

שם המרצה: ד"ר אורנוי חנה

שם הקורס: דיאגנוזה ארגונית

קוד קורס: 60-722-01

סוג הקורס: בחירה

שנת לימודים: תשס"ח סמסטר: א' היקף שעות: 2 ש"ס

א. מטרת הקורס:

כל תהליך התערבות בארגון מתחיל בדיאגנוזה ארגונית, דהיינו, איסוף נתונים על הארגון שמתוכם תתקבל תמונה מהימנה על העוצמות והחולשות העיקריות של הארגון, ועל הדינאמיקה שהביאה להתפתחות תופעות ארגוניות נצפות - חיוביות ושליליות. מטרת הקורס ללמד ולאמן את הסטודנטים כיצד לבצע אבחון ארגוני מהימן. הקורס יסקור סדרה של טכניקות לאיסוף נתונים דיאגנוסטיים, ושיטות לבצע אינטרפרטציה של הנתונים הנאספים ומתוכם לאבחן את העוצמות והמחלות הארגוניות.

ב. תיאור הקורס:

תוכן הקורס:

1. דיאגנוזה ארגונית-

מהי דיאגנוזה?

כלים דיאגנוסטיים

מודלים דיאגנוסטיים

קשיים בתהליך הדיאגנוסטי ושיטות לטיפול בהתנגדות.

2. דיאגנוזה של מבנה ארגוני ותפקידים-גודל ומבנה, מנגנוני תיאום ארגוני, התמחויות וחלוקת עבודה, תפיסות תפקיד.

3. דיאגנוזה של מטרות ארגוניות- מטרות ארגון רשמיות, מטרות תפעול ואסטרטגיה ארגונית, פערים בין רצוי למצוי.

4. אבחון התרבות הארגונית-שיטות החקירה וצפנים של תרבות ארגונית, תרבות משנה ותרבות נגד בארגונים, תרבות הארגון כמכשיר ניהולי.

5. אבחון סגנונות ניהול ומנהיגות- סכמות מנהיגות, כיצד מודדים מנהיגות, מבנה הכוח בארגון ומשחקי כוח.

6. אבחון המימד האישי והאנושי- מאפייני יכולת ולמידה, אורה יחסים ותקשורת, מאפייני מוטיבציה, לחצים ושחיקה.

7. אבחון מנגנוני עזר לניהול ומדידת האפקטיביות הארגונית- נהלים, שיטות תגמול, תהליכי הערכות ביצוע, טכנולוגיה, מנגנונים לקבלת החלטות.

8. כתיבת דוח דיאגנוסטי- הצגת אב טיפוס.

על היום שאחרי הדיאגנוזה- סקירה קצרה של המשך התהליך הנגזר מן הדיאגנוזה.

\*\*\*ייתכנו שינויים בתוכן ובסדר הנושאים

ג. דרישות קדם: קורס זה מיועד לשנים א'-וב'.

ד. חובות / דרישות / מטלות:

הסטודנטים יבצעו דיאגנוזה ארגונית בהתאם לשיטות שנלמדו בקורס. הדיאגנוזה תוצג במצגת בפני הכיתה.

ה. מרכיבי הציון הסופי :

- ביצוע דיאגנוזה ארגונית ומצגת בפני הכיתה 80%
- כתיבת משובים על המצגות של חברי הכיתה 20%

ו. רשימת קריאה:

1. Alderfer, C. P. (1980). The methodology of organizational diagnosis. *Professional Psychology*, 11, 459-469.
2. Bowers, D., Franklin, J., & Pecorella, P. (1975). Matching problems, precursors and intervention in OD: a systemic approach. *Journal of Applied Behavioral Science*, 11, 391-410.
3. Cummings, T.G., & Huse, E.F. (1989, 4<sup>th</sup> edition). *Organizational development and change*. St. Paul: West Publishing Co. Chapters 3, 4, 5, 9.
4. Feldman, D. C. (1985). Diagnosing and changing group norms. In L.D. Goodstein and J.W. Pfeiffer (Eds.), *The 1985 Annual: Developing human resources*. Pp. 201-208. San Diego: University Associates.
5. Harrison, M.I., & Shirom, A. (1998). *Organizational diagnosis and assessment: Bridging theory and practice*. Thousand Oaks: Sage.
6. Howard, A. (1994). *Diagnosis for organizational change: Methods and models*. New York: Guilford.
7. Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2<sup>nd</sup> edition). New York: Wiley.
8. Nadler, D. A., & Tushman, M. (1979). A congruence model for diagnosing organizational behavior. In D. A. Kolb, I. M. Rubin & M. McIntyre (Eds.), *Organizational psychology: A book of reading*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
9. Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45, 109-120.
10. Shirom, A., & Harrison, M. I. (1995). Diagnostic models for organizations: Toward an integrative perspective. *Trends in Organizational Behavior*, 2, 85-107
11. Weisbord, M.R. (1978). *Organizational Diagnosis: a workbook of theory and practice*. Reading, MA: Addison Wesley.



Bar-Ilan University  
אוניברסיטת בר-אילן

Faculty of Social Sciences  
Department of Psychology

הפקולטה למדעי החברה  
המחלקה לפסיכולוגיה