

מעורבות ויוזמה חברתית בארגונים – קורס משלב התנסות

ד"ר עינת לביא

elavee@univ.haifa.ac.il

תיאור הקורס: מטרת הקורס 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 פרונטליים המועברים על ידי המרצה, סדנאות פרונטליות המועברות על ידי מנחים מקצועיים, פגישות אישיות עם המרצה. זאת במקביל להתנסות המעשית בארגון. הקורס הינו שנתי, ומקנה 8 נ"ז.

דרישות הקורס והרכב הציון:

השתתפות פעילה חובה במפגשי הקורס והסדנאות, כמו גם הגעה סדירה לפגישות האישיות.

- תרגיל 1: הכרת הארגון (הגשה באמצע סמסטר א').
 - תרגיל 2: תיאור תהליך המעורבות בארגון וניתוח הבעיות והאתגרים הכרוכים בו (הגשה באמצע סמסטר ב').
 - עבודה סופית (הגשה בסוף סמסטר ב'). תוגש בשלושה חלקים: (1) חלק תיאורטי: עבודה המשלבת חומרים תיאורטיים ביחד עם ההתנסות בשטח; (2) הצגת מעשית של תוצרי תהליך ההתערבות; (3) הגשת נייר עמדה/מדיניות לארגון.
 - השתתפות בארגון וטיב הפעילות בארגון: השתתפות פעילה בארגון; נוכחות קבועה ותקינה – 165 שעות. 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

סמסטר א'

במהלך הסמסטר נעסוק בשלוש סוגיות תיאורטיות מרכזיות: ארגונים וחברה; היררכיות חברתיות בארגונים; מעורבות חברתית.

רשימת קריאה

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

ובר, מ. (1973). הבירוקרטיה. בתוך: ליסק, מ. (עורך). סוגיות בסוציולוגיה: מבנה וריבוד חברתי. הוצאת עם עובד. עמ' 247-263.

קונדה, ג. (2000). מהנדסים תרבות. תל אביב: הוצאת חרגול. פרק 1: תרבות וארגון. עמ' 9-36.

שמיר, ר. (2007). שוק פרטי ולחץ ציבורי: על עיצוב מושג האחריות החברתית של תאגידים. בתוך: הרצוג, ח. ואח' (עורכים): דורות, מרחבים, זהויות.

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

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.

Clark, M. A., Rudolph, C. W., Zhdanova, L., Michel, J. S., & Baltes, B. B. (2017). Organizational support factors and work-family outcomes: exploring gender differences. *Journal of Family Issues*, 38(11), 1520-1545.

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

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

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.

סמסטר ב'

במהלך הסמסטר נעסוק בהרחבה בהיבטים התיאורטיים והמעשיים של שינוי ארגוני והעצמת עובדים. נחתום את הסמסטר עם חשיבה ביקורתית על מעורבות ויוזמה בארגונים והבנת השלכתם על עובדים וארגונים.

רשימת קריאה

גארת, מ. (2010). *דימויים של ארגון*. הוצאת האוניברסיטה הפתוחה. פרק 8: היגיון של שינוי: ארגונים כזרימה וכטרנספורמציה. עמ' 237-286.

גארת, מ. (2010). *דימויים של ארגון*. הוצאת האוניברסיטה הפתוחה. פרק 9: הפן המכוער: ארגונים כמכשירים של שליטה. עמ' 287-330.

גבאי, ג. (2012). מודל לתכנון שינוי מערכתי לשם הטמעת אסטרטגיה עסקית בארגון. *אנליזה ארגונית*, 16, 90-100.

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.

Lavee, E. & Cohen, N. (2019). How Street-Level Bureaucrats Become Policy Entrepreneurs: The Case of Urban Renewal in Israel. *Governance*.

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.

Staples, L. H. (1990). Powerful ideas about empowerment. *Administration in Social Work*. 14(2), 29-42.

Vigoda-Gadot, E. (2007). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace. *Journal of Business and Psychology*, 21(3), 377-405.

