



יספר"א האגודה הישראלית לשיקום פסיכיאטרי (ע"ר)
ISPRRA Israel Psychiatric Rehabilitation Association (R.A)

ispraisrael.org.il

סיכום מאמר

יספר"א- האגודה
הישראלית לשיקום
פסיכיאטרי (ע"ר)
רחוב משה הס 12
ירושלים 9418513
משה הס 12
ירושלים 9418513

ispraisrael.org.il

02-6249204

כל הזכויות שמורות © Copyright
יספר"א האגודה הישראלית לשיקום
פסיכיאטרי (ע"ר)

מיהו עובד השיקום הפסיכו-סוציאלי?

לורה בלנקרץ וסוזן רובינסון

ארה"ב, 1996

Blankertz, L., & Robinson, S. (1996). Who is the psychosocial rehabilitation worker? *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 19(4), 3-13.

סוכם על-ידי אילה פרידלנדר כץ

בהמלצת אורן דרעי

קריאת הסיכום אינה מהווה

תחליף לקריאת המאמר המלא

מבוא

מוערך כי 85% מהכספים המשמשים לשירותי בריאות הנפש בקהילה מכוונים לכוח אדם. למרות השקעה זו במשאב האנושי של התחום, ידוע מעט יחסית על כוח אדם זה. חסר מידע לגבי המאפיינים הדמוגרפיים הבסיסיים, כמו גם על שביעות רצון בעבודה, שחיקה, ותחלופה של עובדים, כולם גורמים בעלי השפעה רבה הן על הטיפול בלקוח והן על מימון וניהול הכספים. בנוסף, ידוע מעט על המוטיבציה של העובדים. האם הם נכנסים לתחום בעקבות אידיאלים אלטרואיסטיים, כשהם מצוידים במומחיות טיפולית, או האם הם מחפשים שם תעסוקה כמוצא אחרון, עם הכשרה מועטה בתחום?

בדומה לחלקים אחרים של כוח העבודה בבריאות הנפש הקהילתית, ישנו מידע מועט על כוח האדם העוסק בשיקום פסיכו-סוציאלי (להלן: שפ"ס). הדימוי של עובדי שפ"ס הוא שיש להם טווח רחב של השכלה, מיומנויות וניסיון. נתונים אמפיריים מצביעים על תחלופה גבוהה בצוותי סוכנויות העוסקות בשפ"ס בדומה לעובדים אחרים בשרותי בריאות הנפש בקהילה.

מטרת המאמר הנוכחי להתייחס לחוסרים אלה בבסיס הידע לגבי עובדי שיקום פסיכו-סוציאלי. נתבונן על מאפיינים דמוגרפיים של עובדי שפ"ס, המוטיבציה שלהם להיכנס לתחום, שביעות רצונם מהתפקיד, שחיקה, וכוונות תחלופה. מאמר זה מדווח על תוצאותיו של חלק אחד מתוך פרויקט מחקר כלל-ארצי שבוצע על כוח האדם העובד בשיקום פסיכו-סוציאלי בשנים 1991-1994.

רקע

ישנו חוסר כללי במידע לגבי הרקע הדמוגרפי והמאפיינים האישיים של עובדי בריאות הנפש בקהילה. תחומים שנבדקו מחקרית בבריאות נפש קהילתית במדגמים קטנים כוללים שביעות רצון בעבודה, שחיקה, ותחלופת עובדים. שחיקה מתרחשת בקרב עובדי בריאות הנפש בתגובה לדרישות העבודה הישירה עם לקוחות במצבים קשים. היא נגרמת עקב חוסר איזון בין המשאבים והיכולות של העובדים, לבין דרישות העבודה שלעתים נחוות כמציפות. שחיקה יכולה להוביל להתשה רגשית (תשישות, חרדה ודיכאון), תחושה של חוסר בהישגים אישיים, והרחקה שלילית של העצמי מלקוחות (דה-פרסונליזציה). "תיאורטיקנים שיערו כי אלה העובדים עם אנשים עם מחלות נפש מועדים במיוחד לפתח שחיקה בשל

גורמים המאפיינים את הלקוח המגבירים את הדחק הרגשי של העבודה". גורמים אלה כוללים: ריבוי הצרכים של הלקוח; סימפטומים והתנהגויות; ולעתים התקדמות איטית או מינימאלית של הלקוח, בכולם התגמול עבור העובד מועט.

שביעות רצון בתפקיד לרוב מוגדרת כתגובה רגשית שנובעת מהתאמה בין מאפייני התפקיד בפועל לבין ציפיות הפרט בנוגע לתגמולים וערכים בעבודה. שביעות רצון בתפקיד ושחיקה מקיימים ביניהם מתאם שלילי חזק. בנוגע לעובדי בריאות הנפש, מחקרים הראו קורלציה מובהקת בין שביעות רצון כללית מהתפקיד לבין ביצוע התפקיד. שביעות רצון נמוכה יכולה לגרום להחלפת תפקיד, היעדרויות, וכוונה לעזוב את מקום העבודה.

מחקרים מעטים בחנו באופן אמפירי עובדי שיקום פסיכו-סוציאלי באופן ספציפי. מחקר אחד שהתמקד בעובדי קלאבהאוס מצאו שיעורים נמוכים של שחיקה ורמות גבוהות של הישארות בתפקיד, למרות מה שניתן לראות כסביבה עם רמות דחק גבוהות. החוקרים ציינו את חשיבותה של האידיאולוגיה בקלאבהאוס (למשל, מחויבות כלפי המקום) כהסבר אפשרי אחד (שבו אלה שאינם חשים מחויבות עמוקה בוחרים להוציא את עצמם מהמקום), וכן חשיבותן של טכניקות התמודדות שפותחו לאורך זמן על-ידי עובדי הקלאבהאוס.

המחקר הגדול ביותר שבוצע בקרב עובדי שפ"ס בחן את המחויבות הארגונית/תחלופת עובדים בקרב 280 אנשי צוות מ-28 תכניות לשיקום פסיכו-סוציאלי בניו-ג'רזי. המחקר מצא כי עובדי שפ"ס נשארים תחילה בעבודתם בשל שביעות רצון פנימית. הישארות ממוצעת נמוכה במקום העבודה נראתה כנגרמת בשל תגמול פנימי מופחת ו/או צרכים חיצוניים מוגברים. על אף שעובדים צעירים מונעים מתוך צרכים פנימיים, הנתונים חושפים את חשיבותם של תגמולים חיצוניים להארכת ההישארות בעבודה. בשל טבעם המקומי והמיקוד הספציפי של מחקרים אלה, הם סיפקו מעט מאוד מידע לגבי תחום השיקום הפסיכו-סוציאלי כולו.

שיטה

בעבור פרויקט המחקר נאספה רשימה של 9437 עובדים. מתוך רשימה זו, נשלח שאלון בעבור חלק זה של המחקר ל-2000 עובדים העוסקים במתן שירות ישיר ברחבי המדינה, והשאלון המלא הוחזר על-ידי
© Copyright יספרי"א האגודה הישראלית לשיקום פסיכיאטרי (ע"ר)

848 משיבים. הנתונים שנאספו הושאו לרשימת 9437 העובדים בהתייחס למשתנים: גיל, מגדר, מוצא אתני, השכלה, ותחום העבודה (דיור, תעסוקה, תאום טיפול ועוד). נמצאו הבדלים מובהקים עבור מגדר, מוצא, רמות השכלה ורוב תחומי העבודה: במדגם היה שיעור גבוה יותר של נשים לבנות מאשר ברשימה הארצית; בעלי השכלה תיכונית היו בייצוג חסר; אנשים עם תואר שני או שלישי היו בייצוג יתר; ובמדגם היו פחות עובדי דיור ותעסוקה ויותר מתאמי טיפול ומדריכים (Supervisors) בהשוואה למשיבים ברשימה הכללית.

כלי המחקר

השאלון בן 18 עמודים עסק בחמישה תחומים עיקריים: עבודה (שם התפקיד, וותק בתפקיד, שעות עבודה, תפקידים משניים, פעילויות ספציפיות, סוגי לקוחות, שכר, הדרכה, הטבות, עבודות קודמות); רקע אישי; רקע בשפ"ס; עתיד תעסוקתי בתפקיד (סבירות להישארות, סיבות להישאר בתחום השפ"ס, סיבות לעזוב); דעות על סוגיות של שפ"ס (השוואות עם תחומים אחרים בבריאות הנפש, עמדות לגבי הסמכה, רמת הסכמה עם עקרונות שפ"ס, חסמים ליישום שפ"ס בארגון); שביעות רצון בתפקיד; ושחיקה. הכלי נוסה תחילה עם חמישים עובדים בשישה מקומות שונים, ולאחר מכן נעשו שינויים בכמה מהשאלות.

ממצאים

נתונים דמוגרפיים

שבעים אחוז מהמשיבים היו נשים ו-30% גברים. 81% מהמשיבים היו לבנים, 11% אפרו-אמריקאים, 4% היספאנים ו-2% אסייתיים. הגיל הממוצע היה 37 ונע בין 19 ל-73 (ס. תקן 10). 14% היו בעלי 12 שנ"ל, 13% בעלי השכלת קולג' חלקית, 34% בעלי תואר ראשון, 32% בעלי תואר שני, 3% בעלי תואר שלישי. 4% ציינו סוג כלשהו של הכשרה למומחיות.

מקרב בעלי השכלה אקדמית 27.3% היו בעלי תואר בפסיכולוגיה, 15.7% בעבודה סוציאלית, 5.9% במדעי החברה, 5.6% בחינוך, 4.8% בסיעוד, 3.2% בשירותי שיקום וטיפול, 2.9% ביעוץ לשיקום תעסוקתי, 2.9% בפילוסופיה ודת; 2.5% במדעי הרוח; 1.8% בעסקים; 1.3% באמנות ומוסיקה; 1% במנהל בריאות ורפואה; 0.8% בפסיכיאטריה ורפואה; 0.7% במנהל שירותי אנוש; 0.5% בהנדסה; © Copyright יספרי"א האגודה הישראלית לשיקום פסיכיאטרי (ע"ר)

0.5% במשפטים; 0.5% בכלכלה; 0.5% בחינוך גופני; 0.5% במכניקה/תעופה; 0.4% בשפה וספרות אנגלית; ו-0.3% במדע.

מאפייני התפקיד

בשאלון התבקשו המשיבים לזהות את המוקד העיקרי של עבודתם. 34% השיבו שהם עוסקים בעיקר בפעילויות יום שיקומיות (כולל קלאבהאוס, תכניות לשיקום חברתי, ופעילות טרום-תעסוקה לסוגיה); 16% עוסקים בעיקר בשירותי דיור; 24% בתאום טיפול; 13% במשימות הדרכה ואדמיניסטרציה; 6% בפעילות תעסוקתית; 8% הצביעו על "אחר", הכולל שירותים קליניים וחברתיים, והגדרות תפקיד אינדיבידואליות. בהיעדר נתונים על כלל שירותי השיקום הפסיכו-סוציאלי, לא ניתן לקבוע אם זוהי התפלגות מייצגת. כיוון שהסקר הראשוני מצא כי לעובדי דיור ותעסוקה הייתה פחות השכלה לעומת מתאמי טיפול ומדריכים, סביר כי טבעה המוטה של השכלת הרקע במדגם משפיע על התפלגות סוגי התפקידים.

שכר: בשאלון התבקשו המשיבים להצביע על טווח השכר שלהם. טווח השכר השכיח ביותר (36% מכלל המשיבים) היה \$18,000-\$23,000. כ-5% קיבלו שכר בטווח \$6000-\$11,999; 20% קיבלו \$12,000-\$17,999; 25% קיבלו \$24,000-\$29,999, 9% קיבלו מעל \$36,000. לפיכך, רק 14% קיבלו משכורות שמעל \$30,000. נמצא מתאם חיובי בין הישגים אקדמיים לבין שכר. ככל שהשכלת המשיבים גבוהה יותר, כך גבוהים יותר סיכוייהם להיות בקטגוריית שכר גבוהה יותר. לפיכך, בהינתן קיימת הטיה במשתנה ההשכלה במדגם, סביר כי נתונים אלה מוטים כלפי מעלה. נמצא גם הבדל מובהק בטווח השכר בין סוגי תפקידים. לעובדי דיור ותעסוקה היו אחוזים גבוהים יותר בטווחי השכר הנמוכים יותר, לעובדי מסגרות יום ומתאמי טיפול היו אחוזים ניכרים בטווחי השכר הבינוניים. נמצא כי ככל שאנשים היו בעלי וותק ארוך יותר בתחום או בתפקיד הנוכחי, כך הם קיבלו רמת שכר גבוהה יותר. בדיקה סטטיסטית הצביעה על כך שהאינטראקציה בין גזע, דרג התפקיד, והשכלה, משפיעה באופן מובהק על השכר.

וותק בתפקיד: העובדים במדגם עבדו בשפ"ס בממוצע 5.5 שנים. עם זאת, מדד זה אינו מספק תמונה מלאה. החציון - 4 שנים, והערך השכיח - שנה אחת, הצביעו על כך שמשתתפים אחדים שעבדו בתחום

תקופות זמן ארוכות היטו את הנתונים: 86% מהמדגם היו בתחום פחות מ-10 שנים; 45% היו בתחום 3 שנים או פחות. כמצופה, נמצא מתאם חיובי מובהק בין גיל לבין שנות וותק בתחום. עובדי דיור ותעסוקה היו בעלי הוותק הנמוך ביותר בתחום (4.6-4.8 שנים בממוצע), ולעובדי תכניות-יום שיקומיות ומתאמי טיפול היה הוותק הגבוה ביותר (5.2-6.1 בממוצע). לאנשים עם השכלה תיכונית או BA בלבד היה הוותק הנמוך ביותר (בממוצע 4.6 שנים) ולבעלי MA או דוקטורט היה הוותק הגבוה ביותר בתחום (6.3 ו-9.2 שנים בממוצע בהתאמה).

כניסה לתחום השפ"ס: עובדי שפ"ס נשאלו לגבי המוטיבציה שלהם להיכנס לתחום. שתי סיבות הופיעו כגורמים מוטיבציוניים דומיננטיים, שתיהן מצביעות על תחושת התמסרות לטבעה של העבודה עצמה. 75% מהמשיבים הצביעו על כך שנכנסו לתחום השפ"ס משום שהרגישו שהעבודה תהיה מעניינת ומאתגרת, ו-64% דיווחו כי נכנסו לתחום משום שהייתה להם תשוקה לעזור ללקוחות עם מחלות נפש. מכל מקום, מחויבות ספציפית לפילוסופיה ולהתערבויות של שפ"ס הופיעה רק אצל 24%. בנוסף, נמצאו שלוש סיבות שהצביעו על רמה מסוימת של פרגמטיזם בבחירת התפקיד: 23% ציינו כי לקחו את התפקיד בשפ"ס כיוון שהשיבו על מודעה בעיתון, 22% משום ששמעו דברים חיוביים על הסוכנות, ו-20% משום ששמעו על פתיחת התפקיד מחבר. 12% ציינו את העובדה שהכירו אנשים אחרים שעבדו במקום כגורם שהשפיע על כניסתם לתחום. הטבות כספיות צוינו לעתים רחוקות כסיבות לכניסה לתחום: 10% הצביעו על כך שנכנסו לתחום למען ביטחון תעסוקתי; 8% בגלל השכר; ו-8% בשל ההטבות הנלוות לתפקיד. 6% דיווחו כי לקחו את התפקיד משום שהוא התפקיד היחיד שניתן היה למצוא, ו-6% נכנסו לתחום משום שהיו צרכני שירותים ורצו לעזור לאחרים.

המשתתפים התבקשו לציין שלושה תפקידים שבהם עבדו לפני התפקיד הנוכחי. נמצא כי התחום השכיח ביותר בהיסטוריה התעסוקתית הוא "שרותי אנוש שאינם בריאות הנפש" (39% מכלל התפקידים שהוזכרו). התחום השני בשכיחותו היה "מחוץ לשירותי אנוש" (30% מהמשרות הקודמות). רק 27% מהמשרות הקודמות היו באופן ספציפי בשפ"ס ורק 4% היו בבריאות הנפש בתפקיד שאינו שפ"ס. עבור 6% מהמשיבים התפקיד הנוכחי בשפ"ס הוא המשרה הראשונה בחייהם.

שאלון להערכת שביעות רצון בתפקידי שיקום (Rehabilitation Job Satisfaction Inventory) שימש להערכת שביעות הרצון בתפקיד, עם 90 שאלות המתייחסות ל-8 תחומים (תת-סולמות): דעה כללית על העבודה הנוכחית; פעילויות בעבודה; תפקיד; עמיתים לעבודה; סביבת עבודה; הדרכה; פעולות אדמיניסטרטיביות של הארגון; ופילוסופיה ונהלים של הארגון. ניתוח התשובות מעלה כי הציונים הממוצעים של שביעות רצון בקרב עובדי שפ"ס גבוהים יותר מממוצע שביעות רצון כוללת וממוצע ציוני הסולמות שדווחו במדגם ארצי של עובדי שיקום תעסוקתי. נמצא כי ככל שהמשיב מבוגר יותר, כך הוא יותר מרוצה; נמצא כי ככל שרמת ההשכלה גבוהה יותר כך ציון שביעות הרצון נמוך יותר. כמו כן נמצא מתאם חיובי מובהק בין ציון שביעות רצון כללי לבין חוזק הדבקות בעקרונות שפ"ס (נמדד באמצעות רמת הסכמה עם עקרונות יסוד של שפ"ס). עובדים שדבקו לעקרונות חזקה יותר, נטו לציונים גבוהים יותר בשביעות רצון כללית בתפקיד. לא נמצא מתאם מובהק בין רמת שכר לבין שביעות רצון בעבודה.

שחיקה

בכלי להערכת שחיקה מקובצים הפריטים לתוך שלושה סולמות: בסולם "הישגים אישיים" היה ציון ממוצע נמוך; בסולם "תשישות רגשית" – ציון בינוני; ובסולם "דה-פרסונליזציה" ציון בינוני. לפיכך, עבור הקבוצה כולה נראות רמות נמוכות ומתונות של שחיקה. נמצא כי ככל שהעובדים מבוגרים יותר, כך פוחתים סיכוייהם לדווח על תשישות רגשית או דה-פרסונליזציה. גיל לא נקשר לתשישות של הישגים אישיים. בנוסף, נמצאו הבדלים בין לבנים ללא-לבנים בציונים הממוצעים של סולמות הישגים אישיים ותשישות רגשית. לא-לבנים דירגו תשישות רגשית והישגים אישיים נמוך יותר מלבנים. לא נמצא הבדל מובהק בין שתי הקבוצות בציון הממוצע של סולם דה-פרסונליזציה. ניתוח סטטיסטי גם העלה כי לאנשים עם תואר MA היו ציונים ממוצעים גבוהים יותר באופן מובהק בסולם תשישות רגשית לעומת אנשים עם השכלה תיכונית או השכלת קולג' חלקית. אנשים שקיבלו משכורות גבוהות יותר נטו לציונים גבוהים יותר בסולם הישגים אישיים ובסולם תשישות רגשית. כלומר, הם נטו לחוש אפקטיביים יותר אך גם מותשים יותר רגשית. וותק בתפקיד נוכחי נמצא במתאם חיובי עם תשישות רגשית אך לא עם דה-פרסונליזציה או הישגים אישיים. באופן כללי, ככל שהעובד החזיק זמן רב יותר במשרה, כך הייתה תחושת התשישות

הרגשית שלו גבוהה יותר. כמו כן, מתאם שלילי מובהק בין וותק בתחום לבין ציוני סולם דה-פרסונליזציה מלמד כי ככל שהעובד נמצא יותר שנים בתחום השפ"ס, כך הציון שלו בסולם דה-פרסונליזציה נטה להיות נמוך יותר.

כוונות תחלופה

51% דיווחו כי כלל לא סביר שיעזבו את תחום השפ"ס בשנתיים הקרובות. 29% דיווחו כי סביר במקצת שיעזבו את התחום בשנתיים הבאות, 8% אמרו כי הדבר סביר, 6% - סביר מאוד, ו-7% אמרו כי ישנה סבירות קיצונית שיעזבו. נתונים אלה משקפים תשובות שנאספו בנקודת זמן אחת; לפיכך, לא ניתן להעריך את תוקפן או את השפעתן של הזדמנויות אחרות בשוק העבודה על כוונות התחלופה ועל תחלופת עובדים בפועל.

המשיבים התבקשו לדרג את הגורמים שחשו כי ישפיעו עליהם להישאר בתחום השפ"ס. הסיבה שדורגה בשכיחות הגבוהה ביותר כגורם החשוב ביותר להישארות הייתה תשוקה לעזור ללקוחות. 42% מהמשיבים ציינו זאת כגורם החשוב ביותר בהשפעתו על החלטתם להישאר. 15% דיווחו כי העניין והאתגר בעבודה יכולים לגרום להם להישאר בתחום, ו-11% ציינו סיפוק מתוצאות הלקוח.

שאלה אחרת בחנה את הסיבות שייגרמו למשיבים לעזוב את תחום השפ"ס. הגורם השכיח ביותר שדורג כחשוב ביותר היה דחק ושחיקה (21%), לאחר מכן שכר נמוך (20%) ופוטנציאל התקדמות מועט (13%). 50% מהתשובות הצביעו על כך שדחק ושחיקה הם גורם לעזיבה; 48% הצביעו על שכר נמוך; 33% - פוטנציאל התקדמות מועט; 32% - דיווחו על הזדמנות טובה יותר בתחום אחר כגורם לעזיבה; ו-25% אמרו כי השגת תואר אקדמי גבוה יותר תהווה תמריץ לעזוב.

נמצא קשר מובהק סטטיסטית בין רמת השכלה לבין כוונה לעזוב את התחום: אנשים עם רמות השכלה נמוכות יותר לעתים קרובות יותר השיבו כי כלל לא סביר שיעזבו את התחום. לאנשים עם תואר ראשון ושני היו הסיכויים הגבוהים ביותר לדווח כי מאוד סביר שיעזבו את התחום. נמצא גם קשר מובהק בין גיל לבין כוונה לעזוב. ניתוח שונות הצביע על כך שלקבוצה בעלת הסיכויים הנמוכים ביותר לעזוב היה גיל ממוצע מבוגר יותר (40). קבוצה זו הייתה שונה באופן מובהק מהקבוצה שדיווחה כי סביר במקצת שיעזבו

(בגיל ממוצע 36), והקבוצה בעלת הסבירות הגבוהה ביותר לעזוב, בגיל ממוצע 34.

שביעות רצון בעבודה, שחיקה ותחלופה

נמצא מתאם שלילי מובהק בין הכוונה לעזוב את תחום השפ"ס לבין כל אחד משמונה תת-הסולמות של שאלון שביעות רצון בעבודה בשיקום. כלומר, לעובדים עם שביעות רצון גבוהה יותר סבירות נמוכה יותר לדווח כי הם עשויים לעזוב את התחום. נמצא מתאם חיובי מובהק בין כוונה לעזוב את התחום לבין סולם תשישות רגשית, סולם דה-פרסונליזציה, ומתאם שלילי מובהק בין כוונה לעזוב לבין סולם הישגים אישיים. לעובדים שדיווחו כי לא סביר שיעזבו את התחום היו ציונים נמוכים יותר בסולמות תשישות רגשית ודה-פרסונליזציה וציונים גבוהים יותר בסולם הישגים אישיים.

דיון

מחקר כלל-ארצי זה חשף נתונים עשירים לגבי עובדי שיקום פסיכו-סוציאלי. המחקר מספק מידע לא רק על המאפיינים הדמוגרפיים של העובדים אלא גם על נושאים חשובים כמו שביעות רצון, כוונות תחלופה, ושחיקה בעבודה – כולם יכולים להשפיע עמוקות על איכות השירותים הניתנים ללקוחות. רבים מהעובדים בשפ"ס הן נשים ולבנים/ות. רבים מנותני שירותי שפ"ס עבדו בתחום במשך 3-4 שנים ורק ל-32% הייתה עבודה קודמת בתחום. למרות ההטיה לעבר אנשים עם יותר השכלה והמתאם החיובי בין שכר לבין רמת השכלה, רק 14% מכלל העובדים קיבלו שכר שמעל ל-\$30,000. קטגוריית השכר השכיחה ביותר הייתה בטווח של \$18,000-\$23,999. עובדי דיור ותעסוקה, שלעתים קרובות הם בעלי השכלה נמוכה יותר ומרקע של מיעוטים, מקבלים משכורות נמוכות יותר.

אם הכנסתם של עובדי שפ"ס אינה גבוהה, מדוע הם עובדים בתחום? כאשר נשאלו מדוע נכנסו לתחום, מספר עצום של משיבים ציינו את העניין והאתגר בעבודה ואת תשוקתם לעזור ללקוחות. הפילוסופיה והטכנולוגיה של שפ"ס אינם מופיעים כמוטיבציה בולטת. רק כשליש מהעובדים השיבו כי אלה השפיעו על כניסתם לתחום. ממצא זה תואם למספר הנמוך יחסית של עובדים שהיה להם ניסיון קודם בשפ"ס לפני המשרה הנוכחית.

עובדים דיווחו על רמת שביעות רצון גבוהה למדי. תחומים שבהם היו מרוצים במיוחד היו קשורים לעבודתם הספציפית ולתוצאות או הישגים שלהם. יוקרה, תשלום, ופוטנציאל התקדמות דורגו בין

התחומים הנמוכים ביותר של שביעות רצון בעבודה. דירוג זה תואם לנתונים קודמים על שכר ומוטיבציות לכניסה לתחום השפ"ס. עובדים מבוגרים יותר ואלה המחוייבים ביותר לעקרונות שפ"ס דיוחו על הרמות הגבוהות ביותר של שביעות רצון בעבודה. גזע והשכלה היו גורמים משמעותיים שהשפיעו על שביעות הרצון הכללית בעבודה. ייתכן כי אנשים שיש להם פחות הזדמנויות לעזוב (למשל, עובדים מבוגרים, לא-לבנים, ובעלי פחות השכלה) היו בעלי הסיכויים הגבוהים ביותר לדווח על רמות גבוהות של שביעות רצון בשל דיסוננס קוגניטיבי.

עובדי שפ"ס ככלל מדווחים על רמת שחיקה שהיא גבוהה במעט ממתונה. נראה כי ישנם מאפיינים היכולים לספק הגנה, או מאידך להגביר את הפגיעות לסולמות שחיקה. גיל מספק מיומנויות התמודדות כנגד היבטים של שחיקה. וותק בתחום גם נקשר לרמה נמוכה של דה-פרסונליזציה. גזע והשכלה קשורים להישגים אישיים ולתשישות רגשית: לא-לבנים מדווחים על תשישות רגשית נמוכה יותר אבל גם ציוני הישגים אישיים נמוכים יותר; אנשים עם השכלה גבוהה יותר בעלי סיכויים גבוהים יותר לדווח על תשישות רגשית גבוהה (אפשר שהם מציבים לעצמם יותר ציפיות, או שהם נמצאים בעמדות עם יותר אחריות). הדיווח על כוונות לעזוב את התחום בשנתיים הבאות נמוך יחסית בהתחשב ברמות הגבוהות של תחלופה שמדווחות לגבי עובדי בריאות הנפש בקהילה. הסבר אחד הוא שעובדים עשויים לעזוב סוכנות מסוימת ועדיין להישאר באותו תחום. אלה שיש להם סיכויים טובים יותר למצוא משרות אחרות (עובדים צעירים יותר ובעלי השכלה גבוהה יותר) הם בעלי הסיכויים הגבוהים ביותר לדווח על עניין לעזוב. כאשר נשאלו ישירות מדוע יישארו בתחום, רבים הצביעו על ההזדמנות לעזור ללקוחות ועל העניין והאתגר בעבודה. סיבות שיעודדו אותם לעזוב כוללות דחק, שכר נמוך, וסיכויים נמוכים להתקדמות. המתאם הגבוה בין שביעות רצון בעבודה, ציוני שחיקה, וכוונות לעזוב תואם לספרות שבחנה עובדים אחרים בבריאות הנפש הקהילתית.

מסקנות

אנשים עם מחלות נפש לעתים קרובות נחשבים כאוכלוסיה שקשה לעבוד איתה בשל חומרת הבעיות שלהם ולעתים קרובות חוסר בתוצאות ישירות ומוחלטות. עם זאת, אלה הם הלקוחות שאותם משרת לרוב השיקום הפסיכו-סוציאלי. מאמר זה בחן את המאפיינים של עובדי שפ"ס וכן את המוטיבציות שלהם

להיכנס לתחום, שביעות הרצון שלהם בעבודה, שחיקה וכוונות תחלופה. נמצא כי רוב העובדים מחזיקים במשרתם הראשונה בתחום. הם נכנסו לתחום שלא מתוך מחויבות מוקדמת לפילוסופיה והעקרונות של שפ"ס אלא מתוך תשוקה חזקה לעזור לאנשים עם מוגבלויות, תהליך שהם מאמינים שהוא מעניין ומאתגר. ככלל, עובדים אלה בעלי השכלה ולרבים מהם תארים אקדמיים שמכינים אותם לתחום. בדומה לעובדים אחרים בבריאות הנפש, ישנם יחסי גומלין חזקים בין שביעות רצון בעבודה, שחיקה, וכוונות תחלופה. עובדי שפ"ס ככלל מרוצים במידה יותר ממתונה מעבודתם. למרות רמות שחיקה גבוהות מהממוצע, למעטים יש רצון חזק לעזוב את התחום בשנתיים הבאות.

תגמולים פנימיים הם שמושכים את העובדים להיכנס לתחום ועוזרים לשמור ולהשאיר אותם בתחום. תשלום מהווה מקור חשוב לחוסר שביעות רצון או נתפש כגורם מניע לעזוב, רק במידה שהוא נתפש כלא הולם את הצרכים. מכל מקום, בהינתן טבעם של נתוני חתך רחב אלה, לא ניתן לבחון שינויים בגורמים מוטיבציוניים פנימיים וחיצונים לאורך זמן. דרושה חקירה נוספת ומחקר אורך כדי לבחון שאלות כאלה.