

## ארגונים וניהולם

קורס מס': 286.4455

סמסטר ב', תשפ"ב, 2022

המרצה: פרופ' צפריר שי

אימייל: [stzafrir@univ.haifa.ac.il](mailto:stzafrir@univ.haifa.ac.il)

שעות הרצאה: יום ה' 12:15 – 15:45

שעות הקבלה: יום ה' 12:00 – 11:00 חדר: בנין גייקובס חדר 606

### 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" והקשר בינה לבין הסביבה ומערכת ניהול משאבי אנוש בארגון. מטרות 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 6.
- ◀ כתיבת "אירוע" אמיתי מחיי העבודה באחד מנושאי הקורס כולל פרק תיאורטי ודיון
  - הגשה בתאריך: שיעור שני

בית הספר לבריאות הציבור • School of Public Health • مدرسة صحة الجمهور

- < סיכום מאמר – ע"פ הגרלה בין הסטודנטים.
  - מועד הגשה - עד שבוע 9
  - 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 מספר (כל הפרקים מספר הבסיס)
  - מועד הגשה - עד שבוע 9
  - נקודות מרכזיות בהתאם לתתי הנושאים בפרק.
  - כתיבת שתי שאלות אמריקאיות (4 תשובות שונות וסימון התשובה הנכונה).
- < תרגיל מסכם – שיעור אחרון בסמסטר
- < אי הגשה בזמן של תרגיל ו/או מצגת ו/או עבודה תוביל לציון 0.
- < הסטודנטים נדרשים לפתוח מצלמות בשיעורים. אי פתיחת מצלמה תחשב כהיעדרות.

< **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.
- + נוכחות חובה.
- + 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.

סטודנט יקר,

בית הספר לבריאות הציבור • School of Public Health • مدرسة صحّة الجمهور

אם יש לך לקות למידה או מוגבלות/בעיה רפואית שעשויה להשפיע על לימודיך, ושביינה את/ה זקוק/ה להתאמות אנא פנה/י לדיקנאט הסטודנטים למדור נגישות ולקויות למידה:

דואל [LDA@univ.haifa.ac.il](mailto:LDA@univ.haifa.ac.il) טל: 04-8249265

לאבחון והתאמות בגין לקות למידה ו/או הפרעת קשב יש לפנות ליה"ל:

דואל [mhait@univ.haifa.ac.il](mailto: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.

## לוח זמנים

תרגיל/חקר אירוע	נושא	יום	שבוע
תרגיל כיתה – תרגיל ציפיות	מבוא : היבטים עכשוויים	24 פברואר 2022	1
תרגיל כיתה – מה אנשים רוצים ממקום עבודתם	בניהול ארגונים		
<b>הגשת אירוע מחיי העבודה</b>	מבוא : היבטים עכשוויים	03 מרץ 2022	2
	בניהול משאבי אנוש		
ניתוח כיתתי : מה אנשים רוצים ממקום עבודתם	מוטיבציה	10 מרץ 2022	3
<b>תרגיל בית – תרבות ארגונית</b>			
ניתוח כיתתי : תרבות ארגונית	תרבות ואסטרטגיה	14 מרץ 2022	4
	ארגונית	(יום השלמה)	
ניתוח כיתתי - תרגיל מיון מנהל	גיוס מיון ועבודה מהבית	24 מרץ 2022	5
תרגיל כיתה - ערך מוסף	ניהול ביצועים	31 מרץ 2022	6
<b>אמון במוסדות ציבוריים (למלא בבית)</b>			
<b>פרזנטיזם "נוכח-נפקד" (למלא בבית)</b>	הערכת עובדים (2)	07 אפריל 2022	7
ניתוח כיתתי - אמון במוסדות ציבוריים	אמון וניהול על-פי ערכים	12 אפריל 2022	8
משחק : The Value of Value		(יום השלמה)	
עצרת יום הזיכרון לשואה ולגבורה השיעור	התנהגות (לא) הולמת	28 אפריל 2022	9
יתקיים בין 14-16			
ניתוח כיתתי - "נוכח-נפקד"	היעדרויות, עזיבה	12 מאי 2022	10
	וצמצומים		
<b>סיכום פרק/מאמר (הגשה מודפסת + קובץ)</b>	קבוצה וצוות - מתוקשב	19 מאי 2022	11
"בריחת מוחות" מארגונים ציבוריים	מודל ניהול יכולות	26 מאי 2022	12
	מפגשים אישיים	02 יוני 2022	13
	תרגיל מסכם	09 יוני 2022	14

בהצלחה

## ספר בסיס

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

### רשימת קריאה - ספר בסיס ועוד הפריטים הרשומים מטה

#### 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.
- ✓ Schneider, A. M., Oppel, E. M., & Winter, V. (2021). Explaining variations in hospitals' use of strategic human resource management: How environmental and organizational factors matter. *Health Care Management Review*, 46(1), 2-11.
- ✓ 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, 89-129.
- ✚ 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.
- ✓ Deetz, J. M., Davidson, J. E., Daugherty, J., Graham, P., & Carroll, D. M. (2020). Exploring correlation of nurse manager meaning and joy in work with employee engagement. *Applied Nursing Research*, 55, 151297.
- ✓ 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.
- ✓ Karami, A., Farokhzadian, J., & Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management?. *PloS one*, 12(11), e0187863.
- ✓ Løkke, A. K., & Madsen, H. (2014). Public sector managers and work stress. *International Journal of Workplace Health Management*, 7(2), 105-120.
- ✓ Mitosis, K. D., Lamnisos, D., & Talias, M. A. (2021). Talent management in healthcare: A systematic qualitative review. *Sustainability*, 13(8), 4469.
- ✓ Roberson, L., and Kulik, C. T. (2007). Stereotype threat at work. *Academy of Management Perspectives*, 21(2), 24–40.
- ✓ Suomi, K., Saraniemi, S., Vähätalo, M., Kallio, T. J., & Tevameri, T. (2021). Employee engagement and internal branding: two sides of the same coin?. *Corporate Reputation Review*, 24(1), 48-63.



### 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.
- ✓ Li, P., Sun, J. M., Taris, T. W., Xing, L., & Peeters, M. C. (2021). Country differences in the relationship between leadership and employee engagement: A meta-analysis. *The Leadership Quarterly*, 32(1), 101458.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Boselie, P., Van Harten, J., & Veld, M. (2021). A human resource management review on public management and public administration research: Stop right there... before we go any further.... *Public Management Review*, 23(4), 483-500.
- ✓ 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.
- ✓ Kengatharan, N., & Kunatilakam, S. (2020). Work-family conflict among female nurses in the healthcare sector. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 11(3), 213-230.
- ✓ 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.
- ✓ Mitchell, R., & Boyle, B. (2021). Too many cooks in the kitchen? The contingent curvilinear effect of shared leadership on multidisciplinary healthcare team innovation. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 358-374.
- ✓ 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.
- ✓ Salas-Vallina, A., Ferrer-Franco, A., & Herrera, J. (2020). Fostering the healthcare workforce during the COVID-19 pandemic: shared leadership, social capital, and contagion among health professionals. *The International Journal of Health Planning and Management*, 35(6), 1606-1610.
- ✓ 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

תרגיל יחיד.

אורך התרגיל לא יעלה על 2 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 2 עמודים).

- 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.



## כללי התנהגות (במידה ויתקיים קורס מתוקשב הרי כללי התנהלות ימסרו לסטודנטים בתחילת השיעור הראשון)

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.

נוכחות – בהתאם לתקנון הנוכחות בכיתה הינה חובה ויתקיים רישום בנושא. כל היעדרות תפחית אוטומטית מהציון היחסי הניתן לנוכחות.

• אך ורק היעדרות הנובעת משירות מילואים, הריון או מחלה ותלווה באישור מתאים לא תיחשב במניין ההיעדרויות.

הודעה מראש – על היעדרויות או איחורים צפויים מראש על התלמיד להודיע בכתב למרכזת התכנית ומרצה הקורס.

יציאה וכניסה במהלך השיעור - 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.

שימוש במחשבים אישיים – השימוש במחשבים אישיים מותר לטובת צרכי השיעור בלבד. אין לגלוש באתרים שאינם קשורים לשיעור ואין להשתמש בדואר אלקטרוני במהלך השיעור.

שימוש בטלפונים סלולאריים – הטלפון הסלולארי יהיה כבוי במהלך כל זמן השיעור ולא יעשה בו שימוש לטובת תקשורת קולית או כתובה במהלך השיעור.

פנייה בבקשות מיוחדות - כל פניה תתבצע בכתב לכתובת הדוא"ל של המרצה (stzafir@univ.haifa.ac.il).