

شناسایی عوامل موثر بر انتخاب چارچوب مناسب معماری سازمانی

نگارش: زهرا ولی پور

دانشجوی کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی مهر البرز . Saba21710@gmail.com

استفاده از معماری سازمانی برشمرده اند که برخی از این مزایا به شرح ذیل می باشد: (صمدی اوانسر، ۱۳۸۴: ۵۴)

- فراهم سازی انعطاف پذیری لازم در برابر تغییرات محیطی
- تطبیق نیازمندی های لایه های ماموریتی و فناوری اطلاعات و ارتباطات
- کاهش میزان ریسک پروژه های فناوری اطلاعات و ارتباطات
- فراهم شدن امکان کنترل و هدایت موثر سازمان
- فراهم شدن زمینه های ارزیابی تغییرات سازمانی
- کاهش هزینه ها و زمان توسعه سیستم های اطلاعاتی
- امکان استفاده از مولفه های سیستمی مشترک در سطح سازمان
- همگرایی به سمت دولت الکترونیک
- امکان تعریف استانداردهای فناوری اطلاعات و ارتباطات

فرایند معماری سازمانی بسیار گسترده است و برای هدایت آن نیاز به چارچوب هایی می باشد تا این فرایند به شکل صحیح کنترل شود. چارچوب های معماری سازمانی در واقع الگوهایی تعریف شده برای تنظیم مراحل کاری و نیز طبقه بندی خروجی های آنها به حساب می آیند. (صمدی اوانسر، ۱۳۸۴: ۶۵)

جان زاگمن، چارچوب معماری سازمانی را چنین تعریف می کند: چارچوب معماری سازمان یک طرح طبقه بندی شده دو بعدی است که یک نمایش توصیفی را از سازمان بیان می کند (Zachman, 1987).

در تشریح مفهوم چارچوب آمده است که، یک چارچوب معماری:

- ابزاری است که می تواند برای توسعه طیفی از معماری های مختلف به کار رود.
- باید روشی را برای طراحی سیستم های اطلاعاتی و روش اتصال آنها به یکدیگر، ارائه کند.
- باید دارای مجموعه ای از ابزارها باشد که فرهنگ و زبان مشترک را فراهم سازد.
- باید شامل فهرستی از استانداردها باشد که برای توسعه

واحدهای ساختاری مورد استفاده قرار گیرد (استادزاده، ۱۳۸۴: ۲۳).

معماری سازمانی دارای چارچوب های مختلفی می باشد که از این بین چارچوب های زاگمن، معماری فدرال، معماری خزانه داری و معماری TOGAF مورد استفاده بیشتری دارند. سازمانهای مختلف با در نظر گرفتن عوامل مختلفی باید چارچوب مناسب سازمان خود را برگزینند.

چکیده: در دنیای امروز و با توجه به رشد روز افزون تکنولوژی و بخصوص حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات حوزه کسب و کار دستخوش تغییرات فراوانی شده است. سازمانها برای اینکه از بازار رقابت خارج نشوند باید سازمان خود را بر اساس این تغییرات به روز نمایند تا بتوانند همیشه در وضعیت مطلوب باقی بمانند. بهترین روش برای انجام این کار استفاده صحیح از معماری سازمانی می باشد. معماری سازمانی شامل چارچوب های مختلفی است که مانند یک الگو عمل کرده تا سازمان را در جهت رسیدن به وضعیت مطلوب خود راهنمایی کند. در این تحقیق سعی شده است با مقایسه چارچوب های معماری سازمان و همچنین تعیین روشی برای شناسایی معیارهای سازمانی، گام های شناسایی عوامل موثر در تعیین چارچوب مناسب را مشخص کرد.

واژگان کلیدی: معماری سازمانی، چارچوب سازمانی،

معیارهای سازمان، فناوری اطلاعات و ارتباطات، مقایسه چارچوبها

۱. مقدمه

با پیشرفت تکنولوژی به خصوص پیشرفت در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات سازمانها از شکل سنتی خود خارج شده و دارای ابعاد گسترده ای می باشد که این مسئله منجر به گستردگی روابط بین بخشهای مختلف سازمان شده است. به این ترتیب تغییرات ایجاد شده در سازمان با روشی فراگیر باید بدرستی هدایت شود تا در مسیر مطلوب خود قرار گیرد. این روش در واقع همان معماری سازمان است. معماری سازمان روشی است جهت توصیف کامل جنبه ها و لایه های مختلف یک سازمان که قادر است با استفاده از مدلها و تکنیک هایی استاندارد و شناخته شده اقدام به توصیف "وضع موجود" یا "وضع مطلوب سازمان نماید" (صمدی اوانسر، ۱۳۸۴: ۴۱).

استفاده از معماری سازمانی توسط مدیران در حوزه های مختلف کاری امری غیر قابل اجتناب است، عدم استفاده از معماری سازمانی موجب از دست دادن مزیت رقابتی و جایگاه سازمان در حوزه تخصصی کسب و کارش خواهد شد. پژوهشگران مزایایی را برای سازمانها در پی