

סילבוס בקורס: התנהגות ארגונית
מס' קורס: 209.6208

המרצה: ד"ר אורית שמאי
שעות הקבלה: בתיאום מראש
חדר: 467, בנין חינוך
דוא"ל: Orit.Shamai@gmail.com

מועד ההרצאה: יום ו' 11:00 – 14:00
שנה: שנה: תשע"ח, 2018
תקופת לימוד: 16 בפברואר 2018 – 4 במאי 2018

מטרות הקורס

הידע בהתנהגות ארגונית עוסק במפגש של העובדים עם הארגון ובתהליכים הארגוניים המשפיעים 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, 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
- ◀ 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%
- מבחן מסכם – 65%
- השתתפות פעילה ומועילה למטרות הקורס – 5%

- ✚ 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.

לוח זמנים

שבוע	יום	נושא
1	16.2.18	מבוא : היבטים עכשוויים בניהול ארגונים
2	23.2.18	ניהול מודע גיוון
3	9.3.18	תרבות ארגונית
4	16.3.18	מוטיבציה בעבודה
5	23.3.18	פיתוח יצירתיות וחדשנות
6	13.4.18	אמון בארגון
7	27.4.18	שימור עובדים
8	4.5.18	אושר ואיכות חיים בארגון

ספר בסיס

Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior*. (10th 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.
- ✓ 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: ניהול מודע גיוון

- ✓ Thoman, D. B., Smith, J. L., Brown, E. R., Chase, J., & Lee, J. Y. K. (2013). Beyond performance: A motivational experiences model of stereotype threat. *Educational Psychology Review*, 25(2), 211-243.
- ✓ Roberson, L., and Kulik, C. T. (2007). Stereotype threat at work. *Academy of Management Perspectives*, 21(2), 24-40.
- ✓ Gafni, D., & Siniver, E. (2015). Is There a Motherhood Wage Penalty for Highly Skilled Women?. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 15(3), 1353-1380.

- ✓ Axelrad, H., Luski, I., & Miki, M. (2013). Difficulties of integrating older workers into the labor market: exploring the Israeli labor market. *International Journal of Social Economics*, 40(12), 1058-1076.
- Kilber, J., Barclay, A., & Ohmer, D. (2014). Seven tips for managing Generation Y. *Journal of Management Policy and Practice*, 15(4), 80.
- Martinez Dy, A., Marlow, S., & Martin, L. (2016). A web of opportunity or the same old story? Women digital entrepreneurs and intersectionality theory.
- Mik-Meyer, N. (2016). Othering, ableism and disability: A discursive analysis of co-workers' construction of colleagues with visible impairments. *Human relations*, 69(6), 1341-1363.
- Flanagan, J. (2015). Gender and the Workplace: The Impact of Stereotype Threat on Self-Assessment of Management Skills of Female Business Students. *Advancing Women in Leadership*, 35, 166.
- Badal, S., & Harter, J. K. (2014). Gender diversity, business-unit engagement, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(4), 354-365.
- Hareli, S., Klang, M., & Hess, U. (2008). The role of career history in gender based biases in job selection decisions. *Career Development International*, 13(3), 252-269.

נושא מספר 3: 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 4: מוטיבציה בעבודה

- ✓ 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.
- ✓ 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.

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 5: 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.
- ✓ 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.

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 מספר 6: אמון בארגון

✓ 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: שימור עובדים

- ✓ Al Ariss, A., Cascio, W. F., & Paauwe, J. (2014). Talent management: Current theories and future research directions. *Journal of World Business*, 49(2), 173-179.
 - ✓ Martin, J., & Schmidt, C. (2010). How to keep your top talent. *Harvard Business Review*, 88(5), 54-61.
 - ✓ Keevers, L., & Sykes, C. (2016). Food and music matters: Affective relations and practices in social justice organizations. *Human Relations*, 0018726715621368.
- Collings, D.G. and Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management: A review and research agenda, *Human Resource Management Review*, 19: 4, 304–313.

Andrew, J. (2004). *Coaching and Mentoring Skills*. New York: Perntice Hall

Payne, S. C. & Huffman, A. H. (2005). A longitudinal examination of the influence of mentoring on organizational commitment and turnover. *Academy of Management Journal*. 48(1), 158

נושא מספר 8: 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.
 - ✓ 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.

Merriman, K. K. (2016). Extrinsic work values and feedback: Contrary effects for performance and well-being. *Human Relations*, 0018726716655391.