

*Critical Studies in Texts & Programs of Human Sciences,*  
Institute for Humanities and Cultural Studies (IHCS)  
Monthly Journal, Vol. 21, No. 3, Spring 2021, 313-331  
Doi: 10.30465/crtls.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 © 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.



پرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## 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 سید علی اکبر افجه می‌باشد. نویسنده تلاش کرده است نظریه‌های فرد، گروه و سازمان را با علوم رفتاری در مدیریت اسلامی مورد تطبیق قرار داده و برای کاربردی نمودن آن سبک‌های مدیریت ژاپنی و علمی را نیز بدان افزوده است. مولف با جمع‌آوری مجموعه مطالعات خود در قالب یک مجلد بر این عقیده است که این اثر یک راهنمای مفیدی در زمینه نظریه‌پردازی و نظریه‌های رفتاری در سازمان است. متن کتاب نسبتاً روان است. نگاهی به ساختار این اثر نشان می‌دهد که مولف بدون رعایت روش‌شناسی علمی مشخصی، این کتاب را تدوین کرده است. تعریف روشنی از نظریه‌های رفتاری سازمان ارائه نشده است. به نظر می‌رسد نویسنده، دنبال اسلامی‌سازی مبانی مدیریت می‌باشد که در این زمینه نیز توفیقی نداشته است.

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

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

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

## ۱. مقدمه

یکی از مولفه‌های رشد جامعه علمی گسترده‌گی و عمق بررسی و نقادی آثار منتظر شده در آن حوزه علمی است. چنانچه بررسی و نقادی علمی به صورت مستر و نظام مند انجام شود، به مرور زمان هم کیفیت آثار فعلاً منتظر شده 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 یکی از کتب مهم در زمینه مدیریت رفتار سازمانی، که در چند سال اخیر به چاپ سوم رسیده است، معرفی، بررسی و نقد شود. بر اساس 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» تالیف سیدعلی اکبر 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، صفات رهبری و در نهایت مکتب، مدیر و مستخدم را به عنوان مبانی مدیریت معرفی کرده است.

در فصل دوم با نام «اهمیت گروه در تامین نیازهای فرد» به پیدایش مکتب روابط انسانی، دلایل پیوستن فرد به گروه، سلسله مراتب نیازهای انسان (نظریه مازلو) و مقایسه این دو موضوع و این نتیجه‌گیری که سرچشمه تامین نیازهای فرد (به جز تیاخ خودیابی)، گروه است فصل به اتمام 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 برنامه های 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 «جابجایی در قدرت» و پیش بینی های انجام گرفته در این اثر از جوامع در حال رشد و موضوع دانایی را توضیح داده است.

فصل هفتم با عنوان «منشا و ماهیت دوگتنگی رفتار در سازمان» به تعریف و ماهیت رفتار سازمانی، انواع دوگانگی های رفتار سازمانی مرتبط می شود. معرفی مدیریت و توسعه سازمانی (OD) موضوع فصل هشتم است و در این رابطه اصطلاحات و واژه های مدیریت، اختیار، سازمان، توسعه، توسعه سازمانی، بطور مختصر تعریف شده اند و سپس به ارتباط اختیار و توسعه سازمانی پرداخته شده است.

تغییر و تفاوت آن با توسعه سازمانی موضوع فصل نهم است و نتیجه گیری مؤلف این است که تغییر در بخش اشکار سازمان و توسعه سازمان در بخش پنهان سازمان اتفاق می افتد. در ادامه مدیریت و توسعه سازمان در عصر حاضر دوباره در فصل دهم آمده است نقش گروه، عوامل درون گروهی و مشاور OD در پیشرفت برنامه های توسعه سازمان در این فصل تشریح شده اند.

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 کدامند؟ فرایند و نقش های رهبری و رهبری رابطه مدار در این فصل به طور مختصر توضیح داده شده اند.

فصل سیزدهم با عنوان رهبری و مدیریت اسلامی است. صفات و اخلاق معنوی و فضائل رهبری از دیدگاه اسلام موضوعات این فصل هستند.

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

فصل پانزدهم «رفتار در سازمان های الکترونیکی» است. و سازمان الکترونیکی به عنوان سازمانی که از اینترنت، اینترنت و اکسترانت برای برقراری ارتباط و مبادله اطلاعات بین مشتریان و فروشندگان و کارکنان عمل می کند معرفی شده است. تاثیر سازمان های الکترونیکی بر احساسات، اخلاق، انگیزش، و رفتار گروه مبحث بعدی این فصل است. در فصل شانزدهم و هفدهم راه های عملی تقویت وجدان کاری و عوامل موثر بر آن با استناد به تحقیقی که در بین ۳۸ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه ها و ۳۲ نفر از کارکنان دانشگاه ها انجام گرفته است با ارائه جداول و تحلیل پاسخ های 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 روش های برنامه ریزی نیروی انسانی مورد بررسی قرار گرفته است.

### ۳. خاستگاه اثر

دغدغه اصلی نگارش کتاب، آن طور که در مقدمه آن آمده است، جمع آوری تجربیات نویسنده در یک مجلد برای استفاده در برنامه کارشناسی ارشد و دکتری رشته های مدیریت در دانشگاه های کشور است. بحث پیرامون مباحث رفتاری در سازمان و نظریه های رفتاری و نظریه پردازی در این خصوص اساساً برای شناخت رفتار انسانها و حل مسائل رفتاری آنها در سازمان صورت می گیرد.

رفتار سازمانی رشته ای در علوم اجتماعی است که به رشته هایی مانند مردم شناسی، اقتصاد، روان شناسی اجتماعی، علوم سیاسی، روان شناسی و جامعه شناسی فرهنگی شبیه بوده و از روش های علمی برای شناخت حقیقت استفاده می نماید. رشته ای که از نظر تاریخی خاستگاه فکری آن در مکتب کسب و کار است. نکته مهم در بحث رفتار سازمانی این است که این رشته یک علم بوده و هر چند دارای پیشینه کوتاه بوده اما کاملاً پرآشوب و پیچیده می باشد (مبینی و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۰).

اگر چه مرزهای دقیق این رشته تا اندازه ای نامشخص است (بلاد، ۱۹۹۴) اما تاکید رفتار سازمانی بیش تر به درون سازمانهاست. مساله اول مربوط به رفتار و ماهیت افراد در سازمانهاست و مساله دوم رفتار و ماهیت سازمانها در محیط است. هر چند با توجه به نامشخص بودن مرزهای آن، این رشته همواره تمایل به فراتر رفتن از این محدوده 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 کسب و کار ادغام شده است.

مطابق خاستگاه حرفه‌ای رشته، رفتار سازمانی رشته‌ای کاربردی است که به موضوعات عملی و کاربردی می‌پردازد، علیرغم 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 شده است.

در طول سالها، عبارات متعددی با رفتار سازمانی در هم تنیده شده اگرچه هیچ یک 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، ۱۹۸۴) 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 در بر گرفتن موقعیت‌های فلسفی مختلف است (کلگ، هاردیو و نورو، 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 منعکس کننده اوضاع یا شرایط احتمالی رفتار انسانها در سازمان می‌باشند.

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

#### ۴. نقد شکلی

از آنجا که این کتاب تلاش کرده است به نوعی 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 می‌گردید که چپ‌نویس کتاب بر این اساس امری دشوار بود.

از لحاظ حروف‌نگاری، کیفیت چاپ، صحافی و قطع کتاب مناسب بوده ولی صفحه‌آرایی و طرح جلد آن نسبتاً 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 اکثر صفحات کتاب مشاهده می‌گردد معمول نیست و از روانی و شیوایی متن کاسته است.

در بعضی از فصول کلمات انگلیسی به صورت مستقیم و بدون ترجمه و معادل گذاری فارسی آورده شده است، در صفحه ۲۹ جداول بصورت تماماً انگلیسی ترسیم شده است، اصطلاحات انگلیسی در داخل متن فارسی و بدون واژه‌سازی مناسب درج شده است، کلمات یکپارچه در اکثر موارد بصورت جدا نوشته شده‌اند و نیم فاصله رعایت نشده است، از پرانتز ( ) بصورت 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 هست 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 و طراحی و پویایی‌های شغل... 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 که دارای عنوان «علم رفتاری و مدیریت اسلامی» است 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 یاد شده نمی‌تواند مبین



تسلسل، انسجام و نظم منطقی فصل باشد. به طور خلاصه اکثر فصول با توجه به عنوان مربوط به خودشان از جامعیت و کمال برخوردار نیستند و محتوای فصل از آنچه که در عنوان آن آمده است بسیار ناقص‌تر می‌باشد. 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 برخوردار هستند و سایر منابع از کتب معتبر علمی می‌باشند. در هر فصل به صورت جداگانه به منابع مورد استفاده اشاره شده است ولی شیوه استناد در متن قدیمی است و از مدل رایج در ایران (APA) تبعیت نکرده است.

استفاده از قرآن کریم، نهج البلاغه و روایات معتبر بر غنای موضوعات افزوده است ولی از منابع به روز 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 اینکه منبع مطالب در پایان هر فصل با واژه‌های انگلیسی ادغام شده است. شیوه جدید و اصولی منبع‌دهی و استناد در متن به صورت APA صورت می‌گیرد (اغلب) همچنین کلمات و اصطلاحات تخصصی انگلیسی به صورت زیر نویس و در همان صفحه (پاورقی) ذکر می‌گردد. اصول منبع‌دهی جدید رعایت نشده 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 می‌باشد. 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 مسایل مورد نظر

از آنجا که 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 اثراتی که افراد، گروه‌ها و سیستم‌های سازمان بر رفتار فرد درون سازمان دارند با هدف بهبود و اثر بخشی سازمان مورد بررسی قرار می‌گیرند. مفاهیم اولیه رفتار سازمانی به ۵ دسته اصلی تقسیم می‌شوند: ۱- ویژگی‌های فردی ۲- رویارویی فرد و سازمان ۳- ویژگی‌های سازمان ۴- فرآیندهای سازمانی ۵- تغییر و بهسازی سازمان (گریفین، ۱۳۸۷: ۲۱).

با توضیح مختصر بالا و مقایسه آن با محتوای اثر مورد نقد نشان می‌دهد که موضوعات و مسأله مورد نظر 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 مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار نگرفته‌اند.

در این اثر نقد و بررسی از نظریه‌های مطرح شده 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 (صفحه ۱۶۹ کتاب).

در فصل اول (ماهیت و مبانی مدیریت) نویسنده کتاب، مکتب را روش معرفی کرده و علم را وسیله که خود این دو موضوع قابل بررسی بوده و اشکالات جدی بر آنها وارد است. در فصل اول نویسنده محترم گفته است مکتب «روش» است در حالی که اگر ما به تعریف مکتب از نگاه شهید مطهری در کتاب «مقدمه‌ای بر جهان بینی اسلامی» بنگریم مکتب یک تئوری کلی و یک طرح جامع و 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 و دردها و درمان‌ها، مسئولیت‌ها و تکلیف‌ها مشخص است و منبع الهام تکلیف و مسئولیت‌ها برای همه افراد می‌باشد

(مطهری، ۱۳۷۵، ۵۴-۶۶) با این توضیح مکتب تعیین کننده روش‌ها است و مشخص کننده خطوط اصلی است نه اینکه خودش روش باشد. همچنین مکتب هر گونه نظام منسجم از باورداشت‌ها مانند جهان بینی و نظام منسجم رفتاری مانند اقتصاد در یک حوزه معین است. مؤلف در این کتاب دائماً و در تمام فصول تلاش کرده است مفاهیم مدیریت را به مفاهیم اسلامی پیوند دهد مثلاً در صفحه ۵ مدیریت اسلامی را با سایر اشکال مدیریت‌ها مقایسه نموده و ادعا شده است نظام‌های مدیریت صاحب مکتب و روش خاص اداره نظام اجتماعی خاص خود نمی‌باشند.

یا در صفحه ۳۰ نویسنده گفته است تمامی انسانها دوست دارند که با روش‌های انسانی (رابطه مداری) سازمان‌ها را ارائه کنند. در صفحه ۱۰۵ نوشته شده است منشأ هر دوگانگی در خود انسان یا نحوه رشد و تربیت او است. در صفحه ۱۳۲ نویسنده در مقام تفاوت بین توسعه سازمان و تغییرها نتیجه گیری کرده است که موضوع تغییر در بخش آشکار سازمان (اهداف، تکنولوژی، ساختار، خط مشی‌ها، 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 غیر رسمی، 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 جهت افزایش کارایی و اثربخشی در سازمان بلامانع است. در صفحه ۲۳۶ سازمان‌های الکترونیکی به سازمان‌هایی اطلاق شده است که از طرق 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 بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) که دسترسی به خدمات را به ذی منفعت آن 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 میز کامپیوتر می‌گذرانند اینه شده و از خود بیگانگی به آنها دست می‌دهد که در این موضوع نیز سوءگیری کامل محقق قابل مشاهده است.

## ۵.۵ نوآوری و نو بودن

نظریه علمی جدیدی در این اثر طرح نشده است. همانطور که در پاسخ به سوالات قبلی به تفصیل آمده است این اثر نه یک کتاب رفتار سازمانی است و نه یک کتاب تئوری سازمانی و مدیریت و نه یک اثر مربوط به یک حوزه خاص. علت این موضوع بدین صورت قابل شرح است که از تمامی مباحث مربوط به هر یک از این رشته‌ها به صورت جسته‌گریخته و پراکنده و نامنظم مباحثی انتخاب شده است و با سلیقه و اعتقاد شخصی محقق و با اتصال آنها به موضوعات اسلامی، مسأله نوشته شده است، نه می‌توان تنظیم جدیدی از مباحث برشمرده و نه استدلال‌ات مطرح شده به قدر کافی استحکام دارند که گرایش مؤلف را پوشش دهند. به نظر می‌رسد در این کتاب مؤلف به مدیریت اسلامی آن هم نه به صورت کامل و جامع بلکه به صورت گزینشی پرداخته است و عنوان نظریه‌های رفتاری سازمان متناسب و همگون با مباحث مطرح شده در محتوای نمی‌باشد (البته همه موضوعات مد نظر نیستند). در این کتاب خلاقیت خاصی دیده نمی‌شود به نظر ناقد اگر نویسنده محترم به بررسی ریشه‌ها و فلسفه نظریه‌های رفتاری سازمان می‌پرداختند و آنگاه از دیدگاه اسلامی و مبانی اسلامی این ریشه‌ها را مورد نقد و بررسی قرار می‌دادند نتیجه خوبی می‌توانستند بگیرند.

اکثر مطالب مطرح شده از منابع موجود ذکر شده‌اند و از منابع جدید استفاده نشده است. نیازهای روز سازمان‌ها و جوامع بشری و دولت‌ها مورد بحث قرار نگرفته است و داده‌ها و اطلاعات اثر اکثراً 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 هر چند در این زمینه توفیق آنچنانی نداشتند. کتاب‌های مانند مدیریت رفتار سازمانی اثر پال هرسی و کنت بلانچارد (۱۳۷۰) ترجمه علی علاقه‌مند انتشارات امیر کبیر، کتاب رفتار سازمانی تالیف مورهد گرینسین (۱۳۸۷) ترجمه سید مهدی الوانی و غلام‌رضا معمار زاده طهران انتشارات مروارید، کتاب سه جلدی رفتار سازمانی (فرد، گروه و سازمان) نوشته استیفن بی رایبیز (۱۳۸۹) ترجمه علی پارسائیان و سید مهدی اعرابی انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، مدیریت رفتار سازمانی اثر رابرت کریتز و آنجلو کینکی (۱۳۸۴) ترجمه علی اکبر فرهنگی و حسین صفر زاده انتشارات پیام نور از جمله منابع معتبر و مناسبی در رابطه با نظریه‌های علوم رفتاری هستند.

## ۶.۵ مبانی و پیش فرض‌ها

همچنانکه قبلاً ذکر کردم این کتاب بیشتر یک کتاب مدیریت اسلامی است نه یک کتاب رفتار سازمانی. اگر به عنوان کتاب نظری بیافکنیم (نظریه‌های رفتاری سازمان) و به محتوای آن بنگریم نتیجه این است که بعضی موضوعات سازمان‌ها با نگاه اسلامی مورد بررسی و یا تطبیق قرار گرفته‌اند و اکثر مبانی و پیش فرض‌های مطرح در رفتار سازمان‌ها که در سه سطح (فرد، گروه و سازمان) و در قالب موضوعات زیادی قابل تقسیم و طبقه‌بندی هستند در این اثر بحث نشده‌اند. نظریه‌های روابط محیط سازمان، دیدگاه‌های مدرنیسم، تفسیری، انتقادی و پست مدرن 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 حاضر هستند که در این کتاب جای خالی آنها دقیقاً 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 بر رفتار کارکنان در سازمانها مورد مطالعه قرار می‌دهد (رابینز ۱۹۹۱: ۹-۸)، 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» می‌باشد بحث مکتب، اقتصاد اسلامی، مدیریت اسلامی، سیر مطالعاتی مدیریت اسلامی، صفات رهبری و مدیریت در اسلام مورد توضیح قرار گرفته است که با عنوان فصل سنخیتی ندارد. در این فصل مبانی مدیریت در سه محور مکتب، مدیر و مستخدم معرفی شده است که هیچ گونه پشتوانه علمی، تحقیقاتی و مطالعاتی در این مورد وجود ندارد و صرفاً نویسنده بر اساس برداشت خویش آنها را نگاشته است.

در فصل دوم سلسله مراتب نیازهای مازلو با دلایل پیوستن فرد به گروه مقایسه شده است و نتیجه مؤلف از این مقایسه این است که سرچشمه تأمین نیازهای فرد همان گروه

است و افراد به دلایل تأمین نیازهای جسمانی و روانی به گروه می‌پیوندند. در این موضوع ذکر چند نکته ضروری است؛ اولاً منابع تأمین نیازها به دو دسته قابل تقسیم است منابعی که داخل گروه هستند (منابع داخلی) و منابعی که در خارج از گروه هستند (منابع خارجی) در این نتیجه‌گیری مؤلف فقط به منابع داخلی ارضا نیاز توسط گروه پرداخته شده است و منابعی مانند جذابیت اشخاص خارج از گروه و هدف‌های خارج از گروه نادیده و 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 دارای اعتبار تحقیقاتی و مطالعاتی نمی‌باشد و صرفاً دیدگاه مؤلف در این خصوص می‌باشد.

محتوا با اهداف درس سازگاری دارد به شرطی که مباحث دیگر رفتار سازمانی به کتاب پیوست گردد ولی همین فصول با این محتوا کفایت نمی‌کند. رفتار سازمانی علم بررسی رفتار انسانها در سازمان هاست 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 و سازمان و مدیریت و نظریه‌های رفتار سازمانی و بکارگیری 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 شود و از قطعیت‌گویی در رفتار سازمان پرهیز شود. جهت تکمیل مباحث اسلامی نظر مراجع عظام و یا حداقل کارشناسان دینی متبحر و آگاه به نظریه‌های سازمان و مدیریت اخذ گردد.

## ۸.۵ نحوه بکارگیری ابزارهای علمی

این کتاب پیش‌گفتار، مقدمه فصول، فهرست تفصیلی، تمرین و آزمون، تصویر و نقشه ندارد و جمع‌بندی نهایی و خلاصه فصل در آن دیده نمی‌شود. از نمودار و جداول به طور شایسته استفاده نشده است و در برخی موارد، اشکال بصورت لاتین و در شکل اصلی و

بدون ترجمه آورده شده است. همچنین عده کمی از فصول دارای نتیجه گیری هستند و عده زیادی نتیجه گیری ندارند.

### ۹.۵ استفاده از اصطلاحات و واژه‌های تخصصی

در صفحه ۱۰۹ مؤلف *Organizational Development* را توسعه سازان ترجمه کرده است ولی در ایران این واژه تخصصی بیشتر به بهبود سازمان معنی شده است (برونمند، ۱۳۸۶؛ فرهنگ 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 ۱۹ (بررسی روش‌های برنامه ریزی نیروی انسانی) محقق در استعمال واژه‌های نیروی انسانی، منابع انسانی، پرسنلی، سرمایه انسانی، کارگزینی و ... دقت لازم را مبذول نکرده است. چنانچه می‌دانیم تمامی این واژه‌ها دارای بار معنایی خاص بوده و استعمال آنها می‌بایست متناسب با جمله و شرایط و زمان خودش صورت گیرد (حداقل در بکارگیری این واژه‌ها در بحث مدیریت منابع انسانی می‌بایست توجه جدی گردد) جالب توجه و قابل ذکر است که محقق محترم در قسمت منابع همان فصل (۱۹) به تعبیر مختلف از این واژه-ها اشاره کرده است ولی در محتوای فصل در استعمال این واژه‌ها عنایت کافی نداشته است.

### ۱۰.۵ بررسی میزان سازواری با مبانی و پیش فرض‌های 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)، وجدان کاری، از جمله موضوعات مختلفی هستند که در فصول این کتاب در مورد آنها بحث شده است و از ۱۹ فصل ۹ فصل به مباحث اسلامی و دینی تخصیص داده شده است. ذکر یک نکته خیلی مهم است: نویسنده تلاش کرده است موضوعات مدیریتی را به علوم اسلامی پیوند دهند ولی این کار هم ناقص صورت گرفته است و هم یک عالم دینی معتبر و کارشناس جامع دینی را می‌طلبد.

رویکرد اثر نسبت به ارزش‌های اسلامی رویکرد مثبت و همگرایانه‌ای دارد و برخی از مباحث اسلامی در این کتاب بحث شده‌اند و نفس ورود مولف به انطباق مباحث مدیریتی با آیات قرآن کریم و روایات ائمه معصومین علیه السلام جای تحسین و تقدیر دارد.

## ۶. نتیجه‌گیری

یکی از حوزه‌های مطالعاتی و پژوهشی رو به رشد در سازمان‌ها، نظریه‌های مبتنی بر رفتار مردم در آنهاست. کتاب نظریه‌های رفتاری در سازمان تلاش کرده است با تاکید بر تجربیات شخصی نویسنده، تعاریف و مدیریت اسلامی و ژاپنی و علمی راهنمای نسبتاً جامعی را برای دانشجویان رشته مدیریت در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری ارائه نماید. شهامت نویسنده در انطباق برخی از مفاهیم مدیریت با آیات قرآنی بر غنای کتاب افزوده بوده 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. اما مشکل اصلی این است که در این اثر نظریه‌های مدیریت با 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. مساله 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، مبادله‌ی 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 غیر قابل درک است بنابراین تئوری‌هایی که برای توجیه عمل یا رفتار وی ارائه می‌شود نیز نمی‌تواند از این قانون مستثنی باشد؛ با این توضیح کتاب تئوری رفتار سازمانی طوری باید نوشته شود که دیدگاه‌های موافق و مخالف مطلب مورد بحث،



مطرح شوند تا این مساله مورد تاکید قرار گیرد که در رشته رفتار سازمانی مساله‌های 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 بر افراد، گروه‌ها و یادگیری سازمانی تاثیر می‌گذارد؟
- چه عواملی سبب ایجاد انگیزه‌ی 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 کار کردن با یکدیگر تشویق نمود؟
- چه چیزی یادگیری مؤثر را سبب می‌شود؟
- چگونه می‌توان تعارض بین گروه‌ها یا بین مدیران و مرئوسان را اداره و حل نمود؟
- چگونه می‌توان قدرت را کسب و از آن به طور مؤثر استفاده نمود؟
- چه نوع ساختارهای سازمانی در موقعیت‌های ویژه کارا تر و مؤثرتر هستند؟
- چگونه می‌توان به گونه‌ای مؤثر شغل‌ها را طراحی نمود؟
- چگونه ممکن است سیستم‌های پاداش سازمان در رفتار کارکنان و ادراکات آنها (طرز فکر آنها) تاثیر بگذارد؟
- چگونه مدیران می‌توانند به طور مؤثر به کارکنان خود در برخورد با تغییرات کمک کنند؟ (گردون، ۶-۵).

### پیش‌نهادهای کاربردی

نظریه‌های رفتاری سازمان برای درک چگونگی کار واقعی سازمان بسیار مهم بوده و اکثریت این نظریات کار تجربی صورت گرفته را نشان می‌دهند. در یک کتاب با عنوان نظریه‌های رفتاری سازمان انتظار می‌رود نظریه‌های رفتاری سازمان، از هنگام تولد تا زمان حال مورد

مطالعه قرار گیرد. هدف این نظریات توصیف و تبیین شده 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) گرفته تا مایر و روان (۱۹۷۷) و ویلیامسون (۱۹۹۱) و نظریه‌های جدید دیگر در زمینه نظریه‌های رفتار 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 گردد تا آگاهی خواننده را نسبت به رفتار انسان عمیق‌تر سازد.

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

## کتاب‌نامه

- شفریتز، جی ام؛ ای دیلو، راسل (۱۳۹۱)، *مبانی مدیریت دولتی (جلد ۱)*؛ ترجمه غلامرضا معمارزاده طهران، تهران: انتشارات اندیشه‌های گهربار.
- اتزیونی، امیتای (۱۳۸۶)؛ *تئوری‌های سازمان و مدیریت (جلد ۱)*، ترجمه حسین رحمان سرشت، تهران، انتشارات نشر دوران.
- هدی، فرل (۱۳۹۲)، *اداره عمومی تطبیقی پیشرفته*، ترجمه غلامرضا معمارزاده طهران و سید مهدی الوانی، تهران: انتشارات اندیشه‌های گهربار.
- پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۹)، *مبانی دانش اداره دولت و حکومت*، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- مورگان، گارت و گیسون بوریل (۱۳۹۱)، *نظریه‌های کلان جامعه شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان*. ترجمه محمد تقی نوروزی. انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب دانشگاهها (سمت).
- رضائیان، علی (۱۳۸۷)، *مبانی مدیریت و سازمان*، انتشارات سمت.
- رحمان سرشت، رحمان (۱۳۸۶)، *تئوری‌های سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پساتجددگرایی*. تهران: نشر دوران.
- هرسی پال و کنت بلانچارد (۱۳۷۰)، *مدیریت رفتار سازمانی* ترجمه علی علاقه مند انتشارات امیر کبیر.

نقد و بررسی کتاب نظریه‌های رفتاری سازمان (محمد مبینی) ۳۳۱

گریفین مورهد. (۱۳۸۷)، *رفتار سازمانی* ترجمه سید مهدی الوانی و غلام رضا معمار زاده طهران انتشارات مروارید

رابینز، استیفن بی. (۱۳۸۹) *رفتار سازمانی* ترجمه علی پارسائیان و سید مهدی اعرابی انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی

کریتز رابرت و آنجلو کینکی (۱۳۸۴). *مدیریت رفتار سازمانی* ترجمه علی اکبر فرهنگی و حسین صفر زاده انتشارات پیام نور.

هچ، ماری جو (۱۳۹۳). *تئوری سازمان (مدرن، نمادین - تفسیری و پست مدرن)*. ترجمه حسن دانایی فرد. انتشارات مهربان نشر.

افچه، سید علی اکبر (۱۳۹۳)، *نظریه‌های رفتاری سازمان*، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.

مطهری، مرتضی (۱۳۷۵)، *مقدمه ای بر جهان بینی اسلامی (دوره شش جلدی)*. تهران: نشر صدرا.

سعیدی، علی (۱۳۹۸)، «نقد و بررسی کتاب دانش مالی رفتاری و مدیریت دارایی»، پژوهشنامه انقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ماهنامه علمی، سال نوزدهم، شماره نهم، ۷۷-۹۲.

مایر، جان بی (۱۳۹۸)، *رفتار سازمانی: نظریه‌های اصلی انگیزش و رهبری*. ترجمه مبینی، محمد و همکاران. تهران: ناشر سخنوران.

Walter W. Powell & Paul J. Dimaggio John. W. Gardner (1991) "*the new institutionalism, in Organizational Analysis*". Chicago: University of Chicago Press.

Hill Michael & Hupe Peter, *Implementation Public Policy*, 2002 Printed and bound in Great Britain by Athenaeum Press, Gates head.

The New Workplace: A Guide to the Human Impact of Modern Working Practices. Edited by David Holman, Toby D. Wall, Chris W. Clegg, Paul Sparrow and Ann Howard. C \_ 2003 John Wiley & Sons, Ltd.

Lynch, Thomas D. & Peter L. Cruise [edited by] (2006). "*Handbook of Organization Theory and Management the Philosophical Approach*" Second Edition CRC Press Taylor & Francis Group.

پرتال جامع علوم انسانی