

# Caracteristicile unei organizații virtuale

Adina Bărlă

**Abstract**—Trecerea la societatea informațională a dus la modificări rapide în toate domeniile de activitate. Utilizarea pe scară largă a tehnologiei informației și comunicațiilor a condus la modificări ale modului în care oamenii lucrează, făcând posibilă apariția unei noi forme de organizație numită organizație virtuală.

**Index Terms**— organizație virtuală, TIC

## I. INTRODUCERE

ORGANIZAȚIA virtuală reprezintă o formă organizațională care reflectă transformările majore în mediul social, economic și tehnologic în care organizațiile operează acum. Pentru a rămâne competitive în mediul de afaceri de azi sunt necesare noi nivele de cooperare și coordonare, ambele din și între organizații. Rețelele de comunicații și IT sunt instrumentele care fac posibil acest “lucru împreună separat”. Cu suport tehnologic, un grup de lucru poate colabora efectiv ca o singură entitate, chiar dacă membrii grupului sunt separați geografic.

Termenul de organizație virtuală a fost introdus pentru prima dată de către Davidow și Malone în 1992, care s-au referit la organizația virtuală ca la o nouă formă de organizație bazată pe tehnologia informației și comunicațiilor.

Motivele pentru dezvoltarea unui concept de organizație virtuală sunt numeroase, printre care:

1. îmbunătățiri în TIC, în special în timpul ultimului deceniu al secolului anterior și dezvoltarea rapidă a Internet-ului;
2. modificări în mediul de afaceri datorate globalizării și competiției acerbe;
3. nevoia de raționalizare în diferite zone ale organizației (de ex cheltuieli de transport reduse);
4. dorința membrilor organizațiilor de a lucra la domiciliu.

## II. DEFINIȚII

Există mai multe definiții ale organizației virtuale, printre care:

- „O organizație virtuală este o rețea temporară de instituții independente sau persoane specializate, care lucrează împreună într-un mod spontan utilizând tehnologia informației și comunicațiilor, pentru a obține un vârf competitiv. Ele se integrează pe verticală, își

unifică competențele și funcția ca o singură unitate organizațională.”

- „Un grup identificabil de oameni și organizații a căror utilizare a TIC este substanțial mai mare, reducând astfel necesitatea prezenței lor fizice pentru tranzacții de afaceri sau pentru a munci colaborativ cu scopul de a realiza obiective comune”
- Organizația virtuală reprezintă o nouă formă organizațională caracterizată printr-o colecție temporară sau permanentă de persoane, grupuri sau departamente (neaparținând unei aceleiași organizații) sau organizații întregi, dispersate geografic, care sunt dependente de comunicații electronice pentru a-și îndeplini scopul.
- „Organizația virtuală este o alianță dinamică între organizații care aduc competențe și resurse complementare și care sunt disponibile colectiv una către alta, cu obiectivul de a furniza un produs sau un serviciu către piață ca un singur colectiv.”

Aceste definiții punctează un număr de caracteristici ce sunt comune organizațiilor virtuale.

## III. CARACTERISTICI

Caracteristicile unei organizații virtuale sunt:

- unirea competențelor și resurselor
- dispersie geografică
- ștergerea granițelor
- schimbarea participanților
- egalitatea participanților
- natura temporară/dependența de oportunitate
- identitate
- încredere
- comunicații electronice

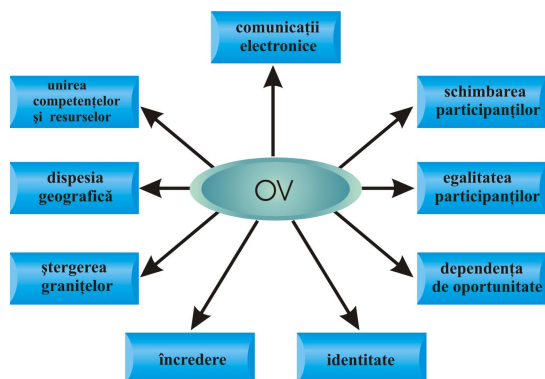


Fig. 1. Caracteristicile unei organizații virtuale

### A. Unirea competențelor și resurselor

O caracteristică importantă a unei organizații virtuale este unirea competențelor sau activităților de bază ale participanților.

Organizațiile virtuale au la bază o înaltă specializare și calificare a membrilor lor, respectiv partajarea competențelor forte ale fiecărui partener – capacități, tehnologii, know-how, aptitudini, etc.

Dificultățile pieții și cererile cu care se confruntă organizațiile individuale, nu mai pot fi rezolvate de către organizații solitare. Participanții la o organizație virtuală se completează reciproc, făcând posibilă furnizarea unui produs sau realizarea unui proiect colaborativ. Unul dintre marile avantaje ale organizației virtuale este că organizațiile participante pot lucra la proiecte mai mari într-un mod mai flexibil și mai rapid decât ar fi cazul pentru o singură organizație.

### B. Dispersia geografică

O organizație virtuală este o colecție de entități diverse funcțional și/sau cultural, raspândite în jurul globului, care sunt legate prin TIC. Organizația virtuală este o combinație de câteva organizații independente sau persoane, separate printr-o distanță geografică mare.

Organizațiile virtuale pot să aducă împreună membrii cu experți specializați, care pot fi răspândiți în jurul globului și în diferite fusuri orare.

Figura 2 arată o clasificare a dispersiei geografice.

Tehnologia permite companiilor să colaboreze independent de loc și timp, și poate da membrilor unei echipe virtuale sentimentul prezenței și conectivității chiar dacă ei sunt separați de mile.

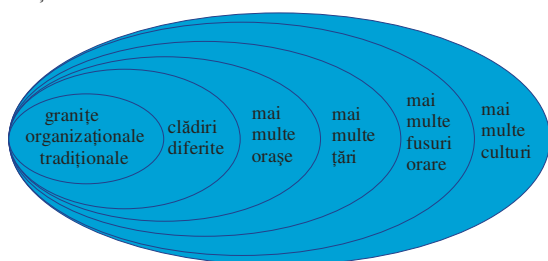


Fig. 2. O clasificare a dispersiei geografice

### C. Ștergerea granițelor

Deoarece comunicațiile între participanți au la bază TIC, locul de muncă nu mai are semnificație. Este posibil să comunicăm în câteva secunde pe o scară globală. Acest lucru cauzează o destrămare a caracteristicilor formelor de organizație tradițională.

Conceptul de organizație virtuală conține ideea de dispersare geografică, diversitate culturală și independență tehnologică. Rezultatul este o "companie fără pereți" care acționează ca o "rețea colaborativă de oameni" lucrând împreună, indiferent de locație sau de cui "aparțin" ei.

### D. Schimbarea participanților

O organizație virtuală este descrisă ca fiind o rețea dinamică datorită faptului că organizațiile sau persoanele pot intra și pot părăsi rețeaua în orice moment.

### E. Egalitatea participanților

Dependența crescută în organizațiile virtuale conduce la o egalitate mărită în relațiile între participanți.

Nu există ierarhii în structura unei organizații virtuale, deoarece toți partenerii sunt egali, nici unul nu încearcă să controleze pe celălalt. Colaborarea nu este reglată de reguli stricte și contracte ci mai degrabă prin partajarea informațiilor și cunoștințelor și prin încredere reciprocă. Pentru client, această organizație arată ca o companie normală.

În acest efort colaborativ, fiecare partener joacă rolul său, contribuie la îmbunătățirea produsului final și formează o legătură, indiferent de locație, în procesul funcțional al organizației virtuale. În acest mod, o cultură bazată pe dorința de a partaja abilități și informații înlocuiește vechea cultură bazată pe control. Să vrei să fii capabil să-ți asumi riscul este o cerință absolută.

### F. Dependența de oportunitate

Opiniile sunt împărțite în ceea ce privește faptul că natura temporară este o caracteristică specifică organizației virtuale.

Durata de viață a unei organizații virtuale este pe larg discutată de către specialiști. Majoritatea autorilor definesc organizația virtuală ca o rețea temporară de companii independente. Ei arată cum companiile se unesc pentru a exploata o oportunitate apărută pe piață și se despart de îndată ce obiectivul este îndeplinit (sau abandonat). Alți cercetători utilizează interpretarea organizației virtuale ca o organizație temporară care poate exista și pe termen lung. Van Aken introduce conceptul „Proiect” pentru organizația temporară și „Program” pentru organizația de durată

Organizațiile mici, limitate de mărime și capital, nu pot exploata singure avantajele unei oportunități de afaceri.

Unele organizații virtuale au o durată limitată, în timp ce altele (cum ar fi întreprinderile multinaționale) există ani de zile și se adaptează continuu la schimbări. Capacitatea de a se transforma rapid și de a se adapta la condițiile pieței dau flexibilitatea organizațiilor virtuale

O organizație virtuală poate fi dizolvată când proiectul s-a realizat, dar poate de asemenea să aibă o durată nedeterminată în cazul rămânerii funcționale a organizației cât timp există cererile clienților și/sau participanții consideră colaborarea lor ca fiind avantajoasă.

### G. O singură identitate

Organizația virtuală trebuie să aibă propria identitate. Dacă, pe lângă identitatea organizației, rămâne vizibilă identitatea partenerilor, organizația este considerată o “organizație virtuală soft”. O “organizație virtuală hard” arată ca o

organizație comună din exterior.

#### H. Organizație bazată pe încredere

Cum organizațiile virtuale sunt bazate pe împărțirea informațiilor și cunoștințelor, trebuie să existe o mare încredere între parteneri. În special datorită faptului că fiecare partener contribuie cu competențele sale de bază.

Virtualitatea necesită încredere pentru a funcționa. Numai tehnologia nu este suficientă.

Relațiile semistabile și partajarea riscului fac ca partenerii să devină dependenți, iar ca urmare a partajării informațiilor și cunoștințelor trebuie să existe o cantitate mare de încredere între toți partenerii.

#### I. Comunicații electronice

Comunicațiile sunt fundamentale pentru orice tip de organizație. Fără comunicații eliminarea granițelor între entitățile virtuale nu ar fi posibilă. Comunicațiile electronice permit părților să fie conectate indiferent de distanță, timp, cultură, departamente și organizații, creând astfel alternative "anyone/anytime/anyplace" la formele tradiționale organizaționale "same-time, same-place, functionally-centered, in-house".

Esența organizației virtuale este spargerea unității de timp și loc. Colaborările mereu în schimbare și dispersate geografic sunt bazate pe aplicații ale TIC. Aceasta este o condiție esențială pentru funcționarea corectă a organizațiilor virtuale și este pe larg recunoscută ca fiind o condiție „sine qua non”.

TIC a jucat un rol central în dezvoltarea conceptului de organizație virtuală și continuă să joace acest rol. Comparativ cu întâlnirile față în față care sunt aplicate în organizația tradițională, activitățile de cooperare în organizația virtuală sunt realizate în primul rând pe baza platformei TIC prin schimbul de date și fișiere utilizând rețelele. În organizația virtuală, fluxul de informații uzuale devine principalul conținut al muncii, înlocuind schimbul de produse reale sau obiecte între cooperatori, similar organizației tradiționale.

Tehnologiile informatice sunt liantul în organizația virtuală. TIC face posibilă apropierea geografică și socială dintre partenerii unei tranzacții.

Membrii unei organizații virtuale lucrează în birouri la distanță. Se poate ca ei să nu se întâlnească niciodată față în față, deși prin e-mail, apeluri telefonice etc, ei se pot cunoaște

foarte bine și își pot cunoaște capacitățile.

Nu este nevoie să se ofere birouri mai mari pentru o echipă mai mare și nu sunt necesare călătoriile pentru coordonarea întâlnirilor. Tehnologiile curente oferă o mulțime de posibilități pentru comunicații față-în-față într-o organizație virtuală.

Dintre tehnologiile informatice care stau la baza formării și managementului unei organizații virtuale se remarcă:

- Internet
- comunicații multimedia
- Electronic Data Interchange
- groupware
- agenți software inteligenți

#### IV. CONCLUZII

Organizația virtuală este una dintre cele mai importante forme de organizare ale secolului 21, prezentând o serie de avantaje, printre care:

- posibilitatea pentru membrii organizației să lucreze la domiciliu
- partajarea informației între membrii dispersați ai organizației
- prezența globală (24 hour organization)
- eliminarea lipsei experților
- cheltuieli reduse în organizație

#### REFERENCES

- [1] J. Hughes, J. O'Brien, D. Randall, M. Rouncefield, P. Tolmie, "Virtual organisations, organisational knowledge and the customer: how 'virtual organisations' deal with 'real' customers"
- [2] Z. Nedelko, V. Potočan, "The Role of Information and Communication Technology in Virtual Organizations"
- [3] H.P.M. Jägers, W. Hansen, G.C.A. Steenbakkens, "Characteristics of virtual organizations"
- [4] K.Jacobsen, "A study of Virtual Organizations", 2004
- [5] G. DeSanctis, P. Monge, "Communication Processes for Virtual Organization", JCMC 3(4), 1998
- [6] B. Hedberg, G. Dahlgren, J. Hansson, N-G. Olve, "Virtual Organizations and Beyond: Discover Imaginary Systems", 1997, NY: Wiley.
- [7] G. Vernous, "Revisiting the concept of Virtual Organization: new organizational forms or new organizational process?", 2000
- [8] B. Travica, "The Design of the Virtual Organization : A Research Model", 1997