

התנהגויות ארגוניות לא נאותות: מגישה סטטית יחידנית לגישה טמפורלית מערכתית

מטרת שיחתי היא לדון בהיבטים משתנים של גישתי לחקר ההתנהגויות הלא נאותות בארגונים.

התחלתי לעסוק בהאל"נ (OMB-Organizational Misbehavior) באספקט הפרטני-מוטיבציוני שלה. במאמרי משנת 1996 עם יואש וינר ניסחנו מודל המבוסס על גישתם של פישביין ואייזן ובו הנחנו כי להתנהגויות שונות ישנם מניעים שונים, וכי ייחודן הוא בכך שהן קודם כל התנהגויות מכוונות - intentional. הנחנו, למשל, שהתנהגויות בלתי נאותות שמטרתן להועיל לפרט מונעות על ידי כוחות פנימיים אינסטרומנטליים, ואילו התנהגויות לא נאותות מטרתן להביא תועלת לארגון, מונעות בעיקר ממניעים נורמטיביים-אפקטיביים כגון הזדהות עם הארגון. בשנת 2004 פורסם ספרי עם אלי וייץ ובו הרחבנו את המסגרת המושגית להתנהגויות לא נאותות בארגון. הבחנו בחמישה סוגים של האל"נ על פי הטרגט והאמצעי שלה: כלפי הפרט עצמו, כלפי אחרים, כלפי תהליכי העבודה, כלפי משאבי הארגון, ושימוש בפוליטיקה ארגונית. אף כי הצענו מודל אינטרטיבי הכולל גורמים קודמניים, מתערבים ותוצאתיים, הנחת העבודה עדיין הייתה כי מטרתנו, מבחינה תאורטית ופרקטית הינה לתת הסבר להתנהגויות עצמן.

שיתוף פעולה עם אורה סתר הביא אותנו לבחון את השאלה: מהם הגורמים לניטרול המוטיבציה להאל"נ? כך בדקנו למשל את הקשר בין רוחניות אישית וארגונית והאל"נ. הנחנו שגורמים אישיותיים ומוסריים ברמת הפרט ורמת הרוחניות ותפיסת הצדק הארגוני עשויים להיות גורמים שתפקידם למתן את נטייתם של חברי הארגון לבחור בהתנהגויות בלתי נאותות (Weitz et al., 2012).

בשנים האחרונות, בעיקר תוך שיתוף פעולה עם יהודה ברוך, התחלנו גם לבחון את ההאל"נ לא רק כמשתנה תוצאתי אלא כתופעה טמפורלית. כלומר, מהן ההשפעות של העיסוק בהתנהגות לא נאותה על עתידו של הפרט בתפקיד, בארגון ובקריירה. למשל, האם התנהגות לא נאותה מהווה חסם או זרז בתהליכי קידום בארגון? האם מושגי הקריירה הארגונית לוקחים בחשבון גם את הצדדים האפלים של הדינמיקה הזו? (Baruch & Vardi)

בנוסף, עולה לאחרונה השאלה, כיצד משפיעה התנהגות לא נאותה של הפרט על התנהגויותיהם של אחרים בסביבתו. לכן, קו נוסף של מחקר בו אני עוסק כיום הוא תופעת "ההדבקה החברתית" – ההתפשטות של התנהגויות כאלה ברמת הקבוצה (Contagion effects). האם, למשל, בתהליך הסוציאליזציה לתפקיד ולארגון לומד הפרט ומפנים לא רק את הקודים של ההתנהגות המצופה, אלא גם את הרפרטואר הגלוי והנסתר של ההתנהגויות הלא נאותות? (Vardi et al. 2014).

Baruch, Y., & Vardi, Y. "A fresh look at the dark sides of contemporary and prospective

Careers: Toward a realistic discourse." Unpublished manuscript under revision for the British Journal of Management.

Vardi, Y & Weitz, E. (2004). Misbehavior in organizations: Theory, research and management. NJ: LEA Publishing.

Vardi, Y., Weitz E. & Gotfried-Oz, T. (2014) "Is organizational misbehavior contagious? An exploratory study of work groups and their members". Presented at the 2nd Israel Organizational Behavior Conference, Tel Aviv University, Tel Aviv, Israel,

Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. Organization Science, 7, 2, 151-165.

Weitz, E., Vardi, Y. & Setter, O. (2012). Spirituality and organizational misbehavior. Management, Spirituality and Religion, 9, 3, 255-281.