

התכנית הלאומית לחיזוק עובדי מערכת הבריאות ולמניעת שחיקה

ממצאי הסקר הלאומי מאי 2022
XXX

התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה



משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר



סי.איי מידע שיווקי

3 מטרות ורקע

5 פרטי המשיבים לסקר

9 עיקר ממצאי הסקר

13 מדד השחיקה

30 גורמי לחץ –
גורמים המשפיעים על השחיקה

40 משאבים ארגוניים –
גורמים המגנים מפני שחיקה

50 מדדי תוצאה נוספים:
סימפטומים של דיכאון, קושי לעמוד ביעדי
עבודה, היקלעות למצבי סיכון עקב עייפות,
פגיעה בבריאות עקב לחץ

61 תופעות קיצון:
התעמרות, אלימות פיזית ומילולית
והטרדה מינית

68 השפעת הקורונה

74 נספח א' –
פירוט הממצאים בקהילה

104 נספח ב' –
תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים
הארגוניים בקהילה לפי סקטור

109 נספח ג' –
תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים
הארגוניים בקהילה לפי מערך

127 נספח ד' –
תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים
הארגוניים בקהילה לפי מקצועות רפואה
ובראות

1. לשקף תמונת מצב לאומית וארגונית בנושא חוסן ושחיקת עובדים במערכת הבריאות הציבורית
2. לזהות את הגורמים המשפיעים על שחיקת עובדים במערכת הבריאות תוך מתן ביטוי לקבוצות עובדים שונות, מאפייני מקצוע, סוגי ארגונים ושירותים במערכת
3. לשמש בסיס התייחסות לביצוע תוכניות התערבות ברמה לאומית וארגונית



מתי?

איסוף נתוני הסקר החל בתאריך 9 במאי 2021 והסתיים ב- 15 באוג' 2021.



מי?

הוזמנו לענות על השאלון 159,740 עובדי מערכת הבריאות הציבורית בבתי החולים, בשירותי הקהילה של קופות החולים ובמשרד הבריאות. בXXX הוזמנו לענות על הסקר 27663 עובדי הארגון. מתוכם השיבו 7443 עובדים שהם כ-27% מכלל המוזמנים.



איך?

המענה לסקר בוצע בשני גלים: בגל הראשון נשלחו השאלונים במייל ואל מכשירי הטלפון הסלולריים של העובדים, בגל השני ובבתי חולים בלבד בוצעה השלמה באמצעות שאלונים ידניים שחולקו ונאספו על ידי סוקרים. איסוף הנתונים, ניתוח הממצאים וכתובת הדוחות בוצעו ע"י חברת סי. איי. מידע שיווקי.



מה?

שאלון הסקר כלל 57 שאלות סגורות, מתוכן 40 שאלות המודדות רמת שחיקה, משתני תוצאה, ועוצמה של גורמי לחץ ומשאבים ארגוניים (גורמים המגנים מפני שחיקה) ו-17 שאלות נוספות הבוחנות מאפיינים דמוגרפיים ותעסוקתיים של המשיבים. השאלון הועבר בשפות עברית, ערבית, רוסית ואנגלית.

דגשים לגבי אופן הצגת הממצאים:

נתוני המדגם שוקללו על מנת לשפר את ייצוגיות הסקטורים והארגונים. חושבו משקולות כך שמשקלו של כל סקטור בכל ארגון בכלל המדגם, יהיה דומה למשקלו בכלל עובדי מערכת הבריאות.



מדד השחיקה נמדד על סולם שנע בין הערכים 1 (שחיקה נמוכה = טוב) ל- 7 (שחיקה גבוהה = רע). נקודת החתך לשחיקה גבוהה – נקבעה כ- 4 ומעלה על בסיס: א. 4 ומעלה קשור למדדי תוצאה אחרים בסקר- דיכאון, פגיעה בבריאות, רצון לעזיבה ועוד'. ב. קידוד לשחיקה גבוהה בשאלון שחיקה מקביל HSS - Maslach-Burnout Inventory



גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים נמדדים על סולם שכיחות בעל חמש דרגות: 'תמיד', 'לעיתים קרובות', 'לפעמים', 'לעיתים רחוקות', 'אף פעם לא'. ברוב השקפים מוצג נתון הסוכם את שתי התדירויות הגבוהות: 'תמיד'+ 'לעיתים קרובות'. נתון זה מוצג כשיעור החווים את התופעה (=שכיחות).



בדוח סומנו הבדלים משמעותיים כדלקמן: עבור מדדי ממוצע: פער משמעותי יהיה גבוה או שווה ל-0.2 ציון. עבור מדדי שכיחות: פער משמעותי יהיה גבוה או שווה ל-5%. מקרא הסימון מוצג בכל שקף רלוונטי.



בהצגת פילוחים ותת פילוחים בתוך הארגון, מוצגים רק נתוני תאים אשר נדגמו בהם 10 משיבים או יותר. גודל המדגם (n) המוצג בשקפים השונים מייצג את מספר המשיבים על השאלה הספציפית, או לפי השאלה הראשונה בסט שאלות. על כן, ייתכנו שינויים מינוריים בגדלי המדגם תחת אותו פילוח.



פרטי המשיבים לסקר

התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה



משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר



סי.איי מידע שיווקי

התפלגות המשיבים לפי סקטור

אחוז המענה בכל סקטור	מס' המשיבים בXXX	מס' העובדים בXXX	סקטורים
	(אחוז הסקטור מכלל הארגון)		
18%	1386 (19%)	7855 (28%)	רפואה
37%	1580 (21%)	4268 (15%)	סיעוד
▲ 34%	2119 (28%)	6271 (23%)	מקצועות בריאות
25%	2358 (32%)	9269 (34%)	תפעול ואדמיניסטרציה
27%	7443 (100%)	27663 (100%)	סה"כ בXXX

▲ ▼ גבוה/נמוך יחסית לכלל קהילה

התפלגות המשיבים לפי מאפיינים דמוגרפיים ותעסוקתיים

קהילה	XXX		
78%	78%	כן	עבודה עם מטופלים
22%	22%	לא	
29%	30%	18-40	התפלגות גיל
54%	54%	41-60	
17%	16%	+61	
63%	67%	נשים	התפלגות מגדר
29%	29%	גברים	
8%	5%	מעדיף לא להשיב	
36%	39%	כן	תעסוקה בתפקיד ניהולי
64%	61%	לא	
61%	61%	כן	עיסוק בקורונה
39%	39%	לא	



התפלגות המשיבים לפי מאפיינים דמוגרפיים ותעסוקתיים - המשך

קהילה	XXX		
8%	7%	עד - 20	מס' שעות עבודה שבועי ממוצע
17%	13%	21-30	
40%	43%	31-40	
27%	29%	41-50	
5%	4%	51-60	
2%	1%	61-70	
2%	2%	+71	
59%	▲72%	שכיר	סטטוס העסקה
19%	▼5%	עצמאי	
22%	23%	שכיר ועצמאי	

קהילה	XXX		
6%	7%	0-2	ותק
9%	8%	3-5	
12%	12%	6-10	
14%	14%	11-15	
12%	13%	16-20	
16%	17%	21-25	
12%	11%	26-30	
19%	18%	+31	
27%	27%	0	שעות נוספות
28%	29%	1-2	
20%	21%	3-4	
11%	10%	5-6	
5%	5%	7-8	
4%	3%	9-10	
6%	5%	+11	

עיקר ממצאי הסקר

XXX

התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה



משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר



תמצית הממצאים 1 – רמת השחיקה וגורמי השחיקה

השחיקה בXXX (ממוצע 3.3) דומה לזו של כלל מערכת הבריאות (ממוצע 3.4).

גורמי לחץ ומשאבים ארגוניים שיש לשפר ולחזק בXXX:

עומסים ותנאי עבודה

עומס עבודה
עומס מטלות אדמיניסטרטיביות
קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה

קריירה והערכה

מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע
הוקרה והערכה
גיוון ועניין בעבודה
שכר ותנאים הוגנים

קבוצות עובדים בהן שחיקה גבוהה מהממוצע בXXX:

סקטורים ומקצועות

רוקח/ת (4)
רופא/ה מתמחה (3.7)
רופא/ה מומחה/ית (3.5)
טכנאי/ת רנטגן / דימותן רפואי (3.5)
סקטור מקצועות בריאות (3.5)

רווחת העובד

מחויבות לבריאות העובד
תחושת מוגנות בעבודה
התעמרות מצד ממונים

תהליכי עבודה והכשרה

בירוקרטיה וסחבת
חוסר תיאום בין בעלי תפקידים

מערכים

בתי מרקחת (3.9)

בנוסף, נמצאו האפיונים הבאים בקרב עובדי XXX:

8%

מדווחים על חשיפה כלשהי להטרדה מינית בשנה האחרונה.

- מוקדי רפואה דחופה (17%)
- פיזיותרפיסטית (16%)
- מכון פיזיותרפיה (15%)

19%

בעלי אינדיקציה לסימפטומים של דיכאון.

- בתי מרקחת (37%)
- רוקח/ת (35%)
- מכונים אחרים (28%)

26%

חווים פגיעה בבריאות עקב לחץ.

- בתי מרקחת (52%)
- רוקח/ת (51%)
- עוזר/ת רוקח (41%)

8%

נקלעו בחודש האחרון למצבי סיכון עקב עייפות.

- רוקח/ת (18%)
- בתי מרקחת (17%)
- רופא/ה מתמחה (15%)

19%

חשיפה לאלימות מילולית או פיזית

- בתי מרקחת (42%)
- רוקח/ת (41%)
- מוקדי רפואה דחופה (40%)

19%

מתקשים לעמוד ביעדי עבודה

- בתי מרקחת (31%)
- רופא/ה מתמחה (31%)
- רוקח/ת (30%)

14%

שוקלים לעזוב את המקצוע

- בתי מרקחת (38%)
- רוקח/ת (37%)
- מוקד טלפוני (21%)

7%

מדווחים על התעמרות מצד ממוניהם.

- עוזר/ת רוקח (22%)
- רופא/ה מתמחה (14%)
- רוקח/ת (14%)



תמצית הממצאים 3 - שחיקת המעורבים בטיפול במגפת הקורונה

פילוח רמות שחיקה, גורמי לחץ ומשאבים ארגוניים, בקרב עובדים שעבדו במחלקות קורונה ייעודיות או שעבודתם כללה מעורבות גבוהה בטיפול במגפת הקורונה.

משאבים ארגוניים בשכיחות נמוכה

מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע
שכר ותנאים הוגנים
מחויבות לבריאות העובד

גורמי לחץ בשכיחות גבוהה

עומס מטלות אדמיניסטרטיביות
עומס עבודה
בירוקרטיה וסחבת

רמת שחיקה גבוהה מהממוצע

סקטור רפואה (3.5)
סקטור מקצועות בריאות (3.6)

הקורונה חלק משמעותי מהעבודה

ציון שחיקה של עובדים שדיווחו
כי הקורונה נתח משמעותי
מהעבודה בשנה האחרונה

3.3

איפיונים נוספים, הקורונה חלק משמעותי מהעבודה

- 20% חווים קושי בתפקוד בעבודה
- 29% חווים פגיעה בבריאות עקב לחץ
- 9% נקלעו בחודש האחרון למצבי סיכון
- 20% בעלי אינדיקציה לדיכאון

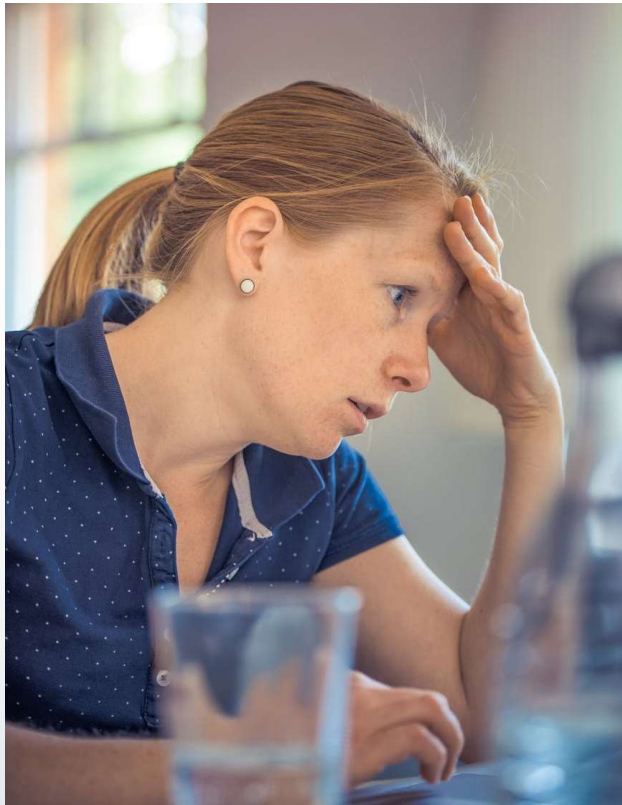
מדד השחיקה

התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה



משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר





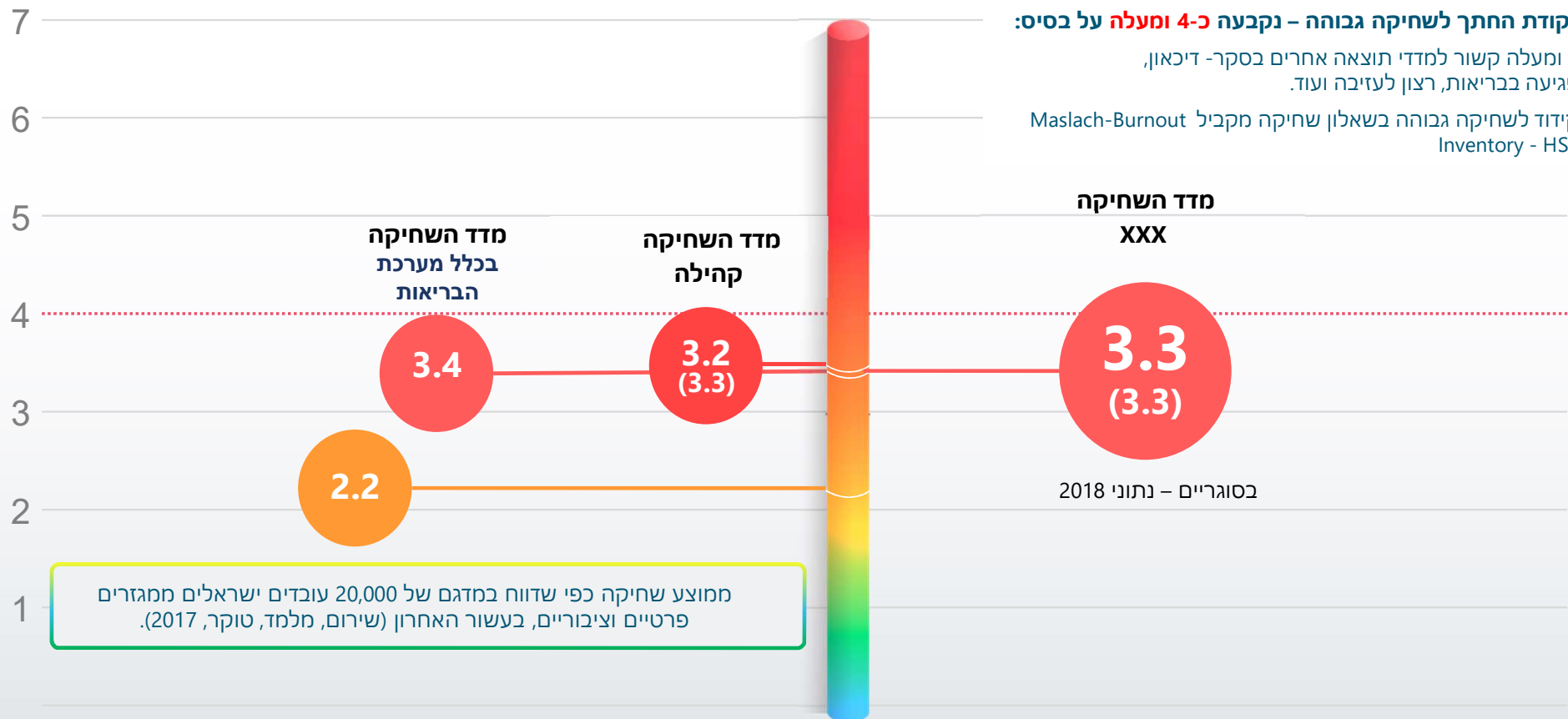
שחיקה היא מצב רגשי שלילי המאופיין בשלושת התסמינים הבאים:

1. **תשישות רגשית (Emotional exhaustion)**
2. **תשישות פיזית ונפשית (Physical fatigue)**
3. **תשישות קוגניטיבית (Cognitive weariness)**

שחיקה מתפתחת כתוצאה מחשיפה כרונית - חוזרת ונשנית - ללחצים (בעבודה ומחוצה לה). ללא טיפול, השחיקה הופכת לכרונית. מחקרים ברחבי העולם קושרים בין שחיקה כרונית לבין פגיעה ברווחה הפיזית והנפשית של העובדים ופגיעה בארגון. בארגוני בריאות נמצא קשר בין שחיקה לבין תפקוד העובד, המוטיבציה להשקיע בעבודה, שביעות הרצון מהעבודה, איכות הטיפול וכן היעדרויות, עזיבה ופרישה מוקדמת.

מהי רמת שחיקה גבוהה?

נקודת החתך לשחיקה גבוהה – נקבעה כ-4 ומעלה על בסיס:
4 ומעלה קשור למדדי תוצאה אחרים בסקר- דיכאון,
פגיעה בבריאות, רצון לעזיבה ועוד.
קידוד לשחיקה גבוהה בשאלון שחיקה מקביל Maslach-Burnout
Inventory - HSS

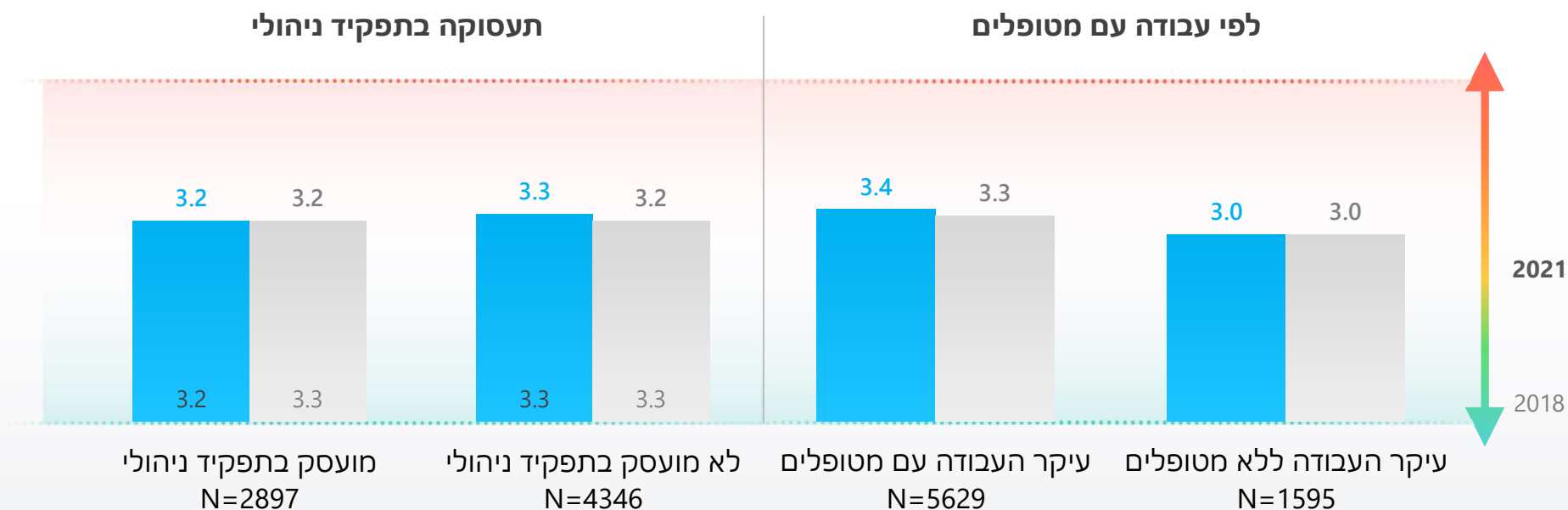




▲▼ נמוך/גבוה יחסית לשכיחות בקהילה

לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$
האחוזים בגרף מציגים את שיעור המצויינים כי חוו את התחושה לעיתים די קרובות עד כמעט תמיד.

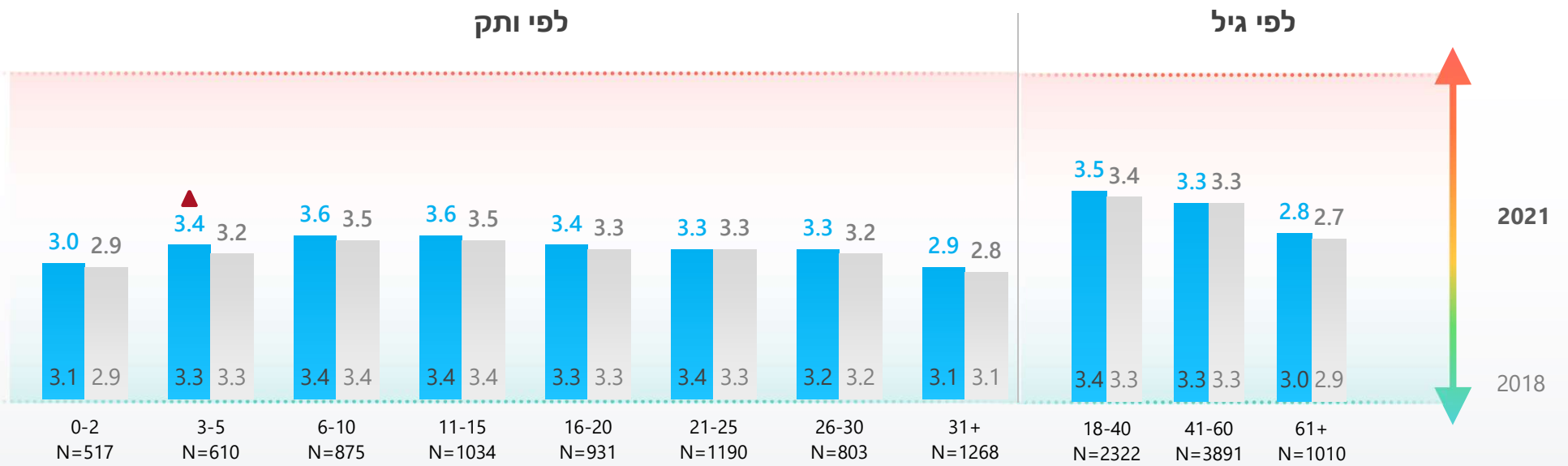
מדד השחיקה בXXX - לפי תעסוקה בתפקיד ניהולי ועבודה עם מטופלים



▲▼ נמוך/גבוה יחסית למוצע בקהילה

לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

מדד השחיקה באXX - לפי ותק וגיל

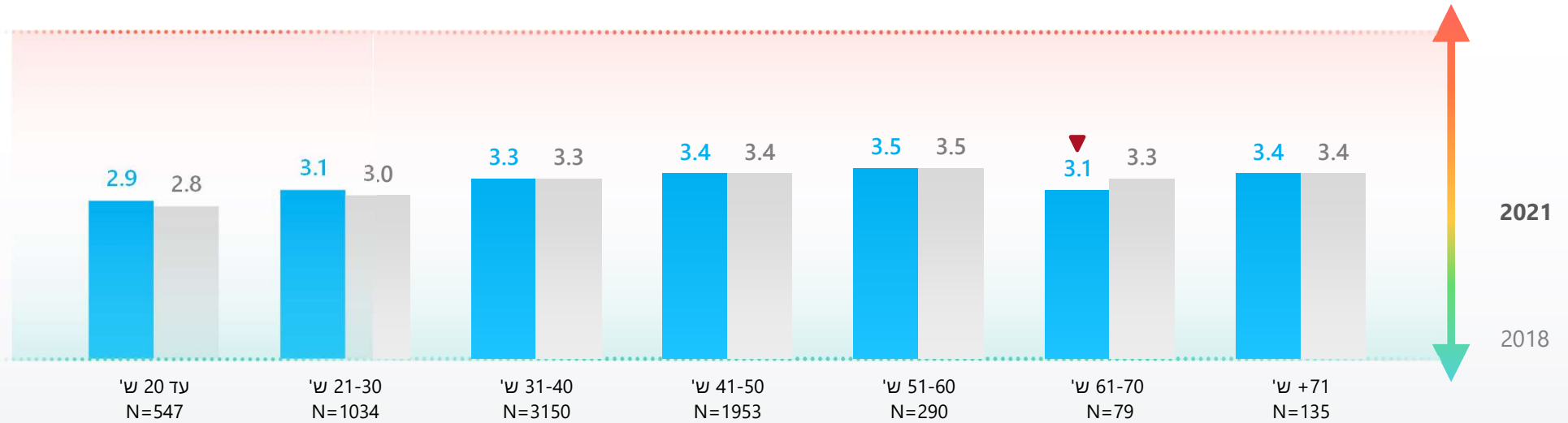


▲▼ נמוך/גבוה יחסית לממוצע בקהילה

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

מדד השחיקה בXXX - לפי מספר שעות עבודה שבועיות

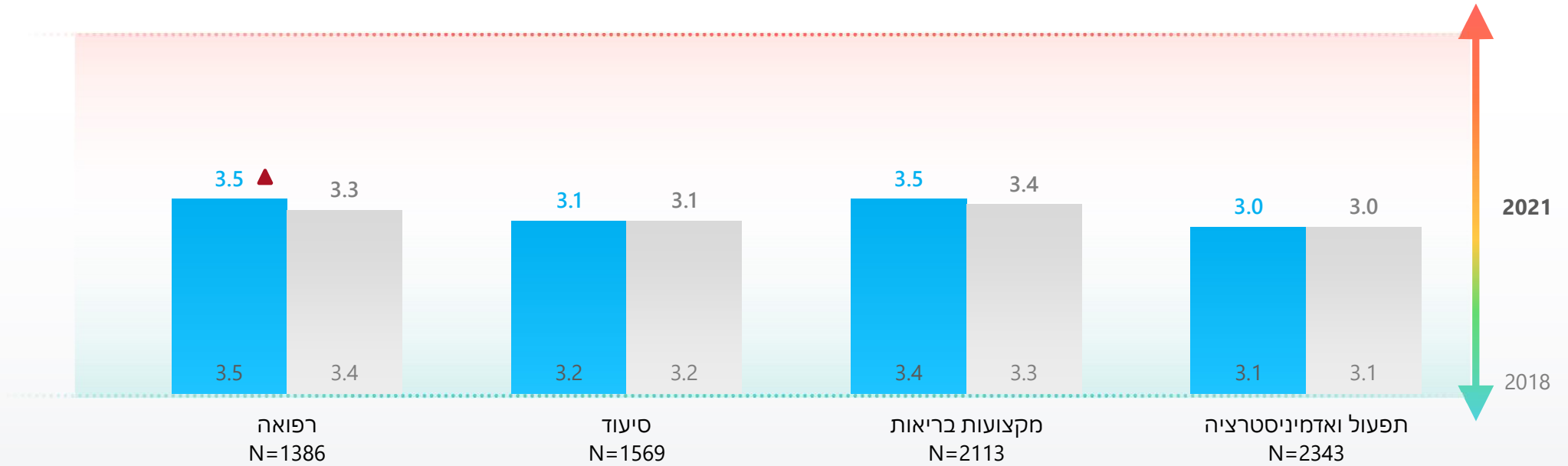
לפי מספר שעות עבודה שבועיות



▲▼ נמוך/גבוה יחסית לממוצע בקהילה

לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

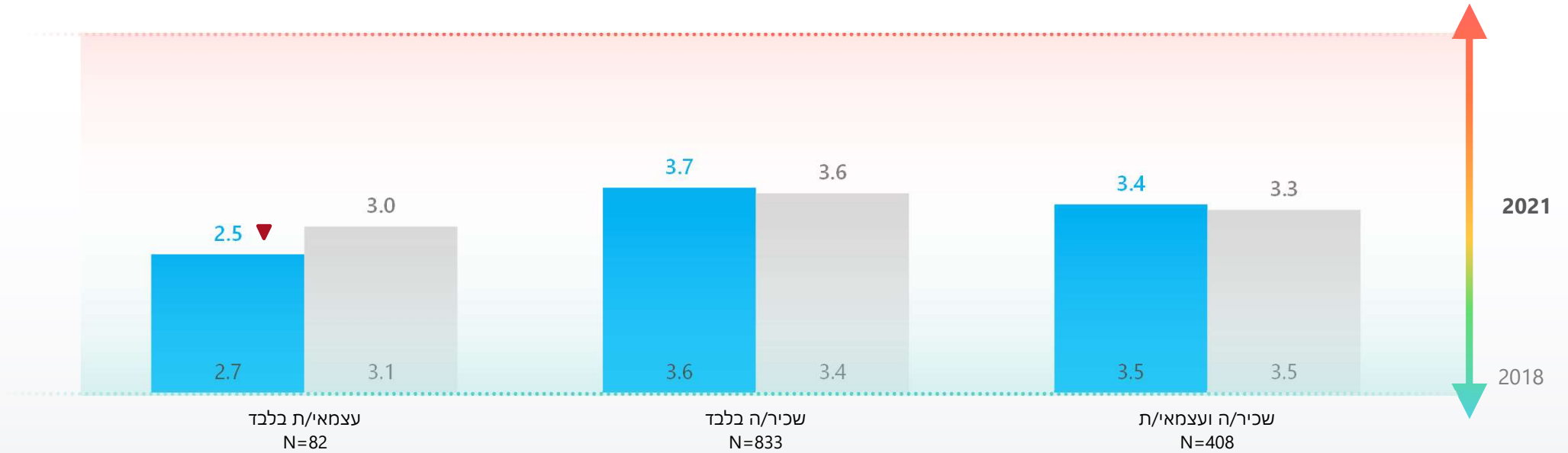
מדד השחיקה בXXX - לפי סקטור



▲▼ נמוך/גבוה יחסית לממוצע בקהילה

לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

מדד השחיקה בXXX - לפי אופן העסקה בקרב חפאים

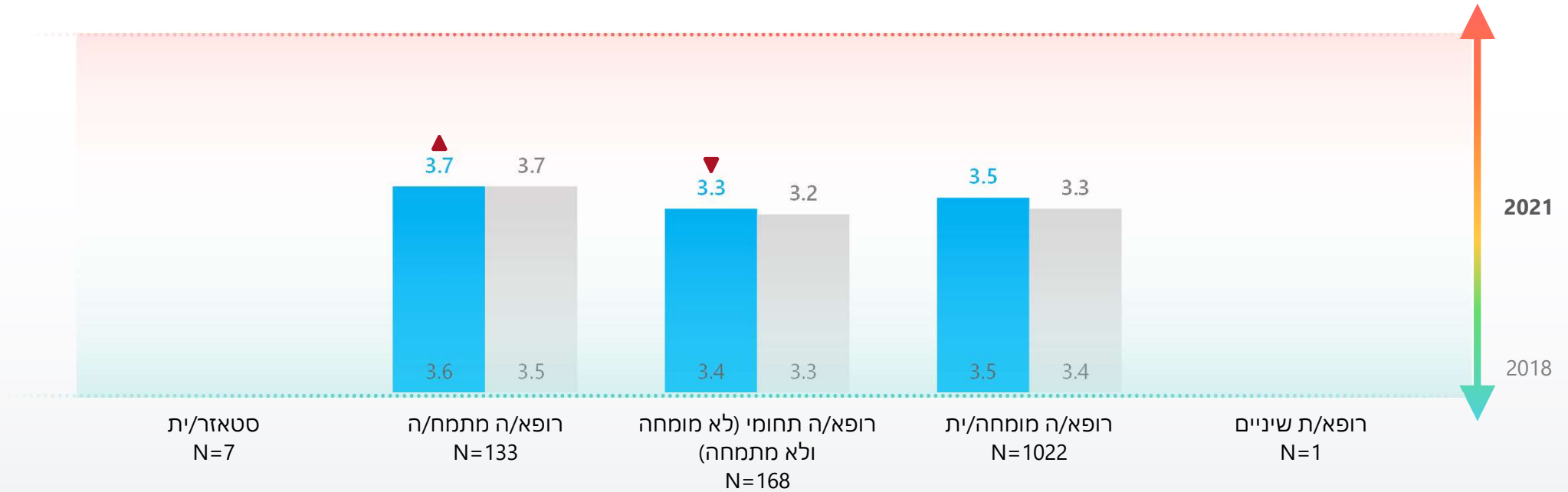


הפילוח התבצע בקרב עובדי סקטור הרפואה בלבד

▲▼ נמוך/גבוה יחסית לממוצע בקהילה

לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

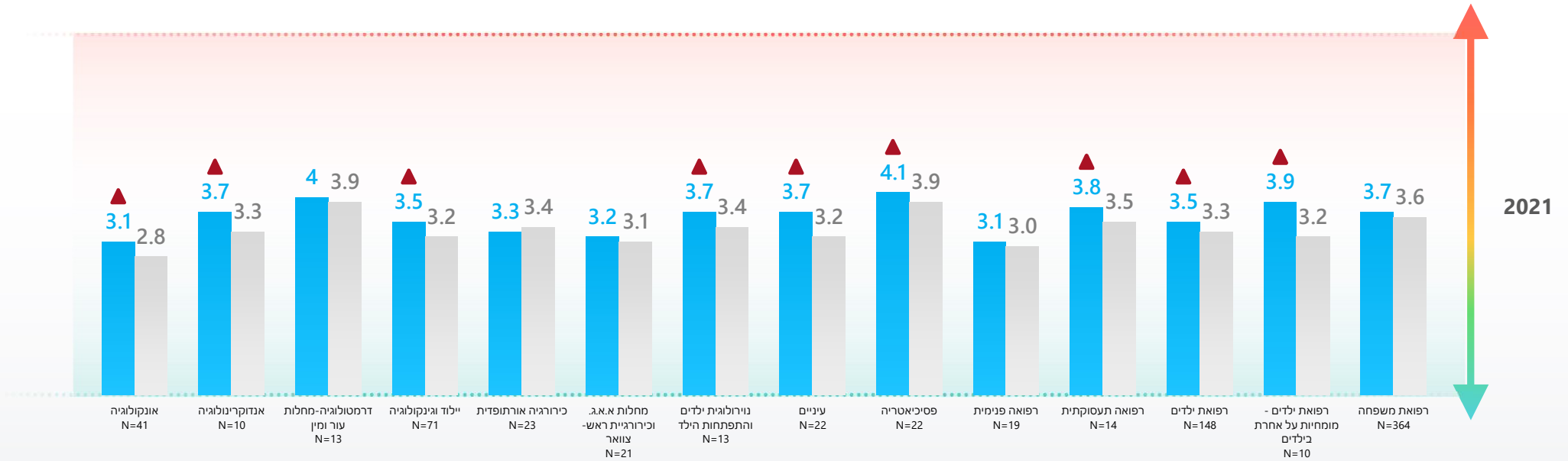
מדד השחיקה בXXX - בקרב רופאים



▲▼ נמוך/גבוה יחסית למוצע סקטור הרפואה בXXX

- לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$
- לא מוצגים נתוני וטרינר/ית. 3 משיבים ברמת כלל המערכת

מדד השחיקה בXXX - לפי התמחות - רופאים מומחים

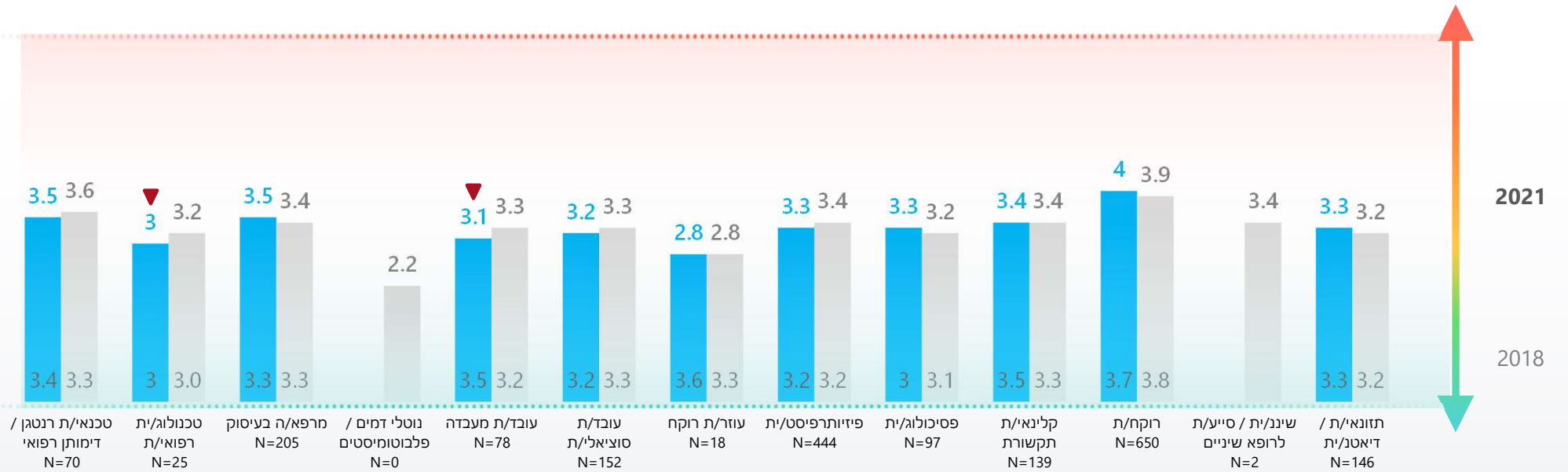


▲▼ נמוך/גבוה יחסית למוצע סקטור הרפואה בXXX

לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$



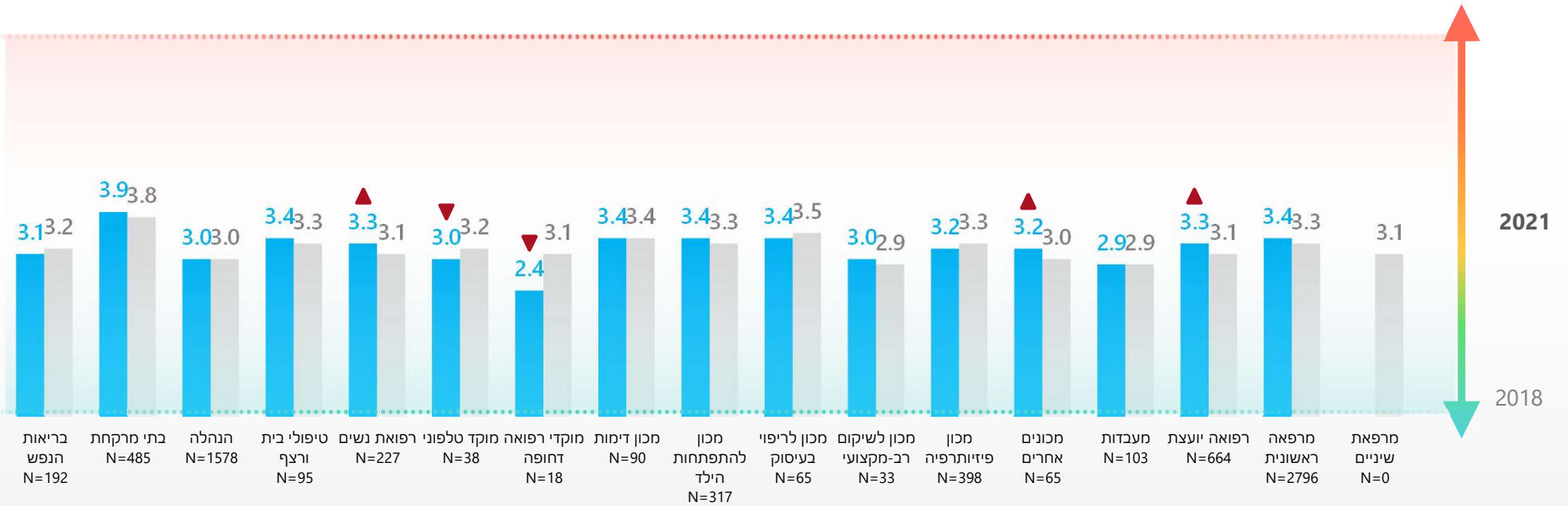
מדד השחיקה בXXX - לפי מקצועות בריאות



▲▼ נמוך/גבוה יחסית לממוצע מקצועות הבריאות בקהילה

לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

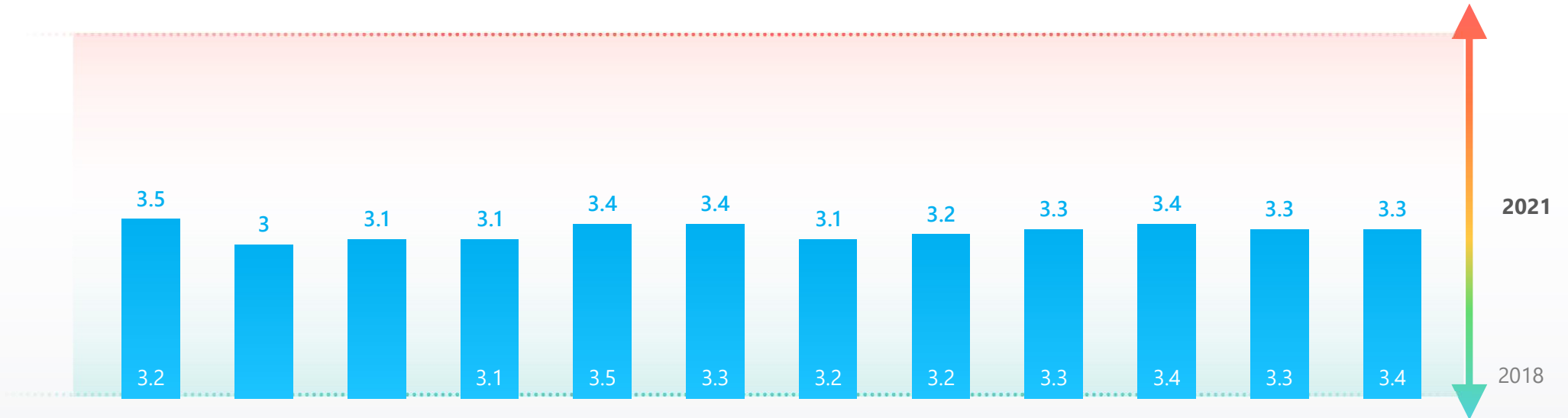
מדד השחיקה בXXX - לפי מערכים



▲▼ נמוך/גבוה יחסית למוצע בקהילה

לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

מדד השחיקה בXXX - לפי מחוזות



לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

גורמי לחץ ומשאבים ארגוניים

התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה



משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר





מדדי תוצאה נוספים - תופעות המתלוות לשחיקה:

שחיקת העובד גורמת לתופעות נלוות הפוגעות בעובד ובארגון.

התופעות שלהלן נמצאו במחקרים שונים כקשורות לשחיקה ואף כנובעות ממנה, כך שככל שהשחיקה גבוהה יותר, כך גדל הסיכוי להופעתן.



השפעה נתפסת
על המצב
הבריאותי



היקלעות למצבי
סיכון



הנטייה לעזוב את
המקצוע



אי עמידה ביעדים



סימפטומים של
דיכאון

לצד מדידת השחיקה, נבדקו 25 תופעות אשר יש בהן ללמד על הגורמים המשפיעים ביותר על רמת השחיקה בקרב העובדים במערכת הבריאות. התופעות מחולקות לשני סוגים: גורמי לחץ וגורמים המגנים מפני שחיקה.



גורמים המגנים
מפני שחיקה



גורמי לחץ

גורמי לחץ

גורמים או תופעות איתם העובד מתקשה להתמודד באופן מלא ואשר, לאורך זמן, הינם בעלי השפעה שלילית על הבריאות הפיזית והמנטאלית שלו.

גורמים המגנים מפני שחיקה (משאבים ארגוניים)

תנאי עבודה או תנאים חברתיים המאפשרים לעובד לבצע את עבודתו בצורה טובה ומפחיתים את הסיכוי לחוות לחץ ושחיקה.

גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים חולקו לארבעה עולמות תוכן המגדירים תחומים להתערבות בארגון [פרוט בשקף הבא].

המדדים שנכללו בסקר בחלוקה לעולמות התוכן

גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים חולקו לארבעה עולמות תוכן המגדירים תחומים להתערבות בארגון.



תהליכי עבודה והכשרה

השפעה ויזומה

נגישות למידע ארגוני*

בירוקרטיה וסחבת*

חוסר תיאום בין בעלי תפקידים

אווירת שיתוף ועזרה הדדית

מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות

חוסר בידע וכלים מקצועיים*



רווחת העובד

מחויבות לבריאות העובד

תמיכה ארגונית בקשיים אישיים

תחושת מוגנות בעבודה*

חשיפה לאלימות פיזית או מילולית*

התעמרות מצד ממונים

חשיפה להטרדה מינית*



עומסים ותנאי עבודה

עומס עבודה

קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה

עומס מטלות אדמיניסטרטיביות

מערכות מחשוב מעכבות

סביבת עבודה פיזית מקשה

עומס פיזי



קריירה והערכה

מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע

שכר ותנאים הוגנים

הוקרה והערכה*

אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון

גיוון ועניין בעבודה

משמעות בעבודה*

* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

גורמי לחץ

התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה



משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר



שכיחות גורמי הלחץ ב-XXX - מבט על

	תדירות התופעה ב-2021	אחוז מצייני לעיתים קרובות / תמיד**		
		2021 בשנת XXX	2018 בשנת XXX	קהילה
	<p>■ כלל לא ■ לעיתים רחוקות ■ לפעמים ■ לעיתים קרובות ■ תמיד</p>			
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	46%	59%	43%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	24%	28%	23%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	45%	49%	42%
	עומס פיזי	13%	18%	12%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	17%	14%	15%
	מערכות מחשוב מעכבות	19%	16%	18%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים*	6%	--	5%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	11%	10%	10%
	בירוקרטיה וסחבת*	35% ▲	--	30%
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	22%	20%	19%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	7%	7%	6%
	**חשיפה להטרדה מינית*	8%	--	7%
	**חשיפה לאלימות פיזית או מילולית*	19%	--	16%

** למעט שתי שאלות המסומנות ב ** : אלימות פיזית או מילולית מופיע % המשיבים תשובות 3-5, 'מספר פעמים בחודש עד כל יום'. הטרדה מינית מופיע % המשיבים תשובות 2-5, 'מספר פעמים בשנה האחרונה עד כל יום'.

* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018 - למראית עין ייתכנו הבדלים בין סכום הקטגוריות לבין המופיע כסכומן בגרף בשל עיגול ספרות עשרוניות. ▲ גבוה/נמוך יחסית לקהילה

מודל ניתוח תוצאות הסקר - תיעודף חשיבות גורמי הלחץ

שכיחות הגורם / (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
גבוהה [40% ומעלה]	חזק [0.35 ומעלה]
בינונית [20% עד 40% לא כולל]	
גבוהה [40% ומעלה]	בינוני [0.21 – 0.34]
נמוכה [פחות מ- 20%]	חזק [0.35 ומעלה]
בינונית [20% עד 40% לא כולל]	
גבוהה [40% ומעלה]	חלש [פחות מ- 0.21]
נמוכה [פחות מ- 20%]	בינוני [0.21 – 0.34]
גבוהה [40% ומעלה]	חלש [פחות מ- 0.21]
בינונית [20% עד 40% לא כולל]	
נמוכה [פחות מ- 20%]	חלש [פחות מ- 0.21]

=

דרגת החשיבות	
חשוב מאוד	חשוב מאוד לטיפול בטווח המייד
חשוב מאוד	
חשוב מאוד	
חשוב	חשוב לטיפול בטווח הארוך
חשוב	
נמוכה	חשיבות נמוכה לטיפול
נמוכה	לשימור
נמוכה	
נמוכה	

גורמי לחץ נתפסים כחשובים וזורשים טיפול בטווח הקצר אם:

1. הם שכיחים בקרב העובדים – משמע אחוז גבוה של העובדים דיווח שהוא חווה אותם.
2. הם בעלי קשר חזק לציון מדד השחיקה.

גורם לחץ יתועדף כחשוב לטיפול, כאשר הוא מצוי בשכיחות גבוהה וגם נמצא כבעל קשר חזק למדד השחיקה.

גורם לחץ יתועדף כלא חשוב לטיפול, כאשר הוא מצוי בשכיחות נמוכה וגם נמצא כבעל קשר חלש למדד השחיקה.

בסקר 2021 חוזק הקשר מבוסס על קורלציות ספירמן שבוצעו ברמת סקטור בתוך כל סוג ארגון, וברמת מערכים בתוך כלל מערכת הבריאות. במקצועות הבריאות והרפואה, בהם כמות המשיבים קטנה, לצורך ניתוח הקשרים ברמת מקצוע, אוחדו סוגי הארגון לבתי חולים כלליים ובתי חולים שאינם כלליים.

חוזק מתאם ספירמן (קשר חלש/ קשר בינוני/ קשר חזק) הוגדר על פי המקובל בסקרי עמדות במדעי החברה. קשר חלש (עד 0.21), קשר בינוני (0.21-0.34) קשר חזק (0.35 ומעלה)*.

* American psychologist, vol 58, no. 1, 78-80. Hemphill, J. F. (2003). Interpreting the magnitudes of correlation coefficients.

תיעודף חשיבות גורמי הלחץ בXXX - לפי סקטורים

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה.

		רפואה	סיעוד	מקצועות הבריאות	תפעול ואדמיניסטרציה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	▲ 59%	36%	54%	33%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	33%	18%	27%	17%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	▲ 57%	42%	42%	39%
	עומס פיזי	10%	13%	28% ▲	7%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	16%	17%	23%	13%
	מערכות מחשוב מעכבות	25%	15%	22%	14%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים*	3%	5%	9%	6%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	13%	9%	15%	7%
	בירוקרטיה וסחבת*	▲ 48%	26%	32%	30%
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	▲ 26%	21%	21%	20%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	9%	6%	8%	6%
	חשיפה להטרדה מינית*	8%	11%	9%	6%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית*	18%	20%	19%	20%
N		1380	1567	2115	2338

* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

▲ גבוה יחסית לקהילה

תיעודף חשיבות גורמי הלחץ בXXX - לפי אופן העסקה בקרב רופאים

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה.

		עצמאית/בלבד	שכירה/בלבד	שכירה ועצמאית
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	35%	▲ 67%	52%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	16%	37%	32%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	▲ 43%	▲ 65%	46%
	עומס פיזי	5%	10%	10%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	10%	16%	17%
	מערכות מחשוב מעכבות	14%	29%	21%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים*	5%	4%	2%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	11%	14%	11%
	בירוקרטיה וסחבת*	▲ 32%	▲ 55%	39%
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	14%	27%	25%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	5%	8%	11%
	חשיפה להטרדה מינית*	5%	10%	6%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית*	13%	19%	17%
N		82	828	408

* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

▲ גבוה יחסית לקהילה

תיעודף חשיבות גורמי הלחץ בXXX - בקרב רופאים

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה.

	רופא/ת שיניים	רופא/ת מומחה/ית	רופא/ת תחומי (לא מומחה ולא מתמחה)	רופא/ת מתמחה	סטאזר/ית	סקטור הרפואה
עומסים ותנאי עבודה		63%	45%	62%		עומס עבודה 59%
		35%	27%	▲ 39%		קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה 33%
		59%	47%	▲ 64%		עומס מטלות אדמיניסטרטיביות 57%
		9%	9%	▲ 18%		עומס פיזי 10%
		15%	15%	20%		סביבת עבודה פיזית מקשה 16%
		27%	13%	28%		מערכות מחשוב מעכבות 25%
תהליכי עבודה והכשרה		3%	4%	▲ 8%		חוסר בידע וכלים מקצועיים* 3%
		12%	12%	16%		מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות 13%
		50%	37%	52%		בירוקרטיה וסחבת* 48%
		26%	19%	▲ 36%		חוסר תיאום בין בעלי תפקידים 26%
רווחת העובד		8%	10%	▲ 14%		התעמרות מצד ממונים 9%
		8%	4%	▲ 13%		חשיפה להטרדה מינית* 8%
		18%	16%	▲ 25%		חשיפה לאלימות פיזית או מילולית* 18%
	1	1019	166	132	7	N 1380

* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

▲ לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

▲ גבוה יחסית לסקטור רפואה בXXX

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ בXXX - לפי התמחות - רופאים מומחים

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה.

		הרפואה סקטור	אונקולוגיה	אנדוקרינולוגיה	דרמטולוגיה- מחלות עור ומין	גינקולוגיה ילוד	כירורגיה אורתופדית	מחלות א.א.ג. וכירורגיות ראש-צוואר	נירולוגית ילדים והתפתחות הילד	עניים	פסיכיאטריה	רפואה פנימית	רפואה תעסוקתית	רפואת ילדים	רפואת ילדים - מומחיות על אחרת בילדים	רפואת משפחה
עומסי ותנאי עבודה	עומס עבודה	59%	56%	58%	53%	64% ▲	27%	45%	49%	45%	66% ▲	60%	41%	61%	68% ▲	75% ▲
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	33%	25%	41% ▲	40% ▲	35%	19%	10%	17%	32%	37%	27%	29%	33%	52% ▲	42% ▲
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	57%	46%	18%	24%	46%	27%	30%	56%	20%	58%	44%	49%	66% ▲	71% ▲	78% ▲
	עומס פיזי	10%	14%	9%	7%	11%	8%	9%	0%	14%	4%	10%	0%	12%	30% ▲	6%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	16%	9%	19%	16%	23% ▲	22% ▲	28% ▲	31% ▲	24% ▲	33% ▲	22% ▲	30% ▲	11%	30% ▲	15%
תהליכי עבודה והכשרה	מערכות מחשוב מעכבות	25%	19%	29%	46% ▲	33% ▲	39% ▲	20%	25%	28%	40% ▲	22%	21%	24%	41% ▲	31% ▲
	חוסר בידע וכלים מקצועיים*	3%	0%	0%	0%	3%	5%	10% ▲	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	3%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	13%	5%	35% ▲	9%	15%	14%	4%	15%	12%	21% ▲	11%	16%	13%	20% ▲	12%
	בירוקרטיה וסחבת*	48%	35%	48%	46%	42%	21%	55% ▲	72% ▲	29%	57% ▲	36%	45%	51%	62% ▲	63% ▲
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	26%	17%	30%	17%	24%	22%	15%	33% ▲	24%	31% ▲	5%	40% ▲	24%	42% ▲	29%
	התעמרות מצד ממונים	9%	0%	0%	9%	10%	12%	8%	0%	9%	10%	5%	13%	7%	10%	9%
	חשיפה להטרדה מינית*	8%	10%	0%	15% ▲	7%	0%	9%	0%	14% ▲	9%	10%	7%	6%	10%	10%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית*	18%	20%	0%	24% ▲	13%	22%	31% ▲	0%	30% ▲	27% ▲	11%	27% ▲	15%	31% ▲	20%
	N	1380	41	10	13	70	23	21	13	21	22	19	14	148	10	364

** שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

▲ גבוה יחסית לסקטור רפואה בתוך XXX

תיעודף חשיבות גורמי הלחץ בXXX - לפי מקצועות בריאות

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה.

	רוקח/ת	פיזיותרפיסט/ית	מרפא/ה בעיסוק	סוציאלי/ת עובד/ת	חונאי/ת / דיאטני/ת	קלינאי/ת תקשורת	עובד/ת מעבדה	פסיכולוג/ית	טכנאי/ת רנטגן / דימותן רפואי	טכנולוג/ית רפואי/ת	עוזר/ת רוקח	סייעת/ת לרפוא שניים	חוקר/ת / מתאמת מחקר	יועץ/ת גנטי/ת	
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	59%	56%	63%	49%	48%	57%	36%	▲ 59%	29%	32%	▲ 55%			
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	43%	20%	17%	17%	19%	21%	22%	18%	21%	15%	41%			
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	53%	41%	43%	32%	▲ 42%	45%	26%	34%	13%	22%	▲ 28%			
	עומס פיזי	▲ 62%	17%	9%	4%	1%	1%	▲ 21%	0%	▲ 44%	13%	▲ 56%			
	סביבת עבודה פיזית מקשה	25%	▲ 29%	25%	▲ 21%	10%	16%	19%	▲ 26%	20%	9%	21%			
	מערכות מחשוב מעכבות	24%	▲ 32%	19%	11%	19%	19%	21%	16%	24%	9%	6%			
תהליכי עבודה והכשרה	חסור בידע וכלים מקצועיים*	15%	5%	5%	9%	4%	11%	4%	6%	9%	0%	0%			
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	18%	15%	16%	11%	20%	19%	4%	4%	16%	18%	17%			
	בירוקרטיה וסחבת*	38%	35%	26%	21%	26%	▲ 40%	▲ 25%	25%	14%	4%	22%			
	חסור תיאום בין בעלי תפקידים	30%	15%	16%	17%	10%	14%	▲ 25%	19%	19%	26%	▲ 22%			
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	14%	4%	2%	5%	3%	3%	▲ 13%	1%	13%	12%	▲ 22%			
	חשיפה להטרדה מינית*	9%	16%	4%	6%	▲ 14%	4%	10%	4%	15%	8%	0%			
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית*	41%	13%	6%	7%	7%	11%	4%	2%	12%	13%	33%			
	N	653	446	203	151	146	139	78	97	70	25	18	2	1	1

* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

▲ גבוה יחסית למקצועות הבריאות בקהילה

תיעודף חשיבות גורמי הלחץ בXXX - לפי מערכים

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה.

		בריאות הנפש	מרחקת ביתי	הנהלה	טיפול ביתי	נשים רפואת	מקד טלפוני	מקד רפואה מוקדי	מכון דימות	מכון להתפתחו ת הילד	מכון לרפוי בעיסוק	מכון לשקים רב- מקצועי	מכון פיזיותרפי	מכונים אחרים	מעבדות	רפואה יועצת	מרפאה ראשונית
עומסי ותנאי עבודה	עומס עבודה	42%	56%	36%	▲ 58%	▲ 48%	16%	4%	28%	61%	50%	40%	49%	22%	23%	35%	▲ 53%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	17%	43%	20%	24%	21%	16%	0%	21%	19%	16%	16%	21%	14%	16%	20%	27%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	36%	48%	37%	▲ 54%	▲ 42%	22%	▲ 24%	17%	43%	31%	▲ 35%	38%	22%	25%	31%	▲ 58%
	עומס פיזי	4%	▲ 68%	7%	15%	9%	2%	12%	▲ 34%	6%	5%	9%	15%	▲ 12%	12%	11%	11%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	▲ 22%	26%	13%	16%	▲ 20%	19%	▲ 28%	20%	21%	▲ 24%	10%	▲ 27%	13%	9%	▲ 18%	15%
	מערכות מחשב מעכבות	15%	22%	15%	19%	19%	▲ 27%	▲ 31%	▲ 25%	18%	21%	15%	▲ 30%	14%	18%	18%	21%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים*	4%	14%	6%	5%	5%	5%	0%	8%	8%	4%	9%	4%	3%	5%	4%	5%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	8%	18%	6%	13%	10%	11%	4%	14%	15%	16%	22%	15%	▲ 13%	5%	11%	12%
	בירוקרטיה וסחבת*	25%	35%	32%	26%	▲ 30%	▲ 29%	25%	17%	33%	17%	27%	33%	17%	16%	28%	▲ 41%
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	16%	28%	23%	13%	▲ 22%	▲ 28%	8%	19%	12%	17%	▲ 20%	14%	16%	▲ 18%	▲ 22%	23%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	6%	13%	5%	4%	10%	8%	0%	11%	1%	5%	0%	3%	9%	12%	8%	7%
	חשיפה להטרדה מינית*	5%	8%	5%	7%	6%	3%	▲ 17%	13%	2%	5%	10%	15%	8%	10%	9%	9%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית*	8%	42%	8%	9%	▲ 17%	▲ 33%	▲ 40%	19%	7%	1%	▲ 16%	15%	▲ 19%	7%	▲ 25%	▲ 25%
N		192	487	1,571	95	225	38	18	90	315	65	34	401	65	102	663	2,795

* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

▲ גבוה יחסית למערך בקהילה

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ בXXX - לפי מחוזות

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה.

		אזור אילת - XXX	מעבדה מרכזית - XXX	מינהל הספקה - XXX	הנהלה ראשית - XXX	מחוז תל אביב יפו - XXX	מחוז דרום - XXX	מחוז ירושלים - XXX	מחוז צפון - XXX	מחוז דן-פ"ת - XXX	מחוז מרכז - XXX	מחוז שרון-שומרון - XXX	מחוז חיפה וגליל מערבי - XXX
עומסי ותנאי עבודה	עומס עבודה	49%	23%	22%	32%	46%	51%	39%	45%	48%	55%	49%	45%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	26%	21%	17%	20%	25%	30%	19%	26%	24%	28%	21%	25%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	46%	25%	23%	29%	47%	47%	42%	47%	47%	54%	46%	47%
	עומס פיזי	9%	18%	29%	4%	13%	15%	12%	16%	13%	11%	14%	16%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	20%	13%	16%	16%	15%	16%	12%	16%	17%	17%	20%	19%
תהליכי עבודה והכשרה	מערכות מחשוב מעכבות	20%	20%	14%	18%	25%	17%	13%	13%	26%	22%	21%	19%
	חסר בידע וכלים מקצועיים*	11%	3%	8%	7%	6%	7%	5%	5%	6%	5%	6%	5%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	17%	8%	6%	5%	14%	14%	9%	11%	10%	11%	12%	11%
	בירוקרטיה וסחבת*	37%	25%	22%	44%	38%	32%	27%	29%	37%	43%	37%	31%
רווחת העובד	חסר תיאום בין בעלי תפקידים	30%	24%	23%	30%	24%	24%	19%	18%	20%	22%	22%	21%
	התעמרות מצד ממונים	12%	16%	11%	6%	7%	8%	7%	7%	5%	7%	7%	7%
	חשיפה להטרדה מינית*	8%	15%	12%	3%	9%	8%	8%	9%	9%	6%	10%	8%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית*	23%	5%	5%	5%	28%	21%	14%	18%	21%	21%	23%	21%
	N	46	59	257	388	629	664	712	796	827	888	915	1,212

** שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

* לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

משאבים ארגוניים

(גורמים המגנים מפני שחיקה)

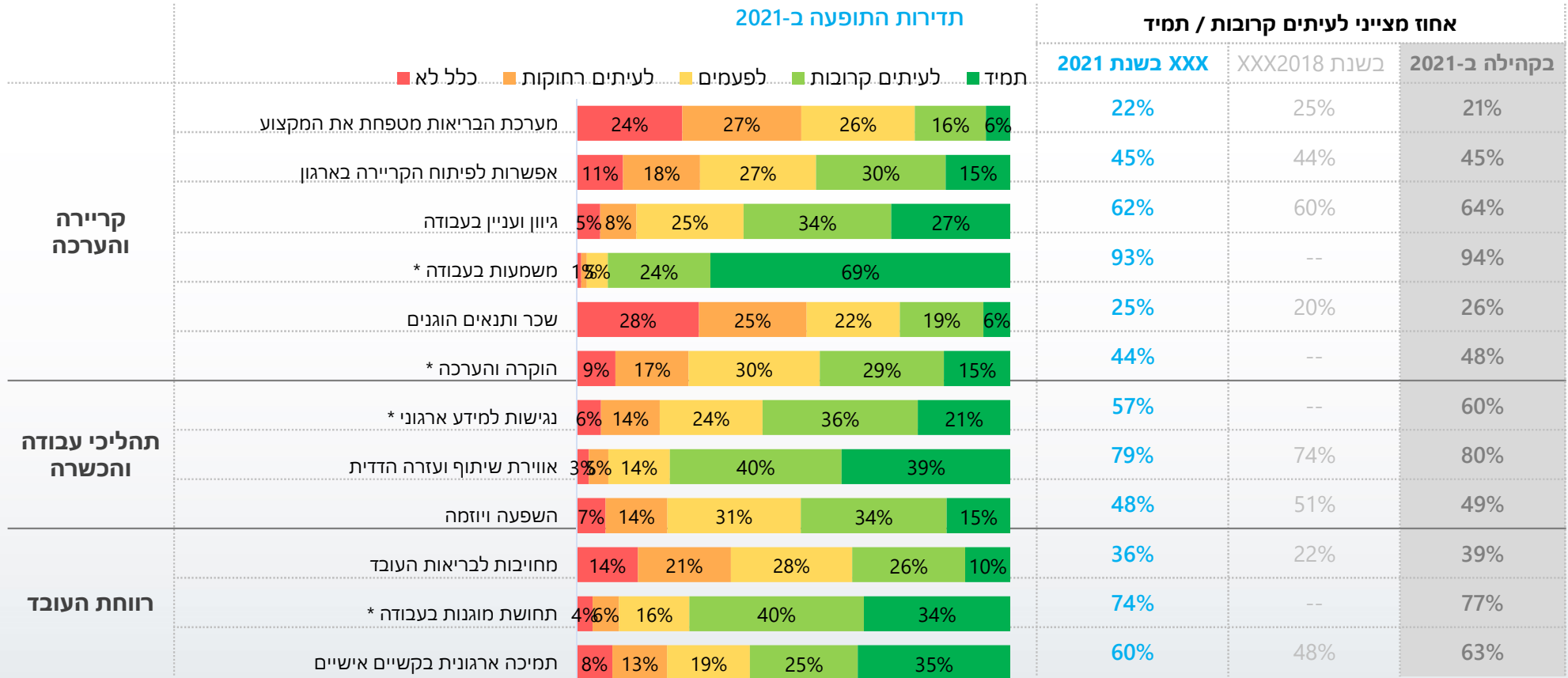
התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה



משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר



שכיחות המשאבים הארגוניים (גורמים המגנים מפני שחיקה) ב-XXX - מבט על



* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018
 ▲▼ גבוה/נמוך יחסית לקהילה
 - למראית עין ייתכנו הבדלים בין סכום הקטגוריות לבין המופיע כסכומן בגרף, בשל עיגול ספרות עשרוניות.

מודל ניתוח תוצאות הסקר - תיעדוף חשיבות המשאבים הארגוניים

שכיחות הגורם / (המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
בינונית [20% עד 40% לא כולל]	חזק [0.35 ומעלה]
נמוכה [פחות מ- 20%]	בינוני [0.21-0.34]
גבוהה [40% ומעלה]	חזק [0.35 ומעלה]
בינונית [20% עד 40% לא כולל]	בינוני [0.21-0.34]
נמוכה [פחות מ- 20%]	חלש [פחות מ- 0.21]
גבוהה [40% ומעלה]	בינוני [0.21-0.34]
בינונית [20% עד 40% לא כולל]	חלש [פחות מ- 0.21]

=

דרגת החשיבות	
חשוב מאוד	חשוב מאוד לטיפול בטווח המייד
חשוב מאוד	
חשוב מאוד	
חשוב	חשוב לטיפול בטווח הארוך
חשוב	
נמוכה	חשיבות נמוכה לטיפול
נמוכה	לשימור
נמוכה	
נמוכה	

משאבים ארגוניים נתפסים כחשובים וזורשים טיפול בטווח הקצר אם:

- הם לא היו שכיחים בקרב העובדים – משמע אחוז נמוך של העובדים דיווח שהוא חווה אותם.
- הם בעלי קשר חזק לציון מדד.

משאב ארגוני יתועדף כחשוב לטיפול, כאשר הוא מצוי בשכיחות נמוכה וגם נמצא כבעל קשר חזק למדד השחיקה.

משאב ארגוני יתועדף כחשוב לשימור, כאשר הוא מצוי בשכיחות גבוהה גם אם נמצא כבעל קשר בינוני או חלש למדד השחיקה.

בסקר 2021 חוזק הקשר מבוסס על קורלציות ספירמן שבוצעו ברמת סקטור בתוך כל סוג ארגון, וברמת מערכים בתוך כלל מערכת הבריאות. במקצועות הבריאות והרפואה, בהם כמות המשיבים קטנה, לצורך ניתוח הקשרים ברמת מקצוע, אוחדו סוגי הארגון לבתי חולים כלליים ובתי חולים שאינם כלליים.

חוזק מתאם ספירמן (קשר חלש/ קשר בינוני/ קשר חזק) הוגדר על פי המקובל בסקרי עמדות במדעי החברה. קשר חלש (עד 0.21), קשר בינוני (0.21-0.34) קשר חזק (0.35 ומעלה)*.

* American psychologist, vol 58, no. 1, 78-80. Hemphill, J. F. (2003). Interpreting the magnitudes of correlation coefficients.

תיעדוף חשיבות משאבים ארגוניים (גורמים המגנים מפני שחיקה) בXXX - לפי סקטורים

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את משאב זה לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך פחות עובדים חווים את משאב זה והוא קשור יותר לשחיקה.

		רפואה	סיעוד	מקצועות בריאות	תפעול ואדמיניסטרציה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	22%	31%	13%	24%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	44%	58%	38%	44%
	גיוון ועניין בעבודה	65%	68%	60%	57%
	משמעות בעבודה*	95%	95%	92%	91%
	שכר ותנאים הוגנים	44%	20%	11%	22%
	הוקרה והערכה*	47%	51%	35% ▼	▼ 44%
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני*	52%	68%	53%	60%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	77%	81%	80%	77%
	השפעה ויזומה	45%	59%	43%	49%
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	28%	40%	32%	45%
	תחושת מוגנות בעבודה*	68%	77%	73% ▼	78%
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	49%	66%	66%	63%
N		1366	1566	2100	2312

* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

▼ נמוך יחסית לקהילה

תיעדוף חשיבות משאבים ארגוניים (גורמים המגנים מפני שחיקה) ב-XXX - לפי אופן העסקה בקרב רופאים

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את משאב זה לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך פחות עובדים חווים את משאב זה והוא קשור יותר לשחיקה.

		עצמאי/ת בלבד	שכיר/ה בלבד	שכיר/ה ועצמאי/ת
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	34%	21%	21%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	▼ 40%	45%	42%
	גיוון ועניין בעבודה	74%	64%	65%
	משמעות בעבודה*	93%	94%	96%
	שכר ותנאים הוגנים	48%	47%	40%
	הוקרה והערכה*	53%	45%	50%
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני*	60%	50%	53%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	77%	77%	78%
	השפעה ויוזמה	46%	44%	47%
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	39%	25%	31%
	תחושת מוגנות בעבודה*	▼ 70%	66%	72%
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	52%	49%	47%
N		81	824	405

* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

▼ נמוך יחסית לקהילה

תיעדוף חשיבות משאבים ארגוניים (גורמים המגנים מפני שחיקה) בXXX - לפי סקטור הרפואה

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את משאב זה לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך פחות עובדים חווים את משאב זה והוא קשור יותר לשחיקה.

		סקטור הרפואה	סטאזר/ית	רופא/ה מתמחה	רופא/ה תחומי (לא מומחה ולא מתמחה)	רופא/ה מומחה/ית	רופא/ת שיניים
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	22%		20%	39%	20%	
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	44%		50%	▼ 35%	45%	
	גיוון ועניין בעבודה	65%		64%	70%	65%	
	משמעות בעבודה*	95%		95%	96%	94%	
	שכר ותנאים הוגנים	44%		▼ 28%	▼ 39%	49%	
	הוקרה והערכה*	47%		▼ 39%	54%	46%	
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני*	52%		49%	58%	51%	
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	77%		73%	80%	78%	
	השפעה ויוזמה	45%		▼ 39%	54%	44%	
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	28%		28%	40%	25%	
	תחושת מוגנות בעבודה*	68%		▼ 62%	69%	69%	
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	49%		50%	49%	48%	
	N	1366	7	130	163	1013	1

* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

▼ נמוך יחסית לסקטור הרפואה בXXX

תיעודף חשיבות משאבים ארגוניים (גורמים המגנים מפני שחיקה) בXXX - לפי התמחות - רופאים מומחים

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את משאב זה לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך פחות עובדים חווים את משאב זה והוא קשור יותר לשחיקה.

		הרפואה סקטור	אונקולוגיה	אנזוקולוגיה	דרמטולוגיה- מחלות עור ומין	וינקולוגיה יילוד	אורתופדיה כירורגיה	מחלות א.א.ג. וכירורגית ראש-צוואר	נוירולוגיה ילדים והתפתחות הילד	עניים	פסיכיאטריה	רפואה פנימית	רפואה תוסקתית	רפואת ילדים	רפואת ילדים - מומחית על אחרת בילדים	רפואת משפחה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	22%	27%	29%	16% ▼	22%	16% ▼	0% ▼	13% ▼	15% ▼	10% ▼	32%	0% ▼	17% ▼	0% ▼	21%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	44%	39% ▼	18% ▼	40%	50%	25% ▼	21% ▼	47%	31% ▼	42%	72%	15% ▼	39% ▼	36% ▼	51%
	גיוון ועניין בעבודה	65%	66%	69%	54% ▼	60% ▼	38% ▼	45% ▼	65%	45% ▼	64%	74%	57% ▼	58% ▼	59% ▼	69%
	משמעות בעבודה*	95%	92%	100%	93%	90% ▼	82% ▼	96%	94%	100%	100%	100%	87% ▼	95%	90% ▼	93%
	שכר ותנאים הוגנים	44%	31% ▼	18% ▼	60%	39% ▼	35% ▼	39% ▼	37% ▼	43%	40%	52%	14% ▼	57%	29% ▼	52%
	הוקרה והערכה*	47%	41% ▼	79%	53%	46%	44%	54%	15% ▼	42% ▼	51%	64%	29% ▼	46%	88%	44%
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני*	52%	48%	30% ▼	54%	41% ▼	34% ▼	35% ▼	41% ▼	27% ▼	49%	74%	41% ▼	52%	75%	57%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	77%	76%	81%	83%	71% ▼	65% ▼	82%	62% ▼	78%	68% ▼	90%	64% ▼	72% ▼	77%	81%
	השפעה ויזומה	45%	38% ▼	52%	31% ▼	38% ▼	35% ▼	29% ▼	32% ▼	30% ▼	55%	63%	28% ▼	47%	59%	46%
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	28%	24%	20% ▼	31%	25%	24%	20% ▼	31%	27%	25%	33%	15% ▼	20% ▼	18% ▼	24%
	תחושת מוגנות בעבודה*	68%	52% ▼	71%	68%	72%	47% ▼	73%	61% ▼	59% ▼	59% ▼	78%	63% ▼	66%	67%	70%
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	49%	51%	38% ▼	50%	53%	32% ▼	48%	54%	48%	56%	52%	35% ▼	50%	38% ▼	45%
	N	1366	41	10	12	70	23	21	13	22	22	19	14	148	10	361

* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

▼ נמוך יחסית לסקטור רפואה בתוך XXX

תיעודף חשיבות משאבים ארגוניים (גורמים המגנים מפני שחיקה) בXXX - לפי מקצועות בריאות

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

האחוזים בטבלה מייצגים את שכחות העובדים שצינו שהם חווים את משאב זה לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך פחות עובדים חווים את משאב זה והוא קשור יותר לשחיקה.

	הקחת	פיזור/פריסו/ט/ת	מרפא/ה בעיסוק	עובד/ת סוציאלי/ת	זמנאי/ת / דאסנ/ת	קלינאי/ת תקשורת	עובד/ת מעבדה	פסיכולוג/ת	טכנאי/ת רנטגן / דימותן רפואי	טכנולוג/ת רפואי/ת	עוזר/ת רקח	שינוי/ת / סיעות/ת לרפא שיניים	חוקר/ת / מתאמת/ת מחקר	יועץ/ת גנטי/ת
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	10%	18%	10%	20%	11% ▼	7%	18%	7%	8%	4% ▼	23%		
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	27%	39%	51%	48%	45%	48%	36%	45%	29% ▼	23%	47%		
	גיוון ועניין בעבודה	34%	66%	84%	84%	70%	82%	52% ▼	81%	44% ▼	48% ▼	74%		
	משמעות בעבודה*	88%	91%	97%	98%	95%	98%	89% ▼	98%	93%	100%	95%		
	שכר ותנאים הוגנים	8%	15%	5%	9% ▼	8% ▼	2% ▼	27%	14%	25%	8%	18%		
	הוקרה והערכה*	29%	35%	42%	44% ▼	45% ▼	30% ▼	38% ▼	44%	24%	27% ▼	51%		
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני*	54%	56%	54%	56% ▼	55% ▼	48%	48% ▼	50%	39%	33% ▼	63% ▼		
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	71%	87%	92%	73%	84%	95%	71%	88%	78%	60%	85%		
	השפעה ויוזמה	37%	45%	61%	41%	48%	44%	46% ▼	49%	22% ▼	20% ▼	50%		
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	24%	32%	34%	44% ▼	35%	32% ▼	39%	37%	40%	24% ▼	42%		
	תחושת מוגנות בעבודה*	61%	79%	78%	75%	85%	80%	82% ▼	84%	73%	67% ▼	79%		
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	50%	73%	79%	72%	79%	81%	64%	81%	51%	41% ▼	51%		
N	648	441	203	152	146	139	76	95	69	25	18	2	1	1

* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

▼ נמוך יחסית למקצועות הבריאות בקהילה

תיעודף חשיבות משאבים ארגוניים (גורמים המגנים מפני שחיקה) בXXX - לפי מערכים

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שצינו שהם חווים את משאב זה לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך פחות עובדים חווים את משאב זה והוא קשור יותר לשחיקה.

	בריאות הנפש	בתי מרקחת	הנהלה	טיפול בית רצף	רפואת נשים	מוקד טלפוני	מוקדי רפואה דחופה	מכון דימות	מכון להתפתחות הילד	מכון לריפוי בעיסוק	מכון לשיקום רב-מקצועי	מכון פיזיותרפיה	מכונים אחרים	מעבדות	רפואה יועצת	מרפאה ראשונית	מרפאת שיניים
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	14%	12%	26%	26%	22%	39%	36%	17%	12%	10%	15%	19%	13% ▼	21%	18%	24%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	47%	27%	47%	57%	51%	53%	44% ▼	45%	48%	44%	33%	38%	46%	42%	34%	49%
	גיוון ועניין בעבודה	83%	35%	62%	87%	61%	53%	85%	53%	80%	83%	66% ▼	60%	56% ▼	51%	55%	63%
	משמעות בעבודה*	99%	87%	90%	98%	93%	90%	92%	89%	97%	97%	94%	89%	97%	89% ▼	93%	95%
	שכר ותנאים הוגנים	25%	8%	28%	28%	27% ▼	21% ▼	13%	33%	9%	11%	12% ▼	14%	20%	24%	25%	30%
	הוקרה והערכה*	49%	31%	46% ▼	56%	42%	45% ▼	75%	33%	45%	36%	42% ▼	34%	47% ▼	39% ▼	42%	45%
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני*	57%	52% ▼	58%	65% ▼	53% ▼	55% ▼	73%	50%	55%	51% ▼	41% ▼	60%	47% ▼	56% ▼	49%	61%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	85%	71%	79%	83%	77%	72% ▼	83%	76%	94%	90%	91%	86%	73%	72%	74%	79%
	השפעה ויוזמה	53%	39%	53%	62%	38% ▼	40% ▼	49% ▼	32% ▼	53%	55%	54% ▼	42%	39%	45% ▼	40%	50%
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	36%	24% ▼	46%	43%	31%	53% ▼	48%	34%	40%	39%	28% ▼	33%	29% ▼	47%	33%	34%
	תחושת מוגנות בעבודה*	77%	59% ▼	80%	80%	74% ▼	74%	76%	69% ▼	80%	78% ▼	81% ▼	80%	77% ▼	85%	69%	72%
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	74%	52% ▼	61% ▼	69%	62%	52% ▼	67%	56% ▼	83%	68%	67%	72% ▼	46% ▼	67%	57%	58%
N	189	483	1,556	94	224	39	17	90	316	64	33	395	64	101	658	2,773	0

* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

* לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

▼ נמוך יחסית לקהילה

תיעודף חשיבות משאבים ארגוניים (גורמים המגנים מפני שחיקה) בXXX - לפי מחוזות

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את משאב זה לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך פחות עובדים חווים את משאב זה והוא קשור יותר לשחיקה.

		אזור - XXX אילת	מעבדה - XXX מרכזית	מינהל - XXX הספקה	הנהלה - XXX ראשית	מחוז - XXX תל אביב יפו	מחוז - XXX דרום	מחוז - XXX ירושלים	מחוז - XXX צפון	מחוז - XXX דן-פ"ת	מחוז - XXX מרכז	מחוז - XXX שרון-שומרון	מחוז - XXX חיפה וגליל מערבי				
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	21%	15%	23%	19%	21%	25%	26%	25%	23%	18%	19%	22%				
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	46%	39%	38%	43%	38%	43%	49%	49%	49%	45%	45%	43%				
	גיוון ועניין בעבודה	67%	37%	46%	59%	58%	63%	63%	65%	60%	62%	62%	63%				
	משמעות בעבודה*	94%	90%	84%	84%	93%	93%	93%	94%	94%	94%	95%	94%	94%			
	שכר ותנאים הוגנים הוקרה והערכה*	17%	30%	23%	29%	24%	29%	28%	25%	30%	27%	20%	23%	47%	36%	39%	41%
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני*	53%	44%	52%	49%	52%	57%	61%	62%	58%	60%	54%	59%				
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	74%	70%	65%	79%	78%	75%	82%	81%	81%	80%	78%	79%				
	השפעה ויזומה	54%	43%	47%	46%	46%	54%	50%	52%	50%	45%	48%	46%				
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	29%	43%	46%	43%	31%	33%	43%	44%	37%	33%	35%	33%				
	תחושת מוגנות בעבודה*	84%	85%	80%	80%	71%	74%	80%	75%	75%	71%	70%	72%				
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	52%	59%	57%	57%	59%	54%	62%	67%	62%	61%	58%	60%				
	N	45	58	255	388	620	664	703	793	819	875	908	1209				

* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

* לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

מדדי תוצאה נוספים

סימפטומים של דיכאון, היקלעות למצבי סיכון עקב
עייפות, פגיעה בבריאות עקב לחץ



התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה

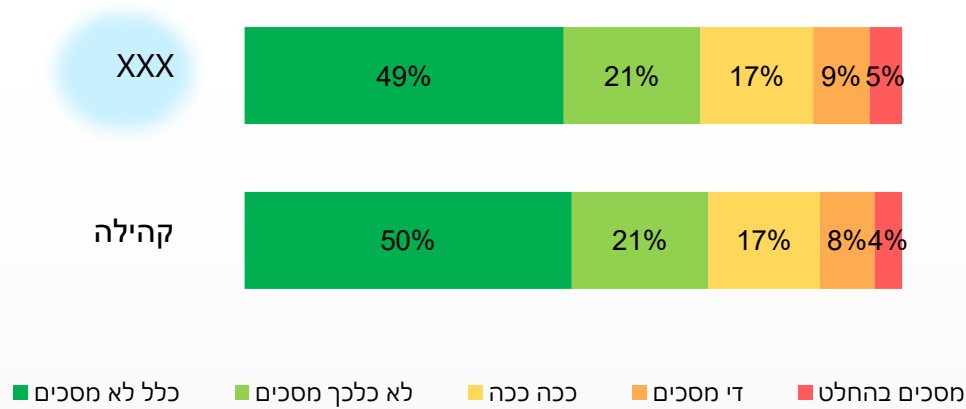


משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר

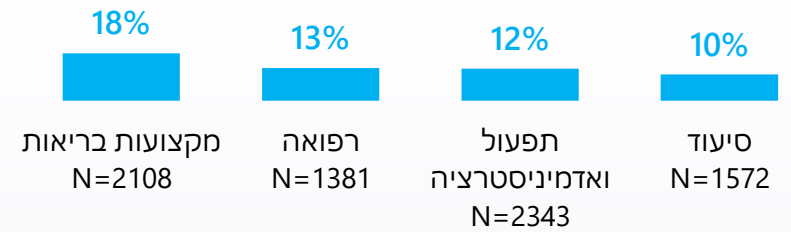


שוקלת לעזוב את המקצוע בXXX

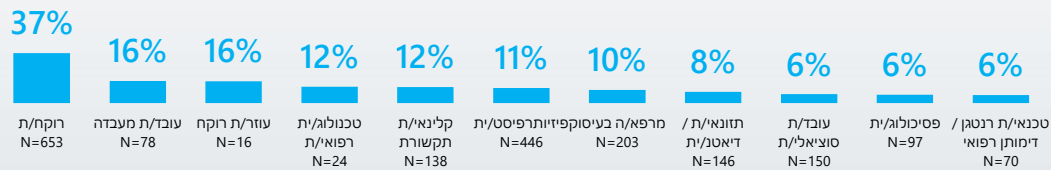
"אני שוקלת לעזוב את המקצוע שלי"



לפי סקטור



לפי מקצועות בריאות



לפי מקצועות רפואה

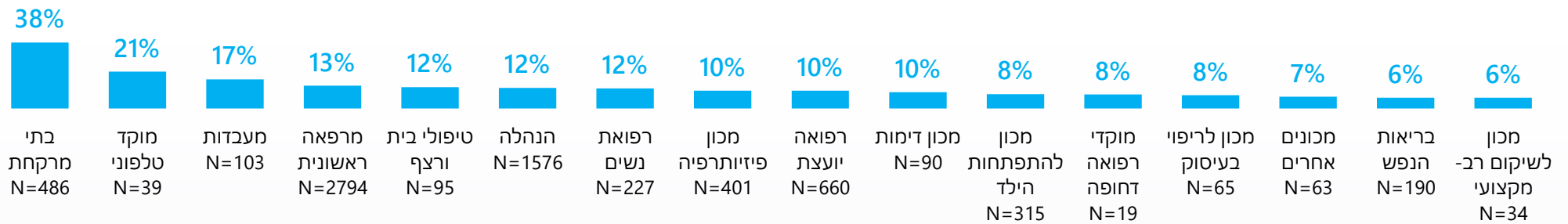


לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10 / נתונים בעלי שכיחות 0%

הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט'

שוקלת לעזוב את המקצוע בארגון ב-XX - לפי מערך

לפי מערכים



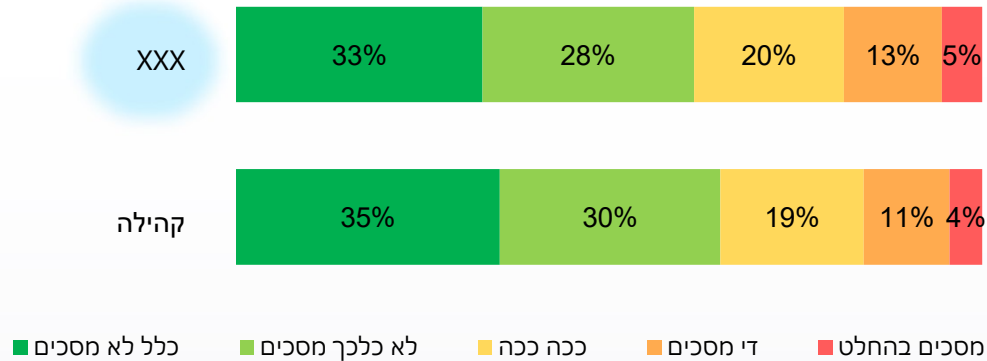
לפי מחוזות



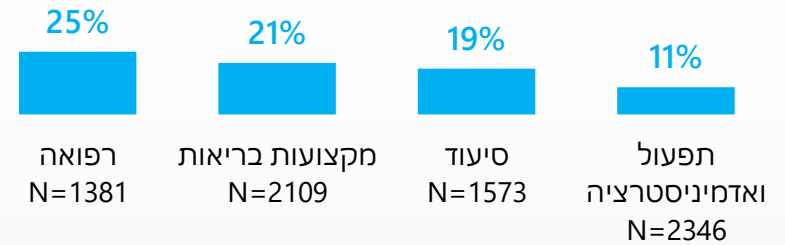
לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%
 הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט' לשאלה "אני שוקלת לעזוב את המקצוע שלי"

מתקשה לעמוד ביעדי עבודה בXXX

"אני מתקשה לעמוד ביעדי העבודה שלי (דרישות התפקיד, נהלים, מדדי איכות)"



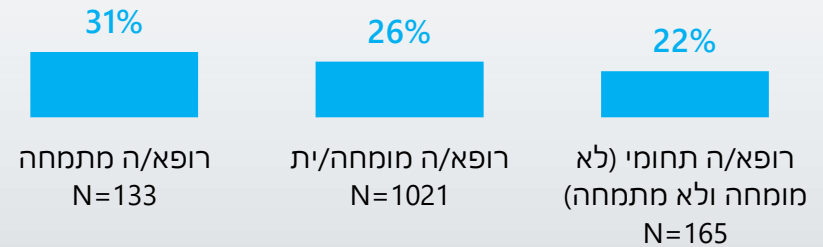
לפי סקטור



לפי מקצועות בריאות



לפי מקצועות רפואה

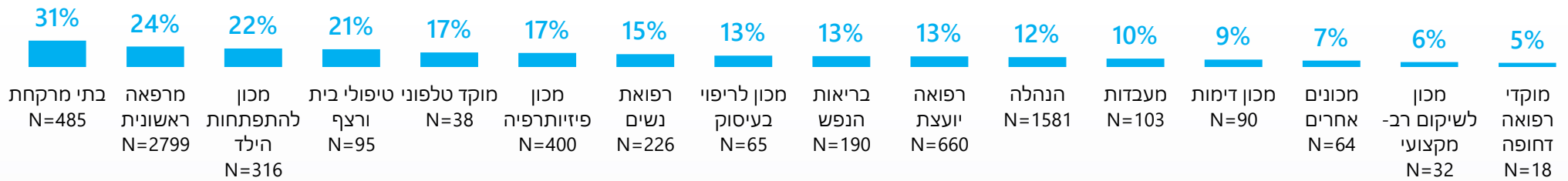


לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10 / נתונים בעלי שכיחות 0%

הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט'

מתקשה לעמוד ביעדי עבודה בXXX - לפי מערך

לפי מערכים



לפי מחוזות



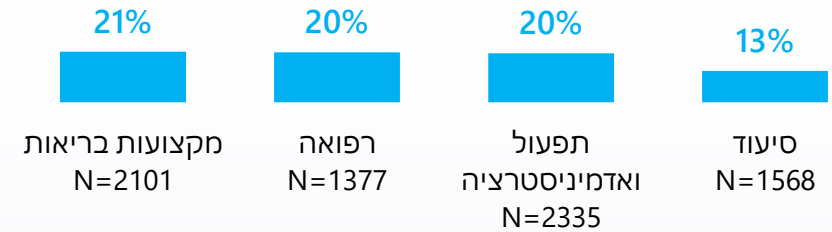
לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%
 הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט' לשאלה "אני מתקשה לעמוד ביעדי העבודה שלי (זרישות התפקיד, נהלים, מזדי איכות)"

סימפטומים של דיכאון*

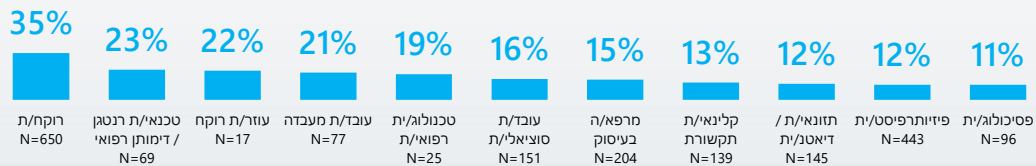
בסקר נעשה שימוש בשאלון מתוקף: PHQ-2 (Kroenke, Spitzer & Williams, 2003)
(אחוז המשיבים בעלי אינדיקציה לסימפטומים של דיכאון)



לפי סקטור



לפי מקצועות בריאות



לפי מקצועות רפואה

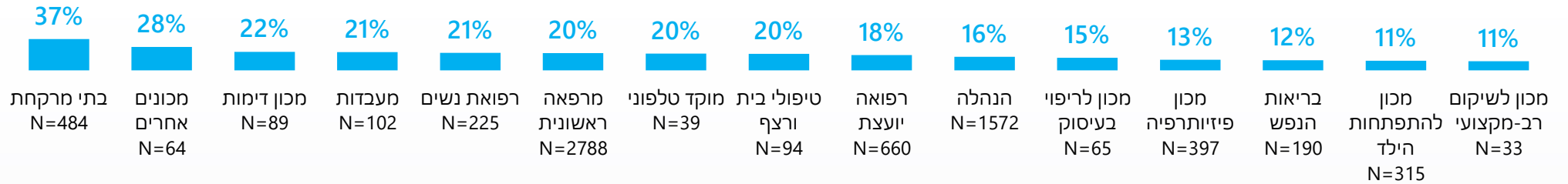


דיכאון מאופיין בין היתר ברגשות שליליים, היעדר עניין והנאה, תחושת דכדוך ועצבות. בסקר נעשה שימוש בשאלון מתוקף: PHQ-2 (Kroenke, Spitzer & Williams, 2003).
ציון מצטבר של +3 בשתי השאלות: "הרגשת דכדוך, דיכאון, או חוסר תקווה", "עניין מועט, או הנאה מועטה בעשיית כל מיני דברים"
0 - כלל לא | 1 - מס' ימים בשבועיים האחרונים | 2 - יותר מחצי הימים בשבועיים האחרונים | 3 - כמעט כל יום בשבועיים האחרונים

לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%

סימפטומים של דיכאון בXXX - לפי מערך

לפי מערכים



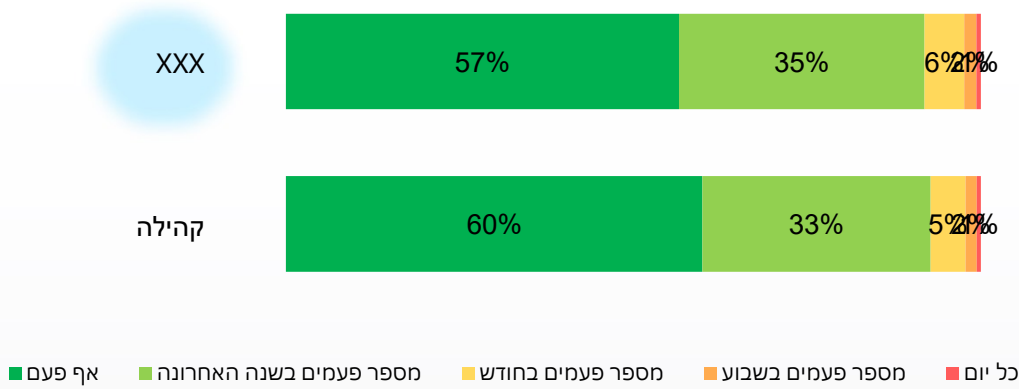
לפי מחוזות



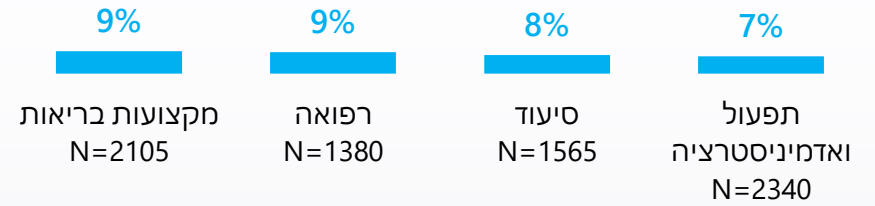
לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%
הנתונים בגרף מייצגים את אחוז המשיבים בעלי אינדיקציה לסימפטומים של דיכאון

היקלעות למצבי סיכון עקב עייפות בXXX

"באיזו תדירות נחשפת למצבי סיכון או כמעט תאונה ברכב או בבית עקב עייפות הקשורה לעבודה"



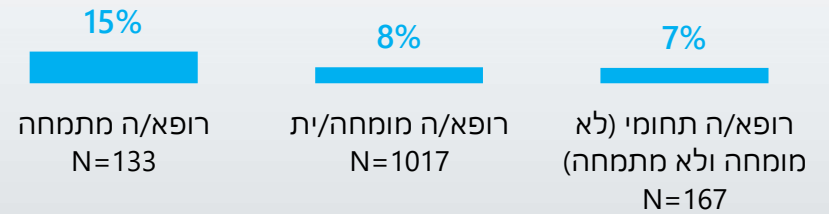
לפי סקטור



לפי מקצועות בריאות



לפי מקצועות רפואה

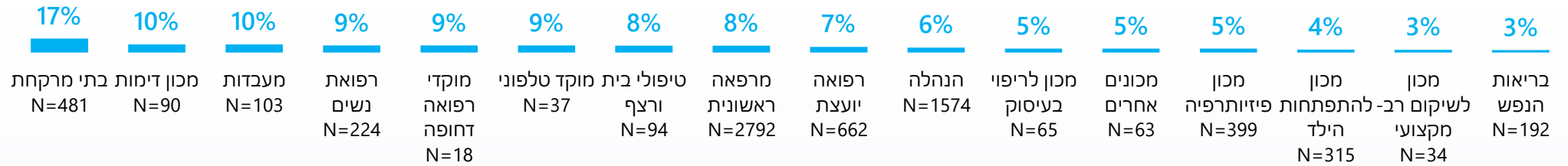


לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10 / נתונים בעלי שכיחות 0%

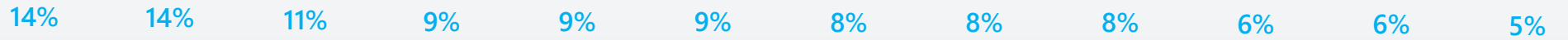
הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'מס' פעמים בחודש' או תדיר יותר

היקלעות למצבי סיכון עקב עייפות באXX - לפי מערך

לפי מערכים



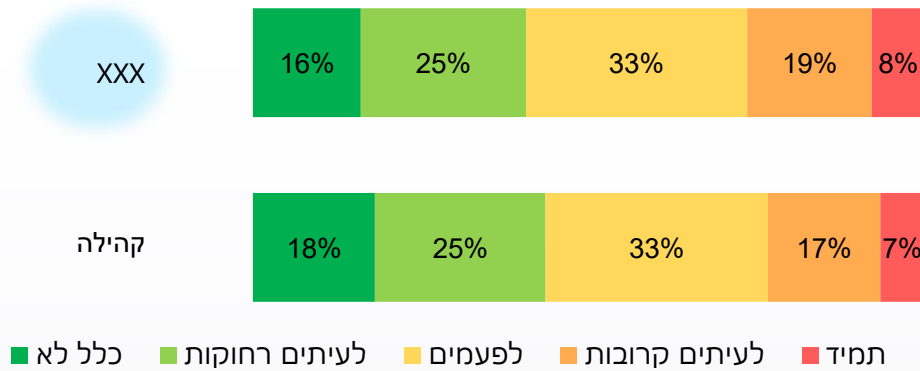
לפי מחוזות



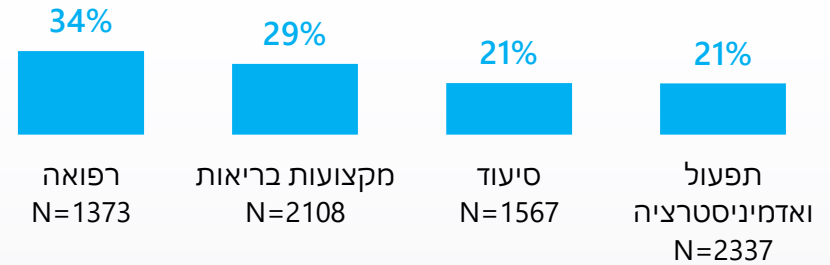
לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%
הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'מס' פעמים בחודש' או תדיר יותר

פגיעה בבריאות עקב לחץ ב-XXX

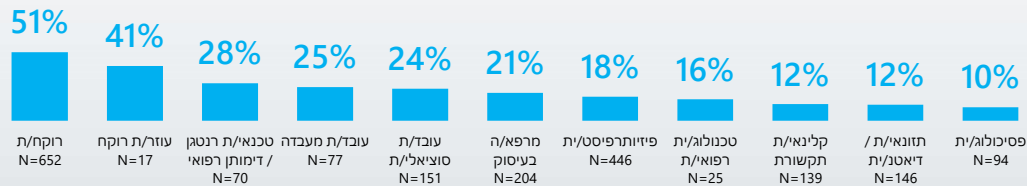
"הלחץ שאני חווה בעבודה פוגע בבריאותי"



לפי סקטור



לפי מקצועות בריאות



לפי מקצועות רפואה

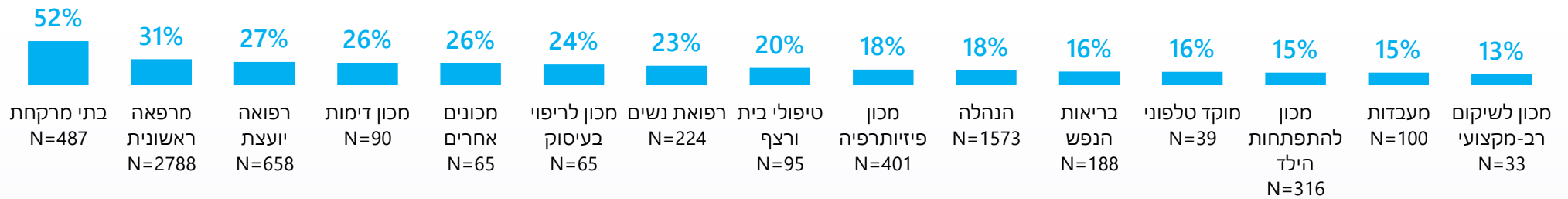


לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10 / נתונים בעלי שכיחות 0%

הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'תמיד' + 'לעיתים קרובות'

פגיעה בבריאות עקב לחץ ב-XXX - לפי מערך

לפי מערכים



לפי מחוזות



לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%
הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'תמיד' + 'לעיתים קרובות'

תופעות קיצון

התעמרות, אלימות פיזית ומילולית,
והטרדה מינית

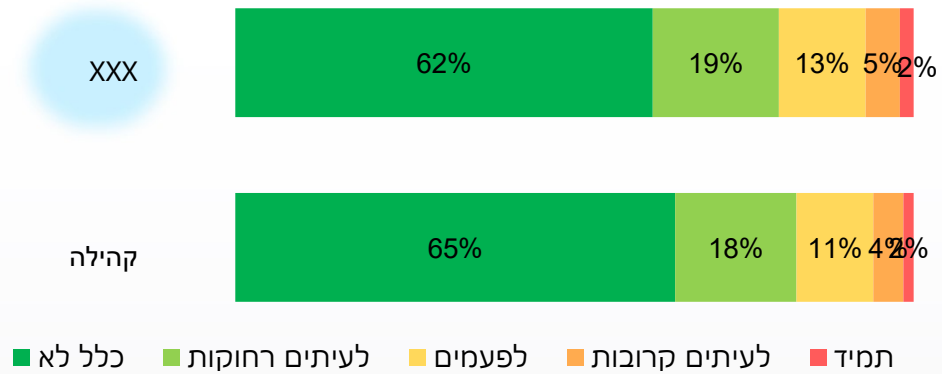
התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה



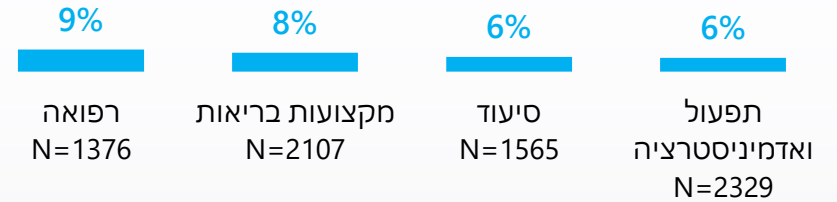
משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר



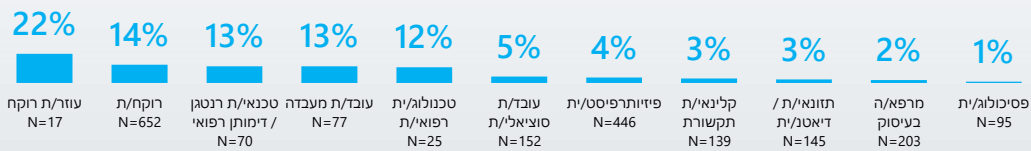
"אני חש/ה שהממונים עלי מתעמרים בי או משתמשים בכוחם כלפיי לרעה"



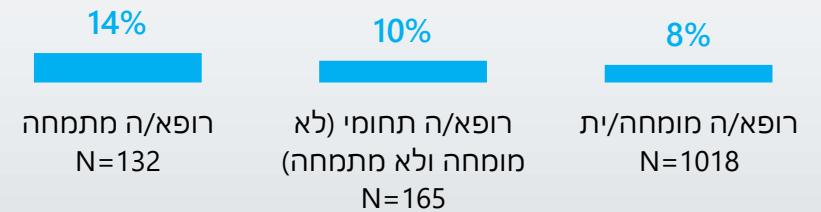
לפי סקטור



לפי מקצועות בריאות



לפי מקצועות רפואה

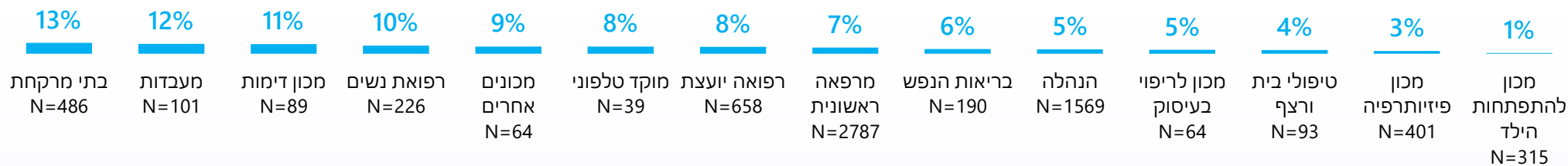


לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10 / נתונים בעלי שכיחות 0%

הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'תמיד' + 'לעיתים קרובות'

התעמרות בXXX - לפי מערך

לפי מערכים

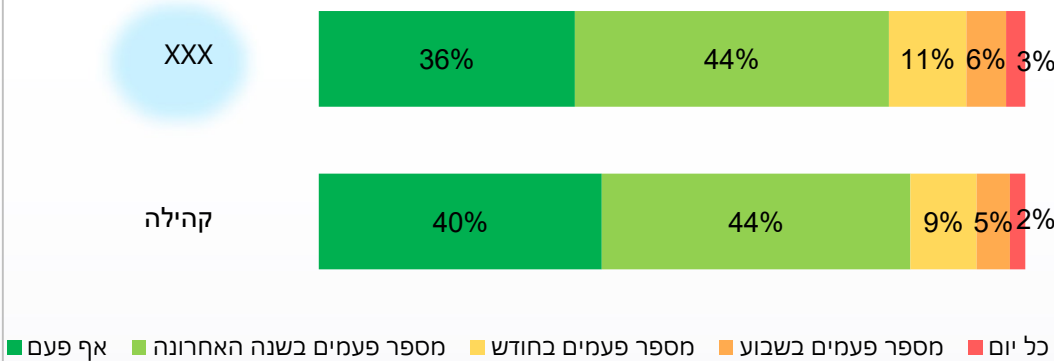


לפי מחוזות

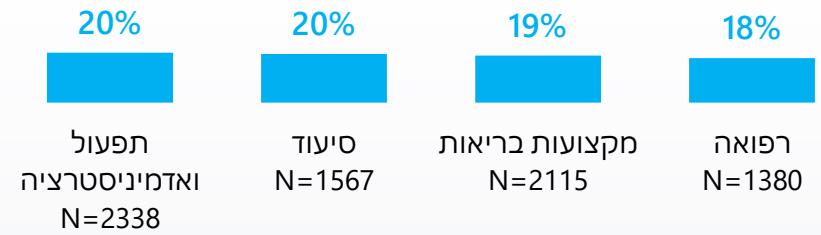
לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%
 הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'תמיד' + 'לעיתים קרובות'

אלימות פיזית ומילולית בXXX

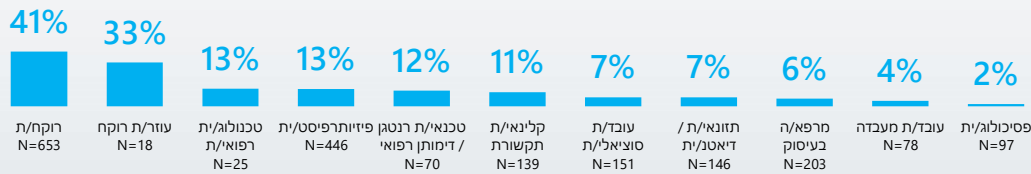
"אני חשופה/ או נחשפתי לאלימות מילולית / פיזית במקום העבודה שלי"



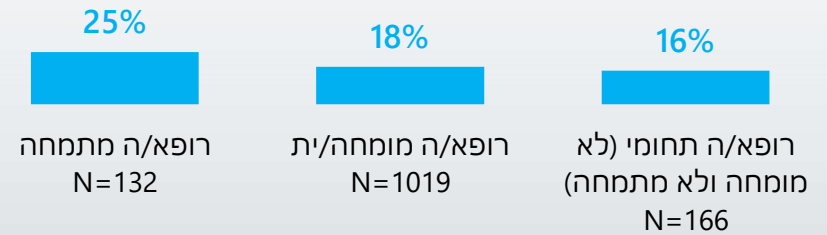
לפי סקטור



לפי מקצועות בריאות



לפי מקצועות רפואה



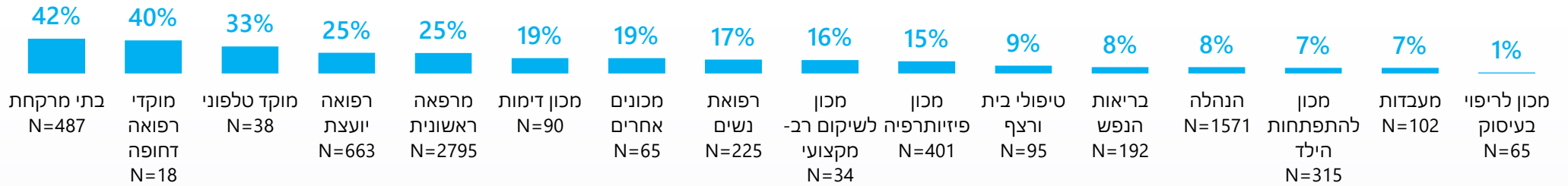
לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10 / נתונים בעלי שכיחות 0%

הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'מס' פעמים בחודש' או תדיר יותר



אלימות פיזית ומילולית באXX - לפי מערך

לפי מערכים

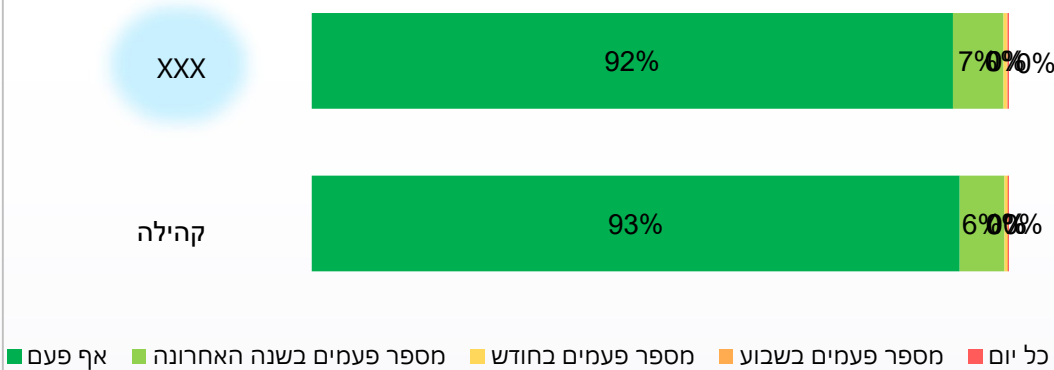


לפי מחוזות

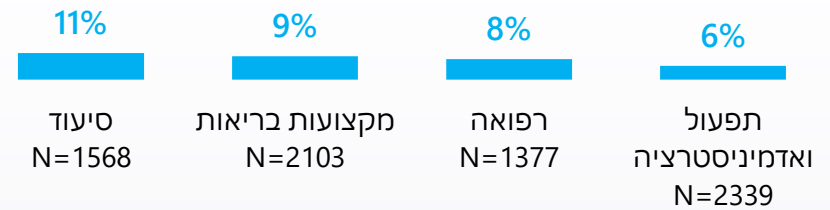


לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%
הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'מס' פעמים בחודש' או תדיר יותר

"אני חשופ/ה או נחשפתי להטרדה מינית כלפי במקום העבודה (למשל הצעות או התייחסויות בעלות אופי מיני, סחיטה בעלת אופי מיני או מעשים מגונים)"



לפי סקטור



לפי מקצועות בריאות



לפי מקצועות רפואה

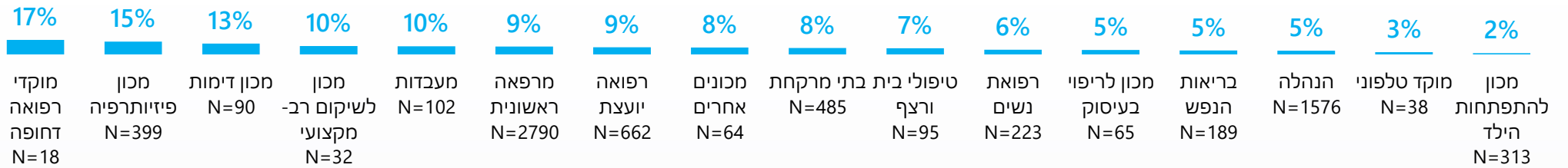


לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10 / נתונים בעלי שכיחות 0%

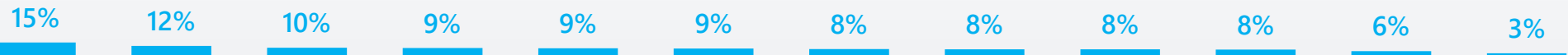
הנתונים בגרף מייצגים את האחוז שדיווחו על התופעה (ללא אף פעם)

הטרדה מינית בXXX - לפי מערך

לפי מערכים



לפי מחוזות



לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%
 הנתונים בגרף מייצגים את האחוז שדיווחו על התופעה (ללא אף פעם)



השפעת הקורונה

(השוואה בין עובדים שהתמודדות עם הקורונה הייתה חלק משמעותי מעבודתם לבין אלו שלא)

התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה



משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר

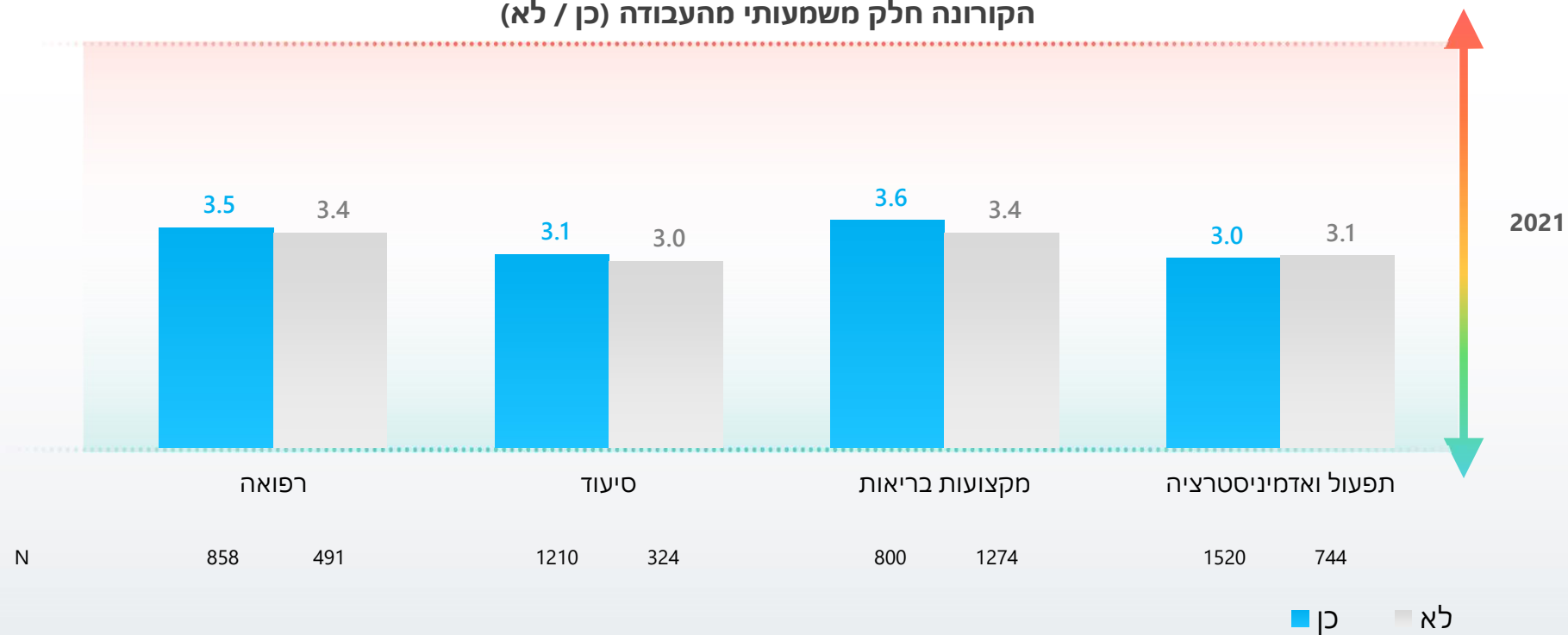


סי.איי. מידע שיווקי



מדד השחיקה בXXX - לפי סקטור, השוואה לפי מעורבות בקורונה

הקורונה חלק משמעותי מהעבודה (כן / לא)



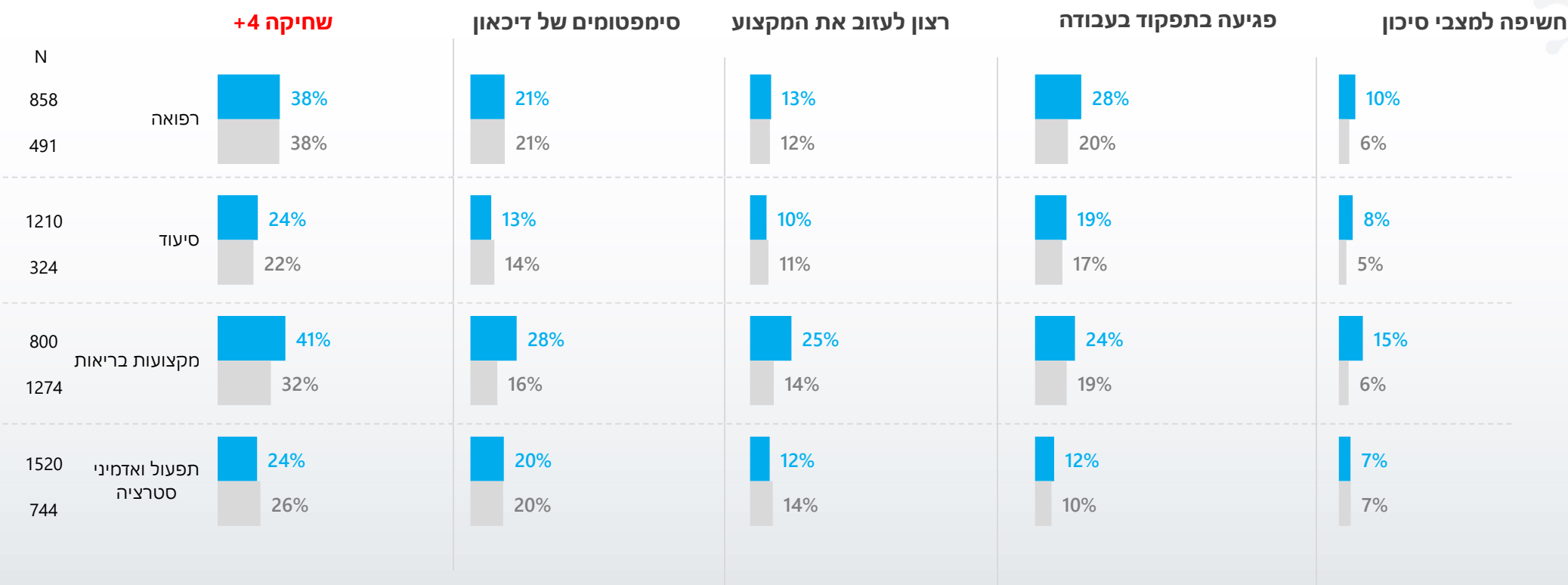
לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

' האם ההתמודדות עם מגפת הקורונה הייתה נתח משמעותי מעבודתך בשנה האחרונה? (למשל השתתפות בהיערכות הארגון, חיסונים, טיפול בחולים ובני משפחה, סיוע לעובדי מחלקות הקורונה וכדומה) [כן/לא] '



מדדי תוצאה נוספים - לפי סקטור, השוואה לפי עיסוק בקורונה

■ הקורונה לא היוותה נתח משמעותי מעבודתי ■ הקורונה היוותה נתח משמעותי מעבודתי



לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10



תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ בXXX - לפי סקטור, השוואה לפי מעורבות בקורונה

האם ההתמודדות עם מגפת הקורונה היוותה נתח משמעותי מעבודתך בשנה האחרונה? [כן/לא]

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה.

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

		רפואה		סיעוד		מקצועות הבריאות		תפעול ואדמיניסטרציה	
		לא	כן	לא	כן	לא	כן	לא	כן
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	55%	63%	29%	39%	52%	57%	28%	35%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	32%	35%	17%	18%	23%	33%	16%	18%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	46%	63%	33%	44%	39%	47%	31%	43%
	עומס פיזי	6%	12%	12%	13%	21%	39%	7%	6%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	15%	16%	18%	16%	23%	24%	13%	13%
	מערכות מחשוב מעכבות	24%	26%	16%	15%	23%	22%	13%	14%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים**	4%	3%	5%	5%	8%	9%	8%	5%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	13%	12%	9%	10%	14%	18%	6%	7%
	בירוקרטיה וסחבת**	43%	51%	24%	26%	30%	35%	28%	31%
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	22%	28%	22%	20%	17%	26%	21%	20%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	7%	10%	6%	6%	5%	11%	6%	5%
	חשיפה להטרדה מינית**	8%	8%	9%	11%	9%	10%	4%	6%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית**	15%	20%	14%	21%	14%	28%	15%	23%
	N	491	853	324	1,201	1,273	800	741	1,515

** שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

שכיחות XX% בצבע אדום – גבוהה ב 5% לפחות ביחס לקבוצה הנגדית

תיעודף חשיבות המשאבים הארגוניים (גורמים המגנים מפני שחיקה) XXX - לפי סקטור, השוואה לפי מעורבות בקורונה

האם ההתמודדות עם מגפת הקורונה היוותה נתח משמעותי מעבודתך בשנה האחרונה? [כן/לא]

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את משאב זה לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך פחות עובדים חווים את המשאב הזה והוא קשור יותר לשחיקה.

		חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד							
		תפעול ואדמיניסטרציה		מקצועות הבריאות		סיעוד		רפואה	
		לא	כן	לא	כן	לא	כן	לא	כן
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	20%	23%	28%	32%	13%	13%	18%	27%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	40%	46%	54%	60%	39%	37%	36%	48%
	גיוון ועניין בעבודה	60%	68%	67%	68%	64%	53%	47%	62%
	משמעות בעבודה**	93%	96%	96%	95%	92%	93%	85%	94%
	שכר ותנאים הוגנים	46%	43%	25%	19%	10%	12%	21%	23%
	הוקרה והערכה**	42%	50%	47%	51%	35%	36%	40%	46%
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני**	47%	54%	64%	69%	52%	55%	54%	62%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	75%	78%	78%	82%	84%	75%	74%	79%
	השפעה ויזומה	39%	49%	53%	61%	42%	44%	42%	52%
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	25%	30%	40%	40%	31%	34%	44%	45%
	תחושת מוגנות בעבודה**	72%	66%	80%	76%	76%	69%	81%	77%
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	48%	49%	64%	67%	69%	62%	60%	64%
N		488	848	320	1,206	1,267	795	738	1,499

שכיחות XX% בצבע אדום – נמוכה ב 5% לפחות ביחס לקבוצה הנגדית

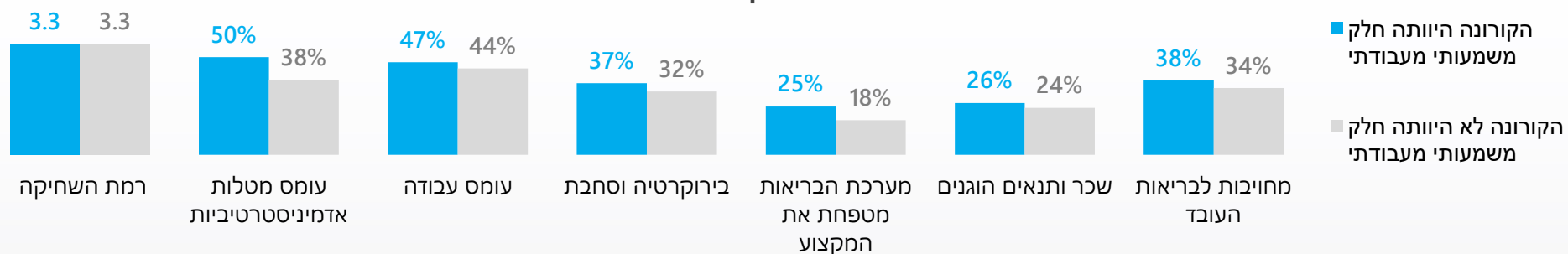
לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

** שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018



תמצית ממצאי הקורונה

מעורבות בקורונה



' האם ההתמודדות עם מגפת הקורונה היוותה נתח משמעותי מעבודתך בשנה האחרונה? (למשל השתתפות בהיערכות הארגון, חיסונים, טיפול בחולים ובני משפחה, סיוע לעובדי מחלקות הקורונה וכדומה) '

נספח א'

פירוט הממצאים בכלל קהילה

ניתוח גורמים משולב

התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה



משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר



סי.איי מידע שיווקי

תיעודף חשיבות גורמי הלחץ בקהילה - לפי סקטורים

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה.

		רפואה	סיעוד	מקצועות הבריאות	תפעול ואדמיניסטרציה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	49%	35%	50%	34%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	31%	18%	24%	17%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	47%	41%	40%	39%
	עומס פיזי	9%	12%	23%	7%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	13%	15%	20%	12%
	מערכות מחשוב מעכבות	21%	15%	21%	14%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	3%	4%	7%	5%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	11%	9%	14%	7%
	בירוקרטיה וסחבת	38%	23%	29%	27%
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	21%	19%	19%	18%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	7%	6%	6%	5%
	חשיפה להטרדה מינית	7%	10%	8%	5%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית	14%	18%	16%	18%
N		2,394	2,631	3,779	4,340

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

תיעודף חשיבות גורמי הלחץ בקהילה - לפי סטטוס העסקה בקרב רופאים

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה.

		עצמאי/ת בלבד	שכיר/ה בלבד	שכיר/ה ועצמאי/ת
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	37%	60%	49%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	23%	35%	34%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	37%	57%	42%
	עומס פיזי	5%	10%	10%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	6%	16%	17%
	מערכות מחשוב מעכבות	13%	25%	22%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	3%	4%	3%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	8%	13%	9%
	בירוקרטיה וסחבת	26%	49%	36%
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	11%	26%	23%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	5%	8%	9%
	חשיפה להטרדה מינית	7%	8%	6%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית	10%	17%	14%
N		552	1,075	654

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

תיעודף חשיבות גורמי הלחץ בקהילה - לפי מקצועות רפואה

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה.

		סקטור רפואה	סטאזר/ית	רופא/ה מתמחה	רופא/ה תחומי (לא מומחה ולא מתמחה)	רופא/ה מומחה/ית	רופא/ת שניים
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	49%		59%	42%	51%	
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	31%		36%	27%	31%	
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	47%		57%	37%	48%	
	עומס פיזי	9%		20%	7%	8%	
	סביבת עבודה פיזית מקשה	13%		19%	13%	13%	
	מערכות מחשוב מעכבות	21%		25%	14%	22%	
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	3%		10%	3%	3%	
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	11%		18%	11%	10%	
	בירוקרטיה וסחבת	38%		47%	34%	38%	
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	21%		33%	19%	20%	
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	7%		12%	8%	7%	
	חשיפה להטרדה מינית	7%		12%	5%	7%	
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית	14%		22%	12%	14%	
	N	2,394	8	180	348	1,776	4

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

תיעודף חשיבות גורמי הלחץ בקהילה - לפי התמחות - רופאים מומחים

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה.

		אונקולוגיה	אנדוקרינולוגיה	בריאות הציבור	גריאטריה	דרמטולוגיה- מחלות עור ומין	יילוד וגנקולוגיה	כיורגיה אורולוגיה	כיורגיה אורתופדית	כיורגיה XXX	מחלות זכריות ראש- צוואר וכירורגית א.א.ג.	נוירולוגיה ילדים והתפתחות הילד	עינים	פסיכיאטריה	פסיכיאטריה של הילד והמתבגר	קרדיולוגיה	רדיולוגיה אבחנתית	רפואה פנימית	רפואה תעסוקתית	רפואת ילדים	רפואת ילדים - מומחיות על אחרת בילדים	רפואת משפחה
עומסי ותנאי עבודה	עומס עבודה	39%	44%	49%	43%	44%	49%	32%	34%	44%	35%	46%	33%	52%	45%	48%	20%	43%	32%	47%	50%	64%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	21%	31%	32%	31%	34%	28%	32%	34%	36%	16%	28%	23%	41%	49%	26%	0%	22%	32%	32%	24%	37%
	עומס מחלות אדמיניסטרטיביות	31%	17%	47%	48%	35%	36%	23%	26%	35%	24%	54%	24%	49%	38%	30%	15%	39%	48%	52%	39%	70%
	עומס פיזי	12%	3%	4%	12%	13%	8%	0%	12%	22%	4%	0%	12%	2%	16%	9%	9%	6%	0%	11%	20%	5%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	5%	19%	8%	17%	12%	16%	10%	12%	8%	20%	16%	18%	26%	8%	11%	9%	15%	27%	9%	16%	12%
	מערכות מחשוב מעכבות	14%	24%	28%	31%	39%	23%	17%	21%	31%	22%	24%	26%	32%	15%	17%	9%	14%	20%	16%	34%	22%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	2%	4%	0%	0%	0%	1%	11%	4%	0%	4%	0%	0%	0%	8%	0%	11%	3%	0%	2%	0%	4%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	6%	12%	9%	10%	14%	9%	5%	8%	18%	5%	15%	7%	20%	0%	8%	0%	7%	16%	12%	12%	11%
	בירוקרטיה וסחבת	28%	21%	31%	37%	43%	29%	27%	25%	45%	36%	54%	24%	46%	25%	44%	5%	24%	35%	38%	51%	49%
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	10%	21%	31%	27%	14%	13%	10%	21%	23%	15%	28%	15%	26%	8%	26%	11%	9%	35%	20%	30%	24%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	1%	4%	17%	5%	9%	6%	15%	8%	19%	4%	0%	3%	5%	0%	5%	11%	7%	10%	6%	4%	9%
	חשיפה להטרדה מינית	3%	7%	4%	6%	8%	6%	0%	0%	5%	4%	0%	11%	12%	0%	0%	10%	6%	6%	5%	4%	10%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית	9%	0%	12%	9%	13%	8%	12%	16%	14%	25%	14%	20%	25%	16%	13%	0%	11%	21%	9%	12%	17%
		95	22	18	19	28	120	13	49	16	36	22	44	41	10	15	11	64	18	249	23	551

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ בקהילה - לפי התמחות - רופאים מתמחים

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה.

		אונקולוגיה	רפואת ילדים	רפואת משפחה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	56%	44%	65%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	21%	28%	35%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	48%	44%	62%
	עומס פיזי	38%	31%	18%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	8%	8%	23%
	מערכות מחשוב מעכבות	36%	23%	27%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	24%	21%	7%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	15%	21%	16%
	בירוקרטיה וסחבת	44%	36%	55%
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	15%	33%	32%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	15%	27%	9%
	חשיפה להטרדה מינית	0%	21%	15%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית	31%	13%	24%
		14	12	91

לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

תיעודף חשיבות גורמי הלחץ בקהילה - לפי מקצועות בריאות

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה. חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

		טכנאי/ רנטגן / דימותן רפואי	טכנולוג/ רפואית	מרפאה/ בעיסוק	נוטלי דמים / פלבוטומיסטים	עובדת/ מעבדה	עובדת/ סוציאלית	עוזר/ת רוקח	פיזיותרפיסט/ית	פסיכולוג/ית	קלינאית/ת תקשורת	רוקח/ת	שיננית/ סיעת/ לרופא שיניים	תזונאית/ דיאטנית
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	34%	29%	59%	18%	39%	50%	39%	53%	50%	55%	57%	62%	46%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	21%	13%	17%	8%	21%	18%	37%	21%	18%	23%	42%	21%	17%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	16%	18%	44%	35%	26%	32%	18%	49%	30%	41%	49%	31%	36%
	עומס פיזי	36%	17%	12%	0%	15%	2%	50%	16%	1%	4%	57%	62%	2%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	19%	6%	22%	0%	20%	15%	21%	24%	16%	17%	24%	22%	8%
	מערכות מחשוב מעכבות	21%	13%	21%	0%	17%	10%	15%	26%	19%	20%	24%	28%	15%
תהליכי עבודה והכשרה	חסר בידע וכלים מקצועיים	10%	3%	7%	0%	5%	8%	4%	6%	4%	11%	11%	19%	2%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	20%	17%	16%	0%	5%	17%	18%	15%	10%	16%	15%	3%	16%
	בירוקרטיה וסחבת	11%	17%	26%	0%	17%	18%	18%	32%	26%	33%	38%	40%	25%
	חסר תיאום בין בעלי תפקידים	18%	24%	18%	0%	15%	17%	14%	17%	17%	12%	28%	13%	10%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	11%	12%	2%	4%	8%	3%	14%	4%	3%	3%	12%	0%	3%
	חשיפה להטרדה מינית	11%	7%	5%	0%	7%	5%	4%	13%	4%	4%	9%	40%	9%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית	12%	10%	5%	0%	6%	6%	35%	11%	4%	7%	40%	12%	5%
	N	114	51	340	13	227	296	26	760	200	252	994	12	252

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

תיעודף חשיבות גורמי הלחץ בקהילה - לפי מערכים

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את גורם הלחץ לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך יותר עובדים חווים את גורם הלחץ והוא קשור יותר לשחיקה.

		בריאות הנפש	בתי מרקחת	הנהלה	טיפול בית ורצף	רפואת נשים	מוקד טלפוני	מוקדי רפואה דחופה	מכון דימות	מכון להתפתחות הילד	מכון לריפוי בעיסוק	מכון לשיקום רב-מקצועי	מכון פיזיותרפיה	מכונים אחרים	מעבדות	רפואה יועצת	מרפאה ראשונית	מרפאת שיניים
																		43%
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	42%	53%	36%	52%	38%	17%	29%	34%	58%	56%	36%	50%	22%	30%	33%	48%	43%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	20%	39%	19%	22%	19%	13%	13%	19%	19%	23%	12%	21%	14%	14%	20%	26%	18%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	34%	45%	37%	46%	33%	28%	16%	21%	45%	40%	29%	50%	20%	25%	30%	51%	31%
	עומס פיזי	3%	60%	6%	20%	7%	2%	20%	26%	6%	6%	7%	15%	6%	11%	9%	9%	26%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	17%	24%	11%	22%	15%	15%	12%	19%	19%	19%	9%	22%	9%	14%	13%	13%	20%
מערכות מחשוב מעכבות	14%	23%	13%	19%	17%	17%	15%	17%	20%	23%	15%	24%	20%	15%	17%	18%	39%	
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	5%	10%	5%	4%	3%	8%	5%	7%	7%	6%	7%	6%	3%	4%	4%	4%	3%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	15%	16%	5%	12%	9%	13%	13%	14%	15%	16%	18%	14%	7%	6%	10%	11%	7%
	בירוקרטיה וסחבת	24%	35%	30%	24%	23%	20%	32%	13%	29%	23%	26%	31%	15%	13%	26%	35%	32%
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	20%	25%	19%	10%	16%	18%	27%	18%	12%	19%	15%	16%	14%	11%	17%	20%	17%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	5%	11%	4%	3%	7%	6%	1%	10%	1%	3%	0%	4%	5%	8%	6%	7%	2%
	חשיפה להטרדה מינית	4%	8%	4%	10%	6%	4%	12%	9%	2%	7%	8%	13%	9%	6%	7%	8%	9%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית	7%	40%	9%	10%	12%	24%	35%	17%	7%	4%	11%	13%	10%	7%	20%	20%	26%
	N	333	833	3,202	184	369	125	49	155	577	99	47	676	182	366	953	4,419	112

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

תיעודף חשיבות משאבים ארגוניים בקהילה - לפי סקטורים

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את משאב זה לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך פחות עובדים חווים את המשאב הזה והוא קשור יותר לשחיקה.

		רפואה	סיעוד	מקצועות הבריאות	תפעול ואדמיניסטרציה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	22%	29%	13%	24%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	45%	57%	39%	44%
	גיוון ועניין בעבודה	67%	70%	61%	61%
	משמעות בעבודה	94%	96%	94%	93%
	שכר ותנאים הוגנים	43%	23%	14%	22%
	הוקרה והערכה	50%	54%	41%	49%
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	55%	69%	55%	64%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	78%	82%	80%	80%
	השפעה ויזמה	47%	58%	44%	51%
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	31%	44%	35%	47%
	תחושת מוגנות בעבודה	70%	80%	78%	81%
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	51%	68%	68%	67%
	N	2,365	2,615	3,747	4,297

לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

תיעדוף חשיבות משאבים ארגוניים בקהילה - לפי סטטוס העסקה בקרב רופאים

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את משאב זה לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך פחות עובדים חווים את המשאב הזה והוא קשור יותר לשחיקה.

		עצמאי/ת בלבד	שכיר/ה בלבד	שכיר/ה ועצמאי/ת
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	23%	22%	20%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	46%	44%	45%
	גיוון ועניין בעבודה	69%	65%	68%
	משמעות בעבודה	95%	94%	95%
	שכר ותנאים הוגנים	50%	42%	38%
	הוקרה והערכה	55%	47%	50%
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	63%	51%	54%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	80%	77%	78%
	השפעה ויוזמה	48%	45%	49%
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	34%	28%	31%
	תחושת מוגנות בעבודה	75%	66%	72%
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	55%	50%	50%
	N	544	1,070	650

לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$

תיעדוף חשיבות משאבים ארגוניים בקהילה - לפי מקצועות רפואה

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את משאב זה לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך פחות עובדים חווים את המשאב הזה והוא קשור יותר לשחיקה.

		סקטור רפואה	סטאזר/ית	רופא/ה מתמחה	רופא/ה תחומי (לא מומחה ולא מתמחה)	רופא/ה מומחה/ית	רופא/ת שיניים
קרירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	22%		22%	32%	20%	
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	45%		49%	33%	47%	
	גיוון ועניין בעבודה	67%		64%	69%	67%	
	משמעות בעבודה	94%		94%	96%	94%	
	שכר ותנאים הוגנים	43%		31%	35%	46%	
	הוקרה והערכה	50%		43%	56%	50%	
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	55%		48%	56%	56%	
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	78%		72%	80%	78%	
	השפעה ויוזמה	47%		45%	50%	46%	
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	31%		30%	37%	29%	
	תחושת מוגנות בעבודה	70%		62%	68%	71%	
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	51%		53%	50%	51%	
N		2,365	8	178	344	1,761	5

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

תיעודף חשיבות משאבים ארגוניים בקהילה - לפי התמחות רופאים מומחים

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את משאב זה לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך פחות עובדים חווים את המשאב הזה והוא קשור יותר לשחיקה.

		אונקולוגיה	אנדוקרינולוגיה	בריאות הציבור	גריאטריה	דרמטולוגיה- מחלות עור ומין	יילוד ואינקולוגיה	כיחורגיה אורולוגית	כיחורגיה אורתופדית	כיורגיה XXX	מחלות א.א.ג. וכיורגית ראש- צוואר	גורלולוגיה ילדים והתפתחות הילד	עניים	פסיכיאטריה	פסיכיאטריה של הילד והמתבגר	קרדיולוגיה	ריוולוגיה אבחנתית	רפואה פנימית	רפואה תעסוקתית	רפואת ילדים	רפואת ילדים - מומחיות על אחרת בילדים	רפואת משפחה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	30%	25%	47%	29%	17%	21%	11%	7%	20%	7%	18%	16%	7%	21%	32%	38%	22%	7%	16%	19%	22%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	52%	33%	55%	55%	49%	40%	34%	17%	47%	27%	44%	42%	45%	70%	26%	66%	58%	28%	44%	38%	56%
	גיוון ועניין בעבודה	71%	64%	85%	64%	41%	66%	73%	45%	74%	56%	63%	64%	68%	100%	83%	89%	72%	63%	62%	68%	70%
	משמעות בעבודה	96%	100%	91%	90%	88%	94%	100%	78%	95%	91%	91%	100%	96%	100%	92%	100%	100%	90%	96%	89%	94%
	שכר ותנאים הוגנים	45%	19%	51%	38%	40%	41%	45%	28%	29%	39%	42%	32%	32%	26%	48%	49%	46%	21%	49%	53%	53%
תהליכי עבודה והכשרה	הוקרה והערכה	51%	60%	64%	63%	52%	46%	51%	38%	44%	47%	43%	44%	51%	83%	34%	56%	58%	29%	53%	80%	49%
	נגישות למידע ארגוני	62%	33%	70%	58%	37%	55%	45%	39%	34%	47%	61%	35%	55%	76%	65%	54%	68%	45%	57%	54%	62%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	83%	67%	85%	83%	63%	74%	84%	66%	60%	72%	71%	79%	76%	92%	94%	89%	87%	72%	77%	74%	81%
רווחת העובד	השפעה ויוזמה	48%	34%	58%	69%	34%	42%	28%	35%	39%	35%	47%	44%	50%	68%	44%	69%	51%	35%	44%	71%	48%
	מחויבות לבריאות העובד	38%	30%	22%	39%	27%	29%	29%	13%	20%	18%	39%	24%	29%	61%	18%	50%	41%	18%	27%	31%	29%
	תחושת מוגנות בעבודה	68%	85%	75%	62%	55%	78%	56%	66%	64%	73%	77%	62%	56%	82%	78%	92%	77%	71%	72%	72%	71%
N	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	55%	26%	41%	52%	46%	52%	40%	35%	35%	51%	50%	45%	63%	92%	50%	74%	61%	44%	53%	47%	50%
		93	21	18	18	27	119	13	49	15	36	22	45	41	11	15	11	63	18	249	23	547

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

תיעודף חשיבות משאבים ארגוניים בקהילה - לפי מקצועות בריאות

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את משאב זה לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך פחות עובדים חווים את המשאב הזה והוא קשור יותר לשחיקה.

		דימוחן רפואי / טכנאי/ת רנטגן /	טכנולוגי/ת רפואי/ת	מרפא/ה בעיסוק	נוטלי דמים / פלבוטומיסטים	עובד/ת מעבדה	סוציאלי/ת עובד/ת	עוזר/ת רוקח	פיזיותרפיסט/ית	פסיכולוג/ית	קלינאי/ת תקשורת	רקח/ת	שינוג'ית / סיענית / לרפא שיניים	תזונאי/ת / דיאטני/ת
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	7%	11%	10%	34%	16%	22%	18%	15%	7%	7%	12%	28%	16%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	34%	20%	44%	83%	40%	51%	34%	40%	38%	42%	29%	9%	46%
	גיוון ועניין בעבודה	49%	59%	78%	90%	57%	79%	58%	66%	81%	78%	34%	12%	70%
	משמעות בעבודה	94%	99%	98%	100%	96%	97%	97%	93%	98%	96%	89%	100%	96%
	שכר ותנאים הוגנים	19%	11%	5%	28%	17%	20%	16%	13%	18%	7%	10%	9%	13%
	הוקרה והערכה	27%	37%	42%	68%	47%	49%	40%	38%	44%	38%	33%	38%	50%
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	40%	48%	58%	75%	62%	64%	70%	53%	51%	52%	55%	57%	60%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	75%	64%	87%	77%	74%	76%	77%	88%	81%	90%	74%	69%	83%
	השפעה ויוזמה	27%	37%	57%	52%	52%	43%	46%	46%	43%	43%	39%	31%	44%
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	37%	37%	36%	78%	39%	49%	42%	34%	36%	38%	27%	9%	38%
	תחושת מוגנות בעבודה	75%	78%	80%	100%	88%	79%	79%	81%	80%	83%	65%	78%	87%
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	55%	54%	78%	90%	64%	71%	55%	76%	73%	80%	54%	50%	75%
	N	113	51	338	12	223	297	26	756	198	250	987	12	253

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

תיעודף חשיבות משאבים ארגוניים בקהילה - לפי מערכים

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידי

האחוזים בטבלה מייצגים את שכיחות העובדים שציינו שהם חווים את משאב זה לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך פחות עובדים חווים את המשאב הזה והוא קשור יותר לשחיקה.

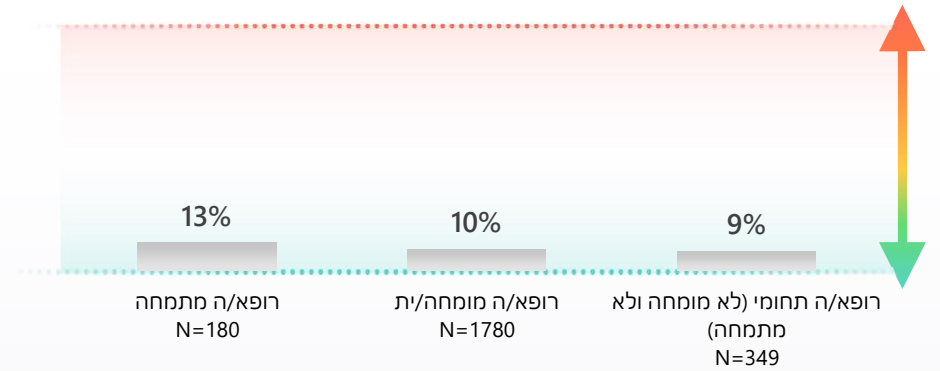
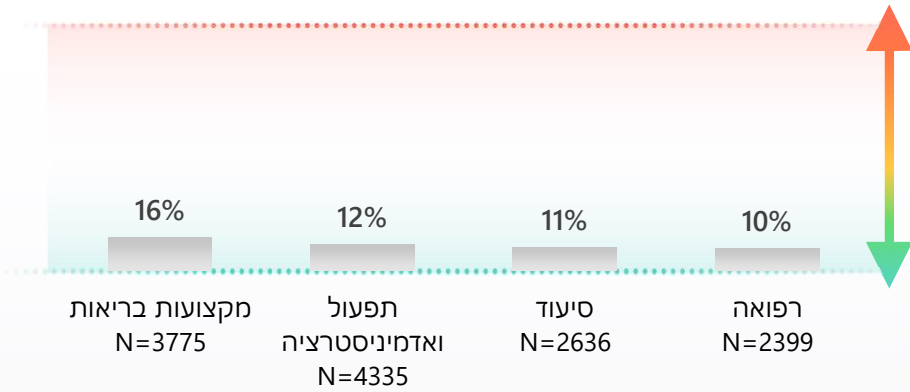
		בריאות הנפש	בתי מרקחת	הנהלה	טיפול בית ורצף	רפואת נשים	מוקד טלפוני	מוקדי רפואה דחופה	מכון דימות	מכון להתפתחות הילד	מכון לריפוי בעיסוק	מכון לשיקום רב-מקצועי	מכון פיזיותרפיה	מכונים אחרים	מעבדות	רפואה יועצת	מרפאה ראשונית	מרפאת שיניים
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	15%	14%	25%	22%	25%	27%	23%	16%	11%	8%	12%	14%	23%	21%	17%	24%	14%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	43%	31%	47%	56%	44%	52%	52%	48%	45%	44%	34%	40%	45%	40%	36%	50%	35%
	גיוון ועניין בעבודה	83%	35%	66%	77%	65%	54%	80%	56%	75%	73%	72%	62%	69%	55%	58%	65%	44%
	משמעות בעבודה	99%	89%	92%	96%	95%	93%	92%	92%	97%	98%	96%	91%	95%	96%	93%	95%	94%
	שכר ותנאים הוגנים	24%	12%	26%	29%	33%	28%	14%	25%	12%	8%	18%	13%	21%	22%	27%	32%	20%
הוקרה והערכה	49%	35%	52%	56%	46%	53%	61%	34%	46%	39%	50%	37%	55%	51%	45%	49%	39%	
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	56%	58%	62%	70%	59%	63%	66%	49%	57%	58%	54%	55%	53%	67%	51%	64%	51%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	79%	75%	81%	84%	78%	78%	77%	75%	92%	90%	91%	87%	74%	76%	75%	80%	75%
	השפעה ויזומה	49%	40%	55%	56%	43%	48%	58%	37%	49%	52%	59%	43%	43%	50%	41%	50%	44%
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	38%	31%	47%	45%	35%	58%	47%	37%	43%	35%	42%	35%	35%	48%	32%	37%	27%
	תחושת מוגנות בעבודה	77%	65%	83%	79%	80%	77%	76%	75%	83%	83%	87%	81%	82%	89%	71%	74%	75%
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	70%	57%	66%	70%	61%	71%	58%	62%	79%	71%	63%	77%	61%	67%	56%	60%	65%
	N	327	821	3,172	184	368	124	47	155	574	96	46	669	180	362	940	4,381	115

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

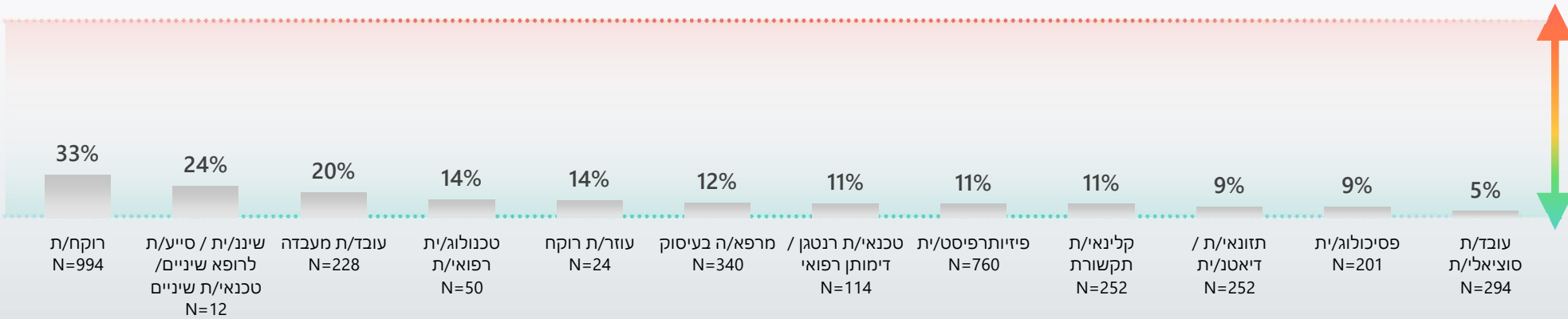
שוקלת לעזוב את המקצוע בקהילה

לפי סקטור

לפי מקצועות רפואה



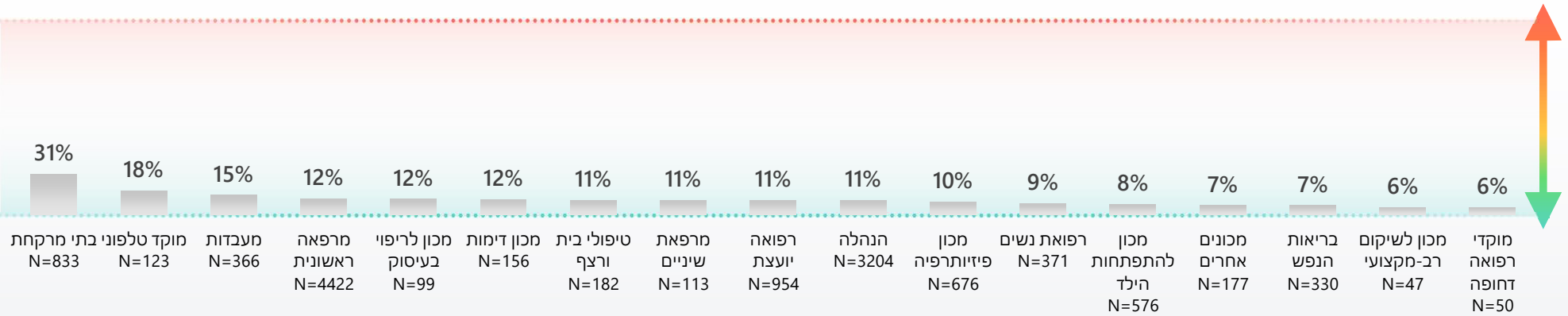
לפי מקצועות בריאות



הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט' / לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10 / נתונים בעלי שכיחות 0%

שוקלת לעזוב את המקצוע בקהילה - לפי מערך

לפי מערכים

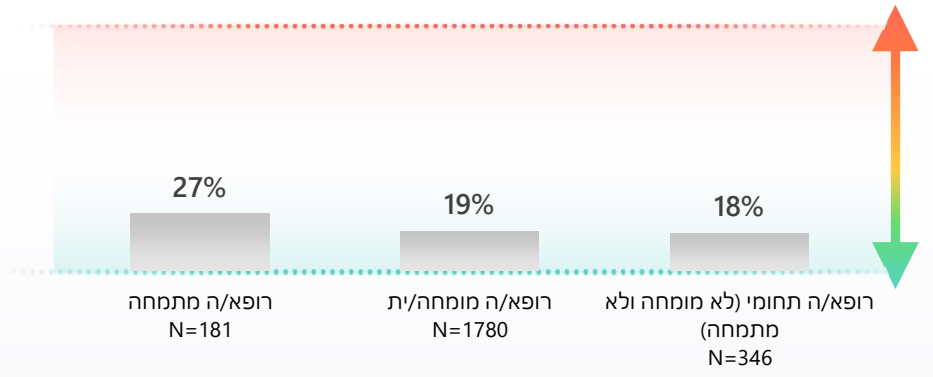
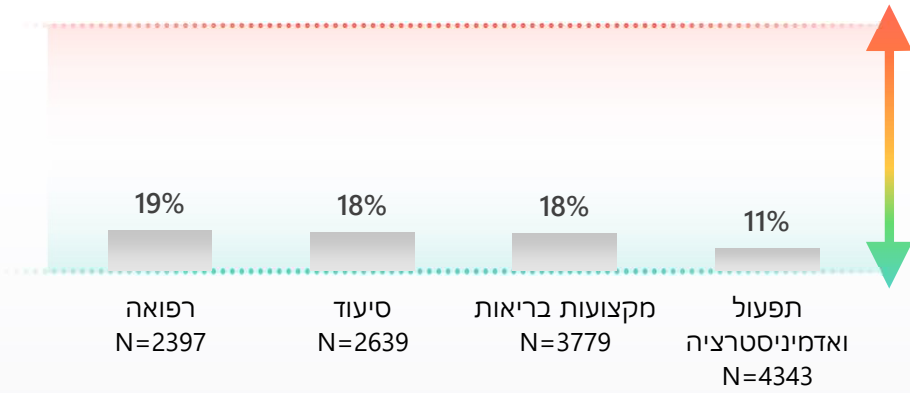


לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%

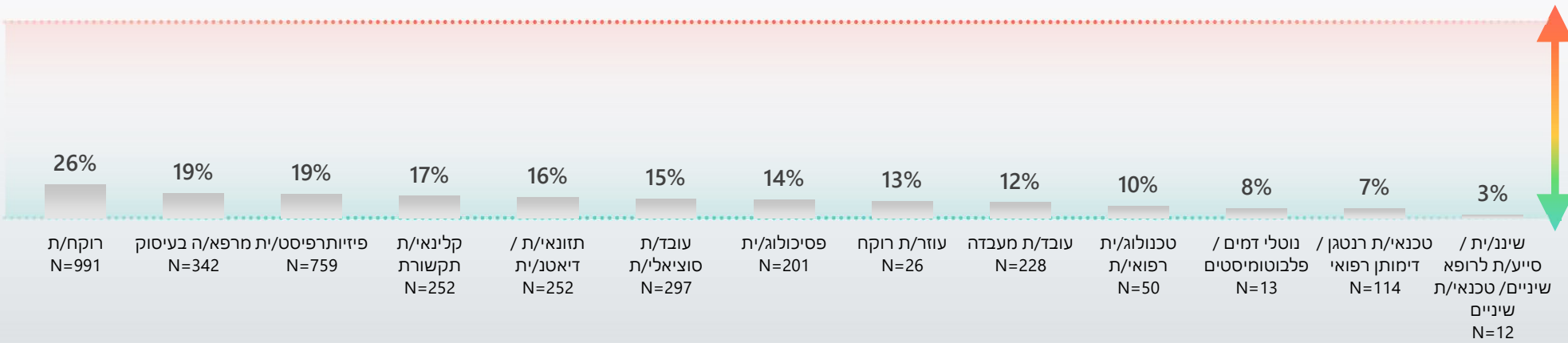
מתקשה לעמוד ביעדי עבודה בקהילה

לפי סקטור

לפי מקצועות רפואה



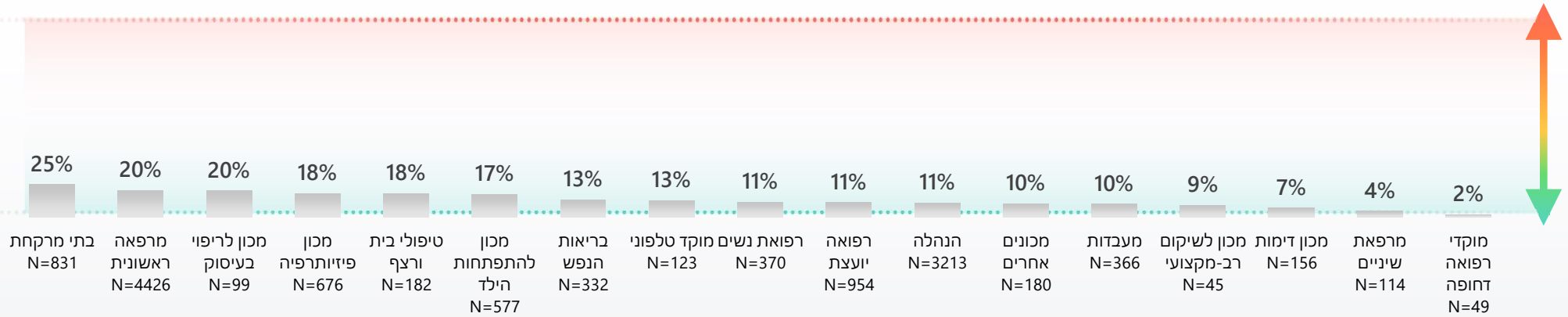
לפי מקצועות בריאות



הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט' / לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%

מתקשה לעמוד ביעדי עבודה בקהילה - לפי מערך

לפי מערכים

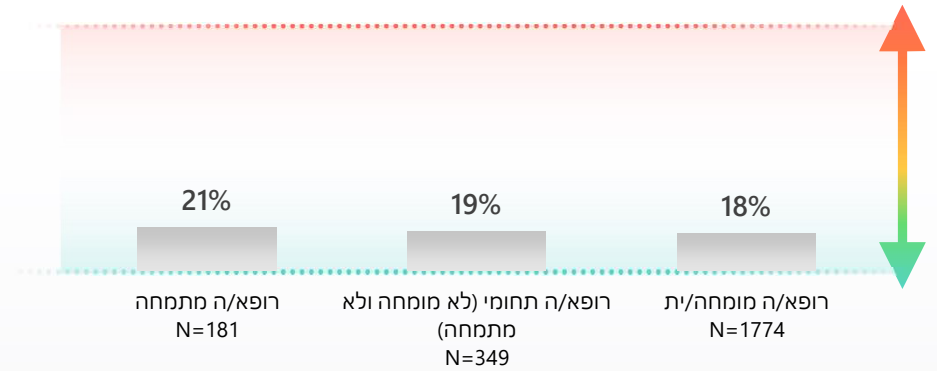
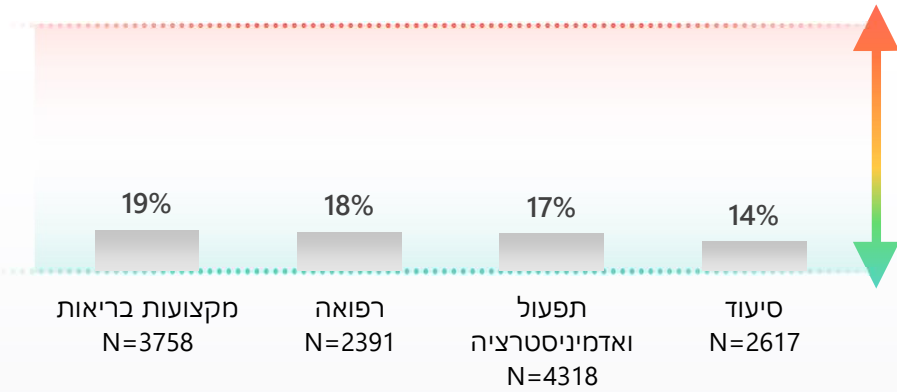


לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%

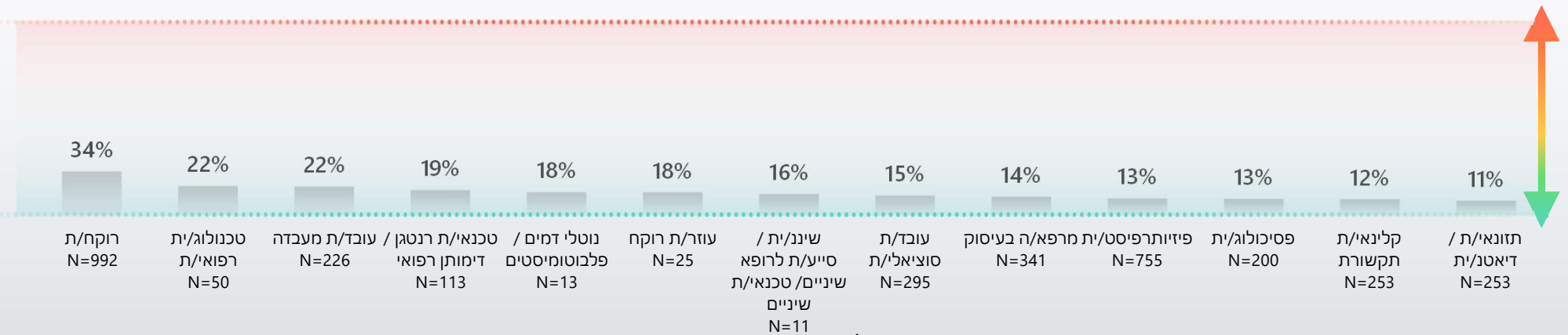
סימפטומים של דיכאון בקהילה

לפי סקטור

לפי מקצועות רפואה



לפי מקצועות בריאות

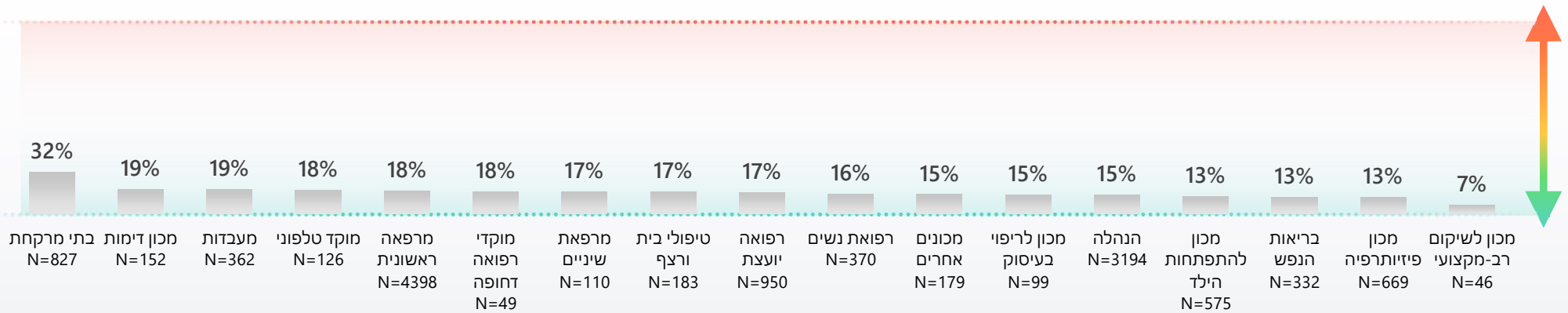


לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%

הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט'

סימפטומים של דיכאון בקהילה - לפי מערך

לפי מערכים

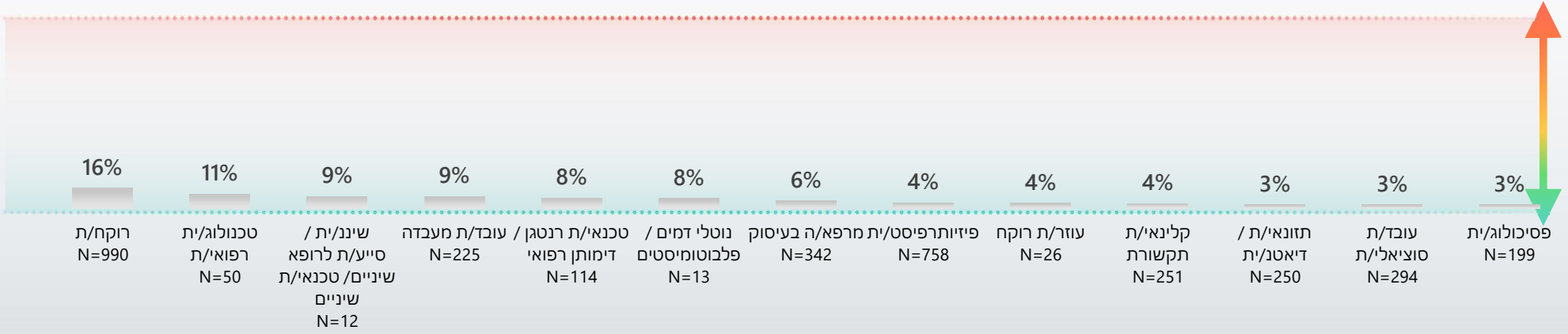
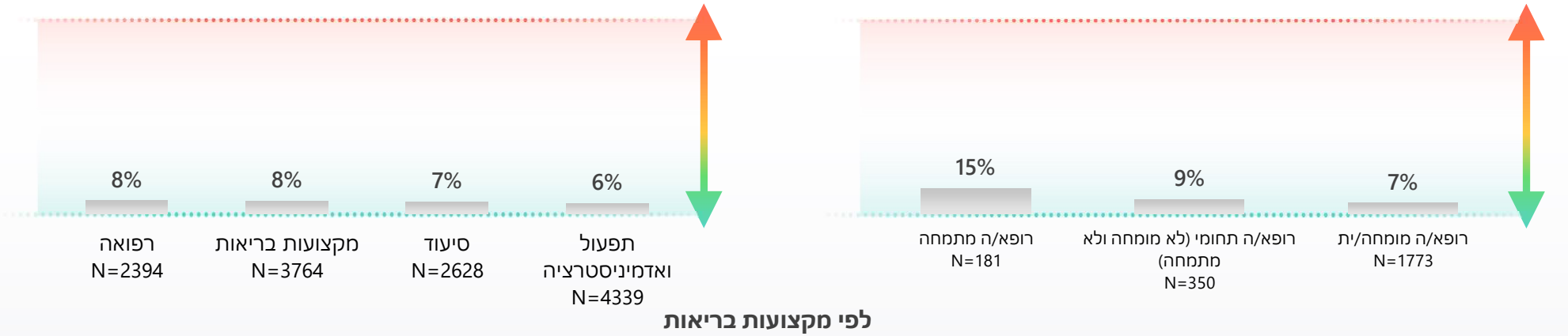


לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%

היקלעות למצבי סיכון עקב עייפות בקהילה

לפי סקטור

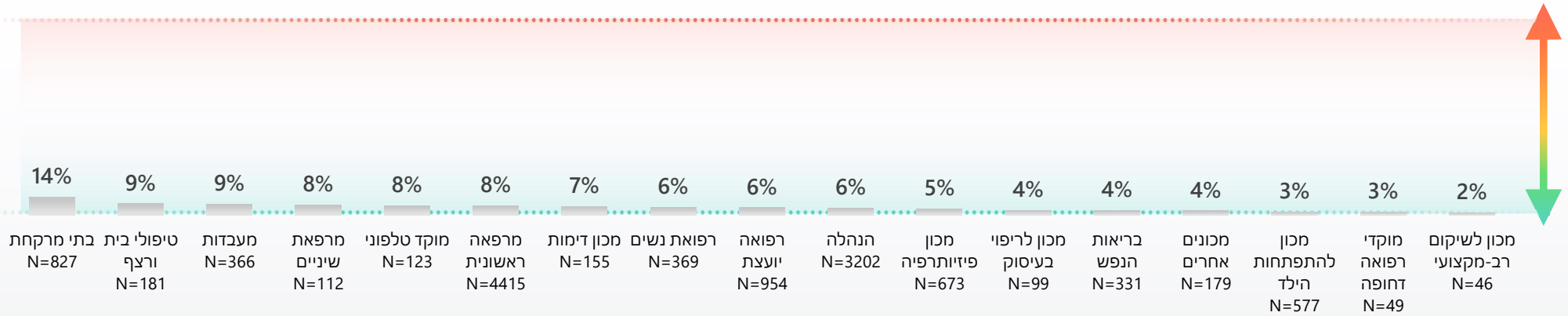
לפי מקצועות רפואה



הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט' / לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10 / נתונים בעלי שכיחות 0%

היקלעות למצבי סיכון עקב עייפות בקהילה - לפי מערך

לפי מערכים

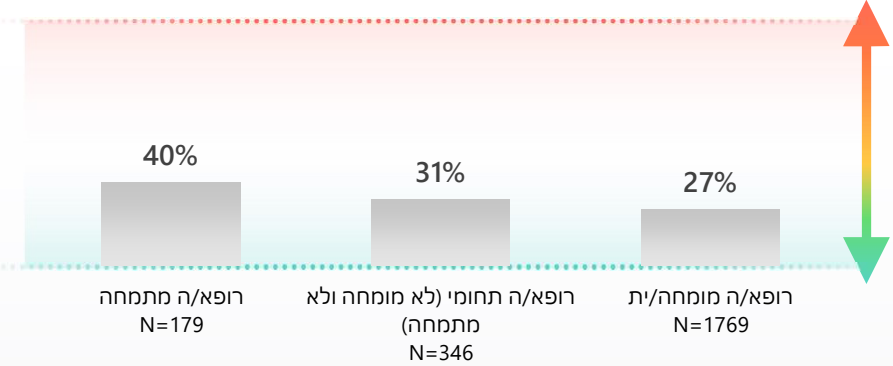
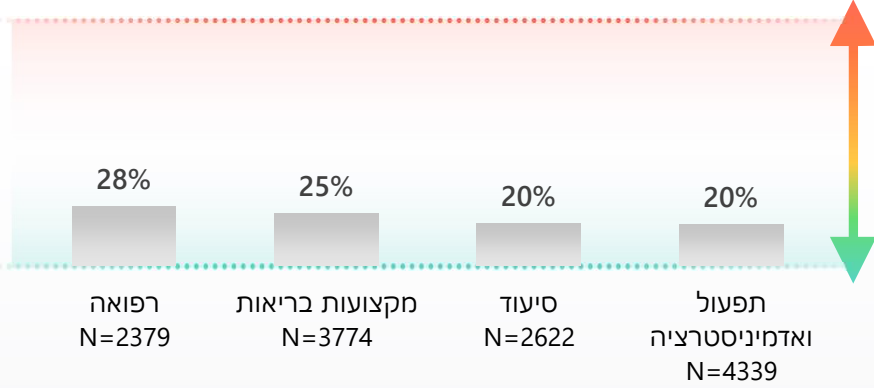


לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%

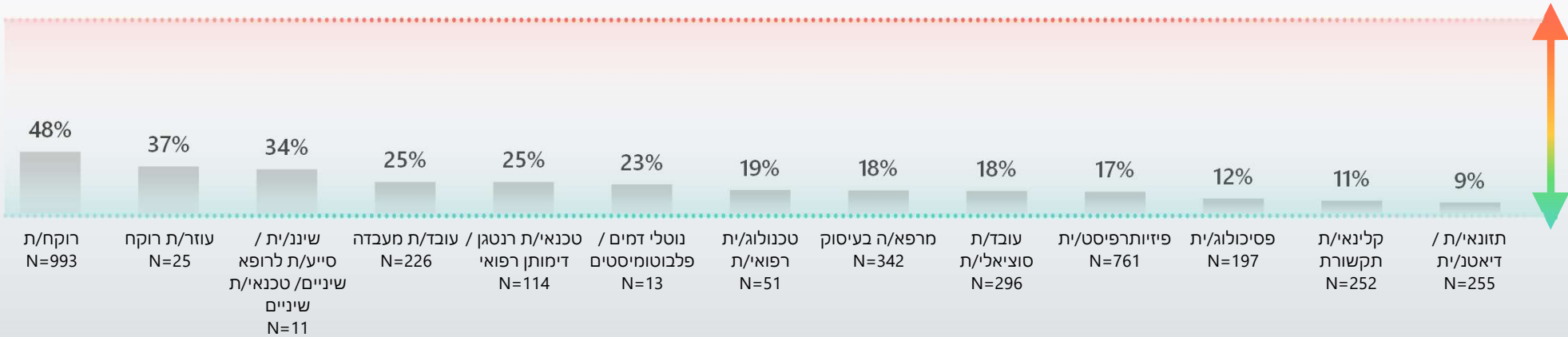
פגיעה בבריאות עקב לחץ בקהילה

לפי סקטור

לפי מקצועות רפואה



לפי מקצועות בריאות

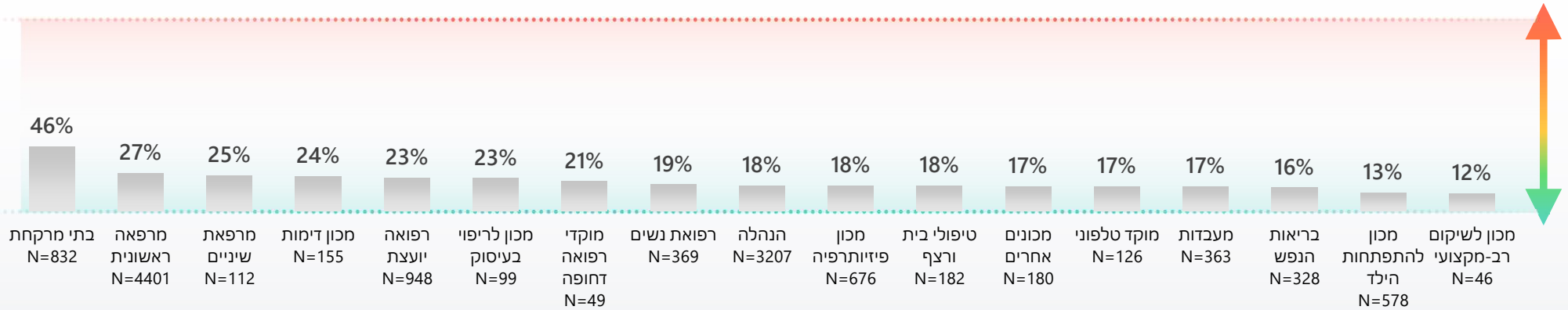


הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט' / לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10 / נתונים בעלי שכיחות 0%



פגיעה בבריאות עקב לחץ בקהילה - לפי מערך

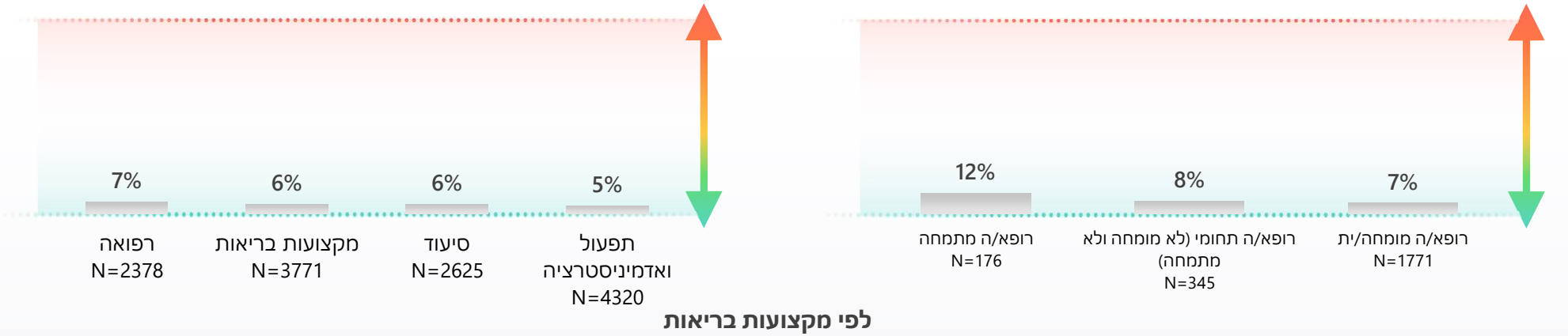
לפי מערכים



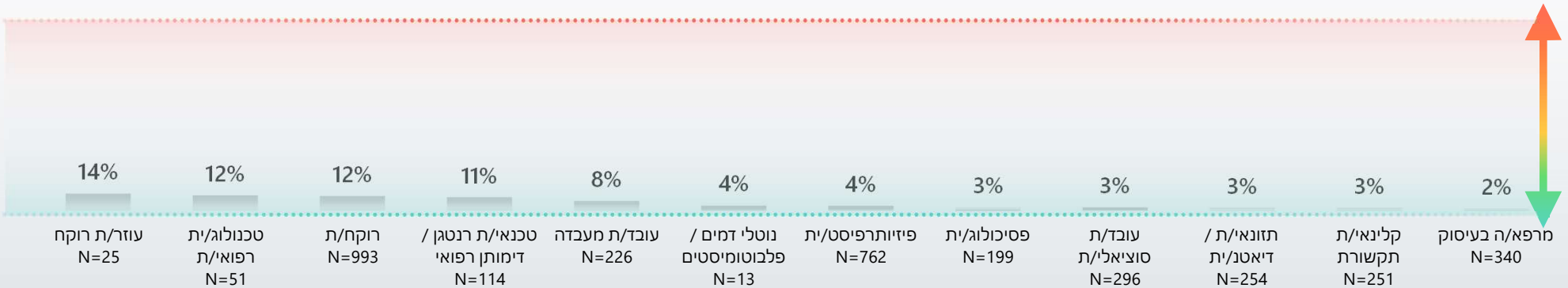
לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%

לפי סקטור

לפי מקצועות רפואה

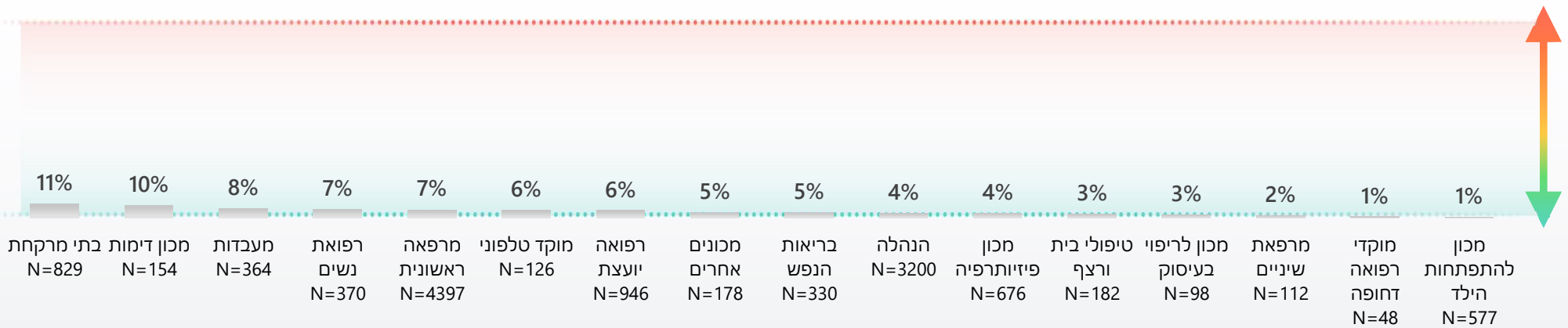


לפי מקצועות בריאות



הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט' / לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%

לפי מערכים

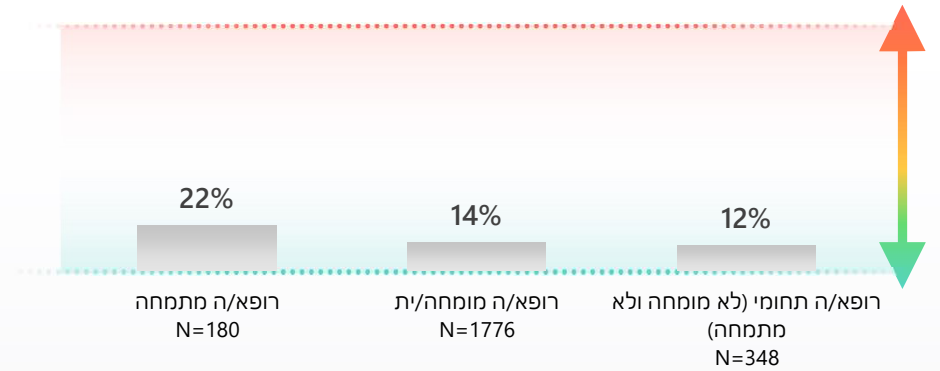
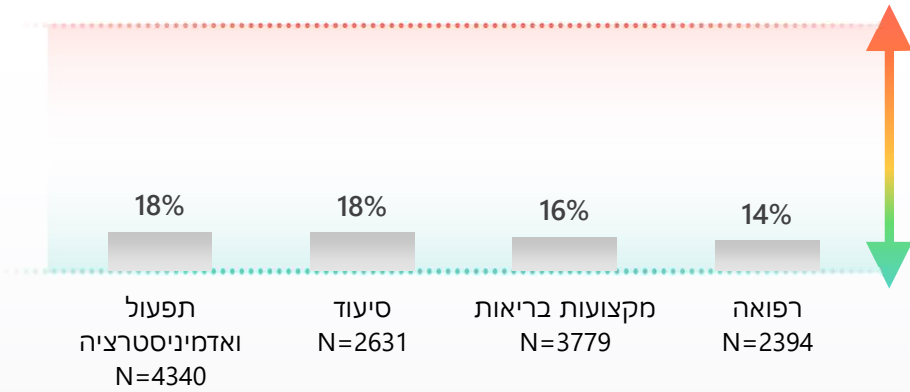


לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%

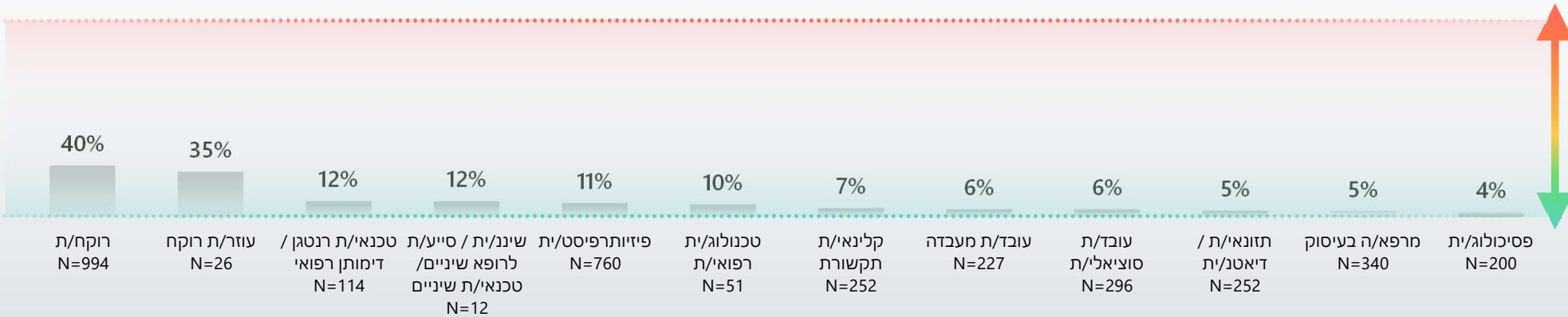
אלימות פיזית ומילולית בקהילה

לפי סקטור

לפי מקצועות רפואה



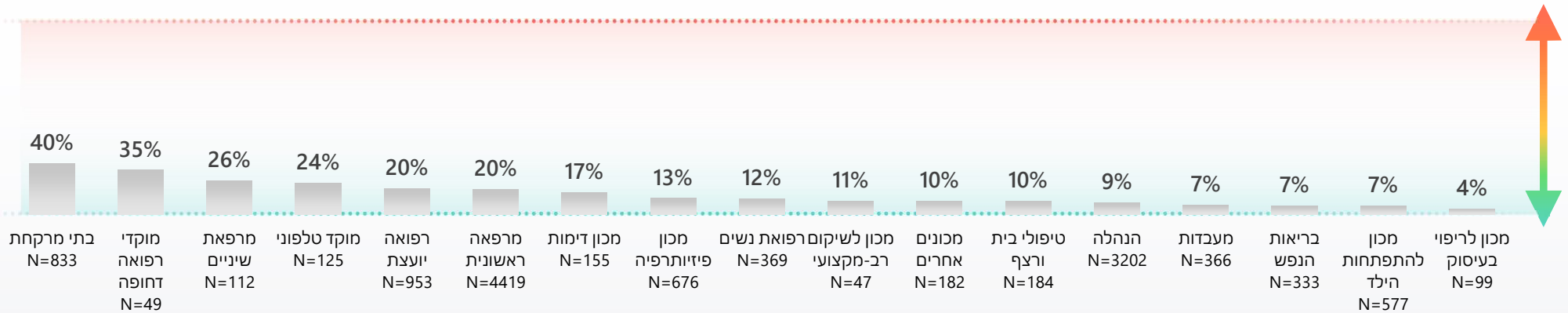
לפי מקצועות בריאות



הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט' לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%

אלימות פיזית ומילולית בקהילה - לפי מערך

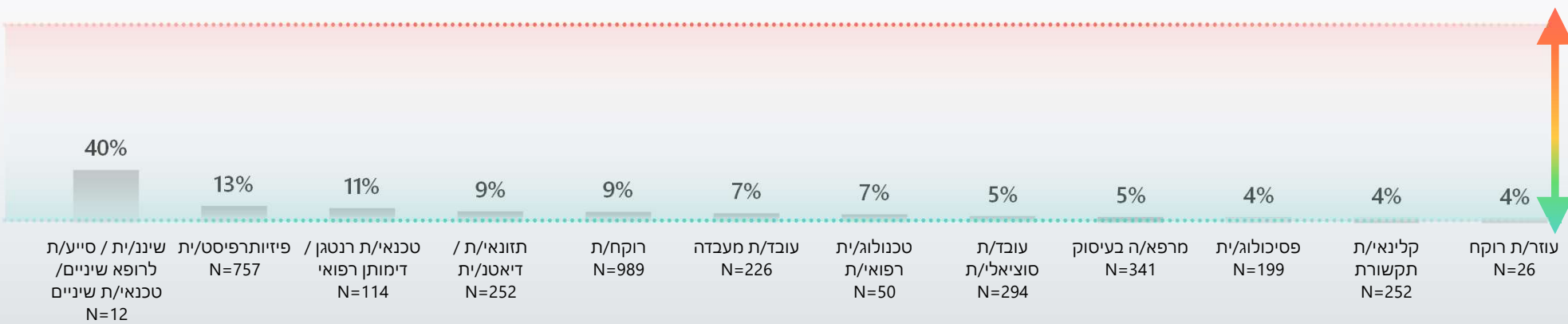
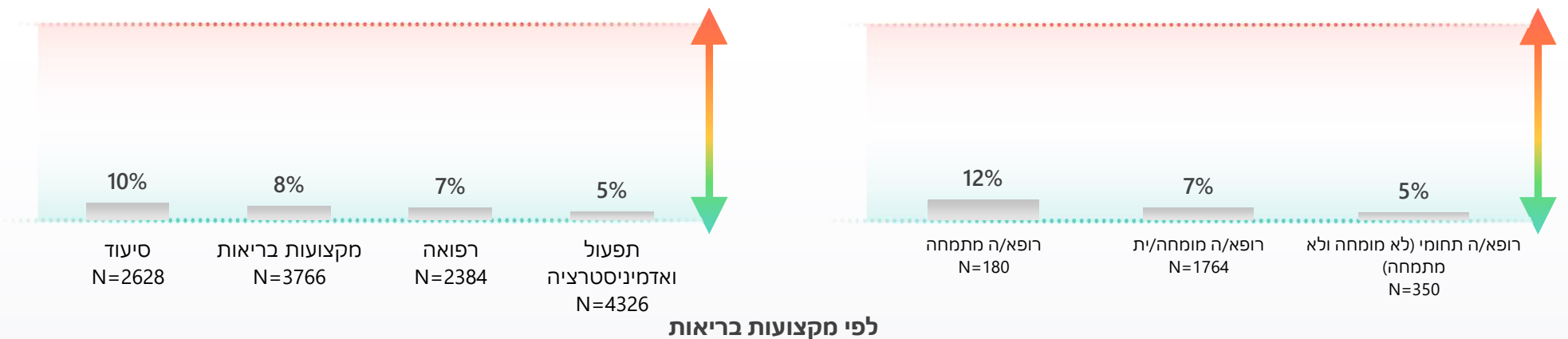
לפי מערכים



לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%

לפי סקטור

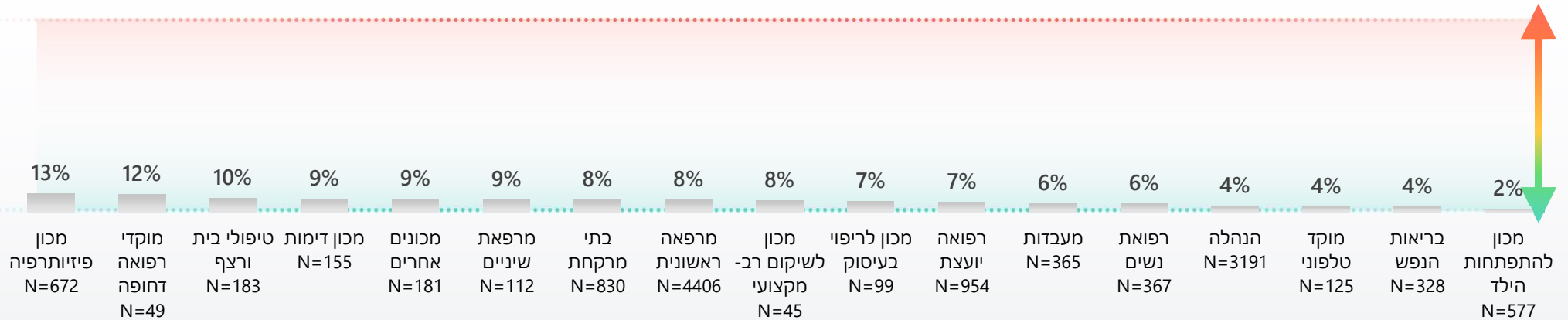
לפי מקצועות רפואה



הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט' / לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%

הטרדה מינית בקהילה - לפי מערך

לפי מערכים



לא מוצגים נתוני תאים עבורם $N < 10$ / נתונים בעלי שכיחות 0%

נספח ב'

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקהילה לפי סקטורים

ניסוח גורמים חיצוניים

התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה



משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר



סי.איי מידע שיווקי

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי סקטור הרפואה בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	49%	0.57
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	31%	0.61
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	47%	0.44
	עומס פיזי	9%	0.23
	סביבת עבודה פיזית מקשה	13%	0.35
	מערכות מחשוב מעכבות	21%	0.35
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	3%	0.31
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	11%	0.44
	בירוקרטיה וסחבת	38%	0.45
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	21%	0.46
	התעמרות מצד ממונים	7%	0.35
	חשיפה להטרדה מינית	7%	0.18
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	14%	0.31

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	22%	0.37
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	45%	0.28
	גיוון ועניין בעבודה	67%	0.41
	משמעות בעבודה	94%	0.19
	שכר ותנאים הוגנים	43%	0.23
	הוקרה והערכה	50%	0.38
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	55%	0.28
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	78%	0.31
	השפעה ויוזמה	47%	0.29
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	31%	0.44
	תחושת מוגנות בעבודה	70%	0.35
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	51%	0.29

N=2365

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי סקטור הסיעוד בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	0.48
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	0.55
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.41
	עומס פיזי	0.30
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.33
	מערכות מחשוב מעכבות	0.30
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.26
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.33
	בירוקרטיה וסחבת	0.46
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.44
	התעמרות מצד ממונים	0.34
	חשיפה להטרדה מינית	0.15
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.30

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	0.36
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	0.32
	גיוון ועניין בעבודה	0.38
	משמעות בעבודה	0.23
	שכר ותנאים הוגנים	0.31
	הוקרה והערכה	0.38
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	0.30
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.34
	השפעה ויזומה	0.31
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	0.46
	תחושת מוגנות בעבודה	0.38
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.36

N=2615

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי סקטור מקצ' הבריאות בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	50%	0.51
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	24%	0.57
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	40%	0.36
	עומס פיזי	23%	0.35
	סביבת עבודה פיזית מקשה	20%	0.34
	מערכות מחשוב מעכבות	21%	0.28
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	7%	0.31
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	14%	0.37
	בירוקרטיה וסחבת	29%	0.42
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	19%	0.41
	התעמרות מצד ממונים	6%	0.36
	חשיפה להטרדה מינית	8%	0.16
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	16%	0.34

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	13%	0.35
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	39%	0.34
	גיוון ועניין בעבודה	61%	0.41
	משמעות בעבודה	94%	0.19
	שכר ותנאים הוגנים	14%	0.32
	הוקרה והערכה	41%	0.40
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	55%	0.30
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	80%	0.27
	השפעה ויזמה	44%	0.33
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	35%	0.44
	תחושת מוגנות בעבודה	78%	0.36
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	68%	0.35

N=3747

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי סקטור התפעול והאדמיניסטרציה בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	34%	0.50
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	17%	0.55
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	39%	0.41
	עומס פיזי	7%	0.21
	סביבת עבודה פיזית מקשה	12%	0.33
	מערכות מחשוב מעכבות	14%	0.31
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	5%	0.30
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	7%	0.32
	בירוקרטיה וסחבת	27%	0.48
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	18%	0.48
	התעמרות מצד ממונים	5%	0.38
	חשיפה להטרדה מינית	5%	0.12
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	18%	0.25

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	24%	0.40
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	44%	0.33
	גיוון ועניין בעבודה	61%	0.39
	משמעות בעבודה	93%	0.20
	שכר ותנאים הוגנים	22%	0.33
	הוקרה והערכה	49%	0.42
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	64%	0.34
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	80%	0.33
	השפעה ויזומה	51%	0.34
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	47%	0.48
	תחושת מוגנות בעבודה	81%	0.36
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	67%	0.39

N=4297

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 חשוב לטיפול בטווח הארוך
 חשוב מאוד לטיפול בטווח המידתי

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

נספח ג'

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקהילה לפי מערכים

ניתוח גורמים רוחבי

התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה



משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר



סי.איי. מידע שיווקי

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך בריאות הנפש בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	42%	0.53
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	20%	0.57
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	34%	0.43
	עומס פיזי	3%	0.17
	סביבת עבודה פיזית מקשה	17%	0.28
תהליכי עבודה והכשרה	מערכות מחשוב מעכבות	14%	0.23
	חוסר בידע וכלים מקצועיים	5%	0.28
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	15%	0.34
רווחת העובד	בירוקרטיה וסחבת	24%	0.35
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	20%	0.45
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	5%	0.27
	חשיפה להטרדה מינית	4%	0.13
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	7%	0.19

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	15%	0.27
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	43%	0.17
	גיוון ועניין בעבודה	83%	0.32
	משמעות בעבודה	99%	0.10
	שכר ותנאים הוגנים	24%	0.17
	הוקרה והערכה	49%	0.29
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	56%	0.32
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	79%	0.08
	השפעה ויזומה	49%	0.22
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	38%	0.40
	תחושת מוגנות בעבודה	77%	0.26
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	70%	0.28

N=327

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך בתי מרקחת בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	53%	0.56
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	39%	0.62
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	45%	0.36
	עומס פיזי	60%	0.48
	סביבת עבודה פיזית מקשה	24%	0.45
	מערכות מחשוב מעכבות	23%	0.35
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	10%	0.30
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	16%	0.42
	בירוקרטיה וסחבת	35%	0.46
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	25%	0.50
	התעמרות מצד ממונים	11%	0.38
	חשיפה להטרדה מינית	8%	0.21
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	40%	0.42

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	14%	0.47
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	31%	0.37
	גיוון ועניין בעבודה	35%	0.45
	משמעות בעבודה	89%	0.17
	שכר ותנאים הוגנים	12%	0.39
	הוקרה והערכה	35%	0.45
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	58%	0.34
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	75%	0.36
	השפעה ויזומה	40%	0.35
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	31%	0.50
	תחושת מוגנות בעבודה	65%	0.39
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	57%	0.37

N=821

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 חשוב לטיפול בטווח הארוך
 חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך הנהלה בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	0.50
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	0.55
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.42
	עומס פיזי	0.22
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.34
	מערכות מחשוב מעכבות	0.32
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.31
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.32
	בירוקרטיה וסחבת	0.48
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.50
	התעמרות מצד ממונים	0.38
	חשיפה להטרדה מינית	0.11
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.23

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	0.40
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	0.36
	גיוון ועניין בעבודה	0.39
	משמעות בעבודה	0.20
	שכר ותנאים הוגנים	0.31
	הוקרה והערכה	0.42
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	0.36
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.35
	השפעה ויזומה	0.35
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	0.49
	תחושת מוגנות בעבודה	0.36
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.40

N=3172

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 חשוב לטיפול בטווח הארוך
 חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך טיפולי בית ורצף בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	52%	0.40
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	22%	0.50
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	46%	0.34
	עומס פיזי	20%	0.15
	סביבת עבודה פיזית מקשה	22%	0.25
	מערכות מחשוב מעכבות	19%	0.26
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	4%	0.30
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	12%	0.44
	בירוקרטיה וסחבת	24%	0.36
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	10%	0.38
	התעמרות מצד ממונים	3%	0.21
	חשיפה להטרדה מינית	10%	0.16
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	10%	0.27

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	22%	0.26
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	56%	0.22
	גיוון ועניין בעבודה	77%	0.35
	משמעות בעבודה	96%	0.16
	שכר ותנאים הוגנים	29%	0.32
	הוקרה והערכה	56%	0.27
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	70%	0.24
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	84%	0.23
	השפעה ויזומה	56%	0.35
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	45%	0.31
	תחושת מוגנות בעבודה	79%	0.38
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	70%	0.28

N=184

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך רפואת נשים בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	38%	0.52
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	19%	0.61
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	33%	0.37
	עומס פיזי	7%	0.23
	סביבת עבודה פיזית מקשה	15%	0.33
	מערכות מחשוב מעכבות	17%	0.32
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	3%	0.24
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	9%	0.36
	בירוקרטיה וסחבת	23%	0.40
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	16%	0.44
	התעמרות מצד ממונים	7%	0.32
	חשיפה להטרדה מינית	6%	0.14
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	12%	0.29

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	25%	0.36
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	44%	0.27
	גיוון ועניין בעבודה	65%	0.42
	משמעות בעבודה	95%	0.25
	שכר ותנאים הוגנים	33%	0.27
	הוקרה והערכה	46%	0.35
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	59%	0.24
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	78%	0.34
	השפעה ויזמה	43%	0.21
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	35%	0.42
	תחושת מוגנות בעבודה	80%	0.29
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	61%	0.31

N=368

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 חשוב לטיפול בטווח הארוך
 חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך מוקד טלפוני בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	0.44
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	0.53
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.29
	עומס פיזי	0.08
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.35
	מערכות מחשוב מעכבות	0.38
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.42
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.33
	בירוקרטיה וסחבת	0.54
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.43
	התעמרות מצד ממונים	0.22
	חשיפה להטרדה מינית	0.10
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.21

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	0.45
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	0.19
	גיוון ועניין בעבודה	0.40
	משמעות בעבודה	0.28
	שכר ותנאים הוגנים	0.26
	הוקרה והערכה	0.49
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	0.49
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.30
	השפעה ויזומה	0.46
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	0.44
	תחושת מוגנות בעבודה	0.46
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.31

N=124

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 חשוב לטיפול בטווח הארוך
 חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך מוקדי רפואה דחופה בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	0.71
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	0.48
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.01
	עומס פיזי	0.38
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.27
	מערכות מחשוב מעכבות	0.23
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.04
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.36
	בירוקרטיה וסחבת	0.54
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.36
	התעמרות מצד ממונים	0.22
	חשיפה להטרדה מינית	0.20
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.48

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	0.46
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	0.41
	גיוון ועניין בעבודה	0.37
	משמעות בעבודה	0.42
	שכר ותנאים הוגנים	0.12
	הוקרה והערכה	0.44
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	0.46
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.53
	השפעה ויזומה	0.22
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	0.58
	תחושת מוגנות בעבודה	0.59
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.36

N=47

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך דימות בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	0.59
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	0.61
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.35
	עומס פיזי	0.45
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.43
	מערכות מחשוב מעכבות	0.40
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.32
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.35
	בירוקרטיה וסחבת	0.55
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.42
	התעמרות מצד ממונים	0.42
	חשיפה להטרדה מינית	0.15
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.42

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	0.39
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	0.31
	גיוון ועניין בעבודה	0.42
	משמעות בעבודה	0.23
	שכר ותנאים הוגנים	0.45
	הוקרה והערכה	0.43
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	0.30
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.42
	השפעה ויזומה	0.38
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	0.50
	תחושת מוגנות בעבודה	0.46
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.40

N=155

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 חשוב לטיפול בטווח הארוך
 חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך להתפתחות הילד בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	58%	0.49
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	19%	0.52
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	45%	0.38
	עומס פיזי	6%	0.18
	סביבת עבודה פיזית מקשה	19%	0.29
	מערכות מחשוב מעכבות	20%	0.25
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	7%	0.32
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	15%	0.42
	בירוקרטיה וסחבת	29%	0.44
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	12%	0.36
	התעמרות מצד ממונים	1%	0.27
	חשיפה להטרדה מינית	2%	0.05
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	7%	0.19

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	11%	0.27
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	45%	0.26
	גיוון ועניין בעבודה	75%	0.26
	משמעות בעבודה	97%	0.11
	שכר ותנאים הוגנים	12%	0.28
	הוקרה והערכה	46%	0.35
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	57%	0.30
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	92%	0.23
	השפעה ויזמה	49%	0.34
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	43%	0.43
	תחושת מוגנות בעבודה	83%	0.27
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	79%	0.35

N=574

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 חשוב לטיפול בטווח הארוך
 חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.



תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך ריפוי בעיסוק בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	56%	0.53
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	23%	0.49
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	40%	0.17
	עומס פיזי	6%	0.19
	סביבת עבודה פיזית מקשה	19%	0.20
	מערכות מחשוב מעכבות	23%	0.15
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	6%	0.31
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	16%	0.42
	בירוקרטיה וסחבת	23%	0.52
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	19%	0.36
	התעמרות מצד ממונים	3%	0.27
	חשיפה להטרדה מינית	7%	0.02
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	4%	0.24

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	8%	0.19
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	44%	0.30
	גיוון ועניין בעבודה	73%	0.18
	משמעות בעבודה	98%	0.04
	שכר ותנאים הוגנים	8%	0.00
	הוקרה והערכה	39%	0.40
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	58%	0.18
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	90%	0.18
	השפעה ויזומה	52%	0.33
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	35%	0.34
	תחושת מוגנות בעבודה	83%	0.34
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	71%	0.34

N=96

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 חשוב לטיפול בטווח הארוך
 חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך שיקום רב מקצועי בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	36%	0.56
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	12%	0.75
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	29%	0.34
	עומס פיזי	7%	0.17
	סביבת עבודה פיזית מקשה	9%	0.41
	מערכות מחשוב מעכבות	15%	0.28
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	7%	0.21
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	18%	0.39
	בירוקרטיה וסחבת	26%	0.21
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	15%	0.26
	התעמרות מצד ממונים	0%	0.05
	חשיפה להטרדה מינית	8%	0.21
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	11%	0.02

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	12%	0.29
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	34%	0.08
	גיוון ועניין בעבודה	72%	0.03
	משמעות בעבודה	96%	0.02
	שכר ותנאים הוגנים	18%	0.26
	הוקרה והערכה	50%	0.18
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	54%	0.01
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	91%	0.06
	השפעה ויוזמה	59%	0.24
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	42%	0.12
	תחושת מוגנות בעבודה	87%	0.09
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	63%	0.08

N=46

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 חשוב לטיפול בטווח הארוך
 חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך פיזיותרפיה בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	50%	0.48
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	21%	0.49
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	50%	0.33
	עומס פיזי	15%	0.31
	סביבת עבודה פיזית מקשה	22%	0.26
	מערכות מחשוב מעכבות	24%	0.24
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	6%	0.33
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	14%	0.42
	בירוקרטיה וסחבת	31%	0.40
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	16%	0.35
	התעמרות מצד ממונים	4%	0.29
	חשיפה להטרדה מינית	13%	0.15
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	13%	0.17

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	14%	0.36
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	40%	0.38
	גיוון ועניין בעבודה	62%	0.36
	משמעות בעבודה	91%	0.25
	שכר ותנאים הוגנים	13%	0.35
	הוקרה והערכה	37%	0.35
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	55%	0.31
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	87%	0.20
	השפעה ויזמה	43%	0.31
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	35%	0.42
	תחושת מוגנות בעבודה	81%	0.28
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	77%	0.34

N=669

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 חשוב לטיפול בטווח הארוך
 חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך מכונים אחרים בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	0.57
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	0.45
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.37
	עומס פיזי	0.20
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.35
	מערכות מחשוב מעכבות	0.25
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.28
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.23
	בירוקרטיה וסחבת	0.44
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.33
	התעמרות מצד ממונים	0.23
	חשיפה להטרדה מינית	0.04
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.31

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	0.28
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	0.33
	גיוון ועניין בעבודה	0.42
	משמעות בעבודה	0.26
	שכר ותנאים הוגנים	0.33
	הוקרה והערכה	0.44
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	0.27
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.33
	השפעה ויזמה	0.34
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	0.39
	תחושת מוגנות בעבודה	0.37
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.37

N=180

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 חשוב לטיפול בטווח הארוך
 חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך מעבדות בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	0.49
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	0.53
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.32
	עומס פיזי	0.36
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.33
	מערכות מחשוב מעכבות	0.33
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.29
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.17
	בירוקרטיה וסחבת	0.38
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.40
	התעמרות מצד ממונים	0.29
	חשיפה להטרדה מינית	0.07
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.08

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	0.38
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	0.36
	גיוון ועניין בעבודה	0.40
	משמעות בעבודה	0.14
	שכר ותנאים הוגנים	0.35
	הוקרה והערכה	0.44
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	0.34
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.43
	השפעה ויזומה	0.35
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	0.45
	תחושת מוגנות בעבודה	0.37
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.39

N=362

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך רפואה יועצת בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	33%	0.50
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	20%	0.55
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	30%	0.35
	עומס פיזי	9%	0.23
	סביבת עבודה פיזית מקשה	13%	0.37
	מערכות מחשוב מעכבות	17%	0.37
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	4%	0.27
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	10%	0.40
	בירוקרטיה וסחבת	26%	0.43
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	17%	0.47
	התעמרות מצד ממונים	6%	0.36
	חשיפה להטרדה מינית	7%	0.22
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	20%	0.27

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	17%	0.34
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	36%	0.29
	גיוון ועניין בעבודה	58%	0.46
	משמעות בעבודה	93%	0.20
	שכר ותנאים הוגנים	27%	0.20
	הוקרה והערכה	45%	0.35
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	51%	0.27
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	75%	0.33
	השפעה ויזמה	41%	0.34
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	32%	0.40
	תחושת מוגנות בעבודה	71%	0.34
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	56%	0.33

N=940

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 חשוב לטיפול בטווח הארוך
 חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך מרפאות ראשוניות בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	48%	0.54
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	26%	0.59
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	51%	0.45
	עומס פיזי	9%	0.23
	סביבת עבודה פיזית מקשה	13%	0.32
	מערכות מחשוב מעכבות	18%	0.32
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	4%	0.30
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	11%	0.37
	בירוקרטיה וסחבת	35%	0.46
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	20%	0.44
	התעמרות מצד ממונים	7%	0.37
	חשיפה להטרדה מינית	8%	0.16
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	20%	0.31

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	24%	0.38
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	50%	0.33
	גיוון ועניין בעבודה	65%	0.39
	משמעות בעבודה	95%	0.21
	שכר ותנאים הוגנים	32%	0.26
	הוקרה והערכה	49%	0.40
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	64%	0.33
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	80%	0.32
	השפעה ויזומה	50%	0.32
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	37%	0.48
	תחושת מוגנות בעבודה	74%	0.37
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	60%	0.34

N=4381

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 חשוב לטיפול בטווח הארוך
 חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך מרפאות שיניים בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	0.36
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	0.51
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.19
	עומס פיזי	0.20
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.35
	מערכות מחשוב מעכבות	0.18
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.13
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.23
	כירוקרטיה וסחבת	0.30
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.44
	התעמרות מצד ממונים	0.41
	חשיפה להטרדה מינית	0.30
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.33

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	0.34
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	0.21
	גיוון ועניין בעבודה	0.47
	משמעות בעבודה	0.14
	שכר ותנאים הוגנים	0.20
	הוקרה והערכה	0.36
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	0.33
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.29
	השפעה ויזומה	0.34
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	0.40
	תחושת מוגנות בעבודה	0.37
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.34

N=115

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

נספח ד'

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקהילה לפי מקצועות רפואה ובריאות

ניתוח גורמים רוחבי

התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה



משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר



סי.איי. מידע שיווקי

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב רופאים מתמחים בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	59%	0.57
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	36%	0.61
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	57%	0.44
	עומס פיזי	20%	0.23
	סביבת עבודה פיזית מקשה	19%	0.35
	מערכות מחשוב מעכבות	25%	0.35
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	10%	0.31
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	18%	0.44
	בירוקרטיה וסחבת	47%	0.45
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	33%	0.46
	התעמרות מצד ממונים	12%	0.35
	חשיפה להטרדה מינית	12%	0.18
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	22%	0.31

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	22%	0.37
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	49%	0.28
	גיוון ועניין בעבודה	64%	0.41
	משמעות בעבודה	94%	0.19
	שכר ותנאים הוגנים	31%	0.23
	הוקרה והערכה	43%	0.38
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	48%	0.28
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	72%	0.31
	השפעה ויזומה	45%	0.29
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	30%	0.44
	תחושת מוגנות בעבודה	62%	0.35
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	53%	0.29

N=178

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב רופאים תחומיים בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	42%	0.57
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	27%	0.61
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	37%	0.44
	עומס פיזי	7%	0.23
	סביבת עבודה פיזית מקשה	13%	0.35
תהליכי עבודה והכשרה	מערכות מחשוב מעכבות	14%	0.35
	חוסר בידע וכלים מקצועיים	3%	0.31
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	11%	0.44
רווחת העובד	בירוקרטיה וסחבת	34%	0.45
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	19%	0.46
	התעמרות מצד ממונים	8%	0.35
	חשיפה להטרדה מינית	5%	0.18
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	12%	0.31

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	32%	0.37
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	33%	0.28
	גיוון ועניין בעבודה	69%	0.41
	משמעות בעבודה	96%	0.19
	שכר ותנאים הוגנים	35%	0.23
	הוקרה והערכה	56%	0.38
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	56%	0.28
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	80%	0.31
	השפעה ויזמה	50%	0.29
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	37%	0.44
	תחושת מוגנות בעבודה	68%	0.35
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	50%	0.29

N=344

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב רופאים מומחים בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	51%	0.57
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	31%	0.61
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	48%	0.44
	עומס פיזי	8%	0.23
	סביבת עבודה פיזית מקשה	13%	0.35
	מערכות מחשוב מעכבות	22%	0.35
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	3%	0.31
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	10%	0.44
	בירוקרטיה וסחבת	38%	0.45
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	20%	0.46
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	7%	0.35
	חשיפה להטרדה מינית	7%	0.18
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	14%	0.31

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	20%	0.37
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	47%	0.28
	גיוון ועניין בעבודה	67%	0.41
	משמעות בעבודה	94%	0.19
	שכר ותנאים הוגנים	46%	0.23
	הוקרה והערכה	50%	0.38
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	56%	0.28
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	78%	0.31
	השפעה ויזומה	46%	0.29
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	29%	0.44
	תחושת מוגנות בעבודה	71%	0.35
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	51%	0.29

N=1761

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב טכנאי רנטגן בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	34%	0.50
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	21%	0.54
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	16%	0.20
	עומס פיזי	36%	0.37
	סביבת עבודה פיזית מקשה	19%	0.43
	מערכות מחשוב מעכבות	21%	0.29
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	10%	0.20
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	20%	0.38
	בירוקרטיה וסחבת	11%	0.33
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	18%	0.34
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	11%	0.40
	חשיפה להטרדה מינית	11%	0.24
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	12%	0.39

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	7%	0.27
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	34%	0.34
	גיוון ועניין בעבודה	49%	0.36
	משמעות בעבודה	94%	0.24
	שכר ותנאים הוגנים	19%	0.36
	הוקרה והערכה	27%	0.48
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	40%	0.27
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	75%	0.49
	השפעה ויוזמה	27%	0.37
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	37%	0.52
	תחושת מוגנות בעבודה	75%	0.45
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	55%	0.36

N=113

חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 חשוב לטיפול בטווח הארוך
 חשוב מאוד לטיפול בטווח המידר

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב טכנולוגים רפואיים בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	0.39
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	0.45
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.34
	עומס פיזי	0.25
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.08
	מערכות מחשוב מעכבות	0.02
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.08
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.18
	בירוקרטיה וסחבת	0.22
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.32
	התעמרות מצד ממונים	0.46
	חשיפה להטרדה מינית	0.06
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.22

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	0.17
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	0.16
	גיוון ועניין בעבודה	0.39
	משמעות בעבודה	0.26
	שכר ותנאים הוגנים	0.22
	הוקרה והערכה	0.26
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	0.27
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.30
	השפעה ויוזמה	0.29
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	0.38
	תחושת מוגנות בעבודה	0.30
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.30

N=51

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב מרפאים בעיסוק בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	59%	0.52
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	17%	0.53
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	44%	0.32
	עומס פיזי	12%	0.20
	סביבת עבודה פיזית מקשה	22%	0.37
	מערכות מחשוב מעכבות	21%	0.30
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	7%	0.38
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	16%	0.45
	בירוקרטיה וסחבת	26%	0.44
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	18%	0.37
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	2%	0.26
	חשיפה להטרדה מינית	5%	0.12
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	5%	0.22

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	10%	0.15
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	44%	0.24
	גיוון ועניין בעבודה	78%	0.29
	משמעות בעבודה	98%	0.04
	שכר ותנאים הוגנים	5%	0.18
	הוקרה והערכה	42%	0.36
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	58%	0.32
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	87%	0.17
	השפעה ויזמה	57%	0.36
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	36%	0.38
	תחושת מוגנות בעבודה	80%	0.33
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	78%	0.28

N=338

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב נוטלי דמים בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	0.33
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	0.63
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.39
	עומס פיזי	0.53
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.20
	מערכות מחשוב מעכבות	0.55
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.23
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.04
	בירוקרטיה וסחבת	0.68
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.65
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	0.09
	חשיפה להטרדה מינית	X
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.52

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	0.72
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	0.06
	גיוון ועניין בעבודה	0.10
	משמעות בעבודה	0.53
	שכר ותנאים הוגנים	0.69
	הוקרה והערכה	0.75
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	0.54
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.73
	השפעה ויוזמה	0.74
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	0.72
	תחושת מוגנות בעבודה	0.08
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.28

N=12

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מעבדה בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	39%	0.50
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	21%	0.55
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	26%	0.32
	עומס פיזי	15%	0.36
	סביבת עבודה פיזית מקשה	20%	0.34
	מערכות מחשוב מעכבות	17%	0.31
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	5%	0.33
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	5%	0.27
	בירוקרטיה וסחבת	17%	0.37
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	15%	0.41
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	8%	0.35
	חשיפה להטרדה מינית	7%	0.17
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	6%	0.11

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	16%	0.35
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	40%	0.41
	גיוון ועניין בעבודה	57%	0.42
	משמעות בעבודה	96%	0.07
	שכר ותנאים הוגנים	17%	0.39
	הוקרה והערכה	47%	0.47
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	62%	0.37
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	74%	0.44
	השפעה ויוזמה	52%	0.42
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	39%	0.47
	תחושת מוגנות בעבודה	88%	0.39
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	64%	0.38

N=223

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדים סוציאליים בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	0.47
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	0.55
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.46
	עומס פיזי	0.16
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.32
	מערכות מחשוב מעכבות	0.13
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.29
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.43
	בירוקרטיה וסחבת	0.33
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.38
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	0.31
	חשיפה להטרדה מינית	0.16
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.29

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	0.21
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	0.31
	גיוון ועניין בעבודה	0.31
	משמעות בעבודה	0.17
	שכר ותנאים הוגנים	0.25
	הוקרה והערכה	0.34
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	0.25
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.13
	השפעה ויזמה	0.18
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	0.39
	תחושת מוגנות בעבודה	0.23
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.24

N=297

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המידר

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עוזרי רוקח בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	39%	0.53
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	37%	0.74
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	18%	0.49
	עומס פיזי	50%	0.63
	סביבת עבודה פיזית מקשה	21%	0.38
	מערכות מחשוב מעכבות	15%	0.56
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	4%	0.66
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	18%	0.60
	בירוקרטיה וסחבת	18%	0.55
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	14%	0.57
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	14%	0.44
	חשיפה להטרדה מינית	4%	0.16
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	35%	0.35

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	18%	0.34
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	34%	0.50
	גיוון ועניין בעבודה	58%	0.46
	משמעות בעבודה	97%	0.05
	שכר ותנאים הוגנים	16%	0.64
	הוקרה והערכה	40%	0.15
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	70%	0.18
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	77%	0.39
	השפעה ויזמה	46%	0.49
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	42%	0.69
	תחושת מוגנות בעבודה	79%	0.64
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	55%	0.19

N=26

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב פיזיותרפיסטים בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	0.45
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	0.47
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.35
	עומס פיזי	0.29
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.27
	מערכות מחשוב מעכבות	0.25
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.31
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.40
	בירוקרטיה וסחבת	0.40
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.33
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	0.29
	חשיפה להטרדה מינית	0.14
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.19

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	0.34
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	0.38
	גיוון ועניין בעבודה	0.37
	משמעות בעבודה	0.25
	שכר ותנאים הוגנים	0.37
	הוקרה והערכה	0.35
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	0.29
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.21
	השפעה ויזמה	0.32
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	0.41
	תחושת מוגנות בעבודה	0.28
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.33

N=756

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב פסיכולוגים בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	50%	0.49
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	18%	0.50
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	30%	0.44
	עומס פיזי	1%	0.19
	סביבת עבודה פיזית מקשה	16%	0.22
	מערכות מחשוב מעכבות	19%	0.19
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	4%	0.37
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	10%	0.31
	בירוקרטיה וסחבת	26%	0.34
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	17%	0.41
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	3%	0.34
	חשיפה להטרדה מינית	4%	0.19
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	4%	0.27

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	7%	0.07
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	38%	0.15
	גיוון ועניין בעבודה	81%	0.40
	משמעות בעבודה	98%	0.20
	שכר ותנאים הוגנים	18%	0.03
	הוקרה והערכה	44%	0.14
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	51%	0.15
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	81%	0.00
	השפעה ויזמה	43%	0.20
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	36%	0.25
	תחושת מוגנות בעבודה	80%	0.17
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	73%	0.14

N=198

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב קלינאי תקשורת בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	0.55
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	0.49
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.31
	עומס פיזי	0.25
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.28
	מערכות מחשוב מעכבות	0.24
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.31
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.32
	בירוקרטיה וסחבת	0.39
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.34
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	0.24
	חשיפה להטרדה מינית	0.05
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.26

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	0.27
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	0.20
	גיוון ועניין בעבודה	0.18
	משמעות בעבודה	0.13
	שכר ותנאים הוגנים	0.28
	הוקרה והערכה	0.35
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	0.26
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.19
	השפעה ויזמה	0.21
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	0.35
	תחושת מוגנות בעבודה	0.24
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.35

N=250

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב רוקחים בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	57%	0.54
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	42%	0.61
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	49%	0.35
	עומס פיזי	57%	0.47
	סביבת עבודה פיזית מקשה	24%	0.43
	מערכות מחשוב מעכבות	24%	0.35
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	11%	0.29
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	15%	0.40
	בירוקרטיה וסחבת	38%	0.42
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	28%	0.44
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	12%	0.38
	חשיפה להטרדה מינית	9%	0.21
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	40%	0.41

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	12%	0.44
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	29%	0.37
	גיוון ועניין בעבודה	34%	0.44
	משמעות בעבודה	89%	0.19
	שכר ותנאים הוגנים	10%	0.35
	הוקרה והערכה	33%	0.41
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	55%	0.33
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	74%	0.35
	השפעה ויוזמה	39%	0.36
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	27%	0.48
	תחושת מוגנות בעבודה	65%	0.38
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	54%	0.36

N=987

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב שינניות בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	0.37
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	0.22
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.19
	עומס פיזי	0.51
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.50
	מערכות מחשוב מעכבות	0.37
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.13
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.38
	בירוקרטיה וסחבת	0.44
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.26
	התעמרות מצד ממונים	0.14
	חשיפה להטרדה מינית	0.64
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.19

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	0.35
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	0.26
	גיוון ועניין בעבודה	0.26
	משמעות בעבודה	0.41
	שכר ותנאים הוגנים	0.05
	הוקרה והערכה	0.01
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	0.06
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.42
	השפעה ויוזמה	0.21
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	0.27
	תחושת מוגנות בעבודה	0.31
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.04

N=12

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב תזונאים בקהילה

תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	46%	0.49
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	17%	0.51
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	36%	0.39
	עומס פיזי	2%	0.07
	סביבת עבודה פיזית מקשה	8%	0.17
	מערכות מחשוב מעכבות	15%	0.20
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	2%	0.26
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	16%	0.30
	בירוקרטיה וסחבת	25%	0.41
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	10%	0.42
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	3%	0.30
	חשיפה להטרדה מינית	9%	0.20
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	5%	0.31

תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	16%	0.33
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	46%	0.34
	גיוון ועניין בעבודה	70%	0.34
	משמעות בעבודה	96%	0.23
	שכר ותנאים הוגנים	13%	0.28
	הוקרה והערכה	50%	0.37
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	60%	0.37
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	83%	0.26
	השפעה ויוזמה	44%	0.32
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	38%	0.40
	תחושת מוגנות בעבודה	87%	0.35
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	75%	0.31

N=253

■ חשיבות נמוכה לטיפול/ לשימור
 ■ חשוב לטיפול בטווח הארוך
 ■ חשוב מאוד לטיפול בטווח המיד

הנתונים בטבלה מייצגים את חוזק הקשר של גורמי הלחץ ומשאבים ארגוניים למדד השחיקה לפי קורלציות ספירמן ברמת סקטור בתוך סוג ארגון. ככלל: א. גורמי לחץ מגבירים את השחיקה, ולכן צבע חזק יותר משמעותו שהגורם תורם יותר לשחיקה ב. משאבים ארגוניים מגנים מפני שחיקה, ולכן צבע חזק יותר נמצא כמגן יותר מפני שחיקה. שוני בצבעים, בתאים המכילים את אותו הערך המספרי, נובע מעיגול המספר.

תודה!

לפרטים נוספים ושאלות
ניתן לפנות לאגף משאבי אנוש משרד הבריאות
02-5081139



התוכנית הלאומית
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות
ומניעת שחיקה



משרד
הבריאות
לחיים בריאים יותר

