

מחויבות ארגונית בקרב המורים

שאלת המחקר: איך התנהגות אזרחית ארגונית של מנהל משפיעה על מחויבות ארגונית אצל המורים. משתנה מתווך שמחזק או מחליש את הקשר: תחושת משמעות.

1. התנהגות אזרחית ארגונית כללית OCB

התנהגות אזרחית ארגונית (OCB – Organizational citizenship behavior) היא מושג המתאר למעשה מכלול של התנהגויות הנעשות בשיקול עצמי של הפרט, שאינן מוכרות באופן ישיר או מפורש על-ידי מערכת התגמולים הרשמית במקום העבודה. התנהגויות אלה מקדמות את התפקוד היעיל של מקום העבודה (Organ, 1988 in Nahum-Shani & Somech, 2011).

התנהגות מסוג זה למעשה מתארת את מאמצייה של עובדים לנהוג כ"אזרחים טובים" במסגרת הארגון שבו הם עובדים (Organ, 1988 in Yaffe & Kark, 2011). זוהי התנהגות שחורגת מהסטנדרט ההתנהגותי המצופה במקום העבודה, כגון גישה סבלנית בסיטואציות לא נוחות או במצבי טרחה וחוסר נוחות במקום העבודה, וכן ציפייה מהעובדים למעורבות בעניינים הקשורים במקום העבודה, אך אינם קשורים ישירות בעבודתם (Bolino, Turnley & Niehoff, 2004).

אורגן הגדיר OCB כ"התנהגויות ומחוות המיטיבות עם הארגון, שלא ניתן לאכוף אותן באופן רשמי כחלק מהתפקיד של הפרט או כחלק מהסכם חוזי המבטיח תגמול בעבורן" (Organ, 1990 in Barksdale & Werner, 2001, p. 146). בנוסף, לא רק ש-OCB איננו חלק מדרישות התפקיד המעוגנות בחוזה, אלא גם שהעובד לא יענש בשל אי-הצגה של התנהגות מסוג זה (MacKenzie, Podsakoff & Paine, 1999).

OCB מתבטאת בשבעה סוגי התנהגויות (Braun, Timo, Muller-Seitz, Gordon & Jorg, 2012):

- התנהגות מסייעת – עזרה לעמיתים בנושאים הקשורים בעבודה.
- התנהגות ספורטיבית – התמודדות העובד ללא תלונות עם חוסר נוחות או טרחה הקשורים לעבודה.
- נאמנות ארגונית – העובד שומר על נאמנותו לארגון גם תחת תנאים קשים.
- מילוי דרישות הארגון – דבקות בחוקים ובתקנות של הארגון.
- יוזמה אישית – העובד מעורב בעניינים הקשורים בעבודה בהתנדבות ומבלי שהדבר יהווה חלק מהגדרות התפקיד שלו.
- מידה אזרחית – העובד מפגין דאגה ואחריות כלפי הארגון.
- התפתחות אישית – העובד מתנדב להשתתף בפעילויות שמשפרות את המיומנויות והיכולות שלו ומרחיבות את הידע שלו כך שהוא יכול לתרום יותר לעבודה.

ישנן שלוש הנחות בסיסיות במחקר OCB :

- מדובר בהתנהגות שנובעת ממניעים חיוביים, או ממניעים שאינם משרתים אינטרסים אישיים (למשל, סיפוק בעבודה, מחויבות ארגונית או מצפוניות) 2
- OCB מקל על היעילות התפקודית של הארגון (מעין "סיכוך" של המנגנון החברתי של הארגון).
- העובדים נתרמים מהשתייכותם לארגון (בכך שהם הופכים את הארגון למקום שנים יותר לעבוד בו) (Bolino et al., 2004).

עם זאת, יש לציין כי קיימת אפשרות שהתנהגות אחרת ארגונית יכולה לנבוע גם ממניעים אישיים (Podsakoff et al., 1993 in Bolino et al., 2004) היא יכולה להשפיע באופן שלילי על התפקוד של הארגון (Van Dayne et al., 1995 in Bolino et al., 2004) ואף יכולה להזיק לעובד עצמו (Organ & Ryan, 1995 in Bolino et al., 2004).

Bateman and Organ (1983 in Bolino et al., 2004) מתארים פרטים המגלים התנהגות OCB כ"חייילים טובים": עובדים צייתנים ונאמנים הממלאים את חובותיהם ועושים את ה"אקסטרה מייל" מתוך תחושת נאמנות כלפי הארגון שלהם. זו התנהגות הנעשית בהתנדבות, שנועדה לתרום ולהטיב עם אחרים (Eisenberg, 1991 in Bolino et al., 2004).

ניתן לומר ש- OCB היא התנהגות הנבדלת מהתנהגות הקשורה בתפקיד (IRB – in-role behavior), שהיא מחויבות ונחשבת לחלק מהותי מהתפקיד (התנהגות "ליבה", Core) על-ידי הארגון, כגון עבודה למשך מספר השעות הנדרש והשלמת משימות. זוהי למעשה התנהגות נדרשת לתפקיד והיא מצופה מהעובד כחלק מתפקידו (Katz & Kahn, 1978 in Barksdale & Werner, 2001).

במשך השנים הוצעו קונספטים נוספים הקשורים להתנהגות עובדים בארגון, כגון התנהגות ארגונית פרו-חברתית (prosocial organizational behavior), או ביצועים תלויי-הקשר (Contextual performance), אשר כולם דומים, עם ניואנסים דקים, ל- OCB (Bolino et al., 2004), והמשותף לכולם הוא שכולם עוסקים בהתנהגויות של עובדים המתבטאות בעזרה ושיתוף פעולה עם עובדים אחרים בארגון, עבודה עד שעות מאוחרות או בסופי שבוע, ביצועים ברמות החורגות מהנדרש, גילוי סובלנות כלפי סיטואציות לא נוחות הכרוכות בטרחה, השתתפות פעילה בענייני החברה ועוד (Podsakoff et al., 2000 in Bolino et al., 2004).

במחקרים רבים נמצא כי יש קשר חיובי בין תחושת הסיפוק שעובד חש בעבודתו לבין ההתנהגות הארגונית שלו (Organ & Ryan, 1995, Smith et al., 1983 in Yoon & Shu, 2001). כלומר, ככל שעובד חש מסופק יותר בעבודתו, כך סביר שהוא יפגין יותר התנהגות OCB (MacKanzie et al., 1998 in Yoon & Shu, 2001).