

מדריך לכתיבת סקירת ספרות במדעי החברה

מטרות סקירת הספרות

לסקירת הספרות שתי מטרות עיקריות:

1. לספק הגדרה תיאורטית של משתני המחקר ולהציגם.
2. להציג את המחקר המדעי העדכני בתחום.

הגדרה תיאורטית של משתני המחקר

כשבאים לחקור משהו, יש הכרח לספק הגדרה מדוייקת לתופעה הנחקרת. לדוגמא, יש שתי הגדרות רווחות בספרות האקדמית למונח "ביצועי עובדים". אחת היא "הרמה בה העובד מבצע משימות וממלא אחריות", והשנייה היא "הערכת ההתנהגות במונחים של תרומתה למטרות וליעדים של הארגון". מובן ששתי הגדרות אלה שונות, ולכן המשתנה גם יימדד בצורה שונה. אחד מתפקידי סקירת הספרות הוא לסקור את ההגדרות השונות, ולציין איזו מהן נבחרה לצורך המחקר.

הצגת המחקר המדעי העדכני בתחום

מחקר מדעי בודק משהו חדש שלא נבדק עד כה, או חוזר על בדיקה שכבר נעשתה במטרה לתקף את הממצאים. ניתן לראות שבין כך ובין כך, המחקר מתייחס למחקרים קודמים וממשיך אותם. סקירת הספרות היא החלק במחקר, שנועד להציג את המחקרים הקודמים אותם המחקר. במידה והמחקר בודק שוב קשר שכבר נחקר, סקירת הספרות תציג את המחקרים העדכניים שבדקו זאת. לדוגמא, אם המחקר בודק את הקשר בין עיסוק בפעילויות פנאי לשביעות רצון בעבודה, יוצגו ממצאי מחקרים קודמים שבדקו את הקשר הזה.

במידה והמחקר בודק משהו שלא נבדק בעבר, ולמעשה ממשיך את המחקר הקיים, יוצג "הפער המחקרי". לדוגמא, במחקר שבדק את הקשר בין שביעות הרצון מהשכר לבין המחויבות הארגונית, סקירת הספרות תציג מחקרים שבדקו את הקשר שבין שביעות הרצון מהשכר לבין תפיסת ההוגנות, ומחקרים שבדקו את הקשר בין תפיסת ההוגנות לבין המחויבות הארגונית, ותציין שהקשר בין שביעות הרצון מהשכר לבין המחויבות הארגונית לא נבדק ישירות.

חלוקה לראשי פרקים

המבנה הבסיסי של סקירת הספרות הוא:

2. סקירת ספרות

2.1. המשתנה התלוי

2.2. המשתנה הבלתי תלוי

2.3. הקשר בין המשתנה הבלתי תלוי למשתנה התלוי

2.4. השערות המחקר

לדוגמא, אם שאלת המחקר שלנו היא "מהו הקשר דפוסי הגלישה באינטרנט לבין ההתמודדות עם פרידה", ראשי הפרקים יהיו:

2. סקירת ספרות

2.1. התמודדות עם פרידה

2.2. דפוסי גלישה באינטרנט

2.3. הקשר בין דפוסי הגלישה באינטרנט לבין התמודדות עם פרידה

2.4. השערות המחקר

במקרים בהם נוסף משתנה בלתי תלוי או משתנה תלוי תת הפרק יתווסף במקום המתאים. לדוגמא, במידה ושאלת המחקר היא "מהי השפעת סגנון ההתקשרות ומיקוד השליטה על ההצלחה בלימודים?" נוסף משתנה בלתי תלוי, ולכן ראשי הפרקים יהיו:

2. סקירת ספרות

2.1. הצלחה בלימודים

2.2. סגנון התקשרות

2.3. הקשר בין סגנון התקשרות להצלחה בלימודים

2.4. מיקוד שליטה

2.5. הקשר בין מיקוד שליטה להצלחה בלימודים

2.6. (במידה ויש: אינטראקציה בין סגנון ההתקשרות ומיקוד שליטה בהשפעה על ההצלחה בלימודים)

2.7. השערות המחקר

במקרים בהם בודקים את הקשר במסגרת ספציפית, יש להוסיף את תת הפרק הרלוונטי. לדוגמא, כאשר המסגרת היא אוכלוסייה מסוימת. שאלת המחקר: "מהי השפעת הפערים הבין-תרבותיים על קשיי ההסתגלות בקרב מנהלים מוצבים". ראשי הפרקים יהיו:

2. סקירת ספרות

2.1. קשיי הסתגלות

2.2. פערים בין-תרבותיים

2.3. מנהלים מוצבים

2.4. הקשר בין פערים בין-תרבותיים לבין קשיי הסתגלות בקרב מנהלים מוצבים

2.5. השערות המחקר

במידה והמסגרת היא תיאורית מסוימת, שאלת המחקר יכולה להיות "מהי השפעת התגובה של המורה לטעות של התלמיד, על הצלחת התלמיד בלימודים, לפי תיאוריית המיצוב". ראשי הפרקים יהיו:

2. סקירת ספרות

2.1. תיאוריית המיצוב

2.2. הצלחה בלימודים

2.3. תגובת המורה לטעות

2.4. הקשר בין תגובת המורה לטעות להצלחה בלימודים

2.5. השערות המחקר

מבנה פרק המציג משתנה

פרק המציג משתנה יתחיל בהגדרת המשתנה או בדיון בין ההגדרות השונות המוצעות בספרות (מומלץ להשתמש באותם מאמרים בהם ייעשה שימוש בפרק המציג את הקשר בין המשתנים). בהצגת ההגדרה יש להציג את הגדרת המשתנה, אך להימנע משימוש במרכאות. לדוגמא:

ביצועים הם הערכת ההתנהגות במונחים של תרומתה למטרות וליעדים של הארגון (Sohi, 1996).

או:

Knight et al. (2007) מגדירים ביצועים כרמה בה העובד מבצע משימות וממלא אחריות.

מומלץ להציג את ההגדרות השונות. לדוגמא:

Knight et al. (2007) וכן Bennett (2001) מגדירים ביצועים כרמה בה העובד מבצע משימות וממלא אחריות. לעומתם, Sohi (1996) מגדיר את הביצועים כהערכת ההתנהגות במונחים של תרומתה למטרות וליעדים של הארגון. מחקר זה יאמץ את ההגדרה של ...

לאחר ההגדרה, יוצגו מימדי המשתנה, במידה ויש, וההגדרות של מימדי המשתנה. לדוגמא:

ניתן לחלק את הקונפליקט התפקידי לארבעה מימדים: קונפליקט בין האדם לתפקיד, קונפליקט בין תפקידים, קונפליקט בין שולחים וקונפליקט תוך תפקידי (Broderick, 1998).

במידה וחוקרים שונים מחלקים את המשתנה למימדים שונים, יש להציג גם זאת. לדוגמא:

ניתן לחלק את הקונפליקט התפקידי לארבעה מימדים: קונפליקט בין האדם לתפקיד, קונפליקט בין תפקידים, קונפליקט בין שולחים וקונפליקט תוך תפקידי (Broderick, 1998). Rizzo et al. (1970) לעומתו, מציע חלוקה שונה: נפליקט בין סטנדרטים וערכים של

האדם לבין ההתנהגות הנגזרת מהתפקיד, קונפליקט בחלוקת הזמן, וקונפליקט בין כמה תפקידים של אותו אדם.

לאחר מכן, כאמור, יש להציג את ההגדרות של כל מימד ומימד. לאחר הגדרת המימדים (אם יש), יש לתאר ממצאים מרכזיים הנוגעים למשתנה. ממצאים אלה יוצגו בשני שלבים: גורמים והשלכות. גורמים הם המשתנים העיקריים המשפיעים על המשתנה אותו מציגים. לדוגמא:

הגורמים העיקריים לקונפליקט תפקידי הם קונפליקט בתוך המשימה עצמה, איטיות קבלת ההחלטות בקרב הדרג שמעל העובד, ושבירת שרשרת הסמכות. הגורמים המפחיתים את הקונפליקט התפקידי הם דגש על התפתחות אישית, פורמאליות, תקשורת פנים ארגונית, ותכנון (Rizzo et al., 1970). (Arnold et al., 2007) מוסיפים גם תגובה מהירה של ההנהלה, תיאום הפעולות בארגון, הסתגלות לשינויים והתאמת הסמכויות.

השלכות הם המשתנים העיקריים שהמשתנה משפיע עליהם. יש להציג אותן בצורה דומה.

מבנה פרק המציג קשר בין משתנים

פרק המציג קשר בין משתנים יציג את הממצאים האמפיריים של המחקרים הקודמים, ולאחר מכן את ההסברים התיאורטיים שניתנו לממצאים אלה. מומלץ לעמת בין ממצאים מנוגדים. לדוגמא:

הממצאים לגבי הקשר בין הקונפליקט התפקידי לבין ביצועי אנשי המכירות אינם עקביים. Jones et al. (2007) העבירו שאלון ל-343 אנשי מכירות מחברות תעשייתיות שונות, אך לא נמצא קשר בין הקונפליקט התפקידי לבין הביצועים. גם Arnold et al. (2009) לא מצאו קשר מובהק בין הקונפליקט התפקידי לבין ביצועים. ההסבר שהם מציעים הוא שהקונפליקט התפקידי מאפשר לאיש המכירות להרגיש יעיל בעבודתו ובעל יכולת להתגבר על קשיים.

לעומת זאת, במחקר של Knight et al. (2007) שכלל 259 אנשי מכירות מתחומים שונים כגון ביגוד, נעליים וריהוט נמצא קשר חיובי מובהק בין הקונפליקט התפקידי לבין ביצועי אנשי המכירות. ההסבר שמציעים החוקרים הוא שקונפליקט תפקידי הוא חלק בלתי נפרד

מעבודת מכירות טובה בקמעונאות, ולכן אנשי המכירות הטובים חווים רמה כלשהי של קונפליקט תפקידי כחלק מעבודתם.

לעומת מחקרים אלה, במחקר אחר שכלל 275 אנשי מכירות מחברות שונות בחומים שונים נמצא קשר שלילי מובהק בין הקונפליקט התפקידי לבין ביצועי אנשי המכירות (Sohi, 1996). ממצא זה תואם להסבר של Rizzo et al. (1970), לפיו קונפליקט תפקידי גורם לירידה בביטחון העצמי של איש המכירות ובשל כך לירידה בביצועים.

כללי ציטוט

כללי הציטוט קלים לזכירה כי יש רק שתי אפשרויות. במידה ומציגים רעיון, יש לייחס אותו למקור כלשהו:

החל משנות התשעים של המאה הקודמת החלה להתגבש התפיסה לפיה הגבריות אינה מולדת אלא מובנית לאורך חיי הגבר. הגבריות והנשיות מעצבות את המאפיינים והאיכויות החברתיות והתרבותיות הקשורות לגברים ונשים. כך התפתחה ההבנה שהמגדר אינו בינארי: המגדר מורכב מזהויות רבות, גבריות ונשיות (Chimot & Louveau, 2010).

במידה ורוצים לדבר על החוקר עצמו, מביאים את השם ואת השנה בסוגריים:

Anderson (2008) טוענת שהתחרות של גברים בענפי ספורט נשיים כמו עידוד (Cheerleading) משפרת את עמדותיהם כלפי נשים. גם לאחר שנים של חיברות לגבריות מסורתית, גברים שעסקו בתיכון בפוטבול (ספורט גברי) והצטרפו מאוחר יותר לספורט ה"נשי" של עידוד, מבנים מחדש את דעותיהם לגבי נשים.

לגבי כל אחת מאפשרויות אלה, יש שלושה מקרים: חוקר אחד, שני חוקרים, או שלושה חוקרים ומעלה. הציטוטים יראו כך:

ציון החוקר עצמו	סוף רעיון	
(2005) Suggs	(Suggs, 2005)	חוקר אחד עם שם באנגלית
(2011) Whiteside & Hardin	(Whiteside & Hardin, 2011)	שני חוקרים עם שמות באנגלית
(2007) Knight et al.	(Knight et al., 2007)	שלושה חוקרים ומעלה עם שמות באנגלית
גרוס (1996)	(גרוס, 1996)	חוקר אחד עם שם בעברית
הורניק וקוטלר (1994)	(הורניק וקוטלר, 1994)	שני חוקרים עם שמות בעברית
מרום ואח' (2001)	(מרום ואח', 2001)	שלושה חוקרים ומעלה עם שמות בעברית