

תוכנית הקורס ורשימת קריאה לקורס

סמסטר 2 שנה 2020



בית ספר: בית ספר אריסון למנהל עסקים תואר שני M.A. בהתנהגות ופיתוח
אר

יסודות הפסיכולוגיה הארגונית ב'

מרצים/ות:

ד"ר דנה פרג dpereg@runi.ac.il

ד"ר תמי ליפשיץ tammy.lifschitz@post.runi.ac.il

עוזרי/ות הוראה:

גב' עינת אשכנזי einat.ashkenazi@post.runi.ac.il

| | | | |
|--------------------|-------------------|----------------------|---------------------|
| מספר הקורס: | סוג הקורס: | שעות שבועיות: | נקודות זכות: |
| 28065 | שיעור | 2 | 2 |

| | | |
|----------------------|-------------------|-------------------|
| דרישות הקורס: | קוד קבוצה: | שפת לימוד: |
| עבודה מסכמת | 202280651 | עברית |

תנאי קדם

קדם:

28064 - יסודות הפסיכולוגיה הארגונית א'



הקורס פסיכולוגיה ארגונית עוסק בפרטים, בקבוצות ובתהליכים בארגונים וכן באינטראקציה ביניהם, יחסי הגומלין והשפעתם זה על זה ועל ההתנהלות הארגונית.

מטרות הקורס

מטרת הקורס היא להקנות לסטודנטים רקע רחב ועדכני בתחום הפסיכולוגיה הארגונית, תוך העמקה בנושאים מרכזיים, הבנת תהליכים ארגוניים נרחבים ועידוד שאילת שאלות וחשיבה ביקורתית.

מבנה ציון הקורס

השיעורים יכללו הרצאות, דיונים, ניתוחי מקרה, פעילויות דינאמיות וניתוח מאמרים.

מהלך השיעורים :

כל שיעור, מלבד שיעור המבוא ושיעור הסיכום, יעסוק בנושא מרכזי בתחום הפסיכולוגיה הארגונית. חלקו הראשון של השיעור יוקדש להצגה של מאמר או שני מאמרים מרכזיים בתחום הנלמד מתוך רשימת הקריאה שבסילבוס על ידי קבוצת סטודנטים (פירוט והנחיות למטה). חלקו השני של השיעור יוקדש לדיון בנושא הנבחר תוך התייחסות לקריאת החובה.

דרישות הקורס וחובות הסטודנטים:

- נוכחות מלאה בשיעורים ומילוי הערכה
- קריאה ובקיאיות בחומר הביבליוגרפי
- מטלת ביניים: הצגת מצגת בקבוצות – 20% מהציון בקורס
- בחינה מסכמת – 80% מהציון בקורס

נוכחות

הנוכחות בכל השיעורים הינה חובה. בהתאם לתקנון התכנית, אין להיעדר מיותר מ-2 שיעורים בסמסטר (שימו לב כי זה מתייחס גם להיעדרויות מוצדקות). כל סטודנט שיחרוג ממכסה זו לא יוכל לסיים את הקורס בשנה זו, לא יקבל ציון בקורס והשתתפותו בקורס תופסק. במקרים מיוחדים יש לפנות עם אישורים מתאימים למנהל הסטודנטים.

מרכיבי הציון הסופי:

- **מצגת קבוצתית (20% מהציון)**

החל מהשיעור השלישי, יציגו הסטודנטים בשלושות מאמר הרלוונטי לנושא השיעור מתוך הסיליבוס כמצגת לכיתה. יש לשלוח את המצגת בדוא"ל לעוזרת ההוראה ולמרצה עד ערב לפני יום ההצגה. במקרה של למידה מרחוק אופן ההצגה יותאם לצורת הלמידה בקורס.

על המצגת לכלול :

- את הנקודות המרכזיות של המאמר
- הסבר של המשמעויות הנלמדות ממנה ליועץ העתידי: כלים, אתגרים, מיומנויות ועוד.

בציון על המצגת יילקחו בחשבון:

- הצגה תמציתית של עיקרי המסרים המרכזיים במאמר באופן יסודי ובהיר
- פיתוח הרעיון המרכזי של המאמר למשמעויות ממנו ליועץ העתידי – כלים ומיומנויות

- יצירתיות בצורת ההצגה
- חשיבה ביקורתית וחיבור המאמר לנושאים אחרים שנלמדו
- עמידה בזמנים .

אופן ההגשה:

10-15 דק' של הצגה , על פי חלוקה שתעשה בשיעור הראשון. יש לשלוח את המצגת בדוא"ל לעוזרת ההוראה עד ערב לפני יום ההצגה .

- **בחינה מסכמת** (80% מהציון) מבנה הבחינה יימסר בהמשך.

שעות קבלת מרצה 

ימי שישי 11:30-12:30 בתיאום מראש

שעות קבלת מתרגל 

ימי שישי בתיאום מראש

פרטי עוזר הוראה 

עינת אשכנזי

einat.ashkenazi@post.idc.ac.il

רשימת קריאה 

ספר הקורס (Organizational Behavior, 17th edition, Stephen P.Robbin, Timothy A.Judge) 2017)

מאמרים:

1. Landis, B. (2016). Personality and social networks in organizations: A review and future directions. *Journal of Organizational Behavior*, 37(S1).

2. Fox, S., & Amichai-Hamburger, Y. (2001). The power of emotional appeals in promoting organizational change programs. *The Academy of Management Executive*, 15(4), 84-94

3. Meneghel, I., Salanova, M., & Martinez, I. M. (2016). Feeling good makes us stronger: How team resilience mediates the effect of positive emotions on team performance.

4. Wang, K., & Nickerson, J. V. (2017). A literature review on individual creativity support systems. *Computers in Human Behavior*, 74, 139-151

The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). *Research in Organizational Behavior*, 36, 157-183.

6. Jin, S., Seo, M. G., & Shapiro, D. L. (2016). Do happy leaders lead better? Affective and attitudinal antecedents of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 64-84.

7. Razmerita, L., Razmerita, L., Kirchner, K., Kirchner, K., Nielsen, P., & Nielsen, P. (2016). What factors influence knowledge sharing in organizations? A social dilemma perspective of social media communication. *Journal of Knowledge Management*, 20(6), 1225-1246.

8. Konradt, U., Schippers, M. C., Garbers, Y., & Steenfatt, C. (2015). Effects of guided reflexivity and team feedback on team performance improvement: The role of team regulatory processes and cognitive emergent states. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(5), 777-795.

9. Kameo, N. (2017). A Culture of Uncertainty: Interaction and Organizational Memory in Software Engineering Teams under a Productivity Scheme. *Organization Studies*, 38(6), 733-752

10. Verdu-Jover, A. J., Alos-Simo, L., & Gomez-Gras, J. M. (2017). Adaptive culture and product/service innovation outcomes. *European Management Journal*.

11. Kramer, W. S., Shuffler, M. L., & Feitosa, J. (2017). The world is not flat: Examining the interactive multidimensionality of culture and virtuality in teams. *Human Resource Management Review*.

12. Hoch, J. E., & Dulebohn, J. H. (2017). Team personality composition, emergent leadership and shared leadership in virtual teams: A theoretical framework. *Human Resource Management Review*.

13. Parry, K., Cohen, M., & Bhattacharya, S. (2016). Rise of the Machines: A Critical Consideration of Automated Leadership Decision Making in Organizations. *Group & Organization Management*, 41(5), 571-594.

14. Buckley, P. (2016). Harnessing the wisdom of crowds: Decision spaces for prediction markets. *Business Horizons*, 85-94.

15. Hamburger, Y., & Yitzchayak, U. (1998). Metaphors and organizational conflict. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 26(4), 383-398.

16. Tjosvold, D., Wong, A. S., & Feng Chen, N. Y. (2014). Constructively managing conflicts in organizations. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 545-568.

17. Church, A. H., & Burke, W. W. (2017). Four Trends Shaping the Future of Organizations and Organizational Development. *OD PRACTITIONER*, 49(3)