

האנשים הנכונים במקומות הנכונים? הקשר בין מאפייני אישיות לבין הצלחה בעבודה

דנה וימן-זקס¹ ועדן סיברובר²

תקציר

מחקר זה בחן את הקשר בין תכונות אישיות לבין מדדי הצלחה בעבודה בדפוסי תעסוקה שונים. המחקר התבסס בעיקר על מודל חמש התכונות הגדולות, המגדיר חמש תכונות אישיות מרכזיות (מוחצנות, מצפוניות, נעימות, נזירותיות ופתיחות), תוך התייחסות לסוגיית התאמת הפרט לסביבת העבודה. השערות המחקר: המחקר שואף לבדוק את הקשר בין תכונות אישיות לבין הצלחה אובייקטיבית וסובייקטיבית בעבודה, תוך דגש על דפוס ההעסקה כמשתנה ממתן. השימוש בתיאוריות: תיאוריית ה-Big 5 מספקת את המסגרת לניבוי הצלחה בעבודה על פי תכונות אישיות של עובדים. המחקר כלל מדגם של 304 עובדים בישראל, הכולל שכירים, עצמאים ופריילנסרים. הנתונים נאספו באמצעות שאלונים מקוונים שבחנו את תכונות האישיות של המשתתפים ואת מדדי ההצלחה שלהם בעבודה, תוך הבחנה בין הצלחה אובייקטיבית (כגון שכר וקידום) והצלחה סובייקטיבית (כגון שביעות רצון ותחושת מימוש). הממצאים העיקריים הצביעו על קשרים משמעותיים בין תכונות אישיות להצלחה בעבודה. נמצא קשר חיובי בין פתיחות ומצפוניות לבין שני סוגי ההצלחה, בעוד שניירותיות נמצאה קשורה באופן שלילי להצלחה אובייקטיבית. דפוס התעסוקה נמצא כגורם ממתן, כאשר בקרב שכירים ועצמאים, פתיחות ומוחצנות נמצאו כמנבאים חיוביים להצלחה, בעוד שבקרב פריילנסרים, נזירותיות נמצאה כמנבא שלילי. בנוסף, עצמאים דיווחו על רמות גבוהות יותר של הצלחה סובייקטיבית בהשוואה לשכירים ופריילנסרים. המחקר מצביע על כך שתכונות אישיות מהוות גורם משפיע על הצלחה בדפוסי תעסוקה שונים, לצד גורמים מרכזיים נוספים כמו כישורים מקצועיים, ניסיון וגורמים ארגוניים. הבנת הקשרים בין אישיות לבין תפיסת הצלחה בדפוסי תעסוקה שונים עשויה לסייע לפרטים בקבלת החלטות מושכלות לגבי מסלול הקריירה שלהם.

מילות מפתח: תכונות אישיות; מודל חמשת התכונות הגדולות; הצלחה תעסוקתית; דפוסי העסקה; התאמת פרט-עבודה.

מבוא

בשנים האחרונות, חלו שינויים משמעותיים בשוק העבודה העולמי והישראלי, המתאפיינים בהתפתחות מגוון דפוסי תעסוקה והזדמנויות עבודה חדשות. גמישות תעסוקתית, עבודה היברידית, פריילנסריות ויזמות עצמאית הפכו לחלק בלתי נפרד מהנוף התעסוקתי המודרני (Katz & Krueger, 2019). מגמה זו מציבה אתגר בפני העובדים אשר נדרשים לבחור את דפוס התעסוקה המתאים להם ביותר מבין האפשרויות הקיימות.

¹ פרופ' דנה וימן-זקס, החוג לתקשורת, המכללה האקדמית עמק יזרעאל, Danawe@yvc.ac.il
² עדן סיברובר, החוג לפיתוח ויעוץ ארגוני, המכללה האקדמית עמק יזרעאל, Edensibro27@gmail.com

למרות ריבוי האפשרויות התעסוקתיות, קיים מחסור במידע שיטתי ובכלים מעשיים המסייעים לעובדים למצוא את ההתאמה האישית המיטבית בין דפוס התעסוקה לבין מאפייני האישיות והצרכים האינדיבידואליים שלהם (Gajendran & Harrison, 2007). מחקרים עדכניים הראו כי התופעות הללו צוברות פופולריות בשוק העבודה וחשוב לקחת אותן בחשבון כאשר בוחנים את הקשר בין תכונות אישיות להצלחה בעבודה. לדוגמה, מחקרים חדשים מצביעים על כך שפרילנסרים נוטים לבחור בדפוס עבודה גמיש שמאפשר אוטונומיה רבה יותר, ויש לכך השפעה ישירה על תחושת הצלחה אישית (Hirschi & Götz, 2020).

מחקרים קודמים אשר בחנו את הקשר בין תכונות אישיות לפי מודל חמשת התכונות הגדולות להצלחה בעבודה (Barrick & Mount, 1991; Salgado, 1997), מצאו כי מאפיינים אישיותיים מסוימים נקשרים להצלחה בסוגים שונים של תפקידים ועיסוקים. עם זאת, מחקרים אלו התמקדו בעיקר בעובדים שכירים ועצמאים, כאשר קיים מחסור יחסי במחקרים שבחנו את הקשר בין תכונות אישיות להצלחה בקרב עובדים המועסקים כפרילנסרים, קבוצה הולכת וגדלה בשוק העבודה המודרני.

המחקר הנוכחי מתבסס על מודל חמשת התכונות הגדולות (Big Five; Costa & McCrae, 1992), גישה מרכזית בחקר האישיות המיושמת בהקשרים תעסוקתיים. מטרת המחקר היא לבחון את הקשר בין תכונות האישיות להצלחה בעבודה תוך התחשבות בדפוס התעסוקה כמשתנה ממתן, ולהציע בחינה מקיפה של הצלחה כמשתנה רב-ממדי, הכולל היבטים אובייקטיביים וסובייקטיביים.

באמצעות מחקר זה, אנו מבקשות להרחיב את הידע הקיים אודות ההתאמה בין אישיות לדפוס תעסוקה שונים, ולספק תובנות שיסייעו לפרטים בבחירת מסלול הקריירה המתאים להם. המחקר עשוי לתרום גם לארגונים המעוניינים לשפר את תהליכי הגיוס והמיון שלהם, ולהגביר את ההתאמה בין מאפייני העובד לסביבת העבודה.

סקירת ספרות

דפוסי תעסוקה בשוק העבודה המודרני

בשנים האחרונות, שוק העבודה עבר שינויים משמעותיים עם התפתחות דפוסי תעסוקה מגוונים. המונח "גמישות תעסוקתית" מייצג את יכולתם של עובדים לקבוע את זמני העבודה ומיקומה, היקף פעילותם, ואת אופי ההתקשרות עם מקבלי השירות. דפוסי תעסוקה אלו כוללים פרילנסריות, עבודה עצמאית, עבודה מרחוק, משרות חלקיות ועבודה זמנית, אשר כל אלו חורגים מהמודל המסורתי של שכירות במשרה מלאה (Burke & Cowling, 2015).

המעבר לדפוסי תעסוקה גמישים נובע משילוב של גורמים טכנולוגיים, כלכליים וחברתיים. התפתחות הטכנולוגיה הדיגיטלית והאינטרנט אפשרה עבודה מרחוק, וכן קישור יעיל בין מציעי שירותים לבין לקוחות פוטנציאליים. במקביל, המשבר הכלכלי של שנת 2008 הוביל ארגונים רבים לצמצם את מצבת העובדים הקבועה ולהעדיף התקשרויות גמישות יותר. בנוסף, שינויים חברתיים הובילו לכך שעובדים, במיוחד מדור המילניום, מעריכים יותר איזון בין עבודה לחיים אישיים וחופש בחירה בקריירה שלהם (Manyika et al., 2016).

לצורך המחקר הנוכחי, הגדרנו שלושה דפוסי תעסוקה מרכזיים: הראשון הוא שכירים – עובדים המועסקים על ידי ארגון באופן קבוע, מקבלים משכורת חודשית ונהנים מהטבות סוציאליות; השני הוא עצמאים – בעלי עסק המנהלים פעילות עסקית עצמאית, מעסיקים עובדים אחרים ו/או מפעילים תשתית עסקית;

והשלשי הוא פריילנסרים – נותני שירותים עצמאיים המספקים שירותים לארגונים או לקוחות על בסיס פרויקטים או חוזה לתקופה מוגדרת, ללא מחויבות ארוכת טווח.

ההשלכות של שינוי מבני זה מורכבות: דפוסי תעסוקה גמישים מציעים יתרונות משמעותיים כגון אוטונומיה, גמישות בשעות העבודה, ואפשרות לאיזון טוב יותר בין עבודה לחיים אישיים. מחקרים מראים כי עובדים עצמאיים רבים מדווחים על רמות גבוהות יותר של שביעות רצון בהשוואה לשכירים. מאידך, דפוסי תעסוקה גמישים מלווים באתגרים משמעותיים כגון חוסר יציבות תעסוקתית, הכנסה לא יציבה, והעדר הטבות סוציאליות (Wood & Wall, 2019).

במחקר שערכו Wood & Wall (2019) נמצא כי עובדים בדפוסי תעסוקה גמישים חווים יותר אוטונומיה בבחירת המשימות שלהם, אך פחות אוטונומיה בתזמון וקביעת שיטות העבודה. מחקר נוסף של Manyika ושותפיו (2016) מצאו כי מקרב העובדים העצמאיים, כ-30% בחרו בכך מתוך העדפה אישית, 40% עשו זאת להשלמת הכנסה, וכ-30% פנו לעבודה עצמאית מחוסר ברירה או מתוך צורך כלכלי.

מודל התאמת פרט-עבודה

התאמת פרט-עבודה (Person-Job Fit) היא מסגרת תיאורטית המתייחסת למידת ההתאמה בין מאפייני הפרט (כגון תכונות אישיות, מיומנויות, ערכים וצרכים) לבין מאפייני העבודה (כגון דרישות התפקיד, סביבת העבודה והתגמולים) (Kristof-Brown et al., 2005). מחקרים מצביעים על כך שהתאמה גבוהה בין הפרט לעבודתו מובילה לתוצאות חיוביות כגון שביעות רצון גבוהה, מחויבות ארגונית, ביצועים טובים יותר ונטייה נמוכה לעזוב (Cable & DeRue, 2002).

בהקשר של דפוסי תעסוקה שונים, מודל התאמת פרט-עבודה מציע כי פרטים בעלי מאפיינים אישיותיים שונים עשויים להתאים ולהצליח בדפוסי תעסוקה שונים. למשל, אנשים המעריכים אוטונומיה, גמישות וחדשנות עשויים להתאים יותר לעבודה עצמאית או פריילנסרית, בעוד שאלו המעריכים יציבות, ביטחון תעסוקתי ומסגרת מובנית עשויים להתאים יותר לעבודה כשכירים (Kristof-Brown et al., 2005).

החיבור בין תכונות אישיות לבין התאמת פרט-עבודה מקבל ביטוי במחקרים שבחנו כיצד תכונות אישיות משפיעות על בחירות תעסוקתיות והצלחה במסגרות עבודה שונות. מחקרים של Denissen & Penke (2018) מצא כי התאמה טובה בין אישיות לסביבת העבודה מנבאת הצלחה גדולה יותר בעבודה ושביעות רצון גבוהה יותר.

מודל חמש התכונות הגדולות

מודל חמש התכונות הגדולות (Costa et al., 1992) הוא אחת הגישות המובילות בחקר האישיות המתארת את מבנה האישיות באמצעות חמש תכונות בסיסיות. מודל זה נבחר למחקר הנוכחי בשל היותו מבוסס אמפירית, בעל תוקף תרבותי רחב, ורלוונטי במיוחד להבנת התנהגות במסגרות תעסוקתיות. יש לציין כי אין זו תיאוריה שנועדה לנבא הצלחה בעבודה באופן ספציפי, אלא מודל כללי לתיאור האישיות שאומץ על ידי חוקרים בפסיכולוגיה תעסוקתית.

המודל מגדיר חמש תכונות אישיות מרכזיות, המסודרות להלן לפי סדר החשיבות שנמצא במחקרים תעסוקתיים (Barrick & Mount, 1991): (1) מצפוניות (Conscientiousness): משקפת את מידת האחריות, הארגון והיסודיות של האדם. אנשים עם רמה גבוהה של מצפוניות נוטים להיות מאורגנים, שקדנים, מתמידים, ממושמעים ומוכוונים למטרה. (2) מוחצנות (Extraversion): מתארת את מידת החברותיות,

האנרגטיות והאסרטיביות של האדם. אנשים מוחצנים נוטים להיות חברתיים, פעילים, דומיננטיים ואוהבי ריגושים ואינטראקציות חברתיות. (3) נעימות (Agreeableness): מתארת את המידה בה האדם מתחשב ומפגין אמפתיה כלפי אחרים, מידת הנכונות לשיתוף פעולה ולהתחשבות בזולת. אנשים עם רמה גבוהה של נעימות נוטים להיות מתחשבים, סלחניים ונדיבים. (4) נויורטיות (Neuroticism): המתייחסת לנטייה לחרדה, דאגה, עצבנות וחוסר יציבות רגשית. אנשים עם רמה גבוהה של נויורטיות נוטים לחוות רגשות שליליים בתדירות גבוהה ולהתקשות בוויסות רגשי. (5) פתיחות (Openness): המבטאת סקרנות, יצירתיות, והעדפה לחדשנות וחוויות אינטלקטואליות. אנשים עם רמה גבוהה של פתיחות נוטים להיות סקרנים, יצירתיים, בעלי דמיון מפותח ופתוחים לרעיונות חדשים.

חשוב לציין כי בקרב חוקרי אישיות קיים דיון מתמשך לגבי יציבות תכונות האישיות לאורך זמן. בעוד שהגישה המסורתית ראתה בתכונות אלו כיציבות יחסית לאורך החיים, מחקר עדכני יותר (Zheng et al., 2024) מצביע על כך שתכונות אישיות עשויות להשתנות במידה מסוימת לאורך זמן, בעיקר בתקופות משמעותיות בחיים כגון מעברים תעסוקתיים.

תכונות אישיות והצלחה בעבודה

מחקרים רבים בחנו את הקשר בין חמש התכונות הגדולות לבין ביצועים והצלחה בעבודה, ומצאו עדויות משמעותיות לתוקף של המודל בניבוי הצלחה מקצועית (Barrick & Mount, 1991; Hurtz & Donovan, 1995; Judge et al., 2000). הממצאים העקביים של מחקרים אלה מספקים תובנות לגבי התרומה הייחודית של כל תכונה להצלחה תעסוקתית. (1) מצפוניות התגלתה באופן עקבי כגורם המנבא החזק ביותר לביצועי עבודה גבוהים במגוון רחב של תפקידים ומקצועות. אנשים בעלי רמה גבוהה של מצפוניות מגלים התמדה, ארגון, אחריות ומוטיבציה גבוהה להישגים, תכונות המובילות לביצועים טובים יותר בכמעט כל תחום תעסוקתי. (2) מוחצנות נמצאה קשורה להצלחה בתפקידים הדורשים אינטראקציה חברתית, שכנוע והשפעה, כגון מכירות, ניהול, הוראה ותפקידי שירות לקוחות. מוחצנים נוטים להיות אפקטיביים יותר ביצירת רשתות קשרים מקצועיים ובמנהיגות. (3) נעימות נמצאה כיתרון בתפקידים הדורשים עבודת צוות ושיתוף פעולה, אך פחות קריטית בתפקידים תחרותיים. אנשים בעלי רמה גבוהה של נעימות אפקטיביים יותר בניהול קונפליקטים ובבניית יחסי עבודה חיוביים, אך לעתים מתקשים להציב גבולות או לקבל החלטות מורכבות. (4) נויורטיות (או היעדרה, המתבטא ביציבות רגשית) נמצאה קשורה לירידה בביצועי עבודה, במיוחד בתפקידים הדורשים התמודדות עם לחץ או מצבי חירום. אנשים בעלי רמות גבוהות של נויורטיות עשויים להתקשות בניהול מצבי לחץ ובקבלת החלטות רציונליות במצבי אי-ודאות. (5) פתיחות נמצאה כמנבאת הצלחה בתפקידים הדורשים יצירתיות, חדשנות וגמישות מחשבתית. אנשים בעלי רמות גבוהות של פתיחות נוטים להצליח בסביבות עבודה דינמיות ומשתנות, בתפקידי מחקר ופיתוח, וכן בתפקידים הדורשים פתרון בעיות מורכבות.

תכונות אישיות ודפוסי תעסוקה שונים

בעשורים האחרונים, עם השינויים המואצים בשוק העבודה, חוקרים החלו לבחון כיצד תכונות אישיות משפיעות על ההצלחה בצורות תעסוקה שונות (Spreitzer et al., 2017). הגלובליזציה, המהפכה הדיגיטלית והתמורות הדמוגרפיות הובילו לעלייה משמעותית בצורות תעסוקה לא מסורתיות, כגון עבודה מרחוק, פריילנסריות, ועבודות זמניות בכלכלת הגיג (Gig Economy) מודל תעסוקה המבוסס על משימות קצרות או פרויקטליות, המתבצעות לרוב באמצעות פלטפורמות דיגיטליות המתווכות בין נותני השירות ללקוחות – וכן עלייה ביזמות עצמאית (Spreitzer et al., 2017).

מחקרים שבחנו את הקשר בין תכונות אישיות לבחירת דפוס תעסוקה ולהצלחה בו מצאו דפוסים מעניינים (Leutner et al., 2014; Zhao & Seibert, 2006). למשל, נמצא כי עצמאים ויזמים מתאפיינים בדרך כלל ברמות גבוהות יותר של פתיחות לחוויות ומצפוניות, וברמות נמוכות יותר של נויורטיות, בהשוואה לשכירים. מחקרם של Zhao & Seibert (2006) ערך השוואה בין יזמים לבין מנהלים שכירים, ומצא הבדלים משמעותיים בארבעה מתוך חמשת הממדים של מודל חמש התכונות הגדולות: יזמים הציגו רמות גבוהות יותר של פתיחות ומצפוניות, רמות נמוכות יותר של נעימות ונוירטיות, ולא נמצאו הבדלים מובהקים במוחצנות.

הגדרת הצלחה בעבודה

הגדרת המונח "הצלחה" נתונה לפרשנויות רבות, מה שמקשה על יצירת הגדרה כוללת. הצלחה תעסוקתית הוערכה במשך שנים רבות באמצעות מדדים אובייקטיביים כמו יעדי מכירות וקידום בדרגה. עם זאת, ככל ששוק העבודה הפך לתחרותי ודינמי יותר, כך גבר הצורך להבין את המנוח הצלחה התעסוקתית כמרכיב מורכב הכולל גם היבטים סובייקטיביים, כמו סיפוק מהעשייה ואיזון בין עבודה לחיים אישיים (Gerhart & Meiyu, 2015). הצלחה תעסוקתית נמדדת כיום בעזרת מדדים אובייקטיביים כמו שכר וסטטוס, יחד עם מדדים סובייקטיביים כמו שביעות רצון וסיפוק אישי (Abele et al., 2011).

ההגדרה הרחבה של הצלחה תעסוקתית מציעה תמונה מקיפה יותר ומכירה בהשפעת היבטים פסיכולוגיים ורגשיים על ביצועי העובד לאורך זמן (Gerhart & Meiyu, 2015). גישה זו מתמקדת בהיבטים האישיים של העובד כמו תחושת משמעות מהעבודה, סיפוק והרגשה של הגשמה אישית (Judge et al., 1995). למרות שהצלחה אובייקטיבית (שכר וסטטוס) בודלה מהצלחה סובייקטיבית (שביעות רצון מהקריירה), חשוב לזכור ששני המרכיבים משולבים בהבנה כוללת של הצלחה בקריירה (Gunz & Heslin, 2005).

המחקר הנוכחי מאמץ את הגדרת הצלחה המשלבת את שני המרכיבים האובייקטיביים והסובייקטיביים, ומדגיש את הצורך בהבנה הוליסטית של הצלחה תעסוקתית, תוך התייחסות לצרכים האישיים של העובד ולהיבטים ארגוניים (Ali Zaidi & Siddiqui, 2020). חשוב לציין כי תפיסת הצלחה עשויה להשתנות בין אנשים בהתאם לערכים, צרכים ותרבות, וכן להשתנות לאורך שלבים שונים בקריירה.

במחקר הנוכחי, הצלחה אובייקטיבית נמדדת באמצעות מדדים כגון שכר, קידום מקצועי, ויציבות תעסוקתית, בעוד שהצלחה סובייקטיבית נמדדת באמצעות שביעות רצון מהעבודה, תחושת משמעות, ותפיסת הפרט את מידת ההתאמה בין כישוריו לבין תפקידו. הבחנה זו מאפשרת בחינה מעמיקה יותר של הקשר בין תכונות אישיות להצלחה בדפוס תעסוקה שונים.

גורמים פסיכולוגיים המשפיעים על הצלחה בדפוס תעסוקה גמישים

מחקרים בתחום הפסיכולוגיה התעסוקתית מצביעים על כך שהצלחה בדפוס תעסוקה גמישים מושפעת לא רק מכישורים מקצועיים אלא גם ממאפיינים אישיותיים וגורמים פסיכולוגיים אחרים. במחקרם של Zhao & Seibert (2006) שהשווה בין יזמים לבין מנהלים שכירים, נמצא כי יזמים הציגו רמות גבוהות יותר של פתיחות ומצפוניות, ורמות נמוכות יותר של נעימות ונוירטיות. ממצאים אלה מרמזים על קשר בין תכונות אישיות לבין דפוס תעסוקה מועדף. מחקרם של Leutner ועמיתיו (2014) חיזק את הקשר הזה ומצא גם כן מתאם חיובי בין תכונות כמו פתיחות, חדשנות ויכולת הסתגלות לבין הצלחה בתפקידים עצמאיים ויזמיים.

גם מאפיינים פסיכולוגיים כמו חוסן נפשי, מוטיבציה פנימית, ומיקוד שליטה פנימי נמצאו כקשורים להצלחה בדפוס תעסוקה גמישים. מחקרים מראים כי אנשים עם מיקוד שליטה פנימי, המאמינים ביכולתם

להשפיע על גורלם, נוטים להצליח יותר בעבודה עצמאית (Lange, 2012). כמו כן, יכולת להתמודד עם אי-ודאות ולנהל סיכונים נמצאה כחיונית במיוחד לפרילנסרים, שעבודתם מאופיינת בתנודתיות ואי-ודאות מובנית.

בהקשר של מודל חמש התכונות הגדולות, פתיחות לחוויות עשויה לתרום ליכולת הסתגלות לשינויים תכופים בסביבת העבודה, מצפוניות מסייעת בניהול עצמי ומשמעת בסביבת עבודה גמישה, ומוחצנות עשויה לסייע ביצירת רשתות קשרים חיוניות ובמשא ומתן עם לקוחות. לעומת זאת, רמות גבוהות של נזירותיות עלולות להקשות על התמודדות עם אי-הודאות והלחץ הכרוכים בעבודה עצמאית (Judge et al., 1995, Zhao & Seibert, 2006).

מטרות והשערות המחקר

בעולם העבודה המודרני אנו עדים להתרחבות של סגנונות העסקה, כמו תופעת העובדים העצמאיים ועובדים פרילנסרים. עובדים רבים עוזבים את עבודת השכירות ומקימים עסקים עצמאיים, או לחילופין בוחרים לספק שירותים באופן עצמאי לחברות מובילות מבלי להיות מועסקים כעובדים שכירים של החברה. עם זאת, המעבר משכירות לעצמאות כרוך גם באתגרים וקשיים שונים. המחקר הנוכחי בוחן את הקשר בין תכונות אישיות לבין הצלחה בעבודה בדפוסי תעסוקה שונים, תוך הבחנה בין מדדי הצלחה אובייקטיביים וסובייקטיביים. המחקר מתבסס על הספרות הקיימת בתחום ומציע את ההשערות הבאות:

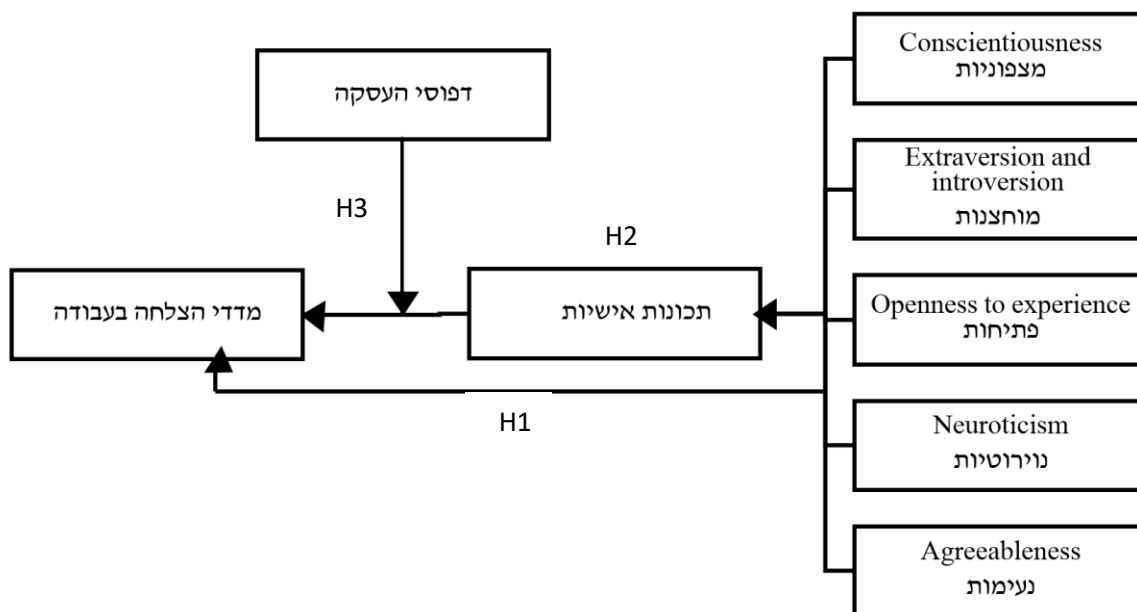
לאור הספרות המחקרית שנסקרה לעיל, המחקר הנוכחי בחן שלוש השערות מרכזיות (ראו תרשים 1):

H1. ימצא קשר חיובי בין פתיחות, מצפוניות ומוחצנות לבין מדדי הצלחה בעבודה (אובייקטיבית וסובייקטיבית) וקשר שלילי בין נזירותיות לבין מדדי הצלחה בעבודה.

H2. דפוס תעסוקה (שכיר, עצמאי, פרילנסר) ישמש כמשתנה ממתן בקשר בין תכונות אישיות לבין הצלחה בעבודה, כך שבקרב שכירים תכונות כמו מצפוניות ומוחצנות ינבאו הצלחה תעסוקתית גבוהה יותר; בקרב פרילנסרים, פתיחות ומוחצנות ינבאו הצלחה תעסוקתית גבוהה יותר; בקרב עצמאים, תכונות הנזירותיות תראה קשר שלילי מובהק עם הצלחה תעסוקתית.

H3. קיימים הבדלים מובהקים במדדי הצלחה הסובייקטיבית בין דפוסי תעסוקה השונים. כך שעובדים עצמאיים ופרילנסרים ידווחו על רמות גבוהות יותר של הצלחה סובייקטיבית בהשוואה לשכירים.

תרשים 1: מודל המיתון של המשתנה דפוס העסקה בקשר בין תכונות אישיות ומדדי הצלחה



שיטה

המחקר הנוכחי הוא מחקר שדה כמותי, שבוצע באמצעות שאלונים מקוונים לאיסוף הנתונים, תוך שימוש בשיטת הסקר לבחינת קשרים בין משתנים (Creswell & Creswell, 2018). שאלונים מובנים ומתוקפים אפשרו מדידה אחידה של משתנים כמו דפוס העסקה, תכונות אישיות ותפיסת הצלחה בעבודה, והמירו תפיסות סובייקטיביות לנתונים כמותיים, דבר המאפשר ניתוחים סטטיסטיים מהימנים.

אוכלוסיית המחקר

המחקר כלל 304 משתתפים שגויסו דרך חברת "פאנל מדגם". המדגם מייצג את האוכלוסייה היהודית-ישראלית באמצעות דגימת שכבות, תוך שימוש בנתוני הלמ"ס. כל שכבה נלקחה באופן יחסי לגודלה באוכלוסייה. בשיטה זו בוצעה גם דגימה מכוונת, עם כוונה לדגום 100 פרילנסרים, 100 שכירים ו-100 בעלי עסקים עצמאיים. טווח הגילאים של המשתתפים נע בין 18 ל-75 ($M=43.81$, $SD=17.70$).

קריטריוני הכללה והדחה

הקריטריונים כללו: גיל 18 ומעלה, תושבי ישראל, ועובדים בדפוס העסקה שכיר, עצמאי או פרילנסר, עם ותק של לפחות 3 חודשים. קריטריוני ההדחה כללו: מי שאינם עובדים או לא מילאו את השאלון במלואו.

הליך המחקר

הנתונים נאספו בחודש יולי 2024, באמצעות שאלונים שמדדו משתנים דמוגרפיים ומשתני מחקר. השאלון הועבר למשתתפים תמורת תשלום של כ-8 ש"ח, ומשך זמן התגובה היה כ-10 דקות.

תהליך המחקר וסוגיות אתיקה

המשתתפים מילאו טופס הסכמה דיגיטלי. כל הנתונים שנאספו היו אנונימיים, ושמירה על פרטיות המשתתפים התבצעה בהתאם לכללי האתיקה.

כלי המחקר

שאלון מובנה מקוון שכלל 53 שאלות רב-ברירות, לצד שאלות דמוגרפיות. השאלון מדד את המשתנים הבאים:

משתנה בלתי תלוי

תכונות אישיות: נמדדו באמצעות שאלון חמשת גורמי האישיות (BFI - Big Five Index) בגרסתו של John ושותפיו (1991), תורגם על ידי עציון ולסקי (1998). השאלון כולל 44 היגדים המחולקים לחמשת הממדים המרכזיים של המודל: מצפוניות, מוחצנות, פתיחות לחוויות, נירוטיות ונעימות. המשיבים דירגו את תשובותיהם על סולם ליקרט מ-1 (לא מסכים לחלוטין) עד 5 (מסכים לחלוטין). בכדי לתקף את הנוסח העברי לשאלון נדגמו 168 משיבים מישראל ונמצא כי רמת המהימנות של כל ממד בשאלון היא: בממד של נעימות $\alpha = .68$, בממד של מצפוניות $\alpha = .73$, בממד של נירוטיות $\alpha = .81$, בממד של פתיחות $\alpha = .76$, ובממד של מוחצנות $\alpha = .80$. במחקר מוקדם יותר (John et al., 1991), עליו מתבסס הנוסח העברי נמצאה רמת מהימנות גבוהה של $\alpha = .89$. מהימנות הכלי במחקר הנוכחי נעה בין $\alpha = .71$ ל $\alpha = .83$ עבור הממדים השונים.

מתוך השאלון בנוסח עברי מורשה (עציון, 1998) ישנם 9 היגדים (2,7,12,17,22,27,32,37,42) אשר מדדו את הממד של "נעימות" שמאופיין על ידי אדיבות, גמישות, בטחון ואמון, מזג נוח ושיתוף פעולה. במחקר הנוכחי נמצאה מהימנות $\alpha = .71$. 9 היגדים (3,8,13,18,23,28,33,38,43) מדדו את הממד של "מצפוניות" המאופיין על ידי יסודיות, אחריות, ארגון ותכנון, עבודה מאומצת, התמדה ומשמעת עצמית. במחקר הנוכחי נמצאה מהימנות $\alpha = .83$. 8 היגדים (4,9,14,19,24,29,34,39) מדדו את הממד של "נירוטיות" המאופיין על ידי חרדה, דיכאון, כעס, מבוכה, דאגה וחוסר ביטחון. במחקר הנוכחי נמצאה מהימנות $\alpha = .83$. 10 היגדים (5,10,15,20,25,30,35,40,41) מדדו את הממד של "פתיחות" אשר מאופיין בדמיון מפותח, סקרנות, מקוריות ואינטליגנציה גבוהה. במחקר הנוכחי נמצאה מהימנות $\alpha = .77$. 8 היגדים (6,11,16,21,26,31,36) מדדו את הממד של "מוחצנות", המאופיין בצורך חברתי גבוה, יכולת התחברות, אסרטיביות ונטייה לדברנות ופעלתנות. במחקר הנוכחי נמצאה מהימנות $\alpha = .76$.

על מנת לבחון את הסולמות המובחנים לתכונות האישיות נערך ניתוח גורמים בשיטת PCA (Principal Component Analysis). נבחרו גורמים ע"י קריטריון עצירה של $e.v < 1$. נערכה רוטציה אורתוגונאלית מסוג Varimax. בהתאם לחלוקה המוצעת זוהו חמישה גורמים לאחר הרוטציה (ראו לוח 1). בוצע ניתוח של טעינויות והכללה של כל טעינות מ-0.4 ומעלה, בהתאם להמלצות של Hair ואחרים (2010).

לוח 1: טעינויות (Loadings) ההיגדים על הגורמים לאחר רוטציה

היגד	נעימות	מצפוניות	נוירוטיות	פתיחות	מוחצנות
אני אוהב לשתף פעולה עם אחרים	.567				
אני אדם מתחשב ונעים כמעט כלפי כולם	.556				
אני נותן אמון באנשים אחרים בדרך כלל	.650				
אני יכול לעשות רושם של אדם קר או מתנשא	.729				
אני בעל מזג סלחני	.608				
לפעמים אני נוטה לעורר מריבות עם אחרים	.466				
אני נוטה לבקר ולמצוא פגמים באחרים	.602				
דעתי מוסחת בקלות	.501				
אני עושה דברים ביעילות	.717				
אני נוטה לעצלנות	.602				
אני נוטה להיות בן אדם מאורגן ומסודר	.684				
אני רואה את עצמי כעובד נאמן שניתן לסמוך עליו	.552				
אני רואה את עצמי כעובד המבצע את עבודתו היטב וביסודיות	.704				
אני מתרגז בקלות	.536				
לעיתים אני גס רוח לסובבים אותי	.432				
אני נשאר רגוע במצבי מתח	.794				
אני מרבה לדאוג	.618				
אני רואה את עצמי כאדם רגוע המתמודד היטב עם מצבי לחץ	.794				
אני רואה את עצמי כאדם מדוכדך ונוטה לעצבות	.462				
אני אדם חברותי ופתוח	.628				
אני מעדיף עבודה שגרתית מאשר עבודה שבה אי אפשר לדעת איך יראה סוף יום העבודה	.440				
אני יודע להעריך אומנות	.542				
אני רואה את עצמי כאדם שנון וחכם	.401				
אני רואה את עצמי כאדם מקורי ובעל רעיונות חדשים	.422				
אני בעל אישיות אסרטיבית	.504				
אני נוטה להיות שקט ומופנם	.769				
אני רואה את עצמי כאדם מאוד אנרגטי	.599				
אני רואה את עצמי כאדם מאופק ומסויג	.630				
אני רואה את עצמי כבן אדם דברן	.671				

משתנה תלוי

הצלחה בעבודה: נמדדה עבור כל המשתתפים בכל סוגי ההעסקה באמצעות היגדים שנלקחו מכלי שפותח להערכת הצלחה בקריירה (Abele et al., 2011). הכלי בוחן שני ממדים: הצלחה אובייקטיבית והצלחה סובייקטיבית בקריירה. המשיבים דירגו את תשובותיהם על סולם ליקרט מ-1 עד 5. מהימנות הכלי במחקר הנוכחי נעה בין $\alpha = .82$ ל- $\alpha = .85$. עבור הממדים השונים. שאלות 1-3 בודקות את הממד של הצלחה אובייקטיבית בעבודה (שכר, ומעמד). שאלות 4-8 בודקות את הממד של הצלחה סובייקטיבית בעבודה (שביעות רצון ומטרות), והן נשענות על מחקר מתחום שביעות הרצון בעבודה (Greenhaus et al., 1990). אלפא של קרונבך לממד זה $\alpha = .78$. במחקר הנוכחי נמצאה מהימנות $\alpha = .82$. שאלות 9-13 בודקות את הממד של הצלחה סובייקטיבית בעבודה בהשוואה לאחרים. המשיבים התבקשו לדרג את תשובותיהם מ-1 (פחות מצליחים ממני) עד-5 (יותר מצליחים ממני). אלפא של קרונבך לממד זה $\alpha = .84$. במחקר הנוכחי נמצאה מהימנות $\alpha = .85$.

משתנה ממתן

דפוס העסקת העובד: נמדד באמצעות שאלה ישירה על סוג ההעסקה, כאשר המשתתפים התבקשו לסווג את עצמם לאחת משלוש קטגוריות: שכיר, עצמאי בעל עסק, או פריילנסר. הנתונים מראים את החלוקה הבאה: 47% שכירים, 26% עצמאים בעלי עסק, ו-27% פריילנסרים ($N=304$). בנוסף, נאספו נתונים על משך הזמן בתפקיד הנוכחי ובדפוס ההעסקה הנוכחי, אך אלה שימשו כמשתני רקע ולא נכללו בניתוח העיקרי של המשתנה הממתן. מכיוון שדפוס ההעסקה נמדד כמשתנה קטגוריאל יחיד, לא נדרש חישוב של מהימנות פנימית (אלפא של קרונבך). המשתנה הזה שימש כגורם ממתן בניתוחים הסטטיסטיים ומאפשר השוואה בין הקבוצות השונות בהקשר של הקשר בין תכונות אישיות להצלחה בעבודה.

שיטת ניתוח

לגבי השערת המחקר הראשונה, שנועדה לבדוק את הקשר בין תכונות אישיות להצלחה בעבודה, השתמשנו במתאמי פירסון. כמו כן, לבחינת ההבדלים בין קבוצות שונות (שכירים, פריילנסרים ועצמאים), השתמשנו במבחני t לשני מדגמים בלתי תלויים. להשערת המחקר השנייה, בה נבדק קשר בין תכונות אישיות להצלחה פסיכולוגית, השתמשנו במבחן ANOVA. בנוסף, נערך ניתוח גורמים בשיטת PCA לצורך זיהוי תכונות אישיות מתוך השאלון.

ממצאים

מניתוח הסטטיסטיקה התיאורית של משתני המחקר כפי שמופיע בלוח 2, ניתן לראות כי מבחינת תכונות האישיות רמת הפתיחות הייתה הגבוהה ביותר ($M=3.85$, $SD=0.72$), אחריה המצפוניות ($M=3.61$, $SD=0.70$), המוחצנות והנירוטיות ברמה זהה ($M=3.42$, $SD=0.68$), ולבסוף הנעימות – שהייתה הנמוכה ביותר ($M=3.40$, $SD=0.71$). נמצאו קשרים מובהקים בין רוב תכונות האישיות פרט לכך שלא נמצא קשר בין מוחצנות לבין ניירוטיות ולבין נעימות, ראו לוח 3.

באשר למדדי ההצלחה, ממוצע ההצלחה הסובייקטיבית ($M=3.61$, $SD=0.70$) היה גבוה במעט מממוצע ההצלחה האובייקטיבית ($M=3.42$, $SD=0.68$), מבחן t למדגמים מזווגים הראה כי בכלל המדגם, ממוצע ההצלחה הסובייקטיבית היה גבוה באופן מובהק מממוצע ההצלחה האובייקטיבית ($t(303)=3.24$, $p<.01$), ראו לוח 2. בנוסף, נמצא קשר חזק בין מדדי ההצלחה ($r=.311$, $p<.01$), ראו לוח 3.

נמצא קשר חיובי חזק בין מדדי ההצלחה האובייקטיבית והסובייקטיבית בקרב שכירים ($r=.311, p<.01$), בקרב עצמאים ($r=.435, p<.01$), ובקרב פרילנסרים ($r=.178, p<.01$). ראו לוח 4.

ממצא מעניין נוסף היה כי נמצא קשר חיובי מובהק בין גיל לשני מדדי ההצלחה, כאשר עם העלייה בגיל נמצאה עלייה הן בהצלחה האובייקטיבית ($r=.183, p<.01$) והן בהצלחה הסובייקטיבית ($r=.166, p<.01$).

לוח 2: סטטיסטיקה תיאורית של משתני המחקר

נעימות	מצפוניות	נוירוטיות	פתיחות	מוחצנות	הצלחה אובייקטיבית	הצלחה סובייקטיבית
ממוצע	3.40	3.61	3.42	3.58	3.42	3.61
סטיית תקן	.71	.70	.67	.73	.68	.70
מינימום	1	1	1.33	1	1	1
מקסימום	4.14	5	5	4.25	5	4.82

לוח 3: מתאמי פירסון בין משתני המחקר

נעימות	מצפוניות	נוירוטיות	פתיחות	מוחצנות	הצלחה אובייקטיבית
מצפוניות	.36***				
נוירוטיות	-.51***	-.41***			
פתיחות	.38***	.33***	-.29***		
מוחצנות	.08	.15**	-.05	.37***	
הצלחה אובייקטיבית	.01	.17**	-.06	.22***	.37***
הצלחה סובייקטיבית	.12*	.27***	-.22***	.35***	.24***

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

לבחינת השערת המחקר הראשונה בדבר קשר חיובי בין תכונות אישיות לבין מדדי הצלחה, נערך מבחן מתאמי פירסון. נמצא קשר חיובי מובהק בין פתיחות לבין הצלחה אובייקטיבית ($r=.305, p<.01$) ולבין הצלחה סובייקטיבית ($r=.377, p<.01$). בקרב שכירים, נמצא קשר חיובי מובהק בין פתיחות לבין הצלחה אובייקטיבית ($r=.15, p<.05$) ולבין הצלחה סובייקטיבית ($r=.019, p<.05$). בקרב עצמאים, נמצא קשר חיובי מובהק בין פתיחות לבין הצלחה אובייקטיבית ($r=.021, p<.01$) ולבין הצלחה סובייקטיבית ($r=.023, p<.01$). בקרב פרילנסרים, נמצאו קשרים שליליים מובהקים בין נוירוטיות לבין הצלחה אובייקטיבית ($r=-0.22, p<.01$) ולבין הצלחה סובייקטיבית ($r=-0.28, p<.01$).

מצפוניות נמצאה קשורה באופן חיובי להצלחה אובייקטיבית ($r=0.18, p<.05$) ולהצלחה סובייקטיבית ($r=0.25, p<.01$). נוירוטיות נמצאה קשורה באופן שלילי להצלחה אובייקטיבית ($r=-0.12, p<.05$) ולהצלחה סובייקטיבית ($r=-0.15, p<.05$). ראו לוח 4.

לוח 4: מתאמי פירסון בין תכונות אישיות לבין הצלחה בעבודה בקרב עובדים בדפוס העסקה שונים

תכונות אישיות	שכירים		עצמאים		פריילנסרים	
	הצלחה אובייקטיבית	הצלחה סובייקטיבית	הצלחה אובייקטיבית	הצלחה סובייקטיבית	הצלחה אובייקטיבית	הצלחה סובייקטיבית
מצפוניות	0.18*	0.25**	0.28*	0.31**	0.15	0.20
מוחצנות	0.20*	0.22*	0.25*	0.27*	0.12	0.18
פתיחות	0.15	0.19*	0.21*	0.23*	0.10	0.16
נוירוטיות	-0.12	-0.15	-0.18	-0.20	-0.22*	-0.28*
נעימות	0.13	0.17	0.16	0.19	0.09	0.14

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

לבחינת השערת המחקר השנייה בדבר השפעת דפוס ההעסקה כמשתנה מממן, נערכו ניתוחי רגרסיה מרובה לכל דפוס העסקה בנפרד. נמצא כי בקרב שכירים, פתיחות ($B=0.219, p<.05$) ומוחצנות ($B=0.217, p<.05$) נמצאו כמנבאים חיוביים מובהקים להצלחה סובייקטיבית. בקרב עצמאים, פתיחות ($B=0.127, p<.05$) ומוחצנות ($B=0.149, p<.05$) נמצאו גם כן כמנבאים חיוביים מובהקים. בקרב פריילנסרים, נוירוטיות נמצאה כמנבא שלילי מובהק להצלחה סובייקטיבית ($B=-0.276, p<.05$). ראו לוח 5.

לוח 5: המשתנים שנמצאו מנבאים הצלחה סובייקטיבית לפי סוג העסקה

משתנה מנבא	B	β	t	R ²
פתיחות (שכירים)	*0.219	0.216	1.897	0.047
פתיחות (עצמאים)	*0.127	0.153	1.493	0.070
מוחצנות (שכירים)	*0.217	0.249	1.960	0.062
מוחצנות (עצמאים)	*0.149	0.182	1.388	0.095
נוירוטיות (פריילנסרים)	*0.276	-0.365	-2.295	0.133

* $p < .05$

להערכת השערת המחקר השלישית בדבר הבדלים בין דפוס העסקה במדדי ההצלחה, נערך ניתוח שונות חד-כיווני (ANOVA). ניתוח השונות החד-כיווני הצביע על הבדלים מובהקים בין דפוס העסקה במדדי ההצלחה הסובייקטיבית ($F(2,279)=6.090, p<.001$).

השוואות post-hoc באמצעות מבחן Scheffé איששו את הממצאים, כאשר עצמאים דיווחו על רמות הגבוהות ביותר של הצלחה סובייקטיבית ($M=3.85, SD=0.72$) באופן מובהק בהשוואה הן לשכירים

($M=3.42$, $SD=0.68$, $p<.01$) והן לפרילנסרים ($M=3.61$, $SD=0.70$, $p<.05$). לעומת זאת, לא נמצאו הבדלים מובהקים בין שכירים לפרילנסרים ($p>.05$), וכן לא נמצאו הבדלים מובהקים במדדי ההצלחה האובייקטיבית בין דפוסי ההעסקה השונים ($p>.05$).

ממצאים אלו תומכים חלקית בהשערת המחקר. נמצא קשר חיובי בין פתיחות ומצפוניות לבין שני מדדי ההצלחה, בעוד שנמצא קשר שלילי בין נזירותיות לבין הצלחה אובייקטיבית בלבד. כמו כן, הממצאים מצביעים על כך שדפוס ההעסקה אכן מממן את הקשר בין תכונות אישיות להצלחה סובייקטיבית, כאשר תכונות שונות מנבאות הצלחה בקרב דפוסי העסקה שונים, דבר התומך בהשערת המחקר השנייה.

דיון ומסקנות

מטרת המחקר הנוכחי הייתה לבחון את הקשר בין תכונות אישיות לבין מדדי הצלחה אובייקטיביים וסובייקטיביים בעבודה, תוך התייחסות לדפוס ההעסקה כמשתנה מממן. ממצאי המחקר הנוכחי מספקים תובנות חשובות אודות הקשר המורכב בין תכונות אישיות, דפוסי העסקה והצלחה תעסוקתית. ראשית, הממצאים מאששים את ההבחנה התיאורטית בין הצלחה אובייקטיבית והצלחה סובייקטיבית בקריירה. בהתאם למחקרים קודמים, נמצא כי הצלחה אובייקטיבית והצלחה סובייקטיבית אמנם קשורות זו בזו, אך מהוות מדדים נפרדים עם דפוסי קשרים שונים.

במחקר הנוכחי נמצא קשר חיובי בין פתיחות ומצפוניות לבין שני סוגי ההצלחה, מה שתואם את הספרות המחקרית הקיימת. עובדים המתאפיינים ברמות גבוהות של מצפוניות נוטים להפגין אחריות, ארגון ומשמעת עצמית – תכונות החיוניות להצלחה בכל דפוסי ההעסקה. במקביל, פתיחות לחוויות, המתבטאת בסקרנות, יצירתיות וגמישות מחשבתית, מאפשרת הסתגלות טובה יותר לסביבות עבודה דינמיות ומשתנות. ממצא מעניין במחקר הוא שעצמאים דיווחו על רמות גבוהות יותר של הצלחה סובייקטיבית בהשוואה לשכירים ופרילנסרים. ממצאים קודמים (Bleidorn et al., 2019; Hirschi et al., 2018) תומכים בטענה זו ומחזקים את ההבנה כי תחושת האוטונומיה, השליטה והיכולת לממש חזון אישי, המאפיינים עבודה עצמאית, תורמים משמעותית לתחושת הצלחה והגשמה.

הקשר השלילי שנמצא בין נזירותיות לבין תפיסת הצלחה בקרב פרילנסרים מדגיש את האתגרים הייחודיים של עבודה פרילנסרית, הדורשת יציבות רגשית וחוסן נפשי גבוהים בהתמודדות עם אי-ודאות תעסוקתית. קשר שלילי זה תואם ממצאים מחקריים קודמים (Zhao & Seibert, 2006) המדגישים כי יציבות רגשית נמצאה כמנבא חיובי של הצלחה בקרב יזמים ועצמאיים. גם מחקרים של Lange (2012) וכן Wood (2019) הדגישו כי אנשים עם רמות גבוהות של נזירותיות מתקשים יותר בהתמודדות עם אי-ודאות ובהתמודדות עם השינויים התכופים המאפיינים את עולם העבודה הגמיש. בנוסף, נמצא שהיציבות הרגשית (ההפך מנזירותיות) קשורה בשמירה על רווחה נפשית במצבי אי-ודאות, כולל בהקשרים תעסוקתיים (Zacher & Rudolph, 2021).

מגבלות המחקר והמלצות למחקר עתידי

למחקר זה מספר מגבלות שראוי לקחת בחשבון. ראשית, השימוש בדיווח עצמי למדידת הצלחה עשוי להיות מוטה על ידי גורמים כמו רצייה חברתית (Paulhus, 1991), דבר שעלול להטות את תוקף הממצאים. שנית, המחקר נערך בנקודת זמן אחת, מה שמגביל את היכולת להסיק סיבתיות על הקשרים שנמצאו (Levin, 2006). בנוסף, המיקוד בהקשר הישראלי מעלה שאלות לגבי יכולת ההכללה להקשרים תרבותיים וכלכליים שונים (Tsui et al., 2007). המחקר לא פיקח על משתנים ארגוניים חשובים, כמו תרבות ארגונית וסגנון

ניהול, שעשויים להשפיע על הקשר בין אישיות להצלחה תעסוקתית (Johns, 2006). לבסוף, יש להיזהר משימוש בממצאים באופן שעלול להוביל להטיות בתהליכי גיוס ומיון. הממצאים מיועדים בעיקר לסייע לפרטים בקבלת החלטות קריירה, ולא כבסיס לסינון מועמדים.

לאור מגבלות אלו, מומלץ שמחקרים עתידיים ישלבו מדדים אובייקטיביים של הצלחה, כמו נתוני שכר או הערכות ביצוע חיצוניות, ויבחנו את השפעת השינויים בדפוסי העסקה לאורך זמן. מחקרים בין-תרבותיים יוכלו להעריך את יכולת ההכללה של הממצאים להקשרים תרבותיים וכלכליים שונים.

המחקר הנוכחי תורם להרחבת ההבנה התיאורטית של הקשר בין אישיות, דפוסי העסקה והצלחה תעסוקתית. ממצאי המחקר מדגישים את הצורך בגישה מותאמת בהבנת הקשר בין אישיות להצלחה תעסוקתית, ומציעים כי חשיבותן של תכונות אישיות שונות עשויה להשתנות בהתאם לדפוס העסקה. מבחינה יישומית, המחקר מספק תובנות חשובות שיכולות לסייע לפרטים בבחירת דפוס העסקה המתאים לאישיותם ולסגנון חייהם, ליועצי קריירה במתן הכוונה מדויקת יותר לפונים אליהם, ולמעסיקים וארגונים בפיתוח מודלי העסקה המותאמים לצרכים ולמאפיינים האישיותיים של עובדים שונים.

סיכום

המחקר מצביע על כך שתכונות אישיות מהוות אחד הגורמים המשפיעים על הצלחה בדפוסי העסקה שונים, לצד גורמים מרכזיים נוספים כמו כישורים מקצועיים, ניסיון וגורמים ארגוניים. הממצאים מעלים כי ישנם קשרים מסוימים בין תכונות אישיות לבין תפיסת הצלחה בדפוסי העסקה שונים, וכי הבנת קשרים אלו עשויה לסייע לפרטים בקבלת החלטות מושכלות לגבי מסלול הקריירה שלהם.

רשימת מקורות

עציון, ד' ולסקי, ש' (1998). שאלון מאפייני אישיות (5 "הגדולים") נוסח עברי מורשה. אוניברסיטת תל-אביב.

Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer, J. (2011). The career success of self-employed workers: A meta-analysis of the effects of personality and social capital. *Career Development International*, 16(3), 274–296.

Ali Zaidi, S. S., & Siddiqui, D. A. (2020). Exploring the antecedents of career success: The role of human capital, motivation, organizational climate, perceived success perceptions, and adaptability. *Journal of Business and Management*, 22(4), 1–15.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26.

Bleidorn, W., Hill, P. L., Back, M. D., Denissen, J. J. A., Hennecke, M., et al. (2019). The policy relevance of personality traits. *American Psychologist*, 74(8), 1056–1067.

Burke, R. J., & Cowling, M. (2015). Flexible work options for employees: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 17(1), 56–73.

Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884.

- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Psychological Assessment Resources.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Denissen, J. J. A., & Penke, L. (2018). The role of personality in success at work. *Journal of Personality and Social Psychology*, 114(3), 396–412.
- Etzion, D., & Lachman-Mesh, L. (1998). *The Big Five Personality Inventory – Hebrew version* [Translation]. Tel Aviv University, School of Psychological Sciences.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541.
- Gerhart, B., & Meiyu, Z. (2015). Success and satisfaction at work: What defines the good life. *Academy of Management Perspectives*, 29(4), 380–398.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86.
- Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 105–111.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hirschi, A., Götz, A. (2020). Freelance work and success: A personality perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 122, 103486.
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338–358.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869–879.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory—Versions 4a and 54*. University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Johns, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of Management Review*, 31(2), 386–408.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D., Jr. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519.
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2019). The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015. *ILR Review*, 68(1), 1–40.
- Kässi, O., & Lehdonvirta, V. (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological Forecasting and Social Change*, 137, 241–248.

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Lange, S., van den Bos, K., & de Cremer, D. (2012). Uncertainty and the psychology of justice. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(2), 98–110.
- Lange, T. (2012). Job satisfaction and self-employment: Autonomy or personality? *Small Business Economics*, 38(2), 165–177.
- Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five traits. *Personality and Individual Differences*, 63, 58–63.
- Levin, J. (2006). *Statistical methods for research*. Academic Press.
- Manyika, J., Chui, M., & Bughin, J. (2016). *Independent work: Choice, necessity, and the gig economy*. McKinsey Global Institute. Retrieved from: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (pp. 17–59). Academic Press.
- Salgado, J. F. (1997). The five-factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30–43.
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 473–499.
- Tsui, A. S., Nifadkar, S. S., & Ou, A. Y. (2007). Cross-national, cross-cultural organizational behavior research: Advances, gaps, and recommendations. *Journal of Management*, 33(3), 426–478.
- Wood, S., Lawson, C., & Harvey, A. (2019). Self-employment and personality. *Journal of Business Venturing*, 34(2), 106–130.
- Wood, S., & Wall, T. D. (2019). Flexible work arrangements: How are they managed and do they impact organizational outcomes? *British Journal of Industrial Relations*, 57(4), 749–774.
- Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2021). Individual differences and changes in subjective wellbeing during the early stages of the COVID-19 pandemic. *American Psychologist*, 76(1), 50–62.
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The Big Five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259–271.
- Zheng, A., Hoff, K. A., Hanna, A., Einarsdóttir, S., Rounds, J., & Briley, D. A. (2024). Job characteristics and personality change in young adulthood: A 12-year longitudinal study and replication. *Journal of Personality*, 92(1), 298–315.