

התנהגות ארגונית-מנהלים

קורס מס': 209.4070
תקופה מס' 2, תשע"ו, 2016-2017
06 ינואר 2017 – 24 פברואר 2017

המרצה: פרופ' צפריר שי
אימייל: stzafir@univ.haifa.ac.il
שעות הרצאה: יום ו' 08:00 – 11:00 ; 11:00 – 14:00
שעות הקבלה: יום ו' בתיאום מראש.
חדר: בנין ג'ייקובס חדר 615

מטרות הקורס

מטרות הקורס הן להקנות ידע, הבנה וכלים לניתוח מערכות ארגוניות הבאות להתמודד ולשפר תופעות ברמת היחיד, הקבוצה והארגון כגון, גמישות, יעילות, תרבות ארגונית, ניהול יכולות, התנהגות לא הולמת, צמצומים והיעדרויות. הקורס יעסוק בגורמים השונים המעצבים את ה"התנהגות הארגונית" כמו גם באפשרויות לניהול ההתנהגות בארגון. מטרות אלו יושגו דרך בחינת הגורמים הפועלים בסביבה, במערכות ניהול המשאב האנושי ויחסי העבודה והתעסוקה במסגרת הארגון, כמו גם יצירת מודעות ותובנה בבחינת תהליכי היצור או השירות בארגונים שונים על-מנת לגבש מדיניות ניהולית מתאימה.

מבנה הקורס

הקורס מורכב מהרצאות בהן יוצגו היבטים תיאורטיים ויישומיים באמצעות אירועים, חקר אירוע, הצגות סטודנט, סרטים וסימולציות. השיעור בנוי, בעיקר, על דיונים בכיתה ולכן נדרשת השתתפות פעילה והכרת החומר לפני השיעור. הקורס מתוכנן ליצור סביבה לימודית אקטיבית. על מנת לאפשר סביבה לימודית אקטיבית, הסטודנטים יהיו אחראים להוביל ולהנחות דיון קבוצתי במהלך השיעורים. התוצאה היא ציפייה שסטודנטים ישתתפו השתתפות פעילה ומועילה להשגת מטרות הקורס.

דרישות הקורס

- ◀ השתתפות פעילה ועניינית בהרצאות.
- ◀ קריאת ספרות החובה הניתנת בשיעור וכהכנה לכל שיעור.
- ◀ הגשת תרגילים:
 - אירוע מחיי העבודה – הגשה 13 ינואר 2017
 - תרגילי כיתה.
 - תרגילי בית - מספר תרגילי הבית לא יעלה על 6.

תרגיל מסכם – 24 פברואר 2017

סיכום מאמר או פרק בספר

ע"פ הגרלה בין הסטודנטים עד לתאריך 33 פבר 2017

סיכום מאמר

- הסיכום יכלול לפחות את הנקודות הבאות (ראה פירוט "טכני" בהמשך):
- הצגת הנושא (ניתן להוסיף ממקורות נוספים) + בעיה/שאלת המחקר;
- רקע תיאורטי;
- נתונים רלוונטיים הקשורים בבעיה/שאלה;
- שיטת המחקר וממצאים רלוונטיים;
- דיון וסיכום – מעבר לרשום במאמר (עמדתכם בנושא + דוגמא קונקרטי);
- רשימת מקורות;
- נספחים (במידת הצורך).

סיכום פרק בספר

- נקודות מרכזיות בהתאם לתתי הנושאים בפרק.

אי הגשה בזמן של תרגיל ו/או מצגת ו/או עבודה תוביל לציון 0.

הקבוצות יקבעו בתיאום עם המרצה.

ציון סופי

תרגילים – 15%

סיכום מאמר – 15%

תרגיל מסכם – 70%

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	תרגיל/חקר אירוע
1	03 ינו' 2017	מבוא : היבטים עכשוויים בניהול ארגונים	תרגיל ציפיות
2	13 ינו' 2017	תרבות ארגונית	תרגיל בית (תרבות ארגונית) – ניתוח כיתתי תרגיל כיתה – מה אנשים רוצים ממקום עבודתם הגשה - אירוע מחיי העבודה
3	20 ינו' 2017	מוטיבאציה	ניתוח כיתתי : מה אנשים רוצים ממקום עבודתם אמון במוסדות ציבוריים (למלא בבית)
4	27 ינו' 2017	אמון וניהול על-פי ערכים	ניתוח כיתתי - אמון במוסדות ציבוריים משחק : The Value of Value
5	03 פבר' 2017	התנהגות (לא) הולמת Wakefield	תרגיל - "נוכח-נפקד" (למלא בבית)
6	10 פבר' 2017	היעדרויות, עזיבה וצמצומים	ניתוח ארגון/יחידה ניתוח כיתתי - "נוכח-נפקד"
7	17 פבר' 2017	מודל ניהול יכולות	תרגיל ערך מוסף "בריחת מוחות" מארגונים ציבוריים
8	24 פבר' 2017	תרגיל מסכם	בהצלחה

ספר בסיס

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

רשימת קריאה

מבוא: היבטים עכשוויים בניהול ארגונים וההון האנושי (שבוע 1, 03 ינו' 2017)

- Coff, R., and Raffiee, J.(2015). Toward a Theory of Perceived Firm-Specific Human Capital. *Academy of Management Perspective*, 29(3), 326-341.
- Godard, J. (2001). High performance and the transformation of work? The implications of alternative work practices for the experience and outcomes of work. *Industrial and Labor Relations Review*, 54(4), 776-805.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior*. (10th Ed.). N.J.: Prentice-Hall.
- Ch. 1: What is Organizational Behavior. p. 3-10.
- Ch. 15: Foundations of Organization Structure. p. 425-436; And
- Ch. 16: Work Design and Technology. p. 455-464.
- Rubinstein, S.A. (2000). The impact of co-management on quality performance: The case of the Saturn corporation. *Industrial and Labor Relations Review*, 53(2), 197-218.
- Smith, W. P. and Tabak, F. (2009). Monitoring Employee E-mails: Is There Any Room for Privacy? *Academy of Management Perspectives*, November, 33-48.
- Tzafrir, S. S., Gur, A. B. A., & Blumen, O. (2015). Employee social environment (ESE) as a tool to decrease intention to leave. *Scandinavian Journal of Management*, 31(1), 136-146.
- Van De Voorde, K., Paauwe, J., and Van Veldhoven, M. (2010). Predicting business unit performance using employee surveys: monitoring HRM-related changes. *Human Resource Management Journal*, 20(1), 44-63.

תרגיל: ציפיות (כיתה)

תרבות ארגונית (שבוע 2, 13 ינו' 2017)

- Bortolotti, T., Boscari, S., & Danese, P. (2015). Successful lean implementation: Organizational culture and soft lean practices. *International Journal of Production Economics*, 160, 182-201.
- Carlos Pinho, J., Paula Rodrigues, A., & Dibb, S. (2014). The role of corporate culture, market orientation and organisational commitment in organisational performance: the case of non-profit organisations. *Journal of Management Development*, 33(4), 374-398.
- Cording, M., Harrison, J. S., Hoskisson, R. E., & Jonsen, K. (2014). Walking the talk: A multistakeholder exploration of organizational authenticity, employee productivity, and post-merger performance. *Academy of Management Perspectives*, 28(1), 38-56.

- Mariappanadar, S. (2014). Stakeholder harm index: A framework to review work intensification from the critical HRM perspective. *Human Resource Management Review*, 24(4), 313-329.
- Nicholson, N. (2008). Evolutionary psychology, organizational culture, and the family firm. *Academy of Management Perspectives*, 22(2), 73-84.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior*. (10th Ed.). N.J.: Prentice-Hall.
Ch. 18: Organizational Culture. p. 523-535.
- Romero, E. J., & Cruthirds, K. W. (2006). The use of humor in the workplace. *Academy of Management Perspectives*, 20(2), 58-69.

תרגיל: ניתוח תרבות ארגונית (מצב נוכחי מול רצוי) + תרגיל כיתה + הגשה אירוע מחיי העבודה

מוטיבאציה (שבוע 3, 20 ינו' 2017)

- Beauregard, T. A. (2014). Fairness Perceptions of Work– Life Balance Initiatives: Effects on Counterproductive Work Behaviour. *British Journal of Management*, 25(4), 772-789.
- Cascio, W. F. (2000). Managing a virtual workplace. *Academy of Management Executive*, 14, 81–90.
- Greenberg, J., and Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations*. Ninth Edition. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall. Pp. 246 - 287.
- Javidan, M., Dorfman, P. W., De Luque, M. S., & House, R. J. (2006). In the eye of the beholder: Cross cultural lessons in leadership from Project GLOBE. *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 67-90.
- Løkke, A. K., & Madsen, H. (2014). Public sector managers and work stress. *International Journal of Workplace Health Management*, 7(2), 105-120.
- Roberson, L., and Kulik, C. T. (2007). Stereotype threat at work. *Academy of Management Perspectives*, 21(2), 24–40.

תרגיל כיתה - מה אנשים רוצים ממקום עבודתם + שאלון אמון במוסדות ציבוריים

אמון וניהול לפי ערכים (שבוע 4, 27 ינו' 2017)

- Badal, S., & Harter, J. K. (2014). Gender diversity, business-unit engagement, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(4), 354-365.
- Campbell, D. J. (2000). The Proactive Employee: Managing Workplace Initiative, *Academy of Management Executive (1993-2005)*, 14(3), 52-66.
- Christensen, L., Mackey, A., & Whetten, D. (2014). Taking Responsibility for Corporate Responsibility: The Role of Leaders in Creating, Implementing, Sustaining, or Avoiding Socially Responsible Firm Behaviors. *Academy of Management Perspectives*, 28(2), 164-178.
- de Vries, J. R., Roodbol-Mekkes, P., Beunen, R., Lokhorst, A. M., & Aarts, N. (2014). Faking and forcing trust: the performance of trust and distrust in public policy. *Land use policy*, 38, 282-289.

- Im, T., Cho, W., Porumbescu, G., & Park, J. (2014). Internet, trust in government, and citizen compliance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 24(3), 741-763.
- Mach, M., Dolan, S., and Tzafrir, S. (2010). The Differential Effect of Team Members' Trust on Team Performance: The Mediation Role of Team Cohesion. *Journal of Organizational and Occupational Psychology*. 83(3), 771-794.

תרגיל כיתה: The value of value + אמון במוסדות ציבוריים

התנהגות (לא) הולמת (שבוע 5, 03 פבר' 2017)

- Ferguson, M., & Barry, B. (2011). I Know What You Did: The Effects of Interpersonal Deviance on Bystanders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), 80-94.
- Janssens, H., Clays, E., De Clercq, B., De Bacquer, D., Casini, A., Kittel, F., & Braeckman, L. (2016). Association between psychosocial characteristics of work and presenteeism: A cross-sectional study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 29(2). <http://dx.doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00588>
- Johansen, V., Aronsson, G., & Marklund, S. (2014). Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: a cross-sectional survey. *BMJ open*, 4(2), e004123.
- Litzky, B. E., Eddleston, K. A., & Kidder, D. L. (2006). The good, the bad, and the misguided: How managers inadvertently encourage deviant behaviors. *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 91-103.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior*. (10th Ed.). N.J.: Prentice-Hall.
- Ch. 13: Power and Politics. p. 365-381.
- Ch. 19: Organizational change and stress management. p. 555-570.
- Samnani, A. K., Salamon, S. D., & Singh, P. (2014). Negative affect and counterproductive workplace behavior: The moderating role of moral disengagement and gender. *Journal of business ethics*, 119(2), 235-244.
- Smoktunowicz, E., Baka, L., Cieslak, R., Nichols, C. F., Benight, C. C., & Luszczynska, A. (2015). Explaining Counterproductive Work Behaviors Among Police Officers: The Indirect Effects of Job Demands Are Mediated by Job Burnout and Moderated by Job Control and Social Support. *Human Performance*, 28(4), 332-350.

תרגיל: Wakefield + "נוכח-נפקד" (שאלון באתר – לענות בחלק של מספר קורס את המספר 2)

היעדרויות עזיבה וצמצומים (שבוע 6, 10 פבר' 2017)

- Brauer, M., & Laamanen, T. (2014). Workforce downsizing and firm performance: An organizational routine perspective. *Journal of Management Studies*, 51(8), 1311-1333.
- Hansen, J. R. (2014). From Public to Private Sector: Motives and explanations for sector switching. *Public Management Review*, 16(4), 590-607.
- Huffman, A. H., Casper, W. J., & Payne, S. C. (2014). How does spouse career support relate to employee turnover? Work interfering with family and job satisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 194-212.

- Katsikea, E., Theodosiou, M., & Morgan, R. E. (2015). Why people quit: Explaining employee turnover intentions among export sales managers. *International Business Review*, 24(3), 367–379.
- Krug, J., Wright, P., & Kroll, M. (2014). Top management turnover following mergers and acquisitions: solid research to date but much still to be learned. *Academy of Management Perspectives*, 28(2), 147 – 163.
- 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.

תרגיל: ניתוח כיתתי תשובות "נוכח – נפקד"

ניהול יכולות (שבוע 7, 17 פבר' 2017)

- 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.
- Ghorpade J. (2000). Managing five paradoxes of 360-degree feedback. *Academy of Management Executive*, 14, 140 - 150.
- Martin, J., & Schmidt, C. (2010). How to keep your top talent. *Harvard Business Review*, 88(5), 54-61.
- Stahl, G., Björkman, I., Farndale, E., Morris, S. S., Paauwe, J., Stiles, P., ... & Wright, P. (2012). Six principles of effective global talent management. *Sloan Management Review*, 53(2), 25-42.

תרגיל: ניתוח ארגון/יחידה

תרגיל מסכם (שבוע 8, 24 פבר' 2017)

סיכום מאמר - דרישות

- סיכום המאמר/פרק בספר יוגש על-ידי כל סטודנט/ית בנפרד.
- אורך הסיכום לא יעלה על 5 עמודים.
- רווח כפול, פונט 12, David, רווחים בהתאם לברירת המחדל של WORD.
- עמוד פתיחה הכולל את שם המאמר ושם המחבר/ת, כיתה, תאריך (לא נספר כחלק מ 5 עמודים).
- שימוש במקורות אקדמיים - עמוד הכולל את רשימת המקורות בהם עשיתם שימוש (לא נספר) – ראה הנחיות לכתיבה אקדמית.
- הסיכום יכלול לפחות את הפרקים הבאים
 - מבוא – הצגת הנושא + בעיה/שאלת המחקר
 - רקע תיאורטי
 - נתונים רלוונטיים הקשורים בבעיה/שאלה
 - שיטת המחקר וממצאים רלוונטיים
 - דיון וסיכום – מעבר לרשום במאמר (עמדתכם בנושא + דוגמא קונקרטיה).
 - רשימת מקורות
 - נספחים (במידת הצורך)

בהצלחה



הנחיות לכתיבת מקורות

Citations to references in the essay should be as follows:

Deery and Plowman (1998) argue that industrial relations ...

or

Recent developments (e.g., employment contracts) in industrial relations (Deery & Plowman, 1998) ...

When there are **more than two** authors, the first citation should be

Schuler, Dowling, Smart and Huber (1998) argue that HRM ...

Subsequent citations should be: Schuler et al. (1998) assert that HRM ...

or

The importance of HRM (Schuler, Dowling, Smart & Huber, 1998) ...

Subsequent citations should be: The five activities of HRM (Schuler et al., 1998) ...

When there are **two or more** citations within the same parentheses, the order is alphabetized:

The recruitment and retention of employees is fundamental to organisations (Deery & Plowman, 1998; Gahan, 1992; Jones, 1990; Smith, 1989).

ציטוטים

When quoting always provide page numbers, e.g.,

"It is assumed that both workers and management share a common objective" (Deery & Plowman, 1998, p. 5).

or

Deery and Plowman (1998) "assumed that both workers and management share a common objective" (p. 5).