

הקשר בין השקעה ניכרת בעבודה לבין אושרם של עובדים

אורית שמאי¹

תקציר

העבודה בימינו מהווה מרכיב חשוב בחייהם של אנשים וברוחותם, ויחסי העבודה מהווים מרכיב חשוב באיכות חייהם וברוחותם. במחקר זה נעשה ניסיון להגדיר את הקשר בין המושגים המחקריים 'אושר' (Happiness as) ו'השקעה ניכרת בעבודה' (Subjective Well-Being- SWB) ו'השקעה ניכרת בעבודה' (HWI- Heavy Work Investment). המחקר בדק 404 עובדים בישראל. אושר גלובלי נמצא גבוה באופן מובהק בקרב משקיעים כבדים בעבודה מאשר בקרב עובדים רגילים, וכך גם בהיבט הקוגניטיבי (שביעות רצון מהחיים) והרגשי (רגשות חיוביים ושלייליים). הנאה בעבודה נמצאה כמשתנה המנבא רמות גבוהות יותר של כל ההיבטים של אושרו האישי של עובד (הגלובלי, הרגשי והקוגניטיבי), ואילו דחף לעבודה נמצא כמשתנה המנבא רמות נמוכות יותר של כל ההיבטים של אושרו של עובד. יתר על כן, נמצא, כי השקעה של שעות נוספות בעבודה בשל צורך כלכלי מנבאת רמות נמוכות יותר של ההיבט הרגשי של אושרו של עובד, ואת אושרו הגלובלי.

סקירה תיאורטית

כיום מקום העבודה הוא אחד התחומים החשובים ביותר בחייהם של אנשים, ויחסי העבודה מהווים מרכיב חשוב באיכות חייהם וברוחותם. אנשים רבים עובדים באופן אינטנסיבי ומשקיעים שעות רבות מזמנם בתפקידם, תופעה הנקראת "השקעה ניכרת בעבודה" (Heavy Work Investment- HWI). Burke (2000) מצביע על היעדר קונצנזוס בהתייחס לאופי הקשר שבין השקעה ניכרת בעבודה לאושרם של עובדים, וכי אין הסכמה אם הקשר הוא חיובי או שלילי. מקורותיו של המחקר הנוכחי הינו בניסיון להגדיר את הקשר בין תופעת ההשקעה הניכרת בעבודה של עובדים לבין אושר, מושג המוזכר בד"כ בספרות כ'רווחה סובייקטיבית' (Subjective Well-Being (SWB)). רוב המחקרים העוסקים בהשקעה ניכרת בעבודה (HWI) מתייחסים לסוגים אחרים של רווחה (כגון: בריאות רגשית ופיזית) (Vodanovich, 2007; Burke, Koyuncu & Fiksenbaum, 2007; Burke, 2000; Burke, 1999). המחקר הנוכחי מבוסס על מודל HWI שהוצע ע"י Snir ו-Harpaz (2012), אשר נשען על תיאוריות מדעיות ידועות ונתמך על ידי נתונים אמפיריים רלוונטיים תוך הצגת המנבאים, המימדים, הסוגים והתוצאות של HWI.

מטרת המחקר היא לאשר את המודל של HWI, ולחקור את רמת האושר של כל אחת מקבוצות המשקיעים הכבדים בעבודה: וורקוהוליסטים, מסורים לעבודה, משקיעים כבדים ארגוניים ומשקיעים בעבודה מתוך אוריינטציה כלכלית. השאלה המרכזית במחקר זה היא: האם התופעה של HWI ואושרו של הפרט קשורים זה בזה?

מחקר חדשני זה, הראשון מסוגו, בודק מספר היבטים של האושר הגלובלי: הקוגניטיבי והרגשי בקרב עובדים רגילים בהשוואה למשקיעים כבדים בעבודה ולתתי הקבוצות שלהם: וורקוהוליסטים, מסורים לעבודה, משקיעים כבדים ארגוניים ומשקיעים בעבודה מתוך אוריינטציה כלכלית. זהו ניסיון אשר טרם נעשה. הוכח בעבר, כי טיבם או איכותם של יחסי עבודה מנבאים שביעות רצון של עובדים (Cappelli & Sherer, 1988).

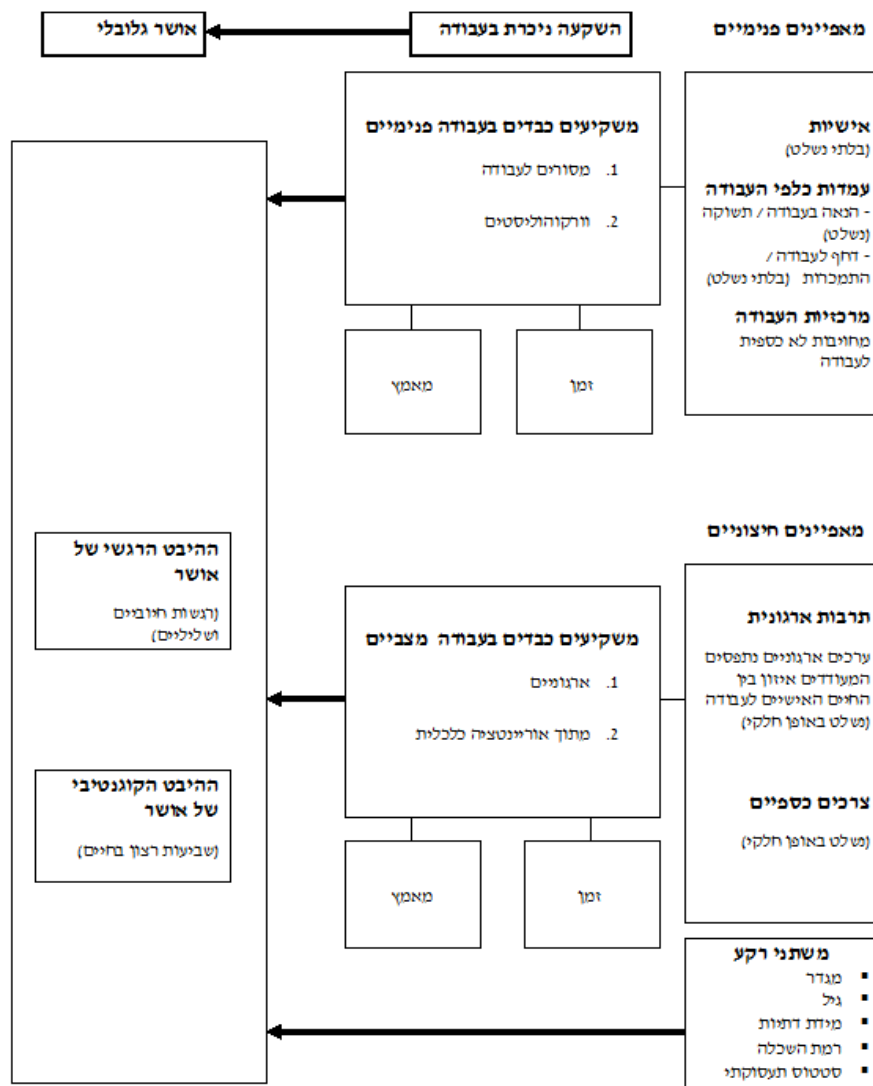
¹ד"ר אורית שמאי, Ph.D. בניהול, בית הספר לניהול, החוג למנהל עסקים, אוניברסיטת חיפה orit.shamai@gmail.com
נכתב על בסיס עבודת הדוקטורט בהדרכת פרופ' יצחק הרפז, הפקולטה לניהול, דיקן לימודים מתקדמים, אוניברסיטת חיפה.

המחקר הנוכחי עשוי להוביל למסקנות פרקטיות בקרב מחוקקים ומנהלים למען שיפור יחסי העבודה בארגון, ולמען שיפור רווחת העובדים וכן לבניית נהלים חדשים, אשר יותאמו לקבוצות העובדים, ישפיעו על אופן עבודתם של העובדים, ואף יוכלו להעלות את אושרם.

השקעה ניכרת בעבודה (Heavy Work Investment- HWI)

הדיון על השקעה ניכרת בעבודה (Heavy Work Investment- HWI) מתייחס בספרות לוורקהוליזם. המחסור בהגדרה מקובלת בספרות ובכלי מדידה מתוקננים לתופעה זו הביא את Snir ו-Harpaz (2012) להגדיר את המושג 'השקעה הניכרת בעבודה' על ידי מחויבות לעבודה בזמן ובמאמץ, פיסי או נפשי. בנוסף, בגישתם ההוליסטית, החוקרים הציגו מודל מקיף של השקעה ניכרת בעבודה, אשר מציג את המנבאים, המימדים, הסוגים והתוצאות של HWI. במודל זה וורקהוליזם הוא רק אחד מארבעת הסוגים של HWI והוא משמש כבסיס תיאורטי-אמפירי למחקר הנוכחי כפי שמתואר בתרשים 1.

תרשים מס 1: מודל המחקר



המודל מבחין בין עובדים רגילים למשקיעים כבדים לפי ההשקעה של זמן או מאמץ. בעוד שעובדים רגילים עובדים באופן נורמטיבי כ-40 שעות בשבוע, משקיעים כבדים בעבודה עובדים באופן מובהק יותר מהנורמה. 'מאמץ' מוגדר באמצעות כמות ואיכות ההשקעה בפעילויות פיסיות או במשימות קוגניטיביות מורכבות, אשר נדרשות בעבודה (Dwyer & Ganster, 1991; Gorman & Kmec, 2007).

בהתבסס על תיאוריית הייחוס של Weiner (1985), Snir ו-Harpaz (2012) סיווגו מנבאים אפשריים של HWI ע"פ שלוש קטגוריות, אשר מוצגות בתיאוריה: מיקוד סיבתי (האם הסיבה של HWI היא פנימית או חיצונית לאדם), שליטה (האם הסיבה של HWI היא נשלטת או בלתי נשלטת) ויציבות (האם הסיבה של HWI היא קבועה או משתנה מעת לעת). בהתייחסותם של Snir ו-Harpaz (2012) לתיאוריית הייחוס, מזהים החוקרים מאפיינים פנימיים כמנבאים רלוונטיים של קבוצת המשקיעים הכבדים הפנימיים (Dispositional HWI) שחלקם חיוביים (כגון: אהבה לעבודה, מעורבות בעבודה) וחלקם שליליים (כגון: מידת העדפה נמוכה לפנאי והתמכרות לעבודה). כנגד, החוקרים מזהים מאפיינים חיצוניים כמנבאים רלוונטיים של קבוצת המשקיעים הכבדים המצביים (Situational HWI).

תתי הסוגים של המשקיעים הכבדים הפנימיים (Dispositional HWI) הם: וורקהוליום ומסירות לעבודה. וורקהוליום הוא תת סוג המובחן על ידי מנבאים פנימיים שליליים, בלתי נשלטים ויציבים לאורך זמן. מסירות בעבודה, לעומת זאת, היא ביטוי של תשוקה לעבודה, שמתבטאת בהנאה המובחנת על ידי מנבאים פנימיים חיוביים, נשלטים ויציבים לאורך זמן (Snir & Harpaz, 2012). מחקרים עדכניים מעידים כי מחויבות לעבודה ואוריינטציה לעבודה נמצאו בקורלציה עם רמות של השקעה בעבודה (Burke & Fiksenbaum, 2009; Schaufeli, 2008; Taris & van Rhenen, 2008).

המנבאים של המשקיעים הכבדים הפנימיים מזהים לפי מאפיינים פנימיים וכוללים מאפייני אישיות, עמדות כלפי עבודה: הנאה בעבודה ודחף בלתי נשלט לעבודה וכן גם מרכזיות העבודה (Snir & Harpaz, 2012). תיאוריית התכונות ידועה כמסגרת המסבירה התנהגויות וורקהוליות (McMillan, Brady, O'Driscoll & Marsh, 2002). מספר חוקרים מייחסים התנהגויות אלו לאישיות מסוג A (Type A personality), המאופיינת על ידי שאפתנות, תחרותיות, דחק בזמן, חוסר סבלנות, תוקפנות או עוינות (Haynes, Legine, Scotch, Feinleib & Kannel, 1978). Robinson (1999) הוכיח, כי דפוס התנהגותי מסוג A הוא מנבא חזק של וורקהוליום, וכן (Mudrack 2004) מצא קשר מובהק בין אישיות מסוג A לבין מעורבות בעבודה ונטייה להיות מעורב בעבודה שאינה נדרשת. לכן, במחקר זה וורקהוליסטים יובחנו מתתי קבוצות אחרות של משקיעים כבדים בעבודה גם על ידי אישיות מסוג A. הספרות מתייחסת גם למרכזיות העבודה כמנבא מובהק להשקעה בעבודה וורקהוליום (Harpaz & Snir, 2003).

תיאוריית הגומלין בין האדם לסיטואציה יכולה להסביר את האינטראקציה בין אנשים לסביבת העבודה שלהם, והיא שמשפיעה על השונות בין אנשים בזמן ובמאמץ שהם משקיעים במקום העבודה. במחקר זה, הסביבה מיוצגת על ידי תרבות ארגונית ואוריינטציה כלכלית. לפיכך, המנבאים של המשקיעים הכבדים המצביים (Situational HWI) המזוהים לפי מאפיינים חיצוניים הם: אוריינטציה כלכלית ותרבות ארגונית. בהתאם ל-Maume ו-Bellas (2001), המחקר הנוכחי מתייחס לתרבות ארגונית לגבי ערכים ארגוניים הנתפסים על ידי העובדים כמעודדים איזון בין החיים האישיים לעבודה (Perceived Organizational Family Support). ערכים

ארגוניים אלו כוללים תפיסות לגבי תמיכה אינסטרומנטלית, אינפורמטיבית ורגשית הזמינה להם בארגון (Jahn, Thompson, & Kopelman, 2003), והם אשר מאפשרים לנו לזהות את העובדים הכבדים הארגוניים. צרכים כלכליים של האינדיבידואל משפיעים גם הם על השקעה ניכרת בעבודה. בדומה ל-Snir ו-Harpaz (2003; 2012) אנו מתייחסים לצרכים כלכליים נתפסים כאל גורם, אשר מבחין בין קבוצות המשקיעים מתוך אוריינטציה כלכלית. השפעותיה של השקעה ניכרת בעבודה על אושרם של עובדים אינן ידועות, ועד היום אף מחקר לא בדק את הקשר בין שתי תופעות חשובות אלה.

אושר כרווחה סובייקטיבית (Happiness as Subjective Well-Being)

המושג אושר ריתק חוקרים בתקופות שונות, אך רק בעשור האחרון הוא נחקר באופן שיטתי על ידי חוקרים מהפסיכולוגיה החיובית (Diener, Suh & Oishi, 1997). לפי הגדרתו המוסכמת של Seligman (2002), אושר כרווחה סובייקטיבית (Happiness as Subjective Well-Being) (ולהלן "אושר") מתבטא בשביעות רצון כוללת מהחיים או ברמות גבוהות מהממוצע של הנאה ורגשות חיוביים אחרים.

בהתבסס על הטרימינולוגיה של Warr (2007) ובדומה לחוקרים אחרים (Diener et al., 1997; Glenn & Weaver, 2006; Kahneman, Krueger, Schkade, Schwarz & Stone, 1979; 1981; 2006), המחקר הנוכחי מתייחס להיבט המקיף של אושר - "אושר גלובלי". לפי Diener ועמיתיו (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1997; Diener et al., 1998; Eid & Diener, 1999), אושר גלובלי כולל בתוכו את הערכתם של אנשים את חייהם בהיבט קוגניטיבי ובהיבט רגשי (Diener et al., 1997; Seligman, 2002). ההיבט הקוגניטיבי הינו שביעות רצון מהחיים, והוא משקף את השיפוט הכללי של אנשים והערכתם לגבי חייהם (Warr, 2007), בעוד שההיבט הרגשי משקף את השכיחות הגבוהה של רגשות חיוביים (כגון: שמחה, עניין, כבוד עצמי) לעומת שכיחות נמוכה (לא היעדר) של רגשות שליליים (כגון: עצב, חרדה וכעס) למשך זמן (Diener, Oishi & Lucas, 2003; Kahneman et al., 2006; Lyubomirsky, King & Diener, 2005).

תיאוריית הפעילות (Activity theory) ותיאוריית הזרימה (Flow theory) מקשרות בין פעילויות בעבודה לאושר. התיאוריה הראשונה מניחה כי פעילויות מעניינות בעבודה מספקות הנאה שמופקת מהנחות הפיזית והרגשית של עובדים (Diener et al., 1997). התיאוריה השנייה מניחה, כי פעילויות מעניינות ומאתגרות שנמצאות בהלימה לכישוריו של אדם (Csikszentmihalyi, 1975, in Diener et al., 1997), ומתקיימות בריכוז מוחלט (Robbins, 2001) מובחנות כחוויות זרימה (Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989; Csikszentmihalyi, 1975; 1982). לפי תיאוריה זו, אושר מותנה במעורבות בפעילויות מעין אלו, בזמן שחוויות זרימה יכולות להתקיים במקום העבודה בהנחה שהעבודה תואמת לכישוריהם של עובדים. אכן LeFevre ו-Csikszentmihalyi (1989) מצאו שרוב חוויות זרימה מתקיימות בעבודה ולא בפנאי. הרגשות הנלווים לכך הם: ערנות, ריכוז, שמחה, סיפוק ויצירתיות. Snir ו-Zohar (2008) מצאו כי בהשוואה לעובדים רגילים המשקיעים הכבדים בעבודה חוו יותר רגשות חיוביים בזמן העבודה מאשר בפנאי. מכאן ניתן להסיק, כי משקיעים כבדים בעבודה אשר מבלים זמן רב יותר במקום עבודתם יחוו יותר חוויות זרימה מאשר עובדים רגילים, ולכן ידווחו על רמה גבוהה יותר של רגשות חיוביים מאשר עובדים רגילים.

השערה 1א': משקיעים כבדים בעבודה יחוו רמות גבוהות יותר של אושר רגשי מאשר עובדים רגילים.

לפי תיאוריית מטה-מעלה (Bottom-Up theory) שביעות רצון מהחיים היא סכומן של הנאות קטנות. לפי השקפה זו, שביעות הרצון מהחיים היא תחשיב מנטאלי של סכום כל הנאות והכאב שחוה אדם (Diener, 1984). לפיכך, ניתן לצפות כי משקיעים כבדים בעבודה, אשר חווים יותר רגשות חיוביים מאשר עובדים רגילים, עשויים לדווח גם על רמות גבוהות יותר של שביעות רצון מהחיים.

השערה 1ב': משקיעים כבדים בעבודה ידווחו על רמות גבוהות יותר של שביעות רצון מהחיים מאשר עובדים רגילים.

היות שאושר גלובלי מכיל בתוכו את ההיבט הרגשי והקוגניטיבי, נצפה לרמות גבוהות יותר של אושר גלובלי בקרב המשקיעים הכבדים מאשר בקרב עובדים רגילים.

השערה 1 (מסכמת): משקיעים כבדים בעבודה ידווחו על רמות גבוהות יותר של אושר גלובלי.

בעוד שהמחקר מכיל 15 השערות, הגבלות הכתיבה מאפשרות לנו להציג את ההשערה המרכזית בלבד, יחד עם שתי תתי ההשערות שלה (כפי שהן מופיעות מעלה).

שיטה

פיילוט: בוצע פיילוט לבדיקת תוקף ומהימנות סולמות המדידה אשר נבחרו למחקר זה. מדגם הפיילוט כלל 150 עובדים במשרה מלאה (50% גברים ו- 50% נשים), אשר היו גם סטודנטים באוניברסיטה. כלי המחקר נמצאו כמהימנים (כל מקדמי ה- α של קרונבך היו בטווח של 0.78 עד 0.92).

התהליך והמדגם: איסוף נתונים באמצעות שאלון אנונימי שנערך בארגונים במגזר הפרטי וגם הציבורי, ושאלונים הופצו בעיקר בקרב עובדים שהשקיעו יותר מ-50 שעות עבודה בשבוע. לפיכך המדגם כלל 404 עובדים, כשרובם משקיעים כבדים בעבודה (71% מהמדגם). השתתפותם של העובדים הרגילים אשר השתתפו במחקר (29% מהמדגם) אפשרה לערוך השוואה בין שתי קבוצות העובדים.

כלי המחקר: המחקר התבסס על כלים בעלי ביסוס מחקרי הכוללים השקעה ניכרת בעבודה: זמן ומאמץ, דפוס התנהגות מסוג A, הנאה בעבודה, דחף לעבודה, מרכזיות העבודה, תרבות ארגונית, צורך כלכלי, אושר רגשי (רגשות חיוביים ושלייליים), אושר קוגניטיבי (שביעות רצון מהחיים) ואושר גלובלי (האושר הרגשי והקוגניטיבי גם יחד). סולמות המדידה של המשתתפים (מלבד השקעת זמן בעבודה ומרכזיות בעבודה) נעו בסולם ליקרט בעל 7 דרגות תשובה (החל מ-1 = "מאוד לא מסכים" ועד 7 = "מסכים מאוד"). כלי המחקר נמצאו כמהימנים (כל מקדמי ה- α של קרונבך היו בטווח של 0.71 עד 0.93).

ממצאים

לוח מספר 1 מציג תוצאות של מבחני t בלתי תלויים לתיאור ההבדלים בין קבוצות עובדים בהיבטים של אושר: גלובלי, רגשי וקוגניטיבי.

לוח מס' 1: מבחן t בלתי תלוי: הבדלים בהיבטים של אושר בין קבוצות עובדים

משתנה	N	Mean	SD	מבחן t
אושר גלובלי	181	5.32	.71	$t_{(365)}=3.483^{***}$
	197	5.03	.92	
אושר רגשי	181	5.47	.76	$t_{(368)}=2.885^{***}$
	197	5.22	.92	
שביעות רצון מהחיים	181	5.04	.92	$t_{(369)}=3.103^{***}$
	197	4.71	1.15	

* $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$

כפי ששיערנו, אושר גלובלי (המאגד את שלושת ממדי האושר: הקוגניטיבי-שביעות רצון מהחיים, הרגשי-חיובי והרגשי-שלילי) נמצא גבוה באופן מובהק בקרב משקיעים כבדים בעבודה ($M=5.32$) מאשר בקרב עובדים רגילים ($M=5.03$) [$t_{(365,0.95)}=3.483$, $p<0.001$], וכך גם בהיבט הרגשי ($M=5.47$ ו- $M=5.22$ בהתאמה) [$t_{(368,0.95)}=2.885$, $p<0.001$], והקוגניטיבי ($M=5.04$ ו- $M=4.71$ בהתאמה) [$t_{(369,0.95)}=3.103$, $p<0.001$]. לפיכך, השערה מס' 1 יחד עם תתי השערותיה אוששה. יש לציין כי במחקר זה נבדקו 14 השערות נוספות, ו-13 מהן אוששו. מצורפים הממצאים העיקריים.

לוח מס' 2: מבחן שונות חד-כיווני של הבדלים בהיבטים של אושר בין תתי קבוצות עובדים

משתנה	N	Mean	SD	F
רגשות חיוביים	194	4.95	1.14	$F_{(4,370)}=5.454^{***}$
	43	5.68	0.72	
	34	4.85	0.98	
	14	5.46	0.96	
	90	4.99	0.93	
רגשות שליליים	194	2.56	1.02	$F_{(4,370)}=4.554^{**}$
	43	2.08	0.69	
	34	2.72	1.07	
	14	2.20	0.99	
	90	2.43	0.83	
שביעות רצון מהחיים	194	4.71	1.15	$F_{(4,373)}=2.418^*$
	43	5.09	1.01	
	34	5.02	0.81	
	14	5.13	0.94	
	90	5.01	0.93	
אושר גלובלי	194	5.03	0.92	$F_{(4,373)}=4.877^{**}$
	43	5.56	0.61	
	34	5.07	0.65	
	14	5.46	0.77	
	90	5.28	0.73	

* $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$

לוח 2 מציג את תוצאות מבחן שונות חד-כיווני (One way ANOVA), אשר נערכו לו מבחני המשך-Tukey Post-hoc analysis HSD המצביעים על הממצאים הבאים: עובדים רגילים מדווחים על יותר רגשות שליליים (M=2.56) בהשוואה למשקיעים כבדים מתוך אוריינטציה כלכלית (M=2.43) באופן מובהק [$t_{(210,0.95)}=3.031, p<0.01$]. לעומת זאת, המסורים לעבודתם מדווחים על רמות גבוהות יותר של רגשות חיוביים (M=5.68) מעובדים רגילים (M=4.95) באופן מובהק [$t_{(95,0.95)}=5.354, p<0.001$], וכן על רמות נמוכות יותר של רגשות שליליים (M=2.08) מעובדים רגילים (M=2.56) בנוסף לכך, המסורים לעבודה מדווחים גם על רמות גבוהות יותר של שביעות רצון מחייהם (M=5.09) בהשוואה לעובדים רגילים (M=4.71) באופן מובהק [$t_{(67,835,0.95)}=2.181, p<0.05$]. נמצא גם, כי המסורים לעבודה חווים יותר רגשות חיוביים (M=5.68) מוורקוהוליסטים (M=4.85) באופן מובהק [$t_{(75,0.95)}=4.288, p<0.001$], וכן יותר ממשקיעים כבדים מתוך אוריינטציה כלכלית (M=4.99) וורקוהוליסטים מדווחים על יותר רגשות שליליים (M=2.72) מהמסורים לעבודה (M=2.08) באופן מובהק ($t_{(53,0.95)}=3.006, p<0.01$). המסורים לעבודה נמצאו גבוהים יותר באושר גלובלי (M=5.56) מעובדים רגילים (M=5.03) באופן מובהק [$t_{(89,112,0.95)}=4.66, p<0.001$], וכן גם מוורקוהוליסטים (M=5.07) מעובדים רגילים (M=5.03) וממשקיעים כבדים מתוך אוריינטציה כלכלית (M=5.28) באופן מובהק [$t_{(131,0.95)}=2.17, p<0.05$].

נערכו מספר מבחני הרגשה היררכית לניבוי כל אחד מממדי האושר וכן לניבוי אושר גלובלי (אחוז השונות המוסברת נע בטווח בין 22-34 אחוז). תוצאות המבחנים הראו, כי המשתנים העיקריים בעלי יכולת החיזוי הגבוהה ביותר לאושר הגלובלי, הרגשי והקוגניטיבי, שנמצאו כתורמים המשמעותיים ביותר לשונות המוסברת הם: הנאה בעבודה, דחף לעבודה ועבודה בשל צורך כלכלי. הנאה בעבודה נמצאה כמשתנה המנבא רמות גבוהות יותר של אושר, ואילו דחף לעבודה נמצא כבעל יכולת חיזוי רמות נמוכות יותר של אושרם של עובדים (אושר גלובלי, רגשי וקוגניטיבי). בנוסף, נמצא, כי השקעה של שעות נוספות בעבודה בשל צורך כלכלי מנבאת רמות נמוכות יותר של ההיבט הרגשי של אושרו של העובד, ואת אושרו הגלובלי.

דיון

לפי הגישה ההדונית של שוק העבודה, עובדים ומעסקים בוררים זה את זה לפי שעות העבודה הנדרשות במקום העבודה והרצויות לעובד (Golden & Gebreselassie, 2007). המחקר הנוכחי הוא מחקר חלוץ, והוא הראשון שמציג תוקף אמפירי לקיומם של סוגים שונים של משקיעים כבדים בעבודה, כפי שהוצגו לראשונה במודל תיאורטי על ידי Snir ו-Harpaz (2012). מחקר זה מציג קשר חיובי בין השקעה ניכרת בעבודה לאושרם הגלובלי, הקוגניטיבי והרגשי של עובדים. תוצאות המחקר מחזקות את הטענה, כי מקום עבודה מהווה מקום בעל משמעות מרכזית בחייהם של עובדים, ובייחוד של אלו המשקיעים שעות מרובות ומאמץ, שכן משקיעים כבדים בעבודה מדווחים על רמות גבוהות יותר של אושר לעומת עובדים רגילים העובדים עד 50 שעות בשבוע.

יתר על כן, תוצאות המחקר הנוכחי תומכות בתפיסה, כי מסירות לעבודה היא ההיבט החיובי של HWI, ואילו וורקוהוליסם הוא ההיבט השלילי שלו. זאת לפי הממצאים, אשר מעידים, כי העובדים הכבדים המסורים לעבודתם, המשקיעים שעות רבות בעבודה ומאמץ רב מתוך הנאה ועניין בעיסוק גבוהים יותר באושר גלובלי מאשר עובדים רגילים, וורקוהוליסטים, ומשקיעים כבדים מתוך אוריינטציה כלכלית. נמצא גם, כי המסורים לעבודה גבוהים יותר ברגשות חיוביים מעובדים רגילים, וכן גם רמת שביעות הרצון שלהם מהחיים הינה גבוהה יותר. בנוסף, המסורים לעבודה נמוכים יותר ברגשות שליליים מעובדים רגילים ומוורקוהוליסטים. מבחני הרגשה מעידים, כי הנאה בעבודה נמצאה כמשתנה המנבא רמות גבוהות יותר של כל ההיבטים של אושר (גלובלי, רגשי

וקוגניטיבי), בעוד שדחף לעבודה נמצא כמשתנה המנבא רמות נמוכות יותר של כל ההיבטים של אושר. נמצא גם, כי השקעה של שעות נוספות בעבודה בשל צורך כלכלי מפחיתה את ההיבט הרגשי של אושרו של העובד, וכן גם את אושרו הגלובלי.

היות והוכח קיומו של קשר חיובי מובהק בין אושרם של עובדים לבין ביצועם בעבודה (Brief & Wiess, 2002; Wright & Bonett, 1997; Wright, Bonett & Sweeney, 1993; Wright & Cropanzano, 2000), יש לממצאי מחקר זה השלכות חשובות על יעילותם של ארגונים. בדומה למחקרים אחרים (לדוגמא: Kosek & Ozeki, 1999) למחקר זה השלכה פרקטית לאפשרות בניית מדיניות תומכת בעובד מתוך דאגה לרווחתו ולאושרו. ניהול יחסי עבודה כיום מבוססים על ניהול המשאב האנושי באופן אישי וחוזי במקום קיבוצי (תושב אייכנר, 2009). לפיכך, על מחוקקים ומנהלים לשקול את סיווגו של העובד לפי הקבוצות השונות, ולדאוג לתנאים ייחודיים המותאמים לכל קבוצת עובדים. מדיניות התואמת את נטייתם של עובדים וכישוריהם תאפשר התאמה מרובה בין עובד לתפקיד, ועובדים יהיו מוכנים להשקיע בעבודתם מתוך עניין בעיסוק והנאה בעבודה, דבר אשר יעלה את רמת אושרם וכתוצאה ישפר את תפקודם ותרומתם לארגון. חשוב גם לטפל בדחף הבלתי נשלט של הוורקהוליסטים ולדאוג לוויסות של שעות העבודה בקרב עובדים אלו וכן של העובדים הכבדים מתוך אוריינטציה כלכלית.

אייכנר, נירית תושב (2009). שינוי חוקי המשחק בעולם העבודה, מינהל מחקר וכלכלה משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, 80-1.

Brief, A.P., & Wiess, H.M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Reviews Psychology*, 53, 279–307.

Burke, R.J. (1999). Workaholism among women managers: Work and life satisfactions and psychological well-being. *Equal Opportunities International*, 18(7), 25-35.

Burke, R.J. (2000). Workaholism in organizations: Concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 1-16.

Burke, R.J., & Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes, and health: Passion versus addiction. *Journal of Business Ethics*, 84(2), 257-263.

Burke, R.J., Koyuncu, M., & Fiksenbaum, L. (2007). Career priority patterns among managerial and professional women in Turkey: Benefits of putting career first? *Women in Management*, 22(5), 405-417.

Cappelli, P. & Sherer, P.D. (1988). Satisfaction, market wages and labour relations: An airline study. *Industrial Relations*, 27, 56–73

Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 815-822.

Diener, E., (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.

Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E., & Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.

Diener, E., Suh, E.M., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41.

Dwyer, D.J., & Ganster, D.C. (1991). The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 12(7), 595-608.

Eid, M., & Diener, E. (1998). *Global judgments of subjective well-being: Situational variability and long-term stability*. Unpublished manuscript, University of Illinois at Urbana–Champaign.

Glenn, N.D., & Weaver, C.N. (1979). A note on family situation and global happiness. *Social Forces*, 57, 960–967.

Glenn, N.D., & Weaver, C.N. (1981). The contributions of marital happiness to global happiness. *Journal of Marriage and the Family*, 43, 161–168.

Golden, L., & Gebreselassie, T. (2007). Overemployment mismatches: The preference for fewer work hours. *Monthly Labor Review*, 4, 18–37.

- Gorman, E.H., & Kmec, J.A. (2007). We (have to) try harder: Gender and required work effort in Britain and the United States. *Gender and Society, 21*(6), 828-856.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism, its definition and nature. *Human Relations, 56*, 291-320.
- Haynes, S.G., Legine, S., Scotch, N., Feinleib, M., & Kannel, W.B. (1978). The relationship of psychological factors to coronary heart disease in the Framingham study: Methods and risk factors. *American Journal of Epidemiology, 107*(5), 362-383.
- Jahn, E.W., Thompson, C.A., & Kopelman, R.E. (2003). Rationale and construct validity evidence for a measure of perceived organizational family support (POFS): Because purported practices may not reflect reality. *Community, Work & Family, 6*(2), 123-140.
- Kahneman, D., Krueger, A.B., Schkade, D., Schwarz, N., & Stone, A.A. (2006). Would you be happier if you were richer? A focusing illusion. *Science, 312*, 1908-1910.
- Kossek, E. Ozeki, C. (1999). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 139-149.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin, 131*(6), 803-855.
- Maume, D., & Bellas, M. (2001). The overworked American or the time bind. *American Behavioral Scientist, 44*, 1137-1156.
- McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P. & Marsh, N.V. (2002). A multifaceted study of Spence and Robbins' (1992) workaholism battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*(3), 357-368.
- Mudrack, P.E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management, 17*(5), 490-508.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational behavior* (10th edition). Upper Saddle River, NJ: San Diego State University.
- Robinson, B.E. (1999). The work addiction risk test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills, 88*, 199-210.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review, 57*(2), 173-203.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free Press.
- Snir, R., & Zohar, D. (2008). Workaholism as discretionary time investment at work: An

- experience-sampling study. *Applied Psychology: An International Review*, 57(1),109-127.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22(3), 232-343.
- Vodanovich, S.J., Piotrowski, C., & Wallace, J.C. (2007). The relationship between workaholism and health: A report of negative findings. *Organization Development Journal*, 25(1), 70-75.
- Warr, P.B. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548-573.
- Wright, T.A., & Bonett, D.G. (1997). The role of pleasantness and activation-based well-being in performance prediction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2, 212–219.
- Wright, T.A., Bonett, D.G., & Sweeney, D.A. (1993). Mental health and work performance: Results of a longitudinal field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 277–284.
- Wright, T.A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *American Psychological Association Volume*, 5(1), 84–94.