

שם העבודה : הבדלים בשביעות הרצון ובמחויבות ארגונית, אפקטיבית והמשכית, של מדריכי

מע"ש במגזרים: הציבורי והשלישי

שנה : 2006

מס' קטלוגי : 540

שם המגיש : בן צבי ענת

עבודת גמר לתואר מוסמך, בה"ס לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת חיפה

### תקציר המחקר

בישראל קיימים, משנות השישים, מרכזי תעסוקה שיקומיים (מע"ש), שמהווים מסגרת תעסוקה מוגנת לאוכלוסייה בגיל העבודה (+21), הלוקה בפיגור שכלי ומתגוררת בקהילה. מטרת המע"ש היא לספק מסגרת תעסוקה מוגנת המותאמת לצרכי החניכים ומספקת להם שיקום תעסוקתי דיפרנציאלי, תוך ניסיון להביא לאינטראקציה בין עבודה ושיקום (משרד הרווחה 2005).

החל משנות השמונים התגברה בישראל מגמה של בניית מגזר שלישי רחב יותר על חשבון המגזר הציבורי בשירותים חברתיים בכלל ובשירותי מע"ש בפרט. כתוצאה ממגמה זו התפתח ויכוח ציבורי נרחב לגבי יתרונותיה וחסרונותיה של מגמה זו. נראה היה כי המעבר להפעלת השירותים החברתיים בארץ למגזר השלישי הביאה לשיפור השירותים הניתנים, תוך הרחבת המגוון הקיים והכנסת מימד התחרותיות בין מספקי השירותים ושיפור יעילות ואפקטיביות השירותים. מנגד, הטענה הרווחת היא כי את מחיר המעבר להפעלת השירותים ע"י המגזר השלישי משלמים העובדים, בעיקר עקב ירידה בשכר והעדר ביטחון תעסוקתי.

מטרת המחקר הנוכחי הייתה לבחון את ההבדלים בשביעות הרצון והמחויבויות הארגוניות של מדריכי המע"ש במגזרים השונים: הציבורי- מע"שים המופעלים ע"י רשויות מקומיות והשלישי- מעש"ים המופעלים ע"י עמותות ללא מטרות רווח.

חקר נושא עמדות עובדים, במקצועות השונים, כלפי עבודתם החל כבר מראשית שנות הארבעים. המטרה של מחקרים רבים הייתה להבין מהם הגורמים המשפיעים על כל עמדה כלפי עבודה ומה ההשלכות של עמדה זו. עבודה זו התמקדה בשני עולמות תוכן בתחום עמדות עובדים כלפי עבודה: שביעות רצון מעבודה ומחויבות ארגונית הן האפקטיבית והן המשכית. בהתבסס על תיאוריות שנסקרו ועל ממצאי מחקרים המדווחים בספרות, נגזרו השערות המחקר אודות הקשר בין המשתנים האישיים ( מגדר, גיל, השכלה, וותק וארץ מוצא), משתני עמדות העבודה (שביעות רצון ומחויבות ארגונית, אפקטיבית והמשכית) של מדריכים העובדים במסגרות מע"ש ובין סוגי המגזר השונים אליהם הם משתייכים: הציבורי והשלישי.

אוכלוסיית המחקר כללה 147 מדריכי מע"ש מכל רחבי הארץ. כ-74 העובדים במגזר השלישי ו-73 העובדים במגזר הציבורי. לצורך בחינת ההשערות נעשה שימוש בכלי המחקר הבאים: (1) שאלון פרטים אישיים של העובד; (2) שאלון שביעות רצון מעבודה (Tsui, Egan & 3; O`Reilly, ; 1992)

שאלון מחויבות אפקטיבית (Allen, 1990 & Meyer); שאלון מחויבות המשכית (Allen, & Meyer, 1990).

שני הממצאים המרכזיים במחקר מראים כי אכן קיימים הבדלים מובהקים בין המגזרים בעמדותיהם של מדריכי המע"ש כלפי עבודתם, כאשר עובדי המגזר השלישי הראו ממוצעים גבוהים מאלו של עובדי המגזר הציבורי, בעיקר לגבי המחויבות האפקטיבית וההמשכית שדווחה ע"י מדריכי המע"ש. וכי שביעות הרצון והמחויבות הארגונית נמוכה בקרב מדריכי המע"ש בשני המגזרים. ממצאים אלו חשובים ביותר שכן במחקרים רבים מדווח על הקשר בין רמת השרות לבין שביעות הרצון ומחויבותם לארגון.

ממצאי המחקר הושוו ונידונו בהתייחס למחקרים אחרים שנסקרו. רובם מצאו כי קיים קשר מובהק בין עמדות כלפי עבודה ובין סוג הארגון והמגזר בו האדם עובד. כך שממצאי המחקר הנוכחי מחזקים את המסקנות של מחקרים קודמים. הממצא היחיד שעומד בסתירה מסוימת לממצאי מחקרים קודמים, מראה כי מדריכי המע"ש העובדים במגזר השלישי מדווחים על מחויבות המשכית גבוהה מזו שמדווחים מדריכי מע"ש העובדים במגזר הציבורי. זאת למרות שנמצא כי ממוצע הגילאים ושנות הוותק של מדריכי המע"ש במגזר הציבורי גדול יותר מזה של מדריכי המע"ש העובדים במגזר השלישי.

משמעות ממצאים אלו חשובה מאחר והמדריכים הם המרכיב החשוב ביותר בהבטחת טיפול אישי ומקצועי המותאם ליכולותיו האישיות של האדם עם הפיגור השכלי, המועסק במסגרות המע"ש. מחויבות ארגונית גבוהה של המדריך, אם בשל מחויבות אפקטיבית גבוהה ואם בשל מחויבות המשכית גבוהה, היא חשובה כי היא מבטיחה שירות טוב יותר לאנשים עם הפיגור השכלי, שעבורם הוקמו מסגרות המע"ש ובשבילם נעשה ניסיון מתמיד בשיפור השירות השיקומי במסגרות המע"ש בארץ.