

תוכן

מבוא	3
1. הון חברתי	5
1.1 רקע	5
1.2 גישות שונות של הון חברתי	6
1.3 הון חברתי בארגונים	9
1.4 ביקורת על הון חברתי	9
2. שביעות רצון וכוונות עזיבה של עובדים	11
2.1 שביעות רצון של עובדים	11
2.2 כוונות עזיבה של עובדים	12
2.3 השלכות של נטישת עובדים	13
3. דיון - הון חברתי וכוונות עזיבה של עובדים	15
4. סיכום	20
5. מקורות	21

מבוא

הון חברתי הוא מושג השגור בפיותיהם של סוציולוגיים ואנשים אשר חוקרים את היחס בין אנשים, אם ברמה החברתית או ברמה המקצועית, זה כבר כמה עשרות שנים. זה היה בורדייה אשר נקב במושג לראשונה בשנות ה-80, ולאחריו המשיכו פוטנאם ואף קולמן בשלבים מאוחרים יותר. ההון החברתי, כפי שיוצג בהרחבה במסגרת עבודה עיונית זו, הינו דרך לכמת את הכוח החברתי של יחידים או קבוצות של יחידים בתוך קהילות (Leana & Van Buren, 1999). מושג זה, נועד להסביר את כוחו המופשט שמושג על ידי יחידים מסיבות שונות בתוך הקהילה, כוח כזה המצטבר ומאפשר להם לקבל לגיטימציה לפעול בתוך הקהילה, לשנות את הדרך שבה הקהילה דנה באופן מפורש ובלתי מפורש בנוגע לערכיה, ובמיוחד בנוגע לתוצאות של דיון זה. הון חברתי מתייחס בעיקר ל-'רווחים' שאינם דווקא כספיים או מדידים בצורה שמתבטאת ברמה הכלכלית. לחלופין, הון חברתי מתייחס לכוח החברתי של האדם בתוך הקבוצה, וההשלכות של כוח זה (Nisbet, 2007).

אחד מהקהילות הכי מעוררות עניין לאורך השנים היא זו של הקהילה הארגונית. במשך עשורים רבים מנסים חוקרים להבין את הדינמיקה המתרחשת בתוך ארגון, את הדרך שבה זו משפיעה על ההצלחה של הארגון ועל הסיבות שבגללן עובדים מצליחים לבטא את האיכויות שלהם טוב יותר בארגונים מסוימים לעומת ארגונים אחרים. בדומה לקהילות בכללותן, נהוג לשייך לארגון תרבות ארגונית שמבדלת אותה מאחרים. תרבות ארגונית זו, בדרך כלל, היא זו שתקבע את הצורה שבה עובדים מסוגלים 'לאגור' הון חברתי ולהשתמש בו לצרכיהם (Ellinger, Musgrove, Ellinger, Bachrach, Baş & Wang, 2013).

במסגרת עבודה זו, אני אבקש להבין את הסיבות שבגללן עובדים חשים בנוח או פחות בנוח בתוך מסגרת המחקר מלמד על גורמים רבים שמביאים עובד לכדי שביעות רצון במסגרת עבודתו. אולי בעבר היה נהוג לחשוב כי תלוש משכורתו הוא הגורם המרכזי בכך, אך עם השנים נלמד כי ישנם גורמים רבים, בניהם סיפוק והגשמה עצמית, יחס במקום העבודה, יכולות התקדמות, תחושת מיצוי הפוטנציאל וגורמים רבים אחרים (Van der Heijden, Kümmerling, Van Dam, Van der Schoot, Estryn-Béhar & Hasselhorn, 2010).

במסגרת עבודה עיונית זו, אבקש להבין וליצור את הקשר הקיים בין הון חברתי, הדרך שבה הוא מתבטא בארגון נתון ומשליך על העובדים, על רמת שביעות הרצון של העובד ולכן גם על כוונות העזיבה שלו את הארגון. ארגונים רבים סובלים מרמות עזיבה גבוהות אשר פוגעות בארגון ומקשות עליו להביא לכדי ביטוי את האיכויות שלו כמו גם לחסוך בהשקעות הנוגעות להכשרה ופיתוח העובד (Ongori, 2007). הבנה של הקשר בין מושג יסודי כל כך כמו הון חברתי עם כוונות העזיבה של עובדים יכול לשפוך אור על סוגיה זו.

לכן, עבודה זו תחולק למעשה לשלושה חלקים. בחלק הראשון, אבקש ליצור הקדמה תיאורטית הנוגעת לשלוש ההגדרות המרכזיות של הון חברתי. הון חברתי שפותח בשנות ה-80 כולל כמה תפיסות מרכזיות אשר כל אחת מהן כוללת ניואנסים חשובים המבטאים הבדלים בדרך שבה יש להבין ולתפוס מושג מופשט זה. בחלק השני, אתמקד בעובד תוך סקירה של הגורמים שמובילים עובדים לשביעות רצון ירודה ממקום העבודה שלהם, ולבסוף מובילה אותם לכדי עזיבה. בעשורים האחרונים, עובדים נוטים להחליף מקומות עבודה בצורה שכיחה יותר, ולכך השלכות כבדות על הארגון. פרק זה יעסוק בכך. לבסוף, בפרק האחרון של עבודה זו אתכנס לתוך שאלת המחקר ואנסה להבין, בעזרת מחקרים שכבר עסקו בנושא, כיצד הון חברתי מתקשר לכוונות עזיבה של עובדים.

הון חברתי

פרק זה יחולק למעשה לשלושה חלקים. בחלק הראשון, אציג בקצרה את הרקע שיצר למעשה את התפתחות המושג הידוע כיום כהון חברתי, ומהווה כאחד מעמודי התווך של הסוציולוגיה ושל מדעי החברה בכלל. המושג, שנטבע לראשונה כבר במאה ה-19, מביא את ההבנה כיצד אינטראקציה בין אנשים ובתוך הקבוצה מייצרת רווח שניתן להגדירו כאינו חומרי. בחלק השני והמרכזי של פרק זה, אתמקד בשלושת התפיסות השונות והמקובלות ביותר כיום של הון חברתי. זו של בורדייה, של פוטנאם, ושל קולמן. פרק זה ינסה לעמוד על ההבדלים בין הגישות השונות והמשמעות של הבדלים אלו. בחלק האחרון של פרק זה אנסה לתאר מעט מההשלכות של הון חברתי כפי שהן מתבטאות בארגון, והביקורות העומדות כלפי מושג זה עם השנים.

1.1 רקע

הון חברתי כאמור, נטבע לראשונה עוד במאה ה-19. הסיבה לכך שהמושג הומצא לראשונה הייתה, ככל הנראה, עקב סקרנות הולכת וגדלה של חוקרים להבין מדוע אנשים נוהגים לייצר קשרים שהולכים והופכים עמוקים יותר. קשרים שלא ניתן לאמוד את ערכם החומרי. כלומר, באותם ימים, הלכה וגדלה ההבנה כי אנשים מורגלים ביצירת תקשורת, בהתאגדות ויצירת דיון על נושאים שונים, כמו למשל, עתיד המדינה, הכלכלה, אך גם דברים ארציים וקטנים יותר הקשורים לטבעה של הקבוצה עצמה. החוקרים הבינו, כי למרות שלא נמצאה סיבה רציונלית של ממש, נמצא כי שיתוף הפעולה הזה (ושיתוף פעולה למעשה הייתה הדרך הראשונה להגדיר הון חברתי בזמנו) הטיב עם הקבוצה ועם היחידים בקבוצה (Kay & Hagan, 2003).

בשנות ה-60, חלה עליית מדרגה בחשיבות של הון חברתי, כאשר ג'ין גייקוב, כלכלנית ומומחית בעניינים אורבניים השתמשה במושג כדי להדגיש את הסיבה שבגללה רשתות של אנשים (בימים שעדיין לא היו רשתות חברתיות) כל כך מטיבות עם אותם אנשים ומביאות אותם לכדי הצלחות שרק בעקיפין יכולים להימדד ברווח כלכלי של ממש. כלומר, עצם היכולת של אנשים לשותף פעולה, להשתמש זה במשאבים של זה (משאבים פיזיים אך בעיקר רעיוניים), יוצרת כוח מסוג חדש. ניתן לומר, כי הון חברתי, במובן הזה, הוא שלם שגדול מסך חלקיו (Adler & Kwon, 2002).

החשיבות הגדולה שנובעת ממושג ההון החברתי, היא העובדה כי הון חברתי הוא אחד מהמושגים היחידים שמצליח לשלב חשיבה רציונלית של יחידים לסייע זה לזה ללא רווח נראה לעין. כלומר, המושג מצליח לקשר וליצור הקשר בין הקהילה ובין היחיד (Kay & Hagan, 2003). ההצלחה של תיאוריה זו להבין מה עומד בבסיס של קשר קהילתי הביא חוקרים רבים לאמוד ולמצוא דרך למדוד הון חברתי ובעיקר את הדרך שבה הוא נע בין החברים. מחקרים אלו, לימדו כי למרות יתרונותיו הרבים של הון חברתי, נמצא כי ישנם גורמים בקבוצה שאינם זוכים לרכוש הון חברתי כמו קבוצות אחרות (למשל, נשים, או קבוצות מיעוט) (Nakhaie & Kazemipur, 2013). הון חברתי למעשה, מכיל מנגנון הטבוע בערכי התרבות של הקהילה או הקבוצה, היוצר 'צינורות' שדרכם הון חברתי עובר. 'צינורות' אלו, שלא אחת הם למעשה גורמים מסוימים בארגון אשר שולטים באספקת ההון החברתי (כמו למשל, מנהל בארגון, אחראי לרוב המוחלט של ההון החברתי שהעובדים במחלקתו מסוגלים לצבור), אשר מנתבים אותה על פי ערכי הקהילה (Ellinger, Ellinger, Bachrach, Wang & Baş, 2010).