

# תוכנית הקורס ורשימת קריאה לקורס

סמסטר 2 שנה 2024



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

גישות ביקורתיות בשינוי ופיתוח ארגוני

## מרצים/ות:

ד"ר יעל בן דוד [yael.bendavid@runi.ac.il](mailto:yael.bendavid@runi.ac.il)

## עוזרי/ות הוראה:

מר יונתן זילברמינץ [zilbermintz.yonatan@post.runi.ac.il](mailto:zilbermintz.yonatan@post.runi.ac.il)

---

<b>מספר הקורס:</b>	28114	<b>סוג הקורס:</b>	שיעור	<b>שעות שבועיות:</b>	2	<b>נקודות זכות:</b>	2
<b>דרישות הקורס:</b>	עבודה מסכמת	<b>קוד קבוצה:</b>	242281141	<b>שפת לימוד:</b>	עברית		

## תנאי קדם

### קדם:

- 28009 - אבחון ארגוני
- 28064 - יסודות הפסיכולוגיה הארגונית א'
- 28065 - יסודות הפסיכולוגיה הארגונית ב'

---

נושאי הקורס 

- התפתחות היסטורית של תחום הפיתוח הארגוני
- גישות לפיתוח ארגוני: מודרני פוסטמודרני, ביקורתי

- כוח בארגונים
- מרחבים דמוקרטיים בארגונים
- כוח והתנגדות
- תהליכי הבניית אמת ושימוש בשפה בארגונים
- תהליכי שינוי בארגונים: התנעה או הטמעה?
- הדחוי והבזוי בארגונים
- מקרי בוחן וכלים ליועץ בגישה ביקורתית

## מטרות הקורס

הקורס יבחן את ההקשרים הרחבים, החברתיים וההיסטוריים, בתוכם מתפתח ופועל תחום הייעוץ הארגוני. הקורס יתבסס על מאמרים המציעים פרספקטיבות אלטרנטיביות פוסט מודרניות וביקורתיות אשר מתבוננות על ההקשר החברתי, התרבותי והטכנולוגי בתוכו נוצר המובן מאליו הייעוץ. לקורס שתי מטרות מרכזיות:

1. למידה של פרספקטיבות אלטרנטיביות לייעוץ הארגוני הקלאסי.
2. למידה על הפונטציאל המעשי והפרקטי של תיאוריה טובה ורכישת מיומנות של חשיבה באמצעות תיאוריה.

השעורים ישלבו תיאוריה עם דוגמאות מחיי הארגון. כל שיעור יוקדש זמן לדיון בדילמה ייעוצית ברוח ההוגה/תיאוריה הנידונה בכתה. בעבודת הסיום של הקורס, יתבקשו הסטודנטים להעמיק באחת מן הגישות שלמדו סביב סוגיה עכשווית מעולם העבודה, ולנסח המלצות ייעוציות ברוח הגישות.

## מבנה ציון הקורס

מרכיבי הציון בקורס

הציון מורכב מ:

1. הגשת עבודת אמצע (20%).
2. עבודה סופית (80%).

## שעות קבלת מרצה

בתאום מראש

## פרטי עוזר הוראה

מר יונתן זילברמינץ [zilbermintzyonatan@post.runi.ac.il](mailto:zilbermintzyonatan@post.runi.ac.il)

### מטלת אמצע:

לאורך הסמסטר אנו נתרגל התמודדות עם דילמות ייעוציות ומתן מענה עליהן ברוח התיאוריות הנלמדות. באופן זה תלמדו לחבר בין תיאוריה לפרקטיקה.

במסגרת המטלה, תידרשו לנסח המלצה לאור דילמה אשר תינתן לכם בסוף השעור החמישי. הדילמה תהיה מבוססת על ההוגה אשר יילמד באותו השעור.

על ההמלצה להכיל: (1) פסקה המנתחת את הדילמה לאור התיאוריה (2) פסקה המכילה המלצות וכיווני פעולה ייעוציים לאור התיאוריה. הנחיות מפורטות לכתיבת ההמלצות יועלו למודל לאחר השעור הרביעי, בו נתרגל בכתה כתיבת המלצה. יש להגיש את המטלה בזוגות. **על ההמלצה להיות באורך של לא יותר מ-350 מילה.**

### מטלה סופית :

כל זוג יבחר סוגיה ארגונית שמעסיקה את הארגון שבו אחדת.מכם. עובדים. ניתן גם לקחת סוגיה מארגון ציבורי כלשהו. הסוגיות יכולות להיות מגוונות, למשל:

- ניהול במשבר
- משבר בצוות
- שינוי ארגוני
- רכישות ומיזוגים
- רב תרבותיות
- כניסה של מנהלת חדשה

איש להציג את הסוגיה בה בחרתם. ולהציג את הרקע, את השחקנים המרכזיים ואירועים מרכזיים אותם תרצו לנתח. יש כמובן ליצור אנונימיזציה של המקרה.

ביש לסקור שלושה מאמרים **אקדמיים** (הכוונה למאמרים מהספרות הנרחבת ולא מהסילבוס) מהשלוש השנים האחרונות, המתייחסים לסוגיה **ולהציג סקירה אינטגרטיבית שלהם**. בפרט, יש לעמוד על הנחות היסוד שעומדות בבסיסן של השיח סביב הנושא במאמרים.

ג.לאור סקירת הספרות, יש לנסח אתגר/דילמה או שאלה המתעוררת ביחס לסוגיה הנידונה. יש לחבר בין התובנות מתוך הספרות וכיצד הן עיצבו את ההבנה שלכם את המקרה והדילמות שהוא מעורר?

ד.עליכם לענות על השאלה/אתגר בעזרת שני הוגים.ות שנלמדו במסגרת הקורס. יש לבחור שניים מתוך הבאים: ליון, גאלינסקי, פוקו, גאטרי ודלז, דרידה, בריידוטי וקריסטבה. בסעיף זה, עליכם להתייחס לאופן שבו הוגים אלה היו עונים על השאלה אותה ניסחתם. בחלק זה של העבודה, יש להיעזר ב-chat gpt באופן הבא :

- ראשית, עליכם לנתח בעצמכם את השאלה/סוגיה לאור ההוגים שבחרתם, תוך התייחסות למושגי המפתח של כל הוגה, ולהבדלים בגישות של כל אחד מהם לשאלה.
- לאחר עליכם לבקש מהצ'ט לנתח את הסוגיה על פי ההוגים הנבחרים.
- עליכם לבצע אינטגרציה בין התשובה שלכם לתשובה של הצ'ט, באופן

שנראה לכם נכון ומדויק.

- עליכם לבסס את טענותיכם תוך מתן דוגמאות ממחישות.
- בנוף העבודה יש לכתוב את התשובה האינטגרטיבית את התשובות המקוריות שלכם ושל הצ'ט יש לצרף לנספח (להלן נספח 1).

העליכם לנסח שתי המלצות ייעוציות לארגון להתמודדות עם הסוגיה לאור ההוגים בהם בחרתם. להתעמק. אתם מתבקשים.ת להתבסס על הניתוח והתובנות שלכם מתוכו בניסוח המלצות. אורך המטלה: עד שישה עמודים לא כולל רשימה בבליוגרפית ושער. יש להגיש את העבודה בזוגות.

## אופן הגשת העבודות ומועד הגשתן

### 1. כללי

- יש לשלוח את העבודות לתיבת הגשה ייעודית במודל.
- ביבליוגרפיה **בנוף** העבודה **ובסופה** תעשה עפ"י כללי ה-APA. שימו לב להקפיד על כללי איזכור מקורות בנוף הטקסט וארגון הביבליוגרפיה בסופו.

2. **מועד הגשת מטלת האמצע : 5.2024**

3. **מועד הגשת המטלה הסופית : 8.2024**

4. **פורמט הגשת העבודות**

- **ארגון הקבצים והכנתם להגשה:**

▪ ככלל, הקבצים יוגשו בפורמט תוכנת WORD או

מקבילה. **אין להגיש קבצי PDF.**

- **עיצוב הקובץ להגשה:** פונט: דויד; גודל פונט: 12; רווח שורות: כפול; מספור עמודים: בכותרת תחתית למטה; כותרות: ראשי פרקים – פונט 18 ממורכז וBOLDI. כותרות ביניים ע"פ בחירה, מוזחות לימין; רווח בין פסקאות: 6 נקודות; שוליים: עליונים ותחתונים, ימין שמאל – 2.5 ס"מ.

רשימת קריאה 

- שמאל – 2.5 ס"מ.

## ז. ביבליוגרפיה בסיסית מומלצת:

### א. מקורות ראשוניים:

1. Alvesson, M., & Deetz, S. (2006). Critical theory and postmodernism approaches to organizational studies. In: Clegg, S.R., Hardy, C., Lawrence, T.B. and Nord, W.R. Eds. The Sage handbook of organization studies, 60-84.
2. Alvesson, M., & Deetz, S. (2006). Critical theory and postmodernism approaches to organizational studies. In: Clegg, S.R., Hardy, C., Lawrence, T.B. and Nord, W.R. Eds. The Sage handbook of organization studies,

- .85-106
3. Braidotti, R. (2016). Posthuman critical theory. *Critical posthumanism and planetary futures*, 13-32.
  4. Burnes, B., & Cooke, B. (2012). The past, present and future of organization development: Taking the long view. *Human relations*, 65(11), 1395-1429.
  5. Galinsky, A. D., Rucker, D. D., & Magee, J. C. (2015). Power: Past findings, present considerations, and future directions. In M. Mikulincer, P. R. Shaver, J. A. Simpson, & J. F. Dovidio (Eds.), *APA handbook of personality and social psychology, Vol. 3. Interpersonal relations* (pp. 421-460). American Psychological Association.
  6. Smith, W. K., & Lewis, M. W. (2011). Toward a theory of paradox: A dynamic equilibrium model of organizing. *Academy of management Review*, 36(2), 381-403.
  7. בן דוד, י., רובל-ליפשיץ, ת. (2020). מחשבה על גבול: היבטים ביקורתיים בייעוץ ארגוני. בתוך: קרומר-נבו, מ., וייס-גל, ע., סטריארה, (עורכים): ביקורת בפעולה: פרקטיקות ביקורתיות בשדה החברתי בישראל. הוצאת רסלינג, תל אביב.
  8. כץ, י. (2010) ארגונים בעולם פוסט מודרני. פרק 2: על הארגון כטקסט עמ' 65-33.
  9. כץ, י. (2010) ארגונים בעולם פוסט מודרני. פרק 5: הדינאמיקה של הריבוי, עמ' 127-151.
  10. כץ, י. (2010) ארגונים בעולם פוסט מודרני. פרק 7, עמ' 175-205.
  11. פוקו, מ. (2002). סדר השיח, הוצאת בבל (קטעי הקריאה המופיעים באתר מודל).

## ב. מקורות נוספים מומלצים:

1. Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158.
2. Ben David, Y., & Rubel-Lifschitz, T. (2023). The Right to Success: Paradoxical tensions between contested logics in a multi-sectoral collaboration to promote scientific excellence in Israel. *Organization Studies*, 44(12), 2031-2055.
3. Deetz, S., & Mumby, D. K. (1990). Power, discourse, and the workplace: Reclaiming the critical tradition. *Annals of the International Communication Association*, 13(1), 18-47.
4. Foucault, M. (1971). Orders of discourse. *Information (International Social Science Council)*, 10(2), 7-30.
5. Deleuze, G., & Guattari, F. (1977). *Anti-Oedipus: Capitalism and Psychoanalysis*.
6. Thomas, R., Sargent, L. D., & Hardy, C. (2011). Managing organizational change: Negotiating meaning and power-resistance relations. *Organization Science*, 22(1), 22-41.
7. King, D., & Learmonth, M. (2015). Can critical management studies ever be 'practical'? A case study in engaged scholarship. *Human Relations*, 68(3), 353-375.
8. King, D., & Land, C. (2018). The democratic rejection of democracy:

Performative failure and the limits of critical performativity in an organizational change project. *Human Relations*.

9. Wickert, C., & Schaefer, S. M. (2015). Towards a progressive understanding of performativity in critical management studies. *Human relations*, 68(1), 107-130.