

מנהיגות, אתיקה ארגונית והקשרים בין לבין

שביעות רצון העובדים

סמינר מנהיגות
ד"ר קארין אמית
מעין אפרגן ולירן לוי

מבוא

המנהיגות הינה סוגיה בעלת ערך רב בכל הקשור לתחום הניהול, למנהיג הפועל בדרך הנכונה יכולה להיות השפעה חיובית ניכרת על הגורמים המונהגים- העובדים בארגון העסקי, בכך ישנו פוטנציאל להשפעה חיובית על העסק כולו. בספרות ניכר כי לסגנון המעצב ישנה השלכה חיובית בכל הקשור לביצועי העובד ותחושותיו לגבי מקום העבודה. גורם מכריע נוסף הוא אקלים ארגוני שבו ערכים אתיים מהווים חלק מרכזי הינו חלק חשוב בתפיסתם של עובדים. מנהיגות ארגונית הדוחפת לקידום אקלים אתי מחזקת את קשריה עם העובדים ומשפרת את תחושותיהם לגבי מקום העבודה. **המחקר הנוכחי בוחן את קשר בין תפיסת העובד את סגנון המנהיגות של המנהל שלו לבין מערכת היחסים שלו עם המנהל, תפיסתו את האקלים האתי בארגון ושביעות רצונו מהעבודה.**

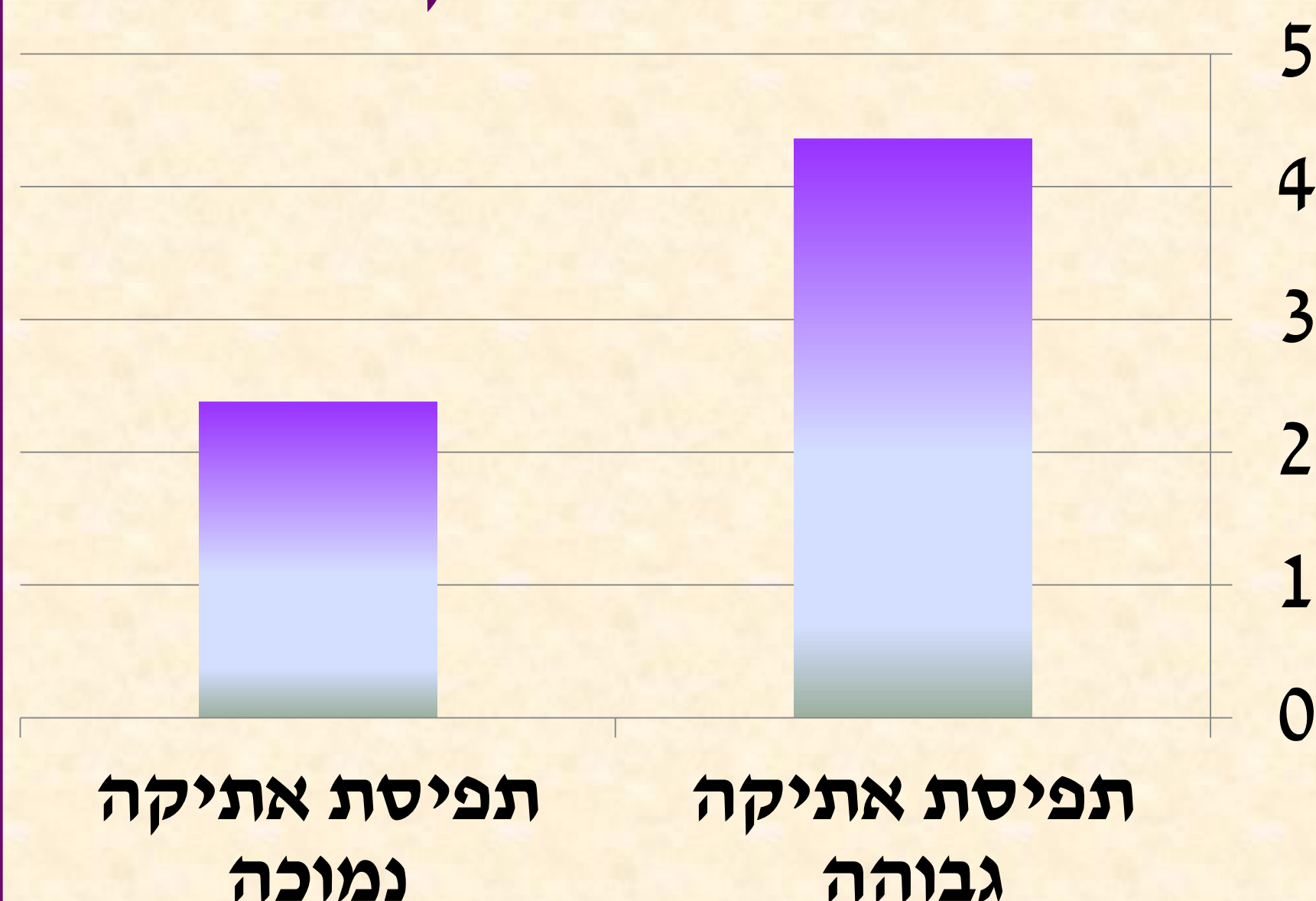
השערות המחקר

- 1) ככל שסגנון המנהיגות של המנהל ייתפס על ידי העובד כמעצב יותר, כך גם ייתפס בעיניו הארגון כבעל אקלים אתי יותר.
- 2) ככל שהעובד תופס את סגנון המנהיגות של מנהלו כמעצב יותר כך מערכת היחסים בניהם חזקה יותר.
- 3) ככל שהארגון ייתפס על ידי העובד כבעל אקלים אתי יותר כך רמת שביעות הרצון שלו תהיה גבוהה יותר.

שיטה

איסוף הנתונים התבצע על ידי הפצת שאלונים ל-100 נדגמים אקראיים, 49 גברים ו-49 נשים (2) הגדירו עצמם כ "אחר" בעלי מקום עבודה קבוע למעלה מחצי שנה וכפיפות למנהל ספציפי. השאלון הורכב מ-4 תתי שאלונים: **תפיסת האקלים האתי בארגון, יחסי עובד-מעביד, סגנון מנהיגות ושביעות רצון מהעבודה.**

שביעות רצון מעבודה לפי תפיסת אתיקה



ממצאים ודיון

שלוש ההשערות נבדקו על ידי ניתוח מתאמים ואוששו. כמו כן בוצע מבחן רגרסיה רבת משתנים לניבוי שביעות רצון העובד, נמצא כי לסגנון מנהיגות מעצבת תרומה מובהקת לשביעות הרצון של העובד, כמו גם לאקלים אתי, וליחסי העובד עם מנהלו. למשתנים הדמוגרפיים (מין, גיל, ותק, מצב משפחתי, דרג, הכנסה והשכלה) לא נמצאה תרומה למשתנה שביעות הרצון של העובד ולא נמצאה השפעה ממתנת על התרומה של משתני המחקר למשתנה שביעות הרצון של העובד. מתוצאות המחקר עולה כי מנהיג הנוקט בסגנון המעצב ומשלב לכך ערכים של אתיקה ארגונית יכול רק להגביר את ההשפעה החיובית שלו על העובד ועל שביעות רצונו.