



Course program and reading list

Semester 2 Year 2024

School: Arison School of Business M.A. in OBD

Organizational Psychology B

Lecturer:

Dr. Britt Hadar britt.hadar@runi.ac.il

Teaching Assistant:

Ms. Taly Ohad taly.ohad@post.runi.ac.il

Course No.:	Course Type :	Weekly Hours :	Credit:
28065	Lecture	2	2

Course Requirements :	Group Code :	Language:
Final Paper	242280651	English

Prerequisites

Prerequisite:

28064 - Organizational Psychology



Course Description

הקורס פסיכולוגיה ארגונית עוסק בפרטים, בקבוצות ובתהליכים בארגונים וכן באינטראקציה ביניהם, יחסי הגומלין והשפעתם זה על זה ועל ההתנהלות הארגונית. מטרת הקורס היא להקנות לסטודנטים רקע רחב ועדכני בתחום הפסיכולוגיה הארגונית, תוך העמקה בנושאים מרכזיים, הבנת תהליכים ארגוניים נרחבים ועידוד שאלת שאלות וחשיבה ביקורתית.



Course Goals

כל שיעור, מלבד שיעור המבוא, 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.



Grading

- נוכחות לפי מדיניות האוניברסיטה
- קריאה ובקורות ברשימת הקריאה
- מטלת ביניים: הצגת מצגת בקבוצות – 20% מהציון בקורס
- עבודת סיכום – 80% מהציון בקורס

דרישות הקורס וחובות הסטודנטים

- נוכחות לפי מדיניות האוניברסיטה
- קריאה ובקורות ברשימת הקריאה
- מטלת ביניים: הצגת מצגת בקבוצות – 20% מהציון בקורס
- עבודת סיכום – 80% מהציון בקורס

נוכחות בזמן שגרה

נוכחות בימי שגרה (קמפוס) – הנוכחות בשיעורים הינה חובה. בהתאם לתקנון אוניברסיטת רייכמן אין להיעדר יותר מ-2 שיעורים בסמסטר (כולל היעדרויות מוצדקות). כל סטודנט שיחרוג ממסכה זו לא יוכל לסיים את הקורס בשנה זו. במקרים מיוחדים יש לפנות עם אישורים מתאימים לרכזת הסטודנטים אשר תעביר את ההחלטה לראש התוכנית. במקרה של racheli.tzur@runi.ac.il: של התכנית רחלי צור. אי הגעה יש להודיע לעוזרת ההוראה במייל לפני השיעור.

מרכיבי הציון הסופי

(א. מצגת קבוצתית (20% מהציון)

החל מהשיעור השני יציגו הסטודנטים בזוגות מאמר הרלוונטי לנושא השיעור מתוך הסילבוס כמצגת לכיתה. 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 תמציתי של עיקרי המסרים המרכזיים במאמר באופן יסודי ובהיר -
- פיתוח הרעיון המרכזי של המאמר למשמעויות ממנו ליועץ העתידי - כלים ומיומנויות -
- חשיבה ביקורתית וחיבור המאמר לנושאים אחרים שנלמדו -

אופן ההגשה:

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

בו תתבקשו לנתח מקרה של case study ב. עבודה מסכמת (80% מהציון). העבודה המסכמת תהיה חברה ולכתוב תוכנית ייעוץ לפי הידע שרכשתם במהלך הסמסטר.

דיוק בהגדרת מושגים ויישומם מבחינה תיאורטית 25%

יצירתיות ויישומיות של ההצעות מבחינה פרקטית 25%

חשיבה ביקורתית ביחס לאתגרים שהחברה ניצבת בפניהם והתאמת תוכנית ההתערבות לאותם אתגרים 25%

כתיבה ברורה ומאורגנת 25%



Lecturer Office Hours

נדרש תיאום מראש באמצעות המייל



Reading List

נושאי הקורס העיקריים וחומרי הקריאה:

מאמרים למצגות סטודנטים			קריאת חובה מספר הקורס	נושא תאריך מפגש
				מבוא 25.3 1
		Fast, N. J., Halevy, N., & Galinsky, A. D. (2012). The destructive nature of power without status. <i>Journal of Experimental Social Psychology</i> , 48(1),	396-432 438-454	מנהיגות והיררכיה 1.4 2

391-394.

Ranking low, feeling high:
How hierarchical position
and experienced power
promote prosocial
behavior in response to
procedural justice. (2018).
M van Dijke, D De
Cremer, G Langendijk, C
Anderson. *Journal of
Applied Psychology*.

Artinger, F., Petersen, M.,
Gigerenzer, G., & Weibler,
J. (2015). Heuristics as
adaptive decision
strategies in
management. *Journal of
Organizational
Behavior*, 36(S1), S33-S52.

3 8.4 תפיסה
 וקבלת
 החלטות 200-229

Fast, N. J., & Schroeder, J.
(2020). Power and
decision making: new
directions for research in
the age of artificial
intelligence. *Current
opinion in
psychology*, 33, 172-176.

4 15.4 מוטיבציה 268-294

Does intrinsic motivation
fuel the prosocial fire?
Motivational synergy in
predicting persistence,
performance, and
productivity (2008) Adam
Grant. *Journal of applied
psychology*.

Kanfer, R., Frese, M., &

				Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 102(3), 338.
	22.4	חופש פסח אין לימודים		
	29.4	חופש פסח אין לימודים		
				Social exploration: When people deviate from options explored by others (2022). YK Winet, Y Tu, S Choshen-Hillel, A Fishbach <i>Journal of Personality and Social Psychology</i> .
5	6.5	קבוצות וצוותים	300-323 349-352	A review of perceived diversity in teams: Does how members perceive their team's composition affect team processes and outcomes?(2016) M Shemla, B Meyer, L Greer, KA Jehn. <i>Journal of Organizational Behavior</i> 37, S89-S106
	13.5	יום הזיכרון אין לימודים		
8	20.5	תיאום ושיתוף פעולה		Olivola, C. Y., Kim, Y., Merzel, A., Kareev, Y., Avrahami, J., & Ritov, I. (2020). Cooperation and coordination across cultures and contexts: Individual, sociocultural,

				and contextual factors jointly influence decision making in the volunteer's dilemma game. <i>Journal of Behavioral Decision Making</i> , 33(1), 93-118.
				Gneezy, A., Gneezy, U., Nelson, L. D., & Brown, A. (2010). Shared social responsibility: A field experiment in pay-what-you-want pricing and charitable giving. <i>Science</i> , 329(5989), 325-327.
				Anderson, C., Sharps, D. L., Soto, C. J., & John, O. P. (2020). People with disagreeable personalities (selfish, combative, and manipulative) do not have an advantage in pursuing power at work. <i>Proceedings of the National Academy of Sciences</i> , 117(37), 22780-22786.
10	27.5	אישיות והבדלים בין אישיים	168-195	
				Asselmann, E., Holst, E., & Specht, J. (2023). Longitudinal bidirectional associations between personality and becoming a leader. <i>Journal of personality</i> , 91(2), 285-298.
11	3.6	משא ומתן	495-497	Dannals, J. E., Zlatev, J. J.,

				Halevy, N., & Neale, M. A. (2021). The dynamics of gender and alternatives in negotiation. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 106(11), 1655.
				Curhan, J. R., Elfenbein, H. A., & Xu, H. (2006). What do people value when they negotiate? Mapping the domain of subjective value in negotiation. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i>, 91(3), 493-512.
				Why grit requires perseverance and passion to positively predict performance (2018) JM Jachimowicz, A Wihler, ER Bailey, AD Galinsky. Proceedings of the National Academy of Sciences 115.
12	10.6	משמעות well being-		Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. <i>Research in organizational behavior</i>, 30, 91-127.
13	17.6	יצירתיות	225-229	Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2020). Positive emotions at work. <i>Annual review of organizational psychology and organizational</i>

behavior, 7, 451-477.

Cheung, S. Y., Huang, E. G., Chang, S., & Wei, L. (2020). Does being mindful make people more creative at work? The role of creative process engagement and perceived leader humility. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 39-48.

Yeomans, M., Schweitzer, M. E., & Brooks, A. W. (2022). The Conversational Circumplex: Identifying, prioritizing, and pursuing informational and relational motives in conversation. *Current Opinion in Psychology*, 44, 293-302.

TBD	שיעור השלמה: קונפליקטים ושיחות	476-482	Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. <i>Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.</i> , 1(1), 173-197.
-----	---	---------	--

Varhama, L. M., & Björkqvist, K. (2004). Conflicts, workplace bullying and burnout problems among municipal employees. *Psychological reports*, 94(3_suppl),

1116-1124.

De Dreu, C. K., & Gelfand, M. J. (2008). Conflict in the workplace: Sources, functions, and dynamics across multiple levels of analysis. *The psychology of conflict and conflict management in organizations*, 3-54.