

שם המחקר : הקשר בין סגנון מנהיגות, אקלים תעסוקתי, ערכי עבודה ותחושת חוללות עצמית בקרב

עובדים בעלי פיגור שכלי במסגרות תעסוקתיות מוגנות

רשות המחקר : אונ' חיפה

שנה : 2009

מס' קטלוגי : 29

שמות החוקרים : ד"ר אילנה דובדבני,

ד"ר גיל לוריא

תקציר המחקר

מטרת מחקר זה היא לקשר בין מדדים ארגוניים הלקוחים מתחום ההתנהגות הארגונית עם מדדים מתחום השיקום התעסוקתי. טענת המחקר היא כי שימוש בכלים ארגוניים יישומיים אשר נמצאו כאפקטיביים למדידה ושיפור בארגונים רבים, יכול גם לשפר את השיקום התעסוקתי במפעלי עבודה שיקומיים (מע"ש), ואף להוות כלי שימושי לארגונים רבים בתחום העבודה הסוציאלית ככלל. במחקר זה פותח שאלון אקלים תעסוקתי המתאים למע"ש על מנת לבדוק את הקשר בין האקלים הארגוני של המע"ש לבין סגנון המנהיגות של מנהל המע"ש ותפיסות, עמדות, וערכים כלפי עבודה של האנשים עם פיגור שכלי העובדים במע"ש. כלי המחקר הארגוניים היו שאלון מנהיגות ושאלון אקלים תעסוקתי. על מנת לבחון את האפקט של המנהיגות והאקלים השתמשנו בכלים מתחום השיקום של אנשים עם מוגבלויות שנמצאו מתאימים לאוכלוסיה של אנשים עם פיגור שיכלי (שאלון ערכי עבודה ושאלון חוללות עצמית).

שאלון האקלים התעסוקתי נמצא כמהימן וניתוח פקטוריאלי של השאלון הראה תאימות לממצאים של שאלוני אקלים אחרים. נמצאו קשרים בין שאלון האקלים לדפוס המנהיגות. בנוסף נמצאו קשרים בין דפוס מנהיגות והפנמת ערכי עבודה ותחושת חוללות עצמית בקרב עובדי המע"ש. תחילה, נראה כי תחושת החוללות העצמית של עובדי המע"ש מושפעת מדפוס מנהיגות אקטיבי, כפי שמדווח על ידי אנשי הצוות. כלומר, ככל שצוות המע"ש נטה יותר לתפוש את המנהל כבעל דפוס מנהיגות אקטיבי, תחושת החוללות של העובדים נפגעה. הדרך בה תופש המנהל את דפוס המנהיגות שלו עצמו אינה בעלת השפעה מובהקת על תחושת החוללות העצמית של עובדי המע"ש. כך גם לא נראה כי תחושת החוללות של עובדי המע"ש מושפעת מן האקלים הארגוני.

בנוסף לבדיקת תחושת החוללות העצמית של עובדי המע"ש, נבדקה הפנמה של ערכי עבודה. התוצאות אינן תומכות באופן ברור בקשר שבין הפנמת ערכים וסגנון מנהיגות כפי שנתפש על ידי הצוות או על ידי המנהל. נמצאה אינטראקציה בין מימדי המנהיגות והאקלים הארגוני בהשפעתם על תחושת החוללות או הפנמת ערכי העבודה. לא נמצאו השפעות של אינטראקציה בין אקלים ומנהיגות על הפנמת ערכי עבודה.

השלכות יישומיות של המחקר

העובדה כי התהליך השיקומי תלוי בתהליכים הארגוניים המתרחשים במרכז השיקומי מחייבת מחקר המקשר בין כלים מתחום ההתנהגות הארגונית וכלים מתחום השיקום. במחקר זה נעשה ניסיון ראשוני לבדוק את מידת ההתאמה בין משתנים ברמת המשתקם לבין האקלים במע"ש וסגנון המנהיגות של העומד בראש המע"ש. תוצאות המחקר יכולות לסייע בהבנת התהליכים הארגוניים במע"ש אשר משפיעים על עבודת המשתקם ועל תהליך שיקומו המקצועי. הכלי שפותח ונמצא מהימן מאפשר למדוד אקלים בנושא שיקום תעסוקתי, אשר בשילוב עם שאלון מנהיגות יכול לספק משוב משמעותי לגוף השיקומי אשר מפנה את תשומת הלב לבניה של מערכת ארגונית אשר תוביל בצורה אפקטיבית לשיקום. הבדיקה מאפשרת לזהות גורמים באופי הניהולי של המע"ש ובעבודת הצוות המקצועי של המע"ש אשר מקדמים את תהליך השיקום המקצועי של המשתקמים ומשליכים על הבנת המשתקם את מקומה של העבודה בתהליך השיקומי שלו, את חשיבות השיקום המקצועי בתהליך השיקום בכלל ואת משקלו של השיקום התעסוקתי באיכות חייו של המשתקם. בהתבסס על כלי מדידה אלו ניתן לבנות התערבות ארגונית מבוססת משוב אשר תאפשר שיפור של אקלים ובניית מנהיגות במע"ש. ייתכן כי אינטגרציה בין שני התחומים של התנהגות ארגונית ועבודה סוציאלית שיקומית, תגרום להתמקדות בתהליכי ניהול ומנהיגות אשר ישלימו את המיקוד של תחום העבודה הסוציאלית בשיקום, ובכך יספקו ערך מוסף אשר יוביל לשיפור משמעותי של מסגרות שיקום תעסוקתי.