

הקשר שבין גורמי לחץ פסיכולוגיים במקום העבודה לבין התנהגות עובדים בנסיעות יוממות¹

מיכל בירון וקרן תורג'מן-לופו²

תקציר

מיעוט המחקרים אשר התייחסו באופן מדויק לתאונות דרכים ולהתנהגות עובדים במהלך נסיעת היוממות, מפתיע לאור הנתונים המצביעים על היקפן המטריד של תאונות מסוג זה בארץ ובעולם כולו. בעוד שהמשתתפים העיקריים אשר נחקרו במחקרים קודמים כמסבירים פוטנציאליים לתאונות אלו הנם משתתפים דמוגרפיים וכן משתתפי לחץ הקשורים למקום העבודה, מעט מאוד ידוע על השפעתו של הלחץ הקשור למקום העבודה, זולת הלחץ הפיזי שנחקר עד כה (שעות עבודה ארוכות, עייפות וכו'). המחקר הנוכחי מרחיב את הידע הקיים בספרות, בכך שהוא בוחן את הקשר שבין גורמי לחץ פסיכולוגיים, הקשורים למקום העבודה, לבין התנהגות עובדים בנסיעות יוממות. בנוסף, פיתחנו ותיקפנו שאלון להערכת נורמות יוממות, אשר באמצעותו נבחנה ההשפעה המתווכת של נורמות מתירניות בקשר שבין לחץ והתנהגויות בנסיעת היוממות. תוצאות שאלונים מ-216 עובדים המועסקים במפעל ייצור גדול בתחום האלטרוניקה אשר נאספו בשתי נקודות זמן, מעלות כי מנהל מתעמר וקונפליקט עבודה-בית קשורים באופן חיובי להתנהגות לא בטוחה במהלך נסיעת היוממות ושנורמות התנהגות במהלך נסיעת היוממות מתווכות בקשר זה.

רקע כללי

תאונות דרכים הקשורות למקום העבודה, מוגדרות כתאונות דרכים המתרחשות במהלך זמן העבודה או במהלך הנסיעה אל/מ מקום העבודה (יוממות), הן אחת הסיבות העיקריות למקרי מוות במקום העבודה (Harrison, Mandryk, & Frommer, 1993; Salminen, 2000). במדינות מערביות רבות, למעלה משליש מכלל תאונות הדרכים הן תאונות דרכים הקשורות למקום העבודה (National Institute) for Occupational Safety and Health (NIOSH), 2010). כך למשל, בארה"ב, בין השנים 2003-2009, כ-35 אחוזים ממקרי המוות הקשורים למקום העבודה, שדווחו, היו קשורים לכלי רכב (NIOSH, 2010). בשעה

¹המסמך מבוסס על המאמר:

Turgeman-Lupo, K., & Biron, M. (2016). Make it to work (and back home) safely: the effect of psychological work stressors on employee behaviour while commuting by car. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-10.

² ד"ר מיכל בירון, הפקולטה לניהול, אוניברסיטת חיפה, mbiron@univ.haifa.ac.il, ד"ר קרן תורג'מן - לופו, הפקולטה לניהול, אוניברסיטת חיפה, ker1977@012.net.il

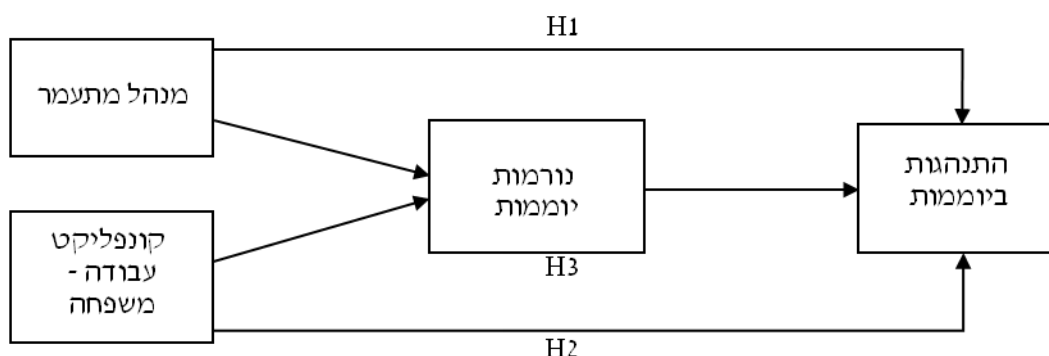
שמרבית המחקרים בנושא זה התמקדו בתאונות דרכים אשר אירעו במהלך שעות העבודה בקרב נהגים מקצועיים (למשל- נהגי משאית) ובקרב עובדים אשר נוסעים לעיתים תכופות במהלך שעות עבודתם (למשל- אנשי מכירות), מעט מאוד מחקרים התייחסו לתאונות דרכים אשר אירעו בעת הנסיעה אל מקום העבודה או ממנו. באופן דומה, גם מחקרים אשר בחנו תוכניות התערבות להפחתת שיעור תאונות הדרכים והתנהגויות נהיגה מסוכנות, התמקדו בעיקר בנהגים מקצועיים או בעובדים אשר נוהגים במרבית שעות עבודתם (Saliman, 2008). יתירה מכך, במחקרים בהם ישנה התייחסות ספציפית לתאונות דרכים במהלך הנסיעה אל/מ מקום העבודה, לרוב אין הפרדה של תאונות אלה מכלל התאונות הקשורות למקום העבודה (למשל, תאונות דרכים שאירעו במהלך שעות העבודה), ובמחקרים מסוימים אף נכללו תאונות עבודה שאינן קשורות לתאונות דרכים (למשל, חשיפה לכימיקלים, נפילות וכדו').

מיעוט המחקרים העוסקים בנושא תאונות דרכים במהלך היוממות, מפתיע לאור היקפה המטריד של הבעיה. בגרמניה בשנת 2009 אירעו 178,590 תאונות יוממות (DGUV Statistics, 2009). בצרפת נמצא, כי שיעור הנפגעים בתאונות מסוג זה הינו 18.6% מכלל הנפגעים בתאונות הדרכים (Charbotel, Chiron, Martin & Bergeret, 2002). למרות שהנתונים הללו אינם כוללים אבחנה בין יוממות באמצעות רכב לבין יוממות באמצעות תחבורה ציבורית, מחקרים קודמים מצאו כי יוממות באמצעות תחבורה ציבורית הינה בטוחה יותר (Chiron, Bernard, & Lafont, 2008; Zepf et al., 2010).

במחקר הנוכחי, אנו מעוניינות לענות לקריאתם של Zepf ועמיתיו (2010), ולזהות גורמי סיכון ספציפיים המובילים להתנהגות לא בטוחה בקרב עובדים במהלך היוממות באמצעות רכב. סקירת המחקרים בתחום העלתה, כי המשתנים העיקריים שנחקרו כמסבירים אפשריים להתנהגויות מסוכנות ותאונות דרכים במהלך היוממות, הינם משתנים דמוגרפיים (גיל, מין, עיסוק). כך למשל, נמצא כי שיעור התאונות בקרב נשים הינו גבוה יותר ביחס לגברים (Saliman, 2000), וכי יותר צעירים ממבוגרים מעורבים בתאונות הללו (Zepf, et al., 2010). משתנים נוספים שנחקרו, הינם משתנים הקשורים לנסיעה עצמה (מרחק וזמן הנסיעה). כך למשל, נמצא כי שיעור התאונות גבוה יותר במהלך עונת החורף ביחס לעונות אחרות בשנה (Trimpop, Kirkcaldy, Athanasou, & Cooper, 2000). בנוסף, נבחנה השפעתן של תכונות אישיות, למשל התכונה מצפוניות נמצאה קשורה להתנהגות בטוחה יותר ביוממות (Elfering, Grebner & Haller, 2012). לבסוף, נחקרו משתנים הקשורים לתנאי עבודה, ובפרט לחץ פיזי. כך למשל, נמצא כי נהיגה לאחר משמרת לילה קשורה באופן חיובי להתנהגות מסוכנת ביוממות ולמעורבות בתאונות דרכים (Åkerstedt, Peters, Anund, & Kecklund, 2005). אף על פי שהספרות המחקרית העוסקת בנושא לחץ במהלך היוממות, מצביעה על כך שעבור עובדים רבים נסיעת היוממות מהווה עומס פיזי ופסיכולוגי וגורמת לחוסר שביעות רצון רב (Novaco, Koslowsky, 1997; Stutzer & Frey, 2008 & Gonzales, 2009; Novaco, Kliwer, & Broquet, 1991), למיטב ידיעתנו, גורמי לחץ פסיכולוגיים במקום העבודה טרם נבחנו כגורמים אפשריים להתנהגות יוממות מסוכנת.

בכדי לתת מענה לפער מחקרי זה, במחקר הנוכחי התבססנו על שני מודלים תיאורטיים (multiple resource theory; MRT; Wickens, 1984; and spillover theory; Lambert, 1990) והצענו כי שני גורמי לחץ פסיכולוגיים — ממונה מתעמר וקונפליקט עבודה-משפחה — עשויים להוביל להתנהגות יוממות מסוכנת. בנוסף, מתוך הכרה בחשיבותן של נורמות לניבוי התנהגות (Kallgren, 1990; Cialdini, Reno, & Terry, Hogg, & White, 2000), בחנו את תפקידן של נורמות יוממות בקשר שבין גורמי הלחץ הפסיכולוגיים להתנהגות ביוממות. אזור 1 מציג את מודל המחקר.

איור 1: מודל המחקר



השערות המחקר

מנהל מתעמר והתנהגות ביוממות

דרך אחת לתאר את היחסים של עובדים עם הממונה עליהם, הינה בחינת התפיסה של עובדים ביחס להתעמרותו של הממונה. באופן מדויק, המשתנה ממונה מתעמר מתייחס לתפיסתו של העובד את מנהלו כעויין כלפיו, וזאת בעקבות התנהגויות מילוליות ולא מילוליות (למעט מגע פיזי) (Tepper, 2000). מנהל מתעמר נמצא במחקרים קודמים כמשפיע באופן שלילי על חייהם של העובדים בתוך ומחוץ למקום העבודה. כך למשל, מנהל מתעמר נמצא כגורם המשפיע על התנהגויות תוקפניות (Mitchell & Ambrose, 2007) ובעיות שתייה (Bamberger & Bacharach, 2006) בקרב העובדים.

מנהל פוגעני עשוי להשפיע על התנהגויות מסוכנות של עובדיו ביוממות בשני אופנים. ראשית, הלחץ הקשור למנהל הפוגעני, עשוי להסיח את דעתו של העובד מהנסיעה בזמן היוממות (למשל, עובד החושב ומוטרד מאירועים שליליים הנוגעים למנהלו שאירעו במהלך יום העבודה). שנית, עובד התופס את מנהלו כפוגעני כלפיו, עשוי לשאוף לרצות את אותו מנהל מכיוון שהוא מפתח יחסי תלות כלפיו או כטקטיקה שעשויה לעזור לו להתמודד עם המנהל ולהימנע מעימות נוסף עימו (Hochwarter, & Harvey, Stoner, 2007), זאת ע"י ביצוע משימות הקשורות לעבודה בזמן נסיעת היוממות (למשל, ניסיון לפתור בעיות הקשורות לעבודה תוך כדי הנסיעה [באמצעות מענה לשיחות טלפון, כתיבת הודעות טקסט וכו']). בהתאם, מוצע כי:

השערה 1: תפיסת העובד את הממונה שלו כמתעמר קשורה באופן חיובי להתנהגויות מסוכנות ביוממות

קונפליקט עבודה-משפחה והתנהגות ביוממות

קונפליקט עבודה-משפחה נובע מחוסר היכולת של העובד לשלב ביו עבודתו למחויבויותיו המשפחתיות (Greenhaus & Beutell, 1985), ובכך יוצר לחץ מתמשך העשוי לפגוע בתפקודו הן בעבודה והן במסגרת המשפחתית (Guest, 2002; Parkes & Langford, 2008). כאשר לוקחים בחשבון כי נסיעת היוממות מהווה צומת בין תחום העבודה לתחום הבית, קונפליקט עבודה-משפחה עשוי להיות רלוונטי מאוד להבנת ההתנהגויות במהלך יוממות (Stutzer & Frey, 2008), זאת משני נימוקים. ראשית, הלחץ הנובע מקונפליקט עבודה-משפחה עשוי להפריע ולהטריד רגשית את העובד במהלך היוממות, ובכך להוביל להתנהגות מסוכנת. באופן מדויק, בקרב עובדים המתייחסים לנסיעת היוממות כפרק זמן להתבוננות ולהרהורים (Novaco &

(Gonzalez, 2009) קונפליקט עבודה-משפחה עשוי לעורר ולהגביר את הרגשות השליליים והדאגות, ובכך להסיח את דעתו של העובד מהנהיגה עצמה. שנית, עובדים החווים קונפליקט עבודה-משפחה, עשויים באופן אינסטרומנטלי לנסות לפצות את אלו שלהערכתם לא קיבלו מספיק תשומת לב/סיוע במהלך היום (בני משפחה, חברים, עמיתים לעבודה וכו'), וזאת בעת נסיעה לעבודה וממנה (ע"י שיחות טלפון, הודעות טקסט וכו'). למשל, הם עשויים לנצל את פרק זמן הנסיעה לשוחח עם ילדיהם, ועל ידי כך לנסות להפחית את רגשות האשמה הקשורים לשעות העבודה הרבות. התנהגויות אלו עשויות גם כן להסיח את תשומת הלב של העובדים מהנהיגה, (Redelmeier & Tibshirani, 1997; Drews, Yazdani, Godfrey, Cooper & Strayer, 2009). לפיכך, מוצע כי :

השערה 2 : תפיסת קונפליקט עבודה-משפחה קשורה באופן חיובי להתנהגויות מסוכנות ביוממות

אפקט התיווך של נורמות יוממות

מחקרים קודמים בחנו את סגנון הנהיגה של יחידים, תוך התייחסות לדרך שבה הם בוחרים לנהוג, או להרגלי הנהיגה אותם סיגלו לעצמם במהלך השנים, וכיצד סגנונות אלו משפיעים על תוצאות הנהיגה (Elander, West & French, 1993). כך למשל, נמצא כי סגנון נהיגה של נסיעה במהירות גבוהה או אגרסיבית וחסרת התחשבות בנהגים אחרים, מגביר את הסיכוי למעורבות בתאונות (Nabi et al., 2005; Elander et al., 1993). בעוד שמרבית המחקרים התייחסו לנהיגה באופן כללי, במחקר הנוכחי מוצע כי לעובדים יש הרגלים מסוימים, ייחודיים לנסיעת היוממות, אותם הם סיגלו לעצמם במהלך השנים ואשר עשויים להיות שונים מעובד לעובד, בדומה להשפעות נורמטיביות מתחומים שונים (נורמות היעדרות, אתיות). הרגלים אלו כוללים מערכת של אמונות, תפיסות ועמדות ביחס להתנהגות במהלך היוממות, ומבוססים על מה שהעובד מעריך כהתנהגות לגיטימית או לא לגיטימית בעת נסיעת היוממות (לדוגמה, ההנחה ש"זה בסדר" לקבל או ליזום שיחת טלפון במהלך הנסיעה אל/מ מקום העבודה על מנת לפתור בעיה הקשורה לעבודה). נורמות אלה עשויות להוות מרכיב משמעותי המשפיע על התנהגויות העובדים בפועל במהלך נסיעת היוממות (Elander et al., 1993; Terry et al., 2000).

במחקר הנוכחי אנו מציעים כי הלחץ הנובע מהתנהגות מתעמרת של הממונה ומתחושת קונפליקט עבודה-משפחה, עשוי לגרום לעובדים לפתח נורמות יוממות מתירניות יותר. ההנחה היא, כי עובד החש ברמות גבוהות של לחץ הנובע מהמנהל המתעמר ומקונפליקט עבודה-משפחה, עשוי להניח כי הלחץ הזה הינו סיבה לגיטימית להתנהגות פחות בטוחה במטרה להפחית את רמות הלחץ אותו הוא חווה. למשל, עובד אשר מניח שעל מנת להימנע מאיחור לעבודה/בית מוצדק לנסוע במהירות מוגברת. בהתאם לכך, מוצע :

השערה 3 : נורמות יוממות מתווכות באופן חלקי בקשר שבין תפיסות לגבי מנהל מתעמר וקונפליקט עבודה-משפחה לבין התנהגויות מסוכנות ביוממות

שיטה

מערך המחקר והמדגם

המחקר נערך באמצעות שימוש בטכניקת מחקר דו שלבי, ונתוני המחקר נאספו מאותם העובדים בשתי נקודות זמן שונות (במרווח של 24 חודשים). אוכלוסיית המחקר כללה 361 עובדים בארגון ביני"ל גדול בתחום האלקטרוניקה, המועסקים בארגון לפחות 12 חודשים ומגיעים לעבודה באמצעות רכב באופן יומיומי. העובדים קיבלו קישור לשאלון מקוון ממנהלת משאבי האנוש בארגון והתבקשו להשתתף מרצונם במחקר.

מתוך 216 העובדים שהסכימו להשתתף במחקר (מועד 1: שיעור השבה של 60%), 117 היו גברים (54%), הגיל הממוצע עמד על 35.9, מרחק הנסיעה הממוצע (לכיוון אחד) היה 29 ק"מ. מתוך 216 העובדים שהשיבו לשאלון במועד הראשון, 71 עובדים (מועד 2: שיעור השבה של 33%) השיבו גם לשאלון במועד השני. מהם 33 היו גברים (46.5%), והגיל הממוצע היה 35.4 שנים. מרחק היוממות הממוצע במועד השני היה 25 קילומטר (לכיוון אחד).

כלי המחקר

השאלונים כללו סולמות תקפים ומהימנים לבחינת משתני המחקר. בנוסף, מאחר ולא קיים סולם אשר בוחן נורמות התנהגות בנסיעת יוממות, פיתחנו ותיקפנו כלי (סקאלה) למדידת "נורמות התנהגות בנסיעת יוממות" ("commuting norms scale"). פיתוח ותיקוף השאלון בוצע בהתאם להמלצות והנחיות מקובלות לפיתוח סולמות מדידה במדעי החברה (Schutte et al., 1998), וכלל בין היתר את השלבים הבאים: יצירת מאגר פריטים על בסיס התאמות מסולמות קיימים, מודלים תיאורטיים רלבנטיים והיוועצות עם מומחים בתחום; תיקוף ראשוני בקרב מדגם של עובדים ממקומות עבודה שונים לבחינת בהירות הפריטים וביצוע התאמות; בחינת מהימנות פנימית של הפריטים; בחינת תוקף המבנה של הסולם (תוקף מתכנס ותוקף מבחין); ובחינת מהימנות חוזרת בקרב קבוצה נוספת של נבדקים, שמילאו את השאלון פעמיים במרווח של שבועיים בין המדידות.

תוצאות

ממוצעים, סטיות תקן, מהימנות ומתאמים בין משתני המחקר מוצגים בטבלה מס' 1. השערות המחקר נבדקו פעמיים, פעם אחת כאשר המשתנה התלוי (התנהגות ביוממות) נמדד במועד הראשון (טבלה 2), ופעם שנייה כאשר המשתנה התלוי נמדד במועד השני (טבלה 3).

טבלה 1: ממוצעים, סטיות תקן, מהימנות (Cronbach Alpha) ומתאמים (Pearson) בין משתני המחקר

#	משתנה	α	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1	גיל		35.93	8.79	---						
2	מרחק נסיעה (ק"מ)		28.98	22.8	.10	---					
3	מנהל מתעמר	.94	1.42	.62	-.08	.02	---				
4	קונפליקט עבודה-משפחה	.80	2.52	.96	-.15*	.16*	.29**	---			
5	נורמות יוממות מועד 1	.90	2.52	1.16	-.04	.25**	.29**	.40**	---		
6	נורמות יוממות מועד 2	.92	2.50	1.33	-.20#	.23#	.21#	.36**	.32**	---	
7	התנהגות ביוממות מועד 1	.89	1.68	.74	-.11	.01	.46**	.50**	.39**		---
8	התנהגות ביוממות מועד 2	.93	1.83	.84	-.19	-.02	.45**	.43**	.55**	.37**	.66**

* $p < .05$, ** $p < .01$, # $p < .1$

קשר ישיר בין תפיסות לגבי מנהל מתעמר וקונפליקט עבודה-משפחה לבין להתנהגויות מסוכנות ביוממות

השערות 1 ו-2 הניחו, בהתאמה, כי תפיסות לגבי מנהל מתעמר וקונפליקט עבודה-משפחה תהיינה קשורות באופן חיובי להתנהגות יוממות מסוכנת. התוצאות המוצגות בטבלה 2 (צעד 2) ובטבלה 3 (צעד 2) מאששות השערות אלו. שני גורמי הלחץ הפסיכולוגיים יחדיו הביאו לגידול משמעותי (ΔR^2) בגודל האפקט, בהשוואה למודלים אשר כללו רק את משתני הבקרה (מודל 1 בטבלות 2 ו-3).

טבלה 2: תוצאות הרגרסיה ($n = 216$): מועד ראשון, משתנה תלוי - התנהגות יוממות מועד 1

<i>p</i> value	β	SE B	B	ב"ת
<u>צעד 1 (משתני בקרה)</u>				
.20	-.09	.11	-.14	מין
.05	-.14	.01	-.01	גיל
.71	.03	.00	.00	מרחק נסיעה
			.01	R^2 (Adjusted R^2)
<u>צעד 2 (אפקט ישיר)</u>				
.28	-.06	.09	-.09	מין
.53	-.04	.01	-.00	גיל
.36	-.05	.00	.00	מרחק נסיעה
< .01	.34	.07	.41	מנהל מתעמר
< .01	.40	.05	.31	קונפליקט עבודה-משפחה
			.35	R^2 (Adjusted R^2)
< .01			.34	ΔR^2
<u>צעד 3 (משתנה מתווכ)</u>				
.43	-.04	.08	-.06	מין
.57	-.03	.01	-.00	גיל
.04	-.12	.00	-.00	מרחק נסיעה
< .01	.28	.07	.34	מנהל מתעמר
< .01	.30	.05	.23	קונפליקט עבודה-משפחה
< .01	.32	.04	.20	נורמות יוממות
			.42	R^2 (Adjusted R^2)
< .01			.08	$R^2\Delta$
95% confidence intervals				
			.02-.15	מנהל מתעמר
			.04-.13	קונפליקט עבודה-משפחה

טבלה 3: תוצאות הרגרסיה (n = 71): מועד שני: משתנה תלוי - התנהגות יוממות מועד 2

<i>p</i> value	β	SE B	B	ב"ת
<u>צעד 1 (משתני בקרה)</u>				
.61	-.06	.20	-.10	מין
.11	-.20	.01	-.02	גיל
.98	.00	.01	.00	מרחק נסיעה
			.00	(Adjusted R ²) R ²
<u>צעד 2 (אפקט ישיר)</u>				
.82	-.02	.18	-0.04	מין
.33	-.11	.01	-0.01	גיל
.85	-.02	.01	-.00	מרחק נסיעה
.01	.31	.18	.45	מנהל מתעמר
.03	.27	.10	.22	קונפליקט עבודה-משפחה
			.22	(Adjusted R ²) R ²
< .01			.24	R ² Δ
<u>צעד 3 (משתנה מתווך)</u>				
1.00	.00	.17	.00	מין
.31	-.10	.01	-.01	גיל
.90	-.01	.01	-.00	מרחק נסיעה
.12	.19	.17	.28	מנהל מתעמר
.22	.15	.10	.12	קונפליקט עבודה-משפחה
< .01	.39	.11	.38	נורמות יוממות
			.33	(Adjusted R ²) R ²
< .01			.11	R ² Δ
95% confidence intervals				
			.02–.50	מנהל מתעמר
			.02–.26	קונפליקט עבודה-משפחה

אפקט התיווך של נורמות יוממות

השערה 3 הניחה כי נורמות יוממות יתווכו באופן חלקי את הקשר שבין תפיסות לגבי מנהל מתעמר וקונפליקט עבודה-משפחה, לבין התנהגות יוממות מסוכנת. ניתוח אפקט התיווך בוצע בהתאם להנחיות לבחינת אפקט תיווך (Baron & Kenny, 1986). תחילה בדקנו האם המשתנים הבלתי תלויים קשורים באופן מובהק עם המשתנה המתווך המשוער (נורמות יוממות). כפי שהנתונים בטבלה 4 ובטבלה 5 (צעד 2) מראים, מנהל פוגעני וקונפליקט עבודה-משפחה נמצאו קשורים באופן מובהק למשתנה נורמות יוממות. שנית, בדקנו האם המשתנה המתווך קשור באופן מובהק עם המשתנה התלוי. הנתונים בטבלה 2 ובטבלה 3 (צעד 3) מראים כי הקשר אכן מובהק. מודל זה גם אישר את התנאי השלישי והאחרון לתיווך, לפיו הקשר בין המשתנה הבלתי תלוי למשתנה התלוי נחלש כאשר שולטים על המשתנה המתווך. באופן ספציפי, עבור המשתנה התלוי התנהגות יוממות במועד 1, ה-B של מנהל מתעמר ירדה באופן משמעותי, וכך גם ה-B של קונפליקט עבודה-משפחה (טבלה 2, צעד 3), ועבור המשתנה התנהגות יוממות במועד השני, ה-B של מנהל מתעמר ושל קונפליקט עבודה-משפחה נמצאה כלא מובהקת (טבלה 3, צעד 3).

בנוסף, תוצאות Bootstrap, שנעשו ע"י שימוש ב- 5,000 מדגמי bootstrap (Hayes, 2013), אישרו גם כן את אפקט התיווך של המשתנה נורמות יוממות, הן עבור המשתנה התלוי התנהות יוממות שנמדד במועד הראשון, והן עבור המשתנה התלוי התנהגות יוממות שנמדד במועד השני.

טבלה 4: תוצאות הרגרסיה (n = 216): מועד ראשון, משתנה תלוי - נורמות יוממות מועד 1

<i>p</i> value	β	SE B	B	ב"ת
<u>צעד 1 (משתני בקרה)</u>				
.25	-.08	.16	-.19	מין
.20	-.09	.01	-.01	גיל
< .01	.26	.00	.01	מרחק נסיעה
			.06	(Adjusted R ²) R ²
<u>צעד 2 (אפקט ישיר)</u>				
.31	-.06	.15	-.15	מין
.79	-.02	.01	-.00	גיל
< .01	.20	.00	.01	מרחק נסיעה
< .01	.19	.12	.36	מנהל מתעמר
< .01	.32	.08	.38	קונפליקט עבודה-משפחה
			.22	(Adjusted R ²) R ²
< .01			.16	R ² Δ

טבלה 5: תוצאות הרגרסיה (n = 71): מועד שני, משתנה תלוי - נורמות יוממות מועד 1

<i>p</i> value	β	SE B	B	בלתי תלוי
<u>צעד 1 (משתני בקרה)</u>				
.39	-.11	.21	-.18	מין
.39	-.11	.01	-.01	גיל
.93	.01	.01	.00	מרחק נסיעה
			-.02	(Adjusted R ²) R ²
<u>צעד 2 (אפקט ישיר)</u>				
.55	-.06	.18	-.11	מין
.94	-.01	.01	-.00	גיל
.85	-.02	.01	-.00	מרחק נסיעה
.01	.31	.18	.47	מנהל מתעמר
.01	.32	.10	.27	קונפליקט עבודה-משפחה
			.24	(Adjusted R ²) R ²
< .01			.28	R ² Δ

דיון

המחקר הנוכחי בחן את השפעתם של גורמי לחץ פסיכולוגי במקום העבודה על התנהגות מסוכנת של עובדים במהלך נסיעות יוממות. הצענו ובחנו מודל אשר כלל שני גורמים המשפיעים על התנהגות יוממות, אשר לא נחקרו עד כה בספרות (תחושות לגבי מנהל מתעמר וקונפליקט עבודה-משפחה). בנוסף, שילב המודל משתנה מתווד (נורמות יוממות).

הממצאים מצביעים על החשיבות הרבה שיש לגורמי לחץ פסיכולוגיים הנובעים הן מיחסייהם של העובדים עם מנהלם הישיר והן מקונפליקט עבודה-משפחה, ובכך מרחיב המחקר את הידע הקיים אל מעבר ללחץ הפיזי שנחקר עד כה. יתירה מכך, הממצאים מצביעים על כך שהיחסים של העובד עם מנהלו הישיר רלוונטיים ומשפיעים לא רק על התנהגותו של העובד בתוך מקום העבודה, אלא יש להם השפעה גם על התנהגות העובד במהלך נסיעתו אל מקום העבודה או ממנה. בהיבט זה, הממצאים במחקר תומכים במסקנה של Tepper (2007), כי תפיסת העובד את מנהלו כפוגעני משפיעה באופן שלילי על חייו של העובד גם מחוץ למקום העבודה (ע"י בעיות שתייה, קונפליקט עבודה-משפחה וכו').

בנוסף, המחקר מרחיב את הידע ממחקרים קודמים אשר בחנו את ההשפעות של קונפליקט עבודה-משפחה על התנהגויות עובדים (Sutton, e.g., absenteeism, job performance; Allen, Herst, Bruck, &), מחקר זה הוא הראשון להצביע על התפקיד האפשרי של קונפליקט עבודה-משפחה בהתנהגות יוממות. באופן ספציפי, המחקר שלנו תומך במסקנות מחקרים קודמים אשר בחנו את אפקט ה"גלישה" של הלחץ ממקום העבודה לחיים האישיים של העובדים. מחקרנו מראה, כיצד לחצים הקשורים לתחומי העבודה (שבאו לידי ביטוי במנהל מתעמר ובקונפליקט עבודה-משפחה) עשויים לגלוש אל תחום אחר בחיי הפרט (יוממות).

לבסוף, הממצאים מאשרים את אפקט התיווך של משתנה נורמות יוממות בקשר שבין גורמי הלחץ הפסיכולוגיים להתנהגות מסוכנת ביוממות. המחקר מרחיב את הידע הקיים בכך שהוא מצביע על גורמים העשויים לתרום ליצירת נורמות מתירניות. המחקר תומך במחקרים קודמים שהראו כי לנורמות התנהגות יש השפעה רבה על התנהגות בפועל של העובד. הבנה זו חשובה בעיקר לאור כך שניתן לעצב נורמות ולשנותן ע"י תוכניות התערבות, חינוך וכו'. בנוסף, הסולם (שאלון) למדידת נורמות יוממות אשר פותח במיוחד למחקר הנוכחי, עשוי לסייע במחקרים הבאים בתחום ולהעמקת הידע.

התרומות העיקריות של המחקר

למחקר תרומות תיאורטיות ומעשיות חשובות. תיאורטית, הממצאים הצביעו על הצורך להרחיב את החקר בנושא התנהגות עובדים במהלך יוממות ולכלול גורמים נוספים מעבר לגורמים שנבחנו עד כה, לרבות גורמים הקשורים ללחצים פסיכולוגיים, כמו גם לשקול השפעות עקיפות (מתערבות/מתווכות) של גורמי לחץ אלו ולא להתמקד רק בקשרים הישירים. בנוסף, המחקר הינו הראשון שהציג ופיתח את המושג 'נורמות יוממות' ובחן את השפעתן על תוצאות ספציפיות.

מבחינה מעשית, המחקר מרחיב את הידע הקיים לגבי גורמי סיכון משמעותיים וברי מדידה להתנהגויות מסוכנות של עובדים ולתאונות דרכים במהלך נסיעות יוממות. תוצאות המחקר תאפשרנה הגברת המודעות לאותם גורמי סיכון בקרב מנהלים ועובדים, וכן פיתוח תוכניות התערבות במטרה להפחית את החשיפה לאותם גורמים. בנוסף, פיתוח תוכניות חינוך ייעודיות לעיצוב ושינוי של נורמות יוממות מתירניות בקרב צוותי עבודה וחיובות/מחלקות בארגונים שונים. בכך ניתן יהיה להפחית התנהגויות

מסוכנות ואף למנוע תאונות במהלך נסיעות יוממות, במטרה לצמצם את הנוזקים הכבדים והעלויות הרבות הנובעות מתאונות אלו, ליחיד ולחברה כולה.

מקורות

- Åkerstedt, T., Peters, B., Anund, A., & Kecklund, G. (2005). Impaired alertness and performance driving home from the night shift: A driving simulator study. *Journal of Sleep Research, 14*, 17-20.
- Bamberger, P. A., & Bacharach, S. B. (2006). Abusive supervision and subordinate problem drinking: Taking resistance, stress and subordinate personality into account. *Human Relations, 59*, 723-752.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 1173-1182.
- Charbotel, B., Chiron, M., Martin, J. L., & Bergeret, A. (2002). Work-related road accidents in France. *European Journal of Epidemiology, 17*, 773-778.
- Cialdini, R. B., Reno, R. R. & Kallgren, C. A. (1990). A focus theory of normative conduct: recycling the concept of norms to reduce lettering in public places. *Journal of Personality and Social Psychology, 58*, 1015-1026.
- Chiron, M., Bernard, M., & Lafont, S. (2008). Tiring job and work related injury road crashes in the GAZEL cohort. *Accident Analysis & Prevention, 40*, 1096-1104.
- DGUV Statistics (2009). *Current figures and long term trends relating to the industrial and the public sector accident insurers*. Paderborn: Bonifatius GmbH, Druck, Buch, Verlag. Retrieved from http://www.dguv.de/content/facts_figures/au_wu/index.jsp.
- Drews, F. A., Yazdani, H., Godfrey, C. N., Cooper, J. M., & Strayer, D. L. (2009). Text messaging during simulated driving. *Human Factors, 51*, 762-770.
- Elander, J., West, R., & French, D. (1993). Behavioral correlates of individual differences in road-traffic crash risk: An examination of methods and findings. *Psychological Bulletin, 113*, 279-294.
- Elfering, A., Grebner, S., & Haller, M. (2012). Railway-controller-perceived mental work load, cognitive failure and risky commuting. *Ergonomics, 55*, 1463-1475.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Harvey, P., Stoner, J., Hochwarter, W., & Kacmar, C. (2007). Coping with abusive supervision: The neutralizing effects of ingratiation and positive affect on negative employee outcomes. *The Leadership Quarterly, 18*, 264-280.

- Harrison, J. E., Mandryk, J. A., & Frommer, M. S. (1993). Work-related road fatalities in Australia 1982-1984. *Accident Analysis & Prevention, 25*, 443-451.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: Guilford Press.
- Koslowsky, M. (1997). Commuting stress: problems of definition and variable identification. *Applied Psychology, 46*, 153-173.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations, 43*, 239-257.
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1159-1168.
- Nabi, H., Consoli, S. M., Chastang, J. F., Chiron, M., Lafont, S., & Lagarde, E. (2005). Type A behavior pattern, risky driving behaviors, and serious road traffic accidents: A prospective study of the GAZEL cohort. *American Journal of Epidemiology, 70*, 161-164.
- NIOSH – National Institute for Occupational Safety and Health, Road Safety Task Force (2010). *White paper for safe roads in 2050: Achieving zero work-related road deaths*. Rio de Janeiro: Bibendum. Retrieved from http://who.int/roadsafety/events/unrsc_12_appendix_11.pdf.
- Novaco, R. W., & Gonzales, O. (2009). Commuting and well-being. In Y. Amichai Hamburger (Ed.), *Technology and psychological well-being* (pp. 174–205). Cambridge: Cambridge University Press.
- Novaco, R. W., Kliwer, W., & Broquet, A. (1991). Home environment consequences of commute travel impedance. *American Journal of Community Psychology, 19*, 881-909.
- Redelmeier, D. A., & Tibshirani, R. J. (1997). Association between cellular telephone calls and motor vehicle collisions. *The New England Journal of Medicine, 336*, 453-458.
- Salminen, S. (2000). Traffic accidents during work and work commuting. *International Journal of Industrial Ergonomics, 26*, 75-85.
- Salminen, S. (2008). Two interventions for the prevention of work-related road accidents. *Safety Science, 46*, 545-550.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences, 25*, 167-177.
- Stutzer, A., & Frey, B.S. (2008). Stress that doesn't pay: The commuting paradox. *Scandinavian Journal of Economics, 110*, 339-366.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal, 43*, 178-190.

- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management, 33*, 261-289.
- Terry, D. J., Hogg, M. A., & White, K. A. (2000). Group norms, social identity, and attitude-behavior relations. In D. J. Terry & M. A. Hogg (Eds.), *Attitudes, behavior, and social context: The role of norms and group membership* (pp. 67-94). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Trimpop, R., Kirkcaldy, B., Athanasou, J., & Cooper, C. (2000). Individual differences in working hours, work perceptions and accident rates in veterinary surgeries. *Work & Stress, 14*, 181-188.
- Wickens, C. D. (1984). Processing resources in attention. In R. Parasurman & D. R. Davis (Eds.), *Varieties of attention* (pp. 63–101). New York, NY: Academic Press.
- Zepf, K. I., Voelter, M. S., Wriede, U., Husemann, B., & Escobar, P. (2010). Commuting accidents in the German chemical industry. *Industrial Health, 48*, 164-170.