

نقش فناوری اطلاعات بر ساختار موسسات فرهنگی - هنری (مطالعه موردی: سازمان فرهنگی - هنری شهرداری تهران)

دکتر رمضانعلی رویایی *

سید محمد غریبان لواسانی **

چکیده

در این مقاله در راستای تبیین نقش فناوری اطلاعات بر ساختار سازمان‌های فرهنگی - هنری، نخست ضمن اشاره به اهمیت موضوع، به توصیف رابطه‌ی میان فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی پرداخته و سپس اهمیت فن‌آوری اطلاعات و تأثیر آن بر سازمان و فواید آن تشریح می‌گردد. در ادامه مفهوم ساختار سازمانی و ابعاد آن مطرح و دلایل تبیین فرضیه‌های تحقیق پیرامون ارتباط ساختار سازمانی و فن‌آوری اطلاعات ارائه می‌گردد. نتایج این مقاله نشان می‌دهد که بکارگیری فناوری اطلاعات موجب کاهش سطوح سلسه‌مراتبی و کاهش تعداد کنارکنان و کاهش تعداد واحدهای سازمانی در سازمان فرهنگی - هنری شهرداری تهران گردیده است.

واژگان کلیدی

فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی، موسسات فرهنگی - هنری، فناوری اطلاعات

* استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم و تحقیقات

** کارشناس ارشد رشته مدیریت و برنامه‌ریزی امور فرهنگی

مقدمه

معنای به کارگیری سیستم‌ها، شبکه‌های ارتباطی و کامپیوترها برای اداره، پردازش و مدیریت داده شده در جهت کسب، ذخیره و تسهیم آنهاست.

ورود این فناوری به حوزه مدیریت ساختار سازمان‌ها را تا حدود زیادی تحت تأثیر قرار داده و هزینه‌های سازمانی را به میزان زیادی کاهش داده است. در این میان کشور ما نیز ناگزیر به حرکت به سمت استفاده بیشتر از فناوری‌های جدید و فناوری اطلاعات و ارتباطات در حوزه مدیریت و ساختار سازمان به صورت عام و حوزه مدیریت فرهنگی به طور خاص می‌باشد. در این میان محقق در این پژوهش سعی نموده است تأثیر بکارگیری فناوری اطلاعات را بر ساختار سازمانی موسسات مزبور مورد بررسی و مذاقه قرار دهد تا بدین سوال اساسی در اذهان مدیران و مسئولین نظام جمهوری اسلامی خاتمه دهد که آیا فناوری اطلاعات بر روند مدیریتی و ساختار سازمان موثر بوده و با پاسخگویی به این پرسش اذهان آنها را برای پذیرش فرآیند فناوری اطلاعات آماده سازد. به اعتقاد محقق همانگونه که به کارگیری فناوری اطلاعات می‌تواند سرعت پیشرفت امور را به صورت کاتالیزوری افزایش دهد عدم به کارگیری آن نیز می‌تواند عقب ماندگی محسوس و ملموسی را بر جامعه و سازمان‌ها و موسسات وارد سازد و آنچه که در این میان باعث تعجب است تاکنون در جهت رفع این شبهه اساسی (تأثیرگذاری فناوری اطلاعات بر ساختار سازمان‌ها و موسسات) گامی برداشته نشده است، لذا چنین دغدغه‌ای پژوهشگر را بر آن داشت تا با پژوهش در این رابطه به منظور نهادینه‌سازی فناوری اطلاعات در فرآیند مدیریت سازمان‌ها به خصوص در موسسات فرهنگی گامی هر چند کوچک بردارد، بدین منظور بکارگیری فناوری اطلاعات بر برخی از اجزاء ساختار سازمانی یعنی سطوح سلسله مراتبی، تعداد کارکنان، تعداد واحدهای سازمانی محل بحث و کنکاش پژوهشگر واقع گردید.

با گسترش فناوری اطلاعات تمامی ابعاد زندگی بشر دچار تحولی بنیادین شده به طوری که دنیای کنونی را در یک دگردیسی کامل قرار داده است و این روند همچنان ادامه دارد. ورود به قرن بیست و یکم و عصر اطلاعات با چالش‌ها و نگرانی‌های بسیار جدی همچون بحران‌های زیست محیطی، فقر، گرسنگی، سوء تغذیه و خشکسالی همراه بوده است. در این میان، هیچ یک از برنامه‌های طراحی شده توسعه و فناوری‌های نوین قرن بیستمی، نتوانسته‌اند تأثیر قطعی در رفع این مسائل و شکاف توسعه و تبعات ناشی از آن داشته باشند.

بسیاری از ثنوری‌پردازان و تحلیلگران پدیده «جهانی شدن»، فناوری اطلاعات را محوری می‌دانند که جهانی شدن به حول آن تا به امروز طی طریق کرده و فراگیر شده است. از سوی دیگر «اقتصاد» به عنوان مهمترین بستر برای رشد و توسعه ایده «جهانی شدن» بیش از سایر عرصه‌ها، از فناوری اطلاعات نوین ارتباطی تأثیر گرفته است و خود بر آن موثر واقع شده است.

ساختار سازمان‌ها موسسات نیز تحت تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات قرار گرفته است و حیطة نظارت مدیران را افزایش داده و کار نظارت و کنترل را تسهیل بخشیده است. در این نوشتار، نقش فناوری اطلاعات در شکل‌گیری ساختار سازمان‌ها و موسسات مورد بررسی و مذاقه قرار می‌گیرد.

بیان مسئله

قرن بیست و یکم را عصر اطلاعات و دانایی نامیده‌اند زیرا نقش اساسی در آن بر عهده اطلاعات بوده و نویدبخش جهانی نو با شیوه‌های نوین بکارگیری اطلاعات و دانش است. حرف اول را در این دوره جدید، فناوری اطلاعات زده و موقعیتی ممتاز و برجسته برای خود مهیا نموده است که چنین موقعیت و جایگاهی را در هیچ برهه و زمانی شاهد نبوده‌ایم. فناوری اطلاعات به

فزاینده محصولات و اشکال جدید رقابت و اتحاد تولیدکنندگان سخت‌افزار رایانه و انتقال داده‌ها از یک سو و ارائه دهندگان خدمات از سوی دیگر دریافت.

فناوری اطلاعات، در هر فعالیت قابل تصویری کاربرد دارد. از جمع‌آوری مالیات‌ها تا اداره بانک‌ها، استخراج نفت تا سیستم‌های کارایی انرژی، از مدیریت اسناد تا مسائل علمی دانشگاهی و نیازهای آموزشی فنی و بالاخره از سرگرمی‌ها گرفته تا ارتباطات دور و نزدیک و زمینه‌های وسیع دیگری مثل برنامه‌ریزی اقتصاد کلان، تصمیم‌گیری اداره امور عمومی، آموزش بهداشت و تولید می‌توان از فناوری اطلاعات استفاده کرد. (مهدوی، ۱۳۷۹: ۳۳-۳۲)

تأثیر فن‌آوری اطلاعات بر سازمان

رشد سرسام‌آور رایانه‌ها و شبکه‌ها از جمله اینترنت در حال تبدیل سازمان‌ها و شرکت‌ها به نهادهای شبکه‌ای است و موجب جریان دائمی اطلاعات در سازمان و خارج از آن شده‌اند. از این ویژگی می‌توان برای طراحی و شکل‌دهی مجدد سازمان‌ها، تغییر ساختار آنها، دامنه عملیات، مکانیسم کنترل و گزارش‌دهی، آموزش کاری، جریان کار، فرآورده‌ها و خدمات استفاده نمود. تأثیر فن‌آوری بر سازمان‌ها را می‌توان به صورت زیر خلاصه نمود:

• تفکیک کار از محل

فن‌آوری اطلاعات مانند اینترنت، پست الکترونیکی و ویدئو کنفرانس موجب شده‌اند افراد بتوانند فارغ از محدودیت‌های جغرافیایی همکاری نزدیک داشته باشند. با استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی، بسیاری از بخش‌های یک شرکت را می‌توان حذف نمود، فن‌آوری اطلاعات ارتباط فاصله جغرافیایی را حذف نموده است. سیستم‌های اطلاعاتی موجب شده‌اند شرکت‌ها و سازمان‌ها بخش‌های مختلف خود را در محل‌های مختلف پراکنده‌اند هماهنگ و مدیریت کنند و حتی با سازمان‌های دیگر نیز به عنوان سازمان‌های مجازی هماهنگی‌های لازم

امروزه چنانچه سازمان‌ها خواهان رشد و بقا و اثربخشی خود باشند، لازم است خود را با محیط اطراف‌شان تطبیق دهند. این امر در قالب سیستم‌های باز نیاز به آن دارد که سازمان‌ها ساز و کارهای نظارت را در خود به منظور تعیین، درک و تشخیص محیط و ایجاد جرح و تعدیل ضروری، ایجاد کنند و توسعه دهند. به همین جهت اطلاعات به عنوان یک منبع در سازمان‌ها از اهمیت بسیار زیادی برخوردار شده است و داشتن یک استراتژی هدایت شده بر آن ضروری است و شاید بتوان گفت که اطلاعات وسیله‌ای است که امکان استفاده بهتر و مناسب‌تر از سایر منابع سازمان را برای مدیریت فراهم می‌آورد، لذا شناخت این منبع و بررسی کارکردهای مختلف آن در سازمان می‌تواند برای مدیران در سازمان‌ها اهمیت فراوانی داشته باشد.

اهمیت فن‌آوری اطلاعات

تغییرات فن‌آوری، خود دانش است که کلید منابع رقابت‌های صنعتی و رشد اقتصادی را تشکیل می‌دهد، در میان بسیاری از فن‌آوری‌های عصر، بدون شک پیشرفت‌های فن‌آوری اطلاعات تأثیر زیادی در تغییرات اقتصادی جهانی داشته است فن‌آوری اطلاعات به عنوان یک تکنیک برای سیستم‌های مدیریتی و فرآیند رشد تلقی می‌گردد.

امروزه شبکه‌های اطلاعاتی که در نتیجه توسعه فناوری اطلاعات، رشد یافته‌اند مهم‌ترین تأثیر را در جهانی‌سازی صنعت و خدمات داشته‌اند. فناوری اطلاعات، خدمات جدید را ایجاد کرده که نتیجه اقتصادی بارز آن استاندارد کردن فرآیندهای پردازش اطلاعات است. این همگرایی دو وجهی، ابزارهای جدیدی را برای گردآوری، ذخیره‌سازی و پردازش داده‌ها، سازمان‌دهی، انتقال و نمایش اطلاعات در اختیار انسان قرار می‌دهد. کارآمدسازی و توسعه این ابزار با ایجاد نوعی هم‌افزایی جدید صنعتی، بخش فناوری اطلاعات را دستخوش دگرگونی عمیق سازد. این حقیقت را می‌توان از تنوع

را انجام دهند در بعضی مواقع به چنین سازمان‌هایی شبکه‌ای می‌گویند.

• سازماندهی مجدد جریان کار

سیستم‌های اطلاعاتی به طور روز افزونی، فرآیندهای دستی کار را به فرآیندهای خودکار، تبدیل نموده‌اند. جریان کار الکترونیکی با از بین بردن کاغذ و فرآیندهای دستی هزینه‌های عملیاتی را بسیار کاهش داده است.

• تمرکز یا عدم تمرکز

با توجه به دیدگاه مدیران سازمان، کاربرد فن‌آوری پیشرفته اطلاعاتی می‌تواند موجب تمرکز و عدم تمرکز در سازمان شود. مدیرانی که می‌خواهند سیستم تصمیم‌گیری خود را متمرکز نمایند می‌توانند از این فن‌آوری استفاده کنند تا اطلاعات بیشتری جمع‌آوری کرده و تصمیمات بیشتری بگیرند که اغلب مسئولیت بیشتری را در پی خواهد داشت. از سوی دیگر مدیرانی که بخواهند تصمیم‌گیری خود را غیر متمرکز کنند می‌توانند با به کارگیری این فن‌آوری اطلاعات بیشتری را به کارکنان و اعضاء سازمان بدهند و بر میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و استقلال و خودمختاری آن بیافزایند.

• بهبود هماهنگی

شاید یکی از بزرگترین ره‌آورد فن‌آوری اطلاعات این باشد که مدیران بتوانند با یکدیگر ارتباط بیشتری برقرار نمایند؛ حتی زمانی که دفاتر و فروشگاه‌ها در نقاط مختلف دنیا پراکنده‌اند. سیستم‌های رایانه‌ای، کانال‌های ارتباطی جدیدی به وجود آورده‌اند که این مدیران می‌توانند از آن استفاده کنند و به صورت یک گروه درآیند و دارای رفتار گروهی گردند. این فن‌آوری در راه از میان برداشتن سدها به مدیران کمک می‌کند و نوعی احساس گروهی خلق می‌نمایند که در نتیجه یک هویت سازمانی به وجود می‌آید.

• شرح دقیق‌تری از وظایف

با کاهش وظایف اداری کاربرد این فن‌آوری موجب می‌شود که سیاست‌ها به صورتی دقیق‌تر و شرح

وظایف به گونه‌ای مفصل‌تر بیان شود. شرکت‌هایی که از فناوری اطلاعات استفاده می‌کنند، شباهت زیادی به سازمان‌های خدماتی پیدا می‌کنند. مدیران باید به صورتی آگاهانه‌تر عمل کنند و آماده‌ی حل مشکلات گوناگون شوند.

• افزایش کارکنان متخصص

کاربرد سیستم‌های اطلاعاتی پیچیده بدان معناست که کارکنان باید بسیار آموزش دیده و حرفه‌ای باشند تا بتوانند با این سیستم کار کنند و آن را حفاظت نمایند. در بیشتر موارد سازمان‌ها باید پس از به کارگیری این فن‌آوری کارگران بدون مهارت خود را با افراد ماهر و متخصص جایگزین نمایند. (لاودن، ۱۳۸۰: ۲۴۸-۵۲)

* سازمان با استفاده از فن‌آوری دارای توانایی ذخیره سازی، پردازش و انتقال اطلاعات می‌گردد؛

* موجب افزایش توانایی افراد یا سازمان برای ارتباطات دقیق‌تر و کم هزینه‌تر می‌شود؛

* با به کارگیری فن‌آوری اطلاعات، مساله یابی و فرصت‌یابی که سنگ بنای تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی استراتژیک است سریع‌تر و دقیق‌تر انجام می‌گیرد؛

* کیفیت تصمیمات افزایش می‌یابد و زمان مورد نیاز برای اخذ تصمیم کاهش می‌یابد؛

* خطای انسانی در شبکه پردازش اطلاعات سازمانی کاهش می‌یابد. (وارث، ۱۳۸۲: ۸۷)

فواید فن‌آوری اطلاعات برای مدیریت

مدیران برای ایجاد ارتباط با یکدیگر باید مقداری وقت و نیرو صرف کنند. با استفاده از فناوری اطلاعات می‌توان مقدار زمانی را که در این راه صرف می‌نمایند یا تلاشی که آنان در این باره می‌کنند را کاهش داد، به ویژه زمانی که تماس‌های بین مدیران رده بالا و رده پایین سازمان افزایش می‌یابد. مدیران رده میانی سازمان می‌توانند به صورتی مستقیم با مدیر تماس بگیرند و یک معاون می‌تواند به صورت مستقیم با یک مهندس طراح تماس برقرار کند.

دانش و آگاهی مدیر را افزایش داده و در نتیجه با استفاده از اطلاعات مفید و کاهش حدس و گمان در وقوع پدیده‌های محیطی تصمیم مناسب را اتخاذ نمایند. بدون تردید تصمیمات مدیریت در دنیای بی‌خبری و بی‌اطلاعی مخاطرات بسیاری را دربردارد.

اهمیت پردازش اطلاعات

همه‌ی جنبه‌های کارکردی سازمانی به اطلاعات بستگی دارد. دیوانسالاران تصمیمات را براساس پردازش اطلاعات بر مبنای قوانین تعیین شده اتخاذ می‌کنند. مدیران استراتژیک از طریق پردازش اطلاعات رسمی یا خاص با ایجاد خط‌مشی‌ها و طرح‌ها، چارچوبی را برای پردازش اطلاعات و تصمیم‌گیری دیگران ایجاد می‌کنند. به طور کلی سازمان، یک سیستم اطلاعاتی و تصمیم‌گیری است. تمرکز بر پردازش اطلاعات و فن‌آوری اطلاعات راهی برای درک سازمان‌های امروز و طراحی ساختار آنها است. (رضائیان، ۱۳۸۱: ۲۴)

ساختار سازمانی

ساختار سازمانی^۱ حاصل فراگرد سازماندهی و طراحی سازمان است و مشتمل بر مجموعه روابط، مقررات و قوانین است که حتی اگر به طور غیر رسمی شکل گرفته باشند، به طور رسمی تصویب می‌شوند و فعالیت‌های افراد را برای کسب اهداف مشترک سازمانی شکل می‌دهند. هدف از طراحی ساختار سازمانی آن است که نیروی انسانی و منابع موجود به گونه‌ای هماهنگ و ترکیب شوند. (رضائیان، ۱۳۸۳: ۲۴۷)

ابعاد ساختار سازمانی

ساختار سازمانی دارای ابعاد مختلفی است که از جمله آن می‌توان رسمیت، تمرکز، تخصصی کردن، استاندارد کردن... اشاره نمود. به طوری که سه بعد ساختاری از اهمیت بالاتری نسبت به سایر ابعاد ساختار

استفاده از فناوری اطلاعات باعث می‌شود که سازمان دقت کمتری را صرف گردهمایی مربوط به تصمیم‌گیری نماید. همچنین این فن‌آوری توانسته است مدت زمانی را که سازمان‌ها باید صرف تفویض اختیار نمایند کاهش دهد. همچنین تکرار پیام‌ها کاهش می‌یابد و گروه‌های ذینفع می‌توانند به صورت مستقیم با یکدیگر تماس برقرار کنند.

با استفاده از فن‌آوری اطلاعات، فعالیت‌های سازمان بهتر و بیشتر در معرض دید مدیران قرار می‌گیرد. برای مثال داده‌های مربوط به فروش و تحقیقات بازار بیشتر در دسترس مدیران قرار می‌گیرند و مدیران می‌توانند به صدها مخزن اطلاعاتی درباره ضعف امور مالی و الگوهای آماری دسترسی داشته باشند. (دفت، ۱۳۷۷: ۲۴۹-۲۴۸)

اهمیت اطلاعات در مدیریت

تنها در سازمان‌های کوچک است که مدیریت در امور اجرایی نظارت مستقیم دارد و در سازمان‌های بزرگ کوشش مدیریت این است که تصمیمات مهم اتخاذ کند، برنامه‌ها را تصویب کرده و فعالیت‌ها را با استفاده از گزارشات بازتاب مدیریت مانند سیستم اطلاعاتی مدیریت و اطلاعات منابع خارج از سازمان، گفتگوها، جلسات، تلفن‌ها و روابط ارتباط جمعی و غیره کنترل کند امروزه مدیران در انجام وظایف خود با پدیده‌های محیطی و تغییرات پیچیده مواجه هستند. عواملی از قبیل مقررات و دستورالعمل‌ها برنامه‌ریزی، قوانین مصوبه دولت، نگرش کارکنان، برداشت‌های مشتریان، قوانین کارگری و نیز عوامل و پدیده‌های غیر قابل پیش‌بینی بین‌المللی مطرح می‌گردند که باید مورد بررسی دقیق قرار گیرند. نتایج عملیات مالی بازاریابی که برای گسترش سهم بازار فروش لازم است، منابع اولیه و چگونگی تهیه آنان و سایر مشکلات نیز از عوامل قابل مطالعه است. برای هر یک از موارد فوق و مثال‌های یاد شده مدیریت نیاز به تصمیم‌گیری و اطلاعات مرتبط دارد. اطلاعاتی که

^۱ . Organizational Structure

تعیین شده‌ای گردد. از این رو وقتی رسمیت بالا است، شرح شغل‌ها مشخص، قوانین و مقررات زیاد و دستورالعمل‌های روشن در خصوص فرآیند کار در سازمان وجود دارند. وقتی رسمیت کم است رفتار کارکنان به طور نسبی می‌تواند برنامه‌ریزی نشده باشد. در چینی موقعیتی، افراد در مشاغل خود در به کارگیری نقطه نظارت خود از آزادی عمل بیشتری برخوردار هستند همچنان رسمیت نوعی معیار استاندارد کردن است چون کارکنان غیر ماهر را توصیف می‌کند از سوی دیگر مشاغل حرفه‌ای گویای رفتار دورنی شده‌ای هستند که از طریق تخصص‌گرایی به وجود می‌آیند.

رابطه بین رسمیت و پیچیدگی

یافته‌های محققین نشان می‌دهد که در جاهایی که کارکنان وظایف دقیق، تخصصی شده و تکراری و محدود انجام می‌دهند روال کاری آنها گرایش به استاندارد شدن داشته و قوانین و مقررات زیادی بر آنها حکمفرماست؛ بدین معنا که رابطه‌ای قوی بین تخصصی شدن و استاندارد کردن و رسمیت وجود دارد. از طرف دیگر موارد متعددی وجود دارد که پیچیدگی زیاد با میزان رسمیت کم پیوند دارد شواهد و یافته‌های فوق، تفاوت بین تخصصی شدن اجتماعی و تخصصی شدن وظیفه‌ای و اینکه این دو نوع تخصصی شدن تأثیر متفاوتی بر نیاز رسمیت دارند را تصدیق می‌کند تفکیک افقی زیاد وقتی از طریق تقسیم کار صورت می‌گیرد، عموماً به معنای به کارگیری کارکنان غیر متخصص برای انجام وظایف روزمره و تکراری است. تقسیم کار به منظور تسهیل هماهنگی و کنترل، رسمیت سطح بالا را موجب می‌شود در جاهایی که تفکیک افقی زیاد از طریق به کارگیری متخصصین و کارکنان حرفه‌ای صورت می‌گیرد، رسمیت کاهش می‌یابد جامعه پذیری پیش از ورود به سازمان، استانداردهای کنترل درونی را به آنها القا نموده است لذا اینگونه مشاغل خطرپذیری کمی را می‌طلبند. لذا رابطه

سازمانی برخوردار می‌باشد و به نوعی سایر متغیرها را نیز شامل می‌شوند این متغیرها عبارتند از:

* تفکیک افقی: پیچیدگی می‌تواند در قالب تعداد واحدهای فرعی سازمان، تعداد تخصص‌های حرفه‌ای و سطح آموزش حرفه‌ای مورد اندازه‌گیری قرار گیرد؛

* تفکیک عمودی: هر چه تعداد سطوح سلسله مراتبی در سازمان بیشتر باشد، پیچیدگی ساختاری نیز بیشتر است؛

* پراکندگی جغرافیایی: هر چه تعداد پرسنل از نظر جغرافیایی پراکنده‌تر باشند پیچیدگی ساختاری نیز بیشتر است؛

* هر چه پیچیدگی محیط بیشتر باشد، پیچیدگی ساختاری نیز بیشتر خواهد بود.

رسمیت

رسمیت^۱ عبارتست از حدی که قوانین، خط‌مشی‌ها و رویه‌ها موجود که برای عملیات سازمان به کار گرفته شوند. طبیعتاً سازمان‌ها از درجه رسمیت با یکدیگر متفاوتند. «هال» رسمیت حداکثر را از رسمیت حداقل متمایز می‌داند. رسمیت وقتی زیاد است که رویه‌های رسمی زیاد باشد و شیوه‌های انجام کار به طور دقیق مشخص شده باشد. وقتی موقعیت منحصر به فردی وجود داشته باشد و رویه‌های رسمی برای انجام کار موجود نباشد، گفته می‌شود که رسمیت سازمان حداقل است.

دومین جزء ساختار سازمانی رسمیت است همانطوری که رسمیت را تعریف کرده‌ایم رسمیت بیان می‌دارد اگر شغلی از میزان رسمیت بالایی برخوردار باشد، متصدی آن برای انجام دادن فعالیت‌های مربوط به آن شغل و اینکه چه موقعی انجام شود و چگونه باید انجام گردد از حداقل آزادی عمل برخوردار می‌باشد. در چنین حالتی از کارکنان انتظار می‌رود همیشه نهاده‌های یکسانی را به روش معینی به کار برند که منجر به نتایج از پیش

^۱ . Formalization

پرداخته‌اند تا بتوانند مدیران و کارکنان سازمان‌های مختلف کشور را در جهت بهبود رویکرد سازمانی و افزایش بهره‌وری یاری دهند. آنچه مسلم است چنین موجی در سازمان‌ها می‌تواند اثرات شگرفی در ابعاد مختلف سازمانی در بر داشته باشد چرا که اهمیت اطلاعات در فرآیند تصمیم‌گیری بر هیچ صاحب نظری پوشیده نیست.

اطلاعات از منابع حیاتی سازمان بوده و هر قدر سازمانی از لحاظ اطلاعات غنی‌تر باشد، تصمیمات صحیح‌تری در آن اتخاذ خواهد گردید و قطعاً در صورت فقدان یا محدودیت اطلاعات و آمار به منظور نیل به اهداف مطلوب یا رفع و حل مشکلات مورد نظر سازمان، نمی‌توان به طور صحیح، دقیق و منظمی تصمیم‌گیری کرد. هر قدر اطلاعات درباره راه کارها جامع‌تر باشد، درجه اطمینان نسبت به تصمیمی که اتخاذ می‌شود بالاتر خواهد بود. بنابراین ارتباطات و نقل و انتقال اطلاعات در یک سازمان از جمله ضروری‌ترین وظایف مدیران است. واقعیت این است که بدون برقراری یک ارتباط مناسب و منطقی بین واحدهای سازمان، مدیران، سرپرستان و کارکنان دستیابی به اطلاعات مناسب امکان پذیر نخواهد بود، لذا جهت اخذ تصمیمات صحیح احتیاج به اطلاعات دقیقی است که به موقع در اختیار تصمیم‌گیرنده قرار داده شود، برای این منظور فناوری اطلاعات و سیستم‌های اطلاعاتی مورد نیاز است تا بتوانند اطلاعات مورد نیاز را در یک پروسه منطقی حاصل نماید ولی این در حالی است که این ابزار با ورود خود به سازمان تغییراتی به وجود می‌آورند که این تغییرات دارای ابعاد مختلفی می‌باشد و ضروری است که این ابعاد مورد بررسی قرار گیرند و از نتایج آن در برنامه‌ریزی‌ها استفاده گردد که از آن جمله تغییرات می‌توان تغییر در ساختار سازمانی را نام برد که این تغییر از جایگاه و اهمیت والایی نزد مدیران برخوردار است و می‌تواند نقشی مهم و در مدیریت سازمان ایفا نماید لذا پژوهشگر به بررسی آن در این پژوهش پرداخته است.

پیچیدگی و رسمیت بر تفکیک افقی و شیوه تحقق آن تمرکز دارد.

تمرکز

تمرکز^۱ اشاره به چگونگی توزیع قدرت در سازمان دارد «ون دی ون و فری» تمرکز را به عنوان کانون اختیار تصمیم‌گیری در داخل سازمان تعریف کرده‌اند. در حالی که در واحدهای غیر متمرکز تصمیم‌گیری به مدیران صنفی واگذار می‌شود و یا تصمیمات با مشارکت زیر دستان اتخاذ می‌گردد. تمرکز تعیین می‌کند که چه کسی حق تصمیم‌گیری دارد؟ حیطه قدرت تصمیم‌گیری وی چقدر است؟ در سازمان‌هایی که تمرکز خیلی زیاد است، پرسنل سطوح پایین‌تر تصمیمات کمتری می‌گیرند و تصمیمات از قوانین و خط‌مشی‌های وضع شده تبعیت می‌کنند.

دلایل تبیین فرضیه

مدیران برای تحقق اهداف سازمان یک ساختار رسمی به وجود می‌آورند که تصور منظمی از سمت‌ها، وظایف شغلی و حدود اختیارات در قسمت‌های مختلف سازمان را نشان می‌دهد. (داودی، ۱۳۸۳: ۸۱)

در دنیای کنونی که به سرعت در حال دگرگونی است سازمان‌ها ناگزیر هستند که برای رویارویی با تحولات و تغییرات شگرف، ساختار خود را بازسازی کنند و این امر بدان سبب صورت می‌گیرد که تغییرات علمی، فناوری، اجتماعی و اقتصادی با سرعت زیادی تحقق می‌یابد و موفقیت سازمان در گرو واکنش مناسب به این تغییرات است (سبحان‌اللهی، ۱۳۸۳: ۶)

تحولات و تغییرات شگرف سبب شده است که اکثر مدیران در صنایع و سازمان‌های مختلف کشور به استفاده‌ی کارا از سیستم‌های اطلاعاتی روی آورند بسیاری از محققان، طراحان، مدیران و مهندسين رشته‌های مختلف به طراحی و تدوین این سیستم‌ها

^۱ . Centralization

ابزار جمع‌آوری اطلاعات و مقیاس اندازه‌گیری

ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه می‌باشد بدین صورت که برای اجرای این پروژه ابتدا موضوع تحقیق انتخاب شد و سپس با مطالعه‌ای کتابخانه‌ای متون و ادبیات تحقیق مهیا گردید و با توجه به موضوع

پژوهش پرسشنامه‌ای که حاوی اطلاعات لازم برای آزمون متغیر مورد رسیدگی می‌باشد و با توجه به طیف لیکرت قابل اندازه‌گیری با مقیاس رتبه‌ای بوده طراحی شد و سپس در اختیار جامعه قرار گرفت و بدین وسیله اطلاعات خام مورد نیاز جمع‌آوری گردید.

روش آزمون و تحلیل‌های آماری

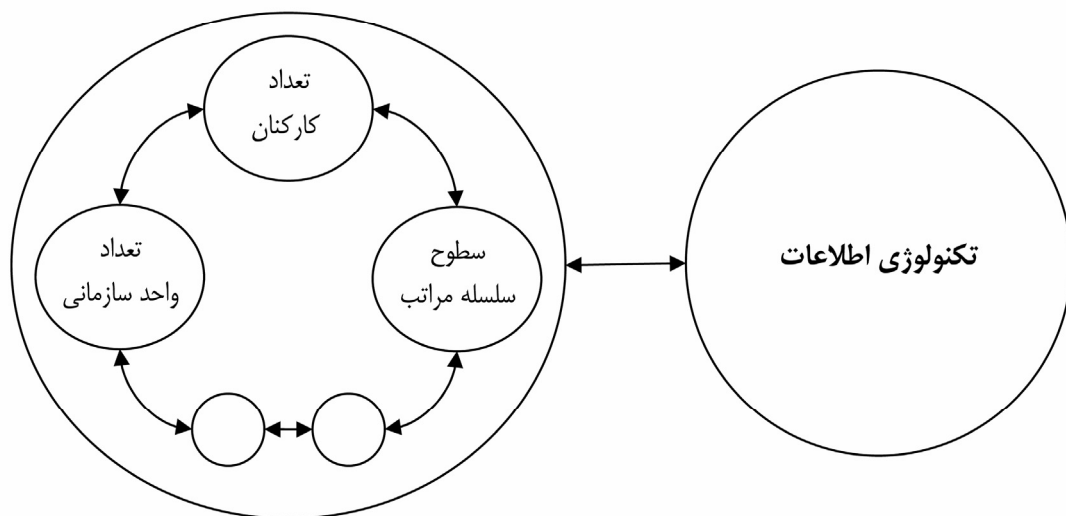
در این پژوهش ابتدا با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ اعتبار پرسشنامه مورد ارزیابی و محک قرار گرفته و سپس با استفاده از تکنیک‌های آماری، اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری شده با تهیه جدول توزیع فراوانی خلاصه گردیده و به کمک نمودار نشان داده شده است و با استمداد از آمار استنباطی و با انجام آزمون مناسب نتایج حاصل از سوالات پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

متغیرهای پژوهش

در این تحقیق نظر کارکنان و مسئولان سازمان فرهنگی و هنری شهرداری تهران را در زمینه تأثیر به کارگیری فناوری اطلاعات بر ساختار سازمانی مورد سنجش قرار گرفته که در آن فناوری اطلاعات به عنوان متغیر تأثیرگذار بر ساختار سازمانی مطرح گردیده و در اصطلاح ادبیات تحقیق به آن متغیر مستقل گویند و تأثیرپذیری بر سطوح مراتبی، تعداد کارکنان سازمان، تعداد واحدهای سازمان که از متغیرهای ساختار سازمانی هستند را مورد ارزیابی قرار داده که در این پژوهش متغیر وابسته می‌باشند.

پژوهشگر سعی دارد نگرش کارکنان و مسئولان سازمان فرهنگی و هنری شهرداری تهران را در زمینه تأثیر به کارگیری فناوری اطلاعات بر ساختار سازمانی معطوف نموده و به آنان یادآوری نمود که ساختار سازمان‌ها و موسسات نیز تحت تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات قرار می‌گیرد و می‌توان با تغییر در ساختار، حیطه نظارت مدیران را افزایش داده، کار نظارت و کنترل را تسهیل بخشیده و امکان استفاده بهتر و مناسب‌تر از سایر منابع سازمان را برای مدیریت فراهم ساخت.

مدل تحلیلی تحقیق



و تأثیرات کاهشی و افزایشی را به صورت بارز و شفاف نمایان سازد.

از آن جهت این پژوهش می‌تواند مهم و ضروری جلوه نماید که اطلاعات از منابع حیاتی سازمان بوده و هر قدر سازمانی از لحاظ اطلاعات غنی‌تر باشد، تصمیمات صحیح‌تری در آن اتخاذ خواهد شد. در صورت فقدان یا محدودیت اطلاعات و آمار برای حل مشکل مورد نظر یا نیل به اهداف مطلوب، قطعاً نمی‌توان به طور صحیح و دقیق و منطقی تصمیم‌گیری کرد، فن‌آوری اطلاعات، تعریف جدیدی از روابط و سیستم‌های اطلاعاتی معرفی می‌نماید که با ورود خود به سازمان، تغییرات جدیدی را به وجود می‌آورند که از آن جمله تغییرات در ساختار سازمانی می‌باشد.

این پژوهش از روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه و نظر سنجی جامعه نمونه در قلمرو زمانی و مکانی خود توانسته حوزه فناوری اطلاعات را در ساختار سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران بررسی نماید. در ضمن به منظور غنی‌تر شدن پژوهش و نتیجه‌گیری قوی‌تر فرضیات موجود، به مقایسه آماری برخی از اجزای ساختار سازمانی در جامعه نمونه طی سال‌های قبل از توسعه فناوری اطلاعات و بعد از آن پرداخته که فرضیه‌های موجود را تأیید نموده است.

شاید ذکر این مطلب نیز سودمند باشد که عملکرد کمی و تعداد مخاطبین فعالیت‌های سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران بر خلاف اجزای ساختار سازمان (تعداد کارکنان، سطوح سلسله مراتب، تعداد واحد سازمانی) پیشرفت قابل توجهی نموده است.

آمار عملکرد کمی استخراج شده از بخش آماری معاونت هماهنگی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران که با توجه به تعداد برنامه اجرا شده تهیه گردیده است، خود موید این مطلب است. عملکرد کمی در ۸۳ (قبل از اجرا) ۴۱۱۰۰۰ برنامه بوده ولی در سال ۸۴ (بعد از اجرا) ۴۷۴۰۰۰ برنامه و در سال ۸۵ (بعد از اجرا) به ۵۴۷۰۰۰ برنامه ارتقاء یافته است. همین‌گونه تعداد مخاطبین از

قلمرو زمانی و مکانی پژوهش

این تحقیق از نگاه نظرسنجی فاصله زمانی فروردین ۸۵ الی اسفند ماه ۸۵ را در بر می‌گیرد و سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران محیط تحقیق این پژوهش محسوب می‌گردد.

جامعه‌ی آماری نیز سازمان فرهنگی-هنری شهرداری تهران می‌باشد که به علت گستردگی با استفاده از تکنیک‌های آماری، نمونه‌ای برگزیده از آن انتخاب شده تا پرسشنامه‌های پژوهش در میان آنها توزیع گردد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: به کارگیری فناوری اطلاعات موجب کاهش اجزاء ساختار سازمانی (سطوح سلسله مراتبی- تعداد کارکنان- تعداد واحدهای سازمانی) در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران می‌شود. برای حصول اطمینان از چنین رابطه‌ای ناچار به آزمون فرضیه‌های فرعی زیر می‌باشیم.

فرضیه فرعی اول: به کارگیری فناوری اطلاعات موجب کاهش سطوح سلسله مراتبی می‌شود.

فرضیه فرعی دوم: به کارگیری فناوری اطلاعات موجب کاهش تعداد کارکنان می‌شود.

فرضیه فرعی سوم: به کارگیری فناوری اطلاعات موجب کاهش تعداد واحدهای سازمانی می‌شود.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

همچنانکه پیش از این اشاره گردید، ورود فناوری به حوزه مدیریت، ساختار سازمان‌ها را تا حدود زیادی تحت تأثیر خود قرار داده و هزینه‌های سازمانی را به میزان زیادی کاهش می‌دهد. بدین لحاظ در این پژوهش تلاش گردیده تا تأثیر به کارگیری فناوری اطلاعات بر عواملی نظیر تعداد واحد، تعداد کارکنان، سطوح سلسله مراتبی که از اجزاء ساختار سازمانی می‌باشد بررسی شده

سازمانی امری ایجابی می‌باشد و آنچه بعد از آن پژوهش بدیهی می‌نماید مابین ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات رابطه معنی‌داری وجود دارد که مدیران مربوطه می‌توانند از این مهم نهایت بهره‌برداری را بنمایند.

فهرست و منابع و مأخذ

- ۱- انواری، رستم، مبانی سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت، تهران، ۱۳۸۳
- ۲- ال دفت، ریچارد، تئوری و طراحی سازمان، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، جلد اول، چاپ اول، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، ۱۳۷۷
- ۳- سبحان اللهی، محمد علی، سر مقاله سر دبیر، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت و توسعه، شماره ۳، ۱۳۸۱
- ۴- رضائیان، علی، مبانی سازمان و مدیریت، چاپ ششم، انتشارات سمت، تهران، ۱۳۸۳
- ۵- رضائیان، علی، مدیریت عصر اطلاعات، مجله پیام مدیریت، شماره (۱)، دوره اول، تهران، ۱۳۸۱
- ۶- داودی، احمد، کیفیت مدیریت در تغییر ساختار، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت و توسعه، تهران، ۱۳۸۱
- ۷- سی لاودن، فن‌آوری اطلاعات، ترجمه حمید محسنی، چاپ اول، انتشارات، کتابدار تهران، ۱۳۸۰
- ۸- مهدوی، محمد تقی، فناوری اطلاعات و اطلاعات فن‌آوری، انتشارات چاپار، تهران، ۱۳۷۹
- ۹- وارث، سید حامد، ظهور فن‌آوری اطلاعات، مجله تدبیر، شماره ۵۴، تهران، ۱۳۸۷

سال ۸۳ (قبل از اجرا) ۲۹۰۴۵۰۰۰ نفر بوده که در سال ۸۴ (بعد از اجرا) به ۴۹۷۷۰۰۰۰ نفر و در سال به ۶۰۱۷۰۰۰۰ نفر افزایش یافته است.

کاهش بوروکراسی موجود، کاهش مراجعات حضوری غیر ضروری، افزایش مراجعات غیر حضوری (اینترنتی) و جذب متخصصین قلمرو فناوری اطلاعات از دیگر وقایعی بود که در سال‌های پس از فناوری اطلاعات (۸۴ و ۸۵) در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران مشاهده گردیده که می‌تواند دلایل و علل مختلفی از جمله: تغییر مدیریت، توسعه فناوری اطلاعات، افزایش بودجه، و ... داشته باشد.

آزمون فرضیه‌ها و یافته‌های پژوهش

نتایج آزمون فرضیه اول بیانگر آن است که به کارگیری فناوری اطلاعات بر سطوح سلسله مراتبی سازمان تأثیر کاهشی داشته است، بدین ترتیب که از سطوح کاسته شده و سطوح با تعریف جدیدی برخاسته از فناوری اطلاعات ساختار دهی می‌گردد بدین گونه می‌تواند ساختار سازمانی جدید را برخوردار از رسمیت و تمرکز کاهش یافته و تغییرپذیر دانست.

فرضیه دوم نیز تعداد کارکنان سازمان را مورد بررسی قرار داده و نتایج حاصله به این نکته مبادرت می‌ورزد که ورود فناوری اطلاعات باعث کاهش تعداد کارکنان می‌گردد.

آنالیز سوم و نتیجه آن کاهش تعداد واحدهای سازمانی را در بر دارد و این در حالی است که تأثیر این فاکتور که از عوامل مهم ساختار علی‌الخصوص در سازمان‌هایی با نیروی انسانی و بودجه محدود چون سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران می‌باشد می‌تواند تأثیرات مثبت و سودمندی را در سازمان مربوطه حادث شود.

لذا با توجه به تأثیرات کاهشی متغیرهای فرعی مذکور در اثر فن‌آوری اطلاعات، تغییرات ساختار