

چکیده

در عصر حاضر، فناوری اطلاعات در تعریف قدرت و تمدن جوامع، نقش کلیدی پیدا کرده است. از این رو، در دو دهه گذشته کشورهای پیشرفته و صاحب فناوری، به فناوری اطلاعات به عنوان محور بنیاد این توسعه توجه پیدا کرده‌اند به طوری که هریک از کشورها به نوبه خود طرح‌های ملی و منطقه‌ای خاصی را برای توسعه این فناوری اجرا کردند.

فناوری اطلاعات عبارتست از: گردآوری، سازماندهی، ذخیره و نشر اطلاعات اعم از صوت، تصویر، متن یا عدد که با استفاده از ابزار و مخابراتی صورت پذیرد. فناوری اطلاعات شاخه‌ای از فناوری است که اختصاص دارد به:

الف - بررسی و به‌کارگیری و پردازش آن

ب - توسعه و گسترش و استفاده از رویه‌های سخت‌افزاری، نرم‌افزاری و سازمان‌افزاری مرتبط با این پردازش با بهره‌گیری از این فناوری مدیران می‌توانند در انجام فعالیت‌ها و پیشبرد و اهداف راهبردی سازمان تحت مدیریت خود از فوائد بیشمار آن بهره‌مند شوند.

فرهنگ عبارتست از مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آن‌ها وجوه مشترک دارند. هدف فرهنگی این است که به اعضای سازمان احساس هویت بدهد و در آنان نسبت به باورها و ارزش‌های باورنکردنی تعهد ایجاد کند.

در سازمان، فرهنگ دو نقش عمده برعهده دارد:

۱- متحد یا یکپارچه کردن اعضا به گونه‌ای که آنها شیوه رفتار و برقرارکردن ارتباط با یکدیگر بدانند.

۲- به سازمان کمک کنند تا خود را با عوامل محیط خارجی وفق دهد.

فرهنگ سازمانی مشخص می‌سازد که افراد کارهای روزانه خود را چگونه انجام دهد تا به هدف‌های خاصی دست یابند. آثار سیستم‌های اطلاعاتی بر محیط کار، فرهنگ سازمان و نحوه اجرای کارها بسیار چشمگیر بوده است. فناوری اطلاعات موجب سرعت بخشیدن بر پردازش‌ها و نیز جابه‌جایی اطلاعات شده است. وجود یک فرهنگ منسجم و نوین اطلاعاتی بوده و در طرف مقابل، فناوری‌های اطلاعات همسو با فرهنگ آن را قوت می‌بخشد.

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز با بهره‌گیری از فناوری اطلاعات و تعامل گسترده و دائمی با مراکز تولید و توزیع، دانش فناوری و توسعه زیرساخت‌های مورد نظر، در چند سال اخیر گام‌های مهمی را در جهت فرهنگ سازی مبتنی بر یکپارچگی و تعامل گسترده در بین قسمت‌های مختلف نیروی انتظامی برداشته است.

کلید واژه‌ها:

فناوری اطلاعات (Information technology)، سیستم‌های اطلاعات مدیریت (Management information system)، فرهنگ سازمانی (Organizational culture)، رویکرد سیستمی (System approach)

مقدمه

از چالش‌های اساسی مدیران در عصر حاضر مواجهه آنان با پدیده تغییر و تحول در تمامی ابعاد محیطی سازمان است که سازمان را متاثر می‌سازد. ویژگی‌های یک سازمان در قالب فرهنگ آن جلوه می‌کند. مدیران برای رویارویی و سازگاری با پدیده تغییر و تحول محیطی ملزم به بازسازی و شکل دهی به فرهنگ سازمانی هستند. پدیده فرهنگ آموختنی است نه ذاتی و غریزی. اگرچه بسیاری از اندیشمندان مدیریت معتقدند که فرهنگ سازمانی به مراتب دشوارتر و طولانی‌تر از سایر انواع تغییرات از قبیل تغییر در ساختار سازمانی، فناوری و ... در سطح سازمانی است؛ اما اعمال آن در برخی مواقع جهت پویایی سازمان و تداوم و بقای آن ضروری به نظر می‌رسد.

نظام مدیریت سنتی، عامل اساسی را برای داشتن عملکردی مطلوب در سازمان لازم می‌داند. منابع فیزیکی، سرمایه و منابع انسانی میراث باقی مانده از نگرش مدیریت

سنتی است. با رشد تکنولوژی از یک سو و خارج شدن فرآیندهای سازمانی از حالت ایستا از سوی دیگر، سازمان‌ها نیازمند بازنگری مجدد در عملکرد خود هستند تا با ایجاد زمینه‌های مساعد بتوانند به رشد و پویایی لازم برای تطبیق با تغییرات محیطی و تکنولوژیکی نائل آیند. با در نظر گرفتن این نکته که فرآیند سازمانی برای داشتن عملکردی مطلوب نیاز به تامین منابع مختلف ورودی دارد، سه عامل اساسی یاد شده در نظام مدیریت سنتی، مشخصه خاصی را برای مطلوب کردن فرآیندهای درون سازمانی به نمایش نمی‌گذارد؛ گرچه وجود آنها برای پیشبرد اهداف سازمانی امری بدیهی است.

نگرش نوین سیستمی، بیانگر عامل دیگری است که فراتر از سه عامل گذشته بوده و از اهمیت استراتژیک خاصی برخوردار است. اطلاعات به عنوان چهارمین منبع، در این دیدگاه قدرت خود را به معنای عاملی حیاتی در اثرگذاری بر فعالیتهای مدیریتی به اثبات رسانده است (محمد نژاد، ۱۳۷۸، ص ۱۱).

در حال حاضر در تمامی سازمان‌ها و از جمله سازمان پلیس، قدرت عظیم اطلاعات، مدیران را ملزم به ایجاد تغییرات زیادی در بخش‌های مختلفی از فعالیتهای خود کرده است، به نحوی که مدیران پیشرو همواره در تلاش برای یافتن زمینه‌هایی نو از کاربری اطلاعات هستند. با رشد فناوری الکترونیک، مخابرات و رایانه در سال‌های اخیر، ادغام و ایجاد شبکه‌های عظیم رایانه‌ای سبب شده تا رویکرد فن‌آوری اطلاعات، فرآیندهای پیچیده درون سازمانی را تسهیل کرده و با اتصال سازمان‌ها به یکدیگر شبکه‌های سازمانی بنا گردد، که این امر در حال حاضر نیروی انتظامی را نیز با یک رویکرد جدید در امور مواجه کرده و در حال حاضر با استفاده از سیستم شبکه‌ای اطلاعات در قسمت‌های مختلف از جمله در نظام وظیفه، آگاهی و دیگر واحدهای ناجا، مشکلات و مسائلی را که در قبل سازمان با آن روبه‌رو بوده است، برطرف نموده و با بهره‌برداری از فن‌آوریهای نوین اطلاعاتی به انجام خدمات صحیح و سریع می‌پردازد؛ دیدگاه‌های میان مدت مدیران به دیدگاه‌های بلند مدت بدل شده است و مدیران برای اتخاذ تصمیمات به هنگام، به سرعت به داده‌های مورد نظر دست یابند. و منظور از فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که کارکنان سازمان نسبت به سازمان

دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌گردد. ویژگی‌هایی چون نوآوری، توجه به رهاوردها، توجه به اعضای سازمان، توجه به تیم، جاه طلبی و پایداری، در مجموع معرف و نمایانگر عصاره فرهنگ سازمانی هستند.

تغییرات وسیعی که در دهه‌های گذشته در محیط اقتصادی جهان به ویژه در اثر فناوری اطلاعات به وجود آمده و شدت فشارهای رقابتی، باعث شده است تا به نقش مدیریت راهبردی و اجرای صحیح آن توجه زیادی گردد. طراحی راهبردی مناسب برای سازمان‌ها و اجرای سریع و مؤثر آن نشان دهنده برتری نسبی یک سازمان به حساب می‌آید.

از طرف دیگر، تأکید بیش از حد بر ساختار پیچیده سیستم‌های سازمانی و طرح ریزی‌های رسمی سازمان‌ها، نشان داده است که روش ثابت، پاسخگوی زمان تغییر و تحول نیست، مدل فرهنگ سازمانی برخوردار متفاوتی را با مدل‌های مکانیکی طلب می‌کند و جستجویی است در جهت یافتن ریشه‌ها و فلسفه‌های مناسب برای سازمان‌ها؛ و این ریشه‌ها و ابزارهای تشخیص و جهت دادن به آن بخشی از پدیده‌هایی هستند که می‌توان آنها را باورها، ارزش‌ها، هنجارها و یا فرهنگ سازمانی نامید.

اگر چه هدف از توسعه فناوری حل مشکل یا معضلی خاص است، ولی ورود فناوری جدید اغلب آثار مثبت و منفی به همراه دارد. فناوری خنثی نیست و تغییراتی را در شیوه زندگی، کار و رفتارها هدف قرار می‌دهد که غالباً با مقاومت همراه است. اثر تغییرات اغلب پیش بینی شده است ولی اثرات پیش بینی نشده نیز می‌تواند وجود داشته باشد (صرافی زاده و پناهی، ۱۳۸۴، ص ۳۵۷). معرفی فناوری جدید اغلب نیازمند یادگیری مهارت‌های فنی و روش‌های کار جدید است. یک راه رسیدن به تغییر فرهنگ و تغییر محل کار عبارت است از شروع به کار در یک محل جدید. تغییر زیر ساخت‌های کاری از طریق کسب تسهیلات فناوری و کارکنانی با تجربه یکی دیگر از این پیش نیازهای تغییر فرهنگی است.

معمولاً با ورود فناوری اطلاعات به سازمان، فرهنگ سازمان تغییر می‌کند. با توجه به روش مدیریت، امکان دارد این پدیده باعث افزایش اختیارات کارکنان شود؛ زیرا آنها به اطلاعاتی دست می‌یابند که در گذشته از آن محروم بودند. دسترسی کارکنان به

اطلاعات، نوع رابطه کارکنان و نگرش آنها را تغییر می‌دهد. به عبارتی وجود یک فرهنگ منسجم و قوی، پشتیبانی خوب برای اجرای راهبردهای سازمان و عاملی مهم در به ثمر رسیدن راهبردها از جمله فناوری‌های نوین اطلاعاتی بوده و در طرف مقابل، فناوری‌های اطلاعاتی همسو با فرهنگ آن را قوت می‌بخشد.

تعریف فرهنگ

فرهنگ واژه‌ای است که کاربرد اصلی آن در دو زمینه است. در یک زمینه فرهنگ در گسترده ترین معنی می‌تواند به فرآورده‌های تمدن پیچیده و پیشرفته اشاره داشته باشد، که در چنین معنایی به چیزهایی مانند ادبیات، هنر و فلسفه، دانش و فن شناسی باز می‌گردد و آشنایی و برخورداری از ظرافت‌های زندگی و قدرشناسی و خشنودی برگرفتن از آنها را نمایان می‌سازد. در زمینه دیگر فرهنگ از سوی مردم شناسان و دیگر کسانی که انسان را بررسی می‌کنند، به کار می‌رود و در این معنی به آفریده‌های اندیشه، عادات و اشیاء مادی اشاره دارد که در پی اثبات آنها سازگاری پیچیده‌ای بین انسان و محیط طبیعی وی پدید می‌آید (طوسی، ۱۳۷۲، ص ۵) و سرانجام «ادگار شاین»^۱ فرهنگ را الگویی از مفروضات بنیادی می‌داند که در فراگرد تجربه رویارویی با دشواری‌های نهفته در سازگاری بیرونی و یکپارچگی درونی، از سوی گروهی معین ساخته، کشف شده، یا پدید آمده است. این الگوی مفروضات چنان به خوبی پاسخ نیازها را می‌دهد که به درست بودن آنها یقین حاصل می‌شود، و از این رو، آنها را به نام شیوه درست ادراک کردن، اندیشیدن و احساس کردن آن دشواریها به اعضای جدید می‌آموزند. در یک تعریف مردم شناختی از فرهنگ، آن را «پاسخی شکل گرفته» می‌خوانند که شیوه احساس کردن، اندیشیدن و انجام دادن کارها را باز می‌تاباند و مردم در گروهی که زندگی می‌کنند آن را پذیرفته می‌شمارند (شاین، ۱۳۸۳، فصل اول).

فرهنگ و ویژگی‌های آن

فرهنگ پدیده‌ای است که از درون شماری خاستگاه‌های طبیعی و نیروهای اجتماعی سرچشمه می‌گیرد. جغرافیای منطقه، تاریخ و رویدادهای قوم، زبان و ادبیات رایج در میان مردمان، دین و مذهب و آیین‌های پرستش، و اقتصاد و شیوه معیشت مردمان در چگونگی پیدایش فرهنگ اثر گذاشته و در ترکیبی سازگار با یکدیگر مجموعه‌ای از ارزشها و باورهای چیره را پدید آورند که بر رفتار انسانی فرمان می‌راند و پیوند میان مردم را آسان می‌سازد.

همه فرهنگها دارای ویژگی‌هایی هستند که در میان همه آنها وجود دارد، پاره‌ای از این ویژگیها را می‌توان این گونه نام برد:

فرهنگ، آموختنی است. فرهنگ خصوصیتی غریزی یا ذاتی نیست و نمی‌توان آن را از راه زیستی به دیگران منتقل کرد.

فرهنگ آموخته می‌شود: در میان موجودات زنده، تنها انسان می‌تواند عادات‌های آموخته شده خود را به فرزندانش منتقل سازد که در این فراگرد آموزش و یادگیری انسان، عامل زبان، به‌عنوان عامل برتری انسان است که در اختیار دارد، از این رو زبان در پدید آوردن فرهنگ نقشی عمده دارد.

فرهنگ، اجتماعی است: عادات‌های فرهنگی آموخته می‌شوند و در طول زمان به دیگران منتقل می‌گردند و ریشه‌های اجتماعی دارند و مردم جامعه در آن شریکند، به عبارتی این عادات را باید عادات‌های اجتماعی به شمار آورد. عادات‌هایی که اعضای یک گروه اجتماعی در آنها شریک هستند، فرهنگ آن گروه را پدید می‌آورند.

فرهنگ، خشنودی بخش است: فرهنگ از عاداتها ساخته شده است، و عاداتها تنها تا زمانی که خشنودی می‌آفرینند، پایدار می‌مانند. خشنودی و کامیابی، عاداتها را نیرو می‌بخشد و آنها را پایدار می‌سازد و ناکامی ناگزیر به نابودی و از میان رفتن آنها می‌انجامد.

فرهنگ، سازگاری می‌یابد: فرهنگ دگرگون می‌شود و فراگرد دگرگونی آن همراه با تطبیق و سازگاری است. فرهنگ به درجه‌ای پایدار می‌ماند که درون مایه آن از سوی مردمانی که به آن پیوسته اند، از راه اندیشه و کنش با به کار بستن دگرگونی‌های تازه و

نو و آفریننده، به دیگری که از پی می آیند، منتقل می شود. فرهنگ، یگانه ساز است: به عنوان یک پیامد فراگرد سازگاری، عناصر هر فرهنگ گرایش به آن دارند تا پیکری یکپارچه و به هم بافته و سازگار پدید آورند (طوسی، ۱۳۷۲، ص ۹).

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند و همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درستی به اعضای تازه وارد آموزش داده می شود و نشان دهنده بخش نانوشته و محسوس سازمان است. هدف فرهنگ این است که به اعضای سازمان احساس هویت بدهد و در آنان نسبت به باورها و ارزش‌های باور نکردنی تعهد ایجاد کند. ارزش‌های سنتی موجب تقویت و ثبات هر چه بیشتر سازمان می گردند و باعث می شوند تا افراد تازه وارد به علت وجودی فعالیت‌ها و رویدادهای سازمان پی ببرند و آنها را درک کنند.

در سازمان، فرهنگ دو نقش عمده بر عهده دارد: ۱- متحد یا یکپارچه کردن اعضا به گونه‌ای که آنها شیوه رفتار و برقرار کردن ارتباط با یکدیگر را بدانند؛ ۲- به سازمان کمک کنند تا خود را با عوامل محیط خارجی وفق دهد. مقصود از اتحاد یا یکپارچگی داخلی سازمان این است که اعضا دارای هویت مشترک گردند و شیوه همکاری مؤثر را یاد بگیرند. مقصود از سازشکاری خارجی، شیوه‌ای است که سازمان هدف‌ها را تأمین می کند و با عوامل خارج از سازمان رفتار می نماید. فرهنگ سازمانی مشخص می سازد که افراد کارهای روزانه خود را چگونه انجام دهند تا به هدف‌های خاصی دست یابند (دفت، ۱۳۸۰، صص ۶۳۳-۶۳۰).

در انتها قابل ذکر است که ویژگی‌های دهگانه‌ای وجود دارند که وقتی با هم ترکیب و تلفیق شوند، فلسفه وجودی فرهنگ یک سازمان را شکل می دهند.

۱- نوآوری فردی: میزان مسئولیت، آزادی و استقلالی که افراد درون یک فرهنگ دارا هستند.

- ۲- تحمل مخاطره: حد و حدودی که کارکنان پیشرفت و نوآوری را دوست داشته و مخاطره می‌پذیرند.
- ۳- جهت دهی: میزانی که سازمان اهداف و انتظارات عملکرد را به صورت واضح و روشن بیان می‌دارد.
- ۴- یکپارچگی و وحدت: واحدهای درونی سازمان چقدر تمایل دارند به شیوه یکسان و هماهنگ عمل کنند.
- ۵- روابط مدیریت: مدیران تا چه حدی با زیردستان ارتباط برقرار کرده و از آنها حمایت می‌کنند.
- ۶- کنترل: سازمان تا چه حدی برای سرپرستی و کنترل رفتار کودکان، به قوانین و مقررات و سرپرستی مستقیم متوسل می‌شود.
- ۷- هویت: تا چه حدی اعضای سازمان خود را با کل سازمان یکی دانسته و از آن کسب هویت می‌کنند.
- ۸- سیستم پاداش: تا چه حدی پرداخت (نظیر حقوق، ارتقای) بر اساس معیار عملکرد کارکنان صورت می‌گیرد.
- ۹- تحمل تعارض: میزانی که کارکنان تشویق می‌شوند تا عیناً تعارضات و انتقادات را بپذیرند.
- ۱۰- الگوهای ارتباطات: تا چه حدی ارتباطات سازمانی به سلسله مراتب رسمی فرماندهی سطح بالای سازمان، مرتبط می‌شود (رابینز، ۱۳۷۸، ص ۳۸۲)

فناوری اطلاعات

فناوری اطلاعات چیست؟

تعریف فناوری اطلاعات به دلیل ماهیت تغییرپذیری آن باید همراه با یک نگرش دینامیک باشد تا استاتیک، فناوری اطلاعات بیشتر یک راهبرد، اندیشه، فکر و ابزار در حوزه انسان‌ها همراه با نوآوری است. تعریف فناوری اطلاعات را می‌توان به یکی از این جنبه‌های مهم مرتبط دانست.

۱. فناوری اطلاعات یک راهبرد است.

۲. فناوری اطلاعات یک سری مفاهیم و فکر است.

۳. فناوری اطلاعات یک سری ابزار است.

۴. فناوری اطلاعات نوآوری است.

۵. فناوری اطلاعات همراه با انسان است (زرگر، ۱۳۸۲، ص ۱۵۷).

فناوری اطلاعات قبل از اینکه سیستم سخت افزاری و مجموعه‌ای از الگوها باشد یک نظام فکری و فرهنگی است و آن را می‌توان فرهنگ تولید اطلاعات نامید. بدون ایجاد فرهنگ تولید اطلاعات، نظام فناوری اطلاعات نمی‌تواند دوام داشته باشد. بنابراین، آنچه در IT مهم است تفکر اطلاعات گراست. فناوری اطلاعات از اتصال و ترکیب مجموعه‌ای از فکرها می‌تواند تولید شده شکل می‌گیرد و رایانه و ابر رایانه‌ها و سیم و کابل و ابزارهایی از این قبیل نیست. در فناوری اطلاعات فکر انسان‌های خردمند است که تولید اطلاعات می‌کند (رضاپور، تدبیر، شماره ۳۵).

فناوری اطلاعات^۱ عبارت است از تمامی اشکال فناوری که به منظور، پردازش، ذخیره سازی و انتقال اطلاعات، که در یک قالب الکترونیکی صورت می‌پذیرد. تجهیزات فیزیکی که برای این اهداف به کار می‌برند عبارتند: از رایانه، شبکه و تجهیزات ارتباطی، فکس و نرم افزارهای الکترونیکی. در واقع فناوری اطلاعات چیزی فراتر از توانایی محاسباتی رایانه است. امروزه رایانه نقشی متفاوت از گذشته ایفا می‌کند، کاربرد امروزی رایانه‌ها بیشتر به خاطر بحث ارتباطی آنهاست. در صورتی که استفاده سنتی از رایانه بیشتر به منظور ذخیره سازی و محاسبه بود. ولی در دنیای امروزی رایانه‌ها به یکدیگر متصل شده و باعث ایجاد شبکه‌ها شده‌اند. در سراسر دنیا بالغ بر ۴۳ میلیون رایانه میزبان وجود دارد و چیزی بالغ بر ۱۰۰ میلیون رایانه به اینترنت دسترسی دارند (لوکاس، ۲۰۰۰، ص ۱۱).

در تعریف دیگری اصطلاح فناوری اطلاعات برای توصیف فناوری‌هایی به کار می‌رود که ما را در ضبط، ذخیره سازی، پردازش، بازیابی، انتقال و دریافت اطلاعات یاری می‌کند. این اصطلاح فناوری‌های نوین مانند رایانه، انتقال از طریق فاکس،

میکروگرافها، ارتباطات از راه دور همچنین فناوری‌های قدیمی‌تر بایگانی اسناد، ماشین‌های محاسباتی مکانیکی، چاپ و حکاکی را در برمی‌گیرد (بهان و هولمز، ۱۳۷۷، ص ۵). و در کل فناوری اطلاعات را می‌توان نقطه همگرایی الکترونیک، پردازش داده و ارتباطات دوربرد دانست. این همگرایی دو جنبه دارد: نخست از میان رفتن فاصله‌ها در نتیجه در کنار هم قرار گرفتن رایانه‌هایی که سابقاً از هم جدا بودند که یک شبکه جهانی را تشکیل می‌دهند و دوم، رایانه‌ای شدن سیستم ارتباطات دور برد که باعث ایجاد ظرفیت‌های جدیدی در انتقال صدا و تصویر می‌شود. این همگرایی دو وجهی ابزارهای جدیدی برای گردآوری، ذخیره سازی، پردازش، سازماندهی، انتقال و نمایش اطلاعات در اختیار انسان قرار می‌دهد.

تأثیرات سازمانی فناوری اطلاعات و سیستم‌های اطلاعاتی (IS/IT)

با ظهور و حضور IS/IT مدیریت و مهارت‌ها در سطح سازمان‌ها، شاهد ایجاد دگرگونی در کارها، مهارت‌ها، مدیریت و سازمان و ساختار آن خواهیم بود. دیدگاه‌های مختلفی در مورد IS/IT وجود دارند که عبارتند از:

۱. کار بر پایه اطلاعات و دانش: کشورهای پیشرفته کنونی از آغاز سده بیستم میلادی به اقتصاد خود بر پایه کشاورزی و صنعت پشت کرده و به اقتصادی بر پایه خدمات و اطلاعات روی آورده‌اند.

چهار عامل در این دگرگونی اثر داشته‌اند:

الف - انتقال گسترده صنایع تولیدی به کشورهای آسیایی و دیگر نقاط در حال توسعه.

ب - پیشرفت پر شتاب فرآورده‌های دانش بر: فرآورده‌هایی که برای ساخت به حجم گسترده‌ای از دانش و اطلاعات نیازمندند.

ج - در بخش کارهای یدی جا برای کارکنان فرهیخته و دانش آموخته باز شده است.

د - سازمان‌های نوینی به وجود آمده‌اند که بنیان آنها بر کارهای دانش بر است.

(لاودن و لاردن، ۱۳۸۲، ص ۲۵۶).

۲. تغییر در نقش افراد: با توزیع اطلاعات در سطح سازمان، هر یک از افراد دارای

اختیاراتی می‌گردند که می‌توانند بر مبنای آن اختیارات به اداره کارهای خود بپردازند.

۳. ساختار سازمانی از هرم گونگی به گسترده واقعی شدن روی آورده است. هنگامی که کنترل در سطح سازمان گسترده می‌شود و در واقع عمل کنترل به واسطه معیارها و یک سری کیفیت صورت می‌گیرد و تصمیم‌های مربوط به کار در سطوح پایین اخذ شود، دیگر سازمان نیاز به مدیرانی که در واقع بخش‌های مختلف کار را به هم بچسباند ندارند و از این طریق است که از سطوح سازمانی کاسته خواهد شد (چایلد، ۱۹۸۷، ص ۳۳)

۴. به دست آمدن توان پیش بینی در سازمان.

۵. در هم شکستن برخی از قوانین کهن در سطح سازمان.

مزایای فناوری اطلاعات

فناوری اطلاعات با توجه به قابلیت‌های چشمگیری که برخوردار است مزایای زیادی را برای سازمان‌ها خواهد داشت که از آن جمله می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

- فن‌آوری اطلاعات دارای توانایی نخییره سازی، پردازش و انتقال اطلاعات است و موجب افزایش توانایی افراد یا سازمان برای ارتباطات آسان‌تر، دقیق‌تر و کم هزینه‌تر می‌شود.

- با به کارگیری فناوری اطلاعات مسئله‌یابی و فرصت‌یابی که اساس تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی راهبردی است، دقیق‌تر و سریع‌تر انجام می‌گیرد و کیفیت تصمیمات افزایش و زمان مورد نیاز برای اخذ تصمیم کاهش می‌یابد.

- خطای انسانی در شبکه پردازش اطلاعات سازمانی کاهش می‌یابد (وارث، ۱۳۷۷، ص ۵۴).

- فناوری اطلاعات عامل گسترش، نوآوری و بهره‌وری کارکنان می‌گردد و با ایجاد راه‌های جدید ارتباطات داخلی، کارکنان را که مبنای قدرت شرکتها هستند، سهیم می‌نمایند (گوهر دوست، ۱۳۷۸، ص ۸۶).

- فناوری اطلاعات مشاغل را غنی‌تر می‌سازد و به آنها معنی می‌دهد.

- فناوری اطلاعات هماهنگی را تسهیل می‌نمایند (دفت، ۱۳۷۴؛ ۲۶۶).

- سیستم‌های اطلاعاتی یکی از عوامل عمده برتری رقابتی برای مؤسسات و سازمان‌ها می‌باشد و از راهبردهای مؤسسه حمایت می‌نمایند.
- فناوری اطلاعات توانمندسازی کارکنان را تسهیل می‌نماید.

فناوری پیشرفته اطلاعاتی

هیچ عامل دیگری به شدت انقلابی که اکنون شاهد رخ دادن آن در فناوری اطلاعات هستیم، بر طراحی سازمان‌ها در آینده، تأثیر نخواهد داشت.

یقیناً از تأثیری که رایانه بر تصمیم‌گیری مدیریتی داشته است، آگاهیید. در مرحله اول به کارگیری رایانه، سیستم‌های رایانه‌ای متمرکز بودند و بخش‌های پردازش داده‌ها، اطلاعات را برای تدوین جدول برنامه زمانی، عملیات تولیدی و موجودیها جمع‌آوری کرده و در نهایت بر اساس این اطلاعات، گزارش‌های هفتگی و ماهانه را تدوین می‌کردند. در مرحله دوم که از دهه ۱۹۷۰ آغاز شد، مدیران رایانه‌هایی را در اختیار گرفتند که به مدد آن می‌توانستند، مستقیماً به پایگاه مرکزی داده‌ها دسترسی پیدا کنند. مدیران امروزی، دارای رایانه شخصی است که نه تنها امکان دسترسی به پایگاه‌های مرکزی داده‌ها را برای وی فراهم می‌کند، بلکه به وی اجازه می‌دهد که خود اطلاعاتی را ایجاد کرده و در پایگاه‌های اطلاعاتی ذخیره نماید؛ یعنی مدیران در دنیای کنونی، در جمع‌آوری و ذخیره اطلاعات روی به عدم تمرکز آورده‌اند. در ده سال آینده، یافتن مدیری که به‌طور منظم از رایانه برای نظارت بر فعالیت‌های سازمانی خود و همچنین جمع‌آوری اطلاعات اولیه برای تصمیم‌گیری، استفاده نکند، غیر عادی به نظر خواهد آمد. غیر معقول نیست که پیش‌بینی کنیم در آینده بسیار نزدیک، سازمان‌ها بر اساس شبکه اطلاعاتی خود، ساختار بندی خواهند شد. به خاطر داشته باشید، تئوری سازمان، هدفش تسهیل در ارتباطات، هماهنگی و کنترل است. در گذشته برای تحقق این سه (تسهیل در ارتباطات، هماهنگی و کنترل) مجبور به افزایش تفکیک افقی و عمودی، ایجاد واحدهای سازمانی جدید و پراکنده کردن فعالیت‌های سازمانی از لحاظ جغرافیایی، بودیم. در آینده مدیران با استفاده از سیستم اطلاعاتی قادر خواهند شد که به‌طور اثر بخش فعالیت‌ها را هماهنگ و کنترل نمایند و نیاز به دوائر ستادی و تعداد زیادی از

مدیران میانی را کاهش دهند. مضافاً اینکه محدودیت‌های فیزیکی و مکانی نقشی در تعیین ترتیبات ساختاری نخواهد داشت (رابینز، ۱۳۷۸، صص ۴۱۸ و ۴۱۷).

آنچه که در این راستا آنچه مهم و حیاتی است، آموزش فناوری اطلاعات به کلیه افراد سازمان است. به هر حال با آموزش، ارتباطات بین کاربران و عرضه کنندگان فناوری بیشتر شده و این امر به درک فناوری رایانه کمک می‌کند؛ از این‌رو، چالش واقعی سازمان‌ها نباید صرف دستیابی به خود فناوری (خرید فناوری) شود. زیرا این کار بسیار ساده است، بلکه چالش اصلی باید صرف تغییر نوع برخورد و رفتار کارکنان نسبت به ایده‌های جدید و نیز استفاده از فناوری اطلاعات به روش سازنده و نوآورانه باشد. انواع سیستم‌های اطلاعاتی، برگزاری جلسات کنفرانس ویدئویی و آموزش از راه دور از مهم‌ترین موارد کاربرد فناوری اطلاعات است.

سازمان و تغییر فرهنگی

سازمان از افراد و روابطی که با یکدیگر دارند، تشکیل می‌گردد. تغییر در راهبرد، ساختار فناوری و خدمات به خودی خود، صورت نمی‌گیرد، و تغییر در هر یک از این موارد مستلزم این است که افراد تغییر کنند. هدف از تغییر در افراد این است که ارزش‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌های کارکنان دگرگون شود. کارکنان باید شیوه به کارگیری فناوری نوین، شرایط محیطی جدید، کارکردن به شیوه‌ای اثر بخش در ساختار مبتنی بر تیم را بیاموزند.

وجود یک فرهنگ منسجم و قوی، پشتیبانی خوب برای اجرای راهبردهای سازمان و عاملی مهم در به ثمر رسیدن راهبردها از جمله فناوری‌های نوین اطلاعاتی بوده و در طرف مقابل، فناوری اطلاعاتی همسو با فرهنگ آن را قوت می‌بخشد.

یک راه رسیدن به تغییر فرهنگ و تغییر محل کار عبارت از شروع به کار در یک محل کار جدید است. تغییر زیر ساخت‌های کاری از طریق کسب تسهیلات تکنولوژیکی و کارکنانی با تجربه یکی دیگر از این پیش نیازهای تغییر فرهنگی است. در این رابطه فناوری نقش یک عامل تعدیل کننده را ایفا می‌کند. اگر فرهنگ حاکم بر یک سازمان با نوع فناوری سازگار باشد، عملکرد افزایش خواهد یافت. اگر یک سازمان غیر رسمی و

خلاق باشد و از پدیده خطرپذیری و تعارض حمایت کند، آنگاه در صورتی عملکرد افزایش می‌یابد که فناوری غیر یکنواخت باشد. اگر سازمان دارای ساختار رسمی و ضد خطر باشد از پدیده تعارض دوری جوید و رهبری آن از تولید (و نه از کارکنان) طرفداری کند، آنگاه در صورتی عملکرد افزایش می‌یابد که سازمان از فناوری یکنواخت استفاده کند. همه اعضای سازمان بر این امر اتفاق نظر دارند که این دست ناپیدا افراد را در جهت نوعی رفتار نامرئی هدایت کند و همه در گرو این است که فرد به صورتی دقیق و درست با فرهنگ سازمانی آشنا شده باشد؛ یعنی سازمان وی را به عنوان یک عضو پذیرفته باشد (رابینز، ۱۳۷۷، ص ۱۹۳).

پلیس، جامعه، امنیت و فناوری اطلاعات

مقوله‌ای به نام امنیت، تاریخی به بلندای حیات اجتماعی بشر داشته و از روزگاری که افراد و گروه‌های انسانی به انگیزه غلبه بر طبیعت، یکجا نشین شده و سکونتگاه‌ها و اجتماعات اولیه بشری را تشکیل داده اند، مسئله تأمین امنیت جمعی، به عنوان یک ضرورت حیاتی، خود را بر گروه‌های انسانی تحمیل کرده است. از بُعد عملی و در سیر تحول زندگی اجتماعی و شکل‌گیری حکومت‌های اولیه، امنیت، کارکردی حاکمیتی به خود گرفت و ابعاد مفهومی و کارکردی آن با تحولات اجتماعی در عرصه‌های مختلف و تشکل دولت - ملت‌ها، گسترش روزافزونی پیدا کرد. به مرور برخی حقوق مردم و بعضی از انتظارات، در مفهوم کارکرد امنیت، تحولاتی وسیع‌تر از پیش به وجود آورد. از دیرباز، صاحب‌نظران، امنیت را به دو بخش امنیت ملی و امنیت داخلی تقسیم کرده و برای هر کدام از آنها تعریف خاصی ارائه دادند. امروزه با توجه به روند جهانی سازی و گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات، بسیاری از مرزها نادیده گرفته شده و از این زاویه، در نظریه‌پردازی‌های اخیر، بحث امنیت بدون مرز هم به طور جدی مطرح شده است. اعتقاد صاحب‌نظران بر آن است، که علاوه بر امنیت ملی و داخلی، بُعد دیگری از امنیت هم وجود دارد که با عنایت به آن می‌توان ابعاد امنیت را به امنیت ملی، امنیت داخلی و امنیت عمومی تقسیم کرد.

امنیت عمومی، معطوف به حقوق و حدود قانونی شهروندان، نظم و انضباط در

مناسبات اجتماعی و حفظ منافع و ارزش‌های جمعی است. در این بخش، مسائلی از قبیل قانون مداری، مشارکت همگانی، پیشگیری و ... مطرح بوده و پلیس، عهده‌دار تأمین و حفظ آن می‌باشد. در این راستا پلیس مسئولیت و رسالت خطیر پاسداری از نظم و امنیت مستقر بر محور قوانین و مقررات عمومی را عهده‌دار است. در این سطح، نیروی انتظامی از یک سو بایستی انتظارات، توقعات و مطالبات بر حق جامعه را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده و از سوی دیگر، سازمان و ساختار خود را در ابعاد سخت‌افزاری و نرم‌افزاری متناسب با تغییرات و تحولات جامعه متحول نماید، تحولاتی که بتواند سازمان را همگام با مقتضیات اجتماعی و با نگرش به حال و آینده باز تعریف و تجهیز کرده و برای آن فرصت بالندگی فراهم آورد.

این وضعیت، ما را ملزم می‌سازد تا در محیط داخلی سازمان، برای تبدیل قوت‌ها و قابلیت‌ها به توانمندی‌های مؤثر و تمرکز آن بر فرصت‌ها، در محیط تعاملی، انسجام دستگاه‌ها و نهادهای مسئول در محیط زمینه‌ای، به مراقبت از عوامل مؤثر بر شاخص‌های احساس امنیت و تولید و ارتقای نظم و امنیت بپردازیم.

از این‌رو، نیروی انتظامی تلاش کرده است تا با نگاهی کلی نگر به محیط تعاملی و محیط زمینه‌ای مأموریت خود، به صورتی همه‌جانبه و نظام‌مند و با رویکردی آینده‌گرا، شرایط موقعیت کنونی و آتی را تحلیل و با استفاده از تجارب گذشته و تکیه بر توانمندی‌ها و شایستگی‌های کلیدی به مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسائل راهبردی، پاسخی مؤثر و درخور توجه دهد. نیروی انتظامی به منظور توسعه کمی و کیفی در ارائه خدمات به مردم و در راستای تقویت بنیادهای نهضت ملی نرم‌افزاری در جامعه اسلامی و با رویکرد بهره‌گیری از فناوری اطلاعات و به کارگیری توان تخصصی دانش‌آموختگان و فرهیختگان دانشگاه‌ها و تلاشگران عرصه فناوری و صنعت، پس از مطالعات پایه‌ای و بررسی‌های کارشناسی، اقدام به تهیه و اجرای طرح جامع ماشینی کردن خدمات ناجا به نام «پروژه امام علی (ع)» کرده است که اهداف کلی آن عبارتند از:

۱. بهبود ارائه خدمات؛

۲. بهبود جریان اطلاعات (داده‌های در گردش مربوط به رویدادهای انتظامی)؛

۳. بهبود نظارت و کنترل؛

۴. بهبود امنیت سامانه‌ها؛

۵. بهبود اقتصادی و افزایش بهره‌وری.

مهم‌ترین دستاوردهای حاصله از سامانه‌هایی که تاکنون قابلیت راه‌اندازی و پذیرش مأموریت‌های محوله را یافته‌اند به قرار زیر می‌باشند:

۱. سامانه فوریت‌های پلیسی ۱۱۰؛

۲. سامانه جامع وظیفه عمومی؛

۳. سامانه جامع راهنمایی و رانندگی؛

۴. سامانه جامع اطلاعات؛

۵. سامانه پلیس + ۱۰.

توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات، ابزاری برای تسریع در انجام امور محسوب می‌شود. در ناچا، برای ایجاد بستر ارتباطی مورد نیاز، با توجه به اقدامات صورت گرفته، رده‌های عملیاتی با بهره‌برداری از شبکه‌های دیتا، که به وسیله تجهیزات مختلف مخابراتی ایجاد شده است، سرعت عمل خود را در انجام مأموریت‌ها، به خصوص در پاسخگویی به نیاز مردم در زمان تماس افزایش داده‌اند.

در مجموع به کارگیری تجهیزات الکترونیکی جدید، توانایی پلیس را در برقراری نظم و امنیت به طور چشمگیری افزایش داده است (سیمای تحولی ناچا، ۱۳۸۳).

نیاز به گزینش شکل ویژه نظام اطلاعات

نظام‌های اطلاعات را به خاطر نقش حساس و ارزنده‌ای که در سازمان‌های امروز دارند، نمی‌توان نادیده گرفت.

فناوری اطلاعات قبل از اینکه یک سیستم سخت‌افزاری و مجموعه‌ای از الگوها باشد یک نظام فکری و فرهنگی است و آن را می‌توان فرهنگ تولید اطلاعات نامید. بدون ایجاد فرهنگ تولید اطلاعات، نظام فناوری اطلاعات نمی‌تواند دوام داشته باشد. بنابراین آنچه در IT مهم است تفکر اطلاعات گراست. در فناوری اطلاعات فکر انسان‌های خردمند است که تولید اطلاعات می‌کند (رضاپور، تدبیر، شماره ۳۵).

به عبارتی تنها آشنایی با رایانه برای مدیران کافی نیست با وجود نظام‌های

اطلاعات در سازمان، لازم است تا مدیران جزیره‌ها و یا بخش‌های مهم این فناوری، همچون فرآیند داده‌ها، ارتباطات راه دور و دانش فنی کارهای دفتری را خوب بشناسد. با پیشرفت و گسترش نظام‌های اطلاعات این بخش‌ها را که در گذشته بیشتر مستقل عمل می‌کرده‌اند، بایستی به گرد هم آورده و هماهنگ کرد. مدیران امروز باید روش پیگیری، برنامه‌ریزی و اداره این بخش‌های فناوری را بدان گونه که برای سازمانشان مناسبتر و کارتر باشد، بدانند. آگاهی از این امور بسیار مهم است. افزون بر اینها، مدیران باید راه تشخیص مسئله‌های سازمان و حل آنها به یاری نظام اطلاعات را بیاموزند، از این‌رو، شناخت کل سازمان برای آنها ضروری است. درک نظام همراه با شناخت سازمان، دستمایه‌گزینه‌شکل ویژه و مناسب نظام اطلاعات برای سازمان می‌شود که بدان «معماری نظام اطلاعات» عنوان می‌دهیم.

پیدایش و هدف فرهنگ سازمانی پلیس

فرهنگ سازمانی به اعضای سازمان هویت می‌دهد، باورها و ارزش‌های بزرگی به آنان القا می‌کند؛ اگرچه نظرها و عقیده‌هایی که به صورت جزئی و بخشی از فرهنگ سازمانی درمی‌آیند، می‌توانند از هر نقطه از سازمان سرچشمه یا نشأت بگیرند، ولی معمولاً بنیانگذاران سازمان‌ها عقیده‌ها، تصورات کلی، نظرگاه‌های اصلی، فلسفه یا راهبرد سازمان را تغییر می‌دهند و به اصطلاح خطوط اصلی را مشخص می‌سازند. هنگامی که این عقیده‌ها یا نظرها جنبه‌های نهادی پیدا کنند، فرهنگ سازمانی به وجود می‌آید و منعکس‌کننده نظرگاه‌ها و راهبرد بنیانگذار سازمان خواهد بود (دفت، ۱۳۸۰، ص ۶۳۲).

در سازمان پلیس، فرهنگ می‌تواند نقش‌های عمده‌ای را برعهده بگیرد و موجب رشد و موفقیت سازمان گردد. از جمله این نقش‌ها می‌توان موارد زیر را نام برد:

۱. متحد یا یکپارچه کردن اعضا به گونه‌ای که آنها شیوه رفتار و برقرار کردن ارتباط با یکدیگر را در یک سازمان پلیسی بدانند که این مهم خود مستلزم آموزش‌های عمومی و تخصصی بوده که مسئولان مربوطه می‌بایست در این زمینه برنامه‌ریزی‌های اساسی را انجام دهند.

۲. فرهنگ سازمانی مناسب می‌تواند به سازمان کمک کند تا خود را با عوامل محیط خارجی وفق دهد. مقصود از اتحاد یا یکپارچگی داخلی سازمان این است که اعضا دارای هویت مشترک گردند و شیوه همکاری مؤثر را یاد بگیرند. فرهنگ سازمانی روابط کاری روزانه را مشخص می‌کند، شیوه روابط افراد، محرمانه بودن اسناد سازمانی، حفاظت در گفتار، نوع رفتار قابل قبول برای یک پلیس و شیوه تخصیص و اعمال قدرت را تعیین می‌نماید. مقصود از سازشکاری خارجی شیوه‌ای است که سازمان هدف‌ها را تأمین می‌کند و با عوامل خارج از سازمان رفتار می‌نماید. فرهنگ سازمانی مشخص می‌سازد که افراد کارهای روزانه خود را چگونه انجام دهند تا به هدف‌های خاصی دست یابند. سازمان بر آن اساس می‌تواند در برابر نیازهای مردم یا شرایط خاص واکنش‌های مناسب نشان دهد. فرهنگ سازمانی در هر زمینه مسیر را مشخص می‌سازد و تعیین کننده مرز سازمانی است و در سازمان موجب تزریق نوعی احساس هویت به پیکر اعضای سازمان است، و نوعی چسب به حساب می‌آید که می‌تواند از طریق استانداردهای مناسب، اجزای سازمان را به هم متصل کند و سرانجام نوعی عامل کنترل است و می‌تواند مقررات و قوانین سازمان پلیس را مشخص کند.

فرهنگ سازمانی پلیس و رابطه آن با فناوری اطلاعات

رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد افراد چندان مشخص نیست و فناوری یک عامل تعدیل کننده را ایفا می‌کند. اگر فرهنگ حاکم بر سازمان با نوع فناوری سازگار باشد، عملکرد افزایش خواهد یافت. اگر فرهنگ یک سازمان غیر رسمی و خلاف باشد و از پدیده خطرپذیری و تعارض حمایت نماید، آنگاه در صورتی عملکرد افزایش می‌یابد که فناوری غیر یکنواخت باشد. در صورتی که سازمان دارای ساختار رسمی باشد و از پدیده تعارض دوری جوید و رهبری آن از انجام اهداف سازمان طرفداری کند نه از کارکنان، آنگاه در صورتی عملکرد افزایش می‌یابد که سازمان از فناوری یکنواخت استفاده کند.

به عبارتی وجود یک فرهنگ منسجم و قوی پشتیبانی خوب برای اجرای راهبردهای سازمان و عاملی مهم در به ثمر رسیدن راهبردها از جمله فناوری‌های نوین اطلاعاتی

بوده و در طرف مقابل، فناوری‌های اطلاعاتی همسو با فرهنگ آن را قوت می‌بخشند. یکی از مسائل اصلی پلیس در دنیا، جدایی قسمت‌های مختلف پلیس از یکدیگر و عدم امکان فرماندهی و نظارت بر عملکرد پلیس بوده که ارتباط یکپارچه، تبادل اطلاعات و تبدیل آن به عملیات از هنرهای یک پلیس در دنیاست.

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز با بهره‌گیری از فناوری اطلاعات و تعامل گسترده و دائمی با مراکز تولید و توزیع، دانش فناوری و توسعه زیرساخت‌های مورد نظر، در چند سال اخیر گام‌های مهمی را در جهت فرهنگ‌سازی مبتنی بر یکپارچگی و تعامل گسترده در بین قسمت‌های مختلف نیروی انتظامی برداشته است.

فناوری اطلاعات و تأثیر آن در سازمان و فرهنگ سازمانی

اگرچه هدف از توسعه فناوری، حل مشکل یا معضلی خاص می‌باشد ولی ورود فناوری جدید اغلب آثار مثبت و منفی به همراه دارد. فناوری خنثی نیست و تغییراتی را در شیوه زندگی، کار و رفتارها هدف قرار می‌دهد که غالباً با مقاومت همراه است. اثر تغییرات اغلب پیش بینی شده است ولی اثرات پیش بینی نشده نیز می‌تواند وجود داشته باشد. سیستم‌های اطلاعاتی نقش مهمی در زندگی سازمانی نوین داشته و دنیای کسب و کار، تجارت و مدیریت را دچار دگرگونی شگرفی کرده است. در به کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی مدیران بیش از پیش باید از اثرات ناشی از سیستم‌ها بر سازمان و افراد آگاهی داشته و تدابیر لازم را جهت همزیستی آنها به وجود آورند (صرافی زاده و پناهی، ۱۳۸۴، ص ۳۶۷).

به کارگیری فناوری‌های جدید به طور روز افزونی در حال گسترش است. در صنایع خدماتی، فناوری رایانه‌ای نقش بزرگی را ایفا می‌کند. فناوری‌های اطلاعاتی جدید می‌توانند به تغییرات برجسته‌ای در فرایندهای کاری و طرق ارتباط با مردم منجر شوند.

بعضی از سازمان‌ها جهت گیری داخلی قوی نسبت به فناوری‌های خاص دارند و این امر بخشی از فرهنگ این سازمان‌ها شده است. بانک‌ها و مؤسسات مالی از اتوماسیون بالا و فناوری‌های ارتباطی و الکترونیکی گسترده‌ای استفاده می‌کنند. به

طور کلی سازمان‌هایی که از فناوری استفاده می‌کنند، آنهایی هستند که دارای قابلیت تکنولوژیکی بالا هستند. آنها این تجربه را در بین کارکنان و به عنوان قسمتی از فرهنگ خودشان توسعه داده‌اند.

فناوری‌های جدید در رسیدن به «بهترین عمل» نقش حیاتی دارند؛ چرا که اولاً ابداع فرایند و تولید برای رسیدن به مزیت رقابتی عامل مهمی است؛ ثانیاً فناوری‌های جدید و تغییرات سازمانی ارتباط نزدیکی با هم دارند. تغییرات سازمانی عملاً بدون فناوری‌های جدید کمتر اتفاق می‌افتد. ابداعات تکنولوژیکی نه تنها قابلیت‌های تکنولوژیکی سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهند، بلکه دانش معماری افراد درون سازمان را نیز متأثر می‌سازند.

معرفی فناوری‌های جدید اغلب نیازمند یادگیری مهارت‌های فنی و روش‌های کار جدید است. یک راه رسیدن به تغییر فرهنگ و تغییر محل کار عبارت از شروع به کار در یک محل جدید است. تغییر زیر ساخت‌های کاری از طریق کسب تسهیلات تکنولوژیکی و کارکنان با تجربه یکی دیگر از این پیش نیازهای تغییر فرهنگی است.

معمولاً با ورود فناوری اطلاعات به سازمان، فرهنگ سازمان تغییر می‌کند. با توجه به روش مدیریت، امکان دارد این پدیده باعث افزایش اختیارات کارکنان شود؛ زیرا آنها به اطلاعاتی دست می‌یابند که در گذشته از آن محروم بودند. دسترسی کارکنان به اطلاعات، نوع رابطه کارکنان و نگرش آنها را تغییر می‌دهد (رهنورد، ۱۳۸۱، ص ۷۶).

در خصوص چگونگی تأثیر فناوری اطلاعات بر فرهنگ سازمانی پلیس می‌بایست به این مهم توجه داشت که پلیس از منظر اجتماعی، سازمانی برای حفظ امنیت، برقراری نظم و ضابط قوه قضاییه در برخورد با متخلفان و مجرمان است. از سوی دیگر، هر دولتی، سازمان پلیس خود را افزون بر مظهر امنیت و نظم بخشی، نماد اقتدار و حیثیت در عرصه افکار عمومی و ناظران بیرونی می‌بیند. پلیس در دولت مدرن، نقش مضاعفی نیز بر عهده دارد؛ چرا که از یک سو، یک نیروی دولتی اجبار کننده و دارای قدرت مشروع و قانونی است و از سوی دیگر، یک نیروی مدنی است که هیچ فاصله‌ای میان او و مردم وجود ندارد. بر این اساس، فعالیت پلیس فعالیتی نهادی است که دارای دو بعد، آمریت و خدمتگزاری می‌باشد. اما مهم این است که همواره باید در میان این دو بعد،

توازن برقرار باشد. بُعد نخست، یعنی اقتدار پلیس، در تأمین نظم و استقرار و نگهداری امنیت متجلی می‌شود. همان‌طور که دولت، نماد قدرت و قانون و نظم است، پلیس هم تجسم ویژگی‌های نظام سیاسی بوده و حقیقت و محتوای یک نظام سیاسی در عمل پلیس جلوه و نمود می‌یابد. بُعد دوم، یعنی هویت مدنی و اجتماعی پلیس، عمدتاً در حیطه عمل و رفتار پلیس ظاهر می‌شود؛ بدین معنا که پلیس با حفظ هویت سازمانی خود و با توجه به نوع فعالیت، وارد حوزه عمومی شده و با شهروندان در فعالیت‌های مدنی و اجتماعی مشارکت کرده و پاسخگویی درخواست مردم برای استفاده از خدمات پلیس شود. این پاسخگویی به شکل نهادی، سه حوزه زیر را دربرمی‌گیرد:

۱. پاسخگویی به ارباب رجوع یا کسانی که از خدمات پلیس استفاده می‌کنند.
۲. پاسخگویی به همکاران، سازمان‌ها و مراکز دولتی که اشخاص حقوقی هستند.
۳. پاسخگویی و تعامل ارتباطی با مردم باعث می‌شود تا پلیس با به کارگیری راهبرد آموزش همگانی نقش واسطه‌های دانش را ایفا کرده و عامل آگاهی بخشی به مردم باشد. پلیس جدید با آگاه کردن مردم از حقوق و وظایف متقابل خود، به نوعی، سهم مشارکتی آنان را در برقراری و حفظ امنیت یادآور می‌شود. به این ترتیب، شهروندان با این آگاهی‌ها، در کشف جرم و پیشگیری از جرم و جنایت، پلیس را یاری می‌دهند (سیمای تحولی ناجا، ۱۳۸۳).

نکته اصلی و محوری در مطالب ذکر شده، رویکرد جدید جامعه محوری در نیروی انتظامی است و تحقق چنین رویکردی که همانا مشارکت قطعی مردم در انجام اهداف ناجا که حفظ نظم و تأمین امنیت و آرامش روحی و روانی شهروندان می‌باشد، تنها از طریق نهادینه شدن این رویکرد به‌عنوان یک فرهنگ سازمانی در بین کارکنان ناجا امکان‌پذیر است؛ به عبارتی کارکنان نیروی انتظامی در هر سطح سازمانی که به خدمت مشغول هستند می‌توانند از طریق رفتار سازمانی مناسب، هر روز فاصله‌های بین مردم و پلیس را کمتر کرده و فلسفه وجودی رویکرد جامعه محوری در نیروی انتظامی را روزبه‌روز به سطح مطلوب‌تری برسانند که انجام این مهم و استمرار و پایداری این فرهنگ با بهره‌گیری مناسب و مؤثر از فناوری اطلاعات در زمینه‌های آموزشی و عملیاتی محقق خواهد شد.

نتیجه‌گیری

فرهنگ عبارت است از مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند و همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست به اعضای تازه وارد آموزش داده می‌شود. ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب در نیروی انتظامی که مبتنی بر یکپارچگی قسمت‌های مختلف نیروی انتظامی و ایجاد روحیه همبستگی، ایجاد و تزریق نوعی احساس هویت به پیکر اعضای سازمان، ایجاد نوعی تعهد در کارکنان نسبت به اهدافی است که برای سازمان از اهمیت بالایی برخوردار بوده و بیشتر از منافع شخصی فرد است. ایجاد فرهنگ مناسب است که موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می‌گردد، فرهنگ سازمانی مناسب از نظر اجتماعی نوعی چسب به حساب می‌آید که می‌تواند از طریق ارائه استانداردهای مناسب، اجزای سازمان پلیس را به هم متصل کند و سرانجام فرهنگ سازمانی مطلوب پلیس، به عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید و می‌تواند مقررات و قوانین سازمان پلیس را مشخص کرده و با نهادینه شدن این فرهنگ سازمانی مطلوب، میزان تخلفات سازمانی را نیز تا حد قابل ملاحظه‌ای کاهش دهد.

آثار سیستم‌های اطلاعاتی بر محیط کار، فرهنگ سازمانی و نحوه انجام کارها بسیار چشمگیر بوده است. فناوری اطلاعات موجب سرعت بخشیدن بر پردازشها و نیز جابجایی اطلاعات شده است. همچنین توانسته است کمک‌های زیادی را به مدیران در تصمیم‌گیری بهنگام و نیز حرفه‌های سازمان بنماید؛ ولی علی‌رغم این مزایای رقابتی بیشترین اثر سیستم‌های اطلاعات و فناوری اطلاعات بر افراد بوده است. انگیزه فرد در محیط کاری علاوه بر تأمین نیازهای سطوح مادون، تأمین نیازهای سطوح بالا، یعنی نیازهای بهداشتی است. در تبیین تأثیر فناوری اطلاعات بر فرهنگ سازمانی و چگونگی این تاثیر، باید اذعان داشت اگرچه هدف از توسعه فناوری، حل مشکل یا معضلی خاص می‌باشد ولی ورود فناوری جدید اغلب آثار مثبت و منفی به همراه دارد. فناوری خنثی نیست و تغییراتی را در شیوه زندگی، کار و رفتارها هدف قرار می‌دهد که غالباً با مقاومت همراه است، اثر تغییرات اغلب پیش بینی شده است ولی اثرات پیش‌بینی نشده نیز می‌تواند وجود داشته باشد، وجود اثر تغییرات مثبت اغلب این مقاومت‌ها را از بین

می‌برد. نکته دیگر اینکه فرهنگ در وضع و اجرای راهبردهای نوین (سازمان فناوری اطلاعات) نقش مهم و قابل توجهی را ایفا می‌کند، وجود یک فرهنگ منسجم و قوی پشتیبانی خوب برای اجرای راهبردهای سازمان و عاملی مهم در به ثمر رسیدن راهبردها از جمله فناوری‌های نوین اطلاعاتی بوده و در طرف مقابل، فناوری‌های اطلاعات همسو با فرهنگ آن را قوت می‌بخشد. در به کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی، مدیران می‌بایستی بسیار برنامه‌ریزی شده و دقیق حرکت کرده و بیش از پیش باید از اثرات ناشی از سیستم‌ها بر سازمان و افراد آگاهی داشته و تدابیر لازم را جهت همزیستی آنها به وجود آورده و فرهنگ سازمان را با توجه به شرایط موجود و فناوری اطلاعات بررسی و تدوین نمایند.



منابع

- ۱- بهان، کیت و هولمز، دیانا (۱۳۷۷)، آشنایی با فناوری اطلاعات، ترجمه مجید آذرخش و جعفر مهرداد، تهران: سازمان سمت، ۱۳۷۷.
 - ۲- دفت، ریچارد، ال (۱۳۸۰): **تئوری و طراحی سازمان**، جلد اول و دوم، چاپ سوم، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران دفتر پژوهشهای فرهنگی.
 - ۳- رهنورد، فرج ا... (۱۳۸۱)، کاربرد تکنولوژی اطلاعات در سازمان، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
 - ۴- رضایور، محمد، «فناوری اطلاعات»، ماهنامه تدبیر، شماره ۳۵.
 - ۵- زرگر، محمود (۱۳۸۲)، **اصول و مفاهیم فناوری اطلاعات**، انتشارات بهینه.
 - ۶- سی لاودن، کنت، لاودن، جین پریس (۱۳۸۲)، **نظام‌های اطلاعات مدیریت**، ترجمه عبدالرضا رضایی نژاد، تهران: انتشارات فرهنگی رسا.
 - ۷- سیمای تحولی ناجا (۱۳۸۳)، ناشر، معاونت اجتماعی ناجا.
 - ۸- شاین، ادگار (۱۳۸۳)، **مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری**، ترجمه دکتر برزو فرهی و شمس الدین نوری نجفی، چاپ اول، موسسه کتاب همراه.
 - ۹- صراف‌زاده، اصغر و پناهی، علی (۱۳۸۴)، **سیستم‌های اطلاعات مدیریت**، چاپ پنجم، تهران، انتشارات میر.
 - ۱۰- طوسی، محمدعلی، فرهنگ سازمانی، (۱۳۷۲) چاپ اول، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
 - ۱۱- گوهر دوست، کمال (۱۳۷۸)، «تأثیر تکنولوژی‌های ارتباطات میان کارکنان»، ماهنامه تدبیر، شماره ۹۱.
 - ۱۲- محمدنژاد، فرشید (۱۳۷۸)، **تکنولوژی اطلاعات و مهندسی مجدد منابع انسانی**، ماهنامه تدبیر، شماره ۶۴، مرداد ۷۸.
 - ۱۳- وارث، سید حامد (۱۳۷۷)، «**ظهور تکنولوژی اطلاعات**»، ماهنامه تدبیر، شماره ۸۷.
- child , Jahn , Information Technology , organization & The Response to .
strategic challenges , California management Review, for 1987.