

תוכן עניינים

1. מבוא.....	3
2. שאלת המחקר.....	4
3. רקע תיאורטי אודות הנושא.....	5
3.1 מעילות עובדים.....	5
3.2 דוגמאות למעילות עובדים.....	5
3.3 שיתוף עובדים.....	7
3.4 מודלים של שיתוף עובדים.....	9
3.5 יתרונות של שיתוף עובדים.....	10
3.6 חסרונות של שיתוף עובדים.....	11
3.7 שיתוף עובדים בעולם ובישראל.....	11
4. הבעיות בשוק.....	13
5. הפתרונות הקיימים להתמודדות עם הבעיה.....	16
5.1 השוק כתחליף מוסר.....	16
5.2 החוק כתחליף מוסר.....	16
5.3 הסביבה החברתית כתחליף מוסר.....	16
5.4 הארגון העסקי כתחליף מוסר.....	16
5.5 מיון עובדים.....	20
5.6 מינוי ממונה למניעת אי סדרים כספיים.....	20
5.7 קביעת נורמות התנהגות.....	21
5.8 ערוץ מידע עם העובדים.....	22
5.9 שיפור ההתרעה.....	22
5.10 חיזוק הבקורות ובדיקתן.....	23
5.11 איתור דגלים אדומים.....	23
5.12 אחריות מוסרית ומנהיגות של העובדים.....	23
6. שיתוף עובדים – הערכה לפי עקרונות המוסר.....	24
6.1 ניתוח על פי עקרון התועלתנות.....	24
6.2 ניתוח על פי עקרון המידות הטובות.....	25
6.3 ניתוח על פי עקרון הצדק.....	25
7. פתרון הבעיה המוסרית – דיון ומודל יישומי.....	27

8. סיכום ומסקנות.....34
9. ביבליוגרפיה.....36

1. מבוא

מעילות עובדים מפורסמות (כדוגמת פרשת הבנק למסחר) מדגימות כיצד ארגון גדול יכול להתמוטט בשל עיוורון של ההנהלה והעדר פיקוח וביקורת מספקת.

הפחתת הסיכוי למעילות בארגון מעלה את סיכויי ההישרדות של הארגון ואת הקיימות שלו. אחת הדרכים להשפיע על כמות המעילות הארגוניות היא דרך השפעה על הפרט עצמו ודרך ניסיון לגרום לו לסגל קוד אתי מותאם אשר ימנע ממנו למעול בכספי הארגון. דרך נוספת היא לגרום לעובדים אחרים בארגון לקחת אחריות מוסרית אישית ולדווח על מקרי מעילה שבהם הם חושדים או להם הם עדים.

שיתוף עובדים עשוי להיות כלי להשפעה על העובד כאשר באמצעותו אמורה לעלות מידת המחויבות הארגונית של העובד והוא אמור להיות אמין יותר, אכפתי יותר ופרודוקטיבי יותר.

ישנם מודלים שונים לשיתוף עובדים וביניהם שיתוף בקבלת החלטות ושיתוף כלכלי כדוגמת שיתוף במניות החברה.

הדילמה המוסרית העומדת בפני העובד השוקל מעילה או בפני העובד השוקל דיווח על מעילת עובד אחר היא זו אשר עומדת בבסיס עבודה זו.

כאקט מסייע להעלאת הרמה האתית של עובדי הארגון ישנם תהליכים מחליפי מוסר אשר אמורים לסייע בכך. כך למשל ברמה המדינית מתקיימת חקיקה ובתוכה אכיפה רשמית בגין מעילות וזו אמורה להפחית את המוטיבציה של המועל הפוטנציאלי. כך גם מתקיימים תחליפי מוסר ברמת החברה (נידוי מועלים למשל) וכן ברמת הארגון (תהליכי בקרה ופיקוח פנימיים). מעבר לתחליפי מוסר ישנו כאמור הקוד האתי האישי עליו יש צורך להשפיע כדי להפחית את תופעת מעילות העובדים. כאמור, ההנחה היא כי באמצעות שיתוף עובדים יושפע קוד זה והמעילות תופחתנה.

סטייה ארגונית ובתוכה מעילות של עובדים הוא נושא המטריד ארגונים רבים. יציבותם של עסקים וארגונים משליכה על יציבותו הכללית של המשק ועל שעורי האבטלה ובאופן עקיף גם על המצב הכלכלי הלאומי והגלובלי. עבודה זו תעסוק בנושא של מעילות עובדים ותבחן את נושא הגילוי והאיתור של מעילות עובדים ואת מידת השיתוף בין מנהל לעובד בנוגע לקבלת החלטות במקום העבודה.

במסגרת העבודה תסקר גישת שיתוף העובדים כפי שהיא מקובלת במדינות שונות בעולם, יוצגו מקרי מעילות מפורסמים, יבוצע ניתוח של נושא המחקר דרך גישות מוסר מקובלות ויוצג פתרון אפשרי יישומי לבעיית מעילות העובדים. הפתרון יבוסס על מודלים אקדמיים ויהווה כלי יישומי למנהל המודאג.

אחד המקרים אשר יוצג הוא מקרה המעילה בפסגות. גילוי נאות לגבי מקרה זה, טרם גילוי המעילה עבדתי בחברה זו במשך כשנה וחצי ואביא מניסיוני האישי בנושא שיתוף העובדים בעבור עבודה זו.

מעילות עובדים (מנהלים כעובדים בארגון) העלו לדין הציבורי דילמות אתיות ושאלות מוסריות רבות, ביניהן שאלות לגבי עומק הכשלים וחוסר האחריות המוסרית בניהול ממשל תאגידי ע"י מנהלי הפירמות, חוסר מודעות של מקבלי ההחלטות בארגון לחשיבות לקשר ישיר לעובדים לא ע"י גורם מתווך.

חשוב לציין כי רוב המנהלים במגזר הפרטי הינם מנהלים ריכוזיים ואינם רואים חשיבות בשיתוף העובדים בארגון, ההשפעה של מנהלי החברה על בעלי החברה הינה מרכזית ובעקבות כך הם מונעים בדרך כלל

להנהיג את גישת שיתוף העובדים בארגון. שיתוף עובדים עשוי להפוך אותם למעורבים ואכפתיים יותר ובין השאר הם ידווחו על התנהגות לא מוסרית לרבות מעילות אפשריות, כמו כן הם בעצמם כנראה יהיו יותר אתיים כלפי החברה.

2. שאלת והשערת המחקר

שאלת המחקר היא: כיצד שיתוף עובדים בחברה עשוי להשפיע על גילוי והפחתה של מעילות מנהלים? השערת המחקר היא: שיתוף עובדים יסייע בהפחתה וגילוי של מעילות מנהלים באם הוא יבוסס על שיתוף מלא, הן בקבלת החלטות והן ברווחי החברה, שיתוף במודל כזה יביא לגילוי והפחתה של מעילות מנהלים.

3. רקע תיאורטי אודות הנושא

עבודה זו בוחנת כאמור את נושא שיתוף העובדים כאקט לגילוי ולמניעה של מעילות בארגון. שתי התמות העיקריות העולות מנושא זה הן מעילות ארגוניות ושיתוף עובדים. פרק זה יציג רקע תיאורטי אקדמי בעבור עולם תוכן זה.

לא פעם אנחנו שומעים את האמירה "בעסקים כמו בעסקים". אם נשאל את עצמנו מה הכוונה של האמירה הזו נגלה שיש באמירה לגיטימציה לפעול בעסקים בדרכים שאינן מקובלות בין אדם לחברו בחברה מתוקנת. האמירה "בעסקים כמו בעסקים" היא אחד מהמיתוסים שמלווים את עולם העסקים, כמו גם המיתוסים הבאים "עולם העסקים הוא ג'ונגל" וגם "העסקים הם משחק". מיתוסים אלה מצדיקים התנהגות פרועה על מנת לשרוד בג'ונגל, לנצח במשחק, לצאת כשידך על העליונה בכל מחיר (גבע, 2011).