

תוכן עניינים

1.....	תקציר	
2.....	1. סקירת ספרות	
2.....	1.1. שחיקה בעבודה	
7.....	1.3. חמלה עצמית ושחיקה	
10.....	1.4. נועם הליכות	
11.....	1.5. המחקר הנוכחי	
12.....	2. שיטה	
13.....	3. תוצאות	
17.....	4. דיון	
20.....	בביליוגרפיה	
13.....	טבלה 1. התפלגות משתני המחקר: ממוצעים, סטיות תקן	
14.....	איור 1. הקשר בין נועם הליכות (ציר Y) לשחיקה (ציר X).	
14.....	איור 2. הקשר בין פרפקציוניזם (ציר Y) לשחיקה (ציר X).	
15.....	איור 3. הקשר בין חמלה עצמית (ציר Y) לנועם הליכות (ציר X).	
16.....	איור 4. הקשר בין חמלה עצמית (ציר Y) לפרפקציוניזם (ציר X).	

תקציר

מטרת המחקר הנוכחי היתה לבחון את הקשר בין פרפקציוניזם, נועם הליכות, חמלה עצמית ושחיקה בעבודה. על מנת לבחון את השערות המחקר, 119 הנבדקים ענו על ארבעה שאלונים אשר מודדים כל אחד מארבעת המשתנים. למחקר היו מספר השערות: ראשית, שוער כי נועם הליכות קשורה בקשר שלילי לשחיקה כך שככל שהפרט גבוה יותר בתכונה של נועם הליכות, כך מידת השחיקה בעבודה שיחוש תפחת. שנית, שוער כי פרפקציוניזם קשורה בקשר חיובי לשחיקה, כך שככל שהפרט גבוה יותר בתכונה של פרפקציוניזם, כך מידת השחיקה בעבודה שיחוש תגבר. כמו כן, שוער כי נועם הליכות קשורה בקשר חיובי עם חמלה עצמית, כך שככל שהפרט גבוה יותר בתכונה של נועם הליכות, כך מידת החמלה העצמית שיחוש תגבר. לבסוף, שוער כי פרפקציוניזם קשורה בקשר שלילי לחמלה עצמית, כך שככל שהפרט גבוה יותר בתכונה של פרפקציוניזם, כך מידת החמלה העצמית תפחת. ניתוח הנתונים הראה כי רק ההשערה הראשונה אוששה. כלומר, נמצא קשר שלילי בין נועם הליכות לבין שחיקה בעבודה.

1. סקירת ספרות

1.1. שחיקה בעבודה

היחסים שיש לאנשים עם העבודה שלהם, והקשיים שיכולים להתעורר כאשר מערכת היחסים הזו משתבשת, הוכרה זה מכבר כמשמעותית מאוד בעידן המודרני. הבנה עכשווית של שחיקה מתבססת רבות על המחקרים של מסלאך ועמיתיו. למרות שקיימים מודלים אחרים של שחיקה, המודל של מסלאך וג'קסון הוא המשפיע ביותר כאשר בוחנים שחיקה (Maslach & Jackson, 1981). מסלאך וג'קסון מתארים שחיקה כבעלת שלושה ממדי ליבה. מימד הליבה הראשון הוא דלדול המשאבים הרגשיים (תשישות רגשית). סימפטום זה תואר כתחושות כלליות של תשישות יתר בעקבות דרישות המוטלות על הפרט. מימד הליבה השני הוא התפתחות של גישה לא אישית או צינית (דה-פרסונליזציה או ציניות). מימד זה הוא מימד בין אישי של שחיקה הלוכד אדישות או ניתוק מאחרים. המימד הסופי הוא הערכה של יכולת אישית, הישגים או יעילות (הישג אישי או יעילות מקצועית). רמות נמוכות יותר על מימד זה מעידות על שחיקה גבוהה יותר (Maslach & Jackson, 1981).

שחיקה בעבודה היא תגובה ממושכת ללחצים רגשיים ובינאישיים כרוניים במקום העבודה ומחקרים מוצאים כי יש לה השפעה שלילית על הבריאות הגופנית והנפשית של העובד (Wu et al., 2021). שחיקה קשורה לתגובות שליליות ונסיגה ממקום העבודה, ויש לכך השלכות רבות על המעסיקים כתוצאה מימי מחלה רבים יותר ואף עזיבת עובדים (Maslach & Leiter, 2016).

תשישות היא המימד המרכזי של שחיקה והביטוי הברור ביותר של תסמונת מורכבת זו. כאשר אנשים מתארים את עצמם או אחרים כמי שחווים שחיקה, הם מתכוונים לרוב לחוויית תשישות (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). מבין שלושת ההיבטים של שחיקה, אנשים מדווחים לרוב על תשישות ברמה הגבוהה ביותר. האסוציאציה החזקה של תשישות עם שחיקה הובילה מספר חוקרים לטעון ששני ההיבטים האחרים של התסמונת הם מקריים או מיותרים (Maslach et al., 2001). עם זאת, העובדה שתשישות היא קריטריון הכרחי לשחיקה לא בהכרח אומר שהוא מספיק.

למרות שתשישות משקפת את מימד הלחץ או הסטרס של שחיקה, היא לא מצליחה לתפוס את ההיבטים הקריטיים של מערכת היחסים שיש לאנשים עם העבודה שלהם. תשישות היא לא רק חוויה אלא היא מעוררת התנהגות של התרחקות רגשית וקוגניטיבית ממקום העבודה, כדרך להתמודד עם העמוס (Maslach et al., 2001). מימד נוסף של שחיקה הוא דה-פרסונליזציה, המתארת ניסיון של העובד לשים מרחק בינו לבין מקבלי השירות על ידי התעלמות אקטיבית. אנשים משתמשים בהתרחקות קוגניטיבית על ידי פיתוח אדישות או