

שם הקורס: הנעת עובדים במערכות בריאות

מס' הקורס: 48024004

נקודות זכות: 3

ECTS: N/A

שנה אקדמית: תשפ"א

סמסטר: 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:

מפתח הציונים: ציון 0-100

שם המרצה: ד"ר 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: אוגוסט 2020

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.

נהלי נוכחות: נוכחות חובה ב-80% מהשיעורים.

אופן ההוראה: (שיעורים פרונטליים, ניתוח מקרי מבחן (case studies) בכיתה.

הערכת הסטודנטים בקורס – בזמן קורונה: פירוט של האופן בו ימדדו ויוערכו הסטודנטים בקורס (אלו

מטלות, ומה חלקן בציון הסופי)

1. עבודה (זוגות): ניתוח אירוע + הצגה בכיתה - 60%

2. 3 תרגילים להגשה במהלך הסמסטר 10% כל אחד - 30%

3. נוכחות של 80% בשיעורים והשתתפות פעילה - 10%

100%

מטלות הקורס בזמן קורונה:

העבודה כוללת תיאור סיטואציה ארגונית הקשורה למוטיבציה בעבודה (סיטואציה שתיבחר על ידי

הסטודנט), וניתוח של הסיטואציה בהסתמך על תיאוריות ומאמרים שנלמדו בקורס. העבודה תוצג על

ידי הסטודנטים במהלך השיעורים בתאריכים שייקבעו מראש.

התרגילים שיוגשו במהלך הסמסטר יתבצעו ביחידים ויכללו ניתוח קצר של מאמרים שיילמדו בקורס.

הזמן הנדרש לעבודה עצמית בכיתה: בנוסף לעבודתו בכיתה, כל סטודנט נדרש לעבודה וביצוע מטלות

בהיקף של כ- 3 שעות בשבוע

תוכן הקורס/ מבנה הקורס

שיעור	תוכן	קריאה
1	מבוא למוטיבציה בעבודה	<p>1. *Grant, A., &amp; 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.</p> <p>2. Kanfer, R., Frese, M., &amp; Johnson, E. R. (2017). Motivation relate to work. A century progress. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 102(3), 338-355.</p>
2	תיאוריות צרכים Need theories	
3	עיצוב תפקיד Job design & proactivity	<p>3. 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.</p> <p>4. 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.</p> <p>5. *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.</p>
4	תיאוריות תהליך	<p>6. *Locke, E. A., &amp; Latham, G. P., (2002). “Building a practically useful theory of goal setting and task motivation”. <i>American psychologist</i>, 57 (9), 705-717.</p>
5	חוללות עצמית Self efficacy	<p>7. Zhao, H; Seibert, SE; Hills, GE (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 90 (6), 1265-1272.</p> <p>8. Vancouver,-Jeffrey-B; Kendall,-Laura-N (2006). "When Self-Efficacy Negatively Relates to Motivation and Performance in a Learning Context". <i>Journal-of-Applied-Psychology</i>, 91(5), 1146-1153.</p>
6	ויסות עצמי Self-regulation	<p>9. Forster, J., Higgins, E.T., &amp; Bianco, A.T. (2003). Speed/accuracy decision in task performance: Built-in trade-of or separate strategic concern? <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i>, 90, 148-164.</p> <p>10. Lanaj, K., Chang, C.-H., &amp; Johnson, R. E. (2012). Regulatory focus and work-related outcomes: A meta-analysis. <i>Psychological Bulletin</i>, 138, 998-1034.</p> <p>11. Van Dijk, D., &amp; Kluger, A. N. (2011). Task type as a moderator of positive/negative feedback effects on motivation and performance: A regulatory focus perspective. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 32, 1084-1105.</p> <p>12. Ludolph, R., &amp; Schulz, P. J. (2015). Does regulatory fit lead to more effective health communication? A systematic review. <i>Social Science and Medicine</i>, 128, 142-150.</p>
7	מוטיבציה פנימית Intrinsic Motivation	<p>13. *Ng et al., (2012). Self-Determination Theory Applied to Health Contexts: A Meta-Analysis. <i>Perspectives on Psychological Science</i>, 7(4) 325–340.</p> <p>14. Malik et al., (2015). Rewards and employee creative performance. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 36, 59–74.</p>

שיעור	תוכן	קריאה
<u>8</u>	שביעות רצון בעבודה וכוונות עזיבה Job Satisfaction And intention to leave	<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., &amp; 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>9</u>	שכר, פיזור שכר, תשלום פר-ביצוע Pay, pay-distribution, pay for performance	<p>18. Bamberger, P., &amp; 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., &amp; 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>10</u>	יצירתיות Creativity	<p>21. Somech, A., &amp; Drach-Zahavy, A. (2013). Translating Team Creativity to Innovation Implementation: The Role of Team Composition and Climate for Innovation. <i>Journal of Management</i>, 39(3) 684-708.</p> <p>22. Kark, R., &amp; Van Dijk, D. &amp; Vashdi, D. (2018). De-motivated to be creative: The role of the self-regulatory focus in leadership processes. <i>Applied Psychology: an International Review</i>, 67 (1), 186-224.</p> <p>23. Amabile, T.M. &amp; Pratt, M.G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. In B. Staw &amp; A. Brief (Eds.), <i>Research in Organizational Behavior</i>, 36, 157-183.</p>
<u>11</u>	"קול" וכוה בארגון Voice and Power	<p>24. *Grant, A.M. (2013). Rocking the boat but keeping it steady: The role of emotion regulation in employee voice. <i>Academy of Management Journal</i>, 56(6), 1703-1723.</p> <p>25. Morrison et al., (2015). An approach-inhibition model of employee silence: The joint effects of personal sense of power and target openness. <i>Personnel Psychology</i>, 68, 547-580.</p> <p>26. Rucker, D.D., Galinsky, A.D., Dubois, D. (2012). Power and consumer behavior: How power shapes who and what consumers value. <i>Journal of Consumer Psychology</i>, 22, 352–368.</p>
<u>12</u>	הקשבה Listening	<p>27. Itzhakov, G., Kluger, A. N., &amp; 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.</p>

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