

המחלקה למדעי ההתנהגות

המגמה לפסיכולוגיה ארגונית-תעסוקתית

עבודת גמר מחקרית (תזה) המוגשת כמילוי חלק מהדרישות

לקבלת התואר מוסמך בפסיכולוגיה

וורקוהוליזם בישראל: תיקוף שאלון

ההתמכרות לעבודה DUWAS

בשפה העברית

ת.ז.: 039976899

שם הסטודנטית: טלי בן משה

שם המנחה: ד"ר הדסה ליטמן עובדיה

נובמבר 2011

תודות

בראש ובראשונה ברצוני להודות לד"ר הדסה ליטמן-עובדיה, על ההנחיה הצמודה, על האכפתיות והמסירות, על המענה בכל שעה ובכל עת ועל כך שעודדה אותי כשעלה הצורך. מעל הכל אני מודה לה על כך שטיפחה בי את האהבה למחקר.

כן, ברצוני להודות לכריסטיאן בלדוצ'י אשר גם מאיטליה הרחוקה השקיע מזמנו לסייע לי, בכל שאלה או בקשה, במהלך הכתיבה והעבודה על התזה.

I especially like to thank Dr. Cristian Balducci for the help during the writing, his availability and kindness, Grazie!

בנוסף, ברצוני להודות למשפחתי היקרה ובמיוחד ולהורי, שללא תמיכתם וסבלנותם האינסופית לא הייתי מצליחה לסיים את התזה בשנה אחת. וכמובן לחבריי, אשר הכילו אותי והיו שם כל התקופה.

ואחרונה חביבה, ברצוני להודות לסבתי, אודט ששון ז"ל, אשר ליוותה אותי, תמכה בי ותמיד היתה שם להתגאות בעבודתי עד לרגעיה האחרונים. יותר מכולם לימדה אותי סבתי מסירות לעבודה וחריצות מה היא.

על כל אשר העניקה לי בחייה אני מקדישה לה עבודה זו.

תודה!

תקציר

תופעת ההתמכרות לעבודה או הוורקוהולוזם על הגדרותיה השונות נחקרה רבות בשנים האחרונות, בהתייחס להשלכותיה על הישגי העובד במקום עבודתו, בריאותו הנפשית והפיזית ורווחתו האישית. מטרת המחקר הנוכחי הייתה לבנות נוסח עברי של שאלון ההתמכרות לעבודה - (Dutch) DUWAS (Work Addiction Scale) (Schaufeli & Taris, 2004), שאלון זה בוחן התמכרות לעבודה באמצעות שני מימדים: עבודה מופרזת ועבודה קומפולסיבית, מימדים אלו באים לידי ביטוי, בנטייה התנהגותית לעבוד קשה באופן מופרז ובנטייה קוגניטיבית להיות אובססיבי לעבודה. במסגרת המחקר הנוכחי השאלון תורגם לעברית ונבדקו: מהימנותו הפנימית, המבנה הגורמי שלו, יציבותו כעבור חודשיים, הערכת עמיתים או בני זוג, תוקפו אל מול מספר מדדי תוצאה בעבודה ובחיים. בנוסף, זוהו משתנים דמוגרפיים הקשורים לתופעת ההתמכרות לעבודה. לצורך ניתוח הגורמים ותיקוף מבנה השאלון נבדקו 351 עובדים במשרה מלאה שנדגמו באמצעות רשת האינטרנט והרשתות החברתיות. 83 מכלל המשתתפים השיבו על השאלון כעבור חודשיים, ו-94 מכלל המשתתפים נתנו לבן משפחה או לחבר להשיב על השאלון בהתייחס אליהם, לצורך בחינת הערכת עמיתים. ממצאי המחקר אוששו את המבנה הדו גורמי של תופעת ההתמכרות לעבודה, ואכן העלו כי המודל הדו-גורמי הוא בעל התאמה טובה יותר לנתונים בהשוואה למודל חד-גורמי, כמו כן, שני השאלונים נמצאו בעלי מהימנות פנימית גבוהה, יציבות גבוהה לאורך זמן, הסכמה גבוהה בין דירוג עצמי לדירוג עמיתים ותוקף מבנה גבוה. בהתאם להשערות המחקר, נמצאו קשרים חיוביים בין התמכרות לעבודה לבין מחויבות יתר, שחיקה ומצוקה נפשית. בניגוד למשוער, נמצא קשר חיובי בין התמכרות לעבודה לבין שביעות רצון אינטרינזית מהעבודה. גורם העבודה המופרזת נמצא בקשר חיובי עם מגויסות לעבודה על שלושת מימדיה, בעוד גורם העבודה הקומפולסיבית נמצא בקשר חיובי רק עם מימד ההטמעות בעבודה (absorption). נמצא כי נשים הינן יותר מכורות לעבודה, ובעיקר- יותר קומפולסיביות מגברים, וכן סובלות יותר מההשלכות השליליות של התופעה, בהשוואה לגברים, אף על פי שגברים עובדים בפועל יותר שעות מנשים. כמו כן, נמצא כי עובדים נשואים עובדים פחות שעות בשבוע בהשוואה ללא-נשואים. נמצא כי מנהלים מכורים לעבודה יותר ועובדים מספר רב יותר של שעות בשבוע בהשוואה לעובדים שאינם מנהלים. עם זאת, נמצא כי מנהלים שבעי רצון בעבודה יותר מאלה שאינם מנהלים, וסובלים פחות משחיקה, תשישות וחוסר יעילות בעבודה. בנוסף, מחקר זה מצביע על הבדלים הקיימים בין טיפוסי וורקוהוליסטים שונים, וניתן להסיק מממצאיו כי מידה מסוימת של עבודה מופרזת עשויה להוביל לתוצאות חיוביות יותר בעבודה, בעוד הנטייה הקומפולסיבית היא זו היוצרת קשיים עבור מכורים לעבודה.

תוכן עניינים

| | |
|----|--|
| 3 | תקציר |
| 6 | מבוא |
| 16 | שיטה |
| 16 | משתתפים |
| 17 | הליך |
| 18 | כלים |
| 21 | תוצאות |
| 39 | דיון ומסקנות |
| 45 | ביבליוגרפיה |
| 56 | נספחים |
| 56 | נספח א': טופס הסכמה מדעת |
| 57 | נספח ב': שאלון דמוגרפי |
| 59 | נספח ג': שאלון התמכרות לעבודה DUWAS |
| 61 | נספח ד': שאלון התמכרות לעבודה DUWAS מקוצר |
| 62 | נספח ה': שאלון התמכרות לעבודה DUWAS באנגלית |
| 64 | נספח ו': שאלון הערכת חבר קרוב/בן זוג |
| 66 | נספח ז': שאלון מגויסות לעבודה WORK ENGAGEMENT |
| 67 | נספח ח': שאלון מחויבות לקריירה WORK COMMITMENT |

| | |
|----|---|
| 68 |נספח ט': שאלון שביעות רצון בעבודה |
| 69 |נספח י': שאלון שביעות רצון מהחיים |
| 70 |נספח י"א: שאלון מחויבות יתר OVERCOMMITMENT |
| 71 |נספח י"ב: שאלון מצוקה נפשית GHQ |
| 72 |נספח י"ג: שאלון שחיקה MBI |

מבוא

בעשורים האחרונים ניתן לראות כיצד יותר ויותר חברות עיסקיות, ובמיוחד חברות הטכנולוגיה העילית, פועלות לסיפוק מלוא צרכיהם של העובדים: ארוחות מפנקות במיטב המסעדות, רכב חברה ממודל חדיש, נופש בחוץ לארץ, מכון כושר, ערבי גיבוש, פעוטון צמוד ומגוון הטבות והנחות. לצד המעמד, הנוחות והרווחה, להם זוכה העובד, ניתן להבחין גם במחירים שהוא משלם. בשם ערכים של אתיקה ותרבות ארגונית, מציעות מרבית החברות אינסוף שירותים, אשר בעבר סופקו על ידי חברים ומשפחה, וכך יוצרות שליטה על חיי העובדים וטשטוש גבולות בין עבודה לפנאי ובין עבודה למשפחה, ובאופן סמוי הן מעודדות התמכרות לעבודה (Sullivan, 1999). הן מאפשרות לעובד להגיע בקלות לעבודה באמצעות רכב החברה ולעבוד מהבית ב"אופן נוח" באמצעות מחשב נייד או טלפון נייד שמספקות לו, ובתמורה למאמציו ולתפוקותיו, הוא זוכה לקידום ולתגמולים נוספים, אשר בתורם מעודדים ומחזקים את ההתמכרות (Dewilde, Dewettinck & DeVos, 2007). לא פלא איפוא שתופעת הוורקהוליים כה נפוצה בימים אלו.

הגדרות לוורקהוליים

על אף השימוש הרחב במונח וורקהוליים בחיי היום יום ובספרות, קיימת מידה מועטת של הסכמה לגבי משמעותו והגדרתו, מעבר למרכיב המרכזי שלו- השקעה ניכרת בעבודה (Harpaz & Snir, 2003). המונח הוטבע לראשונה על ידי אוטס (Oates, 1971), אשר התייחס אליו כשייך לסדרת התנהגויות עם פוטנציאל הרסני. בדומה למונח אלכוהוליים, הוא נועד לתאר דפוס של תלות בלתי רצויה. אוטס הגדיר וורקהוליים כהתנהגות המאופיינת בצורך מוגזם ובלתי נשלט לעבוד, באופן המפריע לאושר, בריאות ומערכות יחסים.

חוקרים נוספים השוו וורקהוליים להתמכרויות אחרות, והתמקדו בעיקר בהיבטים המזיקים של התופעה (Cherrington, 1980; Oates, 1971; Porter, 1996; Robinson, 1989). וורקהוליים הוגדר גם כמחויבות לא-רציונלית כלפי עבודה מופרזת (Cherrington, 1980), וכהתמכרות להתנהגות, אשר בהיעדרה נוצר חוסר נוחות (Porter, 2004). פורטר השווה וורקהוליסט לאלכוהוליסט, אשר התמכרותו בתחום אחד מובילה אותו לזנוח תחומים אחרים (Porter, 1996), וקילינגר (Killinger, 1991), תיאר את הוורקהוליסט כאדם אשר בהדרגה מפתח נכות רגשית והתמכרות לשליטה וכוח, מתוך דחף כפייתי, לזכות באישורים והצלחה.

התייחסות מוקדמת יותר (Robinson, 1989), ראתה בוורקהוליים הפרעה ממושכת, אשר מובילה להתפוררות חיי המשפחה ופוגעת בהרגלי עבודה ובתחומי חיים אחרים. מאוחר יותר, הרחיב רובינסון (Robinson, 1997) את הגדרתו, וטען כי מדובר בהפרעה מתמשכת עם פוטנציאל הרסני, המאופיינת בדרישות עצמיות גבוהות, בעבודת יתר קומפולסיבית, בחוסר יכולת לווסת הרגלי עבודה ובשקיעה בעבודה עד כדי הזנחה של יתר תחומי החיים. ספנס ורובינס (Spence & Robbins, 1992), היו הראשונים שהגדירו את תופעת הוורקהוליים באמצעות מדדים אישיותיים. הוורקהוליסט הוגדר על ידם כאדם בעל דחף כפייתי פנימי למעורבות יתר בעבודתו, מעורבות שאין לצידה הנאה וסיפוק.

במקביל להתייחסות אל התופעה כשלילית ומזיקה, ישנם תיאורטיקנים וחוקרים אשר שמו דגש דווקא על היבטיה החיוביים של תופעה זו. אלו המשיגו אותה גם במונחים של עמדה, גישה או התייחסות כלפי העבודה ולא רק במונחים כמותיים של מספר השעות אשר העובד מבלה בעבודתו (Mosier, 1983), שכן וורקהוליסטים ממשיכים לחשוב על העבודה, גם כאשר אינם נמצאים בה פיזית. מחקרים מצאו, כי וורקהוליסטים דווקא שבעי רצון מחייהם (Machlowitz, 1980), הם נתפסים כעובדים חרוצים (hard workers), אשר נהנים ונתרמים רבות מעבודתם (Peiperl & Jones, 2001) בעלי שמחת יצירה, מעורבות מלאה תשוקה וסיפוק בעבודה (Cantarow, 1979).

מאפייני התנהגות וטיפוסי וורקהוליסטים

לצורך הסבר תופעת הוורקהוליסם, ספנס ורובינס (Spence & Robbins, 1992) הציגו מודל תלת-מימדי, המכונה גם "השילוש הוורקהוליסטי", אשר רווח מאוד במחקר בתחום. שלושת המימדים הינם: מעורבות בעבודה (work involvement) המאופיינת במחויבות גבוהה לעבודה והשקעת זמן רב בה, דחף פנימי (drive) המאופיין בתחושת מחויבות לעבודה מתוך מניעים פנימיים, והנאה מהעבודה (work enjoyment) המאופיינת כחווית עבודה נעימה ומספקת. צירופים שונים של שלושת המימדים הללו יוצרים סוגים שונים של וורקהוליסטים: (א) מכור לעבודה (work addict), בעל מעורבות גבוהה בעבודה, ודחף פנימי גבוה, אולם מפיק הנאה נמוכה מהעבודה. (ב) וורקהוליסט נלהב (enthusiastic workaholic), בעל מעורבות גבוהה בעבודה, דחף פנימי גבוה, אשר מפיק הנאה גבוהה מהעבודה. (ג) נלהב לעבודה (work enthusiast), בעל מעורבות גבוהה בעבודה, אשר מפיק הנאה גבוהה ממנה, אולם, בעל דחף פנימי נמוך (Spence & Robbins, 1992).

מחקרים רבים אוששו את המודל של ספנס ורובינס (Aziz & Zickar, 2006 ; Buelens & Poelmans, 2004 ; Burke, 1999a ; Spence & Robbins, 1992) והראו, כי מכורים לעבודה הינם בעלי מעורבות גבוהה יותר בעבודה, חווים פרפקציוניזם ולחץ רב יותר, וכן העדר יכולת להאציל סמכויות, בהשוואה לוורקהוליסטים נלהבים ונלהבים לעבודה. למרות ההבדלים בהתנהגויות עבודה אלו, לא נמצאו הבדלים בין שלושת סוגי הוורקהוליסטים בכמות שעות העבודה השבועיות.

מוסייר הגדיר וורקהוליסט כאדם אשר עובד 50 שעות שבועיות לפחות (Mosier, 1983), מאחר שוורקהוליסט מבלה זמן רב בעבודתו, כאשר ניתנת לו האפשרות לעשות זאת, הרי שגם ניתן לכנותו עובד חרוץ ומסור. אולם, קשה לעובד הוורקהוליסט להתנתק מעבודתו והוא חושב על עבודתו גם בזמנו הפנוי, מה שמעיד על היותו אובססיבי וכפייתי לעבודתו, בנוסף לכך שהוא עובד מעבר למה שנדרש ומצופה ממנו מבחינה ארגונית וכלכלית. בהתאם לכך, המודל של סקוט, מור ומיכאלי (Scott, Moore & Miceli, 1997), הבחין בין שלושה סוגי וורקהוליסטים: קומפולסיבי-תלותי, פרפקציוניסט ומכוון להישגים. וורקהוליסט קומפולסיבי-תלותי מאופיין ברמות גבוהות של מתח וחרדה, בבעיות פיזיולוגיות ופסיכולוגיות, מפיק ביצועים נמוכים בעבודה, וחסר שביעות רצון בעבודה ובחיים. גם וורקהוליסט פרפקציוניסט אמנם מאופיין בחרדה, בבעיות פיזיולוגיות ופסיכולוגיות, בחוסר שביעות רצון ובביצועים דלים, אך גם בעיונות ביחסים בין אישיים, בתחלופת מקומות עבודה רבים מרצון ובהעדירויות מהעבודה. לעומתם, וורקהוליסט מכוון להישגיות, מאופיין דווקא בשביעות רצון בעבודה ובחיים, בבריאות

פסיכולוגית ופיזית, בביצועים טובים בעבודה, בהתנהגות פרו-חברתית, בחרדה נמוכה ובמיעוט כוונות שינוי מרצון של מקום העבודה בתנאי שישנם תגמולים ארגוניים על הישגים.

מודל מאוחר יותר (Buelens & Poelmans, 2004) הציע, כי לוורקהוליום שלושה מימדים: מחוייבות יתר לעבודה (overcommitment to work), התמכרות קומפולסיבית לעבודה והנאה מהעבודה (work enjoyment). כמו כן, וורקהוליסטים הוגדרו כאנשים המשקיעים הרבה בעבודתם, ותופסים את התמורה אשר עולה מעבודתם כמאוזנת ושוות ערך להשקעה (Peiperl & Jones, 2001). סיגריסט (Siegrist, 1996) הגדיר תופעה זו של תפיסה מעוותת של ההשקעה לעומת התגמולים כמחוייבות יתר לעבודה (overcommitment to work). על פי סיגריסט, וורקהוליסטים הינם עובדים עם מחוייבות יתר לעבודה.

שאופלי טריס ובייקר, הגדירו וורקהוליום והתמכרות לעבודה, כמאופיינים בדחף פנימי, בלתי נשלט, לעבוד קשה מאוד. הם הבחינו בין שני היבטים של וורקהוליום: עבודה מופרזת (working excessively) ועבודה קומפולסיבית (working compulsively), (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008). היבטים אלו באים לידי ביטוי בנטייה התנהגותית לעבוד קשה באופן מוגזם, בעבודה מופרזת ובנטייה קוגניטיבית להיות אובססיבי לעבודה, המתבטאת בעבודה קומפולסיבית (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009).

באופן דומה, חוקרים אחרים (Ng, Sorensen & Feldman, 2007), הציעו הגדרה יותר מורכבת של וורקהוליום המשלבת רגש, קוגניציה והתנהגות. הם הגדירו וורקהוליסטים כאנשים אשר נהנים מפעולת העבודה עצמה, אובססיביים כלפי העבודה ומשקיעים שעות רבות וזמן אישי בעבודה. הם נהנים בעת שהם עובדים וחשים אשמה וחרדה כאשר אינם עובדים, וכן הם בעלי דחף כפייתי ובלתי ניתן לשליטה, לעבוד. במימד ההתנהגותי הם עובדים שעות רבות וממזגים את העבודה עם החיים האישיים. אם כן, חוקרים אלו מניחים, כי בנוסף למימד ההתנהגותי (excessive working) ולמימד הקוגניטיבי (obsessive or compulsive working) קיים מימד שלישי: ההנאה שבעבודה. הם טוענים, כי הוורקהוליסטים נהנים יותר מעצם עשיית העבודה (הביצוע עצמו) מאשר מתוכן העבודה. הבנה זו מבקרת את הגישה המסורתית החיובית על וורקהוליום ואת המודל של ספנס ורובינס (Spence & Robbins, 1992).

התייחסות משמעותית לתופעת הוורקהוליום החיובי הינה זו של שאופלי, שימאזו וטאריס (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009), שטענו כי "וורקהוליום חיובי" מורכב מתופעה פסיכולוגית שונה מזו העומדת בבסיס הוורקהוליום ה"שלילי" וקראו לה: מגויסות לעבודה (work engagement). שתי התופעות דומות במרכיב ההתנהגותי: עבודה קשה ומופרזת. אולם המוטיבציה הפנימית שונה בתכלית: וורקהוליסטים מונעים על ידי דחף אובססיבי פנימי, לו הם לא יכולים להתנגד, הם נדחפים אל העבודה. בעוד עובדים מגויסים (engaged workers) מונעים על ידי מוטיבציה פנימית, הם נמשכים אל העבודה.

התיאור של נלהב לעבודה (Spence & Robbins, 1992), הוורקהוליסט ה"טוב", תואם לתפיסה של מגויסות לעבודה (work engagement). עובד מחויב תופס את הפעילויות הכרוכות בעבודתו באופן אנרגטי ואפקטיבי והוא מסוגל להתמודד עם דרישות עבודתו. מגויסות לעבודה מתייחסת למצב הכרתי

חיובי ומספק המאופיין בחיוניות (vigor), מסירות (dedication) והטמעות (absorption) (Schaufeli & Bakker, 2004). על פי הגדרה זו, עובדים מגויסים (engaged employees), עובדים קשה (חיוניות), מעורבים (מסירות), ונהנים בהיותם עסוקים ושקועים בעבודה (הטמעות). ובמובן זה עובדים מגויסים, אכן חולקים מאפיינים דומים עם וורקוהוליסטים. עם זאת, בניגוד לוורקוהוליסטים, עובדים מגויסים חסרים את מרכיב הדחף הכפייתי. עבורם, עבודה נתפסת כפעילות מהנה ולא כהתמכרות, עובדים מגויסים עובדים קשה מאחר שהם נהנים, ולא בשל קושי להתגבר על דחף פנימי חזק (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009).

היבט נוסף הקשור לעבודה, אשר ניתן להשוותו לעמדה הוורקוהוליסטית, הינו המחוייבות לקריירה. בדומה למגויסות לעבודה (work engagement), מחויבות לקריירה (career commitment), הינה מקור חשוב לתחושת ביטחון והמשכיות בעבודה, אשר אינם מסופקים כיום על ידי מקום העבודה (Fu, 2011). המחויבות לקריירה, הינה הכוח המניע של הפרט לעבוד במקצוע מסוים (Blau, 1985). מחויבות זו כרוכה בפיתוח של מטרות הקריירה האישית, והזדהות ומעורבות במטרות אלו (Colarelli & Bishop, 1990). המידה בה אדם מחויב לקריירה שלו תשתקף בהתמדה שלו וברדיפה אחר מטרות הקריירה (Fu, 2011), בכמות הזמן והמאמץ ברכישת ידע רלוונטי (Blau, 1985), ובמידה בה היא מעורבת ומרכזית בחיי האדם ובעתידו (Top, 1993). וזאת בדומה למעורבות בעבודה, ולמרכזיות בחיי העובד הוורקוהוליסט. מחויבות לקריירה ו-וורקוהוליסם, הינם עמדות הקשורות לעבודה, החולקות מרכיבים התנהגותיים זהים, אולם המרכיב הקוגניטיבי שונה בתכלית ומוביל אחד אל הגשמה וייעוד מקצועי (Duffy, Dik & Steger, 2010) ואת השני אל התמכרות, מצבי לחץ ושחיקה (Burke, 2000). כפי שתואר, ישנם מודלים רבים המנסים להגדיר את המאפיינים העומדים בבסיס תופעת הוורקוהוליסם, כשם שאין הגדרה מוסכמת אחת לתופעה זו, כך גם לגבי מאפייני התופעה. יחד עם זאת, נראה כי ישנה הסכמה באשר לשילוב בין מאפיינים קוגניטיביים והתנהגותיים המייחדים את תופעת הוורקוהוליסם. במחקר זה נעשה שימוש בהגדרתם של שאופלי ואחרים (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008), כאמור, אלו מתייחסים לשני היבטים של עבודה מופרזת-המאפיין ההתנהגותי ולעבודה קומפולסיבית-המאפיין הקוגניטיבי.

השפעות והשלכות של וורקוהוליסם

רוב המחקרים על השלכות של וורקוהוליסם התמקדו בצד השלילי של התופעה. נמצא, כי לוורקוהוליסם יש קשר עם רווחה אישית נמוכה (Shimazu & Andreassen, Ursin & Eriksen, 2007; Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk & Lagerveld, 2008; Schaufeli, 2009) וכן עם היעדר שביעות רצון בעבודה ובחיים: מאחר שהוורקוהוליסטים נדחפים וחשים הכרח פנימי לעבוד קשה, הם נוטים לדווח על רמות נמוכות של שביעות רצון מהעבודה (Shimazu & Schaufeli, 2009; Burke, 2001). וורקוהוליסטים מדווחים על רמות גבוהות יותר של דחך בעבודה ומבטאים יותר תלונות על בריאות, בהשוואה לאנשים שאינם וורקוהוליסטים (Burke, 2000; Spence et al., 1992). ברק ומטיסן (Burke & Matthiesen, 2004), מצאו, כי וורקוהוליסטים דיווחו על רמות גבוהות של תשישות נפשית וצניניות, שני המרכיבים העיקריים בתופעת השחיקה (Schaufeli & Taris, 2005). ממצא אשר מחזק את ההנחה,

כי שחיקה עשויה להיות תוצאה פוטנציאלית של וורקוהוליום (Porter, 1996; Scott et al., 1997; Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2005). בנוסף, נמצא, כי מכורים לעבודה, חוו יותר מצבי רוח שליליים, וכן רמות גבוהות יותר של תשישות נפשית וציניות (Burke & Matthiesen, 2004). וורקוהוליסטים עובדים שעות ארוכות יותר וקשה יותר מאחרים, בשל נטייתם ליצור לעצמם דרישות עבודה גבוהות (Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2005). כמו כן, הם נמנעים מתחומי עניין אחרים בחייהם (Porter, 2004), וחווים קושי להתנתק מעבודתם (McMillan & O'Driscoll, 2004). מכאן, ייתכן, כי לוורקוהוליסטים אין הזדמנות להתאושש ו"להחלים", מהמאמץ אותו הם משקיעים בעבודה, וזה מותיר אותם מותשים נפשית או קוגניטיבית (Taris, Shimazu & Schaufeli, 2009; Schaufeli & Verhoeven, 2005). ואכן, נמצא כי עובדים אשר התקשו להתנתק מעבודתם, חוו רמות גבוהות יותר של תשישות, התלוננו יותר על בריאותם ודיווחו על רמות נמוכות של יעילות עצמית (Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk & Lagerveld, 2008). יתר על כן, ייתכן, כי המעורבות הרבה והבלעדית בעבודה מובילה לתחושה של עוררות ולחץ אמוציונאלי, שכן וורקוהוליסטים מדווחים על רמות גבוהות יחסית, של דחק פסיכולוגי ותלונות בריאותיות (Burke, Richardsen & Mortinussen, 2000; Burke, 2000; Shimazu & Schaufeli, 2009; 2004). מממצאים אלו עולה, כי לא משך הזמן בעבודה (המרכיב ההתנהגותי), אלא הקושי להתנתק ממנה (מרכיב פסיכולוגי) משפיע על הרווחה האישית והפיזית של העובד הוורקוהוליסט.

כמו כן, נטייתם של הוורקוהוליסטים להשקיע שעות רבות בעבודה, מגיעה, בדרך כלל, על חשבון תפקידים בבית ובמשפחה, וזה, סביר להניח, מוביל לתפקודי משפחה לקויים. בהתאם לכך, נמצא, כי וורקוהוליסטים דיווחו על רמות גבוהות יותר של ניכור בחיי הנישואים (Robinson, Flowers & Carroll, 2001) ועל קונפליקט עבודה-בית (work-life conflict), חזק יותר בהשוואה לאחרים (Bonebright, Clay & Ankenmann, 2000). בנוסף, הם תופסים את משפחתם כבעלת יכולת פתרון בעיות נמוכה, אשר מאופיינת בתקשורת לקויה יותר, מאשר עובדים אחרים (Robinson & Post, 1997). גם בתחום העבודה תפקודם נמוך יותר משל עמיתיהם. וורקוהוליסטים אמנם עובדים קשה והרבה, אך הם לא בהכרח יעילים יותר: לעתים הם דווקא יוצרים קשיים עבורם ועבור עמיתיהם, הם סובלים מפרפקציוניזם, נוקשות וחוסר גמישות ואינם מסוגלים להאציל סמכויות (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006).

מנגד, עולה, כי לוורקוהוליסטים עשויות להיות השלכות חיוביות עבור הפרט או הארגון. מחקרים קודמים הציעו, כי ייתכן שיש קשר חיובי בין וורקוהוליום לשביעות רצון בעבודה ובקריירה (Machlowitz, 1980; Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005). נמצא, כי הנאה בעבודה, אחד מממדי הוורקוהוליום על פי ספנס ורובינס, קשורה באופן משמעותי לשביעות רצון מהקריירה (Burke, 2001). זאת ועוד, עובדים שדיווחו על תחושת הנאה רבה יותר מהעבודה (לדוגמה: engaged workers), חוו רווחה אישית ופיזית חיובית יותר (Burke, 2000). יתרה מכך, נמצא, כי מי שעובד שעות רבות יותר, מצליח בקריירה, ומתוגמל בשוק העבודה על ידי קידומים ושכר גבוה יותר (Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005).

(Feldman, 2005). בדומה לכך, ביורק (Burke, 2001), מצא במחקרו, כי וורקוהולזים מנבא באופן חיובי קידום בעבודה.

יחד עם זאת, לא מדובר בממצאים השונים זה מזה בעיקרם. אלא, ייתכן שוורקוהוליסטים חווים שביעות רצון אקסטרינזית, זו באה לידי ביטוי בשביעות רצון מהדרך בה מנוהלת מדיניות החברה ומאיכות תנאי העבודה, אולם, כפי שהוזכר לעיל, אלו סובלים מרמות נמוכות של שביעות רצון, וייתכן כי מדובר בחוסר שביעות רצון אינטרינזית הבאה לידי ביטוי בהעדר תחושה של ניצול היכולת האישית ומימוש הישגים אישיים בעבודה (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967). מהסקירה לעיל, נראה, כי מרכיב הדחף בוורקוהולזים קשור באופן שלילי לתוצאות בעבודה, לאיכות הקשר החברתי ובריאות נתפסת (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008), בעוד מרכיב העבודה המאומצת, המרכיב ההתנהגותי, נמצא כקשור להיבטים חיוביים יותר של התופעה, דוגמת מגויסות לעבודה (work engagement) ומחויבות לקריירה (career commitment).

הקשרים דמוגרפיים של וורקוהולזים

מעט מחקרים בחנו את הקשר בין וורקוהולזים למשתנים דמוגרפיים שונים כמו גיל, מגדר, מצב משפחתי, עיסוק (עצמאי מול שכיר), תפקיד ניהולי וכדומה. במחקרם של שניר והרפז נמצא, כי עובדים עצמאיים עובדים מספר רב יותר של שעות בשבוע בהשוואה לעובדים שכירים, ולכן, הם בעלי סיכוי רב יותר להיות וורקוהוליסטים, בהתאם להגדרתם לוורקוהולזים, כמדד לכמות שעות העבודה השבועיות (Snir & Harpaz, 2004 ; Snir & Harpaz, 2006). באשר למצב משפחתי, נמצא, כי נשים נשואות עובדות פחות שעות מאשר נשים רווקות, ובמקביל, גברים נשואים עובדים יותר שעות מגברים רווקים (Snir & Harpaz, 2006). נמצאו הבדלים בוורקוהולזים על פי מידת הדתיות, כך שישראלים חילוניים עובדים מספר רב יותר של שעות בשבוע בהשוואה לישראלים דתיים (Snir & Harpaz, 2006). מחקרים אחרים בחנו וורקוהולזים בקרב מנהלים, אולם, הם לא השוו את הממצאים בינם לבין עובדים אשר אינם נמצאים בעמדות ניהול (לדוגמה: Burke, 2000). מחקר נוסף הרחיב את המחקר על מנהלים ובחן את השפעות הוורקוהולזים בקרב נשים מנהלות (Burke, Burgess & Fallon, 2006). ביורק מצא במחקריו, כי שלושת מימדי הוורקוהולזים של ספנס ורובינס היו קשורים ליותר תוצאות שליליות עבור נשים מנהלות בהשוואה לגברים מנהלים (Burke, 1999a, b). כמו כן, לא נמצאה התייחסות מחקרית משמעותית לקשרים בין וורקוהולזים לגיל או להשכלה (לדוגמה: Schaufeli, Taris & Bakker, 2008). תשומת לב רבה יותר ניתנה לבחינת ההבדלים בין גברים ונשים בוורקוהולזים, אולם, מחקרים אלו לא העלו ממצאים חד משמעיים. בחלקם לא נמצא הבדל משמעותי בין גברים ונשים, בהתייחס לשלושת ממדי הוורקוהולזים של ספנס ורובינס. אולם, נמצאו הבדלים בהשלכות ובהתנהגות, נשים הביעו יותר פרפקציוניזם ולחץ בעבודה, ובמקביל פחות שביעות רצון ורווחה אישית, וכן הן השקיעו פחות זמן בעבודה ועבדו פחות שעות נוספות (Burke, 1999b ; Spence & Robbins, 1992). לעומת זאת, במחקר אחר (Burgess, Burke & Oberklaid, 2006), נמצא, כי גברים גבוהים יותר בשני מימדי וורקוהולזים: מעורבות בעבודה ודחף, אך לא נמצאו הבדלים משמעותיים בין המינים בציוני הבריאות הפיזית והנפשית ובביצועים ובהישגים בעבודה. לבסוף, מחקר נוסף (Burke & Matthiesen, 2009),

מצא, כי נשים הינן גבוהות יותר במימד הדחף, והן מדווחות על רמות גבוהות יותר של רגש שלילי ותשישות, בעקבות וורקוהוליות, בהשוואה לגברים.
מאחר ולא נמצאו ממצאים חד משמעיים, נבחן במחקר זה את הקשר בין תופעת הוורקוהוליות ומאפייניה לבין משתנים דמוגרפיים, ונבחן את כיוון הקשר בהבדלים בין גברים ונשים.

מדידת וורקוהוליות

קיימים מספר כלי מדידה לתופעת הוורקוהוליות, בהתאם להמשגה ולהגדרה התיאורטית של התופעה. במדידה מוקדמת של התופעה (Machlowitz, 1980), הוצגה רשימת עשרה מאפיינים התנהגותיים (לדוגמה: "האם אתה קם מוקדם בבוקר, לא משנה עד כמה מאוחר הלכת לישון?") והמשתתף נתבקש להשיב בחיוב או בשלילה. במידה והשיב בחיוב על לפחות שמונה מאפיינים, הוא אופייני כוורקוהוליסט. כלי מדידה זה לא תוקף מעולם.

כלי מדידה נוסף נבנה על ידי חיימון (Haymon, 1993). הכלי הינו שאלון הנקרא Workaholic Adjective Checklist (WAC), והוא מכיל שבעים ושניים פריטים המייצגים עמדות והתנהגויות של אנשים מכורים לעבודה. המשתתף נשאל עד כמה הפריט מתאר אותו נכונה על סולם ליקרט בן שתי רמות הסכמה (מתאר אותי/ לא מתאר אותי). בניית גורמים נמצאו חמישה גורמים בשאלון: חרדה, התנהגות אובססיבית קומפולסיבית, מאניה, חוסר סבלנות וספק עצמי. מעבר לניתוח חד פעמי של מבנה השאלון, לא נעשה בו שימוש נוסף והוא לא תוקף.

כלי נוסף, נבנה על ידי קלארק (Clark, 1993): The Schedule for Nonadaptive Personality: Workaholism Scale (SNAP-Work). זהו שאלון המכיל שמונה עשרה פריטים של בחירה כפויה (נכון/לא נכון). שאלון ה-SNAP-Work מניח, כי ישנה מידה של חפיפה בין תופעת הוורקוהוליות לבין הפרעת אישיות אובססיבית קומפולסיבית. הנחה זו נבדקה אמפירית באוכלוסיות של סטודנטים ובאוכלוסיות עובדות ונמצא קשר בין תופעת הוורקוהוליות לבין מאפייני ההפרעה האובססיבית קומפולסיבית (Clark, McEwen, Colland & Hickok, 1993). לסולם עקביות פנימית גבוהה, מהימנות מבחן חצוי טובה ומתאם גבוה עם מדדים מקבילים לוורקוהוליות. על אף שכלי זה מתוכנן היטב ותוקף מדעית (Clark, 1993), לא נעשה בו שימוש נרחב על ידי חוקרים.

שאלון נוסף פותח על ידי רוברנסון (Robinson, 1989). למטרת איתור מועדות להתמכרות לעבודה, Work-Addiction Risk Test (WART). שאלון זה מכיל עשרים וחמישה פריטים אשר מתארים סימפטומים ומאפיינים של הפרעת הוורקוהוליות. על המשיבים לדרג את תשובתם (1-4) אף פעם לא נכון (4- תמיד נכון), על פי מידת הדמיון של הפריט להרגלי העבודה שלהם (לדוגמה: "חשוב לי לראות תוצאות קונקרטיים של עבודתי"). לאחר מכן, ניתן לקבוע האם המשיב וורקוהוליסט על פי מדרג הציונים בשאלון (הציון נע מ-100-25). מבחן זה מכיל חמישה תתי סולמות: נטיות כפייתיות (compulsive tendencies), צורך חזק בשליטה (control), תקשורת לקויה (impaired) communication, היעדר יכולת להאציל סמכויות (inability to delegate) והערכה עצמית (self worth) (Flowers & Robinson, 2002). על אף העובדה ששאלון ה-WART העריך וורקוהוליות מפרספקטיבה רחבה יותר, בהשוואה ליתר השאלונים, גם שאלון זה לא נבדק בצורה מספקת מבחינה אמפירית. התוקף החיצוני נשאר לא ידוע

מאחר שרוב המדגמים כללו סטודנטים, חברים באגודת הוורקהוליסטיים האנונימים, ופסיכותרפיסטים כצופים מומחים (לדוגמה: Flowers & Robinson, 2002; Robinson, 1999).

כלי המדידה הנחקר ביותר פותח על ידי ספנס ורובינס (Spence & Robbins, 1992), ונקרא בטריית העבודה (WorkBAT). בהתבסס על המודל שלהם, הכולל שלושה מדדים: מעורבות בעבודה (work involvement), הנאה בעבודה (work enjoyment), דחף פנימי לעבודה (drive), השאלון מכיל עשרים וחמישה פריטים, על סולם ליקרט בן שש רמות. (לדוגמה: "העבודה שלי כל כך מעניינת שלעיתים היא לא נראית כמו עבודה"). שאלון זה נחקר רבות בספרות, ונמצאה תמיכה למבנה התלת גורמי של המודל התיאורטי שבבסיסו (לדוגמה: Burke, 2001). הביקורת העיקרית כלפי המודל והשאלון הללו הינה, כי חסרה התייחסות ומדידה של היקף שעות העבודה, הנחשב כמאפיין הבולט ביותר בוורקהוליסטים. אדם עשוי לדווח על מעורבות בעבודה ודחף פנימי גבוהים, בעוד שבפועל, הוא עובד בהיקף שעות רגיל לחלוטין, וסיווגו כוורקהוליסט הינו בעייתי, (Snir & Zohar, 2008). ואכן, מספר שעות העבודה בשבוע נמצא בקשר חלש ביותר (אלפא של 0.2) עם מרכיבי המודל והשאלון (Burke, 2005).

לאחר שמחקרים חוצי תרבויות לא הצליחו להגיע להסכמה הן ביחס למודל שלושת המימדים של ספנס ורובינס (Spence et al., 1992) והן ביחס למודל חמשת המימדים של רובינסון (Robinson, 1989), הציעו שאופלי וטאריס (Schaufeli & Taris, 2004) מודל ושאלון שונים, תוך התבססות על שאלון ה-WART (Robinson, 1989) ועל שאלון ה-WorkBAT (Spence et al., 1992). הם פיתחו שאלון בשם הסולם ההולנדי להתמכרות לעבודה, (DUWAS) Dutch Work Addiction scale, ובו שני מימדים הלקוחים ממודלים קודמים: עבודה מופרזת (working excessively, WE) ועבודה קומפולסיבית (working compulsively, WC).

מקורו של מימד העבודה המופרזת (WE), הינו בשאלון ה-WART. הוא מייצג את גורם השליטה ומכיל תשעה פריטים (לדוגמה: "קשה לי להרגע כאשר אני לא עובד"). מקורו של מימד העבודה הקומפולסיבית (WC), הינו בשאלון ה-WorkBAT. הוא מייצג את גורם הדחף ומכיל שבעה פריטים (לדוגמה: "אני מרגיש אשם כאשר אני לוקח חופשה מהעבודה"). שאלון ה-DUWAS מכיל שני מדדים נוספים: עבודת יתר (overwork, OW), הכולל ארבעה פריטים על היקף שעות העבודה (לדוגמה: "אני עובד בסופי שבוע"), ופרפורציית השעות הנוספות, הכולל ארבע שאלות פתוחות על היקף שעות העבודה במהלך השבוע (לדוגמה: "כמה שעות אתה עובד בפועל במהלך השבוע?"). המאפיינים הפסיכומטריים של השאלון מציגים מהימנות אלפא קרונבאך, שנעה בין 0.75 ל-0.85 ועל תוקף מבני חזק בעל שני גורמים עיקריים (Libano, Llorens, Salanova & Schaufeli, 2010; Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008).

שאלון ה-DUWAS הוא השאלון המקיף ביותר למדידת וורקהוליסטים, שכן, הוא נבנה על בסיס סולמות קודמים בעלי רקע תאורטי חזק. נמצא, כי מימד העבודה המופרזת מהווה מדד מקוצר של שאלון ה-WART (Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2005), כמו גם מימד העבודה הקומפולסיבית המהווה מדד למרכיב הדחף בשאלון ה-WorkBAT. נוסף על כך, שאלון זה מכיל בתוכו שני מדדים חשובים דוגמת

עבודת היתר ופרופורציית השעות הנוספות, אשר הינם מרכיבים חשובים בתופעת הוורקהוליום. מכאן, ששאלון ה-DUWAS מספק מדד כוללני ורחב יותר לתופעה זו.

השאלון נבדק ותוקף במספר מדינות ושפות במחקר השוואתי בין יפן והולנד (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009), בין ספרד והולנד (Libano, Llorens, Salanova & Schaufeli, 2010), ובמחקר שנערך בטורקיה (Metin, 2010). תוקף מבנה שני הגורמים, כמו גם שני מימדי הוורקהוליום נמצאו במתאם גבוה עם עבודת יתר (OW), ועם הפרופורציה של השעות הנוספות (כלומר, זמן עבודה בפועל לעומת זמן עבודה רשמי). בנוסף, שני מדדים אלו נמצאו במתאם גבוה, בעיקר עם מימד ה-WE.

לאחרונה נחקרה גרסה מקוצרת של שאלון DUWAS בהולנד (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006). נמצא כי ישנו דמיון בין פריטים בסולם העבודה המופרזת (WE) למאפייני סולם העבודה הקומפולסיבית (WC) (לדוגמה: "קשה לי להרגע כשאני לא עובד"; "אני מרגיש אשם, כאשר אני לא עובד על משהו"). מתוכן הפריטים עולות ההשלכות השליליות של הנטייה הקומפולסיבית ולא של הנטייה לעבודה מופרזת. בשל כך נערך שינוי בחלוקת הפריטים ומבנה שני המימדים, העבודה המופרזת והעבודה הקומפולסיבית. לאחר השינוי המהימנות הפנימית של כל אחד מהמימדים נשארה גבוהה, 0.86-0.80 בהתאמה. אולם הקורלציה בין שני הגורמים הלטנטים היתה רק 0.75. במחקר השוואתי שנערך ביפן והולנד, נוצרה גרסה משופרת ומקוצרת לשאלון ה-DUWAS, בשל אורך השאלון וטעינות הפריטים במימד הלא נכון. השאלון המקוצר, מכיל 10 פריטים, 5 פריטים בכל מימד, מתאמים בין מימדי השאלון הארוך ומימדי השאלון המקוצר נעו בין 0.90 ל-0.95. והעקיבות הפנימית של המימדים המקוצרים נעו בין 0.68 ל-0.78, כלומר השאלון המקוצר נמצא מהימן (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008). כמו כן, נבדק המבנה הגורמי של השאלון המקוצר, והוא תוקף בהקשרים תרבותיים שונים, בהולנד, יפן וספרד. (Libano, Llorens, Salanova & Schaufeli, 2010 ; Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009)

במחקרים האחרונים (Libano, Llorens, Salanova & Schaufeli, 2010 ; Schaufeli, Bakker, van der Heijden & Prins, 2009a ; 2009b ; Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009, Shimazu & Schaufeli, 2009), ניכרת העדפה לשימוש בשאלון המקוצר, בשל אורכו ובשל מהימנותו הגבוהה, אולם עדיין יש המשתמשים בשאלון הארוך המקורי (Wijhe, Peeters, Schaufeli & Van den Hout, 2011).

המחקר הנוכחי

כיום, שאלון ה-DUWAS Dutch Work Addiction scale הינו שאלון הוורקהוליום המקיף והמבטיח ביותר, ומכיוון שלא נעשה עדיין מחקר המתקף את השאלון בישראל, הרי שיש מקום להתאים אותו ולבחון אותו בקרב עובדים ישראלים. מעבר לבדיקת מאפייניו הפסיכומטריים של השאלון בתרבות הישראלית, מטרת המחקר המוצע, הינה לחקור את תופעת הוורקהוליום והשלכותיה בקרב עובדים בישראל.

בדיקת ההתאמה של השאלון בגרסתו העברית נעשתה במספר דרכים: ראשית, נבדק המבנה הגורמי של השאלון, בניסיון לשחזר את שני הגורמים שנמצאו בארצות אחרות ובשפות אחרות, בהולנד,

ספרד (Libano, Llorens, Salanova & Schaufeli, 2010), יפן (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009) וטורקיה (Metin, 2010). שנית, נבחנה מהימנות השאלון המתורגם. לשם כך, נבחנה מידת ההתאמה בין הגרסה העברית המתורגמת לבין הגרסה האנגלית וכן נבחנה יציבות השאלון לאורך זמן. נבחנה יציבות הציונים בשאלון כולו, ובכול אחד משני מימדיו באמצעות מדידה חוזרת (מהימנות מבחן חוזר) כעבור חודשיים עד שלושה חודשים. שלישית, נבחן תוקף מבנה-מתכנס (construct convergent validity), כפי שבא לידי ביטוי בהתאמה בין הערכה עצמית לבין הערכת עמיתים (בני זוג או עמית קרוב לעבודה). רביעית, נבחן תוקף המבנה התיאורטי העומד מאחורי השאלון. הן התוקף המבחין והן התוקף המתכנס של המבנה נבחנו כתוקף בו-זמני של השאלון למול מספר שאלונים המודדים מספר מבנים בעלי זיקה תיאורטית גבוהה (מחויבות יתר, שחיקה בעבודה ומצוקה נפשית) או נמוכה (מגוייסות לעבודה, מחויבות לקריירה, שביעות רצון בעבודה ורווחה אישית) לתופעת הוורקוהוליזם. בנוסף נבחנו קשרים בין תופעת הוורקוהוליזם ומרכיביה לבין משתנים דמוגרפיים חשובים.

השערות המחקר

1. ראשית, יימצא דרך ניתוח הגורמים כי ישנם שני גורמים של עבודה מופרזת (WE) ועבודה קומפולסיבית (WC), ושנית, מהימנות כל אחד מהגורמים ומהימנות השאלון כולו יהיו דומות לאלו שנמצאו במחקרים קודמים.
2. תמצא מהימנות מבחן חוזר גבוהה כפי שתשתקף ביציבות המבחן לאורך זמן, וכן התוקף המתכנס כפי שישתקף בהסכמה בין הערכת עמיתים להערכה עצמית של וורקוהוליזם, יהיה גבוה.
3. שני המימדים של עבודה מופרזת ועבודה קומפולסיבית (WE, WC) יימצאו במתאמים גבוהים עם עבודת יתר (OW), ועם פרופורצית השעות הנוספות (היחס בין זמן עבודה בפועל לזמן עבודה רשמי).
4. גורם העבודה המופרזת (WE) יימצא בקשרים חזקים יותר עם עבודת יתר ועם שעות העבודה הנוספות, בהשוואה לגורם העבודה הקומפולסיבית (WC).
5. מדד הוורקוהוליזם הכללי יימצא בקשרים חיוביים עם מחויבות יתר, שחיקה ומצוקה נפשית, ובקשר שלילי עם רווחה אישית ושביעות רצון אינטרינזית בעבודה.
6. גורם העבודה המופרזת (WE) ועבודת היתר (OW) יימצאו בקשרים חיוביים עם מגוייסות לעבודה ומחויבות לקריירה.
7. גורם העבודה הקומפולסיבית (WC) יימצא בקשרים שליליים עם מגוייסות לעבודה ומחויבות לקריירה.
8. יימצא הבדל במדד הוורקוהוליזם הכללי בין גברים לנשים. מאחר וממצאי המחקרים הקודמים אינם חד משמעיים, נרצה לבחון את כיוון ההבדלים בין המינים.
9. יימצא הבדל בין גברים לנשים במדד עבודת היתר, בשחיקה, ברווחה הכללית ובשביעות הרצון בעבודה. מאחר וממצאי המחקרים הקודמים אינם חד משמעיים, נרצה לבחון את כיוון ההבדלים בין המינים.

שיטה

משתתפים

לצורך ניתוח הגורמים ותיקוף מבנה השאלון, נאספו נתונים מ- 351 משתתפים, מהם 176 גברים (50.1%) ו-175 נשים (49.9%). כולם עובדים במשרה מלאה (לפחות 40 שעות שבועיות) והינם בעלי ותק של יותר מחצי שנה בעבודתם הנוכחית. 78.9% מהם שכירים, 8.5% עצמאים ו-12% עובדים כשכירים ועצמאים במקביל. טווח הגילאים במחקר נע בין 19 ל-70 שנה, $(M=34.9, SD=10.75)$. 52.4% מהמשתתפים נשואים, 39% רווקים, 8% גרושים או פרודים ו-0.3% אלמנים. 18.5% מהמשתתפים בוגרי תואר שני ומעלה, 39.3% בוגרי תואר ראשון, 23.7% בעלי השכלה על תיכונית או אקדמאית חלקית ו-18.5% בעלי השכלה תיכונית מלאה או חלקית.

לצורך בחינת מהימנות השאלון ותיקופו אל מול מספר מדדי תוצאה בעבודה ובחיים, נאספו נתונים מ-251 משתתפים, מהם 122 גברים (48.6%) ו-129 נשים (51.4%). כולם עובדים במשרה מלאה (לפחות 40 שעות שבועיות), במגוון עיסוקים וארגונים. התפלגות המקצועות (באחוזים) על פי מגדר, מופיעה בטבלה מספר 1. ניתן לראות, כי רוב הגברים עובדים בתחומי הניהול (27%), הטכני, הנדסה והיי-טק (25.4%) ורפואה ומדע (13.1%). לעומת זאת, רוב הנשים עובדות בתחומי החינוך, טיפול והדרכה (28.7%), אדמיניסטרציה ושירותים (16.3%) וניהול (14.7%). 80.5% שכירים, 9.2% עצמאים ו-9.6% עובדים כשכירים ועצמאים במקביל. כולם בעלי ותק של יותר מחצי שנה בעבודתם הנוכחית. טווח הגילאים במחקר נע בין 19 ל-70 שנה, $(M=37, SD=10.9)$. 62% מהמשתתפים נשואים, 29% רווקים, 8% גרושים או פרודים ו-0.4% אלמנים. 21.5% מהמשתתפים בוגרי תואר שני ומעלה, 39.8% בוגרי תואר ראשון, 20.7% בעלי השכלה על תיכונית או אקדמאית חלקית ו-17.9% בעלי השכלה תיכונית מלאה או חלקית. בטבלה 1 מוצגת התפלגות העיסוקים הכללית (באחוזים) ולפי מגדר.

לצורך בחינת מהימנות מבחן חוזר, 83 מהמשתתפים, 27 גברים (22.1%) ו-56 נשים (43.4%), מילאו את שאלון ה-DUWAS בשנית, חודשיים או שלושה חודשים לאחר מילוי בפעם הראשונה.

לצורך הערכת עמיתים, 94 מבני זוגם, חבריהם או בני משפחתם של המשתתפים השיבו על השאלון בגרסת עמיתים. מתוכם, 60 העריכו גברים (49.2%) ו-34 העריכו נשים (26.4%).

לצורך בדיקת התאמה בין הגירסה המתורגמת לעברית לבין גירסת המקור באנגלית, הועברו שני השאלונים למדגם של 70 דוברי אנגלית ועברית ברמת שפת-אם

טבלה 1. התפלגות המקצועות באחוזים על פי מגדר במדגם

| תחומי עיסוק | גברים N=125 | נשים N=126 | סה"כ N=251 |
|----------------------------|----------------|---------------|---------------|
| חינוך/טיפול/הדרכה | 5.7 | 28.7 | 17.5 |
| ניהול | 27.0 | 14.7 | 20.7 |
| טכני/הנדסה/ היי-טק | 25.4 | 5.4 | 15.1 |
| אדמיניסטרציה ושירותים | 12.3 | 16.3 | 14.3 |
| רפואה ומדע | 13.1 | 11.6 | 12.4 |
| פיננסים | 3.3 | 13.2 | 8.4 |
| מסחר שיווק ובעלות על עסקים | 9.8 | 4.7 | 7.2 |
| אומנות ותקשורת | 3.3 | 3.1 | 3.2 |

מטבלה 1 עולה כי הנבדקים עובדים במגוון עיסוקים, כאשר תחומי העיסוק השכיחים בקרב גברים הינם ניהול וטכני-הנדסי, ובקרב נשים- תחומי הטיפול- החינוך וההדרכה.

הליך

כל המשתתפים התנדבו להשתתף במחקר ולמלא את השאלונים. המשתתפים נאספו דרך אתר אינטרנט שנבנה לצורך המחקר, ופורסם דרך האימייל ורשתות חברתיות באינטרנט. הנבדקים נתבקשו לציין האם הם מוכנים למלא שוב את שאלון הוורקוהוליום כעבור חודשיים, במידה וכן, לצרף כתובת דואר אלקטרוני. 124 משתתפים אישרו המשך השתתפות במחקר לאחר חודשיים או שלושה, אך בפועל רק 83 מהם מילאו את השאלון שוב. כמו כן, כל 251 המשתתפים התבקשו להעביר את שאלון הוורקוהוליום בגרסת הערכת עמיתים, לבן זוג, חבר קרוב או בן משפחה קרוב עימו הם נמצאים בקשר יומיומי, ובפועל רק 94 עמיתים מילאו את השאלון. השאלון הועבר לעמיתים באמצעות לינק שצורף לשאלון המשתתפים. בנוסף, משתתפים אשר דוברים אנגלית ועברית ברמה גבוהה או כשפת אם התבקשו למלא את שני השאלונים: השאלון המתורגם, בצירוף השאלון המקורי באנגלית. השאלונים הועברו למדגם של 70 דוברי אנגלית ועברית ברמה גבוהה לצורך בחינת מהימנות ותאימות שתי הגרסאות.

לצורך תיקוף המבנה הגורמי של השאלון נאספו עוד 100 משתתפים. טרם המילוי המשתתפים קיבלו טופס הסכמה מדעת להשתתפות במחקר, וניתנה בידם האפשרות לעזוב את המחקר ואת מילוי השאלון במידה ורצו (ראה נספח א'). בטריית השאלונים הועברה באופן אנונימי באמצעות האתר, וכפי שהוזכר לעיל, רק המשתתפים אשר הסכימו למלא שאלון נוסף כעבור חודשיים, הזדהו באמצעות כתובת הדואר האלקטרוני שלהם.

כלים:

פריטים אישיים –שאלון הכולל מספר שאלות דמוגרפיות ושאלות העוסקות בתעסוקה כגון מין, גיל, מצב משפחתי, השכלה, מצב תעסוקתי, ותק ואופי התפקיד (ראה נספח ב').

שאלון וורקוהוליום/ התמכרות לעבודה - שאלון ה- (Dutch Work Addiction Scale) DUWAS, אשר פותח על ידי שאופלי וטריס (Schaufeli & Taris, 2004). השאלון מיועד לבדוק התמכרות לעבודה וכולל 16 פריטים המשתייכים לשני מימדי הוורקוהוליום. הנבדקים נתבקשו לבחור את המידה המשקפת נכונה את תדירות תחושותיהם והתנהגותם בעבודה, על סולם ליקרט מ-1 (תדירות נמוכה) עד 4 (תדירות גבוהה). מימד עבודה מופרזת (working excessively), נמדד באמצעות 9 פריטים (לדוגמה: "אני לוקח על עצמי מחויבות רבה יותר מכפי שאני מסוגל לממש"), המהימנות המדווחת של מימד זה על ידי בוני הכלי הינה 0.70, במחקר הנוכחי נמצא כי מהימנותו 0.73. מימד עבודה קומפולסיבית (working compulsively), נמדד באמצעות 7 פריטים (לדוגמה: "אני מרגיש שיש משהו בתוכי שדוחף אותי לעבוד קשה"), המהימנות המדווחת של מימד זה על ידי בוני הכלי הינה 0.84, במחקר הנוכחי נמצא כי מהימנותו 0.74. המהימנות הכללית המדווחת על ידי בוני הכלי נעה בין 0.75 ל-0.85. במחקר הנוכחי נמצא כי מהימנותו הכללית של הכלי הינה 0.84. בנוסף, שאלון ה-DUWAS מכיל 4 פריטים המשתייכים למדד עבודת היתר ופרופורציית השעות הנוספות. מדד עבודת יתר (Overwork) נמדד במחקר זה באמצעות 2 פריטים ("אני לוקח עבודה הביתה", "אני עובד בסופי שבוע"), בדומה לנעשה במחקר אחר של בוני הכלי (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006), פרופורציית השעות הנוספות נמדדה באמצעות 2 פריטים ("כמות שעות העבודה באופן רשמי" ו"כמות שעות העבודה בפועל").

שאלון זה תורגם לעברית, באופן בלתי תלוי, על ידי החוקרת (טלי בן משה) ועל ידי מנחת המחקר (ד"ר הדסה ליטמן-עובדיה), התרגומים הושוו ואז הועברו לתרגום חוזר באנגלית על ידי דוברת אנגלית כשפת אם. הבדלים בתרגום נדונו עד שהושגה הסכמה בין שלוש המתרגמות. לאחר מכן הועבר השאלון העברה ניסיונית למספר נבדקים, ובעקבות הערותיהם- נערכו התאמות קלות נוספות. הגרסה הסופית הועברה ל-351 נבדקי המחקר. (ראה נספח ג')

שאלון וורקוהוליום/ התמכרות לעבודה מקוצר - שאלון ה-DUWAS המקוצר כולל 10 פריטים, תשובותיו מדורגות על סולם ליקרט מ-1 (תדירות נמוכה) עד 4 (תדירות גבוהה). מימד העבודה המופרזת נמדד על ידי 5 פריטים, המהימנות המדווחת של בוני הכלי הינה 0.67, במחקר זה נמצאה מהימנות של 0.61. מימד העבודה הקומפולסיבית נמדד על ידי 5 פריטים, המהימנות המדווחת על ידי בוני הכלי הינה 0.77, במחקר זה נמצאה מהימנות של 0.70. המהימנות הכללית של הכלי כפי שנמצאה במחקר זה הינה 0.78. במחקרים קודמים נמצאה התאמה טובה של הנתונים למודל 2 הגורמים ($X^2(34df)=360.46$), (GFI=.97, RMSEA=.07, NFI=.92, CFI=.93), ומתאם של 0.55. בין 2 הגורמים הלטנטים (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008) (ראה נספח ד').

שאלון התמכרות לעבודה-DUWAS באנגלית - לשם בחינת מהימנות השאלון המתורגם לעברית, הועבר שאלון הוורקוהוליום באנגלית בצירוף השאלון המתורגם, למדגם אנשים הדוברים אנגלית ועברית ברמת שפת אם. במחקר הנוכחי נמצא כי מהימנותו הכללית של השאלון באנגלית הינה 0.90. (ראה נספח ה').

שאלון התמכרות לעבודה-DUWAS גרסת הערכת עמיתים - לשם בחינת תוקף מתכנס הועבר השאלון בגרסתו העברית להערכת עמיתים. זאת לאחר המרת הפריטים לגוף שלישי (לדוגמה: "הוא בדרך כלל

ממהר ובמירוץ נגד השעון"). המשתתף במחקר התבקש להעביר שאלון זה לחבר או בן זוג משמעותי, איתו הוא נמצא בקשר יומיומי, ולבקשו למלא את השאלון בהתייחס אליו, על מנת שתתקבל תמונה מלאה של יחסו לעבודה. במחקר הנוכחי נמצא כי מהימנותו הכללית של השאלון בגרסת עמיתים הינה 0.88 (ראה נספח ו').

מגויסות לעבודה - נמדדה על ידי שאלון ה-UWES-9 (The Utrecht Work Engagement) אשר פותח על ידי שאופלי, בייקר וסלאנובה (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006), תורגם לעברית ותוקף בישראל על ידי ליטמן-עובדיה ובאלדוצי (Littman-Ovadia & Balducci, in press). השאלון מיועד לבדוק את תחושת המחויבות של האדם כלפי עבודתו, והוא כולל 9 פריטים אשר משתייכים לשלושה מימדים. הנבדקים נתבקשו לדרג את תשובותיהם על פני סולם ליקרט מ-1 (תדירות נמוכה) עד 7 (תדירות גבוהה). מימד חיוניות (vigor), נמדד באמצעות 3 פריטים (לדוגמה: "אני מלא מרץ בעבודה"), במחקר הנוכחי נמצא כי מהימנותו 0.78. מימד מסירות (dedication), נמדד באמצעות 3 פריטים (לדוגמה: "אני מתלהב מעבודתי"), במחקר הנוכחי נמצא כי מהימנותו 0.88. ומימד הטמעות (absorption), נמדד גם על ידי 3 פריטים (לדוגמה: "אני מאושר כאשר אני שקוע בעבודה"), במחקר הנוכחי נמצא כי מהימנותו 0.78. המהימנות הכללית של השאלון כפי שמדווחת על ידי מפתחיו נעה בין 0.85 ל-0.92. במחקר הנוכחי נמצא כי מהימנותו הכללית של הכלי הינה 0.91 (ראה נספח ז').

מחויבות קריירה - נמדדה על ידי שאלון Work Commitment אשר פותח על ידי בלאו (Blau, 1985), ותורגם לעברית על ידי ליטמן-עובדיה ודודוביץ (Littman-Ovadia & Davidovich, 2010). השאלון מיועד לבדוק מחויבות למקצוע או לקריירה וכולל 7 פריטים (לדוגמה: "העיסוק שלי הינו העיסוק האידיאלי לחיים"). הנבדקים נתבקשו לבחור את ההיגד הנכון לגבי הקריירה שלהם, על סולם ליקרט מ-1 (נכון במידה מועטה ביותר) ועד 5 (נכון במידה רבה ביותר). המהימנות המדווחת על ידי בוני הכלי נעה בין 0.67 ל-0.80 (Blau, 1985 ; Dries & Pepermans, 2007). במחקר הנוכחי נמצא כי מהימנותו הכללית של הכלי הינה 0.85 (ראה נספח ח').

שביעות רצון בעבודה - נמדדה על ידי שאלון ה-MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire), (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967). השאלון מיועד לבדוק את המידה בה האדם חש שביעות רצון מעבודתו וכולל 20 מאפייני עבודה המשתייכים לשלושה מימדים. הנבדקים נתבקשו לציין ליד כל מאפיין עבודה, עד כמה הם מרוצים או לא מרוצים ממנו על סולם ליקרט מ-1 (מאד לא מרוצה) עד 5 (מרוצה מאד). מאפיינים אקסטרניזים, נמדדו באמצעות 6 פריטים (לדוגמה: "מהדרך שבה מדיניות החברה מבוצעת"), במחקר הנוכחי נמצא כי מהימנות מימד זה 0.81. מאפיינים אינטרניזים, נמדדו באמצעות 12 פריטים (לדוגמה: "מהמידה בה יש לי הזדמנות לעבוד לבד"), במחקר הנוכחי נמצא כי מהימנות מימד זה 0.84. המהימנות הכללית המדווחת על ידי בוני הכלי הינה 0.90. במחקר הנוכחי נמצא כי מהימנותו הכללית של הכלי הינה 0.89. במחקר אשר נערך בישראל, על ידי ליטמן עובדיה ובאלדוצי (Littman-Ovadia & Balducci, in press), נמצא כי מהימנות מימדי שביעות הרצון האינטרניזית והאקסטרניזית הינן 0.87 ו-0.76 בהתאמה (ראה נספח ט').

שביעות רצון מהחיים - נמדדה על ידי שאלון SWLQ (Satisfaction with Life Scale) (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). תורגם לעברית ותוקף בישראל על ידי ענבי, ג'ארוס וזומבו

(Anaby, Jarus & Zumbo, 2010). השאלון מיועד לבדוק את מידת שביעות הרצון הכללית מהחיים וכולל 5 פריטים (לדוגמה: "חיי הם כמעט כליל השלמות"). הנבדקים נתבקשו לדרג את ההיגדים על סולם ליקרט מ-1 (אי הסכמה במידה רבה ביותר) עד 7 (הסכמה במידה רבה ביותר). במחקרים קודמים נמצאה מהימנות גבוהה ($\alpha=0.90$) (Park, Peterson & Seligman, 2004). במחקר הנוכחי נמצאה מהימנות דומה בגובה 0.88. (ראה נספח י').

מחויבות יתר- (Overcommitment) נמדדה על ידי אחד ממימדי מודל חוסר איזון מאמץ-תגמול בעבודה ERI (Siegrist, 1996). כולל 6 פריטים, המשתייכים לשני תת-סולמות. הנבדקים נתבקשו לדרג את מידת ההסכמה עם ההיגדים על סולם ליקרט מ-1 (חוסר הסכמה במידה רבה) עד 4 (הסכמה במידה רבה). תת-הסולם 'העדר יכולת להשתחרר ממחויבויות העבודה', נמדד על ידי 5 פריטים (לדוגמה: "אם אני דוחה משהו בעבודה, שהייתי אמור לעשות היום, יהיו לי קשיי הרדמות בלילה"). ואילו פריט אחד שייך לתת-הסולם 'חוסר סבלנות ורוגז דיספרופורציונאליים'. המהימנות המדווחת על ידי בוני הכלי נעה בין 0.74 ל-0.88 (Siegrist, Starke, Chandola, Godin, Marmot, Niedhammer & Peter, 2004). במחקר הנוכחי נמצא כי מהימנותו הכללית של הכלי הינה 0.75. שאלון זה תורגם לעברית, באופן בלתי תלוי, על ידי החוקרת (טלי בן משה) ועל ידי מנחת המחקר (ד"ר הדסה ליטמן-עובדיה), התרגומים הושו וואז הועברו לתרגום חוזר באנגלית, על ידי דוברת אנגלית כשפת אם, הבדלים בתרגום נדונו עד שהושגה הסכמה בין שלוש המתרגמות. לאחר מכן הועבר השאלון למספר נבדקים לצורך בדיקתו הסופית. (ראה נספח י"א).

מצוקה נפשית- נמדדה על ידי שאלון - GHQ-12 (General Health Questionnaire), אשר פותח על ידי גולדברג (Goldberg, 1972), ומיועד לבדוק מצוקה נפשית הן בקרב אוכלוסייה קלינית והן בקרב אוכלוסייה נורמטיבית. השאלון בגרסתו המקוצרת כולל 12 פריטים הלקוחים מתוך הפרעות פסיכיאטריות (לדוגמה: "אתה סובל מנדודי שינה בשל דאגות?", "אתה מרגיש שאינך יכול להתגבר על קשייך?"). הנבדקים נתבקשו לדרג את תדירות הרגשתם ב-12 החודשים האחרונים, על סולם ליקרט מ-1 (אף פעם לא) עד 7 (תמיד). המהימנות המדווחת על ידי בונה הכלי היא 0.90. במחקר הנוכחי נמצא כי מהימנותו הכללית של הכלי הינה 0.81. (ראה נספח י"ב).

שחיקה בעבודה - נמדדה על ידי שאלון MBI (The Maslach Burnout Inventory) (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996). הכולל 16 פריטים, המשתייכים לשלושה מימדים. הנבדקים נתבקשו לדרג באיזו תדירות הם חשים כך כלפי עבודתם על סולם ליקרט מ-1 (אף פעם) עד 7 (תמיד). מימד התשישות (Exhaustion), נמדד באמצעות 5 פריטים (לדוגמה: "אני חש סחוט רגשית מעבודתי"), במחקר הנוכחי נמצא כי מהימנותו 0.84. מימד הציניות (Cynicism), נמדד באמצעות 5 פריטים (לדוגמה: "נעשיתי פחות מתעניין בעבודתי מאז שהתחלתי את התפקיד הזה"). במחקר הנוכחי נמצא כי מהימנותו 0.73. מימד היעילות (Efficacy), נמדד באמצעות 6 פריטים (לדוגמה: "אני יכול לפתור בעילות את הבעיות שעולות בעבודתי"), במחקר הנוכחי נמצא כי מהימנותו 0.82. המהימנות הכללית המדווחת של הכלי היא 0.87 (Schaufeli et al., 1996). במחקר הנוכחי נמצא כי מהימנותו הכללית של הכלי הינה 0.85. (ראה נספח י"ג).

תוצאות

השערה 1: ניתוח הגורמים יעלה שני גורמים של עבודה מופרזת (WE) ועבודה קומפולסיבית (WC), מהימנות כל אחד מהגורמים ומהימנות השאלון כולו יהיו דומות לאלו שנמצאו במחקרים קודמים.

ניתוח גורמים מאשש

על מנת לאשש את המבנה הדו-גורמי של שאלון ה-DUWAS, נערך ניתוח גורמים מאשש (Confirmatory Factorial Analyses, CFA), באמצעות תוכנת LISREL (joreskog & Sorbom, 2004). נבחנה התאמה של שני מודלים מתחרים, מודל חד-גורמי (M1), המניח כי כל 16 הפריטים טעונים בגורם וורקוהוליום כללי, ומודל דו-גורמי (M2), המניח כי 16 הפריטים טעונים בשני גורמים, עבודה מופרזת (WE) ועבודה קומפולסיבית (WC). בנוסף, נערך ניתוח גורמים מאשש לשאלון בגרסתו המקוצרת, בעלת 10 הפריטים, כאשר מודל חד-גורמי מקוצר (M3) מניח כי 10 הפריטים טעונים בגורם אחד, ומודל דו-גורמי מקוצר (M4) מניח כי 10 הפריטים טעונים בשני גורמים. מודל 4 משופר, מהווה שיפור למודל M4, לאחר תיקון אחד המדדים. טיב ההתאמה של שני המודלים הוערך על ידי מספר מדדים לטיב התאמה. נבחנו χ^2 לטיב התאמה, GFI (goodness of fit index), AGFI (adjusted goodness of fit index), RMSEA (root mean square error of approximation), CFI (comparative fit index), NFI (Normed) Fit Index, NNFI (Non-Normed Fit Index), SRMR (standardized root mean square), (residual), (ראה טבלה 2).

טבלה 2. מדדים לטיב התאמה של מודל חד גורמי ומודל דו גורמי לשאלון וורקוהוליום DUWAS

| SRMR | CFI | NNFI | NFI | RMSEA | AGFI | GFI | df | X ² | מודל |
|------|-----|------|-----|-------|------|-----|-----|----------------|----------------------|
| .06 | .90 | .89 | .88 | .09 | .81 | .86 | 104 | 448.15** | M1 (16 פריטים) |
| .06 | .92 | .91 | .90 | .08 | .84 | .88 | 103 | 375.97** | M2 (16 פריטים) |
| .07 | .88 | .84 | .86 | .10 | .84 | .90 | 35 | 193.56** | M3 (10 פריטים) |
| .07 | .90 | .87 | .88 | .09 | .86 | .91 | 34 | 165.39** | M4 (10 פריטים) |
| .07 | .90 | .87 | .88 | .07 | .86 | .91 | 34 | 165.39** | M4 משופר (10 פריטים) |

Note:** p<.01; M1, M3=models with 1 factor; M2, M4=models with 2 factors ; X²=chi-square; df=degrees of freedom; GFI = goodness-of-Fit Index; AGFI = adjusted goodness-of-Fit Index; RMSEA= root mean square estimate of approximation; NFI = Normed Fit Index ; NNFI = Non-Normed Fit Index; CFI = Comparative Fit Index ; SRMR=Standardized Root Mean Square Residual. (N=351).

מכיוון שמדובר במדגם גדול וערכי X² רגישים לגודל המדגם וסביר כי יצאו מובהקים בכל המקרים (ואכן כך יצאו), הוערכו מדדי טיב התאמה אחרים לצורך בחינת המודלים. ערכי RMSEA מתחת ל-0.10 נחשבים מקובלים (Kline, 2005). ערכי GFI, NFI, NNFI, CFI הגדולים מ-0.90 מעידים על התאמה טובה של המודל (Byrne, 2001).

ניתוח הגורמים של השאלון הארוך העלה כי המודל הדו-גורמי (M2), הציג התאמה טובה יותר לנתונים בהשוואה למודל החד-גורמי (M1), כפי שמוצג בטבלה 2. כן, נמצא מתאם גבוה בין שני הגורמים הלטנטים, גורם העבודה המופרזת (WE) וגורם העבודה הקומפולסיבית (WC), (r=.83). כפי שניתן לראות בטבלת טעינויות הפריטים (טבלה 3), לפריט 2 ("הייתי מייחל לא להיות כל כך מחויב לעבודתי") טעינות נמוכה בגורם העבודה הקומפולסיבית (WC), ועל כן הושמט מהניתוח.

טבלה 3. טבלת טעינויות הפריטים בשאלון ה-DUWAS

| מודל M2 | | מודל M1 | | |
|---------|------|-------------|--|--|
| WC | WE | Workaholism | | |
| -- | 0.51 | 0.45 | | 3. אני בדרך כלל ממחר ובמירוץ נגד השעון |
| -- | 0.57 | 0.54 | | 4. אני מוצא את עצמי ממשיך לעבוד אחרי שעמיתי לעבודה כבר הפסיקו לעבוד |
| -- | 0.42 | 0.40 | | 6. בעבודה, אני כל הזמן עסוק כי אני בוחר להיות מעורב בהרבה פרויקטים |
| -- | 0.47 | 0.45 | | 8. אני לוקח על עצמי מחויבות רבה יותר מכפי שאני מסוגל לממש |
| -- | 0.67 | 0.62 | | 11. אני נוטה לשים את עצמי תחת לחץ עם מועדי הגשה שאני מציב לעצמי בעבודה |
| -- | 0.48 | 0.48 | | 13. אני משקיע יותר זמן בעבודה מאשר עם חברים, בתחביבים, או בפעילויות פנאי |
| -- | 0.41 | 0.39 | | 14. אני מרגיש אשם כאשר אני לא עובד על משהו |
| -- | 0.46 | 0.44 | | 17. אני מוצא את עצמי עושה שניים או שלושה דברים בבת אחת, כמו לאכול ארוחת צהריים ולכתוב מזכר תוך כדי שיחה בטלפון |
| -- | 0.40 | 0.40 | | 19. קשה לי להרגע כאשר אני לא עובד |
| 0.16 | -- | 0.16 | | 2. הייתי מייחל לא להיות כל כך מחויב לעבודתי |
| 0.53 | -- | 0.50 | | 5. חשוב לי לעבוד קשה גם כאשר אני לא נהנה ממה שאני עושה |
| 0.53 | -- | 0.59 | | 7. אני מוצא את עצמי חושב על עבודה גם כאשר אני רוצה לקחת ממנה מרחק לזמן מה |
| 0.79 | -- | 0.73 | | 9. יש בי כנראה דחף פנימי לעבוד קשה, הרגשה שזה משהו שאני חייב לעשות, אם אני רוצה או לא רוצה |
| 0.79 | -- | 0.74 | | 12. אני מרגיש שיש משהו בתוכי שדוחף אותי לעבוד קשה |
| 0.69 | -- | 0.66 | | 15. אני מרגיש מחויבות לעבוד קשה, אפילו כאשר זה לא מהנה |
| 0.37 | -- | 0.41 | | 18. אני מרגיש אשם כאשר אני לוקח חופשה מהעבודה |

Note: WE=working excessively ; WC=working compulsively

גם בנייתוח הגורמים של השאלון המקוצר הציג המודל הדו-גורמי (M4) התאמה טובה יותר לנתונים בהשוואה למודל החד-גורמי (M3), כפי שמוצג בטבלה 2. גם במקרה זה, נמצא מתאם גבוה בין שני הגורמים הלטנטים, גורם העבודה המופרזת (WE) וגורם העבודה הקומפולסיבית (WC), ($r=.76$). אולם, במודל הדו-גורמי המקוצר (M4), מדד RMSEA יצא גבוה מהערך המקובל 0.08. קישור קורלטיבי בין שני זוגות של טעויות בסולם העבודה הקומפולסיבית (בין פריטים WC1-WC3 ו-1) ובין פריטים WC4-WC5), יוצר שיפור משמעותי במדד RMSEA של המודל הדו-גורמי המקוצר (M4 מתוקן), עומד על 0.073. ועובר את הסף המקובל. באופן תיאורטי לטעויות אלו יש שונות משותפת בשל חפיפה ניכרת בתוכן שלהם, ואכן הם שייכים לאותו סולם תוכן-עבודה קומפולסיבית. התיקון כאן זהה לתיקון שנעשה בתהליך תיקוף השאלון המקוצר בגרסה הספרדית (Libano, Llorens, Salanova & Schaufeli, 2010). טעינויות הפריטים כפי שנמצאו בשאלון המקוצר מופיעות בטבלה 4.

טבלה 4. טבלת טעינויות הפריטים בשאלון ה-DUWAS המקוצר

| מודל M4 | | מודל M3 | | |
|---------|------|-------------|--|--|
| WC | WE | Workaholism | | |
| -- | 0.47 | 0.42 | | 3. אני בדרך כלל ממהר ובמירוץ נגד השעון |
| -- | 0.66 | 0.57 | | 4. אני מוצא את עצמי ממשיך לעבוד אחרי שעמיתי לעבודה כבר הפסיקו לעבוד |
| -- | 0.43 | 0.38 | | 6. בעבודה, אני כל הזמן עסוק כי אני בוחר להיות מעורב בהרבה פרויקטים |
| -- | 0.47 | 0.47 | | 13. אני משקיע יותר זמן בעבודה מאשר עם חברים, בתחביבים, או בפעילויות פנאי |
| -- | 0.47 | 0.42 | | 17. אני מוצא את עצמי עושה שניים או שלושה דברים בבת אחת, כמו לאכול ארוחת צהריים ולכתוב מזכר תוך כדי שיחה בטלפון |
| 0.63 | -- | 0.58 | | 5. חשוב לי לעבוד קשה גם כאשר אני לא נהנה ממה שאני עושה |
| 0.65 | -- | 0.66 | | 12. אני מרגיש שיש משהו בתוכי שדוחף אותי לעבוד קשה |
| 0.77 | -- | 0.70 | | 15. אני מרגיש מחויבות לעבוד קשה, אפילו כאשר זה לא מהנה |
| 0.42 | -- | 0.43 | | 18. אני מרגיש אשם כאשר אני לוקח חופשה מהעבודה |
| 0.37 | -- | 0.39 | | 19. קשה לי להרגע כאשר אני לא עובד |

Note: WE=working excessively; WC=working compulsively. (N=351)

ממצאים אלו מספקים תמיכה להשערה הראשונה לפיה תופעת הוורקהולזם, כפי שהיא נמדדת על ידי שאלון ה-DUWAS מורכבת משני גורמים עיקריים, גורם העבודה המופרזת וגורם העבודה הקומפולסיבית, עם זאת, המתאם הגבוה בין הגורמים הלטנטים בשאלון המקוצר, מצביע על קושי

להבחין ביניהם באופן פרקטי, ומכאן שניתן לעשות שימוש במדד הכללי של הוורקוהוליום כפי שנמצא בשאלון המקוצר.

הממוצעים, סטיות התקן והמהימנויות של כל משתני המחקר מוצגים בטבלה 5. לבדיקת ההשערה הראשונה חושבו מהימנויות גורמי שאלון ה-DUWAS. מהימנויות השאלון וגורמיו נמצאו דומות לאילו שנמצאו במחקרים קודמים, (Schaufeli, Bakker, Van der Heijden, F.M.M.A & Prins, 2009b; Schaufeli, Taris & Bakker, 2006; Wijhe, Peeters, Schaufeli & Van den Hout, 2011), כולן מעל 0.70 (Nunnally & Bernstein, 1994) למעט מהימנות מדד עבודת היתר אשר מהימנותו נמצאה נמוכה יותר.

טבלה 5. סטטיסטיקה תיאורית ומהימנויות של משתני המחקר

| | | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>S</i> | <i>K</i> | <i>Min</i> | <i>Max</i> | <i>α</i> |
|--------------------------|-------------------------|----------|-----------|----------|----------|------------|------------|----------|
| Workaholism | וורקוהוליום | 2.44 | 0.50 | -0.02 | 0.37- | 1.06 | 3.81 | 0.84 |
| Working excessively | עבודה מופרזת | 2.46 | 0.52 | 0.15 | -0.18 | 1.10 | 4.00 | 0.73 |
| Working compulsively | עבודה קומפולסיבית | 2.42 | 0.60 | -0.10 | -0.43 | 1.00 | 3.83 | 0.74 |
| Overwork | עבודת יתר | 1.96 | 0.84 | 0.71 | -0.21 | 1.00 | 4.00 | 0.52 |
| Work engagement | מגוייסות בעבודה | 5.36 | 1.17 | -0.86 | 0.37 | 1.67 | 7.00 | 0.91 |
| Vigor | חיוניות | 5.44 | 1.14 | -0.82 | 0.23 | 2.00 | 7.00 | 0.78 |
| Dedication | מסירות | 5.34 | 1.46 | -1.02 | 0.37 | 1.00 | 7.00 | 0.88 |
| Absorption | הטמעות | 5.29 | 1.31 | -0.89 | 0.53 | 1.00 | 7.00 | 0.78 |
| Career commitment | מחויבות קריירה | 3.35 | 0.97 | -0.44 | -0.75 | 1.00 | 5.00 | 0.85 |
| Satisfaction | ש"ר כללית בעבודה | 3.63 | 0.69 | -0.53 | 0.37 | 1.28 | 5.00 | 0.89 |
| Extrinsic satisfaction | ש"ר אקסטריניטית | 3.36 | 0.89 | -0.37 | -0.32 | 1.00 | 5.00 | 0.81 |
| Intrinsic satisfaction | ש"ר אינטריניטית | 3.87 | 0.67 | -0.77 | 0.76 | 1.50 | 5.00 | 0.84 |
| Well being | רווחה אישית | 4.70 | 1.23 | -0.42 | -0.13 | 1.00 | 7.00 | 0.88 |
| Over commitment | מחויבות יתר | 2.29 | 0.66 | 0.06 | -0.59 | 1.00 | 3.83 | 0.75 |
| General health | מצוקה נפשית | 2.64 | 0.77 | 0.45 | 0.02 | 1.00 | 5.00 | 0.81 |
| Burnout | שחיקה בעבודה | 4.17 | 0.70 | 0.44 | -0.00 | 2.77 | 6.68 | 0.85 |
| Exhaustion | תשישות | 3.41 | 1.36 | 0.11 | -0.81 | 1.00 | 7.00 | 0.84 |
| Cynicism | ציניות | 3.21 | 1.29 | 0.57 | -0.12 | 1.00 | 7.00 | 0.73 |
| Efficacy | יעילות | 5.88 | 0.91 | -1.03 | 1.17 | 2.00 | 7.00 | 0.82 |

Note: N =251 (male = 122, female = 129), S=skewness, K=kurtosis, α = Cronbach's α.

התאמה בין הגרסה העברית והגרסה האנגלית של שאלון ה-DUWAS

לשם בחינת מהימנות השאלון המתורגם לעברית, חושב מתאם פירסון בין השאלון המקורי באנגלית לבין השאלון המתורגם, נמצא מתאם גבוה בין שני השאלונים, $r(70)=.85, p<.001$, כלומר ישנה התאמה גבוהה בין הגרסה העברית לגרסה האנגלית.

השערה 2: מהימנות מבחן חוזר כפי שתשתקף ביציבות המבחן לאורך זמן תהיה גבוהה, וכן התוקף המתכנס כפי שישתקף בהסכמה בין הערכת עמיתים להערכה עצמית של וורקוהוליס, יהיה גבוה.

מהימנות מבחן חוזר

לבדיקת ההשערה השנייה הנוגעת ליציבות מדד הוורקוהוליס הכללי, כפי שנמדד בשאלון הנוכחי, חושב מתאם פירסון בין תוצאות שתי ההעברות. נמצא מתאם גבוה בין שני ציוני הוורקוהוליס כפי שנמדדו בהפרש של שניים עד שלושה חודשים $r(83)=.79, p<.001$. לבחינת ההבדלים במדד הוורקוהוליס ומימדיו, בין העברה ראשונה להעברה שנייה, נערכו מבחני t למדגמים תלויים, אשר העלו כי לא קיימים הבדלים מובהקים $(p>.05)$. מניתוח הממצאים וכפי שעולה מטבלה 6, נראה כי מדד הוורקוהוליס ומימדיו שומרים על יציבות לאורך זמן. מהימנות המבחן החוזר גבוהה והשאלון מגלה יציבות לאורך זמן.

טבלה 6. טבלת ממוצעים וסטיות תקן של משתנה הוורקוהוליס ומימדיו, במילוי הראשון והמילוי אחרי

חודשיים

| העברה שנייה | העברה ראשונה | |
|-------------|--------------|---------------------------|
| M | M | |
| (SD) | (SD) | |
| 2.42 | 2.43 | וורקוהוליס |
| (0.51) | (0.46) | |
| 2.42 | 2.44 | מימד העבודה המופרזת |
| (0.53) | (0.46) | |
| 2.42 | 2.41 | מימד העבודה הקומופולסיבית |
| (0.58) | (0.59) | |

Note: N=83.

תוקף מבנה - תוקף מתכנס (Convergent Construct Validity)

להמשך בדיקת ההשערה השנייה בנוגע לתוקף המתכנס, חושב מתאם פירסון בין מדד הוורקוהוליזם בדיווח עצמי לבין מדד הוורקוהוליזם בדיווח עמיתים. נמצאה הסכמה סבירה בין שתי ההערכות ($r(94)=.50, p<.001$). לבחינת התוקף המתכנס ביחס למימדי הוורקוהוליזם, חושבו מתאמי פירסון בין הערכות המשתתפים להערכות עמיתיהם. נמצאו קשרים סבירים הן ביחס למימד העבודה המופרזת ($r(94)=.51, p<.001$), והן ביחס למימד העבודה הקומפולסיבית ($r(94)=.42, p<.001$) (ראה טבלה 7).

לבחינת ההבדלים בין הדיווחים העצמיים לבין דיווחי עמיתים, נערכו מבחני t למדגמים תלויים. עלה כי אין הבדלים מובהקים ($p>.05$) הן במדד הוורקוהוליזם הכללי והן בשני מימדיו, עבודה מופרזת ועבודה קומפולסיבית. טבלה מספר 7 מציגה את הממוצעים וסטיות התקן של מדד הוורקוהוליזם ושני מימדיו בהערכה עצמית והערכת עמיתים, וכן את הקורלציות בין הדירוגים.

טבלה 7. טבלת ממוצעים, סטיות תקן וקורלציות בין הערכה עצמית והערכת עמיתים.

| עבודה קומפולסיבית WC | | | עבודה מופרזת WE | | | וורקוהוליזם | | | |
|----------------------|------|------|-----------------|------|------|-------------|------|------|---------------------|
| r | M | SD | r | M | SD | r | M | SD | |
| | 2.37 | 0.61 | | 2.48 | 0.54 | | 2.43 | 0.52 | הערכה עצמית |
| .42** | | | .51** | | | .50** | | | הערכת עמיתים |
| | 2.45 | 0.67 | | 2.37 | 0.64 | | 2.41 | 0.61 | |

Note. N=94, **P<.001

לבדיקת תוקף מתכנס עבור פריטי השאלון, חושבו מתאמי פירסון בין הערכות המשתתפים את עצמם להערכות העמיתים אותם בכול פריט בשאלון. במימד העבודה המופרזת נמצאה מהימנות מתונה, כאשר המתאמים נעו בין 23. לבין 50. המתאמים עבור פריטים 3, 4, 6, 8, 11, 13, 14, 17, 19 היו, .50**, .41**, .46**, .23*, .29**, .41**, .33**, .31**, .45**, בהתאמה. ובמימד העבודה הקומפולסיבית נמצאה מהימנות נמוכה כאשר המתאמים נעו בין 20. לבין 43. המתאמים עבור פריטים 2, 5, 7, 9, 12, 15, 18 היו, .22*, .25*, .23*, .28**, .37**, .20*, .43**, בהתאמה. ($p<.01$, ** $p<.05$) (לבחינת הפריטים ראה נספח ג').

השערה 3 : שני המימדים של עבודה מופרזת ועבודה קומפולסיבית (WE, WC) יימצאו במתאמים גבוהים עם עבודת יתר (OW), ועם פרופורצית השעות הנוספות (היחס בין זמן עבודה בפועל לזמן עבודה רשמי).

לבדיקת ההשערה השלישית, לפיה יימצאו קשרים חיוביים בין גורם העבודה המופרזת (WE) וגורם העבודה הקומפולסיבית (WC), לבין מדד עבודת היתר (OW) והשעות הנוספות (OT), נבנה מדד שעות נוספות (Overtimepercent, OT) המחושב כפרופורציה של סך השעות הנוספות מתוך השעות בפועל $\{ (a-b)/a * 100$; a-שעות בפועל b-שעות רשמיות}. לצורך בדיקת ההשערה, חושבו מתאמי פירסון בין מדד השעות הנוספות, עבודת היתר, ומימד העבודה המופרזת והקומפולסיבית. הניתוחים העלו כי קיימים קשרים חיוביים מובהקים בין משתנה ה- WE ל-OW ($r(251)=.41, p<.001$) ובין ה- WE ל-OT ($r(251)=.24, p<.001$). כמו כן, נמצאו קשרים חיוביים מובהקים בין משתנה ה- WC ל-OW ($r(251)=.25, p<.001$) ובין ה- WC ל-OT ($r(251)=.14, p<.05$). נוסף על כך, נמצא קשר חיובי מובהק בין משתנה עבודת היתר (OW) ומדד השעות הנוספות (OT), ($r(251)=.22, p<.001$). ראה טבלה 8. ההשערה השלישית אוששה במלואה.

השערה 4 : גורם העבודה המופרזת (WE) יימצא בקשרים חזקים יותר עם עבודת יתר ועם שעות העבודה הנוספות, בהשוואה לגורם העבודה הקומפולסיבית (WC).

לשם בדיקת ההשערה הרביעית, לפיה הקשר בין גורם העבודה המופרזת למשתנה עבודת היתר, חזק יותר מהקשר בין גורם העבודה הקומפולסיבית למשתנה עבודת היתר, נערך מבחן Z לבדיקת מובהקות ההבדל בין המתאמים, אשר העלה כי קיים הבדל מובהק ($p<.05$). בדיקת ההשערה לפיה הקשר בין גורם העבודה המופרזת למדד השעות הנוספות, חזק יותר מהקשר בין גורם העבודה הקומפולסיבית למדד השעות הנוספות, העלתה כי לא נמצא הבדל מובהק ($p>.05$).

השערה 5 : מדד הוורקוהולוזם הכללי יימצא בקשרים חיוביים עם מחויבות יתר, שחיקה ומצוקה נפשית, ובקשר שלילי עם רווחה אישית ושביעות רצון בעבודה.

לבחינת ההשערה החמישית חושבו מתאמים בין משתני המחקר (ראה טבלה 10), אלו העלו כי קיים קשר חיובי ומובהק בין וורקוהולוזם למחויבות יתר ($r(251)=.58, p<.001$), בין וורקוהולוזם לגורם התשישות בשחיקה ($r(251)=.28, p<.001$) ובין וורקוהולוזם למצוקה נפשית ($r(251)=.20, p<.001$). יתר הקשרים אליהם התייחסו ההשערות לא נמצאו מובהקים. לעומת זאת, נמצא קשר חיובי ומובהק בין מדד הוורקוהולוזם לבין מימד שביעות הרצון האינטרינזית ($r(251)=.20, p<.001$). זאת בניגוד להשערת המחקר לפיה יימצא קשר שלילי בין השניים. (ראה טבלה 8).

השערה 6: גורם העבודה המופרזת (WE) ועבודת היתר (OW) יימצאו בקשרים חיוביים עם מגויסות לעבודה ומחויבות לקריירה.

לבחינת ההשערה השישית, לפיה גורם העבודה המופרזת ומדד עבודת היתר יימצאו בקשר חיובי עם מדדי מגויסות לעבודה ומחויבות לקריירה, חושבו מתאמי פירסון, אשר העלו כי גורם העבודה המופרזת נמצא בקשר חיובי עם משתנה מגויסות לעבודה ($r(251)=.20, p<.001$), עם מימד המסירות ($r(251)=.15, p<.05$) ועם מימד ההטמעות ($r(251)=.29, p<.001$). כמו כן, נמצא כי מדד עבודת היתר נמצא בקשר חיובי עם מחויבות לקריירה ($r(251)=.13, p<.05$) (ראה טבלה 8).

השערה 7: גורם העבודה הקומפולסיבית (WC) יימצא בקשרים שליליים עם מגויסות לעבודה ומחויבות לקריירה.

לבחינת ההשערה השביעית, לפיה גורם העבודה הקומפולסיבית (WC) יימצא בקשרים שליליים עם מגויסות לעבודה ומחויבות לקריירה, חושבו מתאמי פירסון אשר העלו כי לא קיימים קשרים מובהקים ($p>.05$). עם זאת, נמצא קשר חיובי בין גורם העבודה הקומפולסיבית למימד ההטמעות ($r(251)=.23, p<.001$) (ראה טבלה 8).

בטבלה הבאה, טבלה מספר 8, מובאות כל האינטרקורלציות בין משתני המחקר, אולם במחקר זה נתייחס רק לקשרים בין משתני המחקר השונים לבין וורקוהוליזם וגורמיו (מתאמים אלה מודגשים).

טבלה 8. קורלציות בין משתגי המחקר

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|----|--|
| 1. וורקתולזים | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. עבודה מופרזת (WE) | .92** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. עבודה קומפורטלביט (W/C) | .90** | .68** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. עבודה יתר (OW) | .37** | .41** | .25** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. מודד השעות הנוספות (OT) | .21** | .24** | .14* | .22** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. מנוויסיות בעבודה | .15* | .20** | .05 | .10 | .14* | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. חייניות | .04 | .10 | -.03 | .05 | .05 | .89** | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. מסירות | .06 | .15* | -.04 | .11 | .16** | .90** | .73** | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 9. הטמעות | .29** | .29** | .23** | .09 | .15* | .88** | .69** | .67** | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 10. מחויבות קריירה | .00 | .08 | -.08 | .13* | .08 | .60** | .48** | .68** | .43** | 1 | | | | | | | | | | | |
| 11. ש"ר בעבודה | -.03 | .03 | -.09 | .01 | .01 | .52** | .47** | .56** | .37** | .43** | 1 | | | | | | | | | | |
| 12. ש"ר אקסטרנינרית | -.02 | .05 | -.11 | .01 | -.02 | .46** | .40** | .50** | .33** | .39** | .89** | 1 | | | | | | | | | |
| 13. ש"ר אינטרנינרית | .20** | .26** | .11 | .07 | .15* | .67** | .57** | .68** | .53** | .51** | .77** | .60** | 1 | | | | | | | | |
| 14. רוחות אישיות | -.07 | -.02 | -.12* | -.09 | .01 | .37** | .34** | .40** | .25** | .34** | .42** | .34** | .41** | 1 | | | | | | | |
| 15. מחויבות יתר | .58** | .57** | .47** | .40** | .20** | .11 | .03 | .07 | .19** | .08 | -.10 | -.04 | .05 | -.11 | 1 | | | | | | |
| 16. מוצקה נפשית | .20** | .14* | .22** | .08 | -.07 | -.54** | -.53** | -.38** | -.33** | -.47** | -.36** | -.52** | -.56** | .31** | 1 | | | | | | |
| 17. שחיקה בעבודה | .10 | .03 | .17** | .01 | -.08 | -.70** | -.65** | -.70** | -.19** | -.59** | -.55** | -.51** | -.63** | -.42** | .13** | 1 | | | | | |
| 18. תשעות | .28** | .22** | .28** | .15* | .01 | -.45** | -.48** | -.45** | -.27** | -.40** | -.38** | -.35** | -.35** | -.30** | .32** | .55** | 1 | | | | |
| 19. ציניות | -.00 | -.06 | .07 | -.03 | -.14* | -.57** | -.51** | -.61** | -.41** | -.55** | -.46** | -.44** | -.58** | -.35** | .01 | .48** | .84** | 1 | | | |
| 20. יעילות | -.09 | -.14* | -.02 | -.10 | -.06 | -.65** | -.55** | -.63** | -.55** | -.44** | -.45** | -.39** | -.58** | -.32** | -.10 | .57** | .65** | .26** | .41** | 1 | |

Note: N=251 *p < .05. **p < .01

מטבלה 8 עולה גם כי קיים קשר חיובי בין וורקוהולזים למגויסות לעבודה ($r(251)=.15$, $p<.05$) למימד ההטמעות ($r(251)=.29$, $p<.001$) למדד עבודת היתר ($r(251)=.37$, $p<.001$) ולמדד השעות הנוספות ($r(251)=.21$, $p<.01$). כמו כן, נמצא קיים קשר חיובי בין עבודה קומפולסיבית למחויבות יתר ($r(251)=.47$, $p<.001$), למצוקה נפשית ($r(251)=.22$, $p<.001$), לשחיקה ($r(251)=.17$, $p<.001$) ולמימד התשישות ($r(250)=.28$, $p<.001$), וכן קיים קשר שלילי בין עבודה קומפולסיבית לרווחה כללית ($r(251)=-.12$, $p=.05$). בנוסף, נמצא קשר חיובי בין עבודה מופרזת לשביעות רצון אינטרינזית ($r(251)=.26$, $p<.001$), למחויבות יתר ($r(251)=.57$, $p<.001$), למצוקה נפשית ($r(251)=.14$, $p<.05$), למימד התשישות ($r(250)=.22$, $p<.001$), וקשר שלילי עם מימד היעילות ($r(251)=-.14$, $p<.05$).

השערה 8: ימצא הבדל במדד הוורקוהולזים הכללי בין גברים לנשים. מאחר וממצאי המחקרים הקודמים אינם חד משמעיים, נרצה לבחון את כיוון ההבדלים בין המינים.

לבחינת ההשערה השמינית, לפיה ימצא הבדל בין גברים ונשים במדד הוורקוהולזים הכללי וגורמיו, נערך ניתוח שונות רב משתני - MANOVA (Multivariate Analysis of Variance). תוצאות המבחן העלו אפקט מובהק למגדר ($F(7,242)=5.47$, $p<0.001$, $\eta^2=0.13$). הניתוחים הבדידים העלו כי קיים הבדל מובהק בין גברים לנשים, במדד הוורקוהולזים הכללי ($F(1,248)=4.24$, $p<0.05$, $\eta^2=0.01$), ובגורם העבודה הקומפולסיבית ($F(1,248)=4.94$, $p=0.05$, $\eta^2=0.02$), כאשר נשים דיווחו על יותר וורקוהולזים ויותר קומפולסיביות בעבודה בהשוואה לגברים. לא נמצא הבדל מובהק בין גברים ונשים בגורם העבודה המופרזת ($p>0.05$). (ראה טבלה 11). על אף ממצאים אלו, במבחן T למדגמים בלתי תלויים, נמצא הבדל מובהק בין גברים לנשים בכמות שעות העבודה בפועל ($t(216)=3.65$, $p<0.001$), כך שלמעשה גברים עובדים יותר שעות בשבוע בהשוואה לנשים (ראה טבלה 9).

השערה 9: ימצא הבדל בין גברים לנשים במדד עבודת היתר, בשחיקה, ברווחה הכללית ובשביעות הרצון בעבודה. מאחר וממצאי המחקרים הקודמים אינם חד משמעיים, נרצה לבחון את כיוון ההבדלים בין המינים.

לבחינת ההשערה התשיעית, לפיה ימצא הבדל בין גברים לנשים במשתנים מחויבות יתר, שחיקה, רווחה כללית ושביעות הרצון בעבודה, נערך ניתוח שונות רב משתני - MANOVA (Multivariate Analysis of Variance). תוצאות המבחן העלו אפקט מובהק למגדר ($F(13,235)=2.61$, $p<0.01$, $\eta^2=0.12$). הניתוחים הבדידים העלו כי קיים הבדל מובהק בין גברים לנשים, במחויבות יתר ($F(1,247)=6.59$, $p<0.05$, $\eta^2=0.02$), במצוקה נפשית ($F(1,247)=12.10$, $p<0.01$, $\eta^2=0.04$) ובמימד התשישות בשחיקה ($F(1,247)=4.12$, $p<0.05$, $\eta^2=0.01$), נמצא כי נשים מדווחות על יותר מחויבות

יתר, יותר מצוקה נפשית ויותר תשישות בהשוואה לגברים. לא נמצא הבדל מובהק בין גברים לנשים ביתר משתני המחקר (ראה טבלה 9).

טבלה 9. ממוצעים וסטיות התקן של משתני המחקר בקרב גברים ונשים וערכי F להבדלים בין המגדרים

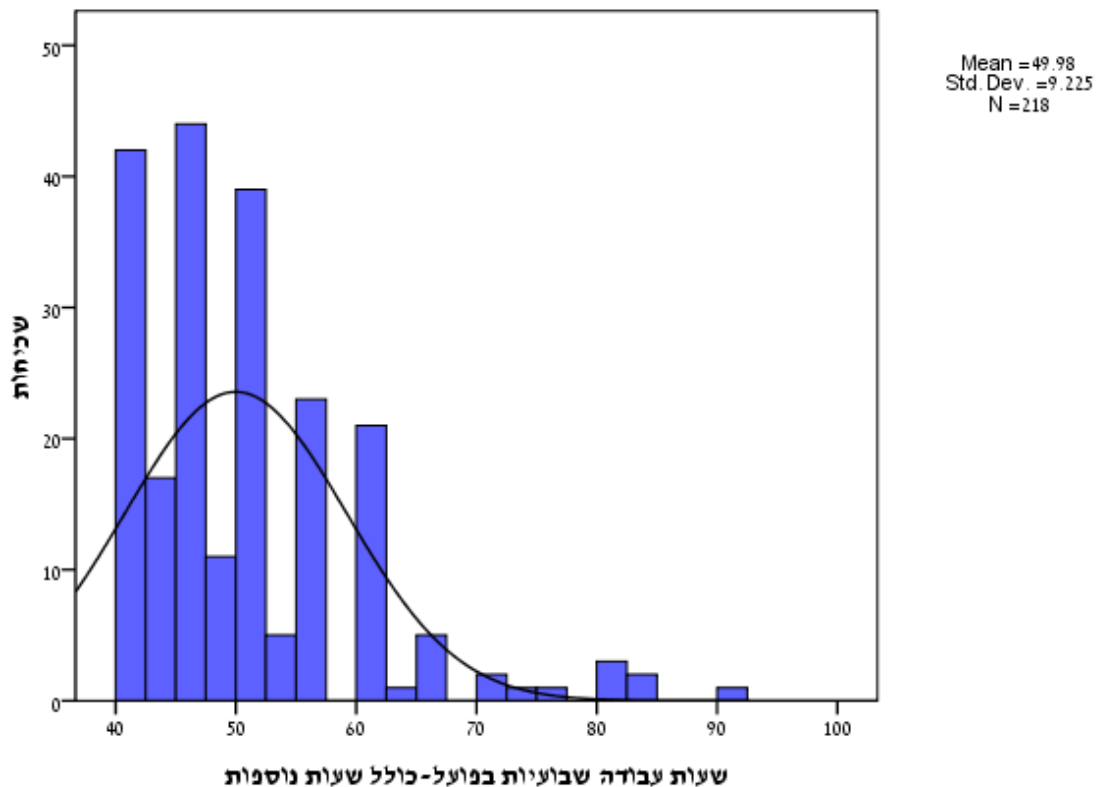
| | | F | נשים M (SD) | גברים M (SD) |
|--------------------------|---------------------------|---------|-------------------|--------------------|
| Workaholism | וורקהוליזם | 4.24* | 2.50 (0.48) | 2.37 (0.52) |
| Working excessively | עבודה מופרזת | 2.59 | 2.50 (0.51) | 2.40 (0.52) |
| Working compulsively | עבודה קומפולסיבית | 4.94* | 2.50 (0.56) | 2.33 (0.63) |
| Hours in fact | שעות עבודה בפועל | | 47.70 (8.43) | 52.15 (9.45) |
| Work engagement | מגויסות לעבודה | 0.09 | 5.39 (1.08) | 5.34 (1.23) |
| Career commitment | מחויבות לקריירה | 0.06 | 3.37 (0.97) | 3.34 (0.96) |
| Satisfaction | שביעות רצון בעבודה | 1.58 | 3.58 (0.65) | 3.69 (0.72) |
| Well being | רווחה כללית | 0.23 | 4.67 (1.17) | 4.75 (1.28) |
| Over commitment | מחויבות יתר | 6.59* | 2.40 (0.66) | 2.18 (0.64) |
| General health | מצוקה נפשית | 12.10** | 2.81 (0.70) | 2.46 (0.80) |
| Burnout | שחיקה | 0.86 | 2.95 (0.89) | 2.84 (0.94) |
| Exhaustion | תשישות | 4.12* | 3.58 (1.36) | 3.23 (1.34) |

Note: N =250 (male = 121, female = 129). *p<.05 **p<.01.

ממצאים נוספים

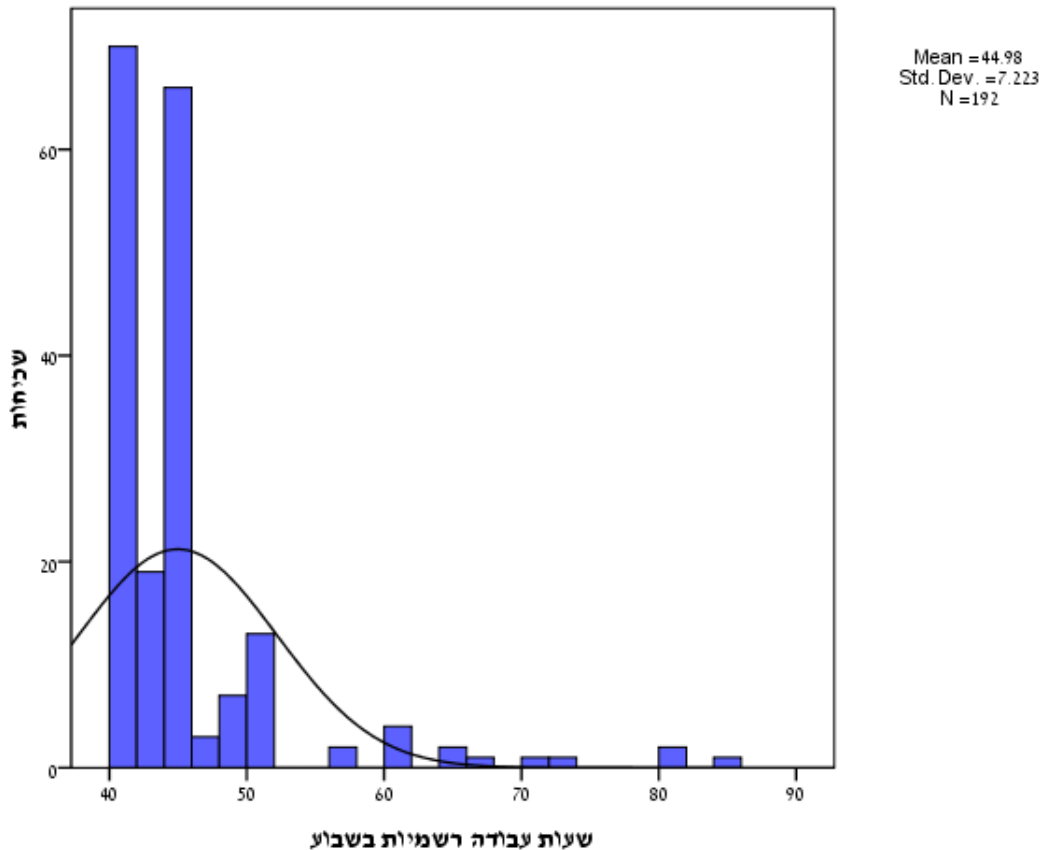
בתרשים מספר 1 ניתן לראות את התפלגות שעות העבודה במדגם הנוכחי, אשר נלקח מאוכלוסיית העובדים במדינת ישראל. במדגם נכללו עובדים במשרה מלאה, המוגדרת רשמית ככוללת 40 שעות שבועיות. בפועל נמצא כי משתתפי המחקר עובדים בממוצע כ- 50 שעות בשבוע ($M=49.98$, $SD=9.22$), כ-71 מהמשתתפים במחקר עובדים מעל 50 שעות בשבוע. (Min=40, Max=90)

תרשים 1. התפלגות שעות העבודה בשבוע (כולל שעות נוספות) במדגם המחקר



יחד עם זאת, מספר שעות העבודה אליהם מחויבים העובדים באופן רשמי, על פי דיווחיהם, הוא בממוצע כ- 44 שעות בשבוע ($M=44.98$, $SD=7.22$), ראה תרשים 2.

תרשים 2. התפלגות שעות העבודה הרשמיות בשבוע במדגם המחקר



על מנת לבחון האם ההפרש בין כמות השעות הרשמיות לבין כמות שעות העבודה בפועל, נערך מבחן t למדגמים תלויים, שהעלה כי אכן ההפרש מובהק ($t(220)=-13.46, p<.001$). נמצא כי כמות השעות בפועל ($M=49.78, SD=9.34$) גדולה מכמות השעות הרשמיות ($M=43.63, SD=7.81$), באופן מובהק.

לצורך בחינת ההבדלים במידת הוורקוהוליום וגורמיו, עבודה מופרזת ועבודה קומפולסיבית, ובמידת עבודת היתר, בין הערכת עמיתים להערכה עצמית, נערכו מספר מבחני t למדגמים תלויים, מבחנים אלו העלו כי לא נמצא הבדל מובהק בין הערכות, במידת הוורקוהוליום וגורמיו ($p>0.05$), אולם, עלה הבדל מובהק עבור עבודת יתר ($t(93)=-3.07, p<.01$), נמצאה הערכת יתר של העמיתים ($M=2.23, SD=0.61$) את חבריהם או בני זוגם, וזאת בהשוואה להערכה העצמית ($M=2.02, SD=0.85$). לצורך בחינת מקור ההבדלים בין ההערכות, בין גברים ונשים, במדד עבודת היתר, נערך מבחן t למדגמים תלויים, שהעלה הבדל מובהק ($t(59)=-3.95, p<.001$), לפיו- גברים מוערכים על ידי עמיתיהם או בנות זוגם גבוהים יותר בעבודת היתר שלהם ($M=2.22, SD=0.59$) בהשוואה להערכתם העצמית ($M=1.90, SD=0.76$). עבור נשים לא נמצא הבדל מובהק בין הערכת עמיתים להערכה עצמית ($p>0.05$).

לצורך בדיקת ההבדלים בגורמי הוורקוהולזים, במשתנה עבודת היתר, ובשעות עבודה בפועל בין עובדים נשואים לעובדים שאינם נשואים, נערך ניתוח שונות רב משתני (Multivariate Analysis of Variance). תוצאות המבחן העלו אפקט מובהק לסטטוס ($F(5,243)=2.93, p<0.05, \eta^2=0.05$). הניתוחים הבדידים העלו כי קיים הבדל מובהק בין נשואים ללא נשואים במשתנה עבודת היתר ($F(1,247)=6.71, p<0.05, \eta^2=0.02$). ובמספר שעות העבודה בפועל ($F(1,247)=4.53, p<0.05, \eta^2=0.01$). נמצא כי לא נשואים עובדים ומשקיעים יותר מזמנם ($M=2.14, sd=0.89$) בהשוואה לנשואים ($M=1.86, sd=0.80$) וכי הם עובדים יותר שעות בפועל ($M=49.39, sd=11.87$) מנשואים ($M=46.30, sd=10.62$).

על מנת לבחון את ההבדל בשעות העבודה בפועל, בין המינים על פי הסטטוס המשפחתי, נערך מבחן t למדגמים בלתי תלויים, אשר העלה מובהקות עבור נשים ($t(103)=-2.95, p<0.01$), כלומר נשים לא נשואות עובדות שעות רבות יותר בפועל ($M=50.15, SD=10.05$), בהשוואה לנשים נשואות ($M=45.44, SD=5.86$), עבור גברים לא נמצא הבדל מובהק בסטטוס המשפחתי ($p>0.05$).

על מנת לבחון הבדלים בגורמי הוורקוהולזים ויתר משתני המחקר, בין מנהלים לעובדים שאינם מנהלים, נערך ניתוח שונות רב משתני (Multivariate Analysis of Variance). תוצאות המבחן העלו אפקט מובהק למשתנה הניהול ($F(20,221)=2.96, p<0.001, \eta^2=0.21$). הניתוחים הבדידים העלו כי קיים הבדל מובהק בין מנהלים ועובדים שאינם מנהלים במשתנה הוורקוהולזים בגורם העבודה המופרזת ($F(1,240)=8.14, p<0.01, \eta^2=0.03$), בגורם העבודה הקומפולסיבית ($F(1,240)=5.85, p<0.05, \eta^2=0.02$), בכמות שעות העבודה בפועל ($F(1,208)=9.67, p<0.01, \eta^2=0.03$), בשביעות הרצון בעבודה ($F(1,240)=10.81, p<0.01, \eta^2=0.04$), בשביעות הרצון האקסטרניזית ($F(1,240)=16.91, p<0.001, \eta^2=0.06$), בשביעות הרצון האינטרניזית ($F(1,240)=8.94, p<0.01, \eta^2=0.03$), במחויבות היתר ($F(1,240)=3.96, p<0.05, \eta^2=0.01$), בשחיקה ($F(1,240)=6.58, p<0.05, \eta^2=0.02$), במימד התשיות ($F(1,240)=4.10, p<0.05, \eta^2=0.01$), ובמימד היעילות ($F(1,240)=5.89, p<0.05, \eta^2=0.02$).

נמצא כי מנהלים מדווחים על יותר וורקוהולזים, על יותר עבודה מופרזת וקומפולסיבית ועל יותר מחויבות יתר בהשוואה לעובדים שאינם מנהלים. כמו כן, מנהלים עובדים יותר שעות בפועל ומדווחים על יותר שביעות רצון אקסטרניזית ואינטרניזית בעבודה, בהשוואה לעובדים שאינם מנהלים (ראה טבלה 10). יחד עם זאת, נמצא כי עובדים שאינם מנהלים, מדווחים על יותר שחיקה, תשיות וחוסר יעילות בעבודה. לא נמצאו הבדלים מובהקים בין מנהלים לעובדים שאינם מנהלים ביתר משתני המחקר.

טבלה 10. ממוצעים וסטיות התקן של משתני המחקר בקרב מנהלים ולא מנהלים וערכי F להבדלים בין

| | | הקבוצות | | |
|--------------------------|---------------------------|----------|---------------------|------------------------|
| | | F | מנהלים M (SD) | לא מנהלים M (SD) |
| Workaholism | וורקהוליזם | 8.14** | 2.54 (0.48) | 2.36 (0.52) |
| Working excessively | עבודה מופרזת | 7.84** | 2.56 (0.49) | 2.37 (0.53) |
| Working compulsively | עבודה קומפולסיבית | 5.85* | 2.52 (0.57) | 2.33 (0.61) |
| Hours in fact | שעות עבודה בפועל | 9.67** | 52.14 (10.41) | 48.21 (7.89) |
| Work engagement | מגויסות לעבודה | 2.28 | 5.48 (1.10) | 5.26 (1.19) |
| Career commitment | מחויבות לקריירה | 0.64 | 3.31 (0.90) | 3.41 (1.02) |
| satisfaction | שביעות רצון בעבודה | 10.81** | 3.79 (0.65) | 3.51 (0.68) |
| Extrinsic satisfaction | שביעות רצון אקסטריניזית | 16.91*** | 3.62 (0.84) | 3.16 (0.87) |
| Intrinsic satisfaction | שביעות רצון אינטריניזית | 8.94** | 4.02 (0.64) | 3.77 (0.66) |
| Well being | רווחה כללית | 0.49 | 4.64 (1.23) | 4.75 (1.23) |
| Over commitment | מחויבות יתר | 3.96* | 2.39 (0.59) | 2.22 (0.71) |
| General health | מצוקה נפשית | 0.81 | 2.59 (0.82) | 2.68 (0.71) |
| Burnout | שחיקה | 6.58* | 2.73 (0.89) | 3.03 (0.92) |
| Exhaustion | תשישות | 4.10* | 3.23 (1.33) | 3.58 (1.37) |
| Efficacy | יעילות | 5.89* | 1.94 (0.87) | 2.21 (0.85) |

Note: N =251 (manager = 111, not manager = 133) *p<.05 **p<.01, p<.001***

על מנת לבצע השוואה בין קטגוריות שונות של וורקוהוליזם, התבצעה חלוקה על בסיס שני מימדי הוורקוהוליזם, על פי מחקרם של שאופלי ואחרים (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009). נעשה שימוש בחציון כדי להבחין בין מי שציונו היה גבוה או נמוך במימדי העבודה המופרזת (WE) והעבודה הקומפולסיבית (WC). הקומבינציה של שני המימדים הניבה ארבע קבוצות: וורקוהוליסטים (*workaholics*): גבוהים בעבודה המופרזת (WE) ובעבודה הקומפולסיבית (WC). עובדים רגועים (*relaxed workers*): נמוכים בעבודה המופרזת (WE) ובעבודה הקומפולסיבית (WC). עובדים קשה (*excess workers*): גבוהים בעבודה המופרזת (WE) ונמוכים בעבודה הקומפולסיבית (WC). עובדים קומפולסיביים (*compulsive workers*): גבוהים בעבודה הקומפולסיבית (WC) ונמוכים בעבודה המופרזת (WE). על מנת לבחון הבדלים בין ארבעת הטיפוסים, נערך ניתוח שונות רב משתני – MANOVA (Multivariate Analysis of Variance). תוצאות המבחן העלו כי קיים אפקט מובהק לסוג הטיפוסים ($F(48,681)=3.59, p<0.001, \eta^2=0.02$). הניתוחים הבדידים העלו כי קיים הבדל מובהק בין ארבעת הטיפוסים, במשתנה עבודת היתר ($F(3, 244)=11.23, p<0.001, \eta^2=0.12$), במספר שעות העבודה בפועל ($F(3, 244)=6.71, p<0.001, \eta^2=0.07$), במחויבות היתר ($F(3, 244)=29.30, p<0.001, \eta^2=0.26$), במשתנה המגויסות לעבודה ($F(3, 244)=5.99, p<0.01, \eta^2=0.06$), במימד החיוניות ($F(3, 244)=4.25, p<0.01, \eta^2=0.05$), במימד המסירות ($F(3, 244)=4.26, p<0.01, \eta^2=0.01$), בהטמעות ($F(3, 244)=7.70, p<0.001, \eta^2=0.08$), במידת התשישות ($F(3, 244)=6.91, p<0.001, \eta^2=0.07$), במידת הציניות ($F(3, 244)=2.81, p<0.05, \eta^2=0.03$) ובחוסר היעילות בעבודה ($F(3, 244)=3.77, p<0.05, \eta^2=0.04$).

לבחינת מקור ההבדלים נערך ניתוח המשך מסוג Hochberg שהעלה כי וורקוהוליסטים ועובדים קשה נוטים יותר לעבודת יתר ולשעות עבודה רבות יותר בהשוואה לעובדים רגועים, וכי עובדים רגועים הינם בעלי מחויבות יתר נמוכה יותר בהשוואה לוורקוהוליסטים, עובדים קשה ולעובדים קומפולסיביים, והאחרונים בעלי מחויבות נמוכה יותר מזו של הוורקוהוליסטים. וורקוהוליסטים ועובדים קשה חווים יותר מגויסות לעבודה ויותר הטמעות בעבודה, בהשוואה לעובדים רגועים, בעוד עובדים קומפולסיביים חווים פחות מגויסות בהשוואה לעובדים קשה. כמו כן, העובדים קשה, חווים יותר חיוניות ומסירות לעבודתם בהשוואה לעובדים רגועים וקומפולסיביים. נמצא גם כי וורקוהוליסטים ועובדים קשה מביעים יותר שביעות רצון אינטרינזית בהשוואה לעובדים רגועים, אף כי וורקוהוליסטים מראים יותר תשישות בעבודה בהשוואה לעובדים רגועים. כמו כן, עובדים קשה מביעים יותר שביעות רצון אינטרינזית מעובדים קומפולסיביים ומגלים פחות ציניות וחוסר יעילות בהשוואה לעובדים רגועים. (ראה טבלה 11).

טבלה 11. ממוצעים וסטיות התקן של משתני המחקר בקרב עובדים וורקהוליסטים, עובדים רגועים, עובדים קשה ועובדים קומפולסיביים וערכי F להבדלים בין סוגי העובדים

| | | F | וורקהוליסטים | | עובדים רגועים | | עובדים קשה | | עובדים קומפולסיביים | |
|-------------------------------|-------------------------------|----------|--------------|-------|---------------|------|------------|-------|---------------------|-------|
| | | | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD |
| Overwork | עבודת יתר | 11.23*** | 2.28 | 0.88 | 1.63 | 0.71 | 2.12 | 0.83 | 1.88 | 0.70 |
| Hours in fact | שעות עבודה בפועל | 6.71*** | 50.29 | 12.13 | 44.11 | 8.60 | 50.71 | 10.43 | 44.82 | 13.90 |
| Over commitment | מחויבות יתר | 29.30*** | 2.65 | 0.61 | 1.88 | 0.53 | 2.45 | 0.60 | 2.25 | 0.50 |
| Work Engagement | מגויסות לעבודה | 5.99** | 5.53 | 1.08 | 5.07 | 1.22 | 5.89 | 0.83 | 5.04 | 1.24 |
| | Vigor | 4.25** | 5.54 | 1.00 | 5.25 | 1.20 | 5.94 | 0.91 | 5.11 | 1.31 |
| | Dedication | 4.26** | 5.44 | 1.42 | 5.13 | 1.53 | 6.00 | 0.98 | 4.83 | 1.60 |
| | Absorption | 7.70*** | 5.61 | 1.17 | 4.83 | 1.43 | 5.72 | 0.99 | 5.18 | 1.25 |
| Intrinsic Satisfaction | שביעות רצון אינטרניזית | 6.91*** | 4.01 | 0.66 | 3.69 | 0.67 | 4.13 | 0.44 | 3.64 | 0.69 |
| | Exhaustion | 5.02** | 3.77 | 1.33 | 3.07 | 1.29 | 3.20 | 1.39 | 3.70 | 1.40 |
| | Cynicism | 2.81* | 3.20 | 1.25 | 3.32 | 1.35 | 2.66 | 0.92 | 3.48 | 1.47 |
| | Efficacy | 3.77* | 1.98 | 0.83 | 2.31 | 0.88 | 1.81 | 0.85 | 2.12 | 0.93 |

Note: N =248 (workaholics=95, rest workers=95, excess workers=36. Compulsive workers=22)

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

דיון

מטרת המחקר הנוכחי הייתה לתקף את שאלון הוורקוהוליום - DUWAS בישראל ולבדוק את מאפייניו הפסיכומטריים, בגרסתו העברית, שנבנתה לשם כך. ממצאי המחקר הנוכחי תואמים ממצאים קודמים הנוגעים לשאלון ה-DUWAS (Schaufeli, Libano, Llorens, Salanova & Schaufeli, 2010; Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009; Schaufeli, Taris & Bakker, 2006; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008; Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2005; Wijhe, Peeters, Schaufeli & Van den Hout, 2011). בנוסף, מטרת המחקר הנוכחי היתה לבחון את תופעת הוורקוהוליום ואת השלכותיה בקרב העובדים במדינת ישראל, ובהקשר זה עלו ממצאים חדשים המתייחסים להבדלים דמוגרפיים (מגדר, סטאטוס אישי, סטאטוס ניהולי).

המחקר הנוכחי מספק תמיכה למהימנות ולתוקף שאלון ה-DUWAS, כפי שנמצאו בגרסה המקורית ההולנדית שלו (לדוגמה: Schaufeli, Taris & Bakker, 2006). העקיבות הפנימית שלו בגרסתו העברית נמצאה גבוהה, על-פי הקריטריון המחמיר של 0.80 (Henson, 2001), השאלון נמצא יציב לאורך זמן, וכן נמצאה הסכמה בין דיווח עצמי לדיווח עמיתים. ניתן להסביר ההסכמה הגבוהה יותר שנמצאה בין דיווח עצמי להערכת עמיתים במימד העבודה המופרזת בהשוואה להסכמה לגבי מימד העבודה הקומפולסיבית, בכך שהראשון מתייחס למאפיינים התנהגותיים גלויים לעין, בעוד השני מתייחס לדרך פנימי שאיננו גלוי לעין. גם הקשרים שנמצאו בין וורקוהוליום למגוונות לעבודה, לעבודת יתר, לפרופורציית השעות הנוספות, וכן להשלכות שליליות בעבודה, מחזקים ממצאים קודמים בארצות ובשפות שונות (Libano, Llorens, Salanova & Schaufeli, 2010; Metin, 2010; Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009; Schaufeli, Taris & Bakker, 2006; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008; Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2005; Wijhe, Peeters, Schaufeli & Van den Hout, 2011). העברית של שאלון ה-DUWAS. באשר לתוקף הגרסה העברית, יש לציין כי מחקרים קודמים העלו לעיתים מתאמים חזקים יותר (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009), ולעיתים מתאמים הדומים לאלו שנמצאו במחקר הנוכחי (Libano, Llorens, Salanova & Schaufeli, 2010).

ניתוח הגורמים המאשש (Confirmatory Factorial Analyses, CFA) העלה כי נמצאה התאמה טובה יותר של הנתונים למודל בעל שני הגורמים (עבודה מופרזת ועבודה קומפולסיבית) מאשר למודל בעל גורם אחד (וורקוהוליום), גם בשאלון ה-DUWAS המקורי (16 פריטים) וגם בשאלון ה-DUWAS המקוצר (10 פריטים). עם זאת, אינטרקורלציה גבוהה בין שני הגורמים הלטנטים בשאלון המקוצר מניחה כי קשה להבחין בין שני הממדים. לכן אפשר לעשות שימוש במדד הוורקוהוליום הכללי בשאלון המקוצר. ככלל, ממצאים אלה מספקים תמיכה לתוקף המבנה הדו-גורמי של שאלון ה-DUWAS, כפי שנמצא במדינות השונות (Libano, Llorens, Salanova & Schaufeli, 2010; Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009).

במחקר זה נמצא כי ממוצע שעות העבודה של עובדים במשרה מלאה בישראל הוא 50, בעוד סך שעות העבודה הנדרשות באופן רשמי הוא 44 שעות בממוצע. לפי הגדרתו של מוסייר (Mosier, 1983),

וורקהוליסט הוא אדם אשר עובד לפחות 50 שעות בשבוע. כאשר בוחנים את הוורקהוליסט על-פי הגדרה זו, בדומה למחקרים קודמים (Harpaz & Snir, 2003; Snir & Harpaz, 2006), נראה כי גברים הם יותר וורקהוליסטים מנשים, כי הראשונים עובדים בפועל גם יותר שעות. אולם אם מגדירים וורקהוליסט על-פי מדדים קוגניטיביים והתנהגותיים, כפי שנעשה במחקר הנוכחי, הרי שנשים וורקהוליסטיות יותר ובעלות נטייה קומפולסיבית גבוהה יותר לעבודה. ממצאים אלה דומים לאלה שנמצאו במחקר של ביורק ומטיסן (Burke & Matthiesen, 2009), בהם נשים נמצאו גבוהות יותר בדחף לעבוד. על-פי המודל של ספנס ורובינס (Spence & Robbins, 1992), משמעות מדד הדחף היא שוורקהוליסטים מרגישים צורך לעבוד מתוך לחץ וכפייה פנימית ולא מתוך ציפייה לכך או משום שהם נהנים מהעבודה ומהסטטוס. משמעות זו דומה בעיקרה למשמעות העבודה הקומפולסיבית, כפי שהוגדרה בידי שאופלי, טריס ובייקר (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008) וכפי שנמדדה במחקר זה.

השינויים המהותיים המתרחשים בשוק העבודה בעשורים האחרונים עשויים לספק הסבר לשוני במידת הוורקהוליסט בין המינים, כפי שנמצאה במחקרים שונים. ייתכן כי רמה גבוהה יותר של שוויון בין המינים במקום העבודה מאפשרת יותר הזדמנויות עבור קידום הקריירה (Snir & Harpaz, 2006). ואכן, עליית הנשים בכוח העבודה במדינת ישראל, מ-39% (שנת 1987) ל-51% (שנת 2007), בשני העשורים האחרונים (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2009), עשויה להעיד על הצורך שלהן להוכיח את עצמן כפרודוקטיביות ושוות ערך במקום העבודה, דבר המוביל למחויבות יתר ולוורקהוליסטיות.

בעוד ההערכה העצמית הציגה פערים בין המינים, בהערכת העמיתים לא נמצא הבדל מובהק בין גברים לנשים במידת הוורקהוליסטיות. ייתכן כי נשים מטבען ורבליות יותר ולכן נוטות לדווח יותר ולהביא לידי ביטוי תחושות אלו, בהשוואה לגברים. כמו כן, כאשר נערכה השוואה בין הדיווח העצמי לבין הערכת עמיתים את מידת הוורקהוליסטיות, לא נמצא הבדל. ממצאים אלו דומים לממצאי מחקר שנערך על פי מדדי הוורקהוליסטיות של ספנס ורובינס (Burke & Ng, 2007), לפיהם הערכת עמיתים נמצאה דומה לתפיסה העצמית את מידת הוורקהוליסטיות שלהם. כאשר נבחנו הבדלים בין הערכות, בין גברים ונשים, נמצא כי ישנה הערכת יתר של בנות הזוג ועמיתיהם של הגברים במדד עבודת היתר, אולם הגברים אינם תופסים זאת כעבודת יתר. ממצא זה יכול לחזק את ההנחה כי נשים אכן נוטות יותר לדווח על עבודה מרובה ושעות נוספות, לא רק עבורן אלא גם עבור בני זוגן.

ממצאי המחקר, כאמור, העלו כי נשים מדווחות על מחויבות יתר לעבודה, במידה רבה יותר בהשוואה לגברים, על-פי המשוער, נמצא קשר חזק בין וורקהוליסטיות וגורמיו (עבודה קומפולסיבית ועבודה מופרזת) לבין מחויבות יתר, שמוגדרת כדפוס קוגניטיבי מוטיבציוני של התמודדות עם דרישות, המאופייין במחויבות מוגזמת לעבודה וצורך רב באישורים (Siegrist, 1996). הגדרה זו חופפת במהותה להגדרת הוורקהוליסטיות ולגורמיו השונים. בדומה לוורקהוליסטיות, אנשים בעלי מחויבות יתר נענים לדרישות העבודה עם מוטיבציה וציפיות גבוהות מהנדרש, הם לוקחים על עצמם אחריות רבה יותר וקובעים יותר מועדי הגשה (Siegrist, 2002).

ממצאי המחקר העלו כי מחויבות יתר, בדומה לוורקהוליסטיות, משפיעה באופן שלילי על התוצאות בעבודה, וכפי ששוער, נמצא קשר חיובי בין וורקהוליסטיות לבין ממד התשישות בשחיקה ולמצוקה נפשית, וקשר שלילי בין עבודה קומפולסיבית ורווחה אישית. מכאן שככל שהעבודה קומפולסיבית יותר הרווחה האישית נמוכה יותר. ממצאים אלה תומכים בממצאים הקודמים, שלפיהם, וורקהוליסטיות קשורה באופן חיובי לתפיסת בריאות לקויה, בעיקר למצוקה, לתלונות פסיכוסומטיות, לרווחה אישית נמוכה ולשחיקה

(Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008). כן, ממצא זה הולם את הטענה כי מכורים לעבודה שוחקים את מאגרי האנרגיה ואת משאביהם (Porter, 2001).

ואכן, נמצא כי נשים וורקהוליסטיות מדווחות יותר על מצוקה נפשית ועל תשישות, וזאת, בדומה למחקרים הקודמים, אשר העלו כי נשים סובלות יותר מההשלכות השליליות של הוורקהולזים, כמו: לחץ, שביעות רצון נמוכה בעבודה, רווחה אישית נמוכה (Burke, 1999b; Spence & Robbins, 1992) ורמות גבוהות יותר של רגשות שליליים ותשישות (Burke & Matthiesen, 2009).

עם זאת, בניגוד למשוער, לא נמצא קשר שלילי בין וורקהולזים לשביעות רצון בעבודה, אלא קשר חיובי בין וורקהולזים לשביעות רצון אינטרינזית דווקא. מבחינה זו ממצאי המחקר עולים בקנה אחד עם תיאוריות מוקדמות (Cantarow, 1979; Machlowitz, 1980), אשר טענו כי המוטיבציה לוורקהולזים אינטרינזית ברובה ולא כלכלית או אינסטרומנטלית וכי לוורקהוליסט מעורבות מלאה תשוקה וסיפוק מעבודתו. משלוחיץ (Machlowitz, 1980) הגדירה וורקהולזים כתשוקה אינטרינזית לעבוד קשה. לפיה, הרגלי העבודה שלהם תמיד עולים על דרישות התפקיד ועל ציפיות עמיתיהם ומנהליהם. אפשר לראות זאת באמצעות הפער בין שעות העבודה בפועל ושעות העבודה הנדרשות, כפי שמוזכר לעיל. לפיה, וורקהולזים נובע לא מתוך רצון להרוויח יותר כסף, אלא מתוך רצון להרוויח "הכנסה נפשית", המוגדרת כאחריות, משמעות, הזדמנות והכרה. במחקר, שנערך בשנים האחרונות, אכן נמצא קשר בינוני בין ממד הדחף לעבוד, בבטרייה של ספנס ורובינס, לבין המוטיבציה האינטרינזית בעבודה (McMillan, Brady, O'Driscoll & Marsh, 2002).

מכאן, מאפיינים אינטרינזים בעבודתו של הוורקהוליסט, כמו: עניין, גיוון, אוטונומיה, אתגר וכדומה, אשר ידועים כבעלי חשיבות בפיתוח מעורבות חזקה בעבודה (Kanungo, 1982) וכמובילים לשביעות רצון גבוהה יותר בעבודה, על-פי מודל מאפייני העבודה (Hackman & Oldham, 1976), יכולים לתרום לשביעות רצון אינטרינזית בקרב הוורקהוליסטים.

נוסף לכך, על-פי המשוער, נמצא קשר חיובי נמוך בין וורקהולזים לבין מגויסות לעבודה, אשר מרמז על המאפיינים הדומים העומדים בבסיס שתי התופעות, כמו עבודת יתר. אולם הוא נמוך מאוד ומעיד על שני מבנים שונים המשפיעים באופן שונה על הרווחה האישית, על השחיקה ועל הביצוע בעבודה (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006), כאשר וורקהולזים מוביל לתוצאות שליליות בעבודה ומגויסות בעבודה מובילה לתוצאות חיוביות.

באופן ספציפי, נמצא קשר חיובי בין וורקהולזים ושני גורמיו, עבודה קומפולסיבית ועבודה מופרזת, לבין ממד ההטמעות בקרב המגויסות לעבודה, כאמור לעיל, וורקהולזים מאופיין בקושי להתנתק מהעבודה (Scott, Moore and Miceli, 1997) וכתשוקה קומפולסיבית לעבוד (Porte, 1996). תיאור זה מאפיין במידה רבה את ממד ההטמעות במשתנה מגויסות לעבודה, המוגדר כמצב אופטימלי של שליטה ומיקוד קשב יחד עם קושי להתנתק ממצב זה (Schaufeli & Bakker, 2004).

מכאן, כפי ששוער, נמצאו מרכיבים התנהגותיים זהים בין וורקהולזים למגויסות לעבודה, אולם המוטיבציות העומדות בבסיס התנהגויות אלו שונות בתכלית, כי המוטיבציה למגויסות לעבודה היא אינטרינזית ולוורקהולזים קומפולסיבית (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008).

בניגוד למשוער, לא נמצא כל קשר בין וורקהולזים ושני גורמיו לבין מחויבות לקריירה. הסבר אפשרי לכך הוא ההבדל בין מחויבות לקריירה לבין מגויסות לעבודה וורקהולזים, מחויבות לקריירה

הכרחית לפיתוח מיומנויות רלוונטיות, ניסיון ויחסים מקצועיים ארוכי טווח, בניגוד לוורקהולזים או למגויסות לעבודה, אשר מתייחסים למקבץ מטלות או משימות קצרות טווח. מחויבות לקריירה מערבת פרספקטיבה רחבה יותר, שמתייחסת למגוון עבודות, אשר הפרט מחזיק ומפתח בדרך להגשמת הקריירה שלו, כפי שחזה אותה, היא דורשת קביעת מטרות וחתירה להגשמתן (Colarelli & Bishop, 1990). בחיי האדם מתנהלות מעורבות ומרכזיות לקריירה (Top, 1993), אולם זו אינה מופרזת וקומפולסיבית ודורשת תכנון ויכולת התמדה ברדיפה אחר מטרות והגשמתן, בשונה מתופעת הוורקהולזים.

המחקר הנוכחי ביקש לבחון גם את השלכות תופעת הוורקהולזים ולזהות משתנים דמוגרפיים הקשורים לה. בהשוואה בין סטטוס ומגדר במידת הוורקהולזים נמצא כי נשאים עובדים פחות שעות בפועל מלא-נשאים ומשקיעים פחות מזמנם הפנוי בעבודה. באופן ספציפי, נמצא הבדל רק עבור הנשים, כך שהרווקות או הגרושות עובדות יותר שעות בשבוע מאשר הנשואות, ממצאים אלה זהים לכמה מחקרים קודמים שנערכו בארץ (Harpaz & Snir, 2006; Harpaz & Snir, 2003).

כפי שכבר הוזכר, ממצאי המחקר העלו כי נשים, ככלל, יותר וורקהוליסטיות מגברים. אפשר שהסיבה העיקרית להבדלי השעות בפועל, בין נשים נשואות ולא נשואות, היא שנשים נשואות עובדות במשרה מלאה ומגיעות ל"משמרת שנייה" בבית, ודואגות לאחזקת הבית ולטיפול בילדים (Burke, 1989; Hochschild, 1999b), אולם הן עדיין חולקות באותן מאפיינים וורקהוליסטים, הבאים לידי ביטוי בעבודה מופרזת וקומפולסיבית.

כמו כן, בהשוואה בין מנהלים לבין עובדים, שאינם מנהלים, נמצא כי הראשונים וורקהוליסטים יותר, בעלי נטייה רבה יותר לעבודה קומפולסיבית ומאומצת ובעלי מחויבות יתר לעבודה. בדומה למחקר של הרפז וסניר (Harpaz & Snir, 2003), אשר נערך בישראל, שלפיו מנהלים ועובדים מקצועיים היו בעלי סבירות גבוהה יותר להיות וורקהוליסטים יחסית ללא מנהלים וללא מקצועיים. אפשר להניח כי וורקהוליסטים נמשכים מקצועית לעמדות ניהול, מאחר שהן מאתגרות מטבען ודורשות השקעה רבה. יחד עם זאת, נמצא כי מנהלים יותר שבעי רצון בעבודתם, כאמור, עבודת הניהול מאתגרת אותם ומספקת את צרכיהם האינטרינזיים ואף מתגמלת אותם חומרית ומספקת את צרכיהם האקסטרינזיים, מבחינת תנאי העבודה, המשכורת והתגמולים השונים.

יחד עם זאת, בניגוד למשוער, עובדים שאינם מנהלים סובלים משחיקה ומתשישות בעבודה דווקא. הסבר אפשרי לכך נוגע למאפייני אוכלוסיית המחקר, מרבית העובדים שאינם מנהלים, משתייכים למקצועות השירות, החינוך והטיפול, ובעלי סבירות גבוהה יותר לשחיקה. זאת, בשל פער משמעותי הנתפס בין ציפיות העובד לביצוע מקצועי מוצלח בעבודתו ובין המציאות שאינה מספקת (Friedman, 2000) או בשל תחושת העובד כי עבודתו חסרת חשיבות וחסרת גמולים אישיים (Farber, 1991) ועקב התמודדות עם אנשים אחרים: לקוחות, עמיתים לעבודה וממונים (Winnubst, 1993).

בדומה לתיאוריות הקודמות, אשר העלו טיפוסים וורקהוליסטים שונים (Scott, Moore and Spence & Robbins, 1992; Miceli, 1997), צירופים שונים של שני ממדי הוורקהולזים, עבודה קומפולסיבית ועבודה מופרזת, הניבו ארבעה טיפוסים שונים, במחקר זה. בהשוואה ביניהם לגבי ההשלכות של וורקהולזים בעבודה ובמידת המגויסות ומחויבות היתר לעבודה, נמצא כי וורקהוליסטים וכאלו העובדים קשה (excess workers), עובדים בפועל יותר שעות ונוטים לעבודת יתר. כמו כן, נמצא כי וורקהוליסטים מגלים מחויבות יתר גבוהה יותר כלפי עבודתם בהשוואה לעובדים הקומפולסיביים

ולעובדים הרגועים (relax workers). נמצא גם כי וורקוהוליסטים מגויסים יותר לעבודה, ובעיקר חווים יותר רגעי היטמעות בעבודה (אחד מממדי המגויסות) וגם בעלי שביעות רצון אינטרניזית גבוהה יותר בהשוואה לעובדים הרגועים. יחד עם זאת, הם סובלים יותר מתשישות.

נראה כי שילוב הקומפולסיביות עם עבודה מופרזת בכל זאת תורם, כי העובדים הרגועים (relax workers) פחות מגויסים לעבודה, פחות שבעי רצון מעבודתם, יותר ציניים ופחות יעילים בעבודה, בהשוואה לאלה שעובדים קשה (excess workers) או וורקוהוליסטים.

ואולם, אלה שעובדים קשה (excess workers) מגלים יותר חיוניות ומסירות בהשוואה לקומפולסיביים ויותר מגויסות לעבודה בהשוואה לעובדים הרגועים (relax workers). הם גם חווים יותר שביעות רצון אינטרניזית מעובדים קומפולסיביים, פחות ציניים וחסרי יעילות בעבודתם בהשוואה לעובדים הרגועים (relax workers). מכאן, ייתכן שטיפוס העובד הקשה (excess workers) תואם בתיאורו ובמאפייניו לוורקוהוליסט ה"טוב", כפי שנמצא במחקרם של ספנס ורובינס (Spence & Robbins, 1992).

ממצאים אלה עשויים לחזק תיאוריות קודמות הרואות בוורקוהוליסט גם תופעה חיובית ובכל מקרה מעוררים את החשיבות של ההבחנה בין סוגי הוורקוהוליסטים השונים, על-פי מידת העבודה המופרזת או הקומפולסיביות שהם מפגינים. ממצאי המחקר הנוכחי אפשר להסיק כי מידה מסוימת של עבודה מופרזת עשויה להוביל לתוצאות חיוביות יותר בעבודה, בעוד שנטייה קומפולסיבית יוצרת קשיים עבור וורקוהוליסטים.

מגבלות המחקר ומחקרי המשך

לצד תרומת המחקר לתיקוף כלי חדש לבחינת הוורקוהוליסט בישראל ולהבנת ההשלכות לתופעה זו, הוא בעל כמה מגבלות: ראשית, זהו המחקר הראשון הנעשה בארץ לתיקוף כלי זה, השאלון תורגם לעברית ומאפייניו הפסיכומטריים נבחנו בו לראשונה. במובן זה, יש לפרש את תוצאותיו בזהירות, כי המהימנות והתוקף נשענים רק על מחקר אחד. יש לבצע בעתיד כמה מחקרים מקבילים, על מנת לחזק את תוקפו ואת מהימנותו של הכלי בישראל ואף לבצע מחקרי השוואה בינה למדינות אחרות, על מנת לעמוד על טיבו.

שנית, מגבלה פוטנציאלית מהווה את אופי המדגם, אשר היה מוטה במעט, לעומת כוח העבודה הישראלי. היו מעט יותר נשים (51.4%), יותר משכילים, בוגרי תואר ראשון ומעלה (61.3%), יותר שכירים (80.5%). למרות האמונה הרווחת כי וורקוהוליסט נפוץ בעיקר בקרב רמות עיסוק או השכלה גבוהה יותר, זה לא נתמך אמפירית (Snir & Harpaz, 2004; Schaufeli, Taris & Bakker, 2006). במחקרי המשך יש לבחון את הבדלי הוורקוהוליסט בין שכירים לעצמאיים, בעזרת שימוש בשאלון ה-DUWAS. עד היום בחנו את ההבדלים רק על-פי המדד שעות העבודה בשבוע (Snir & Harpaz, 2004). כמו כן, יש לבחון את הבדלי הוורקוהוליסט בין מקצועות מקצועיים ולא מקצועיים.

תכונתו הייחודית של המחקר הנוכחי הייתה העברת השאלונים דרך האינטרנט ודרך הרשתות החברתיות, חיסרון אפשרי לשיטה זו, הוא שסקרים ושאלונים המועברים כך עשויים למשוך משתתפים בעלי רקע אקדמי וסוציו-אקונומי גבוה יותר או משתתפים בעלי רקע זהה ובכך לסבול מהטיה מסוימת.

גם במחקר זה, כפי שהוזכר לעיל, יש הטיה מסוימת במדגם לטובת משתתפים אקדמאיים ושכירים. עם זאת, לא סביר כי זה השפיע במידה רבה על תוצאות המחקר, כי הוא כלל עובדים ממגוון רחב של עיסוקים ומגזרי תעסוקה, כמו תקשורת ואמנות, בעלי עסקים קטנים, אדמיניסטרטיביים וכדומה, דבר זה התאפשר תודות לתפוצה הרחבה של האינטרנט ולא בדרך האיסוף המסורתית דווקא.

מגבלה אפשרית אחרת היא, שכל נתוני המחקר מבוססים על דיווח עצמי, מכאן שסדר הגודל של ההשפעה, שמדווחים עליה במחקר, יכול להיות מוטה, בשל הצורך של המשתתפים לענות בעקביות או לרצות את החוקר. עם זאת, מחקר זה בחן את הערכת העמיתים של המשתתפים בו ולכן ייתכן שבכך מיתן מגבלה זו. כמו כן, ייתכן שבשל נושא המחקר, נטו להשתתף בו אנשים בעלי נטייה וורקהוליסטית ולכן נוצרה הטייה מסוימת במדגם.

המחקר הנוכחי תרם בעיקר להרחבת השימוש של כלי ה-DUWAS כמהימן ותקף לבחינת תופעת ההתמכרות לעבודה. ממצאי המחקר, המבוססים על השאלון בעברית ועל נתוני האוכלוסייה הישראלית, עולים בקנה אחד עם הממצאים הקודמים. מחקרים קודמים, שנעשו בישראל על תופעת ההתמכרות לעבודה, בחנו וורקהוליזם באמצעות מדדים אחרים. זהו המחקר הראשון בישראל שחקר את התחום באמצעות שאלון ה-DUWAS.

נמצא כי יש קשר בין וורקהוליזם למחויבות יתר, למצוקה נפשית ולתשישות, כפי שנכתב בספרות. עם זאת, ממצא מפתיע העלה כי יש גם קשר בין וורקהוליזם לשביעות רצון אינטרינזית, המרמז על אפשרות לתוצאה חיובית העולה מתופעה זו ויכול להיות שגם לחיזוק המשמר התנהגות זו עבור וורקהוליסטים.

כמו כן, נמצא כי נשים וורקהוליסטיות יותר, נוטות יותר לעבודה קומפולסיבית, שהיא הגורם העיקרי בוורקהוליזם ויותר למחויבות יתר יחסית לגברים. יחד עם זאת, נמצא כי גברים עובדים יותר שעות בממוצע בשבוע. ממצא זה חשוב מאחר שעד היום, כאשר בחנו את הבדלי הוורקהוליזם בין גברים לנשים, התייחסו למדדים של ספנס ורובינס (Spence & Robbins, 1992) או למדד שעות העבודה בפועל (Harpaz & Snir, 2003), על-פי מימדי העבודה הקומפולסיבית והעבודה המופרזת, ממצאים אלה ראשוניים.

כן, מנהלים נמצאו יותר וורקהוליסטים ועובדים יותר שעות בפועל בהשוואה לעובדים שאינם מנהלים, אולם באופן מפתיע, נמצא כי הם יותר שבעי רצון בעבודה מהאחרים, שסובלים יותר מהשלכות שליליות, כמו שחיקה, תשישות וחוסר יעילות בעבודה.

נוסף לכך, מחקר זה מצביע על הבדלים הקיימים בין טיפוסי וורקהוליסטים שונים ועל ההבדלים בהשלכות ובהתנהלותם של עובדים אלה על-פי מידת הקומפולסיביות והעבודה המופרזת שהם מפגינים.

ביבליוגרפיה

סטטיסטיקל 89 (2009), נשים וגברים בישראל 1987-2007, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בישראל.

Anaby, D., Jarus, T., & Zumbo, B. D. (2010). Psychometric evaluation of the Hebrew language version of the satisfaction with life scale. *Social Indicators Research*, 96, 267–274.

Andreassen, C. S., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work (“workaholism”) and health. *Psychology and Health*, 22, 615–629.

Arbuckle, J.L. (2007). *Amos (Version 16)*, computer software, SPSS, Chicago, IL.

Aziz, S., & Zickar, M.J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 52–62.

Blau, G.J. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277.

Bonebright, C.A., Clay, D.L., & Ankenmann, R.D. (2000). The relationship of workaholism with work–life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469–477.

Buelens, M., & Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins’ typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 440-458.

Burgess, Z., Burke, R.J. and Oberklaid, F. (2006), Workaholism among Australian psychologists: gender differences, *Equal Opportunities International*, 25, 48-59.

- Burke, R.J. (1999a), Workaholism in organizations: measurement validation and replication. *International Journal of Stress Management*, 6, 45–55.
- Burke, R. J. (1999b). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex Roles*, 41, 5/6, 333-345.
- Burke, R.J. (2000). Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16, 11–16.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(11), 2339–2356.
- Burke, R.J. (2005). Workaholism in organizations: Work and well being consequences. In A.S.G. Antoniou & C.L. Cooper (Eds.), *Research companion to organizational health psychology* (p. 386-401). Cheltenham: Edward Elgar.
- Burke, R. J., Burgess, Z., & Fallen, B. (2006). Workaholism among Australian female managers and professionals: Job behaviors, satisfactions, and psychological health. *Equal Opportunities International*, 25, 200-205.
- Burke, R.J., & Matthiesen, S. (2004). Short communication: Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health*, 20, 301–308.
- Burke, R.J., & Matthiesen, S.B. (2009). Workaholism among Norwegian journalists: gender differences. *Equal Opportunities International*, 28 (6), 452 – 464.
- Burke, R.J., & Ng, E.S.W. (2007). Workaholic behaviours: Do colleagues agree? *International Journal of Stress Management*, 24, 312-320.

- Burke R.J, Richardsen A.M., & Mortinussen, M. (2004). Workaholism among Norwegian managers: work and well-being outcomes. *J Organ Change Manag* 7, 459–70.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Cantarow, E. (1979). Women workaholics, *Mother Jones*, 6, p. 56.
- Cherrington, D. J. (1980). *The work ethic*. New York: American Management Association.
- Clark, L. A. (1993). *Manual for the Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Clark, L. A., McEwen, J. L., Collard, L. M., & Hickok, L. G. (1993). Symptoms and traits of personality disorder: Two new methods in their assessment. *Psychological Assessment*, 5, 81–91.
- Colarelli, S.M., & Bishop, R.C. (1990). Career commitment: Functions, correlates and management. *Group and Organization Studies*, 15, 158-176.
- Dewilde. T., Dewettinck. K., and De Vos. (2007). When Work Becomes an Addiction: An Explration of Individual and Organizational Antecedents of workaholism and the impact on employee outcomes. *Vlerick Leuven Gent Working Paper Series 2007/33*
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.

- Dries, N., & Pepermans, R. (2007). Using emotional intelligence to identify high potential: a metacompetency perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 28(8), 749-770.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F.(2010) Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78 (2), 210-218.
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Flowers, C.P., & Robinson, B. (2002). A structural and discriminant analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational and Psychological Measurement*, 62, 517–526.
- Friedman, I. (2000) Burnout: shattered dreams of impeccable professional performance, *Journal of Clinical Psychology*, 56, 595–606
- Fu, J.R. (2011) Understanding career commitment of IT professionals :Perspectives of push–pull–mooring frame work and investment model . *International Journal of Information Management*, 31, 279-293.
- Goldberg, D. P.(1972). *The Detection of Psychiatric Illness by Questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Hackman, J. R., & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Behavior and Human Performance*, 16, 250–279
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human relations*, 56, 292-320.

- Haymon, S. (1993), 'The relationship of work addiction and depression, anxiety, and anger in college males', doctoral dissertation, Florida State University, *Dissertation Abstracts International* 53, 5401–B.
- Henson, R.K. (2001). Understanding internal consistency reliability estimates: A conceptual primer on coefficient alpha. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34, 177–189.
- Hochschild, A. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. New York: Viking Penguin.
- Joreskog, K.G., & Sorbom, D. (2004). *LISREL 8.71* [Computer software]. Lincolnwood, IL: Scientific Software International, Inc.
- Kanungo, R.N.(1982). *Work alienation: An integration approach*. New York: Praeger.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The Respectable Addicts*, New York: Simon & Schuster.
- Kline, R.B. (2005), *Principles and Practice of Structural Equation Modelling*, 2nd ed., Guilford Press, New York, NY.
- Libano M. D., Llorens, S., Salanova, M., and Schaufeli, W. B. (2010). Validity of a brief workaholism scale: *Psicothema*. 22, 143-150.
- Littman-Ovadia, H., & Balducci, C. (in press). Psychometric properties of the Hebrew version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *European Journal of Psychological Assessment*.

- Littman-Ovadia, H., & Davidovich, N. (2010). The effect of congruence and character-strength deployment on positive work and life outcomes. *International Journal of Business and Social Science*, 1, 138-146.
- Machlowitz, M. (1980), *Workaholics: Living With Them, Working With Them*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P., & Marsh, N. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357–368.
- McMillan, L.H.W., & O'Driscoll, M.P. (2004). Workaholism and health: implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 509-520.
- Metin, U.B., (2010). *The Antecedents and Consequences of Burnout, Work engagement and Workaholism*. Thesis. Middle east Technical University.
- Mosier, S. K. (1983). *Workaholics: An analysis of their stress, success, and priorities*. Unpublished master thesis. University of Texas at Austin.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367–408.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.

- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing.
- Park, N., Peterson, C. & Seligman, M.E.P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology, 23*(5), 603-619.
- Peiperl, M., & Jones, B. (2001). Workaholics and overworkers: Productivity or pathology? *Group and Organization Management, 26*, 369–393.
- Porter, G. (1996), Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work, *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 70-84.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management, 8*, 147–164
- Porter, G. (2004). Work, work ethic, work excess. *Journal of Organizational Change Management, 17*(5), 424
- Robinson, B.E. (1989). *Work addiction*. Deerfield Beach, FL: Health Communications.
- Robinson, B.E. (1997), ‘Work addiction and the family: conceptual and research considerations’, *Early Child Development and Care, 137*, 77–92.
- Robinson, B.E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills, 88*, 199–210.

- Robinson, B.E., Flowers, C., & Carroll, J. J. (2001). Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationship between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8, 165–175.
- Robinson, B. E., & Post, P. (1997). Risk of addiction to work and family functioning. *Psychological Reports*, 81, 91–95.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009a).
Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work Stress*, 23,155-172.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009b).
Workaholism among medical residents: Is it a combination of working excessively and working compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16, 249-272.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). MBI-General Survey. In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory manual (3rd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Schaufeli, W.B., Shimazu, A., & Taris, T.W. (2009). Driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348.
- Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (2004). *The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)*.
- Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (2005). Commentary. The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work and Stress*, 19, 356–362.
- Schaufeli W.B., Taris T.W., & Bakker A.B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In Burke RJ (Ed.), *Research companion to working time and work addiction*.(pp.193–217): Edward Elgar, Cheltenham.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A.B. (2008). It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. In R.J. Burke & C.L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture. Causes, consequences and choices* (pp.203-226): Bingley, UK Emerald.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Scott, K.S., Moore, K.S., & Miceli, M.P. (1997). An Exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human relations*, 50, 287-314.
- Shimazu .A., & Schaufeli W.(2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Ind Health*, 47,495–502.

- Siegrist J. (1996) Adverse health effects of high effort/low reward conditions. *J Occup Health Psychol.* 1,27-41.
- Siegrist J. (2002) Effort-reward imbalance at work and health. *Research in Occupational Stress and Well-being*, 2,261-291.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58, 1483–1499.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004) Attitudinal and demographic antecedents of workaholism, *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), 520 – 536.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2006) The workaholism phenomenon: a cross-national perspective, *Career Development International*, 11 (5), 374 – 393.
- Snir, R., & Zohar, D. (2008). Workaholism as discretionary time investment at work: An experience sampling study. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 57(1),109-127.
- Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58, 160-178.
- Sullivan, S.E (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of management*, 25,457-484.
- Taris, T. W., Geurts, S. A. E., Schaufeli, W. B., Blonk, R. W. B., & Lagerveld, S. E. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work & Stress*, 22, 153-165.

- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work–nonwork conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 37–60.
- Top, T.J., (1993). *Art and Gender. Creative achievements in the visual arts*. Dissertation, University of Groningen.
- Weiss, D., Davis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, (No. 22). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Wijhe, C. van, Peeters, M., Schaufeli, W.B. & Van den Hout, M. (2011). Understanding workaholism and work engagement. The role of mood and stop rules. *Career Development International*, 16, 254-270.
- Winnubst J. (1993) Organizational structure, social support and burnout. In W.B. Schaufeli , C. Maslach & T. Marek,(Eds.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* , Washington DC, pp. 151-160.

המחלקה לתואר שני בפסיכולוגיה תעסוקתית-ארגונית

שלום וברכה!

שמי טלי בן משה, אני סטודנטית לתואר שני בפסיכולוגיה ארגונית- תעסוקתית ב"מרכז האוניברסיטאי אריאל". במסגרת לימודי אני עורכת מחקר בנושא עמדות ותחושות בעבודה. השאלון מיועד לאנשים העובדים במשרה מלאה בלבד ובעלי וותק של שנה ומעלה בעבודתם. ההשתתפות במחקר כוללת מילוי של מספר שאלונים קצרים, אשר נתוניהם יישארו חסויים ובעילום שם. ניתוחם הסטטיסטי יעשה על סמך תשובותיהם של כלל משתתפי המחקר. תשובותיהם של כלל משתתפי המחקר. על מנת לשמור על חיסיון, נא לא לרשום שם על השאלון.

קרא את ההוראות שבכל חלק לפני שאתה עונה על השאלות. סמן את התגובה הראשונה שעולה בדעתך והמשך הלאה מבלי להתעכב עליהן. אין תשובות נכונות או לא נכונות. במידה ואתה מרגיש לא בנוח עם שאלה מסוימת, הינך רשאי לדלג עליה. עם זאת, מילוי כל שאלון מבלי לדלג על אף שאלה יסייע למחקר במידה רבה.

על מנת למנוע סרבול בניסוח, השאלון כתוב בלשון זכר אך כל השאלות מתייחסות לשני המינים כאחד.

לממלאים במחשב נא לשלוח את השאלונים ל: talibm8@gmail.com

אם ברצונך לקבל את סיכום התוצאות בסיום המחקר אנא פנה אליי במייל המצורף לעיל.

במידה ותסכים למלא שוב שאלון קצר בעוד כחודשיים, אודה אם תצרף את ה- E-MAIL שלך:

אני מודה לך על השקעת הזמן ועל ההשתתפות במחקר!

נספח ב' - שאלון דמוגרפי

להלן מספר שאלות דמוגרפיות. אנא מלא אותן לצורך עיבוד סטטיסטי. כאמור לעיל, כל הנתונים חסויים לחלוטין ולא יעשה בהם כל שימוש לרעה.

1. גיל: _____
2. מין: 1. זכר 2. נקבה
3. מצב משפחתי: 1. רווק 2. נשוי 3. גרוש/פרוד 4. אלמן
4. האם אתה נמצא בקשר זוגי? 1. כן 2. לא
5. ארץ לידה: _____
6. שנת עליה: _____
7. השכלה כללית:
 1. יסודית בלבד
 2. תיכונית חלקית
 3. תיכונית מלאה
 4. על תיכונית (תעודה) שלישי
 5. אקדמית חלקית
 6. בעל תואר ראשון
 7. בעל תואר שני או שלישי
8. מצבך התעסוקתי הנוכחי: 1. שכיר 2. עצמאי 3. שכיר ועצמאי
9. כמה זמן הינך עובד במקום העבודה הנוכחי? _____ שנים ו _____ חודשים
10. כמה זמן הינך עובד בתפקיד הנוכחי? _____ שנים ו _____ חודשים
11. הגדר את אופי התפקיד:
 1. פקידותי
 2. טכני
 3. מתן שירותים
 4. ייצור
 5. אחר: _____
12. מהו תפקידך/מקצועך? _____

13. האם התפקיד ניהולי? 1. כן 2. לא

14. האם אתה מאובחן או מאופיין כבעל הפרעת קשב או היפראקטיביות?

1. כן, מאובחן

2. כן, מאופיין

3. לא

4. אחר: _____

אני שוב מודה לך על שיתוף הפעולה

נספח ג' - שאלון התמכרות לעבודה DUWAS

אנא קרא כל היגד בקפידה והקף בעיגול את האפשרות המתארת בצורה הטובה ביותר את המידה בה אתה מרגיש כך ביחס לעבודה שלך. לדוגמה, אם אתה אף פעם או כמעט אף פעם לא מרגיש כך, הקף את הספרה "1" אחרי המשפט. אם אתה תמיד או כמעט תמיד מרגיש כך, הקף את הספרה "4".

| (כמעט) תמיד | לעיתים קרובות | לפעמים | (כמעט) אף פעם | |
|-------------|---------------|--------|---------------|--|
| 4 | 3 | 2 | 1 | 1. אני שונא עבודה קשה מדיי |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 2. הייתי מייחל לא להיות כל כך מחויב לעבודתי |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 3. אני בדרך כלל ממהר ובמירוץ נגד השעון |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 4. אני מוצא את עצמי ממשיך לעבוד אחרי שעמיתי לעבודה כבר הפסיקו לעבוד |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 5. חשוב לי לעבוד קשה גם כאשר אני לא נהנה ממה שאני עושה |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 6. בעבודה, אני כל הזמן עסוק כי אני בוחר להיות מעורב בהרבה פרויקטים |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 7. אני מוצא את עצמי חושב על עבודה גם כאשר אני רוצה לקחת ממנה מרחק לזמן מה |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 8. אני לוקח על עצמי מחויבות רבה יותר מכפי שאני מסוגל לממש |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 9. יש בי כנראה דחף פנימי לעבוד קשה, הרגשה שזה משהו שאני חייב לעשות, אם אני רוצה או לא רוצה |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 10. אני הולך לעבודה כשאני מרגיש חולה |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 11. אני נוטה לשים את עצמי תחת לחץ עם מועדי הגשה שאני מציב לעצמי בעבודה |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 12. אני מרגיש שיש משהו בתוכי שדוחף אותי לעבוד קשה |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 13. אני משקיע יותר זמן בעבודה מאשר עם חברים, בתחביבים, או בפעילויות פנאי |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 14. אני מרגיש אשם כאשר אני לא עובד על משהו |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 15. אני מרגיש מחויבות לעבוד קשה, אפילו כאשר זה לא |

| | | | | מהנה |
|---|---|---|---|--|
| 4 | 3 | 2 | 1 | 16. אני עובד בסופי שבוע |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 17. אני מוצא את עצמי עושה שניים או שלושה דברים בבת אחת, כמו לאכול ארוחת צהריים ולכתוב מזכר תוך כדי שיחה בטלפון |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 18. אני מרגיש אשם כאשר אני לוקח חופשה מהעבודה |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 19. קשה לי להירגע כאשר אני לא עובד |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 20. אני לוקח עבודה הביתה |

שעות עבודה

א. מה מספר שעות העבודה בשבוע להן אתה **מחויב** במסגרת עבודתך הנוכחית?

_____ שעות.

ב. מה מספר שעות העבודה בשבוע שאתה **עובד בפועל** במסגרת עבודתך הנוכחית (כולל שעות נוספות)?

_____ שעות.

ג. כמה זמן בממוצע לוקח לך להגיע מהבית לעבודה?

_____ דקות.

ד. כמה זמן בממוצע לוקח לך להגיע מהעבודה הביתה?

_____ דקות.

ה. אני עובד (אנא הקף בעיגול): 1. שעות רגילות 2. במשמרות

ו. במידה ואתה עובד במשמרות (אנא הקף בעיגול):

1. רק משמרות בוקר

2. רק משמרות ערב

3. משמרות בוקר וערב

נספח ד' - שאלון התמכרות לעבודה DUWAS - מקוצר

| (כמעט) תמיד | לעיתים קרובות | לפעמים | (כמעט) אף פעם | |
|-------------|---------------|--------|---------------|--|
| 4 | 3 | 2 | 1 | 1. אני בדרך כלל ממהר ובמירוץ נגד השעון (WE) |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 2. אני מוצא את עצמי ממשיך לעבוד אחרי שעמיתי לעבודה כבר הפסיקו לעבוד (WE) |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 3. חשוב לי לעבוד קשה גם כאשר אני לא נהנה ממה שאני עושה (WC) |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 4. בעבודה, אני כל הזמן עסוק כי אני בוחר להיות מעורב בהרבה פרויקטים (WE) |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 5. אני מרגיש שיש משהו בתוכי שדוחף אותי לעבוד קשה (WC) |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 6. אני משקיע יותר זמן בעבודה מאשר עם חברים, בתחביבים, או בפעילויות פנאי (WE) |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 7. אני מרגיש מחויבות לעבוד קשה, אפילו כאשר זה לא מהנה (WC) |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 8. אני מוצא את עצמי עושה שניים או שלושה דברים בבת אחת, כמו לאכול ארוחת צהריים ולכתוב מזכר תוך כדי שיחה בטלפון (WE) |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 9. אני מרגיש אשם כאשר אני לוקח חופשה מהעבודה (WC) |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 10. קשה לי להירגע כאשר אני לא עובד (WC) |

Note: **WC**-working compulsively, **WE**-working excessively

נספח ה'-שאלון ה- DUWAS באנגלית

The following twenty statements are about how you feel at work. Please read each statement carefully and decide how often you ever feel this way about your job. Please indicate of each statement the alternative that best describes how frequently you feel that way For instance, if you have never or almost never had this feeling, circle the “1” (one) after the statement. If you have had always or almost always this feeling circle “4” (four).

| | (Almost) never | Sometimes | Often | (Almost) always |
|---|---------------------------|------------------|--------------|----------------------------|
| 1. I dislike overwork | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. I wish I weren't so committed to my work | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. I seem to be in a hurry and racing against the clock | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. I find myself continuing to work after my co-workers have called it quits | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. It's important to me to work hard even when I don't enjoy what I'm doing | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. I stay busy and keep many irons in the fire | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. I find myself thinking about work even when I want to get away from it for a while | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. I overly commit myself by biting off more than I can chew | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. I seem to have an inner compulsion to work hard, a feeling that it's something I have to do whether I want to or not | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. I go to work while feeling ill | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. I tend to put myself under pressure with self-imposed deadlines when I work | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. I feel that there's something inside me that drives me to work hard | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. I spend more time working than on socializing | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| with friends, on hobbies, or on leisure activities | | | | |
| 14. I feel guilty when I am not working on something | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. I feel obliged to work hard, even when it's not enjoyable | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. I work on weekends | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. I find myself doing two or three things at one time such as eating lunch and writing a memo, while taking on the telephone | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. I feel guilty when I take time off work | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. It is hard for me to relax when I'm not working | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. I take work home | 1 | 2 | 3 | 4 |

Working hours

a. How many hours do you officially work per week

_____ hours

b. How many hours do you in fact work per week (including overwork)

_____ hours

b. How much time do you usually need to get to and from your workplace?

_____ minutes

c. I work (*please indicate*):

- regular hours
- in shifts; if yes
 - only dayshifts
 - only evening shifts
 - both day- and evening shift

נספח ו'- הערכת חבר קרוב /בן זוג

אנא קרא כל היגד בקפידה והקף בעיגול את האפשרות המתארת בצורה הטובה ביותר את יחסו של חברך/בן זוגך/ בן משפחתך לעבודתו. לדוגמה, אם הוא אף פעם או כמעט אף פעם לא מרגיש כך, הקף את הספרה "1" אחרי המשפט. אם הוא תמיד או כמעט תמיד מרגיש כך, הקף את הספרה "4".

| (כמעט) תמיד | לעיתים קרובות | לפעמים | (כמעט) אף פעם | |
|-------------|---------------|--------|---------------|--|
| 4 | 3 | 2 | 1 | 1. הוא לא אוהב עבודה קשה מדי |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 2. הוא היה מייחל לא להיות כל כך מחויב לעבודתו |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 3. הוא בדרך כלל ממחר ובמירוץ נגד השעון |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 4. הוא מוצא את עצמו ממשיך לעבוד אחרי שעמיתיו לעבודה כבר הפסיקו לעבוד |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 5. חשוב לו לעבוד קשה גם כאשר הוא לא נהנה ממה שהוא עושה |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 6. בעבודה, הוא כל הזמן עסוק כי הוא בוחר להיות מעורב בהרבה פרויקטים |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 7. הוא מוצא את עצמו חושב על עבודה גם כאשר הוא רוצה לקחת ממנה מרחק לזמן מה |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 8. הוא לוקח על עצמו מחוייבות רבה יותר מכפי שהוא מסוגל לממש |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 9. יש לו כנראה דחף פנימי לעבוד קשה, הרגשה שזה משהו שהוא חייב לעשות, אם הוא רוצה או לא רוצה |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 10. הוא הולך לעבודה כשהוא מרגיש חולה |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 11. הוא נוטה לשים את עצמו תחת לחץ עם מועדי הגשה שהוא מציב לעצמו בעבודה |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 12. יש משהו בתוכו שדוחף אותו לעבוד קשה |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 13. הוא משקיע יותר זמן בעבודה מאשר עם חברים, בתחביבים, או בפעילויות פנאי |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 14. הוא מרגיש אשם כאשר הוא לא עובד על משהו |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 15. הוא מרגיש מחוייבות לעבוד קשה, אפילו כאשר זה לא מהנה |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 16. הוא עובד בסופי שבוע |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 4 | 3 | 2 | 1 | 17. הוא עושה שניים או שלושה דברים בבת אחת, כמו לאכול ארוחת צהריים ולכתוב מזכר תוך כדי שיחה בטלפון |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 18. הוא מרגיש אשם כאשר הוא לוקח חופשה מהעבודה |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 19. קשה לו להירגע כאשר הוא לא עובד |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 20. הוא לוקח עבודה הביתה |

נספח ז' - שאלון מגויסות לעבודה Work Engagement

אנא קרא כל היגד בקפידה והקף בעיגול את האפשרות המתארת בצורה הטובה ביותר את התכיפות בה אתה מרגיש כך ביחס לעבודה שלך. לדוגמה, אם לא חשת כך מעולם, הקף בעיגול את הספרה 1. אם הייתה לך אי פעם הרגשה כזו, הקף את הספרה המתארת בצורה הטובה ביותר את שכיחותה של תחושה זו.

| כל יום | מספר פעמים בשבוע | פעם בשבוע | מספר פעמים בחודש | פעם בחודש או פחות | מספר פעמים בשנה | אף פעם לא | |
|--------|------------------|-----------|------------------|-------------------|-----------------|-----------|--|
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 אני מלא מרץ בעבודה |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 אני מרגיש חזק ונמרץ בעבודתי |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 אני מתלהב מעבודתי |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 עבודתי היא מקור השראה עבורי |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 כשאני קם בבוקר, מתחשק לי ללכת לעבודה |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 6 אני מאושר כאשר אני שקוע בעבודה |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 7 אני גאה בעבודה שאני עושה |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 8 אני שקוע בעבודתי |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 9 העבודה סוחפת אותי |

נספח ח' - שאלון מחויבות לקריירה Work Commitment

אנא קרא כל היגד בקפידה, והקף בעיגול את האפשרות המתארת את המידה בה כול אחד מההיגדים הבאים נכון לגביך.

| במידה רבה ביותר | במידה רבה | במידה בינונית | במידה מועטה | במידה מועטה ביותר | |
|-----------------|-----------|---------------|-------------|-------------------|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1. הייתי מוכן לעזוב את עיסוקי הנוכחי אילו היה באפשרותי לעבור לעיסוק שונה באותה רמת שכר |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2. אני בהחלט מעוניין בקריירה משלי במקצוע בו אני עוסק כיום |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3. אילו הייתי מקבל הזדמנות נוספת הייתי שוב בוחר באותו עיסוק |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4. אילו היה ברשותי כל הכסף הנחוץ לי מבלי לעבוד, בכל זאת הייתי ממשיך לעבוד בעיסוק הנוכחי שלי |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5. אני כל כך אוהב את עיסוקי עד כי בשום מקרה לא אוותר עליו |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 6. העיסוק שלי הינו העיסוק האידיאלי לחיים |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 7. אני מאוכזב מכך שבכלל נכנסתי לעיסוק הנוכחי שלי |

נספח ט' - שאלון שביעות רצון בעבודה

ההיגדים הבאים מתארים מאפיינים שונים של מקום עבודתך. אנא הקף בעיגול את המידה המתארת נכונה עד כמה אתה מרוצה מכול אחד מהמאפיינים בעבודתך הנוכחית.

| במידה רבה מאד | במידה רבה | במידה בינונית | במידה מועטה | במידה מועטה מאד | |
|---------------|-----------|---------------|-------------|-----------------|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1. מהמידה בה אני יכול להעסיק את עצמי כל הזמן |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2. מהמידה בה יש לי הזדמנות לעבוד לבדי |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3. מהמידה בה יש לי הזדמנות לעשות דברים שונים מדי פעם בפעם |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4. מהמידה בה עבודתי נותנת לי מעמד בקהילה |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5. מהדרך שבה המנהל שלי מתייחס לאנשים |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 6. מיכולתו של הממונה עלי לקבל החלטות |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 7. מהמידה בה אני יכול לעשות דברים שאינם מנוגדים למצפוני |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 8. מהאופן בו עבודתי מספקת תעסוקה יציבה |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 9. מהמידה בה אני יכול לעשות דברים למען אחרים |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 10. מהמידה בה יש לי הזדמנות לאמר לאחרים מה לעשות |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 11. מההזדמנות שיש לי לעשות דברים המנצלים את כישורי |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 12. מהדרך שבה מדיניות החברה מבוצעת |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 13. משכרי ומכמות העבודה שאני מבצע |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 14. מהסיכויים לקידום בעבודה זו |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 15. מהחופש להשתמש בשיקול הדעת שלי |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 16. מהמידה בה מאפשרים לי לנסות שיטות משלי לביצוע העבודה |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 17. מתנאי העבודה |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 18. מהדרך בה העובדים מסתדרים זה עם זה |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 19. מהשבחים שאני מקבל עבור ביצוע עבודה טובה |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 20. מתחושת ההישג שהעבודה מקנה לי |

נספח י' - שאלון שביעות רצון מהחיים

אנא קרא בקפידה את ההיגדים הבאים, הקף בעיגול את המידה בה אתה, באופן אישי, מסכים עם כול אחד מההיגדים הבאים:

| מאוד מסכים | | | | | | מאוד לא מסכים | |
|---------------|---|---|---|---|---|------------------|--|
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1. חיי הם כמעט כליל השלמות |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2. תנאי חיי מעולים |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3. אני מרוצה מחיי |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4. עד כה השגתי את הדברים החשובים שאני רוצה בחיים |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5. אילו יכולתי לחיות את חיי מחדש, לא הייתי משנה בהם כמעט דבר |

נספח י"א- שאלון מחויבות יתר (overcommitment)

אנא קרא בקפידה את ההיגדים הבאים, הקף בעיגול את המידה בה אתה באופן אישי מסכים עם כול אחד מההיגדים הבאים :

| מסכים במידה רבה | מסכים | לא מסכים | לא מסכים במידה רבה | |
|-----------------|-------|----------|--------------------|--|
| 4 | 3 | 2 | 1 | 1. אני מוכנע בקלות על ידי לחץ זמן בעבודה. |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 2. ברגע שאני קם בבוקר אני מתחיל לחשוב על בעיות בעבודה. |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 3. כשאני מגיע הביתה אני יכול בקלות להירגע ולהתנתק מהעבודה. |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 4. האנשים הקרובים אליי אומרים שאני מקריב יותר מדיי בעבור עבודתי |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 5. נדיר שהעבודה איננה מעסיקה אותי. היא ממשיכה להעסיק אותי גם כשאני הולך לישון. |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 6. אם אני דוחה משהו בעבודה, שהייתי אמור לעשות היום, יהיו לי קשיי הרדמות בלילה. |

נספח י"ב-שאלון מצוקה נפשית GHO

ההיגדים הבאים מתייחסים להרגשתך הכללית במהלך 12 החודשים האחרונים. אנא הקף בעיגול את המידה המתארת את התכיפות בה הרגשת כך במהלך 12 החודשים האחרונים.

| תמיד | לעיתים קרובות מאוד | לעיתים קרובות | לעיתים | לעיתים נדירות | לעיתים נדירות מאוד | אף פעם | |
|------|--------------------|---------------|--------|---------------|--------------------|--------|--|
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1. אני מסוגל להתרכז במה שאני עושה |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2. אני סובל מנדודי שינה בשל דאגות |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3. אני מרגיש שיש לי תפקיד חשוב |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4. אני מרגיש שאני מסוגל לקבל החלטות |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5. אני מרגיש תחת לחץ מתמיד |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 6. אני מרגיש שאינני יכול להתגבר על קשיים |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 7. אני מסוגל ליהנות מהפעילויות היום יומיות שלי |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 8. אני מסוגל להתמודד עם בעיותיי |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 9. אני מרגיש עצוב או מדוכא |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 10. אני מאבד את הביטחון בעצמי |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 11. אני תופס את עצמי כחסר ערך |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 12. אני מרגיש דיי מאושר |

נספח י"ג-שאלון שחיקה MBI

ההיגדים הבאים מתארים את תחושותייך לגבי עבודתך. אנא קרא כל היגד בקפידה, והחלט האם הוא מתאר את הרגשתך כלפי עבודתך. אם אף פעם לא הרגשת כך הקף את הספרה "1". אם אתה מרגיש כך, אנא החלט באיזו תדירות, והקף את הספרה (מ-"2" עד "7") שמתארת הכי טוב את תכיפות הרגשתך.

| אף פעם | מספר פעמים בשנה | פעם בחודש | מספר פעמים בחודש | פעם בשבוע | מספר פעמים בשבוע | כל יום | |
|--------|-----------------|-----------|------------------|-----------|------------------|--------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1. אני חש סחוט רגשית מעבודתי. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 2. אני מרגיש מרוקן בסוף יום העבודה. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 3. אני מרגיש עייף כשאני מתעורר בבוקר וצריך להתמודד עם יום עבודה נוסף. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 4. עבודה במשך יום שלם היא מאמץ עבורי. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 5. אני יכול לפתור ביעילות את הבעיות שעולות בעבודתי. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 6. אני מרגיש שחוק מעבודתי. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 7. אני מרגיש שאני תורם תרומה משמעותית לארגון בו אני עובד. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8. אני מרגיש כי העניין שלי בעבודה פחת מאז שהתחלתי את התפקיד הזה. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 9. נעשיתי פחות נלהב לגבי עבודתי. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 10. לדעתי אני טוב בתפקיד שלי. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 11. אני מרגיש נמרץ ושמח כאשר אני משלים משימה בעבודתי. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 12. אני ביצעתי הרבה דברים בעלי ערך בעבודתי. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 13. אני רק רוצה לעשות את עבודתי |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | ושלא יטרידו אותי. |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 14. הפכתי להיות יותר ציני לגביי התרומה של העבודה שלי. |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 15. אני מפקפק בחשיבות של העבודה שלי. |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 16. אני מרגיש ביטחון ביעילות שלי בביצוע מטלות, בעבודתי. |

Abstract

Addiction to work, or workaholism, has been studied in recent years with regard to its implications at work as well as its mental and physical health and personal well-being implications for the worker. The purpose of this study was to build a Hebrew version of the work addiction questionnaire -DUWAS (Dutch Work Addiction Scale), (Schaufeli & Taris, 2004). This measure examines two dimensions of work addiction: compulsive work and excessive work. The measure was translated into Hebrew in the current study, and was examined for internal reliability, stability two months later, peer or spouses assessment, and the factor structure of the questionnaire. The questionnaire was also validated against several work and life outcome measures. In addition, related demographic variables were identified with regards to work addiction.

The study sample include 350 full-time workers. Of the 350 participants, 83 completed the questionnaire two months later and 94 participants gave a family member or friend a parallel form of the measure. All the participants were sampled via the Internet and social networking sites.

The findings confirmed the two-factor structure of workaholism as measured by the DUWAS. Internal reliability was high as were the test-retest stability of the questionnaire, the agreement between self rating and peer assessment, and structural validity. As hypothesized, a positive correlation was found between over-commitment and workaholism and negative correlations were found between workaholism and outcome variables such as burnout and psychological distress. Contrary to our hypotheses, a positive correlation was found between workaholism and intrinsic satisfaction.

Excessive work was found to be correlated positively with work engagement on all three dimensions, while the Compulsive Work factor was positively correlated to the absorption dimension. In addition, it was found that women exhibited more workaholic tendencies than men, were more compulsive, and suffered more negative consequences from the phenomenon. However, men worked more hours in practice. Moreover, it was found that unmarried employees work more hours a week and invest more of their free time in work than married employees. Managers were more workaholic and worked more hours than employees who don't practice management position. However, were managers found to be more satisfied at work than non-managers, and the latter exhibited more negative consequences such as burnout, exhaustion and inefficiency at work. Results also indicate that differences exist between types of workaholics. These findings suggest that a certain amount of excessive work can lead to positive results at work, while the tendency to compulsive work is that which creates difficulties for workaholics.

Ariel University Center of Samaria

Faculty of Behavioral Sciences

MA Program in Organizational-Occupational Psychology

THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE IN PSYCHOLOGY

**Workaholism in Israel: Hebrew Adaptation of
the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)**

Tali Ben Moshe

This work was carried out under the supervision of

Dr. Hadassah Littman-Ovadia

November, 2011