

מה מסביר שביעות רצון משכר של העובד?

סמינר כלים בניהול עובדים

סיוון חכם וקורל עטיה
מנחה- ד"ר לירית אבלס



abstract

Employees' satisfaction of the salary they receive for their work is an important factor in the business world. A lot of organizations spend resources and efforts in improving this satisfaction. The current research looks into the connection between an employee's ambition (Van Yperen, & Orehek, 2013; Nielson, & Smith, 2014), the perception of fairness (De Coninck, & Stilwell, 2004) in the workplace and the de facto salary and between the satisfaction of the employee from their level of salary, while monitoring the variables of background – education, gender and form of employment. The research was conducted with a sampling of 129 participants, and included 31 men and 97 women between the ages of 17-61, the average age being 26. positive relationship was Found between persived fairness in the workplace, actual salary and pay satisfaction.

שיטה: המחקר הנוכחי בוחן את הקשר בין תכונת ההישגיות של העובד, תחושת ההוגנות במקום העבודה והשכר בפועל לבין שביעות הרצון משכר של העובד, תוך פיקוח על משתני רקע- השכלה, מגדר וצורת העסקה. שאלות המחקר נבחנו באמצעות מדגם נוחות של 129 נחקרים, המדגם כלל 31 גברים ו-97 נשים בגילאים 17-61, כאשר גילם הממוצע הינו 26.5 שנים.

ניתוח בשלב הראשון ע"י r של פירסון.
מטרות והשערות המחקר:

H1

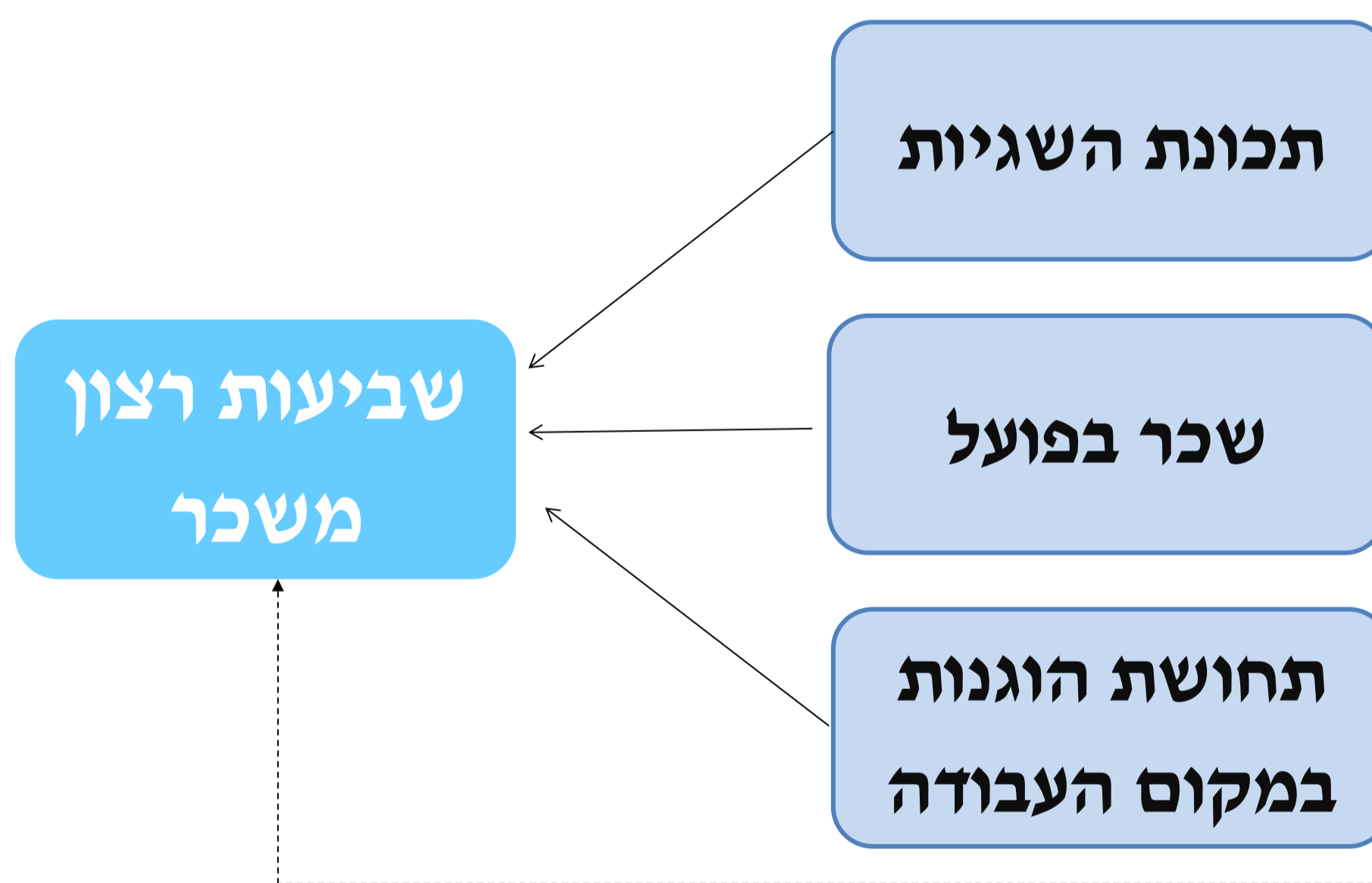
• H1 קיים קשר שלילי בין תכונת ההישגיות של העובד לבין שביעות הרצון משכר של העובד.

H2

• H2 קיים קשר חיובי בין תחושת ההוגנות במקום העבודה לבין שביעות הרצון משכר של העובד.

H3

• H3 קיים קשר חיובי בין השכר בפועל של העובד לבין שביעות הרצון משכר של העובד.



מודל המחקר:

משתני רקע:

השכלה
מגדר
צורת העסקה

ממצאים:

- בניגוד למשוער, בהשערה H1, לא נמצא מתאם שלילי בין תכונת ההישגיות של העובד לבין שביעות הרצון משכר של העובד אלא להיפך - המתאם בין מדד ההישגיות למדד שביעות רצון משכר הינו חיובי ומובהק $r(129)=0.242$ ($p<0.05$) ולכן ההשערה לא אוששה.
- המתאם בין רמת הוגנות נתפסת לבין מדד שביעות רצון משכר הינו חיובי ומובהק $r(129)=0.483$ ($p<0.05$), כלומר השערה H2 הטוענת כי קיים קשר חיובי בין תחושת ההוגנות במקום העבודה לבין שביעות הרצון משכר של העובד – השערה H2 אוששה.
- המתאם בין מדד השכר בפועל לבין מדד שביעות רצון משכר הינו חיובי ומובהק $r(129)=0.318$ ($p<0.05$), כלומר השערה H3 הטוענת כי קיים קשר חיובי בין השכר בפועל של העובד לבין שביעות הרצון משכר של העובד - השערה H3 אוששה.

מסקנות:

תחושת ההוגנות של העובד קשורה לשביעות רצון העובד משכרו. כן, ניתן לציין שהקשר גבוה מהקשר בין שביעות רצון משכר לבין השכר בפועל.

מקורות

Nielson, B. E., & Smith, J. R. (2014). Personality and Pay Satisfaction: Examining the Relationship of a Sample of Blue Collar Workers Personality and Their Pay Satisfaction Levels. Journal of Management Research, 6(4), 63-78.

Van Yperen, N. W., & Orehek, E. (2013). Achievement goals in the workplace: Conceptualization, prevalence, profiles, and outcomes. Journal of Economic Psychology, 38, 71-79. Journal of Business Research, 57(3), 225-231..

DeConinck, J. B., & Stilwell, C. D. (2004). Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions. Journal of Business Research, 57(3), 225-231.