



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

گروه روان‌شناسی

سرفصل دروس

دوره: کارشناسی ارشد

رشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی



مشخصات کلی دوره کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تعریف رشته و دوره تحصیلی

روان‌شناسی صنعتی و سازمانی شاخه‌ای از روان‌شناسی است که نظریه‌ها و اصول روان‌شناختی در محل کار را مورد بررسی قرار می‌دهد. این زمینه، بر روی بحث‌هایی همچون افزایش بهره‌وری در محیط کار و مسائل مربوط به مانند رفاه جسمی و روانی کارکنان، انجام وظایف، نگرش و رفتار کارکنان، ارزیابی آنان، آموزش و رهبری تمرکز دارد.

از میان زمینه‌های متنوع موجود در حوزه روان‌شناسی، دانشجویان در طول دوره به مطالعه عمیق موضوعات روان‌شناسی صنعتی/سازمانی پرداخته و بکارگیری اصول روان‌شناختی در محیط‌های صنعتی و سازمانی با تمرکز بر استفاده از روش پژوهش، سنجش روانی، و نظریه‌های مرتبط با رفتار را مورد توجه قرار می‌دهند. برخی از موضوعات اصلی شامل گزینش کارکنان و ارزیابی روانی متقاضیان کار، عملکرد کارکنان، انگیزش، رضایت شغلی، انگیزش، تجزیه و تحلیل رفتاری، حل تعارض شغلی، شرایط فیزیکی محیط کار، سیستم‌های انسان و ماشین، بررسی خطاها و ایمنی کار می‌باشند. در بسیاری از دروس انتخابی، مطالعه محیط‌های کاری و اجرای یک پروژه در یک سازمان صنعتی یا خدماتی، زمینه را برای کسب تجربه و استفاده از اصول روان‌شناختی برای حل مشکلات عملی در دنیای کار فراهم می‌سازد.

هدف رشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

دوره کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی شامل مجموعه‌ای از دروس و فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و کاربردی است که به منظور نیل به هدفهای زیر برنامه ریزی شده است:

۱. تربیت نیروی انسانی کارآمد برای ارزیابی خدمات تخصصی و حرفه‌ای در سازمانها، صنایع، مراکز خدماتی اعم از دولتی و خصوصی در زمینه‌های مربوط همچون ارتقاء ارتباطات پرسنلی، بهره‌وری، توجه به ارزشهای عالی انسانی، ارتباط با مشتریان و مصرف‌کنندگان و اصلاح الگوی مصرف کالاها و خدمات، گزینش و استخدام، آموزش پرسنل، ارزشیابی عملکرد، بررسی مسائل فیزیکی مرتبط با عملکرد پرسنل، کاهش خطاهای انسانی، مسائل مربوط به کرامت انسانی، روانسنجی و آزمون‌سازی، تعامل افراد با سیستمهای کامپیوتری در محیطهای کار.
۲. تربیت نیروی انسانی برای پژوهش در زمینه‌های مربوط به روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و حوزه مرتبط با کار.
۳. تربیت نیروی انسانی کارآمد برای تدریس و انتقال دانشها و آگاهی‌های مربوط به حوزه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی در مراکز آموزشی مختلف در سطح کشور.



دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی گروه روان‌شناسی

اهمیت و ضرورت رشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

طی یکصد سال گذشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، همچون دیگر رشته‌های روان‌شناسی، پیشرفت و گسترش چشم‌گیری به خود دیده و در این مدت مجموعه اطلاعاتی وسیع و بی‌همتایی از نظریه، یافته‌های پژوهشی، روش‌های عملی و ابزارهای کار فراهم آورده است. دوره‌های آموزشی این رشته تحصیلی در سطوح کارشناسی، کارشناسی ارشد، و دکترا در بسیاری از دانشگاه‌های برجسته کشورهای مختلف جهان تدریس می‌شوند. همگام با بسیاری از دانشگاه‌های معتبر دنیا (نظیر واترلو، کلمبری، گلف در کانادا، کلرادو، میشیگان، مریلند و ایلینویز در آمریکا و با عنوان روان‌شناسی سازمانی و کار در اروپا همچون دانشگاه ناتینگهام انگلستان)، دوره روان‌شناسی صنعتی-سازمانی در دانشگاه اصفهان به دلیل رویکرد متعادل تحقیق و عمل در این زمینه‌های مرتبط، در پی آن بوده که به عنوان یک نتیجه، فارغ‌التحصیلان بر حوزه‌های نظری و کاربردی توانایی‌های لازم را بدست آورند. در این راستا، آنان قادر خواهند بود با کسب تجارب فراگرفته شده در دوره‌های کارورزی، تمرین‌های عملی و انجام پایان‌نامه در سازمانها از مهارت‌های مبتنی بر دوره‌های کار بهره‌مند گردند. نتایج بازنگری منجر به تدوین و طراحی دروس جدید روان‌شناسی کارآفرینی، کار در اسلام، روان‌شناسی اجتماعی سازمانی و عوامل انسانی در محیط‌های کاری، همچنین به روز نمودن و غنی‌تر کردن محتوا و منابع سایر دروس بعضاً همراه با تغییر عنوان درس می‌باشد.

شرایط و نحوه پذیرش دانشجو

دانش‌آموختگان بر اساس مقررات اعمالی از طرف وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (سازمان سنجش و آموزش عالی کشور) می‌توانند پس از پذیرش در آزمون ورودی این رشته که مطابق با شرایط گزینش مصوب شورای عالی برنامه‌ریزی انجام می‌گیرد، ادامه تحصیل دهند.

تعداد واحدهای درسی:

دانشجو برای تکمیل دوره کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، باید ۲۸ واحد درسی که شامل بیست واحد اصلی-تخصصی و هشت واحد اختیاری است را به شرح جدول زیر با موفقیت بگذراند.

دروس جبرانی (حداکثر ۱۲ واحد) به تشخیص گروه آموزشی برای دانشجویان غیر مرتبط طبق آخرین آیین‌نامه آموزشی از مقطع کارشناسی ارائه خواهد شد.



دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی
گروه روان‌شناسی

فهرست دروس کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

ردیف	عنوان درس	نوع واحد عملی	نوع واحد نظری	نوع واحد	صفحه
۱	آمار استنباطی پیشرفته		۲	اصلی-تخصصی	۶
۲	روش‌های پژوهش پیشرفته		۲	اصلی-تخصصی	۸
۳	روان‌شناسی اجتماعی سازمانی		۲	اصلی-تخصصی	۱۰
۴	روان‌شناسی سازمانی		۲	اصلی-تخصصی	۱۲
۵	نظریه بالندگی و جمعیت‌های سازمانی		۲	اصلی-تخصصی	۱۴
۶	آموزش نیروی انسانی		۲	اصلی-تخصصی	۱۶
۷	نظریه‌های سازمانی		۲	اصلی-تخصصی	۱۸
۸	کارورزی	۲		اصلی-تخصصی	۲۰
۹	روان‌شناسی کارکنان		۲	اصلی-تخصصی	۲۱
۱۰	نگرش‌ها و انگیزش شغلی		۲	اصلی-تخصصی	۲۳
۱۱	عوامل انسانی در محیط‌های کاری		۲	اختیاری	۲۵
۱۲	روابط صنعتی		۲	اختیاری	۲۷
۱۳	روان‌شناسی مصرف‌کننده		۲	اختیاری	۲۹
۱۴	روان‌شناسی مهندسی		۲	اختیاری	۳۱
۱۵	روان‌شناسی کارآفرینی		۲	اختیاری	۳۳
۱۶	کار در اسلام		۲	اختیاری	۳۵
۱۷	سمینار		۲	ویژه آموزش محور	۳۷
۱۸	پایان نامه	۴		اصلی-تخصصی	

- دانشجویان ۲۰ واحد دروس اصلی - تخصص ، ۸ واحد از دروس اختیاری (بنا به تشخیص گروه) و ۴ واحد پایان نامه و دانشجویان آموزش محور به جای ۴ واحد پایان نامه ۲ واحد سمینار از دروس اختیاری خواهند گذراند.
- دانشجو می تواند به پیشنهاد استاد راهنما و تایید کمیته تحصیلات تکمیلی گروه حداکثر دو درس از سایر رشته ها و گرایش های مرتبط موجود در دانشگاه اخذ نماید.



جدول دروس قدیم و جدید

سرفصل دروس کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

عنوان فعلی درس	عنوان قدیم درس	توضیحات	استاد تدوین کننده درس	مرتبۀ علمی	امضا
آمار استنباطی پیشرفته	آمار استنباطی پیشرفته	به روز رسانی محتوا	دکتر محمد محمدی	استادیار	
روش های پژوهش پیشرفته	روش تحقیق پیشرفته	تغییر عنوان و به روز رسانی محتوا	دکتر حمیدرضا عریضی	استاد	
روان‌شناسی اجتماعی سازمانی	روان‌شناسی اجتماعی پیشرفته	درس جدید	دکتر زهره موسوی دکتر حمیدرضا عریضی	استادیار استاد	
روان‌شناسی سازمانی	روان‌شناسی سازمانی	به روز رسانی محتوا	دکتر حسین سماواتیان	دانشیار	
نظریه بالندگی و جمعیت‌های سازمانی	بالندگی سازمان پیشرفته	به روز رسانی محتوا و تغییر عنوان	دکتر ابوالقاسم نوری دکتر حمیدرضا عریضی	استاد استاد	
آموزش نیروی انسانی	آموزش نیروی انسانی	به روز رسانی محتوا	دکتر حمیدرضا عریضی	استاد	
نظریه‌های سازمانی	نظریه‌های سازمانی	به روز رسانی محتوا	دکتر ابوالقاسم نوری دکتر حمیدرضا عریضی	استاد استاد	
کارورزی	کارورزی	به روز رسانی محتوا	دکتر حمیدرضا عریضی	استاد	
روان‌شناسی کارکنان	روان‌شناسی کارکنان	به روز رسانی محتوا	دکتر حمیدرضا عریضی	استاد	
نگرش‌ها و انگیزش شغلی	نگرش‌ها و انگیزش شغلی	به روز رسانی محتوا	دکتر حمیدرضا عریضی	استاد	
عوامل انسانی در محیط های کاری	روان‌شناسی صنعتی و سازمانی پیشرفته	تغییر عنوان و به روز رسانی محتوا	دکتر حسین سماواتیان	دانشیار	
روابط صنعتی	روابط صنعتی	به روز رسانی محتوا	دکتر حسین سماواتیان	دانشیار	
روان‌شناسی مصرف‌کننده	روان‌شناسی مصرف‌کننده	به روز رسانی محتوا	دکتر حسین سماواتیان	دانشیار	
روان‌شناسی مهندسی	روان‌شناسی مهندسی	به روز رسانی محتوا	دکتر حمیدرضا عریضی	استاد	
روان‌شناسی کارآفرینی	-	درس جدید	دکتر حمیدرضا عریضی	استاد	
کار در اسلام	-	درس جدید	دکتر حمیدرضا عریضی	استاد	
سمینار	سمینار		دکتر حمیدرضا عریضی	استاد	



آمار استنباطی پیشرفته

Advanced Inferential Statistics

تعداد واحد نظری: ۲	تعداد واحد عملی: -
نوع درس: اصلی-تخصصی	حل تمرین: -
	پیشنیاز: -

هدف درس:

وسعت بخشیدن دانش و تفهیم مباحث پیشرفته ی آماری به دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد

رئوس مطالب:

- مفاهیم و تفاوت‌های اساسی آمار توصیفی و آمار استنباطی
- آزمون‌های آماری پارامتری یک و دو نمونه‌ای (آزمونهای t تک نمونه‌ای و دو نمونه‌ای برای گروه‌های مستقل و وابسته) و معرفی دو مقاله در مورد کاربرد این روش‌ها
- آزمونهای آماری ناپارامتری یک و دو نمونه‌ای (آزمونهای تک نمونه‌ای و دو نمونه‌ای برای گروه‌های مستقل و وابسته مثل آزمونهای χ^2 دو، یو-مان ویتنی، فریدمن، نشانه، کولمگروف، اسمیرنوف و دیگر موارد و معرفی یک پایان نامه و دو مقاله در مورد کاربرد این روش‌ها
- آزمونهای آماری پارامتری k نمونه‌ای (در گروه‌های مستقل و وابسته مثل آنالیز واریانس و طرح اندازه‌های مکرر) و معرفی یک پایان نامه و دو مقاله در مورد کاربرد این روش‌ها
- آزمونهای آماری ناپارامتری k نمونه‌ای (در گروه‌های مستقل و وابسته مثل کروسکال - وایس و فریدمن) و معرفی یک پایان نامه و دو مقاله در مورد کاربرد این روش‌ها
- ضرایب همبستگی مختلف همراه با رگرسیون خطی ساده و چند گانه (Multiple Regression), معرفی یک پایان نامه و دو مقاله در مورد کاربرد این روش‌ها
- نحوه تفسیر و گزارش داده‌های آماری با استفاده از پایان نامه‌ها و مقالات
- ارائه مطالب بالا با یک نرم افزار آماری مناسب مانند SPSS

توضیح:

مدرس این درس اختیار دارد تا با توجه به رشته ی تحصیلی دانشجویان برخی از عناوین را با تاکید بیشتر و یا کمتر تدریس نماید.

روش ارزشیابی:

ارزیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
*		*	*



دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی
گروه روان‌شناسی

منابع اصلی:

فرگوسن، ج. و تاکانه، ی. (۱۳۹۳). *تحلیل آماری در روان‌شناسی و علوم تربیتی*. ترجمه علی دلاور و سیامک نقشبندی. تهران: ارسباران.
کرلینجر، اف.، و پدهازر، ای. ج. (۱۳۸۴). *رگرسیون چند متغیری در پژوهش رفتاری*. ترجمه: ح. سرایی. تهران: سمت.
هومن، ح. (۱۳۸۵). *تحلیل داده‌های چند متغیره در پژوهش‌های رفتاری*. تهران: پیک فرهنگ

Johnson, A.R., & Wichern, D.W. (۲۰۰۷). *Applied multivariate statistical analysis* (۶th Ed). New York: Pearson Education.

Rightman, A. K. (۲۰۱۲). *Statistics for Graduates*. New York: John Wiley.

منابع فرعی:

خردمندنیان، م.، و بهرامی، م. (۱۳۹۳). *تحلیل آماری داده‌های چند متغیره*. اصفهان: جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
کیامنش، ح. (۱۳۹۳). *استدلال آماری در علوم رفتاری*. تهران: رشد.
هویت، د. و کرامر، د. (۱۳۹۲). *مقدمه‌ای بر کاربرد SPSS در روان‌شناسی*. ترجمه ح. پاشا شریفی و همکاران. تهران: سخن.
هویت، د.، و کرامر، د. (۱۳۸۸). *روشهای آماری در روانشناسی و سایر علوم رفتاری*. ترجمه ح. پ. شریفی و همکاران. تهران: سخن.

Cronk, B.C. (۲۰۱۲). *How to use SPSS Statistics; A step by step guide o analyzing and interpretation*. New York. Pyrczak Publishing.

Graveher, R. H., & Grandwoh Nash, J. (۲۰۱۱). *Doing Data Analyzing with SPSS: Version ۱۸*. London: Cengage learning.

Kerlinger, W. H. L. (۲۰۰۸). *Multivariate Statistical Methods* (۳th Ed.). London: Springer.



روش های پژوهش پیشرفته
Advanced Research Methods

تعداد واحد نظری: ۲	تعداد واحد عملی: - حل تمرین:-
نوع درس: اصلی-تخصصی	پیشنیاز:-

هدف درس: وسعت بخشیدن دانش و تفهیم مباحث پیشرفته ی روشهای تحقیق به دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد(بررسی کاربرد خاص روشهای تحقیق در صنعت و سازمان)

رئوس مطالب:

- نظریه ون دی ون و کریستینن و فلسفه علم صنعتی و سازمانی
- بررسی تحلیلی انواع طرح‌های تحقیق کمی و کیفی و طرحهای درهم تنیده و نرم افزارهای تحقیق کیفی
- بررسی روشهای جدید (و مرور روشهای قدیم) نمونه گیری، واریانس روش، داده های گمشده و غیر مستقل non-independent
- تحلیل انواع تحلیل های تعدیلی، میانجی، اکتشافی، تأثیری و مدل سازی در پژوهش‌ها
- بررسی شیوه‌های تدوین گزارش پژوهشی به صورت پایان نامه یا مقاله برای مجلات یا کنفرانس‌ها
- نقد چند پیشنهاد پژوهشی و مقالات معتبر خارجی
- فراتحلیل و بازنگری نظام دار پژوهش
- مسائل اخلاق در پژوهش

روش ارزشیابی:

ارزیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
*		*	*



دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی
گروه روان‌شناسی

منابع اصلی :

عریضی، ح. ر، و فراهانی، ح. (۱۳۸۷). روش‌های کاربردی پژوهش در روان‌شناسی بالینی و مشاوره. تهران: دانژه.
نصر اصفهانی، احمد رضا و همکاران. (۱۳۹۴). روشهای تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی (جلد اول و دوم). تهران: سمت با مشارکت دانشگاه شهید بهشتی.

Giles, D. C. (۲۰۰۲). *Advanced Research Methods on Psychology*. New York: Routledge.

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

منابع فرعی :

ایمان، محمدتقی. (۱۳۹۰) مبانی پارادایمی روش‌های کمی و کیفی تحقیق در علوم انسانی. پژوهشکده حوزه و دانشگاه. سرمد، ز.، بازرگان، ع.، و حجازی، ا. (۱۳۷۹). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: آگاه.
کرلینجر، ف. ن. (۱۳۸۲). *مبانی پژوهش در علوم رفتاری* (چاپ چهارم)، (جلد ۱ و ۲). ترجمه ح. پ. شریفی و ج. نجفی زند. تهران: آوای نور.
نوبخت، م. ب. (۱۳۹۲). روش تحقیق پیشرفته. تهران: کمیل.
هومن، ح. ع. (۱۳۹۰). *راهنمای عملی پژوهش کیفی*. تهران: سمت.

Graveher, F. J., & Forzano, L.B. (۲۰۱۱). *Research methods in behavioral sciences*. London: Cegage Learning.

Thomas, J.C., & Hersen, M. (۲۰۰۳). *Understanding n clinical counseling psychology*. London: Erlbaum



روان‌شناسی اجتماعی سازمانی

Organizational Social Psychology

تعداد واحد نظری: ۲	تعداد واحد عملی: - حل تمرین: -
نوع درس: اصلی-تخصصی	پیشنیاز: -

هدف درس:

استفاده از نظریه‌ها و مفاهیم روان‌شناسی اجتماعی در سازمان و انتقال مفاهیم آن به دانشجویان برای کاربرد روان‌شناسی اجتماعی در محیط کار

رئوس مطالب:

- ویژگی‌های سازمان اجتماعی
- درونی کردن انگیزش در سازمان
- مدل‌های ذهنی و رفتاری نقش‌گزاری در کانون ارزیابی
- طراحی مجدد پویایی‌های تعلق سازمانی
- توکسیسیتی در سازمان
- رفتارهای مرتبط با معامله و تصمیم در سازمان
- روان‌شناسی اجتماعی کسب و کار
- شناخت اجتماعی در سازمان

روش ارزشیابی:

ارزیابی مستمر	میان‌ترم	آزمون نهایی	پروژه
*		*	*



Katz, D. & Kahn, R. L. (۱۹۷۸). *The Social psychology of organizations* (Vol. ۲). New York: Wiley.

Carroll, J. S. (۲۰۱۷). *Applied social psychology and organizational settings* (Vol. ۶) .Boston: Psychology Press.

Wilde, J.(۲۰۱۶). *The Social psychology of organizations: Diagnosing Toxicity and Intervening in the Workplace*. New York: Routledge.

منابع فرعی:

ارونسون ، البوت. (۱۳۸۲) . *روانشناسی اجتماعی*. ترجمه: حسین شکرکن. تهران: رشد.

بارون،رابرت،بیرن،دان،برنسکام،نایلا. (۱۳۹۳). *روانشناسی اجتماعی*. ترجمه یوسف کریمی .تهران: روان.

Blaug. R. (۲۰۱۰). *How power corrupts: Cognition and democracy in organisations*. New York: Springer.



روانشناسی سازمانی

Organizational Psychology

تعداد واحد نظری: ۲	تعداد واحد عملی: - حل تمرین: -
نوع درس: اصلی - تخصصی	پیشنیاز: -

هدف درس:

تحلیل چگونگی تاثیر سازمان بر رفتار، تاثیر گروه‌ها بر عملکرد سازمانی، اداره کردن افراد، گروه‌ها و سازمانها .

رئوس مطالب:

- رفتار سازمانی و محیط‌های جدید کار، ابعاد بین‌المللی رفتار سازمانی
- اداره کردن افراد، تنوع و تفاوت‌های فردی، ادراک و اسناد، انگیزش، مدیریت عملکرد و پاداشها، یادگیری و تقویت
- اداره کردن گروه‌ها، ماهیت گروه‌ها، کار گروهی و طرح گروه کاری
- اداره کردن سازمانها، ویژگی‌های اساسی سازمانها، طرح سازمانی و یادگیری فرهنگ سازمانی
- اداره کردن فرایندها، قدرت و خطامشی سیاسی / سیاست، رهبری، ارتباطات، تصمیم‌گیری، تعارض و مذاکره

روش ارزشیابی:

ارزیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
*		*	



منابع اصلی:

استیفن، پی. ر. (۱۳۸۱). *مبانی رفتار سازمانی*. ترجمه علی پارسیان. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

ترنس. آ. (۱۳۸۲). *مردم در سازمان‌ها: زمینه رفتار سازمانی*. ترجمه حسین شکر کن. تهران: رشد.

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.

منابع فرعی:

اسپکتور، پی. (۱۳۸۹). *روانشناسی صنعتی و سازمانی*. ترجمه شهناز محمدی، تهران: ارسباران.

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.



نظریه بالندگی و جمعیت‌های سازمانی

Organization Development Theories & Organizational Communities

تعداد واحد نظری: ۲	تعداد واحد عملی:- حل تمرین:-
نوع درس: اصلی - تخصصی	پیشنیاز:-

هدف درس:

ارائه سطوح بالاتر از دانش (مهارت و بازشناسی) برای مداخلات سازمانی در جهت تغییر آنها و یادگیری نسل دوم و سوم بالندگی سازمانها و دسته بندی نظریه ها بر مبنای چهارالگوی زیربنای تغییر وان دون (Van deven)

رئوس مطالب:

- مقدمه‌ای بر بالندگی سازمانی: شامل تعریف و تاریخچه‌ی بالندگی سازمانی، ماهیت تغییر برنامه‌ریزی شده، کارشناس بالندگی
- تغییر در سازمان و بررسی سازه‌های سنجشی تغییر در سازمان
- کاربرد نظریه‌های مرتبط با بالندگی، بخصوص نظریه ماری جو هیچ
- جمعیت‌های سازمانی و نظریه‌های مرتبط با آنها
- مداخله‌های فنی ساختاری: شامل باز ساخت‌دهی 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

روش ارزشیابی:

ارزیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
*		*	*



منابع اصلی:

کامینگز، توماس، جی.، ورلی، کریستوفر، جی. (۱۳۸۴). *تحول و توسعه سازمان*. ترجمه کوروش برارپور. تهران: فرااندیش سبز.
فرنچ، وندل، سیسیل، اچ. بل. (۱۳۹۰). *مدیریت تحول در سازمان*. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فر. تهران: اشراقی.

Anderson, D. L. (۲۰۱۳). *Organization development: the process of leading organizational change*

Los Angeles : Sage.

Burke, W. W. (۲۰۰۸). *Organization change: Theory and practice* (۲nd ed.). California: Sage .

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

Berrett-Koehler.

منابع فرعی:

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

McGraw-Hill.

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

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



آموزش نیروی انسانی

Personnel Training

تعداد واحد نظری: ۲	تعداد واحد عملی:-
نوع درس: اصلی-تخصصی	حل تمرین:-
	پیشنیاز:-

هدف درس:

تجزیه و تحلیل نظریه ها و روشها و مهارت یافتن در الگوبرداری روشهای آموزش کارکنان در سازمانهایی که قابل الگوسازی در ایران است.

رئوس مطالب:

-پویانهای دنیای کار (ویژگیهای جمعیت‌شناختی افراد در ورود به سازمان، پیچیدگی مشاغل، انتقال از مشاغل تولیدی به خدماتی، تغییر در فناوری، ممیزی)،

-تفاوتهای افراد خبره و ناشی - حل مسئله

- انتقال آموزش: آموزش سنتی در مقابل یادگیری شایستگی محور

-طبقه‌بندی توانمندیهای قابل آموزش (کمپل و کونسل) ۱۵-۱۰۰ ISO و SCID

-تحلیل آموزش وظیفه جزء (Part – task training Analysis)

- مولفه های توانمندی فردی در یادگیری تیمی بر مبنای مدل Olson

- یادگیری از تجربه

روش ارزشیابی:

ارزیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
*		*	*



منابع اصلی:

خشوعی، م. (۱۳۹۴). *شبیه سازی سازمانی در مدیریت منابع انسانی*. اصفهان: دانشگاه اصفهان.

فیلیس، ج. و استون، ر. دی. (۱۳۹۳). *اندازه گیری نتایج آموزش*. ترجمه کوروش فتحی و اجارگاه، غلامرضا شمس مورکانی، سعید صفایی موحد. تهران: علم استادان.

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.

منابع فرعی:

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.

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

Organizational Theories

تعداد واحد نظری: ۲	تعداد واحد عملی:- حل تمرین:-
نوع درس: اصلی-تخصصی	پیشنیاز:-

هدف درس:

نظریه‌های سیستمها و کاربرد انواع آن (بخصوص سیستمهای پویا) در روان شناسی صنعتی و سازمانی

رئوس مطالب:

- رویکردهای سه نوع سیستم ۱- پویا ۲- سیبرنتیک ۳- سیستم عمومی
- ریشه‌های فلسفی انواع سیستم‌ها
- کاربرد سیبرنتیک و مدل‌های عمومی حل مسئله در آموزش کارکنان
- سیستم باز، یادگیری و بازخورد، رشد شکل و کاربرد آن در روانشناسی مصرف کننده
- مداخله‌های فنی ساختاری
- عدم قطعیت در سازمان
- نظریه فنی اجتماعی و کاربرد آن در طراحی سازمانی
- سازمانهای روان رنجور

روش ارزشیابی:

ارزیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
*		*	*



منابع اصلی :

استیسی، رالف. دی. (۱۳۹۰). *مدیریت استراتژیک و پویایی های سازمانی، چالش پیچیدگی*. ترجمه حسین رحمان سرشت، شهرام خلیل نژاد و علیرضا هاشمی. تهران: دوران.

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.

منابع فرعی :

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

Practicum

تعداد واحد نظری:-	تعداد واحد عملی: ۲
نوع درس: اصلی- تخصصی	حل تمرین:-
	پیشنیاز:-

هدف درس:

تلفیق آموخته‌های نظری با واقعیت‌های عینی و کاربرد آموخته‌ها در محیط‌های کار، در یکی از چهار حیطه روانشناسی کارکنان، بالندگی سازمانی یا آموزش کارکنان یا کارآفرینی سازمانی

شیوه کار:

- ساخت یک ابزار مهم (بخصوص یکی از انواع AC) و ایجاد تمرین‌های مناسب برای انتقال به محیط کار، کاربرد نظریه شایستگی در سازمان و تشخیص در سازمان و اجرای آن، و نظارت مستمر بر حسن اجرای ساخته شدن تمرینات سازمانی و ارزیابی آنها

- یافتن سازمان پذیرنده و متقاعدسازی آنها جهت انجام کارورزی در آن
- گذراندن دوره کارورزی به گونه ای که یادگیری‌های دوره ارشد در سازمان پیاده سازی شود
- تعامل دو جانبه با سود برای سازمان
- جنبه عملی یافتن مسائل مربوط به بوم‌شناسی سازمان‌ها
- توجه به محدودیت‌های مداخلات سازمانی
- اجرای معادله‌های تراز شده و استاندارد سازمانی از برنامه‌های درسی

روش ارزشیابی:

ارزیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
*		*	*

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

** ارزشیابی این درس با توجه به نظر استاد درس و نظرخواهی از سرپرست در محیط کاری به‌همراه گزارش کارورزی که توسط دانشجو ارائه می‌گردد، انجام می‌گیرد.



روانشناسی کارکنان

Personnel Psychology

تعداد واحد نظری: ۲	تعداد واحد عملی:- حل تمرین:-
نوع درس: اصلی - تخصصی	پیشنیاز:-

هدف درس:

کسب مهارت در مهمترین فعالیت‌های منابع انسانی شامل تحلیل شغل، طبقه‌بندی مشاغل، طراحی شغل و مصاحبه‌های شغلی، رویکردی تحلیلی به فرآیندهای روانشناسی کارکنان، استوار کردن مباحث مربوطه در قالب نظریه سودمندی و ارزش ارتقائی سنجش دارائی‌های نامشهود و ساخت یک کانون ارزیابی

رئوس مطالب:

- نظریه سیستمها، پویائی‌شناسی کسب و کار
- طراحی شغل، مدلها: ویژگیهای شغل، تقاضا کنترل، تلاش پاداش، مدل جامع
- تحلیل شغل، طبقه‌بندی مشاغل، شکاف جنسیتی دستمزد، تحلیل شغل استراتژیک، مدلسازی شایستگی، نظریه های شایستگی
- تحلیل وظیفه‌شناختی؛ کانون ارزیابی، روشهای گزینش کارکنان، ارزیابی تواناییها، زیست داده‌ها، نمونه‌کاری، WAB، مصاحبه برای گزینش کارکنان
- تحلیل سودمندی، تحلیل تعمیم‌پذیری اعتبار، گزینش مدیران، توسعه مدیران
- کارت امتیازی متوازی (BSC)، تحلیل ذینفع (SA)
- ارزش آفرینی منابع انسانی؛ نظام جانشینی؛ عملکرد شغلی و عملکردهای اجتنابی و عملکردهای ضد تولیدی

روش ارزشیابی:

ارزیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
*		*	*

منابع اصلی:



دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

اولریش و. ب. (۱۳۸۵). طرح ارزش آفرینی منابع انسانی. ترجمه مسعود بینش، افشین دبیرگری و رواقی شپایی. تهران: انجمن مدیریت منابع انسانی ایران.

بکر. ب ای، هیوزلید، م. ای. و اولریچ، د. (۱۳۸۸). روش ارزیابی متوازن منابع انسانی: رابطه بین افراد، راهبرد و عملکرد. ترجمه پرویز احمدی و لقمان رحمان پور. 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 ارشیابی و طبقه بندی مشاغل)، چاپ دوم، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

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

Cascio, W. F. & Guini, A. (۲۰۱۴). *Applied psychology in human resource management*. Harlow: Pearson.

منابع فرعی:

استرمن، ج. دی. (۱۳۹۳). پویایی شناسی کسب و کار: تفکر سیستمی و مدل سازی برای جهانی پیچیده. ترجمه کوروش برارپور، پریسا موسوی اهرنجانی، بنفشه بهزاد، مرضیه امامی، لاله رضایی عدل و حسن فغانی. تهران: سمت.

علی سلیمانی، ع. (۱۳۸۴). کارت امتیازی متوازن. چاپ دوم، تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.

Adler. Amy, B., Bliese Paul, D., & Castro Carl, A. (۲۰۱۰). *Job and work analysis*. New York: American. Psychological Association.

Cartwright, S., & Cooper, C. L. (۲۰۰۸). *The oxford handbook of personnel psychology*. New York: Oxford University.

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 ۲۱" century: an introduction to industrial and organizational psychology. Chichester, West Sussex ; Malden, MA: Wiley-Blackwell.



Lewise. S. (۲۰۱۱). *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.

نگرش‌ها و انگیزش شغلی

Attitudes and Occupational Motivation

تعداد واحد نظری: ۲	تعداد واحد عملی:-
نوع درس: اصلی-تخصصی	حل تمرین:-
	پیشنیاز:-

هدف درس:

مهارت یافتن در کاربرد نگرش‌های مهم شغلی و پیشایندها و پسایندهای آنها و همچنین نظریه‌های انگیزش و کاربردهای آنها در سازمان برای بهبود عملکرد و میزان هماهنگی نظریه‌های نگرش و انگیزش با نظریه در فلسفه علم

رئوس مطالب:

- رویکرد شناختی در مقابل عاطفی (خشنودی شغلی)، رویکرد JDI، عناصر درونی در مقابل بیرونی - رویکرد لاک (event vs agent)، پردازش اطلاعات اجتماعی، ویژگی‌های شغل
- نظریات گرایشی (ارزشیابی خود هسته‌ای)
- نظریات تعاملی (مدل کورنل، نظریه ادراک ارزش)
- سنجش خرسندی شغلی و بروندهای خرسندی شغلی - تعهد سازمانی و سنجش آن
- شور شغلی - شوق شغلی - حک شدگی شغل - نظریه انتظاری، نقد نظریه انتظاری، نظریه هدف‌گذاری، نقد نظریه هدف‌گذاری، نقد نظریه VIE، مدل SCT، نقد نظریه SCT، نظریه کنترل در طول زندگی، نقد نظریه کنترل در طول زندگی

روش ارزشیابی:

ارزیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
*		*	*

لاتام، گ. پی. (۱۳۸۹). *انگیزش شغلی*. ترجمه نسرین ارشدی. تهران: جاودانه.

براتی، ه. (۱۳۹۳). *درآمدی بر انگیزش شغلی*، اصفهان: دستخط.

Gagne, M. (۲۰۱۴). *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. New York: Oxford University.

Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. D. (۲۰۱۲). *Work motivation: past, present and future*. New York: Routledge.

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

منابع فرعی :

نائلی، م. ع. (۱۳۷۳). *انگیزش در سازمانها*. اهواز: دانشگاه شهیدچمران.

Billsberry, J. (۱۹۹۶). *The effective manager: perspectives and illustrations*. London: Sage.

Clegg, S., & Bailey, J. R. (۲۰۰۷). *International encyclopedia of organization studies*. London: Sage.

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.

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.

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.

Steven, G., R. (۲۰۰۴). *Industrial and organizational psychology*. Oxford: Blackwell.



عوامل انسانی در محیط‌های کاری

Human Factors In Work Enviroments

تعداد واحد نظری: ۲	تعداد واحد عملی: - حل تمرین: -
نوع درس: اختیاری	پیشنیاز: -

هدف درس:

ارتقای کیفی سطح آگاهی دانشجویان به منظور بهبود بخشیدن عملکرد و فعالیت آنان در محیط کار، فشار روانی شغلی و سلامتی، عوامل انسانی در کار و انگیزش شغلی.

رئوس مطالب:

- سیر تاریخی کار در جوامع بشری؛ موضوع و تاریخچه عوامل انسانی در محیط‌های کاری
- ساعات کار و استراحت، کار چرخشی یا کار نوبتی، عوارض خستگی
- ایمنی در کار، سروصدا، نور، حرارت، رنگ و تاثیر آن بر رفتار
- سیستم انسان و ماشین
- مهندسی عوامل انسانی

روش ارزشیابی:



روان‌شناسی پروژه	گروه	آزمون نهایی	میان‌ترم	اصفهان
*	*	*		*

منابع اصلی:

- اسپکتور، پی. (۱۳۸۹). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه شهناز محمدی. تهران: ارسباران.
- مهداد، ع. (۱۳۹۵). روان‌شناسی صنعتی. اصفهان: جنگل.
- هالاندر، م. (۱۳۸۴). مهندسی عوامل انسانی در صنعت و تولید/ارگونومی. ترجمه علیرضا چوبینه. تهران: تچر.

Aamodt, M. G. (۲۰۰۹). *Industrial/ organizational psychology, an applied approach*. Belmont: Wadsworth.

منابع فرعی:

شمایل، ن. (۱۳۸۸). روان‌شناسی کار، سازمانی، صنعتی. ترجمه احمد غضنفری و محمدرضا دلوی. اصفهان: موسسه علمی دانش پژوهان برین ارکان.

Landy, J., Conte Jeff, M. (۲۰۰۹). *Work in the ۲۱st century: an introduction to industrial and organizational psychology*. New Jersey: Wiley-Blackwell.

Muchinsky, P. M. (۲۰۱۲). *Psychology applied to work: an introduction to industrial and organizational psychology*. Summerfield: Hypergraphic.



روابط صنعتی

Industrial Relations

تعداد واحد نظری: ۲	تعداد واحد عملی: - حل تمرین: -
نوع درس: اختیاری	پیشنیاز: -

هدف درس:

فراگیری مباحث و موضوعات روابط صنعتی در محیط مختلف کاری، مسائل رفتاری و تعاملی کارکنان و کلیه روابط میان و بین افراد، سازمانها و صنایع و دولتها در به افزایش و حداکثر رساندن کارآمدی و اثر بخشی.

رئوس مطالب:

- معنای کار، تغییر نیروی کار، نظام های جهانی روابط صنعتی، سیاست‌های عمومی حاکم بر روابط صنعتی، قوانین کار
- خشنودی و ناخشنودی شغلی، بهبود کیفیت زندگی کاری
- افزایش مشارکت کارکنان در مدیریت، مذاکره جمعی، دستمزد، اعتصاب، مذاکرات سازمانی
- تعارض صنعتی و مدیریت آن، عمل سیاسی اتحادیه‌ها و کارگران، مقایسه نظام‌های روابط صنعتی نیروهای شکل دهنده‌ی جوامع صنعتی، اتحادیه های کارگری، سازمان بین المللی کار، سازمانهای کارفرمایی
- آینده روابط صنعتی، حمایت سرپرست از زیردستان، آموزش و روابط صنعتی، ایمنی و روابط صنعتی، کارآفرینی و روابط صنعتی
- نقش زنان در سازمان، مشارکت در مدیریت، مافیا و سیاسی کاری در سازمان، اختلافات ناشی از روابط صنعتی



ارزیابی مستمر	میان‌ترم	آزمون نهایی	پروژه
*		*	

منابع اصلی:

- زاهدی، ش. (۱۳۸۵). *روابط صنعتی: نظام روابط کار (با تاکید بر حوادث ناشی از کار)*. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- Carrel, M. R., Heavrin, C. J. D. (۲۰۰۹). *Labor relations and collective bargaining*. (۹th Edition), New Jersey: Prentice Hall.
- Colling, T., Terry. M. (۲۰۱۰). *Industrial relations: theory and practice*. New York: Wiley-Blackwell.

منابع فرعی:

- Katz, H. C. (۲۰۰۷). *An Introduction to collective bargaining and industrial relations*. New York: McGraw-Hill Medical.
- Salamon, M. P. (۲۰۰۱). *Financial times management*. (۴th edition). New York: Prentice Hall.



روانشناسی مصرف‌کننده

Consumer Psychology

تعداد واحد نظری: ۲	تعداد واحد عملی: - حل تمرین: -
نوع درس: اختیاری	پیشنیاز: -

هدف درس:

آموزش شیوه‌های تحلیل رفتارهای مربوط به اکتساب و استفاده از کالاها و خدمات اقتصادی و فرآیندهای تصمیم‌گیری پیش از آن و تعیین‌کننده آن و تاثیرپذیری آگهی و متغیرهای روان‌شناختی مرتبط با آن.

رئوس مطالب:

- تاثیر عوامل درونی و بیرونی بر رفتار مصرف‌کننده
- بخش بندی بازار، نیازها و انگیزش مصرف‌کننده، ادراک مصرف‌کننده
- شخصیت مصرف‌کننده، یادگیری و درگیری در رفتار مصرف‌کننده، ماهیت نگرش‌های مصرف‌کننده، شکل‌گیری نگرش مصرف‌کننده، ارتباطات و تغییر متقاعدسازی
- پژوهش در رفتار مصرف‌کننده، تاثیرات موقعیتی، فرایند تصمیم‌گیری و بازشناسی مشکل، جستجوی اطلاعات، فرایند ارزیابی و انتخاب گزینه‌ها، تبیین تصمیم‌گیری مصرف‌کننده، پردازش اطلاعات و تصمیم‌گیری، خشنودی مصرف‌کننده و عوامل مؤثر بر آن



دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

- خانواده، رفتار مصرف‌کننده، طبقه اجتماعی و رفتار مصرف‌کننده، نفوذ فرهنگ در رفتار مصرف‌کننده و روان‌شناسی رفتار مصرف‌کننده، رفتار مصرف‌کننده بین فرهنگی، ساخت ابزارها در روان‌شناسی مصرف‌کننده، متغیرهای جمعیت شناختی، تأثیرات گروه بر رفتار مصرف‌کننده
- نفوذ فردی و فرآیندهای رهبری در رفتارهای مصرف‌کننده، انتشار نوآوری، رفتار مصرف‌کننده و کاربرد آن در سودآوری بازار
- حمایت از مصرف‌کننده و خط مشی، رفتار مصرف‌کننده در دوران تحریم
- فرایند خرید، فرآیندهای پس از خرید، رضایت و تعهد مصرف‌کننده، وفاداری به برند، خریدهای الکترونیکی

روش ارزشیابی:

ارزیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
*		*	

منابع اصلی:

سی‌موون، جی. و مینور، ام. اس. (۱۳۸۶). *رفتار مصرف‌کننده: عوامل درونی و بیرونی*. ترجمه: عباس صالح اردستانی و محمد رضا سعدی، تهران: جهان نو.

Boyd, C. (۲۰۱۰). *Consumer psychology*. Maidenhead: Open University.

Hawkins, D., Mothersbaugh, D. (۲۰۱۰). *Consumer behavior*. (1st edition). Boston: McGraw Hill.

منابع فرعی:

هاو کینز، دی؛ بست، آر، کنث، کی. (۱۳۸۵). *رفتار مصرف‌کننده*. ترجمه: احمد روستا و عطیه بطحایی، تهران: سوگل.

East, R., Wright, M., Vanhuele, M. (۲۰۰۸). *Consumer behavior applications in marketing*. New York: Sage.

Evans, M., Jamal A., Foxall G. (۲۰۰۹). *Consumer behavior*. (2nd 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.



دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

Schiffman, L. G. و گر و روان‌شناسی، L. (۲۰۰۹). *Consumer behavior*. (۸th edition) Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.

روانشناسی مهندسی

Engineering Psychology

تعداد واحد نظری: ۲	تعداد واحد عملی: -
نوع درس: اختیاری	حل تمرین: -
	پیشنیاز: -

هدف درس:

شناسایی و گسترش روشهای هماهنگ سازی ابزارها با سنجش های بدنی و ویژگیهای انسانی

رئوس مطالب:

- مقایسه دو دید Human Factor و ارگونومی (آمریکایی و اروپایی) در روانشناسی مهندسی
- آنتروپومتری ، طراحی میزکار ، ایستگاهها و ابزارها ، فضای پنهان
- شبیه سازی در آموزش مهارتهای پیشرفته
- تحلیل شغل ارگونومیک
- طراحی ابزارها برای غلبه بر خطاهای انسانی
- پژوهش در ارگونومی
- ویژگیهای فرهنگی طراحی صنعتی

روش ارزشیابی:

ارزیابی مستمر	میان‌ترم	آزمون نهایی	پروژه
*	*	*	

منابع اصلی:

ساندرز، ام. اس. مک کورمیک، ا. جی. (۱۳۷۸). ارگونومی، عوامل انسانی در طراحی مهندسی، ترجمه محمد رضا افضلی، 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.
هالاندر، 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.

منابع فرعی:

Moray, N. (۲۰۰۵). *Ergonomics: psychological mechanisms and models in ergonomics (Vol. ۳)*. 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., I. Gordon-Becker, S. (۲۰۰۳). *Introduction to human factors and ergonomics in engineering*. New York: Prentice Hall.

روان‌شناسی کارآفرینی

Psychology of Entrepreneurship

تعداد واحد نظری: ۲	تعداد واحد عملی: - حل تمرین: -
نوع درس: اختیاری	پیشنیاز: -

هدف درس:

تجزیه و تحلیل نظریه های روانشناسی کارآفرینی و شناسایی افراد کارآفرین و ویژگیهای روانشناختی آنان

رئوس مطالب:

- فرصت کارآفرینی
- شخصیت کارآفرین
- نگرش در کارآفرینی
- کاربرد نظریه های یادگیری در کارآفرینی



- روانشناسی اجتماعی صنعتی و افراد کارآفرین
- ابزارهای روانشناختی برای شناسایی افراد کارآفرین
- جمعیت‌های سازمانی و کارآفرینی

توضیح: این درس فقط بر روانشناسی کارآفرینی متمرکز است و فقط در یک جلسه اول متمرکز بر مفاهیم اقتصادی آن خواهد بود.

روش ارزشیابی

ارزیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
*		*	

منابع اصلی:

عریضی، ح.، محمدزاده‌ها، ج. و کاکائی، ی. (زیر چاپ). روانشناسی کارآفرینی. اصفهان: دانشگاه اصفهان.

Baum, J. R., Frese, M., & Baron, R. A. (۲۰۱۴). *The psychology of entrepreneurship*. New York: Psychology Press.

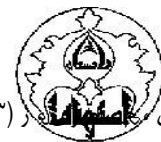
Frese, M. (۲۰۰۹). *Toward a psychology of entrepreneurship: an action theory perspective*. Hanover, MA : Now Publishers.

Frese, M., Chell, E., & Klandt, H. (Eds.). (۲۰۰۰). *Psychological approaches to entrepreneurship* (Vol. ۹, No. ۱). New York: Psychology Press.

Kalkan, M., & Kaygusuz, C. (۲۰۱۲). *The psychology of entrepreneurship*. INTECH Open Access Publisher.

Leon, J. A. M., Gorgievski, M. (۲۰۰۷). *Psychology of entrepreneurship: research and education*. Madrid: UNED.

منابع فرعی:



Ács, Z. J., & Audretsch, D. B. (Eds.). (۲۰۰۶). *Handbook of entrepreneurship research: an interdisciplinary survey and introduction*. New York: Springer Science & Business Media.

کار در اسلام

Work in Islam

تعداد واحد نظری: ۲	تعداد واحد عملی: -
نوع درس: اختیاری	حل تمرین: -
	پیشنیاز: -

هدف درس:

بررسی مفهوم کار و مبنای معنوی انگیزش به کار و فضیلت آن با تاکید بر متن اصلی قرآن و مفاهیم کار و مدیریت اسلامی

رئوس مطالب:

- پیشینه مدیریت اسلامی و آثار ابویوسف، المواردی غزالی، ابن خلدون
- مقایسه روابط انسانی در مدیریت اسلامی و مدیریت رایج
- ویژگی‌های مدیریت اسلامی بر اساس قرآن، نهج البلاغه و متون دیگر



دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

گروه روان‌شناسی

استیبانی کننده ابعاد مدیریت اسلامی از سنت، سیره و تقریر معصوم

- ویژگی‌های فردی، موقعیتی و اقتضائی مدیریت اسلامی در نهج البلاغه
- نگاه به کار از دید اسلام و مقایسه آن با فلسفه یونان
- انگیزش به کار از دیدگاه اسلام

روش ارزشیابی

ارزیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
*		*	*

منابع اصلی:

- بتوی، م، ح(۱۳۸۸)، مدیریت اسلامی، قم: بوستان کتاب.
- ساجدی نیا، م، ح(۱۳۸۹) اصول و مبانی مدیر یک اسلامی، تهران، شهر آشوب.
- طیب، م، ح (۱۳۸۹) مدیریت اسلامی، تهران: سفینه.
- عریضی، ح، ر، مساح (۱۳۹۱)، مدیریت اسلامی، رویکردی پژوهشی. اصفهان: جهاد دانشگاهی اصفهان.

منابع فرعی:

- بهارستان، ح(۱۳۸۱) مقاله مطالعه تطبیقی ارزشیابی در مدیریت اسلامی و مدیریت متداول، نشریه علمی پژوهشی علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، ۱۸، صص ۶۱-۷۱.
- مهرابی، ا، ح(۱۳۸۷) انگیزش در اسلام، مدل حلقه‌های متداخل، فرهنگ مدیریت، ۲۷-۶۲۰۵.
- مکارم شیرازی، ن(۱۳۷۶) مدیریت فرماندهی در اسلام، قم، مدرسه الامام علی بن ابی طالب.



دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی
گروه روان‌شناسی

سمینار

Seminar

تعداد واحد نظری: ۲	تعداد واحد عملی: - حل تمرین: -
نوع درس: ویژه آموزش محور	پیشنیاز: -

هدف درس:

ارائه مقاله یا پژوهش در راستای بررسی تحلیلی و پیشرفته مباحث و یافته‌های نو در حوزه روانشناسی صنعتی و سازمانی

رئوس مطالب:

مباحث ارائه شده در درس سمینار با توجه به دستاوردهای علمی جدید، پیش از شروع ترم توسط استاد درس پیشنهاد و پس از تایید شورای تخصصی گروه، جهت انجام پژوهش و ارائه مقاله به دانشجویان تحویل داده خواهد شد.

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی
گروه روان‌شناسی



روش ارزشیابی:

ارزیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
*			*

منابع:

— بنا بر نظر استاد و با توجه به موضوع مورد انتخاب دانشجو از بین جدیدترین کتابها و مقالات روز دنیا بر گزیده خواهد شد.