

תוכן עניינים

1	מבוא	3
2	תרבות ארגונית	4
2.1	הגדרה ומאפיינים	4
2.2	תרבות ארגונית ומגדר	5
3	שביעות רצון העובדים	6
3.1	שביעות רצון והצלחת הארגון	6
3.2	שביעות רצון ותרבות ארגונית	8
4	דיון	9
5	סיכום ומסקנות	11
5.1	מסקנות עיקריות מהעבודה	11
5.2	המלצות למנהלים	12
6	מקורות	13

1. מבוא

תרבות ארגונית הינה סוגיה מורכבת, בעלת רבדים רבים, עבור כל ארגון באשר הוא. התרבות הארגונית היא שמכתיבה את ערכי הארגון, דרכי הפעולה שלו, הנורמות החברתיות ואף השפה בה העובדים מתקשרים זה עם זה ועם לקוחות הארגון. היא יכולה להשפיע במידה רבה על תפקוד העובדים בארגון, וכך על מידת ההצלחה או הכישלון שלו. תרבות ארגונית בעלת השפעה רבה יכולה להוביל את הארגון לכדי הצלחתו, וזאת על ידי המאפיינים אשר מבדילים ארגון זה מאחרים (Frenkel, 2008). כמו כן, התרבות הארגונית היא שמאחדת את עובדי ארגון מסוים סביב מטרות משותפות ורעיון משותף במטרה להשיגם. באמצעות אחידות הארגון ניתן לזהות את מטרותיו, ואופן הפעולה בו הופך ברור יותר עבור העובדים (רזי ויחזקאלי, 2006).

התרבות הארגונית אינה רק משפיעה על תפקודו של העובד בארגון מסוים, אלא גם על תחושתו בו. תרבות ארגונית אשר תואמת את ערכי העובד תעודד את תחושת שביעות הרצון שיחוש בעבודתו ותעודד אותו להישגים גבוהים בארגון אליו הוא משתייך (Aziri, 2011). יש לשים את הדעת לכך שמידת שביעות הרצון של הפרט נקבעת על ידי מספר גורמים ואין אפשרות להתייחס אך ורק אל התרבות הארגונית בתור הקובעת את חווייתו בארגון. עם זאת, השפעתה הרבה של התרבות הארגונית על מידת שביעות רצונו של העובד טמונה בכך שהיא זו המכתיבה את הלך הרוח בארגון. גורמים נוספים, דוגמת תמיכה ממנהלי החברה ורמת האתגר העומדת בפני הפרט בעת ביצוע תפקידו, משפיעים גם הם על מידת שביעות רצונו של הפרט בחברה (Gok, Karatuna & Karaca, 2015; Raziq & Maulabakhsh, 2015).

מחקר זה יסקור את הידוע בספרות האקדמאית בנוגע לדרך בה תרבות ארגונית ושביעות רצון העובד מקושרים להצלחתו של ארגון. כמו כן, מחקר זה יעסוק בדרך בה סוגיית המגדר משתלבת בקשר בין משתנים אלו. בעבודה זו אבקש להבין 'כיצד משפיעים ערכי הארגון רמה המגדרית על רמת שביעות הרצון של העובדים תוך חתירה להצלחת הארגון?'. הסוגיה המגדרית הינה בעלת חשיבות רבה כאשר בוחנים את דרכי הפעולה של ארגון מסוים, וזאת מאחר וארגונים בעלי אוריינטציה מגדרית מסוימת פועלים באופן שונה מארגונים בעלי אוריינטציה מגדרית אחרת (Pecis, 2016). לכן, במחקר זה אבקש לבחון כיצד סוגיה זו באה לידי ביטוי בתפקודו של הארגון ומהי השפעתה על מידת שביעות הרצון של הפרט בו. זאת אעשה באמצעות מחקר תיאורטי המשלב מחקרים על תרבות ארגונית, שביעות רצון העובדים והשפעות המגדר על נושאים אלה.

2. תרבות ארגונית

2.1 הגדרה ומאפיינים

תרבות ארגונית, בדומה לכל תרבות נתונה, מכילה מאפיינים המגדירים ומבחינים אותה מבחינה אנתרופולוגית מתרבויות ארגוניות שונות. בין המאפיינים השונים ניתן לזהות את מכלול הערכים, המיתוסים, דרכי ההתנהגות והשפה אשר מתווים את פעולותיו של ארגון המחזיק בתרבות ארגונית מסוימת. בתחילת דרכה, תרבות ארגונית נחשבה ל-'אקלים ארגוני', מושג זה הופיע לראשונה בשנות ה-60 והמשיך להתפתח בשנות ה-70 של המאה הקודמת. עיקר עיסוקו של מושג זה התייחס לארגונים ממשלתיים, מוסדות השכלה וכדומה. עם זאת, במרוץ השנים, חל מהפך ומושג זה שינה פניו למושג 'תרבות ארגונית' אשר חדר ללקסיקון העולם הכלכלי בשנות ה-80. עם הזמן, מושג זה הפך חלק בלתי נפרד משיח המנהלים, הסוציולוגים ואנשי האקדמיה מתחומי מדעי החברה העוסקים בשאלות אודות ארגונים בעולם המודרני (Frenkel, 2008).

ככלל, תרבות ארגונית הינה זהה בתוך ארגון, מאחר והארגון נחשב לקהילה – בין אם מדובר בארגון לוקלי או ארגון גלובלי. כלומר, קבוצת האנשים אשר מקומם בארגון מסוים הינם בעלי מטרה משותפת או רעיון משותף אשר מאגד אותם לטובת השגתם (רזי ויחזקאלי, 2006). בדומה לקהילות שונות, גם בארגונים ישנו מנהל אשר קובע במידה רבה את החוקים הכתובים והלא כתובים של אותו ארגון. חוקי הארגון יכולים להשתנות על בסיס אופי החברים בארגון או על בסיס זמן שחולף, וכוחם הוא שמתווה האם השינוי יהיה קטן או גדול. שינויים אלו הינם שינויים התנהגותיים אשר משנים את אופי הארגון ואת הערכים הארגוניים שלו. כאשר תרבות ארגונית נחשבת לאיתנה, הארגון יאופיין במסורות ומנהגים, מיתוסים אודות המתרחש בו ואופי ברור המבדילים אותו מארגונים אחרים דומים. כך נוצרת טביעת האצבע הייחודית של הארגון (Frenkel, 2008).

מאחר והמושג 'תרבות ארגונית' הינו מושג מורכב ומסועף, הוא זכה לשלל מודלים המתארים אותו שמטרתם להרחיב ולהעמיק את זווית הראייה אודותיו והדרך בה ניתן לשנותו. מושג זה נבחן במחקרים על ידי שימוש בשאלונים המופנים לעובדי ארגון מסוים אשר בוחנים את הנעשה בו, על ידי הסתכלות רחבה על הארגון כולו ועל ידי בחינת התנהגויות ספציפיות המתרחשות בארגון זה (Hogan & Coote, 2014). ניתן להגיד בצורה גורפת כי ארגון הפועל תחת תרבות ארגונית התואמת את מידותיו, יצליח יותר מארגון בו אין התאמה לבין השניים. הצלחה זו תבוא לידי ביטוי ביצירת יתרון תחרותי משמעותי לארגון, ובולטות הארגון בשטח. תרבות ארגונית תקינה תאפשר פתירת בעיות ביתר קלות עבור הארגון, וכך למעשה תיווצר קוהרנטיות במקום העבודה. קוהרנטיות זו תבוא לידי ביטוי בקשר בין עובדים חדשים לעובדים ותיקים והאופן בו מועבר הידע ביניהם, תוך שמירה על הצלחת הארגון. כלומר, ארגונים בהם מתקיימת תרבות