



"תרבות ארגונית" ו"שביעות רצון" בקרב מורים בחינוך המיוחד

סאאיד בשארה¹

תקציר

במחקר זה נבדק הקשר בין תרבות ארגונית לבין רמת שביעות רצון בקרב מורים בחינוך המיוחד. יתר על כן, נבדקו הבדלים בין מורות לבין מורים בדבר תפיסת תרבות הארגון ורמת שביעות רצון בעבודה.

בחלק הראשון במחקר, מתוארת תרבות הארגון, שמתייחסת לסביבת העבודה בארגון, וכוללת התנהגות חברי הארגון, נורמות, ערכים מקובלים בארגון, מדיניות ומינהל, וכן אווירה כללית בין חברי הארגון. בהמשך, המחקר מתוארת שביעות רצון, שהיא תחושת סיפוק של אדם מעבודתו. קיום תחושה חיובית בעבודה גורם לעידוד המוטיבציה והעלאתה בקרב העובדים ואילו היעדר שביעות רצון מסמן נטייה לרצות להחליף את מקום העבודה. במחקר נבחן גם הקשר בין מורות לבין מורים, וההבדלים בין המינים בדבר תפיסת שני המשתנים: תרבות הארגון ושביעות רצון.

במסגרת החלק השני של המחקר נקבעו שלוש השערות ונבדקו באמצעות שאלון שכלל היגדים שונים המתייחסים לתרבות הארגון ולשביעות רצון. שלוש ההשערות אוששו, ורוב הנבדקים הצביעו על קיום קשר בין תרבות הארגון לבין מידת שביעות רצון בעבודה, וגם על הבדלים בין מורות לבין מורים בדבר תפיסת משתנים אלה.

ממצאי המחקר מצביעים על הצורך לשפר את תרבות הארגון של כל מוסד הוראה, שגורמת לעלייה ברמת שביעות הרצון, ולהתנהגות חיובית בקרב המורים כמו צמצום תופעות היעדרויות והנשירה, טיפוח המוטיבציה והעלאת רמת הישגי התלמידים.

תאורנים: אקלים ארגוני, אקלים בית ספר, הנעה לעבודה, בתי-ספר לחינוך מיוחד, הבדלים בין מגדריים