

הקשר בין נוכחות ניהולית לבין העצמת מורים בבתי הספר

ד"ר אהרן בוזגלו, מכללת אורות ישראל, abuzaglo@gmail.com

אריאלה מאדר, מכללת אורות ישראל, maddar100@gmail.com

מטרות: מחקר זה עסק בתחום חדש: הנוכחות הניהולית. מטרת המחקר היתה לבחון את הקשר שבין נוכחותו הניהולית של המנהל, כפי שהיא באה לידי ביטוי בתחומים שונים בחיי בית הספר לבין תחושת העצמה של המורים. הנוכחות נמדדה ב- 6 מדדים: ייחוס נוכחות, נוכחות פיזית, נוכחות בין אישית, נוכחות ערכית ונוכחות ברשת (פנים וחוץ ארגונית). העצמה נבחנה ב- 6 מדדים: שיתוף בקבלת החלטות, הזדמנויות קידום, תפקיד, מסוגלות עצמית, אוטונומיה מקצועית והשפעה.

שיטה: המחקר נערך כמחקר מעורב שיטות (Mixed model method). בחלק הכמותי השתתפו 88 מורים בחינוך יסודי ועל יסודי, שהשיבו על שני שאלונים: נוכחות ניהולית (ברגר, 2013) ושאלון העצמה (בוגלר, 1992). בחלק האיכותני נערכו 4 ראיונות עומק חצי מובנים עם מורים לשם הבנת תחושת החוויה האישית שלהם מנוכחותו של המנהל בבית ספרם.

השערת המחקר הכמותי היתה כי ימצאו קשרים חיוביים ומובהקים בין תפיסת הנוכחות הניהולית לבין תחושת העצמה באופן כללי ולפי המדדים השונים. כמו כן נבדקה התרומה של מדדי הנוכחות הניהולית להסבר השונות של תחושת העצמה של המורים בנייתוח רגרסיה. בחלק האיכותני נבחנו השאלות - כיצד תופסים המורים את הנוכחות של המנהל, באילו התנהגויות היא באה לידי ביטוי וכיצד היא משפיעה על תפקודם?

ממצאים: נמצאו מתאמים חיוביים חזקים ומובהקים בין תפיסת הנוכחות הניהולית לבין תחושת העצמה של המורים, כך שככל שישנה נוכחות ניהולית מוגברת המורים חשים מועצמים יותר. קשרים אלו נמצאו בין כל מדדי הנוכחות הניהולית לבין כל מדדי תחושת העצמה. למדד נוכחות פיזית קשר עם רמת הזדמנויות, קידום ותחושת מסגלות עצמית גבוהה יותר. בנייתוח רגרסיה נמצא כי למדד נוכחות ברשת פנים ארגונית השפעה הגדולה ביותר על תחושת העצמה של המורים. במחקר האיכותני נמצאו הקטגוריות הבאות: חווית הנוכחות הניהולית, מאפייני הנוכחות, ביטוי העצמה של המורים והשפעה על מנהיגותו של המורה. נמצאה תאמה בין החלק הכמותי לאיכותי, ועוד נמצא כי נוכחות פיזית לבדה אינה מספקת כדי להגביר את תחושת העצמה של המורים אלא יש לשלב עם תקשורת בין אישית, ערכית והגברת מעורבות המנהל ברשת הפנימית והחיצונית בארגון.

תרומות ומחקרי המשך: מחקר זה מפתח את התחום החדש נוכחות ניהולית. ותרומתו בהבנת היחס שבין שני כלי המחקר שפותחו בתחום זה (ברגר, 2013 לעומת ברגר, 2015). כמו כן הוא מספק את התשתית להבנת הנוכחות ברובד האיכותני. מומלץ להשתמש בגרסת 2015 למחקר איכותני עתידי. כמו כן מוצע להרחיב את המחקר האיכותני ולבחון גם הבדלים על פי מגדר המנהלים בתפיסת הנוכחות הניהולית שלהם.