

## תוכן

|         |                                                                           |
|---------|---------------------------------------------------------------------------|
| 3.....  | תקציר                                                                     |
| 4.....  | מבוא                                                                      |
| 6.....  | סקירה ספרותית                                                             |
| 6.....  | משמעות בעבודה                                                             |
| 7.....  | שייכות למקום העבודה                                                       |
| 8.....  | שביעות רצון מהחיים                                                        |
| 8.....  | מערכת היחסים המתקיימת בין משמעות בעבודה שייכות בעבודה ושביעות רצון מהחיים |
| 10..... | מערך המחקר                                                                |
| 10..... | מטרת המחקר                                                                |
| 10..... | השערות המחקר                                                              |
| 11..... | שיטה                                                                      |
| 11..... | נבדקים                                                                    |
| 12..... | כלים                                                                      |
| 13..... | מדידת חווית משמעות בעבודה                                                 |
| 13..... | מדידת שייכות למקום העבודה                                                 |
| 13..... | מדידת שביעות רצון מהחיים                                                  |
| 14..... | שאלון דמוגרפי                                                             |
| 14..... | הליך                                                                      |
| 14..... | ניתוח התוצאות                                                             |
| 15..... | ממצאים                                                                    |
| 16..... | אישוש השערות                                                              |
| 17..... | דיון ומסקנות                                                              |
| 17..... | קשר בין משמעות בעבודה ותחושת שייכות למקום העבודה                          |
| 18..... | ניבוי שביעות רצון מהחיים באמצעות תחושת שייכות למקום העבודה ומשמעות העבודה |
| 19..... | סיכום ומסקנות                                                             |
| 19..... | מגבלות העבודה                                                             |
| 20..... | הצעות למחקר המשך                                                          |
| 21..... | ביבליוגרפיה                                                               |

## מבוא

כל אחד רוצה לראות את החיים שלו בעלי משמעות ושואף להבין את מהות החיים, ייעוד החיים ותכלית החיים. חוקרים רבים עסקו בשאלה זו וניסו להבין את הסוגיה באמצעות תיאוריות שונות. אחת התיאוריות הבולטות אשר עסקה במהות החיים ושביעות רצון מהחיים, ההינה תיאורית הצרכים של אברהם מאסלו (1943), אשר תיארה את משמעות החיים באמצעות מדרג צרכים, אשר מדרבן אותנו לפעול למען סיפוק צרכים עד שלא נהפוך לשביעי רצון מהחיים.

הצורך הגבוה במדרג הצרכים, הינו צורך במימוש עצמי (Self-actualization), אשר מתייחס לסיפוק ושביעות רצון מהחיים באמצעות מימוש של מירב הפוטנציאל אשר טמון באדם. אך, צורך זה, לפי מאסלו מושג רק לאחר מילוי של צרכים הנמוכים במדרג שהינם צרכים של הערכה(במובן של מוניטין), שייכות ואהבה, ביטחון וצרכים הפיזיולוגיים.

כל אחד מאיתנו מוצא דרך משלו למילוי הצרכים הללו. כך, הדרך הנפוצה למילוי צרכי הביטחון, הינה באמצעות מקום עבודה אשר מספק מסגרת של וודאות לגבי יום המחר באמצעות אבטחה של משכורת. אך האם, מקום העבודה מספק אך ורק את הצורך של הביטחון?

אף אחד מאיתנו לא אוהב עבודה ללא משמעות. למשל לסחוב אבנים ממקום למקום, או לחפור מכאן ועד הצהריים. אנשים היום שואפים לא רק למצוא מקום עבודה שישמש כפרנסה, אלא לבנות קריירה אשר תסייע במילוי צרכים גבוהים יותר, כמו שייכות ואהבה, הערכה ואפילו מימוש עצמי. צרכים אלה, עלולים לבוא לידי ביטוי במקום עבודה אשר מאפשר לאדם לחוש כי עבודתו משמעותית וכי הוא שייך למקום העבודה ואף להגיע לידי מימוש העצמי של העובד בעבודתו.

ניתן להניח כי מדובר בעסקת WIN WIN, שבה גם העובד וגם מקום העבודה יקבלו את הרצוי. כמובן זה גם תלוי במקום עבודה עצמו, אשר עלול לאפשר לעובד לספק את צרכיו כפי שטען דוגלס מקגרגור, בספרו המפורסם "הצד האנושי של הארגון" (The human side of enterprise). בהתאם למקגרגור, על מנת לגרום לעובדים להביא תוצאות, לא בהיכרך קיים צורך בפיקוח ובקרה צמודים. בשונה מהגישה הקונבנציונלית, אילו הנהלת הארגון משוכנעת כי עובדים נאמנים לארגון ומכוונים לתוצאות טובות, עובדים ישמחו לתרום למקום עבודתם באמצעות מעורבות גבוהה שתבוא לידי ביטוי במידה רבה באמצעות ניהול והכוונה עצמית של העובד (McGregor, M. D., 1957).

במילים האחרות, אילו מקום העבודה מאפשר לעובד לממש את צרכים הבסיסיים ותורם לעובד מעבר לוודאות של הפרנסה ביום המחר, גם את המרחב למימוש העצמי שמלווה באמצעות מתן לעובד תפקיד משמעותי עבורו ומסגרת שתשמש לעובד כמקום חם שאליו הוא מרגיש שייך, עובד יתרום למקום עבודתו יותר, היות וזה יתרום לשביעות רצונו מהחיים.

בהתאם לכך, במחקר הנוכחי, עלינו לבחון באיזה מידה משמעות בעבודה ושייכות למקום העבודה משפיעים על שביעות רצון מהחיים. אילו מקום העבודה משמש כמסגרת שמאפשרת לעובד לחוש שייך ומשמעותי, שביעות רצונו מהחיים אמורה לעלות בשל סיפוק צרכים הבסיסיים ובכך ירוויח גם מקום העבודה.

בהמשך תעסוק העבודה בסקירה התיאורטית אודות סוגיה זו.

## סקירה ספרותית

פראנקל (1981), סבר כי החיפוש אחר המשמעות בחיים היא המניע הבסיסי של האדם. צורך זה מצוי בקרב האדם בשונה מיתר היצורים החיים בעולם, מאחר ולאדם התבונה המאפשרת את יכולת הבחירה. לטענתו של פראנקל לכל אדם יש תפקיד שהוא מעבר לצרכיו הבסיסיים בחיים ומשמעות החיים נגזרת ממימוש הפוטנציאל הגלום בו. חיים משמעותיים הם תוצאה של תחושת ייחודיות, מעורבות רגשית ביחסים בין אישיים, ותחושת ערך רגשי (Klinger, 1977). על פי פראנקל (Fabry, 1988), משמעות החיים מגיעה משלושה מקורות: חיים פעילים בעשייה שהפרט מיצר בחייו (עבודה, יצירה, תחביבים), מה שהפרט מקבל מן החיים (ערכים, אהבה, יופי ואמת) וסבל, האופן בו הפרט מתייחס לגורלו.

עבודה זו תתייחס לחוויית המשמעות בחיים דרך התבוננות בחוויית המשמעות הנוצרת במסגרת העבודה של האדם.

## משמעות בעבודה

משמעות בעבודה מתייחסת לתחושה הסובייקטיבית של הפרט בהקשר של העבודה אותה הוא מבצע. מרכיב מרכזי בחוויית העבודה כמשמעותית טמון באופן בו האדם יכול לבוא לידי ביטוי במסגרת עבודתו. כך, מצב בו ערכיו האישיים של הפרט תואמים לתכנים בו הוא עוסק עשוי לחזק את הזדהותו עם צרכי העבודה (Wrzeniewski, 2003). Keyes (2005), מתייחס גם הוא אל חווית משמעות בעבודה, כתוצר של שביעות רצון משילוב של צרכים פסיכולוגים כמו חוויה של תכלית ומשמעות במסגרת העבודה. הגדרה רוחת בספרות למושג "משמעות בעבודה" נתבעה על ידי צוות מחקר בין לאומי (MOW) על פיו, חוויה של משמעות בעבודה היא תוצר של אמונה, חשיבות התפקיד, הגדרות התפקיד והערך שהפרט מייחס לעבודתו כמהווה נדבך מרכזי לאורך חייו (MOW-International Research Team, 1987). היבטים אלו מספקים מענה לצרכים הפסיכולוגיים של הפרט ומאפשרים קבלה עצמית, עמידה במטרות החיים ואוטונומיה המחזקים את חווית העבודה כמשמעותית (Keyes, 2007).

חוויה של משמעות בעבודה היא תוצר של חוויות חיוביות הנוצרות במסגרת העבודה בתחומים חברתיים ואישיים (Clausen & Borg, 2011). תפקיד בעבודה המסתמן ככזה העוסק במטרה חשובה ומשמעותית מסייע לעוסקים בו לתפוס את חווית העבודה כמשמעותית (Pratt & Ashforth, 2003). אחת הסיבות שאנשים בוחרים להיות מעורבים בעבודה היא שהם צופים לזכות בתמורה להשקעתם (Widmer, 1985). נראה כי חוויות חיוביות בעבודה מעוררות רגש חיובי אשר מגדילות את כמות המשאבים הפנויים לעבודה בקרב העובד (Taylor, Kemeny, 2000). Reed, Bower, & Gruenewald (2000), Fineman (1987), מנה רכיבים אשר מאפשרים לאדם לחוות את עבודתו כמשמעותית. הוא טען כי עבודה מספקת מקור לזהות, מקור להערכה עצמית ומעמד חברתי. מדובר בפעילות מרכזית בחיים, מקור להערכה ותגמול אשר קשה להפרידם משאר מרכיבי החיים. כמו כן העבודה מספקת ביטחון, ומאפשרת לחוש סיפוק והערכה לאחר מאמץ. בנוסף עבודה מאפשרת התפתחות, שיקול דעת, כוח ושליטה על אנשים ותהליכים. כל אלו מאפשרים לאדם לחוות את עבודתו כמשמעותית. יותר מכך, Bunderson & Thompson (2009), טוענים כי תחושה של משמעות בעבודה מגדילה את הנכונות של האדם להקריב עבור הקריירה. כמו כן, ניתן לראות כי קיים קשר בין חווית של משמעות בעבודה ורווחה אישית (Arnold, Turner, Barling, Kelloway & McKee, 2007). מחקר זה יבחן הקשרים הנוגעים לחוויות של משמעות בעבודה בשילוב עם אלמנט נוסף של תחושת שייכות במקום העבודה.