

תוכן עניינים

1.....	1.תקציר
2-3.....	2. מבוא
4.....	3.סקירת ספרות
12.....	4.שיטה
17.....	5.תוצאות
21.....	5.דיון
25.....	8.ביבליוגרפיה
29.....	9. נספחים

מבוא

במסגרת העשורים האחרונים, ארגונים עסקיים רבים החלו לאמץ מדיניות המכוונת כלפי חדשנות ארגונית. חוקרים רבים מייחסים לחדשנות ארגונית יתרונות חשובים ורואים בה כאמצעי אשר מאפשר לארגונים להשיג יתרון יחסי על פני ארגונים אחרים (Baer & Frese, 2003). בנוסף, חוקרים מייחסים לחדשנות ארגונית חשיבות בהגברת האפקטיביות, הביצועים ורווחיות הארגון, כמו גם, הגברת איכות השירותים אשר ניתנים ללקוח ואף בצמיחת הכלכלה במדינות מערביות רבות (Innovation in industry, 1999). על רקע החשיבות הרבה של הטמעת חדשנות ארגונית בארגון, חוקרים וקובעי מדיניות בארגונים מנסים להתחקות אחר הגורמים אשר מסייעים להשריש חדשנות ארגונית.

הספרות המחקרית מעלה שני גורמים חשובים בסיגול חדשנות ארגונית : אזרחות ארגונית (Katz, 1964; Yan & Yan, 2013); ואקלים מכוון חדשנות (Hartmann, 2006; West & Wallace, 1991). בארגונים בעלי התנהגות אזרחית גבוהה העובדים נוטים לגלות נכונות גבוהה להקדיש מזמנם הפרטי לטובת הארגון. בהינתן הסבר זה, אין מפתיע בכך שאזרחות ארגונית נמצאה בעלת קשר חיובי לחדשנות בארגון. התנהגות חדשנית של עובדים בארגון אף היא מהווה התנהגות התנדבותית שלרוב אינה נדרשת מהעובדים. על כן, ארגונים המתאפיינים בהתנהגות אזרחית גבוהה, דהיינו, בעלי עובדים הנוטים לגלות נכונות להקדיש מזמנם לטובת הארגון, מתאפיינים ברמה גבוהה יותר של "התנהגויות חדשנות". על אף ההסבר המופיע לעיל, לא נראה כי התנהגות אזרחית גבוהה תימצא בכל המקרים בקשר חיובי עם חדשנות ארגונית. התנהגות חדשנית טומנת בחובה סכנות ודורשת מהעובדים לפתח וליישם תהליכים, מוצרים, פעולות ושיטות עבודה חדשות, כל אלו מגבירים את הסיכוי של העובד לטעויות וכישלונות. בהקשר זה, בארגונים "שמרניים", בהם מקבלי ההחלטות והמנהלים מגלים אפס סובלנות כלפי טעויות וכישלונות, העובדים עשויים שלא לקחת חלק בהתנהגויות "חדשניות" מתוך החשש להיכשל ולאבד את משרתם. בהינתן הסבר זה, נראה כי לאקלים ארגוני המכוון כלפי חדשנות חשיבות קריטית בנכונותו של לקחת חלק בהתנהגויות "חדשניות", גם בקרב ארגונים בעלי אזרחות ארגונית גבוהה. בהמשך להסבר זה, המחקר הנוכחי העלה את השאלה - האם הקשר בין אזרחות ארגונית לבין חדשנות ארגונית מתווך על ידי אקלים חדשני בארגון? המחקר הנוכחי העלה את ההשערה כי אקלים ארגוני מכוון חדשנות מתווך את הקשר בין אזרחות ארגונית לחדשנות ארגונית.

על מנת לבחון את השערות המחקר נערך סקר בשיטת "נוחות" ו"כדור שלג" בו הפצנו שאלוני דיווח עצמי בקרב 60 מורים ממגוון בתי ספר בישראל (יסודיים, חטיבות ביניים ותיכונים). נציין כי בתי ספר מהווים זירה ייחודית לבחון את השערות המחקר, שכן, מרבית המחקר על התנהגות אזרחית בארגון

סקירת ספרות

חדשנות ארגונית

במסגרת העשורים האחרונים, ארגונים עסקיים רבים החלו לאמץ מדיניות המכוונת כלפי חדשנות ארגונית. חדשנות ארגונית אף נעשתה לאחד מבין תחומי המחקר המרכזיים בספרות המחקרית העוסקת ב"ניהול ארגונים" (Baer & Frese, 2003). ככלל, חדשנות ארגונית מתייחסת להגברת תפוקת הארגון, כמו גם, שיפור פרוצדורות הקשורות לשירות לקוחות, בקרת איכות, תהליכי עבודה והנדסה מחדשת של תהליכים עסקיים (Business Process Reengineering). מטרת החדשנות הארגונית לתרום ללקוחות הארגון, לעובדיו, לארגון ואף לחברה בכללותה.

אף על פי שחדשנות ארגונית זכתה להתייחסות רבה בשדה האקדמי, עד כה, עדיין אין קונצנזוס בין חוקרים בכל הנוגע להגדרה המקובלת של מונח זה. הספרות המחקרית מציע מגוון הגדרות, צורות ורחבות לחדשנות ארגונית (Amabile, 1988; Brazeal & Herbert, 1999; Cummings & Oldham, 1997; Patterson, 2000; Woodman et al., 1993). ווסט ופאר (West & Farr, 1990) מגדירים חדשנות ארגונית כמכוונות ויישום רעיונות, תהליכים, מוצרים או פרוצדורות חדשות בארגון. לפי ג'אן (Jain, 2010) חדשנות בארגון פירושה "החדרה ויישום שינויים בארגון". חוקרים אחרים מגדירים חדשנות ארגונית כניסיון של הארגון להחליף ולחדש תהליכים ארגוניים, פרקטיקות עבודה ואת שיטות הניהול בארגון. במסגרת המחקר הנוכחי נתחקה אחר ההגדרה של ווסט ופאר (West & Farr, 1990) לפיה חדשנות ארגונית באה לידי ביטוי במכוונת כלפי ייצור, יישום והטמעה של רעיונות חדשניים, מוצרים, תהליכים ושיטות עבודה חדשות בארגון. דוגמאות להתנהגות חדשנית בארגון באות לידי ביטוי בהקצאת זמן ומשאבים ארגוניים לחיפוש והטמעה רעיונות חדשניים, טכנולוגיות ושיטות עבודה חדשות אשר נועדו להשיג מטרות ויעדים ארגוניים להטמעת.

חוקרים רבים מייחסים לחדשנות ארגונית יתרונות חשובים ורואים בה כאמצעי אשר מאפשר לארגונים להשיג יתרון יחסי על פני ארגונים אחרים (Baer & Frese, 2003). בנוסף, חוקרים מייחסים לחדשנות ארגונית חשיבות בהגברת האפקטיביות, הביצועים ורווחיות הארגון, כמו גם, הגברת איכות השירותים אשר ניתנים ללקוח ואף בצמיחת הכלכלה במדינות מערביות רבות (Innovation in industry, 1999). בהתאם לפרספקטיבה הארגונית, על מנהלים לאמץ ולעודד חדשנות בארגון בעקבות היתרונות הרבים שיש לארגון החדשני. עובדים המכוונים כלפי חדשנות פועלים בהתאם לשיטות ואסטרטגיות עבודה אפקטיביות יותר בהשוואה לארגונים אחרים, ולכן, מתאפיינים בפרודוקטיביות גבוהה יותר. בנוסף, החדשנות הארגונית עשויה להעניק לארגונים יתרון איכותי יחסי ולבדל את הארגון החדשני על פני ארגונים