

*Critical Studies in Texts & Programs of Human Sciences,*  
Institute for Humanities and Cultural Studies (IHCS)  
Monthly Journal, Vol. 22, No. 2, Spring 2022, 1-27  
Doi: 10.30465/CRTLS.2021.35020.2140

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

**Karim Esgandari<sup>\*</sup>, Shadi Orafaye Jamshidi<sup>\*\*</sup>**

**Elmira Shakeri<sup>\*\*\*</sup>, Sheida Orafaye Jamshidi<sup>\*\*\*\*</sup>**

### **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.

\* Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran,  
(Corresponding Author) Skandarik@yahoo.com

\*\* PhD Student in Business Management, Payame Noor University, 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, Tehran, Iran, Sheidajamshidii@gmail.com

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



Copyright © 2018, This is an Open Access article. This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

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 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

با توجه به لزوم ایجاد ارتباطات قوی بین صنعت و دانشگاه جهت استفاده از نظریه‌های علمی در صنعت، استفاده از روش موردکاوی در مدیریت رفتار سازمانی ضروری می‌باشد. هدف از مقاله حاضر بررسی و نقد کتاب موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی می‌باشد. روش ارزیابی و نقد این اثر، اسنادی-تحلیلی و مطابق با الگوی پیشنهادی شورای بررسی متون و کتب علوم انسانی در چارچوب معرفی کلی، بررسی شکلی و محتوایی اثر می‌باشد. به طور کلی از نظر بررسی شکلی اثر، کیفیت شکلی اثر خوب بوده، با وجود این، نقاط ضعف شکلی اثر عبارت هستند از: عدم استفاده از نماد و نشان مشخصی از مدیریت رفتار سازمانی در طرح روی جلد کتاب، عدم استفاده از جداول، نمودارها و اشکال در داخل متن می‌باشد. به لحاظ محتوا، استفاده از روش موردکاوی در مدیریت رفتار سازمانی یکی از نقاط قوت اثر می‌باشد. هر چند اثر از عدم نظم منطقی و انسجام محتوایی، عدم دقت

\* 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



محتوایی، نقایص محتوایی رنج می‌برد. به طور کلی تحلیل محتوای کتاب‌های علمی و دانشگاهی می‌تواند نقاط قوت و ضعف احتمالی آن‌ها را برای اصلاح و تغییر احتمالی محتوا و شکل، متناسب با اهداف تعیین شده 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 تثبیت شده است که شامل طیف گسترده‌ای از ادبیات موجود در ارتباط با زمینه‌های رفتار در سازمان می‌شود (ترکزاده و همکاران، ۱۳۹۹، ۱۴۷). مهم‌ترین عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها شامل؛ فن‌آوری، 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 به کار 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 همکاران، ۱۳۹۸، ۴۶). مدیریت رفتار سازمانی به عنوان یک علم با هدف شناخت انسان و کنترل رفتار وی توسط بشر مدرن مطرح شد. هدف رفتار سازمانی شناخت، پیش‌بینی و کنترل انسان در سازمان بوده و نه فقر به دنبال علل رفتار، بلکه با ارائه راه‌حل، او را هدایت می‌نماید. در مطالعه علم رفتار سازمانی از موضوعات تجربی-عینی و نظری و ذهنی بحث می‌شود. برای بقا در یک سازمان، پیش‌بینی رفتار انسان حیاتی می‌باشد. علم رفتار سازمانی درصدد است تبیین کند که انسان در هر سازمان چرا و چگونه رفتار می‌کند. دنیای امروزی، دنیای سازمانی است و همه افراد به نحوی نقش سازمانی را ایفاء می‌کنند؛ بنابراین درک رفتار سازمانی و شناخت عوامل مؤثر بر آن ضرورتی انکارناپذیری را در جهان دارد (رمضانی‌راد و همکاران، ۱۳۹۹، ۱۸۱). هم‌چنین با توجه به این‌که سازمان‌ها محل خلق مدیریت‌های آگاهانه و ترتیبات لازم برای تحقق بخشیدن هدف‌ها به وسیله ابزارهای جمعی هستند، محور اجتماعی و یا مردمی سازمان، به عنوان یک ابزار اصلی برای تحقق هدف‌های سازمان نیاز به هماهنگی دارد. رفتار سازمانی ابزار ایجاد این هماهنگی در بین کارکنان سازمان است (افجه و همکاران، ۱۳۹۹، ۱۲).

تحقیقات موردکاوی به طور علمی یک پدیده زندگی واقعی را به طور عمیق و در محیط آن بررسی می‌کند. چنین پدیده‌ای می‌تواند یک فرد، یک گروه، یک سازمان، یک رویداد، یک مشکل یا یک ناهنجار باشد (Ridder, 2017, 282). استفاده از موردکاوی (Case Study) که تحت عناوین دیگری نیز همچون: مطالعه موردی، موردپژوهی و قضیه کاوی مطرح می‌شوند؛ به عنوان یکی از استراتژی‌های تحقیق در مطالعات علوم اجتماعی، به ویژه در تحقیقات با مقیاس کوچک، به سرعت در حال اشاعه یافتن است. هدف موردکاوی برقراری پل ارتباطی بر روی شکاف بین اصول و مبانی نظری کتابخانه‌ای از یک سو و اطلاعات زندگی واقعی از سوی دیگر می‌باشد، تا اصول و نظریه‌های علمی در پشت دیوارهای دانشگاه باقی نمانند (مقیم، ۱۳۸۶، ۷۱). به طوری که این شکاف در کلاس‌های درس مدیریت در دانشگاه‌ها به طور کامل مشهود می‌باشد و تئوری‌های مدیریتی با آنچه که واقعیت دارد متفاوت می‌باشد. از این رو موردکاوی برای کشف مسائل موجود و توسعه نظریه‌ها مفید می‌باشد (Pathiranage, 2020, 364). استراتژی موردکاوی می‌تواند برای تجزیه و تحلیل و حل مشکلات عملی در تجارت و سازمان و همچنین برای ساخت و آزمایش نظریه‌های تجاری و سازمانی مورد استفاده قرار گیرد (Dul & Hak, 2008). از طرفی بر اساس دیدگاه برخی نویسندگان (Roberts, 2001; Gil, 2009; Martins, 2007; Rodrigo, 2008; Ventura, 2007; Fagundes, 2009; Yin, 2005; Wang & Wang, 2001) موردکاوی در آموزش یک روش قدرتمند برای کلاس‌های درس مدیریت است. هنگامی که ایجاد ارتباط بین محیط یادگیری و دنیای واقعی سازمان‌ها امکان پذیر است که منجر به توسعه مهارت‌های شناختی در دانشجویان از طریق تجزیه و تحلیل، ترکیب و قضاوت شده و آن‌ها را تشویق می‌کند تا در پروسه یادگیری فعال باشند (Minniti, 2017, 373). با این وجود موردکاوی به مثابه روشی برای آموزش، تدریس و تقویت قوه تحلیل و تصمیم‌گیری مخاطب، به تنهایی نمی‌تواند نظام فکری او را بسازد و قطعاً در کنار آموزش‌های نظری و مهارتی می‌تواند به عنوان مکمل عمل کند. در صورتی که همه چیز را با موردکاوی بخواهیم آموزش بدهیم عملاً نگاه‌های نظری و کلان به نحو منسجم به مخاطب منتقل نمی‌شود؛ لذا موردکاوی در کنار آموزش‌های تجربیدی و غیرعملی مفید و مؤثر است و این دو منطق تدریس را باید کل منسجم تلقی کرد. در هر صورت از آنجا که دانشجو در موردکاوی، دانش را در قالب داستان واقعی یا شبه واقعی با حق مداخله می‌یابد

و به دنبال راه‌حل‌های جدید می‌گردد دیرتر آن را فراموش می‌کند و فهم عمیق‌تری از موضوع به دست می‌آورد (لطیفی، ۱۳۹۹، ۱۵).

در مقاله حاضر به نقد کتاب موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی پرداخته شده است. یکی از ملاک‌های مهم در ارتقای جامعه، توجه به میزان تولیدات علمی و پژوهش‌های آن جامعه است. چرا که، تولید علم و دانش فقط از طریق پژوهش و نشر دستاوردهای علمی، حاصل نمی‌شود. بلکه لازمه قرار گرفتن نتایج پژوهش‌ها در چرخه دانش و بهره‌برداری از آن‌ها، ارزیابی محتوایی و ساختاری و بیان نقاط قوت و ضعف آثار است (سلیمان‌زاده نجفی و همکاران، 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. توجه به این امر است که مقوله‌ای به نام «نقد و بررسی آثار علمی» را می‌نمایاند (طاهری‌عطار 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 به منظور کاربردی ساختن هرچه بیشتر دانش در مدیریت رفتار سازمانی با استفاده از روش موردکاوی برای دانشجویان رشته مدیریت بسیار ارزشمند می‌باشد. به دلیل اینکه کتاب حاضر یکی از کتاب‌ها در حوزه مدیریت رفتار سازمانی با استفاده از روش موردکاوی می‌باشد بنابراین نقد و اصلاح آن منجر به رشد و بسط این موضوع شده و به تدریج می‌توان انتظار داشت که ادبیات علمی در این عرصه شکوفا شده و غنی‌تر شود. در این راستا مقاله حاضر به معرفی کلی اثر یاد شده و بررسی شکلی و محتوایی آن می‌پردازد با این هدف که بتواند به سهم 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 می‌باشند. ایشان تحصیلات مقطع کارشناسی خود را در رشته مدیریت دولتی در تهران در سال ۱۳۸۴ اخذ کردند. در سال ۱۳۸۶ موفق به اخذ مدرک کارشناسی ارشد در رشته دولتی در تهران گردیدند و هم‌چنین مقطع دکتری تخصصی را در رشته مدیریت دولتی در سال ۱۳۹۰ به پایان رساندند.

علاقه شخصی ایشان در خصوص موضوعات حکمرانی باز، حکومت الکترونیک، منابع انسانی داده‌محور، منابع انسانی دیجیتال بوده و عمده مطالعات ایشان در رابطه با موضوعات منابع انسانی، توانمندسازی منابع انسانی، ساختار سازمانی، انتقال دانش و ... می‌باشد.

## 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 دارد، چرا که نیروی انسانی عامل استراتژیک برای عملکرد سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود و مدیریت مناسب نیروی انسانی و گروه‌های سازمانی مهم‌ترین عامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری است. رفتار سازمانی مطالعه تأثیر افراد، گروه‌ها و ساختارها بر رفتار در یک سازمان است که هدف مدیریت رفتار سازمانی، به کار بردن این دانش برای بهبود کارایی 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. مدیریت رفتار سازمانی به عنوان یک علم با هدف شناخت انسان و کنترل رفتار وی توسط بشر مدرن مطرح شد. هدف رفتار سازمانی شناخت، پیش‌بینی و کنترل انسان در سازمان بوده و نه فقر به دنبال علل رفتار، بلکه با ارایه راه‌حل، او را هدایت می‌نماید. در مطالعه علم رفتار سازمانی از موضوعات تجربی-عینی و نظری و ذهنی بحث می‌شود. باید اذعان کرد که برای بقا در یک سازمان، پیش‌بینی رفتار انسان حیاتی می‌باشد (رمضانی‌راد و همکاران، ۱۳۹۹). بنابراین یک سازمان خوب نیاز به مدیریت خوب رفتار سازمانی 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 در مورد چگونگی ایجاد انگیزه و هماهنگی منابع

انسانی و سایر منابع در دستیابی به اهداف سازمانی بهبود می‌بخشد. عناصر رفتار سازمانی شامل: تخصیص، تعهد، انگیزه، استقامت و استرس و عملکرد می‌باشد (Hajja Ristianti & et al, 2020).

## ۲.۲ موردکاوی

استفاده از موردکاوی که تحت عناوین دیگری نیز همچون: مطالعه موردی، موردپژوهی و قضیه کاوی مطرح می‌شوند؛ به عنوان یکی از استراتژی‌های تحقیق در مطالعات علوم اجتماعی، به ویژه در تحقیقات با مقیاس کوچک، به سرعت در حال اشاعه یافتن است. هدف موردکاوی برقراری پل ارتباطی بر روی شکاف بین اصول و مبانی نظری کتابخانه‌ای از یک سو و اطلاعات زندگی واقعی از سوی دیگر می‌باشد، تا اصول و نظریه‌های علمی در پشت دیوارهای دانشگاه باقی نمانند (مقیم، ۱۳۸۶، ۷۱). مطالعه موردی به عنوان یک استراتژی آموزشی، تجربه جمع‌آوری داده‌ها و سیستم‌سازی آن را امکان‌پذیر می‌کند، دانشجویان را در زمینه‌ای که پدیده مورد تجزیه و تحلیل اتفاق می‌افتد یا بیان می‌شود، قرار می‌دهد (Minniti, 2017, 374). مطالعه موردی به عنوان یک 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. با این حال، مطالعه موردی به دلیل استحکام و عدم تعمیم‌پذیری مورد انتقاد قرار گرفته است (Lucas & et al, 2018, 217). از سوی دیگر روش تدریس موردکاوی یک سبک تدریس بسیار سازگار با آموزش است که شامل یادگیری مبتنی بر مسئله است و باعث رشد مهارت‌های تحلیلی می‌شود. با 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 مسایل موجود در سازمان‌ها سعی کرده است؛ ۱. فهم مباحث مدیریت رفتار سازمانی را بر مخاطب آسان‌تر سازد و ۲. از روشی به نام 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، کتاب‌های مشابهی که در زمینه موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی و سپس به پیشینه خارجی اشاره شده است:

- گودرزی (۱۳۹۸) کتابی را عنوان «مورد کاوی در مدیریت صنعتی» منتشر کرده‌اند. این اثر به نه فصل تقسیم شده است که هر یک از فصل‌ها به موردکاوی در حوزه‌ی خاصی پرداخته است. از جمله ویژگی‌های اثر حاضر این می‌باشد که در پایان تمرینی برای طراحی موردکاوی ارائه شده است.
- علوی در سال (۱۳۹۷) کتابی با عنوان «رفتار سازمانی تحلیلی (۲۰ 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 که باید به آن‌ها پاسخ داده شود.
- خاکی در سال (۱۳۹۵) کتابی با عنوان «بررسی مسایل جاری سازمان و مدیریت: با رویکرد موردنگاری و موردکاوی» ارائه کردند. کتاب حاضر در دو بخش تنظیم شده است در بخش نخستین 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 برخوردار است و در اندازه یکی دو صفحه تا چند صفحه تنظیم شده است. در بخش دوم هر مورد نیز سؤالات پایانی ارائه شده است که از چارچوبی یکسان در همه موردها استفاده شده است.
- خردمند و رادفر در سال (۱۳۹۲) کتابی با عنوان «قضایایی در رفتار سازمانی (آموزه‌های موردکاوی)» تألیف کردند که موردکاوی‌هایی در خصوص چالش‌ها و مسایل موجود در سازمان‌ها آورده شده است.
- الوانی و زاهدی (۱۳۹۰) کتابی را عنوان «مباحث ویژه در مدیریت دولتی» به چاپ رساندند که چهارده موردکاوی را تحت عنوان «قضیه» ارائه کردند. 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 در ادامه تحلیل مختصری از هر قضیه ارائه شده است و در نهایت نیز خودآزمایی برای هر قضیه به صورت چهارگزینه‌ای نوشته شده است.

- از اولین آثار منتشرشده به زبان فارسی در دوره معاصر کتاب افته‌هایی در مدیریت مالی بود که به قلم حسین عبده تبریزی (۱۳۵۸) نگاشته شد. 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 در خور 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).

- Manimala و همکاران (۲۰۱۹) کتابی با عنوان «مواردی در رفتار سازمانی» منتشر کردند. ویژگی‌های کلیدی این کتاب عبارت‌هست از:

- ۱۲۰ مورد، طبقه‌بندی شده در ۱۰ زیر موضوع اصلی رفتار سازمانی، که شامل ۱۸ بخش حرفه‌ای است.

- این کتاب مناسب برای آموزش دانشجویانی است که می‌خواهند بخشی از سازمان‌های نسل جدید و کارکنانی باشند که با آن‌ها کار می‌کنند.

- یک مقدمه کلی همراه با خلاصه و سؤالات بحث برای هر مورد، برای کمک به مربیان و شرکت‌کنندگان می‌باشد.

- Borkowski & Deckard در سال (۲۰۱۴) کتابی با عنوان «موردکاوی در رفتار سازمانی و نظریه مراقبت‌های بهداشتی» منتشر کردند. این اثر یکی از معدود مجموعه‌هایی است که مطالعات خاص مربوط به تئوری‌های رفتار سازمانی را در محیط مراقبت‌های بهداشتی ارائه می‌دهد.

- Khoury & Khoury در سال (۲۰۱۴) کتابی با عنوان «موارد مدیریت و رفتار سازمانی در یک زمینه عربی» منتشر کردند که در آن موردکاوی‌هایی در خصوص مدیریت رفتار سازمانی که محققان قبلی انجام داده‌اند را عنوان کرده‌اند. هر موردکاوی مربوط

به یک سازمانی می‌باشد که محققان در خصوص آن‌ها مطالعه کرده و راه‌حل‌ها و توصیه‌های خود را در رابطه با مسائل و چالش‌های مطرح شده عنوان کرده‌اند.

- Seijts در سال (۲۰۰۵) کتابی با عنوان «مواردی در رفتار سازمانی» منتشر کرده است. در این کتاب مواردی در خصوص رفتار سازمانی برای کمک به خوانندگان عنوان شده است تا چالش‌ها، معضلات و محدودیت‌های مختلفی که تصمیم‌گیرندگان در محیط‌های واقعی سازمانی با آن روبه‌رو هستند، آشکار شوند. این موارد از وقایع واقعی گرفته شده و به جهانی‌سازی، مدیریت نیروی کار متنوع، انگیزه و رهبری می‌پردازند. در کنار هم، این موارد این امکان را برای دانشجویان فراهم می‌کند تا مهارت‌های تحلیلی، مهارت‌های تصمیم‌گیری، مهارت‌های کاربردی و برنامه‌ریزی را تمرین کنند.

با بررسی پیشینه‌های داخلی و خارجی می‌توان نتیجه گرفت کتاب «موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی» اثر علی پیران‌نژاد، دارای پیشینه‌های مشابهی می‌باشد که سعی در استفاده از روش موردکاوی در آموزش مدیریت رفتار سازمانی در کلاس‌های درس دانشگاهی دارند اما تألیف این اثر در داخل ایران با توجه به سال انتشار اولین چاپ آن و با چنین رویکردی می‌توان اذعان کرد از نخستین کتاب‌ها در حوزه مدیریت رفتار سازمانی که اختصاصاً به موردکاوی در این حوزه پرداخته است، می‌باشد که 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 می‌باشد. روش اسنادی یعنی تحلیل آن دسته از اسنادی که شامل اطلاعات درباره پدیده‌هایی است که قصد مطالعه آن‌ها را داریم. روش اسنادی مستلزم جست‌وجویی توصیفی و تفسیری است (صادقی فسایی و عرفان منش، ۱۳۹۴، ۶۵). هم‌چنین روش اسنادی، روشی است که از آغاز تا انتها بر مطالعه کتب و اسناد و نرم‌افزارهای حاوی متون علمی مبتنی است و با ابزارهایی مانند فیش و جدول و فرم و غیره به کمک استدلال عقلی به بررسی متون برای دست یافتن به پاسخ سؤال می‌پردازد (همدانی، ۱۳۹۳، ۹۲).

بنابراین نقد و بررسی اثر مذکور در چارچوب معرفی کلی، بررسی شکلی و محتوایی اثر می‌باشد که در ادامه به هر یک از آن‌ها پرداخته شده است.

#### ۴. یافته‌های تحقیق

##### ۱.۴ معرفی کلی اثر (مرور اجمالی بر محتوای اثر)

معرفی کلی اثر به شرح زیر می‌باشد:

- کتاب «موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی» در حوزه مدیریت رفتار سازمانی با مشخصات ۲۴۸ صفحه، از سوی مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران به چاپ رسیده است. نقد حاضر در خصوص جلد دوم کتاب می‌باشد که در سال ۱۳۹۷ به چاپ رسیده است. این اثر در قالب سه بخش گردآوری شده است. در اولین صفحه، عنوان و مشخصات اثر (به اصطلاح شناسنامه اثر)، پس از آن در صفحه‌ای جداگانه حدیثی از حضرت علی (ع)، صفحه‌ی تقدیم به، ارایه فهرست مطالب 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 ارایه شده است. در داخل بخش اول، در ابتدا به ضرورت کاربرد موردکاوی در رشته مدیریت اشاره شده است که مطالب نوشته شده علاوه بر ضرورت، به تعاریف موردکاوی و تاریخچه موردکاوی پرداخته شده است.
- در بخش دوم؛ موردکاوی‌های مربوط به سازمان‌های ایرانی پرداخته شده است.
- بخش سوم موردکاوی‌های مربوط به سازمان‌های غیرایرانی ارایه شده است.
- در ابتدای هر یک از موردکاوی‌ها عنوانی در رابطه با محتوای داستان آورده شده است و سپس سخنی از بزرگان و افراد موفق نوشته شده است.
- قبل از ورود به متن اصلی موردکاوی، موضوعات کلیدی موردکاوی عنوان شده است.
- در پایان هر موردکاوی، سؤالاتی برای بحث و تبادل نظر ارائه شده است.

- منابع استفاده شده 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 همسویی 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 و 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 شده است.

### الف) نقاط قوت:

- نوع و اندازه‌ی قلم با توجه به محتوای کتاب مناسب می‌باشد.
- 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 و یا برجسته کردن عناوین یا برخی موضوعات مهم، می‌تواند نظر خواننده را به مطالعه و ادامه مطالب ترغیب نماید (رضی، ۱۳۸۸، ۲۸). در کتاب قواعد معمول حروف‌نگاری رعایت شده است.
- کیفیت اثر به لحاظ صحافی نسبتاً خوب و قواعد نگارش نیز در آن تا حدی رعایت شده است مگر در خصوص مواردی که لازم است رعایت شود.
- از نظر روند بیان مطالب، همه‌ی موردکاوی‌ها در اثر دارای موضوعات کلیدی موردکاوی و سؤالاتی برای بحث و تبادل نظر است.

## ب) نقاط ضعف:

### بررسی ظاهری اثر:

صورت ظاهر یک اثر به عنوان اولین عنصر ارتباطی خواننده-متن و شاکله و استقرار آن، تأثیر اولیه شکل‌دهنده‌ای روی خواننده می‌گذارد. تحقیقات زیادی در خصوص اثر شاکله متن بر تصور خواننده بر محتوا انجام شده و کتب زیادی در این خصوص نوشته شده است که برخی از آن‌ها بنیادی هستند و بیان می‌کنند وجوه خطابی و ساختار متن، بر سازنده تصور خواننده از علمی بودن و غیر علمی بودن، وثاقت و عدم وثاقت و وزین بودن یا نبودن است و روی انتخاب اثر برای خواندن اثر مستقیمی دارد. بنابراین شکل کتاب به عنوان اولین رابط بصری خواننده-متن می‌تواند اولین عنصر نقد هر اثر نیز باشد (شقایق، ۱۳۹۹، ۲۳۰).

- طرح روی جلد کتاب چند لامپ از فاصله‌ی دور و یک لامپ روشن از فاصله نزدیک را نشان می‌دهد. با توجه به این‌که موضوع کتاب «موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی» می‌باشد بهتر بود از تصاویر مرتبط‌تر به رفتار سازمانی و تصاویری که «موردکاوی» را بهتر نشان دهد، استفاده می‌شد. تصویر لامپ روشن در موضوعات سازمان بیشتر نشان‌دهنده مباحثی هم‌چون نوآوری و خلاقیت می‌باشد که زیاد معرف عنوان کتاب نیست. هم‌چنین رنگ روی جلد و پشت جلد کتاب اگر بیشتر با هم هم‌خوانی داشتند بهتر به نظر می‌رسید.

- بخش‌بندی مطالب در داخل متن کتاب با بخش‌بندی که در فهرست مطالب ذکر شده است هم‌خوانی ندارند. با این‌که 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 نبوده 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 نوشته شده کتاب رعایت می‌شد، فهرست مطالب بهتر معرف موضوعات کتاب بود.

- در متن کتاب از هیچ ابزار علمی (جدول و 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، استفاده‌های نامتناسب از علامت سجاوندی سمی کولون (نقطه و کاما یا ؛) در بخش‌های مختلف متن است. این علامت بیش‌تر در فواصل بین دو جمله‌ای به کار می‌رود که علیرغم استقلال دو جمله، اما هر دو به یک‌دیگر مرتبط هستند و جمله دوم، جمله اول را کامل یا تشریح می‌کند. ظهور این علامت به مکتبی کوتاه‌تر از نقطه کامل و بیشتر از کاما در هنگام خواندن تأکید دارد (قاسمی، ۱۳۹۹، ۳۷۲). استفاده درست از نشانه‌های فصل و وصل از قبیل: نقطه، پرسش، تعجب، ویرگول، نقطه‌ویرگول، دو نقطه و ... در هر متنی برای انتقال صحیح مفاهیم بسیار حائز اهمیت است (سمیعی، ۱۳۹۲، ۲۵۶).

- اثر در بعضی موارد از اصول و آیین نگارش و هم‌چنین از لحاظ املاء و تایپ صحیح برخوردار نیست. به عنوان مثال در صفحه ۳ کتاب عبارت «فرآیند»، به صورت «فرآیند» نوشته شده است. در صفحه ۷ کتاب عبارت «می‌آورد» به صورت «می‌آورد» نوشته شده است. در صفحه ۶۴ کتاب عبارت «راه‌حل» به صورت «راه حل» نوشته شده است. در صفحه ۶۶ کتاب عبارت «به دنبال» به صورت «به دنبال» نوشته شده است. در صفحه ۳۰ عبارت «پزشکی» به صورت «پزشکی» نوشته شده است. در صفحه ۴۸ کتاب عبارت «افزایش» به صورت «افزای» نوشته شده است. در صفحه ۱۸۸ عبارت «به» به صورت «با» نوشته شده است.
- در طول متن کتاب و در بعضی موارد مابین کلمات فاصله داده نشده است که موجب ناخوانا شدن عبارات می‌شوند به طور مثال در صفحه ۱۴۲ کتاب کلمات «آژانس برای» به صورت «آژانسبرای» نوشته شده است. در صفحه ۱۷۲ کتاب کلمات «دل‌مشغولی» به صورت «دل‌مشغولی» نوشته شده است.
- در بعضی موارد دیده می‌شود که حرف «و» و «،» در کنار هم به کار گرفته شده‌اند. به عنوان مثال در صفحه ۲۱۰ کتاب جمله‌ی «... به گوشی خود می‌رسد و شبکه‌های اجتماعی ...» نوشته شده است که بهتر بود «،» از جمله حذف می‌گردید. هم‌چنین در صفحات ۱۷۲ و ۱۷۶ این اشتباه وجود دارد.
- نشانه‌گذاری‌ها در طول کتاب به خصوص در «موضوعات کلیدی موردکاوی» که در ابتدای هر موردکاوی آورده شده، رعایت نشده است. به عنوان مثال در صفحه ۱۹

کتاب پس از هر موضوع کلیدی از «۹» استفاده شده است که بهتر بود از «۸» استفاده می‌شد و همچنین با توجه به این‌که «نقطه» در پایان جملات استفاده می‌شود می‌بایست درخصوص استفاده از آن در موضوعات کلیدی موردکاوی تجدیدنظر می‌شد.

- در برخی از صفحات کتاب، حروفی به صورت اضافی و بی‌مورد نوشته شده است که می‌بایست حذف شوند. به عنوان مثال «م» در صفحه ۱۱۶ کتاب و «با» در صفحه ۱۲۴ کتاب اضافی می‌باشند.

### رعایت اصول ارجاع‌دهی:

وظیفه‌ی اخلاقی و حرفه‌ای هر پژوهشگری است تا با رعایت موازین اخلاقی، منابع و مآخذ پژوهش خود را مستند گرداند. به عبارت دیگر، استفاده از مطالب اینترنتی و نتایج تحقیقات دیگران منوط به ذکر نام و آدرس اینترنتی آن‌ها است. بدین ترتیب، علاوه‌بر لحاظ‌شدن شرط اخلاقی، خوانندگان پژوهش‌های جدید نیز قادر خواهند بود در صورت لزوم به منابع و مآخذ ذکر شده در پایان گزارش تحقیق یا مقاله رجوع نموده و اطلاعات مورد علاقه خود را از منبع اصلی آن کاوش نمایند. تاکنون، روش‌های متعددی برای بیان منابع و مآخذ مطالب الکترونیک ارائه شده است، اما ذکر جزئیات ضروری می‌تواند تا حدی گره‌گشای مشکلات فعلی باشد (شموسی، ۱۳۸۱).

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

- منابع داخل متن به صورت سبک انجمن روانشناسی آمریکا (APA) نوشته شده است (یغمائی، ۱۳۹۴) که در برخی از صفحات کتاب علاوه بر رعایت فرمت منبع‌نویسی داخل متن، در پانویس هم به صورت فرمت منبع‌نویسی پایان متن هم آورده شده است که نیازی به تکرار آن نمی‌باشد. به عنوان مثال در صفحه ۷ کتاب منبع مربوط به تیتل «مزایای استفاده از موردکاوی» علاوه بر منبع داخل متن



نقد کتاب *موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی* (کریم اسگندری و دیگران) ۱۷

«(مقیمی، ۱۳۸۶)»، به صورت پانویس و فرمت منبع‌نویسی پایان‌متن عنوان شده است.

- در بخش منابع پایان کتاب، به نظر می‌رسد منابع شماره‌های ۶ و ۱۵ 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 می‌باشد و باید متخصصان هر رشته به آن مبادرت ورزند (رضی، ۱۳۸۸). در ادامه به امتیازها و کاستی‌های ابعاد محتوای اثر پرداخته شده است.

#### الف) 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، میزان استفاده از ابزارهای علمی مانند تمرین، نمودار، جدول و تصویر است (صمدی، ۱۳۹۹، ۲۷۱).

- از عمده امتیازات این اثر به کار بردن روش موردکاوی در آموزش مبحث مدیریت رفتار سازمانی می‌باشد که موجب فهم و درک بهتر تئوری‌ها و مباحث مدیریت رفتار سازمانی در نمونه‌های واقعی در سازمان می‌گردد.

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

### مسئله‌مندی اثر و پاسخ‌گویی به نیازهای علمی و کاربردی کشور:

با توجه به وجود شکاف در مباحث تئوری دانشگاه‌ها و اتفاقات واقعی در محیط‌های شغلی در جامعه حال حاضر کشور، به کار بردن روش موردکاوی به دلیل کارکرد آن در محیط‌های آموزشی، در کلاس‌های درس از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد و نگارش این اثر سعی در از میان بردن این شکاف دارد. به طوری که مخاطب بتواند به صورت کاربردی‌تر مباحث تئوری مدیریت رفتار سازمانی را لمس کند. بنابراین می‌توان عنوان کرد که نگارش کتاب موردکاوی مدیریت رفتار سازمانی، پاسخگویی نیازهای علمی و کاربردی کشور در فضای کنونی جامعه ایرانی - اسلامی می‌باشد.

### خلاقیت و نوآوری اثر:

این اثر از نخستین کتاب‌هایی می‌باشد 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 می‌باشد که نویسنده محترم از موردکاوی‌های مربوط به سازمان‌های ایرانی بیشتر استفاده کرده است که موجب فهم و درک بهتر خواننده از مسائل مطرح شده در موردکاوی‌های کشور می‌گردد چرا که یکی از موضوعات اساسی در مطالعه سازمان‌ها، فرهنگ حاکم در آن می‌باشد. از این‌رو نویسنده محترم با ذکر چنین مواردی، سعی در تشریح مسائل و مشکلات و نیازهای محیط‌های کاری با فرهنگ جامعه ایرانی - اسلامی نموده است که موجب فهم بهتر این تفاوت فرهنگی و نحوه‌ی پاسخ به آن‌ها می‌گردد.

### دسته‌بندی محتوایی:

موردکاوی‌های درون کتاب بر اساس مباحث برجسته‌ی هر داستان دسته‌بندی شده‌اند که موجب دسترسی آسان‌تر خواننده به مبحث مورد علاقه خود می‌گردد.

### نحوه کاربرد اثر در برنامه‌های آموزشی:

این اثر می‌تواند به عنوان یک اثر مکمل در مقاطع دانشگاهی به خصوص مقطع کارشناسی ارشد برای رشته‌های مدیریت و مرتبط با درس مدیریت رفتار سازمانی باشد چراکه لازمه‌ی مطالعه و به کارگیری روش موردکاوی در رفتار سازمانی، آشنایی خوانندگان و دانشجویان با مباحث و تئوری‌های رفتار سازمانی می‌باشد.

### ب) کاستی‌ها:

#### نظم منطقی و انسجام محتوایی:

ترتیب قرارگیری موردکاوی‌ها به نظر می‌رسد از نظم منطقی برخوردار نیست چرا که در دسته‌بندی‌ها در فهرست مطالب نیز این موضوع مشهود است. بهتر بود موردکاوی‌ها براساس سطوح تجزیه و تحلیل رفتار سازمانی (۱. سطح فردی، ۲. سطح گروهی و ۳. سطح رفتار سازمانی)، ترتیب‌بندی می‌شد و این سه سطح کلی به موضوعات زیر مجموعه خود تقسیم‌بندی می‌شدند. به عنوان نمونه در سطح فردی به موضوعات: نگرش، شخصیت، ادراک، پنداشت، فراگیری، انگیزش، تصمیم‌گیری فردی پرداخته می‌شد.

- در ابتدای هر موردکاوی سخنی از بزرگان آورده شده است که به نظر می‌رسد در بعضی موارد، مفهوم سخنان با موضوع موردکاوی هیچ‌سختی ندارد. به عنوان مثال تمرکز اصلی موردکاوی ۳۶ بر روی مدیریت استرس می‌باشد 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)» سختی چندانی ندارد.

- در برخی از موردکاوی‌ها، موضوعات کلیدی اعلام شده با توجه به زیاد بودن تعداد آن‌ها، خوانندگان را از تحلیل مؤثر مسئله موردکاوی دور می‌کند. به عنوان مثال موردکاوی ۵ به دنبال بررسی تأثیر یک عامل فراسازمانی بر عملکرد کارکنان می‌باشد که موضوعات کلیدی «شعار سازمانی» و «رهبری» کمی ذهن خواننده را منحرف می‌کند که موجب تضعیف در تحلیل مسئله خواهد شد و هم‌چنین اگر مدنظر است که این موضوعات هم در موردکاوی گنجانده شود می‌بایست اطلاعات غنی‌تری راجع به هر یک از آن‌ها در شرکت مدنظر عنوان شود زیرا که صرفاً با

اشاره‌ی سطحی به یک موضوع در سازمان نمی‌توان مسئله را تحلیل کرد و برای مسئله‌ی مد نظر نیاز به اطلاعات کافی و کامل می‌باشد.

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

### نقایص محتوایی:

در داخل بخش اول، در ابتدا به ضرورت کاربرد موردکاوی در رشته مدیریت اشاره شده است که مطالب نوشته شده علاوه بر ضرورت، به تعاریف موردکاوی و تاریخچه موردکاوی پرداخته شده است که بهتر بود به صورت جداگانه و با تیتری مستقل این مطالب ارائه می‌شد. 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، مطالبی درخصوص استراتژی‌های دیگر هم‌چون (مطالعات میدانی، مطالعات آزمایشگاهی، اقدام پژوهی و ...) پرداخته و استراتژی موردکاوی با آن‌ها مورد مقایسه قرار می‌گرفت.

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

- در بخش اول، در قسمتی با عنوان «دستورالعمل تحلیل موردکاوی»، با توجه به - این‌که اشاره شده است «در تحلیل موردکاوی‌ها همواره این ابهام وجود دارد که براساس چه چارچوب و ساختاری باید به تحلیل موردکاوی‌ها پرداخت»، به نظر می‌رسد با معرفی دستورالعمل ۷ مرحله‌ای و حتی ارائه «نمونه برگه تحلیل موردکاوی»، این ابهام به قوت خود باقی است و مخاطبان از انجام چنین تحلیلی ناتوان هستند. جهت 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 عنوان شده است که ممکن است مخاطبان به خصوص دانشجویان 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 در حالی که این موردکاوی مربوط به یک شرکت ایرانی است. شغل قبلی فرد مطرح شده در این موردکاوی در ماکروسافت دلیل بر این نمی‌باشد که موردکاوی جزو موردکاوی‌های مربوط به سازمان‌های غیرایرانی باشد.
- در تقسیم‌بندی موضوعات موردکاوی‌ها، بحث‌هایی مثل یادگیری سازمانی، تغییر و بهبود سازمانی و تکنولوژی و طرح‌ریزی شغل دیده نمی‌شود در حالی که از موضوعات مهم در رفتار سازمانی می‌باشند.

#### 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 که این مباحث خود از موضوعات مهم رفتار سازمانی می‌باشند، می‌بایست عنوان می‌شد. به برخی از آن‌ها در قالب جدول زیر اشاره شده است.

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

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

## عدم دقت در کاربرد اصطلاحات تخصصی و معادل‌سازی برای واژه‌ها و اصطلاحات تخصصی:

با توجه به این‌که عنوان کتاب «موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی» می‌باشد معادل انگلیسی آن «Case Studies in Organizational Behavior Management» صحیح نمی‌باشد و می‌بایست به جای «in» از «of» که نشان‌دهنده «کسره‌ی اضافه یا مرتبط بودن» است، استفاده می‌شد که ترجمه صحیح «Case Studies of Organizational Behavior Management» می‌باشد. زمانی معادل انگلیسی مطرح شده صحیح می‌باشد که مد نظر «موردکاوی‌ها در مدیریت رفتار سازمانی» باشد.

- در داخل متن کتاب کلمات یا اصطلاحات انگلیسی بدون استفاده‌ی معادل فارسی آن نوشته شده است. در صفحه ۱۸۸ کتاب اصطلاح «آن-کال» استفاده شده که به جای آن بهتر بود از عبارت «گوش به زنگ بودن» استفاده می‌شد و معادل انگلیسی آن در پانویس عنوان می‌شد. هم‌چنین در صفحه ۱۰ کتاب عبارت «کوچک کردن» به صورت «مینی‌میز» استفاده شده است.

### به‌روزی‌بودن منابع مورداستفاده:

با توجه به این‌که چاپ کتاب در سال ۱۳۹۷ می‌باشد بنابراین منابع استفاده شده کمی قدیمی می‌باشند. در صورت استفاده از منابع به روزتر، کتاب غنی‌تر خواهد شد.

## ۵. نتیجه‌گیری

کتاب «موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی»، حرکتی جدید و ایده‌ای نوآورانه در راستای فرهنگ‌سازی روش موردکاوی به عنوان یک روش یادگیری فعال می‌باشد. تلاش نویسنده در ارائه موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی قرین توفیق بوده است اما با توجه به این‌که نویسنده به دنبال معرفی رویکردی جدید در یادگیری اثربخش در دانشکده‌های مدیریت است و با توجه به متداول نشدن این روش و نیاز به کار بیشتر جهت ترویج آن در ایران، اگر در هر موردکاوی یک تحلیل کوتاه از مسئله در راستای پاسخ به سؤالات انتهایی هر موردکاوی ارائه می‌شد موجب کمک به ترویج این روش به بهترین شکل آن در دانشگاه‌ها می‌گردید چرا که نوعی ابهام و گنگی در آن حس می‌شود. از طرفی بهتر است

تعداد موضوعات کلیدی در هر موردکاوی کاسته شود. برخی از آن‌ها به جای کمک به تحلیل بهتر و عمیق‌تر مسئله، موجب سردرگمی خواننده می‌شود و یا پیشنهاد می‌گردد موردکاوی‌ها ابتدا از تعداد کلیدواژه‌های کم‌تر شروع و کم‌کم به تعداد آن افزوده گردد تا به مهارت مخاطب در تحلیل آن‌ها به تدریج افزوده شده و بتواند مباحث بیشتری را تحلیل و موردکاوی صورت گیرد. با بررسی‌های صورت گرفته منابع مشابه داخل کشور و خارج از کشور در بخش پیشینه تحقیق ملاحظه می‌گردد آثار مشابه دیگری هم در داخل کشور و هم در خارج کشور وجود دارد که کتاب «موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی» اثر دکتر علی پیران‌نژاد از نخستین کتب چاپ شده در این حوزه در داخل کشور می‌باشد. علی پیران‌نژاد در کتاب خود به داستان‌های واقعی اشاره کرده و هم‌چنین قبل از ورود به داستان، موضوعات کلیدی را به مخاطب معرفی می‌کند. در حالی که گودرزی (۱۳۹۸) در کتاب خود کلیاتی را در خصوص موردکاوی ارائه نموده و موردکاوی‌های در حوزه‌های مختلف دانش مدیریت (تولید عملیات، بازاریابی، فرهنگ سازمانی و ...) می‌باشند. خاکی (۱۳۹۵) در اثر خود علاوه بر عنوان کردن داستان‌ها، بیش از صد صفحه از کتاب خود را به مفاهیم نظری در خصوص موردکاوی پرداخته است. هم‌چنین اثر عبده تبریزی یکی از نخستین اثرها در این خصوص می‌باشد. با مطالعه پیشینه تحقیق ملاحظه می‌شود اکثر مطالعات موضوع موردکاوی را در حوزه‌های مختلف مورد توجه قرار داده‌اند درحالی‌که اثر دکتر پیران‌نژاد به طور تخصصی به موردکاوی در مدیریت رفتار سازمانی پرداخته است.

هم‌چنین نویسنده محترم با علم به اهمیت استفاده از روش موردکاوی در مباحث مدیریتی و به خصوص رفتار سازمانی، اقدام به نگارش کتاب کرده است که یکی از نقاط قوت آن این می‌باشد که عمده مثال‌ها مربوط به سازمان‌های ایرانی هستند و مشکلات و چالش‌های سازمان‌های ایرانی شرح گردیده است. در دانشگاه‌های خارج از کشور از این روش به کرات در مقاطع تحصیلی استفاده می‌گردد که البته لازمه آن آگاهی به علم و نظریه‌های مدیریت و رفتار سازمانی می‌باشد. به دلیل جدید بودن این روش و اینکه اثر حاضر از نخستین آثار مربوط به موردکاوی در مدیریت رفتار سازمانی در ایران می‌باشد، بهتر است چند مورد از موردکاوی‌ها توسط خود نویسنده محترم مورد تحلیل و ارزیابی قرار می‌گرفت تا به عنوان راهنما برای تحلیل سایر موردکاوی‌ها توسط مخاطب قرار گیرد. از طرفی این اثر می‌تواند به عنوان یک اثر مکمل در مقاطع دانشگاهی به خصوص

مقطع کارشناسی ارشد برای رشته‌های مدیریت مورد استفاده قرار گیرد. لازم به ذکر است بیان کاستی‌های کتاب، به هیچ وجه نافی زحمات نویسندگان و تلاش در خور تحسین آنان نمی‌باشد و صرفاً در راستای تکمیل این اثر ارزشمند می‌باشد. در انتها پیشنهادهایی در راستای بهبود اثر با در نظر گرفتن نقاط ضعف و کاستی‌های موجود در آن ارائه می‌شود:

- یک سری ایرادات (نگارشی، املائی، معادل‌سازی اصطلاحات انگلیسی، انسجام در موضوعات موردکاوی‌ها) وجود دارد که مؤلف محترم می‌بایست بازنگری کلی در اثر انجام دهد.
- رفرنس‌های موردکاوی‌ها به صورت پاورقی آورده شده است و فقط به شماره منابع پایان متن کتاب ارجاع داده شده که بهتر بود منبع‌نویسی درون متن به روش علمی به جای ارجاع صرف به منابع پایان متن باشد.
- 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 می‌باشد، از چند منبع الهام گرفته شده است یا به چه صورتی می‌باشد؟ این موضوع نیاز به شفاف‌سازی دارد چرا که لازم است مشخص شود آیا این موردکاوی‌ها تصویر و توضیحی از اتفاقات واقعی در محیط‌های واقعی شرکت‌ها که فقط نام و اسامی به دلیل رعایت اصول اخلاقی حذف شده است، می‌باشند یا تعاریف و شرح خود مؤلف است.
- منبع‌نویسی پایان متن می‌بایست با سبک APA مورد بازنگری قرار گیرد. به عنوان مثال در منبع شماره ۳، شماره صفحات مقاله در مجله مد نظر 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 است که لازم است به منظور تحلیل بهتر مسئله مطرح شده، اطلاعات غنی‌تر گردند.
- سخنان استفاده شده در هر موردکاوی زیاد ضروری به نظر نمی‌رسند یا می‌توان آن‌ها را حذف کرد یا حداقل از سخنان مرتبط‌تر با موضوعات استفاده کرد.



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

- ترجمه عنوان اثر که یکی از مهم‌ترین بخش‌های کتاب است، صحیح نمی‌باشد که می‌بایست اصلاح گردد.
- طرح روی جلد کتاب می‌بایست نمادی و نشان مشخصی از مدیریت رفتار سازمانی باشد. استفاده از جداول در متن اثر موجب جذاب‌تر شدن آن برای خوانندگان می‌گردد.

### کتاب‌نامه

- افجه، سید علی‌اکبر و حسن‌زاده، زینب و فقیهی، ابوالحسن و عالم تبریز، اکبر، (۱۳۹۹)، «تحلیل ابعاد کلیدی رفتار سازمانی در پیاده‌سازی موفق مدیریت عملکرد کارکنان»، فصلنامه علمی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، شماره ۹۵، بهار، صص ۹-۴۶.
- پیران‌نژاد، علی، (۱۳۹۷)، *موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی*، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ دوم.
- ترک‌زاده، جعفر و فریدونی، فائزه و محمدی، مهدی و شفیقی سروستانی، مریم، (۱۳۹۹)، «چهارچوب عوامل محیطی مؤثر بر رفتار سازمانی دانشگاه»، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، شماره ۱، بهار، صص ۱۴۳-۱۷۵.
- خاکی، غلامرضا، (۱۳۹۵)، بررسی مسایل جاری سازمان و مدیریت: با رویکرد موردنگاری و موردکاوی، ناشر: فوژان، چاپ دوم.
- خردمند، مژگان و رادفر، سودابه، (۱۳۹۲)، *قضایایی در رفتار سازمانی (آموزه‌های موردکاوی)*، ناشر نورا، چاپ اول.
- رحیمی، صالح و اعرابی، سید محمد و فیاضی، مرجان، (۱۳۹۸)، «گونه‌شناسی استراتژی رفتار سازمانی»، پژوهش‌های مدیریت راهبردی، شماره ۷۵، زمستان، صص ۴۵-۶۹.
- رضی، احمد (۱۳۸۸)، *شاخصه‌های ارزیابی و نقد کتاب‌های درسی دانشگاهی*، سخن سمت، سال چهاردهم، شماره ۱، صص ۲۱-۳۰.
- رمضانی‌راد، فرزاد و رضایی‌زاده، محمود و کیاگجوری، داود و مختاری بایع کلایی، مهران، (۱۳۹۹)، «اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر مدیریت رفتار سازمانی با تأکید بر اصول و ارزش‌های اخلاقی در صنعت بانکداری»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۲، صص ۱۸۰-۱۸۴.
- سلیمان زاده نجفی، نیره‌السادات و اشرفی‌ریزی، حسن و یارمحمدیان، محمدحسین و شهرزادی، لیلا، (۱۳۹۲)، «ساخت و اعتباریابی مقیاس سنجش مقالات نقد کتاب درسی دانشگاهی»،

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

- فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش و نگارش کتب دانشگاهی، شماره ۳۱، پاییز و زمستان، صص ۱۴-۳۰.
- سمیعی گیلانی، احمد، (۱۳۹۲)، نگارش و ویرایش، چاپ سیزدهم، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- شقایقی، مهدی، (۱۳۹۹)، «نقدی بر کتاب اخلاق حرفه‌ای در کتابداری و اطلاع‌رسانی»، پژوهشنامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی ماهنامه علمی - پژوهشی، شماره دهم، دی، صص ۲۲۳-۲۴۲.
- شموسی، نعمت‌الله، (۱۳۸۱)، «استناد به منابع الکترونیک در مقالات علمی، فصلنامه اطلاع‌رسانی»، شماره ۳ و ۴، بهار و تابستان.
- صادقی فسایی، سهیلا و عرفان منش، ایمان، (۱۳۹۴)، «مبانی روش‌شناختی پژوهش اسنادی در علوم اجتماعی»، راهبرد فرهنگ، شماره ۲۹، بهار، صص ۶۱-۹۱.
- صمدی، پروین، (۱۳۹۹)، «نقدی بر کتاب روش‌ها و فنون تدریس، پژوهشنامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی»، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، شماره ۱۰، دی، صص ۲۶۵-۲۸۲.
- طاهری عطار، غزاله و حسنی نیک، محمد علی، (۱۳۹۹)، «نقدی بر کتاب حقوق اداری»، پژوهشنامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، شماره ۱۱، بهمن، صص ۳۰۵-۳۱۸.
- عبداللهی، حسین، (۱۳۹۹)، «نقد و تحلیل محتوای کتاب راهنمای تدریس در دانشگاه‌ها»، پژوهشنامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، شماره ۱۰، دی، صص ۳۰۹-۳۲۶.
- علوی، بابک، (۱۳۹۷)، رفتار سازمانی تحلیلی (۲۰ روایت از تجارب سازمان‌های ایرانی)، ناشر لوح فکر، چاپ اول.
- قاسمی، حمید، (۱۳۹۹)، «نقد کتاب مبانی بازاریابی ورزشی»، پژوهشنامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، شماره ۱۰، دی، صص ۳۶۳-۳۸۳.
- گودرزی، غلامرضا، (۱۳۹۸)، مورد کاوی در مدیریت صنعتی، انتشارات سمت، چاپ سوم.
- لطیفی، میثم، (۱۳۹۹)، روش موردکاوی به مثابه الگوی آموزش دلالت‌هایی برای تبیین مکتب شهید سلیمانی، نشریه علمی مدیریت اسلامی، شماره ۴، زمستان، صص ۹-۳۲.

نقد کتاب موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی (کریم اسگندری و دیگران) ۲۷

مقیم، سید محمد، (۱۳۸۶)، «روش موردکاوی و کاربردهای آن در علوم انسانی»، روش‌شناسی علوم انسانی (حوزه و دانشگاه)، شماره ۵۰، صص ۶۷-۹۹.  
الوانی، سید مهدی و زاهدی، شمس السادات، (۱۳۹۰)، مباحث ویژه در مدیریت دولتی، تهران: دانشگاه پیام‌نور.  
همدانی، مصطفی، (۱۳۹۳)، «نقد کتاب ارتباط‌شناسی»، پژوهش و نگارش کتب دانشگاهی، شماره ۳۳، تابستان، صص ۸۹-۱۱۵.

- Bonney, K. M. (2015). Case Study Teaching Method Improves Student Performance and Perceptions of Learning Gains. *Journal of Microbiology & Biology Education*, 16(1), 21-28.
- Borkowski, Nancy, Deckard, Gloria Jeanne, (2014), *Case Studies in Organizational Behavior and Theory for Health Care*, Ascend Learning Company.
- Dul, Jan & Hak, Tony, (2008), *Case Study Methodology in Business Research*, Published by Elsevier, First edition.
- Hajja Ristianti, Dina & Putra Jaya, Guntur & Fathurrochman, Irwan, (2020), Organizational behavior management through group counseling discussions as a radicalism preventive effort, *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, Vol 8, pp 23-31.
- Khoury, Grace C. & Khoury, Maria C. (2014), *Cases on Management and Organizational Behavior in an Arab Context*, Published in the United States of America by Business Science Reference (an imprint of IGI Global),
- L.F.S. Minniti, J.S.M. Melo, R.D. Oliveira, J.A.A. Salles, (2017), The Use of Case Studies as a Teaching Method in Brazil, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 237, pp. 373-377.
- Lucas, P., Fleming, J., & Bhosale, J. (2018). The Utility of Case Study as a Methodology for Work-Integrated Learning Research.
- Manimala, Mathew J & V. Vijaya & Ajit Chakravarti, (2019), *Cases in Organizational Behaviour: Perspectives from the New-Gen Workplace*, SAGE Publications, First Edition.
- Pathirana, Yasas L. & Jayatilake, Lakmini V. K. & Abeysekera, Ruwan, (2020), Case Study Research Design for Exploration of Organizational Culture Towards Corporate Performance, *Review of International Comparative Management*, Volume 21, Issue 3, May, pp. 631-372.
- Ridder, Hans-Gerd, (2017), The theory contribution of case study research designs, *Business Research*, 10, pp. 281-305.
- Seijts, Gerard H. (2005), *Cases in Organizational Behavior (The Ivey Casebook Series)*, SAGE Publications, First Edition.