הבדלים בממדים של מחויבות ארגונית בין עובדים ערבים ליהודים

סמינר כלים בניהול עובדים - מגישה: מראם אגבאריה
מנחה : ד"ר לירית אבלס

מחקר זה בדק האם קיימים הבדלים במרכיבים (ממדים) השונים של המחויבות הארגונית (אֶפֶקטיבית רגשית, נורמטיבית, המשכית) בין עובדים יהודים וערבים? עובדים בעלי מחויבות ארגונית חזקה יעבדו יותר קשה כדי לתרום לביצועים של הארגון, בספרות נמצאה קורלציה בין הישארות במקום העבודה לבין המחויבות הארגונית. מחויבות להמשכיות יכולה להיות קשורה עם התפוקה של העובד.

שיטה: במחקר השתתפו 70 עובדים יהודים וערבים המועסקים , בסקטורים הפרטי והציבורי באזור המרכז , 34 עובדים יהודים (48.6%) ו-36 עובדים ערבים (51.4%) , ממוצע הגילאים של כלל המשתתפים עמד על 25.91 שנים (ס.ת. 6.63 שנים).

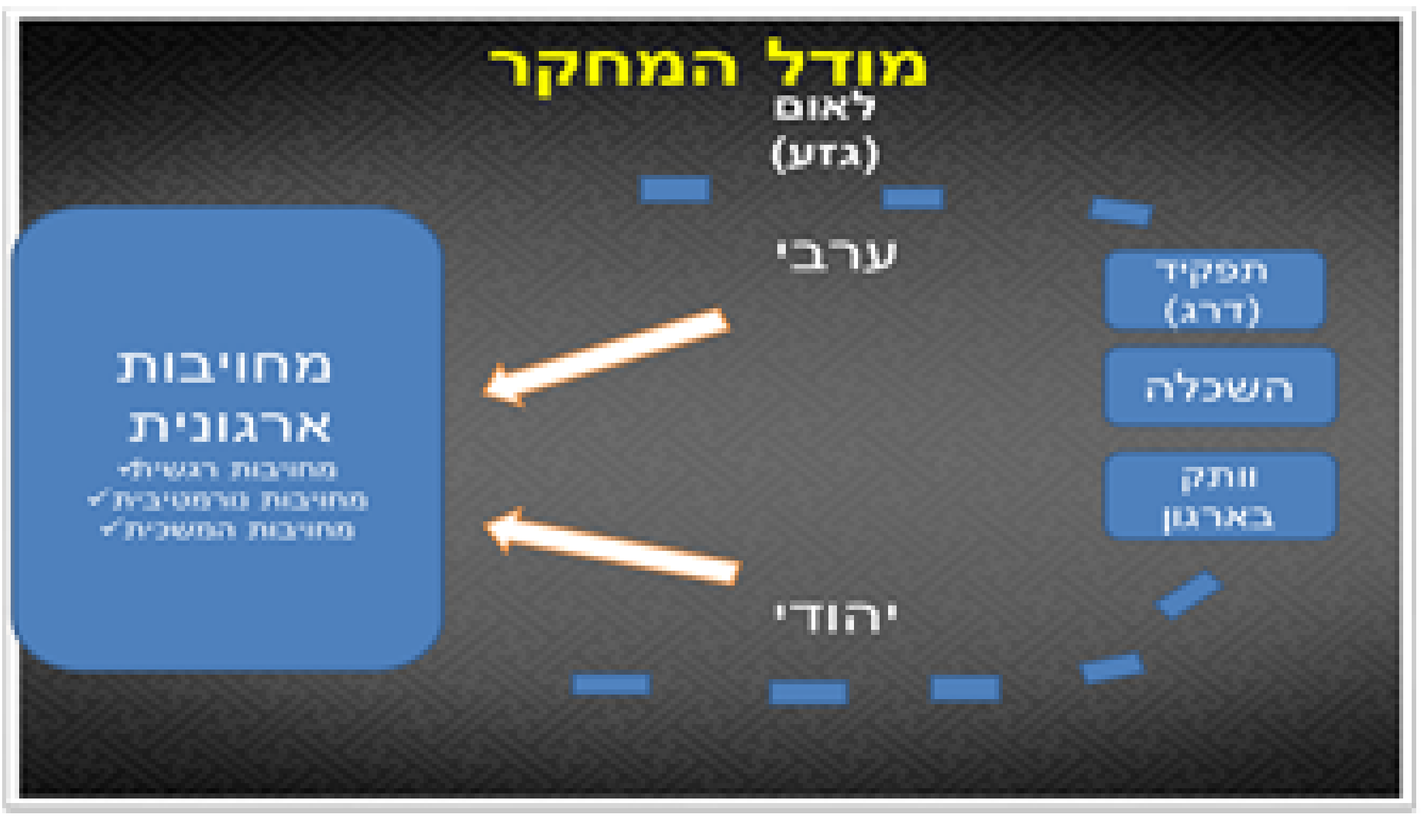
השערות המחקר:

H1: קיימים הבדלים בין עובדים יהודים וערבים ברמת המחויבות שלהם לארגון.

H1.1 - קיימים הבדלים בין עובדים יהודים וערבים במידת המחויבות הרגשית שלהם לארגון. (לעובדים ערבים יש יותר מחויבות רגשית לארגון).

H1.2 - קיימים הבדלים בין עובדים יהודים וערבים במידת המחויבות הנורמטיבית שלהם לארגון. (לעובדים ערבים יש יותר מחויבות נורמטיבית לארגון).

H1.3 - קיימים הבדלים בין עובדים יהודים וערבים במידת המחויבות ההמשכית שלהם לארגון. (לעובדים ערבים יש יותר מחויבות המשכית לארגון).



	מגזר	מספר	ממוצע	סטיית תקן
מחויבות אֶפקטיבית	יהודים	34	3.6961	3.6961
	ערבים	36	3.7222	3.7222
מחויבות נורמטיבית	יהודים	34	3.2941	1.03805
	ערבים	36	3.5954	.12523
מחויבות המשכית	יהודים	34	3.2176	0.1426
	ערבים	36	3.2500	0.1394

ממצאים

השערה 1.1H: תוצאות המבחן מצביעות על תוצאה לא מובהקת

$\{t(68)=-0.134,\ p>0.05\}$

השערה 1.2H : תוצאות המבחן מצביעות על תוצאה לא מובהקת:

$\{t(68)=-1.37,\ p>0.05\}$

השערה 1.3H: תוצאות המבחן מצביעות על תוצאה לא מובהקת:

$\{t(68)=-0.162,\ p>0.05\}$

לסיכום: לא נמצאו הבדלים במחויבות רגשית, נורמטיבית, והמשכית בין עובדים יהודים לבין עובדים ערבים ביחס לעבודתם

מסקנות

היות ואין הבדלים במחויבות הארגונית על שלושת ממדיה – יהיה נכון להתייחס ולנהל באופן דומה עובדים משני המגזרים, דבר החשוב במיוחד במקומות בהם מועסקים משני המגזרים עובדים יחד