

שאלת המחקר

באיזה מידה משמעות בעבודה ושייכות למקום העבודה משפיעים על שביעות רצון מהחיים?

השערות המחקר

1. ימצא קשר בין חווית משמעות בעבודה לבין תחושת שייכות למקום העבודה כך שככל שתגדל מידת החווית המשמעות בעבודה תגדל בהתאמה תחושת השייכות למקום העבודה.
2. חווית משמעות בעבודה ושייכות למקום העבודה ימצאו כמנבאים שביאות רצון מהחיים.

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 פסיכולוגיים כמו חוויה של תכלית ומשמעות במסגרת העבודה. הגדרה רווחת 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,) (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.

שייכות למקום העבודה

על פי מכון אדלר, המונח Engagement מתייחס לתחושת מחוברות או שייכות¹. כאשר מתייחסים למושג שייכות למקום העבודה, הכוונה היא לתחושת חיבור שחש העובד עם מקום עבודתו. תחושה זו מקבלת ביטוי רגשי עמוק אשר מניעה את האדם להתמסר לעבודתו ולבצע את תפקידו על הצד הטוב ביותר. דבר זה יתבטא בכך שהעובד יפעל למען קידום מקום עבודתו מתוך נאמנות ומעורבות גבוהה (מכון אדלר). הגדרה נוספת לתחושת שייכות למקום העבודה היא ההפך משחיקה (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). בהתאם לתפיסתה זו, תחושת שייכות למקום

¹ מחקר זה מתייחס למונח שייכות למקום העבודה על בסיס המונח באנגלית Work Engagement.