

הקשר שבין מחויבות ארגונית ושביעות רצון מהעבודה לבין ממדים של התמכרות לעבודה (הנאה מעבודה, דחף לעבוד, מעורבות)

סמינר כלים בניהול עובדים מגישים – ניצן אדיר ואיתי ארד
מנחה – ד"ר לירית אבלס

במחקר זה נבחן הקשר שבין מחויבות ארגונית ושביעות רצון מהעבודה לבין ממדים של התמכרות - הנאה מעבודה, הקשר שבין מחויבות ארגונית ושביעות רצון מהעבודה לבין ממדים של התמכרות לעבודה (הנאה מעבודה, דחף לעבוד, מעורבות)

השערות

א.1) קיים קשר חיובי בין מחויבות ארגונית לבין מידת התמכרות לעבודה וממדיה (H1 : הנאה H2 : דחף לעבוד 3H : מעורבות) ככל שרמת המחויבות הארגונית עולה כך מידת ההתמכרות לעבודה עולה.

א.2) קיים קשר חיובי בין שביעות רצון מעבודה לבין מידת ההתמכרות לעבודה וממדיה (H1 : הנאה H2 : דחף לעבוד 3H : מעורבות) ככל שמידת שביעות הרצון עולה כך מידת ההתמכרות

שיטה כלי
המחקר: שאלון
סגור למילוי עצמי
נחקרים: 122 = N
מתוכם 65 נשים ו-
57 גברים



נמצאו קשרים חיוביים ומובהקים בין מדדים של מחויבות ארגונית לבין מדדים של התמכרות לעבודה (מימד דחף ומימד הנאה מהעבודה) : קשר חיובי, חלש ומובהק בין רמת מחויבות כללית לממד התמכרות- תת סולם דחף, ($r = 0.275, p < 0.01$) כלומר, ככל שרמת מחויבות כללית גבוהה, כך רמת הדחף גבוהה ולהפך, בנוסף נמצא קשר חיובי בינוני ומובהק בין מדד מחויבות כללית וממד התמכרות לעבודה - מימד הנאה מהעבודה, ($r = 0.425, p < 0.01$) כלומר, ככל שרמת מחויבות כללית גבוהה, כך גבוהה גם רמת הנאה מהעבודה ולהפך. השערה א.1 - אוששה

נמצא קשר חיובי, בינוני ומובהק בין שביעות רצון מהעבודה (מימד שכר) ולבין מדד התמכרות לעבודה - הנאה מהעבודה, ($r = 0.326, p < 0.01$) כלומר, ככל שרמת שביעות רצון גבוהה יותר כך מדד התמכרות מהעבודה - הנאה מהעבודה גבוהה ולהפך. השערה א.2 - אוששה

לא נמצאו קשרים מובהקים בין שביעות רצון מהעבודה (מימד שכר) ולבין מדד התמכרות לעבודה - תתי סולמות רמת דחף ומעורבות בעבודה. ($p > 0.05$)

השערת המחקר הראשונה נתמכה באופן חלקי בקרב שתיים מתוך שלוש תתי סולמות של התמכרות (ממד הנעה מהעבודה וממד דחף וכל הממדים של מחויבות לעבודה).

מסקנה – מהקשרים עולה שמחויבות ארגונית ושביעות רצון מהשכר מסבירים התמכרות לעבודה על שלל ממדיה