

שם המרצה: פרופ' ברזון יאיר

שם הקורס: יסודות בפסיכולוגיה ארגונית

קוד קורס: 60-910-01

סוג הקורס: סמינריון

שנת לימודים: תשע"ה סמסטר: שנתי היקף שעות: 2 ש"ש.

א. מטרת הקורס:

קורס מבוא ראשוני בפסיכולוגיה ארגונית-תעשייתית לסטודנטים לתואר שני במגמה החברתית – ארגונית. הקורס מיועד להקנות לסטודנטים רקע רחב ועדכני בתחום הפסיכולוגיה הארגונית, תוך מתן דגש לנושאים מרכזיים במחקר בתחום הן בפסיכולוגיה והן בניהול. במסגרת הקורס נכיר את תחומי המחקר, התיאוריות המרכזיות, שיטות המחקר המקובלות, והיישומים שלהם. הקורס אמור להוות תשתית ידע ובסיס לקורסים האחרים בפסיכולוגיה ארגונית.

ב. תיאור הקורס:

בכל שבוע (למעט בשבועיים הראשונים), אקדיש את השעה הראשונה של השיעור להצגת הנושא הנלמד. חלקו השני של השיעור יוקדש להצגת מאמר מרכזי בתחום מתוך רשימת הקריאה ע"י אחד התלמידים (ראו הנחיות מפורטות למטה) או לפעילות אחרת כגון ניתוח אירוע או תרגיל בלמידה חווייתית (experiential learning).

תכנית הוראה מפורטת לכל השיעורים: (רשימה או טבלה כדוגמת המצ"ב)

סמסטר א' : הפרט והצוות

שעור	תאריך	נושא	הערות
1	24.10	מבוא	
2	31.10	שיטות מחקר בפסיכולוגיה ארגונית – מחקר רב-רמתי	
3	7.11	אישיות והבדלים בינאישיים	שאלון RTC
4	14.11	תפיסה, עמדות, ורגשות	
5	21.11	למידה ומוטיבציה	
6	28.11	למידה ומוטיבציה	
7	5.12	צוותים	
8	12.12	צוותים	תרגיל
9	19.12	כוח	

	מנהיגות	26.12	10
שאלון	מנהיגות	2.1	11
	קונפליקטים וניהול מו"מ	9.1	12
סימולציה	קונפליקטים וניהול מו"מ	16.1	13
	רזרבה וניתוח מקרה מסכם	23.1	14

סמסטר ב': ארגון ויישום

שעור/שבוע	תאריך	נושא	הערות
1	6.3	אקלים ותרבות ארגונית	אבחון
2	13.3	פסיכולוגיה ארגונית בין תרבותית וגלובליזציה	
3	20.3	יצירתיות	
4	10.4	פיתוח ארגוני ושינוי	
5	17.4	רשתות חברתיות, מבנה, ועיצוב ארגוני	
6	24.4	תפקיד ועבודה: משמעות העבודה	
7	1.5	תפקיד ועבודה: פיתוח קריירה	שאלון?
8	8.5	גישה אסטרטגית למשאבי אנוש	
9	15.5	מיון עובדים	
10	22.5	ביצועים בעבודה	
11	29.5	הדרכת עובדים וחניכה	שאלון?
12	5.6	פגישות לגבי נושא העבודה (ייתכן כי יתקיימו במועד אחר באותו השבוע)	
13	12.6	יחסים בעולם העבודה: צדק ארגוני	
14	19.6	גישות חדשניות למחקר ארגוני	

ג. **דרישות קדם:** אין. זהו קורס חובה לשנה ראשונה לתאר השני בפסיכולוגיה חברתית – ארגונית. לא ניתן לדחות את הקורס.

ד. **חובות / דרישות / מטלות:**

- על כל תלמיד להגיש עשרה תקצירים (עד עמוד אחד) של מאמרים מתוך רשימת הקריאה. יש להגיש את התקציר בתחילת השיעור! הציון לתקצירים יהיה עובר/נכשל וייחשב כחלק מציון השתתפות שיורכב גם מרמת הפעילות שלכם בדיונים בכתה (20 אחוזים מהציון הסופי). התקציר יכלול התייחסות לשאלת המחקר, תיאוריות מרכזיות, ממצאים, והתייחסות אישית שלכם למאמר.
- על כל סטודנט להציג מאמר מתוך רשימת המאמרים. כמו כן, עליו להעביר את המצגת לעיון התלמידים באתר המתוקשב. המצגת תימשך חצי שעה ותכלול הצגה מפורטת של התיאוריה,

השערות המחקר (או שאלות המחקר אם מדובר בעבודה תיאורטית), שיטת המחקר, ממצאים, ודיון (20 אחוזים מהציון הסופי).

- עבודה בזוגות. התלמידים יבחרו מאמרים מתוך רשימת הקריאה ומחוצה לה ויציעו אינטגרציה שלהם. העבודה תכלול הצגת שאלת מחקר מקורית, אינטגרציה של התיאוריות המוצגות במאמרים באמצעות מודל או טבלה תוך הדגשת התרומה שלכם, וניסוח השערות למחקר עתידי (60 אחוזים מהציון הסופי).

ה. מרכיבי הציון הסופי :

1. רשימת קריאה:

לגבי חלק מהנושאים, קיים פרק רקע באחד מהספרים הבאים:

Kozlowski, S. W. J. (2012). The Oxford Handbook of Organizational Psychology (Vol. 1 & 2). New York, NY: Oxford University Press

Zedeck, S. (2010). APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology. American Psychological Association

Schmitt, N.W., & Highhouse, S. (2013). Handbook of Psychology (Vol. 12: Industrial Organizational Psychology). Hoboken, NJ: Wiley &

מבוא כללי

Mitchell, T. R. (2018). A Dynamic, Inclusive, and Affective Evolutionary View of (OB. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5(1

שיטות מחקר

González-Romá, V., & Hernández, A. (2017). Multilevel Modeling: Research-Based Lessons for Substantive Researchers. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4, 183-210

Klein, K., Dansereau, F., & Hall, R. (1994). Levels issues in theory development .Data collection, and analysis. Academy of Management Review, 195-229

אישיות

Oswald, F. L. & Hough, L. M. (2010). Personality and its assessment in (organizations: Theoretical and empirical developments. (APA Handbook

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions

.and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26

Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 257-268

Smith, M. B., Hill, A. D., Wallace, J. C., Recendes, T., & Judge, T. A. (2017). Upsides to Dark and Downsides to Bright Personality: A Multidomain Review and Future Research Agenda. *Journal of Management*

תפיסה, עמדות, ורגשות

Barsade, S. G., & Knight, A. P. (2015). Group affect. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 21-46

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

Chen, G., Ployhart, R. E., Thomas, H. C., Anderson, N., & Bliese, P. D. (2011). The power of momentum: A new model of dynamic relationships between job satisfaction change and turnover intentions. *The Academy of Management Journal (AMJ)*, 54(1), 159-181

Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49, 305-325

Judge, T. A., & Kammayer-Mueller, J. D. (2012). Work Attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 341-367

Judge, T., & Larsen (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 67-98

למידה ומוטיבציה

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: the state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43

.Kanfer, R. (2012). *Work Motivation: Theory, practice, and future directions* (Oxford Handbook)

Ilies, R., Fulmer, I. S., Spitzmuller, M., & Johnson, M. D. (2009). Personality and citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 94, 945-959

צוותים

Srikanth, K., Harvey, S., & Peterson, R. (2016). A dynamic perspective on diverse teams: Moving from the dual-process model to a dynamic coordination-based model of diverse team performance. *Academy of Management annals*, 10(1), 453-493.

Hu, J., & Liden, R. C. (2011). Antecedents of team potency and team effectiveness: An examination of goal and process clarity and servant leadership. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 851

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

כוח

Bendersky, C., & Pai, J. (2018). Status Dynamics: Gaining, Maintaining, and Conflict. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1)

:Galinsky, A. D., Rucker, D. D., & Magee, J. C. (2016). Power and perspective-taking: A critical examination. *Journal of Experimental Social Psychology*, 67, 91-92

מנהיגות

(Day, D. V. (2012). *Leadership*. (Oxford Handbook

van Knippenberg, D., & van Kleef, G. A. (2016). Leadership and affect: Moving the hearts and minds of followers. *Academy of Management annals*, 10(1), 799-840

DeRue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N., & Humphrey, S. E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta analytic test of their relative validity. *Personnel Psychology*, 64(1), 7-52

Kozlowski, S. W., Mak, S., & Chao, G. T. (2016). Team-centric leadership: An integrative review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 21-54

Hu, J., & Judge, T. A. (in press). Leader–team Complementarity: Exploring the Interactive Effects of Leader Personality Traits and Team Power Distance Values on Team Processes and Performance. *Journal of Applied Psychology*

Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993), “The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept Based Theory,” *Organization Science*, 4, 1-17

ניהול קונפליקטים

De Dreu, C.K. W. (2010). *Conflict at Work: Basic Principles and Applied Issues* (APA Handbook)

Curhan, J., Elfenbein, H., & Xu, H. (2006). What do people value when they

negotiate? Mapping the domain of subjective value in negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(3), 493-512

De Dreu, C. K. W., Weingart, L. R., & Kwon, S. (2000). Influence of social motives on integrative negotiation: A meta-analytic review and test of two theories. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(5), 889-905

Kwaadsteniet, E. W. & Dijk, E. (2010). Social status as a cue for tacit coordination. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(3), 515-524

אקלים ותרבות ארגונית

Zohar, D. M, & Hofmann, D. A. (2012). *Organizational culture and climate* (Oxford Handbook)

Gelfand, M. J., Leslie, L. M., Keller, K., & de Dreu, C. (2012). Conflict cultures in organizations: How leaders shape conflict cultures and their organizational-level consequences. *Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1131-1147

Hartnell, C. A., Ou, A. Y., & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677-694

תרבות וגלובליזציה

Aycan, Z, & Gelfand, M. J. (2012). *Cross-cultural organizational psychology*. Oxford (Handbook (Chapter 33

Crossland, C., & Hambrick, D. C. (2011). Differences in managerial discretion across countries: how nation-level institutions affect the degree to which ceos matter. *Strategic Management Journal*, 32(8), 797-819

Taras, V., Kirkman, B. L., & Steel, P. (2010). Examining the impact of "Culture's consequences": A three-decade, multilevel, meta-analytic review of Hofstede's cultural value dimensions. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 405-439

יצירתיות והדשנות

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

Grant, A. M., & Berry, J. (2011). The necessity of others is the mother of invention: Intrinsic and prosocial motivations, perspective-taking and creativity. *Academy of Management Journal*, 54, 73-96

(Miron-Spektor, E., Ingram, A., Keller, J., Smith, W., & Lewis, M. (in press) Microfoundations of organizational paradox: The problem is how we think about the problem. *Academy of management journal*

פיתוח ארגוני ושינוי

Austin, J. R., & Bartunek, J. M. (2013). Organizationak change and development: In practice and in theory. In N. W. Schmitt, & S. Highhouse (Eds.), *The Handbook of Psychology* (Vol. 12, pp.390-411). Hoboken, NJ: Wiley

Burnes, B., & Cooke, B. (2012). Review Article: The past, present and future of organization development: Taking the long view. *Human Relations*, 65, 1395-1429

Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., & Armenakis, A. A. (2013). Change Readiness: A Multilevel Review. *Journal of Management*, 39, 110-135

רשתות חברתיות, מבנה, ועיצוב ארגוני

Brass, D. J. (2012). A social network perspective on organizational psychology. *(Oxford Handbook (Chapter 21*

Haas, M. R. (2010). The double-edged swords of autonomy and external knowledge: Analyzing team effectiveness in a multinational organization. *Academy of Management Journal*, 53(5), 989-1008

משאבי אנוש אסטרטגיים

Jiang, Kaifeng, Lepak, D. Dp., Hu, J. & Baer, J.C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55, 1264-1294

,Wright, P. M., & Ulrich, M. D. (2017). A Road Well Traveled: The Past Present, and Future Journey of Strategic Human Resource Management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 45-65

משמעות העבודה

Farmer, S. M., & Van Dyne, L. (2010). The idealized self and the situated self as predictors of employee work behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 503-516

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30(0), 91-127

פיתוח קריירה

.Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2013). Career Dynamics. In N. W. Schmitt, & S

Highhouse (Eds.), *The Handbook of Psychology* (Vol. 12, pp. 593-614). Hoboken, NJ: Wiley.

Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580-598.

מיון עובדים

Cortina, J. M. & Luchman, J. N. (2013). Personnel selection and employee performance. In N. W. Schmitt, & S. Highhouse (Eds.), *The Handbook of Psychology* (Vol. 12, pp. 82-103). Hoboken, NJ: Wiley.

Barrick, M. R., Shaffer, J. A., & DeGrassi, S. W. (2009). What you see may not be what you get: Relationships among self-presentation tactics and ratings of interview and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1394-1411.

Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Mishra, P. (2011). Effects of organizational citizenship behaviors on selection decisions in employment interviews. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 310-326.

ביצועים בעבודה

Carpini, J., Parker, S., & Griffin, M. (2017). A Look Back and a Leap Forward: A Review and Synthesis of the Individual Work Performance Literature. *Academy of Management Annals*, (Forthcoming).

Rubin, R. S., Dierdorff, E. C., & Bachrach, D. G. (2013). Boundaries of citizenship behavior: Curvilinearity and context in the citizenship and task performance relationship. *Personnel Psychology*, 66, 377-406.

הדרכת עובדים

Kraiger, K., & Culbertson, S. S. (2013). Understanding and facilitating learning Advancements in training and development. In N. W. Schmitt, & S. Highhouse (Eds.), *The Handbook of Psychology* (Vol. 12, pp. 244-261). Hoboken, NJ: Wiley.

Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of Management Journal*, 45(4), 735-744.

(Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Bravo, J. (2011) Antecedents and outcomes of organizational support for development: The critical role of career opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 485-500.

יחסים בעולם העבודה (צדק ארגוני)



Rupp, D. E., Shapiro, D. L., Folger, R., Skarlicki, D. P., & Shao, R. (2017). A Critical Analysis of the Conceptualization and Measurement of Organizational Justice: Is It Time for Reassessment? *Academy of Management annals*, 11(2), 919-959

Roberson, Q. M., & Williamson, I. O. (2012). Justice in self-managing teams: The role of social networks in the emergence of procedural justice climates. *Academy of Management Journal*, 55(3), 685-701

גישות חדשניות למחקר ארגוני

Kosinski, M., Wang, Y., Lakkaraju, H., & Leskovec, J. (2016). Mining big data to extract patterns and predict real-life outcomes. *Psychological methods*, 21(4), 493-506

Waldman, D. A., Ward, M., & Becker, W. J. (2017). Neuroscience in Organizational Behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 425-444