

מכללת הדסה

מסלול: ניהול משאבי אנוש

לחץ, שחיקה

ועזיבה מרצון

את מקום העבודה

שם המגיש:

ת.ז.

מוגש ל:

שם הקורס.....:

מס' הקורס.....:

תאריך הגשה:

תקציר

עבודה זו עוסקת בקשר שבין לחץ בעבודה, תהליכי שחיקה ועזיבה מרצון את מקום העבודה. מטרת העבודה הינה לבדוק את הקשר בין לחץ, שחיקה של עובדים לבין רצונם לעזוב את מקום עבודתם. ההשערה היתה כי לחץ ושחיקה בקרב עובדים הינם גורמי סיכון לעזיבה מרצון של עובדים את מקום עבודתם. בדיקת הקשר בין המשתנים הנ"ל נעשתה באופן עיוני, באמצעות סקירה ספרותית וניתוח מחקרים אשר נעשו בנושא בארץ ובעולם.

ממצאי המחקרים השונים מאוששים את ההשערה כי קיים קשר בין לחץ ושחיקה במקום העבודה לבין עזיבה מרצון את מקום העבודה. כמו כן, המחקרים עוסקים במשתנים מתווכים קשר זה וכאלה אשר עשויים למנוע עזיבה של עובדים. כגון: השקעה בהכשרת ופיתוח עובדים, ימי הדרכה, הפחתה בעומס עבודה, הגדרה מחדש של תפקיד תוך הפחתת אחריות, תקשורת ישירה ושיתוף בקבלת החלטות, שיפור תנאי שכר והוספת תגמולים, שיפור מתקנים ובטיחות סביבתית, שיפור מערכות יחסים בין עובדים. מסקנותינו הינן כי יש צורך לבסס חקיקה שתחייב קשר בין האקדמיה ל'שטח'. וכן, לבסס מחקרי המשך שיתמקדו בפיתוח מערכות יחסים חיוביות במקום העבודה וניתוח משתנים אישיים, ביוגרפיים ודמוגרפיים של עובדים, כדי למנוע תהליכי שחיקה.

תוכן עניינים

1	מבוא
3	סקירת ספרות
3	1. לחץ ושחיקה בעבודה
3	1.א. הגדרות
4	1.ב. גורמים ללחץ ושחיקה בעבודה
6	1.ג. השלכות של לחץ ושחיקה בעבודה
8	2. עזיבה מרצון של עובדים את מקום עבודתם
8	2.א. סיבות לעזיבה רצונית של עובדים
10	2.ב. השלכות של עזיבה רצונית של עובדים
11	2.ג. מניעת עזיבה מרצון של עובדים
14	3. לחץ, שחיקה ועזיבה מרצון
14	3.א. לחץ, שחיקה ושביעות רצון בעבודה
15	3.ב. לחץ, שחיקה ועזיבה מרצון
19	סיכום ומסקנות
22	רשימת מקורות

מבוא

תופעת השחיקה בעבודה הינה תופעה נרחבת. בישראל כ-57% מהעובדים השכירים, מעידים כי הם חשים תחושות של שחיקה במקום עבודתם. 30% מהעובדים בישראל מעידים על כוונות לעזוב את מקום עבודתם בעקבות תחושות אלו. תופעת השחיקה בעלת השפעות רבות על העובד ועל הארגון (אלפסי-הנלי, 2016). ככל שתופעה זו מתרחבת, ראוי לבחון אותה לעומק.

אם כן, עבודה עיונית זו עוסקת בקשר שבין לחץ ושחיקה לבין עזיבה מרצון של עובדים. שאלת המחקר הינה: האם קיים קשר בין לחץ, שחיקה של עובדים לבין רצונם לעזוב את מקום עבודתם? אם כן, מטרת מחקר עיוני זה הינה לבדוק את הקשר הנ"ל באמצעות סקירה ספרותית של מחקרים אשר נעשו בנושא בארץ ובעולם. השערתנו הינה כי לחץ ושחיקה בקרב עובדים הינם גורמי סיכון לעזיבה מרצון של עובדים את מקום עבודתם.

התרומה בעיסוק בנושא זה בעלת חשיבות מרובה הן עבור העובדים והן עבור ארגונים וחברות. עובר ארגונים וחברות, עזיבה של עובדים כרוכה בנזקים כלכליים רבים. לכן, מחקרים אשר יבחנו את גורמי הסיכון לעזיבה מרצון של עובדים, יספקו מידע חשוב עבור ארגונים וחברות, לגבי צעדים אותם ניתן לעשות כדי למנוע עזיבה של עובדים מיומנים ובעלי ניסיון וותק. אזרחי ועמיתיו, 2015; אלפסי-הנלי, 2016; כהן, 2012).

ניתוח הקשר שבין לחץ, שחיקה לבין עזיבה מרצון של עובדים את מקום עבודתם, ייעשה בפרק של סקירת הספרות. החלק הראשון בפרק סקירת הספרות יעסוק בקשר שבין לחץ ושחיקה. כמו כן, יוצגו הגורמים ללחץ ושחיקה בעבודה, כפי שנמצאו במחקרים שונים, לבסוף, יתבצע ניתוח של מחקרים שונים בהם נמצאו ההשלכות ותוצאות של לחץ ושחיקה במקום עבודה.

החלק השני בסקירת הספרות יוקדש למשתנה התלוי בעבודה זו: עזיבה מרצון של עובדים את מקום עבודתם. בחלק זה יסוקרו מחקרים העוסקים בסיבות לעזיבת עובדים את מקומות עבודתם. וכן, יוצגו המחירים של עזיבה רצונית של עובדים את מקום העבודה, כפי שנמצאו במחקרים השונים. בנוסף, ינותחו מחקרים אשר עוסקים בדרכים באמצעותן ניתן למנוע עזיבה של עובדים מיוזמתם את מקום העבודה.

בחלק האחרון של סקירת הספרות יוצגו מגוון מחקרים, אשר עוסקים בקשר שבין לחץ ו/או שחיקה לבין שביעות רצון בעבודה. לבסוף, יוצגו גם מחקרים אשר עוסקים בקשר שבין לחץ ו/או שחיקה לבין עזיבה רצונית של עובדים את מקום עבודתם. מחקרים אשר יוצגו בחלק זה של סקירת הספרות, יוצגו באופן רחב וממצאיהם ינותחו באופן מעמיק.

סקירת ספרות

1. לחץ ושחיקה בעבודה

פרק זה יעסוק בקשר במשתנים לחץ ושחיקה במקום העבודה. יוצגו הגדרותיהן של משתנים אלה, תוך הצגת הקשר ביניהם. כמו כן, יוצגו מחקרים בהם נמצאו הגורמים ללחץ ושחיקה במקום עבודה. לבסוף, יוצגו ההשלכות האפשרויות ללחץ ושחיקה במקום עבודה, כפי שנמצאו במחקרים שונים.

1.א. הגדרות

המכון הלאומי לבריאות ובריאות העובדים בארצות הברית מגדיר לחץ בעבודה כתגובות פיזיות ורגשיות מזיקות לדרישות עבודה אשר לא תואמות את המשאבים, היכולות ו/או הצרכים של העובד (כהן, 2012). שחיקה בעבודה מוגדרת כמצב מתמשך של תשישות פיזית ונפשית, הקורית כתוצאה מלחצי עבודה מתמשכים (Toker, Melamed, Berliner, Zeltser & Shapira, 2012). תחושות השחיקה מלוות גם בדיכאון (אזרחי, רוזינר, חסידה ולבד, 2015). שחיקה בעבודה מאופיינת בתשישות כרונית, ציניות וחוסר יעילות (Leiter et al., 2013).

מדובר למעשה, בתגובה ללחץ מתמשך וכרוני במקום העבודה, הגורם להתדלדלות משאבי האנרגיה האישיים של העובד. זהו תהליך הדרגתי של כרסום המשאבים הנפשיים של העובד, עד כדי שאין הוא חש בכך (פרדס ובן-נון, 2014). השחיקה הינה תשישות אשר מתפתחת אט אט, תוך ניסיונות לא מוצלחים בהתמודדות עם מצבי לחץ יומיומיים. הינה אם כן תוצר של התמודדות יומיומית עם מצבי לחץ. אך, היא לא תיעלם כאשר גורמי הלחץ ייעלמו. השחיקה קורית בייחוד בקרב אנשים אשר התחילו את דרכם המקצועית עם תקוות, אידאליים ומוטיבציה גבוהים (שטיין, 2016).

גישתם של פינס כפרי (פינה כפרי, 1981 בתוך: אזרחי ועמיתיו, 2015), כוללת שלושה מרכיבים לתשישות. המרכיב הראשון הינו המרכיב של תשישות פיזית-גופנית. תשישות זו מאופיינת בהרגשה של חולשה, עייפות כרונית וחוסר מרץ. המרכיב השני, הינו המרכיב של תשישות רגשית. תשישות רגשית כרוכה בתחושות של חוסר אונים, מתח, דיכאון, חוסר תקווה, התרוקנות של