

סמינר מחקר - אמון בעולם העבודה

סמינר מס': 209.4415
תקופה מס' 7, תשפ"ב
16 דצמבר 2021 – 11 פברואר 2022

המרצה: פרופ' צפריר שי
אימייל: stzafrir@univ.haifa.ac.il
שעות הרצאה: יום ו' בהתאם ללוחות הזמנים שנקבעו
שעות הקבלה: בתיאום מראש

מטרות הסמינר

מטרות הסמינר הן להקנות ידע תיאורטי וידע מחקרי לשם הבנה, ניתוח ופיתוח של מחקרים ו/או מתן תשובה לבעיות ארגוניות בתחום האמון בעולם העבודה, תוך לקיחה בחשבון של רמת היחיד, הקבוצה, הארגון והקהילה. הסמינר יעסוק בגורמים המובילים לאמון, במרכיבי המונח אמון ובתוצאות השונות של קיומו/אי קיומו של אמון במסגרות עבודה שונות. עם סיום הסמינר הסטודנטים יהיו מסוגלים לתכנן, לבנות ולפתח מחקר/מחקר הערכה, הנוגע בשאלות/בעיות בתחום האמון בארגונים, תוך הבנה וזיהוי של אתגרים מתודולוגיים וארגוניים. מטרה נוספת, היא לספק לסטודנטים הזדמנות לשיפור הכישורים האקדמיים שלהם בתחום החשיבה המחקרית, הכתיבה המדעית ותכנון שלבי המחקר.

מבנה הסמינר

הסמינר מורכב מהרצאות בהן יוצגו היבטים תיאורטיים ומחקריים באמצעות הבנת תיאוריות, ניתוח מחקרים והצגות סטודנט. השיעור בנוי, בעיקר, על דיונים בכיתה, ולכן נדרשת השתתפות פעילה והכרת החומר הרלוונטי לפני השיעור. הסמינר מתוכנן ליצור סביבה לימודית אקטיבית. על מנת לאפשר סביבה לימודית אקטיבית, הסטודנטים יהיו אחראים להוביל ולהנחות דיון קבוצתי במהלך השיעורים. הציפייה היא שסטודנטים ישתתפו השתתפות פעילה ומועילה להשגת מטרות הסמינר.

ציפיות מהסטודנטים

אתם ואני אחראים יחדיו להפוך את הסמינר לחוויית למידה חיובית. אולם, עד כמה אתם רוצים ללמוד מהסמינר הזה היא בחירה של כל אחת ואחד בנפרד. אני אנסה ליצור איזון בין החומר המוצג בכיתה, זה הנקרא בבית, תוך כדי עידוד המעורבות שלכם בדיונים. מטרות ההוראה הינן לאפשר דיונים בכיתה תוך שילוב ההיבטים הקרובים למחקרים שלכם ותוך קידום מחשבה ביקורתית.

סטודנט/ית יקר/ה,

אם יש לך לקות למידה או מוגבלות/בעיה רפואית שעשויה להשפיע על לימודיך ושביגנה את/ה זקוק/ה להתאמות, אנא פנה/י לדיקנאט הסטודנטים למדור נגישות ולקויות למידה:
דוא"ל: 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 טל: 04-8249022

אם יש ברשותך מכתב התאמות מהאוניברסיטה ואת/ה זקוק/ה להנגשה בקורס, אנא פנה/י אליי בשעות הקבלה או במייל בסמוך לתחילת הקורס.

דרישות הסמינר

- ◀ השתתפות פעילה ועניינית בהרצאות.
- ◀ קריאת ספרות חובה והסיכומים כהכנה לכל שיעור.
- ◀ הגשת תרגילים:
 - שאלה מחקרית – הגשה בשיעור מספר 3
 - תרגילי כיתה
 - תרגילי בית - מספר תרגילי הבית לא יעלה על 6
- ◀ סיכום והצגת נושא – בהתאם לתאריכים המיועדים לכל נושא
 - עפ"י הגרלה בין הסטודנטים
- סיכום נושא
 - הסיכום יכלול לפחות את הנקודות הבאות:
 - הצגת הנושא (סיכום אינטגרטיבי של כלל המאמרים)
 - הצגה קצרה של כל מאמר הכוללת:
 - בעיה/שאלת המחקר;
 - רקע תיאורטי;
 - נתונים רלוונטיים הקשורים בבעיה/שאלה;
 - שיטת המחקר וממצאים רלוונטיים;
 - דיון וסיכום אינטגרטיבי (עמדתכם בנושא + דוגמה קונקרטית).
- ◀ הגשת עבודה מסכמת – 03 באפריל 2022.
- ◀ אי-הגשה בזמן של תרגיל ו/או מצגת ו/או עבודה, תוביל לציון 0.

ציון סופי

- תרגילים – 15%
 - סיכום והצגת נושא – 15%
 - עבודה מסכמת – 60%.
 - השתתפות פעילה ומועילה למטרות הקורס – 15%
- ✚ שינויים עשויים לחול, ולכן אין באמור לעיל התחייבות שנספיק את כל החומר הרשום ו/או שלא ייערכו שינויים. במידה ויהיו שינויים, הודעה תימסר קרוב ככל האפשר למועד בו יחול השינוי.
- ✚ תרגילים שלא נספיק לעשות, הניקוד יעבור לציון העבודה המסכמת.
- ✚ חל איסור להקליט את השיעור בכל דרך שהיא, למעט הקלטה ע"י המרצה.
- ✚ העברת חומר הקורס ו/או הפצתו 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	17 דצמ' 2021	חשיבה מחקרית וכתובת עבודה	אירוע הקשור לאמון בעבודה אמון מהו
2	23 דצמ' 2021 18:00-21:00	מבוא: היבטים עכשוויים בעולם העבודה	
3	30 דצמ' 2021 18:00-21:00	אמון	הגשה – שאלה/בעיה מחקרית
4	06 ינו' 2022 18:00-21:00	אמון ועולם העבודה	ניתוח כיתתי: שאלה מחקרית אמון ברופאים ועלויות (למלא בבית)
5	13 ינו' 2022 15:45-18:00	אמון ותיאוריית החליפין	
6	21 ינו' 2022	אמון ותיאוריית ההקשר	ניתוח כיתתי - אמון במי מטלת בית – גורמים המובילים לאמון
7	28 ינו' 2022	גורמים המובילים לאמון	יחיד/קבוצה/ארגון ניתוח כיתתי – גורמים המובילים לאמון
8	04 פבר' 2022	פגישות אישיות	הבהרות על המחקר
9	10 פבר' 2022 16:30 - סיום	חגיגת סיכום	מצגות של עבודות: הארות, הערות והערכה הגשת עבודה – 03 אפריל 2022

בין התאריכים הרשומים ומעבר לשיעור המוקדש לפגישות אישיות, ניתן לתאם פגישות נוספות.

ספר בסיס בהתנהגות ארגונית

Robbins, S.P & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. (15th Ed.). N.J.: Pearson (Prentice-Hall).

רשימת קריאה

מבוא: חשיבה מחקרית וכתובת עבודה (שבוע 1)

- ✚ Gopen, G. D., & Swan, J. A. (1990). The science of scientific writing. *American Scientist*, 78(6), 550-558.
- ✚ Johns, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of Management Review*, 31, 386-408.
- ✚ Open Science Collaboration. (2015). Estimating the reproducibility of psychological science. *Science*, 349(6251).
- ✚ Stone, D. L. (2010). Creating knowledge that makes important contributions to society. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 192-200.
- ✚ Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human Resource Development Review*, 4(3), 356-367.

✚ תרגיל: אמון מהו? (כיתה)

מבוא: היבטים עכשוויים בעולם העבודה (שבוע 2)

- ✚ Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., & Huber, A. (2020). Leadership matters in crisis-induced digital transformation: how to lead service employees effectively during the COVID-19 pandemic. *Journal of Service Management*. DOI 10.1108/JOSM-05-2020-0160
- ✚ Coff, R., and Raffiee, J. (2015). Toward a Theory of Perceived Firm-Specific Human Capital. *Academy of Management Perspective*, 29, 326-341.
- ✚ Dirican, C. (2015). The impacts of robotics, artificial intelligence on business and economics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, 564-573.
- ✚ Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?. *Technological forecasting and social change*, 114, 254-280.
- ✚ Hite, L. M., & McDonald, K. S. (2020). Careers after COVID-19: challenges and changes. *Human Resource Development International*, 23(4), 427-437.

- ✚ McDonald, P. K. (2018). How 'flexible' are careers in the anticipated life course of young people? *Human Relations*, 71, 23-46.
- ✚ Schneider, B. (2011). The human face of workplace flexibility. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 638, 103-122.
- ✚ Smith, W. P. and Tabak, F. (2009). Monitoring Employee E-mails: Is There Any Room for Privacy? *Academy of Management Perspectives*, November, 33-48.
- ✚ Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103435>

אמון (שבוע 3)

- ✚ Butler Jr, J. K. (1991). Toward understanding and measuring conditions of trust: Evolution of a conditions of trust inventory. *Journal of management*, 17, 643-663.
- ✚ Dietz, G., & Den Hartog, D. N. (2006). Measuring trust inside organisations. *Personnel review*, 35, 557-588.
- ✚ Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20, 709-734.
- ✚ Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of management review*, 23, 393-404.
- ✚ Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (2007). An integrative model of organizational trust: Past, present, and future, 32, 344-354.
- ✚ Sibley, C. G., Greaves, L. M., Satherley, N., Wilson, M. S., Overall, N. C., Lee, C. H., & Houkamau, C. A. (2020). Effects of the COVID-19 pandemic and nationwide lockdown on trust, attitudes toward government, and well-being. *American Psychologist*. 75(5), 618-630.
- ✚ Stolt, M., Charalambous, A., Radwin, L., Adam, C., Katajisto, J., Lemonidou, C., & Suhonen, R. (2016). Measuring trust in nurses—Psychometric properties of the Trust in Nurses Scale in four countries. *European Journal of Oncology Nursing*, 25, 46-54.

- ✚ 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, 115-132.

✚ תרגיל: הגשת שאלה/בעיה מחקרית

אמון ועולם העבודה (שבוע 4)

- ✚ Addison, J. T., & Teixeira, P. (2019). Trust and workplace performance. *British Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1111/bjir.12517>
- ✚ Amoako, I. O., Akwei, C., & Damoah, I. (2018). "We Know Their House, Family, and Workplace": Trust in Entrepreneurs' Trade Credit Relationships in Weak Institutions. *Journal of Small Business Management*. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12488>
- ✚ Capell, B., Tzafrir, S. S., Enosh, G., & Dolan, S. L. (2018). Explaining sexual minorities' disclosure: The role of trust embedded in organizational practices. *Organization Studies*, 39, 947-973.
- ✚ Dietz, G. (2004). Partnership and the development of trust in British workplaces. *Human Resource Management Journal*, 14, 5-24.
- ✚ Gustafsson, S., Gillespie, N., Searle, R., Hope Hailey, V., & Dietz, G. (2020). Preserving organizational trust during disruption. *Organization Studies*, 0170840620912705.
- ✚ Harrington, S., Rayner, C., & Warren, S. (2012). Too hot to handle? Trust and human resource practitioners' implementation of anti-bullying policy. *Human Resource Management Journal*, 22, 392-408.
- ✚ Holland, P. J., Cooper, B., & Hecker, R. (2015). Electronic monitoring and surveillance in the workplace: The effects on trust in management, and the moderating role of occupational type. *Personnel Review*, 44, 161-175.
- ✚ Holtgrave, M., Nienaber, A. M., Tzafrir, S. S., & Schewe, G. (2020). Cooperation in the Face of Conflict: Effects of Top Managers' Trust Beliefs in their Firms' Major Suppliers. *British Journal of Management*. 31(2), 253-273. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12350>

- ✚ Imai, H. (2020). Trust is a key factor in the willingness of health professionals to work during the COVID-19 outbreak: Experience from the H1N1 pandemic in Japan 2009. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*. doi: [10.1111/pcn.12995](https://doi.org/10.1111/pcn.12995)
- ✚ Porumbescu, G. A. (2016). Linking public sector social media and e-government website use to trust in government. *Government Information Quarterly*, 33, 291-304.
- ✚ Van Hoorn, A. (2017). Social trust, workplace organization, and the comparative advantage of nations. *Oxford Economic Papers*, 69, 897-917.

✚ תרגיל כיתה: ניתוח שאלה מחקרית

✚ תרגיל בית: שאלון אמון ברופאים ובמטרה

אמון ותיאוריית החליפין (שבוע 5)

- ✚ Adongo, R., Kim, S. S., & Elliot, S. (2019). "Give and take": A social exchange perspective on festival stakeholder relations. *Annals of Tourism Research*, 75, 42-57. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.12.005>
- ✚ Cortez, R. M., & Johnston, W. J. (2020). The Coronavirus crisis in B2B settings: Crisis uniqueness and managerial implications based on social exchange theory. *Industrial Marketing Management*, 88, 125-135.
- ✚ Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31, 874-900.
- ✚ Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 335-362.
- ✚ Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63, 597-606.
- ✚ Korsgaard, M. A., Brower, H. H., & Lester, S. W. (2015). It isn't always mutual: A critical review of dyadic trust. *Journal of Management*, 41, 47-70.
- ✚ Liu, D., Chen, X. P., & Holley, E. (2017). Help yourself by helping others: The joint impact of group member organizational citizenship behaviors and group cohesiveness on group member objective task performance change. *Personnel Psychology*, 70(4), 809-842.

- ✚ Nunkoo, R., & Ramkissoon, H. (2012). Power, trust, social exchange and community support. *Annals of Tourism Research*, 39, 997-1023.
- ✚ Paillé, P., Grima, F., & Dufour, M. È. (2015). Contribution to social exchange in public organizations: Examining how support, trust, satisfaction, commitment and work outcomes are related. *The International Journal of Human Resource Management*, 26, 520-546.
- ✚ Samian, Riantoputra, C. D., & Budihardjo, A. (2020). Why employees endorse abusive leaders: the role of trust. *Human Resource Development International*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1810475>
- ✚ Vanhala, M., & Dietz, G. (2015). HRM, Trust in employer and organizational performance. *Knowledge and Process Management*, 22, 270-287.

✚ תרגיל כיתה: אמון במי?

אמון וההקשר (שבוע 6)

- ✚ Bansal, G., Zahedi, F. M., & Gefen, D. (2016). Do context and personality matter? Trust and privacy concerns in disclosing private information online. *Information & Management*, 53, 1-21.
- ✚ Bradford, B., Topping, J., Martin, R., & Jackson, J. (2019). Can diversity promote trust? Neighbourhood context and trust in the police in Northern Ireland. *Policing and Society*, 29(9), 1022-1041.
- ✚ Brun, I., Rajaobelina, L., Ricard, L., & Amiot, T. (2020). Examining the influence of the social dimension of customer experience on trust towards travel agencies: The role of experiential predisposition in a multichannel context. *Tourism Management Perspectives*, 34, <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100668>.
- ✚ Burtscher, M. J., Meyer, B., Jonas, K., Feese, S., & Tröster, G. (2018). A time to trust? The buffering effect of trust and its temporal variations in the context of high-reliability teams. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 1099-1112.

- ✚ Califf, C. B., Brooks, S., & Longstreet, P. (2020). Human-like and system-like trust in the sharing economy: The role of context and humanness. *Technological Forecasting and Social Change*, 154, <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119968>.
- ✚ Driver, M. (2015). How trust functions in the context of identity work. *Human Relations*, 68, 899-923.
- ✚ Etzioni, A. (2019). Cyber trust. *Journal of Business Ethics*, 156(1), 1-13. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3627-y>
- ✚ Kähkönen, T. (2020). Employee trust repair after organizational change. *Journal of Organizational Change Management*. DOI 10.1108/JOCM-05-2020-0136
- ✚ Lumineau, F. (2017). How contracts influence trust and distrust. *Journal of Management*, 43, 1553-1577.
- ✚ Zhang, Y., Long, L., Wu, T. Y., & Huang, X. (2015). When is pay for performance related to employee creativity in the Chinese context? The role of guanxi HRM practice, trust in management, and intrinsic motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 698-719.
- ✚ Wang, Y., Genc, E., & Peng, G. (2020). Aiming the Mobile Targets in a Cross-Cultural Context: Effects of Trust, Privacy Concerns, and Attitude. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 36(3), 227-238. <https://doi.org/10.1080/10447318.2019.1625571>

✚ תרגיל בית: גורמים המובילים לאמון

גורמים המובילים לאמון (שבוע 7)

- ✚ Cheng, X., Gu, Y., & Shen, J. (2019). An integrated view of particularized trust in social commerce: An empirical investigation. *International Journal of Information Management*, 45, 1-12.
- ✚ Christie, A. M., Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2015). Trust antecedents: emotional intelligence and perceptions of others. *International Journal of Organizational Analysis*, 23, 89-101.

- ✚ Connelly, B. L., Crook, T. R., Combs, J. G., Ketchen Jr, D. J., & Aguinis, H. (2018). Competence-and integrity-based trust in interorganizational relationships: Which matters more?. *Journal of Management*, 44, 919-945.
- ✚ Filieri, R., Alguezaui, S., & McLeay, F. (2015). Why do travelers trust TripAdvisor? Antecedents of trust towards consumer-generated media and its influence on recommendation adoption and word of mouth. *Tourism Management*, 51, 174-185.
- ✚ Gong, X., Liu, Z., & Wu, T. (2018). Gender differences in the antecedents of trust in mobile social networking services. *The Service Industries Journal*, 1-27.
- ✚ Kim, Y. (2016). Trust in health information websites: A systematic literature review on the antecedents of trust. *Health Informatics Journal*, 22, 355-369.
- ✚ Mao, Z. E., Jones, M. F., Li, M., Wei, W., & Lyu, J. (2020). Sleeping in a stranger's home: A trust formation model for Airbnb. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 67-76.
- ✚ Sarkar, S., Chauhan, S., & Khare, A. (2020). A meta-analysis of antecedents and consequences of trust in mobile commerce. *International Journal of Information Management*, 50, 286-301.
- ✚ Xin, H., Techatassanasoontorn, A. A., & Tan, F. B. (2015). Antecedents of consumer trust in mobile payment adoption. *Journal of Computer Information Systems*, 55, 1-10.
- ✚ Wang, S. W., Ngamsiriudom, W., & Hsieh, C. H. (2015). Trust disposition, trust antecedents, trust, and behavioral intention. *The Service Industries Journal*, 35, 555-572.
- ✚ Wang, Y., Asaad, Y., & Filieri, R. (2020). What makes hosts trust Airbnb? Antecedents of hosts' trust toward Airbnb and its impact on continuance intention. *Journal of Travel Research*, 59(4), 686-703.

✚ ניתוח כיתתי: גורמים המובילים לאמון

פגישות אישיות על-פי תיאום מראש

הבהרות מחקריות

אמון ותוצאות אפשריות (שבוע 8)

- ✚ Breuer, C., Hüffmeier, J., Hibben, F., & Hertel, G. (2020). Trust in teams: A taxonomy of perceived trustworthiness factors and risk-taking behaviors in face-to-face and virtual teams. *Human Relations*, 73(1), 3-34.
- ✚ Brogaard, L. (2019). Business value in public-private partnerships: The positive impact of trust and task-relevant competencies on business outcomes in PPPs. *International Public Management Journal*, 22(4), 617-642.
- ✚ Chen, X., & Wan, P. (2020). Social trust and corporate social responsibility: Evidence from China. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 485-500.
- ✚ Costa, A. C., Fulmer, C. A., & Anderson, N. R. (2018). Trust in work teams: An integrative review, multilevel model, and future directions. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 169-184.
- ✚ De Jong, B. A., Dirks, K. T., & Gillespie, N. (2016). Trust and team performance: A meta-analysis of main effects, moderators, and covariates. *Journal of Applied Psychology*, 101, 1134-1150.
- ✚ 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.
- ✚ Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2015). To invest or not? The role of coworker support and trust in daily reciprocal gain spirals of helping behavior. *Journal of Management*, 41, 1628-1650.
- ✚ Karatepe, O. M., Ozturk, A., & Kim, T. T. (2019). Servant leadership, organisational trust, and bank employee outcomes. *The Service Industries Journal*, 39(2), 86-108.
- ✚ 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, 771-794.

- ✚ 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, 136-146.
- ✚ Vanhala, M., & Tzafrir, S. S. (2021). Organisational trust and performance in different contexts. *Knowledge and Process Management*.
<https://doi.org/10.1002/kpm.1681>
- ✚ Weibel, A., Den Hartog, D. N., Gillespie, N., Searle, R., Six, F., & Skinner, D. (2016). How do controls impact employee trust in the employer? *Human Resource Management*, 55, 437-462.

פגישות אישיות על-פי תיאום מראש (שבוע 9)

הבהרות מחקריות

חגיגה וסיכום ומצגות (שבוע 9)

סיכום נושא - דרישות

סיכום הפרויקט/עבודה יוגש באופן הבא:

- אורך הסיכום לא יעלה על 10 עמודים.
- רווח כפול, פונט 12, רווחים בהתאם לברירת המחדל של WORD.
- עמוד פתיחה הכולל את שם הנושא ושם המחבר/ת, כיתה, תאריך (לא נספר כחלק מ 10 עמודים).

הסיכום יכלול לפחות את הפרקים הבאים:

- מבוא – הצגת הנושא + בעיות/שאלות המחקר
- רקע תיאורטי
- נתונים רלוונטיים הקשורים בבעיות/שאלות
- שיטות המחקר וממצאים רלוונטיים
- ממצאים ראשוניים
- דיון וסיכום – אינטגרטיבי (כולל עמדתכם בנושא).
- רשימת מקורות
- נספחים (במידת הצורך)

בהצלחה



כללי התנהגות

כניסה לשיעור 10 דקות לפני תחילתו

בדיקה טכנית

לבדוק את המערכת בבקשה לפני הכניסה לשיעור.

לא לשכוח שאנחנו נמצאים בשיעור לכן להימנע בבקשה מ (קיפול כביסה, בישול, נהיגה וכיו"ב).

נוכחות – בהתאם לתקנון הנוכחות בכיתה/זום הינה חובה ויתקיים רישום בנושא. כל היעדרות תפחית אוטומטית מהציון היחסי הניתן לנוכחות. אך ורק היעדרות הנובעת משירות מילואים, הריון או מחלה ותלויה באישור מתאים לא תיחשב במניין ההיעדרויות בכל האמור להגשת עבודה.

הודעה מראש – על היעדרויות או איחורים צפויים מראש על הסטודנט להודיע **בכתב** למרכזת התכנית ומרצה הסמינר על-מנת לקבל אישור.

יציאה וכניסה במהלך השיעור (זום) – יש להימנע מאיחורים ככל האפשר או יציאה מהשיעור טרם סיומו. אין לצאת במהלך השיעור לטובת סידורים כלשהם כולל סידורים הקשורים בעבודה. בכל מקרה יש לעשות כל מאמץ שכניסה לשיעור ויציאה ממנו לא תפריע למהלך השיעור. איחורים שיטתיים או יציאות שיטתיות ירשמו ויגררו הפחתה בציון הנוכחות.

השתתפות פעילה – הקורס מעודד השתתפות פעילה בשיעור והעלאת שאלות, השתתפות שכזאת חייבת להתקיים בהנחיית המרצה. לטובת שטף השיעור והעברתו באופן תקין, יש להימנע משיח והפרעות במהלך השיעור. שיח רצוף או הפרעה יגררו הפסקת השיעור. יהיה זמן לשאלות. במידה ויש שאלות במהלך ההרצאה ועל מנת לא לשכוח בקשה, ניתן לשלוח דרך הצי"ט.

חומר לימוד – כל חומר הלימוד כולל שקפים (כוללים את הנושאים העיקריים הנלמדים בכיתה) וחומר הקריאה קיימים באתר הקורס. הרישום של ההרצאה במהלך השיעור ישמש כהשלמה של החומר הנדרש.

פנייה בבקשות מיוחדות - כל פנייה תתבצע בכתב לכתובת הדוא"ל של המרצה

(stzafir@univ.haifa.ac.il)