

## ארגונים וניהולם

קורס מס': 286.4455  
סמסטר ב', תשע"ו, 2016

המרצה: פרופ' צפריר שי  
אימייל: stzafir@univ.haifa.ac.il  
שעות הרצאה: יום ה' 12:15 – 15:45  
שעות הקבלה: יום ה' 12:00 – 11:00 חדר: בנין ג'ייקובס חדר 615

### מטרות הקורס

מטרות הקורס הן להקנות ידע, הבנה וכלים לניתוח והתמודדות עם המערכת הארגונית כמו גם עם תופעות ארגוניות ברמת היחיד, הקבוצה והארגון. הקורס יעסוק בגורמים השונים המעצבים את ה"התנהגות הארגונית" והקשר בינה לבין הסביבה ומערכת ניהול משאבי אנוש בארגון. מטרתו אלו יושגו דרך בחינת הגורמים הפועלים במערכות ניהול משאבי אנוש ויחסי העבודה במסגרת הארגון כמו גם יצירת מודעות ותובנה בבחינת תהליכי היצור או השירות בארגונים שונים על-מנת לגבש מדיניות ניהולית מתאימה. לבסוף, הכרת הצד היישומי של מערכת ניהול משאבי אנוש והקשר בינה לבין העובד והמנהל.

### 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:
  - תרגילי כיתה
  - מספר תרגילי הבית לא יעלה על 4.
- ◀ כתיבת "אירוע" אמיתי מחיי העבודה באחד מנושאי הקורס כולל פרק תיאורטי ודיון
  - הגשה בתאריך 07 יוני 2015

## סיכום מאמר

- עפ"י הגרלה בין הסטודנטים עד לתאריך 22 מרץ 2016
- הסיכום יכלול לפחות את הנקודות הבאות:
- 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)
- רשימת מקורות
- נספחים (במידת הצורך)

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

הקבוצות תיקבענה בתיאום עם המרצה.

## ציון סופי

אירוע מחיי העבודה – 10%

תרגילים – 10%

סיכום מאמר – 10%

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 ייערכו 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 מרץ 2016	מבוא : היבטים עכשוויים בניהול ארגונים	תרגיל/חקר אירוע
2	10 מרץ 2016	מבוא : היבטים עכשוויים בניהול משאבי אנוש	תרגיל ציפיות
3	17 מרץ 2016	מוטיבציה	ניתוח כיתתי
4	31 מרץ 2016	תרבות ואסטרטגיה ארגונית	תרגיל בית ניתוח כיתתי
5	07 אפר 2016	גיוס מיון ועבודה מהבית	תרגיל מיון מנהל
6	14 אפר 2016	ניהול ביצועים	תרגיל הערכה
7	05 מאי 2016	הערכת עובדים (2)	תרגיל ערך מוסף
8	19 מאי 2016	אמון וניהול על-פי ערכים	משחק : The Value of Value
9	26 מאי 2016	התנהגות (לא) הולמת	Wakefield
10	2 יוני 2016	היעדרויות, עזיבה וצמצומים	ניתוח ארגון/יחידה
11	09 יוני 2016	מודל ניהול יכולות	"בריחת מוחות" מארגונים ציבוריים
12	16 יוני 2016	תרגיל מסכם	בהצלחה

## רשימת קריאה

### מבוא וסביבה ארגונית

- ✓ Barney, J.B. (1995). Looking inside for competitive advantage. *Academy of Management Executive*, 9, 49-61.
- ✓ 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.
- ✓ 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.

### מחשבה מנהלית

- גזיאל, חיים. 1990. **מחשבה מנהלית בת-זמננו**. תל-אביב: הוצאת רמות. עמודים: 25-57, 63-69, 89-99, 111-129.
- סמואל, יצחק. 1996. **ארגונים: מאפיינים מבנים תהליכים**. מהדורה שנייה מורחבת ומעודכנת. חיפה: אוניברסיטת חיפה, זמורה ביתן. עמודים 73-106; 195-216.

### מוטיבציה

- ✓ 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.

## תרבות ארגונית

- ✓ 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.
- ✓ Romero, E. J., & Cruthirds, K. W. (2006). The use of humor in the workplace. *Academy of Management Perspectives*, 20(2), 58-69.

## ניהול ההתנהגות בארגון

- ✓ Cascio, W. F. (2000). Managing a virtual workplace. *Academy of Management Executive*, 14, 81-90.
- ✓ Greenberg, J. (2002). *Managing behavior in organizations*. Third Edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
  - Part 4: pp. 335 – 359
  - Part 4: pp. 305 – 316
- ✓ Greenberg, J. (2002). *Managing behavior in organizations*. Third Edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
  - Part 2: pp. 81 – 105
  - Part 2: pp. 141 – 163
- ✓ Greenberg, J., and Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations*. Ninth Edition. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall. Pp. 542 - 580.
- ✓ Hareli, S., & Tzafrir, S. S. (2006). The role of causal attributions in survivors' emotional reactions to downsizing. *Human Resource Development Review*, 5(4), 400 – 421.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Mäkelä, K., Björkman, I., & Ehrnrooth, M. (2010). How do MNCs establish their talent pools? Influences on individuals' likelihood of being labeled as talent. *Journal of World Business*, 45(2), 134-142.
- ✓ Nicholson, N. (2008). Evolutionary psychology, organizational culture, and the family firm. *Academy of Management Perspectives*, 22(2), 73-84.

- ✓ 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.

## ניהול וניהול משאבי אנוש

- ✓ Aguinis, H. and Kraiger, K. (2009). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451 – 474.
- ✓ Baron, N. J. and Kreps, M. D. (1999). Consistent human resource practices. *California Management Review*, 41(3), 29 – 53.
- ✓ Cascio, W. F., and Aguinis, H. (2008). Staffing Twenty-first-century Organizations. *Academy of Management Annals*, 2(1), 133 – 165.
- ✓ Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 34-48.
- ✓ Dries, N. (2013). The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 23, 272-285.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Martin, J., & Schmidt, C. (2010). How to keep your top talent. *Harvard Business Review*, 88(5), 54-61.
- ✓ Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., Wright, P. M. (2004). Fundamentals of Human Resource Management. McGraw Hill, Chapter 4, pp. 101 - 126.
- ✓ Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., Wright, P. M. (2004). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw Hill, Chapter 12 & Chapter 13, pp. 373 - 431.
- ✓ Pelozo, J. & Falkenberg, L. (2009), The Role of Collaboration in Achieving Corporate Social Responsibility Objectives, *California Management Review*, 51(3), 95-113.
- ✓ Pfeffer, J. and Veiga, F. J. (1999). Putting people first for organizational success. *Academy of Management Executive*, 13(2), 37 – 48.
- ✓ Smith, W. P. and Tabak, F. (2009). Monitoring Employee E-mails: Is There Any Room for Privacy? *Academy of Management Perspectives*, November, 33-48.
- ✓ Storey, D. J., Saridakis, G., Sen-Gupta, S., Edwards, P. K., and Blackburn, R. A. (2010). Linking HR formality with employee job quality: The role of firm and workplace size. *Human Resource Management*, 49(2), 305– 329.
- ✓ Tzafrir, S. S., Baruch, Y. and Meshoulam, I. (2007). HRM in Israel – New challenges. **International Journal of Human Resource Management**, 18(1), 114 – 131.

## אירוע מחיי העבודה

עבודת יחיד.

אורך העבודה לא יעלה על 2 עמודים

רווח כפול, פונט 12 David

עמוד פתיחה הכולל את שם הנושא ושם המגישה

○ העבודה תעסוק בכל אחד מהנושאים הנדונים בקורס ומשיקים להם.

○ העבודה תכלול:

- תרחיש/נתונים/עובדות
- שאלה/בעייה ארגונית
- מה נעשה / מה לא נעשה
- דיון ופתרון מוצע

## GUIDELINES FOR INDIVIDUAL PAPER

Failure to follow these instructions will result in essays being returned to the student for rewriting in an acceptable format. Also, plagiarism will not be tolerated in any form, and will result in automatic failure.

### Citing References

6. 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) ...

7. 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) ...

8. When there are **two or more** citations within the same parentheses, the order is alphabetized, e.g.,

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

### Quotes

9. 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).



## Secondary Sources

10. When you do not have access to the original material that has been cited in another's work, the citation is: Hyman and Fryer (1975, cited in Deery & Plowman, 1998) argue that rather than there being symmetry in the distribution of power ...

In the References only the actual work read is included e.g., in the above example Deery and Plowman would be included and Hyman and Fryer (1975) would be excluded from the References.

## References

11. The reference list appears on a separate page at the end of the essay and includes all references cited in the essay. They are listed in alphabetical order, by the first author's surname, with the title, year of publication, title, and publishing information provided, e.g.,
- Iverson, R.D., & Buttigieg, D.M. (1999). Affective, normative, and continuance commitment: Can the 'right kind' of commitment be managed? *Journal of Management Studies*, 36 (3), 307-333.
- Murray, B. & Gerhart, B. (1998). An empirical analysis of a skill-based pay program and plant performance outcomes, *Academy of Management Journal*, 41 (1): 68-78.
- Schuler, R.S., Dowling, P.J., Smart, J.P., & Huber, V.L. (1992). *Human resource management in Australia* (2nd ed.). Sydney: Harper Educational.
- Zatzick, C.D., & Iverson, R.D. (2006). High-commitment management and workforce reduction: competitive advantage or disadvantage? *Academy of Management Journal*. 49 (5), 999-1015.