



דיווח מחקרי קצר (Research note)

עמדות כלפי עבודה מן הבית ותחושת לחץ בקרב עובדים שנאלצו לעבוד מן הבית במהלך גל הקורונה הראשון בישראל¹

יצחק הרפז² ורפאל שניר³

תקציר

מטרת המחקר הנוכחי הייתה לבדוק עמדות כלפי עבודה מן הבית ותחושת לחץ בקרב 403 עובדים שנאלצו לעבוד מן הבית בהנחיית משרד הבריאות במהלך הגל הראשון של משבר הקורונה בישראל. נמצא כי העמדות לגבי עבודה מן הבית הן יותר חיוביות מאשר שליליות, וכי רמת הלחץ של העובדים איננה גבוהה. בנייתו רגרסיה היררכית שנערך לניבוי תחושת לחץ מאז התחלת העבודה מן הבית, נמצא כי משתני רקע ומשתנים מצביים ניבאו באופן מובהק 5.6% משונות תחושת הלחץ. משתני אישיות ועמדות ניבאו באופן מובהק 40% נוספים משונות תחושת הלחץ. קרי, יש תימוכין לגישה לפיה התפיסה הסובייקטיבית של המציאות משפיעה על אנשים יותר מאשר המציאות עצמה. באופן ספציפי, נמצא קשר חיובי בין מספר שנות לימוד, עמדות שליליות כלפי עבודה מן הבית, והפרעה של עבודה למשפחה לבין תחושת לחץ. כמו כן נמצא קשר שלילי בין גיל, עמדות חיוביות כלפי עבודה מן הבית, שביעות רצון מן החיים, שביעות רצון מן העיסוק, ומחויבות לא-כספית לעבודה לבין תחושת לחץ. המנבא החזק ביותר של תחושת לחץ הוא עמדות שליליות כלפי עבודה מן הבית.

מבוא

עבודה מרחוק היא עבודה שאינה דורשת הימצאות באתר מסוים, ולעובד מתאפשר לבצע ממקומות שונים (משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים, 6.4.2020). לנוכח ההתפתחות בטכנולוגיות המידע, האפשרות לעבודה מרחוק גוברת, לפחות בחלק מן העיסוקים. עבודה מן הבית היא אחד הסוגים של עבודה מרחוק. במהלך הגל הראשון של משבר הקורונה בישראל התרחש ניסוי טבעי בקנה מידה חסר תקדים, בו כמיליון [ע"פ אבירם-ניצן (8.6.2020), מדובר ב-30% מן השכירים] נאלצו בהנחיית משרד הבריאות לעבוד מן הבית.

על פי (Harpaz, 2002), לעבודה מן הבית ישנם הן יתרונות (לדוגמא, יותר שיקול דעת עצמאי, חסכון של זמן והוצאות הנסיעה לעבודה), והן חסרונות (למשל, קושי להתרכז בעבודה בשל היעדר הפרדה בין תחומי הבית והעבודה ותחושה של בדידות) עבור הפרט. ככל שהחוויה כוללת של העבודה מן הבית היא יותר שלילית עבור העובד, היא עלולה להגביר את תחושת הלחץ, וכפועל יוצא לפגוע בתפקודו וברווחתו. חשוב להטעים בהקשר זה כי בניגוד למצב שגרה אשר בו עבודה מן הבית, במידה ומבוצעת, מבוצעת באופן וולונטרי כלומר, בהסכמה הדדית של העובד והארגון, הרי שבמהלך הגל הראשון של משבר הקורונה בישראל נאלצו עובדים רבים לעבוד מן הבית, ככורח המציאות, בהנחיית משרד הבריאות.

תחושת הלחץ של עובדים והשפעה לרעה על בריאותם ורווחתם עלולה להתחזק ממכלול של גורמים. ביניהם ניתן למצוא את: (1) החסרונות הקלסיים של עבודה מן הבית, (2) עצם האילוץ לאופן עבודה זה (אותו חווים

¹ אנו מודים לרשות המחקר במכללה האקדמית עמק יזרעאל על המענק לביצוע מחקר זה.

² פרופ' יצחק הרפז, המכללה האקדמית עמק יזרעאל, המרכז לחקר ארגונים וניהול המשאב האנושי, itzhakh@yvc.ac.il

³ פרופ' רפאל שניר, המכללה האקדמית ת"א-יפו, המרכז לחקר ארגונים וניהול המשאב האנושי, rafi-snir@bezeqint.net

עובדים רבים ברחבי העולם במהלך משבר הקורונה), (3) היכולת הטכנולוגית המתפתחת לניטור עובדים וחדירה לפרטיותם בעבודה מן הבית, כמו גם (4) העמימות המובנית הכרוכה בהתמודדות עם משבר הקורונה (Kniffin et al., 2020).

למחקר הנוכחי שתי מטרות עיקריות. הראשונה, לבדוק את רמת העמדות החיוביות והעמדות השליליות כלפי עבודה מן הבית ותחושת הלחץ בקרב עובדים, אשר נאלצו בהנחיית משרד הבריאות לעבור בין לילה לעבודה מן הבית, במהלך הגל הראשון של משבר הקורונה בישראל. השנייה, לבדוק מה מנבא את תחושת הלחץ בקרב עובדים אלה, בהתייחס לשלושה סוגי מנבאים: (1) משתני רקע (כגון גיל, מין, ומספר שנות לימוד), (2) משתנים מצביים (מספר ימים של עבודה מן הבית, היקף משרה של עבודה מן הבית), ו-(3) משתני אישיות ועמדות (מסוגלות עצמית מקצועית, עמדות חיוביות כלפי עבודה מן הבית, עמדות שליליות כלפי עבודה מן הבית, הפרעה של עבודה למשפחה, הפרעה של משפחה לעבודה, שביעות רצון מן החיים, שביעות רצון מן העיסוק, ומחויבות לא-כספית לעבודה).

שיטה

מדגם והליך

בסקר מקוון השתתפו 403 נבדקים שדיווחו כי הונחו לעבודה מן הבית במהלך גל הקורונה הראשון בישראל, מתוך מדגם אינטרנטי מייצג של האוכלוסייה היהודית הבוגרת שנערך ע"י חברת איי-פאנל. המדגם כלל: 55% גברים, 76% נשואים או בזוגיות קבועה ללא נישואין, ו-74% הורים. ממוצע גילם - 39 שנים, ממוצע שנות לימודיהם - 15 שנים, ממוצע הימים בהם משתתפי הסקר עבדו מן הבית עד מועד המענה על הסקר - 51 ימים. נתוני הסקר נאספו בתקופה 13.5.2020-19.5.2020.

כלי מחקר עיקריים

א. מסוגלות עצמית מקצועית - מדד המורכב משישה פריטים בסולם ליקרט מתוך שאלון השחיקה של Maslach (et al., 1996): "באיזו תדירות אתה מרגיש את התחושות/חושב את המחשבות הבאות?" מ-1 (אף פעם) עד 5 (מאוד). פריט לדוגמא: "אני יכול לפתור באופן יעיל בעיות שמתעוררות בעבודתי". מהימנות מדד זה כעקביות פנימית (קרונבך אלפא) במחקר זה =0.87.

ב. עמדות חיוביות כלפי עבודה מן הבית - מדד הכולל תשעה פריטים בסולם ליקרט, אשר חובר במיוחד למחקר הנוכחי, על בסיס יתרונות של עבודה מן הבית עבור הפרט שצוינו במאמרו של Harpaz (2002), בהתאמה למצב של משבר הקורונה: לגבי כל משפט, ציין עד כמה אתה מתנגד או מסכים אליו, מ-1 (מתנגד במידה רבה) ועד 5 (מסכים במידה רבה). פריט לדוגמא: "עבודה מן הבית מאפשרת לי יותר שיקול דעת עצמאי". מהימנות כעקביות פנימית במחקר זה =0.87.

ג. עמדות שליליות כלפי עבודה מן הבית - מדד המכיל שבעה פריטים בסולם ליקרט, אשר חובר במיוחד למחקר הנוכחי, על בסיס חסרונות של עבודה מן הבית עבור הפרט שצוינו במאמרו של Harpaz (2002), בהתאמה למצב של משבר הקורונה: לגבי כל משפט, ציין עד כמה אתה מתנגד או מסכים אליו, מ-1 (מתנגד במידה רבה) ועד 5 (מסכים במידה רבה). פריט לדוגמא: "קשה לי להתרכז בעבודה כאשר אני עובדת מן הבית. מהימנות כעקביות פנימית במחקר זה =0.84.

ד. הפרעה של עבודה למשפחה - מדד זה (Gutek et al., 1991) כולל ארבעה פריטים בסולם ליקרט: לגבי כל משפט, ציין עד כמה אתה מתנגד או מסכים אליו, מ-1 (מתנגד במידה רבה) ועד 5 (מסכים במידה רבה). פריט לדוגמא: "לאחר סיום העבודה, אני עייפה מדי מכדי לעסוק בחלק מהדברים שאני נהנית לעשות עם בני משפחתי". מהימנות כעקביות פנימית במחקר זה =0.85.

ה. הפרעה של משפחה לעבודה - המדד (Guttek et al., 1991) כולל ארבעה פריטים בסולם ליקרט: לגבי כל משפט, ציין עד כמה אתה מתנגד או מסכים אליו, מ-1 (מתנגד במידה רבה) ועד 5 (מסכים במידה רבה). פריט לדוגמא: "לעיתים קרובות אני עייף מדי בעבודה, בגלל פעילויות משפחתיות/מטלות במשק הבית". מהימנות כעקביות פנימית במחקר זה =0.83.

ו. שביעות רצון מן החיים - מדד של פריט אחד בטווח של 1 (במידה מעטה) עד 7 (במידה רבה): עד כמה בסך הכל אתה שבע רצון מהחיים שלך?

ז. שביעות רצון מן העיסוק - מדד של פריט אחד בטווח של 1 (במידה מעטה) עד 7 (במידה רבה): עד כמה בסך הכל אתה שבע רצון מעבודתך הנוכחית?

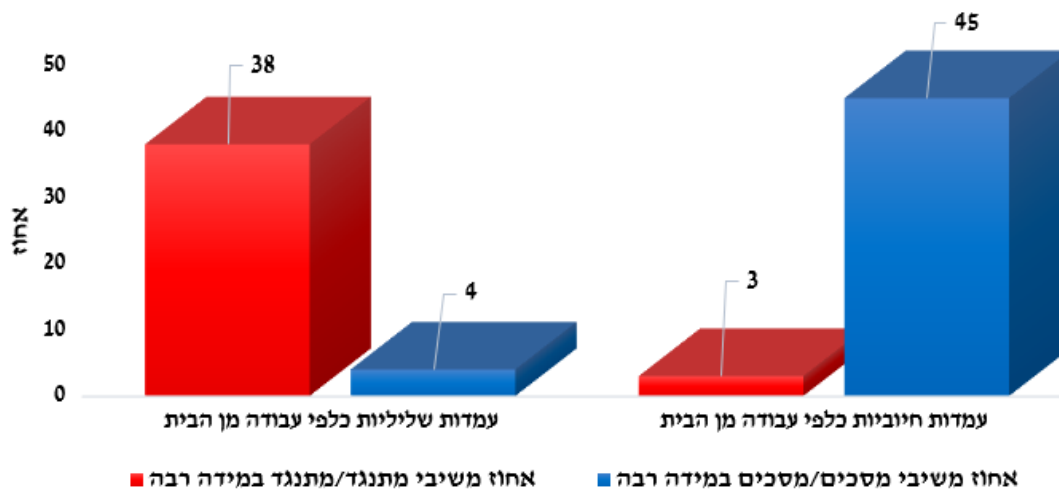
ח. מחויבות לא-כספית לעבודה - 'שאלת הלוטו' (Harpaz, 1990): תאר לעצמך שזכית בהגרלה, או ירשת סכום כסף גדול, ויש באפשרותך לחיות חיי רווחה מבלי לעבוד. מה היית עושה בנוגע לעבודה? 1 - הייתי מפסיק לעבוד, 2 - הייתי ממשיך לעבוד באותה משרה, 3 - הייתי ממשיך לעבוד בתנאים חדשים. הנבדקים סווגו לשתי קטגוריות: אלה שהיו מפסיקים לעבוד, לעומת אלה שהיו ממשיכים לעבוד (בין אם באותה משרה ובין אם בתנאים חדשים).

ח. לחץ - התאמה של מדד Perceived Stress Scale (PSS) (Cohen et al., 1983), הכולל ארבעה-עשר פריטים בסולם ליקרט: "מאז שהתחלת לעבוד מן הבית, באיזו מידה הרגשת/חשבת באופן הבא?" מ-1 (במידה מעטה) ועד 5 (במידה רבה). פריט לדוגמא: "רוגז בגלל משהו בלתי-צפוי שקרה". בפריטים 4, 5, 6, 7, 9, 10, ו-13 בוצע היפוך סקלה. דוגמא לפריט שבוצע בו היפוך סקלה: "תחושה שהנך שולט על האופן שבו אתה מנצל את הזמן שעומד לרשותך". מהימנות כעקביות פנימית במחקר זה =0.88.

תוצאות

ממוצע עמדות חיוביות לגבי עבודה מן הבית הוא 3.8 (סטיית תקן=0.81), כאשר 45% מן הנבדקים ענו תשובות מסכים/מסכים במידה רבה. לעומת זאת, ממוצע עמדות שליליות לגבי עבודה מן הבית הוא 2.4 (סטיית תקן=0.85), כאשר 4% בלבד מן הנבדקים ענו תשובות מסכים/מסכים במידה רבה. (ראו תרשים מס' 1).

תרשים מס' 1: שיעור בעלי עמדות חיוביות ושליליות כלפי עבודה מן הבית



ממוצע תחושת לחץ מאז התחלת העבודה מן הבית הוא 2.5 (סטיית תקן=0.68), כאשר 1% בלבד מן הנבדקים ענו תשובות מסכים/מסכים במידה רבה. (ראו תרשים מס' 2).

תרשים מס' 2: שיעור בעלי תחושת לחץ מאז התחלת העבודה מן הבית



מן הנתונים עולה שהעמדות לגבי עבודה מן הבית הן בסך הכל יותר חיוביות מאשר שליליות, וכי רמת תחושת הלחץ איננה גבוהה. אינדיקציות נוספות לכך שרמת הלחץ איננה גבוהה הן כי רק 1.7% מן הנבדקים דיווחו על נטילת תרופות הרגעה (במרשם רופא), ורק 1% מן הנבדקים דיווחו על נטילת תרופות נגד חרדה (במרשם רופא) מאז התחלת העבודה מן הבית.

נערכה רגרסיה היררכית לניבוי תחושת לחץ מאז התחלת העבודה מן הבית. בצעד הראשון הוכנסו כמנבאים משתני רקע (גיל, מין, מספר שנות לימוד) ומשתנים מצביים (מספר ימים של עבודה מן הבית, היקף משרה של עבודה מן הבית). בצעד השני הוכנסו כמנבאים משתני אישיות ועמדות (מסוגלות עצמית מקצועית, עמדות חיוביות כלפי עבודה מן הבית, עמדות שליליות כלפי עבודה מן הבית, הפרעה של עבודה למשפחה, הפרעה של משפחה לעבודה, שביעות רצון מן החיים, שביעות רצון מן העיסוק, ומחויבות לא-כספית לעבודה). משתני הרקע והמשתנים המצביים ניבאו באופן מובהק 5.6% משונות הלחץ ($F(5,396)=4.71, p<0.001$). משתני אישיות ועמדות ניבאו באופן מובהק 40% נוספים משונות הלחץ ($F(8,388)=35.64, p<0.001$).

לכל אחד מן המשתנים הבאים: גיל ($\beta=-0.22, p<0.001$), מספר שנות לימוד ($\beta=0.13, p<0.05$), עמדות חיוביות לגבי עבודה מן הבית ($\beta=-0.22, p<0.001$), עמדות שליליות כלפיה ($\beta=0.31, p<0.001$), הפרעה של עבודה למשפחה ($\beta=0.13, p<0.005$), שביעות רצון מהחיים ($\beta=-0.17, p<0.001$), שביעות רצון מהעיסוק ($\beta=-0.10, p<0.05$), ומחויבות לא-כספית לעבודה ($\beta=-0.09, p<0.05$) יש תרומות ייחודיות מובהקות לניבוי תחושת לחץ. דהיינו, נמצא קשר חיובי בין מספר שנות לימוד, עמדות שליליות כלפי עבודה מן הבית, והפרעה של עבודה למשפחה לבין תחושת לחץ. כמו כן נמצא קשר שלילי בין גיל, עמדות חיוביות כלפי עבודה מן הבית, שביעות רצון מן החיים, שביעות רצון מן העיסוק ומחויבות לא-כספית לעבודה לבין תחושת לחץ. המנבא החזק ביותר של תחושת לחץ הוא עמדות שליליות כלפי עבודה מן הבית. טבלה מס' 1 מציגה את סיכום ממצאי הרגרסיה ההיררכית לגבי התרומות הייחודיות לניבוי תחושת לחץ.

טבלה מס' 1: סיכום ממצאי רגרסיה היררכית לגבי התרומות הייחודיות לניבוי תחושת לחץ

תחושת הלחץ גבוהה יותר כאשר:	תחושת הלחץ נמוכה יותר כאשר:
<ul style="list-style-type: none"> - מספר שנות הלימוד רב יותר - העמדות השליליות כלפי עבודה מן הבית - חזקות יותר - ההפרעה של עבודה למשפחה חזקה יותר 	<ul style="list-style-type: none"> - הגיל גבוה יותר - העמדות החיוביות כלפי עבודה מן הבית - חזקות יותר - שביעות הרצון מן החיים גבוהה יותר - שביעות הרצון מן העיסוק גבוהה יותר - המחויבות הלא-כספית לעבודה גבוהה יותר

בנוסף, במבחני t למדגמים בלתי-תלויים ובניתוחי שונות חד-כיווניים, לא נמצאו הבדלים מובהקים בתחושת לחץ בין: (1) גברים לנשים, (2) תושבי אזורים שונים בארץ, (3) חילוניים, מסורתיים ודתיים, ו-(4) רווקים, אלה שנמצאים בזוגיות קבועה ללא נישואין, נשואים וגרושים.

דיון

מתחילת שנות השבעים של המאה הקודמת, עבודה מרחוק החלה לתפוס מקום במדינות שונות ובארגונים שונים, בהיקפים כאלה ואחרים. עם פרוץ מגיפת הקורונה ב-2020 הפכה שיטת עבודה זו לכורח המציאות במימדים שמעולם לא ידענו קודם לכן. כמו לגבי שיטות שונות של עבודה, גם על ההיבטים החיוביים והשליליים של עבודה מרחוק נכתב כבר בעבר (למשל, Harpaz, 2002).

תוצאות מחקר זה מצביעות על כך שהעמדות לגבי עבודה מן הבית הן בסה"כ יותר חיוביות מאשר שליליות, וכי רמת הלחץ איננה גבוהה. התמשכות מצב בו שני ההורים נאלצים לעבוד מן הבית, כאשר הם נמצאים עם פעוטות שצריך להשגיח עליהם, או עם ילדים שצריכים ללמוד בהוראה מרחוק באמצעות אותן תשתיות מחשוב ביתיות, עלולה להגביר אצלם את השחיקה ולפגוע ביכולתם להתרכז בעבודה (לדוגמא, וואלה עסקים, 14.10.2020).

דפוס הממצאים לפיו משתני אישיות ועמדות מנבאים במידה רבה יותר את תחושת הלחץ, בהשוואה למשתני רקע ומשתנים מצביים, מהווה תימוכין לגישה לפיה התפיסה הסובייקטיבית של המציאות משפיעה על אנשים במידה רבה יותר מאשר המציאות עצמה. היות ואנשים שונים יכולים לתפוס/לחוות ולפרש את אותה מציאות אובייקטיבית נתונה באופנים שונים, הרי שגם החלטותיהם והתנהגותם ביחס למציאות יכולות להיות שונות. השלכה יישומית אפשרית של דפוס ממצאים זה היא שעל מנת להגדיל את הסבירות לתפקוד טוב ושביעות רצון של העובדים בעבודה מן הבית, למשתני אישיות ועמדות יש פוטנציאל לשמש כמנבאים בהליכי מיון להתאמה לאופן עבודה שכזה.

באופן ספציפי, מעצם היותו של לחץ תחושה שלילית, מובן הקשר החיובי בין עמדות שליליות כלפי עבודה מן הבית, והפרעה של עבודה למשפחה, לבין תחושת לחץ; כמו גם הקשר השלילי בין עמדות חיוביות כלפי עבודה מן הבית, שביעות רצון מן החיים, שביעות רצון מן העיסוק ומחויבות לא-כספית לעבודה לבין תחושת לחץ. הממצא לפיו יש קשר חיובי בין מספר שנות לימוד לבין תחושת לחץ יכול להיות מוסבר בכך שמשכילים יותר מודעים להשלכות השליליות האפשריות של סיטואציה ספציפית, בבחינת "יוסיף דעת יוסיף מכאוב".

הממצא לפיו יש קשר שלילי בין גיל לבין תחושת לחץ יכול להיות מוסבר בכך שלמבוגרים יש ניסיון חיים רב יותר, והיות והם כבר חוו אופני התמודדות מורכבים בעבר, הם נוטים לחוות לחץ במידה פחותה יותר.

אחד המשתנים החשובים שמשפיעים על לחץ בעבודה הוא אי-ביטחון תעסוקתי (De Witte et al., 2015). משתנה זה לא נבדק במחקר הנוכחי, אך ייתכן שנוכח מציאות בה יש כמליון מובטלים בשוק העבודה, והתקשורת מדווחת השקם והערב על גורלם המר, יש להניח שעובדים מהבית חשים עצמם כברי מזל על שגורלם שפר עליהם ולפיכך תחושת הלחץ שלהם נמוכה יחסית, כפי שנמצא במחקר.

מן הראוי להתייחס בזהירות לממצאים אלה, כל עוד משבר הקורונה לא יסתיים. למרות זאת, ניתן להניח כי בחלוף משבר הקורונה, עבודה מן הבית תהיה רווחת בישראל ברמה גבוהה יותר מאשר לפני פרץ המשבר. אומנם, יש סוגי עבודות שכלל לא ניתן לבצע אותן מן הבית (לדוגמה, הסעות), או שאופן ביצוען נפגם לפחות באופן חלקי במדיום זה (למשל, הוראה מקוונת). לעומת זאת, שיחות אחד על אחד או ישיבות ניתנות לביצוע במדיום זה, ויש קלות רבה יותר בתיאום מועדן וביצוען כאשר המשתתפים אינם צריכים לצאת מן הבית ולבזבז זמן בפקקי תנועה.

רשימת מקורות

אבירם-ניצן, ד. (8.6.2020). משבר הקורונה: עבודה מהבית. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה. נדלה מתוך: <https://www.idi.org.il/blogs/special-economic-survey/march-april-2020/31797>

וואלה עסקים. (14.10.2020). אי אפשר להמשיך בשגרת עבודה ולימודים מהבית. נדלה מתוך: <https://finance.walla.co.il/item/3392242>

משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים. (6.4.2020). הסדרים לעבודה מרחוק. ירושלים: משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים.

Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24 (December), 385-396.

De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). Job Insecurity, Health and Well-Being. In J. Vuori, R. Blonk, & R.H.Price (Eds.), *Sustainable working lives: Managing work transitions and health throughout the life course (Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being)* (pp. 109-128). Dordrecht, the Netherlands: Springer.

Gutek, B.A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.

Harpaz, I. (1990). *The meaning of work in Israel: Its nature and consequences*. New York: Praeger.

Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*, 51(2), 74-80.

Kniffin, K.M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S.J., Bakker, A.B., & Creary, S.J. (2020). COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. *American Psychologist*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/amp0000716>.

Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter M.P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory Manual*, 3rd edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

[חזרה לתוכן העניינים](#)