



קרנות הביטוח הלאומי
קרן מנוף



מדידה רב ממדית לשחיקה והיבטים של חווית עובד

גורמי סיכון והגנה תעסוקתיים במבט רב סקטוריאלי

חוקרת ראשית: ד"ר אירן דיאמנט

חוקרים שותפים: ד"ר הילה סגל, ד"ר מאור בלפון חכמיגרי, אילן יקר

נובמבר 2025

תקציר

רקע

שחיקה תעסוקתית היא תופעה רחבת היקף המשפיעה על בריאות העובדים, תפקודם ואיכות חייהם. תקן ISO 45003 החדש מדגיש את חובת הארגונים לזהות ולטפל בגורמי סיכון פסיכוסוציאליים בעבודה. עם זאת, העדר כלי מדידה מקיפים ונתונים עדכניים מקשה על פיתוח תכניות מניעה והתערבות מבוססות ראיות.

מטרות המחקר

המחקר הנוכחי נועד לפתח כלי מדידה רב-ממדי להערכת חווית עובד בהתאם לתקן ISO 45003, לבסס את איכויותיו הפסיכומטריות, ולמפות היקף שחיקה וגורמי סיכון והגנה במרחב התעסוקתי בישראל. המחקר כלל 5,504 משתתפים מסקטורים תעסוקתיים מגוונים.

ממצאים מרכזיים

פיתוח כלי המדידה

איכויותיו הפסיכומטריות של הכלי שפותח נמצאו כטובות. הכלי מאפשר מיפוי עשיר של חווית עובד וגורמי סיכון והגנה, גמיש להתאמה סקטוריאלית-ארגונית, קיים בעברית ובערבית וניתן להפצה מקוונת מאובטחת על ידי ארגונים. השאלון כולל מרכיבי ליבה (שחיקה, דרישות, משאבים, תוצאות נחוות) ומרכיבים נוספים המהווים חלק מחוויית עובד והשלכותיה (התאמה ערכית, קשיי התנתקות, קונפליקט עבודה-בית, סימפטומים פיזיולוגיים).

היקף השחיקה

כמחצית (48.6%) מהעובדים במחקר חווים שחיקה ברמה גבוהה עד קיצונית: 32.9% בשחיקה גבוהה, 12.8% ברמה גבוהה מאוד, ו-2.8% בשחיקה קיצונית. היקף זה תואם ממצאים בסקרים מקבילים בישראל ובעולם.

אוכלוסיות בסיכון מוגבר

נשים שחוקות יותר מגברים, בעיקר בשחיקה פיזית וקוגניטיבית, למרות שלא נמצאו הבדלים בחוויית דרישות או משאבים: ההבדל הוא בתגובה הנפשית לתנאי העבודה; עובדים צעירים שחוקים יותר מעובדים מבוגרים וותיקים; עובדים ללא ילדים שחוקים יותר יחסית לעובדים עם ילדים בבית; במלחמת חרבות ברזל, בני זוג של משרתי מילואים הציגו רמות שחיקה גבוהות במיוחד.

גורמי סיכון מרכזיים

קונפליקט עבודה-בית: המנבא החזק והעקבי ביותר לשחיקה בכל הסקטורים והמודלים. הקונפליקט נוצר לא רק משעות עבודה רבות אלא גם מהיעדר גבולות, זמינות מתמדת וקשיי ניתוק מנטלי.

דרישות גבוהות: עומס מטלות, לחץ זמן, דרישות סותרות וריבוי משימות בו-זמנית הם גורמי הלחץ בעלי ההשפעה הרחבה ביותר.

נורמה סובייקטיבית: ככל שעובדים תופסים את עמיתיהם כשחוקים יותר, כך גם הם מדווחים על שחיקה גבוהה יותר. כאשר שחיקה נתפסת כנורמה ארגונית, מצב זה עלול למנוע הכרה בחריגות התופעה או פנייה לעזרה.

גורמים מגנים מרכזיים

משאבים ארגוניים: תחושת בטחון לביטוי עצמי, חוויית משמעות וערך תפקידי, בהירות לגבי התרומה למטרות הארגון, ואקלים חברתי תומך הם המשאבים בעלי פוטנציאל ההגנה הרחב ביותר.

אקלים ארגוני מכוון לרווחה: תפיסת העובדים שהארגון פועל באופן אקטיבי למניעת לחץ ולקידום איכות חיים קשורה לחוויית משאבים גבוהים יותר ולתחושת התאמה ערכית, המפחיתים שחיקה.

התאמה ערכית: עובדים המרגישים התאמה ערכית לארגון חווים יותר משאבים, המפחיתים שחיקה.

ממצאים מיוחדים

שחיקה בזמן מלחמה: שחיקה בחודשים הראשונים למלחמת חרבות ברזל הייתה גבוהה משמעותית לעומת תקופת השגרה. משאבים ארגוניים – מידע מהארגון והתנדבות במקום העבודה – מיתנו את השחיקה בתקופה זו.

הבדלים בין סקטורים: רמות השחיקה הכללית דומות למדי בין הסקטורים (חינוך: 3.28, ציבורי: 3.40, הייטק: 3.14). המנגנונים הפסיכולוגיים-ארגוניים המובילים לשחיקה זהים ברובם, אך קיימים הבדלים בדינמיקה של ממדי דרישות ומשאבים הספציפיים.

עובדים היברידיים (המשלבים עבודה מהבית ומהשרד) מדווחים של חוויית יותר משאבים, אך גם עלייה קלה בחוויית דרישות וקונפליקט עבודה-בית, ללא הבדל בשחיקה יחסית לעובדים במשרד.

תוצאות והשלכות

השחיקה כרוכה בפגיעות משמעותיות בהרגלי תזונה ושינה, בתפקוד תעסוקתי, מעורבות בכשלים, סימפטומים פיזיולוגיים (כאבי ראש, צוואר-גב), וכוונות עזיבה גבוהות יותר. המתאם הגבוה (0.75) בין שחיקה לתוצאות נחוות מצביע על ספירלת אובדן משאבים בה אובדן משאבים ואנרגיה מפושט במרחבי חיים שונים.

תרומה תאורטית ויישומית

המחקר מציע כלי שיכול לכוון להבנה עמוקה ורב-ממדית של חוויית עובד ושל השלכותיה ומכוון למבט ייעודי לסקטורים ולארגונים שונים, תוך התאמה להנחיות תקן ISO 45003. הממצאים במחקר תומכים בהנחות היסוד של גישות תאורטיות מובילות בנושא השחיקה והבריאות הנפשית בעבודה, כמו תאוריית שימור המשאבים ומודל הדרישות-משאבים. הקשר המשמעותי שנמצא בין שחיקה לתוצאות נחוות מכוון לצורך בהבנה תאורטית מעמיקה ורחבה של תהליך השחיקה כספירלת אובדן.

המלצות מרכזיות

מומלץ לכוון ארגונים לאימוץ הנחיות תקן ISO 45003 ככלי תומך עשייה, לקיום הכשרות מקצועיות לדרגים מובילים בארגונים בנושא קידום בריאות נפשית בעבודה, לעודד ארגונים לשלב אנשי מקצוע רלוונטיים בתהליך גיבוש צעדי מניעה והתערבות ולקיים מדידה ארגונית בכלים תקפים כבסיס לפעולות התערבות.

סיכום

המחקר מספק תשתית להבנת השחיקה התעסוקתית בישראל ומציג כלי מדידה מקיף ומבוסס ראיות. הממצאים מצביעים על היקף נרחב של שחיקה ומדגישים את החשיבות המרכזית של איזון בית-עבודה, משאבים ארגוניים ואקלים תומך כמפתחות למניעה. קובעי מדיניות וארגונים מוזמנים לאמץ גישה מערכתית המבוססת על מדידה, זיהוי מדויק של צרכים, והתערבות ממוקדת ברמה הארגונית, בהתאם להנחיות תקן ISO 45003 שאומץ בישראל כמדריך לקידום בריאות נפשית בעבודה.

תוכן עניינים

2	תקציר
5	תוכן עניינים
7	מבוא
7	הגדרות השחיקה ותפיסות מרכזיות בספרות
8	היקף תופעת השחיקה
8	גורמים לשחיקה
8	היבטים ארגוניים ותעסוקתיים: דרישות ומשאבים
9	קונפליקט עבודה-בית (Work-Family Conflict)
9	יכולת התנתקות (Detachment)
10	נורמה סובייקטיבית (Subjective Norm)
10	התאמה ערכית בין אדם לארגון (Person-Organization Fit)
10	הבדלים בין אישיים ומשאבים אישיים
11	תוצאות של שחיקה
11	הבדלים בין סקטורים ועיסוקים
11	תקן חדש לקידום בריאות נפשית בעבודה: הכוונה למדידה, למניעה ולהתערבות
12	מדידה כבסיס להתערבות ולמניעה
12	מטרות המחקר הנוכחי
13	שיטה
13	אוכלוסיית המחקר ודגימה
13	תיקון להטיית ייצוג מגדרי
13	כלי המדידה – שאלון חווית עובד
14	מרכיבים מנבאים:
15	גורמים מנובאים:
16	התאמת השאלון לארגונים וסקטורים
17	תוצאות
17	סטטיסטיקה תיאורית של כלל המדגם
18	מאפיינים תעסוקתיים:
21	בניית המדדים המרכזיים
21	ניתוחי גורמים מגששים (EFA) ומאששים (CFA)
27	סטטיסטיקה תיאורית של משתני המחקר
27	שאלון השחיקה
27	משתנים מנבאים ומנובאים נוספים
28	מספר המשיבים ברמות השחיקה השונות (שלושת ממדי השחיקה ושחיקה כללית):

30	מתאמים בין משתני המחקר
30	מתאמים בין משתני המחקר לבין משתני רקע.....
31	מתאמים בין משתני המחקר לבין עצמם.....
32	השוואות מגדריות במדדי שחיקה ופגיעות סובייקטיבית.....
33	סטטוס הורות ושחיקה.....
33	משתני מחקר המנבאים שחיקה: כללית, פיזית, קוגניטיבית ורגשית.....
33	משתני המחקר המנבאים שחיקה.....
34	ממדי משתני המחקר המנבאים שחיקה וממדיה.....
36	סיכום המודלים לניבוי שחיקה וממדיה.....
36	דרישות כגורמי סיכון ומשאבים כגורמים מגנים לפי השפעתם במדגם.....
38	משתני המחקר לפי סקטורים.....
39	ניתוח השוואתי של שלושה סקטורים: חינוך, הי-טק וציבורי.....
41	ניתוחי נתיבים.....
43	סיכום השוואתי.....
44	שחיקה בזמן מלחמה.....
44	מדדי מדגם המלחמה.....
45	ממצאים עיקריים.....
45	גורמים מנבאים ותפקיד המשאבים הארגוניים.....
47	סיכום תוצאות ודיון.....
47	מדידה לשחיקה ולגורמי סיכון פסיכוסוציאליים.....
47	היקף השחיקה וקשריה עם משתני רקע.....
47	הבדלים מגדריים ומשפחתיים.....
48	השפעת גיל וותק.....
48	מאפייני תעסוקה.....
48	תוצאות נחוות נלוות לשחיקה.....
49	גורמי סיכון והגנה מרכזיים לשחיקה.....
49	גורמי סיכון מרכזיים: דרישות, קונפליקט ונורמה סובייקטיבית.....
50	גורמים מגנים: משאבים, אקלים מכוון לרווחה ויכולת התנתקות.....
51	מבט רב-סקטוריאלי: על המשותף והמובחן.....
51	שחיקה בזמן המלחמה.....
51	תרומה תאורטית והמלצות יישומיות.....
53	מגבלות והמלצות למחקרים עתידיים.....
54	מקורות.....
63	נספח - שאלון בסיס קבוע.....

מבוא

עבודה היא מרחב מרכזי בחיינו, העונה על צרכים בסיסיים של פרנסה וקיום, כמו גם על צרכים של מבנה, שייכות, מימוש והתפתחות (Blustein, 2006, 2008; Blustein et al., 2019). לצד היבטים אלו המובילים לאיכות חיים ולבריאות נפשית ופיזית, עבודה בעידן המודרני כרוכה גם בהתמודדות עם אפיונים אזורסיביים: עומס, מגבלות זמן, ריבוי משימות וקונפליקט בין תפקידים. אפיונים אלו, המוגדרים גם כגורמי סיכון פסיכוסוציאליים, מייצרים חווית לחץ (ILO, 1986; Cox et al., 2002). חשיפה מתמשכת ללחץ כזה מהווה את הבסיס להיווצרות שחיקה תעסוקתית.

הגדרות השחיקה ותפיסות מרכזיות בספרות

שחיקה (Burnout) הוגדרה על ידי ארגון הבריאות העולמי (WHO) באוגדן סיווג התחלואה הבינלאומי (ICD) כסינדרום תחלואה בקונטקסט תעסוקתי: תגובה מתמשכת ללחצים רגשיים ובינאישיים כרוניים בעבודה, המאופיינת ב: (1) תשישות, אובדן אנרגיה וקושי בהשקעה, (2) עמדות שליליות כלפי העבודה, ניכור וציניות, (3) חוסר יעילות, אובדן הערכה עצמית ואי שביעות רצון מהישגים. הגדרה זו מבוססת על ההמשגה של מסלאך ועמיתיה (Maslach et al., 2001), המרכזית בספרות.

המשגה נוספת היא של שירום ומלמד (Shirom & Melamed, 2006), המתייחסת לשלושה מרכיבים: תשישות פיזית (תחושת עייפות ומצברים שהתרוקנו), תשישות קוגניטיבית (קושי בריכוז ובמיקוד בתכנים מורכבים), ותשישות רגשית (חוסר אנרגיה ויכולת לגלות אמפתיה לאחרים). שתי המשגות מלוות בכלי מדידה ייעודיים: MBI (Maslach Burnout Inventory) ו-SMBM (Shirom-Melamed Burnout Measure), המהווים כלים מרכזיים בחקר השחיקה.

בהיבט תהליכי, הובפול הגדיר שחיקה כתהליך הדרגתי של אובדן משאבים. תיאוריית שימור המשאבים (Conservation of Resources, COR; Hobfoll, 1989) מניחה כי אנשים מונעים מרצון להשיג ולבנות משאבים בעלי ערך סובייקטיבי ולהגן עליהם. לחץ נוצר כאשר משאבים אובדים, מאוימים, או כאשר לא מושגים משאבים חדשים בעקבות השקעה. בהתמשכות אובדן כזו נוצרת שחיקה (Hobfoll & Shirom, 2000). במקרים מסוימים, אובדן המשאבים מתפתח לספירלה בה אובדן גורם לאובדן מואץ נוסף, תוך 'הדבקה' של מרחבי חיים שונים; בסחרור כזה, עשוי הפרט להתקשות לזהות ולשקם משאבים זמינים. מצב כרוני כזה מוביל לשחיקה ניכרת (ten Brummelhuis et al., 2011).

היקף תופעת השחיקה

נתוני מחקרים מצביעים על היקף נרחב של שחיקה בישראל ובעולם. סקר משרד הכלכלה בישראל (2016) מצא ש-57% מעובדים שכירים מדווחים על שחיקה ברמה בינונית או רבה ו-50% מעריכים שרוב עמיתיהם שחוקים. סקר רב-סקטוריאלי של המוסד לבטיחות ולבריאות (אגוזי ופרדו, 2020) מצא שב-50% מהעובדים דיווחו על שחיקה גבוהה עד קיצונית, נשים וצעירים נמצאו כשחוקים במיוחד. סקר במערכת הבריאות (משרד הבריאות, 2017) מצא ש-45% מרגישים עייפים וסחוסים פיזית, 35% שחוקים, 34% עייפים נפשית. גם במדינות אירופה נמצא היקף שחיקה דומה של כ-44% בסקטורים תעסוקתיים שונים (Eurofound, 2018).

גורמים לשחיקה

היבטים ארגוניים ותעסוקתיים: דרישות ומשאבים

הספרות מצביעה על מגוון גורמים תעסוקתיים וארגוניים לשחיקה. גורמי סיכון פסיכוסוציאליים בעבודה מוגדרים כהיבטים בעיצוב ובניהול העבודה ובקונטקסט החברתי-ארגוני העשויים לגרום לתוצאות שליליות פיזיות ונפשיות (Cox et al., 2002; Eurofound, 2018). גישות תיאורתיות מניחות אינטראקציה בין היבטים שונים בסביבת העבודה (עומס, דרישות פיזיות ורגשיות, אוטונומיה, משוב, תמיכה), תוך השפעה משמעותית על רווחת העובד ובריאותו (Bakker et al., 2005).

מסגרת תיאורתית מרכזית היא מודל הדרישות-משאבים (Job Demands-Resources, JDR; Demerouti et al., 2001), המסביר כיצד סביבת העבודה משפיעה על רווחה וביצועים. דרישות הן היבטים פיזיים, פסיכולוגיים וחברתיים-ארגוניים המכוונים למאמץ (עומס מטלות, שעות עבודה, קונפליקטים), ועלולים להוביל למחיר פיזיולוגי ופסיכולוגי (Alarcon, 2011; Lee & Ashforth, 1996). משאבים הם היבטים המסייעים להתמודד ביעילות עם דרישות ומאפשרים ביטוי עצמי, שליטה והתפתחות; אוטונומיה, תמיכה, גיוון, משמעות – הם דוגמאות למשאבים כאלו (Alarcon, 2011; Bakker & Demerouti, 2017).

המודל מניח השפעה משולבת: דרישות משפיעות בציר של פגיעה בבריאות, משאבים בציר מוטיבציוני. ספרות רחבה תומכת בכך: דרישות גבוהות קשורות לפגיעה בתפקוד, רווחה ואיכות חיים, במיוחד להיווצרות שחיקה; משאבים קשורים לסיפוק, התמדה, מחוברות ורווחה (Bakker et al., 2023). מחקרים בישראל מצאו קשר הדוק בין גורמי לחץ פסיכוסוציאליים לשחיקה, ולפגיעות פיזיות ותאונות (אגוזי ופרדו, 2024).

קונפליקט עבודה-בית\משפחה (Work-Family Conflict)

עבודה ומשפחה הם שני מרחבים מרכזיים בחיי האדם הבוגר, שיכולים להתקיים באינטראקציה משלימה. עם זאת, בשל מגבלות זמן, אנרגיה וקשב, האינטראקציה עשויה להוות מקור לקונפליקט. קונפליקט עבודה-משפחה מתייחס למצב בו הדרישות מתפקידי העבודה והמשפחה אינן מתיישבות, ונוצר לחץ תפקודי ורגשי (Greenhaus & Beutell, 1985). הקונפליקט יכול להיות דו-כיווני: דרישות עבודה עשויות להפריע לתפקיד המשפחתי או להיפך. ממצאים מצביעים על כך שדרישות עבודה מנבאות קונפליקט עבודה-בית, ודרישות משפחה מנבאות קונפליקט בית-עבודה (Allen et al., 2020, 2023; Amstad et al., 2011).

קונפליקט עבודה-בית מנבא תוצאות שליליות נפשיות, התנהגותיות ובריאותיות (Miller et al., 2022), בהן: שחיקה (Sousa & Ferro, 2025; Li et al., 2024), בעיות שינה (Barnes et al., 2012), תחלואה קרדיווסקולרית (Berkman et al., 2015), וחריגות קורטיזול (Zilioli et al., 2016).

חווית הקונפליקט קשורה ליכולת לניהול גבולות בין תחומי חיים (Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996). המעברים בין תפקידים דורשים וויסות של קשב ושליטה קוגניטיבית, רגשית והתנהגותית, כולל ניתוק ממחשבות ורגשות (Ashforth et al., 2000). Kossek ועמיתיה (2006) מצביעים על כך שתחושת שליטה בגבולות מפחיתה את הקונפליקט ומובילה לתוצאות פסיכולוגיות ותעסוקתיות חיוביות יותר.

יכולת התנתקות (Detachment)

התנתקות פסיכולוגית מהעבודה מתייחסת ליכולת להתרחק מנטלית ורגשית מקונטקסט העבודה מחוץ לשעות העבודה (Etzion et al., 1998) ומאפשרת תהליך החלמה ושיקום משאבים (Sonnentag & Fritz, 2007; Bayer, 2005). מדובר לא רק בהתרחקות פיזית אלא גם בהפסקת עיסוק מחשבתי הקשור לעבודה. התנתקות מנטלית מהעבודה בשעות הפנאי נמצאה כקשורה לרווחה נפשית ואיכות חיים גבוהות יותר (Baktash & Pütz, 2025; Fritz et al., 2010a, 2010b; Sonnentag & Fritz, 2007), בעוד היעדרה קשור לתוצאות שליליות כמו פגיעה בשינה (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017).

מודל המאמץ-החלמה (The Effort-Recovery Model, ERM, Meijman & Mulder, 1998) מציע כי בעת עמידה בדרישות מתכלים משאבים, ושיקומם מתאפשר רק כאשר מופסק המגע עם גורמי הלחץ. העדר התנתקות לאורך זמן מוביל לפגיעה מתמשכת ולשחיקה (Ottaviani et al., 2016). בהתאם לכך, לפי מודל הלחץ-התנתקות (Stressor-Detachment Model, Sonnentag & Fritz, 2015), התנתקות משמשת

גורם מתווך בין לחצי עבודה לרווחה, המגן על איכות החיים. עובדים המסוגלים להתנתק פסיכולוגית בשעות הפנאי מחלימים טוב יותר מהשפעות הלחץ השליליות ונהנים מאיכות חיים משופרת.

נורמה סובייקטיבית (Subjective Norm)

המושג נורמה סובייקטיבית נובע מתיאוריית ההתנהגות המתוכננת (Theory of Planned Behavior, Ajzen, 1991) ומתייחס לשיפוט הסובייקטיבי של הפרט בנוגע לעמדות והתנהגויות של אחרים משמעותיים, באופן המשפיע על עמדותיו והתנהגותו. בתחום הבטיחות, למשל, כאשר עובדים מעריכים שבטיחות אינה חשובה בעיני עמיתיהם, להערכה זו השפעה על עמדתם והתנהגותם הבטיחותיות (Fogarty & Shaw, 2010). בדומה, תפיסת החוויה הארגונית המשותפת ביחס ללחץ ושחיקה – כפי שמשקפת בתחושה ש'כלם מסביבי שחוקים' – עשויה להשפיע על תחושת שחיקה אישית ועמדה ערכית כלפיה. התפיסה המשותפת יכולה לשקף 'נורמה ארגונית' של התנהגות תחת עומס ולתרום להתמסדות תרבותית של שחיקה. בהקשר זה, יש עדות להיותה של שחיקה תופעה 'מדבקת' בארגון (Bakker et al., 2005).

התאמה ערכית בין אדם לארגון (Person-Organization Fit)

התאמה ערכית מתייחסת למידת ההלימה בין ערכיו ותפיסותיו של העובד לבין אלו של הארגון שבו הוא מועסק. לפי גישות תאורטיות שונות, קיים לאדם צורך בסיסי בתחושת התאמה לסביבתו, כחלק מהשאיפה ליציבות, שליטה, שייכות והפחתת אי ודאות (van Vianen, 2018). תחושת ההתאמה לערכי הארגון נתפסת כמשאב אישי ארגוני משמעותי התורם לרווחה נפשית ולחוסן תעסוקתי. מחקרים אמפיריים רבים מצאו קשר חיובי בין התאמה ערכית לבין שביעות רצון בעבודה, מחויבות ארגונית, התמדה והפחתת כוונות עזיבה, וכן קשר שלילי עם רמות שחיקה (Kristof-Brown & al., 2005, Verquer & Wagner, 2003).

הבדלים בין אישיים ומשאבים אישיים

לצד השפעות ארגוניות, לשחיקה יש מרכיב אישי מובהק. אינדיבידואלים באותה סביבה עשויים לחוות רמות שונות של לחץ ושחיקה, המשקפות הבדלים בתכונות ומשאבים פסיכולוגיים (Bakker & Demerouti, 2007; Hobfoll et al., 2003). מחקרים מצביעים על כך שממדי יציבות רגשית, מוחצנות, מצפוניות ונעימות (ממדים ב-Big Five) קשורים בקשר מובהק לשחיקה (Alarcon et al., 2009; Ghorpade et al., 2007). משאבים נפשיים כמו אופטימיות, תחושת שליטה, יעילות עצמית וחוסן המסייעים בהתמודדות ובהשגת מטרות, גם בקונטקסט תעסוקתי תובעני, הוכחו כמונעים או מפחיתים שחיקה (Kammeyer-Mueller et al., 2009; van Doorn & Hülshager, 2015; Xanthopoulou et al., 2007) ומאפשרים היעדרות טובה יותר במשאבים ארגוניים (Daniels & De Jonge, 2010). בנוסף,

מאפייני חיים לא-תעסוקתיים (מצב משפחתי, חברתי, כלכלי) משפיעים על רמות הלחץ המתמשך המהווה בסיס לשחיקה (Sabagh et al., 2018).

תוצאות של שחיקה

עובדים שחוקים חווים עייפות פיזית, מנטלית ורגשית מתמשכת, ומועדים יותר להפרעות חרדה, דכאון, תחלואה קרדיוסקולרית, סכרת, דלקות, הפרעות שינה (Aronsson et al., 2017; Brough et al., 2018; Ilgic et al., 2017; Salvagioni et al., 2017; Toker et al., 2012), ואף סיכון לתמותה מוקדמת (Shirom et al., 2011). במחקר של המוסד לבטיחות ולבריאות, שחיקה ניבאה בעיות פיזיולוגיות (גב, עורף, צוואר, ברכיים), תאונות והיעדרויות (אגוזי ופרדו, 2024).

בהיבט ארגוני, שחיקה מנבאת ימי מחלה (Borritz et al., 2006; Schaufeli et al., 2009), תביעות אי-כשירות (Ahola et al., 2009), ואת האופן בו נחווים דרישות ומשאבים (Salvagioni et al., 2017). בסקטור הבריאות נמצא כי שחיקה קשורה לירידה באיכות טיפול, עלייה בטעויות (Williams et al., 2007), חוסר שביעות רצון, כוונות עזיבה וירידה במאמץ (Dewa et al., 2014; Shanafelt et al., 2016).

הבדלים בין סקטורים ועיסוקים

דרישות, משאבים ושחיקה עשויים להיות שונים במהותם ובאינטראקציה ביניהם בסקטורים ובעיסוקים שונים. למרות החשיבות בהבנת השפעות מאפייני עבודה על רווחת עובדים בסביבות שונות, מעט מחקר הוקדש לכך. Cooper ו-Sparks (1999) מצאו הבדלים באופי דרישות ומשאבים בין 13 עיסוקים, וכי הקשר בין דרישות לפגיעה באיכות חיים גבוה יותר בעיסוקים מסוימים. מטא-אנליזה של Fila ועמיתיו (2017) מצביעה על ממצאים דומים. על רקע זה, ובהכוונה לחשיבה עתידית על מהות התערבויות בנושא השחיקה, Demerouti ועמיתיה (2021) ממליצים להעמיק מבט על עובדים בקונטקסט סביבת העבודה, יותר מאשר ברמת האינדיבידואל.

תקן חדש לקידום בריאות נפשית בעבודה: הכוונה למדידה, למניעה ולהתערבות תקן בינלאומי ISO 45003 (הקיים כתקן ישראלי ת"י 45003), שפורסם ב-2021 כתקן וולונטרי, מבוסס על הנחת היסוד כי בריאות נפשית של עובדים מושפעת באופן משמעותי מגורמים מבניים-מערכתיים קבועים בסביבת העבודה, ולפיכך באחריות הארגון לטפל בהם (International Organization for Standardization, 2021).

התקן קובע: "לארגונים יש תפקיד משמעותי בהסרת גורמי הסיכון או במזעור הסיכונים. לארגון ולעובדים יש אחריות משותפת לשמירה על הבריאות, על הבטיחות ועל השלמות בעבודה, ולשיפורן. על הארגונים מוטלת האחריות לזהות את גורמי הסיכון ולמזער את הסיכונים הקשורים בהם".

התקן מפרט הנחיות להסדרה שיטתית של פעולות הניהול ובקרת הסיכונים, כולל פירוט של גורמי סיכון פסיכוסוציאליים, ומנחה ארגונים לפעול בשלוש רמות: *התערבות ראשונית* – זיהוי מקורות מערכתיים-ארגוניים לסיכונים פסיכוסוציאליים ופעולות מערכתיות לבקרה עליהם; *התערבות שניונית* – הגדלת משאבים המסייעים לעובדים להתמודד ביעילות עם דרישות ולחץ; *התערבות שלישונית* – הפחתת השפעות מזיקות של חשיפה לגורמי סיכון, בין היתר על ידי העלאת מודעות מנהלים לביטויי שחיקה והנגשת אמצעי ייעוץ וטיפול לעובדים.

מדידה כבסיס להתערבות ולמניעה

ליישום התקן נדרשות דייקנות וקפדנות בבחירת כלים, שיטות ויעדים; בהעדרן, תכניות התערבות רבות נכשלו (Burgess et al., 2020). Demerouti ו-Bakker (2017) מציעים פרקטיקות של מדידה ארגונית-סקטוריאלית לזיהוי דרישות ומשאבים ייחודיים, במקום התבססות על תפיסה גנרית. פרקטיקות כאלו תורמות לזיהוי מדויק של גורמי סיכון פסיכוסוציאליים ודרישות-משאבים רלוונטיים לארגון ומוכיחות כי התערבויות מבוססות ראיות באופן זה מובילות לשיפור במדדי איכות חיים נפשית בעבודה (Taris et al., 2003). על רקע זה, התקן מדגיש חשיבות מרכזית למדידה ולאבחון כבסיס לכל התערבות וכאמצעי להערכות תקופתיות של יעילות צעדי התערבות ומניעה.

מטרות המחקר הנוכחי

בהתאם להנחיות תקן ISO 45003, המחקר הנוכחי נועד לפתח כלי מדידה רב-ממדי ומקיף להערכת מרכיבים שונים בחוויית עובד, ולבחון אותו על פני מדגם רב-סקטוריאלי במרחב התעסוקתי בישראל. המחקר שואף להניח תשתית נתונים בסיסית שתכוון להמשך מיקוד מחקר ולפיתוח תכניות מניעה והתערבות לקידום בריאות נפשית בעבודה.

על רקע זה, הוגדרו המטרות הבאות:

1. מדידה: לצורך קידום מניעה והתערבות מערכתית ורב-סקטוריאלית בתחום בריאות הנפש ואיכות חיים בעבודה, נדרש זיהוי מבוסס ראיות של גורמי לחץ ושחיקה. המחקר נועד לפתח כלי מדידה הנשען על עקרונות תקן ISO 45003, ולבסס את איכויותיו הפסיכומטריות.
2. הנגשת מדידה: יצירת תשתית ממוחשבת ואינטרנטית למדידה, העומדת בדרישות אבטחת מידע מחמירות, ומאפשרת ציינון מדויק ורב-ממדי ברמות שונות (צוותים, מחלקות, ארגונים, אוכלוסיות).

3. מיפוי: ביצוע סקר מגשש רחב-היקף לאומדן רמות שחיקה וגורמי סיכון פסיכוסוציאליים במגוון סקטורים תעסוקתיים בישראל, במטרה לשרטט תמונת מצב עדכנית של רווחה ובריאות נפשית בעבודה.
4. בסיס להמלצות יישומיות: שימוש בממצאי הסקר לגיבוש עקרונות בסיסיים ליצירת תכניות מניעה והתערבות, המכוונות לחיזוק בריאות נפשית בעבודה ברמה ארגונית ומערכתית.

שיטה

אוכלוסיית המחקר ודגימה

המשתתפים גויסו בשלוש שיטות: (1) הפצה דרך חברת סקרים (אי-פאנל), (2) הפצה בארגונים שנרתמו לפרויקט, (3) שיטת כדור שלג דרך רשתות חברתיות ופורומים תעסוקתיים, בין היתר על ידי סטודנטים לתואר שני בבית הספר למדעי ההתנהגות במכללה האקדמית תל אביב יפו.

תנאי סף להשתתפות: עובדים שכירים (במקרים מעטים עובדים זמניים עם יציבות תעסוקתית), מעל גיל 18, הסכמה מדעת ואנונימיות מלאה. אושר קיום המחקר על ידי ועדת אתיקה מהמוסד האקדמי המוביל. אפיוני המדגם מוצגים בפרק סטטיסטיקה תיאורית.

תיקון להטיית ייצוג מגדרי

במדגם נרשמה הטיה מגדרית (63.6% נשים לעומת ~50% באוכלוסיית המועסקים). לחישוב נתונים מייצגים ברמה ארצית, הוחלו משקולות תיקון (נשים 0.786, גברים 1.374), כך ששיעור הגברים והנשים המשוקללים תואם את חלקם בכוח העבודה. משקולות אלו הופעלו רק להצגת ממצאים תיאוריים כלליים (ממוצעים, אחוזים וכו'). בניתוחים אנליטיים שבהם מגדר שימש כמשתנה עצמאי (השוואות, רגרסיות, SEM), הנתונים נותחו ללא משקלות לשמירה על ההבדלים האמפיריים.

כלי המדידה – שאלון חווית עובד

השאלון פותח לאומדן היבטים שונים של חווית עובד, בדגש על שחיקה וגורמי סיכון פסיכוסוציאליים. הפריטים מבוססים על שאלונים רלוונטיים מרכזיים בספרות, מותאמים לאיפיוני המחקר וכן להנחיות ולפירוט גורמי הסיכון הפסיכוסוציאליים בתקן ISO 45003. השאלון עבר מספר שלבי פיתוח: שיפוטי תוכן של מומחים והתאמתו לצרכי המחקר, בחינת איכויות פסיכומטריות וניתוחי גורמים. הגרסה הסופית כללה מרכיבים מנבאים ומנובאים, עם התאמות לקבוצות עיסוק שונות.

מספר הפריטים שונה במקצת בגרסאות השונות המותאמות לסקטורים שונים, אך עם מרכיב ליבה זהה בכל גורם מרכזי.

מרכיבים מנבאים:

דרישות ומשאבים

בהתבסס על מודל הדרישות-משאבים (JD-R; Demerouti et al., 2001), השאלון אומד מרכיבים שונים בחוויית העבודה. משתתפים התבקשו לציין באיזו מידה הרגישו את המרכיבים המתוארים בעבודתם בחודשים האחרונים. הפריטים מוצגים עם סקלה בת חמש רמות (1 = כלל לא או במידה מועטה, 5 = במידה רבה מאוד) להיבטים השונים של חוויית העבודה שלהם בחודשים האחרונים.

דרישות: מבוסס על HSE Management Standards ($\alpha = .92$; Edwards et al., 2008), Qualitative Workload Measure ($\alpha = .89$; Hudson & Shen, 2018); ניסוח פריטים משאלונים אלו הותאם לפורמט ניסוח מקוצר בשאלון המחקר הנוכחי, בין היתר על מנת להקל על מענה, בגלל אורכו של השאלון. כמו כן נכללו פריטים שהותאמו על ידי מומחי תוכן רלוונטיים (בהם נציגות לוועדה המקצועית של מכון התקנים שליוותה את ניסוח הגרסה העברית\ישראלית לתקן ISO 45003) לפירוט גורמי הסיכון הפסיכוסוציאליים בתקן ISO 45003. פריטים במרכיב הדרישות כללו התייחסות לממדים של: זמן (לחץ זמן, שעות עבודה עודפות), היבט קוגניטיבי-תפקודי (דחיפות, ריכוז מתמשך), אי-ודאות (תפקיד לא ברור, שינויים תכופים), ואקלים חברתי (יחסים מתוחים, אפליה). ציון למרכיב זה הוא ממוצע הפריטים.

משאבים: מבוסס על HSE Management Standards ($\alpha = .92$; Edwards et al., 2008), Qualitative Workload Measure ($\alpha = .89$; Hudson & Shen, 2018); ניסוח מקוצר בשאלון המחקר הנוכחי, בין היתר על מנת להקל על מענה, בגלל אורכו של השאלון. כמו כן נכללו פריטים שהותאמו על ידי מומחי תוכן רלוונטיים (בהם נציגות לוועדה המקצועית של מכון התקנים שליוותה את ניסוח הגרסה העברית\ישראלית לתקן ISO 45003). פריטים במרכיב המשאבים כללו התייחסות לממדים של: זמן (שליטה על קצב עבודה, זמן לפנאי), אקלים (השתתפות בהחלטות, שקיפות), תמיכה חברתית (ייעוץ מהמנהל, קרבה לעמיתים), תגמולים (שכר הולם), ופיתוח אישי (גיוון, התפתחות). ציון למרכיב זה הוא ממוצע הפריטים.

קונפליקט עבודה בית\משפחה

מבוסס על השאלון של Senecal et al. (2001) וכולל שני פריטים: "יש לי קשיים באיזון הזמן בין פעילות בעבודה לבין פעילות בבית\עם המשפחה", "מרגיש שאני נקרע בין העבודה שלי לבין הבית\ המשפחה". מהימנות מקור: $\alpha = 0.71$. משתתפים התבקשו לציין באיזו מידה הרגישו את המרכיבים המתוארים בעבודתם בחודשים האחרונים. הפריטים מוצגים עם סקלה בת חמש רמות (1 = כלל לא או במידה מועטה, 5 = במידה רבה מאוד). ציון לרמת הקונפליקט הנחווה הוא ממוצע הפריטים.

מבוסס על שאלון Subjective Fit Perception (Cable & DeRue, 2002) וכולל שני פריטים: "הערכים בארגון תואמים לערכים האישיים שלי", "אני מזדהה עם מדיניות ומטרות החברה". משתתפים התבקשו לציין באיזו מידה הרגישו את המרכיבים המתוארים בעבודתם בחודשים האחרונים. הפריטים מוצגים עם סקלה בת חמש רמות (1 = כלל לא או במידה מועטה, 5 = במידה רבה מאוד) להיבטים השונים של חווית העבודה שלהם בחודשים האחרונים. ציון לרמת ההתאמה הוא ממוצע הפריטים.

ניתוק מנטלי מהעבודה

מבוסס על רכיב התנתקות ב-Work Related Rumination Scale (WRRS; Cropley et al., 2012), וכולל שני פריטים: "כשאני מגיע הביתה אני יכול בקלות להירגע ולהתנתק מהעבודה" (פריט הפוך), "נדיר שהעבודה לא מעסיקה אותי, היא ממשיכה להעסיק אותי גם כשאני הולך לישון". מהימנות מקור: $\alpha = 0.86$; בתרגום לעברית: $\alpha = 0.60$ (שוורץ, 2023). משתתפים התבקשו לציין באיזו מידה הרגישו את המרכיבים המתוארים בעבודתם בחודשים האחרונים. הפריטים מוצגים עם סקלה בת חמש רמות (1 = כלל לא או במידה מועטה, 5 = במידה רבה מאוד). ציון לאומדן קושי בהתנתקות (גבוה=קושי) הוא ממוצע הפריטים.

נורמה סובייקטיבית

מדד שפותח לצורך הסקר לזיהוי המידה שבה עובדים חווים את עמיתיהם כשחוקים. פריט אחד: "באיזו מידה להערכתך חבריך לעבודה חווים שחיקה?", סקלה בת חמש רמות (1 = כלל לא או במידה מועטה, 5 = במידה רבה מאוד).

אקלים ארגוני מכוון לאיכות חיים

מדד זה בוחן את המידה שבה עובדים חווים את הארגון כמכוון לקידום איכות חיים נפשית. מבוסס על Psychosocial Safety Climate (PSC-12; Hall et al., 2010) ועל תקן ISO 45003. המדד כולל שני פריטים: "ההנהלה פועלת למניעת לחץ ועומס בארגון", "איכות החיים והרווחה של העובדים היא בעדיפות גבוהה", עם סקלה בת חמש רמות (1 = במידה נמוכה, 5 = רבה מאוד). ציון: ממוצע שני הפריטים.

גורמים מנובאים:

שחיקה

מדד השחיקה נמדד באמצעות שאלון SMBM – Shirom-Melamed Burnout Inventory בגרסתו העברית (Shirom & Melamed, 2006) בעל 14 פריטים, בו משתתפים מתבקשים לציין מהי השכיחות בה חווים רגשות מסוימים בחודש האחרון במקום עבודתם. סקאלת השכיחות נעה בין 1-7, כאשר 1 מייצג שכיחות נמוכה ("כמעט אף פעם לא"), ו-7 שכיחות גבוהה ("כמעט תמיד"). השאלון מורכב משלושה

תחומי שחיקה: פיזית, קוגניטיבית ורגשית. שחיקה פיזית נמדדת באמצעות 6 פריטים (למשל, "מרגיש סחוט פיזית"; המצברים שלי התרוקנו") (מהימנות של $\alpha = 0.92$ במקור), שחיקה קוגניטיבית באמצעות 5 פריטים (למשל, "קשה לי להתרכז"; מרגיש שאני מפוזר") (מהימנות של $\alpha = 0.91$ במקור) ושחיקה רגשית באמצעות 3 פריטים (למשל, "אין לי יכולת להיות רגיש לצרכים של לקוחות או של עובדים אחרים"), (מהימנות $\alpha = 0.88$ במקור). תוקף המבנה של השאלון נמצא טוב (Shirom & Melamed, 2006). ממוצע הפריטים מהווה את הציון הכולל לשחיקה.

תוצאות נחווה

מדד שפותח במחקר זה לצורך מיפוי של חוויה סובייקטיבית של פגיעה בתפקוד ובאיכות חיים. פריטים במדד זה התבססו על ספרות בתחום השחיקה המתעדת פגיעות אובייקטיביות בתפקוד תעסוקתי, בבריאות, בבריאות, בשינה, בחוויית זמן (e.g. Salvagioni et al, 2017, Day et al, 2012, Kleiner, 2014, Toker & Melamed, 2017). פריטים במדד זה התייחסו לממדים הבאים (דוגמאות בסוגרים): פגיעה באיכות העבודה ("אני לא מספיק לבדוק ולבקר את העבודה שלי"), מעורבות בכשלים ("עושה שגיאות בשיקול דעת"), היעדרויות ("היו לי בשנה האחרונה היעדרויות על רקע בריאותי/לא מוצדקות"), כוונות עזיבה ("חושב על עזיבת מקום העבודה/המקצוע"), פגיעה באורח חיים בריאותי: ("לא מצליח לשמור על תזונה תקינה", "מזניח טיפול בבריאות"), חוויית זמן שלילית ("הימים חולפים במהירות מבלי שאני מספיק להשלים דבר"). לשאלון סקלה בת חמש רמות (1 = כלל לא או במידה נמוכה, 5 = במידה רבה מאוד). ציון כולל למדד - ממוצע הפריטים.

סימפטומים פיזיולוגיים

מבוסס על Patient Health Questionnaire PHQ-15 (Kroenke et al., 2002), מהימנות מקור: $\alpha = 0.79-0.80$. תורגם לעברית במחקר של Abu-Kaf (2009), מהימנות: $\alpha = 0.72-0.82$. בוחן חוויית סימפטומים (כאבי ראש, צוואר). סקלה בת חמש רמות (1 - במידה נמוכה, 5 - במידה רבה מאוד). ציון כולל: ממוצע הפריטים.

משתנים דמוגרפיים ותעסוקתיים

נבדקו: מגדר, השכלה, מצב משפחתי, אפיונים תעסוקתיים (ותק בתפקיד, ותק בעיסוק, עבודה מהבית/משרד, דרגת שכר, היקף משרה, סקטור תעסוקתי).

התאמת השאלון לארגונים וסקטורים

השאלון פותח בגרסה גנרית שמולאה על ידי רוב המשיבים. הפצה בארגונים או סקטורים ספציפיים דרשה התאמת פריטים לעולמות עבודה ספציפיים (למשל, בסקטור חינוך הוספו פריטים כמו "דרישות וביקורת

של הורים" ו"התמודדות עם בעיות משמעת" במדד הדרישות). בבדיקת מהימנויות לגרסאות עם שינויים כאלו, נמצאו מהימנויות תקינות ודומות לאלה של הגרסה הגנרית (דיווח בפרק תוצאות).

לצורך הפצה בסקטור חינוך, תורגם השאלון לערבית להשוואה בין המגזר היהודי לערבי. התרגום נעשה על ידי מרווה גאליה, סטודנטית לתואר שני בפסיכולוגיה במכללה האקדמית תל אביב יפו, ועבר בדיקת שני שופטים דוברי עברית וערבית.

מחשוב השאלון והעברתו לתשתית אינטרנטית מאובטחת

במסגרת הפרויקט, בוצעה התקשרות עם חברת 'פסיפס', העוסקת בבנייה וניהול של מערכות לאבחון כוח אדם, פיתוח והתאמת כלים, ובקרה והערכת יעילות. החברה מעניקה שירות לגופים ציבוריים ופרטיים גדולים בארץ.

נבנתה מערכת ממוחשבת-אינטרנטית לניהול הסקר לאומדן חווית עובד. המערכת מבוססת תשתית ענן בארכיטקטורת מיקרו-שירותים, עם תמיכה מאובטחת בהיקף דינמי של מספר בו-זמני גדול של משתמשים. המערכת מאפשרת:

- התאמה דינמית של הסקר לצרכי הארגון.
 - ייצוא לקבצי נתונים לחישובים ברמת ארגון, סקטור או רמה לאומית.
 - הפצה ארגונית באמצעות לינק למענה אנונימי ומאובטח.
 - נתונים מידיים על הממדים השונים (שחיקה, דרישות, משאבים).
- פיתוח המשך למערכת זו יוכל לאפשר פילוחים מדויקים (צוותים, מחלקות, דרגות), השוואות בין-ארגוניות ובין-סקטוריאליות, וגיבוש נורמות ארציות לצורך השוואת ממצאים ארגוניים.

תוצאות

סטטיסטיקה תיאורית של כלל המדגם

בהתבסס על מאפיינים דמוגרפיים של המדגם ($N = 5504$), שיעור הנשים בקרב המשיבים גבוה (64%) משיעור הגברים (36%) (ראה בפרק השיטה תיקוני משקלות שבוצעו בהתאם לצורך החישובים). התפלגות הגילים מצביעה על ייצוג גבוה יחסית לגילים הצעירים-בינוניים: קבוצת הגיל 31-40 היא הבולטת ביותר (32.3%), ואחריה קבוצות הגיל 41-50 (24.1%) ו-18-30 (21.3%). מבוגרים בני 60 ומעלה מהווים 8.6% מהמדגם. כשני שלישים מהמשיבים (68.2%) נשואים או בזוגיות, 19% רווקים, ו-12.5% גרושים או אלמנים.

לכשליש מהמשיבים (31.9%) אין ילדים, ואצל-12.5% ממשתתפי המדגם דיווחו שכל ילדיהם בוגרים (מעל גיל 18). רק ל-14.4% מהמשתתפים במדגם יש השכלה תיכונית ומטה. טבלה 1 להלן מציגה את פירוט כלל משתני הרקע הדמוגרפי שנבדקו.

טבלה 1: משתני רקע דמוגרפיים

משתנה	קטגוריות	שכיחות	%
מין	נשים	3457	63.6%
	גברים	1981	36.4%
קבוצות גיל	18-30	1109	20.2%
	31-40	1769	32.3%
	41-50	1319	24.1%
	51-60	808	14.7%
	+60	473	8.6%
מצב משפחתי	רווק/ה	1012	18.8%
	נשוי/ה או בזוגיות	4049	75.0%
	גרוש/ה	295	5.5%
	אלמן/ה	26	0.5%
	אחר	15	0.3%
מס' ילדים מתחת לגיל 18	ללא ילדים	1710	31.9%
	ילד אחד	760	14.2%
	שני ילדים	1014	18.9%
	שלושה ילדים	868	16.2%
	ארבעה ילדים ומעלה	347	6.5%
	כל ילדי מעל גיל 18	669	12.5%
השכלה	פחות מ-12 שנות לימוד	24	0.5%
	12 שנות לימוד	700	13.9%
	תואר ראשון	2173	43.0%
	תואר שני	1792	35.5%
	תואר שלישי	360	7.1%

1 לצורך חישוב נתונים מייצגים ברמה הארצית, הוחלו **משקולות תיקון מגדריות**. לכל נבדק הוקצה משקל יחסי בהתאם לייצוג הרצוי באוכלוסייה (נשים; 0.786; גברים 1.374) כך ששיעור הגברים והנשים המשוקללים תואם את חלקם בכוח העבודה בישראל).

מאפיינים תעסוקתיים:

במדגם השתתפו 5,504 עובדים ממגוון רחב של סקטורים במשק הישראלי. ההתפלגות מצביעה על כך שהקבוצות הגדולות ביותר הן: היי־טק וטכנולוגיה מתקדמת (כ־30% מהמשיבים), הסקטור הציבורי (כ־22%), ומערכת החינוך (כ־12%). קבוצות נוספות מהוות שיעורים מצומצמים יותר במדגם, בהן: אדמיניסטרציה ומנהלים (כ־9%), מקצועות טיפוליים בבריאות וברוחה (כ־7%), אקדמיה (כ־4%), ביטחון ותחזוקה (כ־4%), ותיירות ופנאי (כ־2%).

טבלה 2: התפלגות הנבדקים לפי סקטור תעסוקתי

סקטור תעסוקתי	N	%מכלל המדגם
היי־טק וטכנולוגיה מתקדמת	1,523	29.7%
סקטור ציבורי	1,113	21.7%
מערכת החינוך	631	12.3%
אדמיניסטרציה, מנהלי (ניהול כספים, כלכלה, בנקאות, רכש, משאבי אנוש)	476	9.3%
מקצועות טיפוליים – בריאות, רווחה, פסיכולוגיה	354	6.9%
ביטחון ותחזוקה, תפעול, שמירה ובטיחות, נהיגה	209	4.1%
אקדמיה	190	3.7%
מנהלים כלליים ללא שיוך סקטור	157	3.1%
שיווק, מכירות, מסחר ושירות	150	2.9%
תיירות ופנאי	116	2.3%
אחר	211	4.1%
סה"כ	5,504	100%

המשיבים מאופיינים בוותק מקצועי ארוך יחסית: כמעט מחצית מהם (כ-49%) דיווחו על וותק מקצועי של למעלה מ-11 שנים, אך מנגד – יותר ממחצית נמצאים בתפקידם הנוכחי פחות מארבע שנים. מרבית המשתתפים (כ-94%) הינם שכירים, כאשר רק מיעוט קטן מייצג עובדים עצמאיים, זמניים או קבלניים אך העובדים במערכת ארגונית קבועה ורציפה. כ-39% ממלאים תפקיד ניהולי, ברמות שונות של ניהול. מבחינת אופי העבודה, כמחצית מהמשיבים עובדים במתכונת היברידיית המשלבת עבודה מהבית ומהמשרד, ואילו כ-46% עובדים באופן מלא ממקום העבודה; רק 3.5% עובדים מהבית בלבד. מבחינת היקפי המשרה – רובם המכריע של המשיבים (כ-73%) עובדים במשרה מלאה, ו-9.3% אף מעבר לכך. מבחינת שיוך ארגוני, 21.7% מהמשיבים עובדים במגזר הציבורי והיתר בפרטי. לגבי שכר, כמחצית מהמשיבים (49.5%) דיווחו על שכר גבוה מהממוצע במשק, ואילו היתר נחלקים כמעט שווה בין שכר ממוצע (25.2%) ומתחת לממוצע (25.3%). לבסוף, מרבית העובדים (87.1%) אינם עובדים כלל במשמרות, בעוד שרק מיעוט קטן עוסק בעבודה במשמרות יום, לילה או משולבות. טבלה 3 מציגה את פירוט כלל משתני הרקע התעסוקתי שנבדקו.

טבלה 3: משתני רקע תעסוקתי

משתנה	קטגוריות עיקריות	שכיחות	%
וوتק מקצועי (N = 4955)	0-1 שנים	463	9.3
	2-3 שנים	625	12.6
	4-6 שנים	660	13.3
	7-10 שנים	792	16.0
	11-20 שנים	1200	24.2
	מעל 20 שנים	1215	24.5
וوتק בתפקיד נוכחי (N = 5047)	0-1 שנים	1345	26.6
	2-3 שנים	1345	26.6
	4-6 שנים	825	16.3
	7-10 שנים	673	13.3
	11-20 שנים	494	9.8
	מעל 20 שנים	365	7.2
תפקיד ניהולי (N = 5114)	לא	3123	61.1
	כן	1991	38.9
מיקום עבודה (N = 4750)	רק מהבית	166	3.5
	רק במקום העבודה	2201	46.3
	באופן משולב מהבית וממקום העבודה (היברידי)	2383	50.2
היקף משרה (N = 5056)	מתחת ל-25%	18	.4
	25%	178	3.5
	50%	267	5.3
	75%	414	8.2
	100%	3711	73.4
	יותר מ-100%	468	9.3
שבר ביחס לממוצע במשק (N = 4892)	מתחת לממוצע	1237	25.3
	ממוצע	1234	25.2
	מעל הממוצע	2421	49.5

בניית המדדים המרכזיים

ארבעת המדדים המרכזיים (דרישות, משאבים, תוצאות נחוות ושחיקה) נבנו בתהליך דו-שלבי: שלב א' - אימות המבנה הפקטוריאלי: ניתוחי גורמים מאששים (CFA) בוצעו על שאלון בסיס קבוע (עמודה ימנית בטבלה 4), שכלל את הפריטים המרכזיים שענו עליהם כלל המשתתפים (למעט מקרים מסוימים בהם הוסרו מספר פריטים שלא היו רלוונטיים למדגם ספציפי). ניתוחים אלו אישרו את המבנה התיאורטי והממדים המשניים של כל מדד.

שלב ב' - חישוב ציונים לניתוחים: בשל שוני בגרסאות השאלון שהוגשו למשתתפים שונים (השאלון המלא, עמודה שמאלית בטבלה 4), חושב לכל משתתף ציון ממוצע עבור כל מדד, המבוסס על הפריטים שענה עליהם בפועל. גישה זו, שלה גם תמיכה בספרות, אפשרה שימוש בכלל המשתתפים בניתוחי הרגרסיה והנתיבים, תוך שמירה על עקביות והשוואתיות בין גרסאות השאלון (Hinkin, 1998; Little et al., 2002; Schaufeli & Taris, 2014). טבלה 4 מציגה את המבנה הממדי והיקף הפריטים בכל מדד. בהמשך הפרק מוצגים גם משתנים מנבאים נוספים ומשתנה מנובא נוסף (בעיות פיזיולוגיות).

טבלה 4. גרסאות המדדים (שאלונים בסיסיים קבועים מול מלאים)

שאלון מלא	שאלון בסיס קבוע	
17-31 פריטים	20 פריטים (בניתוח המגשש זוהו שני ממדים עם 16 פריטים עם טעינות גבוהה מאוד על הגורם הכללי ואינם מובחנים: עומס תפקודי ולחץ זמן, ויחסים ותקשורת; ניתוח מאשש תיקף שאלון חד-ממדי בן 10 פריטים)	דרישות בעבודה
15-30 פריטים	24 פריטים (זוהו 6 ממדים שכללו יחד 21 פריטים: מימוש עצמי, מנוחה ופנאי, השפעה ושיתוף, בהירות ארגונית, תמיכה חברתית, משאבים חומריים)	משאבים בעבודה
14-20 פריטים	20 פריטים (זוהו 5 ממדים שכללו יחד 16 פריטים: פגיעה בתפקוד תעסוקתי, כשלים התנהגותיים, פגיעה בהרגלי בריאות, כוונת עזיבה, חווית הזמן)	תוצאות נחוות
זדה לבסיסי	14 פריטים (ישנם שלושה ממדים תקפים: חולשה פיזית, חיוניות קוגניטיבית, אנרגיה רגשית)	שחיקה (SMBM)

ניתוחי גורמים מגששים (EFA) ומאששים (CFA)

לצורך בחינת מבנה המשתנים, ניתוח הגורמים נערך בשיטה מגששת (EFA). ניתוחים בוצעו על בסיס מטריצת מתאמים, בשיטת Principal Axis Factoring (PAF) עם סיבוב אובליקי מסוג Promax, המאפשר מתאם בין הגורמים. מספר הגורמים נקבע בהתאם לערכים עצמיים (Eigenvalues) גדולים מ-1 (קריטריון Kaiser), תצפית בגרף טעינויות הגורמים (Scree plot) ושיקולים תיאורטיים. פריטים שלא

נטענו באופן מובהק או שהציגו טעינויות צולבות גבוהות הושמטו. בסיום הוגדרו מבנים סופיים לכל אחד מהמשתנים, אשר שימשו בסיס לניתוחים המאששים (CFA) ולמודלים של המשוואות המבניות (SEM).

דרישות בעבודה

למרות שה־EFA הצביע על אפשרות להבחין בין תתי ממדים בסולם הדרישות (עומס תפקודי ולחץ זמן לעומת פגיעה ביחסים ובתקשורת), ניתוח הגורמים המאשש (CFA) הראה כי המודל החד גורמי מתאים היטב לנתונים. מעבר לכך, נמצא כי שימוש בתתי ממדים יפגע בהתאמה של מודל ה־SEM הכולל ויצור חוסר יציבות בקשרים בין המשתנים. לפיכך, ההחלטה המחקרית הייתה להתייחס לדרישות כגורם אחד, ולבצע את הניתוחים על בסיס הציון הכולל הבסיסי (10 פריטים) כשמדובר בניתוחים מבניים שלהם מגבלות של טיב התאמה.

ניתוח גורמים מגשש (EFA)

נותחו 20 פריטים משותפים לכל הגרסאות. המבנה הדו גורמי שעלה ב־EFA כלל גורם שהוגדר כ־"עומס תפקודי ולחץ זמן" (9 פריטים, מהימנות 0.89) ו־"יחסים ותקשורת" (7 פריטים, מהימנות 0.84). ארבע פריטים הוסרו עקב טעינות נמוכה (0.4 <). אך גורמים אלה נטענו חזק על הגורם הכללי ולכן דרישות בעבודה זוהתה בניתוח הגורמים כבעיקר חד-ממדית. למרות זאת הוחלט ליצור את שני הממדים האלה לבדיקות משניות ולתיקוף המשתנה הכללי.

ניתוח גורמים מאשש (CFA)

בניגוד לניתוח המגשש בו זוהו שני ממדים, ניתוח הגורמים המאשש זיהה מבנה חד-ממדי, מאחר ולא זוהתה מובחנות ברורה בין הממדים שעלו בניתוח המגשש. לאחר השמטה נוספת של פריטים שנטענו בטעינות נמוכה על אותו מבנה חד-ממדי ולצורך טיוב מדדי ההתאמה של המודל, הוגדר מודל חד-ממדי עם עשרה פריטים עם רמות טובות של מדדי טיב התאמה של המדגם למודל (CFI=0.95, TLI=0.94), כל הפריטים נטענו על הגורם באופן מובהק וברמה בינונית עד חזקה (SRMR=0.04, RMSEA=0.06). 10 פריטי השאלון בדקו אצל המשיבים: לחץ לעמוד בזמנים, עומס מטלות, דרישות תפקיד סותרות, צורך לטפל בדברים דחופים ולא צפויים, יחסים מתוחים בין עובדים להנהלה, כוח אדם לא מספיק, עבודה הדורשת לקבל החלטות מורכבות ומסובכות, עבודה הדורשת ריכוז, קשב וערנות גבוהים ומתמשכים, צורך לבצע משימות שונות בו זמנית ותקשורת ארגונית לא מספקת. טבלה 5 להלן מתארת את שיוך פריטי השאלון לפי ניתוחי הגורמים:

טבלה 5 – פירוט שיוך פריטי שאלון הדרישות בניתוחי הגורמים המאשש והמגשש:

מס פריט	תיאור הפריט	חלוקה לפי סוג ניתוח גורמים	
		מגשש (EFA)	מאשש (CFA)
1	לחץ זמן	1	נכלל
2	עומס מטלות	1	נכלל
3	דרישות סותרות בעבודה (למשל גם איכות וגם הספק)	1	נכלל
4	שעות עבודה מעבר להגדרת היקף התפקיד	1	הושמט
5	ציפייה לזמינות בכל שעה, גם מחוץ לשעות מוגדרות של עבודה	1	הושמט
6	צורך לטפל בדברים דחופים ולא צפויים	1	נכלל
7	יחסים מתוחים בין עובדים/ות (כמו יריבות, תחרות)	2	הושמט
8	יחסים מתוחים בין עובדים/ות להנהלה	2	נכלל
9	יחס פוגעני כלפי במילים או בהתנהגות	2	הושמט
10	הגדרת תפקיד וטווח אחריות לא ברורים ולא מובנים לי	2	הושמט
11	הטרדות מיניות (הערות, בדיחות, פעולות)	הושמט	הושמט
12	התערבות פוגענית באופי העבודה שלי על ידי ההנהלה (צמצום אחריות/היקף, ניתוק מעבודה עם עמיתים, צמצום אוטונומיה)	2	הושמט
13	כוח אדם לא מספיק ביחס לדרישות העבודה	1	נכלל
14	עבודה הדורשת קבלת החלטות מורכבות ומסובכות	1	נכלל
15	עבודה הדורשת ריכוז, קשב וערנות גבוהים ומתמשכים	הושמט	נכלל
16	צורך לבצע משימות שונות בו זמנית	1	נכלל
17	אי ודאות לגבי המשך העסקה	2	הושמט
18	התמודדות עם טכנולוגיה מורכבת ומשתנה	הושמט	הושמט
19	שינויים תכופים בתהליכי עבודה או במבנה ארגוני	הושמט	הושמט
20	תקשורת ארגונית לא מספקת (העדר מידע, מסרים והנחיות לא ברורים, נתק בין יחידות או מחלקות)	2	נכלל

מקרא למספרי הגורמים במגשש: 1 – עומס תפקודי ולחץ זמן, 2 – יחסים ותקשורת. הערה: (1) פריטים 9, 11 ו-12 אמנם נשמטו מהמדד אך נבדקו כפריטים העומדים בפני עצמם. (2) פריט 15 הושמט במגשש אך נכלל במאשש לאחר פסילת המודל הדו-גורמי והכללת כלל הפריטים לבחינת מודל מאשש חדש חד-גורמי.

מהימנויות

לפריטי המדד מהימנות גבוהה ($\omega = .87$, McDonald's $\alpha = .88$). יש לציין שלצד מדד רזה של 10 פריטים חושב גם ציון ממוצע שחושב על כלל השאלות בשאלון הדרישות שעליהם ענו המשתתפים (השאלונים כללו בין 17-ל-31 פריטים בהתאם לנוסח שאליו נחשפו המשתתפים בסקטורים המקצועיים השונים). מהימנויות הגרסאות של השאלון היו גבוהות ($\alpha = .84-.93$).

משאבים בעבודה

ניתוח גורמים מגשש (EFA)

נותחו 24 פריטים ומתוכם 3 פריטים הוסרו עקב טעינות נמוכה ($.4 <$) המבנה הסופי כולל 21 פריטים ב-6 ממדים כאשר השונות המוסברת הכוללת כ-55% (טבלה 6).

טבלה 6: ניתוח גורמים מגשש עבור 21 פריטי המשאבים.

ממד	מספר פריטים	טווח טעינות	% שונות מוסברת	α
מימוש משמעות והתפתחות אישית מקצועית	7	.64–.76	15%	.88
<p><u>פריטים</u>: גיוון עניין ואתגר בעבודה; אפשרויות התפתחות וקידום מקצועי בארגון; קבלת הכרה והערכה לתרומה שלי בעבודה; הערכת ביצועים, משוב, הכשרה, אימון ואפשרויות למידה; תחושת ערך ומשמעות לעבודה שלי; יכולת להביא לידי ביטוי ולנצל את המיומנויות והיכולות שלי; אפשרויות למידה ופיתוח כישורים.</p>				
מנוחה ופנאי	2	.87–.91	10%	.88
<p><u>פריטים</u>: זמן מספיק לפנאי, חברים, תחביבים, בילויים; זמן מספיק למנוחה והתאוששות במהלך שבוע העבודה.</p>				
השפעה ושיתוף	3	.68–.79	9%	.79
<p><u>פריטים</u>: יכולת להשתתף ולהשפיע בקבלת החלטות משמעותיות בארגון; שקיפות ושיתוף לגבי שינויים ארגוניים מתוכננים מטעם ההנהלה; תמיכה של דרג ניהולי בדרג עבודה.</p>				
בהירות ארגונית	2	.83–.85	8%	.84
<p><u>פריטים</u>: החזון והיעדים של הארגון ברורים לי; התרומה שלי לחזון וליעדים של הארגון ברורים לי.</p>				
תמיכה חברתית ורגשית	4	.57–.78	7%	.80
<p><u>פריטים</u>: יכולת להתייעץ עם מנהל/ת ישיר/ה ולקבל הכוונה בעבודה; תמיכה קולגיאית צוותית; יש אדם הקרוב לליבי בקירבתי בעבודה כאשר אני זקוק/ה לכך; אווירה חברתית טובה.</p>				
משאבים חומריים-מבניים	3	.54–.71	6%	.67
<p><u>פריטים</u>: שכר הולם עבור העבודה שלי; צדק, הוגנות והעדר אפליה ארגוניים; סביבת עבודה נוחה ומותאמת לצרכים.</p>				
סה"כ	21	–	55%	.91

ניתוח גורמים מאשש (CFA)

מדדי טיב התאמה סבירים (CFI=.93, TLI=.91, SRMR=.04, RMSEA=.06) וטעינויות מובהקות וגבוהות של הפריטים על הממדים השונים ($\beta = .54-.91$). טבלה 7 מציגה את ממדי מדד המשאבים.

טבלה 7: ניתוח גורמים מאשש עבור 21 פריטי המשאבים.

AVE	ω	α	טווח β	מספר פריטים	ממד
.51	.86	.88	.65-.76	7	1. מימוש משמעות והתפתחות אישית מקצועית
.79	.88	.88	.87-.91	2	2. מנוחה ופנאי
.55	.79	.79	.68-.79	3	3. השפעה ושיתוף
.72	.84	.84	.84-.85	2	4. בהירות ארגונית
.49	.77	.80	.57-.78	4	5. תמיכה חברתית ורגשית
.41	.67	.67	.54-.71	3	6. משאבים חומריים-מבניים
-	.94	.91	-	21	סה"כ

תוצאות נחוות

ניתוח גורמים מגשש (EFA)

נותחו 20 פריטים ומתוכם הוסרו 4 פריטים עקב טעינות נמוכה (4. <). המבנה הסופי כולל 16 פריטים ב-5 ממדים. השונות המוסברת הכוללת כ-57%. בגרסאות השונות הופיעו 14-20 פריטים. טבלה 6 מציגה את הממדים שזוהו בניתוח על ב-EFA התקבלו 5 ממדים יציבים (4 פריטים הוסרו; טבלה 8).

טבלה 8: ניתוח גורמים מגשש עבור 16 פריטי המשאבים בחמישה ממדים.

ממד	# פריטים	טווח טעינות	% שונות מוסברת	α
פגיעה בתפקוד תעסוקתי	4	.65-.87	14.9%	.86
<i>פריטים: לא מספיק/ה לבדוק ולבקר את העבודה שלי; מתקשה ליצור סדר עדיפויות נכון בעבודה; לא מצליח/ה להיכנס לרצף של עבודה ללא הפרעות; לא מצליח/ה להתעמק בנושא שעובד/ת עליו.</i>				
כשלים התנהגותיים בעבודה	4	.56-.79	14.3%	.82
<i>פריטים: עושה טעויות של חוסר תשומת לב בעבודה שלי; עושה שגיאות בשיקול דעת בעבודה שלי; לא מקפיד/ה על הנחיות ותקנות בגלל לחץ זמן; לוקח/ת סיכונים בעבודה בגלל העומס.</i>				
פגיעה בהרגלי בריאות	4	.70-.87	13.3%	.87
<i>פריטים: לא מצליח/ה לשמור על תזונה תקינה; מרגיש/ה פגיעה בתחומי חיים אחרים שלי; מרגיש/ה פגיעה בשינה שלי; מזניח/ה טיפול בבריאות שלי.</i>				
כוונת עזיבה	2	.84-.86	7.5%	.84
<i>פריטים: חושב/ת על עזיבת מקום העבודה שלי; חושב/ת על עזיבת המקצוע או תחום העיסוק שלי.</i>				
חווית הזמן	2	.76-.87	6.7%	.80
<i>פריטים: הימים חולפים במהירות מבלי שאני מספיק/ה לעשות דבר; מרגיש/ה אכזבה מהאופן בו אני משקיע/ה את הזמן שלי.</i>				
סה"כ	16	-	57%	.91

ניתוח גורמים מאשש (CFA)

ניתוח הגורמים המאשש אישר את המבנה החמש גורמי של התוצאות הנחוות עם מדדי התאמה טובים (CFI=.98, TLI=.98, SRMR=.03, RMSEA=.04). כל הפריטים נטענו באופן מובהק (טבלה 9).

טבלה 9: ניתוח גורמים מאשש עבור 16 פריטי התוצאות בחמישה ממדים.

ממד	#פריטים	טווח β	α	ω	AVE
פגיעה בתפקוד תעסוקתי	4	.69-.82	.86	.82	.58
כשלים התנהגותיים	4	.56-.79	.83	.77	.50
פגיעה בהרגלי בריאות	4	.70-.87	.87	.87	.63
כוונת עזיבה	2	.84-.86	.84	.84	.72
חווית הזמן	2	.76-.87	.80	.81	.67
סה"כ	16	-	.91	.93	-

שחיקה

ניתוח גורמים מאשש (CFA)

ניתוח הגורמים המאשש אישר את המבנה התלת גורמי המתוקף של שחיקה עם מדדי התאמה טובים (CFI=.97, TLI=.96, SRMR=.03, RMSEA=.05). כל הפריטים נטענו באופן מובהק (טבלה 10).

טבלה 10: ניתוח גורמים מאשש עבור 14 פריטי השחיקה בשלושה ממדים.

ממד	#פריטים	טווח β	α	ω	AVE
חולשה פיזית	6	.69-.93	.93	.91	.68
<u>פריטים:</u> מרגיש/ה עייף/ה, סחוט/ה; אין לי כח ללכת לעבודה בבוקר; מרגיש/ה סחוט/ה פיזית; "נשבר" לי; ה"מצברים" שלי התרוקנו; מרגיש/ה שחוקה.					
חיוניות קוגניטיבית	5	.82-.89	.93	.93	.72
<u>פריטים:</u> מרגיש/ה שאני חושב/ת בצורה איטית; קשה לי להתרכז; הראש שלי לא צלול; מרגיש/ה שאני מפוזר/ת; קשה לי לחשוב על דברים מסובכים.					
אנרגיה רגשית	3	.85-.93	.91	.92	.78
<u>פריטים:</u> אין לי יכולת להיות רגיש/ה לצרכים של לקוחות או לעובדים/ות אחרים/ות; אין כח להשקיע רגשית בלקוחות או בעובדים/ות אחרים/ות; מרגיש/ה שאין לי יכולת להיות סימפטי/ת ללקוחות או לעובדים/ות אחרים/ות.					
סה"כ	14	-	.94	.95	-

סטטיסטיקה תיאורית של משתני המחקר

שאלון השחיקה

טבלה 11 מציגה את הממוצעים וסטיות התקן של פריטי מדד השחיקה.

טבלה 11. ממוצעים וסטיות תקן – שאלון שחיקה פריטים, ממדים וציון כללי (N = 5504)

פריטי שאלון השחיקה	ממוצע	ס. תקן
1. מרגיש/ה עייף/ה, סחוט/ה	4.41	1.40
2. אין לי כח ללכת לעבודה בבוקר	3.42	1.65
3. מרגיש/ה סחוט/ה פיזית	3.83	1.61
4. "נשבר" לי	3.32	1.72
5. ה"מצברים" שלי התרוקנו	3.51	1.67
6. מרגיש/ה שחוקה	3.59	1.69
שחיקה פיזית (פריטים 1-6)	3.68	1.40
7. מרגיש/ה שאני חושב/ת בצורה איטית	2.94	1.53
8. קשה לי להתרכז	3.18	1.55
9. הראש שלי לא צלול	3.00	1.57
10. מרגיש/ה שאני מפוזר/ת	2.94	1.59
11. קשה לי לחשוב על דברים מסובכים	2.78	1.50
שחיקה קוגניטיבית (פריטים 7-11)	2.96	1.36
12. אין לי יכולת להיות רגיש/ה לצרכים של לקוחות או לעובדים/ות אחרים/ות	2.41	1.40
13. אין כח להשקיע רגשית בלקוחות או בעובדים/ות אחרים/ות	2.51	1.46
14. מרגיש/ה שאין לי יכולת להיות סימפטי/ת ללקוחות או לעובדים/ות אחרים/ות	2.36	1.40
שחיקה רגשית (12-14)	2.43	1.31
שחיקה (כללי)	3.16	1.16

הערה: הנתונים התיאוריים מוצגים לאחר תיקון להטיית ייצוג מגדרי במדגם כך ששיעור הגברים והנשים תואם את התפלגותם בכלל כוח העבודה בישראל (50%-50%).

משתנים מנבאים ומנובאים נוספים

בנוסף למשתני הליבה של דרישות, משאבים, שחיקה ותוצאות נחוות, נבדקו גם מספר משתנים נוספים המתארים היבטים רחבים יותר של סביבת העבודה ושל מצבו הסובייקטיבי של העובד. משתנים אלה כוללים מדדים של התאמה ערכית, אקלים מכוון לרווחה, נורמות סובייקטיביות, קשיי ניתוק, קונפליקט עבודה-בית ובעיות פיזיולוגיות. המשתנים הבאים מבוססים על מעט פריטים הבודקים תכונה מסוימת ולכן לא נדרשו לניתוח גורמים. טבלה 12 מציגה את הפריטים שנמדדו עבור כל משתנה ואת ניסוחי התוכן המרכזיים, כפי שנענו על-ידי המשתתפים יחד עם ממוצע, סטיית התקן ומדדי מהימנות פנימית (Cronbach's α ו-McDonald's ω) כאשר הדבר רלוונטי. בכל המדדים התקבלו מהימנויות פנימיות גבוהות ותוקף מבני יציב (במדדים הרלוונטיים).

טבלה 12: סטטיסטיקה תיאורית, מהימנות ופירוט של המשתנים הנוספים

משתנה	M	SD	α	ω
התאמה ערכית	3.54	0.96	.82	.83
"הערכים בארגון מתאימים לערכיי"; "אני מזדהה עם מדיניות/מטרות הארגון"; "הלימה בין דרישות העבודה לערכיי"	3993 <= n <= 5014			
"נדרשות פעולות הסותרות את ערכיי" (היפוך סקלה); "מזדהה עם מדיניות מערכת החינוך" (ייעודי למורים)	286 <= n <= 405			
אקלים מכון לרווחה	2.49	0.93	.86	.87
"ההנהלה מונעת לחץ"; "רווחה/איכות חיים בעדיפות ארגונית"; "הנגשת מידע על תמיכה"	4670 <= n <= 5119			
"צעדים לשיפור רווחה/מניעה"; "אפשר/בטוח לדווח על טעויות"	286 <= n <= 405			
נורמה סובייקטיבית	3.39	0.94	-	-
"רבים סביבי שחוקים/בעומס"	n = 4830			
קשיי ניתוק	2.84	1.01	.85	.85
"אני יכול/ה להירגע ולהתנתק אחרי העבודה (היפוך סקלה)"; "קשה להפסיק לחשוב על עבודה בפנאי"	n = 4827			
"מיד בבוקר חושב/ת על עבודה"; "דחיית משימות מקשה להירגע בערב"	n = 172			
קונפליקט עבודה- בית	2.31	1.17	.84	-
"נקרע/ת בין עבודה לבית\משפחה"; "קושי לאזן בין פעילויות עבודה לבית\משפחה"	n = 4843			
בעיות פיזיולוגיות	2.58	0.99	.87	.88
"כאבי גב צוואר מפרקים"; "כאבי בטן"; "כאבי ראש"	n = 5095			
"+בעיות שינה"; "דפיקות לב"; "קוצר נשימה"; "כאבים בחזה"	100 <= n <= 458			

הערה: מתחת לכל משתנה בעמודה הימין יש נתון n של מספר או טווח מספר המשיבים על אותם פריטי שאלון.

מספר המשיבים ברמות השחיקה השונות (שלושת ממדי השחיקה ושחיקה כללית):

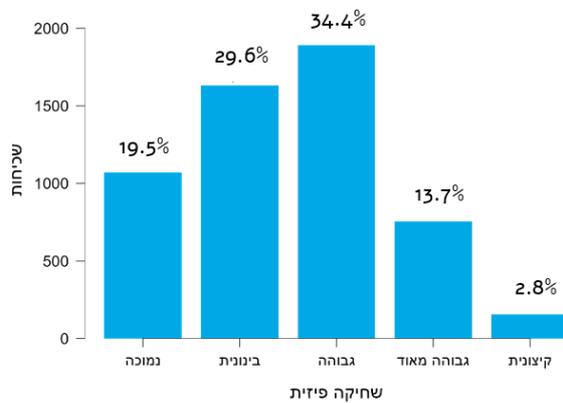
הגרפים הבאים מציגים את התפלגויות רמות השחיקה בממדי השחיקה הכללית ובשלושת ממדי השחיקה. התפלגויות מוצגות בחלוקה לרמות שחיקה לאחר תקנון ציוני השחיקה וקיבוצם לחמש רמות (**שחיקה קיצונית** הוגדרה מעל שתי סטיות תקן מהעל הממוצע, **שחיקה גבוהה מאד** 1-2 סטיות תקן מעל הממוצע, **שחיקה גבוהה** היא עד סטית תקן אחת מעל הממוצע, **שחיקה בינונית** עד סטית תקן אחת מתחת לממוצע ו-**שחיקה נמוכה** פחות מסטיית תקן מתחת לממוצע). גרפים 1-4 מציגים את ההתפלגויות.

שחיקה כללית

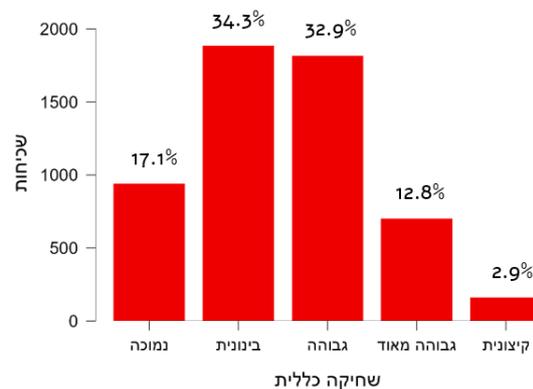
במדד הכולל של השחיקה, 48.6% מהמשיבים הם ברמת שחיקה גבוהה עד קיצונית: גבוהה (32.9%), גבוהה מאוד (12.8%) וקיצונית (2.9%). 34.3% הם בדרגת שחיקה ברמה בינונית ו-17.1% הם עם שחיקה נמוכה (גרף 1).

שחיקה פיזית

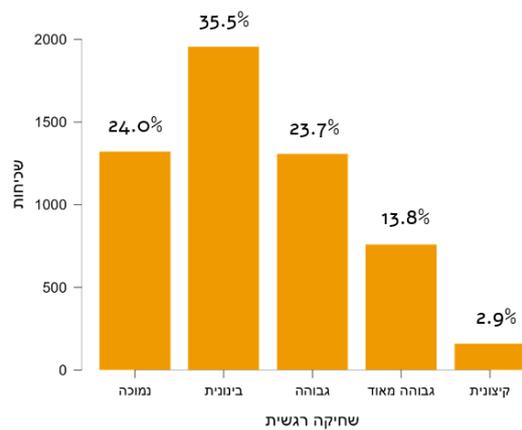
במדד השחיקה הפיזית, 51.7% מהמשיבים הם ברמת שחיקה גבוהה עד קיצונית: גבוהה (34.4%), גבוהה מאוד (13.7%) וקיצונית (2.8%). 29.6% הם בדרגת שחיקה ברמה בינונית ו-19.5% הם עם שחיקה נמוכה (גרף 2).



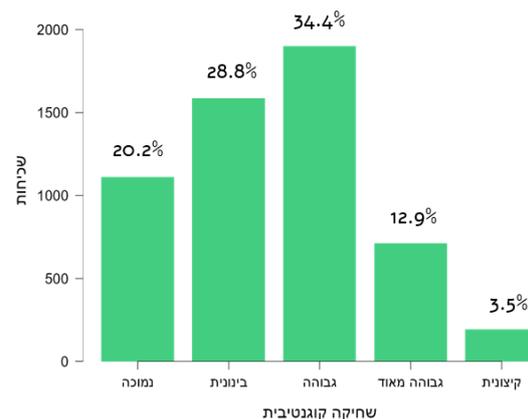
גרף 2 – מספר המשיבים בכל רמת שחיקה פיזית



גרף 1 – מספר המשיבים בכל רמת שחיקה כללית



גרף 4 – מספר המשיבים בכל רמת שחיקה רגשית



גרף 3 – מספר המשיבים בכל רמת שחיקה קוגניטיבית

שחיקה קוגניטיבית

במדד השחיקה הקוגניטיבית, 51.0% מהמשיבים הם ברמת שחיקה גבוהה עד קיצונית: גבוהה (34.5%), גבוהה מאוד (12.9%) וקיצונית (3.5%). 28.8% הם בדרגת שחיקה ברמה בינונית ו-20.2% הם עם שחיקה נמוכה (גרף 3).

שחיקה רגשית

במדד השחיקה הרגשית, 40.4% מהמשיבים הם ברמת שחיקה גבוהה עד קיצונית: גבוהה (23.7%), גבוהה מאוד (13.8%) וקיצונית (2.9%). 35.5% הם בדרגת שחיקה ברמה בינונית ו-24.0% הם עם שחיקה נמוכה (גרף 4).

מתאמים בין משתני המחקר

מתאמים בין משתני המחקר לבין משתני רקע

בתת הפרק הנוכחי מדווחים בפירוט מתאמים של משתני המחקר עם משתני רקע נבחרים שעוצמתם מעל מתאם פירסון של 0.1 או בעלי גודל אפקט (Cohen's d) של 0.2 ומעלה בהתאם לסוג ההשוואה.

מגדר:

במבחן טי למדגמים בלתי תלויים נמצא הבדל מובהק בשחיקה בין גברים לנשים ($t(5436) = 7.26, p < .001$), באופן שנשים דיווחו על רמות שחיקה גבוהות יותר ($M = 3.28, SD = 1.14, n = 3457$) מגברים ($M = 3.04, SD = 1.16, n = 1981$). במדדי הדרישות, המשאבים, התוצאות הנחונות וקונפליקט עבודה-בית לא נמצאו הבדלים בין גברים לנשים.

גיל:

בחישוב מתאמי פירסון נמצא קשר שלילי חלש בין גיל לשחיקה ($r(5476) = -.18, p < .001$) ובין גיל לתוצאות נחונות ($r(5102) = -.16, p < .001$) כך שככל שגיל המשתתפים גבוה יותר כך רמת השחיקה נמוכה יותר והתוצאות הנחונות שליליות פחות. לא נמצאו קשרים משמעותיים בין גיל לבין דרישות, משאבים וקונפליקט עבודה-בית.

השכלה:

בחישוב מתאמי פירסון נמצא מתאם חיובי חלש בין דרישות להשכלה ($r(4695) = .15, p < .001$). ככל שההשכלה גבוהה יותר כך הדרישות בעבודה גבוהות יותר. לא נמצאו קשרים משמעותיים בין השכלה לבין משאבים, שחיקה, תוצאות נחונות וקונפליקט עבודה-בית.

ותק במקצוע:

בחישוב מתאמי פירסון נמצא מתאם חיובי חלש בין ותק במקצוע לבין דרישות ($r(4953) = .13, p < .001$) ומתאם שלילי חלש בין ותק במקצוע לבין שחיקה ($r(4953) = -.11, p < .001$). ככל שהותק במקצוע גבוה יותר כך העובדים מדווחים על דרישות גבוהות יותר ושחיקה נמוכה יותר. לא נמצאו קשרים משמעותיים בין ותק במקצוע לבין משאבים, תוצאות נחונות וקונפליקט עבודה-בית.

שעות עבודה יומיות:

בחישוב מתאמי פירסון נמצא מתאם חיובי חלש בין שעות עבודה לבין דרישות ($r(4865) = .22, p < .001$) ומתאם חיובי חלש בין שעות עבודה לבין קונפליקט עבודה-בית ($r(4579) = -.11, p < .001$). ככל ששעות העבודה היומיות רבות יותר כך העובדים מדווחים על דרישות גבוהות יותר ויותר קונפליקט עבודה-בית לא נמצא קשר בין שעות עבודה יומיות לבין משאבים ושחיקה.

מיקום העבודה (משרד בלבד, משולב מהבית ובמשרד או רק מהבית):

בהשוואה בין עובדים העובדים רק מהמשרד לעובדים שעובדים גם או רק מהבית בארבעת משתני המחקר העיקריים ובקונפליקט עבודה-בית נמצא הבדל משמעותי (גם מובהק וגם $Cohen's d > 0.2$) אך עם עוצמת קשר חלשה רק במשאבים. טבלה 14 מציגה את נתוני הקבוצות בחמשת המשתנים:

טבלה 13 - השוואה בין עובדים לפי המיקום ממנו עובדים בארבעת משתני המחקר המרכזיים

Cohen's d	t	מיקום העבודה?				
		משולב מהבית ובמשרד (n = 2549)		משרד בלבד (n = 2201)		
		ממוצע	ס.תקן	ממוצע	ס.תקן	
0.10	3.55***	0.66	2.65	0.69	2.58	דרישות
0.22	7.47***	0.62	3.45	0.67	3.31	משאבים
0.09	3.09**	1.18	2.36	1.17	2.25	קונפליקט עבודה-בית
0.01	0.10	1.12	3.13	1.15	3.14	שחיקה
0.06	1.79	0.69	2.16	0.69	2.12	תוצאות נחוות

** p < .01, *** p < .001

מתאמים בין משתני המחקר לבין עצמם

בין המדדים נמצאו קשרים מובהקים סטטיסטית. דרישות בעבודה נמצאו בקשר חיובי בינוני עם תוצאות נחוות ($r = .595$) ועם שחיקה ($r = .47$) ובקשר שלילי חלש עם משאבים ($r = -.28$). משאבים נמצאו בקשר שלילי בינוני עם תוצאות נחוות ($r = -.33$) ועם שחיקה ($r = -.39$). הקשר החזק ביותר נמצא בין תוצאות נחוות לשחיקה ($r = .75$). כל הקשרים מובהקים ברמת $p < .001$. המתאמים מצביעים על דפוס ברור ועקבי: ככל שרמות הדרישות גבוהות יותר ורמות המשאבים נמוכות יותר, כך מדווחות יותר תחושות של עומס, פגיעה בתפקוד תעסוקתי ושחיקה (טבלה 14).

טבלה 14 - מתאמים בין משתני המחקר המרכזיים

משתנה	ממוצע	ס.ת.	דרישות	משאבים	תוצאות	שחיקה
דרישות	2.60	0.68	—			
משאבים	3.39	0.65	-.28***	—		
התוצאות הנחוות	2.14	0.70	.60***	-.33***	—	
שחיקה	3.16	1.16	.47***	-.40***	.75***	—

*** p < .001

בהמשך נבדקו גם המתאמים בין ממדי משתני המחקר השונים לבין שחיקה ושלושת הממדים המרכיבים אותה. ניתן לזהות קשרים מובהקים ומשמעותיים בין דרישות העבודה, המשאבים והתוצאות התעסוקתיות לבין סימפטומים של שחיקה גופנית, קוגניטיבית ורגשית. במיוחד בולט כי תחושת פגיעה בהרגלי בריאות והיעדר איזון בין חיים אישיים לעבודה נמצאים במתאם חיובי חזק עם רמות שחיקה גבוהות בכל שלושת הממדים. מאידך, משאבים כמו תמיכה חברתית, תחושת בהירות תפקידית והזדמנויות לפיתוח אישי מתאפיינים בקשרים שליליים עם שחיקה, ומרמזים על תפקידם המגן (טבלה 15).

טבלה 15 – מתאמים בין ממדי דרישות, משאבים, ותוצאות נחוות לבין שחיקה ושלושת ממדי השחיקה

משתנה	ממוצע ס.ת.	שחיקה	שחיקה פיזית	שחיקה קוגניטיבית	שחיקה רגשית
דרישות: עומס תפקודי ולחץ זמן	3.13	0.90	.36***	.45***	.18***
דרישות: יחסים ותקשורת	1.98	0.80	.46***	.48***	.31***
משאבים: מימוש משמעות והתפתחות אישית מקצועית	3.36	0.86	-.33***	-.37***	-.23***
משאבים: מנוחה ופנאי	3.07	1.05	-.33***	-.40***	-.15***
משאבים: השפעה ושיתוף	2.93	0.98	-.20***	-.24***	-.11**
משאבים: בהירות ארגונית	3.76	0.98	-.27***	-.25***	-.22***
משאבים: תמיכה חברתית ורגשית	3.81	0.87	-.26***	-.26***	-.23***
משאבים: תנאים חומריים (שכר, סביבה)	3.27	0.90	-.27***	-.33***	-.15**
תוצאה: פגיעה בתפקוד תעסוקתי	2.36	0.94	.60***	.48***	.43***
תוצאה: כשלים התנהגותיים בעבודה	1.79	0.72	.55***	.39***	.50***
תוצאה: פגיעה בהרגלי בריאות	2.51	1.08	.59***	.60***	.34***
תוצאה: כוונות עזיבה	2.12	1.19	.54***	.58***	.36***
תוצאה: חווית הזמן	2.56	1.18	.63***	.58***	.40***
שחיקה	3.16	1.16	—	—	—
שחיקה פיזית	3.68	1.40	.74**	—	—
שחיקה קוגניטיבית	2.96	1.36	.68**	.65**	—
שחיקה רגשית	2.43	1.31	.57**	.60**	.66**

** $p < .01$, *** $p < .001$

השוואות מגדריות בממדי שחיקה ופגיעות סובייקטיבית

ממצאי ניתוח t למדגמים בלתי תלויים מצביעים על הבדלים מובהקים בין נשים לגברים כמעט בכל המדדים. נשים דיווחו על רמות שחיקה פיזית גבוהות משמעותית ($M = 3.88$, $SD = 1.37$) בהשוואה לגברים ($M = 3.48$, $SD = 1.40$), $t(5436) = 10.12$, $p < .001$. גם בממד השחיקה הקוגניטיבית נרשמה נמצאו ערכים גבוהים יותר באופן מובהק בקרב נשים ($M = 3.08$, $SD = 1.37$) לעומת גברים ($M = 2.85$, $SD = 1.34$) $t(5436) = 5.96$, $p < .001$. לעומת זאת, בממד השחיקה הרגשית, גברים דווקא דיווחו על רמות גבוהות יותר ($M = 2.47$, $SD = 1.32$) מנשים ($M = 2.38$, $SD = 1.29$), אם כי ההבדל קטן אך מובהק ($t(5436) = -2.43$, $p = .015$). לבסוף, גם בממד השחיקה הכללית נשים מדווחות על רמות גבוהות יותר ($M = 3.28$, $SD = 1.14$) מגברים ($M = 3.04$, $SD = 1.16$), $t(5436) = 7.26$, $p < .001$. הממצאים מצביעים על כך שנשים חוות רמות גבוהות יותר של שחיקה כללית ושל שחיקה פיזית וקוגניטיבית, בעוד שגברים מדווחים על שחיקה רגשית מעט גבוהה יותר.

סטטוס הורות ושחיקה

מבחן Welch לבחינת הבדלים ברמות שחיקה כללית (Burnout) לפי מצב הורות (המבחן מחליף את ANOVA במצב של היעדר הנחת שוויון שונות כפי שהראה מבחן ליון [$p = .002$]), הצביע על הבדל מובהק בין שלוש הקבוצות ($F(2, 1391) = 79.77, p < .001$): משתתפים ללא ילדים, משתתפים עם ילדים מתחת לגיל 18 בבית, ומשתתפים שכל ילדיהם כבר בוגרים. משיבים ללא ילדים דיווחו על רמות השחיקה הגבוהות ביותר ($M = 3.40, SD = 1.20$), משיבים עם ילדים בבית דיווחו על רמות שחיקה בינוניות ($M = 3.16, SD = 1.12$) ומשיבים שכל ילדיהם כבר בוגרים דיווחו על רמות שחיקה נמוכות ביותר ($M = 2.70, SD = 1.06$). לסיכום, נראה כי רמות השחיקה נמוכות יותר אצל משפחות עם ילדים ובמיוחד כאשר הילדים כבר בוגרים.

משתני מחקר המנבאים שחיקה: כללית, פיזית, קוגניטיבית ורגשית

לצורך בחינת תרומת קבוצות המשתנים לניבוי שחיקה – כללית ובממדיה (פיזית, קוגניטיבית ורגשית) – בוצעו רגרסיות היררכיות נפרדות. בכל המודלים הוכנסו המשתנים בשלבים קבועים: משתני רקע (מין, גיל, סטטוס משפחתי וילדים, ותק מקצועי, מיקום העבודה [קובץ לשתי רמות: '0' = רק בית או משולב משרד ובית, '1' = רק משרד]), משתני מחקר משניים (נורמה סובייקטיבית, התאמה ערכית, אקלים ארגוני וקשיי ניתוק) משתני דרישות ומשאבים או ממדיהם (עומס תפקודי, יחסים ותקשורת, מימוש משמעות, מנוחה ופנאי, תמיכה חברתית וכו'), קונפליקט עבודה-בית הוכנס בשלב האחרון בכל המודלים. למודל הסופי לכל אחד מהמנובאים נבחרו רק משתנים שמקדמיהם (β) עלו על 0.1 בצעד הראשון ולכן נחשבו כמי שתורמים תרומה משמעותית לניבוי מאחר ובמדגמים גדולים סף המובהקות נמוך יותר וכולל מתאמים בגודל זניח (טבלאות 16, 17). לאחר ניתוח כל אחד מממדי השחיקה, מוצגים להלן הממצאים העיקריים והגורמים המשמעותיים המנבאים שחיקה כללית וכל אחד ממדי השחיקה, ולבסוף הטבלה המסכמת את המנבאים המשמעותיים ביותר (טבלה 18).

משתני המחקר המנבאים שחיקה

למודל הסופי נבחרו המשתנים: גיל, נורמה סובייקטיבית, התאמה ערכית, קשיי ניתוק, דרישות, משאבים וקונפליקט עבודה-בית. נמצא כי שחיקה יורדת עם העלייה בגיל, עולה עם תפיסת שחיקה בקרב עמיתים (נורמה סובייקטיבית) ועם קשיי ניתוק, ויורדת עם התאמה ערכית. דרישות חזקות מגבירות שחיקה, בעוד משאבים מהווים גורם מגן. קונפליקט עבודה-בית היה המנבא המשמעותי ביותר, והסביר תוספת של 5% לשונות הכוללת (טבלה 16).

טבלה 16 - מקדמי הרגרסיה (β) של משתני המחקר המנבאים שחיקה באופן משמעותי

מנבא	צעד:	1	2	3	4
גיל		-.189	-.166	-.183	-.163
נורמה סובייקטיבית		-	.343	.222	.190
התאמה ערבית		-	-.221	-.059	-.073
קשיי ניתוק		-	.204	.104	.026
דרישות		-	-	.238	.148
משאבים		-	-	-.246	-.219
קונפליקט עבודה-בית		-	-	-	.280
R^2		3.5%	30.6%	38.9%	43.9%
תוספת R^2		--	27%	8.4%	5.0%

הערה: כל המקדמים שגבוהים מ-0.04 בערך מוחלט וכן כל ה- R^2 והפרשי ה- R^2 מובהקים ($p < .05$).

ממדי משתני המחקר המנבאים שחיקה וממדיה

טבלה 17 להלן מציגה את מקדמי ארבעת הרגרסיות לניבוי שחיקה וממדיה.

שחיקה כללית

מבין ממדי הדרישות, רק יחסים ותקשורת תרם באופן מובהק והוסיף כ-5.7% לשונות המוסברת. מבין ממדי המשאבים, רק מימוש משמעות והתפתחות אישית-מקצועית נמצא כבעל אפקט מגן מובהק, והוסיף כ-2% לשונות המוסברת, תוך שמירה על השפעתו גם לאחר הכנסת קונפליקט עבודה-בית שהוסיף 6.4% לשונות המוסברת והיה המנבא החזק ביותר באופן עקבי גם בניבוי כל אחד ממדי השחיקה.

שחיקה פיזית

במודל הסופי נותרו ארבעה משתנים משמעותיים: נורמה סובייקטיבית, עומס תפקודי ולחץ זמן וקונפליקט עבודה-בית מנבאים שחיקה פיזית; מימוש משמעות והתפתחות אישית-מקצועית מגן מפניה.

שחיקה קוגניטיבית

במודל הסופי נותרו שלושה משתנים משמעותיים: קונפליקט עבודה-בית ויחסים ותקשורת מנבאים שחיקה קוגניטיבית; גיל מגן מפניה.

שחיקה רגשית

במודל הסופי נותרו שלושה משתנים משמעותיים: יחסים ותקשורת וקונפליקט עבודה-בית מנבאים שחיקה רגשית; תמיכה חברתית ורגשית מגנה מפניה.

טבלה 17 – מקדמי הרגרסיה של ממדי משתני המחקר המנבאים שחיקה וממדיה באופן משמעותי

שחיקה:	בללית		פיזית		קוגניטיבית		רגשית	
	ראשוני	סופי	ראשוני	סופי	ראשוני	סופי	ראשוני	סופי
מנבא								
גיל	-0.19	-0.15	-0.13	-0.10	-0.19	-0.15	-0.14	-0.12
מין (גברים)			-0.10	-0.07				
נורמה סובייקטיבית	0.34	0.20	0.39	0.24	0.20	0.09	0.17	0.08
התאמה ערבית	-0.22	-0.07	-0.19	-0.07	-0.13	-0.08	-0.18	-0.08
אקלים ארגוני			-0.11	-0.01				
קשיי ניתוק	0.21	0.07	0.20	0.05	0.15	0.01	0.13	0.02
דרישות: יחסים ותקשורת	0.28	0.16	0.21	0.10	0.21	0.15	0.22	0.14
דרישות: עומס תפקודי ולחץ זמן	-	-	0.15	0.15	-	-	-	-
משאבים: מימוש משמעות והתפתחות אישית מקצועית	-0.17	-0.18	-0.24	-0.24	-	-	-	-
משאבים: מנוחה ופנאי	-	-	-0.11	-0.03	-	-	-	-
משאבים: תמיכה חברתית ורגשית	-	-	-	-	-	-	-0.13	-0.13
קונפליקט עבודה- בית	-	0.31	-	0.22	-	0.28	-	0.18
R ² סופי	44.6%		51.5%		22.6%		18.6%	
תוספת R ² של קונפליקט	6.4%		2.8%		5.5%		2.3%	
תוספת R ² של משאבים ודרישות	7.7%		10.6%		3.2%		4.7%	
תוספת R ² של נורמה סובייקטיבית, התאמה ערבית אקלים ארגוני וקשיי ניתוק	27.0%		35.1		10.4%		9.6%	

הערות: (1) "ראשוני" = מקדם β בצעד בו המשתנה נכנס לראשונה למודל (לפני שליטה במשתנים נוספים); (2) "סופי" = מקדם β במודל המלא (אחרי שליטה בכל המשתנים); (3) כל המקדמים שגבוהים מ-0.04 בערך מוחלט מובהקים ($p < .001$) (4) "-" = משתנה לא נכלל בניחות עבור סקטור זה. (5) מקדמים בצבע ירוק – גורם מגן מפני שחיקה, צבע אדום – גורם סיכון לשחיקה.

סיכום המודלים לניבוי שחיקה וממדיה

ממצאי הרגרסיות מצביעים על תבנית עקבית: קונפליקט עבודה-בית, **דרישות** והממד שלו: **יחסים ותקשורת בעבודה** הם מנבאים חזקים של שחיקה על סוגיה השונים. מנגד **גורמי המשאבים** ובראשם **מימוש ומשמעות אישית מקצועית** ו-**תמיכה חברתית ורגשית** משמשים גורמים מגנים מובהקים. בנוסף, נמצא אפקט מגן עקבי לגיל: עובדים מבוגרים מדווחים על פחות שחיקה בכל ממד. בסיכום, ניכר כי **קונפליקט עבודה-בית** הוא הגורם השיטתי והחזק ביותר הקשור לשחיקה בכלל ממדיה, בעוד שהמשאבים השונים ובפרט **מימוש משמעות אישית** ו-**תמיכה חברתית** מהווים קו ההגנה המרכזי מפניה (טבלה 18).

טבלה 18 – סיכום מנבאים ומגנים לשחיקה כללית וממדיה

ממד שחיקה	גורמים מנבאים (↑ שחיקה)	גורמים מגנים (↓ שחיקה)
שחיקה כללית 🌿	דרישות גבוהות ●	משאבים כלליים ●
	קונפליקט עבודה-בית ●	מימוש והתפתחות אישית מקצועית ●
שחיקה פיזית 🤖	נורמה סובייקטיבית ● עומס ולחץ זמן ● קונפליקט עבודה-בית ●	מימוש ומשמעות בעבודה ●
שחיקה קוגניטיבית 🧠	יחסים ותקשורת ● קונפליקט עבודה-בית ●	גיל מבוגר ●
שחיקה רגשית ❤️	יחסים ותקשורת ● קונפליקט עבודה-בית ●	תמיכה חברתית ורגשית ●

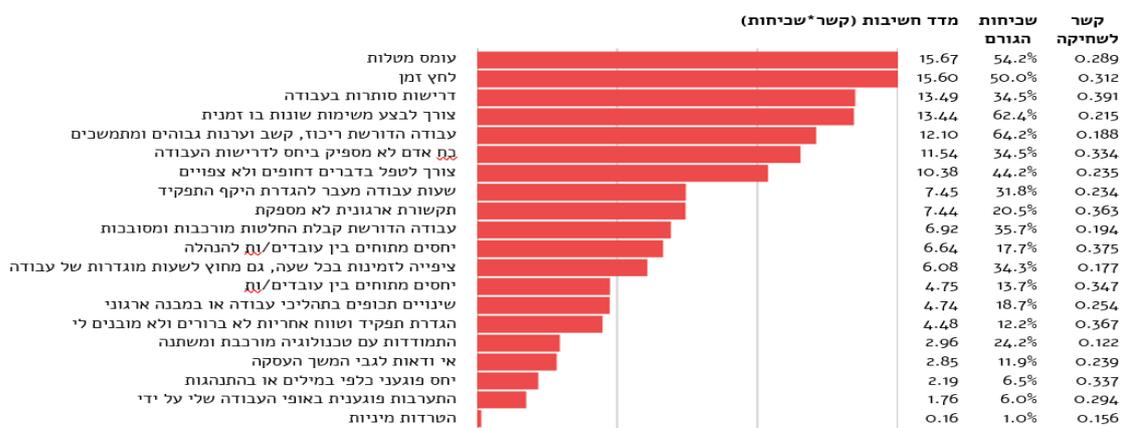
דרישות כגורמי סיכון ומשאבים כגורמים מגנים לפי השפעתם במדגם

מעבר לזיהוי מנבאים ומגנים באמצעות רגרסיה, נבחנה חשיבותם של גורמי דרישות ומשאבים ספציפיים על בסיס שילוב עוצמת הקשר עם שכיחות בפועל במדגם. גישה זו, שהיא בעלת ערך יישומי בתכנון קדימות ליעדי התערבות ארגוניים, מזהה גורמים בעלי השפעה רחבה על מספר רב של עובדים, גם אם תרומתם הסטטיסטית במודלים המחקריים אינה בהכרח הגבוהה ביותר. טבלאות 22 ו-23 מציגות דירוג פריטי השאלון לפי מדד חשיבות המחושב כמכפלה של: (א) מתאם הפריט עם שחיקה, ו-(ב) שכיחות הגורם במדגם (אחוז המשיבים שדיווחו "במידה רבה" או "במידה רבה מאוד" באותו פריט).

דירוג גורמי דרישות לפי מדד חשיבות

ניתן לראות כי עומס מטלות, לחץ זמן, דרישות סותרות וצורך לבצע משימות שונות בו-זמנית הם גורמי הסיכון המשמעותיים ביותר לשחיקה לפי מדד זה (טבלה 22). בתחתית מדד החשיבות נמצאים יחס פוגעני (6.5%), התערבות פוגענית מצד ההנהלה (6%) והטרדות מיניות (1.5%), אך אלו מייצגים מקרים קיצוניים (בחלקם אסורים על פי חוק), ומשכך יש לתת להם משקל משמעותי מעבר לדירוגם במדד (גם להם קשר חיובי עם שחיקה). בניתוח נפרד על פריטים אלה נמצאו גם מתאמים שליליים בינוניים מובהקים ($p < .001$) בין משאבים לבין יחס פוגעני ($r = -.40$), התערבות פוגענית ($r = -.36$) ומתאם שלילי חלש עם הטרדה מינית ($r = -.14$).

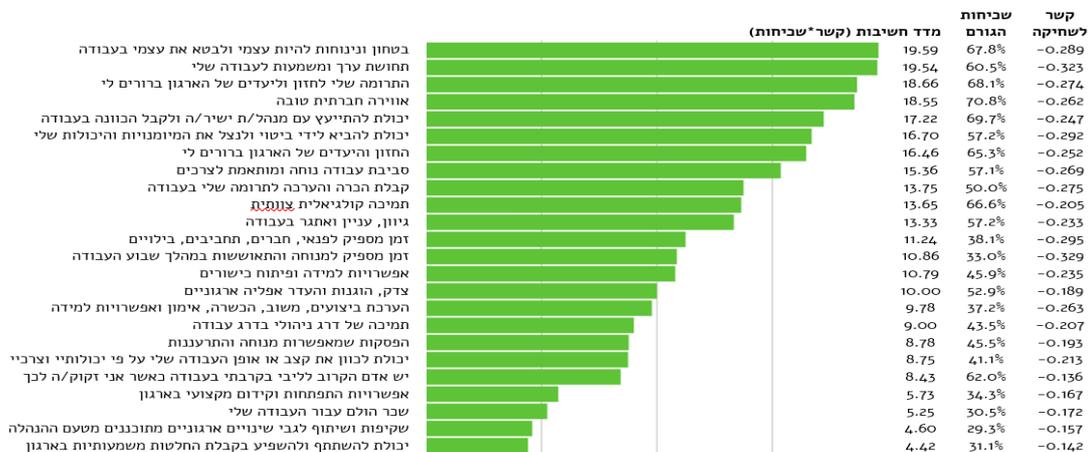
טבלה 22: דירוג חשיבות דרישות העבודה השונות על שחיקה



דירוג משאבים ארגוניים לפי מדד חשיבות

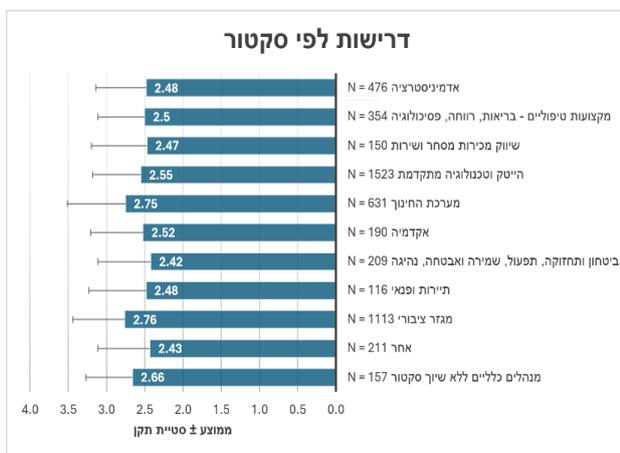
ניתן לראות כי ביטחון ונינוחות של עובד להיות עצמו ולבטא את עצמו, תחושת הערך והמשמעות שלו, תחושתו כי הוא תורם לחזון וליעדים של הארגון, ואווירה חברתית טובה בארגון הם המשאבים החשובים ביותר. זאת לעומת אפשרויות התפתחות וקידום מקצועי בארגון, שכר הולם, שקיפות ושיתוף לגבי שינויים מתוכננים בארגון, ויכולת להשתתף ולהשפיע בקבלת החלטות משמעותיות בארגון שהם בתחתית סולם החשיבות (טבלה 23).

טבלה 23: דירוג חשיבות המשאבים הארגוניים השונים על שחיקה

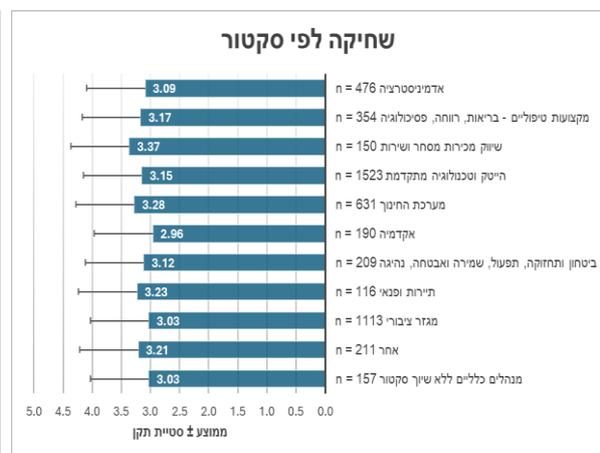


משתני המחקר לפי סקטורים

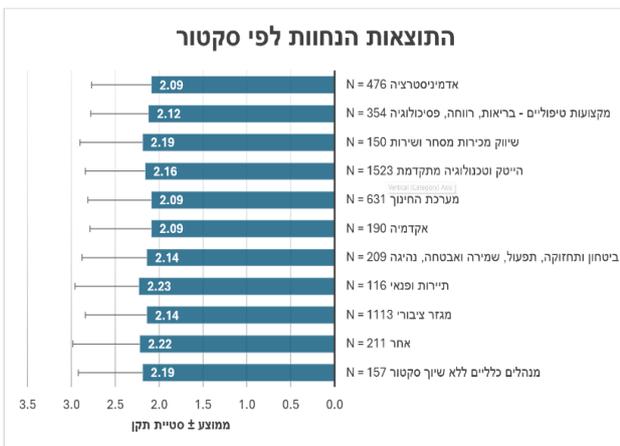
בגרפים הבאים מוצגים הבדלים בין הסקטורים התעסוקתיים בארבעה משתני המחקר המרכזיים: שחיקה, דרישות, משאבים ותוצאות נחוות. ניתן לראות כי עובדי האקדמיה והמגזר הציבורי עם רמות השחיקה הכי נמוכות ועובדי השיווק מכירות ושירותים יחד עם עובדי מערכת החינוך עם רמות שחיקה הכי גבוהות. כמו כן, עובדי מערכת החינוך יחד עם עובדי המגזר הציבורי הציגו רמות גבוהות יותר של תפיסת רמת הדרישות במקום העבודה יחסית ליתר הסקטורים. כצפוי, עובדי סקטור ההי-טק הציגו תפיסה של רמות גבוהות יותר של משאבים בעבודה ביחס לאחרים, אך בסיכומו של דבר התוצאות הנחוות דומות בכלל הסקטורים.



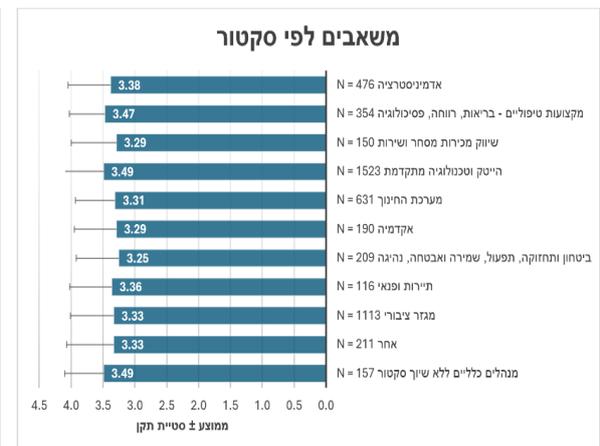
גרף 6 – ממוצעי הדרישות לפי סקטור



גרף 5 – ממוצעי השחיקה לפי סקטור



גרף 8 – ממוצעי התוצאות הנחוות לפי סקטור



גרף 7 – ממוצעי המשאבים לפי סקטור

ניתוח השוואתי של שלושה סקטורים: חינוך, הי-טק וציבורי

בוצע ניתוח השוואתי של שלושת הסקטורים המרכזיים (חינוך, הי-טק וציבורי) מאחר והם מייצגים שלושה סקטורים עם מאפייני תעסוקה ייחודיים ושונים זה מזה וגם יש להם ייצוג משמעותי במדגם הנוכחי ($n > 500$). מגלה דמיון מבני כמעט מוחלט לצד הבדלים ספציפיים מצומצמים. הממצא המרכזי הוא שהמנגנונים הפסיכולוגיים והארגוניים המובילים לשחיקה זהים במידה רבה בין הסקטורים השונים. רמות השחיקה הכללית דומות מאוד: בחינוך נמצא ממוצע של 3.28, בציבורי 3.40 ובהי-טק 3.14. טבלה 24 מציגה השוואות בין גברים לנשים בכל סקטור בשחיקה וממדיה (מבחני t למדגמים בלתי תלויים). בסקטור החינוך ניתוחי שונות דו-כיווניים הראו אפקטים עיקריים לאתניות בכל ממדי השחיקה ובשחיקה כללית (יהודים שחוקים יותר מערבים) ולמגדר בשחיקה פיזית ושחיקה כללית (נשים שחוקות יותר מגברים). עם זאת לא נמצאו אינטראקציות מובהקות בין מגדר לאתניות על שחיקה וממדיה למעט בשחיקה רגשית, שבו בקרב גברים לא נמצאו הבדלים בשחיקה רגשית ואילו בקרב נשים, נשים יהודיות היו שחוקות יותר רגשית מנשים ערביות. בסקטורים של הי-טק והציבורי נשים היו גבוהות יותר מגברים בכל ממדי השחיקה ובשחיקה כללית למעט בהי-טק בשחיקה רגשית שבו הגברים היו שחוקים יותר וסקטור הציבורי שבו לא היה הבדל מובהק בין נשים לגברים בשחיקה פיזית.

טבלה 24: השוואות בתוך כל סקטור בין גברים לנשים בשחיקה וממדיה וכן בסקטור החינוך על פי מוצא אתני.

סקטור	שחיקה פיזית		שחיקה קוגניטיבית		שחיקה רגשית		שחיקה כללית	
	d	$M(SD)$	d	$M(SD)$	d	$M(SD)$	d	$M(SD)$
חינוך	0.40***	388	4.19(1.40)	0.41**	3.13(1.44)	0.43***	2.54(1.35)	3.46(1.22)
		90	3.62(1.25)	0.20	2.85(1.42)	0.01	1.98(1.02)	3.00(1.11)
גברים יהודים	0.30**	85	3.68(1.50)	0.48***	3.15(1.53)	0.01	2.31(1.33)	3.20(1.27)
		58	3.02(1.20)	0.41*	2.57(1.24)	0.01	2.33(1.08)	2.71(1.03)
גברים ערבים	0.46***	475	4.11(1.43)	0.53***	3.14(1.45)	0.31**	2.50(1.35)	3.42(1.23)
		156	3.37(1.25)	0.30**	2.71(1.35)	0.31**	2.12(1.06)	2.87(1.08)
נשים	0.31**	478	4.09(1.39)	0.48***	3.08(1.44)	0.09	2.43(1.32)	3.37(1.21)
		143	3.41(1.42)	0.12	2.91(1.44)	0.09	2.32(1.23)	3.00(1.20)
הי-טק	0.20***	809	3.77(1.30)	0.28***	3.15(1.33)	-0.10*	2.36(1.20)	3.25(1.05)
		712	3.41(1.34)	0.19***	2.91(1.29)	-0.10*	2.49(1.28)	3.03(1.11)
ציבורי	0.24**	700	3.44(1.03)	0.12	3.32(0.98)	0.28**	3.61(1.10)	3.46(1.01)
		376	3.36(1.01)	0.12	3.20(0.96)	0.28**	3.41(1.08)	3.33(1.00)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

בהמשך, בוצעו רגרסיות היררכיות לבחינת התרומה הייחודית של קבוצות משתנים שונות (רקע דמוגרפי ותעסוקתי, גורמים ארגוניים וערכיים, דרישות ומשאבים, התאמה ערכית וקונפליקט עבודה-בית) לניבוי שחיקה, ומודל ניתוח נתיבים שבחן את יחסי הגומלין בין דרישות, משאבים, קונפליקט בית-עבודה, שחיקה ותוצאות נחוות ובריאותיות שליליות. בשלושת הסקטורים המודלים הסבירו אחוזי שונות דומים בשחיקה: בחינוך 51.5%, בהי-טק 44.8% ובציבורי 42.2%. באופן ממוקד, המנבא החזק ביותר בשלושת הסקטורים היה קונפליקט עבודה-בית שהוסיף בין 5.5% ל-7.3% לשונות המוסברת. טבלה 25 מציגה השוואה של מקדמי הרגרסיה המשמעותיים בשלושת הסקטורים. ניתן לראות את הדמיון הרב בדפוסי הניבוי, כאשר דרישות, קונפליקט עבודה-בית ומשאבים מופיעים כמנבאים מרכזיים בכל הסקטורים.

טבלה 25: מקדמי הרגרסיה (β) של משתני המחקר המנבאים שחיקה בסקטורים השונים

מנבא	סקטור:		חינוך		הי-טק		ציבורי	
	ראשוני	סופי	ראשוני	סופי	ראשוני	סופי	ראשוני	סופי
גיל	-.13*	-.03	-.12**	-.09*	-.14	-.05		
אתניות (ערבי)	-.17***	-.06	—	—	—	—		
ותק מקצועי	—	—	—	—	.11	-.05		
נורמה	.42***	.22***	.38***	.18***	.37***	.20***		
סובייקטיבית								
התאמה ערכית	-.18***	-.01	-.20***	-.06*	-.18***	-.10*		
אקלים מכוון	—	—	—	—	-.13**	-.08*		
לרווחה								
דרישות	.29***	.14***	.33***	.21***	.29***	.16***		
משאבים	-.29***	-.26***	-.30***	-.26***	-.20***	-.18***		
קונפליקט עבודה-בית	.33***	.33***	.30***	.30***	.28***	.28***		
R^2 סופי	51.5%		44.8%		42.2%			
תוספת R^2 של קונפליקט	7.3%		5.9%		5.5%			
תוספת R^2 של משאבים ודרישות	11.0%		15.2%		9.3%			
תוספת R^2 של נורמה	24.9%		20.0%		24.6%			
סובייקטיבית, התאמה ערכית ואקלים מכוון רווחה								

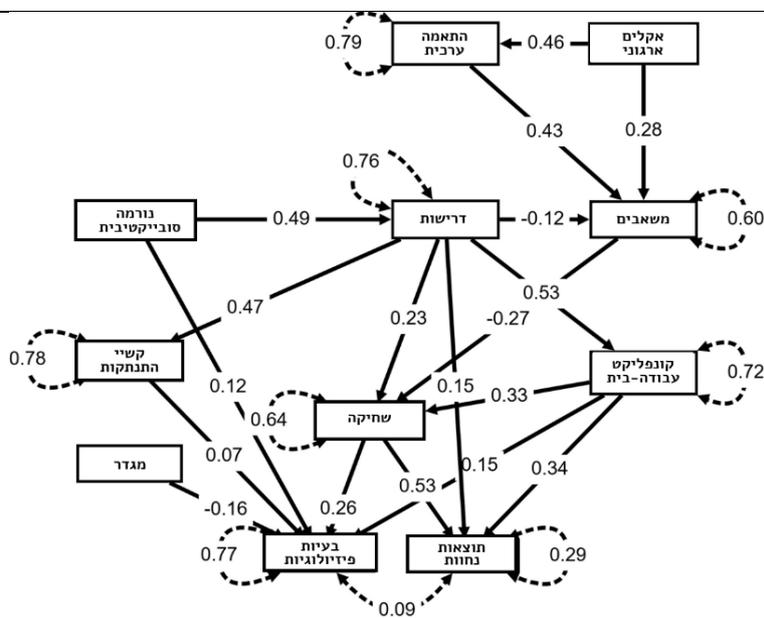
הערות: (1) "ראשוני" = מקדם β בצעד בו המשתנה נכנס לראשונה למודל (לפני שליטה במשתנים נוספים); (2) "סופי" = מקדם β במודל המלא (אחרי שליטה בכל המשתנים); (3) $p < .001$ ***, $p < .01$ **, $p < .05$ *; (4) "—" = משתנה לא נכלל בניתוח עבור סקטור זה; (5) ניתן לראות כי התאמה ערכית התאינה כמעט לחלוטין במודל המלא בכל הסקטורים; (6) דרישות נחלשו במודל המלא (בכ-50%) בגלל תיווך חלקי דרך קונפליקט עבודה-בית

ניתוחי נתיבים

ניתוחי הנתיבים בחנו את יחסי הגומלין בין דרישות העבודה, משאבים ארגוניים, נורמות סובייקטיביות, קונפליקט עבודה-בית ותוצאות נחוות בכל אחד מהסקטורים ועל כלל משתתפי המדגם. המודל הציגו התאמה מספקת עד טובה לנתונים (ע"פ מדדי CFI, TLI, RMSEA, SRMR שבהם מקובל לבדוק התאמה [במיוחד במדגמים גדולים שם מבחן ההתאמה של χ^2 אינו הכי מתאים לבדיקת התאמת המודלים]). ניתוח המקדמים במודלים המבניים מגלה כי למעלה מ-90% מהנתיבים דומים מאוד או זהים בין הסקטורים וכן בהשוואה לכלל המדגם. בכל המודלים נמצא כי אקלים ארגוני מכוון לרווחה מגביר משאבים והתאמה ערכית הממלאים תפקיד מגן מפני שחיקה, בעוד דרישות בעבודה וקונפליקט עבודה-בית מהווים מסלול מרכזי להעלאת השחיקה כאשר הקונפליקט מתווך את עיקר השפעת הדרישות. שחיקה מתווכת בין גורמי הדחק (דרישות, קונפליקט, משאבים) לבין תוצאות נחוות וקשיים בריאותיים, נורמה סובייקטיבית גבוהה קשורה לדרישות נתפסות ומנבאת בעיות פיזיולוגיות, ונשים דיווחו על יותר בעיות פיזיולוגיות מגברים. טבלה 26 בעמוד הבא מתארת את מסלולי הקשרים המשמעותיים יותר. משתנים מנבאים שנותרו ללא מסלולים משמעותיים הוצאו מהמודל.

טבלה 26: ניתוחי הנתיבים בשלושת הסקטורים ובכלל המדגם – נתיבי רגרסיה ישירים המודל של כלל המדגם

מדדי טיב התאמה	CFI, TLI, RMSEA, SRMR	חינוך (n = 575)	הי-טק (n = 1421)	ציבורי (n = 1045)	כלל המדגם (n = 4637)
גורמים ארגוניים וערכיים:	אקלים מכוון לרווחה ← התאמה	.37	.45	.43	.46
נתיבים לדרישות:	אקלים מכוון לרווחה ← משאבים	.34	.23	.34	.28
נתיבים לשחיקה:	התאמה ערכית ← משאבים	.43	.43	.37	.43
נתיבים מדרשות:	נורמות סובייקטיביות ← דרישות	–	.46	.46	.49
נתיבים מדרשות:	התאמה ערכית ← דרישות	-.20	–	–	–
נתיבים מדרשות:	דרישות ← שחיקה	.27	.27	.15	.23
נתיבים מדרשות:	משאבים ← שחיקה	-.24	-.24	-.25	-.27
נתיבים מדרשות:	קונפליקט בית-עבודה ← שחיקה	.38	.33	.29	.33
נתיבים מדרשות:	נורמות סובייקטיביות ← שחיקה	–	–	.21	–
נתיבים מדרשות:	דרישות ← קונפליקט בית-עבודה	.54	.52	.53	.53
נתיבים מדרשות:	דרישות ← משאבים	-.11	-.09	-.15	-.12
נתיבים מדרשות:	דרישות ← קשיי התנתקות	.44	.45	.49	.47
נתיבים מדרשות:	דרישות ← תוצאות נחווה	.16	.11	.11	.15
נתיבים מדרשות:	קונפליקט ← בעיות פיזיולוגיות	.19	.11	.19	.15
נתיבים מדרשות:	קונפליקט ← תוצאות נחווה	.37	.31	.38	.34
נתיבים מדרשות:	שחיקה ← תוצאות נחווה	.49	.52	.53	.53
נתיבים מדרשות:	שחיקה ← בעיות פיזיולוגיות	.30	.26	.21	.26
נתיבים מדרשות:	מגדר ← דרישות	-.17	–	–	–
נתיבים מדרשות:	מגדר ← בעיות פיזיולוגיות	-.14	-.16	-.16	-.16
נתיבים מדרשות:	נורמות סובייקטיביות ← בעיות פיזיולוגיות	–	–	–	.21



הערות:
 (1) כל המקדמים מובהקים סטטיסטית ($p < .05$).
 (2) $-$ נתיב לא נכלל במודל של סקטור זה.
 (3) הדיאגרמה בתחתית הטבלה מבוססת על מקדמי כלל המדגם.
 (4) הדמיון הרב בין הסקטורים בולט: רוב הנתיבים המרכזיים דומים בעוצמתם ($\pm .05$).
 (5) נתיבים מרכזיים משותפים: קונפליקט ← שחיקה (.29-.38), דרישות ← קונפליקט (.49-.54), שחיקה ← תוצאות (.49-.53)

סיכום השוואתי

טבלה 27 להלן ממחישה כי המבנה התיאורטי והקשרים בין המשתנים במודלים המבניים זהים כמעט לחלוטין בכל שלושת הסקטורים. ההבדלים העיקריים מתמקדים בעוצמות הקשרים ולא במבנה הכללי.

טבלה 27: סיכום הממצאים האמפיריים הייחודיים והמשותפים לשלושת המגזרים

ממצאים אמפיריים ייחודיים	
רמות שחיקה גבוהות; פערים מובהקים לפי אתניות; נשים שחוקות יותר; קונפליקט עבודה-בית ברמה גבוהה במיוחד.	חינוך
רמות שחיקה בינוניות-גבוהות; קונפליקט עבודה-בית נמצא מתווך מרכזי; נשים מדווחות יותר בעיות פיזיולוגיות הקשורות לשחיקה.	ציבורי
רמות שחיקה בינוניות; עומס עבודה ושעות עבודה ארוכות כממצאים בולטים; דגש על שחיקה קוגניטיבית; קושי ניכר בהתנתקות מהעבודה.	היי-טק
ממצאים אמפיריים משותפים	
שחיקה ברמה בינונית-גבוהה	קיימת בכל שלושת הסקטורים, עם שונות פנימית (גבוהה במיוחד בחינוך, בינונית-גבוהה בציבורי, בינונית בהיי-טק).
פערים מגדריים	נשים דיווחו על רמות שחיקה גבוהות יותר מגברים בכל הסקטורים.
קונפליקט עבודה-בית	נמצא כגורם משמעותי בכל הסקטורים: גבוה במיוחד בחינוך, מתווך מרכזי בציבורי, ובולט בהיי-טק בעיקר בהקשרים של שעות עבודה ארוכות.
משאבים ארגוניים כמפחיתי שחיקה	בכל הסקטורים נמצא כי תמיכה, אקלים חיובי או תחושת משמעות מקטינים את רמות השחיקה.

אקלים ארגוני מכוון לרווחה תרם משמעותית להתאמה ערכית ולהגברת משאבים שבתורם הפחיתו שחיקה, דרישות וקונפליקט עבודה-בית העלו את רמות השחיקה כאשר קונפליקט תיווך חלק מהקשר של דרישות עם שחיקה, ושחיקה נמצאה כמתווך מרכזי בין דרישות קונפליקט ומשאבים לבין תוצאות נחווות וקשיים בריאותיים. נורמה סובייקטיבית נמצאה קשורה לדרישות גבוהות ומנבאת ישירה של שחיקה ובעיות פיזיולוגיות, ונשים דיווחו על יותר בעיות פיזיולוגיות מגברים. עוצמות הקשרים מצביעות על כך שהשפעת הקונפליקט על שחיקה חזקה אף יותר מהשפעת הדרישות וכ-38% מההשפעות הכוללות של דרישות וקונפליקט עבודה-בית פועלות בעקיפין דרך השחיקה, כלומר השחיקה מתפקדת כציר המרכזי במערכת הדחק.

שחיקה בזמן מלחמה

בחודש השני למלחמת חרבות ברזל נבדקו 374 עובדים (70% נשים, גילאי 60-28) שהיו מועסקים ולא במילואים או בפינוי. קבוצת השוואה כללה 2,573 עובדים מתקופת שגרה. נבדקו ממדי חווית עובד, הפרות שגרה, ומשאבים ארגוניים שיושמו בתקופת המלחמה (גמישות, מענה פסיכולוגי, מידע, בטחון ויציבות, מתן אפשרות להתנדבות בקהילה).

מדדי מדגם המלחמה

מתח (Stress) נמדד באמצעות תת-הסולם למתח מתוך שאלון DASS-21 בן שבעה פריטים על סולם בן ארבע רמות ('1' לא חל עליי כלל - '4' חל עליי במידה רבה מאוד; אלפא=0.90). קונפליקט עבודה-משפחה נמדד בשאלון בן שמונה פריטים הבוחן קונפליקט דו-כיווני (עבודה-למשפחה ומשפחה-לעבודה) על סולם בן חמש רמות ('1' כלל לא או במידה מועטה מאוד - '5' במידה רבה מאוד; אלפא=0.82 ו-0.76 בהתאמה). הפרעות שגרה נמדדו באמצעות מדד קיימות החיים (SOLI) הבוחן הפרעות בתחומי אכילה, פעילות גופנית, פעילות חברתית ועבודה/למידה על סולם בן חמש רמות ('1' הרבה פחות - '5' הרבה יותר; אלפא=0.82). הפרעות שינה נמדדו באמצעות מדד חומרת נדודי השינה (ISI) בן שבעה פריטים על סולם בן חמש רמות ('1' אין בעיה - '4' ישנה בעיה חמורה; אלפא=0.87). משאבים ארגוניים בזמן מלחמה נמדדו באמצעות חמש שאלות על סולם בן חמש רמות ('1' כלל לא או במידה מועטה מאוד - '5' במידה רבה מאוד): גמישות בשעות העבודה, אפשרות לקבלת ייעוץ תמיכה בנושאים אישיים, קבלת מידע על מצב הארגון ומטרותיו, מתן ביטחון לגבי יציבות והמשך העבודה, ומתן הזדמנויות להתנדבות בקהילה. כמו כן נאספו נתונים דמוגרפיים ומידע על שירות מילואים של המשתתפת/ת ובן/בת זוגו.

ממצאים עיקריים

נמצאה עלייה מובהקת בכל ממדי השחיקה (טבלה 28), כאשר רמות השחיקה בתקופת המלחמה גבוהות בכחצי סטיית תקן בממוצע לעומת תקופת שגרה.

טבלה 28: השוואת רמות השחיקה לסוגיה בקרב קבוצת המלחמה (משיבים שהשיבו בזמן תחילת מלחמת חרבות ברזל) לעומת קבוצת השוואה (משיבים שהשיבו לפני תחילת המלחמה).

משתנה	מלחמה (N=374) <i>M (SD)</i>	ביקורת (N=2573) <i>M (SD)</i>	t(2945)	Cohen's d
שחיקה כוללת	3.95 (1.15)	3.15 (1.09)	14.07***	0.78
עייפות פיזית	4.37 (1.31)	3.67 (1.35)	9.49***	0.53
תשישות קוגניטיבית	3.96 (1.32)	2.96 (1.31)	13.80***	0.76
תשישות רגשית	3.08 (1.39)	2.44 (1.28)	9.01***	0.50

*** $p < .001$

במבחן t למדגמים ב"ת, נמצאו הבדלים מובהקים ברמות השחיקה בזמן מלחמה בין גברים לנשים ($t(371)$ $p < .001$, $4.06 =$): נשים דיווחו על רמות שחיקה גבוהות יותר ($M = 4.17$, $SD = 1.14$) מגברים ($M = 3.65$, $SD = 1.12$). כמו כן נמצאו הבדלים מובהקים ברמות השחיקה בזמן מלחמה כתלות בשירות בן הזוג במילואים בזמן מלחמה ($t(371) = 2.58$, $p = .011$): נבדקים שבני זוגם שירתו במילואים ($n = 59$) הציגו רמות שחיקה חריגות במיוחד ($M = 4.17$, $SD = 1.14$) לעומת נבדקים שבני זוגם לא שירתו במילואים ($n = 246$) בזמן המלחמה ($M = 3.87$, $SD = 1.19$).

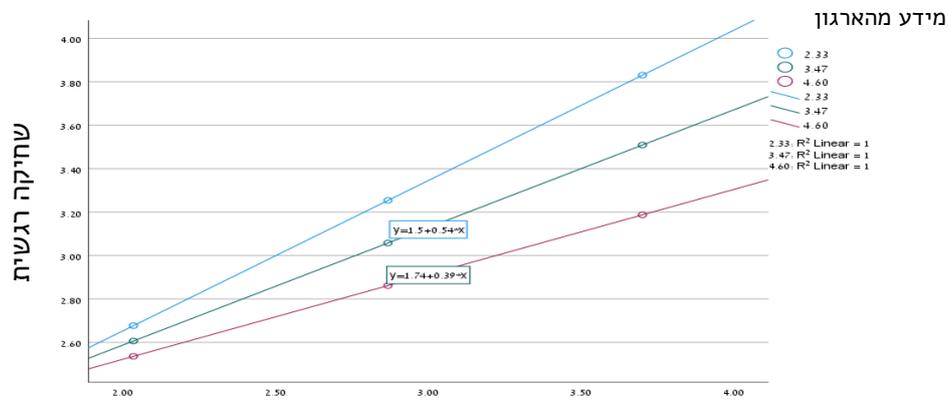
גורמים מנבאים ותפקיד המשאבים הארגוניים

ניתוחי רגרסיה הצביעו על לחץ, קונפליקט עבודה-בית, הפרות שגרה והפרעות שינה כמנבאים משמעותיים לשחיקה בזמן מלחמה (טבלה 29). משאבים ארגוניים בזמן מלחמה לא תרמו באופן ישיר לניבוי שחיקה, אך בניתוחי אינטראקציה נפרדים בין פריטי משאבים אלו לבין קונפליקט עבודה-בית לניבוי ממדי השחיקה, נמצא כי בניבוי שחיקה רגשית, מידע מהארגון והתנדבות במקום העבודה מיתנו את הקשר בין קונפליקט עבודה-בית לשחיקה רגשית, כך שגם מידע רב מהארגון וגם התנדבות במסגרת מקום העבודה הפחיתו את הקשר בין קונפליקט עבודה-בית לבין שחיקה רגשית (גרפים 9 ו-10 בהתאמה).

טבלה 29 - מקדמי הרגרסיה (β) של משתני מחקר המנבאים שחיקה

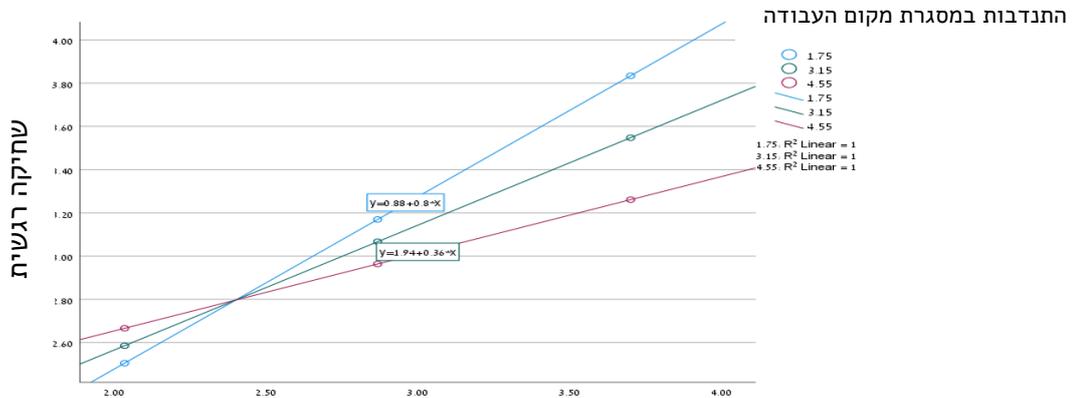
מנבא	צעד:	1	2
מגדר (נשים)		.13*	.10
לחץ		.63**	.44**
קונפליקט עבודה-בית		—	.14**
הפרעות שינה		—	.11*
הפרות שגרה		—	-.16**
R ² (באחוזים)		42%**	49%**
תוספת R ² (באחוזים)		--	7%**

* $p < .05$, ** $p < .01$



קונפליקט עבודה-בית (ממוצע)

גרף 9: מידע מהארגון ממתן את הקשר בין קונפליקט עבודה משפחה לשחיקה רגשית.



קונפליקט עבודה-בית (ממוצע)

גרף 10: התנדבות דרך הארגון ממתנת את הקשר בין קונפליקט עבודה משפחה לשחיקה רגשית.

סיכום תוצאות ודיון

המחקר הנוכחי פיתח כלי מדידה רב-ממדי להערכת חווית עובד בהתאם להנחיות תקן ISO 45003, בחן את איכויותיו הפסיכומטריות ומיפה נתונים באוכלוסייה כללית רב-סקטוריאלית.

מדידה לשחיקה ולגורמי סיכון פסיכוסוציאליים

מדידה ואבחון ארגוני הם בסיס לפיתוח תכניות מניעה והתערבות. זיהוי היקף שחיקה, אפיוני גורמי סיכון והגנה, והאינטראקציה ביניהם בקונטקסט התעסוקתי הרלוונטי, חיוני להכוונת אמצעי התערבות מדויקים (Bakker & Demerouti, 2017; International Organization for Standardization, 2021).

במסגרת המחקר פותח כלי מדידה רב-ממדי, מודולרי ומבוסס תאוריה, שעבר סדרת שלבי פיתוח וביסוס איכויות פסיכומטריות. הכלי מאפשר מיפוי עשיר של חווית העובד וגורמי סיכון והגנה, גמיש להתאמה סקטוריאלית-ארגונית, קיים בעברית ובערבית, וניתן להפצה מקוונת מאובטחת על ידי ארגונים.

השאלון כולל מרכיבי ליבה (שחיקה, דרישות, משאבים, תוצאות נחוויות) ומרכיבים נוספים המהווים חלק מחוויית עובד והשלכותיה (התאמה ערכית, אקלים ארגוני, קשיי ניתוק, קונפליקט עבודה-בית, סימפטומים פיזיולוגיים). 5,504 משתתפים מסקטורים תעסוקתיים מגוונים ענו על השאלון במהלך כשנתיים וחצי.

היקף השחיקה וקשריה עם משתני רקע

כמחצית (48.6%) מהעובדים חווים שחיקה ברמה גבוהה עד קיצונית: 32.9% בשחיקה גבוהה, 12.8% ברמה גבוהה מאוד, ו-2.8% בשחיקה קיצונית. היקף זה תואם סקרים מקבילים בישראל ובעולם (אגוזי ופרדו, Eurofound, 2018 ;2020) ומצביע על שחיקה כתופעה רחבת היקף במרחב התעסוקתי.

הבדלים מגדריים ומשפחתיים

ממצאים לגבי הבדלים מגדריים בהקשר לשחיקה בספרות המקצועית אינם חד משמעיים (Aguayo et al., 2017; Alsalhe et al., 2021). במחקר הנוכחי נמצא כי נשים שחוקות יותר מגברים באופן מובהק, בעיקר בשחיקה פיזית וקוגניטיבית, אך לא נמצאו הבדלים בחוויית דרישות או משאבים. כלומר, נראה כי ההבדל הוא בתגובה הנפשית לתנאי העבודה ולא במציאות העבודה הנחווית: נשים מרגישות יותר תשישות, עייפות וקושי בריכוז, ומדווחות על יותר סימפטומים פיזיולוגיים. בשחיקה רגשית (יכולת השקעה רגשית כלפי קולגות ולקוחות) גברים נמצאו גבוהים יותר.

עובדים ללא ילדים שחוקים יותר יחסית לעובדים עם ילדים בבית. ממצא זה, שאינו אינטואיטיבי, עשוי להיות מוסבר על ידי משמעות ההורות כגורם מגן או פיתוח מנגנוני ארגון והתמודדות חזקים יותר בתקופת חיים זו.

השפעת גיל וותק

נמצא קשר שלילי עקבי: עובדים מבוגרים וותיקים שחוקים פחות מעובדים צעירים; עם זאת, לא נמצא הבדלים בחוויית דרישות ומשאבים. כלומר, ההבדל הוא בהיבט התגובה הרגשית-נפשית לתנאי העבודה ולא בחוויית תנאי העבודה לכשעצמם. ממצאים אלו עשויים לשקף פיתוח מיומנויות התמודדות, רכישת ניסיון ורשתות תמיכה על ציר הזמן או הסתגלות רגשית תפקודית.

מאפייני תעסוקה

מספר שעות עבודה יומיות נמצא במתאם עם דרישות וקונפליקט עבודה-בית, אך לא במתאם ישיר מובהק עם שחיקה. לפי נתונים אלו, משך וזמן העבודה עשויים לא להיות גורמים ישירים לשחיקה אלא משפיעים על עומס וקונפליקט, אשר בתורם עשויים לעורר שחיקה.

עובדים היברידיים (המשלבים עבודה מהבית ומהמשרד) מדווחים על חוויה של יותר משאבים, אך גם על עלייה קלה בחוויית דרישות וקונפליקט עבודה-בית, ללא הבדל בשחיקה - לעומת עובדים במשרד. נראה כי למרות חווית המשאבים הנוספים (גמישות, שליטה בזמן ובמרחב, בחירה), אלו לא מגנים באופן משמעותי מחוויית עומס וקונפליקט ולפיכך לא מפחיתים שחיקה יחסית לעובדים במשרד.

תוצאות נחוות נלוות לשחיקה

הפגיעה הנחוות הנלוות לשחיקה משמעותית. המתאם הגבוה בין שחיקה לתוצאות נחוות (0.75) מצביע על כך שמעבר לתשישות, אנשים שחוקים חווים פגיעות בהיבטים רחבים שונים של תפקודם ושל חייהם: הם מרגישים פגיעה בהרגלי תזונה ושינה, פגיעה בתפקוד תעסוקתי, מעורבות בכשלים; חווים יותר סימפטומים פיזיולוגיים (כאבי ראש, צוואר-גב) ויותר כוונות עזיבה. קשרים אלו עשויים לשקף ספירלת אובדן (Hobfoll, 1989), בה אובדן משאבים מתפשט במרחבי חיים שונים ומניע תהליך סחרור של ירידה באיכות חיים כוללת, תהליך שנחשב מסוכן מבחינת בריאות פיזית ונפשית.

הקשר בין שחיקה לתוצאות שלה מתועד רבות בספרות (lgic et al, 2018, Salvogioni, 2017). במחקר של המוסד לבטיחות ולבריאות, שחיקה ניבאה תחלואת שריר-שלד, תאונות והיעדרויות (אגוזי ופרדו, 2024). אלפסי-הנלי (2016) מצאה ירידה של כ-32% בדיווח על תפוקה בעקבות שחיקה.

תרומה משמעותית במחקר הנוכחי היא ההתייחסות למדד סובייקטיבי של תוצאות. בעוד הקשר בין שחיקה למדדים אובייקטיביים (כמו מספר ימי היעדרות) היא המתועדת בדרך כלל בספרות, הרי שממצאים

מצביעים על כך שערכו של קשר זה עשוי להיות פחות יחסית לדיווח עצמי של חוויה סובייקטיבית של תוצאות כאלה (Tarís, 2006). תחושה סובייקטיבית של ירידה בתפקוד, מעורבות בכשלים בעבודה או תחושת פגיעה בבריאות היא מרכיב משמעותי שיכול להשפיע לכשעצמו, מעבר לתנאים אובייקטיביים, על איכות החיים של הפרט כמו גם על מדדי איכות ותפוקה ארגוניים. תסכול, אכזבה וביקורת עצמית הנלווים לחוויית פגיעה בתפקוד ובאורח חיים, עשויים להוות גורמי סיכון פסיכולוגיים המעורבים בתהליך הנוצר כתוצאה מחשיפה מתמשכת לגורמי לחץ, במיוחד בקרב אינדיבידואלים בעלי מצע אישיותי מסוים. תרומת הממצאים במחקר הנוכחי לגבי הקשר ההדוק בין שחיקה לתוצאות הנחוצות מכוון לחשיבה רחבה יותר על הגדרה, ואולי גם על אבחון, של שחיקה.

גורמי סיכון והגנה מרכזיים לשחיקה

זיהוי גורמי הסיכון וההגנה נבחן בשתי דרכים משלימות: (1) חישוב חשיבות על בסיס מתאם \times שכיחות (טבלאות 23-24) לקביעת סדרי עדיפויות להתערבות רחבה, ו- (2) ניתוחי רגרסיה היררכיים לזיהוי התרומה הייחודית של כל גורם.

גורמי סיכון מרכזיים: דרישות, קונפליקט ונורמה סובייקטיבית

דרישות בעבודה

דרישות גבוהות מנבאות שחיקה באופן ישיר ועקבי. מדד החשיבות (טבלה 23) מצביע על עומס מטלות, לחץ זמן, דרישות סותרות וריבוי משימות בו-זמנית כגורמי הלחץ בעלי ההשפעה הרחבה ביותר. ממצאים אלו תומכים במודל הדרישות-משאבים המנבא השפעה ישירה של עומס על בריאות נפשית ופיזית (Alarcon, 2011; Bakker & Demerouti, 2017).

חשוב לציין: 1.5% מהמשיבים דיווח על הטרדה מינית, 6.5% על יחס פוגעני ו-6% על התערבות פוגענית. למרות השכיחות הנמוכה יחסית לגורמים אחרים שנבדקו, מדובר בגורמי סיכון חריפים הדורשים אפס-סובלנות של המערכת ונקיטה באמצעי בקרה, מניעה והתערבות ייעודיים להיבטים אלו.

קונפליקט עבודה-בית: המנבא החזק ביותר

קונפליקט עבודה-בית מתועד בספרות כגורם מרכזי לשחיקה (Li et al, 2024; Sousa & Ferro, 2025). הוא נמצא גם במחקר הנוכחי כמנבא החזק ביותר לשחיקה בכל הסקטורים והמודלים, וגם גורם מתווך משמעותי בין דרישות לשחיקה. קונפליקט נוצר כאשר דרישות העבודה מפריעות לתפקיד המשפחתי או להיפך, ואינו רק תוצאה של שעות עבודה רבות אלא גם של העדר גבולות, זמינות מתמדת וקשיי ניתוק מנטלי. ממצאים אלו מדגישים את חשיבות ניהול גבולות והתנתקות פסיכולוגית של הפרט כגורמים מגנים כמו גם מדיניות ארגונית היכולה לסייע לעובדים בכך.

נורמה סובייקטיבית: "כולם שחוקים כאן"

ככל שעובדים תופסים את עמיתיהם כשחוקים יותר, כך גם הם מדווחים על שחיקה גבוהה יותר, בעיקר פיזית. כאשר עומס קיצוני ושחיקה נתפסים כנורמה ארגונית וחברתית, מצב זה עלול להפוך למקובל ו-'נורמלי' ולמנוע הכרה בחריגות התופעה או פנייה לעזרה. הכרה בחריגות ובבעייתיות של שחיקה בקרב עובדים היא תנאי בסיס להתהוות צעדי מניעה והתערבות מותאמים ויכולה להתקיים עם הכשרות ייעודיות לנושא להנהלה ולעובדים.

גורמים מגנים: משאבים, אקלים מכוון לרווחה ויכולת התנתקות

משאבים ארגוניים: קו ההגנה המרכזי

מדד החשיבות (טבלה 24) הצביע על תחושת בטחון לביטוי עצמי, חוויית משמעות וערך תפקידי, בהירות לגבי התרומה למטרות הארגון, ואקלים חברתי תומך כמשאבים בעלי פוטנציאל ההגנה הרחב ביותר.

משאבים ארגוניים מקדמים חווית עובד חיובית דרך ציר מוטיבציוני (Alarcon, 2011; Bakker & Demerouti, 2007). עובדים החווים מימוש, משמעות, ביטוי עצמי, גיוון והזדמנויות למידה נמצאו כפחות שחוקים, גם מעבר להשפעת דרישות וקונפליקט. משאבים נוספים שנמצאו בעלי ערך היו תמיכה חברתית, בהירות ארגונית, אפשרות למנוחה ומשאבים חומריים (אלו האחרונים, יש לציין, לא נמצאים בראש טבלת גורמי ההשפעה). למשאבים נמצא גם קשר שלילי עם תוצאות נחווה – ההגנה מתקיימת גם בהיבטים רחבים יותר של החיים והתפקוד.

אקלים ארגוני מכוון לרווחה

תפיסת העובדים שהארגון פועל באופן אקטיבי ואותנטי למניעת לחץ ולקידום איכות חיים קשורה למשאבים ולהתאמה ערכית, המפחיתים שחיקה. עובדים מזדהים יותר ערכית עם ארגונים מכווני רווחה וחווים בהם רמה גבוהה יותר של משאבים. שקיפות ניהולית, שיתוף של עובדים בקבלת החלטות לגבי תנאי וארגון העבודה שלהם, קשב לצרכים וטיפול אקטיבי בגורמי לחץ, עשויים לתרום לתפיסת הארגון כמכוון לרווחה. בהעדר זיהוי מדויק של צרכים, עשויים ארגונים לספק משאבים לא מדויקים ולייצר תכניות מניעה כושלות (Burgess et al, 2020). המחקר הנוכחי מצביע על הבדלים מסוימים בהשפעות דרישות ומשאבים בסקטורים שונים – ממצא המכוון לצורך בצעדים מובחנים לסקטורים שונים ואף לארגונים שונים באותו הסקטור, כמו גם לרגישות הנדרשת לצרכים משתנים בתקופות שונות. כך למשל, בתקופת המלחמה, נמצא במחקר הנוכחי כי מידע עקבי והתנדבות היו משאבים משמעותיים למיתון שחיקה, יותר מאשר גמישות בתנאי עבודה.

התאמה ערכית מפחיתה שחיקה במחקר הנוכחי ובהתאם לממצאים בספרות (Kristof-Brown et al., 2003; Verquer & Wagner, 2005). השפעתה נחלשה במודלים המלאים, אך תרמה באופן עקיף דרך משאבים: עובדים המרגישים התאמה ערכית חווים יותר משאבים ארגוניים, המפחיתים שחיקה. ממצאים אלו מכוונים לחשיבות פיתוח שקיפות ערכית ועידוד מעורבות עובדים בעיצוב תרבות ארגונית.

מבט רב-סקטוריאלי: על המשותף והמובחן

ההשוואה בין שלושת הסקטורים (חינוך, הייטק, ציבורי) מצביעה על שחיקה בינונית גבוהה בשלושתם, גבוהה יותר בחינוך, בינונית-גבוהה בציבורי, בינונית בהייטק. בכל הסקטורים קונפליקט עבודה-בית הוא המנבא החזק והעקבי ביותר, באופן המדגיש את חשיבות איזון עבודה-חיים כמפתח למניעת שחיקה. משאבים ארגוניים – במיוחד מימוש, משמעות והתפתחות, תמיכה חברתית והתאמה ערכית – נמצאו כגורמים מגנים משמעותיים בכל הסקטורים. עם זאת, נמצאו מספר אפיונים ייחודיים, ביניהם – תרומה שעות עבודה ארוכות וקושי בהתנתקות בהייטק, כמו גם מרכיב גבוה יותר של שחיקה קוגניטיבית בסקטור זה. הממצאים מצביעים, באופן כללי, על כך שבעוד שהדינמיקה הבסיסית של היווצרות שחיקה עשויה להיות משותפת לקונטקסטים תעסוקתיים שונים, יש חשיבות גם לזיהוי אפיונים ייחודיים סקטוריאליים על מנת לכוון לצעדי מניעה והתערבות מדויקים.

שחיקה בזמן המלחמה

שחיקה בחודשים הראשונים למלחמת חרבות ברזל הייתה גבוהה משמעותית לעומת תקופת השגרה. המנבאים המרכזיים: קונפליקט עבודה-משפחה, קונפליקט משפחה-עבודה, הפרות שגרה והפרעות שינה. נשים ועובדים שבני זוגם שירתו בצבא הציגו רמות שחיקה גבוהות במיוחד. משאבים ארגוניים – בעיקר מידע מהארגון והתנדבות במקום העבודה – מיתנו את השחיקה.

תקופת המלחמה העלתה את השחיקה בכל ממדיה (פיזי, קוגניטיבי, רגשי), ומדגישה את חשיבות שמירה על שגרה יציבה וניהול גבולות זמן כהגנה מרכזית בתקופת משבר. ארגונים בתקופות משבר יכולים לשמש כעוגן של בטיחות ויציבות כמו גם של בריאות נפשית, על ידי זיהוי צרכים ומענה מדויק להם: מתן מידע אמין, יצירת תחושת ביטחון, ושילוב עובדים בפעילויות בעלות משמעות נמצאו כמשאבים יעילים להפחתת השפעות גורמי הלחץ.

תרומה תאורטית והמלצות יישומיות

תחום המחקר בנושא השחיקה סובל מבעיות מתודולוגיות לא מעטות, ביניהן גישה צרה מידי להבנת דינמיקה של חווית עובד כבסיס להתהוות שחיקה, הטרוגניות כלי מדידה המקשה על תובנות או על גיבוש

נורמות אחידות והעדר של השוואות בין-סקטוריאליות (Eurofound, 2018). המחקר הנוכחי מציע כלי שיכול לסייע להבנה עמוקה ורב-ממדית של חווית עובד ושל השלכותיה ומכוון למבט ייעודי לסקטורים ולארגונים שונים, תוך התאמה להנחיות תקן ISO 45003. המחקר מצביע על כך שמדידה של שחיקה והיבטים מצומצמים אינה מספיקה: יש חשיבות למדידה של דינמיקה של גורמי סיכון והגנה, ותוצאות נלוות במרחבי תפקוד שונים. שאלון רב-ממדי עשיר מזהה לא רק קשרים ישירים אלא גם קשרים מתווכים וממתנים, המובילים לצעדי התערבות מדויקים.

הממצאים במחקר תמכו בהנחות היסוד של מודל הדרישות-משאבים (JD-R) ותיאוריית שימור המשאבים (COR): שחיקה ופגיעה בבריאות נפשית הן תוצר של חוסר איזון בין דרישות למשאבים, ושל תהליך אובדן משאבים מתמשך במרחב התעסוקתי ובתחומי חיים משיקים.

הקשר המשמעותי שנמצא בין שחיקה לתוצאות נחות מצביע על צורך בהבנה מעמיקה ורחבה של תהליך השחיקה: שחיקה אינה רק תשישות פיזית-קוגניטיבית-רגשית, אלא עשויה להיות מרכיב בספירלת אובדן משאבים. חשיפה מתמשכת ללחץ מצמצמת משאבי התמודדות, מה שכנראה מוביל לפגיעה בתפקוד, מעורבות בכשלים, והפחתה בפעילויות בריאות (ספורט, תזונה, שינה). תחושה סובייקטיבית זו של 'תוצאות נחות' עשויה להפוך לגורם לחץ נוסף המלווה באשמה ותסכול, ומעצים בתורו את השחיקה (Bakker & de Vries, 2020). דינמיקה זו מחייבת הבנה תיאורטית של שחיקה כתהליך פסיכולוגי מורכב, ומכוונת לשילוב הבנה פסיכולוגית עם היבטים מערכתיים.

רוב ההתערבויות למניעת שחיקה מתמקדות בהפחתת לחץ אצל עובדים (הרגעה, מיינדפולנס, CBT), במטרה לשלוט בסימפטומים ולהקל עליהם (Maricutoiu et al., 2016). אולם, התערבויות אלו אינן מסירות את השורשים להיווצרותה של שחיקה הנוצרים בתרבות ובסביבת העבודה. המחקר הנוכחי תומך בגישה המכוונת להרחבה משמעותית של מחקר ושל פרקטיקה לזיהוי התערבויות מבוססות מדידה ארגונית ברמה מערכתית (Bakker & de Vries, 2020; Maricutoiu et al., 2016; Taris et al., 2003).

מבחינה יישומית, מכוון המחקר הנוכחי לנקודות הבאות:

- קיום הכשרות מקצועיות בנושא שחיקה וגורמי סיכון פסיכוסוציאליים למנהלים, אחראי משאבי אנוש וגורמים בארגון המטפלים בנושא בריאות ובטיחות העובדים.
- הכוונה של ארגונים לאימוץ הנחיות תקן ISO 45003 ככלי תומך עשייה - בין אם על ידי אימוץ פורמלי של התקן או על ידי קיום 'רוח התקן'.
- הכוונה של ארגונים לשילוב אנשי מקצוע (פסיכולוגים תעסוקתיים-ארגוניים, יועצים ארגוניים) בתהליך גיבוש צעדי מניעה והתערבות בנושא בריאות נפשית בעבודה.

- הכוונה של ארגונים לקיום מדידה ארגונית בכלים תקפים ומדויקים לצורך אומדן חווית עובד וגורמי סיכון פסיכוסוציאליים בקונטקסט התעסוקתי הייחודי שלהם כבסיס לפעולות התערבות.

מגבלות והמלצות למחקרים עתידיים

המדגם במחקר זה נאסף בשיטות דגימה שונות, אשר עשויות ליצור פערים והטיות הנובעים מאופי הדגימה. נוסף לכך, המדגם מאופיין בייצוג יתר של אוכלוסיות מסוימות – נשים, בעלי השכלה גבוהה וסקטורים מקצועיים מסוימים – באופן המקשה על הסקת מסקנות כלליות ואחידות. מומלץ כי מחקרים עתידיים יעשו שימוש בשיטות דגימה אחידות ומאוזנות אשר יאפשרו בחינה רחבה ומייצגת יותר של חווית העובד ואף יכוונו ליצירת 'מבט לאומי' מהימן.

מבחינה מתודולוגית, מדובר במחקר חתך, שאינו מאפשר להסיק על קשרים סיבתיים או על השתנות תהליכים לאורך זמן. בהקשר זה, חשוב לציין כי במחקר גישוש שנערך על ידי צוות המחקר בארגון אקדמי, ובו נעשה שימוש בכלי שפותח במסגרת המחקר הנוכחי בשלוש נקודות מדידה שונות, נמצא כי הכלי יעיל בזיהוי מגמות שינוי לאורך זמן, בהכוונת צעדי מניעה והתערבות ובבחינת האפקטיביות של צעדי התערבות ארגוניים. לפיכך, מחקרים עתידיים המבוססים על כלי מדידה זה, ובפרט מחקרי אורך, יוכלו לתרום לביסוס ערכי התקפות, ההסבר והניבוי שלו.

המחקר הנוכחי התקיים בשנים 2023-2025 והדגימה התפרסה על פני נקודות זמן שונות, לרבות במהלך המלחמה. נסיבות אלה עשויות להשפיע על עוצמת החוויות שנמדדו ועל מאפייניהן. עם זאת, לצד היותה מגבלה מתודולוגית, עובדה זו משקפת תפיסה רחבה של חווית עובד כתופעה המתרחשת בתוך מרקם חיים דינמי ומשתנה. בהקשר הישראלי, שבו מצבי חירום ושינויים חדים הם חלק ממבנה המציאות, מדידה 'סטטילית' בתנאי שגרה מוחלטת – ספק אם אפשרית.

מקורות

- אגוזי, ל., פרדו, א. (2024). גיהות ובריאות תעסוקתית 2023: לפני ובעת המלחמה. הרבעון לחקר ארגונים וניהול משאבי אנוש, 9(1), 21-45.
- אגוזי, ל., פרדו, א. (2020). הערכת היקפי השחיקה התעסוקתית בישראל והגורמים לה. המוסד לבטיחות ולגיהות, מחלקת המחקר.
- אלפסי-הנלי, מ. (2016). סקר שחיקה בקרב עובדים בישראל. משרד הכלכלה והתעשייה.
- משרד הבריאות (2017). סקר בריאות ושחיקה במערכת הבריאות בישראל. משרד הבריאות.
- שוורץ, ל. (2023). היכולת להחלמה? שחיקה, רומינציה ופרספקטיבת זמן עבר בקרב עובדי התעשייה הביטחונית וקונפליקט בית-עבודה כמשתנה מתווכ [עבודת גמר MA]. המכללה האקדמית תל אביב 19.
- Abu-kaf, S. (2010). *Vulnerability to Depression and Somatization Among Bedouin Arab and Jewish Students: A Longitudinal Study of Coping with Academic Stress* [Doctoral Thesis]. Ben-Gurion University of the Negev.
- Aguayo, R., Vargas, C., Cañadas, G. R., & De la Fuente, E. I. (2017). Are socio-demographic factors associated to burnout syndrome in police officers? A correlational meta-analysis. *Annals of Psychology*, 33(2), 383–392. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.260391>
- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., Huuhtanen, P., Koskinen, A., & Väänänen, A. (2009). Occupational burnout and chronic work disability: An eight-year cohort study on pensioning among Finnish forest industry workers. *Journal of Affective Disorders*, 115(1), 150–159. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2008.09.021>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549–562. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Alarcon, G. M., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23(3), 244–263. <https://doi.org/10.1080/02678370903282600>
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539.

- Allen, T. D., Regina, J., Wiernik, B. M., & Waiwood, A. M. (2023). Toward a better understanding of the causal effects of role demands on work–family conflict: A genetic modeling approach. *Journal of Applied Psychology, 108*(3), 520–539.
<https://doi.org/10.1037/apl0001032>
- Alsathe, T. A., Chalghaf, N., Guelmami, N., Azaiez, F., & Bragazzi, N. L. (2021). Occupational burnout prevalence and its determinants among physical education teachers: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Human Neuroscience, 15*, 553230.
<https://doi.org/10.3389/fnhum.2021.553230>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(2), 151.
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, L., & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health, 17*(1), 264.
<https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day’s work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review, 25*(3), 472–491.
- Bakker, A. B., & De Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping, 34*(1), 1–21.
<https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 170–180.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>

- Bakker, A. B., Le Blanc, P. M., & Schaufeli, W. B. (2005). Burnout contagion among intensive care nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 51(3), 276–287.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03494.x>
- Baktash, M. B., & Pütz, L. (2025). Detach to Thrive: Psychological Detachment from Work and Employee Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 26(4), 1–31.
- Barnes, C. M., Wagner, D. T., & Ghumman, S. (2012). Borrowing from sleep to pay work and family: Expanding time-based conflict to the broader nonwork domain. *Personnel Psychology*, 65(4), 789–819.
- Berkman, L., Liu, S. Y., Hammer, L., Moen, P., Klein, L. C., Kelly, E., Fay, M., Davis, K., Durham, M., & Karuntzos, G. (2015). Work/family demands and cardiometabolic risk and sleep duration in extended care employees: Multilevel findings from the Work, family and Health Network. *Journal of Occupational Health Psychology* 20(4), 420-433.
- Blustein, D. L. (2006). *The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling and Public Policy* (1st ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
<https://www.routledge.com/The-Psychology-of-Working-A-New-Perspective-for-Career-Development-Counseling-and-Public-Policy/Blustein/p/book/9780805858792?srsId=AfmBOoqMd-kdls4UR5Djybhu0tYhXQl1izcfe8Ax9PQ2TzaliNS0JKWb>
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228–240.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Autin, K., & Duffy, R. (2019). The Psychology of Working in Practice: A Theory of Change for a New Era. *The Career Development Quarterly*, 67(3), 236–254.
<https://doi.org/10.1002/cdq.12193>
- Bohen, Halcyone. H., & Viveros-Long, A. (1981). *Balancing jobs and family life: Do flexible work schedules help?* Temple University Press.
- Borritz, M., Rugulies, R., Christensen, K. B., Villadsen, E., & Kristensen, T. S. (2006). Burnout as a predictor of self-reported sickness absence among human service workers: Prospective findings from three year follow up of the PUMA study. *Occupational and Environmental Medicine*, 63(2), 98–106. <https://doi.org/10.1136/oem.2004.019364>
- Brough, P., Drummond, S., & Biggs, A. (2018). Job support, coping, and control: Assessment of simultaneous impacts within the occupational stress process. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 188–197. <https://doi.org/10.1037/ocp0000074>

- Burgess, M. G., Brough, P., Biggs, A., & Hawkes, A. J. (2020). Why interventions fail: A systematic review of occupational health psychology interventions. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 195–207. <https://doi.org/10.1037/str0000144>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.5.875>
- Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L.J. (2012). The relation of post-work ruminative thinking with eating behavior. *Stress and Health*, 28, 23-30. doi: 10.1002/smi.1397
- Cox, T., Griffiths, A., & Randall, R. (2002). A Risk Management Approach to the Prevention of Work Stress. In *The Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 191–206). <https://doi.org/10.1002/0470013400.ch10>
- Daniels, K., & De Jonge, J. (2010). Match making and match breaking: The nature of match within and around job design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 1–16. <https://doi.org/10.1348/096317909X485144>
- Day, A. J., Brasher, K., & Bridger, R. S. (2012). Accident proneness revisited: The role of psychological stress and cognitive failure. *Accident Analysis and Prevention*, 49, 532–535. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2012.03.028>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C., & Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686–691. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1979962>
- Dewa, C. S., Loong, D., Bonato, S., Thanh, N. X., & Jacobs, P. (2014). How does burnout affect physician productivity? A systematic literature review. *BMC Health Services Research*, 14(1), 325. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-14-325>
- Edwards, J. A., Webster, S., Van Laar, D., & Easton, S. (2008). Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator Tool. *Work & Stress*, 22(2), 96–107. <https://doi.org/10.1080/02678370802166599>
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 577.
- Eurofound. (2018). Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU. Eurofound. <https://doi.org/10.2806/957351>

- Fila, M. J., Purl, J., & Griffeth, R. W. (2017). Job demands, control and support: Meta-analyzing moderator effects of gender, nationality, and occupation. *Human Resource Management Review*, 27(1), 39–60. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.09.004>
- Fogarty, Gerard & Shaw, Andrew. (2010). Safety Climate and the Theory of Planned Behavior: Towards the Prediction of Unsafe Behavior. *Accident; analysis and prevention*. 42. 1455-9. 10.1016/j.aap.2009.08.008.
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010a). Happy, healthy, and productive: The role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 977–983. <https://doi.org/10.1037/a0019462>
- Fritz, C., Sonnentag, S., Spector, P. E., & McInroe, J. A. (2010b). The weekend matters: Relationships between stress recovery and affective experiences. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1137–1162.
- Ghorpade, J., Lackritz, J., & Singh, G. (2007). Burnout and Personality: Evidence from Academia. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 240–256. <https://doi.org/10.1177/1069072706298156>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 353. <https://doi.org/10.1037/a0021320>
- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1(1), 104–121.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632–643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organization behavior* (2nd ed., pp. 57–81). Marcel Dekker.
- Hudson, C. K., & Shen, W. (2018). Consequences of work group manpower and expertise understaffing: A multilevel approach. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 85–98. <https://doi.org/10.1037/ocp0000052>

- Ilgic, I., Keller, A. C., Elfering, A., Tschan, F., Kälin, W., & Semmer, N. K. (2017). Ten-year trajectories of stressors and resources at work: Cumulative and chronic effects on health and well-being. *Journal of Applied Psychology, 102*(9), 1317–1343.
<https://doi.org/10.1037/apl0000225>
- ILO, W. (1986). *Psychosocial factors at work: Recognition and control* (No. 56; Occupational Safety and Health Series). International Labor Organization.
- International Organization for Standardization. (2021). *Occupational health and safety management—Psychological health and safety at work—Guidelines for managing psychosocial risks* (No. ISO 45003:2021). International Organization for Standardization. <https://www.iso.org/standard/64283.html>
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology, 94*(1), 177–195.
<https://doi.org/10.1037/a0013214>
- Kleiner S. (2014). Subjective time pressure: general or domain specific? *Social Science Resources, 47*:108-20. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2014.03.013>. PMID: 24913948.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior, 68*(2), 347–367.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*, 281-342
- Kroenke, K., Spitzer, R. L., & Williams, J. B. (2002). The PHQ-15: Validity of a new measure for evaluating the severity of somatic symptoms. *Psychosomatic Medicine, 64*(2), 258–266.
<https://doi.org/10.1097/00006842-200203000-00008>
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural Equation Modeling, 9*(2), 151–173.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology, 81*(2), 123–133.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Li, Y., Ni, X., Zhang, W., Wang, J., Yu, C., & Zou, H. (2024). The relationship between work–family conflict and job burnout among primary and secondary school teachers: The role of depression and cognitive reappraisal. *Frontiers in Psychology, 15*, 1438933.

- Maricuțoiu, L. P., Sava, F. A., & Butta, O. (2016). The effectiveness of controlled interventions on employees' burnout: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(1), 1–27. <https://doi.org/10.1111/joop.12099>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In C. J. De Wolff, P. J. D. Drenth, & T. Henk (Eds.), *A handbook of work and organizational psychology* (pp. 5–33). Psychology press.
- Miller, B. K., Wan, M., Carlson, D., Kacmar, K. M., & Thompson, M. (2022). Antecedents and outcomes of work-family conflict: A mega-meta path analysis. *PloS One*, 17(2), e0263631.
- Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. The University of Chicago Press.
- Ottaviani, C., Thayer, J. F., Verkuil, B., Lonigro, A., Medea, B., Couyoumdjian, A., & Brosschot, J. F. (2016). Physiological concomitants of perseverative cognition: A systematic review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 142(3), 231.
- Sabagh, Z., Hall, N. C., & Saroyan, A. (2018). Antecedents, correlates and consequences of faculty burnout. *Educational Research*, 60(2), 131–156. <https://doi.org/10.1080/00131881.2018.1461573>
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. de. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS One*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (pp. 43–68). Springer Dordrecht. https://link.springer.com/book/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Senecal, Caroline, Vallerand, Robert, J., Guay, Frederic (2001). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Toward a motivational model. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(2), 176-186.

- Shanafelt, T. D., Mungo, M., Schmitgen, J., Storz, K. A., Reeves, D., Hayes, S. N., Sloan, J. A., Swensen, S. J., & Buskirk, S. J. (2016). Longitudinal Study Evaluating the Association Between Physician Burnout and Changes in Professional Work Effort. *Mayo Clinic Proceedings*, 91(4), 422–431. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2016.02.001>
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176–200. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>
- Shirom, A., Toker, S., Alkaly, Y., Jacobson, O., & Balicer, R. (2011). Work-based predictors of mortality: A 20-year follow-up of healthy employees. *Health Psychology*, 30(3), 268–275. <https://doi.org/10.1037/a0023138>
- Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Sousa, C., & Ferro, A. S. (2025). From Passion to Burnout: The Role of Work–Family Conflict and Job Satisfaction in the Workplace. *Social Sciences*, 14(2), 104.
- Sparks, K., & Cooper, C. L. (1999). Occupational differences in the work-strain relationship: Towards the use of situation-specific models. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(2), 219–229. <https://doi.org/10.1348/096317999166617>
- Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Geurts, S. A. E., Schreurs, P. J. G., Schaufeli, W. B., de Boer, E., Sepmeijer, K. J., & Watterz, C. (2003). Stress management interventions in the Dutch domiciliary care sector: Findings from 81 organizations. *International Journal of Stress Management*, 10(4), 297–325. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.4.297>
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20(4), 316–334. <https://doi.org/10.1080/02678370601065893>
- ten Brummelhuis, L. L., ter Hoeven, C. L., Bakker, A. B., & Peper, B. (2011). Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation. *Journal of Occupational and*

- Organizational Psychology*, 84(2), 268–287. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02019.x>
- Toker, S., Melamed, S., Kushnir, T., Berliner, S., Zeltser, D., & Shapira, I. (2012). Burnout and Risk of Coronary Heart Disease: A Prospective Study of 8838 Employees. *Psychosomatic Medicine*, 74(8), 840–847.
- Toker, S., & Melamed, S. (2017). Stress, recovery, sleep, and burnout. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (pp. 168–185). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch10>
- van Doorn, R. R. A., & Hülsheger, U. R. (2015). What makes employees resilient to job demands? The role of core self-evaluations in the relationship between job demands and strain reactions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(1), 76–87. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.858700>
- van Vianen, A. E. M. (2018). Person–environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 75–101. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 473-489.
- Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in Psychology*, 7, 2072.
- Williams, E. S., Manwell, L. B., Konrad, T. R., & Linzer, M. (2007). The relationship of organizational culture, stress, satisfaction, and burnout with physician-reported error and suboptimal patient care: Results from the MEMO study. *Health Care Management Review*, 32(3), 203. <https://doi.org/10.1097/01.HMR.0000281626.28363.59>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Zilioli, S., Imami, L., & Slatcher, R. B. (2016). The impact of negative family–work spillover on diurnal cortisol. *Health Psychology*, 35(10), 1164.

נספח – שאלון בסיס קבוע

שלום רב,

לפניך שאלון קצר המתייחס להיבטים שונים של חווית העובד/ת שלך. ממצאי שאלון זה נועדו להוות בסיס לפעולות שיפור והתערבות עתידיות בארגון ולפיכך השתתפותך היא חשובה ובעלת ערך רב.

מילוי השאלון הוא אנונימי לחלוטין! אין בו כל פרטים מזהים. הממצאים המגיעים להנהלה משקפים רק מגמות כלליות בתוך הארגון ואין דרך לזהות תשובות של פרט. משך המילוי הוא 12-15 דקות.

בלחיצה על כפתור "מסכים/ה" את/ה מביע/ה את הסכמתך למילוי השאלון.

1. מסכים/ה

2. לא מסכים/ה

גיל (אין חובה לענות על שאלה זו, אך מידע זה חיוני ביותר לניתוח הנתונים, לכן נבקש מאוד למלא):

1. 20-30 2. 31-40 3. 41-50 4. +51 5. מעדיף/ה לא לענות

מין (אין חובה לענות על שאלה זו, אך מידע זה חיוני ביותר לניתוח הנתונים, לכן נבקש מאוד למלא):

1. זכר 2. נקבה 3. מעדיף/ה לא לענות

מצב משפחתי (אין חובה לענות על שאלה זו, אך מידע זה חיוני ביותר לניתוח הנתונים, לכן נבקש מאוד למלא):

1. רווק/ה 2. נשוי/אה/בזוגיות קבועה 3. גרוש/ה 4. אלמן/ה 5. אחר 6. מעדיף/ה לא לענות

מספר ילדים מתחת לגיל 18 (אין חובה לענות על שאלה זו, אך מידע זה חיוני ביותר לניתוח הנתונים, לכן נבקש מאוד למלא): -----

השכלה

1. פחות מ-12 שנות לימוד 2. 12 שנות לימוד 3. תואר ראשון 4. תואר שני 5. תואר שלישי

סקטור תעסוקתי

1. היי־טק וטכנולוגיה מתקדמת
2. סקטור ציבורי
3. מערכת החינוך
4. אדמיניסטרציה, מנהלי (ניהול כספים, כלכלה, בנקאות, רכש, משאבי אנוש)
5. מקצועות טיפוליים – בריאות, רווחה, פסיכולוגיה
6. ביטחון ותחזוקה, תפעול, שמירה ובטיחות, נהיגה
7. אקדמיה
8. מנהלים כלליים ללא שיוך סקטור
9. שיווק, מכירות, מסחר ושירות
10. תירות ופנאי
11. אחר

מספר שנות עבודה במקצוע הנוכחי (אין חובה לענות על שאלה זו, אך מידע זה חיוני ביותר לניתוח הנתונים, לכן נבקש מאוד למלא):

1. מתחת לשנה
2. 1-3 שנים
3. 4-6 שנים
4. 7-10 שנים
5. 11-20 שנים ומעלה
6. מעל 20 שנים
7. מעדיף/ה לא לענות

מספר שנות עבודה בתפקיד הנוכחי (אין חובה לענות על שאלה זו, אך מידע זה חיוני ביותר לניתוח הנתונים, לכן נבקש מאוד למלא):

1. מתחת לשנה
2. 1-3 שנים
3. 4-6 שנים
4. 7-10 שנים
5. 11-20 שנים ומעלה
6. מעל 20 שנים
7. מעדיף/ה לא לענות

רמת תפקיד (אין חובה לענות על שאלה זו, אך מידע זה חיוני ביותר לניתוח הנתונים, לכן נבקש מאוד למלא):

1. ניהולי (אחריות על כפיפים)
2. לא ניהולי
3. מעדיף/ה לא לענות

מיקום העבודה

1. רק מהבית
2. רק במקום העבודה
3. באופן משולב מהבית וממקום העבודה (היברידי)

דרישות

באיזו מידה את/ה חווה את המרכיבים הבאים בעבודה שלך בחודשים אחרונים ?

[1] כלל או במידה מועטה מאוד, [2] במידה מועטה, [3] במידה בינונית [4] במידה רבה [5] במידה רבה מאוד]

1. לחץ זמן
2. עומס מטלות
3. דרישות סותרות בעבודה (למשל גם איכות וגם הספק)
4. שעות עבודה מעבר להגדרת היקף התפקיד
5. ציפייה לזמינות בכל שעה, גם מחוץ לשעות מוגדרות של עבודה
6. צורך לטפל בדברים דחופים ולא צפויים
7. יחסים מתוחים בין עובדים/ות (כמו יריבות, תחרות)
8. יחסים מתוחים בין עובדים/ות להנהלה
9. יחס פוגעני כלפי במילים או בהתנהגות
10. הגדרת תפקיד וטווח אחריות לא ברורים ולא מובנים לי
11. הטרדות מיניות (הערות, בדיחות, פעולות)
12. התערבות פוגענית באופי העבודה שלי על ידי ההנהלה (צמצום אחריות/היקף, ניתוק מעבודה עם עמיתים, צמצום אוטונומיה)
13. כוח אדם לא מספיק ביחס לדרישות העבודה
14. עבודה הדורשת קבלת החלטות מורכבות ומסובכות
15. עבודה הדורשת ריכוז, קשב וערנות גבוהים ומתמשכים
16. צורך לבצע משימות שונות בו זמנית
17. אי ודאות לגבי המשך העסקה
18. התמודדות עם טכנולוגיה מורכבת ומשתנה
19. שינויים תכופים בתהליכי עבודה או במבנה ארגוני
20. תקשורת ארגונית לא מספקת (העדר מידע, מסרים והנחיות לא ברורים, נתק בין יחידות או מחלקות)

משאבים ארגוניים

באיזו מידה את/ה חווה את המרכיבים הבאים בעבודה שלך בחודשים האחרונים?

[1] כלל או במידה מועטה מאוד, [2] במידה מועטה, [3] במידה בינונית [4] במידה רבה [5] במידה רבה מאוד]

1. יכולת לכוון את קצב או אופן העבודה שלי על פי יכולותיי וצרכיי
2. יכולת להשתתף ולהשפיע בקבלת החלטות משמעותיות בארגון
3. שקיפות ושיתוף לגבי שינויים ארגוניים מתוכננים מטעם ההנהלה
4. תמיכה של דרג ניהולי בדרג עבודה
5. הפסקות שמאפשרות מנוחה והתרעננות
6. שכר הולם עבור העבודה שלי
7. צדק, הוגנות והעדר אפלייה ארגוניים
8. סביבת עבודה נוחה ומותאמת לצרכים
9. החזון והיעדים של הארגון ברורים לי
10. התרומה שלי לחזון וליעדים של הארגון ברורים לי
11. יכולת להתייעץ עם מנהל/ת ישיר/ה ולקבל הכוונה בעבודה
12. תמיכה קולגיאלית צוותית
13. יש אדם הקרוב לליבי בקירבתי בעבודה כאשר אני זקוק/ה לכך
14. אווירה חברתית טובה
15. גיוון, עניין ואתגר בעבודה
16. אפשרויות התפתחות וקידום מקצועי בארגון
17. קבלת הכרה והערכה לתרומה שלי בעבודה
18. זמן מספיק לפנאי, חברים, תחביבים, בילויים
19. זמן מספיק למנוחה והתאוששות במהלך שבוע העבודה
20. הערכת ביצועים, משוב, הכשרה, אימון ואפשרויות למידה
21. תחושת ערך ומשמעות לעבודה שלי
22. יכולת להביא לידי ביטוי ולנצל את המיומנויות והיכולות שלי
23. בטחון ונינוחות להיות עצמי ולבטא את עצמי בעבודה (גם על רקע מגדרי, תרבותי, עדתי)
24. אפשרויות למידה ופיתוח כישורים

תוצאות נחוות

באיזו מידה משקפים ההיגדים הבאים את תחושתך בעבודה היומיומית בחודשים האחרונים?

[1] כלל או במידה מועטה מאוד, [2] במידה מועטה, [3] במידה בינונית (4) במידה רבה (5) במידה רבה מאוד]

1. לא מספיק/ה לבדוק ולבקר את העבודה שלי
2. מתקשה ליצור סדר עדיפויות נכון בעבודה
3. לא מצליח/ה להיכנס לרצף של עבודה ללא הפרעות
4. לא מצליח/ה להתעמק בנושא שעובד/ת עליו
5. עושה טעויות של חוסר תשומת לב בעבודה שלי
6. עושה שגיאות בשיקול דעת בעבודה שלי
7. לא מקפיד/ה על הנחיות ותקנות בגלל לחץ זמן
8. לוקח/ת סיכונים בעבודה בגלל העומס
9. היו לי בשנה האחרונה היעדרויות לא מוצדקות מהעבודה
10. היו לי בשנה האחרונה היעדרויות מהעבודה על רקע בריאותי
11. נוטה לקונפליקטים עם קולגות בעבודה בגלל עומס
12. חושב/ת על עזיבת מקום העבודה שלי
13. חושב/ת על עזיבת המקצוע או תחום העיסוק שלי
14. מתקשה לעמוד ביעדים שלי
15. לא מצליח/ה לשמור על תזונה תקינה
16. מרגיש/ה פגיעה בתחומי חיים אחרים שלי
17. מרגיש/ה פגיעה בשינה שלי
18. מזניח/ה טיפול בבריאות שלי
19. הימים חולפים במהירות מבלי שאני מספיק/ה לעשות דבר
20. מרגיש/ה אכזבה מהאופן בו אני משקיע/ה את הזמן שלי

נורמה סובייקטיבית

באיזו מידה להערכתך חבריך לעבודה בארגון חווים שחיקה?

[1] כלל או במידה מועטה מאוד, (2) במידה מועטה, (3) במידה בינונית (4) במידה רבה (5) במידה רבה מאוד]

קונפליקט עבודה-בית

באיזו מידה ההיגדים הבאים משקפים את תחושתך בחודשים האחרונים:

1. אני מרגיש/ה שאני נקרע/ת בין העבודה שלי לבין הבית\המשפחה שלי.
2. יש לי קשיים באיזון הזמן בין פעילות בעבודה לבין פעילות בבית\עם המשפחה.

[1] כלל או במידה מועטה מאוד, (2) במידה מועטה, (3) במידה בינונית (4) במידה רבה (5) במידה רבה מאוד]

אקלים ארגוני

באיזו מידה להערכתך:

1. ההנהלה פועלת למניעת לחץ ועומס בארגון?
2. איכות חיים ורווחה של העובדים/ות היא בעדיפות גבוהה עבור הארגון?
3. הארגון מנגיש ומייצע לגבי קיומם של שירותי תמיכה פסיכולוגיים?

[1] כלל או במידה מועטה מאוד, (2) במידה מועטה, (3) במידה בינונית (4) במידה רבה (5) במידה רבה מאוד]

התאמה ערכית

באיזו מידה:

1. אני מזדהה עם מדיניות ומטרות הארגון.
2. הערכים בארגון שאני עובד בו תואם לערכים שלי.

[1] כלל או במידה מועטה מאוד, (2) במידה מועטה, (3) במידה בינונית (4) במידה רבה (5) במידה רבה מאוד]

שחיקה

לפניך כמה תיאורים של רגשות הקשורים לעבודה שכל עובד/ת עשוי/ה להרגיש. נבקשך להשתמש בסולם התכיפות שליד כל הרגשה על מנת לתאר באיזו שכיחות מופיעה הרגשה זו בעבודתך בחודשים האחרונים.

[1] כמעט אף פעם לא, [2] לעיתים רחוקות מאוד, [3] לעיתים די רחוקות (4) לפעמים (5) לעיתים די קרובות (6) לעיתים קרובות מאוד (7) כמעט תמיד]

1. מרגיש/ה עייף/ה
2. אין לי כוח ללכת לעבודה בבוקר
3. מרגיש/ה סחוט/ה פיזית
4. "נשבר" לי
5. ה"מצברים" שלי התרוקנו
6. מרגיש/ה שחוק/ה
7. מרגיש/ה שאני חושב/ת בצורה איטית
8. קשה לי להתרכז
9. הראש שלי לא צלול
10. מרגיש/ה שאני מפוזר/ת
11. קשה לי לחשוב על דברים מסובכים
12. אין לי יכולת להיות רגיש/ה לצרכים של לקוחות או קולגות
13. אין לי כוח להשקיע רגשית בלקוחות או קולגות
14. מרגיש/ה שאין לי יכולת להיות סימפטי/ת ללקוחות או קולגות

יכולת התנתקות

אנא קרא/י בקפידה את ההיגדים הבאים, סמן/י את המידה בה את/ה באופן אישי מסכים/ה עם כול אחד מההיגדים הבאים ביחס לעבודתך בארגון:

[1] כלל או במידה מועטה מאוד, (2) במידה מועטה, (3) במידה בינונית (4) במידה רבה (5) במידה רבה מאוד]

1. ברגע שאני קם/ה בבוקר אני מתחיל/ה לחשוב על בעיות בעבודה
2. כשאני מגיע/ה הביתה אני יכול/ה בקלות להירגע ולהתנתק מהעבודה
3. נדיר שהעבודה איננה מעסיקה אותי, היא ממשיכה להעסיק אותי גם כשאני הולך/ת לישון
4. אם אני דוחה משהו בעבודה, שהייתי אמור/ה לעשות היום, יהיו לי קשיי הרדמות בלילה

בעיות פיזיולוגיות

קרא/י את ההיגדים הבאים וסמן/י עד כמה הרגשת בחודשים האחרונים את התחושות/התיאורים הבאים:

[1] כלל או במידה מועטה מאוד, (2) במידה מועטה, (3) במידה בינונית (4) במידה רבה (5) במידה רבה מאוד]

1. בעיות שינה
2. כאבי גב צוואר או מפרקים
3. בעיות עיכול וקיבה, כאבי בטן
4. כאבי ראש
5. סחרחורות
6. תחושה שהלב פועם במהירות ובחוזקה
7. קוצר נשימה