

מבוא

בדורות האחרונים ניתן לראות שינויים רבים בעולם העבודה. סקירה משנת 2010 מעידה כי עובדים רואים את העבודה כפחות מרכזית בחייהם בהשוואה לדורות קודמים ומעידים כי הם מוכנים במידה פחותה לעבודה קשה, בעוד הם מקדשים במידה רבה יותר את חשיבות זמן הפנאי שלהם ואת האיזון בין חיי העבודה לחייהם האישיים. כתוצאה מכך, אתיקת העבודה ירדה וגם התפוקה של העובדים (Twenge, 2010). המחויבות הנמוכה של העובדים לארגון המעסיק אותם נמצאה כגורם המשפיע ביותר על הכוונה שלהם לעזוב את הארגון (Matz et al., 2013). בשל העלויות הכלכליות והאנושיות של עזיבת עובדים את הארגון, מחקר רב התמקד בחקירה של כוונות עזיבה אלו. באופן דומה, מטרת המחקר הנוכחי היא לבחון את הקשר בין ערכים אישיים למחויבות הארגונית ולכוונות העזיבה. באופן ספציפי, תיבחן השאלה כיצד ערכים אישיים משפיעים על כוונות עזיבה, והאם קשר זה מתווך באופן מלא או חלקי על ידי מחויבות ארגונית.

כוונות עזיבה של עובדים

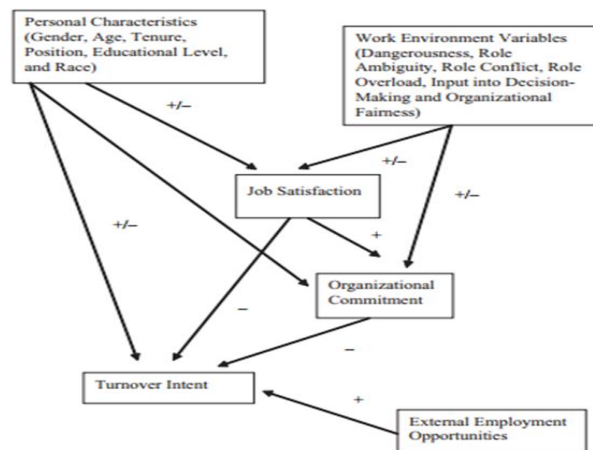
הכוונה לעזוב מתייחסת להערכה הסובייקטיבית של היחיד ביחס להסתברות לעזוב את הארגון בעתיד הקרוב. היא נחשבת כרצון מודע ומכוון לעזוב את הארגון בעתיד הקרוב, ומהווה את חלקו האחרון של תהליך הנסיגה ממנו. מטא-אנליזה של סטיל ואובלה (1984) הראה כי הכוונה לעזוב הייתה מנבא טוב יותר של תחלופת עובדים בפועל בהשוואה למשתנים רגשיים כגון שביעות רצון מהעבודה ומחויבות ארגונית (Guchait & Cho, 2010).

החשש מתחלופה של עובדים הוא אחד מהחששות העיקריים של הארגון בשל העלויות הישירות והעקיפות שלה. העלויות הכספיות הישירות כוללות את ההפסד את הביצועים ואת המומחיות של העובד, עלויות גיוס, והכשרה של עובדים חדשים. יש גם עלויות ישירות עבור שעות נוספות כדי לכסות עמדות שהתפנו, זמן של מנהלים על מנת לסדר מחדש את לוחות הזמנים, וקבלת אישור להעסקת עובדים חדשים. העלויות העקיפות של התחלופה כוללות שימוש מוגבר בצוותים חסרי ניסיון ו / או עיפים, חוסר כוח אדם ומורל נמוך. תחלופה גבוהה יכולה להוביל למחסור של צוות, אשר יכול להקטין את איכות השירותים הניתנים, להפוך את הארגון לבלתי יציב ויעיל פחות בהשגת מטרות. תחלופה גבוהה יכולה לגרום לשימוש מוגבר של שעות נוספות אשר מלבד העייפות הנגרמת מהשעות הנוספות, העומס המוטל על הצוות עלול לגרום להם לשקול לעזוב גם כן (Lambert & Hogan, 2009). התחלופה עלולה להשפיע לרעה על אנשים המתכוונים או בוחרים לעזוב. במקרים מסוימים, סביר יותר שאנשים בעלי הכשרה גבוהה וביצועים גבוהים יותר יעזבו בגלל הזדמנויות תעסוקה טובות יותר במקומות אחרים. כוונת העזיבה אינה רצויה גם כאשר היא אינה מסתיימת בעזיבה בפועל, שכן אנשים שרוצים לעזוב לעיתים קרובות יש סיכוי שייתרמו פחות לארגון מאשר אלה שרוצים להישאר (Matz et al., 2013).

בגלל שלתחלופה של עובד יש השפעה ישירה על הביצועים של הארגון ועל הכלכלה הלאומית נעשו כמה ניסיונות במשך השנים ללמוד מהם המנבאים של תחלופת העובד. חוקרים למדו בהרחבה את החשיבות של כוונות התנהגותיות לעזיבה כמנבא משמעותי לתחלופה בפועל. מחקרים תפיסתיים ותיאורטיים החשיבו את הכוונה לעזוב כמנבא הטוב ביותר של תחלופה (Guchait & Cho, 2010). מחקרים שנעשו לאחרונה על מנבאים של כוונת עזיבה בחנו את תפקידם של מאפיינים אישיים, משתני סביבת עבודה ועמדות עבודה. המשתנים האישיים כללו מין, גיל, השכלה וקביעות. מספר מחקרים מצאו שלנשים יש כוונות עזיבה גבוהות יותר מאחר שנשים הן בדרך כלל אחראיות על הטיפול בילדים ועל

תחזוקת משק הבית מאשר עמיתיהם הגברים. עובדים מבוגרים הם כנראה יותר מעורבים עם עבודתם כי יש להם יותר התחייבויות כלכליות ומשפחתיות ומתמודדים עם אפליה בגלל גילם המבוגר בחיפוש אחר מקומות עבודה חדשים. לכן, זה היה צפוי כי הגיל יהיה שלילי קשור לכוונת העזיבה. עובדים עם רמת השכלה גבוהה נוטים להיות בעלי הזדמנויות תעסוקה טובים יותר מאשר הפחות משכילים. לבסוף, הקביעות קשורה באופן שלילי לכוונת עזיבה ותחלופה. ככל שעובד נשאר בארגון, בעל קשרים חברתיים, ותק, יהיה לו קשה לעזוב את העבודה. רמת ההשכלה משוערת לחיבור חיובי עם כוונת העזיבה. (Lambert & Hogan, 2009). שביעות רצון בעבודה ומחויבות ארגונית זוהו כעמדות עבודה בולטות לחיזוי כוונת עזיבה (Matz et al., 2013). לחץ בעבודה, רמת שביעות רצון בעבודה, תמיכה ארגונית, והזדמנויות עבודה נמצאו גם כמשפיעים על כוונת עזיבה (Carmeli & Weisberg, 2006). לחץ בעבודה וכוונת עזיבה מתואמים חיובית. ככל שהלחץ גבוה יותר כך כוונת העזיבה חזקה יותר (Chen et al., 2014). כמו כן, הממצאים מראים כי אם מתרחש תהליך שינוי בארגון אז העובדים מרגישים מחויבות והכרחיות לתמוך בתהליך השינוי ולא סביר שהם יעזבו את הארגון בגלל תהליכים אלה (Conningham et al., 2012).

למברט והוגן (Lambert & Hogan, 2009) הציעו מודל שמתאר השפעות ישירות ועקיפות על כוונת עזיבה. כפי שניתן לראות בתרשים 1, הגורמים שהחוקרים מצאו כמשפיעים באופן ישיר על כוונת העזיבה היו: מאפיינים אישיים כגון מין, מגדר, תפקיד בארגון, קביעות בארגון, רמת השכלה וגזע, משתנים רגשיים הכוללים את שביעות הרצון מהעבודה ואת המחויבות הארגונית, וכן גורם חיצוני של הזדמנויות תעסוקתיות נוספות. כמו כן, ניתן לראות כי המאפיינים האישיים וכן משתני סביבת עבודה כגון המסוכנות שלה, עמימות התפקיד, עומס בתפקיד וקונפליקטים שהוא מייצר, האפשרות לקחת החלטות במסגרת התפקיד וההוגנות הארגונית, השפיעו על כוונת העזיבה באופן עקיף דרך שביעות הרצון בעבודה ודרך המחויבות הארגונית.



תרשים 1: מודל לתיאור גורמים המשפיעים באופן ישיר ועקיף על כוונת עזיבה (Lambert and Hogan, 2009).

(Hogan, 2009).