

תוכן עניינים

1. מבוא 3

2. סקירת ספרות 4

2.1 שביעות רצון בעבודה 4

2.1.1 הגדרה 4

2.1.2 גורמים המשפיעים על שביעות רצון 5

2.1.3 מודלים המסבירים שביעות רצון בעבודה 9

2.1.4 נטייה לעזיבה 10

2.2 תרבות ארגונית 12

2.2.1 הגדרה 12

2.2.2 מחויבות רגשית 14

2.2.3 מחקרים בתחום תרבות ארגונית והשפעותיה על שביעות הרצון של העובד (פרק

אינטגרציה) 15

3. דיון ומסקנות 20

4. ביבליוגרפיה 24

1. מבוא

נושא העבודה, הינו בחינת קיום קשר הגומלין בין תרבות ארגונית לשיעור רצון בעבודה באמצעות סקירה ספרותית של מקורות אקדמיים עדכניים.

חשיבות סקירת ספרות בשנים האחרונות, על ידי אין ספור חוקרים, בעיקר בנושא שביעות רצון ותרבות ארגונית הינה עדות חשובה עבור מנהלים ועובדים כאחד. חשיבותה הינה זיהוי השפעת שביעות הרצון של העובדים במקום עבודתם תוך הספקת הכלים הדרושים להם למילוי עבודתם, לרבות השפעת התרבות הארגונית (Ibrahim, Amin, & Salleh, 2014).

זאת מכיוון שקיימת חשיבות רבה לאיתור הגורמים התורמים לשיעור הרצון בעבודה. נובע מכך ששביעות רצון העובדים נתפסת יותר ויותר כקשורה ליעילות של מקום העבודה, לאמינות שלו ולהשלכות אחרות רבות של התנהלות העובדים בארגון. לכן, ברציונל המחקר נראה כי כפיפים מגיבים בחיוב על תרבות ארגונית תומכת ומעצבת את הארגון. תרבות ארגונית מסוג זה משפיעה על צמיחתם האישית מכך עולה רמת שביעות הרצון. כפיפים מגיבים בשלילה ובתסכול על תרבות ארגונית המדכאת את כישורונותיהם וצורכיהם וכתוצאה מכך יורדת רמת שביעות הרצון (Collins, Burrus, & Meyer, 2014).

חוקרים טוענים כי קיימת חשיבות רבה יצירת תרבות ארגונית. יצירת תרבות ארגונית חיובית היא ממנועי הצמיחה העיקריים של הארגון ומשלבת בו את מטרותיה. לכן קיימת חשיבות רבה להבניית תרבות ארגונית חיובית באמצעות מספר אלמנטים שיובאו בהמשך. החוקרים מוסיפים כי לכן בכדי לקבל ביצועים טובים יש להתמקד ולהשקיע בבניית תרבות ארגונית כי עובד שבע רצון הוא עובד שיתפקד ביעילות ויבצע עבודתו כראוי. במידה והעובדים אינם שבעי רצון בעבודתם מתעוררת אצלם נטייה להחליף מקום עבודה או להעדר ממנו. (Ibrahim et al, 2014)

להלן הגדרה כללית של המשתנים הנחקרים,

שביעות רצון, מוגדרת, הגדרת שביעות רצון בעבודה כתגובה רגשית חיובית של העובד, הקשורה בהערכת עבודתו, סביבת עבודתו או תגמוליו בעבודה (Tooksoon, 2011).

תרבות ארגונית, מוגדרת תרבות ארגונית היא אותה קבוצה של אמונות, ערכים, סגנונות עבודה ויחסים להבחין בין ארגון אחד למשנהו. (Maharani, Troena, & Noermijati 2013).

בעבודה זו התמקדתי בקשר של השפעת התרבות הארגונית על רמת שביעות רצון של עובדים בארגונים בהם הם עובדים.

מטרת עבודה זו היא להציג קשר בין משתנים אלו בכדי להוכיח ולהסביר למנהלים כיצד לשפר את שביעות הרצון של העובד בארגון באמצעות מאפיינים השייכים לתרבות הארגונית. תוך מתן כלים לזיהוי רמות שביעות רצון תוך מתן פתרונות מעשיים לזיהוי תרבות ארגונית והפיכתה כדרך להעלאת רמות שביעות הרצון של העובדים במקום העבודה.

2. סקירת ספרות

נושא המחקר הינו לבדוק קשר תיאורטי על סמך מחקרים של חוקרים מתחום משאבי האנוש, בין תרבות ארגונית לבין שביעות רצון של עובד במקום העבודה. בכדי לבדוק זאת תוצגנה סקירת ספרות אקדמית עדכנית ביותר הקושרת את שני משתנים אלו.

פרק ראשון, עוסק במושג, **שביעות רצון מעבודה**, בדגש על הגורמים המשפיעים על שביעות רצון זו ונטייה לעזיבת עובדים.

פרק שני, דן בהגדרת **תרבות ארגונית** והקשרה למקום העבודה. פרק זה משלב אינטגרטיבית מחקרים בתחום השפעת התרבות הארגונית על העובדים בדגש של הקשרה לשביעות רצונם ממקום העבודה. סקירת ספרות זו תשפוך אור על המושגים השונים הנבדקים במחקר זה ותציג מחקרים שעליהם מבוסס רציונל המחקר.

2.1. שביעות רצון בעבודה

שביעות רצון של העובדים הוא אחד מהנושאים שנסקרו הכי הרבה בשנים האחרונות, לפיכך נושא זה הינו אחד הדברים החשובים ביותר למקום העבודה. כבר למעלה מ-100 שנים ואלפי מחקרים בנושא קישרו את שביעות הרצון למוטיבציה, לשכר, למגדר, לתרבות ארגונית וכדומה.

רוב המחקרים שנבדקו עסקו בשני פרמטרים עיקריים: האחד, השלכות של שביעות רצון בעבודה הן ברמת הארגון והן ברמת העובדים ואת הקשרים שמתווכים בניהם. השני, מחקרים בנושאים הקשורים לגורמים התורמים להגדלת שביעות הרצון של העובד ובמשתנים מתווכים/ממתנים קשר זה.

מחקרים רבים אלו חשובים לצורך הבנה וזיהוי הגורמים המביאים לתרומתם של עובדים יעילים יותר, מסורים יותר ואפקטיביים יותר. להלן הגדרת המושג שביעות רצון בעבודה.

2.1.1 הגדרה

הגדרת שביעות רצון בעבודה פירושה עמדה חיובית של העובד כלפי עבודתו. שביעות הרצון הינה הפקה של תגובה רגשית חיובית, הקשורה בהערכת עבודתו, סביבת עבודתו או תגמוליו בעבודה. עובדים שלהם אוריינטציה רגשית חיובית, מוגדרים כמרוצים מהארגון. עובדים שלהם אוריינטציה רגשית שלילית מוגדרים בלתי מרוצים. החוקר מקשר בין שביעות רצון ובין צרכיו האישיים של העובד שהארגון מספק עבורו (Tooksoon, 2011).