

פוסחים על שלושת הסעיפים: מתח, העשרה ואיזון בקרב הורים עובדים ולומדים

ליאת קוליק*

תקציר. מחקר זה התמקד בקונפליקט תפקידים, העשרה ואיזון בין תפקידים ובחן את הקשר בינם ובין רווחה נפשית בקרב הורים עובדים ולומדים בשלוש מערכות: משפחה-עבודה, משפחה-לימודים ועבודה-לימודים. מדגם המחקר כלל 256 משתתפים (161 נשים ו-95 גברים), והנתונים נאספו באמצעות קישור מקוון בדגימה לא הסתברותית. בשלוש המערכות נמצאו קשרים בין קונפליקט התפקידים והעשרה ובין רווחה נפשית, ואולם תבנית הקשרים האחרים בין המשתנים שונה בכל אחת מהמערכות. העוצמה הנמוכה ביותר של קונפליקט תפקידים נמצאה בממשק בין המשפחה לעבודה ובין הלימודים לעבודה, והעוצמה הגבוהה ביותר נמצאה בממשק בין הלימודים למשפחה ובין העבודה ללימודים; תחושת האיזון הנמוכה ביותר נמצאה במערכת המשפחה-לימודים. גברים חווים תחושת איזון כללית גבוהה יותר מנשים, ואילו עוצמת קונפליקט התפקידים הכללי גבוהה יותר בקרב נשים, אך לא נמצאו הבדלים מגדריים בחוויית העשרה. הממצאים מבליטים את תרומת המשפחה להעשרת הורים עובדים ולומדים בחברה הישראלית, ואת עמידות תחום העבודה בפני חדירות הדרישות של המשפחה והלימודים.

מילות מפתח: קונפליקט תפקידים, העשרה בין תפקידים, איזון בין תפקידים, רווחה נפשית, מגדר

מבוא

בעשורים האחרונים חלו בחברה הישראלית שינויים משמעותיים בהשתתפות הנשים בשוק העבודה, ובשנת 2018 עמד שיעור משקי הבית שבהם שני בני הזוג עובדים על 75.8% בקרב האוכלוסייה היהודית (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2018). בד בבד חלה עלייה בשיעור ההורים שעובדים ולומדים, ומתוך הנשים והגברים העובדים ולומדים במוסד אקדמי כלשהו, כשליש הם הורים לילדים המצויים עדיין בבית (מרק פלדמן, תקשורת אישית, 17.2.2020). מכיוון שהיקף ההורים שעובדים ולומדים אינו מבוטל, ראוי

* פרופ' ליאת קוליק, בית הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת בר-אילן

תודתי נתונה לסטודנטים מבית הספר לעבודה סוציאלית באוניברסיטת בר-אילן, מחזור תש"פ, על הסיוע בעריכת המחקר.

לבחון אותם במטרה להבין את גורמי המתח ואת גורמי ההעצמה הקשורים למילוי של שלושת התפקידים התובעניים גם יחד – הורות, עבודה ולימודים. ואולם רוב הידע שנאגר עד כה בתחום מתבסס על חקר מערכת תפקידים אחת, מערכת המשפחה-עבודה, שנבדקה במחקרים שונים בעולם (למחקר מטא-אנליזה ראו Shockey & Singla, 2011) ובישראל (ראו למשל Kulik et al., 2015). אבל לצד מערכת זו, הורים עובדים ולומדים מעורבים בשתי מערכות תפקידים נוספות: משפחה-לימודים ועבודה-לימודים. תרומת חוויותיהם של הורים עובדים ולומדים להסבר רווחתם הנפשית בממשק בין התפקידים בכל אחת מהמערכות נבדקה במחקרים בודדים בלבד בעולם (למשל Home, 1998), ולא נבדקה כלל בישראל.

לפיכך מטרתו העיקרית של מחקר זה הייתה לבחון באופן משווה את הקשר בין חוויותיהם של הורים עובדים ולומדים – כפי שהשתקפו בקונפליקט בין תפקידים, בהעשרה בין תפקידים ובאיזון בין תפקידים – ובין רווחה נפשית בכל אחת משלוש המערכות בנפרד: משפחה-עבודה, משפחה-לימודים ועבודה-לימודים.

מבחינה עיונית, הבנה מעמיקה של יחסי הגומלין בין תפקידיו השונים של הפרט בכל אחת משלוש המערכות ובין רווחה נפשית תתרום למודלים המוכרים המשמשים לניתוח מתח, העשרה ואיזון, המבוססים על חקר מערכת המשפחה-עבודה, ותאפשר להרחיבם גם למערכות הנוספות שבהן פועלים הורים עובדים ולומדים. מבחינה מעשית, ממצאי המחקר עשויים להניב מסקנות שיסייעו לאוכלוסייה זו להתמודד עם המצוקה הנגרמת עקב התובענות של כל אחת מהמערכות וליהנות מהתפקוד בשלושתן במקביל.

הורים עובדים ולומדים בישראל: תמונת מצב

אופיים של התפקידים החברתיים שממלא הפרט בחברה הישראלית, על שלל מגוריה, נגזר מצביונה המשפחתי, מתהליכי המודרניזציה המואצים בעשורים האחרונים וממאפייניה הייחודיים. האוריינטציה המשפחתית בישראל מכתובה מציאות שבה שיעור הזוגות ללא ילדים קטן לעומת יתר מדינות העולם, והימנעות אידאולוגית מהבאת ילדים לעולם היא תופעה נדירה (דונת, 2011). זאת ועוד, שיעור הפריור בישראל גבוה במיוחד – 3.1 ילדים לאישה בממוצע, מספר גבוה בהשוואה למדינות המפותחות (פוקס ואפשטיין, 2019). לצד אופייה המשפחתי של החברה הישראלית, אחד הביטויים הבולטים של המודרניזציה הוא תהליך מתמשך של הצטרפות נשים לשוק העבודה. הפער בין שיעור הנשים לשיעור הגברים המשתתפים בשוק העבודה הולך ומצטמצם עם השנים ועומד כיום על כ-8% בקרב נשים 59.6%, לעומת 67.6% בקרב גברים (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2020). העלייה בהשתתפות בכוח העבודה מאפיינת את כלל הנשים בישראל, וקשורה לשינויים שחלו בהרכב ההון האנושי בקרב נשים אך גם לשינויים מבניים בשוק העבודה, בארגון משק הבית, במצב הכלכלי ובנורמות באשר לתפקידי המגדר. אחד השינויים הבולטים שחלו בחברה הישראלית הוא העלייה ברמת ההשכלה של נשים, ובעיקר כניסתן בשיעורים גבוהים למערכת ההשכלה הגבוהה, אם כי בין המגזרים השונים בישראל ניכרים הבדלים במגמות אלו (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2020).

בד בבד חלו שינויים במבנה המשק בישראל: הגידול בשירותים החברתיים ובמקצועות הצווארון הלבן והמעבר לתעשיות עתירות ידע העלו את הביקוש לכוח עבודה נשי מיומן.

תהליכים אלו, והעלייה ברמת ההשכלה ובהזדמנויות הזמינות לנשים, מסבירים את העלייה במידת השתתפותן ואת דפוס מעורבותן בשוק העבודה במהלך חייהן. עם זאת, דפוסי עבודתן של נשים מושפעים עדיין מאילוצי משפחה, בעיקר כאלה הקשורים לילדים. מדוח שפרסם הארגון לשיתוף פעולה ולפיתוח כלכלי (OECD, 2016) עולה כי המספר הממוצע של שעות העבודה ביום בישראל גדול מזה שבמדינות אחרות החברות בארגון. זאת ועוד, מחקר המבוסס על סקרים בינלאומיים (ISSP) הראה כי קיים פער מגדרי בולט בחלוקת העבודה בין המינים בישראל: גברים מקדישים פי 1.6 יותר זמן מנשים לעבודה בשכר, ונשים מקדישות לעבודות הבית פי 2.6 ולטיפול בבני המשפחה פי 2.2 יותר מגברים (קפלן וכרכבי סבאח, 2017). ישראל מדורגת במקום הרביעי מלמטה במדינות ה-OECD במידת שביעות הרצון מהאיזון בין הבית לתחומי חיים אחרים (פוקס ואפשטיין, 2019). הקיטוב המגדרי בישראל אינו מתבטא רק בחלוקת העבודה בבית, אלא גם בשוק העבודה ובשכר. כך, נשים מועסקות בשיעורים גבוהים בתחום החינוך ובשיעורים נמוכים מאוד במקצועות הטכנולוגיים, ומגדור שוק העבודה הוא אחת הסיבות לפערי השכר בין המינים (שטייר והרצברג, 2013).

הצטרפותן של הנשים לשוק העבודה הביאה לכך שברוב משקי הבית בישראל יש שני מפרנסים. ואולם בחלוקה למגזרים ניכרים הבדלים בהרכב התעסוקתי: ב-51% ממשקי הבית בקרב היהודים הלא חרדים שני ההורים עובדים במשרה מלאה, לעומת 5% ממשקי הבית בקרב הערבים ו-13% ממשקי הבית בקרב החרדים. ההשתתפות בשוק העבודה, מספר שעות העבודה, סוג המקצועות והשכר שונים מאוד בין הקבוצות (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2020).

בשל השינויים שחלו בחברה הישראלית, חלקים באוכלוסייה ממלאים בשלב מסוים בחייהם שלושה תפקידים זה לצד זה – הורות, עבודה ולימודים. כך, אימהות עובדות שלומדות במוסדות על-תיכוניים מהוות כשליש מכלל הנשים העובדות ולומדות, ואבות במצב דומה מהווים כ-30% מכלל הגברים העובדים ולומדים (מרק פלדמן, תקשורת אישית, 17.2.2020). תפקיד הלומד, הנוסף למערך תפקידיהם של הורים עובדים, מגדיל את המורכבות בתפקודם היומיומי. לימודים במוסד על-תיכוני מחייבים היעדרות מהעבודה או מהבית והגעה לקמפוס, וכן הקדשת זמן ללמידה עצמית ולביצוע מטלות הקשורות ללימודים לצד חיי המשפחה. מתוך כך נוצר מתח בין התפקידים, אך מחקרים הראו כי אנשים הממלאים מגוון תפקידים זוכים גם לתחושת העצמה שמקורה בחוויית ההעשרה שיוצרות האיכויות המועברות מתפקיד אחד לאחר, ונהנים מהתחושה כי הם ממצים עצמם באמצעות מגוון התפקידים שהם ממלאים (Cooklin et al., 2015). בעבר נבחנה סוגיית המתח וההעשרה בעיקר בקרב נשים, אולם כיום, בעקבות השינויים שחלו בתפקידי המינים והופעתו של "האב החדש" (Banchevsky & Park, 2016), סוגיות אלו נחקרות גם בקרב גברים. כך למשל, במחקרים שנערכו בישראל נמצאו בקרב אבות שינויים המשתקפים בדמותו של האב החדש (גור אפטר, 2018): כיום, בניגוד לעבר, הם מעוניינים להיות מעורבים ופעילים בגידול ילדיהם (Strier, 2015). לפיכך, הסוגיות שבהן עוסק מחקר זה נבחנו מנקודת ראות משווה בין גברים לנשים.

המסגרת המושגית: קונפליקט תפקידים, העשרה בין תפקידים ואיזון בין תפקידים

לאור הגידול במספר התפקידים שאנשים ממלאים בחברה המודרנית, מחקרים שנערכו בעשורים האחרונים בחנו מוקדי מתח והעצמה בממשק בין התפקידים. אולם כאמור, מרביתם בחנו את מערכת המשפחה-עבודה בלבד. שלוש תאוריות עיקריות עוסקות בקשר שבין התפקיד במשפחה ותפקיד העובד ובין רווחה נפשית: תאוריית קונפליקט התפקידים (role conflict theory) (Goode, 1960), תאוריית ההצטברות (role accumulation theory), הידועה גם בשם תאוריית ההעשרה (Sieber, 1974), ותאוריית האיזון בין העבודה למשפחה (work-family balance theory) (Marks & MacDermid, 1996).

גישת קונפליקט התפקידים מתבססת מחד גיסא על תפיסת העובד האידיאלי, המקדיש את מלוא זמנו ומרצו לעבודה (Williams, 2001), ומאידך גיסא על ההנחה כי האנרגיה הנפשית והפיזית של הפרט והזמן העומד לרשותו מוגבלים, וכי ההתנסות הברזומנית בריבוי הדרישות הנובעות מהתפקידים השונים תביא לחוויית מתח. על פי גישה זו, הורים עובדים עשויים לחוות שני סוגים של קונפליקט תפקידים: קונפליקט הנוצר כאשר דרישות המשפחה מפריעות לתחום העבודה (להלן "קונפליקט משפחה-עבודה"), וקונפליקט הנוצר כאשר דרישות העבודה מפריעות לתחום המשפחה (להלן "קונפליקט עבודה-משפחה"; Greenhaus & Powell, 2006).

עם עלייתה של גישת הפסיכולוגיה החיובית, חוקרים בתחום המשפחה ביקשו להבליט גם היבטים חיוביים של הממשק בין המשפחה לעבודה, והתמקדו באפשרויות ההעצמה הטמונות בממשק זה (Jaga et al., 2013). מתוך כך התבסס גוף מחקר המצביע על היתרונות הטמונים במילוי ברזומני של מגוון תפקידים במערכת המשפחה-עבודה (Greenhaus & Powell, 2006), יתרונות אשר כונו "העשרה בין תפקידים"; העשרה במערכת המשפחה-עבודה היא המידה שבה התנסויות בתפקיד אחד (משפחה או עבודה) משפרת את איכות החיים בתפקיד האחר (Greenhaus & Powell, 2006). המצדדים בגישה זו גרסו כי אפשר להבין העשרה במערכת המשפחה-עבודה כתהליך דו-כיווני שבו רכישת משאבים אישיים בתחום האחד (מיומנויות, אנרגיות, מצב רוח, תחושת מיצוי), מובילה לפיתוח או להעצמה של משאבים בתחום האחר ולהפך (למחקר מטא-אנליזה ראו McNall et al., 2010). לפיכך, כמו קונפליקט התפקידים, גם חוויית ההעשרה בממשק בין המשפחה לעבודה נחלקת לשני סוגים: העשרה מהמשפחה לעבודה והעשרה מהעבודה למשפחה.

בצד קונפליקט התפקידים וההעשרה נדרשו החוקרים לנושא האיזון שבין משפחה לעבודה, כלומר נטייתו של הפרט להיות מעורב לגמרי בתפקידיו השונים (Marks & MacDermid, 1996). בהמשך הוגדרה חוויית האיזון כאופן שבו היחיד מעריך את מידת יעילותו ואת מידת שביעות הרצון שלו מתפקודו בתחומי העבודה והמשפחה (Greenhaus & Powell, 2006).

אף שהיחסים בין תפקידים – קונפליקט התפקידים, ההעשרה בין תפקידים והאיזון בין תפקידים – מתארים כולם את חוויות הפרט בממשק בין המשפחה לעבודה, הם שונים זה מזה: קונפליקט התפקידים וההעשרה הם מנגנונים שקושרים בין תחום העבודה לתחום המשפחה, ואילו האיזון בין תפקידים משקף הערכה כוללת של הנאה המופקת מהשילוב בין שתי המערכות (Marks & MacDermid, 1996).

המשתנה התלוי במחקר היה רווחה נפשית. בחנתי את הקשרים בין משתנה זה ובין קונפליקט תפקידים, העשרה ואיזון בשלוש המערכות: משפחה-עבודה, משפחה-לימודים ועבודה-לימודים. הרווחה הנפשית הוגדרה לפי גישתם של דייוויד ווטסון ועמיתיו (Watson et al., 1988), שטענו כי רווחה נפשית מבטאת תחושה המבוססת על שני מדדים – אָפְקָט חיובי, דהיינו אושר, הנאה וסיפוק; ואָפְקָט שלילי, דהיינו דאגה, חרדה ועצב – וכי יש לבחון אותם כמדדים נפרדים. מספר לא מבוטל של מחקרים מצא כי שני מדדים אלו של רווחה נפשית אינם מנוגדים זה לזה (ראו למשל Clark & Watson, 1991), והם אף קשורים באופנים שונים לקריטריונים חיצוניים. לפיכך, על מנת לבחון במדויק את מושג הרווחה הנפשית יש להתייחס לשני מדדי המשתנה: אָפְקָט חיובי ואָפְקָט שלילי.

בין מאפייני מערכת המשפחה-עבודה ובין מאפייני שתי המערכות האחרות (מערכת המשפחה-לימודים ומערכת העבודה-לימודים) אפשר למצוא הן דמיון הן שוני, הקשורים לאופי התפקידים המרכיבים מערכות אלו. התפקידים השונים שממלאים הורים עובדים ולומדים מייצגים סטטוסים חברתיים שונים. על פי גישת הפונקציונליזם הקלאסית, התפקיד הוא הצד הביצועי של הסטטוס והוא מנחה כיצד יתבטא הסטטוס החברתי בחיי היומיום. מתוך כך אפשר לטעון כי שלושת התפקידים – הורות, עבודה ולימודים – נגזרים מסטטוסים הישגיים (Linton, 1936), כלומר כאלה שעל מנת להשיג אותם על הפרט לבצע פעילות אקטיבית, ולא לסטטוסים שיוכיים (כלומר כאלה שיש לפרט מלידה או נוספים לו באופן טבעי). ואולם בצד דמיון זה יש גם הבדלים בין שלושת התפקידים. כך למשל, בניגוד לתפקיד ההורות ולתפקיד העובד – הנגזרים מסטטוסים בולטים (Hughes, 1945) שמשפיעים על זהותו של הפרט – תפקיד הלומד נגזר מסטטוס עצמאי, כלומר סטטוס שהשפעתו על זהות הפרט היא זמנית. זאת ועוד, הורות ועבודה הן תפקידים המייצגים סטטוסים דיפוזיים (Berger & Fişek, 2006), כלומר כאלה שמערכת הנורמות המנחות אותם מסועפת, ואילו תפקיד הלומד מייצג סטטוס ספציפי יותר שמערכת הנורמות המנחה את ביצועו מצומצמת יחסית.

בשל ההבדלים באופיים של התפקידים השונים, בחנתי במחקר זה אם הקשר בין יחסי התפקידים (קונפליקט תפקידים, העשרה בין תפקידים ואיזון בין תפקידים) ובין רווחה נפשית המתקיים במערכת המשפחה-עבודה ומתועד בספרות המחקר, כפי שהוזכר לעיל, מאפיין גם את יחסי התפקידים בשתי המערכות האחרות – משפחה-לימודים ועבודה-לימודים.

הקשר בין קונפליקט תפקידים, העשרה ואיזון ובין רווחה נפשית

בבסיס המחקר עומדות שתי גישות תאורטיות המסבירות את הקשרים בין קונפליקט תפקידים, העשרה ואיזון ובין רווחה נפשית (ראו איור 1). האחת היא גישת שימור המשאבים (conservation of resources theory) (Hobfoll, 2001), המאפשרת להניח כי בקרב הורים עובדים ולומדים קיים קשר בין קונפליקט תפקידים ובין רווחה נפשית בשלוש המערכות שבהן הם פועלים. על פי גישה זו, משאבים הם מושג מפתח רב משמעות שפירושו האיכויות המצויות ברשות הפרט, המיטיבות עימו ומסייעות לו להשיג את מטרותיו. את המשאבים העומדים לרשות הפרט אפשר לסווג לכמה קטגוריות עיקריות: אובייקטים,

תנאים, מאפיינים אישיים ואנרגיות. הפרט חווה לחץ (במקרה זה קונפליקט תפקידים) כאשר משאביו הפסיכו-חברתיים או החומריים מצויים תחת איום, כאשר הוא עלול לאבדם או כאשר הוא נדרש להשקיע משאבים נוספים על מנת למלא את מאגר המשאבים שאבדו; חוויית הלחץ פוגעת ברווחתו הנפשית (Hobfoll, 2001). על בסיס גישה זו אפשר לשער כי קונפליקט תפקידים בכל אחת משלוש המערכות יביא לאובדן של משאבים יקרי ערך עבור הפרט (כגון אנרגיות פיזיות ונפשיות או זמן), וכי אובדן זה יפגע באיזון בין התפקידים. כך למשל נמצא קשר שלילי בין קונפליקט תפקידים במערכת המשפחה-עבודה ובין תחושת האיזון בין התפקידים (Omar et al., 2015). בהתבסס על גישת שימור המשאבים, ומתוך הנחה שיחסי הגומלין בין קונפליקט תפקידים ובין איזון במערכת המשפחה-עבודה דומים לאלה הקיימים במערכות משפחה-לימודים ועבודה-לימודים, שיערתי:

השערה 1: בכל שלוש המערכות, ככל שעוצמת קונפליקט התפקידים תהיה גבוהה יותר - תחושת האיזון בין התפקידים בכל מערכת תהיה חלשה יותר.

בהתבסס על גישת שימור המשאבים, אפשר גם לשער כי ככל שעוצמת קונפליקט התפקידים תהיה גבוהה יותר, כך יתנסה הפרט באובדן משאבים גדול יותר ובעקבותיו תפחת תחושת הרווחה הנפשית שלו. כך למשל, בקרב סטודנטים עובדים נמצא קשר שלילי בין קונפליקט תפקידים ובין רווחה נפשית (Buda & Lenaghan, 2005). לפיכך שיערתי:

השערה 2: בכל שלוש המערכות, ככל שעוצמת קונפליקט התפקידים תהיה גבוהה יותר - הרווחה הנפשית תהיה מעטה יותר (האָפָּקט השלילי יהיה גבוה יותר והאָפָּקט החיובי יהיה נמוך יותר).

לצורך ביסוס ההשערות הנוגעות להעשרה הסתמכתי על גישה נוספת - תאוריית ההרחבה והבנייה (Fredrickson, 2004) broaden-and-build theory, שבה אחד ממושגי המפתח הוא רגשות חיוביים. על פי התאוריה, לרגשות חיוביים - לצד תרומתם המיטיבה המיידית - יש תרומה נוספת: העשרה והרחבה של רפרטואר המחשבות וההתנהגויות של הפרט (thought-action repertoires). רגשות חיוביים מביאים לגילוי ערנות, לסקרנות ולרצון לגלות התנסויות חדשות בסביבות החברתיות, ומביאים את הפרט החווה אותם לכדי גמישות מחשבתית ויצירתיות (Fredrickson & Branigan, 2005). תהליכים רגשיים וקוגניטיביים אלו תורמים לרווחה הנפשית, על מגוון ביטוייה (Fredrickson & Joiner, 2002). כך למשל נמצא קשר בין העשרה ובין תחושת איזון (Carlson et al., 2009). לפיכך שיערתי:

השערה 3: בכל שלוש המערכות, ככל שההעשרה תהיה רבה יותר כך תגבר תחושת האיזון.

זאת ועוד, חוקרים שהתבססו על עקרונות גישת ההרחבה והבנייה מצאו במערכת המשפחה-עבודה קשר בין העשרה המתבטאת ברגשות חיוביים ובין מדדי רווחה נפשית כגון שביעות רצון מהחיים (למחקר מטא-אנליזה ראו McNall et al., 2010). לפיכך שיערתי:

השערה 4: בכל שלוש המערכות, ככל שההעשרה תהיה רבה יותר כך תגבר הרווחה הנפשית האפקט השלילי יהיה נמוך יותר והאפקט החיובי יהיה גבוה יותר).

נוסף על הקשרים הישירים בין קונפליקט תפקידי, העשרה ואיזון ובין מדדי הרווחה הנפשית, שיערתי גם כי ימצאו קשרים מתווכים בין המשתנים המסבירים ובין משתנה התוצאה (רווחה נפשית), וכי תחושת האיזון תתווך את הקשר בין קונפליקט התפקידי ובין רווחה נפשית. ביססתי קשר זה על ממצאי מחקרים שהראו כי קונפליקט התפקידי קשור בקשר שלילי לתחושת איזון, וזו בתורה קשורה בקשר חיובי לרווחה נפשית. כך נמצא קשר שלילי בין קונפליקט תפקידי ובין תחושת איזון (Omar et al., 2015), ובקרב סטודנטים עובדים נמצא קשר חיובי בין תחושת איזון ובין רווחה נפשית (Lenaghan & Sengupta, 2007). לפיכך שיערתי:

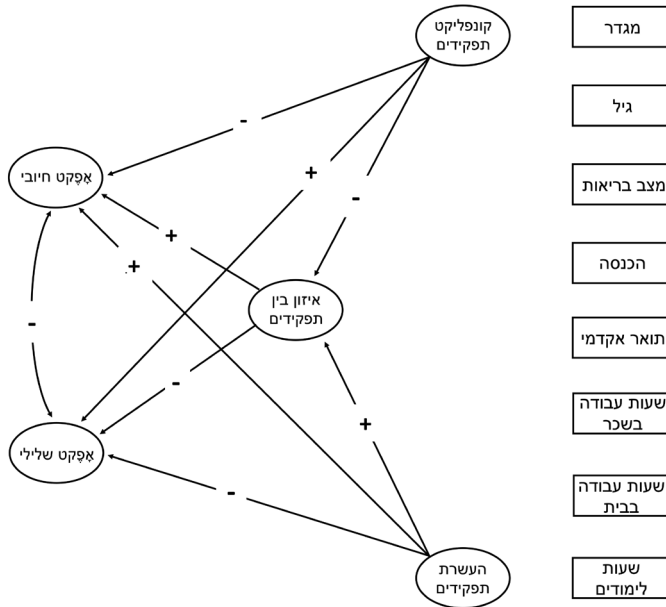
השערה 5: בכל שלוש המערכות, תחושת האיזון בין התפקידי תתווך את הקשר שבין קונפליקט התפקידי ובין הרווחה הנפשית. כך ימצא קשר שלילי בין קונפליקט התפקידי לתחושת האיזון, וזו בתורה תהיה קשורה בקשר חיובי לרווחה הנפשית, על שני מדדיה.

עוד שיערתי כי תחושת האיזון תתווך את הקשר בין העשרה ובין רווחה נפשית. השערה זו התבססה על מחקרים שהראו כי העשרה קשורה לאיזון, וזה בתורה קשורה לרווחה נפשית. כך נמצא קשר חיובי בין העשרה במערכת המשפחה-עבודה ובין תחושת האיזון בין התפקידי במערכת זו (Carlson et al., 2009), וקשר חיובי בין תחושת האיזון למדדי הרווחה הנפשית (Lenaghan & Sengupta, 2007). לפיכך שיערתי:

השערה 6: בכל שלוש המערכות, תחושת האיזון תתווך את הקשר בין העשרה ובין רווחה נפשית. ככל שההעשרה תהיה רבה יותר כך תגבר תחושת האיזון, וזו בתורה תהיה קשורה בקשר חיובי לרווחה הנפשית, על שני מדדיה.

משתני רקע

במודל המחקר בחנתי גם את תרומתם של משתני רקע להסבר חוויותיהם של הורים עובדים ולומדים במערכות השונות. מספרות המחקר עולה כי תרומתם של משתני הרקע להסבר קונפליקט תפקידי, העשרה או איזון אינה עקבית. מספר גדול של ילדים במשפחה, למשל, קשור לחוויה חזקה של קונפליקט תפקידי במערכת המשפחה-עבודה, אולם בה בעת, מכיוון שילדים בוגרים עשויים לסייע להוריהם במילוי המטלות השונות, חוויית קונפליקט התפקידי עשויה לפחות (Adams et al., 1996). לפיכך, משתני הרקע שימשו במחקר זה כמשתני בקרה, ללא השערות באשר לסוג תרומתם להסבר התפתחותן של חוויות המשתתפים במערכות השונות. משתני הרקע שהוצבו במודל המחקר נבחרו בשל היותם סטטוסים בסיסיים של הפרט, המייצגים נסיבות חיים שיש להן קשר לתהליכים המתרחשים בממשק משפחה-עבודה (ראו איור 1).



איור 1. מודל המחקר המשווער. משתני הרקע בטור מימין. חץ חד-כיווני לקשר רגרסיה, קשת דו-כיוונית למתאם דו-משתני, עיגול לגורם לטנטי, מרובע למשתנה נצפה

הבדלים בעוצמת החוויות בין המערכות ובין המינים

בצד בחינת ההבדלים בקשרים שבין חוויות המשתתפים בממשק התפקידים ובין רווחה נפשית בשלוש המערכות, בחנתי גם אם יש הבדלים בעוצמת חוויות אלו בין שלוש המערכות ואם יש הבדלים בין המגדרים. למיטב ידיעתי לא נערכו מחקרים המאפשרים לגזור השערות באשר להבדלים בין שלוש המערכות, ולכן בחנתי את הסוגיה באופן אקספלורטיבי וללא השערות מוקדמות. ואולם ספרות המחקר עשירה יותר באשר להבדלים מגדריים בחוויותיהם של הורים בממשק בין התפקידים. מתאוריית תפקידי המגדר (Eagly, 2013) עולה כי אפשר לצפות להבדלים מגדריים בחוויות המשתתפים בקונפליקט התפקידים, בהעשרה ובאיזון, משום שבתהליכי הסוציאליזציה נשים וגברים לומדים לבצע את תפקידיהם החברתיים על פי הציפיות החברתיות באשר למגדר שאליו הם משתייכים. כך נשים אחראיות לטיפול במערכת המשפחה, וגברים הם המפרנסים. מתוך כך הניחו חוקרים כי בקרב נשים דרישות המשפחה יפלו לתחום העבודה יותר מאשר בקרב גברים, והן יחוו את הקונפליקט משפחה-עבודה בעוצמה גבוהה יותר, ואילו בקרב גברים דרישות העבודה יפלו לתחום המשפחה יותר מאשר בקרב נשים, והם יחוו עוצמה גבוהה יותר של הקונפליקט עבודה-משפחה. ואולם הממצאים בסוגיה זו אינם עקביים, ככל הנראה בשל השינויים שחלו בתפקידי המגדר. כך, חלק מהמחקרים הראו כי קיימים הבדלים צפויים בין המינים בקונפליקט התפקידים (ראו למשל 2005, Byron), אולם במחקרים אחרים אוששו הבדלים כאלה במידה חלקית בלבד (2015, Kulik et al., או שלא אוששו כלל (2017, Ghislieri et al.)).

באשר להעשרה, על בסיס תאוריית תפקידי המגדר (Eagly, 2013) אפשר לצפות להבדלים מגדריים בהעשרה בין התפקידים במערכת המשפחה-עבודה. כך, מצופה מנשים כי ימלאו את תפקידן במערכת המשפחה, אך אם בה בעת ימלאו את תפקיד העבודה עלול הדבר לפגוע ברווחתן הנפשית. כדי לזכות בלגיטימציה חברתית להחזיק בתפקיד העבודה, נשים עשויות להצדיק את היתרונות הטמונים במעבר התכוף בין התפקידים, ומתוך כך יעצימו יותר מגברים את הכדאיות הגלומה במילוי של כמה תפקידים בו-זמנית ולכן ידווחו על חוויית העשרה חזקה מזו של גברים. עם זאת, גם בסוגיה זו ספרות המחקר אינה עקבית. חוקרים אחדים מצאו הבדלים מגדריים צפויים והראו כי נשים חוות העשרה רבה יותר בין תפקיד המשפחה לתפקיד העבודה, ואילו גברים חווים העשרה רבה יותר בין תפקיד העבודה לתפקיד המשפחה (Rothbard, 2001); אולם במחקרים אחרים נמצאו הבדלים מגדריים בחוויית ההעשרה רק בתנאים מסוימים שבהם האידאולוגיה המגדרית היא שוויונית (Beham et al., 2017), ובמחקרים נוספים לא נמצאו כלל הבדלים מגדריים בחוויית ההעשרה (Ghislieri et al., 2017). כמו חוסר העקביות בהבדלים בין המינים בחוויית קונפליקט התפקידים שהוזכרה מעלה, גם במקרה של העשרה היעדר העקביות במחקרים אלו עשוי לנבוע מההתפתחויות בתפקידי המגדר. לפיכך בחנתי את ההבדלים המגדריים בחווייתיהם של משתתפי המחקר בשלוש המערכות ללא השערות מוקדמות, ואופייה של הבדיקה היה אקספלורטיבי.

החידוש במחקר ומטרותיו

בשל ההבדלים שהוזכרו לעיל בין תפקיד הלומד לשני התפקידים האחרים, החידוש במחקר זה טמון בכך שהוא בוחן את השאלה אם טיב הקשר בין יחסי התפקידים (קונפליקט התפקידים, ההעשרה והאיזון) במערכת המשפחה-העבודה ובין רווחה נפשית דומה לטיב הקשר במערכות האחרות, שבהן מעורב תפקיד הלומד (מערכת המשפחה-לימודים ומערכת העבודה-לימודים).

למחקר היו שלוש מטרות. העיקרית מביניהן הייתה לבחון את הקשרים בין חוויות המשתתפים בממשקי במערכות השונות ובין רווחה נפשית (אָפֶקְט חיובי ואָפֶקְט שלילי) בשלוש המערכות. המטרות המשניות היו לבחון הבדלים בין שלוש המערכות בעוצמות קונפליקט התפקידים, ההעשרה והאיזון, ולבחון הבדלים מגדריים בעוצמת יחסי התפקידים האלה בכל אחת משלוש המערכות.

כל אחד משלושת המשתתפים המתארים את יחסי התפקידים נבחן כמשתנה ייחודי בכל מערכת, אך גם כמשתנה כללי המבטא את יחסי התפקידים בשלוש המערכות בכלל.

שיטה

מדגם המחקר והליך איסוף הנתונים

מדגם המחקר נקבע לפי כמה קריטריונים: הורים לכל הפחות לילד אחד עד גיל 18 המתגורר בבית; לימודים בהיקף של ארבעה קורסים בשבוע לכל הפחות במוסד לימודים על-תיכוני, או כתיבת עבודת מחקר לתואר שני או שלישי; ועבודה בשכר בהיקף של 20

שעות בשבוע לכל הפחות. מדגם המחקר כלל 256 משתתפים יהודים, מתוכם 161 נשים ו-95 גברים. תחומי הלימוד היו מגוונים וכללו מדעי החברה והרוח, מדעים מדויקים, הוראה, ולימודים פרה-רפואיים כגון סיעוד או הפרעות בתקשורת; להתפלגות יתר משתני הרקע ראו טבלה 1. מהטבלה עולה כי גברים נבדלו מנשים בכמה משתני רקע: גילם הממוצע היה גדול מזה של הנשים, גיל הילד הצעיר שלהם היה נמוך יותר, הם עבדו בשכר שעות רבות יותר מהנשים והקדישו לעבודות הבית שעות מעטות יותר מהנשים. חלק מנתוני המחקר נאספו באמצעות קישור מקוון שהופץ ברשתות חברתיות, וחלק אחר על ידי מכון המחקר פאנלס מתוך פאנל המשיבים האינטרנטי של המכון, Panel4All, על פי הקריטריונים שנקבעו להכנסה למדגם. מתוך השוואת המאפיינים של מדגם המחקר למאפייני אוכלוסיית ההורים העובדים ולומדים (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2018) אפשר לטעון כי אף שמדגם המחקר היה מדגם נוחות, במאפיינים מרכזיים הוא מייצג באופן כללי את אוכלוסיית ההורים היהודים העובדים ולומדים בישראל, למעט מידת הדתיות של האימהות: במדגם המחקר שיעור האימהות הדתיות היה גבוה מעט מאשר בקרב אוכלוסיית האימהות העובדות ולומדות בישראל.

טבלה 1. התפלגות משתני הרקע: גברים לעומת נשים (N=256)

χ^2/t	מגדר		ערכים	משתנים
	נשים	גברים		
	161	95	n	מגדר
	62.9%	37.1%		
t=2.565**	34.5	35.44	M	גיל
	9.17	9.06	SD	
t=1.70	2.50	2.48	M	מספר ילדים
	1.74	1.61	SD	
t=2.72**	4.53	3.17	M	גיל הילד הצעיר
	4.42	3.49	SD	
t=5.34***	31.39	37.9	M	שעות עבודה בשכר
	9.00	9.75	SD	
t=4.07***	5.65	4.03	M	שעות עבודת בית
	2.84	3.20	SD	
t=.577	12.51	13.18	M	שעות לימודים
	7.64	9.41	SD	
$\chi^2=3.62(3)$	37.9	42.1	ראשון	תואר אקדמי
	47.2	41.1	שני	
	3.7	8.4	שלישי	
	11.2	8.4	אחר	

$\chi^2=4.12(2)$	24.2	30.7	חילוני	דתיות
	18.6	22.1	מסורתי	
	57.2	47.7	דתי	
$\chi^2=1.31(3)$	27.3	21.1	הרבה מתחת לממוצע	רמת הכנסה
	29.2	31.6	מתחת לממוצע	
	26.1	29.5	ממוצע	
	16.4	17.9	מעל לממוצע	
$\chi^2=1.08(3)$	4.3	2.1	לא טוב	מצב בריאות
	20.5	22.1	די טוב	
	38.5	41.1	טוב	
	36.6	34.7	טוב מאוד	

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

כלי המחקר

כלי המחקר כללו חמישה שאלונים:

- שאלון קונפליקט תפקידים - הכלי התבסס על שאלון הבוחן קונפליקט תפקידים במערכת המשפחה-עבודה (Netemeyer et al., 1996). השאלון המקורי כולל עשרה פריטים, שמתוכם חמישה בוחנים את קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה, לדוגמה "דברים שאני רוצה לעשות בעבודה לא נעשים בגלל דרישות המשפחה"; וחמישה בוחנים את קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה, לדוגמה "אני מחמיצה/פעילויות משפחתיות בשל כמות הזמן שאני חייבת/להקדיש לעבודה". כדי לבחון גם את קונפליקט התפקידים במערכות משפחה-לימודים ועבודה-לימודים הותאם השאלון המקורי לפעולות המאפיינות את המערכות הללו. לדוגמה, אחד הפריטים שבחן קונפליקט תפקידים במערכת המשפחה-לימודים היה "בשל דרישות המשפחה אני נאלצת/לשנות בהרבה מקרים תוכניות במסגרת הלימודים"; פריט שבחן קונפליקט תפקידים במערכת העבודה-לימודים היה למשל "בשל דרישות העבודה אני נאלצת/לשנות בהרבה מקרים תוכניות במסגרת הלימודים". משתתפי המחקר התבקשו לדרג את עמדתם לגבי ההיגדים בסולם בן חמש דרגות, בין 1 ("כלל לא נכון") ל-5 ("נכון מאוד").
- בכל אחת משלוש המערכות זוהו שני סוגים של קונפליקט תפקידים, והציון בכל אחד מהסוגים הופק באמצעות חישוב ממוצע הפריטים בקונפליקט זה. בסך הכול חושבו שישה סוגים של קונפליקטי תפקידים: במערכת המשפחה-עבודה חושבו קונפליקט משפחה-עבודה וקונפליקט עבודה-משפחה; במערכת המשפחה-לימודים חושבו קונפליקט משפחה-לימודים וקונפליקט לימודים-משפחה; ובמערכת העבודה-לימודים חושבו קונפליקט לימודים-עבודה וקונפליקט עבודה-לימודים. המהימנות שנמצאה לכל סוגי קונפליקט התפקידים הייתה גבוהה מ- $\alpha=0.85$.

נוסף על כל אחד מששת סוגי קונפליקט התפקידים, הוצג ציון כללי שחושב מתוך ממוצע כל הפריטים הבוחנים את עוצמת קונפליקט התפקידים בכל שלוש המערכות (להלן "קונפליקט תפקידים כללי").

2. שאלון העשרת התפקיד - שאלון זה התבסס על שאלון הבוחן העשרה בין התפקידים במערכת המשפחה-עבודה (Carlson et al., 2006) בארבעה היבטים: אפקטיבי, ערכי, יישומי ואנרגטי. נוסח השאלות בשאלון המקורי הותאם במטרה לבחון העשרה בין תפקידים גם בשתי המערכות האחרות. לדוגמה, פריט הבוחן העשרה במערכת המשפחה-לימודים היה "מיומנויות שאני רוכש/ת במשפחה מסייעות לי לתפקד טוב יותר בלימודים"; ואילו במערכת העבודה-לימודים, "מיומנויות שאני רוכש/ת בעבודה שלי מסייעות לי לתפקד טוב יותר בלימודים". משתתפי המחקר התבקשו לדרג את עמדותיהם לגבי ההיגדים בסולם בן חמש דרגות, בין 1 ("במידה מעטה מאוד") ל-5 ("במידה רבה מאוד"). בכל אחת משלוש המערכות זוהו שני סוגים של העשרה, ולכן הופקו עבור כל מערכת שני ציונים באמצעות חישוב ממוצע של סוג ההעשרה. בסך הכול התקבלו שישה מדדים של העשרה: במערכת המשפחה-עבודה התקבלו מדדי העשרה משפחה-עבודה והעשרה עבודה-משפחה; במערכת המשפחה-לימודים התקבלו מדדי העשרה משפחה-לימודים והעשרה לימודים-משפחה; ובמערכת העבודה-לימודים התקבלו מדדי העשרה לימודים-עבודה והעשרה עבודה-לימודים. כמו כן הוצג ציון העשרה כללי שחושב לפי ממוצע של הפריטים הבוחנים העשרה (להלן "העשרה כללית"). המהימנות שנמצאה בכל מדדי ההעשרה הייתה גבוהה מ- $\alpha=0.80$.

3. שאלון איזון בין תפקידים - השאלון נועד לבחון את תחושת האיזון בין המשפחה ובין העבודה (Greenhaus & Powell, 2006). אולם במחקר זה, מכיוון שתחושת האיזון נבדקה בשלוש מערכות במקביל, כדי שהשאלון לא יהיה ארוך מדי ביקשתי משני חוקרים העוסקים בתחום חקר מערכת המשפחה-עבודה לבחור פריטים שלדעתם הם הרלוונטיים ביותר להערכת איזון בין התפקידים. פריטים שנמצאו עבורם מתאם בין החוקרים נכללו בשאלון, ובהם למשל "אני מסוגלת/ לאזן בין דרישות העבודה לבין דרישות המשפחה". כמו בשאלונים הקודמים, גם שאלון זה הותאם כך שמלבד תחושת האיזון במערכת המשפחה-עבודה הוא יבחן גם איזון במערכות משפחה-לימודים ועבודה-לימודים. השאלון הסופי כלל 15 פריטים. משתתפי המחקר התבקשו לדרג את עמדותיהם ביחס להיגדים בסולם בן חמש דרגות, בין 1 ("בכלל לא") ל-5 ("במידה רבה"). בכל אחת מהמערכות הופק ציון אחד באמצעות חישוב הממוצע של פריטי השאלון, וכך התקבלו שלושה ציונים: איזון במערכת המשפחה-עבודה, איזון במערכת המשפחה-לימודים ואיזון במערכת העבודה-לימודים. כמו כן, לשאלון חושב ציון כללי לפי ממוצע של כל הפריטים (להלן "תחושת איזון כללית"). המהימנות השאלון בכל אחד מהגורמים של תחושת האיזון בכל מערכת הייתה גבוהה מ- $\alpha=0.80$.

4. שאלון רווחה נפשית - אפקט חיובי ואפקט שלילי (PANAS - Positive And Negative Affect Schedule) (Watson et al., 1988): שאלון זה כולל 29 פריטים המתארים שני גורמים - האפקט החיובי של תחושת הרווחה הנפשית, לדוגמה "מאושר", "מתרגש" או "עליז", והאפקט השלילי, לדוגמה "עצוב", "מבוהל" או "עצבני". משתתפי המחקר התבקשו לציין בסולם בן חמש דרגות, בין 1 ("בכלל לא") ל-5 ("תמיד"), באיזו מידה

הם חוו את התחושות המתוארות בהיגדים בשבועות שקדמו למילוי השאלון. לכל אחד מהגורמים חושב ציון לפי ממוצע של כל פריטי הגורם. עבור גורם האפקט החיובי, ככל שהציון גבוה יותר כך הרווחה הנפשית רבה יותר; עבור גורם האפקט השלילי, ככל שהציון גבוה יותר כך הרווחה הנפשית מעטה יותר. המהימנות שנמצאה הייתה טובה: $\alpha=0.87$ עבור האפקט החיובי, ו- $\alpha=0.85$ עבור האפקט השלילי.

5. שאלון רקע – שאלון הרקע כלל את המשתנים מין (0=גברים, 1=נשים), גיל, מספר ילדים, גיל הילד הצעיר, סוג הלימודים (כמפורט בפרק הממצאים), מידת דתיות, מספר השעות בשבוע המוקדשות לעבודה בשכר, מספר השעות ביממה המוקדשות לעבודות הבית, מספר השעות בשבוע המוקדשות ללימודים פרונטליים, הערכת מצב הבריאות של המשתתף (להלן "מצב הבריאות") והערכת ההכנסה המשפחתית (להלן "רמת הכנסה"). הסולם בשני המדדים האחרונים היה בן חמש דרגות: ככל שהציון גבוה יותר, כך המצב הבריאותי או הכלכלי הוערך כטוב יותר.

עיבוד הנתונים

בהתאם להשערות המחקר, באמצעות מודל משוואות מבניות נבחנו נתיבי הקשר הישירים והעקיפים בין המשתנים המסבירים ובין משתנה התוצאה – רווחה נפשית. בניית מודל משוואות מבניות מבחינים בין שני סוגי משתנים: משתנים אקסוגניים – משתני בקרה, דהיינו משתני רקע שהניתוח אינו מסביר את שונותם, ומשתנים אנדוגניים ששונותם מוסברת על ידי המשתנים הקודמים להם במודל המחקר. ניתוח משוואות מבניות מאפשר גם לאמוד השפעות עקיפות, כאלה שאינן נאמדות ישירות אלא מחושבות על בסיס מקדמי המודל הישירים. תרומת המשתנים הבלתי תלויים להסבר הרווחה הנפשית על שני מדדיה (אפקט חיובי ואפקט שלילי) נבחנה בארבעה מודלים: מודל כללי שכלל משתנים המשקללים את משתני המחקר התלויים והבלתי תלויים בשלוש המערכות (כפי שתואר בפרק כלי המחקר), ומודלים עבור כל אחת מהמערכות: מערכת המשפחה-עבודה, מערכת המשפחה-לימודים ומערכת העבודה-לימודים.

ההבדלים בעוצמת המשתנים המבטאים את חוויות המשתתפים בממשק בין המערכות נבחנו באמצעות ניתוחי שונות. במקרים שבהם ניתוח השונות היה מובהק, וכדי למצוא את מקור ההבדל בין קבוצות המחקר, נעשה שימוש בניתוח המשך מסוג בונפרוני.

במרבית משתני המחקר ובפריטים המרכיבים אותם, שיעור הנתונים החסרים היה זניח, למעט במשתנים של מספר השעות המוקדשות לעבודה בשכר, לעבודות הבית וללימודים, שבהם החסר הממוצע עמד על כ-5%. בשל מיעוט הערכים החסרים השתמשתי בשיטת המידע המלא (full information maximum likelihood) (Enders, 2010), המשלימה נתונים חסרים על בסיס מתאם עם הנתונים המדווחים.

ממצאים

בדיקת מודל המחקר באמצעות ניתוח נתיב (השערות 1-6)

השערות המחקר נבדקו בשני שלבים. בשל המתאמים הגבוהים שנמצאו בין ששת הסוגים השונים של קונפליקט התפקידים (מעל 0.60), ובשל חשש לקשרים חזקים בין משתני המחקר המסבירים (מולטיקולינריות), בבדיקת מודל המחקר נבחנו בשלב הראשון השערות המחקר באמצעות מודל כללי, בהתבסס על הציון הכללי של מדדי המחקר (המתואר בפרק כלי המחקר). נוסף על הצגת המודל הכללי נותחו משוואות מבניות עבור כל אחת משלוש המערכות בנפרד. כמקובל במודל משוואות מבניות, חושבו משתנים לטנטיים. בכל אחד מהמודלים הנפרדים המשתנים הלטנטיים הם מדרגה ראשונה, לעומת מודל המחקר הכללי, שבו המשתנים הלטנטיים הם מדרגה שנייה. עבור כל ארבעת המודלים המוצגים בהמשך התקבלו ערכי טיב התאמה טובים, כפי שיפורט להלן.

טרם בבדיקת ארבעת המודלים האמפיריים, נבחנו הקשרים בין מספר רב של משתני רקע ובין המשתנים המוסברים במודל. משתני הרקע היו: גיל, מספר הילדים, גיל הילד הצעיר, רמת ההכנסה, מצב הבריאות, מידת הדתיות, סוג הלימודים (כמפורט להלן), מספר השעות בשבוע המוקדשות לעבודה בשכר, מספר השעות בשבוע המוקדשות ללימודים פרונטליים ומספר השעות ביממה המוקדשות לעבודות הבית. ואולם לא כל המשתנים הללו נמצאו קשורים למשתנים המסבירים שהוצבו במודלים השונים. לפיכך, בבחינת המודלים הסופיים הוכנסו למשוואות המבניות רק משתני רקע שנמצאו קשורים בקשר מובהק לאחד ממשתני המחקר האנדוגניים. משתני רקע אלו היו מגדר, גיל, מצב הבריאות, רמת ההכנסה, גיל הילד הצעיר, מספר השעות בשבוע המוקדשות לעבודה בשכר, מספר השעות ביממה המוקדשות לעבודות הבית, מספר השעות בשבוע המוקדשות ללימודים, וסוג הלימודים (סוג התואר).

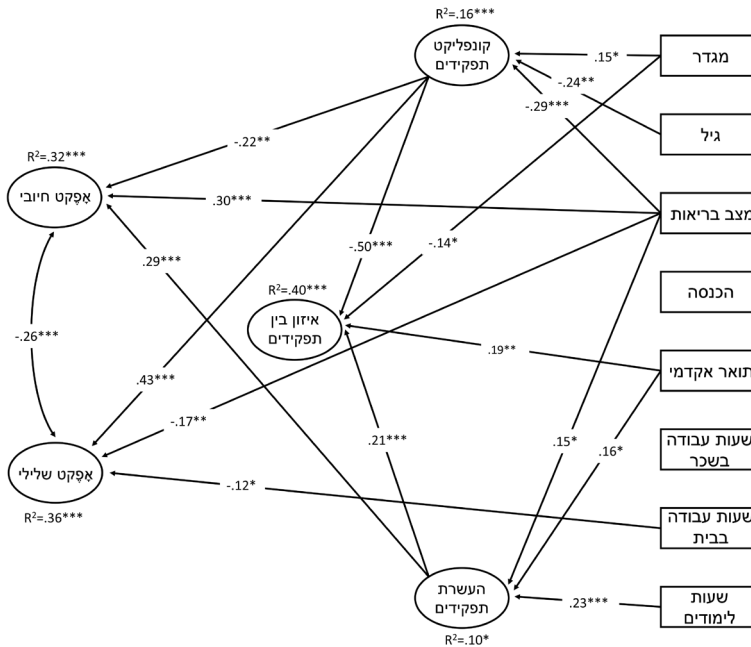
אשר למשתנה סוג הלימודים, בבדיקות מוקדמות נבחנו הבדלים בין משתני המחקר הבלתי תלויים והתלויים ונמצא דמיון בין משתתפים הלומדים לתארים מתקדמים (שני ושלישי) ובין משתתפים הלומדים לתואר ראשון או לומדים שלא לתואר (בדרך כלל לימודי השלמה לתואר ראשון, כגון תעודת הוראה). לכן משתנה סוג הלימודים הוכנס למשוואות המבניות כמשתנה דיכוטומי – לימודים לתואר ראשון, לימודי תעודה או השלמה לאחר תואר ראשון (להלן "לימודים אקדמיים בסיסיים"), ולימודים לתואר שני או שלישי (להלן "לימודים מתקדמים").

מודל המחקר הכללי: המודל האמפירי

למודל המחקר האמפירי נמצאה התאמה טובה למודל המשוער (CFI=.920, TLI=.907), כלל משתני המחקר מסבירים 32% מהאפקט החיובי ו-36% מהאפקט השלילי של הרווחה הנפשית (ראו איור 2 וטבלה 2).

כפי שאפשר לראות באיור 2 ובטבלה 2, נמצא קשר שלילי בין קונפליקט התפקידים הכללי ובין תחושת האיוון הכללית (אישוש השערה 1). עוד נמצא כי קונפליקט התפקידים

הכללי קשור בקשר שלילי לאפקט החיובי ובקשר חיובי לאפקט השלילי של הרווחה הנפשית (אישוש השערה 2). כמו כן, חוויית ההעשרה הכללית קשורה בקשר חיובי לתחושת האיזון הכללית ולאפקט החיובי של הרווחה הנפשית (אישוש השערה 3). עוד נמצא קשר בין העשרה לאפקט החיובי של הרווחה הנפשית, אך לא לאפקט השלילי (אישוש חלקי של השערה 5). יש לציין כי במודל המחקר הכללי לא נמצאו קשרים עקיפים בין משתני המחקר, וכך במודל זה לא אוששו השערות 5 ו-6.



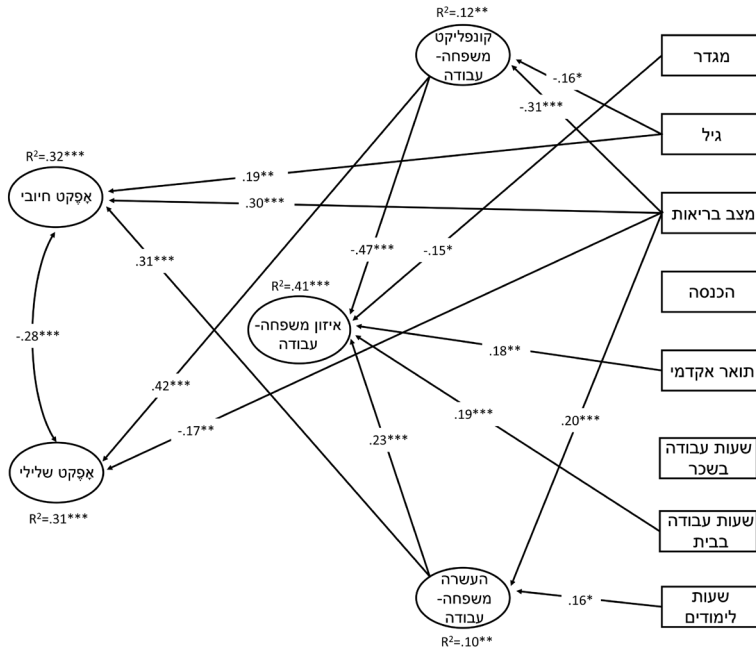
איור 2. מודל המחקר האמפירי: כלל המערכות. משתני הרקע בטור מימין. חץ חד-כיווני לקשר רגרסיה, קשת דו-כיוונית למתאם דו-משתני, עיגול לגורם לטנטי, מרובע למשתנה נצפה

כאמור, לצד הצגת המודל הכללי יוצגו כאן מודלים נפרדים עבור נתיבי הקשר בין המשתנים המסבירים ובין מדדי הרווחה הנפשית בכל אחת משלוש המערכות.

מערכת המשפחה-עבודה

למודל המחקר האמפירי נמצאה התאמה טובה למודל המשוער (CFI=.968, TLI=.958, RMSEA=.045, Chi_Square=263.03, df=172, p<.001, SRMR=.033). כלל משתני המחקר מסבירים 31% מהשונויות באפקט השלילי ו-32% מהשונויות באפקט החיובי. קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה קשור בקשר שלילי לתחושת האיזון (אישוש השערה 1; ראו איור 3 וטבלה 2), ובקשר חיובי לאפקט השלילי (אישוש חלקי של השערה 2).

כמו כן, ההעשרה קשורה בקשר חיובי לתחושת האיזון (אישוש השערה 3) ולאֶפֶקט החיובי של הרווחה הנפשית, אך לא לאֶפֶקט השלילי של הרווחה הנפשית (אישוש חלקי של השערה 4). עם זאת, לא נמצא כי תחושת האיזון מתווכת את הקשרים בין קונפליקט תפקידים לרווחה הנפשית (דחיית השערה 5) ובין ההעשרה לרווחה הנפשית (דחיית השערה 6).



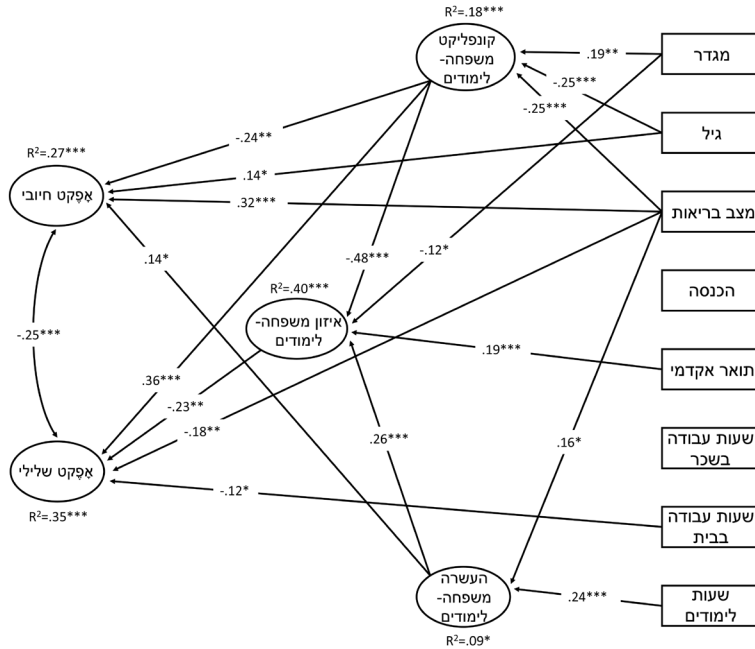
איור 3. מודל המחקר האמפירי: מערכת המשפחה-עבודה. משתני הרקע בטור מימין. חץ חד-כיווני לקשר רגרסיה, קשת דו-כיוונית למתאם דו-משתני, עיגול לגורם לטנטי, מרובע למשתנה נצפה

מערכת המשפחה-לימודים

טיב ההתאמה של המודל האמפירי למודל המשוער עונה על הדרישות המקובלות ($CFI=.971$, $TLI=.962$, $RMSEA=.044$, $Chi_Square=258.83$, $df=172$, $p<.001$, $SRMR=.032$). כלל משתני המחקר מסבירים 35% מהאֶפֶקט השלילי ו-27% מהאֶפֶקט החיובי של הרווחה הנפשית. אשר לקשרים בין המשתנים התלויים, קונפליקט התפקידים קשור בקשר שלילי לתחושת האיזון (אישוש השערה 1) ולאֶפֶקט החיובי של הרווחה הנפשית (אישוש השערה 2; ראו איור 4). כמו כן, ההעשרה קשורה בקשר חיובי לתחושת האיזון במערכת המשפחה-לימודים ($b=.26$, $p<.001$; אישוש השערה 3) ולאֶפֶקט החיובי של הרווחה הנפשית (אישוש חלקי של השערה 4).

מלבד ההשפעות הישירות, נמצאו כמה השפעות עקיפות בין המשתנים המסבירים למדדי הרווחה הנפשית (ראו טבלה 3 בנספח 2). כך, תחושת האיזון מתווכת בין קונפליקט

התפקידים ובין האָפֶקט השלילי ($\text{indirect}=0.11, p<.01$), וככל שעוצמת קונפליקט התפקידים גבוהה יותר, כך תחושת האיזון חלשה יותר וקשורה בתורה לאָפֶקט שלילי גבוה יותר (אישׁוש השערה 5). כמו כן, תחושת האיזון מתווכת בין ההעשרה ובין האָפֶקט השלילי ($\text{indirect}=-.06, p<.05$); ככל שההעשרה רבה יותר כך תחושת האיזון חזקה יותר, וככל שזו גבוהה יותר כך חלש יותר האָפֶקט השלילי של הרווחה הנפשית (אישׁוש השערה 6).



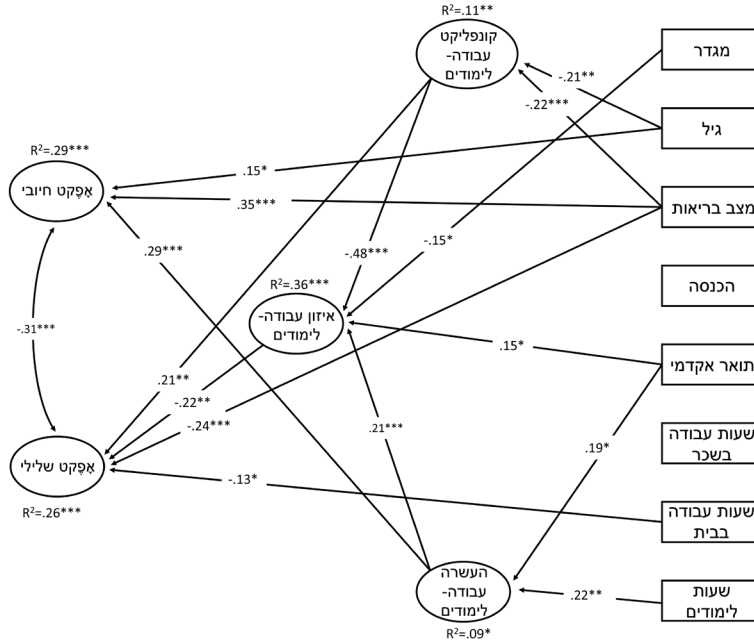
איור 4. מודל המחקר האמפירי: מערכת המשפחה-לימודים. משתני הרקע בטור מימין. חץ חד-כיווני לקשר רגרסיה, קשת דו-כיוונית למתאם דו-משתני, עיגול לגורם לטנטי, מרובע למשתנה נצפה

מערכת העבודה-לימודים

למודל האמפירי נמצאה התאמה טובה למודל המשוער ($I=.964, TLI=.953, RMSEA=.045$) כולל משתני המחקר מסבירים 26% מהאָפֶקט השלילי ו-29% מהאָפֶקט החיובי של הרווחה הנפשית.

קונפליקט התפקידים קשור בקשר שלילי לתחושת האיזון (אישׁוש השערה 1) ובקשר חיובי לאָפֶקט השלילי (אישׁוש חלקי של השערה 2). עוד נמצא כי תחושת ההעשרה קשורה בקשר חיובי לתחושת האיזון (אישׁוש השערה 3) ולאָפֶקט החיובי, וכי תחושת האיזון קשורה בקשר שלילי לאָפֶקט השלילי של הרווחה הנפשית (אישׁוש השערה 4; ראו איור 5). עוד נמצא במערכת העבודה-לימודים קשר עקיף בין קונפליקט התפקידים לאָפֶקט השלילי בתיווך של תחושת האיזון ($\text{indirect}=0.11, p<.01$). ככל שעוצמת קונפליקט התפקידים גבוהה יותר כך נחלשת תחושת האיזון, וככל שזו חלשה יותר כך גדל האָפֶקט השלילי (אישׁוש חלקי

של השערה 5; ראו טבלה 3). קשר עקיף נמצא גם בין ההעשרה לאפקט השלילי באמצעות תיווך של תחושת האיזון (indirect=-.06, p<.05). ככל שההעשרה רבה יותר כך מתחזקת תחושת האיזון, וככל שזו חזקה יותר כך קטן האפקט השלילי (אישוש השערה 7).



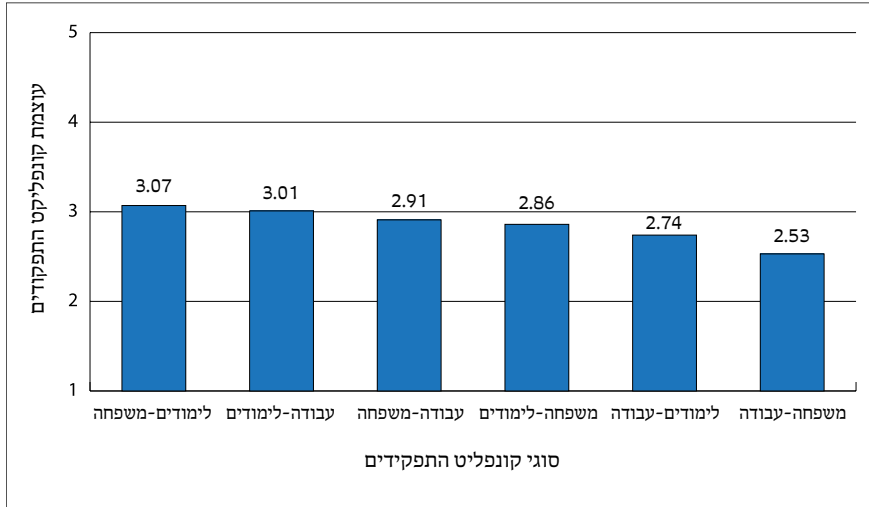
איור 5. מודל המחקר האמפירי: מערכת העבודה-לימודים משתני הרקע בטור מימין. חץ חד-כיווני לקשר רגרסיה, קשת דו-כיוונית למתאם דו-משתני, עיגול לגורם לטנטי, מרובע למשתנה נצפה

קונפליקט תפקידים, העשרה ואיזון: הבדלים בין המערכות ובין המגדרים

קונפליקט תפקידים

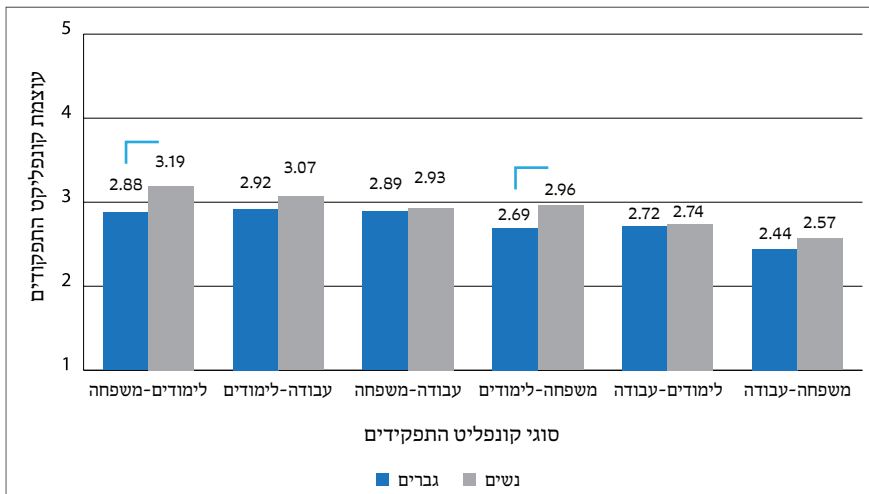
בכל אחת מהמערכות נבחנו שני סוגים של קונפליקט תפקידים: למשל, במערכת המשפחה-עבודה סוגי הקונפליקטים שנבחנו היו קונפליקט עבודה-משפחה וקונפליקט משפחה-עבודה. בסך הכול נבחנו שישה סוגי קונפליקטים בשלוש מערכות. כדי לבחון הבדלים בעוצמות של סוגי קונפליקט התפקידים על פי סוג הקונפליקט ועל פי מגדר, נערך ניתוח שונות דו-כיווני (2X6, סוג הקונפליקט X מגדר).

בניתוח זה נמצאו הבדלים מובהקים על פי סוג הקונפליקט (F(5,254)=33.23, p<.001, η²=.11) ועל פי מגדר (F(1, 254)=3.93, p<.05, η²=.02). כדי למצוא את מקור ההבדל בעוצמת קונפליקט התפקידים בין ששת הסוגים, נערך ניתוח המשך מסוג בונפרוני. ממוצעי הניתוח וההבדלים בין סוגי הקונפליקטים מוצגים באיור 6. נמצא כי עוצמת הקונפליקט לימודים-משפחה ועבודה-לימודים היא הגבוהה ביותר, ואילו העוצמה הנמוכה ביותר היא של הקונפליקט משפחה-עבודה ולימודים-עבודה.



איור 6. הבדלים בעוצמת קונפליקט התפקודים

באשר למגדר, נמצא כי בהשוואה לגברים, נשים חוות עוצמה גבוהה יותר של קונפליקט תפקידים כללי. כך, בקרב גברים עמדה עוצמת הקונפליקט הממוצעת על 2.76 (SD=2.44), ובקרב נשים על 2.92 (SD=2.57). כמו כן, נמצאה אינטראקציה מובהקת בין סוג הקונפליקט ובין מגדר (F(5, 254)=3.03, p<.01, η²=.012). ניתוח המשך מסוג בונפרוני העלה כי מקור האינטראקציה הוא בקונפליקט משפחה-לימודים ולימודים-משפחה, ונמצא כי נשים חוות את שני סוגי הקונפליקט האלה בעוצמות גבוהות יותר מגברים (ראו איור 7).



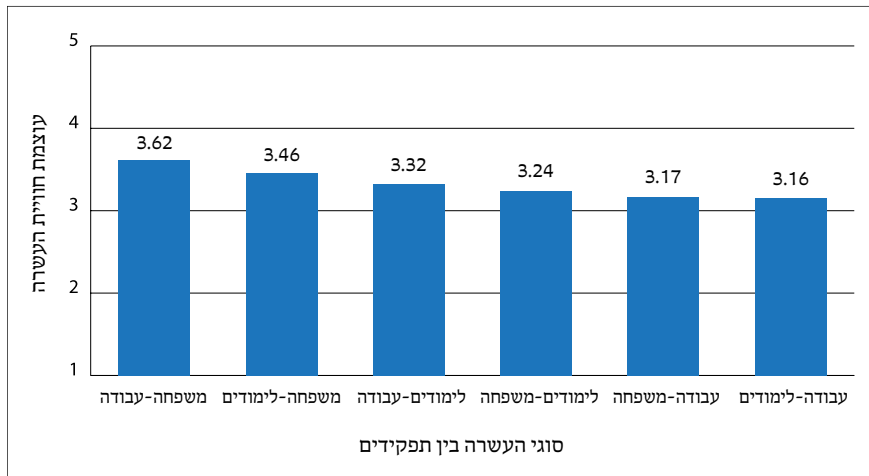
איור 7. הבדלים בעוצמת קונפליקט תפקידים על פי מגדר

הסימנים מעל העמודות מציינים את מקור האינטראקציה בין קונפליקט התפקודים ובין מגדר

העשרה בין תפקידים

בכל אחת מהמערכות נבחנו שני סוגים של העשרה בין תפקידים: למשל, במערכת המשפחה-עבודה נבחנו העשרה עבודה-משפחה והעשרה משפחה-עבודה. בסך הכול נבחנו שישה סוגים של העשרה בין תפקידים בשלוש המערכות. על מנת לבחון הבדלים בין סוגי ההעשרה והבדלים מגדריים נערך ניתוח שונות דו-כיווני (2X6), סוג הקונפליקט X מגדר).

בניתוח זה נמצאו הבדלים מובהקים בין סוגי ההעשרה ($F(5, 254)=7.97, p<.01, \eta^2=.08$). ניתוח המשך מסוג בונפרוני העלה כי חוויית ההעשרה החזקה ביותר היא בין תפקיד המשפחה לתפקיד העבודה, ואחריה ההעשרה בין תפקיד המשפחה לתפקיד הלימודים; חוויית ההעשרה החלשה ביותר נמצאה בין תפקיד העבודה לתפקיד הלימודים ובין תפקיד העבודה לתפקיד המשפחה (ראו איור 8). ואולם לא נמצאו הבדלים מובהקים בין המגדרים ולא נמצאה אינטראקציה בין סוג ההעשרה ובין מגדר.



איור 8. הבדלים בעוצמת חוויית העשרה

תחושת איזון בין התפקידים

תחושת האיזון נבחנה אף היא בשלוש המערכות: משפחה-עבודה, משפחה-לימודים ועבודה-לימודים. בניתוח שונות דו-כיווני של סוג תחושת האיזון ומגדר (2X3), סוג האיזון X מגדר) נמצאו הבדלים מובהקים בין המערכות בתחושת האיזון ($F(2, 254)=7.12, p<.001, \eta^2=.027$). ניתוח המשך מסוג בונפרוני העלה כי תחושת האיזון החלשה ביותר נמצאה במערכת המשפחה-לימודים ($M=3.24, SD=0.78$), והחזקה ביותר נמצאה במערכת משפחה-עבודה ($M=3.40, SD=0.82$) ועבודה-לימודים ($M=3.34, SD=0.80$). כמו כן נמצאו הבדלים מגדריים: נשים חוו תחושת איזון כללית חלשה יותר מגברים (גברים: $M=3.44, SD=0.83$; נשים: $M=3.20, SD=0.90$). אולם לא נמצאה אינטראקציה בין מגדר ובין סוג תחושת האיזון, ממצא המלמד על דמיון בין המינים בתחושת האיזון בכל שלוש המערכות.

דיון

מטרתו העיקרית של המחקר הייתה לבחון את הקשר בין חוויותיהם של הורים עובדים ולומדים, בממשק בין התפקידים שהם ממלאים במערכות השונות, ובין רווחה נפשית על שני מדדיה: אָפְקָט חיובי ואָפְקָט שלילי. כמו כן ביקש המחקר לבחון הבדלים בעוצמות של חוויות אלו בין שלוש המערכות ובין המגדרים.

הקשרים בין החוויות בממשק התפקידים ובין רווחה נפשית: כלל המערכות

במודל המחקר הכללי, המשקף שקלול של קונפליקט תפקידים, העשרה ואיזון בכל שלוש המערכות שנבחנו, רוב הקשרים שנמצאו בין המשתנים תאמו את המצופה. כך, כמו בממצאי מחקרים קודמים (Omar et al., 2015; Buda & Lenaghan, 2005), במודל הכללי נמצא כי קונפליקט התפקידים קשור בקשרים שליליים לתחושת האיזון (אישוש השערה 1) ולאָפְקָט החיובי, ובקשר חיובי לאָפְקָט השלילי של הרווחה הנפשית (אישוש השערה 2). כמו כן, כפי שנמצא במחקרים אחרים (Carlson et al., 2009), ההעשרה קשורה בקשר חיובי לתחושת האיזון (אישוש השערה 3) ולאָפְקָט החיובי, אך לא לאָפְקָט השלילי של הרווחה הנפשית (אישוש חלקי של השערה 4).

לעומת אישוש ההשערות בדבר הקשרים הישירים בין חוויותיהם של הורים עובדים ולומדים בשלוש המערכות ובין רווחה נפשית, הממצאים במודל הכללי אינם מאששים את ההשערות כי ימצאו קשרי תיווך וכי תחושת האיזון תתווך את הקשר בין קונפליקט תפקידים והעשרה ובין מדדי הרווחה הנפשית (דחיית השערות 5 ו-6). ואולם כאשר נבדקה כל אחת מהמערכות בנפרד, נמצאו קשרים אלו בחלקן.

לסיכום, אפשר לטעון כי במודל המחקר הכללי, המשקף את חוויות המשתתפים בכל שלוש המערכות, תרומת קונפליקט התפקידים להסבר הרווחה הנפשית רבה יותר מתרומתה של ההעשרה, שכן נמצא קשר בין קונפליקט התפקידים לשני מדדי הרווחה הנפשית (האָפְקָט החיובי והאָפְקָט השלילי), לעומת ההעשרה שנמצאה קשורה רק לאָפְקָט החיובי של הרווחה הנפשית. לפיכך אפשר להסיק כי בקרב הורים עובדים ולומדים סכנת הפגיעה ברווחה הנפשית, הטמונה בתחושה כללית של קונפליקט תפקידים, עולה על התרומה המיטיבה של העשרה כללית.

הקשרים בין החוויות בממשק התפקידים ובין רווחה נפשית: השוואה בין שלוש המערכות

מבדיקת נתיבי הקשר בין המשתנים המסבירים ובין מדדי הרווחה הנפשית בממשק שבין התפקידים בכל אחת מהמערכות בנפרד עולה דמיון מסוים ועולים גם הבדלים. הדמיון בנתיבי הקשר מלמד כי חלק מהתובנות שעלו במחקרים שנערכו לאורך שנים במערכת המשפחה-עבודה ניתנות ליישום גם בשתי המערכות האחרות, משפחה-לימודים ועבודה-לימודים. כך, כצפוי, נמצאו קשרים שליליים בין קונפליקט התפקידים לתחושת האיזון וקשרים חיוביים בין ההעשרה לתחושת האיזון. דמיון נוסף בין שלוש המערכות הוא הקשר

החיובי שנמצא בין קונפליקט התפקידים לאָפֶקט השלילי של הרווחה הנפשית. אשר להעשרה, נמצא כי בכל שלוש המערכות היא קשורה בקשר חיובי לאָפֶקט החיובי, אך אינה קשורה לאָפֶקט השלילי של הרווחה הנפשית. ממצא זה מלמד כי העשרה במערכות השונות מגבירה את הרגשות החיוביים אך אינה מצליחה להפחית את הרגשות השליליים שחווים הורים עובדים ולומדים, ולכן אפשר לטעון כי ההעשרה קשורה לרווחה הנפשית במידה חלקית בלבד.

ואולם לצד הדמיון קיימים גם הבדלים בין נתיבי הקשר בשלוש המערכות. הבולטים מביניהם נמצאו בקשר בין תחושת האיזון לרווחה הנפשית. כך, במערכות משפחה-לימודים ועבודה-לימודים נמצא כי ככל שתחושת האיזון נמוכה יותר, האָפֶקט השלילי עולה. אולם במערכת המשפחה-עבודה לא נמצא קשר בין תחושת האיזון ובין הרווחה הנפשית, על שני מדדיה. משמעות הממצא היא כי גם במקרים שבהם אין איזון במערכת המשפחה-עבודה, אין הדבר פוגע ברווחה הנפשית של משתתפי המחקר. את ההסבר לכך אפשר לתלות בהבדלים במאפייני התפקידים המייצגים, כאמור, את הסטטוסים של המשתתפים. התפקידים במערכת המשפחה-עבודה נגזרים מסטטוסים בולטים של הפרט - הורות ועבודה - ועל כן גם במקרה של חוסר איזון, המעיד על חוסר שביעות רצון מיחסי התפקידים במערכת זו, על מנת לשמר תפקידים אלו ומתוך הכרה בחשיבותם, מכילים המשתתפים את המצוקה, ומתוך כך אין הדבר פוגע ברווחתם הנפשית. ממצא זה נתמך גם על ידי מחקרים נוספים, המצביעים על כך שבתנאים מסוימים, למשל בחברות משפחתיות המתאפיינות בערכים קולקטיביסטיים, מצוקה הנחווית בעת מילוי תפקידים במשפחה ובעבודה אינה פוגעת בהכרח ברווחה הנפשית, משום שהפרט מוכן להקריב מעצמו לטובת המשפחה (Triandis, 2001).

הקשר בין משתני הרקע ובין החוויות במערכות השונות

תרומת משתנה הגיל בולטת ביציבותה בשלוש המערכות שנבחנו. נמצא כי הגיל מיטיב עם משתתפי ומשתתפות המחקר, וככל שגילם מבוגר יותר הם חווים בשלוש המערכות עוצמה נמוכה יותר של קונפליקט תפקידים והאָפֶקט החיובי עולה. הגיל המבוגר יותר של משתתפי המחקר עשוי להעיד גם על גיל מבוגר יותר של הילדים, וכפי שעולה מספרות המחקר, עיקר הלחץ בקרב הורים עובדים הוא כאשר הם מטופלים בילדים קטנים (Allen & Finkelstein, 2014). זאת ועוד, ייתכן שגיל מבוגר יחסית מעיד על התבססות כלכלית ועל ניסיון שנצבר במשך השנים - גורמים המסייעים להתמודדות עם לחצים הנובעים מהמערכות התובעניות. לפיכך, אין זה מפתיע כי ככל שהגיל עולה (בטווח הגילים של משתתפי המחקר) גם האָפֶקט החיובי עולה, וכי ממצא זה נתמך במחקרים נוספים שנערכו בישראל (קוליק, 2017). ואולם תמונת הראי של ממצא זה מובילה למסקנה כי הורים צעירים שעובדים ולומדים מהווים קבוצת סיכון, מכיוון שההשלכות של גילם הצעיר עלולות להביא אותם לחוות מצוקה ומתח במערכות השונות שבהן הם מתפקדים. דמיון נוסף בין שלוש המערכות נמצא בקשר בין מצב הבריאות לאָפֶקט החיובי. כך, ככל שהבריאות טובה יותר כך הרווחה הנפשית גבוהה יותר, כפי שמראים גם ממצאי מחקרים אחרים (ראו למשל Pressman et al., 2019). עוד מראים הממצאים כי משתתפי

המחקר הלומדים לימודים אקדמיים מתקדמים חווים תחושת איזון חזקה יותר בכל שלוש המערכות בהשוואה לזו שחווים אלו הלומדים לימודים אקדמיים בסיסיים. ייתכן כי סטודנטים הלומדים לימודים אקדמיים מתקדמים נהנים מהיתרון שמקנה הגיל המבוגר יותר, המסייע להם לחוות איזון בתפקידיהם בכל שלוש המערכות. הסבר אפשרי נוסף הוא הגמישות היחסית הקיימת בלימודים מתקדמים (ריכוז הלימודים ביום אחד או יומיים בשבוע ומספר קטן יחסית של שעות לימודים פרונטליים), אשר ככל הנראה מגבירה את תחושת האיזון בין התפקידים במערכות השונות. בניגוד למוסכמה המקובלת (Kikuchi et al., 2020), בכל המערכות נמצא כי מספר השעות המוקדשות לעבודות הבית מיטיב עם משתתפי המחקר ומפחית את האפקט השלילי. זאת ועוד, במערכת המשפחה-עבודה מספר שעות זה קשור לתחושת האיזון. ייתכן שהשעות שמשותפות המחקר מקדישים לבית ולילדים מספקות להם רגיעה מסוימת מהמרוץ למילוי תפקידי העבודה והלימודים, התובעניים והלא-גמישים. לבסוף, נמצא כי מספר השעות המוקדשות ללימודים קשור להעשרה בכל אחת משלוש המערכות שנבחנו. ממצא זה מצביע על חשיבות הלימודים על אף הקושי הכרוך במילוי שלל התפקידים.

הבדלים בחוויות המשתתפים על פי סוג מערכת ועל פי מגדר

מהממצאים עולה כי עוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה ולימודים-עבודה היא בין הנמוכות ביותר. ממצא זה מצביע ככל הנראה על גמישות נמוכה של תפקיד העובד, ועל היעדר סובלנות של זירת העבודה להפרעות מצד המשפחה או הלימודים למהלך הפעילות השוטף. נראה כי בשל כך הורים עובדים ולומדים משמשים מעין שומרי סף לזירת העבודה ואינם מאפשרים לדרישות הלימודים והמשפחה להפריע להם בתחום זה, ומכיוון שדרישות זירת העבודה זוכות לקדימות על פני דרישות הזירות האחרות, עוצמתם של קונפליקטי התפקידים משפחה-עבודה ולימודים-עבודה נמוכה יחסית. עם זאת, נמצאו עוצמות גבוהות של קונפליקט תפקידים בין הלימודים למשפחה ובין העבודה ללימודים. יש להדגיש כי הקונפליקט לימודים-משפחה בולט בעוצמתו. ייתכן כי קרב הורים עובדים ולומדים חלק מהלמידה היא למידה עצמית (שאופייה אינו פרונטלי) הנערכת בתחום המשפחה, המאופיין כשלעצמו בדרישות תובעניות, ולכן מגמה זו מעצימה את הקונפליקט בין הלימודים למשפחה. כמו כן, מכיוון שעל משתתפי המחקר לפרנס את משפחותיהם, ומתוך רצון לשמור על מקום עבודתם, הם נוהגים להיענות לדרישות העבודה גם במהלך יום הלימודים בקמפוס, למשל במענה למסרונים או לשיחות טלפון בנושאי עבודה כדבר שבשגרה, ולכן הם חווים עוצמה גבוהה יחסית של הקונפליקט עבודה-לימודים.

הרמה הגבוהה ביותר של איזון שחווים משתתפי המחקר נמצאה במערכות הקשורות לעבודה: משפחה-עבודה ועבודה-לימודים. נראה כי כדי לא לפגוע במקור הפרנסה, הורים עובדים ולומדים מקדישים מחשבה ומאמצים כדי להגן על תחום העבודה וליצור איזון בינה ובין התפקידים האחרים שהם ממלאים. יש לציין כי המשפחה נתפסת כתחום שתרומתו להעשרת תפקידי הלומד והעובד היא הגבוהה ביותר. כלומר, נראה כי משתתפי המחקר מעריכים שהמשפחה מקנה להם מיומנויות, מצב רוח טוב, אנרגיות חיוביות וכוחות, וכל אלה גם יחד מסייעים להם לתפקד טוב יותר בתחומי העבודה והלימודים.

אשר להבדלים מגדריים - בהשוואה לגברים, נשים חוות עוצמה גבוהה יותר של קונפליקט תפקידים כשהן נדרשות למלא בו-זמנית את התפקידים השונים (Byron, 2005). הדבר נכון במיוחד לגבי קונפליקט התפקידים משפחה-לימודים ולימודים-משפחה. נראה כי בשל המעמסה המוטלת על אימהות (קפלן וכרכבי סבאח, 2017), ועל מנת שלא לפגוע במקום פרנסתן, הן מנתבות את ההתמודדות עם דרישות המשפחה אל זירת הלימודים ולא אל זירת העבודה, שגמישותה מעטה יותר. ומנגד, עקב הגמישות הרבה יחסית של תחום המשפחה הן מאפשרות לדרישות הלימודים לזלוג לתוכן, ולעומת הגברים הן חוות עוצמה גבוהה יותר של הקונפליקט לימודים-משפחה, ובעקבותיו גם תחושת איזון כללית חלשה יותר. עם זאת, יש לציין כי בכלל התחומים שנבחנו לא נמצאו הבדלים מגדריים בחוויית ההעשרה - ממצא המלמד כי גברים ונשים מזהים באותה מידה מוקדי העצמה הנובעים מריבוי התפקידים שהם ממלאים.

מסקנות ותרומה תאורטית

אחת ממסקנות המחקר היא כי אופיים של התפקידים שהפרט ממלא, ושנבחנו במחקר זה, משליך על חווייתו במערכות השונות שבהן הוא ממלא תפקידים אלו. נראה שמערכת המשפחה-עבודה, שמבטאת תפקידים הנגזרים מסטטוסים בולטים ודיפוזיים המשקפים פונקציות חשובות בחיי הפרט (המשכיות ופרנסה), יוצרת בקרב משתתפי המחקר חוויה שונה מזו שהם חווים בשתי המערכות האחרות שנבחנו, שמעורב בהן תפקיד הלומד: מערכת המשפחה-לימודים ומערכת העבודה-לימודים. כך, נראה כי למרות התובענות של תפקידי ההורות והעבודה, עוצמתו של קונפליקט התפקידים במערכת המשפחה-עבודה נמוכה בהשוואה לעוצמת הקונפליקט בשתי המערכות האחרות, והיעדר איזון במערכת זו אינו פוגע בתחושת הרווחה הנפשית של המשתתפים. אם כן, יהיה נכון להסיק כי כאשר מדובר במערכת בולטת וחשובה לפרט כמו מערכת המשפחה-עבודה, הפרט מתגייס למלא את תפקידיו בה. מתוך כך, על אף הקושי, התגייסותו הנחרצת מפחיתה את תחושת המצוקה שהוא חווה במערכת זו ומונעת את פגיעתה של תחושת חוסר האיזון ברווחתו הנפשית. לעומת זאת, במערכות האחרות - אלה שבהן מעורב תפקיד הלומד - בשל האופי הוולונטרי של תפקיד זה, בשל היותו ארעי וזמני ובשל היותו נגזרת של סטטוס שאופיו עצמאי, הורים עובדים ולומדים אינם מתגוננים מספיק בפני חויית חוסר האיזון הנוצר בעת מילוי התפקידים. לפיכך, מכיוון שהם אינם נערכים די הצורך, יחסי התפקידים המשקפים מתח במערכות אלו נותנים יותר את אותותיהם על הרווחה הנפשית בהשוואה למערכת המשפחה-עבודה. בהמשך לכך אפשר להציע פיתוח תאורטי לגישות שעמדו בבסיסו של מחקר זה, שהצביעו - כל אחת בדרכה - על קשר בין יחסי תפקידים (קונפליקט תפקידים, העשרה ואיזון) ובין רווחה נפשית. ממצאי המחקר מצביעים על כך שתרומתם של יחסי התפקידים השונים להסבר הרווחה הנפשית אינה אחידה, אלא תלויה באופי התפקיד שהפרט ממלא.

אשר לתפקידי המגדר, ההבניה החברתית של תפקידי המגדר שלפיה נשים הן הנושאות בעול המשפחה מסבירה את המצוקה הרבה יותר שחוו המשתתפות במחקר לעומת המשתתפים, בקונפליקט התפקידים במערכות שבהן מעורב תפקיד ההורות (משפחה-

עבודה ומשפחה-לימודים). אפשר להסיק כי לא כל היחסים בין מערכות התפקידים השונות, כפי שעולה מהתאוריות שעמדו בבסיס המחקר, תורמים באותה מידה להסבר רווחתם הנפשית של משתתפי המחקר, הנקבעת על פי המאפיינים של התפקיד. מסקנה זו קוראת לפיתוח תאורטי רחב שיתייחס למאפייני התפקידים במערכות השונות כאל גורמים חשובים בקביעת טיב הקשר בין יחסי התפקידים (קונפליקט תפקידים, העשרה ואיזון) ובין רווחה נפשית.

מגבלות המחקר והמלצות למחקרי המשך

באופן כללי, מבחינת מאפייני רקע בסיסיים המדגם ייצג את כלל אוכלוסיית ההורים היהודים העובדים והלומדים בישראל. ואולם דגימת המחקר הייתה דגימת נוחות, המצמצמת את האפשרות להכליל ממנו לגבי כלל האוכלוסייה. מגבלה נוספת קשורה בכך שנתוני המחקר נאספו בקרב אבות ואימהות שאינם נשואים זה לזו או מנהלים משק בית משותף. כמו כן, יש לזכור כי מלבד שלושת התפקידים שבהם עסק מחקר זה (הורות, עבודה, לימודים), אנשים ממלאים תפקידים רבים נוספים (Kulik et al., 2015) שלא נבחנו במחקר, וייתכן שתפקידים אלו תורמים להסבר חוויותיהם של המשתתפים במערכות השונות שבהן הם מתפקדים. לבסוף, יש לזכור שמדגם המחקר כלל שיעור גבוה יחסית של נשים דתיות, ולא כלל משתתפים מהמגזר הערבי. במחקרים שיעסקו בסוגיות אלו בעתיד יש להביא בחשבון את המגבלות הללו.

תרומתו הייחודית של מחקר זה טמונה בבחינת הקשר בין תפקידי ההורות, העבודה והלימודים ובין רווחה נפשית. במחקרים עתידיים יש להעמיק בסוגיה ולהוסיף למודלים שפותחו במחקר זה תפקידים אחרים שנפוצים בעידן הנוכחי (למשל התנדבות או טיפול בהורים מבוגרים), כדי להבין טוב יותר את תרומת יחסי התפקידים השונים לרווחה הנפשית בקרב אוכלוסיית ההורים העובדים והלומדים בישראל.

המלצות יישומיות

מהממצאים אפשר לגזור המלצות ברמת המיקרו (הורים עובדים ולומדים), ברמת המזו (ארגוני עבודה) וברמת המקרו (שינויים נורמטיביים של תפקידי המגדר). ברמת המיקרו, בשל הקשר החיובי בין מספר השעות המוקדשות ללימודים ובין חוויית ההעשרה בכל שלוש המערכות, נראה כי אפשר להמליץ להורים עובדים החפצים בכך להשתלב בלימודים, למרות התובענות של תפקידי העבודה וההורות. עם זאת, כדי לשלב בהצלחה בין הדרישות התובעניות של שלוש המערכות יש לעודד פיתוח מימוניות התמודדות מתאימות – משימה הדורשת התבוננות פנימה וחיפוש שיטות ההולמות את סגנון החיים האישי והמשפחתי.

על פי הממצאים, האוכלוסייה הפגיעה היא אוכלוסיית האימהות הצעירות העובדות ולומדות, שחוות תחושת איזון חלשה יותר ועוצמה גבוהה יותר של קונפליקט תפקידים בהשוואה לאבות. בשל התרומה הפוטנציאלית של הלימודים למוביליות חברתית ותעסוקתית, בפרט עבור נשים, ברמת המזו על ארגוני עבודה ומוסדות אקדמיים להיות חשובים לצורכיהן של אימהות צעירות שעובדות ולומדות ולהקל עליהן בהתמודדותן. על

ארגוני עבודה להנהיג מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה וללימודים. מוסדות אקדמיים יכולים להאריך את חופשת הלידה, להגמיש את הדרישות מנשים לאחר לידה (מבלי להוריד את הרמה האקדמית) ולהציע שירותים תומכים כגון מעונות יום בתוך הקמפוסים ושירותי שמרטפות בעת הרצאות, שיקלו על השילוב בין שלוש המערכות. ברמת המאקרו, יש לעודד ולקדם מודעות לתפיסה שוויונית של תפקידי המגדר במטרה להקל על נשים עובדות ולומדות למלא את שלושת התפקידים גם יחד, וכך לסייע לאבות ולאמהות כאחד ליהנות מפוטנציאל ההעשרה הטמון, על פי הממצאים, במילוי ב־זמני של תפקידי ההורות, העבודה והלימודים.

מקורות

- גור אפטר, יאיר. (2018). "אבא הולך לעיבוד" – עמדות כלפי פנייה לעזרה נפשית מקצועית בקרב אבות במעבר לאבהות: ניתוח משווה בין אבות הטרוסקסואליים לאבות הומוסקסואליים [חיבור לשם קבלת תואר דוקטור, אוניברסיטת בר-אילן].
- דונת, אורנה. (2011). ממני והלאה: הבחירה בחיים בלי ילדים בישראל. ידיעות ספרים והקיבוץ המאוחד.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. (2018). *הכנסות והוצאות משק הבית: נתונים מסקר הוצאות משק הבית 2018 – סיכומים כלליים*.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. (2020). לקט נתונים לקראת יום האישה הבין-לאומי.
- פוקס, הדס, וגיל אפשטיין. (2019). שוק העבודה: מבט-על. בתוך אבי וייס (עורך), דוח מצב המדינה: חברה, כלכלה ומדיניות (עמ' 125-146). מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.
- קוליק, ליאת. (2017). תחושת קונפליקט תפקידים בין המשפחה לעבודה, מחוללית ותוצאותיה: מבט משווה בין שלבים שונים במעגל ההורות. *חברה ורווחה*, לז(4), 885-912.
- קפלן, עמית, ומהא כרכבי סבאח. (2017). עבודות שקופות בישראל: דוח מחקר למוסד לביטוח לאומי. מכון ון ליר ושוות – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית.
- שטייר, חיה, ואפרת הרצברג. (2013). נשים בשוק העבודה: השפעת ההשכלה על דפוסי התעסוקה ועל השכר (נייר מדיניות מס' 2013.08). מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.
- Adams, Gary A., Lynda A. King, & Daniel W. King. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Allen, Tammy D., & Lisa M. Finkelstein. (2014). Work-Family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 376-384.
- Banchefsky, Sarah, & Bernadette Park. (2016). The "new father": Dynamic stereotypes of fathers. *Psychology of Men & Masculinity*, 17(1), 103-107.

- Beham, Barbara, Sonja Drobnič, Patrick Präg, Andreas Baierl, & Suzan Lewis. (2017). Work-to-Family enrichment and gender inequalities in eight European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 589–610.
- Berger, Joseph, & M. Hamit Fişek. (2006). Diffuse status characteristics and the spread of status value: A formal theory. *American Journal of Sociology*, 111(4), 1038–1079.
- Buda, Richard, & Janet A. Lenaghan. (2005). Engagement in multiple roles: An investigation of the student–work relationship. *The Journal of Behavioral and Applied Management*, 6(3), 211–224.
- Byron, Kristin. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198.
- Carlson, Dawn S., Joseph G. Grzywacz, & Suzanne Zivnuska. (2009). Is work–family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459–1486.
- Carlson, Dawn S., Michele K. Kacmar, Julie H. Wayne, & Joseph G. Grzywacz. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131–164.
- Clark, Lee A., & David Watson. (1991). Tripartite model of anxiety and depression: psychometric evidence and taxonomic implications. *Journal of Abnormal Psychology*, 100(3), 316–336.
- Cooklin, Amanda R., Elizabeth Westrupp, Lyndall Strazdins, Rebecca Giallo, Andrej Martin, & Jan M. Nicholson. (2015). Mothers' work–family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child: Care, Health and Development*, 41(2), 266–277.
- Eagly, Alice H. (2013). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Psychology Press.
- Enders, Craig, K. (2010). *Applied missing data analysis*. Guilford press.
- Fredrickson, Barbara L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367–1377.
- Fredrickson, Barbara L., & Christine Branigan. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition & Emotion*, 19(3), 313–332.
- Fredrickson, Barbara L., & Thomas Joiner. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13(2), 172–175.

- Ghislieri, Chiara, Federica Emanuel, Monica Molino, Claudio G. Cortese, & Lara Colombo. (2017). New technologies smart, or harm work–family boundaries management? Gender differences in conflict and enrichment using the JD-R theory. *Frontiers in Psychology*, 8, 1070.
- Goode, William J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483–496.
- Greenhaus, Jeffrey H., & Gary N. Powell. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Hobfoll, Stevan E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421.
- Home, Alice M. (1998). Predicting role conflict, overload and contagion in adult women university students with families and jobs. *Adult Education Quarterly*, 48(2), 85–97.
- Hughes, Everett C. (1945). Dilemmas and contradictions of status. *American Journal of Sociology*, 50(5), 353–359.
- Jaga, Ameeta, Jeffrey Bagraim, & Zahira Williams. (2013). Work-Family enrichment and psychological health. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1–10.
- Kikuchi, Hiroyuki, Yuko Odagiri, Yumiko Ohya, Yutaka Nakanishi, Teruichi Shimomitsu, Tores Theorell, & Shigeru Inoue. (2020). Association of overtime work hours with various stress responses in 59,021 Japanese workers: Retrospective cross-sectional study. *PloS One*, 15(3), e0229506.
- Kulik, Liat, Sagit Shilo-Levin, & Gabriel Liberman. (2015). Multiple roles, role satisfaction, and sense of meaning in life: An extended examination of role enrichment theory. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 137–151.
- Lenaghan, Janet A., & Kaushik Sengupta. (2007). Role conflict, role balance and affect: A model of well-being of the working student. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(1), 88–109.
- Linton, Ralph. (1936). *The study of man*. Appleton Century Crofts.
- Marks, Stephen R., & Shelley M. MacDermid. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417–432.
- McNall, Laurel A., Jessica M. Nicklin, & Aline D. Masuda. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396.
- Netemeyer, Richard G., James S. Boles, & Robert McMurrian. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.

- OECD. (2016). *Measuring and assessing well-being in Israel*.
- Omar, Muhd K., Idaya H. Mohd, & Mohd S. Ariffin. (2015). Workload, role conflict and work–life balance among employees of an enforcement agency in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2), 52–57.
- Pressman, Sarah D., Brooke N. Jenkins, & Judith T. Moskowitz. (2019). Positive affect and health: What do we know and where next should we go? *Annual Review of Psychology*, 70, 627–650.
- Rothbard, Nancy P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684.
- Shockley, Kriste, M., & Neha Singla. (2011). Reconsidering work–family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37(3), 861–886.
- Sieber, Sam D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567–578.
- Strier, Roni. (2015). Fathers in Israel: Contextualizing images of fatherhood. In J. L. Roopnarine (ed.), *Fathers across cultures: The importance, roles, and diverse practices of dad* (pp. 350–367). Praeger
- Triandis, Harry C. (2001). Individualism-Collectivism and personality. *Journal of Personality*, 69(6), 907–924.
- Watson, David, Lee A. Clark, & Auke Tellegen. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070.
- Williams, Joan. (2001). *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it*. Oxford University Press.

נספח 1

מקדמי מודל מבני (structural equation model) מתוקננים עבור הקשרים הישירים
 בין משתני המחקר - מודל כללי (N=256)

אָפֶקְט חִיּוּבִי	אָפֶקְט שְׁלִילִי	אִיזוּן	הַעֲשֶׂרָה	קוֹנְפְּלִיקַט	
-0.06 (.07)	.01 (.06)	-.14* (.06)	.07 (.07)	.15* (.07)	מגדר
.13~ (.07)	-.05 (.07)	-.08 (.06)	.11 (.08)	-.24** (.07)	גיל
.30*** (.06)	-.17** (.06)	.05 (.06)	.15* (.07)	-.29*** (.06)	מצב בריאות
-.02 (.07)	.01 (.06)	-.04 (.06)	-.04 (.07)	-.11 (.07)	הכנסה
-.01 (.07)	.03 (.06)	.19*** (.06)	.16* (.07)	.04 (.07)	תואר אקדמי
.05 (.07)	-.08 (.07)	-.05 (.06)	-.02 (.08)	-.02 (.07)	שעות עבודה בשכר
.01 (.06)	-.12* (.06)	.07 (.06)	.02 (.07)	-.03 (.07)	שעות עבודת בית
.07 (.06)	-.09 (.06)	.002 (.06)	.23*** (.07)	-.03 (.07)	שעות לימודים
-.22** (.08)	.43*** (.08)	-.50*** (.06)	-.10 (.07)		קונפליקט בין תפקידים
.29*** (.07)	.03 (.07)	.21*** (.06)			העשרה בין תפקידים
-.01 (.08)	-.13 (.08)				איזון בין תפקידים
-.26*** (.07)					אָפֶקְט שְׁלִילִי
.32*** (.05)	.36*** (.06)	.40*** (.06)	.10* (.04)	.16*** (.04)	R ²

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

הערות:

שגיאות התקן של מקדמי הרגרסיה בסוגריים.

הריבועים האפורים בלוח מייצגים מתאמים, קשר דו-כיווני בין שני משתנים.

נספח 2

טבלה 3. מקדמי מודל מבני (structural equation model) מתוקננים עבור הקשרים העקיפים בין קונפליקט תפקידים והעשרה ובין האפקט השלילי באמצעות תחושת האיזון במערכות השונות (N=256)

משתנה ב"ת	משתנה מתווך	משתנה תלוי	משתנה ב"ת ← מתווך	משתנה ב"ת ← מתווך	משתנה תלוי	משתנה תלוי	משתנה תלוי	משתנה תלוי
קונפליקט משפחה-לימודים	איזון לימודים-משפחה	קונפליקט משפחה-לימודים	אפקט שלילי	אפקט שלילי	אפקט שלילי	אפקט שלילי	אפקט שלילי	אפקט שלילי
העשרה-לימודים	איזון לימודים-משפחה	העשרה-לימודים	אפקט שלילי	אפקט שלילי	אפקט שלילי	אפקט שלילי	אפקט שלילי	אפקט שלילי
קונפליקט עבודה-לימודים	איזון עבודה-לימודים	קונפליקט עבודה-לימודים	אפקט שלילי	אפקט שלילי	אפקט שלילי	אפקט שלילי	אפקט שלילי	אפקט שלילי

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

הערה:

שגיאות התקן של מקדמי הרגרסיה בסוגריים.