

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

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

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

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

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

۴. دانشیار دانشکده پژوهش‌های عالی هنر و کارآفرینی، 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. Associate professor of Faculty 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 آیدیو گرید مورد استفاده قرار گرفت. شاخص‌های محاسبه شده از طریق نرم‌افزار آیدیو گرید از جمله شاخص بیر (۰/۳۶)، شاخص فرانسلا (۰/۳۸) و آلفای کرونباخ 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. قابل‌ذکر 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 به‌راحتی 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 پهنه^۴ آشیانه^۴ و...) کاربردی بوده و خلأ آن در مطالعات داخلی احساس می‌شود. یکی از کاربردهای اولیه این نظریه شناسایی گونه و بوم‌سازمانی بوده که در مطالعات تجربی خارجی به‌عنوان نمونه برای دسته‌بندی محصولات لوکس در صنعت مد یا نوع ژانر فیلم‌ها (درام 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 با وجود 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 گرجی، 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 بساخت اجتماعی^۶ بودن فرهنگ و همه‌گیر بودن کنش فرهنگی برای همه^۷ 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 مبنای شناسایی بوم، جمعیت و گونه سازمانی است دیدگاه هنر 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^۷ (۱۹۹۸) طبقه‌بندی^۸ را که شامل مرتب کردن موارد برحسب میزان مشابهتی که براساس داده‌های متغیر مشاهده شده اندازه‌گیری شده، می‌داند

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

6. Social Construct
7. Bailey
8. Classification

(بام و سینگ^{۱۲}، ۱۹۹۴)، ۴. تحلیل ذهنی خارجی براساس کدهای فرهنگی که به‌عنوان مکانیزم و سازوکار فرایند مشروع‌سازی عمل می‌کنند (دیمجیو و پاول^{۱۳}، ۲۰۰۵)، قابل بررسی می‌باشد.

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^{۱۴}، ۲۰۰۷؛ کوکاک و همکاران^{۱۵}، ۲۰۰۹؛ کواکس و هنن^{۱۶}، ۲۰۱۰؛ نگرو و همکاران^{۱۷}، 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^{۱۸}، ۲۰۰۲؛ هسو و هنن^{۱۹}، ۲۰۰۵) و مقوله‌ها در فرایند توافقی متقابل بین اعضا و عاملان و نمایندگان مخاطبان ظهور می‌یابد (براگومیرلس، ۲۰۱۴). در نتیجه با توجه به مبنای نظری یاد شده نوع‌شناسی باید بر دیدگاه مخاطبان خاص جمع‌بندی و استخراج شد که در این پژوهش نیز این موضوع 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 و نوع‌شناسی آن‌ها از دید محیط براساس دیدگاه بوم‌شناسی جمعیت سازمانی و با رویکرد تفسیرگرایی سازه ذهنی بوده‌اند. لذا با توجه به مسئله اصلی تحقیق، سؤالات این پژوهش به شرح زیر تعریف شده است:

به دودسته کلی تقسیم می‌کند: ۱. نوع‌شناسی^۱، ۲. سنخ‌شناسی^۲ که اولی عمدتاً مفهومی و دومی تجربی است. هر محقق می‌تواند واقعیت مورد مطالعه خود را در 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 (صوری، 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^۳ (۱۹۷۷) با اشاره به کار مارشاک و رادنر^۴ (۱۹۷۲) فرم سازمانی^۵ را به‌عنوان طرح تمام‌نمای 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^۶ (۲۰۰۶) شکل سازمانی در قالب چهار رویکرد سنتی به شرح ۱. تحلیل عینی داخل سازمانی براساس ابعاد ساختار سازمانی (میتزبرگ^۸، ۱۹۷۹؛ هنن و فری من، ۱۹۷۷)، ۲. تحلیل ذهنی داخل سازمانی بر مبنای هویت سازمان (آلدریچ و روف، ۲۰۰۶) و یا براساس شایستگی‌ها و جریان روتین و عادی سازمان (کوریات و دوسی^۹، ۲۰۰۲)، ۳. تحلیل عینی خارجی براساس در دسترس بودن منابع محیط خارجی از قبیل مخاطبان هدف (بام و سینگ^{۱۰}، ۱۹۹۶) یا محصول مهیا شده (کارول و سوامیناتان^{۱۱}، ۲۰۰۰) یا موقعیت جغرافیائی

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

12. Baum & Singh
13. Dimaggio & Powel
14. Hannan & Polos & Carroll
15. Koçak & et al.
16. Kovács & Hannan
17. Negro & et al.
18. Polos & et al.
19. Hsu & Hannan

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 (استرایی 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 مبانی نظری پژوهش و نظریه بوم‌شناسی سازمانی استخراج شده و سازه‌های که با شکل خاصی از یک مصاحبه‌ساختاریافته مبتنی بر تشریح‌مساعی (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

۱. چه شاخص‌هایی جهت درجه‌بندی کارکرد فرهنگی و دسته‌بندی سازمان‌ها و نهادها از دید محیط مناسب می‌باشد؟

۲. مخاطبان براساس این شاخص‌ها، چگونه سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی را در قالب نوع فرهنگی معنابخشی می‌نمایند؟

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. نظریه سازه شخصی به عنوان خاستگاه نظری شبکه‌خزانه در سال ۱۹۵۰ توسط کلی^۱ در حوزه روان‌شناسی و در تقابل با تبیین‌های رفتارگرایانه مطرح شد. در دهه ۱۹۵۰، کلی ماهیت و کاربردهای نظریه سازه 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^۲، ۱۹۹۴). کلی در نظریه خود به‌دنبال تبیین این موضوع بود که چگونه رویدادهای مشابه می‌توانند به بروز رفتارهای کاملاً متفاوت در افراد مختلف منجر شوند (شو و توماس^۳، ۱۹۷۸). فرایند شکل‌گیری 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،

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 & Thomas
4. Jankowicz
5. Cammock & et al

سازه توصیف می‌کنند و براساس آن میان عناصر تمایز قائل می‌شوند (راجرز و رایالز^۵، ۲۰۰۷). سه روش عمده برای تکمیل سلول‌های ماتریس شبکه‌ی خزانه و به تعبیر دیگر نشان دادن روابط میان سازه‌ها و مجموعه عناصر وجود دارد که شامل روش دوبخشی^۶، روش ترتیبی^۷ یا رتبه‌بندی^۸ و روش درجه‌بندی^۹ است (ون^{۱۰}، 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

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 شبکه‌ی خزانه) و در مرحله دوم (جهت اجرای گام سوم شبکه‌ی خزانه) نمونه‌گیری کرده‌اند. در مرحله اول نمونه‌گیری جهت استخراج سازه‌ها برحسب ماهیت روش شبکه‌ی خزانه معمولاً از نمونه‌هایی با اندازه کوچک استفاده می‌شود به طوری که تن و هانتز^۱ (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 پیشنهادهای مشابهی ارائه داده‌اند و حجم نمونه‌ای با ۱۰ الی ۱۳ و یا ۱۵ نفر را مناسب دانسته‌اند (برگر و هاری^۲، ۲۰۱۲). اما یک روش متداول برای تعیین حجم نمونه در روش شبکه‌ی خزانه، 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^۳، ۲۰۰۹). در پژوهش حاضر، براساس نگاه برگر و هاری (۲۰۱۲)، مصاحبه با ۱۰ نفر از خبرگان انجام گرفت. بنابراین، حجم نمونه جهت مصاحبه شبکه‌ی خزانه 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 خیره‌دارای 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، شبکه‌ی خزانه به دست آمده صرفاً خزانه‌ای مملو از محتوای مفهومی و تفسیری را به تصویر می‌کشد (فرانسلا و همکاران^۴، ۲۰۰۴). لذا، برای تکمیل شبکه‌ی خزانه، ترسیم ساختار و نمایش روابط میان عناصر و سازه‌ها ضروری است بنابراین در این مرحله بررسی و ارزیابی هر یک از عناصر برحسب هر سازه دوقطبی صورت می‌گیرد که در این حالت مشخص می‌شود که افراد چگونه هر عنصر را برحسب هر

5. Rogers & Ryals
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 Kerkh of et al.
4. Fransella & et al.

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.

قطب ۱	مجلس شورای اسلامی	معماری و شهرسازی	شورای عالی انقلاب فرهنگی	انجمن معماری و شهرسازی مهندسين تهران	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 تحقیق (شناسایی شاخص‌هایی مناسب دسته‌بندی سازمان‌ها و نهادها فرهنگی)

شاخص‌هایی که به‌عنوان سازه در گام دوم روش تحلیل شبکه خزانه شناسایی شد در دودسته شاخص‌های مبتنی بر مبانی نظری و شاخص‌های به‌دست آمده از مصاحبه شبکه خزانه به شرح زیر جمع‌بندی شد. قابل ذکر است دلیل استفاده از سازه‌های نظری در کنار سازه‌های استخراجی از مصاحبه شبکه خزانه به دلیل نقاط ضعفی است که ون‌دی-کرخوف و همکاران^(۲۰۰۹) نیز به آن اشاره می‌کنند. آن‌ها درباره مهم‌ترین نقطه ضعف 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 نقطه ضعف یاد شده بخشی از سازه‌ها را از مبانی نظری به شرح زیر انتخاب نمایند.

الف) سازه‌های نظری: سازه‌های نظری احصا شده از مبانی نظری تئوری بوم‌شناسی جمعیت سازمانی با منطق عقلانیت انتخاب محیطی که نحوه ورود سازمان به گونه، کسب مشروعیت محیطی و بقا را تبیین می‌کند به شرح جدول (۱)

استخراج و در پرسشنامه با عنایت به منطق شبکه خزانه سوالاتی برای هر مورد در دو قطب متضاد در نظر گرفته شد. (ب) سازه‌های انتخابی مبتنی بر مصاحبه شبکه 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 در زمینه تشابهات و تمایزات میان عناصر هستند (فرانسلا 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 کلیه عناصر موجود در شبکه خزانه و پیدا کردن تشابهات و تفاوت‌های میان آن‌ها انجام می‌شود. به طوری 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 پرایساوود، ۲۰۰۹). بر این اساس محققان جهت دستیابی به سازه‌های ذهنی با استفاده از روش شبکه به انجام

2. Triad Elicitation
3. Dyadic Elicitation

1. Van De Kerkhof & et al.

شکل خاصی از مصاحبه ساختاریافته که حدود ۴۵ دقیقه به طول می‌انجامید با استفاده از روشی شبیه روش سه عنصری با خبرگان اقدام کردند. نظر به این‌که هدف اصلی از انجام مصاحبه‌ها، استخراج سازه‌های شخصی حول موضوع درجه فرهنگی بودن سازمان بود. از این‌رو، اجرای هر مصاحبه تا زمانی ادامه پیدا کرد که مصاحبه‌شونده دیگر قادر به ارائه کد جدیدی نبود، نتیجه سازه‌های استخراجی در خصوص سازه اصالت فرهنگی به شرح جدول (۲) است.

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 بخاطر فشارهای رسمی و غیر رسمی ساخت‌های بالادستی)	عدم کسب مشروعیت از طریق هم‌شکلی اجباری (هم‌شکل نشدن بخاطر فشارهای رسمی و غیر رسمی ساخت‌های بالادستی بطور مثال بصورت ارادی)
	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 به‌شدت حرفه‌ای می‌باشند)	عدم کسب مشروعیت از طریق هم‌شکلی هنجاری (در نظر نگرفتن افراد ذی‌نفوذ و با گروه‌های خاص و حرفه‌ای برای کسب مشروعیت و اتکای صرف به توانایی‌های 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)
بقای گونه در محیط	بقا به دلیل ویژگی‌های منحصربه‌فرد	بقا به دلیل موردپذیرش قرار گرفتن از طریق ساختارهای سیاست و قدرت
	بقا به دلیل پذیرش و مقبولیت اجتماعی	بقا به‌دلیلی غیر از پذیرش و مقبولیت اجتماعی
	بقا از طریق هدفمندی و تلاش آگاهانه از طریق برنامه‌ریزی	بقا به‌دلیل تصادف و شانس
ارتباط با سایر ساخت‌های اجتماعی	رابطه تک‌سویه (الف سود می‌برد/ب زبان)	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 گونه‌شناسی

ردیف	شاخص	اتصال عناصر به سازه‌ها	پیوستار امتیازدهی در ماتریس
		قطب اصلی	قطب متضاد
۱	درجه ماهیت فرهنگی بودن	داشتن ماهیت فرهنگی صریح (مشخص) و از پیش تعیین شده	نداشتن ماهیت فرهنگی صریح (مشخص) و از پیش تعیین شده
۲	درجه کارکرد فرهنگی	داشتن کار ویژه فرهنگی دقیق و از پیش تعریف شده	نداشتن کار ویژه فرهنگی دقیق و از پیش تعریف شده
۳	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
۴	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

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

در پاسخ به سؤال مذکور پس از تکمیل پرسشنامه توصیف شده در بخش روش‌شناسی (اتصال عناصر به سازه‌ها) و ورود داده‌ها و انجام تحلیل از طریق نرم‌افزار ایدو 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.

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

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

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

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

با توجه به خروجی نرم‌افزار ویدیو گرید شاخص‌های برآزش سازه‌ها به شرح جدول (۵) نشانگر برآزش مناسب سازه‌ها در آخرین مرحله تحلیل بوده است

جدول ۵. مربوط به شاخص‌های برآزش 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 پائینی 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 آنجا که کلیه سازه‌ها از رتبه بالایی برخوردار بوده میانگین رتبه گزارش شده بالا است.
شاخص آلفای کرونیخ ^۱ 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.

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

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

جدول ۶. دسته‌بندی سازمان‌ها

نوع	علامت بار عاملی سازه		مصدق سازمانی
	عقلانیت انتخاب محیطی	علامت بار عاملی سازه اصالت	
	هم‌شکلی	ارتباط 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	-			
خانقاه	+			
گروه موسیقی کلاسیک دارای مجوز	-	-	-	نوع چهارم

قابل‌ذکر 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

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.

جدول ۷. ویژگی‌های انواع شناسایی شده با توجه به شبکه خزانه

ردیف	معیارهای دسته بندی			ویژگی‌های بارز
	اصالت فرهنگی	ارتباط و بقا	هم‌شکلی	
نوع ۱	زیاد	کلیه سازمان‌های این گروه چه با اصالت بالا چه با اصالت متوسط دارای: ارتباط غیرانگلی، ارتباط غیرهم سفرگی، بقایشان به‌دلیل پذیرش اجتماعی و ویژگی منحصر به فرد می‌باشد.	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.	در این دسته سازمان‌هایی قرار دارند که از نظر عقلانیت محیطی ایده‌آل می‌باشند چراکه در محیط به‌نوعی استقلال داشته و تاثیر فرهنگی خالص خود را می‌گذارند در این دسته بقا مبتنی بر ویژگی منحصر به فرد یا پذیرش اجتماعی بوده و این سازمان‌ها با محیط به‌خوبی هم‌شکل شده به نحوی که به رابطه‌ای سالم می‌انجامد.
نوع ۲	متوسط تا کم	زیاد	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 منحصر به فرد می‌باشد.	در این دسته سازمان‌هایی قرار دارند که از نظر عقلانیت محیطی ایده‌آل می‌باشند و ویژگی‌های فوق را دارند ولی با وجود کنش فرهنگی با محیط، اصالت فرهنگی کمی از دید کنش‌گران محیطی دارند (غیر اصیل)
	متوسط تا کم	زیاد	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 منحصر به فرد می‌باشد.	در این دسته سازمان‌هایی قرار دارند که از نظر عقلانیت محیطی دوقطبی فرهنگی دارند به عبارتی بقای آنها آشکار و مبتنی بر ویژگی منحصر به فرد یا پذیرش اجتماعی بوده ولی به دلایلی از جمله اصالت بالا به هر قیمتی نمی‌توانند با محیط هم‌شکل شده در نتیجه رابطه انگلی و هم‌سفرگی هم نمی‌توانند داشته باشند.
	متوسط تا کم		کمیته ملی المپیک	این دسته سازمان‌هایی هستند که جزء گروه‌های خرده‌فرهنگ، ضد

<p>فدراسیون ورزش‌های زورخانه‌ای، انجمن زرتشتیان، انجمن کلیمیان، کنیسه کلیمیان</p> <p>فرهنگ و به حاشیه رانده شده بوده و یا به دلیل 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 منحصر به فرد 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 وهم سفرگی هم نمی‌توانند داشته باشند.</p>					
<p>در این دسته سازمان‌هایی قرار دارند که به دلیل 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 منحصر به فرد یا پذیرش اجتماعی نبوده از طرفی با محیط به خوبی هم‌شکل شده به نحوی که به رابطه‌ای انگلی وهم سفرگی نیز می‌انجامد.</p>	<p>صداوسیما، اداره ارشاد، حوزه علمیه، شورای عالی انقلاب فرهنگی خبرگزاری مهر، هیئت رزمندگان اسلام</p>	زیاد	<p>کلیه سازمان‌های این گروه چه با اصالت بالا چه با اصالت متوسط دارای: ارتباط انگلی و هم سفرگی با محیط داشته و بقاشان به دلیل پذیرش اجتماعی و ویژگی منحصر به فرد نیست.</p>	<p>کلیه سازمان‌های این گروه چه با اصالت بالا چه با اصالت متوسط دارای: هم‌شکلی هنجاری، اجباری بوده ورودشان به گونه نیز به عنوان سوپاپ اطمینان است.</p>	نوع ۳
<p>گروه‌های این دسته همانند بالایی‌ها 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 این‌گونه رامی توان دسته غیر اصیل گونه ۳ نامید.</p>	<p>انجمن معماری بسیج روابط عمومی فولاد مبارکه ذوب‌آهن اصفهان نیروهای مسلح</p>	متوسط تا کم	<p>کلیه سازمان‌های این گروه چه با اصالت بالا چه با اصالت متوسط دارای: ارتباط انگلی وهم سفرگی بوده و بقاشان به دلیل</p>	<p>کلیه سازمان‌های این گروه چه با اصالت بالا چه با اصالت متوسط دارای: هم‌شکلی هنجاری و اجباری نبوده و ورودشان به گونه</p>	نوع ۴
<p>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</p>	خانقاه	زیاد			

عنوان سوپاپ	پذیرش اجتماعی و ویژگی	انتصاب به نهاد مذهب اصالت فرهنگی بالائی برخوردارند.
اطمینان است.	منحصربه‌فرد نیست.	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 منحصربه‌فرد 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

بحث و بررسی

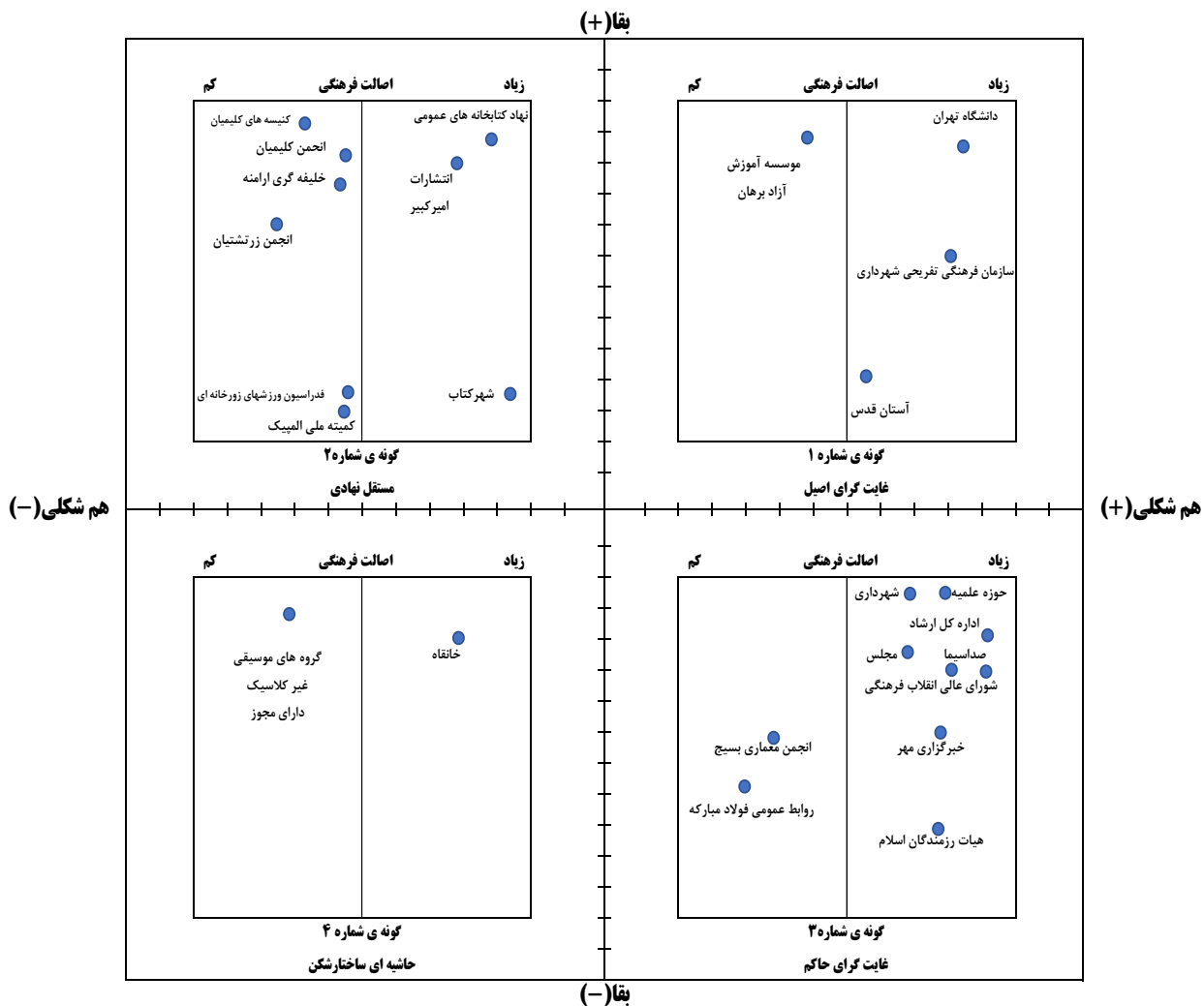
با توجه به جدول (۷) چهار نوع شناسایی شده با محوریت متغیر عقلانیت انتخاب محیطی را می‌توان به شرح زیر تحلیل و نام‌گذاری کرد.

نوع ۱ با توجه به اینکه در این دسته سازمان‌هایی قرار دارند که از نظر عقلانیت محیطی ایده‌آل می‌باشند چراکه در محیط به نوعی استقلال داشته و تأثیر فرهنگی خالص خود را می‌گذارند، در این دسته بقا مبتنی بر ویژگی منحصربه‌فرد 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 دارند که از نظر عقلانیت محیطی بقای آن‌ها آشکار و مبتنی بر ویژگی منحصربه‌فرد یا پذیرش اجتماعی بوده با وجود این با محیط نمی‌توانند هم‌شکل شده در نتیجه رابطه‌ی انگلی (تک سویه) هم نمی‌توانند داشته باشند. در این گونه، سازمان‌هایی از دید مخاطبان اصالت فرهنگی زیادی داشته (اصیل) ولی گروه‌های دیگر شاید به سبب عقلانیت محیطی محدود، ادراک فرهنگی محدودی از آن‌ها می‌شود که گروه‌های خرده فرهنگ، ضد فرهنگ و به حاشیه رانده نیز در این حوزه حضور دارند (غیر اصیل)، این گونه مستقل نهادی نام‌گذاری شد.

در نوع سوم سازمان‌هایی قرار دارند 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 منحصربه‌فرد 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. و نهایتاً در نوع چهارم سازمان‌هایی قرار دارند که از نظر عقلانیت انتخاب محیطی دارای قطبیت‌اند این سازمان‌ها در حقیقت قابلیت تبدیل به گونه حاکم را دارند ولی به نوعی وامانده‌اند و تراز ابعاد عقلانیت محیطی آنها منفی شده در این گونه بقا مبتنی بر ویژگی منحصربه‌فرد یا پذیرش اجتماعی نبوده ولی به دلیل قابلیت تبدیل به گونه حاکم با محیط به خوبی 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 با وجود کنش فرهنگی با محیط اصالت فرهنگی کمی دارند این موضوع ناشی از نگاه محدود به فرهنگ در نگاه مخاطبان می‌باشد بر این اساس نام این گونه حاشیه‌ای ساختارشکن 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 بر اساس نمودارهای چندبعدی نرم‌افزار آیدیو گرید که زبان فارسی در آن قابل تعریف نیست باز ترسیم شده است.



شکل ۲. مقایسه انواع سازمانی شناسایی شده و نام گذاری آنها (مأخذ: نمودارهای خروجی نرم افزار آیدیو گرید)

بحث و نتیجه گیری

انحصاری، بقا به دلیل پذیرش اجتماعی، ارتباط تکسویه و ارتباط همسفرگی) که سازه عقلانیت انتخاب محیطی را شکل می دهند جهت نوع شناسی از دید محیط و دسته بندی ساختارهای فرهنگی در کنار سازه اصالت فرهنگی تعریف شد. بر این اساس با عنایت به فراگیر بودن مفهوم فرهنگ و لزوم تحلیل ساختارهای فرهنگی در سطح محیطی و به دلیل دخیل بودن ذهنیت کنش گرانی که محیط را با بر ساختارهای اجتماعی خود می سازند پیشنهاد می شود نگاه بوم شناسی جمعیت سازمانی مبتنی بر شاخص های یاد شده در شناسایی، مرز بندی و نوع شناسی سازمان ها و نهادهای فرهنگی مدنظر قرار گرفته تا از یکسان سازی فرهنگی فاصله گرفته و نگاه محدود به مقوله فرهنگ و قیومیت یک خرده روایت بر دیگر روایتها بهبود یافته و منطبق با واقع باشد.

یافته های پژوهش در خصوص سؤال اول پژوهش مبنی بر شناسایی شاخص های مناسب جهت درجه بندی کارکرد فرهنگی و دسته بندی سازمان ها و نهادهای فرهنگی، با توجه به نتایج تحلیل به روش عوامل اصلی مطابق جدول (۴) از میان زیرسازهای تدوین شده جهت درجه بندی فرهنگی بودن ساخت اجتماعی، چهار زیرسازه (شامل هویت فرهنگی، کارکرد فرهنگی، کاربست ابزارهای نمادین و ماهیت ثابت فرهنگی در طی زمان) در یک گروه سازه ای با عنوان اصالت فرهنگی جهت درجه بندی میزان فرهنگی بودن ساخت اجتماعی معرفی شده و از طرفی مجموعه زیرسازهای هم شکلی (شامل زیرسازهای ورود به عنوان سوپاپ اطمینان، هم شکلی اجباری، هم شکلی هنجاری) و ارتباط و بقا (شامل زیرسازهای بقای

درخصوص سؤال دوم پژوهش مبنی بر چگونگی معنابخشی انواع سازمان‌های فرهنگی توسط 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 محققان براساس شاخص عقلانیت انتخاب محیطی چهار گونه سازمان فرهنگی به نام‌های غایت‌گرای اصیل، غایت‌گرای حاکم، مستقل نهادی و حاشیه‌ای ساختار شکن شناسایی کرده‌اند. 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 می‌باشد. درخصوص تمایز بخشی سازه اصالت فرهنگی 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 می‌نماید (به‌طورمثال 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 درآمدزایی در کنار وجود قوانین محدودکننده در بستر اجتماعی ایران منجر به دورشدن 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 مبنای 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 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 گردد. 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 کاربست 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 وجهان شمول برای گونه‌های مختلف فرهنگی کاربست ندارد. به‌عنوان مثال دیگر همان‌طور که هنن و فریمین (۱۹۷۷) و دیگر اکولوژیست‌های متأخر (کارول وسوامیتان، ۲۰۰۰؛ هنن و پولوس ۲۰۰۷) در تحلیل پویایی‌های گونه‌ها عنوان می‌کنند، گونه غایت‌گرای حاکم با اصالت بالا در مقایسه باهم نوع خودش با اصالت متوسط از نظر مدل حرکت و تغییرسازمانی 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 فریمین، ۱۹۷۷) بوده‌اند، لذا، ضمن حرکت هم‌زمان به سمت اساطیر نهادی شده مدنظر کنش‌گران ذی‌نفوذ (راهبرد خاص گرایانه^۳) باید انعطاف در پاسخ به تغییرات محیط درشت‌دانه‌ای که ماهیتی دانسته/ نادانسته دارد را داشته باشد. لذا در مجموع راهبردی عام گرایانه^۴ می‌تواند شناس انتخاب محیطی‌شان را افزایش دهد. این در حالی است که سازمان‌های هم‌گونه اش (غایت‌گرای حاکم) با اصالت متوسط (روابط عمومی) دارای محیطی فقط ریزدانه (تغییرات زیاد و جزئی) بوده است. لذا، راهبردی خاص گرایانه می‌تواند شناس انتخاب محیطی و بقا را افزایش دهد.

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.
- اولیا، محمد صالح (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: انتشارات 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»
- Ackerberg, L. & 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
- فرهنگی جمهوری اسلامی ایران». *دین و ارتباطات*، ۱۹(۱)، ۳۷ - ۶۵
- صالحی امیری، رضا (۱۳۸۷). *مبانی سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی*. تهران: پژوهشکده تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام.
- صبوری، منوچهر (۱۳۹۱). *جامعه‌شناسی سازمان‌ها*. تهران: نشر شب‌تاب.
- قلی‌پور، آرین (۱۳۹۰). *نهادها 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*، ۵(۵)، ۱۱۹-۱۳۹.
- 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.
- 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

- 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.
- 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*