

שרית ארנון לרנר ואיריס ברנט

קונפליקט עבודה-משפחה והשפעתו על התפתחות הילד, בחירות מקצועיות ויחסי הגומלין ביניהם

ככל שהקונפליקט גדל כך שביעות הרצון קטנה יותר. בנוגע לגברים, לא נמצא קשר מובהק בעניין זה.

מחקר נוסף של אותם חוקרים בדק את אופן ההסתכלות של סטודנטים על נושא העבודה משפחה, ממצאיו היו כי סטודנטיות הביאו בחשבון מראש החלטות שקשורות לתפקידן העתידי במשפחה ואי לכך השתלבו במקצועות יוקרתיים פחות. מכאן שהפער המגדרי התעצם בשל ההחלטות שהנשים ביצעו בעצמן.

במאמרה של יעל עזרא (2015) היא מבקשת לנפץ מיתוסים הקשורים באמהות וקריירה התומכים במודל המסורתי על בסיס ממצאי מחקרים בתחום. לשיטתה, לא נמצא הבדל בין התפתחותם של ילדים לאמהות עובדות לבין ילדי עקרות בית, ונשים עובדות אינן הופכות חולות מרוב מתח ואינן מתות מהתקפי לב. נהפוך הוא, ככל שהן מחויבות יותר לעבודתן כך הן בריאות יותר.

אנו נתקלות בעבודה המקצועית בסיפורי הורות וקריירה מכל הסוגים - אמהות שדוחות את המימוש המקצועי שלהן עד שהילדים יגדלו (בינתיים האבא הוא המפרנס העיקרי), לעומת אלו שעבודתן במהותה דורשת שעות עבודה ארוכות ולכן אין להן ברירה אלא לבחור בין חיים מאוד תובעניים ומלאי רגשות אשמה ולחץ, לבין ויתור מוחלט על מאווייהן המקצועיים והקרבה למען המשפחה. יש בתים שבהם קיימת עדיין חלוקת תפקידים מסורתית וההורים החליטו שיש הורה אחד שמופקד על הכסף והמשכורת (בדרך כלל האבא) והשני אמון על החינוך והחיים השוטפים של המשפחה. בקרב האמהות מתקיים שיח פנימי וחיצוני, האם הן קרייריסטיות או רק מתפרנסות, כלומר האם האנרגיות

העבודה מתנגשות עם דרישות התפקיד בתחום המשפחה. ישנם לחצים שאינם מאוזנים כבעל תפקיד בתחום העבודה וכבן משפחה. קאהן וחבריו (Kahn et al., 1964) רואים בעבודה ובמשפחה שתי מערכות תפקידים עם ציפיות ודרישות שונות. הקונפליקט נוצר, לדעתם, כאשר דרישות מערכת אחת סותרות את דרישות המערכת השנייה. הקונפליקט בין עבודה למשפחה חשוב עבור ארגונים ויחידים משום שיש לו השלכות שליליות. לדוגמה, הקונפליקט בין עבודה ומשפחה קשור לגידול בהיעדרות, גידול בתחלופה, ירידה בביצועים והתדרדרות בבריאות מנטלית ופיזית כאחד. מן הצד השני, הקונפליקט קשור לרצון לקדם את יכולת ההורה לשמור על רווחת הילד, לתמוך בהתפתחותו הרגשית-חברתית-קוגניטיבית ובריאותית של הילד.

שיח חברתי שתומך במודל המסורתי

הקונפליקט משפחה-עבודה מתקיים בתוך מרחב של שיח חברתי מסוים. השיח במודל המסורתי בעיקרו רואה בעבודת אמהות או בקריירה של שני ההורים סוג של הזנחה שעליו הילדים משלמים מחיר. זהו שיח שנוצץ גם בשיח המקצועי הפסיכואנליטי ששם דגש רב על הנוכחות האמהית. החוקרת ברוארט (ויקיפדיה) מצאה כי נשים מושפעות מתהליך החיברות ומחזיקות עדיין בראייה המסורתית שתפקידה הראשוני של האישה הוא עבודת הבית וגידול הילדים.

במחקר שנערך על ידי Martins, Eddleson & Veiga (ויקיפדיה) נמצא כי באשר לנשים קיים מתאם שלילי חזק בין הקונפליקט לשביעות רצון מהעבודה.

באופן מסורתי, תחומי המחקר שעסקו בארגוני עבודה ובמשפחות היו שני תחומים נפרדים ומנותקים זה מזה. עם זאת, שינויים מרכזיים שהתרחשו בעשורים האחרונים בישראל, כמו במדינות מערביות אחרות, הן בתחום המשפחה והן בתחום העבודה, גרמו לכך שיחסי הגומלין ביניהם הפכו לנושא שלא ניתן להתעלם ממנו, לדוגמה, בשנת 1995 שיעור הנשים שעבדו בישראל עמד על כ-45%. כיום שיעור הנשים שעובדות עומד על כ-53% (חיים, 2011).

בתגובה, גם חוקרים החלו להקדיש תשומת לב רבה יותר להבנת טבעו של הקשר בין דרישות המשפחה ודרישות העבודה (ויסמל-מנור, 2012). עניינו של מאמר זה הוא בהבנת ההשפעות של הקונפליקט עבודה-משפחה על ההורות, על הבחירות המקצועיות של ההורים ועל התפתחות הילד ויחסי הגומלין ביניהם ובפרט בקרב נשים ואמהות. מהו הקונפליקט ומה מעצים אותו? האם עובדת היותם של שני ההורים מועסקים בקריירה או בעבודה משפיעה לרעה על התפתחות הילד? האם תעסוקת אמהות לא טובה לגידול ילדים? אילו מרכיבים של הקונפליקט משפיעים על תוצאות התפתחות הילד? האם ישנם גורמים שיכולים לצמצם את הקונפליקט ועדיין שאמהות תפתחנה קריירה? כיצד משפיע קונפליקט העבודה-משפחה על התנהלותן ובחירותיהן המקצועיות והמשפחתיות של אמהות עובדות?

מהות הקונפליקט עבודה - משפחה

קונפליקט עבודה - משפחה הוא קונפליקט בין שני תפקידים שונים שאדם נידרש לבצע. הקונפליקט נובע כתוצאה מכך שדרישותיו של תפקיד בתחום

שרית ארנון לרנר היא פסיכולוגית תעסוקתית מומחית בעלת מכון ליעוץ ואבחון תעסוקתי. איריס ברנט היא בעלת קליניקה לטיפול אישי, זוגי ומשפחתי.



שלהן מתחלקות בין עבודה וילדים, או שהילדים הם בסדר עדיפויות ברור לעומת העבודה.

מאפיינים של התנהלות הנשים בישראל בשוק העבודה

במחקר שערכו פרופ' דליה מור וד"ר ענת גיא (קדוש, 2012), השתתפו 3,000 נשים עובדות בישראל ובחנו דרכי התמודדות עם הקונפליקט שבין קריירה למשפחה. מן המחקר עלה כי רוב הנשים מעדיפות משפחה על פני קריירה. החדשות הטובות: מרבית הנשים בישראל אכן מיישמות את השילוב בין משפחה ועבודה, כל אחת על פי דרכה, ונמצא כי לנשים היו ארבעה סגנונות התמודדות עם קונפליקט זה: "מסורתית", "משלב", "קרייריטי" ו"סגנון אישי".

מהממצאים עלה:

1. כ-85% מכלל הנשים דירגו את תפקידן המשפחתי כאמהות וכרעיות כחשוב להן מאוד, יותר מכל תפקיד אחר.
2. 55% מהנשים דירגו גם את תפקידן המקצועי כחשוב מאוד (5% מהן התייחסו לתפקיד המקצועי כחשוב יותר מזה המשפחתי).
3. הצלבת שני הנתונים מצביעה על כך שמרבית הנשים בישראל לא רק בוחרות לשלב בין משפחה לעבודה, אלא הן מייחסות חשיבות גבוהה ביותר לשני התפקידים (הסגנון "משלב").
4. שיעור הנשים ה"משלבות" גבוה ממספרן של הנשים ה"מסורתיות", שמייחסות חשיבות עליונה לתפקידן המשפחתיים (34%).
5. שילוב בין משפחה לעבודה נפוץ בקרב נשים נשואות (המהוות כ-80% מה"משלבות" שהן אמהות לילדים צעירים, יותר מ-40% מהן אמהות לילדים מתחת לגיל ארבע).

מאפיינים להתמודדות של הנשים בישראל עם קונפליקט עבודה-משפחה

1. הן בוחרות במקצועות "נשיים": מן המחקר עולה כי הישראליות נמשכות למקצועות נשיים כמו הוראה, סיעוד ומזכירות, וכי 85% ממשותתפות המחקר עובדות במקצועות כאלה. מקרב הנשים ה"משלבות" וה"מסורתיות" מספרן אף גבוה יותר: כ-90% מהנשים.
2. הן עוצרות את הקידום: הנשים ה"משלבות" וה"מסורתיות" אינן ממלאות תפקידי סמכות וניהול, הדורשים מחויבות גבוהה יחסית לעבודה (מתוך רצון, או בשל החלטת המעסיקים). מן המחקר עולה כי הן מוכנות

לותר על קידום וסיפוק מהעבודה לטובת המשפחה, אף שהעבודה חשובה להן. 3. הן עובדות כדי לעזור בפרנסת המשפחה: חלק מהנשים, בעיקר ה"מסורתיות", אינן מתייחסות ליציאה לעבודה כאל כלי להגשמה עצמית, אלא כהכרח קיומי שנועד לסייע בפרנסת המשפחה. הן משקיעות בתפקידן בעבודה למען שכרן, אך מקוות שהיא לא תפגום בתפקידיהן כאמהות וכרעיות.

לעומתן, הנשים ה"משלבות" מייחסות חשיבות רבה הן למשפחה והן לעבודה. הן רואות בעבודה לא רק ערך כלכלי, אלא גם מקור לעניין ולסיפוק. כאשר נוצר קונפליקט בין שני התפקידים, הנשים ה"משלבות" מוכנות לותר על הישגיהן המקצועיים ולהשתלב בעבודה תובענית פחות, שאינה פוגעת במשפחה.

4. עוד נמצא כי הנשים ה"משלבות" דבקות בעמדות סטריאוטיפיות ביחס לנשים עובדות. הן מאמינות כי מקור הסיפוק העיקרי של נשים הוא המשפחה, שגברים נאמנים יותר מנשים למקום עבודתם, שגידול ילדים מעכב את ההתפתחות המקצועית של נשים, ושגברים הם המפרנסים העיקריים של המשפחה. בשם העמדות האלה הן מוותרות על קידום, סיפוק ועניין בעבודה.

5. כדי להתמודד עם השילוב של משפחה ועבודה הנשים ה"משלבות" נוקטות אסטרטגיית "צמצום המחויבות לעבודה" - חיפוש עבודה שתתאים להיות רעיוות ואמהות (משרה חלקית, מקצוע נשי או תפקיד זוטר). ויתור על בעל ילדים (או צמצום ההשקעה במשפחה) הוא לא אופציה בשביל מרבית הנשים.

מקורות מהם נובע הקונפליקט

גריןהאוס ובוטל (Greenhaus & Beutell, 1985) גרסו כי קונפליקט עבודה-משפחה יכול לנבוע משלושה מקורות:

• **קונפליקט המבוסס על זמן** - לכל אדם יש פרק זמן קצוב. שימוש בפרק זמן זה לשם תפקיד אחר מפחית מיכולתו להשתמש בו לתפקיד השני. כך (1988) מתייחסת לקונפליקט זה כקונפליקט המבוסס על זמן. לשם מילוי התפקיד בעבודה נדרש זמן שיש לחלקו בין שני התפקידים, עבודה ומשפחה, על אף היות משאב הזמן מוגבל. לדעתה, הזמן המוגבל הוא הסיבה המרכזית לקונפליקט עבודה-משפחה.

• **קונפליקט המבוסס על מתח** - מערכות התפקידים המגוונות והשונות של האדם יוצרות עומס מנטלי ונפשי רב. עומס זה מגביל את יכולת מילוי דרישות המערכת השנייה, אשר דורשת גם היא כוח נפשי.

• **קונפליקט המבוסס על התנהגות** - במצב שבו קיים חוסר התאמה בין דרישות ההתנהגות במערכת אחת לבין דרישות ההתנהגות במערכת השנייה.

קונפליקט דו כיווני

הקונפליקט בין עבודה למשפחה הוא דו כיווני. חוקרים רבים יוצרים הבחנה בין המונח קונפליקט עבודה-משפחה ובין המונח קונפליקט משפחה-עבודה. לפי הבחנה זו:

• **קונפליקט עבודה-משפחה** - מתרחש כאשר חוויות בעבודה משפיעות ומפריעות לחיי המשפחה כגון שעות נוספות מרובות ומאומצות, שעות עבודה לא שגרתיות ולא גמישות, עומס רב בעבודה, נסיעות רבות ותכופות לחו"ל, מנהל לא תומך ולא מעריך בארגון וכו'.

• **קונפליקט משפחה-עבודה** - מתרחש כאשר חוויות במשפחה משפיעות ומפריעות בחיי העבודה, לדוגמה: ילדים שמתעוררים בלילה, משבר בזוגיות שמקשה להתרכז, בגידות, מחלה של בן משפחה, בני משפחה לא תומכים וכו'.

מושג נפוץ נוסף הוא איזון עבודה-משפחה (work-family balance) הבא לציין את היעדרו של קונפליקט. על פי רוב מוערך מושג זה בעזרת מדדים קיימים של קונפליקט עבודה-משפחה.

השפעתו של הארגון על קונפליקט עבודה-משפחה

חוקרים זיהו כמה מקורות המגבירים או מפחיתים מתחושת קונפליקט עבודה-משפחה. המקורות העיקריים הנובעים ממקום העבודה הם: (1) מאפייני תפקיד העבודה עצמו. (2) הזמן שמקדיש היחיד (או מרגיש מחויב להקדיש) לעבודתו. (3) משאבים המסייעים לעובדים לשלב בין כמה תפקידים.

• מאפייני העבודה

עבודות המאופיינות בעומס עבודה גדול, בקונפליקט תפקידי במקום העבודה עצמו (למשל, ציפיות מנוגדות בין דרישות הבוס לדרישות הלקוח), ובעמימות תפקידית (אי ודאות לגבי דרישות התפקיד), מובילים לקונפליקט עבודה-משפחה. לעומת זאת,



מאפייני עבודה מעשירים כגון אוטונומיה, גיוון, מורכבות, משמעותיות בעבודה ועוד, נחשבים לרוב כרצויים וכמשפיעים לצמצום תחושת הקונפליקט בין עבודה ומשפחה.

• הקדשת זמן לעבודה

בהתאמה למודל הקובע כי קונפליקט עבודה-משפחה גובר באופן יחסי לזמן המוקדש לתפקיד העבודה או המשפחה, מחקרים הראו כי, הן בקרב גברים והן בקרב נשים, שעות עבודה רבות מגבירות באופן משמעותי את תחושות הקונפליקט בין עבודה למשפחה. לא רק שעות עבודה רבות, אלא גם העיתוי שלהן עשוי להגביל את מידת הזמינות של העובדים לפעילויות משפחתיות. עוד נמצא בכמה מחקרים כי עבודה במשמרות ערב או בסופי שבוע מגבירה את הקונפליקט.

• משאבים ארגוניים מסייעים

עד כה נחקרו בעיקר שלושה מקורות פוטנציאליים של תמיכה ארגונית בעובדים: (1) מדיניות הארגון כלפי עבודה-משפחה. (2) ממונים ישירים. (3) תרבות ארגונית כללית ביחס ליחסי הגומלין בין עבודה ומשפחה.

המחקרים האחרונים הראו כי תמיכה ארגונית לא פורמלית בצורכי העובדים לאיזון בין משפחה ועבודה כגון תמיכת הממונה הישיר ותרבות ארגונית, עשויים להיות חשובים יותר ממדיניות פורמלית בבואם לקדם את יכולת האיזון בין משפחה ועבודה של העובדים. (ויסמל-מנור, 2012).

עבודה והמעבר להורות

רחל מרדכוביץ (2013) בדקה במחקרה את התהליכים המתרחשים סביב המשמעות הפסיכולוגית של עבודה והורות בחייהם של מבוגרים צעירים במהלך המעבר להורות. בנוסף, מחקרה בודק את קשרי הגומלין בין עבודה והורות, כמו גם את התהליכים הבין דוריים בהקשר לעבודה והורות אצל נשים וגברים במהלך המעבר להורות.

תהליך משמעותי שמתרחש אצל נשים וגברים במעבר להורות הוא המפגש עם ייצוגים מופנמים של הוריהם שלהם. במחקרים שבחנו את האופנים שבהם מתעצבות עמדות כלפי עבודה, נמצא אישוש לקיומה של העברה בין דורית בתחום המקצועי אצל ילדים, מתבגרים ומבוגרים צעירים מאוד. תוצאות המחקר הראו כי אצל נשים חלה עלייה בחשיבות ההורות וירידה בחשיבות העבודה במהלך המעבר להורות כאשר נבדקה חשיבות ההורות

והעבודה אצל הגברים, לא חלו שינויים בחשיבות ההורות או העבודה אצלם.

ממצאים אלה תומכים בדומיננטיות של מודלים מגדריים מסורתיים גם בהורות הצעירה בימינו אנו. על אף שינויים חברתיים וכלכליים בעשורים האחרונים, בקרב הורים צעירים עדיין חל קיטוב משמעותי של תפקידים מגדריים, כאשר ההורות תופסת מקום מרכזי יחסית אצל האמהות הצעירות והעבודה-פרנסה תופסת מקום מרכזי יחסית אצל הצעירים.

עוד נמצא כי הן אצל נשים והן אצל גברים חלה עלייה משמעותית בקונפליקט בין עבודה ומשפחה. כלומר, המעבר להורות הגביר אצל אמהות ואבות צעירים כאחד את הסתירה בין הדרישות והצרכים בתחום התעסוקתי לבין דרישות וצרכים מן התחום המשפחתי וההפך. אולי בניגוד לאמונת מקובלת, נמצא במחקר זה כי רמות הקונפליקט בין עבודה ומשפחה דומות מאוד אצל הנשים והגברים.

אצל הנשים חלה ירידה משמעותית בזליגה של היבטים תעסוקתיים למרחב המשפחתי אחרי הלידה. זאת, לעומת הגברים, שאצלם לא חל שינוי כזה או אחר בזליגה בין עבודה ומשפחה. כלומר, אצל האמהות הצעירות מתפתחים יותר גבולות בין העבודה והמשפחה מבעבר והן עושות הפרדה רבה יותר בין התחומים מזו שעשו לפני הלידה.

כמו כן, נראתה עלייה משמעותית בפיצוי בין עבודה ומשפחה הן אצל נשים והן אצל גברים במהלך המעבר להורות. נראה כי רמה מתונה של פיצוי דווקא מסייעת להגיע לאיזון חדש ויעיל בין התחום המשפחתי והתעסוקתי. כך, החזרה לעבודה אחרי חופשת הלידה מהווה עבור אמהות ואבות צעירים דרך הנתפסת כלגיטימית, ולעתים אף חיונית במישור הכלכלי, המאפשרת להם למתן את העומס הרגשי והתפקודי הקיים בהורות החדשה. מעניין שבעוד אצל הנשים והגברים לפני הלידה רמות הפיצוי דומות, לאחר הלידה, רמות הפיצוי אצל אמהות צעירות גבוהות בהרבה מאלו של אבות צעירים.

השפעות תעסוקת שני הורים מפרנסים ותעסוקת אמהות על התפתחות הילד

אפשר לחלק את התוצאות של המחקרים בנושא השפעת העבודה של האמא או של שני הורים עובדים על התפתחות הילד לכמה סוגים:

1. מחקרים שמראים שאין כל השפעה שלילית

הציגו את המחקרים העדכניים והמרכזיים ביותר של השפעות העבודה על התפתחות הילד. מסקירתם עולה כי התשובה לשאלה מהי השפעת התעסוקה על התפתחות הילד, תלויה בשאלה שמפנים להורים ובנתונים שאוספים. במחקרים שהתבססו על ראייה פסיכואנליטית (Burchinal, 1963; Nye, Perry & Ogles, 1963), ההשערה של אנשי הגישה הזו היא שעבודה של אמהות תזיק להתפתחות הילד בגלל היעדרותה של האם (Gottfried, Gottfried & Bathurst, 2002). זו פרספקטיבה שמתבססת על התיאוריה הפסיכואנליטית שראה בנוכחות האמהות דבר שאין לו תחליף, בעל חשיבות עליונה להתפתחות הפסיכולוגית של הילד. המחקר בתחום זה התמקד בקשר בין תעסוקת אמהות ותוצאות התפתחות הילד באופן כללי, ללא חלוקה לתתי קבוצות כמו שעות עבודה, סטטוס, מצב סוציאקונומי. באופן מפתיע, התוצאות היו שאין קשר לכאן או לכאן בין תעסוקת אמהות לבין התפתחות הילד. המסקנה מגוף מחקרים אלו היא שעצם עבודת האמהות איננה מועילה ואיננה מזיקה להורות ולהתפתחות הילדים. מסקנה זו היא תוצאה גם של מחקרים רבים וגם של מאמרים שסקרו מחקרים רבים (Etaugh, 1974; Gottfried & Gottfried, 1988).

Bianchi (2000) חקר את ההשפעות מבחינת כמות הזמן שאמהות עובדות לעומת לא עובדות מבלות עם ילדיהן. הוא הגיע למסקנה שבין 1981 ל-1997 לא היה הרבה שינוי בכמות הזמן, אף שאמהות החלו לעבוד הרבה יותר. זאת משום שאמהות עובדות עשו שינוי באוריינטציה שלהן של חלוקת הזמן, והן עוסקות פחות בדברים התנדבותיים, פחות ישנות, ויש להן פחות זמן פנוי לעצמן ולתחביבים, וזאת כדי לאזן בין עבודה ומעורבות עם הילדים. לעומת זאת, במהלך שנים אלה חלו שינויים נרחבים בכמות הזמן שהאבות מקדישים לילדים, וזאת ללא קשר לצורך להחליף את האמהות. כל זה מראה את תהליכי ההסתגלות שהמשפחה עשתה לתעסוקת האם. Bianchi (2000) מסביר את העובדה שאין השפעות שליליות רבות על תעסוקת אמהות בכך שהיה תהליך של שינוי אצל האמהות בחלוקת הזמן וסדרי



על הקשר אמא-ילד.

השפעת מין הילד על השפעת התעסוקה

מבחינת השפעת מין הילד על ההשפעות של עבודת האם, הייתה סברה שבנים במיוחד ניזוקים. אך הממצאים מראים רק שבנות לאמהות עובדות שואפות גבוה יותר, ושבנות לאמהות ממגזר אתני מופלה יותר מושפעות ורוצות יותר ללמוד ככל שאמהותיהן עובדות יותר.

בנים ובנות שואפים גבוה יותר בקריירה שלהם כאשר האמהות עובדות, וככל שהן בסטטוס תעסוקתי גבוה יותר כך זה משפיע.

דין

ניתן לומר שהנושא של קונפליקט עבודה-משפחה והשפעת תעסוקת אמהות על התפתחות הילד דורשת עדיין המשך מחקר, ושתחום זה עדיין לא נחקר ולא מוצה עד תום. אמנם נשים רבות מזדהות עם המודל המסורתי שתפקידה הראשוני של האישה הוא עבודת הבית וגידול הילדים, אך לדעתנו, ניתן לומר חד וחלק שעצם תעסוקת האמהות אינה משפיעה כשלעצמה לרעה על תוצאות התפתחות הילד. עם זאת, כאשר בוחנים נושא זה בחתכים נוספים מתגלה שישנם גורמים רבים שיכולים לתווך בצורה שלילית או חיובית בין תעסוקת האם לבין התפתחות הילד. כלומר נשים יכולות לשלב קריירה ומשפחה באופן שאינו גורס ויתור אוטומטי על הקריירה מפאת חשש לפגיעה בילדים. הסתכלות כזאת על הנושא של השפעת תעסוקת האם על התפתחות הילד מביאה בחשבון ממדים רבים. Gottfried, Gottfried & Bathurst (2002) מתארים זאת כ"פרספקטיבה התפתחותית". פרספקטיבה זו מתוארת כמכילה ארבעה מאפיינים: (1) אין הנחה מוקדמת של נזק, חסר או יתרון למשפחות מסוג אחר. (2) פקטורים כמו גיל הילד, מינו ומצבו מובאים בחשבון כמשפיעים על התוצאות. (3) כאשר בודקים את ההשפעה על הילדים צריך להביא בחשבון סוגים שונים של תוצאות, בתחומים שונים של ביטוי לתוצאות, ולא רק מדד אחד להתפתחות על מנת לקבוע הכללה ועל מנת לראות עד כמה ההשפעה היא גורפת, היא כללית, ולא רק על נושא מסוים. לכן מחקר מסוג זה צריך להיות רב משתנים ולאורך זמן. (4)

אמא-ילד, טיפוח והעשרה, הזנה, אווירה בבית. ההבדלים שנמצאו היו מהסוג שאמהות עובדות מקדמות יותר חינוך ועידוד הילדים לעצמאות.

בהתייחס לתנאי התעסוקה, גמישות בשעות וכן הלאה, הגישה של האמהות לתעסוקה של שני ההורים וחלוקת האחריות ביניהם הייתה חיובית יותר ככל שהעבודה שלה הייתה גמישה יותר, וזאת בכל הגילאים.

2. מחקרים שמצאו תוצאות שליליות על תוצאות התפתחות הילד

תוצאות שליליות על התפתחות הילדים התקבלו כאשר בדקו גורמים מתווכים כמו לחץ אצל האמהות. במחקרים אלו התוצאות היו שליליות. זאת משום שאז הפוקוס לא ניתן לכוחות של התמודדות אלא לגורמים שליליים.

Hoffman & Youngblade (1999) בדקו גורמים שמתווכים בין עבודת האם להתפתחות הילד, למשל דיכאון. לפי מחקרים שבדקו גורם זה, אצל אמהות מהמעמד הסוציו-אקונומי הנמוך נמצא יותר דיכאון, אלה שהיו פחות מדוכאות פעלו יותר בסגנון סמכותי והרבה פחות בסגנון סמכותי או מתירני, וילדיהן התפתחו טוב יותר.

במדרגם של האמהות מהמעמד הסוציו-אקונומי הבינוני, היה משקל רב להתנהגות ההורים. אמהות נטו יותר לסגנון סמכותי, והראו ציפיות חינוכיות גבוהות יותר מהילדים. אמהות שם נמצאו פחות חשופות לדיכאון.

גורם מתווך נוסף הוא רמת הלחץ. רמות גבוהות של לחץ בעבודה לווה ברגשות של מוצפות בתפקיד ההורי וניבאו יותר קונפליקטים עם המתבגרים והשפעה שלילית עליהם מבחינת תחושתם הכללית. לחץ בעבודה של האב ניבא תחושת מוצפות של תפקיד הורי אצל האמא. לחץ בעבודה של האם ניבא רק את המוצפות שלה ולא של בן זוגה.

Lerner & Galambos (1988) בדקו את הגורם המתווך של תחושת סיפוקה של האם מתפקידה. כאשר אמהות היו יותר מרוצות מתפקידהן, הן חוו פחות דחייה אמהית (שהייתה בקשר גם עם הטמפרמנט של הילד) וההשפעות על הילדים היו חיוביות יותר. כלומר, תחושת סיפוק מהעבודה של האם נמצאה קשורה להתנהגות הילדים דרך ההשפעה של זה

העדיפויות, העברת עבודות הבית ומטלות משפחתיות לאחרים, העובדה שילדים מבלים יותר מחוץ לבית במסגרות שונות ובחוגים אצל אמהות עובדות ולא עובדות, והגדרה מחדש של תפקידי ההורים. גם Galinsky & Swanberg, Bond (1998) מצאו ממצאים דומים שתמכו בממצא כי אמהות עובדות לא מבלות פחות זמן עם ילדיהן הודות לחלוקת זמנים שונה. אמהות נמצאות יותר עם ילדיהן בימים שאינן עובדות, ונשארות עם הילדים כאשר הם חולים גם בימי עבודה. כמות הזמן שהאבות מקדישים לילדיהם עלתה משמעותית. הן בזמן שהם מבלים עם הילדים בימי העבודה והן בימים שאינם עובדים. החוקרים הסיקו שהורים מקריבים את זמנם החופשי כדי להיות עם ילדיהם.

המחקר The Fullerton Longitudinal Study (Gottfried, Bathurst & Gottfried, 1994) בדק את ההשפעות של תעסוקת שני ההורים לעומת הורה אחד לאורך 17 שנה. מחקר אורך זה עקב אחרי בתים שבהם שני ההורים עובדים, בדרגות וסוגי תעסוקה שונים. המחקר התחיל עם 130 תינוקות בריאים בני שנה, כולם מהמעמד הבינוני. נעשו בדיקות התפתחותיות שונות לאורך השנים עד גיל 5 של הילדים הללו - הערכות קוגניטיביות, אינטליגנציה, מוטיבציה, והתפתחות רגשית, חברתית והתנהגותית. בנוסף נעשו הערכות של הסביבה הביתית הקרובה, מעורבות האב והאם עם הילדים בביתם שבהם האם כן עבדה ובבתים שבהם האם לא עבדה. רק 36 אחוז מהאמהות עבדו בתחילת המחקר והרוב עבדו עד לסוף המחקר. גם נתון זה הוא חלק מהתפיסה של השפעת משתנים התפתחותיים על השפעת עבודתם של הורים על ילדים מבחינת ההשתנות בתפקידי האם שהילדים חווים במהלך השנים. גם במעורבות האבות נראו שינויים בהתאם לתעסוקת האם וגם זה בהתאם לפרספקטיבה של ההשפעות של גורמים התפתחותיים. התוצאות מראות, בכל הניתוחים האפשריים, שכאשר אמהות עובדות אבות מבלים יותר זמן עם ילדיהם, בפעילויות, בטיפול, בהזנה ובהשגחה. זאת לאורך כל הגילאים, מעורבות האבות הייתה גבוהה ומשמעותית יותר כאשר אמהות הן עובדות.

בהתייחס לאמהות, השוואה בין אמהות עובדות ולא עובדות לא העלתה כל הבדלים באשר לאיכות האינטראקציה



בתוך רשת של פקטורים תרבותיים, סוציו-כלכליים, סביבתיים, משפחתיים, חלוקת תפקידי מגדר ופקטורים של עבודה. כך שעל מנת ללמוד את ההשפעות של תעסוקת אמהות על ההורות, יש להתייחס לתהליכים ולהקשרים שבהם התעסוקה של האם מתרחשת (Richards & Duckett, 1994; Hughes & Galinsky, 1988).

לסיכום

מטרתנו במאמר זה הייתה להתבונן על הקונפליקט עבודה-משפחה ועל ההשפעות של עבודת שני הורים מוצסקים או תעסוקת אמהות על התוצאות של התפתחות הילד והבחירות המקצועיות של האמהות. הצבענו על כיווני השפעה אפשריים ועל המשתנים הרבים שמתווכים את גודל הקונפליקט ואת אופן השפעתו על התפתחות הילד והבחירות המקצועיות. באופן חד משמעי אנו סבורות כי עצם עבודתן של אמהות אינה מנבאת תוצאות שליליות על התפתחות הילדים ויש לה אף השפעות מטיבות, הן מבחינת המודל שהן נותנות לילדיהן והן על מעורבות האב בחיי הילדים. עם זאת, גורמים רבים יכולים לתרום להעצמת הקונפליקט או להפחתתו, להעצמת ההשפעות השליליות של תעסוקת האמהות על התפתחות הילד או להעצמת ההשפעות החיוביות של תעסוקת האמהות על התפתחות הילד.

הראינו שהשיח החברתי הקיים לא מאפשר התבוננות מתאימה של הגורמים הארגוניים והמדיניים שעשויים לתרום להפחתת ההשפעות הלא רצויות של עבודת אמהות על התפתחות הילד. זאת משום שהשיח נע בין "המחירים שהילדים משלמים על עבודת ההורים" לבין השטחת הקונפליקט. ראינו כי אמהות רבות מזדהות עם המודל המסורתי ולאור התוצאות שמראות שהתפתחות הילדים לא נפגעת בהכרח מעבודתן, יכולות הן לקבל לגיטימציה להתפנות למימוש עצמי ובחירה מקצועית שהולמת יותר את נטיותיהן. אנו סבורות כי ראייה רב ממדית של הנושא יכולה לסייע לפתח שיח ציבורי שמטרתו הבניית חוקי עבודה ותרבות ארגונית מתאימה שתסייע גם לתמיכת הממונה הישיר בעבודה, שכה משמעותיים לאיזון משפחה-עבודה, לצד שיח המכבד ומערך את השינויים המתרחשים במבנה המשפחה ובחלוקת התפקידים במשפחה.

תעסוקת האם כקשורה לערכים חברתיים שונים או כקשורה לערכים שונים לגבי תפקידי מגדר (Deutsch, 1999) או לראות את העובדה שהאב לוקח יותר אחריות על הילדים כהחלטה משותפת של הזוג. בתפיסת ה"חסך", המעורבות של האב נתפסת כתגובה לעבודת האם ולא כחלק מהשיקולים שהביאו להחלטה שלה לעבוד.

3. כיוון נוסף לחקירה הוא מחקר מתוך פרספקטיבה ש-Gottfried, Gottfried & Bathurst (2002) מכנים אותה "פרספקטיבה של הסתגלות המשפחה". לפי גישה זו הסתגלות המשפחה כוללת פרקטיקות ושינויים

שהמשפחה נוקטת על מנת לתמוך בתפקוד משפחתי תקין, למשל, יותר מעורבות של האב, יותר עזרה של הילדים בעבודות הבית, חינוך הילדים ליותר עצמאות, זמני עבודה לא רגילים של שני ההורים, גמישות בעבודה ועוד. הפרספקטיבה של הסתגלות דורשת מעבר מהסתכלות על חסר ופיצוי להסתכלות ניטרלית שהולכת יחד עם הפרספקטיבה ההתפתחותית.

4. כיוון נוסף מתחשב בכך שעבודת האם אינו אירוע בודד שמתקיים בחלל הריק, ולכן צריך לחקור אותו מתוך התחשבות בכך שזה רק פקטור אחד שמשפיע על התפתחות הילד, וכי החיים מורכבים מהשפעות רבות, כמו הזליגות של השפעות מהבית לעבודה ומהעבודה לבית (Lerner, 1994).

5. המחקר על נושא השפעת תעסוקת האם או שני הורים עובדים קשור באופן הדוק לנושא המדיניות והנורמות הארגוניות והתעסוקתיות הנהוגות במדינה. לפי גישה כזו, המחקר על הקונפליקט עבודה-משפחה צריך להתייחס לתנאי עבודה כמו מקומות עבודה שידידותיים למשפחה, תוכניות ומדיניות שקשורה לעבודת הורים, זמני עבודה, גמישות וכן הלאה. הספרות מראה שתעסוקה של אמהות משולבת



בהמשך לסעיף 3, צריך לדאוג גם להכללה בבסיבות אקולוגיות שונות, השפעות רחבות על הנושא שבאות מחוץ למשפחה ושיכול להיות להם ספקטרום רחב של השפעות. החוקרים Gottfried, Gottfried & Bathurst (2002) ואחרים הציגו כמה כיוונים תיאורטיים חשובים שניתן להתבסס עליהם במחקרים עתידיים. בהם:

1. מחקרים שיתבססו על המשגה חיובית של עבודת אמהות ובתים עם שני משתכרים. בנוסף, להגדיר את המשפחות כמסתגלות. למשל, יש לשים לב לכך שבמשפחות אלו השתנו מבפנים הדרות תפקיד מגדריות, והמחשבה הייתה שיש לתת יותר תשומת לב לקשר של תפוסות תפקיד (תפוסות חיוביות לעומת שליליות) אלה וההשפעה של תעסוקת אמהות או שני הורים משתכרים, על התפתחות הילדים.

2. במקום לחקור את נושא תעסוקת האם מתוך פרספקטיבה של "חסך", ניתן לעשות את החקירה מתוך גישה של "פיצוי", כלומר, להסתכל על הפיצוי על החסר של האם ביותר מעורבות של האב. אמנם, עדיין גם פרספקטיבה זו יכולה להיעשות תחת ההנחה של חסר. אך תפוסת הפיצוי יכולה להישען על תפוסה חדשה לגבי תעסוקת אמהות. כלומר, לראות את



מקורות

1. ויקיפדיה, "קונפליקט עבודה-משפחה".
2. ויסמל-מנור, ר' (2012). בין משפחה עובדת לאובדת: השפעתם של ארגונים על קונפליקט עבודה-משפחה. בית הספר למדעי ההתנהגות, המכללה האקדמית נתניה.
3. חיים, י' (2011). לשלוח קורות חיים למודעה שלא מחפשת אותי? www.dialog.co.il/blog/facts-about-working-women-in-israel-part-1.
4. כץ, ר' (1988). "מתח והעשרה בתפקיד האם העובדת בישראל", מגמות, ל"א (1): 35-52.
5. מרדוכוביץ, ר' (2013/8/2). משמעות פסיכולוגית של עבודה, משפחה והקשר ביניהן, במהלך המעבר להורות. פסיכולוגיה עברית.
6. קדוש, ר' (2012). להיות הורים. NRG 5/8/2012.
7. עזרא, י' (2015). למה אמא קרייריסטית נחשבת למזניחה? <http://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4633283,00.html>.
8. Bianchi, S.M. (2000, March). Maternal employment and time with children: Dramatic change or surprising continuity? 2000 Presidential Address, Population Association of America, Los Angeles.
9. Bond, J.T., Galinsky, E., & Swanberg, J.E. (1998). The 1997 national study of the changing workforce. New York: Families and Work Institute.
10. Burchinal, L.G. (1963). Personality characteristics of children. In F.I. Nye & L.W. Hoffman (Eds.), The employed mother in America.. Chicago: Rand McNally. 106-124.
11. Deutsch, F.M. (1999). Halving it all: How equally shared parenting works. Cambridge, MA: Harvard University Press.
12. Etaugh, C. (1974). Effects of maternal employment on children: A review of recent research. Merrill-Palmer Quarterly, 20, 71-98.
13. Gottfried, A.E., Bathurst, K. & Gottfried, A.W. (1994). Role of maternal and dual-earner employment status in children's development: A longitudinal study from infancy through early adolescence. In A.E. Gottfried & A.W. Gottfried (Eds.), Redefining families: Implications for children's development. New York: Plenum. 55-97.
14. Gottfried, A.E. & Gottfried, A.W. (1988). Maternal employment and children's development: Longitudinal research. New York: Plenum.
15. Gottfried A.E, Gottfried A.W. & Bathurst K. (2002). Maternal and Dual-Earner Employment Status and Parenting. In Handbook of Parenting vol.2 ch 7. Psychology Press. New York. 207-231.
16. Greenhaus, J.H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10, 76-88.
17. Hoffman, L.W. & Youngblade, L.M. (1999). Mothers at work: Effects on children's well-being. New York; Cambridge University Press.
18. Hughes, D. & Galinsky, E. (1988). Balancing work and family lives: Research and corporate applications. In A.E. Gottfried & A.W. Gottfried (Eds.), Maternal employment and children's development: Longitudinal research. New York: Plenum. 233-268.
19. Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Snoek, J.E., Quinn, R.P. & Rosenthal, R.A. (1964). Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity, New York: Wiley, Ch. 2.
20. Lerner, J.V. (1994). Employed mothers and their families. Newbury Park, CA: Sage.
21. Lerner, J.V. & Galambos, N.L. (1988). The influences of maternal employment across life: The New York Longitudinal Study. In A.E. Gottfried & A.W. Gottfried (Eds.), Maternal employment and children's development: Longitudinal research New York: Plenum. 59-83.
22. Nye, F.I., Perry, J.B. & Ogles, R.H. (1963). Anxiety and anti-social behavior in preschool children. In F.I. Nye & L.W. Hoffman (Eds.), The employed mother in America. Chicago: Rand McNally. 3-17.
23. Richards, M.H. & Duckett, E. (1994). The relationship of maternal employment to early adolescent daily experience with and without parents. Child Development, 65, 225-236.

