- **שם המחקר** : השפעת השחיקה בקרב עובדים באוכלוסייה עם מוגבלות שכלית התפתחותית על מדדים אובייקטיביים של תפקוד מקצועי
- **שנה** : 2015
- **מס' קטלוגי** : 129
- **שם החוקר:** ד"ר יעקב אזרחי, ד"ר אילן רוזינר, יהודית חסידה ויאנינה לבד
- **רשות המחקר:** מרטנס הופמן יועצים לניהול בע"מ
- **موضوع البحث:** تأثير الخمول الوظيفي لدى العاملين في مجال المحدودية الذهنية التطورية، على المقاييس الموضوعية للأداء المهنيّ.
- **السنة:** 2015
- **رقم النموذج** : 129
- **اسم الباحث:** د.يعقوب ازراحي, د.ايلان روزينر, يهودين حسيدا, يانينا ليفاد
- **الهيئة المسؤولة عن البحث:** مرطنس هوفمان–مستشارين للادارة م.ض

ملخّص البحث

تم إجراء هذا البحث بدعم من "صندوق شاليم"

تمحور البحث حول المرشدين العاملين بشكل مباشر مع أشخاص ذوي محدودية ذهنية تطوريّة في مراكز التأهيل المهنيّ.

أهداف البحث

تقدير مدى تأثير الخمول الوظيفيّ، أسبابه، أبعاده وطرق التعامل معه، لفحص مقاييس موضوعيّة من أجل قياس أداء المرشدين.

منهجيّة البحث:

أجاب حوالي 100 مرشد من 29 مراكز تأهيل مهنيّ على اسئلة استبيان(مجهول) فيما يتعلق بخصائص الوظيفة، الخمول بوظيفتهم وابعاده. تم تقييم مستوى الاداء والخمول الوظيفي لدى هؤلاء المرشدين من قِبل المدير. بالإضافة، أدرج المدير عددًا

من المؤشرات الموضوعيّة التي حدثت تحت إشرافه. مثال: (عدد الاحداث الاستثنائية التي حدثت داخل مجموعة المرشد وخصائصها، عدد مغادري المجموعة وما شابه ذلك). بمساعدة رمز سريّ لكل مرشد، استطعنا مقارنة بين تقرير المرشد وبين تقييم المدير دون المساس بسرية البيانات. بالاضافة تم تعبئة استبيان قصير اخر بواسطة المدير بما يتعلق بمركز التأهيل المهني خاصته (ضغوطات، الخمول الوظيفيّ وما شابه ذلك). في إطار البحث تم مقابلة 11 مدير و6 مرشدين كأساس لبناء أداة البحث ومن أجل جمع معلومات نوعيّة على الخمول الوظيفي، أسبابه وطرق التعامل معه.

النتائج الرئيسية:

- عُرِّفَ الخمول الوظيفي على أنّه تعب جسديّ ونفسيّ، وذلك بسبب المواجهة المستمرّة لضغوطات العمل. وجد الخمول الوظيفي بمستوى متوسط، تقييم الشعور بالاكتئاب بمستوى منخفض.
- دعم المرشد، خصائص ايجابية بالوظيفة ووضوحها، تم التقرير عن مستواها العالي وتأثيرها على منع الخمول الوظيفي. العمل الزائد (مستوى فوق المتوسط)، والصراع بالعمل (مستوى اقل من المتوسط)، تعتبر كلها مسببات للضغط حيث تؤثر على الشعور بالخمول الوظيفي والاكتئاب. تم الاشارة للضغط النفسي ("مواجهة" السلوكيات الصعبة لمستقبلي الخدمة–الاشخاص ذوي المحدودية الذهنية)، بمستوى عالي وأعتبر كعامل للضغط, لكن لم يعثر على علاقة بينه وبين الخمول الوظيفي والاكتئاب.
- التأقلم من خلال التشاور مع الادارة، تحدث بوتيرة متوسطة–مرتفعة التي ترافق حالات أقل من الاحداث الاستثنائية. طرق تعامل غير فعالة، (اقل استثمار بمستقبل الخدمة و "رأس مربع")، تم الاشارة عليها بشكل غير مكرر. اقل عطاء واستثمار بمستقبل الخدمة ترتبط بخمول وظيفي أكبر.
- توصَّى المدراء والمرشدين بمراكز التأهيل المهني بعدة طرق للتاقلم وقت الضغط والخمول الوظيفي:

أ. تخفيف وسائل الضغط.

العمل "بذكاء", تقليل ضغط العمل (بمساعدة اضافة كوادر عمل، استقبال عمل مناسب لمستقبلي الخدمة وما شابه ذلك)، استكمالات مهنية لتقديم وسائل مساعدة لكيفية التعامل مع مستقبلي الخدمة، دعم عملي، وتحويل مسببات الصعوبة لتحدي (إعطاء قدرة التأثير، إعطاء أهمية للوظيفة، مشاركة القرارات، إمكانية الاستفادة من المهارات وما شابه ذلك).

ب. تقليل الشعور بالخمول الوظيفي. دعم معنوي، التعبير عن المشاعر وورشات عمل لمواجهة الضغط.

ج. تحسين ظروف العمل (على المنظور الماديّ) وبيئة العمل.

- لا يوجد ترابط بين تقدير المدراء لوظيفة المرشدين وبين تقدير المرشدين لأدائهم الشخصي، او من الممكن وجود رابط ضعيف. لا يوجد صلة بين المقاييس الموضوعية للأداء وبين تقدير المدراء والمرشدين. (الاستثناء هو بعدد ايام الاجازة للمرشد. كلما قل عدد ايام الاجازة زاد تقدير الاداء، وعدد الايام المرضية الذي ارتبط بشعور الاكتئاب).
- هنالك صعوبة ببناء مقاييس موضوعية لدى المرشدين العاملين في مراكز التأهيل المهني لسببين:

– وتيرة قليلة نسبيا للمقياس (مثال، حدث استثنائي).

–احيانا لا يمكن للمرشد السيطرة على المقياس (بتأثير عوامل اخرى، وجود أكثر من مرشد واحد للمجموعة وما شابه ذلك).

- اشير الى اداء وظيفة عالي المستوى لدى المرشدين (تقدير شخصي). يرتبط اداء المرشد ايجابيا للضغط العاطفي ووضوح الوظيفة، وسلبيا للتأقلم عن طريق استثمار اقل بمستقبل الخدمة، الخمول الوظيفي والاكتئاب. تشير تقارير المدراء الى الاداء الوظيفي عالي المستوى لدى المرشدين ولكن بوتيرة اقل من تقدير المرشدين. تقدير المدراء للاداء الوظيفي لدى المرشدين يرتبط سلبيا للضغط وصراعات العمل، الخمول الوظيفي والاكتئاب، وترتبط ايجابيًا للخصائص الايجابيّة في المهنة.
- وجدت نسبة رضا عالية بالوظيفة، مع ذلك، حوالي الربع من المرشدين يرغبون بالانتقال من وظيفتهم ما إذا استطاعوا.

- قُيّم المرشدين وضعهم الصحي بمستوى جيّد. وضع صحيّ سليم متعلّق بتقليس الخروج لإجازة مرضية ولجيل شاب أكثر، كذلك لانخفاض الشعور بالاكتئاب خلال العمل وظروف عمل مريحة، ولرضا نفسي بالهمنه.

التوصيّات الاساسية:

- تحديد مرشدين ذوي خمول وظيفي والذين يؤدون عملهم بصورة غير فعّالة، وفحص ظروف عملهم. سيتم اجراء التقييم عن طريق تحليل مستوى ضغوطات العمل مقارنةً بمستوى خصائص ايجابية بالاداء الوظيفي، والظروف المحيطة لخدمة المرشد (تأثير، استخلاص مهارات، الدعم بالفعل، المعرفة والقدرات، طرق التأقلم المناسبة وما شابه ذلك). تقييم ظروف العمل (ضغوطات كثيرة–خصائص المهنه وموارد عالية، ضغوطات كثيرة، خصائص مهنة وموارد قليلة وما شابه ذلك)، تساعد على اختيار طرق مساعده للتأقلم والتي تتلائم مع وضع الشخص والاطار, بهدف تحسين جودة حياة المرشد ومستوى ادائه.
- من المهم الحفاظ على الخصائص الايجابية بالاداء الوظيفي ودعم المرشدين (زملاء وادارة)، من أجل تقليل ابعاد الضغط على الخمول والاداء الوظيفي.
- فهم الاجراءات التقييمه الدورية والتي بها تتناقد تقييمات المدير بما يتعلق بالاداء الوظيفي مع تقييم المرشدين. تستخدم هذه الفجوات من أجل توضيح وظيفة المرشد وتحديد اهداف للتحسين.
- كجزء من التعلم المستمر ينصح بتوثيق معلومات اضافية داخل مستندات تقرير الحالات الاستثنائية (هل كان من الممكن منع الحدث وكيف؟، هل تمت معالجة الحدث بشكل صحيح؟، اعتبارات مستقبليه، وهكذا. بهذه الطريقة يمكن تجميع وسائل مساعدة بهذا الموضوع، فحص كيفية تأثير احداث استثنائية والتي تقع على مسؤولية المرشد على الخمول الوظيفي والاداء عن طريق ابحاث مستقبلية. مفضل جمع معلومات مشابهه ايضا عن (حدث استثنائي بسيط) من اجل استخلاص العبر. بطريقة مشابهه من الممكن معالجة وحل ترك مستقبِل الخدمة، المجموعة او المركز التأهيلي.

- לפריט המלא للمحتوى الكامل
- למאגר המחקרים של קרן שלם
- למאגר כלי המחקר של קרן שלם