

## العلاقة بين اسلوب القيادة ، المناخ في العمل ، قيم العمل والشعور بالفعالية الذاتية لدى الموظفين ذوي تخلف عقلي في اطر العمل المحمي

الدكتورة ايلانا دويدوباني، الدكتور غيل لوريا، جامعة حيفا، 2009

هدف هذا البحث هو الربط بين المؤشرات التنظيمية المأخوذة من مجال السلوك التنظيمي مع مؤشرات من مجال التأهيل في العمل. يدعي البحث ان استخدام الوسائل التنظيمية التنفيذية التي وجدت فعالة في القياس والتحسين في منظمات عدة، يمكنها ايضاً ان تحسن التأهيل في العمل في مصانع العمل التأهيلية وان تكون وسيلة عملية لمنظمات كثيرة في مجال العمل الجماعي بشكل عام. في هذا البحث، طورنا نموذج اسئلة حول مناخ العمل الملائم لمصنع العمل التأهيلي من اجل بحث العلاقة بين المناخ التنظيمي لمصنع العمل التأهيلي وبين اسلوب القيادة لدى مدير مصنع العمل التأهيلي والمفاهيم، المواقف وقيم العمل لدى الاشخاص ذوي التخلف العقلي الذين يعملون في مصنع العمل التأهيلي. ادوات البحث التنظيمية هي نموذج اسئلة حول القيادة ونموذج اسئلة حول المناخ في العمل. من اجل بحث تأثير القيادة ومناخ العمل، استخدمنا ادوات من مجال تأهيل الاشخاص ذوي الاعاقات الذين وجدوا ملائمين لفئة الاشخاص ذوي التخلف العقلي (نموذج اسئلة قيم العمل واسئلة الفعالية الذاتية).

وجدنا ان نموذج اسئلة مناخ العمل كان جدير بالثقة والتحليل المعتمد لهذه الاسئلة اظهر ملاءمة مع معطيات استطلاعات مناخات العمل الاخرى. وجدت علاقات بين استطلاع مناخ العمل لطباع القيادة. بالاضافة الى ذلك، وجدنا علاقات بين طباع القيادة واستيعاب قيم العمل والشعور بالفعالية الذاتية لدى موظفي مصنع العمل التأهيلي. في البداية، بدا ان الشعور بالفعالية الذاتية لدى موظفي مصنع العمل التأهيلي يتأثر من طباع القيادة الفعالة، كما قال افراد الطاقم. بكلمات اخرى، كلما رأى طاقم مصنع العمل التأهيلي في شخصية المدير شخصية قيادية ناشطة، تضرر شعور الموظفين بالفعالية. الطريقة التي يرى فيها المدير نفسه ليست ذات تأثير واضح على الشعور بالفعالية الذاتية الذي يشعر به الموظف في مصنع العمل المهني. ولا يبدو ايضاً ان الشعور بالفعالية لدى موظفي مصنع العمل التأهيلي تتأثر بالمناخ في المنظمة.

بالاضافة الى بحث الشعور بالفعالية الذاتية لدى موظفي مصنع العمل التأهيلي، تم بحث استيعاب قيم العمل. النتائج التي وجدت لا تدعم بشكل واضح العلاقة بين استيعاب القيم واسلوب القيادة كما يراه افراد الطاقم او المدير. وجدنا تفاعلاً بين ابعاد القيادة والمناخ التنظيمي من خلال تأثيرهم على الشعور بالفعالية او استيعاب قيم العمل. لم نجد اي تأثيرات تفاعلية بين المناخ والقيادة على استيعاب قيم العمل.

### التاثيرات التنفيذية للبحث

الاجراءات التأهيلية ترتبط في الواقع بالاجراءات التنظيمية التي تجري في المركز التأهيلي، وهي تتطلب بحثاً يربط بين الادوات من مجال السلوك التنظيمي وادوات من مجال التأهيل. قمنا في هذا البحث بمحاولة اولية لبحث نسبة الملاءمة بين المتغيرات على مستوى المؤهل وبين المناخ في مصنع العمل التأهيلي واسلوب القيادة الخاصة برئيس مصنع العمل التأهيلي.

نتائج البحث يمكنها المساعدة على فهم الاجراءات التنظيمية في مصنع العمل التأهيلي التي تؤثر على عمل المؤهل وعلى اجراءات تاهيله المهني. الاداة التي تم تطويرها واعلانها كموثوقة تمكن قياس المناخ في موضوع التأهيل في العمل، الذي يمكنه ان يؤمن تغذية استرجاعية مهمة للجهة التأهيلية عند دمجها مع استطلاع القيادة، هذا الجهة التأهيلية التي توجه الاهتمام الى بناء نظام يؤدي الى التأهيل بصورة فعالة. الفحص يمكن من التعرف الى عوامل في الصفات الادارية لمصنع العمل التأهيلي وفي عمل الطاقم المهني في مصنع العمل التأهيلي ويمكنه ان تدفع قدماً الاجراءات التأهيلية المهنية للمؤهلين ويؤثر على فهم المؤهل لمكانة العمل في خطواته التأهيلية، اهمية التأهيل المهني في الاجراءات التأهيلية بشكل عام واهمية التأهيل في العمل على جودة حياة المؤهل.

بالاعتماد على الادوات المقياسية هذه، يمكننا بناء تدخلاً تنظيمياً تعتمد على التغذية الرجعية وتسمح بتحسين المناخ وبناء قيادة في مصنع العمل التأهيلي. قد تكون هذه التكاملية بين مجالات القيادة التنظيمية والعمل الاجتماعي التأهيلي سبباً يؤدي الى تركيز



مؤسسة "شاليم"  
لتطوير خدمات للشخص ذو  
التخلف العقلي في السلطات المحلية

**The Shalem Fund**  
for Development of Services for People with  
Intellectual Disabilities in the Local Councils

פיתוח שירותים לאדם עם מוגבלות שכלית  
התפתחותית ברשויות המקומיות

اجراءات الادارة والقيادة التي ستكمل تركيز مجال العمل الاجتماعي التاهيلي، وبذلك تؤمن قيمة اضافية ستؤدي الى تحسن كبير في نظام التاهيل في العمل.

קרן שלם//2009/29