

שם הכלי: שאלון מחוייבות ארגונית ושביעות רצון של עובדי מע"ש

מבוסס על שני שאלונים: Meyer & Allen, 1990 ו- Tsui, Egan & O`Reilly, 1992.

מופיע במחקרה של: בן צבי ענת (2006)

1	מטרת הכלי	לבדוק את מידת המחוייבות הארגונית האפקטיבית, המחוייבות ההמשכית ושביעות הרצון בעבודה של מדריכי מע"ש
2	סוג כלי המחקר	שאלון
3	אוכלוסיית היעד	מדריכי מע"ש
4	אופי הדיווח	דיווח עצמי
5	מבנה הכלי	<p>1. מחוייבות ארגונית אפקטיבית - פריטים: 3,7,8,10,16,20 בשאלון. מתייחסת לקשר הרגשי של העובד עם הארגון ומטרותיו והרצון של העובד להיות חלק מהארגון לאורך זמן. לקוח מתוך השאלון של מאייר ואלן (Meyer & Allen, 1990). התשובות נעו על סולם ליקרט המורכב מ-7 דרגות. 1- כלל לא מסכים (מחוייבות נמוכה לארגון) ו-7 מסכים מאוד (מחוייבות גבוהה לארגון). השאלון תורגם, עובד ועבר בדיקת מהימנות ותקפות ע"י פרוינד (2000) ונמצאה מהימנות פנימית של $\alpha=.70$. המהימנות הפנימית של מדד המחוייבות האפקטיבית במחקר זה הינה $\alpha=.64$.</p> <p>2. מחוייבות המשכית - פריטים: 2,5,6,11,14,15,17 בשאלון. עוסקת במחוייבות לטווח ארוך של עובד כלפי הארגון והיא מושפעת משיקולי עלות-תועלת בתוך הארגון והערכת האלטרנטיבות התעסוקתיות מחוץ לארגון. משתנה זה נמדד ע"י סולם בן 7 פריטים של מאייר ואלן (Meyer & Allen, 1990). התשובות נעו על סולם ליקרט המורכב מ-7 דרגות. 1- כלל לא מסכים (מחוייבות נמוכה לארגון) ו-7 מסכים מאוד (מחוייבות גבוהה לארגון). השאלון תורגם, עובד ועבר בדיקת מהימנות ותקפות ע"י פרוינד (2000) ונמצאה מהימנות פנימית של $\alpha=.68$. המהימנות הפנימית של מדד המחוייבות המשכית במחקר זה היא $\alpha=.65$.</p> <p>3. שביעות רצון בעבודה - פריטים: 1,4,9,13,19,21 בשאלון. מתייחסת לתגובות הרגשיות של העובד בהיבטים השונים של תפקידו. משתנה זה יימדד ע"י סולם בן 6 פריטים של טצאי, אגן ואוריילי (Tsui, Egan & O`Reilly, 1992) התשובות נעו על סולם המורכב מ-7 דרגות. כאשר ציון 1 מתייחס לשביעות רצון נמוכה וציון 7 מתייחס לשביעות רצון גבוהה. ציון גבוה בשאלון ילמד אותנו על שביעות רצון גבוהה שיש לעובד מעבודתו. השאלון תורגם, עובד ועבר בדיקת מהימנות ותקפות ע"י כרמלי ופרוינד (2004) ונמצאה מהימנות פנימית של $\alpha=.79$. המהימנות של המדד במחקר זה הינה $\alpha=.64$.</p>
6	סוג סולם המדידה	ראה פירוט במבנה הכלי
7	סוג הפריטים בכלי	פריטי דירוג
8	אורך הכלי	22 פריטים
9	מהימנות	ראה פירוט במבנה הכלי
10	תקיפות	ראה פירוט במבנה הכלי

רשימת מחקרי קרן של"ם אשר עשו שימוש בכלי:

מק"ט	שם המחקר
540	בן צבי ענת (2006). הבדלים בשביעות הרצון ובמחויבות ארגונית, אפקטיביות והמשכיות, של מדריכי מע"ש במגזרים: הציבורי והשלישי. אונ' חיפה. תואר שני. מנחה: ד"ר פרוינד ענת.

שאלון מחוייבות ארגונית ושביעות רצון של עובדי מע"ש

מבוסס על: Meyer & Allen, 1990 ו- Tsui, Egan & O`Reilly, 1992

ההצהרות הבאות נוגעות למגוון של תחושות ופעולות הקשורות לעבודתך. ציין/י באיזו מידה את/ה מסכים/ה עם כל אחת מההצהרות הבאות. סמן/י בכל שורה את התשובה המתאימה ביותר.

מס' ההצהרה	בהחלט מסכים	מסכים	די מסכים	ניטרלי	די לא מסכים	לא מסכים	מאוד לא מסכים
1.							אני מרוצה מסוג עבודתי הנוכחית
2.							אנני חושש/ת ממה שיקרה לי אם אעזוב את עבודתי, גם אם לא תחכה לי עבודה אחרת
3.							הייתי שמח/ה מאוד לעבוד בארגון הזה עד פרישתי מהעבודה
4.							אני מרוצה מהממונים עלי
5.							יהיה לי קשה מאוד לעזוב את הארגון גם אם אני רוצה בכך
6.							יותר מדי דברים היו נפגעים בחיי אם היית מחליט/ה לעזוב את הארגון
7.							אני נהנה לשוחח על הארגון שלי עם אנשים מחוצה לו
8.							אני חושב/ת שיכולתי להתקשר בקלות לארגון אחר, כמו לארגון הזה
9.							אני מרוצה מחברי לעבודה
10.							אני חש/ה שאני קשור/ה רגשית לארגון הזה
11.							אני חש/ה שיש לי אופציות מועטות, כאשר אני שוקל/ת עזיבת הארגון
12.							זה לא יעלה לי יותר מדי לעזוב את הארגון עכשיו
13.							אני מרוצה מההזדמנויות לקידום
14.							כרגע השארתי בארגון הוא עניין של צורך חיוני באותה מידה כמו עניין של רצון
15.							אחת הבעיות הרציניות של עזיבת הארגון היא חוסר באלטרנטיבות אחרות
16.							אני חש/ה כאחת מהמשפחה בארגון הזה

							17. אחת הסיבות שבגללן אני ממשיכה לעבוד הארגון הזה היא שעזיבתי תדרוש קורבן גדול (ארגון אחר לא יעניק לי את אותן ההטבות)
							18. אין לי תחושת שייכות חזקה לארגון הזה
							19. אני מרוצה מהשכר הנוכחי שלי
							20. אני באמת ובתמים מאמינה כי בעיותיו של הארגון הזה הן גם בעיותי
							21. אני מרוצה באפן כללי מעבודתי
							22. לדעתי אין עוד חשיבות בלהיות מסורה/ כמדריך/ במע"ש זה או אחר