

# התכנית הלאומית לחיזוק עובדי מערכת הבריאות ולמניעת שחיקה

ממצאי הסקר הלאומי מאי 2022  
מרכז רפואי XXX

התוכנית הלאומית  
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות  
ומניעת שחיקה



משרד  
הבריאות  
לחיים בריאים יותר



סי.איי מידע שיווקי

<b>71</b>	<b>נספח א' –</b> פירוט הממצאים בכלל בבתי החולים הכלליים	<b>9</b>	<b>עיקר ממצאי הסקר</b>	<b>3</b>	<b>מטרות ורקע</b>
<b>102</b>	<b>נספח ב' –</b> תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בבתי החולים הכלליים לפי סקטור	<b>13</b>	<b>מדד השחיקה</b>	<b>5</b>	<b>פרטי המשיבים לסקר</b>
<b>107</b>	<b>נספח ג' –</b> תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בבתי החולים הכלליים לפי מערך	<b>28</b>	<b>גורמי לחץ –</b> גורמים המשפיעים על השחיקה		
<b>132</b>	<b>נספח ד' –</b> תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בבתי החולים הכלליים לפי מקצועות רפואה ובריאות	<b>36</b>	<b>משאבים ארגוניים –</b> גורמים המגנים מפני שחיקה		
		<b>44</b>	<b>מדדי תוצאה נוספים:</b> סימפטומים של דיכאון, קושי לעמוד ביעדי עבודה, היקלעות למצבי סיכון עקב עייפות, פגיעה בבריאות עקב לחץ		
		<b>55</b>	<b>תופעות קיצון:</b> התעמרות, אלימות פיזית ומילולית והטרדה מינית		
		<b>62</b>	<b>השפעת הקורונה</b>		

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. במרכז רפואי XXX הוזמנו לענות על הסקר 4532 עובדי הארגון. מתוכם השיבו 991 עובדים שהם כ-22% 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



## התפלגות המשיבים לפי סקטור

אחוז המענה בכל סקטור	מס' המשיבים במרכז רפואי XXX	מס' העובדים במרכז רפואי XXX	סקטורים
	(אחוז הסקטור מכלל ביה"ח)		
16%	171 (17%)	1048 (23%)	רפואה
23% ▲	418 (42%)	1808 (40%)	סיעוד
▲ 33%	181 (18%)	550 (12%)	מקצועות בריאות
20%	221 (22%)	1126 (25%)	תפעול ואדמיניסטרציה
▲ 22%	991 (100%)	4532 (100%)	סה"כ בXXX

▼ נמוך יחסית לכלל ביה"ח

▲ גבוה יחסית לכלל ביה"ח

## התפלגות המשיבים לפי מאפיינים דמוגרפיים ותעסוקתיים

בתי חולים כלליים	מרכז רפואי XXX		
69%	▲ 74%	כן	עבודה עם מטופלים
31%	▼ 26%	לא	
38%	▲ 44%	18-40	התפלגות גיל
51%	47%	41-60	
11%	9%	+61	
64%	▲ 69%	נשים	התפלגות מגדר
30%	▼ 25%	גברים	
6%	6%	מעדיף לא להשיב	
32%	29%	כן	תעסוקה בתפקיד ניהולי
68%	71%	לא	
53%	52%	כן	עיסוק בקורונה
47%	48%	לא	

▲ ▼ גבוה/נמוך יחסית לבתי חולים כלליים



# התפלגות המשיבים לפי מאפיינים דמוגרפיים ותעסוקתיים - המשך

כלליים	מרכז רפואי XXX	בתי חולים כלליים	
4%	5%	20 - עד	מס' שעות עבודה שבועי ממוצע
8%	▲ 16%	21-30	
31%	31%	31-40	
35%	▼ 29%	41-50	
12%	11%	51-60	
5%	5%	61-70	
6%	4%	+71	
73%	▲ 82%	שכיר	סטטוס העסקה
1%	1%	עצמאי	
25%	▼ 17%	שכיר ועצמאי	
38%	41%	כן	משמרות לילה
62%	59%	לא	

כלליים	מרכז רפואי XXX	בתי חולים כלליים	
12%	▲ 18%	0-2	ותק
13%	12%	3-5	
14%	14%	6-10	
12%	10%	11-15	
11%	12%	16-20	
13%	11%	21-25	
10%	9%	26-30	
16%	14%	+31	
32%	▲ 38%	0	שעות נוספות
25%	▲ 30%	1-2	
17%	15%	3-4	
10%	7%	5-6	
6%	4%	7-8	
4%	3%	9-10	
6%	3%	+11	

▲ גבוה/נמוך יחסית לבתי חולים כלליים ▼

# עיקר ממצאי הסקר מרכז רפואי AXA

התוכנית הלאומית  
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות  
ומניעת שחיקה



משרד  
הבריאות  
לחיים בריאים יותר



# תמצית הממצאים 1 – רמת השחיקה וגורמי השחיקה

השחיקה במרכז רפואי XXX (ממוצע 3.4) דומה לזו של כלל מערכת הבריאות (ממוצע 3.4).

## גורמי לחץ ומשאבים ארגוניים שיש לשפר ולחזק במרכז רפואי XXX:

### עומסים ותנאי עבודה

עומס עבודה  
קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה  
עומס מטלות אדמיניסטרטיביות  
עומס פיזי

### קריירה והערכה

מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע  
שכר ותנאים הוגנים  
הוקרה והערכה

### רווחת העובד

מחויבות לבריאות העובד  
התעמרות מצד ממונים  
תחושת מוגנות בעבודה

### תהליכי עבודה והכשרה

בירוקרטיה וסחבת  
חוסר תיאום בין בעלי תפקידים

## קבוצות עובדים בהן שחיקה גבוהה מהממוצע במרכז רפואי XXX:

### סקטורים ומקצועות

רופא/ה מתמחה (4.4)  
סטאזר/ית (4.2)  
סקטור רפואה (3.8)  
עובד/ת מעבדה (3.7)  
פיזיותרפיסט (3.6)

### מערכים

מיון/ מלר"ד (3.9)  
פנימית (3.8)  
כירורגיה (3.7)  
דימות (3.6)

## תמצית הממצאים 2 – משתני תוצאה נוספים ותופעות קיצון

### בנוסף, נמצאו האפיונים הבאים בקרב עובדי מרכז רפואי XXX:

**12%**

מדווחים על חשיפה כלשהי להטרדה מינית בשנה האחרונה.

- גריאטרית (30%)
- פיזיותרפיסטית (25%)
- טיפול נמרץ (21%)

**17%**

בעלי אינדיקציה לסימפטומים של דיכאון.

- טכנאית רנטגן / דימותן רפואי (29%)
- רופאה מתמחה (29%)
- דימות (28%)

**23%**

חווים פגיעה בבריאות עקב לחץ.

- סטאזר/ית (56%)
- רופאה מתמחה (52%)
- מיון/ מלר"ד (40%)

**11%**

נקלעו בחודש האחרון למצבי סיכון עקב עייפות.

- רופאה מתמחה (42%)
- סטאזר/ית (31%)
- טכנאית רנטגן / דימותן רפואי (25%)

**14%**

חשיפה לאלימות מילולית או פיזית

- מיון/ מלר"ד (56%)
- רופאה מתמחה (32%)
- כירורגיה (21%)

**14%**

מתקשים לעמוד ביעדי עבודה

- רופאה מתמחה (34%)
- פנימית (21%)
- רפואה (21%)

**12%**

שוקלים לעזוב את המקצוע

- עובד/ת מעבדה (44%)
- מעבדות (35%)
- רוקח/ת (30%)

**7%**

מדווחים על התעמרות מצד ממוניהם.

- טכנולוגית רפואית (23%)
- כירורגיה (12%)
- משאבי אנוש וכספים (10%)

# 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.

## הקורונה חלק משמעותי מהעבודה

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

3.4

## רמת השחיקה גבוהה מהמוצע

סקטור רפואה (3.7)

## גורמי לחץ בשכיחות גבוהה

עומס עבודה  
עומס מטלות אדמיניסטרטיביות  
עומס פיזי

## משאבים ארגוניים בשכיחות נמוכה

מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע  
שכר ותנאים הוגנים  
מחויבות לבריאות העובד

## עבודה במחלקות ייעודיות קורונה

ציון שחיקה של עובדים שדיווחו כי עבדו במחלקות קורונה

3.6

## רמת שחיקה גבוהה מהמוצע

סקטור רפואה (4.0)  
סקטור סיעוד (3.6)

## גורמי לחץ בשכיחות גבוהה

עומס עבודה  
עומס פיזי  
עומס מטלות אדמיניסטרטיביות

## משאבים ארגוניים בשכיחות נמוכה

מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע  
שכר ותנאים הוגנים  
מחויבות לבריאות העובד

## איפיונים נוספים, הקורונה חלק משמעותי מהעבודה

- 15% חווים קושי בתפקוד בעבודה
- 13% שוקלים לעזוב את המקצוע
- 24% חווים פגיעה בבריאות עקב לחץ
- 13% נקלעו בחודש האחרון למצבי סיכון
- 18% בעלי אינדיקציה לדיכאון

## איפיונים נוספים, עבודה במחלקות ייעודיות קורונה

- 16% חווים קושי בתפקוד בעבודה
- 13% שוקלים לעזוב את המקצוע
- 28% חווים פגיעה בבריאות עקב לחץ
- 18% נקלעו בחודש האחרון למצבי סיכון
- 19% בעלי אינדיקציה לדיכאון

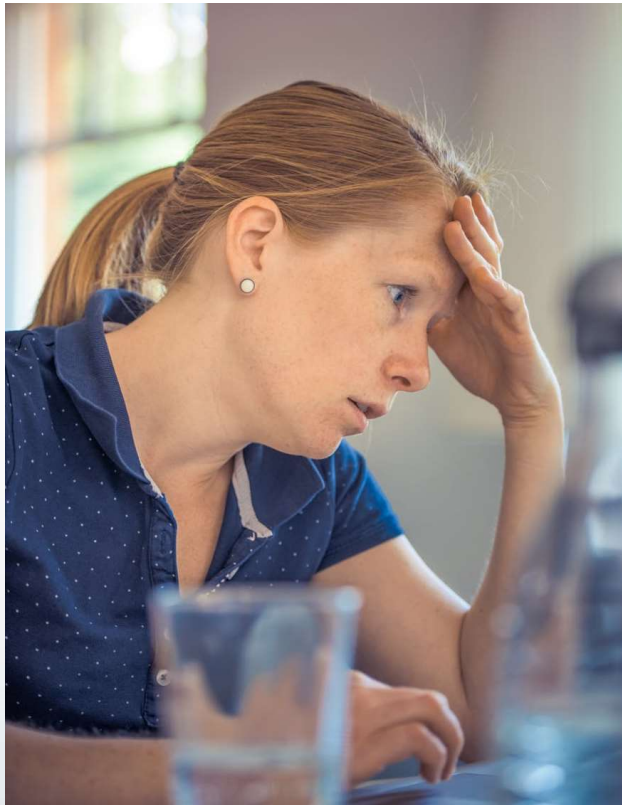
# מדד השחיקה

התוכנית הלאומית  
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות  
ומניעת שחיקה



משרד  
הבריאות  
לחיים בריאים יותר





שחיקה היא מצב רגשי שלילי המאופיין בשלושת התסמינים הבאים:

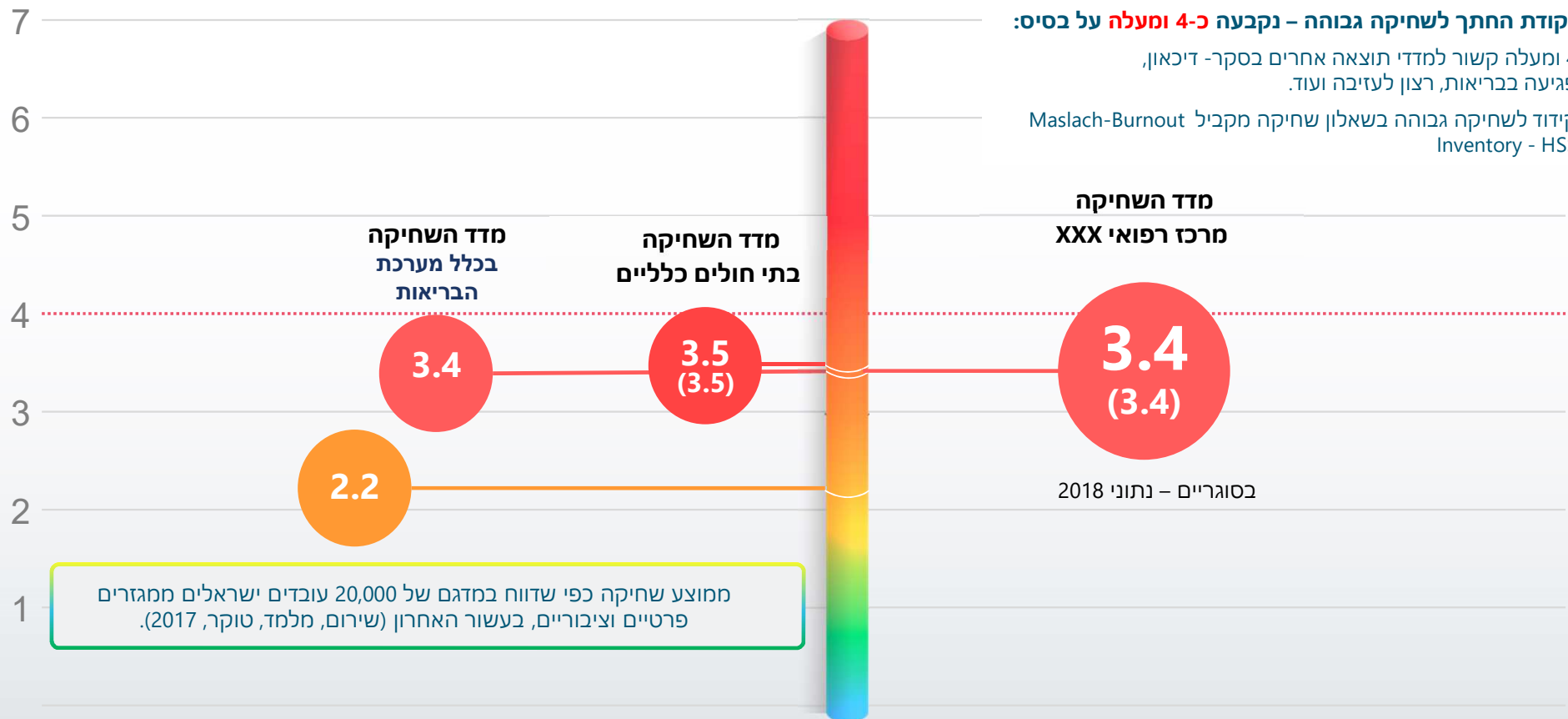
1. **תשישות רגשית (Emotional exhaustion)**
2. **תשישות פיזית ונפשית (Physical fatigue)**
3. **תשישות קוגניטיבית (Cognitive weariness)**

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.

# מדד השחיקה במרכז רפואי XXX

## מהי רמת שחיקה גבוהה?

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



ממוצע שחיקה כפי שדווח במדגם של 20,000 עובדים ישראלים ממגזרים פרטיים וציבוריים, בעשור האחרון (שירום, מלמד, טוקר, 2017).

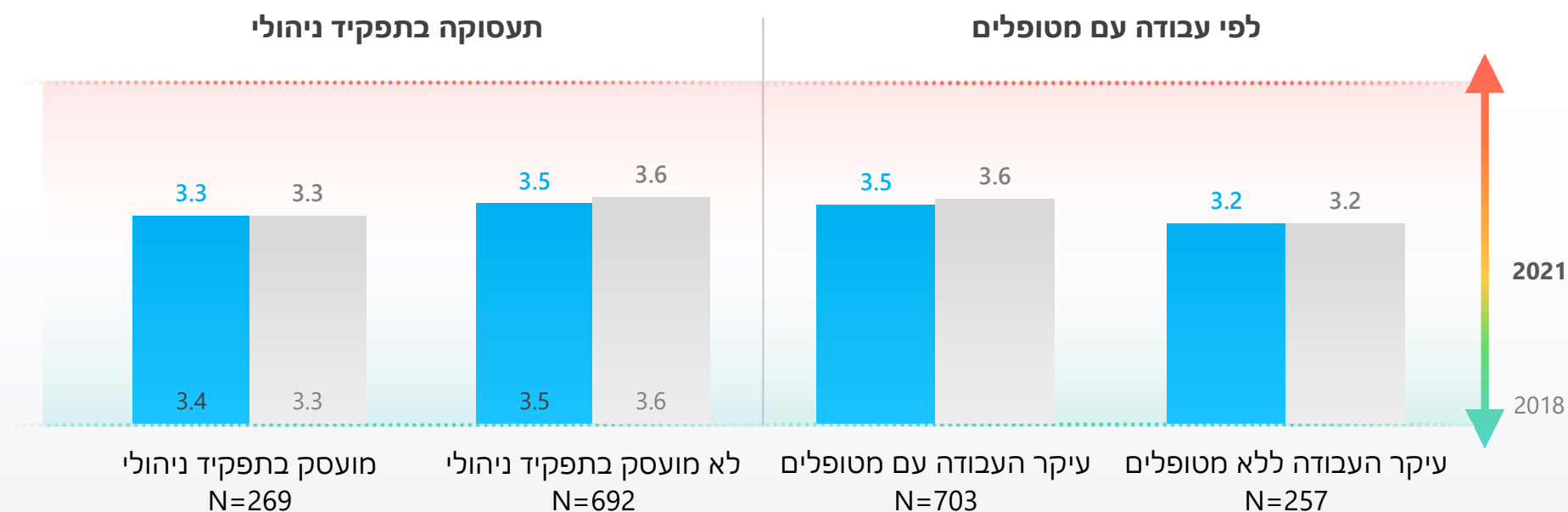


■ בתי חולים כלליים

▲▼ גבוה/נמוך יחסית לשכיחות בבתי חולים כלליים

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

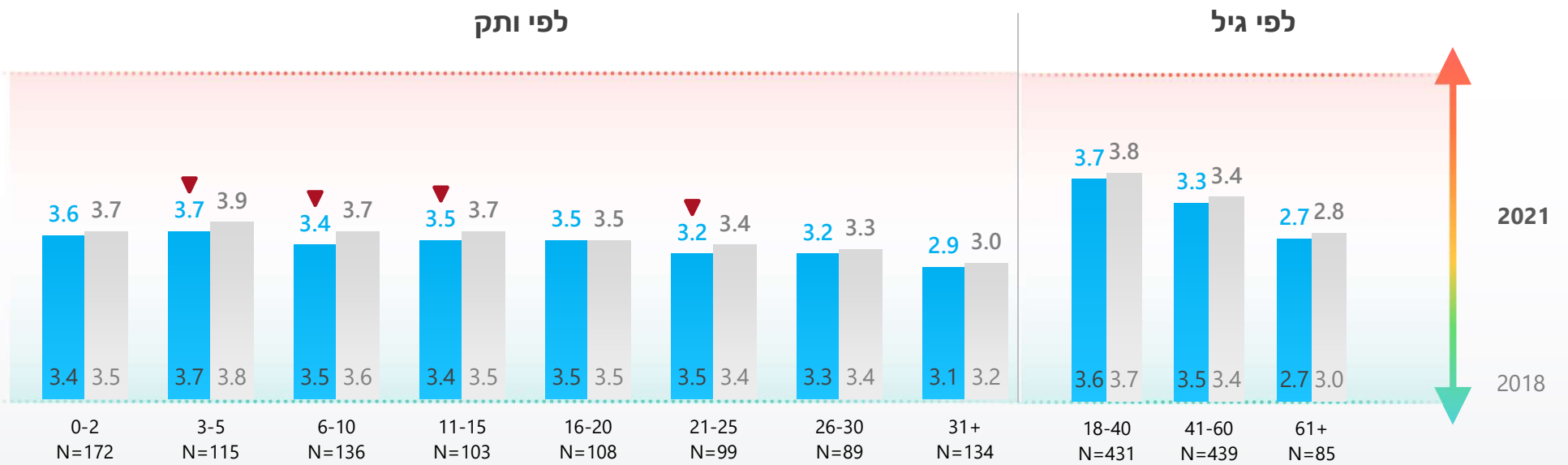
# מדד השחיקה במרכז רפואי XXX - לפי תעסוקה בתפקיד ניהולי ועבודה עם מטופלים



▲▼ גבוה/נמוך יחסית לממוצע בבתי חולים כלליים

לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

# מדד השחיקה במרכז רפואי XXX - לפי ותק וגיל



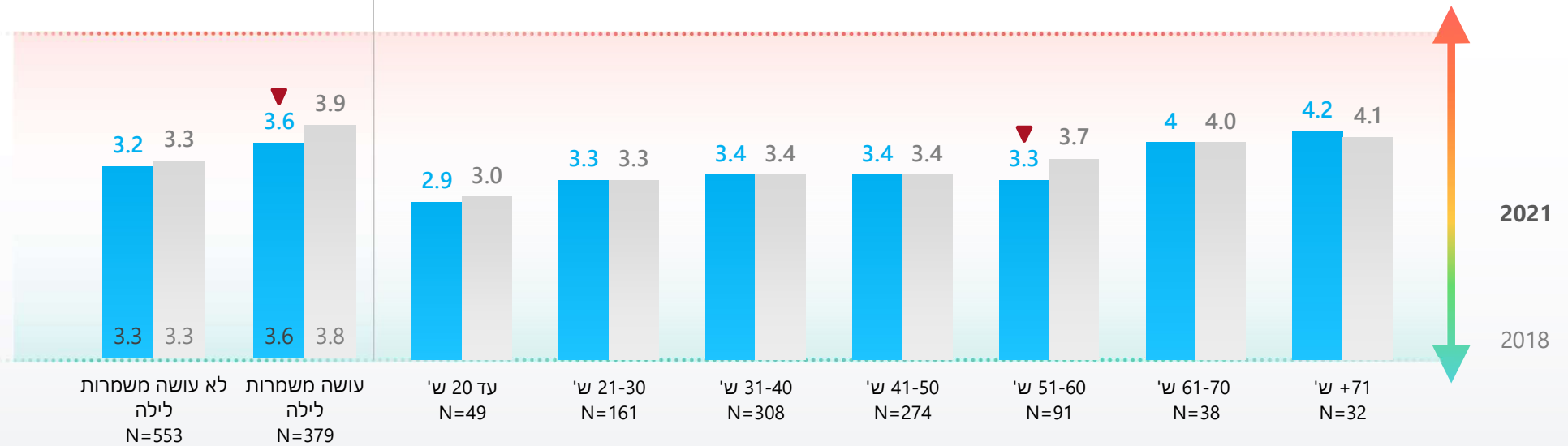
▲▼ גבוה/נמוך יחסית לממוצע בכתי חולים כלליים

לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

# מדד השחיקה במרכז רפואי XXX - לפי משמרות לילה ומספר שעות עבודה שבועיות

לפי משמרות לילה

לפי מספר שעות עבודה שבועיות

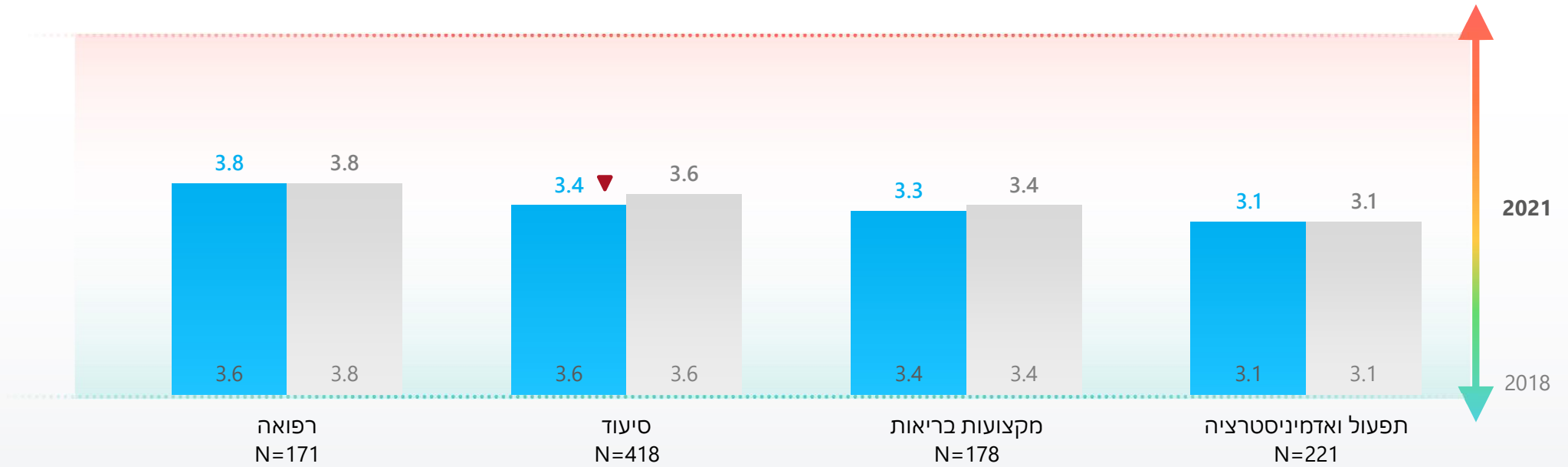


■ בתי חולים כלליים

▲▼ גבוה/נמוך יחסית לממוצע בבתי חולים כלליים

לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

# מדד השחיקה במרכז רפואי XXX - לפי סקטור

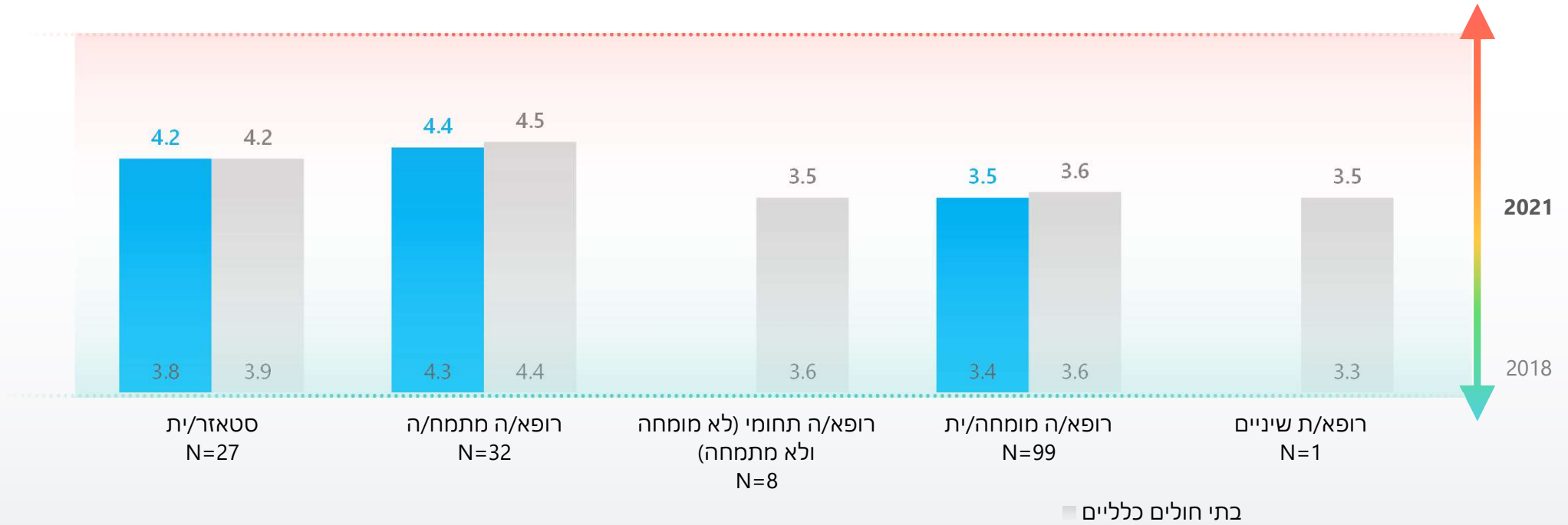


■ בתי חולים כלליים

▲▼ גבוה/נמוך יחסית לממוצע בבתי חולים כלליים

לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

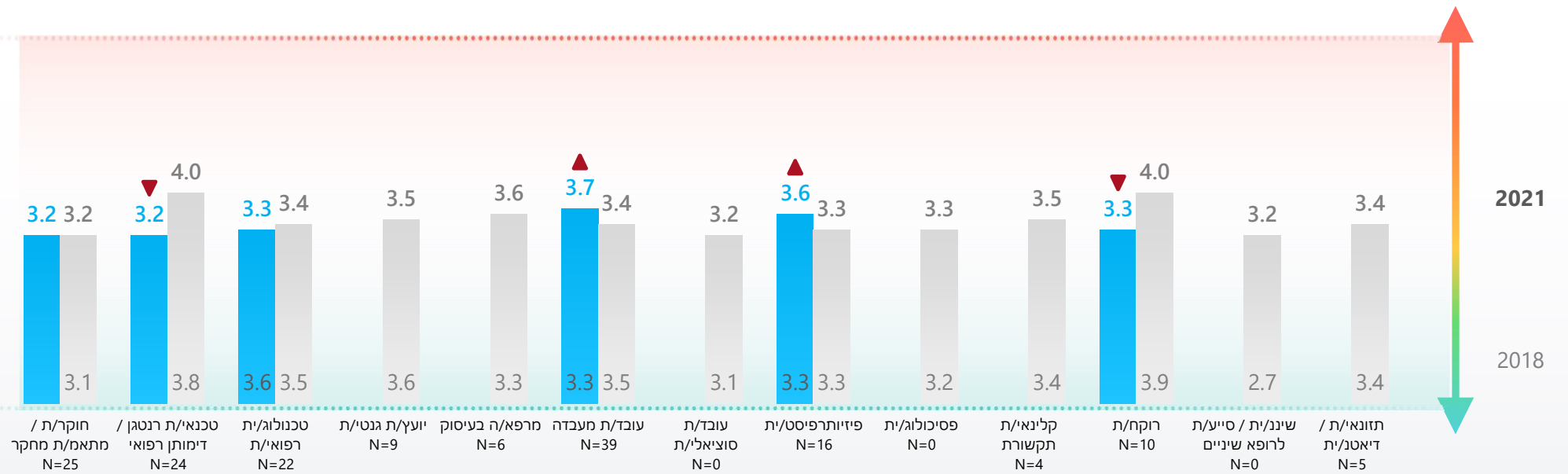
## מדד השחיקה במרכז רפואי XXX - בקרב חפאים



▲▼ גבוה/נמוך יחסית למוצע סקטור הרפואה במרכז רפואי XXX

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

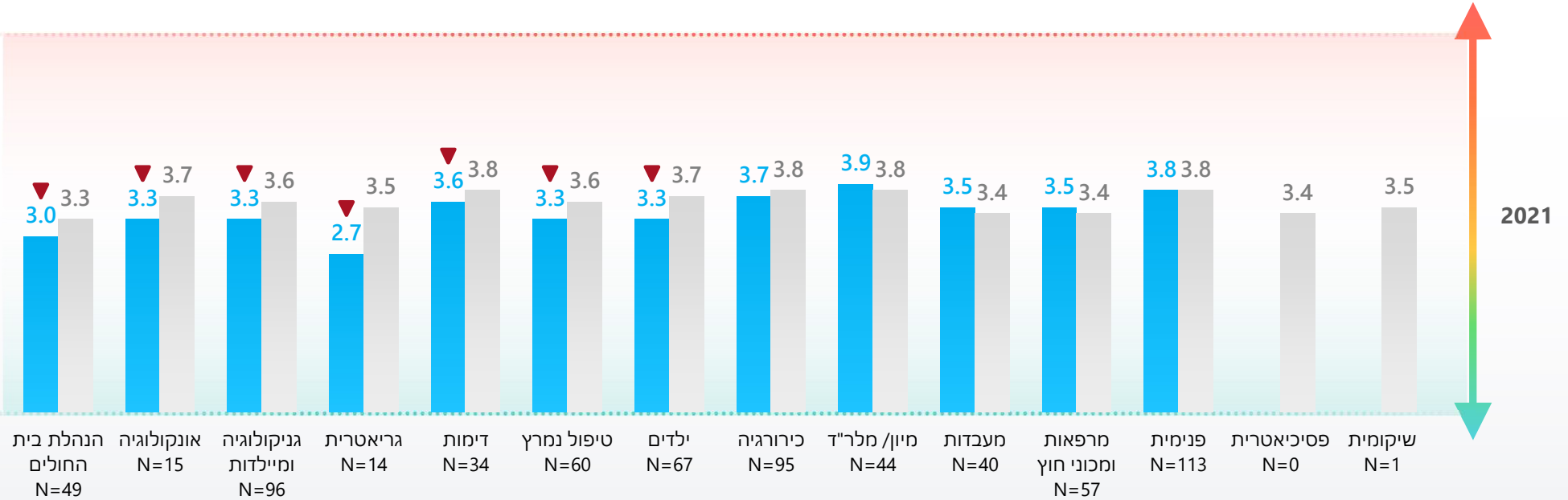
# מדד השחיקה במרכז רפואי XXX - לפי מקצועות בריאות



▲▼ גבוה/נמוך יחסית לממוצע מקצועות הבריאות בבתי חולים כלליים

לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

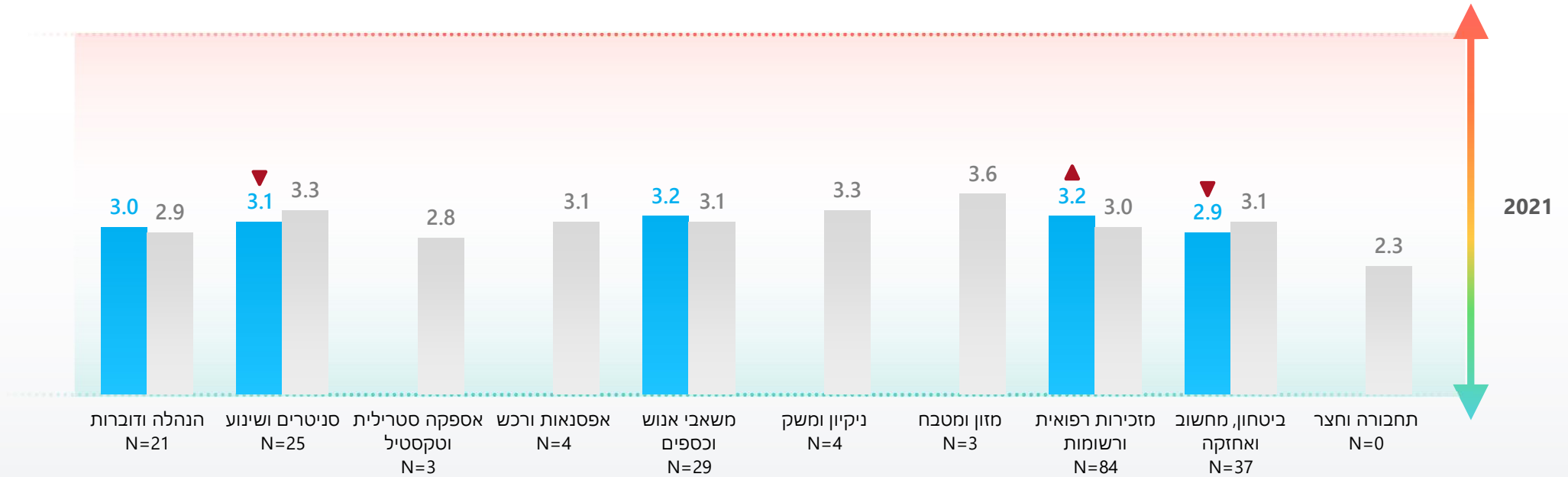
## מדד השחיקה במרכז רפואי XXX - לפי מערכים



▲▼ נמוך/גבוה יחסית לממוצע בכתי חולים כלליים

לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

# מדד השחיקה במרכז רפואי XXX - לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה



▲▼ נמוך/גבוה יחסית לממוצע בבתי חולים כלליים

לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

# גורמי לחץ ומשאבים ארגוניים

התוכנית הלאומית  
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות  
ומניעת שחיקה



משרד  
הבריאות  
לחיים בריאים יותר



סי.איי. מידע שיווקי



## 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



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 במרכז רפואי XXX - מבט על

	תדירות התופעה ב-2021					אחוז מצייני לעיתים קרובות / תמיד**			
	תמיד	לעיתים קרובות	לפעמים	לעיתים רחוקות	כלל לא	מרכז רפואי XXX בשנת 2021	מרכז רפואי XXX בשנת 2018	בתי חולים כלליים	
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	15%	29%	31%	19%	6%	44%	64%	47%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	8%	23%	36%	21%	12%	31%	42%	34%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	13%	24%	28%	22%	13%	37% ▼	32%	43%
	עומס פיזי	12%	19%	22%	29%	29%	30%	46%	32%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	5%	13%	25%	30%	27%	18% ▼	17%	28%
	מערכות מחשוב מעכבות	8%	18%	29%	24%	21%	26% ▼	28%	31%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים*	6%	24%	39%	30%	3%	7%	--	7%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	5%	12%	22%	25%	36%	16%	15%	15%
	בירוקרטיה וסחבת*	8%	21%	36%	23%	12%	29% ▼	--	37%
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	5%	21%	36%	24%	14%	26%	25%	30%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	5%	14%	24%	55%	2%	7%	10%	9%
	**חשיפה להטרדה מינית*	1%	11%	88%	0%	0%	12%	--	11%
	**חשיפה לאלימות פיזית או מילולית*	2%	8%	46%	40%	4%	14%	--	18%

\*\* 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'.

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

# 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]
נמוכה [פחות מ- 20%]	
בינונית [כולל] [20% עד 40% לא כולל]	חלש [פחות מ- 0.21]
נמוכה [פחות מ- 20%]	

=

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 ודורשים 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 במרכז רפואי XXX - 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	47%	51%	35%	35%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	49%	29%	25%	20%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	42%	37%	30%	37%
	עומס פיזי	22%	49%	22%	13%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	21%	18%	15%	18%
	מערכות מחשוב מעכבות	33%	29%	19%	18%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים*	6%	7%	7%	8%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	20%	19%	13%	11%
	בירוקרטיה וסחבת*	36%	31%	24%	23%
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	25%	29%	23%	22%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	6%	7%	4%	7%
	חשיפה להטרדה מינית*	13%	16%	8%	7%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית*	12%	20%	7%	9%
N		169	413	180	219

\* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

▲ גבוה יחסית לבתי חולים כלליים

# תיעודף חשיבות גורמי הלחץ במרכז רפואי XXX - 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		42%		▲ 56%	▲ 56%	47%
	עומס עבודה					
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	38%		▲ 72%	▲ 67%	49%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	37%		▲ 55%	42%	42%
	עומס פיזי	8%		▲ 38%	▲ 48%	22%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	17%		▲ 34%	22%	21%
תהליכי עבודה והכשרה		32%		34%	22%	33%
	מערכות מחשוב מעכבות					
	חוסר בידע וכלים מקצועיים*	1%		▲ 22%	8%	6%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	11%		19%	▲ 52%	20%
רווחת העובד		29%		▲ 44%	▲ 44%	36%
	בירוקרטיה וסחבת*					
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	26%		▲ 31%	23%	25%
רווחת העובד		6%		6%	7%	6%
	התעמרות מצד ממונים					
	חשיפה להטרדה מינית*	10%		▲ 19%	▲ 19%	13%
רווחת העובד		6%		▲ 32%	12%	12%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית*					
		99		31	26	169
N						

\* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

▲ גבוה יחסית לסקטור רפואה במרכז רפואי XXX

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ במרכז רפואי XXX - 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.

	עובד/ת מעבדה	טכנאי/ת רנטגן / דימותן רפואי	חוקר/ת / מתאמת מחקר	חונאי/ת / דיאטנית	פיזיותרפיסט/ת	טכנולוג/ת רפואית	מרפאה בעיסוק	רוקח/ת	קלינאית תקשורת	יועץ/ת גנטי	אופטומטריסט/ת / אורתופדיקאי/ת	עוזר/ת רוקח
עומסי עונאי עבודה	עומס עבודה	44%	42%	38%		25%	32%		30%			
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	38% ▲	42%	12%		6%	▲ 45%		20%			
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	31%	17%	42%		19%	▲ 41%		▲ 60%			
	עומס פיזי	18%	50%	0%		25%	32%		▲ 30%			
	סביבת עבודה פיזית מקשה	26%	4%	12%		19%	9%		40%			
	מערכות מחשוב מעכבות	21%	29% ▲	12%		25%	14%		40%			
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים*	10%	4%	8%		19% ▲	5%		▲ 20%			
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	5%	4%	20%		31% ▲	9%		▲ 30%			
	בירוקרטיה וסחבת*	28%	25%	24%		13%	23%		50%			
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	28%	29%	20%		19%	27%		30%			
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	3%	0%	0%		6%	▲ 23%		0%			
	חשיפה להטרדה מינית*	0%	4%	12%		25% ▲	▲ 14%		▲ 20%			
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית*	10% ▲	21%	0%		13% ▲	5%		0%			
	N	39	24	25	5	16	21	7	10	4	9	1

\* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

▲ גבוה יחסית למקצועות הבריאות בבתי חולים כלליים

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ במרכז רפואי XXX - 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.

	שיקומית	פסיכיאטרית	פנימית	ומכוני חוץ מרפאות	מעבדות	מיון/ מלר"ד	כירורגיה	ילדים	טיפול נמרץ	הנהלת בית החולים	דימות	גריאטרית	גניקולוגיה ומילדות	אונקולוגיה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה		61%	49%	42%	▲ 73%	45%	33%	39%	42%	42%	49%	44%	52%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה		40%	30%	▲ 41%	39%	39%	34%	29%	28%	46%	7%	34%	22%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות		34%	48%	27%	49%	40%	45%	32%	24%	29%	20%	31%	43%
	עומס פיזי		▲ 54%	20%	18%	32%	▲ 58%	23%	45%	22%	36%	▲ 46%	47%	▲ 42%
	סביבת עבודה פיזית מקשה		19%	21%	21%	15%	39%	8%	18%	10%	6%	18%	22%	34%
תהליכי עבודה והכשרה	מערכות מחשוב מעכבות		26%	26%	25%	43%	27%	27%	24%	14%	31%	12%	38%	▲ 45%
	חוסר בידע וכלים מקצועיים*		10%	5%	5%	8%	2%	3%	14%	2%	10%	0%	6%	0%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות		▲ 32%	11%	▲ 13%	14%	16%	12%	18%	9%	16%	20%	▲ 25%	23%
	כירורגיה וסחבת*		41%	35%	27%	34%	▲ 51%	25%	30%	20%	13%	7%	26%	32%
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים		30%	23%	▲ 32%	34%	43%	13%	20%	29%	27%	5%	29%	29%
	התעמרות מצד ממונים		6%	8%	2%	12%	5%	4%	10%	2%	3%	0%	9%	7%
	חשיפה להטרדה מינית*		20%	13%	5%	▲ 20%	20%	▲ 15%	▲ 21%	4%	6%	▲ 30%	5%	15%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית*		18%	8%	7%	21%	56%	12%	17%	6%	16%	7%	5%	▲ 20%
N		0	112	58	41	43	94	66	60	50	33	14	93	15

\* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

▲ גבוה יחסית למערכים בבתי חולים כלליים

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ במרכז רפואי XXX - סקטור תפעול ואדמיניסטרציה

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.

		שינוע סיטרים	אספקה וטקסטיל סטרילית	ורכש אפסנאות	הנהלה ודוברות	וכספים אנוש משאבי	ניקיון ומשק ניקיון	ומטבח מזון	מזכירות רפואית ורשומות	ביטחון מחשוב ואחזקה	תחבורה וחצר
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	52%			33%	▲ 59%			35%	24%	
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	32%			▲ 29%	▲ 34%			13%	16%	
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	36%			38%	41%			44% ▲	28%	
	עומס פיזי	16%			▲ 10%	7%			8%	16%	
	סביבת עבודה פיזית מקשה	25%			10%	7%			24%	19%	
	מערכות מחשוב מעכבות	25%			15%	▲ 34%			13%	16%	
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים*	12%			▲ 10%	▲ 14%			2%	19% ▲	
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	16%			0%	7%			15%	8%	
	בירוקרטיה וסחבת*	28%			10%	38%			21%	22%	
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	24%			14%	▲ 34%			17%	22%	
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	8%			▲ 10%	10%			4%	8%	
	חשיפה להטרדה מינית*	8%			10%	10%			8%	3%	
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית*	8%			10%	0%			13%	5%	
	<b>N</b>	25	3	4	21	29	3	3	83	37	0

\* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

▲ גבוה יחסית למערכי תפעול ואדמיניסטרציה בבתי חולים כלליים

# 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) במרכז רפואי XXX - מבט על

	תדירות התופעה ב-2021	אחוז מציני לעיתים קרובות / תמיד			מרכז רפואי XXX בשנת 2021	מרכז רפואי XXX בשנת 2018	בבתי חולים כלליים ב-2021
		תמיד	לעיתים קרובות	לפעמים			
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	3%	12%	26%	31%	28%	15%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	14%	29%	27%	18%	11%	40%
	גיוון ועניין בעבודה	29%	39%	21%	8%	3%	69%
	משמעות בעבודה *	72%	21%	0%	0%	0%	94%
	שכר ותנאים הוגנים	6%	19%	24%	24%	26%	18%
	הוקרה והערכה *	12%	31%	33%	17%	7%	41%
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני *	10%	32%	29%	21%	8%	44%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	33%	43%	17%	4%	2%	71%
	השפעה ויוזמה	12%	34%	32%	18%	5%	47%
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	8%	26%	31%	19%	16%	28%
	תחושת מוגנות בעבודה *	27%	47%	18%	4%	3%	69%
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	25%	27%	24%	15%	9%	53%

▲ גבוה/נמוך יחסית לבתי חולים כלליים \* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018  
 - 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	דרגת החשיבות
בינונית [20% עד 40% לא כולל]	חזק [0.35 ומעלה]	חשוב מאוד
נמוכה [פחות מ- 20%]		
גבוהה [40% ומעלה]	בינוני [0.21-0.34]	חשוב מאוד
בינונית [20% עד 40% לא כולל]	חזק [0.35 ומעלה]	חשוב
נמוכה [פחות מ- 20%]		
גבוהה [40% ומעלה]	בינוני [0.21-0.34]	חשוב לטיפול בטווח הארוך
נמוכה [פחות מ- 20%]	חלש [פחות מ- 0.21]	נמוכה
גבוהה [40% ומעלה]	בינוני [0.21-0.34]	לשימור
נמוכה [פחות מ- 20%]	חלש [פחות מ- 0.21]	
בינונית [20% עד 40% לא כולל]	חלש [פחות מ- 0.21]	

## 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) במרכז רפואי XXX - 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	14%	23%	7%	▼ 10%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	63%	48%	25% ▼	▼ 27%
	גיוון ועניין בעבודה	80%	71%	61% ▼	▼ 57%
	משמעות בעבודה*	96%	94%	94%	89%
	שכר ותנאים הוגנים	37%	26%	12%	20%
	הוקרה והערכה*	43%	45%	39%	▼ 41%
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני*	45%	43%	36% ▼	▼ 37%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	78%	80%	74%	69%
	השפעה ויזומה	49%	41%	46%	50%
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	30%	30%	34%	41%
	תחושת מוגנות בעבודה*	72%	71%	79%	81%
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	44%	53%	58%	▼ 53%
N		169	414	177	216

\* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

▼ נמוך יחסית לבתי חולים כלליים

# תיעדוף חשיבות משאבים ארגוניים (גורמים המגנים מפני שחיקה) במרכז רפואי XXX - 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.

		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	14%	7% ▼	9% ▼		17%	
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	63%	81%	50% ▼		61%	
	גיוון ועניין בעבודה	80%	73% ▼	71% ▼		87%	
	משמעות בעבודה*	96%	93%	100%		98%	
	שכר ותנאים הוגנים	37%	22% ▼	19% ▼		50%	
	הוקרה והערכה*	43%	37% ▼	39%		47%	
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני*	45%	33% ▼	26% ▼		57%	
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	78%	67% ▼	81%		83%	
	השפעה ויוזמה	49%	36% ▼	43% ▼		59%	
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	30%	33%	10% ▼		39%	
	תחושת מוגנות בעבודה*	72%	74%	52% ▼		80%	
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	44%	31% ▼	52%		47%	
N		169	26	31	8	99	1

\* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

▼ נמוך יחסית לסקטור הרפואה במרכז רפואי XXX

# תיעדוף חשיבות משאבים ארגוניים (גורמים המגנים מפני שחיקה) במרכז רפואי XXX - 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 משאב זה והוא קשור יותר לשחיקה.

		עובד/ת מעבדה	טכנאי/ת רנטגן / דימותן רפואי	חוקר/ת / מתאמ/ת מחקר	דיאטנ/ית / תזונאי/ת	פיזיותרפיסט/ית	רפואי/ת / סטנולוג/ית	מרפא/ה בעיסוק	רוקח/ת	תקשורת קלינא/ת	יועץ/ת גנטי/ת	אופטומטריסט/ית / אורטופדיקאי/ת
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	5%	0% ▼	4% ▼		13%	0% ▼		10%			
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	15% ▼	48%	16% ▼		31% ▼	14%		50%			
	גיוון ועניין בעבודה	23% ▼	58%	79%		69% ▼	73%		60%			
	משמעות בעבודה*	92% ▼	100%	84%		88% ▼	100%		80% ▼			
	שכר ותנאים הוגנים	5% ▼	29%	20%		0% ▼	5% ▼		30%			
	הוקרה והערכה*	10% ▼	50%	54%		63%	45%		50%			
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני*	26% ▼	38%	13% ▼		63%	41%		30%			
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	51% ▼	88%	79%		94%	64%		60%			
	השפעה ויוזמה	28% ▼	52%	65%		63%	41%		30% ▼			
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	26% ▼	38%	38%		38%	38%		30%			
	תחושת מוגנות בעבודה*	69% ▼	88%	67% ▼		94%	77%		80%			
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	46% ▼	57%	61%		81%	57%		50%			
<b>N</b>		39	23	23	5	16	21	7	10	4	9	1

\* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

▼ נמוך יחסית למקצועות הבריאות בבתי חולים כלליים

# תיעודף חשיבות משאבים ארגוניים (גורמים המגנים מפני שחיקה) במרכז רפואי XXX - 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 משאב זה לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך פחות עובדים חווים את משאב זה והוא קשור יותר לשחיקה.

		אנוקולוגיה	גניקולוגיה ומילדות	גריאטרית	דימות	הנהלת בית החולים	טיפול נמרץ	ילדים	כירורגיה	מיון/ מלר"ד	מעבדות	ומכני חוץ מרפאות	פנימית	פסיכיאטרית	שיקומית
הערכה קריירה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	15%	13%	30%	5% ▼	36%	18%	18%	18%	10%	5%	14%	17%		
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	52%	40%	70%	57%	61%	45%	57%	55%	38%	24% ▼	23% ▼	59%		
	גיוון ועניין בעבודה	60% ▼	69%	75%	67%	82%	84%	82%	76%	93%	41% ▼	62% ▼	68%		
	משמעות בעבודה*	100%	96%	88% ▼	95%	95%	98%	94%	97%	96%	93%	95%	93%		
	שכר ותנאים הוגנים	27%	18%	49%	33%	34%	39%	28%	30%	19%	12%	19%	23%		
	הוקרה והערכה*	50%	38%	77%	38%	51%	32% ▼	44%	57%	24% ▼	15% ▼	40%	42%		
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני*	37%	34% ▼	75%	36%	52%	35% ▼	54%	45%	41%	27% ▼	45%	37%		
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	68%	82%	93%	84%	77%	86%	91%	70%	88%	58% ▼	73% ▼	75%		
	השפעה ויוזמה	35% ▼	34%	73%	50%	53%	36%	48%	44%	49%	31% ▼	44% ▼	49%		
העובד רווחת	מחויבות לבריאות העובד	25%	30%	40%	41%	48%	30%	37%	23%	26%	32%	27%	28%		
	תחושת מוגנות בעבודה*	60% ▼	70%	80%	79%	78%	67%	82%	69%	65%	74%	75%	69%		
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	43% ▼	41%	80%	56%	68%	48%	54%	47%	57%	54%	50% ▼	50%		
	N	15	95	14	32	50	60	64	94	43	41	58	111	0	1

\* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

▼ נמוך יחסית למערכים בבתי חולים כלליים

# תיעודף חשיבות משאבים ארגוניים (גורמים המגנים מפני שחיקה) במרכז רפואי XXX - לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה

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.

		שינוע סניטרים	אספקה סטרילית וסקסטיל	ורכש אפסנאות	דוברות הנהלה	וכספים אנוש משאבי	ניקיון ומשק	מזון ומטבח	רשומות רפואית מזכירות	ביטחון, מחשב ואחזקה	תחבורה וחצר
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	▼ 4%			▼ 5%	▼ 7%			11%	16%	
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	▼ 29%			48%	▼ 14%			24% ▼	38%	
	גיוון ועניין בעבודה	68%			76%	64%			43% ▼	72%	
	משמעות בעבודה*	88%			95%	97%			87% ▼	89% ▼	
	שכר ותנאים הוגנים	16%			38%	▼ 14%			12%	35%	
	הוקרה והערכה*	44%			52%	43%			40%	42%	
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני*	▼ 21%			▼ 30%	50%			38% ▼	42%	
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	▼ 64%			81%	▼ 64%			70%	86%	
	השפעה ויוזמה	40%			71%	46%			49%	49%	
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	44%			62%	41%			32% ▼	54%	
	תחושת מוגנות בעבודה*	80%			80%	96%			72%	92%	
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	▼ 38%			65%	54%			53% ▼	56%	
	N	24	3	4	20	28	4	3	83	36	0

\* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

▼ נמוך יחסית למערכי תפעול ואדמיניסטרציה בבתי חולים כלליים

# מדדי תוצאה נוספים

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

התוכנית הלאומית  
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות  
ומניעת שחיקה



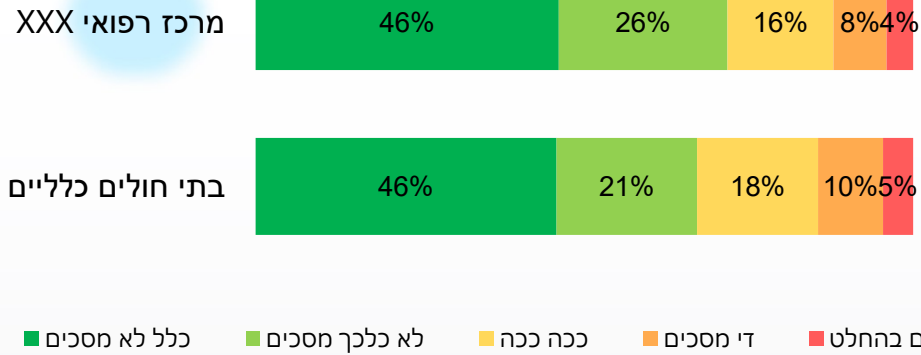
משרד  
הבריאות  
לחיים בריאים יותר



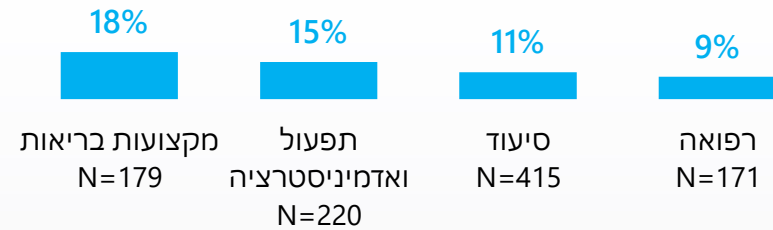
סי.איי. מידע שיווקי

# שוקלת לעזוב את המקצוע במרכז רפואי XXX

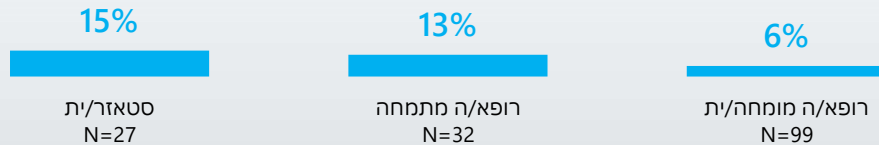
## "אני שוקלת לעזוב את המקצוע שלי"



## לפי סקטור



## לפי מקצועות רפואה



## לפי מקצועות בריאות



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

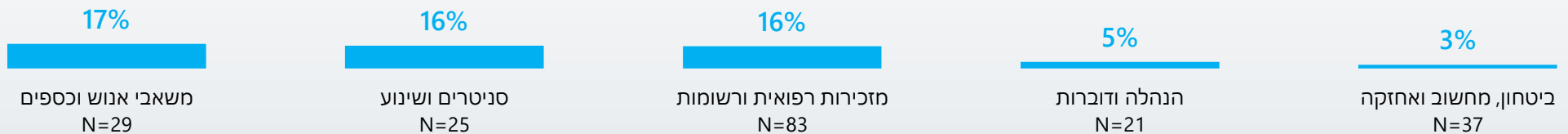
הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט'

# שוקלת לעזוב את המקצוע במרכז רפואי XXX - לפי מערך

## לפי מערכים



## לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה

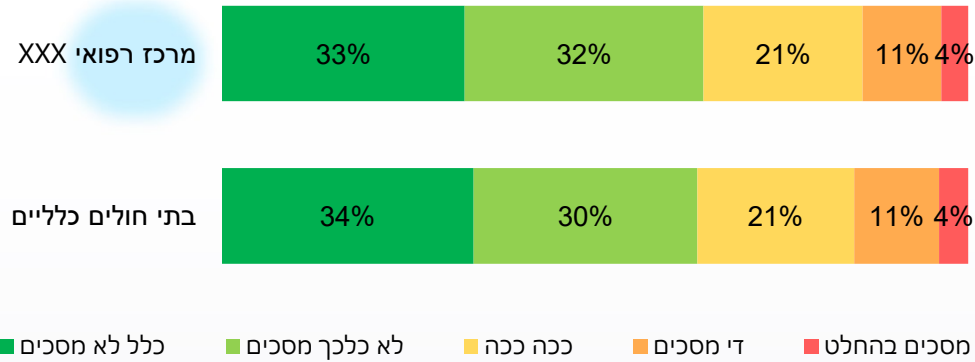


לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$  / נתונים בעלי שכיחות 0%

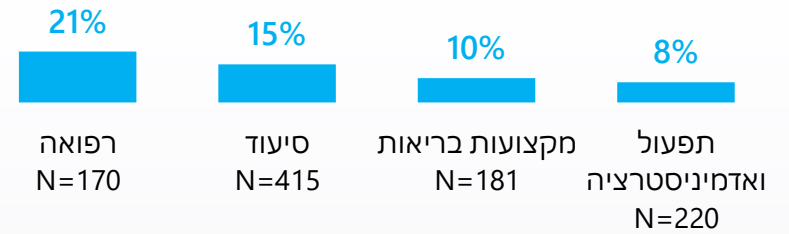
הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט' לשאלה "אני שוקלת לעזוב את המקצוע שלי"

# מתקשה לעמוד ביעדי עבודה במרכז רפואי XXX

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



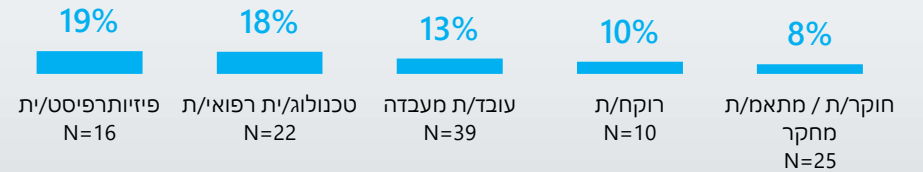
לפי סקטור



לפי מקצועות רפואה



לפי מקצועות בריאות

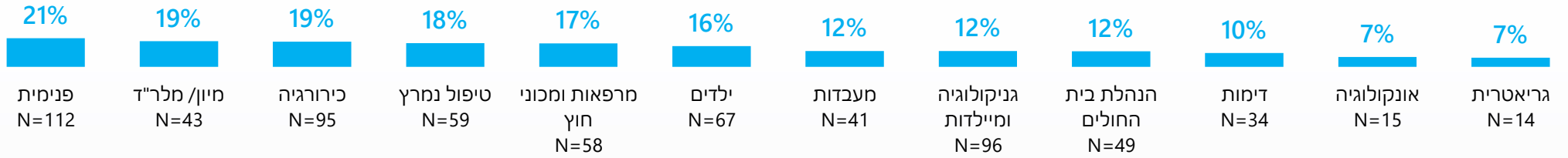


לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10 / נתונים בעלי שכיחות 0%

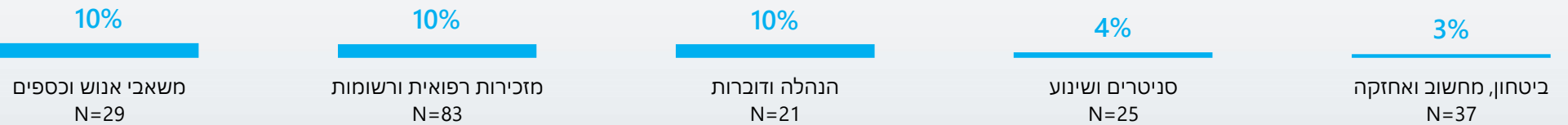
הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט'

# מתקשה לעמוד ביעדי עבודה במרכז רפואי XXX - לפי מערך

## לפי מערכים



## לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה



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

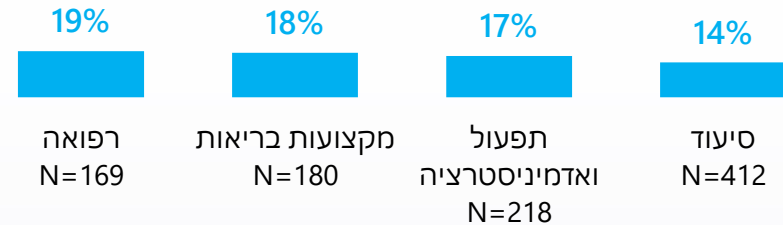
# סימפטומים של דיכאון במרכז רפואי XXX

## סימפטומים של דיכאון\*

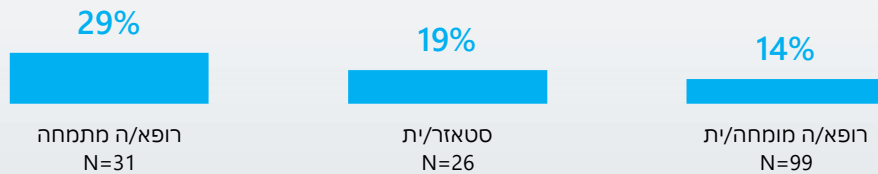
בסקר נעשה שימוש בשאלון מתוקף:  
PHQ-2 (Kroenke, Spitzer & Williams, 2003)  
(אחוז המשיבים בעלי אינדיקציה לסימפטומים של דיכאון)



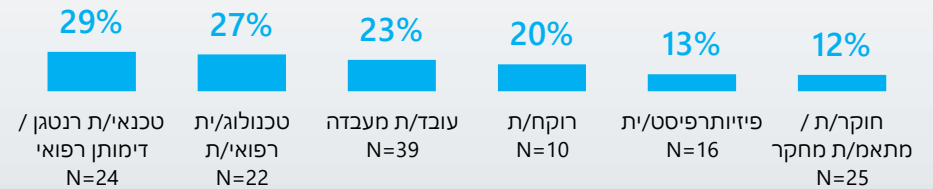
## לפי סקטור



## לפי מקצועות רפואה



## לפי מקצועות בריאות

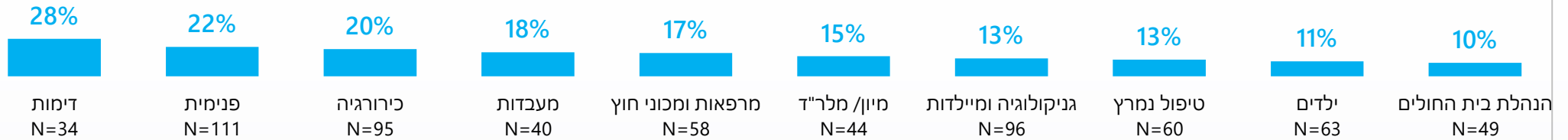


דיכאון מאופיין בין היתר ברגשות שליליים, היעדר עניין והנאה, תחושת דכדוך ועצבות. בסקר נעשה שימוש בשאלון מתוקף: PHQ-2 (Kroenke, Spitzer & Williams, 2003).  
ציון מצטבר של +3 בשתי השאלות: "הרגשת דכדוך, דיכאון, או חוסר תקווה", "עניין מועט, או הנאה מועטה בעשיית כל מיני דברים"  
0 - כלל לא | 1 - מס' ימים בשבועיים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

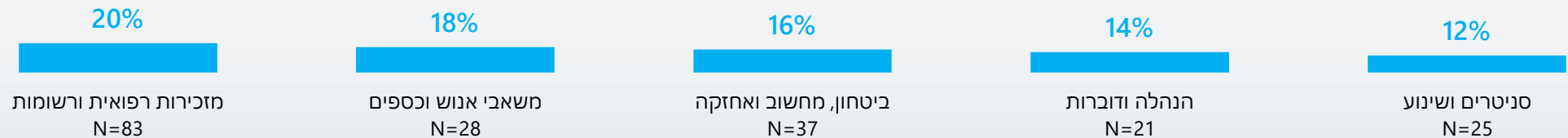
לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10 / נתונים בעלי שכיחות 0%

# סימפטומים של דיכאון במרכז רפואי XXX - לפי מערך

## לפי מערכים



## לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה

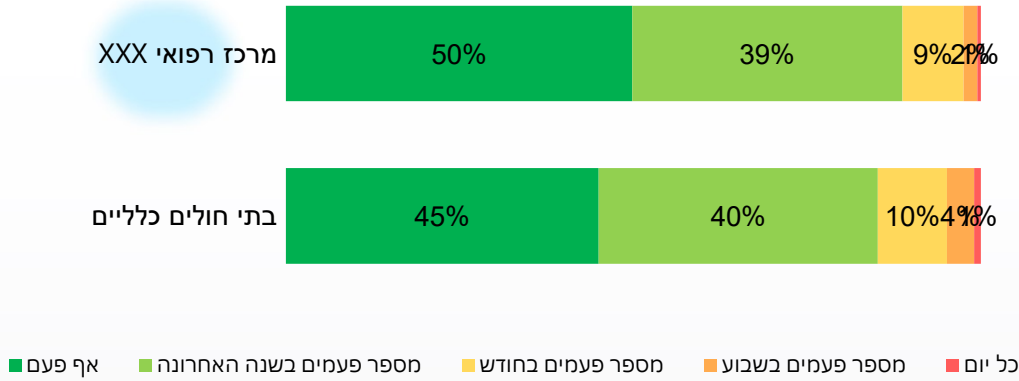


לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$  / נתונים בעלי שכיחות 0%

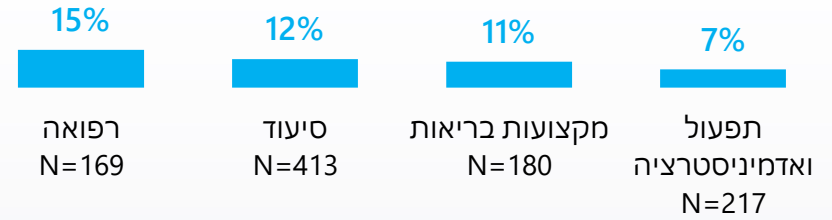
הנתונים בגרף מייצגים את אחוז המשיבים בעלי אינדיקציה לסימפטומים של דיכאון

# היקלעות למצבי סיכון עקב עייפות במרכז רפואי XXX

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



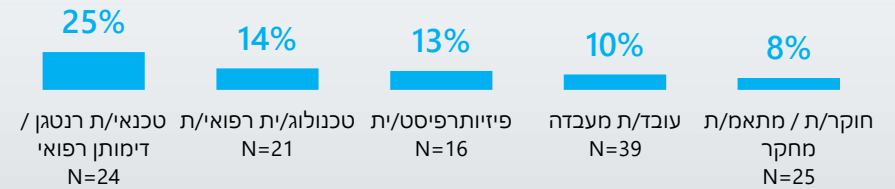
לפי סקטור



לפי מקצועות רפואה



לפי מקצועות בריאות



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

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

# היקלעות למצבי סיכון עקב עייפות במרכז רפואי XXX - לפי מערך

## לפי מערכים



## לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה

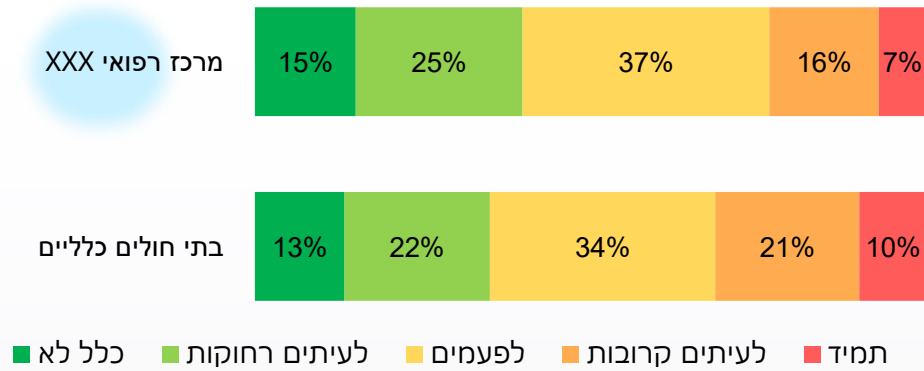


לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$  / נתונים בעלי שכיחות 0%

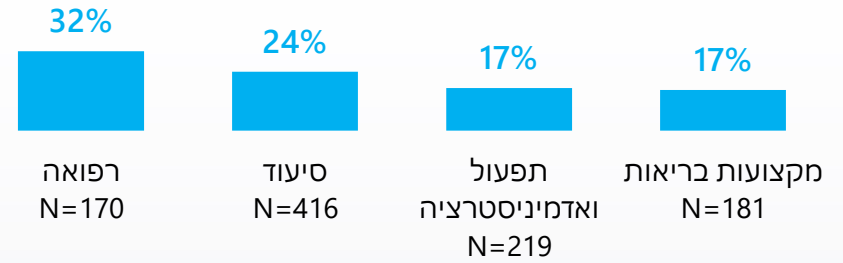
הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'מס' פעמים בחודש' או תדיר יותר

# פגיעה בבריאות עקב לחץ במרכז רפואי XXX

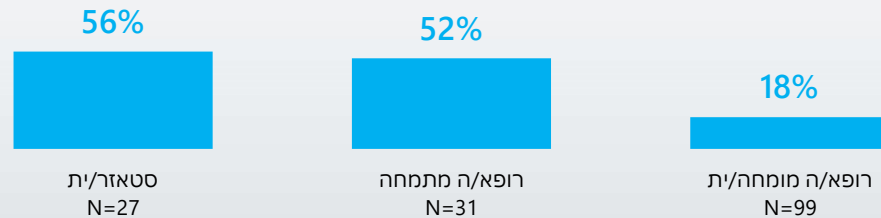
## " הלחץ שאני חווה בעבודה פוגע בבריאותי "



## לפי סקטור



## לפי מקצועות רפואה



## לפי מקצועות בריאות

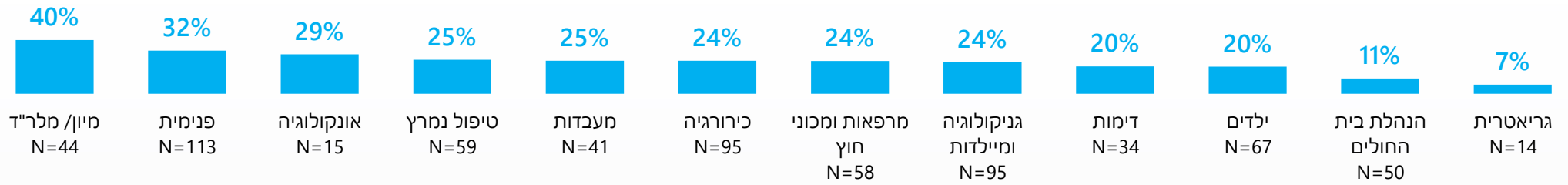


לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10 / נתונים בעלי שכיחות 0%

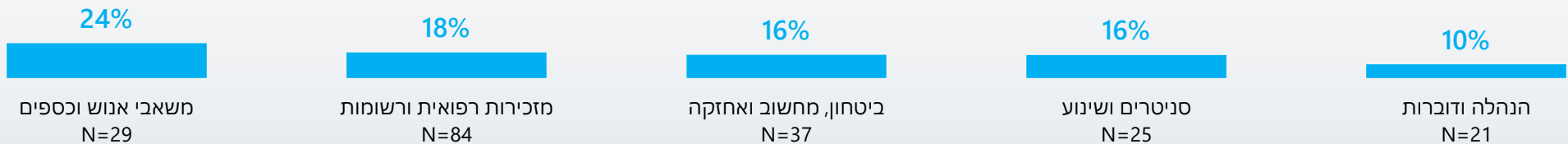
הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'תמיד' + 'לעיתים קרובות'

# פגיעה בבריאות עקב לחץ במרכז רפואי XXX - לפי מערך

## לפי מערכים



## לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה



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

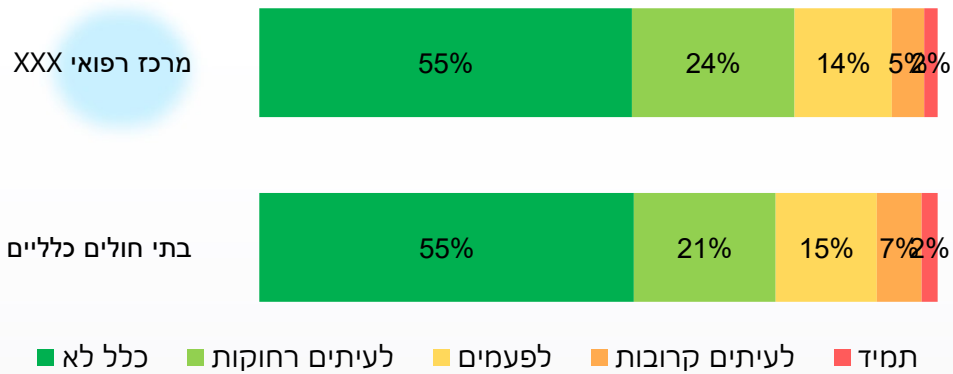


משרד  
הבריאות  
לחיים בריאים יותר

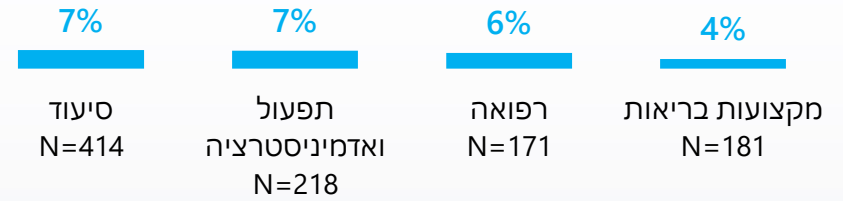


סי.איי. מידע שיווקי

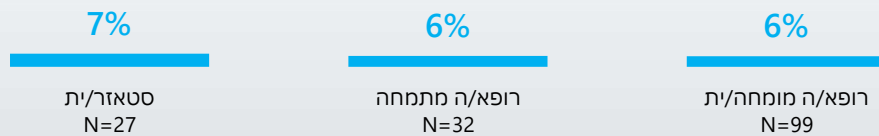
## "אני חש/ה שהממונים עלי מתעמרים בי או משתמשים בכוחם כלפיי לרעה"



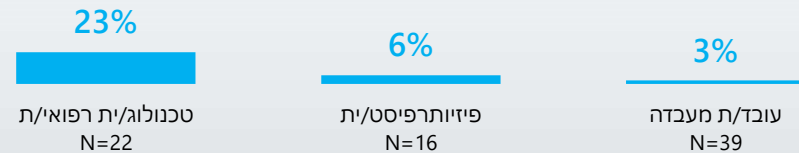
## לפי סקטור



## לפי מקצועות רפואה



## לפי מקצועות בריאות



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

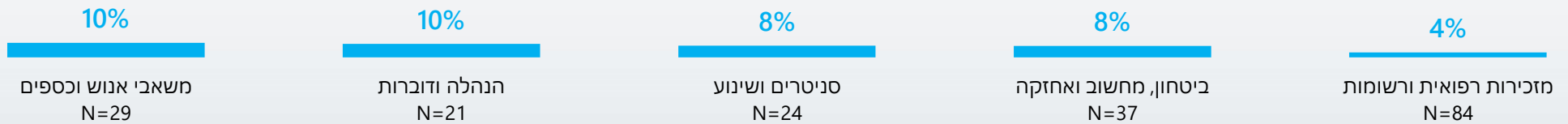
הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'תמיד' + 'לעיתים קרובות'

# התעמרות במרכז רפואי XXX - לפי מערך

## לפי מערכים



## לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה

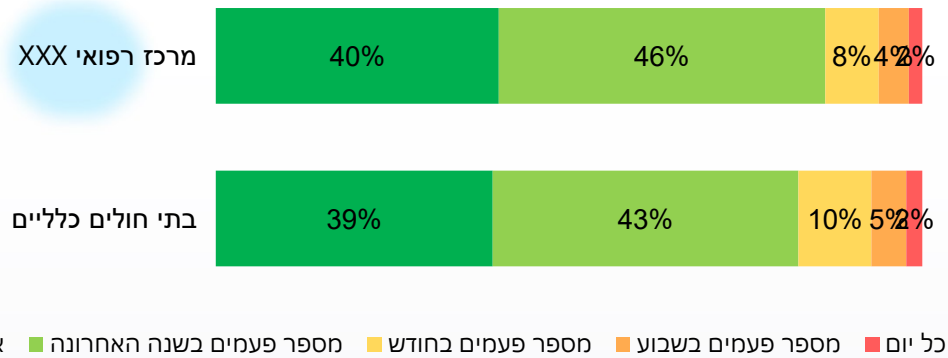


לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$  / נתונים בעלי שכיחות 0%

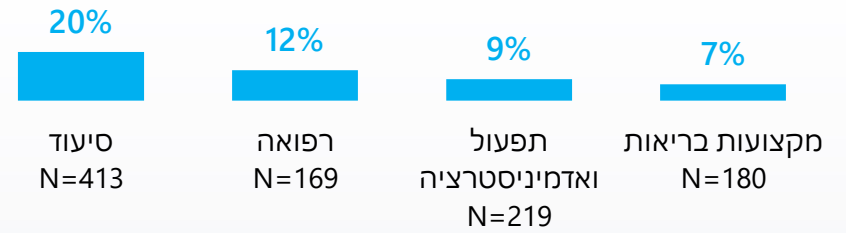
הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'תמיד' + 'לעיתים קרובות'

# אלימות פיזית ומילולית במרכז רפואי XXX

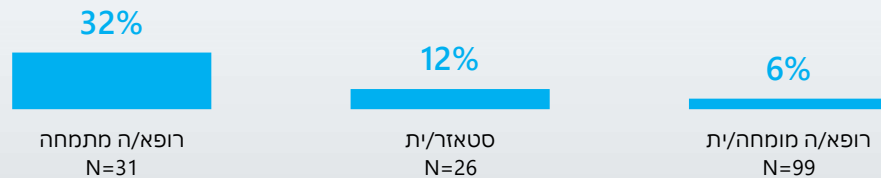
"אני חשופה או נחשפתי לאלימות מילולית / פיזית במקום העבודה שלי"



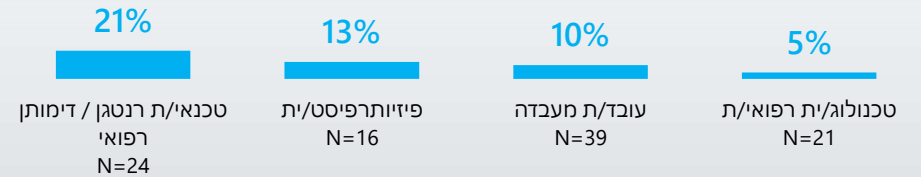
לפי סקטור



לפי מקצועות רפואה



לפי מקצועות בריאות

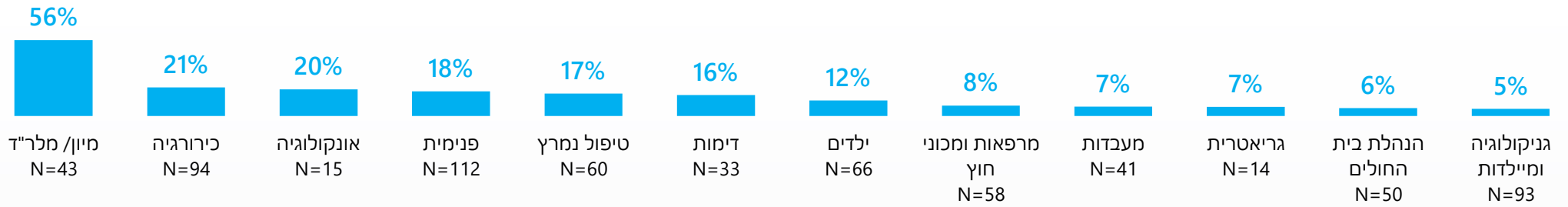


לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10 / נתונים בעלי שכיחות 0%

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

# אלימות פיזית ומילולית במרכז רפואי XXX - לפי מערך

## לפי מערכים



## לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה

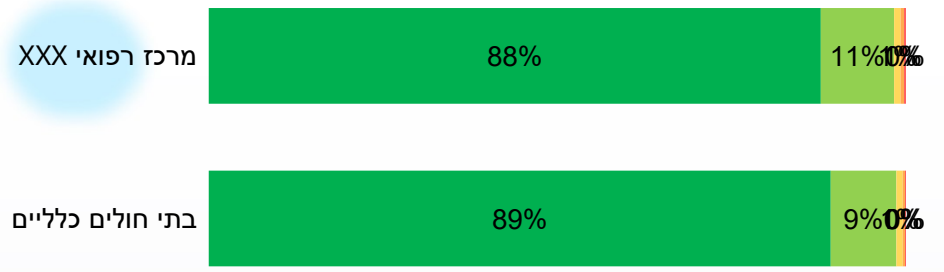


לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$  / נתונים בעלי שכיחות 0%

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

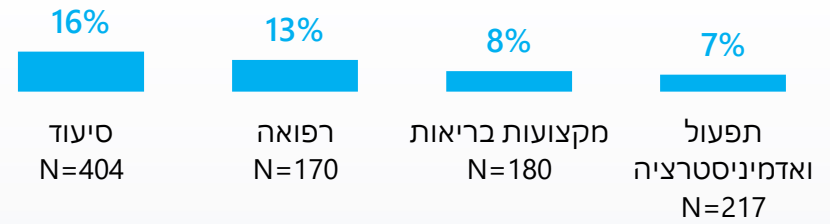
# הטרדה מינית במרכז רפואי XXX

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

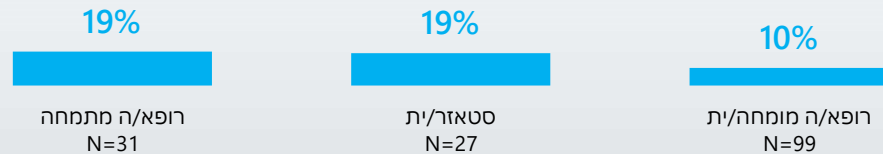


כל יום מספר פעמים בשבוע מספר פעמים בחודש מספר פעמים בשנה האחרונה אף פעם

## לפי סקטור



## לפי מקצועות רפואה



## לפי מקצועות בריאות

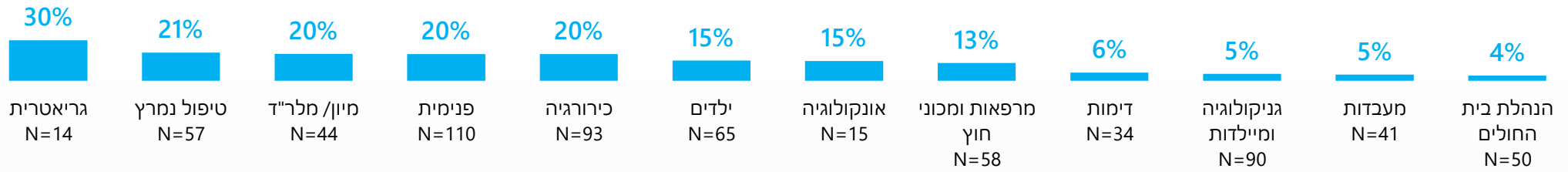


לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10 / נתונים בעלי שכיחות 0%

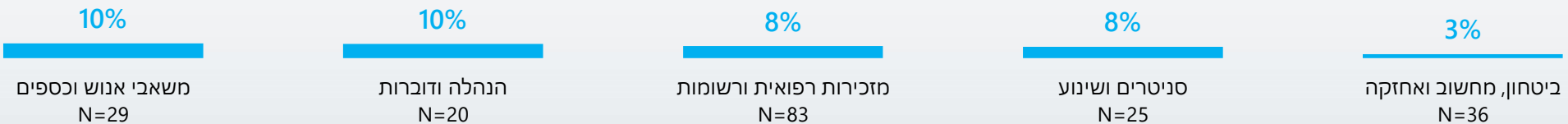
הנתונים בגרף מייצגים את האחוז שדיווחו על התופעה (ללא אף פעם)

# הטרדה מינית במרכז רפואי XXX - לפי מערך

## לפי מערכים



## לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה



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 שהתמודדו עם הקורונה הייתה חלק משמעותי מעבודתם לבין אלו שלא ובין עובדי בתי חולים שעבדו במחלקות קורונה לאלו שלא)

התוכנית הלאומית  
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות  
ומניעת שחיקה



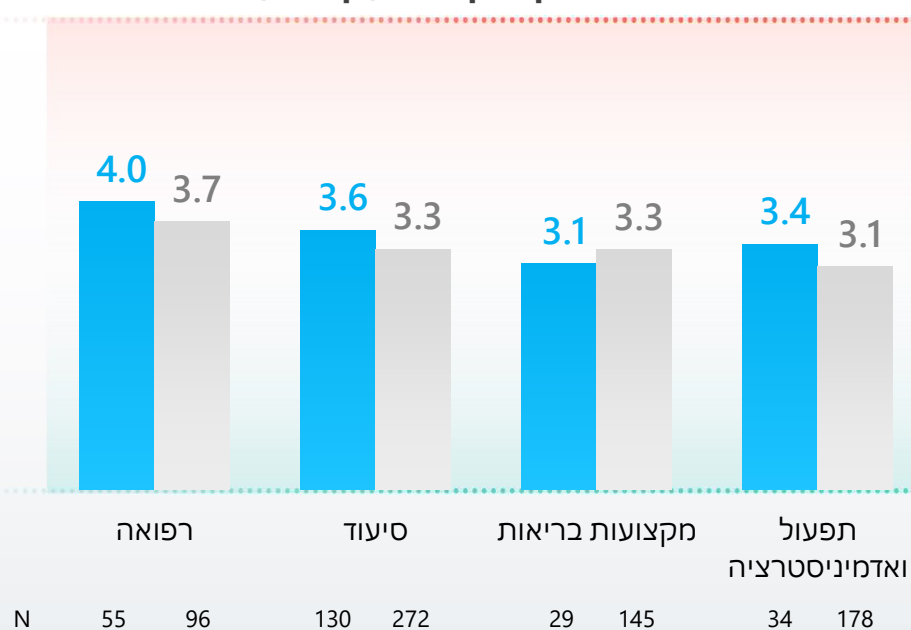
משרד  
הבריאות  
לחיים בריאים יותר



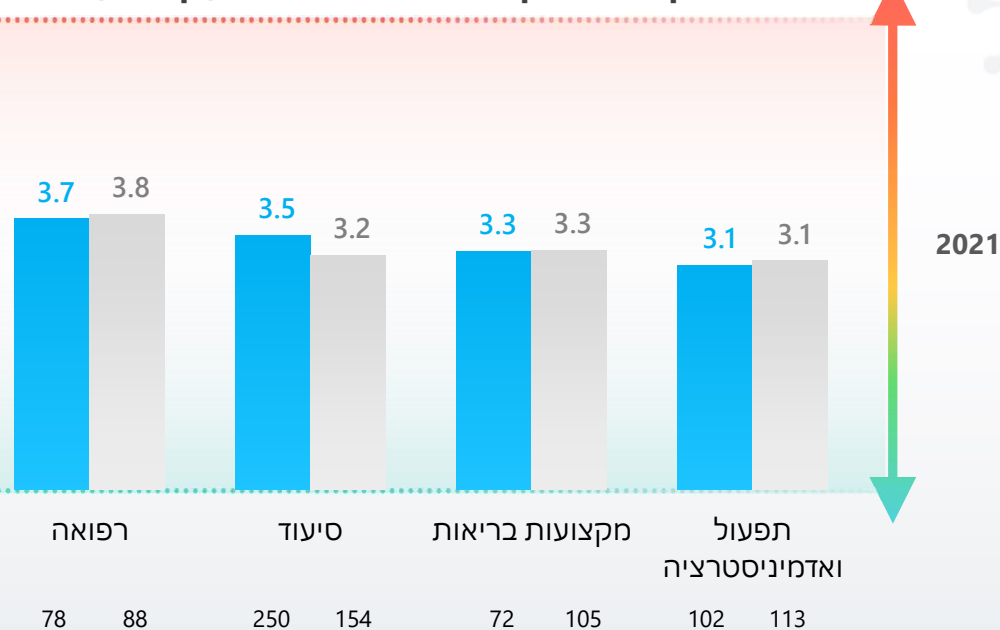
סי.איי מידע שיווקי

# מדד השחיקה במרכז רפואי XXX - לפי סקטור, השוואה לפי עבודה במחלקות קורונה ולפי מעורבות בקורונה

עבודה במחלקות קורונה (כן / לא)



הקורונה חלק משמעותי מהעבודה (כן / לא)



■ כן ■ לא

לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

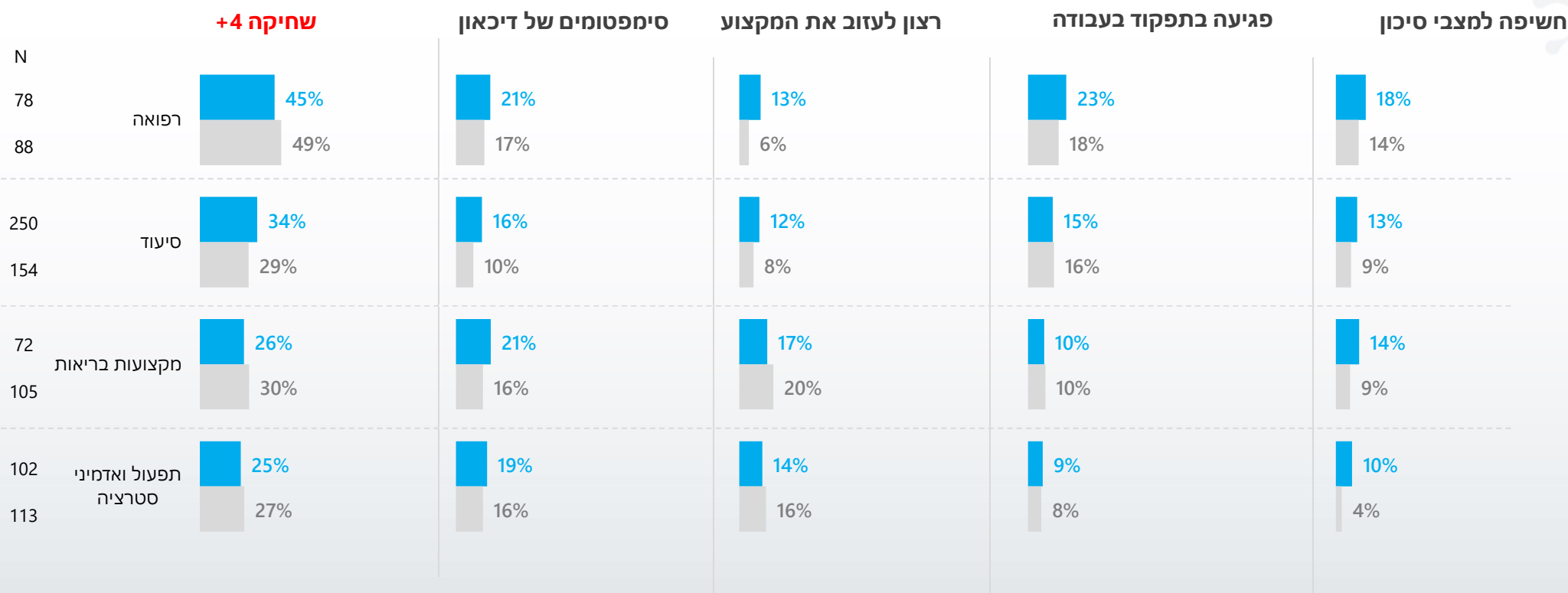
' האם עבדת השנה (בחודשים האחרונים) במחלקת אשפוז ייעודית לחולי קורונה? [כן/לא] '

' 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



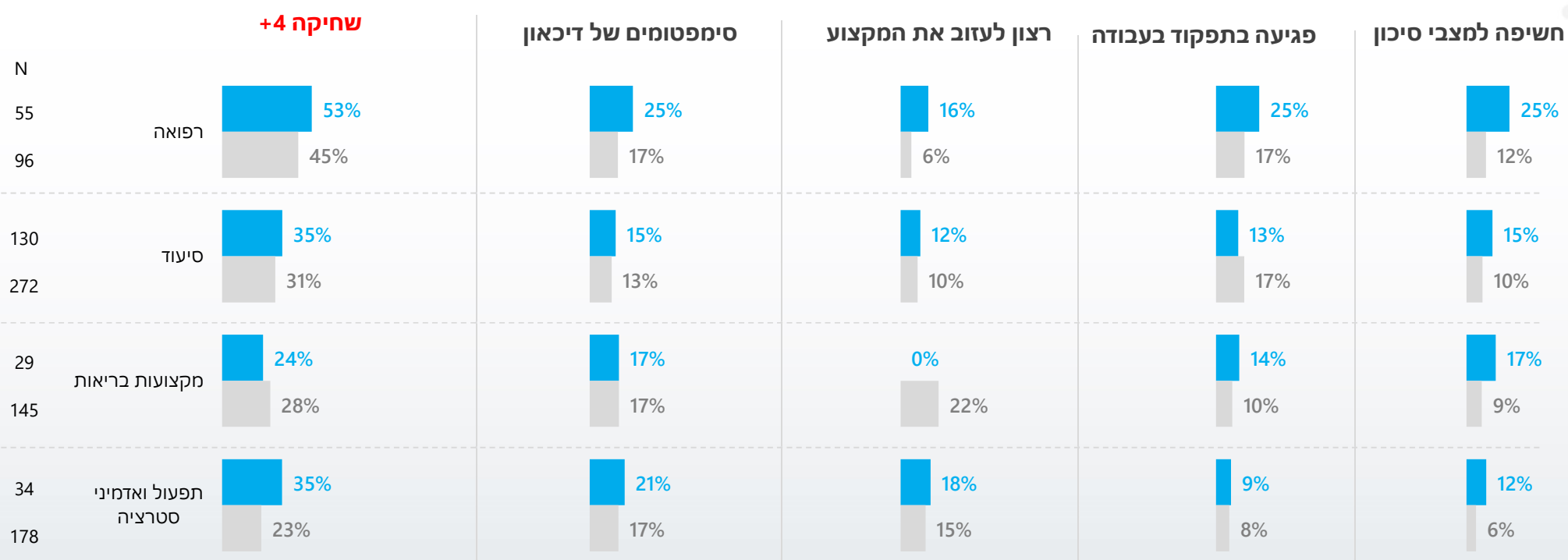
לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10



# מדדי תוצאה נוספים - לפי סקטור, השוואה לפי עבודה במחלקות קורונה

■ עבדו במחלקות ייעודיות קורונה

■ לא עבדו במחלקות ייעודיות קורונה



לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10



# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ במרכז רפואי 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 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	45%	50%	49%	53%	37%	35%	30%	42%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	50%	47%	27%	30%	20%	32%	17%	23%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	44%	40%	33%	40%	35%	24%	35%	38%
	עומס פיזי	19%	26%	45%	50%	18%	28%	8%	19%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	22%	22%	18%	19%	16%	14%	18%	18%
	מערכות מחשוב מעכבות	40%	26%	34%	26%	18%	22%	16%	22%
תהליכי עבודה והכשרה	חסור בידע וכלים מקצועיים**	3%	9%	6%	8%	9%	4%	6%	11%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	16%	26%	12%	22%	15%	11%	10%	13%
	בירוקרטיה וסחבת**	34%	37%	25%	35%	30%	17%	17%	30%
	חסור תיאום בין בעלי תפקידים	23%	29%	27%	30%	18%	31%	17%	26%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	7%	6%	10%	6%	4%	4%	5%	10%
	חשיפה להטרדה מינית**	14%	13%	14%	18%	8%	10%	8%	5%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית**	11%	13%	10%	26%	3%	13%	6%	10%
	N	87	78	154	250	104	72	112	102

\*\* 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



# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ במרכז רפואי XXX - לפי סקטור, השוואה לפי עבודה במחלקות קורונה

## האם עבדת השנה (בחודשים האחרונים) במחלקת אשפוז ייעודית לחולי קורונה? [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 המידי

		רפואה		סיעוד		מקצועות הבריאות		תפעול ואדמיניסטרציה	
		לא	כן	לא	כן	לא	כן	לא	כן
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	44%	58%	52%	49%	35%	38%	34%	42%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	52%	51%	27%	32%	23%	34%	18%	26%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	41%	47%	40%	32%	31%	32%	35%	47%
	עומס פיזי	19%	35%	46%	55%	19%	38%	8%	38%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	22%	22%	21%	15%	17%	7%	15%	33%
	מערכות מחשוב מעכבות	40%	31%	32%	24%	19%	24%	17%	33%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים**	3%	13%	6%	10%	6%	7%	8%	9%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	17%	27%	14%	27%	14%	14%	9%	21%
	בירוקרטיה וסחבת**	34%	44%	30%	33%	26%	14%	19%	44%
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	28%	24%	27%	33%	22%	28%	19%	32%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	5%	11%	7%	9%	3%	7%	6%	15%
	חשיפה להטרדה מינית**	13%	16%	11%	28%	8%	14%	6%	9%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית**	9%	20%	15%	30%	7%	7%	7%	12%
	N	95	55	272	130	144	29	177	34

\*\* 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) מרכז רפואי 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

		רפואה		סיעוד		מקצועות הבריאות		תפעול ואדמיניסטרציה	
		לא	כן	לא	כן	לא	כן	לא	כן
		לא	כן	לא	כן	לא	כן	לא	כן
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	16%	10%	19%	25%	6%	8%	13%	6%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	61%	64%	42%	51%	15%	39%	28%	26%
	גיוון ועניין בעבודה	83%	77%	62%	76%	70%	51%	46%	70%
	משמעות בעבודה**	95%	96%	93%	95%	92%	96%	88%	91%
	שכר ותנאים הוגנים	33%	44%	26%	27%	10%	14%	18%	23%
	הוקרה והערכה**	43%	44%	41%	48%	42%	38%	38%	45%
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני**	47%	44%	36%	48%	33%	40%	35%	37%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	78%	79%	79%	80%	77%	72%	69%	70%
	השפעה ויזומה	52%	47%	34%	46%	42%	52%	46%	53%
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	26%	36%	23%	35%	33%	37%	42%	41%
	תחושת מוגנות בעבודה**	70%	76%	64%	74%	78%	82%	78%	82%
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	40%	49%	46%	57%	59%	58%	54%	50%
	N	87	78	154	250	103	71	111	102

\*\* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

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



# תיעודף חשיבות המשאבים הארגוניים (גורמים המגנים מפני שחיקה) מרכז רפואי XXX - לפי סקטור, השוואה לפי עבודה במחלקות קורונה

## האם עבדת השנה (בחודשים האחרונים) במחלקת אשפוז ייעודית לחולי קורונה? [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 המידי

		רפואה		סיעוד		מקצועות הבריאות		תפעול ואדמיניסטרציה	
		לא	כן	לא	כן	לא	כן	לא	כן
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	16%	7%	20%	28%	6%	10%	10%	9%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	63%	62%	46%	51%	22%	43%	25%	35%
	גיוון ועניין בעבודה	85%	76%	69%	75%	63%	66%	54%	71%
	משמעות בעבודה**	96%	95%	93%	96%	92%	100%	90%	85%
	שכר ותנאים הוגנים	36%	29%	27%	28%	9%	24%	20%	18%
	הוקרה והערכה**	43%	36%	46%	45%	40%	41%	41%	41%
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני**	46%	35%	44%	42%	34%	45%	37%	29%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	80%	75%	80%	81%	73%	86%	70%	65%
	השפעה ויוזמה	49%	47%	43%	38%	44%	61%	49%	50%
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	36%	24%	29%	33%	35%	36%	42%	39%
	תחושת מוגנות בעבודה**	71%	76%	69%	73%	78%	86%	81%	74%
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	46%	41%	54%	52%	59%	64%	55%	41%
	N	96	54	272	130	143	28	176	34

\*\* שאלות חדשות שלא הופיעו או נוסחו אחרת ב 2018

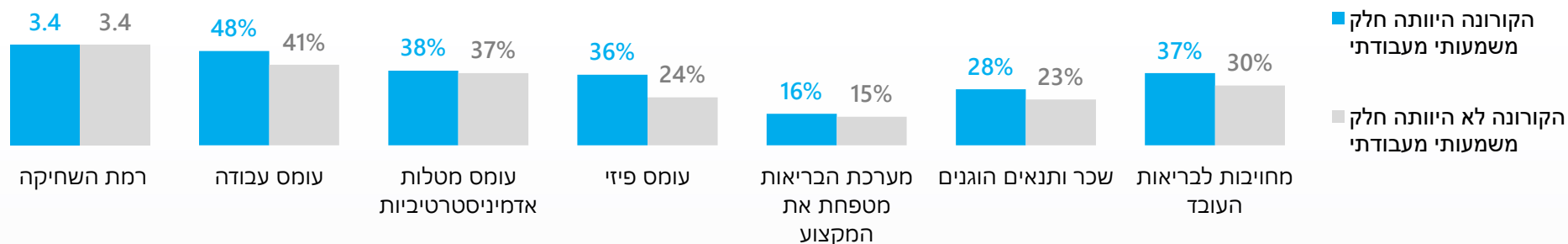
לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

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



## תמצית ממצאי הקורונה

### מעורבות בקורונה



### עבודה במחלקות קורונה



' האם עבדת השנה (בחושיים האחרונים) במחלקת אשפוז ייעודית לחולי קורונה? ' 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 בתי החולים הכלליים

ניתוח גורמים משולב

התוכנית הלאומית  
לחיזוק עובדי מערכת הבריאות  
ומניעת שחיקה



משרד  
הבריאות  
לחיים בריאים יותר



סי.איי מידע שיווקי

# תיעודף חשיבות גורמי הלחץ בבתי חולים כלליים - 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	57%	50%	43%	37%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	56%	35%	24%	19%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	50%	46%	33%	37%
	עומס פיזי	26%	52%	21%	15%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	31%	29%	29%	21%
	מערכות מחשוב מעכבות	45%	33%	26%	18%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	8%	6%	7%	7%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	17%	17%	14%	9%
	בירוקרטיה וסחבת	51%	38%	31%	27%
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	37%	32%	27%	23%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	10%	10%	7%	8%
	חשיפה להטרדה מינית	12%	14%	8%	7%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית	20%	24%	7%	11%
N		2,795	5,429	3,008	3,663

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ בבתי חולים כלליים - 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	57%	51%	70%	37%	55%	44%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	56%	64%	77%	39%	48%	35%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	50%	53%	63%	25%	47%	30%
	עומס פיזי	26%	42%	47%	28%	16%	37%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	31%	39%	38%	22%	28%	20%
	מערכות מחשוב מעכבות	45%	49%	56%	25%	41%	48%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	8%	14%	17%	11%	3%	4%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	17%	31%	25%	12%	12%	13%
	בירוקרטיה וסחבת	51%	56%	61%	33%	47%	33%
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	37%	42%	46%	29%	32%	29%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	10%	10%	14%	11%	8%	9%
	חשיפה להטרדה מינית	12%	24%	20%	6%	8%	19%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית	20%	32%	34%	23%	13%	20%
N		2,795	195	728	107	1,660	29

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ בבתי חולים כלליים - לפי התמחות - רופאים מומחים

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.

	אונקולוגיה	אנדוקרינולוגיה	אנטומיה פתולוגית	גסטרואנטרולוגיה	גריאטריה	המטולוגיה	טיפול נמרץ	יילוד וגינקולוגיה	כירורגיה אורולוגית	כירורגיה אורתופדית	מחלות זיהומיות וכוירורגית ראש-צוואר	מחלות ריאה	מחלות ריאה	נירולוגיה	נירולוגית ילדים והתפתחות הילד	ניאונטולוגיה	נפרולוגיה	עניים	פסיכיאטריה	פסיכיאטריה של הילד והמתבגר	רפואה זרופה	רפואת ילדים	רפואת ילדים - מומחים על אחרת בילדים	רפואת משפחה	
עומסי ותנאי עבודה	עומס עבודה	61%	68%	63%	49%	53%	78%	36%	44%	45%	51%	59%	54%	45%	76%	59%	50%	41%	65%	46%	70%	52%	51%	52%	59%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	50%	30%	38%	49%	38%	44%	44%	58%	61%	40%	43%	50%	43%	50%	48%	37%	42%	44%	46%	41%	41%	41%	48%	23%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	52%	49%	30%	44%	37%	59%	36%	42%	65%	49%	65%	35%	37%	42%	43%	31%	48%	52%	46%	51%	44%	56%	53%	61%
	עומס פיזי	19%	0%	0%	18%	5%	7%	34%	18%	22%	13%	20%	2%	14%	7%	13%	9%	0%	9%	8%	0%	12%	8%	20%	9%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	30%	11%	35%	24%	20%	37%	22%	31%	18%	30%	26%	14%	30%	31%	32%	18%	21%	26%	40%	30%	19%	24%	22%	8%
	מערכות מחשוב מעכבות	50%	25%	38%	33%	42%	29%	58%	39%	48%	50%	38%	31%	45%	41%	29%	36%	33%	50%	21%	51%	47%	37%	28%	34%
תהליכי עבודה והכשרה	חסר בידע וכלים מקצועיים	5%	4%	3%	0%	6%	0%	0%	3%	0%	7%	0%	0%	0%	0%	4%	5%	0%	5%	0%	0%	8%	2%	0%	
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות בירוקרטיה וסחבת	17%	4%	0%	11%	0%	10%	6%	26%	9%	15%	9%	0%	10%	12%	10%	6%	7%	13%	5%	7%	16%	2%	0%	
	חסר תיאום בין בעלי תפקידים	29%	21%	26%	32%	21%	19%	34%	30%	41%	39%	24%	39%	30%	29%	14%	31%	22%	15%	34%	5%	31%	23%	24%	30%
	התעמרות מצד ממונים	7%	0%	0%	2%	6%	0%	7%	11%	25%	17%	13%	0%	15%	10%	4%	5%	10%	3%	11%	0%	7%	5%	7%	0%
רווחת העובד	חשיפה להטרדה מינית	9%	8%	0%	6%	0%	0%	14%	20%	4%	4%	11%	15%	0%	10%	0%	3%	0%	9%	11%	0%	4%	5%	10%	15%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית	9%	14%	0%	8%	5%	5%	30%	19%	28%	25%	12%	21%	8%	10%	15%	3%	17%	7%	22%	7%	46%	13%	5%	7%
		135	25	21	36	20	34	28	88	22	56	25	30	16	40	18	31	33	45	29	15	28	52	44	12

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ בבתי חולים כלליים - 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	יילוד וגינקולוגיה	כירורגיה אורולוגית	כירורגיה אורתופדית	כירורגיה כללית	מחלות א.א.ג. וכירורגית ראש-צוואר	נירולוגיה	רפואה דחופה	רפואה פנימית	רפואת ילדים
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	64%	76%	78%	84%	81%	93%	81%	79%	64%	65%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	72%	88%	88%	100%	83%	91%	81%	60%	75%	78%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	55%	68%	95%	79%	79%	86%	64%	36%	64%	73%
	עומס פיזי	31%	75%	60%	69%	52%	79%	51%	36%	49%	49%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	23%	39%	50%	63%	37%	88%	56%	50%	44%	35%
	מערכות מחשוב מעכבות	49%	58%	67%	65%	68%	85%	64%	63%	63%	54%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	9%	30%	9%	21%	12%	30%	34%	24%	16%	18%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	29%	44%	17%	18%	22%	44%	35%	23%	25%	36%
	בירוקרטיה וסחבת	50%	65%	93%	82%	73%	68%	80%	49%	58%	62%
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	32%	50%	42%	57%	51%	49%	62%	51%	45%	41%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	7%	19%	19%	21%	18%	9%	26%	4%	10%	7%
	חשיפה להטרדה מינית	17%	32%	15%	23%	29%	15%	16%	18%	16%	13%
	חשיפה לאליומות פיזית או מילולית	15%	31%	29%	63%	57%	26%	23%	72%	38%	41%
		57	56	19	41	35	14	15	22	108	65

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# תיעודף חשיבות גורמי הלחץ בבתי חולים כלליים - 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

		חוקר/ת / מחקר מתאמת/ת	טכנאי/ת / רנטגן / דימותן רפואי	טכנולוג/ית / רפואי/ת	יועץ/ת / גנטי/ת	מרפא/ה / בעיסוק	עובד/ת / מעבדה	עובד/ת / סוציאלי/ת	פיזיותרפיסט / ית	פסיכולוג/ית	קלינאי/ת / תקשורת	רוקח/ת	שיננית/ת / סייעת/ת / לרופא שיניים	תזונאי/ת / דיאטנית/ת
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	38%	50%	29%	62%	55%	41%	42%	40%	51%	48%	54%	34%	45%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	20%	51%	26%	31%	23%	24%	16%	18%	21%	17%	27%	24%	14%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	40%	31%	29%	47%	36%	33%	31%	26%	33%	33%	54%	27%	32%
	עומס פיזי	5%	69%	33%	0%	15%	17%	4%	34%	1%	2%	25%	43%	4%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	26%	25%	24%	5%	36%	29%	28%	31%	43%	33%	42%	12%	28%
	מערכות מחשוב מעכבות	26%	23%	21%	22%	29%	28%	14%	36%	26%	31%	37%	23%	28%
תהליכי עבודה והכשרה	חסור בידע וכלים מקצועיים	6%	10%	7%	0%	9%	7%	4%	5%	5%	9%	15%	0%	6%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	16%	22%	15%	19%	18%	5%	13%	22%	9%	12%	11%	21%	26%
	בירוקרטיה וסחבת	45%	33%	21%	48%	33%	26%	26%	30%	32%	34%	54%	28%	26%
	חסור תיאום בין בעלי תפקידים	28%	46%	23%	17%	24%	26%	24%	22%	21%	17%	34%	39%	18%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	3%	17%	11%	0%	2%	8%	5%	6%	1%	5%	6%	12%	3%
	חשיפה להטרדה מינית	9%	11%	7%	9%	12%	3%	10%	20%	4%	11%	12%	0%	5%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית	3%	21%	9%	0%	4%	5%	8%	7%	1%	6%	7%	22%	2%
	N	264	328	202	18	149	621	260	199	202	101	125	12	208

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ בבתי חולים כלליים - 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.

		אונקולוגיה	גניקולוגיה ומיילדות	גריאטריה	דימות	הנהלת בית החולים	טיפול נמרץ	ילדים	כירורגיה	מיון/ מלר"ד	מעבדות	מרפאות ומכוני חוץ	פנימית	פסיכיאטריה	שיקומית
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	54%	50%	50%	52%	47%	43%	54%	52%	60%	43%	45%	61%	46%	48%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	35%	43%	36%	46%	31%	39%	45%	48%	43%	24%	28%	47%	29%	26%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	46%	44%	43%	34%	44%	37%	48%	52%	40%	32%	45%	52%	38%	38%
	עומס פיזי	25%	44%	36%	43%	33%	56%	33%	50%	53%	16%	19%	49%	7%	26%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	31%	30%	24%	23%	22%	29%	27%	31%	39%	30%	29%	37%	38%	23%
	מערכות מחשוב מעכבות	34%	36%	32%	29%	26%	35%	37%	42%	41%	29%	30%	42%	26%	31%
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	7%	6%	5%	8%	5%	6%	8%	7%	8%	7%	5%	8%	6%	5%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	24%	18%	19%	13%	10%	18%	21%	17%	22%	5%	12%	21%	12%	24%
	בירוקרטיה וסחבת	41%	41%	37%	33%	34%	36%	43%	48%	40%	28%	34%	50%	38%	36%
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	32%	32%	28%	40%	30%	35%	29%	38%	44%	26%	24%	36%	23%	24%
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	8%	10%	3%	12%	8%	10%	6%	13%	9%	8%	7%	9%	5%	5%
	חשיפה להטרדה מינית	13%	11%	11%	10%	9%	14%	9%	13%	20%	3%	10%	18%	8%	16%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית	14%	17%	19%	13%	15%	18%	20%	23%	56%	4%	12%	28%	14%	10%
	N	499	802	108	521	887	763	867	1,665	542	638	971	1,472	246	174

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ בבתי חולים כלליים - לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה

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.

		שניטרים ושינוע	אספקה וטקסטיל	אפסנאות ורכש	הנהלה ודוברות	משאבי אנוש וכספים	ניקיון ומשק	מזון ומטבח	מזכירות רפואית ורשומות	ביטחון, אחזקה מחשוב	תחבורה וחצר
עומסי ותנאי עבודה	עומס עבודה	48%	34%	35%	33%	43%	48%	37%	32%	44%	22%
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	30%	16%	17%	18%	24%	25%	25%	14%	20%	15%
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	35%	21%	36%	38%	42%	31%	35%	39%	35%	19%
	עומס פיזי	38%	41%	26%	5%	3%	47%	46%	6%	17%	27%
	סביבת עבודה פיזית מקשה	32%	33%	20%	14%	20%	23%	32%	21%	22%	14%
תהליכי עבודה והכשרה	מערכות מחשוב מעכבות	24%	11%	14%	18%	24%	10%	9%	18%	16%	10%
	חוסר בידע וכלים מקצועיים	12%	9%	8%	5%	7%	10%	16%	5%	13%	11%
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	17%	7%	3%	4%	6%	11%	13%	11%	7%	1%
	בירוקרטיה וסחבת	34%	27%	29%	28%	34%	23%	25%	20%	37%	16%
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	31%	21%	25%	18%	21%	31%	30%	18%	35%	20%
	התעמרות מצד ממונים	9%	5%	7%	5%	7%	15%	23%	7%	9%	7%
	חשיפה להטרדה מינית	11%	4%	2%	6%	6%	6%	11%	8%	5%	5%
	חשיפה לאלימות פיזית או מילולית	17%	2%	4%	9%	4%	11%	15%	14%	11%	6%
	N	225	85	166	436	459	211	143	1,259	422	43

לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

# תיעדוף חשיבות משאבים ארגוניים בבתי חולים כלליים - 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	11%	19%	8%	17%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	50%	42%	34%	34%
	גיוון ועניין בעבודה	78%	68%	69%	62%
	משמעות בעבודה	94%	96%	95%	92%
	שכר ותנאים הוגנים	22%	17%	9%	20%
	הוקרה והערכה	40%	40%	38%	47%
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	36%	47%	42%	49%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	73%	70%	75%	70%
	השפעה ויזומה	46%	44%	47%	52%
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	18%	23%	32%	41%
	תחושת מוגנות בעבודה	67%	63%	76%	75%
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	45%	52%	59%	60%
N		2,782	5,407	2,989	3,650

לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

# תיעודף חשיבות משאבים ארגוניים בבתי חולים כלליים - 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 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
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	11%	10%	7%	15%	13%	13%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	50%	51%	45%	41%	53%	54%
	גיוון ועניין בעבודה	78%	68%	72%	76%	83%	59%
	משמעות בעבודה	94%	84%	90%	90%	97%	100%
	שכר ותנאים הוגנים	22%	11%	9%	12%	30%	19%
	הוקרה והערכה	40%	32%	30%	51%	44%	50%
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	36%	23%	25%	45%	42%	69%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	73%	65%	65%	71%	78%	67%
	השפעה ויוזמה	46%	26%	36%	41%	53%	42%
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	18%	15%	10%	31%	21%	36%
	תחושת מוגנות בעבודה	67%	58%	57%	71%	71%	77%
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	45%	40%	42%	54%	46%	62%
N		2,782	196	724	108	1,652	28

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# תיעודף חשיבות משאבים ארגוניים בבתי חולים כלליים - 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	אנטומיה פתולוגית	גסטרואנטרולוגיה	גריאטריה	המטולוגיה	טיפול נמרץ	יילוד וגנקולוגיה	כיורוגיה אורולוגית	כיורוגיה אורתופדית	מחלות זיהומיות וכיורוגיית ראש-צוואר	מחלות זיהומיות	מחלות ריאה	נוירולוגיה	נוירולוגית ילדים ותתפתחות הילד	ניאונטולוגיה	נפרולוגיה	עניים	פסיכיאטריה	פסיכיאטריה של הילד והתמבגר	רפואת זחופה	רפואת ילדים	רפואת ילדים - מומחים על אחרת בילדים	רפואת משפחה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	10%	10%	18%	8%	18%	17%	7%	6%	10%	11%	8%	2%	15%	12%	24%	31%	11%	12%	6%	0%	19%	17%	15%	10%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	49%	62%	66%	49%	79%	61%	54%	54%	25%	53%	44%	76%	52%	54%	51%	49%	77%	56%	60%	56%	55%	55%	65%	53%
	גיוון ועניין בעבודה	84%	92%	95%	79%	89%	86%	94%	88%	84%	76%	67%	88%	70%	78%	100%	86%	92%	81%	75%	100%	89%	76%	92%	70%
	משמעות בעבודה	97%	100%	100%	91%	93%	100%	98%	99%	95%	93%	89%	100%	86%	98%	100%	100%	100%	100%	91%	100%	100%	97%	100%	92%
	שכר ותנאים הוגנים	23%	19%	61%	12%	58%	25%	43%	19%	18%	19%	22%	19%	31%	22%	37%	54%	59%	9%	13%	23%	58%	29%	42%	39%
תהליכי עבודה והכשרה	הוקרה והערכה	41%	44%	46%	44%	73%	43%	43%	39%	24%	30%	43%	59%	46%	41%	50%	38%	55%	47%	56%	51%	50%	40%	55%	45%
	נגישות למידע ארגוני	38%	57%	43%	43%	65%	31%	46%	42%	31%	37%	41%	40%	47%	33%	54%	41%	66%	33%	46%	38%	42%	37%	39%	66%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	74%	82%	86%	83%	94%	92%	86%	74%	66%	66%	76%	85%	93%	79%	90%	73%	89%	84%	81%	94%	71%	80%	82%	82%
השפעה ויזומה	השפעה ויזומה	55%	53%	74%	54%	83%	49%	57%	40%	46%	40%	40%	72%	48%	57%	63%	63%	70%	48%	62%	71%	64%	46%	61%	45%
	מחויבות לבריאות העובד	14%	28%	33%	18%	53%	9%	15%	17%	20%	15%	34%	19%	40%	15%	35%	21%	39%	11%	27%	31%	16%	22%	21%	45%
	תחושת מוגנות בעבודה	67%	70%	84%	84%	79%	71%	72%	73%	56%	60%	62%	63%	85%	80%	80%	82%	78%	76%	65%	74%	60%	74%	83%	66%
תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	45%	50%	69%	45%	64%	47%	26%	43%	31%	46%	42%	62%	53%	45%	64%	45%	56%	60%	54%	65%	43%	51%	40%	39%
	N	135	25	21	36	20	34	26	88	22	56	25	30	15	41	18	31	33	46	29	15	27	52	43	12

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# תיעודף חשיבות משאבים ארגוניים בבתי חולים כלליים - לפי התמחות - רפאים מתמחים

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 כה יותר, כך פחות עובדים חווים את המשאב הזה והוא קשור יותר לשחיקה.

		אונקולוגיה	וגינקולוגיה יילוד	אורולוגיה כירורגית	אורתופדיה כירורגית	ראש-צוואר וכירורגית א.א.ג. מחלות	נירולוגיה	עיניים	רפואה זחופה	רפואת ילדים
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	6%	9%	7%	0%	7%	7%	23%	0%	5%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	58%	35%	26%	38%	34%	48%	73%	35%	36%
	גיוון ועניין בעבודה	77%	83%	47%	82%	70%	43%	78%	82%	78%
	משמעות בעבודה	95%	92%	71%	91%	85%	100%	89%	82%	96%
	שכר ותנאים הוגנים	12%	5%	0%	3%	9%	0%	26%	12%	12%
	הוקרה והערכה	31%	18%	16%	24%	7%	23%	42%	24%	35%
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	30%	22%	7%	19%	9%	28%	20%	23%	19%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	58%	57%	53%	57%	56%	48%	79%	72%	74%
	השפעה ויוזמה	39%	22%	20%	35%	14%	30%	26%	44%	39%
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	14%	10%	0%	8%	0%	7%	6%	5%	9%
	תחושת מוגנות בעבודה	50%	59%	46%	37%	58%	49%	57%	59%	57%
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	44%	27%	10%	53%	59%	23%	55%	57%	47%
	N	57	56	19	41	14	15	18	22	65

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# תיעודף חשיבות משאבים ארגוניים בבתי חולים כלליים - 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 כה יותר, כך פחות עובדים חווים את המשאב הזה והוא קשור יותר לשחיקה.

	חוקר/ת / מתאמת מחקר	טכנאי/ת רנטגן / דימותן רפואי	טכנולוגי/ת רפואי/ת	יועץ/ת גנטי/ת	מרפאה בעיסוק	עובד/ת מעבדה	סוציאלי/ת עובד/ת	פיזיותרפיסט/ית	פסיכולוג/ית	תקשורת קלינאית	רקח/ת	שינונית / סייענית / לרפא שינוניים	תזונאית / דיאטנית	
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	9%	6%	5%	4%	9%	8%	11%	10%	8%	4%	2%	7%	8%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	24%	31%	18%	22%	40%	32%	39%	45%	50%	39%	24%	22%	34%
	גיוון ועניין בעבודה	70%	58%	65%	96%	85%	56%	83%	80%	85%	77%	45%	58%	72%
	משמעות בעבודה	88%	95%	97%	100%	97%	97%	99%	98%	96%	97%	90%	100%	94%
	שכר ותנאים הוגנים	11%	11%	10%	0%	2%	11%	5%	10%	7%	2%	10%	9%	4%
	הוקרה והערכה	46%	25%	37%	18%	37%	29%	55%	45%	41%	33%	30%	49%	45%
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	37%	33%	38%	48%	44%	44%	54%	47%	36%	35%	33%	36%	47%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	80%	60%	67%	90%	87%	68%	84%	89%	82%	90%	50%	72%	85%
	השפעה ויוזמה	50%	33%	41%	45%	54%	44%	56%	59%	39%	43%	41%	30%	59%
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	38%	18%	31%	9%	32%	33%	40%	31%	33%	28%	22%	27%	35%
	תחושת מוגנות בעבודה	77%	68%	76%	95%	76%	74%	82%	77%	80%	82%	62%	76%	81%
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	60%	45%	49%	56%	71%	52%	69%	70%	67%	78%	46%	54%	72%
N	259	327	203	18	146	619	258	199	199	101	125	12	208	

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# תיעדוף השיבות משאבים ארגוניים בבתי חולים כלליים - 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 משאב זה לעיתים קרובות או תמיד. ככל שהצבע כהה יותר, כך פחות עובדים חווים את המשאב הזה והוא קשור יותר לשחיקה.

		אונקולוגיה	גניקולוגיה ומילדות	גריאטריה	דימות	הנהלת בית החולים	טיפול נמרץ	ילדים	כירורגיה	מיון/ מלר"ד	מעבדות	מרפאות ומכוני חוץ	פנימית	פסיכיאטריה	שיקומית
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	13%	13%	23%	10%	23%	15%	14%	15%	8%	8%	13%	14%	9%	18%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	46%	39%	56%	41%	53%	38%	46%	40%	39%	35%	42%	46%	49%	43%
	גיוון ועניין בעבודה	74%	73%	73%	70%	74%	76%	79%	69%	80%	60%	71%	65%	84%	75%
	משמעות בעבודה	97%	96%	96%	95%	96%	97%	96%	94%	95%	96%	96%	93%	95%	92%
	שכר ותנאים הוגנים	12%	14%	31%	17%	23%	20%	17%	15%	18%	14%	15%	16%	13%	13%
	הוקרה והערכה	39%	36%	58%	36%	48%	37%	41%	37%	33%	32%	40%	37%	54%	40%
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	40%	42%	56%	39%	54%	42%	39%	42%	33%	43%	45%	40%	44%	54%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	70%	74%	80%	65%	71%	74%	77%	65%	69%	71%	78%	72%	81%	77%
	השפעה ויוזמה	46%	37%	56%	43%	55%	40%	46%	41%	38%	48%	50%	44%	55%	56%
רוחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	23%	20%	35%	22%	32%	20%	21%	19%	18%	33%	28%	19%	33%	25%
	תחושת מוגנות בעבודה	67%	63%	71%	72%	73%	65%	68%	61%	53%	76%	75%	61%	74%	75%
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	54%	45%	64%	46%	58%	46%	52%	47%	48%	54%	56%	49%	64%	62%
	N	496	801	106	519	880	759	862	1,664	541	633	967	1,463	242	173

לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# תיעדוף חשיבות משאבים ארגוניים בבתי חולים כלליים - לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה

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.

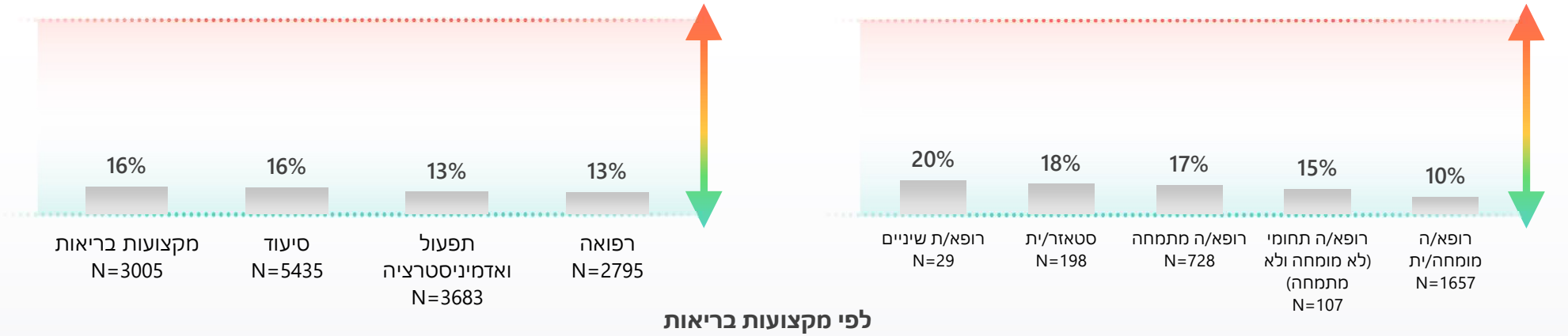
		סניטרים ושינוע	אספקה סטרילית וטקסטיל	אפסנאות ורכש	הנהלה ודוברות	משאבי אנוש וכספים	ניקיון ומשק	מזון ומטבח	מזכירות רפואית ורשומות	ביטחון, מחשב ואחזקה	תחבורה וחקר
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	14%	19%	21%	18%	16%	20%	24%	15%	14%	32%
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	40%	32%	36%	43%	35%	29%	30%	31%	30%	49%
	גיוון ועניין בעבודה	71%	61%	61%	71%	62%	48%	51%	57%	68%	73%
	משמעות בעבודה	90%	89%	95%	93%	93%	88%	73%	93%	94%	93%
	שכר ותנאים הוגנים	16%	16%	17%	23%	25%	25%	30%	16%	23%	28%
	הוקרה והערכה	43%	52%	51%	56%	47%	53%	47%	44%	41%	70%
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	43%	55%	50%	51%	52%	56%	45%	48%	39%	53%
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	72%	68%	67%	76%	74%	59%	48%	71%	70%	68%
	השפעה ויוזמה	44%	57%	58%	58%	48%	53%	50%	52%	51%	58%
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	37%	40%	43%	50%	43%	35%	36%	38%	40%	60%
	תחושת מוגנות בעבודה	67%	84%	74%	83%	77%	68%	62%	75%	77%	76%
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	58%	71%	61%	64%	56%	57%	59%	62%	53%	71%
N		224	83	164	429	455	208	147	1,258	425	42

לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

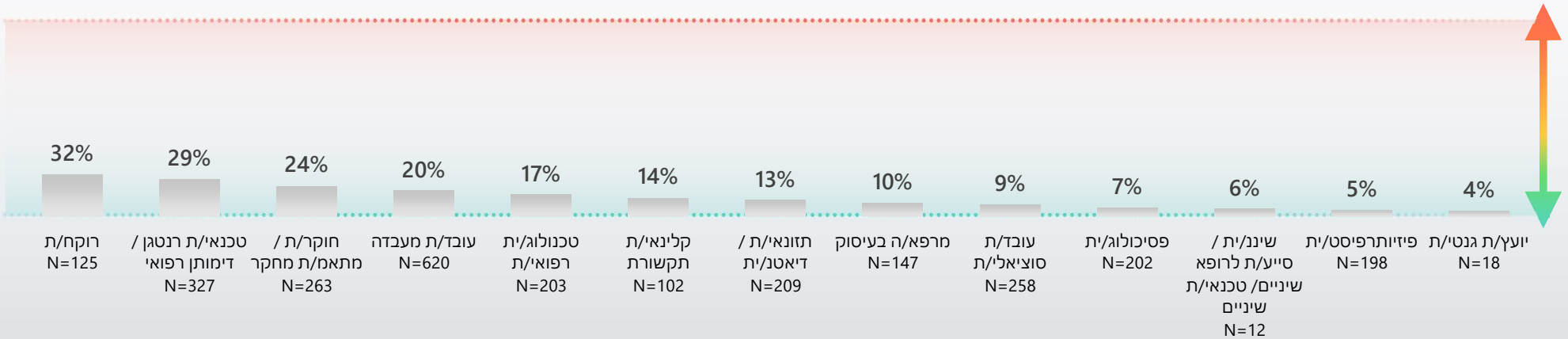
# שוקלת לעזוב את המקצוע בבתי חולים כלליים

## לפי סקטור

## לפי מקצועות רפואה



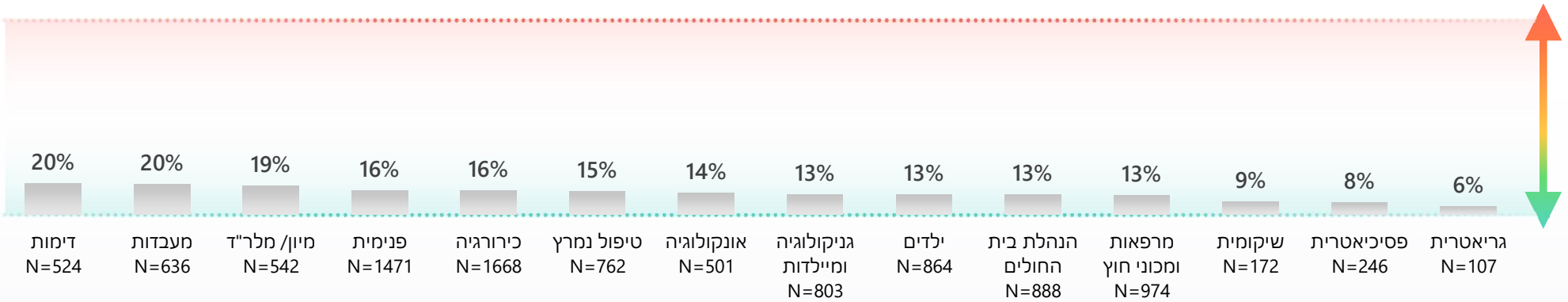
## לפי מקצועות בריאות



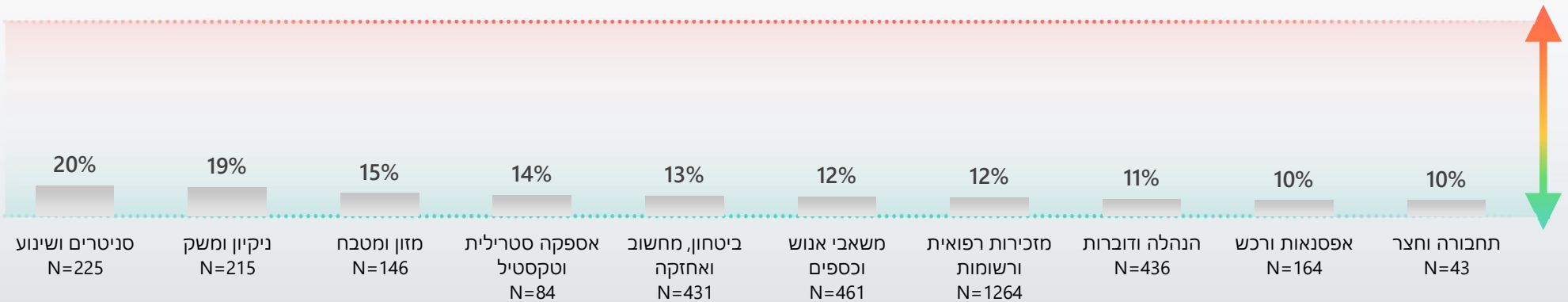
הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט' לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# שוקלת לעזוב את המקצוע בבתי חולים כלליים - לפי מערך

## לפי מערכים



## לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה

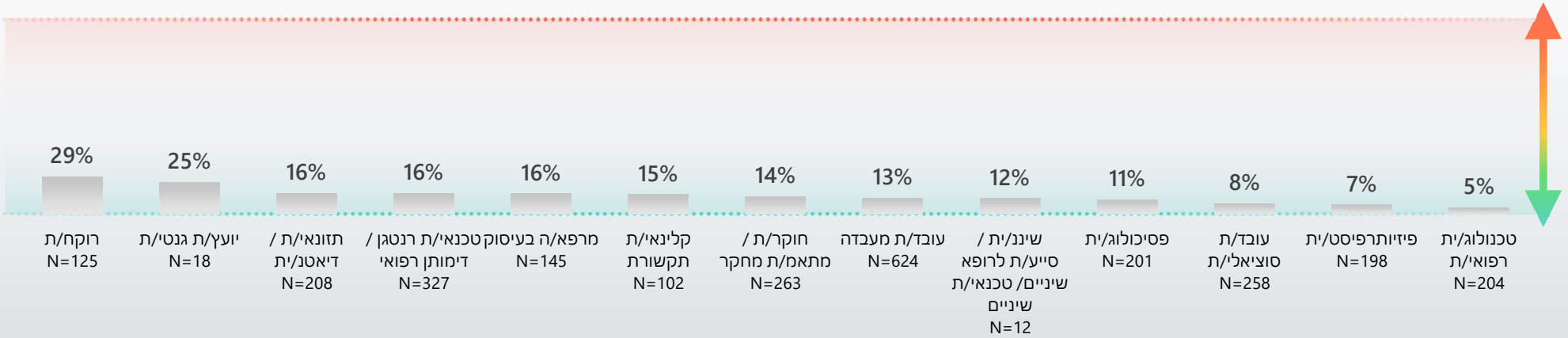
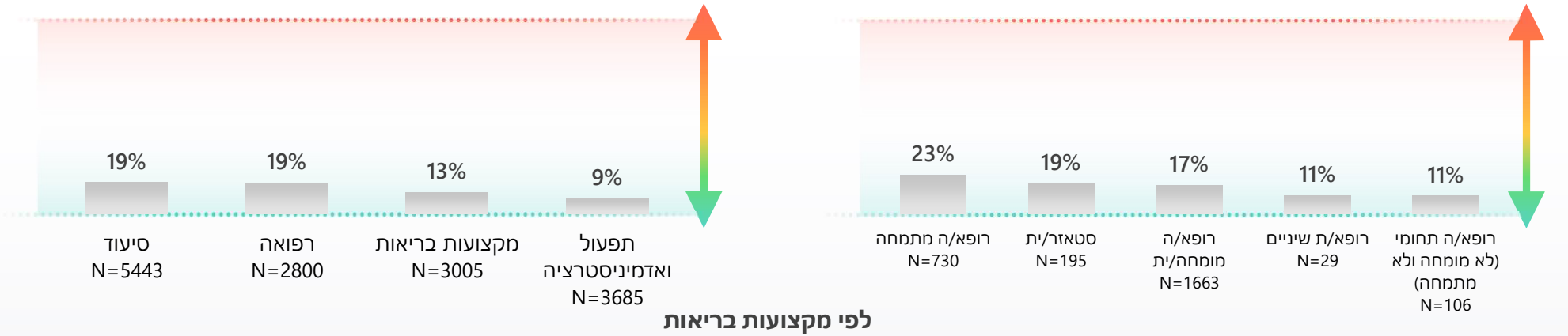


לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# מתקשה לעמוד ביעדי עבודה בבתי חולים כלליים

## לפי סקטור

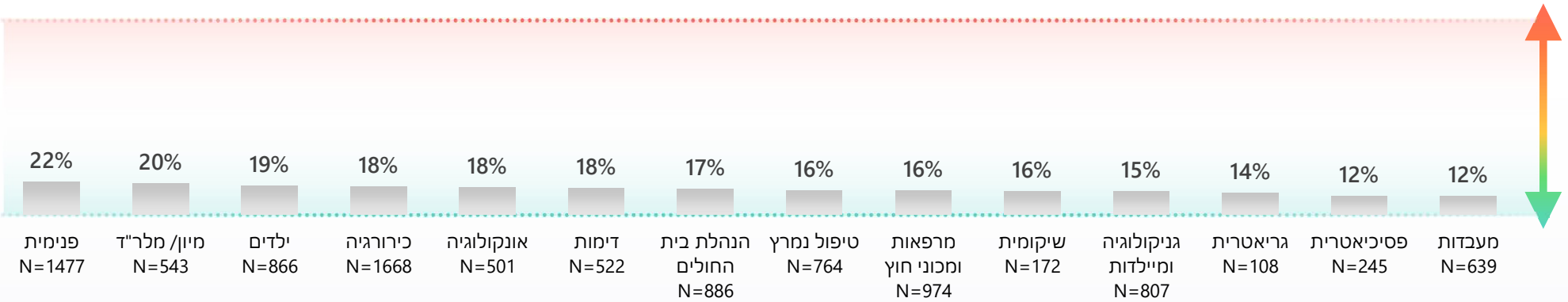
## לפי מקצועות רפואה



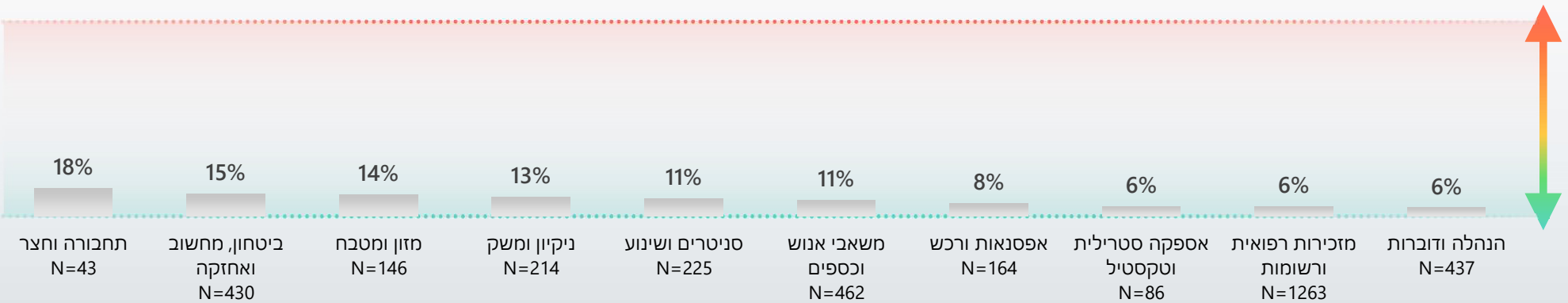
הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט' לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# מתקשה לעמוד ביעדי עבודה בבתי חולים כלליים - לפי מערך

## לפי מערכים



## לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה

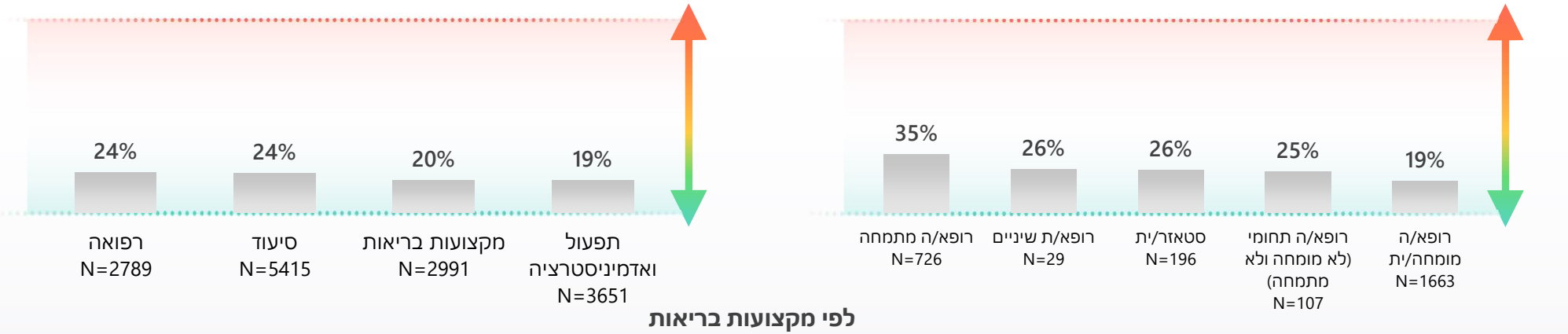


לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# סימפטומים של דיכאון בבתי חולים כלליים

## לפי סקטור

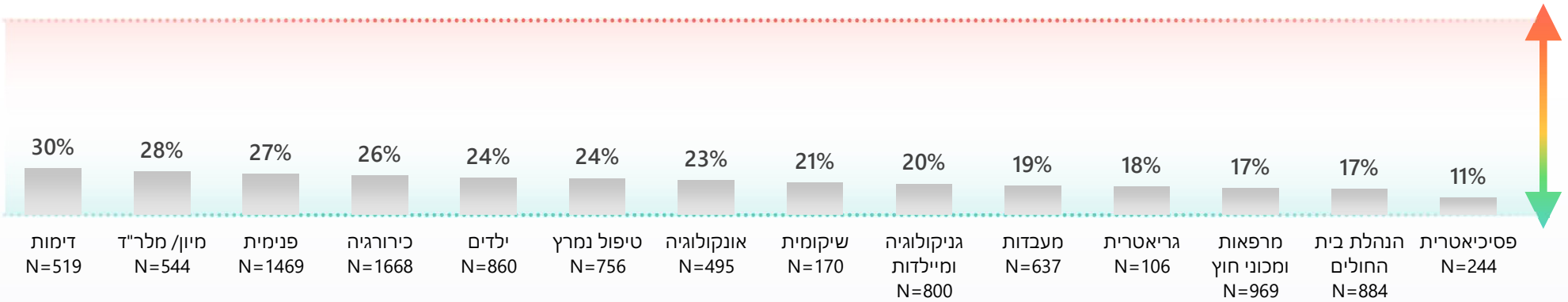
## לפי מקצועות רפואה



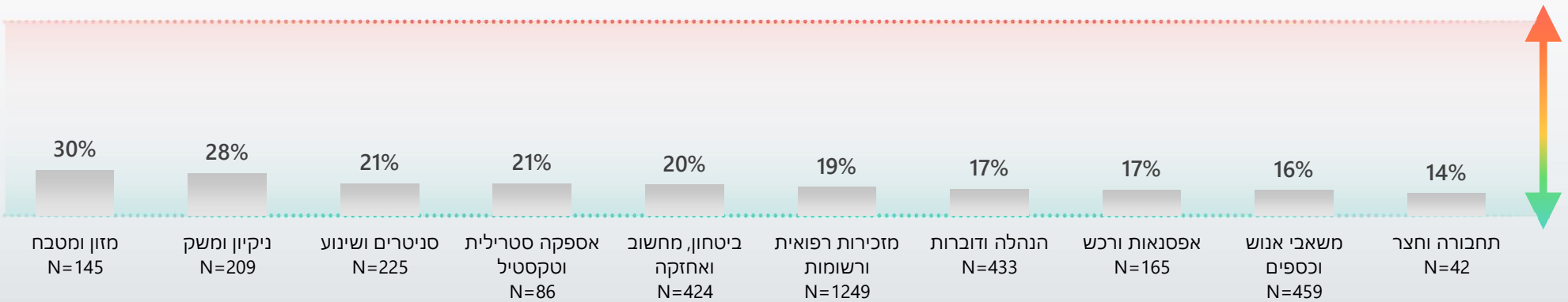
הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט' לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

# סימפטומים של דיכאון בבתי חולים כלליים - לפי מערך

## לפי מערכים



## לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה

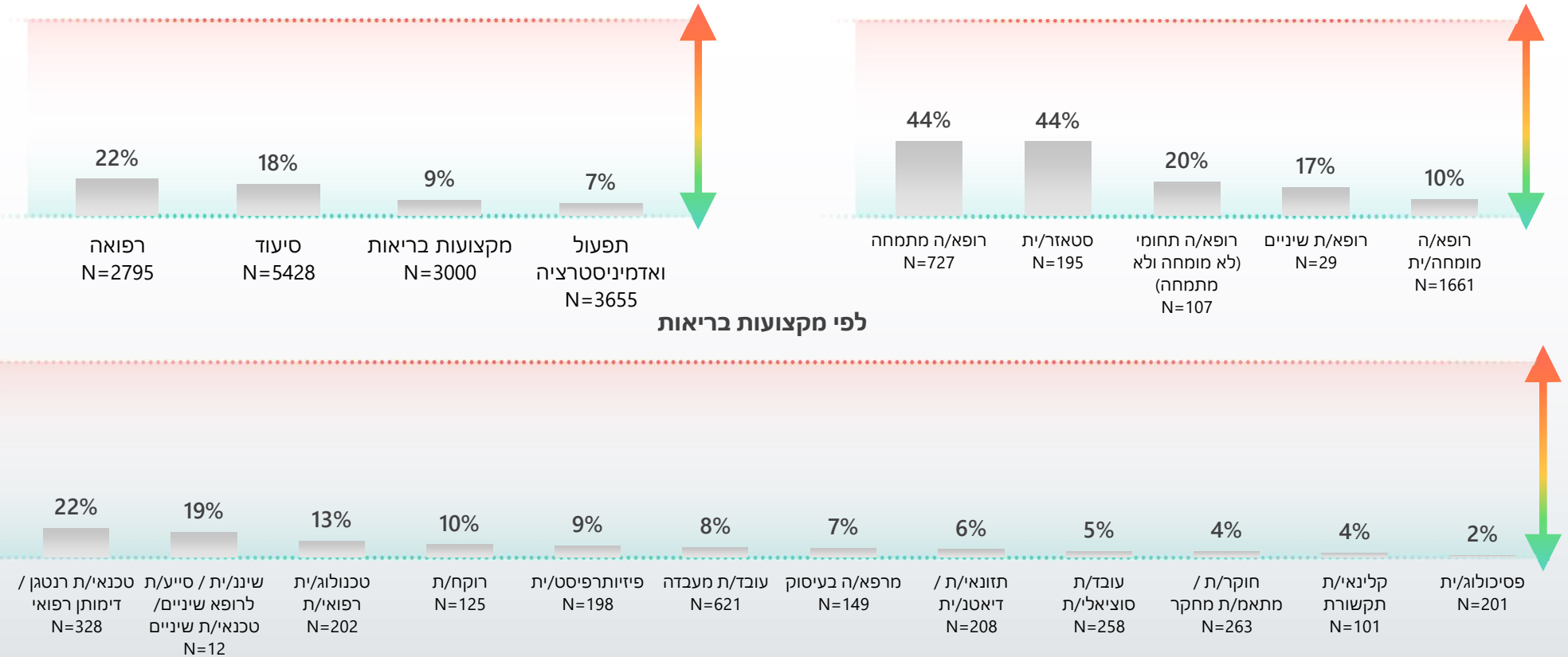


לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

# היקלעות למצבי סיכון עקב עייפות בבתי חולים כלליים

לפי סקטור

לפי מקצועות רפואה

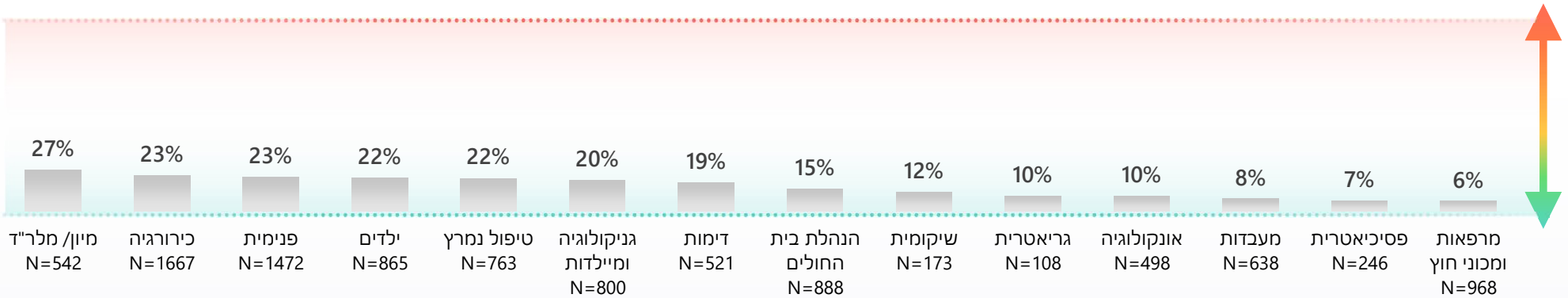


לפי מקצועות בריאות

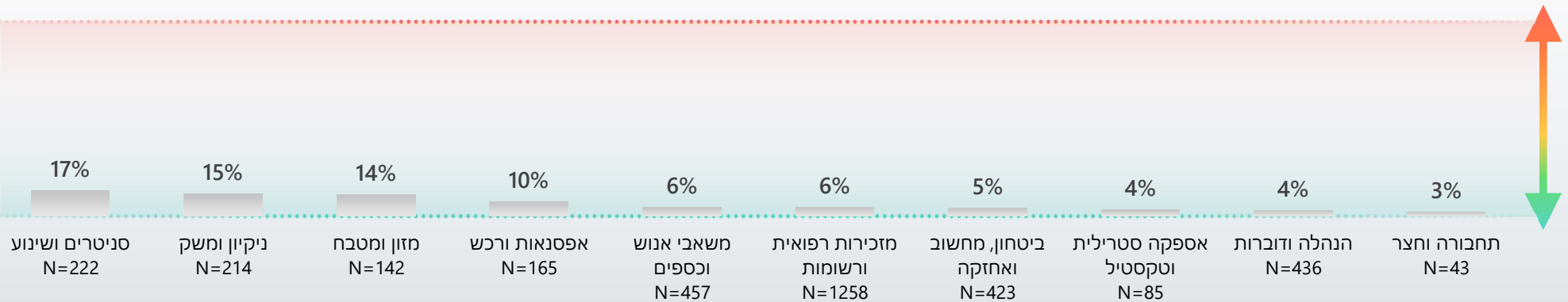
הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט' לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

# היקלעות למצבי סיכון עקב עייפות בבתי חולים כלליים - לפי מערך

## לפי מערכים



## לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה

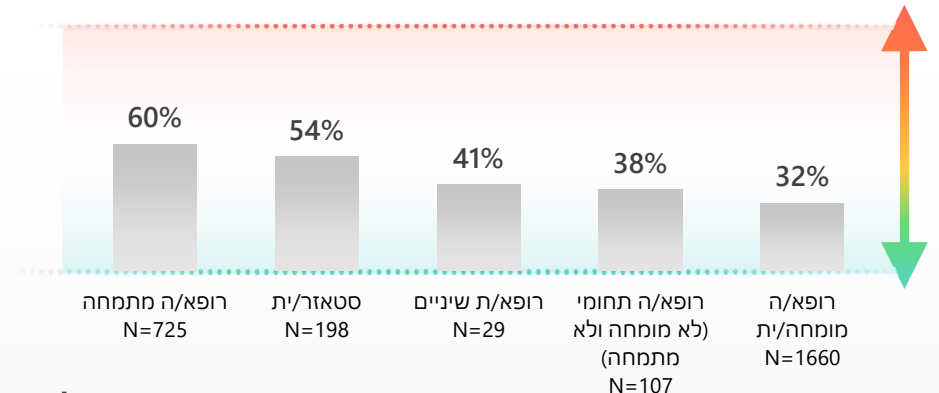
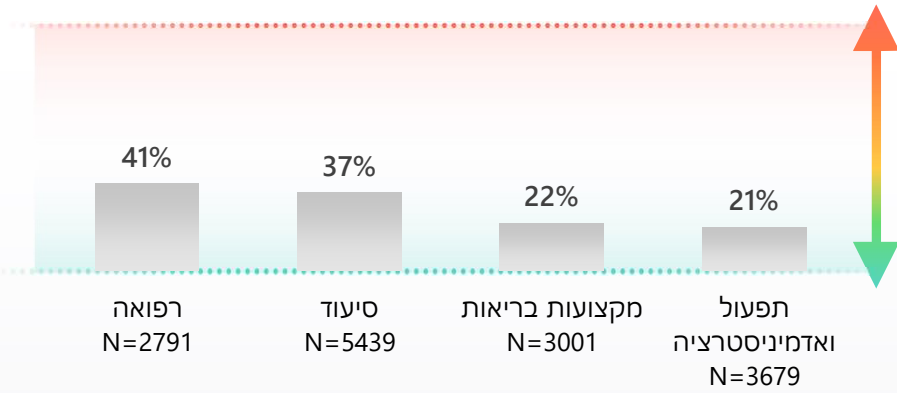


לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

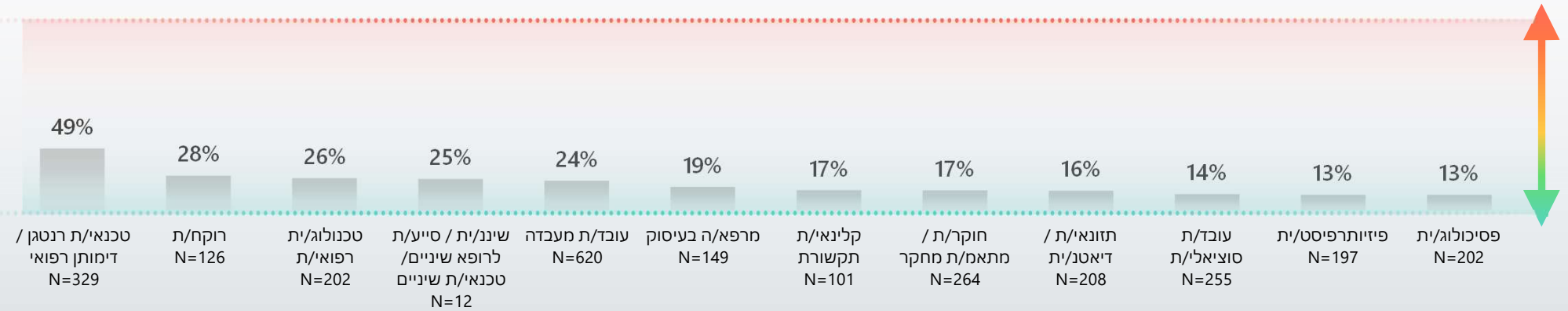
# פגיעה בבריאות עקב לחץ בבתי חולים כלליים

## לפי סקטור

## לפי מקצועות רפואה



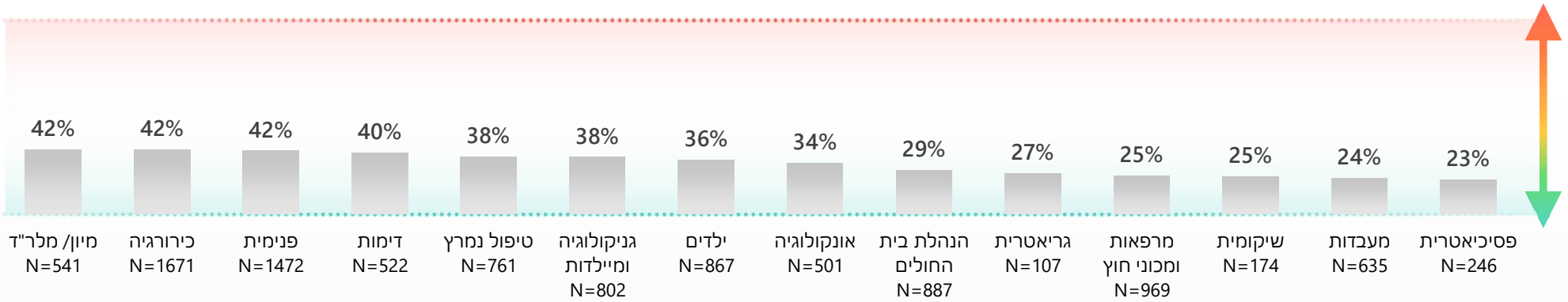
## לפי מקצועות בריאות



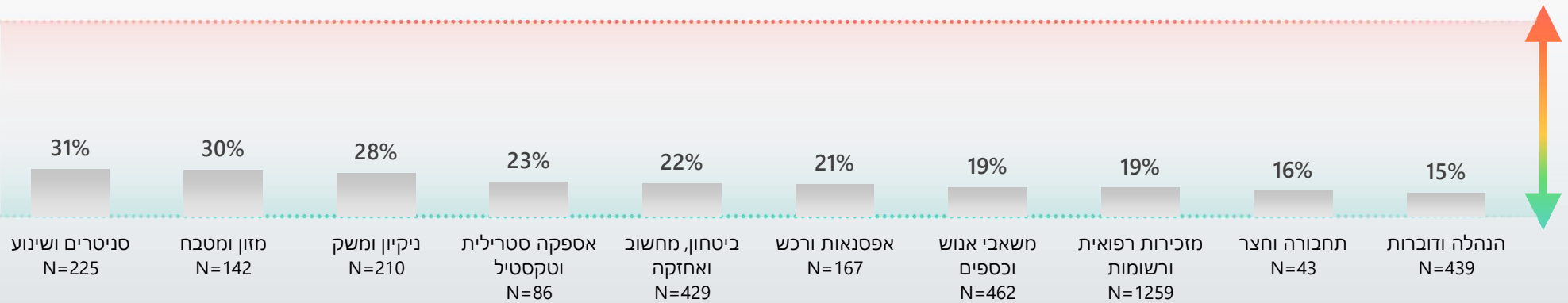
הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט' לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

# פגיעה בבריאות עקב לחץ בבתי חולים כלליים - לפי מערך

## לפי מערכים



## לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה

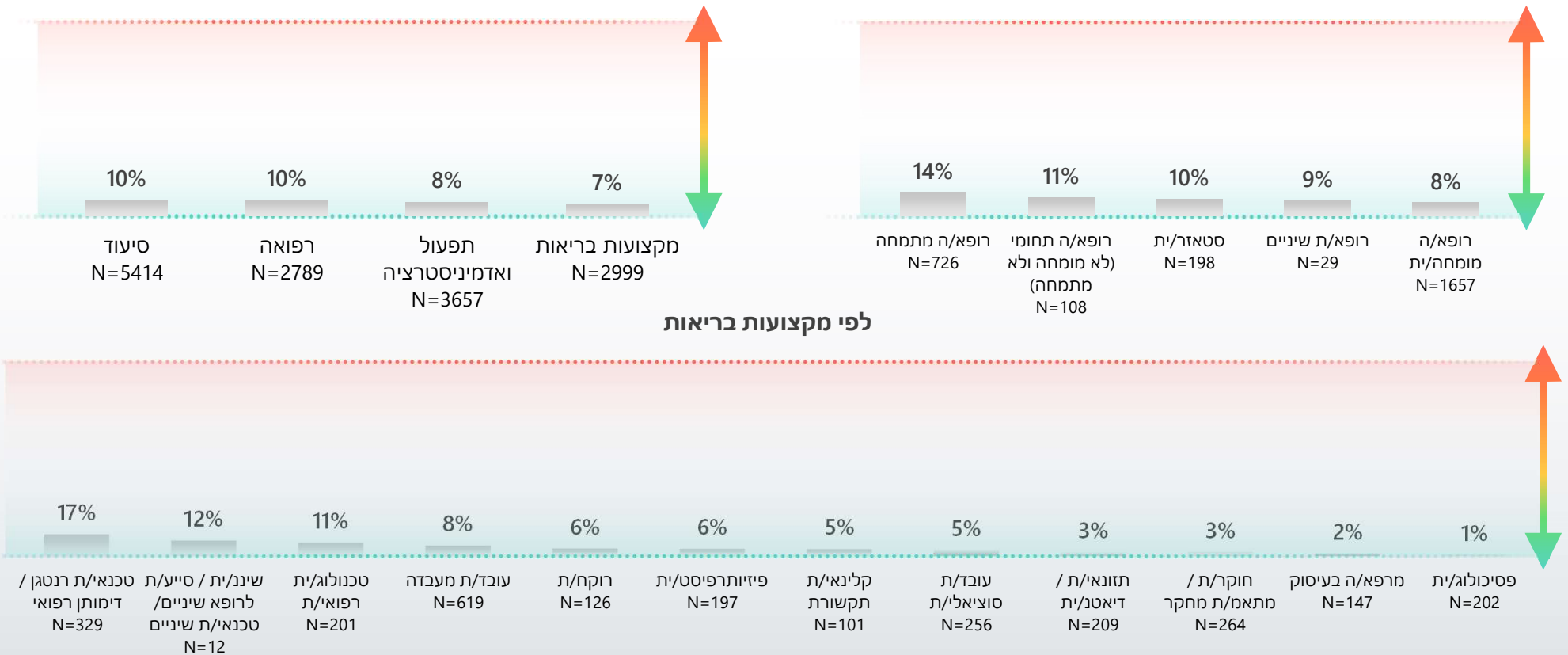


לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# התעמרות בבתי חולים כלליים

## לפי סקטור

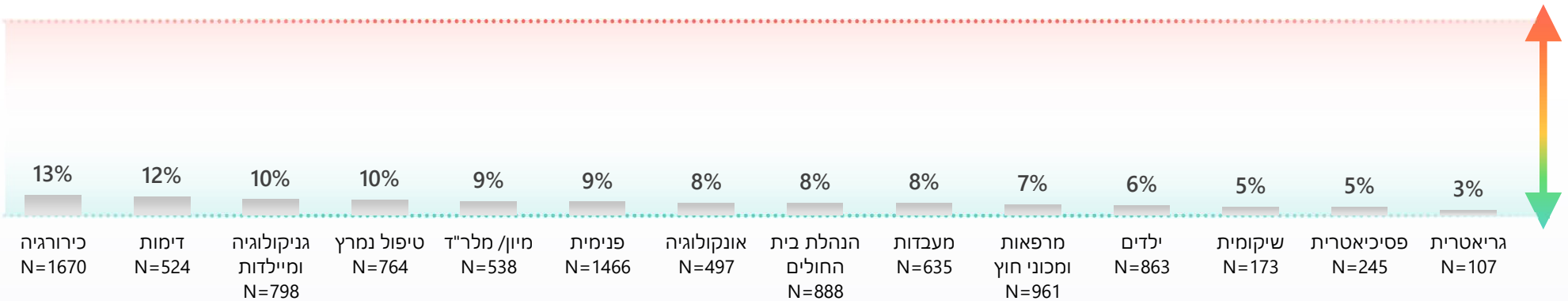
## לפי מקצועות רפואה



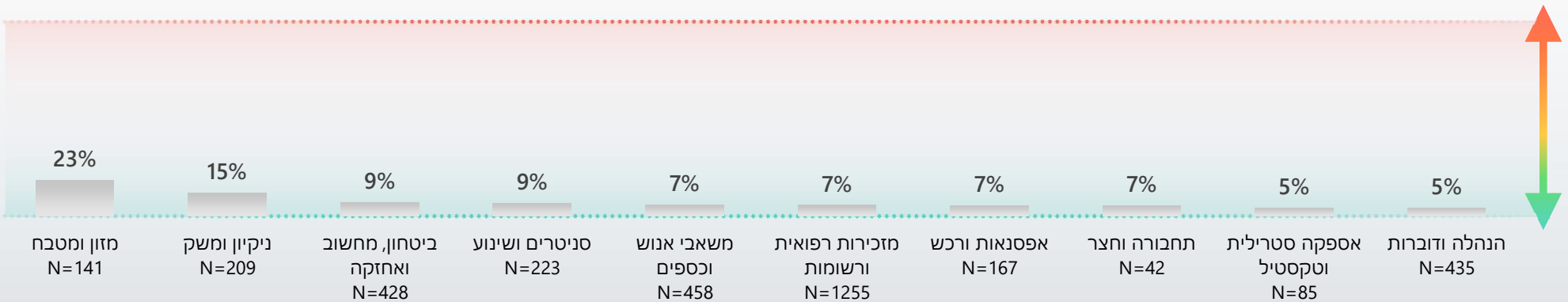
הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט' לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# התעמרות בבתי חולים כלליים - לפי מערך

## לפי מערכים



## לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה

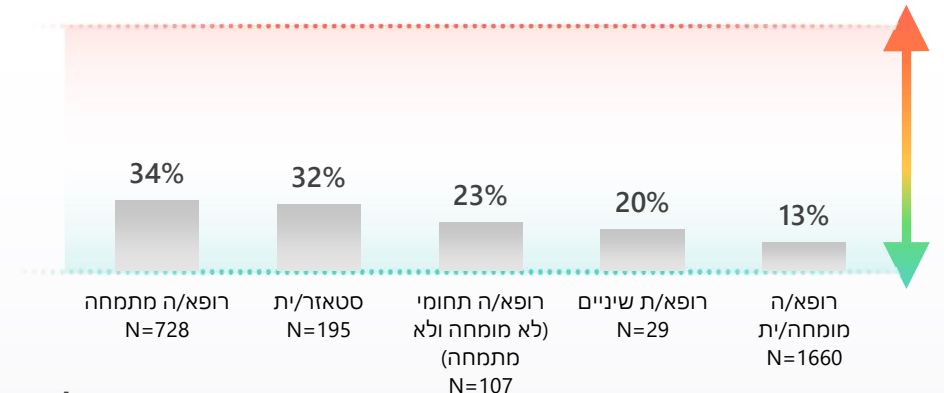
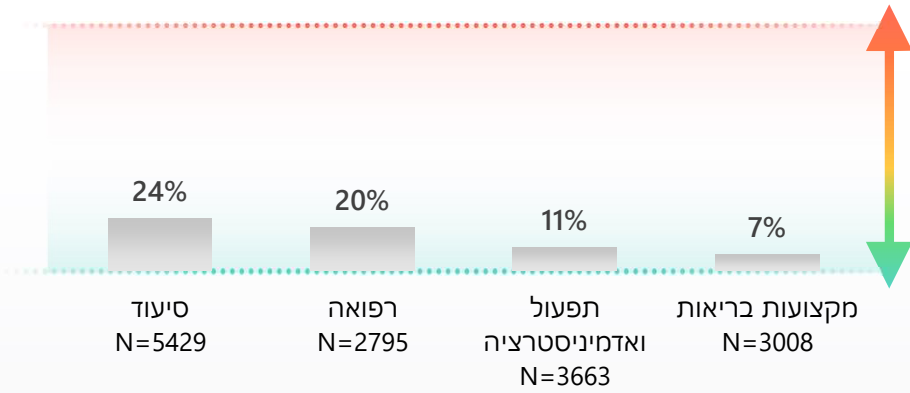


לא מוצגים נתוני תאים עבורם  $N < 10$

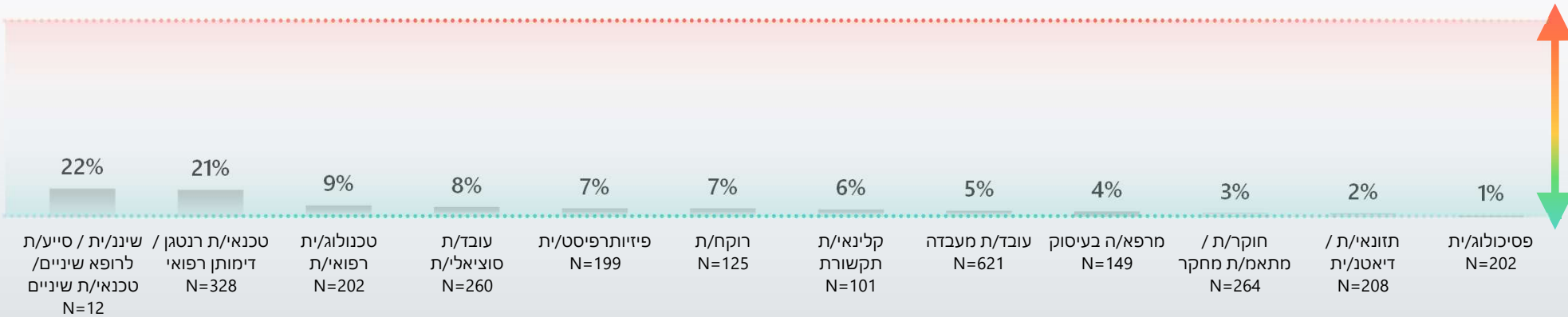
# אלימות פיזית ומילולית בבתי חולים כלליים

## לפי סקטור

## לפי מקצועות רפואה



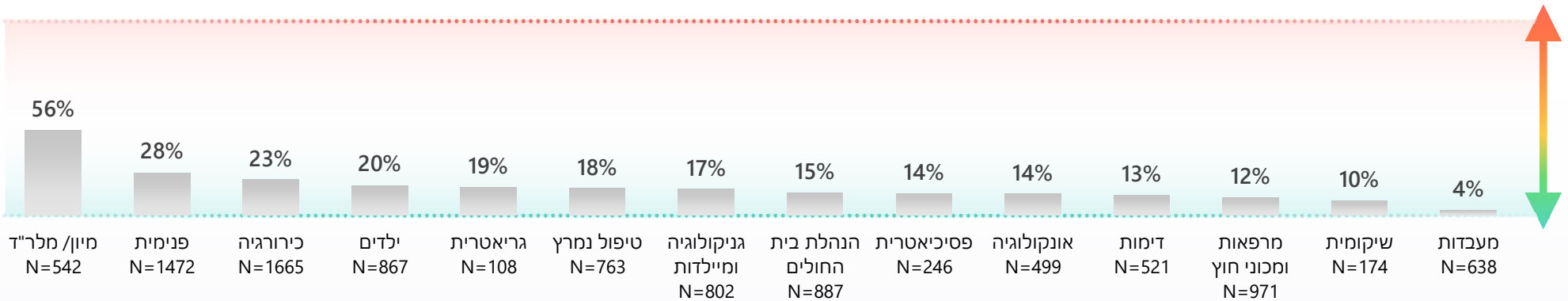
## לפי מקצועות בריאות



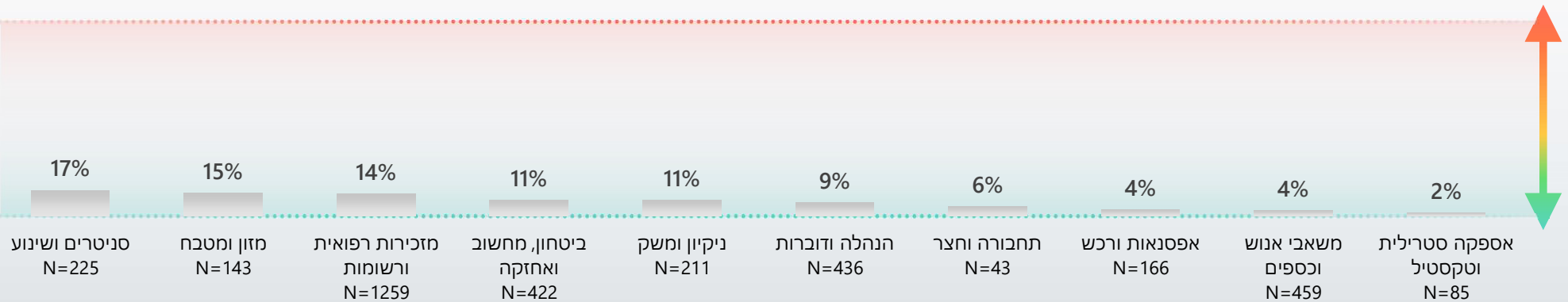
הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט' לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# אלימות פיזית ומילולית בבתי חולים כלליים - לפי מערך

## לפי מערכים



## לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה

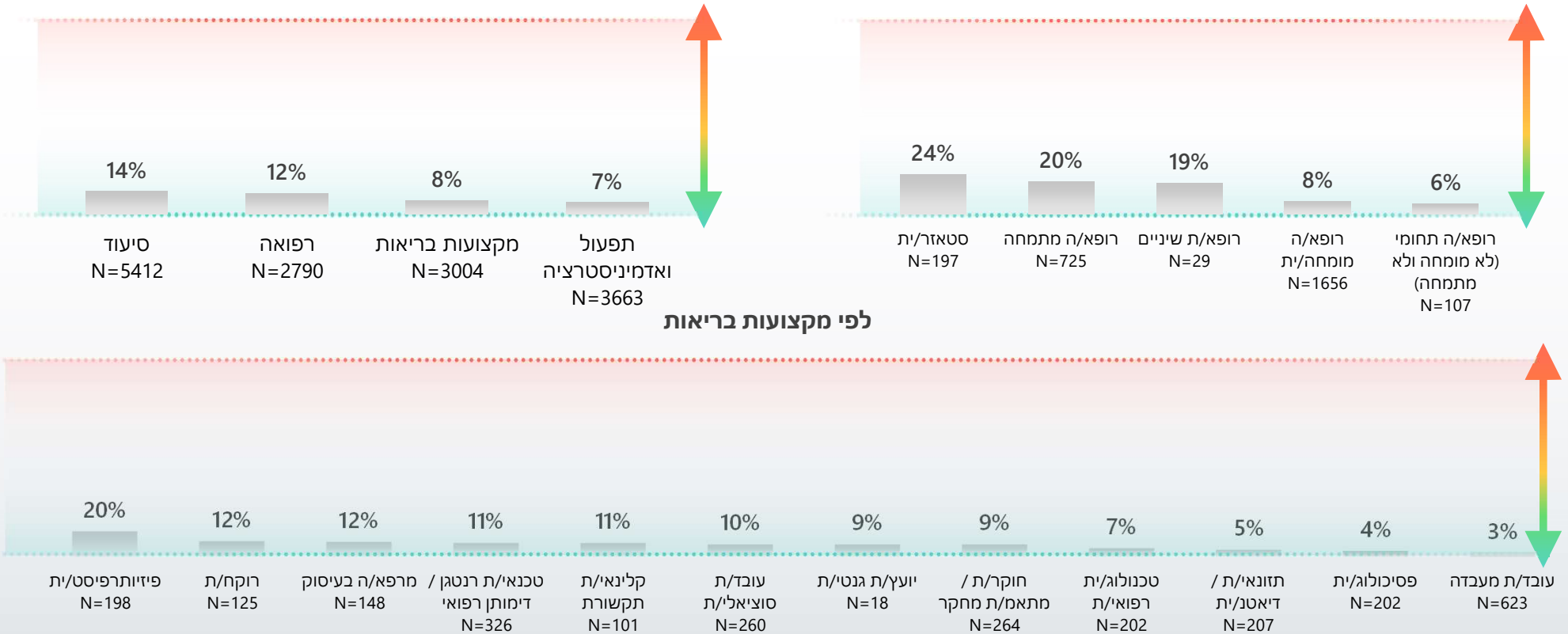


לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# הטרדה מינית בבתי חולים כלליים

## לפי סקטור

## לפי מקצועות רפואה

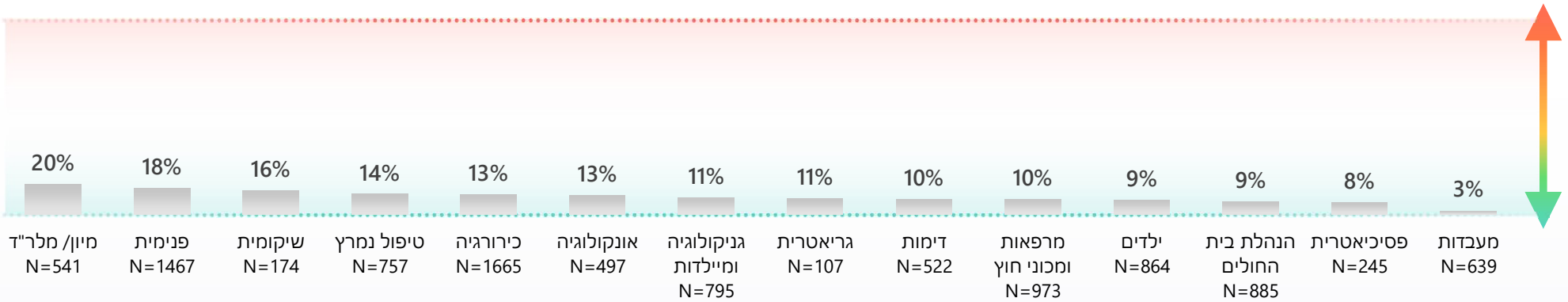


## לפי מקצועות בריאות

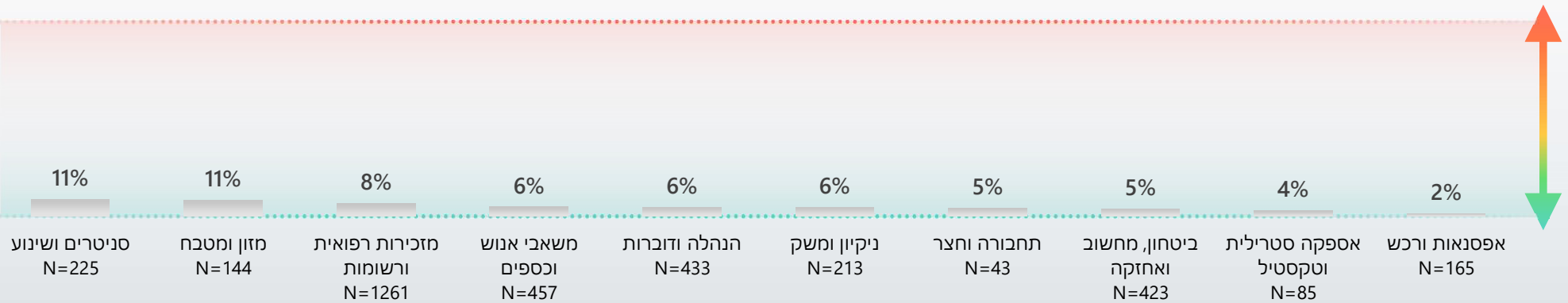
הנתונים בגרף מייצגים את סה"כ ציינו 'די מסכים/ה' + 'מסכים/ה בהחלט' לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

# הטרדה מינית בבתי חולים כלליים - לפי מערך

## לפי מערכים



## לפי סקטור תפעול ואדמיניסטרציה



לא מוצגים נתוני תאים עבורם N < 10

נספח ב'

# תעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בבתי החולים הכלליים לפי סקטורים

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 סקטור הרפואה בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	57%	0.51
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	56%	0.59
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	50%	0.38
	עומס פיזי	26%	0.40
	סביבת עבודה פיזית מקשה	31%	0.34
	מערכות מחשוב מעכבות	45%	0.30
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	8%	0.39
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	17%	0.40
	בירוקרטיה וסחבת	51%	0.39
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	37%	0.45
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	10%	0.39
	חשיפה להטרדה מינית	12%	0.20
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	20%	0.37

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	11%	0.34
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	50%	0.32
	גיוון ועניין בעבודה	78%	0.33
	משמעות בעבודה	94%	0.20
	שכר ותנאים הוגנים	22%	0.32
	הוקרה והערכה	40%	0.38
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	36%	0.34
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	73%	0.34
	השפעה ויזומה	46%	0.35
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	18%	0.48
	תחושת מוגנות בעבודה	67%	0.38
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	45%	0.32

■ 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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי סקטור הסיעוד בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	50%	0.50
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	35%	0.57
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	46%	0.33
	עומס פיזי	52%	0.42
	סביבת עבודה פיזית מקשה	29%	0.35
	מערכות מחשוב מעכבות	33%	0.28
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	6%	0.26
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	17%	0.35
	בירוקרטיה וסחבת	38%	0.45
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	32%	0.45
	התעמרות מצד ממונים	10%	0.40
	חשיפה להטרדה מינית	14%	0.15
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	24%	0.32

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	19%	0.35
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	42%	0.30
	גיוון ועניין בעבודה	68%	0.33
	משמעות בעבודה	96%	0.19
	שכר ותנאים הוגנים	17%	0.30
	הוקרה והערכה	40%	0.40
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	47%	0.30
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	70%	0.34
	השפעה ויוזמה	44%	0.33
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	23%	0.46
	תחושת מוגנות בעבודה	63%	0.41
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	52%	0.36

■ 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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי סקטור מקצ' הבריאות בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	43%	0.43
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	24%	0.53
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	33%	0.33
	עומס פיזי	21%	0.34
	סביבת עבודה פיזית מקשה	29%	0.31
	מערכות מחשוב מעכבות	26%	0.27
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	7%	0.30
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	14%	0.32
	בירוקרטיה וסחבת	31%	0.38
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	27%	0.45
	התעמרות מצד ממונים	7%	0.37
	חשיפה להטרדה מינית	8%	0.14
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	7%	0.25

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	8%	0.31
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	34%	0.32
	גיוון ועניין בעבודה	69%	0.34
	משמעות בעבודה	95%	0.17
	שכר ותנאים הוגנים	9%	0.23
	הוקרה והערכה	38%	0.38
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	42%	0.29
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	75%	0.33
	השפעה ויזומה	47%	0.31
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	32%	0.45
	תחושת מוגנות בעבודה	76%	0.33
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	59%	0.33

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 בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	37%	0.45
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	19%	0.53
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	37%	0.36
	עומס פיזי	15%	0.25
	סביבת עבודה פיזית מקשה	21%	0.33
	מערכות מחשוב מעכבות	18%	0.25
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	7%	0.29
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	9%	0.30
	בירוקרטיה וסחבת	27%	0.41
רוחות העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	23%	0.45
	התעמרות מצד ממונים	8%	0.42
	חשיפה להטרדה מינית	7%	0.18
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	11%	0.26

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	17%	0.29
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	34%	0.29
	גיוון ועניין בעבודה	62%	0.36
	משמעות בעבודה	92%	0.19
	שכר ותנאים הוגנים	20%	0.26
	הוקרה והערכה	47%	0.38
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	49%	0.36
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	70%	0.38
	השפעה ויוזמה	52%	0.30
רוחות העובד	מחויבות לבריאות העובד	41%	0.42
	תחושת מוגנות בעבודה	75%	0.35
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	60%	0.36

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'

# תעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בבתי החולים הכלליים

## לפי מערכים וסקטור תפעול

### ואדנית סטנדרט צייה

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 אונקולוגיה בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	54%	0.42
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	35%	0.51
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	46%	0.35
	עומס פיזי	25%	0.31
	סביבת עבודה פיזית מקשה	31%	0.29
	מערכות מחשוב מעכבות	34%	0.35
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	7%	0.28
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	24%	0.34
	בירוקרטיה וסחבת	41%	0.40
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	32%	0.44
	התעמרות מצד ממונים	8%	0.40
	חשיפה להטרדה מינית	13%	0.15
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	14%	0.22

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	13%	0.27
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	46%	0.29
	גיוון ועניין בעבודה	74%	0.37
	משמעות בעבודה	97%	0.21
	שכר ותנאים הוגנים	12%	0.15
	הוקרה והערכה	39%	0.39
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	40%	0.32
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	70%	0.41
	השפעה ויזמה	46%	0.35
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	23%	0.50
	תחושת מוגנות בעבודה	67%	0.48
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	54%	0.45

■ 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 גניקולוגיה ומיילדות בבתי חולים כלליים

## 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	0.35
	עומס פיזי	0.39
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.32
	מערכות מחשוב מעכבות	0.29
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.30
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.32
	כירורגיה וסחבת	0.40
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.41
	התעמרות מצד ממונים	0.37
	חשיפה להטרדה מינית	0.19
	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	0.30
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	0.21
	גיוון ועניין בעבודה	0.19
	משמעות בעבודה	0.18
	שכר ותנאים הוגנים	0.24
	הוקרה והערכה	0.29
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	0.25
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.34
	השפעה ויזומה	0.28
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	0.41
	תחושת מוגנות בעבודה	0.37
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.32

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 גריאטריה בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	50%	0.62
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	36%	0.68
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	43%	0.49
	עומס פיזי	36%	0.45
	סביבת עבודה פיזית מקשה	24%	0.33
	מערכות מחשוב מעכבות	32%	0.37
	חוסר בידע וכלים מקצועיים	5%	0.21
תהליכי עבודה והכשרה	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	19%	0.26
	בירוקרטיה וסחבת	37%	0.48
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	28%	0.35
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	3%	0.39
	חשיפה להטרדה מינית	11%	0.13
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	19%	0.46

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	23%	0.36
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	56%	0.38
	גיוון ועניין בעבודה	73%	0.34
	משמעות בעבודה	96%	0.35
	שכר ותנאים הוגנים	31%	0.41
	הוקרה והערכה	58%	0.40
	נגישות למידע ארגוני	56%	0.24
תהליכי עבודה והכשרה	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	80%	0.28
	השפעה ויזומה	56%	0.33
	מחויבות לבריאות העובד	35%	0.47
רווחת העובד	תחושת מוגנות בעבודה	71%	0.43
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	64%	0.27

■ 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 בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	52%	0.47
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	46%	0.54
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	34%	0.23
	עומס פיזי	43%	0.35
	סביבת עבודה פיזית מקשה	23%	0.31
	מערכות מחשוב מעכבות	29%	0.29
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	8%	0.33
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	13%	0.32
	בירוקרטיה וסחבת	33%	0.37
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	40%	0.51
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	12%	0.33
	חשיפה להטרדה מינית	10%	0.14
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	13%	0.36

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	10%	0.39
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	41%	0.28
	גיוון ועניין בעבודה	70%	0.32
	משמעות בעבודה	95%	0.16
	שכר ותנאים הוגנים	17%	0.35
	הוקרה והערכה	36%	0.41
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	39%	0.21
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	65%	0.34
	השפעה ויזמה	43%	0.33
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	22%	0.45
	תחושת מוגנות בעבודה	72%	0.31
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	46%	0.28

■ 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 הנהלת בית החולים בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המצויינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	47%	0.46
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	31%	0.49
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	44%	0.30
	עומס פיזי	33%	0.44
	סביבת עבודה פיזית מקשה	22%	0.32
	מערכות מחשוב מעכבות	26%	0.24
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	5%	0.33
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	10%	0.38
	בירוקרטיה וסחבת	34%	0.36
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	30%	0.43
	התעמרות מצד ממונים	8%	0.47
	חשיפה להטרדה מינית	9%	0.15
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	15%	0.27

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המצויינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	23%	0.31
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	53%	0.37
	גיוון ועניין בעבודה	74%	0.35
	משמעות בעבודה	96%	0.16
	שכר ותנאים הוגנים	23%	0.33
	הוקרה והערכה	48%	0.46
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	54%	0.35
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	71%	0.36
	השפעה ויזמה	55%	0.41
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	32%	0.47
	תחושת מוגנות בעבודה	73%	0.38
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	58%	0.38

■ 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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך טיפול נמרץ בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	43%	0.48
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	39%	0.60
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	37%	0.33
	עומס פיזי	56%	0.42
	סביבת עבודה פיזית מקשה	29%	0.34
	מערכות מחשוב מעכבות	35%	0.26
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	6%	0.22
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	18%	0.33
	כירוקרטיה וסחבת	36%	0.41
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	35%	0.45
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	10%	0.36
	חשיפה להטרדה מינית	14%	0.11
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	18%	0.30

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	15%	0.30
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	38%	0.30
	גיוון ועניין בעבודה	76%	0.34
	משמעות בעבודה	97%	0.12
	שכר ותנאים הוגנים	20%	0.25
	הוקרה והערכה	37%	0.43
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	42%	0.30
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	74%	0.34
	השפעה ויזומה	40%	0.27
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	20%	0.48
	תחושת מוגנות בעבודה	65%	0.43
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	46%	0.35

■ 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.



# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך ילדים בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	54%	0.51
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	45%	0.60
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	48%	0.34
	עומס פיזי	33%	0.36
	סביבת עבודה פיזית מקשה	27%	0.29
	מערכות מחשוב מעכבות	37%	0.28
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	8%	0.37
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	21%	0.41
	בירוקרטיה וסחבת	43%	0.45
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	29%	0.46
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	6%	0.37
	חשיפה להטרדה מינית	9%	0.10
	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	14%	0.41
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	46%	0.31
	גיוון ועניין בעבודה	79%	0.33
	משמעות בעבודה	96%	0.21
	שכר ותנאים הוגנים	17%	0.27
	הוקרה והערכה	41%	0.38
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	39%	0.34
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	77%	0.29
	השפעה ויזמה	46%	0.35
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	21%	0.48
	תחושת מוגנות בעבודה	68%	0.35
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	52%	0.37

■ 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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך כירורגיה בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	52%	0.51
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	48%	0.59
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	52%	0.38
	עומס פיזי	50%	0.36
	סביבת עבודה פיזית מקשה	31%	0.34
	מערכות מחשוב מעכבות	42%	0.31
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	7%	0.32
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	17%	0.38
	בירוקרטיה וסחבת	48%	0.47
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	38%	0.48
	התעמרות מצד ממונים	13%	0.43
	חשיפה להטרדה מינית	13%	0.17
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	23%	0.35

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	15%	0.34
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	40%	0.27
	גיוון ועניין בעבודה	69%	0.31
	משמעות בעבודה	94%	0.21
	שכר ותנאים הוגנים	15%	0.26
	הוקרה והערכה	37%	0.35
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	42%	0.34
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	65%	0.32
	השפעה ויזומה	41%	0.32
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	19%	0.48
	תחושת מוגנות בעבודה	61%	0.37
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	47%	0.35

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 מיון/מלר"ד בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	60%	0.53
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	43%	0.62
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	40%	0.32
	עומס פיזי	53%	0.36
	סביבת עבודה פיזית מקשה	39%	0.39
	מערכות מחשוב מעכבות	41%	0.28
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	8%	0.18
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	22%	0.32
	בירוקרטיה וסחבת	40%	0.38
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	44%	0.40
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	9%	0.37
	חשיפה להטרדה מינית	20%	0.17
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	56%	0.34

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	8%	0.33
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	39%	0.29
	גיוון ועניין בעבודה	80%	0.34
	משמעות בעבודה	95%	0.21
	שכר ותנאים הוגנים	18%	0.32
	הוקרה והערכה	33%	0.36
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	33%	0.32
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	69%	0.33
	השפעה ויזומה	38%	0.28
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	18%	0.50
	תחושת מוגנות בעבודה	53%	0.46
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	48%	0.32

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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך מעבדות בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	43%	0.38
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	24%	0.50
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	32%	0.33
	עומס פיזי	16%	0.35
	סביבת עבודה פיזית מקשה	30%	0.33
	מערכות מחשוב מעכבות	29%	0.31
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	7%	0.30
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	5%	0.16
	בירוקרטיה וסחבת	28%	0.37
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	26%	0.43
	התעמרות מצד ממונים	8%	0.41
	חשיפה להטרדה מינית	3%	0.06
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	4%	0.18

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	8%	0.32
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	35%	0.28
	גיוון ועניין בעבודה	60%	0.37
	משמעות בעבודה	96%	0.14
	שכר ותנאים הוגנים	14%	0.25
	הוקרה והערכה	32%	0.38
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	43%	0.31
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	71%	0.37
	השפעה ויזמה	48%	0.27
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	33%	0.41
	תחושת מוגנות בעבודה	76%	0.35
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	54%	0.32

■ 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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך מרפאות ומכוני חוץ בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	45%	0.50
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	28%	0.50
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	45%	0.37
	עומס פיזי	19%	0.20
	סביבת עבודה פיזית מקשה	29%	0.30
	מערכות מחשוב מעכבות	30%	0.29
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	5%	0.25
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	12%	0.30
	כירוקרטיה וסחבת	34%	0.41
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	24%	0.42
	התעמרות מצד ממונים	7%	0.34
	חשיפה להטרדה מינית	10%	0.13
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	12%	0.26

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	13%	0.28
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	42%	0.27
	גיוון ועניין בעבודה	71%	0.25
	משמעות בעבודה	96%	0.11
	שכר ותנאים הוגנים	15%	0.24
	הוקרה והערכה	40%	0.33
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	45%	0.27
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	78%	0.27
	השפעה ויזומה	50%	0.26
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	28%	0.46
	תחושת מוגנות בעבודה	75%	0.30
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	56%	0.34

■ 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 פנימי בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	61%	0.49
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	47%	0.58
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	52%	0.37
	עומס פיזי	49%	0.37
	סכיבת עבודה פיזית מקשה	37%	0.32
	מערכות מחשוב מעכבות	42%	0.26
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	8%	0.33
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	21%	0.38
	בירוקרטיה וסחבת	50%	0.42
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	36%	0.43
	התעמרות מצד ממונים	9%	0.39
	חשיפה להטרדה מינית	18%	0.20
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	28%	0.33

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	14%	0.37
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	46%	0.27
	גיוון ועניין בעבודה	65%	0.37
	משמעות בעבודה	93%	0.25
	שכר ותנאים הוגנים	16%	0.29
	הוקרה והערכה	37%	0.42
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	40%	0.30
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	72%	0.34
	השפעה ויזומה	44%	0.33
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	19%	0.43
	תחושת מוגנות בעבודה	61%	0.40
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	49%	0.34

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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך פסיכיאטרי בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	46%	0.42
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	29%	0.55
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	38%	0.42
	עומס פיזי	7%	0.31
	סביבת עבודה פיזית מקשה	38%	0.27
	מערכות מחשוב מעכבות	26%	0.26
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	6%	0.23
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	12%	0.40
	בירוקרטיה וסחבת	38%	0.42
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	23%	0.37
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	5%	0.32
	חשיפה להטרדה מינית	8%	0.13
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	14%	0.22

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	9%	0.24
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	49%	0.34
	גיוון ועניין בעבודה	84%	0.36
	משמעות בעבודה	95%	0.25
	שכר ותנאים הוגנים	13%	0.20
	הוקרה והערכה	54%	0.36
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	44%	0.29
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	81%	0.33
	השפעה ויזומה	55%	0.32
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	33%	0.45
	תחושת מוגנות בעבודה	74%	0.33
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	64%	0.39

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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך שיקומי בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המצויינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	48%	0.40
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	26%	0.64
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	38%	0.38
	עומס פיזי	26%	0.32
	סביבת עבודה פיזית מקשה	23%	0.44
	מערכות מחשוב מעכבות	31%	0.44
תהליכי עבודה הכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	5%	0.43
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	24%	0.41
	כירורגיה וסחבת	36%	0.42
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	24%	0.49
רוחות העובד	התעמרות מצד ממונים	5%	0.30
	חשיפה להטרדה מינית	16%	0.13
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	10%	0.26

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המצויינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	18%	0.25
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	43%	0.39
	גיוון ועניין בעבודה	75%	0.35
	משמעות בעבודה	92%	0.17
	שכר ותנאים הוגנים	13%	0.32
	הוקרה והערכה	40%	0.42
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	54%	0.39
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	77%	0.34
	השפעה ויזומה	56%	0.48
רוחות העובד	מחויבות לבריאות העובד	25%	0.61
	תחושת מוגנות בעבודה	75%	0.41
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	62%	0.40

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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך סניטריה ושינוע בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	48%	0.59
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	30%	0.59
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	35%	0.49
	עומס פיזי	38%	0.44
	סביבת עבודה פיזית מקשה	32%	0.46
	מערכות מחשוב מעכבות	24%	0.31
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	12%	0.31
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	17%	0.38
	בירוקרטיה וסחבת	34%	0.47
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	31%	0.45
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	9%	0.49
	חשיפה להטרדה מינית	11%	0.27
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	17%	0.41

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	14%	0.20
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	40%	0.12
	גיוון ועניין בעבודה	71%	0.34
	משמעות בעבודה	90%	0.18
	שכר ותנאים הוגנים	16%	0.12
	הוקרה והערכה	43%	0.26
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	43%	0.36
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	72%	0.41
	השפעה ויזמה	44%	0.25
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	37%	0.37
	תחושת מוגנות בעבודה	67%	0.32
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	58%	0.41

■ 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 אספקה סטרילית וטקסטיל בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	34%	0.28
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	16%	0.45
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	21%	0.32
	עומס פיזי	41%	0.28
	סביבת עבודה פיזית מקשה	33%	0.29
	מערכות מחשוב מעכבות	11%	0.12
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	9%	0.46
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	7%	0.48
	כירורגיה וסחבת	27%	0.39
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	21%	0.44
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	5%	0.34
	חשיפה להטרדה מינית	4%	0.09
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	2%	0.27

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	19%	0.34
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	32%	0.26
	גיוון ועניין בעבודה	61%	0.47
	משמעות בעבודה	89%	0.33
	שכר ותנאים הוגנים	16%	0.17
	הוקרה והערכה	52%	0.41
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	55%	0.37
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	68%	0.40
	השפעה ויזומה	57%	0.21
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	40%	0.37
	תחושת מוגנות בעבודה	84%	0.37
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	71%	0.33

■ 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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך אפסנאות ורכש בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	35%	0.50
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	17%	0.55
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	36%	0.46
	עומס פיזי	26%	0.38
	סביבת עבודה פיזית מקשה	20%	0.37
	מערכות מחשוב מעכבות	14%	0.18
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	8%	0.30
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	3%	0.30
	בירוקרטיה וסחבת	29%	0.49
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	25%	0.51
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	7%	0.52
	חשיפה להטרדה מינית	2%	0.18
	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	21%	0.50
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	36%	0.46
	גיוון ועניין בעבודה	61%	0.35
	משמעות בעבודה	95%	0.18
	שכר ותנאים הוגנים	17%	0.49
	הוקרה והערכה	51%	0.49
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	50%	0.35
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	67%	0.40
	השפעה ויוזמה	58%	0.33
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	43%	0.49
	תחושת מוגנות בעבודה	74%	0.37
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	61%	0.41

■ 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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך הנהלה ודוברות בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	33%	0.42
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	18%	0.47
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	38%	0.37
	עומס פיזי	5%	0.16
	סביבת עבודה פיזית מקשה	14%	0.29
	מערכות מחשוב מעכבות	18%	0.22
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	5%	0.28
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	4%	0.24
	כירוקרטיה וסחבת	28%	0.52
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	18%	0.54
	התעמרות מצד ממונים	5%	0.36
	חשיפה להטרדה מינית	6%	0.12
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	9%	0.27

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	18%	0.31
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	43%	0.30
	גיוון ועניין בעבודה	71%	0.37
	משמעות בעבודה	93%	0.28
	שכר ותנאים הוגנים	23%	0.31
	הוקרה והערכה	56%	0.39
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	51%	0.39
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	76%	0.43
	השפעה ויזמה	58%	0.34
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	50%	0.50
	תחושת מוגנות בעבודה	83%	0.31
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	64%	0.34

■ 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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך משאבי אנוש וכספים בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	43%	0.45
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	24%	0.52
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	42%	0.42
	עומס פיזי	3%	0.22
	סביבת עבודה פיזית מקשה	19.5%	0.39
	מערכות מחשוב מעכבות	24%	0.33
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	7%	0.33
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	6%	0.26
	בירוקרטיה וסחבת	34%	0.46
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	21%	0.49
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	7%	0.42
	חשיפה להטרדה מינית	6%	0.17
	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	16%	0.34
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	35%	0.36
	גיוון ועניין בעבודה	62%	0.31
	משמעות בעבודה	93%	0.21
	שכר ותנאים הוגנים	25%	0.25
	הוקרה והערכה	47%	0.40
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	52%	0.30
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	74%	0.34
	השפעה ויזומה	48%	0.26
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	43%	0.47
	תחושת מוגנות בעבודה	77%	0.34
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	56%	0.42

■ 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 ניקיון ומשק בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	48%	0.53
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	25%	0.57
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	31%	0.26
	עומס פיזי	47%	0.57
	סביבת עבודה פיזית מקשה	23%	0.37
	מערכות מחשוב מעכבות	10%	0.19
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	10%	0.23
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	11%	0.27
	בירוקרטיה וסחבת	23%	0.28
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	31%	0.33
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	15%	0.46
	חשיפה להטרדה מינית	6%	0.11
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	11%	0.21

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	20%	0.35
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	29%	0.34
	גיוון ועניין בעבודה	48%	0.44
	משמעות בעבודה	88%	0.16
	שכר ותנאים הוגנים	25%	0.27
	הוקרה והערכה	53%	0.43
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	56%	0.49
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	59%	0.39
	השפעה ויזמה	53%	0.30
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	35%	0.41
	תחושת מוגנות בעבודה	68%	0.51
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	57%	0.39

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 מזון ומטבח בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	37%	0.40
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	25%	0.65
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	35%	0.21
	עומס פיזי	46%	0.36
	סביבת עבודה פיזית מקשה	32%	0.32
	מערכות מחשוב מעכבות	9%	0.20
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	16%	0.17
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	13%	0.28
	בירוקרטיה וסחבת	25%	0.24
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	30%	0.45
	התעמרות מצד ממונים	23%	0.52
	חשיפה להטרדה מינית	11%	0.25
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	15%	0.40

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	24%	0.11
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	30%	0.25
	גיוון ועניין בעבודה	51%	0.45
	משמעות בעבודה	73%	0.20
	שכר ותנאים הוגנים	30%	0.22
	הוקרה והערכה	47%	0.47
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	45%	0.41
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	48%	0.47
	השפעה ויזומה	50%	0.39
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	36%	0.29
	תחושת מוגנות בעבודה	62%	0.46
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	59%	0.23

■ 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 מזכירות רפואית ורשומות בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המצויינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	32%	0.44
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	14%	0.54
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	39%	0.35
	עומס פיזי	6%	0.17
	סביבת עבודה פיזית מקשה	21%	0.28
	מערכות מחשוב מעכבות	18%	0.27
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	5%	0.26
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	11%	0.34
	בירוקרטיה וסחבת	20%	0.39
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	18%	0.43
	התעמרות מצד ממונים	7%	0.38
	חשיפה להטרדה מינית	8%	0.18
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	14%	0.27

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המצויינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	15%	0.29
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	31%	0.30
	גיוון ועניין בעבודה	57%	0.39
	משמעות בעבודה	93%	0.16
	שכר ותנאים הוגנים	16%	0.27
	הוקרה והערכה	44%	0.37
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	48%	0.35
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	71%	0.36
	השפעה ויזומה	52%	0.34
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	38%	0.39
	תחושת מוגנות בעבודה	75%	0.33
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	62%	0.36

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 ביטחון, מחשוב ואחזקה בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	44%	0.47
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	20%	0.51
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	35%	0.36
	עומס פיזי	17%	0.25
	סביבת עבודה פיזית מקשה	22%	0.36
	מערכות מחשוב מעכבות	16%	0.31
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	13%	0.39
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	7%	0.24
	בירוקרטיה וסחבת	37%	0.45
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	35%	0.49
	התעמרות מצד ממונים	9%	0.40
	חשיפה להטרדה מינית	5%	0.17
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	11%	0.24

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	14%	0.31
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	30%	0.24
	גיוון ועניין בעבודה	68%	0.25
	משמעות בעבודה	94%	0.15
	שכר ותנאים הוגנים	23%	0.27
	הוקרה והערכה	41%	0.35
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	39%	0.31
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	70%	0.31
	השפעה ויזמה	51%	0.29
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	40%	0.37
	תחושת מוגנות בעבודה	77%	0.33
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	53%	0.36

■ 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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מערך תחבורה וחצר בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	0.03
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	0.60
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.32
	עומס פיזי	0.33
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.42
	מערכות מחשוב מעכבות	0.21
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.17
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.24
	כירוקרטיה וסחבת	0.14
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.19
	התעמרות מצד ממונים	0.41
	חשיפה להטרדה מינית	0.23
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.34

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	0.10
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	0.19
	גיוון ועניין בעבודה	0.14
	משמעות בעבודה	0.01
	שכר ותנאים הוגנים	0.13
	הוקרה והערכה	0.07
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	0.19
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.18
	השפעה ויזומה	0.16
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	0.05
	תחושת מוגנות בעבודה	0.31
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.37

■ 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'

# תעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בבתי החולים 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 סטאז'רים בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	51%	0.51
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	64%	0.59
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	53%	0.38
	עומס פיזי	42%	0.40
	סביבת עבודה פיזית מקשה	39%	0.34
	מערכות מחשוב מעכבות	49%	0.30
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	14%	0.39
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	31%	0.40
	בירוקרטיה וסחבת	56%	0.39
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	42%	0.45
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	10%	0.39
	חשיפה להטרדה מינית	24%	0.20
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	32%	0.37

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	10%	0.34
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	51%	0.32
	גיוון ועניין בעבודה	68%	0.33
	משמעות בעבודה	84%	0.20
	שכר ותנאים הוגנים	11%	0.32
	הוקרה והערכה	32%	0.38
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	23%	0.34
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	65%	0.34
	השפעה ויזומה	26%	0.35
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	15%	0.48
	תחושת מוגנות בעבודה	58%	0.38
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	40%	0.32

■ 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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב רופאים מתמחים בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	70%	0.51
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	77%	0.59
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	63%	0.38
	עומס פיזי	47%	0.40
	סביבת עבודה פיזית מקשה	38%	0.34
	מערכות מחשוב מעכבות	56%	0.30
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	17%	0.39
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	25%	0.40
	בירוקרטיה וסחבת	61%	0.39
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	46%	0.45
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	14%	0.39
	חשיפה להטרדה מינית	20%	0.20
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	34%	0.37

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	7%	0.34
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	45%	0.32
	גיוון ועניין בעבודה	72%	0.33
	משמעות בעבודה	90%	0.20
	שכר ותנאים הוגנים	9%	0.32
	הוקרה והערכה	30%	0.38
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	25%	0.34
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	65%	0.34
	השפעה ויזומה	36%	0.35
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	10%	0.48
	תחושת מוגנות בעבודה	57%	0.38
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	42%	0.32

■ 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.

# תיעודף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב רופאים תחומיים בבתי חולים כלליים

## תיעודף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	37%	0.51
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	39%	0.59
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	25%	0.38
	עומס פיזי	28%	0.40
	סביבת עבודה פיזית מקשה	22%	0.34
	מערכות מחשוב מעכבות	25%	0.30
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	11%	0.39
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	12%	0.40
	בירוקרטיה וסחבת	33%	0.39
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	29%	0.45
	התעמרות מצד ממונים	11%	0.39
	חשיפה להטרדה מינית	6%	0.20
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	23%	0.37

## תיעודף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	15%	0.34
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	41%	0.32
	גיוון ועניין בעבודה	76%	0.33
	משמעות בעבודה	90%	0.20
	שכר ותנאים הוגנים	12%	0.32
	הוקרה והערכה	51%	0.38
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	45%	0.34
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	71%	0.34
	השפעה ויזומה	41%	0.35
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	31%	0.48
	תחושת מוגנות בעבודה	71%	0.38
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	54%	0.32

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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב רופאים מומחים בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	55%	0.51
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	48%	0.59
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	47%	0.38
	עומס פיזי	16%	0.40
	סביבת עבודה פיזית מקשה	28%	0.34
	מערכות מחשוב מעכבות	41%	0.30
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	3%	0.39
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	12%	0.40
	בירוקרטיה וסחבת	47%	0.39
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	32%	0.45
	התעמרות מצד ממונים	8%	0.39
	חשיפה להטרדה מינית	8%	0.20
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	13%	0.37

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	13%	0.34
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	53%	0.32
	גיוון ועניין בעבודה	83%	0.33
	משמעות בעבודה	97%	0.20
	שכר ותנאים הוגנים	30%	0.32
	הוקרה והערכה	44%	0.38
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	42%	0.34
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	78%	0.34
	השפעה ויזומה	53%	0.35
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	21%	0.48
	תחושת מוגנות בעבודה	71%	0.38
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	46%	0.32

■ 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 רופאי שיניים בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	44%	0.51
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	35%	0.59
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	30%	0.38
	עומס פיזי	37%	0.40
	סביבת עבודה פיזית מקשה	20%	0.34
	מערכות מחשוב מעכבות	48%	0.30
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	4%	0.39
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	13%	0.40
	בירוקרטיה וסחבת	33%	0.39
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	29%	0.45
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	9%	0.39
	חשיפה להטרדה מינית	19%	0.20
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	20%	0.37

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	13%	0.34
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	54%	0.32
	גיוון ועניין בעבודה	59%	0.33
	משמעות בעבודה	100%	0.20
	שכר ותנאים הוגנים	19%	0.32
	הוקרה והערכה	50%	0.38
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	69%	0.34
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	67%	0.34
	השפעה ויזומה	42%	0.35
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	36%	0.48
	תחושת מוגנות בעבודה	77%	0.38
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	62%	0.32

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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב חוקרים ומתאמי מחקר בבתי חולים כלליים

## 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	0.52
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.39
	עומס פיזי	0.19
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.27
	מערכות מחשוב מעכבות	0.24
	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.15
תהליכי עבודה והכשרה	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.37
	בירוקרטיה וסחבת	0.31
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.41
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	0.34
	חשיפה להטרדה מינית	0.22
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.28

## 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	0.28
	גיוון ועניין בעבודה	0.27
	משמעות בעבודה	0.13
	שכר ותנאים הוגנים	0.13
	הוקרה והערכה	0.42
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	0.21
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.24
	השפעה ויוזמה	0.28
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	0.37
	תחושת מוגנות בעבודה	0.27
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.24

■ 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 בבתי חולים כלליים

## 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	51%	0.53
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	31%	0.22
	עומס פיזי	69%	0.49
	סביבת עבודה פיזית מקשה	25%	0.37
	מערכות מחשוב מעכבות	23%	0.35
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	10%	0.33
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	22%	0.33
	בירוקרטיה וסחבת	33%	0.46
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	46%	0.51
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	17%	0.36
	חשיפה להטרדה מינית	11%	0.22
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	21%	0.29

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	6%	0.33
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	31%	0.40
	גיוון ועניין בעבודה	58%	0.28
	משמעות בעבודה	95%	0.19
	שכר ותנאים הוגנים	11%	0.33
	הוקרה והערכה	25%	0.40
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	33%	0.23
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	60%	0.36
	השפעה ויזומה	33%	0.38
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	18%	0.47
	תחושת מוגנות בעבודה	68%	0.34
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	45%	0.29

■ 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 טכנולוגים רפואיים בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	29%	0.51
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	26%	0.60
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	29%	0.31
	עומס פיזי	33%	0.34
	סביבת עבודה פיזית מקשה	24%	0.32
	מערכות מחשוב מעכבות	21%	0.29
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	7%	0.38
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	15%	0.42
	בירוקרטיה וסחבת	21%	0.34
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	23%	0.47
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	11%	0.36
	חשיפה להטרדה מינית	7%	0.07
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	9%	0.36

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	5%	0.25
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	18%	0.41
	גיוון ועניין בעבודה	65%	0.33
	משמעות בעבודה	97%	0.12
	שכר ותנאים הוגנים	10%	0.29
	הוקרה והערכה	37%	0.38
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	38%	0.36
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	67%	0.41
	השפעה ויזומה	41%	0.28
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	31%	0.42
	תחושת מוגנות בעבודה	76%	0.41
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	49%	0.42

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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב יועצים גנטיים בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	62%	0.34
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	31%	0.60
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	47%	0.39
	עומס פיזי	0%	0.00
	סביבת עבודה פיזית מקשה	5%	0.29
תהליכי עבודה והכשרה	מערכות מחשוב מעכבות	22%	0.31
	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0%	0.30
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	19%	0.46
	בירוקרטיה וסחבת	48%	0.30
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	17%	0.19
	התעמרות מצד ממונים	0%	0.02
	חשיפה להטרדה מינית	9%	0.24
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0%	0.10

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	4%	0.29
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	22%	0.04
	גיוון ועניין בעבודה	96%	0.23
	משמעות בעבודה	100%	0.18
	שכר ותנאים הוגנים	0%	0.25
	הוקרה והערכה	18%	0.16
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	48%	0.35
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	90%	0.44
	השפעה ויזומה	45%	0.31
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	9%	0.43
	תחושת מוגנות בעבודה	95%	0.09
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	56%	0.24

■ 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 בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	55%	0.49
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	23%	0.47
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	36%	0.30
	עומס פיזי	15%	0.31
	סביבת עבודה פיזית מקשה	36%	0.32
	מערכות מחשוב מעכבות	29%	0.21
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	9%	0.47
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	18%	0.37
	בירוקרטיה וסחבת	33%	0.42
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	24%	0.35
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	2%	0.32
	חשיפה להטרדה מינית	12%	0.19
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	4%	0.21

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	9%	0.22
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	40%	0.34
	גיוון ועניין בעבודה	85%	0.18
	משמעות בעבודה	97%	0.17
	שכר ותנאים הוגנים	2%	0.22
	הוקרה והערכה	37%	0.37
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	44%	0.22
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	87%	0.26
	השפעה ויזמה	54%	0.28
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	32%	0.38
	תחושת מוגנות בעבודה	76%	0.30
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	71%	0.20

■ 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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב עובדי מעבדה בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	41%	0.41
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	24%	0.51
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	33%	0.35
	עומס פיזי	17%	0.40
	סביבת עבודה פיזית מקשה	29%	0.34
	מערכות מחשוב מעכבות	28%	0.34
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	7%	0.29
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	5%	0.17
	בירוקרטיה וסחבת	26%	0.39
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	26%	0.43
	התעמרות מצד ממונים	8%	0.39
	חשיפה להטרדה מינית	3%	0.07
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	5%	0.19

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	8%	0.35
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	32%	0.32
	גיוון ועניין בעבודה	56%	0.35
	משמעות בעבודה	97%	0.15
	שכר ותנאים הוגנים	11%	0.27
	הוקרה והערכה	29%	0.38
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	44%	0.35
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	68%	0.35
	השפעה ויזמה	44%	0.26
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	33%	0.44
	תחושת מוגנות בעבודה	74%	0.35
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	52%	0.33

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 בבתי חולים כלליים

## 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	0.51
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.43
	עומס פיזי	0.12
תהליכי עבודה והכשרה	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.25
	מערכות מחשוב מעכבות	0.19
	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.16
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.32
רווחת העובד	בירוקרטיה וסחבת	0.34
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.38
	התעמרות מצד ממונים	0.29
רווחת העובד	חשיפה להטרדה מינית	0.11
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.16

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	0.23
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	0.21
	גיוון ועניין בעבודה	0.25
	משמעות בעבודה	0.20
	שכר ותנאים הוגנים	0.28
תהליכי עבודה והכשרה	הוקרה והערכה	0.30
	נגישות למידע ארגוני	0.13
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.24
רווחת העובד	השפעה ויזמה	0.20
	מחויבות לבריאות העובד	0.40
	תחושת מוגנות בעבודה	0.33
רווחת העובד	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.24

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 בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	0.35
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	0.54
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.22
	עומס פיזי	0.52
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.40
	מערכות מחשוב מעכבות	0.30
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.34
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.50
	בירוקרטיה וסחבת	0.39
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.42
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	0.38
	חשיפה להטרדה מינית	0.24
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.27

## 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	0.30
	גיוון ועניין בעבודה	0.27
	משמעות בעבודה	0.21
	שכר ותנאים הוגנים	0.24
	הוקרה והערכה	0.43
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	0.31
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.28
	השפעה ויזומה	0.36
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	0.48
	תחושת מוגנות בעבודה	0.27
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.42

■ 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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב פסיכולוגים בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	0.27
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	0.38
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.35
	עומס פיזי	0.25
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.24
תהליכי עבודה והכשרה	מערכות מחשוב מעכבות	0.14
	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.32
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.38
	בירוקרטיה וסחבת	0.28
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.30
	התעמרות מצד ממונים	0.28
	חשיפה להטרדה מינית	0.13
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.06

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	0.26
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	0.21
	גיוון ועניין בעבודה	0.35
	משמעות בעבודה	0.15
	שכר ותנאים הוגנים	0.21
תהליכי עבודה והכשרה	הוקרה והערכה	0.21
	נגישות למידע ארגוני	0.25
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.15
רווחת העובד	השפעה ויזומה	0.20
	מחויבות לבריאות העובד	0.41
	תחושת מוגנות בעבודה	0.18
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.30

■ 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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב קלינאי תקשורת בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	48%	0.47
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	17%	0.39
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	33%	0.15
	עומס פיזי	2%	0.06
	סביבת עבודה פיזית מקשה	33%	0.19
	מערכות מחשוב מעכבות	31%	0.13
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	9%	0.25
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	12%	0.12
	בירוקרטיה וסחבת	34%	0.33
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	17%	0.23
	התעמרות מצד ממונים	5%	0.25
	חשיפה להטרדה מינית	11%	0.13
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	6%	0.15

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	4%	0.13
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	39%	0.32
	גיוון ועניין בעבודה	77%	0.29
	משמעות בעבודה	97%	0.03
	שכר ותנאים הוגנים	2%	0.21
	הוקרה והערכה	33%	0.24
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	35%	0.21
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	90%	0.20
רווחת העובד	השפעה ויזומה	43%	0.41
	מחויבות לבריאות העובד	28%	0.34
	תחושת מוגנות בעבודה	82%	0.17
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	78%	0.14

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 בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	54%	0.46
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	27%	0.61
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	54%	0.31
	עומס פיזי	25%	0.42
	סביבת עבודה פיזית מקשה	42%	0.23
	מערכות מחשוב מעכבות	37%	0.38
	חוסר בידע וכלים מקצועיים	15%	0.32
תהליכי עבודה והכשרה	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	11%	0.46
	בירוקרטיה וסחבת	54%	0.31
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	34%	0.50
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	6%	0.41
	חשיפה להטרדה מינית	12%	0.08
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	7%	0.20

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	2%	0.20
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	24%	0.38
	גיוון ועניין בעבודה	45%	0.43
	משמעות בעבודה	90%	0.27
	שכר ותנאים הוגנים	10%	0.10
	הוקרה והערכה	30%	0.39
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	33%	0.34
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	50%	0.38
	השפעה ויזומה	41%	0.46
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	22%	0.49
	תחושת מוגנות בעבודה	62%	0.50
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	46%	0.33

■ 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.

# תיעדוף חשיבות גורמי הלחץ והמשאבים הארגוניים בקרב שינניות בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	34%	0.67
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	24%	0.83
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	27%	0.29
	עומס פיזי	43%	0.92
	סביבת עבודה פיזית מקשה	12%	0.73
	מערכות מחשוב מעכבות	23%	0.31
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0%	0.24
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	21%	0.37
	בירוקרטיה וסחבת	28%	0.54
	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	39%	0.45
רווחת העובד	התעמרות מצד ממונים	12%	0.60
	חשיפה להטרדה מינית	0%	0.00
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	22%	0.48

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

		שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	7%	0.40
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	22%	0.05
	גיוון ועניין בעבודה	58%	0.07
	משמעות בעבודה	100%	0.40
	שכר ותנאים הוגנים	9%	0.09
	הוקרה והערכה	49%	0.23
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	36%	0.20
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	72%	0.05
	השפעה ויזומה	30%	0.08
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	27%	0.29
	תחושת מוגנות בעבודה	76%	0.16
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	54%	0.49

■ 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 בבתי חולים כלליים

## תיעדוף גורמי לחץ במה כדאי לטפל

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
עומסים ותנאי עבודה	עומס עבודה	0.42
	קושי לשלב בין צרכי הפרט לעבודה	0.47
	עומס מטלות אדמיניסטרטיביות	0.35
	עומס פיזי	0.23
	סביבת עבודה פיזית מקשה	0.22
	מערכות מחשוב מעכבות	0.17
תהליכי עבודה והכשרה	חוסר בידע וכלים מקצועיים	0.25
	מחסור בהדרכה להתמודדות עם חולי ומוות	0.35
	בירוקרטיה וסחבת	0.27
רווחת העובד	חוסר תיאום בין בעלי תפקידים	0.32
	התעמרות מצד ממונים	0.24
	חשיפה להטרדה מינית	0.08
	חשיפה לאלימות פיזית מילולית	0.12

## תיעדוף משאבים ארגוניים מה כדאי לחזק

	שכיחות הגורם (% המציינים תמיד / לעיתים קרובות)	מדד הקשר לשחיקה
קריירה והערכה	מערכת הבריאות מטפחת את המקצוע	0.23
	אפשרות לפיתוח הקריירה בארגון	0.37
	גיוון ועניין בעבודה	0.33
	משמעות בעבודה	0.26
	שכר ותנאים הוגנים	0.23
	הוקרה והערכה	0.27
תהליכי עבודה והכשרה	נגישות למידע ארגוני	0.29
	אווירת שיתוף ועזרה הדדית	0.30
	השפעה ויזומה	0.29
רווחת העובד	מחויבות לבריאות העובד	0.36
	תחושת מוגנות בעבודה	0.21
	תמיכה ארגונית בקשיים אישיים	0.27

■ 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

