

תוכנית הקורס ורשימת קריאה לקורס



סמסטר 1 שנה 2021

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

פיתוח צוותים

מרצים/ות:

ד"ר חיים אמסל jamsel@runi.ac.il

מספר הקורס:	סוג הקורס:	שעות שבועיות:	נקודות זכות:
28100	סדנה	2	2

דרישות הקורס:	קוד קבוצה:	שפת לימוד:
עבודה מסכמת	211281002	עברית

נושאי הקורס 

פרקי קריאה / תרגילים

נושא המפגש מפגש

הצגת הקורס, דרישות, תאום ציפיות. הגדרת דף ידע	תרגיל הכרות. בחירת אוטו
מפגש 1 לקורס. הגדרת יומן הון פסיכולוגי. דינאמיקה קבוצתית, פאראדוקסים של קבוצות.	לקורס. בניית דף נחיתה למידה מהקורס . Smith, 1988/

מפגש 2 גורמים לאפקטיביות צוותית – 3 מתה אנליזות, ו- 2 מחקרי שדה.	Shoenfeld, Mathieu, Salas, הגשת שמות צוותים ונושאים להצגה-מישוב
--	--

מפגש 3 שלבים בהתפתחות צוותים , תלות בצוותים – Thompson, Bavelas	– Yang, 2014
--	--------------

מפגש נושא לפי בחירת הצוות – ראה רשימה בהמשך	תרגילי סטודנטים
---	-----------------

מפגש	נושא לפי בחירת הצוות	תרגילי סטודנטים	5
מפגש	נושא לפי בחירת הצוות	תרגילי סטודנטים	6
מפגש	נושא לפי בחירת הצוות - ראה רשימה בהמשך	תרגילי סטודנטים	7
מפגש	צוותי סטארט אפ וצוותים וירטואליים - מהי נוסחת הפלא אם יש?	Rapp, 2016	8
מפגש	נושא לפי בחירת הצוות - ראה רשימה בהמשך	תרגילי סטודנטים	9
מפגש	נושא לפי בחירת הצוות	תרגילי סטודנטים	10
מפגש	נושא לפי בחירת הצוות	תרגילי סטודנטים	11
מפגש	נושא לפי בחירת הצוות	תרגילי סטודנטים	12
מפגש	כיצד מתערבים ליצור אפקטיביות צוותית? סיכום ואינטגרציה.	תרגיל יישום הנלמד	13

מטרות הקורס

לקורס 2 מטרות:

1. ברמה האישית: לפתח יכולות אבחון, ייעוץ והפעלה לבנייה ופיתוח של צוותים אפקטיביים.
2. ברמה הקבוצתית: להרחיב ולהעמיק את מקור הידע לפיתוח צוותים בארץ (Wiki משותף של ידע בנושא).

תיאור קורס:

קורס זה מעניק לסטודנטים כלים והתנסות בתהליכי בנייה ופיתוח צוותים.

אופן התנהלות השיעורים:

תחילת הקורס תוצג מסגרת מושגית לנושאי: תפקוד אפקטיבי של צוותים, בניית ופיתוח צוותים שיוצרים אימפקט. יוצג הבסיס המחקרי המעודכן בנושא צוותים ותבנית המשך למידה ופיתוח בנושא צוותים – ברמה של מתה אנליזות ומחקרי שדה מקיפים. תכנים תשתיתיים וחלק מהתכנים הספציפיים יוגשו על ידי המרצה בארבעת השיעורים הראשונים של הקורס. ב- 8 השיעורים לאחר מכן, צמדי סטודנטים ידרשו להציג נושא (באישור המרצה) ויפעילו את שאר הסטודנטים בהתאם לנושא הנבחר. כל נושא בקורס יטופל בשני מישורים: מה המחקר המעודכן אומר על הנושא וכיצד מפעילים אבחון והתערבות סביב הנושא.

- צמדי סטודנטים בוחרים נושא, מתוך רשימת המאמרים שמופיע בטבלה במאמא (ניתן להציע נושא נוסף – טעון אישור המרצה), קוראים ומציגים את המאמר בנושא ומפעילים את שאר הסטודנטים סביב הנושא. הכוונה להפוך את שאר הסטודנטים ל"צוות" אפקטיבי יותר בנושא שנלמד.
- בנוסף, כל צמד סטודנטים בוחר לקריאה ביקורתית נושא נוסף, שיוצג ע"י צמד סטודנטים אחר. על הצמד הביקורתי להעלות ביקורת בונה גם על הפן המחקרי וגם על הפן ההפעלתי של הנושא.
- להוציא נושאים אישיים כגון: מילואים, מחלות וכד', כל שאלה/הערה/הארה בנושא הקורס תתנהל בפורום של הקורס.
- בשיעור הראשון והאחרון הסטודנטים יתבקשו להופיע עם לפטופ/נייד, עם דפדפן כרום. בשיעור זה הסטודנטים ישתתפו במשחק קביעת גורמים לאפקטיביות צוותית.

מבנה ציון הקורס



דרישות הקורס:

1. עבודת סיום, לפי ההנחיות בהמשך.
 2. הנחיית פעילות אחת לבניית צוות.
 3. הקשבה ודיון לאחד הפודקאסטים שברשימה (לפי בחירת הסטודנט).
 4. השתתפות (סעיף נוכחות בהמשך) במפגשים - הכרחית. השתתפות היא: הצגת חומר הקריאה, שאלות הבהרה על חומר הקריאה, דוגמאות, פיתוח רעיונות, יישומים, הסברים, בעקבות החומר בשיעור ומהחומר קריאה. כל צוות סטודנטים
 5. נוכחות: בהתאם לתקנון לימודי התואר השני ומשום אופיו של הקורס הנוכחות בכל השיעורים היא חובה וכל היעדרות משעור עלולה לגרום לכך שהסטודנט לא יהיה רשאי לסיים את הקורס. במידה והקורס מועבר מרחוק: הופעה עם מסך סגור (ללא וידאו) לא יחשב כהשתתפות בשיעור. אין להופיע לשיעור, תוך כדי נסיעה, בנייד או כל פעילות אחרת שאינה הסטינג המתאים לשיעור.
 6. סטודנטים עם צרכים מיוחדים מוזמנים לפנות למשרד לנושא בקמפוס לקבל הכוונה.
- המלצה:** בחר/י לך צוות אמיתי מחי" היום -יום שלך שתוכל/י ללמוד וליישם את הנלמד – לא חייב להיות צוות בארגון עסקי.

ציון

1. 50% הצגת נושא + הנחיית פעילות בשיעור [הציון ינתן לפי: מיקוד, בהירות ההצגה, קשר ההפעלה לנושא המחקר, יצירתיות, העברת הלמידה, "מכירת" הנושא, סגירה, תגובות שאר הסטודנטים]. ההפעלה בזוגות, כל זוג מקבל עד 20' להפעיל/להציג את

הכיתה, בהתאם למאמר ששובץ, לאחר מכן יהיה סבב משוב גם מהסטודנטים והמרצה.

2. 50% עבודת סיום. על הנושא הנבחר על ידי הסטודנט [כתיבת נושא למה הנושא חשוב, הגדרה קונצפטואלית, הגדרה אופרציונלית, קישור הנושא לאפקטיביות צוותית, כיווני הפעלה של הנושא, הערות (אם יש) מקורות ביבליוגרפיים, נוספים על אלה שבסילבוס. 1 מחקרי ו- 1 יישומי, האחרון יכול להיות במולטימדיה]. סעיף זה עשוי להשתנות, ידון בשיעור הראשון. העבודה יחידנית. פירוט פרקי העבודה והיקפה יתלו במודל של הקורס.
3. מטלת חובה, ע/לע, הגשת 2 מפות מנטליות, תחילה וסיום הקורס. יחידני.
4. מטלת חובה, ע/לע, הגשת הערכה של ההפעלות בכיתה. יחידני.

סטודנטית שאינה מגישה את כל המטלות אינו זכאית לציון עם תום הקורס. תאריך הגשת המטלות יתואם עם הסטודנטים בשיעור השני של הקורס.

שעות קבלת מרצה 

בתאום מראש, נא לצלצל ל- 035537081

חיים

רשימת קריאה 

קריאה רשימת חובה:

Buljac-Samardzic M, Doekhie KD, van Wijngaarden JDH. (2020). Interventions to *** improve team effectiveness within health care: a systematic review of the past decade. *Human Resources for Health*. 18(1):1-42. doi:10.1186/s12960-019-0411-3

Committee on the Science of Team Science, Board on Behavioral, Cognitive, and Sensory Sciences, Division of Behavioral and Social Sciences and Education, and National Research Council. (2015). ***Enhancing the Effectiveness of Team Science***. Washington, D.C.: National Academies Press.

Conroy, S. A. , and Nina Gupta (2016). Team Pay-For-Performance: The Devil is in the Details. ***Group & Organization Management***, February, 41: 32-65

Gill, P. S. and Swartz, T. B. (2019). A characterization of the degree of weak and strong links in doubles sports

Journal of Quantitative Analysis in Sports, Volume 15, Issue 2, Pages 155-162,

Hirak, R et. Al (2012) [Linking leader inclusiveness to work unit performance: The importance of psychological safety and learning from failures](#) **Leadership Quarterly**. 23, 107-117

Hülsheger, Ute R. ; Anderson, Neil ; Salgado, Jesus F. (2009). [Team-Level Predictors of *** Innovation at Work: A Comprehensive Meta-Analysis Spanning Three Decades of Research](#). **Journal of Applied Psychology**, 2009, Vol.94(5), pp.1128-1145

Jex, M. S. (2008). **Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach**. (2nd Ed). Chapter 12: Team effectiveness, pp.375-409. New Jersey: John Wiley & sons inc

Larckerenza, C. N. et al. (2018). Team Development Interventions: Evidence Based *** Approaches for Improving Teamwork. **American Psychologist**, vol. 73-4, pp. 517-531

Mathieu J., M. Travis Maynard, Tammy Rapp and Lucy Gilson (2008). Team *** Effectiveness 1997-2007: A Review of Recent Advancements and a Glimpse into the Future. **Journal of Management** June, vol. 34 no. 3 410-476

Salas, Eduardo; Shuffler, Marissa L.; Thayer, Amanda L.; Bedwell, Wendy L.; Lazzara, *** Elizabeth H. (2015). [Understanding and Improving Teamwork in Organizations: A Scientifically Based Practical Guide](#). **Human Resource Management**. Jul, Vol. 54 Issue 4, p. 599-622

Shoenfeld, B. (2016) **Team Building**. *New York Times Magazine*, Apr 3, pp. 32-37, 56-57, 59

Smith, K. K. (1988). **Paradoxes of Group Life**. Jossey-Bass Pub. San Francisco. (Pp. Group (.Paradoxes, 62-83. Trust, 115-120. Implications for Action, 259-265

רשימת קורסי MOOC

חובת צפיה והצגה בכיתה של שיעור 1 מתוך הקורס. בתחילת הסמסטר תפורסם במאמא טבלת שיעורים בכל קורס, על הסטודנטים לרשום עצמם לשיעור שהם מעוניינים לצפות, להציג ולהפעיל את הכיתה. בחירת השיעור על בסיס מקום פנוי, כל הקודם זוכה.

Coursera: **Building High Performance Teams**. <https://www.coursera.org/learn/high-performing-teams>. 15 hours of learning

Coursera: **The Power of Team Culture**. <https://www.coursera.org/learn/team-culture>. 8 hours of learning

מקורות נוספים

לצפייה ושמיעה

שלבים בהתפתחות קבוצה

<https://www.tamirashman.co.il/groups-stages>

תפקידים בקבוצה

<http://www.annafa.co.il/תפקידים-בקבוצה/>

YouTube Playlist

Dharmendra Gupta's Channel. [Management - Building High Performance Teams](#)

Weak-Strong Link approach

[/https://humaninterest.co.za/managing-teams-weak-link-vs-strong-link-strategies](https://humaninterest.co.za/managing-teams-weak-link-vs-strong-link-strategies)

TED

Tom Wujec Build a Tower, Build a Team: The Marshmallow Challenge

http://www.ted.com/talks/tom_wujec_build_a_tower

Apollo Astronauts: Training NASA's moon men - http://www.imdb.com/title/tt4477234/?ref=fn_al_tt_4

Dream Team 1935 – movie - http://www.imdb.com/title/tt2516280/?ref=fn_al_tt_1

The Right Stuff – movie - http://www.imdb.com/title/tt0086197/?ref=fn_tt_tt_1

Dream Team – Series - http://www.imdb.com/title/tt0169438/?ref=nv_sr_2

Netflix

Hitler's Circle of Evil – על הצוות הקרוב להיטלר והמאבקים בינם לבין עצמם והדינאמיקה הפנימית של צוות זה

The Last Dance – על קבוצת כדורסל והכוכב שלה מייקל ג'ורדן

Freakonomics

?What a C.E.O. actually does

[/http://freakonomics.com/podcast/c-e-o-actually](http://freakonomics.com/podcast/c-e-o-actually)

?.How to become a C.E.O

[/http://freakonomics.com/podcast/become-c-e-o](http://freakonomics.com/podcast/become-c-e-o)

Failure is your friend

[/http://freakonomics.com/2014/06/04/failure-is-your-friend-full-transcript](http://freakonomics.com/2014/06/04/failure-is-your-friend-full-transcript)

.The Sports Economists answer your questions

[/http://freakonomics.com/2010/04/30/the-sports-economists-answer-your-questions](http://freakonomics.com/2010/04/30/the-sports-economists-answer-your-questions)

The longest long shot

[/http://freakonomics.com/podcast/leicester-city](http://freakonomics.com/podcast/leicester-city)

Invisibilia

How to become Batman – Psychological Capital development

<http://podbay.fm/show/953290300/e/1421987040?autostart=1>

The Power of Categories – Group Dynamics

<http://podbay.fm/show/953290300/e/1423195260?autostart=1>

Google's Research Psych. Safety first

https://rework.withgoogle.com/guides/understanding-team-effectiveness/steps/identify-dynamics-of-effective-teams/?_ga=2.31655229.242546628.1548660907-2070647607.1548660907

רשימת קריאה ומקורות נוספים (נושאים להצגה ודיון בקורס – בחר/י 2 מתוך הרשימה הבאה לפי הנחיות המרצה בשיעור פתיחה של הקורס).

1. Aga, D.A., Noorderhaven, N. & Vallego, B. (2016). Transformational leadership and project success: The mediating role of team-building. ***International Journal of Project Management***, 34 (5), 806–818.

2. Amaral, António; Fernandes, Gabriela; Varajão, João. (2015) [Identifying Useful Actions to Improve Team Resilience in Information Systems Projects](#). In Conference on Enterprise Information Systems/International Conference on Project Management/Conference on Health and Social Care Information Systems and Technologies, October 7-9, 2015, Procedia Computer Science. 2015 64:1182-1189

3. Barsade, S. G. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47(4), 644–675.

4. Bashshur, Michael R ; Hernández, Ana ; González-Romá, Vicente, (2011). [When managers and their teams disagree: a longitudinal look at the consequences of differences in perceptions of organizational support](#) . *The Journal of applied psychology* Vol.96(3), pp.558-73

5. Ben-Menahem, Sh. M. von Krogh, G. Erden, Z. and Schneider, A. (2016). Coordinating **Knowledge Creation** in Multidisciplinary Teams: Evidence from Early-Stage Drug Discovery. *ACAD MANAGE J* 2016; 59:1308–1338
doi:10.5465/amj.2013.1214

- Bertolotti, Fabiola; Mattarelli, Elisa; Vignoli, Matteo; Macri, Diego Maria. .6
Exploring the relationship between multiple team membership and team
performance: The role of social networks and collaborative technology. In
Research Policy. May 2015 44(4):911-924
- Borrego, Maura; Karlin, Jennifer; McNair, Lisa D.; Beddoes, Kacey. **Team** .7
Effectiveness Theory from Industrial and Organizational Psychology
Applied to Engineering Student Project **Teams: A Research Review**.
. *Journal of Engineering Education*. Oct 2013, Vol. 102 Issue 4, pp. 472-512
- Breuer, C. et al. (2016). Does trust matter more in virtual teams? A meta- .8
analysis of trust and team effectiveness considering virtuality and
.documentation as moderators
.Journal of Applied Psychology
- Brewer E. C. and Holmest L. (2016). Better Communication = Better Teams: .9
A Communication Exercise to Improve Team Performance. **IEEE**
.(Transactions on professional communication: 59(3
- Colbert, A. E., Barrick, M. R., & Bradley, B. H. (2014). Personality and .10
leadership composition in top management teams: Implications for
.organizational effectiveness. *Personnel Psychology*, 67(2), 351-387
- De Jong, Bart A., Dirks, Kurt T., Gillespie, Nicole. (2016). Trust and team .11
performance: A meta-analysis of main effects, moderators and covariates.
. *Journal of Applied Psychology*, 101, 1134-1150
- Edmondson, A. C. (2003). Speaking Up in the Operating Room: How Team .12
Leaders Promote Learning in Interdisciplinary Action Teams. **Journal of**
.Management. 40:6 September
- Edmondson, A. C. & Harvey, J-F. (2016). Cross-boundary teaming for .13
innovation: Integrating research on teams and knowledge in organizations.
Human Resource Management Review. Aug

- Farnsworth, J. & Boon, B. (2010) Analysing group dynamics within the focus group. **Qualitative Research** 10(5): 605–624 .14
- Ferguson, A. J. Cohen, L. E. Burton, D. and Beckman, C. M. (2016). Misfit and Milestones: Structural Elaboration and Capability Reinforcement in the Evolution of **Entrepreneurial Top Management Teams**. *ACAD MANAGE J.* ; 59:1430–1450 doi:10.5465/amj.2014.0526. <http://amj.aom.org/content/59/4/1430.abstract> .15
- Ford, R. C.; Piccolo, R. F. & Ford, L. R. (2017). [Strategies for building effective virtual teams: Trust is key](#) .16
Business Horizons, Volume 60, Issue 1, pp. 25–34
- Gabelica, Catherine; Bossche, Piet Van den; Segers, Mien; Gijssels, Wim. (2012). [Feedback, a powerful lever in teams: A review](#). *Educational Research Review*. June, 7(2):123–144 .17
- Gersick, C. J. G. (1988). **Time and Transition** in Work Teams: Toward a New Model of Group Development. *Academy of Management Journal*, 31(1), 9–41 (יוצג ע"י המרצה בקורס) .18
- Gilson, L. L. (2015). Virtual Teams Research: 10 Years, 10 Themes, and 10 Opportunities. **Journal of Management**. Vol. 41 No. 5, July 2015 1313–1337. DOI: 10.1177/0149206314559946 .19
- Hackman, J. Richard, Ruth Wageman, and Colin M. Fisher. 2009. Leading teams when the time is right: Finding the best moments to act. *Organizational Dynamics* 38(3): 192–203 .20
- Hambrick, D. C., Nadler, D. A. & Tushman, M. L. (1998). [Navigating Change](#). Harvard Business School Press. Conflict and Strategic Choice: **How top management teams disagree**. Pp. 141–169 .21
- Hill, A. (2018). Why Groupthink never went away? **Financial Times**, May 7 .22
- Hoffart, G., Larson, N.L., O'Neill, T., McLaron, M.J.W., Eggermont, M., Bernnan, B. & Roeschart, B. (2015). Evaluating a Communication Framework for Team .23

- Effectiveness in a First Year Design and Communication Course.
Proceedings of the ASEE Annual Conference & Exposition. June, 14–17,
.1–13
- Ismail, S. (2014). **Exponential Organizations**. Diversion Books. Chapter: 3 .24
.Compose a Team
- Jacox, W. (2016). *What are the key qualities and skills of effective team coaches?* **Thesis**. ProQuest Dissertations Publishing: Antioch University .25
- Jacobsson, Mattias; Hällgren, Markus. (2016) **Impromptu teams** in a .26
temporary organization: On their nature and role. In *International Journal of Project Management*. May, 34(4):584–596
- Johnson, S. D, Suriya, C., Yoon, S. W., Berrett, J. V., & La Fleur, J. (2002). .27
Team Development and Group Processes of Virtual Learning Teams.
Computers & Education, 39(4), 379–393
- Kleingeld, Ad ; Van Mierlo, Heleen ; Arends, Lidia. *The Effect of Goal* .28
Setting on Group Performance: A Meta-Analysis **Journal of Applied Psychology**, 2011, Vol.96(6), p.1289–1304
- Layton, Richard A.; Loughry, Misty L.; Ohland, Matthew W.; Ricco, George D. .29
(2010). Design and Validation of a Web-Based System for Assigning
Members to Teams Using Instructor-Specified Criteria. **Advances in Engineering Education**, v2 n1
- Lvina, E., Johns, G. & Vandenberghe, C. (2015). Team political skill .30
composition as a determinant of team cohesiveness and
performance. **Journal of Management**, 20 (10), 1–28
- Lin, Hao-Chieh ; Rababah, Nayel (2014). CEO-TMT exchange, TMT .31
personality composition, and decision quality: The mediating role of TMT
psychological empowerment. *Leadership Quarterly*, Vol.25(5), p.943
- Lo, Fang-Yi ; Fu, Pao-Hung (2016). *The interaction of chief executive officer* .32

- and top management team on organization performance . *Journal of Business Research*, June, Vol.69(6), pp.2182-2186
- Lohuis, Anne Marie; Sools, Anneke; van Vuuren, Mark; Bohlmeijer, Ernst T. .33
(2016). [Narrative Reflection as a Means to Explore Team Effectiveness](#).
. *Small Group Research* , Aug. Vol. 47 Issue 4, p. 406-437
- Mccalla, Trey ; Fitzpatrick, Sean. (2016). [Integrating sport psychology within a high-performance team: Potential stakeholders, micropolitics, and culture](#) . *Journal of Sport Psychology in Action*, 20 January, p.1-10 .34
- Monico, L. (2014). Knowledge management in call centres: The work team as unit of analysis. *The Proceedings of the 15th. European Conference on Knowledge Management. ECKM*. Exploring the Impact of Mental Models ... Only pp. 258-268 .35
- Morgeson, Frederick P.; DeRue, D. Scott; Karam, Elizabeth P. (2010). [Leadership in Teams: A Functional Approach to Understanding Leadership Structures and Processes](#). . *Journal of Management*. Jan, Vol. 36 Issue 1, .p5-39 .36
- Oeij , P. (2017). [The Resilient innovation team: A study of teams coping with critical incidents during innovation projects](#). Dissertation, The Open University, Herleen, The Neatherlands. *ebook*:<http://publications.tno.nl/publication/34622536/QA3j9S/oeij-2017-resilient.pdf> .37
- Pentland, A. (2012). The new science of building great teams. *Harvard Business Review* .38
- Peñarroja, V. Orengo, V. et al. (2015). [How team feedback and team trust influence information processing and learning in virtual teams: A moderated mediation model](#). *Computers in Human Behavior*, Volume 48, pp. 9-16 .39
- Penger S, Grah B. (2019) Organizational Design and Organizational Learning: The Moderating Role of Innovative Behavior and Team Psychological Empowerment in the Case of an International Sustainable .Mobility Provider. *Economic and Business Review*. 21(1):79-108 .40
- Priyanko Guchait, Puiwa Lei & Michael J. Tews (2015): Making Teamwork .41

Work: Team Knowledge for Team Effectiveness, *The Journal of Psychology*. <http://dx.doi.org/10.1080/00223980.2015.1024596>

- Ridge, Jason W. ; Johnson, Scott ; Hill, Aaron D. ; Bolton, Joel (2017). [The role of top management team attention in new product introductions](#) . *Journal of Business Research*, January, Vol.70, pp.17-24 .42
- Rapp, Tammy L.; Gilson, Lucy L.; Mathieu, John E.; Ruddy, Thomas. [Leading empowered teams: An examination of the role of external team leaders and team coaches](#) . *The Leadership Quarterly*. February 2016 27(1):109–123 .43
- Reich, R.B. (1987). Entrepreneurship reconsidered: The team as hero. .44
Harvard Business Review, 65(3), 77–83
- Salas, E., Sims, D. E & Burke, C. S. (2005). Is there a “big five” in teamwork . .45
Small group research, 36(5), pp. 555–599
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981–1003. doi:10.1037/a0022676 .46
- Serban, Andra; Roberts, Ashley J.B.. 2016 [Exploring antecedents and outcomes of shared leadership in a creative context: A mixed-methods approach](#) . In *Special Issue: Collective and Network Approaches to Leadership*, *The Leadership Quarterly*. April 27(2):181–199 .47
- Selvini Palazzoli, M. et al. (1986). *The Hidden Games of Organizations*. .48
(Pantheon Books: New York. (Pp. 113–124
- Shaw, R. B. (2017). *Extreme Teams: Why Pixar, Netflix, Airbnb, and Other Cutting-Edge Companies Succeed Where Most Fail*. American Management Association. Introduction: pp. 1–32 and Teams at the .Exteme: pp. 193–212 .49

- Stewart, Greg L. ; Courtright, Stephen H. ; Barrick, Murray R. (2012). [Peer-Based Control in Self-Managing Teams: Linking Rational and Normative Influence with Individual and Group Performance](#) **Journal of Applied Psychology**, Vol. 97(2), p.435-447 .50
- Swaab, R. I. et al. (2014). The Too Much Talent Effect. Team Interdependence determines when more talent is too much or not enough. **Psychological Science**. V. 25-8, pp. 1581-1591 .51
- Thacker, Rebecca A. "Team leader style: enhancing the creativity of employees in teams." **Training for Quality** 5.4 (1997): 146-149 .52
- Tsedal Neeley, (2015). Global Teams that Work. **Harvard Business Review**. .53
<https://hbr.org/2015/10/global-teams-that-work>
- Van der Haar, Selma; Segers, Mien; Jehn, Karen A.. (2013) **Review: Towards a contextualized model of team learning processes and outcomes.**_ In **Educational Research Review**. December 10:1-12 .54
- Walumbwa, Fred O. , Morrison, Elizabeth W. and Christensen, Amanda. (2012) Ethical leadership and group in-role performance: The mediating roles of group conscientiousness and group voice. **The Leadership Quarterly** 23 953-964 .55
- West, A. M., & Anderson, R. N. (1996). **Innovation in Top Management Teams.** **Journal of Applied Psychology**, 81 (6): 680-693 .56
- Wheelan, Susan A; Abraham, Marcia. (1993). The concept of intergroup mirroring: Reality or illusion? **Human Relations** ; vol. 46-7 (Jul): 803 .57
- Wing-yi Vheng, R. Lam, S.F. & Chung-yan Chan, J. (2008). When high achievers and low achievers work in the same group: The roles of group heterogeneity and processes in project-based learning. **British journal of Educational Psychology**. Volume 78, issue 2. Pp 205-221 .58

Wolley, A. et al. (2015) **Collective Intelligence** and Group Performance. .59
.*Current Directions in Psychological Science*, vol. 24(6), 420-424

Wu, M.C. & Chen, Y.H. (2014). A factor analysis on teamwork performance – .60
an
empirical study of inter-instituted collaboration. *Eurasian Journal of
Educational
Research*, 55, 37-54. [http://dx.doi.org/ 10.14689/ejer.2014.55.3](http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2014.55.3)

Yang, Inju. (2014). What makes an effective **team**? The role of trust .61
(dis)confirmation in **team** development. In *European Management
Journal*. December, 32(6):858-869