

Critical Studies in Texts & Programs of Human Sciences,
Institute for Humanities and Cultural Studies (IHCS)
Monthly Journal, Vol. 21, No. 3, Spring 2021, 333-355
Doi: 10.30465/crtls.2021.35598.2193

A Critique and Review on the Book “*Human Resource Management in Public Organizations*”

Mohammad Mohammadi*

Fatemeh Lali**

Abstract

The production of books and other scientific texts tailored to the requirements of public organizations is an inevitable necessity, due to the special characteristics of these organizations. The book "*Human Resource Management in public Organizations*" by Darvish (PhD) and Almasifard (PhD) is one of the texts that has been written to address this need. In the present article, this book has been criticized by the descriptive-analytical method. In this regard, first, the authors are introduced, then it is described based on the form and content, and last it is evaluated and analyzed in three dimensions of appearance, structure, and content. Despite having its own advantages and strengths, the evaluation shows that this book needs to be reviewed and corrected in the above three dimensions, especially the production of appropriate content to human resource management in the public sector.

Keywords: Human Resources, Management, Public Organizations, Content Analysis, Critique and Evaluation

* Assistant Professor of Management Department, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Birjand Branch, Iran (Corresponding Author), Mohammadi@iaubir.ac.ir

** PhD Candidate of HRM, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran, laalifatemeh9292@gmail.com

Date received: 2020-12-01, Date of acceptance: 2021-04-25

Copyright © 2010, IHCS (Institute for Humanities and Cultural Studies). 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.

پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
ماه‌نامه علمی (مقاله علمی - پژوهشی)، سال بیست‌ویکم، شماره سوم، خرداد ۱۴۰۰، ۳۳۵-۳۵۵

بررسی و نقد کتاب مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی

محمد محمدی*

فاطمه لعلی**

چکیده

با توجه به ویژگی‌های خاص سازمان‌های دولتی، تولید متون و آثار علمی متناسب با مقتضیات این سازمان‌ها یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است. یکی از متونی که به منظور رفع این نیاز به رشته تحریر درآمده، کتاب «مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی» توسط دکتر درویش و دکتر الماسی فرد می‌باشد. در این نوشتار با روش توصیفی-تحلیلی به نقد این کتاب پرداخته شده است. در این راستا، ابتدا به معرفی پدیدآورندگان و توصیفی شکلی و محتوایی اثر پرداخته شده و سپس در سه بعد شکل ظاهری، ساختاری و محتوایی مورارزیابی و تحلیل واقع شده است. ارزیابی بعمل آمده نشان می‌دهد این کتاب ضمن دارا بودن محاسن و نقاط قوت خاص خود، نیازمند بازنگری و اصلاح در ابعاد سه گانه فوق بویژه تولید محتوای متناسب با مدیریت منابع انسانی بخش دولتی می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت، منابع انسانی، سازمان‌های دولتی، تحلیل محتوا، نقد و ارزیابی

* استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بیرجند، ایران (نویسنده مسئول)،
Mohammadi@iaubir.ac.ir

** دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران،
laalifatemeh9292@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۱۱، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۰۵

۱. مقدمه

مدیریت منابع انسانی همانند موتورخانه کشتی اگرچه به چشم نمی‌آید اما نقش مهمی در حرکت آن به سمت مقصد دارد. این افراد سازمان هستند که می‌بایست اصلاحات را به اجرا گذاشته، خدمات عمومی را به نحو شایسته و کارآمد به شهروندان ارائه داده، قانون را اجرا نموده، عدالت را بسط دهند و نوآوری را به ارمغان آورند (باث نیلز و همکاران، ۲۰۱۷: ۳۸۰). در بخش دولتی، به نفع تمامی افراد جامعه است که این سازمان‌ها بتوانند خدمات بموقع و باکیفیت ارائه دهند. با این وجود و علیرغم مکانیزه‌شدن بسیاری از امور در سایه پیشرفت‌های فناوری، ارائه چنین خدماتی تا حد زیادی به دانش، مهارت و انگیزه کارکنان بستگی دارد که خود متأثر از سیاست‌ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی در حوزه تامین، انگیزش، توانمندسازی و نگهداشت منابع انسانی است (بارک و همکاران، ۲۰۱۳: ۱؛ گیاکو و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۲۵؛ عظیم و اختر، ۲۰۱۴: ۱۲۹).

با توجه به این اهمیت، مدیریت منابع انسانی مورد توجه روزافزون پژوهش‌های مدیریت دولتی در چند دهه‌ی اخیر واقع شده است. در تحلیلی که آزیورن (۲۰۱۷: ۱۱۰) بر روی عناوین فصلنامه مطالعات مدیریت دولتی (Public Management Review) انجام داد مشخص شد که در بازه زمانی ۱۹۹۹ تا ۲۰۰۲ صرفاً ۵ درصد عناوین مقالات چاپ شده در این نشریه بصورت مشخص به مدیریت منابع انسانی اختصاص یافته بودند، اما طی سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۶ با یک رشد چشمگیر ۱۴ درصد مقالات مستقیماً به موضوع مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی پرداخته و رتبه نخست عناوین داغ را به خود اختصاص داده بودند. در تحقیق مشابه دیگری که بوزلی و همکاران (۲۰۲۱: ۴۸۸) بر روی عناوین ۸ مجله معتبر در حوزه مدیریت منابع انسانی انجام دادند نشان داده شد که در بازه زمانی ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۳ صرفاً ۷ مقاله مرتبط با موضوع مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی بودند، در حالیکه این تعداد بین سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۶ بالغ بر ۳۶ مقاله شد. یکی از دلایل این رشد آن است که زمینه و بستر سازمان‌های دولتی از نظر نهادی، سیاسی و فرهنگی متفاوت از بخش خصوصی است، بنابراین امکان تقلید محض اقدامات مدیریت منابع انسانی بخش خصوصی در سازمان‌های دولتی وجود ندارد (براون، ۲۰۰۴: ۳۰۳).

بطور خاص، بررسی‌ها نشان می‌دهند در کشور ما نیز مطالعات اندکی در خصوص مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی ایران انجام شده است (آغاز و همکاران، ۲۰۱۷: ۶۶۸). از معدود کتاب‌هایی که بصورت خاص در زمینه مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی

بررسی و نقد کتاب مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی (محمد محمدی و فاطمه لعلی) ۳۳۷

به رشته تحریر درآمده، کتاب حاضر می‌باشد. بدیهی است هر چیزی که ارزشمند باشد، قابلیت نقد دارد و نقد یک اثر بیانگر ارزشمندی آن است. نقد یک تکنیک ادبی است که به معنای ارزیابی و برجسته ساختن نقاط قوت و ضعف یک اثر ادبی یا یک نظریه سیاسی یا فلسفی با جزئیات است. در نتیجه‌ی نقد، خلاصه‌ای از آن اثر ادبی و یا نظریه ارائه شده، بلحاظ تئوری و تجربی نکاتی را مطرح نموده و نتایج و دستاوردهای آن را مورد بازنگری قرار می‌دهد (ساسور، ۲۰۲۰: ۱۱). نقد یک اثر علمی می‌تواند مشتمل بر سه رکن باشد: توصیف، تحلیل و تلخیص. در توصیف به معرفی، در تحلیل به ارزیابی و تبیین نقاط قوت و ضعف و در تلخیص به تفسیر و ارائه رهنمودها پرداخته خواهد شد.

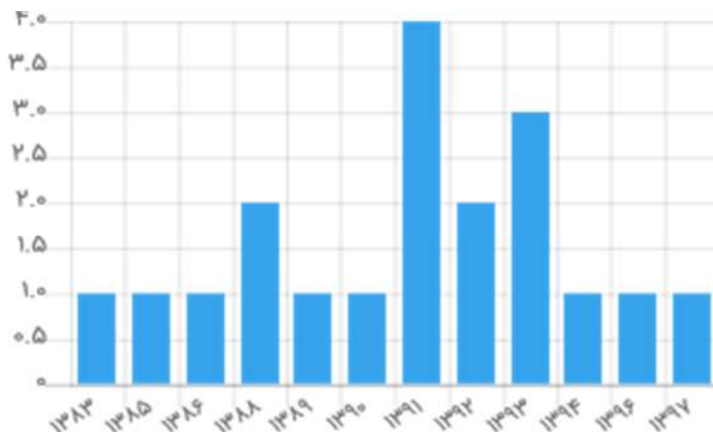
۲. معرفی اثر

معرفی یک اثر مشتمل بر سه رکن است: معرفی پدیدآورندگان، معرفی شکلی و محتوایی اثر.

۱.۲ معرفی پدیدآورندگان

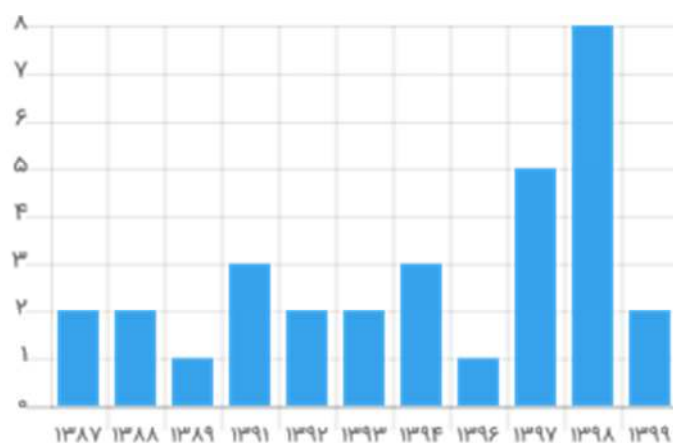
کتاب مورد بحث حاصل تلاش دکتر حسن درویش و دکتر محمدرسول الماسی فرد است. دکتر حسن درویش متولد ۱۳۴۳ و دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور است. رشته تحصیلی ایشان «مدیریت دولتی» و گرایش تخصصی «منابع انسانی و رفتار سازمانی» می‌باشد که مدارج تحصیلی خود در مقطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری تخصصی را به ترتیب در دانشگاه‌های شهید بهشتی، تربیت مدرس و تهران گذرانده است. نامبرده عضو گروه‌ها و انجمن‌های مختلف علمی از قبیل کمیته برنامه‌ریزی استراتژیک دانشگاه پیام نور، عضو انجمن‌های مدیریت رفتار سازمانی و مدیریت دولتی و عضو شبکه دانشکده‌های مدیریت دولتی اروپای شرقی و مرکزی موسوم به NISPACE می‌باشد. همچنین، وی دارای مقالات متعدد در نشریات و همایش‌های بین‌المللی و ملی است و طرح‌های پژوهشی متعددی را در دستگاه‌های اجرایی مختلف اجرا نموده‌اند (<http://oderi.pnu.ac.ir>). براساس ارزیابی علم نت (Elmnet)، تعداد اسناد علمی که به نام دکتر حسن درویش در این سامانه به ثبت رسیده برابر با ۲۰ اثر علمی است که ۱۴ مورد آنها مقاله و ۶ مورد پایان‌نامه می‌باشد. در شکل (۱) تعداد پژوهش‌های ثبت شده به نام ایشان تا سال ۱۳۹۷ نشان داده شده است.

۳۳۸ پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، سال بیست‌ویکم، شماره سوم، خرداد ۱۴۰۰



شکل (۱). تعداد پژوهش‌های دکتر حسن درویش در بازه زمانی ۹۷-۱۳۸۳ ماخذ: (دکتر حسن - درویش/ <https://elmnet.ir/author/>)

نویسنده همکار این کتاب، دکتر محمدرسول الماسی فرد استادیار گروه مدیریت بازرگانی دانشکده‌ی مدیریت و حسابداری جوان رود زیرمجموعه دانشگاه رازی کرمانشاه است. براساس ارزیابی علم‌نت (جویشگر علمی فارسی)، تعداد اسناد علمی که به نام ایشان به ثبت رسیده ۳۲ اثر است که شامل ۱۶ کتاب، ۱۱ مقاله کنفرانسی، ۴ مقاله نشریه و ۱ پایان می‌باشد. در شکل (۲) تعداد پژوهش‌های ثبت شده نامبرده تا سال ۱۳۹۹ نشان داده شده است.



شکل (۲). تعداد پژوهش‌های دکتر محمدرسول الماسی فرد در بازه زمانی ۹۹-۱۳۸۷ ماخذ: (محمدرسول - الماسی فرد/ <https://elmnet.ir/author/>)

۲.۲ معرفی شکلی اثر

این کتاب توسط دفتر تدوین و تولید کتب و محتوای آموزشی دانشگاه پیام نور تهیه و تولید و توسط مرکز چاپ و توزیع این دانشگاه انتشار یافته است. ویراستاری علمی آن بر عهده دکتر امیرحسین امیرخانی بوده است. چاپ نهم این اثر که مبنای نقد این مقاله نیز می‌باشد، در خرداد سال ۱۳۹۹ به شمارگان ۱۰۰۰ نسخه در ابعاد ۲/۱۶×۳۳/۲۳ مبتنی بر شعار «کتاب سبز، اقتصاد سبز، دانشگاه سبز» صورت گرفته است.

۳.۲ معرفی محتوایی اثر

کتاب مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی در ده فصل تنظیم شده است. صاحبان این اثر در پیشگفتار کتاب پس از تبیین «منابع انسانی» به عنوان مهمترین منبع و دارایی سازمان به تشریح نقش‌های چهارگانه مدیریت منابع انسانی در گذر چالش‌های آن پرداخته و در نهایت تصویری از محتوای کتاب ارائه داده‌اند. در فصل اول، مدیریت منابع انسانی تعریف و با مدیریت کارکنان مقایسه شده است. در ادامه، چالش‌های فراروی مدیریت منابع انسانی در سده بیست و یک تشریح و نقش‌ها و شایستگی‌های متناسب با این تغییر و تحولات تبیین شده است. فصل دوم به کارکردها و وظایف مدیریت منابع انسانی اختصاص یافته و عملیات مدیریت منابع انسانی در حوزه ای چهارگانه کارمندیابی و استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات بررسی گردیده‌اند. در فصل سوم و چهارم، بهره‌وری کارکنان و کیفیت زندگی کاری که از نظر مؤلفین کتاب دو هدف اصلی مدیریت منابع انسانی است، بررسی شده‌اند. در این دو فصل، پیرامون مفهوم هر یک از این متغیرها، الگوها، انواع و نقش مدیریت منابع انسانی در ارتباط با آنها بحث شده است. در فصل پنجم با عنوان توسعه و توانمندسازی منابع انسانی، مفهوم و تفاوت آن با آموزش، سطوح، الگوها، فرایند و مکانیزم‌های آن مورد بحث واقع شده و در انتها، توانمندسازی کارکنان و رویکردها و ابعاد آن در ارتباط با توسعه منابع انسانی تشریح شده است. مدیریت دانش، مفهوم، چرخه‌ی حیات، پارادایم‌ها، سیستم‌ها، استراتژی‌ها و نقش کارکردهای چهارگانه در پیوند با مدیریت دانش از جمله موضوعاتی هستند که در فصل ششم به آن پرداخته شده است. در فصل هفتم، مفهوم مدیریت استعداد، ارکان آن، رویکردها، الگوها و تفاوت‌ها و شباهت‌های مدیریت استعداد با مدیریت منابع انسانی مرور شده‌اند. فصل هشتم به مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی اختصاص یافته و در این میان، مفهوم،

مدل، چرخه، الگو و چالش‌های شایسته‌سالاری بررسی شده‌اند. فصل نهم، پیرامون مدیریت الکترونیک منابع انسانی است. در این فصل، پس از تشریح چگونگی ظهور آن، تعریف و الگویی از مدیریت الکترونیک منابع انسانی ارائه گردیده و در ادامه انواع و کارکردهای مدیریت منابع انسانی در حوزه عملیاتی بحث شده است. فصل آخر این کتاب به برون سپاری اختصاص یافته است. در این فصل، ضمن تشریح ظهور و مفهوم برون سپاری، دو تئوری زیربنایی آن یعنی تئوری هزینه معاملات و شایستگی محوری تشریح، برون سپاری در ارتباط آن با کارکردهای مدیریت منابع انسانی بررسی و در نهایت دلایل و چالش‌های برون سپاری مورد بحث و بررسی قرار گرفته‌اند (درویش و الماسی فرد، ۱۳۹۹).

۳. ارزیابی اثر

نقد یک اثر مشتمل بر تحلیل و ارزیابی شکل ظاهری و نگارشی، ساختاری و محتوایی اثر است.

۱.۳ ارزیابی شکل ظاهری و نگارشی اثر

یکی از ویژگی‌های برجسته چاپ نهم کتاب موردنقد آن است که در راستای حمایت از تولید ملی و صیانت از محیط زیست برای چاپ و انتشار آن از مواد داخلی و تجدیدپذیر استفاده شده و بنا به ادعای ناشر آن که بزرگترین انتشارات دانشگاهی کشور است، هیچ گونه درختی قطع نگردیده و آبی مصرف نشده است. همچنین نوع قلم و اندازه آن، فاصله بین خطوط، و رعایت اندازه عناوین و پررنگ بودن آنها نسبت به سایر خطوط از محاسن شکلی محتوای کتاب می‌باشد. با این وجود، هم در اندازه کتاب و هم در چاپ آن استانداردهای لازم رعایت نشده است. با توجه به آنکه ابعاد قطع وزیری برابر با ۲۳/۵×۱۷ می‌باشد، این کتاب در ابعاد ۲۳/۳×۱۶/۲ به چاپ رسیده که اندکی از اندازه استاندارد آن کمتر است. همچنین، کیفیت چاپ شکل‌ها بسیار پایین، در برخی موارد غیرقابل خواندن بوده و می‌بایست با توجه به متن کتاب، به محتویات داخل کادرهای شکل پی برد. در جدول (۱) مشخصات شکل‌هایی که فاقد کیفیت لازم هستند ارائه شده است.

بررسی و نقد کتاب مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی (محمد محمدی و فاطمه لعلی) ۳۴۱

جدول (۱). فهرست شکل‌های فاقد کیفیت کتاب موردنقد

ردیف	عنوان شکل	آدرس
۱	شکل ۱-۱. الگوی حاکم بر مدیریت منابع انسانی و ویژگی‌های آن	صفحه ۱۵
۲	شکل ۲-۱. مدل نقش‌های مدیریت منابع انسانی	صفحه ۱۷
۳	شکل ۳-۱. مدل شایستگی‌های مدیریت منابع انسانی	صفحه ۱۹
۴	شکل ۳-۲. مدیریت منابع انسانی و تصمیم‌گزینش	صفحه ۳۷
۵	شکل ۵-۲. سیستم ارزیابی چندگانه	صفحه ۴۷
۶	شکل ۶-۲. مؤلفه‌های سیستم جبران خدمت	صفحه ۵۰
۷	شکل ۲-۵. فرایند توسعه منابع انسانی	صفحه ۱۲۱
۸	شکل ۲-۵. تفاوت توسعه منابع انسانی و آموزش	صفحه ۱۲۵
۹	شکل ۱-۸. مراحل تدوین یک مدل شایستگی	صفحه ۱۹۴
۱۰	شکل ۲-۸. الگوی شش بعدی شایسته‌سالاری	صفحه ۲۰۰
۱۱	شکل ۱-۱۰. ماتریس تصمیم خرید یا ساخت	صفحه ۲۴۱
۱۲	شکل ۲-۱۰. سطوح مختلف برون‌سپاری	صفحه ۲۴۴

یکی دیگر از اشکالاتی که در ترسیم شکل‌ها به چشم می‌خورد، عدم وحدت رویه در ترسیم آنهاست. در حالی که شکل‌های صفحات ۴۱، ۵۰، ۱۰۴، ۱۲۸ و ۱۹۴ داخل کادر ترسیم شده‌اند، سایر اشکال فاقد کادر می‌باشند که البته ترسیم آنها در داخل کادر مطلوب‌تر است.

دوم، بدون شک طراحی جلد کتاب اولین عامل مؤثر در جلب خواننده است. جلد کتاب به همان اندازه محتوی و شخصیت‌های آن می‌تواند بر خوانندگان تاثیرگذار باشد. جلد مناسب یک کتاب، ترکیب رنگ‌ها، نوع و اندازه قلم بکاررفته برای درج عنوان و پدیدآورندگان یک عامل مؤثر در جذب و ترغیب خوانندگان به خرید کتاب می‌باشد. اگرچه این ویژگی برای کتاب‌های غیردانشگاهی بیشتر حائز اهمیت است اما حداقل در کتاب‌های دانشگاهی می‌بایست طرح جلد به گونه‌ای باشد که محتوای آن را به خواننده القاء نماید (دیویس Davis، ۲۰۱۸). اگر از این زاویه به جلد کتاب موردنقد نگاه شود، ترکیب رنگ‌ها فاقد جذابیت لازم بوده و طرح جلد بکارگرفته شده نمی‌تواند محتوا و یا حداقل عنوان آن را به خوانندگان القاء نماید.

۳۴۲ پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، سال بیست‌ویکم، شماره سوم، خرداد ۱۴۰۰

سوم، اگرچه ویراستاری مقاله به خوبی صورت گرفته و در مقایسه با برخی متون علمی شاهد اشتباهات تایپی و نگارشی کمتری در این کتاب می‌باشیم، با این وجود تعدادی اشتباه تایپی همچنان به چشم می‌خورد که در جدول (۲) و (۳) به آنها اشاره شده است.

جدول (۲). نمونه اشتباهات تایپی مشاهده شده در کتاب موردنقد

ردیف	اشتباه تایپی مشاهده شده	آدرس	شکل صحیح کلمه
۱	ارزش‌آفرینی	صفحه ۱۴ (پیشگفتار)	ارزش‌آفرینی
۲	وویرگی	صفحه ۳۷	ویژگی
۳	در شغل	صفحه ۳۸	در شغل
۴	می‌تواند ویژگی	صفحه ۳۸	می‌تواند ویژگی
۵	مستقیم	صفحه ۴۲	مستقیم
۶	شمار آیند	صفحه ۵۶	شمار آیند
۷	با با طراحی	صفحه ۷۴	با طراحی
۸	تحقیق توسعه	صفحه ۷۶	تحقیق و توسعه
۹	تکنولوژی	صفحه ۸۸	تکنولوژی
۱۰	احساساتشان	صفحه ۹۰	احساساتشان
۱۱	در شغل	صفحه ۹۷	در شغل
۱۲	به به انجام فعالیت های	صفحه ۱۰۱	به انجام
۱۳	قدمات	صفحه ۱۲۱	اقدامات
۱۴	کاراهه	صفحه ۱۲۴	کارراهه
۱۵	خود فرمان	صفحه ۱۲۷	خودفرمان
۱۶	جریان انداختن	صفحه ۱۴۴	جریان‌انداختن
۱۷	مساله های اخیر	صفحه ۱۵۲	سال‌های اخیر
۱۸	ن شده است	صفحه ۱۸۲	نشده است
۱۹	تغیرات	صفحه ۲۲۴	تغییرات
۲۰	تابعه‌ای بی ام	صفحه ۲۳۴	تابعه‌ای بی.بی.ام
۲۱	محدودیتشان	صفحه ۲۳۶	محدودیت‌شان
۲۲	ساز و کارهای	صفحه ۲۵۴	سازوکارهای

بررسی و نقد کتاب مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی (محمد محمدی و فاطمه لعلی) ۳۴۳

جدول (۳). نمونه اشتباهات ادبی مشاهده شده در کتاب موردنقد

ردیف	اشتباه ادبی مشاهده شده	آدرس	شکل صحیح کلمه
۱	می باید (۲۴ مورد)	صفحات: ۳۱، ۱۵، ۳۴ و ...	باید
۲	قرارگیرند	صفحه ۳۷	قرارگیرند
۳	سخت به کار می کنند	صفحه ۳۹	به سختی کار می کنند
۴	محقق می سازند	صفحه ۷۶	تحقق می بخشند
۵	بخش اعظمی	صفحه ۹۵	بخش بزرگی
۶	احساساتشان	صفحه ۹۰	احساساتشان
۷	مواجه	صفحه ۱۲۲	مواجهه/ مواجه شدن
۸	مداخل ها	صفحه ۱۲۳	مداخله‌ها
۹	ناتمام ماندن جمله	صفحه ۲۰۷ (خط ۲۰)	موردنیاز هستند

چهارمین نقصی که در حوزه شکلی قابل طرح است، عدم رعایت وحدت رویه در تورفتگی خط اول پاراگراف‌هاست. در حالی که این تورفتگی در خصوص اغلب پاراگراف‌ها رعایت شده است اما خط اول بعد از عناوین دارای تورفتگی نیستند که از زیبایی اثر کاسته است.

۲.۳ ارزیابی ساختاری اثر

یکی از عوامل مؤثر در یادگیری از طریق کتب درسی، ساختار آن است. ساختار نشان دهنده راه و روش‌هایی است که بوسیله‌ی آنها اندیشه‌ها بطور منطقی سازماندهی شده‌اند و به یکدیگر می‌پیوندند (ملکی^b، ۱۳۸۴: ۱۲). ساختار کتاب‌های درسی دانشگاهی با توجه به اهداف آموزشی و نوع درس می‌تواند متفاوت باشد. داشتن ساختار مناسب، تأثیر زیادی در جذابیت کتاب برای خواننده و نقش مهمی در یادگیری دارد. ارزیابی ساختاری یک کتاب دانشگاهی متمرکز بر نظام منطقی طبقه‌بندی فصل‌ها و زیرعنوان‌ها، تبیین اهداف کلی کتاب و هریک از فصول، جمع بندی مباحث و نتیجه‌گیری هر یک از فصول، بهره‌گیری از شکل‌ها، نمودارها و جداول متناسب با متن، فهرست مطالب، شکل‌ها، نمودارها، کلیدواژه‌ها و منابع و ماخذ می‌باشد (رضی، ۱۳۸۸: ۲۷).

در این راستا، می‌توان ذکر هدف کلی و اهداف یادگیری در ابتدای هر فصل، ارائه خلاصه و سئوالاتی برای خودآزمایی در پایان فصول را از محاسن این کتاب برشمرد که به

سازماندهی و یادگیری مطالب کمک می‌نمایند. اما یکی از مواردی که می‌تواند نقش مهمی در نظام منطقی طبقه‌بندی فصل‌های یک کتاب داشته باشد بهره‌گیری از مدل یا چارچوب-های تجزیه و تحلیل می‌باشد. نمونه بارز این ویژگی در کتاب‌های تالیفی استیفن رابینز همانند «تئوری سازمان: ساختار و طراحی سازمان» و یا «رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها» به چشم می‌خورد. این مدل یا چارچوب‌ها به خواننده کمک می‌کند که جایگاه هر فصل کتاب را در ارتباط با موضوع کتاب یا موضوع موردتجزیه و تحلیل بداند. کتاب موردنقد به جهت عدم استفاده از این مدل به سختی می‌تواند در ذهن خواننده، جایگاه هر یک از عناوین مطرح شده در فصول کتاب را در تجزیه و تحلیل مدیریت منابع انسانی بخش دولتی بوجود آورد. از سوی دیگر برخلاف آنچه که در صفحه عنوان درج شده، باتوجه به جدیدترین سرفصل برنامه درسی کارشناسی ارشد- مصوب ۹۴/۴/۲۴ کارگروه تحول و ارتقای علوم انسانی شورای عالی انقلاب فرهنگی- هیچ‌گونه درسی با عنوان «مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی» برای گرایش‌های هفتگانه رشته مدیریت دولتی در مقطع کارشناسی ارشد وجود ندارد و صرفاً درسی با عنوان «مدیریت منابع انسانی پیشرفته» با کد «ب۵» در زمره دروس پایه به ارزش ۲ واحد درسی مصوب شده است. همچنین، سرفصل مصوب این درس تا حدود زیادی متفاوت از عناوین و محتوای فصول کتاب موردنقد می‌باشد که در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول (۴). میزان انطباق فهرست کتاب موردنقد با سرفصل مصوب وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

ردیف	سرفصل درس	میزان انطباق محتوای کتاب موردنقد با سرفصل مصوب
۱	مبانی مدیریت منابع انسانی (اهمیت، نقش، تعاریف و کارکردها)	بصورت پراکنده در فصل اول و دوم پوشش داده شده است.
۲	تاریخچه و سیر تحول مدیریت منابع انسانی	در فصل اول پوشش داده شده است.
۳	اهمیت و جایگاه منابع انسانی در مدیریت اسلامی	در متن کتاب وجود ندارد
۴	اخلاق اسلامی و مدیریت منابع انسانی	در متن کتاب وجود ندارد
۵	اصول مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های بین‌المللی	در متن کتاب وجود ندارد
۶	برنامه ریزی نیروی انسانی	عناوین مندرج در سرفصل مصوب شامل شایستگی‌های لازم مدیران بخش دولتی، معیارهای کارمندیابی، گزینش و شایسته-

بررسی و نقد کتاب مدیریت منابع انسانی در سازمان های دولتی (محمد محمدی و فاطمه لعلی) ۳۴۵

		سالاری از دیدگاه اسلام، جانشین پروری در سازمان و تجزیه و تحلیل شغل بصورت منسجم و با عنوان مستقل در ذیل برنامه-ریزی نیروی انسانی پوشش داده نشده است. با این وجود، در فصل هفتم کتاب با عنوان «مدیریت استعداد» و فصل هشتم با عنوان «مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی» هرچند با عناوین خاص خود مباحث مرتبط با شایسته سالاری مطرح شده است.
۷	توسعه و بهسازی منابع انسانی	با توجه به سرفصل به عناوینی چون فراگرد اجتماعی کردن کارکنان، معیارهای ارزشیابی کارکنان از دیدگاه اسلام و طراحی کارراه و مسیر پیشرفت شغلی در متن کتاب پرداخته نشده است.
۸	حفظ و نگهداشت منابع انسانی	این عنوان و عناوین زیرمجموعه آن شامل مدیریت حقوق و دستمزد، مدیریت ایمنی و بهداشت کارکنان، جبران خدمات از دیدگاه اسلام، انضباط و اصلاح رفتار با رویکرد اسلامی در فهرست و متن کتاب وجود ندارد.
۹	روابط کار	این عنوان و عناوین زیرمجموعه آن شامل حقوق اساسی کارکنان و حقوق کار، انواع تشکیلات کارگری و نقش هر یک از آنها، مقررات انضباطی و رسیدگی به شکایات کارگران و کارفرمایان و مشارکت کارکنان و تشکیلات کارگری در مدیریت مؤسسه در فهرست و متن کتاب وجود ندارد.
۱۰	طراحی سیستم های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی	این عنوان و عناوین زیرمجموعه آن شامل ویژگی های سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، مزایا و چالش های سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، معیارهای کیفیت، الگوی پیاده سازی سیستم اطلاعات منابع انسانی، محاسبه بازگشت سرمایه سیستم، عوامل حیاتی موفقیت سیستم، کاربرد و کارکردهای سیستم و هم راستاسازی سیستم اطلاعات منابع انسانی با سایر سیستم های اطلاعاتی سازمانی در عنوان و متن وجود ندارد. با این وجود در فصل نهم کتاب با عنوان «مدیریت منابع انسانی الکترونیک» که تا حدودی مرتبط با سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی، به تعریف، تشریح الگوها، انواع، کارکردها و مشکلات و موانع مدیریت منابع انسانی الکترونیک پرداخته شده است.
۱۱	بررسی قوانین و مقررات، قانون خدمات کشوری، قانون استخدامی و قانون کار	در فهرست وجود ندارد اما در متن کتاب بنا به مورد، بصورت جزئی اشاره ای به برخی قوانین شده است.

یکی از موارد دیگری که در ارزیابی ساختاری می بایست مورد توجه قرار گیرد، فهرست ارکان یک کتاب است. در واقع، قسمت مقدماتی یک کتاب دانشگاهی که مشتمل بر فهرست کلی محتوا، فهرست تفصیلی مطالب، فهرست تصاویر، فهرست جداول و نمودارها، پیشگفتار و مقدمه می باشد، می تواند زمینه عاطفی، شناختی و مهارتی اولیه برای

ورود به مطالعه متن درس را در فراگیرنده فراهم آورد (ملکی^۱؛ ۱۳۸۴: ۱۲). اگرچه در کتاب مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی، فهرست کلی و تفصیلی مطالب، پیشگفتار و مقدمه ارائه گردیده اما از فهرست شکل‌ها، نمودارها و جداول غفلت شده است. این در حالی است که هریک از اینها بخشی از محتوای یک کتاب درسی محسوب شده، ارائه‌شان می‌تواند کارآمدی آنها را بالا برده و امکان دسترسی سریع‌تر به شکل، نمودار و یا جدول موردنظر را برای فراگیر فراهم آورد. همچنین همانند اغلب کتاب‌های تالیفی در ایران، این کتاب نیز از نبود فهرست اصطلاحات و واژگان کلیدی (Index) رنج می‌برد و امکان یافتن و دسترسی به اصطلاحات کلیدی را از افراد سلب می‌نماید.

۳.۳ ارزیابی محتوایی اثر

اهداف اصلی هر کتاب درسی از طریق مفاهیم نهفته در محتوای آن تأمین می‌شود. مهم‌ترین بخش نقد هر کتاب، ارزیابی محتوایی آن است که باید متخصصان هر رشته به آن مبادرت ورزند (رضی، ۱۳۸۸: ۲۲). ارزیابی محتوایی متمرکز بر متن کتاب درسی است و در آن میزان تناسب متن با عنوان کتاب، بهره‌گیری از منابع روزآمد، رعایت روش‌های علمی و اصطلاحات فنی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

اول، محتوی یک کتاب می‌بایست با عنوان آن همخوانی داشته باشد. از آنجا که عنوان کتاب «مدیریت منابع انسانی» در بستر «سازمان‌های دولتی» است، بنابراین می‌بایست بر مبنای این رویکرد به سازماندهی و تشریح مطالب پرداخته شود، به گونه‌ای که بتوان بر مبنای عنوان کتاب در مورد سرفصل‌ها و محتوای آن و برعکس اگر فردی به عنوان کتاب دسترسی نداشته باشد بتواند بر مبنای محتوی کتاب به عنوان آن پی ببرد. این در حالی است که اگر از عنوان کتاب «سازمان‌های دولتی» حذف شود هیچ خللی در متن کتاب ایجاد نمی‌شود. به عبارت دیگر، مباحث مطرح شده در کتاب برای تمامی سازمان‌ها مصداق داشته و اثری از سرفصل و یا تحلیل مبتنی بر سازمان‌های دولتی در آن به چشم نمی‌خورد. این در حالی است که رویکرد پارادایمی علم نشان می‌دهد که نظریه‌ها و اقدامات انجام شده در هر علمی متأثر از پارادایم غالب آن می‌باشد (وو و هی، ۲۰۰۹: ۵۲۱) و تحت هر یک از پارادایم‌های اداره امور عمومی (مدیریت دولتی)، هدف، نقش و کارکردهای مختلفی برای مدیریت منابع انسانی و عملیات آن قابل تعریف می‌باشد (مرداح، ۲۰۱۸: ۳۲۰). به عنوان نمونه، در حالی که فصل سوم از «بهره‌وری» به عنوان هدف مدیریت منابع انسانی و در

بررسی و نقد کتاب مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی (محمد محمدی و فاطمه لعلی) ۳۴۷

فصل چهارم از «کیفیت زندگی کاری» به عنوان رسالت آن یاد شده است، این سؤال مطرح است که آیا نوع نگاه پارادایم سنتی اداره امور عمومی و مدیریت دولتی نوین و یا سایر پارادایم‌ها به این هدف و عملیات مدیریت منابع انسانی مترابط بر آن یکسان است؟! بنابراین و بطور مشخص اگر کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی در کالبد پارادایم‌های مدیریت دولتی مورد بررسی قرار می‌گرفتند، تا حدود زیادی این نقص برطرف می‌شد. علاوه بر آنچه که بصورت کلی درباره محتوای کتاب عنوان شد، بررسی فصول از برخی خلاءها حکایت دارند که به برخی از آنها در جدول (۵) اشاره شده است.

جدول (۵). ارزیابی محتوایی فصول کتاب

پیشنهاد اصلاحی	موضوع موردنقد	آدرس
این عنوان و اصطلاحات ذکر شده، بیشتر مناسب با بخش خصوصی هستند و اصولاً یکی از مهمترین تفاوت‌های بخش دولتی با خصوصی در ماهیت غیرانتفاعی آنها می‌باشد. ضمن آنکه، استفاده از عنوان «مشتری» در سازمان‌های دولتی موردنقد صاحب‌نظران مختلف می‌باشد.	یکی از شایستگی‌های موردنیاز مدیران منابع انسانی «شناخت کسب و کار» عنوان شده و در توضیحات آن از اصطلاحاتی چون «رضایتمندی مشتریان» و «سودآوری» استفاده شده است.	فصل اول
با توجه به عنوان کتاب، ارائه شواهد و مصادیقی از هر کارکرد در قانون خدمات کشوری می‌توانست به ارتباط موضوعی کتاب کمک نماید.	صرفاً کارکردها و وظایف مدیریت منابع انسانی در قالب برنامه ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی، استخدام، ارزیابی عملکرد و نظام جبران خدمات کارکنان تشریح شده است.	فصل دوم
چنانچه نقش هر یک از کارکردها در ارتباط با مؤلفه‌های ذکر شده در این الگوها موردبررسی واقع می‌شد به انسجام بین این دو عنوان کتاب کمک می‌نمود.	ضمن تعریف بهره‌وری نیروی انسانی، به معرفی دو الگوی میوری و اسمیت (۱۹۷۸) و گلداسمیت و هرسی (۱۹۸۰) در این زمینه پرداخته شده و در ادامه آن، نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی در بهره‌وری نیروی انسانی تشریح گردیده، اما ارتباط موضوعی بین این الگوها و کارکردهای منابع انسانی ایجاد نشده است.	فصل سوم
چنانچه نقش، کارکردها و وظایف مدیریت منابع انسانی در ارتباط با عوامل ساختاری، مدیریتی، روانشناختی و اجتماعی ذکر شده در الگوی کیفیت زندگی کاری مندرج در صفحه (۹۳) تبیین می‌شد، درک بهتر فراگیر در این زمینه را به همراه داشت.	ضمن تعریف کیفیت زندگی کاری و ارائه الگویی در این زمینه، به تشریح نقش مدیریت منابع انسانی در کیفیت زندگی کاری بصورت «کلی» پرداخته شده است.	فصل چهارم
ضمن عدم ارائه استناد برای این استدلال، تصویری از نقش توسعه منابع انسانی در	پس از تبیین آموزش و توسعه منابع انسانی با این استدلال که توسعه منابع انسانی	فصل پنجم

توانمندسازی کارکنان ارائه نشده است.	دربرگیرنده همه فعالیت هایی است که مدیران و کارکنان از طریق آن می‌آموزند که خود را بهبود داده و توانمند نمایند (صفحه ۱۲۶) به تشریح «توانمندسازی کارکنان» و ابعاد آن پرداخته شده است.	
با توجه به بند (۴) اهداف یادگیری، شاید بهتر باشد بصورت مشخص نقش و کارکردهای مدیریت منابع انسانی در پیوند با چرخه مدیریت دانش تبیین شود.	در این فصل، ضمن تعریف دانش و مدیریت دانش، ارتباط بین مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی و تاثیری که هر یک از آن بر دیگری گذاشته، به خوبی تبیین شده است.	فصل ششم
چنانچه نقش هر یک از کارکردهای منابع انسانی در ارتباط با مدیریت استعدادها ارائه می‌شد و با اقدامات معمول مدیریت منابع انسانی در خصوص سایر نیروهای سازمان مورد مقایسه تطبیقی قرار می‌گرفت، شایسته‌تر بود.	در این فصل، ارتباط بین مدیریت استعداد و مدیریت منابع انسانی و شباهت‌ها و تفاوت‌های آن به خوبی تبیین گردیده، اما تصویری از نقش هر یک از کارکردها و وظایف مدیریت منابع انسانی در زمینه مدیریت استعدادها ارائه نشده است.	فصل هفتم
در قالب یک عنوان مشخص، تفاوت بین مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی با مدیریت منابع انسانی مرسوم تشریح و کارکردهای آن مورد مقایسه تطبیقی قرار گیرند.	در این فصل به تشریح مفهوم شایستگی، مدل‌ها، عناصر، منافع و چالش‌های آن پرداخته شده اما بند (۳) اهداف یادگیری که متمرکز بر تفاوت بین مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی با مدیریت منابع انسانی مرسوم می‌باشد، پوشش داده نشده است.	فصل هشتم
شایسته است نقشی که مدیریت منابع انسانی الکترونیکی می‌تواند در مسئولیت زیست محیطی سازمان‌ها - مدیریت منابع انسانی سبز - داشته باشد به عنوانی یکی از پیامدهای آن، مورد بحث قرار گیرد.	در این فصل، ارائه مناسبی از مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، الگوها، گونه‌ها، کارکردها و چالش‌های فراروی آن به عنوان یکی از جدیدترین موضوعات مدیریت منابع انسانی صورت گرفته است.	فصل نهم
اول اینکه، اهداف یادگیری ذکر شده برای این فصل مربوط به فصل اول بوده که اشتباهی تکرار شده است. دوم، چنانچه ارتباط بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و برون سپاری نیز تشریح می‌شد به افزایش غنای این فصل کمک خواهد نمود.	در این فصل، برون سپاری به عنوان یکی از چالش‌های ساختاری و فرایندی سازمان با بهره‌گیری از نظریه‌های مرتبط تشریح و نقشی که مدیریت منابع انسانی در آن می‌تواند داشته باشد به خوبی تشریح شده است.	فصل دهم

دوم، یکی از مواردی که می‌تواند منجر به افزایش غنای محتوای کتب درسی شود، میزان بروز بودن منابع و مآخذ مورد استفاده می‌باشد. با توجه به تحول مداوم اندیشه و تفکر، هر روز مطالب جدیدی به ذخیره علوم افزوده می‌شود. این نظریه‌ها گاه نافذ یا تکمیل‌کننده نظریه‌های قبلی هستند، به همین دلیل توصیه می‌شود پژوهشگران از آخرین یافته‌ها بهره‌گیرند (خاکی، ۱۳۹۶: ۱۵۹). شواهد موجود در شبکه جامع کتاب گیسوم نشان می‌دهد که

بررسی و نقد کتاب مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی (محمد محمدی و فاطمه لعلی) ۳۴۹

چاپ اول این کتاب در سال ۱۳۹۷ و چاپ نهم آن در سال ۱۳۹۹ صورت گرفته است. با اینکه سال‌های زیادی از تالیف و چاپ‌های مکرر آن نمی‌گذرد، بهره‌گیری از منابع جدیدتر می‌توانست به افزایش غنا و تازگی مطالب مطرح شده کمک نماید. همانطور که جدول (۶) نشان می‌دهد از مجموع ۲۹ ماخذ فارسی ذکر شده در فهرست منابع و ماخذ، ۷۶ درصد آنها مربوط به بازه زمانی ۸۹-۱۳۸۵ می‌باشد.

جدول (۶). پراکنش زمانی منابع فارسی مورداستفاده در کتاب موردنقد

ردیف	بازه زمانی	فراوانی	نسبت از کل (به درصد)
۱	۱۳۹۵-۹۹	۰	۰
۲	۱۳۹۰-۹۴	۳	۱۰
۳	۱۳۸۵-۸۹	۲۲	۷۶
۴	۱۳۸۰-۸۴	۱	۳
۵	قبل از ۱۳۷۹	۳	۱۰

همچنین بررسی منابع لاتین مورداستفاده کتاب که فراوانی آنها براساس سال در جدول (۷) نشان داده شده، بیانگر آن است که از بین ۱۸۴ منبع مورداستفاده، حدود ۷۰ درصد منابع مربوط به سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۹ می‌باشد و کمتر از ۸ درصد منابع مربوط به ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۴ میلادی است.

جدول (۷). پراکنش زمانی منابع لاتین مورداستفاده در کتاب موردنقد

ردیف	بازه زمانی	فراوانی	نسبت از کل (به درصد)
۱	۲۰۱۵-۲۰	۰	۰
۲	۲۰۱۰-۱۴	۱۴	۸
۳	۲۰۰۵-۹	۵۶	۳۰
۴	۲۰۰۰-۴	۷۳	۴۰
۵	۱۹۹۵-۹۹	۲۹	۱۶
۶	۱۹۹۰-۹۴	۶	۳
۷	قبل از ۱۹۸۹	۶	۳

یکی دیگر از مواردی که می‌تواند به افزایش کیفیت محتوای کتاب کمک نماید، رعایت اصول روش‌شناختی پژوهش علمی است. در این زمینه چند نقص در کتاب به چشم می‌خورد:

۱. عدم ذکر برخی از مآخذ داخل متن در فهرست منابع. یکی از نکاتی که در متون علمی دانشگاهی مورد تاکید است همخوانی بین منابع داخل متن و فهرست منابع و مآخذ است. در این خصوص بنظر می‌رسد کتاب موردنقد نیازمند بررسی مجدد به منظور اصلاحات لازم در این خصوص می‌باشد. برخی از مآخذ داخل متن که در فهرست به آنها اشاره نشده در جدول (۸) فهرست گردیده‌اند. ضمن آنکه، بهتر بود تمامی اسامی لاتین بصورت ویژه زیرنویس می‌شدند تا در مواردی که فراگیر جهت مطالعه بیشتر نیازمند مراجعه به متن اصلی می‌باشد، یافتن آنها در فهرست منابع و مآخذ سهل‌تر باشد.

جدول (۸). نمونه‌هایی از مآخذ داخل متن که در فهرست منابع وجود ندارند

ردیف	عنوان مآخذ داخل متن	آدرس (صفحه)	ردیف	عنوان مآخذ داخل متن	آدرس (صفحه)
۱	ردمن و ویلکینسن، ۲۰۰۵	۵	۲	بروک و کوپر، ۲۰۰۵	۱۳
۳	بارتون و گلد، ۲۰۰۰	۲۸	۴	هولیک، ۲۰۰۳	۳۰
۵	آیسون و دیگران، ۲۰۰۲	۳۲	۶	مایر و دیویس، ۱۹۹۹	۴۵
۷	ماتیس و جکسون، ۲۰۰۸	۵۰	۸	انصاری و سبزی علی، ۱۳۸۸	۶۹
۹	افرازه، ۲۰۰۱	۷۳	۱۰	باربر، ۱۹۹۸	۷۴
۱۱	روتوندو و ساکت، ۲۰۰۲	۷۸	۱۲	بیندو و یاشیکا، ۲۰۱۴	۸۷
۱۳	دین و کاتاوالا، ۲۰۰۵	۸۹	۱۴	واین، ۱۹۹۸	۹۰
۱۵	ماهاپاترو، ۲۰۱۰	۹۴	۱۶	برودیل و دیگران، ۲۰۰۵	۱۱۳
۱۷	ماتیس و جکسون، ۲۰۰۸	۱۲۶	۱۸	گریک، ۲۰۰۹	۱۲۷
۱۹	تامتون و مک کراکون، ۲۰۰۵	۱۳۸	۲۰	جعفری مقدم، ۱۳۸۱	۱۴۸
۲۱	رستمی و شهائی، ۱۳۸۸	۱۴۸	۲۲	هیس لوپ، ۲۰۰۳	۱۵۵

بررسی و نقد کتاب مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی (محمد محمدی و فاطمه لعلی) ۳۵۱

۲۳	تاریکو و شولر، ۲۰۱۰	۱۶۴	۲۴	کولینگر و مهالی، ۲۰۰۹	۱۶۵
۲۵	برانهام، ۲۰۰۵	۱۷۵	۲۶	لسال و دیگران، ۲۰۰۷	۱۷۹
۲۷	تاریکو و شولر، ۲۰۱۰	۱۸۲	۲۸	لاولر، ۱۹۹۴	۱۹۱
۲۹	لی و دیگران، ۲۰۰۶	۱۹۲	۳۰	دیوبویس، ۲۰۰۰	۱۹۲
۳۱	چان، ۲۰۰۰	۱۹۲	۳۲	کردستانی، ۱۳۸۷	۲۰۰
۳۳	ابطحی و منتظری، ۱۳۸۷	۲۰۵	۳۴	ابطحی و عبدالصبور، ۱۳۸۹	۲۰۷
۳۵	لوجان و دیگران، ۲۰۰۶	۲۱۲	۳۶	مامفورد، ۲۰۰۳	۲۲۲
۳۷	پاری، ۲۰۱۱	۲۲۴	۳۸	کوبین و هلمر، ۱۹۹۴	۲۳۷
۳۹	کانز، ۲۰۰۰	۲۳۷	۴۰	کریس و ویزر، ۲۰۰۰	۲۳۷
۴۱	ریتزینگ و واگنر، ۲۰۱۰	۲۴۵	۴۲	الوانی، ۱۳۸۷	۲۵۲

۲. عدم تطابق بین ماخذ داخل متن و فهرست منابع و ماخذ. در این زمینه، بین سال ذکر شده در متن با سالی که در فهرست منابع و ماخذ عنوان شده، در تعداد معدودی از ماخذ همخوانی وجود ندارد که در جدول (۹) به برخی از موارد مشاهده شده اشاره گردیده است.

جدول (۹). نمونه‌هایی از مغایرت بین ماخذنویسی داخل متن و فهرست منابع و ماخذ

ردیف	ماخذ داخل متن	آدرس	ماخذ فهرست منابع و اخذ
۱	سعادت، ۱۳۸۸	صفحه ۳۱	سعادت، اسفندیار، ۱۳۸۵
۲	سوانسون، ۲۰۰۵	صفحه ۱۱۲	Swanson, R.(2001)
۳	بردویل و دیگران، ۲۰۰۵	صفحه ۱۱۳	Beardwell, Holden and Claydon(2004)
۴	کلاس و دیگران، ۱۹۹۹	صفحه ۲۳۹	Klass, B.S., McClendon, J.A. and Gainey, T.W., (2001)
۵	گریور، ۲۰۰۰	صفحه ۲۴۱	Greaver II, M.F.(1999)

۳. عدم ذکر ارجاعات یا استناد. یکی از ابزارهای یادگیری کریستالی، ارجاعات و استناداتی هستند که در متون علمی وجود دارند. این ارجاعات به خواننده کمک می‌کنند تا در صورت نیاز، به متن استنادشده مراجعه کرده و یادگیری خود را در آن زمینه تعمیق بخشد. اگرچه ذکر ارجاعات در اغلب موارد انجام شده اما نمونه‌هایی از عدم ذکر ارجاعات

در متن کتاب در صفحات متعدد از جمله صفحات ۳۴، ۴۹، ۵۱، ۵۲، ۵۳، ۶۷، ۱۰۳، ۱۵۲، ۱۵۷، ۲۲۲، ۲۲۴ و ۲۳۶ به چشم می‌خورد که اصلاح آنها به ارتقای غنای مطالب خواهد افزود.

۴. عدم وحدت رویه در ماخذنویسی. یکی از مواردی که لازم است در متون علمی و بویژه کتب درسی دانشگاهی که به نوعی الگوی پژوهشی دانشجویان به شمار می‌آیند رعایت شود، وحدت رویه در نوشتن فهرست منابع و ماخذ است. این وحدت رویه، علاوه بر اینکه تصویر زیباتری در معرض چشم فراگیر قرار می‌دهد، دستیابی سریع به ماخذ موردنظر را برای وی امکان‌پذیر می‌سازد. بر این مبنا، فهرست منابع و ماخذ کتاب دارای اشکالاتی است: اول اینکه، شیوه ماخذنویسی منابع فارسی و لاتین متفاوت از یکدیگر می‌باشند. در حالی که در اغلب منابع فارسی، «سال» در انتها قید شده در منابع لاتین بعد از نویسنده/نویسندگان ذکر گردیده‌اند. ضمن آنکه شیوه موردعمل در این خصوص در برخی منابع فارسی از قبیل تافلر (۱۳۸۵)، عدلی (۱۳۸۴) و هریسون و کارن (۱۳۹۰) متفاوت از سایر منابع فارسی است. دوم، در حالی که فهرست می‌بایست به نام خانوادگی و نام افراد شروع شود، در برخی موارد مانند کردستانی (۱۳۸۷)، الوانی (۱۳۸۷)، ابطحی و صبور (۱۳۸۹)، ابطحی و منتظری (۱۳۸۷) مشاهده می‌گردد ابتدا عنوان مقاله و یا کتاب و سپس نام نویسندگان ذکر شده است. سوم، وحدت رویه در خصوص تقدم نام خانوادگی بر نام افراد در مواردی چون کردستانی (۱۳۸۷)، الوانی (۱۳۸۷)، ابطحی و صبور (۱۳۸۹)، ابطحی و منتظری (۱۳۸۷) و ریتزینگ و واگنر (۲۰۱۰) رعایت نشده است. چهارم اینکه، در برخی از منابع لاتین اسامی کامل و در برخی موارد نام اختصاری آنها ذکر شده است مانند آلفرد (۲۰۰۹)، آلیسون (۱۹۹۸)، بردویل و کلایدون (۲۰۰۴)، براد (۲۰۰۷) بایهام (۱۹۹۸) و

آخرین موردی که در راستای ارزیابی محتوایی قابل بررسی است، وجود برخی اشکالات در معادل‌سازی‌های تخصصی است. بکارگیری معادل‌های فارسی مصطلح‌تر و پذیرفته شده‌تر به درک و روان بودن مطالب کمک می‌نماید. به عنوان نمونه، احتمالاً زیرنویس بکاررفته برای اصطلاحات مداخله‌ترغیبی و تجویزی در صفحه ۱۲۲ اشتباهاً بجای یکدیگر بکار رفته‌اند و یا اینکه پیشنهاد می‌شود بجای ذکر اصطلاحات «اقتصاد مقیاس» برای Economy of Scale (صفحه ۲۳۳)، «مجموعه‌سازی مختلط» برای Conglomeration (صفحه ۲۳۳) و «تولید درست بموقع» در خصوص Just-in-Time (صفحه

بررسی و نقد کتاب مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی (محمد محمدی و فاطمه لعلی) ۳۵۳

(۲۳۵) به تریب از معادل‌های مصطلح‌تری نظیر «صرفه‌جویی نسبت به مقیاس»، «تنوع ناهمگون» و «تولید بموقع» استفاده شود..

۴. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

ارزیابی ضرورت اثر نشان می‌دهد با توجه به کمبود متون دانشگاهی و علمی خاص مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی، تالیف این کتاب می‌تواند در این زمینه اثربخش باشد. اما همانطور که پیشرفت دانش و تکنولوژی در پرتو نقد و بهبود مستمر بصورت تدریجی و تراکمی صورت گرفته، بهبود حاصل از نقد این کتاب و سایر متون می‌تواند به غنای آن و دانش مدیریت بخش دولتی کمک نماید. با این هدف، به ارزیابی توصیفی و تحلیلی کتاب در سه بخش شکل ظاهری، ساختاری و محتوایی صورت گرفت.

در بعد ارزیابی شکلی می‌توان از تولید کتاب با رویکرد صیانت از محیط زیست، صفحه‌آرایی قابل قبول، بهره‌گیری از قلم با نوع و اندازه مناسب و ویراستاری خوب به عنوان نقاط قوت این کتاب یاد کرد. اما عدم رعایت استاندارد ابعاد کتاب متناسب با قطع وزیری، تاربودن شکل‌ها و ناخوانا بودن نوشته‌های آنها، عدم بهره‌گیری از شکل مناسب در عنوان کتاب به گونه‌ای که تداعی‌کننده محتوای آن باشد و وجود برخی اشتباهات نوشتاری و ادبی از نقاط ضعف در این بعد می‌باشند.

در بعد ساختاری، ذکر اهداف، خلاصه و سئوالات خودآزمایی برای هر فصل و ارائه فهرست کلی و تفصیلی برای مطالب از محاسن این اثر به شمار می‌آید. در نقطه مقابل، انطباق اندک عناوین و محتوا با سرفصل مصوب وزارت علوم، عدم ارائه فهرست برای جداول، نمودارها و شکل‌ها و در نهایت عدم فهرست اصطلاحات و واژگان کلیدی (واژه نامه) در پایان کتاب از ضعف‌هایی بودند که در این زمینه مشاهده گردیدند.

در بعد محتوایی، ارائه برخی از روندها، چالش‌ها و موضوعات جدید مدیریت منابع انسانی از قبیل مدیریت استعداد، مدیریت الکترونیک منابع انسانی و برون‌سپاری از مزایای این کتاب می‌باشد. با این وجود، انطباق اندک محتوای کتاب با عنوان، بروز نبودن منابع مورد استفاده و عدم رعایت اصول روش‌شناسی تحقیق مانند عدم ذکر برخی از ماخذ داخل متن در فهرست منابع، عدم تطابق بین ماخذ داخل متن و فهرست منابع و ماخذ، ضعف وحدت رویه در ماخذنویسی. و وجود برخی اشکالات در معادل‌سازی‌های تخصصی ادر زمره کاستی‌ها به شمار می‌آیند.

کتاب‌نامه

- خاکی، غلامرضا، (۱۳۹۶)، روش تحقیق در مدیریت، چاپ پنجم، انتشارات فوژان، تهران، ایران.
- درویش، حسن، الماسی فرد، محمدرسول، (۱۳۹۹)، مدیریت منابع انسانی در سازمان های دولتی، چاپ نهم، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران؛
- رضی، احمد، (۱۳۸۸)، شاخص های ارزیابی و نقد کتاب های درسی دانشگاهی، سخن سمت، شماره ۲۱، صفحات: ۳۰-۲۱؛
- مرتضوی، مهدی، زارع پور نصیرآبادی، فضل الله، (۱۳۹۰)، حرفه گرایی در مدیریت به انضمام پیشنهاد تشکیل سازمان نظام مدیریت، چاپ اول، مرکز آموزش مدیریت دولتی نهاد ریاست جمهوری، تهران، ایران.
- ملکی، حسن (a)، (۱۳۸۴)، «شیوه طراحی و تالیف کتاب های درسی: بخش مقدمات کتاب»، سخن سمت، شماره ۱۴، صفحات ۲۲-۹؛
- ملکی، حسن (b)، (۱۳۸۴)، «شیوه طراحی و تالیف کتاب های درسی: بخش پیکره و متن»، سخن سمت، شماره ۱۵، صفحات ۲۲-۹؛
- وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، (۱۳۹۴)، برنامه درسی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی با هفت گرایش، علوم انسانی؛

- Aghaz, A., Sheikh, A., Amirkhani, T., (2017), Human Resource Management in the Public Sector: An Investigation into the Iranian Ministries, *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 10(3), 667-695;
- Azeem, S. M., & Akhtar, N., (2014), Job Satisfaction and Organizational Commitment among Public Sector Employees in Saudi Arabia, *International Journal of Business and Social Science*, 5(7), 127-133;
- Boselie, P., Harten, J.V., & Veld, M., (2021), A Human Resource Management Review on Public Management and Public Administration Research: Stop Right There...Before We Go any Further..., *Public Management Review*, 23(4), 483-500;
- Bos-Nehles, A., Bondarouk, T., & Nijenhuis, K., (2017), Innovative Work Behavior in Knowledge-Intensive Public Sector Organizations: The Case of Supervisors in the Netherlands Fire Services, *The International Journal of Human Resource Management*, 28(2), 379-398;
- Brown, K., (2004), Human Resource Management in the Public Sector, *Public Management Review*, 6 (3): 303-309;
- Burke, R. J., Allisey, A.F., and Noblet, A. J., (2013), The Importance of Human Resource Management in the Public Sector, Future Challenges and the Relevance of the Current Collection. In Burke, R.J., Noblet, A. J. and Cooper, C. L., (ed), *Human Resource Management in the Public Sector*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, England, pp.1-13;

۳۵۵ بررسی و نقد کتاب مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی (محمد محمدی و فاطمه لعلی)

Davis, M., (2018), 7 Essentials Elements of a Perfect Book Cover Design, <https://blog.papertrue.com/7-essentials-elements-perfect-book-cover-design/>

Giauque, D., Anderföhren-Biget, S., & Varone, F., (2013), HRM Practices, Intrinsic Motivators, and Organizational Performance in the Public Sector, *Public Personnel Management*, 42(2), 123-150;

[Http://oderi.pnu.ac.ir/portal/file/?700797/REVISED-resume.pdf](http://oderi.pnu.ac.ir/portal/file/?700797/REVISED-resume.pdf)

[Https://elmnet.ir/author/دکتر-حسین-درویش](https://elmnet.ir/author/دکتر-حسین-درویش)

[Https://elmnet.ir/author/محمد-رسول-الماسی-فرد](https://elmnet.ir/author/محمد-رسول-الماسی-فرد)

Mordhah, N., (2018), Human Resources Management in Public Agencies under the Shed of Three Paradigms: Old Public Administration, New Public Management and New Public Service, *Proceedings of the Seventh Middle East Conference on Global Business, Economics, Finance and Banking (ME18Dubai Conference)*, Dubai-UAE. October 6-7, Paper ID: D819, 1-24;

Osborne, S. P., (2017), Public Management Research over the Decades: What are We Writing About, *Public Management Review*, 19 (2), 109–113;

Sassower, R., (2020), There is Always Time for Critique, *Social Epistemology Review and Reply Collective*, 9(7), 11-17;

Wu, X., He, J., (2019), Paradigm Shift in Public Administration: Implications for Teaching in Professional Training Programs, *Public Administration Review*, 69(S1), S21-S28.