

מחקר: מוטיבציה ושביעות רצון בקרב צוותי סיעוד בישראל:

מודל רב-ממדי לשימור כוח אדם

ד"ר אורלי זלביץ | zelevich.o@gmail.com

מכבי שירותי בריאות | המרכז האקדמי לב

שיטה ומערכ

מחקר חתך-מתאמי רחב היקף ($N = 316$) בקרב מנהלות, אחיות ותיקות, אחיות מתחילות וסטודנטים. נעשה שימוש בשאלונים מתוקפים לאוריינטציה קוגניטיבית וניתוחי רגרסיה ליניארית.

רקע ומטרות

שימור חוסן צוותי הסיעוד הוגדר כיעד אסטרטגי לאומי (OECD, 2023). המחקר בוחן את מנגנוני שביעות הרצון. בראי תיאוריית ההגדרה העצמית (SDT), במטרה לגבש מודל המונע את ה**לם המעבר** (Transition Shock) מהאקדמיה לקליניקה.

מודל שימור כוח האדם ההיברידי



סינרגיה אופטימלית בין הציר הפנימי והחיצוני המונעת ניצול ארגוני מחד ושחיקת ייעוד מאידך.

דיון ומסקנות

- אוטונומיה ניהולית: המנהלות מציגות שביעות רצון מרבית, המעידה על קשר ישיר בין מעורבות בהחלטות לחוסן מקצועי.
- ממתנים תרבותיים: המתאם עם גיל ומידת דתיות מסמן את הציר הפנימי כגורם מגן מהותי מפני שחיקה ונטישה.
- איזון הצירים: שימור אפקטיבי מחייב מענה הוליסטי לשני הצירים בו-זמנית.

תוצאות ($R^2 = 0.235$)

משתנה מנבא	ערך	קבוצת מחקר: מנהלות
גיל (טווח 50-67)	0.63	$< 0.001^{***}$
מוטיבציה פנימית	0.46	0.016^{*}
מוטיבציה חיצונית	0.19	$< 0.001^{***}$
	0.17	0.002^{**}

המלצות אופרטיביות למדיניות בריאות

- ✓ Shared Governance
ביזור סמכויות ושיתוף אחיות בתהליכי קבלת החלטות להגברת האוטונומיה.
- ✓ תגמול הוליסטי
שילוב תמריצים כלכליים מוחשיים עם טיפוח הזהות הערכית והמקצועית.

- ✓ Residency Programs
ליווי רגשי ותמיכה מובנית לאחיות מתחילות לריכוך הלם המעבר.
- ✓ Clinical Career Ladders
יצירת אופק קידום המבוסס על מומחיות קלינית בשטח ולא רק ניהולית.