

תקציר

שחיקה בקרב אנשי חינוך הינה תופעה שמתעצמת בשנים האחרונות. בקרב יועצות חינוכיות בפרט, ברחבי העולם, נצפו רמות גבוהות של שחיקה וידוע כי קרוב ל-90% מהיועצות חוות רמות מסוימות של שחיקה. גם בישראל נצפו רמות גבוהות של שחיקה בקרב יועצות, כאשר אחת מהשלכותיה החמורות היא כוונות עזיבה (Heled & Davidovitch, 2020; Kim & Lambie, 2018).

כוונות עזיבה ועזיבה של עובדי הוראה גם הן תופעות רווחות בזמן האחרון. דווח כי 8% מהמורים עוזבים את המקצוע בכל שנה ובאופן כללי, שיעורי העזיבה של אנשי חינוך עומדים על 16%. מנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בישראל (הלמ"ס) עולה, כי שיעור היועצות שעוזבות את מערכת החינוך גדול יותר משיעור היועצות החדשות המצטרפות אליה (Carver-Thomas & Darling- Hammond, 2017; Noy, 2023).

ליועצות החינוכיות תפקיד חשוב ומרכזי בארגון החינוכי כולו. הן פועלות למען רווחתם הרגשית, החברתית והלימודית של התלמידים, תומכות בהם, מאתרות תלמידים בסיכון ומעניקות ייעוץ, ליווי וסיוע להורים, למורים ולהנהלה. השחיקה – פוגעת באיכות השירות הייעוצי והיא מובילה לכוונות עזיבה. כוונות עזיבה גורמות נזק גדול לארגון, מובילות לביצועים גרועים וגיבוש עמדות שליליות כלפי העבודה ואף מנבאות החלטה של עזיבת העבודה בפועל. כתוצאה מכך, ההשקעה בעובד שעזב – יורדת לטמיון והארגון מאבד עובדים עם ניסיון חשוב ויקר-ערך. במקצוע הייעוץ החינוכי תופעה זו הינה מזיקה במיוחד, מכיוון שליועצת חדשה נדרשים משאבים רבים ופרק זמן ארוך על-מנת ללמוד את מגוון תפקידיה של היועצת שעזבה, להכיר את התלמידים והצוות, להסתגל ולהשתלב בבית-הספר (Hemi & Maor, 2023; Mello, 2014). על אף ההשלכות החמורות של שחיקה וכוונות עזיבה בקרב יועצות חינוכיות, לא ידוע עד כה על מחקרים אשר בחנו תופעות אלו באמצעות מחקר אורך, בהקשר של מוטיבציה בעבודה, תוך שימוש במסגרת תיאורטית סדורה.

לשם הבנת רכיביה המוטיבציוניים של השחיקה, נבחרה תיאוריית "ערך-ציפייה" הנחקרת יותר בקרב אנשי חינוך. תיאוריה זו, מגדירה שלושה היבטים למוטיבציה: ציפיות להצלחה, ערכי משימה חיוביים ועלות נתפסת (Eccles, 1983; Wang & Eccles, 2013; Watt & Richardson, 2007).

מטרת המחקר הנוכחי הינה לבדוק את הקשר בין מרכיבי המוטיבציה לבין ממד התשיות בשחיקה וכוונות עזיבה של יועצות חינוכיות ושוער כי התשיות תהיה גורם מתווך בין הציפיות, ערכי המשימה והעלות הנתפסת לבין כוונות העזיבה. המחקר הנוכחי מוסיף לספרות הקיימת בתחום באמצעות מספר אופנים: ראשית, על-מנת לבחון את השפעותיה ארוכות-הטווח של המוטיבציה על תשיות וכוונות עזיבה, בוצע מחקר אורך אשר במסגרתו נערכו 3 מדידות במשך 3 שנים – מדידה אחת בכל שנה. שנית, מחקר זה הינו ראשון מסוגו שעשה שימוש במודל "ערך-ציפייה", אשר בעבר נבדק על תלמידים או מורים והתאים אותו ליועצות חינוכיות. לשם כך, מרכיב העלות הנתפסת הומשג באופן ספציפי לעבודת הייעוץ החינוכי והתווסף ממד חדש שמייצג את ההיבט הכלכלי בעבודה (Eccles, 1983; Watt & Richardson, 2012). בנוסף, מכיוון שתחושת משמעותיות נמצאה כממתנת השפעות שליליות במקום העבודה (Gui et al., 2022), נבחנה האפשרות כי היא תמתן את הקשר בין תשיות לכוונות עזיבה. מעבר לכך, נערכה בקרה סטטיסטית על תחושת הרווחה הנפשית של היועצות על מנת לחדד את התרומה הייחודית של המוטיבציה להסבר התשיות וכוונות העזיבה.

לשם השגת מטרת המחקר נבחר מדגם אשר כלל 335 יועצות חינוכיות מכל רחבי הארץ. רוב היועצות הינן נשים בעלות תואר שני העובדות בבתי-ספר יסודיים, חטיבות-ביניים או תיכונים. כלי המחקר כלל שאלון המורכב מ-6 שאלונים: (1) ממד התשיות בשחיקה, (2) כוונות עזיבה, (3) מוטיבציה, (4) משמעותיות, (5) רווחה נפשית ו-(6) נתונים דמוגרפיים.

אסטרטגיית ניתוח הנתונים התבססה על גישה של משוואות מבניות (Structural Equation Modeling). על-מנת להעריך את ההשפעות ארוכות הטווח של המשתנים המנבאים, כשהתאפשר התבצעה בקרה סטטיסטית (Cross-lagged analysis) על המשתנים בנקודות הזמן המוקדמות (Kenny, 1975). מובהקות השערות התיווך נבדקה באמצעות בוטסטראפינג במערכי אורך (Mackinnon & Fairchild, 2009; Maxwell & Cole, 2007).

ניתוח משוואות מבניות הציג מודל עם מדדי טיב התאמה טובים. ממצאי המחקר העיקריים הראו קשר חיובי בין העלות הנתפסת (מאמץ משימה, הפסד של חלופות מוערכות, מחיר רגשי ומחיר כלכלי) בנקודת הזמן הראשונה לבין התשיות בנקודת הזמן השנייה, אשר בתורה הייתה קשורה לכוונות עזיבה בנקודת הזמן השלישית. מבחני התיווך הראו אפקט מובהק, כך שממד התשיות

בשחיקה תיווך באופן מלא את הקשר בין העלות הנתפסת לבין כוונות עזיבה. כמו כן, הציפיות להצלחה ניבאו באופן שלילי וישיר את כוונות העזיבה, כך שיועצות אשר ציפו להצליח בתפקידן – רצו פחות לעזוב אותן. תוצאות אלו התקבלו תוך בקרה על תשישות ועל כוונות העזיבה מנקודת הזמן הראשונה במחקר. מודל זה נבחן גם תוך בקרה על הרווחה הנפשית ומשתני הרקע של היועצות, כגון: וותק, היקף משרה וסוג המסגרת החינוכית. גם במודלים מבוקרים אלו, הקשרים המתוארים נותרו מובהקים. בניגוד למשוער, הציפיות להצלחה וערכי המשימה החיוביים לא ניבאו באופן שלילי כוונות עזיבה בתיווך התשישות ותחושת המשמעותיות לא מיתנה את הקשר בין תשישות לכוונות עזיבה.

למחקר זה מספר חידושים תיאורטיים ויישומיים. למיטב ידיעתי, זהו המחקר הראשון שבחן את הקשר בין מודל "ערך-ציפייה" לבין ממד התשישות בשחיקה וכוונות עזיבה בקרב יועצות. בעוד ששחיקה לרוב נבחנת על-פי תיאוריית ה"משאבים-דרישות" (Bakker & Demerouti, 2007), תיאוריה זו חסרה מסגרת תיאורטית מסודרת לשם המשגת רכיב המוטיבציה בה. במחקר הנוכחי, אנסה לגשר על הפער הזה ואשתמש בתיאוריית "ערך-ציפייה" (Eccles, 1983) כמסגרת תיאורטית מבוססת להבנת התהליכים שעלולים להוביל לתשישות וכוונות עזיבה של יועצות. בנוסף לכך, מחקר זה המשיג את העלות הנתפסת בהקשר למקצוע הייעוץ החינוכי והוסיף ממד חדש שמייצג את ההיבט הכלכלי של התפקיד.

מחקר זה מספק הבנה רחבה ומעמיקה ביחס לתהליכים שמייצרים כוונות עזיבה בקרב יועצות חינוכיות. בחינה של כוונות עזיבה בקרב יועצות תאפשר לקיים התערבות לפני עזיבתן בפועל. ממצאי המחקר עשויים לשמש את מקבלי ההחלטות וקובעי-המדיניות של הייעוץ החינוכי, על-מנת להקצות משאבים, לפעול למען ייעול ושיפור תפקידן ורווחתן של היועצות ובכך לצמצם תשישות וכוונות עזיבה. כל זאת, בכדי לקדם שירות ייעוצי מיטבי במערכת החינוך ולשמר את ה"הון האנושי" במקצוע הייעוץ החינוכי.