

מנהיגות ומיומנויות ניהול בארגוני בריאות

סמסטר א תשפ"ד

מועד השיעור: יום ב' 12:00 – 16:00

שם המרצה: פרופסור ענת דרך-זהבי (12.00-14.00); ד"ר בהט אסתר (14.00-16.00)

סוג הקורס: שיעור/סדנה

רמת הקורס: תואר ראשון

שעת הקבלה של המרצה: על פי תיאום מראש

דרכי התקשרות: דוא"ל – פרופסור ענת דרך-זהבי: anatdz@research.haifa.ac.il

ד"ר בהט אסתר: stbahat@univ.haifa.ac.il

מטרות הקורס:

הקורס ידון בסוגיות מתקדמות בניהול איכות הטיפול ויתמקד בניהול הצוות הסיעודי - הנעתו ושמירה על בריאותו מחד, ובניהול איכות הטיפול שניתן למטופלים- בטיחותם, איכות השירות ושמירה על אפקטיביות המחלקה מאידך. לאורך הקורס תעלה השאלה האם דאגה למטופלים ולמטפלים עשויה לעלות בקנה אחד, או שמא אלו מושגים סותרים. מטרת הקורס להעמיק את מודעות הסטודנטים לחשיבות הגורם האנושי בעבודה, באמצעות העמקת הידע בגישות, בתיאוריות ובמחקרים מתחום הפסיכולוגיה הארגונית. הקורס יציג את מאפייני ההתנהגות הארגונית של עובדים, וינתח את הגורמים המשפיעים על ההתנהגות הארגונית ברמת הארגון, ברמת הקבוצה וברמת הפרט, תוך התאמה לקונטקסט של ארגוני בריאות. בנוסף, יספק הקורס למשתתפים פורום לדיון ולפתרון בעיות ארגוניות, באמצעות הצצה אל העבודה היומיומית בארגוני הבריאות.

מבנה הקורס:

הקורס יכלול הרצאה בקמפוס והוראה מקוונת ויתנהל במתכונת סדנתית-התנסותית בשילוב חומר תיאורטי. דגש מיוחד יינתן בסדנה לניתוח והצגת דרכי ההתנהגות של המשתתפים כמנהלים וחברים בארגונים. הקורס ילווה בדיונים בכתב ובעל פה בסוגיות ניהוליות העולות מן השדה.

דרישות והרכב הציון: נוכחות חובה*

עבודה מסכמת 100%

*סטודנטים אשר מפאת המצב אינם יכולים להשתתף בשיעורים הפרונטליים (בין 1200-1400) מתבקשים לפנות למרצה במייל ולהסביר מדוע

נושאי הקורס ורשימת הקריאה:

תאריך	נושא השיעור*	קריאה מומלצת
1.1	(1) מבוא: ניהול ארגוני בריאות בקליפת אגוז	
8.1	(2) ניהול מנהיגות ומה שביניהם	<ul style="list-style-type: none"> Cummings, G. G., Tate, K., Lee, S., Wong, C. A., Paananen, T., Micaroni, S. P., & Chatterjee, G. E. (2018). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. <i>International journal of nursing studies</i>, 85, 19-60. Shamas-ur-Rehman, T. & Ofori, G., (2008). Leadership versus management: How they are different, and why. <i>Leadership & Management in Engineering</i>, 8(2), 61-71.
15.1	(3) סגנונות מנהיגות	<ul style="list-style-type: none"> 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. Sehanovic, L., & Hadziahmetovic, N. (2022). Impact of leadership styles on employee behavior in healthcare institutions during the COVID-19. <i>Human Research in Rehabilitation</i>, 12, 171-183.
22.1	(4) מנהיגות בארגוני בריאות המשך	<ul style="list-style-type: none"> 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. 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.
29.1	(5) מנהיגות מותאמת ברמת הפרט	<ul style="list-style-type: none"> Bahat, E. (2020). Person-organization fit and commitment to volunteer organizations. <i>VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations</i>. Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person- group and person-supervisor fit. <i>Personnel Psychology</i>, 58, 281-342.
5.2	(6) מנהיגות כתורמת לתפיסת מסוגלות עצמית	<ul style="list-style-type: none"> Afsar, B., & Masood, M. (2017). Transformational leadership, creative self-efficacy, trust in supervisor, uncertainty avoidance, and innovative work behavior of nurses. <i>The Journal of Applied Behavioral Science</i>, 54(1). Cziraki, K., Read, E., Spence Laschinger, H.K., & Wong, C. (2018). Nurses' leadership self-efficacy, motivation, and career aspirations. <i>Leadership in Health Services</i>, 31(1), 47-61. doi: 10.1108/LHS-02-2017-0003. Epub 2017 Dec 8. PMID: 29412096.
12.2-19.2	(7-8) עבודת צוות בארגוני הבריאות ותקשורת בין צוותית	<ul style="list-style-type: none"> בר-חיים, א. (2015). התנהגות ארגונית. יחידה 5 עמ 39-36.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Almost, Jm, Wolff, A.C., Stewart-Pyne, A., McCormick, L.G., Strachan, D., & D'Souza, C. (2016). Managing and mitigating conflict in healthcare teams: an integrative review. <i>Journal of Advanced Nursing</i>, 72(7): 1490-505. doi: 10.1111/jan.12903. Epub 2016 Jan 29. PMID: 26822008. ▪ Drach-Zahavy, A. (2004). The proficiency trap: How to balance enriched job designs and the team's need for support. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 25, 979-996. ▪ Freund, A. & Drach-Zahavy, A. (2007). Organizational (role-structuring) and personal (organizational commitment and job involvement) factors: Do they predict interprofessional team effectiveness? <i>Journal of Interprofessional care</i>, 21(3), 319-334. ▪ O'Donovan, R., Rogers, L., Khurshid, Z., De Brún, A., Nicholson, E., O'Shea, M., Ward, M., & McAuliffe, E. (2021). A systematic review exploring the impact of focal leader behaviours on health care team performance. <i>Journal of Nurse Management</i>, 29(6): 1420-1443. doi: 10.1111/jonm.13403. Epub 2021 Jul 29. PMID: 34196046. 	
<p style="text-align: right;">(9) ניהול הטיפול בחולה</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abdelhadi, N., & Drach-Zahavy, A. (2012). Promoting patient care: work engagement as a mediator between ward service climate and patient-centred care. <i>Journal of advanced nursing</i>, 68(6), 1276-1287. ▪ 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. ▪ Keshet Y, Popper-Giveon A. (2018). Race-based experiences of ethnic minority health professionals: Arab physicians and nurses in Israeli public healthcare organizations. <i>Ethnicity Health</i>, 23(4), 442-459 . • Mead, N., & Bower, P (2002). Patient centered consultations and outcomes in primary care. <i>Patient Education and Counseling</i>, 48, 51-61. 	26.2
<p style="text-align: center;">(10) בטיחות הטיפול, תרבות בטיחות, מחויבות לבטיחות ומניעת זיהומים</p> <ul style="list-style-type: none"> • Drach-Zahavy, A. & Somech, A. (2010). Implicit as compared with explicit safety procedures: The experiences of Israeli nurses. <i>Qualitative Health Research</i>. • Vogus, T.J., & Welbourne, T.M. (2003). Structuring for high reliability: HR practices and mindful processes in reliability-seeking organizations. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 24, 877-903. • Martinez, W., Lehmann, L. S., Thomas, E. J., Etchegaray, J. M., Shelburne, J. T., Hickson, G. B., ... & Bell, S. K. (2017). Speaking up about traditional and professionalism-related patient safety threats: a national survey of interns and residents. <i>BMJ quality & safety</i>, 26(11), 869-880. • Awais-E-Yazdan, M., et.al., (2023). Relationship among leadership styles, employee's well-being and employee's safety behavior: An empirical evidence of COVID-19 from the frontline healthcare workers. <i>Economic Research-Ekonomska Istraživanja</i>, 36(1), 2173629. https://doi.org/10.1080/1331677X.2023.2173629. • Zhai, Y., Cai, S., Chen, X., Zhao, W., Yu, J., & Zhang, Y, (2022). The relationships between organizational culture and thriving at work among nurses: The mediating role of affective commitment and work engagement. <i>Journal of Advanced Nursing</i>, 79(1), 194-204. doi: 10.1111/jan.15443. 	4.3

(11) סיכום הקורס	11.3
------------------	------

הערות : *התכנית עשויה להשתנות, נא לעקוב אחר לוח ההודעות באתר הקורס במודל*
12.00-14.00 : בקמפוס ; 14.00-16.00 : מקוון

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.

הנחיות לכתובת העבודה הסופית (100%)

העבודה הסופית תתמקד בניתוח אירוע של טעות או כמעט טעות אשר קרו במחלקה בה אתם מתנסים, ותבחן סוגיה זו לאור הנלמד בקורס. האירוע אותו תתארו יכול להיות אירוע אותו חוויתם בעצמך, הייתם עדים לו באופן אישי, או כזה שספרו לכם עליו במחלקה. העבודה תכלול מספר פרקים - אורך העבודה- עד 8 עמודים לכל היותר בפונט 12 רווח 1.5. העבודה תוגש בקבוצות קטנות של עד 3 סטודנטים בקבוצה.

פרק 1:

תיאור האירוע (15%)

אנא תארו בעמוד את האירוע. האירוע צריך לעסוק בטעות או כמעט טעות אשר התרחשה במחלקה. אנא ספקו פרטים רבים ככל האפשר על השתלשלות העניינים, מי היו המעורבים בטעות, כיצד היא התגלתה, מה היו הנסיבות שהובילו לאירוע ומה היו השלכות האירוע. האם הופקו לקחים? (כעמוד אחד). בנוסף תנו רקע קצר על הארגון (מחלקה, מרפאה, או כל יחידה ארגונית אחרת) אותה חקרתם. אנא ספקו פרטי רקע על המחלקה על מנת להקל על הקורא בהבנת הקונטקסט בו עובד הצוות. מהם האתגרים בפניהם עומד צוות זה? מהם הסיכונים העיקריים הנובעים מקונטקסט העבודה הספציפי. (לא יותר מעמוד עד עמוד וחצי).

פרק 2: אינטגרציה עם פרקי הסילבוס (45%)

בחרו שלושה תחומים שנלמדו בקורס ונתחו את האירוע משלוש פרספקטיבות שונות. לצורך טיעוונכם עליכם להסתמך בכל תחום לפחות על מאמר 1 מהסילבוס, וכן על החומר שנלמד בכיתה. בנספח הוסיפו סיכום קצר של המאמר עליו אתם מסתמכים. בגוף העבודה הסבירו בפירוט: כיצד תחומים אלו שופכים אור על הטעות שאירעה במחלקה? (כל תחום כעמוד וחצי).

פרק 3 : אינטגרציה עם פרקי הסילבוס (10%)

סכמו ב-5-7 תבליטים את התובנות המרכזיות מניתוח האירוע (כעמוד).

פרק 4 : המלצות יישומיות לאחות האחראית (30%)

על סמך החקירה האמפירית, התובנות מהספרות ואינטגרציה עם פרקי הסילבוס סכמו: אילו צעדים על האחיות האחראית לנקוט כדי לסייע לקידום טיפול איכותי ולמניעת הבעיה (כעמוד).