

סמסטר א', תשפ"ב

**בריאות הצוות הסייעודי: ניהול קריירה בארגוני הבריאות**

**מועד השיעור:** יום ב' 12:15 – 15:45

**שם המרצה:** ד"ר אסתר בהט

**רמת הקורס:** תואר ראשון

**שעת הקבלה של המרצה:** לפי תיאום מראש

**דרכי התקשרות:** דוא"ל – [stbahat@univ.haifa.ac.il](mailto:stbahat@univ.haifa.ac.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, והכוונה לקריירה התואמת נקודות חוזק אישיותיות, כמו גם על ניהול הקריירה כתורם לחוסן הנפשי של העובד ולתפיסת המסוגלות העצמית שלו, וכמתן לחץ ושחיקה בעבודה.

**מטרות הקורס הן:**

- ✚ להתוודע למושגים, גישות, כלים וטכניקות בחקר ניהול קריירות בארגוני הבריאות
- ✚ לפתח יכולות מנהיגותיות בניהול קריירה אישית וארגונית
- ✚ לאפשר למשתתפים לזהות את דפוס הקריירה המתאים בעבורם
- ✚ להבין את הקשרים שבין מאפיינים אישיותיים, קריירה והצלחה בעבודה
- ✚ להעריך את התרומה של ניהול קריירה על הבריאות הנפשית והפיזית של העובד בתחום הסייעוד

**מבנה הקורס:**

בצד הוראה פרונטלית יבוצע שימוש בקורס בשיטות הוראה מגוונות כמו למידה דינמית, דיונים וניתוח ארועים, למידה מרחוק, עבודה בקבוצות, ועוד.

**חובות הסטודנטים ושקלול הציונים (באחוזים):**

<u>ראה נספח</u>	<u>אחוז בציון הסופי</u>	<u>פרוט המרכיב</u>
א	5%	תרגיל: מסמך קורות חיים
ב	10%	הערכת עמיתים - הריאיון האישי
ג	75%	מצגת מסכמת
ד	10%	שיקוף אישי
	<b>100%</b>	<b>סה"כ</b>

הגשת המטלות תתבצע באמצעות ה-Moodle. נא לציין את שם המגיש/ים בשם הקובץ.

**תכנית הוראה מפורטת על פי תאריכים ורשימת הקריאה:**

<u>רשימת קריאה</u>	<u>נושא השיעור</u>	<u>תאריך השיעור</u>
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. <i>Journal of Professional Nursing</i> .	מבוא: ניהול קריירה בסייעוד	11/10
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.		
Wilkes, L., Cowin, L., & Johnson, M. (2015). The reasons students choose to undertake a nursing degree. <i>Collegian</i> , 22(3), 259-265.		
Wendy, P. & McMahon, M. (2014). <i>Career development and system theories: A connecting theory and practice</i> . Leiden; Boston: Brill	תהליכי מיון וניהול קריירה: קורות חיים	18/10
<b>תרגיל מסמך קורות חיים (ראו נספח א): הגשה במודל עד לתאריך 22.10.21 נא לציין את שם המגיש בשם הקובץ</b>		
DeKay, S. H. (2012). Interpersonal communication in the workplace: A largely unexplored region. <i>Business Communication Quarterly</i> , 75 (4), 449-459.	תקשורת בין אישית מקדמת להצלחה בקריירת הסייעוד	25/10
DeVito, J. (2008). <i>Interpersonal messages communication and relationship Skills</i> . Pearson Education. Pp. 135-152, 181-205.	החווה הפסיכולוגי בארגון הוראות לסימולציית ראיון אישי ולהערכת עמיתים	
Tajeu, G.S., Cherrington, A.L., Anrea, .I., Prince, C., Holt, C.L. &		

<p>Halanych, J.H. (2015). We'll get to you when we get to you: Exploring potential contributions of health care staff behaviors to patient perceptions of discrimination and satisfaction. <i>American Journal of Public Health, 105(10)</i>, 2076-2082.</p>		
<p>הריאיון האישי (ראו נספח ב)          -הקלטת סימולציית ראיון אישי          -הערכת עמיתים  <b>הגשה במודל עד לתאריך 15.11.21 נא לציין את שם המגיש בשם הקובץ</b></p>		1/11
<p>בייט-מרומ, ר', וג', לויתן. (2009). מבחנים פסיכולוגיים: תיאוריה ומעשה. האוניברסיטה הפתוחה.          ויזל, ו', ור', קרק. (2017). אפקט הנדיבות במרכז הערכה לניהול כמחולל פרדוקס מגדרי. <i>מגמות נב(1)</i>, 153-188.</p>	<p>הוצאת החזון המקצועי          לפועל – תהליכי מיון          וקידום בקריירה:          מבחני מיון, מרכזי הערכה</p>	8/11
<p>בהט א', ולויתן א', (2016). שלושה ביטויים של הלימה פרט-סביבה (P-E Fit) והשפעתם הדיפרנציאלית על ביטויי המחויבות בארגוני עבודה. <i>מגמות, נ(3)</i>, 293-322.          Bahat, E. (2020). Person-organization fit and commitment to volunteer organizations. <i>VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations</i>.          Yazdanian, A., Alavi, M., Irajpour, A. &amp; Keshvart, M. (2016). Association between nurses' personality characteristics and their attitude toward the older adults. <i>Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research, 21</i>, 9-13.</p>	<p>הלימה פרט-ארגון כתורמת          להתפתחות בקריירה</p>	15/11
<p>Hendel, T. &amp; Kagan, I. (2014). Organisational values and organisational commitment: do nurses' ethno-cultural differences matter. <i>Journal of Nursing Management, 22</i>, 499–505.          Hofstede, G., Hofstede, G.J., &amp; Minkov, M. (2010). <i>Cultures and Organizations: Software of the Mind</i> (3<sup>rd</sup>). McGraw-Hill. Ch. 1, 2.</p>	<p>שונות תרבותית בארגון</p>	22/11
<p>Nguyen, Q., Kuntz, J.R.C, Naswall, K. &amp; Malinen, S. (2016). Employee resilience and leadership styles: The moderating role of proactive personality and optimism, <i>New Zealand Journal of Psychology 45(2)</i>, 13–21.</p>	<p>ניהול הקריירה כתורם          לחוסן הנפשי של העובד          ולמסוגלות העצמית שלו</p>	29/11

Jonsson, T.F., Bahat, E., & Massimiliano B. (2021). How are empowering leadership, self-efficacy and innovative behavior related with nurses' agency in distributed leadership in Denmark, Italy and Israel? <i>Journal of Nursing Management</i> , 1-8.		
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.  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> .	ניהול הקריירה כגורם ממתן לחץ ושחיקה בעבודה  הוראות למצגת מסכמת ולשיקוף אישי (ראו נספח ג ו-ד)	6/12
גיבוש נושא החקירה הסטודנטים יציגו בפגישות אישיות את הנושא שברצונם לחקור וראשי פרקים, כמו גם כלי המחקר ואופן איסוף הנתונים	פגישות אישיות	13/12
ראיונות, שאלונים ועיבוד מידע	איסוף נתונים בשטח	20/12
על המצגות הסופיות יש להעלות גרסה מעודכנת של טיוטת המצגת הסופית למודל עד ליום המפגש	פגישות אישיות	27/12
	הצגת המצגות על ידי הסטודנטים	3/1
	הצגת המצגות על ידי הסטודנטים סיכום הקורס	10/1

\*הערה: \*התכנית עשויה להשתנות, נא לעקוב אחר לוח ההודעות באתר הקורס במודל\*\*

### 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', וג', לויתן. (2009). מבחנים פסיכולוגיים: תיאוריה ומעשה. האוניברסיטה הפתוחה.  
 וייזל, ו', ור', קרק. (2017). אפקט הנדיבות במרכז הערכה לניהול כמחולל פרדוקס מגדרי. *מגמות נב(1)*, 153-188.

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*.

- Bahat, E. (2020). Person-organization fit and commitment to volunteer organizations. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*.
- 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.
- DeVito, J. (2008). *Interpersonal messages communication and relationship Skills*. Pearson Education. Pp. 135-152, 181-205.
- 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* (3<sup>rd</sup>). McGraw-Hill. Ch. 1, 2.
- Jonsson, T.F., Bahat, E., & Massimiliano B. (2021). How are empowering leadership, self-efficacy and innovative behavior related with nurses' agency in distributed leadership in Denmark, Italy and Israel? *Journal of Nursing Management*, 1-8.
- Nguyen, Q., Kuntz, J.R.C, Naswall, K. & Malinen, S. (2016). Employee resilience and leadership styles: The moderating role of proactive personality and optimism, *New Zealand Journal of Psychology* 45(2), 13–21.
- 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*.
- Tajeu, G.S., Cherrington, A.L., Anrea, .I., Prince, C., Holt, C.L. & Halanych, J.H. (2015). "We'll get to you when we get to you": Exploring potential contributions of health care staff behaviors to patient perceptions of

discrimination and satisfaction. *American Journal of Public Health*, 105(10),

2076-2082.

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.

Wendy, P. & McMahon, M. (2014). *Career development and system theories: A connecting theory and practice*. Leiden; Boston : Brill.

Wilkes, L., Cowin, L., & Johnson, M. (2015). The reasons students choose to undertake a nursing degree. *Collegian*, 22(3), 259-265.

Yazdanian, A., Alavi, M., Irajpour, A. & Keshvart, M. (2016). Association between nurses' personality characteristics and their attitude toward the older adults. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 21, 9-13

**סטודנט/ית יקר/ה,**

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

דואל [LDA@univ.haifa.ac.il](mailto: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](mailto: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.

### נספחים

#### נספח א:

תרגיל מסמך קורות חיים. הגשה אישית (5%)

#### נספח ב:

**סימולציה** בזוגות של מראיין ומרואיין בארגוני הבריאות באורך של לא יותר מ 15 דקות. יש להקליט את הריאיון ולהעלות אותו למודל. הגשה בזוגות – חובה ללא ציון.  
**הערכת עמיתים:** על פי רשימות שמיות שיפורסמו כל סטודנט יעריך ראיון אישי של זוג סטודנטים (על בסיס ההקלטה) וזאת על פי קריטריונים שיינתנו. הגשה אישית (10%)

#### נספח ג:

**מצגת מסכמת:** הצגת ממצאי חקירה הקשורים לתכנון קריירה וניהולה בקרב עובדים בארגוני הבריאות. הוראות מפורטות יינתנו בהמשך. עבודה בזוגות (75%)

#### נספח ד:

**שיקוף אישי:** תובנות אישיות ומסקנות בנוגע לניהול הקריירה האישית באורך של כעמוד. הגשה אישית (10%).