

עבודה ומשפחה בחברה הישראלית: 20 שנות מחקר

פרופ' יצחק הרפז

ראש המרכז לחקר ארגונים וניהול המשאב האנושי
בית הספר למנהל עסקים
אוניברסיטת חיפה

דורית בן-ברוך

המרכז לחקר ארגונים וניהול המשאב האנושי
אוניברסיטת חיפה

Elixir מחקר יעוץ והדרכה-מנכ"ל

משפחה ועבודה מהווים שני מוסדות מרכזיים בחיינו. מעצם תפקידם ודרישותיהם, נמצאים הם לא אחת בקונפליקט זה עם זה ואף 'מתחרים' על משאביו של הפרט. מטרת מאמר זה היא לבחון את חשיבותם היחסית של שני תחומים אלה, כפי שהדבר בא לידי ביטוי במחקרים אמפיריים אשר התמקדו על נושא זה בחברה הישראלית. תחילה נתאר את המשפחה והפונקציות אותן היא ממלאת ונמשיך בתפקיד המרכזי של העבודה בחברה המודרנית. חלקו האחרון של המאמר יעסוק בסקירת המחקרים אשר בוצעו בנושא זה מאז שנת 1981 ובניסיון להסביר את השינויים המתגלים לאחרונה.

משפחה

המשפחה מהווה מוסד חשוב בחייו של הפרט. היא קיימת בצורה כזאת או אחרת בכל החברות האנושיות המוכרות לנו כיום. קשה לתפקד בחברה ללא משפחה ובדרך כלל נכללים בה אותם אנשים שנפנה אליהם לקבלת תמיכה בשעת הצורך. הגישה הפונקציונליסטית רואה במשפחה את אחת החוליות המקשרות בין הפרט לחברה, באמצעותה משתלבים בני אדם בחברה הכללית. המשפחה ממלאת בדרך כלל ארבע פונקציות עיקריות:

- הסדרת פעילות מינית/רבייה (בעיקר בחברות מסורתיות)
- הענקת ביטחון חומרי ורגשי
- השפעה על תהליך החיברות
- הקניית עמדות חברתיות ראשוניות.

ישראל נחשבת "משפחתית" יותר ממדינות מערב ומזרח אירופה על פי הקריטריונים הבאים: שיעור ילודה גבוה יחסית, שיעור גירושין נמוך יחסית ומיעוט יחסי של לידות מחוץ לנישואין (פרס וכץ, 1991). למרות תהליכי תיעוש ומודרניזציה המשפחה הישראלית היא יציבה באופן יחסי למצב השורר במדינות אחרות (Lavee & Katz, 2003). פרס וכץ (1980) הציעו מספר הסברים לכך:

1. המצב הביטחוני המתוח והיותה של ישראל "מדינה במצור" מעוררים בקרב ישראלים תודעה גבוהה לסכנה, דבר המגביר את הרצון לקרבה וביטחון אותו מספקת המשפחה.

2. חלקם הגדול יחסית באוכלוסייה הישראלית של בני מוצא מזרחי, אשר מאופיינים בדפוסי משפחה יותר מסורתיים.

3. מעמדה המרכזי בישראל של דת ומסורת כפי שהם באים לביטוי ברמה המוסדית וגם ברמה הערכית.

4. היותה של החברה הישראלית קטנה, מלוכדת, מצומצמת ואינטימית, יחסית, המשמשים כאמצעי פיקוח יעיל אשר מגבירים את זיקתו של הפרט אל משפחתו.

לצד הדפוס המשפחתי הקונבנציונאלי הולכים ותופסים כיום מקום דפוסי משפחה חלופיים כגון: משפחות חד-הוריות, משפחות כפולות קריירה, משפחות חד-מיניות וכו' (פרס וכץ, 1991). יחד עם זאת ועם כל השינויים והתהפכות בחברה המודרנית, המשפחה ממשיכה למלא מספר פונקציות חשובות.

חיזוק לתפיסות אלה ניתן למצוא במחקר השוואתי בינלאומי שנערך ע"י ISSP. המחקר נערך בשנת 1994 והקיף 31 מדינות ובתוכן ישראל. הסקר בוצע בכל מדינה בקרב מדגם אקראי מייצג של 1200-1400 משתתפים. המחקר העלה כי 80% מהאוכלוסייה בישראל הביעה הסכמה עם ההיגד לפיו חייהם של זוגות חשוכי ילדים ריקים מתוכן בעוד שבארה"ב הביעה הסכמה עם ההיגד זה 47% מהאוכלוסייה בלבד. 62% מהאוכלוסייה בישראל רואה את מטרת הנישואין העיקרית בהולדת ילדים בעוד ש-30% מאוכלוסיית ארה"ב סבורה כך. דבקות בדפוס המשפחה המסורתי ניתן למצוא גם במידת ההסכמה להיגד לפיו "הורה אחד מסוגל לגדל ילד בדיוק כפי ששני הורים מסוגלים לגדלו" - 28% הביעו הסכמה עם ההיגד זה בעוד שבארה"ב נמצאה מידת הסכמה גבוהה יותר (36%).

עבודה

לעבודה משמעות רבה בחיי הפרט והיא ממלאת תפקיד מרכזי ובסיסי בחיי האדם בחברה המודרנית. בני אדם משקיעים את מרבית זמנם בעבודה (למעלה משליש מן החיים), או בהכנה לקראתה, באמצעות רכישת השכלה והכשרה. עקב כך, ממלאת העבודה תפקיד מרכזי בחייהם של אנשים ומסיעת בהגשמתם של מספר צרכים חשובים. שתי גישות עיקריות, האחת כלכלית והאחרת חברתית-פסיכולוגית, מציעות הסבר ביחס למרכזיותה של העבודה. הראשונה מדגישה נטייה כלכלית - אינסטרומנטאלית וטוענת כי אנשים עובדים על מנת למלא צרכי קיום בסיסי, להבטיח את פרנסתם ולספק את צרכיהם החומריים. הגישה השנייה לעניין חשיבותה של העבודה היא חברתית-פסיכולוגית או אינטרינזית - פנימית בטבעה. גישה זו טוענת כי לא בלבד שעבודה תורמת לתחושת הזהות העצמית של האדם, אלא גם תומכת ביציבות והמשכיות של מודעות זו. כך, עבודה ממלאת תפקיד מכריע ביכולתם של פרטים להשיג זהות סטאטוס, תחושת הישג ולהחזיק בערכם העצמי, כמו גם מאפשרת פעילות גומלין חברתית.

עדות לכך שהעבודה ממלאת גם צרכים לא כלכליים, אנו מוצאים מסקירת תוצאות מחקרים רבים העוסקים ב "שאלת הפיס". שאלה זו בוחנת אם הנחקרים היו מפסיקים או ממשיכים לעבוד במקרה שהיו זוכים בהגרלה או יורשים סכום כסף גדול מאד אשר היה מאפשר להם לחיות בנוחיות מבלי לעבוד. הממצאים מצביעים על כך שבין 64% ל-95% מן הנחקרים (בישראל ובעולם) היו "ממשיכים לעבוד אפילו אם היה להם מספיק כסף לחיות ברווחה ללא עבודה" (הרפז, 2004).

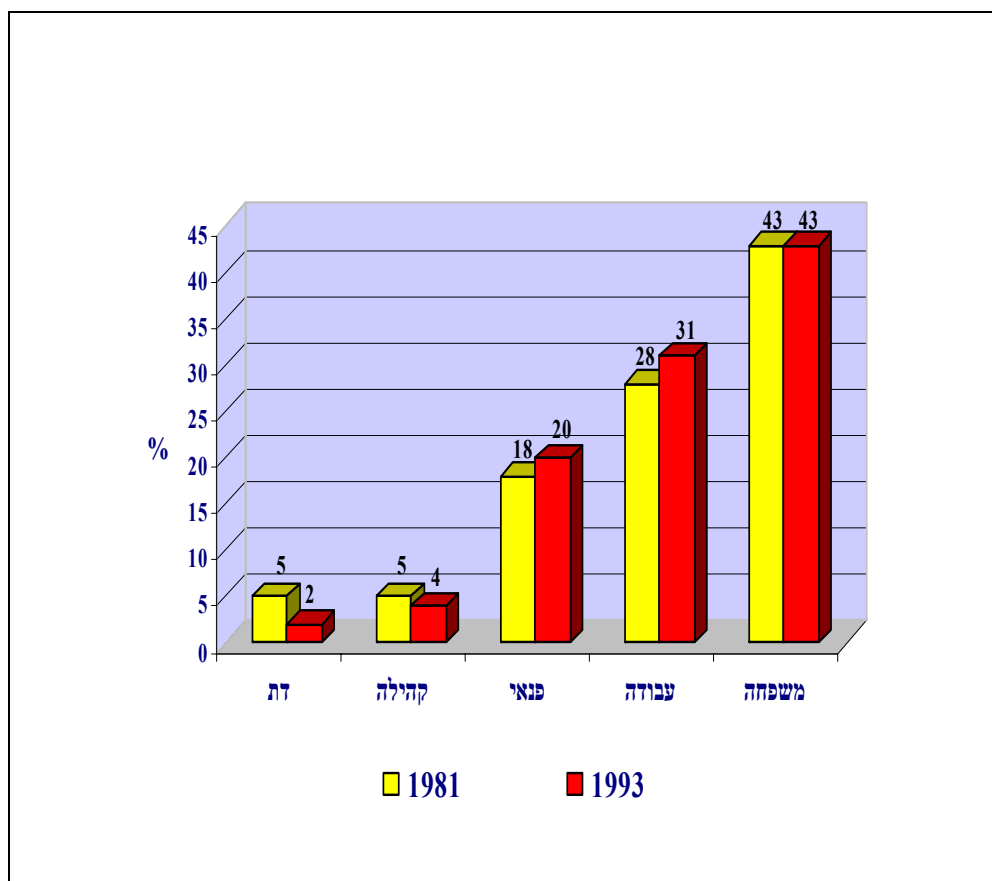
גם מחקר אשר בדק התנהגותם של זוכים בלוטו בפועל (במיליוני \$) גילה כי למעלה מ- 86% מן הזוכים ממשיכים לעבוד. (Arvey, Harpaz & Liao, 2004). תמיכה נוספת לחשיבותה של העבודה עולה ממחקרים העוסקים בתוצאות הנובעות מהפסקת עבודתם, בעל כורחם, של אנשים פעילים ובריאים, בעיקר כתוצאה מאבטלה ופרישה. באופן כללי מתגלות השפעות שליליות כגון, משבר אישי, דמורליזציה, ערעור יחסים חברתיים ומשפחתיים וחולי. מאפיין להיבט זה ניתן לראות במשפט מצמרר אותו השמיע מובטל בראיון עיתונאי: "מה יש לאנשים חוץ מעבודה? אפס" ("הארץ", דצמבר 1997).

אחת הדרכים בהם ניתן לבחון את חשיבותן היחסית של משפחה לעומת עבודה היא באמצעות שאלה אשר פותחה בפרויקט המחקר הבין-לאומי אשר עסק במשמעות העבודה. שאלה זו מציגה בפני הנחקרים חמישה תחומים חשובים בחייהם: משפחה, עבודה, פנאי, קהילה ודת, ומבקשת מהנחקרים להעניק סך הכל 100 נקודות לכל התחומים גם יחד על פי מידת חשיבותם היחסית (Harpaz, 1990; MOW- International Research Team, 1987). באופן טבעי, ככל שהתחום

נתפס כחשוב יותר מוקצות לו נקודות רבות יותר.

דוגמת תשובות לאפשרויות השונות ניתן לראות בתרשים מס 1 המציג תשובות לשאלה זו כפי שבאו לידי ביטוי בשני מחקרים שנערכו על מדגמים המייצגים את כח העבודה בישראל, האחד בשנת 1981 [973 נחקרים] (Harpaz, 1990) והשני בשנת 1993 [942 נחקרים] (הרפז, 1998).

תרשים מס 1: חלוקה של 100 נקודות על פי חשיבות יחסית של תחומי החיים בישראל בשנת 1981 (n=973) לעומת 1993 (n=942): (מדגמים מייצגים של כוח העבודה)



מתרשים מס' 1 עולה בבירור כי בשתי תקופות הזמן מוענקות מרב הנקודות למשפחה (43 מתוך 100) דבר המצביע על חשיבותה הרבה בחברה הישראלית. במקום השני אנו מוצאים את תחום העבודה עם 31 ו-28 נקודות בשנים 1993 ו-1981, בהתאמה. תחומי החיים האחרים לא ידונו כאן משום שנושא עיסוקינו במסגרת מאמר זה הוא עבודה ומשפחה.

טבלה מס' 1 מציגה סיכום של תוצאות מחקרים שונים העוסקים בשאלת חשיבותם היחסית של תחומי החיים, מאז שהחלה להיחקר סוגיה זו בישראל בשנת 1981. כל המחקרים המוצגים בטבלה מס' 1 (מלבד אחד) נערכו על ידי יצחק הרפז מאוניברסיטת חיפה, או בהנחייתו, על ידי תלמידיו

טבלה מס 1:

סיכום תוצאות המחקרים העיקריים העוסקים במחקרי חשיבות תחומי החיים

מס' הנקודות אשר הוענקו לתחום					אוכלוסייה (בסוגרים, גודל מדגם)	מקור
משפחה	עבודה	פנאי	קהילה	דת		
43	28	18	5	5	מדגם מייצג כח העבודה בישראל שנת 1981 (973)	Harpaz (1990)
45	29	15	5	5	מדגם חוזר של נחקרי כח העבודה בישראל משנת 1981 בשנת 1993 (411)	שרעבי (2000)
43	31	20	4	2	מדגם מייצג כח העבודה בישראל שנת 1993 (942)	הרפז (2003)
34	25	18	10	14	מדגמים מייצגים של עובדים במדינות שונות בשנת 1981 : ארה"ב (996) בלגיה (450) בריטניה (840) גרמניה (1269) הולנד (996) יפן (3226)	MOW-International research team (1987)
35	30	25	6	5		
40	22	22	8	9		
36	28	23	7	5		
34	30	24	8	5		
35	36	20	5	4		
43	28	18	6	5	אחיות בתי חולים ממשלתיים (378)	שפי (1986)
40	22	15	9	15	מדגמים מייצגים של עובדים במדינות שונות שנת 1990 : ארה"ב (1002) בלגיה (539) גרמניה (1178) יפן (3101)	MOWRE-International research team (1990)
36	31	24	6	4		
37	25	26	7	4		
37	33	22	5	3		
43	34	19	2	3	עובדים המייצגים את ארגוני היי-טק הגדולים בישראל (477)	בן-שלום (1990)
42	31	18	5	5	אחיות צעירות בראשית דרכן (158)	שפי (1994)

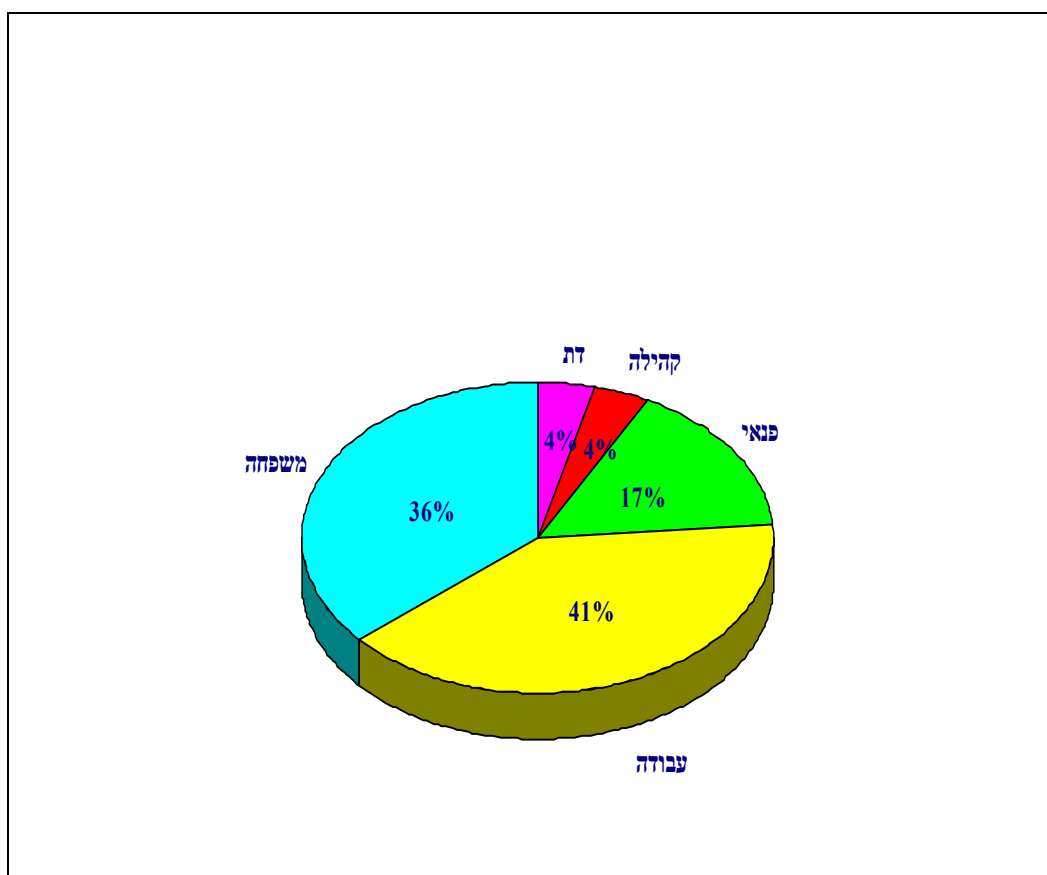
2	3	15	36	42	בוגרי אוניברסיטת חיפה (914)	נבו ואחרים (1998)
4	4	17	41	36	אנשי היי-טק העובדים חלקית מהבית (450)	בן-ברוך (2001)

בעבודות המחקר שלהם לתאריי מ"א או דוקטורט. לשם השוואה, מוצגים גם ממצאים ממחקרים בין-לאומיים אשר אף להם היה שותף המחבר הראשון של מאמר זה. **מטבלה מס' 1** עולה מגמה ברורה לאורך השנים המצביעה באופן עקבי על חשיבותה הרבה של המשפחה בחברה הישראלית, דבר הבולט גם ביחס לחשיבותה במדינות אחרות. מאידך, באופן שיטתי, תופסת העבודה מקום שני בחשיבותה כתחום חיים.

תמונה שונה עולה מבחינת תוצאותיו של מחקר שערכנו לאחרונה, אשר בדק עובדי הי-טק שעובדים חלק מזמנם מהבית (n=450), כפי שניתן לראות **מטבלה מס' 1** ומודגש היטב בתרשים מס' 2.

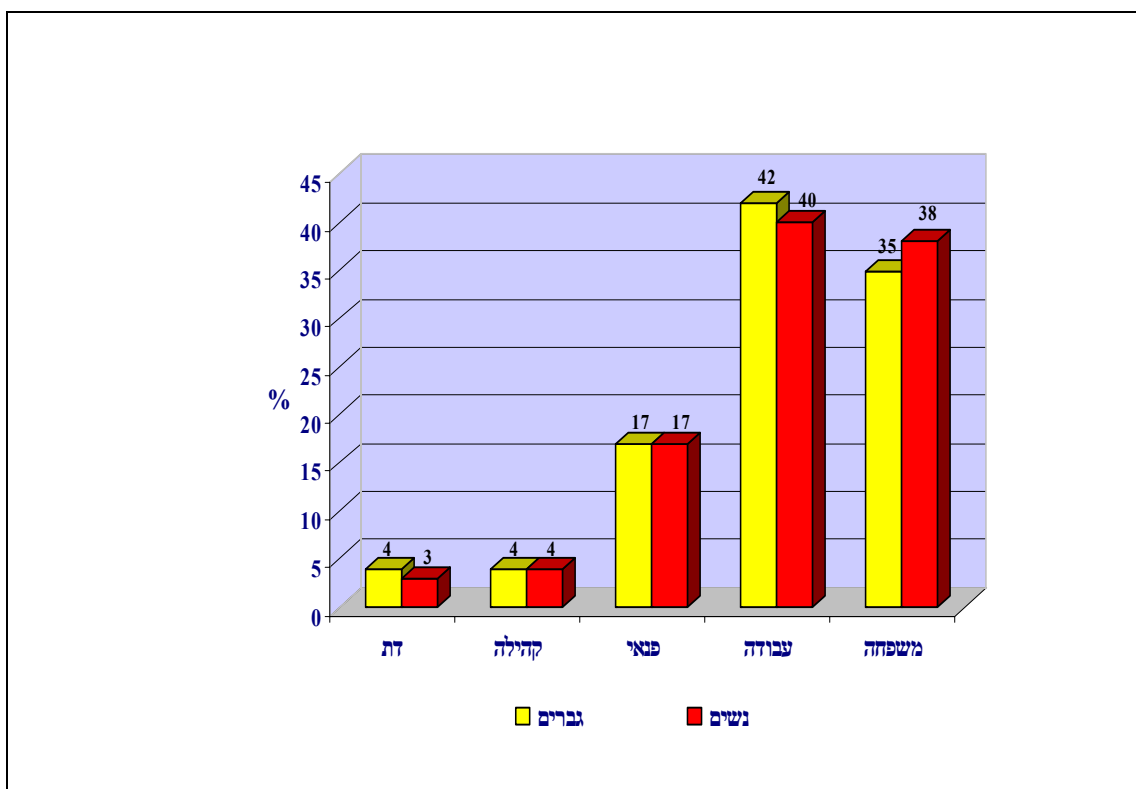
תרשים מס' 2:

חשיבות יחסית של תחומי החיים בקרב עובדי הי-טק העובדים חלקית מהבית (n=450)



הממצא הבולט והמעניין ביותר הוא כי לראשונה במדגם ישראלי נחשפים אנו להעדפת עבודה על פני משפחה! תופעה זו חוזרת על עצמה, במדגם זה, ללא הבדל בין הורים לילדים לעומת הורים ללא ילדים, בין מנהלים לעובדים, או היקף העבודה מהבית (זמן רב או מועט). גם כאשר בוחנים נשים, אשר בדרך כלל נוטות לייחס חשיבות רבה מגברים למשפחה, מתגלית תמונה דומה, כפי שעולה מתרשים מס' 3.

תרשים מס' 3:
חשיבות יחסית של תחומי החיים בקרב נשים וגברים עובדי הי-טק (עובדים חלקית מהבית)



במחקר עובדי ההי-טק המדווח כאן מצאנו כי נשים מעניקות 40 נקודות לעבודה ו- 38 למשפחה; ואילו הגברים מעניקים 42 נקודות לעבודה ורק 35 למשפחה. נשים, בדומה לגברים, מעניקות חשיבות רבה יותר לעבודה מאשר למשפחה (לא נמצאו הבדלים מובהקים מבחינה סטטיסטית בין גברים לנשים). לשם השוואה, בכל המחקרים קודמים של כח העבודה בישראל נמצאו פערים משמעותיים בין גברים לנשים (לא מדווח במאמר זה); נשים העניקו בממוצע כ-47 נקודות (מתוך 100) למשפחה לעומת כ-40 של הגברים.

מן הראוי עוד לציין כי ביחס לחשיבות המייחסים לעבודה, שונים עובדי ההי-טק באופן מובהק גם מכח העבודה בישראל. בכל המחקרים שנערכו עד כה מעניקים הגברים כ- 32 נקודות לעבודה ואילו הנשים רק כ-30.

הסברים אפשריים

הסבר לממצא המעניין של מחקר זה נעוץ ככל הנראה במספר גורמים, בעיקר, שינויים ערכיים אשר התחוללו לאחרונה בחברה הישראלית, השפעת מאפייני תרבות ההי-טק שאליה משתייך המדגם בו נצפו השינויים, ומספר היבטים ומאפיינים הקשורים לעבודה מהבית שאף הוא מייחד מדגם זה.

1. **שינויים ערכיים בחברה הישראלית.** החברה הישראלית עברה בהדרגה שינויים בערכיה, מחברה קולטיביסטית מאד בראשית שנותיה, לחברה אינדיבידואליסטית קיצונית, זאת בדומה לתהליכים דומים אשר עברו על כל העולם המערבי. ניתן להבחין במספר התפתחויות גלובליות בסוף המאה העשרים, אשר מעודדות אינדיבידואליזם רב יותר: מעבר בין גבולות תרבותיים, מעבר מאזורים כפריים למרכזים אורבניים בתוך ובין מדינות שונות, תלות מרובה יותר בטכנולוגיה, שאיפת נשים להשיג זהות אישית מתעסוקה ולא מעקרות-בית ודרישה גוברת ברחבי העולם לייתר דמוקרטיזציה (Brislin, 1993). על אלה מוסיף Hofstede (1980) מבנה של משפחה גרעינית לעומת מבנה של משפחה מורחבת/שבטית, מערכות חינוך פרגמטיות לרוב האוכלוסייה, ארגונים אוניברסליים גדולים והשרדות התלויה יותר ביוזמת הפרט. לבסוף, מציין Triandis (1995) כי שפע, חשיפה לתקשורת המונים ומודרניזציה, אף הם תורמים למעבר לעבר אינדיבידואליזם. לדעתו, אחת הסיבות לכך שחברות שנחשפות לתקשורת ההמונים הופכות אינדיבידואליסטיות יותר, נעוצה בעובדה כי המסרים בתקשורת זו מעוצבים בכדי לגרום הנאה ולא לעורר השראה בקרב אנשים למלא את חובתם (Traindis, 1995).

תהליכים גלובליים אלה לא פסחו על ישראל וניתן להבחין האצה במגמה זו מסוף שנות השבעים שבהם עברה מדינת ישראל טלטלה פוליטית, כלכלית וחברתית (שרעבי והרפז 2002). ניתן לראות כי מצטיירת כיום בישראל מגמה כללית הנוטה לעבר אוריינטציה אינדיבידואליסטית יותר מבעבר. ישראל עוברת מחברה ריכוזית לביזורית, ממוסדות ממלכתיים ומנהיגות המכוונת לקולקטיביות וסולידאריות לחברה שהינה מפוצלת ופלורליסטית, בדומה למדינות המערב. באופן עקבי ניתן לראות את הדגש הרב יותר המושם בחברה על הישגים אינסטרומנטליים כנגד הירידה והחלשות הזיקה של תרומה לחברה (הרפז, 1998).

נראה כי לתהליכים אלה יש גם השפעה על המחלישה את מוסד המשפחה כפי שדבר זה בא לידי ביטוי גם בחברה המערבית. במאמר שהתפרסם לאחרונה מציינים לביא וכץ כי למרות תהליכים אלה, מפגינה המשפחה הישראלית יציבות יחסית למדינות אחרות (Lavee & Katz, 2003). יחד עם זאת, הם מציינים נתונים המצביעים על כך שמוסד המשפחה בישראל נחלש לעומת חוזק היחסי בעבר (Lavee & Katz, 2003).

2. **השפעת מאפייני תרבות ההי-טק.** חברות בארגון אינה מתבססת על התנהגות או מניעים כלכליים המתקשרים באופן מסורתי לארגונים בלבד, אלא ניתן לשייכה לשליטה נורמטיבית המוגדרת כשליטה הפועלת על התודעה העצמית ויוצרת מחויבות אישית עמוקה למטרות וערכים של הארגון (Etzioni, 1961). לדעת Kunda (1992) ארגוני היי-טק מפתחים תרבות הכוללת

שליטה נורמטיבית שיוצרת מחויבות אישית עמוקה למטרות וערכים של הארגון. קונדה מציין כי תהליך הקבלה לארגון והפנמת נהליו בו עשויים להוות גורם המפחית במעמדה של המשפחה ועשוי לגרום באופן קיצוני לשחיקה במעמדה (Kunda,1992). Mumbly (1998) טוען כי דימויים העצמי של מהנדסים בענף ההיי-טק שלוב באופן הדוק בעבודתם עד כי אין כל שוני בינה לבין חיי הפרט והחברה שלהם. Kanter (1997) מכנה את תרבותם של ארגוני ההיי-טק בתואר "האתיקה הגברית" שמשמעותה כי בקרב מועסקים בענף מתבטלות מחויבויות חיצוניות שאינן קשורות לעבודתם כיוון שעבודתם מהווה מקום ראשון ועיקרי בחייהם. Frone et. al (1997), Parasuraman et al. (1996) מצאו כי ארגונים מצפים מעובדיהם להשקיע שעות עבודה מרובות וכך מואץ תהליך התהוותו של קונפליקט בין מחויבויות לעבודה ומחויבות כלפי המשפחה. מודל זה אופייני לארגוני ההיי-טק המצפים מעובדיהם להגיע לתפוקות גבוהות שמאלצות אותם להשקיע זמן רב בעבודתם, דבר אשר לא אחת בא על חשבון המשפחה.

3. איפיון של עבודה חלקית מהבית. כפי שצוין קודם, למדגם עובדי ההיי-טק מתאפשר לעבוד חלק מזמנו מהבית. סגנון עבודה זה קיבל תנופה בעיקר בעשור האחרון של שלהי המאה העשרים, כפועל יוצא של חדשנות והתפתחויות טכנולוגיות. טכנולוגיית המידע המתקדמת איננה מגבילה עוד את ביצוע העבודה לגבולות של מקום וזמן, ולמעשה מתבטל ההכרח של נסיעה מידי יום לארגון בכדי לבצע את מטלות העבודה. פריחה טכנולוגית בכל תחומי המחשוב, כגון מחשבים מהירים וזולים, תקשורת מהירה ואמינה, התפתחות האינטרנט וכדומה, הפכו עבודה מרחוק לקלה, נגישה וזולה יחסית (Belanger, 1999). לשיטת עבודה חדשה זו, בעיקר מהבית, יתרונות וחסרונות כאחד, אולם קוצר היריעה איננו מאפשר להרחיב על נושא זה כאן (ניתן לעמוד על כך בהרחבה אצל הרפז, 2000).

בהקשר של קונפליקט בין עבודה למשפחה טוענים חוקרים כי ביצוע עבודה מהבית עשוי לעורר קונפליקט בין תפקידי: תפקידו של העובד כאיש משפחה ומנגד תפקידו כשכיר בארגון (Becker, 1986; Richter, 1987). עובדים המועסקים מהבית מעבירים מסר כפול, מחד, הם מאותתים לארגונם כי עבודתם מהבית משפרת את תפוקותיהם לאור הגמישות בתנאי עבודתם. מאידך, נוכחותם הרבה בבית משדרת כי באפשרותם להיעתר ביתר קלות לדרישות בני משפחתם כלפיהם, כפילות זו עשויה ליצור לחץ על הפרט (ריכטר, 1992). קיימת גם טענה כי יש קושי לבצע עבודה משמעותית ומתגמלת ובמקביל לטפל בילדים (Christensen, 1987; Kugelmass, 1995). בניגוד לעמדות שליליות אלה לדעתו של McClintock (1984) לעבודה מהבית יכולת לשפר את התקשורת בין פרטים לבני משפחתם כתוצאה מהשהות הארוכה במחיצתם, ומאפשרת מעורבות פעילה בנעשה במסגרת המשפחה. כמו כן נטען כי חשיפת ילדים לעבודה ומשמעותה מחזקת את הקשר המשפחתי (Robertson, undated). בנוסף, נראה כי נשים תטנה לאמץ הסדרי עבודה מהבית יותר מאשר גברים, משום שהסדר זה מאפשר ביתר קלות יצירת איזון בין הקריירה המקצועית לבין תפקידן המסורתי כרעיות ואמהות. במחקר שערכה לאחרונה בן-ברוך (2001) נמצא כי לפרטים העובדים חלקית מהבית הזדמנות להפחית עוצמת קונפליקט עבודה – משפחה. עוד נמצא כי ככל שעולה היקף העבודה מהבית כך יורדת עוצמת הקונפליקט (בן-ברוך, 2001).

יהיה אשר יהיה ההסבר לתופעה אשר נתגלתה במחקר זה, נראה כי הוא איננו פשוט או שהוא נשען על היבט אחד בלבד. אין ספק כי יש לקיים בעתיד הקרוב מחקרים נוספים בנושא זה אשר יקיפו מדגמים מאוכלוסיות שונות, לפני שניתן יהיה לקבוע בוודאות אם מדובר במגמה או בממצא אקרעי.

מקורות

- בן-ברוך, ד. (2001). **היבטים משפחתיים, מגדריים וארגוניים של עבודה מהבית: מחקר בקרב עובדי ענף ההייטק בישראל**. עבודת גמר לתואר מוסמך, אוניברסיטת חיפה.
- בן-שלום, א. (1990). **משמעות העבודה בתעשיית ההי-טק בישראל**. עבודת גמר לתואר מוסמך, אוניברסיטת חיפה.
- הרפז, י. (2004). לעבוד או לא לעבוד: זכייה בפיס והרצון להמשיך לעבוד. **משאבי אנוש**, 193, ינואר, 20-26.
- הרפז, י. (2003). **עבודה ומשפחה בחברה הישראלית: 20 שנות מחקר**. הכנס השנתי ה-30 של האגודה הישראלית לחקר יחסי העבודה, יולי 2003.
- הרפז, י. (2000). למי מתאים ל עבוד מהבית? **אקזקוטיב** 25, 16-19.
- הרפז, י. (1998). ערכי עבודה בישראל: יציבות ושינוי לאורך זמן. **אקזקוטיב** 37, 20-24.
- הרפז, י. (1986). לעבוד או לא לעבוד: משתנים המשפיעים על הרצון להמשיך או להפסיק לעבוד. **מגמות**, כ"ט, 4, 448-457.
- נבו, ע., פיזר, ק., נעמן, ע. ושהם-ספיר, א. (1998). **מלימודים לעבודה: מעקב אחר השתלבותם בעבודה של בוגרי אוניברסיטת חיפה, בשנים תשנ"א ותשנ"ד**. שרותי יעוץ פסיכולוגי ע"ש ברמן, אוניברסיטת חיפה.
- פרס, י. וכץ, ר. (1980). משפחה ומשפחתיות בישראל. **מגמות** כ"ו, 1, 37-55.
- פרס, י. וכץ, ר. (1991). המשפחה בישראל: שינוי והמשכיות. בתוך: שמגר-הנדלמן, ל., ובר-יוסף, ר. (עורכות). **משפחות בישראל**. ירושלים: אקדמון.
- ריכטר, י. (1992). **כלים שלובים: בין קריירה למשפחה**. תל אביב: עם עובד.
- שפי, נ. (1986). **משמעות העבודה של אחיות מוסמכות במוסדות אשפוז ממשלתיים בישראל**. עבודת גמר לתואר מוסמך, אוניברסיטת חיפה.
- שפי, נ. (1994). **תהליך השחבור של אחיות צעירות לעולם העבודה**. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור, אוניברסיטת חיפה.
- שרעבי, מ. (2000). **המשכיות ושינוי במרכזיות העבודה: מחקר אורך בין השנים 1981 ל-1993**. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור, אוניברסיטת חיפה.
- שרעבי, מ. והרפז, י. (2002). השפעת תקופה, מהלך חיים וחילופי דורות על מטרות עבודה בישראל. **עבודה, חברה ומשפט**, ט, 43-64.
- Arvey, R. D., Harpaz, I., & Liao H. (2004, accepted for publication). Work centrality and post-award work behavior of lottery winners. *The Journal of Psychology*.
- Becker, F.D (1986). Loosely-coupled settings : A strategy for computer-aided work decentralization. *Research in Organizational Behavior*. 8, 199-231.

- Belanger, F. (1999). Workers' propensity to telecommute: An empirical study. *Information and Management*, 35, 139–153.
- Brislin, R.W. (1990). Applied cross-cultural psychology: An introduction. In Brislin, R.W. (ed.), *Applied cross-cultural psychology*. Park, CA: Sage, 9-33.
- Christensen, K. (1987). A hard day's work in the electronic cottage. *Across the Board*, 24, 17–23.
- Etzioni, A. (1961) *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: Free Press.
- Frone, M. B., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Harpaz, I. (1990), *The Meaning of work in Israel, its nature and consequences*. New York: Praeger.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly hills, CA: Sage.
- Kanter, R. M. (1997). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage.
- Kugelmass, J. (1995). *Telecommuting: A manager's guide to flexible work arrangements*. New York: Lexington.
- Kunda G.(1992).*Engineering culture: Control and commitment in a high-tech corporation*. Philadelphia: Temple University Press.
- Lavee, Y & Katz, R. (2003). The family in Israel: Between tradition and Modernity. *Marriage and Family Review*, 35, 193-217.
- McClintock, C. (1984). *Expanding the boundaries of work: Research on telecommuting*. A paper presented at the American Association for the Advancement of Science, New York.
- MOW - International Research Team, (1987), *The meaning of working*. London: Academic Press.
- MOWRE - International Research Project. (1990). Unpublished report.
- Mumbly, D. K. (1998). Organizing men: Power, discourse, and the social construction of masculinity(s) in the workplace. *Communication Theory*. 8, 164–179.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M. and Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial success and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.

Richter, J. (1987). *The expansion of the corporate office of the home*. The Israel Institute of Business Research, Tel- Aviv University.

Robertson, K. (Undated). *Is telecommuting for your organization?* KLR Consulting Services Inc.

Triandis, H.C.(1995). *Individualism and collectivism*. Colorado: Westview.