

بسمه تعالی



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان بهمان

دانشکده پرستاری و مامایی

فرم طرح درس پایه

مشخصات درس و مدرس

- عنوان درس : جامعه شناسی و مدیریت رفتار سازمانی
- نام و نام خانوادگی مدرسین: دکتر زهرا پورفرزاد
- نام و نام خانوادگی مسئول درس: دکتر زهرا پورفرزاد
- نام و نام خانوادگی مدیر گروه: دکتر امیر صادقی
- نوع و میزان واحد به تفکیک: ■ نظری ۲ واحد ، □ عملی واحد
- رشته و مقطع تحصیلی دانشجو: کارشناسی ارشد مدیریت پرستاری
- زمان درس: نیمسال دوم هر سال تحصیلی
- مکان آموزش : دانشکده پرستاری

جدول زمانبندی ارائه درس جامعه شناسی و مدیریت رفتار سازمانی

جلسه	تاریخ	سرفصل (عنوان)	اهداف رفتاری	حیطه یادگیری	روش تدریس	مدت زمان	وسایل کمک آموزشی	روش ارزشیابی
۱		معرفی درس، مروری بر طرح درس، بیان اهداف و انتظارات؛ جامعه شناسی سازمان	۱. جامعه و جامعه شناسی را تعریف کند. ۲. حیطه قلمرو جامعه شناسی و انواع گرایشهای آن را شرح دهد. ۳. در مورد تجزیه و تحلیل جامعه شناسی سازمان ها بحث کند. ۴. پدیده سازمان را تجزیه و تحلیل کند. ۵. اهمیت و جایگاه سازمان ها را در جوامع کنونی شرح دهد. ۶. سازمان رسمی، سازمان اجتماعی و سازمان غیررسمی را با هم مقایسه نماید.	شناختی-درک و فهم شناختی-درک و فهم شناختی-تجزیه و تحلیل شناختی-تجزیه و تحلیل شناختی-درک و فهم شناختی-ارزشیابی	سخنرانی، پرسش و پاسخ	۲ ساعت	وایت برد، کامپیوتر، ویدئو پروژکتور	تشریحی و کوتاه پاسخ، ارزشیابی کنفرانس کلاسی
۲		خصوصیات سیستم های اجتماعی، ارتباطات سازمانی و محیط	۱. ویژگی های سیستم های باز را شرح دهد. ۲. نظریه عمومی سیستم ها را شرح دهد. ۳. خصوصیات سیستم های اجتماعی را تحلیل کند. ۴. پیش نیازهای کارکرد سیستم اجتماعی را شرح دهد. ۵. سازمان را به عنوان یک سیستم اجتماعی تجزیه و تحلیل کند. ۶. ارتباط متقابل سازمان و جامعه را مورد بحث قرار دهد. ۷. روانشناسی سازمانی، ارتباطات و محیط را در سازمان تحلیل کند.	شناختی-درک و فهم شناختی-درک و فهم شناختی-تجزیه و تحلیل شناختی-درک و فهم شناختی-تجزیه و تحلیل شناختی-تجزیه و تحلیل شناختی-تجزیه و تحلیل	سخنرانی، پرسش و پاسخ	۲ ساعت	وایت برد، کامپیوتر، ویدئو پروژکتور	تشریحی و کوتاه پاسخ، ارزشیابی کنفرانس کلاسی
۳		گروه و پویایی گروه در سازمان	۱. گروه را تعریف کرده و ویژگیهای آن را شرح دهد. ۲. انواع گروه ها را شرح دهد. ۳. مراحل چرخه شکل گیری گروه را شرح دهد. ۴. پویایی گروه و مفروضات اساسی آن را تحلیل کند. ۵. هنجارهای گروهی و کارکرد آنها را تحلیل کند. ۶. انسجام گروهی و عوامل موثر بر آن را بحث نماید. ۷. کارکردهای مثبت گروه را تحلیل نماید.	شناختی-درک و فهم شناختی-درک و فهم شناختی-درک و فهم شناختی-تجزیه و تحلیل شناختی-تجزیه و تحلیل شناختی-تجزیه و تحلیل شناختی-تجزیه و تحلیل	سخنرانی، پرسش و پاسخ	۲ ساعت	وایت برد، کامپیوتر، ویدئو پروژکتور	تشریحی و کوتاه پاسخ، ارزشیابی کنفرانس کلاسی

جمله	تاریخ	سرفصل (عنوان)	اهداف رفتاری	حیطه یادگیری	روش تدریس	مدت زمان	وسایل کمک آموزشی	روش ارزشیابی
			<p>۸. سازگاری افراد با گروه را تحلیل کند.</p> <p>۹. تاثیر فشار گروهی بر اعضای گروه را تحلیل نماید.</p> <p>۱۰. اطاعت محض افراد از هنجارهای گروهی را تحلیل کند.</p> <p>۱۱. تسهیل اجتماعی و طفره رفتن اجتماعی را مقایسه نماید.</p> <p>۱۲. گروه اندیشی و پیامدهای آن را تحلیل کند.</p> <p>۱۳. تاثیر گروه بر سازمان را تحلیل کند.</p> <p>۱۴. نمودار سوسیوگرام را تحلیل کند.</p>	<p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-ارزشیابی</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p>				
۴		اصول و مبانی رفتار سازمانی	<p>۱. رفتار سازمانی را تعریف کند.</p> <p>۲. ریشه های تاریخی رفتار سازمانی را شرح دهد.</p> <p>۳. چگونگی پیدایش نظریه های رفتار سازمانی را مورد بحث قرار دهد.</p> <p>۴. نقش رشته های علمی در پیدایش رفتار سازمانی را بیان کند.</p> <p>۵. متغیرهای مستقل در رفتار سازمانی را در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی دسته بندی کند.</p> <p>۶. متغیرهای وابسته در رفتار سازمانی از قبیل بهره وری، اثربخشی، کارایی، غیبت، ترک شغل، رضایت شغلی، درگیری شغلی، تعهد سازمانی، هویت سازمانی، تعهد حرفه ای و رفتار شهروندی سازمانی را شرح دهد.</p>	<p>شناختی-درک و فهم</p> <p>شناختی-درک و فهم</p> <p>شناختی-درک و فهم</p> <p>شناختی-درک و فهم</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-درک و فهم</p>	سخنرانی، پرسش و پاسخ	۲ ساعت	وایت برد، کامپیوتر، ویدئو پروژکتور	تشریحی و کوتاه پاسخ، ارزشیابی کنفرانس کلاسی
۵		ادراک، نگرش	<p>۱. نگرش را تعریف و اهمیت آن را در رفتار سازمانی شرح دهد.</p> <p>۲. تئوری ناهماهنگی شناختی را مورد بحث قرار دهد.</p> <p>۳. تئوری ادراک خویشتن را مورد بحث قرار دهد.</p> <p>۴. ادراک را تعریف و اهمیت آن را در رفتار سازمانی شرح دهد.</p> <p>۵. فرایند شکل گیری ادراک را تحلیل کند.</p> <p>۶. خطاها و تعصبات ادراکی را مورد بحث قرار دهد.</p>	<p>شناختی-درک و فهم</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-درک و فهم</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p>	سخنرانی، پرسش و پاسخ	۲ ساعت	وایت برد، کامپیوتر، ویدئو پروژکتور	تشریحی و کوتاه پاسخ، ارزشیابی کنفرانس کلاسی

جلسه	تاریخ	سرفصل (عنوان)	اهداف رفتاری	حیطه یادگیری	روش تدریس	مدت زمان	وسایل کمک آموزشی	روش ارزشیابی
			۷. سه عامل تعیین کننده تئوری اسناد را تحلیل کند.	شناختی-تجزیه و تحلیل				
۶		فرایند یادگیری؛ تفاوت و گوناگونی نیروی کار در سازمان	۱. نقش نظریه های یادگیری در رفتار سازمانی را مورد بحث قرار دهد. ۲. تفاوت و گوناگونی نیروی کار در سازمان ها را شرح دهد.	شناختی-تجزیه و تحلیل شناختی-درک و فهم	سخنرانی، پرسش و پاسخ	۲ ساعت	وایت برد، کامپیوتر، ویدئو پروژکتور	تشریحی و کوتاه پاسخ، ارزشیابی کنفرانس کلاسی
۷		شخصیت؛ هوش و انواع آن	۱. شخصیت و عوامل تعیین کننده آن را شرح دهد. ۲. الگوهای شخصیت را طبقه بندی و تحلیل نماید. ۳. ویژگی های شخصیتی مهم در رفتار سازمانی را تحلیل نماید. ۴. تناسب شغل و نوع شخصیت را تحلیل نماید. ۵. هوش را تعریف و انواع هوش (سازمانی، معنوی، فرهنگی، اجتماعی و هیجانی) را مقایسه نماید.	شناختی-درک و فهم شناختی-تجزیه و تحلیل شناختی-تجزیه و تحلیل شناختی-ارزشیابی	سخنرانی، پرسش و پاسخ	۲ ساعت	وایت برد، کامپیوتر، ویدئو پروژکتور	تشریحی و کوتاه پاسخ، ارزشیابی کنفرانس کلاسی
۸		انگیزش	۱. انگیزش را تعریف کرده و انواع آن را نام ببرد. ۲. انگیزش درونی را تعریف کرده و عوامل موثر بر آن را بیان کند. ۳. انگیزش بیرونی را تعریف کرده و عوامل موثر بر آن را نام ببرد. ۴. انواع تئوری های مختلف انگیزشی (محتوایی و فرایندی) را تحلیل نماید. ۵. اصول، مزایا، محدودیت ها و کاربرد تئوری های مختلف انگیزشی (محتوایی و فرایندی) را تحلیل نماید. ۶. پیشنهادهای را به منظور ارتقاء انگیزش دانشجویان و پرسنل پرستاری ارائه دهد. ۷. فرایند ایجاد انگیزش شغلی و تامین نیازهای کارکنان در سیستم مدیریتی و پرستاری بیمارستان نقد کند.	شناختی-درک و فهم شناختی-درک و فهم شناختی-درک و فهم شناختی-تجزیه و تحلیل شناختی-تجزیه و تحلیل شناختی-ترکیب شناختی-ارزشیابی	سخنرانی، پرسش و پاسخ	۲ ساعت	وایت برد، کامپیوتر، ویدئو پروژکتور	تشریحی و کوتاه پاسخ، ارزشیابی کنفرانس کلاسی، تکلیف کلاسی

ردیف	تاریخ	سرفصل (عنوان)	اهداف رفتاری	حیطه یادگیری	روش تدریس	مدت زمان	وسایل کمک آموزشی	روش ارزشیابی
۹		طراحی شغلی و پویایی نقش	<p>۱. روند تاریخی طراحی شغل را شرح دهد.</p> <p>۲. درباره نظریه ویژگی های شغل بحث کند.</p> <p>۳. چگونگی طراحی شغل برای گروه ها را تحلیل نماید.</p> <p>۴. درباره مدل پرورش اطلاعات اجتماعی بحث کند.</p> <p>۵. سایر نگرشهای عصر حاضر در طراحی شغل را بشناسد.</p> <p>۶. درباره پویایی های نقش بحث کند.</p>	<p>شناختی-درک و فهم</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p>	سخنرانی، پرسش و پاسخ	۲ ساعت	وایت برد، کامپیوتر، ویدئو پروژکتور	تشریحی و کوتاه پاسخ، ارزشیابی کنفرانس کلاسی
۱۰		فرهنگ و جو سازمانی	<p>۸. تعاریف فرهنگ سازمانی را شرح دهد.</p> <p>۹. انواع فرهنگهای سازمانی را مقایسه نماید.</p> <p>۱۰. فرهنگ قوی و ضعیف سازمانی را مقایسه نماید.</p> <p>۱۱. اثرات سازنده و مخرب فرهنگ سازمانی را بر افراد تحلیل کند.</p> <p>۱۲. عوامل تعیین کننده فرهنگ سازمانی را تحلیل نماید.</p> <p>۱۳. عواملی که موجب حفظ فرهنگ سازمانی می شوند، شرح دهد.</p> <p>۱۴. شیوه انتقال فرهنگ به کارکنان و اعضای سازمان را تحلیل نماید.</p> <p>۱۵. چگونگی مدیریت فرهنگ سازمانی را تحلیل نماید.</p> <p>۱۶. فرهنگ و جو سازمانی را مقایسه نماید.</p> <p>۱۷. نمونه ای از فرهنگ سازمان در محیط واقعی را شناسایی نماید.</p>	<p>شناختی-درک و فهم</p> <p>شناختی-ارزشیابی</p> <p>شناختی-ارزشیابی</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-درک و فهم</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-ارزشیابی</p> <p>شناختی-کاربرد</p>	سخنرانی، پرسش و پاسخ	۲ ساعت	وایت برد، کامپیوتر، ویدئو پروژکتور	تشریحی و کوتاه پاسخ، ارزشیابی کنفرانس کلاسی
۱۱		قدرت و وابستگی؛ مدیریت رفتار سیاسی در سازمان	<p>۱. ماهیت قدرت را توصیف کند.</p> <p>۲. قدرت را با مفاهیم نزدیک آن مقایسه کند.</p> <p>۳. چگونگی بکارگیری انواع مختلف قدرت را مورد بحث قرار دهد.</p> <p>۴. عواملی که موجب وابستگی می شوند، را تحلیل نماید.</p> <p>۵. ماهیت رفتار سیاسی را شرح دهد.</p> <p>۶. عوامل فردی و سازمانی موثر بر رفتار سیاسی را مورد بحث قرار دهد.</p>	<p>شناختی-درک و فهم</p> <p>شناختی-ارزشیابی</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-درک و فهم</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p>	سخنرانی، پرسش و پاسخ	۲ ساعت	وایت برد، کامپیوتر، ویدئو پروژکتور	تشریحی و کوتاه پاسخ، ارزشیابی کنفرانس کلاسی، تکلیف

جلسه	تاریخ	سرفصل (عنوان)	اهداف رفتاری	حیطه یادگیری	روش تدریس	مدت زمان	وسایل کمک آموزشی	روش ارزشیابی
			<p>۷. شیوه های تسخیر احساسات را مورد بحث قرار دهد.</p> <p>۸. انواع رفتارهای دفاعی را شرح دهد و در این باره بحث کند که رفتار دفاعی چگونه می تواند منافع شخص را تامین کند.</p> <p>۹. در مورد رعایت اصول اخلاقی در زمینه های سیاسی سه پرسش مطرح کند.</p> <p>۱۰. حداقل دو رفتار سیاسی را در موقعیت واقعی یا مبتنی بر سناریو نقد نماید.</p>	<p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-ارزشیابی</p>				
۱۲		نظام ارزیابی عملکرد کارکنان، اهداف، مبانی و روش های ارزیابی عملکرد کارکنان	<p>۱. ارزشیابی عملکرد را تعریف نماید.</p> <p>۲. اصول و مبانی علمی ارزشیابی کارکنان را تحلیل نماید.</p> <p>۳. خطاهای رایج در ارزشیابی عملکرد کارکنان را تحلیل نماید.</p> <p>۴. ابزارها و شیوه های ارزشیابی عملکرد را نقد و مقایسه نماید.</p> <p>۵. کاربرد نتایج ارزشیابی عملکرد را شرح دهد.</p> <p>۶. نظام ارزیابی عملکرد کارکنان را در بیمارستان نقد کند.</p>	<p>شناختی-درک و فهم</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-ارزشیابی</p> <p>شناختی-درک و فهم</p> <p>شناختی-ارزشیابی</p>	سخنرانی، پرسش و پاسخ	۲ ساعت	وایت برد، کامپیوتر، ویدئو پروژکتور	تشریحی و کوتاه پاسخ، ارزشیابی کنفرانس کلاسی
۱۳		مدیریت تعارض و استراتژی های مذاکره	<p>۱. تعارض و مدیریت آن را تعریف نماید.</p> <p>۲. رویکردهای مختلف به تعارض را مقایسه نماید.</p> <p>۳. انواع تعارض را از نظر عملکرد، ماهیت و سطح بروز طبقه بندی نماید.</p> <p>۴. فرایند و علل بروز تعارض را تحلیل نماید.</p> <p>۵. استراتژی های حل تعارض را با ذکر مثال مقایسه نماید.</p> <p>۶. پنجره جوهری را شرح دهد.</p> <p>۷. تکنیک هایی برای بهبود درستی ادراکات در پنجره جوهری را تحلیل نماید.</p> <p>۸. مذاکره را تعریف و اجرای اصلی آن را تحلیل نماید.</p> <p>۹. انواع شیوه های مذاکره را مقایسه نماید.</p>	<p>شناختی-درک و فهم</p> <p>شناختی-ارزشیابی</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-ارزشیابی</p> <p>شناختی-درک و فهم</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-ارزشیابی</p>	سخنرانی، پرسش و پاسخ	۲ ساعت	وایت برد، کامپیوتر، ویدئو پروژکتور	تشریحی و کوتاه پاسخ، ارزشیابی کنفرانس کلاسی، تکلیف کلاسی

جلسه	تاریخ	سرفصل (عنوان)	اهداف رفتاری	حیطه یادگیری	روش تدریس	مدت زمان	وسایل کمک آموزشی	روش ارزشیابی
			۱۰. حداقل سه مورد تعارض در موقعیت واقعی را نقد نماید.	شناختی-ارزشیابی				
۱۴		فشار عصبی یا استرس ناشی از کار	<p>۱. تنش کاری را تعریف نماید.</p> <p>۲. شخصیت نوع A و B را مقایسه نماید.</p> <p>۳. علل گوناگون تنش کاری را شناخته و بحث نماید.</p> <p>۴. پیامدهای متعدد تنش کاری را شناخته و بحث نماید.</p> <p>۵. راههای غلبه بر فشار عصبی ناشی از کار را تحلیل کند.</p> <p>۶. مداخله های فردی، سازمانی و فردی-سازمانی را در مدیریت استرس شغلی تحلیل نماید.</p>	<p>شناختی-درک و فهم</p> <p>شناختی-ارزشیابی</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p>	سخنرانی، پرسش و پاسخ	۲ ساعت	وایت برد، کامپیوتر، ویدئو پروژکتور	تشریحی و کوتاه پاسخ، ارزشیابی کنفرانس کلاسی
۱۵		مدیریت تغییر در سازمان، رهبری برای تغییر	<p>۱. فرایند تغییر برنامه ریزی شده سازمان را تحلیل نماید.</p> <p>۲. مقاومت در برابر تغییر از جانب نیروهای سازمانی و فردی را تحلیل نماید.</p> <p>۳. در مورد شیوه های مقابله با مقاومت ها بحث نماید.</p>	<p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p> <p>شناختی-تجزیه و تحلیل</p>	سخنرانی، پرسش و پاسخ	۲ ساعت	وایت برد، کامپیوتر، ویدئو پروژکتور	تشریحی و کوتاه پاسخ، ارزشیابی کنفرانس کلاسی
۱۶		مدیریت جلسه و جلسات اثر بخش	<p>۱. انواع جلسات در سازمان را شرح دهد.</p> <p>۲. اعضای جلسه و نقش هر یک از اعضا را شرح دهد.</p> <p>۳. تمهیدات پیش از جلسه (ویژه مدیر جلسه و سایر اعضا) را به منظور برگزاری جلسات اثربخش به کار بگیرد.</p> <p>۴. تمهیدات حین جلسه (ویژه مدیر جلسه و سایر اعضا) را به منظور برگزاری جلسات اثربخش به کار بگیرد.</p> <p>۵. تمهیدات پس از جلسه (ویژه مدیر جلسه و سایر اعضا) به منظور برگزاری جلسات اثربخش به کار بگیرد.</p> <p>۶. یک گزارش نقادانه از شرکت در جلسات ارائه دهد.</p>	<p>شناختی-درک و فهم</p> <p>شناختی-درک و فهم</p> <p>شناختی-کاربرد</p> <p>شناختی-کاربرد</p> <p>شناختی-کاربرد</p> <p>شناختی-ارزشیابی</p>	سخنرانی، پرسش و پاسخ	۲ ساعت	وایت برد، کامپیوتر، ویدئو پروژکتور	تشریحی و کوتاه پاسخ، ارزشیابی کنفرانس کلاسی، تکلیف کلاسی

شیوه نمره دهی:

نوع ارزشیابی	تاریخ	ابزار ارزشیابی	میزان امتیاز از کل
حضور فعال در کلاس و شرکت در مباحث کلاسی		فرم حضور و غیاب ثبت درصد مشارکت دانشجو	۲
ارائه کنفرانس کلاسی*		چک لیست ارزشیابی کنفرانس کلاسی	۴
ارائه تکالیف کلاسی**		سوال تشریحی	۴
امتحان پایان ترم به صورت امتحان کتبی		آزمون تشریحی و کوتاه پاسخ	۱۰
مجموع			۲۰

***ارائه کنفرانس کلاسی:** تدوین، جمع بندی نتیجه گیری یک مفهوم با استفاده از حداقل پنج مقاله و پنج کتاب و ارائه آن در کلاس ۴ نمره (محتوای مفاهیم از نظر به روز بودن و تعدد منابع معتبر ۲ نمره، استفاده از مقالات متناسب ۲ نمره، نحوه ارائه و تسلط دانشجو ۱ نمره، انجام به موقع تکالیف ۱ نمره)

****ارائه تکالیف کلاسی:** تکالیف کلاسی به صورت پاسخ به سوالات بارگزاری شده در قالب پروژه عملی کتبی در سامانه نوید می باشد.

منابع:

- جامعه شناسی سازمانها و توان سازمانی، دکتر محمد رسول گلشن فومنی، نشر دوران، آخرین چاپ
- روانشناسی کار-سازمانی-صنعتی، ترجمه دکتر احمد غضنفری، دکتر محمدرضا دلوی، انتشارات موسسه علمی دانش پژوهان برین. چاپ سوم-۱۳۹۴.
- مدیریت منابع انسانی(اصول، مفاهیم و کاربرد ها)، تالیف دکتر حسن رنگ ریز، انتشارات دانشگاه علوم اقتصادی ۱۳۹۲
- جامعه شناسی سازمانها (رویکرد جامعه شناختی به سازمان و مدیریت)، دکتر آرین قلی پور، انتشارات سمت، آخرین ویرایش
- رفتار سازمانی، مورهد و گریفین، ترجمه دکتر سید مهدی الوانی و دکتر غلامرضا معمارزاده، انتشارات مروارید، ۱۳۹۲
- رفتار سازمانی، رابینز، ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی ۱۳۹۰
- مدیریت رفتار سازمانی، کریتنر و کینیکی، ترجمه دکتر علی اکبر فرهنگی و دکتر حسین صفرزاده
- Francesco, A. M., & Gold, B. A. (2005). International organizational behavior: Text, cases, and exercises (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Lussier, R. (2005). Human relations in organizations: Applications and skill building (6th ed.). New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Tommy, MA. Guide to nursing management and leadership. St Luis: Mosby
- Finkelman, AW. Leadership and Management in Nursing, New Jersey: Pearson and Prentice Hall. (Latest ed)
- Marquis and Huston. Leadership Roles and Management Functions in Nursing .Lippincott co