

הקשר בין שביעות רצון משכר, שביעות רצון מממונה ישיר וטיפוס אישיות לבין מידת הנטייה לעזיבה שעובד יפתח

סמינר כלים בניהול עובדים

מנחה: ד"ר לירית אבלס ריון צוות המחקר: לירון גזולן ונופר צימלמן

לאורך השנים מחקרים רבים עסקו בנושא תחלופת עובדים בשל חשיבותו בעולם העבודה והשפעתו המשמעותית על ארגונים. תחלופת עובדים נחשבת היום כאתגר המרכזי של ארגונים, היא נקשרת ישירות לעלייה בעלויות גיוס, מיון, הדרכה והכשרה של עובדים חדשים וכן ליעילותו הארגונית. עבודה זו בוחנת את נטייתם של עובדים לעזוב את מקום עבודתם תוך התייחסות לגורמים כמו: מידת שביעות רצונם משכר, מידת שביעות רצונם מהממונה הישיר וכן טיפוס אישיות נוטה ל-A. זאת תוך בקרה של משתני הרקע; מגדר, השכלה וותק בארגון. נטייה לעזיבה מוגדרת בספרות כהערכה סובייקטיבית של הפרט ביחס לסיכוייו לעזוב את הארגון בעתיד הקרוב (Mowday, Porter, & Steers, 1982, cited in Cho, Johanson, & Guchait, 2009).

מודל המחקר



השערות המחקר

H1 קיים קשר שלילי בין רמת שביעות הרצון משכר לבין מידת הנטייה לעזיבה.

H2 קיים קשר שלילי בין רמת שביעות הרצון מממונה ישיר לבין מידת הנטייה לעזיבה.

H3 קיים קשר חיובי בין רמת הנטייה למוחצות לבין מידת הנטייה לעזיבה.

H4 קיים קשר בין המשתנים הבלתי תלויים; רמת שביעות רצון משכר, רמת שביעות רצון מממונה ישיר, טיפוס האישיות ומשתני הרקע (מגדר, השכלה וותק בארגון) לבין מידת הנטייה לעזיבה.

שיטה

המשתתפים במחקר כללו 127 נבדקים, מתוכם 54.3% גברים (N=69) ו-45.7% נשים (N=58) בגילאים 21-66. הגיל הממוצע של הנחקרים היה 39.8 (σ=14.16). המחקר הינו מחקר אמפירי כמותי שהתבסס על שאלונים J.D.I (The Job Description Index), נטייה לעזיבה וטיפוס אישיות A/B, שהינם שאלונים מהימנים ותקפים.

תרומת המחקר

מחקר זה שופך אור על הגורמים המשפיעים על הנטייה לעזיבה של עובדים. הכרה בגורמים אלה, יכולה לעזור לארגונים להתמודד עם האתגר בשמירה על עובדים קיימים ומוכשרים אשר תורמים ליעילות הארגון. מידע זה הוא קריטי היות והוא עשוי לחסוך לארגונים זמן והשקעה כספית בהכשרה של עובדים חדשים.

מסקנה ניהולית:

על מנת שעובדים לא יפתחו נטייה לעזיבה, על הארגון לשים דגש על השכר והממונים הישירים.

ממצאים

❖ קיים מתאם שלילי מובהק בין מדד שביעות רצון משכר לבין מדד נטייה לעזיבה $R=-0.526$ ($p=0.00<0.01$). כלומר, ככל ששביעות הרצון מהשכר עולה, כך מידת הנטייה לעזיבה יורדת. השערה - H1 אוששה.

• קיים הבדל מובהק בין גברים לנשים בהתייחס למדד נטייה לעזיבה. $T(125)=-2.875$, $p=0.005<0.05$, $[-0.90655, -0.16726]$. מדד הנטייה לעזיבה בקרב הנשים גבוה משל הגברים.

❖ קיים מתאם שלילי, חלש ומובהק בין מדד שביעות רצון מממונה ישיר לבין מדד נטייה לעזיבה $R=-0.209$ ($p=0.019<0.05$). כלומר, ככל ששביעות הרצון מממונה ישיר עולה, כך מידת הנטייה לעזיבה יורדת. השערה - H2 אוששה.

❖ קיים מתאם חיובי, חלש ומובהק בין מדד טיפוס אישיות A/B לבין מדד נטייה לעזיבה $R=0.193$ ($p=0.030<0.05$). כלומר, ככל שהנטייה למוחצנות (Type A) עולה, כך מידת הנטייה לעזיבה עולה. השערה - H3 אוששה.

❖ H4 נבחנה באמצעות רגרסיה בצעדים, בשתי קבוצות; משתני רקע (הוכנסו כמשתני בקרה) והמשתנים הבלתי תלויים במחקר. כל המשתנים המובהקים מסבירים יחד 37.5% מהשונות המוסברת בנטייה לעזיבה. וותק בארגון מסביר 13.8% מהשונות המוסברת, שביעות רצון משכר מסבירה 16% ושביעות רצון מממונה ישיר מסבירה 7.6%.