

## **סילבוס בקורס: התנהגות ארגונית** **מס' קורס: 209.6208**

המרצה: ד"ר אורית שמאי

מועד ההרצאה: יום ו' 11:00 – 8:00

שנה: תשפ"א, 2021

תקופת לימוד: 5 במרץ - 30 באפריל, 2021

שעות הקבלה: בתיאום מראש

חדר: 207 בניין ג'ייקובס (או מפגש זום)

דוא"ל: [Orit.Shamai@gmail.com](mailto:Orit.Shamai@gmail.com)

### **תקופה מס' 3 - כיתת כחל**

#### **מטרות הקורס**

הידע בהתנהגות ארגונית עוסק במפגש של העובדים עם הארגון ובתהליכים הארגוניים המשפיעים על תפקוד הארגון ויעילותו. מטרת הקורס היא להקנות ידע וכלים להבנה ולניתוח של אירועים מהמציאות הארגונית המורכבת של העידן הנוכחי, ויעסוק בגורמים השונים המעצבים את ההתנהגות הארגונית. הסטודנטים ילמדו לנתח תופעות מורכבות הן ברמת היחיד, והן ברמת הקבוצה והארגון כולו. בנוסף, הסטודנטים ילמדו לעצב ולנהל התנהגויות עובדים כדי לצור יעילות ארגונית.

#### **מבנה הקורס**

הקורס הוא קורס אקטיבי המורכב מהרצאות, בהן יוצגו היבטים תיאורטיים ויישומיים באמצעות אירועים, חקר אירוע, הצגות סטודנטים (פרזנטציות/רפרטים), סרטים וסימולציות. השיעור בנוי, בעיקר, על דיונים בכיתה, ולכן נדרשת השתתפות פעילה והכרת החומר לפני השיעור. הסטודנטים יהיו אחראים להוביל ולהנחות דיון קבוצתי במהלך השיעורים.

#### **דרישות הקורס**

- ◀ נוכחות חובה. ההוראה תתקיים בזום, והסטודנטים נדרשים להתחבר ולהיכנס לשיעור כ-10 דקות לפני תחילת השיעור, וכן נדרשים לנוכחות מלאה בשיעורים עם מצלמות אינטרנט פתוחות.
- ◀ השתתפות פעילה ועניינית בהרצאות
- ◀ קריאת ספרות החובה הניתנת בשיעור וכהכנה לכל שיעור
- ◀ דיווח על קריאת מאמר או פרק בספר ודיון בכיתה - עבודה קבוצתית (לא יותר מארבעה בצוות)
- ◀ ניתוח אירוע - עבודה קבוצתית (לא יותר מארבעה בצוות)
- ◀ מבחן סופי

#### **הרכב הציון הסופי בקורס**

דיווח על קריאת מאמר ודיון בכיתה - 15%

ניתוח אירוע - 15%

עבודה מסכמת - 65%

השתתפות פעילה ומועילה למטרות הקורס - 5%

### הערה חשובה:

אם יש לכם לקות למידה או מוגבלות/בעיה רפואית שעשויה להשפיע על לימודיכם ושביגנה אתם זקוקים להתאמות, אנא פנו לדיקאנט הסטודנטים למדור נגישות ולקויות למידה:  
דוא"ל: [LDA@univ.haifa.ac.il](mailto:LDA@univ.haifa.ac.il) טל: 04-8249265  
לאבחון והתאמות בגין לקות למידה ו/או הפרעת קשב, יש לפנות ליה"ל:  
דוא"ל: [mhait@univ.haifa.ac.il](mailto:mhait@univ.haifa.ac.il) טל: 04-8249022  
סטודנטים שיש ברשותם מכתב התאמות מהאוניברסיטה וזקוקים להנגשה בקורס, מוזמנים לפנות אליי בשעות הקבלה או במייל **בסמוך לתחילת הקורס**.

### לוח זמנים

שבוע	יום	נושא
1	5.3.21	מבוא: היבטים עכשוויים בניהול ארגונים
2	12.3.21	פיתוח יצירתיות וחדשנות
3	19.3.21	מוטיבציה בעבודה
4	9.4.21	סגנונות ניהול ומנהיגות
5	23.4.21 (שיעור כפול)	אמון בארגון + תרבות ארגונית
6	30.4.21 (שיעור כפול)	אושר ואיכות חיים בארגון

- שינויים עשויים לחול ולכן אין באמור לעיל התחייבות שנספיק את כל החומר הרשום ו/או שלא יערכו שינויים.
- תרגילים שלא נספיק לעשות, הניקוד יעבור לציון התרגיל המסכם.
- חל איסור להקליט את השיעור בכל דרך שהיא.
- שימוש בטלפונים ניידים במהלך השיעור אסור ויוביל להורדה בציון.
- העברת חומר הקורס לבעלי עניין אחרים אסורה בהחלט.
- למען הסר כל ספק סטודנט/ית שלא יעמוד/תעמוד בדרישות הקורס לא יקבל/תקבל ציון סופי בקורס.

## ספר בסיס

Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior*. (10<sup>th</sup> Ed.). N.J.: Prentice-Hall.

## רשימת קריאה

### נושא מספר 1: מבוא: היבטים עכשוויים בניהול ארגונים

- ✓ הרפז, י., שמאי, א., פלד-נעים, י. (2014). שינויים בחשיבות השכר ובמאפייני עבודה אחרים בחברה הישראלית: מחקר אורך, סטטוס: כתב העת לחשיבה ניהולית ואסטרטגית. גיליון אלקטרוני, אוקטובר, 1-14.
- ✓ לוי, ע. (2008). ניהול מנהיגות – שינוי והתחדשות. פרק 5, ע"מ 105-113.
- ✓ Caligiuri, P., De Cieri, H., Minbaeva, D., Verbeke, A., & Zimmermann, A. (2020). International HRM insights for navigating the COVID-19 pandemic: Implications for future research and practice.
- ✓ Collins, C. J., and Clark, K. D. (2003). Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage. *Academy of Management Journal*, 46(6), 740 – 751.
- O'Leary, B. S., Lindholm, M. L., Whitford, R. A., & Freeman, S. E. (2002). Selecting the best and brightest: Leveraging human capital. *Human resource management*, 41(3), 325-340.
- Banks, G. C., Pollack, J. M., Bochantin, J. E., Kirkman, B. L., Whelpley, C. E., & O'Boyle, E. H. (2016). Management's Science-Practice Gap: A Grand Challenge for All Stakeholders. *Academy of Management Journal*, 59(6), 2205-2231.
- Burke, C. M., & Morley, M. J. (2016). On temporary organizations: A review, synthesis and research agenda. *Human relations*, 69(6), 1235-1258.
- Fernández-Aráoz, C., (2005). Getting the right people in the top, *MIT Sloan management review*, 46 (4), 67-72

### נושא מספר 2: פיתוח יצירתיות וחדשנות

- ✓ כפיר, אהרון. (1994). בן ארגון חולה לארגון בריא: חדשנות במנהל, ניהול, פברואר: 8-10.
- ✓ משולם, נטע, גרנות, אילן. (2016). תפקיד משאבי אנוש בהחדרת חדשנות לארגון, רבעון לחקר ארגונים וניהול המשאב האנושי, 2(1), 6-25, <http://organizations3.haifa.ac.il/images/22.pdf>.
- ✓ De Clercq, D., & Pereira, R. (2020). Taking the Pandemic by Its Horns: Using Work-Related Task Conflict to Transform Perceived Pandemic Threats Into Creativity. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 0021886320979649.

- ✓ Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53.
- ✓ Ford, C. M., & Gioia, D. A. (2000). Factors influencing creativity in the domain of managerial decision making. *Journal of Management*, 26(4), 705-732.
- Jaussi, K. S., Randel, A. E., & Dionne, S. D. (2007). I am, I think I can, and I do: The role of personal identity, self-efficacy, and cross-application of experiences in creativity at work. *Creativity Research Journal*, 19(2-3), 247-258.
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative science quarterly*, 50(3), 367-403.
- Quinn, B. J., Anderson, P. & Finkelstein, S. (1996). Leveraging intellect. *Academy of Management Executive*, 10, 7-27.
- Liedtka, J. (2015). Perspective: linking design thinking with innovation outcomes through cognitive bias reduction. *Journal of Product Innovation Management*, 32(6), 925-938.
- Seidel, V. P., & Fixson, S. K. (2013). Adopting design thinking in novice multidisciplinary teams: The application and limits of design methods and reflexive practices. *Journal of Product Innovation Management*, 30 (S1), 19-33.
- Sawyer, R. K. (2006). Educating for innovation. *Thinking skills and creativity*, 1(1), 41-48.
- Zhou, J., & George, J. M. (2003). Awakening employee creativity: The role of leader emotional intelligence. *The leadership quarterly*, 14(4), 545-568.
- Barczak, G., Lassk, F., & Mulki, J. (2010). Antecedents of team creativity: An examination of team emotional intelligence, team trust and collaborative culture. *Creativity and Innovation Management*, 19(4), 332-345.

### נושא 3: מוטיבציה בעבודה

- ✓ He, W., Li, S. L., Feng, J., Zhang, G., & Sturman, M. C. (2020). When does pay for performance motivate employee helping behavior? The contextual influence of performance subjectivity. *Academy of Management Journal*, (ja).
- ✓ Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P. (2016). When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human relations*, 69(6): 1287-1313.

Patall, E. A., Cooper, H., & Robinson, J. C. (2008). The effects of choice on intrinsic motivation and related outcomes: A meta-analysis of research findings. *Psychological Bulletin*, 134(2), 270-300.

Higgins, E.T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52, 1280-1300.

Achievement theory. In B. Weiner, *Human Motivation*, pp. 179-222.

Bonezzi, A., Brendl, C. M., & De Angelis, M. (2011). Stuck in the middle: The psychophysics of goal pursuit. *Psychological Science*, 22(5), 607-612. doi:10.1177/0956797611404899

Kivetz, R., Urminsky, O., & Zheng, Y. (2006). The goal-gradient hypothesis resurrected: Purchase acceleration, illusionary goal progress, and customer retention. *Journal of Marketing Research*, 43(1), 39-58. doi:10.1509/jmkr.43.1.39

#### נושא מספר 4: ניהול ומנהיגות

✓ אבוליו, ב. (1999). "הטווח המלא של המנהיגות – בדרך להעלאת רמת האפקטיביות של היחיד, הקבוצה והארגון". בתוך: גונן, א. וזכאי, א. (עורכים). מנהיגות ופיתוח מנהיגות – מהלכה למעשה. משרד הביטחון-ההוצאה לאור. פרק ג'. עמ': 65-88.

✓ Yammarino, F. J., Spangler, W. D., & Bass, B. M. (1993). Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation. *The Leadership Quarterly*, 4(1), 81-102.

Adizes, I. (2004). *Managing corporate lifecycles*. The Adizes Institute Publishig. Pp.3-15.

Bass, B.M., Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. California: Sage.

#### נושא מספר 5: תרבות ארגונית

✓ West, M. A. (2013). Creating a culture of high-quality care in health services. *Global Economics and Management Review*, 18(2), 40-44.

✓ Pfeffer, J. and Veiga, F. J. (1999). Putting people first for organizational success. *Academy of Management Executive*, 13(2), 37 – 48.

Anfunso, D. (1995). 3M's staffing strategy promotes productivity and pride. *Personnel Journal*. February, 28 –34.

Cording, M., Harrison, J. S., Hoskisson, R. E., & Jonsen, K. (2014). Walking the talk: Amultistakeholder exploration of organizational authenticity, employee productivity, and post-merger performance. *Academy of Management Perspectives*, 28(1), 38-56.

Barber, E. A. et al. (1999). A tale of two job markets: Organizational size and its effects on hiring practices and job search behavior. *Personnel Psychology*, 52(4), 841 – 867.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., Wright, P. M. (2004). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw Hill, Chapter 5,6, pp.134-170.

### נושא מספר 6: אמון בארגון

- ✓ Baer, M., Frank, E. L., Matta, F. K., Luciano, M. M., & Wellman, N. (2020). Under trusted, over trusted, or just right? The fairness of (in) congruence between trust wanted and trust received. *Academy of Management Journal*, (ja).
- ✓ Capell, B., Tzafrir, S. S., Enosh, G., & Dolan, S. L. (2017). Explaining sexual minorities' disclosure: The role of trust embedded in organizational practices. *Organization Studies*, 0170840617708000.

Tzafrir, S. S., & Dolan, S. L. (2004). Trust me: a scale for measuring manager-employee trust. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 2(2), 115-132.

Harms, P. D., Bai, Y., & Han, G. H. (2016). How leader and follower attachment styles are mediated by trust. *Human Relations*, doi:10.1177/0018726716628968

Tzafrir, S. S., & Enosh, G. (2011). Beyond Attitudes and Norms: Trust Commitment and HR Values as Triggers of Intention to Leave. In Searle, R. H., and Skinner, D (Eds.) *Trust and human Resource management*. UK: Edward Elgar. Pp. 289 - 308.

Belkin, L. Y., & Rothman, N. B. (2017). Do I Trust You? Depends on What You Feel: Interpersonal Effects of Emotions on Initial Trust at Zero-Acquaintance. *Negotiation and Conflict Management Research*, 10(1), 3-27.

### נושא מספר 7: אושר ואיכות חיים

- ✓ שמאי, א. (2016). הקשר בין השקעה ניכרת בעבודה לבין אושרם של עובדים, רבעון לחקר ארגונים וניהול המשאב האנושי, 2(1), 89 - 98.
- ✓ Bhojani, Z., & Kurucz, E. C. (2021). Sustainable Happiness, Well-Being, and Mindfulness in the Workplace. *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being*, 1085-1109.

- ✓ Coo, C., & Salanova, M. (2018). Mindfulness can make you happy-and-productive: A mindfulness controlled trial and its effects on happiness, work engagement and performance. *Journal of Happiness Studies*, 19(6), 1691-1711.
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success?. *Journal of career assessment*, 16(1), 101-116.
- Shamai O. (2015). The relationship between heavy work investment and employees' happiness, In Harpaz, I., & Snir, R. (Ed.) *Heavy work investment: Its nature, sources, outcomes, and future directions*, (pp. 204-222), Psychology Press Taylor & Francis Group (Emerald).
- Cohen, A. & Shamai, O. (2010). The relationship between individual values, psychological well-being, and organizational commitment among Israeli police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 33 (1), 30-51.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing human resources: productivity, quality of work life, profits* (7th ed.). Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Manville, C., El Akremi, A., Niezborala, M., & Mignonac, K. (2016). Injustice hurts, literally: The role of sleep and emotional exhaustion in the relationship between organizational justice and musculoskeletal disorders. *Human Relations*, 69(6), 1315-1339.
- van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. (2012). For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work?. 61(1), 30-55.
- Schultz, P. P., Ryan, R. M., Niemiec, C. P., Legate, N., & Williams, G. C. (2015). Mindfulness, work climate, and psychological need satisfaction in employee well-being. *Mindfulness*, 6(5), 971-985.
- Virgili, M. (2015). Mindfulness-based interventions reduce psychological distress in working adults: a meta-analysis of intervention studies. *Mindfulness*, 6(2), 326-337.
- Hyland, P. K., Lee, R. A., & Mills, M. J. (2015). Mindfulness at work: A new approach to improving individual and organizational performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(4), 576.