

2025

סקר גהות ובריאות תעסוקתית ישראל 2024

סקר גהות ובריאות תעסוקתית ישראל 2024

דר' לליב אגוזי ודר' אשר פרדו

מחלקת מחקר המוסד לבטיחות ולגהות

תקציר

רקע: דו"ח זה מטרתו לבחון את סביבות העבודה בישראל, התפלגות ופילוח רמות הסיכון לבריאותם של העובדים בתחומי עיסוק שונים ואיתור תחומים עיקריים למעקב, הדרכה והתערבות לשם קידום בריאותם הפיזית והנפשית של העובדים.

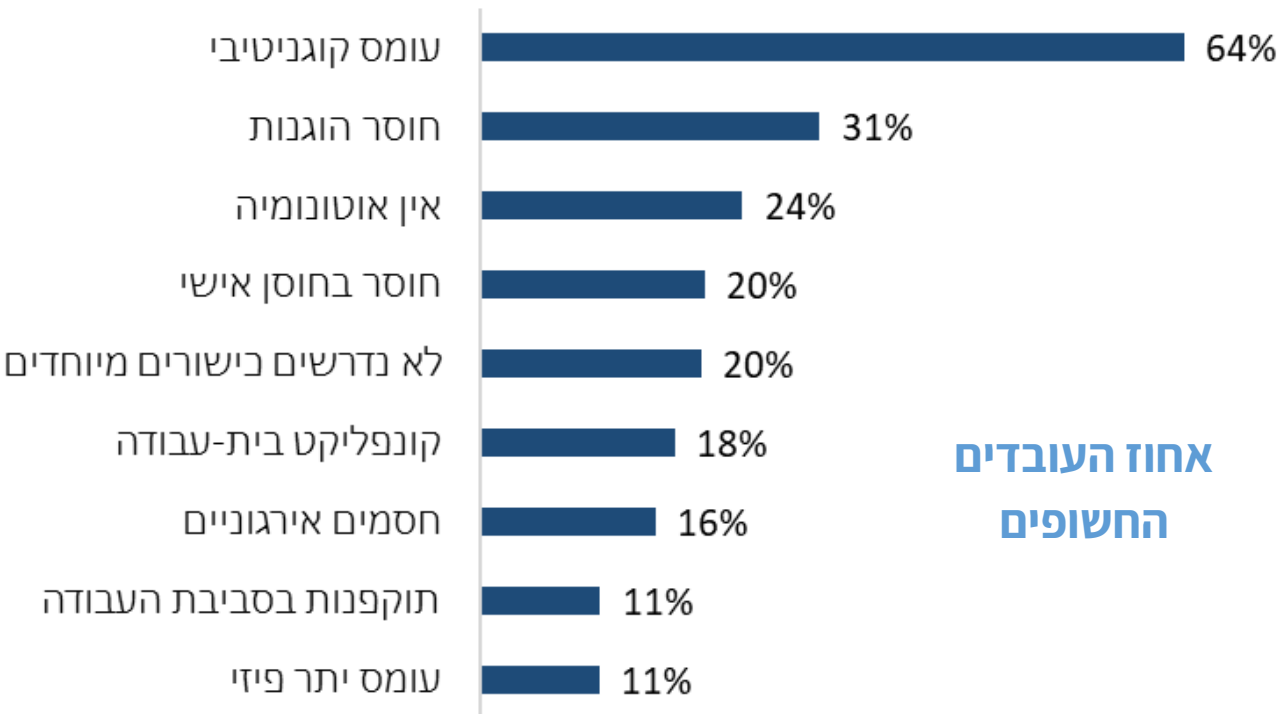
שיטה: סקר מקוון עליו ענו 5020 משיבים מפאנל משיבים, שכלל עובדים מכלל התעשיות, תחומי העיסוק, אזורים, מגדר, לאום ודתיות. בסקר נבחנו גורמי חשיפה תעסוקתית מתחום הגהות – תנאי וסביבת העבודה, מהתחום הפסיכוסוציאלי ומתחומי חיים שעלולים ליצור קונפליקט מול העבודה. כמוכן, נבחנו תוצאים של בריאות פיזית ונפשית ובטיחות. ניתוחי קשרים נערכו על ידי מבחני התפלגות ורגרסיה לוגיסטית ב SPSS-29 ו-R4.3.1

ממצאים: מרבית העובדים (54.6%) עובדים בסביבות עבודה עם גורמי סיכון מעטים, כרבע בסביבה עם רמת סיכון בינונית וכחמישית בסביבת עבודה עם ריבוי גורמי סיכון. נמצא קשר חיובי בין חשיפה לגורמי סיכון גהותיים לבין חשיפה לגורמי סיכון פסיכוסוציאליים, קשר זה נשאר עבור רמות שכר שונות וחזק יותר ברמות השכר הנמוכות. רמת הסיכון אליה נחשפים העובדים קשורה לפגיעה בבריאות הפיזית, הכוללת פגיעות במערכות שריר-שלד, עור, נשימה ושמיעה ולקשיי שינה וכן להיעדרות מהעבודה. רמת הסיכון אליה נחשפים העובדים קשורה גם לפגיעה בבריאות הנפשית, המתבטאת ברמות שחיקה גבוהות יותר. בשנה זו, בשל מצב המלחמה, נוספו גורמי לחץ מחוץ לעבודה שגם הם נמצאו קשורים לתוצאות הבריאותיות והבטיחותיות של העובדים. שילוב החשיפות לגורמי סיכון עם רמת השחיקה קשור לשיעורי פגיעה גבוהים יותר, להיעדרות מהעבודה וכן לכוונות עזיבה.

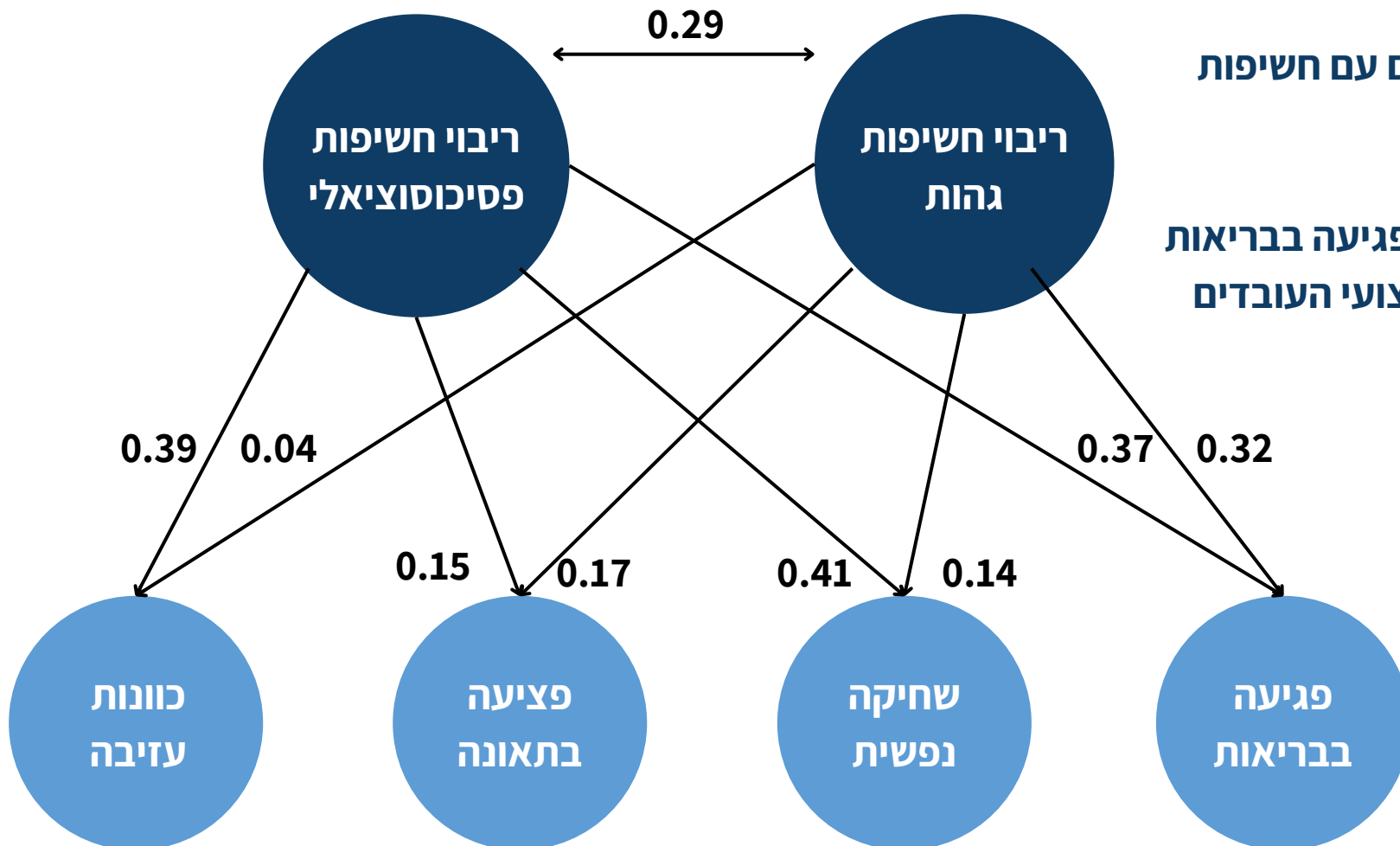
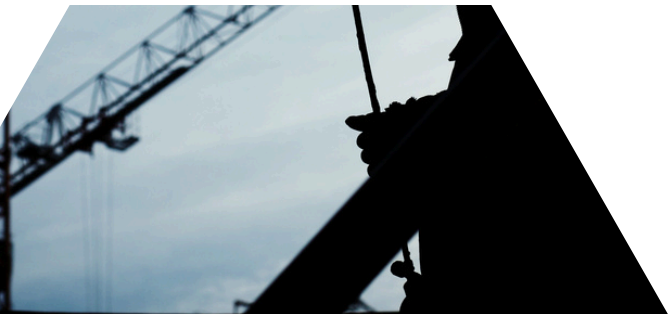
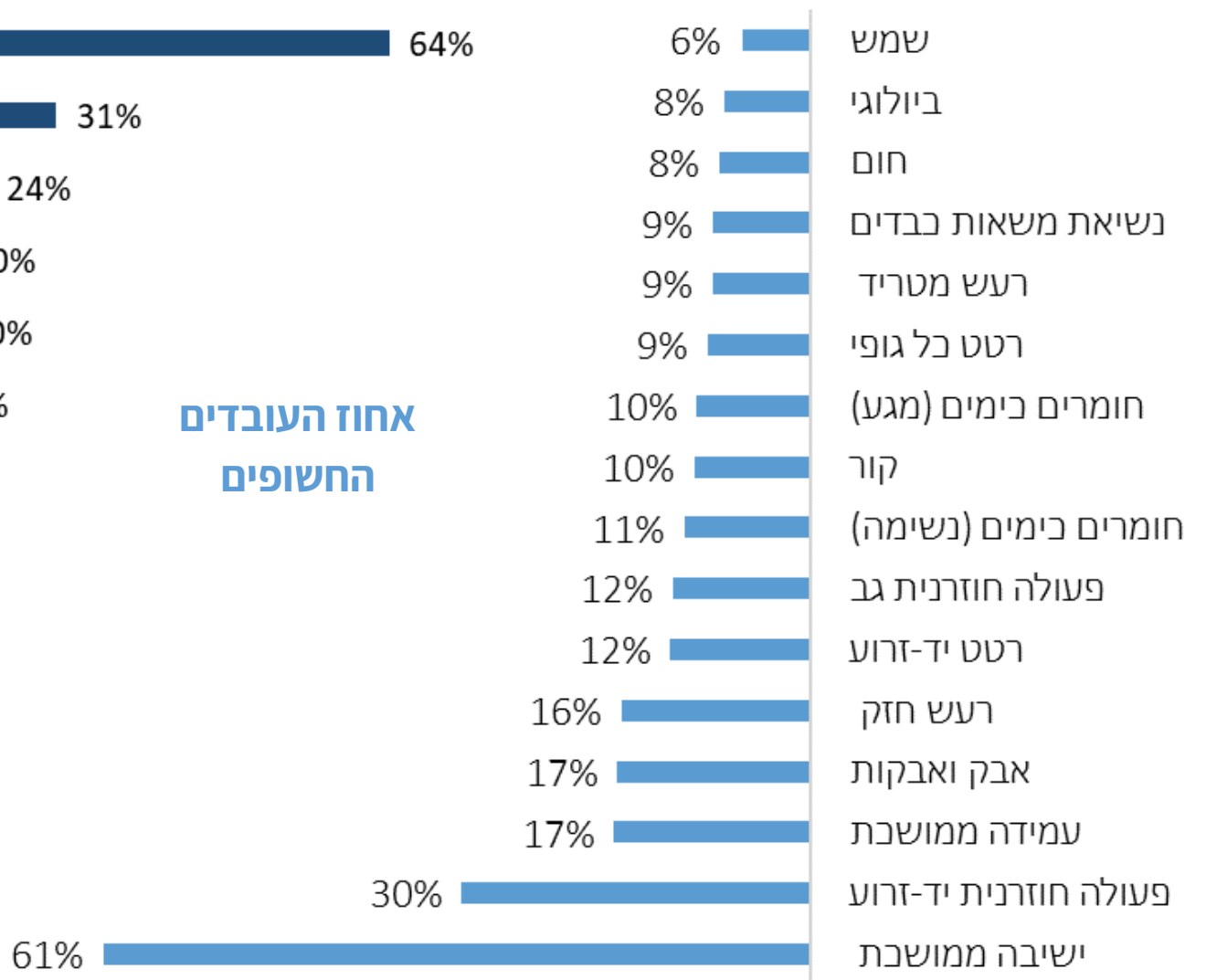
מסקנות: סביבות עבודה אשר מעמידות את העובדים בסיכון מוגבר לפגיעה בבריאותם הן תולדה של שילוב סיכונים הכוללים סיכונים גהותיים, ארגונומיים ופסיכוסוציאליים, וסיכונים אלה מופיעים באשכולות סיכונים משולבים. בנוסף עולה מהנתונים הקשר בין החשיפות לגורמי סיכון משולבים גהותיים ופסיכוסוציאליים לבין ביצועים ארגוניים בהיבטים של היעדרות וכוונות עזיבה. נובע מכך שכדי ליצור סביבות עבודה בטוחות עלינו לפעול במקביל ובשיתוף להפחתת סיכונים גהות ויצירת אקלים חברתי-פסיכולוגי שתומך בבטיחות ובריאות. מכיוון שמדובר בתחומי אחריות אשר מבחינה ארגונית נמצאים תחת מחלקות שונות חשוב לחזק את ההכשרה הפסיכוסוציאלית בארגונים עבור ממוני בטיחות ואת ההבנה בבטיחות ובריאות למנהלי/ות משאבי אנוש ולחזק את שיתופי הפעולה בין המחלקות.

ממצאי סקר גהות ובריאות עובדים ישראל 2024

חשיפות פסיכו-סוציאליות גורם סיכון ללחץ ושחיקה



חשיפות תעסוקתיות לתנאי עבודה עם סיכון בריאותי ובטיחותי - גהות



חשיפות גהות במתאם עם חשיפות פסיכוסוציאליות

ריבוי חשיפות קשור לפגיעה בבריאות הפיזית והנפשית ולביצועי העובדים

תוכן

| | |
|---------|---|
| 3..... | מבוא |
| 4..... | שיטה |
| 4..... | מדדים |
| 5..... | משתתפים |
| 8..... | תוצאות |
| 8..... | חשיפות תעסוקתיות |
| 14..... | בריאות ובטיחות |
| 19..... | סיכונים מוגברים לפגיעה בבריאות לפי סוגי חשיפה |
| 29..... | סיכום ומסקנות |
| 32..... | מקורות |
| 36..... | נספח 1: פירוט מדדי המחקר |
| 41..... | נספח 2 שאלון המחקר |
| 62..... | נספח 3 התפלגות המשיבים בתעשייה ותפקיד |



מבוא

תחום הבריאות התעסוקתית פועל למניעת תחלואה בשל תנאי וסביבת העבודה ולטיפול בה. מחלות מקצוע כהגדרתן בחוק מהוות נתח קטן מכלל התחלואה המיוחסת לעבודה. לצורך המניעה, עוסקים תחומי הגהות התעסוקתית והארגונומיה בבחינה, ניטור ובקרה של גורמים אשר עלולים לסכן את בריאות העובדים ובהפחתת רמת החשיפה לרמה קבילה שאינה מהווה סיכון משמעותי לעובדים.

המידע הקיים היום בישראל לגבי שיעורי העובדים הנחשפים לגורמי סיכון מגוונים בסביבת העבודה ושיעורי העובדים אשר פיתחו מחלות בעקבות חשיפה לגורמי סיכון אלה הוא מידע חסר הן לגבי גורמי סיכון ידועים ומוכרים ועוד יותר מכך לגבי גורמי סיכון ותחלואות החשודות כנגרמות מהם, אשר המידע לגביהם עדיין נאסף ונחקר.

על מנת לתת מענה חלקי לחוסר זה במידע החלה מחלקת המחקר במוסד לבטיחות ולגהות (מוס"ל) בשנת 2022 לקיים סקר שנתי אשר בוחן, על ידי דיווח עצמי של משתתפים ממגוון תעשיות ותחומי עיסוק ברחבי הארץ את שיעורי העובדים הנחשפים לחשיפות עיקריות כימיות, פיזיקליות, ביולוגיות וארגונומיות ואת שיעורי החולים במחלות כרוניות, תגובות זמניות או קבועות לחשיפות, עובדים הסובלים מכאבי שריר-שלד וכן את שיעורי הנפגעים לפי סוגי פציעות שונות בעבודה. בשנת 2023 אוחד הסקר עם סקר קודם שהחל בשנת 2020, שבחן את גורמי הסיכון הפסיכוסוציאליים ושיעורי לחץ ושחיקה של עובדים. במטרה לייצר סקר אחוד אשר יוכל לעקוב אחר התפתחויות לאורך זמן, אוחדו בשנת 2024 כל גורמי הסיכון הנבדקים והתוצאים הבריאותיים הנלווים וכן הוגדל גודל המדגם. בעקבות מלחמת חרבות ברזל עלה הצורך להוסיף לסקר גם השפעות חיצוניות לסביבת העבודה ואת ההתמודדויות האישיות והמשפחתיות והשפעתן על התנהלות העובדים בסביבות עבודה אשר עלולות לסכן אותם.

מטרות הסקר:

1. הצגת התפלגות החשיפות התעסוקתיות המובילות בענפים שונים במשק הישראלי
2. בנייה והרחבה של בסיס מידע לבחינת שינויים בתנאי העבודה לאורך השנים.
3. בחינת קשרים בין תנאי עבודה, גורמי סיכון לבין מצבם הבריאותי ושלומותם של העובדים.
4. בניית בסיס מידע לבחינת קשרים בין תנאי עבודה, חשיפות תעסוקתיות לבין היארעות של תאונות, תחלואה ותוצאים בריאותיים של עובדים בשנים הבאות

המחקר מתבצע על ידי סקר המועבר לפאנל משתתפים בתשלום על ידי חברת פאנל פוראול. הרכב הפאנל הוגדר לפי פילוחי האוכלוסייה העובדת. לסקר בשנת 2024 ענו 5020 משיבים אך לא ניתן היה להגיע במדויק להרכב זהה להרכב האוכלוסייה. לצורך השוואה לכלל האוכלוסייה נערכו תיקונים המבוססים על נתוני הלמ"ס (סקר כח אדם דצמבר 2024) ומפורטים בממצאים.

מדדים

כל המדדים נבחנו על ידי שאלות דיווח עצמי (ראו [נספח 1](#) לפירוט המדדים [נספח 2](#) לשאלון המלא). נתוני תעסוקה כללו מידע על סוג הארגון, התעשייה, התפקיד, ותק. מי שאינם עובדים בתקופה זו התבקשו להתייחס לעבודה שבה עבדו את התקופה הממושכת ביותר בעשור האחרון.

נתונים דמוגרפיים ואישיים: גיל, מין, דת ומידת דתיות, גובה ומשקל ועישון (בהווה, בעבר או כלל לא).

תנאי סביבת עבודה - היקף ואופי משרה נבחנו על פי מספר משתנים: סך שעות העבודה, ריבוי משרות, משך הנסיעה לעבודה וחזרה. תנאי עבודה: חשיפה לחום, קור, הרמת משא, עבודה במשמרות, חשיפה לרטט ורעש, עבודה בשמש, עמידה ממושכת, ישיבה ממושכת, תנועה חוזרנית ועשן סיגריות, חשיפה לכימיקלים באוויר או במגע, חשיפה לגורמים ביולוגיים עם פוטנציאל הדבקה.

גורמים פסיכוסוציאליים: נבחנו מימדי דרישות התפקיד - דרישות מיומנויות וכישורים, דרישות מנטליות וקוגניטיביות ודרישות גופניות, כמו כן נבדקו חסמים ארגוניים, סביבת עבודה עוינת, קונפליקט בית עבודה. משאבים: אוטונומיה-סמכויות בתפקיד, כישורים נדרשים, חוסן אישי בעבודה כולל 7 מימדים (משמעות, השתייכות, הרגעת מתחים, יכולת התנתקות, מתן וקבלת עזרה, בריאות, משוב), הוגנות.

גורמים פסיכוסוציאליים מחוץ לעבודה-הוספו לראשונה לסקר זה לאור מצב המלחמה המתמשך: מילואים וטיפול בבני משפחה חולים כרוניים או מוגבלים.

משתנים תלויים: תוצאים בריאותיים ובריאותיים

בעיות שריר שלד, פגיעות עור, פגיעה בשמיעה, מחלות: אסתמה, מחלת ריאות חסימתית COPD, סרטן, בעיות במערכת העצבים, מחלות לב וכלי דם, שבץ, סוכרת, מחלת עור כרונית, מחלת כליות כרונית ופיברומיאלגיה, משקל עודף.

קשיי שינה, לחץ ושחיקה, פגיעה בתאונת עבודה, ימי היעדרות מהעבודה.

ניתוחים סטטיסטיים ואתיקה

הניתוחים בוצעו ב SPSS29 וב R4.3.1 ומפורטים עבור כל מבחן סטטיסטי בנפרד. השאלון נסקר על ידי ועדת האתיקה המוסדית וקיבל את אישורה מס. 052022.

משתתפים

בסקר השתתפו 5020 עובדים לפי ההתפלגויות המתוארות להלן. משתתפי הסקר אינם מייצגים באופן מלא את האוכלוסייה העובדת בישראל. בדצמבר 2024 היו 4,397,500 מועסקים מתוכם 3,508,800 יהודים (79.8%)¹. בסקר יש ריבוי יהודים (86.5%) וריבוי נשים (51.1% בהשוואה ל 48.8%) ביחס לאוכלוסייה העובדת. גיל המשיבים הממוצע 39.88 (18-84). רמת הדתיות נחלקה ל 43.9% חילונים, 24.3% מאמינים ומקפידים חלקית על הלכות דתם, 16.1% אדוקים, 15.1% מאמינים אך לא מקפידים על הלכות הדת (פירוט בטבלה 1-3).

טבלה 1: השתייכות דתית

| השתייכות דתית | סה"כ | מעדיף/ה | | | N | |
|---------------|------|------------|-------|-------|---|------------------------------|
| | | הגדרה אחרת | אישה | גבר | | |
| יהודי/ת | 4341 | 5 | 2160 | 2176 | N | אחוז המגדר בכל השתייכות דתית |
| | | 0.1% | 49.8% | 50.1% | | |
| מוסלמי/ת | 449 | 2 | 261 | 186 | N | % |
| | | 0.4% | 58.1% | 41.4% | | |
| נוצרי/ת | 103 | | 66 | 37 | N | % |
| | | | 64.4% | 35.6% | | |
| דרוזי/ת | 85 | | 53 | 32 | N | % |
| | | | 62.4% | 37.6% | | |
| אחר/ת | 41 | | 22 | 19 | N | % |
| | | | 53.7% | 46.3% | | |
| סה"כ מגדרי | 5019 | 7 | 2562 | 2450 | N | % |
| | | 0.1% | 51.1% | 48.8% | | |

¹ ירחון-סקר-כוח-אדם-דצמבר-2024/ <https://betanew.cbs.gov.il/he/publications/Pages/2025/-ירחון-סקר-כוח-אדם-דצמבר-2024.aspx>

טבלה 2: נתונים דמוגרפיים

| מספר | אחוזים | |
|-------------------------|--------|-----------------------------|
| מצבך המשפחתי | | |
| 1318 | 26.3 | הווק/ה |
| 3246 | 64.9 | נשוי/נשואה בזוגיות קבועה |
| 420 | 8.4 | גרש/ה פרוד/ה |
| 21 | 0.4 | אלמן/ה |
| 5005 | 100 | סה"כ |
| האם יש לך ילדים? | | |
| 1775 | 35.6 | אין לי ילדים |
| 690 | 13.8 | יש לי ילדים בוגרים כולם |
| 2526 | 50.6 | יש לי ילדים גם מתחת לגיל 18 |
| 4991 | 100 | סה"כ |
| אזור מגוריך | | |
| 307 | 6.1 | באר שבע ודרומה |
| 12 | 0.2 | בקעת הירדן |
| 449 | 9.0 | בין באר-שבע לגוש דן |
| 1884 | 37.6 | גוש דן |
| 668 | 13.3 | ירושלים, שומרון ויהודה |
| 455 | 9.1 | בין גוש דן לחיפה |
| 690 | 13.8 | חיפה והקריות |
| 542 | 10.8 | עמקים וצפון |
| 5007 | 100 | סה"כ |

הכנסה

המשיבים לסקר באופן כללי בעלי הכנסה גבוהה יותר מאשר האוכלוסייה העובדת עם 39% בעלי הכנסה נמוכה עד להכנסה חציונית.

טבלה 3: התפלגות המשיבים לפי רמות ההכנסה ומגדר

| רמת הכנסה | גבר | אישה | אחוז העובדים |
|-------------------------------------|-------|-------|--------------|
| עד 5880 ש"ח (מינימום) | 7.2% | 16.4% | 11.9% |
| בין 5881 ל 10500 (חציוני) | 21.1% | 33.0% | 27.2% |
| בין 10,500 ש"ח ל 13,900 ש"ח (ממוצע) | 23.6% | 22.0% | 22.8% |
| בין 13,900 ש"ח ל- 28,000 ש"ח | 31.1% | 17.3% | 24.0% |
| מעל 28,000 ש"ח | 8.3% | 2.6% | 5.4% |
| איני מעוניין/ת לענות | 8.7% | 8.8% | 8.8% |

תעשייה ומשלח יד

פירוט התפלגות המשיבים בסוגי התעשיות והתפקידים ניתן בטבלאות [בנספח 2](#). מכלל המשיבים 86.8% שכירים, כעשירית מהם (11.3%) עובדים בשתי משרות², 8.7% עצמאים כחמישית מהם (20.7%) עובדים בשתי משרות שונות ו-4.5% עובדים כשכירים וכעצמאיים בשני מקומות עבודה שונים. מכלל המשיבים 16.1% עובדים ביותר ממקום עבודה אחד.

טבלה 4: התפלגות גודל הארגונים בהם עובדים המשיבים:

| מספר אחוזים | מספר | |
|-------------|--------|---------------------|
| | משיבים | מספר העובדים בארגון |
| 18.9 | 949 | עד 10 |
| 17.1 | 860 | עשרה עד 50 |
| 12.0 | 600 | 51-100 |
| 18.6 | 934 | 101-500 |
| 8.6 | 430 | 501-1000 |
| 24.8 | 1247 | מעל ל-1000 |
| 100 | 5020 | Total |

מבין המשיבים 57.1% אינם בתפקיד ניהולי, 30.0% בתפקיד ניהולי זוטור ו-12.8% בתפקיד ניהולי בכיר. 15.2% עובדים ביותר מאשר משרה אחת. אופן העסקה מתחלק ל-86.8% שכירים, 8.7% עצמאים ו-4.5% עובדים גם כעצמאים וגם כשכירים.

² מספר משרות מתייחס למקומות תעסוקה ולא להיקף השעות

תוצאות

בדוח מוצגים נתונים רבים וכדי לסייע בהתמצאות בו הוא חולק לנושאים. החלק הראשון של פרק הממצאים מציג נתונים תיאוריים על אחוזי עובדים העובדים בתנאי חשיפה שונים, אחוזי העובדים המדווחים על בעיות בריאות זמניות או כרוניות ועובדים שנפגעו בתאונות. חלקו השני של הדוח בוחן קשרים בין תנאי עבודה לבין סיכון מוגבר לתחלואה או פגיעה.

חשיפות תעסוקתיות

חשיפות בסביבת העבודה - גהות

שעות עבודה: מרבית המשיבים (38.7%) עובדים בהיקף של משרה מלאה. אחוז ניכר של עובדים בישראל עובדים שעות מרובות מעבר להיקף של 42³ שעות המוגדר כמשרה מלאה (31.1%) ויותר מעשירית (11.4%) עובדים יותר מ-50 שעות בשבוע. כחמישית (18.8%) עובדים בהיקף נמוך - פחות מ-35 שעות בשבוע. לא נראה שינוי מהותי בהיקף שעות העבודה ביחס לאוגוסט 2023⁴ (מועד הסקר הקודם). רוב העובדים (79.5%) דיווחו על עבודה במסגרת יום עבודה בשעות סטנדרטיות. על עבודה במשמרות הכוללות לילה דיווחו 5.0% מהעובדים (6.8% מהגברים ו-3.2% מהנשים), משמרות ערב 5.8% (5.4% גברים ו-6.2% נשים), 9.7% דיווחו על עבודה גמישה שמתבצעת גם בשעות הערב והלילה שלא במסגרת משמרת (כדוגמת מורים ומרצים, עצמאים, עובדי היי-טק ויועצים).

משרה נוספת: מבין המשיבים 15.2% ענו כי הם עובדים במשרה נוספת בהשוואה ל-13.3% בשנת 2023 נתון זה משתלב עם מגמת עליה באחוז העובדים במשרה נוספת מאז 2020, אז דיווחו כ-10% על משרה נוספת. ריבוי משרות קשור גם למספר שעות העבודה השבועיות אך מתפלג כך שיש אחוזים גבוהים יותר של עובדים במספר משרות בקרב העובדים פחות מ-35 שעות ובקרב העובדים יותר מ-50 שעות בשבוע (20.7% ו-22.0% בהתאמה בהשוואה ל-14.8% ו-12.7% בקרב העובדים משרה מלאה עד 50 שעות שבועיות, $\chi^2=45.25$, $p<0.001$).

משך הנסיעה לעבודה וחזרה הביתה (יוממות Commuting): מרבית המשיבים (38.6%) דיווחו כי משך ההגעה לעבודתם קצר - עד חצי שעה ו-7.1% עובדים בעיקר מהבית. כרבע (27.4%) ביוממות עד שעה,

³ החל מהסקר של 2025 יותאמו השעות ל-40 שעות עבודה שבועיות, שהוגדרו במגזר הציבורי בספטמבר 2024

⁴ נתוני 2023 נבדקו באוגוסט זמן קצר לפני פרוץ המלחמה. סקר נוסף נערך בדצמבר 2023 בעיצומה של תקופת המלחמה בתנאי תעסוקה ומצב לאומי ואישי מאד שונים ואינם מוצגים להשוואה בדוח זה.

13.4% עד שעה וחצי, 7.2% עד שעתיים ו- 6.4% מעבירים בנסיעת יוממות יותר משעתיים ביום. לא נראה שינוי משמעותי במשך נסיעת יוממות ביחס לאוגוסט 2023.

בטבלאות 5-7 מפורטים אחוזי העובדים החשופים (על פי דיווח עצמי) לתנאי עבודה וסביבות עבודה אשר עלולות להוות גורם סיכון לפגיעה. הטבלה מחולקת לנשים וגברים בשל האופי השונה של תעסוקת נשים וגברים ומכך גם אחוז העובדים הנחשפים לגורמי סיכון שונים. בבחינת אחוז העובדים החשופים לגורמי הסיכון השונים בהשוואה לקיץ 2023 לא נראים הבדלים מהותיים בהיקפי העובדים החשופים לגורמי הסיכון השונים.

טבלה 5: אחוז העובדים החשופים לחשיפות פיזיקליות, כימיות, ביולוגיות וארגונומיות בעבודתם

| חשיפה | נשים | גברים | סה"כ במדגם | סקר 2023 |
|------------------------------------|-------|-------|------------|----------|
| עבודה במשמרות | 9.4% | 12.2% | 10.8% | 11.0% |
| חום | 6.3% | 9.5% | 7.9% | 12.8% |
| קור | 9.7% | 10.6% | 10.1% | 8.8% |
| שמש (מעל שעה) | 9.8% | 20.6% | 15.1% | 14.0% |
| נשיאת משקל כבד | 6.7% | 10.3% | 8.5% | 7.3% |
| ישיבה ממושכת (מעל שעתיים) | 66.5% | 56.1% | 61.4% | 62.0% |
| עמידה ממושכת (מעל שעתיים) | 15.4% | 18.8% | 17.1% | 17.3% |
| תנועה חוזרנית יד-זרוע (מעל שעתיים) | 35.1% | 25.4% | 30.3% | 26.5% |
| תנועה חוזרנית – גו (מעל שעתיים) | 12.9% | 11.0% | 12.0% | 11.0% |
| רטט יד-זרוע (מעל שעה) | 6.8% | 17.8% | 12.2% | 8.2% |
| רטט כל גופי (מעל שעה) | 5.1% | 12.7% | 8.8% | 5.5% |
| רעש חזק | 10.7% | 22.3% | 16.3% | 15.2% |
| רעש מטריד (משרדי מעל שעתיים) | 8.7% | 8.2% | 8.5% | 7.7% |
| אבק או אבקות | 14.6% | 19.5% | 16.8% | 15.4% |
| חומרים כימיים בנשימה | 8.9% | 13.2% | 11.0% | 11.6% |
| חומרים כימיים במגע עורי | 8.4% | 11.5% | 9.9% | 10.1% |
| גורם ביולוגי | 7.7% | 7.4% | 7.5% | 7.9% |

בטבלה 6 מודגשים באדום מקצועות בהם אחוז העובדים החשופים לגורם הסיכון גבוה ביותר מ-20% מהממוצע לאותו גורם. ההבדלים בין המקצועות ניכרים ובכל גורמי הסיכון ההבדלים מובהקים. ניכרים מקצועות עם סיכונים רבים לעומת מקצועות עם סיכונים מעטים. המקצועות בהם עובדים חשופים לריבוי סיכונים בשיעורים הגבוהים ביותר הם: נהיגה (76.7%), עובדי מעבדות (75.6%) ועובדי שטח בייצור, חקלאות, בניין ותשתיות (65.9%).

טבלה 6א: שיעורי העובדים החשופים לגורמי סיכון לפי קבוצות תפקידים

| פיזיקליות | | כימיות וביולוגיות | | | | | סוגי החשיפות |
|-------------|-------------|-------------------|---------|------------------|-----------------------|---------------------|--------------|
| רטט כל גופי | רטט יד-זרוע | רעש מטריד | רעש חזק | גורמים ביולוגיים | חומרים כימיים (נשימה) | חומרים כימיים (מגע) | אבק ואבקות |
| 27% | 36% | 15% | 50% | 6% | 21% | 19% | 38% |
| 25% | 51% | 11% | 44% | 7% | 19% | 19% | 32% |
| 11% | 13% | 12% | 17% | 7% | 9% | 8% | 18% |
| 7% | 11% | 11% | 12% | 25% | 14% | 20% | 13% |
| 6% | 8% | 5% | 7% | 5% | 10% | 7% | 9% |
| 5% | 7% | 9% | 9% | 5% | 7% | 5% | 24% |
| 6% | 7% | 4% | 8% | 8% | 8% | 8% | 16% |
| 4% | 5% | 9% | 11% | 5% | 8% | 5% | 10% |
| 9% | 14% | 9% | 25% | 5% | 14% | 12% | 19% |
| 5% | 6% | 7% | 9% | 6% | 9% | 6% | 11% |
| 5% | 6% | 5% | 9% | 6% | 8% | 8% | 9% |
| 12% | 29% | 17% | 34% | 27% | 46% | 59% | 29% |
| 27% | 32% | 8% | 30% | 24% | 22% | 11% | 14% |
| 25% | 24% | 17% | 24% | 4% | 8% | 4% | 25% |
| 8% | 17% | 10% | 14% | 8% | 17% | 13% | 22% |
| 9% | 12% | 9% | 16% | 8% | 11% | 10% | 17% |

תפקיד
 עובדי ייצור, חקלאות, בניה, תשתיות טכנאית (התקנת ציוד, תיקון, בדיקות) שירות לקוחות
 רפואה, טיפול או סיעוד (רגשי או פיזי) שיווק, פרסום, יחסי ציבור, עיתונות מכירות (כולל מכירות באינטרנט) חינוך, הוראה, הדרכה, פיתוח עובדים אדמיניסטרציה, הנהלת חשבונות תפעול, תכנון, הנדסה, לוגיסטיקה עו"ד, רו"ח, ייעוץ מקצועי מחקר ופיתוח או תכנות מעבדות כוחות חילוץ והצלה, שיטור נהיגה אחר
 אחוז הנחשפים בכלל המדגם

| פיזיקליות | | ארגונומיה | | | | | טבלה 6 ב |
|-----------|-----|-----------|-------------|------------------|------------------|--------------|--------------|
| חום | שמש | קור | משאות נשואת | חוזרנית גו פעולה | חוזרנית יד-פעולה | ממושכת ישיבה | ממושכת עמידה |
| 26% | 19% | 21% | 22% | 19% | 27% | 30% | 44% |
| 15% | 15% | 16% | 17% | 12% | 21% | 33% | 23% |
| 9% | 3% | 15% | 11% | 16% | 39% | 64% | 17% |
| 6% | 4% | 10% | 15% | 13% | 20% | 44% | 28% |
| 3% | 3% | 4% | 1% | 4% | 26% | 80% | 7% |
| 8% | 6% | 9% | 16% | 16% | 26% | 48% | 34% |
| 8% | 6% | 7% | 7% | 9% | 15% | 34% | 28% |
| 4% | 2% | 9% | 3% | 13% | 43% | 84% | 4% |
| 9% | 6% | 11% | 8% | 10% | 29% | 66% | 14% |
| 4% | 2% | 5% | 3% | 9% | 35% | 83% | 4% |
| 2% | 1% | 6% | 2% | 7% | 35% | 84% | 5% |
| 2% | 2% | 2% | 2% | 12% | 29% | 66% | 15% |
| 16% | 24% | 22% | 22% | 14% | 22% | 57% | 11% |
| 21% | 53% | 22% | 25% | 32% | 46% | 67% | 15% |
| 10% | 7% | 11% | 9% | 17% | 33% | 49% | 20% |
| 8% | 6% | 10% | 9% | 12% | 30% | 61% | 17% |

תפקיד
 עובדי ייצור, חקלאות, בניה, תשתיות טכנאית (התקנת ציוד, תיקון, בדיקות) שירות לקוחות
 רפואה, טיפול או סיעוד (רגשי או פיזי) שיווק, פרסום, יחסי ציבור, עיתונות מכירות (כולל מכירות באינטרנט) חינוך, הוראה, הדרכה, פיתוח עובדים אדמיניסטרציה, הנהלת חשבונות תפעול, תכנון, הנדסה, לוגיסטיקה עו"ד, רו"ח, ייעוץ מקצועי מחקר ופיתוח או תכנות מעבדות כוחות חילוץ והצלה, שיטור נהיגה אחר
 אחוז הנחשפים בכלל המדגם

גורמי לחץ פסיכו-סוציאליים

גורמי לחץ פסיכו-סוציאליים המפורטים בטבלה 6 הוגדרו כגורם סיכון אם היו עם ערך גבוה מ-3 (סקלה 1-5) עבור גורמי עומס יתר או אם הערך היה נמוך מ-3 עבור משאבים חסרים (חוסן אישי בעבודה, הוגנות, כישורים נדרשים לביצוע)

טבלה 7: אחוז העובדים החשופים לגורמי לחץ פסיכו-סוציאליים בסביבת העבודה והתפקיד

| 2023 ⁵ | סה"כ | | | גורמי לחץ פסיכו-סוציאליים |
|-------------------|-------|-------|-------|---|
| | במדגם | נשים | גברים | |
| 67.0% | 63.5% | 64.2% | 62.7% | עומס דרישות קוגניטיבי |
| 9.8% | 10.7% | 9.1% | 12.5% | עומס דרישות פיזי |
| 15.2% | 15.8% | 15.1% | 16.5% | ריבוי חסמים ניהוליים-ארגוניים |
| 21.8% | 17.5% | 17.2% | 17.7% | קונפליקט בית-עבודה |
| 11.6% | 10.8% | 10.3% | 11.2% | תוקפנות או הפליה בסביבת העבודה (שבועית) |
| 56.9% | 53.5% | 53.9% | 53.1% | אחריות ברמה גבוהה |
| 22.8% | 23.6% | 25.1% | 22.0% | חוסר באוטונומיה |
| 16.2% | 19.8% | 20.5% | 19.1% | לא נדרשים כישורים מיוחדים |
| 16.1% | 20.2% | 19.7% | 20.7% | חוסר בחוסן אישי בעבודה |
| 31.0% | 30.6% | 31.4% | 29.7% | חוסר הוגנות |
| 20.7% | 22.0% | 21.8% | 22.2% | יותר משלושה גורמי לחץ יחד |

בבחינת ריבוי גורמי סיכון פסיכו-סוציאליים לפי תפקיד עולה כי המקצועות בהם שיעורי העובדים הגבוהים ביותר המדווחים על יותר משלושה גורמי לחץ פסיכו-סוציאליים בתפקיד הינם נהגים (42.1%) כוחות חילוץ והצלה (40.5%) עובדי שטח בייצור, חקלאות, בנייה ותשתיות (37.1%) ושירות לקוחות (30.3%). בטבלה 8 מפורטים אחוזי העובדים המדווחים על כל גורם לחץ פסיכו-סוציאלי לפי קבוצות תפקידים.

מהתפלגות החשיפה לגורמי הסיכון הגהותיים והתפלגות החשיפה לגורמי סיכון פסיכו-סוציאליים נראה כי יש ביניהם קשר. מבחן חי בריבוע מעלה כי אכן עובדים החשופים ליותר גורמי סיכון גהותיים (כימיים, פיזיקליים, ביולוגיים, ארגונומיים) מדווחים בשיעורים גבוהים יותר גם על גורמים פסיכו-סוציאליים, הכוללים עומס יתר ומחסור במשאבים, המהווים סיכון לשלומות ורווחת העובדים ($\chi^2=326.13$, Somer's $d=0.22$, $p<0.001$).

⁵ המדגם בשנת 2023 היה שונה מעט בהרכב הדמוגרפי ובעיסוקים ממדגם 2024 מה שיכול להשפיע גם על אחוזי המדווחים על גורמי סיכון, תחלואה ופגיעה.

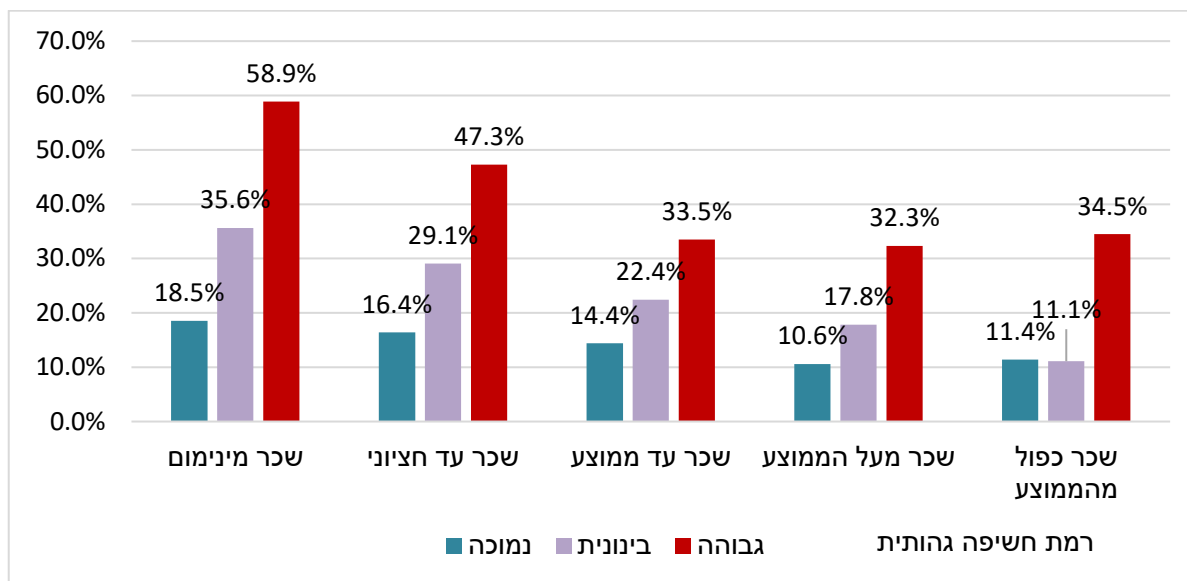
טבלה 8: אחוז העובדים בתפקיד המדווחים על גורם לחץ פסיכוסוציאלי גבוה

| תפקיד | לא דרשים כישורים | אין אוטומייה | חוסר בחוסן אישי | חוסר הוגנות | עומס דרישות קוגניטיבי | עומס דרישות פיזי | חסמים ארגוניים | קונפליקט בית-עבודה | תוקפנות |
|---|------------------|--------------|-----------------|-------------|-----------------------|------------------|----------------|--------------------|---------|
| עובדי ייצור, חקלאות, בנין, תשתיות טכנאיות (התקנת ציוד, תיקון, בדיקות) שירות לקוחות | 32% | 39% | 26% | 40% | 47% | 30% | 14% | 19% | 20% |
| רפואה, טיפול או סיעוד (רגשי או פיזי) שיווק, פרסום, יחסי ציבור, עיתונות מכירות (כולל מכירות באינטרנט) | 17% | 22% | 18% | 34% | 64% | 26% | 17% | 20% | 10% |
| חינוך, הוראה, הדרכה, פיתוח עובדים אדמיניסטרציה, הנהלת חשבונות תפעול, תכנון, הנדסה, לוגיסטיקה עו"ד, רו"ח, ייעוץ מקצועי מחקר ופיתוח או תכנות מעבדות כוחות חילוץ והצלה, שיטור נהיגה אחר סה"כ | 37% | 40% | 26% | 38% | 56% | 10% | 14% | 14% | 16% |
| | 16% | 23% | 20% | 30% | 65% | 22% | 16% | 19% | 11% |
| | 12% | 22% | 17% | 30% | 60% | 4% | 22% | 21% | 12% |
| | 31% | 27% | 24% | 32% | 48% | 15% | 9% | 17% | 10% |
| | 14% | 17% | 16% | 26% | 61% | 12% | 15% | 22% | 9% |
| | 27% | 28% | 21% | 32% | 63% | 2% | 14% | 11% | 10% |
| | 16% | 17% | 18% | 26% | 72% | 9% | 19% | 18% | 10% |
| | 7% | 14% | 19% | 28% | 78% | 5% | 14% | 19% | 7% |
| | 7% | 15% | 19% | 24% | 70% | 2% | 20% | 17% | 6% |
| | 17% | 7% | 20% | 24% | 73% | 10% | 27% | 24% | 15% |
| | 16% | 32% | 16% | 27% | 70% | 27% | 22% | 30% | 32% |
| | 40% | 50% | 32% | 59% | 65% | 20% | 9% | 20% | 18% |
| | 22% | 23% | 22% | 35% | 54% | 13% | 14% | 15% | 11% |
| | 20% | 24% | 20% | 31% | 64% | 11% | 16% | 18% | 11% |

בקרוב עובדים הנחשפים לגורמי סיכון גהותיים מעטים (0-1) 14.3% מדווחים על יותר משלושה גורמי לחץ פסיכוסוציאליים, 24.1% מהנחשפים ברמה בינונית (שניים-שלושה גורמי סיכון גהותיים) מדווחים על יותר משלושה גורמי לחץ פסיכוסוציאליים ומקרב הנחשפים ליותר משלושה גורמי סיכון גהותיים 41.1% מדווחים על ריבוי גורמי לחץ פסיכוסוציאליים.

מכיוון שקיים קשר בין סביבת העבודה הגהותית לרמות השכר נערך מבחן חי בריבוע נוסף לקשר בין החשיפות הגהותיות לבין החשיפות הפסיכוסוציאליות ברמות השכר השונות. המבחן העלה, ראשית, שרמות השכר קשורות שלילית לחשיפות - ככל שרמות השכר נמוכות יותר כך מדווחים שיעורים גבוהים יותר של עובדים הן על חשיפות גהותיות הן על חשיפות פסיכוסוציאליות. בנוסף עולה כי הקשר בין רמות החשיפה הגהותיות לפסיכוסוציאליות נשמר בכל רמות השכר, אם כי בעצמת קשר הולכת ופוחתת: Somer's $d=0.28$ בשכר מינימום, 0.25 בשכר חציוני ו-0.17 מהשכר הממוצע ומעלה ($p<0.001$ בכל רמות השכר). ההתפלגויות לכל רמת שכר מוצגות באיור 1.

איור 1: אחוז העובדים החשופים ברמה גבוהה לגורמי לחץ פסיכוסוציאליים לפי רמת החשיפה לגורמי סיכון גהותיים ברמות השכר השונות



בבחינת שילוב החשיפות לתנאי עבודה לא מיטיבים ובהצלבת הגורמים הפיזיים והגורמים הפסיכוסוציאליים עולה כי מרבית העובדים (55% מתוקנן מין ולאום) עובדים בתנאי עבודה עם מעט חשיפות המסכנות את בריאותם הפיזית או הנפשית (המסומנים בירוק בטבלה 9), כרבע (24.2% מתוקנן) עובדים מדווחים על חשיפות גהותיות ברמה בינונית (מסומנים בכתום בטבלה 9) וכחמישית (21.2% מתוקנן) מדווחים על יותר מארבעה גורמי סיכון פיזיים או פסיכו-סוציאליים.

טבלה 9 : אחוזי העובדים החשופים לפי חשיפות גהותיות וחשיפות פסיכוסוציאליות

| חשיפה לגורמים פסיכוסוציאליים | | | נמוכה | בינונית | גבוהה |
|------------------------------|---------|--------|--------|---------|-------|
| חשיפה לגורמי | נמוכה | 25.32% | | | |
| גהות | בינונית | 13.33% | 13.17% | 8.41% | |
| | גבוהה | 4.12% | 5.48% | 6.71% | |

הדרכה לגבי סיכונים לבריאות בעבודה

אחוז ניכר של העובדים (45.9%) מרגישים כי הם לרוב מעודכנים לגבי סיכונים לבריאות בעבודתם, 22.4% מעודכנים חלקית וכשליש (31.7%) מרגישים שאינם מעודכנים לגבי סיכונים לבריאות בעבודתם. מרבית העובדים (62.1%) לא קיבלו הדרכה לגבי גורמי סיכון לבריאות (68% מהנשים ו-56% מהגברים). התפקידים השונים חולקו לקטגוריות לפי רמות הסיכון שלהם: 5-רמת סיכון גבוהה – עובדי שטח וייצור, טכנאים, שיטור והצלה ונהגים, 4-רמת סיכון בינונית-גבוהה למקצועות הבריאות והמעבדות, 3- רמת סיכון בינונית לתפעול,

לוגיסטיקה והנדסה 2- בינונית-נמוכה לחינוך, הדרכה, מכירות ושירות לקוחות, 1- רמת סיכון נמוכה למקצועות בעבודה משרדית, אדמיניסטרציה, שירותים מקצועיים, ייעוץ ותכנות, אחר- רמת סיכון לא ידועה (הוסר מניתוחי סיכון).

במקצועות עם גורמי סיכון רבים יותר אחוז העובדים שדיווחו כי קיבלו הדרכה היה גבוה יותר והגיע ל 59.4%. ברמות הסיכון הנמוכות יותר פחות משליש מהעובדים קיבלו הדרכה ($\chi^2=348.1$, $p<0.001$, Cramer's $V=0.27$). אחוז גבוה יותר של נשים (67.8%) לעומת גברים (55.8%) דיווחו כי לא קיבלו הדרכה הבדל זה נובע בעיקר בשל התפלגות עיסוקים שונה ובפילוח נוסף, שכלל מגדר לפי רמות הסיכון של התפקיד, ההבדלים המגדריים לא היו מובהקים.

בנוסף נבדקו אחוזי העובדים שדיווחו כי קיבלו הדרכה לגבי סיכוני בטיחות ובריאות בעבודתם בהתאם לגודל הארגון. נמצא כי ככל שהארגון גדול יותר אחוזים גבוהים יותר של עובדים דיווחו שקיבלו הדרכה (Cramer's $V=0.22$, $p<0.001$). את הפירוט ניתן לראות בטבלה 10.

טבלה 10: אחוז העובדים שדיווחו שעברו הדרכה לגבי בטיחות ובריאות בעבודתם

| מספר העובדים בארגון | אחוז העובדים שקיבלו הדרכה על בטיחות ובריאות |
|---------------------|---|
| עד עשרה עובדים | 24.50% |
| 11-50 | 30.30% |
| 51-100 | 33.30% |
| 101-500 | 37.90% |
| 501-1000 | 44.40% |
| מעל ל-1000 | 53.20% |
| מתוך כלל העובדים | 37.90% |

בריאות ובטיחות

פגיעות שריר-שלד

כאבים במערכת שריר שלד מדווחים על ידי אחוזים גבוהים של העובדים. בטבלה 11 מתוארים אחוז המדווחים על כאבים באיברים השונים, כאבים אשר פגעו בתפקודם היומיומי והקשו על ביצוע פעילויות שונות. לא נמצאו הבדלים משמעותיים באחוזי המדווחים על כאבי שריר שלד בהשוואה לאוגוסט 2023. הכאב הנפוץ ביותר הוא בגב התחתון עליו דיווחו כחמישית מהעובדים (21.9%). הכאב הפחות שכיח הוא בזרועות ופחות מעשירית מהעובדים (7.9%) מדווחים עליו. בסך הכל 40.1% מהעובדים מדווחים על כאב כלשהו הפוגע בתפקודם.

טבלה 11: אחוז העובדים המדווחים על כאבי שריר-שלד על פי איבר ומגדר.

| סה"כ במדגם | גבר | אישה | |
|------------|-------|-------|---------------------|
| 14.5% | 11.7% | 17.3% | עורף וצוואר |
| 16.4% | 13.1% | 19.6% | גב עליון |
| 21.9% | 19.6% | 24.0% | גב תחתון |
| 7.9% | 6.4% | 9.4% | זרועות |
| 9.8% | 7.9% | 11.6% | כפות ידיים |
| 11.1% | 9.7% | 12.5% | רגליים |
| 11.1% | 10.0% | 12.2% | ברכיים |
| 9.6% | 8.4% | 10.8% | כפות רגליים |
| 40.1% | 36.1% | 44.0% | כאב לפחות באיבר אחד |

פגיעה בשמיעה מאובחנת דווחה על ידי 11.1% מהגברים ו-5.9% מהנשים (8.4% בממוצע) ו-17.2% נוספים דיווחו כי חווים ירידה בשמיעה אך לא נבדקו. מבין המדווחים על פגיעה בשמיעה 3.5% נאלצו להחליף תפקיד, 5.0% נאלצו להחליף תחום עיסוק או מקום עבודה, 5.9% משתמשים באמצעי עזר לביצוע התפקיד, 62.0% מסתדרים עם אי הנוחות ולא ערכו שינויים וכרבע (23.5%) התחילו את התפקיד הנוכחי עם בעיית השמיעה ולא נדרשו שינויים והתאמות.

פגיעה בעור שאינה כרונית (גרד, גירוי, פריחה או תגובה עורית אחרת) דווחה על ידי 7.2% מהנשים ו-9.7% מהגברים (ממוצע 8.4%), כאשר רק 178 אנשים, המהווים 42.3% מבין אלה שפיתחו תגובה עורית נבדקו על ידי רופא/ה לגבי התגובה. חלק ניכר אינם יודעים מה החומר שגרם לתגובה. מבין הגורמים שצויינו כגורמי התגובה תוארו גורמים אליהם העובד/ת אלרגיים כגון ניקל, פרווה, עובש, או אבק. גורמים נוספים היו חומרי חיטוי וניקוי (אלכוהול, אקונומיקה), חומרי עיצוב וצביעה לשיער, חומצות, שמנים ודבקים וכוויות מחשיפה לשמש. מספר משיבים ציינו גם חשיפה לקור. פגיעות כאלה חלקן מוגדרות כתאונה. מבין 422 המשיבים שדיווחו על פגיעות עור 5.5% נאלצו להחליף תפקיד, 6.2% נאלצו להחליף עיסוק או מקום עבודה, 22.5% משתמשים בציוד מגן אישי כדוגמת כפפות, 41.2% ציינו כי הם מסתדרים עם אי הנוחות ולא ערכו שינוי בעבודתם וכרבע (24.6%) ציינו כי האירוע היה חד פעמי ולא דרש שינוי.

כשישית מהמשיבים (15.7%) דיווחו על תסמינים של **קשיי נשימה** ברמה של המלצה לבדיקה רפואית למחלת דרכי הנשימה (16.8% נשים ו-14.6% גברים). כמעט מחצית מהם (335 מתוך 790 42%) דיווחו על אירוע של לחץ נפשי ברמה גבוהה ותסמיני לחץ מספר פעמים בשבוע. מכלל המשיבים כרבע (25.3%) דיווחו על **לחץ** מספר פעמים בשבוע. **קשיי שינה** דווחו בממוצע ($M=2.27$ ($SD=0.87$)) עם 18.4% שדיווחו על ממוצע גבוה מ-3 (האמצע של הסקלה 1-5).

תחלואה כרונית

נתוני התחלואה הכרונית בסקר זה מהווים בסיס לשנים הבאות לבחינת שיעורי תחלואה שנתיים. מטרתם לבחון בעתיד האם חשיפות ספציפיות מעלות סיכון לתחלואה רלוונטית והאם יש מקצועות או תפקידים בסיכון מוגבר. לכן נבחנת תחלואה כבגירים אשר יש פוטנציאל שנגרמה בשל חשיפה תעסוקתית. המשתתפים נשאלו לגבי אבחון במחלה והגיל בו אובחנו. בטבלה 12 מוצגים נתונים רק עבור מי שאובחנו כבגירים. חשוב, עם זאת, לציין כי תחלואה כרונית גם כאשר מקורה בילדות או ממקור שאינו תעסוקתי עלולה להציב את העובד/ת בסיכון מוגבר לתגובה בחשיפות שונות כגון בסוגי אלרגיה, מחלות עור כרוניות ורגישויות אחרות. כל מצב כזה צריך לקבל תשומת לב מממונה הבטיחות ורופא תעסוקתי לבחינת כושר העבודה והסיכון בתפקיד עבור עובד/ת עם מחלה קיימת.

בנוגע למחלות כרוניות מאובחנות 77.1% מהמשיבים דיווחו כי אינם חולים באף מחלה מהרשימה⁶, 15.0% דיווחו על תחלואה אחת מהרשימה ו-7.9% דיווחו על יותר ממחלה אחת מהרשימה. השמנה - מסת גוף 30 ומעלה דווחה על ידי 18.1% מהמשיבים ומשקל עודף $25 < BMI < 29.99$ דווח על ידי 33.2% מהמשיבים.

טבלה 12: פילוח המחלות המאובחנות עליהן דיווחו המשתתפים

| מחלה | גבר | אישה | סה"כ |
|---------------------------------|-------|------|------|
| סרטן | 1.7% | 2.0% | 1.9% |
| חסימה ריאתית כרונית COPD מאובחן | 0.5% | 0.5% | 0.5% |
| אסתמה (בבגרות) | 1.2% | 2.1% | 1.7% |
| פגיעה נוירולוגית | 0.9% | 1.5% | 1.2% |
| לחץ דם גבוה | 10.4% | 5.3% | 7.8% |
| מחלות לב וכלי דם | 3.7% | 2.0% | 2.8% |
| שבץ | 0.8% | 0.4% | 0.6% |
| סוכרת | 5.8% | 3.2% | 4.4% |
| פיברומיאליגיה | 0.9% | 2.7% | 1.8% |
| מחלת עור כרונית | 3.5% | 3.1% | 3.2% |
| מחלת כליות כרונית | 0.7% | 0.8% | 0.8% |
| אלרגיות | 4.8% | 9.4% | 7.2% |

מבין 23.9% המשיבים, שדיווחו שהם מאובחנים במחלה כרונית אחת לפחות מהרשימה, 3.2% אינם עובדים באופן זמני בשל המחלה, 6.6% נאלצו להחליף תפקיד, 7.3% נאלצו להחליף תחום עיסוק או מקום עבודה, 7.7% משתמשים באמצעי עזר לביצוע עבודתם ומרביתם 75.2% מסתדרים עם סביבת העבודה ולא ערכו

⁶ אחוז המדווחים על מחלה אינו כולל פגיעה בשמיעה, פגיעה זמנית בעור ותסמינים של קשיי נשימה.

שינויים. נבחנו מספר ימי היעדרות בשל מחלה כלשהי, לא רק בשל מחלה כרונית. פירוט היעדרות כפי שדיווחו עליה המשיבים בטבלה 13. מכיוון שהיו הבדלים ניכרים בין המינים ובהשתייכות דתית נערך תיקון לפי האחוזים באוכלוסייה העובדת על פי נתוני הלמ"ס (80.5% יהודים ואחרים בהערכה של חלוקה שווה מגדרית, 19.5% מועסקים דרוזים וערבים עם כ-44% נשים מתוכם). ממוצע היעדרות בשל מחלה הוא 3.79 ימים לכל עובד/ת בהכפלה פי 4.4 מיליון עובדים מובילה ל 16.7 מיליון ימי עבודה.

טבלה 13: היעדרות בשל מחלה

| מספר עובדים | מתוקן מגדר ולאום | | מספר שעות |
|-------------|------------------|-----------------------|--------------------|
| | אחוז | מספר עובדים | |
| 328 | 6.5 | 6.8 | יום עד שלושה ימים |
| 955 | 19.0 | 19.4 | ארבעה ימים עד שבוע |
| 613 | 12.2 | 12.2 | שבוע עד חודש |
| 393 | 7.8 | 7.8 | יותר מחודש |
| 173 | 3.4 | 3.5 | סה"כ שנעדרו |
| 2462 | 48.9 | 49.7 (N=2493.3 מתוקן) | |

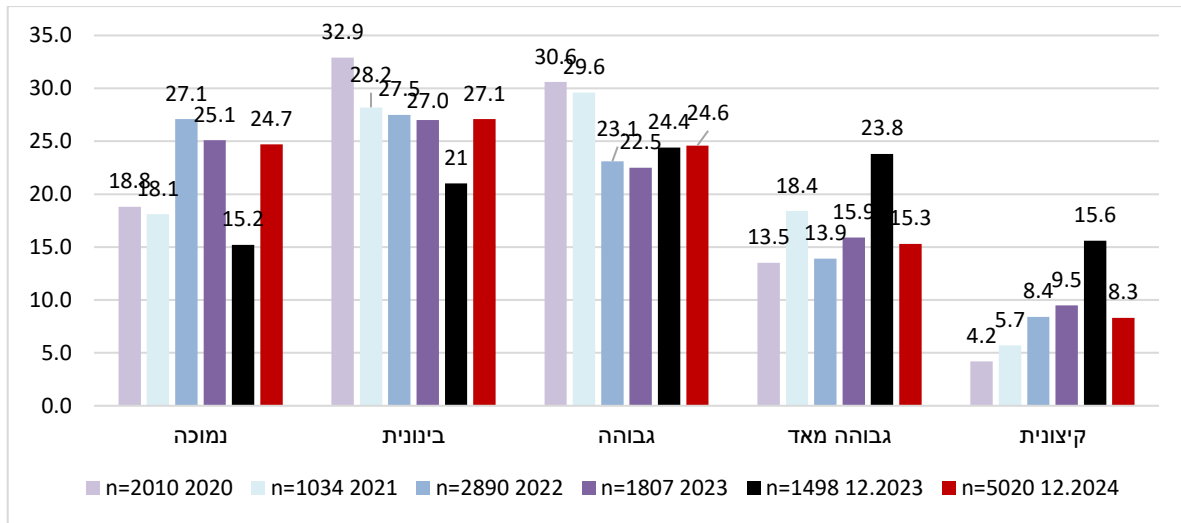
הפרעות קשב מאובחנות דווחו על ידי 13.1% מהמשיבים ו-17.3% נוספים סימנו "כנראה שהייתי מאובחן/ת אם הייתי נבדק/ת".

לחץ ושחיקה

רוב העובדים מדווחים על רמות נמוכות של לחץ ועל תסמינים של אי שקט, מתח וקשיים להירדם בשל מחשבות מטרידות פעמים בודדות או כלל לא (56.9%), 17.9% מדווחים על תחושת לחץ בערך פעם בשבוע וכרבע (25.3%) חווים לחץ מספר פעמים בשבוע או כל יום. אחוזים דומים מתקבלים בדיווח על קשיי שינה (התעוררות, קושי להירדם, סיוטים) כאשר 24% מדווחים ברמה גבוהה מ-3 (סקלה 1-5).

רמות השחיקה המדווחות על ידי המשיבים חזרו במידה רבה לרמות דומות לשנים 2022 ו-2023 לפני מלחמת חרבות ברזל לאחר עליה משמעותית בתקופת המלחמה. ממוצע השחיקה ($M=3.09$ $SD=1.32$) מעט גבוה יותר מהממוצע בשנתיים הקודמות שהיה כ-3.0 ונובע מאחוז מעט גבוה יותר של עובדים המדווחים על שחיקה גבוהה (3-4 בסקלה של 1 עד 7) פירוט ניתן לראות באיור 2. ראוי לציין כי הסקר בשנת 2020 נערך בנובמבר-דצמבר לאחר הסגר השני של הקורונה וכחודש לפני תחילת החיסונים ל-Covid-19, כאשר רבים במשק לא עבדו. הסקר של שנת 2021 נערך בנובמבר-דצמבר בתקופה של חזרה מלאה לעבודה, אך עם השפעות ניכרות של ההתמודדות עם המחלה בתפקידים רבים (חבישת מסכות, מפגשים מקוונים, גלי התפרצות של זנים חדשים ועוד).

איור 2: התפלגות רמות השחיקה לאורך השנים ובתקופת המלחמה



פציעות בעבודה

הנתונים, המוצגים בטבלה 13, מעלים כי 13.4% מהעובדים נפצעו בעבודתם ונאלצו להיעדר מהעבודה לצורך החלמה או טיפול בשל הפציעה. שיעורי הנפצעים מאד דומים לשיעורי הפציעות בשנת 2023 כפי שנמדדו באוגוסט 2023.

טבלה 14: שיעורי הפציעות לפי סוג הפציעה

| סוג | גבר | אישה | סה"כ | 2023 אוגוסט |
|--|-------|-------|-------|-------------|
| פציעה חתך | 15.1% | 11.4% | 13.2% | 11.7% |
| מכה יבשה | 10.1% | 9.1% | 9.6% | 9.9% |
| קשיי נשימה | 6.8% | 9.1% | 8.0% | 9.1% |
| שלד-שריר (נקע, קרע, דלקת) | 6.8% | 5.7% | 6.2% | 5.2% |
| כוויה (חום או כימי) | 4.9% | 4.5% | 4.7% | 4.3% |
| גוף זר נכנס לעין | 5.0% | 3.1% | 4.0% | 4.2% |
| התייבשות או מכת חום | 3.2% | 2.9% | 3.1% | 3.7% |
| שבר | 3.8% | 2.3% | 3.0% | 2.3% |
| התחשמלות | 2.2% | 0.6% | 1.4% | 1.1% |
| הרעלה | 1.6% | 1.2% | 1.4% | 1.6% |
| קטיעה | 1.0% | 0.6% | 0.8% | 0.6% |
| פגיעה כלשהי שהייתה מלווה בהיעדרות מהעבודה (למעט לחץ) | 13.6% | 13.2% | 13.4% | 15.4% |
| לחץ נפשי/כאבים בחזה/סחרחורת | 14.5% | 24.2% | 19.5% | 20.7% |
| נפגעת כתוצאה מאלימות בעבודה | 5.7% | 5.5% | 5.6% | 6.90% |

היעדרות מהעבודה בשל הפציעה נעה בין מספר שעות (12.1% מהנפגעים) ליותר מחודש (15.0% מהנפגעים), פירוט ניתן בטבלה 14.

טבלה 14: משך היעדרות בשל פציעה בעבודה

| מספר עובדים | אחוז | אחוז מתוקנן* | משך היעדרות |
|-------------|-------|--------------|--------------------|
| 81 | 12.1 | 11.7 | מספר שעות |
| 217 | 32.3 | 32.6 | יום עד שלושה ימים |
| 137 | 20.4 | 19.6 | ארבעה ימים עד שבוע |
| 136 | 20.2 | 20.4 | שבוע עד חודש |
| 101 | 15.0 | 15.6 | יותר מחודש |
| 672 | 100.0 | | סה"כ |

* תוקנן על בסיס מין והשתייכות דתית

מספר ימי היעדרות לעובד/ת שנפגעו בעבודה היה בממוצע 11.79 ימים וממוצע לכלל המדגם 1.58 ימים לעובד/ת. הערכת משך היעדרות ממוצעת נעשתה לפי המשקלות הבאים: מספר שעות קיבל את המשקל 0.5, יום עד שלושה ימים נשקל כיומיים, ארבעה עד שבוע=5, שבוע עד חודש=15, יותר מחודש=45. על פי הערכה זו למשק של 4.4 מיליון עובדים מדובר בכמעט 7 מיליון ימי עבודה שאובדים.

סיכונים מוגברים לפגיעה בבריאות לפי סוגי חשיפה

נערכו שלושה ניתוחי רגרסיה לוגיסטית הכוללים את כל גורמי החשיפה יחד עם מין, גיל ומסת גוף לבחינת הקשר לפגיעה בשמיעה, פגיעות עור וקשיי נשימה. הממצאים מוצגים בטבלה 15.

פגיעה בשמיעה (דווחה על ידי 11.1% מהעובדים) נפוצה בקרב גברים ב 69% יותר מאשר בקרב נשים (OR=0.59 CI95% 0.47-0.74) ושכיחותה עולה עם הגיל (OR=1.89 CI95% 1.73-2.06) גורמי הסביבה שנמצאו קשורים לסיכון מוגבר לפגיעה בשמיעה הם רעש שהוגדר בשאלון כתעשייתי, הדורש הגנה על האוזניים (OR=1.57 CI95% 1.14-2.15) וכן רעש שהוגדר כמטריד 'רעש משרדי' (OR=1.52 CI95% 1.07-2.17).

פגיעה בעור (דווחה על ידי 8.4% מהעובדים) לא נמצאה קשורה למין או לגיל אך כן נמצאה קשורה לתנאי סביבה רבים אשר קשורים גם לחשיפה לחומרים מגרים או פוגעים בעור, עבודה פיזית והזעה ביניהם עבודה במשמרות, ניטול משא כבד, עבודה על מכוונות מייצרות רטט ועבודה בתנועה חוזרת של כפיפה או פיתול הגב. עבודה בחשיפה למגע עם חומרים כימיים קשורה לסיכון מוגבר יותר מכפול לפגיעה בעור (OR=2.29 CI95% 1.57-3.32) ועבודה בחשיפה לאבק אבקות או קמח קשורה לסיכון מוגבר של 88% (OR=1.88 CI95% 1.43-2.47). עובדים המדווחים על עבודה רבה בישיבה היו בסיכון נמוך יותר לפגיעות עור.

קשיי נשימה דווחו בין משיבי הסקר ב 64% יותר בקרב נשים מאשר בקרב גברים (OR=1.64 CI95% 1.38-1.95), בסיכון פי 2.5 יותר בקרב מעשנים. קשיי נשימה נמצאו קשורים לעבודה בחום (OR=1.64 CI95% 1.22-2.22), עבודה עם אבק או אבקות (OR=1.73 CI95% 1.38-2.17), עבודה על מכשירים המייצרים רטט כל גופי (OR=2.29 CI95% 1.57-3.32), בתנאי רעש (OR=1.56 CI95% 1.22-1.98) ובעבודה הכוללת כפיפות או פיתול גב (OR=1.32 CI95% 1.02-1.72).

טבלה 15: נתוני שלוש רגרסיות לוגיסטיות להצגת הקשר בין תנאי עבודה לבין פגיעה בשמיעה, בפגיעות עור ופגיעה בנשימה

| קשיי נשימה | | | פגיעות עור | | | שמיעה | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------|-------------|-------------|---|
| OR | 2.5 % | 97.5 % | OR | 2.5 % | 97.5 % | OR | 2.5 % | 97.5 % | |
| 0.04 | 0.03 | 0.07 | 0.04 | 0.02 | 0.07 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | (Intercept) |
| 1.64 | 1.38 | 1.95 | 1.09 | 0.86 | 1.39 | 0.59 | 0.47 | 0.74 | מין (1-גבר, 2-אישה) |
| 0.99 | 0.93 | 1.06 | 0.97 | 0.89 | 1.07 | 1.89 | 1.73 | 2.06 | גיל |
| 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | BMI |
| 2.53 | 2.10 | 3.04 | 1.17 | 0.89 | 1.53 | 0.95 | 0.72 | 1.25 | עישון (0-לא 1-כן) |
| כל הגורמים בסביבת העבודה מוגדרים 0-אין חשיפה 1-יש חשיפה | | | | | | | | | |
| 1.22 | 0.97 | 1.54 | 1.74 | 1.32 | 2.29 | 0.81 | 0.56 | 1.15 | משמרות |
| 1.64 | 1.22 | 2.22 | 1.18 | 0.83 | 1.68 | 1.13 | 0.72 | 1.77 | חום |
| 1.10 | 0.84 | 1.45 | 1.71 | 1.25 | 2.35 | 1.09 | 0.71 | 1.67 | קור |
| 0.75 | 0.53 | 1.06 | 0.72 | 0.48 | 1.08 | 0.72 | 0.45 | 1.16 | שמש מעל שעה ביום |
| 1.15 | 0.86 | 1.52 | 1.45 | 1.06 | 1.99 | 1.31 | 0.87 | 1.96 | הרמת משא |
| 1.18 | 0.85 | 1.64 | 1.10 | 0.76 | 1.60 | 1.12 | 0.72 | 1.74 | כימיקלים באוויר |
| 0.58 | 0.40 | 0.84 | 2.30 | 1.58 | 3.35 | 1.10 | 0.69 | 1.77 | כימיקלים במגע |
| 1.07 | 0.76 | 1.51 | 1.05 | 0.73 | 1.52 | 0.87 | 0.54 | 1.38 | חומר ביולוגי |
| 1.73 | 1.38 | 2.17 | 1.88 | 1.43 | 2.46 | 1.12 | 0.80 | 1.57 | אבק או אבקות |
| 1.12 | 0.82 | 1.54 | 1.29 | 0.90 | 1.86 | 1.14 | 0.75 | 1.74 | רטט יד-זרוע |
| 2.79 | 2.00 | 3.88 | 1.57 | 1.07 | 2.30 | 0.72 | 0.44 | 1.17 | רטט כל גופי |
| 1.56 | 1.22 | 1.98 | 2.20 | 1.65 | 2.95 | 1.57 | 1.14 | 2.15 | רעש תעשייתי |
| 1.25 | 0.96 | 1.63 | 1.09 | 0.78 | 1.53 | 1.52 ⁷ | 1.07 | 2.17 | רעש מטריד משרדי |
| 1.10 | 0.88 | 1.38 | 1.15 | 0.87 | 1.52 | 0.92 | 0.67 | 1.25 | עמידה מעל שעתיים |
| 1.01 | 0.84 | 1.23 | 0.69 | 0.53 | 0.88 | 1.08 | 0.85 | 1.37 | ישיבה מעל שעתיים |
| 1.13 | 0.92 | 1.40 | 0.91 | 0.67 | 1.25 | 1.09 | 0.83 | 1.44 | תנועה חוזרנית ביד-זרוע |
| 1.32 | 1.02 | 1.72 | 2.11 | 1.49 | 2.97 | 1.17 | 0.81 | 1.69 | תנועה חוזרנית בגב |
| 0.15 | | | 0.25 | | | 0.14 | | | ⁸ Nagelkerke pseudo R ² |
| מודגשים יחסי סיכוי שונים במובהק - גבוהים (מעל 1) או נמוכים (מתחת ל-1) | | | | | | | | | |

⁷ חשוב לציין כי הנתונים הם סטטיסטיים ומציגים קשר בין משתנים ולא מעידים על סיבתיות. יתכן שהקשר מוסבר בשל גורמים משותפים או מתערבים אחרים. התייחסות נוספת לקשרים אלה נכתבה במסקנות תחת מגבלות המחקר.

⁸ מדד לעצמת הניבוי של המודל, בדומה לאחוז השונות המוסברת.

תנאים ארגונומיים ושחיקה קשורים לפגיעות שריר-שלד

הקשר בין תנאי עבודה הקשורים לארגונומיה לבין כאבי מערכת שריר שלד נבדק על ידי מבחני רגרסיה לוגיסטית. נבחרו להצגה בטבלה 16 כאב גב תחתון שהוא הכאב הנפוץ ביותר מבין הכאבים שנבדקו, כאב בעורף, כאב זרוע וכאב ברכיים לייצוג מערכות הגוף וכן כאב באיבר כלשהו. הנתונים מציגים אחוזים שדיווחו על כאבים שמנעו פעילות יומיומית. אחוז המדווחים על כאבים שפגעו בפעילות יומיומית עולה עם הגיל (OR=1.15 CI95% 1.10-1.21), נשים מדווחות באחוזים גבוהים יותר על כאבים לעומת גברים (OR=1.32 CI95% 1.16-1.50). מעשנים עם סיכוי מוגבר בכ-20% לכאבי שריר שלד (OR=1.20 CI95% 1.02-1.41). שחיקה קשורה לסיכון מוגבר בכמעט 60% לכאבי שריר שלד כלשהם וניכר הקשר של שחיקה לכאב בכל האיברים שנבחנו (OR=1.58 CI95% 1.50-1.67). תנועה חוזרנית של הגב והיד-זרוע, עמידה ממושכת, הרמת משא, קור ורטט הם גורמי סיכון שבלטו בקשר ביניהם לבין כאבי גב תחתון, זרועות ועורף.

טבלה 16: הקשר בין תנאי עבודה לבין כאבי שריר-שלד שפגעו בתפקוד יומיומי באיברים שונים

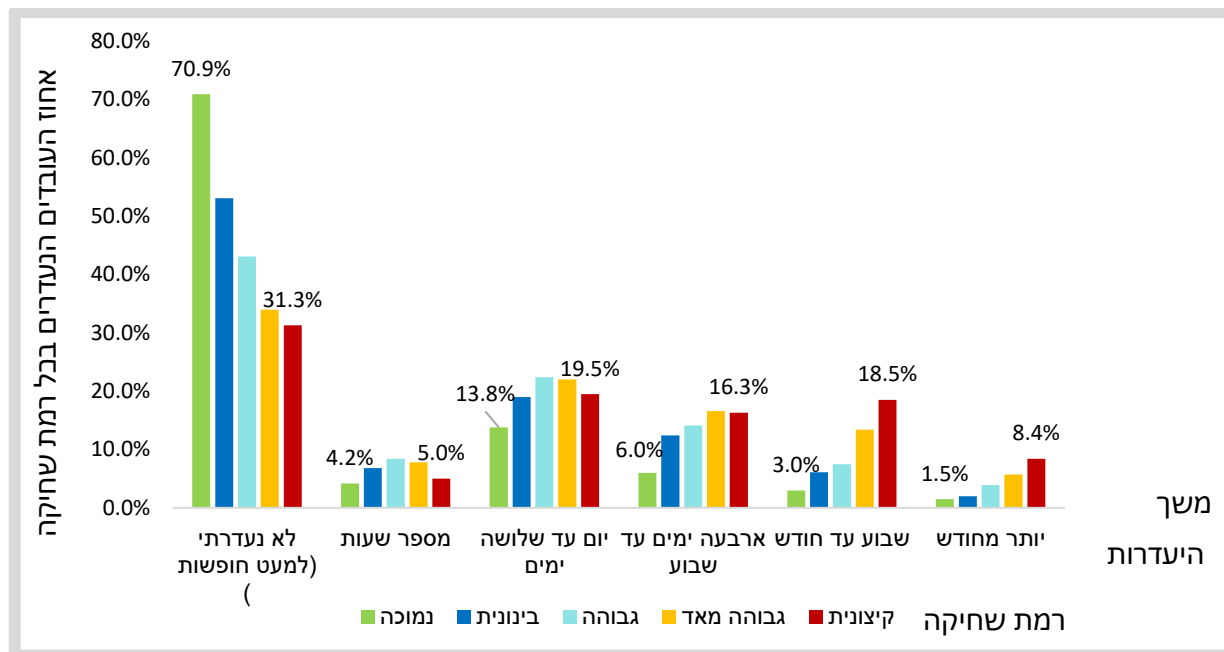
| זרועות | | | גב תחתון | | | עורף | | | |
|---|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|------------------------|
| OR | 2.5 %-97.5 % | | OR | 2.5 %-97.5 % | | OR | 2.5 %-97.5 % | | |
| 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.03 | 0.01 | 0.00 | 0.01 | (Intercept) |
| 1.57 | 1.23 | 1.99 | 1.19 | 1.03 | 1.39 | 1.47 | 1.23 | 1.76 | מין (1-גבר, 2-אישה) |
| 1.17 | 1.06 | 1.28 | 1.19 | 1.12 | 1.27 | 1.12 | 1.05 | 1.21 | גיל |
| 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | BMI |
| 1.07 | 0.82 | 1.41 | 1.25 | 1.04 | 1.50 | 1.31 | 1.06 | 1.61 | עישון (0-לא 1-כן) |
| 1.60 | 1.47 | 1.74 | 1.57 | 1.48 | 1.66 | 1.64 | 1.53 | 1.75 | שחיקה |
| כל הגורמים בסביבת העבודה מוגדרים 0-אין חשיפה 1-יש חשיפה | | | | | | | | | |
| 0.84 | 0.61 | 1.17 | 1.11 | 0.90 | 1.37 | 1.11 | 0.87 | 1.42 | משמרות |
| 1.19 | 0.87 | 1.63 | 1.09 | 0.86 | 1.38 | 1.26 | 0.97 | 1.63 | קור |
| 1.13 | 0.79 | 1.60 | 1.33 | 1.03 | 1.73 | 1.17 | 0.87 | 1.57 | הרמת משא |
| 1.54 | 1.03 | 2.31 | 1.16 | 0.86 | 1.56 | 0.89 | 0.63 | 1.27 | רטט יד-זרוע |
| 1.14 | 0.73 | 1.78 | 0.84 | 0.60 | 1.18 | 1.23 | 0.84 | 1.81 | רטט כל גופי |
| 1.29 | 0.94 | 1.78 | 1.05 | 0.84 | 1.32 | 1.23 | 0.95 | 1.60 | רעש תעשייתי |
| 1.24 | 0.90 | 1.71 | 1.13 | 0.89 | 1.44 | 1.26 | 0.97 | 1.64 | רעש מטריד משרדי |
| 1.56 | 1.18 | 2.06 | 1.29 | 1.06 | 1.57 | 0.99 | 0.78 | 1.25 | עמידה מעל שעתיים |
| 0.93 | 0.72 | 1.21 | 1.01 | 0.86 | 1.20 | 0.89 | 0.73 | 1.10 | ישיבה מעל שעתיים |
| 1.09 | 0.82 | 1.44 | 1.12 | 0.94 | 1.34 | 1.24 | 1.01 | 1.53 | תנועה חוזרנית ביד-זרוע |
| 2.58 | 1.90 | 3.50 | 1.88 | 1.50 | 2.36 | 1.77 | 1.38 | 2.28 | תנועה חוזרנית בגב |
| 0.17 | | | 0.14 | | | 0.15 | | | Nagelkerke pseudo R2 |

| איבר כלשהו | | | ברכיים | | | |
|---|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|------------------------|
| OR | 2.5 %-97.5 % | | OR | 2.5 %-97.5 % | | |
| 0.04 | 0.03 | 0.06 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | (Intercept) |
| 1.32 | 1.16 | 1.50 | 1.27 | 1.04 | 1.55 | מין (1-גבר, 2-אישה) |
| 1.15 | 1.10 | 1.21 | 1.27 | 1.18 | 1.38 | גיל |
| 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | BMI |
| 1.20 | 1.02 | 1.41 | 1.29 | 1.02 | 1.62 | עישון (0-לא 1-כן) |
| 1.58 | 1.50 | 1.67 | 1.61 | 1.50 | 1.73 | שחיקה |
| כל הגורמים בסביבת העבודה מוגדרים 0-אין חשיפה 1-יש חשיפה | | | | | | |
| 1.08 | 0.89 | 1.30 | 1.16 | 0.89 | 1.51 | משמרות |
| 1.22 | 0.98 | 1.52 | 1.31 | 0.99 | 1.73 | קור |
| 1.19 | 0.93 | 1.52 | 1.13 | 0.83 | 1.54 | הרמת משא |
| 1.26 | 0.97 | 1.63 | 1.33 | 0.93 | 1.91 | רטט יד-זרוע |
| 1.01 | 0.75 | 1.36 | 0.99 | 0.66 | 1.49 | רטט כל גופי |
| 1.30 | 1.07 | 1.59 | 1.17 | 0.88 | 1.54 | רעש תעשייתי |
| 1.09 | 0.87 | 1.36 | 1.28 | 0.96 | 1.71 | רעש מטריד משרדי |
| 1.35 | 1.13 | 1.61 | 1.81 | 1.43 | 2.30 | עמידה מעל שעתיים |
| 1.00 | 0.87 | 1.16 | 1.01 | 0.81 | 1.26 | ישיבה מעל שעתיים |
| 1.24 | 1.07 | 1.45 | 0.95 | 0.75 | 1.20 | תנועה חוזרנית ביד-זרוע |
| 1.54 | 1.24 | 1.90 | 1.22 | 0.91 | 1.63 | תנועה חוזרנית בגב |
| 0.17 | | | 0.14 | | | Nagelkerke pseudo R2 |

היעדרות מהעבודה קשורה לשחיקה

התפלגות ימי היעדרות בשל מחלה על פי רמות השחיקה נבחנה במבחן חי בריבוע. כפי שמוצג באיור 3, עולה כי ככל שרמת השחיקה גבוהה יותר כך גם עולה אחוז העובדים הנעדרים בשל מחלה בין 29.1% שנעדרו בקרב העובדים שדיווחו על שחיקה נמוכה עד 68.7% שנעדרו ברמת השחיקה הגבוהה ביותר. בנוסף, משך היעדרותם גדל ($\chi^2=497.34, p<0.001, \text{Somers's } d=0.26$).

איור 3: הקשר בין רמת השחיקה לבין היעדרות בשל ימי מחלה



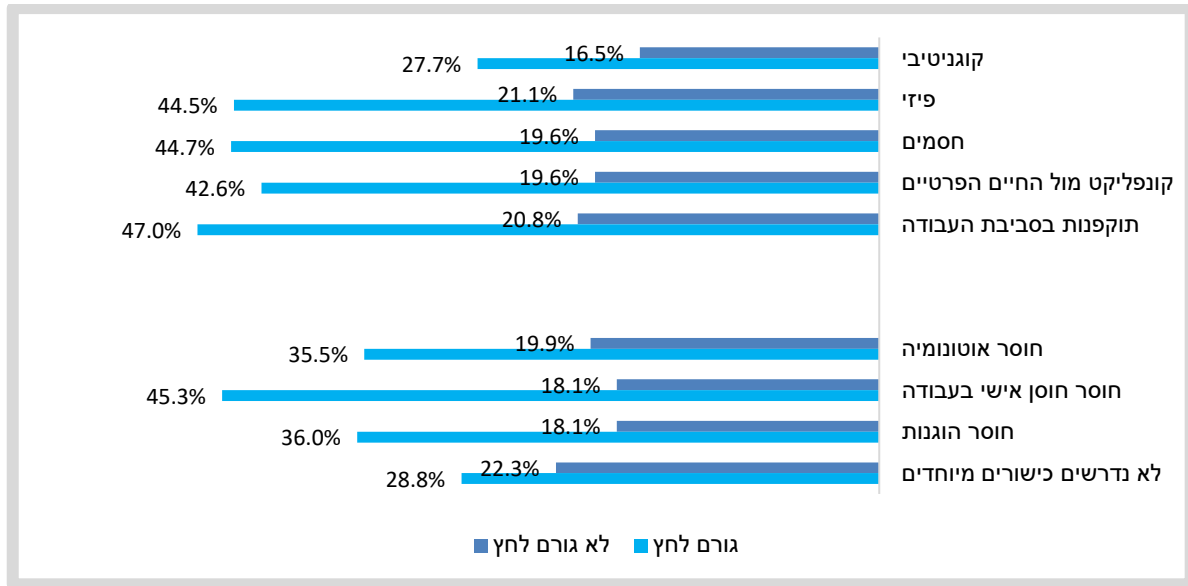
גורמים הקשורים לסיכון מוגבר לשחיקה תעסוקתית

נבחנו גורמים פסיכוסוציאליים בסביבת העבודה הקשורים לעומס דרישות התפקיד – עומס פיזי ועומס קוגניטיבי של ריבוי משימות ומחויבויות בו זמנית, חסמים ארגוניים כדוגמת בירוקרטיה וחוסר בהירות, קונפליקט בית-עבודה וסביבת עבודה תוקפנית. כמו כן נבחנו משאבים חסרים: חוסר באוטונומיה בתפקיד, חוסר בחוסן אישי בעבודה הכולל חיבור חברתי, משמעות התפקיד, יכולת ויסות רגשי וכושר גופני, חוסר הוגנות של הארגון ותפקיד שאינו דורש כישורים מיוחדים לביצועו. באיור 3 מוצג הקשר בין הגורמים הפסיכוסוציאליים לבין רמות שחיקה גבוהות מאד (מעל 4 בסקלה 1-7). מכלל המשיבים 23.6% דיווחו על רמות שחיקה גבוהות מאד.

באיור 4 ניתן לראות כי בכל הגורמים הפסיכוסוציאליים המוצגים יש אחוזים ניכרים גבוהים יותר של עובדים ברמת שחיקה גבוהה מאד כאשר גורם העומס הוא גבוה או המשאב הוא בחוסר (שניהם הוגדרו כגורם לחץ) בהשוואה לגורם עומס נמוך או משאב קיים (הוגדרו כ'לא גורם לחץ')⁹.

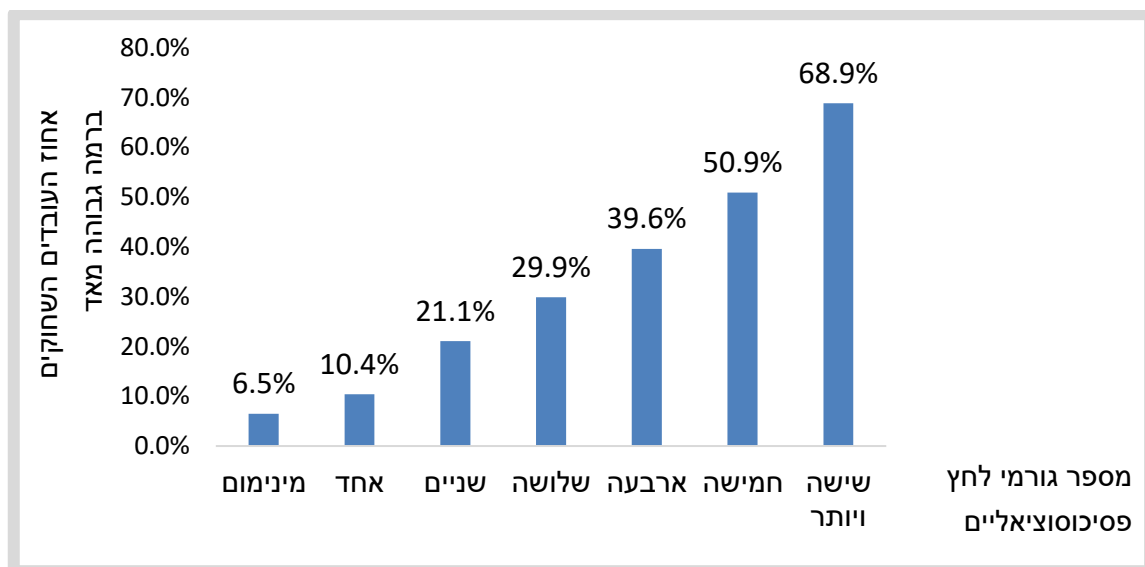
⁹ כל ההבדלים נמצאו מובהקים אך הערכים המספריים אינם מוצגים בשל עומס המידע

איור 4: השוואת אחוז העובדים השחוקים מאד בין גורמי לחץ ברמה גבוהה לבין גורמי לחץ ברמה נמוכה



בהמשך לסקרים קודמים ומאמר שפורסם (אגוזי ופרדו 2022,2023; Egozi & Pardo, 2023) סוכמו כל גורמי הלחץ והתקבלו ערכים בין 0 גורמי לחץ פסיכוסוציאליים ל-9 גורמים. סך גורמי לחץ מעל 6 אחדו לרמה 6 בשל מיעוט העובדים ברמות אלה. באיור 5 מוצג הקשר בין מספר גורמי לחץ פסיכוסוציאליים לבין אחוז העובדים השחוקים מאד. סביבת עבודה בה עובדים חשופים לשלושה ויותר גורמי לחץ פסיכוסוציאליים קשורה לאחוז גבוה מהממוצע של עובדים שחוקים מאד ($\chi^2=197.79$, $Eta=0.20$, $p<0.001$).

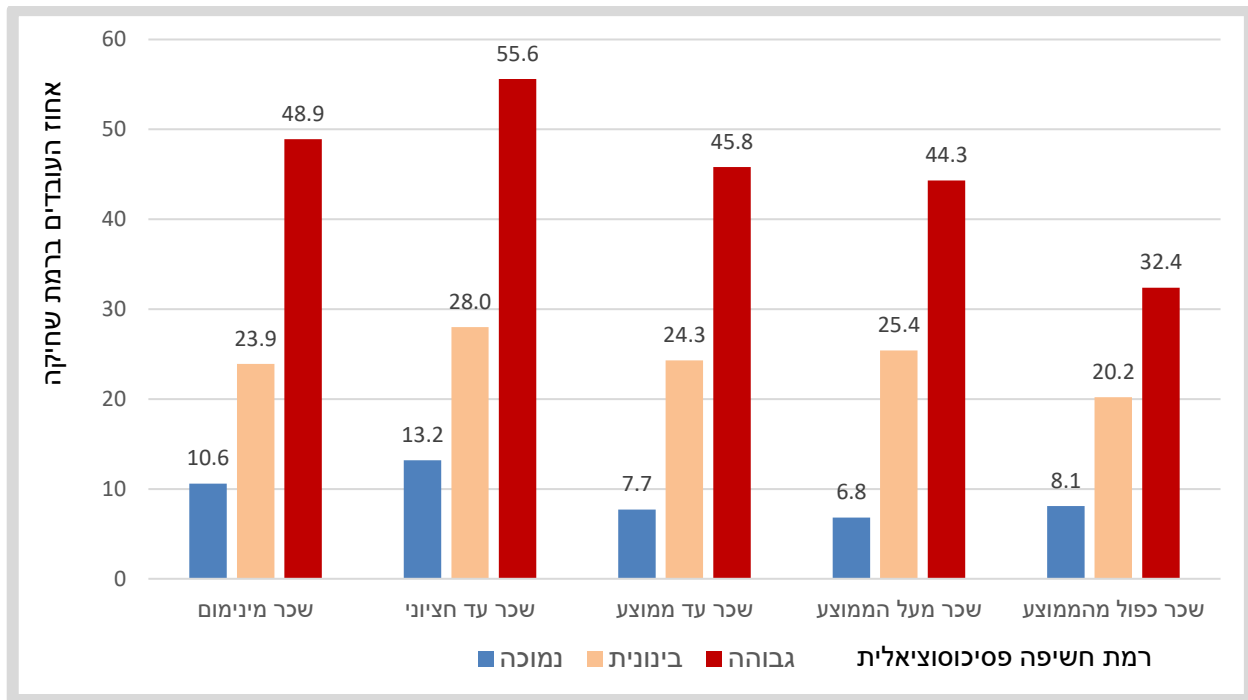
איור 5: הקשר בין מספר גורמי לחץ פסיכוסוציאליים לבין הסיכוי לשחיקה גבוהה מאד



בשל הקשר שתואר לפני כן בין רמות החשיפה לגורמים פסיכוסוציאליים לבין רמות השכר נערך מבחן נוסף לקשר בין רמות החשיפה לגורמים פסיכוסוציאליים (שלוש רמות: נמוכה 0-1 גורמים, בינונית 2-3, גבוהה -

מעל 4) לבין אחוז העובדים השחוקים מאד בכל רמת שכר בנפרד. הממצאים מראים כי נשמר הקשר בין רמות החשיפה לגורמי סיכון פסיכוסוציאליים לבין רמת השחיקה בכל רמות השכר. עצמת הקשר נשארה דומה וללא מגמה ברורה (Somers' $d=0.37-0.41$ בין רמות השכר ($p < 0.001$ לכל רמות השכר). באיור ניתן לראות שבאופן כללי מרמת השכר החציונית אחוז העובדים השחוקים-מאד הולך ופוחת עם עליית רמת השכר. כמו כן ניתן לראות באיור כי ככל שעולה רמת החשיפה לגורמים פסיכוסוציאליים אחוז העובדים השחוקים-מאד מוכפל וזה נכון עבור כל אחת מרמות השכר.

איור 6: אחוז העובדים השחוקים-מאד (מעל 4) לפי חשיפה לגורמי לחץ פסיכוסוציאליים בכל רמת שכר



גורמי לחץ מחוץ לסביבת העבודה

בסקר של שנה זו הוספנו לראשונה גורמים שאינם מסביבת העבודה לצורך בחינת הקשר שלהם למצבם של העובדים, בין היתר כדי לבחון את הגורמים לשחיקה של אותם 6.5% מבין המדווחים בסקר, אשר מדווחים על שחיקה גבוהה ללא גורמי לחץ תעסוקתיים (איור 5). פירוט הממצאים של גורמים אלה פורסם בדוחות נפרדים¹⁰. ניתוח רגרסיה לוגיסטית לבחינת הקשר בין גורמים תעסוקתיים וגורמים סביבתיים לבין הסיכון לפתח שחיקה ברמה גבוהה מאד מפורט בטבלה 17 ($Nagelkerke \text{ pseudo } R^2=0.24$).

¹⁰ משרתי מילואים ובנות/בני זוגם https://www.osh.org.il/UploadedImages//04_2025/Reservist_employees_and_their_spouses.pdf

מטפלים בבן/בת משפחה https://www.osh.org.il/UploadedImages//03_2025/Employees_caring_family_members_2024.pdf

טבלה 17: נתוני רגרסיה לוגיסטית לבחינת גורמים לקשורים לשחיקה גבוהה מאד

| סיכוי לשחיקה גבוהה מאד | | | |
|------------------------|----------------|-------------|-----------------------------------|
| OR | רווח בר סמך CI | | |
| | 2.5%-97.5 % | | |
| 0.04 | 0.02 | 0.05 | (Intercept) |
| 1.76 | 1.50 | 2.06 | מין |
| 0.89 | 0.84 | 0.95 | גיל |
| 1.67 | 1.59 | 1.75 | סך גורמים פסיכוסוציאליים |
| 1.17 | 1.12 | 1.23 | סך גורמי סיכון גהותי אליהם נחשפ/ה |
| 1.22 | 1.02 | 1.47 | מטפל/ת בבן משפחה |
| 1.31 | 1.10 | 1.57 | כלל המשרתים בהשוואה ללא משרתים |
| 1.32 | 1.02 | 1.72 | בן/בת הזוג שירת במילואים* |
| p=0.07 | 1.26 | 0.98 | שירות מילואים |
| p=0.06 | 1.51 | 0.98 | שירות ובן/בת זוג משרת/ת |

* ניתוח OR לכל קבוצה בנפרד נערך בניתוח רגרסיה נוסף עם שירות במילואים כמשתנה קטגוריאלי

בטבלה 17 ניתן לראות כי נשים מדווחות על שחיקה בשיעורים גבוהים יותר (76% סיכון מוגבר ביחס לגברים) ואחוז העובדים השחוקים פוחת מעט עם הגיל. מספר גורמי הלחץ הפסיכוסוציאליים, כפי שפורטו מעלה, קשור לסיכון מוגבר של 67% לכל גורם לחץ הנחוה בסביבת העבודה. גורמי סיכון גהותיים שנשכמו גם הם קשורים לסיכון מוגבר של 17% לכל גורם סיכון נוסף. בנוסף לגורמים בסביבת העבודה, גורמים בחיי העובדים מחוץ לעבודה קשורים לסיכון מוגבר לשחיקה: 22% סיכון נוסף עבור עובד/ת המטפל/ת בבן/בת משפחה חולה כרוני, מוגבל או סיעודי; 26% סיכון נוסף לעובד/ת שבן/בת הזוג שירתו במילואים בתקופת המלחמה, 32% לעובדים אשר שירתו במילואים ו-51% כאשר גם העובד/ת וגם בן/בת הזוג משרתים במילואים. ניתוח תיווך מעמיק יותר, שלא יפורט בדו"ח זה, מעלה כי הקשרים בין תנאי הסביבה והחיים, ככל הנראה, מתווכים דרך קשיי שינה ועייפות. יחד עם זאת, מספר גורמי הלחץ הפסיכו-סוציאליים נמצא קשור לסיכון מוגבר לשחיקה מעבר לתיווך דרך קשיי שינה.

גורמים הקשורים לסיכון מוגבר לפגיעה בתאונת עבודה

הקשרים בין קשיי שינה, שחיקה ומספר גורמי לחץ פסיכוסוציאליים לבין הסיכון לפגיעה בעבודה – פגיעה אשר דרשה היעדרות כלשהי מהעבודה נבחנו בניתוח רגרסיה לוגיסטית. הניתוח נערך תוך שליטה במין, גיל ותפקיד (Nagelkerke pseudo R²=0.15). הניתוח מראה כי ריבוי גורמי חשיפה מתחום הגהות קשור לסיכון

מוגבר ב 35% לפציעה בעבודה (OR=1.35 CI95% 1.28-1.43) וריבוי גורמי לחץ פסיכוסוציאליים קשור ל 27% סיכון מוגבר לפציעה בעבודה (OR=1.27 CI95% 1.21-1.34). לצורך ניתוח הסיכון בתפקידים הושוו הסיכונים ביחס לתפקיד "אחר" שבו היו 9.7% פציעות. עיסוקים הנמצאים בסיכון מוגבר לפציעה בעבודה הם עובדי שטח וייצור (23.5%), טכנאים (22.5%), נהגים (22.4%) וכוחות חילוץ והצלה (21.6% - לא מובהק, מיעוט משיבים) וחינוך והוראה (7%) (ראו ערכים מניתוח הרגרסיה בטבלה 18).

טבלה 18: ניתוח רגרסיה לוגיסטית לגורמי סיכון לפציעה בתאונה

| OR | 2.5 % | 97.5 % | |
|-------------|-------------|-------------|--|
| 0.02 | 0.01 | 0.05 | Intercept |
| 1.04 | 0.86 | 1.26 | מין |
| 1.03 | 0.96 | 1.11 | גיל |
| | | | תפקיד |
| 2.74 | 1.38 | 5.44 | טכנאים (התקנות, תיקון) |
| 2.24 | 1.17 | 4.29 | עובדי ייצור ושטח (תעשייה, בנין, חקלאות) |
| 2.20 | 0.81 | 5.97 | כוחות חילוץ והצלה ושיטור |
| 2.07 | 1.13 | 3.81 | חינוך הוראה, הנחייה והדרכה |
| 1.79 | 0.92 | 3.48 | מכירות |
| 1.73 | 0.77 | 3.86 | נהיגה |
| 1.52 | 0.82 | 2.84 | שירות לקוחות |
| 1.51 | 0.79 | 2.88 | משרדי ייעוץ עו"ד רו"ח, תכנות, עיצוב |
| 1.48 | 0.77 | 2.84 | בריאות (טיפול, רפואה פיזי ורגשי) |
| 1.34 | 0.72 | 2.48 | אדמיניסטרציה והנה"ח |
| 1.31 | 0.71 | 2.43 | תפעול, תכנון, הנדסה, לוגיסטיקה |
| 1.06 | 0.35 | 3.24 | מעבדות |
| 0.70 | 0.35 | 1.40 | מחקר ופיתוח |
| 0.68 | 0.27 | 1.71 | שיווק פרסום יחסי ציבור |
| 1.27 | 1.21 | 1.34 | סך גורמי הסיכון הפסיכוסוציאליים |
| 1.35 | 1.28 | 1.43 | מספר גורמי החשיפה הגהותיים והארגונומיים |

גודל הארגון לא נמצא קשור לסיכון מוגבר להיפגע מתאונה גם בניתוח עם ריבוד לפי רמות הסיכון של התפקיד (χ²=2.30, p=0.86). ראוי לציין בהיבט זה, כי הסיכון להיפגע בתאונה לא נמצא קשור לדיווח על קבלת הדרכת בטיחות גם בניתוח שנערך בריבוד לפי רמות הסיכון (χ²=2.96, p=0.09). מכיוון שלא נבחנו סוג וטיב ההדרכות חסר מידע לניתוחי המשך להבנה מעמיקה יותר.

ריבוי משרות. בניתוח התפלגות הפציעות בין העובדים במקום עבודה אחד לעובדים במספר משרות נמצא כי העובדים במספר משרות דיווחו על אחוזים גבוהים יותר של פציעות בעבודה (17.3%) בהשוואה למי שעובדים בתפקיד אחד (12.6%) (χ²=36.36, p<0.001).

הפרעת קשב. בסקר זה הוספה שאלה לגבי אבחון עם הפרעת קשב, בשל השפעת הפרעת קשב, על פי הספרות, על בחירות תעסוקתיות, על אימפולסיביות ועל ריכוז, אשר עלולים להשפיע על הסיכון לפגיעה. לא נמצאו הבדלים משמעותיים בהתפלגות העובדים, המדווחים על הפרעות קשב מאובחנות או לא מאובחנות, בין סוגי התפקידים וכן לא בין עצמאים לשכירים. נמצא כי יש אחוז מעט גבוה יותר של עובדים המדווחים על הפרעות קשב ועובדים ביותר ממקום עבודה אחד (לא מאובחנים 21.0%, מאובחנים 18.2%, ללא הפרעת קשב 14.7%) בהשוואה לעבודה במקום עבודה אחד (14.7%) ($\chi^2=21.18$, $p<0.001$, Cramer's $V=0.07$). עובדים עם הפרעות קשב דיווחו על יותר פציעות בעבודה (20.6% מאובחן, 17.2% לא מאובחן לעומת 11.2% ללא הפרעת קשב) והקבוצה בסיכון הגבוה ביותר לפגיעה בעבודה היא של עובדים עם הפרעת קשב העובדים ביותר ממשרה אחת (28.5% מאובחן, 20.5% לא מאובחן בהשוואה ל 13.7% ללא הפרעת קשב), ($\chi^2=16.47$, $p<0.001$, Cramer's $V=0.14$). הקבוצה עם הסיכון הנמוך ביותר לפגיעה היא של עובדים ללא הפרעות קשב העובדים במשרה אחת (10.8%).



סיכום ומסקנות

דו"ח זה בא להציג את תנאי העבודה מבחינת חשיפות לגורמי סיכון לבריאות העובדים, בטיחות העובדים ורווחתם הנפשית וכן את התוצאים הבריאותיים והבטיחותיים כפי שמדווחים העובדים לגבי עצמם. בטווח הרחוק מטרתו לזהות מגמות שינוי בתנאי העבודה ושיעור העובדים החשופים לגורמים מסכנים וכן לזהות קשרים בין חשיפות לבין תחלואה. מהנתונים עולים מספר תחומים אליהם ראוי שנפנה את תשומת הלב לצורך קידום בריאות ובטיחות העובדים.

רמת הבטיחות בסביבות העבודה

מהנתונים עולה כי רוב העובדים בישראל עובדים בתנאי גהות טובים עם מיעוט סיכונים לבריאותם הפיזית והנפשית ולבטיחותם. יחד עם זאת תשומת הלב במניעה צריכה להינתן למיעוט התפקידים והעובדים, שנחשף לגורמים המהווים סיכון פוטנציאלי לבריאות ובטיחות. הממצאים מאששים את הידוע, שחשיפה לגורמי סיכון מתחום הגהות קשורה לסיכון מוגבר לפגיעה בבריאות ולפגיעה בתאונה. בעוד גורמי הסיכון מתחום הגהות מתפלגים באופן מובחן בין תפקידים, גורמי הסיכון מהתחום הפסיכוסוציאלי רובם מופיעים ברוב התפקידים, ועדיין יש מספר גורמים כגון סביבת עבודה תוקפנית או חוסר באוטונומיה שבולטים יותר בתפקידים מסוימים. אישוש נוסף העולה מהממצאים בסקר הנוכחי הוא לגבי הקשר בין המצב הנפשי של העובדים לבין הסיכוי שלהם להיפגע בעבודה. עובדים שחוקים יותר נמצאים בסיכון מוגבר לפגיעה בבריאותם, בסיכון מוגבר לפגיעה בתאונה ולהיעדרות, נתון זה עולה ממחקרים בעולם (Canu, 2021; Derdowski & Mathisen, 2023) ומהסקרים של המוס"ל בשנים הקודמות (אגוזי ופרדו, 2022, 2023).

ריבוי סיכונים

בסקר הנוכחי עולה גם הממשק הגבוה שיש בין חשיפות תעסוקתיות מתחום הגהות לחשיפות מהתחום הפסיכוסוציאלי. ממשק זה מעלה את הסוגיה של סדרי עדיפות להתערבות – במה צריך לטפל קודם. מרבית המחקר העוסק בתנאי עבודה מתייחס בנפרד לחשיפה לגורמי סיכון מתחום הגהות ולחשיפה לגורמי סיכון מהתחום הפסיכוסוציאלי. למעשה, במרבית המחקרים עוסקות בנושאים דיסציפלינות מחקריות שונות כגון, בריאות תעסוקתית, תעשייה וניהול או פסיכולוגיה ארגונית. גם בארגונים עוסקות מחלקות שונות בשני סוגי החשיפות – מחלקת הבטיחות והבריאות התעסוקתית נמצאת במרבית המקרים תחת תפעול בעוד תחום הבריאות הנפשית והרווחה תחת מחלקת משאבי אנוש. ממצאי הסקר הנוכחי ממחישים את הקשר ההדוק בין עבודות מסוכנות יותר לבריאותם ובטיחותם של העובדים לבין חשיפה מוגברת לגורמי סיכון המסכנים את בריאותם הנפשית של העובדים. כמו כן, שני תחומי החשיפות התעסוקתיות קשורים גם לרמות שכר כך

שאחוז החשופים לריבוי גורמי סיכון גבוה ככל שהשכר נמוך יותר, מצב המשאיר אוכלוסיות עובדים חלשים כלכלית וחברתית תחת סיכון לבריאותם ולבריאותם ועם מעט יכולת השפעה ו'קול'¹¹ ארגוני לשינוי תנאי העבודה שלהם.

הקשר שבין רמות שכר ומצב סוציאקונומי לבין עבודות עם סיכונים גהותיים וארגונומיים רבים מוכר בספרות המחקרית ובאופן כללי בעבודות עם רמת הכשרה נדרשת נמוכה יותר יש לרוב תנאי עבודה פחות טובים והן מתוגמלות פחות. בעבודות כאלה גם מתרחשות תאונות עבודה בשיעורים גבוהים יותר הן בשל הסיכונים הרבים והן בשל ההכשרה הפחותה (Steege et al., 2014). במחקר שנערך על נתוני חברות הביטוח בגרמניה הציגו החוקרים את הקשרים בין ריבוי גורמי סיכון גהותיים וריבוי גורמי סיכון פסיכוסוציאליים לבין פחות שנות חיים בריאים - ללא מחלות לב ופגיעות שלד שריר. אך מחקר זה בחן גורמים פסיכוסוציאליים וגורמים גהותיים בנפרד (Mond et al., 2024). מחקר שנערך בארה"ב ובחן את המקרים של תאונות עבודה של עובדים (אדמיניסטרציה, כח עזר, אחיות, טכנאות, רופאים וכו') בשני בתי חולים במסצ'וסטס מצא קשר הדדי בין רמת המקצועיות בתפקיד, גורמים פסיכוסוציאליים ומצב סוציאקונומי. עוד מצא המחקר שהקשר בין גורמים אלה קשור לרמת הסיכון להיפצע בעבודה (d'Errico et al., 2007). עובדים לא מקצועיים, השייכים לקבוצות סוציאקונומיות חלשות יותר, מתמודדים עם פחות אוטונומיה בתפקיד ויותר גורמי לחץ פסיכוסוציאליים ונפצעים בעבודה בשיעורים גבוהים יותר.

המשמעות מבחינת ארגונים היא כי נחוץ שיתוף פעולה ברמה גבוהה ובאופן שוטף בין תחום הבטיחות לבין משאבי אנוש לצורך בניית אקלים בטיחות ובריאות ואקלים בטיחות פסיכוסוציאליית ברמה גבוהה ביחד עם בטחון פסיכולוגי, המאפשר לכל עובדי הארגון גם העובדים ברמות השכר הנמוכות ובתפקידים עם השפעה נמוכה על מקבלי ההחלטות לבטא את עמדותיהם ולהיות שותפים בהגנה על בריאותם ובטיחותם.

ממשק בין החיים הפרטיים לבין העבודה

העבודה ממלאת חלק מהותי בחיי העובדים בזהותם, אורח חייהם ובמשך הזמן שהיא ממלאת ביום. הממשק בין הבית לעבודה יכול להיות מזין ומפתח לשני הצדדים ומנגד כאשר יש קשיים בבית או בעבודה הם בהחלט יכולים להשפיע על תחום החיים השני. האיזון בין העבודה לחיים הפרטיים נוטה להישחק לטובת יותר זמן וקשב לעבודה וההמלצה היא לרוב לשמור על נהלי עבודה השומרים על גבולות בריאים לשם שמירה על זמני המנוחה ועל בריאותם הנפשית של העובדים (Brough et al., 2022). מן הצד השני, לעתים מתרחשים אירועים בחיי העובדים, שמפרים את האיזון או יכולת העובד/ת להפריד. בשנה זו חווה המשק הישראלי בעצמה רבה השפעות כאלה וארגונים מצאו עצמם מתמודדים עם שיעורים גבוהים מאי פעם של עובדים

¹¹ Voice – יכולתם של העובדים להביע את דעתם ולהישמע על ידי מקבלי ההחלטות בארגון.

המגיעים לעבודה מוסחים, עייפים או טרודים אם בשל הדאגה או חוסר השינה בשל שירות בצבא של הבן, בת הזוג או קרוב אחר, אם בשל ליל שינה טרופה אחרי אזעקות וריצות לממ"ד או דאגות כלכליות שהתרבו. לכן, הוספנו בשנה זו שאלות לגבי שירות מילואים של העובד/ת, או של בן/בת הזוג וכן שאלות לגבי טיפול בבן משפחה פצוע, מוגבל, חולה במחלה כרונית. הממצאים העלו, כי שני גורמי לחץ אלה היו משמעותיים לרמות השחיקה של עובדים אלה. עוד נמצא כי שני גורמים אלה היו קשורים לסיכון מוגבר לפגיעה בעבודה בעיקר בשל המחסור בשינה.

סקירה שבוצעה עבור עמותת CareGiver בישראל מציגה את הפעילות הגוברת בעולם בקביעת נהלים ותקנות לגבי זכויותיהם של בני משפחה מטפלים ללא תשלום במקומות העבודה שלהם (דורון ולזר, 2022). הצורך עולה בשל הזדקנות האוכלוסייה ומכך צורך גובר בטיפול באנשים בביתם. במלחמה הנוכחית התווספו פצועים רבים אשר טופלו לתקופות משתנות על ידי הורים, אחים, בני ובנות זוג. בתקופת השהות באשפוז משרד הביטחון תומך כלכלית במשפחות, אך עם השחרור תמיכה זו נפסקת והמשפחה צריכה לדאוג לפרנסתה במקביל לטיפול. באתר העמותה ניתן לראות נתונים לגבי הזכויות של בני משפחה מטפלים העובדים במגזר הציבורי (זכויות/Caregivers.org.il). מהסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה למ"ס לשנת 2019 עולה כי עובדים המטפלים בבני משפחתם מדווחים על פגיעה ביכולתם לעבוד וריבוי העדרויות למטרות רפואיות. אולם הקשר בין היות העובדים בני משפחה מטפלים לבין בטיחותם בעבודה קיבל התייחסות מעטה בספרות, אם בכלל.

מעורבות ארגונים בחייהם הפרטיים של העובדים מעלה שאלות מעשיות, תרבותיות ואתיות לגבי מידת אחריותם של ארגונים ותפקידיהם החברתיים, מערכות היחסים והחווה הפסיכולוגי שלהם עם עובדיהם ושאלות חוקיות הנוגעות לפרטיות העובדים. לכן, מומלץ לארגונים להכין לעצמם נהלים מנחים לגבי דרכי ההתמודדות עם אירועים אלה, תמיכות אפשריות מהארגון ויכולת התגמשות בתקופת הביניים ובפרט כאשר מדובר בעובדים אשר עובדים בסביבה עתירת סיכונים שדורשת ריכוז, ערנות ומיומנות גבוהה.

מגבלות: זהו מחקר חתך ולכן המסקנות שניתן להסיק מהממצאים מוגבלות. לדוגמה הממצאים מראים קשרים בין תנאי עבודה שונים לבין פגיעות בריאות, אשר לעתים אינן מגובות בתיאוריה לדוגמה רעש משרדי הקשור לסיכון מוגבר לפגיעה בשמיעה או לא נבחנו דיין כגון חשיפה לרעש הקשורה לסיכון מוגבר לקשיי נשימה. ממצאים אלה עלולים להיות הטייה של הדיווח העצמי של המשיבים, לדוגמה קושי להבחין בין רמות הרעש וחוסר ידיעה לגבי אופן הדיווח עליהן או הטייה הנובעת מסביבות עבודה רועשות כדוגמת גן ילדים סביבה שקיבלה מעט התייחסות מחקרית או תזמורת, אך אינן מסווגות תחת תקנת רעש (Lie et al, 2016; Schmidt et al., 2011). מנגד, לקשר בין רעש לבין קשיי נשימה או כאבי גב יכול להיות הסבר תיאורטי בתיווך דרך הקשר לתגובות לחץ או למחלות לב, שקשורות לעבודה בסביבה רועשת (Mehrotra et al., 2024). קשרים אלה ראוי שייבחנו לעומק במחקרי המשך.



מקורות

אגוזי, ל. (2022). סקר בריאות תעסוקתית ישראל 2022. אתר המוסד לבטיחות ולגהות.

https://www.osh.org.il/UploadFiles/11_2022/Occupational_health_survey_2022.pdf

אגוזי, ל., ופרדו, א. (2021). הערכת היקפי השחיקה התעסוקתית בישראל והגורמים לה. אתר המוסד לבטיחות ולגהות.

https://www.osh.org.il/UploadedImages//08_2021/Assessing_extent_occupational_burnout_srael.pdf

אגוזי, ל., ופרדו, א. (2022). הערכת שינויים במצבם הבריאותי, הרגשי והתעסוקתי של עובדים לאור רמות השחיקה והלחץ בהם היו נתונים שנה קודם. אתר המוסד לבטיחות.

https://www.osh.org.il/UploadedImages//01_2022/Assessing_extent_occupational_burnout_srael_2021.pdf

גוטרייך, ר. (2021). היבטים בשמירה על בריאותם של עובדים החשופים לגורמים כימיים מזיקים במקום עבודתם.

https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/e88e1e3d-8dd1-eb11-8113-00155d0aee38/2_e88e1e3d-8dd1-eb11-8113-00155d0aee38_11_17978.pdf

דורון, א. ולזר, א. (2020). בני משפחה מטפלים- מדיניות לאומית ובינלאומית, פרסומים. אתר עמותת CareGivers. נדלה 24.6.25

<https://caregivers.org.il/caregivers-מטפלים-בבני-משפחה-פורמלית-סקי/>

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כח אדם דצמבר 2024 לוחות 2.1,2.2,2.3,2.7

<https://www.cbs.gov.il/he/publications/Pages/2025/2024-אדם-סקר-כוח-אדם.aspx>

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, הסקר החברתי (2019). עזרה לבן משפחה עם מחלה או מוגבלות. נדלה מאתר עמותת CareGiver ב 24.6.25

<https://caregivers.org.il/2-צוות-משימה-בין-מגזרי/>

Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2022). Work–life balance: Definitions, causes, and consequences. *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence*, 473-487.

Canu, I. G., Marca, S. C., Dell’Oro, F., Balázs, Á., Bergamaschi, E., Besse, C., ... & Wahlen, A. (2021). Harmonized definition of occupational burnout: A systematic review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(2), 95. doi: 10.5271/sjweh.3935

- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology, 85*(1), 65.
- Derdowski, L. A., & Mathisen, G. E. (2023). Psychosocial factors and safety in high-risk industries: A systematic literature review. *Safety Science, 157*, 105948. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105948>
- d'Errico, A., Punnett, L., Cifuentes, M., Boyer, J., Tessler, J., Gore, R., ... & Slatin, C. (2007). Hospital injury rates in relation to socioeconomic status and working conditions. *Occupational and environmental medicine, 64*(5), 325-333. doi: 10.1136/oem.2006.027839
- Egozi, L., & Pardo, E. (2023). Demands and Resources: Weighing interaction effects on occupational burnout. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 10-1097*. DOI: 10.1097/JOM.0000000000002975
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & stress, 23*(1), 24-44.
- Elo, A. L., Leppänen, A., & Jahkola, A. (2003). Validity of a single-item measure of stress symptoms. *Scandinavian journal of work, environment & health, 444-451*.
- European Working Conditions Survey <https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/european-working-conditions-survey>
- Greenberg, J. (2004). Stress fairness to fare no stress: Managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organizational Dynamics, 33*(4), 352–365.
- ICD-11 International Classification of Disease (2019, Version 01/2023) QD85 Burnout. <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology, 3*(4), 322.

- Kivimäki, M., Virtanen, M., Nyberg, S. T., & Batty, G. D. (2020). The WHO/ILO report on long working hours and ischaemic heart disease—Conclusions are not supported by the evidence. *Environment international*, *144*, 106048.
- Lie, A., Skogstad, M., Johannessen, H. A., Tynes, T., Mehlum, I. S., Nordby, K. C., ... & Tambs, K. (2016). Occupational noise exposure and hearing: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, *89*, 351-372.
- Malik, P., & Garg, P. (2020). Learning organization and work engagement: The mediating role of employee resilience. *The International Journal of Human Resource Management*, *31*(8), 1071-1094.
- Mehrotra, A., Shukla, S. P., Shukla, A. K., Manar, M. K., Singh, S. K., & Mehrotra, M. (2024). A comprehensive review of auditory and non-auditory effects of noise on human health. *Noise and Health*, *26*(121), 59-69.
- Miller, B. K., Konopaske, R., & Byrne, Z. S. (2012). Dominance analysis of two measures of organizational justice. *Journal of Managerial Psychology*.
- Mond, L., Hegewald, J., Liebers, F., Epping, J., Beller, J., Sperlich, S., Stahmeyer, & Tetzlaff, J. (2024). The relationship between physical and psychosocial workplace exposures and life expectancy free of musculoskeletal and cardiovascular disease in working life—an analysis based on German health insurance data. *BMC Public Health*, *24*(1), 2198.
<https://doi.org/10.1186/s12889-024-19721-1>
- Moorman, R.H. (1991), "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship?", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, pp. 845-55.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology*, *91*(6), 1321.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of applied psychology*, *81*(4), 400-410.

- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS one*, *12*(10), e0185781.
- Schmidt, J. H., Pedersen, E. R., Juhl, P. M., Christensen-Dalsgaard, J., Andersen, T. D., Poulsen, T., & Bælum, J. (2011). Sound exposure of symphony orchestra musicians. *Annals of Occupational Hygiene*, *55*(8), 893-905.
- 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.
- Steege, A. L., Baron, S. L., Marsh, S. M., Menéndez, C. C., & Myers, J. R. (2014). Examining occupational health and safety disparities using national data: A cause for continuing concern. *American journal of industrial medicine*, *57*(5), 527-538.
doi:10.1002/ajim.22297.
- Toker, S., Melamed, S., 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.
- Virtanen, M., Heikkilä, K., Jokela, M., Ferrie, J. E., Batty, G. D., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2012). Long working hours and coronary heart disease: a systematic review and meta-analysis. *American journal of epidemiology*, *176*(7), 586-596.
<https://doi.org/10.1093/aje/kws139>
- Westman, J. C., & Walters, J. R. (1981). Noise and stress: a comprehensive approach. *Environmental health perspectives*, *41*, 291-309.
- WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016: Global Monitoring Report. Geneva: World Health Organization, 2021.
<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/345242/9789240034945-eng.pdf?sequence=1>
- Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience: Developing the resilience at work scale. *Journal of occupational and environmental medicine*, *55*(10), 1205-1212.

נספח 1 : פירוט מדדי המחקר

נתוני תעסוקה כללו מידע על סוג הארגון, התעשייה, התפקיד, ותק. מי שאינם עובדים בתקופה זו התבקשו להתייחס לעבודה שבה עבדו את התקופה הממושכת ביותר בעשור האחרון.

נתונים דמוגרפיים ואישיים: גיל, מין, דת ומידת דתיות, גובה ומשקל ועישון (בהווה, בעבר או כלל לא).

תנאי סביבת עבודה

היקף ואופי משרה נבחנו על פי מספר משתנים: סך שעות העבודה השבועיות בסקלה של פחות מ-35 שעות שבועיות 36-41, 42-50 ומעל 50 שעות שבועיות. ריבוי משרות נבדק על ידי שאלה אחת: האם עובדת ביותר ממשרה אחת, משך הנסיעה לעבודה וחזרה נבדק בסקלה: עד חצי שעה, חצי שעה עד שעה, שעה עד שעה וחצי, שעה וחצי עד שעתיים ומעל שעתיים.

תנאי עבודה: חשיפה לחום, קור, הרמת משא, עבודה במשמרות. השאלות על תנאים אלה היו על תדירות החשיפה במהלך חודש. השאלות על חשיפה לרטט, חשיפה לשמש, עמידה ממושכת, ישיבה ממושכת, תנועה חוזרנית ועשן סיגריות נגעו למשך החשיפה במהלך יום עבודה. השאלות על חשיפה לכימיקלים באוויר או במגע, חשיפה לחומרים ביולוגיים עם פוטנציאל הדבקה שאלו האם נחשפים בעבודה או לא. השאלות הותאמו מהסקר האירופי לתנאי עבודה (Eurofound) והוספה שאלה על חשיפה לשמש.

בשל התפלגות לא נורמלית, לצורך ניתוחים הומרו המדדים לסולם דיכוטומי על פי החשיפה. תדירות חשיפה חודשית הומרה לאין כלל חשיפה 0- וחשיפה שבועית ומעלה – 1. חשיפה לשמש הומרה לחשיפה פחות משעה ביום-0 וחשיפה שעה ומעלה – 1. תנועה חוזרנית, עמידה ממושכת וישיבה ממושכת עד שעתיים הוגדר כ-0 ומעל שעתיים הוגדר כחשיפה – 1. כל חשיפה לרטט הוגדרה 1 וללא חשיפה 0.

גורמים פסיכוסוציאליים:

דרישות התפקיד נבחנו שלושה מימדי דרישות התפקיד דרישות מיומנויות וכישורים, דרישות מנטליות ודרישות גופניות כולן על סקלה שבין 1-כלל לא ל-5 – נכון מאד ההיגדים הותאמו לסקלה מתוך שאלון תוכן התפקיד Job Content Questionnaire JCQ (Karasek, 1979)(Karasek et al, 1998) ושאלון Work Design Questionnaire (Morgeson, & Humphrey, 2006). ניתוח CFA הראה כי אלו משתנים שונים עם קשר נמוך ביניהם, כמצופה. מכאן מוצג ניתוח המהימנות עבור כל משתנה בנפרד.

כישורים נדרשים נבחנו על ידי ארבעה היגדים כדוגמת "התפקיד שלי דורש מיומנויות ברמה גבוהה" $\alpha=0.75$. מחושב כגורם סיכון פסיכוסוציאלי בהיפוך הסקאלה – לא נדרשים כישורים מיוחדים.

דרישות מנטליות קוגניטיביות המשתנה נבחן על ידי ארבעה היגדים כדוגמת "העבודה שלי נעשית תחת דרישות זמנים לוחצות". $\alpha=0.80$.

דרישות גופניות. המשתנה נבחן על ידי ארבעה היגדים כדוגמת "עבודתי דורשת מאמץ פיזי רב", $\alpha=0.86$.

אחריות התפקיד. המשתנה נבחן על ידי ארבעה היגדים שנבחנו בסקר מקדים ומשמשים לסקר הגורמים הפסיכוסוציאליים בארבע השנים האחרונות, שלושה היגדים מתוך שאלון Work Design Questionnaire (Morgeson, & Humphrey, 2006) כדוגמת "תוצאות העבודה שלי עשויות להשפיע באופן משמעותי על חיי אנשים אחרים" ואחד שנכתב על ידי החוקרים $\alpha=0.82$.

חסמים ארגוניים נבחנו על ידי ארבעה היגדים העוסקים בבירוקרטיה, פוליטיקה ארגונית, בזבוז זמן בישיבות וחוסר בהירות בדרישות הותאמו מתוך סקלת חסמים ארגוניים (Cavanaugh et al., 2000). $\alpha=0.75$.

סביבת עבודה עוינת נבחנה על ידי שישה היגדים ששאלו על התנהגות עוינת הכוללת, השפלה וזלזול, הדרה על רקע מגדרי, דתי או אחר, הסתרת מידע, אלימות מילולית, אלימות פיזית כלפי ציוד (כגון טריקת דלתות) ואלימות פיזית (Einarsen et al., 2009). כולם נענו על סקלת תדירות בין אף פעם לא קרה עד קורה כמעט בכל יום. $\alpha=0.86$. הממד חישב את הנתון המקסימלי – כלומר מהי התדירות המקסימלית שהמשיבה/חווה תוקפנות כלשהי. בכל אחד מהמשפטים ענו גם לשאלה מי הפוגע: מנהל, עמית לעבודה, לקוח או אחר.

קונפליקט בית עבודה נבחן על ידי ארבעה היגדים, שניים המתייחסים להפרעת העבודה לבית לדוגמה "דרישות העבודה שלי מתערבות בחיי המשפחה והבית שלי", ושניים המתייחסים להפרעת הבית לעבודה לדוגמה "חיי המשפחה שלי מתערבים עם הדברים שבאחריותי בעבודה כגון הגעה בזמן, השלמת משימות יומיות ושעות נוספות". $\alpha=0.89$.

אוטונומיה -סמכויות בתפקיד. המשתנה כולל שני מימדים, ממד סמכויות ביצוע נבחן על ידי שלושה היגדים לדוגמה "התפקיד נותן לי חופש ועצמאות לגבי איך אני מבצע את עבודתי" וממד סמכויות החלטה נבחן על ידי ארבעה היגדים לדוגמה "התפקיד מאפשר לי לקבל הרבה החלטות בעצמי" $\alpha=0.92$ (Morgeson, & Humphrey, 2006). גורם הסיכון 'חוסר באוטונומיה' מחושב בהיפוך סקאלה.



חוסן אישי בעבודה נבחן על ידי שאלון חוסן אישי בעבודה של Winwood ושות' (2013). השאלון כולל 17 היגדים, שבנויים מ-7 מימדים (משמעות, השתייכות, הרגעת מתחים, יכולת התנתקות, מתן וקבלת עזרה, בריאות, משוב). $\alpha=0.85$. מחושב בהיפוך סקאלה כגורם סיכון חוסר בחוסן אישי בעבודה.

הוגנות נבחנה על ידי שאלון הוגנות (Moorman, 1991). מימד הוגנות חלוקתית צומצם להיגד יחיד על הוגנות השכר, הוגנות בינאישית (6 היגדים לדוגמה, "מתייחסים לעובדים באדיבות כבוד והתחשבות") ותהליכית (7 היגדים, לדוגמה, "כל הגורמים המושפעים מהחלטה מיוצגים בדיון"). $\alpha=0.94$. גורם סיכון חוסר בהוגנות מחושב בהיפוך סקאלה.

גורמים פסיכוסוציאליים מחוץ לעבודה – הוספו לראשונה לסקר זה לאור מצב המלחמה המתמשך:

מילואים.

האם שרתת במילואים בשנה האחרונה מאז 7.10.23? כן/לא אם כן, במשך כמה שבועות?

האם בן/בת הזוג שלך שירת במילואים בשנה האחרונה מאז ה-7.10.23? כן/לא אם כן, במשך כמה שבועות? משתי השאלות קודד משתנה יחיד שכלל את הקטגוריות הבאות: ללא שירות מילואים, שירת/ה במילואים, בן/בת זוג שירת/ה במילואים, שירתו וגם בן/בת זוג שירת/ה במילואים.

טיפול בבני משפחה נבחן על ידי שאלה אחת:

האם את/ה מטפלת/ בקרוב משפחה חולה במחלה קשה או כרונית, מוגבל פיזית, עם צרכים מיוחדים או ירידה תפקודית עקב זקנה? הורה, ילד בוגר, ילד קטין חולה, בן/בת זוג, אח/אחות, אחר, אין לי בני משפחה בהם אני צריך/ה לטפל.

משתנים תלויים: תוצאים בריאותיים ובטיחותיים

פגיעות גופניות ורגשיות. נבחנו בעיות בריאות תעסוקתיות נפוצות על בסיס רשימת המחלות התעסוקתיות של ארגון העבודה הבינלאומי (ILO):

בעיות שריר שלד נבחנו על ידי השאלון הנורדי שהותאם וקוצר (De Barros & Alexandre, 2003; Gallasch & Alexandre, 2007). המשתתפים נשאלו לגבי שמונה אזורים מהעורף עד כפות הרגליים האם חוו בשנה האחרונה אי נוחות או כאב, האם חוו מגבלה בפעילות יומיומית, האם חוו אי נוחות או כאב דומים בשבוע האחרון והאם פנו לבדיקת רופא/ה או לפיזיותרפיה. מי שחוו כאב ומגבלה בפעילות יומיומית בגלל הכאב הוגדרו כסובלים מבעיות שריר שלד בכל איבר בנפרד -1, השאר הוגדרו כ-0.

פגיעות עור. נשאלה שאלה על תגובות עוריות בעבודה עם שאלות המשך למשיבים בחיוב לגבי טיב התגובה, האם נבדקה רפואית והאם נדרש שינוי בעבודה בשל התגובה.

מחלות ופגיעות בבריאות. ירידה בשמיעה, אסתמה, מחלת ריאות חסימתית COPD, סרטן, בעיות מערכת העצבים, מחלות לב וכלי דם, שבץ, סוכרת, מחלת עור כרונית, מחלת כליות כרונית ופיברומיאליה. נשאלה שאלה "האם אובחנת על ידי רופא כ [סוג המחלה]?" אם כן נשאלה שאלה על הגיל. שאלות אלה התבססו על מחקרם של Pakkasela ושות' (2020) לגבי אסתמה. מי שאובחן לאחר גיל 20 הוגדר כ-1 מי שאובחן בילדות הוגדר 2 והשאר הוגדרו כ-0 – לא חולה. שיטה זו שימשה לכל המחלות עם אבחנה רפואית. לצורך חישוב יחס הסיכויים (Odds Ratio) בהקשר תעסוקתי רק המאובחנים בבגרות הוגדרו 1 והלא מאובחנים ומאובחנים בילדות הוגדרו 0.

לשאלות אלה התלוותה שאלה "האם נאלצת לעשות שינוי בעבודתך בעקבות המחלה או הפגיעה? אפשרויות התשובה כללו: החלפת תחום עיסוק, שינוי תפקיד, התמגנות מתאימה, המשך עבודה כרגיל, איני עובד/ת בשל המחלה (אפשרות שהופיעה רק אחרי כל המחלות המאובחנות) או לא רלוונטי (עבור מי שאינם חולים).

סימפטומים למחלת ריאות חסימתית כרונית COPD Chronic Obstructive Pulmonary Disease נבחנו על ידי חמישה היגדים משאלון CAT שהותאמו ממדריך האבחון של ארגון ה-COPD (Renard et al., 2013). ערכי המדד נעים בין 0 ל-5 וציון הגבוה מ-1.25 במדד המקור נחשב כמבטא סימפטומים עם חשד ל-COPD. המדד הראה מהימנות טובה $\alpha=0.80$. בשאלון 2022 אחוז המדווחים על סימפטומים היה גבוה מרבע מהמשתתפים וגבוה פי שלושה מהשיעורים המדווחים בעולם המערבי. יתכן שההיגדים שקוצרו מהשאלון מחמירים יותר, לכן נבחר הממוצע 2 כנקודת החיתוך המחמירה יותר שהיא נקודת החיתוך לפי כל שמונת ההיגדים בשאלון האבחון CAT ועל בסיס זה נשמר אותו קידוד למדד.

משקל עודף – BMI חושב מנתוני הגובה והמשקל שדיווחו המשתתפים. השמנה עודפת הוגדרה $BMI > 25$ ≥ 30, השמנת יתר הוגדרה על פי הכללים המקובלים עבור $BMI > 30$ (אתר משרד הבריאות-עודף משקל והשמנה).

לחץ ושחיקה. לחץ נבחן על ידי שאלה בודדת: "לחץ משמעותו מצב בו אדם מרגיש מתוח, חסר סבלנות או לא רגוע או מתקשה לישון בשל מחשבות מטרידות. עד כמה חשת לחץ כזה בחודש האחרון? 1-כלל לא 2-מספר פעמים בודדות 3-פעם בשבוע 4-מספר פעמים בשבוע 5 – כמעט כל יום." (Elo et al, 2003). לחץ גבוה הוגדר ברמה 3 ומעלה - לפחות פעם בשבוע. שחיקה נבחנה על ידי 14 פריטי שאלון שירום-מלמד SMBM (Shirom & Melamed, 2006). התשובות בין 1- בכלל לא ל-7-מאד. מהימנות הסקלה גבוהה $\alpha=0.95$. שחיקה גבוהה הוגדרה בין 3 ל-4, שחיקה גבוהה מאד מעל 4 ושחיקה קיצונית מעל 5 (במרבית הניתוחים



שחיקה גבוהה מאד מכילה את דרגות 4 ו-5. הערכים שנבחרו כנקודת החיתוך נבחרו על בסיס מחקרי עבר שמצאו רמות שחיקה אלה כמנבאות סיכון לתחלואה (Toker et al, 2012), סקרי שחיקה ארציים שנערכו בשנים 2020 ו-2021 (אגוזי ופרדו 2021,2022; Egozi & Pardo, 2023).

קש"י שינה נבחנו על ידי 6 היגדים מתוך שאלון הפרעות שינה, מתוכם שניים בסקלת הפסקות נשימה (לדוגמה נחירות) וארבעה היגדים בסקלת הפרעות שינה רגשיות כגון מחשבות טורדות (Douglass et al., 1994). מהימנות סקלת הפרעות שינה רגשיות בהסרת שני ההיגדים לגבי הפסקות נשימה הייתה טובה $\alpha=0.81$ ונעשה שימוש רק בסקלה זו.

פציעה בתאונת עבודה נבחנה על ידי השאלות הבאות:

האם היית מעורב/ת בתאונת עבודה במהלך השנה האחרונה מאז דצמבר 2023? כן/לא

מה סוג הפגיעה שחווית? פירוט 13 האפשרויות על פי סוגי הפגיעות המדווחות על ידי מקומות עבודה. הפירוט מוצג בטבלה 14 בממצאים. בנוסף נשאלה שאלה לגבי היעדרות מהעבודה בשל הפגיעה (ללא היעדרות, מספר שעות, יום-יומיים, שלושה-ארבעה, עד שבוע, עד שבועיים, יותר משבועיים)

ימי היעדרות מהעבודה נבחנו על ידי 2 שאלות לגבי מספר הימים של היעדרות מהעבודה: 1. בשל מחלה, שהופיעה לאחר רצף השאלות שעסקו בתחלואה, 2. שאלה על מספר ימי היעדרות בשל פציעה בתאונת עבודה, שהופיעה לאחר דיווח על פציעה בעבודה.

נספח 2 שאלון המחקר

גהות ובריאות תעסוקתית ישראל 2024

שלום, זהו סקר שמטרתו למפות את תנאי העבודה של עובדים בישראל ואת סוגי תחלואה ולבחון קשרים בין מאפייני תפקידים ועבודות לבין מחלות הקשורות לעבודה. מידע כזה אינו זמין כיום במדינת ישראל משום שאין הצלבה בין נתוני תעסוקה לנתונים רפואיים וכן תיקים רפואיים שנמצאים במערכות הבריאות אינם כוללים מידע לגבי העיסוק של המבוטח/ת. הסקר שואל על מחלות או פגיעות גופניות וכן על מצבי לחץ ופגיעות רגשיות אפשריות. עבור חלק מהמשיבים יכולות השאלות להעלות קושי. המענה לסקר הוא מבחירתך ואת/ה רשאי/ת להפסיק לענות בכל שלב. אם הסקר העלה בך קושי או סימני שאלה בענייני בריאות, ניתן ורצוי לפנות לרופא/ת המשפחה להתייעצות. משך המענה הצפוי כעשרים דקות. מומלץ לענות במחשב או טאבלט עם מסך גדול. חלק מהסקר בודק עבורנו את השאלונים עצמם לבחירת השאלות המתאימות ביותר ולכן יראו חלק מהשאלות כחוזרות על עצמם. בבקשה ענה/י במירב הכנות ובתשומת לב. ממצאי הסקר יוצגו באתר המוסד לבטיחות ולגהות בספרייה המקצועית בחודש מרץ 2025 קישור לממצאי הסקר של השנה שעברה יוצג בסיום.

אנו כאן לכל שאלה והתייעצות לגבי נושאי הסקר תודה על שיתוף הפעולה ד"ר לליב אגוזי מחלקת המחקר, המוסד לבטיחות ולהותQ1

אני בגיר/ה ומשתתף/ת במחקר זה מרצוניQ88

(1) כן

(2) לא אם כך בבקשה לא לענות)

הסקר מיועד לאנשים עובדים. מהו מצבך התעסוקתיQ2?

(1) עובד/ת

(2) מובטל/ת

(3) בפנסיה

(4) חופשה זמנית מהעבודה

Display This Question:

הסקר מיועד לאנשים עובדים. מהו מצבך התעסוקתי = ? חופשה זמנית מהעבודהIf

מדוע אינך עובד/ת כרגע Q180 ?

- (1) חופשת לידה או שמירת הריון
- (2) מחלה
- (3) פציעה בתאונת עבודה
- (4) פציעה בתאונה שאינה בעבודה
- (5) חל"ת ארוך מטעמים אישיים
- (6) חל"ת בשל המצב
- (7) שירות מילואים ממושך
- (8) אחר

סטטוס העסקה Q4

- (1) שכיר/ה
- (2) עצמאי/ת
- (3) בשתי משרות גם כשכיר/ה גם כעצמאי/ת

מהו תחום העיסוק של הארגון (בו את/ה עובד/ת Q5 ?

- (1) תעשייה
- (2) בנייה, כרייה, חציבה
- (3) חקלאות, ייעור, דיג
- (4) חשמל, מים, תשתיות
- (5) מסחר ומכירות) רשתות מזון וחנויות כולל באינטרנט)
- (6) תקשורת
- (7) היי-טק
- (8) משרדי שירותים מקצועיים) עו"ד ראיית חשבון, פרסום, ייעוץ וכו')
- (9) אומנויות, בידור ופנאי
- (10) שירותי בריאות
- (11) שירותי רווחה ועבודה סוציאלית
- (12) חינוך
- (13) אקדמיה
- (14) פיננסים וביטוח
- (15) תחבורה והסעות
- (16) תיירות, אירוח ומסעדות
- (17) מנהל ציבורי ומוסדות ציבור
- (18) משטרה, שב"ס, כיבוי אש, צבא
- (19) שירותי ניקיון
- (20) אבטחה
- (21) אחר

כמה אנשים עובדים בארגון Q6?

- (1) עד 10
- (2) 11-50
- (3) 51-100
- (4) 101-500
- (5) 501-1000
- (6) מעל 1000-

כמה שנים את/ה עובד/ת בארגון זה Q8?

- (4) עד 1
- (5) 2-3
- (6) 4-5
- (7) 6-10
- (8) 10+

מהו תפקידך בארגון Q7?

מתוך קבוצות התפקידים הבאות, איזו כוללת הכי טוב את התפקיד שלך Q9?

- (1) עובד.ת שטח בתחום שלי) ייצור, עובד.ת שדה/משק, בניה, תשתיות, גינון, תחזוקה, מוסך, נגרות, אבטחה, ניקיון וכו')
- (2) טכנאי.ת) התקנת ציוד, תיקון, ביצוע בדיקות)
- (3) שירות לקוחות
- (4) רפואה, טיפול או סיעוד) רגשי או פיזי)
- (5) שיווק, פרסום, יחסי ציבור, עתונות
- (6) מכירות) כולל מכירות באינטרנט)
- (7) חינוך, הוראה, הדרכה, הנחייה, אימון, פיתוח עובדים
- (8) אדמיניסטרציה, הנהלת חשבונות
- (9) תפעול, תכנון, הנדסה, לוגיסטיקה
- (10) עריכת דין, ראיית חשבון, ייעוץ מקצועי, תכנות, יעוץ פיננסי
- (11) מחקר ופיתוח או תכנות
- (12) מעבדות
- (13) כוחות חילוץ והצלה, שיטור
- (14) נהיגה
- (15) אחר

האם הנך בתפקיד ניהולי Q10? ?

- (1) אני לא בתפקיד ניהולי
- (2) תפקיד ניהולי זוט
- (3) תפקיד ניהולי בכיר

האם במהלך השנה האחרונה עשית שינויים כלשהם במקום העבודה או בתפקיד שלך Q181? ?

- (1) לא היו שינויים נשארתי באותו תפקיד
- (2) החלפתי תפקיד בארגון שלי
- (3) קודמתי בארגון
- (4) עברתי לעבוד בחברה אחרת
- (5) החלפתי מקצוע או תחום עיסוק
- (6) התפטרתי ואין לי מקום עבודה חדש בינתיים
- (7) פוטרתי ואין לי מקום עבודה חדש בינתיים
- (9) שינוי אחר

האם שרתת במילואים מאז אוקטובר Q185? 2023?

- (1) כן
- (2) לא

Display This Question:

האם שרתת במילואים מאז אוקטובר = 2023? כן/לא

כמה שבועות בערך שרתת במילואים מאז פרוץ המלחמה באוקטובר Q184? 2023? _____

האם בן/בת הזוג שלך שרת/ה במילואים מאז אוקטובר Q186? 2023?

- (1) כן
- (2) לא

Display This Question:

האם בן/בת הזוג שלך שרת/ה במילואים מאז אוקטובר = 2023? כן/לא

כמה שבועות בערך _____? Q187



באיזו תדירות את/ה שוקל/ת לעזוב את מקום העבודה שלך? Q182

באיזו תדירות את/ה מחפש/ת הזדמנויות להחלפת מקום עבודה באתרי דרושים או בדרך אחרת? Q183

| (5) כמעט כל יום | (4) כל שבוע בערך | (3) כל חודש בערך | (2) פעמים בודדות השנה | (1) כלל לא |
|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|------------|
|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|------------|

השאלות הבאות עוסקות במצבי בריאות היכולים להיות קשורים לעבודה. עבור מרבית המשיבים חלק גדול מהתשובות עשוי להיראות לא רלוונטי. יחד עם זאת, חשוב לנו לקבל תמונה כללית ומקיפה ולכן נבקשך להשיב כמיטב ידיעתך על כל השאלות.

Q13

באיזו מידה אתה מרגישה מעודכנת לגבי סיכוני בריאות בעבודתך? Q11

| 5- (5) מאד | 4- (4) לרוב כן | 3- (3) חלקית | 2- (2) לרוב לא | 1- (1) כלל לא |
|------------|----------------|--------------|----------------|---------------|
|------------|----------------|--------------|----------------|---------------|

האם קיבלת הדרכה לגבי סיכונים בריאותיים בעבודתך? Q12

(1) כן

(2) לא

עור Q14

במהלך השנה האחרונה, האם התפתח אצלך גירוי עור, גרד, פריחה או תגובה עורית אחרת כתוצאה מחשיפה לחומר כלשהו בעבודתך, כדוגמת מתכות או חומרים כימיים במעבדה, ניקיון וכדומה או חיות אם זה תחום העיסוק שלך או לחום/קור? Q15

(1) כן

(2) לא

Display This Question:

במהלך השנה האחרונה, האם התפתח אצלך גירוי עור, גרד, פריחה או תגובה עורית אחרת כתוצאה מחשיפה לחומר = ...

כף

האם תוכלי לפרט לגבי החומר/החשיפה שגרמו לדעתך לתגובה? Q16

Display This Question:

במהלך השנה האחרונה, האם התפתח אצלך גירוי עור, גרד, פריחה או תגובה עורית אחרת כתוצאה מחשיפה לחומר = ...

כן/לא

האם אובחנת על ידי רופא בעקבות התגובה Q17?

(1) כן

(2) לא

Display This Question:

במהלך השנה האחרונה, האם התפתח אצלך גירוי עור, גרד, פריחה או תגובה עורית אחרת כתוצאה מחשיפה לחומר = ...

כן/לא

האם נאלצת לעשות שינויים משמעותיים בעבודתך בעקבות התגובה Q18?

- (1) א. נאלצתי להחליף תפקיד במקום העבודה.
 (2) ב. נאלצתי להחליף תחום עיסוק או מקום עבודה
 (3) ג. אני משתמשת באמצעי מגן כדוגמת כפפות או מסיכה.
 (4) ד. אני מסתדרת עם אי הנוחות ולא ערכתי שינויים בעבודתי
 (5) ה. החשיפה הייתה חד פעמית ולא נדרשו שינויים בעבודתי.

השאלות הבאות עוסקות במערכת הנשימה שלך. עד כמה המשפטים הבאים נכונים לגבייך Q21? כלל לא 0 עד 5 מאד

אני משתעל/ת כל הזמן Q20

בעקבות שיעול יוצאת הרבה ליחה Q22

אני מרגיש/ה לחץ רב בבית החזה Q23

כאשר אני עולה על גבעה או במדרגות אני מאד מתנשם/ת Q24

אני מאד מוגבל/ת (בפעילויות שלי בעבודה Q26

מתי את/ה חש/ה קוצר נשימה או מתנשף/ת Q27

- 0 - אני קצר/ת נשימה רק בפעילות גופנית נמרצת
 1- אני מתנשם/ת רק כאשר אני ממהר/ת בהליכה במישור או עולה בעליה קלה
 2 - בהליכה במישור אני הולכת/ת לאט יותר מאנשים בגילי בשל קוצר נשימה או שאני נעצר/ת לנשום בהליכה בקצב שלי.
 3 - אני צריכה/ה לעצור לנשום אחרי הליכה של כ 100-מ) 'או מספר דקות הליכה)
 4 - אני קצר/ת נשימה מדי לצאת מביתי ומתנשפ/ת בעת החלפת בגדים.

Display This Question:

מתי את/ה חש/ה קוצר נשימה או מתנשף/ת - $0 \neq$! אני קצר/ת נשימה רק בפעילות גופנית נמרצת!
 And מתי את/ה חש/ה קוצר נשימה או מתנשף/ת - $1 \neq$! אני מתנשם/ת רק כאשר אני ממהר/ת בהליכה במישור או עולה בעליה קלה

האם נאלצת לעשות שינויים משמעותיים בעבודתך בעקבות קשיי נשימה Q31?

- (1) א. נאלצתי להחליף תפקיד במקום העבודה.
- (2) ב. נאלצתי להחליף תחום עיסוק או מקום עבודה
- (3) ג. אני משתמש/ת באמצעי עזר לביצוע התפקיד.
- (4) ד. אני מסתדר/ת עם אי הנוחות ולא ערכתי שינויים בעבודתי.
- (5) ה. הנשימה שלי לא פוגעת בתפקודי

שירי שלד Q32

במהלך השנה האחרונה האם חווית Q33

| נבדקת על ידי רופא/ה או פיזיותרפיסט/ת לגבי הבעיה? | חווית בעיות דומות בחודש וחצי האחרונים? | | הקושי או הכאב מנעו ממך פעילויות יומיומיות? | | בעיה, כאב אי נוחות ב: | |
|---|--|-------|--|-------|-----------------------|-------|
| | כן(1) | לא(2) | כן(1) | לא(2) | כן(1) | לא(2) |
| לא(2) | כן(1) | לא(2) | כן(1) | לא(2) | כן(1) | לא(2) |

(1) גב עליון וכתפיים

(2) גב תחתון ואגן

(3) עורף וצוואר

(4) ידיים

(5) כף יד

(6) רגליים

(7) ברכיים

(8) כפות רגליים

האם ביצעת בדיקת שמיעה בשנה האחרונה Q36?

(1) כן

(2) לא

האם אובחנת כסובל/ת מירידה בשמיעה Q37?

(1) כן

(2) לא

Display This Question:

האם אובחנת כסובל/ת מירידה בשמיעה = כן/לא

באיזה גיל אובחנה בעיית שמיעה _____ Q38?

Display This Question:

האם אובחנת כסובל/ת מירידה בשמיעה = כן/לא

האם הותאם לך מכשיר שמיעה Q39?

(1) כן

(2) לא

Display This Question:

האם ביצעת בדיקת שמיעה בשנה האחרונה = לא/כן

האם את/ה מרגיש/ה ירידה בשמיעה אבל לא הלכת להיבדק Q40?

(1) כן

(2) לא

האם נאלצת לעשות שינויים משמעותיים בעבודתך בעקבות בעיות שמיעה Q41?

(1) נאלצתי להחליף תפקיד במקום עבודתי

(2) נאלצתי להחליף תחום עיסוק או מקום עבודה

(3) אני משתמשת באמצעי עזר לביצוע התפקיד

(4) אני מסתדרת עם אי הנוחות ולא ערכתי שינויים בעבודתי

(5) התחלתי את עבודתי עם בעיית השמיעה והיא לא פוגעת בתפקודי

(6) לא רלוונטי איני סובלת מבעיות שמיעה

האם חלית בשפעת או מחלה עונתית אחרת בשנה האחרונה (מאז דצמבר Q43)? (2023)

(1) כן

(2) לא

האם אובחנת עם אחת או יותר מהמחלות המצוינות Q44?

- (1) כן ומקבל/ת טיפול תרופתי
- (2) אובחנתי ולא נוטל/ת תרופות
- (3) לא אובחנתי

באיזה גיל?

- גידול ממאיר
- מחלת חסימה כרונית בדרכי הנשימה COPD
- אסתמה
- פגיעה במערכת העצבים
- לחץ דם גבוה
- בעיות לב וכלי דם
- אירוע מוחי
- סוכרת
- פיברומיאליגיה
- מחלת עור כרונית
- אלרגיה כלשהי
- מחלת בליה כרונית

האם נאלצת לעשות שינויים משמעותיים בעבודתך בעקבות מחלה Q45?

- (1) נאלצתי להחליף תפקיד במקום עבודתי
- (2) נאלצתי להחליף תחום עיסוק או מקום עבודה
- (3) אני משתמשת באמצעי עזר לביצוע התפקיד
- (4) אני מסתדרת עם אי הנוחות ולא ערכתי שינויים בעבודתי
- (5) איני עובדת בשל מחלה או פגיעה
- (6) לא רלוונטי איני סובלת ממחלה

האם אובחנת עם הפרעת קשב וריכוז Q188?

- (1) לא
- (2) כן
- (3) אם הייתי נבדק/ת נראה לי שהייתי מאובחן/ת

שחיקה SMBM

לפניך כמה תיאורים של הרגשות הקשורות לעבודה שכל עובד עשוי להרגיש. נבקשך להשתמש בסולם התכיפות שליד כל הרגשה על מנת לתאר באיזו שכיחות מופיעה הרגשה זו בשלושת החודשים האחרונים- 1. כמעט אף פעם לא - 2 לעיתים רחוקות מאד - 3 לעיתים די רחוקות - 4; לפעמים - 5; לעיתים די קרובות-6; לעיתים קרובות מאד - 7; כמעט תמיד Q47

| 7) כמעט תמיד | 6) 6 | 5) 5 | 4) 4 | 3) 3 | 2) 2 | 1) כמעט אף פעם לא |
|-----------------|------|------|------|------|------|----------------------|
|-----------------|------|------|------|------|------|----------------------|

מרגיש/ה עייף/ה Q48
 אין לי כח ללכת לעבודה בבוקר Q49
 "מרגיש/ה סחוט/ה פיזית Q50
 נשבר "לי Q51
 המצברים שלי התרוקנו Q52
 מרגיש/ה שחוק/ה Q53
 מרגיש/ה שאני חושב/ת בצורה איטית Q54
 קשה לי להתרכז Q55
 הראש שלי לא צלול Q56
 מרגיש/ה שאני מפוזר/ת Q57
 קשה לי לחשוב על דברים מסובכים Q58
 אין לי יכולת להיות רגיש. לצרכים של לקוחותי או של עובדים אחרים Q59
 אין לי כח להשקיע רגשית בלקוחותי או בעובדים אחרים Q60
 אין לי יכולת להיות סימפטי. ללקוחותי או לעובדים אחרים Q61

לחץ משמעותו מצב בו אדם מרגיש מתוח, חסר סבלנות או לא רגוע או מתקשה לישון בשל מחשבות מטרידות. עד כמה חשת לחץ כזה בחודש האחרון Q62 ?

1- כלל לא, 2- לעתים רחוקות, 3- בערך פעם בשבוע, 4- מספר פעמים בשבוע, 5- כמעט כל יום

השאלות הבאות עוסקות באיכות השינה שלך. צייני על סקלה שבין 1- כלל לא עד 5- מאד עד כמה המשפטים הבאים מאפיינים את איכות השינה שלך Q64

אני נוח.ת
 יש לי הפסקות נשימה מרובות במהלך השינה
 אני מתקשה להירדם
 המוח שלי טרוד במחשבות לפני השינה
 אני מתעורר.ת במהלך השינה
 אני סובלת.ת מסייטים בלילה
 אני קמה בבוקר עייף.ה

כמה זמן נעדרת מעבודתך במהלך השנה האחרונה בשל אחד הגורמים שצויין מעלה או בשל מחלה אחרת Q65?

- (1) לא נעדרתי) למעט חופשות)
- (2) מספר שעות
- (3) יום עד שלושה ימים
- (4) ארבעה ימים עד שבוע
- (5) שבוע עד חודש
- (6) יותר מחודש
- (7) איני עובד.ת בשנה האחרונה - לא רלוונטי

האם נפגעת או נפצעת כתוצאה מאלימות בעבודתך Q66?

- (1) לא
- (2) כן

האם נפגעת בעבודתך בתאונת עבודה או אירוע אחר במהלך השנה האחרונה (מאז דצמבר 2023 סמן/י לפי טיב הפגיעה Q67)

| (2)לא | (1)כן |
|-------|---|
| | (1) מכה / מעיכה / פגיעה יבשה |
| | (2) פגיעות שריר שלד (נקע, קרע, דלקת, פריצת דיסק) |
| | (3) שבר |
| | (4) פציעה / חתך |
| | (5) גוף זר נכנס לעין |
| | (6) כוויה) מאש, חום או חומר כימי) |
| | (7) מכת חום או התייבשות |
| | (8) התחשמלות |
| | (9) קטיעה |
| | (10) לחץ נפשי / כאבים בחזה / סחרחורת |
| | (11) קשיי נשימה |
| | (12) הרעלה) מחומרי הדבר, ניקיון וכדומה) |
| | (13) אחר |

כמה זמן נעדרת מעבודתך במהלך השנה האחרונה בשל הפגיעה Q68?

- (1) לא נעדרתי (למעט חופשות)
- (2) מספר שעות
- (3) יום עד שלושה ימים
- (4) ארבעה ימים עד שבוע
- (5) שבוע עד חודש
- (6) יותר מחודש
- (7) איני עובדת בשנה האחרונה - לא רלוונטי
- (8) לא נפגעת

האם קיבלת תשלום על ימי ההיעדרות Q69?

- (1) לא נעדרתי
- (2) קיבלתי תשלום מלא
- (3) קיבלתי על פי חוק מהיום השלישי
- (4) לא קיבלתי תשלום

מידע על תפקידך ותנאי עבודתך Q70

מה מספר שעות העבודה השבועיות הכולל שלך (בפועל, כולל שעות נוספות ועבודה מחוץ לשעות העבודה Q71)?

- (1) פחות מ-35
- (2) 35-42
- (3) 43-50
- (4) יותר מ-50 שעות בשבוע

האם את/ה עובד/ת ביותר ממשרה אחת (מספר עבודות Q89)?

- (1) כן
- (2) לא

כמה זמן אורכת דרכך לעבודה וחזרה הביתה ביום ממוצע) סה"כ זמן בכביש / תחבורה ציבורית Q72)?

- (1) עד חצי שעה
- (2) מעל חצי שעה עד שעה
- (3) שעה עד שעה וחצי
- (4) שעה וחצי עד שעתיים
- (5) שעתיים עד שלוש שעות
- (6) מעל שלוש שעות
- (7) עובד/ת בבית רוב הזמן (קודד מחדש ל-0)

באיזו מידה ההיגדים הבאים מתארים את התפקיד שלך Q190?

1-כלל לא נכון, 2 לרוב לא נכון, 3-חלקית, 4 לרוב נכון, 5 – נכון מאד

[בשאלון ההיגדים לא מסודרים לפי הסקאלות]

דרישות פיזיות

עבודתי דורשת מאמץ פיזי רב Q120 .

אני נדרש/ת להרים אנשים או משא כבד בעבודתי Q121 .

אני עובד/ת בתנחות קשות, כואבות או מעייפות לגוף Q122 .

עבודתי מעמידה אותי במצבי סיכון בריאותיים Q123 .

אוטונומיה

אופן ביצוע התפקיד שלי מוגדר ואין לי הרבה חופש החלטה בו Q97 .

התפקיד שלי נותן לי הזדמנות להשתמש ביזמה אישית ובכושר השיפוט שלי בביצוע העבודה Q98 .

התפקיד מאפשר לי לקבל הרבה החלטות בעצמי Q107 .

התפקיד מספק לי עצמאות משמעותית בקבלת החלטות Q108 .

התפקיד מאפשר לי להחליט לגבי השיטות שאני משתמש בהן לשם השלמת העבודה שלי Q109 .

התפקיד נותן לי הזדמנות ניכרת לחופש ועצמאות לגבי איך אני מבצע את העבודה Q110

התפקיד מאפשר לי להחליט בעצמי לגבי דרך הביצוע של העבודה שלי Q111 .

כישורים

לשם ביצוע טוב של התפקיד שלי עלי ללמוד דברים חדשים ולהתעדכן כל הזמן Q92 .

התפקיד שלי דורש מיומנויות ברמה גבוהה Q93

התפקיד שלי מאפשר לי להתפתח ולהתקדם Q94 .

העבודה שלי מונוטונית וחוזרת על עצמה Q95 .

דרישות קוגניטיביות ומנטליות

העבודה שלי נעשית תחת דרישות זמנים לחצות Q116.

יש עלי הרבה דרישות שמתערבות ונוספות תוך כדי עבודתי Q117.

התפקיד שלי דורש ריכוז רב Q118.

עבודתי דורשת התמודדות עם מצבים פיזיים או רגשיים קשים של אנשים אחרים) מטופלים/לקוחות Q119.

אחריות

בתפקידי עלי לקבל החלטות משמעותיות לגבי אנשים אחרים Q113.

תוצאות העבודה שלי עשויות להשפיע באופן משמעותי על חיי אנשים אחרים Q112.

התפקיד עצמו מאד חשוב ומשמעותי בהתנהלות רחבה יותר של דברים Q114.

לתפקידי יש השפעה רבה על אנשים מחוץ לארגון Q115

חוסן אישי בעבודה (שייכות, משמעות, ויסות רגשי, בריאות, תמיכה)

השאלות הבאות עוסקות בתחושותיך ויחסך לעבודתך. לגבי כל אחד מההיגדים סמן/סמני עד כמה הוא נכון לגבייך בעבודה

Q126

יש לי ערכי ליבה שאני שומר/ת עליהם בחיי העבודה שלי Q124

אני יודע/ת מה החוזקות האישיים שלי ואני מקפיד/ה להשתמש בהם באופן קבוע בעבודתי Q125.

אני מסוגל/ת לשנות את מצב הרוח שלי בעבודה כשיש צורך Q127.

באופן כללי אני מעריך/ה את מה שיש לי בסביבת העבודה שלי Q130.

אני מקפיד/ה לעשות הפסקות כדי לשמור על הכוחות והאנרגיה שלי כאשר אני עובד/ת קשה Q133.

פיתחתי לעצמי דרכים שאפשר לסמוך עליהן כדי להירגע כאשר אני תחת לחץ בעבודה Q134.

פיתחתי לעצמי דרכים שאפשר לסמוך עליהן כדי להתמודד עם מתח ומצבים מאתגרים בעבודה Q135.

אני שומר/ת שעבודתי לא תשתלט על חיי האישיים Q136.

אני מבקש/ת משוב לעתים קרובות כדי שאוכל לשפר את ביצועי בעבודה Q137.

יש לי חברים בעבודה שאני יכול/ה לסמוך עליהם שיתמכו בי כשאזקק לכך Q139.

יש לי בעבודה רשת תמיכה חזקה שאני יכול/ה לסמוך עליה Q140.

אני מקפיד/ה על תזונה טובה ובריאה Q141.



העבודה שלי עוזרת לי לממש את תחושת הייעוד שלי בחיי Q128.

מקום העבודה שלי הוא מקום שבו אני מרגיש/ה שייך/ת Q129.

שום דבר בעבודה אינו מטריד אותי לאורך זמן Q131.

אנשים שליליים בעבודה משפיעים על הרגשות ועל ההתלהבות (המורל) (שלי לעתים קרובות Q132).

אני בכושר גופני טוב Q138.

חסמים ארגוניים

עובדים מרגישים לעתים כי יש גורמים, המקשים עליהם לבצע את עבודתם באופן מיטבי. עד כמה כל אחד מהגורמים הבאים מאפיין את הרגשתך בעבודתך Q145?

בארגון שלי פוליטיקה ארגונית משפיעה על החלטות יותר מביצועים Q146.

אני צריך/צריכה להתמודד עם הרבה בירוקרטיה ואישורים כדי לבצע את עבודתי Q147.

לא ברור לי מה בדיוק מצופה ממני בתפקיד Q149.

זמן רב מתבזבז לי על ישיבות או אדמיניסטרציה מיותרות Q150.

התפקיד שלי בסכנה לקיצוצים Q151.

הוגנות

אני מתוגמל/ת באופן הוגן לאור מידת האחריות, ההשקעה והתרומה שלי לארגון Q152?

יש תהליכים מסודרים לאיסוף מידע מדויק ורלוונטי לצורך קבלת החלטות Q153.

ניתנת לעובדים הזדמנות לערער או להתנגד להחלטות Q154.

כל הגורמים המושפעים מהחלטה מיוצגים בדיונים Q155.

מוגדרים סטנדרטים לצורך עקביות בקבלת החלטות Q156.

נשמעים החששות של כל הצדדים המושפעים מהחלטה Q157.

ניתנים לעובדים מידע ומשוב מועילים לגבי החלטות ואופן יישומן Q158.

מקום העבודה מאפשר שאלות ובקשות להבהרות לגבי החלטות Q159.

באופן כללי מקבלי החלטות בארגון בו את/ה עובד/ת Q160:

לוקחים בחשבון את נקודת המבט של העובדים בהחלטות Q161.

מצליחים להתגבר על הטיות אישיות Q162.

מספקים לעובדים בזמן מידע ומשוב לגבי החלטות ומשמעויותיהן Q163.

מתייחסים לעובדים באדיבות, כבוד והתחשבות Q164.

מראים אכפתיות לזכויות העובדים Q165.

המנהלים שלי פועלים כדי לנהוג כלפי העובדים ביושר וכנות Q166.

קונפליקט בית-עבודה

עד כמה המשפטים הבאים מתארים את השתלבות עבודתך וחיי המשפחה שלך Q170?

תפקידי מעמיד אותי בלחצים המקשים עלי למלא את תפקידי המשפחתיים Q168.

הדרישות של משפחתי או בן/בת זוגי מתערבות בפעילויות הקשורות לעבודתי Q169.

דרישות העבודה שלי מתערבות בחיי המשפחה והבית שלי Q167.

חיי המשפחה שלי מתערבים עם הדברים שבאחריותי בעבודה כגון הגעה בזמן, השלמת משימות יומיות ושעות נוספות Q171.

האם ובאיזו מידה את/ה נחשף/ת לתנאים הבאים בעבודתך Q73?

| (4) כל יום | (3) מספר פעמים בשבוע | (2) מספר פעמים בחודש | (1) כלל לא |
|------------|----------------------|----------------------|---------------------------------|
| | | | (1) חום רב |
| | | | (2) קור רב |
| | | | (3) הרמת משא כבד (כולל מטופלים) |
| | | | (4) עבודה במשמרות ערב או לילה |

(2) לא

(1) כן

האם את.ה נחשף לדברים הבאים בעבודתך Q75?

(1) חומרים כימיים באוויר

(2) מגע עם חומרים כימיים

(3) עבודה עם גורם ביולוגי שעלול לגרום להדבקה

(4) אבק, אבקות או קמח

| (4) יותר משעתיים ביום | (3) שעה-שעתיים | (2) פחות משעה | (1) כלל לא | האם ובאיזו מידה את/ה נחשף/ת לתנאים הבאים בעבודתך ? Q74 |
|-----------------------|----------------|---------------|------------|--|
| | | | | (1) שמש |
| | | | | (2) תנועה חוזרנית - תנועה קבועה שחוזרת על עצמה בכף יד ובזרוע |
| | | | | (9) תנועה חוזרנית - תנועה קבועה שחוזרת על עצמה בגב) סיבוב או כפיפה) |
| | | | | (3) ישיבה ממושכת |
| | | | | (4) עמידה ממושכת |
| | | | | (5) שימוש בכלי עבודה שמייצרים רטט) ויברציות (ביד ובזרוע כגון מקדחה, מסור |
| | | | | (10) שימוש בכלי עבודה שמייצרים רטט) ויברציות (בכל הגוף כגון טרקטור |
| | | | | (6) עשן סיגריות) גם ממעשנים אחרים) |
| | | | | (7) רעש חזק תעשייתי) שדורש אטמים או אוזניות) |
| | | | | (8) רעש מפריע משרדי או ממכשירים |

השאלות הבאות עוסקות בתחושתיך לגבי היחס שאת/ה מקבל/ת במקום עבודתך. עד כמה המשפטים הבאים מתארים את מקום העבודה שלך Q148?

תוקפנות בסביבת העבודה

עובדים לעתים חווים יחסים בינאישיים עוינים או תוקפניים בעבודתם. האם ובאיזו תכיפות חווית את האירועים הבאים Q172:

באיזו תכיפות במהלך עבודתך התייחסו אלייך באופן מזלזל, תוקפני משפיל או מפלה Q191?

1- אף פעם, 2- לעתים רחוקות, 3- פעם החודש בערך, 4- פעם בשבוע בערך, 5- כמעט כל יום

מי הפוגע? (ניתן לסמן מספר תשובות: מנהל/ת, עמית/ים, לקוחות, אחר

(1) התייחסו אליך באופן מזלזל או משפיל

(8) הרגשת שהפלו אותך לרעה בשל מגדר, דת, דתיות, מוצא, מראה או אחר

(4) מישהו הסתיר ממך מידע והשפיע בכך על ביצועייך

(5) צעקו עליך או איימו

(6) התנהגו באופן מאיים) כגון השלכת חפצים, טריקת דלת)

(7) פגעו בך פיזית

באיזה שעות במהלך היממה מתבצעת עבודתך Q178?

(1) באופן קבוע התחלת יום בבוקר

(2) עבודת משמרות שמבוצעות לפני 23:00

(3) עבודת משמרות כולל אחרי 23:00

(6) אחר

האם את/ה עובד/ת מהבית Q179?

(1) רוב הזמן

(2) בחלק מהימים בשבוע מהבית ובחלק מהמשרד/מקום העבודה

(3) רק במשרד/מקום העבודה

(4) עבודתי נעשית במקום העבודה אבל לפעמים אני משלים/ה דברים בבית

נתונים דמוגרפיים ואישיים Q76

גיל _____ Q77

מין Q78

- (1) גבר
- (2) אישה
- (3) מעדיף.ה הגדרה אחרת

מצבך המשפחתי Q142

- (1) רווק/ה
- (2) נשוי/נשואה בזוגיות קבועה
- (3) גרוש/ה פרוד/ה
- (4) אלמן/ה

האם יש לך ילדים Q143 ?

- (1) אין לי ילדים
- (2) יש לי ילדים בוגרים כולם
- (3) יש לי ילדים גם מתחת לגיל 18

האם חל שינוי מהשינויים הבאים במצבך המשפחתי בשנה האחרונה? Q192

- (1) נולד/ה לי ילד/ה
- (2) התחתנתי
- (3) התגרשתי
- (4) איבדתי בן/בת משפחה קרוב
- (5) מישהו ממשפחתי הקרובה נפגע/נפצע במלחמה או באירוע טרור

משקל (ק"ג) במספר Q79 _____

גובה (מטר) במספר Q80 _____

האם אתה מעשן.ת Q81 ?

- (1) כן
- (2) לא
- (3) עישנתי בעבר והפסקתי

Display This Question:

האם אתה מעשנת.ת = עישנתי בעבר והפסקתי?

כמה שנים אינך מעשנת.ת Q82? _____

השכלה Q83

- (1) תיכון ללא תעודת בגרות
- (2) תיכון עם תעודת בגרות
- (3) תעודת מקצוע
- (4) תואר ראשון
- (5) תואר שני ומעלה

מה הכנסתך החודשית ברוטו (כוללת, באם עובד/ת ביותר ממשרה אחת Q144)?

- (1) עד 5880 ש"ח (מינימום)
- (2) בין 5881 ל 10500 חציוני)
- (3) בין 10500 ש"ח ל 13,900 שח) ממוצע)
- (4) בין 13,900 ש"ח ל 28,000 ש"ח
- (5) מעל 28,000 ש"ח
- (6) איני מעוניין/ת לענות

מידת אדיקות דתית Q84

- (1) אני מאמין/ה ומקפיד/ה על הלכות הדת שלי באופן מלא
- (2) אני מאמין/ה ומקפיד/ה על הלכות הדת שלי באופן חלקי
- (3) אני מאמין/ה אך איני מקפיד/ה על הלכות הדת שלי
- (4) חילוני/ת

מהי ההשתייכות הדתית שלך Q85?

- (1) יהודית
- (2) מוסלמית
- (3) נוצרית
- (4) דרוזית
- (5) אחרת

אזור מגוריך Q173

- (1) באר שבע ודרומה
- (2) בקעת הירדן
- (3) בין באר-שבע לגוש דן
- (4) גוש דן
- (5) ירושלים, שומרון ויהודה
- (6) בין גוש דן לחיפה
- (7) חיפה והקריות
- (8) עמקים וצפון

האם את/ה מטפל/ת בקרוב משפחה חולה במחלה קשה או כרונית, מוגבל פיזית, עם צרכים מיוחדים או ירידה תפקודית עקב זקנה) ?ניתן לסמן מספר אפשרויות Q193)

- (1) הורה
- (2) ילד בוגר
- (3) ילד קטין חולה
- (4) בן/בת זוג
- (5) אח/אחות
- (6) אחר
- (7) אין לי בני משפחה בהם אני צריך/ה לטפל

Skip To: Q86 If ירידה או מיוחדים צרכים עם, פיזית מוגבל, כרונית או קשה במחלה חולה משפחה בקרוב ת/מטפל ה/את האם Q86 If לטפל ה/צריך אני בהם משפחה בני לי אין = ...תפקו

כמה שעות בשבוע להערכתך דרושות לך לכך Q194 _____

אם תרצה.י להוסיף כל התייחסות הנוגעת לנושא נשמח לקרוא Q86 _____

אנו מודים לך מאד על ההשתתפות ומאחלים בריאות טובה מחלקת המחקר המוסד לבטיחות ולגהות בקישורים הבאים תוכלו לצפות בממצאי הסקרים שנערכו בשנים

קודמות Q87 https://www.osh.org.il/UploadFiles/11_2022/Occupational_health_survey_2022.pdf <https://cohrm.gov.il/wp-content/uploads/2024/09/1.pdf> Q87 תעסוקתית Q87-1

נספח 3 התפלגות המשיבים בתעשייה ותפקיד

טבלה XX א: התפלגות המשיבים בסוגי התעשייה ותפקיד

| תעשייה | תפקיד | | | | | | | |
|------------------------|-----------------------|-----------------------------|--------------|----------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------|--|
| | עובד.ת. שטח בתחום שלי | ציוד, תיקון, ביצוע (בדיקות) | שירות לקוחות | סיעוד (רגשי או פיזי) | פרסום, יחסי ציבור, עיתונות | מכירות (כולל באינטרנט) | הנחייה, אימון, פיתוח עובדים | חינוך, הוראה, הדרכה, הנחייה, אדמיניסטרציה, הנהלת חשבונות |
| תעשייה | 87 | 48 | 11 | 2 | 2 | 11 | 6 | 49 |
| בנייה, כריה, חציבה | 18 | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 |
| חקלאות, ייעור, דיג | 13 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 7 |
| חשמל, מים, תשתיות | 7 | 20 | 6 | 0 | 1 | 1 | 2 | 8 |
| מסחר ומכירות | 7 | 3 | 76 | 0 | 8 | 177 | 2 | 24 |
| תקשורת | 0 | 12 | 36 | 0 | 27 | 12 | 3 | 8 |
| היי-טק | 1 | 31 | 47 | 0 | 11 | 11 | 12 | 40 |
| משרדי שירותים מקצועיים | 0 | 5 | 20 | 0 | 28 | 5 | 5 | 83 |
| אומנויות, בידור ופנאי | 4 | 4 | 4 | 0 | 8 | 5 | 14 | 11 |
| שירותי בריאות | 0 | 7 | 32 | 200 | 4 | 6 | 0 | 46 |
| שירותי רווחה ועבודה | | | | | | | | |
| סוציאלית | 2 | 0 | 10 | 92 | 1 | 0 | 46 | 9 |
| חינוך | 4 | 2 | 9 | 9 | 2 | 2 | 535 | 39 |
| אקדמיה | 1 | 1 | 6 | 0 | 6 | 1 | 33 | 20 |
| פיננסים וביטוח | 0 | 0 | 56 | 0 | 9 | 14 | 6 | 87 |
| תחבורה והסעות | 0 | 1 | 10 | 0 | 1 | 2 | 4 | 13 |
| תיירות, אירוח ומסעדות | 16 | 2 | 45 | 0 | 3 | 17 | 7 | 14 |
| מנהל ומוסדות ציבור | 5 | 7 | 21 | 2 | 1 | 3 | 15 | 77 |
| משטרה, שב"ס, כיבוי אש, | | | | | | | | |
| צבא | 4 | 6 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| שירותי ניקיון | 21 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| אבטחה | 55 | 1 | 9 | 0 | 0 | 0 | 1 | 8 |
| אחר | 19 | 20 | 98 | 26 | 26 | 9 | 17 | 128 |
| סה"כ תפקיד | 264 | 178 | 505 | 334 | 139 | 276 | 708 | 706 |
| אחוזים | 5.3 | 3.5 | 10.1 | 6.7 | 2.8 | 5.5 | 14.1 | 14.1 |

טבלה XX ב: התפלגות המשיבים בסוגי התעשייה ותפקיד (המשך)

| אחוזים | סה"כ | אחר | נהיגה | כוחות חילוץ והצלה, שיטור | מעבדות | מחקר ופיתוח או תכנות | ייעוץ מקצועי, יעוץ פיננסי | תפעול, תכנון, הנדסה, לוגיסטיקה | תפקיד | תעשייה |
|--------|------|-----|-------|-----------------------------------|--------|-------------------------------|------------------------------------|---|-------|---------------------------------|
| | | | | | | | | | | |
| 8.9 | 448 | 4 | 4 | 0 | 14 | 17 | 20 | 173 | | תעשייה |
| 2.0 | 102 | 1 | 3 | 0 | 0 | 1 | 7 | 39 | | בנייה, כרייה, חציבה |
| 0.9 | 44 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 16 | | חקלאות, ייעור, דיג |
| 1.7 | 83 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 5 | 30 | | חשמל, מים, תשתיות |
| 6.9 | 348 | 0 | 4 | 0 | 0 | 4 | 12 | 31 | | מסחר ומכירות |
| 2.4 | 120 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 4 | 15 | | תקשורת |
| 13.9 | 697 | 2 | 0 | 0 | 0 | 372 | 42 | 128 | | היי-טק |
| | | | | | | | | | | משרדי שירותים מקצועיים |
| 7.2 | 359 | 1 | 0 | 0 | 0 | 11 | 169 | 32 | | מקצועיים |
| 1.8 | 91 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 6 | | אומנויות, בידור ופנאי |
| 6.9 | 345 | 0 | 3 | 1 | 8 | 6 | 4 | 28 | | שירותי בריאות |
| | | | | | | | | | | שירותי רווחה ועבודה סוציאלית |
| 3.3 | 164 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | | סוציאלית |
| 12.2 | 613 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 8 | | חינוך |
| 2.1 | 103 | 0 | 0 | 0 | 10 | 20 | 3 | 2 | | אקדמיה |
| 5.7 | 288 | 1 | 0 | 0 | 1 | 17 | 67 | 30 | | פיננסים וביטוח |
| 2.0 | 98 | 0 | 45 | 0 | 0 | 1 | 2 | 19 | | תחבורה והסעות |
| | | | | | | | | | | תיירות, אירוח ומסעדות |
| 2.5 | 128 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 17 | | תיירות, אירוח ומסעדות |
| | | | | | | | | | | מנהל ציבורי ומוסדות ציבור |
| 3.8 | 191 | 3 | 0 | 2 | 0 | 5 | 18 | 32 | | מנהל ציבורי ומוסדות ציבור |
| | | | | | | | | | | משטרה, שב"ס, כיבוי אש, צבא |
| 1.7 | 86 | 3 | 0 | 32 | 0 | 5 | 3 | 21 | | משטרה, שב"ס, כיבוי אש, צבא |
| 0.6 | 29 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | | שירותי ניקיון |
| 1.6 | 81 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | | אבטחה |
| 12.0 | 602 | 127 | 9 | 0 | 8 | 24 | 34 | 57 | | אחר |
| | 5020 | 144 | 76 | 37 | 41 | 491 | 430 | 691 | | סה"כ תפקיד |
| | | 2.9 | 1.5 | 0.7 | 0.8 | 9.8 | 8.6 | 13.8 | | אחוזים |

