את המאמר המלא ניתן למצוא בכתובת www.Grade.co.il. לשירות לקוחות ניתן לפנות info@grade.co.il.

תוכן עניינים

מבוא 4

1. סקירת ספרות 5

1.1 הון חברתי 5

1.1.1 רקע 5

1.1.2 מאפיינים של הון חברתי 6

1.1.3 הון חברתי בארגונים 7

1.2 ציניות 9

1.2.1 ציניות כרעיון 9

1.2.2 ציניקן כצורת התנהגות 9

1.2.3 ציניות בארגון 10

1.3 הקשר בין ציניות והון חברתי 12

2. שיטות מחקר 14

2.1 הליך המחקר 14

2.2 כלי המחקר 14

2.3 משתתפי המחקר 15

3. ממצאים 20

3.1 סטטיסטיקה תיאורית 20

3.1.1 רמת ביצועים 20

3.1.2 ההון החברתי האישי 21

3.1.3 רמת הציניות של העובד 22

3.2 בחינת הקשר בין המשתנים – השערות המחקר 22

3.2.1 הון חברתי כללי וציניות 22

3.2.2 הון חברתי פנימי וחיצוני וציונית 23

3.2.3 רמת ביצועים וציניות 24

3.3 בחינה של השפעות דמוגרפיות 24

3.3.1 השפעות מגדריות 24

3.3.2 השפעות גילאיות 25

3.3.3 השפעות של השכלה 25

3.3.4 סטאטוס משפחתי 25

3.3.5 תפקיד ניהולי 26

3.4 החלק האיכותני 26

3.4.1 העובד הפועל לקדם את עצמו 26

3.4.2 קידום רעיונות ופרויקטים 26

4. דיון וסיכום 28

4.1 חיבור ותחושת שותפות על בסיס ציניות 29

4.2 הון חברתי אישי בתוך ומחוץ לארגון 30

4.3 סיכום 31

תקציר זה כפוף לתקנון אתר Grade.co.il ויחולו עליו התנאים הכתובים שם. העושה שימוש במסמך, לרבות קריאתו, מקבל על עצמו ללא סייגים את כל התנאים הקבועים בתקנון. מעבר לכך, אין להעתיק, לשכפל, לשנות, להפיץ, לפרסם, לשדר, להציג בפומבי, להעמיד לרשות הציבור, למסור או למכור לצד שלישי או לעשות שימוש מסחרי כלשהו במסמך זה ו/או כל חלק ממנו.

את המאמר המלא ניתן למצוא בכתובת www.Grade.co.il. לשירות לקוחות ניתן לפנות info@grade.co.il.

5. מקורות 32
נספחים 35
נספח א': שאלון המחקר 35
נספח ב': תדפיסי SPSS 42

מבוא

המציאות הארגונית זה זמן רב נתפסת יותר ויותר בתור קהילה משל עצמה, קהילה ייחודית אשר שואפת, כמו כל קהילה, ליעד משותף, תוך שהיחידים בה פועלים למקסום הישגיהם שלהם והצלחתם, למען עתידם ועתיד משפחתם. מבחינה זו, קהילה ארגונית כוללת, כמו כל קהילה, ערכים משותפים, נורמות, דרכי התנהגות, ואף מסורות מיתוסים וסמלים. כל אלו נבנים לאורך תקופה של זמן, באופן סמוי וגלוי, המסייעים לארגון לבנות תרבות ארגונית חזקה המסוגלת להביא את הארגון לכדי הצלחות ויתרונות תחרותיים (Putnam, 2000).

בתור מערכת זאת, היחידים מסוגלים למקסם את יכולתם להצליח בתוך הארגון באמצעות צבירה של הון חברתי. הון חברתי נחשב לכלי הנאסף בצורה הדומה (אך שונה) להון כלכלי או אנושי, אשר מאפשרת ליחידים או קבוצות לאסוף (שוב, באופן סמוי) את תמיכת יחידים אחרים בקהילה וכך הם מסוגלים להשתמש בהון זה כדי לפעול למען הארגון, למען הזולת או למען עצמם. הון חברתי נחשב לכלי יעיל והכרחי למען יצירת שיתופי פעולה ושיתוף אינטרסים (Erickson, 2017).

בעוד שההון החברתי נשען באופן ישיר על המערכת החברתית הקיימת (בארגון או בקהילה), ציניות הינה כותרת להתייחסות הפוכה למערכת החברתית, וחוסר אמון בה. לאורך השנים, מחקרים נעשו על המושג 'ציניות' או על ציניקנים, אשר אינם בוטחים במערכת או בבני האדם בכלל, ולכן, לפחות ברמה העקרונית, אינם משתמשים במערכת באותו האופן. עקב חוסר האמון של הציניקן במערכת, אנשים ציניים נחשבים לפחות מחויבים ומשתפים פעולה פחות עם הקולגות שלהם (Scott & Zweig, 2016).

עבודת מחקר זו, תבקש לבחון סוגיה זו ולבדוק בצורה אמפירית, באמצעות שאלונים סטטיסטיים מול עובדים שונים, את הקשר בין הון חברתי לבין ציניות, כאשר שאלת המחקר הינה, **'כיצד משפיעה רמת הציניות של העובד על יכולתו לאסוף הון חברתי?'** הנחת היסוד של שאלת מחקר זו היא כי הציניות מובילה את העובד לפעול פחות במסגרת המערכת, בסיטואציות חברתיות בתוך ומחוץ לארגון, וכך לאסוף פחות הון חברתי מעובדים אחרים.

תקציר זה כפוף לתקנון אתר Grade.co.il ויחולו עליו התנאים הכתובים שם. העושה שימוש במסמך, לרבות קריאתו, מקבל על עצמו ללא סייגים את כל התנאים הקבועים בתקנון. מעבר לכך, אין להעתיק, לשכפל, לשנות, להפיץ, לפרסם, לשדר, להציג בפומבי, להעמיד לרשות הציבור, למסור או למכור לצד שלישי או לעשות שימוש מסחרי כלשהו במסמך זה ו/או כל חלק ממנו.

מכיוון שהמערכת החברתית משמעותית כל כך, ויסודה במידה רבה על הון חברתי והחשיבות שלו בארגון, חשוב לבחון את האופן שבו עובדים אחרים מערערים יסוד זה ומשנים אותו ביסודו, כפי שייבחן היטב בעבודת מחק זו.

תקציר זה כפוף לתקנון אתר Grade.co.il ויחולו עליו התנאים הכתובים שם. העושה שימוש במסמך, לרבות קריאתו, מקבל על עצמו ללא סייגים את כל התנאים הקבועים בתקנון. מעבר לכך, אין להעתיק, לשכפל, לשנות, להפיץ, לפרסם, לשדר, להציג בפומבי, להעמיד לרשות הציבור, למסור או למכור לצד שלישי או לעשות שימוש מסחרי כלשהו במסמך זה ו/או כל חלק ממנו.

את המאמר המלא ניתן למצוא בכתובת www.Grade.co.il. לשירות לקוחות ניתן לפנות info@grade.co.il.

1. סקירת ספרות

1.1 הון חברתי

1.1.1 רקע

הון חברתי הוא מושג שנקבע לראשונה בעשורים הראשונים של המאה ה-20, ומהווה במידה רבה מושג ניגודי למושג אחר שהיה נפוץ באותה התקופה - 'הון אנושי'. הון אנושי בא לתאר את האדם כנכס של הארגון, אשר מהווה למעשה את סך היכולות, ההשכלה שלו, והכישורים שלו (Tasheva & Hillman, 2018). מושג זה מזכיר במידה רבה את התפיסה של אותם ימים שראו בעובד כסוג של רכוש, שמטרתו וחשיבותו היחידה היא בתפוקה האפשרית שעליו להתחייב להביא לארגון. הון אנושי, למעשה אף מבטא היטב את היכולת הפוטנציאלית של עובד להרוויח, להתפרנס, בהתאם ליכולותיו, שעם שיפורם (באמצעות ניסיון ולמידה), ההון האנושי האינדיבידואלי שלו הולך וצומח (Nafukho, Hairston & Brooks, 2004).

הון חברתי, לעומת ההון האנושי, הינו מושג מופשט יותר, אשר מבטא את היכולת של עובד להגדיל את מעמדו החברתי, באמצעות צבירה של 'נכסים' שאינם מתבטאים בכסף או הון אחר (אם כי אלו עשויים בהחלט לעזור לצבירת הון חברתי), אלא כאלו אשר עשויים להיות שימושיים לצורך השגה של 'רווחים חברתיים', הכרוכים בקשרים ורשתות עם קבוצות אנשים שונות (Eliacin et al., 2018).

בעוד שהון אנושי והון חברתי הוטמעו כמושגים שכיחים כבר בשנות ה-60, היה זה קולמן (Coleman, 1988) בשנות ה-90 אשר פיתח את המושג והפך את ההון החברתי למושג קוהרנטי יותר, אשר מבטא את האופן שבו מבנים חברתיים מעניקים לחברים בה את האופן להתחזק ברמה החברתית ולהשיג כוח (או סוכנות) על בסיס הון חברתי זה, שבעצם מגדיר את יכולתו החברתית של האינדיבידואל (או הקבוצה) לצבור מעמד וכוח חברתי המאפשר להם לגיטימציה לביצוע של פעולות שונות. למשל, אדם שצבר הון חברתי רב במסגרת השכונה בה הוא גר, יצליח להשתמש בהון חברתי זה כדי להקים פארק ליד ביתו. פארק אשר יעלה את שווי הדירה.

הון חברתי, בהתאם לקולמן אך גם בעיני רבים כמו בורדייה (Bourdieu, 2011) הינו מושג שיש להתייחס אליו ראשית כל כהון אשר דומה באופיו לסוגים אחרים של הון (לרבות הון תרבותי והון פיננסי), ושנית, כביטוי להון המסביר ומתאר את היחסים בין השחקנים השונים, ואת יכולת ההשפעה של השחקנים במרחב באופן שיתאים לאינטרסים שלהם (Ben Hador, 2017). בהתאם לדברים אלו, הון חברתי וצורת הזרימה שלו מתארת בצורה משמעותית את האופן שחברות קובעות

תקציר זה כפוף לתקנון אתר Grade.co.il ויחולו עליו התנאים הכתובים שם. העושה שימוש במסמך, לרבות קריאתו, מקבל על עצמו ללא סייגים את כל התנאים הקבועים בתקנון. מעבר לכך, אין להעתיק, לשכפל, לשנות, להפיץ, לפרסם, לשדר, להציג בפומבי, להעמיד לרשות הציבור, למסור או למכור לצד שלישי או לעשות שימוש מסחרי כלשהו במסמך זה ו/או כל חלק ממנו.