

איך תמיכת ממונה ואיכות עבודה בצוות משפיעה על תחושת משמעות

סקירת ספרות

חויית משמעות הינה מצב פסיכולוגי שמוגדר כתחושה בה אדם מקבל תמורה על השקעה שהוא מבצע ומשקיע בה אנרגיה פיזית, קוגניטיבית או רגשית (Kahn, 1990). לארגונים יש מחויבות ואחריות כלפי העובד לספק לו עבודה בעלת משמעות שתתרום לאישיותו לצמיחתו.

משמעותיות העבודה היא האופן שבו העבודה והמשימות בה תואמים את עולם הערכים והתפיסות של העובד (Liden, Wayne & Sparrowe, 2000). לפיכך, משמעותיות גבוהה יותר תהיה כשיש מתאם בין העבודה ועולם הערכים של הפרט ונמוכה כשאין מתאם או כשהמתאם נמוך. בבסיס עובדים שואפים לבצע עבודה משמעותית במקום העבודה, כזו שמאתגרת אותם, ומאפשרת להם לצמוח, לגדול וללמוד. יתרה מכך, מחקרים מראים כי עובדים מגיבים באופן שלילי לעבודה מונוטונית או כזאת שלא מביאה לתוצאות רצויות (Nohria, Groysberg & Lee, 2008).

מתוך חשיבות הקונספט של חויית המשמעותיות בעבודה אצל העובד, סקירה זו תבחן על בסיס הספרות המחקרית הקיימת את הידע הקיים אודות חויית משמעותיות בעבודה, משמעותיות בעבודה בעידן המודרני והאופן בו תמיכה ממונה ועבודת צוות משפיעים על האופן בו חווה הפרט את עבודתו כמשמעותית. שאלת המחקר בה אתמקד היא כיצד תמיכת ממונה ואיכות עבודה בצוות משפיעה על תחושת משמעות?

משמעות בעבודה

תחושת משמעות בעבודה היא מצב פסיכולוגי חשוב בעבודתו של הפרט והפרט מעורב באופן אקטיבי בחיפוש אחר משמעות בעבודה. המשמעות, הערך של מטרות שקשורות בעבודה מתבצע לפי שיפוט הפרט ביחס להבנות שלו, לאידיאלים שלו ולסטנדרטים שלו. כשהפרט לא חש משמעות ביחס לעבודתו, הוא עלול לחוש תחושת ניכור וחוסר מחויבות לפעילות. לעומת זאת, עבודה שנתפסת כמשמעותית תורמת הן לגדילה האישית של העובד והן למוטיבציה ולביצועים שלו בעבודה (May, Gilson & Harter, 2004). אם כן, עבודה משמעותית היא עבודה שנותנת משמעות למעשיו של הפרט בחיי העבודה שלו ומביאה לתחושת מלאות והגשמה לפעולותיו (Chalofsky, 2003).

כדי לתאר מבחינה מעשית מה היא עבודה שתורמת לחויית המשמעותיות בעבודה, בואי (Bowie, 1998) סיווג עבודה כזו לפי הימצאותם של ששה תנאים. לפיו, עבודה משמעותית היא עבודה שניתן להיכנס אליה בחופשיות, עבודה שמאפשרת לעובד לבטא את האוטונומיה והעצמאות שלו, כזו שמאפשרת לעובד לפתח את היכולות הרציונאליות שלו, כזו שמקנה משכורת שמאפשרת רווחה פיזית, כזו שתומכת בהתפתחות המוסרית של עובדיה ובנוסף עבודה שלא מתערבת בתפיסת העובד בנוגע לאופן השגת סיפוק ואושר. חשיבות עבודה משמעותית היא נגזרת של כבוד לאנושיות ולכל אדם באשר הוא כיוון שהיא מאפשרת ביטוי עצמי, אוטונומיה ואת התנאים שצוינו להלן.

מחקרים שונים עסקו במשתנים שיכולים לתרום למשמעותיות העבודה. אחד המחקרים בוצע באמצעות ניתוח הספרות הקיימת, ומצא כי ישנם ארבעה מרכיבים שונים לתחושת משמעותיות בעבודה (Rosso, Steger, Fraizer, Oishi & Kaler, 2010). המרכיבים הם העצמי, האחרים, הקונטקסט בו מתבצעת העבודה והחיים הרוחניים שמקיים הפרט. העצמי כסוכן בעל ערכים, מוטיבציות ואמונות שמשפיעים על

האופן בו הוא תופס חוויית משמעות. התפיסות והרגשות של הפרט, בהתאם לכך, משתנים לפי חוויות והקשרים בעבודה כתלות בערכים שלו, במוטיבציות שלו ובאמונות שלו לגבי העבודה. האמונות לגבי העבודה משמעותן עד כמה העבודה היא מרכזית בחיי העובד ומהי רמת המעורבות שלו בה, התפיסות והאמונות לגבי עבודה באופן כללי ותחושת הייעוד של העובדים שקשורה בעבודה.

מרכיב נוסף שתורם לתחושת משמעותיות בעבודה קשור בקשרים עם אחרים. ומתייחס לאינטראקציות עם אחרים ולמערכות יחסים עם פרטים ו/או עם קבוצות במקום העבודה ומחוצה לו שמשפיעים על משמעותיות העבודה אצל העובד. מערכות היחסים שנמצאו כמשמעותיות בספרות הם אלו עם עמיתים למקצוע, עם מנהיגים, עם קבוצות וקהילות ואלו עם המשפחה (Rosso et al., 2010). בהמשך, בהתאם לשאלת המחקר, אתמקד באופן מורחב יותר לקשרים עם ממונים ומנהיגים ולקשרים עם עמיתים ובעבודת צוות.

המרכיב השלישי במאמר של רוסו ושות' (Rosso et al., 2010) הוא ההקשר בו מתבצעת העבודה. השיפוט של הפרט לגבי משמעותיות העבודה מתבצעת כמעט באופן מוחלט בקונטקסט של סביבת עבודה ספציפית, ולכן להקשר יש חשיבות ביצירת המשמעותיות. הדגש בחקר ההקשר הינו על עיצוב המטלות בעבודה, מטרות אירגוניות, מצב פיננסי של החברה, היבטים שאינם קשורים לעבודה והתרבות הלאומית בה מתבצעת העבודה. למשל, היבטים שאינם קשורים לעבודה כמו זמן איכות בבית שיכול להשפיע על תפיסת העבודה או תרבות לאומית שמוקדשת, בין השאר, לבחינת האופן והמידה בה התרבות הלאומית יוצרת סוציאליזציה פרטיקולרית שמשפיעה באופן שונה על משמעות העבודה במקומות שונים. בעניין זה למשל, בהכללה במדינות קומוניסטיות סביר שייראו את העבודה כבעלת משמעות כשיש בה מן התמורה לחברה ולפיתוח הכלל ואילו במדינות קומוניסטיות תחושת משמעותיות תבוא בעקבות השגת מטרות אינדיבידואליות, פיתוח עצמי, הישגיות וכד'.

גם ההיבט הרוחני נחשב ככזה שמשפיע על תפיסת משמעותיות העבודה (Rosso et al., 2010). רוחניות, כמו גם דת, משמשת את האדם בחיפוש אחר משמעות בחיים. בהתאם לכך, מרבית העובדים בעולם חושבים על העבודה שלהם גם במושגים רוחניים והדת אף מתערבת באופן בו הם מנהלים את חיי העבודה שלהם. לרוב הרוחניות באה לידי ביטוי בתחושה של קריאה מקודשת לעסוק במקצוע, בייעוד או כביטוי לרוחניות גדולה, לחיבור עם המקודש, עם כוח גדול ועם עצמה.

מחקרים אחרים מראים כי מושג משמעותיות העבודה מורכב משילוב של שלושה אלמנטים שיוצרים שלם. אלמנטים אלו הם תחושת העצמי, העבודה עצמה והאיזון הכללי. תחושת העצמי כוללת את יכולת ומידת הביטוי של העצמי ובכלל זה רגשות, תפיסות, גוף ורוח לעבודה ולמקום העבודה, את ההכרה והפיתוח של הפוטנציאל של הפרט, את הידיעה של מטרות החיים והאופן בו הם מתאימים לעבודה וגישה חיובית להשגת המטרות. משתנים שקשורים בעבודה עצמה כוללים את הביצועים, האתגרים, היצירתיות, הלמידה, ההזדמנויות להתפתח ולהגשים מטרות ואת העצמאות וההעצמה במקום העבודה. בנוסף האיזון כולל את האופן בו יש איזון בין הפרט