

כלי מחקר זה נלקח מתוך [מאגר כלי המחקר](#) של קרן שלם התומכת במחקר שמטרתו שיפור איכות החיים של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית והסובבים אותם.

כל המעוניין להשתמש באחד מכלי מחקר מתבקש לפנות לחוקר שערך את המחקר הרלבנטי ולוודא את אישור השימוש בכלי מבחינת זכויות יוצרים.

שם הכלי: שאלון מחויבות ארגונית אפקטיבית והמשכית

פותח בשנת: 1990 על ידי: Meyer & Allen

תורגם לעברית בשנת: לא צוין על ידי: לא צוין

1	מטרת הכלי	הערכת מחויבות ארגונית ברמה האפקטיבית וההמשכית.
2	סוג כלי המחקר	שאלון.
3	אוכלוסיית היעד	במחקר של ורטהימר (2017), אנשים מקצוע הנותנים שירותים ישירים לאנשים עם משיה.
4	אופי הדיווח	דיווח עצמי.
5	מבנה הכלי	השאלון מורכב משני שאלונים של החוקרים המפורטים מעלה: שאלון מחויבות ארגונית אפקטיבית כולל מדד בן שמונה פריטים. פריט לדוגמא: "אני באמת מרגיש כי בעיות במקום העבודה הן שלי". שאלון מחויבות ארגונית המשכית כולל מדד בן שמונה פריטים. פריט לדוגמא: "יהיה לי מאוד קשה לעזוב את מקום העבודה הנוכחי אפילו אם ארצה בכך".
6	סוג סולם המדידה	סולם דירוג מ-1 (בכלל לא מסכים) ועד 5 (מסכים במידה רבה מאוד).
7	סוג הפריטים בכלי	פריטים סגורים בדירוג בן 5 רמות.
8	אורך הכלי	8 פריטים המעריכים מחויבות אפקטיבית ו-8 פריטים המעריכים מחויבות המשכית.
9	מהימנות	עבור מחויבות אפקטיבית- מפתחי השאלון דיווחו על עקביות פנימית טובה ( $\alpha=0.89$ ). במחקר הנוכחי, התקבלה $\alpha=0.68$ . בבדיקת העקביות הפנימית של מדד זה נמצא לפריט מספר 4 מתאם נמוך מ-0.20 עם הציון הכללי של מדד זה ועל כן פריט זה הורד. עבור מחויבות המשכית- מפתחי השאלון דיווחו על עקביות פנימית (אלפא של קרונברך) טובה ( $\alpha=0.81$ ). במחקר הנוכחי, התקבלה $\alpha=0.66$ . בבדיקת העקביות הפנימית של מדד זה נמצא לפריט מספר 9 מתאם נמוך מ-0.20 עם הציון הכללי של מדד זה ועל כן פריט זה הורד.

10	תקיפות	לא צוין
----	--------	---------

רשימת מחקרי קרן שלם אשר עשו שימוש בכלי:

שם המחקר	מק"ט
שרה ורטהימר (2017), "נשאת ונתת באמונה": שחיקה, מחויבות לארגון ומחויבות ללקוח - בקרב מטפלים חרדים לעומת לא חרדים המטפלים באוכלוסייה עם מוגבלות שכלית התפתחותית. בית הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת חיפה	625 <a href="#">למחקר המלא</a>



[למאגר המחקרים של קרן שלם](#)

# שאלון מחויבות ארגונית אפקטיבית והמשכית

(Meyer & Allen, 1990)

המשפטים הבאים מתייחסים לתחושות שונות בעבודתך.

הקף/י בעיגול באיזו מידה את/ה מסכימ/ה עם ההיגדים הבאים.

כאשר =1 בכלל לא מסכים, =5 במידה רבה מאוד.

באיזו מידה:	במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה מועטה מאוד	במידה מועטה	בכלל לא מסכים
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. אני אשמח מאוד לבלות את שאר הקריירה שלי במקום עבודה זה.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2. אני נהנה לשוחח על מקום העבודה שלי עם אנשים מחוץ למקום העבודה.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3. אני באמת מרגיש שבעיות במקום העבודה הן גם הבעיות שלי.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4. אני חושב שאוכל להתחבר בקלות לכל מקום עבודה אחר כפי שאני מחובר למקום עבודה זה.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5. אני לא מרגיש "חלק מהמשפחה" במקום העבודה הזה.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6. אני לא מרגיש "מחובר רגשית" למקום העבודה הזה.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7. למקום עבודה זה יש משמעות אישית גדולה עבורי.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8. אני לא מרגיש שיש הגיון רב בהשתייכותי למקום העבודה הזה.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9. אני לא פוחד ממה שיקרה, אם אעזוב את מקום העבודה, מבלי שתהיה לי אלטרנטיבה אחרת.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10. יהיה לי מאוד קשה לעזוב את מקום העבודה עכשיו, אפילו אם ארצה בכך.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11. הרבה דברים בחיי ישתבשו, אם אחליט, שאני רוצה לעזוב את מקום העבודה עכשיו.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
12. לא אשלם מחיר אישי יקר, אם אעזוב את מקום העבודה.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
13. נכון לעכשיו, הישארתי במקום העבודה הזה היא עניין של הכרח, כמו עניין של צורך.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	14. אני מרגיש שיש לי מעט מדי אפשרויות, מכדי לשקול את עזיבת מקום העבודה הנוכחי.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	15. אחת מהחששות כבדות המשקל של עזיבת מקום העבודה, היא המחסור באפשרויות אחרות.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	16. אחת הסיבות העיקריות שבגללן אני ממשיך לעבוד במקום העבודה הנוכחי, היא שעזיבה עלולה לגרום לי לשלם מחיר אישי

