

סמסטר ב', תשע"ז

בריאות הצוות הסייעודי: ניהול קריירה בארגוני הבריאות

מועד השיעור: יום א' 14:00 – 18:00

שם המרצה: ד"ר אסתר בהט

סוג הקורס: שיעור/סדנה

רמת הקורס: תואר ראשון

שעת הקבלה של המרצה: לפי תיאום מראש

דרכי התקשרות: דוא"ל – stbahat@walla.co.il

רקע כללי (רציונאל, מטרות הקורס):

עובדים בארגוני הבריאות עומדים היום בפני האתגר לפתח דפוסי קריירה אישית התואמים את הצרכים הארגוניים. גם ארגונים מעוניינים כי העובדים יגיעו לכלל הלימה בין שאיפותיהם התעסוקתיות והאישיות לבין דרישות הארגון, וזאת במטרה להקטין שעורי עזיבה של עובדים ולהגדיל שביעות רצון התורמת לתיפקוד אפקיבי ויעיל מחד, ולקידום בריאות העובד מאידך. הקורס יעסוק בניתוח ובהבנת תהליכים בניהול קריירה אישית ברמת הפרט בארגוני הבריאות. במהלך הקורס נלמד על בניית חזון מקצועי ותכנון קריירה בהיבט האישי: הריאיון האישי, שימוש בנטוורקינג, הכוונה לקריירה התואמת נקודות חוזק אישיותיות, פיתוח ריבוי קריירות, כמו גם על שלבי חיים וקריירה, קריירות בהתאם למגדר וניהול הקריירה כגורם ממתן שחיקה בעבודה.

מטרות הקורס הן:

- ✚ להתוודע לתיאוריות, מושגים, גישות, כלים וטכניקות בחקר ניהול קריירות בארגוני הבריאות
- ✚ לפתח יכולות מנהיגותיות בניהול קריירה
- ✚ להבין את הקשרים שבין מאפיינים אישיותיים, מגדר, קריירה והצלחה בעבודה
- ✚ לאפשר למשתתפים לזהות את דפוס הקריירה שלהם
- ✚ לאתר את התרומה של ניהול קריירה על התמודדות עם שחיקת עובדים

מבנה הקורס:

- ✚ שיטת הלימוד היא במתכונת סדנתית-התנסותית המשלבת חומרים תיאורטיים
- ✚ השיעורים מתבססים על הרצאות וקריאה עצמית מתוך הסילבוס, ועל סימולציות, דיונים וניתוח אירועים

חובות הסטודנטים ושקלול הציונים (באחוזים):

ראה נספח	אחוז בציון הסופי	פרוט המרכיב
א	5%	השתתפות פעילה
ב	15%	סימולציה בזוגות
ג	80%	מצגת מסכמת
	100%	סה"כ

תכנית הוראה מפורטת על פי תאריכים ורשימת הקריאה:

קריאה נדרשת	נושא השיעור	תאריך השיעור
Hall, D.T. (2002). <i>Careers in and out of organizations</i> . San Francisco: Sage publications, Inc. Ch.1, 8	מהו ניהול קריירה? גישות בחקר ניהול קריירה בארגוני הבריאות	5/3
בהט א', ולויתן א', (2016). שלושה ביטויים של הלימה פרט-סביבה (P-E Fit) והשפעתם הדיפרנציאלית על ביטויי המחויבות בארגוני עבודה. <i>מגמות</i> , ג (3), 293-322. Fache, J.S. (2014). The management springboard: eight ways to launch your career as a healthcare Leader. <i>Journal of Healthcare Management</i> , 59, 6-14.	מנהיגות בניהול קריירה אישית בעידן של שינויים	19/3
Audia, P., & Locke, E. A. (2003). Benefiting from negative feedback. <i>Human Resource Management Review</i> , 13, 631-646. DeKay, S. H. (2012). Interpersonal communication in the workplace: A largely unexplored region. <i>Business Communication Quarterly</i> , 75 (4), 449-459. Judge, T.A., Iles, R., Bono, J.E., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 87, 765- 780.	תיקשורת מקדמת להצלחה בקריירה	26/3
בייט-מרום, ר', אליס, ש', ספורטה, ר'. מאיר, נ'. (2000). מבחנים פסיכולוגיים. (מהדורה שנייה), האוניברסיטה הפתוחה. פוקס, ש'. (2002). אתגרי מיון וברירת עובדים בעידן הפוסט מודרני. <i>ביטאון מנהלי ישראל</i> , 148, 8 - 14. רום, א' ונחמקין ש' (2004). כמו כפפה ליד, מרכזי הערכה פנים-ארגוניים. <i>משאבי אנוש, ירחון לענייני כח-אדם</i> , 195-196, 52-57.	הוצאת החזון המקצועי לפועל	2/4



<p>Naydenova, I., lounsbury, J.W., Levy, J.J. & Kim, J.Y. (2012). Distinctive big five and narrow personality traits of psychology majors. <i>Individual Differences Research</i>, 10(3), 129-140.</p> <p>Bono, J.E., & Judge, T. A. (2003). Self concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. <i>The Academy of Management Journal</i>, 46(5), 554-571.</p>	<p>מאפיינים אישיותיים ותיפקוד בלימודים ובעבודה</p>	<p>23/4</p>
<p>Drach-Zahavy, A. & Somech, A. (2006) Professionalism and helping: Harmonious or discordant concepts? An attribution theory perspective. <i>Journal of Applied Social Psychology</i>, 36(8), 1892-1923.</p> <p>Tanaka, M., Taketomi, K., Yonemitsu, Y., & Kawamoto, R. (2016). Professional behaviours and factors contributing to nursing professionalism among nurse managers. <i>Journal of Nursing Management</i>, 24, 12-20.</p> <p>Wynd, C.A. (2003). Current factors contributing to professionalism in nursing. <i>Journal of Professional Nursing</i>, 19, 251-261.</p>	<p>פיתוח המקצועיות האישית וקידום בקריירה</p>	<p>30/4</p>
<p>גיבוש נושא החקירה הסטודנטים יציגו בפגישות אישיות את הנושא שברצונם לחקור וראשי פרקים, כמו גם כלי המחקר ואופן איסוף הנתונים</p>	<p>פגישות אישיות</p>	<p>7/5</p>
<p>Wang, S.S., Liu, Y.H., & Wang, L.L. (2015). Nurse burnout: Personal and environmental factors as predictors. <i>International Journal of Nursing Practice</i>. 21, 78–86.</p>	<p>ניהול הקריירה כגורם ממתן שחיקה בעבודה</p>	<p>14/5</p>
<p>ראיונות, שאלונים ועיבוד מידע ראשוני</p>	<p>איסוף נתונים בשטח</p>	<p>21/5</p>
<p>Hofstede, G., Hofstede, G.J., & Minkov, M. (2010). <i>Cultures and Organizations: Software of the Mind</i> (3rd). McGraw-Hill. Ch. 1, 2.</p> <p>Hendel, T. & Kagan, I. (2014). Organisational values and organisational commitment: do nurses' ethno-cultural differences matter. <i>Journal of Nursing Management</i>, 22, 499–505.</p> <p>Thomas, D.C., Au, K., & Ravlin, E.C. (2003). Cultural variation and the psychological contract, <i>Journal of Organizational Behavior</i>,</p>	<p>שונות תרבותית וחווה פסיכולוגי</p>	<p>28/5</p>

24(5), 451–471.		
ניתוח סופי של הממצאים וגיבוש המצגת	פגישות אישיות	4/6
	הצגת המצגות על ידי הסטודנטים	11/6
	סיכום הקורס והצגת המצגות על ידי הסטודנטים	18/6

רשימה ביבליוגרפית:

בהט א', ולויתן א', (2016). שלושה ביטויים של הלימה פרט-סביבה (P-E Fit) והשפעתם הדיפרנציאלית על ביטויי המחויבות בארגוני עבודה. *מגמות*, נ (3), 293-322.
 בייט-מרום, ר', אליס, ש', ספורטה, ר'. מאיר, נ'. (2000). *מבחנים פסיכולוגיים*. (מהדורה שנייה), האוניברסיטה הפתוחה.
 פוקס, ש'. (2002). אתגרי מיון וברירת עובדים בעידן הפוסט מודרני. *ביטאון מנהלי* ישראל, 148, 8 - 14.
 רום, א' ונחמקין ש' (2004). כמו כפפה ליד, מרכזי הערכה פנים-ארגוניים. *משאבי* אנושי, *ירחון לענייני כח-אדם*, 195-196, 52-57.

Audia, P., & Locke, E. A. (2003). Benefiting from negative feedback. *Human Resource Management Review*, 13, 631-646.

Bono, J.E., & Judge, T. A. (2003). Self concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *The Academy of Management Journal*, 46(5), 554-571.

DeKay, S. H. (2012). Interpersonal communication in the workplace: A largely unexplored region. *Business Communication Quarterly*, 75 (4), 449-459.

Drach-Zahavy, A. & Somech, A. (2006) Professionalism and helping: Harmonious or discordant concepts? An attribution theory perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(8), 1892-1923.

Fache, J.S. (2014). The management springboard: eight ways to launch your career as a healthcare Leader. *Journal of Healthcare Management*, 59(1), 14-16.

Hall, D.T. (2002). *Careers in and out of organizations*. San Francisco: Sage publications, Inc. Ch.1, 8

- Hendel, T. & Kagan, I. (2014). Organisational values and organisational commitment: do nurses' ethno-cultural differences matter. *Journal of Nursing Management*, 22, 499–505.
- Hofstede, G., Hofstede, G.J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (3rd). McGraw-Hill. Ch. 1, 2.
- Judge, T.A., Iles, R., Bono, J.E., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 765- 780.
- Naydenova, I., Lounsbury, J.W., Levy, J.J. & Kim, J.Y. (2012). Distinctive big five and narrow personality traits of psychology majors. *Individual Differences Research*, 10(3), 129-140.
- Tanaka, M., Taketomi, K., Yonemitsu, Y., & Kawamoto, R. (2016). Professional behaviours and factors contributing to nursing professionalism among nurse managers. *Journal of Nursing Management*, 24, 12-20.
- Thomas, D.C., Au, K., & Ravlin, E.C. (2003). Cultural variation and the psychological contract, *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 451 –471.
- Wang, S.S., Liu, Y.H., & Wang, L.L. (2015). Nurse burnout: Personal and environmental factors as predictors. *International Journal of Nursing Practice*. 21, 78–86.
- Wynd, C.A. (2003). Current factors contributing to professionalism in nursing. *Journal of Professional Nursing*, 19, 251-261.

רשימת קריאה נוספת מומלצת:

- Clawson, J. G. & Haskins, M. E. (2000). Beating the career blues. *The Academy of Management Executive*, 14(3), 91-102.
- Eby, L.T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career, *Journal of Organizational Behavior*, 24,(6), 689-708.

- Gersick, C. J. et al. (2000). Learning from academia: The importance of relationships in professional life. *Academy of Management Journal*, 63, 1026-1044.
- Higgins, M. C. (2001). Changing careers: The effects of social context. *Journal Of Organizational Behavior*, 22 (6), 595-618.
- Harvey, M., Novicevic, M. & Breland, J. W. (2009). Global dual-career exploration and the role of hope and curiosity during the process. *Journal of Managerial Psychology*, 24(2), 178-197.
- Ibarra, H. (2002). How to stay stuck in the wrong career. *Harvard Business Review*, 80(12), 40-47.
- Larsson, R. et al. (2003). International growth through cooperation : Brand-driven Strategies, leadership and career development in Sweden. *The Academy of Management Executive*, 17(1), 7-21.
- Lester, S. W. & Kickul, J. (2001). Psychological contracts in the 21st century: What employees value most and how well organizations are responding to these expectations. *People and Strategy*, 24 (1), 10-21.
- Orser, B. & Leck, J. (2010). Gender influences on career success outcome. *Gender in Management: An International Journal*, 25, 386-407.
- Parasuraman, S., Greenhouse, J. H. & Linnehan, F. (2000). *Time person- career fit and the boundaryless career*. *Trends in Organizational Behavior*, 7, 63-78.

נספחים

נספח א:

השתתפות פעילה בסימולציות, בדיונים ובניתוח הארועים בכיתה (5%)

נספח ב:

סימולציה בזוגות המתבססת על אירוע מהשטח והעוסקת בניהול קריירה - תוך התייחסות לתכנים התיאורטיים שנלמדו (15%)

נספח ג:

מצגת מסכמת: הצגת ממצאי הקירה הקשורים לתכנון קריירה וניהולה בקרב צוותים סיעודיים ומחלקות בארגוני הבריאות (80%)



הפקולטה למדעי הרווחה והבריאות
החוג לסייעוד ע"ש צ'ריל ספנסר
كلية علوم الرفاه والصحة
قسم التمريض

Faculty of Social Welfare & Health Sciences
The Cheryl Spencer Department of Nursing



הוראות מפורטות יינתנו בהמשך