



جمهوری اسلامی ایران

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

برنامه درسی

دوره دکتری

رشته روان شناسی صنعتی و سازمانی



گروه علوم انسانی

مصوبه هشتصد و هشتاد و سومین جلسه شورای عالی برنامه ریزی آموزشی

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مورخ ۱۳۹۶/۰۲/۲۳

بسم الله الرحمن الرحيم

برنامه درسی دوره دکتری رشته روان شناسی صنعتی و سازمانی

کارگروه: روان شناسی

گروه: علوم انسانی

گرایش: -

رشته: روان شناسی صنعتی و سازمانی

دوره: دکتری



۱- شورای عالی برنامه ریزی آموزشی، در هشتصد و هشتاد و سومین جلسه مورخ ۱۳۹۶/۰۲/۲۳ برنامه

درسی دوره دکتری رشته روان شناسی صنعتی و سازمانی را به شرح زیر تصویب کرد:

۲- برنامه درسی دوره دکتری رشته روان شناسی صنعتی و سازمانی از مهر ماه ۱۳۹۷ برای کلیه

دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور که مشخصات زیر را دارند، ابلاغ می گردد:

الف) دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی که زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری اداره می شوند.

ب) مؤسساتی که با اجازه رسمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و بر اساس قوانین تأسیس می شوند

و تابع مصوبات شورای گسترش آموزش عالی هستند.

۳- برنامه درسی دوره دکتری رشته روان شناسی صنعتی و سازمانی در سه فصل: مشخصات کلی،

جداول دروس و سرفصل دروس برای اجراء به دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی ابلاغ می شود.

مجتبی شریعتی نیاسر

نایب رئیس شورای عالی برنامه ریزی آموزشی

عبدالرحیم نوه ابراهیم

دبیر شورای عالی برنامه ریزی آموزشی



مشخصات کلی، اهداف و سرفصل دروس

دوره دکتری 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 کلی

روانشناسی صنعتی و سازمانی شاخه‌ای از روانشناسی است که رفتار کاری مردم و چگونگی تأثیرپذیری آنان را از دیگر عرصه‌های زندگی، از قبیل خانواده، جامعه بزرگ‌تر، و فرهنگی که در آن زندگی می‌کنند 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 خشنود 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. در حال حاضر اهم موضوعات مورد بررسی در این رشته عبارتند از: طراحی سازمان‌ها، روش‌های تجزیه و تحلیل کار و شغل، برنامه‌ریزی نیروی کار، روش‌های کارمند یابی و انتخاب کارکنان، آموزش و بالنده سازی کارکنان، ارزیابی و مدیریت عملکرد کارکنان، رفتارهای مدنی سازمانی، رفتارهای تولیدستیز، مدیریت و توسعه کارراهه، تصمیم‌گیری، رهبری سازمانی، کارآفرینی، خلاقیت در محل کار، برنامه‌های حقوق، دستمزد و پاداش، جو و فرهنگ سازمانی، حوادث و ایمنی در کار، معلولیت و استخدام، برنامه‌های کار انعطاف‌پذیر، شخصیت و اندازه‌گیری آن در سازمان‌ها، مراکز ارزیابی، مرشدیت و مربی‌گری در رابطه با مدیران اجرایی، پیش‌اندیشی و دگرگونی‌خواهی در جهت اقدام و عمل در سازمان‌ها، تناسب شخص-محیط، جامعه‌پذیری سازمانی، انگیزه دادن به کارکنان، نگرش‌های شغلی و ارزش‌های کاری، رابطه فرد-سازمان و پیمان روان‌شناختی، روابط بین‌فردی در کار، ارتباطات، عدالت سازمانی، خدمت‌رسانی به مشتری، فشار روانی و به‌کامی در کار، کیفیت زندگی کاری، تعارض در کار، روانشناسی مذاکره و میانجی‌گری، پرخاشگری و خشونت در محل کار، برنامه‌ریزی جانشینی، دگرگونی و بالندگی سازمانی، کوچک‌سازی سازمان، ادغام‌ها و تملک‌ها، موضوعات بین فرهنگی و جهانی، و مسئولیت سازمانی.

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. خلاصه، روانشناسی صنعتی و سازمانی عبارت است از فهم و کاربرد اصول، نظریه‌ها، یافته‌های پژوهشی، مداخله‌ها و اقدام و عمل روانشناختی در ارتباط با سازمان‌ها از هر نوع و با هر اندازه.

کاربردها و تدابیر مناسب و کارشناسانه روانشناسی صنعتی و سازمانی در سازمان‌ها سبب می‌شود که آنها هم از حد اکثر بهره‌وری برخوردار شوند و هم بیشترین فرصت را برای رشد و بالندگی کارکنان خود فراهم سازند. در نتیجه، در چنین سازمان‌هایی کارکنان به مشاغلی اشتغال می‌یابند که با دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، رغبت‌ها، نگرش‌ها، نیازها، و ویژگی‌های شخصیتی آنان سازگار باشند. کارکنان این گونه سازمان‌ها انگیزه لازم را برای کار تا سر حد توان خود پیدا می‌کنند. شرایط حاکم بر آنها مناسب و کیفیت زندگی شغلی آنان مطلوب است. در چنین سازمان‌هایی بهره‌وری بالا، کیفیت کالاها و خدمات مطلوب، تعارض بین افراد، گروه‌ها و واحدهای سازمانی ناچیز، سبک‌های رهبری و ساختارهای سازمانی مناسب، طرح تکالیف و وظایف بهینه، توجه به مقتضیات محیط زیاده، و هماهنگی بین بخش‌ها بسیار است. روانشناسی صنعتی و سازمانی به منظور ایجاد چنین سازمان‌هایی پای به عرصه وجود گذاشته و راه پیشرفت و تعالی را پیموده است. اینک روانشناسی صنعتی و سازمانی به درجه‌ای از کمال دست‌یافته است که، با فراهم شدن مقدمات لازم، می‌تواند بسیاری از معضلات و مسائل مرتبط با سرمایه‌انسانی سازمان‌ها را مرتفع نماید. در کشور اسلامی عزیز ما نیز این شاخه از دانش طی حدود ۴۰ سالی که از آغاز پیدایش رسمی آن به عنوان یک رشته تحصیلی دانشگاهی می‌گذرد مراحل رشد و نمو را سیری کرده و با تربیت صدها دانش‌آموخته، فراهم ساختن منابع متعدد و تهیه ابزارهای مناسب آماده خدمت‌گزاری است. با وجودی که سال‌هاست این رشته علمی در برخی از دانشگاه‌های کشور ایجاد شده و راه کمال پیموده است، و دوره دکترای روانشناسی با پایان‌نامه در زمینه روانشناسی صنعتی و سازمانی وجود دارد. ایجاد دوره دکترای تخصصی این رشته هنوز میسر نشده است.

با شتاب‌گیری توسعه همه جانبه کشور اسلامی عزیزمان و با تحولات سریع شرایط محیطی، سازمان‌های مختلف با چالش‌های جدید و عمده روبرو شده‌اند. نظر به اهمیت بسیار زیاد سرمایه‌انسانی و با عنایت به قابلیت‌های رشته روانشناسی صنعتی و



سازمانی، متخصصان آن در سطوح کارشناسی ارشد و دکتری می‌توانند به یاری سازمان‌ها بشتابند و دو رسالت عمده خود را که عبارتند از افزایش بهره‌وری بهینه نیروی انسانی سازمان‌ها و کیفیت مطلوب زندگی شغلی برای کارکنان محقق سازند.

اهداف دوره

تأسیس این دوره اهداف زیر را دنبال می‌کند:

هدف کلی

هدف کلی دوره دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، تربیت نیروی انسانی متخصص به منظور گسترش و کاربرد دانش تخصصی، پژوهشگری، تدریس و نقد و نظریه‌پردازی است.

اهداف اختصاصی

- تسلط بر آخرین یافته‌های علمی در زمینه روانشناسی صنعتی و سازمانی
- توانایی مدیریت پژوهشی در زمینه روانشناسی صنعتی و سازمانی متناسب با فرهنگ بومی و اسلامی
- توانایی مدیریت و نظارت بر پروژه‌های علمی و عملی در زمینه‌های تخصصی
- ارتقا و تکمیل توانایی‌های حرفه‌ای
- آماده سازی علمی و عملی دانشجویان برای تولید و توسعه علم
- تسلط دانشجویان بر شیوه‌های ارتقا و بهینه‌سازی کارآیی، اثربخشی و بهره‌وری شغلی کارکنان و سازمان‌ها
- پرورش نیروی انسانی متخصص جهت تدریس و مشاوره سازمانی

شرایط ورودی‌های دوره

شرایط ورود به دوره دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی به قرار زیر است:

- ۱- داشتن شرایط مصوب سازمان سنجش و آموزش کشور
- ۲- کسب امتیاز لازم در مصاحبه در حیطه‌های آموزشی، پژوهشی و مشاوره‌ای

برنامه آموزشی دکترای روانشناسی صنعتی و سازمانی در همسویی با شاخص‌های اسلامی سازی، بومی سازی، غنی سازی و به روز رسانی به موارد زیر به دقت توجه داشته است.

تطابق دوره با اهداف و راهبردهای کلی در تأسیس و بازنگری دوره‌های دکتری روانشناسی

برای برآوردن اصل اسلامی‌سازی و تقویت هویت دینی موارد زیر در این دوره مورد توجه قرار گرفته‌اند:

- ۱- از آنجا که اساس تربیت دانشجو در نظام اسلامی تقویت جنبه‌های معنوی و مذهبی آنهاست، در این دوره نیز به منظور تقویت ارزش‌های دینی، درسی با عنوان اخلاق حرفه‌ای و معنویت در سازمان از دیدگاه اسلام به عنوان یکی از دروس تخصصی و درس کار و مدیریت اسلامی به عنوان درس تخصصی در نظر گرفته شده‌اند که در آنها ارزش‌های اسلامی مرتبط با کار و آموزه‌های دینی و احادیث و روایات مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرند. در دروس مختلف روانشناسی



صنعتی و سازمانی نیز مفاهیمی مانند اخلاق، درستکاری، وقت‌شناسی، پرهیزکاری و امانت‌داری به شدت مورد تأکید است.

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

۳- قدرت پاسخگویی دانشجویان این دوره در مواجهه با فرهنگ بیگانه، از طریق درونی ساختن ارزش‌های فرهنگی و به چالش کشیدن نظرات آنان و برانگیختن آنان برای پاسخگویی افزایش می‌یابد. ارزش‌های اخلاقی با استفاده از روش‌های درونی کردن ارزش‌ها در دروس با محتوای دینی و نیز در سایر دروس محقق می‌شود.

برای برآوردن اصل غنی‌سازی موارد زیر در این دوره مورد توجه قرار گرفته‌اند:

۱- 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. دسترسی کامل به تمامی کتب منتشرشده توسط انجمن روانشناسی صنعتی و سازمانی (SIOP)، دسترسی به یک پایگاه اطلاعاتی با بیش از ۸۰۰۰ (هشت هزار) مجله علمی در زمینه‌های اصلی و مرتبط روانشناسی صنعتی و سازمانی، دسترسی به تمامی کتاب‌های راهنما (Handbooks) در زمینه روانشناسی صنعتی و سازمانی همراه با تدریس آخرین تحولات علمی مربوط که دانشجو ملزم به یادگیری آنهاست، نشان از دست یافتن دانشجو به مرزهای علم در این رشته تخصصی دارد. با ارزیابی‌های مستمر، میزان این یادگیری‌ها و رسیدن دانشجو به مرزهای علم پیگیری می‌شود. 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.

۲- دوره دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی بر اساس الگوی عالم-عامل اجرا می‌شود. عامل باید مجهز به روش‌شناسی جدید و فراتر از دوره کارشناسی ارشد باشد. شواهد برتری این دوره نسبت به دوره کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی در سرفصل‌ها مشخص می‌شوند. با توجه به بررسی تخصصی و جزئی‌تر مطالب، بررسی گسترده‌تر و با ژرفای بیشتر و فراسوی مطالب ارائه شده در مقطع ارشد و طرح مطالب در حیطه‌های جدید، دوره دکتری این رشته نسخه تکامل‌یافته‌تر، عمیق‌تر و پیشرفته‌تر از ارشد این رشته است.

در آخرین منابع مربوط به ابزارهای روانشناختی از روزآمدترین مطالب مربوط به روش‌ها و ابزارهای روش‌شناختی استفاده می‌شود. مثلاً، استفاده از مطالب کتاب

Modern research methods for the study of the behavior in organizations

و نیز مجله‌های علمی (داخلی و خارجی) که این روش‌ها را به کار گرفته‌اند. آموزش روش‌های پژوهشی و نظریه‌ها و نقد روش‌شناختی تحقیقات در درس روش تحقیق هدف ارتقا روش‌شناسی را در این دوره محقق می‌سازد.

۳- از آنجا که در این دوره بر پژوهشگری و توانایی پژوهشگری فرد تأکید می‌شود، راهبرد گسترش آموزش پژوهش‌محور نیز محقق می‌گردد. 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 به گونه‌ای است که مشارکت دانشجو را طلب می‌کند. به طور کلی در این دوره با تقویت تفکر انتقادی از طریق نقد روش‌شناختی پیشینه پژوهش، دانش دانشجویان در این زمینه ارتقا می‌یابد.



۴- در هر یک از زمینه‌های اصلی این دوره نظریه‌های مربوط به هر درس بررسی خواهند شد و دانشجویان ترغیب می‌شوند تا آنها را نقد کنند. شناخت دانشجویان از نظریه‌ها و اندیشه‌های نوین زمینه را برای کسب توانایی در نقد نظریه‌ها فراهم می‌کند و آنان را به سمت نظریه‌پردازی سوق می‌دهد.

۵- ماهیت علمی-عملی این رشته کمک می‌کند که فرد به وجوه مختلف مسائل توجه کند. نگاه چند بعدی به انسان از جنبه‌های روانی، زیستی، اجتماعی و معنوی در این دوره تقویت می‌شود. بحث تأثیر عوامل روان‌شناختی، زیستی، اجتماعی و به ویژه معنوی بر پیامدهای سازمانی در دروس مختلف مورد بررسی قرار می‌گیرند. 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.

۶- در حیطه روانشناسی صنعتی و سازمانی مانند دیگر حوزه‌ها فرد می‌تواند در سطوح بالا به تحصیل بپردازد. شواهد برتری این دوره نسبت به مقطع کارشناسی ارشد در ارائه مطالب با عمق بیشتر و آموختن مهارت‌های بیشتر آنگونه که طی ساعات تعیین‌شده برای دروس کارروزی انجام می‌گیرد، است. همچنین، آنگونه که پیشتر گفته شد کسب توانایی در آموزش، تدریس و مشاوره از اهداف مهم این دوره دکتری است. آنگونه که گفته شد شواهد برتری این دوره نسبت به دوره کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی در سرفصل‌ها مشخص می‌شوند. با توجه به بررسی تخصصی و جزئی‌تر مطالب، بررسی گسترده‌تر و با ژرفای بیشتر و فراسوی مطالب ارائه‌شده در مقطع ارشد، دوره دکتری این رشته نسخه تکامل‌یافته‌تر، عمیق‌تر و پیشرفته‌تر از ارشد این رشته است.

برای برآوردن اصل بومی‌سازی موارد زیر در این دوره مورد توجه قرار گرفته‌اند:

۱- از آنجا که تقریباً تمامی انسان‌ها حدود هشتاد درصد اوقات بیداری خود را به نوعی در یک محیط کار سپری می‌کنند، برطرف کردن مشکلات آنان در محیط کار می‌تواند پیامدهای مثبتی برای فرد، سازمان و در نهایت جامعه به دنبال داشته باشد. فارغ‌التحصیلان این دوره قادر خواهند بود مشکلات کارکنان را در محیط کار از بدو استخدام تا زمان بازنشستگی مورد بررسی قرار دهند، نقاط ضعف را به حداقل و نقاط قوت را به حداکثر برسانند. از جمله مسائل مربوط به نیروی انسانی در محیط کار، مسائل مربوط به مدیریت، بهره‌وری، کیفیت زندگی شغلی، فرهنگ سازمانی، تعارضات کار-خانواده و خانواده-کار، رفتارهای تولید ستیز، بی‌اخلاقی در سازمان، رعایت کرامت انسانی و از این دست می‌باشند.

۲- در ارتباط با میزان انطباق اهداف دوره با اهداف نظام آموزشی می‌توان گفت که رشد و بالندگی بر اساس آموزه‌های دینی و تعالی انسان هدفی است که این دوره دنبال می‌کند. این دوره می‌تواند فرصت را برای کسانی که علاقه‌مند به رسیدن به بالاترین سطح در این حیطه هستند، فراهم آورد. 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.

۳- 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. مهارت‌های مرتبط با آسیب‌شناسی سازمانی و تلاش در جهت بهینه‌سازی بهره‌وری کارکنان و نیز 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 دو درس تمرین عملی میدانی ۱ و ۲ و نیز پایان‌نامه که عمدتاً تقاضامحور است، آموخته می‌شوند.



- ۴- 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. وجود سازمان‌ها و صنایع بزرگ در کشور عزیزمان و به ویژه مناطقی که بیشتر صنعتی هستند مانند اهواز، تهران، اصفهان، اراک و غیره، خدمات دانش‌آموختگان این دوره را طلب می‌کند. لازم به ذکر است که سازمان‌های مختلف کشور اکنون بیش از گذشته نیازمند کمک و همکاری فارغ‌التحصیلان این رشته در بالاترین سطح هستند.
 - ۵- 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. اما، در صورت تشخیص نیاز به فارغ‌التحصیلان مرد در دوره‌هایی دانشگاه‌های مجری این دوره می‌توانند نسبت پذیرش دانشجویان دختر و پسر را اعلام کنند.
 - ۶- در ارتباط با صرفه اقتصادی این دوره می‌توان گفت با توجه به این که 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، با تاسیس این دوره امکانی به وجود می‌آید تا زمینه‌های لازم برای افزایش کارایی، اثر بخشی و بهره‌وری سازمان‌ها و در نتیجه بهره‌وری ملی، فراهم آید.
- برای برآوردن اصل کارآمدسازی (راهبردها و شاخص‌های مربوط به ساختار) موارد زیر در این دوره مورد توجه قرار گرفته‌اند:
- ۱- روزآمدی منابع. در این دوره جدیدترین منابع مورد استفاده قرار خواهند گرفت (در ذیل سرفصل‌های هر درس آورده شده‌اند). با وجود این، در این دوره منابع تنها به صورت کتاب نیستند بلکه مقاله‌های جدید بیشتر مد نظرند. در برنامه پیشنهادی از آخرین منابع به همراه بازنگری مستمر و سالانه آنها استفاده می‌شود. این منابع بسیار با فرهنگ بومی ما سازگارند، زیرا اغلب این منابع متشکل از کتب و مقاله‌هایی است که توسط متخصصان این شاخه از دانش تدوین شده‌اند.
 - ۲- عناوین درس‌ها و سرفصل‌های دروس نشان می‌دهند که منابع این دوره تکمیل‌کننده منابع ارشد و کارشناسی این حیطه است.
 - ۳- لحاظ کردن دروس اخلاقی حرفه‌ای و معنویت در سازمان از دیدگاه اسلام و کار و مدیریت اسلامی 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 ماست.
 - ۴- 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 دروس تمرین عملی میدانی ۱ و ۲ نشانگر کاربردی بودن این دوره تخصصی است.
 - ۵- در تمامی درس‌های تخصصی و اختیاری این دوره آخرین نظریه‌ها و مطالب مربوط به آن درس مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرند.
 - ۶- در ارتباط با این شاخص که کدام درس‌های این دوره مهارت‌آموزی را ارتقا می‌دهند باید گفت که در این دوره دو درس تمرین عملی میدانی ۱ و ۲ لحاظ شده‌اند که در مجموع در این دروس دانشجویان اکثر مقوله‌هایی را که پیشتر با آنها آشنا شده‌اند، در عمل به کار می‌گیرند.
 - ۷- 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.
 - ۸- موضوع خلاقیت عنوان یکی از سرفصل‌های درس تخصصی زمینه‌های نو در روانشناسی سازمانی است. ضمن این که در اغلب دروس این دوره، موضوع خلاقیت مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.



۹- برنامه‌ریزی دروس در این دوره به گونه‌ای است که در کلیه درس‌ها و در نقد نظریه‌ها و در جلسات سمینارگونه تمامی دانشجویان مشارکت داشته باشند. به این ترتیب، دانشجویان ترغیب می‌شوند تا منابع معرفی شده توسط استاد را مطالعه کنند و در فرایند یادگیری مفاهیم ارائه شده در کلاس مشارکت داشته باشند.

در ارتباط با شاخص‌های مربوط به شرایط موارد زیر در این دوره مورد توجه قرار گرفته‌اند:

- ۱- شرایط و امکانات برای تأسیس یا غنی‌سازی این رشته با وجود گروه‌های صنعتی و سازمانی در دو دانشگاه بزرگ کشور (شهید چمران اهواز و دانشگاه اصفهان) و دیگر دانشگاه‌های کشور با اساتید مجرب و دسترسی به پایگاه‌های مختلف اطلاعاتی ملی و بین‌المللی محقق است.
- ۲- این رشته تخصصی در تمامی کشورهای پیشرفته دنیا و اکثر کشورهای در حال توسعه از جمله ترکیه، مالزی، هند، پاکستان فعال است.
- ۳- 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.
- ۴- 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. این دوره در عین فراهم ساختن دانش تخصصی بسیار گسترده به تربیت متخصص فرایند نیز توجه دارد تا پاسخ‌های لازم را برای مشکلات جدید پیدا کنند.
- ۵- 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.

در ارتباط با راهبردها و شاخص‌های مربوط به مدرسان این دوره:

- ۱- اعضای هیئت علمی مجرب و با سابقه دانشگاه‌های دولتی شهید چمران اهواز، دانشگاه اصفهان و نیز دانشگاه آزاد واحد اصفهان در حال حاضر حدود ۲۰ نفر می‌باشند.
- ۲- این اعضای هیئت علمی دارای تخصص و تجربه متناسب با درس‌های این دوره هستند. رزومه این افراد این موضوع را تأیید می‌کند.
- ۳- سابقه کار این افراد از ۱۰ تا ۴۵ سال است.
- ۴- ملاک‌های ارزیابی کیفیت تدریس اعضای گروه، ارزشیابی‌های دانشجویان و گروه، مقالات، تحقیقات، کتب، سمت‌های اجرایی، شرکت در سمینارهای ملی و بین‌المللی و از این قبیل می‌باشند.
- ۵- تصور بر این است که آثار این گروه به تناسب ۲۰ نفر در مقایسه با هر رشته دیگر بیشتر باشد. بررسی رزومه این افراد آثار آنان را شامل موارد فوق نشان می‌دهد.



تعداد و نوع واحدهای درسی دوره دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی

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

نوع درس	مجموع واحد
دروس تخصصی	۱۴
دروس اختیاری	۴
پایان نامه	۱۸
مجموع واحد	۳۶

دروس تخصصی دوره دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی

جدول ۲. دروس تخصصی دوره دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی

ردیف	عنوان درس	تعداد واحد		
		نظری	عملی	جمع
۱	روش‌های آماری چندمتغیری در روانشناسی صنعتی و سازمانی	۲	-	۲
۲	روش‌های تحقیق و روانسنجی در روانشناسی صنعتی و سازمانی	۲	-	۲
۳	اخلاق حرفه‌ای و معنویت در سازمان از دیدگاه اسلام	۲	-	۲
۴	تازه‌های روانشناسی کارکنان	۲	-	۲
۵	زمینه‌های نو در روانشناسی سازمانی	۲	-	۲
۶	گستره‌های جدید در بالندگی سازمانی	۲	-	۲
۷	تمرین عملی میدانی ۱ در روانشناسی کارکنان	-	۱	۱
۸	تمرین عملی میدانی ۲ در روانشناسی سازمانی	-	۱	۱
	جمع	۱۲	۲	۱۴



دروس اختیاری دوره دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی

جدول ۳. دروس اختیاری دوره دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی

ردیف	عنوان درس	تعداد واحد		
		نظری	عملی	جمع
۱	نظریه‌های روانشناسی اجتماعی و کاربرد آنها در سازمان‌ها	۲	-	۲
۲	تجزیه و تحلیل شغل و الگوسازی شایستگی	۲	-	۲
۳	روانشناسی مصرف‌کننده	۲	-	۲
۴	روانشناسی سلامت کار	۲	-	۲
۵	انگیزش شغلی	۲	-	۲
۶	روانشناسی کارآفرینی	۲	-	۲
۷	روانشناسی مهندسی و ایمنی	۲	-	۲
۸	کار و مدیریت اسلامی	۲	-	۲
جمع		۱۶	-	۱۶

لازم به ذکر است که از مجموع ۱۶ واحد اختیاری ۴ واحد انتخاب می‌شوند.



سرفصل‌های دروس
دوره دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی

تخصصی

روش‌های آماری چندمتغیری در روانشناسی صنعتی و سازمانی

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

هدف: شناخت و کاربرد روش‌های آماری چندمتغیری پیشرفته در روانشناسی صنعتی و سازمانی و استفاده از نرم افزارهای تحلیل آماری مربوط

سرفصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- تحلیل چندمتغیری رگرسیون
- تحلیل همبستگی متعارف
- تحلیل تمایزات
- تحلیل خوشه‌ای
- تحلیل واریانس چندمتغیری
- تحلیل واریانس و کوواریانس با اندازه‌های تکراری
- تحلیل کوواریانس یک‌راهه و چندراهه
- تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی
- کاربرد رگرسیون چندمتغیری در پژوهش‌های رفتاری
- الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و تحلیل مسیر
- داده‌کاوی
- روش‌های آماری غیرپارامتری

منابع

۱. رگرسیون چند متغیری در پژوهش رفتاری / کرلینجر، فرد، ان؛ پدرهازور، الازار جی، مترجم حسن سرایی / سمت / ۱۳۸۴
۲. هومن، حیدرعلی (۱۳۸۰) تحلیل داده‌های چندمتغیری در پژوهش رفتاری. تهران، پیک فرهنگ.
۳. بشلیده، کیومرث (۱۳۹۳). روش‌های پژوهش و تحلیل‌های آماری: مثال‌های پژوهشی با SPSS و AMOS انتشارات دانشگاه شهید چمران



۴. استدلال آماری در علوم رفتاری / شیولون، ریچارد، ترجمه علیرضا کیامنش / جهاد دانشگاهی / ۱۳۶۸
۵. استفاده از جدیدترین مقاله‌های مربوط فارسی و انگلیسی

۱. Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (۱۹۹۶). Using multivariate statistics, ۳rd Ed. New York, HarperCollins.



روش‌های تحقیق و روانسنجی در روانشناسی صنعتی و سازمانی

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

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

سر فصل (۳۲ ساعت):

- نظریه‌های فلسفه علم و کاربرد آنها در روانشناسی صنعتی و سازمانی
- تاریخچه روش تحقیق در روانشناسی صنعتی و سازمانی
- پژوهش‌های کیفی: سودمندی آنها برای روانشناسی صنعتی و سازمانی
- گردآوری و تحلیل داده‌های کیفی
- پژوهش‌های آزمایشی، شبه آزمایشی و غیر آزمایشی
- پژوهش‌های موردی و اقدام‌پژوهی در سازمان‌ها
- پژوهش‌های زمینه‌یابی در سازمان‌ها
- دیدگاه‌های پژوهشی در ارتباط با فراتحلیل
- موضوعات روش شناختی در پژوهش‌های صنعتی و سازمانی
- موضوعات در پژوهش‌های چندسطحی: تدوین نظریه، اندازه‌گیری، و تحلیل الگویابی محاسباتی، الگویابی ساختارهای داده‌های پیچیده: الگوی خطی کلی و فراتر از آن، الگویابی روابط غیرخطی
- فراتر از پیمایش‌های کامپیوتری: فرصت پژوهش‌های اینترنتی برای روانشناسی صنعتی و سازمانی
- روش‌های مختلف گردآوری داده‌ها
- مبانی نظری سنجش و اندازه‌گیری در سازمان‌ها
- انواع روش‌های محاسبه پایایی و روایی آزمون‌های روانشناختی با تأکید بر روش‌های نوین
- آشنایی با آزمون‌های روانی-شغلی و روش‌های هنجاریابی آنها
- تحلیل سؤال
- نقد پژوهش‌های انجام‌شده در روانشناسی صنعتی و سازمانی در ایران و جهان
- نگارش مقاله‌های پژوهشی
- اخلاق در پژوهش

منابع

۱. اصول آماری در طرح آزمایش‌ها، واینر، بی جی، ترجمه زهره سرمد و مهتاش اسفندیاری، ۱۳۶۹



۳. ارونسون، الیوت؛ السورث، فیبی. سی؛ کارلسمیث، جی. مریل؛ گنزالس، مارتی هوپ (۱۹۸۹). روش‌های تحقیق در روانشناسی اجتماعی. ترجمه حسین شکرکن، رضا خجسته مهر و عظیمه تکریمی (۱۳۸۹). انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.
۴. شکرکن، حسین. به روز شده تک نگاشت طرح‌های پژوهشی آزمایشی و شبه آزمایشی در علوم اجتماعی.
۵. امبرتسون، سوزان ای. و رایس، استیون پی. (۱۹۹۹). نظریه‌های جدید روان‌سنجی برای روان‌شناسان. ترجمه حسن پاشا شریفی، ولی‌ا... فرزاد، مجتبی حبیبی عسگرآباد و بلال ایزانلو (۱۳۸۸). تهران، انتشارات رشد.
۶. استفاده از جدیدترین مقاله‌های مربوط فارسی و انگلیسی.

۱. J. M. Cortina, & R. S. Landis, Eds. (۲۰۱۳). Modern research methods for the study of behavior in organizations. New York, Routledge.

۲. S. G. Rogelberg, Ed. (۲۰۰۷). Handbook of research methods in industrial and organizational psychology. Oxford, Blackwell.



اخلاق حرفه‌ای و معنویت در سازمان از دیدگاه اسلام

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

هدف: افزایش دانش و درک دانشجویان از موضوع معنویت در سازمان و اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام، مسئولیت‌ها و دوگانگی اخلاقی در سازمان

سر فصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- آموزدهای اخلاقی از منظر اسلام
- تعریف معنویت
- نسبت دین و معنویت
- جهت‌گیری دینی و معنوی
- تحلیل مفهومی اخلاق
- اخلاق و ابعاد آن در سازمان
- تمایز مسئولیت اخلاقی با مسئولیت‌های حرفه‌ای و حقوقی
- جستی اخلاق حرفه‌ای
- ویژگی‌های معرفتی اخلاق حرفه‌ای
- مسئولیت‌های اخلاقی رهبران سازمان
- مسئولیت اخلاقی سازمان در قبال کارکنان و رقبا
- ترویج اخلاق
- دوگانگی اخلاقی
- نسبت معنویت و اخلاق
- پیش‌فرض‌های معنویت در کار

منابع

- ۱-رستگار، عباس‌علی، معنویت در سازمان. انتشارات دانشگاه ادیان و مذاهب، ۱۳۸۹
- ۲-فرامرزی قراملکی، احد، اخلاق حرفه‌ای، قم، نشر مجنون، ۱۳۹۳
- ۳-امیدی، جلیل، اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام، تهران، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۸
- ۴-جهانگیرزاده، محمدرضا و همکاران، رشد اخلاقی، کتاب راهنما، قم، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، ۱۳۸۹
- فرامرزی قراملکی، احد، اخلاق سازمانی، تهران، نشر سرآمد، ۱۳۸۸
- ۲-خنیفر، حسین و شجاعی، سامره (۱۳۸۹). معنویت در سازمان در تکیه‌ی ارائه مدل کاربردی: انتشارات جهاد دانشگاهی کرمان



۳-رحمتی‌نیا، روح‌الله (۱۳۹۴). معنویت‌گرایی در مدیریت و سازمان: انتشارات ذره‌بین قم
اخلاق اسلامی / احمد دیلمی و مسعود آذربایجانی / دفتر نشر معارف / ۱۳۸۵



تازه‌های روانشناسی کارکنان (روانشناسی صنعتی)

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

هدف: بررسی و مطالعه مباحث جدید در حوزه روانشناسی کارکنان

سر فصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- تجزیه و تحلیل شغل و مدل‌سازی شایستگی‌ها
- جذب و جامعه‌پذیری: فرایندهای کارمندیابی و استخدام
- روش‌های نوین انتخاب کارکنان: روش انتقال نتایج اعتباریابی، روش اعتباریابی مؤلفه‌های شغل، روش اعتبار ترکیبی، روش تعمیم اعتبار به عنوان آزمونی از رویکرد اعتباریابی، و روش تعمیم شواهد اعتبار مبتنی بر شخصیت
- ارزیابی و مدیریت عملکرد
- عملکرد وظیفه‌ای، رفتار مدنی سازمانی، نوآوری سازمانی و بهره‌وری
- آموزش و بالندگی کارکنان
- شخصیت و اندازه‌گیری آن در سازمان‌ها
- تغییر شرایط کار، برون‌سپاری، کوچک‌سازی، دورکاری و مدیریت آن و بهینه‌سازی در روانشناسی کارکنان
- رایزنی و مربی‌گری سازمانی
- نظریه‌های جدید در روانشناسی کارکنان
- بررسی و نقد نظریه‌های روانشناسی کارکنان
- بررسی روابط متقابل موضوعات روانشناسی کارکنان و بهره‌وری شغلی و سازمانی

منابع

۱. Zedeck, S. Ed. (۲۰۱۱). APA handbook of Industrial and organizational psychology, Volumes ۱, ۲, ۳. Washington, American Psychological Association.
(این دستنامه یا کتاب راهنما مشتمل بر ۶۳ مقاله مفصل در باره زمینه‌های مختلف روانشناسی صنعتی و سازمانی است و از مقاله‌های آن می‌توان در درس‌های مختلف استفاده کرد.)
۲. Guion, M. R. & Highhouse, S. (۲۰۰۶). Essentials of Personnel assessment and selection. Mahwah, New Jersey, Lawrence Erlbaum.
۳. McPhil, S. M., Ed. (۲۰۰۷). Alternative validation strategies. San Francisco, Jossey-Bass.
۴. Ployhart, R. E., Schneider, B. & Schmitt, N. (۲۰۰۶). Staffing organizations. Mahwah, New Jersey, Lawrence Erlbaum.
۵. Scott, J. C., & Reynolds, D. H. (۲۰۱۰). Handbook of workplace assessment: Evidence-based practices for selecting and developing organizational talent. San Francisco, Jossey-Bass.



٦. Kehoe, J. F., (٢٠٠٠). Managing selection in changing organizations: Human resource strategies. San Francisco, Jossey-Bass.
٧. Tippins, N. T., & Adler, S. (٢٠١١). Technology-Enhanced assessment of Talent. San Francisco, Jossey-Bass.
٨. Smither, J. W. & London, M. (٢٠٠٩). Performance Management: Putting research into action. San Francisco, Jossey-Bass.
٩. Aguinis, H. (٢٠٠٩). Performance management ٢nd Edition. Upper Saddle River, New Jersey, Pearson Education, Inc.
١٠. Robertson, I. T., Callinan, M. & Bartram, D. (٢٠٠٢). Organizational Effectiveness. New York, John Willey.

١١. استفاده از جدیدترین مقاله‌های مربوط فارسی و انگلیسی.



زمینه های نو در روانشناسی سازمانی

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

هدف: افزایش آگاهی دانشجویان از زمینه ها و رویکردهای جدید در روانشناسی سازمانی

سر فصل های درس (۳۲ ساعت):

- رویکردهای جدید در روانشناسی سازمانی
- انگیزش شغلی
- نگرش های شغلی
- تصمیم گیری راهبردی
- خلاقیت در سازمان ها
- دیدگاه های نو در باره جو و فرهنگ سازمانی
- فشار روانی شغلی و سلامت کارکنان
- رهبری و فرایندهای نفوذ
- پویایی و رفتار گروهی
- شایستگی و عدالت سازمانی
- بررسی و نقد نظریه های سازمانی
- نوآوری در سازمان ها
- رفتارهای درون نقشی و فرانقشی
- آشنایی با قوانین و حقوق بنیادین کار در ایران و جهان
- بررسی روابط متقابل موضوعات روانشناسی سازمانی و بهره وری شغلی و سازمانی

منابع

۱. Zedeck, S. Ed. (۲۰۱۱). APA handbook of Industrial and organizational psychology, Volumes ۱, ۲, ۳. Washington, American Psychological Association.
۲. Highhouse, S., Dalal, R. S. & Sala, E. (۲۰۱۴). Judgment and decision making at work. New York. Routledge.
۳. Schneider, B. (۱۹۹۵). Organizational climate and culture. San Francisco, Jossey-Bass.
۴. Bass, B. M. & Riggio, R. E. (۲۰۰۶). Transformational Leadership. Mahwah. New Jersey, Lawrence Erlbaum.



۵. Zaccaro, S. J. & Klimoski, R. J. (۲۰۰۱). The nature of organizational leadership. San Francisco, Jossey-Bass.
۶. Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (۲۰۰۶). Work-Life balance: A psychological perspective. East Sussex, psychology Press.
۷. Campbell, J. P., Campbell, R. P., & Associates (۱۹۸۸). Productivity in organizations. San Francisco, Jossey-Bass.
- ۸ Lowman, R. L. (۲۰۰۶). The ethical practice of psychology in organizations, ۲nd. Washington, American Psychological Association.
۹. Hofmann, D. A., & Tetrick, L. E. (۲۰۰۳). Health and safety in organizations: A multiple perspective. San Francisco, John Wiley.
۱۰. Greenberg, J. S. (۲۰۰۲). Comprehensive stress management. New York, McGraw-Hill.
۱۱. Wainright, D., & Calnan, M. (۲۰۰۲). Work stress: The making of a modern epidemic. Buckingham. Open University Press.

۱۲. استفاده از جدیدترین مقاله‌های مربوط فارسی و انگلیسی.



گستره‌های جدید در بالندگی سازمانی

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

هدف: تسلط دانشجویان بر موضوعات جدید در زمینه بالندگی سازمانی

سر فصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- ماهیت و اهداف بالندگی سازمانی
- فرایند بالندگی سازمانی
- شناخت و آسیب‌شناسی سازمان‌ها
- چگونگی و مراحل ایجاد تغییر و مداخله‌ها در سازمان: نقش، ماهیت و سطوح تغییر
- ارزش‌های محوری، اخلاق حرفه‌ای
- فرایند مشاوره سازمانی و نقش مشاوران سازمانی
- رهبری بالندگی سازمانی: ترویج تغییر از درون
- تیم‌ها و گروه‌های کار
- برنامه‌های ایجاد تغییر کلی در تیم‌ها
- برنامه‌های ایجاد تغییر میان‌گروهی و مداخله شخص ثالث
- برنامه‌های ایجاد تغییر جامع
- برنامه‌های ایجاد تغییر ساختاری
- آینده بالندگی سازمانی
- بررسی و نقد نظریه‌های بالندگی سازمانی
- بررسی روابط متقابل موضوعات بالندگی سازمانی و بهره‌وری شغلی و سازمانی

منابع

۱. Grawitch, M. J., and Ballard, D. W. (۲۰۱۱). The psychologically healthy workplace: Building a win-win environment for organizations and employees (Eds.). American Psychological Association.
۲. Zedeck, S. Ed. (۲۰۱۱). APA handbook of Industrial and organizational psychology, Volumes ۱, ۲, ۳. Washington, American Psychological Association.
۳. Waclawski, J. and Church, A. H. (۲۰۰۲). Organization development. San Francisco, Jossey-Bass.
۴. Hedge, J. W. and Pulakos, E. D. (۲۰۰۲) Implementing organizational interventions: Steps, processes, and best practices. San Francisco, Jossey-Bass.



۵. Kraiger, K. (۲۰۰۲). Creating, Implementing and managing effective training and development: State-of-the-Art lessons for practices. San Francisco, Jossey-Bass.
۶. Hernez-Broome, G. and Boyce, L. A. (۲۰۱۱). Advancing executive coaching: Setting the course for successful leadership coaching. San Francisco, Jossey-Bass.
۷. Howard, A. and Associates (۱۹۹۴). Diagnosis for organizational Change: Methods and models. New York, Guilford Press.
۸. Collins, D. (۱۹۹۸). Organizational Change: Sociological perspective. New York, Routledge.
۸. استفاده از جدیدترین مقاله‌های مربوط فارسی و انگلیسی.



تخصصی

تمرین عملی میدانی ۱

در روانشناسی کارکنان (روانشناسی صنعتی)

تعداد واحد: ۱

نوع واحد: عملی

هدف: کسب مهارت‌های عملی بر اساس دانش روانشناسی صنعتی دانشجویان

سر فصل‌های درس (۶۴ ساعت):

- اجرای پروژه‌های تجزیه و تحلیل مشاغل و تهیه شرح شغل و الزامات شغل با استفاده از منابع متفاوت
- اجرای پروژه‌های انتخاب کارکنان
- ارزیابی و مدیریت عملکرد
- تعیین نیازهای آموزشی یک شغل یا تدوین مراحل گوناگون فرایند طراحی و اجرای یک دوره آموزشی

انتخاب دو مورد از موارد فوق یا زمینه‌های دیگر با پیشنهاد استاد مربوطه یا سازمان پذیرنده دانشجوی، و با تصویب اساتید متخصص روانشناسی صنعتی و سازمانی گروه آموزشی



تخصصی

تمرین عملی میدانی ۲

در روانشناسی سازمانی

تعداد واحد: ۱

نوع واحد: عملی

هدف: انجام دادن فعالیت‌های عملی بر اساس دانش روانشناسی سازمانی دانشجویان

سر فصل‌های درس (۶۴ ساعت):

- یک کار عملی در ارتباط با یکی از نظریه‌های انگیزش شغلی
- یک کار عملی در ارتباط با یکی از نگرش‌های شغلی
- یک کار عملی در ارتباط با یکی از سبک‌های رهبری
- یک کار عملی در ارتباط با فرایند تصمیم‌گیری سازمانی
- اجرای یک اقدام‌پژوهی (action research)

انتخاب دو مورد از موارد فوق یا زمینه‌های دیگر با پیشنهاد استاد مربوطه یا سازمان پذیرنده دانشجوی، و با تصویب اساتید متخصص روانشناسی صنعتی و سازمانی گروه آموزشی



نظریه‌های روانشناسی اجتماعی و کاربرد آنها در سازمان‌ها

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

هدف: افزایش دانش و بینش دانشجویان در زمینه یکپارچه سازی نظریه، پژوهش و عمل به منظور کاربرد یافته‌های روانشناسی اجتماعی در سازمان‌ها.

سر فصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- روانشناسی اجتماعی کاربردی: تعریف، زمینه‌ها و ارتباط با روانشناسی اجتماعی بنیادی
- نظریه‌های روانشناسی اجتماعی و کاربردهای آنها در سازمان‌ها
- مداخله‌ها و شیوه‌های ارزشیابی: طراحی و سنجش مداخله، مسایل فرایندی و اخلاقی در روانشناسی اجتماعی
- کاربردهای روانشناسی اجتماعی در عرصه‌های متنوع سازمانی، در ارتباط با زندگی روزمره، روانشناسی بالینی و مشاوره، تیم‌های ورزشی، رسانه‌های جمعی، آموزش و پرورش، سلامت، جرم، جامعه و محیط زیست و اقتصاد
- روانشناسی اجتماعی و سازمان‌های مدرن
- روانشناسی اجتماعی اسلامی
- روش‌های پیشرفته تحقیق در روانشناسی اجتماعی کاربردی
- تغییرات اجتماعی و اقدام پژوهی: مفاهیم، مقایسه اقدام پژوهی با دیگر روش‌ها، تأکید بر پژوهش‌هایی که بر جامعه و خط مشی‌های اجتماعی تأثیر دارند.

منابع

- بارون، رابرت، برن، دان، برنسکامپ، 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

۱. Chadee, D. (۲۰۱۱). Theories in Social Psychology. West Sussex, Wiley-Blackwell.

۲. Shaw, M. E. and Levine, P. R. (۱۹۸۲). Theories of social psychology.

- استفاده از جدیدترین مقاله‌های مربوط فارسی و انگلیسی.



تجزیه و تحلیل شغل و الگوسازی شایستگی

تعداد واحد: ۲

نوع درس: نظری

هدف: آشنایی دانشجویان با کاربردها و روش‌های مختلف تجزیه و تحلیل شغل و الگوسازی شایستگی

سر فصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- کاربردهای تجزیه و تحلیل شغل
- روش‌های کار محور تجزیه و تحلیل شغل شامل تجزیه و تحلیل کنشی (functional)، سیاهه‌های تکلیفی، روش رویدادهای حساس
- روش‌های کارکن محور تجزیه و تحلیل شغل شامل روش عناصر شغلی، پرسشنامه تحلیل سمت، سامانه تحلیل صفات آستانه‌ای، مقیاس‌های الزامات توانایی، الگوی تقویت‌کننده حرفه‌ای، روش‌های توجه اساسی به تجهیزات، تجزیه و تحلیل شناختی تکلیف
- روش‌های پیوندی شامل روش تجزیه و تحلیل ترکیبی، پرسشنامه چندروشی تجزیه و تحلیل شغل، شبکه اطلاعات حرفه‌ای (O'NET)
- تجزیه و تحلیل مشاغل مدیریتی و تیمی شامل پرسشنامه تجزیه و تحلیل سمت‌های مدیریتی و حرفه‌ای (PMPQ)، پرسشنامه توصیف سمت مدیریتی (MPDQ)، تجزیه و تحلیل شغل برای تیم‌ها
- مدل‌سازی شایستگی
- شرح شغل
- تجزیه و تحلیل آینده‌گرا

منابع

۱. Brannick, M. T., Levine, E. L. & Morgeson, F. P. (۲۰۰۷). Job and work analysis: Methods, Research, and applications for human resource management. Los Angeles, Sage.
۲. Lucia, A. D. & Lepsinger, R. (۱۹۹۹). The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in organizations. San Francisco, Jossey-Bass.
۳. استفاده از جدیدترین مقاله‌های مربوط فارسی و انگلیسی.



اختیاری

روانشناسی مصرف‌کننده

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

هدف: افزایش درک و دانش دانشجویان از روانشناسی مصرف‌کننده و توسعه کارایی مدیران بازاریابی

سر فصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- ماهیت رفتار مصرف‌کننده
- فرایند ادراک مصرف‌کننده و تنظیم استراتژی بازاریابی
- یادگیری، حافظه و جایگاه‌یابی محصول
- انگیزش، شخصیت، و احساسات مصرف‌کننده
- نگرش‌ها و باورهای مصرف‌کننده
- روش‌های ارتباطی مؤثر
- ماهیت سبک زندگی مصرف‌کننده
- فرایند تصمیم‌گیری مصرف‌کننده
- روانشناسی مصرف‌کننده و قوانین بازاریابی

منابع

۱. Haughtvedt, C. P., Herr, P. M. & Kardes, F. R. (۲۰۰۸). Handbook of consumer Psychology. New York, Psychology Press.
۲. Hoyer, W. D. & Macinnis, D. J. (۱۹۹۷). Consumer Behavior. San Francisco, Houghton Mifflin.

۳- استفاده از جدیدترین مقاله‌های مربوط فارسی و انگلیسی.



روانشناسی سلامت کار

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

هدف: شناخت دقیق‌تر عوامل و مسایل فیزیکی و روانشناختی محیط‌های کار به منظور درک عمیق‌تر هر کدام، رابطه متقابل آنها، و الگوها و راهکارهای بهبود شرایط محیط‌های کار.

سر فصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- بهداشت، سلامت و بهزیستی در محیط‌های کار: تاریخچه، مفاهیم، دیدگاه‌ها و پیشرفت‌های اخیر.
- ایمنی در محیط‌های کار: حوادث، علل، راهکارهای پیشگیری، شرایط فیزیکی و بهینه‌سازی محیط‌های کار.
- ساعات و شیوه‌های کار نوبتی: الگوهای موجود مطلوب نوبت‌کاری و دیگر برنامه‌های کاری
- فشار روانی شغلی و فرسودگی شغلی: مفاهیم، الگوها، و راهکارهای پیشگیری و مداخله
- تعادل و تعارض کار و خانواده: مفاهیم، نظریه‌ها و راهکارها.
- شاخص‌های بهداشت، سلامت و بهزیستی در سطح ملی و بین‌المللی: بررسی مقایسه‌ای اطلاعات آماری و شاخص‌های مرتبط در سطح کشور، منطقه، و دیگر کشورها به منظور ارائه الگوهای مناسب مداخله و ارتقای سطح سلامت حرفه‌ای در کشور.

منابع

۱. Handbook of Occupational Health Psychology, Second Edition (۲۰۱۱).
Edited by James Campbell Quick, PhD, & 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)



انگیزش شغلی

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

هدف: آشنایی با مفاهیم و نظریه‌های جدید انگیزش شغلی و کاربرد آنها در محیط کار

سر فصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- آشنایی با مفاهیم بنیادین انگیزش شغلی
- آشنایی با نظریه‌های تأثیرگذار انگیزش شغلی مانند هدف‌گذاری، خودتعیینی و....
- انگیزش درونی در مقابل انگیزش بیرونی
- پژوهش‌های نظریه محور انگیزش شغلی
- ارزش‌ها و اهداف
- مداخله‌ها جهت ارتقای انگیزش شغلی

منابع

Latham, G. P. (۲۰۱۱). Work motivation: History, theory, research, and practice. Thousand Oaks, Calif., Sage.

۱- انگیزش شغلی، گری پی لاتام (۲۰۰۷)، ترجمه نسرین ارشدی (۱۳۸۹)، تهران، انتشارات جاودانه

۲. استفاده از جدیدترین مقاله‌های مربوط فارسی و انگلیسی.



تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

هدف: آشنایی دانشجویان با نقش و تأثیر روانشناسی در کارآفرینی و تربیت افراد کارآفرین

سر فصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- کارآفرینی به عنوان یک زمینه مطالعه در روانشناسی
- دیدگاه فرایندی کارآفرینی
- رویکرد شخصیتی کارآفرینی
- شایستگی‌های کارآفرینان
- انگیزش در کارآفرینی
- کارآفرینان به عنوان فرآورده‌های سازمانی
- شناخت و قابلیت‌های مورد نیاز در کسب و کارهای کارآفرینانه
- عملیات روانشناختی لازم برای موفقیت در تلاش‌های کارآفرینانه
- کارآفرینی و رهبری
- آموزش و تربیت در کارآفرینی
- کارآفرینی درون سازمانی و نوآوری
- روش‌های روانشناختی در پژوهش کارآفرینی
- دست‌آوردهای پژوهشی: سودمندی‌های روابط نزدیک بین روانشناسی و کارآفرینی

منابع

۱. Baum, J. R., Frese, M. and Baron, R. (۲۰۰۷). The psychology of entrepreneurship. Mahwah, New Jersey, Lawrence Erlbaum.

۲. Hisrich, R. D. and Peters, M. P. (۲۰۰۲). Entrepreneurship. New York, McGraw-Hill.

۲. استفاده از جدیدترین مقاله‌های مربوط فارسی و انگلیسی.



اختیاری

روانشناسی مهندسی و ایمنی

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: 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.

سر فصل‌های درس (۳۲ ساعت):

- تاریخچه و چشم‌انداز عوامل انسانی و بنیادهای حوزه روانشناسی مهندسی

- 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

- نظریه کنترل کلاسیک

- نظریه کنترل بهینه

- مطالعات میدانی فرایندهای صنعتی

- تخصیص فعالیت‌های بین انسان و ماشین



-انسان‌ها و اتوماسیون
-انتخاب و آموزش

منابع

۱- Wickens, C. D., Justin G. Hollands, J. G., Simon Banbury, S. and Parasuraman, R. (۲۰۱۲). Engineering Psychology & Human Performance, 4th Edition.

۲- ارگونومی: عوامل انسانی در طراحی مهندسی ویرایش هفتم، مارک ساندروز، ترجمه محمدرضا افضلی



اختیاری

کار و مدیریت اسلامی

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

هدف: تسلط دانشجویان بر مفهوم‌شناسی کار، انواع کسب و کار، کار در سیره نبوی (ص)، مبانی ارزشی کسب و کار و مدیریت اسلامی

سر فصل (۳۲ ساعت):

- اهداف کار و اشتغال در اسلام
- عوامل موفقیت شغلی از منظر آموزه های اسلامی
- الگوهای مدیریت اسلامی
- رهنمودهای کارآفرینی در کلام و سیره نبوی (ص)
- انواع کسب و کار (واجب، مستحب، مباح، حرام)
- حقوق کارگر در فرهنگ اسلامی
- پیامدهای اجتماعی و اخلاقی بیکاری
- اصول و مؤلفه های اخلاق کار (خدامحوری، سعه صدر، وجدان کاری، امانت‌داری)
- کار و سلامتی و نشاط
- کار زمینه ساز سعادت اخروی

منابع

- ۱- 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
- ۲- تقوی دامغانی، رضا (۱۳۸۰)، نگرشی بر مدیریت اسلامی
- ۳- دو فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات اسلام و روانشناسی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه
- ۴- دیزج، جاهد تقی (۱۳۹۰)، اصول و مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی
- ۵- تقوی دامغانی، رضا (۱۳۸۰)، نگرشی بر مدیریت اسلامی

