הקשר בין תנאי עבודה, לבין שביעות רצון בעבודה ושחיקה בקרב מטפלות באמצעות אמנות העובדות במשרד החינוך

חגית אלקיים, שרון שניר ודפנה רגב

מאמר זה פורסם ב:

https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17454832.2020.1739721

שילוב הטיפול באמצעות אמנויות בבתי ספר הולך ומתרחב בשנים האחרונות (Randick & Dermer, 2013). בסדרת מחקרים שנערכו לאחרונה נמצא כי לשילוב זה יתרונות רבים המתייחסים אל היכולת לקיים עבודה מערכתית בסביבה נגישה, אך גם מורכבויות העולות משילוב העולם הטיפולי בתוך המערכת החינוכית (Snir et al, 2017). מטפלות באמצעות אמנויות מתמודדות מול מערכת חינוכית, שמעצם הגדרתה לא תמיד מצליחה לספק להן את תנאי העבודה המתאימים לצורך עבודה טיפולית. מצב זה עשוי להוביל אותן לחוש חוסר שביעות רצון בעבודה, ולחוות שחיקה. מחקר זה בחן את הקשר בין תנאי עבודה לבין שביעות רצון ושחיקה של מטפלות באמנות בעבודתן במערכת החינוך.

תנאי עבודה

הסביבה בה נמצא העובד ותנאי עבודתו, נתפשים כבעלי חשיבות רבה, וכגורמים מרכזיים העשויים להשפיע על תפקודו של העובד ועל רמת השחיקה שלו (Chan, Wan & Kuok, 2015). על פי מודלים המסבירים שחיקה (מלאך-פיינס, 2011 ; Maslach & Bakker & Demerouti, 2007; Leiter, 2016), ישנם ארבעה תנאי עבודה עיקריים, אשר גורמים ומשפיעים על שחיקה אצל העובד.

הראשון בהם, מציע כי תנאי העבודה בסביבה הפיזית צריכים להיות מותאמים לצרכי העובד על מנת שיוכל להצליח בעבודתו (מלאך-פיינס, 2011). כאשר ישנם תנאי עבודה פיזיים קשים, הדבר יוביל לתחושת תשישות (Crawford, LePine & Rich, 2010), שנמצא כמרכיב מרכזי בשחיקה. ממצאי מחקרים ראשוניים בנושא מציעים כי בטיפול באמצעות אמנות במערכת החינוך פעמים רבות המטפלות נאלצות להתמודד עם תנאים פיזיים אשר לא תמיד מותאמים לעבודתן, כמו לעתים היעדר של חדרים מתאימים לטיפול, חוסר באביזרים וחומרי אמנות בכמות מתאימה (Keinan, Snir & Regev, 2016), קושי ביצירת סטינג טיפולי קבוע ושמירה על פרטיות המטופל בגלל מיקום חדרי הטיפול (Regev, Green-Orlovich, & Snir, 2015).

השני, מתייחס אל תנאי מבנה העבודה, בשני תחומים. תחום ראשון, הוא מבנה העבודה הנובע מאופי העבודה כמו, עומס עבודה לא פרופורציונלי (Decuir & Vega, 2010), שעות עבודה,

לחץ זמן, מספר מקבלי השירות (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) ובעיותיהם (מלאך-פיינס, 2011). התחום השני של מבנה העבודה, קשור להשפעה הפסיכולוגית על העובד, אשר מאפשרת לו לחוש ערך ומימוש עצמי כמו שליטה בעבודה (Steel, Macdonald, Schroder & Mellor-Clark, 2015), מקום המאפשר ביטוי עצמי ותחושת משמעות בעבודה (מלאך-פיינס, 2011), עמימות בתפקיד וחוסר בהירות בעבודה (Kim, Jeong & Ko, 2013) והימצאותם של קונפליקטים באופן כללי וקונפליקטים בין ערכי העבודה, ערכי הפרט והערכים הארגוניים, העלולים לגרום לתחושה של פער אצל העובד שיוביל לשחיקה (Maslach & Leiter, 2008). מטפלות באמצעות אמנות במערכת החינוך תיארו במחקרים על תפיסות של אנשי צוות עומס רב הנובע מקשיים הקשורים למבנה המשרה של המטפלת בתוך מערכת החינוך (Adoni- Kroyanker, Regev, Snir, Orkibi, & Shakarov, 2018), כמו שעות טיפול מעטות מול מטופלים רבים שהמערכת רוצה לטפל בהם (Snir et al., 2017), פיצול משרה בין מסגרות שונות, והצורך לגלות גמישות במילוי תפקידים בעלי אופי חינוכי ועבודה על חשבון הזמן הפרטי (Regev et al., 2015). הספרות מתארת גם כי קונפליקטים וציפיות לא מציאותיות עשויים להתעורר כתוצאה מהמפגש בין האוריינטציה החינוכית, לעומת האוריינטציה של הטיפול באמצעות אמנות (Moriya, 2006).

תנאי העבודה השלישי העשוי להשפיע על שחיקה, עוסק באינטראקציה בין העובד לבין הצוות העובד איתו (מלאך-פיינס, 2011), ליכולת לעבוד כצוות, לתחושת תמיכה הדדית (Gam, Chang, 2014; Kim, Maslach & Leiter, 2008) או לבדידות בתוך הצוות (Kim & Jeon, 2016; 2016). מטפלות באמצעות אמנות במערכת החינוך מתארות קשיים מערכתיים כגון קשיים בתקשורת בין המטפלות באמצעות אמנות לצוות החינוכי (Adoni- Kroyanker et al., 2018), המכבידים על שילובן במערכת, על מתיחות הנובעת מתחושת אי שוויוניות בנטל העבודה, ציפייה לשינוי מיידי ומדיד אצל התלמיד וציפייה לשיתוף אינפורמטיבי לגבי המטופל (Snir et al., 2017).

תנאי העבודה הרביעי העלול להשפיע על שחיקה מתייחס אל האינטראקציה שבין העובד לבין אנשי המנהל, ולתמיכה מצד המנהלים (Crawford et al., 2010), לעומת חוסר הכרה מצדם (Kim, 2012). בטיפול באמצעות אמנות במערכת החינוך, נראה כי לצד ההזדקקות הרבה של המטפלות להכרה מצד מנהלות בתי הספר, עולה לפעמים תחושה בקרב מנהלות כי המטפלות אינן מחוייבות דיין למטרות בית הספר, ואינן מותאמות במידה מספיקה לצרכי המערכת (Snir et al., 2017).

לאור תנאי העבודה המאתגרים בהם עובדות מטפלות באמצעות אמנות במערכת החינוכית, המחקר הנוכחי בדק את הקשרים בין תנאי עבודה, לבין שביעות רצון בעבודה ושחיקה בקרב מטפלות באמצעות אמנות העובדות במשרד החינוך.

שביעות רצון בעבודה ושחיקה

שביעות רצון מהעבודה מוגדרת כמצב רגשי מהנה או חיובי הנובע מהערכת העובד את העבודה ואת חוויות העבודה. מצב זה של שביעות רצון מהעבודה מושג כאשר אדם מרגיש שהוא מעורב בעבודתו (Locke, 1976), שיש ערך לעבודתו, ושעבודתו נותנת לו תחושה של הנאה ושל הישג (Adeyoyin, Agbeze-Unazi, Oyewunmi, Adegun & Ayodele, 2015). יתרה מכך, שביעות הרצון בעבודה מוגדרת כתחושה של העובד כלפי העבודה שהוא עושה ביחס לתנאי העבודה והתגמולים שנצברו (Mangaleswarasharma, 2017) ותורמת להנעת העובד ומשפיעה על ביצועים חיוביים שלו בעבודה (Olaniyan & Hystad, 2016).

שחיקה מוגדרת כסינדרום פסיכולוגי (Maslach & Leiter, 2016), שיש לה ביטויים פיזיים והתנהגותיים (Bakker & Costa, 2014), ונחווית כתחושה של תשישות נפשית, גופנית ושכלית, הנגרמת מעומס נפשי מתמשך (מלאך-פיינס, 2011). שחיקה בעבודה לפי מסלאך, שופלי ולייטר (Maslach et al., 2001), מתבטאת בשלושה מימדים הקשורים זה בזה: הראשון, תשישות-התרוקנות של משאבים רגשיים ופיזיים, במיוחד בעבודה שיש בה מגע עם אנשים, כתוצאה מהתובענות הרגשית איתה מתמודד נותן השירות. השני, ציניות (דה-פרסונליזציה)- פיתוח של גישה שלילית או צינית. ההתרחקות הרגשית והקוגניטיבית של העובד מאחרים היא הגנה, המאפשרת התמודדות עם התשישות. השלישי, חוסר יעילות בעבודה- הערכה עצמית שלילית לגבי יעילות העובד בעבודה. בשאלוני השחיקה במחקרים ובמחקר זה, מימד חוסר היעילות בעבודה מיושם כמימד חיובי (Maslach & Jackson, 1986) המבטא את תפיסת העובד לגבי היכולת שלו לתרום בעבודתו והגשמת מטרותיו וציפיותיו בעבודה.

בספרות המחקר הכללית על השחיקה ובמחקרים על השחיקה בקרב מטפלים באמצעות מוסיקה נמצא כי התקדמות מורגשת ומוחשית של המטופלים ותרומה לעבודה, אוטונומיה וביטחון בעבודה, מבנה אירגוני ואקלים חיובי בסביבת העבודה, תרמו לשביעות רצונן של המטפלות (Davies, Edgar & Debenham, 2016; Kim, 2012; Scanlan & Still, 2013).

נמצא גם קשר בין שביעות רצון לשחיקה, כאשר חוסר שביעות רצון בעבודה גורם לשחיקה (Kim, 2012) ושחיקה גורמת בעצמה לשביעות רצון נמוכה בעבודה (Steel et al., 2015). שניהם יחד יכולים להוביל לשיעור גבוה של עזיבת מקום העבודה (Chang, 2014; Scanlan & Still, 2013; Steel et al., 2015). בין הגורמים לחוסר שביעות רצון בעבודה הוזכרו גם הגורמים התורמים

לשחיקה כתוצאה מסביבת העבודה (ראו לעיל) וכן חוסר ביטחון בעבודה, חוסר אפשרות להגיע לביטוי מקצועי, חוסר בתקשורת בין אנשי הצוות, דרישות מנהליות רבות, חוסר גמישות בלוח הזמנים וקשיים עם מטופלים (Davies et al., 2016; Kim et al., 2013; Scanlan & Still, 2013).

המחקר הנוכחי

כאמור, מטפלות באמנות במערכת החינוך עובדות בתוך מערכת חינוכית שאינה בעלת אוריינטציה טיפולית ביסודה, ומתמודדות עם תנאי עבודה ייחודיים. המחקר בחן את הקשר בין תנאי העבודה לבין שביעות רצון ושחיקה בקרב מטפלות באמצעות אמנות העובדות במערכת החינוך בישראל.

השערות המחקר היו:

1. ימצא קשר חיובי בין תפיסותיהן של המטפלות בנוגע להתאמת חדר הטיפולים בו הן עובדות ובנוגע לאיכות העבודה המערכתית בבית הספר בו הן עובדות לבין שביעות רצונן מהעבודה, ולבין המימד החיובי של שחיקה, חוללות מקצועית.
2. ימצא קשר שלילי בין מספר המטופלים שיש למטפלת בבית הספר לבין שביעות רצונן מהעבודה, ולבין המימד החיובי של שחיקה, חוללות מקצועית.
3. ימצא קשר שלילי בין תפיסותיהן של המטפלות בנוגע להתאמת חדר הטיפולים בו הן עובדות ובנוגע לאיכות העבודה המערכתית בבית הספר בו הן עובדות בו הן עובדות לבין שחיקה בשני המימדים השליליים, תשישות וציניות.
4. ימצא קשר חיובי בין מספר המטופלים לבין שחיקה בשני המימדים השליליים, תשישות וציניות.

שיטה

משתתפות

המחקר התבסס על שאלונים סגורים שמילאו 49 מטפלות באמצעות אמנות, המועסקות במשרד החינוך בישראל. המטפלות, אשר אותרו על ידי מנהלות המחקר, הסכימו לקחת חלק במחקר בתמורה לקורס בן 60 שעות עם ציון בנושא "מחקר בטיפול באמצעות אמנות" שהועבר בשנים 2015-2017 על ידי מנהלות המחקר, וזיכה אותן בתמורה בגמול השתלמות. גיל המטפלות שהשתתפו, 44 יהודיות וחמש מוסלמיות, נע בין 28-62 (M=45, SD=7.5). מקום המגורים של 38 מתוך כל המטפלות הוא במרכז הארץ ואילו השאר באזורים אחרים של המדינה. 28 מכלל המטפלות בעלות תואר שני, 13 בעלות תואר ראשון, חמש למדו פסיכותרפיה אחרי תואר שני ואחת בעלת תואר שלישי. הוותק בעבודה של 8 מתוך המטפלות באומנות מאז סיום הלימודים הוא מתחת לחמש שנים, 20 בעלות ותק שנע בין 5-10 שנים, ו- 21 בעלות ותק של מעל 10 שנים. המטופלים של מטפלות אלו היו כאלו שקיבלו זכאות לשילוב שירותי חינוך מיוחד בחינוך הרגיל או במסגרת כיתה

לחינוך מיוחד בחינוך הרגיל, הופנו לטיפול במסגרת בית-הספר בסטינג פרטני או קבוצתי, ולא היו מטופלים בפסיכותרפיה נוספת.

כלי המחקר

שאלון התאמת חדר הטיפול. שאלון זה, שנבנה על ידי שתיים מכותבות מאמר זה (Danieli, Snir, Regev, & Adoni- Kroyanker, 2019), מורכב משלושה חלקים. החלק הראשון, "תנאים פיזיים", בודק את תפיסותיה של המטפלת בנוגע למידת ההתאמה של תנאי העבודה בחדר הטיפולים בו ההיא עובדת. המטפלות נשאלו עד כמה כל אחד מ-11 ממדים של חדר הטיפול מתאים בעיניה לצרכי הטיפול המתקיים בו (למשל: מקום לאחסון עבודות של מטופלים), והשיבו באמצעות סולם בטווח (1) *"מאוד לא מתאים"* עד (5) *"מאוד מתאים"*. החלק השני, "איכויות", בודק את תפיסותיה בנוגע לאיכויותיו של החדר ועד כמה הן מתקיימות בו (למשל: החדר הינו מקום מזמין לעשייה אמנותית) באמצעות סולם עם טווח (1) "לא מתקיים בכלל" ועד (5) "מתקיים במידה רבה". החלק השלישי כולל את הפריט האחרון בשאלון, השואל על שביעות רצונה של המטפלת מחדר הטיפולים באופן כללי, באמצעות סולם עם טווח (1) "לא שבעת רצון בכלל" ועד (5) "שבעת רצון במידה רבה". בשלושת חלקי השאלון קיימת גם האופציה לסמן 0 עבור "לא רלוונטי". בגלל ריבוי הסולמות במחקר, ולאחר שנמצא מתאם גבוה בין שני חלקי השאלון (r=.80, p<.001), נעשה שימוש בציון יחיד כולל המבוסס על ממוצע בין כל פריטי השאלון. מהימנות עקיבות פנימית מסוג אלפא של קרונבך לסולם הכולל יצאה טובה במחקר זה, α=0.87. מפאת גודל המדגם, לא ניתן היה לערוך תיקוף מגשש או מאשש של השאלון, והשימוש בו במחקר זה נערך באופן אקספלורטיבי בלבד.

שאלון עבודה מערכתית. השאלון מבוסס על Index of Interdisciplinary Collaboration (Bronstein, 2002). 30 מ 49 השאלות המקוריות תורגמו והותאמו אל ההקשר של מטפלות באמצעות אמנות במסגרת בתי ספר, ו-15 שאלות נוספות הוספו על ידי החוקרות ברוח השאלון המקורי ובהתאמה לנושא הנידון. כותבות המאמר דנו עד להסכמה בנוגע לנוסח הפריטים והתאמתם להקשר של טיפול באמנות בבית ספר. השאלון כוון למדוד תפיסות בנוגע לשיתוף פעולה רב-מקצועי, וכולל חמישה תתי-מדדים: תלות הדדית (למשל: תוכניות חדשות נוצרות מעבודתם המשותפת של עמיתים מתחומים שונים), פעילות מקצועית (למשל: אני מקדיש/ה זמן להצגת תחום הטיפול באמצעות אומנויות בפני הצוות החינוכי), גמישות (למשל: עמיתי מהצוות ואני עובדים יחד בדרכים רבות ושונות), בעלות משותפת על מטרות (למשל: בדרך כלל אני שותף/ה מלא/ה לכתיבת תכניות הלימוד האישיות של המטופלים שלי) וחשיבה על תהליך (למשל: אנשי הצוות החינוכי מתייעצים איתי בנוגע למטופלים שלי). המטפלות מילאו את השאלון על סולם

ליקרט בן חמש דרגות, מ"מאד לא מתאים" ועד "מאד מתאים", וניתנה להן האפשרות גם לבחור 0="לא רלונטי". מהימנות עקיבות פנימית מסוג אלפא של קרונבך לסולם הכולל יצאה טובה במחקר זה, α=0.91.

שאלון שביעות רצון מעבודה - מטפל. שאלון (Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998) דיווח עצמי הבודק את רמת שביעות הרצון של המשיב מעבודתו הנוכחית. השאלון כולל חמישה פריטים בסולם מ (1) *"מאוד לא מסכים"* עד (5) *"מאוד מסכים"* (למשל: אני מרגיש די שבע רצון מעבודתי הנוכחית). ציון גבוה מעיד על שביעות רצון גבוהה מהעבודה (פריט 3 ופריט 5 הפוכים). על פי מחברי השאלון, הכלי בעל מהימנות עקיבות פנימית מסוג אלפא של קרונבך α=0.85 וקורלציה גבוהה עם כלים דומים. שאלון זה מולא שלוש פעמים: בתחילת שנה, אמצע שנה וסוף שנה. במחקר זה, מהימנות עקיבות פנימית מסוג אלפא של קרונבך שהתקבלה בהעברה ראשונה היתה α=0.80, העברה שניה α=0.77, העברה שלישית α=0.812.

שאלון שחיקה - מטפל. (Maslach & Jackson, 1986, תורגם לעברית על ידי עציון (1988) ותוקף כנגד המדד הקודם של Maslach & Jackson, 1986 ו-Pines & Aronson, 1988 בעבודתו של בכנר, 1998). שאלון דיווח עצמי הבודק את מידת השחיקה של עובדים מעבודתם, בעזרת 16 פריטים המשתייכים לשלושה מימדים של שחיקה (תשישות, ציניות, חוללות מקצועית) הנמדדים בסולם מ (1) *"אף פעם לא"* עד (7) *"כל יום"*. תשישות - הוא המימד בו העובד חש עייפות, מתח, ושחיקה מעבודתו (למשל: אני מרגיש/ה סחוט/ה רגשית מעבודתי). ציניות - הוא המימד בו העובד מפתח עמדות שליליות, ציניות ומרוחקות כלפי עבודתו (למשל: אני נעשה/ית יותר ויותר ציני/ת לגבי האפשרות שלעבודתי יש תרומה כלשהי). חוללות מקצועית - הוא המימד בו העובד חש בטוח בתרומתו לארגון וביכולתו להגשים את ציפיותיו ומטרותיו בעבודה (למשל: עשיתי הרבה דברים בעלי ערך בעבודה הזו). מהימנות אלפא של קרונבך על פי דיווח המחברים הינה α=0.87 על הסולם הכללי, מהימנות מימד התשישות α=0.89, מהימנות מימד הציניות α=0.69, מהימנות מימד חוללות מקצועית α=0.72. גם שאלון זה מולא שלוש פעמים במהלך השנה. מהימנויות הסולמות השונים נעו בין α=0.821 ל- α=0.909 בשלוש ההעברות.

הליך

המטפלות הוזמנו לקחת חלק במחקר באמצעות פנייה למשרד החינוך, ובעזרת הפצת הזמנות לארגון המטפלים באמצעות אמנויות בישראל, יה"ת. איסוף הנתונים במחקר נעשה דרך

תוכנת קואלטריקס. המטפלות מילאו את השאלונים לאחר שנכנסו אליהם בעזרת קישור אותו קיבלו מהנסייניות במועד המתאים למילוי כל שאלון.

אתיקה מקצועית וסודיות

המחקר אושר על ידי לשכת המדען הראשי במשרד החינוך ועל ידי ועדת האתיקה של הפקולטה לבריאות ולרווחה באוניברסיטת חיפה. איסוף הנתונים נעשה באופן אנונימי והמידע הוצלב על ידי שימוש קוד מזהה לכל מטפלת שניתן על ידי נסייניות שלא היתה חשופה למידע שנאסף. כמו כן, במכתב הפנייה למטפלות עליו חתמו, הובהר כי אין הן מחויבות להשתתף במחקר, וכי הן רשאיות להפסיק את השתתפותן בכל שלב, ללא נשיאה בהשלכות מכל סוג.

ממצאים

סטטיסטיקה תיאורית

לפי נתוני טבלה מספר 1 ניתן לראות כי בממוצע, המטפלות דיווחו על התאמה סבירה של תנאי העבודה בהם הן עובדות בבתי הספר, הן מבחינת חדר הטיפולים (M=3.64) והן מבחינת עבודה מערכתית (M=3.86). ממוצע מספר המטופלים למטפלת הינו 36 מטופלים, אולם סטיית התקן מעידה על שונות רבה בנושא זה בין המטפלות.

ניתוחים מקדימים

בדיקה מקדימה העלתה כי מרבית הסולמות לא מתפלגים נורמלית, ולכן נערכו מבחנים א-פרמטריים.

נעשה מבחן פרידמן על מנת לבדוק האם יש הבדל בין שלוש המדידות במהלך השנה במשתני השחיקה ושביעות הרצון. טבלה מספר 2 מתארת את הממוצע, סטיית התקן וציוני המינימום והמקסימום עבור כל אחד מסולמות שנבדקו בכל מדידה, וכן את ערכי ה- חי בריבוע (χ^2). כפי שנראה בטבלה, רק במשתנה של שחיקה - חוללות מקצועית נמצא הבדל בין שלוש המדידות (χ^2=8.938, M=5.58-5.67, p=0.011). על מנת לבדוק את מקור ההבדל, נערך מבחן המשך מסוג Wilcoxon לפיו ניתן לראות כי ממוצע המדידה השנייה באמצע השנה (M=5.88) גבוה במובהק מממוצע המדידה הראשונה בתחילת השנה (M=5.58) וממוצע המדידה השלישית בסוף השנה (M=5.67). התבוננות בטבלה 2 מראה גם כי בממוצע רמת שביעות הרצון בקרב המטפלות הנה טובה, ורמת השחיקה בינונית.

מתאמים בין משתני תנאי העבודה. בכדי לבדוק את מידת העקיבות הפנימית בין המדדים השונים של תנאי העבודה בוצע מבחן ספירמן דו-זנבי (טבלה מספר 3). מן הנתונים ניתן לראות כי

בין עבודה מערכתית ושאר המשתנים אין קשרים מובהקים. אולם, ישנו קשר שלילי מובהק בין מספר המטופלים לבין תנאי חדר העבודה (r_s=-.394, p<0.01).

מתאמים בין שביעות רצון לבין שחיקה בשלושת מימדי השחיקה. נמצא כי המתאמים בין שביעות רצון לבין שחיקה הינם מובהקים, ומתקיימים בכיוון הצפוי, כאשר שביעות רצון נמצאה במתאם חיובי עם המימד החיובי בשחיקה - חוללות מקצועית, ובמתאמים שליליים עם שני המימדים השליליים של שחיקה : ציניות ותשישות, בכל המדידות.

מתאמים בין תנאי העבודה לבין שביעות רצון ושחיקה. בדיקת השערות המחקר נעשתה דרך חישוב מתאמים מסוג ספירמן. בגלל ריבוי המתאמים בכל השערה, עבור כלל הניתוחים נעשה תיקון למובהקות באמצעות - Bonferroni correction. נתוני הטבלה (טבלה מספר 4) מצביעים על כך שבבדיקת ההשערה הראשונה, נמצא קשר חיובי מובהק בין שביעות רצון במדידה השניה לבין עבודה מערכתית (r=.448, p=.003), קשר חיובי מובהק בין שחיקה - חוללות מקצועית במדידה הראשונה לבין עבודה מערכתית (r=.404, p=.008) ובין שחיקה - חוללות מקצועית במדידה השניה לבין עבודה מערכתית (r=.397, p=.008). בבדיקת ההשערה השלישית, נמצא קשר שלילי בין שחיקה - תשישות במדידה הראשונה לבין תפיסת החדר (r=-.489, p=.001), בין שחיקה - תשישות במדידה השניה לבין תפיסת החדר (r=-.540, p=.000), ובין שחיקה - תשישות במדידה השנייה לבין עבודה מערכתית (r=-.442, p=.003). לעומת זאת, ההשערות השנייה והרביעית לא אוששו.

ניתוחים נוספים

על מנת לבדוק את היכולת לנבא את מידת התשישות כמימד שחיקה, כפי שנמדדה באמצע השנה, על ידי תפיסת המטפלת את החדר בו היא עובדת ואת איכות העבודה המערכתית, בוצעה רגרסיה מסוג Stepwise. בצעד הראשון, מודל הרגרסיה (טבלה מספר 5) מראה כי תפיסת החדר בו עובדת המטפלת מסבירה 29% מכלל השונות בתשישות באופן מובהק (F(1,32)=12.87, $p\leq$.001). מנבא הרגרסיה מראה כי קיים קשר שלילי מובהק בין החדר לבין תשישות (β=-.536, $p\leq$.001). בצעד השני, נראה כי הוספת המידע על עבודה מערכתית מוסיפה 10% מכלל השונות המוסברת בתשישות באופן מובהק (F(1,31)=4.95, p<.05) ומנבא הרגרסיה מראה כי קיים קשר שלילי מובהק בין עבודה מערכתית באינטראקציה עם החדר לבין מימד התשישות בשחיקה (β=-.334, p<.05).

לבסוף, נעשה ניסיון לבחון את התפקיד הממתן שיש לעבודה מערכתית על הקשר שבין מספר מטופלים, לבין מימד התשישות של השחיקה, כפי שנמדד באמצע השנה (מדידה שנייה), לאחר שמדידה זו נמצאה כמשמעותית יותר בניתוחים הקודמים. מודל המיתון נמצא מובהק [F(3,30)=5.61, p<.003, R^2=.36]. לפי מודל זה, ברמה נמוכה של עבודה מערכתית האפקט של

מספר מטופלים הוא b=.059, t(30)=2.3, p=.02, כלומר, כאשר העבודה המערכתית אינה טובה, כל מטופל נוסף מעלה את רמת התשישות ב 059. ברמה ממוצעת של עבודה מערכתית, האפקט של מספר מטופלים הוא b=.027, t(30)=1.74, p=.09. כלומר, יש אפקט שולי המציע כי כאשר יש רמה ממוצעת של עבודה מערכתית, כל מטופל נוסף מעלה את רמת התשישות ב 027. ברמות גבוהות של עבודה מערכתית, האפקט של מספר מטופלים הוא b=-.004, t(30)=-.33, p=.74. כלומר, כאשר העבודה המערכתית הינה טובה, אין קשר בין מספר המטופלים לבין רמת השחיקה במימד התשישות של המטפלת.

דיון

מטרת המחקר היתה לבדוק את הקשר בין תנאי עבודה לבין שביעות רצון ושחיקה של מטפלות באמנות העובדות במסגרות בתי ספר במשרד החינוך. השערות המחקר אוששו בחלקן.

בדיקת השערות המחקר הצביעה על מספר קשרים מובהקים בין תפיסות המשתתפות את תנאי עבודתן, לבין שחיקה ושביעות רצון. ראשית, נמצא שככל שהעבודה המערכתית נתפסה כטובה יותר על ידי המטפלות, כך הן גם דיווחו על שביעות רצון רבה יותר מעבודתן במדידה השנייה. יתכן כי לחוויה של עבודה מערכתית טובה משמעות רבה עבור מטפלות באמנות העובדות בבתי הספר, משום שברוב המסגרות החינוכיות נמצאת מטפלת אחת לעומת רוב של צוות חינוכי (Snir et al, 2017). המטפלת עלולה לחוש בדידות מקצועית עקב הפער בין הגישה הטיפולית לבין הגישה החינוכית (Moriya, 2006). ממצאים דומים נתקבלו גם במחקר שבדק את הקשר בין עבודת הצוות לבין שביעות רצון בעבודה של 77 פסיכולוגים בכירים העובדים בצוותי שירות בריאות הנפש הקהילתיים באירלנד, ומצא כי השתתפות בקבלת החלטות והכרה, מהווים גורמים משמעותיים בשביעות רצון מהעבודה (Roncalli & Byrne, 2016). מכאן, יתכן שלעבודה המערכתית תפקיד חשוב ומשמעותי ביצירת תחושה של שייכות ושיפור שביעות הרצון מהעבודה של מטפלות באמנות, העובדות במערכת החינוך.

ממצאי המחקר הראו גם שככל שהעבודה המערכתית נתפסה כטובה יותר על ידי המטפלות, כך הן גם דיווחו על תחושה טובה יותר של חוללות מקצועית בעבודה במדידה הראשונה והשנייה, ועל תחושה של תשישות נמוכה יותר במדידה השנייה. יתכן כי עבודה מערכתית איכותית מקדמת את תחושת החוללות המקצועית בעבודה, מפחיתה את תחושת העומס הרגשי הכרוך בעבודת הטיפול ותורמת להפחתת רמת התשישות של המטפלות. תמיכה להשפעה המיטיבה של עבודה מערכתית איכותית על רמות שחיקה מופחתות ניתן למצוא במספר מחקרים (למשל Charoensukmongkol, Moqbel & Gutierrez-Wirsching, 2016; Kim, 2016). בהתאמה לכך, מחקר אשר בחן את עמדותיהן של מטפלות באמנות העובדות בבתי ספר בנוגע לשילובן במערכת,

מתאר כי מטפלות הנעזרות באנשי צוות כדי לשתף בעומס העבודה, תפסו את עבודת הצוות המשותפת ככזו המובילה אותם לעבר מטרה משותפת בטיפול (Regev et al., 2015).

לבסוף, נמצא שככל שתנאי העבודה של החדר נתפסו כטובים יותר על ידי המטפלות, כך הן דיווחו על תחושה נמוכה יותר של תשישות במדידה הראשונה והשנייה. ממצא זה תומך בטענה המתוארת בספרות הקלינית והתיאורטית בתחום הטיפול באמנות, לפיה תנאי החדר בעבודת המטפל מהווים גורם משמעותי וחשוב בטיפול. כמקום פיזי, הוא מהווה את המיכל למטופלים (Danieli et al., 2017). יתכן כי תנאים טובים של חדר הטיפול תורמים למהלך עבודה תקין ורציף, אשר מקלים על עבודת הטיפול במסגרת בית הספר. תמיכה מסויימת להסבר זה עולה גם מממצאי מחקר אשר בדק את הקשר בין סביבת העבודה לבין שחיקה במימד התשישות, בקרב 374 אנשים העובדים בשירותי אנוש, תעשיה ותחום התחבורה, ומצא כי תנאי עבודה פיזיים נמוכים קשורים לתשישות גבוהה אצל העובדים (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). תפקידם החשוב של איכותו הנתפסת של החדר ושל חשיבותה של העבודה המערכתית קיבלו תמיכה נוספת במחקר זה, כאשר בדיקת רגרסיה שבחנה את היכולת לנבא את מידת התשישות, כפי שנמדדה באמצע השנה, הראתה כי תנאי החדר והעבודה המערכתית מסבירים 39% מכלל השונות בתשישות באופן מובהק.

במחקר זה נמצא כי רוב הקשרים בין המשתנים נמצאו במדידה שנערכה באמצע שנת הלימודים. תקופה זו של השנה מאופיינת ביותר ימי עבודה רצופים, המאפשרים קיום של יותר מפגשי צוות לעומת השליש הראשון והאחרון, בהם נמצא פחות ימי עבודה עקב חופשות ואירועים שיש בבתי הספר (משרד החינוך, תשע״ח). בנוסף, השליש השני של השנה מאופיין כחלק העיקרי שבו מתקיימת עבודת הטיפול (Adoni- Kroyanker et al., 2018). בהמשך לכך, בבדיקת ההבדלים בין שלוש המדידות השונות במשתני השחיקה ושביעות הרצון של המטפלות מעבודתן, נמצא כי באמצע השנה, מטפלות חשו חוללות מקצועית גבוהה יותר מבתחילת השנה ובסופה. יתכן לאור זאת, כי בתקופה זו, בה העבודה הטיפולית מתקיימת ביתר אינטנסיביות, מטפלות חשות חוללות מקצועית גבוהה יותר, אולם שביעות רצונן קשורה קשר קרוב יותר לעבודה בצוות, המשפיעה בתורה על מימדי השחיקה של תחושת חוללות מקצועית גבוהה ותשישות נמוכה.

לבסוף, בבחינת התפקיד הממתן שיש לעבודה המערכתית על הקשר בין מספר המטופלים לבין מימד התשישות של השחיקה כפי שנמדד באמצע השנה, נמצא, כי בתנאי עבודה מערכתית באיכות הנתפסת כנמוכה, כל מטופל נוסף מעלה את רמת התשישות של המטפלת, בעוד שבתנאי עבודה מערכתית באיכות הנתפסת כגבוהה אין קשר בין מספר המטופלים לבין רמת השחיקה

במימד התשישות של המטפלת. מכאן, עולה האפשרות שעבודה מערכתית איכותית, מהווה גורם אשר יכול לסייע במניעת השחיקה במימד התשישות בעבודה של מטפלות באמנות שעובדות בבתי ספר, הנובעת ממספר מטופלים. עבודה מערכתית כגורם ממתן נמצאה במחקרים שונים (Mutkins, Brown & Thorsteinsson, 2011). מרכיב זה הוא בעל חשיבות רבה כאשר מדובר במקצוע טיפולי, אשר מבוסס על השקעה נפשית גבוהה בעבודה.

מגבלות המחקר והצעות למחקרי המשך

שאלון תנאי החדר נמצא בשלבים ראשוניים של תיקוף ולא עבר תיקוף מגשש או מאשש מפאת גודל המדגם. מגבלה נוספת קשורה לטענה בדבר רב מימדיותה של שביעות הרצון מהעבודה (צמח, 2012). על כן, הערכה כללית של שביעות הרצון בעבודה כפי שנמצא בשאלון מחקר זה עשויה לבחון היבט מסויים אך לא להציג היבטים אחרים שמהם המטפלת יכולה להיות שבעת רצון בעבודתה, ונראה כי שימוש בשאלונים מפורטים יותר הנו חשוב. מאחר ובמחקר מתאמי ישנו קושי בהסקה סיבתית על המתאמים שנמצאו, חשוב לזכור גם כי ייתכנו סיבות נוספות המשפיעות על המתאמים ושלא נבחנו במחקר זה. מחקר המשך יוכל לבחון דרך תצפית וראיונות את הגורמים המשפיעים על שחיקה ושביעות רצון בקרב מטפלים, ובמיוחד את תפקידה של עבודת הצוות במשתנים אלו.

מקורות מידע

בכנר, י׳ (1998). שחיקה נפשית בקרב מטפלים בנפגעי סמים השוואה בין שתי מסגרות ארגוניות שונות : מסגרת פתוחה ומסגרת סגורה. (עבודת גמר לקבלת תואר ״מוסמך למדעי החברה״). אוניברסיטת בר אילן, רמת גן.

מלאך-פיינס, א׳ (2011). *שחיקה בעבודה: גורמים, תוצאות ודרכי התמודדות*. סדרה: פסיכה - ספריה פסיכולוגית, בן שמן: מודן.

עציון, ד׳ (1988). שחיקה בתפקידי ניהול - גורמים והשלכות. דו״ח מחקר ראשוני מס׳ 983/88. תל אביב : המכון למחקר עסקים בישראל, הפקולטה לניהול, אוניברסיטת תל-אביב.

צמח, מ׳ (2012). שביעות רצון בעבודה בארגונים בכלל ובארגוני משטרה בפרט : סקירת ספרות. תל אביב : המשרד לבטחון הפנים, לשכת המדען הראשי.

Adeyoyin, S. O., Agbeze-Unazi, F., Oyewunmi, O. O., Adegun, A. I., & Ayodele, R. O. (2015). Effects of job specialization and departmentalization on job satisfaction among the staff of a nigerian university library. *Library Philosophy & Practice*, 54-73.

Adoni- Kroyanker, M., Regev, D., Snir, S., Orkibi, H., & Shakarov, I. (2018). Characteristics of the therapeutic practice in visual art therapy, as reflected in diaries of therapists working in the General Education system in Israel. *International Journal of Art Therapy*

Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research, 1*, 112-119.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, *22*(3), 309-328.

Belity, I., Regev, D., & Snir, S. (2016). Supervisors' perceptions of art therapy in the Israeli education system. *International Journal of Art Therapy*. 1-10. http://dx.doi.org/10.1080/17454832.2016.1245766

Bronstein, L. R. (2002). Index of interdisciplinary collaboration (Instrument Development). *Social work research*, *26*(2), 113.

Chan, S. H., Wan, Y. K. P., & Kuok, O. M. (2015). Relationships among burnout, job satisfaction, and turnover of casino employees in macau. *Journal of Hospitality Marketing & Management, 24*(4), 345-374.

Chang, K. (2014). An opportunity for positive change and growth: Music therapists' experiences of burnout. *Canadian Journal of Music Therapy, 20*(2) 64-85.

Charoensukmongkol, P., Moqbel, M., & Gutierrez-Wirsching, S. (2016). The role of co-worker and supervisor support on job burnout and job satisfaction. *Journal of Advances in Management Research, 13*(1) ,4-22.

Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 834-848.

Danieli, Y., Snir, S., Regev, D. & Adoni- Kroyanker, M. (2019). Suitability of the art therapy room and changes in outcome measures in the education system. *International Journal of Art Therapy,* 1-8

Davies, J. M., Edgar, S., & Debenham, J. (2016). A qualitative exploration of the factors influencing the job satisfaction and career development of physiotherapists in private practice. *Manual Therapy, 25*, 56-61.

Decuir A. A., & Vega, V. P. (2010). Career longvity: A suvey of experienced professional music therapists. *The Arts in Psychology, 37*, 135-142.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, *86*(3), 499-512.

Gam, J., Kim, G., & Jeon, Y. (2016). Influences of art therapists' self-efficacy and stress coping strategies on burnout. *The Arts in Psychotherapy, 47*, 1-8.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction : The role of core evaluations. *Journal of applied psychology*, *83*(1), 17.

Keinan, V., Snir, S., & Regev, D. (2016). Homeroom teachers' perceptions of art therapy as applied in school settings in israel. *Canadian Art Therapy Association Journal, 29*(2), 67-76.

Kim, Y. (2012). Music therapists' job satisfaction, collective self-esteem, and burnout. *The Arts in Psychotherapy, 39*(1), 66-71.

Kim, Y. (2016). Music therapists' job demands, job autonomy, social support, and their relationship with burnout and turnover intention. *The Arts in Psychotherapy, 51*, 17-23.

Kim, Y., Jeong, J., & Ko, M. H. (2013). A qualitative study of Korean music therapist's turnover experiences. *The Arts in Psychotherapy, 40*(5), 449-457.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, M. D. *Dunnette, Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand McNally.

Mangaleswarasharma, R. (2017). Teacher motivation and job satisfaction: a study on teachers in three districts in northern Sri Lanka. *People: International Journal of Social Sciences, 3*(1), 314-323.

Masalach, C., & Jackson, S. E. (1986). The Masalach burnout inventory manual (2nd. Ed.). Palo Alto, Ca: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008) Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 498-512.

Maslach C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 1-9.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397-422.

Moriya, D. (2006). Ethical issues in school art therapy. *Art Therapy: Journal of the American Art Therapy Association, 23*(2), 59-65.

Mutkins, E., Brown, R. F., & Thorsteinsson, E. B. (2011). Stress, depression, workplace and social supports and burnout in intellectual disability support staff. *Journal of Intellectual Disability Research*, *55*(5), 500-510.

Olaniyan, O. S., & Hystad, S. W. (2016). Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership. *Journal of Work and Organizational Psychology, 32*, 163-171.

Pines A. M., & Aronson E. (1988). *Career Burnout: causes and cures*. N.Y. Free Press.

Randick, N. M., & Dermer, S. B. (2013). The Relationship of School Art Therapy and the American School Counselor National Model. *Art Therapy: Journal of the American Art Therapy Association*, *30*(1), 30–35.

Regev, D., Green-Orlovich, A., & Snir, S. (2015). Art therapy in schools - The therapist's Perspective. *The Arts in Psychotherapy, 45*, 47-55.

Roncalli, S., & Byrne, M. (2016) Relationships at work, burnout and job satisfaction: a study on irish psychologists. *Mental Health Review Journal, 21*(1), 23-36.

Scanlan, J. N., & Still, M. (2013). Job satisfaction, burnout and turnover intention in occupational therapists working in mental health. *Australian occupational therapy journal, 60*(5), 310-318.

Snir, S., Regev, D., Keinan, V., Abd El Kader-Shahada, H., Salamey, A., Mekel, D., ... & Alkara, M. (2018). Art therapy in the Israeli education system–a qualitative meta-analysis. *International Journal of Art Therapy*, *23*(4), 169-179.

Steel, C., Macdonald, J., Schroder, T., & Mellor-Clark, J. (2015). Exhausted but not cynical: Burnout in therapists working within improving access to psychological therapy services. *Journal of Mental Health, 24*(1), 33-37.

לוח 1

סטטיסטיקה תיאורית של תנאי העבודה

	Min.	*Max.*	*M*	*SD*
תנאי חדר העבודה	2.45	4.80	3.64	.562
עבודה מערכתית	2.91	4.71	3.86	.447
סך כל המטופלים	12.00	105.00	36.26	16.792
מספר מטופלים מחוץ למסגרת המחקר	0	80	17.78	15.271
מספר מטופלים במסגרת המחקר	2	43	18.20	8.595

לוח 2

טבלת השוואה מסוג פרידמן על ההבדל בין שלוש המדידות : שביעות רצון ושחיקה

	מדידה	*Min.*	*Max.*	*M*	*SD*	χ^2	*p*
שביעות רצון	1	2.20	5.00	4.15	.65		
	2	2.40	5.00	4.03	.63	4.405	.111
	3	2.40	5.00	4.04	.71	4.405	.111
שחיקה – חוללות מקצועית	1	2.67	7.00	5.58	.97		
	2	3.00	7.00	5.88	.89	8.983	.011
	3	2.83	7.00	5.67	.96		
שחיקה - ציניות	1	1.00	6.20	2.10	1.05		
	2	1.00	4.80	1.89	.89	5.560	.062
	3	1.00	4.60	1.84	.89		

	1	1.00	6.20	2.98	1.28		
שחיקה - תשישות	2	1.00	6.60	3.03	1.29	.243	.886
	3	1.20	6.40	2.82	1.21		

לוח 3

מתאמי ספירמן בין משתני תנאי העבודה

	מספר מטופלים	תנאי חדר העבודה	עבודה מערכתית
מספר מטופלים			
תנאי חדר העבודה	-.394* (n=37)		
עבודה מערכתית	-.069 (n=34)	.295 (n=34)	

*p<0.01

לוח 4

מתאמים בין תנאי העבודה לבין שביעות רצון ושחיקה

	מדידה	תנאי חדר העבודה	עבודה מערכתית	מספר מטופלים
שביעות רצון	1	.137 (n=38)	.268 (n=35)	-.011 (n=45)
	2	.246 (n=39)	.448** (n=36)	.054 (n=46)
	3	.138 (n=39)	.085 (n=34)	.076 (n=45)
שחיקה - חוללות מקצועית	1	.014 (n=38)	.404** (n=35)	.270 (n=45)
	2	.185 (n=39)	.397** (n=36)	.032 (n=46)
	3	-.51 (n=37)	.299 (n=34)	.146 (n=45)
שחיקה - ציניות	1	-.070 (n=38)	-.166 (n=35)	-.062 (n=45)
	2	-.257 (n=39)	-.301 (n=36)	.029 (n=46)
	3	-.066 (n=37)	.403 (n=34)	.023 (n=45)
שחיקה - תשישות	1	-.489** (n=38)	-.289 (n=35)	-.165 (n=45)
	2	-.540** (n=39)	-.442** (n=36)	-.044 (n=46)
	3	-.389	-.304	-.196

(n=45) (n=34) (n=37)

** $p < .001$

לוח 5

רגרסיה ליניארית

	מקדם רגרסיה לא מתוקנן B	טעות תקן של B SE.B	מקדם רגרסיה מתוקנן BETA-	T
צעד I				
חדר	-1.271	.354	-.536***	-3.588
סיכום צעד I		$F(1,32)=12.87$, $R^2=.29$, $p\leq.001$		
צעד II				
חדר	-.993	.357	-.419**	-2.787
מערכתי	-.997	.448	-.334*	-2.226
סיכום צעד II		$F(2,31)=9.71$, $R^2=.39$, $p\leq.001$		

*$p<.05$ **$p<.01$ ***$p\leq.001$