

אוניברסיטת בן-גוריון בנגב
הפקולטה לניהול ע"ש גילפורד גלייזר
המחלקה לניהול מערכות בריאות
סמסטר ב' תשע"ז

הנעת עובדים במערכות בריאות

Work Motivation in Health Systems

סמסטר ב' תשע"ז 2017

מרצה: ד"ר דינה ון-דייק (dinav@bgu.ac.il)

שעות קבלה: ימי ג' בשעה 14:00 (בתיאום מראש) חדר 302 בניין מדעי הבריאות

קוד קורס: 686-2-0019

תאור הקורס (בעברית):

הנעת עובדים הוא תחום רחב ביותר, הנקשר לתחומים רבים ומגוונים בארגון, כגון: שביעות רצון, מחויבות ארגונית, וביצועים. עד היום הצטברו תיאוריות רבות וממצאים אמפיריים שונים הקשורים לתחום ההניעה. אולם, עדיין לא פותחה תיאורית-על אחת ויחידה שתוכל להסביר את כל מורכבות התופעה. מטרת הקורס הנה להקנות ידע בגישות השונות העוסקות במוטיבציה בעבודה, תוך נגיעה הן באספקטים ארגוניים (מערכת שכר ותגמולים, משוב, מבנה תפקיד), והן באספקטים אישיים (צרכים, ערכים, אישיות). בקורס יוצגו ממצאים אמפיריים עדכניים הקשורים להנעת עובדים, תוך דיון ביישומים שלהם במערכות בריאות.

Latham, P Gary. (2012). Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice. Sage Publication, Inc. Second Edition.

תאור הקורס (באנגלית):

Work motivation is a wide area that affects many organizational aspects (e.g., job satisfaction, organizational commitment and work performance). Until today dozens of motivation theories had been developed, yet none of them could be considered as the "right" theory. The purpose of the current course is to impart the students a wide knowledge of most important motivational theories as well as the relevant applications of those theories to management. Recent updated findings regarding work motivation will be introduced throughout the course, and will be discussed in the context of Health Systems.

תאור הקורס מורחב:

א. מטרת הקורס.

הנעה לעבודה מבטאת את הנכונות להשקיע בעבודה משאבים מנטליים, אמוציונליים ופיזיים. לפיכך, הנעה משפיעה על הביצוע, המחויבות, הנכונות לקלוט שינויים, ושביעות הרצון בעבודה. מטרת הקורס הנה לבחון כיצד ניתן בעזרת תיאוריות הנעה להבין את התנהגות העובד, וכן להגביר את מוטיבציית העובדים בארגונים בכלל ובמערכות בריאות בפרט.

ב. נושאי הקורס

- ❖ תיאורית חיזוקים (כיצד קורה שמחזקים התנהגויות בלתי רצויות).
- ❖ תיאוריות צרכים (מאסלו, אלדרפר, מקללנד, הרצברג): מה הרלוונטיות של תיאוריות אלו לזמננו?
- ❖ מיפוי הצרכים, והקשר בין צרכים לערכים ולאישיות (traits, values, needs).
- ❖ תיאוריות עכשוויות: Goal Orientation (Dweck); Self-Regulation (Higgins)
- ❖ מוטיבציה אינטרינזית והקשר שלה לתגמולים חיצוניים ולמשוב חיובי.
- ❖ שכר, דיפרנציאציה בשכר, והחלום האמריקאי - כיצד הם משפיעים על המוטיבציה?
- ❖ צדק ארגוני - תיאורית הוגנות וצדק פרוצדורלי.
- ❖ תיאורית הציפייה - עקרונות ויישומים.
- ❖ תיאורית הצבת מטרות, חוללות עצמית.
- ❖ מנהיגות והנעת עובדים במערכות בריאות. כיצד מנהיגים מניעים את הכפיפים שלהם?

ג. ביבליוגרפיה:

פרקים מתוך ספר הקורס:

Latham, P Gary. (2012). Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice. Sage Publication, Inc. Second Edition (Chapters 6 – 10).

מאמרים:

1. Gagné, M., & Deci, E. L. (2005), Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
2. Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004), Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25: 951–968.
3. Luthans, F., & Stajkovic, A. D. (2009). Provide recognition for performance improvement. In Edwin. A. Locke (Ed.), *Handbook of Principles of Organizational Behavior* (2nd ed.), pp.239-253. Blackwell Publishers.
4. Grant, A.M. (2008). The Significance of Task Significance: Job Performance Effects, Relational Mechanisms, and Boundary Conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108–124.
5. Kohn, A. (1993). Why incentive plans cannot work? *Harvard Business Review*, 54-63.
6. Kerr, S. (1995). On the folly of rewarding A while hoping for B. *Academy of Management Executive*. 9(1).

ד. מטלות/דרישות הקורס (כולל אחוז חישוב ציון סופי לכל מטלה)

קריאה של מאמרים/פרקים מתוך רשימת הביבליוגרפיה בהתאם להנחיות המרצה.
תרגיל יישומי בזוגות (12%)
השתתפות בכיתה - חובה (לפחות ב- 80% מן ההרצאות).
מבחן סוף סמסטר שיכלול את חומר ההרצאות + הקריאה (88%).