

מבוא

1. התנדבות

בארצות הברית, כמחצית מהאוכלוסיה הבוגרת מתנדבת במסגרת זו או אחרת, לעיתים במקבל להחזקה במשרה מלאה (Meier & Stutzer, 2008).

ההגדרה של המושג "התנדבות" היא כל פעילות אשר ניתנת באופן חופשי על מנת לתרום לאדם אחר, קבוצה או ארגון (Wilson, 2000). התנדבות שייכת לקבוצת פעילויות אשר נסובות סביב מתן סיוע לאחרים. בניגוד לפעילות כגון מתן עזרה ספונטנית לקורבן של פשע, כאשר יש צורך בהקבלת החלטה מיידית האם לפעול או לא, התנדבות בדרך כלל כוללת התנהגות פרו-אקטיבית אשר דורשת זמן ומאמץ ולא ריאקטיבית (Wilson, 2000). ישנם ויכוחים בספרות האם התנהגות של התנדבות כוללת תגמול למתנדב או לא – כלומר, האם ההתנהגות נחשבת לאלטרואיסטית או האם ההתנדבות היא התנהגות אשר נעשת עבור התגמולים הרגשיים שהיא מספקת (Wilson, 2000). רוב המחקרים אכן מוצאים כי התנדבות גורמת לשמחה ואושר בקרב המתנדבים עצמם, בין אם זאת הסיבה להתנהגותם או לא (Wilson, 2000).

2. מחויבות לעבודה לארגון

מחויבות לעבודה נחרדה בספרות תחת המונח "מחויבות ארגונית". מחויבות ארגונית הוא מונח המאפיין את יחסי העובד עם הארגון ואת עמדתו של העובד כלפי הארגון. המונח מבטא את הקשר הרגשי ואת מידת ההזדהות של הפרט עם הארגון כמו גם את שיקולי הישארותו בארגון. זהו מצב פסיכולוגי המקשר בין העובד לארגון. מצב זה הוא רב ממדים באופיו (Albers, Wohlgezogen, & Zajac, 2016). למרות שקיימים סיווגים שונים ולא פחות תקפים המתארים את אופי המחויבות ישנה הסכמה אקדמית בגין שלושה סוגים של מחויבות ארגונית המוזכרים במאמרים ובמחקרים רבים העוסקים בנושא (Dhar, 2015, Albers et al., 2016):

1. מחויבות רגשית: מצב בו יש תחושת ההזדהות של העובד עם הארגון. מחויבות זו מתפתחת כאשר הפרט חווה התנסויות חיוביות עם הארגון. כתוצר של התנהגות טובה והתנהלות ראויה מצד המערכת בהיבטים השונים הפרט מכון לתת את כולו לארגון ומפתח קשר רגשי כלפי הארגון. מחויבות רגשית מושפעת ממספר גורמים כגון התרבות הארגונית, השקעה בהון האנושי, ערכי הארגון, ניסיונו הפרטי בעבודה, אופיו וערכיו.
2. מחויבות מתמשכת: רמה זו של מחויבות נמוכה יותר מקודמתה. במצב זה הנטייה של העובד להישאר בארגון מקורה בשיקולי כדאיות בלבד. הפרט מכיר בשיקולים של עלות מול תועלת ומבין כי לעזיבת הארגון יהיה מחיר גבוה מהישארות בו ובשל כך הוא נשאר בארגון.

מחויבות זו מושפעת מהדרך שבה הפרט תופס את עלות העזיבה ומקיום או אי קיום של אלטרנטיבות עבור הפרט המסוים.
3. מחויבות ערכית נורמטיבית: מחויבות זו מתפתחת בהתאם לערכים של האדם. במצב בו הערכים שנושא העובד עולים בקנה אחד עם ערכי הארגון, הוא יפתח מחויבות זו ויישאר בארגון. מחויבות זו מושפעת מהניסיון ומהערכים שצבר העובד בטרם כניסתו לארגון המסוים והן מהזמן בו נמצא בארגון.

מחויבות ארגונית מכילה בתוכה את מידת האמונה שיש לעובד במטרות הארגון ובערכים שזה מבקש להנחיל לעובדים, כמו גם את רצונו כעובד להיות חלק מהארגון ולשמור על מקומו וכן את מידת הנאמנות שלו בארגון בו הוא עובד. מידת המחויבות הארגונית קשורה במידה בה המטרות של העובד כפרט והמטרות של הארגון קרובות זה לזה. כאשר הפער בין אלו גדול הרי שהמחויבות הארגונית נחשבת לחלשה יותר. האלמנט הפסיכולוגי הוא הבסיס להתקשרות של העובד והארגון וזה קשור במידת שביעות הרצון שלו ומכאן במידת המעורבות שלו וכן הפרודוקטיביות שלו. עובד בעל רמת מחויבות ארגונית גבוהה ייטה להשקיע יותר בעבודה ולבצע את תפקידו בצורה טובה יותר, הוא יהא עובד המחובר רגשית לארגון, מזדהה עם ערכיו ורואה בהצלחת הארגון כהצלחתו האישית, מידת המעורבות שלו בארגון ובפעילותו תהיה גבוהה והוא ייטה לפעול תדיר לקידום הפרודוקטיביות הארגונית (Albers et al., 2016)

אחד הגורמים המשפיעים על התפתחות המחויבות הארגונית הוא יציבותו של החוזה הפסיכולוגי. החוזה הפסיכולוגי הוא סך כל הציפיות הכתובות והבלתי כתובות, המוגדרות בעל פה והלא מוגדרות בעל פה בין הארגון לעובד. לא תמיד הציפיות בין השניים משותפות ולא הצדדים תופסים את החוזה בדרך זהה (Gupta, Agarwal, & Khatri, 2016).

למידה של המחויבות של העובד לארגון יש השפעה גדולה על עבודתו. ההתנהגות הנאותה של העובד בין כתלי הארגון. למחויבות יש השפעה על התנהגותו הנאותה כאשר מחויבות נמוכה מאופיינת בתוצאות של התנהגות לא נאותה. התנהגות כזו היא בעייתית מבחינת הארגון ויש נזק בצידה. ארגונים רוצים ליצור נהלי עבודה והתנהגות אחידה כדי ליצור תפקוד שוטף וצפוי ובהתאם הם מנסחים קוד אתי לפי יש להתנהג בארגון. על אף קיומו של קוד אתי כתוב, התנהגות העובדים מושפעת גם מהקשר שלהם עם הארגון, קרי, ממחויבותם הארגונית, מערכיהם האישיים ומהחוזה הפסיכולוגי. מחברי המאמר מנו מגוון התנהגויות