

## بازمهندسی معماری ناجا بر اساس بیانات و مطالبات رهبری از نیروی انتظامی

ناصر اصلانی<sup>۱</sup>

علی ابراهیمی<sup>۲</sup>

اسداله مالکی گمچی<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۵/۱۱/۲۳

تاریخ دریافت: ۹۵/۹/۲۱

فصلنامه‌ی مطالعات راهبردی ناجا / سال اول / شماره دوم - زمستان ۱۳۹۵

### چکیده

معماری سازمانی، رویکردی برای شناخت، مهندسی و مدیریت همه عناصر سازمان و ارتباطات آنهاست. امروزه بخش شایان توجهی از سازمان‌های فعال در حوزه معماری سازمانی، به ایجاد و بومی‌سازی چارچوب‌های معماری سازمانی می‌پردازند. در حالی که این تلاش‌ها صرفاً بر دانش و تجربه سازمان‌ها متکی است، در کشور ما مزیت دیگری هم دارد و آن اینکه جمهوری اسلامی ایران حکومتی مردمی و مبتنی بر اصول و قواعد دین مبین اسلام است. بنابراین می‌توان نیروی انتظامی را سازمانی نوین و پاگرفته در دوران رهبری حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مد ظله العالی) دانست. از آنجا که تمام سازمان‌ها و تشکیلات حکومتی مشروعیت خود را از ولی فقیه می‌گیرند، باید توقعات و مطالبات ایشان را برآورده کنند. بنابراین هدف از انجام این پژوهش بازمهندسی معماری ناجا بر اساس مطالبات رهبری و مردم است.

روش تحقیق، توصیفی و ابزار گردآوری اطلاعات، کتابخانه‌ای و روش تجزیه و تحلیل یافته‌ها، نوعی تحلیل محتواست. یافته‌ها حاکی است نهاده‌های زیرساختی و منابع کسب و کار، نهاده‌ها و منابع پشتیبان، مؤلفه‌های مدیریت داده‌ها، اطلاعات و ارتباطات و معیارهای توصیف فرایند تدوین با شاخص‌های مربوط در بازنگری و بازمهندسی معماری ناجا می‌تواند کاربرد داشته باشد. همچنین یافته‌های دیگر نشان می‌دهد حفظ امنیت و تلاش برای رفع ناامنی در جامعه، پناهگاه مردم بودن و مظهر اقتدار، عزت و رحمت در جامعه، قاطعیت در برخورد با هنجارشکنان، مقبولیت مردمی و خدمتگزاری به مردم با رعایت قانون، پاک‌دستی و پاک‌دامنی و امانت‌داری و توجه به توقعات مردم و اهل تفاهم با مردم بودن، رعایت سلسله مراتب و ایجاد نظم مطلوب در سازمان، توجه به توقعات و مطالبات مردم توسط پلیس هم از منظر رهبری در معماری ناجا بسیار با اهمیت است و در صورتی که به مطالبات رهبری و

۱. پژوهشگر جامعه‌شناسی نظم و امنیت

۲. پژوهشگر جامعه‌شناسی نظم و امنیت

۳. پژوهشگر جامعه‌شناسی نظم و امنیت (نویسنده مسئول) a.tahghigh93@gmail.com

مردم از پلیس در بازنگری و بازمهندسی معماری ناجا توجه شود، تحول اساسی در رویکرد جامعه‌محوری پلیس رخ خواهد داد.

## واژگان کلیدی

معماری سازمانی، معماری ناجا، باز مهندسی معماری، مطالبات رهبری

### مقدمه و بیان مسئله

هدف اصلی از معماری سازمانی این است که فناوری اطلاعات را از حالت یک ابزار خارج و به یکی از منابع سازمانی، در کنار سایر منابع مانند مالی، انسانی، دانش و تجربه تبدیل کند که در خدمت مأموریت‌های سازمان باشد و بتواند هزینه‌های خود را نیز بازگرداند. ضرورت معماری سازمانی در سازمان‌ها به اهمیت انعطاف‌پذیری آنها در برابر فشارهای بیرونی و در نتیجه تغییراتی مانند تغییرات در کسب و کار، مأموریت‌ها، فرایندها و ساختارهای سازمانی و نیز تغییرات سریع فناوری برمی‌گردد. اندازه بزرگ سازمان‌ها و نیاز به توسعه سیستم‌های اطلاعاتی پیچیده یا خاص نیز از مواردی است که انجام معماری را برای سازمان اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. معماری سازمانی به عنوان روشی استاندارد در شناخت وضع موجود سازمان، ترسیم وضع مطلوب آن و نیز تدوین برنامه گذار از وضع موجود به وضع مطلوب پذیرفته شده است. مهم‌ترین دلیل برای معماری سازمانی لزوم انعطاف‌پذیری سازمان‌ها در برابر تغییرات محیطی است (خوش‌نویس، ۱۳۸۵).

معماری سازمانی یک راهکار مؤثر برای مدیریت فناوری اطلاعات در سازمان‌های پیشرفته کنونی است که هدف اصلی آن هم‌راستایی استراتژی کسب و کار با استراتژی فناوری اطلاعات است (چورافاس، ۲۰۰۲؛ لن خورست، ۲۰۰۵). معماری سازمانی، یک دارایی استراتژیک اطلاعاتی است که هدف سازمان، اطلاعات و تکنولوژی لازم برای تحقق این هدف را تشریح می‌کند. همچنین چگونگی استفاده از تکنولوژی جدید برای پاسخ به تغییرات اهداف سازمان را بیان می‌کند (برگرون، ۲۰۰۴). در واقع معماری سازمانی چارچوبی برای توسعه و مدیریت منابع فناوری اطلاعات سازمان به منظور دستیابی به اهداف سازمانی است (خیامی، ۲۰۱۱). معماری سازمانی ابزاری برای یکپارچگی سیستم‌های اطلاعاتی، مرتبط‌سازی استراتژی‌های کسب و کار با فرایندهای کسب و کار، مرتبط‌سازی اهداف و مأموریت‌های تجاری با اهداف

و مأموریت‌های فناوری اطلاعات، یکپارچگی سیستم‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی و در نهایت بهینه‌سازی فرایندهای تجاری است (ساسا، ۲۰۱۱).

مؤسسه توسعه معماری سازمانی (FEAD) تعریف کاملی از معماری سازمانی به شرح زیر ارائه می‌کند: معماری سازمانی بیانی کامل از سازمان است. یک طرح کلان که همکاری بین جنبه‌های برنامه‌ریزی کسب و کار مانند اهداف، چشم‌اندازها، راهبردها و اصول مدیریت، جنبه‌های فعالیت‌های کسب و کار مانند کارکردها و فرایندهای کسب و کار، ساختارهای سازمانی و داده‌های سازمان، جنبه‌های اتوماسیون مانند سیستم‌های اطلاعاتی و پایگاه‌های داده و همچنین زیرساخت فناوری پشتیبان کسب و کار مانند کامپیوترها، سیستم‌های عامل و شبکه‌ها را فراهم می‌کند (مؤسسه توسعه معماری سازمانی، ۲۰۱۰). «آمور» در تعریف معماری سازمانی می‌نویسد: معماری سازمانی، پایگاه دانشی برای سازمان فراهم می‌کند که پشتیبان تصمیم‌های سازمانی و وضعیت جاری سازمان و راهبردهای آینده است (آمور، ۱۹۹۹). زکمن معماری سازمانی را به صورت مجموعه‌ای از توصیفات مدل‌هایی که به تشریح سازمان از جنبه‌های مختلف پرداخته است تا بتواند منطبق بر نیازمندی‌های مدیریت سازمان تولید شود و در دوره حیات مفید آن قابل نگهداری باشد، تعریف می‌کند (زکمن، ۲۰۰۲). معماری سازمانی به طور خلاصه یک پایگاه داده از اطلاعات راهبردی سازمان است که اجرای مأموریت سازمان وابستگی کامل به آنها دارد. معماری سازمانی سعی دارد با توجه به منابع سازمانی و مأموریت‌های آن بتواند فناوری اطلاعات را هرچه بیشتر با اهداف سازمان همسو کند (اسپیواک و تیمن، ۲۰۰۶).

نیروی انتظامی براساس قانون ناجا (مصوب ۲۷/ ۴/ ۱۳۹۶) عملاً در ۱۲ فروردین ۱۳۷۰ و هم‌زمان با سالگرد تأسیس جمهوری اسلامی تشکیل شد. بنابراین می‌توان نیروی انتظامی را سازمانی نوین و پاگرفته در دوران رهبری حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مد ظله العالی) دانست. با توجه به اینکه تمام سازمان‌ها و تشکیلات حکومتی مشروعیت خود را از ولی فقیه می‌گیرند، باید توقعات و مطالبات ایشان را برآورده کنند. بنابراین هدف اصلی این مقاله بازنگری معماری سازمانی با استفاده از بیانات و مطالبات رهبری است. به همین منظور نظریه‌های معماری سازمانی و بیانات و مطالبات رهبری از پلیس مطالعه شد و سؤال‌هایی بدین شرح شکل گرفت:

۱. اولین متغیرهای مهم معماری ناجا حفظ امنیت و تلاش برای رفع ناامنی در جامعه است؛ بنابراین از منظر رهبری، این متغیر چه شاخصه‌هایی دارد؟
۲. دومین متغیر مهم در معماری ناجا پناهگاه مردم بودن و مظهر اقتدار، عزت و رحمت در جامعه است؛ از این رو از منظر رهبری، این متغیر دارای چه شاخصه‌هایی است؟
۳. سومین متغیر مهم در معماری ناجا قاطعیت در برخورد با هنجارشکنان است؛ از منظر رهبری این متغیر چه شاخصه‌هایی دارد؟
۴. چهارمین متغیر مهم در معماری ناجا مقبولیت مردمی و خدمتگزاری به مردم با رعایت قانون است؛ از منظر رهبری این متغیر دارای چه شاخصه‌هایی است؟
۵. پنجمین متغیر مهم در معماری ناجا پاک‌دستی، پاک‌دامنی، امانت‌داری و توجه به توقعات مردم و اهل تفاهم با مردم بودن است؛ از منظر رهبری، این متغیر چه شاخصه‌هایی دارد؟
۶. ششمین متغیر مهم در معماری ناجا رعایت سلسله مراتب و ایجاد نظم مطلوب در سازمان است؛ از منظر رهبری این متغیر دارای چه شاخصه‌هایی است؟
۷. هفتمین متغیر مهم در معماری ناجا توجه به توقعات و مطالبات مردم است؛ از منظر رهبری این متغیر دارای چه شاخصه‌هایی است؟

## مبانی نظری تحقیق

### ۱. معماری سازمانی

معماری سازمانی، توصیف کاملی از سازمان است و مجموعه‌ای است از نقشه‌های فنی، نمودارها و مستنداتی که به منظور تعریف مأموریت‌ها، اطلاعات و فناوری‌های مورد نیاز برای انجام مأموریت‌های فوق و فرایندهای انتقالی لازم برای راه‌اندازی فناوری‌های جدید در پاسخ به تغییرات مأموریت‌ها در سازمان به کار گرفته می‌شود (شمس، ۱۳۸۳). در تعریف دیگر، معماری سازمانی، روشی است برای توصیف کامل جنبه‌ها و لایه‌های مختلف یک سازمان که قادر است با استفاده از نمونه‌ها و روش‌هایی استاندارد و شناخته‌شده، اقدام به توصیف وضع موجود یا وضع مطلوب سازمان کند. علاوه بر آن معماری سازمانی حاوی طرح خاصی موسوم به طرح گذار است که نحوه رسیدن از وضع موجود به وضع مطلوب یک سازمان را مشخص می‌کند (صمدی اوانسر، ۱۳۸۴: ۴۱).

## ۲. چارچوب معماری

چارچوب، ساختاری منطقی برای دسته‌بندی خروجی‌های معماری ارائه می‌کند؛ بنابراین چارچوب، کلیدی‌ترین مفهوم در حوزه معماری سازمانی است و معماری سازمانی برای دستیابی مؤثر به اهداف خود، به شدت به مفهوم چارچوب وابسته است (رضایی، ۱۳۸۵). چارچوب‌های معماری، مجموعه‌ای از مفاهیم، نمونه‌ها، ابزارها و متدولوژی‌ها هستند که راهبردهشناسان، معماران، طراحان و مجریان برنامه‌های سازمانی را قادر می‌سازد در کنار یکدیگر به طراحی و توسعه یکپارچه سازمان بپردازند. خیل انبوهی از نمونه‌ها بدون بهره‌مندی از یک چارچوب، قابل بهره‌برداری نخواهد بود؛ از این رو انتخاب چارچوب یکی از مهم‌ترین مراحل در اجرای معماری سازمانی محسوب می‌شود (شاه‌محمدی، ۱۳۹۴: ۱۱۳؛ به نقل از شمس، ۱۳۸۵).

## ۳. نظریه‌های معماری سازمانی

### الف) چارچوب معماری سازمانی زکمن

زکمن آن را در سال ۱۹۸۷ ارائه کرد و یکی از کامل‌ترین چارچوب‌های معماری موجود است. این چارچوب با پوشش دادن به همه جنبه‌ها و دیدگاه‌های ممکن در ارتباط با سیستم‌های اطلاعاتی یک سازمان، به ساختاری کاملاً نرمال در این رابطه دست پیدا می‌کند. مبانی و مفاهیم مطرح در این چارچوب بسیاری از چارچوب‌های معماری دیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهد و یکی از مطرح‌ترین چارچوب‌های معماری حال حاضر به حساب می‌آید (صمدی اوانسر، ۱۳۸۴: ۶۸).

### ب) چارچوب معماری سازمانی سی‌فورا‌آی‌اس‌آر

در این چارچوب، کل سازمان به صورت ترکیبی از گره‌ها که با یک سری خطوط نیاز با هم تعامل دارند، نمونه‌سازی می‌شود. هر گره می‌تواند تولیدکننده، پردازش‌کننده یا مصرف‌کننده اطلاعات باشد و خطوط نیاز، حامل اطلاعاتی هستند که بین گره‌ها در جریان است. این چارچوب برای توصیف سطوح مختلف یک سیستم از سه دیدگاه زیر استفاده می‌کند: (قدردان و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۰)

چارچوب معماری سازمانی توگف: در سال ۱۹۹۵ مؤسسه «اپن گروپ» این چارچوب معماری را ارائه کرد که بر اساس چارچوب قدیمی‌تر تفیم (منتشر شده توسط وزارت دفاع آمریکا) شکل گرفته است. هدف اصلی توگف ارائه یک روش استاندارد و عملی برای طراحی یک معماری سازمانی است. این چارچوب یکی از قدیمی‌ترین چارچوب‌هایی است که یک مؤسسه مستقل ارائه کرده و پیوسته به‌روز نگه داشته شده است. توگف چهار نوع معماری یا دیدگاه را مطرح می‌کند: معماری و فرایندهای مأموریتی، معماری برنامه‌های کاربردی، معماری داده و معماری فناوری (شاه محمدی، ۱۳۹۴: ۱۱۸؛ به نقل از صمدی اوانسر، ۱۳۸۴).

### ج) چارچوب معماری سازمانی فدرال

چارچوب معماری سازمان فدرال یک نمونه مفهومی است که برای تعریف ساختاری مستند و هماهنگ برای مدیریت حرفه و طراحی توسعه در دولت ایجاد شده است. همچنین چارچوب معماری سازمانی فدرال همانند سایر چارچوب‌ها، راهنمایی برای گردآوری اطلاعات مشترک و ایجاد مخزنی برای ذخیره‌سازی این اطلاعات است. هدف اصلی چارچوب معماری سازمانی فدرال، آسان کردن و توسعه اشتراکی فرایندها و اطلاعات مشترک و معمول میان نمایندگی‌های فدرال و سایر نمایندگی‌های دولتی بود. این چارچوب از چهار لایه تشکیل شده است. اولین لایه آن توصیفی سطح بالا از مؤلفه‌هاست و سه لایه بعدی، این مؤلفه‌ها را به صورت جزئی‌تر توصیف می‌کند. در لایه چهارم یک ساختار منطقی برای طبقه‌بندی و سازماندهی فرایندها ارائه می‌دهد. این لایه منطقی عملاً متناظر با چارچوب زکمن است. در لایه اول ۸ مؤلفه برای توسعه و پشتیبانی معماری سازمانی فدرال مورد نیاز است که عبارت‌اند از: پیشران‌های معماری، جهت‌گیری راهبردی، معماری موجود، معماری مطلوب، فرایندهای انتقالی، بخش‌های معماری، نمونه‌های معماری، استانداردها (شاه‌محمدی، ۱۳۹۴: ۱۱۷).

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر نوع تحقیق، کاربردی است. روش تحقیق در این مقاله، توصیفی و ابزار گردآوری اطلاعات، کتابخانه‌ای و روش تجزیه و تحلیل یافته‌ها نوعی تحلیل محتواست. رویکرد کلی مقاله نیز بررسی و تحلیل و استخراج مؤلفه‌ها و شاخص‌های معماری سازمانی از نظریه‌ها و پژوهش‌های معماری سازمانی و از همه مهم‌تر تحلیل بیانات و مطالبات رهبری از پلیس و گنجاندن آنها در بازنگری و باز مهندسی معماری ناجاست. بدین منظور بیانات و

مطالبات رهبری از پلیس جمع‌آوری و تحلیل شد و نقاط مؤثر در معماری بررسی شد و آن دسته از بیانات و مطالباتی که نسبت معناداری با معماری سازمانی داشتند، اکتشاف شد.

## یافته‌ها

### ۱. یافته‌های حاصل از مطالعه تئوری‌های معماری سازمانی

با بررسی مبانی نظری و تئوری‌های مطرح معماری سازمانی و طرح‌ها و پژوهش‌های انجام‌شده به واکاوی و جمع‌آوری وظایف و انتظاراتی پرداخته شده است که انتظار می‌رود توسط معماری سازمانی و نیز چارچوب‌های معماری سازمانی پشتیبانی شود. در این بررسی با تکیه بر مطالعات سشنز (۲۰۰۷)، صمدی اوانسر (۱۳۸۴)، مینولی (۲۰۰۸)، لنکه‌هورست و همکاران (۲۰۰۹)، امیر (۲۰۱۰)، شکرمن (۲۰۰۴)، کایسلر و همکاران (۲۰۰۵) و جهانی و همکاران (۲۰۱۰)، مؤلفه‌ها و انتظارات مد نظر از چارچوب‌ها احصا و در جدولی به شرح زیر جمع‌آوری شده است.

جدول ۱ – مؤلفه‌ها و شاخص‌های معمول معماری سازمانی

شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	R
مؤلفه‌های راهبردی (مأموریت، چشم‌انداز، اهداف کلان، سیاست‌ها و راهبردها) فرهنگ سازمانی و ارزش‌های محوری ساختار سازمانی و شرح وظایف قوانین و مقررات درون‌سازمانی و بیرون‌سازمانی استانداردهای کاری طرح‌ها، برنامه‌های بلندمدت، میان‌مدت و کوتاه‌مدت فراایندهای کسب و کار مدیریت بازار و کاربران	نهاده‌های زیرساختی و منابع کسب و کار	۱
مدیریت مالی سخت‌افزارها نرم‌افزارها و برنامه‌های کاربردی یکپارچگی سخت‌افزارها، نرم‌افزارها و ارتباطات شبکه‌ای فناوری کسب و کار و زیرساخت‌ها فناوری ارتباطات منابع انسانی ارتباط درونی (درون‌سازمانی و شبکه‌ای، سازمان‌های تابعه، شعب و...) ارتباط بیرونی (ارتباط با سازمان‌های دیگر) مدیریت منابع فیزیکی	نهاده‌ها و منابع پشتیبان	۲

کار کسب و نیاز مورد اطلاعاتی اقلام و اطلاعات داده‌ها، مخازن و منابع تبادل و پالایش ذخیره‌سازی، داده‌ها، و اطلاعات جمع‌آوری مستندسازی اطلاعات فناوری امنیت	مؤلفه‌های مدیریت داده‌ها، اطلاعات و ارتباطات	۳
مطلوب) به موجود (از تحول و تغییر فرایند بر تمرکز حوزه به محدود نگرش‌های جای (به سازمان در جامع نگرش‌های بر اتکا نرم‌افزار) و اطلاعات نیاز مورد مستندات و اطلاعات به دسترسی کیفیت بر تمرکز نتایج) ارزیابی قابلیت (و بازخورگیری کیفیت بر تمرکز	توصیف معیارهای تدوین فرایند	۴

به این ترتیب، پس از واکاوی و تحلیل پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه، باید مؤلفه‌های اصلی در حوزه معماری سازمانی شناسایی شود و نیاز است با یک بازنگری و بازمهندسی در معماری ناجا گنجانده شود.

## ۲. تحلیل یافته‌های حاصل از بیانات و مطالبات رهبری از پلیس

اولین متغیر مهم معماری ناجا حفظ امنیت و تلاش برای رفع ناامنی در جامعه است؛ بنابراین از منظر رهبری این متغیر دارای چه شاخصه‌هایی است؟

مقام معظم رهبری «حفظ امنیت اسلامی در محیط جامعه» را اساسی‌ترین کار نیروی انتظامی و امری فراوظیفه‌ای و فرامأموریتی توصیف می‌کنند و چنین وظیفه‌ای را برگرفته از قرآن (أَمْنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ) (قریش/۴) و حدیث معصومان (ع) می‌دانند. همچنین ایشان امنیت را پیش‌نیاز و اساس پیشرفت و سازندگی معرفی می‌کنند (جاویدی، ۱۳۹۱: ۱۰۰، ۱۹۴ و ۲۷۳). معظم له ناامنی را مهم‌ترین مشکل یک کشور، مقدمه انکار احکام و ضروریات اسلام و سبب از بین رفتن نیکی و دوری از خیرات توصیف می‌کنند (جاویدی، ۱۳۹۱: ۱۶۵، ۱۷۳ و ۱۷۹).

ایشان رواج مواد مخدر در جامعه را یکی از مصادیق ناامنی می‌دانند و از میان انواع امنیت، برای امنیت اجتماعی و اخلاقی اهمیتی ویژه قائل هستند. مقام معظم رهبری درباره امنیت اجتماعی می‌فرمایند: «وظیفه نیروی انتظامی تأمین امنیت اجتماعی است. معنای امنیت اجتماعی این است که مردم در محیط کاری و زندگی خود احساس خوف و تهدید و ناامنی نکنند.» معظم له ضمن اشاره به ناامنی مالی یا همان انواع دزدی، خطاب به فرماندهان نیروی انتظامی می‌فرمایند: «ما ناامنی عرضی و ناموسی هم داریم؛ جلوی آن را هم شما باید بگیرید.



ناامنی اخلاقی هم داریم؛ در آنجا هم شما باید وارد میدان بشوید.» معظم له در تشریح ناامنی اخلاقی می‌فرماید: «ناامنی اخلاقی این است که مردم در محیط جامعه و کوچه و خیابان نتوانند طبق اعتقادات و دین و ایمان خود آسوده و بی‌دغدغه حرکت کنند و با مناظری مواجه شوند که وجدان دینی آنها را آزرده می‌کند.» ایشان ضمن اشاره به نگرانی خانواده‌ها از آلوده شدن جوان‌هایشان به مظاهر فساد در فضای جامعه، می‌فرماید: «شما باید با همه چیزهایی که از نظر اخلاقی ممنوع و خلاف است، مقابله کنید.» معظم له ترویج مفاسد اخلاقی را سازماندهی شده می‌داند؛ زیرا بنا به گفته ایشان: «در یک فاصله چند ساله می‌بینیم که یک آدم مقدس خوب الهی به یک آدم پلید، آلوده و خبیث تبدیل می‌شود و در وهله اول نمی‌شود فهمید اتفاقی افتاده است.» ایشان هنجارشکنی را هدف نهایی دشمن نمی‌دانند، بلکه آن را به سایش مینای دندان تشبیه می‌کنند که زمینه نفوذ و فساد کل دندان را فراهم می‌کند. فرمانده کل قوا در این زمینه می‌فرماید: «وقتی قبح یک نوع منش، یک نوع پوشش و یک نوع رفتار در جامعه ریخت، نفوذ کردن در خانواده‌ها، در دخترها، در پسرها کار مشکلی نمی‌شود. شما دارید در واقع از این مینا محافظت می‌کنید. این سد مستحکم هنجار فرهنگی اسلامی را شما دارید حفظ می‌کنید و این کار بسیار خوبی است.» بر مبنای دیدگاه فرمانده معظم کل قوا «هوشیاری، قاطعیت، سرعت عمل و اقدام، پیگیری خستگی‌ناپذیر و نگاه یکسان» برای مقابله با ناامنی ضروری است. ایشان ناهوشیاری را اولین مصیبت یک پلیس و بی‌توجهی به پیگیری را موجب سستی قدم و توقف اقدامات مقابله با ناامنی می‌دانند (رفیعی، ۱۳۹۴: ۱۰۸؛ به نقل از جاوید، ۱۳۹۱).

دومین متغیر مهم در معماری ناجا پناهگاه مردم بودن و مظهر اقتدار، عزت و رحمت در جامعه است؛ از منظر رهبری، این متغیر چه شاخصه‌هایی دارد؟ رهبر معظم انقلاب در فرازی از سخنان‌شان می‌فرماید: «پلیس ... باید پناهگاه مردم باشد.» معظم له فلسفه وجودی پلیس را آسایش مردم، آرامش محیط زندگی آنها و برقراری نظم می‌داند تا مردم دچار ناراحتی نشوند. ایشان برای پلیس چهره‌ای دوجبه‌ای قائل هستند که هم می‌تواند مظهر عتوفت و محبت نظام و هم مظهر تدبیر، مدیریت و کاردانی آن باشد. از دیدگاه رهبری، یکایک افراد نیروی انتظامی باید مجاهدت کنند تا این نیرو را به سطح پلیس اسلامی کامل که مأمون مردم است، برسانند؛ به گونه‌ای که به تعبیر ایشان: «اگر کسی دستی دراز کرد و زبانی باز کرد و چشم‌غره‌ای کرد، بگویند می‌روم به پلیس می‌گویم. وقتی هم که به

آنجا رفتند، آسوده خاطر برگردند و احساس کنند که کارشان راه افتاده است» (رفیعی، ۱۳۹۴: ۱۰۹؛ به نقل از جاوید، ۱۳۹۱).

معظم له بر اقتدار نیروی انتظامی تأکید دارند و توقع خود از کارکنان نیروی انتظامی را در داشتن سه خصلت «اقتدار، عزت و رحمت و مهربانی» اعلام کردند. از نظر معظم له، اقتدار به معنای داشتن صدای کلفت، اسلحه و مشتم محکم نیست، بلکه ایشان آن را امری معنوی توصیف می‌کنند که هم افراد ناجا و هم مردم حس می‌کنند پلیس قدرتمند است و توان برخورد با افراد مخل امنیت را دارد. در واقع اقتدار ضامن برقراری امنیت است؛ به همین علت ایشان نیروی انتظامی را مظهر اقتدار ملی توصیف می‌کنند. فرمانده معظم کل قوا عزت را در رفتار افراد نیروی انتظامی تبیین و توصیه می‌کنند که آنها اسیر پول، شهوات و تملق نباشند و پارسایی و پاک‌دامنی پیشه کنند. رحمت و مهربانی نیز محافظت دلسوزانه از خانه، جاده، امنیت، مرزها و کسب و کار مردم تعریف و تبیین شده است؛ یعنی به همان اندازه که اخلاگران از پلیس واهمه دارند، به همان میزان مردم مظلوم احساس رحمت و مهربانی کنند (رفیعی، ۱۳۹۴: ۱۱۰؛ به نقل از جوادی، ۱۳۹۱).

۳. سومین متغیر مهم در معماری ناجا قاطعیت در برخورد با هنجارشکنان است؛ از منظر رهبری، این متغیر دارای چه شاخصه‌هایی است؟

مقام معظم رهبری قاطعیت کارکنان ناجا در برخورد با هنجارشکنان و قانون‌گریزان را بر اساس قانون و چیزی که مقررات از آنها طلب می‌کند، از عوامل محبوبیت نیروی انتظامی بر می‌شمارند. ایشان در فرصت‌های بعدی به تشریح ابعاد این قاطعیت می‌پردازند و برخورد بدون اغماض با متخلفانی را که قوانین و مقررات اسلامی را نادیده می‌گیرند و بنای تخلف دارند، برخورد قاطع با دست‌اندازان به اموال عمومی و بهره‌مندان از درآمدهای نامشروع، که موجب تضعیف سرمایه‌گذاری می‌شوند و برخورد با عوامل ایجاد ناامنی را از عوامل تقویت نظام مقدس جمهوری اسلامی می‌شمارند که بخشی از این وظایف به عهده نیروی انتظامی و بخشی به عهده قوه قضاییه است. به تعبیر ایشان: «سرپنجه عدالت باید قوی باشد. دستگاه قضایی باید قوی باشد. نیروی انتظامی در چارچوبی که قانون برای او معین کرده است، باید قوی باشد.» ایشان اعمال قوت و ایجاد اقتدار از طریق سرپنجه فولادین با افراد بداندیش و بدعمل را لازم و با

مردم ضعیف را بد می‌دانند. معظم له هوشیاری، قاطعیت، سرعت اقدام، پیگیری خستگی‌ناپذیر و نگاه یکسان به عوامل ناامنی را موجب اقتدار و درخشش چون خورشید نظام مقدس اسلامی تعبیر می‌کنند. بنا به گفته معظم له، قانون‌شکنان، معدود و انگشت‌شمارند؛ بنابراین «برخورد با قانون‌شکن، برخورد با جنایتکار، برخورد با سلول بیمار این پیکر سالم بایستی با قاطعیت انجام بگیرد». ایشان ضمن تأکید بر نقش قاطعیت و اقتدار در حفظ و امنیت مرزها، این ویژگی مثبت را در تأمین امنیت شهروندی شهروندان از شر متجاوزان، سرکشان، فتنه‌گران، آشوبگران، ستون‌های پنجم و امنیت اخلاقی و فرهنگی مردم و حفظ جوانان از گرایش به فساد اخلاقی و اعتیاد لازم می‌دانند. با وجود این، هشدار می‌دهند که مجرمان اصلی ممکن است رودرروی نیروی انتظامی نباشند و پشت صحنه، صحنه‌گردان عوامل رده پایین باشند. بنابراین نباید از قضیه غافل نشد. ایشان اجرای طرح‌های امنیت اجتماعی نیروی انتظامی در مبارزه با مفاسد اجتماعی، برخورد با عوامل مخل نظم و مقابله با شیوع مواد مخدر را گامی مهم، پر سر و صدا و مبارک توصیف می‌کنند و ضمن اشاره به حساسیت برخورد هم‌زمان با عوامل در صحنه و پشت صحنه، چنین برخوردی را به عملکرد هم‌زمان و همراهی دست و پا با مغز تعبیر می‌کنند و می‌فرمایند: «چنین نقش حساسی را نیروی انتظامی داراست. من با این دید به نیروی انتظامی نگاه می‌کنم.» با وجود این، مقام معظم رهبری ضمن مخالفت با بداخلاقی در اجرای قانون و آسیب‌زا دانستن آن می‌فرمایند: «در اجرای قانون، دو گونه می‌شود عمل کرد: یکی با بداخلاقی و کج‌خلقی و عبوس بودن و تکبر و نخوت و امثال اینها؛ یکی هم با خوش‌اخلاقی و مهربانی، اما با قاطعیت. این نوع دوم باید معمول باشد؛ اعمال قاطعیت به اضافه اخلاق خوب.» ایشان در جای دیگر ضمن برشمردن هوشیاری، قاطعیت، سرعت اقدام و پیگیری خستگی‌ناپذیر و نگاه یکسان به عوامل ناامنی، در یک آسیب‌شناسی خردمندانه می‌فرمایند: «اگر هوشیاری نباشد، دچار غفلت می‌شوید، ناامنی وارد خانه شما می‌شود و شما وجود او را احساس نمی‌کنید. ناهوشیاری، اولین مصیبت است. اگر قاطعیت نداشته باشید، دچار تردید و تزلزل در اقدام می‌شوید. خود شما عامل ناامنی می‌شوید؛ چون دستگاهی که مسئول امنیت است، اگر دچار تزلزل شد، بزرگ‌ترین مشوق به وجودآوردگان ناامنی می‌شود. پس قاطعیت هم یک امر لازم است و پیگیری این، آن بلایی است که من در خیلی جاها می‌بینم، شروع می‌کنند، اما تا چند قدم بعد

ناگهان می بینید که قدمها سست شد، بعد هم توقف، گاهی هم برگشت. اینها عیب است. این جور نمی شود ناامنی را برطرف کرد. باید پیگیری کرد و نگاه یکسان داشت. آن کسی که موجب ناامنی است، فرق نمی کند هر که می خواهد باشد؛ چه در کسوت یک آشوبگر حرفه‌ای، اوپاش و الوات و اینها باشد، چه در کسوت یک عنصر اتوکشیده سیاسی، چه در کسوت حزب الهی، چه در کسوت یک عنصر عالی‌رتبه و وابسته به فلان دستگاه، اگر عامل ناامنی است، باید دستگاهی که مرتبط به اوست، او را دنبال بکند و تا آخر پیگیری کند» (جاویدی، ۱۳۹۱).

#### ۴. چهارمین متغیر مهم در معماری ناجا مقبولیت مردمی و خدمتگزاری به مردم با رعایت قانون

است؛ از منظر رهبری این متغیر دارای چه شاخصه‌هایی است؟

مقام معظم رهبری تأکید دارند: «یکایک شهروندان باید از ته دل به نیروی انتظامی اعتماد و اطمینان داشته باشند؛ به گونه‌ای که مغازه و خانه‌هایشان را به امید حراست پلیس ترک کنند، به امید پلیس با امنیت کامل در سراسر کشور مسافرت کنند، حتی اگر گفتند دزد، متخلف و مزاحمی وجود دارد، احساس امنیت کنند که نیروی انتظامی هست.» ایشان ضمن اشاره به مزاحم‌های امنیت فردی افراد تأکید دارند: «چون شما در مقابل خطراتی که متوجه اوست، سینه سپر می کنید، لذا او احساس آرامش می کند. این خیلی افتخار است.» ایشان در جای دیگر می فرمایند: «مسئولیت حفظ ارزش‌هایی که مردم در زندگی اجتماعی خود به آن ارزش‌ها نهایت احتیاج را دارند؛ یعنی امنیت، آرامش، تأمین محیط کار، تأمین محیط زندگی، تأمین رفت و آمد در جاده‌ها، این چیز خیلی مهمی است.» ایشان در ادامه بیانات خود، اعتماد را فرصت و سلب اعتماد مردم را تهدید می دانند (رفیعی، ۱۳۹۴؛ به نقل از جاویدی، ۱۳۹۱). فرماندهی کل قوا ضمن اشاره به اداره نیروی انتظامی توسط عناصر مؤمن می فرمایند: «کاری کنید برادران عزیز که نیروی انتظامی مفاسد و ناامنی را در کشور ریشه کن کند. اینها توقعات ما از نیروست که در واقع وظایف قطعی نیرو هم محسوب می شود.» معظم له در جای دیگر می فرمایند: «کار را به عنوان یک خدمت و به عنوان یک وظیفه و آن امکان قانونی را که در اختیار شماست، به عنوان یک ابزار تقرب الی الله بنگرید و در نظر بگیرید. انسان‌های والا، آن انسان‌هایی هستند که همه آنچه را که در اختیار دارند، متعلق به خدا و وظیفه خدایی

می‌دانند و آن را در راه وظیفه الهی، آنجایی که جای صرف آن است، بی‌دریغ صرف می‌کنند.» ایشان نیروی انتظامی را تابلو و معرف خدمتگزاری مأموران همه دستگاه‌های دولت معرفی می‌کنند؛ زیرا در همه جا در کنار مردم است و مردم او را می‌بینند. معظم له در جای دیگر می‌فرمایند: «به جای زبان، باید عمل شما با مردم حرف بزند. تعلیم ما باید با عمل باشد؛ همان‌طور که حضرت علی (ع) فرمودند: اگر می‌خواهید دیگران را تأدیب کنید و به راه درست وادارید، با عمل خودتان این کار را بکنید؛ پیش از آنچه با زبان خود این کار را انجام می‌دهید. مردم خوشبختانه، هم می‌بینند و هم می‌فهمند و هم قدرشناس‌اند.» رهبری ضمن تأکید بر حفظ آبروی نیروی انتظامی نزد مردم، خطاب به فرماندهان ناجا می‌فرمایند: «سعی کنید آبروی مجموعه نزد مردم حفظ شود. هزاران نفر زحمت می‌کشند و تلاش می‌کنند و هزاران نفر گذشت می‌کنند. چنانچه یک نفر خطا کند، آبروی آن هزاران نفر خواهد رفت. انصافاً و حقیقتاً ظلم است.» ایشان در ادامه تأکید می‌کنند: «مراقب باشید که افرادی که نمی‌توانند امین مردم باشند و صداقت را رعایت کنند، آنها را شناسایی کنید و برخورد قانونی کنید. ملاک هم برای درست و بد عمل کردن، مرز قانون است. قانون مشخص می‌کند که یک نفر درست عمل می‌کند یا غلط» (رفیعی، ۱۳۹۴: ۲؛ به نقل از جاویدی، ۱۳۹۱).

۵. پنجمین متغیر مهم در معماری ناجا پاک‌دستی، پاک‌دامنی، امانت‌داری و توجه به توقعات مردم و اهل تفاهم با مردم بودن است: از منظر رهبری، این متغیر چه شاخصه‌هایی دارد؟ مقام معظم رهبری ضمن توصیف نیروی انتظامی به عنوان اسطوره خدمتگزاری، امانت‌داری در برابر عرض، آبرو، مال، جان، خانه و محل کار مردم را یکی از اساسی‌ترین و مهم‌ترین کارهای کارکنان این نیرو می‌دانند. ایشان امانت‌داری را یکی از عوامل ایجاد اعتماد مردم به نیرو و جزء بدیهی‌ترین و ابتدایی‌ترین ویژگی‌های مورد انتظار از یک عنصر انتظامی برمی‌شمرند. معظم له ضمن اشاره به مواظبت از جاده‌ها، مرزها، کوچه و خیابان، امنیت کسب و کار مردم، خانه‌های مردم در اوقات تعطیلی و در مسافرت‌ها، سلامت زن و بچه مردم در کوچه و خیابان که همگی گلوگاه‌های مهم زندگی روزمره مردم هستند و به دست نیروی انتظامی سپرده شده‌اند، می‌فرمایند: «امانت و صداقت را محور همه فعالیت‌های خود قرار دهید. امین امانت مردم باشید تا مردم احساس کنند که شما امین‌شان هستید.» ایشان برای ایفای چنین

مسئولیت‌های سنگین و جلب اعتماد مردم توصیه می‌کنند: «پاک بمانید و سازمان را پاک نگه دارید. این خیلی مهم است. اگر سازمان شما نتواند خود را پاک نگه دارد، دیگر نخواهد توانست کاری را که بر عهده اوست، انجام دهد. در درون سازمان، با تخلف به شدت برخورد کنید.» معظم له در فرازی دیگر می‌فرماید: «عزیزان من! پارسایی، صلاح و پاک‌دامنی خود را قدر بدانید و آن را برای خودتان حفظ کنید» (رفیعی، ۱۳۹۴: ۱۱۵؛ به نقل از جاویدی، ۱۳۹۱).

معظم له در جای دیگر می‌فرماید: «اگر مأمور نیروی انتظامی ضعیف باشد و مجرم قانون‌شکن از او پیشی بگیرد، اسراری برای حفظ نداشته باشد، بیمار و خائن باشد، دیر حرکت و سنگین باشد، بد برخورد باشد و مردم را به حساب نیاورد، مقبولیت مردمی نخواهد داشت و مردم از او حمایت نخواهند کرد.» معظم له ضمن اشاره به افرادی که با مردم رفتار نادرست دارند، می‌فرماید: «اینها می‌خواهند نیرو را با کردار خودشان آلوده کنند.» ایشان ضمن تأکید بر سالم‌سازی فضای درونی نیروی انتظامی می‌فرماید: «عزیزان من، هر چه می‌توانید در سالم‌سازی فضای درونی نیروی انتظامی تأکید کنید. هر چه می‌توانید خود شما تخلفات داخلی نیروی انتظامی را بزرگ بشمارید.» بخشی از فرمایشات رهبری جنبه امری و دستوری دارد. ایشان به صراحت دستور می‌دهند با بدی‌ها مقابله و برخورد کنید و تأکید دارند: «انسان سایش‌پذیر است. هر انسان دیگری جز معصومین، در برخوردها و سایش‌ها و اصطکاک‌ها ساییده و کم می‌شود و برجستگی‌های روحیه‌اش تغییر می‌کند. باید مراقبش بود.» ایشان در فراز دیگری ضمن تأکید بر برخورد قاطع با مأموران خلافکار می‌فرماید: «اگر خدای نکرده بین این نیروی بزرگ افرادی دچار بی‌امانتی، بی‌صداقتی و آلودگی شوند، همه این زحمات و این جمعیت زیاد و این کارهای شبانه‌روزی و این بی‌خوابی‌ها از بین خواهد رفت و... نباید هیچ ملاحظه‌ای بکنید. باید سراغ کجی‌ها و کج‌ها، انحراف‌ها و منحرف‌ها بروید و آنها را اصلاح کنید.» ایشان خطاب به فرماندهان ناجا می‌فرماید: «شماها که فرمانده هستید، باید تدابیری بیندیشید که هیچ مظلومی به خاطر نداشتن وسیله برای دفاع از خود، مورد ظلم قرار نگیرد؛ نه از سوی دیگران و نه به طریق اولی از سوی عنصر انتظامی که مأمور حفظ امنیت در حوزه مربوط به نیروی انتظامی است» (جاویدی، ۱۳۹۱).

۶. ششمین متغیر مهم در معماری ناجا رعایت سلسله مراتب و ایجاد نظم مطلوب در سازمان است؛ از منظر رهبری این متغیر چه شاخصه‌هایی دارد؟

رهبری در جلسه اعطای آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح به رئیس کل نیروهای مسلح، ضمن تأکید بر چهار ویژگی لازم برای فرماندهان که شامل ایمان، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و پشتکار و خستگی‌ناپذیری و آگاهی از ارکان و اجزای مختلف حیطه مأموریت می‌شود، می‌فرماید: «نظم‌پذیری به معنای حقیقی کلمه، همان چیزی که از اوایل، دایماً به عنوان سلسله مراتب تکرار شده است، باید وجود داشته باشد.» معظم له تأکید حضرت امام خمینی (ه) بر سلسله مراتب و نظم در نیروهای مسلح را با وجودی که ایشان هیچ وقت در این نیروها حضور نداشتند، از جمله حکمت‌های این مرد حکیم و لقمان صفت می‌دانند و تشریح می‌کنند: «این، یعنی هر فرد در هر جا که قرار گرفته، نظم‌پذیری او این طوری باشد که به زبردست خود، از روی فرماندهی، قاطعانه فرمان بدهد و از مافوق خود فرمان‌پذیر باشد و آن را عمل کند و عمل به فرمان خودش را در چارچوب ضوابط از زبردست بخواهد.» ایشان این نظم‌پذیری را نه تنها در داخل نیرو، که در برخوردهای اجتماعی با معضلات جامعه نیز مؤثرتر می‌دانند و می‌فرمایند: «کارایی مطلوب هر جامعه، در حد نظم مطلوب آن جامعه است. اگر نظم نبود یا کم بود، از کارایی‌ها کاسته خواهد شد. نیروی انتظامی باید نظم و امنیت را طبق شرح وظایفی که قانون برایش معین کرده، در سراسر کشور، به خصوص در مناطق مرزی و بالاخص در برخی از مناطق که گاهی اشراری در آنجا نظم و امنیت را مورد اختلال قرار می‌دهند، به اثبات برساند» (رفیعی، ۱۳۹۴: ۱۱۹؛ به نقل از جاویدی، ۱۳۹۱).

۷. هفتمین متغیر مهم در معماری ناجا توجه به توقعات و مطالبات مردم است؛ از منظر رهبری این متغیر چه شاخصه‌هایی دارد؟

مقام معظم رهبری ضمن بیان حساسیت جامعه اسلامی نسبت به شیوع فساد و ترویج مواد مخدر و امثال آن می‌فرماید: «در جامعه‌ای که معیار و ملاک اسلام است، حساسیت نیروی انتظامی باید متناسب با آن چیزی باشد که در این جامعه مد نظر است. حفظ و حراست و عمل طبق این حساسیت‌ها، بدون هیچ ملاحظه‌ای، به شما که نیروی انتظامی هستید، بر می‌گردد. این کار سخت و سنگین است، اما کار بسیار مؤثری است.» ایشان در جای دیگر برای مواظبت از کارکنان زیرمجموعه، خطاب به فرماندهان نیروی انتظامی می‌فرمایند: «چون طرف شما کارخانه و سنگ



و خاک و درخت نیست، انسان است، باید مراقب باشید که او صالح باشد. یک موجود انسانی است، عاطفه دارد، عقیده دارد، دلبستگی دارد، احساسات دارد، احیاناً اشتباه دارد، نیت خوب یا بد دارد.» ایشان کار در نیروی انتظامی را به جراحی چشم تشبیه می‌کنند که بسیار ظریف است و باید مواظب بود رگ‌ها، بی‌حساب زیر چاقوی جراحی نروند. معظم له ضمن اشاره به تفاوت نیروی انتظامی با سایر نیروهای مسلح می‌فرمایند: «شما در بافت اجتماعی زندگی مردم حضور مستقیم دارید، در خانه مردم، توی خانه مردم، در محل کار مردم، در محل تردد مردم؛ همه جا شما هستید. در شهر هستید و با بدنه اجتماع تماس دائمی دارید. اندک کجی و نارسایی از نیروی انتظامی فوراً منعکس می‌شود؛ مثل کار آقایان صدا و سیما» (جاویدی، ۱۳۹۱).

### نتیجه‌گیری

امروزه معماری سازمانی یکی از مهم‌ترین و پرکاربردترین راهکارهای سازمانی و ابزار قدرتمندی برای ساماندهی سیستم‌های اطلاعاتی پیچیده است و برخورداری از مزایای معماری سازمانی در صورت مدیریت اثربخش آن میسر است.

در این پژوهش ابتدا نظریه‌ها و پژوهش‌های انجام‌گرفته در حوزه معماری سازمانی مورد بررسی و کنکاش قرار گرفت و مؤلفه‌هایی از جمله نهادهای زیرساختی و منابع کسب و کار، نهادهای و منابع پشتیبان، مؤلفه‌های مدیریت داده‌ها، اطلاعات و ارتباطات و معیارهای توصیف فرایند تدوین با شاخص‌های مربوط به آنها استخراج شد که در بازنگری و بازمهندسی معماری ناجا می‌تواند کاربرد داشته باشد.

مهم‌تر از همه اینکه بیانات و مطالبات رهبری از جمله حفظ امنیت و تلاش برای رفع ناامنی در جامعه، پناهگاه مردم بودن و مظهر اقتدار، عزت و رحمت در جامعه، قاطعیت در برخورد با هنجارشکنان، مقبولیت مردمی و خدمتگزاری به مردم با رعایت قانون، پاک‌دستی و پاک‌دامنی و امانت‌داری و توجه به توقعات مردم و اهل تفاهم با مردم بودن، رعایت سلسله مراتب و ایجاد نظم مطلوب در سازمان، توجه به توقعات و مطالبات مردم توسط پلیس مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت. با توجه به اینکه حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای از آغاز تشکیل نیروی انتظامی چگونگی فعالیت‌ها و خدمات این نیرو را رصد کرده و زیر نظر داشته‌اند، بیش از هر کس دیگر صالح به اظهار نظر در زمینه پلیس ایران اسلامی هستند. بنابراین پیشنهاد می‌شود مطالبات رهبری و مردم در بازنگری و بازمهندسی معماری ناجا مورد توجه قرار گیرد تا تحول اساسی در رویکرد جامعه محوری پلیس ایجاد شود.



## منابع فارسی

- جاویدی، مجتبی (۱۳۹۱)، نیروی انتظامی مظهر اقتدار ملی، تهران: معاونت سیاسی سازمان عقیدتی-سیاسی نیروی انتظامی.
- خوشنویس، ص. (۱۳۸۵)، بررسی معماری سازمانی سرویس‌گرا، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات دانشکده فنی و مهندسی- گروه مهندسی رایانه.
- خیامی، ر. (۱۳۸۸)، ارزیابی و تحلیل معماری سازمانی، رساله دکتری دانشگاه شیراز.
- رضایی، رضا (۱۳۸۵)، گزارش پایان‌نامه کارشناسی ارشد: ارائه روشی برای ارزیابی معماری سازمانی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، دانشکده فنی و مهندسی.
- رفیعی، حسن نیا (۱۳۹۴)، «نگاهی به مطالبات مقام معظم رهبری از پلیس ایران اسلامی همراه با دیدگاه آسیب‌شناسانه»، فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی، سال ۱۳، ش ۳۶ بهار.
- شاه‌محمدی، غلامرضا (۱۳۹۴)، «ارزیابی چارچوب معماری سازمانی و انتخاب چارچوب برتر برای معاونت فاوا تاجا»، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی.
- شکرمن، ج (۱۳۸۶)، رمز بقا در جنگل چارچوب‌های معماری سازمانی: ایجاد یا انتخاب چارچوب‌های معماری سازمانی، ترجمه اسلامی، تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی شعبه واحد تهران.
- شمس، فریدون (۱۳۸۵)، کارگاه آموزشی معماری سازمان، دوازدهمین کنفرانس بین‌المللی انجمن رایانه ایران.
- صمدی اوانسر، عسگر (۱۳۸۴)، مقدمه‌ای بر معماری سازمانی (ویژه مدیران)، تهران.
- قدردان، اکبر، علی داوری، سعید شهبازی مرادی (۱۳۹۱)، «ارزیابی معماری سازمانی شرکت ملی نفت ایران از دیدگاه کارشناسان منابع انسانی»، ماهنامه دبیرخانه شورای عالی اطلاع‌رسانی، دبیرخانه.

## منابع لاتین

- Armour F., Kaisler S., Liu S. (1999a), "A Big-picture Look at Enterprise Architectures, IT Professional.
- Bergeron, F. Raymond, L. Rivard, S. (2004), "Ideal Patterns of Strategic Alignment and Business Performance", Vol. 41.
- Chorafas, Dimitris N.(2002), Enterprise Architecture and New Generation Information Systems, by CRC Press LLC.

- Jahani, B, Seyyed Javadein, S. R., Abedi Jafari, H. (2010), "Measurement of Enterprise Architecture Readiness within Organizations", *Business Strategy Series*, Vol. 11, Iss:3.
- Kaisler S. H., Armour F., Valivullah M. (2005), "Enterprise Architecture: Critical Problems", the 38th Hawaii International Conference on System Sciences.
- Khayami, Raouf (2011), Qualitative Characteristics of Enterprise Architecture, *Procedia Computer Science* 3.
- Lankhorst et al, Marc (2005), *Enterprise Architecture at Work- Modeling, Communication and Analysis*, Springer-Verlag Berlin Heidelberg, © Printed in Germany.
- Minoli D. (2008), "Enterprise Architecture A to Z", CRC Press, Taylor and Francis Group.
- Sasa, Ana, Krisper, Marjan (2011), "Enterprise Architecture Patterns for Business Process Support Analysis", *The Journal of System and Institute for Enterprise Architecture Developments*", available at [<http://www.enterorisearchitecture.info>], last Retrieved 21-05-2010.
- Spewak, S. and M. Tiemann (2006), "Updating the Enterprise Architecture Planning Model", *Journal of Enterprise Architecture* 2(2).
- Zachman J.A. (2002), *The Zachman Framework: A Primer for Enterprise Engineering and Manufacturing*, Canada: Zachman International, [www.zachmaninternational.com](http://www.zachmaninternational.com)