

תוכן עניינים

5.....	תקציר מנהלים	
6.....	חלק ראשון – סמינריון עיוני	
6.....	הקדמה	
7.....	1. סקירת ספרות	
7.....	1.1 אי ביטחון תעסוקתי	
7.....	1.1.1 רקע ומאפיינים	
8.....	1.1.2 משמעותו של אי הביטחון התעסוקתי	
9.....	1.2 מחויבות ארגונית	
9.....	1.2.1 רקע ומאפיינים	
10.....	1.2.2 חשיבות המחויבות הארגונית	
11.....	1.3 החוזה הפסיכולוגי	
11.....	1.3.1 רקע ומאפיינים	
12.....	1.3.2 החוזה הפסיכולוגי כסמל לשינוי	
13.....	1.4 קשר בין המשתנים	
14.....	1.5 סיכום סקירת הספרות	
16.....	חלק שני – פרויקט אמפירי – כמותי	
16.....	מבוא	
16.....	תיאור הארגון	
18.....	2. שיטות מחקר	
18.....	2.1 מערך המחקר	
18.....	2.2 מדגם	
18.....	2.3 הליך המחקר	
18.....	2.4 כלי המחקר ומדדים	
20.....	3. תוצאות	
20.....	3.1 סטטיסטיקה תיאורית	
21.....	3.2 סטטיסטיקה היסקית – בדיקת השערות המחקר	
25.....	3.3 סיכום התוצאות	
26.....	4. דיון ומסקנות	
26.....	4.1 בין בטחון תעסוקתי למחויבות ארגונית – השערה הראשונה	
26.....	4.2 השפעתו של החוזה הפסיכולוגי היחסי – השערה שנייה	
27.....	4.3 השפעתו של החוזה הפסיכולוגי העסקי – השערה שלישית	
27.....	4.4 סיכום והצעות למחקרי המשך	
29.....	5. מקורות	
32.....	נספחים	
32.....	נספח א': שאלון המחקר	

חלק ראשון – סמינריון עיוני

הקדמה

מגפת הקורונה (Covid-19), לאחר כשנה מהתפרצותה לחיינו ולחיי אנשים מכל רחבי העולם, נחשבת כבר היום לאחד האירועים ההיסטוריים החברתיים המשמעותיים ביותר שהתרחשו במאה האחרונה (Sin, Klaiber, Wen & DeLongis, 2020). זאת מכיוון, שבעוד ששיעורי התמותה שלה נמוכים באופן יחסי, ובוודאי בישראל, כדי לאפשר למערכת הרפואית את היכולת להתמודד עם שיעורי ההדבקה הגדולים, העולם נדרש להתאים את עצמו, כל תרבות ואתגריה, למציאות חברתית חדשה, אשר מאתגרת ופוגעת באופן אנוש במרקם החברתי-כלכלי. אחת מהתופעות הרבות של המחלה, גם בישראל, היא פגיעה אנושה במשק, ויצירת חוסר וודאות תעסוקתי רב (Gasparro et al., 2020).

בשל כך, תקופה זו מתאימה במיוחד כדי לחקור ולהבין לעומק את המשמעות של תחושת הביטחון התעסוקתי, או אי הביטחון התעסוקתי, נושא בעל משמעות רבה בדיון הכלכלי-אסטרטגי, אשר קובע, מצד אחד, כי ביטחון תעסוקתי מעניק לעובד מוטיבציה ומשפיע על מידת ההשקעה של העובד בארגון, כבעלי אינטרס משותף. מצד שני, ביטחון שכזה עלול 'לאבן' את המשק ולהקטין את היכולת להתפתחות ויצירת יתרונות תחרותיים (Pavlova, Lechner & Silbereisen, 2018).

עבודת מחקר זו תתמקד באנשי הקבע בצבא כדי להבין את האופן שבו תחושת האי הביטחון התעסוקתי שלהם, משפיעה על המחויבות הארגונית שלהם, ועל כן פוגמת בעבודתם. העבודה תתבסס על תיאורית החוזה הפסיכולוגי, אשר מתמקדות באמונות, התפיסות והמחויבות של שני הצדדים – המעסיק, והמועסק, אשר אינם מתגלמות בחוזה הכתוב בניהם (חוזה העסקה), אלא בציפיות של שני הצדדים זה מזה (Gazit, Lomsky-Feder & Ari, 2020), זאת כדי לשאול, 'מהו טיב ההשפעה של הביטחון התעסוקתי על רמת המחויבות הארגונית בקרב אנשי קבע בצה"ל, ובתקופת הקורונה?'

המשתנה הבלתי תלוי בעבודה זו יהיה **ביטחון תעסוקתי** – מושג העוסק בתחושת הביטחון של העובד במקום עבודתו, אם בעצם היכולת לפרנס את ביתו ומשפחתו (חשש מפטורים), אם בשינויים בתנאי העבודה, או תנאי השכר (Lee, Huang & Ashford, 2020). **המשתנה התלוי** בעבודה זו יהיה **מחויבות ארגונית** – מושג המתאר את המצב הפסיכולוגי ואת התפיסה הרגשית של העובד ביחס למקום עבודתו, אשר מובילה אותו ומשפיעה על התנהגות העובד ורמת הביצועים שלו. לרוב, נהוג להתייחס למושג זה כמצב אשר כאשר קיים (כאשר יש מחויבות ארגונית), העובד נוטה לעשות מעבר לציפיות ודרישות התפקיד (Mercurio, 2015).

לצד המשתנים התלויים והבלתי תלויים, תיבחן ההשפעה של **משתנה מתערב**, בדמות החוזה הפסיכולוגי (Gazit et al., 2020), וזאת כדי לבחון כיצד משפיע משתנה זה על הקשר בין ביטחון תעסוקתי ומחויבות ארגונית. כך, באמצעות מחקר אמפירי-כמותי בקרב 61 אנשי קבע בצה"ל אבן את הקשר בין המשתנים. על כן, עבודה זו תחולק לשני חלקים. בחלק הראשון, חלק הסמינריון, אציג סקירת ספרות אשר תעסוק בשלושת המשתנים שהוזכרו לעיל, הביטחון התעסוקתי, המחויבות הארגונית, והחוזה הפסיכולוגי, ולבסוף, בקשר הקיים בין משתנים הללו. בחלק השני של העבודה, יוצג חלק הפרויקט. בחלק זה אציג בקצרה את ארגון צה"ל, את ההשפעות עליו, את השערות המחקר, שיטות המחקר, הממצאים והמשמעויות של מסקנות אלו.

1. סקירת ספרות

פרק זה יבטא את לב עבודת הסמינריון העיוני, אשר יחולק לארבעה חלקים, וזאת מתוך מטרה להבין את המסגרת התיאורטית של עבודת מחקר זו, ושל שאלת המחקר שנקבעה. החלק הראשון יבחן את המשתנה הבלתי תלוי – אי ביטחון תעסוקתי, ברמה האופרטיבית והנומינלית, כדי להבין את חשיבותו בסביבה הארגונית. בפרק השני אציג את המשתנה התלוי, המחויבות הארגונית, והמחקר הענף שנעשה על מושג זה ומשמעויותיו. בחלק השלישי, אציג את המשתנה המתערב ואבחן את המשמעות של החוזה הפסיכולוגי בין מעסיק ומועסק בסביבה הארגונית. בחלק הרביעי והאחרון, אציג מחקרים אמפיריים אשר כבר קשרו בין המשתנים, כדי לבסס רקע תיאורטי לקביעת השערות המחקר, במסגרת הפרויקט.

1.1 אי ביטחון תעסוקתי

1.1.1 רקע ומאפיינים

ביטחון תעסוקתי (באנגלית – job security) הינו מושג שלעיתים נבחן בצורה זו, ולעיתים מוגדר בתור 'אי ביטחון תעסוקתי' (job insecurity), כאשר שני המושגים מתייחסים לתחושות הסובייקטיביות של עובד בנוגע ליציבות של מקום עבודתו ותפקידו בתוך המערכת, או יציבות בנוגע לאורכה של העסקתו, עת יצטרך לאתר פתרונות חליפיים (Jiang & Lavaysse, 2019). עם זאת, חשוב לשים לב כי ישנם כאלו אשר מודדים את הביטחון התעסוקתי בהתאם למה שקורה בפועל. למשל, הנטייה של ארגון ליצור מצבים שבהם עובד נשאר כמה שיותר זמן, מבלי שתנאיו ועבודתו נפגעים, בעוד שהצורה הפופולארית ביותר של הבנת המושג עוסקת בתחושה הסובייקטיבית של עובד במצב נתון, ונוכח שינויים שהוא חווה בחייו או שהארגון עובר, ועלולים להציב את עתידו של העובד, בעיניו, בערפל (Gasparro et al., 2020).

עם זאת, ההבדל בין השניים משמעותי, מכיוון שבעוד שביטחון תעסוקתי סובייקטיבי מתמקד בהשפעה של תחושת חוסר הביטחון בעבודה על העובד, הביטחון התעסוקתי בפועל עומד בסתירה מסוימת למגמות שונות, במיוחד בעולם המערבי, של שינויים בסדר החברתי-כלכלי. כזה אשר מוביל את העובד הממוצע להחליף עבודות רבות בזמן חייו, עד אשר, אם בכלל, הוא יאתר מקום בעל קביעות משמעותית יותר, או מוביל אותו בכלל לכון את חייו ואת אבני הדרך בחייו (כמו עזיבת בית הוריו, נישואין, לימודים וכדומה) בצורה אשר נעשית בגילאים מבוגרים יותר ויותר, ובסדר משתנה ובלתי קבוע (Cepa & Furstenberg, 2021).

לאחר שבמשך שנים התיאוריה מאחורי אי הביטחון התעסוקתי סבלה מחסרים קונספטואליים, גנהלג' ורוזנבלט (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) הגדירו לראשונה תיאורטית את אי הביטחון התעסוקתי, בתור החוסר האונים של עובד המבקש לקחת שליטה על המשך עבודתו. החוקרים קבעו חמישה מרכיבים לאי ביטחון, כאשר הארבע הראשונים עוסקים בחומרת האיום. למשל, המרכיב הראשון בוחן את חומרת האיום על מאפיינים מסוימים בעבודה, שהעובד מוקיר, למשל עובדים אשר הורשו לעבוד מביתם מבלי להגיע למשרד, עלולים לעבור טלטלה אם סדר עבודה כזה פתאום משתנה. המרכיב השני בתיאוריה של גנהלג' ורוזנבלט, מהווה למעשה מכפלה, אשר בוחנת את מספר האיומים על תנאי עבודתו של העובד, בחשיבות של כל אחד מאותם תנאים שעלולים להיפגע, אשר מייצרים לבסוף רמה מסוימת אי ביטחון תעסוקתי. המרכיב השלישי בוחן את עומק וסיכוי