

## روش‌شناسی گونه‌شناسی: رهنمونی بر نظریه‌پردازی در دانش مدیریت

میثم لطیفی \*

دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق (علیه‌السلام)، تهران، ایران

دریافت: ۱۳۹۶/۱۲/۱۵

پذیرش: ۱۳۹۷/۰۶/۲۱



انجمن علمی  
مدیریت دولتی ایران

مطالعات مدیریت دولتی ایران

زمستان ۱۳۹۷، دوره اول، شماره ۲، صص ۲۵ - ۵۲

**چکیده:** گونه‌شناسی (سنخ‌شناسی) به‌عنوان روشی که پیش از این در نظریه‌پردازی‌ها و تحقیق‌های برخی اندیشمندان مطرح علوم اجتماعی به کار رفته است، در کنار دیگر انواع روش‌های طبقه‌بندی، خود می‌تواند به مثابه روشی برای تبیین و تولید مفاهیم در تحقیقات نظری و حتی کاربردی استفاده شود. هدف این مقاله، بررسی چابکی، چرایی و چگونگی گونه‌شناسی و همچنین مرور نمونه‌های مشهور گونه‌شناسی مکاتب دانش مدیریت بوده است. بدین منظور، ضمن بررسی ریشه‌های هستی‌شناختی، معرفت‌شناختی و ارزش‌شناختی گونه‌شناسی در مقام بیان چابکی، به بررسی انواع طبقه‌بندی، خوشه‌بندی، رده‌بندی و در مقام چرایی به اهداف، مزایا و معایب آن پرداخته و در بیان چگونگی ساخت گونه‌شناسی ضمن اشاره به مواردی همچون گونه‌های نماینده، ایدئال و ممتاز، راهبردهای قیاسی، استقرایی و عملیاتی در ساخت گونه‌شناسی معرفی شده است. در نهایت، برخی از مطالعات گونه‌شناسی در دانش مدیریت، معرفی و تحلیل شده‌اند. یافته‌ها، نشان می‌دهند به مسأله گونه‌شناسی نظریه‌های مدیریت از دهه ۶۰ قرن بیستم میلادی بیشتر توجه شده است. در سال‌های اولیه، ساخت گونه‌شناسی‌ها مبنای استقرایی داشته‌اند اما به نظر می‌رسد در سال‌های اخیر، رویکرد قیاسی و عملیاتی در ساخت آن‌ها پررنگ‌تر شده است.

**واژگان کلیدی:** طبقه‌بندی، گونه‌شناسی، سنخ‌شناسی، نظریه‌پردازی، رویکرد تحلیلی، نظریه سازمان.

\* نویسنده مسئول: m.latifi@isu.ac.ir

## مقدمه

انسان‌ها در طول تاریخ، برای فهم عالم خارج و پدیده‌های پیرامون خود و گذر از مصادیق به مفاهیم و در برقراری ارتباط با دیگران، نیازمند استعمال الفاظ با معانی مشترک برای انتقال مفاهیم ذهنی خویش بوده‌اند. بدین ترتیب، هر لفظ، دالی برای مدلول خویش در عالم خارج است و هر مصداق عینی در این چرخه، می‌تواند مفهومی را به وجود آورد. فهم دقیق از عالم خارج و عالم ذهن، مستلزم پدیدآوردن الفاظ متمایزکننده‌ای است که در صورت نبود تولید آن، بین دال و مدلول، ارتباط قابل فهم و معناداری برقرار نخواهد شد (خندان، ۱۳۷۹). البته، چنین چرخه‌ای نه تنها در گستره شعور متعارف افراد و مفاهیم عینی، بلکه در دایره شعور جامعه علمی و مفاهیم انتزاعی نیز، برقرار است. از این‌رو، باید گفت که بین تنوع و ترابط بین واژگان و مفاهیم عینی و انتزاعی و تخصصی‌شدن زبان علم و پیشرفت آن علم، رابطه مستقیم وجود دارد. به همین دلیل ادعا شده است که مفاهیم و تعاریف مبهم، ضعیف و متناقض، پیشرفت دانش را محدود می‌کنند (نیومن، ۱۳۸۹: ۱۱۷)؛ زیرا پژوهشگران بیش از آنکه از مفاهیم عینی و ساده (که انتزاعی نبوده و مابه‌ازای خارجی دارند و گاه با اشاره نیز قابل تبادل هستند، مانند درخت، زمین، آب و...) استفاده کنند، اغلب از مفاهیمی استفاده یا حتی وضع می‌کنند که انتزاعی‌اند (مانند خیر و شر، هوش، شخصیت، بهره‌وری و...).

نکته مهم اینکه به مرور زمان، همین مفاهیم تکثیرشده و رشدیافته که گاه در قامت نظریه‌ها (برای تبیین و پیش‌بینی پدیده‌ها) خودنمایی می‌کردند، مسئله‌ساز شدند. برای نمونه، طی سال‌های گذشته و هجوم انواع نظریه‌ها و تبیین‌ها از مفاهیم و اقدامات در دانش مدیریت که از آن به *جنگل معانی*<sup>۱</sup> (Koontz, 1961) یادشده، ضرورت جدیدی با عنوان دسته‌بندی و طبقه‌بندی نمایان شد. اقدامات افرادی همچون هارولد کونتز<sup>۲</sup> (۱۹۶۱ و ۱۹۸۰)، ویلیام اسکات<sup>۳</sup> (۱۹۶۱)، ریچارد اسکات<sup>۴</sup> (۱۹۸۱)، تامپسون<sup>۵</sup> (۱۹۶۷)، کوپین و همکاران<sup>۶</sup> (۱۹۹۰)، استلی و ون‌دی‌ون<sup>۷</sup> (۱۹۸۳)، بوریل و مورگان<sup>۸</sup> (۱۳۸۳) و هچ و کانلیف<sup>۹</sup> (۱۳۸۹) در طبقه‌بندی از نظریه‌های مدیریت را می‌توان در این زمینه قلمداد کرد.

1. Jungle of semantics
2. Koontz
3. Scott
4. Richard Scott
5. Thampson
6. Quinn
7. Astley & Van de Ven.
8. Burrel & Morgan
9. Hatch

بن‌مایه نگارش این مقاله، احساس این مهم بود که آشنایی با مبانی گونه‌شناسی و ایجاد چهارچوب‌های جدید طبقه‌بندی، امکان مواجهه فعال با نظریه‌ها و پدیده‌ها را فراهم آورده و مقدمه‌ای برای توسعه مفاهیم نظری و غنی‌تر شدن زبان علم و مفاهیم مشترک خواهد بود. علاوه بر این هر طبقه‌بندی، محدودیت‌های خود را دارد و خواسته یا ناخواسته جهت‌گیری خاصی را به مخاطب القا می‌کند. در این مقاله، تلاش شده است روش طبقه‌بندی و به طور خاص، «گونه‌شناسی» تبیین شود تا از آن طریق، عاملی برای مواجهه فعال با پدیده‌ها و نظریه‌ها برای پژوهشگران میسر شود. در ادامه، ضمن تبیین انواع طبقه‌بندی، به بررسی چستی، چرایی و چگونگی گونه‌شناسی پرداخته شده است. در نهایت، برخی از پژوهش‌هایی که در خصوص مکاتب نظریه سازمان انجام شده‌اند، بررسی و رهنمودهایی برای تحول در علوم انسانی و به طور خاص دانش مدیریت ارائه می‌شود.

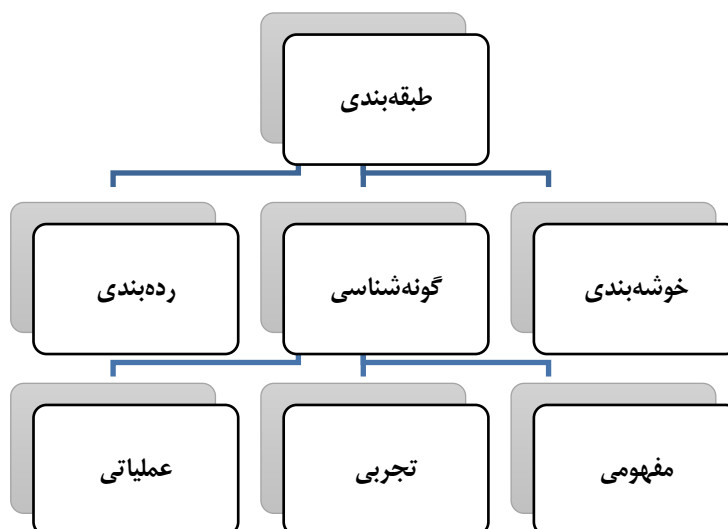
### انواع طبقه‌بندی

خروجی تحلیل‌های کیفی در سه قالب گونه‌شناسی، مضمون‌ها و یا نظریه قابل ارائه‌اند و در این میان گونه‌شناسی‌ها قالبی نظام‌مند و رسمی در طبقه‌بندی داده‌های کیفی تلقی می‌شوند (Bradley et al., 2007). اگرچه واژگان و مفاهیمی چون طبقه‌بندی<sup>۱</sup>، خوشه‌بندی<sup>۲</sup> (دسته‌بندی)، رده‌بندی<sup>۳</sup> و گونه‌شناسی<sup>۴</sup> گاه به جای یکدیگر استفاده می‌شوند-برای مثال، نیومن گونه‌شناسی و رده‌بندی را یکی در نظر گرفته است (نیومن، ۱۳۸۹، ۱۲۰) - اما تفاوت‌هایی بین آن‌ها وجود دارد (شکل شماره ۱). طبقه‌بندی، مفهوم عامی شامل همه موارد مذکور در بالاست. در خوشه‌بندی (دسته‌بندی) عمدتاً به دسته‌بندی آماری داده‌ها بر اساس معیارهای کمی پرداخته می‌شود. خوشه‌بندی (دسته‌بندی) اولین مرحله و ساده‌ترین نوع طبقه‌بندی است که در آن، پدیده‌ها بر اساس شباهت‌های درون‌گروهی و تمایزهای برون‌گروهی در دسته‌های مجزا قرار می‌گیرند. در این روش، هنوز بین دسته‌ها ترتیبی وجود ندارد و تنها نوعی تمایز بین‌گروهی مطرح است.

رده‌بندی به طور عمده در علوم طبیعی و تجربی، مبتنی بر روابط نیایی، سلسله‌مراتبی و به صورت تکاملی تنظیم می‌شود. رده‌بندی موجودات به جماد، گیاه و حیوان و رده‌بندی حیوانات به آغازیان، تک‌یاخته‌ها، حشرات و...، از این قبیل‌اند؛ اما گونه‌شناسی معمولاً در علوم اجتماعی، با

1. Classification
2. Clustering
3. Taxonomy
4. Typology

رویکردی کیفی و بر اساس تمایز بین گروه‌ها (بدون ارائه سلسله مراتب و روابط نیایی) و با تأکید بر نوع رابطه بین طبقه‌ها به کار گرفته می‌شود (همانند پنج الگوی سازمان‌ها از نگاه مینتزبرگ).



شکل ۱. انواع طبقه‌بندی  
منبع: Bailey, 1994

نکته مهم در طبقه‌بندی، ابعاد یا متغیرهایی<sup>۱</sup> است که بر آن اساس طبقه‌بندی صورت گرفته است، زیرا یک جامعه را می‌توان بر اساس ابعاد و متغیرهای مختلف طبقه‌بندی کرد به گونه‌ای که منطقاً صحیح و عملاً بی‌فایده است. در این گونه موارد، دانش پیشینی و نظریه‌های راهنما برای تصمیم‌گیری مناسب راهگشاست. همچنین تعداد اعضای جامعه که دسته‌بندی می‌شوند و تعداد ابعاد و یا متغیرها که بر اساس آن‌ها باید طبقه‌بندی صورت گیرد، مشکلی است که در عمل خود را نشان می‌دهد (Bailey, 1994:14).

### چیستی گونه‌شناسی

همه موجودات از آن نظر که موجودند با یکدیگر شباهت دارند و به‌جز این شباهت، سراسر متفاوت‌اند؛ که در غیر این صورت، کثرت، قابل ادراک و توجیه نیست. از این‌رو، آدمیان از دیرباز

1. Dimension or variables

برای غلبه بر این کثرت در عالم عین و سهولت مواجهه با آن تلاش کرده‌اند تا اشیا و مفاهیم را بر اساس تشابهات و تفاوت‌های آن‌ها طبقه‌بندی کنند. طبقه‌بندی موجودات به زنده و غیرزنده، جماد و گیاه و حیوان، عینی و ذهنی، حقیقی و اعتباری و... از این قبیل‌اند.

هاسپرس معتقد است طبقات، وجود خارجی دارند. بدین معنا که ویژگی‌های مشترک و غیرمشترک اشیا در جهان وجود دارند و منتظرند تا اساس یک طبقه‌بندی قرار گیرند، اما از آنجا که عمل طبقه‌بندی کار انسان‌ها و با توجه به نیاز و علایق ایشان است طبقات، انسان‌ساخته تلقی می‌شوند (هاسپرس، ۱۳۷۹). رویکرد اولیه هاسپرس که از نظر معرفت‌شناسی، اثبات‌گرایانه<sup>۱</sup> به نظر می‌آید، در ادامه و با تأکید او بر انسان‌ساخته بودن طبقات، تعدیل شده است؛ در حالی که به نظر می‌رسد در رویکردهای پس‌اثبات‌گرایانه<sup>۲</sup>، این موضع به نفع فردی و انفسی بودن معیارهای طبقه‌بندی تغییر یابد. اگرچه این بحث طولانی، احتمالاً هیچ‌گاه به سرانجامی نخواهد رسید، اما آنچه از حیث کاربرد عملی برای ما مهم به نظر می‌رسد و تا حدی مورد اتفاق اندیشمندان مختلف است، این است که طبقه‌بندی تحت تأثیر هر دو عامل هدف طبقه‌بندی (اشیا) و واضح طبقات (محقق) متفاوت خواهد بود.

پرسی که در این میان مطرح می‌شود این است که آیا گونه‌شناسی (و به نحو کلی‌تر طبقه‌بندی) تنها یک سیستم ساده و ایستاست و یا فراتر از آن است؟ باید گفت که پاسخ به این پرسش، متکثر است.

بولدینگ در طبقه‌بندی نه‌گانه خود از علوم، سطح اول آن را به چهارچوب‌ها<sup>۳</sup>، الگوها و طبقه‌بندی‌ها اختصاص داده است (Boulding, 1956). در این سطح، یک نحوه ایستایی وجود دارد که تلاش می‌کند عالم بیرون و آن‌جایی را نشان دهد. وی معتقد است این سطح انتزاعی‌سازی، ساده‌ترین و نزدیک‌ترین آن به واقعیت است. در حالی که نیومن (۱۳۸۹) نظری خلاف آن دارد. در نظر او، بعضی مفاهیم، به‌ظاهر ساده و تک‌بعدی هستند و بر روی یک طیف خطی تغییر می‌کنند. برخی از مفاهیم دیگر، پیچیده و چندبعدی‌اند و به تعدادی زیربخش طبقه‌بندی می‌شوند. در نظر نیومن، طبقه‌بندی‌ها، حدّ فاصل مفاهیم ساده و نظریه‌ها هستند و به سازمان‌دهی مفاهیم انتزاعی و پیچیده کمک می‌کنند (نیومن، ۱۳۸۹: ۱۱۹-۱۲۰). دوتی و گلیک ادعا دارند که گونه‌شناسی‌ها صرفاً توصیف نیستند بلکه گزاره‌ها و چهارچوب‌های پیچیده نظری هستند که مدل‌سازی کمی و آزمون تجربی دارند. ایشان در مخالفت با برخی نظریه‌پردازان سازمان (Bacharach, 1989; Blalock, 1969; Scott, 1981) معتقدند که گونه‌شناسی، تنها

1. Positivism
2. Post positivism
3. Framework

یک سازمان دهی ساده از انواع نیست، بلکه یک رشته از دلالت‌های منطقی است که مجموعه‌ای از روابط میان مفاهیم، سازه‌ها و متغیرها را مشخص می‌کند. ایشان گونه‌شناسی را به‌مثابه یک روش دانسته و معتقدند گونه‌شناسی‌ها را در حد نظریه‌های پیچیده<sup>۱</sup> می‌توان در نظر گرفت (Doty and Glick, 1994). در تأیید و تکمیل این ادعا می‌توان گفت تشکری و تدلی با تبیین رویکرد ترکیبی<sup>۲</sup> در روش تحقیق، یکی از انواع رویکرد ترکیبی را الگوی اکتشافی<sup>۳</sup> نام نهاده‌اند. در الگوی اکتشافی با روش گونه‌شناسی، ضمن اولویت دادن به داده‌های کیفی برای واکاوی پدیده‌ها، متغیرهای مهم، شناسایی و دسته‌بندی و نظریه‌های بدیع خلق می‌شوند و در مرحله بعد نظریه‌های ساخته‌شده، آزمون و بررسی دقیق شوند (Tashakkori & Teddlie, 1998).

در این طیف نگاه به گونه‌شناسی، به نظر می‌رسد نگاه بولدینگ و نیومن، ساده‌انگارانه و تأمل‌برانگیز است. بولدینگ مثال زده که انقلاب کوپرنیکی تنها یک چهارچوب ایستای جدید و ساده‌تر در تبیین منظومه شمسی است (Boulding, 1956)! آیا واقعاً این گونه است؟ آیا چنین طبقه‌بندی‌هایی تنها یک توصیف ساده و بدون پیش‌فرض‌ها و الگوهای ذهنی است؟ به نظر می‌رسد این چهارچوب ساده و بسیاری از چهارچوب‌های دیگر (جدول تناوبی مندلیف در شیمی یا انواع ایدئال قدرت وبر) که ساده، ایستا و حتی غیر قابل مناقشه، تلقی می‌شوند، به جهان‌بینی‌های خاص و تلقی‌های متفاوت از هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی تعلق داشته و همان‌گونه که دوتی و گلیک (۱۹۹۴) و تشکری و تدلی (۱۹۹۸) بیان کرده‌اند، بیش از آنکه یک چهارچوب باشند، یک نظریه پیچیده و البته خوب‌سازمان‌یافته را در درون خود دارند.

### ریشه‌های نظری گونه‌شناسی

تفکر گونه‌شناسانه<sup>۴</sup> یکی از ابعاد توانمندی ذهن بشر، پس از مواجهه با پدیده‌هاست. چنین قوه‌ای باعث می‌شود که انسان، موجودات و مفاهیم را طبقه‌بندی کرده و محدودیت و حیرت ذهن خویش را در مواجهه با کثرت عالم ماده و معنا سامان بخشد. البته، در بررسی‌هایی که از سوی پژوهشگران صورت گرفته است، ریشه‌های نظری به‌صورت مستوفی در این خصوص یافت نشد؛ از همین رو، در این مقام پس از تأمل و تدقیق، برخی پیش‌فرض‌های هستی‌شناسی (ماهیت گونه‌شناسی)، معرفت‌شناسی (امکان گونه‌شناسی) و ارزش‌شناسی (تبیین معیار گونه‌شناسی مطلوب) در پس این نوع تفکر و اقدام بیان می‌شوند.

1. Complex theory
2. Mixed method
3. Exploratory
4. Typological thinking

### ملاحظات هستی‌شناسانه<sup>۱</sup>

**الف) پذیرش تشابه بین برخی موجودات.** در طبقه‌بندی و به طور اخص گونه‌شناسی، چنین فرض می‌شود که بین برخی موجودات شباهت‌هایی وجود دارد که می‌توان آن‌ها را بر اساس آن شباهت‌ها در یک طبقه قرار داد. نیازی به گفتن نیست که اگر کسی مطلقاً قائل به شباهت بین دو موجود نباشد، نمی‌تواند آن‌ها را دسته‌بندی، طبقه‌بندی و از آن‌ها مفهوم‌سازی کند و در مواجهه با هر موجودی، آن را منفرد و متمایز تلقی خواهد کرد.

**ب) پذیرش تمایز بین بسیاری از موجودات.** اگر چنین تلقی شود که بین اشیا و مفاهیم تمایز وجود ندارد، همانندپنداری محض به وجود می‌آید و همه اعضا در یک طبقه قرار می‌گیرند. بدین ترتیب، لازم است چنین فرض شود که بین بسیاری از موجودات تمایز مشخص وجود دارد.

**ج) پذیرش ثبات در عالم موجودات.** طبقه‌بندی وقتی قابل استفاده خواهد بود که موضوع طبقه‌بندی و حتی مفهوم طبقات تغییر نکرده و در طول زمان معتناهیی ثابت بماند. در غیر این صورت و در صورت پذیرش تغییر دائم و بنیادی مصادیق و خصایص و ویژگی‌های آن‌ها، دسته‌بندی و طبقه‌بندی بی‌فایده خواهد بود.

### ملاحظات معرفت‌شناسانه<sup>۲</sup>

**الف) پذیرش امکان شناخت تمایزها و شباهت‌ها.** در طبقه‌بندی اشیا و مفاهیم، یک پیش‌فرض مهم معرفت‌شناسانه مستتر است؛ اینکه محقق می‌تواند آن‌چنان شناخت قابل اتکایی به دست آورد که اشیا را بر اساس شباهت‌ها و تمایزات از هم متمایز کند و در طبقات جای دهد در صورتی که شک‌گرایی غلبه کرده و هرگونه شناخت را با تردید جدی مواجه کند، عملاً طبقه‌بندی صورت نخواهد گرفت.

**ب) اذعان به محدودیت ذهن در مواجهه با پدیده‌ها.** ملاحظه جدی معرفت‌شناسانه در طبقه‌بندی این است که بشر برای غلبه بر ابهام درک کلیت اشیا از طریق راهبرد ساده‌سازی<sup>۳</sup> بر آن چیره می‌شود؛ به عبارت دیگر، طبقه‌بندی‌ها و گونه‌شناسی‌ها، گامی برای غلبه بر محدودیت ذهن در مواجهه با انبوهی از داده‌هاست.

ج) تأثیر مستقیم محقق بر طبقه‌بندی و برخورد انتخاب‌گرانه. طبقه‌بندی و شاید طبقات، حقیقتی خارج از ذهن محقق نیست، بلکه محصول تخیل و تفکر محقق در مواجهه با پدیده‌هاست. از این‌رو، طبقه‌بندی و گونه‌شناسی یک نحوه اعتبار است که می‌تواند مابه‌ازای حقیقی و یا مابه‌ازای انتزاعی در عالم ذهن داشته باشد. بدین ترتیب این پژوهشگران هستند که بر اساس نظام هستی‌شناسی و معرفتی خود، یک نحوه طبقه‌بندی را ابداع می‌کنند و در مورد موضوعی واحد (مانند انواع ساختار سازمان) طبقه‌بندی‌های گوناگون ارائه می‌شود.

### ملاحظات ارزشی شناسانه<sup>۱</sup>

الف) مقرون‌به‌صرفه بودن طبقات به وجود آمده. طبقه‌بندی زمانی ارزشمند است که تعداد طبقات آن معنادار باشند؛ نه بیش از حد و نه محدود. برای مثال، در علم آمار وقتی می‌خواهند داده‌های فراوان را طبقه‌بندی کنند، بر این نکته تجربی تأکید می‌شود که طبقات بین ۶ تا حداکثر ۲۰ باشد (آذر و مؤمنی، ۱۳۹۰: ۷۴) یا در علوم روان‌شناسی بر این نکته تأکید می‌شود که معمولاً انسان، هم‌زمان، هفت به علاوه منهای دو عدد را می‌تواند در ذهن نگهداری کند (اتکینسون و همکاران، ۱۳۸۴: ۵۰۱).

ب) برخوردار بودن هر طبقه از نمایندگان واقعی. طبقات بالفعل یا بالقوه، باید نمایندگان واقعی داشته باشند و در غیر این صورت، این طبقات بی‌فایده و بدون ارزش خواهند بود.

ج) کثرت در گونه‌شناسی به سبب اعتباری بودن آن‌ها. گونه‌شناسی‌ها، محدود به تعداد مشخصی نیستند، زیرا اعتبار و ذهن اعتبار کننده، محدود نبوده و به عدد افراد قابل تکثیر است. از این‌رو، می‌توان یک موضوع را از زوایای متعدد طبقه‌بندی کرد و حد نهایی برای آن تصور نکرد.

### ریشه‌های معناشناختی گونه‌شناسی

مسئله طبقه‌بندی و گونه‌شناسی را از منظری دیگر - که متأخرتر از موضع نظری است - نیز می‌توان مورد مذاقه قرار داد. این منظر تحلیل راه، می‌توان ریشه‌های معناشناختی<sup>۲</sup> گونه‌شناسی نامید. یکی از رویکردهای عمده در تحقیق و پژوهش، استفاده از روش‌های تحلیلی<sup>۳</sup> است. این

1. Axiological considerations  
2. semantics  
3. Analytical methods



رویگرد، خود شامل روش‌های مختلفی همچون روش‌های تحلیل زبانی<sup>۱</sup>، روش‌های تحلیل گفتمان<sup>۲</sup>، روش‌های تحلیل نشانه‌شناسی<sup>۳</sup>، روش‌های روان‌کاوی و تحلیل شخصیت<sup>۴</sup>، روش‌های تحلیل خیال<sup>۵</sup>، تحلیل روایت<sup>۶</sup> و جز این‌هاست. ویژگی عمده روش‌های تحلیلی، فروکاستن<sup>۷</sup> است؛ است؛ بدین معنی که در این‌گونه از تحقیقات، تلاش می‌شود کارکرد واحد کوچک‌تر- و نه لزوماً عناصر کوچک‌تر- درون واحد بزرگ‌تر تشخیص یافته و بررسی قرار شوند.

روش‌های تحلیلی، بر اساس شناخت روابط تراکمی<sup>۸</sup>، جای‌شناختی<sup>۹</sup> و معناشناختی<sup>۱۰</sup> قابل طبقه‌بندی‌اند. در روش‌های تحلیلی مبتنی بر شناخت روابط تراکمی، عمدتاً به بررسی بسامد<sup>۱۱</sup> در تحلیل متن و تراکم در نشانه‌ها پرداخته می‌شود. روش‌های تحلیل محتوای کمیت‌محور و تحلیل روایت را می‌توان به عنوان نمونه‌ای از روش‌های تحلیلی مبتنی بر سنجش تراکم در متن و زمینه دانست (پاکتچی، ۱۳۸۵).

در روش‌های تحلیلی مبتنی بر شناخت روابط جای‌شناختی، تلاش می‌شود با استفاده از روش‌های رده‌بندی، به تحلیل مواضع، اهداف و شیوه‌های اندیشیدن به وجود آورنده اثر پی برد. همان‌گونه که میشل فوکو (۱۳۷۸) در ابتدای کتاب *نظم گفتار* اشاره کرده است، بررسی روابط جای‌شناختی و شیوه رده‌بندی حیوانات در کتاب *دانش‌نامه چینی*، می‌تواند زمانه و زمینه فکری حاکم بر اندیشه مردمان آن دوره را نشان داده و قابل تحلیل کند.

در روش‌های تحلیل مبتنی بر روابط معناشناختی تلاش می‌شود سازه‌های معنایی<sup>۱۲</sup> تشکیل شوند تا بر آن اساس، موضوعاتی که پیش از این یکسان و بدون تمایز تلقی می‌شدند، به واسطه روابط معانی ساخته‌شده، از یکدیگر متمایز شوند. نمونه چنین کاری، در نظریه X و Y داگلاس مک‌گریگور مشهود است. او مدیران را بر اساس نگرش‌های آن‌ها به دو گروه عمده که نگرش منفی و مثبت به کارکنان دارند، طبقه‌بندی کرد. بدین ترتیب، جامعه به ظاهر خنثای مدیران را بر اساس دو گونه نگرش X و Y به انسان و کارکنان سازمان، از یکدیگر متمایز ساخت. او تلاش

1. Linguistic analysis
2. Discourse analysis
3. Semiotic analysis
4. Psychoanalysis
5. Analysis of Imagine
6. Narrative analysis
7. Reductionism
8. Accumulative relations
9. Topological relations
10. Semantic relations
11. Frequency
12. Construct

کرد تا رفتار مدیران در هر یک از گروه‌ها را متمایز از گونه دیگر جلوه دهد؛ در عین حال که رفتار مدیران درون یک‌گونه را، مشابه جلوه داده و بر اساس الگوی کلی حاکم بر آن گونه تحلیل کند. این‌گونه مطالعات تحلیلی را که صبغه معناساختی دارند، می‌توان بر اساس بررسی روابط مفاهیم در سامانه‌های تک‌بعدی، دویبعدی یا چندبعدی به انجام رسانید. در سامانه‌های تک‌بعدی، دست‌کم دو گونه<sup>۱</sup> متمایز خلق می‌شوند، در حالی که در سامانه‌های دویبعدی دست‌کم چهار گونه و در سامانه‌های سه‌بعدی، دست‌کم هشت گونه به وجود می‌آیند. البته، این موضع، تحت تأثیر نگاه حدی و گسسته‌پندار گونه‌ها است و در صورتی که نگاه پیوسته و فازی به تمایزها<sup>۲</sup> وجود داشته باشد، طیفی پیوسته از گونه‌های دوشادوش، به وجود می‌آیند که شاید شمارش آن‌ها، ناممکن باشد.

تحلیل مبتنی بر روابط معناساختی دربردارنده مفهوم پیچیده و تکامل یافته طبقه‌بندی است. طبقه‌بندی، یکی از مهم‌ترین فرایندهای زندگی ماست. طبقه‌بندی نه تنها در آمار و ریاضیات، بلکه در مفهوم‌سازی، زبان و گفتار، می‌تواند مینا قرار گیرد. طبقه‌بندی در مفهوم ابتدایی خود که معادل خوشه‌بندی گرفته می‌شود، به معنای تنظیم اعضای مشابه در طبقات و گروه‌های مختلف است. در طبقه‌بندی، ما به صورت پیشینی، مفاهیمی را فرض کرده‌ایم که بر آن اساس برخی ویژگی‌ها را قابل توجه و برخی دیگر را غیر قابل اعتنا تلقی می‌کنیم و بنا بر این، اشیا را با هم در یک طبقه و یا جدا از هم در طبقات مختلف قرار می‌دهیم. به زبان آماری، ما در طبقه‌بندی به دنبال کاهش پراکندگی درون‌گروهی و افزایش تمایز بین گروه‌ها هستیم.

چگونگی طبقه‌بندی اشیا از سوی ما، نه تنها به ویژگی آن‌ها، بلکه به علایق ما نیز بستگی دارد. برای مثال، در تقسیم کردن مارها به سمی و غیرسمی، فایده عملی وجود دارد؛ اما شاید در تقسیم کردن آن‌ها به مارهای دارای قطر کمتر یا بیشتر، فایده خاصی تصور نشود؛ درحالی‌که چنین طبقه‌بندی برای چرم‌سازانی که در کار تولید کیف و کفش از پوست مار هستند، مهم است. مارها از یک منظر و بر اساس برخی معیارها از سوی جانورشناسان، از منظر دیگر در صنعت چرم‌سازی و از منظری دیگر توسط دارندگان باغ‌وحش و... طبقه‌بندی می‌شوند که هر یک در جایگاه خود، مفید و منطقی به نظر می‌رسند.

### چرایی گونه‌شناسی

به طور کلی، طبقه‌بندی مناسب، مزایا و فواید بسیاری برای محققان و اندیشمندان دارد:

1. Type
2. Distinctions

- **قدرت توصیف.** یک طبقه‌بندی مناسب، امکان تبیین و توصیف شقوق مختلف بحث را برای محقق فراهم می‌سازد.
  - **کاهش پیچیدگی.** در طبقه‌بندی، جمعیت زیادی از داده‌ها یا رده‌های مختلف، گونه‌شناسی یا رده‌بندی شده و از مواجهه با انبوه اطلاعات گیج‌کننده جلوگیری می‌شود.
  - **شناسایی شباهت‌ها و تفاوت‌ها.** در طبقه‌بندی، به دلیل توجه به شباهت‌ها در گروه‌بندی داده‌ها، به شباهت‌های درون‌گروهی توجه بیشتری می‌شود و همچنین تفاوت‌های میان‌گروهی نیز پررنگ‌تر می‌شوند.
  - **ارائه فهرستی جامع از ابعاد موضوع و مطالعه روابط.** طبقه‌بندی، همواره بر اساس یک یا چند متغیر عمده صورت می‌گیرد. با گذر زمان و شناسایی متغیرهای جدید، هر بار می‌توان مجموعه داده‌ها را بر این اساس، طبقه‌بندی مجدد کرد.
  - **امکان ارائه و مقایسه گونه‌های متفاوت.** طبقه‌بندی داده‌ها و رعایت اصل تقلیل‌گرایی در داده‌ها از یک سو و امکان مواجهه کلی با همه گونه‌ها از سوی دیگر، مقایسه بین گونه‌ها را ممکن می‌سازد (Bailey, 1994: 11-14).
- به طور خاص و در مورد گونه‌شناسی موارد دیگری را نیز می‌توان شناسایی کرد. شاید مهم‌ترین مزیت گونه‌شناسی در این است که به ما اجازه می‌دهد از نظریه‌های خطی سنتی<sup>۱</sup> فراتر برویم؛ در حالی که نظریه‌پردازی‌های پیشینی، محدود به یک یا چند متغیر از هم جدا بودند، ولی رویکرد گونه‌شناسی، الگوی چندگانه‌ای ارائه می‌کند که عمدتاً جنبه هم‌افزایی دارد. به علاوه، گونه‌شناسی‌ها، سازوکارهای اساسی و جامع برای تحقیقات سازمانی را مهیا می‌سازند. مزیت دیگر گونه‌شناسی‌ها، فراهم کردن ابزارهای همپایان<sup>۲</sup> در نظریه‌پردازی است. بدین ترتیب، امکان ارزیابی راه‌های گوناگون ارائه‌شده برای رسیدن به هدف نهایی (متغیر وابسته) در شرایط مختلف و با فرایندهای مختلف، امکان‌پذیر خواهد شد (Doty & Glick, 1994). این موضوع به عنوان نظریه‌پردازی اقتضایی (Zeithaml & Zeithaml, 1988) در سال‌های اخیر مورد توجه محققان بوده است. ایجاد امکان ورود به حوزه‌های فراتجربی برای محققان، از دیگر مزیت‌های این روش است. بدین ترتیب، امکان بررسی گونه‌های ایدئال، بدون نیاز به وجود مابه‌ازای تجربی برای محققان امکان‌پذیر می‌شود.

البته، این روش نظریه‌پردازی، مشکلاتی هم دارد. پیچیدگی در فهم گونه‌ها، لزوم تعریف دقیق سازه‌ها، افزایش تصاعدی گونه‌ها با افزایش تعداد سازه‌ها و صعوبت اطمینان از اینکه ابعاد منتخب با نتایج، رابطه مستقیم دارند، از مسائلی است که در این گونه نظریه‌پردازی باید به آن توجه شود. برای ساخت و بهره‌برداری مناسب از گونه‌شناسی، رعایت برخی موارد، می‌تواند اثربخش باشد:

الف) نظریه‌پردازان گونه‌شناسی، باید نظریه‌های عام مورد استفاده را به طور شفاف بیان کنند، به نحوی که امکان ارزیابی وجود داشته باشد. مثلاً در گونه‌شناسی مینتزبرگ، نظریه عام این است که تناسب میان سازه‌های مرتبط، به اثربخشی سازمان منجر می‌شود.

ب) گونه‌شناسی‌ها، باید تعریف دقیقی از گونه‌های ایدئال ارائه کنند؛ در حالی که به نظر می‌رسد برخی تحقیقات آن چنان که بایسته است، گونه‌های ایدئال را تعریف نمی‌کنند.

ج) گونه‌شناسی‌ها، باید امکان شرح کامل هر یک از گونه‌های ایدئال را بر اساس مجموعه‌ای از ابعاد مؤثر در شکل‌گیری گونه ایدئال را ایجاد نماید، به نحوی که بتوان نقش و تأثیر هر یک از ابعاد را بر تشکیل هر گونه ایدئال تعیین نمود.

د) گونه‌شناسی، باید اهمیت هر سازه به کار رفته را در ایجاد گونه‌های ایدئال تعیین کند.

ه) گونه‌شناسی، باید با مدل‌های مفهومی و تحلیلی سازگار با نظریه عام، ارزیابی شود (Doty & Glick, 1994).

### چگونگی گونه‌شناسی

پس از بحث درباره چستی و چرایی گونه‌شناسی، موضوع کاربردی چگونگی ساخت گونه‌شناسی مورد توجه قرار می‌گیرد. از این‌رو، در این بخش، برای تبیین فرایند عملیاتی ساخت یک گونه‌شناسی، راهبردهای عمده در گونه‌شناسی معرفی خواهند شد و در ادامه، اجزای تشکیل‌دهنده یک گونه‌شناسی معرفی و تبیین خواهند شد.

### انتخاب راهبرد ساخت گونه‌شناسی

طبقه‌بندی و نظریه‌پردازی با روش گونه‌شناسی را با سه راهبرد مفهومی<sup>۱</sup> (قیاسی)، تجربی<sup>۲</sup> (استقرایی) یا ترکیبی از دو راهبرد قبلی (قیاسی - استقرایی) که راهبرد عملیاتی<sup>۳</sup> نامیده می‌شود، می‌توان انجام داد (Bailey, 1994: 2-32).

1. Conceptual
2. Empirical
3. Operational

**راهبرد مفهومی.** در این راهبرد، با استفاده از مفاهیم بنیادی و از کلی به جزئی، با الگویی شبیه آنچه در روش تحقیق به رویکرد قیاسی مشهور شده است، مفاهیم به اجزای کوچک‌تر تقلیل می‌یابند. در این راهبرد، سازه‌های ذهنی یا طبقات و حتی گونه‌ها بدون توجه به مابه‌ازای موجود و تجربی تعریف می‌شوند. اگرچه این راهبرد گونه‌شناسی، از لحاظ نظری قابل توجه و سازنده به نظر می‌رسد، اما از نظر عملی، گاه بی‌فایده به نظر می‌رسد و در برخی طبقات گونه‌شناسی، بدون نماینده خواهد بود.

**راهبرد تجربی.** با رویکردی کاملاً متفاوت و با مراجعه مستقیم به مصادیق و مشاهده داده‌ها، گاه می‌توان گونه‌شناسی تجربی را شکل داد. این راهبرد که جنبه استقرایی دارد، مشاهدات را بر اساس شباهت‌های درون‌گروهی در یک گونه قرار داده و با توجه به تمایزهای مشهود بین مشاهده‌های بین‌گروهی، آن‌ها را در گونه‌های متمایز قرار می‌دهد. این روش، عموماً با داده‌های کمیت‌پذیر انجام می‌شود و از حیث عملی ساده و بی‌نیاز از خلاقیت است، اما از لحاظ نظری و مفهومی، گاه بی‌ارزش و غیر ساختارمند خواهد بود.

**راهبرد عملیاتی.** الگوی سوم، ترکیبی از راهبرد تجربی و مفهومی را مد نظر قرار می‌دهد. این راهبرد که محصول رفت‌وبرگشت بین مفاهیم و مصادیق است و برآمده از به‌کارگیری توأمان قیاس و استقراست، خود به دو طریق امکان‌پذیر است. در رویکرد اول که راهبرد کلاسیک<sup>۱</sup> نام دارد، ابتدا مدل مفهومی به صورت قیاسی و بر اساس برخی اصول و مبانی طراحی شده، سپس برای آن، شواهد تکمیل‌کننده جمع‌آوری می‌شود؛ اما در رویکرد دوم، همان‌گونه که گلیسر و استراوس (۱۹۶۷) گفته‌اند، بر اساس رویکردی استقرایی، با روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، گونه‌ها به تدریج شکل می‌گیرند. در این رویکرد، ابتدا مشاهده‌های مکرر و عمیق، انجام شده و در یک فرایند خلاقانه، مفاهیم بر اساس یک مفهوم کلی‌تر برجسب‌های مفهومی مناسب به عنوان گونه‌ها، دریافت می‌کنند.

### ساخت گونه‌شناسی

پس از انتخاب راهبرد، نوبت به ساخت گونه‌شناسی می‌رسد. هر گونه‌شناسی به طور معمول عناصری دارد که آن را تشکیل می‌دهند. در یک گونه‌شناسی، مصادیق یا مدل‌ها دیده نمی‌شوند؛ در عوض، گونه‌ها (اعم از گونه قطبی، نماینده، ممتاز و ایدئال)، ناحیه برخوردار (خطی، سطحی و فضایی)، مرزها (درونی و بیرونی/ گسسته و آمیخته)، ابعاد (تک‌بعدی، دوبعدی و یا

چندبعدی)، کران‌ها (باز و بسته) و سازه یا مفاهیم کران‌ساز به عنوان عناصر تشکیل‌دهنده گونه‌شناسی دیده می‌شوند که در طراحی و ساخت باید به آن‌ها توجه کرد (شکل شماره ۲).

### سازه یا مفهوم کران‌ساز (بعد اول)

کران	کران	کران	سازه یا مفهوم کران‌ساز (بعد دوم)
گونه نماینده ۲	گونه نماینده ۱		
کران	کران	کران	سازه یا مفهوم کران‌ساز (بعد دوم)
گونه نماینده ۴	گونه نماینده ۳		

شکل ۲. الگوی کلی یک گونه‌شناسی دوبعدی با مرزبندی و کران‌های مشخص و محدود

### گونه

گونه، یک مفهوم جدید است که از مجموعه مصادیق همسان‌انگاشته‌شده شکل یافته است و برچسبی برای مصادیق خارجی یا ذهنی است. گونه‌ها بر حسب کاربرد و نحوه قرار گرفتن آن‌ها در گونه‌شناسی، به گونه‌های قطبی، گونه‌های نماینده، گونه‌های ممتاز و گونه‌های آرمانی قابل دسته‌بندی هستند.

در هر گونه‌شناسی دست‌کم دو گونه وجود دارد که مخالف یکدیگرند و در دو سر طیف قرار گرفته و بقیه انواع، بر اساس میزان فاصله از این دو قطب شناخته می‌شوند. این دو گونه را گونه‌های قطبی<sup>۱</sup> می‌نامند (Bailey 1994: 5).

گونه‌هایی که بین گونه‌های قطبی قرار گرفته و نماینده دسته‌ای از مصادیق عینی یا ذهنی هستند، گونه‌های نماینده<sup>۲</sup> نام می‌گیرند.

1. Polar types
2. Representative types

گونه ممتاز (ملاک)<sup>۱</sup>، در همه ابعاد، بالاترین ارزش را دارد و می‌تواند به عنوان ملاکی برای مقایسه انواع گونه‌ها قلمداد شود.

گونه آرمانی<sup>۲</sup>، همان گونه‌ای است که ماکس وبر بیان کرده است و در اصل تبیین واقعیت نیست بلکه بیشتر یک مفهوم انتزاعی و دست‌نیافتنی و در عین حال مطلوب است که توسط محقق ساخته شده تا افقی را برای سنجش تناسب پدیده‌ها با الگوی ایدئال میسر سازد (نیومن، ۱۳۸۹: ۱۲۰).

### ناحیه برخوردار

از قطبی نمودن مفاهیم یا تعاطلی آن‌ها با یکدیگر و با استفاده از مرزها، فضایی در گونه‌شناسی به وجود می‌آید که این فضا را می‌توان ناحیه برخوردار<sup>۳</sup> نامید (آن‌چه در دانش ریاضیات دامنه تعریف متغیرها نامیده می‌شود). ناحیه برخوردار، گاه بر اساس دو گونه قطبی ترسیم می‌شود که خطی و تک‌بعدی است؛ مانند دو گونه مدیران X و Y مک‌گریگور (McGregor, 1960) یا با استفاده از دو مفهوم و با چهار گونه قطبی در شکل سطح و دو بعدی بروز پیدا می‌کند؛ مانند الگوی سیر تکامل سازمان رابینز (۱۳۸۹، ۴۲۸) یا از چند مفهوم کران‌ساز به وجود می‌آید که به صورت فضایی و چند بعدی قابل تصور است؛ همانند مدل تلفیقی مکاتب مدیریت کوبین و همکارانش (الوانی، ۱۳۸۹، ۲۳). علاوه بر این، نواحی برخوردار را گاه به صورت طیف گسسته (مثل شبکه مدیریت بلیک و موتون، ۱۳۵۱) یا پیوسته (مثل چهار پارادایم جامعه‌شناختی بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۴۸) می‌توان در نظر گرفت.

### کران‌ها

گونه‌شناسی، به سبب تمایزی که بین مصادیق می‌بیند و می‌انگارد، به ناچار کران و مرزبندی به وجود می‌آورد. کران و مرزبندی به دو نحوه تخصصی (بیرونی) و تخصیصی (درونی) قابل تصور است. آنگاه که گونه‌شناسی، دوقطبی را فرض می‌کند و بر آن اساس چهارچوبی برای نگرستن می‌سازد، عملاً هر آنچه را در چهارچوب قرار نگیرد، از موضوع بحث خارج می‌کند. بدین ترتیب با کران‌های بیرونی خودساخته (که گاه از آن به عنوان ذوحدین جعلی نیز یاد می‌شود) در خصوص بسیاری مسائل دیگر که می‌توان درباره آن‌ها سخن گفت، صحبت نمی‌کند. اینجاست که می‌توان با بسط دوقطبی‌ها، برخی موضوعات را به گستره دایره تنگ موجود وارد کرد (برای

مثال الگوی نظم تعالی بخش لطیفی، ۱۳۸۹). به عبارت ساده، می‌توان گفت کران‌ها تعیین‌کننده مانعیت و جامعیت گونه‌شناسی هستند.

به علاوه، درون گونه‌شناسی نیز مرزبندی وجود دارد. مرز بین نواحی برخوردار بر اساس مشابهت و تمایز، موضوع دیگری است که باید به آن توجه شود و محقق می‌تواند گونه‌هایی را در یک ناحیه قرار دهد، در حالی که محقق دیگر با جابه‌جایی مرزبندی بین نواحی، آن را در گونه مجاور یا حتی مخالف آن قرار دهد. بدین ترتیب با استفاده از مرزبندی‌ها، مسئله مانع‌الجمع بودن<sup>۱</sup> گونه‌ها تعیین می‌یابد.

### سازه‌ها یا مفاهیم کران‌ساز

گونه‌ها و دوقطبی‌های سازنده آن‌ها، بر مفاهیم نظری ابتناء یافته‌اند که به عنوان سازه‌های دست اول یا مفاهیم کران‌ساز معرفی می‌شوند. برای نمونه، رایبیز (۱۳۸۹، ۴۲۹) بر اساس دو مفهوم کران‌ساز منظر سیستمی (دوقطبی باز و بسته) و دیدگاه نتایج نهایی (دوقطبی عقلایی و اجتماعی) گونه‌شناسی دو بعدی از نظریه‌های سازمان را ساخته و نظریه‌های موجود را به مثابه مصادیق گونه‌ها در چهار گونه کارایی ماشینی، افراد و روابط انسانی، طرح‌های اقتضایی و قدرت و سیاست طبقه‌بندی کرده است. بدیهی است محقق با انتخاب مفاهیم کران‌ساز متفاوت، گونه‌شناسی متمایزی را از مصادیق یکسان نشان می‌دهد؛ همان‌گونه که مک‌کولی، دبرلی و جانسون بر اساس مفاهیم کران‌ساز هستی‌شناسی (دوقطبی واقعیت‌گرا و ذهنیت‌گرا) و معرفت‌شناسی (دوقطبی عینی‌گرا و ذهنی‌گرا) گونه‌شناسی متفاوتی از نظریه‌های مدیریت ساخته‌اند (McAuley, Duberley and Johnson, 2007: 29).

### رهنمون‌های گونه‌شناسی در دانش مدیریت

گونه‌شناسی به‌عنوان رویکردی رایج در بررسی و مطالعه انواع مکاتب، ساختارها و راهبردهای سازمانی جایگاه ویژه‌ای دارد. به نحوی که پژوهش‌های نظری در حوزه مدیریت، عمدتاً از این روش استفاده کرده‌اند. همان‌گونه که در ابتدای این مقاله گفته شد، بر خلاف تلقی عمومی، خام‌اندیشانه و منفعلانه، طبقه‌بندی‌ها، آن‌جایی<sup>۲</sup> و خدشه‌ناپذیر نیستند بلکه به شدت تحت تأثیر جهان‌بینی پژوهشگر و هدف‌های پنهان و پیدای او قرار دارند.

1. Mutually exclusive  
2. Out there



در ادامه تلاش می‌شود به‌اختصار نمونه‌ای از کارهای اندیشمندان بزرگ مدیریت در طبقه‌بندی و گونه‌شناسی نظریه‌های سازمان ارائه شود. نکته قابل توجه اینکه اغلب طبقه‌بندی‌ها، مربوط به دهه ۱۹۶۰ میلادی به بعد است که دانش مدیریت ضمن برخورداری از فربه‌گی نظری، متأثر از اندیشمندان تازه‌وارد علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی شد، به نحوی که این ورود و نگاه متفاوت ایشان، در مقایسه با آنچه تا پیش از آن، مهندسان مطرح می‌کردند، نیاز به ارائه گونه‌شناسی را از نظریه‌های مدیریت بیشتر ضروری می‌نمود.

نیومن و وارن، از متخصصان نوین مدیریت اداری و از طرفداران مکتب جهانی، عملیاتی و فرایندی مدیریت هستند و از مدل خود تحت عنوان «مدل فرایندی مدیریت» که از نظر آن‌ها، جامع‌ترین و علمی‌ترین مدل است، یاد می‌کنند. آن‌ها، فرایندهای مدیریت را به ترتیب شامل سازمان‌دهی، طرح‌ریزی، کنترل کردن و فعال کردن<sup>۱</sup> می‌دانند؛ هرچند که آن‌ها، سعی نکرده‌اند که ترتیب توالی منطقی این چهار فرایند را رعایت کنند (کیا، ۱۳۷۳: ۷۴).

هارولد کونتز<sup>۲</sup> (۱۹۶۱) با بررسی استقرایی نظریه‌های مدیریت، گونه‌شناسی خود را از نظریه‌ها و مکاتب مدیریت بیان کرده است. او با بیان این که تاکنون نظریه‌های متنوعی از مدیریت ارائه شده‌اند (جنگل نظریه‌ها) شش مکتب<sup>۳</sup> عمده را در مدیریت، صورت‌بندی کرد، مکتب فرایندی مدیریت، مکتب تجربی، مکتب رفتار انسانی، مکتب سیستم اجتماعی، مکتب نظریه تصمیم و مکتب کمی (ریاضی) گونه‌شناسی او را تشکیل دادند. در سال ۱۹۸۰، او طبقه‌بندی خود را بازنگری کرد و رویکردهای موجود در نظریه‌های مدیریتی را به یازده رویکرد<sup>۴</sup> افزایش داد: رویکرد تجربی یا موردکاوی، رویکرد رفتار بین‌فردی، رویکرد رفتار گروهی، رویکرد سیستم‌های همکاری اجتماعی، رویکرد سیستم‌های فنی اجتماعی، رویکرد نظریه تصمیم، رویکرد سیستم‌ها، رویکرد ریاضی یا علم مدیریت، رویکرد اقتصادی، رویکرد نقش‌های مدیریت و رویکرد عملیاتی مواردی بودند که کونتز (۱۹۸۰) به صورت استقرایی صورت‌بندی کرده است. نکته قابل توجه این که طبقه‌بندی متأخر کونتز به علت ابهام در مفاهیم یا سازه‌های کران‌ساز گونه‌شناسی، تداخل طبقات و جزئی شدن آن‌ها، چندان مورد اقبال قرار نگرفت (الوانی، ۱۳۸۹: ۱۶).

هم‌زمان با کونتز، ویلیام اسکات (۱۹۶۱) با بررسی تاریخی و استقرایی نظریه‌های مدیریت، آن‌ها را در سه دکتترین<sup>۵</sup> کلاسیک، نوکلاسیک و مدرن طبقه‌بندی کرد و برای نخستین بار،

1. Activating
2. Koontz
3. School
4. Approach
5. Doctrine

نظریه سیستم را در مدیریت، به عنوان نظریه جدید مدیریت در طبقه‌بندی نظریه‌ها وارد کرد و آن را در مقابل دو مکتب کلاسیک و نوکلاسیک قرار داد.

مارچ و سایمون به سال ۱۹۶۵ از دو مکتب مدیریت علمی و مدیریت اداری، با عنوان مدل کلاسیک یا ماشینی مدیریت یاد کرده و در مقابل آن‌ها، مدل خود را که روابط و عوامل پیچیده تصمیم‌گیری (نظریه اتخاذ تصمیم و رفتار در مدیریت) را در سازمان مطرح می‌سازد، ارائه دادند. اتزیونی نیز به سال ۱۹۶۵ نظریه‌های سازمان را در سه دسته کلاسیک (مدیریت علمی و مدیریت اداری)، نوکلاسیک (نظریه روابط انسانی) و اتخاذ تصمیم (سازمان مبتنی بر عقلانیت محدود و در خلال کمیت و فرمول‌های ریاضی)، طبقه‌بندی کرده است. ساخت‌گرایان، با توجه به نقش و اهمیت خاص انسان و محیط در سازمان، بوروکراسی را با دید وسیع‌تری عنوان کرده‌اند و در واقع، نوعی نظریه بوروکراسی پیشرفته به وجود آورده‌اند که ویژگی‌هایی به شرح زیر دارد:

۱. مبتنی بر نظریه سیستم است و به هر دو جنبه سازمانی (انسانی و غیرانسانی) توجه می‌کند.
  ۲. با نظریه‌های اقتضایی نیز هماهنگ است.
  ۳. از قضایا و نظریه‌های رفتاری سازمان نیز، بهره کافی می‌برد.
- پرو (۱۹۶۵)، یکی دیگر از جامعه‌شناسان و ساخت‌گرایان صاحب‌نظر، مدل‌ها و نظریه‌های مدیریت را به صورت زیر طبقه‌بندی کرده است:
۱. مدل «ماشینی» شامل بوروکراسی، مدیریت اداری و مدیریت علمی؛
  ۲. مدل «انسانی» شامل روابط انسانی،
  ۳. مدل «انسانی-ماشینی» شامل ترکیبی از مکتب اتخاذ تصمیم و مدل اقتضایی مدیریت.

پیو به سال ۱۹۶۶ بدون آنکه نظریه خاصی ارائه دهد، نظریه‌های موجود را بدون توجه به تاریخ تکوین آن‌ها و از منظر جنبه‌های کاربردی، به شرح زیر نام می‌برد:

۱. نظریه ساخت‌گرایان یا نظریه بوروکراسی (وبر و دیگران)؛
۲. نظریه گروهی مدیریت (التون مایو و رفتارگرایان)؛
۳. نظریه فردی سازمان (کارل راجرز)؛
۴. نظریه فناوری سازمان (تیلور و وودوارد)؛
۵. نظریه اقتصادی سازمان (مارشال).

جیمز تامپسون به سال ۱۹۶۷ نظریه‌های مدیریت را بر اساس نظریه سیستم‌ها، قابل

طبقه‌بندی دانسته و معتقد است که نظریه‌هایی مانند مدیریت اداری، مدیریت علمی و بوروکراسی، از الگوی سیستم بسته تبعیت می‌کنند و کلیه عوامل محیطی داخل و خارج سازمان را بر شرایط اطمینان کامل مستقر می‌سازند و در مقابل، نظریه روابط انسانی بر الگوی سیستم باز که عوامل سازمانی را کلاً مبهم و مملو از شرایط نبود اطمینان می‌داند، تأکید دارد. او در مقابل این نظریه‌ها، نظریه خود را تحت راهبرد «مختلط و انتخابی» عنوان می‌کند که ضمن آن سازمان بر حسب شرایط محیط و فناوری، ترکیب مناسبی از الگوهای سیستم باز یا بسته را در پیش می‌گیرد و بر اساس شرایط محیط و فناوری، یک موضوع اقتضایی پیدا می‌کند (کیا، ۱۳۷۳، ۷۸-۷۱).

استونر از دیگر نویسندگان مدیریت، طبقه‌بندی مکاتب و نظریه‌ها را شامل سه مکتب علم مدیریت یا تحقیق در عملیات یا مکتب مقداری (پیشرفته)، مکتب رفتاری و روابط انسانی (نوکلاریک) و مکتب مدیریت علمی یا نظریه سازمانی مدیریت (کلاسیک) دانسته است. لوتانز از نویسندگان به نام مکتب رفتاری سازمان، در سال ۱۹۷۰ مکاتب مدیریت و نظریه‌های سازمان را در قالب سه مکتب فرایندی (مدیریت علمی و اداری و بوروکراسی)، کمی (ریاضی) و اقتضایی طبقه‌بندی کرده است.

هیگز و گولت نیز دو سال بعد، نظریه‌های مدیریت را بر حسب زمان پیدایش و تکوین آن‌ها، به چهار دوره به صورت زیر، طبقه‌بندی کرده‌اند:

۱. دوره قبل از مدیریت علمی تا سال ۱۸۸۰؛
۲. دوره مدیریت علمی و مدیریت اداری از سال ۱۸۸۰ تا سال ۱۹۳۰؛
۳. دوره روابط انسانی از سال ۱۹۳۰ تا ۱۹۵۰؛
۴. دوره جدید سیستم و نظریه اقتضایی در مدیریت.

دیوید همپتون، یکی دیگر از نویسندگان مدیریت، سعی کرده است تا نظریه‌های مدیریت سازمان را بر مبنای جنبه‌های مورد تأکید نظریه‌ها به صورت زیر طبقه‌بندی کند:

۱. نظریه متمرکز بر عامل شغل (معادل مدیریت علمی)؛
۲. نظریه متمرکز بر عامل انسان (معادل روابط انسانی)؛
۳. نظریه متمرکز بر عامل اداره کردن (معادل مدیریت اداری و بوروکراسی)؛
۴. نظریه‌های سیستم و اقتضایی مدیریت.

گیسون بوریل و گارت مورگان (۱۳۸۳: ۴۸) در سال ۱۹۷۹ با بررسی نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی تلاش کردند تا چهارچوبی برای گونه‌شناسی نظریه‌های سازمان ارائه کنند که بر دو مفهوم کران‌ساز نگاه جامعه‌شناسی (نظم و تغییر) و معرفت‌شناسی (عینی‌گرا و ذهنی‌گرا) تأکید

دارد. در گونه‌شناسی ایشان، چهار گونه نماینده ساختارگرایی بنیادی، جامعه‌شناسی کارکردگرا، انسان‌گرایی بنیادی و جامعه‌شناسی تفسیری ارائه شده‌اند (شکل شماره ۳).

### بعد معرفت‌شناختی

	عینی	ذهنی	
پایه	ساختارگرایی بنیادی	انسان‌گرایی بنیادی	بعد جامعه‌شناختی
تکمیل	جامعه‌شناسی کارکردگرا	جامعه‌شناسی تفسیری	

شکل ۳. گونه‌شناسی بوریل و مورگان از نظریه‌های سازمان (به نقل از نوروزی، ۱۳۸۳، ۴۸)

گراهام استلی و اندرو ون‌دی‌ون (۱۹۸۳) مکاتب مدیریت را بر اساس دو مفهوم کران‌ساز سطح تحلیل سازمانی (خرد و کلان) و تأکید بر جبر و اختیار به چهار نگاه طبقه‌بندی کرده‌اند (شکل شماره ۴).

### بعد جبر و اختیار

	جبرگرایی	اختیارگرایی	
کلان	نگاه انتخاب طبیعی	نگاه اقدام جمعی	سطح تحلیل
خرد	نگاه سیستمی-ساختاری	نگاه انتخاب راهبردی	

شکل ۴. گونه‌شناسی استلی و ون‌دی‌ون از نظریه‌های سازمان (۱۹۸۳)

کویین و همکارانش (۱۹۹۰) تلاش کرده‌اند تا گونه‌شناسی بدیعی از نظریه‌های مدیریت ارائه دهند. آن‌ها با استفاده از دو مفهوم کران‌ساز میزان انعطاف و کنترل (کم و زیاد) و نقطه تمرکز (محیط بیرونی و درونی) چهار مکتب روابط انسانی، مکتب سیستمی اقتضایی، مکتب اصول‌گرایی و مکتب عقلایی سازمان را پیشنهاد دادند. در این مدل، هشت نوع جهت‌گیری نیز مشاهده می‌شود که حاکی از گرایش‌های مختلف مکاتب گفته شده در مدل‌اند (الوانی، ۱۳۸۹: ۲۲-۲۴).

استیفن رابینز (۱۳۸۹: ۴۲۹) در بررسی سیر تکاملی نظریه سازمان، با بررسی تاریخی تحولات نظریه‌ها، بر اساس دو مفهوم کران‌ساز نگاه سیستمی (باز و بسته) و نتایج نهایی (عقلایی و اجتماعی) نظریه‌های سازمان را در چهار گونه کارایی ماشینی، افراد و روابط انسانی، طرح‌های اقتضایی و قدرت و سیاست طبقه‌بندی کرده است (شکل شماره ۶).

بعد سیستمی			
باز	بسته		
طرح‌های اقتضایی	کارایی ماشینی	عقلایی	نتایج نهایی
قدرت و سیاست	افراد و روابط انسانی		

شکل ۶. گونه‌شناسی رابینز از نظریه‌های سازمان (۱۳۸۹، ۴۲۹)

هچ و کانلیف (۱۳۸۹: ۴۷) در کتاب *نظریه سازمان*، نظریه‌های سازمان را در قالب نظریه سازمان مدرنیست، رویکرد نمادین- تفسیری و نظریه پست‌مدرنیست طبقه‌بندی کرده‌اند. ایشان با استفاده از سه مفهوم هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی و کانون تمرکز نظریه سازمان، تلاش کرده‌اند نظریه‌های موجود را در قالب این سه گونه نگاه، قرار دهند.

دیکسون و دوگان (۲۰۰۳) در مقاله‌ای با عنوان «تحلیل فلسفی در مدیریت: بهبود عمل» بر اساس دو مفهوم کران‌ساز معرفت‌شناسی (طبیعت‌گرا و تفسیری) و هستی‌شناسی (ساختارگرا و عاملیت) نظریه‌های مدیریت را در چهار گونه طبقه‌بندی کرده‌اند (شکل شماره ۷).



شکل ۷. گونه‌شناسی دیکسون و دوگان از مدیریت خوب (۲۰۰۳)

ریچارد اسکات نظریه‌های سازمان و مدیریت را به چهار گروه تقسیم کرده است. معیار تقسیم‌بندی او، دیدگاه سیستم باز و بسته نسبت به سازمان و مدل‌های منطقی و اجتماعی رفتار انسان‌ها در سازمان است. بر اساس معیار اول، نظریه‌های سازمان و مدیریت به دو گروه نظریه‌های سیستم بسته و باز تقسیم می‌شوند و با توجه به معیار دوم، در هر گروه دو نوع مدل که به رفتار منطقی و رفتار اجتماعی انسان معطوف‌اند، دیده می‌شود. در نظریه‌های گونه اول، سازمان به صورت سیستمی بسته و رفتار انسان منطقی قلمداد می‌شود که شامل نظریات تیلور، فایول و گیولیک می‌شود. در نظریه‌های گونه دوم، سازمان سیستمی بسته در نظر گرفته شده و رفتار انسان اجتماعی است؛ التون میو پایه‌گذار نظریاتی است که به روابط انسانی معروف‌اند. در نظریات گونه سوم، سازمان سیستمی باز در نظر گرفته شده و رفتارها در سازمان منطقی فرض شده‌اند. نظریات وودوارد، در گونه سوم جای دارد که او، سه نظام اصلی تولید واحدی، تولید انبوه و تولید فرایندی را در نظر گرفت. همچنین، چارلز پرو، چهار نظام کارهای هنری و صنعت‌گرایانه، کارهای تکراری، کارهای غیر تکراری و کارهای مهندسی را نام برده است. گونه چهارم از نظریه‌های سازمان و مدیریت، با نگرش سیستم باز و قائل شدن به سرشتی اجتماعی برای رفتارهای سازمانی شکل گرفته‌اند که شامل نظریات می‌یر و روان، سالان سیک و پفر می‌شود که بر محیط تأکید بسیاری دارند.

جدول ۱. تقسیم‌بندی چهار گونه‌ای اسکات در زمینه نظریه‌های سازمان و مدیریت

تیلور (۱۹۱۱)، وبر (۱۹۴۷)، فایول (۱۹۴۹)، گیولیک (۱۹۳۷)	گونه اول: نظریه‌های رفتار منطقی با نگرش بسته (۱۹۰۰-۱۹۳۰)	دیدگاه سیستم بسته
دیکسون و روتلیسبرگر (۱۹۳۹)، میو (۱۹۴۵)، کاتر و دیگران (۱۹۵۱)، مک‌گریگور (۱۹۶۰)	گونه دوم: نظریه‌های سرشت اجتماعی با نگرش بسته (۱۹۳۰-۱۹۶۰)	
اودی (۱۹۵۹)، وودوارد (۱۹۶۵)، پرو (۱۹۶۷)، گالبریت (۱۹۷۳)	گونه سوم: نظریه‌های رفتار منطقی با نگرش باز (۱۹۶۰-۱۹۷۰)	دیدگاه سیستم باز
می‌یر و روان (۱۹۷۷)، مارچ و اولسون (۱۹۷۶)، پفر و سایرین (۱۹۷۸)	گونه چهارم: نظریه‌های سرشت اجتماعی با نگرش باز (۱۹۷۰)	

منبع: الوانی (۱۳۸۹: ۲۲)

همچنین، اسکات و دیویس<sup>۱</sup> (۲۸، ۲۰۰۷) گونه‌شناسی خاص خود را از مکاتب و نظریه‌های سازمان ارائه داده‌اند. ایشان با بررسی نظریه‌های سازمان، آن‌ها را بر اساس دو مفهوم کران‌ساز نگاه سیستمی (بسته و باز) و نگاه عقلایی یا طبیعی به سه گروه عمده سیستم عقلایی، سیستم طبیعی و سیستم باز طبقه‌بندی کرده‌اند.

مک‌کولی و همکاران وی (۲۰۰۷) در طبقه‌بندی خود از نظریه‌های سازمان، آن‌ها را بر اساس تفاوت در مکاتب فکری گوناگون و پیش‌فرض‌های فلسفی درباره معرفت‌شناسی (عینی‌گرا و ذهنی‌گرا) و هستی‌شناسی (واقع‌گرا و ذهنیت‌گرا) به چهار گونه اثبات‌گرایی، تفسیری، انتقادی و پست‌مدرن طبقه‌بندی کرده‌اند.

بررسی‌های بالا و تحقیقات مشابه نشان‌دهنده آن است که الگوی واحدی برای گونه‌شناسی موضوعی اساسی مانند مکاتب مدیریت وجود ندارد، چه رسد به موضوعات فرعی و دست‌چندم. در اینجا تنها بخشی از گونه‌شناسی‌ها ارائه شدند. در جدول زیر نیز چند مثال از موارد مذکور و برخی دیگر که شفریتز و اوت (۱۳۸۷، ۱۰-۱۱) آن‌ها را در یک جدول آورده‌اند ارائه می‌شود.

1. W. Richard Scott, Gerald F. Davis.

جدول ۲. نمونه طبقه‌بندی برخی نویسندگان مدیریت از دانش مدیریت

نویسنده	گونه‌های ارائه شده
آچ. کونتز (۱۹۶۱)	- مکتب فرایند مدیریت - رویکرد تجربی (رویکرد تحقیق موردی) - مکتب رفتار انسانی - مکتب سیستم اجتماعی - مکتب نظریه تصمیم - مکتب کمی (ریاضی)
ژ. جی. هاچینسن (۱۹۶۷)	- مدیریت علمی - مکتب روابط انسانی و محیطی - انسان به‌عنوان یک تصمیم‌گیرنده - نظریه‌های مدیریت: در زمان حال
دبلیو. جی. اسکات و تی. آر. میچل (۱۹۷۲)	- جنبش‌های مدیریت علمی - روابط انسانی و انسان‌گرایی صنعتی - نظریه کلاسیک - انتقاد نوکلاسیک‌ها - مفهوم سیستم‌ها - بدون عنوان ولی دربرگیرنده (انگیزش و پویایی شخصیت، نگرش و پویایی گروه) - فرایندهای سازمانی
سی.اس. جرج (۱۹۷۲)	- مکتب سنتی: مدیریت علمی - مکتب رفتاری - مکتب فرایند مدیریت - مکتب کمی
سی. پرو (۱۹۷۳)	- مدیریت علمی - روابط انسانی - دیوان‌سالاری - قدرت، تعارض و تصمیم‌گیری - ویژگی‌های فناورانه - هدف‌ها، عوامل محیطی و سیستم‌ها
ژ. ففر (۱۹۸۱)	- الگوهای انتخاب عقلانی - الگوهای دیوان‌سالاری تصمیم‌گیری - الگوهای فرآیند تصمیم - الگوهای سیاسی
آل. بالمن و تی. دیل (۱۹۸۴)	- چهارچوب ساختاری سیستم‌ها - چهارچوب منابع انسانی - چهارچوب قدرت - چهارچوب نمادین

برگرفته از شفریتز و اوت (۱۳۸۷: ۱۰-۱۱)



## ۷. نتیجه‌گیری

اگرچه هربرت سایمون به سال ۱۹۹۷ مدعی شد که استفاده از چهارچوب‌ها، مکاتب و نگاه‌ها بیش از آنکه بصیرت‌افزا باشند، گیج‌کننده‌اند (Ott et al., 2011: 2)، اما در مقام عمل، پیکره دانش مدیریت را بدون داشتن چهارچوبی اختیارشده و آگاهی از مکاتب مندرج در آن، نمی‌توان به سادگی متوجه شد. به نظر می‌رسد دست‌کم در گام اول، دنیای گسترده علم را تنها با طبقه‌بندی و گونه‌شناسی می‌توان فهم اجمالی کرد و البته هر اندیشمندی می‌تواند در این عرصه، گونه‌شناسی خود را عرضه کند.

نگارنده تلاش کرد تا گونه‌شناسی را مانند روشی در طبقه‌بندی و تولید علم معرفی کند و به علاوه، نمونه کارهای ماندگار در دانش مدیریت را که به گونه‌شناسی و طبقه‌بندی کلیت دانش مدیریت می‌پردازند، به عنوان شروعی برای تحول در علوم انسانی در شاخه مدیریت ارائه کند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که مبحث گونه‌شناسی از نظریه‌ها و مکاتب مدیریت از دهه ۱۹۶۰ میلادی شروع شده است. در سال‌های نخست آغاز این حرکت، گونه‌شناسی‌های اولیه عمدتاً با راهبرد استقرایی گونه‌شناسی بیان شده‌اند و به صورت پسینی، دانش گذشته و موجود تا آن زمان را طبقه‌بندی کرده‌اند؛ در حالی که گونه‌شناسی‌های متأخر بر اساس مسائل اصلی فلسفه، به‌ویژه هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی، کوشیده‌اند با راهبرد قیاسی یا عملیاتی (قیاسی - استقرایی) وضع موجود نظریه‌ها را تبیین و عرصه‌های نو را پیش‌بینی کنند.

حال، این ملاحظه جدی می‌شود که اگر قرار باشد سازه‌های بنیادین فلسفی همچون هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی با سازه‌ها و مفاهیم متفاوتی جایگزین شوند یا اینکه کران‌سازه‌های مذکور از چهارچوب محدود رئالیسم و ایدئالیسم ماتریالیستی به عرصه‌های پهناورتر مورد بحث در فلسفه اسلامی گسترش یابد، آیا می‌توان گونه‌شناسی‌های جامع‌تر و راهگشاتری در تبیین وضع موجود و افق‌های نظریه‌پردازی در دانش مدیریت ارائه کرد؟ به نظر می‌رسد که اگر قرار باشد گونه‌شناسی به دانش مدیریت و به طور خاص مدیریت دولتی کمک کند در این صورت تغییراتی اساسی در چپش و ادراک از مفاهیمی همچون سازمان، مدیریت، حکمرانی، بوروکراسی، خطامشی‌گذاری و سرفصل‌های مهمی از این دست بوجود خواهد آمد.

## مآخذ

- آذر، عادل، مؤمنی، منصور (۱۳۹۰). *آمار و کاربرد آن در مدیریت*، جلد اول. تهران: سمت.
- اتکینسون، ریتا، اتکینسون، ریچارد، اسمیت، ادوارد، بم، دانیل، هوکسما، سوزان (۱۳۸۴). *زمینه‌روانشناسی هیلگارد*. ترجمه محمد نقی براهنی و همکاران. تهران: انتشارات مدرسه.

اسکات، ریچارد (۱۳۸۷). *سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز*. ترجمه حسن میرزایی اهرنجانی. تهران: سمت.

الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۹). *مدیریت عمومی*. تهران: نشر نی.

بلیک، رابرت راجرز، موتون، جین سرگیلی (۱۳۵۱). *شبکه مدیریت*. ترجمه محمود توتونچیان. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

بوریل، گیسون، مورگان، گارت (۱۳۸۳). *نظریه‌های کلان جامعه‌شناسی و تجزیه و تحلیل سازمان عناصر جامعه‌شناسی حیات سازمان*، ترجمه محمدتقی نوروزی. تهران: سمت و قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).

پاکتچی، احمد (۱۳۸۵). *سمینار روش تحقیق در علوم اسلامی*. تهران: دانشگاه امام صادق (علیه‌السلام).

خندان، علی اصغر (۱۳۷۹). *منطق کاربردی*، تهران: سمت و قم: مؤسسه فرهنگی طه.

دانائی‌فرد، حسن، الوانی، سید مهدی، آذر، عادل (۱۳۸۳). *روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع*، تهران: انتشارات صفار.

رایبیز، استیفن (۱۳۸۹). *نظریه سازمان: ساختار و طرح سازمانی*. ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانائی‌فرد. تهران: انتشارات صفار.

رضاییان، علی (۱۳۸۶). *مبانی سازمان و مدیریت*. تهران: سمت.

شفریتز، جی‌ام، و جی استیون، اوت (۱۳۸۷). *نظریه‌های سازمان: اسطوره‌ها*. ترجمه علی پارساییان. تهران: انتشارات ترمه.

فوکو، میشل (۱۳۷۸). *نظم گفتار*. ترجمه باقر پرهام، تهران: نشر آگاه.

کیا، منوچهر (۱۳۷۳). *نظریه‌های مدیریت و مدل‌های سازمان*، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

لطیفی، میثم (۱۳۸۹). *انضباط تعالی‌بخش کارکنان: رویکردی اسلامی به مفهوم انضباط کارکنان*. اندیشه مدیریت راهبردی. سال ۴، شماره ۱، ۸۰-۴۱.

نیومن، ویلیام لاورنس (۱۳۸۹). *شیوه‌های پژوهش اجتماعی: رویکردهای کیفی و کمی*. ترجمه حسن دانایی‌فرد و سید حسین کاظمی. تهران: مهربان نشر.

هاسپرس، جان (۱۳۷۹). *درآمدی بر تحلیل فلسفی*. ترجمه موسی اکرمی. تهران: انتشارات طرح نو.

هچ، ماری جو، کانلیف، ان آل (۱۳۸۹). *نظریه سازمان: مدرن، نمادین تفسیری و پست‌مدرن*، ترجمه حسن دانائی‌فرد، تهران: مهربان نشر.

- Astley, W. G., & Van de Ven, A. H. (1983). *Central perspectives and debates in organization theory*, Administrative Science Quarterly, 28 (2), 245-273.
- Bailey, K. D. (1994). *Typologies and Taxonomies: an introduction to classification techniques*, London: Sage Publication.
- Boulding, K. E. (1956) General systems theory: the skeleton of science. *Management Science*, 2 (3), 197-208.
- Bradley, E. H., Curry, L. A., & Devers, K. J. (2007). Qualitative data analysis for health services research: Developing taxonomy, themes, and theory. *Health Services Research*, 42(4), 1758-1772.
- Doty, D. H., & Glick, W. H. (1994). Typologies as a unique form of theory building: Toward improved understanding and modeling. *Academy of Management Review*, 19(2), 230-251.
- Glaser, B. G. , & Strauss, A. L. (1967) *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.
- Dixon, J., & Dogan, R. (2003). A philosophical analysis of management: Improving praxis. *Journal of Management Development*, 22(6), 458-482.
- Koontz, H. (1961). *The management theory jungle*. The Journal of the Academy of Management, 4(3), 174-188.
- Koontz, H. (1980). *The management theory jungle revisited*. *The Academy of Management Review*, 5 (3), 175-187.
- McAuley, J., Duberley, J., & Johnson, P. (2007). *Organization theory: Challenges and perspectives*. Harlow, England; New York: Prentice Hall.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hil.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods. Qualitative and Quantitative approaches*. Pearson.
- Ott J. S., Shafritz, J. M., & Jang, Y. S. (2011). *Classic readings in organization theory*. Canada: Cenage Learning.
- Quinn, R. E., Faerman, S. R., Thompson, M. P., & McGrath, M. R. (1990). *Becoming a master manager: A competency framework*. New York: Wiley.
- Scott W. R. (1981). *Organizations, rational, natural, and open system*, New Jersey: Prentice-Hall.
- Scott, W. G. (1961). Organization theory: An overview and an appraisal. *Academy of Management Journal*, 4(1), 7-26.
- Scott, W. R., & Davis, G. F. (2007). *Organizations and organizing, Rational, natural and open systems perspectives*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (1998). *Mixed methodology: Combining qualitative and quantitative approaches*. CA: Sage.
- Thompson, J. D. (1967). *Organization in action*. New York: McGraw-Hill.
- Zeithaml, V.A., & Zeithaml, C.P. (1988). *The contingency approach: Its foundations and relevance to theory building and research in marketing*. *European Journal of Marketing*, 22 (7), 37-64.