

מבוא

"התנהגות מוזיקה בעבודה" יכולה לתאר מגוון רחב של מצבים של התנהגות שלילית, ואין לה הגדרה חד משמעית בספרות. ניתן לתאר בעזרתה מצב בו עובד מסוים מטריד את חבריו לעבודה (=התנהגות שמוזיקה לעובדים), או תרבות של בזוז משאבים וכדומה (=התנהגות שמוזיקה למקום העבודה). במחקר זה, בחרנו להגדיר "התנהגות מוזיקה בעבודה" במובן שמתאר מצב בו המנהל מתנהג בצורה שלילית, המוזיקה לכפיפים במישרין, וואו לארגון עצמו בעקיפין.

הנוק הישיר לעובד מתבטא בחוסר שביעות רצון. לשב"ר העובד ישנה משמעות קריטית על תפקודו בעבודה. עובד מרוצה הוא יצרני יותר ויצבור יותר ותק במקום העבודה (Iannario & Gambacorta, 2013). שביעות הרצון, או חוסר שביעות הרצון, יכולים להיגרם כתוצאה מתגמול כספי, תנאי העבודה או מאפיינים אישיים.

כמו כן, ישנם גורמים נוספים העשויים להשפיע על שביעות הרצון. ביניהם ניתן למנות את חוללות עצמית ואוטונומיה. הקשרים

שאלת המחקר

השאלה אותה רצינו לבדוק במחקר זה היא – האם יש קשר בין "התנהגות מוזיקה בעבודה" – במובן של יחס מהממונה הישיר הנתפס כשלילי ומזלזל, לפרמטר שביעות רצון מהשכר. במילים אחרות, מאחר ושביעות רצון היא תחושה סובייקטיבית, האם העובד יחוה את שכרו כנמוך עקב יחס המנהל. זוהי בעצם בדיקה האם קיים קשר הפוך בין שביעות רצון משכר למנהיגות הרסנית. בספרות אמנם הוזכר שמנהיגות הרסנית פוגעת בשביעות הרצון מהתפקיד, אך כאן אנו בודקים אם תפגע גם שביעות הרצון מהשכר.

השערת המחקר הייתה שימצא קשר שלילי בין מנהיגות הרסנית לשביעות רצון משכר. ההשערה התבססה על כך, מההנחה ששביעות רצון משכר אינה נובעת מסקר שוק, אלא גם הינה תחושה סובייקטיבית, הנגזרת מהרגשת קורת רוח. כאשר אין הרגשת קורת רוח, העובד יחוש חוסר בשביעות רצון בכל הפרמטרים, כולל נושא השכר.

בחנו את ערכי הגיל, הוותק, ההשכלה ורמה ניהולית כמשתני בקרה. עם זאת, מאחר ורצינו לעמוד על השפעת הגורמים בלבד, ביצענו את הרגרסיה ללא משתני הבקרה, ולאחר מכן ביצענו רגרסיות נפרדות על משתני הבקרה בלבד. בחינה זו נערכה ברמה הכללית בלבד ולא בניתוחים הנוספים.

להלן טבלה המתארת את המשתנים המסבירים והמוסברים :

משתנים תלויים				משתנה בלתי תלוי
שביעות רצון	מנהיגות הרסנית	אוטונומיה	חוללות עצמית	
מסביר 1	מנהיגות הרסנית	שביעות רצון	שביעות רצון	שביעות רצון
מסביר 2	אוטונומיה	אוטונומיה	מנהיגות הרסנית	מנהיגות הרסנית
מסביר 3	חוללות עצמית	חוללות עצמית	חוללות עצמית	חוללות עצמית
מסביר 4	ניהולי	ניהולי	ניהולי	ניהולי
מסביר 5	השכלה	השכלה	השכלה	השכלה
מסביר 6	גיל	גיל	גיל	גיל
מסביר 7	וותק	וותק	וותק	וותק

לגבי סוג השאלות, במנהיגות הרסנית נשאלו שאלות על יחס המנהל לעובד בלבד, ולא יחסו למקום העבודה – שאלות שנועדו למצוא מצב הנקרא בספרות "נגד הכפיף". לגבי האוטונומיה – השאלון מתמקד באוטונומיה כהגדרתה הרגילה, ולא בהגדרה השניה. לגבי החוללות העצמית – השאלות בדקו את יחס העובד לעצמו, כתוצאה הסופית, ללא התמקדות בגורמים להם כגון סביבה, חוויות עבר וכדומה.

בטבלה הבאה מוצגים מדדי הפיזור של כלל הגורמים :

ממוצע	חציון	שכיח	ס. תקן	Cronbach's Alpha	
1.21	1.13	1.00	0.36	0.55	מ. הרסנית
3.58	3.61	4.00	0.56	0.07	ש. רצון
3.61	3.67	4.00	0.64	0.07	אוטונומיה
4.21	4.13	5.00	0.57	0.12	ח. עצמית
33.21	29.00	27.00	10.81		גיל
64.85	23.50	5.00	95.45		וותק

מנהיגות הרסנית

הציון הממוצע שניתן הוא 1.21, המתאר מצב שהינו קרוב יותר ל"איני יכול לזכור מתי הוא התנהג אלי בצורה כזאת". ציון זה מעיד, באופן כללי, על יחס מכובד מהמנהל הישיר. כמו כן, החציון והשכיח קרובים לערך הממוצע, מה שמקרב את המדגם להתפלגות נורמלית. סטיית התקן גם היא נמוכה, ומוכיחה על חוסר בשינויים קיצוניים בין הציונים שניתנו.