

מהם הגורמים המסבירים שביעות רצון מהממונה הישיר?

מנחה - ד"ר לירית אבלס ריון

סמינר כלים בניהול עובדים - ארז לוי אופיר גל



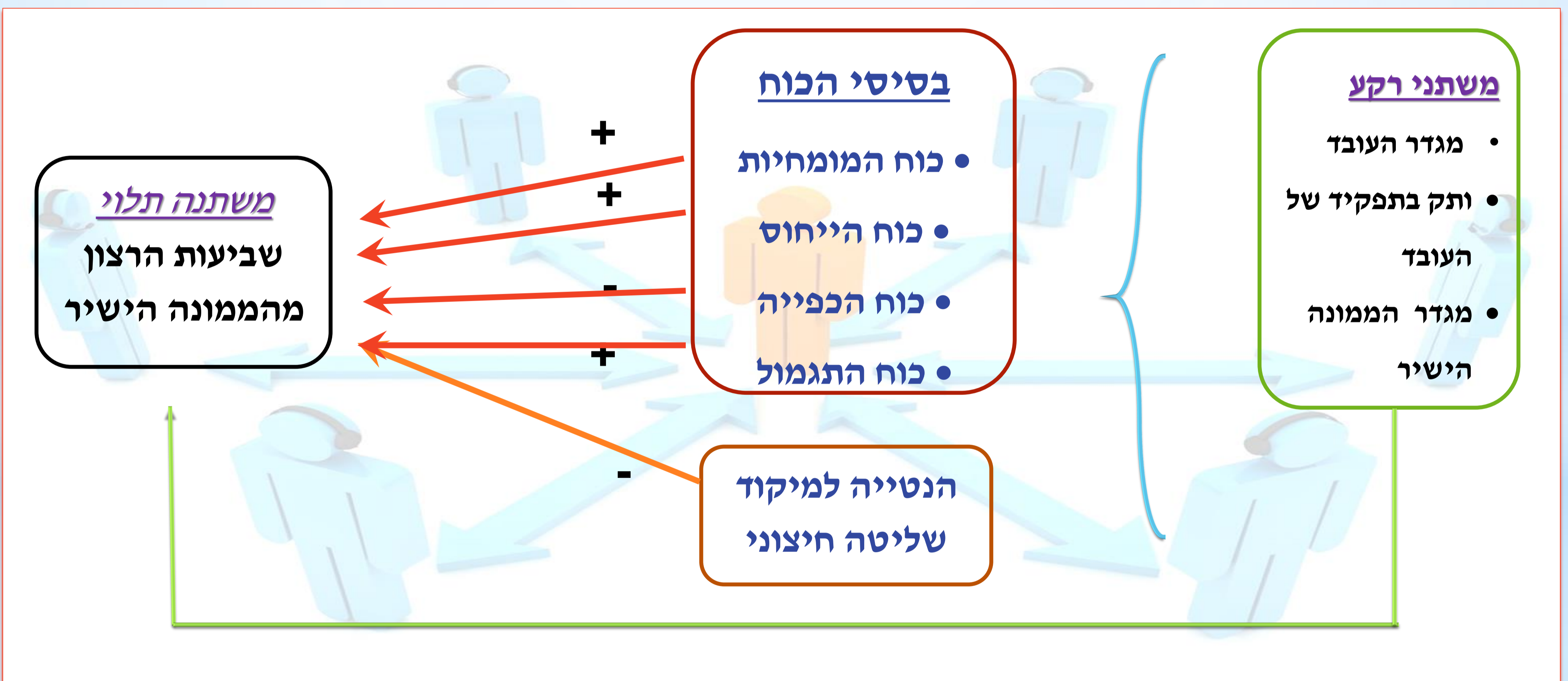
Abstract: Supervisors, or middle managers, make up a key part in every organization, and hold a great influence on the employees within it (Radaelli & Sitton-Kent, 2016). At the focus of this research are factors explaining satisfaction with supervision. This is attempted by exploring the supervisor's sources of power (Fedor *et al.*, 2001) and personality trait, as perceived by the employee. Insights from this research might benefit both the theoretical and practical sides of the field of management in organization. positive relationship were found between employee perception of the its manager as an expert and supporter and his satisfaction. We also found a negative correlation between employee perception of the its manager operator coercive and satisfaction. Manager power bases were found explaining satisfaction with supervision satisfaction.

שיטה - מדגם הנוחות בסקר כלל 108 נחקרים, מתוכם 43.5% (47) גברים, ו-56.5% (61) נשים. הגיל הממוצע של הנחקרים היה 32.72 שנים (סטיית תקן 9.73). **כלי המחקר** - שאלון סגור ומעורבל למילוי עצמי. **ניתוח** - פירסון r ורגרסייה היררכית בצעדים.

מטרות והשערות המחקר:

- יימצאו קשרים ישירים חיוביים בין רמת תפיסת העובד את מנהלו - **H1.1**: כמומחה, **H1.2**: כמתייחס (תומך), **H1.4**: כמתגמל - לבין רמת שביעות רצונו ממנו.
- יימצאו קשרים שליליים **H1.3**: בין רמת תפיסת העובד את מנהלו כמפעיל כפייה לבין רמת שביעות רצונו ממנו, ו- **H2**: בין רמת הנטייה למיקוד שליטה חיצוני לבין רמת שביעות רצון העובד מהממונה שלו.
- **H3** יימצא קשר: בין משתני רקע העובד (מגדר העובד, ותק בתפקיד ומגדר הממונה הישיר/ה), תפיסתו את בסיסי הכוח המופעלים ע"י הממונה הישיר/ה ורמת הנטייה שלו למיקוד שליטה חיצוני לבין רמת שביעות הרצון שלו מהממונה שלו.

מודל המחקר



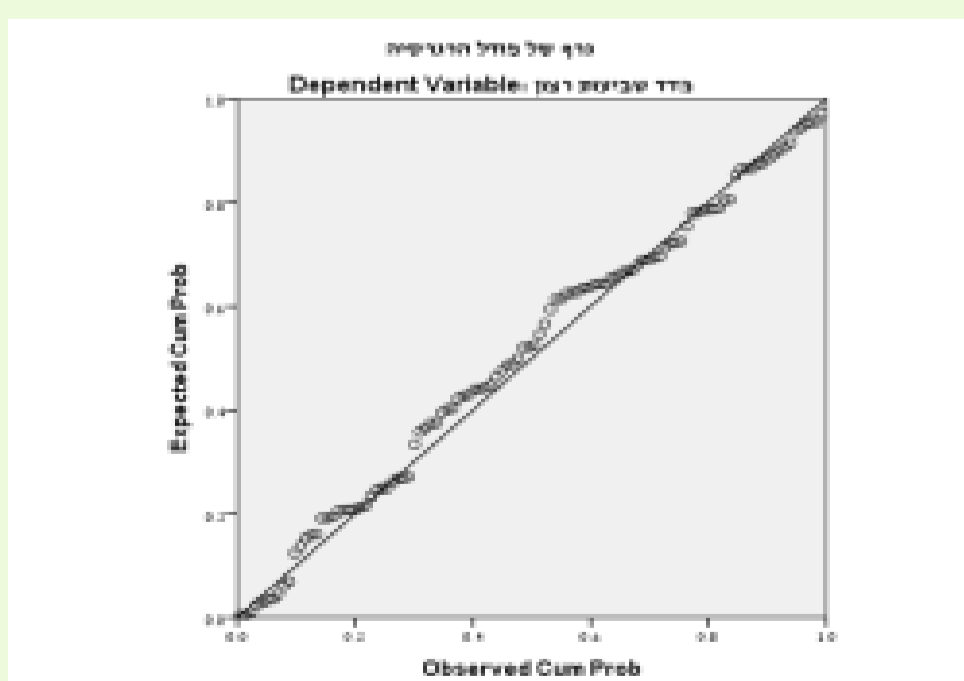
ממצאים:

קשרים ישירים:

- נמצא קשר בין תפיסת העובד את מנהלו כמומחה לבין שביעות הרצון שלו ממנו. $r=0.778$, $(P<0.05)$, H1.1 אוששה.
- נמצא קשר בין תפיסת העובד את מנהלו כמתייחס (תומך) לבין שביעות הרצון שלו ממנו. $r=0.831$, $(P<0.05)$, H1.2 אוששה.
- נמצא קשר בין תפיסת העובד את מנהלו כמפעיל כפייה לבין שביעות הרצון שלו ממנו. $r= - 0.715$, $(P<0.05)$, H1.3 אוששה.
- השערות H1.4 ו-H2, לא אוששו.

קשרים מרובים:

- נמצא קשר בין משתני הרקע של העובד, תפיסתו את בסיסי הכוח המופעלים ע"י הממונה הישיר ונטייתו למיקוד שליטה חיצוני לבין שביעות הרצון שלו מהממונה הישיר שלו. השערה H3 אוששה $R^2 = .85$ (sig = .000).
- **המשתנים המובהקים במשוואת הרגרסייה:**
 כוח הייחוס $R^2 = .691$ (sig = .000), כוח הכפייה $R^2 = .079$ (sig = .000), כוח מומחיות $R^2 = .066$ (sig = .000),
 המגדר של הממונה הישיר/ה $R^2 = .012$ (sig = .005).



מסקנות: המסבירים הטובים ביותר לשביעות רצונו של עובד הם תמיכה אישית 69% (!) כפייה 7.9% (במינוס) מומחיות 6.6% ו- מגדר הממונה 1.2%, דהיינו כדי לקבל שביעות רצון עובד המקרינה על מרבית הביצוע שלו כדאי לשים לב להרגשתו לגבי המנהל הישיר שמעליו.