

*Critical Studies in Texts and Programs of Human Sciences,*  
Institute for Humanities and Cultural Studies (IHCS)  
Monthly Journal, Vol. 21, No. 3, Spring 2021, 299-317  
Doi: 10.30465/crts.2020.30311.1805

## **A Critical Review on the Book** *The Theories of Organizational Behavior*

**Mohammad Mobini\***

### **Abstract**

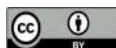
Organizational Behavioral Theories are a major part of organizational studies because behavioral reasoning is found in a wide range of theoretical approaches. Behavioral theory begins with the organization's classical theories and ends with the company's main behavioral theory and then with evolutionary theory, organizational ecology, institutional theory, and transaction cost theory. The purpose of the present article is to review the book "*Behavioral Theories of the Organization*" written by Seyed Ali Akbar Afjeh. The author has tried to adapt the theories of the individual, the group and the organization to the behavioral sciences in Islamic management, and to apply them. He has also added Japanese and scientific management styles. By compiling his collection of studies in the form of a volume, the author believes that this work is a useful guide in the field of theory of behavior and behavioral theories in the organization. The text of the book is relatively fluent. A look at the structure of this work shows that the author has compiled this book without observing a specific scientific methodology. A clear definition of the organization's behavioral theories is not provided, and the introduction of the "school" in this work as a "method" confuses the reader in understanding the author's intent. It seems that the author seeks to the Islamize foundations of management, which has not been successful in this regard either.

**Keywords:** Organizational Behavior, Organizational Behavior Theory, Afjeh.

---

\* Assistant Professor, Faculty Member, Imam Hussein University, Tehran, Iran, Mibini20@yahoo.com

Date received: 2020-11-07, Date of acceptance: 2021-05-06



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.



## نقد و بررسی کتاب نظریه‌های رفتاری سازمان

محمد مبینی\*

### چکیده

نظریه‌های رفتاری سازمان‌ها بخش عمده‌ای از زمینه مطالعات سازمانی هستند، چراکه استدلال رفتاری در طیف وسیعی از رویکردهای نظری یافت می‌شود. نظریه رفتاری از نظریه‌های کلاسیک سازمان شروع شده و به نظریه رفتاری اصلی شرکت و سپس به نظریه تکاملی، بوم‌شناسی جمعیت سازمانی، نظریه نهادی، و نظریه هزینه معامله ختم می‌شود. هدف از مقاله حاضر نقد و بررسی کتاب *نظریه‌های رفتاری سازمان* نوشته سیدعلی اکبر افجه است. نویسنده تلاش کرده است نظریه‌های فرد، گروه، و سازمان را با علوم رفتاری در مدیریت اسلامی موردتطبیق قرار داده و برای کاربردی‌نمودن آن سبک‌های مدیریت ژاپنی و علمی را نیز بدان افزوده است. مؤلف با جمع‌آوری مجموعه مطالعات خود در قالب یک مجلد بر این عقیده است که این اثر راه‌نمای مفیدی در زمینه نظریه‌پردازی و نظریه‌های رفتاری در سازمان است. متن کتاب نسبتاً روان است. نگاهی به ساختار این اثر نشان می‌دهد که مؤلف بدون رعایت روش‌شناسی علمی مشخصی این کتاب را تدوین کرده است. تعریف روشنی از نظریه‌های رفتاری سازمان ارائه نشده است. به نظر می‌رسد که نویسنده دنبال اسلامی‌سازی مبانی مدیریت است که در این زمینه نیز توفیقی نداشته است.

**کلیدواژه‌ها:** رفتار سازمانی، نظریه رفتاری سازمانی، افجه.

\* استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه جامع امام حسین علیه‌السلام، تهران، ایران، Mibini20@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۱۷، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۱۶



## ۱. مقدمه

یکی از مؤلفه‌های رشد جامعه علمی گسترده‌گی و عمق بررسی و نقادی آثار منتظرشده در آن حوزه علمی است. چنان‌چه بررسی و نقادی علمی به صورت مستر و نظام‌مند انجام شود، به مرور زمان هم کیفیت آثار فعلاً منتظرشده ارتقا پیدا می‌کند و هم با شکل‌گیری ادبیات مشترک، زمینه همکاری‌ها و فرصت‌های علمی میان پژوهش‌گران و صاحب‌نظران حوزه‌های علمی بیش‌تر و گسترده‌تر می‌شود و ضمن دستیابی سریع‌تر و عمیق‌تر به مرز دانش، امکان رسیدن به مرجعیت علمی نیز فراهم خواهد شد (سعیدی ۱۳۹۸: ۷۸).

در این مقاله، تلاش می‌شود تا یکی از کتب مهم در زمینه مدیریت رفتار سازمانی، که در چند سال اخیر به چاپ سوم رسیده است، معرفی، بررسی، و نقد شود. براساس شیوه‌نامه مجله، نقد و بررسی شامل جنبه‌های ظاهری و ویراستاری و هم جنبه‌های علمی و محتوایی می‌شود. بنابراین، در ابتدا به معرفی کلی اثر و نویسنده محترم کتاب پرداخته شده و بعد از آن محتوای کتاب بررسی و نقدهای ناظر به آن وارد می‌شود.

## ۲. معرفی کلی اثر

کتاب *نظریه‌های رفتاری سازمان* تألیف سیدعلی‌اکبر افجه است که توسط انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، در سال ۱۳۹۳ منتشر شده است. این کتاب در نوزده فصل و مشتمل بر ۳۶۰ صفحه است.

فصل اول کتاب تحت عنوان «ماهیت و مبانی مدیریت» است که به تعریف مکتب، مکتب اقتصادی، اقتصاد اسلامی، مدیریت اسلامی و وجه تمایز آن با سایر مدیریت‌ها و صفات رهبری می‌پردازد و در نهایت مکتب، مدیر، و مستخدم را به‌عنوان مبانی مدیریت معرفی کرده است.

در فصل دوم با نام «اهمیت گروه در تأمین نیازهای فرد» به پیدایش مکتب روابط انسانی، دلایل پیوستن فرد به گروه، سلسله مراتب نیازهای انسان (نظریه مازلو)، و مقایسه این دو موضوع می‌پردازد و با این نتیجه‌گیری که سرچشمه تأمین نیازهای فرد (به‌جز نیاز خودیابی) گروه است فصل به‌اتمام رسیده است.

فصل سوم دوباره به معرفی سلسله مراتب نیازهای انسان و مقایسه آن با مکاتب مدیریت پرداخته است و به تجربیات از خود مؤلف اشاره شده است.

فصل چهارم با عنوان «مدیریت اسلامی» به ترسیم رئوس برنامه‌های اقتصادی جامعه اسلامی پرداخته است و سبک مدیریت اسلامی را مدیریت مبتنی بر اشتراک مساعی و نقش دادن هر چه تمام‌تر به کارکنان در تمام سطوح معرفی کرده است و کتاب کام‌یابی مدیریت ژاپنی، که توسط رابرت آل شوک نوشته شده است، به صورت مختصر در فصل پنجم توضیح داده شده است. در فصل ششم پنجمین اثر الوین تافلر با نام جابه‌جایی در قدرت» و پیش‌بینی‌های انجام‌گرفته در این اثر از جوامع در حال رشد و موضوع دانایی را توضیح داده است.

فصل هفتم با عنوان «منشأ و ماهیت دوگانگی رفتار در سازمان» به تعریف و ماهیت رفتار سازمانی، انواع دوگانگی‌های رفتار سازمانی مرتبط می‌شود. معرفی مدیریت و توسعه سازمانی (OD) موضوع فصل هشتم است و در این رابطه اصطلاحات و واژه‌های مدیریت، اختیار، سازمان، توسعه، و توسعه سازمانی به‌طور مختصر تعریف شده‌اند. سپس به ارتباط اختیار و توسعه سازمانی پرداخته شده است.

تغییر و تفاوت آن با توسعه سازمانی موضوع فصل نهم است و نتیجه‌گیری مؤلف این است که تغییر در بخش آشکار سازمان و توسعه سازمان در بخش پنهان سازمان اتفاق می‌افتد. در ادامه مدیریت و توسعه سازمان در عصر حاضر دوباره در فصل دهم آمده است. نقش گروه، عوامل درون‌گروهی و مشاور OD در پیشرفت برنامه‌های توسعه سازمان در این فصل تشریح شده‌اند.

در فصل یازدهم، که با عنوان «علوم رفتاری و مدیریت اسلامی» نام‌گذاری شده است، تعریف مدیریت و رهبری و تفاوت آن‌ها با یکدیگر، مقایسه مدیریت اسلامی و مدیریت علمی، و مدل رهبری وضعی (هرسی و بلانچارد) به بحث گذاشته شده است. در فصل دوازدهم رهبری و ابعاد آن مرور شده است. رهبری چیست؟ ارکان آن کدام‌اند؟ فرایند و نقش‌های رهبری، و رهبری رابطه‌مدار در این فصل به‌طور مختصر توضیح داده شده‌اند.

فصل سیزدهم با عنوان «رهبری و مدیریت اسلامی» است. صفات، اخلاق معنوی، و فضایل رهبری از دیدگاه اسلام موضوعات این فصل‌اند.

فصل چهاردهم با عنوان «رهبری از دیدگاه امام علی (ع)» به مقایسه رهبری و مدیریت و تشریح فرازهایی از خطبه‌های (۳، ۷۴، ۱۲۶، ۱۳۱، ۲۰۵، و ...) نهج‌البلاغه اختصاص یافته است.

فصل پانزدهم «رفتار در سازمان‌های الکترونیکی» است و سازمان الکترونیکی به‌عنوان سازمانی که از اینترنت، اینترنت، و اکسترانت برای برقراری ارتباط و مبادله اطلاعات بین

مشتریان، فروشندگان، و کارکنان عمل می‌کند معرفی شده است. تأثیر سازمان‌های الکترونیکی در احساسات، اخلاق، انگیزش، و رفتار گروه مبحث بعدی این فصل است. در فصل شانزدهم و هفدهم راه‌های عملی تقویت وجدان کاری و عوامل مؤثر در آن با استناد به تحقیقی که در بین ۳۸ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و ۳۲ نفر از کارکنان دانشگاه‌ها انجام گرفته است با ارائه جدول‌ها و تحلیل پاسخ‌های آن‌ها مورد مطالعه قرار گرفته است.

فصل هجدهم مدیریت زمان در آموزش را با اتکا به پژوهشی که در این رابطه انجام گرفته است مورد بررسی قرار داده است و در فصل پایانی کتاب روش‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی مورد بررسی قرار گرفته است.

### ۳. خاستگاه اثر

دغدغه اصلی نگارش کتاب، آن‌طور که در مقدمه آن آمده است، جمع‌آوری تجربیات نویسنده در یک مجلد برای استفاده در برنامه کارشناسی ارشد و دکتری رشته‌های مدیریت در دانشگاه‌های کشور است. بحث پیرامون مباحث رفتاری در سازمان و نظریه‌های رفتاری و نظریه‌پردازی در این خصوص اساساً برای شناخت رفتار انسان‌ها و حل مسائل رفتاری آن‌ها در سازمان صورت می‌گیرد.

رفتار سازمانی رشته‌ای در علوم اجتماعی است که به رشته‌هایی مانند مردم‌شناسی، اقتصاد، روان‌شناسی اجتماعی، علوم سیاسی، روان‌شناسی و جامعه‌شناسی فرهنگی شبیه بوده و از روش‌های علمی برای شناخت حقیقت استفاده می‌کند. رشته‌ای که از نظر تاریخی خاستگاه فکری آن در مکتب کسب‌وکار است. نکته مهم در بحث رفتار سازمانی این است که این رشته یک علم است و هرچند پیشینه کوتاه دارد، کاملاً پرآشوب و پیچیده است (مبینی و دیگران ۱۳۹۸: ۲۰).

اگرچه مرزهای دقیق این رشته تا اندازه‌ای نامشخص است (بلاد ۱۹۹۴)، تأکید رفتار سازمانی بیش‌تر به درون سازمان‌هاست. مسئله اول مربوط به رفتار و ماهیت افراد در سازمان‌هاست و مسئله دوم رفتار و ماهیت سازمان‌ها در محیط است. هرچند باتوجه به نامشخص بودن مرزهای آن، این رشته همواره به فراتر رفتن از این محدوده تمایل داشته است. از نظر تاریخی، کاملاً این موضوع روشن است که مطالعه رفتار و ماهیت افراد و مطالعه رفتار و ماهیت سازمانی در یک زمان و در یک مکان در نظریه‌های کسب‌وکار ادغام شده است.

مطابق خاستگاه حرفه‌ای رشته، رفتار سازمانی رشته‌ای کاربردی است که به موضوعات عملی و کاربردی می‌پردازد. به‌رغم این محدودیت، اغلب تلاش‌های صورت گرفته به جای عملی کردن رفتار سازمانی در تجارت و سایر موقعیت‌های سازمانی بیش‌تر به آموزش دانشگاهی و انجام مطالعات متمرکز شده‌اند.

در طول سال‌ها، عبارات متعددی با رفتار سازمانی در هم تنیده شده‌اند، اگرچه هیچ‌یک به سطح پذیرش دست نیافته‌اند. یکی از این عبارات «نظریه سازمانی» است که تقریباً به مطالعه رفتار و ماهیت سازمان‌ها در محیط‌شان می‌پردازد. مورد دوم «علوم سازمانی» است (مانیر ۱۳۹۸) که به نظر می‌رسد بیش‌تر در زمینه رفتار سازمانی است، ولی استفاده از عبارت رفتار سازمانی به جای آن بیش‌تر مصطلح است. اصطلاح سوم «مطالعات سازمانی» است که حداقل معنای ضمنی وسیع‌تری در دوره اخیر دارد و فراتر از علوم سازمانی برای دربرگرفتن موقعیت‌های فلسفی مختلف است (کلیگ و هاردیو ونورو ۱۹۹۶). در نهایت عبارت «نظریه رفتاری سازمان» است که در زمینه وسیعی از رفتار سازمانی شکل گرفته و هدف از طرح آن‌ها ایجاد درک در مورد این نظریات و منعکس‌کننده اوضاع یا شرایط احتمالی رفتار انسان‌ها در سازمان است.

نظریات رفتاری در سازمان آینه تمام‌نمایی از این موضوع است که چون انسان موجود بسیار پیچیده و غیرقابل درکی است، نظریاتی هم که برای توجیه عمل یا رفتار وی ارائه می‌شود، نمی‌تواند از این قانون مستثنا باشد (رایبیز ۱۳۷۸: ۳۵).

#### ۴. نقد شکلی

از آن‌جاکه این کتاب تلاش کرده است به‌نوعی کتاب راه‌نما باشد، لازم بود خلاصه و نکات کاربردی از فصول برای مدیران، دیدگاه‌های مخالفان، و موافقان از قضایای متعدد رفتار سازمانی، مطالبی برای بحث، تمرین‌هایی برای خود ارزیابی فردی، پرسش‌هایی از محتوای هر فصل و قضایایی برای تجزیه و تحلیل در انتهای هر فصل ارائه می‌شد که چنین کتاب بر این اساس امری دشوار بود.

از لحاظ حروف‌نگاری، کیفیت چاپ، صحافی، و قطع کتاب مناسب است، ولی صفحه‌آرایی و طرح جلد آن نامناسب است. اثر فاقد اغلاط املائی است.

قواعد عمومی نگارش و ویرایش رعایت شده است، لکن آوردن اصطلاحات انگلیسی در داخل متن فارسی، که در بیش‌تر صفحات کتاب مشاهده می‌شود، معمول نیست و از روانی و شیوایی متن کاسته است.

در بعضی از فصول کلمات انگلیسی به صورت مستقیم و بدون ترجمه و معادل‌گذاری فارسی آورده شده است، در صفحه ۲۹ جدول‌ها به صورت تماماً انگلیسی ترسیم شده است، اصطلاحات انگلیسی در داخل متن فارسی و بدون واژه‌سازی مناسب درج شده است، کلمات یک‌پارچه در بیش‌تر موارد به صورت جدا نوشته شده‌اند و نیم‌فاصله رعایت نشده است، از پراتز به صورت منوط استفاده شده است.

## ۵. نقد محتوایی کتاب

### ۱.۵ نظم منطقی و انسجام مطالب در کل اثر

عنوان اثر در مورد نظریه‌های رفتاری سازمان است، ولی موضوعات مطرح شده بسیار کم‌تر از آن چیزی است که در عنوان آمده است. موضوعات رفتار سازمانی مانند تفاوت‌های فردی، ارتباطات، سیاست، تصمیم‌گیری، ساختار سازمان، طرح سازمان، ارزیابی عملکرد، طراحی و پویایی‌های شغل، و... در این اثر مطرح نشده‌اند. بین عنوان اثر و عناوین مطرح شده در متن تناسبی برقرار نیست.

### ۲.۵ نظم منطقی و انسجام مطالب اثر در درون هر فصل

در فصل اول (ماهیت و مبانی مدیریت) بیش‌تر به مدیریت اسلامی پرداخته شده است که با مبانی مدیریت سنخیت ندارد. در فصل دوم، سلسله مراتب نیازهای مازلو مطرح شده است و در فصل سوم دوباره همین موضوع از نو تکرار شده است. فصل چهارم به مدیریت اسلامی اختصاص یافته، ولی غالب مطالب در این فصل به اقتصاد اسلامی مربوط است. در فصل یازدهم، با عنوان «علم رفتاری و مدیریت اسلامی»، مدل رهبری وصفی هرسی بلانچارد با آیه ۱۱ سوره رعد مقایسه شده است و موضوعات رهبری و مدیریت با هم مقایسه شده‌اند که ذکر این در مطلب برای عنوانی مثل عنوان یادشده نمی‌تواند مبین تسلسل، انسجام، و نظم منطقی فصل باشد. به طور خلاصه بیش‌تر فصول با توجه به عنوان مربوط به خودشان از جامعیت و کمال برخوردار نیستند و محتوای فصل از آن‌چه در عنوان آن آمده است بسیار ناقص‌تر است. نظم منطقی و انسجامی مطالب اثر در درون هر فصل در حد ضعیفی ارزیابی می‌شود.



### ۳.۵ نقد منابع مورد استفاده

منابعی که از آیات و روایات درج شده‌اند از اعتبار کافی برخوردارند و سایر منابع از کتب معتبر علمی‌اند. در هر فصل به صورت جداگانه به منابع مورد استفاده اشاره شده است، ولی شیوه‌استناد در متن قدیمی است و از مدل رایج در ایران (APA) تبعیت نکرده است. استفاده از قرآن کریم، نهج‌البلاغه، و روایات معتبر بر غنای موضوعات افزوده است، ولی از منابع به‌روز و جدید برای تبیین موضوعات مورد بحث استفاده کافی نشده است. مطالب اثر برای منبع‌دهی با ذکر شماره آمده و در پایان هر فصل شماره‌های ذکر شده توضیح داده شده‌اند. ضمن این که منبع مطالب در پایان هر فصل با واژه‌های انگلیسی ادغام شده است. شیوه‌جدید و اصولی منبع‌دهی و استناد در متن به صورت APA صورت می‌گیرد (اغلب)، هم‌چنین کلمات و اصطلاحات تخصصی انگلیسی به صورت زیرنویس و در همان صفحه (پاورقی) ذکر می‌شوند. اصول منبع‌دهی جدید رعایت نشده است و اشکال جدی دارد.

مطالبی که مربوط به نوشته‌ها، نظریات، و پژوهش‌های سایر افراد است با ذکر منبع البته به صورت روش قدیمی آمده است، ولی مطالبی هم به صورت گسترده و در هر فصل ذکر شده‌اند که توسط خود مؤلف مطرح شده است و غالب مطالب به صورت مقایسه نظریات غربی با آیات و روایات است. می‌توان گفت در این کتاب بیش‌تر به مدیریت در اسلام پرداخته شده است و نظر شخصی محقق در این موارد ارائه شده است.

### ۴.۵ تحلیل و بررسی علمی مسائل مورد نظر

از آن‌جاکه در علوم رفتاری موضوع رفتار انسان است و انسان زوایای وجودی پنهان بسیاری دارد، لذا نمی‌توان با قطعیت در مورد رفتار او اصول کلی و ثابتی ارائه کرد. رفتار همه افراد ویژگی‌ها، علل، و عوامل مشابهی دارد. در رشته رفتار سازمانی، رفتار افراد، ساختار روابط ثابت و الگوهای اختیار در سازمان و فراگردهای سازمانی نظیر ارتباطات، رهبری، و تصمیم‌گیری مورد مطالعه قرار می‌گیرند. هم‌چنین، در رفتار سازمانی تأثیراتی که افراد، گروه‌ها، و سیستم‌های سازمان بر رفتار فرد درون سازمان دارند با هدف بهبود و اثربخشی سازمان مورد بررسی قرار می‌گیرند. مفاهیم اولیه رفتار سازمانی به پنج دسته اصلی تقسیم می‌شوند: ۱. ویژگی‌های فردی، ۲. رویارویی فرد و سازمان، ۳. ویژگی‌های سازمان، ۴. فرایندهای سازمانی، ۵. تغییر و به‌سازی سازمان (گریفین ۱۳۸۷: ۲۱).

با توضیح مختصر بالا و مقایسه آن با محتوای اثر موردنقد نشان می‌دهد که موضوعات و مسئله موردنظر کتاب عمدتاً به نظریه‌های علوم رفتاری و رفتار سازمانی ارتباط ندارد و آن مباحثی هم که به بحث مدیریت رفتار سازمانی ارتباط دارند با مدیریت اسلامی مقایسه و تطبیق داده شده‌اند. مثلاً ساختار سازمانی، طرح سازمان، فرهنگ سازمانی، طراحی شغل و پویایی‌های نقش، گروه، تیم و گروه، سیاست و قدرت، مدیریت جهانی و گوناگونی، تفاوت‌های فردی، انگیزش، تعیین هدف و پاداش‌ها، فشار عصبی ناشی از کار، تصمیم‌گیری، نوآوری، ارتباطات، و پرورش اطلاعات و ارزیابی عملکرد در این اثر موردبررسی و تجزیه و تحلیل قرار نگرفته‌اند.

در این اثر نقد و بررسی از نظریه‌های مطرح‌شده صورت نگرفته است و فقط در چند مورد به تطبیق آن‌ها با آیات و روایات پرداخته شده است. مثلاً در فصل یازدهم (علوم رفتاری و مدیریت اسلامی) نظریه رهبری وضعی هرسی و بلانچارد با آیه ۱۱ سوره رعد مقایسه شد و در آخر نتیجه‌گیری شده است که این نظریه با آیه مذکور هماهنگی دارد (بنگرید به افجه ۱۳۹۳: ۱۶۹).

در فصل اول، «ماهیت و مبانی مدیریت»، نویسنده کتاب مکتب را روش و علم را وسیله معرفی کرده که خود این دو موضوع قابل‌بررسی است و اشکالات جدی بر آن وارد است. در فصل اول، نویسنده نوشته است که مکتب «روش» است، درحالی‌که اگر ما به تعریف مکتب از نگاه شهید مطهری در کتاب *مقدمه‌ای بر جهان‌بینی اسلامی* بنگریم، مکتب یک تئوری کلی و طراحی جامع، هماهنگ، و منسجم معرفی شده است که هدف اصلی آن کمال انسان و تأمین سعادت همگانی است و در آن خطوط اصلی و روش‌ها، بایدها و نبایدها، خوب‌ها و بدها، هدف‌ها و وسیله‌ها، نیازها، دردها، و درمان‌ها، مسئولیت‌ها، و تکلیف‌ها مشخص است و منبع الهام تکلیف و مسئولیت‌ها برای همه افراد است (مطهری ۱۳۷۵: ۴۶-۵۴). با این توضیح، مکتب تعیین‌کننده روش‌هاست و مشخص‌کننده خطوط اصلی است، نه این‌که خودش روش باشد. هم‌چنین، مکتب هرگونه نظام منسجم از باورداشت‌ها مانند جهان‌بینی و نظام منسجم رفتاری مانند اقتصاد در یک حوزه معین است. مؤلف در این کتاب دائماً و در تمام فصول تلاش کرده است تا مفاهیم مدیریت را به مفاهیم اسلامی پیوند دهد. مثلاً مدیریت اسلامی را با سایر اشکال مدیریت‌ها مقایسه کرده و ادعا کرده است که نظام‌های مدیریت صاحب مکتب و روش خاص اداره نظام اجتماعی خاص خود نیستند (همان: ۵).

یا در صفحه ۳۰ نویسنده گفته است تمامی انسان‌ها دوست دارند که با روش‌های انسانی (رابطه‌مداری) سازمان‌ها را ارائه کنند. در صفحه ۱۰۵ نوشته شده است منشأ هر دوگانگی در خود انسان یا نحوه رشد و تربیت اوست. در صفحه ۱۳۲ نویسنده در مقام تفاوت بین توسعه سازمان و تغییرها نتیجه‌گیری کرده است که موضوع تغییر در بخش آشکار سازمان (اهداف، تکنولوژی، ساختار، خط‌مشی‌ها، جزئیات عملیات، تولیدات، و منابع مالی است) و موضوع توسعه سازمان دنبال تغییر در بخش نهان سازمان (فرضیات و اعتقادات، برداشت‌ها، ادراکات، احساسات، ارزش‌ها، روابط غیررسمی، گروه‌ها، و...) است. در صفحه ۱۷۰ مؤلف کتاب نتیجه گرفته است که از آن‌جا که نیازهای مادی (حیاتی) انسان مقدم بر نیازهای روانی اوست، شیوه‌های گوناگون رهبری، با توجه به درجه بلوغ و آگاهی کارکنان به‌منظور افزایش کارایی و اثربخشی در سازمان، بلامانع است. در صفحه ۲۳۶ سازمان‌های الکترونیکی به سازمان‌هایی اطلاق شده است که از طریق اینترنت، اینترنت، و اکسترانت ارتباطات خود را برقرار می‌سازند، ولی این نکته فراموش شده است که سازمان‌های الکترونیکی فقط از این ابزارها استفاده نمی‌کنند، بلکه به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT)، که دسترسی به خدمات برای ذی‌نفعان را تسهیل می‌کند، می‌بایست به این تعریف اضافه شود. همچنین، کوچک بودن، اخلاقی بودن، پاسخ‌گویی، شفافیت، مسئولیت‌پذیری، جامع بودن، دسترسی و کاربرد آسان، و امنیت نیز از جمله ویژگی‌های سازمان‌های الکترونیکی محسوب می‌شوند که به آن‌ها اشاره نشده است.

در صفحه ۲۳۷ نویسنده معتقد است که انسان‌ها وقتی ساعت‌ها از عمر خود را بدون هیچ تحرکی و ارتباطی انسانی با دیگران در پای صفحه کامپیوتر می‌گذرانند، بدیهی است که از خود بیگانگی به آن‌ها دست می‌دهد و در این موضوع نیز سوءگیری کامل محقق قابل مشاهده است.

## ۵.۵ نوآوری و نبودن

نظریه علمی جدیدی در این اثر طرح نشده است. همان‌طور که در پاسخ به سؤالات قبلی به تفصیل آمده است، این اثر نه یک کتاب رفتار سازمانی، نه یک کتاب تئوری سازمانی و مدیریت، و نه یک اثر مربوط به یک حوزه خاص است. علت این موضوع بدین صورت قابل شرح است که از تمامی مباحث مربوط به هر یک از این رشته‌ها به صورت

جسته‌گریخته، پراکنده، و نامنظم مباحثی انتخاب شده است و با سلیقه و اعتقاد شخصی محقق و با اتصال آن‌ها به موضوعات اسلامی مسئله نوشته شده است، نه می‌توان تنظیم جدیدی از مباحث برشمرد و نه استدلال‌ات مطرح‌شده به‌قدر کافی استحکام دارند که گرایش مؤلف را پوشش دهند. به‌نظر می‌رسد در این کتاب مؤلف به مدیریت اسلامی آن‌هم نه به‌صورت کامل و جامع، بلکه به‌صورت گزینشی پرداخته است و عنوان نظریه‌های رفتاری سازمان متناسب و هم‌گون با مباحث مطرح‌شده در محتوا نیست (البته همه موضوعات مدنظر نیستند). در این کتاب خلاقیت خاصی دیده نمی‌شود. به‌نظر ناقد، اگر نویسنده محترم به بررسی ریشه‌ها و فلسفه نظریه‌های رفتاری سازمان می‌پرداخت و آن‌گاه از دیدگاه اسلامی و مبانی اسلامی این ریشه‌ها را موردنقد و بررسی قرار می‌داد، نتیجه خوبی می‌توانست بگیرد.

بیش‌تر مطالب مطرح‌شده از منابع موجود ذکر شده‌اند و از منابع جدید استفاده نشده است. نیازهای روز سازمان‌ها، جوامع بشری، و دولت‌ها موردبحث قرار نگرفته است و داده‌ها و اطلاعات اثر بیش‌تر توسط سایر محققان و دانشمندان قبلاً پردازش شده‌اند، ولی شهادت محقق و تلاش ایشان در جهت تطابق اندکی از مباحث مدیریت با دین اسلام ستودنی است، هرچند در این زمینه توفیق چندانی نداشتند. کتاب‌هایی مانند مدیریت رفتار سازمانی اثر پال هرسی و کنت بلانچارد (۱۳۷۰) ترجمه علی علاقه‌مند انتشارات امیرکبیر، کتاب رفتار سازمانی تألیف مورهد گرینسین (۱۳۸۷) ترجمه سیدمهدی الوانی و غلام‌رضا معمارزاده طهران انتشارات مروارید، کتاب سه جلدی رفتار سازمانی (فرد، گروه، و سازمان) نوشته استیفن بی. رابینز (۱۳۸۹) ترجمه علی پارسایان و سیدمهدی اعرابی انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، و مدیریت رفتار سازمانی اثر رابرت کریتز و آنجلو کینکی (۱۳۸۴) ترجمه علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده انتشارات پیام نور از جمله منابع معتبر و مناسب در رابطه با نظریه‌های علوم رفتاری هستند.

## ۶.۵ مبانی و پیش‌فرض‌ها

چنان‌که قبلاً ذکر شد، این کتاب بیش‌تر کتابی در مدیریت اسلامی است، نه کتابی درمورد رفتار سازمانی. اگر به عنوان کتاب نظری بیفکنیم (نظریه‌های رفتاری سازمان) و به محتوای آن بنگریم، نتیجه این است که بعضی موضوعات سازمان‌ها با نگاه اسلامی موردبررسی یا تطبیق قرار گرفته‌اند و بیش‌تر مبانی و پیش‌فرض‌های مطرح در رفتار سازمان‌ها که در سه

سطح (فرد، گروه، و سازمان) و در قالب موضوعات زیادی قابل تقسیم و طبقه‌بندی‌اند، در این اثر بحث نشده‌اند. نظریه‌های روابط محیط سازمان، دیدگاه‌های مدرنیسم، تفسیری، انتقادی و پست‌مدرن، و مفاهیم اساسی مانند فناوری، اثربخشی، غیبت کارکنان، طراحی شغل، قدرت و سیاست، تعارض، تفاوت‌های شخصیتی (رفتار فردی)، تنوع فرهنگی، و... از موضوعات بسیار مهم سازمان‌ها در عصر حاضرند که در این کتاب جای خالی آن‌ها قابل مشاهده است.

## ۷.۵ انطباق و جامعیت

عنوان کتاب *نظریه‌های رفتاری سازمان* است، ولی در محتوا به ماهیت مدیریت، مدیریت اسلامی، مدیریت ژاپنی، شوک آینده، وجدان کاری، مدیریت زمان، روش‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی، و... پرداخته شده است. همان‌گونه که می‌دانیم رفتار سازمانی رشته‌ای از مطالعات است که تأثیر افراد، گروه‌ها، و ساختار سازمانی را در رفتار کارکنان سازمان‌ها مورد مطالعه قرار می‌دهد (رایبیز ۱۳۸۹: ۸-۹). رفتار سازمانی علت رفتار افراد در سازمان‌ها را به طریق علمی مطالعه می‌کند (استارک ۱۹۸۰: ۶).

در فصل اول که دارای «ماهیت و مبانی مدیریت» است، دربارهٔ مکتب، اقتصاد اسلامی، مدیریت اسلامی، سیر مطالعاتی مدیریت اسلامی، صفات رهبری، و مدیریت در اسلام توضیح داده می‌شود که با عنوان فصل سنخیتی ندارد. در این فصل، مبانی مدیریت در سه محور مکتب، مدیر، و مستخدم معرفی شده است که هیچ‌گونه پشتوانه علمی، تحقیقاتی، و مطالعاتی در این مورد وجود ندارد و صرفاً نویسنده براساس برداشت خویش آن‌ها را نگاشته است.

در فصل دوم، سلسله مراتب نیازهای مازلو با دلایل پیوستن فرد به گروه مقایسه شده است و نتیجهٔ مؤلف از این مقایسه این است که سرچشمهٔ تأمین نیازهای فرد همان گروه است و افراد به دلایل تأمین نیازهای جسمانی و روانی به گروه می‌پیوندند. دربارهٔ این موضوع ذکر چند نکته ضروری است. اولاً منابع تأمین نیازها به دو دسته قابل تقسیم است. منابعی که داخل گروه‌اند (منابع داخلی) و منابعی که در خارج از گروه‌اند (منابع خارجی). در این نتیجه‌گیری مؤلف فقط به منابع داخلی ارضای نیاز توسط گروه پرداخته است و منابعی مانند جذابیت اشخاص خارج از گروه و هدف‌های خارج از گروه نادیده یا مورد غفلت قرار گرفته‌اند.

هم‌چنین، دلایل پیوستن فرد به گروه به صورت سلسله مراتبی و در قالب یک مثلث نشان داده شده است که این موضوع جای بحث و بررسی دارد و نظریه یا تحقیقاتی که مؤید این موضوع باشند وجود ندارد. ضمن این‌که دلایل پیوستن به گروه متناظر با سلسله مراتب نیازهای مازلو به تصویر کشیده شده است که این مطلب نیز اعتبار تحقیقاتی و مطالعاتی ندارد و صرفاً دیدگاه مؤلف در این خصوص است.

محتوا با اهداف درس سازگاری دارد، به شرطی که مباحث دیگر رفتار سازمانی به کتاب پیوست شود، ولی همین فصول با این محتوا کفایت نمی‌کند. رفتار سازمانی علم بررسی رفتار انسان‌ها در سازمان‌هاست و رفتار انسان‌ها پیچیدگی، تنوع، و زوایای پنهان زیادی دارد که به آسانی قابل بررسی نیست.

هدف از ارائه درس مدیریت رفتار سازمانی در دوره کارشناسی ارشد چگونگی تلفیق نظریه‌ها، سازمان، مدیریت، نظریه‌های رفتار سازمانی، و به کارگیری آن‌ها در دست‌یابی به عملکرد کیفی در سطح فردی، گروهی، و سازمانی است.

موضوعات و مباحث جدیدی باید به کتاب اضافه شود. هم‌چنین، فصول کتاب باید تکمیل شوند و از قطعیت‌گویی در رفتار سازمان پرهیز شود. جهت تکمیل مباحث اسلامی نظر مراجع عظام یا حداقل کارشناسان دینی متبحر و آگاه به نظریه‌های سازمان و مدیریت اخذ شود.

### ۸.۵ نحوه به کارگیری ابزارهای علمی

این کتاب پیش‌گفتار، مقدمه فصول، فهرست تفصیلی، تمرین، آزمون، تصویر، و نقشه ندارد و جمع‌بندی نهایی و خلاصه فصل در آن دیده نمی‌شود. از نمودار و جدول به طور شایسته استفاده نشده است و در برخی موارد، اشکال به صورت لاتین، در شکل اصلی، و بدون ترجمه آورده شده است. هم‌چنین، تعداد کمی از فصول نتیجه‌گیری دارند و تعداد زیادی نتیجه‌گیری ندارند.

### ۹.۵ استفاده از اصطلاحات و واژه‌های تخصصی

در صفحه ۱۰۹ مؤلف «organizational development» را توسعه‌سازان ترجمه کرده است، ولی در ایران این واژه تخصصی بیش‌تر به بهبود سازمان معنی شده است (برونمنند ۱۳۸۶؛ فرهنگی و صفرزاده ۱۳۸۶). توسعه یک واژه کیفی، ذهنی، و ارزشی است (هدی ۱۳۹۲) و

کاربرد آن برای سازمان و حتی جوامع ابهامات زیادی ایجاد می‌کند. در صفحه ۱۳۷ «attitudes» «ادراکات» معنی شده که «تعهد» واژه درست‌تری است و بین ادراک و تعهد تفاوت زیادی وجود دارد (رابینز ۱۳۸۸).

در فصل نوزدهم، «بررسی روش‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی»، محقق در استعمال واژه‌های نیروی انسانی، منابع انسانی، پرسنلی، سرمایه انسانی، کارگزینی، و... دقت لازم را مبذول نکرده است. چنان‌که می‌دانیم تمامی این واژه‌ها دارای بار معنایی خاص است و استعمال آن‌ها می‌بایست متناسب با جمله و شرایط و زمان خودش صورت گیرد (حداقل در به‌کارگیری این واژه‌ها در بحث مدیریت منابع انسانی باید توجه جدی شود). جالب‌توجه و درخور ذکر است که محقق محترم در قسمت منابع همان فصل (نوزدهم) به تعبیر مختلف از این واژه‌ها اشاره کرده است، ولی در محتوای فصل در استعمال این واژه‌ها عنایت کافی نداشته است.

## ۱۰.۵ بررسی میزان سازواری با مبانی و پیش‌فرض‌های اسلامی

مقایسه مدیریت اسلامی با سایر مدیریت‌ها، تعریف مدیریت اسلامی، مقایسه علم رفتاری و مدیریت اسلامی، رهبری و مدیریت اسلامی، رهبری از دیدگاه امام علی (ع)، و وجدان کاری از جمله موضوعات مختلفی هستند که در فصول این کتاب در مورد آن‌ها بحث شده است و از نوزده فصل، نه فصل به مباحث اسلامی و دینی تخصیص داده شده است. ذکر یک نکته خیلی مهم است: نویسنده تلاش کرده است تا موضوعات مدیریتی را به علوم اسلامی پیوند دهد، ولی این کار هم ناقص صورت گرفته است و هم یک عالم دینی معتبر و کارشناس جامع دینی را می‌طلبد.

رویکرد اثر به ارزش‌های اسلامی مثبت و هم‌گرایانه است و برخی از مباحث اسلامی در این کتاب بحث شده‌اند و نفس ورود مؤلف به انطباق مباحث مدیریتی با آیات قرآن کریم و روایات ائمه معصومین (ع) درخور تحسین و تقدیر است.

## ۶. نتیجه‌گیری

یکی از حوزه‌های مطالعاتی و پژوهشی روبه‌رشد در سازمان‌ها نظریه‌های مبتنی بر رفتار مردم در آن‌هاست. کتاب نظریه‌های رفتاری در سازمان تلاش کرده است تا با تأکید بر تجربیات شخصی نویسنده، تعاریف و مدیریت اسلامی، ژاپنی، و علمی راه‌نمای نسبتاً

جامعی را برای دانشجویان رشته مدیریت در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری ارائه کند. شهادت نویسنده در انطباق برخی از مفاهیم مدیریت با آیات قرآنی بر غنای کتاب افزوده است و کتاب به لحاظ روانی متن قابل قبول است، اما تمرکز بر جنبه‌های نامرتبط و پراکندگی در مباحث نظری کتاب را برای مقاصد آموزشی در دانشگاه‌ها غیرقابل توصیه کرده است. مشکل اصلی این است که در این اثر نظریه‌های مدیریت از نظریه‌های سازمان تفکیک نشده است. رویکرد اصلی کتاب در تلفیق نظریه‌های مدیریت با مفاهیم قرآنی باعث غفلت از برقراری ارتباط منطقی بین این مفاهیم شده و هیچ نقد مبنایی به نظریه‌های سازمان وارد نشده است.

مسئله بعدی فروکاستن مفاهیم جدی نظریه‌های رفتاری سازمان در این کتاب است. عنوان کتاب *نظریه‌های رفتاری سازمان* است، اما نظریه‌های زیر در این کتاب دیده نمی‌شوند: روحیه، نظریات التون مایو، فالت، چستر بارنارد، سایمون، بوروکراسی وبر، نظریه میدان، نظریه انتظار، نظریه امکان، نظریه محرک پاسخ و تقویت، نظریه مسیر هدف دیدگاه روان‌شناسی نسبت به انسان، رفتارگرایی، شخصیت، نظریات انگیزش، روش‌های افزایش انگیزش و انگیزش عملی، مبادله فرد و سازمان، نظریه تعادل سازمانی، نظریه ترکیب و امتزاج، نظریه ایفای نقش در سازمان‌ها، نظریه گروهی در سازمان، نظریه اقتضاء، ارتباطات، فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، و اخلاق در سازمان.

موضوع بعدی این است که در رفتار سازمانی اصول فراگیر وجود ندارد. تئوری‌های رفتار سازمانی آینه تمام‌نمایی است که منعکس‌کننده موضوع ذی‌ربط است. انسان موجودی بسیار پیچیده و غیرقابل درک است. بنابراین، نظریه‌هایی که برای توجیه عمل یا رفتار او ارائه می‌شود نیز نمی‌تواند از این قانون مستثنا باشد. با این توضیح، کتاب *تئوری رفتار سازمانی* طوری باید نوشته شود که دیدگاه‌های موافق و مخالف مطلب مورد بحث مطرح شوند تا این مسئله مورد تأکید قرار گیرد که در رشته رفتار سازمانی مسئله‌های زیادی وجود دارند که درباره آن توافق نظر کامل وجود ندارد، ولی در اثر مورد بررسی چنین خاصیتی دیده نمی‌شود. در بحث رفتار سازمانی مباحثی هم‌چون مباحث ذیل مطرح می‌شوند که در این کتاب به آن‌ها پرداخته نشده است:

- چه چیز درک صحیح و استناد صحیح را تسهیل می‌کند؟
- چه چیز در افراد، گروه‌ها، و یادگیری سازمانی تأثیر می‌گذارد؟
- چه عواملی سبب ایجاد انگیزه انجام کار در افراد می‌شود؟



- چه عواملی تعارض و فشار را تحریک و برانگیخته می‌کند؟
- چه عواملی سبب ارتباط مؤثر می‌شود؟
- چه چیز سبب تصمیم‌گیری مؤثر می‌شود؟
- چگونه می‌توان گروه‌های همکار را برای کارکردن با یک‌دیگر تشویق کرد؟
- چه چیزی یادگیری مؤثر را سبب می‌شود؟
- چگونه می‌توان تعارض بین گروه‌ها یا بین مدیران و مرئوسان را اداره و حل کرد؟
- چگونه می‌توان قدرت را کسب و از آن به‌طور مؤثر استفاده کرد؟
- چه نوع ساختارهای سازمانی در موقعیت‌های ویژه کارآتر و مؤثرترند؟
- چگونه می‌توان به‌گونه‌ای مؤثر شغل‌ها را طراحی کرد؟
- چگونه ممکن است سیستم‌های پاداش سازمان در رفتار کارکنان و ادراکات آن‌ها (طرز فکر آن‌ها) تأثیر بگذارد؟
- چگونه مدیران می‌توانند به‌طور مؤثر به کارکنان خود در برخورد با تغییرات کمک کنند؟

## ۷. پیش‌نهادهای کاربردی

نظریه‌های رفتاری سازمان برای درک چگونگی کار واقعی سازمان بسیار مهم است و بیش‌تر این نظریات کار تجربی صورت‌گرفته را نشان می‌دهند. در کتابی با عنوان *نظریه‌های رفتاری سازمان* انتظار می‌رود که نظریه‌های رفتاری سازمان، از هنگام مطرح‌شدن تا زمان حال، مورد مطالعه قرار گیرند. هدف این نظریات توصیف و تبیین شده است تا از این طریق، بتوان رفتار و عملکرد آدمی را در سازمان تحلیل، بررسی، پیش‌بینی، و کنترل کرد. نظریه‌های رفتاری باید نشان دهند که تحولات رفتاری در سازمان چرا و چگونه رخ می‌دهند. در این کتاب باید نظریه‌های رفتاری، از سیرت و مارچ (۱۹۶۳) تا مایر و روان (۱۹۷۷) و ویلیامسون (۱۹۹۱) و نظریه‌های جدید دیگر در زمینه نظریه‌های رفتاری سازمانی مورد بحث و بررسی قرار می‌گرفت و خواننده با مطالعه هر فصل به این احساس می‌رسید که بینش‌های تازه‌ای در مورد رفتار انسان کسب کرده است. هم‌چنین، از دیگر ویژگی‌های مهم این سری از کتاب‌ها باید این باشد که نظریه‌های مختلف با یک‌دیگر مقایسه شوند تا آگاهی خواننده را درباره رفتار انسان عمیق‌تر سازند.

اصلاح تعریف «مکتب»، تفکیک نظریات سازمان از نظریات مدیریت، تکمیل جنبه‌های نظری کتاب، و تغییر ساختار کلی کتاب به سمت کتابی در زمینه نظریه‌های رفتاری سازمان موردانتظار است.

## کتاب‌نامه

- افچه، سیدعلی اکبر (۱۳۹۳)، *نظریه‌های رفتاری سازمان*، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- اتزیونی، امیتای (۱۳۸۶)، *تئوری‌های سازمان و مدیریت*، ترجمه حسین رحمان‌سرشت، تهران: دوران.
- پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۹)، *مبانی دانش اداره دولت و حکومت*، تهران: سمت.
- رابینز، استیفن بی. (۱۳۸۹)، *رفتار سازمانی*، ترجمه علی پارسایان و سیدمهدی اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رحمان‌سرشت، حسین (۱۳۸۶)، *تئوری‌های سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پست‌تجددگرایی*، تهران: دوران.
- رضاییان، علی (۱۳۸۷)، *مبانی مدیریت و سازمان*، تهران: سمت.
- سعیدی، علی (۱۳۹۸)، «نقد و بررسی کتاب دانش مالی رفتاری و مدیریت دارایی»، *پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی*، س ۱۹، ش ۹.
- شفریتز، جی. ام. و راسل ای. دیبلو. (۱۳۹۱)، *مبانی مدیریت دولتی*، ترجمه غلامرضا معمارزاده طهران، تهران: اندیشه‌های گهربار.
- کرینتز، رابرت و آنجلو کینکی (۱۳۸۴)، *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه علی‌اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، تهران: پیام نور.
- گریفین، مورهد (۱۳۸۷)، *رفتار سازمانی*، ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده طهران، تهران: مروارید.
- مایر، جان بی. (۱۳۹۸)، *رفتار سازمانی: نظریه‌های اصلی انگیزش و رهبری*، ترجمه محمد مبینی و دیگران، تهران: سخن‌وران.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۵)، *مقدمه‌ای بر جهان‌بینی اسلامی*، تهران: صدرا.
- مورگان، گارت و گیسون بوریل (۱۳۹۱)، *نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان*، ترجمه محمدتقی نوروزی، تهران: سمت.
- هچ، ماری جو (۱۳۹۳)، *تئوری سازمان؛ مدرن، نمادین-تفسیری و پست‌مدرن*، ترجمه حسن دانایی‌فرد، تهران: مهربان‌نشر.
- هدی، فرل (۱۳۹۲)، *اداره عمومی تطبیقی پیشرفته*، ترجمه غلامرضا معمارزاده طهران و سیدمهدی الوانی، تهران: اندیشه‌های گهربار.
- هرسی، پال و کنت بلانچارد (۱۳۷۰)، *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه علی علاقه‌مند، تهران: امیرکبیر.

نقد و بررسی کتاب نظریه‌های رفتاری سازمان (محمد مبینی) ۳۱۷

*Handbook of Organization Theory and Management the Philosophical Approach* (2006), Thomas D. Lynch and Peter L. Cruise (eds.), CRC Press.

Hill, Michael, Peter Hupe (2002), *Implementation Public Policy*, United Kingdom: Athenaeum Press, Gates head.

*The New Workplace: A Guide to the Human Impact of Modern Working Practices* (2003), David Holman et al (eds.), John Wiley and Sons Ltd.

Walter, W. Powell, Paul J. Dimaggio, and John. W. Gardner (1991) "The New Institutionalism", in: *Organizational Analysis*, Chicago: University of Chicago Press.

