

הקשר בין שביעות רצון מתוכן העבודה עצמה ושביעות רצון מממונה ישיר לבין נטייה לעזיבה

סמינר כלים בניהול עובדים

מנחה

ד"ר לירית אבלס ריוין

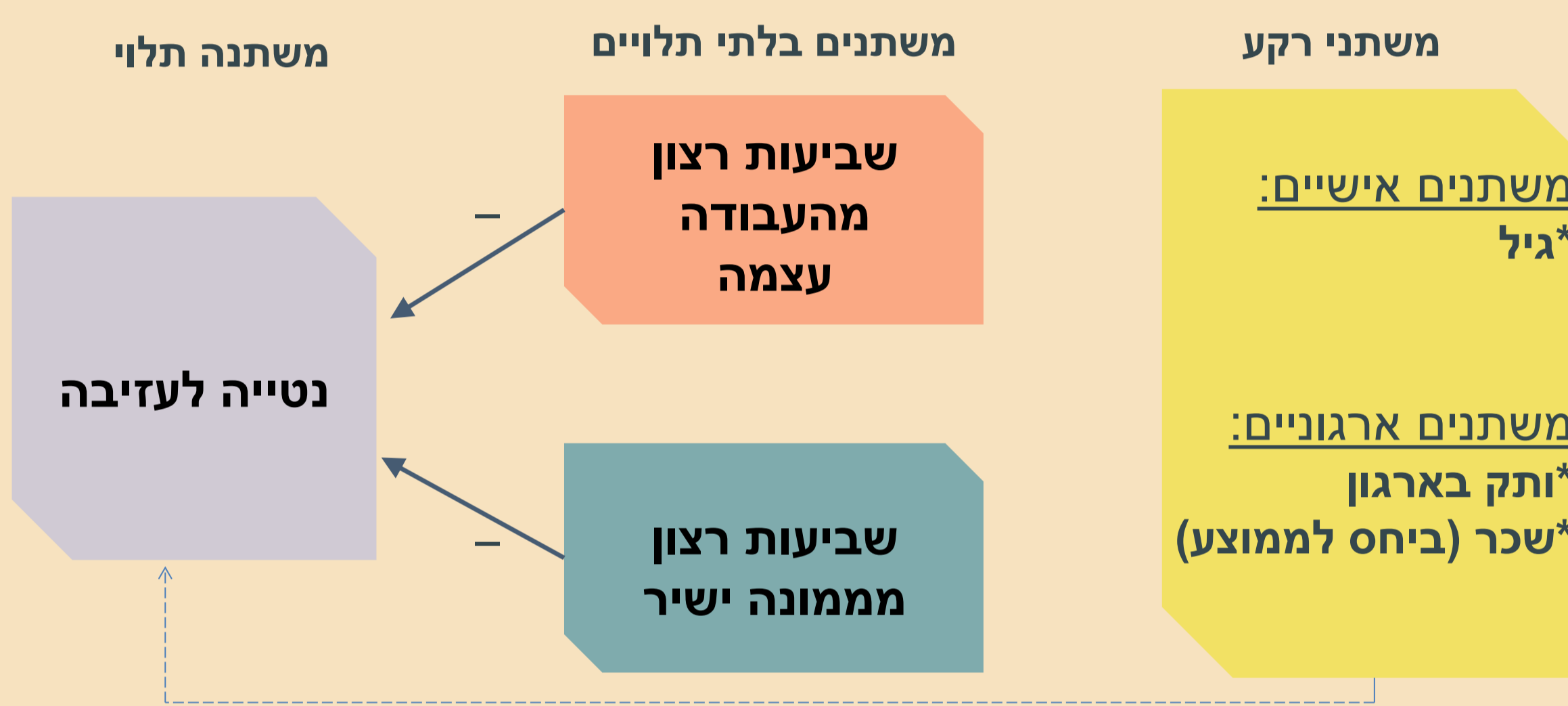
צוות המחקר

וילמה ג'אן
ליאת דמרי



Abstract: Intention to leave refers to the subjective estimation of an individual regarding the probability of leaving an organization in the near future (Cho, Jonanson & Guchait, 2009). High turnover has been recognized as a major problem in organization because it increases costs of hiring and training new employees (Lambert & Hogan, 2009). At the focus of this research are factors explaining intention to leave. This it attempted by exploring satisfaction with work itself and satisfaction with supervisor.

מודל המחקר



השערות

- H1** ימצא קשר שלילי בין רמת שביעות הרצון מן העבודה עצמה לבין מידת הנטייה לעזיבה.
- H2** ימצא קשר שלילי בין רמת שביעות הרצון מהממונה הישיר לבין מידת הנטייה לעזיבה.
- H3** ימצא קשר בין המשתנים הבלתי תלויים; רמת שביעות רצון מן העבודה עצמה, רמת שביעות רצון מממונה ישיר ומשתני הרקע (גיל, וותק בארגון, שכר ביחס לממוצע) לבין מידת הנטייה לעזיבה.

ממצאים

נמצא קשר שלילי מובהק בין מדד שביעות רצון מהעבודה עצמה לבין מדד נטייה לעזיבה ($p < 0.05$; $r = -.690$) כלומר, ככל ששביעות הרצון מהעבודה עצמה עולה, כך מידת הנטייה לעזיבה יורדת. השערה **H1 אוששה**.

נמצא קשר שלילי מובהק בין מדד שביעות רצון מממונה ישיר לבין מדד נטייה לעזיבה ($p < 0.05$; $r = -.388$) כלומר, ככל ששביעות הרצון מהממונה הישיר עולה, כך מידת הנטייה לעזיבה יורדת. השערה **H2 אוששה**.

H3 - נבחנה באמצעות רגרסיה בצעדים, בשני צעדים; (א) משתני הרקע ו-(ב) המשתנים הבלתי תלויים במחקר. כל המשתנים המובהקים מסבירים יחד **49.2%** מהשונות המוסברת בכוונה לעזיבה. שביעות רצון מהעבודה עצמה מסבירה **41.7%** וותק בארגון לבדו מסביר **7.5%**.

שיטה

N=115 משתתפים, מתוכם 61.7 נשים (N=71) ו-38.3% גברים (N=44) בגילאים 19-64. הגיל הממוצע של המשתתפים היה 32 ($\sigma = 9.48$). המחקר הינו מחקר אמפירי כמותי שהתבסס על שאלונים J.D.I (The Job Description Index) נטייה לעזיבה, שביעות רצון מהעבודה עצמה (מתוכן העבודה) ושביעות רצון מממונה ישיר (שאלונים מהימנים ומתוקפים).

תרומת המחקר

- מחקר זה שופך אור על הגורמים המסבירים כוונות עזיבה של עובד.
- הכרה בגורמים אלו תסייע לארגונים לשמר ולטפח עובדים ובכך תצמצם עלויות גיוס, מיון והדרכה הכרוכות בחיפוש עובדים חדשים.