

חלק א

הקדמה: הצגת חומר רקע על הארגון

המוראיינים בעבודה זו עובדים בחברת נס טכנולוגיות. החברה הוקמה בשנת 1999 היא מעסיקה כ 3,000 עובדים ויש לה מעל 500 לקוחות.

חברת נס טכנולוגיות מציעה שירותי IT, היא נחשבת לאחת החברות המובילה בישראל בתחומה ומשרתת לקוחות גדולים בארץ ובעולם. החברה מציעה פתרונות פיתוח מרחוק וכן השמת של מתכנתים בבית הלקוח לשם ביצוע משימות קצרות וארוכות טווח. לחברה שיתופי פעולה אסטרטגיים עם חברות תכנה וחומרה מובילות, דבר המגדיל את ערכי השירותים המוצעים על ידה ומאפשר לה לשרת לקוחות גדולים מאוד. החברה מעסיקה בעיקר עובדים ממקצועות הטכנולוגיה והחל משנת 2014 הפכה היא לחלק מקבוצת חילן הציבורית אשר מציעה פתרונות בתחום של הון אנושי.

החברה מציעה פתרונות עסקיים הכוללים פיתוח טכנולוגי וחומרתי תוך שימוש בטכנולוגיות החדשות ביותר, שירותי מיקור חוץ וכן הקמה ותפעול של מחלקות, מרכזי שירות, רשתות, תשתיות וכדומה. בנוסף משווקת החברה מוצרי תוכנה פרי פיתוחה ויוצרת אינטגרציות כנדרש להפעלתם של אלו.

חברת נס קיבלה אות הצטיינות על חדשנות, דורגה מספר שנים במקום הראשון כחברת מיקור חוץ המובילה בישראל, דורגה במקום הראשון כמפיצת התכנה הגדולה בישראל וכחברת הפיתוח המובילה בישראל.

החברה דורגה במקום השני ברשימת החברות בעלת הערל המוסף הגבוה ביותר ללקוח בעולם של מערכות מידע והיא בין שלושת הראשונות בתחום אספקת ערך מוסף בעולם התמיכה, השירות, הפיתוח ועוד.

חברת נס נמצאת בין חמישים מקומות העבודה המבוקשים ביותר על ידי סטודנטים ונבחרה לאחת מחמישים החברות הנחשקות לעבודה.

נושא 1: ניתוח לחץ ושחיקה בעבודה

1. אבחנו ופרטנו את מקורות הלחץ הקיימים בעבודתם של 2 המרואיינים. דונו בהבדלים קיימים בין מקורות הלחץ שלהם.

שני המרואיינים אשר השתתפו בעבודה זו העלו בדבריהם מספר מקורות לחץ, חלקם משותפים וחלקם שונים.

עדי וליאור ציינו שניהם מספר מקורות לחץ אובייקטיביים והם:

לוח זמנים צפוף: גם ליאור וגם עדי ציינו נושא זה כמקור לחץ וכל אחד חזר על נקודה זו מספר פעמים במהלך הריאיון.

ליאור: "זה קשה לעמוד מול ראשי הצוותים ולדעת שבעקבות החלטה שלי הם יעבדו עכשיו בשעות לא סבירות ובלחץ אטומי אבל אני חושב שהם מבינים את הלחץ שמופעל עליי מלמעלה בנוגע לעמידה ביעדים ולביצועים". עדי: "רוב הקשיים נגזרים מלחצי הזמנים ואז אני צריך לקבל החלטות קשות שאין לי ברירה לקבל כי אני כפוף למנהל המחלקה שגם עליו מופעל לחץ".

שעות עבודה רבות: ליאור ועדי שניהם ציינו בהקשרים שונים את שעות העבודה המרובות להן הם נדרשים. ליאור: "אני מרגיש שבשנה האחרונה אנחנו מקבלים פרויקטים שעולם על יכולתנו ולכן יש עבודה בלחץ ועובדים המון שעות..." עדי: "אז החסרונות הם בעיקר לחץ לחץ לחץ.... יש הרבה עבודה ועובדים המון שעות כדי לעמוד ביעדים".

מאפייני הארגון: שניהם ציינו את תגובת המערכת לאי עמידה ביעדים כגורם לחץ:

ליאור: "אין דיוק אזי אין תגמול ויש הערות מצד ההנהלה וככה מוכחדות התנהגויות לא רצויות..." עדי: "אי עמידה ביעדים זה משהו שמטלטל את הארגון מאוד, התגובות לא נחמדות והלחץ מורגש מאוד. אם חליל הלא עמדנו ביעדים של פרויקט מסוים הלחץ על מנהל המחלקה שלי הוא אדיר והוא מוריד אותנו למטה, אין לו ברירה..."

אצל ליאור גם נושא מורכבות התפקיד זוהה כמקור לחץ: "שריפות.... אני מכבה בזמן אמת... משברים מול לקוחות, באגים לא צפויים שגורמים לנו להיתקע גם בשעות הלילה אם צריך, הקפצות ללקוחות בחול במצבים דרמטיים אם צריך ועוד כהנה וכהנה הרפתקאות...לא עבודה קלה..."

עדי וליאור ציינו שניהם מספר מקורות לחץ סובייקטיביים והם:

חוזה פסיכולוגי: ליאור ציפה לקידום וקיבל אותו רק לאחר מספר חודשים שלדבריו היו בעבורו מתסכלים וגרמו לו לשקול לעזוב את הארגון, כמו כן ליאור ציין כי יש קידום על בסיס פוליטיקה ארגונית בעוד שהציפייה הטבעית היא לקידום על בסיס מקצועי. עדי סיפר כי "בתקופות עומס אני מרגיש שהארגון לא עומד בציפיות שלי מבחינת אכפתיות מהעובד, אנחנו לא רובוטים, חייבים לזכור שעם כל הרצון הטוב לעמוד בכל הפרויקטים יש מגבלה אנושית ויש נקודות זמן שהמוח פשוט מתקשה לבצע עם כל הרצון להמשיך ולבצע".

שני המרואיינים אף ציינו גורמי לחץ הקשורים במאורעות חיים: