

סמסטר א', תשע"ט

### **מנהיגות במערכות בריאות**

**מועד השיעור:** יום ד' 16:00-18:00

**שם המרצה:** ד"ר ז'אנה נוביקוב

**סוג הקורס:** קורס בחירה

**רמת הקורס:** תואר שני

**שעת הקבלה של המרצה:** על פי תיאום מראש

**דרכי התקשרות:** דוא"ל – zhannano@gmail.com

### **מטרות הקורס:**

הקורס יעסוק במיומנויות במנהיגות הנדרשות בתחום הבריאות בישראל. מטרת הקורס הינה ללמד מושגים, גישות ומודלים עדכניים בתחום המנהיגות תוך התייחסות ספציפית למנהיגות במערכות בריאות. הקורס יתמקד בדינאמיקה המורכבת שמאפיינת את יחסי הגומלין בין המנהיגים והמונהגים במערכת הבריאות והאתגרים העומדים בפני המנהיג בתחום הבריאות במאה ה-21. במהלך הקורס יוענק לסטודנטים ידע בכל הקשור לסגנונות מנהיגות ותכונות המנהיג, יחסי הגומלין בין המנהיג והצוות, מנהיגות בעידן המודרני ואתיקה במנהיגות בארגונים רפואיים. הקורס ילווה בדומגאות והמחשות מהפרקטיקות הניהוליות בעבודה היומיומית בארגוני הבריאות ויספק פורום לדין ופתרון בעיות ניהוליות.

### **אופן ההוראה:**

הקורס יתנהל במתכונת סדנתית-התנסותית. הקורס יכלול הרצאות פרונטליות, דיונים ומצגות הסטודנטים, סרטים.

### **דרישות והרכב הציון: נוכחות חובה**

השתתפות פעילה בדיונים 10%

הגשת אירוע ניהולי 10%

סיכום והצגת מאמר 30%

עבודה מסכמת 50%

**נושאי הקורס ורשימת הקריאה:**

תאריך	נושא השיעור	קריאה מומלצת
17.10	<b>(1) מבוא - מנהיגות כחלק מהתנהגות ארגונית</b> מהי התנהגות ארגונית? מהי מנהיגות? מה עושים המנהיגים? מהו הבדל בין מנהל ומנהיג?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Johns G, &amp; Saks AM. (2001). <i>Organizational behavior: Understanding and managing life at work</i>. Chapter 1: Organizational behavior and management Toronto, ON: Addison Wesley Longman.</li> <li>Kotter, J. (1990). What leaders really do? <i>Harvard Business Review</i>, May-June, pp. 103-111.</li> <li>Zaleznik, A. (1977). Managers and leaders: Are they different? <i>Harvard Business Review</i>, May-June, 67-78.</li> </ul>
24.10-07.11	<b>(2) גישות ותיאוריות במנהיגות, סגנונות מנהיגות</b> תיאוריית התכונות, התיאוריה ההתנהגותית, תיאוריית ה"תלות", ותיאוריות נוספות המנהיג הסמכותי, המנהיג הדמוקרטי, המנהיג המתגמל, המנהיג המעצב ועוד..	<ul style="list-style-type: none"> <li>Johns G, &amp; Saks AM. (2001). <i>Organizational behavior: Understanding and managing life at work</i>. Chapter 9: Leadership. Toronto, ON: Addison Wesley Longman.</li> <li>Bass, B., M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>, 8(1), 9-32.</li> </ul>
21.11	<b>(3) מנהיגות במערכות בריאות</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cummings, G.G., MacGregor, T., Davey, M., Lee, H., Wong, C.A., Lo, E., Muise, M. and Stafford, E. (2010). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: a systematic review. <i>International Journal of Nursing Studies</i>, 47(3), 363-385.</li> <li>Drach-Zahavy, A. &amp; 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.</li> <li>Laschinger, H. K. S., &amp; 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.</li> <li>Spinelli, R. J. (2006). The applicability of Bass's model of transformational, transactional, and laissez-faire leadership in the hospital administrative environment. <i>Hospital Topics</i>, 84(2), 11-19.</li> </ul>
28.11-05.12	<b>(4) המנהיג והצוות</b> סוגי צוותים, תהליכי ומאפייני צוותים, יתרונות וחסרונות בעבודת צוות, הפרט והצוות	<ul style="list-style-type: none"> <li>Drach-Zahavy, A. &amp; Freund, A. (2007). Team effectiveness under stress: A Structural Contingency Approach. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 28(4), 423-450.</li> <li>Johns G, Saks AM. (2001). <i>Organizational behavior: Understanding and managing life at work</i>. Chapter 7: Groups and teamwork. Toronto, ON: Addison Wesley Longman.</li> <li>Gifford, B. D., Zammuto, R. F., Goodman, E. A., &amp; Hill, K. S. (2002). The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life. <i>Journal of</i></li> </ul>

<p><i>Healthcare management</i>, 47(1), 13-26.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Naveh, E., Katz-Navon, T., &amp; Stern, Z. (2015). Active learning climate and employee errors: The moderating effects of personality traits. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 36(3), 441-459.</li> </ul>	
<p><b>(5) טעויות ולמידה בצוותים רפואיים</b> למידה, למידה מטעויות, חסמים ללמידה מטעויות, יחסי הגומלין בין למידה וטעויות, תפקיד המנהל בלמידה ולמידה מטעויות</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Chang, Y., &amp; Mark, B. (2011). Moderating effects of learning climate on the impact of RN staffing on medication errors. <i>Nursing Research</i>, 60(1), 32-39.</li> <li>Edmondson, A. C. (1996). Learning from mistakes is easier said than done: Group and organizational influences on the detection and correction of human error. <i>Journal of Applied Behavioral Science</i>, 32(1), 5-28.</li> <li>Tucker, A. L., Edmondson, A. C., &amp; Spear, S. (2002). 'When problem solving prevents organizational learning'. <i>Journal of Organizational Change Management</i>, 15(2), 122-137.</li> <li>Uribe, C. L., Schweikhart, S. B., Pathak, D. S., &amp; Marsh, G. B. (2002). Perceived barriers to medical-error reporting: An exploratory investigation. <i>Journal of Healthcare Management</i>, 47(4), 264-279.</li> </ul>	<p><b>12.12-19.12</b></p>
<p><b>(6) אינטגרציה ארגונית</b> אינטגרציה, סוגי אינטגרציה, יתרונות וחסרונות של אינטגרציה במערכות בריאות, אינטגרציה וחוסן ארגוני</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Burgers, J.H., Jansen, J. J.P., VandenBosch, F.A. J., &amp; Volberda, H.W. (2009). Structural differentiation and corporate venturing: The moderating role of formal and informal integration mechanisms. <i>Journal of Business Venturing</i>, 24(3), 206-220.</li> <li>Novikov, Z., Glover, W. J., Trepman, P. C., Naveh, E., &amp; Goldfracht, M. (2016). How do integrative practices influence patient-centered care?: An exploratory study comparing diabetes and mental health care. <i>Health Care Management Review</i>, 41(2), 113-126.</li> </ul>	<p><b>26.12</b></p>
<p><b>(7) מנהיגות אמבדקסטרית</b> תאורית פרדוקס, אמבדקסטריות – מבנית, זמנית, קונספטואלית</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gibson, C.B., &amp; Birkinshaw, J. (2004). The antecedents, consequences, and mediating role of organizational ambidexterity. <i>Academy of Management Journal</i>, 47(2), 209-226.</li> <li>Katz-Navon, T., Naveh, E., &amp; Stern, Z. (2009). Active learning: When is more better? The case of resident physicians' medical errors. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 94(5), 1200-1209.</li> <li>Miron-Spektor, E., Ingram, A., Keller, J., Smith, W. K., &amp; Lewis, M. W. (2018). Microfoundations of organizational paradox: The problem is how we think about the problem. <i>Academy of Management Journal</i>, 61(1), 26-45.</li> <li>Zhang, Y., Waldman, D. A., Han, Y. L., &amp; Li, X. B. (2015). Paradoxical leader behaviors in people management: Antecedents and consequences. <i>Academy of Management Journal</i>, 58(2), 538-566.</li> </ul>	<p><b>09.01-16.01</b></p>

**הנחיות לכתיבת האירוע הניהולי (10%)**

עליך לבחור אירוע שקרה לאחרונה במחלקה ומעלה סוגיות ניהוליות מעניינות או דילמות בהן נוכל לדון בכיתה. עליך לבחור אירוע שאתה מכיר/ה היטב על מנת שתוכל/י לספק את מרבית הפרטים הקשורים לאירוע ולתאר את האירוע באופן המדויק ביותר. לצורך שמירה על חיסיון הפרט, ניתן להחליף את השמות המשתתפים בשמות בדויים.

על תיאור האירוע לכלול:

1. רקע על הארגון, המחלקה/המרפאה או יחידה ארגונית אחרת בה התרחש האירוע.
2. רקע על המשתתפים באירוע כולל מאפיינים (למשל: גיל, מין, וותק בארגון, וותק ביחידה הארגונית, וותק במקצוע, התנהלות שגרתית בעבודה), תפקידים פורמליים, תפקידים לא-פורמליים.
3. כל פרטי האירוע, כולל השתלשלות העניינים שקדמו לאירוע, אירוע עצמו ותוצאות האירוע.

האירוע יוגש במייל וכן מודפס ויוגבל לעמוד.

**תאריך ההגשה לכל המאוחר - 31.10.2017.**

אירועים נבחרים ישמשו לצרכים דידקטיים בכיתה.

\*\*\*\*\*

**הנחיות להצגת המאמר בכיתה (30%)**

הצגת המאמר בכיתה תתבצע בצוותים של 4-5 סטודנטים. בחירת המאמר להצגה בכיתה תהיה מתוך רשימת הקריאה. חלוקה לקבוצות ובחירת המאמרים להצגה תיעשה בתום ההרצאה השנייה, **בתאריך 24.10.2018.**

**שבועיים לפני הצגת המאמר בכיתה** יש לשלוח את סיכום המאמר למרצה במייל. אורך הסיכום יהיה כ-2 עמודים. עליכם לסכם את המאמר תוך התייחסות לרקע התיאורטי ומטרת המחקר, השערות המחקר, שיטת המחקר, תוצאות ומסקנות. מהי הביקורת שלכם על המאמר? ניתן להיעזר בשאלות הבאות: **האם השערות המחקר תואמות את התיאוריה? האם שיטת המחקר בוחנת היטב את ההשערות? האם התוצאות מאששות את ההשערות?** בהמשך לביקורת שיש לכם על המאמר, יש לנסח שאלה או שתיים לצורך דיון בכיתה.

לצורך הצגת המאמר בכיתה יש לבנות מצגת על סמך סיכום המאמר. משך הצגת המאמר יהיה כ-20 דקות. לאחר הצגת המאמר ננהל דיון תוך לקיחת מבט ביקורתי כלפי המאמר ותוצאותיו. הצוות שמציג את המאמר יוביל את הדיון בכיתה. הצגת המאמרים תחל בשיעור השביעי של הקורס - **28.11.2018.**

### הנחיות לעבודה המסכמת (50%)

העבודה תיעשה בזוגות ותתמקד בנייתוח האירוע הניהולי אותו הגשתם לדיון בכיתה. יש לבצע את הניתוח תוך התייחסות לשני נושאים אותם למדנו בקורס. את העבודה יש להגיש מודפסת וגם לשלוח במייל עד התאריך 15.02.2019. יש להדפיס את העבודה ברווח כפול, פונט 12. יש למספר את עמודי העבודה. על העבודה לכלול רשימה ביבליוגרפית.

#### מבנה העבודה:

#### פרק 1: מבוא ותיאור האירוע (10%)

תארו את האירוע בהתאם להנחיות לכתיבת האירוע הניהולי. מה הם האתגרים, הדילמות והסוגיות הניהוליים שעולים מהאירוע? (עד עמוד).

#### פרק 2: ניתוח האירוע תוך שימוש בחומר הקורס (60%)

בחרו שני נושאים מתוך הסילבוס לדוגמא: סגנונות מנהיגות, המנהיג והצוות. קשרו בין נושאים אלו לאירוע אותו אתם חוקרים. ניתחו את האירוע באופן שיטתי תוך שימוש במושגים ומודלים תיאורטיים שלמדנו במסגרת נושאים אלו. בתשובתכם אנא הסתמכו על החומר שנלמד בקורס ועל מאמרים רלוונטיים מרשימת הקריאה. לכל נושא יש להקדיש עד שני עמודים.

#### פרק 3: מסקנות (10%)

הסבירו כיצד הנושאים שבחרתם תרמו להבנת האירוע. סכמו את התובנות העיקריות העולות מהאירוע. (עד עמוד).

#### פרק 4: סיכום והמלצות (20%)

כתבו מה אתם ממליצים להנהלה, האחיות האחראיות, או מנהל/ת המחלקה לעשות כדי לנהל את האירוע בטווח הקצר ולמנוע אירועים דומים בעתיד? (עד עמוד).