

## תקציר

מטרת עבודה זו היא לבחון את הקשר בין אוטונומיה בעבודה (משתנה בלתי תלוי) לרמת מחויבות בעבודה (משתנה תלוי). הספרות מצביעה על קשר בין משתנים אלו, ולכן מעניין לבדוק האם קשר זה מתקיים גם במדגם של סטודנטים ישראליים בימינו. השערת המבחן נבדקה באמצעות שאלון מקוון המבוסס על שאלון מחויבות ארגונית של Allen and Meyer (1990) בתוספת היגדים על רמת אוטונומיה שנוסחו על ידי עורכי העבודה. המדגם נערך בשיטה של מדגם נוחות, בהתבסס על אוכלוסיית הסטודנטים בקורס איסוף נתונים כמותניים ואיכותניים ארש העבירו את השאלן לשלושה אנשים נוספים כל אחד. המדגם כלל 139 משתתפים, נשים וגברים, ובעלי וותק וגילאים מגוונים. הממצאים תואמים את השערת המחקר ואכן נמצא קשר מובהק בין המשתנים, אם כי חלש יחסית. לאור הממצאים מסקנות המחקר הן שאכן ארגונים ומנהלים צריכים לקחת בחשבון את רמת האוטונומיה בעבודה כשמתנה חשוב לטובת העלאת רמת המחויבות הארגונית, אך יש לשים לב למאפיינים ייחודיים של כל ארגון ושל העובדים, לצד התייחסות למשתנים נוספים.

## מבוא

במציאות התחרותית והמשתנה תמידית איתה מתמודדים ארגונים וחברות רבים בעולם ישנו מרדף תמידי אחר השגת יתרון תחרותי אשר יוביל לעליונות על פני המתחרים, בין אם באמצעות שיפור תהליכי הייצור, הקצאת וניצול המשאבים או ניהול ההון האנושי. במסגרת התחום הרחב של ניהול ההון האנושי, ישנו עיסוק נרחב בתרומה של יצירת מחויבות ארגונית בקרב העובדים לטובת שיפור הביצועים והתמודדות בסביבה תחרותית (Kawiana, Dewi, Hartati, Setini & Asih, 2021).

Gohar, Bashir, Abrar, & Asghar (2015) טוענים שמחויבות ארגונית היא יעד בסיסי והכרחי עבור כל ארגון לטובת הישרדותו. מחויבות ארגונית מגדירה את מערכת היחסים של העובד עם הארגון והיא בעלת השפעה על ההחלטה של העובד להישאר או לעזוב את הארגון (Kawiana et al, 2021), והיא מוגדרת כרמת ההזדהות של העובד ורמת המעורבות שלו בארגון, כלומר עד כמה העובד מרגיש חלק מהארגון ועד כמה הוא מזדהה עם המטרות והערכים שלו (Al-Jabari & Ghazzaw, 2019). ישנם שלושה מימדים של מחויבות ארגונית: אפקטיבית (הזדהות רגשית עם הערכים של הארגון, עד כמה העובד אוהב את הארגון), מתמשכת (תחושת העובד שהוא צריך להישאר בארגון, לעיתים גם מסיבות אישיות של היעדר אלטרנטיבה) ונורמטיבית (תחושת העובד שהוא צריך להישאר בארגון מתוך אחריות ודאגה לארגון) (Sisodia & Das, 2016; Al-Jabari & Ghazzaw, 2019; Kawiana et al, 2021).

Sisodia & Das (2016) מצביעים על הגורמים אשר נתפסים כמעודדים מחויבות עובדים: מאפייני העבודה, רמת תגמולים והערכה, אלטרנטיבות בשוק העבודה ומאפיינים אישיים. Al-Jabari & Ghazzaw (2019) מרחיבים על גורמים אלו. מאפיינים אישיים כוללים בין היתר וותק, גיל, מגדר, מצב משפחתי ועוד, והעדפות אישיות הקשורות לאופי של האדם. מאפייני העבודה קשורים לתרבות הארגונית בארגון והאופן בו העובד חווה אותה: רמת הקשר של העובד עם עובדים אחרים, תחושת החשיבות שהעובד מרגיש לארגון, רמת המיומנות