

הקשר בין שביעות רצון מסביבת העבודה ותפיסת אישיות מותג המעסיק למחויבות ארגונית בתיווך רמת מוטיבציה

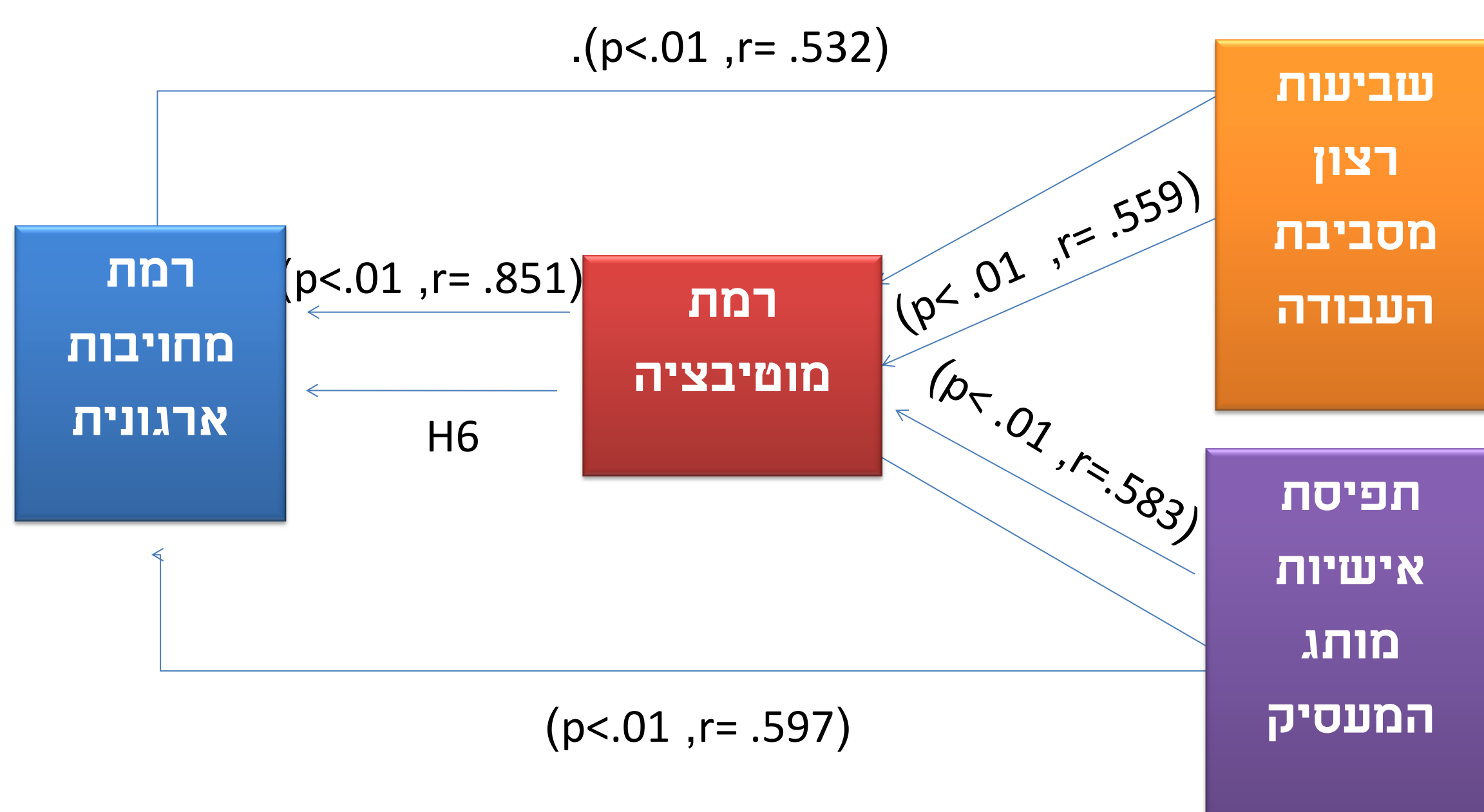


סמינר ניהול חוויות בעולם העסקי
בהנחיית ד"ר שקד גלבוע
צוות המחקר: בני כץ ותמר בכר

רקע

בשנים האחרונות יותר ויותר ארגונים החלו להבין כי המשאב היקר ביותר בארגון הוא העובד ועל כן חשוב לייצר עבורו ערך מוסף באמצעות חויית מעסיק, במטרה לשמרו. המחקר הנוכחי מבקש לחקור את חווית המעסיק באמצעות בחינת הקשר בין שביעות רצון של עובד מסביבת עבודתו והאופן בו הוא תופס את אישיות מותג המעסיק שלו לרמת מחויבותו הארגונית בתיווך רמת מוטיבציה. ממצאיו עשויים לשפוך אור על הגורמים להנעתו של עובד, שאיפותיו וצרכיו מה שעשוי לעזור לארגונים בשימור העובדים לאורך זמן.

השערות



- 1) יימצא קשר חיובי בין שביעות רצון מסביבת העבודה ורמת המוטיבציה של העובד.
- 2) יימצא קשר חיובי בין תפיסת אישיות מותג המעסיק לרמת המוטיבציה של העובד.
- 3) יימצא קשר חיובי בין רמת המוטיבציה של העובד לרמת המחויבות הארגונית שלו.
- 4) יימצא קשר חיובי בין שביעות רצון מסביבת העבודה לרמת המחויבות הארגונית של העובד.
- 5) יימצא קשר חיובי בין תפיסת אישיות מותג המעסיק לרמת המחויבות הארגונית של העובד.
- 6) רמת המוטיבציה של העובד מתווכת בין שביעות רצון מסביבת העבודה ותפיסת אישיות מותג המעסיק לרמת המחויבות הארגונית של העובד.

ממצאים

שיטה

השערות המחקר אוששו. נמצאו קשרים חיוביים בין אישיות מותג המעסיק, שביעות רצון מסביבת עבודה, מוטיבציה ומחויבות ארגונית. מוטיבציה מתווכת באופן חלקי את הקשר בין אישיות מותג המעסיק למחויבות ארגונית. מוטיבציה מתווכת באופן מלא את הקשר בין שביעות רצון מסביבת העבודה למחויבות ארגונית.

100 עובדים שכירים מחברות שונות מילאו את שאלון המחקר בהתנדבות. הקשר בין משתני המחקר השונים נבחן באמצעות מתאמי פירסון וניתוחי רגרסיה.

דיון

מחקר זה מסייע להבין את חשיבותה של החוויה שהמעסיק מציע לעובדיו דרך סביבת העבודה ואישיות מותג המעסיק ואת השפעתם על מוטיבציית העובדים ועל מחויבותם. תרומה יישומית - על ידי הבנת הדברים לעומקם יוכלו מנהלים ואנשי משא"ש להעלות את רמת שביעותו הכללית של העובד, לשנות את תפיסותיו ולעלות את המוטיבציה האישית שלו מה שיוביל מצידו למחויבות.