

תוכן עניינים

מבוא	3
1. מחויבות ארגונית	4
1.1 רקע ותיאוריה	4
1.2 סוגים והגדרות למדידה מעשית	5
1.3 חשיבותה של המחויבות הארגונית בארגון	6
2. ביצועי העובד והארגון	7
2.1 תיאוריה ומדדים להבנת ביצועי העובד	7
2.2 תיאוריה ומדדים להבנת ביצועי הארגון	9
3. בחינת הקשר בין מחויבות ארגונית לביצועים ארגוניים	11
3.1 בין מחויבות ארגונית לביצועי העובד	11
3.2 בין מחויבות ארגונית לביצועי הארגון	12
4. דיון	14
5. סיכום	15
6. מקורות	16

מבוא

מערכת היחסים בין הארגון לעובד, הינה סוגיה המעסיקה את חוקרים בתחומי מדעי הניהול ומדעי הארגון, לאורך קיומם והתפתחותם של תחומים אלו. שכן, מערכת יחסים זו מלכתחילה הינה משונה ומורכבת, נוכח העובדה שהעובד אינו מפתח מערכת יחסים אנושית, עם אדם, אלא עם ארגון אמורפי, אשר האופן שבו העובד מפתח לגביו תפיסות ואמונות, הינו סובייקטיבי, ותלוי במגוון של גורמים ומשתנים, אם התרבות הארגונית בארגון, יחסם של הממונים הישירים, יחסה של מחלקת משאבי האנוש בנוגע לפיתוחו, ועוד.

עם זאת, נדמה, כי מערכת יחסים זו הפכה לחשובה עוד יותר בעשורים האחרונים, נוכח השינויים הבסיסיים והדרמטיים שהתרחשו בשוק התעסוקה. כך, אם בעבר, האדם הנורמטיבי היה מוצא עבודה אחת, הכוללת סל מיומנויות מצומצם, ונשאר איתה לכל אורך הקריירה שלו, כיום, נדיר יותר כי עובדים נשארים בתפקיד אחד, ואלו עוברים לעיתים קרובות בין תפקידים ומקומות עבודה, הדורשים מהם סל מגוון הרבה יותר של ידע וכלים. מסיבה זו, הפכה הסוגיה של 'מחויבות ארגונית' לסוגיה מרכזית בעשורים האחרונים, נוכח העובדה, כי מחויבות שכזו כבר אינה כה מובנת מאליה, כפי שהייתה בעבר הלא רחוק.

האסטרטגיה הארגונית, לאורך השנים, פיתחה הבנה מורכבת ומהותית הנוגעת למקומו של העובד והשפעתו על יכולת הארגון להצליח ולשגשג. אחד המשתנים החשובים בהקשר זה, הינו המשתנה של מחויבות ארגונית, הבוחנת את רמת הנאמנות, שביעות הרצון ותחושת ההשתייכות של העובד לארגון, והאופן שזו משפיעה על עבודתו בפרט, ועל הארגון בכלל.

כדי לבחון קשר זה, יוצג מחקר עיוני אשר יבחן את המשתנים השונים, ואת הידע האמפירי על הקשר בניהם. על כן, שאלת המחקר לטובת עבודה זו הינה 'כיצד רמת המחויבות של העובד משפיעה על ביצועי העובד ועל ביצועי הארגון?', כאשר המשתנה הבלתי תלוי הינה המחויבות הארגונית, ואילו המשתנים התלויים יהיו ראשית, ביצועי העובד הספציפי. כלומר, ההשפעה של המחויבות הארגונית של עובד נתון על עבודתו וביצועיו. ושנית, ביצועי הארגון, כראייה רחבה המחברת בין מדיניות והתנהגות הארגון לגבי עובדיו כפונקציה של מחויבות העובדים, המגולמת בתורה בביצועי הארגון.

מתוך הקריאה הראשונית, והכרה של המשתנים ומשמעותם, השערת המחקר המרכזית היא שכל שרמת המחויבות הארגונית של העובד גבוהה יותר, כך ביצועיו גבוהים יותר, וביצועי הארגון גבוהים יותר. השערה רציונלית זו, תיבחן במסגרת של בחינת מחקרים אמפיריים ותיאורטיים בנושא, אשר יוכלו להוסיף על הבנה רציונלית זו, ולאפיין אותה על פי משתנים נוספים, אשר עשויים להשפיע על הקשר בין המשתנים.

עבודת המחקר תיפתח עם שלושה פרקים מרכזיים, אשר יציגו ראשית את המשתנים (מחויבות ארגונית, ביצועי הארגון, ביצועי העובד) ולאחר מכן יבחנו את הידע הקיים בנוגע לקשר בניהם, ולאחר מכן יציגו דיון בפרקים אלו, משמעותם, למחקר האקדמי ולארגון, כפי שיוצג במסגרת חלק הסיכום.

1. מחויבות ארגונית

1.1 רקע ותיאוריה

כפי שכבר נרמז במסגרת המבוא, המחויבות הארגונית, הינה מושג המבקש לתאר את הלך הרוח 'הפנימי' של עובד נתון (או של קהילת עובדים, בראייה רחבה של מדיניות הארגון), ביחס לארגון. או במילים אחרות, המושג בא לתאר את האופן שבו מזדהה העובד עם האינטרס הארגוני, ורואה בו במידה רבה, כאינטרס שלו, כחלק מתוך הארגון, ובמקרים חיוביים יותר, כמו חלק מתוך 'משפחה' (Nikpour, 2017). עם זאת, מושג כללי ומופשט זה, לו השפעות ישירות על התנהגותו של העובד, ונטייתו לעשות מעבר לגבולות תפקידו (או במילים אחרות, 'להגדיל ראש'), עבר שינויים רבים לאורך ההיסטוריה התיאורטית שלו.

כך למשל, בשנות ה-60, התקופה שבה מחויבות ארגונית החלה לקבל הכרה במציאות הארגונית והאקדמית גם יחד, נהוג היה לראות במחויבות ארגונית כבעלת קשר הדוק וישיר לכוונות נשירה ועזיבה של העובד (Weeth, Prigge & Homburg, 2020). בקר (Becker), מהראשונים אשר פיתח תיאוריה הנוגעת למחויבות ארגונית (תחת השם תיאורית – ההימור הצדדי – Side-bet theory), וראה כך את המחויבות הארגונית כסך 'ההשקעות', הנכסים (הכלכליים, החברתיים, המעמדיים וכדומה) אותם יאבד, אם יחליט לעזוב את הארגון, כאשר נכסים אלו עשויים להיות גלויים (משכורת) או מופשטים וסמויים יותר, כמו עולם חברתי או מוטיבציה פנימית כלפי העבודה עצמה, למשל (Andrew, 2017).

בשנות ה-70, תחת התפתחות והחיבור של מדעי הניהול והארגון עם אלו של מדעי ההתנהגות הפסיכולוגיה, מחויבות ארגונית וההסברים לה נבחנו תחת תיאורית ההתקשרות (Attachment theory). תיאוריה זו, בבסיסה, בוחנת את האופן שבו האדם הבוגר מפתח קשרים עם הזולת (ולכן גם עם הארגון) על בסיס ההרגלים שפיתח בינקותו וילדותו, אשר קבעו את מידת תלותו או מידת חרדתו ולכן הימנעותו מקשרים מחייבים וקרובים, אשר משפיעים על מידת המחויבות של העובד לארגון (AI (Zefeiti & Mohamad, 2017). תיאוריה ממשכה לכך, הינה תיאורית החליפין (Exchange theory), אשר מהווה גרסה מתקדמת ופסיכולוגית של עבודתו של בקר (בדמות תיאורית ההימור הצדדי), המתארת את הליך החליפין בין העובד לארגון (או בין כל אדם אנוש אחר), אשר אכן מתחילה כמערכת יחסים אינטרסנטים. הארגון מצפה לתפוקה מסוג מסוים ובכמות מסוימת מצד העובד, ואילו העובד בתורו מצפה למשכורת בעלת גובה מסוים, הטבות ומעמד חברתי מסוים, ויחס התואם את מעמדו (Ahmed, Khuwaja, Brohi, Othman & Bin, 2018).

כך, מתחילה מערכת היחסים, לכאורה, באינטרס מנוגד בין העובד והארגון. שהרי הראשון מבקש לעבוד פחות ככל האפשר, תמורת שכרו, ואילו הארגון מבקש לשלם הכי פחות, עבור התפוקה הנדרשת לו. לאורך זמן, על פי תיאוריה זו, עם הזמן היחסים בין הארגון והעובד מתפתחים, וכך אלו מסוגלים לפתח אינטרס משותף – הצלחת הארגון, מתגלמת גם בהצלחת העובד (Andrew, 2017). כך שניהם