

پیشگفتار

یکی از هیجان‌انگیزترین چالش‌ها در جامعه پیچیده نوین، چالش اداره عواملی از دولت و صنعت است که قویاً در تعامل با یکدیگرند، عواملی مانند فقر، آلودگی هوا، رشد بی‌رویه جمعیت، بیکاری،... که همگی به گونه‌ای شکل‌هایی از بحران را نمایان می‌سازند و هنوز به اندازه کافی به آنها پرداخته نشده است. کار نظم‌بخشیدن و هدایت صحیح این بحران، به عنوان ضرورتی، فرا روی دست‌اندرکاران جوامع بشری قرار گرفته است.

بنابراین، وظیفه هر سازمانی در این جامعه متحول، ایجاد نظم است که در این راستا عامل اساسی مورد نیاز برای نظم‌بخشیدن به هر سیستمی، اطلاعات دقیق و بموقع می‌باشد. در سراسر تاریخ، هم دولتها و هم سازمانهای بخش خصوصی، به کسب اطلاعات به منظور ایجاد تغییر و همچنین شناخت ساختار اولیه مناسب برای جامعه و سازمان علاقه نشان داده‌اند. مطمئناً اگر اهداف دیگری در کار نباشد، هر دو، تشکیلات وسیعی را برای جمع‌آوری اطلاعات به منظور تداوم بخشیدن به نظم امور نیاز دارند. اطلاعات در گذشته ارزش ناچیزی داشته و در تصمیم‌گیریها کمتر به کار می‌رفت. در حالی که امروزه، اطلاعات مهمترین منبع مدیر بعد از عامل انسانی محسوب می‌شود (تیراف^۱، ۱۹۸۴، ص ۴).

مفهوم اطلاعات بر این باور تأکید دارد که چیز باارزشی به فردی یا سازمانی منتقل گشته است، بنابراین از آنجا که افراد به منابع اطلاعاتی چندگانه متوسل شده و حجم و سرعت تولید اطلاعات همواره رو به افزونی است، ایجاد نوعی سیستم که تمامی

1. Robert J. Thierauf

این اطلاعات را پالایش، فشرده، ذخیره و منتقل کند ضروری است و به همین سبب است که سیستم اطلاعاتی، برای استفاده مدیران در سازمان ایجاد می‌شود که آن را سیستم اطلاعات مدیریت نام نهاده‌اند (شودریک^۱ و دیگران، ۱۹۷۷، ص ۱۹۲).

از سوی دیگر، انقلاب فناوری و انفجار اطلاعات منطق کسب و کار کلاسیک را زیر سؤال برده است! در نتیجه، سازمانها، شرکتها و مؤسسات طیف گسترده‌ای از گزینه‌های راهبردی و شکل‌های سازمانی را تجربه می‌کنند. مدل کسب و کار جاری سازمانها ریشه در اقتصاد صنعتی دارد. از این رو مناسب بودنش مورد تردید است.

یکی از صاحب‌نظران^۲ نظرات خود را در قالب سازمان مبتنی بر دانش مطرح می‌کند، دیگری^۳ از انتقال به یک اقتصاد خدمت محور متمرکز بر هوش و خرد سخن به میان می‌آورد؛ برخی از آنان^۴ از تمرکز جدی بر شایستگیهای محوری و طراحی سازمان به گونه‌ای که به بهترین وجه آن شایستگیها را به صورت اهرم نفوذ درآورد بحث می‌کنند؛ بعضی دیگر^۵ طرفدار سازمان منعطف و کوچک هستند، و یکی دیگر ساختار شبدری^۶ را ارائه می‌کند (دراکر، ۱۹۹۳؛ کوئین، ۱۹۹۲؛ همل و پراهالاد، ۱۹۹۴؛ وُماک و جونز، ۱۹۹۰؛ هندی، ۱۹۸۹). عقاید فراوان بیشتری را نیز می‌توان شمرد ولی پیام همه اینها روشن است و آن پیام این است که مدل‌های جاری راهبرد و ساختار برای پاسخگویی به چالشهای حتمی عصر اطلاعات به‌طور باور نکردنی ناکافی است.

مطالعات منظم زیادی برای مفهوم‌سازی «آرایش درونی» سازمان به صورت مجازی صورت پذیرفته است. سازمان مجازی را نباید به عنوان ساختار متمایز (مانند وظیفه‌ای، بخشی یا خزانه‌ای) در نظر گرفت بلکه مجازی بودن می‌تواند ویژگی راهبردی برای هر نوع سازمانی باشد. هم سازمانهایی که قرن‌ها از عمر آنها گذشته؛ نظیر کارخانه تولید سیمان، مواد شیمیایی و خودرو و هم سازمانهایی که در بازار «فناوری سطح بالا» وارد شده و سرعت درحال تحولند می‌توانند استراتژی مجازی را به کار برند.

-
1. Peter P. Schoderbek 2. Peter Drucker 3. J. B. Quinn
 4. G. Hamel and C. K. Prahalad
 5. J. P. Womak and D. T. Jones 6. Charles Handy

برخی از صاحب‌نظران سازماندهی مجازی، بهبود و توسعه تدریجی در منطق کسب و کار جاری را که ریشه در عصر صنعتی دارد توجیه می‌کنند درحالی که با محور قرار دادن فناوری اطلاعات به منطق جدیدی از سازماندهی مجازی می‌توان رسید. همگرایی قدرتمند رایانه، فناوری ارتباطات و ظهور شاهراههای اطلاعاتی موجب شکل‌گیری مدل جدیدی از کسب و کار شده‌اند (ونکترامان و هندرسون^۱، ۱۹۹۸، ص ۳۴). برخی دیگر ایجاد «آرایش درونی» اثربخش را منوط به استفاده از مواد ساختاری دارای توان به اجرا درآوردن آن می‌دانند و توان «فناوری اطلاعات» در آرایش درونی سازمانی در آینده را مورد بحث قرار می‌دهند (نادلر و دیگران، ۱۹۹۲، ص ۳۵). «آرایش درونی» در حال حاضر به نظر می‌رسد سازماندهی مجازی بدون قدرت قابل ملاحظه فناوری اطلاعات و سیستمهای اطلاعاتی ممکن نباشد یا حداقل می‌توان گفت «آرایش درونی» اثربخشی را نمی‌توان ساخت.