

معرفی کتاب

انگیزش در سازمانها *

دکتر محمد حسین دیانی^۱

انگیزش در سازمانها کتابی است در هشت فصل با ۱۷۳ صفحه تألیف دکتر محمدعلی نائلی که انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز آنرا در سال ۱۳۷۳ در تیراژ ۲۰۰۰ نسخه به چاپ رسانده است. ویراستاری علمی این متن را دکتر حسین شکرکن و ویراستاری ادبی آنرا دکتر نصرالله امامی بر عهده داشته اند.

در این معرفی ابتدا مشخصات محتوایی و صوری کتاب در دو بخش به شرح زیر مورد توجه قرار گرفته و در پایان برداشتهای کلی نگارنده این سطور از کتاب عرضه شده است.

در بخش اول این نوشتار، محتوی کتاب یا ارائه نمونه هایی از فرضهای مهم مورد بحث در هر فصل توصیف شده است. هدف اساسی این بخش پرداختن به مواردی است که گستردگی، تنوع و عمق موضوعات مورد بحث در کتاب را آشکار سازد. ذکر تعدادی از فرضهای نقل شده در این بخش خواننده را به ارتباط یا عدم ارتباط متن با نیازهای آموزشی - اداری خود بیشتر آشنا می سازد و اطلاعات بیشتری برای گزینش متن اصلی جهت مطالعه در اختیار خواننده قرار می دهد.

در بخش دوم، منابع، برگردانهای فارسی اصطلاحات و مفاهیم، برجسته بودن اسامی و نکات با اهمیت، ترتیب مطالب در کتاب و چند نمونه از مواردی که ضرورت دقت بیشتر در ویراستاری و نمونه خوانی را می نمایند مورد توجه قرار گرفته است. هدف اساسی این بخش پرداختن به مطالبی است که خوانایی متن را می نمایند.

محتوای کتاب

در ابتدای فصل اول تاکید شده است که همه روانشناسان در باره تعریف انگیزه توافق دارند. " انگیزه عاملی است درونی که رفتار فرد را در جهت معینی هدایت می نماید و راهنمای او برای

* - انگیزش در سازمانها، محمد علی نائلی. اهواز: دانشگاه شهید چمران، ۱۳۷۳. ۱۷۳ ص.

۱- دکتر محمد حسین دیانی، عضو هیأت علمی گروه کتابداری دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز.

گزینش کوششی از میان کوششهای ارادی وی می‌شود" (ص ۱۱). سپس، اهمیت توجه به انگیزش در چهارچوبهای علمی و نه برداشتهای شخصی مورد توجه قرار گرفته و به تاریخچه اظهار نظرها و اصولی که زمینه ساز تئوریهای انگیزش هستند پرداخته شده است. بعضی از این اصول و اظهار نظرها عبارتند از:

فرد در جستجوی لذت و اجتناب از درد است. در نتیجه انسان به گزینش بدلیلهای رفتاری که بیشترین پیامدهای مثبت و کمترین نتایج منفی را عاید وی می‌سازد مبادرت می‌ورزد (ص ۱۶). انسان نسبت به همه امیال و نیازهای خود هشیار نیست و آثار و تجلیات اصل لذت جویی به طور ناهشیار در رویاها، لغزش زبان و نشانه‌های روان رنجوری، خودنمایی می‌کند. از این رو نیروهایی که حتی برای خود فرد ناشناخته هستند، عامل عمده در انگیزش وی بشمار می‌آیند (ص ۱۷).

بخش عمده تصمیم موجود زنده در زمان مورد مطالعه، متأثر از پیامدها یا پاداش رفتارهای گذشته وی است (ص ۱۸).

در انتهای فصل اول طبقه بندیهای عمده‌ای که در سالیان اخیر توجه دانشمندان را جلب کرده است در سه گروه بزرگ تشریح شده است. این گروهها با عنوان (۱) تئوریهای درون‌زا و تئوریهای برون‌زا (۲) تئوریهای رفتاری و شناختی و (۳) تئوریهای محتوایی و فرایندی مورد بحث قرار گرفته‌اند. در بند پایانی این بخش آمده است که "کوشش بر این بوده است تا خواننده با طیفی از تئوریهایی که در متون انگیزش برای کار از جایگاه مشهوری برخوردار هستند آشنا شود و در ضمن به تئوریهایی که در مراحل تکوین خود هستند توجه نماید، لذا تلفیقی از طبقه بندیهای لندی (F.J.Landy) و کانفر (R.Kanfer) به وجود آورده‌ایم و بر آن هستیم که تئوریهای زیر به طور گسترده مورد مطالعه قرار گیرند" (ص ۲۸).

تئوریهای نیاز

تئوریهای وسیله‌ای

تئوریهای مقایسه‌ای

تئوریهای خودتنظیمی

تئوریهای تقویت

عبارت بالا مشخص می‌سازد که خواننده در پنج فصل بعدی با کدام تئوریهای انگیزش آشنا خواهد شد.

در ارائه تئوریهایی که در پنج فصل بعدی مورد بحث قرار گرفته‌اند ساختار واحدی به کار برده شده است. هر تئوری شرح داده شده، زمینه‌های پژوهش بر پایه آن تئوری توصیف شده؛ کاربرد تئوری در سازمانها توضیح داده شده و سرانجام تئوری مورد نقد قرار گرفته است.

چند فرضیه مورد بحث در فصل دوم عبارتند از:

مزلو (A. Maslow): نیازهای فیزیولوژیکی، ایمنی، تعلق، حرمت و شکوفایی با یکدیگر مربوط هستند و ترتیب سلسله مراتبی دارند (ص ۳۳).

آلدرفر (C.P. Alderfer): فرد در حرکت سلسله مراتبی ارضای نیازها، از نیازهای وجود به نیازهای وابستگی و پس از آن در جهت نیازهای رشد پیش می‌رود، اما ظهور همزمان بیش از یک نیاز نیز امکان پذیر است (ص ۳۹).

مک کللند (D.C. McClelland): بر اثر کنش متقابل که فرد با محیط و جامعه خود برقرار می‌سازد نیازهای خاصی را می‌آموزد.

حاصل ترکیب نیازهای فرد با عوامل محیطی سه انگیزه اساسی در انسان است. نیاز به پیشرفت، نیاز به قدرت و نیاز به پیوند جویی (ص ۴۲).

هرزبرگ (F.B. Herzberg): کارکنان تجارب خشنود کننده خود را متأثر از عواملی می‌دانند که بیشتر با نفس و محتوای درونی کار مربوط می‌شود (ص ۴۹).

در فصل سوم، تئوریهای وسیله‌ای در انگیزش کار بررسی گردیده‌اند. این فصل با فرض اتکینسون (J.W. Atkinson) مبنی بر این که "رفتار فرد تابعی از حاصلضرب نیرومندی انگیزه، ارزشمندی مشوق و انتظار یا احتمال ذهنی برای رسیدن به نتیجه است" (ص ۶۶) آغاز می‌شود. چهار مفهوم جذابیت، وسیله بودن، انتظار و نیرو توصیف شده و فرمول وروم (V.H. Vroom) $FM = \sum EV$ همراه با جدولی برای نیروی انگیزش ارائه گردیده است. در بخش پایانی این فصل دگرگونیهایی که پورتر (L.W. Porter) و لالر (E.E. Lawler) در تئوری جذابیت و وسیله‌ای - انتظار وروم به وجود آورده‌اند مورد بحث قرار گرفته است. به نظر آنها کنش متقابل دو عامل زیر سطح کوشش فرد را مشخص می‌کند: (الف) ارزشی که فرد نسبت به پیامدهای مشخص قایل است و (ب) باورهای او که کوشش وی را برای دستیابی به چنین پیامدهایی امکان پذیر می‌سازد (ص ۷۵).

این فرض که "آغاز، جهت و تداوم رفتار برای برقراری تعادل یا موازنه در تنش روان شناختی انسان ضروری است" (ص ۸۳)، محور اصلی مباحث فصل چهارم است. در این فصل به ویژه یکی از مشهورترین فرایندهای مبادله اجتماعی یعنی تئوری برابری مورد توجه قرار گرفته است. فرض کلی تئوری آدامز (J.S. Adams) این است که "فرد ارزش نسبی بین درونداها و پیامدهای خود را با ارزش نسبی بین درونداد و پیامدهای شخص یا اشخاصی که از نقطه نظر وی قابل مقایسه هستند محاسبه کرده و این نسبتها را با یکدیگر مقایسه می‌کند. برابری در صورتی وجود خواهد داشت که نسبت پیامد به درونداد شخصی با نسبت پیامد به درونداد شخص یا اشخاص دیگر برابر باشد (ص ۵۸). در پایان بخش چهارم به رابطه تئوری برابری و تئوری انتظار توجه شده و بر توان تئوری برابری در پیش بینی رفتار انسان تاکید شده است.

فصل پنجم با استدلال کارور (C.S.Carver) و شی‌یر (M.F.Scheier) شروع می‌شود. آنها استدلال می‌کنند که اصولاً انگیزش یک مفهوم خود تنظیمی است. در این فصل دو تئوری هدف گذاری و تئوری یادگیری اجتماعی تشریح شده‌اند. فرض اساسی تئوری هدف‌گذاری به گونه‌ای که ادوین لاک (E.A.Locke) مطرح کرده است این است که اگر فرد هدف‌های دشوارتر را بپذیرد، به عملکرد بالاتری منتهی می‌گردد (ص ۹۶). بنظر لاک پول یا مشارکت در هدف گذاری، در احتمال پذیرش هدف موثر هستند (ص ۹۸).

تئوریهای یادگیری اجتماعی عوامل محیطی را در کنترل رفتار مهم می‌شمارند. به نظر آلبرت بندورا (A.Bandura) بر خلاف تئوریهای شناختی افراطی، نشانه‌ها و پیامدهای محیطی در تعیین رفتار سهم عمده‌ای را به خود اختصاص می‌دهند. بخش‌هایی فصل پنجم به توصیف نظرات محققانی می‌پردازد که به باور آنها انسان بخش اعظم رفتار خود را از طریق مشاهده و تقلید از دیگران کسب می‌کند (ص ۱۰۳).

در بحث مربوط به رابطه تقویت با انگیزش که موضوع بحث فصل ششم است این فرض مبنای کار قرار گرفته است که "عملکرد موثر برای تداوم یافتن باید تقویت مثبت شود". در ابتدا نظر ب. اف. اسکینر در بررسی رفتارهای موجود زنده مورد توجه قرار گرفته و به عنوان یک تکنیک تقویت، تغییر رفتار سازمانی شرح داده شده است. "فرض اساسی تغییر رفتار، مهندسی رفتار انسان با دستکاری نظام پاداشها به ویژه از راه تقویت مثبت است. استانداردهای عملکرد به وضوح تعیین می‌گردد و اصلاح رفتار از راه کاربرد بازخورد مثبت و از طریق شناخت رفتار خشنودکننده نتیجه می‌شود.

معمولاً بازخورد منفی مورد استفاده قرار نمی‌گیرد. به واسطه تفاوت‌های موجود در درخواستها و نیازهای هر یک از کارکنان، لازم است برای هر کدام، از تقویت کننده ویژه بهره گرفته شود" (ص ۱۱۰). دو نکته‌ای که در این بخش بیشتر جلب توجه می‌کند عبارتند از: (۱) کارگران سرپرستانی را که در استفاده از نظام پاداش و تنبیه به طور همسان و منصفانه عمل می‌کنند، به سرپرستانی که تنها از نظام پاداش استفاده می‌نمایند، ترجیح می‌دهند (ص ۱۱۱). (۲) کارکنانی که در یک آزمایش موفق نبودند، اما به خاطر صداقت در گفتار، از آنان سپاسگزاری شد، در ادامه کار میزان موفقیت آنها از سی درصد به نود و پنج درصد افزایش یافت و پس از سه سال، بالاترین میانگین در موفقیت را به دست آوردند (ص ۱۱۳).

در فصل هفتم به طور فشرده به مجموعه‌ای از تئوریها و فنون موثر در انگیزه کارکنان پرداخته شده است. تئوری X و تئوری Y مک‌گرگور (D.McGregor) - (ص ۱۱۹)، تئوری بالندگی آرجیریس (Argyris) - (ص ۱۲۰)، تئوری Z اوچی (W.Ouchi) - (ص ۱۲۲) و تئوری اسناد (ص ۱۴۸) همراه با الگوی واینر (B.Weiner) و الگوی هارولدکلی (H.Kelly) در فرایند اسناد بحث اصلی این بخش را به خود اختصاص داده است. هسته اصلی الگوی هارولدکلی این است

که " همواره ادراکها و برداشتهای خود را به واقعیتهایی که در محیط مشاهده می‌کنیم نسبت می‌دهیم و همسانی، وفاق، و تمایز، عواملی هستند که اسنادهای ما از آنها متأثر می‌گردد " (ص ۱۵۴).

فصل هشتم بر آن است تا به دو پرسش زیر پاسخ دهد:

۱- دیدگاههای نظری در باره انگیزش تا چه حد می‌تواند در حل مسایل انگیزش سازمانهای بزرگ و کوچک با ساختارها و هدفهای گوناگون آنها، موثر واقع شود.

۲- مدیران چگونه می‌توانند الگوهای مناسب را از گستره وسیع تئوریهای انگیزش انتخاب و به کار بندند (ص ۱۶۰).

در ادامه بحث به محدودیتهای تئورهای انگیزش توجه شده و به الگوی پورتر (L.W.Porter) و لالر (E.E.Lawler) و الگوی جدید کانفر (R.Kanfer) که تلفیقی از تئوریهای انگیزش برای کار است پرداخته شده است.

در انتهای فصل آمده است " افقهای جدیدی که برای حل مسایل انگیزش سازمانها در پیش پای مسئولان و دست اندرکاران سازمان قرار گرفته سودمند هستند، اما هنوز در مرحله اولیه شکل‌گیری قرار دارند " (ص ۱۶۹).

مشخصات صوری

مطالب کتاب انگیزش در سازمانها به هشت فصل نسبتاً متعادل تقسیم شده است: محتوی هر بخش بویژه فرضیات، تئوریه‌ها، احکام، نظرات، انتقاده‌ها و کاربردها مستند به منابعی است که نام نویسنده، سال انتشار کتاب یا مقاله و صفحه مورد استفاده در داخل متن هر فصل و مشخصات کامل کتابشناختی منابع فارس و لاتین آنها در انتهای فصل مربوطه عرضه شده است. مولف در فراهم آوردن استنادها حوصله و دقت بسیار زیادی به کار برده و از این بابت الگوئی بسیار با ارزش برای تقلید سایر مولفان فراهم آورده است. دو مثال در این مورد به شرح زیر است:

... اساس تئوری دو عاملی رانیز مفهوم نیاز تشکیل می‌دهد (محمود ساعتچی، ۱۳۶۹، ص ۴۰۹)

... بیست سال بعد یا فشارخون داشتند و یا در قید حیات نبودند (R.M.Steers & L.W.Porter, 1987, P.65).

۱۵/۵ درصد از منابع انگلیسی مورد استفاده در این متن در سالهای ۱۹۹۰ و بعد منتشر شده‌اند؛ ۵۰ درصد در سالهای ۸۹ - ۱۹۸۰؛ ۱۸ درصد در سالهای ۷۹ - ۱۹۷۰؛ ۱۱/۵ درصد در سالهای ۶۹ - ۱۹۶۰ و ۵ درصد بقیه در سالهای قبل از ۱۹۵۹ منتشر شده‌اند. بدین ترتیب با

وجود این که محتوی کتاب نوعی مرور تاریخی در تئوریهای انگیزش است، اما منابع مورد استناد آن اکثرا منابعی است که در سالهای بعد از ۱۹۸۰ منتشر شده‌اند و این را می‌باید امتیازی ارزنده برای کتاب به حساب آورد.

در فصل‌های مختلف کتاب انبوهی از مفاهیم و اصطلاحات روانشناختی و مدیریتی دقیقاً بعد از برگردان فارسی آنها ارائه شده است. با این روش درک متن برای خواننده‌ای که با معادلهای فارسی به کار رفته آشنا نیست بسیار آسان می‌شود.

مثال:

... شیوه رویدادهای مبین (Critical incidents technique)

... گسترش شغلی (Job enlargement)

... مکان علی (Locus of causality)

برگردانهای فارسی مفاهیم و اصطلاحات انگلیسی این متن آنقدر زیاد و آنقدر مفید هستند که بهتر بود مؤلف زحمت تهیه فهرستی الفبائی از آنها را در پایان کتاب بخود می‌داد. با فراهم نیابردن چنین فهرستی، امکان بهره برداری مکرر از این معادلهای برای خوانندگان کتاب و مؤلفان و مترجمان دیگر از دست رفته است. پیشنهاد می‌شود که در ویرایش بعدی این واژه نامه به کتاب افزوده شود.

نکته قابل توجه دیگر این کتاب، برجسته ساختن اسامی روانشناسانی است که نظرات آنها در این متن آمده است. هرگاه از روانشناسی سخن رفته، نام وی با حروف سیاه بزرگ آوانویسی و اعراب‌گذاری شده است و در پی آن نام اصلی به زبان انگلیسی در پرانتز آمده است. بدین ترتیب شرایط لازم برای تلفظ درست نام اشخاص و جستجوی راحت تر در منابع فراهم آورده شده است. مثال:

ژان آموس کمینوس (Jean Amos Comenius ۱۸۷۳ - ۶۷۰)

ادوارد کلاپارد (Edouard Clapared ۱۸۷۳ - ۱۹۴۰)

چنانچه فهرست روانشناسان و محققانی که جنبه‌های متفاوت نظرات آنها در جابجای کتاب آمده است در پایان کتاب آورده می‌شود، دو فایده بر آن مترتب بود. (۱) احتمالاً می‌شد بین ابعاد یا اجزاء متفاوت نظرات آنها نوعی ارتباط مفید برقرار کرد؛ (۲) مراجعه مکرر به متن با دقت و سرعت بیشتری انجام می‌گرفت.

برجسته ساختن کلمات و جملات حاوی تعاریف، فرضها، پیش فرضها، تئوریها، نتیجه گیریها، خلاصه‌ها، واژه‌ها و اسامی اصلی موجود در جملات با حروف درشت سیاه در سراسر متن، ضمن اینکه توجه خواننده را به اهمیت واژه، اسم، فرض و ... جلب می‌کند، کار یادداشت برداری از متن را ساده و در موارد زیادی غیر ضروری می‌نماید، زیرا مجموعه مطالب

برجسته شده خود نوعی یادداشت برداری در داخل متن است و نیاز به خط کشیدن زیر جملات و عبارات مهم را غیر ضروری می‌سازد.

یکی از ویژگیهای متن های خوانا این است که نویسنده در اولین بند یا پاراگراف هر عنوان یا زیر عنوان با جملاتی کوتاه چهارچوب و نظم مطالبی را که در پی خواهد آمد مشخص سازد و با کلمات و جملات یا با نشانه‌های بصری پایان هر مطلب و شروع مطلب بعدی را به خواننده بنمایاند. و این روشی است که تقریباً در سراسر کتاب انگیزش در سازمانها شاهد آن هستیم. به دو مثال در این مورد توجه کنید:

صفحه ۲۵ کتاب

۳. تئوریهای محتوایی و فرایندی

در سال ۹۷۰، ج. پ کمپبل و همکارانش تئوریهای انگیزش را در دو چهارچوب کلی طبقه بندی کردند:

تئوریهای محتوایی: نظریه پردازان

.....

تئوریهای فرایندی: عوامل مؤثر

.....

ص ۱۶۳ کتاب

کانفر در بررسی متون روان شناسی معاصر در رابطه با انگیزش کار به سه رویکرد در تلفیق این تئوریه‌ها و سازه‌های آنها می‌پردازد. نخست، رویکرد ادغام، دوم، رویکرد عملیات تقاربی و سوم، رویکردی است که کانفر با عنوان الگوی جدید معرفی می‌کند. رویکرد ادغام در این رویکرد

.....

..... رویکرد عملیات تقابلی . برخلاف رویکرد

..... الگوهای جدید انگیزش کار . پژوهشگران

..... کاربرد این روش در سراسر کتاب موجب شده است که خواننده در هر لحظه با موقعیت فعلی خود در پیوند مطالبی که قبلاً خوانده و مطالبی که بعداً خواهد خواند آشنا باشد .
با وجود دقتی که مؤلف محترم و ویراستار ادبی متن به کار برده‌اند، گاه با جملات، عبارات و کلماتی روبرو می‌شویم که حاکی از ضرورت دقت بیشتر در نگارش، ویرایش و مقابله متن بعد از حروف چینی است . در زیر چند مورد به عنوان مثال آورده می‌شود :
در صفحه ۴۱ در جمله زیر بجای کلمه تأیید کلمه تاکید چاپ شده است .
پژوهشهای انجام شده نیز در مواردی تئوری مذکور را تاکید کرده و در موارد دیگر از آن پشتیبانی ننموده است .

آزمون مذکور مجموعه‌ای از کارتهایی است که برخی نقاشی شده و برخی دیگر عکس برداری گردیده و تصویر مبهمی از مردمان عادی را نشان می‌دهد .
بهرتر بود جمله مشابه جمله زیر باشد :
آزمون مذکور از مجموعه‌ای برگه نقاشی شده و عکس برداری شده که تصاویر مبهمی از مردمان عادی را نشان می‌دهد تشکیل شده است .

صفحه ۴۶

این پژوهشگر تاکیداً اشاره می‌کند که ...
شایسته بود بجای تاکیداً، موکداً به کار برده شود.

صفحه ۶۰

خط دیگر انتقاد متوجه رده های شغلی پاسخگرانی است که داده‌های هرزبرگ را گزارش کرده‌اند .

بهرتر بود پاسخگویانی به کار برده شود .

صفحه ۷۴

ادراک نقش، تعریف آدمی از عملکرد موفق در شغل ویژه است . آن یک عامل تعیین کننده در کوشش برای عملکرد خوب است .

به کلمه آن در ابتدای جمله دوم بند بالا توجه کنید .

صفحه ۸۶

اینان صورتبندی جدیدی از تئوری برابری را در چهارچوب گزاره های زیر متحول ساختند .
شایسته بود بجای متحول، مطرح به کار برده می شد .
اشتباه در کلمات انگلیسی منابع

Personality بجای Persnality	۶۳ ص
Acquisition بجای Aquisition	۶۴ ص
Dunnette بجای Dunnett	۱۵۶ ص

تفاوت در روش عرضه اطلاعات کتابشناختی منبع واحد

Dunnette, Marvin D. and Leaetta M. Hough (Ed.) ۹ ص
۳۰ ص

in : Handbook of industrial psychology, Marvin Dunnette &
L.M. Hough (Eds).

۱۵۶ ص

in: Marvin D. Dunnette and L.M. Hough (Eds.),
Handbook of Industrial psychology

برداشت کلی

به لحاظ محتوی، این کتاب هم برای کسانی که در داخل رشته فعالند و هم برای کسانی که در خارج از رشته فعالند می تواند به عنوان دستنامه ای که هم می آموزد، هم موضوع تحقیق و هم ابزار کار فراهم می آورد مورد توجه قرار گیرد . دانشجویان روانشناسی و مدیریت با مطالعه این کتاب نسبتاً کم حجم (۱۷۳ صفحه) می توانند با تعداد فراوانی (۱) فرضیه و تئوری کلیدی در باره انگیزش (۲) تجربیات مهم بر اساس این فرضیه ها و (۳) نقدهای محققان در باره این فرضیه ها و تئوریه عمیقاً آشنا شوند . در واقع این متن عصاره روند تغییرات در حوزه انگیزش در سازمانها از ابتدا تا به حال است و به همین دلیل می تواند در سطوح بالاتر تحصیلات روانشناسی و مدیریت به عنوان متن درسی مورد استفاده قرار گیرد . آنها که در رشته های دیگر تحصیل کرده ولی در عمل به این تئوریه و فرضیات نیازمند می باشند فرصتی برای مطالعه گسترده ندارند، این کتاب در حکم دستنامه ای است که می توان با مطالعه بخشی کوتاه از آن

عصاره یک تئوری را دریافت و از آن بهره گرفت. در یک جمله:

این کتاب دانش مربوط به انگیزش در سازمانها را در دسترس کسانی قرار می دهد که خود نمی توانند - یا وقت ندارند - این دانش را از متون اصلی جذب کنند، مورد ارزیابی قرار دهند یا حتی به گونه ای که در متون اصلی آمده است بفهمند.

به نظر نگارنده این سطور، این کتاب می تواند الگوی مناسبی باشد برای نوشتن کتابهای دیگری در باره تک موضوعات مهمی که مطالب مربوط به آنها در نوشته های متفاوت پراکنده است و دستیابی به آنها برای بسیاری از دانشجویان میسر نیست.

به لحاظ صوری، مؤلف کتاب اصرار داشته تا نکات مهم را دقیقاً به خواننده بنمایاند، اصرار داشته که نشان دهد مطالب ذکر شده مستند هستند و اصرار داشته تا تازه بودن منابع مورد استفاده را مرتباً به خواننده یاد آوری کند و نیز اصرار داشته تا توان خود را در به کارگیری برگردانهای فارسی اصطلاحات و مفاهیم انگلیسی به نمایش گذارد.

مطالعه این کتاب را به همه کسانی که در رشته روانشناسی و مدیریت به مطالعه، تحقیق و کار اشتغال دارند توصیه می نمایم.