
האוניברסיטה העברית בירושלים

סילבוס

הנעה ושכנוע - 59609

תאריך עדכון אחרון 08-02-2021

נקודות זכות באוניברסיטה העברית: 2

תואר: מוסמך

היחידה האקדמית שאחראית על הקורס: מדיניות ציבורית

השנה הראשונה בתואר בה ניתן ללמוד את הקורס: 0

סמסטר: סמסטר ב'

שפת ההוראה: עברית

קמפוס: הר הצופים

מורה אחראי על הקורס (רכז): ד"ר תמר גרוס

דוא"ל של המורה האחראי על הקורס: tamar.gross@mail.huji.ac.il

שעות קבלה של רכז הקורס: בתיאום מראש

מורי הקורס:

תאור כללי של הקורס:

הנעת עובדים הינו תחום רחב בארגונים העוסק בסוגיות ארגוניות קלאסיות כגון מוטיבציה ושיטות תגמול לצד סוגיות עכשוויות כגון הגברת ה"קול" של עובדים בארגונים, גיוון, מעורבות עובדים וחלוקת הכוח בארגון. שכן, לא מעט תיאוריות ארגוניות נכתבו וממצאים אמפיריים נאספו כדי להידרש לסוגיות היסוד הללו. ועם זאת, הסוגיות הללו עוד מבעבעות ועדיין אין בידינו תיאוריה מאחדת. מטרת הקורס הינו להקנות ידע בנוגע לגישות שונות העוסקות בהנעת עובדים. נדון בממצאים האימפיריים ובתיאוריות הרלוונטיות בהתייחס לכל אחד מהנושאים המרכזיים ונדגיש את הנחות היסוד בבסיס כל תיאוריה. לאורך הדרך נתייחס ליישומים בהקשר של מדיניות ציבורית.

מטרות הקורס:

מטרת הקורס הינו להקנות ידע בנוגע לתיאוריות מרכזיות בתחום של הנעת עובדים, וכן ליישם את התיאוריות הללו ביום של מנהלים ועובדים במדיניות ציבורית

תוצרי למידה

בסיומו של קורס זה, סטודנטים יהיו מסוגלים:

הסטודנטים ילמדו על תיאוריות מרכזיות בתחום של הנעת עובדים וכן יבחנו את המשמעויות של מבט זה במדיניות ציבורית.
הסטודנטים ילמדו איך ניתן להניע עובדים ומהם הגורמים הפוגמים בתהליכי הנעה; וכן איך תהליכים אלו משתנים לאורך זמן בחיי העובד והארגון.
הסטודנטים ילמדו להבחין בין נקודות מבט של גורמים שונים בארגון ובשדה בהתייחס לנושא של הנעת עובדים.
הסטודנטים ילמדו איך התחום של הנעת עובדים השתנה לאורך זמן במדעי הארגון ומהם המוקדים העיקריים בשיח הזה כיום.

דרישות נוכחות (%) :

שמונים וחמש אחוז

שיטת ההוראה בקורס: הרצאה ותרגילים בקבוצות קטנות.

רשימת נושאים / תכנית הלימודים בקורס:

תיאוריות חיזוקים: חיזוקים חיוביים, שליליים ומשמעותם בעיני העובדים.
תיאוריות צרכים: גורמים המחזקים והשוללים מוטיבציה.
קביעת מטרות וציפיות לתפקוד עובדים: מוטיבציה דרך הגדרות תפקיד.
ממסגולות עצמית לביצוע: מוטיבציה דרך הפרט
"קול" של עובדים: הקשבה ואמפליפיקציה של שונות חשיבתית בארגון.
תשלום עבור ביצוע: פנטזיה, מיתולוגיה ומציאות
מנהיגות משותפת וחלוקת כוח: טכניקה או אסטרטגיה למוטיבציה של עובדים

חומר חובה לקריאה:

Locke, E. (2000), *Handbook of Principles of Organizational Behavior*. Malden, MA: Blackwell (Chapters: 8, 9, 13, 18

Kerr, S., 1975. On the folly of rewarding A, while hoping for B. *Academy of Management journal*, 18(4), pp.769-783.

Zhang, X. and Bartol, K.M., 2010. Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of management journal*, 53(1), pp.107-128.

Fast, N.J., Burris, E.R. and Bartel, C.A., 2014. Managing to stay in the dark: Managerial self-efficacy, ego defensiveness, and the aversion to employee voice. *Academy of Management Journal*, 57(4), pp.1013-1034.

חומר לקריאה נוספת:

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.

הערכת הקורס - הרכב הציון הסופי :

מבחן מסכם בכתב/בחינה בעל פה 0 %
הרצאה 0 %
השתתפות 10 %
הגשת עבודה 60 %
הגשת תרגילים 0 %
הגשת דו"חות 30 %
פרויקט מחקר 0 %
בחנים 0 %
אחר 0 %

מידע נוסף / הערות: