

Critical Studies in Texts and Programs of Human Sciences,
Institute for Humanities and Cultural Studies (IHCS)
Monthly Journal, Vol. 22, No. 2, Spring 2022, 1-25
Doi: 10.30465/CRTLS.2021.35020.2140

A Critical Review on the Book ***Case Studies of Organizational Behavior Management***

Karim Esgandari^{*}, Shadi Orafaye Jamshidi^{**}
Elmira Shakeri^{***}, Sheida Orafaye Jamshidi^{****}

Abstract

Due to the need to establish strong links between industry and academia to use scientific theories in industry, the use of case study in the management of organizational behavior is necessary. The purpose of this paper is to review and critique the book *Case Studies of Organizational Behavior Management*. The method of evaluation and critique of this work is citation-analytical and in accordance with the model proposed by the Council for the Study of Humanities Texts and Books in the framework of general introduction, form and content study of the work. In general, in terms of the form of the work, the form quality of the work is good, despite these formal weaknesses of the work are: not using a specific symbol of management behavior in the design on the cover of the book, not using tables, charts and the bug is inside the text. In terms of content, the use of case study method in managing organizational behavior is one of the strengths of the effect. However, the work suffers from lack of logical order and content coherence, content inaccuracy, and content defects. In general, the analysis of the content of scientific

* Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, O. BOX, 19395-3697, Tehran, Iran, (Corresponding Author) Skandarik@yahoo.com

** PhD Student in Business Management, Payame Noor University, O. BOX, 19395-369, Tehran, Iran, Shadiofjamshidi@gmail.com

*** Department of Business Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran, Elmira_Shakeri@yahoo.com

**** PhD Student in Economics, Payame Noor University, PO. BOX, 19395-3697, Tehran, Iran, Sheidajamshidii@gmail.com

Date received: 22-11-2021, Date of acceptance: 03-04-2022



۲ پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، سال ۲۲، شماره ۲، اردیبهشت ۱۴۰۱

and academic books can provide their possible strengths and weaknesses for the possible modification and change of content and form, in accordance with the set goals and scientific principles to the planners and authors of academic books.

Keywords: Organizational Behavior Management, Case Study, Critique, Evaluation, Form and Content of the Work.

نقد کتاب

موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی

کریم اسکندری*، شادی عرفای جمشیدی**

المیرا شاکری***، شیدا عرفای جمشیدی****

چکیده

باتوجه به لزوم ایجاد ارتباطات قوی بین صنعت و دانشگاه به منظور استفاده از نظریه‌های علمی در صنعت، استفاده از روش موردکاوی در مدیریت رفتار سازمانی ضروری است. هدف از مقاله حاضر بررسی و نقد کتاب موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی است. روش ارزیابی و نقد این اثر اسنادی-تحلیلی و مطابق با الگوی پیش‌نهادی شورای بررسی متون و کتب علوم انسانی در چهارچوب معرفی کلی، بررسی شکلی، و محتوایی اثر است. به‌طور کلی، از نظر بررسی شکلی اثر کیفیت شکلی آن خوب است. باوجوداین، نقاط ضعف شکلی اثر عبارت‌اند از: استفاده نکردن از نماد و نشان مشخصی از مدیریت رفتار سازمانی در طرح روی جلد کتاب و استفاده نکردن از جداول، نمودارها، و اشکال در داخل متن. به‌لحاظ محتوا، استفاده از روش موردکاوی در مدیریت رفتار سازمانی یکی از نقاط قوت اثر است، هرچند اثر نظم منطقی، انسجام محتوایی، و دقت محتوایی ندارد و به نقایص محتوایی دچار است. به‌طور کلی، تحلیل محتوای کتاب‌های علمی و دانشگاهی

* استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام‌نور، صندوق پستی ۳۶۹۷-۱۹۳۹۵، تهران، ایران
(نویسنده مسئول)، Skandarik@yahoo.com

** دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام‌نور، صندوق پستی ۳۶۹۷-۱۹۳۹۵، تهران، ایران
Shadiofjamshidi@gmail.com

*** گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، Elmira_Shakeri@yahoo.com

**** دانشجوی دکتری اقتصاد، دانشگاه پیام‌نور، صندوق پستی ۳۶۹۷-۱۹۳۹۵، تهران، ایران،
Sheidajamshidii@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۱، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۱/۱۴



می‌تواند نقاط قوت و ضعف احتمالی آن‌ها را برای اصلاح و تغییر احتمالی محتوا و شکل، متناسب با اهداف تعیین‌شده و اصول علمی، در اختیار برنامه‌ریزان و مؤلفان کتاب‌های دانشگاهی قرار دهد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت رفتار سازمانی، موردکاوی، نقد، ارزیابی، شکل و محتوای اثر.

۱. مقدمه

رفتار سازمانی یک حوزه علمی کاملاً تثبیت‌شده است که شامل طیف گسترده‌ای از ادبیات موجود در ارتباط با زمینه‌های رفتار در سازمان می‌شود (ترکزاده و دیگران ۱۳۹۹: ۱۴۷). مهم‌ترین عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها شامل فناوری، ساختار، اهداف، و منابع انسانی است، اما در بین تمام این عوامل نیروی انسانی اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا سایر منابع توسط افراد در سازمان‌ها طراحی و به‌کار گرفته می‌شوند. سازمان ممکن است مزیت‌های زیادی کسب کرده باشد، اما این مزیت‌ها نتیجه قابلیت‌ها و شایستگی کارکنان سازمان، یعنی سرمایه انسانی، است (رحیمی و دیگران ۱۳۹۸: ۴۶). بشر مدرن مدیریت رفتار سازمانی را به‌عنوان یک علم با هدف شناخت و کنترل رفتار انسان مطرح کرد. هدف رفتار سازمانی شناخت پیش‌بینی و کنترل انسان در سازمان است و نه فقر به‌دنبال علل رفتار، بلکه با ارائه راه‌حل او را هدایت می‌کند. در مطالعه علم رفتار سازمانی، از موضوعات تجربی - عینی، نظری، و ذهنی بحث می‌شود. برای بقا در یک سازمان پیش‌بینی رفتار انسان حیاتی است. علم رفتار سازمانی درصدد است تا تبیین کند که انسان در هر سازمان چرا و چگونه رفتار می‌کند. دنیای امروزی دنیای سازمانی است و همه افراد به‌نحوی نقش سازمانی ای را ایفا می‌کنند. بنابراین، درک رفتار سازمانی و شناخت عوامل مؤثر در آن ضرورتی انکارناپذیر را در جهان دارد (رمضانی‌راد و دیگران ۱۳۹۹: ۱۸۱). هم‌چنین، باتوجه به این‌که سازمان‌ها محل خلق مدیریت‌های آگاهانه و ترتیبات لازم برای تحقق‌بخشیدن به هدف‌ها به‌وسیله ابزارهای جمعی هستند، محور اجتماعی یا مردمی سازمان، به‌عنوان یک ابزار اصلی برای تحقق هدف‌های سازمان، به هماهنگی نیاز دارد. رفتار سازمانی ابزار ایجاد این هماهنگی در بین کارکنان سازمان است (افجه و دیگران ۱۳۹۹: ۱۲).

تحقیقات موردکاوی به‌طور علمی یک پدیده زندگی واقعی را به‌طور عمیق و در محیط آن بررسی می‌کند. چنین پدیده‌ای می‌تواند یک فرد، گروه، سازمان، روی‌داد، مشکل، یا یک ناهنجار باشد (Ridder 2017: 282). استفاده از موردکاوی (case study) که تحت عناوین

دیگری نیز هم چون مطالعه موردی، موردپژوهی، و قضیه‌کاوی مطرح می‌شود، به‌عنوان یکی از استراتژی‌های تحقیق در مطالعات علوم اجتماعی، به‌ویژه در تحقیقات با مقیاس کوچک، به‌سرعت در حال اشاعه‌یافتن است. هدف موردکاوی ازیک‌سو، برقراری پل ارتباطی بر شکاف بین اصول و مبانی نظری کتاب‌خانه‌ای و ازسوی‌دیگر، اطلاعات زندگی واقعی است تا اصول و نظریه‌های علمی در پشت دیوارهای دانشگاه باقی نمانند (مقیم‌ی ۱۳۸۶: ۷۱)، چنان‌که این شکاف در کلاس‌های درس مدیریت در دانشگاه‌ها به‌طور کامل مشهود است و تئوری‌های مدیریتی با آنچه واقعیت دارد متفاوت است. ازاین‌رو، موردکاوی برای کشف مسائل موجود و توسعه‌ی نظریه‌ها مفید است (Pathiranage 2020: 364). استراتژی موردکاوی می‌تواند برای تجزیه‌وتحلیل و حل مشکلات عملی در تجارت، سازمان، و هم‌چنین برای ساخت و آزمایش نظریه‌های تجاری و سازمانی مورداستفاده قرار گیرد (Dul and Hak 2008). ازطرفی، براساس دیدگاه برخی نویسندگان (Roberts 2001; Gil 2009; Martins 2007; Rodrigo 2008; Ventura 2007; Fagundes 2009; Yin 2005; Wang and Wang 2001). موردکاوی در آموزش روشی قدرت‌مند برای کلاس‌های درس مدیریت است. هنگامی ایجاد ارتباط بین محیط یادگیری و دنیای واقعی سازمان‌ها امکان‌پذیر است که به توسعه مهارت‌های شناختی در دانشجویان از طریق تجزیه‌وتحلیل، ترکیب، و قضاوت منجر شود و آن‌ها را تشویق کند تا در پروسه یادگیری فعال باشند (Minniti 2017: 373). باوجوداین، موردکاوی، به‌مثابه روشی برای آموزش، تدریس، و تقویت قوه تحلیل و تصمیم‌گیری مخاطب، به‌تنهایی نمی‌تواند نظام فکری او را بسازد و قطعاً درکنار آموزش‌های نظری و مهارتی می‌تواند به‌عنوان مکمل عمل کند. درصورتی‌که همه‌چیز را با موردکاوی بخواهیم آموزش بدهیم، عملاً نگاه‌های نظری و کلان به‌نحو منسجم به مخاطب منتقل نمی‌شود. لذا، موردکاوی درکنار آموزش‌های تجربیدی و غیرعملی مفید و مؤثر است و این دو منطق تدریس را باید کل منسجم تلقی کرد. درهرصورت، ازآن‌جاکه دانشجو در موردکاوی دانش را در قالب داستان واقعی یا شبه‌واقعی با حق مداخله می‌یابد و به‌دنبال راه‌حل‌های جدید می‌گردد، دیرتر آن را فراموش می‌کند و فهم عمیق‌تری از موضوع به‌دست می‌آورد (لطیفی ۱۳۹۹: ۱۵).

در مقاله حاضر، به نقد کتاب *موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی* پرداخته شده است. از ملاک‌های مهم در ارتقای جامعه توجه به میزان تولیدات علمی و پژوهش‌های آن جامعه است، چراکه تولید علم و دانش فقط از طریق پژوهش و نشر دستاوردهای علمی حاصل نمی‌شود، بلکه لازمه قرارگرفتن نتایج پژوهش‌ها در چرخه دانش و بهره‌برداری از آن‌ها

ارزیابی محتوایی، ساختاری، و بیان نقاط قوت و ضعف آثار است (سلیمان‌زاده نجفی و دیگران ۱۳۹۲: ۱۵-۱۶). فعالیت‌های علمی و تولید آثار و منابع آن زیباترین و نافع‌ترین بخش حیات بشری است. اگر بررسی دائمی فعالیت‌های زندگی ضروری است، بررسی فعالیت‌های علمی و تلاش برای بهبود اصلاح واقعی آن‌ها نیز ضرورت بیش‌تری دارد و توجه بر این امر است که مقوله‌ای به‌نام «نقد و بررسی آثار علمی» را می‌نمایاند (طاهری عطار و حسنی نیک ۱۳۹۹: ۳۰۷). بنابراین، یکی از راه‌های بهبود کیفی کتاب نقد و بررسی روش‌مند و مبتنی بر اصولی خاص است (عبداللهی ۱۳۹۹: ۳۱۱).

تألیف کتابی با عنوان *موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی* به‌منظور کاربردی‌ساختن هرچه بیش‌تر دانش در مدیریت رفتار سازمانی با استفاده از روش موردکاوی برای دانشجویان رشته مدیریت بسیار ارزش‌مند است. به‌دلیل این‌که کتاب حاضر یکی از کتاب‌ها در حوزه مدیریت رفتار سازمانی با استفاده از روش موردکاوی است. بنابراین نقد و اصلاح آن به رشد و بسط این موضوع منجر می‌شود و به‌تدریج می‌توان انتظار داشت که ادبیات علمی در این عرصه شکوفا و غنی‌تر شود. در این جهت، مقاله حاضر به معرفی کلی اثر یادشده و بررسی شکلی و محتوایی آن می‌پردازد، با این هدف که بتواند، به‌سهم خود، مؤلفان محترم را در بازخوانی کتاب یاری رساند. قبل از ورود به بخش‌های مختلف مقاله، به شرح و معرفی مختصری از نویسنده کتاب *موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی* پرداخته می‌شود.

دکتر علی پیران‌نژاد دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران است. او تحصیلات مقطع کارشناسی خود را در رشته مدیریت دولتی در تهران در سال ۱۳۸۴ اخذ کرد. در سال ۱۳۸۶ به اخذ مدرک کارشناسی ارشد در رشته مدیریت دولتی در تهران موفق شد و مقطع دکتری تخصصی را در رشته مدیریت دولتی در سال ۱۳۹۰ به‌پایان رساند. علایق شخصی او درخصوص موضوعات حکم‌رانی باز، حکومت الکترونیک، منابع انسانی داده‌محور، و منابع انسانی دیجیتالی و عمده مطالعات وی در رابطه با موضوعات منابع انسانی، توان‌مندسازی منابع انسانی، ساختار سازمانی، انتقال دانش، و... است.

۲. مبانی نظری و تجربی تحقیق

مبانی نظری و تجربی تحقیق حاضر در سه بخش مدیریت رفتار سازمانی، موردکاوی، و پیشینه تحقیق آورده شده است.

۱,۲ مدیریت رفتار سازمانی

در سازمان‌ها، مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی نقش به‌سزایی در عملکرد کارکنان ایفا می‌کند، چراکه نیروی انسانی عامل استراتژیک برای عملکرد سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود و مدیریت مناسب نیروی انسانی و گروه‌های سازمانی مهم‌ترین عامل مؤثر در افزایش بهره‌وری است. رفتار سازمانی مطالعه تأثیر افراد، گروه‌ها، و ساختارها در رفتار در یک سازمان است که هدف مدیریت رفتار سازمانی به‌کاربردن این دانش برای بهبود کارآیی سازمان است. رفتار سازمانی ابزاری علمی و کاربردی برای شناخت بهتر افراد و در نتیجه مدیریت بهتر آن‌ها در محیط کار فردی، گروهی، و سازمانی است. بشر مدرن مدیریت رفتار سازمانی را به‌عنوان یک علم با هدف شناخت و کنترل رفتار انسان مطرح کرد. هدف رفتار سازمانی شناخت، پیش‌بینی، و کنترل انسان در سازمان است و نه فقر به‌دنبال علل رفتار، بلکه با ارائه راه‌حل او را هدایت می‌کند. در مطالعه علم رفتار سازمانی از موضوعات تجربی-عینی، نظری، و ذهنی بحث می‌شود. باید اذعان کرد که برای بقا در یک سازمان پیش‌بینی رفتار انسان حیاتی است (رمضانی‌راد و دیگران ۱۳۹۹). بنابراین، سازمان خوب به مدیریت خوب رفتار سازمانی نیاز دارد. رفتار سازمانی مطالعه عواملی است که افراد و گروه‌ها را در پاسخ‌گویی و اقدام در برابر سازمان‌ها و پاسخ‌گویی به نحوه مدیریت سازمان‌ها بر محیط خود تحت تأثیر قرار می‌دهد. مطالعه رفتار سازمانی راه‌نمایی برای درک و قدردانی از بسیاری از نیروهای فردی است که رفتار را در سازمان‌ها تحت تأثیر قرار می‌دهند و تصمیمات درمورد چگونگی ایجاد انگیزه، هماهنگی منابع انسانی، و سایر منابع در دست‌یابی به اهداف سازمانی را بهبود می‌بخشند. عناصر رفتار سازمانی شامل تخصیص، تعهد، انگیزه، استقامت، استرس، و عملکرد است (Hajja Ristianti et al. 2020).

۲,۲ موردکاوی

استفاده از موردکاوی که تحت عناوین دیگری نیز هم‌چون مطالعه موردی، موردپژوهی، و قضیه‌کاوی مطرح می‌شوند، به‌عنوان یکی از استراتژی‌های تحقیق در مطالعات علوم اجتماعی، به‌ویژه در تحقیقات با مقیاس کوچک، به‌سرعت در حال اشاعه‌یافتن است. هدف موردکاوی از یک سو برقراری پل ارتباطی بر شکاف بین اصول و مبانی نظری کتاب‌خانه‌ای و از سوی دیگر، اطلاعات زندگی واقعی است تا اصول و نظریه‌های علمی در پشت دیوارهای دانشگاه باقی‌نمانند (مقیمی ۱۳۸۶: ۷۱). مطالعه موردی، به‌عنوان یک

استراتژی آموزشی، تجربه جمع‌آوری داده‌ها و سیستم‌سازی آن‌ها را امکان‌پذیر می‌کند، دانشجویان را در زمینه‌ای قرار می‌دهد که پدیده مورد تجزیه و تحلیل اتفاق می‌افتد یا بیان می‌شود (Minniti 2017: 374). مطالعه موردی، به‌عنوان روش، توانایی یک مطالعه انعطاف‌پذیر، عمیق، و چندمنظوره را برای محققان فراهم می‌کند که با روند رو به رشد استفاده از روش‌های ترکیبی مطابقت داشته باشد. باین‌حال، مطالعه موردی به دلیل استحکام و تعمیم‌ناپذیری مورد انتقاد قرار گرفته است (Lucas et al. 2018: 217). از سوی دیگر، روش تدریس موردکاوی سبک تدریس بسیار سازگار با آموزش است که شامل یادگیری مبتنی بر مسئله است و باعث رشد مهارت‌های تحلیلی می‌شود. ارائه محتوا در قالب روایت هم‌راه با پرسش و فعالیت، که بحث گروهی و حل مشکلات پیچیده را ترویج می‌دهد، موردکاوی توسعه سطوح بالاتر طبقه‌بندی یادگیری شناختی را تسهیل می‌کند. فراتر از فراخواندن دانش به سمت تجزیه و تحلیل، ارزیابی، و کاربرد حرکت می‌کند (Bonney 2015: 21). در این اثر، نویسنده محترم با روایت‌هایی از مسائل موجود در سازمان‌ها سعی کرده است: ۱. فهم مباحث مدیریت رفتار سازمانی را بر مخاطب آسان‌تر سازد، ۲. از روشی به‌نام موردکاوی سعی در از بین بردن شکاف بین اتفاقات واقعی در محیط سازمان‌ها و تئوری‌های موجود در مدیریت رفتار سازمانی دارد.

۳,۲ پیشینه تحقیق

پیشینه اثر در قالب دو بخش پیشینه داخلی و پیشینه خارجی تنظیم شده است که در ادامه ابتدا به پیشینه داخلی و کتاب‌های مشابهی که در زمینه موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی نوشته شده‌اند پرداخته شده، سپس به پیشینه خارجی در این زمینه اشاره شده است.

- گودرزی (۱۳۹۸) کتابی را با عنوان *موردکاوی در مدیریت صنعتی* منتشر کرده است. این اثر به نُه فصل تقسیم شده که هریک از فصل‌ها به موردکاوی در حوزه خاصی پرداخته است. از ویژگی‌های اثر حاضر این است که در پایان، تمرینی برای طراحی موردکاوی ارائه شده است.

- علوی (۱۳۹۷) کتابی با عنوان *رفتار سازمانی تحلیلی؛ بیست روایت از تجارب سازمان‌های ایرانی* تألیف کرده است. در این اثر، تعدادی داستان از فضای کسب‌وکار در آن آمده و در پایان هر داستان چند پرسش مطرح شده است که باید به آن‌ها پاسخ داده شود.

نقد کتاب *موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی* (کریم اسکندری و دیگران) ۹

- خاکی (۱۳۹۵) کتاب *بررسی مسائل جاری سازمان و مدیریت: با رویکرد موردنگاری و موردکاوی* را ارائه کرده که در دو بخش تنظیم شده است. در بخش نخست بیش از صد صفحه کتاب را به مفاهیم نظری درباره موردکاوی اختصاص داده است و در بخش دوم سی مورد را ارائه کرده است. در این بخش، موردها از قالب داستان‌وارگی مطلوبی برخوردارند و در اندازه یکی دو صفحه تا چند صفحه تنظیم شده‌اند. در بخش دوم، در هر مورد سؤالات پایانی ارائه شده است که از چهارچوبی یک‌سان در همه موردها استفاده شده است.
- خردمند و رادفر (۱۳۹۲) کتابی با عنوان *قضایایی در رفتار سازمانی؛ آموزه‌های موردکاوی* تألیف کردند که موردکاوی‌هایی درخصوص چالش‌ها و مسائل موجود در سازمان‌ها آورده شده است.
- الوانی و زاهدی (۱۳۹۰) کتابی با عنوان *مباحث ویژه در مدیریت دولتی* به چاپ رساندند که در آن چهارده موردکاوی را تحت عنوان «قضیه» ارائه کرده‌اند. نویسندگان در فصل اول کتاب به تعریف قضیه و قضیه‌نگاری پرداخته‌اند. در فصل دوم کتاب، چهارده قضیه سازمانی را طرح کرده‌اند. ساختار ارائه هر قضیه به این صورت است که در هدف‌های کلی و هدف‌های رفتاری هر قضیه به صورت فهرست‌وار بیان و در ادامه، داستان مربوط مطرح شده است. از ویژگی‌های کتاب این است که تحلیل مختصری از هر قضیه ارائه شده و در نهایت نیز خودآزمایی برای هر قضیه به صورت چهارگزینه‌ای نوشته شده است.
- از اولین آثار منتشرشده به زبان فارسی در دوره معاصر یافته‌هایی در *مدیریت مالی* است که به قلم حسین عبده تبریزی (۱۳۵۸) نگاشته شده است. او، که دانش‌آموخته مرکز مطالعات مدیریت در ایران وابسته به دانشگاه هاروارد است، به سبب آشنایی با جایگاه این نوع روش تدریس و یادگیری، کتاب درخور توجهی در این باره تدوین کرده است. وی در مقاله‌ای مستقل نیز به اهمیت موضوع موردکاوی و لزوم توجه به آن در نظام آموزشی کشور تصریح کرده است (لطیفی ۱۳۹۹).
- مانیمالا و دیگران (Manimala et al. 2019) کتاب *مواردی در رفتار سازمانی* را منتشر کردند. ویژگی‌های کلیدی این کتاب عبارت‌اند از:
 - ۱۲۰ مورد طبقه‌بندی‌شده در ده زیرموضوع اصلی رفتار سازمانی که شامل هجده بخش حرفه‌ای است.

- این کتاب برای آموزش دانشجویانی مناسب است که می‌خواهند بخشی از سازمان‌های نسل جدید و کارکنانی باشند که با آن‌ها کار می‌کنند.
- یک مقدمه کلی، هم راه با خلاصه و سؤالات بحث برای هر مورد، برای کمک به مربیان و شرکت‌کنندگان است.
- بورکوفسکی و دکارد (Borkowski and Deckard 2014) کتابی با عنوان *موردکاوی در رفتار سازمانی و نظریه مراقبت‌های بهداشتی* منتشر کردند. این اثر یکی از محدود مجموعه‌هایی است که مطالعات خاص مربوط به تئوری‌های رفتار سازمانی را در محیط مراقبت‌های بهداشتی ارائه می‌دهد.
- خوری و خوری (Khoury and Khoury 2014) کتاب *موارد مدیریت و رفتار سازمانی* در یک زمینه عربی را منتشر کردند که در آن موردکاوی‌هایی در خصوص مدیریت رفتار سازمانی آورده‌اند که محققان قبلی آن‌ها را انجام داده بودند. هر موردکاوی مربوط به یک سازمانی است که محققان در خصوص آن‌ها مطالعه کرده و راه‌حل‌ها و توصیه‌های خود را درباره مسائل و چالش‌های مطرح‌شده بیان کرده‌اند.
- سجتز (Seijts 2005) کتابی با عنوان *مواردی در رفتار سازمانی* منتشر کرده است. در این کتاب، مواردی در خصوص رفتار سازمانی برای کمک به خوانندگان ذکر شده است تا چالش‌ها، معضلات، و محدودیت‌های مختلفی آشکار شوند که تصمیم‌گیرندگان در محیط‌های واقعی سازمانی با آن‌ها روبه‌رویند. این موارد از وقایع واقعی گرفته شده‌اند و به جهانی‌سازی، مدیریت نیروی کار متنوع، انگیزه، و رهبری می‌پردازند. در کنار هم، این موارد این امکان را برای دانشجویان فراهم می‌کنند تا مهارت‌های تحلیلی، تصمیم‌گیری، کاربردی، و برنامه‌ریزی را تمرین کنند.
- با بررسی پیشینه‌های داخلی و خارجی می‌توان نتیجه گرفت که *موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی*، اثر علی پیران‌نژاد، پیشینه‌های مشابهی دارد که سعی در استفاده از روش موردکاوی در آموزش مدیریت رفتار سازمانی در کلاس‌های درس دانشگاهی دارند، اما درباره تألیف این اثر در داخل ایران، باتوجه‌به سال انتشار اولین چاپ آن و با چنین رویکردی، می‌توان اذعان کرد از نخستین کتاب‌ها در حوزه مدیریت رفتار سازمانی است که اختصاصاً به موردکاوی در این حوزه پرداخته است و با هدف بحث و گفت‌وگو در کلاس درس تألیف شده است.

۳. روش‌شناسی تحقیق

روش ارزیابی و نقد کتاب با موضوع «موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی» اسنادی-تحلیلی و مطابق با الگوی پیش‌نهادی شورای بررسی متون و کتب علوم انسانی است. روش اسنادی یعنی تحلیل آن دسته از اسنادی که شامل اطلاعات درباره پدیده‌هایی هستند که قصد مطالعه آن‌ها را داریم. روش اسنادی مستلزم جست‌وجویی توصیفی و تفسیری است (صادقی فسایی و عرفان‌منش ۱۳۹۴: ۶۵). هم‌چنین، روش اسنادی روشی است که از آغاز تا انتها بر مطالعه کتب، اسناد، و نرم‌افزارهای حاوی متون علمی مبتنی است و با ابزارهایی مانند فیش، جدول، فرم، و غیره به کمک استدلال عقلی به بررسی متون برای دست‌یافتن به پاسخ سؤال می‌پردازد (همدانی ۱۳۹۳: ۹۲).

بنابراین، نقد و بررسی اثر مذکور در چهارچوب معرفی کلی، بررسی شکلی، و محتوایی اثر است که در ادامه به هریک از آن‌ها پرداخته می‌شود.

۴. یافته‌های تحقیق

۱،۴ معرفی کلی اثر (مرور اجمالی محتوای اثر)

معرفی کلی اثر به شرح زیر است:

- کتاب *موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی* در حوزه مدیریت رفتار سازمانی با ۲۴۸ صفحه توسط مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران به چاپ رسید. نقد حاضر در خصوص جلد دوم کتاب است که در سال ۱۳۹۷ به چاپ رسیده است. این اثر در قالب سه بخش گردآوری شده است. در اولین صفحه، عنوان و مشخصات اثر (شناسنامه اثر)، پس از آن در صفحه‌های جداگانه حدیثی از حضرت علی (ع)، صفحه تقدیم به، و فهرست مطالب آمده است و پس از بخش پیش‌گفتار، بخش‌های اصلی کتاب آغاز می‌شوند.

- در بخش اول آشنایی بیشتر با موردکاوی و ضمن معرفی این روش، مزایا و معایب آن، نمونه برگه تحلیل موردکاوی درج شده است. هم‌چنین، در خصوص آشنایی بیشتر با موردکاوی مطالبی ارائه شده است. در داخل بخش اول، در ابتدا به ضرورت کاربرد موردکاوی در رشته مدیریت اشاره شده است که در این مطالب، علاوه بر ضرورت، به تعاریف موردکاوی و تاریخچه موردکاوی پرداخته شده است.

- در بخش دوم به موردکاوی‌های مربوط به سازمان‌های ایرانی پرداخته شده است.
- در بخش سوم موردکاوی‌های مربوط به سازمان‌های غیرایرانی ارائه شده است.
- در ابتدای هر یک از موردکاوی‌ها عنوانی در رابطه با محتوای داستان آورده شده و سپس سخنی از بزرگان و افراد موفق نوشته شده است.
- قبل از ورود به متن اصلی موردکاوی، موضوعات کلیدی موردکاوی آورده شده است.
- در پایان هر موردکاوی سؤالاتی برای بحث و تبادل نظر ارائه شده است.
- منابع استفاده‌شده در داخل متن در پایان کتاب آورده شده است.

۲,۴ بررسی ابعاد شکلی اثر

خوش طرح و خوش رنگ بودن جلد کتاب‌ها، هم‌راه با سادگی، زمینه‌ساز هم‌سوایی عاطفی دانشجویان یا خوانندگان با کتاب و محتوای آن خواهد شد (صمدی ۱۳۹۹: ۲۷۰). همچنین، ابعاد شکلی اثر بر شکل ظاهری و میزان استفاده از اصول زیبایی‌شناختی، صفحه‌آرایی، و بهره‌مندی از ظرفیت‌های چشم‌نواز در طول کتاب اشاره دارد (قاسمی ۱۳۹۹: ۳۷۰). در ادامه، به نقاط قوت و ضعف ابعاد شکلی اثر حاضر پرداخته می‌شود.

۱,۲,۴ نقاط قوت

- نوع و اندازه قلم، باتوجه‌به محتوای کتاب، مناسب است.
- صفحه‌آرایی کتاب بسیار ساده و معمولی است.
- حجم کتاب، تا آن‌جا که به حجم متن اصلی مربوط می‌شود، جاذبه اولیه را برای مطالعه در خواننده ایجاد می‌کند.
- متن اثر ساده و زیبا نوشته شده است که موجب درک مطلب بهتر و احساس راحتی در خواننده می‌شود.
- شماره‌گذاری عناوین فرعی (موردکاوی‌ها در هر بخش) صورت گرفته است.
- استفاده از حروف متفاوت در متن یا برجسته‌کردن عناوین یا برخی موضوعات مهم می‌تواند نظر خواننده را به مطالعه و ادامه مطالب ترغیب کند (رضی ۱۳۸۸: ۲۸). در کتاب، قواعد معمول حروف‌نگاری رعایت شده است.

نقد کتاب *موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی* (کریم اسکندری و دیگران) ۱۳

- کیفیت اثر، به‌لحاظ صحافی، نسبتاً خوب و قواعد نگارش نیز در آن تاحدی رعایت شده است، مگر درخصوص مواردی که لازم است رعایت شود.
- از نظر روند بیان مطالب، همه‌موردکاوی‌ها در اثر دارای موضوعات کلیدی موردکاوی و سؤالاتی برای بحث و تبادل نظر است.

۲,۲,۴ نقاط ضعف

بررسی ظاهری اثر: صورت ظاهر یک اثر به‌عنوان اولین عنصر ارتباطی خواننده - متن، شاکله، و استقرار آن تأثیر اولیه‌ی شکل‌دهنده‌ای در خواننده می‌گذارد. تحقیقات زیادی درخصوص اثر شاکله‌ی متن بر تصور خواننده از محتوا انجام گرفته و کتب زیادی در این خصوص نوشته شده‌اند که برخی از آن‌ها بنیادی‌اند و بیان می‌کنند که وجوه خطابی و ساختار متن بر سازنده‌ی تصور خواننده از علمی بودن و غیرعلمی بودن، وثاقت و عدم وثاقت، و وزن بودن یا وزن نبودن آن است و در انتخاب اثر برای خواندن تأثیر مستقیم دارد. بنابراین، شکل کتاب، به‌عنوان اولین رابط بصری خواننده - متن، می‌تواند اولین عنصر نقدی هر اثر نیز باشد (شفاقی ۱۳۹۹: ۲۳۰).

- طرح روی جلد کتاب چند لامپ از فاصله دور و یک لامپ روشن از فاصله نزدیک را نشان می‌دهد. با توجه به این که موضوع کتاب «موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی» است، بهتر بود از تصاویر مرتبط به رفتار سازمانی و تصاویری استفاده می‌شد که «موردکاوی» را بهتر نشان دهند. تصویر لامپ روشن در موضوعات سازمان بیشتر نشان‌دهنده مباحثی هم‌چون نوآوری و خلاقیت است که چندان معرف عنوان کتاب نیست. هم‌چنین، رنگ روی جلد و پشت جلد کتاب اگر بیش‌تر باهم هم‌خوانی داشتند، بهتر به‌نظر می‌رسید.

- بخش‌بندی‌های مطالب در داخل متن کتاب با بخش‌بندی‌ای که در فهرست مطالب ذکر شده است هم‌خوانی ندارند. باین که کل کتاب به سه بخش (بخش اول: آشنایی با موردکاوی، بخش دوم: موردکاوی‌های مربوط به سازمان‌های ایرانی، و بخش سوم: موردکاوی‌های مربوط به سازمان‌های غیرایرانی) تقسیم شده است، اما فهرست مطالب گویای این موضوع نیست و فقط دو بخش (بخش اول: آشنایی بیش‌تر با موردکاوی و بخش دوم: دسته‌بندی موردکاوی‌ها) از کتاب را نشان می‌دهد. اگر

توالی موضوعات هم در داخل کتاب همانند دسته‌بندی‌های نوشته‌شده کتاب رعایت می‌شد، فهرست مطالب بهتر معرف موضوعات کتاب بود.

- در متن کتاب از هیچ ابزار علمی (جداول، نمودارها، و مدل‌های مدیریتی) استفاده نشده است. استفاده از ابزار علمی فهم مطالب را برای خواننده آسان می‌سازد.

ویرایش ادبی اثر: یکی از چالش‌های کتاب در ساختار جملات استفاده نامناسب از علائم سجاوندی (نقطه، ویرگول، یا نقطه‌ویرگول)، به‌ویژه نقطه‌ویرگول، در بخش‌های مختلف متن است. نقطه ویرگول بیش‌تر در فواصل بین دو جمله به‌کار می‌رود که باوجود استقلال دو جمله، هر دو به یک‌دیگر مرتبط اند و جمله دوم جمله اول را کامل یا تشریح می‌کند. ظهور این علامت به مکتبی کوتاه‌تر از نقطه کامل و بیش‌تر از ویرگول در هنگام خواندن تأکید دارد (قاسمی ۱۳۹۹: ۳۷۲). استفاده درست از نشانه‌های فصل و وصل از قبیل نقطه، پرشش، تعجب، ویرگول، نقطه‌ویرگول، دوقطه، و... در هر متنی برای انتقال صحیح مفاهیم بسیار حائز اهمیت است (سمیعی ۱۳۹۲: ۲۵۶).

- در این کتاب در بعضی موارد اصول و آیین نگارش رعایت نشده است. هم‌چنین، از لحاظ املائی و تایپی کلمات صحیح نیستند. به‌عنوان مثال، در صفحه ۳ کتاب عبارت «فرآیند» به‌صورت «فرآیند» نوشته شده است. در صفحه ۷ کتاب عبارت «می‌آورد» به‌صورت «مبی‌آورد» نوشته شده است. در صفحه ۶۴ کتاب عبارت «راه‌حل» به‌صورت «راه حل» نوشته شده است. در صفحه ۶۶ کتاب عبارت «به دنبال» به‌صورت «به‌دنبال» نوشته شده است. در صفحه ۳۰ عبارت «پزشکی» به‌صورت «پزشکی» نوشته شده است. در صفحه ۴۸ کتاب عبارت «افزایش» به‌صورت «افزای» نوشته شده است. در صفحه ۱۸۸ عبارت «به» به‌صورت «با» نوشته شده است.

- در طول متن کتاب و در بعضی موارد بین کلمات فاصله داده نشده است که موجب ناخوانا شدن عبارات می‌شود. به‌طور مثال، در صفحه ۱۴۲ کتاب کلمات «آژانس برای» به‌صورت «آژانس‌برای» نوشته شده است. در صفحه ۱۷۲ کتاب کلمات «دل‌مشغولی» به‌صورت «دل‌مشغولی» نوشته شده است.

- در بعضی موارد دیده می‌شود که حرف «و» و نشانه «،» در کنار هم به‌کار گرفته شده‌اند. به‌عنوان مثال، در صفحه ۲۱۰ کتاب جمله «... به گوشه خود می‌رسد و شبکه‌های اجتماعی...» نوشته شده است که بهتر بود «،» از جمله حذف می‌شد. هم‌چنین، در صفحات ۱۷۲ و ۱۷۶ این اشتباه وجود دارد.

- نشانه‌گذاری در طول کتاب، به‌خصوص در «موضوعات کلیدی موردکاوی» که در ابتدای هر موردکاوی آورده شده، رعایت نشده است. به‌عنوان مثال، در صفحه ۱۹ کتاب پس از هر موضوع کلیدی از «؟» استفاده شده است که بهتر بود از «،» استفاده می‌شد. هم‌چنین، با توجه به این‌که «نقطه» در پایان جملات استفاده می‌شود، می‌بایست در خصوص استفاده از آن در موضوعات کلیدی موردکاوی تجدیدنظر می‌شد.

- در برخی از صفحات کتاب حروفی به‌صورت اضافی و بی‌مورد نوشته شده‌اند که می‌بایست حذف شوند. به‌عنوان مثال، «م» در صفحه ۱۱۶ کتاب و «با» در صفحه ۱۲۴ کتاب اضافی‌اند.

رعایت اصول ارجاع‌دهی: وظیفه اخلاقی و حرفه‌ای هر پژوهش‌گری است که با رعایت موازین اخلاقی منابع و مآخذ پژوهش خود را مستند گرداند. به‌عبارت‌دیگر، استفاده از مطالب اینترنتی و نتایج تحقیقات دیگران منوط به ذکر نام و آدرس اینترنتی آن‌هاست. بدین ترتیب، علاوه بر لحاظ‌شدن شرط اخلاقی، خوانندگان پژوهش‌های جدید نیز قادر خواهند بود در صورت لزوم به منابع و مآخذ ذکرشده در پایان گزارش تحقیق یا مقاله رجوع و اطلاعات موردعلاقه خود را از منبع اصلی آن کاوش کنند. تاکنون روش‌های متعددی برای بیان منابع و مآخذ مطالب الکترونیک ارائه شده است، اما ذکر جزئیات ضروری می‌تواند تاحدی گره‌گشای مشکلات فعلی باشد (شموسی ۱۳۸۱).

- بهتر بود ارجاع‌دهی منابع انگلیسی در داخل متن به‌صورت فارسی نوشته و معادل انگلیسی آن به‌صورت پانویس درج می‌شد. به‌عنوان مثال، در صفحه ۵ کتاب منبع انگلیسی «Breslin and Buchanan, 2008» به‌صورت «برسلین و بوکانان، ۲۰۰۸» نوشته می‌شد و معادل انگلیسی آن پانویس می‌شد.

- منابع داخل متن به‌صورت سبک انجمن روان‌شناسی آمریکا (APA) نوشته شده است (یغمائیان ۱۳۹۴) که در برخی از صفحات کتاب، علاوه بر رعایت شکل منبع‌نویسی داخل متن، در پانویس هم به‌صورت منبع‌نویسی پایان متن هم آورده شده است که به تکرار آن نیازی نیست. به‌عنوان مثال، در صفحه ۷ کتاب منبع مربوط به تیتراژ «مزایای استفاده از موردکاوی»، علاوه بر منبع داخل متن «(مقیمی، ۱۳۸۶)»، به‌صورت پانویس و شکل منبع‌نویسی پایان متن آورده شده است.

- در بخش منابع پایان کتاب، به نظر می‌رسد منابع شماره‌های شش و پانزده در داخل متن کتاب مورد استفاده قرار نگرفته است یا اگر هم استفاده شده، منبع داخل متن درج نشده است.

۳,۴ تحلیل و ارزیابی محتوای اثر

اهداف اصلی هر کتاب درسی و علمی از طریق مفاهیم نهفته در محتوای آن تأمین می‌شود که مهم‌ترین بخش نقد هر کتاب است و باید متخصصان هر رشته به آن مبادرت ورزند (رضی ۱۳۸۸). در ادامه، به امتیازها و کاستی‌های ابعاد محتوای اثر پرداخته شده است.

۱,۳,۴ امتیازها

بررسی ابعاد آموزشی اثر: بررسی ابعاد آموزشی اثر شامل جامعیت و تناسب محتوا با توجه به اهداف درسی، مطابقت اثر با آخرین سرفصل‌های مصوب رشته، تناسب مطالب با سطح علمی مخاطبان، و میزان استفاده از ابزارهای علمی مانند تمرین، نمودار، جدول، و تصویر است (صمدی ۱۳۹۹: ۲۷۱).

- از عمده امتیازات این اثر به‌کاربردن روش موردکاوی در آموزش مبحث مدیریت رفتار سازمانی است که موجب فهم و درک بهتر تئوری‌ها و مباحث مدیریت رفتار سازمانی در نمونه‌های واقعی در سازمان می‌شود.

- در این اثر، نویسنده محترم سعی کرده است که پس از ارائه داستان سؤالات کاربردی را در جهت بحث و هم‌فکری در کلاس درس ارائه کند که موجب ترغیب افراد به مشارکت بیش‌تر می‌شود.

مسئله‌مندی اثر و پاسخ‌گویی به نیازهای علمی و کاربردی کشور: با توجه به وجود شکاف در مباحث نظری دانشگاه‌ها و اتفاقات واقعی در محیط‌های شغلی در جامعه کنونی کشور، به‌کاربردن روش موردکاوی به‌دلیل کارکرد آن در محیط‌های آموزشی در کلاس‌های درس از اهمیت بالایی برخوردار است و نگارش این اثر سعی در از میان‌بردن این شکاف دارد، به‌طوری‌که مخاطب بتواند به‌صورت کاربردی‌تر مباحث تئوری مدیریت رفتار سازمانی را لمس کند. بنابراین، می‌توان گفت که نگارش کتاب *موردکاوی مدیریت رفتار سازمانی* پاسخ‌گوی نیازهای علمی و کاربردی کشور در فضای کنونی جامعه ایرانی - اسلامی است.

خلاقیت و نوآوری اثر: این اثر از نخستین کتاب‌هایی است که از روش موردکاوی در مدیریت رفتار سازمانی استفاده کرده است.

هماهنگی اثر با ارزش‌های جامعه ایرانی - اسلامی: یکی دیگر از نقاط قوت اثر این است که نویسنده محترم از موردکاوی‌های مربوط به سازمان‌های ایرانی بیش‌تر استفاده کرده است که موجب فهم و درک بهتر خواننده از مسائل مطرح‌شده در موردکاوی‌های کشورهای می‌شود، چراکه یکی از موضوعات اساسی در مطالعه سازمان‌ها فرهنگ حاکم در آن است. از این رو، نویسنده محترم با ذکر چنین مواردی سعی در تشریح مسائل و مشکلات و نیازهای محیط‌های کاری با فرهنگ جامعه ایرانی - اسلامی کرده است که موجب فهم بهتر این تفاوت فرهنگی و نحوه پاسخ به آن‌ها می‌شود.

دسته‌بندی محتوایی: موردکاوی‌های درون کتاب براساس مباحث برجسته هر داستان دسته‌بندی شده‌اند که موجب دسترسی آسان‌تر خواننده به مبحث موردعلاقه خود می‌شود.

نحوه کاربرد اثر در برنامه‌های آموزشی: این اثر می‌تواند، به‌عنوان یک اثر مکمل، در مقاطع دانشگاهی به‌خصوص مقطع کارشناسی ارشد برای رشته‌های مدیریت و مرتبط با درس مدیریت رفتار سازمانی باشد، چراکه لازمه مطالعه و به‌کارگیری روش موردکاوی در رفتار سازمانی آشنابودن خوانندگان و دانشجویان با مباحث و تئوری‌های رفتار سازمانی است.

۲،۳،۴ کاستی‌ها

نظم منطقی و انسجام محتوایی: به‌نظر می‌رسد که ترتیب قرارگیری موردکاوی‌ها نظم منطقی ندارد، چراکه در دسته‌بندی‌ها در فهرست مطالب نیز این موضوع مشهود است. بهتر بود موردکاوی‌ها براساس سطوح تجزیه‌وتحلیل رفتار سازمانی (۱. سطح فردی، ۲. سطح گروهی، ۳. سطح رفتار سازمانی) ترتیب‌بندی می‌شد و این سه سطوح کلی به موضوعات زیرمجموعه خود تقسیم‌بندی می‌شدند. به‌عنوان نمونه، در سطح فردی به موضوعات نگرش، شخصیت، ادراک، پنداشت، فراگیری، انگیزش، و تصمیم‌گیری فردی پرداخته می‌شد.

- در ابتدای هر موردکاوی سخنی از بزرگان آورده شده است که به‌نظر می‌رسد در بعضی موارد مفهوم سخنان با موضوع موردکاوی هیچ‌سختی ندارد. به‌عنوان مثال، تمرکز اصلی موردکاوی ۳۶ بر مدیریت استرس است که با سخن نوشته‌شده «اگر در

یک جاده سفر کنید، بهتر به نشانه‌های آن دست می‌یابید تا از روی نقشه، درباره آن، چیز یاد بگیرید (پرموداباترا)» سنخیت چندانی ندارد.

- در برخی از موردکاوی‌ها، موضوعات کلیدی اعلام شده، باتوجه به زیادبودن تعداد آن‌ها، خوانندگان را از تحلیل مؤثر مسئله موردکاوی دور می‌کند. به عنوان مثال، موردکاوی ۵ به دنبال بررسی تأثیر یک عامل فراسازمانی در عملکرد کارکنان است که موضوعات کلیدی «شعار سازمانی» و «رهبری» ذهن خواننده را کمی منحرف می‌کند که موجب تضعیف در تحلیل مسئله خواهد شد و هم‌چنین اگر مدنظر است که این موضوعات در موردکاوی گنجانده شوند، می‌بایست اطلاعات غنی‌تری راجع به هریک از آن‌ها در شرکت مدنظر آورده شود، چراکه صرفاً با اشاره سطحی به یک موضوع در سازمان نمی‌توان مسئله را تحلیل کرد و برای مسئله مدنظر به اطلاعات کافی و کامل نیاز است.

- عبارات استفاده شده در طول متن کتاب در موضوعات کلیدی موردکاوی و فهرست منسجم نیستند. به عنوان مثال، در موردکاوی ۳ بهتر بود به جای استفاده از عبارت «تنوع در سازمان» از «مدیریت تنوع» استفاده می‌شد.

نقایص محتوایی: در بخش اول، درابتدا به ضرورت کاربرد موردکاوی در رشته مدیریت اشاره شده است که در مطالب آن، علاوه بر ضرورت، به تعاریف موردکاوی و تاریخچه موردکاوی پرداخته شده است که بهتر بود به صورت جداگانه و با عنوانی مستقل این مطالب ارائه می‌شدند. هم‌چنین، بهتر بود قبل از ورود به موضوع در ابتدای فصل «مقدمه‌ای» نگارش می‌شد.

- در فصل اول بهتر بود، به منظور نشان دادن اهمیت استراتژی موردکاوی، به مطالبی در خصوص استراتژی‌های دیگر هم‌چون مطالعات میدانی، مطالعات آزمایشگاهی، اقدام‌پژوهی، و... پرداخته می‌شد و استراتژی موردکاوی با آن‌ها مورد مقایسه قرار می‌گرفت.

- در بخش اول کتاب، به منظور قابل فهم تر شدن مباحث، بهتر بود از جداول استفاده می‌شد. مثلاً، در صفحه ۷ و ۸ کتاب استفاده از جدولی با دو ستون، که در یک ستون مزایا و در ستون دیگر معایب موردکاوی مطرح می‌شد، فهم و درک بهتری به مخاطب انتقال می‌داد.

- در بخش اول، در قسمتی با عنوان «دستورالعمل تحلیل موردکاوی»، باتوجه به این که اشاره شده است «در تحلیل موردکاوی‌ها همواره این ابهام وجود دارد که براساس چه چهارچوب و ساختاری باید به تحلیل موردکاوی‌ها پرداخت»، به نظر می‌رسد با معرفی دستورالعمل هفت مرحله‌ای و حتی ارائه «نمونه برگه تحلیل موردکاوی» این ابهام به قوت خود باقی است و مخاطبان از انجام چنین تحلیلی ناتوان‌اند. برای رفع این ابهام، آوردن نمونه تحلیل موردکاوی در پایان این بخش، به منظور آماده‌سازی ذهن خواننده برای انجام تحلیل ادامه موردکاوی‌ها، مفید به نظر می‌رسد.

- برخی اصطلاحات تخصصی در داخل موردکاوی‌ها آورده شده که ممکن است مخاطبان، به خصوص دانشجوی، با این اصطلاحات آشنا نباشند. به عنوان مثال، در صفحه ۴۲ اصطلاح «دیاگرام پارتو» مطرح شده است که اگر توضیحی کوتاه در پاورقی صفحه آورده می‌شد، فهم موضوع برای مخاطب بهتر بود.

- موردکاوی ۴۶ در بخش سوم (موردکاوی‌های مربوط به سازمان‌های غیرایرانی) مطرح شده است، درحالی که این موردکاوی مربوط به یک شرکت ایرانی است. شغل قبلی فرد مطرح شده در این موردکاوی در ماکروسافت دلیل بر این نیست که موردکاوی جزو موردکاوی‌های مربوط به سازمان‌های غیرایرانی باشد.

- در تقسیم‌بندی موضوعات موردکاوی‌ها، بحث‌هایی مثل یادگیری سازمانی، تغییر و بهبود سازمانی، تکنولوژی، و طرح‌ریزی شغل دیده نمی‌شوند، درحالی که از موضوعات مهم در رفتار سازمانی به‌شمار می‌روند.

عدم دقت محتوایی: برخی از مباحث مهم، که در موردکاوی‌ها هم به عنوان «موضوعات کلیدی موردکاوی» به آن‌ها پرداخته شده، در تقسیم‌بندی فهرست آورده نشده است، زیرا این مباحث خود از موضوعات مهم رفتار سازمانی به‌شمار می‌روند و می‌بایست مطرح می‌شدند. به برخی از آن‌ها در قالب جدول ۱ اشاره شده است.

جدول ۱. موضوعات کلیدی و شماره موردکاوی‌های مطرح نشده در فهرست

موضوعات کلیدی	شماره موردکاوی	موضوعات کلیدی	شماره موردکاوی
ارزیابی عملکرد	۸، ۲۴، ۴۹	مدیریت انتظارات	۹، ۱۰، ۱۷
ساختار سازمانی	۱۶، ۳۱، ۵۰	هدف‌گذاری	۱۲، ۲۲، ۴۱
تضاد کار - خانواده	۷، ۱۲، ۲۶، ۳۵	عدالت سازمانی	۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۲۱
سیستم جذب نیروی انسانی	۲۰، ۲۴، ۳۸، ۳۹، ۴۳	سیستم تنبیه و پاداش	۱۹، ۳۰

عدم دقت در کاربرد اصطلاحات تخصصی و معادل‌سازی برای واژه‌ها و اصطلاحات تخصصی: باتوجه به این که عنوان کتاب موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی است، معادل انگلیسی آن «**Case Studies in Organizational Behavior Management**» صحیح نیست و می‌بایست به جای «**in**» از «**of**» که نشان‌دهنده «کسره اضافه یا مرتبط‌بودن» است استفاده می‌شد که ترجمه صحیح «**Case Studies of Organizational Behavior Management**» است. زمانی معادل انگلیسی مطرح شده صحیح است که مدنظر «موردکاوی‌ها در مدیریت رفتار سازمانی» باشد.

- در داخل متن کتاب کلمات یا اصطلاحات انگلیسی بدون استفاده معادل فارسی آن نوشته شده است. در صفحه ۱۸۸ کتاب، اصطلاح «آن - کال» استفاده شده است که به جای آن بهتر بود از عبارت «گوش‌به‌زنگ‌بودن» استفاده می‌شد و معادل انگلیسی آن در پانویس ذکر می‌شد. هم‌چنین، در صفحه ۱۰ کتاب، عبارت «کوچک‌کردن» به صورت «مینی‌مایز» استفاده شده است.

به‌روزی‌بودن منابع مورداستفاده: باتوجه به این که چاپ کتاب در سال ۱۳۹۷ است، منابع استفاده شده کمی قدیمی‌اند. در صورت استفاده از منابع به‌روزتر کتاب غنی‌تر خواهد شد.

۵. نتیجه‌گیری

کتاب موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی حرکتی جدید و ایده‌ای نوآورانه در جهت فرهنگ‌سازی روش موردکاوی، به‌عنوان یک روش یادگیری فعال، است. تلاش نویسنده در ارائه موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی قرین توفیق بوده است، اما باتوجه به این که نویسنده به‌دنبال معرفی رویکردی جدید در یادگیری اثربخش در دانشکده‌های مدیریت است و باتوجه به متداول‌نشدن این روش و نیاز به کار بیش‌تر برای ترویج آن در ایران، اگر در هر موردکاوی یک تحلیل کوتاه از مسئله در جهت پاسخ به سؤالات انتهای می‌رساند، چراکه نوعی ابهام و گنگی در آن حس می‌شود. از طرفی، بهتر است تعداد موضوعات کلیدی در هر موردکاوی کاسته شود. برخی از آن‌ها، به‌جای کمک به تحلیل بهتر و عمیق‌تر مسئله، موجب سردرگمی خواننده می‌شوند یا پیش‌نهاد می‌گردد موردکاوی‌ها ابتدا از تعداد کلیدواژه‌های کم‌تر شروع و کم‌کم به تعداد آن افزوده شود تا

به مهارت مخاطب در تحلیل آن‌ها به تدریج افزوده شود و مخاطب بتواند مباحث بیش‌تری را تحلیل و موردکاوی کند. با بررسی‌های صورت‌گرفته مشابه داخل کشور و خارج از کشور در بخش پیشینه تحقیق ملاحظه می‌گردد که آثار مشابه دیگری، هم در داخل کشور و هم در خارج کشور، وجود دارند که کتاب *موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی*، اثر دکتر علی پیران‌نژاد، از نخستین کتب چاپ‌شده در این حوزه در داخل کشور است. علی پیران‌نژاد در کتاب خود به داستان‌های واقعی اشاره کرده و هم‌چنین قبل از ورود به آن‌ها موضوعات کلیدی را به مخاطب معرفی می‌کند، درحالی‌که گودرزی (۱۳۹۸) در کتاب خود کلیاتی را درخصوص موردکاوی ارائه کرده است و موردکاوی‌هایی در حوزه‌های مختلف دانش مدیریت (تولید عملیات، بازاریابی، فرهنگ سازمانی، و...) هستند. خاکی (۱۳۹۵) در اثر خود، علاوه بر آوردن داستان‌ها، بیش از صد صفحه از کتاب خود را به مفاهیم نظری درخصوص موردکاوی اختصاص داده است. هم‌چنین، اثر عبده تبریزی یکی از نخستین اثرها در این خصوص است. با مطالعه پیشینه تحقیق ملاحظه می‌شود که بیش‌تر مطالعات موضوع موردکاوی را در حوزه‌های مختلف موردتوجه قرار داده‌اند، درحالی‌که اثر پیران‌نژاد به‌طور تخصصی به موردکاوی در مدیریت رفتار سازمانی پرداخته است.

نویسنده محترم با علم به اهمیت استفاده از روش موردکاوی در مباحث مدیریتی و به‌خصوص رفتار سازمانی اقدام به نگارش کتاب کرده که یکی از نقاط قوت آن این است که عمده مثال‌ها به سازمان‌های ایرانی مربوط‌اند و مشکلات و چالش‌های سازمان‌های ایرانی شرح داده شده‌اند. در دانشگاه‌های خارج از کشور از این روش به‌کرات در مقاطع تحصیلی استفاده می‌شود که البته لازمه آن آگاهی به علم، نظریه‌های مدیریت، و رفتار سازمانی است. به‌دلیل جدیدبودن این روش و این‌که اثر حاضر از نخستین آثار مربوط به موردکاوی در مدیریت رفتار سازمانی در ایران است، بهتر بود چند مورد از موردکاوی‌ها توسط خود نویسنده محترم موردتحلیل و ارزیابی قرار می‌گرفت تا راه‌نمایی برای تحلیل سایر موردکاوی‌ها توسط مخاطب باشد. ازطرفی، این کتاب می‌تواند به‌عنوان یک اثر مکمل در مقاطع دانشگاهی، به‌خصوص مقطع کارشناسی ارشد، برای رشته‌های مدیریت مورداستفاده قرار گیرد. ذکر این نکته لازم است که بیان کاستی‌های کتاب به‌هیچ‌وجه نافی زحمات نویسنده و تلاش درخور تحسین او نیست و صرفاً به‌منظور تکمیل این اثر ارزش‌مند است.

درانتها، پیش‌نهادهایی برای بهبود اثر با در نظر گرفتن نقاط ضعف و کاستی‌های موجود در آن ارائه می‌شود:

- یک‌سری ایرادات (نگارشی، املائی، معادل‌سازی اصطلاحات انگلیسی، و انسجام در موضوعات موردکاوی‌ها) وجود دارد که مؤلف محترم باید بازننگری کلی در اثر انجام دهد.

- ارجاعات موردکاوی‌ها به صورت پاورقی آورده شده و فقط به شماره منابع پایان متن کتاب ارجاع داده شده که بهتر است منبع‌نویسی درون‌متنی به روش علمی به جای ارجاع صرف به منابع پایان متن انجام گیرد.

- در منبع‌نویسی‌ها، به عنوان مثال، نوشته شده اقتباس از منابع ۵، ۹، آیا منظور مؤلف این است که در نگارش یک موردکاوی که مربوط به شرکت عنوان شده است از چند منبع الهام گرفته شده است یا به چه صورتی است؟ این موضوع به شفاف‌سازی نیاز دارد، چراکه لازم است مشخص شود آیا این موردکاوی‌ها تصویر و توضیحی از اتفاقات واقعی در محیط‌های واقعی شرکت‌ها هستند که فقط نام و اسامی به دلیل رعایت اصول اخلاقی حذف شده است یا به علت تعاریف و شرح خود مؤلف.

- منبع‌نویسی پایان متن می‌بایست با سبک APA موردبازنگری قرار گیرد. به عنوان مثال، در منبع شماره ۳، شماره صفحات مقاله در مجله مدنظر درج نشده است. هم‌چنین، نام مجله روش‌شناسی علوم انسانی (حوزه و دانشگاه) نیز باید کامل نوشته شود.

- در برخی از موردکاوی‌ها اطلاعات کافی ارائه نشده و لازم است، به منظور تحلیل بهتر مسئله مطرح‌شده، اطلاعات غنی‌تر شوند.

- سخنان استفاده‌شده در هر موردکاوی زیاد ضروری به نظر نمی‌رسند یا می‌توان آن‌ها را حذف کرد یا حداقل از سخنان مرتبط‌تر با موضوعات استفاده کرد.

- ترجمه عنوان اثر، که یکی از مهم‌ترین بخش‌های کتاب است، صحیح نیست و باید اصلاح شود.

- طرح روی جلد کتاب می‌بایست نماد و نشان مشخصی از مدیریت رفتار سازمانی باشد.

- استفاده از جداول در متن اثر موجب جذاب‌تر شدن آن برای خوانندگان می‌شود.

کتاب‌نامه

- افجه، سیدعلی اکبر و دیگران (۱۳۹۹)، «تحلیل ابعاد کلیدی رفتار سازمانی در پیاده‌سازی موفق مدیریت عملکرد کارکنان»، فصل‌نامه علمی *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ش ۹۵.
- الوانی، سیدمهدی و شمس‌السادات زاهدی (۱۳۹۰)، *مباحث ویژه در مدیریت دولتی*، تهران: دانشگاه پیام نور.
- پیران‌نژاد، علی (۱۳۹۷)، *موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی*، تهران: دانشگاه تهران.
- ترک‌زاده، جعفر و دیگران (۱۳۹۹)، «چهارچوب عوامل محیطی مؤثر در رفتار سازمانی دانشگاه»، فصل‌نامه *مطالعات رفتار سازمانی*، ش ۱.
- خاکی، غلام‌رضا (۱۳۹۵)، *بررسی مسائل جاری سازمان و مدیریت: با رویکرد موردنگاری و موردکاوی*، تهران: فوژان.
- خردمند، مژگان و سودابه رادفر (۱۳۹۲)، *فضایی در رفتار سازمانی (آموزه‌های موردکاوی)*، تهران: نورا.
- رحیمی، صالح، سیدمحمد اعرابی، و مرجان فیاضی (۱۳۹۸)، «گونه‌شناسی استراتژی رفتار سازمانی»، *پژوهش‌های مدیریت راه‌بردی*، ش ۷۵.
- رضی، احمد (۱۳۸۸)، «شاخصه‌های ارزیابی و نقد کتاب‌های درسی دانشگاهی»، *سخن‌سمت*، س ۱۴، ش ۱.
- رمضانی‌راد، فرزاد و دیگران (۱۳۹۹)، «اولویت‌بندی عوامل مؤثر در مدیریت رفتار سازمانی با تأکید بر اصول و ارزش‌های اخلاقی در صنعت بانک‌داری»، فصل‌نامه *اخلاق در علوم و فناوری*، ش ۲.
- سلیمان‌زاده نجفی، نیره‌السادات و دیگران (۱۳۹۲)، «ساخت و اعتباریابی مقیاس سنجش مقالات نقد کتاب درسی دانشگاهی»، فصل‌نامه علمی - پژوهشی *پژوهش و نگارش کتب دانشگاهی*، ش ۳۱.
- سمیعی گیلانی، احمد (۱۳۹۲)، *نگارش و ویرایش*، تهران: سمت.
- شقاقی، مهدی (۱۳۹۹)، «نقدی بر کتاب *اخلاق حرفه‌ای در کتاب‌داری و اطلاع‌رسانی*»، *پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی*، ش ۱۰.
- شموسی، نعمت‌الله (۱۳۸۱)، «استناد به منابع الکترونیک در مقالات علمی»، فصل‌نامه *اطلاع‌رسانی*، ش ۳ و ۴.
- صادقی فسایی، سهیلا و ایمان عرفان‌منش (۱۳۹۴)، «مبانی روش‌شناختی پژوهش اسنادی در علوم اجتماعی»، *راه‌برد فرهنگ*، ش ۲۹.

- صمدی، پروین (۱۳۹۹)، «نقدی بر کتاب روش‌ها و فنون تدریس»، پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، ش ۱۰.
- طاهری عطار، غزاله و محمدعلی حسنی نیک (۱۳۹۹)، «نقدی بر کتاب حقوق اداری»، پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، ش ۱۱.
- عبداللهی، حسین (۱۳۹۹)، «نقد و تحلیل محتوای کتاب راهنمای تدریس در دانشگاه‌ها»، پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، ش ۱۰.
- علوی، بابک (۱۳۹۷)، رفتار سازمانی تحلیلی؛ بیست روایت از تجارب سازمان‌های ایرانی، تهران: لوح فکر.
- قاسمی، حمید (۱۳۹۹)، «نقد کتاب مبانی بازاریابی ورزشی»، پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، ش ۱۰.
- گودرزی، غلام‌رضا (۱۳۹۸)، موردکاوی در مدیریت صنعتی، تهران: سمت.
- لطیفی، میثم (۱۳۹۹)، «روش موردکاوی به‌مثابه الگوی آموزش دلالت‌هایی برای تبیین مکتب شهید سلیمانی»، نشریه علمی مدیریت اسلامی، ش ۴.
- مقیم، سیدمحمد (۱۳۸۶)، «روش موردکاوی و کاربردهای آن در علوم انسانی»، روش‌شناسی علوم انسانی (حوزه و دانشگاه)، ش ۵۰.
- همدانی، مصطفی (۱۳۹۳)، «نقد کتاب ارتباط‌شناسی»، پژوهش و نگارش کتب دانشگاهی، ش ۳۳.

- Bonney, K. M. (2015), "Case Study Teaching Method Improves Student Performance and Perceptions of Learning Gains", *Journal of Microbiology & Biology Education*, vol. 16, no. 1.
- Borkowski, N. and G. J. Deckard (2014), *Case Studies in Organizational Behavior and Theory for Health Care*, Ascend Learning Company.
- Dul, J. and T. Hak (2008), *Case Study Methodology in Business Research*, Elsevier.
- Hajja Ristanti, D., G. P. Jaya, and I. Fathurrochman (2020), "Organizational Behavior Management through Group Counseling Discussions as a Radicalism Preventive Effort", *Journal Konseling dan Pendidikan*, vol. 8.
- Khoury, G. C. and M. C. Khoury (2014), *Cases on Management and Organizational Behavior in an Arab Context*, United States: Business Science Reference.
- Lucas, P., J. Fleming, and J. Bhosale (2018), *The Utility of Case Study as a Methodology for Work-Integrated Learning Research*.
- Manimala, M. J., V. Vijaya, and Ajit Chakravarti (2019), *Cases in Organizational Behaviour: Perspectives from the New-Gen Workplace*, SAGE.
- Minniti, L. F. S. et al. (2017), "The Use of Case Studies as a Teaching Method in Brazil", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, vol. 237.

نقد کتاب موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی (کریم اسکندری و دیگران) ۲۵

Pathiranage, Y. L., L. V. K. Jayatilake, and R. Abeysekera (2020), "Case Study Research Design for Exploration of Organizational Culture Towards Corporate Performance", *Review of International Comparative Management*, vol. 21, no. 3.

Ridder, Hans-Gerd (2017), "The Theory Contribution of Case Study Research Designs", *Business Research*, no. 10.

Seijts, G. H. (2005), *Cases in Organizational Behavior (The Ivey Casebook Series)*, SAGE.

