

פורום ההתנדבות בעולם העבודה

18.03.2014

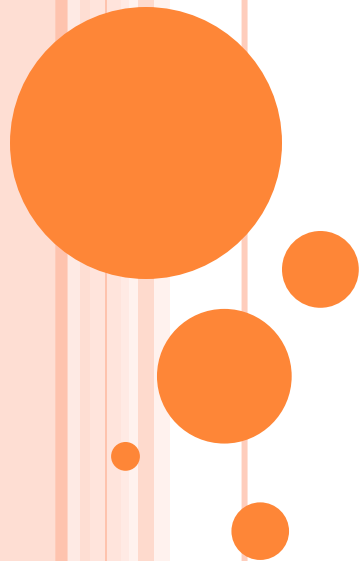
התנדבות עובדים
האם זה בכלל מיטיב עם מקום העבודה?

מציאת משמעות דרך התנדבות

ד"ר אבו ענבל

סמינר הקיבוצים

החוג לניהול ויזמות עסקית-חברתית



הנחות יסוד מוצקות או אינטואיציות?

- יותר ויותר מסגרות התנדבות במקומות עבודה בעשור האחרון (אחריות תאגידית, צמיחה של המגזר השלישי)
- התפתחות התחום נשענת על ההנחה כי התנדבות מיטיבה עם העובד, עם הארגונים הקולטים ועם מקום העבודה
- הספרות הקיימת התמקדה במאפייני העובד המתנדב (דמוגרפיים, אישיותיים), במוטיבציות של העובדים ובתחושת המשמעות אותה הם מפיקים מהתנדבות.



מניע העובדים להתנדב

- המניע העיקרי – תחושת משמעות המייצרת ערך בחיים
- שתי גישות עיקריות בספרות:

1. השמרנית – עובדים מתנדבים על מנת להשיג עוד משמעות וערך

אותם הם מוצאים בעבודתם (Herzog & Morgan, 1993)

2. המודרנית – עובדים מתנדבים על מנת לפצות על חוסר משמעות

וערך החסרה בעבודתם (Grant, 2012)

- מחקרים רבים מצאו סימוכין חלקיים לשתי גישות אלו שלעיתים סותרות זו את זו

- המחקרים התמקדו בבחינת הארגונים הקולטים ובמאפיינים הדמוגרפיים והאישיותיים של המתנדבים

○ השאלה שלא נשאלה – מה השלכות ההתנדבות על מקום העבודה?

השפעת ההתנדבות על העבודה

○ מחקר שערכה ג'סיקה רודל ב-2012 (Rodell, 2013)

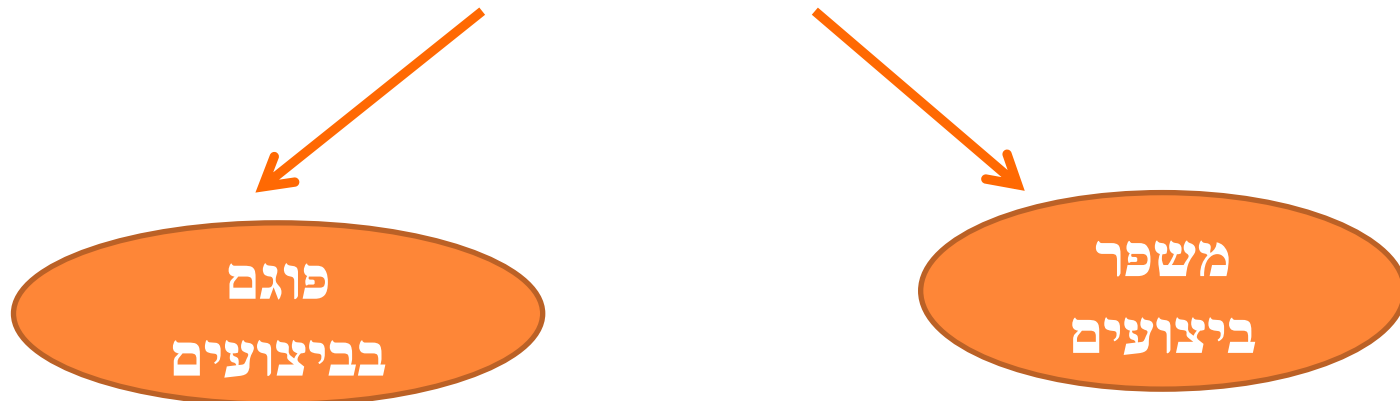
התמקד בפער המחקרי הזה דרך מחקר דו-שלבי

1. הקשר בין משמעות בעבודה להתנדבות

2. השלכות ההתנדבות על ביצועי העובדים

○ זהו המחקר הראשון הבוחן את הפוטנציאל כי

להתנדבות יתכנו השפעות מנוגדות על ביצועי העובדים



מחקר 1 – הקשר בין משמעות לעבודה

- התמקד בתחושת המשמעות של העובד מעבודתו ומההתנדבות
- בחן את שתי הגישות דרך הקשר בין משמעות בעבודה להתנדבות
- 1. השמרנית – קשר מעצים בין משמעות בעבודה להתנדבות
- 2. המודרנית – קשר מפצה בין משמעות בעבודה להתנדבות
- המחקר לא מצא קשר מפצה – נוגד את התפיסה השמרנית
- המחקר מצא קשר מעצים לפיה חווית המשמעות בעבודה מניבה 'רעב' לעוד חוויות משמעותיות המתורגמות לעלייה בהתנדבות.



מחקר 2 – הקשר בין ביצועים בעבודה להתנדבות

○ מרחיב את שתי הגישות ובוחר את השפעת ההתנדבות על הביצועים בעבודה.

1. השמרנית – התנדבות תורמת, מאתגרת ומגדילה את אפקטיביות העובדים

2. המודרנית – מפריעה ופוגעת בעבודה, צורכת משאבי העובד

○ המחקר מצא קשר חיובי בין התנדבות משמעותית לבין ביצוע משימות והתנהגות אזרחית טובה התורמת לארגון (Citizenship behavior) וקשר שלילי להתנהגות שאינה תורמת לארגון (counterproductive).

○ המחקר מצא בנוסף כי ככל שהמשמעות בעבודה נמוכה כך גדלה ההתנדבות



**התנדבות עובדים -
זה אכן מיטיב עם מקום העבודה**

תודה

