

## گونه‌شناسی سازمان‌های بخش عمومی و دولتی ایرانی منطبق بر عوامل فرایندی و ساختاری مترتب بر آنها

داود خدادادی قلعه سلیمی<sup>۱</sup> - مهدی مرتضوی<sup>۲</sup> - غلامرضا معمارزاده طهران<sup>۳</sup>

### چکیده

**زمینه و هدف:** در این مطالعه به بوسیله شقوقی از رویکرد استقرایی و با ابزار گونه‌شناسانه نظری و تجربی، با هدف ترسیم مرزی مشخص و معین میان سازمان‌های دولتی و عمومی بر مبنای ویژگی‌های ساختاری و فرایندی به تحلیل‌های پدیده‌ای از سازمان‌ها اقدام شده است.

**روش پژوهش:** در این راستا، ابتدا به شناسایی عواملی بمنظور گونه‌شناسی مفهومی این سنخ سازمانها اقدام و سپس متعاقب آن بر مبنای نتایج مطالعات پیشین، به سنخ‌شناسی تجربی سازمان‌های مذکور اقدام شده است.

**یافته‌ها:** پس از تحلیل‌های گونه‌شناختی بعمل آمده، یک طبقه بندی مورد مبناء از سازمانهای عمومی و دولتی بر اساس معیارهایی همچون (غیر بهره‌مند از انحصار، انحصاری و رقابتی - ترتیبات تنظیم و مقررات گذاری - تامین مالی غیردولتی - دولتی و غیره) ارایه شده است که تمامی ترتیبات ساختاری و فرایندی سازمان‌های دولتی و عمومی را لحاظ نموده است

**نتیجه‌گیری:** این پژوهش ضمن ارایه الگویی از مرزبندی و طبقه بندی معین از سازمان‌های دولتی و عمومی، مدیران و ذینفعان این سنخ از سازمان‌ها را در گذار و رهایی از بند تعلقات، تقلیدها، اجبارها و هنجارهای نهادی در شناخت سازمانهای متبوع خود یاری رسانده و می‌تواند به عنوان یک چارچوب مرجع در انتخابهای مرتبط با ساختار و فرایند سازمانی مطرح گردد.

**کلمات کلیدی:** گونه‌شناسی، گونه‌شناسی تجربی (تکسونومی) سازمان‌های دولتی و عمومی، تحلیل‌های مورد مبناء، عوامل فرایندی و ساختاری

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، قزوین، ایران.

<sup>۲</sup> دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران. (مسئول مکاتبات) [mehdimortazavy@yahoo.com](mailto:mehdimortazavy@yahoo.com)

<sup>۳</sup> دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران.

مقدمه

سازمانهای عمومی اغلب با بوروکراسی‌های دولتی یکسان فرض می‌شوند، و سازمانهای خصوصی به تمامی سازمانهای دیگر اطلاق میشود و شناسایی می‌شوند یا بعنوان شرکتهای تجاری (کسب و کار) شناسایی می‌شوند. بهرحال عدم شفافیت بخش‌های عمومی و خصوصی در بیشتر کشورهای جهان نشان میدهد که مفاهیم چند بعدی هستند و این موجب پیچیدگی تعاریف میشود.

گونه شناسی به عنوان وسیله ای برای طبقه بندی پدیده‌های اجتماعی و در نهایت کمک به درک و شناخت بهتر این پدیده‌ها، از مسائلی است که همواره توجه محققان اجتماعی را بسوی خود جلب نموده است. (آلبر بریمون، ۱۹۷۲).

همانگونه که در مبانی و اساس جامعه‌شناختی نظریه‌های مدیریت و سازمان به صراحت بیان شده است، بمنظور تحلیل واحدهای سازمانی<sup>۱</sup> بهترین روشی که وجود دارد تحلیل ساختاری و کارکردی (ریخت شناسانه و فیزیولوژیکی)، بطور همزمان است. آنچه در ادبیات جامعه‌شناختی دانشمندانی همچون، رادکلیف براون، مالینوفسکی، پارسونز و غیره پیشنهاد (بوریل و مورگان، ۱۹۷۹ را ببینید) و بعدها توسط پایه گذاران و دانشمندان مدیریت و سازمان در تحلیل‌ها و گونه شناسی‌های سازمانی به وفور بکار گرفته شد.

جالب آنست که محققانی همچون بگین (۱۹۹۲) و (۱۹۹۳)، میتزبرگ (۱۹۷۹ و ۱۹۸۳)، اسنل، لپک و اسنل (۱۹۹۹، ۲۰۰۳) دوتی و گلیک (۱۹۹۴) بصورت آگاهانه (قیاسی یا استقرایی) درست فاکتورهایی را مورد مذاقه و سنجش قرار داده اند که کارکردگرایان، در تحلیل جامعه‌شناختی واحدهای اجتماعی از آنها استفاده کرده اند. همواره تمرکز بر ساختار (ریخت شناسی) و فرایند (فیزیولوژی) برای تحلیل واحدهای اجتماعی به عنوان رویه‌های تحلیلی پیشنهاد شده اند. هدف این مطالعه آن است که بر اساس ادبیات تحلیلی

مدیریتی و در دنباله کار تحلیلگران بنامی از ماکس وبر گرفته تا محققان متاخرتر مثل میتزبرگ (۱۹۷۹) و (۱۹۸۳)، بلاو و اسکات (۱۹۶۲)، اتزیونی (۱۹۶۱)، مایلز و اسنو (۱۹۷۵)، آلدرفر (۱۹۸۴)، کاپلان (۱۹۹۲)، راگین (۱۹۸۵)، بیلی (۱۹۹۶)، کتز و کان (۱۹۷۸)، بگین (۱۹۹۳) و غیره، از گونه شناسی بمنظور شکل دهی به انواع ایده آلی از سازمانها<sup>۲</sup> استفاده و در ادامه با استفاده از نتایج گونه شناسی بعمل آمده، سازمان‌های دولتی و عمومی موجود را به خوشه‌ها، چینه‌ها و یا طبقاتی تقسیم و یک الگوی مشخص برای مرزبندی این گونه سازمانها ایجاد و ارایه نماییم.

بسیاری از پژوهشهایی که در پیشینه این حیطه از دانش مدیریت به انجام رسیده اند سطوح تجزیه و تحلیل کشوری و سازمانی را به یکدیگر ارتباط داده اند و توانسته اند درک بیشتری در مورد شیوه ای که نهادها برای تاثیر بر ساختار و فرایند سازمانها بکار گرفته اند را معین و تبیین نمایند. این منطق نیز به همراه سایر ابعاد دیگر در این پژوهش بکار گرفته شده است.

تحلیل‌های کارکردی و ساختاری در نوع شناسی‌ها، طبقه بندی‌های مفهومی و تجربی و تشکیل انواع ایده آل، از ماکس وبر گرفته که همزمان با تحلیل ساختاری و کارکردی نوع ایده آلی از سازمان (بوروکراسی) را ارایه داد تا میتزبرگ که با تحلیل ساختار سازمانی انواع آرمانی مشخصی از سازمانها را به ادبیات مدیریت و سازمان معرفی نمود سابقه داشته و دارد.

همچنین از مایلز و اسنو (۱۹۷۸) که با تحلیل کارکردی خود، چهار نوع استراتژی را به عنوان انواعی ایده آل پیشنهاد دادند گرفته تا بگین که در سال ۱۹۹۳ گونه شناسی ساختاری میتزبرگ را با نوع شناسی کارکردی خود از انواع سیستم‌های منابع انسانی درآمیخت و چهار الگو از ساختار سازمانی بر مبنای نحوه بکارگیری سیستم‌های مدیریت منابع انسانی را به ادبیات این بخش از مدیریت معرفی نمود.

تبیین فعالیت‌های مدیریتی تشکیل دهنده نظام‌های مدیریتی بین زمینه اجرایی و مدیریتی سازمان از یک سو و زمینه استراتژیک و راهبردی سازمان از سوی دیگر در نوسان است.

در بیان اهمیت ایجاد یک طبقه بندی یا گونه شناسی از سازمانهای عمومی و دولتی بر اساس ویژگی‌های ساختاری و فرایندی مترتب بر آنها همین بس که، بسیاری از مدیران این گونه سازمانها (اعم از مدیران اجرایی، مدیران منابع انسانی و حتی مدیران ارشد) به دلیل نشناختن ماهیت ساختاری و ماموریتها و کارکردهای حاکم بر این گونه سازمانها، همواره در تصمیمات و انتخابهای مرتبط با اقدام‌های مدیریتی دچار تردید، تقلید و در بسیاری موارد اشتباه‌های معنا داری می شوند.

بسیاری از اولویت‌های موجود را نمی شناسند و در موارد بسیاری در دستکاری‌های مترتب بر ساختار و فرایند انتخاب ها و تصمیمات نامرتبط و نامناسب با ماموریت، کارکرد و وظایف را اتخاذ می نمایند. وجود یک گونه شناسی و طبقه بندی معطوف به ساختار و فرایند در سازمانهای دولتی و بخش عمومی می تواند این مدیران را در شناختی مقرون به صحت تر از سازمان خود یاری رساند و آنها را در انتخاب و استفاده از فعالیت ها و اقدام‌های مدیریتی مناسب تر و رعایت اولویت‌های مهم تر یاری رسانده و از تقلیدهای نهادی، هنجاری و چشم و همچشمی‌های نامربوط و بی تناسب در عرصه ساختاری و کارکردی سازمان ممانعت بعمل آورد..

در این مطالعه به بوسیله شقوقی از رویکرد استقرایی و با ابزار گونه شناسانه نظری و تجربی، با هدف ترسیم مرزی مشخص و معین میان سازمان‌های دولتی و عمومی بر مبنای ویژگی‌های ساختاری و فرایندی مترتب بر این گونه سازمانها، به تحلیل‌های پردامنه ای با استفاده از ابزار و روش‌های طبقه بندی سازمان ها اقدام شده است.

شیوه ها و رویکردهای مترتب بر چشم انداز استقرایی بطور وسیع و گسترده ای در مدیریت کاربرد داشته<sup>۳</sup> و دارد و بسیاری از نظریه پردازی ها و تدوین مدل ها در برنامه‌های پژوهشی با استفاده از گونه شناسی و مشاهدات تجربی وسیع صورت می گیرد. (پیر، سی. فیس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱، آلدرفر، ۱۹۸۴، کاپلان، ۱۹۸۸، راگین ۱۹۸۵، کرامر<sup>۵</sup>، ۱۹۸۰، بیلی<sup>۶</sup> ۱۹۹۶ و فیس<sup>۷</sup> ۲۰۰۹، بکر، ۱۹۶۵، بال ۱۹۸۹، کتز و کان ۱۹۷۸).

همانگونه پیر و فیس (۱۹۹۳) دو تن از محققان بنام مدیریت ذکر کرده اند، گونه شناسی در ادبیات سازمانی بسیار معمول و ستون مرکزی ادبیات سازمان و مدیریت استراتژیک را شکل داده و ساخته است. برای نمونه گونه شناسی‌های معروف و برجسته ای در ادبیات مدیریتی وجود دارد، که توسط محققانی مثل (بلاو و اسکات، ۱۹۶۲)، (برنز و استاکر، ۱۹۶۱)، (آمیتهای اتزیونی، ۱۹۶۱)، (مایلز اسنو، ۱۹۷۸)، (میتزبرگ ۱۹۸۳) و (پورتر، ۱۹۸۰) و... دیگران بسیار معروف و موجب بنای ادبیات سازمان و مدیریت استراتژیک بوده اند.

همچنین گونه شناسی‌های با شهرت کمتر توسط محققان متاخرتری مثلا: هاینینگ ۱۹۹۳، مایر<sup>۸</sup> ۲۰۰۸، کابانف و براون ۲۰۰۸، سو، سینها، بندتو، دیزاربرو و دیگران، ۲۰۰۵، و بگین (۱۹۹۳) را نیز میتوان از نمونه هایی موفق ذکر نمود. مثلا در مورد اخیر (بگین، ۱۹۹۳) از گونه شناسی ساختارهای سازمانی میتزبرگ (۱۹۸۳) بمنظور طبقه بندی انواع نظام‌های مدیریت منابع انسانی استفاده نمود.

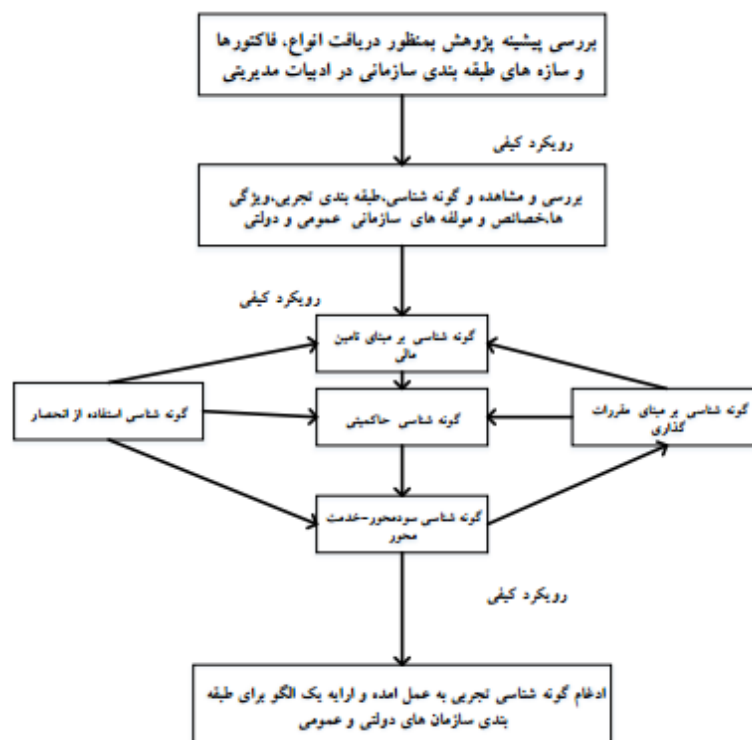
وبعدا بسیاری از محققان همچون (وربورگ و همکاران، ۲۰۰۷) از گونه شناسی بگین بمنظور مبنایی برای ایجاد انواع ترکیب‌های مختلف از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سود جستند. در مثالی دیگر اسنل (۱۹۹۲) در پژوهشی با موضوع اینکه

### روش تحقیق

همانگونه که در بخش‌های قبلی اشاره شد، بمنظور انجام یک طبقه بندی تجربی بهینه از سازمان‌های دولتی و عمومی ایرانی، نیاز به یک سری سازه‌ها (عوامل) مشخص و معینی برای طبقه بندی داریم. بدین منظور نتایج مطالعات گذشته، همچون گونه شناسی‌های برگرفته از مطالعات ساختاری میتزبرگ (۱۹۸۳)، نوع شناسی‌های انواع سیستم‌های مدیریت منابع انسانی بگین (۱۹۹۳) و عوامل نهادی تعیین کننده نوع و ترکیب سیستم‌های مدیریت منابع انسانی به آنها اشاره شد می تواند بسیار کمک کننده باشد.

در این بخش از مطالعه با عنایت به ابعاد مشخص شده و برگرفته از مطالعات ساختاری و فرایندی (عوامل موثر بر ساختار و تعیین کننده‌های نهادی موثر در شکل گیری نظام‌های مدیریت منابع انسانی) اقدام به توسعه گونه شناسی‌هایی بمنظور طبقه بندی سازمان‌های دولتی و عمومی می نمایم.

در این پژوهش با هدف ایجاد یک مرزبندی مشخص میان سازمان‌های دولتی و عمومی، یا به تعبیر بهتر طبقه بندی نظری و تجربی این گونه سازمان‌ها، ابتدا با تحلیلی از مطالعات پیشین در زمینه گونه شناسی ساختارها، فرایندها و نقش تعیین کننده نهادها در شکل گیری سازمانهای دولتی و عمومی، اقدام به شناسایی عوامل، سازه‌ها و ابعاد مهم تعیین کننده در ساخت، کارکرد و فرایندهای این گونه سازمان‌ها شده است. در ادامه مبادرت به گونه شناسی (نوع شناسی) نظری و تجربی سازمان‌های دولتی و عمومی بر پایه ابعاد و عوامل کشف شده و نهایتاً بمنظور طبقه بندی نهایی این سنخ سازمان‌ها، بر اساس شیوه‌های رایج در طبقه بندی‌های مورد مبناء<sup>۹</sup> (تحلیل‌های مورد مبناء، راگین و بیین، ۲۰۰۹) به ایجاد یک الگوی نهایی بمنظور طبقه بندی و مرزبندی اینگونه سازمانها اقدام شده است.



شکل (۱): الگوی استفاده از گونه شناسی در سازمان‌های دولتی و عمومی و روشهای مرتب بر آن بمنظور ایجاد یک الگوی تفکیک سازمانی بکارگیری شده در این پژوهش (توسعه داده شده توسط محقق)

جدول (۱): نیروهای و عوامل نهادی موثر بر انواع سازمان‌های دولتی، عمومی و غیرانتفاعی، برگرفته از (فوتلر، ۱۹۸۱) توسعه داده شده توسط محقق<sup>۱</sup>

انواع سازمان‌های دولتی (حکومتی)	نیروهای غالب	پیچیدگی‌های محوری
غیرانتفاعی ها	ماموریت-ارزش‌ها-رقابت-دولت موسس-سیستم سیاسی-مشتریان (ارباب رجوع)-نیازهای اجتماعی ذینفعان-مقررات (تنظیمات) انتظارات عمومی	پیچیدگی اجتماعی
انتفاعی ها	بازار-رقابت-مشتریان-سهامداران-ظرفیت سازمانی-جهانی سازی-نوآوری محصولات-سیاست دولت-تکنولوژی	پیچیدگی بازار
عمومی ها	سیستم‌های سیاسی-انتخاب-گروه‌های ذینفع-خدمات مشتری-قانون گذاری-انتظارات عمومی	پیچیدگی سیاسی
ترکیبی (مركب)	تکنولوژی، ماموریت-ارزش‌ها-رقابت-دولت موسس-مقررات (تنظیمات) دولتی (سیستم سیاسی-مشتریان (ارباب رجوع)-نیازهای اجتماعی ذینفعان-مقررات (تنظیمات) انتظارات عمومی	پیچیدگی‌های سیاسی و بازار بصورت توأمان

خصوصی:مدیریت به عنوان یک ورودی بهره ور به حساب می آید و بطور موثری در بازار ارزشمند است. بمنظور بررسی و مذاقه در این اختلاف مختصر برخی تعاریف به منابع تامین مالی ورود پیدا کرده اند<sup>۲</sup>. وامسلی و زلد در سال ۱۹۷۳ سازمانهای بخش عمومی را به عنوان سازمانهایی که مالکیت بر عهده دولت است و توسط دولت تامین مالی می‌شوند بحساب آورده است (لیندبلوم و داهل، ۱۹۸۲).

عمومی ترین و مرسوم ترین تعریف که شناسایی کننده مرز بین سازمانهای عمومی و غیرعمومی است بر اساس مالکیت و یا نحوه تامین مالی است. برخی نویسندگان همچون (آلچیان و دمستز)<sup>۱</sup> بعنوان مثال مالکیت را به مثابه یک تفاوت بسیار حیاتی میان سازمانهای بخش عمومی و خصوصی پنداشته اند. برای سازمانهای دولتی، حقوق مالکیت نمی‌تواند میان افراد انتقال یابد و بنابراین ریسک (حداقل ریسک سرمایه) به طور بالایی منتشر و پراکنده میشود. بخش

جدول (۲): گونه شناسی (تجربی) برخی شرکتهای دولتی به عنوان زیر مجموعه سازمانهای دولتی مبتنی بر تامین

مالی دولتی، غیر دولتی، و ترکیبی

نام شرکت	نحوه تامین مالی	ماهیت <sup>۳</sup> اعم از (تابعه یا مادر/رقابتی یا غیر رقابتی / مقررات گذار یا غیر مقررات پذیر/خدماتی یا غیر خدماتی)
شرکت توزیع برق استان تهران	ترکیبی	تابعه فعال در بازار غیررقابتی مقررات پذیر خدماتی
شرکت توانیر	دولتی	تابعه فعال در بازار رقابتی مقررات پذیر غیرخدماتی
شرکت مادر تخصصی منابع آب	دولتی	مادر فعال در بازار رقابتی مقرراتگذار غیرخدماتی
شرکت ایران خودرو	غیردولتی	تابعه فعال در بازار مقررات پذیر غیرخدمات
شرکت ملی حفاری ایران	دولتی	مادر فعال در بازار غیر رقابتی مقرراتگذار غیرخدمات
شرکت بخش فرآورده‌های نفتی	دولتی	تابعه فعال در بازار غیررقابتی مقررات پذیر غیرخدمت رسان
شرکت آفاروستایی استان قزوین	دولتی	مادر فعال در بازار غیررقابتی مقرراتگذار خدمات رسان
تاپکو زیرمجموعه شرکت شستا	غیردولتی	تابعه فعال در بازار غیررقابتی مقررات پذیر غیرخدمات رسان
شرکت مهندسی ساختمان نفت	دولتی	مادر فعال در بازار غیر رقابتی مقرراتگذار غیرخدمات رسان

خود دارند هنوز با تحقیقات و پژوهشهای عملی ادغام و همراه نشده اند و به مرحله تحقیقات تجربی نرسیده اند. داهیل و لیندبلوم در سال ۱۹۵۳ یکی از اولین بیانات نظری (تئوریهای) در رابطه با ارتباط میان سازمانها و اقتصاد سیاسی را ارائه نموده اند. آنها مشاهده نمودند که هر جامعه ای باید میان تنوعی از دو سیستم تصمیم گیری انتخاب نماید (که ما آنها را به عنوان انواع کنترل اجتماعی میشناسیم). فعالیت ها، سیاست ها و راهبردهای سازمانی می تواند از طریق یک سلسله مراتب ساخت سیاسی<sup>۱۶</sup> که آنها (این نظریه پردازها) بخاطر ساختار سرعت جمعی، آنرا<sup>۱۷</sup> (حکومت چند تنی) در دموکراسی های صنعتی پیشرفته نامیده اند یا از طریق تمرکززدایی نسبی هدایت شوند.

و سازمانهای خصوصی را به عنوان سازمانهایی که توسط فروش یا تامین مالی شوند یا بوسیله هدایا یا بخشش های خصوصی تامین مالی بحساب آورده است. سازمانهایی که همپوشانی دارند (به عنوان مثال مالکیت خصوصی با تامین مالی عمومی یا مالکیت عمومی با تامین مالی خصوصی) نماینده انواع ترکیبی یا تلفیقی از قبیل شرکت های دولتی، مقاطعه کاران دولتی<sup>۱۴</sup> (تسهیلات عمومی مثل برق و گاز و آب و شرکت مینا و...) میباشند.

سازمانهای بخش عمومی برخی مواقع کارایی عملیاتی، پایین تری نسبت به انواع سازمانهای دیگر از خود نشان میدهند.<sup>۱۵</sup> متاسفانه در این زمینه برخی چارچوب های تئوریک مناسب که این ترتیبات را در

جدول (۳): تاکسونومی (گونه شناسی تجربی) که شامل ویژگی های طبقه بندی سازمانی می شوند<sup>۱۸</sup>

نویسنده	متدولوژی	یافته ها و نتیجه گیری
Blau & Scott (1962)	گونه شناسی قیاسی <sup>۱۹</sup>	چهار طبقه (سنخ) از سازمانهای (۱) عام المنفعه (۲) کسب و کار (تجارت) (۳) خدمات (۴) منافع متقابل سازمانهای عام المنفعه
Hass & Hall & Johnson (1966)	طبقه بندی برخواسته از مطالعه تجربی (تکسونومی) <sup>۲۰</sup>	چهار طبقه (خوشه) ایجاد شده است و بخشهای عمومی و خصوصی بین طبقات ترکیب شده اند.
Mintzberg (1979)	گونه شناسی ساختار سازمانی بر اساس مرور تحقیقات	بیشتر سازمانهای عمومی بطور غیر منتظره ای در سنجهای ساختار داخلی پایین هستند اما در تمرکز قدرت بالا هستند.
Philip Rich (1992)	مرور تاریخی ویژگی ها و نحوه طبقه بندی سازمانها و ارایه یک تاکسونومی جدید از سازمانها	فیلیپ ریچ در سال ۱۹۹۲ یک پژوهش گسترده به تیپولوژی سازمانها (طبقه بندی گونه شناسی ها) اقدام نموده است
MCKevely (1982)	ارایه چهار معیار (طبقه) برای تاکسونومی سازمانها	ارایه چهار معیار (ریخت شناسانه و مورفولوژیکیال)، تن کرد شناسانه (فیزیولوژیکیال) بر اساس فرایند و کارکرد سازمانی، (تبادلات سازمانی و محیطی)، و رفتاری و جغرافیایی (تبادلات سازمانی و محیطی) برای نوع شناسی و طبقه بندی سازمانها
Lewis & Alexandre (1986)	توسعه تاکسونومی (MCKevely (1982)	ویژگی های راکه بیشتر رُخمانه <sup>۲۱</sup> فنوتیپیکال (Phenotypical) هستند مثلا مواردی از خصائص سازمانی که قابل مشاهده هستند یا نتایج تبادلات محیطی و پارامترهای قبلی برای تاکسونومی و طبقه بندی تجربی سازمانها - را اضافه کردند.
Katz & Kahn (1966)	ارایه و پیشنهاد ویژگی های دیگری بمنظور تکسونومی شرکت ها و سازمانها (طبقه بندی بهتر سازمانها)	کنز و کان دو دسته ویژگی یا خصیصه (ویژگی های ژنوتیپیکال (ژن مانه) که به فعالیت اصلی سازمانها و همچنین ویژگی های دست دوم که به ساختار و تبادلات محیطی سازمان مربوط می شود ارایه کردند.

اشکال خود مختاری سازمانی مقدمتا بوسیله سیستم قیمت در بازارهای اقتصادی کنترل میشود. آنها اشکال سازمانی در این دو طرف پیوستار (دو طیف پیوستار) را سازمان (دایره، اداره، عامل، نمایندگی و...) <sup>۲۲</sup> و موسسه (بنگاه، شرکت) نامیده اند

تحقیقات تجربی امروزه از طریق استفاده از مجزا سازی بخش عمومی خصوصی، توجه اندک و ناکافی به

تنوع در محیط‌های سیاسی و اقتصادی نموده اند. شناسایی و شناخت در حال افزایشی در مورد تنوع و گوناگونی میان تئوری سازمان از یک سو و علوم سیاسی و اقتصادی از سوی دیگر وجود دارد و فعالیت‌های زیادی که هدفش بررسی و پر نمودن این شکاف است وجود دارد. <sup>۲۳</sup>

جدول (۴): مطالعات سازمانی که در آن تفاوت و جدایی بین بخش خصوصی و عمومی به عنوان یک تعدیل کننده قابل ملاحظه بحساب آمده است. <sup>۲۴</sup>

نویسنده	متدولوژی	نتایج و یافته ها
Hicson&bulter&etal (1996)	مطالعات طولی شدید از فرایندهای تصمیم گیری در ۳۰ خدمت عمومی و خصوصی و سازمانهای تولیدی	برای هر دونوع سازمانهای تولیدی و خدماتی، مالکیت عمومی گرایش به تصمیم گیری (گاهگاهی همه گیر) را افزایش میدهد و همچنین گرایش سطوح بالاتری از تعامل رسمی و غیر رسمی در تصمیم گیری استراتژیک را بیشتر می کند.
Holdaway&Newberry&Hicson&Heron (1975)	تحلیل ساختاری ۱۶ کالج (دانشکده) خصوصی و عمومی در کانادا، استفاده از رویه‌های مشابه با مطالعات استون <sup>۲۵</sup>	درجات بالاتری از کنترل عمومی مرتبط با کنترل بوروکراتیک سطوح بالاتر (رسمی سازی استانداردار سازی رویه‌های فردی، تمرکز سازی) کالج‌های عمومی
Kurhe&Aldrich (1983)	تکرار مطالعه میتزبرگ در سال ۱۹۷۲ مشاهده چهار نوع مدیر اجرایی شامل یک مدیر مدرسه و یک مدیر بیمارستان که نمایانگر بخشهای عمومی و نیمه عمومی	یافته‌های میتزبرگ تکرار شد و مورد حمایت و تأیید قرار گرفت. مدیران بخش عمومی مقدار بسیار بیشتری از سازمان را در تماس با گروههای هدایت کننده و خارج سازمانی صرف می کردند. مدیر مدرسه زمان بسیار زیادی را صرف فعالیت‌های رسمی مینمود.
Mintzberg (1972)	مطالعه مشاهده ای از پنج مدیر از یک گستره ای از سازمانها شامل یک سرپرست بیمارستان و یک سرپرست (ناظر) (مباشتر) یک سیستم مدرسه بزرگ	یک سری شباهت‌های مشخص شده در نقش پنج مدیر وجود دارد. مدیران در بخش عمومی و سازمانهای نیمه عمومی - مدیر مدرسه و مدیر بیمارستان، به ترتیب بیشتر زمان خود را در تماس با هدایت کنندگان (سرپرستان) و گروههای ذینفع صرف می کردند.

صنایع (اقتصادی) حجم بالایی از تحقیقات مرتبط وجود دارد. اما به طور تاریخی یک تنوع و گوناگونی میان تئوری سازمان و نظریات اقتصادی و یک کمبود تحقیقات تجربی در اقتصاد سازمانی وجود دارد. و این مباحث پیچیده موجود در مورد اینکه چگونه از روی شواهد و قرائن تحقیقات اقتصادی در مورد موضوعات مرتبط از قبیل تک قطبی بودن ساختار بازار، رقابت، اقتدار شرکت‌ها، مقررات سازی دولتی، و موقعیت غیر

انتفاعی برای تحقیقات مجزا سازی و تفکیک بخش عمومی خصوصی را پیچیده تر و دشوارتر میسازد. انجام گونه شناسی تجربی (تاکسونومی) از سازمان‌های مختلف بر اساس ابعاد و ویژگی‌های مختلف سابقه زیادی در ادبیات مدیریتی دارد. (کوبورگ، ۱۹۹۶ را ببینید).<sup>۲۶</sup> در این پژوهش نیز بنا بر روش شناسی خاص از شرکت‌های عمومی و دولتی، گونه شناسی تجربی بعمل آمده است. سنخ شناسی (تپولوژی) می‌تواند با سایر متغیرهای مستقل اصلی

جدول (۵): گونه شناسی تجربی (تاکسونومی) سازمانها، نهادها، موسسات و شرکت‌ها که بوسیله طبقه بندی بینایی<sup>۲۷</sup> از مالکیت، تامین مالی و نوع کنترل اجتماعی ایجاد شده اند (بر اساس مطالعات مشابه در ادبیات مدیریتی).

مطالعات	نوع	تامین	مالکیت	سازمانها
مشابه	کنترل	مالی		
نمایانگر ۲۸	اجتماعی			
Meyer (1979)	دولتی	دولتی	عمومی	ادارات مثال اداره فرهنگ، اداره خدمات کشاورزی، اداره دارایی و... که مستقیماً تحت سرپرستی یک وزارتخانه متبوع هستند.
Meyer (1979)	کنترل عمومی	دولتی	عمومی	ادارات حاکمیتی مثال ادار دادگستری، دادگاهها، کلانتری‌ها و فرماندهی انتظامی و غیره
Walsh (1978)	کنترل عمومی	خصوصی	عمومی	شرکت‌های و موسسات عمومی مثال شرکتهای تضمین مزایای بازنشستگی کشوری و لشگری، صندوق تامین اجتماعی موسسات تحت ضمانت و سرپرستی دولت <sup>۲۹</sup>
Musolf & Seidman (1980)	کنترل عمومی	عمومی	عمومی	مثال شرکتهای سخن پراکنی عمومی صدا و سیمای جمهوری اسلامی (شبکه‌های رادیو و تلویزیون ایران) <sup>۳۰</sup>
Mitnick (1980)	حاکمیتی	خصوصی	خصوصی	موسسات و شرکتهای تنظیم کننده مثال، شرکت توانیر، شرکت تنظیم مقررات رادیویی کشور
Walsh (1978)	بازار	عمومی	خصوصی	موسسات و شرکتهای دولتی <sup>۳۱</sup> شرکت‌های دولتی (کارخانه فولاد مبارکه، شرکت ذوب آهن اصفهان)
Vernon (1984) & Zif (1981)	بازار	خصوصی	عمومی	موسسات تحت مالکیت کشور مثل شرکت ملی نفت (حاکمیت)
Davidson (1988)	کنترل عمومی	عمومی	عمومی	موسسات غیر انتفاعی کمیته امداد، هلال احمر، موسسه امام علی (ع) و..
Williamson (1975)	کنترل عمومی	عمومی	عمومی	شهرداری و وابسته به شهرداری (مانیسیپال‌ها)
-	کنترل عمومی	عمومی	عمومی	شرکت‌های تحت نظارت سازمانهای عمومی و غیر انتفاعی مثل شرکت مترو تهران
Walsh (2009)	دولتی	عمومی	عمومی	موسسات، و شرکتهای خدمات رسان، بیمارستان، ادارات برق



تامین مالی غیردولتی - دولتی و غیره) ارائه شده است که تمامی ترتیبات ساختاری و فرایندی سازمان‌های دولتی و عمومی را لحاظ نموده است.

با تجمع و ادغام متغیرها و ابعاد اکتشاف شده مبتنی بر گونه‌شناسی‌های مفهومی و تجربی بعمل آمده در بخش‌های قبلی، یک الگو طبقه‌بندی نهایی (به عنوان چهارچوبی مشخص برای مدیران سازمان‌های بخش دولتی و عمومی) تبیین، تدوین و ارائه شده است. (شکل ۷). این الگو می‌تواند به عنوان چارچوب مرجعی برای مدیران و خط‌مشی‌گذاران بخش عمومی و دولتی بمنظور مرزبندی مشخص و معین (مبتنی و منطبق بر ساختار و کارکردها و فرایندهای مترتب بر این نوع سازمان‌ها) برای شرکتها، سازمانها و موسسات عمومی و غیرانتفاعی در سیاست‌گذاریها و برنامه‌ریزی‌های معمول مفید واقع شود.

(بین ماتریسی) باشد. (هیکسون و دیگران)<sup>۳۲</sup> در سال ۱۹۸۶، نمونه خود از سازمانها را بوسیله تجربه (عمومی در مقابل خصوصی) و (تولیدی در مقابل خدماتی) خرد نمودند و نشان دادند که هر کدام از آنها از فرایند تصمیم‌گیری متأثر است و تأثیر می‌پذیرد. سولومون (۱۹۸۶) نیز یک رویکرد مشابهی را در این زمینه بکار گرفت. گونه‌شناسی می‌تواند برای توسعه‌های بیشتر (ایجاد ترکیبات بیشتر) از چنین طرح‌هایی بکار رود. بعنوان مثال پیچیدگی‌های جاری در ارزیابی دلالت‌ها و کاربردهای پیوستار خصوصی - عمومی بخاطر کارکردها و وظایف سازمانی است.

### یافته‌های پژوهش

پس از تحلیل‌های گونه‌شناختی بعمل آمده، یک طبقه‌بندی مورد‌مبناء از سازمان‌های عمومی و دولتی بر اساس معیارهایی همچون (غیر بهره‌مند از انحصار، انحصاری و رقابتی - ترتیبات تنظیم و مقررات گذاری -

تامین مالی غیر دولتی		تامین مالی دولتی		وضعیت انحصار خدمات	وضعیت انحصار خدمات	وضعیت انحصار خدمات	وضعیت انحصار خدمات	سازمان‌های دولتی	سازمان‌های عمومی و غیرانتفاعی							
مقررات گذاری	مقررات گذاری	مادر	تابع							مادر	تابع	مادر	تابع			
وضعیت انحصار خدمات		وضعیت انحصار خدمات		غیر انحصاری	انحصاری	غیر انحصاری	انحصاری									
غیر انحصاری	انحصاری	غیر انحصاری	انحصاری	غیر انحصاری	انحصاری	غیر انحصاری	انحصاری	ایران خودرو	شرکت توزیع برق	شرکت شنا	مادر شخصی پژوهشی	مخابرات	شرکت نهرک‌های صنعتی	سازمان تامین اجتماعی	شرکت تولید	سازمان‌های دولتی
غیر انحصاری	انحصاری	غیر انحصاری	انحصاری	غیر انحصاری	انحصاری	غیر انحصاری	انحصاری	دانشگاه آزاد	نیروی انتظامی	کمیته امداد	شهرداری‌ها	بیمارستان	دانشگاه دولتی	سازمان فنی و حرفه‌ای	دادگستری	سازمان‌های عمومی و غیرانتفاعی

شکل (۷): الگوی نهایی طبقه‌بندی سازمان‌های عمومی و دولتی بر گرفته و جمع‌بندی شده از تاکسونومی‌ها و گونه‌شناسی‌های انجام شده در این پژوهش (گونه‌شناسی بهره‌مند - غیر بهره‌مند، انحصاری - رقابتی، ترتیبات تنظیم و

مقررات گذاری، ابعاد تامین غیردولتی - دولتی و غیره...)<sup>۳۳</sup>

جدول (۶): گونه شناسی شرکت‌ها، موسسات، نهادها و سازمان‌های دولتی ایران (توسعه داده شده توسط محقق)

عنوان سازمان	تعریف ماهوی	مثال
وزارتخانه‌ها	واحد سازمانی مشخص که تحقق یک یا چند هدف از اهداف دولت را بر عهده دارد و به موجب قانون ایجاد شده یا می‌شود و توسط وزیر اداره می‌شود.	وزارتخانه‌های نیرو، وزارتخانه‌های بهداشت و درمان، وزارت دادگستری
موسسه دولتی <sup>۳۴</sup>	واحد سازمانی مشخص است که به موجب قانون ایجاد شده و با داشتن استقلال حقوقی، بخشی از وظایف و اموری که بر عهده یکی از سه قوای (مقننه، مجریه، قضائیه) است به انجام می‌رساند.	دادگستری، بنیاد شهید و امور ایثارگران، دیوان محاسبات و..
موسسه یا نهاد عمومی غیر دولتی <sup>۳۵</sup>	واحد سازمانی مشخصی است که دارای استقلال حقوقی است و با تصویب مجلس شورای اسلامی ایجاد شده و بیش از ۵۰ درصد بودجه سالانه آن از محل غیر دولتی تامین می‌شود و عهده دار وظایف و خدماتی است که جنبه عمومی دارد	شهرداری، هلال احمر، کمیته ملی المپیک، سازمان تامین اجتماعی، جهاد دانشگاهی، کمیته امداد امام خمینی، نظام مهندسی، نظام پزشکی، دانشگاه آزاد و...
شرکت دولتی	بنگاه اقتصادی است که به موجب قانون موجب سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی جزو وظایف دولت محسوب می‌گردد ایجاد و بیش از ۵۰ درصد سرمایه و سهام آن متعلق به دولت است.	شرکت ملی گاز ایران، شرکت برق منطقه ای، شرکت شهرک‌های صنعتی
شرکت شبه دولتی	شرکت هایی هستند که یا خود دولتی بوده یا زیرمجموعه تابعی از شرکت‌های دولتی (مادر تخصصی) بوده اند، لیکن بنابر دلایلی همچون کاهش تصدی گری دولت و اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی، بصورت سوری خصوصی سازی شده اند ولی هنوز به بخش خصوصی واگذار نشده اند.	شرکت‌های توزیع نیروی برق، شرکت‌های توزیع گاز، شرکت‌های زیرمجموعه شستا
شرکت‌های مادر تخصصی	بنگاه اقتصادی است که به موجب قانون برای انجام قسمتی از تصدی‌های دولت به موجب سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی ابلاغی از سوی مقام رهبری که جزو وظایف دولت محسوب می‌گردد و وظیفه مدیریت و راهبری فعالیت‌های تصدی و انجام عملیات بالا دستی را برعهده دارد.	شرکت مادر تخصصی تولید، انتقال و توزیع برق (توانیر)، شرکت شستا

سال دهم / شماره سی و چهارم / تابستان ۱۳۹۸

### بحث و نتیجه گیری

در بخش عمومی توزیع قابلیت و توانایی مدیریتی میان سازمانها مطابقت اندکی با ارزش آن به عنوان یک ورودی بهره ور<sup>۳۶</sup> دارد. در واقع، محققان سازمانی اغلب سازمانهای عمومی را به عنوان سازمانهایی که تحت مالکیت دولت قرار دارند می‌شناسند. خواه آنها تحت بروکراسی دولتی (مثل، مدارس) یا به شکل کارخانجات تولیدی باشند. همانگونه که در صفحات قبل اشاره شد، مالکیت نمی‌تواند کاملاً ابعاد میان بخش خصوصی و دولتی را متمایز نماید. در واقع مالکیت

به دلیل فراوانی، تنوع، پراکندگی و تاثیرگذاری ساختارهای دولتی و حکومتی در ایران که منتج و منجر به تاثیر عمیق تعیین کننده‌های نهادی و ذینفعان تاثیرگذار بر ساختارهای شرکت‌های دولتی و عمومی گشته، عملاً مرزبندی میان بخشهای عمومی و غیرعمومی از یک سوی، و تفکیک میان شرکت‌های دولتی و غیردولتی کار دشواری است.

هدف ترسیم مرزی مشخص و معین میان شرکت‌های دولتی و عمومی بر مبنای مناسبت، مطابقت شرکت‌های دولتی و عمومی با بکارگیری و پیاده سازی نظام‌های مدیریت منابع انسانی به تحلیل‌های پدیده‌ها (ساختار و فرایندهای کارکردی) این سنخ سازمان‌ها اقدام شده است. در این راستا، ابتدا به شناسایی عواملی بمنظور گونه‌شناسی مفهومی این سنخ شرکت‌ها نموده و سپس متعاقباً گونه‌شناسی نظری سازمان‌های دولتی بر مبنای نتایج مطالعات پیشین، به گونه‌شناسی تجربی شرکت‌های مذکور، بر پایه تطابق و تناسب این گونه از سازمان‌ها با انواع نظام‌های مدیریت منابع انسانی (یا به عبارت دقیق‌تر بر پایه تناسب ساختار و فرایند این گونه شرکت‌ها با سیستم‌های مختلف منبع انسانی)، اقدام شده است.

این پژوهش ضمن ارائه یک طبقه‌بندی علمی و تجربی مفید که از زوایای مختلف ساختاری، فرایندی، ریخت‌زایی، بر پایه المانهای (سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، حقوقی و امثالهم) الگویی از طبقه‌بندی سازمان‌های دولتی و عمومی را بر مبنای تناسب و تطابق آنها با انواع نظام‌های مدیریت منابع انسانی موجود ارائه نموده و از این رهگذر مدیران این سنخ از سازمان‌ها را در گذار و رهایی از بند تعلقات، تقلیدها، اجبارها و هنجارهای نهادی در انتخاب و بکارگیری اجزاء تشکیل‌دهنده فعالیت‌های (اقدام‌های) مدیریتی مفید مطرح خواهد بود.

از نتایج این تحقیق میتوان به عنوان پایه ای برای مطالعات آتی در زمینه ترسیم خطوط عمیق، برجسته و پررنگی میان سازمان‌های دولتی و عمومی و همچنین بصورت محدود و جزئی‌تر، شرکت‌های دولتی و عمومی بمنظور زمینه‌یابی و زمینه‌سازی برای ایجاد تغییرات، تحولات سازمانی، انتخاب و کاربست شیوه‌های مدیریتی بمنظور ارتقاء عملکرد و بهبود و توسعه ظرفیت‌های فکری و سرمایه اجتماعی سازمانی این سنخ سازمان‌ها سود جست و بمنظور ورود به

سنجه ای نیست که بتواند مرزبندی صحیحی میان بخش دولتی و خصوصی از یک سوی و میان سازمان‌های دولتی از سوی دیگر ایجاد نماید. از سویی مالکیت عمومی نیز خود مبحث عمیقی تری نسبت به مالکیت دولتی که از طریق قیود نهادی اعمال می‌شود را در بر میگیرد، در واقع همانگونه که می‌توان آنرا نقطه مقابل بازارهای اقتصادی و سایر فرایندهای کنترلی غیر دولتی قلمداد نمود. از یک سوی تنظیم مقررات و قراردادهای دولتی می‌تواند به طور سنگینی کنترل‌های دولتی را برای برخی شرکت‌های بخش خصوصی به ارمغان آورد و از سوی دیگر سازمان‌های دولتی که از طریق فروش در بازار یا شارژ استفاده کنندگان تامین مالی می‌گردند به طور پیوسته اختیار بیشتری از کنترل‌های دولتی برخوردار هستند. (یعنی از استقلال بیشتری برخوردارند) شرکت‌های دولتی معمولاً با هدف آشکار و صریح فراهم آوردن استقلال و اختیار مدیریتی افزایش یافته ایجاد و تأسیس می‌شوند. و در کشوری مثل ایران که بخش خصوصی نسبتاً ضعیفی دارد نمود و جلوه بیشتری پیدا می‌کند.

اهمیت ایجاد یک گونه‌شناسی از سازمان‌های عمومی و دولتی بر اساس ویژگی‌های ساختاری فرایندی مترتب بر آنها بسیار حیاتی است. چرا که بسیاری از مدیران این سنخ سازمان‌ها متأسفانه به دلیل نشناختن ماهیت ساختاری و ماموریتها و کارکردهای حاکم بر این گونه سازمان‌ها، همواره در گزینش و بکارگیری اقدام‌های مدیریتی (در دستکاری ساختار و فرایند سازمان‌های خویش) مرتکب تقلیدها، عدم رعایت اولویت‌ها و در موارد بسیاری اشتباهات می‌شوند بکارگیری این گونه‌شناسی و طبقه‌بندی می‌تواند این مدیران را در انتخاب‌ها و تصمیماتشان یاری رسانده و موجبات کارآیی، اثربخشی و بهره‌وری بالاتر در این گونه سازمان‌ها را فراهم نماید.

در این مطالعه که به بوسیله شقوقی از رویکرد استقرایی و با ابزار گونه‌شناسی‌های نظری و تجربی، با

- Mohammad Taghi Norouzi, Humanities Research and Development Research Center. (in Persian)
8. Bailey, Kenneth D. Typologies and taxonomies: An introduction to classification techniques I Kenneth D. Bailey. p. em.- (Quaotitative applications in the social sciences ; 07-102) Includes bibliographical references. ISBN 0-8039-5259-7 (pb) I. Library of Congress Catalog Curd No. 89-043409.
  9. Bailey, K. D. 1973. Constructing monothetic and polythetic typologies by the heuristic method. *Sociological Quarterly*, 14: 291.
  10. Blau, P. M., and W. R. Scott 1962 *Formal Organizations*. San Francisco: Chandler.
  11. Capecchi, V. 2006. Typologies in relation to mathematical models. *Ikon*, 19: 63-124
  12. Chalmers, Allen, (2013), *The Nature of Science, An Introduction to the Schools of Philosophy*, Translated by Dr. Saeed Ziba Kalam, Publication Post. 65. (in Persian)
  13. Comprehensive Publishers Information System Website, affiliated to Tehran Stock Exchange <http://Codal.ir/Report List.aspx>. (in Persian)
  14. Danaei Fard, Hassan (2007). *Combining Qualitative and Qualitative Practices in Organizational Research: Reflection on a Combined Research Strategy*, 53. (in Persian)
  15. David Byrne and Charles C. Ragin, (2009), *Case-Based Methods*, Edited by SAGE Publications India Pvt Ltd.
  16. David Lockwood, 'Social integration and system integration', in G. K. Zollschan and H. W. Hirsch (eds.)s *Explorations in Social Change*, Houghton Mifflin, Boston, 1964.
  17. Detailed Statistics of Iran Power Industry Specifically Strategic Management in year 2016, Tavanir Specialized Parent Company, Vice President of Research and Human Resources Bureau of Information Technology, Communication and Statistics - Vice President of Information and Statistics Print Date: March 26. (in Persian)
  18. Etzioni, A. 1961 *A Comparative Analysis of Complex Or- ganizations*. Glencoe, Ill.: Free Press.
  - 19.. Fiss, P. C. 2007. A set-theoretic approach to organizational configurations. *Academy of Management Review*, 32: 1180-1198,
  20. Fiss, P. C. 2009. Case studies and the configurational analysis of organizational phenomena. In C. Ragin & D. Byrne (Eds.), *Handbook of case study methods*: 424-440. Thousand Oaks, CA: Sage.
  21. Philip Rich (2011), *The Organizational Taxonomy: Definition and Design*, *The Academy of Management Review*, Vol. 17, No. 4 (Oct., 1992). 758-781
- تحلیل‌های جزئی‌تر می‌توان با استفاده از رویکرد و شیوه‌های استقرایی و همچنین بر مبنای استفاده از روش‌های مورد مبناء به طبقه بندی تجربی سازمانها از دید فرعی تر و جوانب مختلفی پرداخت. به عنوان مثال مبنای تحقیق را بر گونه شناسی شرکت‌های دولتی یا شبه دولتی به عنوان گونه ای خاص از سازمانهای دولتی و عمومی محدود نمود. بدین ترتیب با استفاده از متدهای سنخ شناسانه، مبتنی بر رویکرد استقرایی و با استفاده از متدهای مورد مبنایی همچون خوشه بندی، تحلیل‌های خوشه ای، تحلیل‌های انحرافات الگویی، رویکردهای تحلیل زمینه ای، گونه شناسی تجربی (تکسونومی)، گونه شناسی اکتشافی و امثالهم، (که متاسفانه به دلیل ماهیت اکتشافی و استقرایی آنها به طریق اولی دشواری افزونتر آنها) کمتر بکار برده می‌شوند، می‌توان به طبقه بندی و مرزبندی‌های جالب‌تر و عمیق‌تری دست یافت.
- منابع و مأخذ**
1. Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Philadelphia/London: Kogan.
  2. Arthur, J.B. (1992) 'The Link between Business Strategy and Industrial Relations Systems in American Steel Minimills', *Industrial and Labor Relations Review*, 45: 488-506.
  3. A. D. Hall and R. E. Hagen, (1969) 'Definition of system', in Joseph A. Litterer (ed.), *Organizations, Systems, Control and Adaptation*, vol. II, Wiley, New York, 1969, 36.
  4. Bazargan, Abbas (2010) *An Introduction to Qualitative and Mixed Research Methods: Conventional Approaches in Behavioral Sciences*. Tehran: Didar Publication. 55. (in Persian)
  5. Boon, c. (2008). : *HRM and Fit: Survival of the Fittest*. (J.Paauwe, Den Hartog, P. Boselie, Performer) *Rotterdam Journal*, 39 (4): 802-35.
  6. Begin, J.P. (1993) 'Identifying Patterns in HRM Systems: Lessons Learned from Organizational Theory', *Research in Personnel and Human Resource Management*, Supplement 3: 3-20.
  7. Borrill, Gibson, Morgan, Garrett (2012), *Macro Sociological Theories and Organizational Analysis*, Translated by

34. Social Security Investment Company Website and Portal, Shasta, Address: <http://www.ssic.ir/Default.aspx>. (in Persian)
35. Thomas S. Kuhn, (1962), *The Structure of Scientific Revolutions*, Chicago University Press, Chicago, 1962.
36. Ten Year Trend of Iran Electric Power Industry (2016), Tavanir Specialty Company, Vice President of Research and Human Resources, Bureau of Statistics and Information Technology, March 2016. (in Persian)

#### یادداشت‌ها

<sup>۴</sup> به مثابه ساخت‌های اجتماعی و واحدهای اجتماعی کوچک سازمان‌ها در واقع به بیانی فنی تر می‌توان گفت، بمنظور شکل‌دهی انواع ایده‌آلی از سازمانها در واقع انواع ایده‌آلی از ساختار (مورفولوژی)، فرایند (فیزیولوژی) و توسعه و ایجاد ساختار و فرایند (ریخت‌زایی) سازمان (مورفونیک) استفاده شده است (نوعی پرورش ساختاری) *Structure Elaboration* (به کتاب، مبانی جامعه‌شناختی نظریات سازمانی، بوریل و مورگان، ۱۹۶۹) مراجعه فرمایید

<sup>4</sup> Fiss, P C 2007 *A set-theoretic approach to organizational configurations* *Academy of Management Review*, 32: 1180-1198,

<sup>5</sup> Capecchi, V 2006 *Typologies in relation to mathematical models* *Ikon*, 19: 63-124

<sup>6</sup> Bailey, K D 1973 *Constructing monothetic and polythetic typologies by the heuristic method* *Sociological Quarterly*, 14: 291-

<sup>7</sup> Fiss, P C 2009 *Case studies and the configurational analysis of organizational phenomena* In C Ragin & D Byrne (Eds), *Handbook of case study methods: 424-440* Thousand Oaks, CA: Sage

<sup>8</sup> *Case Based Methods*

<sup>9</sup> *Case-Based Methods*, Edited by David Byrne and Charles C Ragin, (2009), SAGE Publications India Pvt Ltd

<sup>۱۷</sup> جدول فوق، سه ردیف نخست جدول فوق، مدل برگرفته از فوتلر، ۱۹۸۱، میباشد، لیکن با عنایت به چیدمان، تنوع و ترکیب عوامل سیاسی، اقتصادی و در کل تعیین‌کننده‌های سیاسی-اقتصادی - اجتماعی در ایران، سازمانهایی وجود دارند که خارج از طبقه بندی فوتلر قرار دارد، به عنوان مثال شرکتهای خصوصی (شبه دولتی) که بر اساس و بر مبنای المانهای شکل‌دهنده الگوی طبقه بندی فوتلر می‌توان سنخ (گونه) چهارمی با عنوان ترکیبی در الگوی فوتلر اضافه نمود

11 Alchian & Demsetz; 1972; Demsetz; 1967

12 Fottler 1981

<sup>۱۹</sup> مقصود و منظور از ماهیت در اینجا فاکتورها و ویژگی‌های شرکت‌های عمومی و دولتی همچون مادر، تابعه، مقرراتگذار، فعال در بازار انحصار، فعال در بازار رقابت، دارای مزیت اقتصادی ناشی از انحصار، ملی شده، خدمات رسان (خدمات عامه) و است که بر اساس این ویژگی‌ها یک گونه‌شناسی (تیپولوژی) بعمل آمده است

22. Hendry, Pettigrew and Sparrow, (1989) - High-performance organizations use advanced human resource management strategies and techniques in order to attract and retain talent (source: Hiltrop, 1999).

23. Hafez Nia, M. (2010), *Introduction to Research in Humanities*, Organization for the Study and Development of Humanities Textbooks, University Center for Humanities Research and Development. 122. (in Persian)

24. Human Resources Regulations, Regulations, Instructions and Circulars, Volume III, Payroll System and Benefits of Electricity Personnel, (Headquarters and Subsidiaries of the Electricity Industry), Deputy of Research and Human Resources Office of Human Resources Development, December 2008 Tehran, Ministry of Energy. (in Persian)

25. Iran Labor Force Survey Results, Planning and Budgeting Organization, Iran Statistics Center, National Statistics Portal, News Release Archive. (in Persian)

26. Koberg, C. S., Sarason, Y., & Rosse, J. (1996). A taxonomic approach to studying high-technology firms: Deciphering the Tower of Babel. *The Journal of High Technology Management Research*, 7 (1), 15-34.

27. Iepak, D.P. and Snell, S.A. (2002) Examining the Human Resource Architecture: The Relationships among Human Capital, Employment, and Human Resource Configurations. *Journal of Management*, 28, 517-543.

28. Najafi, str. (2016) *The Border Between Public Sector and Private Sector in Iranian Law with Emphasis on Privatization and Outsourcing Program*, *Quarterly Journal of Planning and Budgeting*, 102 and 133. (in Persian)

29. National Centre for Research Methods Report, David Martin Rebekah Luff, Dorothy Byatt, (2015), *Review of the Typology of Research Methods within the Social Sciences*.

30. Results of Census of Iranian Non-Governmental Organizations, Program and Budget Organization, Iran Statistics Center, National Statistics Portal, Resource Archives. (in Persian)

31. Sahebhi, Ali (2003). *Research in Clinical Psychology*. University of Tehran Humanities Textbooks and Books Distribution Organization, 121-139. (in Persian)

32. Sarmad, Zohreh. Hajazi, Elaheh Bazargan, Abbas (2005) *Research Methods in Behavioral Sciences*. Publisher: Agah. (in Persian)

33. Sarmad, Zohreh, Bazargan, Abbas, Hejazi, Zohreh (2015), *Research Methods in Behavioral Sciences*, First Edition, Fall 2017, Ad Publication. 267. (in Persian)

<sup>14</sup> *Public utility*

<sup>15</sup> *Savas, 1982; Spann 1977*

<sup>16</sup> *Politically constituted hierarchy*

<sup>17</sup> *polyarchy*

<sup>18</sup> *Typology and Taxonomy of Organizations*

<sup>19</sup> *Deductive typology*

<sup>20</sup> *Empirically derived ( taxonomy)*

<sup>30</sup> در اینجا لفظ رَخ مایه معادل فارسی فتوتیب (براساس آخرین اصطلاحات معادل سازی شده (فرهنگستان زبان و ادب فارسی) به معنای خصوصیات قابل مشاهده یک صفت یا پدیده (در اینجا سازمان) در نظر گرفته شده است

<sup>22</sup> *Agencies*

<sup>23</sup> *Raininig 1984*

<sup>24</sup> *Organizational research in wich the public \_private distinction serves as a significant mediator*

<sup>25</sup> *(Aston) (Pugh etal 1969)*

<sup>26</sup> *Koberg, C S, Sarason, Y, & Rosse, J (1996) A taxonomic approach to studying high-technology firms: Deciphering the Tower of Babel The Journal of High Technology Management Research, 7 (1), 15-34*

<sup>27</sup> *Cross -classifying*

<sup>28</sup> *Representative studies*

<sup>29</sup> *Government sponserd enterpries*

<sup>۳۹</sup> همانگونه که می دانیم طبق قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نظارت و سرپرستی بنگاههای سخن پراکنی رادیو و تلویزیون نه بر عهده دولت بلکه بطور غیر مستقیم توسط مقام معظم رهبری کنترل می گردد

<sup>31</sup> *Government enterprise*

<sup>32</sup> *Hickson Etal, 1996*

<sup>33</sup> *Own Developed*

<sup>۴۸</sup> اطلاق لفظ دولتی در اینجا (برای این گونه از نهادها) بیشتر منظور و مقصود حاکمیتی را مد نظر دارد زیرا این موسسات و نهادها ممکن است وابسته به هر کدام از قوای سه گانه مجریه، قضاییه و مقننه باشد حتی ممکن است متعلق به قوای نظامی و انتظامی نیز باشند

<sup>36</sup> *Productive input*