

# مبانی و رویکردهای مدیریت خویشتن

(مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)

دکتر علی رضائیان

تهران

۱۳۹۰



سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)

مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی

سرشناسه: رضائیان، علی، ۱۳۲۳-  
عنوان و نام پدیدآور: مبانی و رویکردهای مدیریت خویشتن (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)/  
علی رضائیان.  
مشخصات نشر: تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز  
تحقیق و توسعه علوم انسانی، ۱۳۹۰.  
مشخصات ظاهری: چهارده، ۲۲۲ ص.: مصور، جدول، نمودار.  
فروست: «سمت»؛ ۱۵۵۰. مدیریت؛ ۱۱۹.  
شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۵۳۰-۷۱۲-۵ ۳۶۰۰۰ ریال  
وضعیت فهرست‌نویسی: فیا  
یادداشت: پشت جلد به انگلیسی: Ali Rezaian. Self-Management: Fundamentals and  
Approaches Advance Organizational Behavior Management.  
یادداشت: وارده‌نامه.  
یادداشت: کتابخانه.  
یادداشت: نمایه.  
موضوع: رفتار سازمانی  
موضوع: خودشناسی  
موضوع: رفتار سازمانی — مدیریت  
موضوع: نهاد سازمانی  
موضوع: رضایت از کار  
شناسه افزوده: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز تحقیق و  
توسعه علوم انسانی.  
رده‌بندی کنگره: ۱۳۹۰ ۱۱۵۵۸/۷/۶ م ۲  
رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۳  
شماره کتابشناسی ملی: ۲۷۰۰۴۱۶

سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)

مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی



مبانی و رویکردهای مدیریت خویشتن (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)

دکتر علی رضائیان (استاد دانشگاه شهید بهشتی)

ویراستار: آفاق عابدینی

چاپ اول: زمستان ۱۳۹۰

تعداد: ۲۰۰۰

حروفچینی و لیتوگرافی: «سمت»

چاپ: یاران (قم)، صفایی: زرین (قم)

قیمت: ۳۶۰۰۰ ریال. در این نوبت چاپ قیمت مذکور ثابت است و فروشنده‌گان و عوامل توزیع

مجاز به تغییر آن نیستند.

نشانی ساختمان مرکزی: تهران، بزرگراه جلال آل احمد، غرب بل یادگار امام (ره)، روبه‌روی

بمپ گاز، کد پستی ۱۴۶۳۶، تلفن ۴۴۲۴۶۲۵۰۲.

www.samt.ac.ir

info@samt.ac.ir

هر شخص حقیقی یا حقوقی که تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه ناشر یا مؤلف، نشر یا پخش یا  
عرضه یا تکثیر یا تجدید چاپ نماید، مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

## سخن «سمت»

یکی از اهداف مهم انقلاب فرهنگی، ایجاد دگرگونی اساسی در دروس علوم انسانی دانشگاهها بوده است و این امر، مستلزم بازنگری منابع درسی موجود و تدوین منابع مبنایی و علمی معتبر و مستند با در نظر گرفتن دیدگاه اسلامی در مبنایی و مسائل این علوم است.

ستاد انقلاب فرهنگی در این زمینه گامهایی برداشته بود، اما اهمیت موضوع اقتضا می کرد که سازمانی مخصوص این کار تأسیس شود و شورای عالی انقلاب فرهنگی در تاریخ ۶۴/۱۲/۷ تأسیس «سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها» را که به اختصار «سمت» نامیده می شود، تصویب کرد.

بنابراین، هدف سازمان این است که با استمداد از عنایت خداوند و همت و همکاری دانشمندان و استادان متعهد و دلسوز، به مطالعات و تحقیقات لازم پردازد و در هر کدام از رشته های علوم انسانی به تالیف و ترجمه منابع درسی اصلی، فرعی و جنبی اقدام کند.

دشواری چنین کاری بر دانشمندان و صاحب نظران پوشیده نیست و به همین جهت مرحله کمال مطلوب آن، باید به تدریج و پس از انقادهای یادآوریهای پیاپی ارباب نظر به دست آید و انتظار دارد که این بزرگواران از این همکاری دریغ نوزند. کتاب حاضر برای دانشجویان رشته مدیریت در مقطع کارشناسی ارشد به عنوان منبع اصلی درس «رفتار سازمانی پیشرفته» به ارزش ۲ واحد تدوین شده است. امید می رود علاوه بر جامعه دانشگاهی، سایر علاقه مندان نیز از آن بهره مند شوند.

از استادان و صاحب نظران ارجمند تقاضا می شود با همکاری، راهنمایی و پیشنادهای اصلاحی خود، این سازمان را در جهت اصلاح کتاب حاضر و تدوین دیگر آثار مورد نیاز جامعه دانشگاهی جمهوری اسلامی ایران یاری دهند.

## فهرست مطالب

| صفحه | عنوان                                          |
|------|------------------------------------------------|
| ۱    | فصل اول: شخصیت                                 |
| ۱    | هدف فصل                                        |
| ۲    | مقدمه                                          |
| ۳    | تعریف شخصیت                                    |
| ۴    | عوامل تعیین کننده شخصیت                        |
| ۶    | رشد شخصیت                                      |
| ۷    | چهارچوب دسته بندی صفات شخصیتی                  |
| ۸    | نظریه های شخصیت                                |
| ۹    | نظریه های مزاج و مشرب                          |
| ۱۶   | نظریه های پویایی روان شناختی (نظریه های تبارض) |
| ۱۸   | کارل یونگ                                      |
| ۱۹   | نظریه چرخه حیات توسعه شخصیت                    |
| ۱۹   | نظریه های یاد گیری                             |
| ۲۰   | نظریه های پدیدارشناسی                          |
| ۲۱   | رهیافت تلفیقی                                  |
| ۲۲   | شخصیت در محیط سازمان                           |
| ۲۲   | سنجش شخصیت                                     |
| ۲۳   | شاخص تعیین نوع شخصیت مایرز - بریگر             |
| ۲۴   | شخصیت و حل مسئله                               |
| ۲۵   | درون گرایی / برون گرایی                        |
| ۲۷   | افراد حسی / شهودی                              |
| ۲۷   | افراد اندیشه ای / احساسی                       |
| ۲۸   | افراد قضاوتی / دریافتی                         |
| ۲۹   | انواع سبکهای شانزده گانه                       |
| ۳۳   | کتاب شناسی فصل اول                             |

| صفحه | عنوان                             |
|------|-----------------------------------|
| ۳۶   | فصل دوم: تفاوت‌های فردی           |
| ۳۶   | هدف فصل                           |
| ۳۶   | مقدمه                             |
| ۳۷   | ابعاد تفاوت‌های فردی              |
| ۳۸   | ادراک از خود (خودپنداره)          |
| ۳۹   | عزت نفس                           |
| ۴۳   | خودکامیابی (خودباوری)             |
| ۴۹   | مراقبه (خودپگیری)                 |
| ۵۰   | یافته‌های پژوهشی و توصیه‌های عملی |
| ۵۲   | کتاب‌شناسی فصل دوم                |
| ۵۵   | فصل سوم: هویت                     |
| ۵۵   | هدف فصل                           |
| ۵۵   | مقدمه                             |
| ۵۶   | تعریف هویت                        |
| ۵۷   | هویت فردی                         |
| ۵۷   | شبکه هویت                         |
| ۵۸   | هویت اجتماعی                      |
| ۵۹   | ماهیت هویت                        |
| ۵۹   | کارکرد هویت                       |
| ۶۰   | هویت سازمانی                      |
| ۶۲   | عناصر تشکیل‌دهنده هویت سازمان     |
| ۶۴   | مدیریت هویت سازمان                |
| ۶۴   | انواع هویت شرکت                   |
| ۶۷   | کتاب‌شناسی فصل سوم                |
| ۶۹   | فصل چهارم: تواناییها و عملکرد     |
| ۶۹   | هدف فصل                           |
| ۶۹   | مقدمه                             |
| ۷۰   | تعریف توانایی                     |
| ۷۰   | تعریف مهارت                       |

|     |                                               |
|-----|-----------------------------------------------|
| ۷۲  | انواع تواناییها                               |
| ۷۲  | منشأ تواناییها                                |
| ۷۳  | هوش شناختی                                    |
| ۷۷  | هوش عملی یا «هوشمندانه انجام دادن کار»        |
| ۷۸  | هوش عاطفی (هیجانی): هوشمندانه حس کردن         |
| ۸۰  | تواناییهای فیزیکی                             |
| ۸۱  | کتاب‌شناسی فصل چهارم                          |
| ۸۳  | فصل پنجم: مدیریت احساسات                      |
| ۸۳  | هدف فصل                                       |
| ۸۴  | مقدمه                                         |
| ۸۵  | احساسات مثبت و منفی                           |
| ۸۶  | تعریف احساسات                                 |
| ۸۷  | ضرورت توجه بیشتر به احساسات                   |
| ۸۹  | بینشهای حاصل از پژوهشهای رفتار سازمانی در عمل |
| ۹۰  | مدیریت خشم                                    |
| ۹۲  | ترس                                           |
| ۹۳  | مدیریت ترس                                    |
| ۹۴  | بهبود هوش عاطفی                               |
| ۹۵  | سبکهای احساسی                                 |
| ۹۷  | سبکهای رفتاری در روابط متقابل شخصی            |
| ۹۷  | سبکهای عمده رفتاری                            |
| ۹۹  | سبک ابراز وجود                                |
| ۹۹  | سبک پیش‌برنده                                 |
| ۱۰۰ | سبک تحلیلی                                    |
| ۱۰۰ | سبک دلبذیر (حمایتی)                           |
| ۱۰۲ | کتاب‌شناسی فصل پنجم                           |
| ۱۰۴ | فصل ششم: نگرشهای مغلی                         |
| ۱۰۴ | هدف فصل                                       |
| ۱۰۴ | مقدمه                                         |

|     |                                              |
|-----|----------------------------------------------|
| ۱۰۶ | ماهیت نگرشها                                 |
| ۱۰۸ | تعریف نگرش                                   |
| ۱۰۸ | ابعاد نگرش                                   |
| ۱۱۲ | شکل گیری نگرش                                |
| ۱۱۳ | کارکردهای نگرش                               |
| ۱۱۸ | تغییر نگرشها                                 |
| ۱۱۹ | موانع تغییر نگرشها                           |
| ۱۲۲ | سازگاری شناختی                               |
| ۱۲۴ | رابطه میان نگرشها و رفتار                    |
| ۱۲۸ | کتابشناسی فصل ششم                            |
| ۱۲۹ | فصل هفتم: رضایت شغلی                         |
| ۱۲۹ | هدف فصل                                      |
| ۱۳۰ | مقدمه                                        |
| ۱۳۱ | تعریف رضایت شغلی                             |
| ۱۳۱ | ابعاد رضایت شغلی                             |
| ۱۳۳ | برخی گروهها از شغل خود راضی تر از دیگران اند |
| ۱۳۵ | سنجش رضایت شغلی                              |
| ۱۳۶ | شاخصهای رتبه بندی                            |
| ۱۳۸ | وقایع حساس                                   |
| ۱۳۸ | مصاحبه                                       |
| ۱۳۹ | تمایلات به عمل                               |
| ۱۳۹ | سرچشمه های رضایت شغلی                        |
| ۱۴۰ | عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی                |
| ۱۴۴ | نظریه های رضایت شغلی                         |
| ۱۴۵ | ۱. نظریه دو ساحتی انگیزش                     |
| ۱۴۶ | ۲. نظریه ارزش                                |
| ۱۴۸ | نتایج رضایت شغلی                             |
| ۱۵۰ | ۱. رضایت شغلی و بهره وری                     |
| ۱۵۱ | ۲. رضایت شغلی و عقب نشینی کارکنان            |

|     |                                      |
|-----|--------------------------------------|
| ۱۵۴ | ۳. دیگر آثار رضایت شغلی              |
| ۱۵۵ | انگیزش                               |
| ۱۵۵ | عجین شدن با کار                      |
| ۱۵۵ | علل عجین شدن فرد با شغل              |
| ۱۵۶ | نتایج عجین شدن فرد با شغل            |
| ۱۵۶ | اعتیاد به کار                        |
| ۱۵۷ | رفتار شهروندی سازمانی                |
| ۱۵۸ | تنیدگی                               |
| ۱۵۸ | رهنمودهای ارتقای رضایت شغلی          |
| ۱۶۰ | کتاب‌شناسی فصل هفتم                  |
| ۱۶۳ | فصل هشتم: تعهد سازمانی               |
| ۱۶۳ | هدف فصل                              |
| ۱۶۴ | مقدمه                                |
| ۱۶۴ | تعریف تعهد سازمانی                   |
| ۱۶۴ | ابعاد تعهد سازمانی                   |
| ۱۶۵ | دیدگاه دو ساحتی تعهد سازمانی         |
| ۱۶۵ | ۱. تعهد رفتاری یا محاسباتی           |
| ۱۶۵ | ۲. تعهد نگرشی یا اخلاقی              |
| ۱۶۶ | دیدگاه سه ساحتی تعهد سازمانی         |
| ۱۶۶ | ۱. تعهد مستمر                        |
| ۱۶۷ | ۲. تعهد عاطفی                        |
| ۱۶۹ | ۳. تعهد هنجاری                       |
| ۱۶۹ | چرا باید برای نیروی کار متعهد کوشید؟ |
| ۱۷۱ | سرچشمه‌های تعهد سازمانی              |
| ۱۷۱ | ۱. ویژگیهای شخصی                     |
| ۱۷۲ | ۲. ویژگیهای مربوط به شغل             |
| ۱۷۲ | ۳. ویژگیهای ساختاری                  |
| ۱۷۲ | ۴. تجربیات کاری                      |
| ۱۷۴ | رهافت‌های ایجاد تعهد سازمانی         |

|     |                                                         |
|-----|---------------------------------------------------------|
| ۱۷۴ | ۱. غنی سازی مشاغل                                       |
| ۱۷۵ | ۲. ایجاد همسویی میان منافع شرکت و منافع کارکنان         |
| ۱۷۶ | ۳. ایجاد سازگاری میان ارزشهای کارکنان با ارزشهای سازمان |
| ۱۷۶ | تعصب: نگرش منفی به دیگران                               |
| ۱۷۷ | تبعیض                                                   |
| ۱۷۷ | علل ادراکی رفتار متعصبانه در گروه                       |
| ۱۷۸ | والتیت تنوع و مسائل تعصب                                |
| ۱۸۲ | کتاب شناسی فصل هشتم                                     |
| ۱۸۴ | فصل نهم: مدیریت خویشتن                                  |
| ۱۸۴ | هدف فصل                                                 |
| ۱۸۵ | مقدمه                                                   |
| ۱۸۶ | رویکردهای گوناگون به خودمدیریتی                         |
| ۱۸۶ | خودمدیریتی رفتاری (رویکرد برون گرایی)                   |
| ۱۸۷ | رویکرد درون گرایی (ابعاد نامشهود)                       |
| ۱۸۸ | رویکرد برون گرا و درون گرا                              |
| ۱۸۹ | رویکرد جامع                                             |
| ۱۸۹ | الگوی معرفت پذیری اجتماعی از خودمدیریتی                 |
| ۱۹۱ | معضلات رفتاری                                           |
| ۱۹۲ | دستور کار بهبود عملکرد خویشتن                           |
| ۱۹۴ | مدیریت محرکهای وضعیتی (محیطی)                           |
| ۱۹۴ | ۱. یادآورها و جلب توجه کنندةها                          |
| ۱۹۵ | ۲. اطلاعات حاصل از مشاهده فردی                          |
| ۱۹۵ | ۳. اجتناب از محرکهای منفی                               |
| ۱۹۵ | ۴. جست و جوی محرکهای مثبت                               |
| ۱۹۶ | ۵. هدف گذاری فردی                                       |
| ۱۹۶ | ۶. قرارداد با خود (مشارطه)                              |
| ۱۹۶ | فراهم کردن حمایتهای شناختی                              |
| ۲۰۰ | پژوهش و استلزامهای مدیریتی                              |
| ۲۰۲ | مدیریت خویشتن از منظر ارزشهای اسلامی                    |

|     |                                     |
|-----|-------------------------------------|
| ۲۰۳ | راهنماهای نخستین ساحت مدیریت خویشتن |
| ۲۰۳ | ۱. تفکر                             |
| ۲۰۳ | ۲. عزم                              |
| ۲۰۳ | ۳. مشارطه                           |
| ۲۰۴ | ۴. مراقبه و محاسبه                  |
| ۲۰۴ | ۵. معاینه و معاقبه                  |
| ۲۰۴ | راهنماهای دومین ساحت مدیریت خویشتن  |
| ۲۰۴ | ۱. حفظ خیال                         |
| ۲۰۵ | ۲. موازنه                           |
| ۲۰۷ | کتاب‌شناسی فصل نهم                  |
| ۲۰۹ | واژه‌نامه                           |
| ۲۲۲ | اعلام                               |

## فهرست نمودارها و نگاره‌های کتاب

| صفحه | عنوان                                                                |
|------|----------------------------------------------------------------------|
|      | <b>الف) نمودارها</b>                                                 |
| ۲    | نمودار ۱-۱ متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار فردی                          |
| ۵    | نمودار ۱-۲ عوامل تعیین کننده شخصیت                                   |
| ۵    | نمودار ۱-۳ چگونگی شکل گیری شخصیت آدمی                                |
| ۷    | نمودار ۱-۴ مراحل توسعه انسانی در آغاز و میانه بزرگسالی               |
| ۸    | نمودار ۱-۵ چهارچوب دسته بندی شخصیت                                   |
| ۹    | نمودار ۱-۶ نظریه های عمده شخصیت و تأکیدات آنها                       |
| ۳۸   | نمودار ۲-۱ مدل مفهومی برای مطالعه تفاوت های فردی در رفتار سازمانی    |
| ۴۲   | نمودار ۲-۲ عوامل تعیین کننده احترام به خود ناشی از سازمان و نتایج آن |
| ۴۶   | نمودار ۲-۳ مدلی از چگونگی هموار کردن راه موفقیت یا شکست ...          |
| ۵۸   | نمودار ۳-۱ شبکه هویت                                                 |
| ۶۲   | نمودار ۳-۲ آمیخته هویت شرکت                                          |
| ۶۴   | نمودار ۳-۳ آمیخته هویت سازمان و آمیخته مدیریت آن                     |
| ۶۷   | نمودار ۳-۴ انواع هویت شرکت                                           |
| ۷۱   | نمودار ۴-۱ رابطه توان، مهارت و تلاش با عملکرد                        |
| ۷۲   | نمودار ۴-۲ عوامل تعیین کننده تواناییهای شناختی و فیزیکی              |
| ۷۵   | نمودار ۴-۳ انواع توان شناختی                                         |
| ۸۷   | نمودار ۵-۱ احساسات مثبت و منفی                                       |
| ۱۱۰  | نمودار ۶-۱ بخشهای اساسی نگرش                                         |
| ۱۱۱  | نمودار ۶-۲ مدل نگرشهای شغلی                                          |
| ۱۱۸  | نمودار ۶-۳ کارکردهای نگرش برای افراد                                 |
| ۱۲۷  | نمودار ۶-۴ تعامل طرفینی نگرشها و رفتار                               |
| ۱۳۳  | نمودار ۷-۱ بررسی تطبیقی رضایت شغلی کارکنان سه کشور                   |
| ۱۳۵  | نمودار ۷-۲ افراد راضی و ناراضی از شغل                                |

|     |                                                      |
|-----|------------------------------------------------------|
| ۱۴۶ | نمودار ۷-۳ نظریه دو ساحتی رضایت شغلی                 |
| ۱۴۸ | نمودار ۷-۴ رضایت شغلی حاصل از دست یافتن به خواسته‌ها |
| ۱۵۲ | نمودار ۷-۵ مدل ترک خدمت داوطلبانه                    |
| ۱۶۶ | نمودار ۸-۱ دیدگاه دو ساحتی تعهد سازمانی              |
| ۱۶۷ | نمودار ۸-۲ دیدگاه سه ساحتی تعهد سازمانی              |
| ۱۶۹ | نمودار ۸-۳ عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی           |
| ۱۷۷ | نمودار ۸-۴ تمایز مهم و مان تعصب و تبعیض              |
| ۱۹۰ | نمودار ۹-۱ مدل یادگیری اجتماعی از مدیریت خویشتن      |
| ۲۰۶ | نمودار ۹-۲ اهداف و راهبردهای مدیریت خویشتن           |

### ب) نگاره‌ها

|     |                                                                            |
|-----|----------------------------------------------------------------------------|
| ۶   | نگاره ۱-۱ پیوستار رشد شخصیت                                                |
| ۱۱  | نگاره ۱-۲ ابعاد پنج گانه مهم شخصیت                                         |
| ۱۴  | نگاره ۱-۳ هشدارهایی درباره آزمون شخصیت در محیط کار                         |
| ۱۸  | نگاره ۱-۴ سازوکارهای دفاعی                                                 |
| ۲۵  | نگاره ۱-۵ ترجیحات نظریه سنخ‌شناسی                                          |
| ۲۹  | نگاره ۱-۶ ویژگیهای همراه با هر یک از انواع شخصیت                           |
| ۷۶  | نگاره ۴-۱ تواناییهای شناختی                                                |
| ۹۱  | نگاره ۵-۱ مدیریت خشم خود و دیگران                                          |
| ۹۴  | نگاره ۵-۲ ایجاد شایستگی اجتماعی و شخصی از طریق هوش عاطفی                   |
| ۹۶  | نگاره ۵-۳ سبکهای احساسی                                                    |
| ۹۸  | نگاره ۵-۴ ویژگیهای سبکهای رفتاری میان‌فردی                                 |
| ۱۰۷ | نگاره ۶-۱ اجزاء نگرش                                                       |
| ۱۱۷ | نگاره ۶-۲ عوامل شکل دهنده نگرش، برانگیختگی و تغییر در ارتباط با نوع کارکرد |
| ۱۳۷ | نگاره ۷-۱ پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا                                    |
| ۱۴۳ | نگاره ۷-۲ آثار عوامل کاری گوناگون بر رضایت شغلی                            |
| ۱۴۹ | نگاره ۷-۳ رابطه رضایت شغلی با دیگر متغیرها                                 |
| ۱۸۷ | نگاره ۹-۱ رویکردهای گوناگون به مدیریت خویشتن                               |
| ۱۹۱ | نگاره ۹-۲ چالشهایی برای مدیریت بهتر خویشتن                                 |
| ۱۹۳ | نگاره ۹-۳ عاداتهای هفت گانه: دستور کار بهبود مدیریت خویشتن                 |
| ۲۰۱ | نگاره ۹-۴ راهبردهای خودمدیریتی                                             |