

חקר כוונות עזיבה ומחויבות של מורי בית ספר יסודי במהלך מגפת הקורונה ואחריה

מחקר במימון לשכת המדענית הראשית

משרד החינוך

דצמבר 2022 – נובמבר 2023

דוח מחקר

חלק ב

ד"ר מירי שריד

המכללה האקדמית גליל מערבי, החוג לחינוך והחוג ללקויות למידה

ד"ר אורלי ליפקה

אוניברסיטת חיפה, מרכז אדמונד י. ספרא לחקר המוח ולקויות למידה

צוות המחקר

גבי סמר סאיג, אוניברסיטת חיפה

ד"ר עדי אברמוביץ, אוניברסיטת חיפה

תוכן עניינים

4.....	תקציר מנהלים.....
4.....	ממצאים עיקריים.....
6.....	מסקנות והמלצות.....
8.....	סקירת ספרות.....
8.....	מחויבות מורים.....
10.....	כוונות עזיבת מקצוע הוראה.....
11.....	מחויבות המורה וכוונות לעזוב את המקצוע על רקע מגפת הקורונה ואחריה.....
13.....	שאלות המחקר.....
14.....	שיטה.....
14.....	מערך מחקר.....
15.....	כלי המחקר.....
20.....	הניתוח הסטטיסטי.....
22.....	תוצאות.....
30.....	בחינה איכותנית.....
35.....	דיון.....
38.....	מקורות.....
45.....	נספחים.....

רשימת טבלאות

- טבלה 1. התפלגות מאפייני רקע של המורים לפי מועד מדידה 18
- טבלה 2. ממוצע וציוני תקן של גיל ושנות ותק של המורים שהשתתפו במחקר בשלוש נקודות הזמן 20
- טבלה 3. ממוצעים וסטיות תקן של מחויבות וכוונות עזיבה בשלוש נקודות זמן 20
- טבלה 4. ממוצע, סטיות תקן ותוצאות ניתוח שונות של מדדי מחויבות להוראה לפי ותק בהוראה ולפי מועד מדידה 24
- טבלה 5. מקדמי מתאם פירסון בין משתני המחקר במדדים בשנת תשפ"ג 28
- טבלה 6. ממצאי רגרסיה ליניארית לניבוי מחויבות להוראה וכוונות עזיבה בקרב מורים, על פי משתני רקע דמוגרפי (ערכי Beta מתוקננים) 29
- טבלה 7. התפלגות סיבות לכוונות עזיבה של מורים, לפי דיווח עצמי (מדגם מורים תשפ"ג $n=299$) 31

רשימת תרשימים

- תרשים 1. נקודות הזמן של עריכת המחקר 15
- תרשים 2. התפלגות עיתוי כוונות עזיבה של המורה לפי גיל (מדגם מורים בתשפ"ג $n=485$) 24
- תרשים 3. התפלגות עיתוי כוונות עזיבה של המורה לפי וותק בהוראה (מדגם מורים בתשפ"ג $n=461$) 27
- תרשים 4. מיפוי דיווחי המורים בבית ספר יסודי בשנת תשפ"ג על הסיבות לכוונות עזיבה ($n=299$) 30

תקציר מנהלים

תקופת הקורונה והתקופה שאחריה הציבו אתגרים חדשים ולא מוכרים בפני מערכת החינוך ובפני העוסקים בהוראה. מחקר זה בוחן את ההשפעה ארוכת הטווח של המגפה על כוונות העזיבה ועל מחויבות למקצוע ההוראה של מורי בית הספר היסודי בתקופת הקורונה ובתקופה שאחריה. תפיסה זו נבדקה משתי פרספקטיבות. האחת, השוואתית – מדידת המחויבות להוראה וכוונות העזיבה לאורך זמן והשנייה, בחינה מעמיקה של מחויבות להוראה וכוונות העזיבה של המורים בשנת תשפ"ג. במסגרת הבחינה השוואתית נערכו שלוש מדידות: במדידה הראשונה (פברואר 2021) לימדו המורים בעיקר מרחוק, בתקופת הסגר השלישי של הקורונה; במדידה השנייה (יוני 2021), עדיין בתקופת הקורונה, חזרו המורים להוראה פרונטלית בקפסולות של קבוצות קטנות של תלמידים; במדידה השלישית (יוני 2023), כשנה לאחר סיום המגפה, חזרו בתי הספר להוראה פרונטלית. במחקר זה השתתפו 1,300 מורים: 396 מורים נדגמו במהלך הסגר השלישי, שנה לאחר פרוץ מגפת הקורונה (פברואר 2021), 419 מורים נדגמו שנה וחצי לאחר פרוץ מגפת הקורונה (יוני 2021) ו-485 נדגמו בתקופת הפוסט קורונה – כשנתיים וחצי לאחר פרוץ המגפה וכשנה לאחר החזרה להוראה סדירה בתוך בית הספר (יוני 2023). במסגרת המחקר המעמיק בשנת תשפ"ג נבחנו כוונות העזיבה והמחויבות של המורים על פי ותק ומשתני רקע ונבדק ניבוי של מחויבות המורים וכוונות העזיבה בשנת תשפ"ג. המחקר שילב בנוסף מתודולוגיה של מחקר איכותני ושל מחקר כמותי. שתי פרדיגמות מחקר אלו משלימות זו את זו ומאפשרות לבחון את כוונות העזיבה ואת מידת המחויבות למקצוע של המורים וכן לבחון לעומק בעזרת המתודולוגיה האיכותנית מה הגורמים שהובילו מורים לשקול ביוני תשפ"ג לעזוב את מערכת החינוך היסודי.

ממצאים עיקריים

1) השינויים בתפיסת תחושת המחויבות הכללית של מורים ותת קטגוריות של ממדי תחושת המחויבות

במהלך מגפת הקורונה ואחריה

נמצא כי תחושת המחויבות הכללית של מורי בית הספר היסודי לא השתנתה במהלך תקופת הקורונה מאז פרוץ המגפה ועד היום. עיון בתת בקטגוריות של ממדי תחושת המחויבות הצביע על כך שבשנת תשפ"ג פחתה תחושת המחויבות הרגשית של המורים לעומת המחויבות שלהם בתקופת הקורונה. ייתכן כי הדבר נובע מהשחיקה המצטברת לאורך שנים אלו.

2) השינויים בכוונות העזיבה של מורי בית הספר היסודי במהלך מגפת הקורונה ואחריה

המחקר הראה כי כוונות העזיבה של המורים גברו לאורך השנתיים וחצי האחרונות באופן הדרגתי ומובהק. קרוב לוודאי שאף שהמגפה הסתיימה, המורים ממשיכים להתמודד עם השלכותיה (ליפקה

ושריד, 2023). הדוח הראשון במחקר זה הראה כי היחסים בין המורה לבין ההורים הם גורם לחץ משמעותי בהתמודדות של המורים בעבודתם. נוסף על כך, המורים מתמודדים עם בעיות התנהגות של תלמידים אשר היו שנה בבית, מצב שהוביל לטשטוש גבולות וקושי במשמעת. תופעות אלו נשארו לאחר החזרה להוראה והן כנראה משפיעות על ההתמודדות היום-יומית של המורים בבית הספר.

יכול להיות ששינויים אלו בתקופת הפוסט-קורונה יצרו שחיקה, עומס ולחץ, ואלו משפיעים על הרצון של המורה לעזוב את המקצוע. הממצאים האיכותניים במחקר זה הראו כי עומס ושחיקה הם גורמים מרכזיים בהתהוות לחצים אצל המורה (ליפקה ושריד, 2023), והם אחד הגורמים המרכזיים המובילים לכוונות עזיבה.

3 תחושת מחויבות וכוונות עזיבה בתשפ"ג בקרב מורי בית הספר היסודי על פי משתני רקע

קבוצת המורים הוותיקים ביותר (מעל 11 שנות ותק) דיווחה על תפיסת מחויבות רבה יותר להוראה (ציון כללי) מקבוצת המורים בעלי ותק בינוני (6–10 שנות ותק) בציון הכולל של המחויבות ובציון המחויבות הרגשית. בקבוצת המורים הוותיקים ביותר דיווחו על כוונות עזיבה נמוכות בכל שלוש נקודות הזמן בהשוואה לקבוצת המורים בעלי ותק בינוני (6–10 שנים ותק) ובהשוואה לקבוצת המורים החדשים (0–5 שנות ותק).

בקרב מורים בני 20–30 וכן בני 31–40 הקבוצה הבולטת ביותר הם מורים שהצהירו שימשיכו בעבודה עד שימצאו משהו טוב יותר. בהתאם לכך, גם בקרב מורים בתחילת דרכם במקצוע, אשר הוותק שלהם עד 10 שנים, שיעור גבוה ציינו כי ימשיכו בעבודה עד שימצאו משהו טוב יותר. בקרב המורים הוותיקים ביותר, ובקבוצת הגיל המבוגרת יותר, הקבוצה הגדולה ביותר היא של מורים שדיווחו כי ימשיכו במקצוע עד שייאלצו לפרוש.

4 ניבוי כוונות עזיבה ומחויבות רגשית בתשפ"ג בקרב מורי בית הספר היסודי

מודל הרגרסיה של ניבוי מחויבות להוראה הסביר 24% מהשונות של המחויבות להוראה. נמצא כי נשים פחות מחויבות להוראה מגברים; מורים במשרה מלאה, מורים המלמדים בבית ספר לחינוך מיוחד ובחינוך הממלכתי-דתי מחויבים יותר ממורים אחרים; וככל שרמת השחיקה של המורה עולה, כך הוא פחות מחויב להוראה.

ממצאי הרגרסיה לניבוי כוונות עזיבה הצביעו על 48% שונות להסבר כוונות העזיבה. נמצא כי ככל שהוותק בהוראה רב יותר כך המורה מבטא פחות כוונות עזיבה; מורים המלמדים בבית ספר לחינוך מיוחד הביעו פחות

כוונות עזיבה מאחרים, כמו גם מורים המלמדים בבית ספר ממלכתי-דתי; ועלייה ברמת השחיקה מנבאת יותר כוונות עזיבה.

5 מיפוי הגורמים לעזיבה של מורים השוקלים לעזוב את המקצוע

מורים דיווחו על 10 תמות מרכזיות כגורמים לעזיבת המקצוע. מתוכן, שלוש התמות העיקריות לעזיבה הן משכורת נמוכה וחוסר תגמול (46%), עומס עבודה ושחיקה (30%) ואתגרים בהתמודדות עם תלמידים או הורים (13%). בהתייחסות לכלל 10 התמות עלו שלוש קטגוריות ראשיות לעזיבת מורים: עיקר הדיווחים היו קשורים לסיבות מבניות (81%), אחר כך גורמים מקצועיים (26%) ולבסוף עלו גורמים רגשיים (8%). יש לציין כי אחוז התימות עולה על 100% שכן ניתן היה לציין מספר גורמים לעזיבה.

הקשר בין השחיקה לבין כוונות עזיבה ומחויבות המורה בא לידי ביטוי גם ברגרסיה שנערכה בדוח זה (שאלת מחקר 4), אשר בה נמצא כי שחיקה היא המנבא המשמעותי ביותר למחויבות בהוראה ולכוונות עזיבה.

מסקנות והמלצות

- **במסגרת ההכשרה של פרחי הוראה** מומלץ ליצור התקשרות שבונה מחויבות למקצוע ההוראה כדי לצמצם כוונות עזיבה, במיוחד בשעת חירום.
- קידום תוכניות חונכות וליווי מורים חדשים, בעיקר ליווי ומסגרת תמיכה בהשתלבות בהוראה בשנים הראשונות כדי להקל על מורים חדשים ולתת מענה מידי ואישי לצרכים של המורה המתחיל במערכת החינוך.
- **חיזוק תמיכה ניהולית** באמצעות קבלת משוב תכוף מהמנהל, הכרה בהישגים, יצירת שיח פתוח עם מורים ומתן תמיכה במצבי לחץ.
- **הפחתת עומסי עבודה ושחיקה**, למשל על ידי הקלה בנטל הבירוקרטי, הקצאת שעות הכנה נוספות, שילוב פרחי הוראה בהוראה.
- **חיזוק הקשר עם ההורים ופיתוח מעורבות הורית חיובית** באמצעות הנחיה וקביעת כללים ברורים להתנהלות מיטיבה.
- **שחיקה בשעת חירום** – למרות הצרכים המרובים בשעת חירום יש לתת את הדעת למורים במערכת החינוך כדי להעריך את הצרכים שלהם ואת תפקודם בהוראה בחירום, ולתת להם כלים פדגוגיים מותאמים

- **פיתוח מסלולי קידום והתפתחות** כדי לאפשר צמיחה בתפקיד ללא צורך בעזיבה, למשל בתפקידי הדרכה והנחיה.
- **מתן תמריצים כלכליים למורים** בהתאם לוותק ולהישגים כדי להגביר את המוטיבציה להישאר במערכת ולפתחה.
- **מתן מענים מהירים לצורכי ידע בקרב מורים** במסגרת השתלמויות או וובינר, דפי מידע, מצגות, כלים והתנסויות.

סקירת ספרות

מקצוע ההוראה מוכר כתחום שכרוך ברמת מתח גבוהה ושחיקה רבה. דבר זה עשוי להשפיע לרעה על האקלים הבית ספרי, על היעילות ועל ביצועי התלמידים (Ford et al., 2019; Maslach et al., 2001). תהליך השחיקה משפיע על בריאות המורה, מוביל להיעדרות מהעבודה ומשליך גם על הביצועים (Schaufeli & Buunk, 2003; Swider & Zimmerman, 2010). סימנים כמו תשישות וציניות מפחיתים את מאמץ המורים, את המעורבות שלהם ואת האינטראקציה החברתית בין המורים (Jennings & Greenberg, 2009).

מגפת הקורונה גרמה לשינויים והציבה אתגרים רבים בפני מערכת החינוך, בין היתר בשל הצורך ליישם אסטרטגיות הוראה שהמורים לא היו מורגלים בהן, כגון שיטות הוראה וירטואליות והיברידיות, כל זאת כדי לשמור על ריחוק ולצמצם את התפשטות הנגיף. כתוצאה מכך התמודדו המורים עם גורמי לחץ ניכרים בעבודתם (Pressley & Ha, 2021).

השחיקה במערכת החינוך לצד חוסר שביעות רצון בעבודה ומערכות תמיכה לא נאותות נבחנו במחקר ונמצאו קשורות לכוונות עזיבה של מקצוע ההוראה (Ingersoll et al., 2003; Kyriacou, 2001), והדבר מעורר דאגה במערכת החינוך (Boe et al., 2008). מחקרים מראים עוד שכוונות העזיבה של מקצוע ההוראה קשורות גם למחויבות המורה למקצוע (Conley & You, 2009; Jonathan et al., 2013).

מחויבות מורים

מושג המחויבות של מורים למקצוע ההוראה הוגדר בדרכים שונות. אחת ההגדרות למשל היא מידת ההתקשרות הפסיכולוגית של המורה למקצוע (Coladarci, 1992) או עוצמת הזדהותו עם המקצוע ומידת מעורבותו בו. הגדרה זו כוללת מרכיב של אמונה במטרות ובערכי המקצוע, נכונות להשקיע מאמצים בהוראה ורצון להישאר במקצוע לאורך זמן (Reyes, 1990).

אחת ההגדרות הנפוצות בספרות בנוגע למחויבות זה מודל שלושת המרכיבים של המחויבות (Meyer & Allen, 1991), המודל קובע כי מחויבות העובדים לארגון הוא מצב פסיכולוגי המאופיין בשלושה סוגי מחויבות: רגשית, המשכית ונורמטיבית. **מחויבות רגשית**, מתייחסת להזדהות של אדם עם המקצוע, מעורבות והתקשרות רגשית לארגון; מחויבות רגשית בקרב מורים מתייחסת לקשר הרגשי והמסירות שהם חשים כלפי הארגון או המקצוע שלהם. מרכיבים אלו, מסמלים את הרצון של המורה להישאר בתפקידו הנוכחי ואת נכונותו לעשות יותר ממה שנדרש ממנו (Dou et al., 2016). צורה זו של מחויבות מאופיינת בקשר רגשי חזק עם

הארגון, הזדהות איתו ומעורבות פעילה בפעילויותיו והנאה להיות חלק ממנו (Guhao, Kumar & Giri, 2015) 2019,

מחויבות המשכית של מורים, נתפסת כנטייה לשמור על חברות בארגון על בסיס הכרה בהשלכות הכרוכות בעזיבה, ולא בגלל קשר רגשי חזק או תחושת חובה. מחויבות זו משקפת את המודעות של המורה להשלכות המעשיות של ההישארות בתפקיד הנוכחי, כמו הטבות, תוכניות פנסיה, או האתגרים בהשגת תעסוקה חלופית (Elebä° & Korumaz, 2016).

מחויבות **נורמטיבית** בקרב מורים מתייחסת להיבט מוסרי המבוסס על תחושות של חובה ואחריות כלפי הארגון שבו הם עובדים (Dwiyanti et al., 2022). צורה זו של מחויבות משקפת אמונה חזקה של מורים שהם חייבים להישאר נאמנים לארגון שלהם (Quines & Albutra, 2023). מחויבות נורמטיבית מעודדת מורים להפגין התנהגויות חיוביות הקשורות לעבודה, כגון ביצועי עבודה ונוכחות, בהתאם להשראה שהם מקבלים ממנהיגים באמצעות גמישות, הקשבה ואחריות (Rukundu & Akurat, 2021).

מחקרים הראו כי למחויבות יש השפעה רבה על הישארות מורים במקצוע או עזיבתו (Imran et al., 2017; Jonathan et al., 2013), ולכן הבנת הגורמים המשפיעים עליה חיונית כדי לזהות מורים שיש סיכון שיעזבו את המקצוע (Imran et al., 2017).

עם הגורמים שנמצא כי הם קשורים למחויבות נמנים שביעות רצון מהעבודה (Conley & You, 2009; Setyaningsih & Sunaryo, 2021), תנאי העסקה, תחושת מסוגלות, תמיכה ניהולית ואקלים בית ספרי חיובי (Collie et al., 2011; Ford et al., 2019; Ni, 2017; Setyaningsih & Sunaryo, 2021).

עבודת מחקר שבדקה את הקשר של מחויבות ארגונית למשתנים מערכתיים כגון לחצים בעבודה ותמיכה ארגונית נתפסת, נמצא שככל שהעומס בתפקיד רב יותר, כך רבה יותר המחויבות הרגשית והנורמטיבית. ממצא זה מוסבר בכך שיתכן ואנשים בעלי רמות גבוהות של מחויבות רגשית וערכית לארגון יעבדו יותר קשה ויעמיסו על עצמם (וייסנר, 2002). ממצא זה גם דומה לממצאים בספרות שמעידים כי אנשים בעלי רמות גבוהות של מחויבות רגשית מבצעים מעבר לדרישות התפקיד (Meyer & Allen, 1996).

לגבי קשר למאפיינים דמוגרפיים הממצאים מעורבים – יש מחקרים שלא נמצאו בהם קשרים מובהקים למחויבות למקצוע ההוראה (Demirhan & Yucel, 2016), אך באחרים כן נמצא קשר בין מחויבות למקצוע לבין מאפיינים מסוימים, בהם מין, גיל והכנסה (Demirtaş, 2015).

בישראל נמצא כי המחויבות של מורים יהודים חילונים נמוכה יותר מזו של קבוצות אחרות, פרט למורים בקיבוצים שלהם מחויבות גבוהה להוראה (Cohen, 2007). כמו כן, במחקר אחד נמצא כי לנשים מחויבות גבוהה יותר מגברים למקצוע, וגברים דיווחו על רמות גבוהות יותר של כוונות עזיבה (Rosenblatt et al., 1999).

כוונות עזיבת מקצוע הוראה

כוונת מורים לעזוב את ההוראה עשויה להשפיע על הישגי תלמידים, לפגוע ביעילות מערכת החינוך ולהוביל למחסור במורים מיומנים (Do et al., 2021). מורים העוזבים את ההוראה מציינים לעיתים קרובות גורמים תעסוקתיים כגון סיבות כלכליות, תנאי עבודה או גורמים מנהליים שהשפיעו על החלטתם לעזוב (Darling-Hammond, 2003; Cancio et al., 2013). גם גורמים כמו חוסר שביעות רצון, שחיקה, חוסר תמיכה ועומס יכולים לתרום לכוונה זו (Ingersoll, 2003; Kyriacou, 2001).

על פי תיאוריית הפעולה המנומקת (Ajzen & Fishbein, 1980), הכוונה קודמת לביצוע בפועל של התנהגות. נטיית האדם לעסוק בהתנהגות מסוימת היא טריגר לפעולה בפועל. לפיכך, סביר להניח שמורה השוקל לעזוב את מקצועו יעשה זאת בפועל אם הנסיבות יתאימו לכך או אם התנאים השליליים יימשכו. ואכן, מחקרים רבים מצאו מתאם בין כוונות להפסיק עבודה לבין עזיבה בפועל, הן של מקום עבודה מסוים הן של המקצוע (Koslowsky, 1987; Blau & Lunz, 1998; Chen et al., 1998).

במחקרים שנערכו בתקופת מגפת הקורונה נמצא כי השינויים והאתגרים בתקופת הקורונה השפיעו רבות על המורים, בין היתר על משתנים העשויים להיות קשורים לרמת המחויבות ולכוונות העזיבה שלהם (Chanana, 2021; Gillani et al., 2022).

למרות המחקרים שהתפרסמו בתקופת המגפה על מורים וסביבת העבודה שלהם, מחקרים בודדים בחנו את השינויים בהתמודדות המורים לאורך זמן, ובאופן ספציפי את השינוי במחויבות ובכוונות העזיבה שלהם את מקצוע ההוראה. דוח זה מציג מחקר אשר בחן לאורך שלוש שנים, החל מתקופת הסגרים בעת המגפה ועד

לאחרונה, כשנתיים לאחר חזרה לשגרה, כיצד השתנו בתקופה זו מחויבות המורים וכוונות העזיבה שלהם את מערכת החינוך.

מחויבות המורה וכוונות לעזוב את המקצוע על רקע מגפת הקורונה ואחריה

במחקרים שנערכו לפני המגפה נמצא שגורמים כמו חוסר תמיכה ניהולית, חוסר שביעות רצון מהקריירה ותנאי העבודה תורמים לשחיקת מורים ומובילים לחשוב על עזיבה (Carver-Thomas & Darling-Hammond, 2017). מורה המרוצה מעבודתו, מחויב יותר ונוטה פחות לשקול עזיבה של המקצוע, ולכן שביעות רצון ומחויבות הם מרכיבים קריטיים בכוונות עזיבה (Meyer et al., 1993). במחקר שבו מוצג מודל תיווך בין גורמי לחץ שחווים מורים בבית ספר לבין כוונות עזיבה שלהם, מוצגים המחויבות ושביעות הרצון של המורים כמתווכים בין שני גורמים אלה (Conley & You, 2009). עובד מרוצה נוטה להפגין מחויבות גבוהה יותר ונוטה פחות לשקול לעזוב את עבודתו או את מקצועו. לעומתו, אדם פחות מרוצה ומחויב, נוטה יותר לשקול לעזוב את תפקידו (Lopez, 2019).

במבט לאחור נמצא כי במהלך המגפה 43% מהמורים דיווחו על כוונה מוגברת לעזוב את המקצוע לעומת טרום המגפה. כוונות אלה היו קשורות לגיל, הכנסה וחוסר שביעות רצון מהתקשורת ומהחלטות ההנהלה (Gillani et al., 2022). מורים צעירים בעלי הכנסה נמוכה פחות הביעו כוונה לעזוב מאשר מורים מבוגרים בעלי הכנסה גבוהה. עדויות נוספות על תמונת המצב לגבי כוונות עזיבה של מורים כתוצאה ממגיפת הקורונה מלמדות כי התחלופה של המורים עלתה משמעותית בשנה השנייה למגיפה (2021-2022), בהשוואה לשנית 2015-2016, במיוחד בקרב מורים חדשים. המחקר גם מדגיש את האתגרים העומדים בפני מורים, במיוחד אלה עם פחות ניסיון, במהלך המגיפה, ומדגיש את הצורך באסטרטגיות לתמיכה בבתי ספר ובמחנכים מול חוסר היציבות הגוברת בכוח העבודה של המורים (Bacher-Hicks et al., 2023).

כמו כן נמצא שמחויבות מורים למקצוע ההוראה ירדה במהלך המגפה, ונשים היו מחויבות יותר מגברים (Chanana, 2021). מורים שדיווחו על מחויבות נמוכה גם דיווחו יותר על תמיכה ניהולית לקויה (Sokal et al., 2021). בדוח מחקר שהתפרסם בישראל על מורי חטיבות הביניים בתקופת הסגר השלישי של הקורונה, דווח על שחיקה מוגברת וירידה במחויבות וברוחה של מורים במהלך ההוראה מרחוק (גוטנטג וארסטרון, 2021).

לאחר המגפה חלה ירידה כללית במחויבות לעומת טרום המגפה, ודווח על עומס ומתח מתמשכים (Akartuna & Serin, 2022; Marshall et al., 2022). מחקרים מצאו שתמיכה ניהולית ואוטונומיה של מורים הם מנבאים שליליים לשחיקה בתקופה זו מעט מחקרים עד כה בדקו את השינויים ברמת המחויבות של המורים לאחר

המגפה. מחקר שבדק את רמות המחויבות הארגונית בקרב מורים, תוך התמקדות במחויבות רגשית, מתמשכת ונורמטיבית, לפני ואחרי מגפת הקורונה. נתונים שנאספו בקפריסין לפני המגיפה (2018–2019) ואחרי סגר כאשר הלימודים חזרו להיות פרונטליים (2021–2022) הראו ירידה משמעותית לאחר המגיפה במחויבות רגשית ומתמשכת (Akartuna & Serin, 2022).

שנת הלימודים 2020-2021 הייתה מאתגרת עבור המורים, והובילה לרמות גבוהות של שחיקה בעבודה ולעלייה בכוונות עזיבת המקצוע. מחקר שבדק כוונות עזיבה בקרב מורים בארה"ב בשנים 2020-2021 באמצעות סקר (Zammaro et al., 2022), הצביע על כך שההסתברות המדווחת של מורים לעזוב את מקצוע ההוראה ב-5 השנים הבאות עלתה מ-24% במרץ 2020 ל-30% במרץ 2021. במרץ 2021, 41% מהמורים שקלו לעזוב או לפרוש במהלך שנת הלימודים 2020-2021, כאשר 22% ציינו את מגפת הקורונה כסיבה ו-19% ציינו סיבות אחרות. מורים שהתקרבו לגיל פרישה (55 שנים ומעלה) שקלו לעזוב בשיעורים גבוהים יותר, כאשר 34% ציינו את מגיפת הקורונה כסיבה, לעומת 22% בקרב כלל המשיבים. המנבאים לכוונות עזיבה לאחר המגיפה היו: מורים שהתקרבו לגיל פרישה (55 ומעלה), שינוי אופנות של הוראה, דאגות בריאותיות ורמות גבוהות של שחיקה. החוקרים הדגישו כי מורים הקרובים לגיל פרישה הביעו יותר כוונות עזיבה, בעיקר בשל החשש מהידבקות בנגיף. החוקרים הציגו מספר השלכות לממצאים אלו. ראשית, עזיבה בקרב אוכלוסייה של מורים מגיל 55 ומעלה עלולה להביא למחסור במורים בעלי ניסיון. שנית, המעברים בין הוראה מרחוק לבין הוראה פרונטלית במהלך המגיפה היו קשורים להסתברות גבוהה יותר לכוונות עזיבה, דבר שמדגיש את החשיבות של היציבות הוראה, כמו גם ההכשרה המוקדמת של המורה. שלישית, הוראה במודל היברידי הייתה מאתגרת במיוחד בקרב מורים והייתה קשורה לשחיקה מוגברת בעבודה ולשיקולי עזיבה (Zammaro et al., 2022). לדעתם של החוקרים, הדרך לשמר את המורים היא ע"י תמיכה בשיטות הוראה, יצירת סביבה עבודה תומכת עם שיתופי פעולה והצבת ציפיות הוגנות.

מחקר נוסף, שבחן את הגורמים שניבאו את כוונות העזיבה של מורים באוסטרליה בשנת 2021, בתקופת הוראה פרונטלית, מצא כי מנהיגות בית ספרית שאינה תומכת באוטונומיה ומביאה ללחץ של זמן, כמו גם חוסר בתמיכת עמיתים, קשורים ליותר כוונות עזיבה של מורים (Collie, 2023).

בישראל, דוח שנערך עבור מרכז המידע של הכנסת (וויסבלאי, 2023) שדן במחסור במורים, מעיד על תחושת חוסר שביעות רצון של מורים מתנאי ההעסקה בעבודתם ותחושות עומס ולחץ מוגבר בעבודה. גורמים אלו הובילו לקשיים בגיוס עובדי הוראה למערכת החינוך ולפרישה מוקדמת של עובדים מן המערכת (OECD, 2020). לפי דוח של משרד מבקר המדינה בארצות הברית (General Accountability Office) בשנת 2022, המחסור במורים גבר בשנים האחרונות וסקרים אחרונים שנערכו מצביעים על ירידה בשביעות הרצון של מורים ועלייה בסיכוי לעזיבת המקצוע בתקופת הקורונה. בנוסף, סקירת הגורמים בישראל לשימור מורים בהוראה הצביעו על אתגרים כגון היעדר תמיכה של המדינה במורים, חוסר בתמיכת הנהלת בית הספר והקהילה, תנאי עבודה של מורים, איזון בין החיים הפרטיים לדרישות העבודה, התמודדות עם תלמידים ושכר מורים נמוך (וויסבלאי, 2023).

דוח של ה-OECD (OECD, 2020) אשר השווה מחסור של מורים במדינות שונות בשנת 2018 מצא כי בישראל, המחסור במורים ובצוות הסייעים גבוהה מהמוצע.

לאור תמונת המצב העולה מסקירת הספרות לגבי כוונות עזיבה של מורים לאחר מגיפת הקורונה, מטרת מחקר הנוכחי הייתה לבחון את המחויבות להוראה ואת כוונות העזיבה של מורי בית הספר היסודי בישראל בשלוש נקודות זמן, שתיים מהן במהלך מגפת הקורונה ונקודה שלישית כשנתיים וחצי לאחר פרוץ המגפה. תקופת הקורונה והתקופה שאחריה הציבו אתגרים חדשים ולא מוכרים בפני מערכת החינוך ובפני העוסקים בהוראה. ההשפעה ארוכת הטווח של ההוראה בתקופת המגפה על המורים טרם נחקרה, ולכן מחקר זה מציב שאלות מחקר ולא השערות.

שאלות המחקר

בחינה כמותנית:

1. מה השינוי שחל ברמת המחויבות להוראה של המורים במהלך מגפת הקורונה ושנתיים וחצי לאחר פרוץ המגפה?
2. מה השינוי ברמת המחויבות להוראה של המורים בשלושת ממדי המחויבות השונים (רגשית, המשכית, נורמטיבית) במהלך מגפת הקורונה ושנתיים וחצי לאחר פרוץ המגפה?
3. מה השינוי בכוונות העזיבה של המורים את מקצוע ההוראה במהלך מגפת הקורונה ושנתיים וחצי לאחר פרוץ המגפה?
4. מהי תמונת המצב (יוני תשפ"ג) של כוונות עזיבה של מורים, באופן כללי ולפי מאפייני רקע של המורה (ותק, גיל) ומידת השחיקה? באיזו מידה מאפייני הרקע של המורה ורמת השחיקה שלו מנבאים את מחויבותו להוראה ואת כוונות העזיבה שלו בתשפ"ג?

בחינה איכותנית:

5. מהם הגורמים, לפי דיווח המורה, לכוונות העזיבה את המקצוע בעידן הפוסט קורונה (יוני 2023)?

שיטה

מערך מחקר

דוח זה הוא השני מתוך שלושה דוחות העוסקים בהתמודדות מורים בתקופת הפוסט קורונה – תשפ"ג. המחקר בנוי כמחקר המשך למחקר מורי בית הספר היסודי (שריד וליפקה, 2021) ואותם מדדי מחויבות וכוונות עזיבה נבדקו בכל שלוש נקודות הזמן. נוסף על כך התמקד המחקר במחויבות להוראה ובכוונות העזיבה בשנת תשפ"ג. לוח הזמנים מוצג בתרשים 1 ויתואר להלן:

1. **זמן 1:** ינואר-פברואר 2021, כשנה אחרי פרוץ מגפת הקורונה. איסוף הנתונים נעשה באמצעות פאנל אינטרנטי של 396 מורי בית ספר יסודי דוברי עברית בישראל (להרחבה ראו דוח מחקר שריד וליפקה, 2021).
2. **זמן 2:** יוני 2021, כשנה וחצי אחרי פרוץ מגפת הקורונה ובסוף שנת הלימודים. נעשה איסוף נתונים נוסף באמצעות פאנל אינטרנטי של 419 מורי בית ספר יסודי דוברי עברית (להרחבה ראו מחקר תזה – Minister, 2020).
3. **זמן 3:** העברת שאלון מקוון במהלך שבועיים ביוני תשפ"ג. במסגרת מחקר זה הועבר השאלון באמצעות פאנל אינטרנטי. השאלון המקוון כלל טופס הסכמה מדעת, שבו הוסבר לנבדקים על המחקר ומטרתו, והובטח להם חיסיון של הנתונים שהם מוסרים. איסוף הנתונים החל לאחר קבלת אישור מוועדות האתיקה בפקולטה לחינוך באוניברסיטת חיפה ובמכללה האקדמית גליל מערבי והיתר מהמדענית הראשית במשרד החינוך.



תרשים 1 מציג את שלוש נקודות הזמן במחקר. ההבדל בין שלוש נקודות הזמן מבחינת ההוראה הוא שבנקודת הזמן הראשונה (פברואר 2021), בשל מגפת הקורונה בישראל והסגר השלישי, התקיימה במערכת החינוך הוראה מרחוק, לאחר כשנה שבה המורים כבר התנסו בהוראה מרחוק. נקודת הזמן השנייה (יוני 2021) הייתה בסוף שנת הלימודים וכחודש לאחר שיבה ללימודים פרונטליים מלאים בבתי הספר היסודיים. נקודת זמן זו התאפיינה בתהליך של חיסון האוכלוסייה הבוגרת, כולל מורים. הנקודה השלישית (יוני 2023) הייתה כשנתיים וחצי לאחר פרוץ המגפה וכשנה וחצי לאחר המדידה הראשונה, והתאפיינה בהוראה פרונטלית סדירה.

כלי המחקר

1. **שאלון רקע**: השאלון כולל נתוני רקע כגון גיל המורה, ותק בהוראה, מין, שפת אם, היקף משרה והשכלה. (ראהנספח 1).
2. **שאלון מחויבות למקצוע ההוראה**: המחויבות של מורים למקצוע ההוראה הוערכה באמצעות שאלון מחויבות להוראה של מאייר ואלן (Meyer & Allen, 1991) – Component Model of Commitment. הכלי מעריך את מידת המחויבות של המורים להוראה באמצעות 18 היגדים. הנבדק מתבקש לדרג את מידת ההסכמה שלו עם כל אחד מההיגדים בסולם הסכמה של 1 עד 5 (1 – בכלל לא, 5 – במידה רבה מאוד). מהימנות השאלון במחקר זה היא 0.87. לשאלון שלושה גורמי מחויבות: (1) מחויבת רגשית, אשר מבטאת את הרגשות של המורה כלפי המקצוע, ונמדדה בשישה היגדים (לדוגמה: "מקצוע ההוראה חשוב לדימוי העצמי שלי"). מהימנות גורם זה במחקר הנוכחי היא $\alpha = 0.85$. (2) מחויבות נורמטיבית, שנמדדה בשישה היגדים, (לדוגמה: "לאנשים שהוכשרו להוראה יש אחריות להישאר

בה"). מהימנות גורם זה במחקר הנוכחי היא $\alpha = .86$ (3) מחויבות המשכית, שנמדדה בשישה היגדים שבתנו את המחויבות להמשיך לעסוק בהוראה (לדוגמה: "לא כדאי לי לעזוב את מקצוע ההוראה אחרי שהשקעתי בו כל כך הרבה"). מהימנות גורם זה במחקר הנוכחי היא $\alpha = .73$. (ראה נספח 2).

3. **כוונות עזיבה של מקצוע ההוראה**: כדי להעריך את הכוונות של המורה לעזוב בפועל את ההוראה נעשה שימוש בשאלון כוונות עזיבה של וולש ושותפיו (Walsh et al., 1985) – Turnover intent. בשאלון שלושה היגדים (לדוגמה: "שקלתי לחפש אפשרויות עבודה אחרות"), והנבדק מתבקש לדרג את מידת ההסכמה שלו עם כל היגד בסולם ליקרט של 1 עד 5 (1 – בכלל לא, 5 – במידה רבה מאוד). מהימנות השאלון במחקר הנוכחי היא 0.82. נוסף על כך נבדקו כוונות העזיבה בשאלה בודדת, שבה נשאל הנבדק עד מתי הוא. היא מתכוון. להישאר במקצוע ההוראה. לשאלה זו היו 5 תשובות אפשריות המייצגות את מדרג העיתוי של עזיבת המקצוע (ראה תרשים 2). (ראה נספח 3).

4. **שחיקה מקצועית**: כדי להעריך את השחיקה המקצועית של המורים המשתתפים במחקר, נעשה שימוש בשאלון של פרידמן (1999). בשאלון זה 14 פריטים המרכיבים שלושה תתי-סולמות: תשישות נפשית, אי-הגשמה ודה-פרסונליזציה. כל הפריטים נבדקו בסולם של 6 דרגות (שנע בין 1 – אף פעם, ל-6 – תמיד). פריט לדוגמה: "ההוראה קשה לי מבחינה פיזית". המהימנות הפנימית של השאלון הייתה $\alpha = .92$. (ראה נספח 4).

5. **איכותני** – הסיבות לכוונות העזיבה של המורים נבדקו בשאלה פתוחה שבה התבקשו המורים לפרט מדוע הם שוקלים לעזוב את המקצוע. התשובות לשאלה זו נותחו וקובצו לתמות לפי נושאים. (ראה נספח 5).

הנבדקים במחקר ואיסוף הנתונים

במחקר זה השתתפו 1,300 מורים המלמדים בבתי ספר יסודיים באוכלוסייה דוברת עברית. 830 מהם מלמדים בבית ספר ממלכתי, 323 בממלכתי דתי ו-147 בחינוך המיוחד. 396 מורים נדגמו בפברואר 2021 (זמן 1), 419 ביוני 2021 (זמן 2) ו-485 ביוני 2023 (זמן 3). טבלה 1 מתארת את התפלגות נתוני הרקע של שלושת מדגמי המורים בשלוש נקודות הזמן. 1,209 מהמורים דוברי עברית, 45 דוברי רוסית ו-46 דוברי שפות אחרות. הנבדקים נדגמו באמצעות שני פאנלים אינטרנטיים (PanelView, Panel4all). איסוף הנתונים נמשך כשבועיים

בכל סבב גיוס, בין ינואר 2021 ליוני 2023. במחקר השתתפו מורים מכל המחוזות בארץ ומדיסציפלינות שונות (מקצועות מדעיים והומניים), המלמדים תלמידים ממגוון רמות סוציו-אקונומיות. ההנחיה לפאנל הייתה להקפיד על דגימה של כל האזורים הגאוגרפיים והסוציו-דמוגרפיים בארץ. שאלונים ריקים או חלקיים מאוד הוצאו ממאגר הנתונים.

טבלה 1.

התפלגות מאפייני רקע של המורים לפי מועד מדידה

χ^2	זמן 3		זמן 2		זמן 1			
	C		B		A			
Bonferonni	פברואר 2023		יוני 2021		פברואר 2021			
	אחוז	מספר	אחוז	מספר	אחוז	מספר		
***104.9	14%	66	11%	45	10%	40	גבר	מגדר
C≠A,B	86%	405	89%	371	90%	356	אישה	
8.4	92%	446	94%	393	93%	370	עברית	שפת אם
	5%	14	3%	13	5%	18	רוסית	
	4%	25	3%	13	2%	8	אחר	
***15.5	67%	325	63%	266	54%	215	משרה מלאה	היקף משרה
A≠B,C	33%	160	37%	153	46%	181	משרה חלקית	
***31.1	6%	26	9%	39	8%	30	ללא תואר אקדמי	השכלה
A≠B,C	53%	247	57%	234	61%	242	תואר ראשון	
	42%	192	34%	138	31%	124	תואר שני+שלישי	
***61.8	56%	274	58%	244	79%	312	ממלכתי	סוג מסגרת
A≠B,C	32%	156	26%	110	14%	57	ממלכתי דתי	

χ^2	זמן 3		זמן 2		זמן 1		
Bonferonni	C		B		A		
	פברואר 2023		יוני 2021		פברואר 2021		
	אחוז	מספר	אחוז	מספר	אחוז	מספר	
	11%	55	16%	65	7%	27	חינוך מיוחד

***p<.001

מטבלת נתוני הרקע עולה כי רוב המשתתפים במחקר בשלוש נקודות איסוף הנתונים היו נשים (90%, 89%, 86% בהתאמה). יותר ממחצית מהמשתתפים במדגם היו בעלי תואר ראשון (53%–61%), ורוב המשתתפים מלמדים בבית ספר ממלכתי. במדידה השנייה והשלישית נמצא שיעור גבוה יותר של מורים המלמדים בבית ספר ממלכתי דתי ובחינוך המיוחד. השוואת מאפייני הרקע של שלוש הקבוצות מצביעה על שיעור גבוה יותר של מורים במשרה מלאה במדגם שנאסף ביוני 2021 (זמן 2) ובמדגם שלאחר הקורונה (זמן 3) לעומת המדגם שנאסף בפברואר 2021 (זמן 1). כמו כן, המדגם בזמן 1 מאופיין בשיעור גבוה יותר של מורים בעלי תואר ראשון מהמדגם בשתי נקודות הזמן האחרות, ובמדגם בזמן השני והשלישי היו יותר מורים בעלי תואר שני ושלישי בהשוואה למדגם בזמן 1.

טבלה 2.

ממוצע וציוני תקן של גיל ושנות ותק של המורים שהשתתפו במחקר בשלוש נקודות הזמן

		זמן				
F		יוני 2023	יוני 2021	פברואר 2021		
		C	B	A		
5.20**		42.15	40.12	39.84	ממוצע	גיל
	C>A,B	12.67	11.08	11.34	ס"ת	
1.43		13.32	12.46	12.19	ממוצע	ותק
		10.94	10.19	10.18		

**p<.01

כפי שניתן לראות בטבלה 2, הממצאים מצביעים על הבדל בין שלוש נקודות הזמן בגיל המורים. בבדיקת השוואה בין כל שתי קבוצות באמצעות מבחן post hoc מסוג Tukey נמצא כי גיל המורים במדידה השלישית גבוה באופן מובהק מגיל המורים במדידה השנייה ובמדידה השלישית. לא היו הבדלים משמעותיים בין שלוש קבוצות המורים בשנות הוותק.

הניתוח הסטטיסטי

שאלות המחקר 1–3 העוסקות בשינויים במחויבות המורה לאורך זמן ובכוונות העזיבה לאורך זמן, נבדקו באמצעות ניתוח שונות חד-כיווני. ממצאי ניתוח שונות מובהקים לוו במבחני post hoc מסוג Tukey, הבודקים הבדלים בין כל שתי קבוצות.

ההשוואה בין שלושת מועדי הסקר יחד עם ותק בהוראה (שאלת מחקר רביעית), נעשתה באמצעות ניתוח שונות דו-כיווני (מועד מדידה * קבוצות ותק בהוראה) ולוותה במבחני post hoc כאשר נמצא הבדל לפי ותק.

שאלת המחקר הרביעית נבחנה גם באמצעות רגרסיה ליניארית, שבה החזאים היו מאפייני הרקע של המורה ושחיקה, והמשתנים התלויים היו מחויבות סך הכול וכוונות עזיבה. כל החזאים ברגרסיה הוכנסו כבלוק אחד למשוואה. במסגרת החקירה האיכותנית נעשה ניתוח תמתי לקטגוריות ולקטגוריות על.

תוצאות

שינויים בתחושת המחויבות להוראה בשלוש נקודות זמן

מטרת המחקר הראשונה הייתה לבחון מה השינוי בתחושת המחויבות להוראה של מורי בית הספר היסודי בשלוש נקודות זמן: שתיים במהלך מגפת הקורונה ואחת אחריה. טבלה 3 מציגה את הממצאים.

טבלה 3.

ממוצעים וסטיות תקן של מחויבות וכוונות עזיבה בשלוש נקודות זמן

F	זמן 3	זמן 2	זמן 1		
מבחן Tukey	C	B	A		
	יוני 2023	יוני 2021	פברואר 2021		
	N=485	N=419	N=396		
0.48	3.36	3.38	3.41	ממוצע	מחויבות להוראה
	0.65	0.69	0.60	ס"ת	
3.79*	3.86	3.92	4.01	ממוצע	מחויבות רגשית
A>C	0.88	0.83	0.72	ס"ת	
0.04	3.33	3.34	3.35	ממוצע	מחויבות נורמטיבית
	0.95	0.97	0.88	ס"ת	
0.44	2.86	2.84	2.81	ממוצע	מחויבות המשכית
	0.70	0.80	0.69	ס"ת	
14.58***	2.88	2.68	2.46	ממוצע	כוונות עזיבה
A<B<C	1.17	1.21	1.07	ס"ת	

*p<.05, ***p<.001

כפי שאפשר לראות בטבלה 3, לא נמצאו הבדלים מובהקים בין שלושת המועדים בדיווחי המורים לגבי תחושת המחויבות הכללית להוראה.

השינויים בממדי המחויבות בשלוש נקודות הזמן

שאלת המחקר השנייה בחנה מהם השינויים במחויבות של המורים להוראה בשלושת ממדי המחויבות השונים – רגשית, המשכית ונורמטיבית – במהלך מגפת הקורונה ושנתיים וחצי לאחר פרוץ המגפה. ניתן לראות בטבלה 3 כי בממד תחושת המחויבות הרגשית של מורי בית הספר היסודי היו הבדלים בין נקודות הזמן השונות במהלך הקורונה ואחריה. מניתוח מבחני Post-Hoc מסוג Tuckey עולה כי יש הבדל בין נקודת הזמן הראשונה לבין נקודת הזמן השלישית, כך שמורי בית הספר היסודי דיווחו על תחושת מחויבות רגשית נמוכה יותר בתקופת הפוסט קורונה (יוני 2023) מאשר שנה אחרי פרוץ המגפה (פברואר 2021). לא נמצאו הבדלים מובהקים בין שלוש נקודות הזמן בתחושת המחויבות הנורמטיבית והמשכית שהמורים דיווחו עליה.

השינויים בכוונות העזיבה בשלוש נקודות הזמן

שאלת המחקר השלישית בחנה מה השינוי שחל בדיווחי כוונות העזיבה של מורי בית הספר היסודי בשלוש נקודות הזמן במהלך הקורונה ואחריה. בטבלה 3 אפשר לראות כי מורי בית הספר היסודי דיווחו באופן מובהק על יותר כוונות עזיבה בתקופת הפוסט קורונה (יוני 2023) בהשוואה לשתי המדידות שנערכו בתקופת הקורונה (פברואר 2021 ויוני 2021).

ניבוי כוונות עזיבה ומחויבות להוראה של מורים בתשפ"ג על פי מאפייני רקע

שאלת המחקר הרביעית בחנה את תמונת המצב (יוני תשפ"ג) של כוונות העזיבה של מורים באופן כללי ולפי מאפייני רקע של המורה (ותק, גיל). במילים אחרות – כיצד מאפייני רקע של המורה מנבאים את סך הכול המחויבות להוראה הכוללת ואת כוונות העזיבה שלו? המענה לשאלה זו נבחן באמצעות ניתוחי שונות ובאמצעות גרסיה ליניארית לניבוי מחויבות כוללת ולניבוי כוונות עזיבה.

כדי לבחון לעומק אם לאורך זמן נוצר הבדל בין קבוצות ותק שונות בכל הקשור לכוונות עזיבה נערכו השוואות על פי חלוקה לשנות ותק של מורים: קבוצת המורים החדשים – מורים בעלי 0–5 שנות ותק במערכת החינוך; קבוצת המורים בעלי ותק בינוני של 6–10 שנות ותק בחינוך; וקבוצת המורים הוותיקים ביותר – בעלי 11 ומעלה

שנות ותק במערכת החינוך. טבלה 4 מציגה את תוצאות השונות של מדדי המחויבות להוראה על פי ותק ומועד המדידה. יש לציין כי ההבדלים לפי מועד המדידה הוצגו בטבלה 3, ולפיכך לא ידונו שוב.

טבלה 4.

ממוצע, סטיות תקן ותוצאות ניתוח שונות של מדדי מחויבות להוראה לפי ותק בהוראה ולפי מועד מדידה

F	סה"כ שלושת מועדי המדידה n = 1299			זמן 3 n=485			זמן 2 n=419			זמן 1 n=395			מועד מדידה		
	ותק X זמן	ותק	זמן	11+	6-10	<=5	11+	6-10	<=5	11+	6-10	<=5	11+	6-10	<=5
				C n=594	B n=264	A n=441	n=236	n=95	n=154	n=192	n=81	n=146	n=166	n=88	n=141
.37	**5.91	0.48	3.41	3.27	3.34	3.41	3.27	3.34	3.44	3.31	3.35	3.50	3.36	3.32	ממוצע מחויבות להוראה
	C>B		0.64	0.67	0.66	.64	.67	.66	.70	.58	.72	.58	.57	.63	ס"ת
1.04	8.90***	3.79*	3.96	3.71	3.79	3.96	3.71	3.79	4.01	3.96	3.76	4.11	4.05	3.88	ממוצע מחויבות רגשית
	A<C		0.87	0.87	0.88	.87	.87	.88	.86	.71	.83	.67	.70	.75	ס"ת
.43	4.91	0.04	3.41	3.26	3.27	3.41	3.26	3.27	3.40	3.21	3.33	3.49	3.28	3.24	ממוצע מחויבות נורמטיבית
			0.95	0.92	0.96	.95	.92	.96	.99	.94	.96	.88	.85	.88	ס"ת
1.04	1.97	0.44	2.83	2.83	2.9	2.83	2.83	2.90	2.85	2.72	2.90	2.89	2.73	2.77	ממוצע מחויבות מתמשכת
			0.7	0.7	0.7	.70	.70	.70	.76	.74	.87	.67	.68	.72	ס"ת
2.16	19.96***	14.58***	2.63	3.18	3.07	2.63	3.18	3.07	2.47	2.59	3.01	2.30	2.39	2.68	ממוצע כוונת עזיבה
	C<B, A		1.15	1.13	1.16	1.15	1.13	1.16	1.23	1.18	1.14	1.10	1.08	.99	ס"ת

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

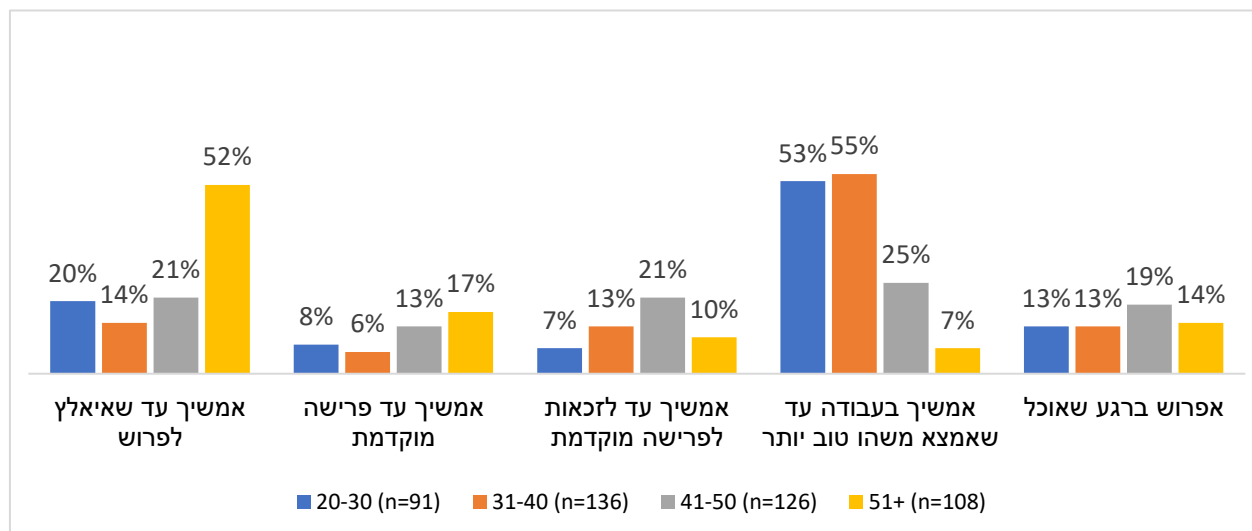
אפשר לראות בטבלה 4 כי בניתוח האינטראקציות לפי זמן ולפי קבוצת ותק לא נמצאו אינטראקציות מובהקות. השוואה של מבחני post hoc מסוג Tukey הצביעה על הבדלים לפי ותק המורה, שאינם קשורים למועד המדידה : בקבוצת המורים הוותיקים ביותר (מעל 11 שנות ותק) דווח על תפיסת מחויבת גבוהה יותר להוראה (ציון כללי) לעומת קבוצת המורים בעלי ותק בינוני (6–10 שנות ותק) בציון הכולל של המחויבות ובציון מחויבות רגשית להוראה. קבוצה זו דיווחה על מחויבות רגשית רבה יותר מקבוצת המורים החדשים (0–5 שנים). כמו כן, בקבוצת המורים הוותיקים ביותר דווח פחות על כוונות עזיבה לעומת כל אחת משתי הקבוצות הפחות ותיקות (המורים הוותיקים עם פחות מעשר שנות ותק וקבוצת המורים החדשים).

שאלת המחקר הרביעית בחנה גם את כוונות העזיבה של מורי בית הספר היסודי בצורה ספציפית (נכון ליוני תשפ"ג) באמצעות שאלה ישירה : "עד מתי אתה מתכוון להישאר במקצוע ההוראה?". ניתנו 5 אפשרויות תשובה : 1. אמשיך עד שאיאלץ לפרוש 2. אמשיך עד פרישה מוקדמת. 3. אמשיך עד זכאות לפרישה מוקדמת. 4. אפרוש ברגע שאוכל. 5. אמשיך בעבודה עד שאמצא משהו טוב יותר. תרשים 2 מציג את ממוצעי כוונות העזיבה של המורים ביוני תשפ"ג, לפי גיל.

תרשים 2.

התפלגות עיתוי כוונות עזיבה של המורה לפי גיל (מדגם מורים בתשפ"ג n=485).

'עד מתי אתה מתכוון/ת להישאר במקצוע ההוראה?'



$$\chi^2 = 107.4, p < .001$$

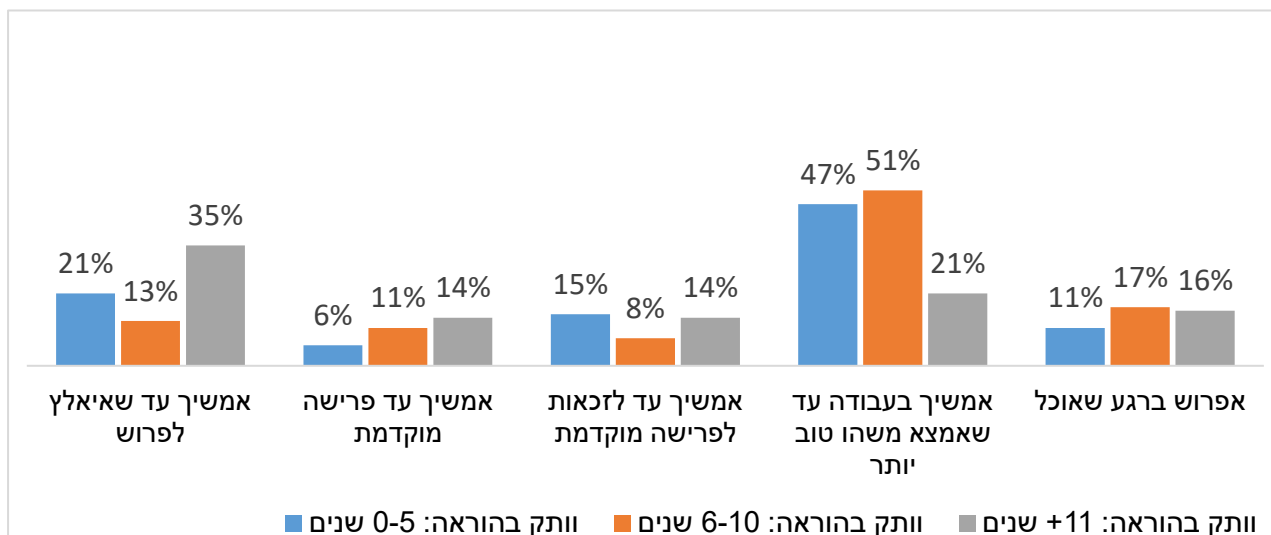
תרשים 2 מציג הבדל מובהק בעיתוי כוונות העזיבה של מורים, לפי גיל. האחוזים מסתכמים ל-100% בכל קבוצת גיל. ניתן לראות כי בקבוצת הגיל המבוגרת של בני 51+ אחוז ניכר (52%) ציינו כי ימשיכו בעבודה עד שיאלצו לפרוש, בעוד שבקבוצות הגיל האחרות 14%-21% נתנו תשובה זו.

כמו כן, בשתי קבוצות הגיל 20-30 ו 31-40 אחוז ניכר ציינו שימשיכו בעבודה עד שימצאו משהו טוב יותר (53%-55%) לעומת 7% בקרב בני 51+ ו-25% בקרב בני 41-50.

תרשים 3.

התפלגות עיתוי כוונות עזיבה של המורה לפי וותק בהוראה (מדגם מורים בתשפ"ג $n=461$).

עד מתי את/ה מתכוונת להישאר במקצוע ההוראה?



$\chi^2 = 49.8, p < .001$

תרשים 3 מציג הבדל מובהק בעיתוי כוונות העזיבה של מורים לפי הוותק שלהם בהוראה. האחוזים מסתכמים ל-100% בכל קבוצת ותק. ניתן לראות כי בשתי קבוצות המורים בתחילת דרכם (ותק 0-5 שנים, ותק 6-10 שנים) במקצוע התשובה הרווחת היא שהם ימשיכו במקצוע עד שימצאו משהו טוב יותר (47%-51%) בעוד שבקרב המורים הוותיקים (+11 שנות וותק) רק 21% השיבו תשובה זו. בקבוצת המורים הוותיקים התשובה הרווחת היא 'אמשיך עד שאיאלץ לפרוש' (35%), לעומת 13%-21% בקרב הקבוצות הפחות וותיקות.

טבלה 5.

מקדמי מתאם פירסון בין משתני המחקר במדדים בשנת תשפ"ג

מחויבות סה"כ	שחיקה	השכלת תואר ראשון	בי"ס ממ"ד	בי"ס ח"מ	משרה מלאה	ותק בהוראה	מגדר (נשים=1)	
						--	*09.	ותק בהוראה
					--	***18.	0.01	משרה מלאה
				--	*08.	0.03-	0.01-	בי"ס ח"מ
			--	***25.-	**13.-	0.01-	***17.-	בי"ס ממ"ד
		--	0.02	0.07	0.07-	***28.-	*08.	השכלת תואר ראשון
	--	0.04-	0.04	*09.-	0.06-	**16.-	0.05	שחיקה
--	***43.-	0.02-	0.06	**13.	**12.	**12.	***17.-	מחויבות סה"כ
***46.-	***64.	0.04	0.04-	**12.-	*10.-	***26.-	0.03	כוונות עזיבה
3.36	3.47	0.54	0.32	0.11	0.67	13.32	0.86	ממוצע
0.65	0.96	0.5	0.47	0.32	0.47	10.95	0.35	ס"ת

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

טבלת הקורלציות מצביעה על קשר בין ותק בהוראה לבין כוונות עזיבה, כך שככל שהמורה ותיק יותר הוא מדווח על יותר כוונות עזיבה. כמו כן, שחיקה נמצאה קשורה לפחות מחויבות להוראה וליותר כוונות עזיבה. עוד נמצא קשר בין מחויבות לבין כוונות עזיבה, כך שככל שהמורה מחויב יותר להוראה כך הוא מדווח על פחות כוונות עזיבה. המשתנים שבטבלה נבדקו גם במודל רגרסיה לניבוי מחויבות וכוונות עזיבה. טבלה 6 מציגה את ממצאי הרגרסיה.

טבלה 6.

ממצאי רגרסיה ליניארית לניבוי מחויבות להוראה וכוונות עזיבה בקרב מורים, על פי משתני רקע דמוגרפי (ערכי Beta מתוקנים).

כוונות עזיבה (Beta)	סה"כ מחויבות להוראה (Beta)	
.02	-.13***	מגדר (נשים)
-.17***	.04	ותק בהוראה
-.03	.09*	משרה מלאה
-.08*	.11**	בי"ס חינוך מיוחד
-.10**	.09*	בי"ס ממ"ד
.02	.01	תואר ראשון
.62***	-.42***	שחיקה
.48***	.24***	R ²

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

ממצאי הרגרסיה המוצגים בטבלה 6 מצביעים על מודל מובהק לניבוי מחויבות כוללת וגם לניבוי כוונות עזיבה של המורה. מודל הרגרסיה מסביר 24% מהשונות של המחויבות להוראה. נמצא כי נשים פחות מחויבות להוראה מגברים; מורים במשרה מלאה, מורים המלמדים בבית ספר לחינוך מיוחד ובבית ספר ממלכתי דתי מחויבים יותר ממורים אחרים; כמו כן, ככל שרמת השחיקה של המורה עולה, כך הוא פחות מחויב להוראה.

ממצאי הרגרסיה לניבוי כוונות עזיבה הצביעו על 48% שונות להסבר כוונות העזיבה. נמצא כי ככל שהוותק בהוראה רב יותר כך המורה מבטא פחות כוונות עזיבה. מורים המלמדים בבית ספר לחינוך מיוחד הביעו פחות כוונות עזיבה מאחרים, כמו גם מורים המלמדים בבית ספר ממלכתי דתי. עוד נמצא כי עלייה ברמת השחיקה מנבאת יותר כוונות עזיבה.

בחינה איכותנית

מטרת המחקר החמישית הייתה לבחון את הסיבות לכוונות העזיבה של המורה. הסיבות לכוונות העזיבה שהציגו מורים נבדקו באמצעות שאלה פתוחה שבה נשאלו המורים אם הם מתכוונים לעזוב את ההוראה, ואם כן, מדוע. התשובות לשאלה זו נותחו וקובצו לתמות לפי נושאים. התקבלו 299 תגובות אשר נותחו באופן תמתי על ידי שני שופטים. במקרה של חוסר הסכמה נערך דיון בין השופטים והתקבלה גם חוות דעת של שופט שלישי. בסופו של דבר נמצאו עשר תימות עיקריות שאליהן קובצו רוב התגובות של מורי בית הספר היסודי. בתשובות המורים נמצאו התייחסויות ליותר מנושא אחד, ותשובותיהם סווגו לכמה תמות בהתאם. טבלה 7 מתארת את הסיבות לכוונות עזיבה שעליהן דיווחו מורי בית הספר היסודי בהתאם לתמות.

טבלה 7.

התפלגות סיבות לכוונות עזיבה של מורים, לפי דיווח עצמי (מדגם מורים תשפ"ג n=299)

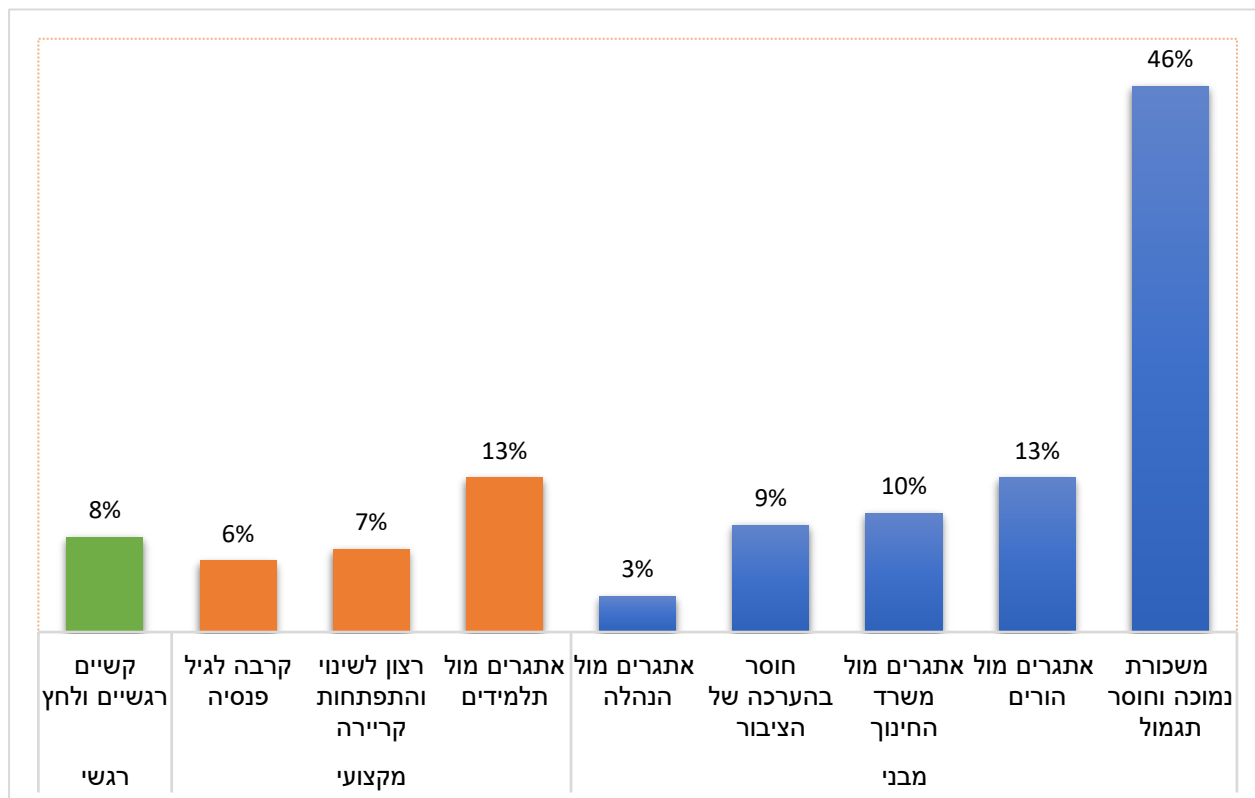
46%	משכורת נמוכה וחוסר תגמול
30%	עומס עבודה ושחיקה
13%	אתגרים מול תלמידים
13%	אתגרים מול הורים
10%	אתגרים מול משרד החינוך ומערכת החינוך
9%	חוסר בהערכה של הציבור
8%	קשיים רגשיים ולחץ
7%	רצון לשינוי והתפתחות בקריירה
6%	קרבה לגיל פנסיה
3%	אתגרים מול הנהלה

טבלה 7 מצביעה על עשר תמות מרכזיות לעזיבת מורים בבית הספר היסודי. ארבעת הסיבות העיקריות שהמורים דיווחו עליהן הן משכורת נמוכה וחוסר תגמול (46%), עומס עבודה ושחיקה (30%), אתגרים מול תלמידים (13%) ואתגרים מול הורים (13%).

בהתייחסות לעשר התמות שעלו אפשר להבחין בשלוש קטגוריות ראשיות של גורמים שעשויים להשפיע על כוונות העזיבה של מקצוע ההוראה: גורמים מבניים, גורמים מקצועיים וגורמים רגשיים. תרשים 4 מתאר את החלוקה של התמות לקטגוריות הראשיות.

תרשים 4.

מיפוי דיווחי המורים בבית ספר יסודי בשנת תשפ"ג על הסיבות לכוונות עזיבה (n=299)



*האחוזים מסתכמים ליותר מ-100% שכן הייתה אפשרות לציין יותר מגורם אחד.

תרשים 4 מציג את שלוש הקטגוריות העיקריות העשויות להשפיע על מחויבות מורה להוראה. אפשר לראות כי מורים דיווחו בעיקר על סיבות מבניות לעזיבת המקצוע (81%), אחר כך על גורמים מקצועיים (26%) ולבסוף על גורמים רגשיים (8%). להלן החלוקה לקטגוריות הראשיות ולקטגוריות משנה ודוגמאות מתוך תגובות המורים לכל קטגוריה:

1. גורמים מבניים (81%)

משכורת נמוכה וחוסר תגמול (64%): "שכר נמוך", "לא מתגמל ולא מוערך", "אין שכר", "המשכורת הנמוכה עם כל כך הרבה ותק", "לא מתגמל, קשה ומפרך", "שכר", " בגלל השכר הנמוך בחינוך", "משכורת לא מתגמלת, דרישות גבוהות יחסית לתגמול", "השכר לא משקף את העשייה".

אתגרים מול הורים (13%): "התערבות הורים יום יומית", "יש ההורים שחושבים להחליף את שר החינוך", "התערבות ההורים בכל דבר", "אני לא עומדת בלחץ הנפשי מטעם ההורים וחוסר הגיבוי", "הורים קשים ולא מרוצים", "יש קושי עם ההורים", "חוסר הערכה מצד ההורים והצדקה של הילדים בכל מעשה שהם עושים", "ההורים לא פשוטים".

אתגרים מול משרד החינוך והמערכת (10%): "תסכול מהמערכת", "מערכת מיושנת", "בגלל המערכת שלא מותאמת למציאות בשטח ודורשת דרישות לא סבירות", "יחס משרד החינוך למורים", "משרד החינוך מדרדר את החינוך הממלכתי בישראל", "הלחץ ממשרד החינוך", "המערכת רקובה מהיסוד", "חוסר גיבוי של המערכת או הערמת קשיים".

חוסר הערכה של הציבור (9%): "הדור והתמיכה מסביב נעלמת", "ציבור אנטי עובדי ההוראה", "יחס משפיל", "חוסר הערכה ציבורי", "חוסר הערכה על העבודה", "זלזול", "לא מוערך", "העבודה קשה, סזיפית ולא מספיק מוערכת", "הרגשה שלא מעריכים אותי או את עבודתי".

אתגרים מול הנהלה (3%): "לחץ והתנהגות מגעילה של מנהלי בתי ספר שבהם אני עובדת", "חוסר פידבק חיובי מצד הנהלה", "מנהל שלא מפרגן", "יחס הנהלה", "חוסר גיבוי של הנהלה", "לא קל לי עם אנשי הצוות והנהלה".

2. גורמים מקצועיים (26%)

אתגרים מול תלמידים (13%): "משמעת", "התנאים בכיתה", "התמודדויות עם תלמידים, אין משמעת וקשה להעביר ידע וחומר", "הילדים קשים", "קשוח עם הילדים", "בגלל מופרעות וחוצפה של ילדים בבית ספר",

"הקושי בהחזקת כיתה, משיכת תשומת לב תלמידים ללמידה", "התמודדות יומית קשה מול ילדים לא פשוטים", "בעיות משמעת".

רצון לשינוי והתפתחות קריירה (7%): "לנסות משהו אחר", "יש בי רצון ללמד פרחי הוראה", "רוצה לעשות דברים אחרים אבל קשורים בחינוך", "מרגישה שאיני ממצה את עצמי מספיק במקצוע", "מימוש עצמי", "להתקדם בחיים", "רוצה קצת לשנות כיוון", "רוצה להתפתח לתחומים אחרים, מרגישה שמיציתי את עצמי כמורה. אוהבת כל הזמן להיות בהתפתחות", "מחפשת משהו שעוסק בחינוך בצורה יותר נקייה ללא עיסוק בהוראה", "שוקלת לעזוב בית ספר ולא תחום ההוראה. בהוראה פרטית הכול בסדר גמור."

קרבה לגיל פנסיה (6%): "הגעתי מזמן לגיל פרישה", "הגיל שלי", "מפאת גיל", "הגעתי לרוויה בחינוך", "אחרי 30 שנה פרשתי לפנסיה", "יציאה לגמלאות", "לצאת לפנסיה", "פרישה".

3. גורמים רגשיים (8%)

קשיים רגשיים לחץ (8%): "העבודה מתישה סוחטת ובולמת את מעוף וחדוות היצירה והספונטניות, והשכר אינו תואם לרמת ההשקעה", "שחיקה, עייפות וראיית הממונים את טובת המערכת", "מתיש", "שחיקה", "תחושת מיצוי, אכזבה מסוימת מאופיים של הדברים במדינה כיום. משבר ערכי", "עומס נפשי", "נמאס לי", "זה מקצוע מתיש, שטומן בחובו, המון הקרבה, סבלנות, ושקט נפשי, בכל רגע נתון, כמו כן זה גוזל הרבה מאוד זמן איכות ופנאי, שחסרים לי מאוד בחיים", "קושי נפשי במקצוע".

לסיכום, ניתן לראות כי המורים דיווחו על כוונות עזיבה מסיבות מבניות, מקצועיות ורגשיות, ורוב הגורמים שהמורים דיווחו עליה מקורם במערכת (הנהלה, הורים, שכר).

דיון

המחקר בחן את המחויבות של המורים להוראה ואת כוונות העזיבה שלהם, משתי נקודות מבט. האחת, שינויים לאורך זמן במחויבות ובכוונות העזיבה. היבט זה נבדק בשלוש נקודות זמן – מדידה בתקופת הקורונה כאשר ההוראה הייתה מרחוק, מדידה נוספת בתקופת הקורונה לאחר החזרה להוראה פרונטלית, ומדידה שלישית לאחר סיום המגפה בתקופת הוראה פרונטלית. היבט שני שנבחן היה תמונת המצב של מחויבות וכוונות עזיבה בתשפ"ג (מועד המדידה השלישית), ומה מנבא את המחויבות ואת כוונות העזיבה בתשפ"ג.

ממצאים עיקריים

1) השינויים בתפיסת תחושת המחויבות הכללית של מורים ותת קטגוריות של ממדי תחושת המחויבות

במהלך מגפת הקורונה ואחריה

נמצא כי תחושת המחויבות הכללית של מורי בית הספר היסודי לא השתנתה במהלך תקופת הקורונה מאז פרוץ המגפה ועד היום. עיון בתת בקטגוריות של ממדי תחושת המחויבות הצביע על כך שבשנת תשפ"ג פחתה תחושת המחויבות הרגשית של המורים לעומת המחויבות שלהם בתקופת הקורונה. ייתכן כי הדבר נובע מהשחיקה המצטברת לאורך שנים אלו.

2) השינויים בכוונות העזיבה של מורי בית הספר היסודי במהלך מגפת הקורונה ואחריה

המחקר הראה כי כוונות העזיבה של המורים גברו לאורך השנתיים וחצי האחרונות באופן הדרגתי ומובהק. קרוב לוודאי שאף שהמגפה הסתיימה, המורים ממשיכים להתמודד עם השלכותיה (ליפקה ושריד, 2023). הדוח הראשון במחקר זה הראה כי היחסים בין המורה לבין ההורים הם גורם לחץ משמעותי בהתמודדות של המורים בעבודתם. נוסף על כך, המורים מתמודדים עם בעיות התנהגות של תלמידים אשר היו שנה בבית, מצב שהוביל לטשטוש גבולות וקושי במשמעת. תופעות אלו נשארו לאחר החזרה להוראה והן כנראה משפיעות על ההתמודדות היום-יומית של המורים בבית הספר.

יכול להיות ששינויים אלו בתקופת הפוסט-קורונה יצרו שחיקה, עומס ולחץ, ואלו משפיעים על הרצון של המורה לעזוב את המקצוע. הממצאים האיכותניים במחקר זה הראו כי עומס ושחיקה הם גורמים מרכזיים בהתהוות לחצים אצל המורה (ליפקה ושריד, 2023), והם אחד הגורמים המרכזיים המובילים לכוונות עזיבה.

3) תחושת מחויבות וכוונות עזיבה בתשפ"ג בקרב מורי בית הספר היסודי על פי משתני רקע

קבוצת המורים הוותיקים ביותר (מעל 11 שנות ותק) דיווחה על תפיסת מחויבות רבה יותר להוראה (ציון כללי) מקבוצת המורים בעלי ותק בינוני (6–10 שנות ותק) בציון המחויבות הרגשית. המורים הוותיקים ביותר (11 שנות ותק ומעלה) דיווחו על כוונות עזיבה נמוכות בכל שלוש נקודות הזמן ממורים בעלי ותק בינוני (6–10 שנות ותק) ונמוך (0–5 שנות ותק). בקרב מורים בני 20–30 וכן בני 31–40 הקבוצה הבולטת ביותר הם מורים שהצהירו שימשיכו בעבודה עד שימצאו משהו טוב יותר. בקרב מורים בתחילת דרכם במקצוע, שיעורי כוונות העזיבה עד שימצאו משהו טוב יותר היו הגבוהים ביותר. גם בקרב מורים בעלי ותק של 10–15 שנים, שיעור המורים שדיווחו כי יעזבו ברגע שימצאו משהו טוב יותר היה די גבוה. בקרב המורים הוותיקים ביותר, הקבוצה הגדולה ביותר היא של מורים שדיווחו כי ימשיכו במקצוע עד שייאלצו לפרוש.

4 ניבוי כוונות עזיבה ומחויבות רגשית בתשפ"ג בקרב מורי בית הספר היסודי

מודל הרגרסיה של ניבוי מחויבות להוראה מסביר 24% מהשונות של המחויבות להוראה. נמצא כי נשים פחות מחויבות להוראה מגברים; מורים במשרה מלאה, מורים המלמדים בבית ספר לחינוך מיוחד ובחינוך הממלכתי-דתי מחויבים יותר ממורים אחרים; וככל שרמת השחיקה של המורה עולה, כך הוא פחות מחויב להוראה. ממצאי הרגרסיה לניבוי כוונות עזיבה הצביעו על 48% שונות להסבר כוונות העזיבה. נמצא כי ככל שהוותק בהוראה רב יותר כך המורה מבטא פחות כוונות עזיבה; מורים המלמדים בבית ספר לחינוך מיוחד הביעו פחות כוונות עזיבה מאחרים, כמו גם מורים המלמדים בבית ספר ממלכתי-דתי; ועלייה ברמת השחיקה מנבאת יותר כוונות עזיבה.

5 מיפוי הגורמים לעזיבה של מורים השוקלים לעזוב את המקצוע

מורים דיווחו על 10 תמות מרכזיות כגורמים לעזיבת המקצוע. מתוכן, שלוש התמות העיקריות לעזיבה הן משכורת נמוכה וחוסר תגמול (46%), עומס עבודה ושחיקה (30%) ואתגרים בהתמודדות עם תלמידים אורחים (13%). בהתייחסות לכלל 10 התמות עלו שלוש קטגוריות ראשיות לעזיבת מורים: עיקר הדיווחים היו קשורים לסיבות מבניות (81%), אחר כך גורמים מקצועיים (26%) ולבסוף עלו גורמים רגשיים (8%). הקשר בין השחיקה לבין כוונות עזיבה ומחויבות המורה בא לידי ביטוי גם ברגרסיה שנערכה בדוח זה (שאלת מחקר 4), אשר בה נמצא כי שחיקה היא המנבא המשמעותי ביותר למחויבות בהוראה ולכוונות עזיבה.

מסקנות והמלצות

- **במסגרת ההכשרה של פרחי הוראה** מומלץ ליצור התקשרות שבונה מחויבות למקצוע ההוראה כדי לצמצם כוונות עזיבה, במיוחד בשעת חירום.
- קידום תוכניות חונכות וליווי מורים חדשים, בעיקר ליווי ומסגרת תמיכה בהשתלבות בהוראה בשנים הראשונות כדי להקל על מורים חדשים ולתת מענה מידי ואישי לצרכים של המורה המתחיל במערכת החינוך.
- **חיזוק תמיכה ניהולית** באמצעות קבלת משוב תכוף מהמנהל, הכרה בהישגים, יצירת שיח פתוח עם מורים ומתן תמיכה במצבי לחץ.
- **הפחתת עומסי עבודה ושחיקה**, למשל על ידי הקלה בנטל הבירוקרטי, הקצאת שעות הכנה נוספות, שילוב פרחי הוראה בהוראה.
- **חיזוק הקשר עם ההורים ופיתוח מעורבות הורית חיובית** באמצעות הנחיה וקביעת כללים ברורים להתנהלות מיטיבה.
- **שחיקה בשעת חירום** – למרות הצרכים המרובים בשעת חירום יש לתת את הדעת למורים במערכת החינוך כדי להעריך את הצרכים שלהם ואת תפקודם בהוראה בחירום, ולתת להם כלים פדגוגיים מותאמים
- **פיתוח מסלולי קידום והתפתחות** כדי לאפשר צמיחה בתפקיד ללא צורך בעזיבה, למשל בתפקידי הדרכה והנחיה.
- **מתן תמריצים כלכליים למורים** בהתאם לוותק ולהישגים כדי להגביר את המוטיבציה להישאר במערכת ולפתחה.
- **מתן מענים מהירים לצורכי ידע בקרב מורים** במסגרת השתלמויות או וובינר, דפי מידע, מצגות, כלים והתנסויות.

מקורות

- גוטנטנג, ט'. אסטרטחן, ק' (2021). שחיקת מורים בשל ההוראה מרחוק בקורונה והקשר לשלומותם הפסיכולוגית ורווחתם התעסוקתית. בית הספר לחינוך האוניברסיטה העברית בירושלים.
[https://meyda.education.gov.il/files/LishcatMadaan/CovidResearch/final-report-krista-
tony.pdf](https://meyda.education.gov.il/files/LishcatMadaan/CovidResearch/final-report-krista-
tony.pdf)
- וייסבלאי א. (2023). *מחסור במורים*. הכנסת- מרכז המחקר והמידע (2023). 1-64.
- ויסנר, ס & קוסלובסקי, מ. (2002). *מודל המקשר בין אישיות הפרט, לחצים בעבודה וסוגים של מחויבות ארגונית / סיגל וייסנר*. אוניברסיטת בר אילן.
- פרידמן, ג. (1999). שחיקת המורה: המושג ומדידתו. ירושלים: מכון הנרייטה סאלד.
- Ajzen, I. and Fishbein, M. (1980) *Understanding Attitudes and Predicting Social Behaviour*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Akartuna, I. Ş. S., & Serin, O. (2022). COVID-19 Impact on teachers' organizational commitment in schools. *Frontiers in Psychology, 13*, 810015.
- Älebbä°, N. and Korumaz, M. (2016). Teachers loyalty to their supervisors and organizational commitment. *Educational Research and Reviews, 11*(12), 1161-1167.
<https://doi.org/10.5897/err2016.2808>
- Bacher-Hicks, A., Chi, O. L., & Orellana, A. (2023). Two years later: How COVID-19 has shaped the teacher workforce. *Educational Researcher, 52*(4), 219-229.
- Blau, G. and Lunz, M. (1998) 'Testing the Incremental Effect of Professional Commitment on Intent to Leave One's Profession Beyond the Effects of External, Personal, and Work related Variables', *Journal of Vocational Behavior, 52*, 260–9.

- Boe, E. E., Cook, L. H., & Sunderland, R. J. (2008). Teacher turnover: Examining exit attrition, teaching area transfer, and school migration. *Exceptional children, 75*, 7-31.
- Cancio, E. J., Albrecht, S. F., & Johns, B. H. (2013). Defining administrative support and its relationship to the attrition of teachers of students with emotional and behavioral disorders. *Education and Treatment of children, 71-94*.
- Carver-Thomas, D., & Darling-Hammond, L. (2017). Teacher turnover: Why it matters and what we can do about it. *Learning Policy Institute*.
- Chanana, N. (2021). The impact of COVID-19 pandemic on employees organizational commitment and job satisfaction in reference to gender differences. *Journal of Public Affairs, 21*, e2695.
- Chen, X.P., Hui, C. and Segó, D.J. (1998). 'The Role of Organizational Citizenship Behavior in Turnover: Conceptualization and Preliminary Tests of Key Hypotheses', *Journal of Applied Psychology, 83*, 922-31.
- Cohen, A. (2007). An examination of the relationship between commitments and culture among five cultural groups of Israeli teachers. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 38*, 34-49.
- Coladarci, T. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *Journal of Experimental Education, 60*, 323-337.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2011). Predicting teacher commitment: The impact of school climate and social-emotional learning. *Psychology in the Schools, 48*, 1034-1048.
- Collie, R. J. (2023). Teacher well-being and turnover intentions: Investigating the roles of job resources and job demands. *British Journal of Educational Psychology, 93(3)*, 712-726.
- Conley, S., & You, S. (2009). Teacher role stress, satisfaction, commitment, and intentions to leave: A structural model. *Psychological reports, 105*, 771-786.

- Darling-Hammond, L. (2003). Keeping good teachers: Why it matters, what leaders can do. *Educational leadership*, 60, 6-13.
- Demirhan, G., & Yucel, C. (2016). A prediction for teacher commitment; Effects of managerial style, burnout and demographics. *Research in social sciences and technology*, 1.
- Demirtaş, Z. (2015). The relationship between job satisfaction and organizational commitment: A study on elementary schools. *Kastamonu Education Journal*, 23, 253-268.
- Do, T., Hoang, K. C., Tung, T., Trinh, T. P. T., Nguyen, D. N., Tran, T., ... & Nguyen, T. (2021). Factors influencing teachers' intentions to use realistic mathematics education in vietnam: an extension of the theory of planned behavior. *Journal on Mathematics Education*, 12, 331-348. <https://doi.org/10.22342/jme.12.2.14094.331-348>
- Dou, D., Devos, G., & Valcke, M. (2016). The relationships between school autonomy gap, principal leadership, teachers' job satisfaction and organizational commitment. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(6), 959-977. <https://doi.org/10.1177/1741143216653975>
- Dwiyanti, R., Rozana, M., Na'imah, T., & rafiya, G. (2022). Turnover intentions on teachers in indonesia: the role of affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. *Social Values and Society*, 4(2), 26-32. <https://doi.org/10.26480/svs.02.2022.26.32>
- Ford, T. G., Olsen, J., Khojasteh, J., Ware, J., & Urick, A. (2019). The effects of leader support for teacher psychological needs on teacher burnout, commitment, and intent to leave. *Journal of Educational Administration*, 57, 615-634.

Gillani, A., Dierst-Davies, R., Lee, S., Robin, L., Li, J., Glover-Kudon, R. & Whitton, A. (2022). Teachers' dissatisfaction during the COVID-19 pandemic: Factors contributing to a desire to leave the profession. *Frontiers in psychology, 13*, 940718.

Guhao, J. (2019). Organizational commitment of public school teachers: a structural equation modeling analysis. *Malaysian Online Journal of Educational Management, 7*(1), 57-91.
<https://doi.org/10.22452/mojem.vol7no1.4>

Imran, R., Allil, K., & Mahmoud, A. B. (2017). Teacher's turnover intentions: Examining the impact of motivation and organizational commitment. *International Journal of Educational Management, 31*, 828-842.

Ingersoll, R. M., & Smith, T. M. (2003). The wrong solution to the teacher shortage. *Educational leadership, 60*, 30-33.

Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of educational research, 79*, 491-525.

Johnson, S. M., Kraft, M. A., & Papay, J. P. (2012). How context matters in high-need schools: The effects of teachers' working conditions on their professional satisfaction and their students' achievement. *Teachers college record, 114*, 1-39.

Jonathan, H., Thibeli, M., & Darroux, C. (2013). Impact investigation of organizational commitment on intention to leave of public secondary school teachers in Tanzania. *Developing Country Studies, 3*, 78-91.

Koslowsky, M. (1987) 'Antecedents and Consequences of Turnover: An Integrated Systems Approach'. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 113*, 269-92.

- Kumar, S. and Giri, V. (2015). Impact of engineering faculty participation in decision making and commitment on organizational citizenship behaviour. *Journal of Engineering Education Transformations*, 28(4), 56. <https://doi.org/10.16920/jeeet/2015/v28i4/70402>
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53, 28-35. DOI: 10.1080/0013191012003362
- Lopez, V. (2018). *Teachers' job satisfaction and efficacy as indicators of intent-to-leave teaching* (Doctoral dissertation, Walden University).
- Marshall, D. T., Pressley, T., Neugebauer, N. M., & Shannon, D. M. (2022). Why teachers are leaving and what we can do about it. *Phi Delta Kappan*, 104, 6-11.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52, 397-422.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. and Smith, C.A. (1993) 'Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Model', *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-51.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Newbury Park, CA: Sage.
- Ni, Y. (2017). Teacher working conditions, teacher commitment, and charter schools. *Teachers College Record*, 119, 1-38.
- OECD (2020), "Teachers and support staff", in *PISA 2018 Results (Volume V): Effective Policies, Successful Schools*, OECD Publishing, Paris

OECD, PISA 2015 Results (Volume II): Policies and Practices for Successful Schools, Chapter 6, Figure II.6.3 Index of shortage of educational staff, school characteristics and science performance

OECD (2020), “Boosting the prestige and standing of the profession”, in TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals, OECD Publishing, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/db0bca51-en>

Pressley, T., & Ha, C. (2021). Teaching during a pandemic: United States teachers' self-efficacy during COVID-19. *Teaching and Teacher Education, 106*, 103-465.

Quines, L. and Albutra, D. (2023). The mediating effect of normative commitment on the relationship between instructional coaching skills and teamwork of teachers. *European Journal of Education Studies, 10*(3). <https://doi.org/10.46827/ejes.v10i3.4713>

Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of work and organizational psychology, 8*, 197-217.

Reyes, P. (1990). Teachers and their workplace: Commitment, performance, and productivity. *Sage Publications/Corwin Press*, Newbury Park, CA.

Rukundo, A. and Akurut, C. (2021). Association between inspirational leadership traits and job commitment among secondary school teachers in a remote district of Uganda. *Canadian Journal of Educational and Social Studies, 1*(1). <https://doi.org/10.53103/cjess.v1i1.4>

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. *The handbook of work and health psychology, 2*, 282-424.

- Setyaningsih, S., & Sunaryo, W. (2021). Optimizing Transformational Leadership Strengthening, Self Efficacy, and Job Satisfaction to Increase Teacher Commitment. *International Journal of Instruction, 14*, 427-438.
- Sokal, L., Trudel, L. E., & Babb, J. (2021). I've had it! Factors associated with burnout and low organizational commitment in Canadian teachers during the second wave of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open, 2*, 100023.
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational behavior, 76*, 487-506.
- United States Government Accountability Office, Report to Congressional Committees: K-12 EDUCATION: Education Should Assess Its Efforts to Address, October 2022
- Walsh, J. P., Ashford, S. J., & Hill, T. E. (1985). Feedback obstruction: The influence of the information environment on employee turnover intentions. *Human Relations, 38*(1), 23-46.
- Zamarro, G., Camp, A., Fuchsman, D., & McGee, J. B. (2022). Understanding how COVID-19 has changed teachers' chances of remaining in the classroom. *Sinquefeld Center for Applied Economic Research Working Paper, (22-01)*.

1. שאלון רקע

- מהו תפקידך בביה"ס?

[מחנכת/]

[מורה מקצועית/]

[רכוז/ת מקצוע]

[רכוז/ת שכבה]

[יועצ./ת.]

[סגנית מנהל/ת]

[סייעת]

[מלמד.ת במסגרת תוכניות העשרה אחה"צ או בבוקר]

[מנהל.ת.]

[אין לי תפקידים מלבד הוראה]

[אחר, פרטי/י]

- באיזה מגזר הינך מלמד/ת?

(ממלכתי)

(ממלכתי-דתי)

(חנוך מיוחד)

(חטיבת ביניים)

(חטיבה עליונה)

- מה שפת ההוראה בביה"ס בו הינך מלמד.ת*?

(עברית)

(ערבית)

- איזו שכבת גיל הינך מלמד.ת*?

[כיתות א-ב]

[כיתות ג-ד]

[כיתות ה-ו]

[חטיבת ביניים ז-ט]

[תיכון י-יב]

[אחר, פרטי/י]

: _____

- מהו הגיל שלך? (ניתן לציין מספר בלבד*)

- מהי שפת האם שלך*?

(עברית)

(רוסית)

(אמהרית)

(ערבית)

(אחר, פרטי/י)

: _____

- מהי תעודת ההשכלה הגבוהה ביותר שרכשת*?

(תיכונית)

(תואר ראשון (עם או בלי תעודת הוראה))

(תואר שני (עם או בלי תעודת הוראה))

(תואר שלישי (עם או בלי תעודת הוראה))

(לימודי תעודת הוראה ללא תואר אקדמי)

(הנדסאי / ישיבה)

(אחר, פרטי/י)

: _____

- אילו מקצועות הינך מלמד.ת* ?
- [] חשבון/מתמטיקה
- [] אנגלית
- [] עברית/ספרות/שפה/לשון
- [] מדעים
- [] מקצועות עיוניים (הסטוריה/גיאוגרפיה/תנ"ך/תושב"ע)
- [] אומנויות (תיאטרון/צילום/מחול/ספורט)
- [] מחשבים
- [] אחר, פרטי/י _____ :

- מה היקף המשרה שלך*?
- () מלאה
- () חלקית

- מהו הותק שלך בהוראה? (ציין מספר בלבד)*
- _____
- _____

2. מחויבות מורים למקצוע ההוראה

התייחס/י למקצוע ההוראה. אנא ציין/י באיזו מידה כל משפט נכון לגביך*:

לא בכלל	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאד	
()	()	()	()	()	4. מקצוע ההוראה חשוב לדימוי העצמי שלי
()	()	()	()	()	5. שקלתי לחפש אפשרויות עבודה אחרות
()	()	()	()	()	6. השקעתי הרבה מדי במקצוע ההוראה מכדי לעזוב אותו
()	()	()	()	()	7. לאנשים שהוכשרו להוראה יש אחריות להישאר בו
()	()	()	()	()	8. אני מרגישה מחויבות להישאר במקצוע ההוראה
()	()	()	()	()	9. אני גאה להיות במקצוע ההוראה

()	()	()	()	()	10. אם הייתי עוזב.ת את ההוראה יותר מדי דברים בחיי היו נפגעים
()	()	()	()	()	11. אני ממשיכה. במקצוע הוראה כי אני חש.ה אחריות כלפיו
()	()	()	()	()	12. אני אוהב.ת להיות מורה
()	()	()	()	()	13. לפעמים אני בודק.ת אם בארגונים אחרים מוצעות משרות מתאימות לי
()	()	()	()	()	14. יעלה לי הרבה כסף להחליף את המקצוע עכשיו
()	()	()	()	()	15. גם אם זה היה פועל לטובתי, אני מרגיש.ה שזה לא נכון לעזוב את המקצוע עכשיו
()	()	()	()	()	16. אני מזדהה עם מקצוע ההוראה
()	()	()	()	()	17. הייתי חש.ה אשמה אם הייתי עוזב.ת את מקצוע ההוראה
()	()	()	()	()	18. מקצוע ההוראה מלהיב אותי
()	()	()	()	()	19. שינוי מקצועי עכשיו יגרום לי למחיר אישי גבוה
()	()	()	()	()	20. אני נמצא.ת במקצוע ההוראה בגלל שאני מרגיש.ה נאמנות אליו

()	()	()	()	()	21. אני מתכוונת לעזוב את מקצוע ההוראה ברגע שיתאפשר לי
()	()	()	()	()	22. לפעמים אני מרגישה שאני מבזבזת את הזמן שלי במאמצים שלי במקצוע ההוראה
()	()	()	()	()	23. בד"כ אני מרוצה מכך שאני מורה בבי"הס שלי
()	()	()	()	()	24. אם הייתה לך האפשרות לבחור שוב, האם היית בוחרת להיות מורה?
()	()	()	()	()	25. נניח שהיית מתחילה את חייך שנית האם היית בוחרת שוב להיות מורה

3. כוונות עזיבה - לבדוק אם זאת השאלות שהשתמשו בהם

- האם אתה שוקלת או שקלת לעזוב את תחום ההוראה בחמש השנים הקרובות?

() כן

() לא

- באיזו תדירות אתה חושבת ברצינות על לעזוב את מקצוע ההוראה?

() אף פעם לא

() לעיתים רחוקות

() לפעמים כן ולפעמים לא

() לעיתים קרובות

() תמיד

בכלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
()	()	()	()	()	שקלתי לחפש אפשרויות

					עבודה אחרות
--	--	--	--	--	----------------

4. שחיקה

לפניך היגדים המתארים תחושות של מורים בעבודה ובעקבות העבודה. אנא ציין.י באיזו תכיפות חשת כפי שמתואר במשפטים שלפניך בשלושה חודשים אחרונים*

אף פעם לא	לעיתים רחוקות מאד	לעיתים רחוקות	לעיתים קרובות	לעיתים קרובות מאד	תמיד	
()	()	()	()	()	()	1. ההוראה קשה לי מבחינה פיזית
()	()	()	()	()	()	2. אני סחוט מעבודת ההוראה
()	()	()	()	()	()	3. תלמידיי אינם משתדלים בלימודים כנדרש
()	()	()	()	()	()	4. בהוראה אני לא מגשים את עצמי
()	()	()	()	()	()	5. לתלמידי לא כל כך חשוב להוכיח עצמם כתלמידים טובים
()	()	()	()	()	()	6. אני מרגישה "גמורה" בסוף יום העבודה
()	()	()	()	()	()	7. במקצוע אחר, לא בהוראה, הייתי מנצלת טוב יותר את יכולתי
()	()	()	()	()	()	8. ההוראה מעייפת אותי מדי
()	()	()	()	()	()	9. הייתי חוזרת ובוחרת בהוראה, אם ניתן היה לי להתחיל את חיי המקצועיים שוב

()	()	()	()	()	()	10. כמורה אני לא מספיק מתקדם בחיים
()	()	()	()	()	()	11. תלמידי לא כל כך רוצים ללמוד
()	()	()	()	()	()	12. ההוראה שוחקת אותי
()	()	()	()	()	()	13. הייתי רוצה תלמידים הרבה יותר טובים מאלה שיש לי עכשיו
()	()	()	()	()	()	14. הציפיות שלי מההוראה אינן מתממשות

5. איכותני- שאלה על סיבות לעזוב את מקצוע ההוראה

למה אתה שוקלת לעזוב את התחום?
