

מזכירות החוג: קבלה: 10:00 – 13:00 טל: 04-8249135 (פנימי 3135) פקס: 04-8249282 דוא"ל: agoren@univ.haifa.ac.il

קורס 289.4017 – תשע"ט 2018-2019 סמסטר א' – יום ד' 12-08

סמינר מחקר מ.א. – העצמה ושינוי בארגוני שירות ד"ר עדו גל

טיוטה 1א לפני
תחילת שנה"ל.
ייתכנו שינויים
בהמשך.

קבלה: יום ד' 12:15 עד 13:15, חדר 717, קומה 7 מגדל אשכול
דוא"ל: iddo@research.haifa.ac.il

כללי: העצמה הוא מושג מורכב ורב-מימדי בעל מספר משמעויות, המתייחס בין השאר אל הידע, המיומנויות, האמונות, והתפיסות העצמיות של עובדים/ות, ואל המידה בה הם מסוגלים לתפקד באופן אפקטיבי ועצמאי כדי להגשים את מטרותיהם, ומושפע ממאפייני הסביבה הארגונית והטכנולוגית בה עובדים נדרשים לתפקד. לסמינר שתי מטרות עיקריות: (1) לסייע ללומדים/ות להכיר בחשיבות נושא העצמה ולהבין מודלים ומושגים הקשורים להעצמה ויישומיה, ותרומתה לעובדים, לקוחות, ולארגוני שירות; (2) להתנסות ולשכלל את היכולת לבצע מחקר אמפירי בכלים מדעיים, ויכולת לדווח, לפרש, ולדון בממצאים ומסקנות ממחקר כמותי באופן אפקטיבי, מושכל וביקורתי, באופן שעשוי לתרום לקבלת החלטות ארגוניות ופיתוח תכניות התערבות מבוססות-ראיות.

מתכונת: הקורס יפתח בהכרת גישות תיאורטיות והיבטים יישומיים בתחום העצמה, ותוצג מסגרת למחקר כמותי לגבי העצמת עובדים בארגוני שירות. לרשות הסמינר יועמד קובץ נתונים קיים. המשתתפות/ים יעבדו על תכנון הצעה למחקר, תוך קריאת ספרות מדעית לפי בחירתם ולפי הנחיות המורה, וינתחו את הנתונים בשיטות סטטיסטיות מגוונות. בסיום, יכתבו דו"ח מחקר מסכם בו יהיה דגש לא רק על פירוש ומסקנות עיוניות הקשורות להשערות ושאלות המחקר, אלא גם הרחבה לגבי השלכות יישומיות וניהוליות, כולל הצעת תכניות התערבות ארגוניות ביחס לקבוצות-משנה במדגם אשר מצבן במשתתפים נבחרים הוא בעייתי (יחסית לשאר המדגם).

אתר הקורס ב-moodle: באתר יוצגו הודעות, עדכונים, וקבצים. נא לבדוק את האתר לפחות פעם בשבוע. הגשות הקבצים ועבודות יבוצעו בדרך כלל דרך האתר, בתיקייה (folder): "הגשות".

מטלות עיקריות ולוח זמנים (ייתכנו שינויים בהתאם להתקדמות הקורס ושיקולי המורה):

הצגת משתנה ממודל המחקר	7.11.18	הצגה תמציתית (5-6 דק')
הגשת הצעה ראשונית	15.11.18	1 עמ'
הגשת הצעת מחקר מלאה	9.12.18	4-5 עמ', רווח כפול
הצגה אישית במפגש הסיום	16.1.19	
הגשת עבודת הסמינר	6.3.19	כ 15-20 עמ' גוף הטקסט (רווח כפול)

דרישות נוספות: כדי לאפשר למידה והפקת תועלת מירבית מהסמינר, נדרשים בנוסף למטלות הנ"ל -

- השתתפות חובה בכל 7 מפגשי הסמינר, קריאה מראש והכנת חומר לפי תכנית הקורס.
- השתתפות חובה ב-3 פגישות ייעוץ צוותיות.
- פעילויות לפי הנחיות המורה תוך כדי הסמינר, כגון: הצגת סיכום מאמר, דיווח ממצאים, וכו'.
- אם תלמיד/ה עובד/ת בצוות: תרומה משמעותית ושוויונית לצוות, כתיבה עצמאית של פרק "דיון".

הערכה וציונים: (ייתכנו שינויים קלים בהתאם לאופי המחקר, ומתכונת העבודה בצוות)

- 30% התרשמות המרצה לגבי הגשת מטלות (20%), ותרומה לדיוני הקורס (10%) ולצוות. (נוכחות בפחות מ-80% ממפגשי הקורס וייעוצי החובה תגרום להפחתה בציון)
- 70% ציון עבודת הסמינר (דו"ח המחקר): **ניתן לעשות את הסמינר לבד, בזוג, או בשלישיה.** תלמידים/ות שיעבדו בזוג או שלישיה יגישו עבודה עם פרקי מבוא/רקע מדעי/שיטה/תוצאות משותפים, אך פרק דיון שנכתב באופן עצמאי.

תכנית הסמינר

טיוטה! עשויים להיות שינויים ועדכונים בתכנית לפי שיקולי המורה והתקדמות הקורס
באחריות התלמיד/ה לבדוק הודעות ועדכונים באתר הקורס

שבוע	תאריך	נושא	קריאת חובה / הערות
1	17/10	מפגש 1 : מטרות ומבנה הקורס, מבוא: כוח והעצמה בפרספקטיבה רב-תחומית. סקירת מודל המחקר של הסמינר.	
2	24/10	מפגש 2 : העצמה כמושג מוטיבציוני. מודלים עיוניים וסוגיות ניהוליות בתחום ההעצמה, בדגש על תחום השירות.	Bartunek & Spreitzer 2006 Spreitzer 1995 Conger & Canungo 1998
3	31/10	מפגש 3 : שאלות מחקריות ודילמות יישומיות בתחום העצמת עובדים. דיון בפרטי מודל המחקר של הסמינר. ** הצגה - סיכום מאמרים לגבי משתנים במודל המחקר	Bowen & Lawler 1995 Nash 2012 Maynard 2012 גל 2016
4	7/11	מפגש 4 : במשך הכרת משתני המחקר. עוד על שאלות והשערות מחקר אפשריות בסמינר. הנחיות לכתיבת הצעת מחקר. ** הצגה - סיכום מאמרים לגבי משתנים במודל המחקר	
5	14/11	אין מפגש : עבודה על הצעת המחקר ** עד 15.12 : הגשת הצעת מחקר ראשונית (1 עמ')	
6	21/11	פגישת ייעוץ צוותית 1 : דיון בכיוונים למחקר, לאור הצעה ראשונית (צוות שלא נמצא בייעוץ ממשיך בעבודה על הצעת המחקר)	
7	28/11	אין מפגש : עבודה על הצעת המחקר	
8	5/12	מפגש 5 (מעבדת מחשב) : הכרת הקובץ. עיבוד נתונים ובדיקת השערות (תחילת עיבודים) ** עד 9.12 : הגשת הצעת מחקר (4-5 עמ')	
9	12/12	פגישת ייעוץ צוותית 2 : משוב על הצעת המחקר. ממצאים ראשוניים. (צוות שלא נמצא בייעוץ ממשיך בעבודה על עיבוד נתונים)	
10	19/12	אין מפגש : עבודה על ניתוח נתונים	
11	26/12	מפגש 6 (מעבדת מחשב) : סוגיות מתקדמות בבדיקת השערות ושאלות לגבי קשר והבדלים בין קבוצות. רענון והרחבה לגבי כתיבת פרקי "תוצאות" ו"דיון". (המשך עיבוד נתונים)	
12	2/1/19	אין מפגש : עבודה על ניתוח נתונים, כתיבת פרק תוצאות	
13	9/1	פגישת ייעוץ צוותית 3 : הצגת עיקרי הממצאים עד כה, פירוש, תכניות עבודה להמשך. (צוות שלא נמצא בייעוץ ממשיך בעבודה על עיבוד נתונים)	
14	16/1	מפגש 7 : סיכום הסמינר - על מודלים עיוניים והשלכות יישומיות בתחום ההעצמה. הצגה אישית - ממצאים ומסקנות : כל תלמיד/ה מציג/ה עד 2 דק' (120 שניות!), ללא שקפים. שיחה על שלבי סיום עבודת הסמינר.	

הגשת העבודה הסמינריונית - עד 6.3.2019, להגיש באתר בתיקייה "הגשות" + עותק מודפס. ניתן להביא העותק המודפס למזכירות החוג, או לשלוח למרצה בדואר רגיל. הנחיות יינתנו באתר הקורס.
אחרי 6.3.2019 אני מעניק שבעה "ימי חמלה" (grace period) עד וכולל 13.3.2019. הגשה בתוך מועד זה תיחשב כאילו העבודה הוגשה בזמן. אולם הגשה מאוחרת אחרי כן, מ-14.3.2019 ואילך, (מכל סיבה שהיא) תביא להורדת 1 נק' בציון הכולל, לכל יום איחור או חלקו. לא יינתנו הארכות - נא לתכנן מראש.

הבהרות לגבי תכנית הסמינר והצעות לסיום מוצלח של הסמינר:

1. **נוכחות:** מצופה נוכחות חובה בכל מפגשי הסמינר, בהם יתורגלו מיומנויות ויינתן מידע חיוני.
2. **מטרות וציפיות אקדמיות:** קבלת ציון גבוה בסמינר דורשת התקדמות מעבר לכתיבה ועיבודים בסיסיים אלא תלויה במידה בה תעמיקו ותרחיבו את הרעיונות ואת הניתוח העיוני והדיון שלכם. בנוסף, הסמינר שואף לפתח אצל התלמידות רגישות ומיומנויות לחשיבה ניהולית נתמכת-ראיות (evidence-informed). בהתאם, מצופה בסמינר לא רק הצגת ובדיקת השערות מחקר רב-משתניות בגישות מקובלות, אלא גם השקעה (דרך עיבודים סטטיסטיים) בזיהוי תת-קבוצות אשר מצבן במשתנים נבחרים הוא בעייתי (באופן יחסי). מצופה כי בפרק הדיון של העבודה יוצגו לגבי קבוצות כאלו הצעות מנומקות לפיתוח התערבויות ארגוניות הולמות.
3. **תמיכה סטטיסטית:** מומלץ לעבוד עם ה"מדריך לעיבודים סטטיסטיים" אשר פותח במיוחד עבור תלמידי הסמינר (מפורסם באתר הקורס ובאתר החוג), ולהשלים לפי הנדרש מתוך חומר הלימוד שנלמד בעבר בקורסים לסטטיסטיקה ושיטות כמותיות. ניתן גם לגשת ליועץ הסטטיסטי במרכז המחשבים.
4. **אחריות אישית להתקדמות רצופה:** תכננתי את לוח הזמנים בצורה זהירה, על סמך ניסיון מצטבר, כדי להוביל את משתתפיות הסמינר לסיום מסודר של עבודת המחקר, ללא לחץ, ותוך למידה הדרגתית וקבלת משוב ותמיכה לאורך הסמינר. אולם בסופו של דבר, איכות וקצב העבודה בסמינר תלויים בעיקר בכן, לכן, חיוני לתכנן מראש את העבודה כדי שתוכלו לעשות עבודה טובה ככל האפשר, ובאופן שיתרום לפיתוח כישורי החשיבה והניתוח שלכן. אחרי סיום הסמסטר יש לכם כחודשיים לסיום והגשת עבודת הסמינר, ואין סיבה שלא תוכלו להגיש עוד לפני המועד המפורט בסילבוס. נא להתארגן בהתאם.

בברכה לעבודה פורייה ולמידה מעניינת!

מקורות קריאה - חובה

רשימת קריאת החובה מיועדת לתמוך בהכרת התחום בתחילת הסמינר. ההנחה היא כי תקראו מקורות נוספים רבים ועדכניים בעצמכם כחלק מהכנת הסמינר, תוך התייעצות עם המורה. כל המקורות להלן מופיעים באתר הקורס, בתיקייה "מקורות קריאה חובה". המלצות נוספות בתיקייה "מקורות רשות".

גל, ע. (2016). 'עיצוב תפקיד' על ידי עובדים ונועצים, ותרומתו להון האנושי של הפרט והארגון. אדם ועבודה, גליון 6, 4-8.

Bartunek, J., and Spreitzer, G. (2006). The interdisciplinary career of a popular construct used in management: Empowerment in the late twentieth century. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 255-273.

Bowen, D. E. & Lawler, E. E. (1995). Empowering service employees. *Sloan Management Review*, Summer 1995, 73-84.

Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13, 471-482.

Maynard, M. T., Gilson, L. L., & Mathieu, J. E. (2012). Empowerment—Fad or fab? a multilevel review of the past two decades of research. *J. of Management*, 38, 1231-1281.

Nash, R., Brown, D. A., and Sutton, N. (July 2012). *The paradox of management control and employee empowerment*. Paper presented at the IPA 2012 conference, Cardiff Business School, UK: <http://business.cf.ac.uk/news/events/interdisciplinary-perspectives-accounting-conference-2012/programme-friday>

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