

תקציר

מהרגע שהאדם נולד, הוא מקבל תפקידים הקשורים בדרך כלל לתפקידים אותם האדם ממלא בבית, בקהילה, בבית הספר ובעבודה (סופר, 1980). שני תפקידים מרכזיים של רוב האנשים הבוגרים הם תפקיד הקשור בבית ובמשפחה, ותפקיד הקשור בעבודה וקריירה. קונפליקט עבודה משפחה ומשפחה עבודה מוגדר כ"סוג של קונפליקט בין תפקידים שבו לחצים מתחומי העבודה והמשפחה סותרים אחד את השני במידה מסוימת (Greenhaus & Beutell, 1985, pp. 77). העבודה הנוכחית בוחנת את קונפליקט עבודה-משפחה וקונפליקט משפחה-עבודה בהקשר חשיבות תפקידי החיים - החשיבות אותה מייחסים בני אדם לתפקידים שהם ממלאים בחיים, והזדהות עם קבוצת פנים. ההשערות של המחקר היו: 1. יהיה הבדל בין רמת הזדהות נמוכה וגבוהה עם קבוצת הפנים, לבין שני סוגי הקונפליקטים. 2. ימצא קשר חיובי בין חשיבות תפקידי החיים לבין שני סוגי הקונפליקטים ו-3. הזדהות עם קבוצת הפנים ימתן את הקשר בין חשיבות תפקיד לבין קונפליקט משפחה-עבודה. הממצאים של העבודה, תומכים בחלק מן ההשערות, אך לא בכולן. משמעות של דפוס התוצאות נידונה בחלק האחרון של העבודה.

קונפליקט קריירה/עבודה משפחה

קונפליקט עבודה משפחה מוגדר כ"סוג של קונפליקט בין תפקידים שבו לחצים מתחומי העבודה והמשפחה סותרים אחד את השני במידה מסוימת. כך השתתפות בתפקיד העבודה נעשה יותר קשה כתוצאה מהשתתפות בתפקיד המשפחה" (Greenhaus & Beutell, 1985, pp. 77). באופן דומה, כפי שצוין בסעיף הקודם, נמצא כי מבחינת חשיבות תפקידי החיים, כאשר החשיבות היא גדולה הן עבור תפקיד המשפחה, והן עבור תפקיד הקריירה, נוצר מתח אשר עשוי להוביל להשלכות שליליות וביניהן גם קונפליקט בין התפקידים (Duxbury & Higgins, 1991).

על פי החוקרים, שלושה משתנים עיקריים משפיעים על ההסתברות ליצירת קונפליקט בין התפקידים (Greenhaus & Beutell, 1985): הגורם הראשון הוא גורם הזמן. מכיוון שהמשאבים של בני אדם מוגבלים, וכל תפקיד דורש הקצאת משאבים על מנת לעמוד בו, הקונפליקט בין שני התפקידים מתרחש כשהלחצים של הזמן אינם מתאימים לדרישות של התפקיד האחר. לדוגמא, כאשר הלחץ בעבודה דורש התייחסות מיידית, וגם הטיפול בילדים דורש משאבים בדיוק באותו הזמן. כמו כן, המאמץ אשר נדרש למילוי אחד התפקידים עשוי להשפיע על התפקוד בתפקיד האחר ולגרום ללחץ, חרדה, מתח, דיכאון ועוד. למשל, כאשר הטיפול בילדים דורש מאמץ רב בתקופה מסוימת, וכתוצאה מזה האדם מתקשה לתפקד בתפקיד הקריירה, הוא עשוי להרגיש מגוון סימפטומים שליליים אשר ישפיעו עליו. הגורם השני הוא גורם התמיכה. כאשר המשפחה מספקת תמיכה, ההסתברות לקונפליקט בין תפקידים הוא קטן יותר. כאשר שני התפקידים דורשים משאבים ומאמץ, תמיכה עשויה לבוא לידי ביטוי הן בעזרה באחד התפקידים, והן בתמיכה רגשית ופסיכולוגית. הגורם השלישי אשר עשוי לעלות את הסיכוי לקונפליקט הוא חוסר התאמה בין דרישות ההתנהגות בתפקיד אחד, לבין דרישות ההתנהגות בתפקיד שני. לדוגמא, שוטרת שנדרשת

להיות קשוחה בתפקידה, ורכה ואימהית במסגרת המשפחה, עשויה להיות בעלת סיכוי גבוה יותר להרגיש קונפליקט (Greenhaus & Beutell, 1985).

אחת ההבחנות הקיימות בספרות היא בין קונפליקט עבודה משפחה לבין קונפליקט משפחה-עבודה (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000). קונפליקט עבודה משפחה הוא קונפליקט המוגדר כקונפליקט המתרחש במקרים בהם הדרישות של תפקיד העבודה, מונעות או מפריעות מהאדם לממש את הדרישות של תפקיד המשפחה, כגון טיפול בילדים או תפקוד בזוגיות. קונפליקט משפחה-עבודה לעומת זאת, מוגדר כקונפליקט הנוצר במצבים בהם דרישות תפקיד המשפחה מונעות מהאדם לבצע את תפקיד הקריירה/עבודה. הגדרות אחרות מתייחסות למשתנה המשאבים הפסיכולוגיים המוגבלים שיש לבני אדם. על פי גישה זו, כאשר שני התפקידים מתחרים זה בזה על המשאבים המוגבלים של האדם, הדבר יוצר קונפליקט מכיוון שהשקעת משאבים בתפקיד אחד, בהכרח גוררת הקצאת פחות משאבים לתפקיד האחר (Amatea et al., 1986). מחקרים מוצאים כי קונפליקט עבודה-משפחה שכיח פי שלושה מקונפליקט משפחה-עבודה (Frone, 2000).

טבלה 3: מתאמי פירסון בין חשיבות תפקידי החיים לבין הקונפליקטים

סוג הקונפליקט				חשיבות תפקידי החיים
קונפליקט עבודה-משפחה (שאלון (Gutek	קונפליקט משפחה-עבודה (שאלון (Gutek	קונפליקט משפחה-עבודה (שאלון (Carlson	קונפליקט עבודה-משפחה (שאלון (Carlson	
				מחויבות לנישואים
-0.234*	0.129	-0.255*	0.08	ערך הנישואים
-0.226*	-0.066	.135	0.04	מחויבות להורות
-0.148	-0.009	-0.144	-0.034	ערך ההורות
-0.297**	-0.022	-0.196	-0.031	מחויבות לבית
.025	-0.093	-0.050	-0.070	ערך הבית
-0.007	.077	.003	.120	מחויבות לקריירה
-0.069	.127	-0.048	.119	ערך הקריירה
-0.036	.056	.004	.026	

* $p < .05$ (דו זנבי)

** $p < .01$ (דו זנבי)