



תשפ"ד 2023-2024, סמסטר א' + ב', 8 נ"ז

מעורבות ויוזמה חברתית בארגונים – קורס משלב התנסות

ד"ר עינת לביא

elavee@univ.haifa.ac.il

תיאור הקורס: מטרתו של הקורס היא להקנות לסטודנטים ידע תיאורטי ומעשי בהקשר של מעורבות ויוזמה חברתית בארגונים. הקורס משלב שלושה היבטים: לימוד ההיבטים התיאורטיים של מאפיינים עיקריים של ארגוני מגזר ציבורי, פרטי ושלישי בהקשר מעורבות ויוזמה חברתית, התמחות מעשית בארגונים, וסדנאות הכשרה ממוקדות לקראת כניסה לעולם העבודה. אלו הם כלים הכרחיים לבוגרי לימודי שירותי אנוש להשתלבות פורייה ותורמת בעולם העבודה. הקורס יעסוק בהבנת ארגונים כפועלים בקונטקסט רחב יותר של שינויים מוסדיים רבים, בזיהוי היררכיות חברתיות בארגונים ומשמעותן, אתיקה ואחריות של ארגונים, יזמות וחדשנות בארגונים. השילוב שבין תיאוריה להתנסות מעשית נרחבת מאפשר רכישת כלים להבנה וניתוח של ארגונים כמו גם הקניית היכולת לפתח שיטות התערבות להובלת שינוי בארגונים בהקשר של מעורבות ויוזמה חברתית.

מבנה הקורס:

הקורס מורכב משיעורים תיאורטיים פרונטליים¹ המועברים על ידי המרצה, סדנאות פרונטליות המועברות על ידי מנחים מקצועיים, פגישות אישיות עם צוות הקורס המתמקדות במודל I pro. זאת במקביל להתנסות המעשית בארגון. כל מרכיבי הקורס מתקיימים הן בסמסטר א' והן בסמסטר ב'.

הקורס הינו שנתי, ומקנה 8 נ"ז.

דרישות הקורס והרכב הציון:

השתתפות פעילה חובה בשני הסמסטרים במפגשי הקורס והסדנאות, כמו גם הגעה סדירה לפגישות האישיים.

- תרגילים במהלך סמסטר א' וסמסטר ב' בהתאם למודל Ipro.
- עבודה מסכמת בסמסטר א'.
- עבודה המסכמת את שנת ההתנסות בסמסטר ב' (פורמט יקבע בהמשך).

¹ בכל מקום בו נכתב "פרונטלי" הכוונה לשיעור המתקיים פנים-אל-פנים, בכיתה או באופן מקוון. במקרה שלא יתאפשר לקיים את השיעור בכיתה, יתקיימו שיעורים מקוונים. במקרה זה, הסטודנטים נדרשים לפתוח מצלמות בשיעורים. במקרה שהשיעור יוקלט- תמונות הגלריה לא יוקלטו. בשיעורים בהם ישנה חובת נוכחות, אי פתיחת מצלמה תחשב כהיעדרות, אלא באישורים חריגים.



- השתתפות בארגון וטיב הפעילות בארגון: השתתפות פעילה בארגון; נוכחות קבועה ותקינה ועמידה במספר השעות הנקבע על ידי הדיקאנט. טיב הפעילות מוערך על פי חוות דעת המנחה בארגון, ומתייחס להשקעה, רצינות, יוזמה, אחריות וכדומה.
 - הגשת דיווחי שעות פעילות תקינים בכל ראשון לחודש.
- הציון הסופי מורכב על ידי 60% הערכה אקדמית על ידי מרצת הקורס, ו-40% הערכת הארגון.

מהלך השיעורים: השיעורים יתקדמו בהתאם לקצב הפרויקטים האישיים ויורכבו משיעורים פרונטליים, פגישות אישיות והצגת הפרויקטים בכיתה על ידי הסטודנטים/ות.

תכנית המפגשים

נושא 1: היכרות עם שוק העבודה, יחידים וארגונים

גארת, מ. (2010). *דימויים של ארגון*. הוצאת האוניברסיטה הפתוחה. פרק 3: ארגונים כאורגניזמים. עמ' 41-74.

היכרות עם מודל I pro – שיפור מיומנויות וכישורים לקראת כניסה לשוק העבודה.

סמסטר א': התמקדות באשכול I am

סמסטר ב': התמקדות באשכול I mix

נושא 2: אחריות חברתית תאגידית

Carroll, A. B., & Shabana, K. M. (2010). The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. *International journal of management reviews*, 12(1), 85-105.

Orlitzky, M., Siegel, D. S., & Waldman, D. A. (2011). Strategic corporate social responsibility and environmental sustainability. *Business & society*, 50(1), 6-27.

Haski-Leventhal, Debbie, Lonneke Roza, and Stephen Brammer. (2020). *Employee engagement in corporate social responsibility*. Sage. Chapter 2.

נושא 3: אי שוויון בארגונים

Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464.



Wynn, A. T., & Correll, S. J. (2018). Combating gender bias in modern workplaces. In *Handbook of the Sociology of Gender* (pp. 509-521). Springer, Cham.

*Arifeen, S. R., & Gatrell, C. (2019). A blind spot in organization studies: Gender with ethnicity, nationality and religion. In *Women, Business and Leadership*. Edward Elgar Publishing.

*Holvino, E. (2010). Intersections: The simultaneity of race, gender and class in organization studies. *Gender, Work & Organization*, 17(3), 248-277.

נושא 4: יזמות והנעת שינוי בארגונים

Lavee, Einat, and Nissim Cohen. (2019). How street-level bureaucrats become policy entrepreneurs: the case of urban renewal. *Governance* 32(3): 475-492.

Rodell, J. B., Breitsohl, H., Schröder, M., & Keating, D. J. (2016). Employee volunteering: A review and framework for future research. *Journal of management*, 42(1), 55-84.

Wynn, A. T., & Correll, S. J. (2018). Combating gender bias in modern workplaces. In *Handbook of the Sociology of Gender* (pp. 509-521). Springer, Cham.

Haski-Leventhal, Debbie, Lonkeke Roza, and Stephen Brammer. (2020). *Employee engagement in corporate social responsibility*. Sage. Chapter 3.

נושא 5: מעורבות חברתית והעצמת עובדים

Biron, M., & Bamberger, P. A. (2011). More than lip service: linking the intensity of empowerment initiatives to individual well-being and performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(02), 258-278.

Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H., & Harvey, J. (2013). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 542-559.

Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International journal of hospitality management*, 31(1), 180-190.

Matthews, R. A., Michelle Diaz, W., & Cole, S. G. (2003). The organizational empowerment scale. *Personnel Review*, 32(3), 297-318.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.