כללית
האקדמיה לאחיו·ת
קמפוס רבין (דינה)
מסונף לחוג למדעי האחיו·ת באוניברסיטת תל-אביב

הקשר בין גורמים אישיים וארגוניים לבין כוונת אחים ואחיות להישאר במקצוע חמש שנים לאחר סיום הלימודים

ד"ר אלינור גנדלמן - מנהלת כללית האקדמיה לאחיות קמפוס רבין (דינה) | **גב' חן כהן-עזר** | **גב' שרית שפיר** - צוות הוראה של האקדמיה | **מריה קונין** | **יסמין ריאזנוב** - בוגרות מסלול אקדמי|
גב' יפעת הלוי - מחלקת פגים וטיפול נמרץ יילודים, מרכז שניידר לרפואת ילדים

רקע ורציונל

מחסור גלובלי

מחסור מתמשך באחים ואחיות בארץ ובעולם, עם שיעורי עזיבה גבוהים במיוחד בשנים הראשונות לאחר סיום הלימודים.
(Wu et al., 2024; Scheepers et al., 2025; Savitsky et al., 2024)

השלכות קריטיות

פגיעה באיכות הטיפול, בטיחות המטופל ויציבות המערכת הבריאותית.
(Dabaghi et al., 2024; Bae, 2025; NSI Nursing Solutions, 2025)

פער בידע

בישראל קיים צורך בהבנה עמוקה יותר של הגורמים המשפיעים על הישארות אחים ואחיות צעירים במקצוע.
(Baharum et al., 2023; Duong et al., 2024; Al Yahyaei et al., 2022)

מטרת המחקר

לבחון את הקשר בין גורמים אישיים וארגוניים לבין כוונת אחים ואחיות להישאר במקצוע חמש שנים לאחר סיום הלימודים.

שיטות המחקר

עיצוב ומדגם

מחקר חתך כמותי, N =105 אחים ואחיות עד חמש שנים מסיום הלימודים

דגימה וכלים

נוחות | שאלונים מובנים למילוי עצמי | ניתוח SPSS-26

מאפייני המדגם

88.6% נשים | 81% ילידי ישראל | 73.3% בעלי תואר ראשון | טיפול נמרץ - 34.3%

ממצאים עיקריים

75.2%

שביעות רצון בעבודה

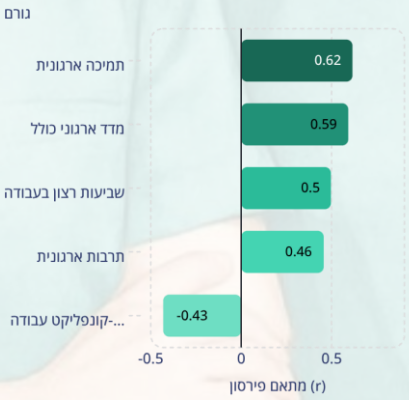
דיווחו על רמה גבוהה

63.8%

כוונת הישארות

דיווחו על רמה גבוהה של כוונת הישארות במקצוע

מתאמי פירסון בין גורמים לכוונת הישארות (N=105)



ממצאים נוספים

קשר חיובי מובהק בין מדד ארגוני כולל לכוונת הישארות

(r = .592, p < .001)

קשר חיובי מובהק בין תרבות ארגונית לכוונת הישארות

(r = .456, p < .001)

מגבלות המחקר

- מדידת כוונת הישארות ולא הישארות בפועל
- שאלונים למילוי עצמי - אפשרות להטיה חברתית-רצויה
- דגימת נוחות - מגבילה את יכולת ההכללה
- עיצוב חתך - לא ניתן לקבוע סיבתיות

מסקנות

1

תמיכה ארגונית

r = .615, p < .001

הקשר החזק ביותר עם כוונת הישארות

2

שביעות רצון בעבודה

r = .496, p < .001

3

קונפליקט עבודה-משפחה

r = -.431, p < .001

גורם סיכון שלילי מובהק

המלצות

שימור אחיות צעירות מתחיל בארגון תמיכה ארגונית הוא המנבא המשמעותי ביותר לכוונת הישארות. **קונפליקט עבודה**-משפחה מהווה גורם סיכון מרכזי לעזיבת המקצוע ויש לטפל בו באופן ישיר.

1 **התאמת ניהול לדור הצעיר**
ניהול המתאים לצרכים ולציפיות של אחיות בתחילת דרכן המקצועית

2 **חיזוק שייכות וגיבוש צוות**
טיפוח תחושת שייכות ותמיכה עמיתים בסביבת העבודה

3 **עידוד התפתחות מקצועית**
יצירת מסלולי קידום ברורים והזדמנויות ללמידה מתמשכת

4 **כיבוד זמן פרטי**
סידור משמרות יציב ומכבד- הפחתת קונפליקט עבודה-משפחה

5 **חניכה אישית והדרגתית**
ליווי מובנה של אחיות חדשות בשנים הראשונות לאחר הסיום