

סמסטר ב', תש"פ

בריאות הצוות הסייעודי: ניהול קריירה בארגוני הבריאות

מועד השיעור: יום א' 12:00 – 16:00

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 (רציונל, 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 לתפקוד אפקטיבי ויעיל מחד, ולקידום בריאות העובד מאידך. 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, וניהול הקריירה כגורם ממתן לחץ ושחיקה 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, 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 של שיעור+סדנה בשילוב חומרים תיאורטיים ומחקריים מתוך הספרות
- השיעורים מתבססים על הרצאות וקריאה עצמית מתוך הסילבוס, ועל סימולציות, דיונים וניתוח אירועים

חובות הסטודנטים ושקלול הציונים (באחוזים):

<u>ראה נספח</u>	<u>אחוז בציון הסופי</u>	<u>פרוט המרכיב</u>
א	5%	השתתפות פעילה
ב	20%	סימולציה בזוגות
ג	75%	מצגת מסכמת
	100%	סה"כ

הנגשת הוראה:

סטודנט יקר,

אם יש לך לקות למידה או מוגבלות/בעיה רפואית שעשויה להשפיע על לימודיך, ושבינה את/ה זקוק/ה להתאמות אנא פנה/י לדיקנאט הסטודנטים למדור נגישות ולקויות למידה:

דואל LDA@univ.haifa.ac.il טל: 04-8249265

לאבחון והתאמות בגין לקות למידה ו/או הפרעת קשב יש לפנות ליה"ל:

דואל mhait@univ.haifa.ac.il טל: 04-8249022

אם יש ברשותך מכתב התאמות מהאוניברסיטה ואת/ה זקוק/ה להנגשה בקורס אנא פנה/י אליי בשעות הקבלה או במייל בסמוך לתחילת הקורס.

תכנית הוראה על פי נושאי הקורס בצרופ רשימת הקריאה:

קריאה נדרשת	נושא השיעור
<p>Cho, S. H., Jung, S. Y., & Jang, S. (2010). Who enters nursing-schools and why do they choose nursing? A comparison with female non-nursing students using longitudinal data. <i>Nurse Education Today</i>, 30(2), 180-186.</p> <p>Wilkes, L., Cowin, L., & Johnson, M. (2015). The reasons students choose to undertake a nursing degree. <i>Collegian</i>, 22(3), 259-265.</p>	<p>מבוא - מהו ניהול קריירה? מדוע תחום הסייעוד?</p>
<p>Hall, D.T. (2002). <i>Careers in and out of organizations</i>. San Francisco: Sage publications, Inc. Ch.1, 8</p>	<p>גישות בחקר ניהול קריירה בארגוני הבריאות</p>
<p>בהט א', ולויתן א' (2016). שלושה ביטויים של הלימה פרט-סביבה (P-E Fit) והשפעתם הדיפרנציאלית על ביטויי המחויבות בארגוני עבודה. <i>מגמות</i>, 3(3), 293-322.</p>	<p>הלימה פרט-ארגון כתורמת להתפתחות בקריירה</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>שונות תרבותית בארגון</p>
<p>Thomas, D.C., Au, K., & Ravlin, E.C. (2003). Cultural variation and the psychological contract, <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 24(5), 451–471.</p>	<p>בניית חוזה פסיכולוגי בארגון</p>
<p>בייט-מרום, ר', אליס, ש', ספורטה, ר'. מאיר, נ' (2000). <i>מבחנים פסיכולוגיים</i>. (מהדורה שנייה), האוניברסיטה הפתוחה.</p> <p>פוקס, ש' (2002). אתגרי מיון וברירת עובדים בעידן הפוסט מודרני. <i>ביטאון מנהלי ישראל</i>, 148, 8 - 14.</p> <p>רום, א' ונחמקין ש' (2004). כמו כפפה ליד, מרכזי הערכה פנים-ארגוניים. <i>משאבי אנוש, ירחון לענייני כח-אדם</i>, 195-196, 52-57.</p>	<p>הוצאת החזון המקצועי לפועל: תהליכי מיון וקידום בקריירה, מרכזי הערכה בעידן הפוסט מודרני</p>
<p>DeKay, S. H. (2012). Interpersonal communication in the workplace: A largely unexplored region. <i>Business Communication Quarterly</i>, 75 (4), 449-459.</p> <p>Audia, P., & Locke, E. A. (2003). Benefiting from negative feedback. <i>Human Resource Management Review</i>, 13, 631-646.</p> <p>Audia, P., & Locke, E. A. (2003). Benefiting from negative feedback. <i>Human Resource Management Review</i>, 13, 631-646.</p>	<p>תקשורת מקדמת להצלחה בקריירה: תקשורת מילולית ובלתי מילולית, ניהול שיחת הערכה</p>

<p>פוקס, ש. (1998). הפסיכולוגיה של התנגדות לשינוי. הוצאת אוניברסיטת בר-אילן. עמ' 34-65, 87-91.</p> <p>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.</p>	<p>מנהיגות בניהול קריירה אישית בעידן של שינויים</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>Swiger, P. A., Vance, D. E., & Patrician, P. A. (2016). Nursing workload in the acute care setting: A concept analysis of nursing workload. <i>Nursing Outlook</i>.</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 לחץ ושחיקה בעבודה</p>

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. (1998). הפסיכולוגיה של התנגדות לשינוי. הוצאת אוניברסיטת בר-אילן. עמ' 34-65, 87-91.

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* אנוש, 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.
- Cho, S. H., Jung, S. Y., & Jang, S. (2010). Who enters nursing- schools and why do they choose nursing? A comparison with female non-nursing students using longitudinal data. *Nurse Education Today*, 30(2), 180-186.
- DeKay, S. H. (2012). Interpersonal communication in the workplace: A largely unexplored region. *Business Communication Quarterly*, 75 (4), 449-459.
- 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
- 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.
- Swiger, P. A., Vance, D. E., & Patrician, P. A. (2016). Nursing workload in the acute care setting: A concept analysis of nursing workload. *Nursing Outlook*.
- 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.
- Wilkes, L., Cowin, L., & Johnson, M. (2015). The reasons students choose to undertake a nursing degree. *Collegian*, 22(3), 259-265.

רשימת קריאה נוספת מומלצת:

- Ashkenazi, L., Livshiz-Riven, I., Romem, P., & Grinstein-Cohen, O. (2016). Male nurses in Israel: Barriers, motivation, and how they are perceived by nursing students. *Journal of Professional Nursing*.
- 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%)
הוראות מפורטות יינתנו בהמשך