

## התנהגות ארגונית

קורס מס': 209.4070 / 209.7315  
תקופה מס' 2, תשע"ט, 2018-2019  
20 דצמבר 2018 – 10 פברואר 2019

המרצה: פרופ' צפריר שי  
אימייל: [stzafir@univ.haifa.ac.il](mailto:stzafir@univ.haifa.ac.il)  
שעות הרצאה: יום ה' 18:00 – 15:00 ; 18:00 – 21:00  
שעות הקבלה: יום ה' בתיאום מראש.  
חדר: בנין גייקובס 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. מטרתו 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. הציפייה היא 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 27 דצמבר 2018
  - תרגילי כיתה.
  - תרגילי בית - מספר תרגילי הבית לא יעלה על 6.
- ◀ תרגיל מסכם – 10 פברואר 2019

סיכום מאמר או פרק בספר

- ע"פ הגרלה בין הסטודנטים
- הגשה עד לתאריך 17 ינואר 2019

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 קונקרטית);
- נספחים (במידת הצורך).
- כתיבת שתי שאלות אמריקאיות (4 תשובות אפשריות וסימון התשובה הנכונה).

סיכום פרק בספר

- נקודות מרכזיות בהתאם לתתי הנושאים בפרק.
- כתיבת שתי שאלות אמריקאיות (4 תשובות שונות וסימון התשובה הנכונה).

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

הקבוצות ייקבעו בתיאום עם המרצה.

## ציון סופי

תרגילים – 15%

סיכום מאמר – 6%

בחני קריאה – 9%

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

תרגיל/חקר אירוע	נושא	יום	שבוע
תרגיל ציפיות	מבוא: היבטים עכשוויים	20 דצמ' 2018	1
תרגיל עלות עובד	בניהול ארגונים		
תרגיל בית (תרבות ארגונית) – ניתוח כיתתי	תרבות ארגונית	27 דצמ' 2018	2
תרגיל כיתה – מה אנשים רוצים ממקום עבודתם			
הגשה - אירוע מחיי העבודה			
ניתוח כיתתי: מה אנשים רוצים ממקום עבודתם	מוטיבציה	03 ינו' 2019	3
אמון במוסדות ציבוריים (למלא בבית)			
שיעור מתוקשב	צוות וקבוצה	10 ינו' 2019	4
מטלת בית – תרגיל בבניית צוות			
Wakefield	התנהגות (לא) הולמת	17 ינו' 2019	5
ניתוח ארגון/יחידה	היעדרויות, עזיבה וצמצומים	24 ינו' 2019	6
מטלת בית - תרגיל ערך מוסף			
ניתוח כיתתי - אמון במוסדות ציבוריים	אמון וניהול על-פי ערכים	31 ינו' 2019	7
משחק: The Value of Value			
מטלת בית – הערכת תפקידים			
"בריחת מוחות" מארגונים ציבוריים	מודל ניהול יכולות	07 פבר' 2019	8
ניתוח כיתתי – ערך מוסף			
בהצלחה	עבודת צוות במתן פתרון	10 פבר' 2019	9
	לבעיה ארגונית - תרגיל מסכם		

**ספר בסיס**

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

## רשימת קריאה

מבוא: היבטים עכשוויים בניהול ארגונים וההון האנושי (שבוע 1, 20 דצמ 2018)

- 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 & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. (15th Ed.). N.J.: Pearson (Prentice-Hall).
- Ch. 1: What is Organizational Behavior. p. 3-38.
- Ch. 15: Foundations of Organization Structure. p. 479-510.
- 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)

תרגיל: עלות עובד (כיתה)

תרבות ארגונית (שבוע 2, 27 דצמ 2018)

- 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 & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. (15th Ed.). N.J.: Pearson (Prentice-Hall).
- Ch. 2: Diversity in Organizations. P. 39 – 68.
- Ch. 18: Organizational Culture. p. 511-542.
- 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**

**מוטיבציה (שבוע 3, 03 ינו' 2019)**

- 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.
- Robbins, S. P & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. (15th Ed.). N.J.: Pearson (Prentice-Hall).
- Ch. 7: Motivation Concepts. P. 201 – 238.
- Ch 8: Motivation: From Concepts to Applications. P. 239 – 270.

**תרגיל כיתה - מה אנשים רוצים ממקום עבודתם + תרגיל בית שאלון אמון ברופאים**

**קבוצה וצוות (שבוע 4, 10 ינו' 2019)**

- Fine, G. A., and Holyfield, L. (1996). Secrecy, Trust, and Dangerous Leisure: Generating Group Cohesion in Voluntary Organizations. *Social Psychology Quarterly*, 59(1), 22-38.

- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 853-868.
- Liu, W., Zhu, R., & Yang, Y. (2010). I warn you because I like you: Voice behavior, employee identifications, and transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 21, 189–202.
- 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*. doi:10.1111/peps.12209
- Robbins, S. P & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. (15<sup>th</sup> Ed.). N.J.: Pearson (Prentice-Hall).
- Ch. 9: Foundations of Group Behavior. P. 271 – 306.
- Ch 10: Understanding Work Teams. P. 307 – 334.
- אבולפיה, א. (2010) האומץ להביע דעה עצמאית. *מערכות*, 433, 20-27.

### תרגיל בית – הגשת מטלה מבוססת קריאה וצפייה + תרגיל נוכח-נפקד

התנהגות (לא) הולמת (שבוע 5, 17 ינו' 2019)

- 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 & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. (15th Ed.). N.J.: Pearson (Prentice-Hall).
- Ch. 13: Power and Politics. p. 411-444.
- Ch. 19: Organizational change and stress management. p. 577-615.
- 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)**

**היעדרויות עזיבה וצמצומים (שבוע 6, 24 ינו' 2019)**

- 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"**

**אמון וניהול לפי ערכים (שבוע 7, 31 ינו' 2019)**

- 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 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(8), 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.



- 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.

**ניהול יכולות (שבוע 8, 07 פבר' 2019)**

- 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 – עבודת צוות במתן פתרון לבעיה ארגונית (שבוע 9, 10 פבר' 2019)**



### 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, 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 יכול 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 קונקרטי).
  - 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).