



دانشگاه سям نور

دانشکده فنی و مهندسی

گروه علمی مهندسی فن آوری اطلاعات و ارتباطات

ارائه‌ی یک چارچوب کاری برای معماری سازمانی چابک

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

رشته مهندسی کامپیوتر (نرم افزار)

مؤلف:

بابک درویش روحانی

استاد راهنما:

دکتر حسین شیرازی

بهار ۱۳۸۷

۹۳۹۹۳

مجلس اطلاعات و ارتباطات
شیراز

۱۳۸۷ / ۲ / ۵

۱۳۸۷ / ۴ / ۵

دانشکده فنی و مهندسی

گروه علمی مهندسی فن آوری اطلاعات و ارتباطات

ارائه‌ی یک چارچوب کاری برای معماری سازمانی چابک

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

رشته مهندسی کامپیوتر (نرم افزار)

مولف

بابک درویش روحانی

استاد راهنما

دکتر حسین شیرازی

استاد مشاور

دکتر احمد فراهی

بهار ۱۳۸۷



جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

تاریخ: ...
شماره: ...
پیوست: ...

دانشگاه پیام نور
دانشگاه جامع پیام نور استان تهران

((تصویب نامه))

باین نامه تحت عنوان :

" **ارائه یک چارچوب کاری برای معماری سازمانی چابک** "

تاریخ دفاع : ۸۷/۳/۷ ساعت : ۱۵-۱۴ نمره : ۱/۱ درجه :

اعضای هیات داوران :

مرتبه علمی

هیات داوران

نام و نام خانوادگی

استاد راهنما	۱- جناب آقای دکتر حسین شیرازی
استاد مشاور	۲- جناب آقای دکتر احمد فدایی
استاد داور داخلی	۳- جناب آقای دکتر رضا عمکری
استاد داور خارجی	۴- جناب آقای دکتر سعید پارسا

تهران-خیابان انقلاب
خیابان استاد نجات اللهی
نشر خیابان سینا
پستال: ۲۳۳
تلفن: ۸۸۸۰۱۰۹۰
فکس: ۸۸۹۰۳۱۵۸
پست الکترونیکی:
info@tehran.pnu.ac.ir
نشانی الکترونیکی:
http://www.Tehran.pnu.ac.ir

سپاسگزاری

در اینجا بر خود لازم می‌دارم تا از جناب آقای دکتر حسین شیرازی - استاد راهنمای عزیزم - که مرا با موضوع معماری سازمانی آشنا کرد و در انجام این تحقیق یاری نمود، کمال سپاسگزاری را ابراز دارم.

از جناب آقای دکتر احمد فراهی - استاد مشاور عزیزم - که با هدایت‌های خود مسیر و راهکار مناسب را برای به اتمام رساندن این پایان نامه نشان داد، سپاسگزارم.

تقدیم به :

به کلیه اعضای خانواده‌ی عزیزم که در راستای تحقق آرزویم کمال همکاری، همفکری و هم دلی را انجام دادند.

ارائه‌ی یک چارچوب برای معماری سازمانی چابک

babakdr@pnu.ac.ir

چکیده:

فواید معماری سازمانی سبب شده است که کلیه سازمان‌ها نیازمند آن باشند. البته شایان ذکر است اجرای این طرح تنها مستلزم آن است که کلیه سهام‌داران رضایت رسمی خود را از اجرای این طرح در سازمان مذکور اعلام کرده باشند.

متدهای چابک با استفاده از مستندات کم و مفید، ساختاری بازگشتی و تمرکز بر همکاری تمامی افراد پروژه می‌توانند در معماری سازمانی مورد استفاده قرار گیرند. با بکارگیری آنها و متناسب با نیازهای سازمان می‌توان یک چارچوب کاری را طرح ریزی کرد که در آن ضمن افزایش درصد موفقیت در اجرای پروژه، برگشت هر چه سریعتر سرمایه به سهام‌داران تضمین می‌شود.

در این چارچوب کاری ما از نوآوری‌ها و خلاقیت‌هایی بهره می‌بریم که سبب هر چه بهتر شدن کار می‌شود. در ضمن بواسطه تکرارهای مکرر در حین اجرای پروژه کارها اصلاح می‌شوند. این چارچوب کاری مخاطرات پروژه را کاهش می‌دهد. در این چارچوب کاری همکاری همزمان متخصصان معماری سازمانی و تیم‌های کاری تضمین قابل اطمینان در جهت موفق شدن حتمی در پروژه می‌باشد. علاوه بر برگزاری جلسات متعدد در بین سهام‌داران و ارائه نمونه‌های اولیه کارها در آن و در نهایت تایید شدن آنها توسط کلیه سهام‌داران سبب می‌گردد تا کار ما بصورت رسمی و قابل اطمینانی جلو رود و کلیه نقطه نظرات سهام‌داران در معماری لحاظ گردد و نیازهای آنها از این طریق تامین شود. از دیگر نکات قابل توجه این چارچوب آن است که در حین اجرای طرح، جلسات آموزشی برقرار می‌شود و در طی آن به افراد درگیر در پروژه آموزش‌های لازم داده شده و در کنار آن از نقطه نظرات آنها نیز بهره برده می‌شود تا در صورت لزوم از آنها در ادامه روند کار استفاده گردد. از دیگر مزایای این طرح استفاده از یک مخزن جهت نگهداری اطلاعات، بررسی، تطبیق مدل‌ها و بکارگیری متدولوژی چابک در تمام مراحل چارچوب می‌باشد. در نهایت باید گفت که این چارچوب کاری بهتر، سریعتر و ارزانتر از روش کلاسیک است.

در این پایان نامه یک چارچوب کاری برای معماری سازمانی چابک ارائه شده است تا به آن قابلیت اجرایی دهد و دارای تمامی ویژگیهای فوق می‌باشد. جهت اثبات آن از نظرسنجی استفاده شده است. در نظرسنجی از معلومات افراد آگاه و صاحب دانش در زمینه معماری سازمانی و از تمامی اقشار درگیر در کار معماری سازمانی استفاده شده است.

کلمات کلیدی: معماری سازمانی - معماری سازمانی چابک - چارچوب کاری - متدهای چابک

صفحه	عنوان
۱	فصل اول - معرفی موضوع
۲	۱-۱ مقدمه
۴	۲-۱ طرح مسئله
۴	۳-۱ اهداف تحقیق
۵	۴-۱ محدوده تحقیق
۵	۵-۱ کارهای دانشجویی انجام شده در زمینه معماری سازمانی
۶	۶-۱ تحقیقات مرتبط
۶	۷-۱ ساختار پایان نامه
۹	فصل دوم - معماری سازمانی
۱۰	۱-۲ تعریف معماری
۱۱	۲-۲ انواع معماری
۱۱	۱-۲-۲ معماری سیستم
۱۱	۲-۲-۲ معماری نرم افزار
۱۱	۳-۲-۲ معماری سازمان
۱۲	۴-۲-۲ معماری مرجع
۱۳	۳-۲ سازمان
۱۳	۱-۳-۲ تفاوت نقش و پست سازمانی
۱۳	۴-۲ معماری سازمانی
۱۴	۱-۴-۲ دلایل نیاز به معماری سازمانی
۱۴	۲-۴-۲ فواید معماری سازمانی

۱۵	۳-۴-۲ چارچوب کاری معماری سازمانی
۱۵	۱-۳-۴-۲ مقایسه چارچوب های مهم
۱۶	۲-۳-۴-۲ مخزن معماری
۱۷	۴-۴-۲ محصولات معماری سازمانی
۱۷	۵-۲ نقطه نظرات و دیدگاه ها در توسعه معماری سازمانی
۲۲	۶-۲ تحلیل سهام داران و مجموعه نقطه نظرات
۲۲	۱-۶-۲ شناسایی سهام داران سازمان
۲۳	۲-۶-۲ مجموعه برتری های سهام داران سازمانی
۲۴	۳-۶-۲ درک سهام داران کلیدی سازمان
۲۵	۴-۶-۲ درجه بندی نقطه نظرات سهام داران سازمان توسعه یافته
۲۶	۷-۲ خلاصه فصل
۲۷	فصل سوم آشنایی با چابکی و چابکی طرح
۲۸	۱-۳ مروری بر تولید نرم افزار
۲۹	۲-۳ متدولوژی های تولید چابک
۳۶	۳-۳ مدیریت مخاطره چابک
۳۸	۴-۳ شیوه های متداول در بین متد های چابک
۳۹	۵-۳ اصول اساسی چابکی طرح
۴۱	۶-۳ مدیریت پروژه چابک
۴۴	۱-۶-۳ گسترش مدیریت پروژه چابک
۴۵	۲-۶-۳ خصوصیات توسعه های پروژه
۴۸	۷-۳ تخصص های مدل فرآیندی کسب و کار و معماری سرویس گرا
۴۹	۱-۷-۳ مدل فرآیندی کسب و کار

۴۹	۲-۷-۳ معماری سرویس گرا
۵۱	۸-۳ سایر ابعاد فنی تولید چابک
۵۲	۹-۳ کیفیت چابک
۵۶	۱۰-۳ چهارگروه از نیازها و احتیاجات
۵۷	۱-۱۰-۳ چهار سطح از زرفای تکراری
۵۹	۲-۱۰-۳ شش فایده کیفی حاصله
۵۹	۱۱-۳ چابکی محرکی برای پیشرفت
۶۰	۱۲-۳ خلاصه فصل
۶۱	فصل چهارم - معماری سازمانی چابک
۶۳	۱-۴ معماری نرم افزار
۶۵	۱-۱-۴ اجزاء معماری نرم افزار
۷۲	۲-۴ برنامه معماری سازمانی
۷۳	۳-۴ نمای برنامه معماری سازمانی
۷۳	۱-۳-۴ فاکتورهای شاخص موفقیت برای معماری سازمانی
۷۵	۴-۴ معماری سازمانی چابک
۷۶	۱-۴-۴ متد داده های چابک
۷۸	۲-۴-۴ مشکلات نظریه های رایج
۷۸	۳-۴-۴ نظریه چابک
۸۳	۵-۴ معرفی یک نظریه چابک به معماری سازمانی
۸۴	۱-۵-۴ تولیدات کارهای سازمانی
۸۴	۲-۵-۴ نیازهای کاری برای یک روش معماری سازمانی
۸۵	۳-۵-۴ نیازهای معماری برای یک روش معماری سازمانی

۸۶	۶-۴ نقش های متد داده های چابک
۸۷	۱-۶-۴ مدیران پایگاههای اطلاعاتی چابک
۸۸	۲-۶-۴ تولید کنندگان کاربردی
۹۰	۳-۶-۴ مدیران سازمانی
۹۱	۴-۶-۴ معماران سازمانی
۹۲	۷-۴ اصول بیانیه‌ی چابک
۹۳	۱-۷-۴ تطبیق چابکی با مدیریت پروژه اظهارنامه مستقل
۹۴	۸-۴ مشخصات کنترل شیوه چابک
۹۵	۱-۸-۴ محتوای معماری سازمانی در داخل خود سازمان
۹۶	۲-۸-۴ استانداردها روی راه حل فرآیند معماری سازمانی چابک تاثیر می‌گذارد
۱۰۰	۹-۴ تعریف معماری سازمانی چابک بواسطه‌ی اصلاح TOGAF
۱۰۱	۱۰-۴ چابک کردن چارچوب کاری زکمن
۱۰۳	۱۱-۴ خلاصه فصل
۱۰۴	فصل پنجم - چارچوب کاری پیشنهادی
۱۰۵	۱-۵ چارچوب کاری چابک پیشنهادی
۱۰۶	۱-۱-۵ مدل های چارچوب
۱۰۸	۲-۱-۵ تعامل های موجود بین مدل ها
۱۰۹	۲-۵ چارچوب کاری زکمن
۱۱۱	۱-۲-۵ مشخصات چارچوب کاری زکمن
۱۱۲	۲-۲-۵ مزایای چارچوب کاری زکمن
۱۱۲	۳-۲-۵ چالش های چارچوب کاری زکمن
۱۱۲	۳-۵ ویژگی‌های چارچوب کاری چابک

۱۱۳	۴-۵ خلاصه فصل
۱۱۴	فصل ششم - ارزیابی طرح
۱۱۵	۱-۶ ارزیابی چارچوب کاری چابک
۱۱۷	۱-۱-۶ ارزیابی درونی
۱۲۳	۲-۱-۶ ارزیابی بیرونی
۱۲۴	۲-۶ نتیجه نظر سنجی
۱۲۵	۳-۶ نقص های کار
۱۲۶	۴-۶ نقطه نظرات نویسنده
۱۲۶	۵-۶ خلاصه فصل
۱۲۷	فصل هفتم نتیجه گیری و کارهای آینده
۱۲۹	۱-۷ مروری بر نتایج فصل های مطرح شده
۱۳۰	۲-۷ نتایج معماری سازمانی چابک
۱۳۱	۳-۷ نتایج حاصل از چارچوب کاری چابک
۱۳۲	۴-۷ کارهای قابل انجام آینده
۱۳۳	۵-۷ دستاوردهای تحقیق
۱۳۴	منابع و مراجع
۱۴۰	پیوست الف - پرسش نامه

فهرست جدول ها

صفحه	عنوان
۱۶	جدول ۱-۲ مقایسه چارچوب های کاری
۲۳	جدول ۲-۲ صاحبان سهام یک سازمان
۵۶	جدول ۱-۳ چهار گروه از نیازها و احتیاجات چارچوب کاری چابک
۶۶	جدول ۱-۴ مقایسه معماری سازمانی با مهندسی نرم افزار
۱۰۲	جدول ۲-۴ مشخصات چابک کردن چارچوب کاری زکمن
۱۱۸	جدول ۱-۶ نمرات ارزش دهی پاسخ به سوالات
۱۱۸	جدول ۲-۶ نتیجه ارزیابی مدل ها
۱۲۰	جدول ۳-۶ نتیجه ارزیابی تعامل ها
۱۲۲	جدول ۴-۶ نتیجه ارزیابی کارآیی داخلی
۱۲۳	جدول شماره ۵-۶ نتیجه ارزیابی بیرونی

فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۸	شکل ۱-۱ ساختار پایان نامه
۱۲	شکل ۱-۲ لایه های معماری سازمانی
۱۹	شکل ۲-۲ استاندارد IEEE 1471-2000
۲۰	شکل ۳-۲ استاندارد IEEE 1471-2000 ویرایش مبتنی بر معماری سازمانی
۲۲	شکل ۴-۲ استاندارد IEEE 1471-2000 ویرایش مبتنی بر معماری سازمانی - مجموعه ای از نقطه نظرات
۲۳	شکل ۵-۲ نمودار قدرت / منفعت یا برتری های سهام داران
۲۵	شکل ۶-۲ مثالی از نمودار قدرت / منفعت که با سهام داران مشخص شده است
۲۵	شکل ۷-۲ مثالی از مجموعه نقطه نظرات با سهام داران مشخص شده
۳۳	شکل ۱-۳ خلاصه ای از اصول چابکی
۳۹	شکل ۲-۳ اصول اساسی چابکی طرح
۴۱	شکل ۳-۳ موارد مدیریت پروژه چابک
۴۴	شکل ۴-۳ گسترش مدیریت پروژه چابک
۴۸	شکل ۵-۳ تخصص های مدل فرآیندی کسب و کار و معماری سرویس گرا
۵۷	شکل ۶-۳ چهار سطح تکراری چابک
۶۵	شکل ۱-۴ اجزاء معماری نرم افزار
۸۱	شکل ۲-۴ توسعه مبتنی بر مدل چابک در سطح سازمان
۸۵	شکل ۳-۴ نیاز های معماری و سازمانی - معماری سازمانی
۹۲	شکل ۴-۴ ارتباط و تعامل بین نقش های معماری سازمانی چابک
۹۶	شکل ۵-۴ محتوای معماری سازمانی در داخل خود سازمان
۹۷	شکل ۶-۴ تاثیرات روی معماری سازمانی چابک

۱۰۶	شکل ۵-۱ چارچوب کاری چابک
۱۱۶	شکل ۶-۱ نمودار میزان تحصیلات و دانش پرسش شوندگان
۱۱۶	شکل ۶-۲ میزان آگاهی افراد پرسش شونده از معماری سازمانی
۱۱۹	شکل ۶-۳ نمودار میله ای ارزیابی مدل ها
۱۱۹	شکل ۶-۴ نمودار چندبر ارزیابی مدل ها
۱۲۱	شکل ۶-۵ نمودار میله ای ارزیابی تعامل ها
۱۲۱	شکل ۶-۶ نمودار چند بر ارزیابی تعامل ها
۱۲۲	شکل ۶-۷ نمودار میله ای ارزیابی کارآیی داخلی
۱۲۳	شکل ۶-۸ نمودار چند بر ارزیابی کارآیی داخلی
۱۲۴	شکل ۶-۹ نمودار میله ای ارزیابی بیرونی
۱۲۴	شکل ۶-۱۰ نمودار چندبر ارزیابی بیرونی
۱۲۸	شکل ۷-۱ رویه‌ی پذیرش ارزیابی / تصمیم گیری

فصل اول

معرفی موضوع

امروزه با گسترش نفوذ سیستم های اطلاعاتی در سازمان ها نیازهای بیشتری به معماری سازمانی احساس می شود، در واقع معماری سازمانی را می توان نجات دهنده سازمان ها در مقابله با مشکلات بوجود آمده در تداخل سیستم های اطلاعاتی متفاوت موجود در یک سازمان دانست. معماران سازمانی و برنامه نویسان در هنگام پیاده سازی معماری سازمانی معمولاً با مشکلاتی مواجه می شوند که در بیشتر مواقع منجر به شکست پروژه می شود، بر همین اساس امروز صحبت از بکارگیری چابکی در معماری سازمانی است تا با این روش بتوان بر مشکلات بوجود آمده غلبه کرد و در زمان مناسب تری به راه حل دست پیدا کرد. در این تحقیق راهکاری - چارچوب کاری - برای پیاده سازی معماری سازمانی چابک ارائه می شود [۳]، [۸].

۱-۱ مقدمه

شروع بحث معماری سازمانی را می توان به آقای جان زکمن^۱ نسبت داد که در سال ۱۹۸۷ اولین چارچوب کاری معماری سازمانی را ارائه کرد، این چارچوب در سال ۱۹۹۲ توسط خود ایشان بصورت کامل تری تنظیم شد. معماری سازمانی را می توان روشی دانست که اصول معماری را در کلیه سیستم های یک سازمان از قبیل نرم افزار، شبکه، مخابرات، آموزش و سخت افزار پیاده سازی می کند و راهکار ارتباطی آنها را بیان می کند. یک چارچوب کاری معماری سازمانی نشان دهنده دیدگاه ها و جنبه های مختلف فکری می باشد که در غالب مدل نمایش داده می شود و در آن نحوه ارتباط بین اجزاء سازمان مشخص شده است. دیدگاه ها و جنبه مختلف کاری را می توان در غالب سطر و ستون در چارچوب کاری زکمن مشاهده کرد که عبارتند از [۵]:

سطر ها نمایانگر دیدگاه های متفاوتی است که سهامداران مختلف در سازمان نسبت به محصولات معماری دارند [۱۳].

• برنامه ریز

¹ John Zachman

- دارنده
- طراح
- سازنده
- همکار
- کار

ستون ها که توصیفات متفاوتی از یک محصول مشابه از جنبه‌های مختلف، موجب می‌شوند [۱۳].

- داده ها
- کارکرد
- شبکه
- افراد
- زمان
- انگیزه

الف (مشخصات چارچوب کاری زکمن [۵]

- ستون ها دارای ترتیب نیستند.
- هر ستون ، یک مدل پایه ای ساده دارد.
- مدل پایه ای هر ستون باید یکتا باشد.
- هر سطر نمایانگر یک دیدگاه مجزا و یکتاست.
- هر سلول یکتاست.
- ترکیب یا اجتماع همه مدل های سلولی در یک سطر ، منجر به مدل کاملی از دیدگاه همان سطر می‌شود.
- منطق چارچوب ، بازگشتی است.

ب (مزایای چارچوب کاری زکمن [۵]

- وجوه کاملتر معماری
- استفاده از دیدگاه های خوش تعریف و معتبر
- نرمال بودن سلول ها

ج (چالش های چارچوب کاری زکمن [۵]

- عدم وجود یک متدلوژی که همه وجوه چارچوب کاری را پوشش دهد.
- نبودن یک مخزن خودکار با قابلیت اعمال قواعد حاکم بر چارچوب
- عدم پذیرش همگانی بر سر استفاده از یک زبان واحد برای مدل سازی همه سلول ها

۱-۲ طرح مسئله

متدولوژی‌های تولید چابک در مستند سازی آسان، سازگار با تغییر و مشتری محور هستند و با توجه به مشکلات سازمان‌ها در بکارگیری معماری سازمانی، به نظر می‌رسد با ترکیب متدولوژی‌های چابک در معماری سازمانی می‌توان بر مشکلات آنها غلبه کرد و روش‌های ساده تری را پیش روی سازمان‌ها قرار داد تا آنها را مجاب به استفاده از معماری سازمانی کرد. معماری سازمانی چابک به واسطه اصول و اهدافش سبب می‌شود که سازمان بهتر، سریعتر و ارزان تر بسوی اهداف خود حرکت کند و رضایت تمامی مدیران سازمانی، مدیران اجرایی و سایر سهام‌داران پروژه را جلب کند.

جهت استفاده از معماری سازمانی چابک با توجه به خصوصیات آن و همچنین فعالیت‌های لازم برای اجرای آن، نیازمند یک چارچوب کاری هستیم که هم پوشش دهنده چابکی در سازمان باشد و هم به نوعی تمامی نگرش‌ها و طرح‌های لازم را در سازمان شامل شود. این چارچوب همچنین باید کامل‌تر از سایر چارچوب‌های کاری باشد تا سبب افزایش بهره‌وری سازمانی گردد و در واقع سازمان را در جهت نیل به اهداف خود یعنی سه عامل بهتر، سریعتر و ارزان تر بودن یاری کند.

در این تحقیق یک چارچوب کاری برای معماری سازمانی چابک معرفی می‌شود که با پیاده‌سازی آن می‌توان روش مناسبی را برای معماری سازمانی بوجود آورد. چارچوب ارائه شده دارای خصوصیتی است که هر کدام از آنها به تنهایی می‌تواند سبب برتری آن نسبت به سایر چارچوب‌های کاری کلاسیک گردد، این ویژگی‌ها عبارتند از:

- استفاده از هوش تجمعی .
- استفاده از مخزن جهت نظارت و تطبیق
- پایین نگاه داشتن میزان مخاطرات پروژه
- استفاده از مدل‌های رسمی
- بهره‌گیری از تمامی نظرات سهام‌داران
- پویایی کامل مدل‌ها
- استفاده از یک متدولوژی در تمامی مراحل چارچوب
- اطمینان از موفقیت پروژه بواسطه همکاری همزمان متخصصان فن‌آوری اطلاعات و تیم‌های کاری پروژه

۱-۳ اهداف تحقیق

اهداف اصلی این تحقیق که به ترتیب در بین فصل‌های مختلف به آنها پرداخته می‌شود عبارتند از:

- معرفی معماری سازمانی چابک؛ معماری سازمانی چابک، نوعی از معماری سازمانی است که در سال‌های اخیر به آن پرداخته شده و به سبب جدید بودن آن در موارد بسیار محدودی مورد استفاده قرار گرفته است. این معماری

بواسطه سبک خاص خود یعنی چابکی سبب می شود تا پویایی خاصی در معماری سازمانی ایجاد شود و اطمینان از به سرانجام رسیدن کار قوت بگیرد. برای این منظور ابتدا متدولوژی چابک و شیوه‌ها و اصول آن معرفی می‌شود.

- ارائه‌ی چارچوب کاری برای معماری سازمانی چابک: در واقع با توجه به اینکه معماری سازمانی نیازمند این است که با استفاده از یک الگو (چارچوب کاری) حرکت کند بنابراین برای استفاده از معماری سازمانی چابک نیازمند یک چارچوب خاص هستیم تا به پیاده سازی آن کمک کند.

۴-۱ محدوده تحقیق

این تحقیق پیرامون موضوعات معماری سازمانی، متدهای چابک، معماری سازمانی چابک و ارائه چارچوبی در جهت کاربردی کردن معماری سازمانی چابک انجام گرفته است. از نظر وسعت و میزان نفوذ کارها ضمن مشخص کردن دیدگاه‌ها و نقطه نظرات مرتبط و مفید از آنها در جهت ارزیابی طرح استفاده شده است. مدیران سازمانی، مدیران اطلاعاتی، مدیران پروژه‌ها، معماران سازمانی، برنامه نویسان و برنامه ریزان افرادی هستند که در این کار سهیم می‌شوند.

به بیان دیگر مواردی که در این تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرند در واقع از اصول چابکی و معماری سازمانی چابک نشأت گرفته شده‌اند و بر پایه آنها بوجود آمده‌اند.

۵-۱ کارهای دانشجویی انجام شده در زمینه معماری سازمانی

در این قسمت شرح مختصری از کارهای صورت گرفته در زمینه‌های مرتبط با معماری سازمانی و در دانشگاه‌های کشور ارائه می‌گردد:

آغاز این کار با پایان نامه آقای علی فتح الهی که در خرداد ماه ۱۳۸۳ به پایان رسید شروع شد. این کار را می‌توان شروع خوبی برای مبحث داغ معماری سازمانی دانست. ایشان زبان UML^۱ را برای پوشش چارچوب کاری زکمن مورد بررسی قرار دادند. اگر چه نمونه این کار قبلاً نیز انجام گرفته بود [۵] ولی روشی که ایشان انجام داده بودند به نوعی جدید و شیوا تر از کارهای قبلی بود. برای انجام این کار ایشان از ضعف مدل‌های ناهمگن خانه‌های زکمن استفاده کردند [۱۲]، [۱۳] و به وسیله UML مدل‌های همگنی را برای هر سطح پیشنهاد داده‌اند. روند رو به رشد کارهای صورت گرفته در معماری سازمانی سبب

¹ Unified Modeling Language

شد تا تعداد زیادی از دانشجویان کارشناسی ارشد موضوع پایان نامه‌ی خود را در ارتباط با معماری سازمانی انتخاب کنند. مهم‌ترین این کارها در سایت ایرانی (www.enterprise-architecture.ir) معماری سازمانی ثبت شده است [۶۸].

با توجه به مطالب گفته شده می‌توان تحقیق انجام شده را امری ضروری دانست زیرا خلاء موجود در معماری سازمانی را پوشش می‌دهد. امید است بتوان با کارهای صورت گرفته در این تحقیق زمینه‌ی جدیدی را برای پیاده سازی معماری سازمانی ایجاد نمود.

۱-۶ تحقیقات مرتبط

بحث معماری سازمانی چابک از سال ۲۰۰۶ میلادی به میان آمد و در واقع شروع کار آن به حساب می‌آید. در طی سال‌های ۲۰۰۶ و ۲۰۰۷ راهکارهای گوناگونی برای استفاده از چابکی در معماری سازمانی بیان شد که هر کدام به نوعی ترکیبی از یک چارچوب مثل TOGAF^۱ با متد ها و روش های چابک می‌باشد [۱۸]. اما در زمینه چارچوب کاری خاص معماری سازمانی چابک کارهای زیادی به واسطه جدید بودن آن صورت نگرفته است. کارهای اولیه آن توسط آقای Jean-Pierre Vickoff^۲ [۲۶] صورت گرفته و ایشان از آن برای استفاده در یک پروژه کاری استفاده نموده است. نوآوری و تازگی این تحقیق به علت کامل بودن آن در پوشش تمامی دیدگاه‌ها و ویژگی‌های چابکی در معماری سازمانی و همچنین رسمی سازی تمامی مراحل می‌باشد. شایان ذکر است که به هنگام آغاز کردن این تحقیق هیچ گونه چارچوب کاری خاصی که مرتبط با معماری سازمانی چابک باشد در هیچ پایگاه اطلاعاتی به ثبت نرسیده است.

۱-۷ ساختار پایان نامه

در فصل بعد به بیان مقدمات و ادبیات تحقیق می‌پردازد و تعاریفی از معماری، انواع معماری ها، معماری سازمانی، سازمان، نقش ها، مزایای استفاده از معماری سازمانی، چارچوب های کاری را بیان می‌کند. در واقع این فصل مقدمات اولیه کار را برای بیان مسئله و راه حل های ارائه شده آماده می‌کند.

¹ The Open Group Architecture Framework

^۲ مدیر شرکت Teamlog