

غیر قابل استناد

عنوان: تحلیل محتوای تحول سازمانی در راستای استقرار نظام اطلاعات در سازمان شیلات ایران

چکیده

امروزه بزرگترین مسأله‌ای که هر سازمان با آن روبرو است مسأله تحول و دگرگونی است. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر طراحی الگوی تحول سازمانی در راستای استقرار نظام اطلاعات است. از این رو، سعی بر آن است که چارچوبی به دست دهد تا به درک بهتر ماهیت، علل و بسترهای شکل‌گیری نظام اطلاعات در سازمان شیلات کمک کند. روش تحقیق تحلیل محتوای کیفی با رویکرد اکتشافی بود و از نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد.

بدین منظور با ۲۲ نفر از خبرگان و کارشناسان سازمان شیلات ایران، اساتید گروه شیلات دانشگاه تهران و

موسسه تحقیقات علوم شیلاتی تهران مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته به عمل آمد. تحلیل داده‌ها به کمک نرم

افزار MAXQDA¹² انجام شد. نتایج تحلیل محتوا حاکی از آن بود که ۷۴ کد در ۹ خرده مقوله شامل "نظارت و

ارزیابی"، "سیاست مشارکتی"، "تدوین استراتژی"، "توسعه ظرفیت"، "تشکیلات سازمانی مناسب"،

"سیاست‌های کلان"، "مسئولیت‌پذیری"، "مشوق‌های تغییر" و "شفاف‌سازی امور مالی و اداری" به عنوان

موفه‌های تحول سازمانی در راستای شکل‌گیری نظام اطلاعات در سازمان شیلات شناسایی شدند. نتایج می‌تواند

به منظور استقرار نظام اطلاعات در سازمان شیلات مورد استفاده دست‌اندرکاران و ذینفعان، برنامه‌ریزان و

سیاست‌گذاران تحول سازمانی و نظام اطلاعات قرار گیرد. از این رو، پیشنهاد می‌شود دستیابی به چنین آرمانی با

همکاری و همدلی تمامی ذینفعان و دست‌اندرکاران سازمان و بهره‌گیری بهینه از تمامی امکانات و ظرفیت‌های

سازمان امکان‌پذیر خواهد بود.

کلمات کلیدی: نظام اطلاعات، تغییر سازمانی، سازمان شیلات، تحلیل محتوای کیفی.

مقدمه

غیر قابل استناد

۲

امروزه دلیل تغییر و تحولات محیطی و به تبع آن تغییر در الگوهای کسب و کار و ساختارهای سازمانی، سازمان‌ها با مسائل و مشکلات زیادی مواجه شده‌اند. بنابراین، همگامی با این تغییرات مستلزم درک و شناخت کامل از وضعیت فعلی سازمان و پتانسیل‌های فعلی آن است (Ben-Menahem et al., 2012). از این رو، در محیط کسب و کار امروزی، سازمان‌ها باید به‌طور مستمر خود را برای منطبق و مناسب بودن تغییر دهند، زیرا آنها در محیط‌های کاری فعالیت می‌کنند که رقابت فزاینده و تغییر نامنظم از ویژگی‌های اصلی و بارز آن محیط‌ها محسوب می‌شوند (Ben Slimane & Padilla-Angulo, 2018). از طرفی، بیشتر مطالعات نشان می‌دهند پیشرفت سازمانی نمی‌تواند بدون تحول و تغییراتی که منجر به ایجاد تفاوت در عملکرد شود، رخ دهد (Adeniji et al., 2018).

در این راستا، سازمان‌ها باید از منابع داخلی و خارجی استفاده کنند تا با به‌کارگیری مؤثر و به موقع این منابع به مزیت‌های رقابتی بهتری دست یابند (Dehghan et al., 2016). همچنین، یادگیری و نوآوری برای سازمان‌هایی که در پی بقا و اثربخشی هستند، یک نیاز اساسی است از این رو، بسیاری از سازمان‌ها شدیداً به دنبال روش‌ها و رویکردهایی به‌منظور بهبود اثربخشی، کارآمدی و انعطاف‌پذیری هستند (Ahmadabadi Zare et al., 2018).

امروزه تشدید رقابت، بروز ناگهانی تغییرات، درخواست برای ارائه محصولات و خدمات با کیفیت‌تر و کمیاب شدن منابع نیز بیش از هر زمان دیگری بر سازمان‌ها فشار وارد می‌کند (Behroozi et al., 2012). در این راستا، تصمیم به تغییر برنامه فعالیت‌های جاری می‌تواند بر کسب مزیت رقابتی سازمان تأثیر بگذارد (Pangarkar, 2015; Roundy et al., 2016). از سویی محیط‌های کسب و کار فعلی نیازمند سطح بالایی از پاسخ‌های مدیریتی و تغییرات سازمانی بیش از پیش است (Ben-Menahem et al., 2012). در این میان، تغییر تنها چیزی است که پایدار است، زیرا در این بافت و شرایط، بی‌ثباتی و درج‌زدن خطرناکترین راهبرد است (Farjoun, 2007). در چنین شرایطی، سازمان‌ها به این امر مهم واقف شده‌اند که با اتکا بر قابلیت‌ها و ظرفیت‌ها و به‌کارگیری قدرت خلاقیت، تفکر و توانمندی‌های موجود می‌توانند بر پیچیدگی‌ها و تغییرات محیطی غلبه کنند (Rao, 2014).

در این شرایط به شدت پویا، تغییر از جانب منابع متعدد مرتبط با کنشگران که توانایی‌های مختلف تصمیم‌گیری و اثرگذاری را دارند ایجاد می‌شود که همگی آنها منتظر پاسخی از سوی سازمان هستند (Adeniji et al., 2013). بر

غیر قابل استناد

3

این اساس، سازمان‌ها برای بقا و پویایی خود ناگزیر به نوآوری و تغییرات مستمر و دائمی هستند (Hojjati, 2017). از این‌رو، تصمیم‌گیری بخش مهمی از فعالیت یک واحد کسب و کار محسوب می‌شود. با توجه به این امر، سازمان‌ها اغلب با در نظر گرفتن پیشرفت‌های عملیاتی و یا انتخاب فرصت‌های کسب و کار جدید برای بیشینه کردن سود سازمانشان، تصمیم‌گیری می‌کنند (Power, 2002). بنابراین، مدیران پیشرو در فرایند تغییر باید مهارت‌های بالایی داشته باشند تا دیگران را از ضرورت تغییر آگاه سازند و آن‌ها را متقاعد کنند و پیروان خود را در مسیر مطلوب شکل دهند (Logemann *et al.*, 2018).

آنچه در این تصمیم‌گیری‌ها اهمیت دارد توجه به این نکته است که اتخاذ تصمیم در خلاء صورت نمی‌گیرد؛ بنابراین برای ارتقاء کیفیت آن، اطلاعات دقیق و به‌هنگام مورد نیاز است. بر این اساس، موفقیت به انتخاب اطلاعاتی که به‌وسیله اقدامات ذی‌نفعان تعیین می‌شود، بستگی دارد (Dominguez *et al.*, 2015). به‌گونه‌ای که می‌توان بیان کرد که تغییر و تحول اهمیت زیادی در سازمان دارد. از این‌رو، قطعاً اطلاعات مزیت رقابتی ایجاد می‌کند و تغییر و تحول در کسب و کار از طریق ایجاد ارزش راهبردی در یک نظام اطلاعات اجرایی میسر می‌شود (Papageorgio & Bruyn, 2010). به عبارتی، این امر برای حفظ مزیت رقابتی و بقای طولانی‌مدت سازمان ضروری است (Ben Slimane & Padilla-Angulo, 2018).

در این زمینه، تعاریف متعددی از نظام‌های اطلاعاتی توسط متخصصان ارائه شده است. رونالدز (Ronalds, 1999) نظام‌های اطلاعاتی را این‌گونه تعریف کرده است: مجموعه‌ای از اجزای وابسته به هم که اطلاعات را جمع‌آوری یا بازیابی، پردازش، ذخیره و توزیع می‌کند تا از فرایند تصمیم‌گیری و کنترل سازمان پشتیبانی کند. استفاده مؤثر از نظام‌های اطلاعاتی نیازمند شناخت سازمان، مدیریت و فناوری اطلاعات است که شکل‌دهنده نظام‌ها می‌باشد (Kianfar, 2008).

در واقع، نظام‌های اطلاعاتی به مجموعه‌ای از سخت‌افزارها، نرم‌افزارها و تکنولوژی‌های وابسته و منابع مختلف اطلاق می‌شود که با یکدیگر سازماندهی و یکپارچه شده، و زمینه جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، پردازش، تولید و تبادل

غیر قابل استناد

۴

اطلاعات را به صورت مکانیزه فراهم می‌نمایند و محصول نهایی این نظام‌ها اطلاعات و دانش لازم جهت برنامه‌ریزی و مدیریت می‌باشد (Bagheri, 2015). از سوی دیگر، یک نظام اطلاعات نماینده‌ای از یک سیستم در دنیای واقعی است که بوسیله کاربران ادراک و دریافت می‌شود و از طریق مشاهده رفتار یک نظام اطلاعات، نیاز به مشاهده رفتار نمایندگان سیستمش را مرتفع می‌کنیم (Weber, 2003). برطبق این دیدگاه نظام اطلاعات به عنوان مخزنی از حقایق، تبدیل به فرایند انتقال‌دهنده اهداف اطلاعاتی که نماینده این حقایق است، می‌شود (Burton- Jones & Grange, 2013).

بنابراین سازمان‌ها درصدد تجهیز خود به اطلاعات برآمدند. در این میان سازمان شیلات ایران نیز به عنوان نهادی که در ارتقاء سطح پایداری و توسعه آبی‌پروری کشور مسئولیت خطیری بر دوش دارد و نیز برای سازگاری با محیط متلاطم و پیچیده به نظام‌های اطلاعاتی روی آوردند. از این‌رو، نظام‌های اطلاعاتی ابزاری هستند برای کمک به تصمیم‌گیری به‌منظور شناسایی مسئله، قبل از بحران یا تکرار کسب و کار ناموفق گذشته؛ تا از راه‌حل‌های خوب غفلت نشود و از ترکیب راه‌حل‌های بیشتر در شناخت و حل مسئله با بهره‌گیری از اطلاعات به‌موقع و مناسب استفاده شود (Eskandari & Bagheri, 2012). همچنین، این نظام‌ها به مدیران در بازیابی و تحلیل داده‌ها و سوق دادن نگرش آنان در جهت بهره‌گیری از ظرفیت‌های بالقوه سازمان که سبب ایجاد مزایای رقابتی و نوآورانه می‌شود، کمک می‌کند (Clark & et al, 2007 ; Hosack & et al, 2012).

در این میان، با توجه به اینکه تغییر و تحول سازمانی برای همه سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌هایی مانند سازمان شیلات، به منظور آماده ساختن افراد برای رویارویی با تغییرات، پاسخگویی به محرک‌های محیطی و سازگاری و انطباق با تحولات، امری حیاتی و ضروری است (Basami et al., 2019). در چنین شرایطی، سازمان شیلاتی کارآمد و مؤثر محسوب می‌شود که دارای کارکنانی باشد، بتوانند انعطاف‌پذیری لازم برای واکنش در برابر محیط و تحولات و چالش‌های خارج از محیط سازمان از قبیل تغییرات در عرصه فناوری‌های کشاورزی، روش‌های ارتباطی، نیازهای کشاورزان، شرایط محیط روستایی، وضعیت صادرات و واردات محصولات کشاورزی را دارا باشند و بتوانند روستاییان را با شرایط اقتصاد بازار وفق دهند (Rivera & Sulaiman, 2009).

غیر قابل استناد

5

بنابراین، توجه به نظام‌های اطلاعاتی و نقش و جایگاه آنها در ایجاد بستر مناسب برای نظام‌های اقتصادی بر کسی پوشیده نیست. به‌گونه‌ای که امروزه اطلاعات یکی از منابع اصلی و با ارزش هر سازمان می‌باشد (Ben Slimane & Padilla-Angulo, 2018). همان‌طور که منابع انسانی و مواد اولیه در روند تولید کالا و خدمات دارای نقش اساسی هستند اطلاعات نیز دارای جایگاه ویژه‌ای می‌باشد (Safarzadeh, 2006).

به‌طور کلی در دنیای امروزی استفاده از تجارب گذشته برای حل مسائل جاری و آینده سازمان کافی نیست و باید به شیوه‌ای دیگر اندیشید تا بتوان کالا و خدمات را با حداقل هزینه و با کیفیت برتر متناسب با نیاز بازار و مشتری ارائه داد. با عنایت به آنچه گفته شد، در عصر کنونی بررسی و مطالعه‌ی فرایند مدیریت تحول سازمانی امری اساسی، مهم و ضروری است. نویسندگان با انجام این پژوهش به دنبال بررسی و مطالعه‌ی تغییر و تحول در سازمان شیلات ایران می‌باشند، تا از این طریق بتوان به تقویت نقاط قوت و برطرف کردن نقاط ضعف سازمان بپردازند و راهکارهایی به منظور شکل‌گیری و استقرار نظام اطلاعات در سازمان شیلات ارائه دهند.

مبانی نظری

دنیا به‌طور مداوم و با سرعتی بالا در حال تغییر و تحول است. در این میان، تغییر و تحولات سریع عوامل محیطی مدیریت سازمان‌ها را نیز با چالش‌های جدی مواجه کرده است (Abbasi et al., 2013). از سویی، سرعت، شدت و گستره این تغییر و تحولات به اندازه‌ای است که سکون و ایستایی برای سازمان‌ها سرانجام نافرجامی جز شکست و نابودی در پی نخواهد داشت (Robbins, 2015). از طرفی، اطلاعات به مدیران کمک می‌کند که عملکرد خود را بهبود بخشند، با رقیبان مبارزه کنند، به نوآوری روی آورند، تعارضات را بکاهند و خود را با تحولات سریع بازار تطبیق دهند (Nguyen, 2010). بنابراین، سازمان‌ها برای بقا و پویایی خود ناگزیر به نوآوری و تغییرات مستمر و دائمی هستند (Hojjati, 2017 ; Barnett, 2000). از این‌رو، تحول به مجموعه تغییراتی در نظام اداری و اجرایی سازمان‌ها اشاره دارد که به بهبود روبه خدمت‌رسانی، ارتقاء کیفیت خدمات، افزایش رضایت مشتریان، افزایش سرعت و دقت انجام امور منجر می‌شود. در واقع، تحول سازمانی مزیت‌های فراوانی برای سازمان‌ها به همراه دارد

غیر قابل استناد

(Najafi, 2019)؛ تحول سازمانی اهمیت زیادی دارد. زیرا این امر برای حفظ مزیت رقابتی و بقای سازمانی طولانی-مدت ضروری است. یکی از راه‌های کسب مزیت رقابتی این است که بتوانیم به سرعت خود را با تغییرات محیطی تطابق دهیم (Alain, 2009; Nguyen, 2010).

در واقع، تحول نوع خاصی از تغییر است. تغییر به معنای فرایند نوآوری در افراد یک سازمان می‌باشد (Najafi, 2019). به بیانی دیگر، تحول سازمانی تغییر ناپیوسته و بنیادین مبتنی بر نظریه، ارزش‌ها و روش‌های عملی است که منجر به بازسازی و پویایی سراسر سازمان می‌شود (Eskandari, 2017). از این‌رو، بررسی و شناخت عوامل مؤثر در محیط داخلی سازمان‌ها همواره یکی از ضرورت‌ها و دغدغه‌های مدیران و کارکنان در راستای تحقق اهداف سازمانی بوده است.

پر واضح است که در راستای بهره‌گیری درست و هدفمند از اطلاعات درون سازمانی، علاوه بر بکارگیری اطلاعات ابزارهای دیگری همانند نظام‌های اطلاعاتی مورد استفاده قرار می‌گیرند تا اطلاعات کارا و اثربخش برای مدیران و به‌طور کلی سازمان‌ها فراهم آید. به اعتقاد دانگلو (Dangelo, 2004) اطلاعات دارای چرخه زیستی می‌باشند و تا زمانی که کاربرد داشته باشند باید ذخیره و حفظ شوند. از همین‌رو و به‌منظور پردازش صحیح اطلاعات زیادی که روزانه برای پیشبرد اهداف سازمان تولید می‌شود، نظام‌های اطلاعاتی قدرتمندی مورد نیاز است (Farhadi, 2011). این نظام مانند هر نظام اطلاعاتی دیگری بر تعامل، همکاری و هماهنگی اجزای تشکیل‌دهنده آن استوار است. برون‌داد این نظام دانشی و در عین حال اطلاعاتی، آگاه کردن افراد از دانش روز و نتایج پژوهش‌هاست (Noori et al., 2015).

اپل بوم و همکاران (Appelbaum et al., 2017)، با مطالعه موردی در سازمانی که برنامه‌های تحول آن در حال اجرا بود نشان دادند تعهد کارکنان به تحول و تغییر از طریق روابط رسمی و غیررسمی افزایش می‌یابد. مدل‌های متعددی در زمینه‌ی تحول سازمانی ارائه شده است. از جمله مدل‌هایی که ارتباط بیشتری با موضوع پژوهش دارند، می‌توان به مدل سه مرحله‌ای کرت لوین (Alain vays, 1940)؛ مدل تحقیق در عمل شپرد (Herbert shepard,)

غیرقابل استناد

7

(1964)؛ مدل سازمانی شش بخشی ویس‌بورد (Weisbord, 1976)؛ مدل تحول سازمانی سلمان السدیری (T.AL.)

(Sedairy, 2001)؛ مدل مفهومی نقش ارتباطات در ایجاد تحول سازمانی الوینگ (Elving, 2005) اشاره کرد.

در پژوهشی دیگر، عسکری و همکاران (Askari et al., 2018) نشان دادند که فرهنگ تحول از شش مقوله اصلی

فرصت‌گرایی (فرصت‌یابی و بهره‌گیری از فرصت‌ها)، تحول‌گرایی (انعطاف‌گرایی و پویایی‌مداری)، انسان‌گرایی

(اهمیت سرمایه‌های انسانی و توسعه سرمایه‌های انسانی)، معنویت‌گرایی، شایسته‌گرایی (شایستگی‌های شناختی و

رفتاری) و وحدت‌گرایی (وحدت درون‌سازمانی و میان‌سازمانی) تشکیل شده است. توسعه این ابعاد فرهنگی می-

تواند به ارتقاء اثربخشی و موفقیت طرح‌های تحول سازمانی در راستای راهبردهای آینده سازمان‌ها یاری برساند.

نتایج پژوهش وطنخواه و ظهوریان (Vatankhah & Zohoorian, 2015) نشان داد که ترجیحات ذهنی کارکنان با

میزان آمادگی آن‌ها برای تغییر سازمانی رابطه معناداری دارد.

همچنین، نوسازی در سازمان به تغییر و اصلاح در مأموریت سازمانی، سازماندهی مجدد و ایجاد تغییرات وسیع

در نظام سازمانی شرکت نیاز دارد (Heinonen & Korvela, 2005). به‌علاوه، نظام‌های اطلاعاتی و سازمان‌ها دارای

تأثیر و تعامل دو سویه بر یکدیگرند؛ بدین صورت که نظام‌های اطلاعاتی، اطلاعات مورد نیاز گروه‌های درون

سازمانی را مهیا می‌کنند و از طرفی سازمان نیز برای استفاده از فناوری‌های جدید باید در رابطه با اثرات نظام-

های اطلاعات آگاهی داشته باشد (Rosca & et al, 2010).

برخی از محققان نیز به بیان اثرات مثبت و منفی حاصل از استقرار نظام‌های اطلاعات کارآمد و ناکارآمد پرداخته-

اند. گابل و همکاران (Gable & et al, 2008) یک نظام اطلاعات کارا را سیستمی می‌دانند که تأثیر مثبتی بر وظایف

دارد؛ به‌گونه‌ای که منجر به افزایش بهره‌وری، اثربخشی و کارایی می‌شود. در مقابل لئوناردی (Leonardi, 2011) و

ونکاتش و همکاران (Venkatesh et al, 2011) معتقدند که یک نظام اطلاعات ناکارآمد اثرات منفی مثل کاهش

سرعت کاربران و افزایش خطاهای ناشی از فقدان اطلاعات درست دارد. بنابراین یک سیستم بیهوده تهدیدی

بر کارایی شغلی کاربران است (Recker, 2016).

غیر قابل استناد

۸

از این رو، سازمان‌های امروزی در عصر اطلاعات به فعالیت و رقابت می‌پردازند و اطلاعات تبدیل به منبع کلیدی اکثر سازمان‌ها شده است (O'Brien & Marakas, 2007). در این راستا تصمیم‌گیری‌های مدیریت به‌طور عمده در حرکت به سوی رشد و توسعه تأثیر مستقیم خواهد داشت. به همین جهت در دسترس بودن اطلاعات مناسب، صحیح و به‌موقع می‌تواند مدیریت را در این امر خطیر یاری رساند (PapZan *et al.*, 2013). بر این اساس، تصمیم‌گیری باید براساس اطلاعاتی که به موقع در اختیار آنان قرار می‌گیرد، صورت بپذیرد (O'Brien & Marakas, 2007). به‌گونه‌ای که می‌توان بیان کرد تغییر برنامه‌ریزی شده مستلزم آگاهی‌های کلی، کار و فعالیت سخت و مجدانه در طی زمان، دارا بودن رویکردی اصولی و هدف‌مدار و دانشی معتبر در مورد پویایی‌های سازمانی و چگونگی تغییر آن‌هاست (Najafi, 2019).

بنابراین، سازمان‌های امروزی به این وضعیت دست یافته‌اند که گروه‌ها ایجاد شده‌اند تا بهره‌ورتر از افراد باشند، زیرا می‌توانند به طرز هم‌افزایی ظاهر شده و عملکرد سازمان را افزایش دهند (Samani *et al.*, 2016). به نقل از Albert & Mania, 2015). به‌علاوه، تحقق اهداف سازمانی تنها از طریق تسریع جریان اطلاعات و ایجاد شبکه‌های ارتباطی مؤثر امکان‌پذیر است؛ در نتیجه سازمان‌ها نیازمند استقرار نظام‌های اطلاعاتی مناسب می‌باشند (Delshad, 2010). (Dastjerdi, 2010).

از سوی دیگر، اطلاعات سبب افزایش کیفیت نظام‌های اطلاعاتی می‌شود. در واقع عملکرد اصلی اطلاعات پی بردن به چگونگی انجام فرایند کار و نیز استاندارد کردن این فرایند از طریق مهیا کردن مسیر خاص اجرای آن است (Łukasz Grudzień & Hamrol, 2016). بر این اساس، نظام اطلاعات در راستای کمک به ارتقاء توان تصمیم‌گیری مدیران از طریق ایجاد شبکه‌های ارتباطی یکپارچه طراحی شده است (De Haes & Van Grembergen, 2008).

براین اساس، سازمان‌ها باید برای مواجهه با چالش‌ها بر روی استقرار نظام اطلاعات در سازمانشان تمرکز کنند (Svard, 2014). سازمان‌ها شایسته‌تر نیز باید به دلیل ماهیت کاری و وظایف، خود را در مسیر تغییر و تحول در شیوه

اداره امورات سازمان قرار دهد. اما از آنجایی که استقرار این‌گونه نظام‌ها نیازمند صرف هزینه و زمان، مشارکت و

همکاری کارشناسان و مدیران سازمان شایسته ایران، هم‌افزایی واحدهای گوناگون سازمان، درک و پذیرش این

غیر قابل استناد

9

نظام از سوی آنان و نیز سیاستگذاری مناسب و ساختاریافته است. از این رو، پیش از استقرار این نظام باید ابعاد و

مولفه‌های مختلف تحول سازمانی در جهت امکان استقرار آن شناسایی شود.

از این رو، پژوهش حاضر با هدف شناسایی مولفه‌های موثر بر تحول سازمانی شیلات از دیدگاه کارشناسان و

مدیران آن انجام شد.

روش تحقیق

مطالعه حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش‌شناسی در زمره پژوهش‌های کیفی قرار می‌گیرد که از روش تحلیل محتوای استقرایی بهره‌گرفته است. در رویکرد استقرایی، کدها و طبقات به صورت استقرایی از داده‌های خام استخراج می‌شوند و از بکارگیری طبقات از قبل تعیین شده برخلاف رویکرد تحلیل محتوای قیاسی اجتناب می‌شود و طبقات و نامشان از درون داده‌ها استخراج می‌شود (Hsieh & Shannon, 2005). در این رویکرد اطلاعات به‌طور مستقیم از خود شرکت‌کنندگان استخراج می‌گردد و نیازی به استفاده از طبقات از پیش تعیین شده یا تئوری‌های موجود نیست (Momeni rad et al, 2013).

در روش‌های کیفی از نمونه‌گیری هدفمند استفاده می‌شود. در این پژوهش نیز با استفاده از این نوع نمونه‌گیری

و نمونه‌گیری گلوله برفی مصاحبه‌شوندگان انتخاب شدند (Basirian Jahromi, Hossein; Khaniki, 2013). از این رو،

با ۲۲ نفر مصاحبه عمیق انجام شد. به عبارتی مصاحبه‌شوندگان و مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر متشکل از خبرگان، مدیران و کارشناسان این حوزه در سازمان شیلات و آبی‌پروری بودند که از میان آنها، ۲۲ نفر بر اساس

معیار اشباع نظری مصاحبه‌ها تا جایی ادامه پیدا کرد که یافته جدید دیگری به دست نیامد. نقطه اشباع نظری

یعنی نقطه‌ای که در آن تصویری نسبتاً کامل از واقعیت مورد بررسی کسب شود و نمونه‌های جدید، دانش ما از

واقعیت را دگرگون نسازند. برخلاف روش‌های کمی که نمونه‌گیری مطابق با منطق آماری است، در روش‌های

کیفی از این نوع نمونه‌گیری استفاده می‌شود. بنابراین در اینجا بزرگی حجم نمونه معیار نیست، بلکه تعداد نمونه

تابع هدف پژوهشگر است (Basirian Jahromi, Hossein; Khaniki, 2013).

غیر قابل استناد

در مجموع از ۲۲ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۱۴ نفر از کارشناسان سازمان شیلات ایران، ۳ نفر از اساتید گروه شیلات دانشگاه تهران و ۵ نفر از موسسه تحقیقات علوم شیلاتی تهران مصاحبه به عمل آمد. ابزار پژوهش در گردآوری داده‌ها، پروتکل مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، یادداشت‌برداری محقق و همچنین استفاده از دستگاه ضبط صوت بود. مصاحبه به صورت انفرادی انجام شد و پرسش‌های اساسی آن شامل موارد زیر بود:

- ۱- یک نظام اطلاعاتی کارآمد در حوزه مدیریت آبی‌پروری پایدار دارای چه مولفه‌هایی است؟ ۲- مهم‌ترین دست‌اندرکاران در فرآیند تبادل اطلاعات و تولید اطلاعات آبی‌پروری چه افراد، نهادها و ارگان‌هایی هستند؟ ۳- مهم‌ترین سیاست‌های موثر بر تبادل اطلاعات و تولید اطلاعات آبی‌پروری از نظر شما چیست؟ ۴- اطلاعات اساسی در حوزه‌ی مدیریت آبی‌پروری در چه دسته‌هایی قرار می‌گیرد؟ منظور در چه عملیاتی در فرآیند تولید باید مورد توجه قرار گیرد؟ ۵- به نظر شما چه بستر سیاستی برای قرار گرفتن اطلاعات در تصمیم‌سازی باید مورد توجه باشد؟ و ...

در راستای، تسهیل تحلیل متن مصاحبه‌های انجام شده از نرم افزار MAXQDA₁₂ استفاده شد. برای تحلیل داده‌های متن در پژوهش کیفی استفاده از نرم‌افزارهای کیفی توصیه می‌شود (Zolfagarian, & Latifi, 2011). در این زمینه برای تحلیل داده‌ها ابتدا متن مصاحبه‌ها به منظور استخراج واحدهای معنایی در قالب کدهای اولیه به صورت خط به خط مورد بررسی قرار گرفت، سپس کدها چندین بار بازخوانی شدند تا براساس تشابه معنایی در زیرطبقات جایگزین شوند. سپس، این زیر طبقات براساس اشتراک معنایی در قالب مفاهیم انتزاعی‌تر، طبقات را تشکیل دادند. در نهایت، به‌منظور دستیابی به نتایج قابل قبول از تکنیک‌های مختلف مانند حفظ شرایط لازم برای معتمد بودن محقق و رسیدن به اشباع نظری در گردآوری داده‌ها و خودبازبینی محقق و تایید نتایج توسط چهار نفر از افراد متخصص به‌منظور اطمینان از تطابق نتایج به‌دست آمده با واقعیت استفاده شد.

نتایج و بحث

در مجموع از ۲۲ مصاحبه نیمه‌ساختار یافته، ۱۴ نفر از کارشناسان سازمان شیلات ایران، ۳ نفر از اساتید گروه شیلات دانشگاه تهران و ۵ نفر از موسسه تحقیقات علوم شیلاتی به عمل آمد، از این تعداد ۵ نفر زن و بقیه مرد

غیر قابل استناد

11

بودند. مشارکت‌کنندگان در محدوده سنی ۳۵ تا ۶۵ سال بودند. سابقه کار افراد از ۳ تا ۳۰ سال متغیر بوده و همگی دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر از آن در زمینه علوم شیلات و به خصوص آبی‌پروری بودند. نتایج تحلیل محتوای کیفی در این بخش نشان داد ۷۴ کد و ۹ خرده مقوله (شامل نظارت و ارزیابی، سیاست مشارکتی، تدوین استراتژی، توسعه ظرفیت، تشکیلات سازمانی مناسب، سیاست‌های کلان، مسئولیت‌پذیری، مشوق‌های تغییر، شفاف‌سازی امور مالی و اداری) شناسایی شد که زمینه‌ساز شکل‌گیری نظام اطلاعات را تشکیل دادند (جدول، ۱). در ادامه به تبیین مولفه‌های تحول برای ایجاد و استقرار نظام اطلاعات در سازمان شیلات پرداخته شده است.

توسعه ظرفیت‌ها و مدیریت تغییر: نتایج تحلیل محتوای کیفی نشان داد، ۱۴ کد در خرده مقوله توسعه ظرفیت‌ها و مدیریت تغییر قرار گرفتند. با توجه به قرابت معنایی و نزدیکی زیرطبقه‌های ذکر شده در این بخش همان‌طور که جدول (۱) نشان می‌دهد همه آنها تحت یک طبقه انتزاعی‌تر با عنوان توسعه ظرفیت‌ها و مدیریت تغییر در راستای تحول سازمانی و شکل‌گیری نظام اطلاعات در سازمان شیلات جای گرفتند. مصاحبه‌شوندگان بر این باور بودند داشتن شایستگی‌های جدید مربوط به ارتباط، تسهیل، و وساطت مورد نیاز برای کار با انواع مختلف سهامداران (ذینفعان) در شناسایی و توسعه فرصت‌های جدید برای نوآوری‌های فنی و سازمانی و همچنین ایجاد مهارت و شایستگی در بخش‌های مختلف شیلات در ارتباط با نظام اطلاعات می‌تواند مهارت و توانایی لازم در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات را افزایش دهد. به‌علاوه، رغبت فرد به استفاده از این فناوری‌ها و نوآوری‌ها در فعالیت خود نیز می‌تواند منجر به توانمندسازی افراد در ارتباط با مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز نظام اطلاعات از طریق فراهم کردن دسترسی آسان به آموزش مناسب بخش‌های مختلف در ارتباط با نظام اطلاعات در سازمان شیلات و همچنین، امکان اشتراک سریع اطلاعات در کسب آگاهی‌ها و اطلاعات جدید در زمینه کارشان کمک‌کننده می‌باشد و این موضوع می‌تواند باعث شود کارکنان به عنوان عضو موثری در سازمان ایفای نقش کنند و از طریق برقراری نظام انگیزش بخش‌های مختلف در ارتباط با نظام اطلاعات در سازمان شیلات در شرایط بروز

غیر قابل استناد

۱۲

بحران، بتواند مسائل و مشکلات موجود را به نحو مناسب بررسی و تحلیل کنند و برای آنها راه حل ارائه کنند. به عبارتی می توان گفت که با توسعه ظرفیت ها و مدیریت تغییر در نتیجه فرد می تواند مشتاقانه اهداف کار و فعالیت خود را پیگیری کند. در این ارتباط یکی از مصاحبه شوندگان بیان کرد:

«اگر فرد مهارت و توانایی تولید و انتقال یافته های مورد نیاز و معتبر به سایر بخش ها و سازمان های مرتبط در زمینه توسعه ظرفیت ها را داشته باشد می تواند دانش و مهارت های لازم در فعالیت خود را به روز کند و این باعث می شود فرد احساس کند می تواند وظایفش را به نحو موثرتری انجام دهد و با دیگران هم دانش و اطلاعات را به اشتراک بگذارد».

به بیانی دیگر شرایط درون سازمان باید به نحوی باشد که منجر به تقویت تعاملات بین تحقیق، آموزش و ترویج (تات) با کارشناسان سازمان شیلات شود. از این رو، کارشناسان می توانند در هدفمند بودن دوره های آموزشی تاثیر بگذارند و بایستی این باور را داشته باشند که توان پذیرش و استقرار نظام اطلاعات در سازمان شیلات ضرورت دارد.

تدوین استراتژی: نتایج تحلیل محتوای کیفی نشان داد، ۵ کد در خرده مقوله تدوین استراتژی را از تحول سازمانی در راستای استقرار نظام اطلاعات تشکیل دادند. طبق اظهارات کارمندان و کارشناسان در حال حاضر افرادی که در تدوین برنامه استراتژیک چشم انداز اطلاعاتی و نیازهای مرتبط سازمان شیلات دخیل هستند، بایستی شناخت و آگاهی لازم از گام های اجرایی برنامه ها بصورت واضح برای رسیدن به یک ساختار اطلاعاتی مناسب داشته باشند. از این رو شناخت و آگاهی مدیران از نقش و اهمیت نظام اطلاعاتی بدین منظور ضرورت دارد. در این ارتباط یکی از مصاحبه شوندگان اظهار داشت:

«در یکی از کارگاه ها و همایش های قبلی، مدیر یکی از بخش های سازمان شیلات می گفت که اگر پرتال های خبری الکترونیکی را ارتقا دهیم، گزارشدهی به نحو بهتری انجام خواهد شد».

همچنین، باید از افرادی که در تغییر از تولید خروجی های تحقیقاتی به منظور پرورش فرآیندهای نوآوری که در اهداف اجتماعی-اقتصادی گسترده نقش دارند انتخاب و استفاده شوند تا ارزش و اهمیت کارها و فعالیت ها را بدانند. این امر ضمن ایجاد دیدگاه های علمی و عملی مشترک بین بخش های مختلف سازمان شیلات در ارتباط با

غیر قابل استناد

13

نظام اطلاعات منجر به حمایت از تلاش و فعالیت‌هایشان می‌شود. در کنار این موارد، باید برنامه‌های سازمان جهت تدوین استراتژی برای عبور از وضعیت موجود به وضعیت مطلوب بعد از استقرار نظام اطلاعات در سازمان شیلات، بصورت انعطاف‌پذیر طراحی شوند و این برنامه‌ها در معرض نقد و نظرات کارشناسان قرار گیرند تا نواقص برنامه را برای رسیدن به موفقیت بیشتر رفع کرد. در این راستا، یکی از مصاحبه‌شوندگان معتقد بود که:

«تدوین و داشتن استراتژی برای بهبود عملکرد فعالیت‌ها بعد از استقرار نظام اطلاعات در سازمان شیلات بسیار کارساز می‌باشد.»

بنابراین، مدیران باید به نظرات تخصصی و حرفه‌ای همکاران و کارشناسان از برنامه‌های خود اعتماد داشته باشند و فرهنگ آن در سازمان نهادینه شود که در حال حاضر بدین صورت نیست. بطور مثال یکی از مصاحبه‌شوندگان اظهار داشت:

«بهتر است به نظرات تخصصی و تجربی کارشناسان در این سازمان در زمینه‌ی طراحی سامانه‌های اطلاعاتی توجه و پذیرفته شود.»

مسئولیت‌پذیری و حکمرانی: در تحلیل یافته‌های این بخش می‌توان گفت، تعاملات درون سازمانی کارشناسان از ارتباط کار با سایر بخش‌های ذی‌ربط و همچنین مراکز علمی و تحقیقاتی علاوه بر تقویت تعاملات بین بخش‌های مختلف و دریافت حمایت این مراکز می‌شود، به تولید و انتقال یافته‌های مورد نیاز عرصه‌های تولیدی می‌انجامد. در کنار این موضوع ارتباط شیلات با سایر سازمان‌های مرتبط شامل نمایندگان از سهامداران مختلف از جمله زمین‌داران، مروجان، عوامل بازار، و مصرف‌کنندگان در سازمان‌های دولتی و همچنین مشارکت کلیه سطوح در جهت گزارش فعالیت‌ها به افزایش مشارکت همه ذینفعان سازمان شیلات در فرآیند تصمیم‌گیری و فعالیت‌های مرتبط با نظام اطلاعات می‌شود. بنابراین، تسهیل ایجاد ارتباط بین بخش‌های مختلف در راستای استقرار نظام اطلاعات در سازمان شیلات و مشخص کردن وظایف و نقش ذینفعان مختلف می‌تواند در حل چالش‌ها و بحران‌های موجود تاثیرگذار باشد. در مورد ارتباط با دیگر بخش‌ها یکی از مصاحبه‌شوندگان این‌طور می‌گفت:

غیر قابل استناد

۱۴

«هم نظر بودن بخش‌های مختلف سازمان شیلات نسبت به استقرار نظام اطلاعات بسیار مفید و مثمرتر خواهد بود. ایشان همچنین اضافه کرد که شفاف بودن وظایف و مسئولیت‌ها در زمینه‌ی فعالیت آبی‌پروری و عملکرد مورد انتظار از کارشناسان شیلات، به عنوان یک تغییر مطلوب محسوب می‌شود».

در مورد ارتباط و تعاملات با یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان می‌کرد که:

«در رشته‌ی شما (ترویج کشاورزی) فعالیت‌های بسیار ارزشمندی انجام می‌شود ولی چون ما با جامعه محلی و حتی دانشگاهی ارتباط نداریم کسی هم از فعالیت‌های که شیلات انجام می‌دهد آگاهی ندارد، در صورتی که ما باید با بخش‌های ذی‌ربط و حتی ترویج کشاورزی (تات) ارتباط داشته باشیم و فعالیت‌های خود را گزارش کنیم و مدیران و مسئولان را با اهمیت آبی‌پروری و منابع طبیعی از جمله آب، خاک و مهمتر از همه اهمیت و نقش آبی‌پروری در امنیت غذایی بیشتر آشنا کنیم؛ اگر بتوانیم این کار را انجام دهیم می‌توانیم حمایت مسئولان و مدیران را جهت تامین اعتبارات مناسبی برای فعالیت‌های خود و از جمله استقرار نظام اطلاعات داشته باشیم».

از این‌رو، شناسایی روابط بین بخش‌های مختلف در ارتباط با نظام اطلاعات در سازمان شیلات سبب افزایش مسئولیت‌پذیری کارشناسان در زمینه‌ی فعالیت آبی‌پروری می‌شود و این می‌تواند حمایت‌های قانونی مسئولان و اعتباری لازم را برای اجرای فعالیت‌ها افزایش و فراهم نماید. به علاوه، داشتن تقسیم کار تخصصی در ارتباط با نظام اطلاعات در سازمان شیلات شفافیت کار و فعالیت‌ها را دوجندان می‌کند و می‌تواند در سرمایه‌گذاری در زمینه ایجاد پایگاه‌های اطلاعاتی و توسعه و بهبود آن تاثیرگذار باشد.

سیاست‌های مشارکتی: سیاست‌های مشارکتی زمینه‌ساز نظام اطلاعات با مفاهیمی قابل تشخیص است که ۵ کد را شامل می‌شود (جدول ۱). در تحلیل یافته‌های این مولفه لازم به ذکر است، ایجاد تعامل و ارتباط با سایر سازمان‌های مرتبط با شیلات و آبی‌پروری علاوه بر تقویت تعاملات بین نهادی به دریافت حمایت این مراکز می‌انجامد در نتیجه احساس تاثیرگذاری و معنی‌داری مشورت دادن و مشورت گرفتن از همکاران و کارشناسان شیلات تقویت می‌شود.

در کنار این موضوع ارتباط و انجام تحقیقات مشارکتی با سایر سازمان‌ها و نهادهای مرتبط با شیلات و همچنین درگیرکردن تمامی ذینفعان در تمام فرآیندهای مربوط به تصمیم‌گیری و ارزیابی‌ها جهت گزارش فعالیت‌های آبی‌پروری به افزایش شناخت و آگاهی از اهمیت و نقش مشارکت‌دادن نماینده سازمان‌های مرتبط با شیلات در

غیر قابل استناد

15

تصمیم‌گیری‌ها و در حل چالش‌ها و بحران‌های بخش آبی‌پروری، بین مدیران و کارشناسان و به خصوص جامع محلی می‌شود.

بنابراین، بیان خروجی‌های مثبت و منفی استقرار نظام اطلاعات در سازمان شیلات و نیز ایجاد علاقه و انگیزه در سازمان شیلات برای کاهش مقاومت نسبت به استقرار نظام اطلاعات در نهایت می‌تواند در افزایش حمایت‌های مالی و قانونی مسئولان از آبی‌پروری و همچنین حمایت از سیاست‌های طرح‌ریزی برای هم‌کاری با شرکا، از جمله اهداف و انواع شراکت و اصول تصمیم‌گیری، ارتباط و اشتراک هزینه‌ها و منافع شود. در این راستا، در مورد مشارکت دادن همه اعضای سازمان شیلات در تصمیم‌گیری نسبت به استقرار نظام اطلاعات یکی از مصاحبه‌شوندگان این‌گونه بیان می‌کرد:

«در آبی‌پروری فعالیت‌های بسیار ارزشمندی انجام می‌شود ولی ما کارشناسان ارتباط و تعامل زیادی با هم نداریم، در صورتی‌که ما باید با بخش‌های مختلف ارتباط داشته باشیم چرا که این امر منجر به ایجاد اعتماد در سازمان شیلات و اجرای موفق نظام اطلاعات می‌شود. از این‌رو، اگر مدیران و مسئولان با اهمیت نظام اطلاعات بیشتر آشنا شوند؛ می‌تواند منجر به ایجاد اطمینان در سازمان شیلات جهت کسب وضعیت مورد نظر از طریق نظام اطلاعات شود. لذا، می‌توان حمایت مسئولان و مدیران را از نظام اطلاعات جلب و ضمن بهبود جایگاه آن، اعتبارات مناسبی برای فعالیت‌های آبی‌پروری کسب کنیم.»

نظارت و ارزیابی: نتایج تحلیل محتوای کیفی نشان داد، ۱۱ کد در خرده مقوله نظارت و ارزیابی از تحول سازمانی در راستای استقرار نظام اطلاعات قرار داستند. به باور مصاحبه‌شوندگان، از این نظر که توسعه سیستم‌های یادگیری‌محور؛ نظارت و ارزیابی مسیر تاثیر را روشن می‌کنند، همچنین بهبود پیشرفت در رابطه با این بازارها را زیر نظر داشته و از نتایج آن برای بهبود طراحی و اجرای کار مداوم و آینده استفاده می‌کنند. از نظر نظارت بر میزان تحقق اهداف نظام اطلاعات در سازمان شیلات، وظایف و مسئولیت‌های کارشناسان باید مشخص و شفاف باشد. بنابراین، ایجاد مکانیزمی برای ارزیابی تحقق اهداف نظام اطلاعات در سازمان شیلات و ایجاد خط-مشی و رویه‌هایی برای اجرای نظام اطلاعات در سازمان شیلات می‌تواند سبب افزایش آگاهی افراد از اهمیت

غیر قابل استناد

۱۶

وظایف خود، ارتباط و اثرگذاری فعالیت‌های خود بر سایر بخش‌های سازمان را درک کرده و موثر بدانند. در این ارتباط اظهارات یکی از مصاحبه‌شوندگان در مورد اهمیت نظارت و ارزیابی را در ارتباط با کار خود بدین شرح است:

«بسیاری از کارشناسان بخش ستادی و اجرایی شیلات در مورد اینکه نظارت بر اجرای صحیح وظایف سطوح مختلف سازمان شیلات چه تاثیری دارد مطلع نیستند. همچنین معتقد بودند که باید ارتباط بین بخش صف و ستاد شیلات و به‌ویژه آبی‌پروری تقویت شود.»

بنابراین، برقراری نظام نظارت و کنترل سازمانی در ارتباط با نظام اطلاعات و شکل‌گیری آن در سازمان شیلات و یا به بیان دیگر تقویت این نظارت و ارزیابی، در بین نیروهای ستادی و اجرایی حس تاثیرگذاری و باور به ارزشمند بودن فعالیت‌های آبی‌پروری را تقویت می‌کند. از موارد دیگری که در تحلیل داده‌های مصاحبه به دست آمد، موضوع اخذ و جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات صحیح، دقیق و روزآمد و تجزیه و تحلیل زیرساخت‌های موجود سازمان شیلات بود. یکی از کارشناسان در این ارتباط تصریح کرده است:

«شناسایی نیازهای اطلاعاتی بخش‌های مختلف سازمان شیلات و زیرشاخه‌های مختلف آن و نیز ارزیابی وضعیت فعلی سازمان در راستای استقرار نظام اطلاعات می‌تواند در تعیین اولویت‌بندی نیازهای فناوری، نیروی انسانی و غیره در زمینه استقرار نظام اطلاعات مفید و موثر باشد.»

همچنین، یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان باور داشت که:

«راستی آزمایی و صحت اطلاعات و نیز استقرار واحد مسئول نظام اطلاعات در سازمان شیلات منجر به بهبود آن و داشتن تسلط بر پردازش و تجزیه تحلیل داده‌های آماری می‌تواند سازنده باشد.»

از این‌رو، آموزش مداوم کارکنان و مدیران به‌روزرسانی و کسب دانش و مهارت و استفاده از آن برای مؤثر بودن می‌تواند باعث افزایش علاقمندی و داشتن آمادگی برای یادگیری جدید جهت عضویت مؤثر در سازمان شود.

مشوق‌های تغییر: مصاحبه‌شوندگان بر این باور بودند توجیه کارکنان از طریق برشمردن فواید حاصل از استقرار این نظام اطلاعاتی در سازمان، تخصیص حقوق مناسب برای کارشناسان، ارائه بیمه و خدمات رفاهی عادلانه به

غیر قابل استناد

17

کارشناسان و همچنین توجیه‌پذیری هزینه‌های نظام اطلاعات سبب افزایش عزم و اراده همگانی برای جایگزینی نظام سنتی مدیریت با نظام‌های جدید اطلاعاتی می‌شود. در این راستا، اهمیت‌دادن و ارائه مشوق‌هایی برای ابتکار عمل کارشناسان و تشویق آنان به کسب مهارت و دانش جدید در حوزه اطلاعات از طریق حمایت مسئولان و سیاستگذاران از نظام اطلاعاتی و بهبود جایگاه آن در سازمان و همچنین تشکیل تالارهای گفتگو و کارگاه‌های آموزشی می‌تواند کمک کند و این موضوع می‌تواند باعث شود افراد به کار گروهی و مشارکت‌ها که نتایج عملی تولید می‌کنند گرایش و رغبت پیدا کند. در کنار این موارد باور فرد به این‌که چیزی در سازمان شیلات اشتباه است و باید تغییر کند و همچنین عدم تناسب بین ساختار فعلی سازمان و عدم تصدیق انتظارات زمینه درک سازمان شیلات از شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب در مجموعه شیلات را فراهم می‌کند. در این ارتباط یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان کرد:

«اگر سازمان شیلات درک داشته باشد از اینکه عملکرد جاری با عملکرد مطلوب فاصله دارد، می‌تواند به توسعه طرح‌های اعطای مزایای رقابتی برای پروژه‌های نوآوری کمک کند و این امر می‌تواند به ایجاد علاقه و بیان نیاز به تغییر در سازمان شیلات منجر شود.»

یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان بیان کرد:

«اعتقاد سازمان شیلات به کهنه و منسوخ شدن دانش تحت تاثیر محیط متلاطم عصر اطلاعات، لزوم جایگزینی آن با دانش جدید و همچنین استفاده از جلسات بحث و تبادل نظر در ارتباط با نظام اطلاعات می‌تواند مفید و موثر باشد.»

بنابراین، شرایط درون سازمان شیلات باید به نحوی باشد که کارشناسان بتوانند از ارتباط بین کار خود و پیامدهایش اطلاع و آگاهی داشته باشند و به عبارتی آن را درک کرده و باور داشته باشند که می‌توانند بر عملکرد سازمان تاثیر بگذارند.

شفاف‌سازی امور مالی و اداری: طبق بیانات و اظهارات کارشناسان در حال حاضر به منظور تدوین رویه‌ها و دستورالعمل‌های شفاف لازم است که مسئولیت‌های مشخص و شفاف باشد چون این امر از موازی کاری دستگاه‌ها

غیر قابل استناد

۱۸

و بخش‌ها جلوگیری می‌کند. همچنین مشخص کردن رویه اجرای برنامه بصورت واضح منجر به افزایش تخصیص اعتبار لازم برای توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌شود. در این ارتباط یکی از مصاحبه‌شوندگان اظهار داشت:

«اگر شاخص‌های کمی برای ارزشیابی برنامه‌های اجرایی تعریف شود می‌تواند به افزایش کمیت و کیفیت استانداردها کمک کند و حتی منجر به رعایت بیشتر ضوابط قانونی و استانداردهای فعالیت‌ها شود که در نهایت می‌تواند افزایش سرمایه‌گذاری به‌منظور ایجاد پایگاه‌های داده آیزی‌پروری را به دنبال داشته باشد».

یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان بیان می‌کرد که:

«تامین منابع مالی مورد نیاز جهت برگزاری آموزش‌های مربوط به نظام اطلاعات و همچنین جهت فراهم کردن زیرساخت‌های آن به‌منظور تسهیل فرایندهای اداری در راستای حمایت از استقرار نظام اطلاعات در سازمان شیلات می‌تواند مفید و مثمر ثمر واقع شود».

بنابراین، تخصیص بهینه منابع در ارتباط با نظام اطلاعات در مجموعه شیلات می‌تواند منجر به افزایش انعطاف‌پذیری در تمهیداتی برای اجازه دادن به مدیریت سازگار و پاسخگویی به نیازها و فرصت‌های نوظهور شود. **تشکیلات سازمانی**: طبق نظرات کارشناسان در حال حاضر اتصال و ارتباط با سایر نظام‌های اطلاعاتی از طریق حمایت و پشتیبانی مدیران ارشد مجموعه شیلات از نظام اطلاعات جهت جلب همکاری همه سطوح امکان‌پذیر می‌باشد. لذا، ایجاد واحدها و سازوکارهایی در درون سازمان شیلات جهت ارتباط و تعامل با همه کنشگران مرتبط با شیلات بسیار حائز اهمیت می‌باشد. در این ارتباط یکی از مصاحبه‌شوندگان اظهار داشت:

«کاهش بوروکراسی اداری در ارتباط با نظام اطلاعات در مجموعه شیلات و ادغام پست‌های دارای وظایف شبیه به هم می‌تواند باعث ایجاد نگرش مثبت به نظام اطلاعات در مجموعه شیلات شود».

از این‌رو، بازخوانی و اصلاح قوانین و مقررات در راستای حمایت از نظام اطلاعات در سازمان باعث ایجاد فرهنگ کار گروهی در مجموعه شیلات می‌شود. یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان معتقد بود که:

«ایجاد سازوکارها یا واحدهایی برای مدیریت شراکت‌های درون سازمانی با چندین خط پاسخگویی ضمن فراهم کردن امکان ارتباط بین واحدها و بخش‌های مختلف سازمان می‌تواند به ایجاد فرهنگ سازمانی حامی نظام اطلاعات کمک کند».

غیر قابل استناد

19

بنابراین، استخدام نیروی انسانی ماهر و باتجربه می‌تواند در تعیین دقیق اهداف و راهبردهای در ارتباط با نظام اطلاعات در مجموعه شیلات موثر باشد و این موضوع می‌تواند در تعیین دقیق وظایف بخش‌های مختلف در ارتباط با نظام اطلاعات در مجموعه شیلات تاثیر گذار باشد.

سیاست‌های کلان: نتایج تحلیل محتوای کیفی نشان داد، ۹ کد در زیرطبقه سیاست‌های کلان با هم یکی از مولفه‌های نظام اطلاعات را تشکیل دادند. طبق اظهارات کارشناسان در حال حاضر مدیری که برنامه‌ریزی و توجه به کار انجام شده توسط کارشناس جهت استقرار نظام اطلاعات دارد. و به عبارتی از تلاش و فعالیت کارشناسان تقدیر و قدرشناسی می‌کند می‌تواند باعث افزایش حمایت از کارشناسان موفق و معرفی الگوهای موفق سازمانی شود. در این ارتباط یکی از مصاحبه‌شوندگان اظهار داشت:

«داشتن ارتباط و تعامل سازمان شیلات با سایر سازمان‌های ذی‌ربط از جمله موسسات تحقیقاتی و دانشگاه‌ها به منظور حمایت از آبروی پروری می‌تواند تولید و انتقال یافته‌های مورد نیاز و معتبر به سایر بخش‌ها و سازمان‌های مرتبط را بهبود دهد؛ همچنین می‌تواند زمینه‌ی تقویت تعاملات بین تحقیق، آموزش و ترویج (تات) با سازمان شیلات را فراهم کند ...».

در این راستا یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان بیان می‌کرد:

«نیازسنجی و هدفمند بودن دوره‌های آموزشی به تدوین اهداف و موفقیت‌های آتی سازمان شیلات به نظام اطلاعات کمک می‌کند و می‌تواند چشم‌اندازی از استقرار نظام اطلاعات در سازمان شیلات ایجاد کند و این موضوع نیز می‌تواند باعث افزایش ایجاد چشم‌اندازی از مطلوبیت نظام اطلاعات برای ایجاد پل بین وضع موجود و مطلوب شود. همچنین در نهایت بهبود توسعه واحدهای کسب‌وکار تخصصی در خارج از سازمان تحقیقات شیلات را در پی داشته باشد».

داشتن نیروی انسانی آگاه، متخصص و باتجربه در ارتباط با نظام اطلاعات بسیار حائز اهمیت می‌باشد؛ از این‌رو، تربیت و تامین نیروی انسانی ماهر و متخصص می‌تواند از طریق مواردی همچون تعیین دقیق اهداف و راهبردها، فراهم کردن اعتبارات لازم و همچنین تامین نیازهای نرم‌افزاری و سخت‌افزاری سازمان در استقرار نظام اطلاعات

غیر قابل استناد

برای انجام فعالیت‌های آبروی‌پروری انجام شود. بنابراین، می‌توان اذعان کرد که پیگیری توسعه سازمان شیلات پس از استقرار نظام اطلاعات و عدم ایجاد چنبدستگی بین کارشناسان و تبعیض بین آنها می‌تواند سبب ایجاد کار گروهی و شبکه‌ای بین بخش‌های مختلف در ارتباط با نظام اطلاعات در سازمان شیلات و افزایش بهبود آن شود.

جدول ۱- تحلیل محتوای استقرایی مولفه‌های تحول سازمانی شیلات ایران

خرده‌مقوله	مفهوم
نظارت و ارزیابی	<p>اخذ و جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات صحیح، دقیق و روزآمد</p> <p>تجزیه و تحلیل زیرساخت‌های موجود سازمان شیلات در راستای استقرار نظام اطلاعات</p> <p>شناسایی نیازهای اطلاعاتی بخش‌های مختلف سازمان شیلات و زیرشاخه‌های مختلف آن</p> <p>ارزیابی وضعیت فعلی سازمان در راستای استقرار نظام اطلاعات</p> <p>تعیین و اولویت‌بندی نیازهای فناوری، نیروی انسانی و غیره در زمینه استقرار نظام اطلاعات</p> <p>راستی آزمایی و صحت اطلاعات</p> <p>استقرار واحد مسئول نظام اطلاعات در سازمان شیلات</p> <p>به‌روزرسانی و کسب دانش و مهارت و استفاده از آن برای مؤثر بودن</p> <p>علاقمندی و داشتن آمادگی برای یادگیری جدید جهت عضویت مؤثر در سازمان</p> <p>آموزش مداوم و گسترده کارکنان و مدیران</p> <p>تسلط بر پردازش و تجزیه تحلیل داده‌های آماری</p>
سیاست مشارکتی	<p>مشورت دادن و مشورت گرفتن از همکاران</p> <p>ایجاد تعامل و ارتباط با سایر سازمان‌های مرتبط با شیلات</p> <p>مشارکت دادن نماینده سازمان‌های مرتبط با شیلات در تصمیم‌گیری‌ها</p> <p>انجام تحقیقات مشارکتی با سایر سازمان‌ها و نهادهای مرتبط با شیلات</p> <p>درگیر کردن تمامی ذینفعان در تمام فرآیندها مربوط به تصمیم‌گیری و ارزیابی‌ها</p>
تدوین استراتژی	<p>تدوین برنامه استراتژیک چشم‌انداز اطلاعاتی و نیازهای مرتبط سازمان شیلات</p> <p>مشخص کردن گام‌های اجرایی برنامه بصورت واضح برای رسیدن به یک ساختار اطلاعاتی مناسب در سازمان شیلات</p> <p>ارتقای پرتال‌های خبری الکترونیکی (گزارش‌دهی)</p> <p>ضرورت شناخت و آگاهی مدیران از نقش و اهمیت نظام اطلاعاتی</p> <p>طراحی سامانه‌های اطلاعاتی</p>

ادامه جدول ۱- تحلیل محتوای استقرایی مولفه‌های تحول سازمانی شیلات ایران

خرده‌مقوله	مفهوم
توسعه ظرفیت و مدیریت تغییر	<p>ایجاد فرصت یادگیری مستمر برای کارشناسان</p> <p>تشویق به یادگیری گروهی</p> <p>با ارزش بودن یادگیری و یاددهی در فرهنگ سازمانی شیلات</p> <p>تغییر در نگرش مدیران به سوی ایجاد تحول در سازمان</p>

غیر قابل استناد

21

	<p>پشتیبانی مدیران از نظام اطلاعاتی عزم جدی مدیران ارشد برای استقرار نظام اطلاعاتی شناسایی حوزه‌های اطلاعاتی مربوط با بخش‌های مختلف شیلات عملیاتی کردن ابتکارها، ایده‌ها و نظرات کارشناسان به منظور بهبود خدمات ارتباط و تعامل با موسسات تحقیقاتی و دانشگاه‌ها به منظور حمایت از آبی‌پروری ارتباط و تعامل سازمان شیلات با سایر سازمان‌های مرتبط با آبی‌پروری تولید و انتقال یافته‌های مورد نیاز و معتبر به سایر بخش‌ها و سازمان‌های مرتبط تقویت تعاملات بین تحقیق، آموزش و ترویج (تات) با سازمان شیلات نیازسنجی و هدفمند بودن دوره‌های آموزشی پذیرش کارکنان و کاهش مقاومت آنان در برابر استقرار نظام اطلاعات</p>
تشکیلات سازمانی مناسب	<p>انتخاب افراد دارای تخصص و تجربه در پست‌های مدیریتی سازمان شیلات انتخاب مدیران آشنا با پست‌های مدیریتی شیلات اتصال و ارتباط با سایر نظام‌های اطلاعاتی ادغام پست‌های دارای وظایف شبیه به هم فراهم کردن امکان ارتباط بین واحدها و بخش‌های مختلف سازمان استخدام نیروی انسانی ماهر و باتجربه</p>
سیاست‌های کلان	<p>برنامه‌ریزی مدیر و توجه به کار انجام شده توسط کارشناس جهت استقرار نظام اطلاعات تقدیر و قدرشناسی مدیران از تلاش و فعالیت کارشناسان عدم ایجاد چنددستگی بین کارشناسان و تبعیض بین آنها حمایت از کارشناسان موفق معرفی الگوهای موفق سازمانی تامین نیازهای نرم‌افزاری و سخت افزای سازمان در استقرار نظام اطلاعات تربیت و تامین نیروی انسانی ماهر و متخصص در زمینه نظام اطلاعات فراهم کردن اعتبارات لازم برای انجام فعالیت‌های آبی‌پروری ارتباط با رسانه‌ها به منظور گزارش فعالیت‌ها برای ذی‌نفعان</p>

ادامه جدول ۱- تحلیل محتوای استقرایی مولفه‌های تحول سازمانی شیلات ایران

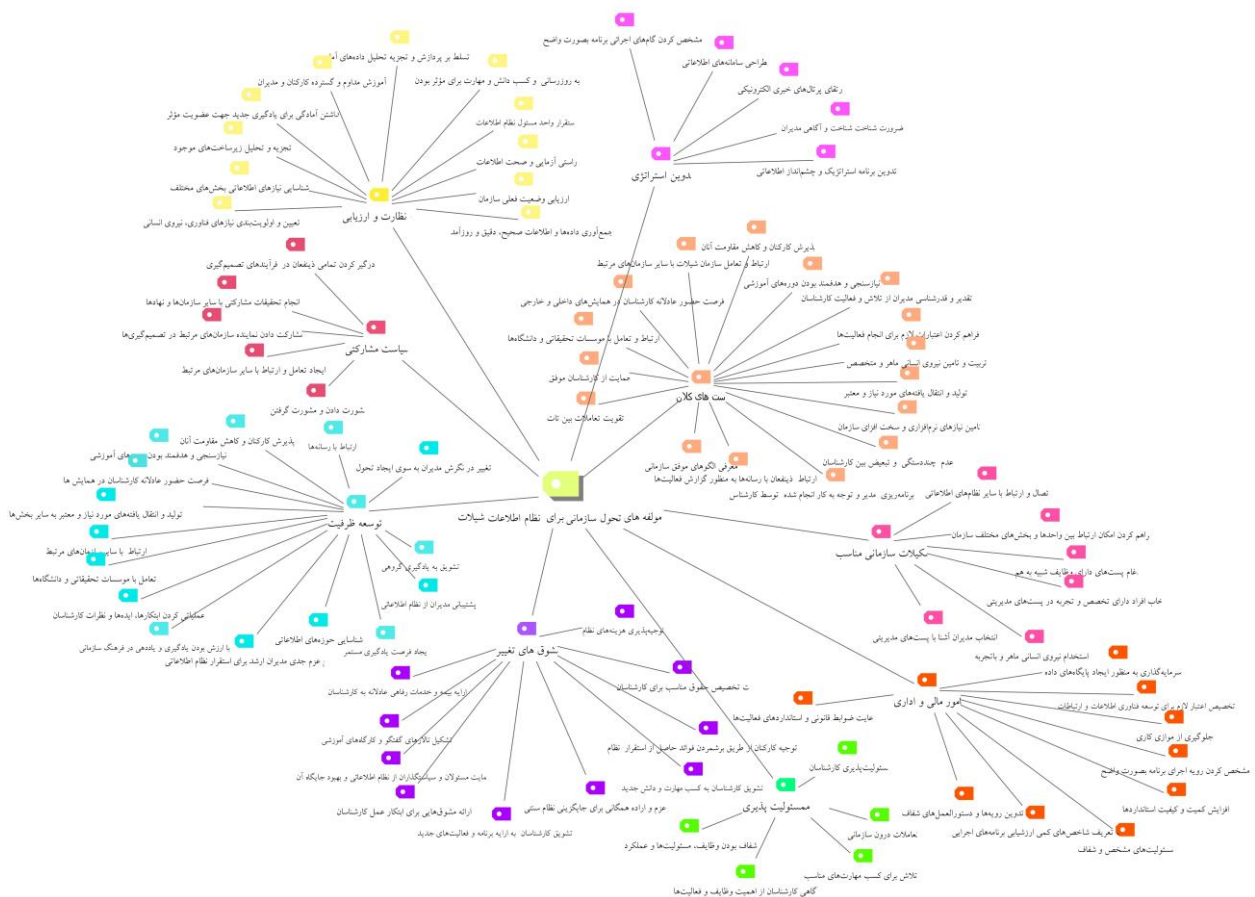
خرده مقوله	مفهوم
مسئولیت-پذیری	<p>شفاف بودن وظایف، مسئولیت‌ها و عملکرد مورد انتظار از کارشناسان شیلات آگاهی کارشناسان از اهمیت وظایف و فعالیت‌ها مسئولیت‌پذیری کارشناسان در زمینه‌ی فعالیت آبی‌پروری تعاملات درون سازمانی کارشناسان از ارتباط کار با سایر بخش‌های ذیربط تلاش برای کسب مهارت‌های مناسب</p>

غیر قابل استناد

۲۲

<p>مشوق‌های تغییر</p>	<p>توجه کارکنان از طریق برشمردن فوائد حاصل از استقرار این نظام اطلاعاتی در سازمان تخصیص حقوق مناسب برای کارشناسان ارایه بیمه و خدمات رفاهی عادلانه به کارشناسان توجه‌پذیری هزینه‌های نظام عزم و اراده همگانی برای جایگزینی نظام سنتی مدیریت با نظام‌های جدید اطلاعاتی اهمیت دادن و تشویق کارشناسان به کسب مهارت و دانش جدید در حوزه اطلاعات تشویق کارشناسان به ارایه برنامه و فعالیت‌های جدید ارائه مشوق‌هایی برای ابتکار عمل کارشناسان حمایت مسئولان و سیاستگذاران از نظام اطلاعاتی و بهبود جایگاه آن در سازمان تشکیل تالارهای گفتگو و کارگاه‌های آموزشی</p>
<p>امور مالی و اداری (شفاف- سازی)</p>	<p>تدوین رویه‌ها و دستورالعمل‌های شفاف تعریف شاخص‌های کمی ارزشیابی برنامه‌های اجرایی مسئولیت‌های مشخص و شفاف رعایت ضوابط قانونی و استانداردهای فعالیت‌ها افزایش کمیت و کیفیت استانداردها مشخص کردن رویه اجرای برنامه بصورت واضح جلوگیری از موازی کاری دستگاه‌ها و بخش‌ها تخصیص اعتبار لازم برای توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات سرمایه‌گذاری به منظور ایجاد پایگاه‌های داده آبی‌پروری</p>

غیر قابل استناد



شکل ۱- تحلیل محتوای مولفه‌های تحول سازمانی در راستای استقرار نظام اطلاعات در سازمان شیلات

نتیجه‌گیری

همگام با دگرگونی‌ها و تغییرات روز افزون در دنیای امروزی، سازمان‌ها برای مدیریت پویا باید تحولاتی آگاهانه و نوآوری‌هایی مفید را اجرا کنند. از این‌رو، مدیریت تغییر یکی از مهم‌ترین مباحث علم اداره‌ی سازمان به شمار می‌رود. در این راستا، در برخی از سازمان‌ها برای سازگاری و انعطاف‌پذیری در برابر محیط متغیر، باید توانایی تشخیص مشکلات و به‌کارگیری برنامه‌های تغییر و تحول سازمانی را نیز دارا باشد. بر این اساس، پژوهش حاضر به منظور طراحی الگوی تحول سازمانی در راستای استقرار نظام اطلاعات در سازمان شیلات ایران از طریق شناسایی مولفه‌های مؤثر بر تحول سازمانی شیلات از نظر مدیران و کارشناسان سازمان شیلات ایران از طریق تحلیل محتوای کیفی نشان داد که ۷۹ کد در ۹ خرده مقوله شامل "نظارت و ارزیابی"، "سیاست مشارکتی"،

غیرقابل استناد

"تدوین استراتژی"، "توسعه ظرفیت"، "تشکیلات سازمانی مناسب"، "سیاست‌های کلان"، "مسئولیت‌پذیری"، "مشوق‌های تغییر" و "شفاف‌سازی امور مالی و اداری" به عنوان مولفه‌های تحول سازمانی در راستای استقرار نظام اطلاعات در سازمان شیلات شناسایی شدند.

با توجه به نه طبقه حاصل از نتایج تحقیق، پیشنهادهای در خصوص تحولات سازمانی در سازمان شیلات و به لحاظ اهمیت آن در راستای استقرار نظام اطلاعات پیشنهاد می‌شود:

- ✓ در راستای ارتقای وضعیت اهداف سازمانی مسئولان و دست‌اندرکاران سازمان، به‌منظور کسب توافق و همپوشانی بین اهداف کارکنان و سازمان، فاصله بین این اهداف را بررسی نموده و راه‌حل ارائه شود.
- ✓ به منظور مواجهه با تقاضای در حال تغییر بازار، سازمان شیلات باید ساختار سازمانی منعطفی داشته باشد تا بتواند با تحولات سریع هم‌گام شده و موجب دستیابی به اهداف و چشم‌انداز سازمان گردد.
- ✓ از کارشناسان خبره و متخصص در جهت بهبود وضعیت اهداف سازمانی به‌منظور استقرار نظام اطلاعات استفاده شود.
- ✓ برنامه‌ها و آموزش‌های مستمر در جهت افزایش سطح آگاهی و دانش و مهارت کارکنان ارائه شود.
- ✓ همچنین، در راستای بهبود وضعیت سازمان به تقویت مدیریت از نوع مشارکتی پرداخت تا اعمال تغییرات و پذیرش آن برای کارکنان راحت‌تر شود.
- ✓ وضعیت ارتباطات درون سازمانی در جهت ایجاد هم‌افزایی و سازگاری ارتباطات بهبود یابد.
- ✓ به‌منظور ارتقا و بهبود مولفه‌های تحول سازمانی مدیران و دست‌اندرکاران سازمان برنامه‌هایی در نظر بگیرند تا بتوانند مسائل و مشکلاتی که در این ابعاد وجود دارد را شناسایی کنند و برای آن راهکار ارائه دهند.
- ✓ افزایش بهبود ارائه پاداش‌های سازمانی متناسب با عملکرد کارکنان و به‌منظور کسب رضایت و افزایش تعهد و انگیزه آنها باشد.
- ✓ همچنین، به‌منظور همگام و همراه شدن با تحولات بازار و ایجاد تغییرات جدید از فناوری‌ها و نوآوری‌های پیشرفته در تمام ابعاد اداری، آموزشی، مالی و .. سازمان شیلات استفاده شود.

غير قابل استناد

REFERENCES

1. Abbasi, A. Cable, n .; Farhadian, H. (2013). Investigating the culture of organizational learning in the environmental protection organization Applying the model of the learning organizatio. . Iranian Journal of Agricultural Economics And Deveelopment Reserch: Volume 44, Issue 2, Summer 2013, Pages 317-328. (In Farsi).
2. Adeniji, Adenike Anthonia; Osibanjo, Omotayo Adewale; Abiodun, Abolaji Joachim. (2018). ORGANIZATIONAL CHANGE AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT INTERVENTIONS: AN INVESTIGATION OF THE. Serbian Journal of Management 8 (2) (2013) 139 – 154.
3. Adeniji, Chinyerem; Adeyeye, Olufemi; MaxwellOlokundunn, OluwoleIyiola; DeborahMotilewa, StephenIbidunni; Akinbode, Mosunmola. (2013). Data on strategic change on employees' behavioural attitude and firm performance of selected manufacturing firms in Nigeria .Data inBrief18 (2018) 1551–1555.
4. Ahmadabadi Zare, H.; Zamzam, F.; Zare Banadkouki; H.; Razi Abadi, M. (2018). Analysis of Organizational Entrepreneurship Factors with a Combined Approach to Fundamental Theory and Fuzzy Cognitive Mapping studied: Yazd Electricity Distribution Company. Journal of Transformation Management, Tenth Year, No. 20, Fall and Winter 2018. (In Farsi)
5. Alain, vays (2009). Challenging resistance to change from the top to the shop floor level : an exploratory study, ISSUE : volume1 ,number 3/2009 (www.inderscience.com).
6. Appelbaum, S., Aleksey, C., Floris, E., Jahnabi, H., Raid, A., Rouba, E. & Varsha, Sh. (2017), Factors that impact the success of an organizational change: a case study analysis, Industrial and Commercial Training, Vol. 49 Issue: 5, pp.213-230.
7. Askari, N.; Khairandish, M.; Barani, S.; Lotfi Jalalabadi, M. (2018). Presenting a Model - Transformational Culture in the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran. Defensive Futurism. Year (3), No. (9), pp. 85 - 110. (In Farsi)
8. Bagheri, M. (2015). Crisis management and the role of information technology in it. Quarterly Journal of Public Opinion Studies. 4 (15): 120- 136. (In Farsi)
9. Barnett, R (2000). Reconfiguring the universty. In scott, p(ed) higher Education reformed. [dissertation-Abstract] newyork: falmer press.114-126.
10. Basami, A., Pishbin, A. R., Alambeigi, A., Hosseini, M. (2019). Identifying managers' mental patterns of psychological empowerment of agricultural extension staff: The application of the Q-method. Journal of Agricultural Extension and Education Research / Twelfth Year / Issue 4 / Winter 98 / Consecutive 4. (In Farsi)

غیر قابل استناد

11. Basirian Jahromi, Hossein; Khaniki, Hadi (2013). Iranian Policy Makers & Social Media Policy making, welfare planning and social development, Volume 6, Issue 21, Winter 2013, Pages 25-70.(In Farsi)
12. Behroozi. M., Fadaiyan. B., and Ebneroomi. S, (2012). A Survey of Effective Elements of Empowerment of the University Employees of Medical Sciences toward a Conceptual Framework: Iran's Perspective. *Social and Behavioral Sciences*, 46, 2832 – 2836.
13. Ben Slimane, F. & Padilla-Angulo, L. (2018). Strategic change and corporate governance: Evidence from the stock exchange industry. *Journal of Business Research*, In Press. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.045>.
14. Ben-Menahem, S. M., Kwee, Z., Volberda, H. W., & Van Den Bosch, F. A. J. (2012). Strategic renewal over time: the enabling role of potential absorptive capacity in aligning internal and external rates of change. *Long Range Planning*, 46(3), 216-235.
15. Burton-Jones, A., & Grange, C. (2013). "From Use to Effective Use: A Representation Theory Perspective. *Journal of Information Systems Research*, 24(3),632-658.
16. Clark, T.D., Jones, M.C., & Armstrong, C.P.(2007). The dynamic structure of management support systems: Theory development, research focus, and direction. *MIS Quarterly*, 31 (3),579–615.
17. Dangelo ,M. P. (2004). Information lifecycle Management: Mastering Complexityhttp://findarticles.com/P/articles/mi_mOBRZ/is_9.../ai_n7072258.
18. De Haes, S., & Van Grembergen, W. (2008). An exploratory study into the design of an IT governance minimum baseline through Delphi research. *Journal of Communications of AIS*, (22), 443-458.
19. Dehghan, H.; Charkhtab Moghaddam, J., & Dehghan Najmabadi, A. (2016). The organization's intellectual capital influence on the process of technological entrepreneurship scientific and industrial research organization of Iran, *entrepreneurship development*, 9(2), 276-257. (in Persian)
20. Delshad Dastjerdi, Mahboubeh. (2010). Investigating the role of implementation of management information system on the causes of personnel resistance in Isfahan Electricity Production Company (Master's thesis). University of Esfahan. (In Farsi)
21. Dominguez, M., Galán-González, J. L., & Barroso, C. (2015). Patterns of strategic change. *Journal of Organizational Change Management*, 28(3), 411-431.
22. Elving, Wim. J.L. (2005). The role of communication in organizational change, corporate communications: As international journal vol, 10 N, 2.
23. Eskandari, Mojtaba ; Bagheri, Hojjatullah (2012). The Impact of Management Information Systems on the Decision Making of Managers and Commanders (Sample Research at a Military University). *Quarterly Journal of Police Organizational Development*. 9 (43): 11- 29. (In Farsi)
24. Eskandari, Mojtaba, (2017). Model of designing and implementing transformation in the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran. Iran, Research Project, Tehran, Strategic Defense Research Center. (In Farsi)

غیر قابل استناد

27

25. Farhadi, Robabeh, (2011). Information and Communication Technology. Tehran: Librarian Magazine. (In Farsi)
26. Farjoun, M. (2007). The end of strategy? *Strategic Organization*, 5(3), 197-210.
27. Gable, G.G., Sedera, D., & Chan, T. (2008). "Re-conceptualizing Information System Success: The IS-Impact Measurement Model". *Journal of the Association for Information Systems*, 9(7).
28. Heinonen, J., & Korvela, K. (2005). *How about measuring entrepreneurship?* research report, small business institute, Turku, Finland, 126.
29. Hojjati, Sadegh. (2017). Organizational change. New research approaches in management and accounting, No. 3, Winter 2017, pp. 104-108. (In Farsi)
30. Hosack, B., Hall, D., Paradise, D., & Courtney, J.F.(2012). A look toward the future: Decision support systems research is alive and well. *Journal of the Association for Information Systems*, 13 (5), 315–340.
31. Hsieh, H. F & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qual Health Res*; 15(9): 1277-88.
32. Kianfar, Farhad. (2008). The role of strategic management information systems in the organization's strategic decision-making process. *Tomorrow's management magazine*. 19 (6): 65- 74. (In Farsi)
33. Leonardi, P.M. (2011). "When Flexible Routines Meet Flexible Technologies: Affordance, Constraint, and the Imbrication of Human and Material Agencies". *MIS Quarterly*, 35(1), 147-167.
34. Logemann, M., Cornelissen, J., & Piekkari, R. (2018). The sense of it all: Framing and narratives in sense giving about a strategic change, *Long Range Planning*. UIn Press,U [Uhttps://doi.org/10.1016/j.lrp.2018.10.002U](https://doi.org/10.1016/j.lrp.2018.10.002U).
35. Lukasz Grudzień, L., & Hamrol, A. (2016). Faculty of Mechanical Engineering and Management, Department of Management and Production Engineering. *International Journal of Information Management*, 36,599-606.
36. Momeni rad, akbar; Ali abadi, Khadijeh; Faradanesh, Hashem; Mazini, Nasar. (2013). Qualitative content analysis in research tradition: nature, stages and validity of the results . Volume 4, Issue 14, Autumn 2013, Pages 187-222. (In Farsi)
37. Najafi, Rasool. (2019). Explaining the relationship between organizational change (coupe) and customer satisfaction in Ardabil police. *Journal of Disciplinary Geography*. Seventh year, number twenty-seventh, fall 2019. (In Farsi)
38. Nguyen thi im loc (2010). Developing management skills for the learners of educational management and leadership programs in vietnam- challenges and solutions university of education. VNU,Honio. pp: 105 - 119.
39. Noori, Mojtaba; Sadighi, Hasan; Shabanali Fami, Hossain; Kaboli, Narjes. (2015). Investigation of agricultural extension challenges concerning interaction with other AKIS actors from agricultural extension specialists` view point. *Iranian Journal of Agricultural Economics And Deveelopment Reserch*: Volume 46, Issue 3, October 2015, Pages 395-644. (In Farsi)

غیر قابل استناد

40. O'Brien, J.A., & Marakas, G.M. (2007). Management information systems (10th ed.), by McGraw-Hill/Irwin, a business unit of The McGraw-Hill Companies.
41. Pangarkar, N. (2015). Performance implications of strategic changes: An integrative framework. *Business Horizons*, 58(3), 295-304.
42. Pap Zan, Abdolhamid, Mehdi Zadeh, Hossein and Motamedinia, Zohreh (2013). Identification of factors affecting the use of management information system by managers of agricultural cooperatives in Ilam province. *Journal of Cooperatives and Agriculture*. 2 (6): 42- 60. (In Farsi)
43. Papageorgio, E., & Bruyn, H. (2010). Creating Strategic Value through Executive Information Systems: an Exploratory Study. *The Electronic Journal Information Systems Evaluation*.
44. Power, D. J. (2002). *Decision Support Systems: Concepts and Resources for Managers*. Editor, DSS Resources.COM. Quorum Books division, Greenwood Publishing.
45. Rao, A. (2014). The Contemporary Construction of Nurse Empowerment. *Journal of Nursing Scholarship*, 44 (4), 396-402.
46. Recker, J. C. (2016). Reasoning about discontinuance of information system use. *Journal of Information Technology Theory and Application*, 17(1), 41- 66.
47. Rivera, M. W., and Sulaiman, R. V. (2009). Extension: Object of reform, engine for innovation. *Outlook on Agriculture*, 38 (3), 267–273.
48. Robbins, Stephen P. (2015). *Fundamentals of Organizational Behavior*, translated by Ali Parsaiyan and Seyed Mohammad Arabi. Tehran: Cultural Research Office Publications. (In Farsi)
49. Ronalds, G.W. (1999). *Information for management*(3rd ed). New York west: publiting co.
50. Rosca, D., Bănică, L., & Sirbu, M. (2010). Building Successful Information Systems—a Key for Successful Organization. *Journal of Economics and Applied Informatics*, 108-101.
51. Roundy, P. T., Dai, Y., Bayer, M. A., & Byun, G. (2016). Motivated to change? TMT regulatory focus and strategic change. *Management Research Review*, 39(7), 803-829.
52. Safarzadeh, Hossein. (2006), *management theories*, Poursan Pajouhesh Publications, 2006, Tehran. (In Farsi)
53. Samani, Ali; Darwish, Hassan; Abbasi, Saeed; Safarzadeh, Hossein. (2016). Designing an evasive organizational model and its impact on the performance of the Ministry of Communications and Information Technology. *General Management Research*. Spring 2016, pp. 265-241. (In Farsi)
54. Svard, P. (2014). Information culture in three municipalities and its impact on information management amidst e-government development. *International federation of library associations and institutions*, 40(1), 48–59.
55. T.Al-Sedairy, Salman. (2001). A change management model for Saudi construction industry, *international journal of project management* 19.

غیر قابل استناد

29

56. Vatankhah, Ahmad; Zohoorian, Iman. (2015). Examining the pattern of employees' intellectual preferences and their readiness for organizational change, Quarterly Journal of Human Resource Management Research, Year 7, No. 4, pp. 1-25. (In Farsi)
57. Venkatesh, V., Thong, J.Y.L., Chan, F.K.Y., Hu, P.J., & Brown, S.A. (2011). "Extending the Two-stage Information Systems Continuance Model: Incorporating UTAUT Predictors and the Role of Context". *Journal of Information Systems Journal*, 21(6), 527-55.
58. Weber, R. (2003). "Editor's Comments: Still Desperately Seeking the IT Artifact". *MIS Quarterly*, 27(2).
59. Weisbord, M.R (1976). Organizational Diagnosis: six places to look for trouble , with or without a theory ,Group and organization studies 1,1976,pages: 430-447.
60. Zolfaqarian, M. R., & Latifi, M. (2011). [*Grounded theory with NVivo 8 (Persian)*]. Tehran: Imam Sadiq University. (In Farsi).

Title: Content analysis of change organization toward Establishment information system in Iranian Fisheries organization

Abstract

Objective: Due to environmental changes and, consequently, changes in business patterns and organizational structures, organizations had faced many problems. Therefore, keeping up with these changes requires a full understanding of the current state of the organization and its current potential. Also, the intensification of competition, the sudden occurrence of changes, the demand for higher quality products and services, and the scarcity of resources are putting more pressure on organizations than ever before. In this regard, the decision to change the program of current activities can affect the competitive advantage of the organization. What is important in these decisions is to make sure that the decision is not made in a vacuum; So for its quality, accurate and timely information is required to improve. Therefore, the organizations sought to equip themselves with information. Meanwhile, the Fisheries Organization of Iran, as an institution that has a serious responsibility in promoting the level of sustainability and development of aquaculture in the country and also resorted to intelligence systems to adapt to a turbulent and complex environment.

Methods: The research method was qualitative content analysis with exploratory approach and used Snowball sampling. To this end, A total of 22 semi-constructed interviews were conducted with 22 person of experts from the Iranian Fisheries organization, professors the

غیر قابل استناد

Fisheries Department of the University of Tehran, and the Fisheries Research Institute of Tehran.
Data analysis was performed MAXQDA12 software.

Results: The results of quality content analysis show that 74 codes in 9 subcategories; Included: "Monitoring and Evaluation", "Participatory Policy", "Strategy Development", "Capacity Development", "Appropriate organizations", "Macro-policies", "accountability", "incentives for change" and "transparency of financial and administrative affairs" identified as components of organizational change in order to form the information system in the Fisheries Organization.

Discussion: The results can be used by managers and stakeholders, planners and policy makers of organizational change and information system in order to establish the information system in the fisheries organization. Therefore, it is suggested that achieving such an ideal will be possible with the cooperation and empathy of all stakeholders and stakeholders of the organization and the optimal use of all facilities and capacities of the organization.

Keywords: Information System, Organizational change, Fisheries Organization, Qualitative content analysis.