

**הקשר שבין מחויבות ארגונית רגשית, מצפונית ואקלים שונות ארגוני  
לבין עמדות עובדים בנוגע לעבודה עם עובדים עם מוגבלויות**

**איילת ארביב**

עבודת גמר מחקרית (תיזה) המוגשת כמילוי חלק מהדרישות  
לקבלת התואר "מוסמך האוניברסיטה"

אוניברסיטת חיפה  
הפקולטה לרווחה ובריאות  
החוג לשירותי אנוש

פברואר, 2016

## תקציר

שילוב אנשים עם מוגבלויות בכל אספקט במציאות היומיומית (חברתית, תעסוקתית וכו') היווה אתגר וחלק מהמציאות החברתית והארגונית מאז ומתמיד. בשנת 1998 נחקק בישראל חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, ובכך למעשה הפך את החובה לנגישות ולשילוב למעוגנת בחוק.

למרות חשיבות העסקתם של אנשים עם מוגבלויות, המחקר בתחום זה מועט ולא ידוע הרבה על הגורמים המשפיעים על עמדות עובדים ביחס לעבודה עם עובדים שיש להם מוגבלויות. לפיכך, מטרת מחקר זה הינה לבחון סוגיות המשפיעות על שילוב אנשים עם מוגבלויות בשוק עבודה, כאשר שאלת המחקר הנוכחי עוסקת בגורמים המשפיעים על עמדות כלפי אנשים עם מוגבלויות מבחינת העמיתים לעבודה. עמדות אלו (המשתנה התלוי) נבחנו בשלושה מימדים: רגשות/תחושות, מחשבות, והתנהגויות ביחס לעובדים עם מוגבלויות. המחקר התמקד בשלושה משתנים בלתי-תלויים אישיים וארגוניים (מחויבות ארגונית רגשית, מצפוניות ואקלים שונות ארגוני) אשר עשויים להשפיע או להיות בקשר עם עמדות אלו.

במחקר השתתפו 220 נבדקים, משלוש קבוצות: 170 נבדקים שנדגמו בשיטת דגימת נוחות, 30 עובדי מינהלה בבית ספר פרטי בצפון הארץ, 20 עובדים בארגון הייטק בצפון הארץ. כל משתני המחקר נבדקו באמצעות שאלון עם פריטי דירוג בסולם ליקרט (7-1). כמו כן, נאספו פרטי הרקע של הנבדקים, כגון גיל, השכלה, ותק בארגון, סוג התפקיד, מצב בריאותי ומידת חשיפה לאנשים עם מוגבלויות במשפחה או מקום העבודה ועוד. בנוסף, כדי לשפוך יותר אור לגבי ההשפעה שיש לאקלים הארגוני על עמדות העובדים, נערך ראיון עם רכות משאבי אנוש בכירה בבית הספר הפרטי.

השערות המחקר העיקריות במחקר זה אוששו. נמצאו קשרים חזקים חיוביים ומובהקים בין כל אחד מהמשתנים הבלתי תלויים למשתנה התלוי ומימדיו. כמו כן, נמצאו קשרים חיוביים ומובהקים, אך מתונים, ביחס למשתני רקע עיקריים (גיל, השכלה וותק בארגון) ולא נמצאה השפעה של המצב הבריאותי או מידת החשיפה לאנשים עם מוגבלויות על עמדות ביחס לעבודה עם אנשים כאלה. עיבודים רב-משתניים ורגרסיות מראים כי שלושת משתני הרקע העיקריים תורמים יחדיו רק 3% לניבוי העמדות, בעוד ששלושת המשתנים הבלתי-תלויים תורמים במשותף 56%. מתוכם, המצפוניות תורמת באופן המשמעותי ביותר לניבוי עמדות ביחס לעבודה עם עובדים שיש להם מוגבלויות (45%), אחריה אקלים השונות הארגוני (10%) ולבסוף מחויבות ארגונית רגשית (1%). בנוסף, נמצאה השפעה מובהקת של סוג התפקיד על המחשבות ואקלים השונות הארגוני.

מחקר זה מחדש בכל הקשור למצב העמדות של עובדים ומנהלים בארגונים ביחס לעבודה עם אנשים עם מוגבלויות. המחקר מראה כי למשתנים הקשורים לתהליכים ארגוניים (אקלים שונות ארגוני ומחויבות ארגונית רגשית) יש תרומה מתונה יחסית לעמדות, בעוד שהמשתנה האישיותי (מצפוניות) הוא בעל השפעה רבה יותר. ממצא זה לא דווח עד כה בספרות העולמית, והוא תורם להבנת הגורמים שעשויים להשפיע על עמדות עובדים בנושא זה ובהטמעת חוקי השוויון בהקשר של מקומות עבודה. בנוסף, המחקר מאפשר לקבל תמונה רחבה ומעמיקה בסוגית האקלים השונות הארגוני.

ממצאי המחקר והמידע האיכותני בראיון מספקים בסיס למספר המלצות יישומיות, כגון ביחס לתהליכי הדרכה שיחזקו את אקלים השונות בארגון ואת המחויבות הארגונית הרגשית בקרב העובדים, כמו גם ביחס להיבטים נוספים. בהסתכלות רחבה, חובת הנגשת עולם התעסוקה לאנשים עם מוגבלויות, בהתאם לחוק השוויון ולתקנותיו, מציבה בפני ארגונים אתגר שהוא גם הזדמנות. יישום נכון של תהליכים ארגוניים, עשוי ליצור פתח לחדשנות, ליצירת יתרון תחרותי ולנטילת חלק בשינוי חברתי מן המעלה הראשונה. המחקר הנוכחי תורם להבנת הגורמים שעשויים להשפיע על תהליכים אלה.