

שם הקורס: הנעת עובדים במערכות בריאות

מס' הקורס: 480-2-4004

נקודות זכות: 3

N/A :ECTS

שנה אקדמית: תשפ"ד 2023.4

מסמטר: 1

שעות: 3

מיקום: מיקום ההוראה (בניין וחדר)

שפת הוראה: עברית

תואר: שני

איפיון הקורס: קורס בחירה לתואר שני בניהול

מערכות בריאות

דיסציפלינה: התנהגות ארגונית

מחלקה אחראית: ניהול מערכות בריאות

דרישות קדם: התנהגות ארגונית

מפתח הציונים: ציון 0-100

שם המרצה: פרופ' דינה ון-דייק

פרטי קשר: 08-6472448

טלפון במשרד: 08-6477418

דוא"ל: dinav@bgu.ac.il

שעות קבלה: יום שלישי 11-12

הערכת הקורס: בסיומו של הקורס הסטודנטים

יעריכו את הקורס על מנת להסיק מסקנות

לטובת צרכי האוניברסיטה.

אישור הקורס: הקורס אושר על ידי ועדת

הוראה פקולטית עבור שנה אקדמית 2019

עדכון אחרון: דצמבר 2023

תאריך עדכון אחרון:

תיאור הקורס: מוטיבציה בעבודה הוא תחום רחב, הקשור לתוצאות ארגוניות שונות כמו שביעות רצון בעבודה, מחויבות ארגונית וביצועים. עד היום הצטברו תיאוריות ומודלים רבים של מוטיבציה, כמו גם ממצאים אמפיריים שונים. עם זאת, טרם פותחה תיאוריית-על אחת שיכולה להסביר את כל מורכבות התופעה. מטרת הקורס היא להקנות ידע על הגישות השונות למוטיבציה בעבודה, תוך נגיעה בהיבטים ארגוניים (מערכת תגמולים, משוב, עיצוב עבודה), כמו גם על בהיבטים אישיים (צרכים, ערכים, אישיות). במהלך הקורס יוצגו ממצאים אמפיריים עדכניים בנושא מוטיבציה בעבודה ונדון בהשלכותיהם על מערכות הבריאות.

מטרות הקורס: הבנת תיאוריות ומודלים של מוטיבציה בעבודה וכיצד ניתן ליישם אותם בכדי להתמודד עם בעיות ניהוליות במערכות בריאות.

תפוקות למידה: עם סיום הקורס בהצלחה יוכל הסטודנט:

1. להכיר ולהבין את תיאוריות המוטיבציה
2. להבין כיצד התפתחו תיאוריות המוטיבציה במהלך השנים.
3. לדעת להשתמש בתיאוריות מוטיבציה לניתוח ופתרון סיטואציות, בעיות וקונפליקטים בעבודה.
4. להיות מסוגל להסביר ולנתח מקרה מבחן (case study) על מצב ארגוני.
5. לבקר תיאוריה ולהשוות אותה לתיאוריה אחרת תוך הבנת ההבדלים בהנחותיהן הבסיסיות.

אופן ההוראה: (שיעורים פרונטליים, ניתוח מקרי מבחן (case studies), ולמידה עצמית מלומדה ייעודית לקורס.

הערכת הסטודנטים בקורס: פירוט של האופן בו ימדדו ויוערכו הסטודנטים בקורס (אלו מטלות, ומה חלקן בציון הסופי)

1. עבודה סופית - 100%
2. למידה עצמית של לומדה.

100%

מטלות הקורס:

השתתפות פעילה בשיעורים, דיון במאמרים והצגת ביקורת על המאמרים בכיתה (מאמרי בחירה). למידה עצמית של לומדה שפותחה במיוחד לקורס. הגשת עבודה סופית בקורס.

הזמן הנדרש לעבודה עצמית בבית: בנוסף לעבודתו בכיתה, כל סטודנט נדרש לעבודה וביצוע מטלות בהיקף של כ- 3 שעות בשבוע

תוכן הקורס/ מבנה הקורס

שיעור	תוכן	קריאה
2/1 מקוון	מבוא למוטיבציה בארגונים בניית חוסן ארגוני במצבי משבר וחוסר וודאות	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stovernik A. et al. (2020). Bouncing back together: Toward a theoretical model of work team resilience. <i>Academy of Management Review</i>, 45(2), 395-422. 2. Mithani, M. (2020). Adaptation in the face of the new normal. <i>Academy of Management Perspectives</i>, 34(4), 508-530.
9/1 מקוון	תיאוריות צרכים Need theories	<ol style="list-style-type: none"> 3. *Grant, A., & Shin, J. (2012). Work Motivation : Directing, energizing and maintaining effort (and research). in R.M. Ryan (Ed), <i>The Oxford Handbook of Human Motivation</i>. New York : Oxford University Press. 4. Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, E. R. (2017). Motivation relate to work. A century progress. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 102(3), 338-355.
16/1 מקוון	עיצוב תפקיד Job design & Job crafting	<ol style="list-style-type: none"> 5. Grant, A.M. (2008). The Significance of Task Significance: Job Performance Effects, Relational Mechanisms, and Boundary Conditions. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 93(1), 108–124. 6. Petrou, P., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i>, 20(4), 470-480. 7. *Parker, S.K. (2014). Beyond Motivation: Job and Work Design for Development, Health, Ambidexterity, and More. <i>Annual Review of Psychology</i>, 65: 1, 661-691.
23/1 מקוון	עולם העבודה המודרני GIG economy	<ol style="list-style-type: none"> 8. Petriglieri, G. et al. (2019). Agony and Ecstasy in the Gig Economy: Cultivating Holding Environments for Precarious and Personalized Work Identities. <i>Administrative Science Quarterly</i>, 64(1), 124–170.
30/1 מקוון	הקשבה Listening	<ol style="list-style-type: none"> 9. Itzchakov, G., Kluger, A. N., & Castro, D. R. (2017). I am aware of my inconsistencies but can tolerate them: The effect of high-quality listening on speakers' attitude ambivalence. <i>Personality and Social Psychology Bulletin</i>, 43, 105–120.
6/2	הקשבה – סדנה	מפגש חגיגי בכיתה עם סדנה מעשית
13/2	אישיות וחוסן – עובדים ומנהלים	
20/2	מוטיבציה פנימית Intrinsic Motivation	<ol style="list-style-type: none"> 10. *Ng et al., (2012). Self-Determination Theory Applied to Health Contexts: A Meta-Analysis. <i>Perspectives on Psychological Science</i>, 7(4) 325–340. 11. Malik et al., (2015). Rewards and employee creative performance. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 36, 59–74.
27/2	שביעות רצון בעבודה וכוונות עזיבה Job Satisfaction And intention to leave	<ol style="list-style-type: none"> 12. Valentine et al., (2011). Corporate Ethical Values, Group Creativity, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Impact of Work Context on Work Response. <i>Journal of Business Ethics</i> 98: 353–372. 13. Galleta et al., (2011). Intrinsic Motivation, Job Autonomy and Turnover Intention in the Italian Healthcare: The Mediating Role of Affective Commitment. <i>Journal of Management Research</i>. 14. *Ilies, R., Wilson, K. S., & Wagner, D. T. (2009). The Spillover of Daily Job Satisfaction onto Employees' Family Lives: The Facilitating Role of Work-Family Integration. <i>Academy of Management Journal</i>, 52, 87-102.

שיעור	תוכן	קריאה
		<p>15. Valentine et al., (2011). Corporate Ethical Values, Group Creativity, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Impact of Work Context on Work Response. <i>Journal of Business Ethics</i> 98: 353–372.</p> <p>16. Galleta et al., (2011). Intrinsic Motivation, Job Autonomy and Turnover Intention in the Italian Healthcare: The Mediating Role of Affective Commitment. <i>Journal of Management Research</i>.</p> <p>17. *Ilies, R., Wilson, K. S., & Wagner, D. T. (2009). The Spillover of Daily Job Satisfaction onto Employees' Family Lives: The Facilitating Role of Work-Family Integration. <i>Academy of Management Journal</i>, 52, 87-102.</p>
<u>5/3</u>	שכר, פיזור שכר והוגנות	<p>18. Bamberger, P., & Belogolovsky, E. (2017). The dark side of transparency. How and when pay administration practices affect employee helping. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 102(4), 658-671.</p> <p>19. *Gneezy, U., Meier, S., & Rey-Biel, R. (2011). When and Why Incentives (Don't) Work to Modify Behavior. <i>Journal of Economic Perspective</i>, 25(4), 191–210.</p> <p>20. Belle, N. (2015). Performance-Related Pay and the Crowding Out of Motivation in the Public Sector. <i>Public Administration Review</i>, Vol. 75 (2), pp. 230–241.</p>
<u>12/3</u>	פעילות סיכום קורס: ניתוח אירוע	

*כל חומרי ועזרי הלמידה יהיו זמינים לסטודנטים באתר הקורס/ בספרייה/ במחלקה/ במאגרי מידע אלקטרוניים הזמינים לסטודנטים באב"ג