

עניינים תוכן

3.....	תקציר
4.....	מבוא
	סקירת ספרות 3
5.....	פרק ראשון: שחיקה במקום העבודה
8.....	פרק שני: עזיבת מקום עבודה
11.....	פרק שלישי: אוטונומיה כמשתנה ממתן לשחיקה ועזיבה
	דיון וסיכום 14
	ביבליוגרפיה 17

מבוא

שחיקה במקום העבודה היא תופעה שכיחה בעיקר בתקופה המודרנית שבה התחלופה בעבודה היא תופעה מקובלת יותר והיכולת של העובד להיות נייד בשוק העבודה היא גדולה יותר. בעיה זו גורמת לא רק לחוסר שביעות רצון של העובדים שבוחנים כל הזמן את התנאים בעבודה שלהם ושוקלים את העבודה אלא בבעיה שמקשה על התקדמות הארגון בשל בריחת ההון האנושי והניסיון של העובדים בארגון. מסיבות שונות, אשר יפורטו במהלך עבודה זו, השחיקה היא תופעה שכיחה מאוד ונפוצה הן ברמת הפרט והן ברמת הארגון.

הספרות המחקרית מראה כי השחיקה איננה משפיעה רק על האינדיבידואל בארגון אלא גם על הארגון עצמו. זאת מכיוון שהשחיקה יכולה להוביל להיעדרויות רבות, ביצועים נמוכים וירידה בהתנהגויות אזרחיות ארגוניות, כמו גם לעלייה בכוונות עזיבה ולירידה בשביעות רצון בעבודה, מורל נמוך וירידה ביעילות של העבודה (מלאך- פיינס, 2011). מכאן כי נושא השחיקה מהווה אתגר הן לעובדים והן לארגונים שכן יכול להוביל לירידה בביצועי הארגון ולאיים על תחרותיות הארגון בטווח הארוך. הקשר בין שחיקה לעזיבה בעבודה נחקר בעזרת מחקרים אמפיריים שבעזרתם ניתן לראות שעובדים שחוקים ומתוסכלים בעבודתם יביעו כוונות עזיבה בשכיחות גבוהה יותר. כמו כן, המחויבות הארגונית שלהם היא מדד חשוב שעוזר לנבא כוונות עזיבה בעיקר כאשר המחויבות נובעת מן האמוציות כלפי הארגון (Galletta M., et al, 2010; Crawford, et al, 2011). שחיקה פוגעת במחויבות הארגונית, דבר שמוביל אף הוא לכוונות עזיבה גבוהות. מכאן עולה השאלה מה יכול למתן (להקטין) את הקשר החיובי שבין שחיקה נפשית בעבודה וכוונות עזיבה?

אחד הפתרונות האפשריים אשר הוצעו במחקר קודם לצמצום ההשפעה השלילית של מידת השחיקה של העובדים על כוונת העזיבה שלהם הוא הגדלת תחושת האוטונומיה שלהם (Galletta M., et al 2011). עבודה זו תבקש לבחון את השאלה ולראות האם אכן הגדלת מידת האוטונומיה של העובדים עשויה למתן את הקשר שבין מידת השחיקה וכוונת העזיבה שלהם. כלומר האם הגדלת תחושת השליטה של העובדים בתוך הארגון והקניית תחושה של יכולת קבלת החלטות והשפעה על הנעשה בארגון, עשויות למתן את ההשפעות השליליות של תופעת השחיקה בו כך שהרצון לעזיבה בקרב עובדים יצטמצם. שאלת המחקר של העבודה תהיה: האם הגדלת האוטונומיה של העובדים עשויה למתן את הקשר שבין מידת השחיקה של העובדים ובין הרצון לעזיבה?

סקירת ספרות

פרק ראשון: שחיקה במקום העבודה

א. שחיקה וסממני שחיקה

שחיקה היא מצב של תשישות ארוכת טווח וקושי לגלות עניין בדבר מסוים. שחיקה מתפתחת בדרך כלל בהקשר של מקום העבודה ומשפיעה על תחומי חיים רבים (Gönül, Gökçe, Hülya, 2014). השחיקה נתפסת כתוצאה של לחצים מתמשכים אשר משפיעים לרעה על התפקוד של בני האדם במסגרת העבודה שלהם. השחיקה מתאפיינת במידה רבה בתשישות רגשית אשר באה לידי ביטוי בתחושה כללית של חוסר אנרגיה. כמו כן היא באה לידי ביטוי בדה פרסונליזציה אשר באה לידי ביטוי בניכור מן האחר וגם באה לידי ביטוי בירידה בתחושת המסוגלות של העובד במקום העבודה (Chen & Yu, 2014): מלאך- פיינס, (2011).

חוקרים (מלאך- פיינס, 2011) מתארים את השחיקה בתור תסמונת פסיכולוגית המורכבת מתשישות רגשית והפחתת ההישג האישי. תשישות רגשית מתייחסת לחוסר במשאבים רגשיים של האדם כתוצאה מסביבת העבודה שהוא מתפקד בה. העובד נהיה ציני בנוגע לתפקיד ועושה את מה שהוא צריך כדי להמשיך לקבל משכורת, אולם ללא מוטיבציה נוספת בהקשר זה (Crawford, et al, 2010).

ב. גורמי השחיקה

הגורמים לשחיקה יכולים להיות מגוונים. ראשית, מאפייני התפקיד יכולים להיות אלו אשר מביאים לשחיקה במקום העבודה. כלומר, אופי התפקיד יכול לכלול מאפיינים שלילים שיכולים להביא לשחיקה (Gönül et al, 2014). לדוגמא מערכת יחסים בעייתית של העובד עם עמיתים ועם לקוחות יכולה לחזור על עצמה ולפגוע ביכולת של העובד להתמיד באותה רמת מוטיבציה שאפיינה אותו בעבר, אך בעיקר להוביל לשחיקה. סיבה נוספת יכולה להיות עמימות בתפקיד בנוגע לדרך שבה העובד אמור לפעול במקום העבודה. מסרים סותרים מצד גורמים שונים בהנהלה יכולים גם הם לפגוע ביכולת של העובד לפעול במקום העבודה (מלאך- פיינס, 2011).

לצד גורמים אלו יכולים להיות גם גורמים מתחום המאפיינים הארגוניים הכלליים יותר. מספר גורמים שונים יכולים להביא לפגיעה ביכולת של העובד/ת להימנע משחיקה (Siegrist, 2002). גם פיקוח וניטור