**"מה שרואים משם לא רואים מכאן" אמון בקרב רופאים בכירים בהנהלות בתי החולים בישראל**

**גילי גבאי\***

תופעת האמון נחקרת מזה כחמישים שנה. בעשור האחרון אמון ארגוני מאקרו נחקר רבות ברמת היחיד, הקבוצה, הארגון ובין ארגונים. אמון ארגוני מיקרו נחקר בקשר בין אמון למחויבות, בין אמון לאתיקה, בין אמון לתפיסת הוגנות, בין אמון לתפיסת המנהיג ועוד. אמון נחקר גם כמשתנה מתערב. נערכה כמות אינסופית של מחקרים. אז מה כבר אפשר לחדש? לכאורה מעט.. בפועל ..המון!

למשל, שלש השאלות בהן עסק המחקר:

האם קיים אפקט גלישה בין מנבאי אמון בדרג ארגוני נמוך, (בקרב עובדים, מנהלי דרג ביניים) למנבאי אמון בדרג גבוה?

האם קיים אפקט גלישה בין מנבאים של אמון במנהל יחיד, או בצוות, לבין מנבאי אמון בהנהלה?

האם קיימות מערכות יחסים שונות בין המנבאים לאמון לפי גודל בית החולים, מיקומו הגיאוגרפי ורמת הריכוזיות?

במחקר השתתפו 800 רופאים מומחים בכירים (20 שנות ניסיון ומעלה) מעשרה בתי חולים כלליים וכ - 40 מחלקות בכל בית חולים. כלי מדידה הראו מהימנות ותוקף טובים ושימשו במחקרים קודמים.

נערך ניתוח SEM. ממצאי מודל המדידה הראו כי קונספט האמון הארגוני בקרב בכירים שונה מקונספט האמון הארגוני בקרב דרגים נמוכים או דרגי ביניים. ממצאי המודל המבני הראו כי חלק ממנבאי האמון בקרב בכירים, תואמים למנבאי אמון ברמות ארגוניות נמוכות יותר וחלק אחר ממנבאי האמון בקרב בכירים, שונים מאלה ברמות הנמוכות יותר. חלק מהמנבאים של אמון במנהל יחיד נמצאו תקפים גם לאמון בקבוצת הנהלה הבכירה. נמצאו הבדלים בקשרים בין משתנים על פי ההקשר הארגוני אך המודל המבני של כל המדגם היה תקף לכל ההקשרים.

ההרצאה תציג את דילמות החוקרת במהלך המחקר, תובנות מהמחקר, משמעויותיו יישומיות בבחינת הצעדים שיש לנקוט לבניית אמון בקרב הון אנושי גבוה ואת כיווני המחקר עתידיים.

\* דר' גבאי חוקרת פסיכולוגיה של הבריאות, בתואר השני לייעוץ ופיתוח ארגוני במסלול האקדמי המכללה למנהל. יועצת ארגונית מערכתית. עוסקת בחקר מנבאים ותוצאות של אמון בבריאות, ברמת הפרט, הקבוצה והמערכת.