



החוג לניהול / Dept. of Management

## תואר ראשון

6417-1221 סמינר- כח והירארכיה בארגונים

## Seminar-Power and Hierarchy n Organizations

דרישות קדם: שיטות מחקר אמפירי, התנהגות ארגונית מיקרו + התנהגות ארגונית מאקרו

סמסטר ב' – תשפ"א

### פרטי הקבוצות בקורס

קבוצה	יום בשבוע	שעה	כיתה	מרצה	דואר אלקטרוני	טלפון	משרד
01	ג'	8:30-10:00	רקנאטי 301	פרופ' דני הלר	<a href="mailto:dheller@tauex.tau.ac.il">dheller@tauex.tau.ac.il</a>	6409739-03 (נא לא להשאיר הודעה)	רקנאטי 437

עוזרת הוראה:

שעת קבלה – בתיאום מראש

### היקף הלימודים

2 ש"ס

ECTS = 4 ש"ס – European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS), ערך הניקוד של הקורס מוסדות להשכלה גבוהה בעולם שהינם חלק מ"תהליך בולוניה".

### תיאור הקורס

#### הצגה כללית של הסמינר:

כח (power) הוא חלק מהמציאות היומיומית בחייו של כל ארגון, בין אם הארגון הוא מוסד פיננסי, חברת היי-טק, או עמותה שפועלת ללא כוונות רווח. יתרה מכך, כח הוא מנגנון מפתח לפיו ארגונים פועלים. במהלך הסמינר יוצגו תיאוריות, גישות מתודולוגיות וממצאים מתוך ספרות המחקר העדכנית בתחום הפסיכולוגיה של הכח. אנו נתמקד בעיקר בהבנת השפעות של כוח על מגוון תופעות בעולם העבודה כגון: קבלת החלטות, נטילת סיכונים, התנהגות מוסרית, קבלת עצות, ביצועים בצוותים והצלחה בראיונות עבודה. בנוסף, יושם דגש על קריאה ביקורתית של מאמרים ועל פיתוח רעיונות מחקרניים.

#### שיטת ההוראה:

ששת המפגשים הראשונים של הסמינר יכללו הרצאות פרונטאליות ע"י המרצה, הצגות של מאמרים ע"י הסטודנטים, דיונים ביקורתיים במאמרים תוך חשיבה על מחקרי המשך.

חלקו השני של הקורס (ארבעה מפגשים) יוקדש לפגישות אישיות של המרצה עם הזוגות במטרה לגבש את הצעת המחקר וללוות את תהליך המחקר.

בשלושת המפגשים האחרונים של הסמסטר, תציג כל קבוצה את הצעת המחקר שלה ותקבל משוב מכל משתתפי הקורס ואישור ממני להרצת הפרויקט. האישור יינתן על בסיס מקוריות, בהירות, דיוק, ואיכות מתודולוגית. המצגת תכלול את נושא המחקר, רקע תאורטי, השערות המחקר, שיטת המחקר ותוצאות מצופות (כ-10 שקפים). עם אישור הצעת המחקר, הסטודנטים יתחילו להריץ את הניסויים המתוכננים. להצלחתו של הסמינר נדרשת השתתפות פעילה מצד הסטודנטים.

## תפוקות למידה

עם סיום הקורס בהצלחה יוכל הסטודנט:

1. להכיר את התוצאות החיוביות והשליליות של כח בארגונים ואת המקורות שלו.
2. לפתח מיומנות מחקריות כולל פיתוח רעיון, סקירת ספרות, איסוף נתונים וניתוח תוצאות.
3. ללמוד להבין, לנתח ולבקר, מאמרים אקדמיים.

## הערכת הסטודנט בקורס והרכב הציון

אחוז	מטלה	תאריך	גודל קבוצה/ הערות
25%	הצגת מאמר והנחיית דיון קצר בכיתה	לאורך הסמסטר- ראו הנחיות בהמשך הסילבוס ובאתר הקורס	הגשה בזוגות. המאמרים יילקחו מתוך הפריטים המסומנים בסילבוס בכוכבית ויוצגו בשיעור הרלוונטי, החל משיעור מס' 3.
75%	הגשת עבודה מסכמת	1.8.2021	הגשה בזוגות. הדו"ח ייכתב בנוסח של מאמר מחקרי בכתב עת מקצועי כדוגמת Psychological Science. הדו"ח הסופי לא יעלה על 10 עמודים (לא כולל שער, טבלאות, מקורות ונספחים). אורך התקציר לא יעלה על 150 מילים. הסמינר יוגש בזוגות, כאשר הצוותים יקבעו על ידכם בשבועיים הראשונים לסמסטר. החלוקה מחייבת לאורך כל מהלך הסמינר.

- כדי לאפשר קיום מהלך שיעור תקין, **יש להגיע בזמן**. השיעור יתחיל בשעה הקבועה במערכת. הכניסה תתאפשר 15 דקות ממועד תחילת השיעור. לאחר מכן, לא תותר ההשתתפות בו. איחור של מעל 15 דקות יחשב כחיסור.
- ישנה חובת נוכחות בקורס. תלמיד, הנעדר משיעור המחייב השתתפות פעילה או שלא השתתף באורח פעיל, רשאי המורה להודיע למזכירות כי יש למחוק את שמו מרשימת המשתתפים. (התלמיד יחויב בתשלום בגין קורס זה)
- **הגשת העבודה הסמינריונית מותנית באישור הנושא בפגישה אישית עם המרצה ובהצגת הצעת המחקר בפני הכיתה (ראו פירוט בהמשך).**

## פירוט המטלות בקורס

**פירוט מטלה 1: הצגה קבוצתית של מאמר אקדמי 25% מהציון**

בצוותי עבודה של שני סטודנטים עליכם להציג מאמר בכיתה. המאמרים יילקחו מתוך הפריטים המסומנים בסילבוס בכוכביות (\*\*\*) שימו לב שהשיעורים כוללים בין מצגת אחת לשתיים.

עד לתאריך **16.3.2021** יש להירשם בזוגות לטובת השלמת מטלה א' בסמינר. הרישום לצוותים יעשה דרך אתר הקורס, תחת הפעילות: "חלוקה לצוותים לטובת הצגת מאמר אקדמי". שימו לב: שמות הצוותים הם כשמות המאמרים שיוצגו. כל צוות צריך לבחור מאמר אחד להצגה ולהירשם אליו. **כל הקודם זוכה.**

על כל מצגת לכלול את החלקים הבאים:

1. הרעיונות המרכזיים של המאמר.
2. חיבור וקישור לחומר הנלמד בקורס.
3. חשיבה ביקורתית- האם אתם "קונים" את הטענות / השיטה / הממצאים והמסקנות של המאמר?
4. חשיבה יישומית- כיצד ניתן ליישם את ממצאי המאמר בעולם העסקי?
5. סקירה של כתבה מעיתון כלכלי, הרלוונטית ומתקשרת למאמר.

הוראות כלליות להגשת המצגת:

- יש לשלוח את שקפי המצגת וסיכום נלווה של המאמר אל מתרגלת/ת הקורס כיומיים לפני הצגתו (עד יום א' ב-17:00). הסיכום יועלה לאתר הקורס ויאפשר השתתפות פעילה של כלל הסטודנטים.
- יש להגיש למרצה בתחילת המצגת עותק מודפס של השקפים (מפורט ככול האפשר).
- היקף המצגת- עד 20 שקפים, 30 דקות לכל היותר.

**כל אי עמידה במי ממשלות הקורס מחיבת הודעה מראש) במייל) למתרגלת/ת הקורס.**

### מדיניות שמירה על טווח הציונים

בחוג לניהול מונהגת מדיניות שמירה על טווח ציונים. מדיניות זו מתייחסת לממוצע הציונים הסופיים בקורס. מידע בנושא זה מתפרסם בהרחבה באתר החוג לניהול, בסעיף ציונים בתקנון.

### הערכת הקורס ע"י הסטודנטים

בסימומו של הקורס הסטודנטים ישתתפו בסקר הוראה על מנת להסיק מסקנות לטובת צרכי הסטודנטים והאוניברסיטה.

### אתר הקורס

אתר הקורס יהווה המקום המרכזי בו ימסרו הודעות לסטודנטים, לפיכך מומלץ להתעדכן בו מדי שבוע, לפני השיעור, ובכלל – גם בתום הסמסטר. (לצורך תיאום ענייני הבחינה למשל).  
שקפי הקורס יהיו באתר הקורס באתר.  
לתשומת לבכם - בכיתה ידונו גם נושאים (ובפרט דוגמאות) שאינם מופיעים בשקפים או מופיעים בכותרת בלבד. כל אלו הינם חלק בלתי נפרד מחומר הקורס.

### תכנית הקורס \*

\*התכנית הינה בסיס לשינויים.

מפגש 1: 9.3.2021	נושא: כח- לא מה שחשבתם...
<ul style="list-style-type: none"><li>• Pfeffer, J. (2010). Power Play. (cover story). <i>Harvard Business Review</i>, 88, 84-92.</li><li>□ Research Methods in Organizational Behavior. Pages: 2-9.</li></ul>	

מפגש 2: 16.3.2021	נושא: כח- תיאוריה ושיטות מחקר
<ul style="list-style-type: none"><li>• Magee, J. C., &amp; Galinsky, A. D. (2008). Social Hierarchy: The Self-Reinforcing Nature of Power and Status. <i>The Academy of Management Annals</i>, 2, 351-398.</li><li>□ Galinsky, A. D., Magee, J. C., Inesi, M. E., &amp; Gruenfeld, D. H. (2006). Power and perspectives not taken. <i>Psychological Science</i>, 17, 1068-1074.</li></ul>	

מפגש 3: 6.4.2021	נושא: תוצאות אישיות של כח- חלק א' (3)
<ul style="list-style-type: none"><li>• Belmi, P. &amp; Pfeffer, J. (2016). Power and death: Mortality salience increases power-seeking while feeling powerful reduces death anxiety. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 101, 702-720.***</li><li>• Smith, P. K., &amp; Hofmann, W. (2016). Power in everyday life. <i>Proceedings of the National Academy of Sciences</i>, 113, 10043-10048.***</li><li>• Tost, L. P., Gino, F., &amp; Larrick, R. P. (2012). Power, competitiveness, and advice taking: Why the powerful don't listen. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i>, 117, 53-65.</li><li>• Cuddy, A. J., Wilmoth, C. A., Yap, A. J., &amp; Carney, D. R. (2015). Preparatory power posing affects nonverbal presence and job interview performance. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 100, 1286-1295.***</li><li>□ Kifer, Y., Heller, D., &amp; Perunovic, W. Q. E., &amp; Galinsky, A. (2013). The good life of the powerful: The experience of power enhances subjective well-being by increasing authenticity. <i>Psychological Science</i>, 24, 280-288.</li></ul>	

<b>נושא: תוצאות של כח- חלק ב' (כח ומוסר, משתנים ממתנים- 2)</b>	<b>מפגש 4: 13.4.2021</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piff, P. K., &amp; Keltner, D. (2012). Higher social class predicts increased unethical behavior. <i>Proceedings of the National Academy of Sciences</i>, 109, 4086-4091.</li> <li>• Williams, M. J., Gruenfeld, D. H., &amp; Guillory, L. (in press). Sexual aggression when power is new: Effects of situational high power on chronically low-power individuals. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i>.***</li> <li>• Lammers, J., Stapel, D. A., &amp; Galinsky, A. D. (2010). Power increases hypocrisy moralizing in reasoning, immorality in behavior. <i>Psychological Science</i>, 21, 737-744.</li> <li>• Pitesa, M. &amp; Thau, S. (2013). Masters of the universe: How power and accountability influence self-serving financial investment decisions under moral hazard. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 98, 550–555.***</li> <li>□ DeCelles, K. A., DeRue, D. S., Margolis, J. D., &amp; Ceranic, T. L. (2012). Does power corrupt or enable? When and why power facilitates self-interested behavior. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 97, 681-689.</li> </ul>	
<b>נושא: השפעות חוסר שיוויון (2)</b>	<b>מפגש 5: 20.4.2021</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Joshi, A., Son, J., &amp; Roh, H. (2015). When can women close the gap? A meta-analytic test of sex differences in performance and rewards? <i>Academy of Management Journal</i>, 58, 1516-1545.****</li> <li>• DeCelles, K. A., &amp; Norton, M. I. (2016). Physical and situational inequality on airplanes predicts air rage. <i>Proceedings of the National Academy of Sciences</i>, 113, 5588-5591.</li> <li>• Kiatpongsan, S., &amp; Norton, M. I. (2014). How much (more) should CEOs make? A universal desire for more equal pay. <i>Perspectives on Psychological Science</i>, 9, 587-593.</li> <li>• Norton, M. I., &amp; Ariely, D. (2011). Building a better America—One wealth quintile at a time. <i>Perspectives on Psychological Science</i>, 6, 9-12.</li> <li>• Benedetti, A., &amp; Chen, S. (in press). High CEO-to-worker pay ratios negatively impact consumer and employee perceptions of companies. <i>Journal of Experimental Social Psychology</i>****</li> <li>□ Mohan, B., Schlager, T., Deshpandé, R., &amp; Norton, M.I. (2018). Consumers avoid buying from firms with higher CEO-to-worker pay ratios. <i>Journal of Consumer Psychology</i></li> </ul>	
<b>נושא: מסלולים להשגת כח (3)</b>	<b>מפגש 6: 27.4.2021</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Van Kleef, G. A., Homan, A. C., Finkenauer, C., Gündemir, S., &amp; Stamkou, E. (2011). Breaking the Rules to Rise to Power How Norm Violators Gain Power in the Eyes of Others. <i>Social Psychological and Personality Science</i>, 2, 500-507.***</li> <li>• Bendersky, C., &amp; Shah, N. (2013). The downfall of extraverts and rise of neurotics: The dynamic process of status allocation in task groups. <i>The Academy of Management Journal</i>, 56, 387 – 406.</li> <li>• Giessner, S. R., &amp; Schubert, T. W. (2007). High in the hierarchy: How vertical location and judgments of leaders' power are interrelated. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i>, 104, 30-44.</li> <li>• Kakkar, H., &amp; Sivanathan, N. (2017). When the appeal of a dominant leader is greater than a prestige leader. <i>Proceedings of the National Academy of Sciences</i>, 114, 6734–6739.***</li> <li>□ Hsu, Y., Huang, L., Nordgren, L. F., Rucker, D. D., &amp; Galinsky, A. D. (2015). The music of power: Perceptual and behavioral consequences of powerful music. <i>Social Psychological and Personality Science</i>, 6, 75-83.***</li> </ul>	
<b>פגישות אישיות- ההנחיות לפגישות האישיות ימסרו במהלך הסמינר. עמידה מלאה בהנחיות אלה היא תנאי לקבלת ציון עובר בסמינר. בין היתר יהיה עליכם להכין דו"ח התקדמות כתנאי לקיום הפגישה.</b>	<b>מפגש 7- 4.5.2021</b> <b>מפגש 8- 11.5.2021</b> <b>מפגש 9- 18.5.2021</b> <b>מפגש 10- 25.5.2021</b>
<b>הצגת הצעות המחקר- הנוכחות במפגשי הצגת הצעות המחקר הינה חובה ותנאי לקבלת ציון עובר בסמינר.</b>	<b>מפגש 11- 1.6.2021</b> <b>מפגש 12- 8.6.2021</b> <b>מפגש 13- 15.6.2021</b>