



دانشکده : مدیریت و اقتصاد

پایان نامه کارشناسی ارشد

رشته مدیریت فناوری اطلاعات گرایش مدیریت منابع اطلاعاتی

ارائه مدلی برای انتخاب چارچوب و سبک معماری سازمانی
بر مبنای ابعاد سازمان

مریم باریکانی

استاد راهنما:

علیرضا حسن زاده

خرداد ماه ۱۳۸۸

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

آیین نامه حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهشهای علمی دانشگاه تربیت مدرس

مقدمه: با عنایت به سیاست‌های پژوهشی و فناوری دانشگاه در راستای تحقق عدالت و کرامت انسانها که لازمه شکوفایی علمی و فنی است و رعایت حقوق مادی و معنوی دانشگاه و پژوهشگران، لازم است اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان و دیگر همکاران طرح، در مورد نتایج پژوهشهای علمی که تحت عناوین پایان‌نامه، رساله و طرحهای تحقیقاتی با هماهنگی دانشگاه انجام شده است، موارد زیر را رعایت نمایند:

ماده ۱- حق نشر و تکثیر پایان‌نامه/ رساله و درآمدهای حاصل از آنها متعلق به دانشگاه می باشد ولی حقوق معنوی پدید آورندگان محفوظ خواهد بود.

ماده ۲- انتشار مقاله یا مقالات مستخرج از پایان‌نامه/ رساله به صورت چاپ در نشریات علمی و یا ارائه در مجامع علمی باید به نام دانشگاه بوده و با تایید استاد راهنمای اصلی، یکی از اساتید راهنما، مشاور و یا دانشجوی مسئول مکاتبات مقاله باشد. ولی مسئولیت علمی مقاله مستخرج از پایان‌نامه و رساله به عهده اساتید راهنما و دانشجو می باشد.

تبصره: در مقالاتی که پس از دانش‌آموختگی بصورت ترکیبی از اطلاعات جدید و نتایج حاصل از پایان‌نامه/ رساله نیز منتشر می‌شود نیز باید نام دانشگاه درج شود.

ماده ۳- انتشار کتاب و یا نرم افزار و یا آثار ویژه حاصل از نتایج پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی کلیه واحدهای دانشگاه اعم از دانشکده ها، مراکز تحقیقاتی، پژوهشکده ها، پارک علم و فناوری و دیگر واحدها باید با مجوز کتبی صادره از معاونت پژوهشی دانشگاه و براساس آئین نامه های مصوب انجام شود.

ماده ۴- ثبت اختراع و تدوین دانش فنی و یا ارائه یافته ها در جشنواره‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی که حاصل نتایج مستخرج از پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با هماهنگی استاد راهنما یا مجری طرح از طریق معاونت پژوهشی دانشگاه انجام گیرد.

ماده ۵- این آیین‌نامه در ۵ ماده و یک تبصره در تاریخ ۸۷/۴/۱ در شورای پژوهشی و در تاریخ ۸۷/۴/۲۳ در هیأت رئیسه دانشگاه به تایید رسید و در جلسه مورخ ۸۷/۷/۱۵ شورای دانشگاه به تصویب رسیده و از تاریخ تصویب در شورای دانشگاه لازم‌الاجرا است.

آیین نامه چاپ پایان نامه (رساله) های دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان نامه (رساله) های تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس، مبین بخشی از فعالیتهای علمی - پژوهشی دانشگاه است بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می شوند:

ماده ۱: در صورت اقدام به چاپ پایان نامه (رساله) ی خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اطلاع دهد.

ماده ۲: در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه) عبارت ذیل را چاپ کند:

«کتاب حاضر، حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد/ رساله دکتری نگارنده در رشته
سال در دانشکده دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی سرکار خانم/جناب
آقای دکتر ، مشاوره سرکار خانم/جناب آقای دکتر ، و مشاوره سرکار
خانم/جناب آقای دکتر از آن دفاع شده است.»

ماده ۳: به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشگاه، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اهدا کند. دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.

ماده ۴: در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تأدیه کند.

ماده ۵: دانشجو تعهد و قبول می کند در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت، دانشگاه می تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند؛ به علاوه به دانشگاه حق می دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تامین نماید.

ماده ۶: اینجانب مریم باریکانی دانشجوی رشته مدیریت فناوری اطلاعات مقطع کارشناسی ارشد

تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می شوم.

نام و نام خانوادگی: مریم باریکانی

تاریخ و امضا:





دانشکده : مدیریت و اقتصاد

پایان نامه کارشناسی ارشد

رشته مدیریت فناوری اطلاعات گرایش مدیریت منابع اطلاعاتی

ارائه مدلی برای انتخاب چارچوب و سبک معماری سازمانی
بر مبنای ابعاد سازمان

مریم باریکانی

استاد راهنما:

علیرضا حسن زاده

استاد مشاور:

شعبان الهی

خرداد ماه ۱۳۸۸

چکیده

چارچوب ها و سبک های معماری رویکردهای متفاوتی دارند. هر یک دارای نقاط ضعف و قدرت می باشند و این موضوع می تواند از جهاتی مثبت و از جهاتی منفی باشد. نکته منفی این امر مشکلاتی است که در زمینه انتخاب سبک ها و چارچوب ها برای سازمان ها ایجاد می گردد. معماران سازمانی چگونه از بین سبک ها و چارچوب های مختلف معماری انتخاب می نمایند؟ پاسخ مناسبی برای این سوال وجود ندارد.

عوامل مختلفی در انتخاب سبک و چارچوب معماری موثر واقع می شوند. یکی از این عوامل ابعاد سازمانی است. در این پژوهش مدلی ارائه می شود که به معماران سازمانی در انتخاب سبک و چارچوب معماری بر اساس ابعاد سازمانی کمک می نماید.

سه فرضیه کلی در این تحقیق مطرح می شوند: ابعاد سازمانی در انتخاب چارچوب معماری موثر هستند، ابعاد سازمانی در انتخاب سبک معماری موثر هستند و مدل EASFS در انتخاب سبک و چارچوب معماری مناسب می تواند به معماران کمک نماید.

در این پژوهش، به منظور جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده شده و آزمون های آماری بونفرونی، اسپیرمن و t یک نمونه ای به منظور تحلیل نتایج مورد استفاده قرار گرفته است.

نتایج این پژوهش نشان می دهند که همه ابعاد سازمانی به یک اندازه در انتخاب سبک و چارچوب موثر واقع نمی شوند و در این میان بعد پیچیدگی تاثیر بیشتری را داراست.

کلید واژه: معماری سازمانی، چارچوب معماری، سبک معماری، ابعاد سازمانی

فهرست مطالب

فصل اول: مقدمه و کلیات طرح تحقیق

| | | |
|----|-----------------|-----|
| ۲ | مقدمه | ۱-۱ |
| ۲ | تعریف مساله | ۲-۱ |
| ۹ | هدف تحقیق | ۳-۱ |
| ۱۰ | سوالات تحقیق | ۴-۱ |
| ۱۰ | فرضیه های تحقیق | ۵-۱ |
| ۱۱ | روش تحقیق | ۶-۱ |
| ۱۱ | واژه های تحقیق | ۷-۱ |

فصل دوم: مبانی نظری موضوع

| | | |
|----|-----------------------------------|--------|
| ۱۳ | تعاریف | ۱-۲ |
| ۱۳ | جنبه های مختلف سازمان | ۱-۱-۲ |
| ۱۴ | لایه ها و دیدگاه های مختلف سازمان | ۲-۱-۲ |
| ۱۶ | تعریف معماری | ۳-۱-۲ |
| ۱۶ | تعریف معمار | ۴-۱-۲ |
| ۱۶ | تعریف معماری اطلاعات | ۵-۱-۲ |
| ۱۸ | تعریف معماری سازمانی | ۶-۱-۲ |
| ۱۸ | تعریف عناصر | ۷-۱-۲ |
| ۱۸ | تعریف سازمان | ۸-۱-۲ |
| ۲۰ | چارچوب | ۹-۱-۹ |
| ۲۰ | سبک معماری | ۱۰-۱-۲ |

| | | |
|---------|--|-------|
| ۲۱..... | ابعاد سازمانی | ۲-۲ |
| ۲۱..... | ابعاد ساختاری | ۱-۲-۲ |
| ۲۱..... | ابعاد محتوایی | ۲-۲-۲ |
| ۲۳..... | چارچوب های معماری سازمانی | ۳-۲ |
| ۲۴..... | مقایسه چارچوب های معماری | ۴-۲ |
| ۲۶..... | انتخاب چارچوب بر اساس ابعاد ساختاری سازمان | ۵-۲ |
| ۴۸..... | سبک های معماری | ۶-۲ |
| ۵۰..... | ساختار سبک | ۱-۶-۲ |
| ۵۱..... | نقش سبک در تدوین معماری | ۲-۶-۲ |
| ۵۱..... | طبقه بندی سبک های معماری | ۳-۶-۲ |

فصل سوم: روش شناسی پژوهش

| | | |
|---------|---|------|
| ۵۸..... | سوالات تحقیق | ۱-۳ |
| ۵۸..... | فرضیات تحقیق | ۲-۳ |
| ۵۸..... | متغیرها | ۳-۳ |
| ۵۹..... | مواد و روش انجام تحقیق | ۴-۳ |
| ۶۰..... | بررسی مدل های موجود در زمینه انتخاب چارچوب و سبک | ۵-۳ |
| ۶۲..... | جدول انتخاب چارچوب معماری سازمانی بر اساس ابعاد ساختاری | ۶-۳ |
| ۶۶..... | جدول انتخاب سبک معماری بر اساس ابعاد ساختاری سازمان | ۷-۳ |
| ۶۷..... | مدل اولیه | ۸-۳ |
| ۶۹..... | ابزار جمع آوری داده ها | ۹-۳ |
| ۷۲..... | سنجش پایایی | ۱۰-۳ |
| ۷۴..... | سنجش روایی ابزار | ۱۱-۳ |

۱۲-۳ شیوه تجزیه و تحلیل داده ها ۷۷

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها

۱-۴ آمار جمعیت شناختی پاسخگویان ۷۹

۲-۴ تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه ها ۷۹

۱-۲-۴ تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه اول ۷۹

۲-۲-۴ رتبه بندی چارچوب ها ۸۱

۳-۲-۴ تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه دوم ۸۵

۴-۲-۴ رتبه بندی سبک های معماری ۸۷

۴-۳ مدل نهایی انتخاب سبک ۹۳

۴-۴ مطالعه موردی ۹۵

۱-۴-۴ شرکت مدیریت پروژه های نیروگاهی ایران ۹۶

۲-۴-۴ شرکت سرم سازی رازی ۹۹

۳-۴-۴ شرکت توزیع نیروی برق استان چهار محال و بختیاری ۱۰۲

۴-۴-۴ وزارت صنایع و معادن ۱۰۵

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۱-۵ مقدمه ۱۱۲

۲-۵ خلاصه تحقیق ۱۱۳

۳-۵ نتایج تحقیق ۱۱۴

۴-۵ مقایسه یافته های پژوهش با پژوهش های مشابه ۱۱۴

۵-۵ محدودیت های تحقیق ۱۱۵

| | | |
|----------|-------------------------------------|-----|
| ۱۱۶..... | پیشنهادهای کاربردی | ۶-۵ |
| ۱۱۸..... | پیشنهادهای برای تحقیقات آینده | ۷-۵ |
| ۱۲۰..... | فهرست مراجع | ۶ |

فهرست جداول

| | |
|---------|---|
| ۲۶..... | جدول ۱-۲ عوامل موثر در انتخاب چارچوب معماری |
| ۲۹..... | جدول ۲-۲ محصولات چارچوب خزانه داری..... |
| ۳۲..... | جدول ۳-۲ محصولات سلول های مختلف چارچوب فدرال..... |
| ۳۳..... | جدول ۴-۲ محصولات چارچوب زکمن |
| ۵۵..... | جدول ۵-۲ ویژگی های کلیدی سبک های معماری |
| ۶۰..... | جدول ۱-۳ مدل session..... |
| ۶۴..... | جدول ۲-۳ جدول انتخاب چارچوب معماری |
| ۶۷..... | جدول ۳-۳ مدل اولیه انتخاب چارچوب معماری |
| ۶۷..... | جدول ۴-۳ مدل اولیه انتخاب سبک |
| ۷۰..... | جدول ۵-۳ ارتباط اجزای مدل و پرسشنامه |
| ۷۴..... | جدول ۶-۳ روایی محتوایی ابزار جمع آوری داده |
| ۸۰..... | جدول ۱-۴ میانگین و انحراف معیار پاسخ ها |
| ۸۰..... | جدول ۲-۴ نتایج آزمون t تک نمونه ای |
| ۸۲..... | جدول ۳-۴ تکمیل سطر اول مدل انتخاب چارچوب |
| ۸۳..... | جدول ۴-۴ تکمیل سطر دوم مدل انتخاب چارچوب |
| ۸۴..... | جدول ۵-۴ تکمیل سطر سوم مدل انتخاب چارچوب |

- جدول ۶-۴ تکمیل سطر چهارم مدل انتخاب چارچوب ۸۴
- جدول ۷-۴ تکمیل سطر پنجم مدل انتخاب چارچوب ۸۴
- جدول ۸-۴ تکمیل سطر ششم مدل انتخاب چارچوب ۸۵
- جدول ۹-۴ مدل نهایی انتخاب چارچوب بر اساس ابعاد سازمانی ۸۵
- جدول ۱۰-۴ میانگین و انحراف معیار داده های فرضیه دوم ۸۶
- جدول ۱۱-۴ آزمون t تک نمونه ای فرضیه دوم ۹۳
- جدول ۱۲-۴ مدل نهایی انتخاب سبک بر اساس ابعاد سازمانی (توپولوژی داده) ۹۴
- جدول ۱۳-۴ انتخاب سبک بر اساس ابعاد سازمان (توپولوژی کنترل) ۹۴
- جدول ۱۴-۴ انتخاب سبک بر اساس ابعاد سازمان (تداوم تولید داده) ۹۵
- جدول ۱۵-۴ ابعاد سازمانی (مورد مطالعاتی ۱) ۹۵
- جدول ۱۶-۴ بررسی چارچوب ها و سبک های منتخب ۹۷
- جدول ۱۷-۴ نتایج ارزیابی فرایند معماری سازمانی (مورد مطالعاتی ۱) ۹۸
- جدول ۱۸-۴ ابعاد سازمانی (مورد مطالعاتی ۲) ۹۹
- جدول ۱۹-۴ بررسی چارچوب ها و سبک های منتخب ۱۰۰
- جدول ۲۰-۴ نتایج ارزیابی فرایند معماری سازمانی (مورد مطالعاتی ۲) ۱۰۱
- جدول ۲۱-۴ ابعاد سازمانی (مورد مطالعاتی ۳) ۱۰۲
- جدول ۲۲-۴ بررسی چارچوب ها و سبک های منتخب ۱۰۴
- جدول ۲۳-۴ نتایج ارزیابی فرایند معماری سازمانی (مورد مطالعاتی ۳) ۱۰۴
- جدول ۲۴-۴ ابعاد سازمانی (مورد مطالعاتی ۴) ۱۰۵
- جدول ۲۵-۴ بررسی چارچوب ها و سبک های منتخب ۱۰۶
- جدول ۲۶-۴ نتایج ارزیابی فرایند معماری سازمانی (مورد مطالعاتی ۴) ۱۰۷
- جدول ۲۷-۴ نتیجه گیری از بررسی مطالعات موردی ۱۰۸

جدول ۵-۱ مدل انتخاب سبک و چارچوب معماری سازمانی بر مبنای ابعاد سازمان.....۱۱۷

فهرست اشکال

شکل ۱-۱ معماری سازمانی به عنوان نیروی هماهنگ کننده.....۲

شکل ۱-۲ جنبه های مختلف سازمان.....۱۳

شکل ۲-۲ لایه ها و دیدگاه های مختلف سازمان.....۱۵

شکل ۳-۰ تعامل ابعاد ساختاری و محتوایی سازمان.....۲۲

شکل ۴-۰ طبقه بندی سبک های معماری.....۵۲

شکل ۵-۰ شمای کلی سبک متمرکز روی داده.....۵۲

شکل ۶-۰ نمودار فعالیت سبک جریان داده.....۵۳

شکل ۷-۰ نمودار فعالیت سبک جریان داده.....۵۴

شکل ۸-۲ سبک ماشین مجازی.....۵۴

فصل اول: مقدمه و کلیات طرح تحقیق

۱-۱ مقدمه

معماری سازمانی توصیف کاملی از سازمان است، برنامه ای که به عنوان یک نیروی هماهنگ کننده بین جوانب مختلف کسب و کار مثل اهداف، دیدگاه ها، استراتژی ها ، اصول نظارت و فرماندهی، جوانبی از عملیات کسب و کار مثل اصطلاحات حرفه، ساختار سازمانی، فرایندها و داده ها، جنبه هایی از اتوماسیون مثل سیستم های اطلاعاتی و پایگاه های داده و زیرساخت های توانمندساز فنی مثل کامپیوترها، سیستم عامل ها و شبکه ها عمل می کند. تجربه سایر رشته های علوم و مهندسی ثابت کرده است که عواملی نظیر ابعاد، پیچیدگی، قابلیت گسترش و نیازمندی های خاص، مهمترین پارامترهای تصمیم گیری در رابطه با لزوم هر نوع معماری به حساب می آیند (Schekkerman,2003).



شکل ۱-۱ معماری سازمانی به عنوان نیروی هماهنگ کننده (Schekkerman,2003)

۲-۱ تعریف مساله

در طول چندین سال گذشته از زمانی که بحث مهندسی سیستم و نرم افزار پیشرفت کرد نیاز به وجود یک دیدگاه معماری گرایانه به سیستم ها برای همگان مورد توجه قرار گرفت. این نیاز هنگامی رشد پیدا کرد که پیچیدگی سیستم ها و تعامل آن ها با کسب و کار افزایش پیدا کرد و همسویی و اتحاد کسب و کار و فناوری اطلاعات کاهش یافت (Roger Andrew Macaulay,2004) (Sessions,2007).

معماری سازمانی تلاش طراحان ، تحلیلگران ، مدیران و سایر کاربران است که برای دستیابی به نتایج معینی به همکاری با یکدیگر می پردازند (Peter Bernus, 2003). یک فرایند معماری سازمانی، عناصر اصلی سازمان مثل سیستم های اطلاعاتی و روش هایی که از آن طریق ، این عناصر در کنار یکدیگر به صورت هماهنگ شده کار می کنند تا به هدف کسب و کار برسند را شناسایی می کند. عناصر اصلی یک سازمان شامل کارمندان، فرایندهای کسب و کار، تکنولوژی، فرهنگ و ... است. بنابراین زیرساخت های سازمانی، فرهنگی و فنی از فرایند معماری سازمانی پشتیبانی خواهند کرد (Kaisler & Armour , 2005). معماری که در سطح یک سازمان انجام می شود یک فرایند جامع و دربرگیرنده اصول ، روش ها و مدل هایی است که در طراحی ساختار سازمانی ، فرایندهای کسب و کار ، سیستم های اطلاعاتی و زیر ساخت ها استفاده می شود (Henk Jonkers , 2006).

مزایای به کارگیری یک معماری خوب و مناسب عبارت است از کاهش هزینه ، افزایش درآمد ، بهبود فرایندها و گسترش فرصت های کسب و کار (Roger Sessions,2006). در حقیقت هدف اولیه از توسعه معماری سازمان پشتیبانی از کسب و کار با ایجاد تکنولوژی بنیادین و ساختار فرایندی است (Pavel Balabko , 2006). با این وجود نمی توان ریسک های ناشی از به کار گیری یک معماری نامناسب را نادیده گرفت. معماری سازمانی می تواند منبع مفیدی برای به کارگیری تکنولوژی در جهت فرایندهای سازمانی باشد. با این وجود تعداد زیادی از سازمان ها هستند که در این راه هزینه های بسیاری متحمل می شوند اما از نتایج آن بهره مند نمی گردند (Roger Sessions,2006). برای دستیابی به مزیت های حاصل از فرایند معماری در یک سازمان توجه به عوامل اساسی موفقیت یک معماری ضروری است. این عوامل عبارتند از :

- حیطة کل نگر داشته باشد : رویکرد معماری باید همه جوانب یک سازمان را که با تکنولوژی کسب و کار مرتبط هستند در نظر بگیرد. این جوانب عبارتند از ساختار سازمان، فعالیت های

کسب و کار ، فرایندهای کسب و کار، جریان اطلاعات ، سیستم های اطلاعاتی ، زیرساختارها ، استانداردها و سیاست ها .

- مبتنی بر همکاری باشد : همه ذی نفعان و افراد درگیر در زنجیره ارزش باید در فرایند معماری همکاری داشته باشند.

- برانگیزاننده ارزش باشد : فرایند معماری سازمانی باید مکانیسمی ایجاد کند که به سازمان در تعریف مورد های کسب و کار که به ایجاد ارزش برای سازمان ختم می شوند کمک کند (Schekkerman,2003).

یک فرایند معماری سازمانی در سه حوزه می تواند با چالش جدی روبرو شود . این سه حوزه عبارتند از حوزه مدلسازی، حوزه مدیریت و حوزه حفظ و نگهداری معماری. در حوزه مدلسازی ، انتخاب یک چارچوب و سبک مناسب یکی از مشکل ترین و در عین حال اساسی ترین فعالیت ها از نظر معماران سیستم هاست و علت این امر این است که معماری سازمانی ماهیتی استراتژیک دارد و در صورتیکه مدل یا چارچوب خاصی به اشتباه در ابتدای کار انتخاب شود، تغییر آن در اواسط فرایند معماری بسیار دشوار خواهد بود (Kaisler & Armour , 2005).

در یک فرایند معماری سازمانی در دسترس بودن ابزار برای پشتیبانی از توسعه فرایند معماری یک عنصر (جزء) کلیدی است و چارچوب ها ابزارهای معماری سازمانی محسوب می شوند (Schekkerman , 2007) از دیدگاه معماری، چارچوب ابزاری است که به ما کمک می کند تا سازماندهی شده فکر کنیم . این ابزار برای معماری سازمانی عبارت است از یک ساختار منطقی برای دسته بندی و سازماندهی مدل های توصیفی یک سازمان که برای مدیریت سازمان و به همان اندازه برای توسعه سامانه های سازمان دارای اهمیت هستند (Inom , 1997). سازمان های زیادی می توانند از چارچوب های مشابه استفاده نمایند ، در حالیکه معماری سازمانی خاص خود را دارند (مهرشید جوانبخت ، ۱۳۸۵).

تعداد زیادی از چارچوب های معماری سازمانی در طول ۲۰ سال گذشته شکل گرفته و مورد استفاده واقع شده اند. این چارچوب ها در رویکردها و اهداف ، حیطة ، اصول و دستورالعمل ها با یکدیگر تفاوت های قابل ملاحظه ای دارند و این امر خود دربردارنده نکات مثبت و منفی است. اثر منفی آن این است که مشکل سازمان ها برای انتخاب یک چارچوب بیشتر است Roger Sessions,2007). تفاوت هایی که بین چارچوب های مختلف وجود دارد موجب می شود معماران به هنگام انتخاب چارچوب با یک سوال اساسی روبرو شوند: کدام چارچوب مناسب تر است ؟ (Schekkerman,2003) هریک از چارچوب های معماری سازمان مناسب یک سازمان خاص هستند. به عنوان مثال چارچوب معماری DoDAF بیشتر مناسب سازمان های نظامی است. چارچوب فدرال یکی دیگر از چارچوب هاست. این چارچوب تنها سه جنبه از شش جنبه مطرح شده در حوزه سیستم های اطلاعاتی یعنی اطلاعات ، مکان ها و فرایندها را در برمی گیرد. چارچوب دیگر چارچوب زکمن است که به نوعی جدول مندلیف چارچوب های سازمانی محسوب می شود . مهمترین تفاوت هایی که این چارچوب ها دارند در جامعیت ، قابلیت سفارشی شدن ، کیفیت و در دسترس بودن مستندات فنی ، وجود تجربیات موفق ، تناسب با محیط و فرایندهای سازمانی ، وجود تخصص و دانش فنی ، سادگی مفاهیم و آموزش ، پشتیبانی فنی و پشتیبانی از طرف ابزارهاست (Sousa,2005).

بنابراین می توان گفت معماری سازمانی برنامه ای است که توسط یک چارچوب و خط مشی ای که قادر به هماهنگ کردن بسیاری از جنبه های تشکیل دهنده ماهیت اساسی یک سازمان باشد ، پشتیبانی می شود و در یک سازمان بزرگ و مدون ، یک چارچوب معماری که به دقت تعریف شده باشد به منظور دست یافتن به چشم اندازی از کل سازمان در تمامی ابعاد و پیچیدگی های آن ضروری است . و در حقیقت چارچوب شاخصی برای ارزیابی معماری سازمانی محسوب می شود (رضایی ، ۱۳۸۵). چارچوب معماری باید قادر باشد همه جوانب سازمانی از جمله برنامه ریزی کسب و کار (اهداف ، چشم انداز ، استراتژی ها و اصول حاکمیت) ، عملیاتی (اصطلاحات کسب و کار ، ساختار سازمانی ، فرایندها و داده ها) و جنبه اتوماسیون (سیستمهای اطلاعاتی و پایگاه های داده)

را تحت پوشش قرار دهد (Schekkerman, 2003). انتخاب چارچوب در هر پروژه ای که به نوعی مربوط به معماری اطلاعات میشود، تضمین کننده یکنواختی و استاندارد، در زمان گذار و یکپارچه سازی سامانه های اطلاعاتی است (Vishanth Weerakkody, 2007; CIO, 2001).

با آنکه چارچوب معماری سازمانی از اهمیت بسیاری برخوردار است اما در مورد چگونگی انتخاب چارچوب و تنظیم آن کارهای چندانی صورت نگرفته است. یکی از مهمترین دلایل عدم پرداختن به این موضوع، وجود پارامترهای تاثیرگذار زیاد و ناشناخته است (شمس، ۱۳۸۵). یکی از پارامترهای موثر بر این انتخاب ماهیت یک سازمان است. تیم معماری سازمان بسته به ماهیت سازمان یکی از چارچوب های معماری را انتخاب خواهد کرد (زرگرنجاج، ۱۳۸۴; Ambler, 2005).

اما ماهیت یک سازمان را چه چیز تعیین می کند؟ ویژگی های ساختاری یک سازمان ماهیت سازمان را تعیین می کنند. ساختار سازمانی دارای سه بعد اساسی رسمیت، تمرکز و پیچیدگی است. این ابعاد، ابعاد ساختاری یک سازمان محسوب می شوند.

تمرکز: نسبت مشاغلی که متصدیان آن ها در تصمیم گیری مشارکت نموده میزان تمرکز را تعیین می کند.

پیچیدگی: به تعداد تخصص ها و فعالیت های حرفه ای و همچنین طول دوره آموزشی حرفه ای کارکنان اشاره دارد.

رسمیت: حدی که نقش کارکنان با توسل به اسناد و مدارک رسمی تعریف می شود (استیفن رابینز، ۱۳۸۳).

پس با توجه به اینکه این ابعاد ماهیت یک سازمان را تشکیل می دهند (رابینز، ۱۳۸۳) و انتخاب یک چارچوب برای فرایند معماری سازمانی با توجه به ماهیت یک سازمان صورت می گیرد (زرگرنجاج، ۱۳۸۴; Schekkerman, 2003; Ambler, 2005; شمس، ۱۳۸۵) و همچنین با توجه به نظریه انجمن مدیران فناوری اطلاعات آمریکا (IFEAD, 2005)، می توان گفت که این ابعاد بر

انتخاب یک چارچوب مناسب موثر خواهند بود. باید به این نکته توجه داشت که چارچوب منتخب بیان کننده ساختار سازمان است (Pavalak , 2005).

با توجه به آنچه گفته شد ، تیم معماری سازمانی در انتخاب و تنظیم چارچوب معماری در مراحل آغازین تدوین معماری سازمانی نیاز به دانستن نحوه عملکرد سازمان و برخی خصوصیات سازمان دارند. گاهی اوقات این شناخت کامل نبوده و منجر به شکست پروژه معماری سازمانی می شود . تنظیم چارچوب معماری، علاوه بر این شناخت، نیاز به در نظر گرفتن معماری وضع مطلوب سازمان نیز دارد، چرا که محصولاتی که در معماری وضع مطلوب ایجاد می شوند باید در چارچوب، دسته بندی و مشخص شوند. تنظیم چارچوب های معماری بحث سبک های معماری را پیش می آورد. استفاده از سبک در فرآیند تدوین معماری سازمانی منجر به استفاده از تجربیات قبلی معماری سازمانی، کاهش زمان فرآیند معماری، تناسب محصولات و فرآورده های معماری با نیازهای سازمان و تنظیم بهتر ساختارهای اولیه معماری می شود (شمس ، ۱۳۸۵).

سبک در تعریف ، روش خاص انجام یک کار است. سبک همواره بر ویژگی یا ویژگی های خاصی از یک کار تاکید دارد. هرچند در لغت سبک روش انجام کار است اما در عمل سبک، ویژگی هایی را نیز دربر می گیرد. با توجه به نکات مطرح شده سبک معماری را می توان خانواده ای از سیستم ها که با استفاده از خصوصیات ساختاری و معنایی مشترک بهم مرتبط هستند، در نظر گرفت. در تعریف های مختلفی که برای معماری مطرح شده است همواره تاکید بر اینکه سبک، ویژگی ها و اجزای خاصی از معماری به همراه دارد وجود دارد. سبک های معماری مجموعه ای از قوانین طراحی را تعریف می کنند. همچنین سبک ها تحلیل هایی را که می توانند بر روی سیستم ساخته شده بر اساس آن انجام شوند، تعریف می کنند. سبک معماری همچنین اعمال کننده خصوصیات کیفی بر معماری است. سبک ها معمولا برخی از خصوصیات معماری را پررنگ تر و برخی دیگر را کمرنگ تر می کنند و معمار بر این اساس برخی از سبک ها را انتخاب و برخی دیگر را انتخاب نمی کند. نقش دیگری که سبک های معماری ایجاد می کنند برقراری ارتباط بین سهامداران و دیدگاه های معمار

است. معمار با انتخاب سبک یا سبک‌ها بدون مشخص نمودن جزئیات نشان می‌دهد که اولویت خصوصیتی که مدنظر اوست به چه ترتیب است و این ایده را بدلیل فراگیر بودن مفهوم سبک به راحتی برای سهامداران بیان می‌نماید. یکی دیگر از نقش‌های مهمی که سبک‌ها در بحث معماری ایفا می‌کنند انتقال تجربه هاست. معماران با توجه به نتایج حاصله از سبک‌های معماری با رجوع به مستندات معماری می‌توانند از سبک معماری استفاده نمایند. (زرگرنجاج ، ۱۳۸۴)

معماری مجموعه‌ای از قواعد برای طراحی است که انواع مؤلفه‌ها و اتصال دهنده‌هایی که می‌توانند برای ایجاد یک سیستم بکار روند، همراه با محدودیت‌های داخلی یا خارجی در مورد نحوه ترکیب بندی آن‌ها را نشان می‌دهد. معمولاً تعاملات میان مؤلفه‌ها که توسط اتصال دهنده‌ها برقرار می‌شود، مشخصات انواع سبک‌های معماری را به هر یک از آن‌ها می‌بخشد. محورهای اصلی برای کلاسه کردن سبک‌ها، شناسایی چگونگی تعاملات کنترل و داده بین مؤلفه‌ها است (هاشمیان ، ۱۳۸۵). انتخاب یک سبک معماری ، مدل‌های معماری را محدود خواهد کرد. یکی از عواملی که در انتخاب سبک باید در نظر گرفت توجه به ساختار بیرونی عناصر (اجزاء) معماری است. این ساختار بیانگر تعامل بین عناصر (اجزاء) بر اساس نقاط ورودی و خروجی هر عنصر (جزء) و همچنین سرویس‌های مورد نیاز و سرویس‌های ارائه‌شونده توسط عنصر (جزء) است. در حقیقت انواع مختلف سبک‌های معماری تعیین می‌کنند که چگونه عناصر (اجزاء) سیستم به طور منطقی با هم تعامل دارند (F.Achermann , 2000). ماهیت یک سازمان و عوامل ساختاری بر انتخاب یک سبک مناسب موثر خواهد بود (شمس ، ۱۳۸۵).

با توجه به آنچه تا بدینجا مطرح شده می‌توان یک نتیجه‌گیری کلی داشت : چارچوب قلب یک فرایند معماری سازمانی است (Schekkerman , 2003) و انتخاب یک چارچوب فرایندی پیچیده و در عین حال حیاتی از نقطه نظر معماران سیستم هاست (Kaisler & Armour , 2005). طبق نظریه انجمن مدیران فناوری اطلاعات آمریکا یکی از عوامل مهم و موثر بر انتخاب یک چارچوب مناسب، توجه به ماهیت یک سازمان است (زرگرنجاج ، ۱۳۸۴; Schekkerman , 2003; Ambler , 2005) اما