

תוכן עניינים

1. מבוא.....1-2.
2. תרבות ארגונית - הגדרה.....3-5.
3. שינויים בתרבות הארגונית.....8-9.
4. מחויבות עובדים במקום העבודה – הקשר בין שינויים למחויבות עובדים למקום העבודה.....10-12.
5. ארגון המדיטק.....13.
6. ניתוח שאלת המחקר: הקשר בין שינויים ארגוניים לכוונות היקף עזיבה בקרב עובדים.....14-19.
7. סיכום ומסקנות.....20-22.
8. ביבליוגרפיה.....23-24.

1. מבוא

שינויים אירגוניים מלווים בדרך כלל בשינוי בתרבות הארגונית הכוללים דפוסי התנהגות אצל ההנהלה ואצל העובדים, חוקים חדשים, מדדים חדשים, כל אלו מהווים שינויי תרבות אירגונית. נורמות עבודה שהיו מקובלות בעבר והשתנו יכולים ליצר לחץ רב אצל העובדים כמו כן קבלת החלטות קריטיות מצד העובדים אשר תגרום לעזיבת מקום העבודה. שינויים אירגוניים ביחוד כאשר מדובר על החלפת מנכ"ל בארגון הוא המסוכן שבשינויים הארגוניים ובעל הפוטנציאל התרומה הנמוך ביותר (פישר, 1999).

תופעת העזיבה בארגונים הנה בעיה מוכרת וחמורה המאיימת על הארגון ועל רווחת החברה. במאמר של עדנה פישר מוזכר הסיכון שבשינוי אירגוני והתרומה שלו לארגון. בעולם שבו העובדים בוחרים את הארגון שבהם הם עובדים, המחיר של השינויים במבנה האירגוני גבוה מדי, בנוסף לפגיעה ביכולת הארגון, פירוק והרכבה מחדש של תחומי פעילותו גורמים לבריחתם של בעלי ידע שאיבדו את חדות העשייה והלכו לארגון אחר (פישר, 1999, עמודים 54-55).

המדיטק, הוא מתחם תרבות במרכז הארץ שעוסק במתן שירותי תרבות ואומנות (תאטרון, מוזיאונים, סינמטק וספרייה) לקהל הרחב עבר בתקופה האחרונה שינוי ניהולי ושבמקביל אליו התרחשה עזיבה מסיבית של עובדים. מאז פיטורי המנכל הקודם וכניסת מנכל חדש יצרו סביבת עבודה אחרת לגמרי הפוכה וחדשה ממה שהיה בעשור האחרון מחברה דינמית יזמית וחדשנית הפכה התבנית הארגונית לסטטית ובירוקרטית איבד הארגון מעל 25 עובדים המהווים מעל 15% מכלל העובדים. ההשפעה המורלית, כלכלית מורגשת בכל תחום בארגון ולכן השאלה מה הקשר בין עזיבת העובדים והשינוי האירגוני הקיצוני שהתרחש היא שאלה רלוונטית, בעיקר לאור מגמת עזיבה אותה ניתן לראות בארגון תחלופת העובדים אשר מקשה על תפקוד הארגון, על יכולת ההישרדות שלו ועל רווחיו.

בשלב זה אבצע שיחות ראיונות עם עובדים (אלה שעזבו ועם עובדים שנשארו) לגבי הסיבות לעזיבה עם אלה שעזבו ושביעות רצון שיש להם במקום העבודה לגבי אלה שנשארו כמו כן יועבר שאלון כוונות עבר והווה לגבי כוונה לעזיבת מקום העבודה. כמובן שמקרה בוחן הוא התקופה האחרונה שארגון המדיטק בו עזבו 25 עובדים בשלב הבא, אסקור את המשתנים הבלתי תלויים והם שינויים אירגוניים ולחץ בעבודה. מדובר בשני משתנים חופפים הנקשרים אחד לשני. בחלק זה אגדיר את המשתנים ואציין את הגורמים המובילים ללחץ ושחיקה. שלב זה יקבל סימוכין בספרות מקצועית ועל פי מחקרים שבוצעו בתחום. החלק האחרון בסקירה יציג את הצגת הקשר בין לחץ, שינויים אירגוניים וכוונות עזיבה והשלכות קשרים אלו על הארגון.

שאלת המחקר:

עבודה זו בוחנת את שאלת המחקר **מהו הקשר בין שינויים ארגוניים לכוונות היקף עזיבה בקרב עובדים?**

מטרת המחקר:

עבודתי תתמקד בשינויים בארגון כגורמים לכוונות העזיבה בקרב עובדים העבודה תתבסס על מאמרים אקדמיים שנכתבו בשנים האחרונות וחקרו את ההיבט הזה, כאשר לב העבודה יתמקד בדעות וגישות שונות שנחקרו ומנסים להסביר כיצד השינויים בארגון מובילים לכוונות עזיבה בקרב העובדים כגורם מרכזי אשר יש להבין את השלכותיו בתהליך מורכב זה.

השערת המחקר:

שינויים הם חלק בלתי נפרד מהארגון ומהתרבות הארגונית. לשינויים בארגון יש השפעה גדולה על הפרטים המרכיבים את הארגון ועל כן ישנה חשיבות בהבנה שלהם. השערת המחקר שלי היא שבין אם השינויים הם חיוביים וחיוניים לארגון ובין אם לא, אין ספק שהם משפיעים על העובדים בארגון בצורה כזו של ערעור המצב הקיים ולכן הם יכולים להוביל לכוונות של עזיבה אצל עובדים.

שיטת המחקר:

שיטת המחקר בעבודה זו תהיה איכותנית וכמותית, העבודה תתבסס על ניתוח מאמרים אקדמיים, מחקרים וספרים שנכתבו בנושא וכן ביצוע של ראיונות עם עובדים של ארגון המדיטק וכן כאלה שכבר לא עובדים שם.

ראשית אציג בפרק הסקירה הספרותית – הפרק התיאורטי אציג את ההגדרה למושג תרבות ארגונית, אציג את השינויים בתרבות הארגונית וכן אגדיר מהי מחויבות ארגונית על פי מאמרים של חוקרים בנושא. לאחר מכן בפרק ניתוח מקרה הבוחן, אעבור לבחון את שאלת המחקר מהו הקשר בין שינויים ארגוניים לכוונות היקף עזיבה בקרב עובדים? בפרק הסיכום והמסקנות, אבסס על סמך מחקרים אמפיריים שבחנו את שאלת המחקר ואציג את המסקנות והתובנות מן העבודה. כמו כן עבודה זו תתבסס גם על ראיונות שבוצעו עם עובדי ארגון המדיטק בחולון.