

## תוכן עניינים

	1.	תקציר	3
	2.	מבוא	4
	3.	סקירת ספרות	6
	3.1.	מוטיבציה של העובד	7
	3.2.	שביעות רצון העובד	9
	3.3.	מחויבות העובד	10
	3.4.	מטרות המחקר, השערות ומודל המחקר	11
	4.	שיטה	13
	4.1.	אוכלוסייה	13
	4.2.	כלים	15
15.....	4.2.1.	משתנה שביעות רצון העובד	
15.....	4.2.2.	משתנה מחויבות ארגונית	
16.....	4.2.3.	משתנה מוטיבציה	
	4.3.	הליך	16
	5.	ממצאים	17
	5.1.	בחינת השערה 1-2	17
	5.2.	בחינת השערות 3-4	18
	5.3.	בחינת השערה 5	19
	6.	דיון ומסקנות	20
	6.1.	השפעת סוג העסקה על מחויבות העובד	20
20	6.1.	השפעת סוג העסקה על מוטיבציה של העובד	
21	6.1.	השפעת סוג העסקה על שביעות רצון העובד	
	6.2.	לסיכום	21
	6.3.	מגבלות העבודה	22
		רשימה ביבליוגרפית	23
	7.	נספחים	25
		נספח מס' 1 – שאלון המחקר	25

## 1. תקציר

מחקר הנוכחי, לבחון השפעת סוג העסקת העובד על מוטיבציה, אשר עלולה לבוא לידי ביטוי באמצעות מחויבות העובד כלפי הארגון ושביעות רצונו של העובד מהארגון בו הוא עובד.

בהתאם למטרת המחקר, נבחנו הבדלים ברמת המחויבות, רמת שביעות רצון ורמת המוטיבציה בין עובדים שמועסקים ישירות על ידי מקום עבודתם, לבין עובדים אשר מועסקים דרך חברות קבלן. הטענה המרכזית הייתה, כי עובדי חברת קבלן ימצאו כבעלי מוטיבציה ומחויבות נמוכים יותר ביחס לעובדי חברה, אך יהיו שבעי רצון מעבודתם באותה מידה.

במחקר השתתפו 46 נבדקים, כאשר 69.6% מתוכם היו עובדים שמועסקים ישירות על ידי מקום עבודתם ו-30.4% היו עובדי חברות קבלן. נבדקים היו בעלי רקע ומאפיינים שונים. ההבדלים בלטו בעיקר בגיל הנבדקים, השכלת הנבדקים ומצבם המשפחתי, כאשר בקרב עובדי החברה, היו יותר נשואים, מבוגרים ובעלי השכלה אקדמאית.

הממצאים הציגו, כי לא קיים הבדל בין עובדי חברות קבלן לבין עובדי החברה לא ברמת המוטיבציה, לא ברמת המחויבות ולא ברמת שביעות רצון של העובדים. יחד עם זאת, לאחר בחינת תת משתנים, נמצא כי רמת א-מוטיבציה גבוהה בקרב עובדי החברה ביחס לעובדי הקבלן. עובד נמצא, כי רמת מחויבות המשכית, גבוהה יותר בקרב עובדי קבלן, ביחס לעובדי החברה.

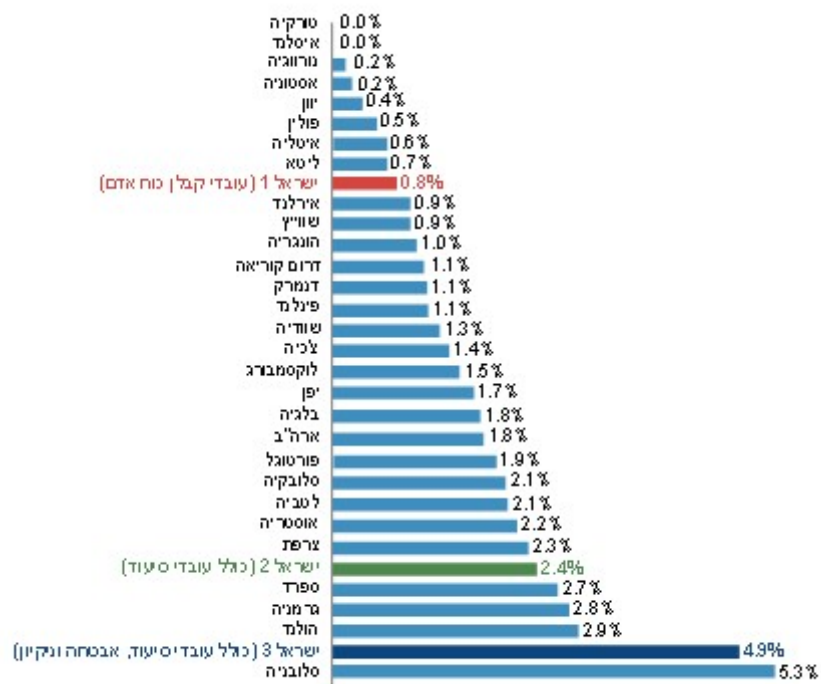
ממצאי המחקר מציגים באופן חד משמעי, כי סוג העסקת העובד, אינה משפיע על טיב עבודתו, אלא בעיקר בעלת השפעה על היעדר מוטיבציה ונכונות להישאר במקום העבודה. ממצאים אלו מציגים, כי מבחינת הארגון, אין הבדל מהותי האם להעסיק עובד ישירות, או באמצעות מיקור חוץ, כאשר שיקול הוא מוטיבציה של העובד.

## 2. מבוא

בשנת 2016, היו בישראל 36 אלף עובדים, אשר קיבלו את שכרם מחברות כוח אדם. מצד אחד כמות המועסקים דרך חברות כוח אדם, ירדה בכמעט 13% מאז שנת 2015, ומנגד מדובר ב-9.1% מכלל המועסקים בשוק העבודה שלא מועסקים ישירות על ידי מעסיקים<sup>1</sup>.

יחד עם זאת, חלקם הגדול של עובדים אלו, הינם עובדים במשרה חלקית ומסיבה זו נתון של כמות העובדים לא בהיכרך מייצג. נהוג להתייחס לנתון של שיעור החדירה לשוק העבודה, אשר בוחן את שיעור המשרות של עובדי כוח אדם מסך המשרות בשוק העבודה<sup>2</sup>. לפי מרכז טאוב (2015), בשנת 2011, ישראל הייתה בין המדינות המובילות ב-OECD, בשיעור החדירה של עובדי קבלן לשוק העבודה - ראו תרשים מס' 1.1 שלהלן.

תרשים מס' 1.1 – שיעור החדירה של עובדים בחברות כוח אדם מתוך כלל המועסקים בישראל 2011.



יחד עם זאת, לא ברורות סיבות של הכמות הגבוהה של עובדי חברות כוח אדם בשוק העבודה הישראלי. ישנם קולות אשר מציגים את התמונה של עובדי קבלן, כתופעה של אי צדק חברתי (למשל דפני ליף, 2011). מנגד,

<sup>1</sup> נתונים מסקר כוח אדם לחודש דצמבר. לרבעון הרביעי ולשנת 2016 – לשכה המרכזית לסטטיסטיקה

<sup>2</sup> שיעור שווה ערך המשרות המלאות, (Full Time Equivalents), המתקבל מסיכום כלל חלקי המשרות וחלוקה בסך כוח העבודה.

נשמעים קולות, אשר מציגים כי עובדי קבלן הינם תוצר של ארגוני עובדים, אשר יוצרים מצב שבו כמעט בלתי אפשרי לפטר עובד ולכן, מעסיקים מעדיפים לגייס עובדים באמצעות חברות כוח אדם (כהן ומואב, 2008).

התמונה מתבררת יותר, כאשר בוחנים את המאפיינים של עובדי חברות כוח אדם. כך, מחקר מקיף של נועם גרובר (2015) ממרכז טאוב, מחלק עובדי חברות כוח אדם, לשתי קטגוריות עיקריות: עובדי קבלן בתוך החברה (עובדי כוח אדם) ועובדי קבלן במיקור חוץ (עובדי שירות), אשר מאופיינים על ידי השכלה נמוכה (12.5 שנות לימוד לעומת 14 שנות לימוד בממוצע בקרב כלל העובדים בשוק העבודה).

יתר על כן, בקרב עובדי כוח אדם, בד"כ מועסקים יותר סטודנטים (כ-13% בין השנים 2010-2000), למרות וחלה ירידה של אחוז הסטודנטים בשנת 2011 (לכ-10%). כאשר בקרב עובדי שירות, כ-77% מכלל הסטודנטים המועסקים, עובדים בשמירה ואבטחה.

למעשה, גרובר (2015), מציג כי עובדי קבלן, לרוב אוכלוסייה שמונת אנשים בעלי השכלה נמוכה, שיעור גבוה של עולים חדשים, סטודנטים ואחרים אשר מועסקים באחוז משרה נמוך ביחס לשער העובדים בשוק העבודה.

מכאן, ניתן להבין כי ישנו הבדל משמעותי בין מאפיינים של עובדי קבלן, לבין מאפיינים של עובדים אחרים בשוק העבודה. הבדלים אלו, עלולים לבוא לידי ביטוי גם בטיב העבודה עצמה. כך, ניתן להניח, כי עובד בעל השכלה נמוכה שעובד במשרה חלקית, עולה חדש או סטודנט, יציג יעילות שונה מעובד בעל השכלה גבוה, שולט בשפה, שעובד במשרה מלאה. אך יחד עם זאת, יתכן גם מצב שבו עצם העסקה של עובד באמצעות חברת כוח אדם ולא ישירות, ישפיע על יעילות העובד בפועל. סוגיה זו, הינה שאלת העבודה הנוכחית. למעשה, בעבודה הנוכחית חשוב להבין, האם עצם העסקה של העובד באמצעות חברת קבלן, משפיע על טיב עבודתו.

כדי לענות על השאלה הזאת, עלינו לבחון גורמים אשר להם השפעה על יעילות העובד ולפיהם לבחון האם עובדי קבלן משקיעים יותר או פחות בעבודתם ביחס לעובדי החברה. בהמשך תעסוק העבודה ברקע תיאורטי בנושא זה ותבחן מאפייני העובד אשר להם השפעה על יעילות העובד בארגון.