



## השקעה ניכרת בעבודה והשלכותיה על רווחה ובריאות: תוצאות מחקר ראשוניות

יצחק הרפז<sup>1</sup> ורפי שניר<sup>2,3</sup>

### מבוא

בחברות תעשייתיות מודרניות עבודה ממלאת תפקיד מרכזי בחייהם של אנשים ובמילוי צרכיהם הכלכליים, הפסיכולוגיים והחברתיים. מספר מחקרים שנעשו בעולם, מראים כי מלבד משפחה, עבודה ממלאת תפקיד מרכזי ביחס להיבטים שונים בחיים (MOW-IT, 1987; הרפז ומשולם, 2010). במיוחד נוכח משברים פיננסיים ותחרות עזה מול שווקים גלובליים ומקומיים, עובדים חווים חוסר ביטחון בעבודה ועקב כך דורשים תקנים ביצועיים טובים יותר. יחד עם הנגישות הגדלה לטכנולוגיה, דרישות שוק אלו באות לידי ביטוי בעלייה בלחץ במקום העבודה ובמספר הכולל של שעות העבודה. בסך הכול, יותר מ-22 אחוזים מכוח העבודה הגלובלי (כ-615 מיליון אנשים) עובדים יותר מ-48 שעות בשבוע (Lee, McCann & Messenger, 2007). בצפון אמריקה, מספר שעות העבודה גדל ב-20 השנים האחרונות (Williams, 2012). אמריקנים עובדים 1,790 שעות בשנה וישראלים עובדים 1,910 שעות בשנה, יותר מהמוצע של 1,765 במדינות ה-OECD. בנוסף, כ-11% מהעובדים בארה"ב ו-19% מהעובדים בישראל עובדים שעות ארוכות מאוד, יותר מממוצע 9% של ה-OECD (OECD, 2014). לפיכך, נראה כי יש עובדים המשקיעים שעות ארוכות של מאמץ כבד בעבודתם. הספרות בדרך כלל מתארת אנשים אלה כמכורים לעבודה (Shaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008).

הנתונים שהוצגו לעיל מדאיגים במיוחד מאחר והמחקר מצביע על כך ששעות עבודה ארוכות מזיקות לבריאותו של האדם, משפיעות על הבטיחות ועל הגברת הלחץ (OECD, 2014). מתח בעבודה עלול להשפיע על מערכת החיסון ועלול לגרום למחלות גופניות ונפשיות רציניות (Dolan, 2006; Dolan et al., 2008). במטה-אנליזה שנערכה לאחרונה, נמצא כי וורקהולזים קשור לכמעט כול תוצאות עבודה אינדיבידואליות שליליות הכוללות שחיקה, שביעות רצון מהחיים ובריאות רגשית/נפשית (Clark, Michel, Zhdanova, Pui & Galperin, 2014). Galperin & Burke (2006) מצאו גם כי וורקהולזים קשור לסטייה חברתית במקום העבודה. כמו כן, ככל שאדם עובד יותר, נותר פחות זמן שניתן להשקיעו בפעילויות חברתיות ומשפחתיות. פעילויות אלה חשובות לרווחתם הכוללת של בני האדם ויכולות לתרום ליתרונות נוספים לגבי בריאותם הנפשית והפיזית.

לאחרונה, Snir and Harpaz (2012) ו-Harpaz and Snir (2015) הציגו מודל חדש של 'השקעה ניכרת בעבודה' (HWI – Heavy Work Investment) בטענה כי וורקהולזים הינו רק תת-סוג אחד של השקעה ניכרת בעבודה.

<sup>1</sup> פרופ' יצחק הרפז - המרכז לחקר ארגונים וניהול המשאב האנושי, הפקולטה לניהול, דיקן ללימודים מתקדמים, אוניברסיטת חיפה [iharpaz@univ.haifa.ac.il](mailto:iharpaz@univ.haifa.ac.il)

<sup>2</sup> דר' רפי שניר - המרכז לחקר ארגונים וניהול המשאב האנושי, המכללה האקדמית תל-אביב יפו [rafi-snir@bezeqint.net](mailto:rafi-snir@bezeqint.net)

<sup>3</sup> מחקר זה בוצע בסיוע מענק מחקר מטעם המוסד לביטוח לאומי

כלומר, כל מכור לעבודה הוא משקיע ניכר בעבודה, אך לא כל משקיע ניכר בעבודה הינו מכור לעבודה. למעשה, ישנם כמה היבטים שליליים וחיוביים של המושג 'השקעה ניכרת בעבודה' שיוצגו להלן.

מחקר זה הוא ייחודי, מאחר והוא מרחיב מעבר להגדרה המסורתית של התמכרות לעבודה (workaholism), על ידי בחינת תוצאות בריאותיות של תתי-סוגים שונים של משקיעים ניכרים בעבודה - שליליים, חיוביים ומצביים.

## ספרות והמשגה

Snir and Harpaz (2012) הרחיבו את הספרות הקיימת בנושא התמכרות לעבודה (workaholism), והציגו את רעיון ההשקעה הניכרת בעבודה, וטענו כי עבודה במשך שעות ארוכות ובמאמץ ניכר מהווים את גרעין הרעיון. מאמץ משמעותו כמות האנרגיה הפיזית או הנפשית שהוקצתה לעבודה (Becker, 1985). את הגדרת המושג 'השקעה ניכרת בעבודה' על מרכיביה ניתן לראות באיור מס' 1 להלן.

### איור מס' 1: הגדרת המושג 'השקעה ניכרת בעבודה'



בהתבסס על המודל התיאורטי מ-2012 של שניר והרפז, המחקר והכתבים הנוגעים להשקעה ניכרת בעבודה מסוכמים ומתוארים על ידי סיווג טיפוסי משקיעים ניכרים בעבודה (Harpaz & Snir, 2015) ומוצגים באיור מס' 2.

בתחילה, נציג את הקטגוריות העיקריות והמושגים, תוך מתן להלן דוגמאות ספציפיות לכל סוג של השקעה ניכרת בעבודה (Snir and Harpaz (2012) משתמשים בתיאורית הייחוס (attributional theory) של Weiner (1985) כדי להבחין בין שתי קטגוריות בסיסיות של השקעה ניכרת בעבודה - אחת הקשורה לנטייה או למזג (dispositional), והשנייה שייכת למצב (situational).

**איור מס' 2: סיווג טיפוסי משקיעים ניכרים בעבודה**

Situational	Dispositional
<p><b>Needy</b></p> <p><i>External circumstantial status beyond individual's control</i></p>	<p><b>Work Devoted</b></p> <p><i>Dispositional internal controllable &amp; positive state</i></p>
<p><b>Overworked</b></p> <p><i>Situational external state regulated by organizations</i></p>	<p><b>Workaholic</b></p> <p><i>Dispositional internal uncontrollable &amp; negative condition</i></p>
External to individual	Internal (within) individual

Source

הקטגוריה הראשונה של השקעה ניכרת בעבודה קשורה לנטייה או למזג (dispositional), ומקורה הוא בפנימיות האדם ונובעת ממאפייני אישיותו. שניר והרפז (2012) הוסיפו רובד מבדיל בין שני תתי-סוגים של מקורות פנימיים דיספוזיציוניים של השקעה ניכרת בעבודה: מקורות שליליים ומקורות חיוביים. לדוגמא, וורקהוליזם, המבוסס על התמכרות לעבודה, הוא משתנה פנימי, שלילי, בלתי נשלט. לעומת זאת, מסירות לעבודה כביטוי למושא תשוקה לעבודה, היא משתנה פנימי, חיובי, נשלט ויציב [ראו דוגמאות ופירוט בהמשך].

הסוג הראשי השני של השקעה ניכרת בעבודה הוא מצבי (situational), ונובע ממקורות חיצוניים או סביבתיים בלתי נשלטים על ידי הפרט. שתי קטגוריות עיקריות בהקשר לגישה המצבית, הן דרישות הנובעות על ידי הארגון ומצב אישי. מקור שליטה חיצוני עשוי להיות דרישות שמטיל הארגון על עובדיו (למשל, עבודה בשעות נוספות), בעוד שמקור שליטה אישי יכול להיות הצרכים הפיננסיים הבסיסיים המעיקים על העובד (למשל, תשלום חובות).

ניתן לזהות ארבעה תתי-סוגים עיקריים בטיפולוגיה של השקעה ניכרת בעבודה. תת-סוג ראשון, אולי הידוע ביותר, הוא התמכרות לעבודה (וורקהוליזם) המאופיין על ידי עובדים 'מכורים לעבודה' (workaholic), אשר חלק מהחוקרים הגדירו כהתמכרות (Killinger, 1991; Oats, 1971; Robinson, 2014). כמו התמכרויות אחרות, זהו מושג דיספוזיציוני בלתי נשלט, שלילי ופנימי, הנובע מתוך האדם. המושג וורקהוליזם קיבל משמעויות שליליות אחרות, כגון תשוקה אובססיבית (Houliort, Vallerand, & Ménard, 2015) ורגשות שליליים (Shamai, 2015). קיימים פרסומים בשפע המציגים את התוצאות המזיקות של התמכרות, הכוללים תכונות כפייתיות. Andreassen, Ursin and Eriksen (2007) טוענים כי וורקהוליזם קשור ללחץ, שחיקה ופגיעות בריאותיות חמורות (Schaufeli, Taris & van Rhenen, 2008). חוקרים מצאו גם קשר שלילי בין התמכרות לעבודה לבין שביעות רצון מהחיים (Aziz & Zickar, 2006). בנוסף לאמור לעיל, סקירת הספרות הנרחבת של Sussman (2012) גילתה כי התמכרות לעבודה מקדמת קונפליקט עבודה-

משפחה, כמו גם תוצאות שליליות אחרות, כגון הערכה עצמית נמוכה, ירידה בשביעות הרצון מהעבודה והחיים, ביצועי עבודה בלתי מספקים, מחסור בשינה ובעיות בריאות אחרות.

תת-הסוג השני הוא "שכפול" חיובי של וורקהוליזם, ומהווה סוג דיספוזיציוני פנימי חיובי של השקעה ניכרת בעבודה, שבעיקר מאופיין ב'מסירות לעבודה' (work devoted), עובדים נלהבים וחדורי תשוקה. חוקרים אחרים השתמשו במונחים דומים כגון: מחויבות לעבודה (Taris, van Beek, & Schaufeli, 2015), תשוקה הרמונית (Houliort, Vallerand, & Minard, 2015), ורגשות חיוביים (אמוציונליים) (Shamai, 2015). מסירות לעבודה נתפסת כחוויה נפשית חיובית המוצגת על ידי חייניות ודבקות והתמסרות לעבודה (Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009). למרות שאנשים עלולים לחוש עייפות לאחר יום עבודה ארוך, הם נוטים לבטא זאת כחוויה מהנה יחד עם תחושה של הישג. למעשה, כל המחקרים על מסירות לעבודה מדגישים את יתרונותיה (Bakker, Albrecht & Leiter, 2011).

סוג עיקרי שלישי של השקעה ניכרת בעבודה הוא תת-סוג חיצוני מצבי של דרישות ארגוניות, הבאות לידי ביטוי בקרב פרטים המועסקים ב-'עבודת יתר' (overwork). סוג זה מאפיין מערכת יחסים הנקבעת על ידי הנהלת הארגון, ובדרך כלל מדובר בנסיבות שהן מעבר לכוחו או לשליטתו של הפרט. במסגרת זו, נורמות ארגוניות נכפות על העובדים ומאלצות אותם להתאים עצמם לתרבות דומיננטית המקדמת עבודה במשך שעות ארוכות, כגון: משרדי עורכי דין, בתי חולים, חברות היי-טק וכו' (Burke, 2006; Gaba, & Howard, 2002). הן כוללות גם מצבים בהם ההנהלה, באופן ישיר או בעקיפין, מאלצת עובדים לעבוד שעות ארוכות (Clarkberg & Moen, 2001; Golden & Wiens-Tuers, 2005). עובדים שחורגים מסוג זה של השקעה ניכרת בעבודה, מתמודדים בדרך כלל עם מורת רוח ניכרת מצד הארגונים שלהם. אנו רואים בעובדים במצב של 'עבודת יתר' מקרה ייחודי. מצד אחד, הם דומים למכורים לעבודה בחוסר השליטה בהשקעה שבעבודתם. מצד שני, עובדים בעלי מעמד גבוה זוכים לתגמולים חומריים, כמו גם חברתיים, גבוהים יותר ממקומות העבודה שלהם מאשר עובדים ממעמד נמוך.

סוג רביעי של השקעת יתר בעבודה מאפיין עובדים דלי אמצעים או 'נזקקים' (needy). זהו מצב אישי חיצוני מעבר לשליטת הפרט הנגרם על ידי נסיבות והתחייבויות ספציפיות, בהן על העובדים לספק צרכים בסיסיים אישיים או של משפחותיהם. לפיכך, הם נדרשים לעבוד שעות ארוכות או לעיתים לעבוד ביותר מעבודה אחת. ככל שקיים צורך עז יותר לעבודה, כך תגבר יותר ויותר נטייתו של אדם לעבודה (Smith Major, Klein, & Ehrhart, 2002).

בעוד שארבעה סוגים מובחנים של השקעה ניכרת בעבודה מוצגים בטיפולוגיה זו, יש לציין כי במציאות עשויה להתרחש חפיפה בין תתי-סוגים אלה. לדוגמא, מועסקים העובדים ב-'עבודת יתר' בארגון המקדם תרבות של שעות עבודה ארוכות, יכולים גם לפתח נטיות של התמכרות לעבודה לאורך זמן. כמו כן, שניר והרפז (2012) טוענים כי לא בהכרח כל תתי-הסוגים האפשריים של השקעה ניכרת בעבודה הדיספוזיציונית סובבים סביב עבודה: הם עשויים גם לנבוע מהימנעות שבאי-עבודה וכו'. עם זאת, המורכבות של המחקר הנוכחי אינה מאפשרת הכללה של משתנים נוספים. לכן, בפרויקט הנוכחי נתמקד בחקר התפיסה החדשנית של ארבעה תתי-סוגים של עבודה בסיסית שהוצגה לעיל.

בעוד שההמשגה של שניר והרפז (2012; 2015) להשקעה ניכרת בעבודה מרחיבה עוד יותר את המסגרת התיאורטית המסורתית של ספרות הוורקהוליזם, עדיין לא נחקר הבידול בין תתי-הסוגים של השקעה ניכרת בעבודה בהקשר של בריאותם ורווחתם של עובדים. לפיכך, המטרה הכוללת של מאמר זה היא לבחון את הקשר בין תתי-הסוגים של השקעה ניכרת בעבודה לבריאות ולרווחת עובדים בישראל. באופן ספציפי, אנו נטפל בפערים תיאורטיים ומתודולוגיים בספרות על ידי בחינת תוצאות הקשורות בבריאות וברוחת העובד

בקרבת ארבעה תתי-סוגים בסיסיים של השקעה ניכרת בעבודה (תוך כדי התייחסות גם למאמץ בעבודה) ועובדים "רגילים" במשרה מלאה.

### **השוואה בין התוצאות של תתי-הסוגים השונים של השקעה ניכרת בעבודה**

מספר מצומצם של מחקרים השווה את התוצאות של תתי-הסוגים של השקעה ניכרת בעבודה. Burke ו- Fiksenbaum (2009) מצאו כי בהשוואה לעבודתם של עובדים 'מסורים', 'מכורים' לעבודה במדינות שונות ובעלי עיסוקים שונים, נמצאו כבעלי שביעות רצון נמוכה יותר מהעבודה ומהחיים, ואף תחושת רווחה נמוכה יותר. שלושה מחקרים שנעשו לאחרונה ואשר השוו מכורים לעבודה לעובדים מסורים, מצאו כי האחרונים דיווחו על בריאות פיזית ונפשית טובה יותר, שביעות רצון בעבודה ומהמשפחה גבוהה יותר, ותפקוד טוב יותר בעבודה (Shimazu, 2012). לעומת זאת, התמכרות קשורה לבריאות פיזית ונפשית ירודה, רמות נמוכות יותר של סיפוק בעבודה ובמשפחה, פגיעה באיזון עבודה-משפחה ופגיעה בביצועים בעבודה (Shimazu, 2012). בעוד שמחקרים עכשוויים מספקים לנו הבנה מסוימת לגבי תוצאות של תתי-הסוגים של השקעה ניכרת בעבודה, הם מוגבלים בטבעם מאחר שלא כל תתי-הסוגים של השקעה ניכרת בעבודה הושוו זה לזה. בחינה מעמיקה של הספרות, מעלה שאין מחקרים אמפיריים שבחנו את ההשוואות בין תתי-הסוגים של משקיעים דיספוזיציוניים ומצביים של השקעה ניכרת בעבודה. לפיכך, המחקר המוצע במאמר זה, מהווה ניסיון ראשון מסוגו המנסה להשוות ולעמת את ארבעת הסוגים של השקעה ניכרת בעבודה, בהקשר לתוצאות הקשורות לבריאות ולרווחת עובדים.

### **השלכות שליליות של השקעה ניכרת בעבודה (HWI)**

יש לציין, כי להשקעה ניכרת בעבודה בצורתה הקיצונית והמתמשכת עלולות להיות השלכות חמורות, ללא קשר לסיבותיו (Snir & Harpaz, 2012). כפי שהוזכר קודם לכן, השקעה ניכרת בעבודה מורכבת מזמן וממאמץ (Harpaz & Snir, 2015; Snir & Harpaz, 2012). המחקר מצביע על כך, שהממדים של זמן ומאמץ לעתים קרובות קשורים זה לזה בקשר חיובי (Snir & Zohar, 2008). לדוגמה, על בסיס השיטה של ניסיון דגימה (ESM), שבו אנשים התבקשו לדווח באופן אקראי על הפעולות, על המחשבות ועל רגשותיהם ארבע פעמים ביום במשך שבוע, נמצא מתאם חיובי חזק בין מספר שעות עבודה יומיות ומעורבות בדיווח עצמי ופעילויות חשיבה בנושאי עבודה (Snir & Zohar, 2008). בהתחשב בקלות היחסית של מדידת שעות עבודה והשפעתן בהשקעה ניכרת בעבודה, אין זה מפתיע כי הרוב המכריע של המחקרים על השלכות שליליות של השקעה ניכרת בעבודה מתמקד בקשר בין שעות עבודה להשקעה ניכרת בעבודה, בניגוד לקשר עם מאמץ. טבלה מספר 1 מציגה דוגמה של מחקרים שונים המראים השלכות שליליות של השקעה ניכרת בעבודה, הנוגעות בעיקר לשעות עבודה ארוכות, ושני מחקרים שהתמקדו בהשקעת מאמץ.

### **מיתון הקשר בין השקעה ניכרת בעבודה להשלכות בריאותיות**

הספרות אף מראה, כי קיימים משתנים הממתנים את הקשר בין השקעה ניכרת בעבודה להשלכות בריאותיות. כמה מהם כוללים: סוג המקצוע, סביבת העבודה (Sparks et al., 1997), ועיסוק בפעילות גופנית (Biron & Toker, 2012).

### טבלה 1 : דוגמאות לממצאים של השלכות שליליות של HWI הקשורות לזמן ומאמץ

ממצאים הנוגעים לשהייה במשך זמן ממושך בעבודה	חוקר
קיים מתאם בין מספר שעות העבודה לתלונות בריאותיות.	Barton & Folkard (1993)
שעות עבודה ארוכות ושעות עבודה נוספות נמצאו קשורות לסיכוני בריאות ובעיות נפשיות ופיסיות.	Burke & Cooper (2008)
עובדים מותשים עושים יותר טעויות רפואיות, וישנן יותר תאונות דרכים ותאונות בעבודה.	Caruso (2006)
נמצא קשר חיובי בין שעות עבודה ומניעת שינה, התאוששות מועטה אחרי עבודה מאומצת, בעיות בתפקוד נפשי ופיזיולוגי, ובעיות פוריות ופציעות.	Davila et al. (2011)
קיימת ראייה לגבי הקשר בין שעות עבודה מרובות לסוכרת.	Dembe et al. (2005)
שעות עבודה מרובות גורמות בעקיפין ליותר תאונות עבודה הנגרמות על ידי עייפות או מתח.	Hayashi, Kobayashi, & Yamaoka et al. (1996)
לחץ דם סיסטולי היה גבוה משמעותית בקרב אנשים שעבדו בממוצע 60 שעות נוספות בחודש (לעומת קבוצת ביקורת שעבדה בממוצע 30 שעות נוספות בחודש).	Kawakami, Araki, & Takatsuka et al. (1999)
יותר מ-50 שעות עבודה נוספות בחודש היו קשורות לסיכון לסוכרת בלתי תלויה באינסולין.	Nakanishi, Yoshida, & Nagano et al. (2001)
עבודה של עשר שעות או יותר ביום למשך תקופה של שלוש שנים, הייתה קשורה לסיכון מוגבר ליתר לחץ דם.	Raediker et al. (2006)
קיים מתאם בין מספר שעות העבודה לתלונות בריאותיות.	Shirom, Westman, Shama, & Carel (1997)
שעות עבודה ושחיקה בעבודה נמצאו במתאם חיובי בקרב גברים העובדים בממוצע 52 שעות בשבוע; שחיקה היוותה מנבא חיובי של השינוי מזמן 1 לזמן 2 ברמת כולסטרול.	Sokejima & Kagamimori (1998)
עבודה של יותר מ-11 שעות ביום קשורה לסיכון מוגבר של אוטם שריר הלב.	Sparks, Cooper, Fried, & Shirom (1997)
מטה-אנליזה שבוצעה ב-21 מחקרים, מצאה מתאמים חיוביים מובהקים בין שעות העבודה לתסמיני בריאות כלליים, פיסיוולוגיים ותסמיני בריאות נפשית.	van Der Hulst (2003)
שעות עבודה מרובות נקשרו עם הרגלי חיים שליליים, כגון: עישון כבד, צריכת אלכוהול, תזונה לקויה, הפרעות שינה וחוסר פעילות גופנית.	Wagstaff & Sigstad Lie (2011)
עבודה במשך 12 שעות ביום (לעומת 10 שעות) מגבירה באופן משמעותי את הסיכון לתאונות.	
<b>ממצאים הנוגעים למאמץ כבד בעבודה</b>	<b>חוקר</b>
קיים מתאם שלילי בין מאמץ בעבודה להתלהבות בקרב מספר מקצועות בבריטניה.	Green (2008)
עם הזמן, להשקעת מאמץ רב בעבודה קיימות השלכות שליליות של צמצום יכולות העובד וליקויי בריאות.	Meijman & Mulder (1998)

בנוסף למסגרת הייחוס של Weiner (1985) שהוצגה קודם לכן, התיאוריה הקיומית (existential theory) מהווה תאוריה שימושית שניתן להשתמש בה כדי להסביר את היחסים בין השקעה ניכרת בעבודה ותוצאות בריאותיות. התיאוריה הקיומית, טוענת כי חיוני שאנשים יאמינו שחיהם משמעותיים והפעילויות שהם עוסקים בהן משמעותיות, שימושיות וחשובות. Becker (1973) טוען כי כאשר אנשים מאמינים שהדברים שהם עושים הינם חשובים, קיים סיכוי גבוה יותר להתמודדות עם חרדה הנגרמת נוכח ההתמודדות עם

המוות. אחת התשובות הנפוצות ביותר לחיפוש הקיומי היא עבודה, והשנייה היא אהבה (Becker, 1973). Pines et al. (2011) ציינו כי לאנשים המצפים להפיק תחושה של משמעות קיומית מעבודתם, או ממערכת היחסים שלהם עם האנשים המשמעותיים בחייהם (למשל, בני-זוגם), יש תקוות וציפיות גבוהות.

כאשר אנשים מרגישים שמה שהם עושים חשוב והם יכולים לחולל שינוי, הם לא חווים שחיקה, גם בתנאים המלחיצים ביותר (Pines & Keinan, 2005). יתר על כן, בהתבסס על התיאוריה הקיומית, Pines et al. (2011) מצאו רמות נמוכות באופן משמעותי של שחיקה בקרב זוגות "סנדוויץ'" ישראלים ואמריקנים (אלה שעליהם לטפל בילדיהם הצעירים, וכמו כן בהוריהם המזדקנים) בהשוואה לאוכלוסייה הכללית. בנוסף, שחיקה בעבודה נמצאה במתאם שלילי עם חשיבות העבודה בקרב בעלים ונשים.

בהתבסס על התיאוריה הקיומית, ניתן היה לצפות שמערכת היחסים בין השקעה ניכרת בעבודה לתוצאות הקשורות לבריאות ורווחה, תהיה שונה בין ארבעת תתי-הסוגים. עובדים המסורים פחות לעבודתם, יטו לחוות השלכות שליליות, מאחר ולפרטים אלה תהיה נטייה רבה יותר לגזור משמעות קיומית מעבודתם.

בקנה אחד עם הספרות שהוצגה לעיל, אנו מציעים כי ימצאו הבדלים כתוצאה מהשקעה ניכרת בעבודה בקרב ארבעה תתי-סוגים של משקיעים ניכרים בעבודה ועובדים "רגילים" במשרה מלאה.

## השיטה

### מדגם והליך

נערך סקר בישראל על ידי I-panel, פנל האינטרנט המוביל בישראל. בסיס הנתונים שלו כלל יותר מ-100,000 משתתפים בעלי גישה לאוכלוסיות ועיסוקים מגוונים. I-panel הינו מספק שירות לחוקרים במוסדות אקדמיים, מוביל בארץ ובח"ל. פנל האינטרנט נחקר באופן מדעי על ידי דגימת מומחים, וקיבל אישור על ידי המחלקה לסטטיסטיקה באוניברסיטת העברית ירושלים כמייצג של האוכלוסייה היהודית בישראל בתאימות עם קריטריונים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

המדגם כלל 510 משתתפים: 405 משקיעים כבדים בעבודה (אשר עובדים 50 שעות שבועיות ויותר) ו-105 'עובדים רגילים' במשרה מלאה - כלומר, כאלה שעובדים מסביב לנורמה המקובלת של 40 שעות שבועיות (קרי, בטווח של 43-35 שעות). מטרת הכללתם הייתה על מנת שישמשו כקבוצת ביקורת. המשיבים כללו 75% גברים, גילם הממוצע עמד על 39.9 שנים והמספר הממוצע של שנות הלימוד היה 15.2.

### כלי מדידה

שאלון הסקר כלל מדדי דיווח עצמי רלוונטיים הקשורים לבריאות ולרווחה, כגון: [1] השקעה בעבודה: (א) סה"כ שעות עבודה בשבוע, השקעת זמן (TC) ומאמץ (WI) - (Brown & Leigh, 1996), (ב) דחף בלתי-נשלט לעבודה ותשוקה לעבודה - (McMillan, Brady, O'Driscoll, & Marsh (2002), (ג) דרישות הארגון/המעסיק לעבודה - (Maume & Bellas (2001), ו- (ד) צורך כלכלי לעבודה - International MOW - Bentur & Epstein, (1987) Research Team; [2] בריאות גופנית ונפשית: פריטים מתוך SF-36 שחובר ע"י (2001), ומתוך סקר הבריאות הלאומי השני שנערך בישראל על ידי המרכז הלאומי לבקרת מחלות בשנים 2007-2010; [3] מתח (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983); [4] הפרעה של עבודה למשפחה (Gutek, (1991) Searle, & Klepa; [5] השפעה מטיבה של עבודה על משפחה (Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004).

[6] שביעות רצון בעבודה (Tusi, Egan & O'Reilly, 1992); ו- [7] שביעות רצון בחיים (Diener, Emmons, ) (Larsen & Griffin, 1985).

### סיווג המשקיעים הכבדים בעבודה לארבע הקטגוריות

סיווג המשקיעים הכבדים בעבודה (עובדי 50 שעות שבועיות ומעלה) התבצע על ידי השמטה הדרגתית כדלקמן: אלה שדיווחו על רמה גבוהה של צורך כלכלי לעבודה (86), סווגו כנוזקים. מתוך השאר, אלה שדיווחו על דרישות ארגון/מעסיק תובעניות (126), סווגו כמועסקים ב'עבודת יתר'. מיתרת המשקיעים הכבדים שטרם סווגו, אלה שדיווחו על דחף בלתי-נשלט גבוה לעבודה (102), סווגו כימכורים לעבודה'. לבסוף, מתוך המשקיעים הכבדים שנותרו, אלה שדיווחו על תשוקה גבוהה לעבודה (58), סווגו כימסורים לעבודה'. שלושים ושלושה משקיעים כבדים בעבודה הפגינו מאפיינים מעורבים (למשל, דורגו גבוה במדד דחף בלתי-נשלט וגם בתשוקה לעבודה), ולפיכך לא ניתן היה לסווגם לאחת מארבע הקטגוריות שהוזכרו לעיל, והם הוצאו מן הניתוחים הסטטיסטיים.

### תוצאות

טבלה מספר 2 מציגה ממוצעים וסטיות של משתני המחקר העיקריים.

**טבלה 2: ממוצעים וסטיות תקן של משתני מחקר עיקריים**

ממוצע	סטיית תקן	
52.3	11.0	1. שעות עבודה שבועיות
2.8	0.5	2. לחץ
3.2	1.0	3. הפרעה של עבודה למשפחה
4.0	0.8	4. מצב בריאות נוכחי
2.2	1.2	5. הגבלה בביצוע פעילויות בשל מצב בריאות נוכחי
1.9	0.9	6. בעיות בשל מצב בריאות פיזי
2.4	1.1	7. הרגשת כאבים גופניים
2.0	1.1	8. הפרעה בביצוע עבודות רגילות בשל כאבים
3.5	0.7	9. הרגשות חיוביות
26.0	4.2	10. מסת גוף
3.5	0.7	11. אכילת ארוחות מסודרות
6.4	1.0	12. מספר שעות שינה בלילה שאיננו בסוף השבוע
2.3	0.8	13. הרגשת עייפות/נמנום במהלך היום בגלל בעיות שינה

### השקעה בעבודה: תמונת מצב כללית

נמצא קשר חיובי מובהק ( $r=0.32, p<0.001$ ) בין השקעת זמן (כפי שמדדה במדד TC) לבין השקעת מאמץ בעבודה (כפי שנמדדה במדד WI). השקעה כוללת בעבודה (הן של זמן והן של מאמץ) נמצאה קשורה בקשר חיובי ומובהק למשתנים הבאים: הנאה מעבודה ( $r=0.27, p<0.001$ ), דחף בלתי-נשלט לעבודה ( $r=0.42, p<0.001$ ), דרישות תפקיד ( $r=0.39, p<0.001$ ), וחוללות עצמית מקצועית ( $r=0.36, p<0.001$ ). במבחן  $X^2$  לבדיקת אי-תלות, נמצא כי אחוז הגברים בקרב המשקיעים הכבדים בעבודה (82) גבוה באופן מובהק ( $p<0.001$ ) מאחוז הגברים בקרב עובדי משרה מלאה רגילים (55). במבחן  $t$  למדגמים בלתי-תלויים נמצא כי משקיעים כבדים גבוהים ( $M=3.80$ ) באופן מובהק ( $p<0.001$ ) בהשקעה כוללת בעבודה בהשוואה לעובדי משרה מלאה רגילים ( $M=3.40$ ).

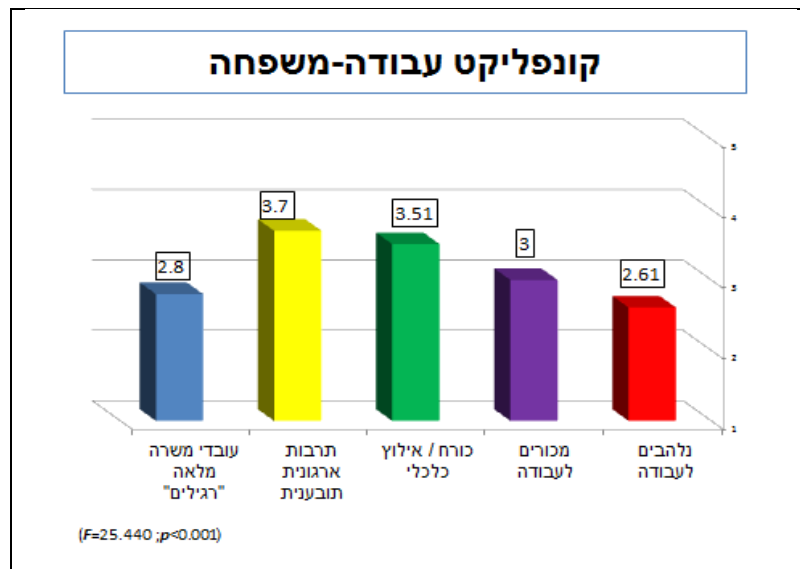


### השוואת משתני תוצאה בין ארבע הקטגוריות של משקיעים כבדים בעבודה וקטגוריות העובדים הרגילים

**לחץ** (טווח 1-5): בנייתו שונת חד-כיווני נמצא הבדל מובהק ברמת הלחץ בין חמשת הקבוצות הנ"ל ( $p < 0.001$ ). עפ"י תוצאות מבחן שפה, הנלהבים לעבודה היו בעלי רמת לחץ נמוכה ( $M=2.53$ ), בהשוואה למשקיעים הכבדים בשל אילוצים כלכליים, למשקיעים הכבדים בשל דרישות מעסיק/תרבות ארגונית תובענית, ולעובדי המשרה המלאה הרגילים (בהתאמה:  $M=2.82, M=2.92, M=2.95$ ).

**הפרעה (קונפליקט) של עבודה למשפחה** (טווח 1-5): בנייתו שונת חד-כיווני נמצא הבדל מובהק ( $p < 0.001$ ) בהפרעה של עבודה למשפחה בין חמש הקבוצות הנ"ל (מוצג באיור מס' 3). עפ"י תוצאות מבחן שפה, המשקיעים הכבדים בשל אילוצים כלכליים והמשקיעים הכבדים בשל דרישות מעסיק/תרבות ארגונית תובענית, היו בעלי רמה גבוהה של הפרעה של עבודה למשפחה (בהתאמה:  $M=3.70, M=3.51$ ), בהשוואה למשקיעים כבדים נלהבים לעבודה, לעובדי משרה מלאה רגילים, ולמשקיעים כבדים מכורים לעבודה (בהתאמה:  $M=3.00, M=2.80, M=2.61$ ).

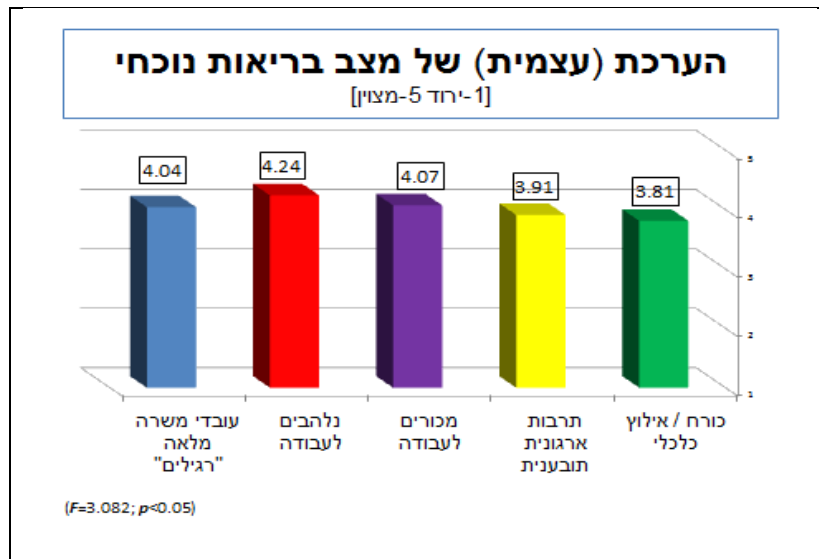
איור מס' 3: הפרעה (קונפליקט) של עבודה למשפחה



**מצב בריאות נוכחי** (טווח 1-5): בנייתו שונת חד-כיווני נמצא הבדל מובהק ( $p < 0.05$ ) במצב בריאות נוכחי בין חמש הקבוצות הנ"ל (מוצג באיור מס' 4). עפ"י תוצאות מבחן שפה, רמת הבריאות המדווחת הנמוכה ביותר הייתה בקרב משקיעים כבדים בעבודה בשל אילוצים כלכליים ( $M=3.81$ ), בעוד שרמת הבריאות המדווחת הגבוהה ביותר הייתה בקרב משקיעים כבדים נלהבים לעבודה ( $M=4.24$ ).

**הגבלה בביצוע פעילויות בשל מצב בריאות נוכחי** (טווח 1-5): בנייתו שונת חד-כיווני נמצא הבדל מובהק בהגבלה בביצוע פעילויות (לדוגמא, עלייה של מספר קומות במדרגות) בשל מצב בריאות נוכחי בין חמש הקבוצות הנ"ל ( $p < 0.01$ ). עפ"י תוצאות מבחן שפה, ההגבלה המדווחת הגבוהה ביותר הייתה בקרב משקיעים כבדים בעבודה בשל אילוצים כלכליים ( $M=2.35$ ), בעוד שההגבלה המדווחת הנמוכה ביותר הייתה בקרב משקיעים כבדים נלהבים לעבודה ( $M=1.69$ ).

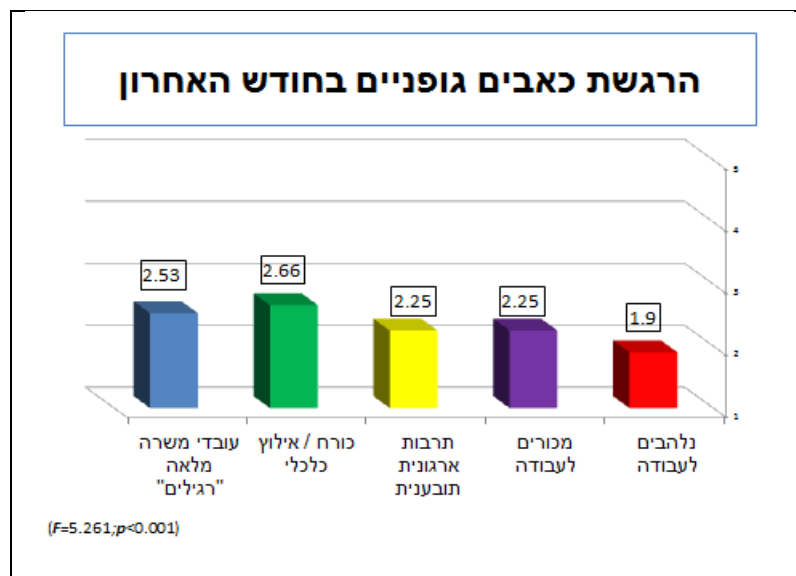
**איור מס' 4: מצב בריאות נוכחי**



**בעיות בשל מצב בריאות פיזי** (טווח 1-5): בנייתו שונות חד-כיווני נמצא הבדל מובהק בבעיות (לדוגמא, הפחתת כמות הזמן המוקדש לעבודה או לפעילויות אחרות) בשל מצב בריאותי פיזי בין חמש הקבוצות הנ"ל ( $p<0.001$ ). עפ"י תוצאות מבחן שפה, רמת הבעיות המדווחת הגבוהה ביותר הייתה בקרב משקיעים כבדים בעבודה בשל אילוצים כלכליים ( $M=2.20$ ), בעוד שרמת הבעיות המדווחת הנמוכה ביותר הייתה בקרב משקיעים כבדים נלהבים לעבודה ( $M=1.49$ ).

**הרגשת כאבים גופניים** (טווח 1-5): בנייתו שונות חד-כיווני נמצא הבדל מובהק ( $p<0.001$ ) בדיווח על הרגשת כאבים גופניים בין חמש הקבוצות הנ"ל (מוצג באיור מס' 5). עפ"י תוצאות מבחן שפה, רמת הכאבים הגופניים המדווחת הגבוהה ביותר הייתה בקרב משקיעים כבדים בעבודה בשל אילוצים כלכליים ( $M=2.66$ ), בעוד שרמת הכאבים הגופניים המדווחת הנמוכה ביותר הייתה בקרב משקיעים כבדים נלהבים לעבודה ( $M=1.90$ ).

**איור מס' 5: הרגשת כאבים גופניים**



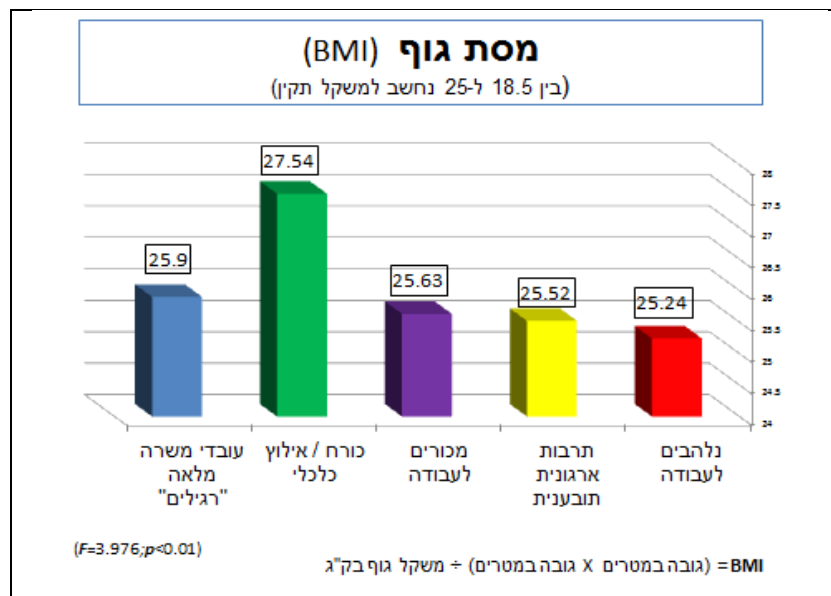
**הפרעה בביצוע עבודות רגילות בשל כאבים** (טווח 1-5): בניתוח שונות חד-כיווני נמצא הבדל מובהק בדיווח על הפרעה בביצוע עבודות רגילות (הכוונה הן לעבודה מחוץ לבית והן לעבודות בית) בין חמש הקבוצות הנ"ל ( $p < 0.001$ ). עפ"י תוצאות מבחן שפה, רמת ההפרעה המדווחת הגבוהה ביותר הייתה בקרב משקיעים כבדים בעבודה בשל אילוצים כלכליים ( $M=2.31$ ), בעוד שרמת ההפרעה המדווחת הנמוכה ביותר הייתה בקרב משקיעים כבדים נלהבים לעבודה ( $M=1.53$ ).

**הרגשות חיוביות** (טווח 1-5): בניתוח שונות חד-כיווני נמצא הבדל מובהק בדיווח על הרגשות חיוביות (רוגע ושלווה, מרץ ואנרגיה, עצב ודכאון (בהיפוך סקלה) בין חמש הקבוצות הנ"ל ( $p < 0.001$ ). עפ"י תוצאות מבחן שפה, רמת ההרגשות החיוביות הנמוכה ביותר הייתה בקרב משקיעים כבדים בעבודה בשל אילוצים כלכליים ( $M=3.40$ ), בעוד שרמת ההרגשות החיוביות הגבוהה ביותר הייתה בקרב משקיעים כבדים נלהבים לעבודה ( $M=3.90$ ).

**מאסת גוף (BMI)**: בניתוח שונות חד-כיווני נמצא הבדל מובהק ( $p < 0.01$ ) במסת גוף בין חמש הקבוצות הנ"ל (מוצג באיור מס' 6). עפ"י תוצאות מבחן שפה, רמת מסת גוף הגבוהה ביותר הייתה בקרב משקיעים כבדים בעבודה בשל אילוצים כלכליים ( $M=27.54$ ), בעוד שרמת מסת גוף הנמוכה ביותר הייתה בקרב משקיעים כבדים נלהבים לעבודה ( $M=25.24$ ).

**אכילת ארוחות מסודרות** (טווח 1-4): בניתוח שונות חד-כיווני נמצא הבדל מובהק בדיווח על אכילת ארוחות מסודרות בין חמש הקבוצות הנ"ל ( $p < 0.05$ ). עפ"י תוצאות מבחן שפה, משקיעים כבדים נלהבים לעבודה דיווחו על אכילת ארוחות מסודרות במידה רבה יותר ( $M=3.74$ ) בהשוואה למשקיעים כבדים בעבודה בשל אילוצים כלכליים ( $M=3.33$ ).

איור מס' 6: מסת גוף



**מספר שעות שינה בלילה שאיננו בסוף השבוע**: בניתוח שונות חד-כיווני נמצא הבדל מובהק בדיווח על מספר שעות שינה בלילה שאיננו בסוף השבוע בין חמש הקבוצות הנ"ל ( $p < 0.05$ ). עפ"י תוצאות מבחן שפה, משקיעים כבדים בעבודה בשל אילוצים כלכליים דיווחו על שעות שינה מעטות יותר בלילה ( $M=5.97$ ), בהשוואה למשקיעים כבדים נלהבים לעבודה, עובדי משרה מלאה רגילים, ומשקיעים כבדים מכורים לעבודה (בהתאמה:  $M=6.42$ ,  $M=6.46$ ,  $M=6.62$ ).

**הרגשת עייפות/נמנום במהלך היום בגלל בעיות שינה** (טווח 1-4): בנייתו שונת חד-כיווני נמצא הבדל מובהק בהרגשת עייפות/נמנום במהלך היום בגלל בעיות שינה בין חמש הקבוצות הנ"ל ( $p < 0.001$ ). עפ"י תוצאות מבחן שפה, משקיעים כבדים נלהבים לעבודה הרגישו עייפות/נמנום במהלך היום במידה פחותה יותר ( $M=1.93$ ) בהשוואה למשקיעים כבדים בעבודה בשל אילוצים כלכליים, משקיעים כבדים בעבודה בשל דרישות מעסיק/תרבות ארגונית תובענית, ועובדי משרה מלאה רגילים (בהתאמה:  $M=2.44$ ,  $M=2.39$ ,  $M=2.44$ ).

**רמת כולסטרול:** רוב הנבדקים לא ידעו מהי רמת הכולסטרול שלהם. בקרב אלה שדיווחו על רמת הכולסטרול, המשקיעים הכבדים הנלהבים לעבודה היו בעלי הרמה הנמוכה ביותר של כולסטרול ( $M=156.12$ ), בהשוואה לעובדי משרה מלאה רגילים, משקיעים כבדים בעבודה בשל אילוצים כלכליים, משקיעים כבדים מכורים לעבודה, ומשקיעים כבדים בשל דרישות מעסיק/תרבות ארגונית תובענית (בהתאמה:  $M=162.00$ ,  $M=172.77$ ,  $M=187.00$ ,  $M=195.62$ ). היות וידיעת רמת הכולסטרול יכולה להוות אינדיקציה לרמת המודעות למצב הבריאותי, נערך מבחן  $X^2$  לבדיקת אי-תלות לצורך ניתוח אחוזי הערכים החסרים בחמשת הקבוצות הנ"ל. נמצא הבדל מובהק באחוזי הערכים החסרים בין הקבוצות השונות ( $p < 0.05$ ) - אחוז הערכים החסרים הנמוך ביותר (70.7) היה בקרב המשקיעים הכבדים הנלהבים לעבודה.

## דיון

מחקר זה מתייחס הן להשקעת זמן והן להשקעת מאמץ בעבודה. בעוד שיש מחקרים רבים העוסקים בהשלכות הבריאותיות של עבודת שעות רבות (לדוגמא: Caruso, 2014), הרי שלגבי השקעת מאמץ בעבודה הייתה עד כה התייחסות מעטה באופן יחסי במחקרים אמפיריים העוסקים בהשקעה ניכרת בעבודה. שני ההיבטים - זמן ומאמץ - חשובים להגדרת השקעה ניכרת בעבודה, משום שיכולה להיות תופעה של 'זמן פנים' במשרד מחד גיסא, ומאמץ אינטנסיבי בעבודה במשך זמן קצר מאידך גיסא.

יתירה מכך, בשונה ממרבית הספרות המחקרית הקיימת, המחקר מתייחס לא רק למשקיעים כבדים דיספוזיציוניים (מכורים לעבודה ונלהבים לעבודה), אלא גם למשקיעים כבדים מצביים (בשל אילוצים כלכליים, או בשל דרישות מעסיק/תרבות ארגונית תובענית). קרי, טווח ההשוואה הוא רחב יותר. יש בכך חשיבות רבה, מן הטעמים הבאים. בעולם המערבי קיימת הגנה על זכויות העובדים, בין השאר בהיבט של הגבלת שעות עבודה. כפועל יוצא, קיימת סבירות רבה יותר להשקעה דיספוזיציונית, או להשקעה מצבית, כפועל יוצא מדרישות הארגון המעסיק, במקצועות חופשיים ששכרם ויוקרתם בצדם (מקצועות ההיי-טק, רפואה וכדומה). לעומת זאת, בעולם העבודה של ימינו, אחוז המשקיעים הכבדים המצביים בשל אילוצים כלכליים הוא גבוה. (Snir and Harpaz (2015) אף מרחיבים את היריעה, ומציינים שתי קטגוריות נוספות של משקיעים כבדים בעבודה, אשר השקעתם נובעת ממניעים שאינם מתחום העבודה - נמנעים מאינטימיות, ובעלי עניין מועט בפנאי.

במחקר הנוכחי נמצא כי, מבין ארבע הקטגוריות של המשקיעים הכבדים בעבודה וקטגוריית העובדים הרגילים, קטגוריית המשקיעים הכבדים הנלהבים לעבודה וקטגוריית המשקיעים הכבדים בעבודה בשל אילוצים כלכליים, מסתמנות כשתי קבוצות קיצון. קרי, בעוד הקטגוריה הראשונה היא בד"כ בעלת התוצאות הפסיכולוגיות והבריאותיות הטובות ביותר, הרי שהשנייה היא בד"כ בעלת התוצאות הגרועות ביותר. הסבר אפשרי לכך הוא, שהתלהבות לעבודה נובעת ממניע פנימי ונשלט, בעוד שהשקעה ניכרת בעבודה בשל אילוצים כלכליים נובעת ממניע חיצוני ובלתי נשלט. הסבר זה נמצא בהלימה לחשיבות

הרבה שמייחס (Karasek 1979) לטווח ההחלטה שיש לעובד בעבודתו בהשפעה על בריאותו. מכל מקום, אלה ממצאים חדשניים בספרות המחקרית, אשר מדגישים את ההבנה שמשקיעים כבדים בעבודה אינם עשויים מקשה אחת, וראוי להבחין ביניהם בהקשר של גיוס ומיון מועמדים לעבודה והערכת תפקוד עובדים. כמו כן, מומחש הצורך בטיפול, ובמידת האפשר במניעה, של התוצאות השליליות של השקעה ניכרת בעבודה בקרב משקיעים כבדים בעבודה בשל אילוצים כלכליים, ולא רק בקרב מכורים לעבודה. המגבלה העיקרית של המחקר הנוכחי, היא ההסתמכות הבלעדית על מדדי דיווח עצמי. מחקרים עתידיים אשר יכללו גם מדדי בריאות אובייקטיביים, כגון בדיקות רפואיות, יתרמו תרומה רבה להבנת ההבדלים בהשלכות של רווחה ובריאות בקרב הקטגוריות השונות של משקיעים כבדים בעבודה.

[חזרה לתוכן העניינים](#)

### מקורות

- Andreassen, C.S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions* 3(1), 1–11.
- Andreassen, C.S., Ursin, H., and Eriksen, H.R. (2007). The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health. *Psychology and Health*, 22(5), 615-629.
- Aziz, S. and Zickar, M.J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 52-62.
- Bakken, B. and Torp, S. (2012). Work engagement and health among industrial workers. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 4(1), 4-20.
- Bakker, A.B., Albrecht, S.L., and Leiter, M.P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28.
- Baruch, Y. (2011). The positive wellbeing aspects of workaholism in cross cultural perspective. *Career Development International*, 16, 572-591.
- Brown, S.P. and Leigh, T.W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.
- Barton, J. and Folkard, S. (1993). Advancing versus delaying shift systems. *Ergonomics*, 36 (1-3), 59-64.
- Becker, E. (1973). *The Denial of Death*. New York: Free Press.
- Bentor, N. & Epstein, S. (2001). SF-36: A tool for measurement of health-related quality of life and its assessment. *Gerontology: A Journal of Aging Issues*, 28(3-4), 187-216 [Hebrew].
- Biron, M. and Toker, S. (2012). Job burnout and depression: Unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. *Journal of applied psychology*, 97 (3), 699-710.

- Buelens, M. and Poelmans, S. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 440-458.
- Burke, R.J. and Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes, and health: Passion versus addiction. *Journal of Business Ethics*, 84, Supplement 2, 257-263.
- Caruso, C. (2006). Possible broad impacts of long work hours. *Industrial Health*, 44, 531-536.
- Caruso, C. (2014). Negative impacts of shiftwork and long work hours. *Rehabilitation Nursing*, 39(1), 16-25.
- Chua, E.CP., Tan, WQ., Yeo, SC., Lau, P., Lee, I., Mien, I.H., Puvanendran, K., and Gooley, J.J. (2012). Heart rate variability can be used to estimate sleepiness-related decrements in psychomotor vigilance during total sleep deprivation. *Sleep*, 35(3), 325-334.
- Clark, M.A., Michel, J.S., Zhdanova, L., Pui, S.Y. & Baltes, B.B. (2014). All work and no play? A Meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 1-38. Published online before print February 28, 2014, doi: 10.1177/0149206314522301.
- Clarkberg, M. and Moen, P. (2001). Understanding the time-squeeze. Married couples' preferred and actual work-hour strategies. *American Behavioral Scientist*, 44, 1115-1136.
- Cohen, S., Kamarck, T. and Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24 (December), 385-396.
- Covert, B. (2014). Taking a vacation may actually save your life. *New Republic*, June 23, 2014.
- Davila, E.P., Florez, H., Trepka, M.J., Fleming, L.E., Niyonsenga, T., Lee, D.J., and Parkash, J. (2011). Long work hours is associated with suboptimal glycemic control among US workers with diabetes. *American Journal of Industrial Medicine*, 54(5), 375-383.
- Dembe, A.E., Erickson, J.B., Delbos, R.G., and Banks, S.M. (2005). The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: New evidence from the United States. *Occupational and Environmental Medicine*, 62, 588-597.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., and Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Drago, R., Wooden, M., and Black, D. (2006). Long work hours: Volunteers and conscripts (Melbourne Institute Working Paper No. 27/06). Victoria, Australia:
- Emdad, R., Belkic, K., Theorell, T. and Cizinsky, S. (1998). What prevents professional drive from following physician's cardiologic advice? *Psychother psychosom*, 67, 226-240.
- Friedman, S.D. and Lobel, S. (2003). The happy workaholic: A role model for employees. *Academy of Management Executive*, 17(3), 87-98.

- Golden, L. (2006). How long? The historical, economic and cultural factors behind working hours and overwork. In R.J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 36-57). Northampton, MA: Edward Elgar.
- Golden, L. (2009). A brief history of long work time and the contemporary sources of overwork. *Journal of Business Ethics*, 84, 217–227.
- Golden, L. and Wiens-Tuers, B. (2005). Mandatory overtime work: Who, what, and where? *Labor Studies Journal*, 30(1), 1-23.
- Green, F. (2008). Work effort and worker well-being in the age of affluence. In R.J. Burke and C.L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (pp. 115-135). UK: Emerald Group Publishing.
- Griffiths, M.D. (2011). Workaholism: A 21<sup>st</sup> century addiction. *The Psychologist: Bulletin of the British Psychological Society*, 24, 740-744.
- Gutek, B.A., Searle, S., and Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- Hall, E. T. (1987). *Beyond Culture*. Garden City, NY: Anchor Press/Doubleday.
- Hanna, A.S. Taylor, C.S., and Sullivan, K.T. (2005). Impact of extended overtime on construction labor productivity. *Journal of Construction Engineering and Management*, 131(6), 734-739.
- Harpaz, I. (1990). *The meaning of work in Israel. In: Its Nature and Consequences*. Praeger, NY.
- Harpaz, I. and Snir, R. (Editors). (2015). *Heavy work investment: Its nature, sources, outcomes, and future directions*. New York: Rutledge.
- Halevy, K. (2011). *Employees Working Long Hours 1995-2008*. Jerusalem: Central Bureau of Statistics.
- Hayashi, T., Kobayashi, Y., Yamaoka, K. and Yano, E. (1996). Effect of overtime work on 24-hour ambulatory blood pressure. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 38, 1007-1011.
- Hebrig, P.A. and Palumbo, F.A. (1994). Karoshi: Salaryman sudden death syndrome. *Journal of Managerial Psychology*, 9(7), 11-16.
- Hill, E.J., Hawkins, A.J., Ferris, M., and Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50 (1), 49-58.
- Houliort, N., Vallerand R. J., and Ménard, J. (2015). Heavy work investment: The role of passion. In Harpaz, I. and Snir, R. (Editors), *Heavy work investment: Its nature, sources, outcomes, and future directions*. New York: Rutledge, 47-67.
- House, R.J., Hanges, P.J., Javidan, M., and Dorfman, P.W. et al. (2004) - *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Thousand Oaks: Sage publications.

- Howard, D.L., Silber, J.H., and Jobes, D.R. (2004). Do regulations limiting residents' work hours affect patient mortality? *Journal of General Internal Medicine*, 19, 1-7.
- Hu, Q. & Schaufeli, W.B. (2011). Job insecurity and remuneration in Chinese family-owned business workers. *Career Development International*, 16, 6-19.
- Iwasaki, K., Takahashi, M., and Nakata, A. (2006). Health problems due to long working hours in Japan: Working hours, workers' compensation (Karoshi), and preventive measures. *Industrial Health*, 44, 537-540.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.
- Kawakami, N., Araki, S., Takatsuka, N., Shimizu, H. and Ishibashi, H. (1999). Overtime, psychosocial working conditions, and occurrence of non-insulin dependent diabetes mellitus in Japan. *J Epidemiol Community Health* 53, 359-363.
- Killinger, B. (1992). *Workaholics: The respectable addicts*. Fireside.
- Lee, S., McCann, D., and Messenger, J.C. (2007). *Working time around the world: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective*. London: Routledge.
- Malach-Pines, A. (2005). The burnout measure, sort version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78-88.
- Malach-Pines, A. Hammer, L. & Neal, M. (2009). "Sandwich generation" couples: A cross-cultural, cross-gender comparison. *Pratiques psychologiques*, 15, 225-237.
- Malach-Pines, A. Neal, M.B., Hammer, L.B. & Icekson, T. (2011). Job burnout and couple burnout in dual-earner couples in the sandwiched generation. *Social Psychology Quarterly*, 74, 361-386.
- Maume, D.J. Jr., and Bellas, M.L. (2001). The overworked American or the time bind? Assessing competing explanations for time spent in paid labor. *American Behavioral Scientist*, 44, 1137-1156.
- McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P., and Marsh, N.V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357-368.
- Meijman, T.F. and Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P.J.D. Drenth, H. Thierry, and C.J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and Organizational Psychology*, 2<sup>nd</sup> edition, volume 2 (pp. 5-33). UK: Psychology Press.
- MOW - International Research Team. (1987). *The meaning of work: An international view*. London: Academic Press.



- Nakata, A. (2011). Effects of long work hours and poor sleep characteristics on workplace injury among full-time male employees of small- and medium-scale businesses. *Journal of Sleep Research*, 20(4), 576-584.
- Nakanishi, N., Yoshida, H., Nagano, K., Kawashimo, H., Nakamura, K. and Tatara, K. (2001). Long working hours and risk for hypertension in Japanese male white collar workers. *J Epidemiol Community Health* 55, 316-322.
- Ng, T., 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.
- Niv, S. (30.10.2012). *The Committee for Changing the Work Hours Act will Harm the weak*. Retrieved on August 5<sup>th</sup>, 2013 from the website of Globes: <http://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1000793942>. [Hebrew]
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing.
- OECD (2004). Organisation for Economic Co-Operation and Development: Better Life Index.
- Perryman, M.R. (2013). Commentary: America is a nation of workaholics who need more vacations. *The Monitor*, December 29, 2013.
- Pines, A.M. (2004). Why are Israelis less burned out? *European Psychologist*, 9, 69-77.
- Pines, A.M. & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39, 625-635.
- Raediker, B., Janssen, D., Schomann, C., and Nachreiner, F. (2006). Extended working hours and health. *Chronobiology International*, 23(6), 1305-1316.
- Rebitzer, J. and Taylor, L. (1995). Do labor markets provide enough short-hours jobs? An analysis of work hours and work incentives. *Economic Inquiry*, 33, 257-273.
- Robinson, B. E. (2014). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*. New York: NYU Press.
- Schaufeli, W.B., Shimazu, A., and Taris, T.W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., and van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Shamai, O. (2015). The relationship between heavy work investment and employees' happiness. In Harpaz, I. and Snir, R. (Editors), *Heavy work investment: Its nature, sources, outcomes, and future directions*. New York: Rutledge, 204-222.

- Sharone, O. (2004). Engineering overwork: Bell-curve management at a high-tech firm. In C. Fuchs Epstein, and A.L. Kalleberg (Eds.), *Fighting for time: Shifting boundaries of work and social life* (pp. 191-218). New York: Russell Sage Foundation.
- Shimazu, A. (March 20, 2012). *Is working hard good or bad for employee well-being? The distinctiveness of work engagement and workaholism*. The 30<sup>th</sup> International Congress on Occupational Health. Cancun, Mexico.
- Smith Major, V. Klein, K.J., and Ehrhart, M.G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427-436.
- Snir, R. and Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon: A cross-national perspective. *Career Development International*, 11(5), 374-393.
- Snir, R. and Harpaz, I. (2009). Cross-cultural differences concerning heavy work investment. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 309-319.
- Snir, R. and Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22 (3), 232-243.
- Snir, R., and Harpaz, I. (2015). A General Model of Heavy Work Investment. In Harpaz, I. and Snir, R., (Editors). (2015). *Heavy work investment: Its nature, sources, outcomes, and future directions*. New York: Rutledge, 3-30.
- Snir, R. and Zohar, D. (2008). Workaholism as discretionary time investment at work: An Experience-Sampling Study. *Applied Psychology: An International Review*, 57 (1), 109–127.
- Sokejima S. and Kagamimori, S. (1998). Working hours as a risk factor for acute myocardial infarction in Japan: Case control study. *BMJ* 317, 775-780.
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., and Shirom, A. (1997). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 391-408.
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of Addiction Research & Therapy*, S6, 1-10.
- Taris, T., van Beek, I., and Schaufeli, W. (2015). The beauty versus the beast: On the motives of engaged and workaholic employees'. In Harpaz, I. and Snir, R. (Editors), *Heavy work investment: Its nature, sources, outcomes, and future directions*. New York: Rutledge
- Trompenaars, F. (1993). *Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in business*. London: The Economist Books, 1993.
- Tusi, A.S., Egan, T.D., and O'Reilly III, C.A. (1992). Being Different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37, 549-579.
- Van Beek, I., Taris, T.W., Schaufeli, W.B. & Brenninkmeijer, V. (2014). Heavy work investment: its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 46-62.
- Van der Hulst, M. (2003). Long workhours and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health*, 29, 171-188.

- Wagstaff, A.S. and Sigstad Lie, J-A. (2011). Shift and night work and long working hours - a systematic review of safety implications. *Scandinavian Journal of Work, Environment, & Health*, 37(3), 173–185.
- Wallace, J.C., and Chen, G. (2005). Development and validation of a work-specific measure of cognitive failure: Implications for occupational safety. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 615-632.
- Ware Jr, J. E., and Sherbourne, C. D. (1992). The MOS 36-item short-form health survey (SF-36): I. Conceptual framework and item selection. *Medical care*, 473-483.
- Wayne, J.H., Musisca, N., and Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548-573.