

מבוא

פיצוי עובדים הוא רכיב משמעותי באסטרטגיה של חברות. רכיב זה משפיע על ביצועי החברה הן על ידי העלאת המוטיבציה של עובדים והן על ידי משיכת עובדים בעלי יכולות גבוהות (Larkin, Pierce, & Gino, 2012). חברות משתמשות באסטרטגיית שכר, בין השאר, על מנת למקסם את שביעות הרצון של העובדים, מתוך הבנה של הקשר הקיים בין שביעות רצון העובדים לבין ביצועיהם וקצב תחלופת עובדים בחברה (לסקירת ספרות בנושא הקשר בין שביעות רצון עובדים לבין ביצועי העובדים זה ראו Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001).

כבר בראשית ימי מדע הניהול העלו חוקרים כמו הרצברג, פורטר ולוק שאלות לגבי טיבו של הקשר בין שביעות רצון העובדים לבין הפיצוי או התגמול אותו הם מקבלים. אומנם פיצוי הוא רק משתנה אחד מתוך רשימה ארוכה של משתנים שעשויים להשפיע על שביעות רצון העובדים (כמו למשל תנאי עבודה, יחסים חברתיים, אפשרויות קידום, מאפיינים אישיים ועוד), אך תשומת הלב שניתנה למשתנה זה במהלך השנים מעידה על חשיבותו. חשיבות זו נגזרת בין השאר מכך ששכר העובדים וההוצאות הנלוות אליו הוא אחד המרכיבים המשמעותיים ביותר בהוצאות החברה כמעט בכל ענף, וכן מכך שאסטרטגיית שכר קלה יחסית ליישום וניתנת לשינוי בצורה קלה יותר מאשר חלק מהגורמים האחרים אשר עשויים להשפיע על שביעות רצון העובדים.

עבודה זו תתמקד **בקשר בין שביעות רצון עובדים לבין פיצוי (תגמול) עובדים**. תחילה יוצגו הגדרות, מודלים ותיאוריות שונות המתייחסות לשביעות רצון עובדים, וסקירה קצרה של סוגים שונים של פיצוי עובדים. לאחר מכן יוצגו ממצאים אמפיריים ממחקרים שבחנו את הקשר בין שביעות רצון עובדים לבין פיצוי עובדים בשלוש דרכים שונות: שכר, תשלומים לפי ביצוע או מאמץ והטבות נלוות. לבסוף יוצגו מסקנות לגבי הקשר הנבדק.

שאלת המחקר: האם קיים קשר בין פיצוי עובדים לבין שביעות רצון עובדים?

משתנה תלוי: שביעות רצון עובדים

משתנה בלתי תלוי: פיצוי עובדים

מתודולוגיה: סקירת ספרות