

תוכן עניינים

4.....	רקע
5.....	חברת פעמית סטור
6.....	מנורה מבטחים החזקות בע"מ
7.....	צה"ל - צבא הגנה לישראל
8.....	מחויבות העובד (Organizational Commitment)
10.....	מחויבות ארגונית ואמון בארגון והנהלת הארגון
11.....	אמון ארגוני (Organizational Trust)
13.....	מטרת העבודה והשערות
15.....	שיטה
15.....	כלים
15.....	שאלון אמון ארגוני – OTI (Organizational Trust Inventory)
16.....	שאלון מחויבות ארגונית – OCQ (Organizational Commitment Questionnaire)
16.....	אוכלוסייה
17.....	הליך
20.....	תוצאות
24.....	דיון
24.....	הקשר בין מחויבות העובד לבין אמון העובד במנהל ובארגון
25.....	השפעת מאפייני העובד על רמת המחויבות לארגון
25.....	השפעת מאפייני העובד על רמת האמון כלפי ארגון ומנהל
25.....	מגבלות העבודה
26.....	הצעות למחקר המשך
26.....	לסיכום
28.....	מקורות
32.....	נספחים
32.....	נספח מס' 1 – שאלון מודפס שהועבר לנבדקים
35.....	נספח מס' 2 - פלט הסטטיסטי של SPSS

רקע

הצלחתו של כל ארגון תלויה ראשית כל בעובדים שלה. ארגונים רבים, מבינים כי ללא מסירותם של העובדים, הם לא ישיגו את המטרות. חשיבות של שיתוף פעולה מצד העובדים, הינה גבוהה מאוד, כאשר ללא עזרתם, לא יתמודד ארגון עם אתגרי הסביבה. אם כן, מיהו העובד המסור שמשותף פעולה עם הארגון? שאלה זו מעסיקה חוקרים רבים העוסקים בהתנהגות ארגונית, אשר מחפשים כיצד לגרום לעובד לעשות את עבודתו בצורה הטובה ביותר. מדובר בשאלה מורכבת מאוד, היות והיא כוללת בתוכה סוגיות רבות. גישות רבות בהתנהגות ארגונית, עוסקות במניעים הגורמים לעובד לעבוד ביעילות ובאפקטיביות למען הארגון המעסיק אותו, כאשר מעט מאוד מחקר עוסק בסוגיה של סיבה ותכלית – מדוע עובד לא יפעל למען עצמו, אלא למען הארגון בו הוא עובד?

ארגונים מחפשים את העובד המסור שיהיה אפשר לסמוך עליו ומצפים מעובד לפעולות התומכות במטרות הארגון, כאשר מטרות הארגון ומטרות העובד, אינן חייבות להיות זהות. ניתן לצפות שהעדפה ההתחלתית של העובד תהיה לפעול למען האינטרס של עצמו לעיתים גם בניגוד לאינטרס הארגון. אם כן, מהו המניע שגורם לעובד לוותר על מטרות משלו ולאמץ ולהתחייב למטרות הארגון, לעיתים אפילו על חשבון מטרותיו האישיות? בעבודה זו, אנו נחפש את הסיבות הגורמות לעובד להתחייב למקום עבודתו ולפעול בהתאם לנורמות ולפי מטרות הארגון.

על מנת לחפש את הגורמים המניעים את העובד לבצע את עבודתו, הוחלט לבחון את הסוגיה בשלושה ארגונים אשר נבדלים זה מזה, מכל הבחינות: חברת פעמית סטור, חברת מנורה מבטחים והחזקות בע"מ וארגון הידוע - צה"ל. חשוב לציין כי ארגונים אלו הינם שונים בתחום עיסוקם, בשיטות הניהול ובמהות העבודה. בהמשך תתייחס העבודה לכל אחד מהארגונים.

חברת פעמית סטור

חברת פעמית הקיימת מאז 1982 הינה מהחברות המובילות בתחומה. החברה מתמחה ביבוא, שווק והפצת מוצרים לאריזה ולשימוש חד-פעמי ובציוד משקי על כל גווניו. קבוצת פעמית משווקת מוצרים לאריזה, כלים חד פעמיים, מתכלים וציוד משקי לכל מגזרי המשק באמצעות פעילותה בחברות.

תחומי פעילות:

חברת פעמית עסקים - משווקת לשוק המוסדי המקצועי: תעשייה מוסדות, בתי מלון, משרדי ממשלה, ומסעדות ברחבי הארץ. חנויות "פעמית סטור" - מיועדות לקהל הרחב באמצעות חנויות מרווחות לאירועים, ליומיום ולהעצמת חווית האירוח. וחברת "תבניכל" - משווקת לקמעונאים ולחנויות כלים חד פעמיים, ומוצרי איכות מיוחדים.

השירות היעיל והטוב ללקוחותיה הינם הערך החשוב ביותר של חברת פעמית. החברה מקפידה על מתן שירות מעולה בסטנדרטים הגבוהים ששמה לעצמה. בעידן של שינויים מתמידים ומבט למאה החדש נמצאת חברת פעמית בחזית החידושים, ומביאה ללקוחותיה את החידושים האחרונים בתחומה.