

שם הקורס: התנהגות ארגונית במערכת הבריאות

מס' הקורס: 48024016

הסילבוס עבר התאמה חריגה עבור שנה"ל תשפ"ד

נקודות זכות: 3

ECTS

שנה אקדמית: תשפ"ד 2023-2024

סמסטר: א

שעות: 3

מיקום:

שפת הוראה: עברית

תואר: שני

אפיון הקורס: קורס בחירה לתואר שני

דיסציפלינה: ניהול מערכות בריאות

מחלקה אחראית: המחלקה למדיניות וניהול

מערכות בריאות

דרישות קדם: אין

מפתח הציונים: 1-100

שם המרצה: פרופ' מוריה אלן

פרטי קשר:

טלפון במשרד: 08-647-2100

דוא"ל: ellenmo@bgu.ac.il

שעות קבלה: בתאום מראש

עוזרת הוראה: יעל מינץ

דוא"ל: mintzy@post.bgu.ac.il

שעות קבלה: בתאום מראש

הערכת הקורס: בסיומו של הקורס הסטודנטים

יעריכו את הקורס על מנת להסיק מסקנות

לטובת צרכי האוניברסיטה.

אישור הקורס: הקורס אושר על ידי ועדת

הוראה פקולטית עבור תש"פ

עדכון אחרון: התאריך האחרון בו עודכן

הסילבוס

תאריך עדכון אחרון: 30.12.2023

תיאור הקורס:

קורס זה ייתן לסטודנטים הבנה בסיסית של יסודות ההתנהגות הארגונית וכיצד ניתן ליישם אותם בניהול מערכות בריאות. הקורס יתמקד בניתוח והבנה של תהליכים ברמת המיקרו, המזו והמאקרו, וכיצד הם משפיעים על ההתנהגות הארגונית. תיאוריות בסיסיות בהתנהגות ארגונית, תיאוריות בסיסיות בפסיכולוגיה, מושגים של תפיסות ועמדות של הפרט, דינמיקה קבוצתית, מוטיבציה, תקשורת, מנהיגות וכוח יוצגו, יידונו ויישמו בסביבה המורכבת של מערכת הבריאות.

מטרות הקורס:

להקנות מושגים, מודלים ומיומנויות הקשורים להתנהגות ארגונית במערכת הבריאות.

יעדי הקורס:

תפוקות למידה:

עם סיום הקורס בהצלחה יוכל הסטודנט:

1. להכיר עקרונות בהתנהגות הארגונית והיחס לניהול מערכות בריאות
2. לזהות את ההשפעה של דינמיקה אישית, קבוצתית, וארגונית על פונקציות ארגוניות, פרודוקטיביות ותרבות.
3. להסביר את ההשפעה של עמדות ותפיסות וכיצד זה משפיע על ההתנהגות האנושית.
4. להבין את תהליכי קבלת ההחלטות וכיצד לשפר את קבלת ההחלטות האישית והקבוצתית
5. להבין תהליכי תקשורת, להבין שזה אתגר מרכזי עבור מנהלים וליישם מיומנויות לשפר תקשורת.

נהלי נוכחות:

הערכת הסטודנטים בקורס (במצב מלחמה):

- | | | |
|----|-------------------------------------|------|
| 1. | עבודה אישי | 40% |
| 2. | עבודה סופית והצגתה בכיתה-תיאור מקרה | 60% |
| | | 100% |

מטלות הקורס:

1. קריאת החומר הרלוונטי לפני כל שיעור.
2. השתתפות פעילה בדיונים באמצעות מערכת מקוונת (הדיונים יהיו מבוססים על מאמרים, פודקאסטים וניסיון אישי) (10%)
3. הצגת תיאוריה/מאמר בקורס (30%)
4. ניתוח מקרה של התנהגות ארגונית במערכת בריאות והצגתו בכיתה

הערה לגבי פלגיאריזם: המטלות בקורס יבדקו באמצעות מערכת אוטומטית לזיהוי פלגיאריזם, כלומר גניבה ספרותית. מעשי פלגיאט באקדמיה כוללים לדוגמא את המצבים הבאים: העתקה מכוונת של עבודות אקדמיות (למשל מעבודה באינטרנט או מסטודנט שעשה את הקורס בשנה שעברה), העתקת חלק ממאמר ללא ציון מקור (כולל תרגום ישיר של פסקאות ממאמרים), פלגיאריזם עצמי (לדוגמא, העתקת חלק מעבודה שנעשה במקור עבור קורס אחר). יש להימנע מכל סוג של פלגיאריזם.

הזמן הנדרש לעבודה עצמית בבית: בנוסף לעבודתו בכיתה, כל סטודנט נדרש לעבודה וביצוע מטלות בהיקף של כשלוש שעות שבועיות.

תוכן הקורס/ מבנה הקורס

נושא	תוכן השיעור
1	מבוא לקורס והנחות יסוד של התנהגות ארגונית
2	הפרט בארגון העובד וסביבתו: תהליכי תפיסה ולמידה בארגון
3	הפרט בארגון הבדלים בינאישיים: אישיות וכישורים של הפרט
4	הפרט בארגון עמדות, דעות, רגשות במסגרת הארגונית הנעת עובדים: גישות ושיטות
5	הקבוצה בארגון יחסים בינאישיים בארגון: לעבוד עם אחרים תקשורת בינאישית בארגון
6	הקבוצה בארגון קבלת החלטות בארגון
7	הקבוצה בארגון סכסוך, שיתוף פעולה, אמון
8	להשפיע על אחרים המסגרת ארגונית (ובכלל) מנהל או מנהיג: מקורות ההשפעה בארגון

רשימת קריאה¹:

קריאת רשות

- Cross, R., Rebele, R. and Grant, A., 2016. Collaborative overload. Harvard Business Review, 94(1), 74-79.
 - Grant, A. (2011). How customers can rally your troops Harvard Business Review, 89(6), 97-103.
 - Greenberg, J. (2011). Behavior in Organizations. New York: Prentice Hall.
 - Gino, F., & Pisano, G. P. (2011). Why leaders don't learn from success. Harvard business review, 89(4), 68-74.
 - Groysberg, B. and Abrahams, R., (2014). Manage your work, manage your life. (Cover story). Harvard Business Review, 92(3), pp.58-66.
 - Kotter, J. P. (1995). Leading change: Why transformation efforts fail." Harvard Business Review, 73, 259-267.
 - Haas, M., & Mortensen, M. (2016). The secrets of great teamwork. Harvard business review, 94(6), 15.
 - Hemp, P. (2009). Death by information overload. Harvard Business Review, 87(9), 83-89.
 - Likierman, A. (2020). The Elements of Good Judgement. Harvard Business Review.
 - Reid, E. and Ramarajan, L., (2016). Managing the high intensity workplace. Harvard Business Review, 94(6), 84-90.
- קריאת חובה
- Bazerman, M.H., Chugh, D. (2006). Decisions without blinders. Harvard Business Review, 84 (1), 88-97. (קבלת החלטות)
 - Buckingham, M., & Goodall, A. (2019). The feedback fallacy. Harvard Business Review, 97(2), 92-101. (תקשורת)
 - Edmondson, A.C. (2011). Strategies for learning from failure. Harvard business review, 89(4), 48-55. (קבלת החלטות)
 - Garvin, D. A., & Margolis, J. D. (2015). The art of giving and receiving advice. Harvard Business Review, 93(1), 14. (תקשורת)
 - Gino, F. (2019). Cracking the code of sustained collaboration. Harvard Business Review, 97, 71-81. (יחסים בינאישיים)
 - Kaplan, R.S. (2007). What to ask the person in the mirror. Harvard Business Review, 85(1), 86. (אישיות)
 - Weiss, J., Hughes, J. (2005). Want Collaboration: Accept and Actively Manage Conflict, Harvard Business Review, Vol. 83(3), 92-101_ (פעולה) (סכסוך ושיתוף פעולה)

¹הרשימה עשויה להתעדכן

*כל חומרי ועזרי הלמידה יהיו זמינים לסטודנטים באתר הקורס/ בספרייה/ במחלקה/ במאגרי מידע אלקטרוניים הזמינים לסטודנטים באב"ג