

نوع‌شناسی سازمان‌های فرهنگی مبتنی بر رویکرد بوم‌شناسی جمعیت سازمانی: رویکرد تحلیل شبکه‌خزانه

*محسن صدر^۱، اکبر اعتباریان^۲، رضا ابراهیم‌زاده^۳، مرضیه پیراوی و تک^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

۲. دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

۳. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

۴. دانشیار، دانشگاه هنر اصفهان، اصفهان، ایران.

تاریخ دریافت: (۱۳۹۷/۲/۲۷) تاریخ پذیرش: (۱۳۹۷/۶/۰۴)

Typology of Cultural Organizations Based on the Organizational Population Ecology: Repertory Grid Approach

*Mohsen Sadr¹, Akbar Etebariyan², Reza Ebrahimzadeh³, Marziyeh Piravi vanak⁴

1. Ph.D Candidate of Cultural Planning Management, Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan), Isfahan, Iran.

2. Associate Professor of Management, Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan), Isfahan, Iran.

3. Assistant professor of Management, Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan), Isfahan, Iran.

4. Assistant professor of Art, Art University of Isfahan, Isfahan, Iran.

Received: (17/May/2018) Accepted: (26/August/2018)

Abstract

The purpose of this paper was to identify and categorize cultural organizations according to the viewpoint of organizational population ecology. The exploratory mixed method based on repertory grid approach has been used. All isfahanian cultural experts were been considered as Statistical population that were been sampled in two stage (qualitative and quantitative). the data gathering method in qualitative phase was interview and in quantitative phase by compilation the questionnaire, elements (organizations) were been scored based on the Likert spectrum and the necessary data were collected and idio-grid software was used for data analysis. The fitting indices such as Cronbach's alpha index (0.78 for constructs and 0.73 for elements), Bieri index(0.36), Fransella index(0.38) were calculated, which showed reliability and validity of repertory grid process based on the method. in the qualitative phase, 19 constructs have been investigated and in the quantitative phase 11 constructs in 3 dimensions(as named: survival and relationship, isomorphy and cultural originality) determining 76.87% of total variation were categorized and were used as typology basis. Finally, researchers based on the final constructs shaped the two-dimensional diagram and categorizes four different types of cultural organizations with their specific characteristics. The present research has originality and innovation in three aspects, the ecological approach of organizational population and the new method was used in typology and Quantifying the experts' mind map based on accurate statistical approaches.

Keywords

Typology, Organizational Population Ecology, Cultural Organization, Repertory Grid Analysis.

چکیده

هدف مقاله حاضر شناسایی و دسته‌بندی سازمان‌های فرهنگی با توجه به دیدگاه بوم‌شناسی جمعیت سازمانی بوده است. در این پژوهش راهبرد آمیخته اکتشافی مبتنی بر روش شبکه‌خزانه مورد استفاده قرار گرفته است. جامعه آماری کلیه خبرگان حوزه فرهنگ شهر اصفهان بوده که از آن‌ها طی دو مرحله در فازهای کیفی و کمی نمونه‌گیری صورت گرفته است. داده‌ها در فاز کیفی به روش مصاحبه و در فاز کمی با تدوین پرسشنامه‌ای که در آن عناصر (سازمان‌ها) براساس طیف لیکرت و سازه‌های شناسایی شده فاز کیفی امتیازدهی شد، جمع‌آوری و جهت تحلیل نرم‌افزار آیدیوگرید مورد استفاده قرار گرفت. شاخص‌های محاسبه شده از طریق نرم‌افزار آیدیوگرید از جمله شاخص بیراوی (۰/۳۶)، شاخص فرانسلا (۰/۳۸) و آلفای کرونیباخ سازه و عنصر (۰/۷۳ برای سازه‌ها و ۰/۷۸ برای عناصر) نمایانگر قابلیت اعتماد و اعتبار بالای فرایند شبکه‌خزانه مطابق روش بوده است. حاصل فاز کیفی شبکه‌خزانه ۱۹ سازه استخراجی بوده که پس از تحلیل در بخش کمی تعداد ۱۱ سازه در سه بعد (با نام‌های بقا و ارتباط، هم‌شکلی و اصالت فرهنگی) که ۷۶/۸۷ درصد واریانس کل را تبیین می‌کردند دسته‌بندی و مبنای نوع‌شناسی قرار گرفت. پس از طی مراحل یاد شده و با توجه به خروجی نرم‌افزار در محوری دوبعدی براساس سازه‌های نهایی چهار نوع سازمان فرهنگی با ویژگی‌های خاص خود شناسایی و پیشنهادهایی ارائه شد. قابل ذکر است کاربرد روش نوین شبکه‌خزانه، استفاده از رویکرد بوم‌شناسی جمعیت سازمانی جهت نوع‌شناسی و کمی کردن نقشه ذهنی خبرگان بر مبنای رویکردهای دقیق آماری، سه جنبه کلی اصالت و نوآوری تحقیق حاضر است.

واژه‌های کلیدی

نوع‌شناسی، بوم‌شناسی جمعیت سازمانی، سازمان فرهنگی، تحلیل شبکه‌خزانه.

مقدمه

رویکرد بوم‌شناسی جمعیت سازمانی^۱ در مطالعات داخلی سازمان و مدیریت کمتر مورد توجه پژوهشگران بوده است. این واقعیت با مراجعه به منابع پژوهش‌های نمایه شده به راحتی قابل بررسی است. این در حالی است که تمامی مبانی نظری این تئوری از تعریف گونه^۲ تا مباحث پیچیده‌تر از قبیل فرایندهای بوم‌شناسانه^۳ (پویایی‌های پهنه‌آشپانه^۴) کاربردی بوده و خلأ آن در مطالعات داخلی احساس می‌شود. یکی از کاربردهای اولیه این نظریه شناسایی گونه‌شناسی و بوم‌سازمانی بوده که در مطالعات تجربی خارجی به‌عنوان نمونه برای دسته‌بندی محصولات لوکس در صنعت مد یا نوع ژانر فیلم‌ها (درام و وحشتناک و...) به کار رفته است (براگومیرلس^۵، ۲۰۱۴). مطالعه نمونه کارهای یاد شده و گستردگی مفهوم فرهنگ در اضافه ترکیبی سازمان و نهاد فرهنگی در کنار بررسی ادبیات تحقیقات داخلی مربوط به سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی نشان می‌دهد که اقدامات متعددی در حوزه تعریف و دسته‌بندی سازمان‌های فرهنگی در ایران انجام شده که نهایتاً تلاش‌ها باوجود نقاط قوت به نگاه محدود به فرهنگ و سازمان فرهنگی انجامیده است. گودرزی و شیخزاده (۱۳۸۸) سازمان فرهنگی را سازمانی که مأموریت یا وظایف اصلی خود را از میان فعالیت‌های فرهنگی انتخاب کرده، تعریف کرده و فعالیت فرهنگی که در تقسیم‌بندی امور فرهنگی در دسته امور فرهنگ عمومی قرار گرفته، عبارت است از مجموعه‌ای از اقدامات که به‌منظور تغییر و یا توسعه نحوه احساس، اندیشه و رفتار مردم یک جامعه صورت می‌گیرد. مجریان این فعالیت‌ها مجموعه وسیعی را شامل می‌شوند که در محدوده آن، مراکزی چون مراکز هنری، اماکن و مراکز مذهبی قرار می‌گیرند (مرعشی، ۱۳۷۶: ۷۴). این در حالی است که وقتی به تعریف و دسته‌بندی دستگاه فرهنگی می‌رسیم نگاه تقلیل‌گرایانه و محدودی به این موضوع شده و معمولاً آنچه در تعریف این مفهوم استفاده می‌شود استناد به ردیف بودجه‌های تعریف شده در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی ایران است. بدین ترتیب هر دستگاهی که دارای بودجه مصوب فرهنگی باشد به‌عنوان دستگاه فرهنگی شناخته خواهد شد (اجلالی، ۱۳۷۹: ۴). این دیدگاه منجر به ارائه دسته‌بندی‌های شده که مصادیق ذکر شده

برای آن‌ها همه سازمان‌ها و نهادهای رسمی و دولتی هستند (احمدی گرچی، ۱۳۸۳، اولیا، ۱۳۸۴، صالحی امیری، ۱۳۸۷، گودرزی و شیخزاده، ۱۳۸۸، جعفری هفت‌خانی، ۱۳۹۱). قابل ذکر است در تلاش‌های صورت گرفته جهت محاسبه سهم فرهنگ در اقتصاد ملی نیز این ابهام مشکل‌آفرین بوده است (گزارش دبیرخانه شورای فرهنگ عمومی، ۱۳۸۰؛ اعظم محمد بیگی، ۱۳۷۹). از طرفی استانداردهای یونسکو (۲۰۰۹) جهت تبیین چارچوب ارائه آمار فرهنگی، در شناسایی کارکرد فرهنگی یا به موارد واضح اشاره دارد (مانند موزه‌ها و...) و یا کارکرد فرهنگی را کلی و مبهم واگذاشته است (مانند امور پشتیبان و...). البته در برخی تحقیقات نگاه محدود به تعریف فرهنگ و کنش فرهنگی در نگاه به سازمان فرهنگی نقد می‌شود برای نمونه گودرزی و شیخزاده (۱۳۸۸) در پژوهش خود ضمن اشاره به بحث نهاد فرهنگی و محدودیت محور قرار دادن بودجه مصوب در دسته‌بندی دستگاه‌های فرهنگی به این مهم توجه داشته است ولی به‌رحال نگاه صحیح ولی ناقص محققان ذکر شده از دریچه تئوری اکولوژی جمعیت سازمانی به سازه عقلانیت انتخاب محیطی منجر به این موضوع شده است. لذا، بر این اساس و با توجه به بر ساخت اجتماعی بودن فرهنگ و همه‌گیر بودن کنش فرهنگی برای همه آحاد شامل افراد، گروه‌ها، نهادها و سازمان‌ها به معنای عام، ضروری است ضمن تعریف شاخصی جهت درجه‌بندی کارکرد فرهنگی برای کلیه ساختارها، در کنار آن با توجه به تأکید درست کلیه پژوهش‌های دسته‌بندی سازمان‌های فرهنگی بر محیط و جذب بودجه، نگاه بوم‌شناسی جمعیت سازمانی را در نوع‌شناسی سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی با شاخص‌های مناسب وارد نماییم. لذا، در این پژوهش با عنایت به مبانی نظریه بوم‌شناسی جمعیت سازمانی که اساسش بر بنای شناسایی بوم، جمعیت و گونه سازمانی است دیدگاه هنن و کارهای جدید این دانشمند در تعریف و شناسایی گونه‌ها مبنای گونه‌شناسی است. جهت شفاف‌سازی مفهوم نوع و گونه و کاربرد آن در مدیریت، بیلی^۶ (۱۹۹۸) طبقه‌بندی^۷ را که شامل مرتب کردن موارد برحسب میزان مشابهتی که براساس داده‌های متغیر مشاهده شده اندازه‌گیری شده، می‌داند به دودسته کلی تقسیم می‌کند: ۱. نوع شناسی^۸، ۲. سنخ‌شناسی^۹ که اولی عمدتاً مفهومی و دومی تجربی است. هر محقق می‌تواند واقعیت مورد مطالعه خود را در

6. Social Construct
7. Bailey
8. Classification
9. Typology
10. Taxonomy

1. Organizational Population Ecology
2. Specie
3. Ecological Processes
4. Niche Width Dynamics
5. Braga & Meirelles

ولی نهایتاً اینکه دیدگاه بینابینی که همه دیدگاه‌های بالا را پیوند داده و متمرکز بر دیدگاه‌های اخیر نویسندگان بوم‌شناسی سازمانی است. بر این باور است که ایجاد یا توسعه و ایجاد مقولات جدید نشأت گرفته از فرایند وفاق و ارتباط بین اعضا و عاملان تأثیرگذار از میان مخاطبان سازمان است بر این اساس نظام مقولات، سنگ بنای شکل‌دهی عناصر مؤثر در هویت سازمان هستند (هنن، پولوس و کارول^{۱۲}، ۲۰۰۷؛ کوکاک و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۹؛ کوکاک و هنن^{۱۴}، ۲۰۱۰؛ نگر و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۱). براساس این پژوهش‌ها مدل مفهومی پیشنهادی براگومیرلس (۲۰۱۴) که بر مبنای سه سازه مخاطبان، مقوله‌ها و هویت صورت‌بندی شده است مبنای صحیحی جهت شناسایی نوع و گونه در جمعیت سازمانی ارائه کرده است. در این دیدگاه ادراک مخاطبان که بر مبنای کدهای اجتماعی و فرهنگی و قوانین موجود شکل گرفته فرایندهای تأیید یا عدم تأیید یک قشر یا مقوله سازمانی را تعیین می‌کند (پولوس و همکاران^{۱۶}، ۲۰۰۲؛ هسو و هنن^{۱۷}، ۲۰۰۵) و مقوله‌ها در فرایند توافق متقابل بین اعضا و عاملان و نمایندگان مخاطبان ظهور می‌یابد (براگومیرلس، ۲۰۱۴). در نتیجه با توجه به مبانی نظری یاد شده نوع‌شناسی باید بر دیدگاه مخاطبان خاص جمع‌بندی و استخراج شد که در این پژوهش نیز این موضوع از طریق محققان مدنظر قرار گرفته است.

با عنایت به موارد عنوان شده بالا و با توجه به خلأهای موجود، محققان به دنبال خلق شاخص‌های مناسب جهت درجه‌بندی کارکرد فرهنگی سازمان‌ها و نهادها و دسته‌بندی نوع شناسی آن‌ها از دید محیط براساس دیدگاه بوم‌شناسی جمعیت سازمانی و با رویکرد تفسیرگرای سازه ذهنی بوده‌اند. لذا، با توجه به مسئله اصلی تحقیق، سؤالات این پژوهش به شرح زیر تعریف شده است:

۱. چه شاخص‌هایی جهت درجه‌بندی کارکرد فرهنگی و دسته‌بندی سازمان‌ها و نهادها از دید محیط مناسب است؟
۲. مخاطبان براساس این شاخص‌ها، چگونه سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی را در قالب نوع فرهنگی معنابخشی می‌کند؟

جعبه‌های خاص به نام گونه جای دهد (بیلی، ۱۹۹۸). در مورد سازمان‌ها، نوع‌شناسی به توصیف تفاوت‌های میان سازمان‌ها اطلاق می‌شود. به این ترتیب ما سازمان‌ها را براساس ویژگی‌های متفاوت آن‌ها طبقه‌بندی می‌کنیم و سازمان‌هایی را که دارای ویژگی‌های مشابهی هستند در یک طبقه قرار می‌دهیم. بدیهی است معیارهایی که برای نوع‌شناسی به کار می‌بریم اهمیت زیادی دارند (صبوری، ۱۳۹۱).

درخصوص گونه در نگاه اکولوژی در ابتدای ارائه نظریه از طریق هنن و فریمن ابهام زیادی در تعریف آن وجود داشت و تعاریف متعددی از گونه سازمانی به عمل آمده و تعدد تعاریف دلالت بر مشکل شناسایی گونه سازمانی داشت که به سهولت شناسایی گونه‌های زیست‌شناختی که به صورت ژنتیکی به هم مرتبطند نیست (قلی‌پور، ۱۳۹۰). هنن و فریمن^۱ (۱۹۷۷) با اشاره به کار مارشاک و رادنر^۲ (۱۹۷۲) فرم سازمانی^۳ را به عنوان طرح تمام نمای^۴ نوع سازمان و جمعیت سازمانی معرفی کردند. بنابراین، جمعیت سازمانی مجموعه‌ای از سازمان‌هایی‌اند که دارای ساختار رسمی مشابه بوده، در فعالیت‌های مشابهی درگیرند و الگوهای عمل مشابهی دارند (هنن و فریمن، ۱۹۷۷). براساس مطالعه آلدریچ و روف^۵ (۲۰۰۶) شکل سازمانی در قالب چهار رویکرد سنتی به شرح ۱. تحلیل عینی داخل سازمانی براساس ابعاد ساختار سازمانی (مینتزبرگ^۶، ۱۹۷۹؛ هنن و فریمن، ۱۹۷۷)، ۲. تحلیل ذهنی داخل سازمانی بر مبنای هویت سازمان (آلدریچ و روف، ۲۰۰۶) و یا براساس شایستگی‌ها و جریان روتین و عادی سازمان (کوربات و دوسی^۷، ۲۰۰۲)، ۳. تحلیل عینی خارجی براساس در دسترس بودن منابع محیط خارجی از قبیل مخاطبان هدف (بام و سینگ^۸، ۱۹۹۶) یا محصول مهیا شده (کارول و سوامیناتان^۹، ۲۰۰۰) یا موقعیت جغرافیائی (بام و سینگ^{۱۰}، ۱۹۹۴)، ۴. تحلیل ذهنی خارجی براساس کدهای فرهنگی که به عنوان مکانیزم و سازوکار فرایند مشروع‌سازی عمل می‌کنند (دیمجیو و پاول^{۱۱}، ۲۰۰۵)، قابل بررسی است.

1. Hannan & Freeman
2. Marschak & Radner
3. Organizational Form
4. Blueprint
5. Aldrich & Ruef
6. Mintzberg
7. Coriat & Dosi
8. Baum & Singh
9. Carroll & Swaminathan
10. Baum & Singh
11. Dimaggio & Powel

12. Hannan & Polos & Carroll
13. Koçak & et al.
14. Kovács & Hannan
15. Negro & et al.
16. Polos & et al.
17. Hsu & Hannan

روش‌شناسی پژوهش

از آنجایی که هدف از این پژوهش تعیین شاخص‌های مناسب و سپس استخراج سازه‌های شخصی است، تلفیق روش‌های کیفی و کمی ضرورت داشته از این‌رو، در پژوهش حاضر از راهبرد آمیخته با رویکرد اکتشافی مبتنی بر روش شبکه‌خزانه استفاده شده است. نظریه‌سازه شخصی به عنوان خاستگاه نظری شبکه‌خزانه در سال ۱۹۵۰ توسط کلی^۱ در حوزه روان‌شناسی و در تقابل با تبیین‌های رفتارگراییانه مطرح شد. در دهه ۱۹۵۰، کلی ماهیت و کاربردهای نظریه‌سازه شخصی را به‌دقت تشریح کرد و ابزارهای کاربردی و تشخیصی متعددی بر مبنای این نظریه ارائه داد که در میان آن‌ها شبکه‌خزانه از مقبولیت ویژه‌ای برخوردار شد (پترز، ۱۹۹۴). کلی در نظریه خود به دنبال تبیین این موضوع بود که چگونه رویدادهای مشابه می‌توانند به بروز رفتارهای کاملاً متفاوت در افراد مختلف منجر شوند (شو و توماس^۲، ۱۹۷۸). فرایند شکل‌گیری شبکه که در این پژوهش جهت نوع‌شناسی مورد استفاده قرار گرفته است از طریق پیمودن سه‌گام اصلی شامل: ۱. انتخاب عناصر (در این پژوهش منظور از عناصر سازمان‌های فرهنگی است)، ۲. استخراج سازه‌ها (در این پژوهش منظور از سازه‌ها شاخص‌هایی است که مبنای نوع‌شناسی می‌باشند) و ۳. اتصال عناصر به سازه‌ها (جانکویکز^۴، ۲۰۰۴) به شرح زیر انجام شده است.

گام اول: انتخاب عناصر

در رویکرد شبکه، حوزه مورد مطالعه و قلمرو پژوهش از طریق ارائه مجموعه‌ای از عناصر به‌جای تهیه مجموعه‌ای از سؤال‌های پژوهش تعریف می‌شود (کاموک و همکاران^۵، ۱۹۹۵). چگونگی تفسیر این عناصر از طریق افراد، اساس ماهیت اکتشافی پژوهش را شکل می‌دهد. بنابراین، گام اول فرایند با انتخاب عناصری آغاز می‌شود که عنوان پژوهش را به‌طور کامل بازنمایی می‌کنند و مثال‌هایی عینی از آن هستند (تن و هانتز، ۲۰۰۲). دو روش عمده برای انتخاب عناصر وجود دارد. در روش اول، عناصر از طریق پژوهشگران پیش‌انتخاب و به افراد مصاحبه‌شونده ارائه می‌شود (عناصر ارائه

شده^۶) (تن و هانتز، ۲۰۰۲) و در روش دوم، مصاحبه‌شوندگان در انتخاب عناصر مشارکت داده می‌شوند (استربری و همکاران^۷، ۱۹۹۶). از آنجا که پژوهشگران تمایل به مقایسه نظر پاسخ‌دهندگان با مجموعه مشخصی از عناصر معین را داشتند در پژوهش حاضر، از فهرست از قبل تعیین شده عناصر شامل نام ۳۸ نهاد و سازمان منتخب استفاده شد. برای تهیه این لیست با توجه به وسعت تعریف فرهنگ هفت مضمون شناسایی شده در تعاریف فرهنگ (بالدوین و همکاران، ۲۰۰۶) شامل فرهنگ به‌مثابه (ساخت و الگوها^۸، کارکرد^۹، فرایند^{۱۰}، فرآورده و تولید^{۱۱}، تربیت و پالایش و تهذیب^{۱۲}، عضویت گروهی^{۱۳}، قدرت و ایدئولوژی^{۱۴}) مدنظر قرار گرفته و محققان طی چک‌لیستی مقابل هر مضمون، سازمان و نهادی به نمایندگی از آن مضمون در پرسشنامه اصلی گنجاندهند.

گام دوم: استخراج سازه‌ها

پس از انتخاب عناصر و جایگذاری آن‌ها در شبکه‌خزانه، گام دوم استخراج سازه‌های متعلق به هر شخص از طریق مقایسه نظام‌مند عناصر با یکدیگر است. سازه‌های مطرح شده در این پژوهش در دودسته سازه‌های نظری که براساس مبنای نظری پژوهش و نظریه بوم‌شناسی سازمانی استخراج شده و سازه‌های که با شکل خاصی از یک مصاحبه‌ساختاریافته مبتنی بر تشریح مساعی (جانکویکز^{۱۵}، ۲۰۰۴) با عنوان مصاحبه شبکه‌خزانه به شرحی که در بخش یافته‌های مقاله ذکر شده، تدوین شده است. در این پژوهش کلیه افراد خبره فرهنگی که در سال پژوهش شاغل در شهر اصفهان بوده‌اند جامعه آماری را شکل داده‌اند. محققان از این جامعه آماری طی دو مرحله، مرحله اول جهت انتخاب افراد مناسب برای مصاحبه و استخراج سازه اصالت فرهنگی (گام دوم شبکه‌خزانه) و در مرحله دوم (جهت اجرای گام سوم شبکه‌خزانه) نمونه‌گیری کرده‌اند. در مرحله اول نمونه‌گیری جهت استخراج سازه‌ها برحسب ماهیت روش شبکه‌خزانه معمولاً از

6. Supplied Elements
7. Easterby & et al.
8. Structure/Patterns
9. Functions
10. Process
11. Product
12. Refinement/Cultivation
13. Group membership
14. Power/Ideology
15. Jankowicz

1. Keliy
2. Peters
3. Show And Thomas
4. Jankowicz
5. Cammock & et al

عناصر وجود دارد که شامل روش دویخشی^۶، روش ترتیبی^۷ یا رتبه‌بندی^۸ و روش درجه‌بندی^۹ است (ون ۲۰۰۹). در پژوهش حاضر، برای اتصال عناصر به سازه‌ها از روش درجه‌بندی استفاده شده که بنابر نظر ون (۲۰۰۹) در مقایسه با دو روش دیگر تکامل یافته‌تر است. روش درجه‌بندی به کار رفته در ارزیابی عناصر، مقیاس ۷ نمره‌ای لیکرت بوده که در بسیاری از مطالعات مورد استفاده قرار گرفته است (راجرز و رایالز، ۲۰۰۷؛ رالی و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۹؛ زوبراسکریت و روچه^{۱۲}، ۲۰۰۴؛ شو و توماس^{۱۳}، ۱۹۷۸؛ ویلسون و تگ^{۱۴}، ۲۰۱۰). نهایتاً با توجه به توضیحات گذشته در این گام که بخش کمی روش می‌باشد ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای ماتریسی مطابق نمونه ارائه شده در شکل (۱) که ۱۹ ردیف آن شامل سازه‌ها و ستون‌ها دربرگیرنده سازمان‌ها بودند، طراحی شد. محققان جهت جمع‌آوری داده‌ها با توجه به رویکرد فرانسلا و همکاران (۲۰۰۴) که نمونه ۲۰ تا ۳۰ تایی را برای این مرحله کافی می‌دانند همین تعداد را مدنظر قرار داده و برای انتخاب مشارکت‌کنندگان از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند^{۱۵} چندمرحله‌ای استفاده کردند در این روش برای بررسی عمیق، افرادی که برای ارائه اطلاعات موردنیاز در بهترین موقعیت قرار دارند (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۷) به‌عنوان نمونه شناسایی و انتخاب شده و نمونه‌گیری در چند مرحله انجام می‌گیرد (نیومن^{۱۶}، ۱۳۸۹). از این‌رو، بر این اساس ۳۰ نفر مشارکت‌کننده از افراد، کارکنان و مدیرانی که دارای تحصیلات تکمیلی و شاغل در پست‌های مختلف فرهنگی بوده و از سوی دیگر مفهوم فرهنگ و سازمان‌های فرهنگی را بهتر از سایرین درک کرده بودند با یک مصاحبه مقدماتی انتخاب و پرسشنامه بین آن‌ها توزیع شد که پس از آموزش جهت تکمیل پرسشنامه تعداد ۲۳ پرسشنامه از طرف مشارکت‌کنندگان بازگشت داده شد.

نمونه‌هایی با اندازه کوچک استفاده می‌شود به طوری که تن و هانتز^{۱۷} (۲۰۰۲) معتقدند اغلب اوقات با نمونه‌ای متشکل از ۱۵ الی ۲۵ نفر می‌توان در مصاحبه به سازه‌هایی کافی دست یافت. برخی دیگر از پژوهشگران نیز پیشنهادها^{۱۸} مشابهی ارائه داده‌اند و حجم نمونه‌ای با ۱۰ الی ۱۳ و یا ۱۵ نفر را مناسب دانسته‌اند (برگر و هاری^{۱۹}، ۲۰۱۲). اما یک روش متداول برای تعیین حجم نمونه در روش شبکه‌خزانه، دستیابی به نقطه اشباع است. بدین معنی که پس از استخراج سازه‌ها از تعداد معینی از مشارکت‌کنندگان، با استمرار اجرای مصاحبه‌ها، هیچ سازه جدیدی به فهرست سازه‌های استخراج شده پیشین اضافه نمی‌شود و این بدان معناست که حجم نمونه به نقطه اشباع رسیده است (ون دی کرخوف و همکاران^{۲۰}، ۲۰۰۹). در پژوهش حاضر، براساس نگاه برگر و هاری (۲۰۱۲)، مصاحبه با ۱۰ نفر از خبرگان انجام گرفت. بنابراین، حجم نمونه جهت مصاحبه شبکه‌خزانه ۱۰ نفر در نظر گرفته شد و داده‌های برگرفته از آن‌ها مبنای طبقه‌بندی و تفسیر سازه اصالت فرهنگی قرار گرفت. جهت انتخاب افراد از روش نمونه‌گیری با حداکثر تمایز استفاده شده و افراد انتخابی شامل افراد خبره دارای تحصیلات حوزوی، سینمایی، فرهنگی بوده که مصاحبه با آن‌ها تا جایی ادامه پیدا کرد که مفاهیم به اشباع رسید.

گام سوم: اتصال عناصر به سازه‌ها

پس از انتخاب عناصر و استخراج سازه‌های شخصی، شبکه‌خزانه به‌دست آمده صرفاً خزانه‌ای مملو از محتوای مفهومی و تفسیری را به تصویر می‌کشد (فرانسلا و همکاران^{۲۱}، ۲۰۰۴). لذا، برای تکمیل شبکه‌خزانه، ترسیم ساختار و نمایش روابط میان عناصر و سازه‌ها ضروری است بنابراین در این مرحله بررسی و ارزیابی هریک از عناصر برحسب هر سازه دوقطبی صورت می‌گیرد که در این حالت مشخص می‌شود که افراد چگونه هر عنصر را برحسب هر سازه توصیف می‌کنند و براساس آن میان عناصر تمایز قائل می‌شوند (راجرز و رایالز^{۲۲}، ۲۰۰۷). سه روش عمده برای تکمیل سلول‌های ماتریس شبکه‌خزانه و به تعبیر دیگر نشان دادن روابط میان سازه‌ها و مجموعه

6. Dichotomous Method
7. Ordinal Method
8. Ranking
9. Rating Method
10. Von
11. Ralley & et al.
12. Zuber-Skerritt & Roche
13. Show & Thomas
14. Wilson & Tag
15. Purposive
16. Newman

1. Tan & Hunter
2. Berger And Hari
3. Van De Kerkhof & et al.
4. Fransella & et al.
5. Rogers & Ryals

قطب ۱	مجلس شورای اسلامی	معماری و شهرسازی	شورای عالی انقلاب فرهنگی	انجمن	شهر کتاب	خانقاه	حوزه علمیه قم	انتشارات امیرکبیر	قطب ۲
داشتن ماهیت فرهنگی (مشخص)	داشتن ماهیت فرهنگی (مشخص)	داشتن ماهیت فرهنگی (مشخص)	داشتن ماهیت فرهنگی (مشخص)	داشتن ماهیت فرهنگی (مشخص)	داشتن ماهیت فرهنگی (مشخص)	داشتن ماهیت فرهنگی (مشخص)	داشتن ماهیت فرهنگی (مشخص)	داشتن ماهیت فرهنگی (مشخص)	داشتن ماهیت فرهنگی (مشخص)
واز پیش تعریف شده	واز پیش تعریف شده	واز پیش تعریف شده	واز پیش تعریف شده	واز پیش تعریف شده	واز پیش تعریف شده	واز پیش تعریف شده	واز پیش تعریف شده	واز پیش تعریف شده	واز پیش تعریف شده
داشتن کارویژه فرهنگی دقیق و از پیش تعریف شده	داشتن کارویژه فرهنگی دقیق و از پیش تعریف شده	داشتن کارویژه فرهنگی دقیق و از پیش تعریف شده	داشتن کارویژه فرهنگی دقیق و از پیش تعریف شده	داشتن کارویژه فرهنگی دقیق و از پیش تعریف شده	داشتن کارویژه فرهنگی دقیق و از پیش تعریف شده	داشتن کارویژه فرهنگی دقیق و از پیش تعریف شده	داشتن کارویژه فرهنگی دقیق و از پیش تعریف شده	داشتن کارویژه فرهنگی دقیق و از پیش تعریف شده	داشتن کارویژه فرهنگی دقیق و از پیش تعریف شده

شکل ۱. برشی از پرسشنامه طراحی شده

یافته‌های پژوهش

سؤال اول پژوهش (شناسایی شاخص‌هایی مناسب دسته‌بندی سازمان‌ها و نهادها فرهنگی)

شاخص‌هایی که به‌عنوان سازه در گام دوم روش تحلیل شبکه‌ی خزانه‌شناسایی شد در دودسته شاخص‌های مبتنی بر مبانی نظری و شاخص‌های به‌دست آمده از مصاحبه‌ی شبکه‌ی خزانه به شرح زیر جمع‌بندی شد. قابل‌ذکر است دلیل استفاده از سازه‌های نظری در کنار سازه‌های استخراجی از مصاحبه‌ی شبکه‌ی خزانه به دلیل نقاط ضعفی است که وندی-کرخوف و همکاران (۲۰۰۹) نیز به آن اشاره می‌کنند. آن‌ها درباره‌ی مهم‌ترین نقطه‌ضعف روش یعنی تغییر نتایج خصوصاً سازه‌ها با توجه به مثال‌ها و انتصاب برچسب‌های زبانی و شفاهی از طریق مصاحبه‌شونده، به ناتوانی پاسخگو در استخراج سازه اشاره می‌کنند. لذا، در کاربست این روش در نوع‌شناسی سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی محققان بر آن شدند جهت رفع نقطه‌ضعف یاد شده بخشی از سازه‌ها را از مبانی نظری به شرح زیر انتخاب کند.

الف) سازه‌های نظری: سازه‌های نظری احصا شده از مبانی نظری تئوری بوم‌شناسی جمعیت سازمانی با منطق عقلانیت انتخاب محیطی که نحوه‌ی ورود سازمان به گونه، کسب مشروعیت محیطی و بقا را تبیین می‌کند به شرح جدول (۱) استخراج و در پرسشنامه با عنایت به منطق شبکه‌ی خزانه سؤال‌اتی برای هر مورد در دو قطب متضاد در نظر گرفته شد. ب) سازه‌های انتخابی مبتنی بر مصاحبه‌ی شبکه‌ی خزانه (شناسایی سازه اصالت فرهنگی): دو رویکرد عمده برای

استخراج سازه‌ها از عناصر در ادبیات سازه شخصی وجود دارد که عبارت‌اند از استخراج سه‌تایی^۲ و استخراج دوتایی^۳ (ون، ۲۰۰۹). هردوی این روش‌ها حاوی سؤال‌هایی درزمینه‌ی تشابهات و تمایزات میان عناصر هستند (فرانسیلا و همکاران، ۲۰۰۴). روش استخراج سه‌تایی توسط کلی (۱۹۵۰) مطرح شد. در این روش، استخراج سازه‌ها از طریق انتخاب یک مجموعه سه عنصری از میان کلیه‌ی عناصر موجود در شبکه‌ی خزانه و پیدا کردن تشابهات و تفاوت‌های میان آن‌ها انجام می‌شود. به‌طوری که هر بار سه عنصر به مصاحبه‌شونده ارائه و از او خواسته می‌شود مشخص کند از میان این سه عنصر، در چه چیزی دو عنصر مشابه یکدیگر و متفاوت از عنصر سوم هستند. شباهت میان دو عنصر، اولین قطب سازه را پدید می‌آورد و آن ویژگی که دو عنصر مذکور را از عنصر سوم متمایز ساخته است، قطب مقابل سازه را آشکار می‌کند (اکربرگ و پراپاساود، ۲۰۰۹). بر این اساس محققان جهت دستیابی به سازه‌های ذهنی با استفاده از روش شبکه به انجام شکل خاصی از مصاحبه‌ی ساختاریافته که حدود ۴۵ دقیقه به طول می‌انجامد با استفاده از روشی شبیه روش سه عنصری با خبرگان اقدام کردند. نظر به این که هدف اصلی از انجام مصاحبه‌ها، استخراج سازه‌های شخصی حول موضوع درجه فرهنگی بودن سازمان بود. از این رو، اجرای هر مصاحبه تا زمانی ادامه پیدا کرد که مصاحبه‌شونده دیگر قادر به ارائه کد جدیدی نبود، نتیجه سازه‌های استخراجی درخصوص سازه اصالت فرهنگی به شرح جدول (۲) است.

2. Triad Elicitation
3. Dyadic Elicitation

1. Van De Kerkhof & et al.

جدول ۱. سازه‌های نظری مبنای گونه شناسی

شاخص	قطب اصلی	قطب متضاد
	ورود از طریق ساختارهای قانونی، دولتی و حکومتی	ورود به گونه به غیر از روش‌هایی که مرتبط با ساختارهای قانونی است
ورود به گونه	اجازه ورود سمبلیک به جمعیت سازمانی نه به دلیل کارکرد یا منفعت بلکه به خاطر نقش سوپاپ اطمینان داشتن برای قدرت	اجازه ورود به جمعیت سازمانی سمبلیک و از روی کارکرد یا منفعت برای قدرت نبوده
	ورود به دلیل ضرورت‌های اجتماعی انکارناپذیر و ارزش‌هایی که ورودشان را ضروری می‌کند	عدم ورود به دلیل ضرورت‌های اجتماعی انکارناپذیر و ارزش‌هایی که ورودشان را ضروری می‌کند
	کسب مشروعیت از طریق هم‌شکلی اجباری (هم‌شکل شدن به سبب فشارهای رسمی و غیر رسمی ساخت‌های بالادستی)	عدم کسب مشروعیت از طریق هم‌شکلی اجباری (هم‌شکل شدن به سبب فشارهای رسمی و غیر رسمی ساخت‌های بالادستی)
	کسب مشروعیت از طریق هم‌شکلی نمادین (هم‌شکل شدن از طریق انتخاب نام یا ویژگی‌های نمادین برای سازمان متناسب با شرایطی که محیط اعلام می‌کند)	عدم کسب مشروعیت از طریق هم‌شکلی نمادین (بی‌تفاوتی نسبت به ویژگی‌های نمادین موجود دو انتخاب نام به صورت مستقل و بدون در نظر گرفتن مقتضیات نمادین)
کسب مشروعیت توسط گونه	کسب مشروعیت از طریق هم‌شکلی هنجاری (هم‌شکل شدن به علت تلاش یک گروه خاص که یا قدرت دارند و یا دارای تخصص‌های به شدت حرفه‌ای می‌باشند)	عدم کسب مشروعیت از طریق هم‌شکلی هنجاری (در نظر نگرفتن افراد ذی‌نفوذ و یا گروه‌های خاص و حرفه‌ای برای کسب مشروعیت و اتکای صرف به توانائی‌های درون سازمانی)
	کسب مشروعیت از طریق هم‌شکلی نهادی (الگو گیری از سازمان‌های موفق و ایجاد ثبات در طول زمان وعدم تمایل به تغییر)	عدم کسب مشروعیت از طریق هم‌شکلی نهادی (تمایل شدید به تغییر در طول زمان وعدم تمایل به تقلید و الگو گیری از سازمان‌های دیگر)
	کسب مشروعیت از طریق هم‌شکلی ساختاری (انتخاب ساختارهای معین برای سازمان شبیه ساختارهای مرسوم در همان حوزه)	عدم کسب مشروعیت از طریق هم‌شکلی ساختاری (عدم انتخاب یک ساختار از پیش تعیین شده تقلیدی و تغییر در شرایط ساختاری در طول زمان)
	بقا به دلیل ویژگی‌های منحصر به فرد	بقا به دلیل مورد پذیرش قرار گرفتن از طریق ساختارهای سیاست و قدرت
بقای گونه در محیط	بقا به دلیل پذیرش و مقبولیت اجتماعی	بقا به دلیل غیر از پذیرش و مقبولیت اجتماعی
	بقا از طریق هدفمندی و تلاش آگاهانه از طریق برنامه‌ریزی	بقا به دلیل تصادف و شانس
ارتباط با سایر ساخت‌های اجتماعی	رابطه تک‌سویه (الف سود می‌برد/ب زیان)	غیر تک‌سویه (متقابل)
	رابطه همسفرگی (الف سود/ب خنثی)	غیر همسفرگی (متقابل)
	خنثی (کاری به هم ندارند)	غیر خنثی (متقابل)
	ستیزه‌جویانه (رقابت الف وب و ضرر هردو)	غیر ستیزه‌جویانه (متقابل)

جدول ۲. سازه اصالت فرهنگی مبنای گونه شناسی

شاخص	قطب اصلی	قطب متضاد
درجه ماهیت فرهنگی بودن	داشتن ماهیت فرهنگی صریح (مشخص) و از پیش تعیین شده	نداشتن ماهیت فرهنگی صریح (مشخص) و از پیش تعیین شده
درجه کارکرد فرهنگی	داشتن کار ویژه فرهنگی دقیق و از پیش تعریف شده	نداشتن کار ویژه فرهنگی دقیق و از پیش تعریف شده

درجه کاربست ابزارهای نمادین	استفاده از ابزارهای نمادین و سمبلیک برای انجام فعالیت‌های فرهنگی	عدم استفاده از ابزارهای نمادین و سمبلیک برای انجام فعالیت‌های فرهنگی
درجه ثبات فرهنگی	داشتن ثبات فرهنگی و حفظ ذات فرهنگی خود در طول زمان	عدم ثبات و ناتوان در حفظ ذات فرهنگی خود در طول زمان

و انجام تحلیل از طریق نرم‌افزار ایدئو-گرید پس از چند مرتبه تکرار تحلیل به روش عوامل اصلی با نرم‌افزار سرانجام محققان از ۱۹ شاخص به ۱۱ شاخص نهایی در سه گروه سازه‌ای دست یافته که بار بزرگ‌تر از ۱ داشته و ۷۶/۸۷ درصد واریانس کل را با توجه به جدول (۳) تبیین می‌کردند.

سؤال دوم تحقیق (مخاطبان براساس این شاخص‌ها، سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی را چگونه در قالب نوع فرهنگی معنابخشی می‌کند)

در پاسخ به سؤال مذکور پس از تکمیل پرسشنامه توصیف شده در بخش روش‌شناسی (اتصال عناصر به سازه‌ها) و ورود داده‌ها

جدول ۳. مقادیر ویژه اولیه مربوط به واریانس کل تبیین شده تحلیل سازه‌ها در آخرین مرحله تحلیل

ابعاد	مقادیر ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی
۱	۳/۰۸	۲۷/۹۸	۲۷/۹۸
۲	۲/۷۰	۲۴/۵۴	۵۲/۵۲
۳	۲/۶۸	۲۴/۳۵	۷۶/۸۷

ارتباط و بقا نام‌گذاری شد که دو بعد هم‌شکلی، ارتباط و بقا زیر سازه‌های سازه عقلانیت انتخاب محیطی محسوب می‌شوند.

این سه گروه سازه مطابق نتایج جدول (۴) به ترتیبی منطقی در سه بعد دسته‌بندی شده که به ترتیب نام بعد اول با توجه به زیرسازه‌های مرتبط هم‌شکلی، بعد دوم اصالت فرهنگی و بعد سوم

جدول ۴. ضرایب ساختاری مرتبط با سازه‌ها مبتنی بر روش واریماکس

زیر سازه‌ها	هم‌شکلی	اصالت فرهنگی	ارتباط و بقا
هویت فرهنگی		۰/۹۵	
کارکرد فرهنگی		۰/۸۸	
کاربست ابزارهای نمادین		۰/۵۷	
ماهیت ثابت فرهنگی در طی زمان		۰/۷۰	
ورود به عنوان سوپاپ اطمینان	۰/۷۹		
هم‌شکلی اجباری	۰/۷۶		
هم‌شکلی هنجاری	۰/۸۵		
بقای انحصاری			۰/۹۳
بقای به سبب پذیرش اجتماعی			۰/۶۸
ارتباط یک‌سویه			-۰/۷۴
ارتباط همسفرگی			-۰/۷۳

در آخرین مرحله تحلیل بوده است

با توجه به خروجی نرم‌افزار ویدئو-گرید شاخص‌های برآزش سازه‌ها به شرح جدول (۵) نشانگر برآزش مناسب سازه‌ها

جدول ۵. مربوط به شاخص‌های برازش سازه

نام شاخص	مقدار	توضیحات
بیری ^۱	۰/۳۶	سازه‌ها از نظر جامعه آماری مورد بررسی پیچیدگی در حد متوسط به پایین داشته و به خوبی درک شده‌اند.
شدت فرانسلا و بنیستر ^۱	۰/۳۸	مقدار سختی این شاخص عدد پایینی است که می‌توان نتیجه‌گیری کرد که این شاخص دارای نرمی بالایی می‌باشد.
دسته‌بندی سازه‌های لند فیلد و کانل ^۱	۱۲/۷	مقدار بالای این شاخص نشان‌دهنده معنی‌داری سازه‌ها در شبکه است از آنجاکه کلیه سازه‌ها از رتبه بالایی برخوردار بوده میانگین رتبه گزارش شده بالا است.
شاخص آفای کرونباخ سازه‌های مستخرج از شبکه خزانه	عنصر: ۰/۷۸ سازه: ۰/۷۳	این مقدار بزرگتر از ۰/۷ است. لذا می‌توان گفت که سازه‌های مذکور در جدول (۴) از ثبات بالایی برخوردار است و قابلیت اعتماد دارد.

براساس سازه‌های سه‌بعدی جدول (۴) عناصر (سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی منتخب) را در چهار دسته به شرح جدول (۶) دسته‌بندی کردند.

محققان با توجه به معنی‌داری تحلیل (مطابق جدول ۵) و با توجه به شاخص‌ها و براساس ضرایب محاسبه شده هریک از سازه‌ها از طریق نرم‌افزار که مبنای ترسیم نمودار دسته‌بندی سازمان‌ها در نرم‌افزار آیدیو-گرید است

جدول ۶. دسته‌بندی سازمان‌ها

نوع	علامت بار عاملی سازه		مصدق سازمانی
	عقلانیت انتخاب محیطی هم‌شکلی	ار تباط و بقا	
نوع اول	+	+	سازمان تفریحی شهرداری، دانشگاه تهران
	-	-	آموزشگاه آزاد برهان، مؤسسات آموزشی غیرانتفاعی
نوع دوم	-	+	نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، شهر کتاب، انتشارات امیرکبیر
	-	-	خلیفه‌گری آرامنه، انجمن زرتشتیان، انجمن کلیمیان
نوع سوم	+	-	شورای عالی انقلاب فرهنگی، اداره کل ارشاد اسلامی، صدا سیما، شهرداری اصفهان
	-	-	روابط عمومی فولاد مبارکه، انجمن معماری بسیج
نوع چهارم	-	-	خانقاه
	-	-	گروه موسیقی کلاسیک دارای مجوز

اصالت بالا است. براساس نتایج به‌دست آمده در نرم‌افزار شکل نهایی گونه‌های شناسایی شده به شرح شکل (۲) دسته‌بندی شده و مشخصات هرگونه مطابق جدول (۷) استخراج شد.

قابل ذکر است علامت بار عاملی در جدول (۶) نمایانگر قطب‌های مخالف در پرسشنامه است. به‌طور مثال ضریب منفی در سازه اصالت به معنی اصالت کم و ضریب مثبت نمایانگر

جدول ۷. ویژگی‌های انواع شناسایی شده با توجه به شبکه‌خزانه

ردیف	معیارهای دسته‌بندی			ویژگی‌های بارز
	هم‌شکلی	ارتباط و بقا	اصالت فرهنگی	
نوع ۱	کلیه سازمان‌های این گروه چه با اصالت بالا چه با اصالت متوسط دارای: هم‌شکلی هنجاری، هم‌شکلی اجباری بوده و ورودشان به گونه به‌عنوان سوپاپ اطمینان می‌باشد.	کلیه سازمان‌های این گروه چه با اصالت بالا چه با اصالت متوسط دارای: ارتباط غیرانگلی، ارتباط غیرهم‌سفرگی، بقایشان به‌دلیل پذیرش اجتماعی و ویژگی منحصربه‌فرد می‌باشد.	زیاد	در این دسته سازمان‌هایی قرار دادند که از نظر عقلانیت محیطی ایده آل می‌باشند چراکه در محیط به‌نوعی استقلال داشته و تاثیر فرهنگی خالص خود را می‌گذارند در این دسته بقا مبتنی بر ویژگی منحصربه‌فرد یا پذیرش اجتماعی بوده و این سازمان‌ها با محیط به‌خوبی هم‌شکل شده به نحوی که به رابطه‌ای سالم می‌انجامد.
	کلیه سازمان‌های این گروه چه با اصالت بالا چه با اصالت متوسط دارای: هم‌شکلی غیر هنجاری و اجباری بوده و ورودشان به گونه به‌عنوان سوپاپ اطمینان می‌باشد.	کلیه سازمان‌های این گروه چه با اصالت بالا چه با اصالت متوسط دارای: ارتباطشان با محیط انگلی و هم‌سفرگی نبوده و بقاشان به دلیل پذیرش اجتماعی و ویژگی منحصربه‌فرد می‌باشد.	متوسط تا کم	در این دسته سازمان‌هایی قرار دادند که از نظر عقلانیت محیطی ایده آل می‌باشند و ویژگی‌های فوق را دارند ولی باوجود کنش فرهنگی با محیط، اصالت فرهنگی کمی از دید کنش‌گران محیطی دارند (غیراصیل)
نوع ۲	کلیه سازمان‌های این گروه چه با اصالت بالا چه با اصالت متوسط دارای: هم‌شکلی غیر هنجاری و اجباری بوده و ورودشان به گونه به‌عنوان سوپاپ اطمینان نمی‌باشد.	کلیه سازمان‌های این گروه چه با اصالت بالا چه با اصالت متوسط دارای: ارتباطشان با محیط انگلی و هم‌سفرگی نبوده و بقاشان به دلیل پذیرش اجتماعی و ویژگی منحصربه‌فرد می‌باشد.	زیاد	در این دسته سازمان‌هایی هستند که جزء گروه‌های خرده‌فرهنگ، ضد فرهنگ و به حاشیه رانده شده بوده و یا به‌دلیل تعریف محدود از فرهنگ از نظر اصالت نمره کمتری گرفته‌اند ولی همچنان از نظر عقلانیت انتخاب محیطی مانند گروه قبل بقای آن‌ها آشکار و مبتنی بر ویژگی منحصربه‌فرد یا پذیرش اجتماعی بوده ولی به دلایلی از جمله ارزش مدار بودن و یا وفاداری به آرمان‌ها نمی‌توانند با محیط هم‌شکل شده در نتیجه رابطه انگلی وهم‌سفرگی هم نمی‌توانند داشته باشند.
	کلیه سازمان‌های این گروه چه با اصالت بالا چه با اصالت متوسط دارای: هم‌شکلی هنجاری، اجباری بوده و ورودشان به گونه به‌عنوان سوپاپ اطمینان نمی‌باشد.	کلیه سازمان‌های این گروه چه با اصالت بالا چه با اصالت متوسط دارای: ارتباطشان با محیط انگلی و هم‌سفرگی نبوده و بقاشان به دلیل پذیرش اجتماعی و ویژگی منحصربه‌فرد می‌باشد.	متوسط تا کم	این دسته سازمان‌هایی هستند که جزء گروه‌های خرده‌فرهنگ، ضد فرهنگ و به حاشیه رانده شده بوده و یا به‌دلیل تعریف محدود از فرهنگ از نظر اصالت نمره کمتری گرفته‌اند ولی همچنان از نظر عقلانیت انتخاب محیطی مانند گروه قبل بقای آن‌ها آشکار و مبتنی بر ویژگی منحصربه‌فرد یا پذیرش اجتماعی بوده ولی به دلایلی از جمله ارزش مدار بودن و یا وفاداری به آرمان‌ها نمی‌توانند با محیط هم‌شکل شده در نتیجه رابطه انگلی وهم‌سفرگی هم نمی‌توانند داشته باشند.
نوع ۳	کلیه سازمان‌های این گروه چه با اصالت بالا چه با اصالت متوسط دارای: هم‌شکلی هنجاری، اجباری بوده و ورودشان به گونه به‌عنوان سوپاپ اطمینان است.	کلیه سازمان‌های این گروه چه با اصالت بالا چه با اصالت متوسط دارای: ارتباط انگلی و هم‌سفرگی با محیط داشته و بقاشان به دلیل پذیرش اجتماعی و ویژگی منحصربه‌فرد	زیاد	در این دسته سازمان‌هایی قرار دارند که به‌دلیل ساختارهای قدرت، تسلط بخشی از فرهنگ (نهاد مذهب) بر جامعه و سیاست، در ذهنیت مخاطبان و تعریفشان از فرهنگ و کارکرد فرهنگی، اصالت فرهنگی زیادی داشته (اصیل) و همچنین از نظر عقلانیت انتخاب محیطی نیز فرهنگی تشخیص داده شده‌اند. به عبارتی درحالی که بقای آنها مبتنی بر ویژگی منحصربه‌فرد یا پذیرش اجتماعی نبوده از طرفی با محیط به‌خوبی هم‌شکل شده به نحوی که به رابطه‌ای انگلی
	کلیه سازمان‌های این گروه چه با اصالت بالا چه با اصالت متوسط دارای: هم‌شکلی هنجاری، اجباری بوده و ورودشان به گونه به‌عنوان سوپاپ اطمینان است.	کلیه سازمان‌های این گروه چه با اصالت بالا چه با اصالت متوسط دارای: ارتباط انگلی و هم‌سفرگی با محیط داشته و بقاشان به دلیل پذیرش اجتماعی و ویژگی منحصربه‌فرد	زیاد	در این دسته سازمان‌هایی قرار دارند که به‌دلیل ساختارهای قدرت، تسلط بخشی از فرهنگ (نهاد مذهب) بر جامعه و سیاست، در ذهنیت مخاطبان و تعریفشان از فرهنگ و کارکرد فرهنگی، اصالت فرهنگی زیادی داشته (اصیل) و همچنین از نظر عقلانیت انتخاب محیطی نیز فرهنگی تشخیص داده شده‌اند. به عبارتی درحالی که بقای آنها مبتنی بر ویژگی منحصربه‌فرد یا پذیرش اجتماعی نبوده از طرفی با محیط به‌خوبی هم‌شکل شده به نحوی که به رابطه‌ای انگلی

وهم سفرگی نیز می‌انجامد.		نیست.	
انجمن معماری	گروه‌های این دسته همانند بالائی‌ها با وجود هم‌راستا بودن با محیط که باعث می‌شود از نظر عقلانیت محیطی کنش آن‌ها فرهنگی درک شود (داشتن بودجه فرهنگی مصوب)، اصالت فرهنگی کمی دارند این گونه رami توان دسته غیراصیل گونه ۳ نامید.	متوسط تا کم	فولاد مبارکه ذوب‌آهن اصفهان نیروهای مسلح
کلیه سازمان‌های این گروه چه با اصالت بالا چه با اصالت متوسط دارای:	در این دسته سازمان‌هایی قرار دارند که از نظر عقلانیت محیطی هنجارشکن بوده و با وجود عدم بقا به دلیل پذیرش اجتماعی یا ویژگی منحصر به فرد با محیط هم به هیچ عنوان هم‌شکل نشده ولی به حیات خود ادامه می‌دهند. از طرفی بعضاً به دلیل ریشه عمیق در ادبیات و انتصاب به نهاد مذهب اصالت فرهنگی بالائی برخوردارند.	زیاد	ارتباط انگلی وهم سفرگی بوده و بقاشان به دلیل پذیرش اجتماعی و ویژگی منحصر به فرد نیست.
کلیه سازمان‌های این گروه چه با اصالت بالا چه با اصالت متوسط دارای:	در این دسته نیز مانند سازمان‌های بالا مواردی قرار دارند که از نظر عقلانیت محیطی هنجارشکن بوده و با وجود عدم بقا به دلیل پذیرش اجتماعی یا ویژگی منحصر به فرد با محیط هم به هیچ عنوان هم‌شکل نشده ولی به حیات خود ادامه می‌دهند. از طرفی به دلیل عدم عمق فرهنگی در اذهان اصالت فرهنگی پایینی برخوردارند.	متوسط تا کم	گروه موسیقی غیر کلاسیک با مجوز
هم‌شکلی هنجاری و اجباری نبوده و ورودشان به گونه به عنوان سوپاپ اطمینان است.			

اصالت فرهنگی زیادی داشته (اصیل) ولی گروه‌های دیگر شاید به سبب عقلانیت محیطی محدود، ادراک فرهنگی محدودی از آن‌ها می‌شود که گروه‌های خرده‌فرهنگ، ضد فرهنگ و به حاشیه رانده نیز در این حوزه حضور دارند (غیراصیل)، این گونه مستقل نهادی نام‌گذاری شد.

در نوع سوم سازمان‌هایی قرار دادند که از نظر عقلانیت انتخاب محیطی به دلیل ساختارهای قدرت، تسلط بخشی از فرهنگ (نهاد مذهب) بر جامعه و سیاست، فرهنگی تشخیص داده شده و به عبارتی بقای آن‌ها لزوماً مبتنی بر ویژگی منحصر به فرد یا پذیرش اجتماعی نبوده و از طرفی با محیط نهادی خود به خوبی هم‌شکل شده به نحوی که بعضاً به رابطه‌ای یک‌سویه در جذب منابع نیز می‌انجامد. حال در این دسته برخی سازمان‌ها در ذهنیت مخاطبان و تعریفشان از فرهنگ و کارکرد فرهنگی، اصالت فرهنگی زیادی داشته (اصیل) ولی گروه‌های نسبت به دسته قبلی با وجود هم‌راستا بودن با محیط که از نظر عقلانیت محیطی کنش آن‌ها فرهنگی درک می‌شود، اصالت فرهنگی کمی دارند این گونه را می‌توان غایت‌گرای حاکم نامید.

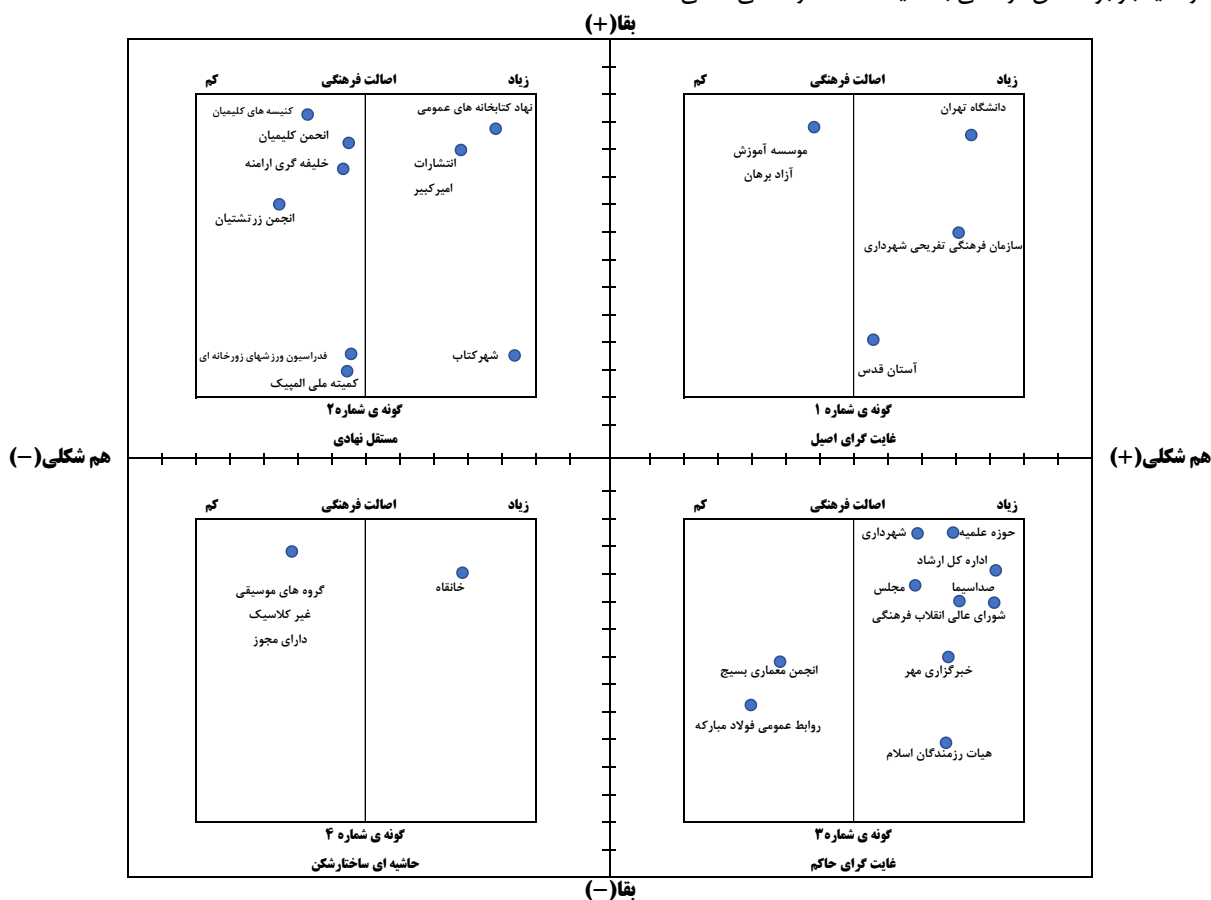
با توجه به جدول (۷) چهار نوع شناسایی شده با محوریت متغیر عقلانیت انتخاب محیطی را می‌توان به شرح زیر تحلیل و نام‌گذاری کرد.

نوع ۱ با توجه به اینکه در این دسته سازمان‌هایی قرار دادند که از نظر عقلانیت محیطی ایده‌آل می‌باشند چرا که در محیط به نوعی استقلال داشته و تأثیر فرهنگی خالص خود را می‌گذارند، در این دسته بقا مبتنی بر ویژگی منحصر به فرد یا پذیرش اجتماعی بوده و این سازمان‌ها با محیط به خوبی هم‌شکل شده به نحوی که به رابطه‌ای سالم می‌انجامد. در این گونه برخی سازمان‌ها از دید مخاطبان اصالت فرهنگی زیادی داشته ولی گروه‌های دیگر شاید با وجود کنش فرهنگی با محیط، اصالت فرهنگی کمی دارند (غیر اصیل)، این گونه غایت‌گرای اصیل نام‌گذاری شد.

در نوع ۲ با عنایت به این که در این دسته سازمان‌هایی قرار دادند که از نظر عقلانیت محیطی بقای آن‌ها آشکار و مبتنی بر ویژگی منحصر به فرد یا پذیرش اجتماعی بوده با وجود این با محیط نمی‌توانند هم‌شکل شده در نتیجه رابطه انگلی (تک‌سویه) هم نمی‌توانند داشته باشند. در این گونه، سازمان‌هایی از دید مخاطبان

دارند این موضوع ناشی از نگاه محدود به فرهنگ در نگاه مخاطبان است به این اساس نام این‌گونه حاشیه‌ای ساختار شکن نامیده شد. با عنایت به محور قرار گرفتن سازه‌های عقلانیت انتخاب محیطی (بقا و ارتباط، هم‌شکلی و بقا) و دسته‌بندی سازمان‌ها بر این اساس به شرح شکل (۲) سازمان‌های فرهنگی نوع‌شناسی و نام‌گذاری شدند. قابل ذکر است نمودار یاد شده براساس نمودارهای چندبعدی نرم‌افزار آیدیو گرید که زبان فارسی در آن قابل تعریف نیست باز ترسیم شده است.

و نهایتاً در نوع چهارم سازمان‌هایی قرار دادند که از نظر عقلانیت انتخاب محیطی دارای قطبیت‌اند این سازمان‌ها درحقیقت قابلیت تبدیل به گونه حاکم را دارند ولی به‌نوعی وامانده‌اند و تراز ابعاد عقلانیت محیطی آن‌ها منفی شده در این‌گونه بقا مبتنی بر ویژگی منحصر به فرد یا پذیرش اجتماعی نبوده ولی به دلیل قابلیت تبدیل به گونه حاکم با محیط به‌خوبی هم‌شکل شده رابطه‌ای بیشتر یک‌سویه با محیط دارد. در این دسته برخی سازمان‌ها از دید مخاطبان اصالت فرهنگی زیادی داشته (اصیل) ولی گروه‌های دیگر شاید باوجود کنش فرهنگی با محیط اصالت فرهنگی کمی



یادآوری: علامت های (+) و (-) نمایان گر علامت بارعاملی در تحلیل ها بوده و در روش شبکه خزانه نمایان گر دو قطب مخالف در امتیازدهی پرسش نامه می باشد. به عنوان مثال بقا با علامت منفی به معنی بقای مبتنی بر مواردی غیر از پذیرش اجتماعی یا در مورد اصالت به معنی اصالت کمتر نسبت به سازمان هم گروه است.

شکل ۲. مقایسه انواع سازمانی شناسایی شده و نام‌گذاری آن‌ها (مأخذ: نمودارهای خروجی نرم‌افزار آیدیو -گرید)

گروه سازه‌ای با عنوان اصالت فرهنگی جهت درجه‌بندی میزان فرهنگی بودن ساخت اجتماعی معرفی شده و از طرفی مجموعه زیرسازه‌های هم‌شکلی (شامل زیرسازه‌های ورود به‌عنوان سوپاپ اطمینان، هم‌شکلی اجباری، هم‌شکلی هنجاری) و ارتباط و بقا (شامل زیرسازه‌های بقای انحصاری، بقا به دلیل پذیرش اجتماعی، ارتباط تک‌سویه و ارتباط هم‌سفرگی) که سازه عقلانیت انتخاب محیطی را شکل می‌دهند جهت نوع‌شناسی از دید محیط و دسته‌بندی ساخت‌های فرهنگی در کنار سازه اصالت فرهنگی

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش درخصوص سؤال اول پژوهش مبنی بر شناسایی شاخص‌های مناسب جهت درجه‌بندی کارکرد فرهنگی و دسته‌بندی سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی، با توجه به نتایج تحلیل به روش عوامل اصلی مطابق جدول (۴) از میان زیرسازه‌های تدوین شده جهت درجه‌بندی فرهنگی بودن ساخت اجتماعی، چهار زیرسازه (شامل هویت فرهنگی، کارکرد فرهنگی، کاربست ابزارهای نمادین و ماهیت ثابت فرهنگی در طی زمان) در یک

کلان با عنایت به فراگیر بودن مفهوم فرهنگ و حضور کارکرد فرهنگی در کلیه ساخت‌های اجتماعی و کنش‌های آن‌ها در سیاست‌گذاری فرهنگی به این مهم توجه بیشتری شده و تمامی گونه‌های فرهنگی در فرایند سیاست‌گذاری مدنظر قرار گرفته و از نگاه تقلیل‌گرایانه سهوی / عمدی پرهیز شد. چراکه فرهنگ راه رسم زندگی روزمره انسان‌ها بوده و از قلم افتادن برخی حوزه‌ها در سیاست‌گذاری در قالب سیاست نادیده گرفتن فرهنگ مانع از پویایی خرده‌فرهنگ‌ها و نظام‌های کنش اجتماعی نگشته و آن‌ها محیط مناسب خود را پیدا کرده و به بازتولید می‌پردازند. ثانیاً در سطح خرد در کاربری ابزارهای مدیریتی مرسوم جهت ساخت‌های فرهنگی بدون توجه به سازه عقلانیت انتخاب محیطی دچار کلی‌گویی و بعضاً شکست در اجرای ابزارهای مدیریتی رایج می‌گردیم. لذا توصیه می‌شود با تکیه به الگوی نوع‌شناسی که از نظر و سطح تحلیل بوم به ساخت‌های فرهنگی نگاه می‌کند در تجویزها استفاده شود. به‌عنوان نمونه جهت ارزیابی عملکرد سازمان‌های فرهنگی، متناسب با گونه فرهنگی شاخص‌ها طرح‌ریزی شود چون بسیاری از شاخص‌ها یا روش‌های مرسوم و جهان شمول برای گونه‌های مختلف فرهنگی کاربرد ندارد. به‌عنوان مثال دیگر همان‌طور که هنن و فریمن (۱۹۷۷) و دیگر اکولوژیست‌های متأخر (کارول و سوامیتان، ۲۰۰۰؛ هنن و پولوس ۲۰۰۷) در تحلیل پویایی‌های گونه‌ها عنوان می‌کنند، گونه‌ی غایت‌گرای حاکم با اصالت بالا در مقایسه باهم نوع خودش با اصالت متوسط از نظر مدل حرکت و تغییر سازمانی وصف متفاوتی دارند چراکه از دید بوم‌شناسی جمعیت سازمانی، سازمان‌های گونه غایت‌گرای حاکم با اصالت بالا هم‌زمان دارای محیطی ریزدانه^۱ (تغییرات زیاد و جزئی) تا درشت‌دانه^۲ (هنن و فریمن، ۱۹۷۷) بوده لذا ضمن حرکت هم‌زمان به سمت اساطیر نهادی شده مدنظر کنش گران‌ذی‌نفوذ (راهبرد خاص گرایانه^۳) باید انعطاف در پاسخ به تغییرات محیط درشت‌دانه‌ای که ماهیتی دانسته / نادانسته دارد را داشته باشد لذا در مجموع راهبردی عام‌گرایانه^۴ می‌تواند شانس انتخاب محیطی‌شان را افزایش دهد. این در حالی است که سازمان‌های هم‌گونه‌اش (غایت‌گرای حاکم) با اصالت متوسط (روابط عمومی) دارای محیطی فقط ریزدانه (تغییرات زیاد و جزئی) بوده لذا راهبردی خاص‌گرایانه می‌تواند شانس انتخاب محیطی و بقا را افزایش می‌دهد.

تعریف شد. بر این اساس با عنایت به فراگیر بودن مفهوم فرهنگ و لزوم تحلیل ساخت‌های فرهنگی در سطح محیطی و به‌دلیل دخیل بودن ذهنیت کنش‌گرانی که محیط را با برساخت‌های اجتماعی خود می‌سازند پیشنهاد می‌شود نگاه بوم‌شناسی جمعیت سازمانی مبتنی بر شاخص‌های یاد شده در شناسایی، مرزبندی و نوع‌شناسی سازمان‌ها و نهاد‌های فرهنگی مدنظر قرار گرفته تا از یکسان‌سازی فرهنگی فاصله گرفته و نگاه محدود به مقوله فرهنگ و قیومیت یک‌خرده روایت بر دیگر روایت‌ها بهبود یافته و منطبق با واقع شد. درخصوص سؤال دوم پژوهش مبنی بر چگونگی معنابخشی انواع سازمان‌های فرهنگی از طریق مخاطبان خبره، براساس شاخص‌های معرفی شده در مرحله تحلیل داده‌ها شامل شاخص اصالت فرهنگی جهت درجه‌بندی میزان فرهنگی بودن از دید محیط و شاخص عقلانیت انتخاب محیطی به‌عنوان شاخص واکنش محیط در تأیید فرهنگی بودن و اجازه بقا به ساخت فرهنگی همان‌طور که در جداول (۶) و (۷) و شکل (۲) ارائه شد محققین براساس شاخص عقلانیت انتخاب محیطی چهار گونه سازمان فرهنگی به نام‌های غایت‌گرای اصیل، غایت‌گرای حاکم، مستقل نهادی و حاشیه‌ای ساختار شکن شناسایی نموده‌اند. قابل ذکر است در این چهار گونه دودسته سازمان با اصالت زیاد و کم حضور داشته که صرفاً نمایانگر درجه نسبی اصالت فرهنگی این سازمان‌ها نسبت به هم است. درخصوص تمایز بخشی سازه اصالت فرهنگی به چارچوب یونسکو (۲۰۰۹) جهت شناسایی کارکرد فرهنگی موارد مشهود، نتایج شاخص اصالت فرهنگی با چارچوب یونسکو هم‌خوان بوده و از طرفی ابهامات چارچوب مذکور را شفاف می‌کند (به‌طور مثال موارد مبهم مانند پشتیبانان فرهنگی با درجه فرهنگی بودن متمایز می‌شود) علاوه بر اینکه تمایز قابل‌تأملی در این شاخص نسبت به چارچوب یونسکو وجود داشته که نشان می‌دهد ورود ساخت‌های فرهنگی به حوزه‌های درآمذایی در کنار وجود قوانین محدودکننده در بستر اجتماعی ایران منجر به دور شدن از اصالت فرهنگی شده که شاید این واقعیت دلیلی بر عدم تصدی‌گری دولتی دیگر کشورها در حوزه فرهنگ است (اعظم محمد بیگی، ۱۳۷۹).

از طرفی عملکرد شاخص عقلانیت انتخاب محیطی در شناسایی و دسته‌بندی ساخت‌های فرهنگی با تحقیقات قبلی (احمدی گرجی، ۱۳۸۳، اولیا، ۱۳۸۴، صالحی امیری، ۱۳۸۷، گودرزی و شیخ‌زاده، ۱۳۸۸، جعفری هفت‌خوانی، ۱۳۹۱) که معیار تخصیص بودجه را در شناسایی ساخت فرهنگی مینا قرار داده‌اند، تناسب داشته ضمن اینکه محدودیت تحقیقات قبلی که منجر به نادیده گرفتن سایر ساخت‌های فرهنگی می‌شود را نیز رفع می‌کند. براساس موارد عنوان شده محققان پیشنهاد می‌نمایند اولاً: در سطح

1. Fine grained environment
2. Coarse grained environment
3. Specialist
4. Generalist

منابع

- اجلالی، پرویز (۱۳۷۹). *سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی در ایران*. تهران: موسسه آن.
- احمدی گرجی، حسینعلی. (۱۳۸۳). *طرح تحقیقاتی تعیین چگونگی بررسی و آسیب‌شناسی دستگاه‌های فرهنگی*. تهران: دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- اعظم محمد بیگی، علی (۱۳۷۹). *جایگاه بخش فرهنگ و هنر در اقتصاد ملی. فصلنامه پژوهش فرهنگی*، ۱۶ و ۱۷، ۸۷-۱۱۸.
- اولیاء، محمدصالح (۱۳۸۴). *تدوین مبانی ارزیابی عملکرد سازمان‌های فرهنگی (طرح پژوهشی)*. تهران: دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، مهدی و آذر، عادل (۱۳۸۷). *روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع*. تهران: صفار اشراقی.
- دبیرخانه شورای فرهنگ عمومی (۱۳۷۹). «اقتصاد فرهنگ و هنر و مطالعه آن در ایران». *فصلنامه پژوهش فرهنگی*، شماره ۱۶ و ۱۷، ۵-۳۶.
- جعفری هفت‌خوانی، نادر (۱۳۹۱). «منظومه فرهنگی، کاربرد استعاره منظومه شمسی برای ساماندهی سازمان‌های
- Baum, J. A. & Singh, J. V. (1996). "Dynamics of organizational responses to competition". *Social forces*, 74(4), 1261-1297.
- Baum, J. A. & Singh, J. V. (1992). Organizational niches and competitive dynamic. *In Academy of Management national meeting, Las Vegas, NV*.
- Baldwin, J. R., Faulkner, S. L., Hecht, M. L. & Lindsley, S. L. (Eds.). (2006). *Redefining culture: Perspectives across the disciplines*. London: Routledge.
- competences/ capabilities. *Revista Brasileira de Inovação*, 1(2), 275-326.
- Carroll, G. R. & Swaminathan, A. (2000). "Why the microbrewery movement? Organizational dynamics of resource partitioning in the US brewing industry". *American journal of sociology*, 106(3), 715-762.
- Cammock, P., Nilakant, V. & Dakin, S. (1995). "Developing a lay model of managerial effectiveness: A social constructionist perspective". *Journal of Management Studies*, 32(4), 443-474.
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (2005). A gaiola de ferro revisitada: isomorfismo
- فرهنگی جمهوری اسلامی ایران». *دین و ارتباطات*، ۱۹(۱)، ۳۷ - ۶۵
- صالحی امیری، رضا (۱۳۸۷). *مبانی سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی*. تهران: پژوهش‌سکده تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام.
- صبوری، منوچهر (۱۳۹۱). *جامعه‌شناسی سازمان‌ها*. تهران: نشر شب‌تاب.
- قلی پور، آرین (۱۳۹۰). *نهادهای و سازمان‌ها (اکولوژی نهادی سازمان‌ها)*. تهران: انتشارات سمت.
- گودرزی، غلامرضا و شیخ‌زاده، محمد (۱۳۸۸). «تحلیل وضعیت موجود ساماندهی نهادهای فرهنگی کشور با نگاهی به مفهوم و مبانی مهندسی فرهنگی». *نامه پژوهش فرهنگی*، ۱۱۹-۱۳۹، (۵)۱
- مرعشی، جعفر (۱۳۷۶). *پیرامون فرهنگ عمومی کشور*. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- نیومن، لارنس (۱۳۸۹). *شیوه‌های پژوهش اجتماعی: رویکردهای کیفی و کمی*. ترجمه حسن دانایی‌فر، سید حسین کاظمی، تهران: کتاب مهربان نشر.
- Ackerberg, L. And Prapasawudi, P. (2009). *An Analysis of Volunteer Tourism Using the Repertory Grid Technique*. Master thesis. University of Gothenburg, Gothenburg, Sweden.
- Aldrich, E. H., Ruef, M. (2006). *Organizations Evolving*. London: SAGE Publications Ltd.
- Bailey, K. D. (1994). *Typologies and taxonomies: an introduction to classification techniques*. California: SAGE Publications Ltd.
- Baum, J. A. & Singh, J. V. (1994). "Organizational niches and the dynamics of organizational founding". *Organization Science*, 5(4), 483-501.
- Berger, V. & Hari, J. (2012). "Consumers and eco-labelling: A repertory grid study". *In Academy of Marketing Conference*, 170.
- Braga, A. C. S. & e Meirelles, D. S. (2014). "Collective identity construction: A theoretical proposal for the analysis of new organizational forms". *Business and Management Review, Special issue*, 4(3), 89-102.
- Coriat, B. & Dosi, G. (2002). The nature and accumulation of organizational

- institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais". *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 45(2), 74-89.
- Easterby-Smith, M., Thorpe, R. & Holman, D. (1996). "Using repertory grids in management". *Journal of european industrial training*, 20(3), 3-30.
- Fransella, F., Bell, R. & Bannister, D. (2004). *A manual for repertory grid technique*. New York: John Wiley & Sons.
- Hannan, M. T., Pólos, L. & Carroll, G. R. (2012). *Logics of organization theory: Audiences, codes, and ecologies*. NJ: Princeton University Press.
- Hannan, M. T. & Freeman, J. (1977). "The population ecology of organizations". *American journal of sociology*, 82(5), 929-964.
- Hsu, G. & Hannan, M. T. (2005). "Identities, genres, and organizational forms". *Organization Science*, 16(5), 474-490.
- Jankowicz, D. (2004). *The easy guide to repertory grids*. London: Willy & Sons.
- Kelly, G.A. (1950). *The Psychology of Personal Constructs*. New York: Norton & Company Inc.
- Koçak, Ö., Hannan, M. T. & Hsu, G. (2009). "Audience structure and category systems in markets". In *Organizational Ecology Workshop, Verona*.
- Kovács, B. & Hannan, M. T. (2010). "The consequences of category spanning depend on contrast". In *Categories in markets: Origins and evolution*, Emerald Group Publishing Limited, 175-201.
- Tan, F. B. & Hunter, M. G. (2002). "The repertory grid technique: A method for the study of cognition in information systems". *MIS quarterly*, 26(1), 39-57.
- Marschak, J.; Radner, R. (1972). *Economic theory of teams*. New Haven.: Yale University Press.
- Mintzberg, G. H. (1979). *The structuring of organizations: A synthesis of the research*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Negro, G., Hannan, M. T. & Rao, H. (2011). "Category reinterpretation and defection: Modernism and tradition in Italian winemaking". *Organization Science*, 22(6), 1449-1463.
- Peters, W. L. (1994). "Repertory grid as a tool for training needs analysis". *The Learning Organization*, 1(2), 23-28.
- Pólos, L., Hannan, M. T. & Carroll, G. R. (2002). "Foundations of a theory of social forms". *Industrial and corporate change*, 11(1), 85-115.
- Ralley, C., Allott, R., Hare, D. J. & Wittkowski, A. (2009). "The use of the repertory grid technique to examine staff beliefs about clients with dual diagnosis". *Clinical Psychology & Psychotherapy: An International Journal of Theory & Practice*, 16(2), 148-158.
- Rogers, B., & Ryals, L. (2007). "Using the repertory grid to access the underlying realities in key account relationships". *International Journal of Market Research*, 49(5), 595-612.
- Shaw, M. L. & Thomas, L. F. (1978). "Focus on education-an interactive computer system for the development and analysis of repertory grids". *International Journal of Man-Machine Studies*, 10(2), 139-173.
- UNESCO. (2009). *The 2009 UNESCO framework for cultural statistics (FCS)*. Montreal: Institute for Statistics.
- Van de Kerkhof, M., Cuppen, E. & Hisschemöller, M. (2009). "The repertory grid to unfold conflicting positions: the case of a stakeholder dialogue on prospects for hydrogen". *Technological forecasting and social change*, 76(3), 422-432.
- Von, V. (2009). *An Integrated Method to Assess Consumer Motivation in Difficult Market Niches: A Case of the Premium Car Segment in Russia*. Master thesis. Technical university of Berlin.
- Wilson, F. & Tagg, S. (2010). "Social constructionism and personal constructivism: Getting the business owner's view on the role of sex and gender". *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2(1), 68-82.
- Zuber-Skerritt, O. & Roche, V. (2004). "A constructivist model for evaluating postgraduate supervision: a case study". *Quality assurance in education*, 12(2), 82-93.