

# رویکرد معماری نهادی و سازمانی و کاربرد آن در ساخت ناجای آینده

رضا آقائوری<sup>۱</sup>

غلامحسین زارع خورمیزی<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۶/۳/۵

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۲/۲۱

فصلنامه‌ی مطالعات راهبردی ناجا / سال دوم / شماره سوم - بهار ۱۳۹۶

## چکیده

معماری سازمان‌ها و نهادها پدیده‌ای به منظور توسعه سازمانی و پویایی سازمان با ایده‌های گروهی است که هدف فراگیر آن اغلب مدیریت پیچیدگی سازمانی، چینش و پیاده‌سازی استراتژی‌های کسب و کار و تسهیل تغییرات سریع به منظور حفظ مزیت‌های کسب و کار و فنون است. معماری در صورتی نیاز است که یکی از شرایط بزرگ بودن، پیچیدگی، انعطاف‌پذیری، تولید سفارشی (مأموریت) یا طول عمر زیاد در سیستم‌های مرتبط مد نظر یک سازمان یا نهاد وجود داشته باشد. به کارگیری «معماری سازمان» در پاسخ به این تغییرات مسیر، جهت و رویکردی را پیش می‌گیرد که به آن «رویکرد معماری سازمانی» می‌گویند که دید مشترک همه ذی‌نفعان و توسعه‌دهندگان در توسعه و تولید سیستم را در نظر می‌گیرد و دنبال می‌کند. تعریف رویکرد معماری سازمانی در تمامی متون و منابع همواره با چالش مواجه بوده است و هیچ‌گاه تعریف منحصر به فرد و دقیقی که با سایر مبانی معماری سازمانی تداخل نداشته باشد، برای آن ارائه نشده است. در این مقاله با استفاده از تجربیات قبلی و مطالعه روی نظریات و مؤلفه‌های اصطکاک سازمان‌ها، تعریفی منحصر به فرد و دقیق برای «رویکرد معماری سازمانی» ارائه و سپس به رویکرد معماری آینده سازمان ناجا اشاره‌ای مختصر می‌شود.

## واژگان کلیدی

معماری سازمان، نهاد، پیشران، رویکرد، ناجا

۱. دکتری مدیریت

۲. کارشناس ارشد فرماندهی و ستاد

## مقدمه

اصطلاح معماری سازمانی نخستین بار توسط کمیته دلتا<sup>۱</sup> معرفی و اولین بار در کتاب معماری سازمانی: طرح‌هایی برای سازمان‌های در حال تغییر مستندسازی (Nadler, Shaw & Walton, 1995) و (Wikipedia) و سپس در مقاله مروری بر کسب و کار هاروارد با عنوان «مدیر ارشد اجرایی» به عنوان معمار سازمان به کار گرفته شد (Howard, S., Gaba, D., Fish, K., 1992). (Yang, G., & Sarnquist, F. 1992).

اما ساخت معماری در اصل در سال ۱۹۸۷ آغاز شد. در این زمان زکمن با انتشار مقاله‌ای با عنوان «چارچوبی برای معماری سیستم‌های اطلاعاتی در سیستم‌های آی‌بی‌ام»،<sup>۲</sup> ادیجه‌ای جدید در بحث معماری سازمانی گشود که کاربردی بودن آن را مشخص می‌کرد.<sup>۳</sup> از زمان توسعه چارچوب معماری سازمانی زاکمن، تعاریف و چارچوب‌های متعددی برای توسعه و پیاده‌سازی معماری‌های سازمانی ظهور کرد که عموم این تعاریف بر اساس تاریخچه معماری و نظریات محققان مشهوری مانند کرت لوین، داگلاس مک‌گریگور و... معماری سازمان‌ها را پدیدهای به منظور توسعه سازمانی و پویایی سازمان با ایده‌های گروهی می‌دانستند.

هدف فراگیر معماری سازمانی در اغلب منابع مدیریت پیچیدگی سازمانی، چینش و پیاده‌سازی استراتژی‌های کسب و کار و تسهیل تغییرات سریع به منظور حفظ مزیت‌های کسب و کار و فنون یاد شده است و در صورتی نیاز است که یکی از شرایط بزرگ بودن، پیچیدگی، انعطاف‌پذیری، تولید سفارشی (مأموریت) یا طول عمر زیاد در سیستم‌های مرتبط مد نظر وجود داشته باشد. به کارگیری «معماری سازمان» در پاسخ به این تغییرات مسیر، جهت و رویکردی را پیش می‌گیرد که به آن رویکرد معماری سازمانی می‌گویند که دید مشترک همه ذی‌نفعان و توسعه‌دهندگان در توسعه و تولید سیستم را در نظر می‌گیرد و دنبال می‌کند. تعریف «رویکرد معماری سازمانی» در تمامی متون و منابع همواره با چالش مواجه بوده است و هیچ‌گاه تعریف منحصر به فرد و دقیقی که با سایر مبانی معماری سازمانی تداخل نداشته باشد برای آن ارائه نشده است. در این مقاله با استفاده از تجربیات قبلی و مطالعه روی نظریات و مؤلفه‌های اصطکاک سازمان‌ها، تعریفی منحصر به فرد و دقیق برای رویکرد معماری سازمانی ارائه و سپس به رویکرد معماری آینده سازمان ناجا اشاره‌ای مختصر می‌شود.

---

1 . Delta Consulting

2 . IBM

3 . A framework for information systems architecture - Cesames

## مبانی نظری

### ۱. رویکرد از نگاه لغت‌شناسی

در ترجمه فارسی فرهنگ آزاد رویکرد<sup>۱</sup> به معنای «روش برخورد یا مواجه شدن، سبک، راه و روش، طریق پیش گرفته‌شده» آمده است، اما در ترجمه فارسی پارسی ویکی «توجه، روی نهادن، روی آوردن، رو به سوی چیزی یا به کسی آوردن، موضع‌گیری، جهت‌گیری نسبت به موضوعی خاص، جهت‌گیری در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های راهبردی یا تاکتیکی» معنی شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، در فرهنگ فارسی جنس کلمه به روش، طریق، سبک، تمرکز، توجه، موضع‌گیری و جهت‌گیری تعبیر شده است. در دیکشنری لانگمن از برگردان انگلیسی رویکرد به متود (روال، شیوه) انجام کاری یا پرداختن به مسئله‌ای ترجمه شده و دیکشنری کمبریج آن را شیوه مورد توجه قرار دادن یا انجام کاری تعریف کرده است. رویکرد از نگاه علوم انسانی به معنای دیدگاه، عقیده، مکتب، نظر، طرز فکر و نظریه آمده است. از انواع رویکردها رویکرد رفتاری، اخلاقی، دینی، اقتصادی- پدیدارشناختی و... است که هر یک از منظر و بعدی به آن پدیده نگاه می‌کنند. گاهی از رویکرد به عنوان دنیای درون نام برده می‌شود. در واقع هر رویکرد ما را متوجه نتیجه و عامل یک تفکر یا عمل می‌کند. ما می‌توانیم یک پدیده یا یک شیء را از جنبه‌های گوناگون توصیف کنیم که هدف آن داشتن باور، عقیده و طرز تفکر مشخص<sup>۲</sup> است؛ اما از نگاه روان‌شناسی، «راه، روش‌ها و منظرهای متفاوت در روان‌شناسی برای توصیف، تبیین، پیش‌بینی و کنترل رفتار انسان» رویکرد نام دارد.<sup>۳</sup> در برنامه‌ریزی‌های سازمانی رویکرد به ما می‌گوید در تنظیم برنامه‌های خود باید به کدام سو حرکت کنیم.

### ۲. نهادی‌سازی و کنش

نهادهای شبکه‌ای از مقررات و هنجارهای مرتبط به هم هستند که روابط اجتماعی را هدایت می‌کنند و محدودیت‌های اجتماعی رسمی و غیررسمی را تشکیل می‌دهند که مجموعه انتخاب کنشگران را شکل می‌دهند. کنش‌ها علت و معلول ساختارهای نهادی هستند که

۱. واژگان انگلیسی مشابه حسب نظر Google Translate عبارت‌اند از: View, Approach و از نظر واژه‌نامه آزاد: Approach, Attitude.

۲. <http://daneshhadi.blogfa.com/post-7.aspx>

۳. <http://www.siahmansoori.blogfa.com/post-3.aspx>

کنش‌های انسانی را هدایت، حدود کنش مشروع<sup>۱</sup> را مشخص، مقررات و قواعد بازی را تعیین می‌کنند، ساختاری را که بازیگران داخل آن آزادی عمل دارند توضیح می‌دهند، درجه آزادی کنش عقلایی کنشگران را تعیین می‌کنند و محدوده‌ای را مشخص می‌سازند که افراد می‌توانند داخل آن حرکات استراتژیک خود را انجام دهند. تعامل بین کنش‌های هدفمند و نهادها در کار «مرتن» (۱۹۶۸)، جامعه‌شناس نهادگرایی آمریکایی، مورد تأکید قرار گرفته است. به عقیده وی، ساختارهای اجتماعی هم محدودکننده و هم تسهیل‌کننده کنش اجتماعی هستند. وی تأکید دارد این انتخاب‌ها بین فرصت‌هایی انجام می‌گیرد که به صورت اجتماعی ساختار یافته‌اند. به نظر پارسونز (۱۹۹۰)، تئوری نهادها باید عمل منطقی افراد را دربرگیرد. پارسونز اهمیت احکام یا فرامین<sup>۲</sup> مثبت و منفی را شناسایی می‌کند ولی این سازوکارهای اجتماعی را زیر ارزش‌های غایی قرار می‌دهد که موجب استحکام جامعه هستند؛ اما تأکید صرف بر کنش یا برساختار گمراه‌کننده است و در واقع برای درک متعادل‌تر می‌توان از بینش‌های تئوریک گیدنز (۱۹۸۴) سود جست که به ماهیت ساخت متقابل ساختار و عامل تأکید می‌کند (Seo and Creed, 2002: 223).

### ۳. کنش و معماری

«معماری» ترکیبی از علم، هنر و تجربه است که در رشته‌هایی نظیر ساختمان‌داری قدمتی چند هزار ساله است. معماری در فرهنگ لغت به معنای هنر و علم طراحی ساختمان است، اما در سازمان‌ها و نهادها، معماری سازمانی می‌تواند به منظور توصیف وضعیت موجود (معماری وضع موجود) یا وضعیت مطلوب (معماری وضع مطلوب) به کار رود. معماری سازمانی درک همه عناصر متفاوتی است که سازمان را می‌سازند و همچنین درک چگونگی ارتباط بین این عناصر را بیان می‌کند.

معماری سازمانی به روش بیان چشم‌انداز سازمان در ساختار و پویایی سازمان گفته می‌شود که مجموعه‌ای پیوسته از مدل‌ها، مفاهیم و خطوط راهنما و سیاست‌های مورد استفاده برای تبدیل تنظیم و تکامل سیستم موجود در حیطة و متن سازمان را فراهم می‌کند و ساختاری است که اجزاء ارتباط بین آنها و اصول و قواعد حاکم بر طراحی و تکامل آنها طی

1 . Legitimate

2 . Sanctions

زمان مبتنی بر آن است. برای معماری ده‌ها تعریف متفاوت در منابع مختلف علمی جهان ارائه شده و در حال توسعه است؛ اما در مورد عامل معماری شدن که از آن به عنوان «پیشران» معماری یاد می‌کنیم، با کمی تغییر اتفاق نظر وجود دارد. پیشران‌های معماری به مجموعه‌ای از نیازمندی‌ها یا عوامل محیطی اطلاق می‌شود که در شکل‌گیری معماری نقش دارند و معمار بر اساس پیشران‌های معماری، اقدام به طراحی معماری می‌کند. در مورد معماری سازمانی، دو عدد پیشران اصلی وجود دارد: پیشران‌های مأموریتی و پیشران‌های فناوری. پیشران‌های مأموریتی به آن دسته از عوامل بیرونی گفته می‌شود که روی مأموریت‌ها، بازار، حوزه عملکرد و خدمات یک سازمان تأثیر می‌گذارد. تغییراتی که در این حوزه اتفاق می‌افتد، سازمان را تحت فشار می‌گذارد و وادار به تغییر می‌کند. پیشران‌های فناوری به آن دسته از عوامل بیرونی می‌گویند که در حوزه فناوری رخ می‌دهند و به سازمان فشار می‌آورند. فشارهای ناشی از پیشران‌های فناوری نیز می‌تواند موجب تغییرات سازمانی شود. برای مثال با ظهور اینترنت اغلب سازمان‌ها مجبور به ایجاد تغییرات سازمانی شدند و واحدهای خاصی برای حمایت از فرصت‌های جدید تجارت الکترونیک، خدمات مشتری و غیره ایجاد کردند. بنابراین پیشران‌ها همان کنشگران معماری هستند و معماری در تعریفی جدید «کنش اساسی در سازمان به واسطه پیشران‌های معماری» است. اما واقعیت آن است که حتی به‌رغم وجود پیشران‌ها، کنشگران زمانی نهادها را تغییر می‌دهند که نهادهای موجود برای کنش و تفکرات آنها محدودکننده باشد.

### روش پژوهش

در این مطالعه در بخش نظریه‌پردازی از روش کتابخانه‌ای با استفاده از منابع مهم در دسترس نظیر مقالات علمی، مجلات، کتب و اینترنت، کار به انجام رسیده است و در بخش مربوط به ناجا علاوه بر منابع موجود، از داده‌های حاصل از یک فعالیت توصیفی تحلیلی و جامعه آماری متشکل از فرماندهان و معاونان ناجا استفاده شده است. برای رسیدن به نتایج از روش فیش‌برداری، ترکیب داده‌ها با روش فراتحلیل و بررسی نتایج از طریق داده‌ها و تجربیات محقق استفاده شده است.

## کنش و واکنش در معماری و ظهور رویکردها

سازمان‌ها و نهادها به وسیله محیط‌هایشان ساختار می‌یابند و با آنها هم‌شکلی پیدا می‌کنند و این شکل‌یافتگی مقتضای اصلی معماری سازمانی و نهادی است. تبیین هم‌شکلی این است که سازمان‌های رسمی با محیط‌هایشان به وسیله وابستگی‌های متقابل فنی و مبادله پیوند می‌خورند (Thompson, 1967; Aiken & Hage, 1968). بر این اساس عناصر ساختاری نیز تبیین می‌شوند؛ زیرا محیط‌ها برای سازمان‌ها مقتضیات<sup>۱</sup> مرزگستری<sup>۲</sup> فراهم می‌کنند و سازمان‌هایی که عناصر ساختاری هم‌شکل با محیط ایجاد می‌کنند، قادرند چنین وابستگی‌های متقابل<sup>۳</sup> را مدیریت کنند. این امر به وضوح منعکس می‌سازد که به ویژه در مورد نهادها، کنش محیطی امری ضروری در تبیین ساخت معماری است که واکنش سازمان بر اثر معماری شدن بر مبنای آن انجام می‌گیرد.

نکته بعدی، موازی بودن سازمان‌ها و محیط‌های آنهاست. سازمان‌ها به طور ساختاری منعکس‌کننده واقعیت‌هایی هستند که به طور اجتماعی ساخته می‌شوند (Berger & Luckman, 1966). امری و تریست (۱۹۶۵) نیز ملاحظه کردند که سازمان‌ها به طور مستقیم به محیط پاسخ می‌دهند. از طرفی، در بسیاری از پژوهش‌ها، محیط را به مثابه منبع نهادی شدن در نظر می‌گیرند و به ویژه در پژوهش‌های اخیر، توجه زیادی به نقش سازمان‌ها در تأثیر و شکل‌دهی محیط‌شان معطوف شده است. در بسیاری از رویکردها، چنین فرض می‌شود که این مجموعه‌ها به طور فعال در ساخت اجتماعی محیط‌شان نقش دارند، ولی توانایی آنها برای ساخت محیط نامحدود نیست؛ در واقع این رویکردها بیشتر از تسلط یکی بر دیگری بر ساخت متقابل تأکید دارند. تمرکز این رویکردها بر آن است که چگونه محیط‌های سازمانی از طریق اعمال و روابط سازمان‌های خود ساخته و بازسازی می‌شوند و متقابلاً چگونه محیط‌های سازمانی این اعمال و روابط را شکل می‌دهند. از دیدگاه نهادی، سازمان‌ها موجودیت‌هایی سازگار شونده با اساطیر نهادی هستند و تا حدودی موجودیت‌هایی منفعل و واکنشی محسوب می‌شوند، در حالی که بر اساس نظریه وضع و ساخت اجتماعی واقعیت، سازمان‌ها در وضع<sup>۴</sup> یا ساخت<sup>۵</sup> محیط‌هایشان نقش

- 1 . Exigencies
- 2 . Boundary Spanning
- 3 . Interdependencies
- 4 . Enacting
- 5 . Constructing

دارند و صرفاً واکنش دهنده‌ای منفعل در برابر محیطها نیستند (Bordt, 1996; Oliver, 1991). تئوری نهادی فراگردهایی را تبیین می‌کند که از طریق آنها اشکال مشروع سازماندهی در یک حوزه سازمانی، مسلط می‌شوند. در این روش سازمانها، ساختارها، رویهها و ایدهها را نه بر مبنای کارایی، بلکه بر مبنای معیارهای بیرونی مشروعیت ارزیابی می‌کنند که بحثی کلیدی در تئوری نهادی است (DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977).

### چیستی از نظر جنس رویکرد معماری سازمانی

در رفرنسها رویکرد به معنای نمایی از نقاط تمرکز سیستمی حین معماری<sup>۱</sup> بخشی از توصیف معماری متمرکز بر گلوگاههای مؤکد سیاست‌گذاران و نقاط مورد توجه آنها (Hinkelmann, 2016). نمایی معنادار از معماری سازمانی برای سیاست‌گذاران<sup>۲</sup>، چارچوبی برای تصمیم‌سازی با ابزارهای اصول، مدلها، سیاستها و استانداردها (Sessions & deVadoss)، منطق تولید معماری سازمان و زنجیره‌ای به هم پیوسته از مبانی تصمیم‌سازی در معماری سازمانی یاد شده است (Napier Rowan, 2012).

اما همان‌گونه که در بخش کنش و واکنش در معماری و ظهور رویکردها استدلال شد، در همه این تعاریف گنگی و ابهام وجود دارد و تعریفی مطلق از رویکرد معماری سازمانی که با تعریف دیگر هم‌پوشانی نداشته باشد، وجود ندارد. اما در تعریف ما تمامی این اشکالات برطرف شده است که عبارت است از:

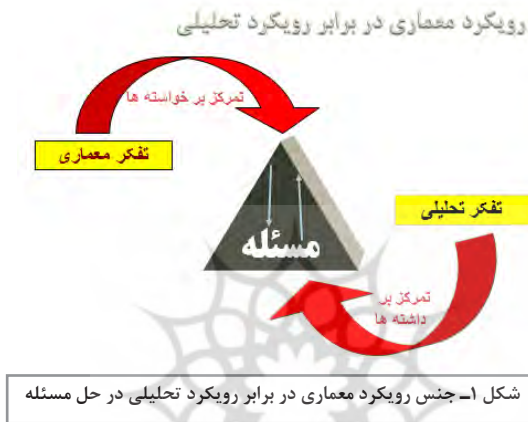
جهتی که سازمانها و نهادها در مقابل کنش محیطی و سایر پیشرانهای معماری حین معماری شدن اتخاذ می‌کنند، همان رویکرد معماری سازمانی و نهادی است. بنابراین رویکرد، جهت واکنش به پیشرانها با استفاده از ابزار معماری است.

برای روشن شدن این مطلب به مثالی ساده روی می‌آوریم: هنگامی که پیشرانی ساده از محیط (مانند ترسیدن از مواجهه با یک پلنگ) حین قدم زدن در یک پارک جنگلی به ما وارد می‌شود، نوعی کنش محیطی (تهاجم پلنگ) به ما وارد شده است. ما در مقابل این

1 . (IEEE STD 1471-2000)

2 . <http://pubs.opengroup.org/architecture/togaf8-doc/arch/chap31.html>

کنش از خود واکنش نشان می‌دهیم؛ برای مثال سر جای خود می‌نشینیم و دست‌ها را روی سر می‌گذاریم، فرار می‌کنیم یا می‌ایستیم و می‌جنگیم. این واکنش ما در برابر کنش محیطی است که به «تدافع در مقابل تهاجم پلنگ» از آن یاد می‌کنیم. اما در این میان انفعال (نشستن)، گریز از محیط (فرار) و ایستادن و مقابله در محیط (جنگیدن) همان جهت واکنش ما در برابر تهدید محیطی هستند. در معماری سازمانی نیز چنین است.



### چیستی از نظر انواع رویکرد معماری سازمانی

در متون مختلف و از جهات مختلف رویکردهای معماری به دسته‌های مختلف تقسیم شده‌اند؛ اما این دو دسته‌بندی هم دارای اعتبار بیشتر و هم ملموس‌تر و قابل اشاعه‌تر است.

#### الف) از لحاظ پاسخ به کنش‌های معماری (پیشران‌ها)

۱. واکنشی- گذشته‌گرا: به دنبال بازگرداندن اتفاقاتی هستند که نباید می‌افتاد و ذهن‌شان معطوف گذشته است و از آینده هراسان هستند.
۲. بی‌حرکت اکنون‌گرا: به دنبال حفاظت از وضعیت کنونی هستند. وضعیت کنونی به‌رغم داشتن مشکلات از گذشته بهتر است و انتظار می‌رود از آینده نیز بهتر باشد.
۳. پیش‌فعال- پیش‌بینی آینده: فضا به صورت متغیر دیده می‌شود و نهایت تلاش کامیابی از فرصت‌های آتی محیط است.
۴. پیشگیرانه- خلق آینده: طراحی آینده مطلوب و ابداع راه‌های رسیدن به آن؛ آینده هم



مرجح است و هم سازمان قصد دارد سکندار نتایج باشد، برنامه‌ریزان به دنبال شکل دادن آینده به قامت خواسته‌های سازمان خواهند بود، تغییرات محیطی محتمل محدودیت مطلق محسوب نمی‌شود، بلکه اعتقاد بر این است که اگر مانعی ظهور کند، سازمان می‌تواند به آن بپردازد و پیروز شود.<sup>1</sup>

(ب) از لحاظ اجزای واکنش‌دهنده در برابر کنش‌های معماری (پیشران‌ها)

۱. رسالت‌محور: روی افق‌های آینده سازمان و آنچه باید باشد تمرکز دارد و مسیری اطمینان‌بخش را ایجاد می‌کند که بتوان به آن افق دست یافت. بهترین این دسته رویکرد معماری در مدل زکمن است.

۲. رویکرد فرایندمحور: این رویکرد معتقد است یک معماری سازمانی خوب وابسته به فرایندهای مناسب است؛ بنابراین باید تمامی توان خود را به کار گیریم تا این پردازش‌ها را تعریف کنیم.

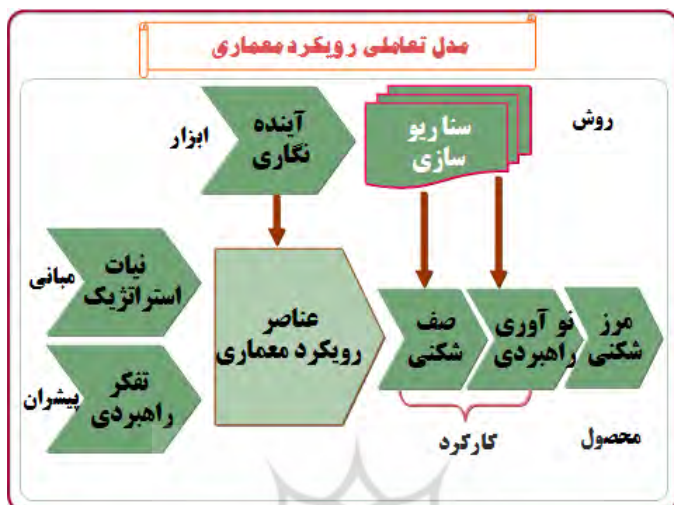
۳. رویکرد استانداردمحور: هدف اصلی این رویکرد تعریف زبانی مشترک فی‌مابین اجزای سازمان است. زبان مشترک همکاری را تسهیل و همکاری استفاده مجدد از زبان مشترک را تسهیل می‌کند.

۴. رویکرد قابلیت‌محور: این رویکرد در پایه مدلی از مجموعه توانمندی‌ها پایه‌گذاری شده است. هر قابلیت عملکردی مهم را براساس سازمان پایه‌گذاری می‌کند. این معماری قابلیت‌هایی را معین می‌کند که به وسیله آن می‌تواند سازمان را بهبود بخشد و روش به کارگیری و تعامل این قابلیت‌ها را معین می‌کند و همواره نگاهی آینده‌نگر دارد.

البته باید توجه کرد که شعار رویکرد معماری، تطابق و تناسب است و رویکردهای معماری معتبرترین دیدگاه در فرایند تدوین استراتژی هستند. رویکردها در ساده‌ترین شکل خود یک مدل استراتژی‌سازی را ارائه می‌دهند که بین توانایی‌های داخلی و امکانات خارجی تناسب و تطابق ایجاد می‌کند. حین تعیین رویکردها باید دانست که هدف‌ها عوض نمی‌شوند... اما در جهت حرکت به سمت این اهداف، سرعت‌ها قابل کم و زیاد شدن است، شیوه‌ها قابل تغییر

1 . <http://management-tourism.mihanblog.com/post/6>

یافتن است، اما تدابیر ممکن است گوناگون باشد.<sup>۱</sup>



#### معماری ناجای آینده و انتخاب رویکرد آن

سازمان‌ها یا نهادهای انتظامی در هر جا که باشند به دنبال تحقق اهداف و مأموریت‌های بعضاً مشابهی هستند. صیانت از جان، مال و عزت انسانی برای ایجاد جامعه‌ای متعالی و فاخر مهم‌ترین این اهداف است. ساختار و تشکیلات این سازمان‌ها یا نهادها پدیده‌ای تعاملی است که اهداف این نیروها را در محیط دنبال می‌کند. آیا پلیس کشور ما نیاز به معماری دارد؟ جواب بلی است. پلیس کشور مانند سایر سازمان‌های مختلف نیروهای مسلح ارگانیکسی زنده و سیال است و مثل انسان‌ها یک شاکله ظاهری و یک شاکله باطنی دارد. این خاصیت یک موجود زنده است که به اقتضای زمان و با نیاز زمان قابلیت انعطاف دارد. سازمان به هم نمی‌خورد اما تعامل پیدا می‌کند و روز به روز شکل‌هایی که می‌تواند او را قادر کند به آوردن نیاز بر او عارض می‌شود. بنا به دلایل متعدد از جمله پیچیدگی‌های ساختاری، امروز ناجا نیازمند معماری سازمانی است. در حال حاضر در ساختار ناجا جز پلیس عمومی، پلیس‌های تخصصی در سه نوع ساختاری سازمان یافته‌اند: الف) دارای استقلال طولی مانند مرزبانی؛ ب) دارای یکپارچگی و استقلال طولی ولی قرار گرفتن در کنترل عملیاتی استان مانند یگان‌های ویژه؛ ج) در تابعیت استان ولی با اختیارات تفویضی و داشتن استقلال نسبی مانند سایر

۱ . فرمایشات فرماندهی معظم کل قوا در خصوص سپاه

پلیس‌های تخصصی و در رأس آنها راهور که هر یک در جهت توسعه موافقان یا مخالفانی دارد که در اتخاذ رویکرد معماری نقش بسزایی خواهند داشت. از طرفی گستردگی روزافزون مأموریت تأمین امنیت بیش از پیش عامل محیطی و محرک اجباری شدن معماری سازمانی در ناجاست. حال سوال اینجاست که رویکرد این معماری چه چیزی باید باشد؟

با توجه به سند چشم‌انداز سازمان ناجا در افق تحقق چشم‌انداز ۲۰ ساله، رسالت ناجا در بیان کلی رسالت سازمان ناجا به قرار زیر تدوین شده است: «نگهبانی و پاسداری از ارزش‌ها و دستاوردهای انقلاب اسلامی و استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی» که از طریق راهبرد زیر، بنای رسیدن به مقصد را دارد: «تحول توسعه‌گرا برای روزآمدی ساختارها، سیستم‌ها، روش‌ها و متناسب‌سازی با نیازهای حوزه مدیریت و ایجاد جهش کیفی در بهره‌وری منابع انسانی و مادی به عنوان یک فرایند دایمی مبتنی بر تجارب و نظریه‌های پیشرفته علوم و فنون جامعه‌شناختی نظم و امنیت برای تبدیل قوت‌ها و شایستگی‌های کلیدی سازمان به توانمندی‌های مؤثر رقابت در بستر فرصت‌ها و تهدیدهای در حد کنترل مؤثر بر عوامل محیط تعاملی و تأثیر جدی در بهبود کارکرد عوامل محیط‌ساز و ارتقای شاخص‌های عملکرد پلیس بر اساس معیارهای عینی و ملموس از دید جامعه».

در این میان عده‌ای تصور می‌کنند مأموریت‌های کلان ناجا، با توجه به پیچیدگی‌های موجود، هنوز ابهام دارد؛ بنابراین اگر نهاد ناجا را نهادی در نظر بگیریم که مطلوب‌های اساسی آنها اعم از رسالت، مأموریت، آرمان‌ها، چشم‌انداز، اصول و دکترین کلان نامعین است و آینده را نیز کاملاً مبهم و غیرقطعی می‌دانند، رویکرد چشم‌اندازمحور برای معماری مناسب است؛ ولی برای سازمانی که مطلوب‌های اساسی کاملاً معین و آینده قابل پیش‌بینی است یا اگر ابهاماتی وجود دارد خیلی اساسی نیست، اما تحقق آنها با مسائل و چالش‌هایی مواجه است، رویکرد استانداردمحور برای معماری توصیه می‌شود. از نگاه مؤلف، شناسایی و وضوح مأموریت‌های کلان ناجا در کوتاه‌مدت معین است و نتایج مأموریت‌ها نیز ابهامی ندارد، اما در برنامه بلندمدت از همه جهات و ابعاد نیازمند واشکافی و تبیین است. بنابراین به نظر می‌رسد معماران ناجا در فاز کوتاه‌مدت نیازمند اتخاذ رویکرد استانداردمحور و در فاز بلندمدت معماری نیازمند اتخاذ رویکرد رسالت‌محور هستند.

## منابع لاتین

- Aiken, M. and J. Hage (1968), "Organizational Interdependence and Intra-Organizational Structure", *American Sociological Review* 33 912-30.
- Berger, P. L. and T. Luckmann (1966), *Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*, Garden City, New York: Anchor Books.
- Bordt R. (1996), "How Alternative Ideas Become Institutions: the Case of Feminist Collectives", *NonProfit and Voluntary Sector Quarterly*, 26:132-55.
- DiMaggio, P. and W. Powell (1983), "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields, " *American Sociological Review* 48: 147-60.
- Giddens, A. (1984), *The Constitution of Society: Outline of The Theory of Structuration*, Berkeley, CA: University of California Press.
- Hinkelmann Knut (2016), Enterprise Architecture Views and Viewpoints, Master of science business information system, school of business, University of applied sciences, Northwestern Switzerland.
- Howard, S., Gaba, D., Fish, K., Yang, G., & Sarnquist, F. (1992), "Anesthesia Crisis Resource Management Training: Teaching Anesthesiologists to Handle Critical Incidents", *Aviation Space and Environmental Med Medicine*, 63(9), 763-770.
- Merton R. K. (1968), *Social Theory and Social Structure*, NY: Free Press.
- Meyer, J. and B. Rowan (1977), "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony", *American Journal of Sociology*, 83: 340-63.
- Nadler, D.A., Shaw, R.B. & Walton, A.E (1995), *Discontinuous Change: Leading Organizational Transformation*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Napier Rowan (2012), The Role of Views and Viewpoints in Enterprise Architecture Design, Orbussoftware.com
- Organizational architecture - Wikipedia, the free encyclopedia
- Parsons, T. (1990), "Prolegomena to a Theory of Social Institutions", *American Sociological Review* 55:319-339 (Original Work Written in 1934).
- Seo M. and W. E. D. Creed (2002), "Institutional Contradictions, Praxis and Institutional Change: A Dialectical Perspective", *Academy of Management Review*

27/2: 222-47.

Sessions Roger & deVadoss John (2014), *A Comparison of the Top Four Enterprise Architecture Approaches*, Microsoft Corporation, USA.

- Sherer P. D. and K. Lee (2002), "Institutional Change in Large Law Firms: A Resource Dependency and Institutional Perspective", *Academy of Management Journal*, 45/1: 102-19.

- Thompson J. D. (1967), *Organizations in Action*, NY: McGraw-Hill.





پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی