

תוכן עניינים

1.	מבוא	3
2.	סקירת ספרות	6
2.1.	תפקוד העובד בעבודה (Employee Performance)	6
2.2.	שביעות רצון העובד (employee satisfaction)	7
2.3.	התעמרות בעבודה (Precarious Employment)	9
2.4.	הסתגלות העובד (Adaptive Performance).	11
2.5.	מטרות המחקר, השערות ומודל המחקר	13
3.	רשימה ביבליוגרפית	14
4.	נספחים	17
4.1.	נספח מס' 1 – שאלון לנבדק	17

מבוא

הצלחתו של כל ארגון תלויה ראשית כל בעובדים שלו. היום, ארגונים רבים, מבינים כי ללא תרומתם של העובדים, הם לא ישיגו את מטרותם. חשיבות של שיתוף פעולה מצד העובדים, הינה גבוהה מאוד, כאשר ללא עזרתם, לא יתמודד ארגון עם אתגרי הסביבה. אם כן, מיהו העובד התורם שמשתף פעולה עם הארגון ומה מאפיין אותו?

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 להתנהגות זו. למה שעובד ירצה להשיג תוצאות לארגון ולא יפעל למען עצמו?

ארגונים מצפים מעובד לפעולות התומכות במטרות הארגון, כאשר מטרות הארגון ומטרות העובד, לא חייבות להיות זהות. לעיתים, האינטרס האישי של העובד, תואם לאינטרס של הארגון ובכך גורם לו לפעול למען האינטרס ובהתאם לציפיות הארגון. עם זאת, יתכן מצב, בו עובד יפעל למען האינטרס האישי ובניגוד לאינטרס הארגון. כך או אחרת, מצב התחלתי של עובד שמתחיל לעבוד במקום עבודה חדש, הוא לספק את האינטרס האישי, כאשר האינטרס הזה לא חייב להיות תואם למטרות הארגון. אם כן, מהו המניע הגורם לעובד לוותר על מטרות משלו ולאמץ את מטרות הארגון, לעיתים אפילו על חשבון מטרותיו האישיות?

מדובר בשאלה, אשר עוסקת במוטיבציה של העובד, אשר גורמת לו להיות אפקטיבי ולהועיל לארגון בו הוא עובד. האם מדובר ביכולת של העובד להיות אפקטיבי, או ביכולת של הארגון לגרום לעובד להיות אפקטיבי ולהביא לארגון את התוצאות הרצויות? מדובר בסוגיה של מוטיבציה פנימית מול חיצונית.

בעיית המוטיבציה של העובד ותפקודו בעבודה, תמיד היה נושא מרכזי בתיאוריות הארגוניות. המחקרים בנושא, הינם פוסקים ונשענים לרוב על גישות הקלאסיות של מסלאו, הרצברג, מק גרגור ואחרים. הדגש העיקרי על העובד, החל משנות ה-50 על די תנועת משאבי אנוש, שמיחסת את תפקוד ואפקטיביות של העובד, דווקא לפקטור האנושי ולא תהליכי. במילים אחרות, הדגש הינו על המוטיבציה הפנימית ולא דווקא חיצונית.

היום, ארגונים רבים, פרטיים וציבוריים כאחד, מבינים היטב שהתפתחות והצלחה ארגונית, בלתי אפשרית ללא מוטיבציה ושיתוף פעולה מצד העובד שתלויה בטיב היחסים בין ארגון לעובד. המחקר בנושא מציג גורמים שונים, אשר להם השפעה על מערכת יחסים בין עובד לארגון.

כך, מחקרים אשר חקרו גורמים המשפיעים על מוטיבציה של העובד, מצאו, כי משוב לעובד מצד המנהל, מגביר את המוטיבציה של העובד (Stall, 1994; Ryan, 1970; Mesch & Ritman, 1994; Atkinson & Reitman, 1956). כאשר-Mesch וחבריו, גילו, שקבוצות המקבלות משוב שלילי, פחות שבעי רצון מצד אחד, אך מציבים לעצמם יעדים גבוהים יותר ומפתחים אסטרטגיות מוצלחות וכתוצאה מכך, משיגים תוצאות טובות יותר (Mesch et al., 1994).

כמובן, משוב שלילי לא תמיד משפר אפקטיביות העובד. אם להשתמש במשוב שלילי במידה מוגברת, זה יכול להוביל דווקא לאפקט השלילי. יחד עם זאת, ממחקרים שהוצגו לעיל, ניתן להסיק על הקשר בין יחס מצד המנהל, שביעות רצון העובד ותפקודו בפועל. יתר על כן, חשוב להבדיל בין גורמים המשפרים את שביעות רצונו של העובד, לבין גורמים שמורידים את שביעות הרצון של העובד, אשר להם השפעה על אפקטיביות העובד (Herzberg, 1959).

הרברצג (Herzberg, 1959), חקר את הנושא של המוטיבציה של העובד בהקשר לשביעות הרצון מגורמים שונים, כאשר לטענתו תפקוד העובד, קשור, בין היתר, למשוב לעובד ויחס אל העובד מצד מנהליו (Schultz & Schultz, 2010). מדובר במערכת יחסים בין עובד להנהלת הארגון, אשר נבנית באמצעות תהליך של הסתגלות העובד לארגון והסתגלות הארגון לעובד, אשר בא לידי יישום בשיתוף פעולה והתאמה של מטרות.

Monge & Contractor (2001), טוענים כי שיתוף פעולה בין עובד לארגון, קשורה בהתאמה בין מטרות העובד, להישגים הארגוניים. במקרה זה, ארגון ממוקד בתקשורת בין עובד לארגון, אשר ממוקדת ברעיונות ואסטרטגיות ומובילות לדרכים חדשות לעבודה. מדובר ביכולת של הארגון ליצור תקשורת ארגונית אפקטיבית שתלויה גם במאפייני הארגון וגם במאפייני העובד (Kelly & Schaefer, 2014).

נראה, כי מדובר בסוגיה רב ממדית, אשר עלולה להיות קשורה בגורמים שונים, במקרים שונים. יחד עם זאת, כפי שהוצג, לא מעט גורמים המשפיעים על מוטיבציה הפנימית של העובד, קשורה דווקא לשביעות רצונו ותקשורת בין עובד לארגון. יתר על כן, מערכת יחסים בין עובד לארגון, היא זאת שלכאורה קובעת את