

תוכן עניינים

1.	תקציר	2
2.	מסמך הצהרה	3
3.	מבוא	4
4.	סקירת ספרות	5
4.1	מחוברות לארגון	5
4.2	מוטיבציה	6
4.3	מגדרו של העובד	8
4.4	תפקיד בארגון	9
5.	שיטת המחקר	10
5.1	אוכלוסיית המחקר	10
5.2	כלי המחקר:	10
5.3	מהלך המחקר:	11
5.4	משתני המחקר:	11
6.	ממצאים	12
7.	דיון ומסקנות	18
7.1	על ההשפעה של מוטיבציה בעבודה על המחוברות של העובד לארגון	18
7.2	ההשפעה של מגדרו של העובד על מידת המחוברות שלו	18
7.3	כיצד הדרג שבו נמצא העובד משפיע על רמת המחוברות שלו לארגון?	19
7.4	מגבלות המחקר והצעות למחקרי המשך	20
8.	רשימה ביבליוגרפית	21
9.	נספחים	23

1. מבוא

כמעט כל ארגון גדול בעולם (וגם קטן) רוצה להפיק את המיטב מן העובדים שלו ולהניע אותם אל עבר תפוקה יותר גבוהה. כתוצאה מכך, קיימות שלל שיטות שונות המנסות לאתר ולבחון, כיצד ניתן להגביר את המוטיבציה של העובד ולכך שהוא יהיה יותר מרוצה, ייתן תפוקה מרבית לארגון ויהיה מחובר ומחויב למטרות הארגון. מטרת העבודה הנוכחית היא, לבחון כיצד מוטיבציית העובד משפיעה על מידת המחוברות שלו לארגון, והאם למגדר ולתפקיד העובד בארגון ישנם השפעה על מידת המחוברות לארגון.

לשם כך, הופץ שאלון דרך רשת האינטרנט בעזרת שימוש של גוגל פורמס (Goggle Forms) ופרסומו ברשתות חברתיות, בשליחה בדואר אלקטרוני והפצה לחברי משפחה מכרים ועוד. לאחר איסוף כלל הנתונים, הם הועברו לגיליון אלקטרוני של תוכנת אקסל ואחר כך הם הוכנסו אל תוכנת הניתוח הסטטיסטית SPSS בה התבצעו כל הניתוחים הסטטיסטיים.

נושא זה נבחר לחקירה משום שהוא נושא מעניין וחשוב מאין כמוהו. מצד אחד נושא זה יכול להאיר באור חדש את ההבנה של מניעי העובד, ומצד שני, להגביר את התפוקה והיעילות של הארגון. בסקירה קצרה של הספרות המחקרית בתחום נראה שישנו קשר ברור וחיובי בין המוטיבציה של העובד אל רמת המחוברות שלו אל הארגון (Polite, Ruggunan and A. Maharaj, 2014). ונמצא שרמת המוטיבציה של העובד מניעה אותו להשקיע יותר או פחות במקום העבודה (McBain, 2006) כאשר ההתמקדות בעבודה היא במוטיבציה פנימי של העובד ולא חיצונית משום שהיא נמצאה כיותר משפיעה על מידת המחוברות של העובד לארגון (טוירמן, 2011). אולם בספרות נראה שכמעט אין התייחסות לנתונים האישיים של הנחקר, ולכן בעבודה זו נבחרו שני משתנים נוספים היכולים להשפיע על רמת המחוברות של העובד אל הארגון, והם: מגדר, והדרג שלו בארגון. בנוסף לכך, נחקר האם ישנו אפקט של אינטראקציה בין מגדרו של העובד והמוטיבציה שלו אל רמת המחוברות לארגון. עקב כך, עבודת המחקר הנוכחית באה למלא את החלל הזה שנוצר ולחקור את התופעה באור חדש. בבחינה של הספרות בתחום נמצאו מחקרים שאכן בדקו את הקשר בין המגדר של העובד לבין רמת המוטיבציה שלו, ונמצא כי לנשים יש רמת מוטיבציה ומחוברות לארגון יותר נמוכה מאשר לגברים. אחד ההסברים שהספרות מציעה לכך, הוא שההבניה החברתית והפרקטיקות של הארגון, שמכוונות באופן פעיל אל עבר הגברים ולא אל הנשים (Banihani, Lewis and Syde, 2013). בהסתכלות על הקשר בין הדרג של הנחקר לבין רמת המחוברות שלו אל הארגון, עולה שככל שהדרג עולה, כך רמת המחוברות והמוטיבציה תעלה בהתאמה (McBain, 2006). משמע שישנו קשר חיובי בין המשתנים הללו, והספרות מסבירה זאת דרך העובדה כי ככל שהדרג של העובד עולה, כך רמת האחרייות, האוטונומיה והיכולות לשנות דברים בארגון עולה, ולכן רמת המחוברות שלו תעלה (Garg, Ahmad Dar and Mishar, 2018).

לממצאי ולתוצאות המחקר יכולה להיות השפעה ממשית על היכולות של המנהלים בארגון להבין מהם המניעים של העובד להשקיע במקום העבודה ולהיות מחובר יותר אל הארגון. בנוסף לכך, להבין האם צריך לשים לב לרמת המוטיבציה של נשים וגברים, והאם התרבות הארגונית נותנת במה לשני המגדרים באופן שווה, כך שגם גברים ונשים יהיו מחוברים ובעלי מוטיבציה לתרום לארגון ולהגיע אל המטרות שלו.

כל אלו מובילים אותנו אל עבר **שאלת המחקר העיקרית של העבודה** שהיא: מהו טיב הקשר בין מוטיבציה פנימית גבוהה לבין מחוברות לארגון? וכיצד מגדרו והדרג של העובד משפיעים על רמת המחוברות שלו?

והשערות המחקר הם: א. ימצאו הבדלים בין הדרגים השונים בארגון לבין רמת המחוברות לארגון. ב. יהיה הבדל בין המגדרים, גבר מול אישה ברמות המחוברות לארגון. ג. תגלה קשר חיובי בין מוטיבציה פנימית לבין מחוברות לארגון. ד. יימצא קשר אינטראקציה בין מגדר ורמת המוטיבציה של העובד על רמת המחוברות שלו לארגון.

מבנה העבודה יהיה כדלקמן: בחלק הראשון יסקרו תאוריות שונות המנסות להגדיר ולהסביר את התופעה הנחקרת, תוך הבאת דוגמאות ממחקרי עבר שנערכו בתחום לשם ניסוח השערות המחקר. בפרק הבא, תוצג שיטת העבודה של המחקר, תוך פירוט של אוכלוסיית המחקר, כלי המחקר, משתני המחקר וכדומה. בפרק לאחריו יובאו תוצאות המחקר והניתוח הסטטיסטי שהתבצע. בחלק האחרון, יפותח דיון הלוך את תוצאות המחקר ומקשר אותם אל עבר החלק התיאורטי שנסקר בתחילת העבודה והסברת הממצאים.

2. סקירת ספרות

מה מניע עובד להשקיע יותר בארגון, לא לאחר ולהיות מחובר למטרות הארגון? על השאלות הללו חוקרים רבים ניסו ועדיין מנסים לענות. חלק מן התיאוריות בתחום גורסות כי המניעים הפנימיים של העובד כגון: מוטיבציה, אמון, אחריות או אוטונומיה האם אלו שמצליחות לתרום הכי הרבה למחוברות ולמידת המוטיבציה שלו לארגון. חלק אחר מן התיאוריות טוענות, שהמניעים החיצוניים כמו: שכר, או תנאים פיזיים, הם אלו שגורמים לעובד להיות יותר אפקטיבי. לכן, בשביל להבין את התופעה, הפרק הנוכחי יבחן את שלל התיאוריות השונות המנסות להסביר את המחוברות לארגון כנובעת מגורמים שונים.

4.1 מחוברות לארגון

מחוברות לארגון הוא מצב פסיכולוגי חיובי הנחשב כמונע שחיקה, ומגביר את התחושות האפקטיביות של העובד, וכתוצאה הוא רואה את עצמו כבעל מסוגלות יותר גבוהה להתמודד עם דרישות המשרה. במילים אחרות, זהו מצב נפשי הקשור לתפקיד בעבודה ומאופיין ב: **מרץ**, משמע רמות אנרגיה גבוהות בזמן העבודה, נכונות להשקיע והתמדה אל מול קשיים. **במסירות**, שהיא תחושה של התלהבות, השראה, גאווה ואתגר בתפקיד. **בקליטה**, המידה בה הפרט שקוע ביצירה והקושי להתנתק מן העבודה (Schaufeli and Bakker, 2006). מחוברות לעבודה הינו מונח שמכיל בתוכו או לפחות מקושר לשביעות הרצון של העובדים, והיא תוצר של החוויה האישית של העובד במקום עבודתו שמובילה אותו לבצע משימות ופעולות שעולות אל מעבר להגדרת התפקיד שלו. הייחוד של המחוברות היא היכולות שלה להניע עובדים מצורך פנימי שלהם להשיג את מטרות הארגון, לעזור לעמיתים בעבודה ולהתפתח בתפקיד (Schaufeli and Bakker, 2006). יתרה על זאת, עובדים מחוברים ומעורבים, הראו יחס יותר חיובי ורמת פעילות יותר גבוהה בחיים האישיים שלהם ולא רק במקום העבודה. למשל, בפעילויות ספורטיביות, תחביבים והתנדבות. עובדים אלו העידו על עצמם כי בסוף יום העבודה המתיש הם היו עייפים כמו כל עובד אחר. אולם, העייפות תוארה כמצב נעים למדי משום שהיא הייתה קשורה להישגים חיוביים. חשוב