



הבדלים בין שכירים ועצמאיים בתחושת החרדה המצבית, תפיסת הבטחון התעסוקתי ורמת האושר במהלך מלחמת "חרבות ברזל"

אורית שמיר בלדרמן¹, מיכל שמיר², גלית טליה אסטרקין³ ובר
שטיינברג⁴

תקציר

בעשורים האחרונים, התרחשו תהליכים ושינויים ארגוניים רבים ומקיפים בשוק העבודה אשר הובילו להופעת שני סגנונות עבודה עיקריים- עובדים שכירים ועובדים עצמאיים. השוני בין שתי קבוצות תעסוקה אלו ניכר במישורים רבים ועל כן, הבנת ההבדלים ביניהן הופכת לחיונית יותר מתמיד- בימי שגרה בכלל, ובמצב של משבר בטחוני ממושך בפרט. מטרת המחקר הייתה להשוות בין עובדים שכירים ועצמאיים ברמות החרדה המצבית, תפיסת הביטחון התעסוקתי ורמת האושר במהלך מלחמת "חרבות ברזל". המחקר התבסס על שאלונים שהועברו באופן מקוון ל-262 עובדים, 136 עובדים שכירים ו-126 עצמאיים. המחקר נערך באמצעות מתודולוגיה כמותנית ושאלונים מתוקפים למדידת משתני המחקר. ממצאי המחקר מצביעים על כך שעצמאיים חווים אוטונומיה תעסוקתית וגמישות, מה שעשוי לצמצם את תחושת החרדה ולשפר את רמות האושר שלהם, ועם זאת, השכירים עדיין נהנים מביטחון תעסוקתי גבוה יותר ביחס לעצמאיים. כמו כן, הממצאים מדגישים את המורכבויות והדינמיות הרבות של עולם העבודה העכשווי, ומספקים תובנות חשובות בנוגע לרווחתם הפסיכולוגית והמקצועית של עובדים במסגרות תעסוקה שונות. זאת ועוד, הממצאים עשויים לתרום בפיתוח אסטרטגיות לשיפור רווחתם הנפשית והמקצועית של עובדים בכל מסגרות התעסוקה, ולשמש כבסיס לפיתוח מדיניות תעסוקה ורווחה מותאמת יותר לצרכים הייחודיים של שכירים ועצמאיים כאחד. לצד תרומות חשובות אלו, ראוי לציין כי המחקר אינו חף ממגבלות, כגון קטגוריזציה רחבה ושימוש במתודולוגיה כמותנית בלבד. מגבלות אלו מעידות על הצורך לערוך מחקרי המשך, המבצעים בחינת תפקידים שונים בתוך קבוצות התעסוקה על ידי קטגוריזציה צרה יותר ומשלבים מתודולוגיה איכותנית, לשם העמקת ההבנה ביחס להבדלים הקיימים בין סוגי התעסוקה השונים בעולם העבודה העכשווי.

מילות מפתח: שכירים ועצמאיים; חרדה מצבית; תפיסת בטחון תעסוקתי; אושר בעבודה; מלחמת "חרבות ברזל"

¹ ד"ר אורית שמיר בלדרמן, ראשת החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, החוג למדעי ההתנהגות, המכללה האקדמית עמק יזרעאל, orits@yvc.ac.il

² ד"ר מיכל שמיר, החוג למנהל מערכות בריאות, המכללה האקדמית עמק יזרעאל, michals@yvc.ac.il

³ גב' גלית טליה אסטרקין, בוגרת החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, המכללה האקדמית עמק יזרעאל, galit27esterkin@gmail.com

⁴ גב' בר שטיינברג, בוגרת החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, המכללה האקדמית עמק יזרעאל, b0522277079@gmail.com

מבוא

מקום העבודה נתפס כיום כאחד המרכיבים החשובים בחיי בני האדם, ויחסי העבודה מהווים גורם חשוב באיכות חייהם ורווחתם (שמאי, 2016). בעקבות תהליכי הגלובליזציה ותנאי התחרות הכלל עולמיים, חלו שינויים מקיפים בשוק העבודה בעשורים האחרונים והופיעו צורות תעסוקה חדשות. צורות אלה הותאמו להתפתחויות בתחום הטכנולוגיה ולשינויים מבניים ארגוניים נוספים, כגון מיקור חוץ, וצמצום והפרטה של שירותים ציבוריים (היילברן ואיצקוביץ', 2017). כמו כן, במהלך שני העשורים האחרונים, מספר העובדים העצמאיים ושיעורם באוכלוסייה גדל במהירות, בעיקר לאור רצונם לחוות אוטונומיה, גמישות והתאמה בין כישוריהם לבין עבודתם (Hershey et al., 2017). שינוי באופי התעסוקה הוביל להבנה כי עובדים עצמאיים שונים במובנים רבים מעובדים שכירים (Hershey et al., 2017; Zwier et al., 2021). השוני העיקרי מתבטא בעיקר בעובדה שבקרב השכירים ישנה כפיפות להיררכיה והם מקבלים שכר או תגמול כספי עבור עבודתם מהמעסיק, זאת לעומת עצמאיים, שחווים חופש תעסוקתי ועוסקים בפעילות עסקית עצמאית, שמתבצעת לבד או עם עובדים תחתיהם, לשם פרנסתם ומחייתם (סנונו, 2019).

שוני נוסף מתייחס לתפיסת הביטחון התעסוקתי. תפיסה זו מתייחסת להערכת העובדים בשאלה עד כמה הם חשים שעבודתם הנוכחית עומדת בסיכון (Millán et al., 2013). מקובל להניח שתפיסת הביטחון התעסוקתי נמוכה יותר בקרב עובדים עצמאיים לעומת שכירים, לאור חששותיהם לחוות כישלון עסקי ואף להיות מובטלים (Millán et al., 2013; Zwier et al., 2021). על אף הנחה זו, יש לציין כי בעקבות תהליכי שינוי רבים ומקיפים שעבר שוק העבודה בשנים האחרונות, נוצר שינוי במשקל הביטחון התעסוקתי בקרב שכירים גם כן. בעקבות שינויים אלו, ישנה ירידה מתמשכת בהיקפי מנגנוני הביטחון בעבודה, שבאה לידי ביטוי בעיקר בשחיקת הכללים המסורתיים שהיו קיימים בעבר בשוק העבודה, כגון מושג הקביעות וכן בצמצום כוחם של ארגוני העובדים (וינבלום, 2023). זאת ועוד, צמצום מערכת הביטחון התעסוקתי בעלת השפעה רבה על בריאותם הנפשית של העובדים ואף גורמת להם לחוות מצבי לחץ שונים (וינבלום, 2023). מצבי לחץ אלו, מתאפיינים בעיקר על ידי חרדה מצבית, המוגדרת כמצב רגשי זמני, שנגרם כתגובה למצב שמפחיד או מלחיץ את האדם (ויטנברג, 2020). לרוב, האדם ינסה להימנע מתחושה זו, כיוון שהיא גורמת לו לתחושת אי נוחות (ויטנברג, 2020). עם זאת, עבודה עצמאית כרוכה גם בחששות ייחודיים, העלולים להגביר חרדה מצבית. עצמאיים חווים אי-וודאות כלכלית רבה יותר, חוסר ביטחון בהכנסות והיעדר רשת בטחון מוסדית (Zwier et al., 2021). כאשר מדובר במצבי משבר חיצוני, כמו מלחמה, הגמישות, שמהווה בדרך כלל יתרון, עלולה להפוך לחיסרון- כאשר החופש לקבל החלטות הופך לנטל של אחריות מוחלטת, בתנאי אי-וודאות קיצונית.

בבוקר שבת, 7 באוקטובר 2023, הותקפה מדינת ישראל במתקפת טרור מתואמת וחסרת תקדים. יותר מאלף מחבלים, רובם מארגון החמאס וחלקם מהג'יהאד האסלאמי הפלסטיני, פרצו את גבול רצועת עזה וחדרו לשטח ישראל. לאחר קרבות ממושכים, הצליחו כוחות צה"ל, כיתות הכוננות היישוביות, המשטרה ואזרחים חמושים להשיב את השליטה הביטחונית. האירועים האלימים הללו גבו מחיר דמים כבד של אלפי הרוגים, אזרחים וחיילים כאחד (אתר המרכז למורשת המודיעין, 2024). בתגובה, הכריז צה"ל על מבצע "חרבות ברזל", במטרה לפגוע בתשתיות הטרור ולהשיב את החטופים שנלקחו מבתיים לעזה. בעקבות מתקפת הפתע, הוכרז מצב מלחמה במדינת ישראל וכלל אזורי המדינה סבלו מירי מסיבי של טילים ורקטות, מה שהוביל לפינוי נרחב של אוכלוסייה, סגירת עסקים רבים והעתקת אלפי משפחות ממקום מגוריהן למקומות בטוחים יותר. ההתקפה המפתיעה יצרה גל של חרדה ומתח בקרב הציבור בישראל, כולל השלכות

משמעותיות על עולם העבודה. המלחמה הביאה לשיבושים נרחבים בשגרת העבודה, סגירת עסקים, עובדים שגויסו למילואים, ואי-וודאות כלכלית. הנחת המוצא של המחקר היא שבמצב כזה, ההבדלים בין סוגי תעסוקה מתחדדים: עובדים שכירים נהנים מביטחון תעסוקתי יחסי ושכר קבוע גם בזמן משבר, בעוד עצמאיים מתמודדים עם קריסת הכנסות פתאומית ואי-וודאות מוחלטת לגבי עתידם הכלכלי. תנאים אלו יוצרים בסיס טבעי לבחינת ההבדלים הפסיכולוגיים בין סוגי התעסוקה במצבי לחץ קיצוניים (כהן, 2008).

הספרות הקיימת סובלת ממספר פערים תיאורטיים. ראשית, רוב המחקרים בחנו את ההבדלים בין שכירים לעצמאיים בתנאים רגילים, ללא התייחסות להשפעת מצבי חירום או אי-וודאות קיצונית על הדינמיקה הפסיכולוגית בין הקבוצות. שנית, חסרה התייחסות תיאורטית לאופן שבו מצבי משבר עלולים להפוך יתרונות פסיכולוגיים מוכרים של עבודה עצמאית (כמו גמישות ואוטונומיה) לגורמי לחץ נוספים. לאור כך, המחקר הנוכחי מבקש להרחיב את תיאוריית שימור המשאבים (Conservation of Resources Theory) (Hobfoll, 2001) על ידי בחינה כיצד משאבים פסיכולוגיים שונים- ביטחון מוסדי אל מול גמישות אישית- מתנהגים במצבי איום חיצוני. אנו מציעים שבמצבי חירום, הגמישות והאוטונומיה העצמאית עלולות להפוך ממשאבים מגנים למקורות חרדה נוספים, בעוד שהביטחון המוסדי של שכירים מספק עיגון פסיכולוגי חשוב.

מתוך כך, מחקר זה מבקש להשוות בין עובדים שכירים ועצמאיים ברמות תחושת החרדה המצבית, תפיסת הביטחון התעסוקתי ורמת האושר במהלך תקופה של אי-וודאות ביטחונית. ממצאי מחקר זה עשויים לתרום בהבנת ההשלכות הפסיכולוגיות של צורות העסקה שונות וכן, לספק ידע חדש אודות חווית העבודה בעידן הנוכחי. כמו כן, הממצאים יוכלו לתרום בהתאמת קריירה ובפיתוח התערבויות ממוקדות, תוך אספקת תובנות חשובות לקובעי מדיניות, מעסיקים ועובדים.

סקירת ספרות

סוגי תעסוקה

בעשורים האחרונים חלו שינויים מקיפים בשוק העבודה, לאור תהליכים, התפתחויות ושינויים מבניים ארגוניים שהתרחשו בעולם. שינויים אלו הובילו להופעת מסגרות תעסוקה שונות וחדשות, כשהעיקריות בהן- הן שכירים ועצמאיים (היילברן ואיצקוביץ', 2017).

עובדים שכירים מוגדרים כעובדים שבינם לבין מעסיקם מתקיימים יחסי עובד-מעסיק. כחלק מכך, הם כפופים להיררכיה והשכר אותו הם מקבלים ניתן להם על ידי מעסיקם (רוזנברג, 2019). עצמאיים, לעומת זאת, אינם נתונים ליחסי עובד-מעביד ועוסקים בפעילות עסקית עצמאית, לשם מחייתם ופרנסתם. חלק מהעצמאיים עובדים באופן יחידני וחלקם מעסיקים עובדים תחתיהם, בהיקפי משרה שונים (סנונו, 2019). בנוסף, העצמאיים מנהלים תיק שומה במס הכנסה ובביטוח לאומי, תוך כדי ביצוע תשלומי ביטוחים שונים לעצמם (רוזנברג, 2019).

רוזנברג (2019) מציין כי העובדים השכירים מקבלים שכר חודשי גם במידה והם נעדרים מהעבודה לאור חופשה, מחלה, לימודים ומכל סיבה שהיא. זאת בניגוד לעצמאיים, שבמידה והעסק העצמאי שלהם סגור מכל סיבה שהיא, יהיו להם הוצאות הקשורות לעבודה, כמו למשל דמי שכירות, אך העצמאיים עצמם לא משתכרים בתקופה זו. שניר (2021) מוסיף ואומר כי שכירים גם זכאים לדמי אבטלה ואילו העצמאיים אינם זכאים לכך. יתרה מזאת, בקרב עצמאיים השכר הממוצע נמוך יותר משל שכירים ואף נשללות מהם קצבאות רבות, שכן ניתנות לעובדים שכירים על ידי מעסיקם, כגון תשלום עבור ימי מחלה, פנסיה ועוד (Vendramin

(Parent-Thirion, 2019). כתוצאה מכך, במצבי קושי כלכלי או משבר, לרבות משבר בטחוני, ההשלכות השליליות גדולות יותר בקרב עצמאיים מאשר שכירים וההבדלים בין סוגי התעסוקה ניכרים (שניר, 2021).

מחקרים קודמים (Warr, 2017; Zwier et al., 2021) הראו הבדלים נוספים בין סוגי התעסוקה. ראשית, עובדים עצמאיים לעומת שכירים, חווים תחושות מוגברות של עצמאות וחופש בכל הקשור לקבלת החלטות הקשורות לעבודה ודרך יישומן, לאור העובדה שאינם כפופים להיררכיה. בנוסף, עצמאיים מרגישים תחושת גמישות מוגברת בשליטה שלהם בעבודה ומדווחים שקיימת התאמה מקסימלית בין כישוריהם לבין עבודתם הנוכחית. כלל ממצאים אלו, מצביעים על שביעות רצון גבוהה יותר בקרב עצמאיים מעבודתם. על אף יתרונות אלו, המחקרים גם מעידים על כך, שעבודה עצמאית נמצאה קשורה לרמות נמוכות יותר של ביטחון תעסוקתי ואי וודאות, בעיקר מתקופת הפנסיה וההזדקנות (Hershey et al., 2017; Zwier et al., 2021) המובילים את העובד לחוות רגשות שליליים ולהיתקל במצבים קשים (Wood et al., 2019; Petriglieri et al., 2019).

על אף הקשיים ואי הוודאות שצוינו, ניתן לראות כי תהליכי השינוי שקרו בעולם העבודה הובילו לכך שאנשים רבים רצו לחוות אוטונומיה, הגדרה עצמית, גמישות ושליטה בעבודתם, תוך כדי שהם מתאימים בין הכישורים שלהם לבין העבודה בה הם יעסקו (Zwier et al., 2021). רצון זה הוביל לכך שמספר העצמאיים גדל במהירות.

גם ישראל השתלבה בתהליכי הגלובליזציה והשינויים בשוק העבודה העולמי, וניתן לראות עליה מתמדת במספר העובדים העצמאיים. על פי נתוני הביטוח הלאומי (2024), במדינת ישראל יש כיום 927,632 עובדים עצמאיים, המהווים 14.2% מכלל כוח העבודה האזרחי. זאת בהשוואה לנתוני סקר ביטוח לאומי לשנת 2017 (רוזנברג, 2019), שדיווחו על כ-280.3 אלף עובדים עצמאיים- גידול של יותר מ-230%. במקביל, חלה ירידה יחסית במספר העובדים השכירים: מ-3.83 מיליון בשנת 2017, ל-3.33 מיליון בשנת 2024- ירידה של כ-13%. נתונים אלו משקפים מגמה עולמית של מעבר מעבודה שכירה מסורתית לצורות תעסוקה גמישות יותר, תהליך שמשפיע באופן משמעותי על המאפיינים הפסיכולוגיים והכלכליים של עולם העבודה, ובכלל זה גם בישראל. תמורות אלו יוצרות בסיס חשוב להבנת ההבדלים בין סוגי התעסוקה השונים, במיוחד בתקופות של לחץ ואי-וודאות, כמו במלחמת "חרבות ברזל".

אושר

המושג אושר נכנס תחת תחום הפסיכולוגיה החיובית והתחיל להיחקר באופן שיטתי רק בשנים האחרונות, על אף שעניין חוקרים רבים בתקופות קדומות יותר (Diener & Suh, 1997). אושר מוגדר כחווייה שיוצרת הנאה עם משמעות ומשלבת בין הממד הרגשי לבין הממד הקוגניטיבי של האדם (שמיר-בלדרמן ושמיר, 2022; 2024; Seligman, 2002; Shamir Balderman et al., 2021; Salas-Vallina & Alegre, 2021). דינר וסו (Diener & Suh, 1997) הציעו לאגד את כל ההגדרות הנוגעות למושג האושר, לכדי שלוש הגדרות כלליות. ההגדרה הראשונה מתייחסת לאושר הנגרם על ידי קריטריונים חיצוניים, ההגדרה השנייה והמקובלת יותר מתייחסת לאושר כתחושת סיפוק מהחיים, וההגדרה השלישית מתארת כי אושר הוא תחושה חיובית שחוה האדם. בנוסף, על פי הגדרתו של זליגמן (Seligman, 2002), אושר יוצר אצל האדם רווחה סובייקטיבית (Happiness as Subjective Well-Being), שמתבטאת ברמה גבוהה מהממוצע של הנאה ורגשות חיוביים אחרים או בשביעות רצון כללית של האדם מהחיים (שמאי, 2016). לבסוף, אושר מתואר כיעד בחיים, שנמצא אצלנו בעדיפות גבוהה על פני יעדים אחרים וכל בני האדם שואפים לחוות אותו (Diener, 2000).

באופן כללי, אושר מהעבודה מוגדר כרגשות חיוביים של העובד כלפי עבודתו, מאפייני הארגון עצמו ותפקידו המקצועי, אשר מייצגים את מעורבותו ומחויבותו לעבודה, ושביעות רצונו ממנה (Fisher, 2010). מילאן ואחרים (Millán et al., 2013) מדייקים את הגדרת מושג האושר מהעבודה ועושים הבחנה בין שני גורמים, אשר מובילים את העובד לחוות אושר מעבודתו- תועלת פרוצדורלית (procedural utility), הנובעת מתהליך העבודה עצמו ומהאופן שבו היא מבוצעת, ותועלת הנובעת מהשגת תוצאות ומטרות קונקרטיות (goal achievement). מחקרים קודמים על אושר מציגים שני סוגים של משתנים המשפיעים על אושר. הסוג הראשון כולל מאפייני אישיות, כמו אקסטרברסיה ויציבות רגשית, שנמצאו חוזי רמות אושר גבוהות יותר (Eysenck, 1994). הסוג השני כולל משתנים סביבתיים כגון מקצוע, מעמד חברתי והכנסה, שנמצאו מתואמים חיובית לאושר (Diener & Suh, 1997; Seligman, 2002; Tay et al., 2015).

שמאי (2016), מציינת כי תיאוריית "הפעילות" (Activity Theory) ותיאוריית "הזרימה" (Flow Theory) מחברות בין אושר לבין פעילות בעבודה. תיאוריית הפעילות גורסת שתעסוקה מעניינת, תופק מהנוחות הפיזית והרגשית של העובדים ותספק להם הנאה (Diener & Suh, 1997). בעוד שתיאוריית הזרימה מניחה, כי אם תתקיים התאמה בין פעילות מעניינת ומאתגרת בעבודה שתבוצע בריכוז מוחלט, לבין כישורי האדם- הדבר ייצור חווית זרימה. כלומר, על פי תיאוריה זו, אושרו של האדם מותנה במעורבותו בפעילויות מעניינות ומאתגרות, בעוד שחווית הזרימה יכולה להתקיים במקום העבודה רק בתנאי שהעבודה תואמת את כישוריו של העובד (Diener & Suh, 1997; Robbins, 2021). החיבור בין פעילות בעבודה לאושר, מקבל ביטוי גם במחקרם של אבורמאדן וקונדי (Aboramadan & Kundi, 2023). לדידם, אנשים מאושרים יחוו מצב רוח טוב, ולאור כך יעסקו בתוצאות חיוביות הקשורות לעבודה, יהיו יותר פרודוקטיביים וישפרו את הביצועים והיעילות של מקום עבודתם (Bani-Melhem et al., 2018; Zelenski et al., 2008), וכן את רמת מעורבותם בארגון (Millán et al., 2013). זאת ועוד, מעורבות זו עשויה גם לתרום לתחושת הבטחון התעסוקתי.

ביטחון תעסוקתי

עולם העבודה מוגדר כמקום עתיר בשינויים הגורמים להשלכות משמעותיות על העובדים, כאשר הבולטת בהן היא התגברות התחושה בקרב העובדים כי עבודתם הנוכחית נמצאת בסיכון. תחושה זו נקראת בפסיכולוגיה הארגונית ובעולם העבודה חוסר ביטחון תעסוקתי, המתאר את דאגת העובדים לגבי המשך עבודתם בעתיד (Vander- Elst et al., 2014).

קיימת הסכמה רחבה על ההנחה כי ביטחון תעסוקתי, או לחלופין, אי ביטחון תעסוקתי, הן תחושות סובייקטיביות, שנובעות מפרשנות ותפיסת הפרט את סביבת העבודה שלו בפועל. עובדים כמהים לחוש תחושת ביטחון תעסוקתי, מאחר וחוסר ביטחון תעסוקתי נתפס בעיניהם כתחושה בלתי רצויה, המלווה בפחד ודאגה לאור העובדה כי יוכלו לאבד את עבודתם (ראו למשל, Sverke et al., 2004).

לרוב, ביטחון תעסוקתי מוגדר כחווה עבודה חוקי בין העובד למעסיק, שמביא להבטחת המשך העסקה (Hur, 2022). הוא ממוקד בשוק העבודה כולו והתרומות שלו גדולות מאוד, כיוון שברוב המקרים, הוא משרת מטרות וערכים בעלי חשיבות חברתית גדולה. בנוסף, ביטחון תעסוקתי מתייחס למגוון הסדרים חברתיים שקמו במטרה להגן על זכויות העובדים. באופן זה, מתאפשר להם להתקיים בכבוד במסגרת שוק העבודה, ללא חששות מתקופת אבטלה ארוכה או מפני אובדן העבודה שלהם באופן בלתי צפוי, בעקבות החלטת המעסיק בלבד (Hur, 2022). הסדרים אלו תורמים הן למעסיקים והן לעובדים, זאת מאחר שהם מגבירים את האמון ביחסי העבודה, ובכך נאמנותם של העובדים למקום העבודה מתחזקת (וינבלום, 2023). נוסף על כך, תחושת ביטחון תעסוקתי בקרב העובדים תנבא התנהגויות תפקודיות טובות ברמה הארגונית ותוביל

לעלייה ברמת הביצועים בקרב העובדים (היילברן ואיצקוביץ', 2017). היילברן ואיצקוביץ' (2017) מוסיפים כי אם העובדים יחוו תחושת ביטחון תעסוקתי, תתעורר בהם מוטיבציה, שתאפשר להם להפיק סיפוק מעבודתם. זאת בניגוד לתחושות סובייקטיביות של חוסר סיפוק מרמת התפקוד ותחושות גופניות של חולשה בריאותית, הנגרמות לעובדים בעקבות היעדר תחושת ביטחון תעסוקתי. מכאן, ניתן להניח כי תחושת אי ביטחון תעסוקתי, עלולה לפגוע ברמת האושר שחווה העובד.

גריןהלג ורוזנבלט (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) פיתחו את תיאוריית "חוסר ביטחון תעסוקתי" במטרה להבין את הטבע, הסיבות וההשלכות של חוסר ביטחון תעסוקתי. בבסיס התיאוריה עומדת ההנחה שחוסר הביטחון התעסוקתי נתפס אצל העובד כתחושת חוסר אונים, לאור הקושי לשמור על המשכיות רצויה בעבודה תוך מצב מאיים. עוד הם ציינו, כי האיום הסובייקטיבי שחווה הפרט, מיוצג כחוסר ביטחון תעסוקתי, הנגזר מאיום אובייקטיבי אותו הוא תופס ועלול להשפיע על מגוון עמדות והתנהגויות בעבודה (Hur, 2022).

לאורך רוב המאה ה-20, מעסיקים רבים העניקו לעובדיהם ביטחון תעסוקתי ברמות גבוהות, כחלק ממדיניות חברתית ממשלתית (Hur, 2022). לאור כך, נוצרה ההנחה כי תפיסת הביטחון התעסוקתי גבוהה יותר בקרב עובדים שכירים לעומת עצמאיים, לאור חששות העצמאים לחוות כישלון עסקי ואף להיות מובטלים (Millán et al., 2013; Zwier et al., 2021). את הנחה זו, וינבלום (2023) מפרך, בכך שמציין כי שוק העבודה עבר שינויים מקיפים ורבים בשנים האחרונות, שהובילו לשינוי במידת הביטחון התעסוקתי אותו חווים עובדים שכירים. שינויים אלו מתבטאים בעיקר על ידי שחיקת הכללים המסורתיים שהיו קיימים בעבר בעולם העבודה, כגון צמצום כוחם של ארגוני העובדים וביטול חלקי של מושג הקביעות. וינבלום (2023) מסכם וטוען שביטחון תעסוקתי הוא מאפיין תעסוקתי חשוב בעיני עובדים מכלל המגזרים. לכן, צמצום מערכת זו עלול להשפיע רבות על העובדים בהיבט הנפשי ולגרום להם לחוות מצבי לחץ שונים וזמניים, ולתחושת רוחה נפשית ירודה (Vander-Elst et al., 2014). מצבי לחץ אלו משפיעים באופן ישיר על התגובות הרגשיות של העובדים ובראשן חרדה מצבית, הנובעת מהחשש לאובדן מקור הפרנסה ומא-הוודאות לגבי העתיד המקצועי.

חרדה מצבית

במצבים בהם הפרט חווה איום פנימי, הוא עלול לחוות חרדה, המתוארת כמצב רגשי שכולל אספקטים פיזיולוגיים, רגשיים וקוגניטיביים (Blanchard et al., 2011). חרדה הינה רגש המוגדר כחשש מאיום לא מוצדק ולא מציאותי, הכרוך בחששות של הפרט מפני סכנות או איומים אפשריים בעתיד, ומובילים אותו לחוות חוסר יכולת לחזות אותם מראש או לשלוט בהם, במידה ויופיעו (Barlow, 1990). תחושת חרדה זו, נובעת הן ממקורות מודעים והן ממקורות לא מודעים, וגורמת לאדם לחוות תחושת פחד א-רציונלית (שמיר-בלדרמן ושמיר, 2022).

בספרות המקצועית נהוג לבצע הבחנה בין שני סוגי חרדה עיקריים - חרדה תכונתית וחרדה מצבית. חרדה תכונתית (Trait Anxiety), היא נטייה אישיותית קבועה ויציבה של הפרט לקלוט מצבים וגירויים בחייו כמסוכנים. אנשים בעלי חרדה תכונתית נוטים יותר לראות את עולמם כמסוכן ומאיים, לכן יקלטו מצבים רבים יותר כמאיימים עליהם. כתוצאה מכך, הם יגיבו בתכיפות גבוהה יותר למגוון רב של אירועים ברמות גבוהות של חרדה ואף יתקשו לתפקד ביעילות, כאשר יחשפו לגורמי לחץ או מצבי אי ודאות (ויטנברג, 2020). חרדה מצבית (State Anxiety) לעומת זאת, מאפיינת מצב רגשי זמני, שמגיע בתגובה לאירוע מיוחד או מלחץ ומוביל לרוב את האדם לחוש תחושת אי נוחות - לאור ניסיונו להימנע ממנה (ויטנברג, 2020). כלומר,

במצבי אי-וודאות קיצונית, כמו מגפה עולמית או מלחמה, עצמאיים עלולים לחוות חרדה מצבית מוגברת, לאור האחריות המלאה שלהם לקבל החלטות קריטיות ללא רשת ביטחון מוסדית.

הובפול ו-וולס (Hobfoll & Wells, 1998) פיתחו את תיאוריית שימור המשאבים (COR- "Conservation of Resources Theory"), אשר גורסת כי אנשים יחו חרדה כאשר הם מאבדים משאבים חשובים בחייהם או בעת ששורר איום לאבדם. משאבים אלו מתייחסים לתנאים, חפצים, מאפיינים אישיים או אנרגיות, המוערכים על ידי הפרט והחברה כאחד, והם כוללים בעיקר כסף, מעמד חברתי, תעסוקה יציבה, מחויבות לדבר מה וזמן פנוי. על מנת לפצות על משאבים שאבדו ולמזער אפשרות לחוות חרדה, מתואר כי אנשים צריכים לפעול באופן יזום בכדי להשיג משאבים חדשים ולהגן על המשאבים הקיימים מפני אובדן. תיאוריה זו מניחה שאנשים בעלי משאבים רבים יותר באופן כללי, פגיעים פחות לאובדן משאבים ובכך מצטמצמת האפשרות שהם יחו חרדה (Stiglbauer & Batinic, 2015).

כיום, עולם העבודה מאופיין בגורמי לחץ רבים, הגורמים לעובדים לחוות חרדה מצבית, ונובעים בעיקר מעומס בעבודה ומחששות מפני אפשרות אובדן מקום העבודה (Shamir-Balderman & Shamir, 2025; Stiglbauer & Batinic, 2015). וור (Warr, 2017) מוסיף לכך, שגם אי יציבות מבחינה כלכלית (שכר), עלולה להוביל את העובד לחוות רמות גבוהות של חרדה מצבית. יש לציין כי אמנם חרדה מצבית מוגדרת כתגובה רגשית זמנית, אך במצבי לחץ תעסוקתיים מתמשכים היא עלולה להופיע שוב ושוב, ובכך ליצור דפוס כרוני של חרדות חוזרות, הקשורות לעבודה. לאור האמור לעיל, מחקרים קודמים (De Witte, 2005; Stiglbauer, 2003; Sverke & Goslinga, 2015; Batinic, 2015) הוכיחו כי חרדה מצבית כרונית הקשורה לתעסוקה, משפיעה לרעה הן על רווחתו הפסיכולוגית של העובד, והן על תפקודו וביצועיו במקום העבודה.

שאלת המחקר והשערות

לאור תהליכים, התפתחויות ושינויים ארגוניים שהתרחשו בעולם בעשורים האחרונים, חלו שינויים בשוק העבודה, שגרמו להופעת שני סגנונות עבודה עיקריים של עובדים שכירים למול עובדים עצמאיים, כאשר ההבדלים בניהם ניכרים במישורים רבים. על כן, מחקר זה מבקש להשוות בין עובדים שכירים ועצמאיים ברמות תחושת החרדה המצבית, תפיסת הביטחון התעסוקתי ורמת האושר, במהלך תקופה של אי-וודאות ביטחונית הנובעת ממלחמת חרבות ברזל. מכאן, שאלת המחקר המרכזית היא: באיזו מידה קיימים הבדלים בין שכירים ועצמאיים בתחושת החרדה המצבית, תפיסת הבטחון התעסוקתי ורמת האושר בתקופת אי-וודאות ביטחונית זו? בבסיס המחקר עומדת ההנחה שסוגי תעסוקה שונים יוצרים מאפיינים פסיכולוגיים שונים, כאשר עבודה עצמאית מספקת יותר אוטונומיה וגמישות אך פחות ביטחון, בעוד עבודה שכירה מספקת יותר ביטחון אך פחות גמישות. ההשערה המרכזית היא, שהבדלים אלו ישפיעו על רמות החרדה והאושר של העובדים בתקופת משבר ביטחוני. על בסיס הנחה זו, נבחנו ההשערות הבאות:

1. יימצא הבדל בתחושת החרדה המצבית בין השכירים לעצמאיים. קרי, ממוצע תחושת החרדה המצבית בקרב עצמאיים תהיה גבוהה יותר, ממוצע תחושת החרדה המצבית בקרב שכירים.
2. יימצא הבדל בממוצע תפיסת הביטחון התעסוקתי בין שכירים לעצמאיים. קרי, ממוצע תפיסת הביטחון התעסוקתי בקרב שכירים יהיה גבוה יותר, ממוצע תפיסת הביטחון התעסוקתי בקרב עצמאיים.
3. יימצא הבדל ברמת האושר של שכירים ועצמאיים. קרי, ממוצע רמת האושר בקרב עצמאיים יהיה גבוה יותר, ממוצע רמת האושר בקרב שכירים.

שיטה

מדגם

מדגם נוחות אשר כלל 262 עובדים ועובדות, כאשר 136 (51.9%) מתוכם הינם עובדים שכירים ו-126 (48.1%) עובדים עצמאיים. גיל המשיבים היה 18-72 ($M=35.87$, $SD=12.07$), והוותק שלהם במקום העבודה הנוכחי נע בין חצי שנה לבין 37 שנים ($M=7.85$, $SD=8.3$).

כלי המחקר

1. **חרדה מצבית** נבדקה באמצעות שאלון STPI, שחובר על ידי ספילברגר ועמיתיו (Spielberger et al., 1983). השאלון תורגם לעברית על ידי בן צור (1998). השאלון כולל 10 היגדים (לדוגמה: אני מתוח/ה), שהמשיבים עליו התבקשו לדרג את תשובותיהם בסולם ליקרט בן 5 דרגות, מ-1 (כלל לא) עד 5 (מאוד). המשתנה נבחן באמצעות חישוב ממוצע התשובות של כל משיב, לכן, ככל שהנבדק קיבל ציון גבוה יותר, כך החרדה המצבית שלו גבוהה גם כן. בבדיקת מהימנות של אלפא של קרונברך בשאלון זה, מקדם המהימנות הוא $\alpha=.91$.
2. **ביטחון תעסוקתי** נבדק באמצעות שאלון תפיסת העבודה, שחובר על ידי כהן (2008). השאלון כולל 9 היגדים (לדוגמה: אני בטוח/ה שאוכל לשמור על משרתי הנוכחתי), והמשיבים עליו התבקשו לדרג את תשובותיהם בסולם ליקרט בן 5 דרגות מ-1 (לא מסכים בכלל) עד 5 (מסכים בהחלט). המשתנה נבחן באמצעות חישוב ממוצע התשובות של כל משיב, כך שכל שהנבדק קיבל ציון גבוה יותר, כך הביטחון התעסוקתי שלו גבוה גם כן. במחקר זה מהימנות האלפא של קרונברך הייתה $\alpha=.89$.
3. **רמת אושר** נבדקה באמצעות שאלון מדד האושר המקוצר, אשר מבוסס על מדד האושר של אוקספורד- OHQ: Oxford Happiness Questionnaire (Hills & Argyle, 2002). השאלון המקוצר תורגם לעברית על ידי שמיר-בלדרמן (Shamir-Balderman, 2018). השאלון כולל 8 היגדים (לדוגמה: אני מרגיש שהחיים מאוד מתגמלים), והמשיבים עליהם התבקשו לדרג את תשובותיהם בסולם ליקרט בן 7 דרגות מ-1 (מאוד לא מסכים) עד 7 (מסכים מאוד). המשתנה נבחן באמצעות חישוב ממוצע של כל משיב, כך שכל שהמשיב קיבל ציון גבוה יותר בממד זה, כך רמת אושרו גבוהה גם כן. בבדיקת מהימנות של אלפא של קרונברך במחקר זה, נמצא מקדם מהימנות $\alpha=.71$.
4. **שאלון פרטים אישיים** בו הם נשאלו על גילם, מינם, תפקידם בעולם העבודה, מאפייני תעסוקה (וותק, בעלות על תיק ניכויים, מספר עובדים ופיטורי עובדים בעקבות "מלחמת חרבות ברזל" בקרב עצמאיים).

הליך המחקר

תהליך איסוף הנתונים במחקר זה, נערך בשיטת מדגם נוחות מסוג "כדור שלג", בקרב עובדים שכירים ועובדים עצמאיים במדינת ישראל, המוכרים על-ידי מס הכנסה וביטוח לאומי. השאלון הועבר בצורה מקוונת לדיווח עצמי והופץ תחילה בקרב כלל המעגלים המשפחתיים והחברתיים של החוקרות, בבקשה לענות על השאלונים ואחר כך בסיוע להפצתם. לאחר מכן, השאלון הופץ ברשתות החברתיות, שעיכרון: וואטסאפ, פייסבוק ואינסטגרם. בשלב הסופי, נעזרו החוקרות בקבוצות ייעודיות לעצמאיים בפייסבוק, במטרה להגיע לכמה שיותר עובדים עצמאיים. טרם הפצת השאלון בקבוצות אלו, בדקו החוקרות את חוקי הקבוצות ופנו למנהלי הקבוצות בבקשה לפרסם את השאלון, על מנת שלא לעבור על חוקי הקבוצה. פרסום השאלון כפוסט ברשתות החברתיות כלל הסבר קצר על המחקר הנ"ל, תוך הדגשה כי המחקר פועל על פי

כללי אתיקה של אנונימיות, שמירה על סודיות ואי הפצת נתוני המחקר. כמו כן, בפתיח השאלון המקוון הייתה שאלת חובה, עליה נדרשו לענות כל המשיבים/ות: "אני מביעה את הסכמתי מדעת להשתתף במחקר ומודעת/לזכותי לעזוב בכל עת מבלי להסביר". המחקר קיבל את אישור וועדת האתיקה YVC EMEK 2024-133.

ממצאים

ראשית, יוצגו הממצאים התיאוריים המספקים תמונה על עמדותיהם של עובדים שכירים ועצמאיים כאחד, באשר למשתני המחקר. מתוך נתוני המחקר עולה, כי העובדים דיווחו על רמה בינונית-גבוהה של תחושת חרדה מצבית ($M=2.76$, $SD=0.84$), ותפיסת ביטחון תעסוקתי ($M=2.7$, $SD=1.03$), לעומת רמת אושר גבוהה ($M=5.22$, $SD=0.84$).

ההשערה הראשונה הייתה, כי ימצא הבדל בתחושת החרדה המצבית בין שכירים לעצמאיים, כך שממוצע תחושת החרדה המצבית בקרב עצמאיים יהיה גבוה יותר, מממוצע תחושת החרדה המצבית בקרב שכירים. על כן, לבדיקת ההשערה שקיים הבדל מובהק בממוצע תחושת החרדה המצבית בין שכירים לעצמאיים, נערך מבחן t למדגמים בלתי תלויים ($t(242.37)=-5.680$, $p<0.001$). נמצא, כי ממוצע תחושת החרדה המצבית בקרב שכירים גבוה ($M=3.034$, $SD=0.76$) מממוצע תחושת החרדה המצבית בקרב עצמאיים ($M=2.46$, $SD=0.84$). מכאן, שבניגוד למשוער, נמצא כי תחושת החרדה המצבית הייתה גבוהה יותר בקרב שכירים (לוח 1).

ההשערה השנייה הייתה, כי ימצא הבדל בתפיסת הביטחון התעסוקתי בין שכירים לעצמאיים, כך שממוצע תפיסת הביטחון התעסוקתי בקרב שכירים יהיה גבוה יותר, מממוצע תפיסת הביטחון התעסוקתי בקרב עצמאיים. על כן, לבדיקת ההשערה שקיים הבדל מובהק בממוצע תפיסת הביטחון התעסוקתי בין שכירים לעצמאיים, נערך מבחן t למדגמים בלתי תלויים ($t(223.07)=8.881$, $p<0.001$). כמשוער, נמצא כי קיים הבדל מובהק בין הקבוצות וממוצע תפיסת הביטחון התעסוקתי בקרב שכירים גבוה ($M=3.22$, $SD=0.74$) מממוצע תפיסת הביטחון התעסוקתי בקרב עצמאיים ($M=2.22$, $SD=1.04$). (לוח 1).

ההשערה השלישית הייתה, כי ימצא הבדל ברמת האושר בין שכירים לעצמאיים, כך שממוצע רמת האושר בקרב עצמאיים יהיה גבוה יותר, מממוצע רמת האושר בקרב שכירים. על כן, לבדיקת ההשערה שקיים הבדל מובהק בממוצע רמת האושר בין שכירים לעצמאיים, נערך מבחן t למדגמים בלתי תלויים ($t(242.37)=4.05$, $p<0.001$). מממוצע רמת האושר בקרב עצמאיים נמצא גבוה ($M=5.43$, $SD=0.66$) מממוצע רמת האושר בקרב שכירים ($M=5.032$, $SD=0.94$). כמו כן וכמשוער, נמצא כי קיים הבדל מובהק בין הקבוצות (לוח 1).

לוח 1: ממוצעים, סטיות תקן וערך t מחושב של תחושת חרדה מצבית, תפיסת ביטחון תעסוקתי ורמת אושר (N=262)

משתנה	ערך	N	ממוצע	סטיית תקן	ערך t מחושב
חרדה מצבית	שכירים	136	3.03	0.76	-5.702***
	עצמאיים	126	2.46	0.84	
ביטחון תעסוקתי	שכירים	136	3.22	0.74	8.881***
	עצמאיים	126	2.22	1.04	
רמת אושר	שכירים	136	5.03	0.94	4.049***
	עצמאיים	126	5.43	0.66	

***P<0.001

לנוכח ממצאים אלו, ניתן לומר שאוששו ההשערות שהניחו כי תפיסת הביטחון התעסוקתי בקרב שכירים תהיה גבוהה מזו של עצמאיים וכן שרמת האושר של עצמאיים תהיה גבוהה יותר משל שכירים. לעומת זאת, ההשערה שהניחה כי תחושת החרדה המצבית תהיה גבוהה יותר בקרב עובדים עצמאיים לעומת שכירים לא אוששה.

מעבר לבדיקת השערות המחקר, נבדקו גם הבדלים בין מאפייני רקע, כגון מין וגיל, למשתני המחקר: תחושת חרדה מצבית, תפיסת ביטחון תעסוקתי ורמת אושר (לוח 2). בבחינת ההבדל בין מין המשיבים למשתני המחקר, נערך מבחן t למדגמים בלתי תלויים ולא נמצא הבדל מובהק בין מין המשיבים לרמת האושר ($P>0.05$) ובין מין לתחושת חרדה מצבית ($P>0.05$). לעומת זאת, נמצא הבדל מובהק בין מין המשיבים לבין תפיסת הביטחון התעסוקתי ($t(260)=2.765$, $P<0.05$), כך שממוצע תפיסת הביטחון התעסוקתי היה גבוה יותר בקרב נשים ($M=2.532$, $SD=0.975$), מאשר ממוצע תפיסת הביטחון התעסוקתי בקרב גברים ($M=2.88$, $SD=1.06$).

בבחינת ההבדל בין גיל המשיבים למשתני המחקר, בוצעה חלוקה לקטגוריית גיל (קבוצה ראשונה- מגיל 18 ועד 45, וקבוצה שנייה- מגיל 46 עד 72). לאחר מכן, נערך מבחן t למדגמים בלתי תלויים ולא נמצא הבדל מובהק בין גיל המשיבים לרמת האושר ($P>0.05$), ובין גיל המשיבים לתפיסת הביטחון התעסוקתי ($P>0.05$). לעומת זאת, נמצא הבדל מובהק בין גיל המשיבים לבין תחושת חרדה מצבית ($t(260)=-2.264$, $P<0.05$), כך שממוצע תחושת החרדה המצבית בקרב עובדים בגילאי 46-72 ($M=2.967$, $SD=0.814$) היה גבוה יותר מממוצע תחושת החרדה המצבית בקרב עובדים בגילאי 18-45 ($M=2.694$, $SD=0.85$).

לוח 2: ממוצעים, סטיות תקן וערך t מחושב של מאפייני רקע למשתני המחקר (N=262)

משתנה	ערך	N	ממוצע	סטיית תקן	ערך t מחושב
חרדה מצבית	זכר	128	2.852	0.973	1.67
	נקבה	134	2.676	0.702	1.67
ביטחון תעסוקתי	זכר	128	2.88	1.06	2.765*
	נקבה	134	3.22	1.04	2.765*
רמת אושר	זכר	128	5.267	0.821	0.788
	נקבה	134	5.185	0.86	0.788
חרדה מצבית	גילאי 18-45	197	2.69	0.85	-2.264*
	גילאי 46-72	65	2.96	0.814	-2.264*
ביטחון תעסוקתי	גילאי 18-45	197	2.74	1.02	1.046
	גילאי 46-72	65	2.58	1.04	1.046
רמת אושר	גילאי 18-45	197	5.198	0.862	-0.927
	גילאי 46-72	65	5.3	0.772	-0.927

*P<0.05

דיון

מחקר זה ביקש לבחון האם ובאיזו מידה קיים הבדל בתחושת חרדה מצבית, תפיסת ביטחון תעסוקתי ורמת אושר בקרב עובדים שכירים בהשוואה לעצמאיים. ממצאי המחקר תורמים להבנה התיאורטית בשני מישורים עיקריים. ראשית, הם מאתגרים את ההנחה המקובלת שעבודה עצמאית קשורה, בהכרח, לרמות חרדה גבוהות יותר ומציעים שהקשר הזה תלוי בנסיבות החיצוניות. שנית, הם מרחיבים את תיאוריית שימור המשאבים, על ידי הצגת מנגנון שבו משאבים שונים (ביטחון מוסדי מול אוטונומיה אישית) מגיבים באופן דיפרנציאלי למצבי איום חיצוני. ממצא זה מציע שבמצבי חירום, הערך הפסיכולוגי של משאבים שונים עשוי להתהפך.

ההבדל בתחושת החרדה המצבית בין שכירים לעצמאיים

בדיקת ההבדל בתחושת החרדה המצבית בין שכירים לעצמאיים העלתה, כי ישנו הבדל בתחושת החרדה המצבית בין שכירים לעצמאיים, אך תחושה זו הייתה גבוהה יותר בקרב העובדים השכירים. מכאן, באופן מפתיע ובניגוד למשוער, הבדלי הממוצעים היו הפוכים ומובהקים. ממצא זה מחזק את הטענות הקיימות, כי עולם העבודה כיום זרוע בגורמי חרדה חריפים וזמניים (Stiglbauer & Batinic, 2015). כמו כן,

שהתפתחויות, תנאי התחרות הכלל עולמיים, ותהליכים כאלו ואחרים כגון תהליך הגלובליזציה, יצרו שינויים משמעותיים ומקיפים בשוק העבודה בעשורים האחרונים, ואף הובילו לשחיקת הכללים המסורתיים שהיו קיימים בעבר; כמו צמצום המושג קביעות בקרב עובדים שכירים וצמצום כוחם של ארגוני העבודה (וינבלום, 2023). מכאן, ניתן להניח כי שינויים אלו גורמים לעובדים השכירים לחוות מצבי חרדה רבים יותר מאשר העובדים העצמאיים, לאור כך שמדובר במאפיינים תעסוקתיים חשובים ומשמעותיים בעיניהם.

כאמור, בניגוד לצפוי מהספרות הקיימת, נמצא כי תחושת החרדה המצבית גבוהה יותר בקרב שכירים לעומת עצמאיים. ממצא מפתיע זה מצביע על כך, שהמצב הביטחוני הייחודי של מלחמת חרבות ברזל יצר תנאים, שבהם היתרונות הפסיכולוגיים המוכרים של עבודה עצמאית- גמישות, אוטונומיה ושליטה- הפכו למקורות הגנה אפקטיביים מפני חרדה. בעוד ששכירים מצאו עצמם כפופים להחלטות הנהלה בתנאי אי-וודאות (האם להגיע לעבודה, האם הארגון ייסגר, האם יהיו פיטורים), עצמאיים יכלו להפעיל שליטה ישירה על סביבת עבודתם ולהתאים את פעילותם למצב המשתנה. ממצא זה מדגיש כיצד ההקשר החיצוני - במקרה זה מצב מלחמה - עשוי לשנות את הדינמיקה הפסיכולוגית הרגילה בין סוגי תעסוקה שונים וכיצד משאבים פסיכולוגיים שונים מתנהגים בתנאי לחץ קיצוניים.

ההבדל בתפיסת הביטחון התעסוקתי בין שכירים לעצמאיים

בדיקת ההבדל בתפיסת הביטחון התעסוקתי בין שכירים לעצמאיים העלתה, כי נמצא הבדל מובהק בתפיסת הביטחון התעסוקתי בין שכירים לעצמאיים וכמשוער נמצא שתפיסת הביטחון התעסוקתי גבוהה יותר בקרב שכירים. ממצא זה עולה בקנה אחד עם ממצאי מחקרים קודמים (Warr, 2013; Millán et al., 2022; Hur, 2021; Zwier et al., 2017). מחקרים אלו דיווחו, כי מעסיקים רבים העניקו לעובדיהם, לאורך רוב המאה ה-20, ביטחון תעסוקתי ברמות גבוהות, כחלק ממדיניות ממשלתית-חברתית וכתוצאה מכך, נוצרה ההנחה, כי תפיסת הביטחון התעסוקתי גבוהה יותר בקרב עובדים שכירים. זאת לעומת ההנחה, כי עבודה עצמאית נמצאה קשורה לרמות נמוכות יותר של ביטחון תעסוקתי, לאור חששותיהם של העצמאיים לחוות כישלון עסקי ולהיות מובטלים. יחד עם זאת, ממצא זה מעלה שאלה מעניינת: אם שכירים חווים ביטחון תעסוקתי גבוה יותר, אך בו-זמנית גם חרדה מצבית גבוהה יותר, ייתכן שמקורות החרדה אינם תעסוקתיים גרידא, אלא נובעים מהמצב הכללי של אי-וודאות בחברה הישראלית או מחוסר השליטה שחווים שכירים על סביבת עבודתם בתנאי משבר.

הסבר נוסף לממצא מחקר זה, ניתן לראות, גם כן, על פי מחקרים קודמים (וינבלום, 2023; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Romzek, 1985). כפי שמאוזכר אצל Hur, 2022). אלו ציינו, כי ישנו חוזה עבודה חוקי בין עובד למעסיק, אשר מוביל להגברת תפיסת הביטחון התעסוקתי, וכן להבטחת המשך העסקה נטולת חששות, מפני אובדן העבודה באופן בלתי צפוי או מתקופות אבטלה ארוכות. אפשר, אפוא, לטעון, כי לאור הגדרת המושג "שכירים", הם מראש נתונים לרמות ביטחון תעסוקתי גבוהות יותר, כיוון שיש בינם לבין מעסיקם יחסי עובד- מעסיק. זאת, לעומת העצמאיים, שאינם נתונים ליחסים אלו ועוסקים בפעילות עצמאית לחלוטין (סנונו, 2019).

כמו כן, בהקשר זה חשוב לציין, כי תהליכי שינוי רבים ומקיפים שעבר שוק העבודה בשנים האחרונות, כגון צמצום כוחם של ארגוני העובדים וביטול חלקי של המושג קביעות, הובילו לשינוי במידת הביטחון התעסוקתי בקרב עובדים שכירים גם כן (וינבלום, 2023). על אף שינויים אלו, עדיין ניתן להבחין כי ההבדלים בתפיסת הביטחון התעסוקתי בין סוגי העובדים ניכרים.

ההבדל ברמת האושר בין שכירים לעצמאיים

הממצאים האמפיריים של המחקר הנוכחי, העלו כי ההשערה אוששה וקיים הבדל מובהק בין שכירים לעצמאיים ברמת אושרם, וכמשוער, רמת האושר נמצאה גבוהה יותר בקרב עובדים עצמאיים. ממצא המחקר מתיישב עם ממצאי מחקרים קודמים (Alesina et al., 2004; Andersson, 2008; Blanchflower and Oswald, 1998; Blanchflower et al., 2001; Blanchflower, 2004; Fuch-Schundeln, 2009; Markussen et al., 2018). מחקרים אלו, בדומה למחקר הנוכחי, מצאו כי ישנה חשיבות רבה לאוטונומיה שחוה הפרט בעבודתו. זאת ועוד, כמצופה, עצמאיים דווחו על תחושת אוטונומיה גבוהה יותר מהשכירים, שבתורה נמצאה קשורה לרמות אושר גבוהות יותר בקרבם. כמו כן, מחקרים קודמים (Warr, 2021; Zwier et al., 2017) דיווחו, שבקרב עצמאיים קיימת התאמה מרבית בין כישוריהם לבין עבודתם הנוכחית. ממצא זה, מעיד על שביעות רצון גבוהה יותר בקרב עצמאיים מעבודתם, אשר בתורה משפיעה על שביעות רצון ותחושות אושר כלליות מהחיים. לפיכך, ממצא המחקר הנוכחי וממצאי מחקרים קודמים מחזקים את תיאוריית "הזרימה" (Flow Theory), המחברת בין אושר לבין פעילות בעבודה וגורסת כי חווית הזרימה יכולה להתקיים במקום העבודה, רק בתנאי שהעבודה תואמת את כישורי העובד (Diener & Sue, 1997; Robbins, 2021; כפי שמאוזכר אצל שמאי, 2016).

סביר להניח, כי ממצאים אלו וקודמים, אשר מציגים עלייה ברמת האושר כתוצאה מעבודה עצמאית, מובילים, בתורם, לעלייה מהירה במספר העצמאיים בשנים האחרונות. זאת ניתן לראות גם על פי נתוני הביטוח הלאומי לשנת 2024, שמדווחים על 927,632 עובדים עצמאיים כיום בישראל, לעומת 280.3 אלף עובדים עצמאיים בשנת 2017 (רוזנברג, 2019).

ההבדל בין מאפייני רקע לבין משתני המחקר

נוסף להשערות המחקר, נבחנו הבדלים בין מאפייני הרקע השונים של המשיבים לבין משתנים נוספים. ניתוח ההבדלים בין תחושת חרדה מצבית, תפיסת ביטחון תעסוקתי ורמת אושר לבין משתני הרקע הדמוגרפיים, חושף תובנות מפתיעות ומורכבות ביחס למשתני המחקר, שאינן עולות בקנה אחד עם ההנחות המקובלות בספרות המחקרית. ממצאי ניתוחי ההמשך, לא נמצאו הבדלים מובהקים בין המינים ברמת האושר ותחושת החרדה המצבית. עם זאת, נמצא הבדל מובהק בתפיסת הביטחון התעסוקתי ובאופן מפתיע- נשים דיווחו על רמות גבוהות יותר של ביטחון תעסוקתי, בהשוואה לגברים. ממצא זה מפתיע ומנוגד למחקרים קודמים (Hur, 2022; 2019; רוזנברג, 2019). אלו, טענו כי בכל הנוגע לביטחון תעסוקתי, נשים מועסקות לפרקי זמן קצרים יותר והן מודאגות יותר בעקבות חוסר ביטחון תעסוקתי שהן חוות, בעוד שגברים חוששים פחות לאבד את עבודתם וחווים תחושות מוגברות יותר של ביטחון תעסוקתי. בהקשר של מלחמת "חרבות ברזל" ושירות המילואים הנרחב, ייתכן שגברים רבים חוו אי-וודאות גבוהה יותר לגבי יציבותם התעסוקתית, בעקבות היעדרות ממושכת מהעבודה לצורך שירות צבאי, בעוד נשים - שרובן לא גויסו למילואים, נותרו בעמדות יציבות יותר בשוק העבודה. הסבר זה עשוי להסביר את הממצא הבלתי צפוי ומדגיש כיצד אירועים חיצוניים יוצאי דופן יכולים להשפיע על דפוסים דמוגרפיים מוכרים. לפיכך, ממצא זה מעלה שאלות מעניינות לגבי השינויים בשוק העבודה המודרני ותפיסות מגדריות משתנות ביחס לתעסוקה. בנוסף, הממצא עשוי להצביע על גורמים חברתיים, מבניים ותרבותיים שונים, המשפיעים על תפיסת הביטחון התעסוקתי, כגון ציפיות חברתיות, חוויות עבר ותפקידים מגדריים.

בהתייחס לגיל המשיבים, ההבדל המובהק היחיד שנמצא הינו בתחושת החרדה המצבית ועובדים מבוגרים יותר (בגילאי 46-72) דיווחו על רמות גבוהות יותר של חרדה, ביחס לעובדים צעירים יותר (בגילאי 18-45). ממצא זה, עשוי לשקף את האתגרים הייחודיים שעובדים מבוגרים מתמודדים איתם בשוק העבודה המשתנה במהירות, כגון קשיי הסתגלות לטכנולוגיות חדשות. בנוסף, הממצא יכול להיות קשור גם לשינויים אישיים או פיזיולוגיים הקשורים לגיל, חוסר וודאות אודות העתיד או לחצים הקשורים לפרישה ויציאה לפנסיה. כמו כן, ממצא זה מתיישב עם תיאוריית שימור המשאבים (Hobfoll, 2001; Stiglbauer & Batinic, 2015), שגורסת כי כאשר שורר איום לאבד משאב חשוב בחיי הפרט, כגון תעסוקה ומחויבות לדבר מה, כמו עבודה - הוא ייטה לחוות תחושות חרדה מוגברות. ייתכן שתופעה זו מתעצמת בהקשר של מלחמת "חרבות ברזל", שבה עובדים מבוגרים עלולים לחוות חרדה מוגברת מאובדן שליטה על המצב הכלכלי והביטחוני. לעומת זאת, לא נמצאו הבדלים מובהקים בין קבוצות הגיל ברמת האושר ותפיסת הביטחון התעסוקתי, מה שמצביע על כך שגיל עשוי להשפיע באופן סלקטיבי על חרדה מצבית בלבד ולא על היבטים אחרים של הרווחה הפסיכולוגית בעבודה.

תרומות המחקר, מגבלותיו והמלצות למחקרי המשך

למחקר הנוכחי מספר תרומות תיאורטיות ויישומיות. מבחינה תיאורטית, הוא מציע הרחבה של תיאוריית "שימור המשאבים" בהקשר של מצבי חירום, ומדגים כיצד משאבים פסיכולוגיים שונים (ביטחון מוסדי מול גמישות אישית) מתנהגים בתנאי לחץ ומשבר. בנוסף, המחקר פותח כיוון תיאורטי חדש בהבנת הקשר בין צורות תעסוקה לרווחה פסיכולוגית, על בסיס ההנחה שבה היתרונות הפסיכולוגיים של עבודה עצמאית אינם קבועים, אלא תלויים בהקשר החיצוני. מבחינה יישומית, הכרה בגורמים אלו במקומות העבודה למיניהם, עשויה לסייע בעיצוב וקביעת מדיניות תעסוקה המותאמת לצרכי העובדים, אשר תתמוך ברווחתם של השכירים והעצמאיים כאחד. כמו כן, הדבר עשוי להוביל ליצירת אסטרטגיות התמודדות יעילות, שיתרמו הן לעובדים והן למעסיקים. בקרב העובדים, הדבר יסייע בהפחתת תחושת חרדה מצבית ובהגברת תחושת הביטחון התעסוקתי ורמות האושר. בקרב המעסיקים, הדבר יסייע בשיפורי ביצועי העובדים ותרומתם למטרות הארגוניות או העסקיות. במיוחד בהקשר של ממצאי המחקר הנוכחי, שנערך במהלך מלחמת "חרבות ברזל", ניתן לזהות השלכות חשובות להתמודדות עם מצבי חירום ומשברים עתידיים. הממצאים מצביעים על כך שבמצבי לחץ וחוסר וודאות, היתרונות הפסיכולוגיים המקובלים של סוגי תעסוקה שונים עלולים להתהפך. לכן, ארגונים ומעסיקים יכולים להיערך טוב יותר למצבי חירום, וזאת על ידי פיתוח מדיניות גמישה, שמתחשבת בצרכים הפסיכולוגיים השונים של עובדים שכירים בזמני משבר. בנוסף, הממצאים יכולים לסייע לקובעי מדיניות ברמה הלאומית בעיצוב תוכניות סיוע כלכלי ופסיכולוגי, המותאמות לסוגי התעסוקה השונים, במהלך מצבי חירום עתידיים.

חרף תרומותיו של המחקר הנוכחי, ראוי למנות מספר מגבלות מחקריות. ראשית, מגבלה משמעותית של המחקר נעוצה בעיתוי העברת השאלונים וביצוע המחקר, שהתרחש כשישה חודשים לערך, לאחר פרוץ מלחמת "חרבות ברזל". אירוע לאומי וטראומתי זה, היה עשוי להשפיע על מצבם הרגשי של הנבדקים ככלל, ועל תחושות החרדה ורמות האושר המדווחות בפרט. בעצם, התנאים ששררו באותה התקופה עלולים היו ליצור הטיה משמעותית בתשובות המשתתפים, כך שאינן משקפות, בהכרח, את מצבם הרגשי בתנאים רגילים של חיי שגרה. מכאן, שמומלץ לערוך מחקר המשך, שיבחן את משתני תחושת החרדה המצבית, תפיסת הביטחון התעסוקתי ורמת האושר- בנקודת זמן שונה ואף רגועה יותר מבחינה ביטחונית. ביצוע המחקר בתנאים אחרים, יאפשר להשוות בין ממצאי המחקר הנוכחי לבין תוצאות שיתקבלו בתקופה

שגרתית יותר, ובכך יספק תובנות חשובות לגבי היציבות או השינוי בתחושות אלו לאורך זמן, ובמצבים שונים.

נוסף על כך, במהלך בניית השאלון נעשתה קטגוריזציה רחבה של עובדים שכירים ועצמאיים בלבד, ללא התייחסות לתפקידים ספציפיים בתוך כל קבוצה ובקבוצת העובדים השכירים בפרט- למשל, מנהל מחלקה, אחראי משמרת, מנכ"ל, עובד ייצור ועוד. היעדר הבחנה בין תפקידים שונים, עלול להסתיר הבדלים משמעותיים במשתני המחקר בין בעלי תפקידים שונים באותה הקטגוריה התעסוקתית. ניתן להניח, כי מנהל בכיר יחווה רמות שונות של ביטחון תעסוקתי בהשוואה לעובד זוט, על אף ששניהם מוגדרים כשכירים. כלומר, הכללה זו עלולה לטשטש דקויות חשובות וייתכן כי הדבר היה בעל השפעה על תוצאות המחקר. מכאן, שמחקרי המשך יפיקו תועלת מקטגוריזציה מפורטת יותר של תפקידים. על כן, מחקר עתידי יוכל לבחון תפקידים נוספים על ידי קטגוריזציה צרה יותר ולדייק מנבאים נוספים, אשר עלולים ליצור הבדלים בתחושות החרדה המצבית, תפיסת הביטחון התעסוקתי וכן רמת האושר בקרב העובדים.

מגבלה נוספת במחקר הנוכחי, כרוכה בהסתמכות על מתודולוגיית ניתוח כמותני בלבד, מה שעלול להגביל את הבנת העומק והמורכבות של הרגשות, המניעים והתפיסות הנחקרים. שיטה זו מאפשרת איסוף נתונים מדידים והסקת מסקנות סטטיסטיות, ובו בזמן היא עשויה להחמיץ מורכבויות רגשיות חשובות, שהיה ניתן לחשוף על ידי שילוב של מחקר איכותני. שיטת מחקר איכותנית המבוססת על ראיונות עומק למשל, הייתה יכולה לספק תובנות עמוקות ומקיפות יותר אודות ההבדלים בין שכירים לעצמאיים, בקשר למשתני המחקר, וכן לחוויות הסובייקטיביות שלהם. לאור כך, מומלץ לבצע מחקר עתידי שישלב בין גישות המחקר השונות ויכלול, מחד, שאלונים כמותיים, ומאידך, ראיונות עומק איכותניים. שילוב זה יאפשר להבין לעומק את החוויות הסובייקטיביות של הנחקרים, במקביל לזיהוי מגמות סטטיסטיות. הבנה זו תספק תמונה מקיפה והוליסטית, ביחס להבדלים בין עצמאיים לשכירים בהקשרים סובייקטיביים, כגון תפיסות ביטחון תעסוקתי, תחושות חרדה מצבית ורמות אושר.

רשימת מקורות

- אתר המרכז למורשת המודיעין (2024). נדלה מתוך: <https://www.intelligence.org.il/userfiles/banners/mmm97.pdf>
- המוסד לביטוח לאומי. (2024). *סקירה שנתית: נתוני עובדים עצמאיים ומקבלי שכר*. מינהל המחקר והתכנון. [\[קישור לאתר הביטוח הלאומי\]](#)
- היילברן, ס' ואיצקוביץ', י' (2017). השפעת התעמרות במקום העבודה על סולידריות אופקית ותחושת ביטחון תעסוקתי. *הרבעון לחקר ארגונים וניהול משאבי אנוש*, 2(2), 28-38.
- ויטנברג, נ' (2020). *מניתוק לשילוב- היבטים בחינוך ילדים ונוער בסיכון*. גף הפרסומים, משרד החינוך.
- וינבלום, ש' (2023). *ביטחון תעסוקתי בעולם ובישראל*. פורום ארלוזורוב- כלכלה הוגנת, חברה צודקת. נדלה מתוך: https://d81d8b78-0435-4582-b71a-759fe55fdf0b.usrfiles.com/ugd/d81d8b_1eae140266fe45d0818492c60c83f9ac.pdf
- כהן, ע' (2008). יכולת תעסוקתית נתפשת: חקר המשתנה, ותפקידו כממתן את הקשר שבין חוסר בטחון תעסוקתי לבין משתני עמדה והתנהגות כלפי הארגון [עבודה לשם קבלת תואר מוסמך, אוניברסיטת בר אילן].

- סנונו, א' (2019). האם השתייכות אתנית משפיעה על הבחירה להיות עצמאי: המקרה הישראלי [עבודה לשם קבלת תואר מוסמך, אוניברסיטת תל אביב].
- רוזנברג, מ' (2019). שכר והכנסה מעבודה לפי יישוב ומשתנים כלכליים שונים 2017. המוסד לביטוח לאומי-מינהל המחקר והתכנון. נדלה מתוך:
https://www.btl.gov.il/Publications/survey/Documents/seker309/seker_309.pdf
- שמאי, א' (2016). הקשר בין השקעה ניכרת בעבודה לבין אושרם של עובדים. הרבעון לחקר ארגונים וניהול משאבי אנוש, 1(2), 89-98.
- שמיר-בלדרמן, א' ושמיר מ' (2022). הגורמים המסבירים חרדה מצבית בקרב אימהות יחידניות מבחירה בישראל בתקופת משבר הקורונה. סוגיות בחברה הישראלית, 31(1), 39-70.
- שניר, ר' (2021). ההשלכות הפסיכולוגיות של הקורונה 'הכלכלית': תחושת לחץ בקרב עובדים שהוצאו לחל"ת או פוטרו ובקרב עצמאים שנאלצו לסגור את עסקיהם במהלך גל הקורונה הראשון בישראל. הרבעון לחקר ארגונים וניהול משאבי אנוש, 6(2), 1-8.
- Aboramadan, M., & Kundi, Y. M. (2023). Emotional culture of joy and happiness at work as a facet of wellbeing: a mediation of psychological safety and relational attachment. *Personal Review*, 52(9), 2133-2152.
- Alesina, A., Di Tella, R., & MacCulloch, R. (2004). Inequality and happiness: Are Europeans and Americans different? *Journal of Public Economics*, 88(9-10), 2009-2042.
- Andersson, P. (2008). Happiness and health: Well-being among the self-employed. *Journal of Socio Economics*, 37(1), 213-236.
- Bani-Melhem, S., Zeffane, R., & Albaity, M. (2018). Determinants of employees' innovative behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1601-1620.
- Barlow, D. H. (1990). *Abnormal psychology*. Stanford University Press.
- Blanchard, D. C., Griebel, G., Pobbe, R., & Blanchard, R. J. (2011). Risk assessment as an evolved threat detection and analysis process. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 35(4), 991-998.
- Blanchflower, D. G. (2004). Self-employment: More may not be better. *Swedish Economic Policy Review*, 11(2), 15-73.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (1998). What makes an entrepreneur? *Journal of Labor Economics*, 16(1), 26-60.
- Blanchflower, D. G., Oswald, A. J., & Stutzer, A. (2001). Latent entrepreneurship across nations. *European Economic Review*, 45(4-6), 680-691.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34.
- Diener, E., & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189-216.

- Eysenck, M. W. (1994). *Happiness: Fact and myths*. Lawrence Erlbaum.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Hershey, D.A., Van Dalen, H.P., Conen, W., & Henkens, K. (2017). Are 'voluntary' self-employed better prepared for retirement than 'forced' self-employed? *Work, Aging and Retirement*, 3(3), 243-256.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337-421.
- Hobfoll, S. E., & Wells, J. D. (1998). Conservation of resources, stress, and aging: Why do some slide and some spring?. In J. Lomranz (Ed.), *Handbook of aging and mental health: An integrative approach* (pp. 121-134). Springer.
- Hur, H. (2022). Job security matters: A systematic review and meta-analysis of the relationship between job security and work attitudes. *Journal of Management & Organization*, 28(5), 925-955.
- Fisher, C.D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412.
- Markussen, T., Fibæk, M., Tarp, F., & Tuan, N. D. A. (2018). The happy farmer: self-employment and subjective well-being in rural Vietnam. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1613-1636.
- Millán, J. M., Hessels, J., Thurik, R., & Aguado, R. (2013). Determinants of job satisfaction: a European comparison of self-employed and paid employees. *Small Business Economics*, 40(3), 651-670.
- Petriglieri, G., Ashford, S. J., & Wrzesniewski, A. (2019). Agony and ecstasy in the gig economy: Cultivating holding environments for precarious and personalized work identities. *Administrative Science Quarterly*, 64(1), 124-170.
- Robbins, B. D. (2021). The joyful life: An existential-humanistic approach to positive psychology in the time of a pandemic. *Frontiers in Psychology*, 12, 648600.
- Romzek, B. S. (1985). The effects of public service recognition, job security and staff reductions on organizational involvement. *Public Administration Review*, 45(2), 282-291.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 460-480.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press.

- Shamir-Balderman O. (2018) *Remote workers and the relationship between organizational management and work-related attitudes and emotion* [Doctoral dissertation]. University of Haifa.
- Shamir-Balderman, O., & Shamir, M. (2025). Social Support, Happiness, State Anxiety, and Passion at Work Among Medical Staff Members During Times of Armed Conflict in Israel. *The International Journal of Health Planning and Management*.
- Shamir Balderman, O., Tzafrir, S., & Enosh, G. (2024). Happiness and passion at work: Finding the common thread in a tangle of definitions – a conceptual analysis. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 21(2), 224–254.
- Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L., Lushene, R., Vagg, P. R., & Jacobs, G. A. (1983). *Manual for the State-Trait Anxiety Inventory*. Consulting Psychologists Press, Inc.
- Stiglbauer, B., & Batinic, B. (2015). Proactive coping with job insecurity: Is it always beneficial to well-being? *Work & Stress*, 29(3), 264-285.
- Sverke, M., Chaison, G. N., & Sjöberg, A. (2004). Do union mergers affect the members? Short- and long-term effects on attitudes and behaviour. *Economic and Industrial Democracy*, 25(1), 103-124.
- Sverke, M., & Goslinga, S. (2003). The consequences of job insecurity for employers and unions: Exit, voice and loyalty. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 241-270.
- Tay, L., Kuykendall, L., & Diener, E. (2015). Satisfaction and happiness: The bright side of quality of life. In W. Glatzer, L. Camfield, V. Møller, & M. Rojas (Eds.), *Global handbook of quality of life: Exploration of well-being of nations and continents* (pp. 839–853). Springer.
- Vander-Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380.
- Vendramin, P., & Parent-Thirion, A. (2019). Redefining working conditions in Europe. *International Development Policy*, 11, 1-19.
- Warr, P. (2017). Self-employment, personal values, and varieties of happiness-unhappiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 1-14.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75.
- Zelenski, J.M., Murphy, S.A., & Jenkins, D.A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 19(4), 521-537.
- Zwier, D., Damman, M., & Van den Heuvel, S. G. (2021). Explaining differences in retirement timing preferences between the solo self-employed and employees. *International Journal of Manpower*, 42(2), 286-304.