

תקציר

עבודה זו בחנה את תופעת השחיקה בקרב מנהלים במערכת החינוך הבלתי פורמלי באמצעות השוואה למנהלים במערכת החינוך הפורמלי. שאלות המחקר המרכזיות עסקו בהבדלים האפשריים בין שתי קבוצות המנהלים במדדים שונים של שחיקה, מעורבות בעבודה, זהות מקצועית ותמיכה חברתית, וכן בזיהוי הגורמים הייחודיים התורמים לשחיקה בקרב מנהלי מערכת החינוך הבלתי פורמלי. שחיקה מוגדרת כאובדן אנרגיה, היפרדות מהאני, חוסר מוטיבציה ומחויבות נמוכה לארגון (פרוידנברג, 1974). ארגונים רבים עוסקים בשאלת מחויבות העובדים לארגון. מחויבות לתפקיד מהווה את אחד הגורמים המשמעותיים לביצוע עבודה מקצועית, או לחלופין נטייה לעזיבה, היוצרת תחלופת עובדים בארגון (Becker & Billing, 1993; Morrow, 1983). המהווה מדד לרמת המחויבות המקצועית של העובדים (Cohen, 1999). ספרות המחקר עוסקת רבות בשחיקה, גורמים לשחיקה ומאפייני שחיקה במגוון מסגרות (פישרמן, 2016). ניתן לומר כי כיום נושא השחיקה, הזהות המקצועית והמעורבות בעבודה, מעסיק מאוד את החוקרים, במטרה לאתר את הסיבות והגורמים לעזיבתם של עובדים את מקום העבודה.

מטרת המחקר

מטרת המחקר הנוכחי היא לבחון סוגיות של תמיכה, מעורבות בעבודה, זהות מקצועית ושחיקה בהתייחס לאוכלוסייה של מנהלים במערכת החינוך הבלתי פורמלי. היא תאפשר למובילי ארגונים חינוכיים בלתי פורמליים להכיר את עולמם של המנהלים במסגרות הללו, לבחון את הקשיים, האתגרים והסוגיות המלווים אותם במהלך התפקיד.

אוכלוסיית המחקר

בחלק הכמותי השתתפו 111 מנהלים ממערכת החינוך הפורמלי והבלתי פורמלי אשר מילאו שאלונים בנושאים: שחיקה תעסוקתית, מעורבות בעבודה, זהות מקצועית ותמיכה חברתית. בחלק האיכותני התקיימו ראיונות עומק עם חמישה מנהלים ממערכת החינוך הבלתי פורמלי. ניתוח הנתונים כלל ניתוחים סטטיסטיים של הנתונים הכמותיים וניתוח תוכן של הראיונות.

כלי המחקר

כלי המחקר ששימשו בעבודה זו כללו:

1. בחלק הכמותי:
 - שאלון דמוגרפי- רקע אישי.
 - שאלון תמיכה חברתית - בודק תמיכה ממשפחה, חברים ועמיתים לעבודה.
 - שאלון זהות מקצועית - בודק היבטים של זהות מקצועית כגון שביעות רצון מהעבודה, יכולת אישית מקצועית ושליחות.
 - שאלון מעורבות - בודק רמות של מרץ, התלהבות ומסירות בעבודה.
 - שאלון שחיקה - בודק את מידת השחיקה התעסוקתית.

2. בחלק האיכותני :

• ראיונות עומק חצי מובנים עם מנהלים - כולל שאלות פתוחות על חוויות העבודה, קשיים, אתגרים ועוד.

שילוב השיטות הכמותיות והאיכותניות אפשר לקבל תמונה רחבה ומעמיקה של נושא המחקר.

ממצאי המחקר

ממצאי המחקר הנוכחי חשפו מספר הבדלים משמעותיים בין מנהלים במערכת החינוך הבלתי פורמלי לעמיתיהם במערכת החינוך הפורמלי :

ראשית, נמצא כי מנהלים בחינוך הבלתי פורמלי מדווחים על רמות גבוהות יותר של תמיכה חברתית מצד בני המשפחה וחוג החברים, בהשוואה למנהלים בחינוך הפורמלי. ממצא זה מלמד כי עבור מנהלים אלו, התמיכה האישית היא משאב קריטי בהתמודדות עם אתגרי התפקיד.

שנית, נמצא כי למנהלים בחינוך הבלתי פורמלי יש תחושת זהות מקצועית חזקה יותר, המתבטאת בשביעות רצון גבוהה מהעבודה ותפיסה מובהקת יותר של העבודה כשליחות וייעוד. ייתכן כי ממצא זה קשור לאופי הגמיש והרבגוני יותר של התפקיד בחינוך הבלתי פורמלי.

בנוסף, נמצא כי מנהלים בחינוך בלתי פורמלי מפגינים רמות גבוהות יותר של מעורבות ומרץ בעבודתם. יש להניח כי ממצא זה שייך אף הוא למאפייני הגמישות והדינמיות של התפקיד במסגרת זו.

מאידך, לא נמצא הבדל משמעותי ברמות השחיקה הכלליות בין שתי הקבוצות. עם זאת, המחקר מצביע על מספר גורמים הייחודיים לשחיקה בקרב מנהלים בחינוך בלתי פורמלי, ובהם תמיכה חברתית, מעורבות מוגברת ויחס חיובי מדי לצוות העובדים.

חשיבות המחקר

מתוך סקירת הספרות עלה כי חסרה בחינה עדכנית של מצב השחיקה אצל מנהלים בחינוך הבלתי פורמלי. רבים מהמחקרים שנסקרו בשדה החינוכי בעולם עוסקים בשחיקתם של מורים ומנהלים בחינוך הפורמלי. לפיכך בחינת סוגיית השחיקה בקרב מנהלים בארגונים בלתי פורמליים עשויה לתרום לשדה הנחקר, לפיתוח פרקטיקות מעשיות למנהיגים חינוכיים, זאת תוך ניתוח מעמיק ובחינת ההיבטים הנוגעים לשחיקתם של מנהלים אלו. עבודת המחקר הזו תאפשר למובילי ארגונים חינוכיים בלתי פורמאליים להכיר את עולמם של המנהלים במסגרות הללו, לבחון את הקשיים, האתגרים והסוגיות המלווים אותם במהלך התפקיד.

תרומת המחקר

מחקר זה מספק מידע חיוני על מאפייני השחיקה הייחודיים למנהלים בחינוך הבלתי פורמלי, השונה ממנהלים בחינוך הפורמלי. הוא תורם להבנה מעמיקה יותר של גורמי הסיכון והגנה מפני שחיקה בקרב מנהלים אלה. המחקר מאפשר פיתוח התערבויות מותאמות למניעת שחיקה ושיפור הרווחה הנפשית של מנהלים בחינוך הבלתי פורמלי. הוא חשוב לקידום רווחת המנהלים ועשוי לתרום לאיכות החינוך ולרווחת התלמידים/חניכים/עובדים שהם מנהלים. הוא חשוב להבנת האתגרים הייחודיים של מנהלים אלה ויכול לסייע בגיבוש מדיניות ותמיכה ארגונית הולמות.

תרומתו המרכזית של מחקר זה היא בהרחבת הידע המחקרי על אודות שחיקה בקרב אוכלוסייה ייחודית זו של מנהלים במערכת החינוך הבלתי פורמלי. המחקר מספק תובנות חשובות לגבי מאפייני השחיקה

וגורמיה בקרב אוכלוסייה זו, ויכול לשמש בסיס לפיתוח התערבויות ייעודיות למניעת שחיקה ולשיפור המצב התעסוקתי של מנהלים אלו. מחקרי המשך בנושא זה עשויים לתרום עוד להבנת תהליכי השחיקה ולקידום רווחתם הנפשית של מנהלים במערכת החינוך כולה ובמערכת החינוך הבלתי פורמלית בפרט.

לסיכום, המחקר מרחיב באופן ניכר את ההבנה שלנו לגבי מאפייני השחיקה בקרב מנהלים בחינוך הבלתי פורמלי, תוך הצבעה על גורמים ספציפיים המשפיעים על התופעה באוכלוסייה ייחודית זו. ממצאים אלו יאפשרו פיתוח התערבויות מותאמות לצמצום השחיקה ולקידום רווחתם של מנהלים אלו.