

## הקשר בין סדרת מניעים לבין כוונות עזיבה בקרב סטודנטים מתנדבים

### לוסי גבריאלוב

#### תקציר

בשנים האחרונות תופעת ההתנדבות הולכת וגדלה כתוצאה מתהליכי גלובליזציה כלכליים, אשר הובילו לצמצום פעילות המדינה כמספקת שירותים ואחראית בתחום החברתי. מצב זה יצר מציאות חדשה, שבה קמים ארגונים שלא למטרות רווח, הבאים לספק ולהשלים את שירותי הממשלה. ארגונים אלו לרוב נשענים על מתנדבים ככוח עבודה זמין וזול וזה מה שהופך אותם לתלויים במתנדבים. ארגונים אלו זקוקים למתנדבים על מנת לשמור על יציבותם, המשכיותם ותפקודם. אי לכך, יש עניין רב בהבנת הגורמים המעוררים כוונות עזיבה בקרב מתנדבים. עד היום, רוב המחקרים העוסקים בנושא בחנו נשירה בפועל ופחות התמקדו בסיבות המובילות לכוונות עזיבה בקרב אוכלוסיית המתנדבים. פעולת ההתנדבות מקיפה פעילויות רבות, עד כי לא ברור האם ניתן או רצוי להכלילן תחת קטגוריה אחת. גם משמעות המונח התנדבות עשויה להיתפס באופן שונה מאדם לאדם, לכן יש צורך בהגדרה כללית למונח. רוב ההגדרות כוללות 3 מרכיבים זהים (Marofell & Cnaan, 1994). 1. עשייה מתוך בחירה. 2. אין לצד העשייה תגמול כלכלי. 3. המוטב נתרם מהעשייה.

מטרת המחקר לבחון את הקשר בין מניעים אגואיסטים להתנדבות, תפיסת הזדמנויות תעסוקתיות, תפיסת ההתנדבות כפונקציה לקריירה, הזדמנות תעסוקה כפונקציה לאזור מגורים ושיעור רצון, לבין כוונות עזיבה בקרב סטודנטים מתנדבים. סטודנטים מתנדבים מהווים אוכלוסייה איכותית ומשמעותית בקרב אותם ארגונים המבקשים להעניק לאזרחים ללא כל תמורה. הכרת מאפייניה, מניעה, צרכיה וייחודיותה של אוכלוסייה זו עשויים לסייע רבות לאותם ארגונים המבקשים לגייסם ולשמרם במסגרתם לאורך זמן.

המחקר הנוכחי מתבסס על מודל המניח, כי רוב הסטודנטים מתנדבים ממניעים אגואיסטים, במטרה להפיק תועלת אישית מפעולת ההתנדבות וכשצורך זה ממומש הסטודנטים יהיו בעלי כוונות עזיבה. שנית, המודל מניח, כי תפיסת ההתנדבות כפונקציה לקריירה והזדמנויות תעסוקה יובילו את הסטודנט לעבר עזיבת פעולת ההתנדבות לטובת עבודה בשכר בתוך מסגרת ההתנדבות. שלישית, המודל מניח, כי משתנה הזדמנויות תעסוקה כפונקציה לאזור מגורים בעל יכולת ניבוי כוונות עזיבה מחוץ למסגרת ההתנדבות. המודל שם במרכז את מצב שוק העבודה, החיצוני והפנימי, כמשתנים מרכזיים ובעלי השפעה בקבלת החלטה באם לעזוב או להישאר במסגרת ההתנדבות. מתוך מודל זה נגזרו השערות המחקר. ההשערה המרכזית טוענת, כי ימצא קשר חיובי בין כוונות עזיבה לטובת עבודה בשכר, בתוך מסגרת ההתנדבות, לבין התנדבות כפונקציה לקריירה. השערה זו אכן אוששה במחקר ונמצא, כי סטודנטים מתנדבים אשר תופסים את מקום ההתנדבות כמקור להתפתחות מקצועית ואישית, יהיו בעלי כוונות עזיבה גבוהות יותר לטובת עבודה בשכר בתוך הארגון שבו הם מתנדבים. יש לציין מסקנה חשובה העולה ממצא זה - ניתן לשער כי סטודנטים מתנדבים בוחרים מראש את מסגרת התנדבותם על סמך כדאיות לטווח הרחוק. כלומר, הם יבחרו

להתנדב באותו ארגון שבו הם רוצים להיקלט כעובדים מן המניין. סטודנטים מתנדבים מבינים את יתרון ההתנדבות במונחים של אגואיזם, אשר יאפשרו להם להיקלט בארגון, תחילה כמתנדבים, דבר שיאפשר להם בתום מסגרת ההתנדבות להיקלט כעובדים מן המניין. באותו הקשר ראוי לציין השערה נוספת, הטוענת לקשר בין מניעים אגואיסטים לבין כוונות עזיבה, כך שבקרב הנוטים לעזוב ימצא ממוצע אגואיזם גבוה יותר. השערה זו אכן אוששה במסגרת המחקר ונמצא, כי בקרב הנוטים לעזוב ממוצע האגואיזם גבוה יותר. השערה נוספת טוענת לקשר, שבין הזדמנויות תעסוקה כפונקציה לאזור מגורים לבין כוונות עזיבה לטובת עבודה בשכר מחוץ למסגרת ההתנדבות. השערה זו גורסת, כי בקרב אותם סטודנטים התופסים, כי קיימות עבורם הזדמנויות תעסוקה גדולות יותר במרחב הגיאוגרפי שלהם, נטייתם לעזיבת פעולת ההתנדבות תגדל. גם השערה זו אוששה במחקר. כמו כן, באמצעות רגרסיה היררכית אוששנו, כי תפיסת הזדמנויות תעסוקה ותפיסת ההתנדבות כפונקציה לקריירה, מהווים מתווכים לקשר שבין מניעים אגואיסטים לבין כוונות עזיבה בתוך מסגרת ההתנדבות.

למחקר זה תרומה הן ברמה התיאורטית והן ברמה המעשית. מחקר זה תרם בקידום ההבנה לגבי סיבות המעוררות כוונות עזיבה באופן כללי, כוונות עזיבה פנים ארגוני או חיצוני בקרב סטודנטים מתנדבים, אוכלוסייה אשר לא זכתה לתשומת לב מחקרית רבה. רוב הספרות בתחום עוסקת בנשירה בפועל ופחות בכוונות עזיבה. הקשרים שנמצאו בין משתני המחקר לבין כוונות עזיבה מאפשרים לנו לעמוד מקרוב על הסיבות המעוררות כוונות עזיבה. בנוסף, מחקר זה מחזק את חשיבות מצב שוק העבודה, החיצוני והפנימי, כמשתנים מרכזים בקביעת ההחלטה באם להישאר בארגון כמתנדב או באם לעזוב. ברמה היישומית, למחקר חשיבות רבה בהבנת הסיבות העשויות לעורר כוונות עזיבה בקרב סטודנטים מתנדבים. המחקר מציג בפני ארגונים בצורה ברורה מה הן הסיבות העשויות לעורר כוונות עזיבה ואלו, על ידי למידה והכנת הגורמים עשויים למנוע זאת.

ראשית, המחקר מחזק את חשיבות הבנת המניעים להתנדבות, כהבנה בסיסית בשימורם של מתנדבים. ארגונים יכולים לשמר מתנדבים על ידי סיפוק המניע העיקרי להתנדבות ובכך לשמור על רמת שביעות רצון גבוהה בקרב המתנדבים על מנת למנוע עזיבה. בנוסף, מחקר זה מדגיש, כי למצב שוק העבודה השפעה מכרעת על כוונות עזיבה, במיוחד בקרב אוכלוסיית הסטודנטים. לכן, ככל שארגון ישכיל להבין שהתנדבות הסטודנט הינה לתקופת זמן מוגבלת, יוכל לצמצם נזקים באת עזיבתם. עוד ממצא חשוב וישים הינו העובדה, כי תקופת ההתנדבות עשויה להיות תקופה של למידה וצמיחה עבור הסטודנט והארגון יכול לנצל זאת לטובתו על ידי הכשרת המתנדב בצורה האופטימאלית עבורו. ארגונים עשויים לנצל את תקופת ההתנדבות לצורך הכשרת המתנדב כעובד מן המניין ובכך הם יכולים להקל על תהליכי הקליטה ולהרוויח עובד מנוסה ובעל ידע נדרש בתחום.