

האם קיים קשר בין תפיסת סגנון המנהיגות של המנהל לבין רמת המחויבות של העובד ותפיסת הפוליטיקה הארגונית שלו ?

מנחה : ד"ר קארין אמית

מגישים : אלירן דהן, אמיר בן בשט

מבוא

עבודת סמינר זו באה לענות על שאלות המעסיקות מנהלים רבים, האם עובד התופס את הארגון כפוליטי פחות מחויב אליו ? האם עובד התופס את מנהלו כמעצב תופס את הארגון כפחות פוליטי ? והאם ניתן לחזות מה תהיה מידת המחויבות של עובד לארגון לפי משתנים מסוימים ?

השערות מחקר

1. ימצא קשר חיובי בין סגנון מנהיגות מעצבת לבין רמת מחויבות של העובד.
2. ימצא קשר שלילי בין סגנון המנהיגות המעצבת לבין רמת הפוליטיקה הארגונית הנתפסת.
3. ימצא קשר שלילי בין תפיסת הפוליטיקה הארגונית לבין מחויבות העובד לארגון.

שיטה

במחקר השתתפו 60 נבדקים, 35 נשים (58.3% מהמדגם) ו-25 גברים (41.7% מהמדגם). הענפים השכיחים ביותר שבהם הנבדקים מועסקים הם: סלולאר (31.7%), לוגיסטיקה (18.3%) ומסעדות (10%). הנבדקים התבקשו לענות על שאלון שהורכב מחיבורם של שלושה תתי שאלונים - שאלון המנהיגות המעצבת לכפיפים MLQ, שאלון מחויבות ארגונית ושאלון תפיסת פוליטיקה ארגונית.

דיון

מתוצאות המחקר ניתן להבחין כי מנהל שנתפס בעיני עובדיו כמנהיג מעצב מגביר אצל עובדיו את תחושת המחויבות לארגון ומפחית את תפיסת הפוליטיקה הארגונית שלהם. בנוסף לכך, הוכח כי ככל שתפיסת הפוליטיקה הארגונית גבוהה יותר כך תפחת המחויבות לארגון. המחקר מחזק את ממצאי המחקרים הקודמים בנושא.

מודל חיזוי מחויבות העובד לארגון

משתנה	B	Beta
קבוע	4.219	-
תפיסת המנהיג כמעצב (X1)	0.459**	0.417
תפיסת פוליטיקה ארגונית (X2)	-0.44*	-0.262
גיל (X3)	0.017	0.138
סיכום המודל $R^2 = 0.292$ $F(4,55) = 7.086$ ** $p < 0.01$ ** $p < 0.05$ *		
$Y = 4.219 + 0.459X1 - 0.44X2 + 0.017X3$		

ממצאים

שלושת ההשערות נבדקו על ידי מבחן פירסון ואוששו. בנוסף לכך, גילינו כי ניתן לחזות לפי מבחן רגרסיה רבת משתנים מה תהיה רמת המחויבות של עובד לארגון לפי המשתנים תפיסת המנהיג כמעצב, ותפיסת הפוליטיקה הארגונית. לתפיסת סגנון המנהיגות תרומה משמעותית יותר לחיזוי.