התאמת אדם-ארגון, מחויבות וההקשר הארגוני

התרומה הדיפרנציאלית של התאמת אדם-ארגון לביטויי של מחויבות ארגונית, בשלושה סוגים של ארגונים.

**תקציר**

ספר זה מפתח ובוחן מודל תיאורטי ואינטגרטיבי אשר מאפשר בדיקה מעמיקה של התהליך שבו שלושה היבטים של התאמת אדם-ארגון (P-O fit): מילוי-צרכים, מימוש-ערכים, זהות-עצמית וביטוייה, מתיחסים לשלושה מרכיבים המביאים לידי ביטוי מחויבות ארגונית (OC): "הזדהות", "תרומה", "נוכחות" (נמשכת), ושל ההשפעה הממתנת של האבטיפוס הארגוני: עסק/עבודה, אידאולוגי/התנדבות, חברה/קהילה. המחקר התבסס על שאלונים ועסק בגישה של קבוצה זהה של נבדקים (444), לגבי הפעילות הממשית שלהם בארגונים משלושה אבות-טיפוס. הממצאים הראו שמילוי הצרכים היה מרכזי בארגונים אידיאולוגיים/התנדבותיים; מימוש ערכים היה מרכזי בארגונים אידיאולוגיים/התנדבותיים; זהויות-עצמיות היו חשובות ביותר בארגונים חברתיים/קהילתיים. יתרה על כך, שלושת סוגי התאמת אדם-ארגון היו שונים זה מזה והתרומות שלהם, בהתאמה, לניבוי של רמת המחויבות הארגונית, היו מצטברות ובנוסף, הם תרמו באופן דיפרנציאלי להסברת הדרך שבה באה המחויבות הארגונית לידי ביטוי. ארגונים אשר שמים את הדגש על שלושת סוגי התאמת אדם-ארגון, אך ידגישו גם את אחד מהסוגים בהתאם לאבטיפוס של הארגון, צפויים להשיג רמה גבוהה יותר של מחויבות מחברי הארגון, ולחזק ביטויים מסוימים באופן מיוחד.

1. **הקדמה**

נטען במחקרים כי רמת ההתאמה בין מאפיינים אישיים של אדם לבין ההזדמנויות לביטוים שמאפשר הארגון, תורמים למחויבות ארגונית שמתחלקת ל:

1. צרכים או יכולות וההזדמנויות המוצעות בידי הארגון לסיפוקם
2. ערכים ופוטנציאל המימוש של הם דרך מטרות הארגון
3. זהות-עצמית וביטוייה והסיכוי לבטאה במסגרת הארגון.

המחקר עוסק בעיקר ב-א' ופחות ב-ב' אך אין כמעט מחקר על ג' ואין מחקר על תרומתם למחויבות ארגונית.

אימצתי את הגדרת Mowday, Porter & Steers המתמקדת בדרכים בהם המחויבות באה לידי ביטוי: 1) "הזדהות" עם הארגון; 2) "תרומה" לארגון; 3) "נוכחות" (השארות) בארגון.

השאלה המרכזית היא: עד כמה ובאיזה אופן תורמים שלושת סוגי ההתאמה הארגונית למחויבות הארגונית, בשלושת אבות-הטיפוס של הארגונים?

מטרת המחקר ליצור מודל תיאורטי משלב, להפעילו, ולבדוק במיוחד את ההשפעה הממתנת שיש לאב-הטיפוס של הארגון על הדפוסים והאינטנסיביות של יחסי הגומלין. מבט מאוזן יותר יתייחס אל חברי הארגון לא רק כמי שמנסים למלא צרכים ולממש ערכים, אלא גם כמי ששואפים לבטא את הזהות העצמית שלהם.

**סקירת מחקר והשערות**

*מחויבות ארגונית*

(הרחבה לגבי ההגדרה של מחויבות ארגונית ולגבי הייחוד של מחקר זה)

**תרומתם של רכיבי התאמת אדם-ארגון למחויבות ארגונית**

*מילוי-צרכים*

צרכים דוחפים לפעולה ומילויים מרכזי לתרומה לארגונים מסוג עסק/עבודה מפני שהם מתבססים על יחסי חליפין בין העובדים לארגון. לכן, כל עוד הארגון ממלא צרכיהם, העובדים תורמים לו בעיקר ב"נוכחות" (ולהיפך). דבר זה אינו בהכרח נכון לגבי "תרומה" ו"הזדהות" בסוג ארגון זה.

השערות 1א', ו- 1ב': **בארגון מאבטיפוס עסק/עבודה**, רמת ההתאמה בין הצרכים/היכולות של בני האדם, לבין ההזדמנויות הניתנות להם על ידי הארגון למילויים ארו מימושם, תורמת תרומה חשובה לניבוי ביטויים של מחויבות ארגונית (ה1א'). להתאמה מסוימת זו, תרומה מרבית לניבוי קיומו של רכיב המחויבות הארגונית בארגון, והתרומה הנמוכה ביותר לרכיב ה"הזדהות" בארגון (ה1ב').

*מימוש-ערכים*

במחקרים קודמים ה"ערכים" שנמדדו הם למעשה "ערכי עבודה" ושונים מערכי מוסר.

מימוש-הערכים מרכזי בתרומתו למחויבות ארגונית בארגונים מסוג אידאולוגי/התנדבותי. אדם שיש לו "הזדהות" אישית עם ערכי הארגון צפוי "לתרום" רבות לארגון. ההשערות הן:

השערות 2א' ו- 2ב': **בארגונים מאבטיפוס אידאולוגי/התנדבותי**, רמת ההתאמה בין הערכים והמטרות של בני האדם לבין מטרות הארגון מרכזית לתרומה שלהם לניבוי ביטויים של מחויבות ארגונית (ה2א'). התאמה זו תורמת לניבוי של כל שלושת מרכיבי המחויבות הארגונית. עם זאת, התרומה הגדולה ביותר היא לרכיבים המבטאים "תרומה" לארגון ו"הזדהות" עם הארגון (ה2ב').

*זהות-עצמית וביטויה*

בניגוד לשני המרכיבים הקודמים שהם בעיקר חיצוניים, מרכיב זה נובע בעיקר מהאדם עצמו. ההשערה:

השערות 3א' ו- 3ב': **בארגונים מאבטיפוס חברתי/קהילתי/משפחתי**, רמת ההתאמה בין הזהות-העצמית של בני אדם לבין הדרך שבה היא באה לידי ביטוי בארגון שלהם היא מרכזית בתרומה שלה לניבוי ביטויים של מחויבות ארגונית (ה3א'). רמת ההתאמה תורמת לניבוי של כל שלושת מרכיבי המחויבות הארגונית. עם זאת התרומה הגבוה ביותר היא לרכיבים המבטאים "הזדהות" עם הארגון ו"תרומה" לארגון (ה3ב')