

מחויבות למקצוע של עובד סוציאלי בתחילת דרכו, והקשר שלה לסוג הארגון, לעמימות התפקיד ולסגנון ההתקשרות

ענת פרוינד ועמית צריקר

המחויבות למקצוע בכלל, ולמקצוע העבודה הסוציאלית בפרט, מגלמת בתוכה אמונה וקבלה של ערכי המקצוע ושל מטרותיו. המחויבות למקצוע עבודה סוציאלית קשורה לאפקטיביות העבודה של עובדים סוציאליים והיא מזוהה כגורם מניע להישארותם בתפקידם ולהגברת התפוקה בעבודה. בפרופסיה כמו עבודה סוציאלית, המבקשת לסייע – בין השאר – לאוכלוסיות המתמודדות עם הדרה חברתית, מחויבות זו חשובה במיוחד.

המחקר הנוכחי בחן את המחויבות למקצוע בקרב עובדים סוציאליים בשנתיים הראשונות לעבודתם בשדה, שכן בשנתיים אלו מתגבשת הזהות המקצועית, והעובדים מקבלים החלטה קריטית – להישאר במקצועם או לבחור בהכשרה מקצועית חלופית. המחקר כלל 164 עובדים סוציאליים מכל רחבי הארץ, בשנתיים הראשונות לעבודתם בשדה. שיטת המחקר הייתה כמותנית והתבססה על שאלון שהורכב מארבעה חלקים.

הממצאים מעידים שהמחויבות למקצוע קשורה לתחושת עמימות התפקיד ולמגור שאליו משתייך הארגון שבו עובד העו"ס – המגור הציבורי, המגור הפרטי והמגור השלישי. עם זאת, המחויבות למקצוע לא הייתה קשורה לסגנון ההתקשרות של העו"סים. המאמר דן בממצאים ובוחר את השלכותיהם לפרקטיקה ולמחקר.

מילות מפתח: מחויבות למקצוע, עובדים סוציאליים בתחילת הדרך, עמימות תפקיד, מגור ארגוני, סגנון התקשרות

מבוא

בספרות העוסקת בפיתוח קריירה ובמאפיינים הייחודיים לשלב הכניסה למקצוע העבודה הסוציאלית, נמצאו ממצאים מגוונים ולעיתים סותרים. בחלק מהמחקרים עלה כי הבחירה לעסוק בעבודה סוציאלית נבעה מהרצון לעסוק בעתיד בפרקטיקה פרטית ובפסיכותרפיה (Segal-Engelchin & Kaufman, 2008), ואילו במחקרים אחרים עלה כי המניע העיקרי נובע מהחיבור הערכי למשימה המסורתית של המקצוע, שהיא תרומה

Furness, 2007; Limb & Organista, 2006). כך או כך, במרבית המחקרים נמצא כי ביסוס המחויבות למקצוע הוא שלב חיוני בתהליך החברות למקצוע, ובמיוחד בשלבים הראשונים של העבודה בתחום, לאחר סיום ההכשרה הפורמלית (פרוינד, בליט־כהן, כהן ודהאן, 2012). המחויבות למקצוע בכלל, ובמקצוע העבודה הסוציאלית בפרט, מגלמת בתוכה אמונה וקבלה של ערכי המקצוע ושל מטרותיו (Freund, Blit-Cohen, Cohen, & Dehan, 2013; Giffords, 2009). המחויבות למקצוע נמצאה במחקרים קודמים קשורה לאפקטיביות העבודה של עו"סים, והיא מניעה אותם להישאר בתפקידם ולהגביר את תפוקתם (Travis, Lizano, & Barak, 2016). בפרופסיה כמו עבודה סוציאלית, המבקשת לסייע – בין השאר – לאוכלוסיות המתמודדות עם הדרה חברתית, מחויבות זו חשובה במיוחד.

הספרות המקצועית מעידה על חשיבותה המכרעת של התקופה הראשונה בקריירה המקצועית של העו"ס ובמיוחד השנתיים הראשונות. חשיבות זו נובעת מכך שבתקופה זו מתחילות להתגבש אצל העו"ס עמדות והתנהגויות, שתהיינה אבני דרך בעתידו המקצועי (Aviram & Katan, 1991; Freund et al., 2013). מחקרים מעידים שאחת התופעות הבולטות בשנותיו הראשונות של העובד הסוציאלי בשדה היא חשיפת הפער בין ציפיותיו האידיאליסטיות לבין המתרחש בפועל (ניר, 1987), ולפיכך, אחת המטרות העיקריות של תהליך ההכשרה, הן באקדמיה והן מיד לאחר מכן, היא להגביר את המחויבות של העו"סים למקצוע (Garthwait, 2015).

עם זאת, חסרה ספרות בנושא המחויבות של עו"סים למקצוע, בייחוד בהקשר הישראלי. להוציא סדרה של מחקרים שנערכו בישראל בסוף שנות ה-80 ובתחילת שנות ה-90 (אברבנאל-כנעני, 1987; ניר, 1987; Aviram & Katan, 1991), לא נמצאו מחקרים עדכניים שעסקו במחויבות למקצוע בקרב עו"סים בתחילת דרכם המקצועית. המחקר הנוכחי מבקש למלא את החסר ולהתמקד בעמדותיהם של עו"סים לגבי המקצוע בתחילת דרכם. מכאן, שאלת המחקר היא: מהם הגורמים התורמים למחויבות למקצוע בקרב עו"סים בשנתיים הראשונות לעבודתם המקצועית בשדה? נתחיל בהגדרת המושגים, ולאחר מכן נפנה לפיתוח השערות המחקר הנוכחי.

מחויבות למקצוע

המחויבות למקצוע היא אחת מתוך מגוון מחויבויות הנוגעות לעבודתו ולמקצועו של אדם. בספרות יש למונח 'מחויבות למקצוע' פירושים מגוונים. על פי ההגדרה המקובלת כיום המחויבות למקצוע משקפת את עוצמת ההזדהות התעסוקתית של הפרט עם מקצועו (Kanungo, 1982; Morrow & Wirth, 1989). הגדרה נוספת, המשלימה את ההגדרה המקובלת, מוסיפה גם את המרכיב הערכי, וגורסת כי מחויבות

מחויבות למקצוע של עו"ס בתחילת דרכו, והקשר שלה לסוג הארגון, לעמימות התפקיד ולסגנון ההתקשרות

למקצוע מעידה גם על ההתאמה הנתפסת בין ערכיו האישיים של הפרט לבין מערכת הערכים המאפיינת את מקצועו (Lawler, 2007). כך או כך, מחקרים מלמדים שכאשר עובד מפגין מחויבות רבה למקצועו, הוא נוטה להתחייב יותר לעיסוקו ומוכן להשקיע משאבים רבים יותר לקידום תחום העיסוק שבו בחר (Giffords, 2009). יש לציין עוד, שמן הספרות עולה כי המחויבות למקצוע קשורה לשיפור אפקטיביות העבודה של אנשי מקצוע במגוון תפקידים בתחום שירותי אנוש (Carmeli & Gefen, 2004), ולמעשה חשיבות המחויבות לעבודה גדולה עד כדי כך שאפשר לתאר אותה כאבן הראשה של עבודתם המקצועית. אולם אליה וקוץ בה: המחויבות למקצוע עלולה לעיתים להתנגש עם מחויבות אחרות של העובד, כמו המחויבות לארגון שבו הוא מועסק. במקרים כאלו העובד ניצב בפני דרישות מנוגדות: מחד גיסא ערכי המקצוע מורים על כיוון אחד, ומאידך גיסא הציפיות הארגוניות ממנו מורות על כיוון מנוגד (פרוינד ודרך-זהבי, 2005).

לאחר תיאור המורכבות של תופעה זו, נעבור לדון באופן ספציפי במחויבות של עו"סים למקצוע, ולאחר מכן, נדון במחויבות של עו"סים למקצוע בתחילת דרכם המקצועית.

מחויבות למקצוע העבודה הסוציאלית

המחויבות של עו"סים למקצוע נובעת מהזדהותם עם ערכי המקצוע, ואלה הבולטים ביניהם: צדק חברתי, שוויון הזדמנויות, הגדרה עצמית של הלקוחות, סודיות וקולגיאיות כלפי עמיתים (Higgins, 2015; Leegood, McGrath, Searle, & Lee, 2016; Mohan, 2008). עם זאת, בספרות יש מעט מאוד מחקרים אמפיריים שעסקו במחויבות של עו"סים למקצוע. מעט המחקרים שיש בתחום זה, ונערכו בעיקר בארצות-הברית, הציגו את הגורמים התורמים למחויבות של עו"סים למקצוע. גיפורדס (Giffords, 2009), למשל, מצאה שיש שני גורמים חשובים התורמים למחויבות של עו"סים למקצוע: גורם הגיל וגורם המגדר. אשר לגיל, נמצא כי עו"סים צעירים יותר (בגילם הכרונולוגי) נוטים להפגין מחויבות נמוכה יותר למקצועם לעומת עמיתיהם המבוגרים יותר; ואשר למגדר, נמצא שגברים הפגינורמת מחויבות גבוהה יותר למקצועם לעומת נשים. שני הגורמים הללו אמנם נמצאו תורמים באופן מובהק במחקרה של גיפורדס (Giffords, 2009), אך במחקרים אחרים לא נמצא קשר מובהק ביניהם לבין המחויבות למקצוע (Barak, Nissly & Levin, 2001), מכאן שקשה לקבוע מהו טיב הקשר בין משתנים דמוגרפיים אלו לבין המחויבות של עו"סים למקצוע. אחת הטענות הבולטות שעלתה במאמרם של ברק ועמיתים (Barak et al., 2001) הייתה שמקצוע העבודה הסוציאלית איננו פרופורציונלי מבחינת החלוקה המגדרית, שכן יותר מ-85% מהעוסקים בו הן נשים. לפיכך, ייתכן שחוסר הפרופורציה המגדרית במקצוע

העבודה הסוציאלית משפיע בצורה ניכרת על הממצאים כאשר להשפעת המגדר על המחויבות למקצוע. אשר למשתנה הגיל, ברק ועמיתים (Barak et al., 2001) סברו שיייתכן כי בקרב עו"סים בתחילת דרכם (שהם בדרך כלל צעירים יותר בגילם) יש תחושה של בלבול ושל עמימות, ולעומת זאת, בקרב עובדים מבוגרים יותר עשויה להתפתח תחושה של שחיקה. שתי התופעות הללו, עמימות מחד גיסא (בקרב עובדים צעירים) ושחיקה מאידך גיסא (בקרב עובדים מבוגרים), עלולות להוביל לירידה במחויבות של עו"סים למקצוע.

השערות המחקר

החשיבות של איתור הגורמים המשפיעים על המחויבות למקצוע בקרב עו"סים בתחילת דרכם, והעובדה שאין בספרות ממצאים עקביים על משתנה המגדר, הובילו להשערת המחקר הראשונה: בקרב עו"סים בתחילת דרכם, נשים תצגנה רמה גבוהה יותר של מחויבות למקצוע, לעומת גברים. יש לציין כי משתנה הגיל לא נכלל בהשערה זו, כי ההנחה הייתה שבמדגם הנוכחי, אשר כלל כאמור עו"סים בשנתיים הראשונות לאחר סיום הכשרתם הפורמלית, לא תהיה שונות רבה מבחינת משתנה הגיל.

מחויבות למקצוע עבודה סוציאלית בתחילת הדרך

הספרות המקצועית מעידה על חשיבותה המכרעת של התקופה הראשונה בקריירה המקצועית של העו"ס. חשיבות זו נובעת מהעובדה שבשנתיים הראשונות לעבודתו של העו"ס מתחילות להתגבש העמדות וההתנהגויות, שתהיינה אבני הדרך בעתידו המקצועי (Freund et al., 2013). אחת התופעות הבולטות בשנותיו הראשונות של עו"ס בשדה היא הפערים שהוא מגלה בין ציפיותיו האידיאליסטיות מהמקצוע לבין המתרחש בפועל (ניר, 1987). בלאו (Blau, 1960), במחקרו הקלסי והראשון מסוגו, עקב אחר עמדותיהם של עו"סים בשלבים הראשונים לכניסתם למקצוע, ודיווח על רמה גבוהה של הנעה (מוטיבציה) מצדם למתן שירות הולם ללקוחותיהם, אך מצא גם מידה רבה של תסכול עקב חוסר ניסיונם המקצועי, שהיה עלול לחבל ביכולתם לממש רצון זה לסייע ללקוחותיהם. בשל כך, התקופה הראשונה בעבודתו של העו"ס בשדה חשובה מאוד, וראוי לבחון אותה כתקופה קריטית בקריירה המקצועית שלו. כאמור לעיל, חרף החשיבות הרבה של המחויבות למקצוע לעתידם המקצועי של עו"סים, מעט מאוד מחקרים עסקו בתחום עד היום, ומכאן יתרונן וחשיבותן של המחקר הנוכחי.

מחויבות למקצוע של עו"ס בתחילת דרכו, והקשר שלה לסוג הארגון, לעמימות התפקיד ולסגנון ההתקשרות

במציאות הנוכחית במדינת ישראל עובדים העו"סים בשלושה מגזרים:

א) ארגוני רווחה במגזר הציבורי: ארגונים הפועלים תחת מימון, ניהול ופיקוח ממשלתיים, והצלחתם מתוארת בעיקר במדדים של השגת מטרות חברתיות (Giffords, 2009);

ב) ארגוני רווחה במגזר העסקי-פרטי: ארגונים אלו פועלים בעיקר בתחומי הזקנה (חברות סיעוד, בתי הורים) ובריאות הנפש (Freund, 2005). מטרתם המוצהרת של ארגונים אלו היא להפיק רווחים כספיים מההשקעה בתחומי הרווחה, וזוהי מטרתם העיקרית של בעלי העניין בארגונים העסקיים;

ג) ארגוני רווחה במגזר השלישי: אלה ארגונים ללא כוונת רווח (NGOs/NPOs) וארגוני החברה האזרחית. ארגונים אלו מספקים שירותים חברתיים שאינם מסופקים במסגרות אחרות והם פועלים בעיקר בתחומי החינוך, הרווחה, התרבות, המחקר, הדת והסנגור (גדרון, כץ ובר, 2000).

לאור מגמת ההפרטה ההולכת וגואה בתחום השירותים החברתיים, נצפתה עלייה גם במחקרים שבדקו את הקשרים בין סוג הארגון לבין עמדות העבודה של המועסקים בהם. מחקרים אלו הראו כי לסוג הארגון יש השפעה ניכרת על המחויבות של עו"סים למקצוע. במחקר אחד עלה כי עו"סים המועסקים בארגוני המגזר השלישי נוטים להפגין מחויבות גבוהה יותר למקצועם לעומת עמיתיהם המועסקים בארגוני המגזר הפרטי והמגזר הציבורי (Auerbach, McGowan, Ausberger, Strolin-Goltzman, & Coffey, Dugdill, & Tattersall, 2010; Schudrich, 2010), וזאת בין השאר משום שעו"סים המועסקים בארגוני המגזר השלישי נוטים לחוש התאמה ערכית רבה יותר לארגונים המעסיקים אותם, ולכן הם מוכנים להשקיע יותר מאמצים בעבודתם. לעומתם, עו"סים המועסקים בארגוני רווחה במגזר העסקי נוטים לדווח שפנו לעבוד בארגונים אלו רק בהעדר ברירה אחרת (Faller, Grabarek, & Ortega, 2010). אשר לעובדים במגזר הציבורי, מחקרים מלמדים שאחד השיקולים העיקריים בבחירה זו הם הנוחיות והאפשרות ליהנות מעבודה קבועה, עם ביטחון תעסוקתי גבוה (Giffords, 2009). ממצאים אלו מעידים שלסוג הארגון שבו מועסקים העו"סים יש קשר לעמדות העבודה שלהם.

מכאן נגזרת השערה המחקר השנייה: ימצאו הבדלים במחויבותם של העובדים הסוציאליים למקצועם, על פי סוג המגזר שאליו משתייך הארגון אשר הם מועסקים בו. כלומר, עו"סים המועסקים בארגוני המגזר השלישי ידווחו על מחויבות גבוהה יותר למקצועם, לעומת עו"סים המועסקים בארגוני המגזר הציבורי והפרטי.

עמימות תפקיד

עמימות תפקיד מתקיימת כאשר העו"ס אינו מבין במלואן את הציפיות ואת הדרישות ממנו בעבודתו, או כאשר הוא סבור שיש ציפיות סותרות לגבי אופן ביצוע תפקידו

בארגון (Acker, 2003; Nilsson & Duan, 2007). עמימות התפקיד נפוצה במיוחד בתחילת עבודתו של העו"ס, כאשר הוא נמצא בשלבים ההיוליים של הבנת סדר העדיפויות שהוא צריך לפעול לפיו בעבודתו עם עמיתיו ועם לקוחותיו (Wooten, Fakunmoju, Kim, & LeFevre, 2010). וויטאקר, דאלינג ולוי (Whitaker, Dahling, & Levy, 2007) טענו שאפשר להפחית את העמימות בתפקיד העו"ס החדש בארגון ובמקצוע באמצעות הדרכה ובאמצעות העברת משוב, ומכאן נובע כי עם הכניסה לתפקיד, חשוב מאוד לפתח שיח פתוח על האחריות הנלווית לתפקיד.

עמימות התפקיד היא חלק משמעותי בתיאוריית התפקיד הקלסית שפיתחו כץ וקאהן (Katz & Kahn, 1978). לפי תיאוריה זו, ארגונים הם מערכות הכוללות מערך תפקידים המתואמים ביניהם במסגרת של תהליכים משותפים. מערך התפקידים כולל ציפיות מסוימות מכל בעל תפקיד, תוך הקפדה על מתן תגמול להתנהגויות מתאימות ועל נקיטת סנקציה בתגובה להתנהגויות סוטרות. כאשר לעובדים לא ברורות אחריותם וסמכותם בתפקיד, כל המערכת עלולה להיפגע, ולפיכך עמימות התפקיד נחשבת לדיספונקציה מערכתית ויש לפעול במהרה להפגתה ולאיוון המערכת. יישום התיאוריה במקצוע העבודה הסוציאלית, מחייב את המנהלים (הבכירים והזוטרים) להציג לפני עו"סים חדשים הנקלטים בארגון את הציפיות מהם, ולהגדיר בצורה מדויקת ככל האפשר את תפקידיהם (Rast, Axtell, & McGlynn, 2016). יש לציין שבארגונים המספקים שירותים חברתיים יש מאפיינים ייחודיים המעצימים את עמימות התפקיד, וביניהם עמימות במטרות העבודה, עמימות באשר לשיטות ההתערבות המועדפות במצבים מסוימים, וקושי למדוד את תוצאות העבודה (Milner, Myers, & O'Byrne, 2015). אם תפתח אצל העו"סים תחושה של עמימות תפקיד, הדבר עשוי להוביל למערכות יחסים מעורפלות בין העו"סים בארגון ולפגום באפקטיביות העבודה שלהם (Levenstein, Smith, & Kaplan, 2001).

מכאן נגזרת השערת המחקר השלישית: יימצא קשר שלילי בין עמימות התפקיד לבין המחויבות למקצוע של עו"סים בתחילת דרכם, כך שעו"סים החווים עמימות תפקיד גבוהה יותר יפגינו מחויבות נמוכה יותר למקצועם.

סגנונות התקשרות

בנוסף למשתנים האישיים והארגוניים שהוזכרו לעיל, ביקשנו להתייחס גם להשפעות האפשריות של משתנה אישיותי, שהוא סגנון ההתקשרות של הפרט בבגרותו. נדון תחילה במקורותיו של המונח 'סגנון התקשרות' ולאחר מכן ניישם את סגנון ההתקשרות בבגרות להקשר התעסוקתי. בולבי (Bowlby, 1973) היה הראשון שטבע את המונח 'התקשרות' (attachment) כדי להסביר את טיב הקשר שבין התינוק להוריו. לפי בולבי, מערכת ההתקשרות היא מערכת התנהגותית מולדת בעלת בסיס אבולוציוני שנועדה להגן על התינוק בראשית חייו, בהיותו יצור חסר אונים שלא יוכל לשרוד ללא

מחויבות למקצוע של עו"ס בתחילת דרכו, והקשר שלה לסוג הארגון, לעמימות התפקיד ולסגנון ההתקשרות

מעורבות הדמויות הטיפוליות בחייו (Follan & Minnis, 2010). כמה שנים לאחר פיתוח תיאוריית ההתקשרות המקורית החלה להתפתח טיפולוגיה שהגדירה טיפוסים של תינוקות על-פי סגנונות ההתקשרות שלהם. ואלה שלושת הטיפוסים המקוריים: הסגנון הבטוח; הסגנון הנמנע; והסגנון החרד-אמביוולנטי (Ainsworth, Blehar, Waters, & Wall, 1978). ברת'ולומיאו והורוביץ (Bartholomew & Horowitz, 1991) הוסיפו לשלושת סגנונות ההתקשרות הללו סגנון נוסף, ויצרו טיפולוגיה של ארבעה סגנונות התקשרות, שבה נעשה שימוש במחקר הנוכחי. ארבעת הסגנונות וזהו כסגנונות הטבועים בפרט גם בבגרותו, לרבות בהקשר התעסוקתי (Hazan & Shaver, 1990). ואלו הם:

סגנון התקשרות בטוח (secure attachment). בעלי דפוס זה מאופיינים ברמת אוטונומיה גבוהה, והם חשים בנוח לקבל עזרה מאנשים אחרים בעת הצורך;

סגנון התקשרות מוטרד (preoccupied). בעלי דפוס זה נוטים להיות תלותיים, לחפש אישורים וחיזוקים חיצוניים מסביבתם ולהשתמש ביחסים בין-אישיים לצורך מילוי צרכיהם;

סגנון התקשרות נמנע-משחרר (avoidant-dismissing). בעלי דפוס זה מאופיינים בריחוק מאחרים ובפיתוח תפיסה עצמית חסינה מפני דחייה פוטנציאלית של אחרים;

סגנון התקשרות נמנע-חרד (avoidant-fearful). בעלי דפוס זה למדו להימנע מלפנות לאחרים כמקור לביטחון, ולכן הם תופסים אנשים אחרים כלא-אכפתיים וחווים את עצמם כלא-נאהבים.

מושג ההתקשרות, הן בילדות והן בבגרות, נחקר עד כה בתחומי הפסיכולוגיה והעבודה הסוציאלית בעיקר לגבי ההיבט הטיפולי-קליני, תוך עיסוק בהשלכות האפשריות של סגנון ההתקשרות של אנשים על תפקודם הקוגניטיבי, הרגשי וההתנהגותי בהקשרים קליניים ואינטרה-פסיכיים (Bogaert & Sadava, 2002). בהקשר התעסוקתי-מקצועי, לעומת זאת, נמצאו פחות מחקרים. חזן ושייבר (Hazan & Shaver, 1990), שערכו סדרת מחקרים בתחום, דיווחו על קשר מובהק בין סגנון ההתקשרות של הפרט לבין מידת מעורבותו בעבודתו. עובדים בעלי סגנון התקשרות בטוח נטו לדווח על רמה גבוהה של סיפוק מהעבודה וגם על הצלחה בעבודתם; עובדים בעלי סגנון התקשרות מוטרד נטו להעדיף עבודה עם אנשים אחרים ולא עבודה עצמאית (משום שהיו זקוקים לאישור ולהערכה של הסביבה); ועובדים בעלי סגנון התקשרות נמנע נטו לעבוד לבדם כדי להימנע מקשרים חברתיים. המחברים טענו שהקשר בין שני המשתנים הללו (סיפוק והצלחה בעבודה) נובע מכך שבעולם העבודה ישנן תכונות מסוימות הדומות לאקספלורציה (חקרנות) בגיל הילדות, שכן סביבת העבודה היא עבור הפרט הבוגר מקור ללמידה על עולמו ולהשגת סיפוק, ולפיכך

תיאוריית ההתקשרות עשויה להתגלות כבעלת ערך רב בהסבר ההבדלים הבין-אישיים בהשתלבות בעולם התעסוקה. זאת ועוד, מחקרים נוספים מצאו שסגנונות ההתקשרות קשורים גם לביצועים בעבודה, כך שעובדים בעלי התקשרות בטוחה נוטים להפגין ביצועים משופרים, ואילו עובדים בעלי התקשרות נמנעת נוטים להיחשב לעובדים פחות טובים מהממוצע. באותם מחקרים עלה כי המרכיב שעשוי ליצור את הדיפרנציאציה בין סגנונות ההתקשרות הוא המרכיב הפרו-סוציאלי, כך שכל שהתנהגותו של הפרט פרו-סוציאלית יותר, כך ביצועי העבודה שלו נוטים להיות טובים יותר (Mikulincer & Shaver, 2015).

אשר לנקודת העניין של המחקר הנוכחי, דהיינו המחויבות למקצוע, מצאו קדושין והרקנס (Kadushin & Harkness, 2014) שביצועי העבודה של עו"סים קשורים למחויבות למקצוע, וככל שהמחויבות למקצוע גבוהה יותר, כך ביצועי העבודה טובים יותר, ולהיפך. בהתאם לכך, במחקר הנוכחי, נגזרות שלוש השערות אודות הקשר שבין סגנון ההתקשרות לבין המחויבות למקצוע. הרציונל להבליט במיוחד שני סגנונות התקשרות (סגנון התקשרות בטוח מחד גיסא, וסגנון התקשרות נמנע-חרד מאידך גיסא) נובע מכך שסגנון ההתקשרות הבטוח מזוהה בסגנון ההתקשרות הקשור ביותר להתנהגות פרו-סוציאלית, ואילו סגנון ההתקשרות הנמנע-חרד מזוהה כסגנון ההופכי (Mikulincer & Shaver, 2015). לפיכך, בחרנו בשני הקטבים הללו כדי לבחון את השפעתם על המחויבות של עו"סים למקצועם בתחילת דרכם המקצועית.

השערה 4: עו"סים בעלי דפוס התקשרות בטוח יפגינו את הרמה הגבוהה ביותר של מחויבות למקצוע, לעומת עו"סים המאופיינים בדפוס התקשרות אחרים;
השערה 4ב: עו"סים בעלי דפוס התקשרות נמנע-חרד יפגינו את הרמה הנמוכה ביותר של מחויבות למקצוע, לעומת עו"סים המאופיינים בדפוס התקשרות אחרים;
השערה 4ג: עו"סים בעלי דפוס התקשרות מוטרד ודפוס התקשרות נמנע-משחרר יפגינו רמה ממוצעת של מחויבות למקצוע, ולא ימצא הבדל ניכר ביניהם.

המחקר

תהליך המחקר

המחקר כלל עו"סים שסיימו את הכשרתם הפורמלית באקדמיה בשנתיים שקדמו לעריכת המחקר. שיטת הדגימה הייתה דגימת נוחות, שכן הפנייה לגיוס משתתפים למחקר הייתה לכלל בוגרי בתי הספר לעבודה סוציאלית מהשנתיים האחרונות, והשאפה הייתה להכליל את הממצאים על כלל אוכלוסיית העו"סים בתחילת דרכם המקצועית.

מחויבות למקצוע של עו"ס בתחילת דרכו, והקשר שלה לסוג הארגון, לעמימות התפקיד ולסגנון ההתקשרות

השאלונים נשלחו באופן מקוון לכתובת הדוא"ל של כ-450 משתתפים פוטנציאליים, מתוכם הושבו 164 שאלונים מלאים, משמע, שיעור ההיענות היה כ-36%, שזה שיעור מתקבל על הדעת בהתחשב בעובדה שהשאלונים הועברו בדוא"ל ולא באופן פרונטלי. מן הנתונים עולה כי 78.7% מהמשיבים הן נשים והיתר גברים. יותר מ-50% מהמשיבים היו רווקים, ממצא שאינו מפתיע נוכח העובדה שהנתונים נאספו מעובדים צעירים יחסית. באשר למגזר הארגון שבו מועסקים המשיבים, 39% מהמשיבים דיווחו שהם מועסקים בארגון המשתייך למגזר השלישי, 34.8% הועסקו בארגונים המשתייכים למגזר הציבורי ו-26.2% הועסקו בארגונים המשתייכים למגזר הפרטי.

כלי המחקר

כלי המחקר היה שאלון עמדות סגור שהכיל 89 פריטים. טווח התשובות נע על סולם בין 1 ל-7: 1 – מאוד לא מסכים, 7 – מסכים מאוד (למעט הכלי שעסק במחויבות למקצוע, שנע על סולם בין 1 ל-9). כמה פריטים בשאלון נוסחו בצורה הפוכה, כדי להימנע ממכשלה של תשובות אוטומטיות.

הגדרת המחויבות למקצוע: "העוצמה היחסית של הזדהות העובד עם מקצועו" (Morrow & Wirth, 1989). לצורך מדידת המחויבות למקצוע השתמשנו בשאלון שפיתחו רוזבולט ופארל (Rusbult & Farrell, 1983). גיסין (1988) תרגם את השאלון לעברית, והתאימו לעולם התוכן של המקצועות הטיפוליים. מהימנות השאלון במחקר זה היא $\alpha = 0.94$. הציון הממוצע של המחויבות למקצוע במדגם במחקר זה גבוה יחסית, 6.33 (בסולם של 1-9, סטיית תקן 1.81). פריט לדוגמה מתוך השאלון: "עד כמה אתה קשור למקצוע שלך?".

הגדרת עמימות התפקיד: "העדר הבנה ברורה של העובד לגבי הציפיות ולגבי הדרישות ממנו במקום עבודתו" (Wooten et al., 2010). הפריטים במחקר הנוכחי נלקחו מתוך השאלון שפיתחו ריזו, האוס ולירצמן (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970). המהימנות של שאלון עמימות התפקיד במחקר הנוכחי היא $\alpha = 0.85$. הציון הממוצע של עמימות התפקיד במדגם במחקר הנוכחי הוא ברמה בינונית, 3.39 (בסולם של 1-7, סטיית תקן 0.77). פריט לדוגמה מתוך השאלון: "אני עובד עם מדיניות ונהלים סותרים". דוגמה לפריט שנוסח בצורה הפוכה: "אני יודע איך יעריכו את ביצועיי".

סגנון ההתקשרות נבדק באמצעות סולם 'התנסות במערכות יחסים קרובות' של ברנן, קלארק ושייבר (Brennan, Clark, & Shaver, 1998), תוך חלוקה לשני ממדים עיקריים: ממד החרדה בהתקשרות (18 פריטים) וממד ההימנעות בהתקשרות (18

פריטים). לכל נבדק חושבו שני ציונים כלליים באמצעות חישוב הממוצע של הפריטים השייכים לכל ממד התקשרות. ככל שהציון הכולל היה גבוה יותר כך יש יותר חרדה ויותר הימנעות. הציון הממוצע של ממד ההתקשרות הכללי במדגם במחקר הנוכחי הוא בינוני-נמוך, 2.23 (בסולם של 1-7, סטיית תקן 1.05). באופן ספציפי יותר, הציון הממוצע של ממד החרדה בהתקשרות היה מעט גבוה יותר, 3.36 (בסולם של 1-7; סטיית תקן 0.98). פריט לדוגמה העוסק בממד החרדה בהתקשרות: "אני מודאג מכך שאנטש". אשר לממד ההימנעות בהתקשרות, הציון הממוצע שלו היה 2.93 (בסולם של 1-7, סטיית תקן 0.89). פריט לדוגמה העוסק בממד ההימנעות בהתקשרות: "אני מנסה להימנע מלהתקרב יותר מדי לאנשים אחרים". המהימנות הכללית של שאלון ההתקשרות בבגרות הייתה $\alpha = .89$, מתוכה מהימנות ממד החרדה בהתקשרות הייתה $\alpha = .86$, ומהימנות ממד ההימנעות בהתקשרות הייתה $\alpha = .89$.

המחקר הנוכחי בדק ארבעה סגנונות התקשרות על פי המודל של חזן ושייבר (Hazan & Shaver, 1990). הציון החציוני של ממד החרדה בהתקשרות היה $Md = 3.28$ והציון החציוני של ממד ההימנעות בהתקשרות היה $Md = 2.83$. על פי מדדים אלו, סגנון ההתקשרות הבטוח סווג כסגנון הכולל ציון נמוך (יחסית לציון החציוני) הן בממד החרדה בהתקשרות והן בממד ההימנעות בהתקשרות. סגנון ההתקשרות המוטרד סווג כסגנון הכולל ציון גבוה בממד החרדה וציון נמוך בממד ההימנעות. סגנון ההתקשרות הנמנע-משחרר סווג כסגנון הכולל ציון נמוך בממד החרדה וציון גבוה בממד ההימנעות. לבסוף, סגנון ההתקשרות הנמנע-חרד סווג כסגנון הכולל ציון גבוה (יחסית לציון החציוני) הן בממד החרדה בהתקשרות והן בממד ההימנעות בהתקשרות.

השאלון האחרון במחקר היה שאלון סוציו-דמוגרפי שכלל כמה פריטים, רובם ברמת מדידה נומינלית. הנבדק התבקש לדווח אודות המשתנים הבאים: מין; גיל; ותק בעבודה סוציאלית; ותק בארגון הנוכחי; מגזר הארגון; האם הוא מקבל הדרכה בתפקידו?; האם הוא עובד בתחום שבו רצה לעבוד בסיום לימודיו?

ניתוח הנתונים

לאחר קבלת השאלונים המלאים, הוקלדו נתוני השאלונים לתוכנת SPSS, ולאחר מכן בוצעו פעולות סטטיסטיות לניתוח הנתונים: חושבו מתאמי פירסון בין כלל משתני המחקר הרציפים, חושבו מבחני t למדגמים בלתי-תלויים כדי לבדוק את ההשערה בדבר הבדלים מגדריים, ולבסוף חושבה רגרסיה היררכית לניבוי המחויבות למקצוע בקרב עו"סים בשנתיים הראשונות לעבודתם בשדה.

ממצאים

בדיקת ההשערות

כדי לבדוק את ההשערה הראשונה, שהמחויבות למקצוע בתחילת הדרך תהיה גבוהה יותר בקרב נשים (לעומת גברים), נערך מבחן t לשני מדגמים בלתי-תלויים, ולא נמצאו הבדלים מובהקים בין גברים לנשים ברמת המחויבות למקצוע [$t(162) = (-0.34)$, n.s.]. אם כן, השערה 1 הופרכה.

כדי לבדוק את ההשערה שיימצאו הבדלים ברמת המחויבות למקצוע של העו"סים על פי המגזר שבו הם מועסקים (המגזר הפרטי, המגזר הציבורי או המגזר השלישי), חושב מבחן שונות חד-גורמית (one-way ANOVA) ונמצא הבדל מובהק בין הקבוצות [$F(2,161) = 6.00$, $p < .01$] כפי שאפשר לראות בלוח 1.

לוח 1: מבחן ANOVA לבחינת הבדלים ברמת המחויבות למקצוע על פי מגזר הארגון שבו מועסק העו"ס

F	סטיית תקן	ממוצע	המדגם	מגזר הארגון שבו מועסק העו"ס
	1.97	5.55	43	המגזר הפרטי
6.00**	1.68	6.51	57	המגזר הציבורי
	1.67	6.70	64	המגזר השלישי
	1.81	6.33	164	סך הכול

** $p < 0.01$

כדי לבחון את מקורם של הבדלים אלו, נערך מבחן המשך מסוג Scheffe ובו עלה כי המחויבות של העו"סים המועסקים בארגוני המגזר הפרטי למקצועם ($M = 5.55$, $SD = 1.97$) הייתה נמוכה יותר במובהק מזו של העו"סים המועסקים בארגוני המגזר הציבורי ($M = 6.51$, $SD = 1.68$) ומזו של העו"סים המועסקים בארגוני המגזר השלישי ($M = 6.7$, $SD = 1.67$). עם זאת, לא נמצאו הבדלים במחויבות למקצוע של העו"סים המועסקים בארגוני המגזר הציבורי לעומת זו של העו"סים המועסקים בארגוני המגזר השלישי. מכאן, השערה 2 אוששה חלקית, שכן נמצא שרק המחויבות של עו"סים המועסקים בארגוני המגזר הפרטי למקצועם הייתה נמוכה יותר באופן מובהק מהמחויבות למקצוע של שתי הקבוצות האחרות. עם זאת, לא נמצאו הבדלים במחויבות למקצוע של עו"סים המועסקים בארגוני המגזר הציבורי לבין מחויבות המועסקים בארגוני המגזר השלישי.

לוח 2 מתאר את המתאמים בין המשתנים הרציפים במחקר. על סמך מטריצת הקורלציות, אפשר לראות כי יש קשר שלילי בעוצמה בינונית בין עמימות התפקיד שחווים העו"סים לבין מחויבותם למקצוע $[r_p = (-0.39), p < 0.05]$, כך שככל שהעמימות הנחוות בתפקיד עולה, כך מחויבותם לתפקיד של העו"סים יורדת. זהו המבחן הסטטיסטי הבודק הלכה למעשה את השערה 3 במחקר הנוכחי ומאשש אותה.

לוח 2: מטריצת מתאמים בין משתני המחקר (N = 164)

ממד החרדה בהתקשרות	עמימות התפקיד	מחויבות לתפקיד	
–	–	(–0.39)*	עמימות התפקיד
–	0.18*	0.00	ממד החרדה בהתקשרות
0.19*	0.34*	(–0.15)*	ממד ההימנעות בהתקשרות

* $p < 0.05$

לוח 3 עוסק בקבוצת ההשערות הרביעית, ומציג את ההבדלים במחויבות למקצוע לפי סגנון ההתקשרות של העו"סים. כדי לבדוק השערה זו, ערכנו מבחן שונות חד-גורמי (one-way ANOVA), והמודל יצא לא מובהק $[F(3,160) = 0.88, n.s.]$, כלומר, הופרכו השערות א4, ב4 ו-ג4, שכן לא נמצאו הבדלים במחויבות למקצוע על פי סגנונות ההתקשרות.

לוח 3: מבחן ANOVA לבחינת ההבדלים ברמת המחויבות למקצוע על פי סגנון ההתקשרות

F	סטיית תקן	ממוצע	מדגם	סגנון ההתקשרות
	1.75	5.99	50	נמנע-חרד — Fearful
	1.85	6.45	52	בטוח — Secure
0.88	1.91	6.45	36	נמנע-משחרר — Dismissing
	1.70	6.58	26	מוטרד — Preoccupied

ניתוחים נוספים

כאמור לעיל, השערה 3 אוששה, ונמצא קשר שלילי בעוצמה בינונית בין עמימות התפקיד שמדווחים העו"סים לבין רמת מחויבותם למקצוע. כדי להעמיק את הניתוח,

מחויבות למקצוע של עו"ס בתחילת דרכו, והקשר שלה לסוג הארגון, לעמימות התפקיד ולסגנון ההתקשרות החלטנו לבחון את הקשר בין עמימות התפקיד לבין המחויבות למקצוע על פי ארבעת סגנונות ההתקשרות. לצורך כך חישבנו את מדד פירסון בין עמימות התפקיד לבין המחויבות למקצוע עבור כל סגנון התקשרות בנפרד. סיווג סגנונות ההתקשרות על פי השאלון הכמותני מוצג בפרק השיטה לעיל.

לוח 4: מתאמי פירסון לבדיקת הקשר בין עמימות התפקיד לבין מחויבות למקצוע לפי ארבעת סגנונות ההתקשרות בבגרות

סגנון ההתקשרות בבגרות			
מוטרד (N=26)	נמנע-משחרר (N=36)	בטוח (N=52)	נמנע-חרד (N=50)
מחויבות למקצוע			
(-0.23)	(-0.6)**	(-0.37)**	(-0.28)

** $p < 0.01$

בלוח 4 אפשר לראות כי בשני סגנונות התקשרות בלבד (סגנון ההתקשרות הבטוח וסגנון ההתקשרות הנמנע-משחרר) מתוך הארבעה נמצאו קשרים מובהקים בין עמימות התפקיד לבין המחויבות למקצוע. בקרב בעלי סגנון ההתקשרות הבטוח נמצא קשר שלילי בעוצמה בינונית [$r_p = (-.37), p < .01$], ואילו בקרב בעלי סגנון ההתקשרות הנמנע-משחרר נמצא קשר שלילי בעוצמה חזקה [$r_p = (-.60), p < .01$]. לעומת זאת, בקרב משתתפי המחקר המאופיינים בשני סגנונות ההתקשרות האחרים (נמנע-חרד ומוטרד), לא נמצאו קשרים מובהקים בין עמימות התפקיד לבין מחויבות למקצוע, כך שיתכן שהקורלציה בין עמימות התפקיד לבין המחויבות למקצוע שנמצאה בקרב כלל המדגם ($n = 164$), נבעה מהקשרים בקרב שני התת-מדגמים של בעלי סגנון ההתקשרות הנמנע-משחרר ($n = 36$) והבטוח ($n = 52$) בלבד.

ניתוח נוסף שבוצע היה חישוב רגרסיה היררכית לניבוי מחויבות למקצוע. הרציונל להכנסת המשתנים הספציפיים למודל הרגרסיה נשען על סקירת הספרות שהעידה על חשיבות המשתנים הללו, בקשר למחויבות למקצוע. מטרת הרגרסיה הייתה להראות, מתוך פרופיל של מגוון משתנים, מהם המשתנים המנבאים את המחויבות למקצוע, יותר ממשתנים אחרים. באופן ספציפי, הרגרסיה חושבה באמצעות ארבע קבוצות משתנים:

(א) *משתנים אישיים* (אובייקטיביים וסובייקטיביים): שנות ותק בעבודה סוציאלית, עבודה בתחום אידיאלי, גיל הנבדק;

(ב) *משתנים ארגוניים*: שנות ותק בארגון הנוכחי, המגור של מקום העבודה, קבלת הדרכה בארגון;

(ג) משתנה עמדות: עמימות תפקיד;
 (ד) משתנים אישיותיים: ממד החרדה בהתקשרות וממד ההימנעות בהתקשרות.

כדי לנבא את המחויבות של עו"סים בתחילת דרכם המקצועית למקצוע, יצרנו שלושה מודלים: מודל אחד כלל משתנים אישיים ומשתנים ארגוניים בלבד; המודל השני כלל משתנים אישיים, משתני עמדות ומשתנים אישיותיים; והמודל השלישי כלל את כל ארבע קבוצות המשתנים כמפורט לעיל. הבחירה במודלים אלו הסתמכה על הרקע המדעי של עבודה זו. שלושת המודלים נמצאו מובהקים. לעמימות התפקיד ולמגזר הארגון שבו מועסק העו"ס הייתה השפעה מובהקת בכל שלושת המודלים על המחויבות למקצוע. פירוט המודלים מופיע בלוח 5.

לוח 5: רגרסיה היררכית לניבוי מחויבות למקצוע עבודה סוציאלית של עו"ס בתחילת הדרך על פי משתנים אישיים, משתנים ארגוניים, עמדות ומשתנים אישיותיים (N = 164)

המשתנים	מודל 1 B(t)	מודל 2 B(t)	מודל 3 B(t)
משתנים אישיים			
שנות ותק בעבודה סוציאלית	-0.23 (-3.19)**	-0.21 (-2.96)**	-0.22 (-3.19)**
עבודה בתחום אידיאלי	0.17 (2.36)*	0.15 (2.17)*	0.12 (1.66)
גיל הנבדק	-0.01 (0.13)	-0.01 (-0.07)	-0.02 (-0.34)
משתנים ארגוניים			
שנות ותק בארגון הנוכחי	0.09 (0.84)	—	0.09 (0.84)
מגזר הארגון	-0.26 (3.58)***	—	0.23 (3.39)**
קבלת הדרכה בארגון	-0.08 (-1.06)	—	-0.08 (-1.19)
עמדות			
עמימות התפקיד	—	-0.37 (-5.18)***	-0.37 (-5.44)***
משתנים אישיותיים			
ממד החרדה בהתקשרות	—	0.05 (0.62)	0.06 (0.79)
ממד ההימנעות בהתקשרות	—	-0.01 (-0.08)	0.00 (-0.001)
R ²	0.15	0.21	0.25
Adjusted R ²	0.13	0.2	0.23
F	9.44***	14.55***	17.37***

* p < 0.05 ** p < 0.01 *** p < 0.001

למחקר זה היו שתי מטרות עיקריות: פיתוח תיאורטי של המושג מחויבות למקצוע בקרב עו"סים בתחילת דרכם המקצועית, ובחינת הגורמים התורמים לה. המחקר הנוכחי התמקד במחויבות למקצוע בשנתיים הראשונות לעבודה בתחום העבודה הסוציאלית, שכן מהספרות עולה שמדובר בתקופה קריטית להתפתחותו המקצועית של העו"ס, ובצורה עקיפה – אך לא פחות חשובה – גם לאפקטיביות של עבודתו למען לקוחותיו הפונים לקבלת שירותים חברתיים (Blau, Tatum, & Ward-Cook, 2003).

ממצאי המחקר הנוכחי מעידים שאין הבדל בין גברים לבין נשים ברמת המחויבות למקצוע. ממצא זה תואם ממצאי מחקרים קודמים (קצ'לניק, 1987; Giffords, 2003) שגם בהם לא נמצאו הבדלים מגדריים ברמת המחויבות למקצוע של עו"סים. עם זאת, בספרות המחקר יש אינדיקציות מסוימות להבדלים מגדריים במחויבות למקצוע (אברבנאל-כנעני, 1987), ולכן עדיין לא ברור מהו אופיו המדויק של משתנה המגדר. יש לציין עוד שרצוי להתייחס בזהירות רבה לממצא שאין הבדלים מגדריים במחויבות למקצוע, שכן במקצוע העבודה הסוציאלית החלוקה בין גברים לבין נשים איננה פרופורציונלית, ויש עודף ייצוג לנשים (דראושה-אבו ריא, 2007; Freund et al., 2013). ייתכן שאם ייערך מחקר דומה שיסתמך על דגימה הסתברותית פרופורציונלית, ומספר הנבדקים בו יהיה שווה למספר הנבדקות, הממצאים יהיו ברורים יותר ונבין טוב יותר את הקשר בין מגדר לבין מחויבות למקצוע.

ממצאים נוספים העידו שהמחויבות למקצוע של העו"סים המועסקים במגזר הפרטי נמוכה מזו של המועסקים במגזר הציבורי ובמגזר השלישי. ממצאים אלו מתיישבים היטב עם ממצאי מחקרים קודמים (Jayaratne & Faller, 2009), שאף הם מצאו כי המחויבות למקצוע בקרב עו"סים במגזר הפרטי נוטה להיות נמוכה יותר, לעומת מועסקים בשני המגזרים האחרים. הסברים אפשריים למגמה זו נעוצים הן באופי עבודתם של העו"סים המועסקים במגזר הפרטי והן בצורת העסקתם. ייתכן שבעקבות תהליך ההפרטה, המתרחש ביתר שאת בתחום הרווחה והשירותים החברתיים (Freund, 2005), החלו תפקידי העו"סים בארגוני המגזר הפרטי לקבל אופי של שיווק ושל מכירה כדי להגדיל את מספר הלקוחות של הארגון (תפקידים כאלו קיימים בעיקר בארגונים כגון חברות סיעוד), או שהעו"סים מבצעים תפקידים שאינם אינהרנטיים למקצוע העבודה הסוציאלית, כגון סידורים אדמיניסטרטיביים או הטלת משמעת על דיירים או חוסים. תפקידים כאלו נפוצים בעיקר בסוכנויות פרטיות, כגון פנימיות לנוער, בתי הורים או דיור מוגן לנפגעי נפש (דורון וקורן, 2005; ורנר והוזמי, 2015).

הסבר נוסף לממצא זה טמון באופן העסקתם של העו"סים במגזר הפרטי. לרוב הם אינם נהנים מאפשרויות קידום או קביעות שיש בארגוני המגזר הציבורי, ואינם חשים חיבור רגשי לארגוניהם כעמיתיהם המועסקים בארגוני המגזר השלישי (Giffords, 2009). משמעות הדבר שהעו"סים בארגוני המגזר הפרטי, בעידן ההפרטה הגואה, נפגעים פעמיים: פעם אחת משום שאינם זכאים להטבות האופייניות לעובדי מדינה (עובדי המגזר הציבורי-ממשלתי-מוניציפלי) ופעם שנייה מפני שאינם חשים שייכות רגשית לארגוניהם. טיעון רדיקלי אף גורס שעו"סים הפונים לעבוד בארגוני המגזר הפרטי עושים זאת רק בלית ברירה (Faller et al., 2010).

ייתכן ששתי התופעות הללו אכן משפיעות על המחויבות למקצוע של עו"סים בארגוני המגזר הפרטי, אך עדיין נותרת השאלה: מדוע לא נמצאו הבדלים במחויבות למקצוע בקרב העו"סים המועסקים במגזר הציבורי לבין העו"סים המועסקים במגזר השלישי? במחקרים קודמים עלה כי בקרב העו"סים במגזר הציבורי המחויבות למקצוע נמוכה יותר מעמיתיהם במגזר השלישי (Lyons, Duxbury, & Higgins, 2006), בין היתר בשל האופן שבו העו"סים תופסים את ההתאמה בין ערכיהם לבין ערכי הארגון שבו הם מועסקים. במחקר הנוכחי לא נמצאו הבדלים מובהקים בין העובדים בשני סוגי הארגונים הללו.

ייתכן שגם כאן משפיע תהליך ההפרטה בצורה שלילית על מחויבותם של העו"סים המועסקים בארגוני המגזר השלישי למקצועם, שכן הפרטת שירותי הרווחה כללה לא רק את העברת האחריות לאספקת שירותים חברתיים אל ארגוני המגזר הפרטי, אלא גם אל ארגוני המגזר השלישי (Freund, 2005). דוגמה לכך אפשר למצוא בשירותי אומנה שהועברו לטיפול ארגוני המגזר השלישי, דוגמת עמותת מטב. מחקרים מעידים שלאחר העברת האחריות הביצועית על תחום מסוים, אמור הפיקוח על אותו תחום להיות בידי סוכנויות הממשל הארצי והמקומי, אולם בפועל פיקוח זה קיים רק באופן חלקי ולא עקבי (בניש, 2012), ולכן העו"סים עלולים לחוש שהם נתונים תחת לחצים רבים או שהם חייבים לפעול על סמך פרוטוקול התערבות מוגדר וקשיח. והנה כי כן, אלו בדיוק הגורמים הפוגמים במחויבות של העו"סים במגזר הציבורי למקצוע (Coffey et al., 2010).

ייתכן שבשל הדמיון ההולך וגדל בין הפרקטיקות הנפוצות בשני מגזרים אלה ההבדלים במחויבות למקצוע הולכים ומיטשטשים. אנו ממליצים לבחון זאת במחקרים עתידיים, כדי ללמוד עוד על ההשפעות המעשיות של מגמת ההפרטה על עמדות העבודה של העו"סים.

ממצא מעניין נוסף עולה בקשר לעמימות תפקיד. עמימות התפקיד נמצאה קשורה באופן שלילי ובעוצמה בינונית למחויבות למקצוע של העו"סים בתחילת דרכם, כלומר, ככל שעמימות התפקיד הייתה נמוכה יותר, כך המחויבות למקצוע הייתה גבוהה יותר. באופן אחר אפשר לומר, כי ככל שהתפקיד ברור יותר ונהיר יותר לעו"ס החדש, כך

מחויבות למקצוע של עו"ס בתחילת דרכו, והקשר שלה לסוג הארגון, לעמימות התפקיד ולסגנון ההתקשרות

עולה מחויבותו למקצועו. ממצא זה אמנם אינו מפתיע, אולם הוא טומן בחובו משמעות רחבה, שכן הוא מלמד על החשיבות הרבה שיש לתהליך קבלתו של עו"ס חדש לארגון כשהוא עושה את צעדיו הראשונים במקצוע. ממצאיהם של ווטן ועמיתים (Wooten et al., 2010) מחזקים טענה זו, שכן הם מאששים את הרעיון שעמימות התפקיד היא אחד המרכיבים החשובים ביותר לקביעת רמת המחויבות בתחילת הדרך המקצועית, בייחוד במקצועות שירותי אנוש, ובכללם העבודה הסוציאלית. זאת משום שבמקצועות אלו המתח והלחץ של העובדים נוטים להיות גבוהים יותר לעומת מקצועות אחרים. המתח והלחץ עלולים להוביל לעמימות, ובהמשך אף לכוונות עזיבה של העובד את הארגון שבו הוא עובד ואת המקצוע (Schmidt, Roesler, Kusserow, & Rau, 2014).

אשר לקשר בין עמימות התפקיד לבין המחויבות למקצוע על פי סגנונות ההתקשרות השונים, העידו ממצאי המחקר שמתוך ארבעת סגנונות ההתקשרות (בטוח; נמנע-חרד; נמנע-משחרר; מוטרד), רק בשניים מהם התקיים הקשר בין עמימות התפקיד למחויבות למקצוע. רק בקרב העו"סים המאופיינים בסגנונות ההתקשרות 'בטוח' ו'נמנע-משחרר' נמצא קשר שלילי בין המשתנים עמימות התפקיד ומחויבות למקצוע (יש לציין שבקרב העו"סים בעלי סגנון התקשרות נמנע-משחרר, הקשר היה חזק יותר, לעומת בעלי סגנון התקשרות בטוח). על כל פנים, בקרב שני סגנונות ההתקשרות נמנע-חרד ומוטרד לא נמצא קשר מובהק. הסבר אפשרי לממצא זה הוא שבעלי סגנון ההתקשרות הבטוח עלולים לחוש אי-נוחות כאשר אינם מקבלים הגדרת תפקיד ברורה, ולכן מעמדם אינו ברור בעיניהם. תחושה זו מובילה לירידה במחויבותם למקצוע. לעומת זאת, הממצא אודות בעלי סגנון התקשרות נמנע-משחרר מפתיע למדי, משום שאפשר היה לצפות דווקא את ההיפך. משמע, משום שבעלי סגנון התקשרות זה ממילא מטילים ספק בכוונות הזולת, סביר להניח שהמתאפיינים בסגנון זה לא יחוו תחושה שונה מהרגיל כאשר הציפיות של הזולת מהם אינן ברורות להם (Bogaert & Sadava, 2002). מומלץ לבדוק את ההסברים לממצאים אלו באמצעות שחזור המחקר, ומחקר נוסף תוך הגדלת המדגם, שכן במחקר הנוכחי היו רק 36 נבדקים בעלי סגנון התקשרות נמנע-משחרר (22% מכלל המדגם).

מפתיע במיוחד הממצא שלא נמצאו הבדלים ברמת המחויבות למקצוע על פי סגנונות ההתקשרות של הנבדקים. אחד ההסברים עשוי להיות שהמחויבות למקצוע היא נקודת התייחסות שונה ומרוחקת בעיני העו"סים לעומת נקודות התייחסות אחרות. כלומר, ייתכן שהמחויבות למקצוע נקבעת ללא קשר לסגנון ההתקשרות שלהם, אלא על פי משתנים אחרים (כגון: שביעות רצון מלימודי התואר בעבודה סוציאלית, מידת ההתאמה בין ערכיו האישיים של העובד לבין ערכי המקצוע, ועוד). ייתכן גם שהמחויבות למקצוע טיפולי כמו עבודה סוציאלית נשענת

על ערכים אישיים ועל אתיקה מקצועית, ואלה חוצים את הגבולות של סגנונות ההתקשרות השונים. ייתכן שיהיה אפשר להפיק תועלת רבה ממחקר נוסף בקרב אוכלוסיות אחרות, לאו דווקא של עו"סים. עם זאת, אם מחקרים עתידיים יבוצעו בקרב עו"סים, מומלץ לבחון את השפעותיהם של גורמים העשויים לתווך או למתן את הקשר שבין סגנון ההתקשרות לבין המחויבות למקצוע.

ממצא מעניין נוסף שעלה מתוך הסטטיסטיקה התיאורית של המדגם הוא שעו"סים רבים (112, שהם 68% מכלל המדגם) אופיינו בסגנון התקשרות לא בטוח (נמנע-חרד, נמנע-משחרר, ומוטרד). נשאלת השאלה: האם העבודה הסוציאלית היא פרופסיה המושכת אליה מועמדים בעלי סגנון התקשרות לא-בטוח? האם ייתכן שהם מבקשים לפצות את עצמם על חוויות קשות בעברם באמצעות סיוע לאחרים? בוכבינדר (Buchbinder, 2007) התייחס לסוגיה זו, ומצא שרבים מהפונים למקצוע העבודה הסוציאלית (מעל 50%) מגיעים בעצמם ממשפחות שחוו קשיים ודיספונקציות, וסביר להניח שלפחות חלקם מאופיינים בסגנון התקשרות לא-בטוח, כך שיתכן שחלק מהעו"סים שואפים לתקן את חוויותיהם מן העבר באמצעות השתלבות במקצוע זה. זה ממצא מסקרן שיכול לשפוך אור על אופיים של הפונים למקצועות טיפוליים בכלל ולעבודה סוציאלית בפרט.

לבסוף, חישבנו כמה מודלי רגרסיה היררכית, ובבחינה אינטגרטיבית של מודלים אלו עלה כי המשתנים המנבאים את המחויבות לתפקיד באופן שיטתי היו עמימות התפקיד ומגזר הארגון. במילים אחרות, כאשר העו"ם בתחילת דרכו המקצועית חש עמימות נמוכה לגבי תפקידו, וכאשר העו"ם מועסק בארגוני המגזר הציבורי או המגזר השלישי (אך לא בארגוני המגזר הפרטי), גוברת מחויבותו למקצוע. ממצאים אלו תואמים את הממצאים שהוזכרו לעיל לגבי השערות המחקר, וייתכן שאפשר לבנות באמצעותם פרופיל של עו"ם המחויב למקצועו.

מגבלות המחקר

שאלון המחקר התבסס על שאלוני עמדות, כלומר על דיווחיהם העצמיים הסובייקטיביים של הנבדקים. בספרות נמצא שזוהי שיטה מקובלת, אולם עמדותיהם של הנבדקים עלולות להיות מושפעות ממשתנים כגון הטיה רגשית או רצייה חברתית. משתנים אלו עלולים להשפיע על ממצאי המחקר ולהטות אותם. עניין אחר הוא שיעור ההיענות הנמוך – 36% בלבד. עם זאת, שאלון המחקר הועבר רובו ככולו לכתובות הדואר האלקטרוני של אוכלוסיית המחקר, ואמצעי זה הניב 164 שאלונים מלאים. לפיכך אפשר כנראה להסתמך על ממצאי המחקר.

מחויבות למקצוע של עו"ס בתחילת דרכו, והקשר שלה לסוג הארגון, לעמימות התפקיד ולסגנון ההתקשרות

השלכות פרקטיות

למחקר הנוכחי כמה השלכות פרקטיות. אחת הבולטות ביותר מעידה על החשיבות הרבה להפגת עמימות התפקיד כפי שתופסים אותה העו"סים בתחילת דרכם. מן המחקר הנוכחי עולה שיש לסייע לעו"סים באמצעות חלוקת תפקידים ברורה, סדנאות לניהול זמן אפקטיבי בעבודה וכן פיתוח יכולות הערכה עצמית וארגונית (O'Donnell & Kirkner, 2009). הפגת עמימות התפקיד תוכל לסייע לעובדים לבצע את תפקידם כראוי ולממש את ייעודם המקצועי.

השלכה נוספת על הפרקטיקה מתייחסת להפחתת הבירוקרטיה האופיינית למקצוע העבודה הסוציאלית, שכן למרות חשיבותה הארגונית-אדמיניסטרטיבית, יש לה גם חסרונות ברמת הפרט. כאשר הבירוקרטיה היא עיקר תפקידו של העו"ס, בעיקר בתחילת תפקידו, הוא עשוי לחוש אותה כחבר פיפיות (Feeney, 2012). הספרות מכנה תופעה זו בשם red tape, כלומר חוקים וכללים נוקשים המכוונים את פעולות הארגון, וגורמים לעובדים לחוש שדיהם כבולות ושקבלת ההחלטות בארגון אינה נתונה בידיהם, אלא בידי הממונים, שאותם אינם מכירים אישית בדרך כלל (Kaufmann & Feeney, 2012). תופעה זו נתפסת כאופיינית בעיקר לארגוני המגזר הציבורי, אולם בשנים האחרונות גם ארגונים מהמגזר העסקי ומהמגזר השלישי החלו ללקות בה (בניש, 2012).

לסיכום, כדי להגביר את המחויבות של עו"סים בתחילת דרכם למקצועם, צריכים המנהלים, המדריכים, והעובדים הוותיקים יותר בארגון לסייע להם באמצעות הבהרה טובה יותר של תפקידם, חלוקת תפקידים ברורה, ליווי פורמלי ובלתי-פורמלי בצעדים הראשוניים במקצוע, וכן להציע להם הדרכה מקצועית ואישית בשנתיים הראשונות לתפקידם בשדה אך גם בהמשך לפי הצורך, כאשר יש חשש שתפקודו של העו"ס ייפגם בשל תחושות עמימות או עומס עבודה גדול. יש להניח שכאשר העו"ס יזכה ליחס הולם מעמיתיו, מחויבותו למקצוע תגבר, ואפשר שגם מחויבותו לארגון תגבר, כלומר זהו רווח כפול מנקודת מבטו של הארגון.

מקורות

- אברבנאל-כנעני, ל. (1987). מחויבות מקצועית בעבודה סוציאלית: אמונה במקצוע ונכונות לעסוק במקצוע בקרב עו"סים בראשית הקריירה המקצועית שלהם. עבודת מוסמך, אוניברסיטת תל-אביב.
- בניש, א. (2012). שירותי רווחה במאה ה-21: מגמות ואתגרים. ביטחון סוציאלי, 90, 5-13.
- גדרון, ב., כץ, ח., ובר, מ. (2000). המגזר השלישי בישראל 2000: תפקידי המגזר. באר-שבע: אוניברסיטת בן-גוריון בנגב, המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי.

ענת פרוינד ועמית צריקר

- גיסין, מ. ב. (1988). היעדרות עובדים כפונקציה של שינויים במידת המחויבות לעבודה והמחויבות מחוץ לעבודה. עבודת מוסמך, אוניברסיטת בר-אילן.
- דורון, י. וקורן, ח. (2005). תפקיד העובד הסוציאלי במעונות לזקנים עצמאיים ותשומים: פרספקטיבה של 20 שנים. גרונטולוגיה, ל"ב (1), 39–61.
- דראושה-אבו ריא, ג. (2007). השפעת ההדרכה על המחויבות המקצועית של עובדים סוציאליים ופסיכולוגים חינוכיים במגזר הערבי. עבודת מוסמך, אוניברסיטת חיפה.
- ורנר, ש. והוזמי, ב. (2015). כיצד תופסים עובדים סוציאליים את הטיפול באנשים עם מוגבלות שכלית ועם מחלה פסיכיאטרית? חברה ורווחה, ל"ה (1), 93–116.
- ניר, ת. (1987). תופעת השחיקה בקרב עובדים סוציאליים במהלך השנתיים הראשונות לעבודתם המקצועית והקשר שלה לתמיכה חברתית ועמימות התפקיד. עבודת מוסמך, אוניברסיטת תל-אביב.
- פרוינד, ע., בליט-כהן, ע., כהן, א., ודהאן, נ. (2012). מחויבות למקצוע בקרב סטודנטים מתחילים בעבודה סוציאלית: הקשר בין משתני רקע, מניעים לבחירת המקצוע ותפיסת מהות המקצוע. ביטחון סוציאלי, 88, 143–115.
- פרוינד, ע. ודרך-זהבי, ע. (2005). אפקטיביות הצוות הבין-מקצועי: מיתוס או מציאות? השפעת גורמים אישיים וארגוניים על העבודה בצוותים בין-מקצועיים במערכת הבריאות בקהילה. ביטחון סוציאלי, 68, 70–101.
- קצ'ליניק, ק. (1987). הקשרים בין מימוש העדפות וערכים העסוקתיים, שביעות רצון מהעבודה ומחויבות מקצועית בתחילת הקריירה של עובדים סוציאליים. עבודת מוסמך, אוניברסיטת תל-אביב.
- Acker, G. M. (2003). Role conflict and ambiguity: Do they predict burnout among mental health service providers? *Social Work in Mental Health, 1*(3), 63–80. doi: 10.1300/J200v01n03_05
- Ainsworth, M. S., Blehar, M. C., Waters, E., & Wall, S. (1978). *Patterns of attachment: A psychological study of the strange situation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Auerbach, C., McGowan, B. G., Ausberger, A., Strolin-Goltzman, J., & Schudrich, W. (2010). Differential factors influencing public and voluntary child welfare workers' intention to leave. *Children & Youth Services Review, 32*, 1396–1402. doi: 10.1016/j.chilyouth.2010.06.008
- Aviram, U., & Katan, J. (1991). Professional preferences of social workers: Prestige scales of populations, services and methods in social work. *International Social Work, 34*, 37–55. doi: 10.1177/002087289103400104
- Barak, M. E. M., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and meta-analysis. *Social Service Review, 75*, 625–661. doi: 10.1086/323166
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. (1991). Attachment styles among young adults: A four category model of attachment. *Journal of Personality & Social Psychology, 61*, 226–241. doi: 10.1037/0022-3514.61.2.226
- Blau, G. J., Tatum, D. S., & Ward-Cook, K. (2003). Correlates of professional versus organizational withdrawal cognitions. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 72–85. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00019-2
- Blau, P. M. (1960). Orientation toward clients in a public welfare agency. *Administrative Science Quarterly, 5*, 341–361. doi: 10.2307/2390661
- Bogaert, A. F., & Sadava, S. (2002). Adult attachment and sexual behavior. *Personal Relationships, 9*, 191–204. doi: 10.1111/1475-6811.00012

מחויבות למקצוע של עו"ס בתחילת דרכו, והקשר שלה לסוג הארגון, לעמימות התפקיד ולסגנון ההתקשרות

- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss, Vol. 2: Separation*. New York, NY: Basic Books.
- Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-report measure of adult attachment: An integrative overview. In J. A. Simpson & W. S. Rholes (Eds.), *Attachment theory and close relationships* (pp. 46–76). New York, NY: Guilford Press.
- Buchbinder, E. (2007). Being a social worker as an existential commitment: From vulnerability to meaningful purpose. *The Humanistic Psychologist, 35*, 161–174. doi: 10.1080/08873260701273894
- Carmeli, A., & Gefen, D. (2004). The relationship between work commitment models and employee withdrawal intentions. *Journal of Managerial Psychology, 20*(2), 63–86. doi: 10.1108/02683940510579731
- Coffey, M., Dugdill, L., & Tattersall, A. (2010). Working in the public sector: A case study of social services. *Journal of Social Work, 9*, 420–442. doi: 10.1177/1468017309342177
- Faller, K. C., Grabarek, M., & Ortega, R. M. (2010). Commitment to child welfare work: What predicts leaving and staying? *Children & Youth Services Review, 32*, 840–846. doi: 10.1016/j.chilyouth.2010.02.003
- Feeney, M. K. (2012). Organizational red tape: A measurement experiment. *Journal of Public Administration Research & Theory, 22*, 427–444. doi: 10.1093/jopart/mus002
- Follan, M., & Minnis, H. (2010). Forty-four juvenile thieves revisited: From Bowlby to reactive attachment disorder. *Child: Care, Health & Development, 36*, 639–645. doi: 10.1111/j.1365-2214.2009.01048.x
- Freund, A. (2005). Work attitudes of social workers across three sectors of welfare organizations: Public, for-profit, and third sector. *Journal of Social Research, 31*(3), 69–92. doi: 10.1300/J079v31n03_04
- Freund, A., Blit-Cohen, E., Cohen, A., & Dehan, N. (2013). Professional commitment in novice social work students: Socio-demographic characteristics, motives and perceptions of the profession. *Social Work Education, 32*, 867–887. doi: 10.1080/02615479.2012.717920
- Furness, S. (2007). An enquiry into students' motivations to train as social workers in England. *Journal of Social Work, 7*, 239–253. doi: 10.1177/1468017307080355
- Garthwait, C. L. (2015). Social work education: A vehicle for innovative practice. *International Journal of Social Science & Humanity, 5*, 798–803. doi: 10.7763/IJSSH.2015.V5.559
- Giffords, E. D. (2003). An examination of organizational and professional commitment among public, not-for-profit and proprietary social service employees. *Administration in Social Work, 27*(3), 5–23. doi: 10.1300/J147v27n03_02
- Giffords, E. D. (2009). An examination of organizational commitment and professional commitment and the relationship to work environment, demographic and organizational factors. *Journal of Social Work, 9*, 386–404. doi: 10.1177/1468017309346232
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment theoretical perspective. *Journal of Personality & Social Psychology, 59*, 270–280. doi: 10.1037/0022-3514.59.2.270
- Higgins, M. (2015). How has the professional capabilities framework changed social work education and practice in England? *British Journal of Social Work*. Advance online publication. doi: 10.1093/bjsw/bev018

- Jayaratne, S., & Faller, K. C. (2009). Commitment of private and public agency workers to child welfare: How long do they plan to stay? *Journal of Social Service Research, 35*, 251–261. doi: 10.1080/01488370902900972
- Kadushin, A., & Harkness, D. (2014). *Supervision in social work* (5th ed.). New York, NY: Columbia University Press.
- Kanungu, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*, 341–349. doi: 10.1037/0021-9010.67.3.341
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York, NY: Wiley.
- Kaufmann, W., & Feeney, M. K. (2012). Objective formalization, perceived formalization, and perceived red tape. *Public Management Review, 14*, 1195–1214. doi: 10.1080/14719037.2012.662447
- Lawler, J. (2007). Leadership in social work: A case of caveat emptor? *British Journal of Social Work, 37*, 123–141. doi: 10.1093/bjsw/bch404
- Leegood, A., McGrath, M., Searle, R., & Lee, A. (2016). Exploring how social workers experience and cope with public perception of their profession. *British Journal of Social Work*. Advance online publication. doi: 10.1093/bjsw/bcv139
- Levenstein, S., Smith, M. W., & Kaplan, G. A. (2001). Psychological predictors of hypertension in men and women. *Archives of Internal Medicine, 161*, 1341–1346. doi: 10.1001/archinte.161.10.1341
- Limb, G. E., & Organista, K. C. (2006). Change between entry and graduation in MSW student views on social work's traditional mission, career motivation, and practice preferences: Caucasian, student of color, and American Indian group comparisons. *Journal of Social Work Education, 42*, 269–290. doi: 10.5175/jswe.2006.200400458
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. *Public Administration Review, 66*, 605–618. doi: 10.1111/j.1540-6210.2006.00620.x
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2015). An attachment perspective on prosocial attitudes and behavior. In D. A. Schroeder & W. G. Graziano (Eds.), *The Oxford handbook of prosocial behavior* (pp. 209–230). New York, NY: Oxford University Press.
- Milner, J., Myers, S., & O'Byrne, P. (2015). *Assessment in social work* (4th ed.). London, UK: Palgrave.
- Mohan, B. (2008). Rethinking international social work. *International Social Work, 51*, 11–24. doi: 10.1177/0020872807083911
- Morrow, P. C., & Wirth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior, 34*, 40–56. doi: 10.1016/0001-8791(89)90063-8
- Nilsson, J. E., & Duan, C. (2007). Experiences of prejudice, role difficulties and counseling self-efficacy among U.S. racial and ethnic minority supervisees working with white supervisors. *Journal of Multicultural Counseling & Development, 35*, 219–229. doi: 10.1002/j.2161-1912.2007.tb00062.x
- O'Donnell, J., & Kirkner, S. L. (2009). Title IV-E programs: Preparing MSW students for public child welfare practice. *Journal of Teaching in Social Work, 29*, 241–257. doi: 10.1080/08841230903022050

מחויבות למקצוע של עו"ס בתחילת דרכו, והקשר שלה לסוג הארגון, לעמימות התפקיד ולסגנון ההתקשרות

- Rast D. E., Axtell, C., & McGlynn, S. (2016). (Re)applying social psychology to organizational work, well-being, and leadership. *Journal of Applied Social Psychology, 46*, 3–6. doi: 10.1111/jasp.12363
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly, 15*, 150–163. doi: 10.2307/2391486
- Rusbult, C. E., & Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variation in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology, 68*, 429–438. doi: 10.1037/0021-9010.68.3.429
- Schmidt, S., Roesler, U., Kusserow, T., & Rau, R. (2014). Uncertainty in the workplace: Examining role ambiguity and role conflict, and their link to depression A meta-analysis. *European Journal of Work & Organizational Psychology, 23*, 91–106. doi: 10.1080/1359432X.2012.711523
- Segal-Engelchin, D., & Kaufman, R. (2008). Micro or macro orientation? Israeli students' career interests in an antisocial era. *Journal of Social Work Education, 44*, 139–157. doi: 10.5175/jswe.2008.200600147
- Travis, D. J., Lizano, E. J., & Barak, M. E. M. (2016). 'I'm so stressed!': A longitudinal model of stress, burnout and engagement among social workers in child welfare settings. *British Journal of Social Work, 46*, 1076–1095. doi: 10.1093/bjsw/bct205
- Whitaker, B. G., Dahling, J. J., & Levy, P. (2007). The development of a feedback environment and role clarity model of job performance. *Journal of Management, 33*, 570–591. doi: 10.1177/0149206306297581
- Wooten, N. R., Fakunmoju, S. B., Kim, H. J., & LeFevre, A. L. (2010). Factor structure of the job-related tension index among social workers. *Research on Social Work Practice, 20*, 74–86. doi: 10.1177/1049731509331852

