

- ☼ שם העבודה : הקשר בין תחרות ופוליטיקה ארגונית לבין אימוץ ערכי ניהול חדשים בארגונים המספקים שירותי דיור בקהילה לאנשים עם פיגור שכלי, פגועי נפש וקשישים
- ☼ שנה: 2012
- ☼ מס' קטלוגי : 592
- ☼ שם המגיש : אמיר אזולאי
- ☼ שם המנחה : פרופ' אמנון בהם
- ☼ עבודת גמר מחקרית המוגשת כמילוי חלק מהדרישות לקבלת תואר "מוסמך האוניברסיטה" אוניברסיטת חיפה, הפקולטה ללימודי הרווחה והבריאות, ביה"ס לעבודה סוציאלית.

מגבלות המחקר והמלצות למחקר המשך

1. המחקר הנוכחי מתמקד בארגוני רווחה המספקים שירות ספציפי, דיור, שבמסגרתו ניתנים ללקוח שירותי בריאות, פנאי, חינוך ועוד. אופי ההתנהלות של הארגונים המספקים שירותים אלה הוא מובנה מאוד וקשור במדיניות פיקוח ותקצוב ממשלתי שמכתיבה את אופן התנהלות הארגון מבחינת שיטות העבודה המותאמות ללקוחות מקבלי השירות, כוח אדם, והתקציבים. קיים שוני רב בין הארגונים שנבדקו במחקר הנוכחי לארגוני רווחה אחרים, שוני שבא לידי ביטוי בסוג השירות אותו הם מספקים ללקוחותיהם בעיקר, אך גם בצורת העבודה. לכן לא ניתן להכליל את ממצאי המחקר על ארגוני הרווחה אחרים המספקים שירותים שונים מאלו שהוצגו במחקר. במחקר המשך רצוי לבחון ארגוני ושירותי רווחה נוספים.
2. על אף שהארגונים שנבדקו עוסקים בשירות זהה, דיור, הם מפוקחים ומתוקצבים על ידי משרדי ממשלה שונים – משרד הרווחה ומשרד הבריאות. שני משרדי ממשלה אלו שונים במדיניותם כלפי הארגונים, יתירה מכך, קיים שוני באגפים השונים שבתוך משרדים אלו. לכן על אף הדמיון בשירות הניתן, קיים שוני רב בהתמודדות של ארגונים אלו עם כוחות השוק שנובעים ממדיניות שונה של משרדי הממשלה. סוגיה זו לא נבדקה במחקר הנוכחי ורצוי לבחון אותה בהמשך.
3. הכלי למדידת התחרות נבנה ונבדק במחקר זה לראשונה. מוצע לבחון את הכלי במחקרים נוספים.
4. שאלוני המחקר מתייחסים לעמדותיהם הסובייקטיביות של עובדי הארגונים. לפיכך, ממצאי המחקר מתבססים על עמדות ותחושות אישיות של עובדים ומנהלים. לכן מוצע לבחון את המצב גם מצד לקוחות וספקי הארגון וכן מצד ארגונים מתחרים. בדרך זו ניתן יהיה להגיע למידה רבה יותר של אובייקטיביות.
5. במחקר התעורר קושי לבצע הבחנה בין קבוצות לאום שונות. תוצאות המדגם הראו קבוצה אחת גדולה של יהודים ומספר קבוצות קטנות של מוסלמים, נוצרים, דרוזים



ואחרים ולכן לא ניתן היה לבצע השוואה בין הקבוצות. מחקר המשך ראוי שייבחן וישווה בין קבוצות לאום שכן עשוי להיות שוני, עקב נורמות וקודים תרבותיים שונים.

6. המחקר כלל שלושה מרכיבים של ערכי ניהול חדשים: חדשנות, הישגיות וסקיפות. מרכיבים אלו חשובים להתמודדות ארגונים עם התחרות ולהשגת יתרון תחרותי על יריבי הארגון. למרות זאת, קיימים מרכיבי ערכי ניהול חדשים נוספים אשר מושפעים מהתחרות ועשויים להוות דרך טובה להתמודדות עמה, כגון אוריינטציה שיווקית, תגובתיות ללקוח, ניצול משאבים, ביצועיות. מוצע לבחון היבטים אלה במחקר המשך.