

תיאוריות מנהיגות – מהלכה למעשה בארגוני הבריאות

מועד השיעור: יום ב' 16:00 – 12:00

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@univ.haifa.ac.il

רקע כללי:

ארגוני הבריאות עומדים בפני האתגר לנהל ולהנהיג באופן אפקטיבי ויעיל את הצוותים הסייעודיים. הקורס יציג תיאוריות ומושגים בחקר המנהיגות, לצד בחינתם לאור תופעת המנהיגות בפועל בארגוני הבריאות. במהלך הקורס נדון בשאלות כמו מה בין ניהול למנהיגות, האם מנהיגות היא פורמלית או בלתי פורמלית, האם מנהיגות היא תכונה אישית או נלמדת, ובאיזה אופן היא גם תלויה הקשר ומצב. הקורס מחולק לשני חלקים מרכזיים. בחלק הראשון נלמד מושגים של תופעת המנהיגות כמו גם תאוריות בחקר המנהיגות. בחלק השני נבחן היבטים של תופעת המנהיגות והשפעתם בתחום שרותי הבריאות ברמת הארגון, הקבוצה והפרט. הקורס יספק לסטודנטים פורום לדון בסוגיית המנהיגות בכלל וביישומה בתחום הבריאות, כמו גם יאפשר לסטודנטים לרכוש כלים וטכניקות לפיתוח היבטים מנהיגותיים.

מטרות הקורס הן:

- ✚ להתוודע לתיאוריות, מושגים וגישות בחקר סוגיות של מנהיגות בארגוני הבריאות.
- ✚ לבחון היבטים של מנהיגות והשפעתם בתחום שרותי הבריאות ברמת הארגון, הקבוצה והפרט.
- ✚ לאפשר למשתתפים לדון בסוגיית המנהיגות וביישומה בתחום הבריאות.
- ✚ להעניק כלים וטכניקות לפיתוח היבטים מנהיגותיים.

מבנה הקורס:

- ✚ שיטת הלימוד היא במתכונת סדנתית-התנסותית המשלבת חומרים תיאורטיים והיבטים פרקטיים מעשיים.
- ✚ השיעורים מתבססים על הרצאות וקריאה עצמית מתוך הסילבוס, ועל סימולציות, דיונים וניתוח אירועים מתחום שרותי הבריאות.

דרישות הקורס:

נוכחות והשתתפות בשיעורים.

הגשת המטלות בזמנים שנקבעו באמצעות מערכת ה-Moodle. נא לציין את שם המגישים בשם הקובץ.

מטלות ושקלול הציונים (באחוזים):

<u>ראה נספח</u>	<u>אחוז בציון הסופי</u>	<u>פרוט המרכיב</u>
א	15%	תרגיל
ב	75%	מצגת מסכמת
ג	10%	שיקוף אישי
	100%	סה"כ

תכנית הוראה מפורטת על פי נושאים ותאריכים בצרוף רשימת קריאה מומלצת:

<u>תאריך השיעור</u>	<u>נושא השיעור</u>	<u>רשימת קריאה</u>
24/10	מבוא: ארגוני הבריאות בעולם משתנה ניהול ומנהיגות ומה ביניהם?	לוי, עי. (2008). <i>ניהול ומנהיגות שינוי וחדשנות</i> . הוצאת רימונים. פרקים 1 ו 4. Zaleznik A. (2004). Managers and leaders: are they different? <i>Clin Leadersh Manag Rev.</i> , 18(3), 171-177.
31/10	ניהול ומנהיגות בארגוני הבריאות	Drach-Zahavy, A. & Dagan, E. (2002). From caring to managing and beyond: An examination of the head nurse's role. <i>Journal of Advanced Nursing</i> , 38(1), 19-28. McSherry, R., & Pearce, P. (2016). What are the effective ways to translate clinical leadership into health care quality improvement? <i>Journal of Healthcare Leadership</i> , 8, 11-17.
	מקורות למנהיגות: האם מנהיגות היא מולדת, נרכשת או מצבית?	בר-חיים, א'. (2017). <i>התנהגות ארגונית</i> – מקרו, יחידה 11. האוניברסיטה הפתוחה, רעננה. Arvey, R. D., Rotundo, M., Johnson, W., Zhang, Z., & McGue, M. (2006). The determinants of leadership role occupancy: Genetic and personality factors. <i>Leadership Quarterly</i> , 17(1), 1-20. Grabo, A., Spisak, B.R., & Vugt, M. (2017). Charisma as signal: An evolutionary perspective on charismatic leadership. <i>Leadership Quarterly</i> 28(4), 473–85. Larson, G., Bartone, P., Bos-Bakx, M., Danielsson, E., Jelusic, L., Johansson, E., et al. (2006). Leader development in natural context: A grounded theory approach to discovering how military leaders grow. <i>Military Psychology</i> , 18, 69-81.
7/11	היבטים מנהיגותיים: מנהיגות פורמאלית מול מנהיגות בלתי-פורמאלית	White, L., Currie, G. & Lockett, A. (2016). Pluralized leadership in complex organizations: Exploring the cross-network effects between formal and Informal leadership relations. <i>The Leadership Quarterly</i> 27(2), 280–97. Shaughnessy, B. A., Treadway, D. C., Breland, J. W., & Perrewé, P. L. (2017). Informal leadership status and individual

<p>performance: The roles of political skill and political will. <i>Journal of Leadership & Organizational Studies</i>, 24(1), 83–94. https://doi.org/10.1177/1548051816657983</p>		
<p>Carson, J.B., Teluk, P.E. & Marrone, J.A. (2017). Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. <i>The Academy of Management Journal</i> 50(5), 1217–34.</p> <p>Yammarino, F.J. et al., (2012). Collectivistic leadership approaches: Putting the ‘We’ in leadership science and practice. <i>Industrial and Organizational Psychology</i> 5(04), 382–402.</p>	<p>מנהיגות אחודה מול מנהיגות משותפת</p>	
<p>Ayman, R., & Korabik, K. (Apr 2010). Why gender and culture matter. <i>American Psychological Association</i>, 65(3), 157-170.</p> <p>Eagly, A.H. (2007). Female leadership advantage and disadvantage: Resolving the contradictions. <i>Psychology of Women Quarterly</i>. 31, 1-12.</p>	<p>המשך היבטים מנהיגותיים : מנהיגות נשית</p>	<p>14/11</p>
<p>פופר, מ', (2012). ההולכים שבי אחריו- מבט פסיכולוגי על סוד ההמשכות למנהיג. רמות: אוניברסיטת תל אביב. עמ' 76-45.</p> <p>Velez, M. J., & Neves, P. (2022). A followership approach to leadership: The interplay between leadership, context, and follower behaviors. <i>Journal of Personnel Psychology</i>. Advance online publication. https://doi.org/10.1027/1866-5888/a0002</p> <p>Uhl-bien, M., Riggio, R.E., Lowe, K.B. & Carsten, M.K. (2014). Followership theory: A review and research agenda. <i>The Leadership Quarterly</i>, 25(1), 83–104.</p>	<p>מנהיגות מול מונהגות</p>	
<p>הוראות לתרגיל היבטים מנהיגותיים (ראו נספח א). הגשה במודל עד לתאריך 28.11.22.</p>		
<p>אבוליו, ב'. (2004). הטווח המלא של המנהיגות – בדרך להעלאת רמת האפקטיביות של היחיד, הקבוצה והארגון. בתוך: גונן, א. וזכאי, א. עורכים. מנהיגות ופיתוח מנהיגות: מהלכה למעשה. תל אביב: משרד הביטחון. עמ' 65-92.</p> <p>פופר, מ'. (2007). מנהיגות מעצבת – מבט פסיכולוגי. תל אביב: הוצאת אוניברסיטת תל-אביב. פרק מבוא.</p> <p>Dewar, B., Barrie, K., Sharp, C., Meyer, J. (2019). Implementation of a complex intervention to support leadership development in nursing homes: A multimethod participatory study. <i>Journal Applied Gerontology</i>, 38(7), 931-958. doi: 10.1177/0733464817705957. Epub 2017 Apr 28. PMID: 28452250.</p> <p>Michael, R. (2006). Transformational leadership: Learning to share the vision. <i>Acorn</i> 19(3), 4–6.</p> <p>Rhay-Hung, W., Ching-Yuan, H., Li-Mei, C., & Li-Yu, C. (2015). Exploring the impact of transformational leadership on nurse innovation behavior: a cross-sectional study. <i>Journal of Nursing Management</i>, 23(4), 427-439.</p>	<p>תאוריות בחקר מנהיגות : מנהיגות מתגמלת ומנהיגות מעצבת</p>	<p>21/11</p>

Utley, R., Anderson, R., & Atwell, J. (2011). Implementing transformational leadership in long-term care. <i>Journal of Geriatric Nursing</i> 32, 212-219.		
P- בהט א', ולויתן א', (2016). שלושה ביטויים של הלימה פרט-סביבה (E Fit) והשפעתם הדיפרנציאלית על ביטויי המחויבות בארגוני עבודה. <i>מגמות</i> , נ (3), 293-322.	מנהיגות ממריצה למחויבות לארגון ולחולה	28/11
Yazdanian, A., Alavi, M., Irajpour, A. & Keshvart, M. (2016). Association between nurses' personality characteristics and their attitude toward the older adults. <i>Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research</i> , 21, 9-13.		
Adler, R. B., Rosenfeld, L. B., & Proctor, R. F. (2010). <i>Interplay: the process of interpersonal communication</i> (11; 13 th ed.). New York: Oxford University Press. Ch. 4	מנהיגות, אמפאטיה, אפקט פיגמליון ואפקט הגולם	5/12
DeKay, S. H. (2012). Interpersonal communication in the workplace: A largely unexplored region. <i>Business Communication Quarterly</i> , 75 (4), 449-459.		
Laschinger, H.K.S., & Fida, r. (2015). Linking nurses' perceptions of patient care quality to job satisfaction: The role of authentic leadership and empowering professional practice environments. <i>Journal of Nursing Administration</i> , 45(5), 276-283.	מנהיגות, ביצוע בעבודה ושביעות רצון	
Matira, K.M., & Awolusi, O.D. (2020). Leaders and managers styles towards employee centricity: A study of hospitality industry in United Arab Emirate. <i>Information Management and Business Review</i> , 12, 1-21.		
Harms, P.L. & Roebuck, D.B. (2010). Teaching the art and craft of giving and receiving feedback. <i>Business Communication Quarterly</i> , 73(4), 413-431.	מנהיגות, ניהול שיחת הערכה ומתן משוב	12/12
Liu, J. et. al., (2019). The effect of negative feedback on positive beliefs in self-deception. <i>Frontiers in Psychology</i> , 10, 1-12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00702		
הוראות למצגת מסכמת ולשיקוף אישי (ראו נספחים ב ו-ג)		
איסוף הנתונים וניתוחם	מנהיגות במחקר	19/12
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. <i>American Journal of Public Health</i> , 105(10), 2076-2082.	מנהיגות כמעצבת תרבות ארגונית	26/12
McSherry, R. & Pearce, P. (2016). What are the effective ways to translate clinical leadership into health care quality improvement? <i>Journal of Healthcare Leadership</i> , 8, 11-17.		
על המצגות המסכמות. יש להעלות גרסה של טיוטת המצגת למודל עד ל 1/1	פגישות אישיות	2/1
הצגת המצגות על ידי הסטודנטים	מצגות ומשוב	9/1
הצגת המצגות על ידי הסטודנטים סיכום הקורס	מצגות ומשוב	16/1

סטודנט יקר,

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 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.

נספחים

נספח א:

תרגיל היבטים מנהיגותיים בתחום שרותי הבריאות (הוראות מפורטות יינתנו בהמשך). ניתן להגיש בזוגות (15%).

הגשה במודל עד לתאריך 28.11.22 נא לציין את שם המגיש בשם הקובץ.

נספח ב:

מצגת מסכמת: הצגת ממצאי חקירה הקשורים לסגנון מנהיגות בארגון והשפעתם על היבטים הקשורים במערכת הבריאות ועובדיה (הוראות מפורטות יינתנו בהמשך). ניתן להגיש בזוגות (75%).
החקירה תהיה מבוססת על שני ראיונות אישיים.

נספח ג:

שיקוף אישי: מה למדתי על עצמי במהלך הקורס. תובנות אישיות ומסקנות בנוגע לפיתוח היבטים מנהיגותיים. הגשה אישית (10%).

הגשה במודל עד לתאריך 17.1.22 נא לציין את שם המגיש בשם הקובץ.