

תוכן העניינים

תקציר 2

1. מבוא 3

1.1 מטרת המחקר 3

1.2 תרומת המחקר וחיבותו 3

2. סקירת הספרות 4

2.1 אקלים ארגוני 4

2.2 אקלים במערכת החינוך (בית ספרי) 5

2.3 אינטראקציות חינוכיות בגן הילדים 7

2.4 אקלים מיטבי בגן הילדים 8

2.5 אלימות בגיל הרך 9

2.6 הקשר בין אקלים מיטבי בגן לבין גילוי תוקפנות בגן הילדים 9

2.7 סיכום סקירת הספרות ושאלת המחקר 10

3. שיטה 11

3.1 מחקר איכותי 11

3.2 כלי המחקר 11

3.3 משתתפים 11

3.4 הליך 12

3.5 שיטת ניתוח הנתונים 12

4. ממצאים 14

5. דיון 19

5.1 סיכום ומסקנות 20

5.2 מגבלות המחקר 20

5.3 המלצות למחקרי המשך 21

6. ביבליוגרפיה 22

נספחים : שאלות הראיון ותמלול 24

1. מבוא

גן הילדים מהווה סביבה להתפתחות לימודית, חברתית ורגשית מרכזית עבור הילד. בגן הילדים רוכשים הילדים מיומנויות בסיסיות שמהוות את הבסיס להמשך התפתחותם בבית הספר. מכאן, שלגננת יש תפקיד חשוב בפיתוח הסקרנות, בעידוד פעילויות החקר ובהגברת יכולתם של הילדים לווסת את רגשותיהם ולפתח חוסן, בקידום יצירת אינטראקציות חברתיות ובהסתגלות לשינויים ולחידושים המאפיינים את החיים במאה ה-21. לא פעם במסגרת הפעילויות הלימודיות והחברתיות בגן הילדים, נחשפים הילדים בגן לאלימות שאותה מאפיינים חוקרים כ"אלימות אינסטרומנטלית". אלימות זו באה לידי הביטוי כאשר הילד מנסה להשיג חפץ, מרחב פיזי או תשומת לב של המבוגר והוא עושה זאת באמצעות שימוש באלימות פיזית (כגון דחיפות או תקיפה פיזית) או באמצעות אלימות מילולית (כגון צעקות). בסוג אלימות זה אין הכוונה לפגוע באחר, אלא הילד מנסה להשיג מטרה נחשקת (Berk, 2006).

כדי להתמודד עם מקרים של אלימות יש לפתח ולקדם סביבה חינוכית שבאמצעותה הגננת יכולה לווסת את הביטויים ההתנהגותיים. לכן, אקלים מיטבי בגן הילדים הוא גורם מרכזי שמשפיע על התנהגותו של הילד ובעיקר יכולתו להתמודד עם סיטואציות אלימות. אקלים מיטבי מוביל את הילד לגבש דימוי עצמי חיובי ותחושת ערך עצמי ומוביל לרכישת לחוקים חברתיים וכישורי חיים הבונים תחושת שייכות חברתית ובכך תורמים לצמצום התנהגות אלימה ופוגענית בגן.

1.1 מטרת המחקר

מטרתו של המחקר הינו לבחון כיצד אקלים מיטבי בגן הילדים משפיע על התנהגות אלימה. המחקר מתבסס על נקודת מבטן של גננות באשר לתרומת האקלים המיטבי להתמודדות עם מקרים של אלימות בגן הילדים.

1.2 תרומת המחקר וחשיבותו

למחקר הנוכחי תרומה בשני מישורים מרכזיים: המישור הראשון, הינו התיאורטי (מחקרי). מבחינה מחקרית, לא קיימים בישראל מחקרים שבחנו את התרומה של אקלים מיטבי בגן הילדים בכלל ולהתמודדות עם אלימות בפרט. לכן, החשיבות של המחקר הנוכחי בכך שהוא מהווה מחקר ראשוני שבוחן את המשמעות של אקלים מיטבי בגן הילדים על התנהגות אלימה של הילדים, תוך שימוש במתודולוגיית המחקר האיכותני. כלומר, שימוש בראיונות עומק מתוך נקודת מבטן של הגננות. באמצעות המחקר הנוכחי ניתן יהיה ללמוד על המשמעות של אקלים מיטבי בגן הילדים, כיצד הוא מיושם על ידי הגננות ובאיזה מידה הוא תורם להתמודדות עם מקרים של אלימות בין הילדים; המישור השני, הינו היישומי. שכן, באמצעות הממצאים שיעלו מתוך מחקר זה ניתן יהיה לבנות תוכניות מערכתיות ליצירת אקלים מיטבי בגן וליישם על מנת להתמודד עם מקרים של אלימות. תוכניות אלו שמתבססות על עבודתן של הגננות יכולות להוות בסיס לתוכניות חינוכיות ארציות (כלל מערכתיות) להתמודדות עם מקרים של אלימות בגן הילדים.

2. סקירת הספרות (חלק תיאורטי)

הפרק הנוכחי מהווה המסגרת התיאורטית של העבודה. החלק הראשון של הסקירה יעסוק במושג אקלים ארגוני, תוך הצגת הגדרות שונות לתופעה; החלק השני של הפרק יתמקד במושג אקלים במערכת החינוך (אקלים בבית ספר). החשיבות בעיסוק במושג אקלים בית ספרי נועד להסביר על התופעה בהקשר החינוכי הרחב וכבסיס לדיון באקלים מיטבי בגן; החלק השלישי של הסקירה יתמקד במושג אלימות בגיל הרך ומאפייניה; החלק הרביעי יתמקד במושג אקלים מיטבי בגן הילדים ולבסוף, הצגת מחקרים הבוחנים את השפעת אקלים מיטבי בגן לבין התנהגות אלימה ותוקפנית בין הילדים.

2.1 אקלים ארגוני

אקלים ארגוני מתייחס להיבטים של הסביבה הארגונית כפי שהם נתפסים על ידי העובדים. במילים אחרות, האקלים הארגוני מתייחס למאפיינים הפנימיים של הארגון שמשפיע על חברי הארגון לאמץ התנהגות אקטיבית ואפקטיבית או שמעודד אותם לחוסר יכולת ואפאתיות כלפי הארגון ומטרותיו (Darabi et al, 2013).

ההתייחסות לאקלים ארגוני במסגרת תעשייתית וכחלק מהפסיכולוגיה הארגונית, התחיל כבר בשנות ה-20 של המאה ה-20, במסגרת תנועת "יחסי האנוש" שפעלה לשם יצירת אקלים ארגוני חיובי. מבחינה מחקרית המושג זכה להכרה ב-1939 על ידי Lewin, Leppit & white. התפתחות מחקרית נוספת הייתה בשנות ה-70 וה-80 בעקבות המשבר הכלכלי בו חוקרים הציגו מחקרים הבוחנים את הקשר שבין האקלים הארגוני לבין הצלחת הארגון. תרומה מחקרית חשובה נוספת לחקר האקלים הארגוני הייתה של החוקר ההולנדי Hofstde בראשית שנות ה-80 של המאה ה-20. במסגרת מחקרו הרחב שנערך בחברת IBM. Hofstde מצא שקיימת תרבות לאומית ומקומית בתוך הארגון שמשפיעים על התנהגות המנהלים והן על כל התהליך הארגוני (Hofstde, 1980 אצל Zijada, 2013).

התפתחות נוספת במחקר האקלים הארגוני המשיך באמצע שנות ה-80 עם מחקרו של Schein. הוא חילק את התרבות של הארגון לשלוש רמות: ראשית, ביטויים גלויים: דברים שניתן לראות. ביטויים אלו אמנם לא מהווים את מהות התרבות, אלא את היבטיה המוחשיים ביותר. לקטגוריה זו משתייכים: ארטיפקטים, טקסים, שפה ארגונית, מיתוסים ארגוניים, מטרות, עיצוב פיסי, סמלים, סיפורים, וכן דפוסי התנהגות; בקצרה- הביטויים הגלויים מכילים בתוכם דברים הנראים לעין- והכוונה גם לביטויים מוחשיים כמו ריהוט, ביגוד וניירת, וגם לביטויים שאינם מוחשיים כמו שפה, סיפורים והתנהגויות של חברי הארגון; שנית, ערכים ונורמות: הערכים והנורמות מונחים מתחת לביטויים הגלויים. אלה אמונות קיימות בדרך ניהול מסוימת, ונטיות כלליות להעדיף שיטות ארגון מסוימות. האמונות הללו מונחות, על פי שיין, בליבה של תרבות ארגונית. ערכים ונורמות ארגוניים משותפים מספקים לחברי הארגון דרך משותפת המתווה את התנהגותם, ולכן מהווים גורם מפתח להשגת ביצועים ארגוניים גבוהים; שלישית, הנחות יסוד: ערכים שהפכו להיות מובנים מאליהם ובלתי מודעים; הנחות המכתיבות תפישת עולם; נחוצות לפענוח משמעות סמויה (Schein, 1992 אצל Carlstrom & Ekman, 2012).

כיום, קיימת הסכמה בקרב החוקרים כי המושג אקלים ארגוני הינו משתנה מורכב הכולל מספר