

כיצד משפיעים סימפטומי ADHD של עובדים על הקשר בין גורמי לחץ בעבודה לבין ביצועים בעבודה?

מאת : עפרה מרגלית

תקציר

תופעת גורמי הלחץ במקומות עבודה מעניינת רבים מקהילת החוקרים, בעיקר לאור תרומתם לתחלואה בעבודה וכפרמטר המשפיע על תפקוד ותפוקת עובדים במקומות העבודה. במקביל, עולם התעסוקה בעשור האחרון חווה "עובד חדש", המוכר כבעל הפרעת קשב, ריכוז והיפראקטיביות (ADHD), וניכר כי לסימפטומים שמאפיינים אותו (לקות קשב וריכוז, אימפולסיביות, היפראקטיביות) השפעה על תפקודו בעבודה. מחקרים מעטים בחנו את ביצועיהם של עובדים עם ADHD במצבי לחץ, חלקם מצאו קשר שלילי חזק לתפקודם בעבודה, ונמצא כי סימפטומים של ADHD היו קשורים לרמות גבוהות יותר של לחץ. לעומתם, ישנם מחקרים מעטים שהראו קשר חיובי, כך שסימפטומים של ADHD יכולים להוות גירוי למקסום תפקוד בעבודה.

על מנת לגשר על ממצאים קודמים אלו, המוקד של המחקר הנוכחי הוא בחינת הקשר שבין לחצים בעבודה, ביצועי עובדים, והמידה בה העובדים חווים סימפטומים של ADHD. לצורך הבדיקה, בחנתי שלושה גורמי לחץ שהינם רלוונטיים לסימפטומים של ADHD - עומס בעבודה (Workload), הפרעות במקום העבודה (workplace interruptions), ואילוצים ארגוניים (Organizational constraints). בנוסף, הצעתי כי אוטונומיה (autonomy) הינה גורם ממתן. ביקשתי לבדוק מהם החסמים והחוזקות של עובדים עם ADHD במקומות העבודה, על מנת לסייע בבניית תכניות עתידיות לשילובם והבאתם לתפקוד מיטבי במקומות העבודה.

הציונים מכלי הסינון של הדיווח העצמי לתסמינים של הפרעות קשב וריכוז, קבעו את רמת ה ADHD של הנבדקים, ונמצאו בקורלציה חזקה עם אבחנה רשמית (ADHD אובייקטיבי). לא התקבלו מספיק דיווחי מנהלים ולכן לא נעשה בהם שימוש לצורך בחינת התוצאות. שיחזור ממצאי עבר עבור שתיים מההשערות, לפיהן ישנו קשר שלילי בין גורמי לחץ לבין ביצועים, וקשר שלילי בין ADHD לבין ביצועים בתפקיד, נתמכו גם במחקר זה. אך, השערות המחקר המרכזיות לא אוששו: ADHD לא מיתן את הקשר בין גורמי לחץ (עומס, אילוצים, הפרעות) לבין ביצועים בעבודה. כמו כן, לא נמצא כי תחת תנאים של אוטונומיה

בעבודה, הקשר חזק יותר בין ADHD לביצועים בעבודה. יחד עם זאת, מממצא מפתיע במחקר, הוא הנתון שהצביע על כך שעובדים בעלי ADHD אינם חווים השפעות שליליות יותר, לנוכח אילוצים או הפרעות בעבודה.

כדי להרחיב מעבר להשערות, בחנתי משתנה תוצאה נוסף, יצירתיות בתפקיד, המבוסס על דיווח עצמי, ומצאתי כי קיים קשר בין רמת ADHD לבין יצירתיות, כך שעומס בעבודה חזק יותר כאשר יש רמת סימפטומים של ADHD נמוכה, לעומת כשהרמה גבוהה. בנוסף נמצא כי עבור מי שיש לו סימפטומים נמוכים של ADHD, אוטונומיה נמצאת בקשר חיובי עם יצירתיות, אך עבור מי שיש לו סימפטומים גבוהים של ADHD - אוטונומיה לא עוזרת ליצירתיות.

ממצאי המחקר אמנם לא איששו את ההשערות, אך ישנה חשיבות גבוהה למציאת דרכים להפחית את ההשפעה השלילית של ADHD במקום העבודה, ולאתר את הגורמים הסביבתיים שיאפשרו לעובדים בעלי ADHD למצות את הפוטנציאל שלהם. מחקרי המשך שיבדקו השפעת ממתנים נוספים, יוכלו לאתר את חוזקות בעלי הסימפטומים של ADHD, ולסייע ביצירת הנחיות עבודה, שבנויות מהבנה עמוקה של צרכים, רצונות והסכמות כלליות, להעלאת רמת ביצועי עובדים עם ADHD, בתנאי לחץ בעבודה.