הקשר בין הישגיות ושביעות הרצון מממונה ישיר לבין התמכרות לעבודה

מגישות: זוהר פרץ, מורן רז
מנחה – ד"ר לירית אבלס

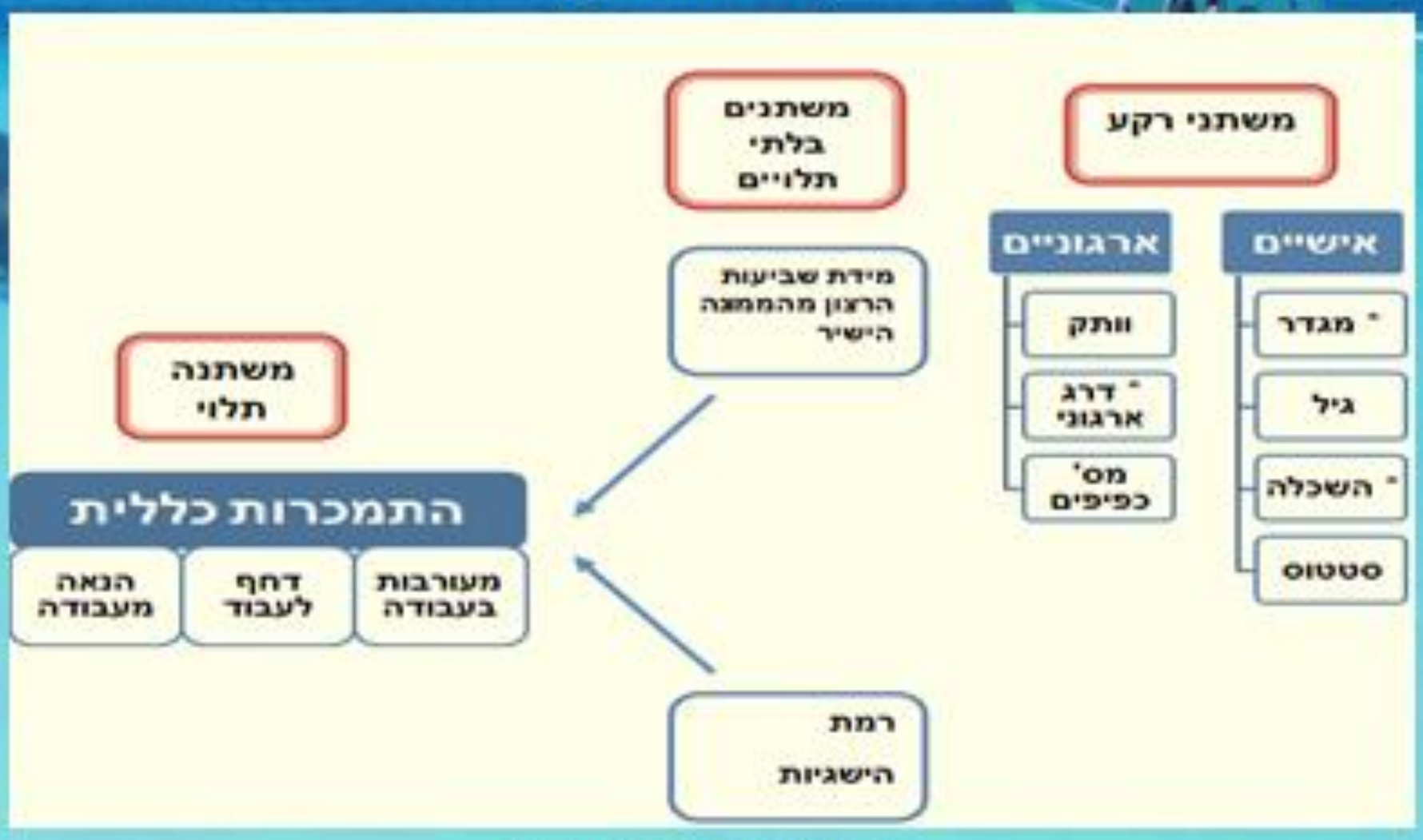
המטרה לבחון את הקשרים בין המשתנים שביעות רצון מממונה ישיר והישגיות (ב"ת) לבין התמכרות לעבודה. שני הגורמים הנבחנים כאן הם: מידת שביעות רצון של עובד מהממונה הישיר שלו (גורם ארגוני) ומידת ההישגיות הטבועה באדם -(גורם אישיותי). בספרות מתואר קונפליקט בין עולם העבודה ובין המחויבויות המשפחתיות שלו תוך דגש על החשיבות שמירת איזון סביר בין בית ועבודה לאיכות החיים של העובד.

השערות המחקר

1H -קיים קשר חיובי בין רמת השגיות לבין מידת התמכרות כללית לעבודה (וממדיה: 1H .1הנאה, 1 .2H דחף לעבוד, 1 .3H ומעורבות). (ככל שרמת ההישגיות עולה, כך מידת ההתמכרות לעבודה עולה).

2H -קיים קשר חיובי בין שביעות רצון מהממונה הישיר לבין התמכרות כללית לעבודה (וממדיה: 2 .1H הנאה, 2 .2H דחף לעבוד, 2 .3H מעורבות). (ככל שמידת שביעות הרצון מהממונה הישיר עולה, כך מידת ההתמכרות לעבודה עולה).

מודל המחקר



ממצאים ראשוניים

- השערה 1H אוששה -נמצא קשר חיובי בין הישגיות לבין התמכרות כללית לעבודה (r=0.22, P< 0.001). בנוסף, נמצא קשר חיובי בין הישגיות לבין ממדי התמכרות לעבודה - הנאה מעבודה (1.1H) (r=0.43, P< 0.001) , דחף לעבוד (1 .2H) (r=0.48, P< 0.001) ומעורבות בעבודה (1.3H) (r=0.43, P< 0.001).
- השערה 2H אוששה - נמצא קשר חיובי בין רמת שביעות הרצון מהממונה הישיר לבין התמכרות כללית לעבודה (r=0.22, P< 0.05). בנוסף, נמצא קשר חיובי בין רמת שביעות הרצון מהממונה הישיר לבין ממד התמכרות לעבודה – הנאה מעבודה (2.1H) (r=0.34, P< 0.001) בלבד, לא נמצא קשר בין רמת שביעות הרצון מהממונה הישיר לבין דחף לעבוד (2H) ולא עם מעורבות בעבודה (3H).
-

השלכות תיאורטיות ויישומיות

למחקר זה חשיבות רבה בהבנת הגורמים המסבירים התמכרות לעבודה וממדיה השונים