

**דוח – סופי למחקר בנושא:**

**הבחירה בין איזון עבודה-חיים לביטחון סוציאלי בפנסיה.**

**מדד ההשפעה העתידית הנתפסת (PFI) – כיצד ישפיע איזון בית-עבודה על עתידו של העובד?**

ד"ר אייל להב<sup>1</sup> ופרופסור טל שביט<sup>2</sup>

<sup>1</sup> החוג לניהול וכלכלה, האוניברסיטה הפתוחה

<sup>2</sup> המחלקה לכלכלה ומנהל עסקים, אוניברסיטת אריאל

המחקר מומן ע"י קרן המחקר של הביטוח הלאומי (מענק מס' 20429). השאלון והמתודולוגיה למחקר

זה אושרו על ידי ועדת האתיקה המחקרית של המחלקה לניהול וכלכלה באוניברסיטה הפתוחה (מספר אישור

אתיקה: סגל 8-11-22).

התכתבות בנוגע לדוח זה יש להפנות אל ד"ר אייל להב, האוניברסיטה הפתוחה, דרך האוניברסיטה 1, ת.ד.

808, רעננה. כתובת דואל: [eyalla@openu.ac.il](mailto:eyalla@openu.ac.il)

## תמצית

שינויים בשוק העבודה בעשורים האחרונים הביאו את נושא האיזון בין עבודה לחיים (work life balance) לאור הזרקורים. עם זאת, עדיין לא ברור האם עובדים מבינים באופן מלא את ההשלכות העתידיות שאיזון עבודה-חיים הנוכחי שלהם, ואם כן, כיצד הוא מעצב את קבלת ההחלטות שלהם. במאמר זה, אנו מציגים שיטה חדשנית להערכת ההשפעה הנתפסת של שלושה מרכיבים של איזון עבודה-חיים הנוכחי של העובד – מתח ושחיקה, גבולות וגמישות, על בריאותו העתידית, יחסי הקהילה העתידיים ומצבו הכלכלי העתידי. בנוסף, אנו מעריכים את תקפות הגישה שלנו על ידי חקירת האופן שבו "ההשפעה הנתפסת על העתיד" משפיעה על קבלת החלטות הקשורות לניהול איזון עבודה-חיים בהווה. אנו מוצאים הבדלים גדולים בין ההשפעה הנתפסת של כל אחד מרכיבי איזון עבודה-חיים על כל היבט עתידי של החיים. אנו מדגימים את הקשר בין ההשפעה הנתפסת לבין תהליכי קבלת ההחלטות הנוכחיים של עובדים בנוגע לניהול איזון עבודה-חיים. גופי ממשל, מנהלים ומומחי משאבי אנוש יכולים להסיק מסקנות חשובות מתוצאות המחקר בכל הקשור לקבלת החלטות לגבי הקצאת משאבים, וניהול תמריצים, בין הרכיבים השונים של איזון עבודה-חיים בארגונים.

*מילות מפתח:* רווחה סובייקטיבית, איזון עבודה-חיים, לחץ ושחיקה, השפעה עתידית נתפסת, תגמול בעבודה, פנסיה, חסכון.

## מדד ההשפעה העתידית הנתפסת (PFI) – כיצד ישפיע איזון בית-עבודה על עתידו של אדם?

### 1. מבוא

שינויים בשוק העבודה בעשורים האחרונים הביאו את נושא איזון עבודה-חיים לאור הזרקורים (Kelliher et al., 2019; Khallash & Kruse, 2012; Sirgy & Lee, 2018).

לאיזון עבודה-חיים יש השפעה משמעותית על היבטים שונים של חיי העובדים, כולל שביעות רצון מהחיים, שביעות רצון בעבודה (Sirgy & Lee, 2018; Whiston & Cinamon, 2015), בריאות פיזית ונפשית (Sirgy & Lee, 2018), קשרי משפחה וקהילה (Gragano et al., 2020; Sirgy & Lee, 2018) (Voydanoff, 2006; Whiston & Cinamon, 2015) וביצועים בעבודה, כולל פרודוקטיביות ונאמנות לארגון שבו הם עובדים (Bataineh, 2019; Soomro et al., 2018). בשנים האחרונות, איזון עבודה-חיים זכה לתשומת לב כנושא חשוב במדיניות ציבורית. במדינות מסוימות, רגולטורים התערבו ביחסי עובד-מעביד כדי לטפל בחששות איזון עבודה-חיים.<sup>1</sup> נקבעו תקנים חדשים הנוגעים לרווחת העובדים, כגון תקנה מס' 45003 של ארגון התקינה הבינלאומי (ISO).<sup>2</sup> בנוסף, ארגון הבריאות העולמי (2019) הכיר בשחיקה הקשורה לעבודה כתורמת פוטנציאלית לבעיות בריאות.

כחלק מגישה משולבת של השפעת איזון עבודה-חיים הנוכחי על עתידו של העובד, יש לשקול בזהירות מספר מרכיבים מרכזיים של איזון עבודה-חיים ולהתייחס אליהם בנפרד. המרכיב הראשון, ללא ספק המכריע ביותר, הוא מתח הקשור לעבודה, המשפיע ישירות על הבריאות הנפשית והפיזית של העובד (Gragano et al., 2020; Sirgy & Lee, 2018). מעבר להשפעתו המיידית על הבריאות, לחץ הקשור לעבודה הינו גורם המגביר שחיקה ומשפיע על הביצועים בעבודה ועל הפרייון (Bataineh, 2019; Soomro et al., 2018). המרכיב השני הוא גבולות, כלומר, תיחום ברור בין זמן העבודה לבין זמן אחר כמו פנאי או זמן עם המשפחה או חברים (Allen et al., 2014; Kossek & Lautsch, 2012; Wepfer et al., 2018). המרכיב השלישי הוא גמישות במקום העבודה, הכוללת גורמים שונים כגון עבודה מרחוק (מלאה או חלקית), שעות עבודה

<sup>1</sup> לדוגמה, בפורטוגל ובצרפת, מעסיקים אינם מורשים עוד ליצור קשר עם עובדים לאחר שעות העבודה.  
<https://mymodernmet.com/french-law-bans-workplace-communication-after-work-hours/>  
<https://edition.cnn.com/2021/11/11/success/portugal-employer-contact-law/index.html>  
<sup>2</sup> <https://www.iso.org/standard/64283.html>

גמישות, שליטה בחופשות ומרכיבים אחרים, המעניקים לעובדים שליטה רבה יותר על ניהול זמנם באופן שוטף (Chung & Van der Lippe, 2020; Farivar et al., 2016; Liao et al., 2019).

לאיזון עבודה-חיים יש ללא ספק השפעה מיידית על היבטים שונים של החיים. חשוב גם להכיר בהשלכותיו ארוכות הטווח וכיצד הוא מעצב את העתיד. ההשפעה של החלטותיו הנוכחיות של העובד על עתידו היא נושא חשוב, המתועד היטב על פני דיסציפלינות אקדמיות שונות. במובן הרחב אנו מתייחסים לאוריינטציית עתיד (Johnson et al. 2014; Nurmi, 1991; Seginer, 2009 ; Trommsdorff, 1983), המתייחסת ליכולתו של האדם לתכנן אסטרטגית ולקבוע מטרות לעתיד. ישנן מספר דרכים למדוד אוריינטציית עתיד ואת השפעתה. לדוגמה, "העדפות זמן", מושג הכרוך בשקילת ערך ההווה מול העתיד, הוכח כבעל השפעות מרחיקות לכת על היבטים שונים של חיי היומיום ועתידו של האדם (Lang & Carstensen, 2002; Stolarski et al., 2015; Zimbardo & Boyd, 2014). בנוסף, "פרספקטיבת זמן עתיד" (Future Time Perspective) מדגישה כיצד מטרותיו של הפרט מעוצבות ע"י תפיסתו את העתיד (Lang & Carstensen, 2002; Nuttin, 2014). גישה אחרת היא "שיעור ההיוון הסובייקטיבי", המשקף את הפיצוי המקובל על עיכוב סכום כספי (Benzion et al., 1989; Thaler, 1981). מדד זה מקובל במחקרים כלכליים שהראו קשר בינו לבין בריאות, יציבות פיננסית והצלחה אישית (Green et al., 1994; Warner & Pleeter, 2001). עם זאת, עדיין קיימת אי ודאות באשר לשאלה האם עובדים מבינים באופן מלא את ההשלכות העתידיות של איזון עבודה-חיים הנוכחי שלהם, ואם כן, כיצד הוא מעצב את קבלת החלטות שלהם. מספר מחקרים מצאו ראיות המצביעות על כך שאוריינטציית עתיד יכולה להשפיע על החלטות הקשורות לאיזון עבודה-חיים בהווה. (Henry et al. (2017), ערכו סקירה מקיפה של מחקרים כמותיים שבחנו את הקשר בין "פרספקטיבת זמן עתיד", לעבודה. בפרט, הם התעמקו במושג "פרספקטיבת זמן עתיד תעסוקתי", המקיף את תפיסותיהם של אנשים לגבי ההזדמנויות העומדות לרשותם והזמן שנותר להם בקריירה שלהם. ניתוח הספרות הקיימת מצביע על כך שפרספקטיבת זמן עתיד קשורה באופן מורכב לגורמים שונים, כולל שביעות רצון בעבודה, מחויבות לעבודה ולקריירה, ונכונות העובדים להשקיע בהתפתחותם המקצועית. ביחס לפרספקטיבת זמן עתיד ולאיזון עבודה-חיים, המחברים ציינו פער בולט בספרות

המחקרית, וציינו כי "חקר הקשר שבין פרספקטיבת זמן עתיד **בעבודה** וממשק עבודה-משפחה לא נעשה עד כה" (Henry et al., 2017, p. 14). רק מספר מצומצם של מחקרים בחנו בעקיפין את הקשרים בין פרספקטיבת זמן עתיד לאיזון עבודה-חיים. Treadway et al. (2011), גילו כי פרספקטיבת הזמן של הפרט (רדודה או עמוקה) משפיעה באופן משמעותי על רמת המחויבות שלהם כאשר הם חווים קונפליקטים בין אחריות המשפחה לעבודה. עובדים עם פרספקטיבות זמן עתיד רדודות (עמוקות) תופסים את משך הזמן שלהם בתפקיד מסוים כקצר (ארוך), מה שמשפיע על האנרגיה שהם מקדישים לכל היבט של העבודה והחיים. Akirmak and Ayla (2021) מצאו כי פרספקטיבת הזמן של הפרט קשורה באופן מורכב לשחיקה בעבודה, מה שיוצר השפעה מזיקה על שביעות הרצון בעבודה. יש לציין כי תפיסת זמן מאוזנת<sup>3</sup> נמצאה קשורה להפחתת מתח, חרדה ושחיקה בעבודה. פער נוסף בספרות הקיימת נוגע לחשיבות הנתפסת של כל אחד ממרכיבי האיזון עבודה-חיים (לחץ ושחיקה, גבולות וגמישות). בפרט, עובדים מתמודדים עם בחירות הנוגעות לניהול רכיבי האיזון עבודה-חיים שלהם והפשרה בין שאיפותיהם המקצועיות לבין בריאותם, חייהם האישיים, מחויבויותיהם המשפחתיות ושעות הפנאי. אין עדיין דיון בספרות על משקלו של כל אחד מהמרכיבים וחשיבותו מנקודת המבט של העובדים.

הבנת האופן שבו שיקולים עתידיים משפיעים על החלטות נוכחיות לגבי איזון עבודה-חיים חיונית לא רק עבור העובדים אלא גם עבור מוסדות המדינה העוסקים בתקינה או בתמריצים, גופים העוסקים בחיסכון ארוך טווח, ומנהלים המקצים משאבים לשיפור תנאי העבודה של עובדיהם לצורך הגדלת שביעות רצון בעבודה. יתר על כן, ישנה חשיבות רבה לחקור את נקודת המבט של העובדים, לגבי המרכיבים השונים של איזון עבודה-חיים ולמי מהם השפעה משמעותית יותר על עתידם.

כדי להתמודד עם הפער הקיים בספרות בנוגע להשלכות העתידיות של איזון עבודה-חיים ולתפקידו של כל מרכיב באיזון עבודה-חיים, ערכנו סקר בקרב 2,063 עובדים ישראלים. ביקשנו להבין את ההשפעה הנתפסת של העובדים לגבי כל רכיב איזון עבודה-חיים על בריאות פיזית ונפשית עתידית, יחסי קהילה עתידיים ומצב כלכלי עתידי. תוך שימוש בתגובות המשתתפים פיתחנו מדד חדש, מדד ההשפעה העתידית הנתפסת (Perceived Future Impact - PFI). אנו שואפים לענות על שתי השאלות הבאות:

<sup>3</sup> תפיסת זמן מאוזנת "יכולה להיות מוגדרת כרמה גבוהה של עבר חיובי, רמה גבוהה למדי של הדוניזם חיובי נוכחי ועתידי, ורמה נמוכה של עבר שלילי, פטליזם בהווה ועתיד שלילי" (Witowska et al., 2020, p. 1).

- מבין שלושת המרכיבים של איזון עבודה-חיים, לאיזה מהם יש את ההשפעה הנתפסת הגדולה ביותר על העתיד, ולאיזה מהם יש את ההשפעה הקטנה ביותר?
  - האם ציון מדד PFI קשור לקבלת החלטות לגבי דילמות איזון עבודה-חיים הנוכחיות? בפרט החלטות הקשורות להפרשות לפנסיה או לגובה השכר.
- אנו מוצאים הבדלים גדולים בין ההשפעה הנתפסת של כל רכיב איזון עבודה-חיים לבין כל היבט עתידי ומדגימים את ההשפעה העתידית הנתפסת על תהליכי קבלת ההחלטות הנוכחיים של העובדים בנוגע לניהול איזון עבודה-חיים.

## 2. שיטה

### 2.1 מדגם

ערכנו סקר מקוון בקרב מדגם מייצג של האוכלוסייה היהודית בגילי העבודה בישראל (גילאי 25 עד 64) שעבדו במשרה מלאה. הסקר הופעל על ידי חברת "פרויקט המדגם", חברה ישראלית המתמחה בביצוע סקרים בישראל. המדגם כלל 2,063 משתתפים שדיווחו כי הם עובדים במשרה מלאה בשאלת סינון על מצב העבודה, ענו על כל שאלות הסקר, והשיבו נכון על ארבע שאלות לבחינת קשב (116 המשתתפים שנתנו תשובה שגויה לאחת או יותר מארבע שאלות לבחינת קשב לא נכללים במדגם).

### 2.2 אמצעים

#### 2.2.1 השפעה עתידית נתפסת

כדי לבחון אם וכיצד אנשים תופסים את ההשלכות העתידיות של איזון נוכחי בין עבודה לחיים, ביקשנו מהמשתתפים להגיב ל-16 היגדים על ההשפעה הנתפסת של ארבע התנהגויות בהווה, על ארבעה היבטים של השלכות עתידיות (ראה נספח 1). ההיבטים העתידיים הם: בריאות פיזית, בריאות נפשית, יחסים בינאישיים בתוך הקהילה (משפחה, חברים, שכנים וכו') ומצב כלכלי. לשם המחשה, להלן ארבעת ההיגדים, וכן השאלה המופיעה לפנייהם, לגבי ההיבט של בריאות פיזית:

איך כל אחד מהבאים ישפיע לדעתך על בריאותך הפיזית בעתיד.

- הקפדה בהווה על אורח חיים בריא (תזונה, פעילות גופנית, שינה מספקת, הימנעות מעישון וכדומה).
- הקפדה בהווה לא להיות בלחץ או במתח נפשי, ולהימנע משחיקה.
- הקפדה בהווה על שמירת הגבולות בין הבית לעבודה (לא תעבוד בשעות הפנאי שלך).
- הקפדה בהווה על תנאי העבודה כמו גמישות בשעות או עבודה מהבית.

עבור כל היגד, המשתתפים התבקשו להעריך אם ההתנהגות הנוכחית תוביל (א) להשפעה שלילית, (ב) לא תשפיע, או (ג) להשפעה חיובית, על בריאותם הגופנית העתידית. תהליך זה חוזר על עצמו בשלושת ההיבטים העתידיים האחרים: בריאות נפשית, קשרי קהילה ומצב כלכלי. ארבעת ההיבטים העתידיים, כמו גם ההתנהגויות הנוכחיות בתוך כל אחד מהם, הוצגו בסדר אקראי. חשוב לציין כי במסגרת המחקר, מתח ושחיקה, גבולות וגמישות נחשבו למרכיבים מרכזיים של איזון עבודה-חיים. יתר על כן, הסעיפים הקשורים לשמירה על אורח חיים בריא שימשו נקודת יחוס. הספרות הקיימת ביססה קשר מובהק בין אורח חיים בריא לשיפור הבריאות הגופנית והנפשית הן בהווה והן בטווח הארוך, לצד אסטרטגיות להפחתת מתחים ולמניעת שחיקה (Loef & Walach, 2012; Ohrnberger et al., 2017; Sawyer et al., 2012). לכן, ניתוח השוואתי של פריטים אלה יכול להציע תובנות לגבי החשיבות היחסית של הפחתת מתח בהקשר לאיזון עבודה-חיים ובנוסף גם החשיבות היחסית של גבולות וגמישות בעבודה.

## 2.2.2 תרחישי איזון עבודה-חיים

כדי לבחון האם ההשפעה העתידית הנתפסת של איזון עבודה-חיים בהווה משפיעה על קבלת ההחלטות של עובדים, השתמשנו בגישה מבוססת תרחישים, המבוססת על השיטה שהוצגה במחקרים של Benjamin et al. (2012) ו-Sherman and Shavit (2023) כמפורט בנספח 2. למשתתפים הוצגו שישה תרחישים היפותטיים הכוללים שתי חלופות. כל אחד מהתרחישים הדגיש פשרה בין היבט אחד של איזון

עבודה-חיים בהווה (לחץ ושחיקה; גבולות; גמישות) לבין מרכיב אחד של תגמול עבודה (שכר; הפרשות לפנסיה). בחלופה אחת תנאי איזון עבודה-חיים היו לא טובים (למשל, מתח נפשי גבוה ושחיקה) ובחלופה השנייה היו טובים (למשל, מתח נפשי ושחיקה נמוכים). המשתתפים היו צריכים לציין את האחוז המקסימלי שבו הם מוכנים להפחית את שכרם או הפרשות לפנסיה<sup>4</sup> (בין 0% ל-100%) כדי לעבוד בחלופה עם תנאי איזון עבודה-חיים טובים במקום בחלופה עם תנאים גרועים, ולמעשה לתמחר את החשיבות של איזון עבודה-חיים. הערכת תרחישים בשלושת היבטי איזון עבודה-חיים אפשרה לנו לבחון באופן רחב את השפעת ההשלכות העתידיות ולאמת את מדד PFI. כדי להפחית את ההשפעה של תצפיות קיצון בקצה העליון<sup>5</sup> על פרשנות התוצאות, לא נכללו משתתפים עם ערכים העולים על שתי סטיות תקן בכל אחד מששת התרחישים. תהליך זה הוביל להסרת 9.7% מהמשתתפים (200) מהמדגם המקורי. לפיכך, הניתוח כלל 1,863 משתתפים.

### 2.2.3 איזון עבודה-חיים נוכחי

מכיוון שבחנו את קבלת ההחלטות בתרחישים הקשורים לאיזון עבודה-חיים, היה חשוב למדוד כמשתנה בקרה את האיזון עבודה-חיים הנוכחי של כל משתתף. לשם כך השתמשנו בעשרת היגדי איזון עבודה-חיים של (Daniels and McCarragher (2000) יחד עם שלושה היגדים נוספים הרלוונטיים יותר להקשרים עכשוויים (ראהנספח 3). 13 ההיגדים דורגו בסולם ליקרט של 7 רמות מ-1 (מאוד לא מסכים) עד 7 (מסכים מאוד), כאשר ערכים גבוהים יותר מייצגים איזון עבודה-חיים נמוך יותר.

### 2.2.4 עמדות לגבי פרישה והיסכון פנסיוני

מכיוון שבשלושה מתוך ששת התרחישים נבדקה נכונותם של המשתתפים להפחית את הפנסיה העתידית שלהם, התייחסנו לעמדותיהם כלפי קרנות פנסיה ופרישה באמצעות פריטי השאלון הבאים:

<sup>4</sup> בישראל חלה חובה על יחידים לחסוך לפנסיה, אך למעסיקים נשמרת מידה מסוימת של גמישות בקביעת אחוז ההפרשה. גמישות זו מושגת על ידי קביעת "שכר בסיס" עבור הטבות, אשר לעתים קרובות נמוך מהשכר בפועל.

<sup>5</sup> חריגים אלה יכולים להיות תוצאה של אי הבנה. לדוגמה, כ-1.5% מהתשובות לששת התרחישים היו בעלות ערכים שנעו בין 51% ל-100%. כלומר המשתתפים היו מוכנים לוותר על רוב ההפרשות שלהם לשכר או לפנסיה עבור איזון עבודה-חיים טוב, מה שנראה מאוד לא סביר.



- הידיעה שיש לי חסכון לפנסיה מקטינה את החששות שיש לי היום, לגבי העתיד.
  - אם לא היה לי חסכון לפנסיה, זה היה גורם לי לחרדות בהווה.
  - אני חושש שארד ברמת החיים כשאגיע לגיל פנסיה.
  - ההכנסה בגיל הפנסיה (מכל המקורות) משפיעה מאוד על איכות החיים בפנסיה.
  - אני מוכן לוותר על הכנסה היום, בשביל לשפר את רמת החיים בגיל הפנסיה.
  - חשוב לי מאד לחסוך כסף לפנסיה.
- ששת הפריטים דורגו בסולם ליקרט של 7 רמות מ-1 (מאוד לא מסכים) עד 7 (מסכים מאוד).

### 2.2.5 גורמים סובייקטיביים אחרים

ביצענו בקרה גם על גורמים נוספים (ראה נספח 4), כולל: שביעות רצון מהכנסה, שביעות רצון מההון הצבור, שביעות רצון בעבודה,<sup>6</sup> מצב הבריאות הנוכחי,<sup>7</sup> וההשפעה של איזון עבודה-חיים על התפתחות הקריירה בשלושת מרכיבי איזון עבודה-חיים (למשל, עבור מתח ושחיקה: " לדעתי הפחתת הלחץ והשחיקה בעבודה על ידי שיפור של האיזון בין העבודה לחיים הפרטיים יפגע בקריירה ובקידום לאורך זמן." )<sup>8</sup>. בנוסף, בדקנו גם אוריינות פיננסית (Big 3; Lusardi & Mitchell, 2011)<sup>9</sup> ויחס לסיכון (Dohmen et al., 2011; Shavit et al., 2014)<sup>10</sup>.

כדי לבחון את הקשר בין ההשפעה העתידית הנתפסת של התנהגותנו היום לבין אוריינטציית עתיד, מדדנו גם את שיעור הניכיון הסובייקטיבי של המשתתפים באמצעות שאלות דומות לאלה ששימשו ב-Wang et al. (2016). כמו כן, יצרנו אינדיקטור של התמקדות כוללת בעתיד, תוך שימוש בהיגד פשוט, שדורג בסולם ליקרט של 7 רמות של 1 (מאוד לא מסכים) עד 7 (מסכים מאוד): " באופן כללי, אני ממוקד יותר בעתיד מאשר בהווה".

<sup>6</sup> שלושת ההיגדים הללו דורגו בסולם ליקרט של 7 נקודות מ-1 (לא מרוצה כלל) עד 7 (מרוצה מאוד).  
<sup>7</sup> התשובות האפשריות היו (1) רע מאוד, (2) רע, (3) בינוני, (4) טוב, (5) טוב מאוד.  
<sup>8</sup> שלושת ההיגדים הללו דורגו בסולם ליקרט בן 7 רמות של 1 (מאוד לא מסכים) עד 7 (מסכים מאוד).  
<sup>9</sup> הדירוג מבוסס על מספר התשובות הנכונות מתוך שלוש השאלות הקשורות לידע כלכלי ופיננסי.  
<sup>10</sup> מדורג בסולם ליקרט של 11 רמות מ-0 (נימנע מלקחת סיכונים בכל מחיר) עד 10 (לוקח סיכונים גבוהים מאוד).

## 2.2.6 משתנים סוציו-דמוגרפיים

החלק הסוציו-דמוגרפי בסקר כלל שאלות על גיל, מגדר, דתיות,<sup>11</sup> מגורים עם בן זוג, הורות לילדים, השכלה<sup>12</sup> והכנסה.<sup>13</sup>

## 3. תוצאות

### 3.1 סטטיסטיקה תיאורית

הניתוח הסטטיסטי בוצע באמצעות תכנת STATA 17. מדד איזון עבודה-חיים נבנה באמצעות הממוצע של 13 ההיגדים על איזון עבודה-חיים נוכחי (אלפא קרוונבך = 0.87). כדי לפשט את הניתוח, ביצענו קידוד היפוך למדד איזון עבודה-חיים כך שערכים גבוהים יותר מציינים איזון עבודה-חיים גבוה יותר (1 = איזון עבודה-חיים נמוך, 7 = איזון עבודה-חיים גבוה). בנוסף, יצרנו מדד עמדות-פנסיה באמצעות הממוצע של ששת השאלות הקשורות לפרישה והחיסכון הפנסיוני (אלפא קרוונבך = 0.69; 1 = לא חשוב, 7 = חשוב מאוד). כמו כן, השאלות על שביעות רצון מההכנסה ומההון הצבור שולבו ע"י מיצוע ערכי שתי השאלות, כדי ליצור מדד כולל של שביעות רצון ממקורות הכנסה שוטפים וצבורים (מקדם מתאם  $r = 0.72$  Pearson; אלפא קרוונבך = 0.84; 0 = בכלל לא, 7 = הרבה).<sup>14</sup> טבלה 1 מציגה סטטיסטיקה תיאורית של המשתנים העיקריים במדגם, כאשר עבור משתנים קטגוריאליים מוצגות הפרופורציות.

<sup>11</sup> התשובות האפשריות היו: (1) לא דתיים, (2) מסורתיים, (3) דתיים, (4) הרדים.  
<sup>12</sup> התשובות האפשריות היו: (1) לא סיים תיכון, (2) תיכון ללא תעודת בגרות, (3) תעודת בגרות, (4) הכשרה לא אקדמית, (5) תואר ראשון, (6) תואר שני, (7) דוקטורט.  
<sup>13</sup> הכנסה חודשית נטו למשק בית. התשובות האפשריות היו: (1) עד 2,500 ש"ח, (2) 2,501–4,000, (3) 4,001–5,000, (4) 5,001–6,500, (5) 6,501–8,000, (6) 8,001–10,000, (7) 10,001–13,000, (8) 13,001–17,000, (9) 17,001–24,000, (10) 24,001 ש"ח ומעלה.  
<sup>14</sup> מדד סובייקטיבי של שביעות רצון פיננסית נמצא כמנבא חזק יותר לרווחה מאשר מדד אובייקטיבי כגון רמת הכנסה (Dolan et al., 2008; Sherman & Shavit, 2018).

### טבלה 1. סטטיסטיקה תיאורית של משתנים סוציו-דמוגרפיים ואחרים (N = 1,863)

משתנה	פרופורציה	ממוצע (סטיית תקן)
אשה	51.53%	
מגורים עם בן/בת זוג	76.92%	
ילדים (1=כן)	71.77%	
גיל		42.15 (10.62)
השכלה		4.54 (1.18)
מצב בריאות נוכחי (דירוג עצמי)		4.12 (0.78)
רמת הכנסה (1=הנמוכה ביותר; 10=הגבוהה ביותר)		7.89 (1.69)
דתיות		1.70 (0.96)
מדד איוון עבודה-חיים נוכחי (1=הנמוך ביותר; 7=הגבוה ביותר)		4.35 (1.22)
שביעות רצון מההכנסות ומההון הצבור (1 - בכלל לא; 7=הרבה)		3.85 (1.53)
אוריינות פיננסית		2.03 (0.66)
שביעות רצון נוכחית בעבודה (0=בכלל לא; 10=מאוד)		6.84 (2.24)
מדד עמדות-פנסיה (1=לא חשוב; 7=חשוב מאוד)		5.13 (0.93)

### 3.2 ההשפעה העתידית של ההתנהגות בהווה

עבור 13 מתוך 16 המשתנים לבחינת השפעה עתידית של התנהגות בהווה, פחות מ-3% מהמשתתפים הצביעו על השפעה שלילית של ההתנהגות הנוכחית. שלושת הסעיפים הנותרים, הנוגעים למצב הכלכלי העתידי, יידונו בהמשך. לאור כך, יצרנו משתני דמה להשפעה חיובית על העתיד, עבור כל אחד מ-16 המשתנים המדוברים (1=השפעה חיובית על העתיד, 0=אחרת).<sup>15</sup> טבלה 2 מציגה את שיעור המשתתפים שהאמינו שהתנהגויות בהווה יניבו השפעה חיובית לגבי ארבעת היבטים של השלכות עתידיות.

### טבלה 2. שיעור המשתתפים שהאמינו שהתנהגות בהווה תניב השפעה חיובית על העתיד

התנהגות בהווה	קטגוריית תוצאות עתידיות		
	בריאות גופנית	בריאות נפשית	קשרי קהילה (משפחה, חברים, שכנים וכדומה)
אורח חיים בריא	91.3%	89.9%	62.0%
הפחתת מתח ושחיקה	88.9%	89.5%	73.4%
גבולות טובים	69.0%	77.0%	66.4%
גמישות בעבודה	63.8%	69.5%	57.8%

<sup>15</sup> בחרנו לאחד את התשובות של "השפעה שלילית" עם אלו של "ללא השפעה" בגלל האחוז הנמוך מאד של המשתתפים שבחרו ב"השפעה שלילית".

התוצאות המוצגות בטבלה 2 מצביעות על כך שברוב המקרים, רוב המשתתפים סברו כי שמירה על איזון בכל רכיב של איזון עבודה-חיים כיום תשפיע לטובה על עתידם. עם זאת, קיימות הבחנות בין התנהגויות ובין הקטגוריות המושפעות. בשני מקרים (השפעת גבולות והשפעת גמישות, על המצב הכלכלי העתידי), רוב המשתתפים לא האמינו שתהיה השפעה חיובית.

### 3.2.1 בריאות גופנית

בין ההתנהגויות הקשורות לשלושת המרכיבים של איזון עבודה-חיים, להפחתת מתח נמצא השיעור הגבוה ביותר של המשתתפים התופסים השפעה חיובית (88.9%), לאחריו שמירה על גבולות (69.0%) והאחרון הוא גמישות בעבודה (63.8%) ( $p < .001$ ) עבור כל שלושת מבחני McNemar הרלוונטיים בין מתח ושחיקה, גבולות וגמישות). כאמור, הסעיפים הקשורים לשמירה על אורח חיים בריא שימשו כנקודת יחוס. מרכיבי אורח החיים שצוינו הם תזונה נכונה, פעילות גופנית, שינה מספקת והימנעות מעישון. ואכן, רוב המשתתפים (91.3%) זיהו את ההשפעה החיובית של אורח חיים בריא על בריאותם הגופנית העתידית. יש לציין כי רק קצת פחות משתתפים הכירו בחשיבות של הפחתת מתח והימנעות משחיקה על בריאות עתידית, כאשר (88.9%) ציינו השפעה חיובית על בריאותם הגופנית העתידית ( $\chi^2(1) = 17.3, p < .001$ ).

### 3.2.2 בריאות נפשית

טבלה 2 מראה שהמשתתפים הכירו בהשפעה של התנהגותם הנוכחית גם על בריאותם הנפשית. השיעור הגבוה ביותר של משתתפים שתפסו השפעה חיובית נמצא להפחתת מתח ושחיקה (89.5%), אחריו לשמירה על גבולות (77%) ולאחר מכן גמישות בעבודה (69.5%) ( $p < 0.001$ ) עבור כל שלושת מבחני McNemar הרלוונטיים). כלומר, עבור בריאות נפשית, אנו רואים דירוג יחסי דומה לזה של בריאות פיזית, לגבי החשיבות הנתפסת של כל מרכיב איזון עבודה-חיים. כאשר משווים את התוצאות לאלו של אורח חיים בריא (שמשמש כנקודת יחוס), נראה כי המשתתפים ראו בהפחתת מתח והימנעות משחיקה כחשיבות לא פחות

משמירה על אורח חיים בריא (89.9% לעומת 89.5%;  $\chi^2(1) = 0.4, p = .51$  McNemar). בנוסף, לגבי לחץ ושחיקה, ההשפעה הנתפסת על הבריאות הנפשית דמתה להשפעה על הבריאות הגופנית (89.5% לעומת 88.9%;  $\chi^2(1) = 0.7, p = .39$  McNemar). עבור גבולות וגמישות ההשפעה לא היתה דומה. . השוואת הפרופורציות בהיגדים הקשורים לבריאות הנפשית העתידית, לאלו שבהיגדים הקשורים לבריאות הגופנית העתידית (77% לעומת 69% לגבולות; 69.5% לעומת 63.8% לגמישות) מלמדות על כך שיותר משתתפים תפסו שמירה על גבולות וגמישות כבעלי השפעה חיובית על בריאותם הנפשית העתידית (  $\chi^2(1) = 27.7, p < .001$  McNemar לגמישות).

### 3.2.3 קשרי קהילה

באשר לקשרים קהילתיים עתידיים, החשיבות היחסית של שלושת מרכיבי האיזון חיים-עבודה מציגה דפוס דומה לזה שהוצג לגבי בריאות עתידית, כאשר מתח ושחיקה הם בעלי השיעור הגבוה ביותר (73.4%), גמישות היא הנמוכה ביותר (57.8%) ושמירה על גבולות בין לבין (66.4%) ( $p < .001$ ). עבור כל שלושת מבחני McNemar הרלוונטיים). עם זאת, כאשר משווים את הפרופורציות המוצגות עבור בריאות פיזית ונפשית עתידית לאלה עבור מערכות יחסים קהילתיות עתידיות, אנו רואים כי עבור כל אחד משלושת המרכיבים של איזון עבודה-חיים, פחות משתתפים הצביעו על השפעה עתידית חיובית על מערכות יחסים קהילתיות. הדבר נכון לגבי ההשוואה של יחסים קהילתיים עם בריאות פיזית (73.4% לעומת 88.9% עבור לחץ; 66.4% לעומת 69% עבור גבולות; 57.8% לעומת 63.8% עבור גמישות;  $p < 0.001$  מבחני McNemar עבור לחץ ושחיקה ועבור גמישות, ו-  $p = 0.035$  עבור גבולות) והשוואה עם בריאות נפשית (73.4% לעומת 89.5% עבור לחץ; 66.4% לעומת 77% עבור גבולות; 57.8% לעומת 69.5% עבור גמישות;  $p < 0.01$  לכל שלושת מבחני McNemar הרלוונטיים).

### 3.2.4 המצב הכלכלי

בקטגוריית המצב הכלכלי העתידית, הפרופורציות הן הנמוכות ביותר מכל הקטגוריות עבור שלושת המרכיבים של איזון עבודה-חיים. לחץ ושחיקה שוב דורגו במקום הגבוה ביותר מבין שלושת מרכיבי איזון

עבודה-חיים (59.2%), כאשר גם גבולות וגם גמישות הראו שיעורים נמוכים יותר (33% ו-33.2% בהתאמה) ( $p < 0.001$ ) עבור מבחני McNemar בין לחץ לשחיקה וגבולות, ובין לחץ לשחיקה וגמישות). הן לגבי גבולות והן לגבי גמישות, רק שליש מהמשתתפים האמינו שלהתנהגותם הנוכחית תהיה השפעה חיובית על מצבם הכלכלי העתידי, ( $\chi^2(1) = 0.04, p = 0.84$  McNemar בין גבולות לגמישות). שלושת מרכיבי איזון עבודה-חיים הנוגעים בהשפעה על המצב הכלכלי העתידי, הם גם היחידים שלגביהם יש אחוז גבוה יחסית של משתתפים שהאמינו שלהתנהגותם הנוכחית תהיה השפעה שלילית על עתידם. בפרט, 14.1%, 11%, 6.9% מהמשתתפים האמינו כי הפחתת מתח ושחיקה, שמירה על גבולות טובים וגמישות בעבודה כיום, ישפיעו לרעה על מצבם הכלכלי בעתיד, בהתאמה. תוצאה זו עשויה להיות קשורה לתפיסות לגבי השפעת איזון עבודה-חיים על פיתוח קריירה (Darcy et al., 2012; Roebuck et al., 2013; Tan-Wilson & Stamp, 2015). ואכן, שלושת סעיפי הסקר הנוגעים להשפעה שלילית של איזון עבודה-חיים כיום על קידום וקריירה תומכים בהנחה זו. השוואת הערכים הממוצעים של משתני פיתוח קריירה אלה, בין קבוצות המשתתפים שהצביעו על השפעה שלילית לעומת חיובית, על מצבם הכלכלי העתידי, גילתה הבדלים משמעותיים. משתתפים שהצביעו על השפעה שלילית הראו הסכמה גבוהה יותר עם ההיגדים על ההשפעות המזיקות של איזון עבודה-חיים על קידום וקריירה בהשוואה לאלה שחזו השפעה חיובית. עבור הסעיף הקשור ללחץ ושחיקה ("לדעתי הפחתת הלחץ והשחיקה בעבודה על ידי שיפור של האיזון בין העבודה לחיים הפרטיים יפגע בקריירה ובקידום לאורך זמן."), הממוצע של הקבוצה התופסת השפעה שלילית של לחץ ושחיקה הוא 4.02 ( $SD = 1.83$ ), לעומת 2.86 ( $SD = 1.66$ ) עבור הקבוצה התופסת השפעה חיובית, ( $t(1229) = 7.37, P < .001$ ). במילים אחרות, אלה שהאמינו כי הפחתת מתח ושחיקה ישפיעו לרעה על מצבם הכלכלי העתידי, נטו יותר להסכים עם ההיגד על ההשפעות השליליות של הפחתת מתח ושחיקה על פיתוח הקריירה. הבחנה דומה נמצאה גם לגבי ההיגד הנוגע לגבולות ("לדעתי, הצבת גבולות ברורים בין העבודה לחיים הפרטיים יפגעו בקריירה ובקידום לאורך זמן.") כאשר משווים בין משתתפים שתפסו השפעה שלילית של גבולות טובים על מצבם הכלכלי העתידי ( $M = 4.15 (SD = 1.76)$ , לבין אלה שתפסו השפעה חיובית ( $M = 2.87 (SD = 1.77)$ ,  $t(875) = 9.83$ ),  $p < .001$ ). אותה מגמה נצפתה גם לגבי ההיגד העוסק בגמישות בעבודה ("לדעתי הגדלת הגמישות בבחירת

תנאי העבודה (כמו גמישות בשעות או עבודה מהבית) תפגע בקריירה ובקידום לאורך זמן.",  $M = 3.76$ ,  $(SD = 1.77)$  עבור קבוצת ההשפעה השלילית לעומת  $M = 2.59$  ( $SD = 1.59$ ) עבור קבוצת ההשפעה החיובית,  $t(821) = 8.89, p < .001$ .

### 3.3 מדד PFI

השתמשנו בהיגדים על ההשפעה העתידית הנתפסת של איזון עבודה-חיים נוכחי כדי לבנות את מדד PFI (PFI = Perceived Future Index). המדד לא כלל את היגדי האורח חיים בריא, מכיוון שהם אינם קשורים ישירות לאיזון עבודה-חיים ורק שימשו כנקודת יחוס לתוצאות שנותחו בסעיף הקודם. המדד מחושב כמספר הפריטים שעבורם נתפסת השפעה חיובית, ונע בין 0 ל-12, כאשר ערכים גבוהים יותר מייצגים תפיסה רחבה יותר של השפעה עתידית חיובית של איזון עבודה-חיים בהווה. לדוגמה, משתתף עם השפעה חיובית ב 9 מתוך 12 ההיגדים יהיה בעל ערך אינדקס PFI של 9.

חשוב לציין כי מדד PFI אינו מדד להעדפות עתיד כמו שיעור הניכיון הסובייקטיבי (Lahav et al., 1981; Thaler, 2014; Shavit et al., 2018; אוריינטצית עתיד, או כל מדד דומה. מדידות אלה מציינות אם אדם מעדיף תועלת בהווה על פני העתיד, או את רמת המיקוד של האדם בעתיד. במקום זאת, מדד PFI מתייחס לרמה הנתפסת של ההשפעה של איזון עבודה-חיים בהווה על חייו בעתיד, במיוחד לגבי בריאות, יחסים קהילתיים ומצב כלכלי, שהם מרכיבים בסיסיים המשפיעים על רווחה. כדי לבחון טענה זו, אספנו גם נתונים על שיעור הניכיון הסובייקטיבי של המשתתפים ועל רמת המיקוד שלהם בעתיד. לא נמצאו מתאמים מובהקים בין שיעור הניכיון הסובייקטיבי של המשתתפים או רמת המיקוד שלהם בעתיד לבין מדד PFI (מקדמי מתאם קנדל של:  $t_b = -.01, p = 0.63$  עם שיעור היוון סובייקטיבי;  $t_b = 0.03, p = 0.056$  עם מיקוד עתיד).

### 3.4 הקשר בין ציוני מדד PFI לבין החלטות איזון עבודה-חיים

בחלק זה אנו בוחנים את המתאם שבין ציוני מדד PFI להחלטות איזון עבודה-חיים. בפרט, אנו בוחנים אם "השפעה עתידית נתפסת" גבוהה יותר לאיזון עבודה-חיים בהווה, קשורה לנכונות להקריב פיצוי כספי גבוה

יותר, עבור תנאי איזון עבודה-חיים משופרים. בחינה זו מבוססת על תשובות לששת תרחישי האיזון עבודה-חיים, שהוצגו בפרק 2.2.2. טבלה 3 מציגה נתונים תיאוריים של הבחירות בתרחישים אלה.

**טבלה 3. ממוצע (סטיות תקן) של נכונות להפחית את השכר או את ההפרשות לפנסיה (באחוזים) כדי**

**להשיג תנאי איזון טובים בין עבודה לחיים**

הפחתת הפרשות לפנסיה (באחוזים)	הפחתת שכר (באחוזים)	תרחיש
9.26 (7.89)	9.94 (7.46)	מתח נמוך ושחיקה
8.99 (7.78)	9.30 (7.21)	גבולות טובים
8.03 (7.15)	8.25 (6.64)	גמישות בעבודה

טבלה 3 מצביעה על כך שהמשתתפים, בממוצע, היו מוכנים לוותר על 8-10% משכרם או מההפרשות לפנסיה כדי להימנע מאיזון עבודה-חיים גרוע בהווה ולזכות באיזון עבודה-חיים טוב יותר. יש לציין כי המשתתפים הראו את הנכונות הגבוהה ביותר להפחית שכר או הפרשות לפנסיה עבור הפחתת לחץ ושחיקה, ואת הנמוכה ביותר עבור שעות עבודה גמישות. הדבר נכון הן לגבי תרחישי השכר והן לגבי תרחישי הפנסיה ( $p < .001$ ) עבור כל ששת מבחני  $t$  המזווגים הרלוונטיים, למעט הבדל לא מובהק בין לחץ ושחיקה לבין גבולות בתרחישי הפנסיה, שעבורם  $(t(1862) = 1.87, p = .06)$ . תוצאות אלה תואמות את הדירוג היחסי של היגדי ההשפעה העתידית שהוצגו בטבלה 2. התוצאות מראות עוד כי בכל הנוגע להפחתת לחץ ושחיקה, ולשמירה על גבולות, המשתתפים מוכנים להקריב אחוז גבוה יותר משכרם מאשר מההפרשות שלהם לפנסיה,  $(t(1862) = 4.47, p < .001)$ , עבור לחץ ושחיקה;  $(t(1862) = 2.13, p = .03)$  עבור גבולות). עם זאת, לא היה הבדל משמעותי עבור גמישות  $(t(1862) = 1.60, p = .11)$ . בנוסף, ישנם מתאמים גבוהים ומשמעותיים למדי ( $p < .001$ ) בין הרכיבים השונים של איזון עבודה-חיים עבור תרחישי השכר  $(r = .63)$  עבור לחץ ושחיקה וגבולות;  $r = .58$  עבור מתח ושחיקה וגמישות;  $r = .59$  עבור גבולות וגמישות) ועובר תרחישים של הפרשות לפנסיה  $(r = .69)$  עבור מתח ושחיקה וגבולות;  $r = .68$  עבור מתח ושחיקה וגמישות;  $r = 0.65$  עבור גבולות וגמישות).



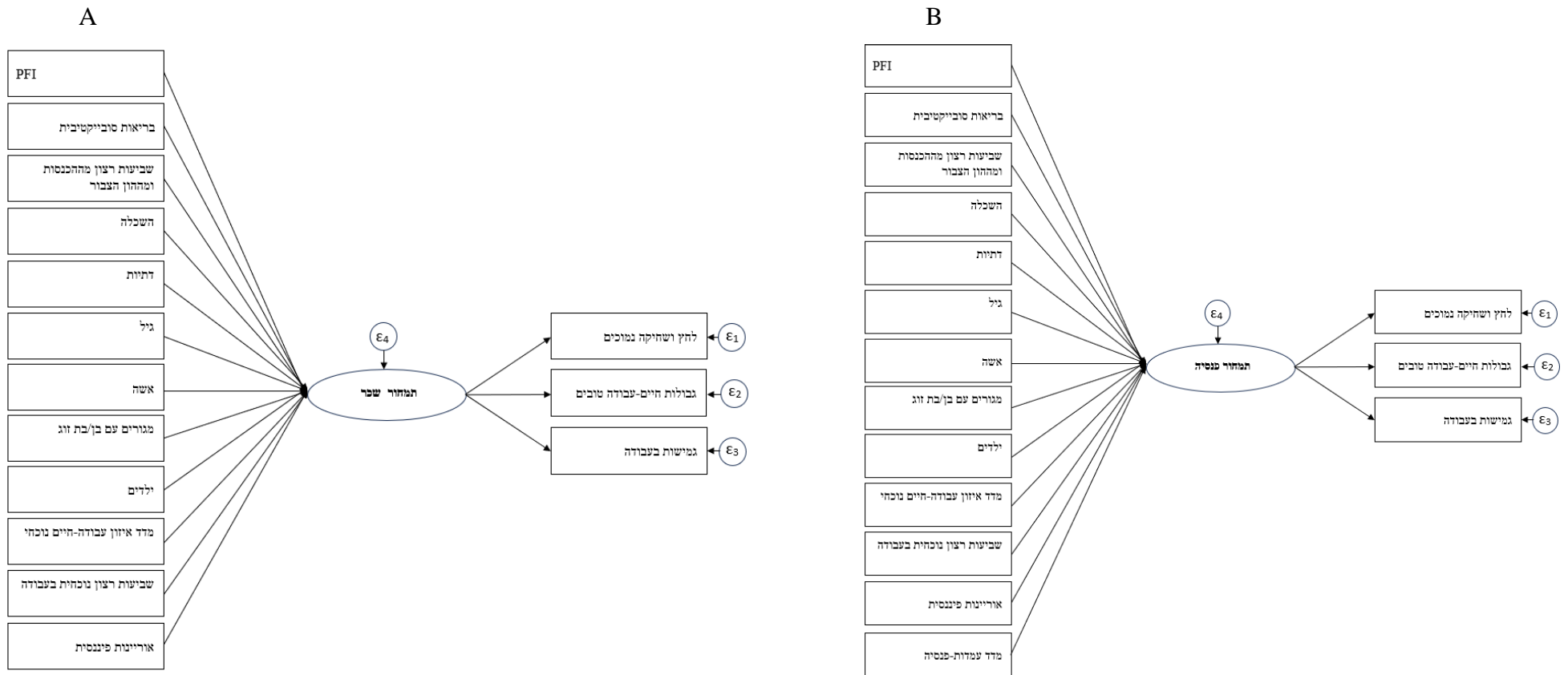
### 3.5. מודל משוואות מבניות

התבוננות משולבת בשלושת המרכיבים של איזון עבודה-חיים המטופלים בתרחישים (מתח ושחיקה, גבולות וגמישות) מציעה נקודת מבט מקיפה על חשיבות האיזון עבודה-חיים למשתתפים. לכן, כדי לבחון האם ציון מדד PFI קשור להחלטות המשתתפים לגבי איזון עבודה-חיים, אנו משתמשים בגישה של מידול משוואות מבניות, ובפרט מודל האינדיקטורים המרובים והגורמים המרובים (multiple indicators and multiple causes model (MIMIC); Jöreskog & Goldberger, 1975; Krishnakumar & Nagar, 2008). אנו מניחים את קיומו של משתנה סמוי לחשיבותו של איזון עבודה-חיים ומשתמשים בשני מודלי MIMIC כדי לחקור אם ציון מדד PFI, בין גורמים אחרים, קשור באופן חיובי לנכונות לוותר על פיצוי כספי כדי להשיג איזון עבודה-חיים טוב יותר. STATA 17 SEM Builder שימש לבניית המודלים. המשתנה הסמוי של המודל הראשון מבוסס על שלושת תרחישי השכר. במודל השני הוא מבוסס על שלושת תרחישי ההפרשות לפנסיה. איור 1 ממחיש את שני המודלים, וטבלה 4 מציגה את המקדמים המנורמלים של המשתנים הנצפים במודלים, יחד עם תוצאות מבחני טיב התאמת המודל. התוצאות בטבלה 4 מצביעות על התאמה טובה מאוד של המודלים, וכי למדד PFI יש מתאם חיובי עם המשתנים הסמויים בשני המודלים. ממצא זה מלמד על כך שאכן, בין היתר, ציון מדד PFI קשור באופן חיובי לנכונות לוותר על הפרשות שכר או פנסיה כדי לשפר את האיזון עבודה-חיים.

במודל 1 (מודל השכר) נמצא גם מתאם חיובי של המשתנה הסמוי עם דתיות, מספר גבוה יותר של שנות לימוד, שביעות רצון גבוהה יותר מההכנסה ומההון הצבור, ומתאם שלילי למצב הבריאותי. במודל 2 (מודל ההפרשות לפנסיה) נמצא מתאם חיובי של המשתנה הסמוי עם מגורים עם בן/בת זוג, מספר גבוה יותר של שנות לימוד ושביעות רצון גבוהה יותר מההכנסה ומההון הצבור.<sup>16</sup> בנוסף, במודל 2 נמצא מתאם שלילי עם המשתנים: מגדר, רמת בריאות, גיל, ועמדות חיוביות יותר לגבי הפנסיה.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> למרות שהנחנו ששביעות רצון סובייקטיבית מהכנסה ומההון הצבור מתאימה יותר למודל מאשר הכנסה אובייקטיבית, בחנו גם מודלים עם הכנסה אובייקטיבית במקום שביעות רצון סובייקטיבית. התוצאות נותרו דומות, אך מקדם ההכנסה האובייקטיבי אינו מובהק לא לשכר ולא למודל הפנסיוני, דבר אשר תומך בהנחות היסוד שלנו.

<sup>17</sup> כמו כן, בחנו מודלים עם העדפת סיכון כמשתנה בקרה נוסף, אם כי אין זה טריוויאלי לבסס הנחות כלשהן על כיוון השפעתו על העדפות לגבי איזון עבודה-חיים ותגמול כספי. עבור מודלים אלה התוצאות בכלליות נותרו ללא שינוי, ומקדם העדפות הסיכון אינו משמעותי לא לשכר ולא למודל הפנסיוני.



איור 1. דיאגרמות נתיבים של: (A) מודל 1 (תמחור שחר- כלומר, נכונות להפחית את השחר עבור איזון עבודה-חיים טוב יותר) ו (B) מודל 2 (תמחור פנסיה - כלומר, נכונות להפחית את ההפרשות לפנסיה עבור איזון עבודה-חיים טוב יותר). למטרות נוחות הצגה, מתאמים בין משתנים נצפים אינם מוצגים בדיאגרמות. PFI =

מדד ההשפעה העתידית הנתפסת.

## טבלה 4. מקדמים מנורמאליים (שגיאות תקן) של המשתנים הנצפים במודלים ומדדי טיב התאמה

משתנה	מודל 1: שכר	מודל 2: פנסיה
אינדקס PFI	0.08** (0.03)	0.07** (0.02)
בריאות סובייקטיבית	-0.07** (0.03)	-0.07** (0.03)
שביעות רצון מההכנסות ומההון הצבור	0.13*** (0.03)	0.06* (0.03)
רמת השכלה	0.12*** (0.03)	0.10*** (0.03)
דתיות	0.05* (0.03)	0.02 (0.03)
גיל	-0.03 (0.03)	-0.10** (0.03)
מגדר (1=אשה)	-0.04 (0.03)	-0.07** (0.03)
מגורים עם בן/בת זוג	0.03 (0.03)	0.06* (0.03)
ילדים (1=כן)	-0.05 (0.03)	-0.05 (0.03)
מדד איזון עבודה-חיים נוכחי	-0.04 (0.03)	-0.01 (0.03)
שביעות רצון נוכחית בעבודה	-0.01 (0.03)	0.03 (0.03)
אוריינות פיננסית	-0.03 (0.03)	-0.01 (0.02)
מדד עמדות-פנסיה		-0.12*** (0.03)
RMSEA	0.02	0.02
CFI	0.99	0.99
TLI	0.98	0.99
LR test ( $p > \chi^2_{ms}$ )	0.01	0.05

MIMIC ה-0.001.  $p < .01$ . \*\* $p < .05$ . \* $p < .05$ ; מקדמים מנורמאליים ומדדי טיב התאמה למודלי ה-MIMIC

(מודל 1: נכונות להפחית שכר עבור איזון עבודה-חיים טוב) ותמחור פנסיה (מודל 2: נכונות להפחית

תשלומי פנסיה עבור איזון עבודה-חיים טוב). PFI = השפעה עתידית נתפסת.

#### 4. סיכום ומסקנות

במחקר זה, אנו מציגים שיטה חדשנית להערכה של עובדים לגבי ההשפעה העתידית של איזון עבודה-חיים בהווה. בנוסף, אנו בוחנים את תקפות הגישה שלנו על ידי חקירת האופן שבו השפעה עתידית נתפסת משפיעה על קבלת החלטות הקשורות לניהול איזון עבודה-חיים בהווה.

הממצאים שלנו מצביעים על כך שאחוז ניכר מהאנשים מאמינים שלהפחתת מתח ושחיקה בעבודה תהיה השפעה משמעותית יותר על עתידם בהשוואה להיבטים אחרים של איזון עבודה-חיים (גבולות טובים וגמישות בעבודה). נראה כי אנשים תופסים את ההשפעה של הפחתת מתח ושחיקה הקשורים לעבודה על רווחה פיזית ונפשית עתידית כמעט באופן שווה ערך לזו של ניהול חיים בריאים בהווה. דבר זה מדגיש את המשמעות הנתפסת של הפחתת מתח ושחיקה בעבודה על היבטים עתידיים בחיים. בכל הנוגע להצבת גבולות בעבודה, נראה כי מספר לא מבוטל של אנשים תופסים אותה כבעלת השפעה על עתידם, ומדרגים אותה גבוה יותר מגמישות בעבודה, אך נמוך יותר מההשפעה של הפחתת לחץ ושחיקה בעבודה. האחוז הנמוך יחסית של אנשים המאמינים כי גמישות משפיעה על עתידם תואם את הממצאים האחרונים מסקר גאלופ על<sup>18</sup> העדפות עובדים לגבי גמישות בעבודה. סקר זה מלמד כי כמחצית מהעובדים מעדיפים "לוח זמנים של 9 עד 5".

הממצאים שלנו שופכים אור גם על היבט פחות אופטימי של השפעת איזון עבודה-חיים בהווה על העתיד. בפרט, ביחס למצבם הכלכלי העתידי, רק שלישי מהאנשים האמינו כי הצבת גבולות וטיפוח גמישות ישפיעו לטובה. לעומת זאת, רוב המשיבים סברו כי לא תהיה השפעה או אפילו שתהיה השפעה שלילית על העתיד. שני מקרים אלה הם המקרים היחידים שבהם רוב האנשים לא צפו השפעה עתידית חיובית. אחת הסיבות לתפיסה זו היא שאנשים האמינו כי גמישות במקום העבודה והצבת גבולות, עלולה להשפיע לרעה על הקריירה שלהם, ובטווח הארוך, על הכנסתם.

יצרנו מדד פשוט, מדד PFI, תוך שימוש בפריטי סקר הקשורים להשפעה העתידית הנתפסת של איזון עבודה-חיים הנוכחי. הניתוח שלנו מראה כי ציון גבוה יותר במדד PFI קשור באופן חיובי לנכונותו של הפרט לוותר על פיצוי כספי הקשור לעבודה, בתמורה לשיפור תנאי איזון עבודה-חיים. במילים

<sup>18</sup> <https://www.gallup.com/workplace/510656/employees-schedule-leaders-think.aspx>

אחרות, אנשים לקחו בחשבון את ההשלכות העתידיות של איזון עבודה-חיים בהווה, בעת קבלת החלטות לגבי איזון עבודה-חיים שלהם היום.

ישנם כמובן גורמים נוספים המשפיעים על נכונותם של אנשים לוותר על פיצוי כספי הקשור לעבודה, בתמורה לשיפור תנאי האיזון עבודה-חיים. לדוגמה, עבור בריאות נמוכה יותר, עבור רמת השכלה גבוהה יותר, ועבור שביעות רצון גבוהה יותר מהכנסה והון צבור, נמצאה נכונות גבוהה יותר לוותר על פיצוי כספי. הממצאים שלנו מצביעים על כך שאנשים מבינים את ההשפעה של איזון עבודה-חיים בהווה על בריאותם בעתיד, ולכן הגיוני שעובדים עם בעיות בריאות יהיו מוכנים לשלם מחיר גבוה יותר כדי להשיג איזון עבודה-חיים טוב יותר. בנוסף, אנשים עם שביעות רצון גבוהה יותר מהכנסתם ומההון הצבור שלהם יושפעו פחות מהפחתת שכרם, מה שיקל עליהם לוותר על אחוז גבוה יותר משכרם כדי להרוויח איזון עבודה-חיים טוב. סביר להניח כי לאנשים בעלי השכלה גבוהה יותר תהיה הבנה טובה יותר של החשיבות של איזון עבודה-חיים, ולכן הם יהיו מוכנים לוותר על אחוז גבוה יותר משכרם, כדי להשיג זאת.

בעוד שקיימת ספרות רחבה על איזון עבודה-חיים והשפעותיו על היבטים שונים של החיים, כגון בריאות, יחסי משפחה ומעורבות קהילתית, יש מספר מוגבל של מאמרים המתעמקים באופן שבו אנשים תופסים את ההשפעה העתידית של האיזון בהווה בין עבודה לחיים. יתר על כן, קיים מחסור במחקר העוסק באופן ישיר באופן בו תפיסות לגבי ההשפעה העתידית של איזון עבודה-חיים בהווה משפיעות על קבלת החלטות ובחירות הנוגעות לאיזון עבודה-חיים בהווה. המחקר שלנו הולך צעד אחד קדימה, על ידי בחינת שלושה מרכיבים חשובים של איזון עבודה-חיים והערכת הדירוג היחסי של עובדים למרכיבים אלו בהקשר של השפעתם על עתידם. הפערים בתפיסת ההשפעה של מרכיבים שונים של איזון עבודה-חיים יכולים להוות מוטיבציה למחקר עתידי שיעסוק בהשפעה של כל רכיב של איזון עבודה-חיים בנפרד, במקום להתייחס לאיזון עבודה-חיים כמושג כללי.

אנו מציעים כי מחקר עתידי יבחן כיצד ההשפעה העתידית הנתפסת של כל מרכיב איזון עבודה-

חיים משפיע על החלטות בהווה הקשורות לחיים אישיים, מעורבות קהילתית, בחירות קריירה, יחסי משפחה והיבטים רלוונטיים אחרים. אנו מקווים כי מדד PFI שיצרנו מייצג צעד ראשוני לקראת השגת הבנה מעמיקה יותר של האופן שבו עובדים מקבלים החלטות הנוגעות לאיזון עבודה-חיים שלהם.

הבנה זו רלוונטית באופן משמעותי עבור גופי ממשל, גופים העוסקים בחסכון ארוך טווח, רגולטורים, מנהלים ומומחי משאבי אנוש (HR) האחראים על מדיניות הקשורה לתמריצים ו/או הקצאת משאבים לשיפור תנאי העבודה של העובדים. הבנת נקודות המבט של העובדים על ההשפעה העתידית של רכיבי איזון עבודה-חיים בהווה וכיצד הם משפיעים על החלטות, יכולה להנחות אותם בהחלטה היכן למקד את מאמצייהם בין מרכיבי איזון עבודה-חיים השונים.

ישנן כמה מגבלות למחקר שלנו שראוי להזכיר. ראשית, הממצאים שלנו שאובים מהאוכלוסייה הישראלית, וסביר להניח שהתפיסות לגבי איזון עבודה-חיים והשלכותיו העתידיות מושפעות מגורמים תרבותיים וחברתיים. לדוגמה, בישראל, העובדים עובדים יותר שעות בשבוע בהשוואה לרוב המדינות בארגון לשיתוף פעולה ופיתוח כלכלי (OECD).<sup>19</sup> שנית, התרכזנו בשלושה מרכיבים מרכזיים של איזון עבודה-חיים, אך ראוי לציין כי ייתכנו היבטים נוספים. בנוסף, עובדים עשויים להעריך תת-רכיבים באופן שונה. לדוגמה, עובדים עשויים להיות בעלי פרספקטיבות שונות על הסדרי עבודה היברידיים בהשוואה לשעות עבודה גמישות, למרות ששניהם נופלים תחת מרכיב הגמישות בעבודה.

---

<sup>19</sup> [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AVE\\_HRS](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AVE_HRS)

## References

- Akirmak, U., & Ayla, P. (2021). How is time perspective related to burnout and job satisfaction? A conservation of resources perspective. *Personality and Individual Differences, 181*, 109667.
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*(1), 99–121.
- Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research, 12*(2), 99–112.
- Benjamin, D. J., Heffetz, O., Kimball, M. S., & Rees-Jones, A. (2012). What do you think would make you happier? What do you think you would choose? *American Economic Review, 102*(5), 2083–2110.
- Benzion, U., Rapoport, A., & Yagil, J. (1989). Discount rates inferred from decisions: An experimental study. *Management Science, 35*, 270–287.
- Chung, H., & Van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research, 151*(2), 365–381.
- Daniels, L., & McCarraher, L. (2000). *The Work-life manual: Gaining a competitive edge by balancing the demands of employees' work and home lives*. Industrial Society.
- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J., & Grady, G. (2012). Work–life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal, 30*(2), 111–120.

- Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U., Schupp, J., & Wagner, G. G. (2011). Individual risk attitudes: Measurement, determinants, and behavioral consequences. *Journal of the European Economic Association*, 9(3), 522–550.
- Dolan, P., Peasgood, T., & White, M. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29(1), 94–122.
- Farivar, F., Cameron, R., & Yaghoubi, M. (2016). Work-family balance and cultural dimensions: From a developing nation perspective. *Personnel Review*, 45(2), 315–333.
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: Weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 907.
- Green, L., Fry, A., & Myerson, J. (1994). Discounting of delayed rewards: A lifespan comparison. *Psychological Science*, 51, 33–36.
- Henry, H., Zacher, H., & Desmette, D. (2017). Future time perspective in the work context: A systematic review of quantitative studies. *Frontiers in Psychology*, 8, 413.
- Johnson, S. R. L., Blum, R. W., & Cheng, T. L. (2014). Future orientation: A construct with implications for adolescent health and wellbeing. *International Journal of Adolescent Medicine and Health*, 26(4), 459–468.
- Jöreskog, K. G., & Goldberger, A. S. (1975). Estimation of a model with multiple indicators and multiple causes of a single latent variable. *Journal of the American Statistical Association*, 70(351), 631–639.
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112.



- Khallash, S., & Kruse, M. (2012). The future of work and work-life balance 2025. *Futures*, *44*(7), 678–686.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level theoretical framework. *Organizational Psychology Review*, *2*(2), 152–171.
- Krishnakumar, J., & Nagar, A. L. (2008). On exact statistical properties of multidimensional indices based on principal components, factor analysis, MIMIC and structural equation models. *Social Indicators Research*, *86*, 481–496.
- Lahav, E., Shavit, T., & Benzion, U. (2018). Don't let them fool you: Adolescents' present-orientation and inferior financial understanding. *Young*, *26*(3), 271–289.
- Lang, F. R., & Carstensen, L. L. (2002). Time counts: Future time perspective, goals, and social relationships. *Psychology and Aging*, *17*(1), 125–139.
- Liao, E. Y., Lau, V. P., Hui, R. T. Y., & Kong, K. H. (2019). *A resource-based perspective on work–family conflict: Meta-analytical findings*. Career Development International.
- Loef, M., & Walach, H. (2012). The combined effects of healthy lifestyle behaviors on all cause mortality: A systematic review and meta-analysis. *Preventive Medicine*, *55*(3), 163–170.
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2011). Financial literacy around the world: An overview. *Journal of Pension Economics & Finance*, *10*(4), 497–508.
- Nurmi, J. E. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental Review*, *11*(1), 1–59.

- Nuttin, J. (2014). *Future time perspective and motivation: Theory and research method*. Psychology Press.
- Ohrnberger, J., Fichera, E., & Sutton, M. (2017). The relationship between physical and mental health: A mediation analysis. *Social Science & Medicine*, *195*, 42–49.
- Roebuck, D. B., Smith, D. N., & El Haddaoui, T. (2013). Cross-generational perspectives on work-life balance and its impact on women's opportunities for leadership in the workplace. *Advancing Women in Leadership Journal*, *33*, 52–62.
- Sawyer, S. M., Afifi, R. A., Bearinger, L. H., Blakemore, S. J., Dick, B., Ezeh, A. C., & Patton, G. C. (2012). Adolescence: A foundation for future health. *The Lancet*, *379*(9826), 1630–1640.
- Seginer, R. (2009). *Future orientation: Developmental and ecological perspective*. Springer.
- Shavit, T., Lahav, E., & Shahrabani, S. (2014). What affects the decision to take an active part in social justice protests? The impacts of confidence in society, time preference and interest in politics. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, *52*, 52–63.
- Sherman, A., & Shavit, T. (2018). The thrill of creative effort at work: An empirical study on work, creative effort and well-being. *Journal of Happiness Studies*, *19*(7), 2049–2069.
- Sherman, A., & Shavit, T. (2023). Don't be lazy! Effort as a pivotal element for present and future well-being. *Journal of Happiness Studies*. Advance online publication.

- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, *13*, 229–254.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, *7*(1), 129–146.
- Stolarski, M., Fieulaine, N., & Van Beek, W. (Eds.). (2015). *Time perspective theory: Review, research and application*. Springer International Publishing.
- Tan-Wilson, A., & Stamp, N. (2015). College students' views of work–life balance in STEM research careers: Addressing negative preconceptions. *CBE—Life Sciences Education*, *14*(3), es5.
- Thaler, R. H. (1981). Some empirical evidence on dynamic inconsistency. *Economic Letters*, *8*, 201–207.
- Treadway, D. C., Duke, A. B., Perrewe, P. L., Breland, J. W., & Goodman, J. M. (2011). Time may change me: The impact of future time perspective on the relationship between work–family demands and employee commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, *41*(7), 1659–1679.
- Trommsdorff, G. (1983). Future orientation and socialization. *International Journal of Psychology*, *18*(5), 381–406.
- Voydanoff, P. (2006). *Work, family, and community: Exploring interconnections*. Erlbaum.
- Wang, M., Rieger, M. O., & Hens, T. (2016). How time preferences differ: Evidence from 53 countries. *Journal of Economic Psychology*, *52*, 115–135.
- Warner, J. T., & Pleeter, S. (2001). The personal discount rate: Evidence from military downsizing programs. *American Economic Review*, *91*(1), 33–53.

- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology*, *33*(6), 727–740.
- Whiston, S. C., & Cinamon, R. G. (2015). The work–family interface: Integrating research and career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, *63*(1), 44–56.
- Witowska, J., Zajenkowski, M., & Wittmann, M. (2020). Integration of balanced time perspective and time perception: The role of executive control and neuroticism. *Personality and Individual Differences*, *163*, 110061.
- World Health Organization. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon"*: *International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (2014). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. In M. Stolarski, N. Fieulaine, & W. van Beek (Eds.), *Time perspective theory; review, research and application: Essays in honor of Philip G. Zimbardo* (pp. 17–55). Springer International Publishing.

## נספחים

## נספח 1. פריטי אינדקס PFI

בחלק זה אתה מתבקש לציין איך אורך החיים שלך בהווה ישפיע לדעתך על היך בעתיד בתחומים שונים.

1. איך כל אחד מהבאים ישפיע לדעתך על בריאותך הפיזית בעתיד.

ישפיע לטובה על בריאותי הפיזית בעתיד	לא ישפיע על בריאותי הפיזית בעתיד	ישפיע לרעה על בריאותי הפיזית בעתיד	
			הקפדה בהווה על אורח חיים בריא (תזונה, פעילות גופנית, שינה מספקת, הימנעות מעישון וכדומה).
			הקפדה בהווה לא להיות בלחץ או במתח נפשי בעבודה, ולהימנע משחיקה.
			הקפדה בהווה על שמירת הגבולות בין הבית לעבודה (לא תעבוד בשעות הפנאי שלך).
			הקפדה בהווה על תנאי העבודה כמו גמישות בשעות או עבודה מהבית.

2. איך כל אחד מהבאים ישפיע לדעתך על בריאותך הנפשית בעתיד.

ישפיע לטובה על בריאותי הנפשית בעתיד	לא ישפיע על בריאותי הנפשית בעתיד	ישפיע לרעה על בריאותי הנפשית בעתיד	
			הקפדה בהווה על אורח חיים בריא (תזונה, פעילות גופנית, שינה מספקת, הימנעות מעישון וכדומה).
			הקפדה בהווה לא להיות בלחץ או במתח נפשי בעבודה, ולהימנע משחיקה.
			הקפדה בהווה על שמירת הגבולות בין הבית לעבודה (לא

			תעבוד בשעות הפנאי (שלך).
			הקפדה בהווה על תנאי העבודה כמו גמישות בשעות או עבודה מהבית.

3. איך כל אחד מהבאים ישפיע לדעתך על היחסים שלך עם הקהילה שלך בעתיד (משפחה, חברים, שכנים וכדומה).

ישפיע לטובה על היחסים שלי עם הקהילה שלי בעתיד	לא ישפיע על היחסים שלי עם הקהילה שלי בעתיד	ישפיע לרעה על היחסים שלי עם הקהילה שלי בעתיד	
			הקפדה בהווה על אורח חיים בריא (תזונה, פעילות גופנית, שינה מספקת, הימנעות מעישון וכדומה).
			הקפדה בהווה לא להיות בלחץ או במתח נפשי בעבודה, ולהימנע משחיקה.
			הקפדה בהווה על שמירת הגבולות בין הבית לעבודה (לא תעבוד בשעות הפנאי (שלך)).
			הקפדה בהווה על תנאי העבודה כמו גמישות בשעות או עבודה מהבית.

4. איך כל אחד מהבאים ישפיע לדעתך על המצב הכלכלי שלך בעתיד.

ישפיע לטובה על המצב הכלכלי שלי בעתיד	לא ישפיע על המצב הכלכלי שלי בעתיד	ישפיע לרעה על המצב הכלכלי שלי בעתיד	
			הקפדה בהווה על אורח חיים בריא (תזונה, פעילות גופנית, שינה מספקת, הימנעות מעישון וכדומה).
			הקפדה בהווה לא להיות בלחץ או במתח נפשי בעבודה, ולהימנע משחיקה.

			הקפדה בהווה על שמירת הגבולות בין הבית לעבודה (לא תעבוד בשעות הפנאי שלך).
			הקפדה בהווה על תנאי העבודה כמו גמישות בשעות או עבודה מהבית.

## נספח 2. ששת התרחישים של איזון בית-עבודה

### תסריט 1- תרחיש הלחץ: שכר

הנח כי סיימת לעבוד במקום הנוכחי בו אתה עובד ובאפשרותך לבחור בין שתי עבודות כשכיר בתחום העיסוק שלך.

**עבודה א'** היא עבודה בלחץ גבוה מאוד ודורשת מתן מענה מהיר בשעות העבודה.

**בעבודה זו הלחץ הנפשי גבוה והשחיקה גבוהה.**

בעבודה זו תקבל את השכר הנוכחי אותו אתה מקבל היום וההפרשות לפנסיה יהיו זהות למה שאתה מקבל היום.

**עבודה ב'** היא עבודה בלחץ נמוך ולא דורשת מתן מענה מידי.

**בעבודה זו הלחץ הנפשי נמוך והשחיקה נמוכה.**

בעבודה זו תקבל שכר הנמוך מהשכר הנוכחי אותו אתה מקבל היום וההפרשות לפנסיה יהיו זהות למה שאתה מקבל היום.

מהו אחוז הירידה המקסימלי **בשכר** אותו תקבל בעבודה ב', עבורו תהיה מוכן לעבוד בעבודה ב' בלחץ נמוך וללא דרישה למענה מידי?

אחוז הירידה המקסימלי **בשכר** הוא: %

### תרחיש 2- תרחיש הלחץ: פנסיה

הנח כי סיימת לעבוד במקום הנוכחי בו אתה עובד ובאפשרותך לבחור בין שתי עבודות כשכיר בתחום העיסוק שלך.

**עבודה א'** היא עבודה בלחץ גבוה מאוד ודורשת מתן מענה מהיר בשעות העבודה.

**בעבודה זו הלחץ הנפשי גבוה והשחיקה גבוהה.**

בעבודה זו תקבל את השכר הנוכחי אותו אתה מקבל היום וההפרשות לפנסיה יהיו זהות למה שאתה מקבל היום.

**עבודה ב'** היא עבודה בלחץ נמוך ולא דורשת מתן מענה מידי.

**בעבודה זו הלחץ הנפשי נמוך והשחיקה נמוכה.**

בעבודה זו תקבל את השכר הנוכחי אותו אתה מקבל היום אך ההפרשות לפנסיה יהיו נמוכות ממה שאתה מקבל היום.

מהו אחוז הירידה המקסימלי **בהפרשות לפנסיה** בעבודה ב', עבורו תהיה מוכן לעבוד בעבודה ב' שבה הלחץ נמוך ואין דרישה למענה מידי?

אחוז הירידה המקסימלי **בהפרשות לפנסיה** הוא: %



### תרחיש 3- תרחיש גבולות העבודה: שכר

הנח כי סיימת לעבוד במקום הנוכחי בו אתה עובד ובאפשרותך לבחור בין שתי עבודות כשכיר בתחום העיסוק שלך.

**עבודה א'** היא עבודה שלא מאפשרת לעובדים לבחור את תנאי העבודה כמו גמישות בשעות או עבודה מהבית.

בעבודה זו תקבל את השכר הנוכחי אותו אתה מקבל היום וההפרשות לפנסיה יהיו זהות למה שאתה מקבל היום.

**עבודה ב'** היא עבודה המאפשרת לעובדים לבחור את תנאי העבודה כמו גמישות בשעות או עבודה מהבית.

בעבודה זו תקבל שכר הנמוך מהשכר הנוכחי אותו אתה מקבל היום וההפרשות לפנסיה יהיו זהות למה שאתה מקבל היום.

מהו אחוז הירידה המקסימלי **בשכר** אותו תקבל בעבודה ב', עבורו תהיה מוכן לעבוד בעבודה ב' שבה ניתן לבחור את תנאי העבודה כמו גמישות בשעות או עבודה מהבית?

אחוז הירידה המקסימלי **בשכר**: %

### תרחיש 4- תרחיש גבולות העבודה: פנסיה

הנח כי סיימת לעבוד במקום הנוכחי בו אתה עובד ובאפשרותך לבחור בין שתי עבודות כשכיר בתחום העיסוק שלך.

**עבודה א'** היא עבודה שלא מאפשרת לעובדים לבחור את תנאי העבודה כמו גמישות בשעות או עבודה מהבית.

בעבודה זו תקבל את השכר הנוכחי אותו אתה מקבל היום וההפרשות לפנסיה יהיו זהות למה שאתה מקבל היום.

**עבודה ב'** היא עבודה המאפשרת לעובדים לבחור את תנאי העבודה כמו גמישות בשעות או עבודה מהבית.

בעבודה זו תקבל את השכר הנוכחי אותו אתה מקבל היום אך ההפרשות לפנסיה יהיו נמוכות ממה שאתה מקבל היום.

מהו אחוז הירידה המקסימלי **בהפרשות לפנסיה** בעבודה ב', עבורו תהיה מוכן לעבוד בעבודה ב' שבה ניתן לבחור את תנאי העבודה כמו גמישות בשעות או עבודה מהבית?

### תרחיש 5- תרחיש גמישות זמן העבודה: שכר

הנח כי סיימת לעבוד במקום הנוכחי בו אתה עובד ובאפשרותך לבחור בין שתי עבודות כשכיר בתחום העיסוק שלך.

**עבודה א'** היא עבודה הדורשת מתן מענה בכל שעה ביום כולל בשעות הפנאי שלך, ימי שישי, ערבי חג ומוצאי שבת וחג.

בעבודה זו תקבל את השכר הנוכחי אותו אתה מקבל היום וההפרשות לפנסיה יהיו זהות למה שאתה מקבל היום.

**עבודה ב'** היא עבודה הדורשת מתן מענה במסגרת שעות העבודה בלבד ולא מעבר לכך. בעבודה זו תקבל שכר הנמוך מהשכר הנוכחי אותו אתה מקבל היום וההפרשות לפנסיה יהיו זהות למה שאתה מקבל היום.

מהו אחוז הירידה המקסימלי בשכר אותו תקבל בעבודה ב', עבורו תהיה מוכן לעבוד בעבודה ב' הדורשת מתן מענה במסגרת שעות העבודה בלבד?

אחוז הירידה המקסימלי בשכר: %

**תרחיש 6- תרחיש גמישות זמן העבודה: פנסיה**

הנח כי סיימת לעבוד במקום הנוכחי בו אתה עובד ובאפשרותך לבחור בין שתי עבודות כשכיר בתחום העיסוק שלך.

**עבודה א'** היא עבודה הדורשת מתן מענה בכל שעה ביום כולל בשעות הפנאי שלך, ימי שישי, ערבי חג ומוצאי שבת וחג.

בעבודה זו תקבל את השכר הנוכחי אותו אתה מקבל היום וההפרשות לפנסיה יהיו זהות למה שאתה מקבל היום.

**עבודה ב'** היא עבודה הדורשת מתן מענה במסגרת שעות העבודה בלבד ולא מעבר לכך. בעבודה זו תקבל את השכר הנוכחי אותו אתה מקבל היום אך ההפרשות לפנסיה יהיו נמוכות ממה שאתה מקבל היום.

מהו אחוז הירידה המקסימלי בהפרשות לפנסיה בעבודה ב', עבורו תהיה מוכן לעבוד בעבודה ב' הדורשת מתן מענה במסגרת שעות העבודה בלבד?

אחוז הירידה המקסימלי בהפרשות לפנסיה: %

### נספח 3. הגידי איזון בית-עבודה נוכחי

השאלון הבא מבוסס על הגידי איזון עבודה-חיים של דניאלס ומקארהר (2000) (Q1-Q10) ובנוסף שלוש שאלות עדכניות נוספות (Q11-Q13).

1. בשלב זה של חיי, מפני שהעבודה דורשת זאת, אני בדרך כלל עובד שעות ארוכות כל יום.
2. בגלל העבודה אין לי הרבה זמן להיות עם משפחתי ועם חבריי במהלך השבוע.
3. אני נוהג לקחת עבודה הביתה או לעבוד מהבית בשעות הערב.
4. אני בדרך כלל עובד בערבים ובסופי שבוע על מנת שאוכל לעבוד ללא הפרעות.
5. קשה לי להירגע ולשכוח מהעבודה.
6. אני מודאג מהשפעת הלחץ מהעבודה על חיי.
7. בגלל העבודה קשה לי למצוא זמן להשקיע במערכת יחסים זוגית.
8. משפחתי לא רואה אותי הרבה מפני שאני עסוק בעבודה או עייף מדי.
9. בגלל העבודה קשה לי למצוא זמן פנוי לתחביבים, פעילות פנאי וחיזוק קשרים חברתיים ומשפחתיים.
10. הייתי רוצה להפחית את שעות העבודה והמתח מהעבודה אבל אני מרגיש שאין לי שליטה על המצב.
11. אני עונה להודעות מהעבודה במכשיר הנייד לאחר שעות העבודה.
12. העבודה שלי לא מאפשרת גמישות בשעות ובימי העבודה.
13. העבודה שלי לא מאפשרת לשלב עבודה מהבית על פי רצוני.

#### נספח 4: שאלות סובייקטיביות נוספות

השפעת איזון עבודה-חיים על הקריירה

שלושת הפריטים מדורגים בסולם ליקרט בן 7 רמות של 1 (מאוד לא מסכים) עד 7 (מסכים מאוד).

1. לדעתי הפחתת הלחץ והשחיקה בעבודה על ידי שיפור של האיזון בין העבודה לחיים הפרטיים יפגע בקריירה ובקידום לאורך זמן.
2. לדעתי קביעת גבולות ברורים בין העבודה לחיים הפרטיים יפגעו בקריירה ובקידום לאורך זמן.
3. לדעתי הגדלת הגמישות בבחירת תנאי העבודה (כמו גמישות בשעות או עבודה מהבית) תפגע בקריירה ובקידום לאורך זמן.

שיעור הנכיון הסובייקטיבי (מבוסס על: Wang et al., 2016)

1. רשמו את העדפתכם:

1. זכיה ב 5,000 שקלים היום.
2. זכיה ב 6,000 שקלים בעוד שנה.

2. רשמו את העדפתכם:

- זכיה ב 5,000 שקלים היום.
- זכיה ב 7,000 שקלים בעוד שנה.

3. רשמו את העדפתכם:

- זכיה ב 5,000 שקלים היום.
- זכיה ב 8,000 שקלים בעוד שנה.

שלושת הפריטים הבאים דורגו בסולם של 1 (לא מרוצה בכלל) עד 7 (מרוצה מאוד).

- עד כמה אתה מרוצה מהמשאבים הכספיים העומדים לרשותך?
- עד כמה אתם מרוצים מההון (חסכונות, נכסים וכו') העומד לרשותכם?
- באופן כללי, עד כמה אתה מרוצה מהעבודה שלך?

• מהו מצב בריאותך, בדרך כלל?

טוב מאוד	טוב	סביר	לא כל כך טוב	בכלל לא טוב
5	4	3	2	1

שאלות בנושא אוריינות פיננסית (Big 3; Lusardi & Mitchell, 2011)

השאלות הבאות נועדו להעריך את הידע שלך בנושאים פיננסים  
 1. נניח שהיו לך \$100 בחשבון חיסכון והריבית הייתה 2% לשנה. אחרי 5 שנים, כמה לדעתך יהיה לך בחשבון אם תשאיר את הכסף לצמוח?

(1) יותר מ \$102

(2) בדיוק \$102

(3) פחות מ \$102

(4) לא יודע

2. תאר לעצמך שהריבית בחשבון החיסכון שלכם הייתה 1% לשנה והאינפלציה הייתה 2% לשנה. לאחר שנה, כמה תוכל לקנות עם הכסף בחשבון הזה

(1) יותר מהיום

(2) בדיוק אותו דבר

(3) פחות מהיום

(4) לא יודע

3. רכישת מניות של חברה בודדת בדרך כלל מספקת תשואה בטוחה יותר מקרן נאמנות של מניות

(1) נכון

(2) לא נכון

(3) לא יודע

העדפות סיכון (based on Dohmen et al., 2011)

באופן כללי, באיזו מידה אתה נוטה לקחת סיכונים?

0 – נמנע בכל מחיר מלקחת סיכונים	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 – לוקח סיכונים גבוהים מאד
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--