



## طرح درس سمینار پیشرفته تحقیق در رفتار سازمانی

### Advanced Research Seminar in Organizational Behavior

دانشگاه تربیت مدرس

دوره دکتری

مدرس: دکتر کاظمی

ساعت کلاس: ۸ الی ۱۰

روز برگزاری: چهارشنبه

#### درباره دوره:

هدف این درس آشنایی دانشجویان مقطع دکتری با نظریه‌ها، روش‌ها، و رویکردهای حاکم بر مطالعات رفتار سازمانی است. از این طریق این درس می‌کوشد به دانشجویان دکتری کمک کند تا در مسیر پژوهشی و مطالعاتی - شان تبدیل به پژوهشگرانی اثرگذار شوند که به خوبی مسائل پژوهشی‌شان را در حوزه رفتار سازمانی افراد صورت‌بندی می‌کنند، با استفاده از نظریه‌ها و رویکردهای موجود آنها را تبیین می‌کنند، و از طریق به‌کارگیری روش‌های پژوهشی مناسب آنها را به شکل پژوهش‌هایی اثرگذار به چاپ می‌رسانند. بنابراین در این دوره اهدافی سه‌گانه به صورت همزمان دنبال می‌شود: نخست، این دوره می‌کوشد از طریق انتخاب مقالات و منابع مرتبط پیرامون موضوعات و مباحث متداول رفتار سازمانی، دانشجویان را با نظریه‌ها، مجلات و منابع مهم و اثرگذار این حوزه آشنا سازد. دوم، این دوره می‌کوشد از قبل مطالعه منابع فوق و بحث روش‌شناختی و رویکردشناختی پیرامون آنها، دانشجویان را با شیوه‌های نظریه‌پردازی و پیشبرد مطالعات در پژوهش‌های رفتار سازمانی آشنا سازد. سوم، در این دوره تلاش می‌شود دانشجویان در قالب نگارش جستارها (essay) و تنظیم چارچوب پیشنهادیه یک پژوهش (پروپوزال) موارد فوق را در عمل به کار گرفته و در مسیر تنظیم و تدوین چارچوب پژوهشی رساله

خود حرکت کنند. یکی از مهم‌ترین اهداف این درس، همچنین ارتقاء شیوه خوانش، فهم انتقادی، و ترکیب پیشینه با هدف داشتن سهم‌آورد در فضای علمی است.

### انتظارات از دانشجویان:

- دانشجویان در هر جلسه موظفند متون تعیین‌شده را مطالعه کنند و آمادگی مشارکت در جلسه و پاسخگویی به سوالات را داشته باشند. مسلماً مشارکت در جلسه بخش مهمی از ارزیابی دانشجویان را تشکیل می‌دهد.
- به فراخور موضوعات کلاس و حسب علاقه دانشجویان، تکالیفی در قالب پژوهشی به دانشجویان ارائه می‌شود که تا پایان ترم موظف به تکمیل و ارائه آن هستند. این تکالیف نیز بخش مهم دیگری از ارزیابی دانشجویان خواهد بود.
- سرقت علمی در ارائه تکالیف به هیچ عنوان تحمل نخواهد شد.
- آموزش کلاسیک جای خود را به هم‌آموزی داده است و لذا انتظار می‌رود دانشجویان علاقه‌مندانه و همدلانه در امر تسهیم دانش با یکدیگر و مدرس کوشا باشند.
- مطالب و مباحث طرح شده در این کلاس، در کنار مطالب کلاس تحلیل رفتار سازمانی در سازمان‌های اداری، جزء مواد آزمون جامع دانشجویان خواهند بود لذا باید به دقت مورد توجه دانشجویان باشند.

### نحوه مشارکت در کلاس:

- شرکت در مباحث کلاسی: دانشجویان موظف هستند با مطالعه منابع معرفی شده و طرح پرسش یا پاسخ به پرسش‌های مطرح شده در پیشبرد مباحث کلاس نقش ایفا کنند. شرکت در مباحث کلاس به معنای صرف حضور در کلاس نیست. به منظور مشارکت فعال در کلاس، دانشجو پیشتر باید مطالب و منابع تعیین‌شده را مرور کرده باشد، خلاصه‌ای از آنها را در اختیار داشته باشد، نکات مهم بحث را گوشزد کند، نکات جا افتاده در بحث کلاس را یادآور شود، و با طرح سوالات و پاسخ‌های انتقادی و بینش‌بخش ایده نویی را به بحث بیفزاید.

- تسهیلگری جلسات: هر یک از دانشجویان موظف است بین ۱ تا ۳ جلسه از جلسات کلاس را تسهیلگری کند. تسهیلگر سه وظیفه مهم دارد: نخست اینکه مطالب و منابع مربوط به جلسه را به صورت خلاصه مطرح کرده و توضیح دهد. دوم اینکه، سوالات و محورهایی را برای ایجاد و پیشبرد بحث در کلاس مطرح کند. سوم اینکه، رهبری بحث را با سعی در مشارکت دادن همه افراد، جلوگیری از غلبه یک فرد بر بحث، و جلوگیری از انسداد بحث انجام دهد.
- ارزیابی نوشتار سایر دانشجویان: در کنار وظایف فوق، یکی دیگر از وظایف اصلی دانشجویان، مطالعه و ارزیابی انتقادی جستارها و پیشنهادیه‌های دانشجویان هم‌کلاسی خود خواهد بود. جلسات انتهایی کلاس (جلسات یازدهم تا پانزدهم) به منظور ارائه و ارزیابی انتقادی پیشنهادیه پژوهشی هر یک از دانشجویان طراحی شده است. دانشجویان باید تا قبل از این جلسات (قبل از فرارسیدن جلسه دهم) پیشنهادیه‌های خود را به صورت کامل ارائه بر اساس رهنمودهای ارائه شده در کلاس تنظیم و به کل کلاس ارسال کنند. سپس هر یک از دانشجویان در یک جلسه به طرح و توضیح پیشنهادیه خود پرداخته و بقیه جلسه به ارزیابی‌های انتقادی سایر دانشجویان از کار وی و پرسش و پاسخ‌های متعاقب آن اختصاص خواهد داشت.

### شیوه ارزیابی:

- کیفیت پیشنهادیه: ۱۰ نمره  
پیشنهادیه باید حداقل ۱۵ صفحه (در قالب برگه A4 با فونت B Lotus شماره ۱۳ و با فاصله خطوط ۱.۱۵ و حاشیه صفحات ۲.۵ سانتیمتر از هر طرف) و شامل بخش‌های عنوان، مقدمه و بیان مسئله، اهداف و سوالات پژوهشی، پیشینه، روش، و سهم‌آورد یا contributions باشد و حداکثر باید تا فرارسیدن جلسه دهم کلاس، یعنی ۸ آذر ۱۴۰۲ از طریق ایمیل و در قالب فایل ورد تحویل شود. شیوه ارجاع در پیشنهادیه باید APA نسخه ۷ باشد. پیشنهادیه بر اساس موارد زیر مورد ارزیابی قرار خواهد گرفت:
  - کیفیت شکلی از حیث رعایت رسم‌الخط فارسی و قواعد علامت‌گذاری، کیفیت استناد درون و انتهای متن، و سایر موارد شکلی
  - کیفیت و قدرت استدلال‌ها، پاراگراف‌بندی، جمله‌بندی، و ترجمه‌های صورت‌گرفته

- کیفیت و دفاع‌پذیری مسئله، بیان مسئله، و سهم‌آوردها
  - دقت و امکان‌پذیری چارچوب روشی پیشنهاد شده
  - کیفیت روایت، انسجام و ترکیب و تنوع منابع به‌کار گرفته شده در متن پیشنهادیه
- ضمناً پیشنهادیه باید به صورت یک ارائه پانزده دقیقه‌ای در جلسات یازدهم تا پانزدهم توسط هر یک از دانشجویان به کلاس گزارش شود و سایر دانشجویان نیز موظف هستند از حیث محورهای ارزیابی فوق، گزارش مکتوب حداقل دو صفحه‌ای از ارزیابی پیشنهادیه دانشجوی را به کلاس ارائه دهند.

#### ● مشارکت در کلاس: ۶ نمره

- در این بخش مبنای ارزیابی دایر مدار موارد زیر خواهد بود:
- حضور به موقع و منظم در کلاس
  - کسب آمادگی پیش از جلسه از طریق مطالعه مطالب و منابع تعیین شده و خلاصه کردن آنها
  - توان ارائه طرحی کلی از مطالب مطالعه‌شده، یادآور شدن مطالب مهم یا مغفول در بحث کلاسی، ارائه پاسخ به سوالات مطرح شده توسط تسهیلگر کلاس، و طرح سوالات انتقادی و بینش‌بخش
  - کیفیت گزارش‌های ارزیابی از پیشنهادیه سایر دانشجویان

#### ● تسهیلگری کلاس: ۴ نمره

- در این بخش هر یک از دانشجویان باید حداقل تسهیلگری دو جلسه از کلاس را بر عهده گیرند. وظایف تسهیلگر که مبنای ارزیابی او خواهد بود به شرح زیر هستند:
- ارائه گزارش مکتوب مطالعه و تلخیص مطالب و منابع مربوط به جلسه
  - ارائه نکات اصلی و طرح بحث در قالب یک سخنرانی پانزده دقیقه‌ای
  - طرح سوالات و محورهایی برای ایجاد، چارچوب‌دهی و پیشبرد بحث کلاسی
  - رهبری بحث با سعی در مشارکت دادن همه افراد، جلوگیری از غلبه یک فرد بر بحث، و جلوگیری از انسداد بحث

برنامه جلسات:

جلسه نخست (۵ مهر ۱۴۰۲): مقدمه در باب نگارش مقالات و انجام پژوهش

منابع:

Grant, A. M., & Pollock, T. G. (2011). Publishing in AMJ—Part 3: Setting the hook. *Academy of management journal*, 54(5), 873-879.

Pollock, T. G., & Bono, J. E. (2013). Being Scheherazade: The importance of storytelling in academic writing. *Academy of Management Journal*, 56(3), 629-634.

Ragins, B. R. (Ed.). (2012). Editor's comments: Reflections on the craft of clear writing. *Academy of Management Review*, 37(4), 493-501.

Connelly, B. L., Ketchen, D. J., & Zhou, Y. S. (2023). The Presenter's Paradox: More Is Not Always Better. *Journal of Management*, 01492063231155982.

شیوه نگارش و پردازش متن

<https://youtu.be/yNMIIwes-v0?si=hurn0kXQl4Kd2X-l>  
[https://youtu.be/tye9qZgGUP4?si=L5KM4R\\_dl9rKr2dp](https://youtu.be/tye9qZgGUP4?si=L5KM4R_dl9rKr2dp)

نحوه انتخاب مجله برای مقاله

<https://youtu.be/UIAPv7CiNyc?si=ppKS2vTnvEPYqbXr>

کنترل اعتبار مجلات:

<https://youtu.be/F2dRNSOE0dk?si=Mz2mX0VFXhWQyWtJ>

نحوه ارسال یا سابمیت مقاله به مجلات

<https://youtu.be/jjHLOGGAALw?si=SxO-cppFVUTlyxNn>

فرایند داوری و اصلاح پس از سابمیت

<https://youtu.be/izKFmMUnvPA?si=1rSeRboABnlQuJNT>

شیوه تهیه پاسخنامه به داوران

<https://youtu.be/-yyrjCV6TII?si=PGMKtnqFXnfX1v5W>

دستورات بهره‌گیری از هوش مصنوعی برای ویراستاری متن

[https://youtu.be/EZA\\_whFm240?si=SyVS5Ei10B\\_varA](https://youtu.be/EZA_whFm240?si=SyVS5Ei10B_varA)

تکلیف (مهلت ارائه): قبل از فرارسیدن جلسه آتی به صورت مکتوب فایل ورد از طریق ایمیل):

مجلات زیر را بیابید و به آدرس آنها وارد شوید:

[Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior](#)

[Leadership Quarterly](#)

[Journal of Organizational Behavior](#)

[Personnel Psychology](#)

[Organizational Behavior and Human Decision Processes](#)

۱- حتماً مقالات مقدمه، یا سخن سردبیر یا editorial را تورقی داشته باشید.

۲- آخرین Issue مجله را وارد شوید و عناوین و چکیده تمام مقالات را دانلود کنید.

۳- گزارشی *scoping review* مانند از موضوعات مطالعه شده، تنوع و اشتراک آنها ارائه دهید. همچنین مقالاتی که به نظرتان جذاب آمده است را گزارش کنید.

### جلسه دوم (۱۲ مهر): سهم آورد نظری و نظریه پردازی

منابع اصلی:

Sutton, R. I., & Staw, B. M. (1995). What theory is not. *Administrative science quarterly*, 371-384.

Corley, K. G., & Gioia, D. A. (2011). Building theory about theory building: what constitutes a theoretical contribution?. *Academy of management review*, 36(1), 12-32.

منابع تکمیلی:

MacInnis, D. J. (2011). A framework for conceptual contributions in marketing. *Journal of Marketing*, 75(4), 136-154.

Whetten, D. A. (1989). What constitutes a theoretical contribution?. *Academy of management review*, 14(4), 490-495.

Jaakkola, E. (2020). Designing conceptual articles: four approaches. *AMS review*, 10(1-2), 18-26.

Weick, K. E. (1995). What theory is not, theorizing is. *Administrative science quarterly*, 40(3), 385-390.

Weick, K. E. (1989). Theory construction as disciplined imagination. *Academy of management review*, 14(4), 516-531.

Tihanyi, L. (2020). From “that’s interesting” to “that’s important”. *Academy of Management Journal*, 63(2), 329-331.

تکلیف (مهلت ارائه: قبل از فرارسیدن جلسه آتی به صورت مکتوب فایل ورد از طریق ایمیل):

متن کامل یکی از مقالات موضوع تکلیف جلسه گذشته را انتخاب و دانلود کنید. سپس بر اساس مطالب جلسه قبل بگویید سهم آورد مقاله چگونه و در کدام بخش‌های مقاله ادعا و تثبیت شده است. یک گزارش یک صفحه‌ای ارائه شود.

### جلسه سوم (۱۹ مهر): عاطفه و هیجان

منابع اصلی:

Barsade, S. G. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative science quarterly*, 47(4), 644-675.

Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological inquiry*, 26(1), 1-26.

Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2020). Positive emotions at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 451-477.

منابع تکمیلی:

Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of general psychology*, 2(3), 271-299.

Gross, J. J. (2014). Emotion regulation: Conceptual and empirical foundations. *Handbook of emotion regulation*, 2, 3-20.

محورهای اصلی بحث برای تسهیلگری:

- نسبت دو مقاله اول یعنی emotional contagion و emotional regulation را چگونه می‌توانید برقرار کنید؟ چه نسبت‌هایی را می‌توانید متصور شوید؟
  - از ایده‌های دو مقاله چگونه می‌توانید در راستای مسئله مقاله سوم، یعنی ایجاد هیجانات مثبت در محل کار بهره بگیرید؟
- تکلیف (Innovation paper): در خصوص موضوع سوم یک جستار یک صفحه‌ای با فرمت آکادمیک نگارش و ارسال کنید.

جلسه چهارم (۲۶ مهر): تصمیم‌گیری رفتاری - کانمن خوانی

منابع اصلی:

کانمن یکی از چهره‌های برتر روانشناسی و تصمیم‌گیری و برنده جایزه نوبل است. کانمن را حداقل در سه ایستگاه زیر می‌توان شناخت:

- تدوین و ارائه نظریه چشم‌داشت prospect theory در تصمیم‌گیری در سال ۱۹۷۹ با همکاری تورسکی
- نگارش کتاب تفکر سریع و آهسته Thinking, fast and slow در سال ۲۰۱۱

as reviewed by

Shleifer, A. (2012). Psychologists at the gate: a review of Daniel Kahneman's thinking, fast and slow. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 1080-1091.

• همکاری در نگارش کتاب نوفه: اختلالی در قضاوت انسان Noise: a flaw in human judgement در سال

۲۰۲۱

as reviewed by

Sadeeq, U. (2023). Noise: A Flaw in Human Judgment. *Vikalpa*, 48(2), 163–165. <https://doi.org/10.1177/02560909231180073>

Highhouse, S., & Brooks, M. E. (2023). Improving workplace judgments by reducing noise: Lessons learned from a century of selection research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 519-533.

منابع تکمیلی:

Glen Whyte (1993). *Escalating Commitment in Individual and Group Decision Making: A Prospect Theory Approach*. , 54(3), 430–455. doi:10.1006/obhd.1993.1018

Jervis, R. (2004). The implications of prospect theory for human nature and values. *Political Psychology*, 25(2), 163-176.

محورهای اصلی بحث:

- سیر فکری کانمن را چگونه در سه نقطه فوق به هم مرتبط می‌سازید؟
- مقاله آخر (۲۰۲۳) چگونه از ایده نوفه کتاب کانمن بهره گرفته است؟
- یک مقاله جدید (۲۰۲۲ تا ۲۰۲۳) در حوزه رشته رفتار سازمانی بیابید که از یکی از ایده‌های فوق کانمن بهره گرفته باشد و نحوه سهم‌آورد آفرینی آن را توضیح دهید.
- رقبای درون پارادایمی (-regret theory- mental ruler theory-) و برون پارادایمی (expected utility theory ...) نظریه چشم‌داشت را بیابید و بگویید هر یک چگونه از اینها به این نظریه کمک کرده‌اند سهم‌آوردش را تثبیت کند یا چگونه آن را برای تثبیت سهم آورد خود به نقد کشیده‌اند.

جلسه پنجم (۳ آبان): تصمیم‌گیری اخلاقی در سازمان

منابع اصلی:

Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of management review*, 16(2), 366-395.

Haidt, J. (2001). The emotional dog and its rational tail: a social intuitionist approach to moral judgment. *Psychological review*, 108(4), 814.



منابع تکمیلی:

Evans, J. S. B. (2003). In two minds: dual-process accounts of reasoning. *Trends in cognitive sciences*, 7(10), 454-459.

Schwartz, M. S. (2016). Ethical decision-making theory: An integrated approach. *Journal of Business Ethics*, 139, 755-776.

#### محورهای اصلی بحث:

- دو مقاله اصلی چگونه تقابل دو رویکرد اصلی در حوزه تصمیم‌گیری اخلاقی را نشان می‌دهند؟
- این دو حوزه چگونه با یکدیگر در قالب مقاله شوارتز (۲۰۱۶) ترکیب می‌شوند و سهم‌آورد شوارتز چیست؟
- جاناتان هاید در مقاله سال ۲۰۰۱ چگونه از ایده نظریه **dual system theory** بهره برده است و چه سهم‌آوردی داشته است؟
- نظریه سیستم دوگانه چه تباری دارید و کانمن در جلسه قبل چه سهم یا بهره‌ای از آن داشته است؟
- چگونه می‌توانید رد مفهوم هیجان را در کار هاید با مفاهیم مربوط به هیجان در جلسه سوم تطبیق و توسعه دهید؟

#### جلسه ششم (۱۰ آبان): پاسخ جمعی به تغییر

منابع اصلی:

Bouckennooghe, D., Schwarz, G. M., Sanders, K., & Nguyen, P. T. (2023). The multiple faces of collective responses to organizational change: Taking stock and moving forward. *Journal of Organizational Behavior*.

Keller, J., Wong, S. S., & Liou, S. (2020). How social networks facilitate collective responses to organizational paradoxes. *Human Relations*, 73(3), 401-428.

منابع تکمیلی:

Pallotti, F., Mascia, D., & Giorgio, L. (2023). A multilevel study of social networks and collective reactions to organizational change. *Journal of Organizational Behavior*.

### محورهای اصلی بحث:

- واکنش‌ها یا پاسخ‌های جمعی به تغییر در سازمان چه سهم‌آوردی به حوزه تغییر در سازمان دارد و چگونه سهم خود را تثبیت می‌کنند؟
- بر اساس مکانیزم‌های مطرح شده در شکل‌گیری پاسخ‌های جمعی (مقاله اول)، نسبت مقاله سرایت عاطفی در جلسه سوم را به بحث مشخص کنید و همچنین توضیح دهید چگونه می‌توانید از مفاهیم تنظیم‌گری هیجانی و هیجان‌ات مثبت برای ترکیب در این موضوع و ایجاد یک پژوهش دارای سهم آورد استفاده کنید؟
- یکی دیگر از مکانیزم‌ها، مقایسه اجتماعی و بحث هویت است؟ بر اساس مطالب ترم گذشته یک مطالعه ترکیبی خلاقانه از این دو حوزه ارائه دهید.
- در خصوص سایر مکانیزم‌های موثر ذکر شده و دیگر مکانیزم‌هایی که به ذهن شما می‌رسد جستجویی آزاد انجام دهید و بحث کنید.
- از نظریه و ایده‌های مقاله دوم چگونه می‌توان برای ترکیبی خلاقانه بهره برد؟

### جلسه هفتم (۱۷ آبان): شغل و بازآفرینی آن

#### منابع اصلی:

- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 289-314.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.

#### منابع تکمیلی:

- Hackman, R., Lawler, E., & Oldham, G. (2015). Job characteristics theory. In *Organizational Behavior 1* (pp. 75-93). Routledge.
- Moore & Schaffner. (17 May 2019). What is Job Crafting? (Incl. 5 Examples and Exercises). Retrieved from <https://positivepsychology.com/job-crafting/>

### محورهای اصلی بحث:

- در مقابل مقاله مدل مشخصات شغلی هاگمن و اولدهام، چگونه رزینسکی و داتن در سال ۲۰۰۱، سهم‌آورد خود را با مفهوم بازآفرینی شغل برپا می‌دارند؟
- در ادامه نسبت مفاهیم کار شایسته **decent work** و کار معنادار **meaningful work** با مدل هاگمن و اولدهام چه می‌تواند باشد؟
- از نظریات و مقالاتی که در جلسات گذشته مطالعه کرده‌اید، برای ارائه ترکیبی جدید در این بحث استفاده کنید.

## جلسه هشتم (۲۴ آبان): در تبیین و کنترل رفتار

منابع اصلی:

Sahu, A. K., Padhy, R. K., & Dhir, A. (2020). Envisioning the future of behavioral decision-making: A systematic literature review of behavioral reasoning theory. *Australasian Marketing Journal*, 28(4), 145-159.

منابع تکمیلی:

Westaby, J. D. (2005). Behavioral reasoning theory: Identifying new linkages underlying intentions and behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 98(2), 97-120.

Lim, W. M., & Weissmann, M. A. (2023). Toward a theory of behavioral control. *Journal of Strategic Marketing*, 31(1), 185-211.

Dhir, A., Koshta, N., Goyal, R. K., Sakashita, M., & Almotairi, M. (2021). Behavioral reasoning theory (BRT) perspectives on E-waste recycling and management. *Journal of Cleaner Production*, 280, 124269.

### محورهای اصلی بحث:

- مطابق سیر ترسیم شده نظریات تبیین و پیش‌بینی رفتار (تصمیم‌گیری رفتاری) در این مقاله برای هر یک از نظریه‌ها یک مقاله در حوزه مدیریت بیابید و سهم‌آورد مقاله را توضیح دهید.
- یک مطالعه یا مقاله خارج از این حوزه بیابید که بر اساس آن بتوانید نظریه‌ای دیگر را به پیوستار این مطالعه بیفزایید.
- همانطور که شاید متوجه شده‌اید، بسیاری از مقالات فوق در حوزه بازاریابی و رفتار مصرف‌کننده مطالعه شده‌اند. مقالاتی بیابید که از نظریات فوق در حوزه‌های درون سازمانی و رفتار سازمانی استفاده کرده باشند.
- مطالعه‌ای به صورت مرور (نظام‌مند یا علم‌سنجی یا نظایر اینها) بیابید که روندها و موضوعات آتی پژوهش را در حوزه فوق بیان کرده باشد و در کلاس طرح کنید.

## جلسه نهم (۱ آذر): پژوهش چندسطحی

منابع اصلی:

Molina-Azorín, J. F., Pereira-Moliner, J., López-Gamero, M. D., Pertusa-Ortega, E. M., & José Tarí, J. (2020). Multilevel research: Foundations and opportunities in management. *BRQ Business Research Quarterly*, 23(4), 319-333.

منابع تکمیلی:

- Chen, G., Kirkman, B. L., Kanfer, R., Allen, D., & Rosen, B. (2007). A multilevel study of leadership, empowerment, and performance in teams. *Journal of applied psychology*, 92(2), 331.
- Chun, J. U., Cho, K., & Sosik, J. J. (2016). A multilevel study of group-focused and individual-focused transformational leadership, social exchange relationships, and performance in teams. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 374-396.
- Maria Schulte, E., Lehmann-Willenbrock, N., & Kauffeld, S. (2013). Age, forgiveness, and meeting behavior: A multilevel study. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 928-949.

#### محورهای اصلی بحث:

- پژوهش چندسطحی چیست و چه سهمی در مطالعات رفتار سازمانی می تواند داشته باشد؟
- از پژوهش چند سطحی در مطالعات سه گانه فوق چگونه استفاده شده است؟
- بر اساس نظریات و مقالاتی که تا کنون در این درس مطالعه کرده اید، مطالعه ای چند سطحی طراحی کرده و در کلاس گزارش کنید.

جلسه دهم (۸ آذر): گزارش طرح پژوهش یکی از دانشجویان در حوزه نحوه بکارگیری رویکرد مبتنی بر پرکتیس (پرکتیس نگاری) و نحوه کاربرد آن در مطالعات سازمان

منابع اصلی:

- Feldman, M. S. (2003). A performative perspective on stability and change in organizational routines. *Industrial and corporate change*, 12(4), 727-752.
- Lounsbury, M., & Crumley, E. T. (2007). New practice creation: An institutional perspective on innovation. *Organization studies*, 28(7), 993-1012.

منابع تکمیلی:

- Fuentes, C., Hagberg, J., & Kjellberg, H. (2019). Soundtracking: music listening practices in the digital age. *European Journal of Marketing*, 53(3), 483-503.
- Gherardi, S. (2023). The fluid affective space of organizational practices. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 18(5), 1-19.
- Bueger, C., Gadinger, F., Bueger, C., & Gadinger, F. (2018). Doing praxiography: Research strategies, methods and techniques. *International practice theory*, 131-161.
- Bueger, C. (2014). Pathways to practice: praxiography and international politics. *European political science review*, 6(3), 383-406.

Gherardi, S. (2000). Practice-based theorizing on learning and knowing in organizations. *Organization*, 7(2), 211-223.

Gherardi, S. (2019). *How to conduct a practice-based study: Problems and methods*. Edward Elgar Publishing.

Gunn, C. N. (2021). ORGANISATIONAL GOVERNANCE: A PRAXIOGRAPHY OF THREE (UK) VOLUNTARY SPORTS CLUBS.

منبع آخر رساله دکتری است که دو روش واقع‌گرایی انتقادی و نظریه پراکتیس اجتماعی را ترکیب کرده است.

محورهای اصلی بحث:

- پیشنهادیه دانشجویان را نقد و ارزیابی کنید.
- بر اساس مقالات فوق، مطالعه‌ای در حوزه تغییر سازمانی (ایجاد، انجام، یا تثبیت آن) طراحی کنید و از سهم آورد آن دفاع کنید.

**\*\* تا قبل از جلسه دهم باید پیشنهادیه‌های دانشجویان بر اساس قواعدی که در طول دوره آموخته‌اند و در چارچوب مشخص شده، تحویل شده باشند. جلسات بعد به ارائه گزارش از پیشنهادیه و نقد و بررسی آن اختصاص دارد. \*\***

جلسه یازدهم (۱۵ آذر): ارائه و نقد پیشنهادیه دانشجویان

جلسه دوازدهم (۲۲ آذر): ارائه و نقد پیشنهادیه دانشجویان

جلسه سیزدهم (۲۹ آذر): ارائه و نقد پیشنهادیه دانشجویان

جلسه چهاردهم (۶ دی): ارائه و نقد پیشنهادیه دانشجویان

جلسه پانزدهم (۱۳ دی): ارائه و نقد پیشنهادیه دانشجویان

**\*\* ۲۲ دی مهلت نهایی ارسال پیشنهادیه اصلاح شده است. \*\***

