

תוכן עניינים

1.....	מבוא
1.....	סקירת ספרות
2.....	משמעות בעבודה
4.....	עבודה משמעותית בעולם המודרני
4.....	יחסים חברתיים וחויית משמעות בעבודה
6.....	עבודת צוות וחויית משמעות בעבודה
7.....	תמיכת ממונה וחויית משמעות בעבודה
9.....	השערות המחקר
10.....	שיטה
10.....	מערך המחקר :
10.....	משתנים :
10.....	אוכלוסיית המחקר ואוכלוסיית הדגימה :
11.....	שיטת הדגימה :
11.....	כלי המחקר :
13.....	תוצאות
13.....	סטטיסטיקה תיאורית
13.....	סטטיסטיקה הסקתית
16.....	דיון
18.....	השלכות תיאורטיות
19.....	ביבליוגרפיה

מבוא

"כשילד שואל אותי 'איך אחיה לנצח?' אני אומר לו - עשה את מה שאתה אוהב, ואהוב את מה שאתה עושה, וזה סיפור חיי." – ריי ברדבורי.

כפי שציטוט זה של ריי ברדבורי הסופר האמריקאי רומז העבודה היא מרכזית בחיי הפרט. כשעבודה הינה בעלת תוכן ומשמעות עבור העובד, יש לכך שהלכות על הפרט, על איכות חייו ועל היבטים שונים ונוספים בחייו. מחקרים הראו כי תרומת חוויית משמעות עבודה גבוהה לפרט הינה מרחיקת לכת הן בתחום האישי והן בתחום המקצועי ובביצועי בעבודה (ראה למשל: May, Gilson, 2004 & Harter).

תחושת משמעותיות העבודה או חוויית משמעות בעבודה הינה מצב פסיכולוגי של העובד שקשור ביחס בין ההשקעה לתמורה הפיזית, רגשית או שכלית של העובד בעבודתו (Kahn, 1990). חוויית משמעות בעבודה קשורה גם באופן שבו העבודה והמשימות בה הולמים ומתקשרים עם עולם הערכים והתפיסות של העובד (Liden, Wayne & Sparrowe, 2000).

מתוך החשיבות הרבה של חוויית משמעות העבודה בחייו של הפרט, עבודה זו תעסוק בנושא זה ובאופן בו גורמים הקשורים במקום העבודה וביחסים החברתיים/אנושיים בו כגון עבודת צוות ולכידות צוותית ותמיכת ממונה יכולים להשפיע על חוויית משמעות העבודה.

עבודת צוות היא סיטואציה בה עובדים צריכים לשלב כוחות ולפעול בשיתוף פעולה בכדי להשיג מטרות משותפות, ולרוב עבודת הצוות יוצרת מצב של תלות בין החברים לביצוע והצלחת המשימה (Dickinson & McIntyre, 1997). עבודת צוות מעוררת פעמים רבות תחושת של שותפות, תמיכה וזהות עבור העובד ומכאן שיש לה פוטנציאל להשפיע על חוויית המשמעות של העובד בעבודתו. מלבד עבודת צוות, מחקר זה יעסוק גם בהשפעת ממונה של חוויית המשמעות בעבודה שמחקרים שונים הראו שכתלות בסוג היחסים המגובש בין העובד לממונה ובתוכן המועבר בהם, יש בכך השפעה על מצבו הפסיכולוגי של העובד ועל האופן בו הוא חווה את מקום עבודתו ואת משמעותיות העבודה בחייו (ראה למשל: Kerns, 2013; Rosso et al., 2010; Liden et al., 2000).

אם כן, מחקר זה יתבסס על סקירת הספרות האקדמאית הקיימת, ממנה יגזרו השערות המחקר. לאחר מכן, יוצגו המשתנים, הפרוצדורה המחקרית וכלי המחקר שנעשו בהם שימוש בכדי לבחון את השערות המחקר. כמו כן, יועלו סוגיות שונות בקשר לתוקף ולמהימנות המחקר. בהמשך יוצגו ממצאי המחקר כפי שהם עולים מהניתוח הסטטיסטי ולבסוף יועלו לדיון הממצאים והשלכותיהם התיאורטיות.

סקירת ספרות

חוויית משמעות הינה מצב פסיכולוגי שמוגדר כתחושה בה אדם מקבל תמורה על השקעה שהוא מבצע ומשקיע בה אנרגיה פיזית, קוגניטיבית או רגשית (Kahn, 1990). לארגונים יש מחויבות ואחריות כלפי העובד לספק לו עבודה בעלת משמעות שתתרום לאישיותו לצמיחתו.

משמעותיות העבודה היא האופן שבו העבודה והמשימות בה תואמים את עולם הערכים והתפיסות של העובד (Liden, Wayne & Sparrowe, 2000). לפיכך, משמעותיות גבוהה יותר תהיה כשיש מתאם בין העבודה ועולם הערכים של הפרט ונמוכה כשאין מתאם או כשהמתאם נמוך. בבסיס, עובדים שואפים לבצע עבודה משמעותית במקום העבודה, כזו שמאתגרת אותם, ומאפשרת להם לצמוח, לגדול וללמוד. יתרה מכך, מחקרים מראים כי עובדים מגיבים באופן שלילי לעבודה מונוטונית או כזאת שלא מביאה לתוצאות רצויות (Nohria, Groysberg & Lee, 2008).

מתוך חשיבות הקונספט של חוויית המשמעותיות בעבודה אצל העובד, סקירה זו תבחן על בסיס הספרות המחקרית הקיימת את הידע הקיים אודות חוויית משמעותיות בעבודה, משמעותיות בעבודה בעידן המודרני והאופן בו תמיכה ממונה ועבודת צוות משפיעים על האופן בו חווה הפרט את עבודתו כמשמעותית. שאלת המחקר בה אתמקד היא כיצד תמיכת ממונה ואיכות עבודה בצוות משפיעה על תחושת משמעות?

משמעות בעבודה

תחושת משמעות בעבודה היא מצב פסיכולוגי חשוב בעבודתו של הפרט והפרט מעורב באופן אקטיבי בחיפוש אחר משמעות בעבודה. המשמעות, הערך של מטרות שקשורות בעבודה מתבצע לפי שיפוט הפרט ביחס להבנות שלו, לאידיאלים שלו ולסטנדרטים שלו. כשהפרט לא חש משמעות ביחס לעבודתו, הוא עלול לחוש תחושת ניכור וחוסר מחויבות לפעילות. לעומת זאת, עבודה שנתפסת כמשמעותית תורמת הן לגדילה האישית של העובד והן למוטיבציה ולביצועים שלו בעבודה (May et al., 2004). אם כן, עבודה משמעותית היא עבודה שנותנת משמעות למעשיו של הפרט בחיי העבודה שלו ומביאה לתחושת מלאות והגשמה לפעולותיו (Chalofsky, 2003).

כדי לתאר מבחינה מעשית מה היא עבודה שתורמת לחוויית המשמעותיות בעבודה, בואי (Bowie, 1998) סיווג עבודה כזו לפי הימצאותם של ששה תנאים. לפיו, עבודה משמעותית היא עבודה שניתן להיכנס אליה בחופשיות, עבודה שמאפשרת לעובד לבטא את האוטונומיה והעצמאות שלו, כזו שמאפשרת לעובד לפתח את היכולות הרציונאליות שלו, כזו שמקנה משכורת שמאפשרת רווחה פיזית, כזו שתומכת בהתפתחות המוסרית של עובדיה ובנוסף עבודה שלא מתערבת בתפיסת העובד בנוגע לאופן השגת סיפוק ואושר. חשיבות עבודה משמעותית היא נגזרת של כבוד לאנושיות ולכל אדם באשר הוא כיוון שהיא מאפשרת ביטוי עצמי, אוטונומיה ואת התנאים שצוינו להלן.

מחקרים שונים עסקו במשתנים שיכולים לתרום למשמעותיות העבודה. אחד המחקרים בוצע באמצעות ניתוח הספרות הקיימת, ומצא כי ישנם ארבעה מרכיבים שונים לתחושת משמעותיות בעבודה (Rosso, Steger, Fraizer, Oishi & Kaler, 2010). המרכיבים הם העצמי, האחרים, הקונטקסט בו מתבצעת העבודה והחיים הרוחניים שמקיים הפרט. העצמי כסוכן בעל ערכים, מוטיבציות ואמונות משפיעים על האופן בו הוא תופס חוויית משמעות. התפיסות והרגשות של הפרט, בהתאם לכך, משתנים לפי חוויות והקשרים בעבודה כתלות בערכים שלו, במוטיבציות שלו ובאמונות שלו לגבי העבודה. האמונות לגבי העבודה משמעותן עד כמה העבודה היא מרכזית בחיי העובד ומהי רמת המעורבות שלו בה, התפיסות והאמונות לגבי עבודה באופן כללי ותחושת הייעוד של העובדים שקשורה בעבודה.