



جمهوری اسلامی ایران

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

برنامه درسی

بازنگری شده

دوره کارشناسی ارشد

رشته روان شناسی صنعتی و سازمانی



گروه: علوم انسانی

براساس نامه شماره ۹۵/۱۹۵۲۰/دش مورخ ۹۵/۱۱/۱۰ شورای تحول و ارتقای علوم انسانی برنامه بازنگری شده در یکصد و بیست و چهارمین جلسه مورخ ۱۳۹۵/۰۸/۰۳ شورای تحول و ارتقای علوم انسانی به تصویب رسیده است.

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

برنامه درسی دوره کارشناسی ارشد رشته روان شناسی صنعتی و سازمانی

کارگروه: روان شناسی

گروه: علوم انسانی

گرایش: --

رشته: روان شناسی صنعتی و سازمانی

مقطع: کارشناسی ارشد

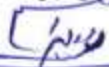
۱- با استناد نامه شماره ۹۵/۱۹۵۲۰/دش مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۱۰ شورای تحول و ارتقای علوم انسانی برنامه بازنگری شده دوره کارشناسی ارشد رشته روان شناسی صنعتی و سازمانی در یکصد و بیست و چهارمین جلسه مورخ ۱۳۹۵/۰۸/۰۳ شورای تحول و ارتقای علوم انسانی به شرح زیر مورد تصویب قرار گرفت:

۲- این برنامه از تاریخ ۹۵/۰۸/۰۳ جایگزین برنامه درسی مقطع کارشناسی ارشد رشته روان شناسی صنعتی و سازمانی مصوب ۴۱۴ مورخ ۱۳۸۰/۰۷/۰۱ شد و برای دانشجویانی که از این به بعد وارد دانشگاه می شوند لازم الاجرا می باشد.

۳- برنامه درسی بازنگری شده مقطع کارشناسی ارشد رشته روان شناسی صنعتی و سازمانی در سه فصل: مشخصات کلی، جداول و سرفصل دروس برای اجرا به دانشگاههای مجری ابلاغ می شود.

عبدالرحیم نوه ابراهیم

دبیر شورای عالی برنامه ریزی آموزشی







باسم تعالی
جمهوری اسلامی ایران
شورای عالی انقلاب فرهنگی

شماره: ۹۵/۱۹۵۲۰/دش
تاریخ: ۱۳۹۵/۱۱/۱۰
پیوست: دارد

جناب آقای دکتر نوه ابراهیم
مدیر کل محترم دفتر برنامه ریزی آموزش عالی

با سلام و احترام

به پیوست، برنامه و سرفصل دوره دکتری و کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی - سازمانی که در کارگروه ویژه روانشناسی تدوین شده و در جلسه ۱۲۴ مورخ ۱۳۹۵/۰۸/۰۳ به تصویب شورای تخصصی تحول و ارتقاء علوم انسانی رسیده است، جهت اقدام لازم ایفاد می گردد.

دکتر سیدحمید طالبزاده

دبیر شورای تحول و ارتقاء علوم انسانی





مشخصات کلی، اهداف و سرفصل دروس

دوره کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی

منطبق با اهداف و راهبردهای کلی در تأسیس و بازنگری دوره‌های دکتری روانشناسی



کارگروه روانشناسی

شورای تحول و ارتقای علوم انسانی شورای عالی انقلاب فرهنگی

کمیته روانشناسی شورای برنامه ریزی آموزش عالی

مشخصات برنامه

رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی در مقطع کارشناسی در سال ۱۳۵۲ و در مقطع کارشناسی ارشد در سال ۱۳۵۵ برای اولین بار در دانشگاه شهید چمران اهواز تأسیس شد. پس از چندین سال رکود در فعالیت‌ها در حوزه روانشناسی به طور عام و روانشناسی صنعتی و سازمانی به طور خاص به دلیل شرایط کلی حاکم بر جامعه، از اواخر دهه ۶۰ به بعد فعالیت‌ها به تدریج از سر گرفته شدند. فعالیت‌های انجام گرفته در این دوره شامل تهیه و تدوین برنامه کارشناسی روانشناسی با گرایش صنعتی و سازمانی و تصویب آن در تاریخ ۱۱/۱۲/۱۳۷۲ در دویست و پنجاه و هفتمین جلسه شورای عالی برنامه ریزی و پذیرش دانشجو از سال ۱۳۷۴ در دانشگاه های شهید چمران، اصفهان و دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان) بوده است. دوره کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی نیز در سال ۱۳۸۳ برای بار دوم در گروه روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز برقرار شد.

روانشناسی صنعتی و سازمانی شاخه‌ای از روانشناسی است که به مطالعه علمی رفتار انسان در موقعیت‌های کاری و سازمانی می‌پردازد. هدف آن کاربرد و بسط و گسترش اصول، نظریه‌ها، و واقعیت‌های روانشناسی به مسائلی است که انسان در محیط‌های کار با آن‌ها دست به‌گریبان است. افزون بر این، روانشناسی صنعتی و سازمانی چگونگی تأثیرپذیری رفتارهای کاری کارکنان را از دیگر عرصه‌های زندگی، از قبیل خانواده، جامعه بزرگ‌تر، و فرهنگی که در آن زندگی می‌کنند، نیز مطالعه می‌کند. هدف آن درک و فهم دلایل رفتار (مثلاً، انجام دادن تکالیف شغلی) در یک موقعیت کاری است. چگونه مردم می‌توانند اثربخش و بهره‌ور، و خوشنود و کامروا باشند و چگونه این بازده‌ها می‌توانند پایدار بمانند. روانشناسی صنعتی و سازمانی همچنین نحوه‌ای را بررسی می‌کند که سازمان می‌تواند پابرجا بماند و گسترش یابد. به طور کلی، روانشناسی صنعتی و سازمانی با رفتار آدمی در محیط‌های کار سر و کار دارد. اسلام کار را یک فضیلت می‌داند و اشتغال در فعالیت‌های اقتصادی را یک وظیفه و تعهد اخلاقی. بر خلاف گذشته که مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده روند توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشوری را سرمایه و منابع مادی می‌دانستند، در دنیای کنونی، سرمایه انسانی کارآمد مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده این روند به حساب می‌آید.

روانشناسی صنعتی و سازمانی واجد دو جنبه علم و عمل است. از یک سو، شاخه‌مشروعی از تحقیق علمی است که در پی بسط و گسترش علم و معرفت در خصوص مردم در دنیای کار است. جنبه دوم روانشناسی صنعتی و سازمانی کاربردی و عملی است. این جنبه مشتمل است بر کاربرد دانش موجود برای حل و رفع مسائل و مشکلات مبتلایه کارکنان سازمان‌ها و صنایع در محیط کار. در واقع، روانشناسان صنعتی و سازمانی متخصصانی هستند که بر اساس الگوی عالم-عامل به منظور درک و فهم مردم در سازمان‌ها تربیت شده‌اند. این بدان معناست که آنان هم باید عالم باشند و هم باید علم خود را در عمل به کار بگیرند.

نتیجه استفاده از دانش روانشناسی صنعتی و سازمانی، برپایی سازمان‌ها و محل‌های کاری است که بالنده و پیشرو هستند. این سازمان‌ها هم از حداکثر بهره‌وری برخوردارند و هم بیشترین فرصت را برای رشد و تعالی کارکنان خود فراهم می‌سازند. در چنین سازمان‌هایی کارکنان به مشاغل اشتغال دارند که با دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، رغبت‌ها، و خصوصیات شخصی آنان سازگارند. کارکنان این سازمان‌ها انگیزه لازم را تا سرحد توان خود برای کار دارا هستند و از کیفیت زندگی شغلی مطلوبی برخوردارند. در چنین سازمانی روحیه کارکنان قوی، بهره‌وری بالا، کیفیت کالاها و خدمات مطلوب، تعارض بین افراد، گروه‌ها و واحدهای سازمانی ناچیز، سبک‌های رهبری و ساختارهای سازمانی مناسب، طرح وظایف و تکالیف بهیته، توجه به مقتضیات محیط زیاد، و هماهنگی بین بخش‌ها بسیار است. روانشناسی صنعتی و سازمانی به منظور ایجاد چنین سازمان‌هایی پای به عرصه وجود گذاشته و راه ترقی و کمال را پیموده است. در حال حاضر، این شاخه از روانشناسی به چارچوبی منسجم از نظریه‌ها و کاربردها دست پیدا کرده است که می‌تواند بسیاری از مسائل سازمان‌ها را حل و فصل کند و آن‌ها را بالنده و پیشرو گرداند. پاره‌ای از زمینه‌هایی که روانشناسی صنعتی و سازمانی در ارتباط با آن‌ها می‌تواند به سازمان‌ها خدمات ارزنده ارائه کند به شرح زیرند:



۱. روانشناسی صنعتی (کارکنان) شامل تجزیه و تحلیل و طراحی مشاغل، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، تأمین نیروی انسانی (کارمندیابی، گزینش و به کارگماری)، آموزش کارکنان، ارزشیابی عملکرد، نظام‌های حقوق و مزایا، و نظام پیشرفت شغلی.
 ۲. روانشناسی سازمانی شامل مباحثی از قبیل نظریه سازمانی، انگیزش شغلی، نگرش‌های شغلی، ارتباطات، قدرت و نظارت، رهبری و تصمیم‌گیری فردی و گروهی.
 ۳. بالندگی سازمانی متشکل از مجموعه وسیعی از نظریه‌ها، الگوها، راهبردها، کاربردها و فنون برای بهبود فرهنگ، استراتژی، فرایندها و ساختارهای سازمانی.
 ۴. زمینه‌های مهم دیگری از قبیل روانشناسی مهندسی، روانشناسی مصرف‌کننده، و روانشناسی مدیریت.
- با توجه به گذشت چندین سال از تصویب برنامه فعلی و لزوم تحول در علوم انسانی به ویژه در سال‌های اخیر و با توجه به این که تحول به معنای تغییر وضعیت موجود و حرکت به سمت وضعیت مطلوب می‌باشد، بازنگری در برنامه فعلی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی با ایجاد تغییراتی در دروس و سرفصل‌های قبلی و نیز اضافه نمودن دروس جدید و حذف برخی دیگر انجام گرفت.

زمینه‌های اشتغال فارغ‌التحصیلان

فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی می‌توانند علاوه بر اشتغال به کارهای آموزشی و پژوهشی در دیگر زمینه‌های تخصصی روانشناسی صنعتی و سازمانی مانند برنامه‌ریزی نیروی انسانی، بالندگی سازمانی، تحقیق و توسعه نیروی انسانی، روابط کارکنان، آموزش کارکنان و بسیاری از دیگر مشاغل وابسته به سرمایه انسانی سازمان‌ها به کار اشتغال ورزند.

کلیات برنامه

هدف کلی

هدف کلی دوره کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانش‌افزایی و مهارت‌آموزی دانشجویان در زمینه‌های اصلی روانشناسی صنعتی (کارکنان)، روانشناسی سازمانی و بالندگی سازمانی و زمینه‌های مهم دیگری از قبیل روانشناسی مهندسی، روانشناسی مصرف‌کننده، و روانشناسی مدیریت در پاسخگویی به نیازهای جامعه و هماهنگی با شاخص‌های بومی و فرهنگی است.

اهداف اختصاصی

- ✓ یادگیری مهارت‌های اختصاصی در زمینه‌های تخصصی مانند آموزش نیروی انسانی، بالندگی سازمانی، عملکرد شغلی، انگیزش شغلی، روانشناسی مهندسی و توانایی انتقال و به کارگیری دانش تخصصی در زمینه کار و عمل
- ✓ تسلط و به کارگیری مهارت‌ها و فنون ابزاری (مانند روش تحقیق، روانسنجی، مصاحبه و ...)
- ✓ به‌کارگیری آموخته‌های تخصصی روانشناسی صنعتی و سازمانی متناسب با فرهنگ بومی و اسلامی
- ✓ توانایی انتقال دانش تخصصی روانشناسی صنعتی و سازمانی به محیط کسب و کار



راهبردهای اساسی

تعمیق دانش تخصصی و مهارت‌آموزی به منظور تأمین نیازهای علمی و خدماتی جامعه هدف در سه محور غنای علمی، نیاز بومی و تناسب با فرهنگ اسلامی.

تطابق دوره با اهداف و راهبردهای کلی در بازنگری دوره‌های ارشد روانشناسی

در بازنگری این دوره به منظور تقویت ارزش‌های دینی، درسی با عنوان مناسبات انسانی-اسلامی در محیط کار به عنوان یکی از دروس تخصصی و درسی با عنوان روانشناسی از دیدگاه اسلام به عنوان درس اختیاری در نظر گرفته شده‌اند. همچنین، در دروس مختلف این دوره ضمن تأکید بر مفاهیمی مانند اخلاق، درستکاری، وقت‌شناسی، پرهیزکاری و امانت‌داری از منابع مختلف اسلامی استفاده می‌شود. استفاده از متون دینی در پژوهش‌های کاربردی نیز مد نظر است.

این دوره می‌تواند تفکر انتقادی دانشجویان را تقویت نماید. در تمامی مباحث این رشته موضوعات مورد نقد قرار می‌گیرند و نظریه‌ها به بحث گذاشته می‌شوند و مشارکت دانشجو طلب می‌شود.

منابع مورد استفاده در این رشته کاملاً مبتنی بر یافته‌ها و تحولات علمی و پژوهشی داخل و خارج کشور است. مقالات پژوهشی داخلی و خارجی چاپ‌شده در حیطه روانشناسی صنعتی و سازمانی در بانک‌های اطلاعاتی معتبر موجودند که امکان دسترسی به آنها وجود دارد. بنابراین، با تدریس مطالب بر اساس آخرین یافته‌ها و تحولات علمی و لحاظ نمودن آنها در ارزیابی‌های مستمر و نیز بهره‌گیری از اساتید مجرب و متخصص این امر محقق می‌شود. ملزم ساختن دانشجویان به انجام پژوهش‌های متناسب با دروس خاص مثلاً پژوهش‌های میدانی یا کتابخانه‌ای، خلاقیت و حقیقت‌جویی دانشجویان را سبب می‌شود. همچنین ماهیت دروس به‌گونه‌ای است که مشارکت دانشجو را طلب می‌کند. ماهیت علمی-عملی این رشته کمک می‌کند که فرد به وجود مختلف مسائل توجه کند. نگاه چند بعدی به انسان از جنبه‌های روانی، زیستی، اجتماعی و معنوی در این دوره تقویت می‌شود. یکی از مقوله‌های مهم مورد توجه در این بحث موضوع معنویت و اخلاق به ویژه اخلاق اسلامی در محیط کار است که پژوهش‌های بسیاری در مورد آن انجام گرفته و خواهد گرفت.

تحقیقات و طرح‌های پژوهشی بسیاری در زمینه روانشناسی صنعتی و سازمانی در داخل کشور انجام شده است که به راستی توانسته است کاربرد این حوزه را در سطح فرد، سازمان و جامعه در کشور عزیز اسلامی ما نشان دهد. همچنین، برای استفاده بیشتر دانشجویان و دانش‌پژوهان این حیطه تخصصی، درصدد ایجاد بانک اطلاعاتی هستیم که چیزی بیش از هزار مقاله، طرح پژوهشی و ... را برای استفاده در دسترس قرار می‌دهد. با توجه به دستیابی دانشجویان این دوره به دانش و اطلاعات در مورد رفتار بهینه کارکنان امکان ارزیابی و سنجش دقیق آنان با استفاده از ابزارهای استاندارد امکان‌پذیر خواهد بود. مهارت‌ها در زمینه فرایندهای روانشناسی کارکنان و روانشناسی سازمانی از جمله مهارت‌های آموخته‌شده در این دوره می‌باشند. به طور کلی این مهارت‌ها از طریق دروس تخصصی مختلف و درس کارورزی در سازمان‌های تولیدی و خدماتی و نیز پایان‌نامه که عمدتاً تقاضا محور است، آموخته می‌شوند. تربیت دانشجو در این دوره می‌تواند به تمامی قطب‌های علمی کشور در حیطه علوم انسانی و به ویژه قطب‌هایی که مربوط به ابعاد کاربردی روانشناسی در کار و مرتبط با کار و صنعت هستند، کمک نماید. در ارتباط با شاخص جنسیتی می‌توان گفت که با توجه به ورود روز افزون زنان به دنیای کار و پررنگ شدن نقش زنان در فعالیت‌های اجتماعی و استقبال دانشجویان دختر از تخصص‌های مختلف روانشناسی، تفاوت جنسیتی چندان موضوعیتی ندارد. البته، دانشگاه‌های مختلف می‌توانند بسته به نیاز جامعه در دوره‌های مختلف نسبتی را برای پذیرش دانشجویان دختر و پسر تعیین کنند. در ارتباط با صرفه اقتصادی این دوره می‌توان گفت با توجه به این‌که از اهداف مهم این دوره سازگار کردن هر چه بیشتر فرد با محیط کارش، به حداقل رساندن مشکلات کارکنان و ارتقای کرامت انسانی و بهره‌وری فرد و سازمان است،



تا کنون نیز فارغ‌التحصیلان شاغل در سازمان‌های مختلف توانسته‌اند تا حد امکان زمینه‌های لازم را برای افزایش کارایی، اثر بخشی و بهره‌وری سازمان‌ها و در نتیجه بهره‌وری ملی، فراهم آورند و در آینده نیز با بهره‌گیری از دانش و مهارت‌های نو بهتر از عهده این مهم برمی‌آیند.

در این دوره همواره جدیدترین منابع مورد استفاده قرار گرفته و خواهند گرفت (در ذیل سرفصل‌های هر درس آورده شده‌اند). این منابع با فرهنگ بومی ما بسیار سازگارند. لحاظ کردن درس‌های مناسبات انسانی-اسلامی در محیط کار و روانشناسی از دیدگاه اسلام در این دوره و نیز تقویت نگاه بومی و فرهنگی از طریق انجام پژوهش‌های مختلف در حیطه روانشناسی صنعتی و سازمانی نشان‌دهنده سازگاری منابع این دوره با منابع دینی و فرهنگ بومی ما است. تمامی دروسی که برای این دوره در نظر گرفته شده‌اند و به طور کلی این حیطه تخصصی، از الگوی عالم-عامل پیروی می‌کنند. علم بدون عمل و عمل بدون علم نمی‌توانند اثربخش باشند. همچنین، لحاظ نمودن دو درس کارورزی نشانگر کاربردی بودن این دوره تخصصی است. در تمامی درس‌های تخصصی و اختیاری این دوره آخرین نظریه‌ها و مطالب مربوط به آن درس مورد بحث و بررسی قرار گرفته و سی‌گیرند. تفکر انتقادی در این دوره از طریق نقد نظریه‌ها و نقد روش‌شناسی پژوهش‌ها در تمامی دروس و تطبیق دادن آنها با معیارها و شاخص‌های فرهنگی، بومی و اسلامی تقویت می‌شود. برتامه‌ریزی دروس در این دوره به‌گونه‌ای است که در کلیه درس‌ها و در نقد نظریه‌ها و در جلسات سمینارگونه تمامی دانشجویان مشارکت داشته باشند.

شرایط و امکانات برای غنی‌سازی این رشته با وجود گروه‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی در دو دانشگاه بزرگ کشور (دانشگاه شهید چمران اهواز و دانشگاه اصفهان) و دیگر دانشگاه‌های کشور با اساتید مجرب و دسترسی به پایگاه‌های مختلف اطلاعاتی ملی و بین‌المللی محقق است. این رشته تخصصی در تمامی کشورهای پیشرفته دنیا و اکثر کشورهای در حال توسعه از جمله ترکیه، مالزی، هند، پاکستان فعال است. این که رشته مورد نظر با کدام رشته موجود همپوشی دارد می‌توان گفت که گرچه رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی با بعضی از رشته‌های مدیریت مثل مدیریت منابع انسانی روابطی دارد اما به لحاظ دیدگاه با آنها تفاوت‌های بنیادی دارد. مباحث همنام ممکن است وجود داشته باشند، اما کانون توجه رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی بیشتر شاخص‌های فردی و گروهی است تا سازمانی. در ارتباط با شرایط تقویت پژوهش در این رشته، می‌توان گفت از آنجا که سازمان‌های مختلف سرمایه‌های اساسی این رشته هستند گستره وسیعی برای کار پژوهشی در این حیطه وجود دارد. سازمان‌های دنیا با تحولات بی‌سابقه‌ای روبرو هستند و روانشناسی صنعتی و سازمانی در سازگاری آنها با این تحولات، بسیار اثر بخش است. شرایط آموزشی خاص برای موفقیت در این رشته، امکانات موجود در گروه‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی در دانشگاه‌های مختلف مثل کتابخانه، آزمایشگاه، مجموعه آزمون‌ها، دسترسی به منابع علمی و فراهم کردن امکانات مورد نیاز بیشتر می‌باشند.

تعداد و نوع واحدهای درسی دوره کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی

جدول ۱. تعداد و نوع واحدهای درسی دوره ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

نوع درس	مجموع واحد
دروس تخصصی	۲۴
دروس اختیاری	۴
پایان نامه	۴
مجموع واحد	۳۲



جدول ۲. دروس پیش‌نیاز دوره کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

ردیف	عنوان درس	تعداد واحد		
		نظری	عملی	جمع
۱	آمار استنباطی	۲	-	۲
۲	آمار توصیفی	۲	-	۲
۳	روش تحقیق	۲	-	۲
۴	روانشناسی صنعتی و سازمانی	۲	-	۲
۵	روانشناسی اجتماعی	۲	-	۲
	جمع	۱۰	-	۱۰

جدول ۳. دروس تخصصی دوره کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

ردیف	عنوان درس	تعداد واحد		
		نظری	عملی	جمع
۱	آمار استنباطی پیشرفته	۲	-	۲
۲	روش تحقیق پیشرفته	۲	-	۲
۳	مناسبات انسانی-اسلامی در محیط کار	۲	-	۲
۴	روانشناسی صنعتی (کارکنان)	۲	-	۲
۵	روانشناسی سازمانی	۲	-	۲
۶	بالندگی سازمانی	۲	-	۲
۷	روانشناسی اجتماعی پیشرفته	۲	-	۲
۸	آموزش نیروی انسانی	۲	-	۲
۹	نظریه‌های سازمانی	۲	-	۲



۲	-	۲	روانشناسی مهندسی	۱۰
۲	۲	-	کارورزی در روانشناسی صنعتی و سازمانی ۱	۱۱
۲	۲	-	کارورزی در روانشناسی صنعتی و سازمانی ۲	۱۲
۲۴	۴	۲۰	جمع	

جدول ۴. دروس اختیاری دوره کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

ردیف	عنوان درس	تعداد واحد		
		نظری	عملی	جمع
۱	روانشناسی از دیدگاه اسلام	۲	-	۲
۲	روانشناسی مصرف‌کننده	۲	-	۲
۳	نگرش‌ها و انگیزش شغلی	۲	-	۲
۴	روانشناسی مدیریت	۲	-	۲
۵	فرهنگ سازمانی	۲	-	۲
۶	کاربرد نرم‌افزارهای آماری در تحلیل داده‌ها	۱	۱	۲
	جمع	۱۲	-	۱۲

لازم به ذکر است که از مجموع ۱۲ واحد اختیاری ۴ واحد انتخاب می‌شوند.

تفاوت برنامه بازنگری شده با برنامه فعلی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی

با توجه به گذشت چندین سال از تصویب برنامه فعلی و لزوم تحول در علوم انسانی به ویژه در سال‌های اخیر و با توجه به این که تحول به معنای تغییر وضعیت موجود و حرکت به سمت وضعیت مطلوب می‌باشد، بازنگری در برنامه فعلی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی با ایجاد تغییراتی در دروس و سرفصل‌های قبلی و نیز اضافه نمودن دروس جدید و حذف برخی دیگر انجام گرفت. موارد مورد توجه در بازنگری این دوره شامل توجه به راهبرد غنی‌سازی و جبران کمبودهای موجود و روزآمد ساختن منابع، توجه به راهبرد بومی‌سازی و انطباق با اهداف نظام آموزشی، گسترش مهارت‌آموزی، و از همه مهم‌تر دستیابی به هدف ارزش‌مداری و توجه به مبانی ارزشی دین اسلام و آشنایی بیشتر دانشجویان با فرهنگ ایرانی و اسلامی، استخراج مفاهیم و گزاره‌های موجود در منابع اسلامی به‌گونه‌ای متناظر



با مفاهیم و مسائل روانشناسی صنعتی و سازمانی و ارتقای شناخت و پرورش ارزش‌ها و اخلاقیات اسلامی می‌باشد. پیدایش منابع مناسب در زمینه‌های آموزه‌های اسلامی و وجود حجم عظیمی از گزارش‌های تحقیقات بومی، مقاله‌ها، کتاب‌ها، مجلات علمی، و آزمون‌ها در روانشناسی صنعتی و سازمانی تحقق این تحول را میسر ساخته است و یک دوره علمی را با مشارکت فرهنگ ایرانی-اسلامی نوید می‌دهد.

تمامی تلاش ما بر آن بوده است که این برنامه به‌گونه‌ای تدوین شود که حداقل نارسایی در آن وجود داشته باشد. با این وجود، در صورتی که در فرایند کار با نارسایی‌هایی مواجه شدیم تلاش می‌کنیم به نحو مطلوب و مقتضی به آن بپردازیم.



سرفصل‌های دروس
دوره کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی
(بازنگری شده)



آمار استنباطی پیشرفته

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: ۲ واحد نظری

هدف: بررسی مفهوم استنباط آماری و تسلط بر مباحث مربوط به آن

سرفصل‌های درس (۳۲ ساعت):

-احتمالات

-کاربرد توزیع‌های نظری در استنباط آماری

-استنباط آماری: برآورد و فرضیه آماری

-روش‌های استنباطی: استنباط درباره میانگین جامعه، استنباط درباره واریانس جامعه، استنباط درباره ضرایب همبستگی در جامعه، استنباط درباره نسبت در جامعه، استنباط درباره استقلال طبقه‌بندی‌ها در یک جدول توافق

-تحلیل واریانس یک عاملی، اثرهای تثبیت‌شده

-روش‌های چندمقایسه‌ای

-تحلیل واریانس دو عاملی، اثرهای تثبیت‌شده

-تحلیل واریانس یک عاملی با اثرهای تصادفی، مختلط و تثبیت‌شده

-رگرسیون ساده، با دو متغیر مستقل و چند متغیر مستقل؛ مقدمات جبر ماتریس؛ ضرایب همبستگی تفکیکی و نیمه تفکیکی و رابطه آنها با تحلیل رگرسیون

-روش‌های مختلف بررسی روابط تعدیل‌گر و میانجی‌گر

-روش‌های آماری غیرپارامتری

منابع:

-تحلیل آماری در روان‌شناسی و علوم تربیتی، تالیف فرگوسن، ج. و تاکانه، ی. ترجمه علی دلاور و سیامک نقشبندی (۱۳۹۳). تهران: ارسباران.

-رگرسیون چند متغیری در علوم رفتاری تالیف کرلینجر و پدهازور ترجمه حسن سرایی؛ چاپ هشتم ۱۳۹۴
-روش‌های پژوهش و تحلیل مثال‌های پژوهشی با SPSS و AMOS. کیومرث بشلیده (۱۳۹۴). چاپ اول ویرایش دوم، انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.

-استنباط آماری در پژوهش رفتاری، حیدرعلی هومن، ناشر: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

-روش‌های آماری در تعلیم و تربیت و روان‌شناسی نوشته جین و گلدس و جولین سی. استانلی، مترجم: مهتاش اسفندیاری و جمال عابدی، ویراستار: نیره توکلی، ۱۳۶۸

-آمار غیرپارامتری برای علوم رفتاری نوشته سیدنی سیگل، مترجم یوسف کریمی، ۱۳۷۲



- Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (۲۰۰۳). *Applied statistics for the behavioral sciences*. California: Wadsworth.
- Leong, F. T., & Austin, J. T. (۲۰۰۵). *The psychology research handbook: a guide for graduate students and research assistants*. London: SAGE.
- Ott, R. L., & Longnecker, M. (۲۰۱۵). *An introduction to statistical methods and data analysis*. Boston: Cengage Learning.
- Schuyler, W. (۲۰۱۲). *Reading statistics and research*. Boston: Pearson.
- Shavelson, R. J. (۱۹۹۶). *Statistical reasoning for the behavioral sciences*. Boston: Allyn & Bacon.



روش تحقیق پیشرفته

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: ۲ نظری

هدف: تسلط دانشجویان بر مبانی نظری و عملی پژوهش و اصول و شیوه‌های پیشرفته روانسنجی به منظور اجرای پژوهش‌های عملی و نیز ساخت و استفاده از آزمون‌های روانی.

سرفصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- نقش پژوهش علمی
- انتخاب مسئله و تشکیل فرضیه
- مفاهیم، سازه‌ها و تعاریف
- تشخیص و نامگذاری متغیرها
- نمونه‌گیری و روش نمونه‌گیری
- روش‌های تحقیق آزمایشی و غیرآزمایشی
- اعتبار پژوهش‌های آزمایشی و شبه‌آزمایشی، اعتبار درونی، اعتبار بیرونی، اعتبار نتیجه‌گیری آماری و اعتبار سازه
- طرح‌های پژوهش پیش‌آزمایشی
- طرح‌های پژوهشی آزمایشی حقیقی
- طرح‌های پژوهش شبه‌آزمایشی
- گردآوری و تحلیل داده‌های کیفی
- مبانی نظری سنجش و اندازه‌گیری در سازمان‌ها
- نگارش مقاله‌های پژوهشی
- اخلاق در پژوهش



منابع:

- کرسول، ج. و کلارک، پ. (۱۳۹۱). روش‌های پژوهش ترکیبی. ترجمه علیرضا کیامنش. تهران: آبیژ.
- دلاور، علی (۱۳۸۷). مبانی نظری و عملی پژوهش. انتشارات رشد.
- روش‌های پژوهش در علوم رفتاری، تالیف کریس کازی، ترجمه غلامرضا نفیسی و کامران گنجی (۱۳۸۹). نشر آینده درخشان.
- گال، م. ب.، والتر و گال، ج. (۱۳۹۲). روش‌های تحقیق کمی و کیفی. ترجمه احمدرضا نصر اصفهانی و همکاران. تهران: سمت.
- گیلس، د. سی. (۱۳۹۱). روش تحقیق پیشرفته در روانشناسی. ترجمه هادی بهرامی و همکاران. تهران: آوای نور.
- میرز، ل.، گامست، گ. و گارینو، ا. جی. (۱۳۹۱). پژوهش چند متغیری کاربردی. تهران: رشد.

بشلیده، کیومرث (۱۳۹۴). روش های پژوهش و تحلیل مثال های پژوهشی با SPSS و AMOS. چاپ دوم. انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.

Rogelberg, S. G. (۲۰۰۴). *Handbook of research methods in industrial and organizational Psychology*. Malden: Blackwell.

Cohen, J. (۱۹۸۸). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New Jersey: Erlbaum.

Cudeck, R & MacCallum, R. C. (۲۰۰۷). *Factor analysis at ۱۰۰: Historical developments and future*

Directions. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Elmes, D. G., Kantowitz, B. H., & Roediger, B. H. (۲۰۱۱). *Research methods in psychology*. Pacific

Grove: Brooks/Cole Pub.

Goldstein, H. (۲۰۱۱). *Multilevel statistical models (۳rd ed)*. New York: Oxford University.

Goodwin, C. J. (۲۰۰۹). *Research in psychology: methods and design*. New York: John Wiley & Sons.

Jackson, S. L. (۲۰۰۸). *Research methods and statistics: a critical thinking approach*. Australia: Heinle Cengage Learning

Johnson, G. (۲۰۱۴). *Research methods for public administrators*. Westport, CT: Quorum Books.

Langston, W. (۲۰۱۰). *Research methods laboratory manual for psychology*. Boston: Cengage Learning.

Smith, J. A. (Ed.). (۲۰۱۵). *Qualitative psychology: a practical guide to research methods*. London: SAGE.

Yin, R. K. (۲۰۰۸). *Case study research: design and methods*. London: SAGE.

Shaughnessy, J., Zecheimster E, J. (۲۰۱۱). *Research methods in psychology*. New York: McGraw- Hill.



مناسبات انسانی - اسلامی در محیط کار

تعداد واحد: ۲

نوع درس: نظری

هدف: تسلط دانشجویان بر چگونگی روابط و مناسبات انسانی-اسلامی، عدالت و روابط اجتماعی در محیط کار

سرفصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- جایگاه انسان در اندیشه الهی (خودشناسی اخلاقی)
- عدالت و روابط اجتماعی
- رسیدگی به نیازهای مردم
- خدمت به مردم و نتایج دنیوی آن
- قلمرو مددکاری بر پایه آموزه های اسلام
- ارتباط انسان با خدا (اخلاق بندگی): معرفت خداوند و اسماء و صفات او
- ارتباط انسان با دیگران (اخلاق اجتماعی)

منابع:

- انسان از دیدگاه اسلام / احمد واعظی / سمت / ۱۳۸۰
- انسان در اسلام و مکاتب غربی / علی اصغر حلبی / اساطیر / ۱۳۷۵
- عابدی جعفری حسن، معصومی مهر حمیدرضا (۱۳۹۲)، مدیریت اسلامی (مدل ها و موانع تحقق آن در جامعه و سازمانها)، انتشارات پژوهشکده ی حوزه و دانشگاه
- اسلام در کنار داغدیدگان و افسرده دلان / زین الدین بن علی شهید ثانی، ترجمه آقای محمدباقر حجتی / رشد / ۱۳۶۳
- مکارم الاخلاق / حسن ابن فضل طبرسی / انتشارات دارالعلم
- انسان شناسی / محمود رجیبی / موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره) / ۱۳۷۸
- روانشناسی اسلامی / غروی، سیدمحمد و آذربایجانی، مسعود / قم: انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه
- روان شناسی اجتماعی با نگرش اسلامی / آذربایجانی و همکاران / پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و سازمان سمت / ۱۳۸۳
- جامعه شناسی دین از دیدگاه دورکیم و ابن سینا / فاطمه کاظمی آرائی / بوستان کتاب قم / ۱۳۹۰



روانشناسی صنعتی (کارکنان)

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

هدف: تسلط بر مباحث و فرایندهای روانشناسی کارکنان

سرفصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- مقدمه‌ای بر روانشناسی صنعتی
- ارزیابی عملکرد
- اندازه‌گیری و تفسیر تفاوت‌های فردی
- اعتباریابی و کاربرد آزمون‌های تفاوت‌های فردی
- عدل و انصاف در تصمیمات مربوط به کارکنان
- آموزش و بالندگی کارکنان
- شخصیت و اندازه‌گیری آن در سازمان‌ها
- تغییر شرایط کار، برون‌سپاری، کوچک‌سازی، دورکاری و مدیریت آن و بهینه‌کاوای در روانشناسی کارکنان
- معیارهای مناسب برای استخدام افراد از دیدگاه اسلام
- رایزنی و مربی‌گری سازمانی
- نظریه‌های جدید در روانشناسی صنعتی
- بررسی و نقد نظریه‌های روانشناسی صنعتی
- بررسی روابط متقابل موضوعات روانشناسی کارکنان و بهره‌وری شغلی و سازمانی
- طراحی مشاغل
- تجزیه و تحلیل شغل (انواع روش‌های تجزیه و تحلیل شغل)
- نظام‌های برنامه‌ریزی منابع انسان
- کارمندیابی
- گزینش کارکنان
- غربال‌گری اولیه
- تصمیم‌گیری برای گزینش
- طبقه‌بندی و جایگزینی افتراقی
- انواع مصاحبه استخدامی
- توسعه کار راه
- نظام‌های پاداش و جبران خدمت
- ایمنی و سلامت
- مسائل اخلاقی در مدیریت منابع انسانی



منابع:

- ساعتچی، م. (۱۳۸۶). اصول و فنون اجرای مصاحبه. انتشارات امیرکبیر - مهرداد، ع. (۱۳۹۳). روانشناسی امور کارکنان (گزینش و استخدام) - بکر، ب ای، هیوزلید، م. ای. و اولریچ، د. روش ارزیابی متوازن منابع انسانی: رابطه بین افراد، راهبرد و عملکرد. ترجمه پرویز احمدی و لقمان رحمان پور (۱۳۸۸). تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- خشوعی، م. (۱۳۹۴). شبیه سازی سازمانی در مدیریت منابع انسانی. اصفهان: دانشگاه اصفهان.
- قلی پور، آ. و آغاز، ع. (۱۳۹۴). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (طراحی، تجزیه و تحلیل و ارزشیابی و طبقه بندی مشاغل). چاپ دوم، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

- Adler, Amy, B., Bliese Paul, D., & Castro Carl, A. (۲۰۱۰). *Job and work analysis*. New York: American Psychological Association.
- Brannick, M. T. & Levine, E. L. (۲۰۰۲). *Job analysis: Methods, research and applications for human resource management in the new millennium*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (۲۰۰۸). *The oxford handbook of personnel psychology*. New York: Oxford University.
- Casacio, W. F. & Guini, A. (۲۰۱۴). *Applied psychology in human resource management*. Harlow: Pearson.
- Cook, M. (۲۰۰۴). *Personnel selection*. New York: John Wiley & Sons.
- Crandall, B., Klein, G. A. & Hoffman, R. R. (۲۰۰۶). *Working minds: a practitioner's guide to cognitive task analysis*. Cambridge, Mass: MIT Press.
- Landy, Frank, J., Conte, Jeff. M. (۲۰۰۹). *Work in the ۲۱st century: an introduction to industrial and organizational psychology*. Chichester, West Sussex; Malden, MA: Wiley-Blackwell.
- Lewis, S. (۲۰۱۱). *Positive psychology at work*, Chichester, West Sussex; Malden, MA: Wiley-Blackwell.
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (Eds.). (۲۰۱۵). *Personnel psychology and human resources management: a reader for students and practitioners*. New York: John Wiley & Sons.



روانشناسی سازمانی

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

هدف: تسلط دانشجویان بر مباحث تأثیر سازمان بر رفتار، تأثیر گروه‌ها بر عملکرد سازمانی، اداره کردن افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها، و چگونگی پژوهش در محیط‌های سازمانی.

سرفصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- روانشناسی سازمانی چیست
- روانشناسی سازمانی و محیط‌های جدید کار
- ابعاد بین‌المللی رفتار سازمانی
- تنوع و تفاوت‌های فردی، ادراک و اسناد، انگیزش، مدیریت عملکرد و پاداش‌ها، یادگیری و تقویت
- ماهیت گروه‌ها، کار گروهی و طرح گروه کاری
- ویژگی‌های اساسی سازمان‌ها، طرح سازمانی و یادگیری، فرهنگ سازمانی
- قدرت و خط‌مشی سیاسی/سیاست، رهبری، ارتباطات، تصمیم‌گیری، تعارض و مذاکره
- مبانی پژوهشی رفتار سازمانی
- رفتارهای مولد در سازمان‌ها
- روش‌های انگیزشی: تشویق و تنبیه
- نقش ایمان و عمل صالح در تعالی انسان



منابع

- مبانی رفتار سازمانی، استیفن، پی. آر. ترجمه علی پارسیان (۱۳۸۱). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی
 - مردم در سازمان‌ها: زمینه رفتار سازمانی، ترنس، آر میچل، ترجمه حسین شکر کن (۱۳۸۲). تهران: رشد
 - رفتار سازمانی، تالیف مورهد/گریفین، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده (۱۳۸۶). چاپ گلشن
 - ساعتچی، محمود (۱۳۹۳)، مبانی رفتار سازمانی، رفتار و بهره‌وری سازمانی با نگرشی بومی، مؤسسه نشر ویرایش، چاپ اول.

- رفتار سازمانی (۱۳۹۰) تالیف کوئیک و کوئیک ترجمه دکتر عبدالزهره نعیمی، داوود حیاتی، صالحه پیریایی
 Aamodt, M. G. (۲۰۰۹). *Industrial/ organizational psychology: An applied approach*. Belmont: Wadsworth.
 Jex S. M., Britt Thomas. W. (۲۰۰۸). *Organizational psychology: A scientist-practitioner Approach*, New York: Wiley.
 Kutcher Tara, L. (۲۰۰۴). *Your career in psychology: Industrial/organizational psychology*. Belmont: Wadsworth.

Landy, F. J., & Conte, J. M. (۲۰۱۳). *Work in the ۲۱st century: an introduction to industrial and organizational psychology*. (۴th Edition). Hoboken, New Jersey: Wiley.

Sylvester, J. (۲۰۰۸). *Organizational psychology: critical concepts in psychology*. New York: Routledge.



بالندگی سازمانی

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

هدف: تسلط دانشجویان بر کاربرد دانش علوم انسانی به تحول برنامه‌ریزی‌شده، راهبردها، ساختارها و فرایندهای سازمانی و ارائه سطوح بالاتر از دانش در ارتباط با مداخلات سازمانی در جهت تغییر آنها.

سرفصل‌های درس: (۳۲ ساعت)

-مقدمه‌ای بر بالندگی سازمانی شامل تعریف و تاریخچه بالندگی سازمانی، ماهیت تغییر برنامه‌ریزی‌شده، کارشناس بالندگی سازمانی، شرایط ورود به سازمان و عقد قرارداد و روش‌های تشخیص.
-اهداف، فرض‌ها، ارزش‌های بنیادی و راهبردها
-مداخله‌های انسانی: شامل رویکردهای بین فردی و گروهی، و رویکردهای سازمانی.
-مداخله‌های فنی ساختاری: شامل بازساخته‌ی سازمان‌ها، درگیرسازی کارکنان، و طراحی کار.
-مداخله‌های مدیریت منابع انسانی: شامل مدیریت عملکرد، بالنده ساختن و یاری دادن به اعضای سازمان.
-مداخله‌های راهبردی شامل روابط سازمان و محیط، و دگرگونی سازمانی.
-کاربردهای ویژه بالندگی سازمانی: شامل بالندگی سازمانی در سطح جهانی و بالندگی سازمانی در بخش‌های پزشکی، آموزشی و دولتی.

منابع

-کامینگز، توماس، جی.، ودلی، کریستوفر، جی. (۱۳۸۴). *تحول و توسعه سازمان*. ترجمه کوروش برارپور. تهران: فرازاندیش سبز.
-فرنج، وندل، سیسیل، اچ. بل. (۱۳۹۰). *مدیریت تحول در سازمان*. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فر. تهران: اشراقی.
-ساعتچی، محمود (۱۳۹۳)، روانشناسی بهره‌وری راهبردی: آسیب‌شناسی و مدیریت راهبردی موانع انسانی بهره‌وری شغلی و سازمانی، مؤسسه نشر ویرایش، ویراست سوم، چاپ هشتم

Anderson, D. L. (۲۰۱۳). *Organization development: The process of leading organizational change*. Los Angeles : Sage.

Balzac, S. (۲۰۱۱). *The McGraw-Hill ۳۶-hour course: organizational development*. New York: McGraw-Hill.

McLean, G. (۲۰۰۶). *Organization development: principles, processes, performance*. San Francisco: Berrett-Koehler.

Schein, E. H. (۲۰۰۶). *Organization development*, San Francisco: Jossey-Bass.

Smither, R. (۲۰۱۶). *Organizational development strategies*. New York: Routledge.



روانشناسی اجتماعی پیشرفته

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

هدف: تسلط دانشجویان بر مباحث مربوط به ماهیت و علل رفتار و اندیشه فرد در موقعیت‌های اجتماعی.

سرفصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- آشنایی با روانشناسی اجتماعی
- کاربردهای روانشناسی اجتماعی در جامعه (ترویج سبک زندگی سالم)
- کاربردهای روانشناسی اجتماعی در محیط‌های کار
- ادراک و شناخت اجتماعی
- نگرش‌ها: مبانی و نظریه‌ها
- هویت اجتماعی
- پیشداوری و تبعیض
- کشش و جاذبه بین فردی
- نفوذ اجتماعی
- رفتار جامعه‌یار
- پرخاشگری
- گروه‌ها و افراد
- روانشناسی اجتماعی و جامعه: کاربردهای قانونی و سازمانی
- روانشناسی اجتماعی در عمل: کاربردهای تندرستی و محیطی
- ارتباط انسان با خود: خودشناسی، عزت نفس
- ارتباط انسان با دیگران (اخلاق اجتماعی)
- اخلاق اجتماعی و شهروندی (همسایه، همسفر، همکار)
- پیش‌داوری از منظر روانشناسی و اسلام: مفهوم، خاستگاه و روش‌های مقابله
- جاذبه میان‌فردی از منظر روانشناسی و اسلام: زمینه‌ها، عوامل، موانع، آسیب‌ها
- پرخاشگری: تعریف، گونه‌شناسی، زمینه‌ها، عوامل، شیوه‌های پیشگیری و مهار
- رفتار حمایتی از منظر روانشناسی و اسلام: تعریف، گونه‌شناسی، مراحل بروز رفتار حمایتی، تبیین‌های نظری
- فضائل اجتماعی (خوشرویی، خوشخویی، خوش‌کلامی، مردم‌داری، صله رحم، صمیمیت و دوستی، نظافت و بهداشت، نزاکت، همدردی و هم‌احساسی)



منابع:

-ارونسون ، الیوت. (۱۳۸۲). روانشناسی اجتماعی. ترجمه: حسین شکرکن. تهران: رشد.
-بارون، رابرت، برن، دان، برنسکامب، نایلا (۱۳۹۳). روانشناسی اجتماعی. ترجمه یوسف کریمی. تهران: نشر روان.
-روانشناسی اجتماعی با نگرش اسلامی/آذربایجانی و همکاران/پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و سازمان سمت/ ۱۳۸۳
-خودشناسی برای خودسازی/ محمدتقی مصباح/ موسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی(ره)/ ۱۳۷۷

Aronson. E. & Wilson. Timothy. D. & Akert. rabin. A. & Sommers. Samuel R. (۲۰۱۳).
Social psychology. (۹th Edithon). New York: Pearson.
Baron. R. A. & Branscombe. N. R. (۲۰۱۲). *Social psychology.* Boston: Pearson.
Baron. R. A. & Branscombe. N. R. & Byrne.D.(۲۰۱۱). *Social psychology.*(۱۲th
Edition). New York: Pearson.
Hogg. M. A, Vaughan. G. M. (۲۰۱۳). *Social psychology.* New York: Pearson.
Myers. D.G.(۲۰۱۲). *Social psychology.* New York: Pearson.



آموزش نیروی انسانی

تعداد واحد: ۲

نوع درس: نظری

هدف: تسلط دانشجویان بر مسائل و روش‌های مختلف آموزش و کارآموزی نیروی انسانی در سازمان‌های بازرگانی و صنعتی

سرفصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- مبانی و مقدمات
- ارزیابی نیازها و محیط یادگیری
- ارزشیابی شامل معیارهای ارزشیابی، روش‌های ارزشیابی، روش‌های آموزش
- انواع آموزش در سازمان‌ها
- آموزش پودمانی
- نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها
- اولویت‌بندی نیازهای آموزشی
- تعیین نیازهای آموزشی و تعیین محتوی برنامه آموزشی
- اجرای برنامه آموزشی
- ارزیابی برنامه آموزشی
- نقش آموزش در عملکرد و نگرش‌های شغلی
- آموزش مسائل اخلاقی کار

منابع

- آموزش و بهسازی کارکنان، ترجمه غلامرضا شمس (۱۳۹۵)، تهران: انتشارات آبیژ
- فتحی، کوروش و نوری، فیروز (۱۳۹۵)، مدیریت یادگیری در سازمان‌ها
- فتحی، کوروش (۱۳۹۲)، نیازسنجی آموزشی: الگوها و فنون، نشر آبیژ
- داود حسین زاده و نادر برزگر (۱۳۸۳)، فرایند آموزش در سازمان‌ها
- فیلیپس، ج. و استون، ر. دی. (۱۳۹۳)، اندازه‌گیری نتایج آموزش، ترجمه کوروش فتحی و اجارگاه، غلامرضا شمس مورکاتی، سعید صفایی موحد، تهران: علم استادان.
- سعید یوسف رضوی (۱۳۸۲)، نیازسنجی آموزشی با رویکرد پودمانی، دفتر برنامه ریزی و توسعه منابع انسانی معاونت اجتماعی و منابع انسانی

Candy, P. C. (۱۹۹۱). *Self-direction for lifelong learning: a comprehensive guild to theory and practice*. San Francisco: Jossey- Bass.

Clegg, S. & Bailey, J. R. (۲۰۰۸). *International encyclopedia of organization studies*. London : Sage.



Ford, J. K. (۲۰۱۴). *Improving training effectiveness in work organizations*. Hoboken: Taylor and Francis.

Kozlowski, S. W., & Salas, E. (Eds.).(۲۰۱۱). *Learning, training, and development in organizations*. New York: Routledge.

Morris, M.(۲۰۰۸). *Evaluation ethics for best practice: Cases and commentaries*. New York: Guilford.

Quinones. M. A.& Ehrenstein. A. (۱۹۹۸), *Training for a rapidly changing workplace: applications of Psychological research*. Washington, Dc: American Psychological Association.

Saks, A. M., Haccoun, R. R., & Belcourt, M. (۲۰۱۰). *Managing performance through training and development*. Toronto: Nelson Education.



نظریه‌های سازمانی

تعداد واحد: ۲

نوع درس: نظری

هدف: تسلط دانشجویان بر نظریه‌های سازمان و طراحی ساختار سازمان

سرفصل‌های درس (۳۲ ساعت):

-مقدمه‌ای بر سازمان شامل سازمان و نظریه‌های سازمانی
 -مدیریت عالی سازمان، اهداف و اثربخشی و عواملی که بر شاخص‌های اثربخشی اثر می‌گذارند.
 -قلمرو محیط، محیط نامطمئن و وابستگی به منابع و کنترل منابع
 -ساختار و طراحی سازمان شامل سیستم اطلاعاتی در سازمان‌های تولیدی و خدماتی، اندازه سازمان و چرخه زندگی آن، طراحی ساختار سازمانی، ساختارهای مناسب با سازمان‌های جهانی
 -فرایند طراحی سازمان شامل نوآوری و تغییر، فن‌آوری اطلاعات و کنترل سازمان، فرهنگ سازمانی و ارزش‌های اخلاقی، فرایند تصمیم‌گیری، قدرت و سیاست و رابطه بین گروه‌ها و تعارض
 -طراحی کل سیستم شامل رهبری، تجدید حیات و شکل‌دهی سازمان

منابع

استیسی، رالف. دی. (۱۳۹۰). *مدیریت استراتژیک و پویایی‌های سازمانی*. چالش پیچیدگی. ترجمه حسین رحمان سرشت، شهرام خلیل نژاد و علیرضا هاشمی. تهران: دوران.
 استرمن، جان. دی. (۱۳۹۳). *پویایی شناسی کسب و کار: تفکر سیستمی و مدل سازی برای جهانی پیچیده*. ترجمه کوروش برارپور، پریسا موسوی اهرتجانی، بنفشه بهزاد، مرضیه امامی، لاله رضایی عدل و حسن فغانی. تهران: سمت.
 ساعتچی، محمود (۱۳۸۸). *نظریه پردازان و نظریه‌ها در روانشناسی و مدیریت*. نشر جنگل، چاپ اول.
 نیازآذری، کیومرث، تقوایی‌یزدی، مریم، و نیازآذری مرضیه (۱۳۹۰). *نظریه‌های سازمان و مدیریت در هزاره سوم*

Daft, R. L., Murphy, J., & Willmott, H. (۲۰۰۹). *Organization theory and design*. Cincinnati, Ohio: South-Western College.

Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (۲۰۱۳). *Organization theory: modern, symbolic and postmodern perspectives*. Oxford, United Kingdom : Oxford university.

Shafritz, J. M., Ott, J. S. & Jang, Y. S. (۲۰۱۰). *Classics of organization theory*. Boston: Wadsworth Cengage Learning.

Tompkins, J. (۲۰۰۵). *Organization theory and public management*. Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.



کارورزی در روانشناسی صنعتی و سازمانی ۱
(در زمینه روانشناسی صنعتی)

تعداد واحد: ۲

نوع درس: عملی

هدف: کسب مهارت‌های عملی بر اساس دانش روانشناسی صنعتی و سازمانی و کاربرد آموخته‌ها در محیط‌های کار با تأکید بیشتر بر روانشناسی صنعتی

سرفصل درس (۱۲۸ ساعت):

محیط‌های کارورزی مورد نظر به انتخاب گروه و امکانات عملی آن اعلام خواهد شد.

منابع:

این درس، تماماً عملی است و منابع آن در دروس نظری مرتبط ذکر شده است.



کارورزی در روانشناسی صنعتی و سازمانی ۲

(در زمینه روانشناسی سازمانی)

تعداد واحد: ۲

نوع درس: عملی

هدف: کسب مهارت‌های عملی بر اساس دانش روانشناسی صنعتی و سازمانی و کاربرد آموخته‌ها در محیط‌های کار با تأکید بیشتر بر روانشناسی سازمانی

سرفصل درس (۱۲۸ ساعت):

محیط‌های کارورزی مورد نظر به انتخاب گروه و امکانات عملی آن اعلام خواهد شد.

منابع:

این درس، تماماً عملی است و منابع آن در دروس نظری مرتبط ذکر شده است.



روانشناسی مهندسی

تعداد واحد: ۲

نوع درس: نظری

هدف: در این دوره دانشجویان با مفاهیم روانشناسی مهندسی در طراحی و طراحی مجدد سیستم‌ها، تجهیزات و ابزار با در نظر گرفتن توانایی‌ها و محدودیت‌های انسانی آشنا شده و نقش عوامل مرتبط در تعامل انسان و ماشین را مورد بحث و بررسی قرار خواهند داد.

سرفصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- تاریخچه و چشم‌انداز عوامل انسانی و بنیادهای حوزه روانشناسی مهندسی و ارگونومی
- مشکلات و مسائل جهانی عوامل انسانی در قرن بیست و یکم
- آسیب‌شناسی روانی استفاده از محصولات
- کاربرد اطلاعات عوامل انسانی در طراحی‌ها
- خطاهای انسانی
- عوامل سازمانی در فرهنگ ایمنی
- ایمنی و جلوگیری از حوادث
- تعامل انسان-کامپیوتر
- نظام‌های شناختی مهندسی
- مهارت‌ها، کنترل‌ها، استرس و حجم کار ذهنی
- تصورات قالبی محرک- پاسخ
- سازگاری محرک- پاسخ
- مطالعه زمان واکنش
- طراحی نمایشگرها
- طراحی کنترل‌گرها
- الگوهای روانشناختی در حوزه عوامل انسانی
- توجه، عدم توجه و خستگی روانی
- محدودیت‌های حافظه
- تصمیم‌گیری



منابع

- ساندرز، ام. اس. مک کورمیک، ا. جی. (۱۳۷۸). ارگونومی، عوامل انسانی در طراحی مهندسی، ترجمه محمد رضا افصلی، تهران: علوم دانشگاهی.
- فیزنت، ا. (۱۳۹۲). انسان، آنتروپومتری، ارگونومی و طراحی. ترجمه علیرضا چوبینه - محمد امین موعودی. تهران: نشر مرکز.
- موعودی، م. ا. و چوبینه، ع. (۱۳۹۴). ارگونومی در عمل: جستارهای برگزیده ارگونومی. تهران: نشر مرکز.

هلاتدر، م. (۱۳۸۴). مهندسی عوامل انسانی در صنعت و تولید ارگونومی. ترجمه علیرضا چوبینه. تهران: نشر تچر.

Chebykin, O. Y., Bedny, G. Z., & Karwowski, W. (Eds.). (۲۰۰۸). *Ergonomics and psychology: Developments in theory and practice*. Boca Raton : CRC Press/Taylor & Francis Group.

Moray, N. (۲۰۰۵). *Ergonomics: psychological mechanisms and models in ergonomics (Vol. ۱)*. London: Taylor & Francis.

Osbeck, L. M., Nersessian, N. J., Malone, K. R., & Newstetter, W. C. (۲۰۱۰). *Science as psychology: Sense-making and identity in science practice*. Cambridge: Cambridge University.

Salvendy, G. (۲۰۱۲). *Handbook of human factors and ergonomics*. Hoboken: John Wiley & Sons.

Wickens, C. D., Hollands, J. G., Banbury, S., & Parasuraman, R. (۲۰۱۵). *Engineering psychology & human performance*. New York: Psychology Press.

Wickens, C. D., Lee, J. D. Liu, Y. Gordon-Becker, S. (۲۰۰۲). *Introduction to human factors engineering*. New York: Prentice Hall.

۱. Handbook of Occupational Health Psychology, Second Edition (۲۰۱۱)

Edited by James Campbell Quick, PhD, and Lois E. Tetrick, PhD

۲. Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice, Volume ۲ (۲۰۱۲) Jonathan Houdmont (Editor), Stavroula Leka (Editor), Robert R. Sinclair (Editor).



روانشناسی از دیدگاه اسلام

تعداد واحد: ۲

نوع درس: نظری

هدف: تسلط دانشجویان بر مباحث مربوط به انسان‌شناسی، پدیده دینداری از منظر روان‌شناختی، رابطه علم و دین و بررسی نظریه‌های گوناگون درباره منشأ دینداری.

سرفصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- تاریخچه و اهمیت روان‌شناسی دین
- خاستگاه دین و منشأ دینداری
- تجربه دینی و آثار دینداری
- جایگاه انسان در اندیشه الهی (خودشناسی اخلاقی)
- انسان از دیدگاه اسلام
- روانشناسی اسلامی چیست
- کلیات و موقعیت روانشناسی در مکتب اسلام
- وجود و مبدا و ماهیت روان در مکتب اسلام
- مفهوم نفس و روان انسان
- مبانی نظری معنای زندگی در نهج البلاغه

منابع:

- روان‌شناسی در نهج البلاغه (مفاهیم و آموزه‌ها) / محمدصادق شجاعی و مسعود آذربایجانی / انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه / ۱۳۹۳
- روان‌شناسی دین از دیدگاه ویلیام جیمز / مسعود آذربایجانی / انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه / ۱۳۹۰
- نگاهی به روانشناسی اسلامی / مرتضی فرقانی / انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه / ۱۳۹۳
- درآمدی بر روانشناسی دین / مسعود آذربایجانی و سید مهدی موسوی / انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه / ۱۳۹۰
- انسان از دیدگاه اسلام / احمد واعظی / سمت / ۱۳۸۰
- انسان در اسلام و مکاتب غربی / علی اصغر حلی / اساطیر / ۱۳۷۵
- انسان‌شناسی / محمود رجیبی / موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره) / ۱۳۷۸
- روانشناسی اسلامی / غروی، سیدمحمد و آذربایجانی، مسعود / قم: انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه



روانشناسی مصرف‌کننده

تعداد واحد: ۲

نوع درس: نظری

هدف: تسلط دانشجویان بر مفاهیم، عوامل و نظریه‌های مختلف در ارتباط با درک رفتار مصرف‌کننده

سرفصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- مبانی و مقدمات
- تاثیر عوامل درونی و بیرونی بر رفتار مصرف‌کننده
- تفاوت‌های میان فرهنگی در رفتار مصرف‌کننده؛ ارزش‌های غیرگرایانه، محیط‌گرایانه و فردگرایانه؛ تفاوت‌های فرهنگی در ارتباطات غیر کلامی و نقش آن در رفتار مصرف‌کننده
- تاثیر گروه بر رفتار مصرف‌کننده؛ ارتباطات درونی گروه‌ها و نقش رهبران عقیده؛ توسعه نوآوری
- نقش ادراک در رفتار مصرف‌کننده؛ قرار گرفتن در معرض اطلاعات، تعبیر و تفسیر پیام‌های تبلیغاتی؛ تنظیم استراتژی بازاریابی مبتنی بر فرایند ادراک مصرف‌کننده
- نقش حافظه و یادگیری در رفتار مصرف‌کننده و تبلیغات؛ موضع‌یابی محصول و موضع‌یابی مجدد؛ تصویر نام تجاری و ارزش سهم نام تجاری
- انگیزش، شخصیت و عواطف مصرف‌کننده؛ نظریه‌های انگیزش؛ انواع انگیزه‌ها و نقش آنها در رفتار مصرف‌کننده؛ استفاده از انگیزش شخصیت و عواطف در تدوین استراتژی بازاریابی
- عوامل موقعیتی تاثیرگذار بر فرایند تصمیم‌گیری مصرف‌کننده؛ ویژگی‌های موقعیتی مانند ویژگی‌های محیط فیزیکی رنگ‌ها، رایحه، موسیقی و غیره
- رفتار مصرف‌کننده از دیدگاه اسلام؛ مبانی رفتار مصرف‌کننده در اقتصاد اسلامی و تفاوت آن با اقتصاد متعارف

منابع:

- رفتار مصرف‌کننده تالیف دل هاوکینز، راجر بست، کنث کانی؛ ترجمه احمد روستا و عطیه بطحایی (چاپ اول ۱۳۸۵). تهران: انتشارات سارگل
- الگوی تخصیص درآمد و نظریه رفتار مصرف‌کننده مسلمان (۱۳۸۸) نوشته سید رضا حسینی. سازمان انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی
- سی‌موون، جی. و میتور، ام. اس. (۱۳۸۶). رفتار مصرف‌کننده: عوامل درونی و بیرونی. ترجمه: عباس صالح اردستانی و محمد رضا سعدی، تهران: جهان نو.
- مقاله بررسی اصول موضوعه رفتار مصرف‌کننده در اقتصاد اسلامی و اقتصاد متعارف. نوشته کیومرث سهیلی؛ محمد تقی نظریور. دوفصلنامه علمی - تخصصی مطالعات اقتصاد اسلامی سال دوم، شماره دوم - بهار و تابستان ۱۳۸۹ صص. ۹۹ - ۱۲۴.



- Boyd, C. (۲۰۱۰). *Consumer psychology*. Maidenhead: Open University.
- East, R., Wright, M., Vanhuele, M. (۲۰۰۸). *Consumer behavior applications in marketing*. New York: Sage.
- Evans, M., Jamal A., Foxall G. (۲۰۰۹). *Consumer behavior. (۲nd edition)*. New York: Wiley Sons.
- Graves, P. (۲۰۱۰). *Consumer Psychology: The market research myth, the truth about consumers, and the psychology of shopping*. London: Nicholas Brealey.
- Hawkins, D., Mothersbaugh, D. (۲۰۱۰). *Consumer behavior. (۱۱th edition)*. Boston: McGraw Hill.
- Schiffman, L. G., and Kanuk, L. L. (۲۰۰۹). *Consumer behavior. (۸th edition)* Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.



روانشناسی مدیریت

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

هدف: تسلط دانشجویان در زمینه مسائل مربوط به مدیریت از دیدگاه روانشناسی

سرفصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- جایگاه و قلمرو روانشناسی مدیریت
- تاریخچه مطالعات در زمینه رهبری اثربخش
- شیوه‌های نفوذ در رهبری و مدیریت
- مدیران میانی و اصول رهبری
- وظایف و توانمندی‌های مدیران
- سبک‌های اسنادی مدیران و کارکنان
- موضوعات و مسائل مربوط به روانشناسی مدیریت
- سبک‌های رهبری و مدیریت
- ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری مدیران
- تعریف سازمان، انواع سازمان‌ها
- عامل انسانی در سازمان
- جایگاه ارزشیابی در اسلام
- آفات مدیریت
- نظریه‌های مدیریت بحران با تاکید بر نظریه اسلام
- شخصیت، انگیزش و نیازهای انسانی در سازمان



منابع

- ساعتچی، محمود (۱۳۸۷). روانشناسی مدیریت.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۵). روانشناسی کاربردی برای مدیران. نشر ویرایش ویراست سوم، چاپ هشتم
- افجه سیدعلی اکبر (۱۳۶۹). مدیریت اسلامی، انتشارات جهاد دانشگاهی اصفهان
- تقوی دامغانی، رضا (۱۳۸۰). نگرشی بر مدیریت اسلامی
- Billsberry, J. (۱۹۹۶). *The effective manager: perspectives and illustrations*. London: Sage.
- Clegg, S., & Bailey, J. R. (۲۰۰۷). *International encyclopedia of organization studies*. London: Sage.

نگرش‌ها و انگیزش شغلی

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

هدف: تسلط بر نگرش‌های مهم شغلی و پیشایندها و پیامدهای آنها و نیز نظریه‌های انگیزش شغلی و کاربرد آنها در سازمان

سرفصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- نگرش‌های شغلی: نظریه‌ها، اندازه‌گیری، پیشایندها، پیامدها و کاربرد
- زمینه‌یابی‌های نگرشی
- نظریه‌های انگیزشی
- نیازها، شناخت، خودنظم‌دهی
- انگیزش درونی در مقابل انگیزش بیرونی
- پژوهش‌های نظریه‌محور انگیزش شغلی
- ارزش‌ها و اهداف
- مداخله‌ها جهت ارتقای انگیزش شغلی
- روش‌های ایجاد انگیزه در کارکنان

منابع

- انگیزش شغلی، گری پی لاتام (۲۰۰۷)، ترجمه نسرين ارشدي (۱۳۸۹). تهران انتشارات جنگل
 - نائلی، م. ع. (۱۳۷۳) انگیزش در سازمان‌ها. اهواز: دانشگاه شهیدچمران.
 - انگیزش و شخصیت/ ابراهام اچ. مزلو/ ترجمه احمد رضوانی/ آستان قدس رضوی/ ۱۳۷۲

- Gagne, M. (۲۰۱۴). *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. New York: Oxford University.
 Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (۲۰۱۳). *The motivation to work*. New York: Wiley.
 Ilahi, S., Haider, H. H., , Hawi, M. M.(۲۰۱۴). *Employees' attitude towards the organization: a study of Saudi telecom company jazan*. Lap Lambert Academic Publishing GmbH KG.
 Janis, I. L., & Mann, L. (۱۹۹۷). *The effective manager: perspective and illustration*. London: Open University.
 Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. D. (۲۰۱۲). *Work motivation: past, present and future*. New York: Routledge.
 Maio, G., & Haddock, G. (۲۰۰۹). *The psychology of attitudes and attitude change*. London : Sage.
 Meenakshi Aggarwal-Gupta. (۲۰۱۱). *Psychological well-being and organizational attitudes*. Publisher LAP Lambert Acad.

Pinder, C. C. (۲۰۱۴). *Work motivation in organizational behavior*. New York: Psychology Press, Taylor and Francis.

Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, R. M. (۲۰۰۳). *Motivation and work behavior*. Boston: McGraw-Hill.

Spector, P. E. (۱۹۹۷). *Job satisfaction*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.



فرهنگ سازمانی

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

هدف: تسلط بر مفهوم فرهنگ سازمانی و عناصر، نمادها، شناخت‌ها و نیز فعالیت‌ها، ساختارها و قوانین سازمان که مشخصه هویتی سازمان می‌باشند.

سرفصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- تعریف فرهنگ سازمانی
- تفاوت فرهنگ سازمانی و جو سازمانی
- دیدگاه‌ها و رویکردهای مختلف فرهنگ سازمانی
- تغییر فرهنگ سازمان
- مداخله‌ها جهت تغییر فرهنگ سازمان
- فرهنگ‌سنجی سازمان

منابع

- فرهنگ سازمانی، مولف: ادگار شاین / مترجم: محمدابراهیم محبوب / نوبت چاپ: اول - پاییز ۸۳ / ناشر: فرا / چاپ: دیدآور /
- مدیریت فرهنگ سازمانی، مولف: ادگار شاین / مترجم: شمس‌الدین نوری نجفی و برزو فرهی / پورزنجانی / ۱۳۸۳

- Schein, E. H. (۲۰۰۴). *Organizational Culture and Leadership* (۳rd). San Francisco: JosseyBass.
- Frost, P. J., Moore, L. F., Louis, M. R., Lundberg, C. C., & Martin, J. (Eds). (۱۹۹۱). *Reframing Organizational Culture*. Newbery Park, CA: Sage.



کاربرد نرم‌افزارهای آماری در تحلیل داده‌ها

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: ۱ واحد نظری ۱ واحد عملی

هدف: تسلط بر روش‌های آماری و کاربرد نرم‌افزارهای آماری جهت انجام تحلیل‌های چندمتغیری.

سرفصل‌های درس:

- تعیین حالت‌های مختلف در داده‌ها مانند چولگی، کشیدگی و ...
- روش‌های پیشرفته جایگزین کردن داده‌های مفقود
- انجام انواع نمودارها بر روی داده‌ها
- تحلیل آزمون‌های تک‌متغیری و چندمتغیری
- رگرسیون کانونی، رگرسیون انحنایی، رگرسیون تعدیل‌گر و میانجی‌گر، تحلیل خوشه‌ای، تحلیل عامل اکتشافی، تحلیل تمیز، تحلیل رگرسیون لجستیک و ...
- روش‌های بررسی روایی و پایایی
- آزمون‌های غیرپارامتریک (کای اسکور، یومان ویتنی-کروسکالوالیس، کولوگرواسمیروف، کندال W و ...).

منابع

روش‌های تحقیق و تحلیل مثال‌های پژوهشی با استفاده از SPSS و AMOS تالیف کیومرث بشلیده ۱۳۹۴.
 هومن، حیدرعلی (۱۳۸۴). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، چاپ اول.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (۱۹۸۶). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, ۵۱, ۱۱۷۳-۱۱۸۲.

Bentler, P. M., & Kano, Y. (۱۹۹۰). On the equivalence of factors and components. *Multivariate Behavioral Research*, ۲۵, ۶۷-۷۴.



به نام خدا

دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی

گروه روان‌شناسی بالینی و عمومی

برنامه بازنگری شده (۲۰ درصد) دوره کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

مقدمه:

رشته روان‌شناسی به عنوان یک علم تجربی در ده‌های گذشته رشد پرشتابی داشته است. به طوریکه طبق آنچه که در سایت رسمی انجمن روان‌شناسی آمریکا موجود است، انجمن مذکور در بیش از ۵۰ بخش در مباحث مختلف نظری و کاربردی در روان‌شناسی مشغول فعالیت است. در ایران هرچند مباحث مربوط به روان‌شناسی در قالب مفاهیمی چون علم النفس از قدمت بالایی برخوردار است، لکن شروع روان‌شناسی نوین و آنچه که به عنوان علمی تجربی مطرح است به سال ۱۳۹۸ و با تدریس اولین درس روان‌شناسی توسط دکتر علی اکبر سیاسی بر می‌گردد. پس از آن و با تاسیس دانشگاه تهران توسعه و گسترش روان‌شناسی تا به امروز ادامه یافته است.

پس از انقلاب اسلامی و شروع انقلاب فرهنگی، در کنار سایر رشته‌های دانشگاهی، سرفصل‌های رشته روان‌شناسی نیز مورد بازنگری قرار گرفت. در کنار فعالیت ستاد انقلاب فرهنگی نهادهای دیگری همچون سازمان سمت و پژوهشگاه حوزه و دانشگاه نیز در خصوص تدوین متون روان‌شناسی فعالیت‌هایی انجام داده‌اند (آذربایجانی، ۱۳۹۱).

با تشکیل شورای تحول و ارتقای علوم انسانی در مهرماه ۱۳۸۸ بازنگری برنامه‌های درسی و رشته‌های مختلف علوم انسانی به عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر شروع شده است. در ذیل این شورا نیز کارگروه بازنگری رشته روان‌شناسی در مهرماه ۱۳۸۹ تشکیل گردید که ماحصل این کارگروه بازنگری در برنامه درسی رشته روان‌شناسی در مقطع کارشناسی و حذف

گرایش‌های روان‌شناسی در این مقطع بود. برنامه درسی رشته روان‌شناسی در مقطع کارشناسی در جلسه ۸۲۴ شورای برنامه‌ریزی آموزش عالی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در مورخ ۱۳۹۱/۱۲/۱۳ مورد تصویب قرار گرفته است.

گسترش بی‌رویه دوره کارشناسی روان‌شناسی در دانشگاه‌ها به ویژه در دانشگاه آزاد و پیام نور، افت کیفیت آموزشی دانشگاه‌ها، قدیمی بودن منابع مورد استفاده، تبدیل دروس به جزوه، عدم مطابقت گرایش‌ها موجود در روان‌شناسی با استانداردهای جهانی، بی‌توجهی به مسائل بومی و فرهنگی، غلبه متون ترجمه‌ای بر تألیفی، بی‌توجهی به نظریه پردازی مناسب با فرهنگی بومی از دلایل بازنگری و نیاز به تحول در رشته روان‌شناسی عنوان شده است (فتحی آشتیانی، ۱۳۹۳). علاوه بر این، عدم توجه به بالابردن میزان کارایی روان‌شناسی و کاربست یافته‌های آن در سطح جامعه، تأکید بیشتر بر انجام پژوهش‌های کمی در روان‌شناسی و غفلت نسبی از پژوهش‌های کیفی، عدم توجه به فلسفه علم روان‌شناسی و به تبع آن بی‌اطلاعی دانشجویان این رشته از مبانی فلسفی و معرفت‌شناختی روان‌شناسی، همچنین حاکمیت ترجمه و اقتباس از متون خارجی و منابع درسی نیز، از دیگر کاستی‌های روان‌شناسی در ایران و از دلایل نیاز به تحول در این رشته برشمرده شده است (آذربایجانی، ۱۳۹۱). برخی مبانی نظری خاص فلسفی، معرفت‌شناختی، انسان‌شناختی و خطاهای روش‌شناختی ناشی از اصالت دادن به کمی‌گرایی و تقلیل‌گرایی موجب عدم تطابق فرهنگی روان‌شناسی در ایران است که در حوزه‌های درمان و کاربردی روان‌شناسی موجب نادیده‌گرفتن متغیرهای فرهنگی شده است (شورای برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۹۱). علاوه بر مقطع کارشناسی روان‌شناسی که برنامه‌درسی آن مورد تصویب قرار گرفته و در دانشگاه‌های سراسر کشور در حال اجرا می‌باشد، لازم است دلایل و ضرورت‌های فوق‌الذکر در خصوص بازبینی رشته روان‌شناسی در مقطع کارشناسی قابل تسری به دوره‌ها و گرایش‌های دیگر روان‌شناسی را دارد و می‌بایست در مقاطع تحصیلی رشته روان‌شناسی و گرایش‌های موجود در آن نیز بازبینی تحول اساسی صورت پذیرد.

روان‌شناسی صنعتی و سازمانی یکی از زمینه‌های کاربردی جذاب و هیجان‌انگیز روان‌شناسی است که در دو دهه اخیر، رشد عظیمی در کشورهای صنعتی جهان داشته است و اکنون یکی از مهمترین تخصص‌های کاربردی در روان‌شناسی درآمده و بهره‌گیری از مفاهیم و یافته‌های آن جهانگیر شده است.

به طور خلاصه می‌توان گفت روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانش بررسی رفتار انسان‌ها در محل کار است و به عبارت دیگر روان‌شناسی صنعتی و سازمانی عبارت است از مطالعه علمی رابطه میان انسان و دنیای کار. همچنین این رشته به مطالعه رفتار آدمی در جنبه‌هایی از حیات که به کار مربوط است و بهره‌گیری از دانش حاصل از رفتار آدمی جهت به حداقل رسانیدن مشکلات موجود در محیط کار می‌پردازد. این دانش با کاربری نتایج، یافته‌ها و روش‌های روان‌شناختی به کارگران و سازمان‌ها کمک نماید. به این شاخه از روان‌شناسی گاه روان‌شناسی کار و روان‌شناسی شغلی هم گفته می‌شود. روان‌شناسان صنعتی و سازمانی در دو زمینه عمده کاربردی و پژوهش به کار و فعالیت مشغولند. فعالیت‌های عملی یا کاربردی شامل استفاده از فنون، اصول و یافته‌های روان‌شناسی برای حل مشکلات دنیای واقعی کار و تلاش در سازمان‌ها می‌باشد. تحقیق و پژوهش روان‌شناسان فعال در این زمینه، اصول مورد نیاز برای عمل و کاربرد یافته‌های تحقیقاتی در سازمان‌ها را فراهم می‌آورد. در مجموع همپوشانی بسیار زیادی بین دو زمینه عمده یعنی عمل و پژوهش وجود دارد. از جمله مباحث مطرح در این شاخه از روان‌شناسی می‌توان به رفتار سازمانی، توسعه و بالندگی سازمان، مشاوره شغلی و حرفه‌ای، روان‌شناسی مصرف‌کنندگان، روان‌شناسی تبلیغات و بازاریابی، روان‌شناسی منابع انسانی، روان‌شناسی استخدامی، روان‌شناسی بهره‌وری و... اشاره کرد. این رشته یکی از رشته‌های کاربردی روان‌شناسی در دانشگاه‌ها می‌باشد و فارغ‌التحصیلان این رشته می‌توانند در زمینه کمک و مساعدت به صاحبان صنایع و سازمان‌ها در جهت تعالی و رشد سازمانی آن‌ها فعالیت نمایند.

ب- ضرورت و اهمیت موضوع :

همانطور که ذکر شد شورای تحول و ارتقای علوم انسانی در مهرماه ۱۳۸۸ تشکیل و موضوع بازنگری برنامه‌های درسی و رشته‌های مختلف علوم انسانی به عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر را در دستور کار خود قرار داده است. در ذیل این شورا نیز کارگروه بازنگری رشته روان‌شناسی در مهرماه ۱۳۸۹ تشکیل گردیده است و به مرور بازنگری و تدوین برنامه درسی رشته‌های مختلف روان‌شناسی را در دستور کار خود قرار داده است.

برنامه درسی بازننگری شده دوره کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی در مورخ ۱۰ بهمن‌ماه ۱۳۹۵ به تصویب شورای تحول و ارتقاء علوم انسانی شورای عالی انقلاب فرهنگی رسیده و جهت اجرا به دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی کشور ابلاغ شده است.

در ذیل به صورت فهرست‌وار به برخی دلایل و ضرورت‌های بازبینی و طراحی برنامه درسی کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی اشاره می‌شود:

۱. ابهام در برخی سرفصل‌ها و منابع برنامه درسی موجود
۲. عدم متناسب سرفصل‌های تصویب شده برنامه فعلی با نیازهای آموزشی و پژوهشی دانشجویان
۳. تعیین سرفصل‌های جدید و به تبع آن تألیف و تدوین منابع اصلی این رشته متناسب با نیاز داخلی
۴. گسترش حوزه‌های بین رشته‌ایی در حوزه روان‌شناسی و لزوم تدوین سرفصل‌های متناسب با تغییرات روز در رشته روان‌شناسی
۵. ایجاد انگیزه و اشتیاق در دانشجویان روان‌شناسی به ادامه تحصیل در دوره‌های تحصیلات تکمیلی رشته روان‌شناسی از طریق تدوین برنامه‌ایی کاربردی
۶. ایجاد پویایی و حرکت در مسیر توسعه علمی همگام با پیشرفت جهانی در این رشته

شرح تغییرات در برنامه:

ردیف	عنوان درس قبلی	تعداد واحد	عنوان درس جدید	تعداد واحد
۱	روان شناسی صنعتی (کارکنان)	۲	آسیب شناسی روانی در کار - تغییر در عنوان و سرفصل	۲
۲	روان شناسی مهندسی	۲	روان شناسی مهندسی عوامل انسانی - فقط تغییر عنوان	۲
۳	روان شناسی اجتماعی پیشرفته	۲	کاربرد روان شناسی اجتماعی در سازمان - فقط تغییر عنوان	۲
۴	آموزش نیروی انسانی	۲	آموزش نیروی انسانی و امور استخدامی - تغییر در عنوان و سرفصل	۲
۵			مشاوره شغلی و کارآفرینی-درس اختیاری	۲

ردیف ۱- روان شناسی صنعتی (کارکنان) به آسیب شناسی روانی در کار

ردیف ۲- (روان شناسی مهندسی) تغییر عنوان به روان شناسی مهندسی عوامل انسانی

ردیف ۳- عنوان درس روان شناسی اجتماعی پیشرفته به کاربرد روان شناسی اجتماعی در سازمان

ردیف ۴- آموزش نیروی انسانی به آموزش نیروی انسانی و امور استخدامی تغییر یافت.

ردیف ۵- اضافه نمودن درس مشاوره شغلی و کارآفرینی در دروس اختیاری

جدول ۱. تعداد و نوع واحدهای درسی دوره کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

نوع درس	مجموع واحد
درس تخصصی	۲۸
درس اختیاری	۴
مجموع واحد	۳۲

جدول ۲. دروس پیشنهادی دوره کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

ردیف	عنوان درس	تعداد واحد		
		نظری	عملی	جمع
۱	آمار استنباطی	۲	-	۲
۲	آمار توصیفی	۲	-	۲
۳	روش تحقیق	۲	-	۲
۴	روان‌شناسی صنعتی و سازمانی	۲	-	۲
۵	روان‌شناسی اجتماعی	۲	-	۲
	جمع واحد	۱۰	-	۱۰

جدول ۳. دروس تخصصی دوره کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی قبل از بازنگری

ردیف	نام درس	تعداد واحد		
		نظری	عملی	جمع
۱	آمار استنباطی پیشرفته	۲		۲
۲	روش تحقیق پیشرفته	۲		۲
۳	مناسبات انسانی-اسلامی محیط کار	۲		۲
۴	روان‌شناسی صنعتی (کارکنان)*	۲		۲
۵	روان‌شناسی سازمانی	۲		۲
۶	بالندگی سازمانی	۲		۲
۷	روان‌شناسی اجتماعی پیشرفته*	۲		۲
۸	آموزش نیروی انسانی	۲		۲
۹	نظریه‌های سازمانی	۲		۲
۱۰	روان‌شناسی مهندسی	۲		۲
۱۱	کارورزی در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ۱	-	۲	۲
۱۲	کارورزی در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ۲	-	۲	۲
۱۳	پایان‌نامه		۴	۴
جمع واحد		۲۰	۸	۲۸

جدول ۴. دروس اختیاری دوره کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی قبل از بازنگری

ردیف	نام درس	تعداد واحد		
		نظری	عملی	جمع
۱	روان‌شناسی از دیدگاه اسلام	۲		۲
۲	روان‌شناسی مصرف‌کننده	۲		۲
۳	نگرش‌ها و انگیزش شغلی	۲		۲
۴	روان‌شناسی مدیریت	۲		۲
۵	فرهنگ سازمانی	۲		۲
۶	کاربرد نرم‌افزارهای آماری در تحلیل داده‌ها	۱	۱	۲
جمع واحد		۱۱	۱	۱۲

از مجموع ۱۲ واحد اختیاری فقط ۴ واحد انتخاب می‌شود.

جدول ۵. دروس تخصصی دوره کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بعد از بازنگاری

ردیف	نام درس	تعداد واحد		
		نظری	عملی	جمع
۱	آمار استنباطی پیشرفته	۲		۲
۲	روش تحقیق پیشرفته	۲		۲
۳	مناسبات انسانی – اسلامی در محیط کار	۲		۲
۴	آسیب شناسی روانی در کار*	۲		۲
۵	روان‌شناسی سازمانی	۲		۲
۶	بالندگی سازمانی	۲		۲
۷	کاربرد روان‌شناسی اجتماعی در سازمان*	۲		۲
۸	آموزش نیروی انسانی و امور استخدامی*	۲		۲
۹	نظریه‌های سازمانی	۲		۲
۱۰	روان‌شناسی مهندسی عوامل انسانی*	۲		۲
۱۱	کارورزی در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ۱	-	۲	۲
۱۲	کارورزی در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ۲	-	۲	۲
۱۳	پایان‌نامه		۴	۴
جمع واحد		۲۰	۸	۲۸

ردیف ۴- از روان‌شناسی صنعتی (کارکنان) به آسیب‌شناسی روانی در کار/ تغییر عنوان و سرفصل

ردیف ۷- از روان‌شناسی اجتماعی پیشرفته به کاربرد روان‌شناسی اجتماعی در سازمان/ تغییر عنوان

ردیف ۸- آموزش نیروی انسانی به آموزش نیروی انسانی و امور استخدامی/ تغییر عنوان و سرفصل

ردیف ۱۰- روان‌شناسی مهندسی به روان‌شناسی مهندسی عوامل انسانی تغییر عنوان

جدول ۶. دروس اختیاری دوره کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بعد از بازنگری

ردیف	نام درس	تعداد واحد		
		نظری	عملی	جمع
۱	روان‌شناسی از دیدگاه اسلام	۲		۲
۲	روان‌شناسی مصرف‌کننده	۲		۲
۳	نگرش‌ها و انگیزش‌شغلی	۲		۲
۴	روان‌شناسی مدیریت	۲		۲
۵	فرهنگ سازمانی	۲		۲
۶	کاربرد نرم‌افزارهای آماری در تحلیل داده‌ها	۱	۱	۲
۷	مشاوره شغلی و کارآفرینی	۲		۲
	جمع واحد	۱۳	۱	۱۴

از مجموع ۱۴ واحد اختیاری ۴ واحد انتخاب می‌شود.

مشاوره شغلی و کارآفرینی به ارزش ۲ واحد نظری به دروس اختیاری اضافه شد

قالب طراحی شده جهت تدوین شرح درس: آسیب شناسی روانی در کار

عنوان درس به فارسی: آسیب شناسی روانی در کار		عنوان درس به انگلیسی: Psychopathology at Work	
تعداد واحد: ۲ واحد	✓ تخصصی	نظری	دروس پیشنهادی یا هم‌نیاز:
تعداد ساعت: ۳۲ ساعت		اختیاری	عملی
	✓ نظری		
	عملی		
	نظری		
جبرانی	عملی		
آموزش تکمیلی عملی: دارد <input type="checkbox"/> ندارد <input type="checkbox"/> سفر علمی <input type="checkbox"/> کارگاه <input type="checkbox"/> آزمایشگاه <input type="checkbox"/> سمینار <input type="checkbox"/>			

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

پیش‌نیاز: ندارد

سرفصل درس: (۲ واحد نظری ۳۲ ساعت)

هدف کلی درس: آشنایی با آسیب‌های روانی مشاغل و محیط‌های کاری گوناگون، شناخت رابطه آسیب‌های روانی با شخصیت و شیوه‌های سازگاری، توانایی بکارگیری دانش و روش‌های مختلف مداخله، پیشگیری از آسیب‌های روانی کاری و استرس شغلی، ارتقا بهزیستی و سلامت شغلی و محیط‌های کاری.

نحوه ارزشیابی: ارزشیابی مستمر ■ میان ترم ■ پایان ترم ■ تکالیف کلاسی ■ فعالیت گروهی ■

سرفصل مطالب:

- آسیب‌های روانی مشاغل مختلف
- شناخت مشاغل و محیط‌کاری پرخطر
- سبب‌شناسی و شیوع آسیب‌های روانی در حین کار

- روش‌های ارزیابی و درمان آسیب‌های روانی در حین کار
- روش‌های پیشگیری و درمان آسیب‌های روانی
- انواع استرس‌ها و شغلی و کاری
- فشار روانی و فرسودگی شغلی
- روش‌های مقابله و مدیریت استرس شغلی و فشار روانی
- فناوری و آسیب‌های روانی شغلی
- شخصیت و آسیب‌های روانی کاری
- ارتباطات شغلی و آسیب‌های روانی
- دوره‌های کاری، ساعات کار و ارتباط آن با سلامت روانی و آسیب‌های روانی
- محیط‌ایمن کاری و راه‌های ارتقا سلامت و ایمنی محیط‌های کاری و مشاغل
- تعارض‌های شغلی و خانوادگی
- بازنشستگی و آسیب‌های روانی
- بیکاری و آسیب‌های روانی
- از کارافتادگی و آسیب‌های روانی
- زنان شاغل و آسیب‌های روانی
- روش‌های ارتقای بهزیستی و سلامت محیط‌های کاری

منابع

ساعتچی، محمود. (۱۳۹۳). **بهداشت روانی در محیط کار (با تاکید بر فشار روانی و فرسودگی شغلی)**، نشر ویرایش.

راس، رندال، التامیر، الیزابت و خواجه پور، غلامرضا. (۱۳۹۲). **استرس شغلی**. ترجمه کیال، علی. انتشارات بازتاب.

رضائیان، علی. (۱۳۹۳). **مدیریت فشار روانی (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)**. انتشارات، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

Dejours, C. (2015). Psychopathology of Work: Clinical Observations (IPA: Psychoanalytic Ideas and Applications). Karnac Books

Thomas, J. C. & Hersen, M. (2004). Psychopathology in the Workplace: Recognition and Adaptation

Houdmont, J. & Leka ,S. (2010). Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice. Wiley- Blackwell

Gatchel, R.J.& Schultz, I. Z. (2012). Handbook of Occupational Health and Wellness. Springer.

Campbell, Q.& Tetrick, L. (2011). Handbook of Occupational Health Psychology, American Psychological Association, Washington DC.

Race, M., Furnham, A. (2014). Mental Illness at Work: A manager's guide to identifying, managing and preventing psychological problems in the workplace. Paragrave Macmillian.

عنوان درس به فارسی: آموزش نیروی انسانی و امور استخدامی		عنوان درس به انگلیسی: Employment affairs	
تعداد واحد: ۲ واحد	✓ تخصصی	نظری	دروس پیشنهادی یا هم‌نیاز:
		عملی	پیش نیاز ندارد.
تعداد ساعت: ۳۲ ساعت	اختیاری	✓ نظری	
		عملی	
	جبرانی	نظری	
		عملی	
آموزش تکمیلی عملی: دارد <input type="checkbox"/> ندارد <input type="checkbox"/> سفر علمی <input type="checkbox"/> کارگاه <input type="checkbox"/> آزمایشگاه <input type="checkbox"/> سمینار <input type="checkbox"/>			

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

پیشنیز: ندارد

سرفصل درس: (۲ واحد نظری ۳۲ ساعت)

هدف کلی درس: آشنایی با مفاهیم استخدام و به کارگیری افراد در سازمان‌ها، قوانین استخدامی، مراحل استخدام در سازمان، تناسب شخص شغل، آزمون‌های استخدامی، مدل‌های شایستگی، تهیه شرح شغل، انواع مصاحبه‌های استخدامی، گزینش،

نحوه ارزشیابی: ارزشیابی مستمر ■ میان ترم ■ پایان ترم ■ تکالیف کلاسی ■ فعالیت گروهی ■

سرفصل مطالب:

- آشنایی با قوانین و مقررات استخدامی و مدیریت منابع انسانی
- انواع روش‌ها و شیوه‌های استخدام و کارمندیابی
- توسعه شغلی
- استخدام درون سازمانی و برون سازمانی
- تجزیه و تحلیل مشاغل و شرح شغل

- طراحی مشاغل
- تعیین شایستگی‌های شغلی و استخدامی
- آزمون‌های استخدامی
- غربال‌گری اولیه
- ارزیابی عملکرد (آزمون، مصاحبه، کانون ارزیابی)
- معایه پزشکی و طب کار حین استخدام
- ایمنی و بهداشت شغلی
- کیفیت زندگی کاری
- روش‌های نگهداشت نیروی انسانی
- بهره‌وری
- مسیر شغلی
- انضباط کاری و مسامحه‌کاری در کارکنان
- حریم خصوصی کارکنان و تنظیم روابط کار- خانواده
- انگیزش شغلی و استخدام
- تعیین حقوق و دستمزد و جبران خدمت، مزایا و پاداش شغلی
- انتخاب و گزینش و به کارگماری افراد
- آموزش کارکنان
- توسعه مدیران
- تفاوت‌های فردی
- نظارت بر فرصت‌های شغلی برابر
- فرصت‌های برابر استخدامی مبتنی بر جنسیت، سن، خانواده، شرایط فرهنگی و اجتماعی،
- فرصت‌های برابر استخدامی مبتنی بر افراد با ناتوانی‌های شناختی و جسمی-حرکتی
- قوانین روابط کارکنان، اتحادیه‌ها و صنف‌های کارگری، گروه‌های رسمی و غیر رسمی در سازمان

منابع:

عابدی جعفری، حسن و معصومی مهر، حمید رضا. (۱۳۹۲). مدیریت اسلامی (مدل‌ها و موانع تحقق آن در جامعه و سازمان‌ها). انتشارات پژوهشکده‌ی حوزه و دانشگاه.

کمالان، سید مهدی. (۱۳۸۹). مجموعه قوانین و مقررات اداری استخدامی با آخرین اصلاحات و الحاقات مشتمل بر: قانون استخدام کشوری- مقررات استخدامی. نشر کمالان.

- مهداد، علی (۱۳۸۵). روانشناسی امور کارکنان (گزینش و استخدام کارکنان). نشر جنگل.
- ابطحی، حسین. (۱۳۷۷). مدیریت منابع انسانی و فنون امور استخدامی. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
- ابطحی، سید حسین و بابک کاظمی (۱۳۸۳). بهره‌وری. تهران، مؤسسه مطالعات پژوهش‌های بازرگانی رایبیز، استیفن. (۱۳۷۸)، تئوری سازمان؛ ساختار و طرح سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران، صفار پور عزت، علی اصغر (۱۳۷۸). مختصات حکومت حق مدار در پرتو نهج البلاغه امام علی علیه السلام، تهران، انتشارات علمی و فرهنگی.
- پرهیزگار، کمال. (۱۳۷۳). مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی. نشر دیدار.
- کاظمی، بابک. (۱۳۷۰). مدیریت امور کارکنان (اداره امور استخدامی و منابع انسانی بانگرس کاربردی به بخش دولتی در ایران. مرکز آموزش مدیریت دولتی.

Patrick J. Cihon & James Ottavio Castagnera (9th Edition, 2017). **Employment and Labor Law**. Cengage Learning.

David J. Walsh. (2016). **Employment Law for Human Resource Practice**. Cengage Learning.

Casacio, w .f. & Guini. A. (2014). Applied psychology in human resource management. Harlow: Pearson.

Adler. Amy, B., Bliese Paul, D., & Castro Carl, A. (2010). Job and work analysis. New York: American psychological association.

Cook, M. (2004). Personal selection. New York. John Wiley & sons.

Robertson, I. t., & Cooper, C. L. (Eds). (2015). Personnel psychology and human resources management: a reader for students and practitioners. New York. John Wiley & sons.

Cartwright, S., & Cooper, C. L. (2008). The oxford handbook of personnel psychology. New York: Oxford University.

Lewis. S. (2011). Positive psychology at work. Chichester, west Sussex., malden, MA. Wiley-Blackwell.

قالب طراحی شده جهت تدوین شرح درس: مشاوره شغلی و کارآفرینی

عنوان درس به فارسی: مشاوره شغلی و کارآفرینی		عنوان درس به انگلیسی: Career Counseling and Entrepreneurship	
تعداد واحد: ۲ واحد	تخصصی	نظری	درس پیشنهادی یا هم‌نیاز:
تعداد ساعت: ۳۲ ساعت		✓ اختیاری	عملی
	✓ نظری		
	جبرانی	عملی	
		نظری	
<p>آموزش تکمیلی عملی: دارد <input type="checkbox"/> ندارد <input type="checkbox"/></p> <p>سفر علمی <input type="checkbox"/> کارگاه <input type="checkbox"/> آزمایشگاه <input type="checkbox"/> سمینار <input type="checkbox"/></p>			

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

پیشنیز: ندارد

سرفصل درس: (۲ واحد نظری ۳۲ ساعت)

هدف کلی و ویژه درس

ایجاد بینش شغلی و کارآفرینی در دانشجویان و آشنا کردن آنها با مشاوره شغلی و کارآفرینی و نحوه ارائه مشاوره به افراد و سازمان ها

سرفصل

- تعریف راهنمایی و مشاوره شغلی
- مفاهیم راهنمایی و مشاوره شغلی (شغل، حرفه، کار، انتخاب حرفه‌ای، رغبت، استعداد، کارآمدی)
- ضرورت راهنمایی و مشاوره شغلی
- مسائلی که در مشاوره شغلی مطرح می‌شود (مشکلات تصمیم‌گیری)
- مشاوره شغلی در سازمان‌ها
- نظریه‌های خصیصه و تیپ در مشاوره شغلی
 - ✓ نظریه خصیصه عامل پارسونز
 - ✓ نظریه تیپ شناسی هالند
 - ✓ نظریه تیپ شناسی مایرز بریگز
- نظریه‌های گستره زندگی
 - ✓ نظریه محدودیت و سازش گاتفردسون
 - ✓ نظریه گستره زندگی سوپر
- نظریه‌های با تمرکز خاص
 - ✓ نظریه یادگیری اجتماعی کرومبولتز و میشل
 - ✓ نظریه تصمیم‌گیری تیدمن و اوهارا
 - ✓ نظریه‌های اقتصادی-اجتماعی
- رابطه مشاوره شغلی و کارآفرینی
- تعریف کارآفرینی
- فرآیند کارآفرینی
- کارآفرینی اجتماعی
- منش کارآفرینان: بررسی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان
- انگیزش کارآفرینانه: استقلال، پول، خودیابی و شوق کار
- برنامه ریزی و موفقیت کارآفرینی
- توسعه افراد و شایستگی‌ها
- ارتقای خلاقیت کارآفرینان
- مشاوره شغلی در کارآفرینی
- کاربرد آزمون‌ها و پرسش‌نامه‌ها به منظور کسب اطلاعات شغلی
- چالش‌های تخصصی پیش روی مشاوره شغلی و کارآفرینی

روش‌های یاددهی - یادگیری

تدریس نظری استاد در کلاس و بحث گروهی

روش ارزیابی

آزمون نظری میان ترم و پایان ترم، گزارش مطالعه و پژوهش فردی، آزمون عملی انجام تکلیف و ارائه گزارش‌های مشاهده‌ای.

ملزومات، تجهیزات و امکانات موردنیاز برای ارائه

کلاس درس همراه با تجهیزات سمعی و بصری.

منابع

- ناتان، رابرت و هیل، لیندا. (۲۰۰۶). مشاوره شغلی. ترجمه: کیانوش زهراکار، اسما ابراهیمی، معصومه نیک رو (۱۳۹۶). تهران: انتشارات رشد.
- سمیعی، فاطمه. باغبان، ایران. عابدی، محمدرضا و حسینیان، سیمین. (۱۳۹۱). نظریه‌های مشاوره مسیرشغلی "مسیر تکامل انتخاب شغل" اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه اصفهان.
- لاکس، مارتین و لاگونا، ماریولا. (۲۰۱۰). کارآفرینی رویکردی روان شناختی. ترجمه: سید مصطفی رضوی. مصطفی علی میری و سیروس مقصودی (۱۳۹۳). تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- دین دوست، لعیا. عابدی، محمدرضا و بهرامی، فاطمه. (۱۳۹۲). تأثیر مشاوره مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه ریزی شده بر قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان. مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری. سال سوم، شماره اول.
- بی ملور، رابرت و دیگران. (۲۰۰۹). کارآفرینی برای همه (کتاب درسی برای دانشجویان). ترجمه: جهانگیر یداللهی فارسی و کورش نجفی (۱۳۹۱). تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- سالک، فروغ و آقایی، پروین. (۱۳۹۵). بررسی رابطه مشاوره شغلی و کارآفرینی. سومین کنفرانس بین المللی نوآوری‌های اخیر در روانشناسی، مشاوره و علوم رفتاری، تهران.
- یادگاری، رضا. (۱۳۸۷). همیشه برخاستن: نخستین راهنمای جامع کارآفرینی در ایران. تهران: انتشارات بهروزان

Akpochafo; G, O. Alike; I, H. (2018). Perceived Impact of Entrepreneurship Education on Career Development among Undergraduates in South-South Universities in Nigeria: Implication for Counselling. Journal of Education and Learning; Vol. 7, Published by Canadian Center of Science and Education.