



Reengineering the Thematic Structure of Science Based on Evolutionary Research Methodology: A Prerequisite for Transformation in Humanities

Ebrahim Ketabi¹ , Alireza Pirouzmand²
Ahmad Abedi³

1. Graduate in Policy Making, University of Tehran, Qom, Iran (Corresponding Author).

ketabi@ut.ac.ir

2. Ph.D, Assistant Professor, Department of Cultural Strategic Management, Supreme National Defense University, Qom, Iran.

andishe.ar@gmail.com

3. Researcher, Islamic Sciences Academy, Qom, Iran.

abediahmad@mihanmail.ir

Received: 2025/01/12; Accepted: 2025/04/24

Extended Abstract

Introduction and Objectives: The transformation of humanities as a complex undertaking requires a conceptual framework or model for identification, evaluation, and decision-making. The foundational step in this process—as a prerequisite for transformation—involves the systematic examination, analysis, and classification of existing knowledge within these disciplines. Given that these fields are not operating in a vacuum but rather consist of well-established sciences across all domains, this work aims to:

1. Provide precise awareness of existing scholarly achievements,
2. Establish coherence within these disciplines,
3. Present a comprehensive model that reveals gaps,
4. Guide future research directions, and
5. Assist scholars in selecting appropriate methodological pathways.

"Reengineering the humanities" thus constitutes the critical first step toward substantive transformation. Focusing specifically on management science as a case study within the humanities, this research seeks to reengineer its thematic structure and classify its accumulated knowledge through a predetermined evolutionary research methodology. The resulting framework—derived from a meta-analysis of management literature—serves as both a diagnostic tool for mapping existing knowledge and a prescriptive model for identifying systemic deficiencies. This approach resolves the





Research Institute of
Hawzah and University

Methodology of Social Sciences and Humanities (MSSH)

Journal homepage: <https://method.rihu.ac.ir/>



Original Article

cognitive dissonance often experienced by non-specialists while providing a holistic understanding of management science for those outside its immediate academic sphere.

Methodology: The preliminary phase employed conventional academic research methods grounded in an interpretive philosophical paradigm (per Saunders' research onion model), utilizing qualitative-descriptive methods with inductive reasoning. Thematic analysis was applied for data processing and pattern identification.

The core phase implemented Evolutionary Research Methodology (ERM)—a novel approach rooted in the philosophy of Wilayat-based systems (as developed by the late Allameh Seyyed Munir al-Din Husseini). This methodology:

- Originates from irreducible religious axioms and value commitments
- Utilizes self-evident conceptual foundations
- Generates empirically actionable interventions

Through ERM, codes derived from the preliminary phase were systematized into three core categories (Action, Subject, and Objective). These were further integrated into a broader taxonomy comprising:

1. *Intra-scientific* dimensions (the core triad above)
2. *Extra-scientific* foundations (underlying principles, schools of thought, theories)
3. *Relational* dynamics (emergence, change, evolution)

This tripartite structure (depicted in Table 1) reengineers management science into 27 discrete thematic domains, revealing both developed knowledge areas and underexplored/absent research territories.

Results: The ERM-driven classification system:

- Identifies 27 distinct research domains within management science
- Reveals knowledge gaps requiring completion or revision
- Highlights entirely unexplored research areas
- Demonstrates how higher-order layers (principles → schools → theories) influence core elements (Action/Subject/Objective)

The symbolic model presented in the concluding section illustrates how foundational changes (e.g., anthropological assumptions in organizational sociology) cascade through all levels of scientific structure. For instance, prevailing paradigms that reductively focus on material dimensions of human nature inevitably constrain subsequent theoretical developments and practical applications in management.

Discussion and Conclusion: This study establishes comprehensive classification of existing knowledge as the essential precondition for humanities transformation. The proposed "Reengineering of Thematic Structures" through ERM achieves exhaustive coverage—no substantive aspect of the discipline remains unaccounted for in the final model.

Key contributions include:

1. A diagnostic framework mapping knowledge positions and neglected research frontiers
2. Demonstration of how foundational principles (particularly anthropological assumptions) determine downstream theoretical and practical outcomes.
3. Empirical validation through application to management science

The study concludes that strategic interventions at the *foundational* level (e.g., redefining human ontology) represent critical leverage points for substantive transformation, as these necessarily reshape schools of thought, theories, and ultimately, practical applications.



Research Institute of
Hawzah and University

Methodology of Social Sciences and Humanities (MSSH)

Journal homepage: <https://method.rihu.ac.ir/>



Original Article

Keywords: Humanities Transformation, Reengineering Management Science's Thematic Structure, Evolutionary Research Methodology, "Intra-Extra-Relational" Methodological Framework.

Cite this article: Ebrahim Ketabi & Alireza Piroozmand & Ahmad Aabedi. (2025), "Reengineering the Thematic Structure of Science Based on Evolutionary Research Methodology: A Prerequisite for Transformation in Humanities", Methodology of Social Sciences and Humanities, 31(122): 1-26.



Research Institute of
Hawzah and University

روش‌شناسی علوم انسانی

Journal homepage: <https://method.rihu.ac.ir/>



نوع مقاله: پژوهشی

بازمهندسی نظام موضوعات علم بر اساس روش تحقیق تکاملی؛ پیش‌نیاز تحول در علوم انسانی

ابراهیم کتابی^۱، علی‌رضا پیروزمند^۲
احمد عابدی^۳

۱. دانش‌آموخته سیاست‌گذاری دانشگاه تهران، قم، ایران (نویسنده مسئول).

ketabi@ut.ac.ir

۲. استادیار گروه مدیریت راهبردی فرهنگی دانشگاه عالی دفاع ملی، قم، ایران.

andishe.ar@gmail.com

۳. پژوهشگر فرهنگستان علوم اسلامی، قم، ایران.

abediahmad@mihanmail.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۲۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۰۴

چکیده گسترده

مقدمه و اهداف: تحول در علوم انسانی به‌عنوان موضوعی پیچیده، نیازمند نرم‌افزار یا الگوی شناسایی، ارزیابی و تصمیم‌گیری است. نخستین گام در این زمینه - به‌عنوان پیش‌نیاز تحول - بررسی، واکاوی و تفرس در منابع موجود این علوم و ارائه طبقه‌بندی جامع از آنهاست؛ زیرا این علوم در وضعیت خلاً به سر نمی‌برند و در تمام عرصه‌ها، علوم تحقیق‌یافته‌ای وجود دارد. این کار با هدف آگاهی دقیق از علم محقق شده، ایجاد انسجام در این علوم و نمایش آن در یک الگو به‌منظور مشخص شدن کاستی‌ها، جهت‌دهی مطالعات آتی و کمک به پژوهشگران برای انتخاب مسیر و جهت‌گیری صورت می‌پذیرد. در واقع، «بازمهندسی علوم انسانی»، به‌عنوان نخستین گام در این راستا و نقطه عزیمت به سوی تحول، باید با قوت برداشته شود. در این راستا، نویسندگان این اثر، در بین علوم انسانی، «دانش مدیریت» را جهت هدف این پژوهش مورد توجه قرار داده‌اند و در پی بازمهندسی نظام موضوعات این دانش و طبقه‌بندی آنچه در آن تولید شده، رفته‌اند. پژوهش حاضر در پی آن است تا با استفاده از یک منطق از پیش تعیین‌شده از روش تحقیق تکاملی، آنچه از ابتدا تاکنون در این دانش تولید شده را در یک الگوی جامع طبقه‌بندی کند. این الگو که از فراتحلیل متون مدیریت به‌دست آمده است، قالبی برای خوانش مدیریت است که افزون بر نمایش موجودی‌ها و مفصل‌بندی علم مدیریت، کاستی‌های این علم را نیز نمایش می‌دهد. این اثر آشفتگی ذهنی و پراکندگی‌ای را برطرف می‌کند که مخاطب غیرمدیریتی آن را حس می‌کند و برای کسانی مفید خواهد بود که کمتر در فضای مدیریت هستند؛ زیرا در یک نگاه، فهم کلی از دانش مدیریت را ارائه می‌دهد.

روش: در فاز مقدماتی تحقیق، به‌منظور تأمین مواد اولیه پژوهش از روش تحقیق دانشگاهی استفاده شده است. براساس پیاز پژوهش ساندرز،^۲ مبنای فلسفی تحقیق، تفسیری و جهت‌گیری آن بنیادی^۳ می‌باشد. همچنین پژوهش حاضر به‌لحاظ روش، توصیفی - کیفی^۴ و دارای رویکردی استقرایی است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و شناسایی الگو نیز از شیوه تحلیل مضمون استفاده شده است. در فاز اصلی تحقیق (روش تحقیق تکاملی)، به‌منظور بازمهندسی نظام موضوعات دانش مدیریت، از روش تحقیق تکاملی استفاده شده است. این روش مبتنی بر فلسفه نظام ولایت و توسط مرحوم علامه سیدمنیرالدین حسینی^{رحمه‌الله} ارائه شده است. نقطه عزیمت و خاستگاه این حرکت فکری گرایش‌ها، باورها و قدرمقیان‌های دینی است و از مفاهیم



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

2. Research Onion
3. Basic/fundamental pure research
4. Descriptive



Research Institute of
Hawzah and University

روش‌شناسی علوم انسانی

Journal homepage: <https://method.rihu.ac.ir/>



نوع مقاله: پژوهشی

انکارناپذیر برای ایجاد روش تحقیقی استفاده می‌کند که توان تولید تصرف در عینیت را دارد. براساس این روش، کدهای به‌دست‌آمده از فاز مقدماتی، در قالب سه دسته کد اصلی «فعل، موضوع و هدف» طبقه‌بندی شده‌اند. این سه دسته در طبقه‌بندی شامل‌تری تحت عنوان «درون علم» قرار گرفته و به‌همراه طبقه «بیرون علم» (مبانی، مکتب، نظریه) و «ارتباط» (پیدایش، تغییر، تکامل) جدول و الگوی نظام موضوعات علم مدیریت را به نمایش گذاشته‌اند. نتایج: مبتنی بر روش تحقیق تکاملی، کدهای به‌دست‌آمده در مرحله مقدماتی در سه دسته درون، بیرون و ارتباط طبقه‌بندی شده و در قالب جدول ۱ در هم ضرب می‌شوند که نظام موضوعات دانش مدیریت را در ۲۷ حوزه بازمهندسی می‌کند که هر حوزه ممکن است حاوی دانش‌هایی باشد که آن دانش‌ها نیاز به تکمیل یا اصلاح دارند یا حوزه‌هایی که اصلاً ادبیاتی در آن تولید نشده است.

جدول ۱: طبقه‌بندی کدهای به‌دست‌آمده در مرحله مقدماتی

بیرون	ارتباط درون	مبانی			مکتب			نظریه		
		پیدایش	تغییرات	تکامل	پیدایش	تغییرات	تکامل	پیدایش	تغییرات	تکامل
فعل	۱. تأثیر	مبانی در	پیدایش	فعل	مدیریت	۲. تأثیر	مبانی در	تغییرات	فعل	مدیریت
	۳. تأثیر	مبانی در	تکامل	فعل	مدیریت	۴. تأثیر	مبانی در	پیدایش	فعل	مدیریت
	۵. تأثیر	مبانی در	تغییرات	فعل	مدیریت	۶. تأثیر	مبانی در	تکامل	فعل	مدیریت
موضوع	۷. تأثیر	مبانی در	پیدایش	موضوع	مدیریت	۸. تأثیر	مبانی در	تغییرات	موضوع	مدیریت
	۹. تأثیر	مبانی در	تکامل	موضوع	مدیریت	۱۰. تأثیر	مبانی در	پیدایش	موضوع	مدیریت
	۱۱. تأثیر	مبانی در	تغییرات	موضوع	مدیریت	۱۲. تأثیر	مبانی در	تکامل	موضوع	مدیریت
هدف	۱۳. تأثیر	مبانی در	پیدایش	هدف	مدیریت	۱۴. تأثیر	مبانی در	تغییرات	هدف	مدیریت
	۱۵. تأثیر	مبانی در	تکامل	هدف	مدیریت	۱۶. تأثیر	مبانی در	پیدایش	هدف	مدیریت
	۱۷. تأثیر	مبانی در	تغییرات	هدف	مدیریت	۱۸. تأثیر	مبانی در	تکامل	هدف	مدیریت

بحث و نتیجه‌گیری: پژوهش حاضر، پیش‌نیاز تحول در هر یک از علوم انسانی را بررسی و طبقه‌بندی دقیق آنچه در این علوم محقق شده است، می‌داند. روش تحقیق تکاملی این بررسی و طبقه‌بندی را با عنوان «بازمهندسی نظام موضوعات» ارائه می‌دهد؛ به‌طوری که می‌توان ادعا کرد جنبه‌ای از این علوم باقی نمانده که در الگوی نهایی پژوهش دیده نشده باشد. طبقه‌بندی علوم محقق فعلی در این چهارچوب، افزون‌بر نمایش جایگاه دقیق موضوعات می‌تواند جایگاه‌هایی که کمتر مورد نظر اندیشمندان قرار گرفته را نیز نمایش دهد. در چهارچوب ارائه‌شده از موجودیت علم مدیریت، سه دسته اصلی «فعل، موضوع، هدف» ارائه و اثرات لایه‌های بالاتر یعنی مبانی و مکتب و حتی نظریات بر این سه نشان داده شده است. مبتنی بر جدول نهایی این پژوهش و همچنین الگوی نمادین ارائه‌شده در انتهای مقاله، می‌توان بیان نمود یکی از مواردی که محل تحول می‌تواند باشد، تغییر در مبانی است که مکاتب و در ادامه نظریات را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به‌طورمثال، انسان‌شناسی پارادایم‌های جامعه‌شناسی سازمان و مدیریت



Research Institute of
Hawzah and University

روش‌شناسی علوم انسانی

Journal homepage: <https://method.rihu.ac.ir/>



نوع مقاله: پژوهشی

نشان می‌دهد هیچ‌یک، از ساحت‌های مادی انسان فراتر نرفته‌اند. طبیعی است که این نگاه در مکاتب و نظریات و در ادامه فعل، موضوع و هدف مدیریت خود را نشان می‌دهد؛ از این رو عنایت به مبانی یکی از بزنگاه‌ها در تحول علوم انسانی است. **واژگان کلیدی:** تحول در علوم انسانی، بازمهندسی نظام موضوعات علم مدیریت، روش تحقیق تکاملی، قاعده روشی «درون، بیرون، ارتباط».

استناد: ابراهیم کتابی، علیرضا پیروزمند، احمد عابدی (۱۴۰۴)، «بازمهندسی نظام موضوعات علم بر اساس روش تحقیق تکاملی؛ پیش‌نیاز تحول در علوم انسانی»، مجله روش‌شناسی علوم انسانی، ۳۱(۱۲۲): ۱-۲۶.

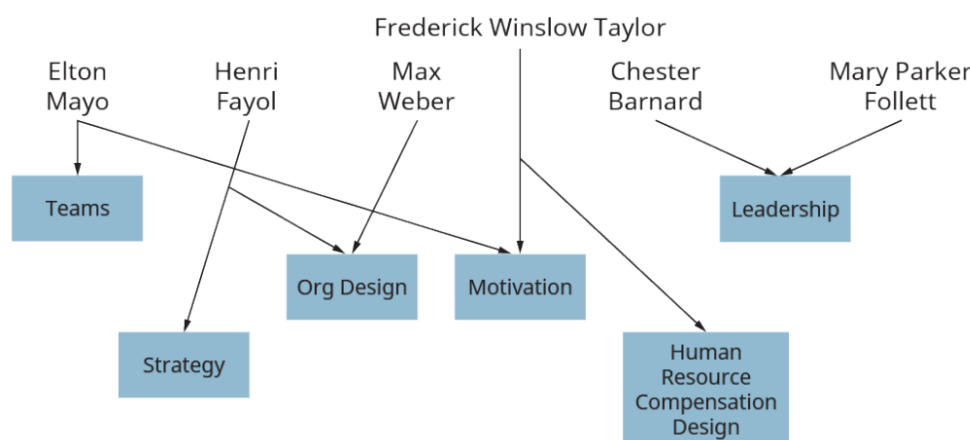
۱. مقدمه

هرگاه صحبت از تحول در علوم انسانی به میان می‌آید، طبیعتاً این علوم در وضعیت خلاً به سر نمی‌برند و در تمام عرصه‌ها، علوم تحقیق‌یافته‌ای وجود دارد. از طرفی، وقتی صحبت از علوم انسانی اسلامی می‌شود، باید قدرت تحول‌بخشی و ایجاد تغییر در علوم موجود فراهم شود. برای این کار و دستیابی به تصویر ایدئالی که مدنظر است و همچنین نقد علوم موجود و گذر از کاستی‌ها و اعوجاجات آن -البته با حفظ مزیت‌های این دانش‌ها-، باید شناخت جامع و کامل و تسلط بالایی در تحلیل علوم موجود، وجود داشته باشد. از این رو، «بازمهندسی علوم انسانی»، به عنوان نخستین گام در این راستا و نقطه عزیمت به سوی تحول، باید با قوت برداشته شود. در بین علوم انسانی، «دانش مدیریت» جهت هدف این پژوهش مورد توجه قرار گرفته است.

مدیریت در مقام اجرا در تقابل با مدیریت به عنوان یک دانش -که پدیده‌ای جدید است- ریشه در دنیای باستان دارد. در واقع، هر زمان و هر کجا که تجارت بوده، مدیریت هم بوده است و کسانی به این فکر می‌کردند که چگونه آن را بهتر انجام دهند. به عنوان مثال، عجایب هفتگانه جهان باستان، از جمله کلوئوس رودس، باغ‌های معلق بابل و اهرام بزرگ مصر تنها می‌توانستند با کار بسیاری از مردم ساخته شوند. اندازه و پیچیدگی این سازه‌ها حاکی از آن است که باید مدیرانی وجود داشته باشند که نیروی کار و منابع مورد نیاز برای اجرای طرح‌های ساخت‌وساز را هماهنگ کرده باشند. به همین ترتیب، رومی‌ها و چینی‌های باستان نمی‌توانستند امپراتوری‌های وسیع خود را بدون مدیریت به پیش برده باشند و همچنین فینیقی‌ها و یونانی‌ها.

قرن‌ها بعد از این اقوام و ملل، تحولات اقتصادی انقلاب صنعتی، تحولات اجتماعی عظیمی رقم زد. به دلیل وجود کارگران زیاد در کارخانجات، پتانسیل ایجاد یک طبقه زیرین دائمی از کارگران ضعیف تحصیل‌کرده وجود داشت که برای امرار معاش زحمت می‌کشیدند. کارگران، فعالانه تلاش می‌کردند تا شرایط کار، دستمزد و... خود را بهبود بخشند. گاه اعتصاب و شورش می‌کردند و گاه با هم متحد می‌شدند تا تولید را محدود کنند. به همین دلیل، مدیریت و نیروی کار با یکدیگر درگیر می‌شدند و هیچ‌یک از طرفین دلیلی برای اعتماد یا همکاری با طرف مقابل نمی‌دید.

در این میان و با تشدید مشکلات مدیریتی، تقاضا برای کسانی که مدیریت بلد باشند، به وجود آمد؛ اما تعداد بسیار کمی از آنها برای رفع این تقاضا وجود داشت؛ زیرا آموزش‌های اندکی ارائه می‌شد. از این رو، مرحله دوم انقلاب صنعتی با استقرار مدیریت به عنوان یک رشته متمایز آغاز شد. مدیریت به عنوان یک رشته تحصیلی رسمیت یافت. موفقیت مدیریت علمی باعث افزایش بهره‌وری، کاهش قیمت‌ها و افزایش دستمزد کارگران شد و آنها را به طبقه متوسط برد. این تحول حیاتی به‌طور خاص، به یک شخص نسبت داده شده است: فردریک وینسلو تیلور (OPENSTAX, 2019, p. 64-66).



شکل ۱: توسعه تفکر مدیریت (OPENSTAX, 2019, P. 77)

پس از تیلور و هم‌عصران او، که نمایندگان مکتب کلاسیک بودند، مکاتب نئوکلاسیک (روابط انسانی)، سیستمی و اقتصادی و روندهای جدید و فرانو، دانش مدیریت را بارور کردند. در سال‌های اخیر، مفاهیم مختلف پارادایم‌های مدیریت در کانون مباحث انتقادی قرار گرفته‌اند و مفهوم تغییر پارادایم‌ها، جریان تحول سازمانی ناشی از تغییرات فزاینده در محیط کسب‌وکار را به تصویر می‌کشد (Clarke & Clegg, 2007, p. 46). در واقع، آغاز قرن ۲۱ موج بی‌سابقه‌ای از تغییرات را به همراه داشته است. به نظر می‌رسد روزهای تولید انبوه با محصولات استاندارد شده به پایان رسیده و منطق فنی - اقتصادی جدیدی در حال ظهور است (Jamali, 2005, p. 104).

در هر حال، دانش مدیریت فراز و نشیب و ادوار مختلفی را پشت سر گذاشته تا به وضعیت فعلی رسیده است. پژوهش حاضر در پی این است تا با استفاده از یک منطق از پیش تعیین شده از روش تحقیق تکاملی، آنچه از ابتدا تاکنون در این دانش تولید شده را در یک الگوی جامع طبقه‌بندی کند. این الگو که از فراتحلیل متون مدیریت به دست آمده است، قالبی برای خوانش مدیریت است که افزون‌بر نمایش موجودی‌ها و مفصل‌بندی علم مدیریت، کاستی‌های این علم را نیز نمایش می‌دهد.

این اثر آشفتگی ذهنی و پراکندگی‌ای را برطرف می‌کند که مخاطب غیرمدیریتی آن را حس می‌کند و برای کسانی که کمتر در فضای مدیریت هستند مفید خواهد بود؛ زیرا در یک نگاه، فهم کلی از دانش مدیریت را ارائه می‌دهد. همچنین، این بازمهندسی دانش مدیریت، برای دانشمندان مدیریت و فعالان علمی حوزه مدیریت یک انسجام و نمایش مدیریت در یک الگو را به ارمغان می‌آورد و می‌تواند مطالعات آتی را جهت‌دهی کرده و به نوپژوهشگران جهت انتخاب مسیر و جهت‌گیری، انتخاب پژوهش‌ها و پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها یاری رساند.

۲. مبانی نظری

۱-۲. جایگاه علم مدیریت در علوم انسانی

در علوم انسانی، نخست باید نوع نگاه خود را در تعریف این علوم مشخص کرد؛ زیرا اگر منظور از علوم انسانی، علوم محقق موجود باشد - یعنی در تعریف این علوم نگاه پسینی وجود داشته باشد - شاخه‌های آن علم به گونه‌ای طبقه‌بندی می‌شوند که با طبقه‌بندی حاصل از نگاه پیشینی به این علوم تفاوت خواهند کرد. الگوی پیشنهادی طبقه‌بندی علوم براساس احکام «وجودشناختی» و «معرفت‌شناختی» و نیز «بایایی» و «شایایی» معطوف به ساحات گوناگون تعلق افعال جوارحی و جوانحی آدمی است. متعلق مواجهه جوانحی و جوارحی انسان توسعه یابد، علوم انسانی ما نیز باید به گونه‌ای باشد که بتوان شاخه‌های آن را افزایش داد. در نگاهی دیگر، قضایای علمی به سه دسته توصیفی - تحلیلی، قطعی و ظنی، (که در میان آنها گزارش‌ها قطعی‌اند و شاید نشایدها و احتمالات غیرقطعی)، دسته تکلیفی - حقوقی (یعنی باید‌ها و نباید‌ها) و دسته تنزیهی - اخلاقی، تقسیم می‌شوند. این قضایا از آنجا ناشی می‌شود که همه عرصه‌هایی که انسان با آنها مواجهه جوارحی و جوانحی دارد، هم مشمول قضایای هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی، گزارشی و توصیفی هستند و هم احکام حقوقی و فقهی، و افزون‌بر این متعلق احکام اخلاقی و ارزشی نیز به شمار می‌آیند (رشاد، ۱۳۹۰). تدوین هر گروه از قضایای مربوط به امور پیش گفته، طبقه‌بندی جدیدی از علوم انسانی ارائه می‌کند که عبارت است از:

۱. خداشناسی: آنگاه که ما براساس قضایای توصیفی به خداشناسی دست می‌زنیم، این علم از دیدگاه فلسفی یا علمی در معنای رایج کنونی مطرح می‌شود؛ اما زمانی که براساس قضایای حقوقی یا اخلاقی خداشناسی مدنظر قرار گیرد، حقوق عبادی یا اخلاق عبادی تولید می‌شود؛

۲. روان‌شناسی، حقوق تربیت و اخلاق تربیت، علوم‌ی هستند که در حوزه مواجهه انسان با نفس مطرح می‌شوند؛

۳. علوم حقوق خانواده و اخلاق خانواده نیز در حوزه مواجهه انسان با خانواده و خویشان (البته در اینجا خانواده به معنای گسترده و نه هسته‌ای آن مد نظر است) پدید می‌آیند؛

۴. جامعه‌شناسی، حقوق اجتماعی، و اخلاق اجتماعی سه شاخه‌ای هستند که در مواجهه با جامعه خودی تولید می‌شوند.

۵. سیاست‌شناسی، حقوق سیاست، و اخلاق سیاست، که در تعبیر غیردقیق حقوق سیاسی و اخلاق سیاسی نامیده می‌شوند، از طبقه‌بندی، ساماندهی و تدوین و تبویب قضایای مطرح در حوزه سیاست پدید می‌آیند.

۶. بین‌الملل‌شناسی، حقوق بین‌الملل، و اخلاق بین‌الملل نیز در نتیجه مواجهه انسان با بیگانگان تولید می‌شوند؛

۷. زیست‌بوم‌شناسی، حقوق زیست‌بوم، اخلاق زیست‌بوم نیز در حوزه مواجهه با خلقت الهی مطرح می‌شوند. در این زمینه در میان متون دینی ما رساله حقوقی حضرت سجاد □ می‌تواند منبع مهمی تلقی شود؛ زیرا سخنان گران‌بهای آن حضرت درباره محیط زیست در این رساله آمده است؛

۸. علم‌شناسی، حقوق علم، و اخلاق علم در حوزه مواجهه انسان با حقیقت تولید می‌شود. صاحب‌نظران در این علوم به دنبال پاسخ به این پرسش‌ها هستند که حقیقت چیست؟ ما با حقیقت چگونه باید روبه‌رو شویم؟ در کشف حقیقت چگونه باید رفتار کنیم؟ و... براساس همین پرسش‌ها در این حوزه مباحث مربوط به حقوق علمی، حقوق پژوهش، حقوق نقد، و اخلاق پژوهشی مطرح می‌شود؛

۹. مدیریت‌شناسی منابع، حقوق مدیریت و اخلاق مدیریت شاخه‌های علمی مطرح در حوزه مواجهه با منابع هستند؛

در مواجهه با مال سه علم اقتصادشناسی (احکام گزارشی اقتصاد)، حقوق اقتصاد و اخلاق اقتصاد، تولید می‌شوند؛ جرم‌شناسی، مسائل قضاشناسی، حقوق جزا و قضا و اخلاق جزا و قضا نیز در حوزه مواجهه با خصومت و مسائل قضایی پدید می‌آیند؛

۱۰. در مواجهه با مال سه علم اقتصادشناسی (احکام گزارشی اقتصاد)، حقوق اقتصاد و اخلاق اقتصاد، تولید می‌شوند؛

۱۱. جرم‌شناسی، مسائل قضاشناسی، حقوق جزا و قضا و اخلاق جزا و قضا نیز در حوزه مواجهه با خصومت و مسائل قضایی پدید می‌آیند.

۱۲. امنیت‌شناسی، حقوق امنیت و دفاع، اخلاق امنیت و دفاع هم شاخصه‌هایی هستند که در مواجهه انسان با موضوع امنیت تولید می‌شوند.

۲-۲. سیر تحول اندیشه مدیریت

سیر تحول اندیشه مدیریت در سیمای مکاتب و صاحب‌نظران علم مدیریت از پیش‌نویس‌گرایی و مدیریت اقتضایی می‌باشد. نظریه‌های مدیریتی بعد از سال ۱۷۵۰ به‌ویژه سال ۱۹۰۰ به بعد را می‌توان در قالب شش مکتب فکری بیان نمود. در سیر تحول اندیشه‌های مدیریت در مکاتب مختلف به وضوح دو حرکت متمایز وجود دارد:

۱. تأکید بر مسائل فنی؛

۲. تأکید بر مسائل انسانی.

نگرش رفتاری و علم مدیریت هر دو رویکرد مؤثری برای پژوهش تحلیل و حل مسائل مدیریت به شمار می‌روند. مکتب کلاسیک مدیریت اهمیت خود را از دست نداده و با کمک صاحب‌نظران متأخر بر مبنای یافته‌های علوم رفتاری و نگرش سیستمی تکمیل شده و مدیریت اقتضایی و نگرش سیستمی با جذب و کاربرد همه مفاهیم و اندیشه‌های مدیریت و ایجاد وحدت و یگانگی میان نظریه‌های مختلف بیش از هر رویکرد و نگرشی مورد توجه صاحب‌نظران مدیریت قرار گرفته‌اند (مشکانی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۶۲).

۲-۳. سیر تاریخی دانش مدیریت در ایران

دوره‌های تطور دانش مدیریت در ایران را می‌توان به چهار دوره اصلی طبقه‌بندی کرد:

۱. دوره پیدایی مدیریت؛
۲. دوره شکوفایی مدیریت؛
۳. دوره نادیده‌انگاری مدیریت؛
۴. دوره احیای مدیریت.

دوره اول یعنی «دوره پیدایی مدیریت» با تأسیس مدرسه علوم سیاسی در سال ۱۲۷۸ آغاز شد. تأسیس مؤسسه علوم اداری در سال ۱۳۳۳ پایان‌دهنده این دوره و آغازگر ورود به دوره دوم یعنی «دوره شکوفایی مدیریت» است. پیروزی انقلاب اسلامی و تحولات اجتماعی ناشی از آن در سال ۱۳۵۷، آغاز دوره سوم است و با انقلاب فرهنگی «دوره نادیده‌انگاری مدیریت» تا سال‌ها بعد ادامه داشت و در نهایت دوره چهارم با دوره سازندگی از سال ۱۳۶۸ آغاز شد و رشد فزاینده مؤسسات آموزش عالی ارائه‌دهنده گرایش‌های مختلف رشته مدیریت، «دوره احیای مدیریت» ایران را تا دوره معاصر امتداد می‌دهد (شیبانی فر و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۸).

۲-۴. اهم موضوعات دانش مدیریت

در منابع و متون مختلفی که به نوعی به دانش مدیریت پرداخته‌اند، موضوعات کلان و خرد فراوانی مشاهده می‌شود. در این پژوهش منابعی بررسی شده که به مباحث کلی و عمومی مدیریت - فارغ از گرایش‌های آن - می‌پردازد و اهم موضوعاتی که در این منابع وجود داشته، احصاء شده است. جدول ۲ تمامی کلان‌موضوعات دانش مدیریت را نشان می‌دهد که در منابع مختلف مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. کلان‌موضوعاتی که هر کدام به تنهایی دارای زیرعنوان فراوانی هستند که از ذکر آنها در این بخش خودداری می‌شود.

جدول ۲: موضوعات کلان دانش مدیریت

مکاتب و نظریات	سازمان	برنامه‌ریزی
تصمیم‌گیری	فرهنگ سازمان	ساختار
خلاقیت و نوآوری	تکنولوژی	کارایی و اثربخشی
ارتباطات سازمانی	مدیریت بحران	محیط
سازمان‌دهی و طراحی سازمان	تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم	عدالت سازمانی
اندازه سازمان	تیم‌سازی	کنترل
هماهنگی، هدایت و رهبری	رفتار سازمانی	منابع انسانی

در دسته‌بندی دیگری، موضوعات دانش مدیریت به ده بخش اصلی تقسیم می‌شوند. در این دسته‌بندی رئوس علم مدیریت این چنین برشمرده شده‌اند:

۱. موضوع: موضوع علم مدیریت چیست و درباره چه سخن می‌گوید؟
۲. تعریف: تعریف یا تعاریفی که برای این علم شده کدام‌اند؟
۳. اصول: آیا این علم بر ارکان و اصولی استوار است. آن اصول کدام‌اند؟
۴. هدف: چه فایده یا هدفی از آموختن چنین علمی عاید می‌شود؟
۵. واضعین: چه کسانی در تدوین این علم سهم موثر داشته‌اند؟
۶. دیدگاه‌ها: گرایش‌ها و دیدگاه‌های مختلفی که در این علم پدید آمده‌اند کدام‌اند و چه می‌گویند؟
۷. روش‌های تحقیق: دستیابی به حقایق مورد نظر در این علم با استفاده از کدام روش‌ها امکان‌پذیر است؟
۸. روش‌های تعلیم: در فراگیری و بازآموزی این علم از کدام شیوه تعلیم استفاده شده است؟

۹. تدابیر و تکالیف خاصی که به‌کارگیری آنها تقریب مطالب نظری این علم را عمل ممکن می‌کنند کدام‌اند؟
۱۰. ویژگی‌ها: عالم به این علم از چه مشخصاتی باید برخوردار باشد؟ (عابدی جعفری، ۱۳۷۰، ص ۳۵-۳۶).

۳. روش تحقیق

۳-۱. فاز مقدماتی

مهم‌ترین جنبه تحقیق علمی که اصالت و اعتبار تحقیق را نشان می‌دهد، روش‌شناسی تحقیق است. براساس روش‌شناسی تحقیق، می‌توان قضاوت کرد که چه مقدار نتایج تحقیق، قابلیت اعتماد و تعمیم دادن به موارد مشابه دارد. براساس پیاز پژوهش‌سازاندرز،^۱ مبنای فلسفی تحقیق، تفسیری و جهت‌گیری آن بنیادی^۲ می‌باشد. همچنین، پژوهش حاضر به‌لحاظ روش، توصیفی - کیفی^۳ و دارای رویکردی استقرایی است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و شناسایی الگو نیز از شیوه تحلیل مضمون استفاده شده است. این شیوه یکی از روش‌های ساده و کارآمد تحلیل کیفی است که برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی به‌کار می‌رود. درواقع، تحلیل مضمون فرآیندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (براون و کلارک، ۲۰۰۶، ص ۶). در این شیوه، محقق با دستکاری چندباره داده‌ها، باید به یک حس در مورد آنها دست پیدا کند (الهوگیلان، ۲۰۱۲، ص ۴۳).

تحلیل مضمون شامل جستجو در جهت یافتن مضمونی است که در سراسر داده‌های ما تکرار شده است (Ponnam & Dawra, 2013, p. 13). این روش فرایند تحلیل داده‌های متنی است که داده‌های پراکنده و گوناگون را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (Braun & Clarke, 2006, p. 6). محقق در تحلیل مضمون با دستکاری چندباره داده‌ها، باید به حسی در مورد آنها دست پیدا کند (Alhojailan, 2012, p. 43). پژوهشگر پس از اینکه چندین بار داده‌های کیفی را مرور، و نسبت به آن تسلط پیدا کرد، داده‌های کیفی را مشخص می‌کند که بیشترین غنا را در موضوع پژوهش دارد؛ پس از آن، پژوهشگر داده‌های کیفی انتخاب شده را شناسه‌گذاری می‌کند (Strauss, 1987, p. 30).

پس از پایان مرحله شناسه‌گذاری، برای هریک از آنها یک برچسب^۴ انتخاب می‌کند. پس از این مرحله مضمون‌های فرعی به دست می‌آید. مضمون‌های فرعی درواقع همان برچسب‌های انتخاب‌شده است. مرحله پایانی تحلیل مضمون به دست آوردن مضمون‌های اصلی است. مضمون‌های اصلی از ترکیب مضمون‌های فرعی به دست می‌آید (رحمتی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۱۳۶).

۳-۲. فاز اصلی (روش تحقیق تکاملی)

هر چند روش تحقیق، امکان جریان مبانی و اهداف را در نظریه‌پردازی‌های علمی فراهم می‌کند، اما هر روش علمی ضامن جریان معارف الهی در بدنه علم نیست؛ بلکه برعکس اگر مبتنی بر اندیشه تجربه‌گرایی شکل گرفته باشد، راه ابتناء نظریه‌های جامعه‌شناسی، مدیریت، اقتصاد و... بر پیش‌فرض‌های اسلامی را می‌بندد (پیروزمند، ۱۴۰۰، ص ۵۴۶). ازاین‌رو، روش تحقیق تکاملی مبتنی بر فلسفه نظام ولایت^۵ توسط مرحوم علامه سیدمنیرالدین حسینی^۶ ارائه شده است. نقطه عزیمت و خاستگاه این حرکت فکری گرایش‌ها،

1. Research Onion

2. Basic/fundamental pure research

3. Descriptive

4. label

۵. فلسفه اصالت ولایت قائل است که در شکل‌گیری علم افزون‌بر عالم و معلوم، ضلع سوم وجود دارد و آن عبارت است از نظام ولایت که جریان اراده الهی در رأس آن بوده و نظام اراده‌های تاریخی و اجتماعی در آن حضور دارند. جریان اراده الهی از طریق مفاهیم دینی وارد علم می‌شود و نظام روشی تکاملی، ظرفیت جریان‌بخشی مفاهیم دینی در علم را دارا است و به‌دنبال تصرف در عینیت، بر محور دین است. اینکه یک عینیت فرضی که در وضعیت «الف» است چگونه می‌تواند به وضعیت «ب» انتقال یابد که اسلامی‌تر است، در روش تحقیق تکاملی پاسخ داده می‌شود. حرکتی که به این انتقال منجر می‌شود بر پایه معادله تغییر

باورها و قدرمقی‌های دینی است و از مفاهیم انکارناپذیر برای ایجاد روش تحقیقی است که توان تولید تصرف در عینیت را دارد. فارغ از زیربنای روشی و فلسفی الگوی پیشنهادی، آنچه در ادامه حائز اهمیت است، توانمندی الگوی پیشنهادی در طبقه‌بندی قاعده‌مند و جامع کلان نظام موضوعات دانش مدیریت است؛ به گونه‌ای که حداقل نسبت به طبقه‌بندی مشابه از مزیت نسبی بالاتری برخوردار باشد (پیروزمند و جهان‌بخش، ۱۳۹۷، ص ۴۰-۴۱-۶۱). درواقع، این روش تحقیق افزون‌بر ارائه دسته‌بندی و بازمهندسی، بستر را فراهم می‌کند برای اینکه تغییر و تحولات علم مدیریت را مبتنی بر مبانی و گفتمان‌های مختلف را تحلیل کنیم.

الگوی پیشنهادی بازمهندسی نظام موضوعات در سه سطح ارائه می‌شود: بیرون (مبانی، مکاتب، نظریه)؛ درون (فعل، موضوع، هدف)؛ ارتباط درون و بیرون (پیدایش، تغییرات، تکامل). بیرون، درون و ارتباط سه وصف ساختاری هستند. بیرون به عنوان یک مجموعه شامل، درون مجموعه‌ای مشمول و ارتباط نیز رابط بین درون و بیرون است. ارتباط همیشه برقرار بوده و وضعیتی بین درون و بیرون است. بیرون، درون و ارتباط در هر شرایطی قابلیت طرح دارد. چنانچه به بیرون نظر داشته باشید، ضرورت را نشان می‌دهد. بنابراین پژوهش، بیرونی دارد که ضرورت را تمام می‌کند. وصف ارتباط بین بیرون و درون، موضوعی است که می‌خواهد ما را از این ضرورت به آن هدف مطلوب برساند.

ارتباط ثمره یک علم، نسبت به محیط آن علم را می‌گوید. ارتباط در سطوح مختلف به معنای قرار گرفتن در منصب‌ها و نسبت‌ها می‌باشد. هر هویتی منسوب به نسبتش است؛ یعنی مقدار نسبت و ارتباط، مقدار نفوذ در تولی و ولایت و مقدار نفوذ در ولایت جامعه را مشخص می‌کند. ارتباط طریق پرستش و سرپرستی می‌باشد و در منطق نظام ولایت، توسعه ارتباط سبب توسعه تأثیر خواهد شد. فرق انتقال و ارتباط واضح می‌باشد. در انتقال از جایی به جای دیگر نقل دادن است؛ ولی ارتباط ربط دو چیز به یکدیگر است. بیرون کوچک‌ترین مجموعه شامل، درون کوچک‌ترین مجموعه مشمول و ارتباط هم نسبت بین آنهاست. بیرون شرایط است؛ شرایط اولین چیزی است که باید موضوع نظری برای تغییر هر چیزی باشد (رضوی، ۱۳۸۷، ص ۱۴-۳۷-۳۹-۸۷-۸۸).

۳-۳. بیرون (مبانی، مکاتب، نظریه)

مبانی علت پیدایش می‌باشد. مبانی یعنی فلسفه روش. اگر خلأیی در توسعه ایجاد شود، مبنا باید تغییر کند. تا زمانی که حدود مبنا عوض شود، تغییرات انجام می‌گیرد و زمانی که مبنا عوض شود، دیگر تغییراتی نیست؛ بلکه مسائل، روابط و دستگاه جدیدی پیدا می‌کند. وارد شدن در مبانی، در حد نشان دادن خلأ و گذشتن از آن نیست؛ بلکه باید به نحو مستوفی در ریشه‌ها وارد شد (رضوی، ۱۳۸۷، ص ۴۴).

مکتب پیکره‌بندی و رویکردی در اندیشه، در حوزه‌ای خاص از دانش است که بر بنیادی زیربنایی‌تر بنیان شده و برای فراورده‌های فکری خود رویکردساز و جهت‌دهنده است. مکتب فکری در منظومه دانش بشری با مشخصه‌های خود شناخته می‌شود. مکتب فکری ممکن است چشم‌اندازی فلسفی، اعتقادی، جنبشی اجتماعی، فرهنگی یا جنبشی هنری باشد. همچنین ممکن است سبکی ویژه در فلسفه یا هنر یا دیگر شاخه‌های علوم انسانی و علوم سیاسی و پزشکی را نتیجه دهد. افرادی که حول یک مکتب به نظریه‌پردازی می‌پردازند، باید در یک چیز خصوصیت مشترک داشته باشند که این خصوصیت همان پایه نظری و یا روش تحقیق است (اشرفی، ۱۳۹۸).

نظریه و نظریه‌پردازی جایگاه بسیار مهمی در روش پژوهش علمی دارد. روش پژوهش در علوم اجتماعی و مدیریت نیز از این قاعده مستثنی نیست. با غور در مفهوم نظریه و واکاوی ریشه‌های فلسفی تحقیق، می‌توان به درکی ژرف از روش پژوهش دست یافت. نظریه مجموعه‌ای (و به بیان دقیق‌تر، شبکه‌ای) بهم پیوسته از سازه‌ها، مفاهیم، تعاریف و قضایاست. به منظور تبیین و

پیش‌بینی پدیده‌ها، از طریق تشخیص روابط بین متغیرها، یک نظر نظام‌دار درباره پدیده‌ها را ارائه می‌دهد. نظریه تفکر انتزاعی مبتنی بر منطق، پیرامون یک پدیده و پیامدهای ناشی از چنین سبک تفکری را شامل می‌شود و درواقع، نوعی تفکر اندیشمندانه است که قابل بسط و توضیح دادن باشد (حبیبی، ۱۴۰۰).

تغییرات و تحولات علم را با مفاهیم بیرونی می‌سنجیم. به‌دیگرسخن، مثلاً مبنا که عوض می‌شود، فعل و موضوع و هدف عوض می‌شود و روش تحقیق تکاملی این را نشان می‌دهد. درواقع، افزون‌براینکه این روش تحقیق کمک می‌کند تا دسته‌بندی جدیدی از علم مدیریت داشته باشیم و داده‌های فراوانی را دسته‌بندی کنیم، این خاصیت را هم دارد که تحولات بیرون علم را با درون علم ارتباط می‌دهد. هم ابزار طبقه‌بندی می‌دهد و هم این خاصیت را دارد که می‌تواند بستری برای نمایش تغییر و تحولات بیرون علمی باشد. این تقسیم‌بندی ما را به مبانی علم و در واقع بیرون از علم وصل می‌کند. وقتی به مبانی متصل شدیم، می‌بینیم که هر تغییر و تحول در مبانی، باعث تغییر و تحول در درون آن علم هم می‌شود.

۳-۴. درون (فعل، موضوع، هدف)

براساس مدل کلان روش تحقیق تکاملی، هر پدیده دارای سه بعد «توسعه، ساختار، کارایی» بوده که «فعل، موضوع، هدف» نماینده و بیان‌کننده این سه بعد است. براساس این، می‌توان گفت: علم مدیریت نیز چون دیگر پدیده‌ها، دارای سه بعد «فعل، موضوع و هدف» است.

- بعد زمانی یا بعد توسعه مدیریت (فعل مدیریت)؛
- بعد مکانی یا بعد ساختار (موضوع مدیریت)؛
- بعد کارایی (هدف مدیریت).

این سه مفهوم، سه مفهوم فلسفی «ولایت»، «تولی» و «تصرف» هستند که در تحلیل هستی‌شناسی به کار می‌روند و تفسیر «شدن» پدیده‌ها را برعهده دارند. در تهیه مدل وصفی از هر فعلی و به‌منظور رسیدن به ابعاد اصلی مدل می‌توان این سؤالات را پرسید:

۱. فعل: چه ولایتی امکان حرکت (فعل) را اعطا نمود؟ قدرت انجام فعل و عوامل قدرت‌زا در اینجا به‌عنوان وصف اصلی (محوری) ذکر می‌شوند. در فعل موضوعاً، متغیر زمان و در متغیرهای درونی آن (اوصاف زمان‌ساز) معرفی می‌شوند. آنچه قدرت حرکت را اعطا می‌نماید؛ «مطلوبیت» جهت حرکت و توسعه را نیز معین می‌کند. ازاین‌رو، مجموعه عواملی هستند که تشخیص مطلوبیت و یا عدم مطلوبیت را امکان‌پذیر می‌کنند. سه مفهوم «زمان»، «ولایت» و «توسعه» متناظر هم هستند.

۲. موضوع: این ولایت، امکان تصرف در چه نسبت‌هایی را فراهم نمود؟ عوامل و متغیرهای اصلی که اثر فعل را کنترل می‌کنند در این بخش جای دارند. در موضوعات فعل، بعد مکان و در متغیرهای درونی آن، اوصاف مکان‌ساز معرفی می‌شوند. مکان که نحوه قرارگیری اجزا و عوامل مختلف نسبت به هم را نشان می‌دهد، بعد ساختار نیز خوانده می‌شود.

۳. هدف: این تصرف چه نتایج و چه رشد و تکاملی به همراه دارد؟ در این بخش، بعد کارایی و در متغیرهای درونی آن اوصاف کارایی‌ساز معرفی می‌شوند.

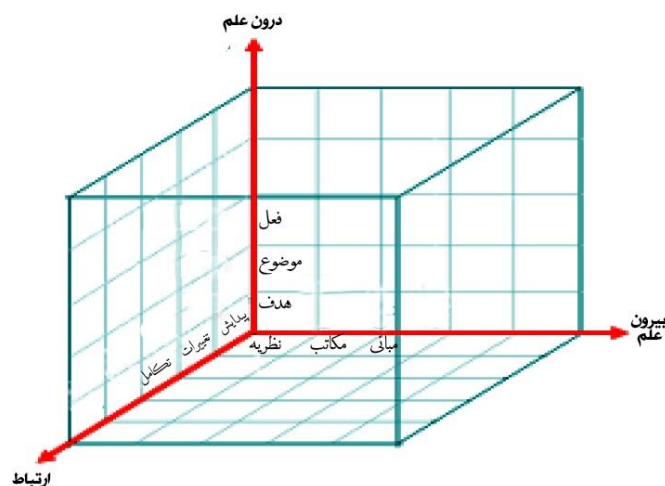
روش گمانه زدن برای یافتن مفاهیم از عینیت، براساس همین قاعده صورت می‌پذیرد. این گمانه و ابداع احتمال یک پایه در مفاهیم ارزشی (دینی) و یک پایه در مفاهیم فلسفی و یک پایه در مفاهیم عینی دارد. از این سه ورودی، ترکیبی در ذهن محقق اتفاق افتاده و مبدأ احتمالات مختلف می‌شود. مفاهیم عینی به این معناست که برای مثال اگر موضوع تحقیق «مدیریت» است کسانی که در مرور ادبیات به‌عنوان شخصیت‌های تأثیرگذار رشته مشخص شده‌اند، چه مفاهیمی را برای توصیف و تصرف در این مقوله به کار برده‌اند و چه مسائلی را برای مدیریت تعریف کرده‌اند؟ از طریق تحلیل این مفاهیم، با کمک قاعده «فعل، موضوع، هدف» مدل‌های مفهومی موضوع را شکل می‌دهیم. برای جریان جهت در عینیت، این مدل‌ها باید در سه سطح اوصاف موضوعات و شاخصه‌ها ارائه شوند (عابدی، ۱۴۰۰، ص ۲۰-۳۶).

۳-۵. ارتباط (پیدایش، تغییرات، تکامل)

پیدایش معنایی زمانی می‌دهد و تغییرات و تکامل تقدم دارد؛ یعنی تا پیدایش تکمیل نشود، نمی‌توان وارد تغییرات و تکامل شد. از این رو، پیدایش را شناسایی تغییرات و تکامل منوط به شناسایی اجمالی اولیه در پیدایش است و پیدایش در تغییرات و تکامل حضور دارد. عناوین مرحله پیدایش، نظری محض بوده و متناظر با ظرفیت می‌باشد که روش دستیابی به اصل موضوع را ارائه می‌دهد. در این مرحله، تکلیفی فلسفی نسبت به هر آنچه که بخواهد، وجود دارد؛ زیرا خصوصیت پیدایش تمام کردن ربط عملیات تأسیس با فلسفه است. به دیگر سخن، پیدایش نسبت‌ها یعنی منسوب بودن یک فاعل یا ابزار فاعلیت به نظامی که توانایی حل معضلات را داراست که می‌توان آن را پیدایش، تکلیف یا ایجاد فاعل نامید.

دومین مرحله ایجاد نسبت، تغییرات است که در آن مفاهیم وصفی به انتزاعی تغییر می‌یابند؛ یعنی عناوین در مرحله تغییرات، نظری محض بوده بلکه باید رابطه‌ای بین نظر و عین باشند. تغییرات معنای زمانی داده و موجود و مطلوبی دارد و تغییرات وصف متغیرهای اصلی طرح است وضعیت بعد از تولد و قبل از به کمال رسیدن را ارائه می‌دهد. بنابراین، در مقطع تغییرات، تمام مفاهیم اولی به مفاهیم نظری تغییر یافته و امکان سنجش طرح تفصیلی ارائه می‌شود و حتماً در تغییرات کارهایی عینی انجام خواهد پذیرفت.

سومین مرحله برای ایجاد نسبت، تکامل است که بیان‌کننده ربط بین پیدایش و تغییرات می‌باشد. در مرحله تکامل، طرح ارائه می‌شود و موضوعات به اتمام می‌رسند و در این مرحله هماهنگی بخش‌ها مدنظر است نه هماهنگی درونی و تغییرات آن. هرچند که شناسایی تکامل منوط به شناخت پیدایش و تغییرات است، ولی در این قسمت (تکامل) افزون‌بر ضرورت موضوع (قید اول) و شرایط موضوع (قید دوم)، قدرت عمل نیز به‌عنوان قید سوم مطرح می‌شود. در همین مرحله است که با ضرایب کمی، معادله دقیق می‌شود. تکامل نیز معنای زمانی داشته و دارای موجود و مطلوب است و متناظر با عاملیت و یا تمثیل و حضور فاعل در عینیت می‌باشد. تکامل بالا رفتن نسبت سهم تاریخی است که می‌توان چگونگی وضعیت تولی و ولایت را در آن مرحله ارائه داده و آخرین منزلت کیفیت خواهد بود که بعد از آن به طرف شیب رفته و قوس نزولی خواهد داشت (رضوی، ۱۳۸۷، ص ۱۳-۳۷-۳۹-۸۱-۸۵).



شکل ۲: نمودار بازمهندسی موضوعات علم بر اساس روش تحقیق تکاملی

۴. یافته‌های تحقیق

۴-۱. فاز مقدماتی

در فاز مقدماتی پژوهش کتب مرجع و پراستناد در حوزه مدیریت بررسی شد تا ریزموضوعات این حوزه احصا شود. بعد از بررسی تعدادی از کتب و منابع منتخب، اشباع نظری حاصل شد و مفهوم جدیدی به دست نیامد. در این مرحله نزدیک به ۲۵۰ کد اولیه

احصاء شد که کدهای مشابه و تکراری حذف و در قالب ۲۳۵ مفهوم اولیه طبقه‌بندی شدند. در مرحله بعد ۲۳۵ مفهوم خرد در قالب ۱۵ مفهوم فرعی دسته‌بندی شد.

جدول ۳: مفاهیم خرد احصاء شده از منابع منتخب و مفاهیم کلان مرتبط با آنها

مفاهیم فرعی (کلان)	مفاهیم تبعی (خرد)
راهبرندنگاری سیاست‌گذاری	هدف‌گذاری، سیاست‌گذاری، راهبرد، راهبردنویسی، انواع راهبرد، رسالت سازمان، مأموریت سازمان، ارزش‌ها و فرهنگ سازمان، نقاط ضعف و قوت، فرصت‌ها و تهدیدها، تحلیل زنجیره ارزش، فراگرد تکمیل تدریجی راهبردها، چرخه حیات محصول، ماتریس B.C.G
برنامه‌ریزی	انواع تفکر، تغییر وضع موجود، انواع تصمیم، موقعیت‌های تصمیم‌گیری، حل مسئله، مسئله‌یابی، تفکر خلاق، چالش‌های تصمیم‌گیری، پردازش اطلاعات، برنامه‌ریزی، برنامه استراتژیک (راهبردی)، برنامه‌ریزی عملیاتی، انواع برنامه‌ریزی، تکنیک‌ها و الگوهای برنامه‌ریزی، بازخوردگیری، اولویت‌بندی در فعالیت‌ها، تصمیم‌گیری، مراحل مسئله‌یابی، تصمیم‌گیری انتخاب و حل مسئله، برنامه‌ریزی سیستم، انتخاب، خلاقیت، نوآوری، مسیرها و زمان‌بندی‌های رسیدن به اهداف، فرایند انتخاب، روش‌ها تصمیم‌گیری، ابزارهای کمی تصمیم‌گیری، چالش‌های تصمیم‌گیری، مدل تصمیم‌گیری، فرایند تصمیم‌گیری، معیار یا ملاک تصمیم‌گیری، طبقه‌بندی تصمیم‌ها، نقش اطلاعات در تصمیم‌گیری
سازمان‌دهی	سازمان‌دهی، ساخت سازمان، انواع سازمان، انواع سازمان‌دهی، نمودار سازمانی، راهنمای سازمان، صف و ستاد، تقسیم کار، تمرکز، اندازه، پیچیدگی، ارتفاع، روندهای سازمان‌دهی، هماهنگی، طراحی سازمان، الگوی پنج‌گانه مینزبرگ، عوامل اقتضایی طراحی سازمان، ساختار وظیفه‌ای، ساختار پروژه‌ای، ساختار منطقه‌ای، ساختار ماتریسی، ساختار شبکه‌ای
هماهنگی	هماهنگی و طراحی سازمان، تفکیک، ترکیب، وحدت فرماندهی، حیطه نظارت، خط فرمان، انواع وابستگی، سازوکارهای ایجاد هماهنگی، تقسیم کار افقی و عمودی، سبک سازمان
هدایت	انگیزش، ارتباطات، رهبری، مبانی رهبری، رهبری اقتضایی، سبک‌های رهبری، سبک‌سنج مدیریت، خصوصیات و ویژگی‌های رهبر
نظارت و کنترل	کنترل، فراگرد کنترل، معیار و ضوابط کنترل، انواع کنترل، کنترل موثر، ارزشیابی عملکرد، بودجه، کنترل عملیات، سیستم‌های کنترل، مشکلات کنترل، پیش‌بینی، اثربخشی، کنترل از درون، معیارهای ارزیابی یک تصمیم، ارزیابی و نگهداری سیستم، روش‌ها و تکنیک‌های عملکرد، سیاست‌ها و شیوه‌های کنترل، کنترل راهبردی، مدیریت بحران، سیستم‌های کنترل، خودکنترلی، مدل امتیازات متوازن
تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم	شناخت خرد سیستم‌ها و ساده‌سازی الگوی تعاملی آنها، سازوکار تداوم حیات سازمان در محیط‌های پویا، شناخت بافت سازمانی، تجزیه و تحلیل سیستم‌ها، گردش کار، استقرار سیستم
منابع (انسانی، مالی، فیزیکی)	مدیریت حقوق و دستمزد، تحقیر و تجلیل، تعیین شایستگی، انفصال و اخراج، پیگیری شکایات، نظام پاداش، انضباط (اصلاح رفتار نامطلوب کارکنان)، ارتقای شغلی، اهداف شغلی افراد، رضایت شغلی، طراحی شغلی، گزینش و استخدام، احتیاجات نیروی انسانی، تأمین نیروی انسانی، ارزیابی عملکرد، آموزش، توسعه مهارت‌ها، منابع مالی، منابع معدنی، منابع سوختی، آب، خاک، منابع طبیعی، پول، زمین
رفتار سازمانی	حساسیت، نیازها و انگیزش، رهبری، مدیریت مذاکره، ادراک و یادگیری، نگرش‌های شغلی، استرس، رفتار عادلانه، انصاف و برابری، تعارض مدیران، مدیریت مذاکره، نفوذ در قلب‌ها، اعتماد، گروه و پویای گروه، تیم‌سازی، اخلاق اداری، مشارکت، رقابت، منفعت‌طلبی شخصی، سهل‌انگاری، تحمل، تحلیل مرادده‌ای، گروه، خودکنترلی، رفتار ملایم، اعتدال، تشویق و تنبیه، حفظ اسرار کارکنان، تذکر و توبیخ، همکاری، نرمش، میانجی حل اختلاف، رشد شخصیت، خوگرقتگی، منفی‌بافی، رفتار تهاجمی، وعده و وعید، تمسخر، انتقاد سازنده، وضعیت انگیزشی، منفعت‌طلبی عمومی، اعتماد عمومی، سخت‌گیری، انگیزش سازمانی، تحول سازمانی، تغییر، رفتار فردی، رفتار گروهی، رفتار سازمانی، شخصیت
فناوری	مدیریت فناوری، مدیریت عملکرد، سبک‌های پردازش اطلاعات، فنون خلاقیت و نوآوری، استفاده از فناوری‌های جدید برای تقویت روش‌های طبیعی کار کردن انسان‌ها، نسبت فناوری‌ها و عملکرد انسان‌ها
محیط	تعریف محیط، عدم اطمینان محیطی، چهارچوب ارزیابی محیط، نظریه محیط - جمعیت، راهبردهای مدیریت محیط، رابطه محیط و ساختار
ارتباطات	فراگرد ارتباطات، انواع ارتباطات، مسیرهای ارتباط، موانع ارتباط، سطوح ارتباط، سیستم‌های ارتباطات، سبک‌های ارتباطات
هدف فردی	یادگیری، رشد و اشتیاق، ارتقاء، منفعت و سود مالی، سلامت جسم و ذهنی و اجتماعی کارکنان
هدف سازمانی	بقاء، کارایی، اثربخشی، پایین آوردن هزینه و استهلاک، افزایش اعتبار، ارتقاء کارآمدی، ارتقاء تولید، بهبود کیفیت، ارتقاء بهره‌وری، منفعت و سود سازمان، توازن، رقابت‌پذیری، منفعت‌طلبی شخصی یا عمومی، سازگاری و تأثیرگذاری، بهره‌گیری از پتانسیل نیروی کار، استانداردسازی و اجرا کردن وظایف جدید، مهارت‌های ذهنی، عاطفی و اجتماعی برای سازگاری و پیشرفت، افزایش نوآوری، و بهبود رفاه کارکنان، افزایش ظرفیت، افزایش تأثیر اجتماعی، باهم کار کردن، بازسازی، بازطراحی، بهینه‌سازی
هدف اجتماعی	تسلط و غلبه بر فرد، تغییر معادله‌ی عرضه و نیاز، ولایت و رشد، عدالت اجتماعی، اعتماد عمومی، منافع عمومی، ساخت واقعیت‌های جدید، کارآفرینی، ایجاد حادثه، ابتکار عمل، خلاقیت و نوآوری، هوشیاری نسبت به پیرامون (محیط اجتماعی و فرصت‌ها و تهدیدها)

۴-۲. فاز اصلی

بعد از انجام فاز مقدماتی به کمک روش تحقیق دانشگاهی، طبقه‌بندی اولیه صورت گرفت و محتوای لازم برای انجام مرحله و فاز

اصلی تحقیق، یعنی بازمهندسی نظام موضوعات علم مدیریت، براساس روش تحقیق تکاملی مهیا شد. در این فاز مفاهیم ۱۵ گانه مرحله قبل، در قالب طبقات درون علم (فعل، موضوع، هدف) طبقه‌بندی شدند.

جدول ۴: طبقه‌بندی مفاهیم کلان علم مدیریت در قالب درون علم مدیریت (فعل، موضوع، هدف)

مفاهیم اصلی (فراکلان)	مفاهیم فرعی (کلان)
فعل	راهبردنگاری / سیاست‌گذاری
	برنامه‌ریزی
	سازمان‌دهی
	هماهنگی
	هدایت
	کنترل و نظارت
	تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم
موضوع	منابع (انسانی، مالی، فیزیکی)
	رفتار سازمانی
	ارتباطات
	فناوری
	محیط
هدف	فردی
	سازمانی
	اجتماعی

پس از تکمیل طبقه‌بندی درون علم مدیریت، نوبت به طبقه‌بندی بیرون علم می‌رسد. همان‌طور که در بخش روش تحقیق نیز اشاره شد، بیرون شامل «مبانی، مکتب، نظریه» می‌باشد. در جدول زیر مفاهیم فرعی (کلان) مرتبط با این سه مفهوم اصلی (فراکلان) ارائه شده است.

جدول ۵: طبقه‌بندی مفاهیم در قالب بیرون علم مدیریت (مبانی، مکتب، نظریه)

مفاهیم اصلی (فراکلان)	مفاهیم فرعی (کلان)
مبانی	هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی، روش‌شناسی، ارزش‌شناسی
مکتب	اثبات‌گرایی، تفسیری، انتقادی، مدرن، نمادین - تفسیری، پست‌مدرن، هرمنوتیک، فمینیست، آشوب، کلاسیک، نئوکلاسیک (روابط انسانی)، سیستمی اقتضایی، کمی
نظریه	نظریه‌های رهیافت‌های گوناگون، نظریات رفتار سازمانی، نظریات منابع انسانی، نظریات طراحی سازمان، نظریات محیط و فناوری و نظریات بسیار فراوانی که به تعبیر هارولد کونتز جنگلی از آنها وجود دارد و اشاره به همه آنها امکان‌پذیر نیست

پس از طبقه‌بندی درون و بیرون علم مدیریت، در مرحله آخر نوبت به ایجاد ارتباط بین دو بخش می‌رسد. این مهم از طریق مفاهیم ارتباط یعنی پیدایش، تغییر، تکامل و اصطلاحاً ضرب مفاهیم درون، بیرون و ارتباط حاصل می‌شود. جدول زیر ضرب سه بعد یاد شده و پدید آمدن ۲۷ خانه از این عملیات را نشان می‌دهد.

جدول ۶: بازمهندسی نظام موضوعات دانش مدیریت

بیرون	مبانی			مکتب			نظریه	
	پیدایش	تغییرات	تکامل	پیدایش	تغییرات	تکامل	پیدایش	تغییرات
ارتباط درون	۱. تأثیر مبانی	۲. تأثیر مبانی	۳. تأثیر مبانی	۴. تأثیر	۵. تأثیر	۶. تأثیر	۷. تأثیر	۸. تأثیر
فعل	در پیدایش فعل مدیریت	در تغییرات فعل مدیریت	در تکامل فعل مدیریت	پیدایش فعل	تغییرات فعل	تکامل فعل	پیدایش فعل	تغییرات فعل
	۹. تأثیر	۱۰. تأثیر	۱۱. تأثیر	۱۲. تأثیر	۱۳. تأثیر	۱۴. تأثیر	۱۵. تأثیر	۱۶. تأثیر
	۱۷. تأثیر	۱۸. تأثیر	۱۹. تأثیر	۲۰. تأثیر	۲۱. تأثیر	۲۲. تأثیر	۲۳. تأثیر	۲۴. تأثیر
	۲۵. تأثیر	۲۶. تأثیر	۲۷. تأثیر	۲۸. تأثیر	۲۹. تأثیر	۳۰. تأثیر	۳۱. تأثیر	۳۲. تأثیر

موضوع	تأثیر ۱۰. مبانی در پیدایش موضوع مدیریت	تأثیر ۱۱. مبانی در تغییرات موضوع مدیریت	تأثیر ۱۲. مبانی در تکامل موضوع مدیریت	تأثیر ۱۳. مکتب در پیدایش موضوع مدیریت	تأثیر ۱۴. مکتب در تغییرات موضوع مدیریت	تأثیر ۱۵. مکتب در تکامل موضوع مدیریت	تأثیر ۱۶. نظریه در پیدایش موضوع مدیریت	تأثیر ۱۷. نظریه در تغییرات موضوع مدیریت	تأثیر ۱۸. نظریه در تکامل موضوع مدیریت
هدف	تأثیر ۱۹. مبانی در پیدایش هدف مدیریت	تأثیر ۲۰. مبانی در تغییرات هدف مدیریت	تأثیر ۲۱. مبانی در تکامل هدف مدیریت	تأثیر ۲۲. مکتب در پیدایش هدف مدیریت	تأثیر ۲۳. مکتب در تغییرات هدف مدیریت	تأثیر ۲۴. مکتب در تکامل هدف مدیریت	تأثیر ۲۵. نظریه در پیدایش هدف مدیریت	تأثیر ۲۶. نظریه در تغییرات هدف مدیریت	تأثیر ۲۷. نظریه در تکامل هدف مدیریت

خانه اول یعنی ضرب مبانی، پیدایش و فعل، بدین صورت خوانش می‌شود: تأثیر مبانی در پیدایش فعل مدیریت.

در ادامه برای هر یک از خانه‌های ۲۷ گانه، از ادبیات مدیریت مثالی ارائه شده است:

۱. تأثیر مبانی در پیدایش فعل مدیریت: درک پیو،^۱ یکی از محققان و نویسندگان عرصه مدیریت، معتقد است: اتخاذ رویکرد پوزیتیویستی در تحقیقات مدیریتی مستلزم در نظر گرفتن چند مبناست که یکی از این مبانی آن است که انسان‌ها و سازمان‌ها پدیده‌ای ملموس و واقعی هستند و متعاقب آن، رفتار انسان‌ها در سازمان از الگو و قاعده منظمی تبعیت می‌کند (جلالی، ۱۳۹۳، ص ۲۰). بنابراین، یکی از اموری که مدیر باید به آن بپردازد، کشف این الگوها و اتخاذ تصمیم متناسب با آنهاست.

۲. تأثیر مبانی در تغییرات فعل مدیریت: براساس مبنای انسان‌شناسی مکتب سیستمی و اقتضایی، انسان موجودی پیچیده و تحول‌پذیر است و نیازهای متعدد، متنوع و متغیری دارد. به همین دلیل، نظریه‌پردازان این مکتب توصیه می‌کنند که مدیران و سازمان‌ها باید متناسب به تفاوت‌های فردی کارمندانشان، مجموعه متنوعی از راهبردهای مدیریتی و فرصت‌های شغلی را برای آنها فراهم آورند (سیدجوادی و جلیلیان، ۱۳۹۲، ص ۶۳).

۳. تأثیر مبانی در تکامل فعل مدیریت: مبنای هستی‌شناسی پست‌مدرن‌ها واقعیت را تکه تکه‌هایی می‌داند که نمی‌توان صرفاً از طریقی واحد آنها را درک کرد و هیچ‌گونه حقیقت واحدی وجود ندارد؛ بلکه تفاسیر چندگانه از واقعیت وجود دارد. براساس این مبنا به‌هیچ‌وجه نمی‌توان تئوری‌های کلان را مطرح کرد؛ زیرا جهان درحالت ثابت تغییر و تفکیک قرار دارد. این مبنا به مدیر جرئت شالوده‌شکنی در برخی از موضوعات سازمانی می‌دهد و می‌تواند دستمایه او برای تخریب برخی از سنت‌های غلط در سازمان قرار بگیرد (دانایی‌فرد، ۱۳۸۶، ص ۹۶).

۴. تأثیر مکتب در پیدایش فعل مدیریت: پارادایم فمینیستی در پی بازبینی و تجدیدنظر در استیلای مردسالارانه بر قلمرو پژوهش‌های سازمانی و توجه کمتر به تجارب و نقش زنان در امور سازمانی است. حذف موانع مشارکت زنان در مدیریت سازمان، ایجاد فرصت‌های تحصیلی زنان در سازمان، وضع خط‌مشی‌های مرتبط با زنان، گسترش مشارکت زنان در سطوح بالای مدیریت سازمان و... از تجویزات مکتب فمینیسم برای مدیران سازمان‌هاست (همان، ص ۱۰۰).

۵. تأثیر مکتب در تغییرات فعل مدیریت: گرایش شیء‌گونه اثبات‌گرایان به جهان و دیدن آن بسان یک فراگرد طبیعی، موجب می‌شود تا آنها کنشگران را نادیده گرفته و آنها را تا حد موجودات منفعل و تحت تأثیر نیروهای طبیعی تنزل دهند. این درحالی است که نظریه‌پردازان انتقادی با ایراد به این مسئله، ترجیح می‌دهند که بر فعالیت انسانی و نیز شیوه‌های تأثیرگذاری بر این فعالیت‌ها بر ساختار اجتماعی گسترده‌تر تأکید کنند (الوانی و دانایی‌فرد، ۱۳۷۹، ص ۱۷-۱۸).

۶. تأثیر مکتب در تکامل فعل مدیریت: مبتنی بر تئوری آشوب،^۲ سازمان‌های فعلی دارای ویژگی‌های هولوغرافی، سازگاری پویا، رفتارهای غیرخطی و برخوردار از اثر پروانه‌ای هستند. در چنین سازمان‌هایی ایجاد پویایی در نگرش مدیران، بهره‌گیری از هوشمندی

- سازمان، ایجاد سازمان یادگیرنده، شناسایی نقاط اهرمی، مدیریت ثبات و ناپایداری هم‌زمان از مهم‌ترین فعالیت‌های مدیریت محسوب می‌شود (جهانبیان و زارع، ۱۳۹۶، ص ۱۷۳-۱۷۵).
۷. تأثیر نظریه در پیدایش فعل مدیریت: طبق نظریه «کامیابی فراخود» رابرت مرتون،^۱ که در سال ۱۹۴۸ ارائه شد، نتایج مشاهده شده از کارکنان در یک سازمان ناشی از یک علت مستقل نیست؛ بلکه حاصل انتظاراتی است که مدیر از آن آنان دارد. درواقع، هنگامی که مدیر از کارکنان انتظار بالایی داشته باشد، آنها به سمت عملکرد بالا سوق داده می‌شوند و اگر کارکنان به این انتظار پاسخ دهند، چرخه مؤثری ایجاد می‌شود که در مرحله بعد، عملکرد را عالی‌تر از گذشته می‌کند. عکس این مطلب نیز صادق است و انتظار پایین مدیر باعث عملکرد ضعیف کارکنان می‌شود (رضائیان، ۱۳۸۷، ص ۵۵-۵۹).
۸. تأثیر نظریه در تغییرات فعل مدیریت: پیتر سنگه^۲ در تئوری سازمان یادگیرنده با الهام از اثر پروانه‌ای^۳ در تئوری آشوب، «خاصیت اهرمی» را مطرح می‌کند. به گمان او مدیران از طریق خاصیت اهرمی می‌توانند بهترین و بیشترین نتایج را نه از طریق تلاش‌های وسیع و گسترده، بلکه از اعمال کوچک، محدود و سنجیده به‌دست بیاورند (سیدجوادین و جلیلیان، ۱۳۹۲، ص ۶۶).
۹. تأثیر نظریه در تکامل فعل مدیریت: داگلاس مک‌گریگور^۴ در نظریه انسان دو ساحتی، در کتاب معروف خود تحت عنوان «بعد انسانی سازمان»، این نظریه را ترویج کرد که مدیران باید توجه بیشتری به نیازهای اجتماعی و خودشکوفایی افراد در محیط کار داشته باشند و نگرش خود به انسان را بر مبنای مفروضات Y قرار دهند (رضائیان، ۱۳۸۸، ص ۵۶-۵۷).
۱۰. تأثیر مبنای در پیدایش موضوع مدیریت: هستی‌شناسی‌ای که جهان را بی‌ثبات، غیرخطی و پویا می‌داند، سازمان را نیز به‌عنوان یک سیستم پویا - نه سیستم ایستا و قابل پیش‌بینی - تحلیل می‌کند. این مبنا، نگاه بسته و منظم به سازمان و مدیریت را نفی می‌کند. تئوری آشوب نماینده این مبنای هستی‌شناسانه است (دانایی‌فرد، ۱۳۸۶، ص ۱۰۱).
۱۱. تأثیر مبنای در تغییرات موضوع مدیریت: تفسیرگرایان اعتقاد دارند که در علوم اجتماعی، موجبیت یا تعیین قطعی و جبری امور (به‌دلیل خودآگاهی انسان)، به آن شکل وجود ندارد که در علوم طبیعی مشاهده می‌شود. براساس این، ماهیت پدیده‌های سازمانی را متفاوت از جنس پدیده‌ها و مفاهیم تجربی می‌دانند (رضایی‌منش، ۱۳۷۳، ص ۴۰).
۱۲. تأثیر مبنای در تکامل موضوع مدیریت: براساس مبنای انسان‌شناسی مکتب نئوکلاسیک، انسان موجودی اجتماعی و خودشکوفاست. فرد در محیط کار در جستجوی ارضای روابط اجتماعی است و به فشار گروهی پاسخ می‌دهد و مترصد خودشکوفایی است. به همین دلیل افزون‌بر نیازهای مادی و اقتصادی افراد که در مکتب کلاسیک موضوع مدیریت بود، گروه، روابط اجتماعی، کار تیمی، احترام، خودشکوفایی و نیازهای غیرمادی انسان نیز موضوع مدیریت واقع می‌شود (سیدجوادین و جلیلیان، ۱۳۹۲، ص ۶۰).
۱۳. تأثیر مکتب در پیدایش موضوع مدیریت: فکر ایدئال‌گرای وبر^۵ با فکر اصول‌گرای فایول^۶ و عملگرایی تیلور^۷، در قالب پارادایم کلاسیک، مجموعه‌ای از افکار مرتبط با «شیوه انجام کارها» و «نحوه مدیریت» را به‌وجود آورد (میرزایی اهرنجان، ۱۳۶۹، ص ۲۰).
۱۴. تأثیر مکتب در تغییرات موضوع مدیریت: تئوری انتقادی تلاش دارد جامعه را به نقد بکشد و هدف نهایی آن آشکار کردن ماهیت جامعه است و از این‌رو، شکی نیست که این نظریه نمی‌تواند تحولات محیطی و سازمانی را از نظر دور داشته باشد. بنابراین، واضح است که ارتباط تنگاتنگی میان تئوری انتقادی و تحول سازمانی وجود دارد (اخلیان، ۱۳۹۴، ص ۳).
۱۵. تأثیر مکتب در تکامل موضوع مدیریت: پارادایم روابط انسانی بر موضوع «تأمین نیازهای انسانی، ایجاد گروه‌های کاری و

1. Robert K. Merton
 2. Peter Senge
 3. Butterfly Effect
 4. Douglas McGregor
 5. Max Weber
 6. Henri Fayol
 7. Frederick Winslow Taylor

توجه به نقش عوامل اجتماعی در محیط کار» تمرکز داشت. در ابتدا التون مایو در مطالعات هاثورن (که این پارادایم عمدتاً نتیجه این مطالعات هست) در ادامه مکتب کلاسیک و مطالعات نظریه‌پردازانی چون تیلور، گیلبرت‌ها و... در پی افزایش بازده کارکنان بود که به مرور و بعد از چند وهله بررسی و تحقیق، متوجه موضوعی متفاوت‌تر و فزاینده‌تر از فرض اولیه خود شد و موضوع کلاسیک‌ها را تکامل بخشید. درواقع، ویژگی خیلی مهم نئوکلاسیک‌ها این بود که بعد ناقص کلاسیک‌ها، یعنی عنصر انسان یا افراد سازمان را موضوع قرار داد و مفاهیم نوینی به مفهوم پارادایم کلاسیک افزود (سیدجوادی و جلیلیان، ۱۳۹۲، ص ۵۹).

۱۶. تأثیر نظریه در پیدایش موضوع مدیریت: نظریه کیفیت زندگی کاری (QWL^۱) دربردارنده اندیشه‌های نهضت روابط انسانی و تلاش‌های مربوط به غنی‌سازی شغل می‌باشد که در دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ میلادی صورت گرفت. کیفیت زندگی کاری نشان‌دهنده توجه به ابعاد انسانی کار است و یک مسئله جهانی محسوب می‌شود که توجهات روزافزونی را به خود جلب نموده است. واژه کیفیت زندگی کاری ابتدا در سال ۱۹۷۲ میلادی در خلال کنفرانس بین‌المللی روابط کار مطرح شد (نفری و لک‌عیان، ۱۳۹۲، ص ۱۶۵).

۱۷. تأثیر نظریه در تغییرات موضوع مدیریت: نظریه عمومی سیستم‌ها (GST^۲) توسط زیست‌شناسی به نام برتالانفی^۳ تدوین و ارائه شد که براساس آن انسان به‌عنوان یک سیستم کامل مورد توجه قرار گرفت. طبق این دیدگاه، سیستم پیچیده و منظم دارای اجزایی است که با هم رابطه‌ای تعاملی دارند. نگرش سیستمی تقریباً از اوایل دهه ۱۹۶۰ در مدیریت رایج شد (سیدجوادی و جلیلیان، ۱۳۹۲، ص ۶۳) و موضوع مدیریت را به‌سوی سیستم و تجزیه و تحلیل آن سوق داد.

۱۸. تأثیر نظریه در تکامل موضوع مدیریت: چستر بارنارد^۴ تحت تأثیر دیدگاه سیستمی، سازمان را به منزله خرده‌سیستم‌های همکاری‌کننده معرفی کرد که در آن تحقق همکاری بین افراد موضوع اصلی مدیریت سازمان معرفی شد. وی تمایل به همکاری، هدف مشترک و ارتباطات را سه عامل تحقق همکاری دانست. او از پیشگامان مکتب روابط انسانی بود که معتقد بود مدیران نیاز دارند چیزهای بیشتری درباره رفتار انسان‌ها، به‌ویژه گروه‌های غیررسمی سازمان بدانند (سیدجوادی و جلیلیان، ۱۳۹۲، ص ۶۴).

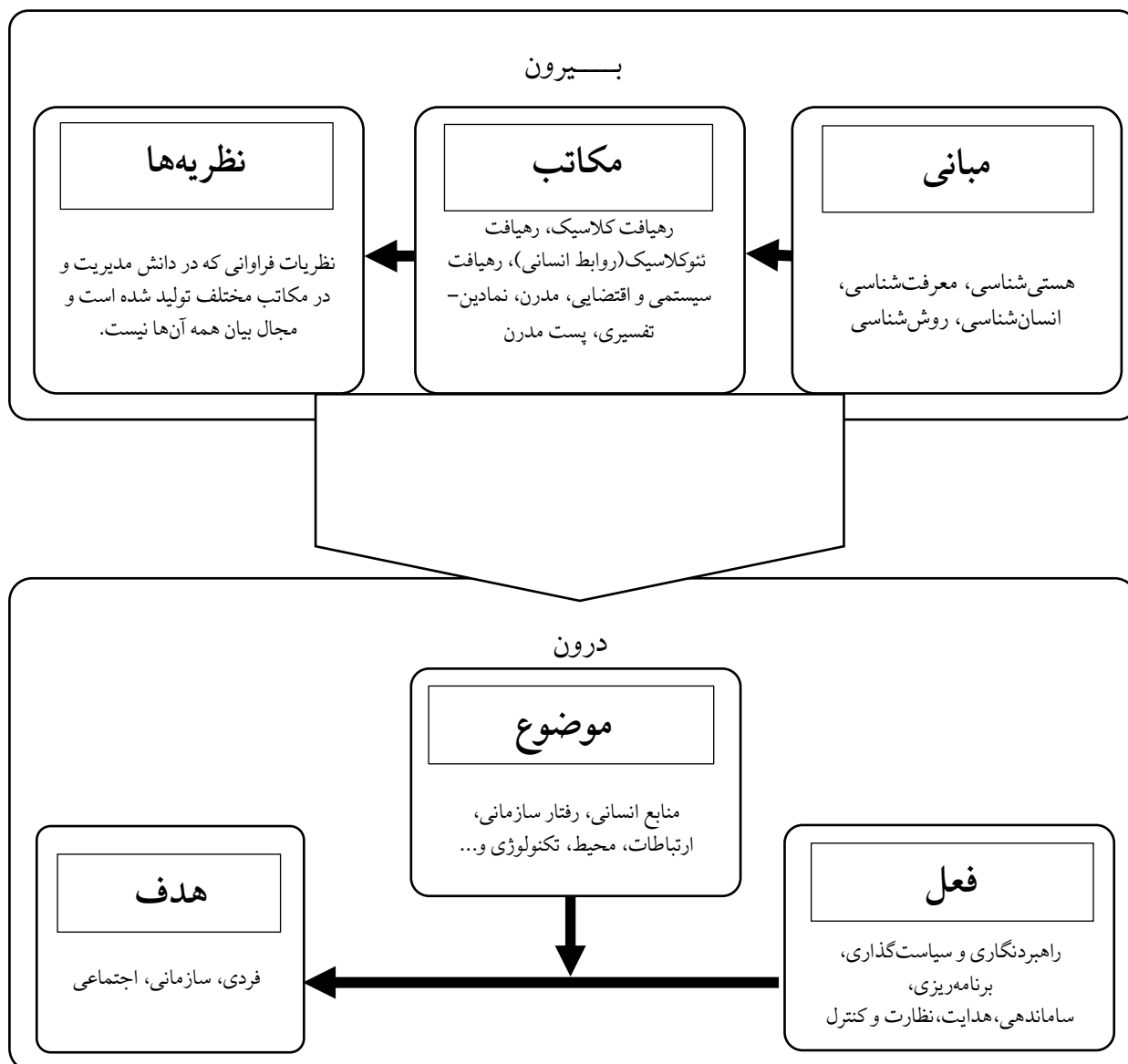
۱۹. تأثیر مبانی در پیدایش هدف مدیریت: مبنای هستی‌شناسی تفسیرگرایان، زندگی انسانی را در تعامل بین انسانی می‌بیند و قائل به واقعیت اجتماعی خارج از آگاهی انسان‌ها و مستقل از انسان‌ها نیست. این مبنا دنیای اجتماعی را چیزی می‌داند که افراد آن را درک و تجربه کرده و به آن معنا می‌بخشند (ابراهیم‌پور و نجاری، ۱۳۸۶، ص ۲۵). ازاین‌رو، مدیر باید پدیده‌های در سازمان را از زوایای مختلف بررسی و احساس کرده و برنامه‌ریزی و کنش مناسب اتخاذ نماید.

۲۰. تأثیر مبانی در تغییرات هدف مدیریت: هستی‌شناسی تئوری انتقادی واقعیت قابل درک را واقعیتی منعطف معرفی می‌کند که هاله‌ای از عوامل اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و... آن را احاطه کرده است و صاحبان قدرت واقعیات را می‌سازند و گروه‌های اقلیت نقشی در ساخت این واقعیت ندارند. تئوری انتقادی این واقعیت را غیر واقعی معرفی می‌کند (دانایی‌فرد، ۱۳۸۶، ص ۵). در چنین شرایطی هدف مدیریت ایجاد تغییر به نفع گروه‌های اقلیت است.

۲۱. تأثیر مبانی در تکامل هدف مدیریت: ارزش‌شناسی واقع‌گرایان انتقادی، ارزش‌ها را بخش جدایی‌ناپذیر واقعیت و لایه زیرین آن می‌داند (ابراهیم‌پور و نجاری، ۱۳۸۶، ص ۲۹). ازاین‌رو، عنایت به ارزش‌ها در سازمان و مدیریت آنها از اهداف مدیریت به نظر می‌رسد.

۲۲. تأثیر مکتب در پیدایش هدف مدیریت: مکتب فرانکوگرایی (پست‌مدرنیسم) تعریف و تجسم آینده مطلوب برای همگان را (با توجه به تنوع علائق و خواسته‌های انسان‌ها) غیر ممکن می‌داند و «تنوع» را به منزله ارزشی مهم به‌عنوان هدف خود برمی‌گزیند (سیدجوادی و جلیلیان، ۱۳۹۲، ص ۶۹).

۲۳. تأثیر مکتب در تغییرات هدف مدیریت: به اعتقاد تئوری انتقادی، در جهان کنونی اهداف و مقاصد بوروکرات‌ها به‌طور واضح و روشن از جانب مردم درک نمی‌شود و حتی بسیاری از مردم به دیده شک و تردید به آنها می‌نگرند؛ ازاین‌رو مشروعیت سازمان‌های دولتی زیر سؤال است. تحت چنین شرایطی تجزیه و تحلیل محدودیت‌های ساختاری در رویه‌ها و روش‌های ارتباطی طرفین، توصیه اصلی نظریه انتقادی است (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۷۹، ص ۲۷).
۲۴. تأثیر مکتب در تکامل هدف مدیریت: استفاده از پارادایم تئوری انتقادی در پژوهش‌های سازمانی و مدیریت بدین معناست که علایق و نیازهای گروه‌های اقلیت سازمانی، شناسایی و داده‌هایی گردآوری خواهد شد تا فرصت پیشرفت و بهبود در شرایط کاری آنها حاصل شود. مدیران تحت تأثیر این مکتب، نسبت به ایجاد تغییرات معنادار برای گروه اقلیت سازمان دغدغه خواهند داشت (یزدانی زیارت و علامت، ۱۳۹۵، ص ۸).
۲۵. تأثیر نظریه در پیدایش هدف مدیریت: تیلور در سال ۱۹۱۱ میلادی کتاب اصول مدیریت علمی را منتشر کرد. وی در این کتاب هدف اصلی مدیریت را «حداکثر رساندن کامیابی کارفرما و کارمند» معرفی کرد (مشکانی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۶۵).
۲۶. تأثیر نظریه در تغییرات هدف مدیریت: پیتر سنج در نظریه یادگیری سازمانی که در حدود دهه ۱۹۷۰ میلادی ارائه شد، هدف مدیریت را تغییر پیوسته عملکرد سازمان و بهبود آن معرفی می‌کند (سیدجوادی و جلیلیان، ۱۳۹۲، ص ۶۵).
۲۷. تأثیر نظریه در تکامل هدف مدیریت: مری پارکر فالت^۱ از صاحب‌نظران مکتب روابط انسانی است که معتقد است مسئله اصلی در هر کار جمعی یا سازمانی، ایجاد و حفظ روابط انسانی پویا و در عین حال هماهنگ است. فالت وظیفه مدیران را کمک به افراد در سازمان به همکاری در جهت کسب تلفیقی از منبع دانست (مشکانی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۶۶).



شکل ۳: الگوی بازمهندسی نظام موضوعات دانش مدیریت مبتنی بر روش تحقیق تکاملی

۵. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، پیش‌نیاز تحول در هر یک از علوم انسانی را بررسی می‌کند و طبقه‌بندی دقیق آنچه در این علوم محقق شده است، می‌داند. این موضوع موجب آگاهی اندیشمندانی که سعی در حرکت به‌سوی اسلامی‌سازی علوم انسانی دارند، از علم موجود می‌شود. روش تحقیق تکاملی این بررسی و طبقه‌بندی را با عنوان «بازمهندسی نظام موضوعات» ارائه می‌دهد؛ به‌طوری‌که می‌توان ادعا کرد جنبه‌ای از این علوم باقی‌نمانده که در الگوی نهایی پژوهش دیده نشده باشد؛ زیرا روش تحقیق تکاملی مبتنی بر فلسفه نظام ولایت تمام ابعاد علم را مدنظر دارد: درون هر علم، بیرون هر علم که شامل مبانی و مکاتبی که در لایه‌های زیرین این دانش‌ها و نظریات آنها قرار دارند و ارتباط بین این دو. نقشه‌ای جامع که حتی بخش‌هایی از دانش را نیز نشان می‌دهد که باید به آن توجه بشود و برای تحول عنایت به آنها ضروری است.

طبقه‌بندی علوم محقق فعلی در این چهارچوب، افزون بر نمایش جایگاه دقیق موضوعات، می‌تواند جایگاه‌هایی را نیز نمایش دهد که کمتر مورد نظر اندیشمندان قرار گرفته است. در چهارچوب ارائه‌شده از موجودیت علم مدیریت، سه دسته اصلی «فعل»،

موضوع، هدف» ارائه و اثرات لایه‌های بالاتر یعنی مبانی و مکتب و حتی نظریات بر این سه نشان داده شده است. مبتنی بر جدول نهایی این پژوهش و همچنین، الگوی نمادین ارائه‌شده در انتهای مقاله، می‌توان بیان نمود یکی از مواردی که محل تحول می‌تواند باشد، تغییر در مبانی است که مکاتب و در ادامه نظریات را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به‌طورمثال، انسان‌شناسی پارادایم‌های جامعه‌شناسی سازمان و مدیریت نشان می‌دهد که هیچ‌یک، از ساحت‌های مادی انسان فراتر نرفته‌اند (گنجعلی و رحیمی، ۱۳۹۵، ص ۱۳۳). طبیعی است که این نگاه در مکاتب و نظریات و در ادامه فعل، موضوع و هدف مدیریت خود را نشان می‌دهد؛ ازاین‌رو عنایت به مبانی یکی از بزنگاه‌ها در تحول علوم انسانی است.

قابل پیش‌بینی است که بسیاری از کتب، مقالات و آثار تولیدشده در علم مدیریت بدون توجه به مبانی بالادستی و متأثر از اندیشمندان و نظریه‌پردازان غربی تولید می‌شود. تمرکز پژوهشگران داخلی علم مدیریت بر حوزه‌های درونی این علم، امکان تولید اثرات تأثیرگذار و قابل اعتنا در این حوزه را محدود می‌کند. ازاین‌رو، ضروری است که با نگاهی کلان‌تر و توجه به ریشه‌ها، بخش اعظم تحول را در مبانی و مکاتب جستجو کرد. در این زمینه جدول و الگوی بازمهندسی می‌تواند تابلوی تحقیقات گذشته، فعلی و آتی حوزه مدیریت باشد.

یکی از پیشنهادات این پژوهش، بررسی مبانی فلسفی (هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی، روش‌شناسی و...) نظریات سازمان و مدیریت از دیدگاه اسلام است. بررسی، تدقیق و طبقه‌بندی مباحث این‌چنینی در هموار نمودن مسیر تحول در علوم انسانی از جمله مدیریت می‌تواند نقشی بسزا داشته باشد.

منابع

۱. ابراهیم‌پور، حبیب و رضا نجاری. (۱۳۸۶). «مبانی فلسفی سازمان در چهار پارادایم». روش‌شناسی علوم انسانی، ۱۳(۵۳): ۹-۳۳.
۲. اخلیان، جمال. (۱۳۹۴). «مروری کلی بر تئوری انتقادی و تحول سازمانی». کنفرانس بین‌المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی، ص ۱-۱۵، مشهد: رایمندپژوه.
۳. اشرفی، علی. (۱۳۹۸). ایسم‌ها: مکتب‌های فکری و سیاسی برای رشته علوم انسانی. تهران: آلتین.
۴. الوانی، سیدمهدی و حسن دانایی‌فرد. (۱۳۷۹). «مدیریت دولتی از نگاه انتقادی». فصلنامه مطالعات مدیریت، ۴(۱۳-۱۴): ۱۳-۳۲.
۵. پیروزمند، علیرضا و عباس جهانبخش. (۱۳۹۷). مبانی و روش تحقیق تکاملی در علوم انسانی اسلامی. در کتاب نظریه ۳. تهران: مرکز پژوهش‌های علوم انسانی اسلامی (صدرا).
۶. پیروزمند، علیرضا. (۱۴۰۰). «پیش‌آمد و پس‌آمد الگوی توسعه اسلامی». مطالعات حقوق شهروندی، ۲(۲): ۵۳۱-۵۷۴.
۷. جلالی، سیدحسین. (۱۳۹۳). اثبات‌گرایی و پسااثبات‌گرایی و نقش آن در تحقیقات مدیریت. تهران.
۸. جهانیان، رمضان و سعیده زارع. (۱۳۹۶). «نقش تئوری آشوب در مدیریت آموزشی». فصلنامه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، دوره جدید، شماره ۴، ۱۶۳-۱۸۰.
۹. حبیبی، آرشن. (۱۹ اردیبهشت ۱۴۰۰). نظریه و نظریه‌پردازی. بازیابی از پارس‌مدیر: <https://parsmodir.com/db/research/research-theory.php>
۱۰. دانایی‌فرد، حسن. (۱۳۸۶). «پارادایم‌های رقیب در علم سازمان و مدیریت رویکرد تطبیقی به هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی و روش‌شناسی». دانشور رفتار، ۵(۲۶): ۸۹-۱۰۴.
۱۱. رحمتی، محمدحسین؛ خنیفر، حسین و ابراهیم کتابی. (۱۳۹۵). «الگوی رهبری امام حسین (علیه‌السلام) در قیام عاشورا». فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۴(۳): ۱۲۹-۱۴۵.
۱۲. رشاد، علی‌اکبر. (۱۳۹۰). «منطق طبقه‌بندی علوم انسانی». همایش تحول در علوم انسانی، ۵-۲۸. تهران.
۱۳. رضائیان، علی. (۱۳۸۷). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سمت.
۱۴. رضائیان، علی. (۱۳۸۸). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سمت.
۱۵. رضایی‌منش، بهروز. (۱۳۷۳). «پارادایم تفسیری و مطالعه سازمان». مطالعات مدیریت، ۴(۱۵): ۳۹-۵۰.
۱۶. رضوی، سیدمهدی. (۱۳۸۷). آشنایی اجمالی با تعاریف کاربرد بانک توسعه اسلامی اطلاعات (کاربرگ مهندسی تحقیقات). قم: فرهنگستان علوم اسلامی (چاپ داخلی).
۱۷. سیدجوادین، سیدرضا و حسین جلیلیان. (۱۳۹۲). سیر تحول مکاتب و نظریه‌های سازمان و مدیریت. تهران: نگاه دانش.
۱۸. شبانی‌فر، محمدشهاب؛ الوانی، سیدمهدی؛ رستگار، عباسعلی؛ دامغانیان، حسین و حسن دانایی‌فرد. (۱۳۹۹). «سیر تاریخی دانش مدیریت در ایران». پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۳(۴۰): ۵-۲۵.
۱۹. عابدی، احمد. (۱۴۰۰). بررسی و تبیین قاعده روشی «فعل موضوعاً، موضوعات فعل و آثار فعل» در نظام فلسفه ولایت. قم: فرهنگستان علوم اسلامی (چاپ داخلی).
۲۰. عابدی جعفری، حسن. (۱۳۷۰). «جایگاه و موضوع علم مدیریت». مصباح زمستان (پیش‌شماره)، ۳۵-۴۳.
۲۱. گنجعلی، اسدالله و احسان رحیمی. (۱۳۹۵). «تحلیل مبانی انسان‌شناسی پارادایم‌های جامعه‌شناختی سازمان و مدیریت از منظر اندیشه‌های علامه طباطبائی». دوفصلنامه علمی - تخصصی اسلام و مدیریت، ۵(۸-۹): ۱۳۳-۱۵۹.
۲۲. مشکانی، علیرضا؛ قراری، محمد و منصوره بختیاری‌فایندری. (۱۳۹۵). «سیر تحول اندیشه مدیریت در سیمای مکاتب و

- صاحب‌نظران علم مدیریت». مدیریت و کارآفرینی، ۲(۱/۲): ۶۲-۷۰.
۲۳. میرزایی اهرنجانی، حسن. (۱۳۶۹). «زمینه‌های فکری و اجتماعی نظریه‌های مدیریت». دانش مدیریت، ۹ و ۱۰، ص ۱۴-۲۸.
۲۴. نفری، ندا و امیر لک‌عیان. (۱۳۹۲). «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان شعب منطقه ۳ بانک ملت تهران». فرآیند مدیریت و توسعه، ۲۶(۳): ۱۶۱-۱۸۶.
۲۵. یزدانی زیارت، محمد و غلامحسین علامت. (۱۳۹۵). «نقش و کاربرد پارادایم‌ها در علم سازمان و مدیریت». دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت در هزاره سوم، ص ۱-۱۲. رشت.

References

26. Abedi, A. (2021). *Analysis and explanation of the methodological rule of "acts as subjects, subjects of acts, and consequences of acts" in the system of philosophy of guardianship*. Qom: Academy of Islamic Sciences (Internal Printing). [In Persian]
27. Alhojailan, M. I. (2012). Thematic analysis: A critical review of its process and evaluation. *West East Journal of Social Sciences*, *1*(1), 39-47.
<https://doi.org/10.51817/WEJSS.2012.39>
28. Alvani, S. M., & Danaeefard, H. (2000). Public administration from a critical perspective. *Journal of Management Studies*, *4*(13), 13-32.
<https://doi.org/20.1001.1.22518037.1373.4.13.14.2..28> [In Persian]
29. Ashrafi, A. (2019). *Isms: Intellectual and political schools of thought for the humanities*. Tehran: Altin. [In Persian]
30. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(2), 77-101.
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
31. Clarke, T., & Clegg, S. (2007). Management paradigms for the new millennium. *International Journal of Management Reviews*, *9*(1), 45-64.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00205.x>
32. Danaeefard, H. (2007). Competing paradigms in organizational and management science: A comparative approach to ontology, epistemology, and methodology. *Daneshvar Behavior*, *14*(26), 89-104. [In Persian]
<https://www.sid.ir/paper/448515/fa>
33. Danaeefard, H., & Mozafari, Z. (2008). Enhancing validity and reliability in qualitative management research: A reflection on audit strategies. *Management Research*, *1*(1), 131-162. [In Persian]
<https://ensani.ir/fa/article/41936>
34. Ebrahimpour, H., & Najari, R. (2007). Philosophical foundations of organization in four paradigms. *Methodology of Humanities*, *13*(49), 9-33. [In Persian]
35. Ganjali, A., & Rahimi, E. (2016). Analysis of anthropological foundations of sociological paradigms of organization and management from Allameh Tabatabai's perspective. *Scientific and Specialized Biannual Journal of Islam and Management*, *5*(2), 133-159. [In Persian]
<https://doi.org/10.30471/im.2016.1331>
36. Habibi, A. (2021). *Theory and theorizing*. Parsmodir. [In Persian]

<https://parsmodir.com/db/research/research-theory.php>

37. Jahanian, R., & Zare, S. (2017). The role of chaos theory in educational management. *Quarterly Journal of New Research in Management and Accounting*, *1*(1), 163–180. [In Persian]
38. Jalali, S. H. (2014). *Positivism and post-positivism and their role in management research*. Tehran. [In Persian]
39. Jamali, D. (2005). Changing management paradigms: Implications for educational institutions. *Journal of Management Development*, *24*(2), 104–115.
<https://doi.org/10.1108/02621710510579452>
40. Meshkani, A., Gharari, M., & Bakhtiari Fayenderi, M. (2016). The evolution of management thought in the schools and theorists of management science. *Management and Entrepreneurship*, *1*(1), 62–70. [In Persian]
41. Mirzaee Aharanjani, H. (1990). Intellectual and social contexts of management theories. *Management Knowledge*, *5*(2), 14–28. [In Persian]
42. Nafari, N., & Lak Ayan, A. (2013). Examining the relationship between quality of work life and job satisfaction of employees in Region 3 branches of Bank Mellat in Tehran. *Management and Development Process*, *26*(3), 161–186.
<https://doi.org/20.1001.1.17350719.1392.26.3.9.9> [In Persian]
43. Okhlian, J. (2015). A general review of critical theory and organizational transformation. *International Conference on Management, Culture, and Economic Development* (pp. 1–15). Mashhad: Raymandpajouh. [In Persian]
<https://civilica.com/doc/427237/>
44. OpenStax. (2019). *Principles of management*. Houston: Rice University.
45. Piroozmand, A. (2021). Precedents and consequences of the Islamic development model. *Citizen Rights Studies*, *12*(2), 531–574. [In Persian]
46. Piroozmand, A., & Hejazi, A. R. (2023). The model of transformation in humanities. *Strategic Knowledge Interdisciplinary Studies Quarterly*, *1*(1), 205–228. [In Persian]
47. Piroozmand, A., & Jahanbakhsh, A. (2018). Foundations and methodology of evolutionary research in Islamic humanities. In *The book of theory 3*. Tehran: Sadra Islamic Humanities Research Center. [In Persian]
48. Ponnamp, A., & Dawra, J. (2013). Discerning product benefits through visual thematic analysis. *Journal of Product & Brand Management*, *22*(1), 30–39.
<https://doi.org/10.1108/JPBM-08-2012-0160>
49. Rahmati, M. H., Khanifer, H., & Ketabi, E. (2016). Imam Hussein's leadership model in the Ashura uprising. *Islamic Management Research Quarterly*, *24*(3), 129–145. [In Persian]
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22516980.1395.24.3.6.7>
50. Rashad, A. A. (2011, May 11). The logic of classification in humanities. *Transformation in Humanities Conference* (pp. 5–28). Tehran, Iran. [In Persian]
51. Razavi, S. M. (2008). *An overview of definitions in the user worksheet of the Islamic Development Bank (Research Engineering Worksheet)*. Qom: Academy of Islamic Sciences (Internal Printing). [In Persian]
52. Rezaeian, A. (2008). *Organizational behavior management*. Tehran: SAMT. [In Persian]
53. Rezaeian, A. (2009). *Foundations of organization and management*. Tehran: SAMT. [In Persian]
54. Rezaeimanesh, B. (1994). Interpretive paradigm and organizational studies. *Management Studies*, *5*(1),

- 39-50. [In Persian]
55. Seyedjavadin, S. R., & Jalilian, H. (2013). *The evolution of schools and theories of organization and management*. Tehran: Negah Danesh. [In Persian]
56. Strauss, A. (1987). An introduction to codes and coding. *Qualitative Analysis for Social Scientists* (pp. 27-58). Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511557842.002>
57. Yazdani Ziarat, M., & Alamat, G. (2016). The role and application of paradigms in organizational and management science. *Second International Conference on Accounting and Management in the Third Millennium* (pp. 1-12). Rasht. [In Persian]