

ריבוי תפקידים, קונפליקט תפקידים ותחושת דחק בקרב אימהות עובדות ליאת קוליק וגבי ליברמן

המחקר בחן אם קיים קשר בין מספר תפקידיה של האישה לבין תחושת הדחק שלה במשפחה ותחושת הדחק שלה בעבודה. תחושת קונפליקט התפקידים מסוג בית-עבודה (דרישות הבית הגולשות אל תחום העבודה) ומסוג עבודה-בית (דרישות העבודה הגולשות אל תחום הבית) נבחנה כמשתנה המתווך בין מספר תפקידיה של האישה לבין תחושת הדחק שהיא חווה. נוסף על כך, נבחנה תרומתם של משאבים אישיים (רמת ההכנסה, מצב הבריאות וההשכלה) ושל משאב התמיכה החברתית כדי להסביר את תחושת הדחק בקרב הנשים. המחקר התבסס על מדגם של 227 אימהות עובדות, וממצאיו מלמדים שריבוי תפקידיה של האישה אמנם קשור בקשר שלילי לתחושת הדחק בעבודה, אך אינו קשור לתחושת הדחק שלה במשפחה. כצפוי, קונפליקט התפקידים הוא משתנה מתווך בין מספר התפקידים לבין תחושת הדחק של האישה בעבודה. כמו כן, נמצא שהתמיכה החברתית תורמת תרומה ישירה להסבר תחושת הדחק של האישה בתחום המשפחה ובתחום העבודה, ונמצאו קשרים מסוימים בין המשאבים האישיים לבין תחושת קונפליקט התפקידים ותחושת הדחק. מסקנת המחקר היא כי בניגוד למצופה, לריבוי התפקידים של אימהות עובדות יש תרומה מיטיבה המפחיתה את תחושת הדחק שלהן.

מילות מפתח: ריבוי תפקידים, קונפליקט בין-תפקידי, תפקידים במשפחה, נשים עובדות, אימהות, אימהות עובדות, תחושת דחק, לחץ פסיכולוגי, לחץ בעבודה, תמיכה חברתית

* פרופ' ליאת קוליק, בית הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת בראיילן, רמת גן.

דואר אלקטרוני: liat.kulik@biu.ac.il

ד"ר גבי ליברמן, דטה גרף מכון למחקר, חולון.

דואר אלקטרוני: gabriel@data-graph.com

גרסה מוקדמת של המאמר פורסמה ב: *Journal of Career Development*, 40(5), 445-465

ברוב מדינות המערב התחוללו בתקופתנו תמורות מרחיקות לכת בתפקידיהם של שני המינים, וחלה עלייה ניכרת בשיעור המשפחות שיש בהן שני מפרנסים. ואולם, תופעות אלו לא הצליחו לערער באופן מהותי את התפיסה הרואה באישה את האחראית העיקרית לתחום המשפחה (Nordenmark, 2002). מאמצייהן של הנשים לעמוד בעת ובעונה אחת גם בדרישותיה של מערכת המשפחה וגם בדרישותיה של מערכת העבודה מעוררים בהן קונפליקט תפקידים דו-כיווני: דרישות העבודה מקשות על מילוי דרישות המשפחה (להלן "קונפליקט עבודה-בית"), ובה בעת דרישות המשפחה מקשות על מילוי דרישות העבודה (להלן "קונפליקט בית-עבודה") (Frone & Rice, 2006; Greenhaus & Powell, 1987). גרינהאוז ובנטל (Greenhaus & Bentell, 1985) זיהו במושג הכללי "קונפליקט תפקידים" שלושה ממדי קונפליקט: קונפליקט המבוסס על זמן, קונפליקט המבוסס על מתח וקונפליקט המבוסס על התנהגות. בקונפליקט המבוסס על זמן, תפקיד המשפחה ותפקיד העבודה "מתחרים" זה בזה על זמנה של האישה, וכך מילוי תפקיד אחד גורע ממילוי התפקיד האחר. קונפליקט המבוסס על מתח נוצר כאשר האישה משקיעה מאמצים נפשיים ופיזיים רבים כדי למלא את דרישות התפקידים השונים הסותרים לעתים אלו את אלו. קונפליקט המבוסס על התנהגות מתקיים כאשר אין התאמה בין ההתנהגות הנדרשת מן האישה בתפקיד אחד לבין ההתנהגות הנדרשת ממנה בתפקיד האחר. מרבית החוקרים שעסקו בקונפליקט התפקידים בקרב אימהות עובדות, בחנו במערך תפקידיה של האישה שני סוגים של תפקידים עיקריים האחראים לתחושת הקונפליקט: תפקיד האם ותפקיד העובדת. אף כי שני סוגי התפקידים האלה הם התפקידים המרכזיים שנשים נוטות למלא כמעט ללא עוררין, מערך התפקידים של נשים עובדות מסועף כיום יותר מבעבר בשל ההתפתחויות החברתיות והדמוגרפיות שחלו במהלך השנים. נוסף על התפקידים המסורתיים, נשים ממלאות כיום תפקידים קהילתיים, כגון התנדבות, ותפקידים לפיתוח עצמי, כגון לימודים או פעילויות פנאי. ייתכן כי שלל תפקידיהן תובעים מהן אנרגיות פיזיות ונפשיות ומשאבים שהם מעבר למשאבים הזמינים להן, ומצב זה עלול להביאן לידי תחושה של קונפליקט תפקידים.

המטרה העיקרית של מחקר זה הייתה לבחון את הקשר בין ריבוי התפקידים של האם העובדת לבין תחושת קונפליקט התפקידים שהיא חווה בניסיונה לעמוד בדרישות הבית ובדרישות העבודה גם יחד. מטרה נוספת הייתה לבחון את תבנית הקשרים בין ריבוי התפקידים של האם העובדת לבין תחושת הדחק שלה במשפחה ובעבודה.

השפעת ריבוי התפקידים על האם העובדת – גישות מושגיות

בספרות התאורטית המציגה גישה מושגית לביתוח השפעתו של ריבוי התפקידים על רווחתן הנפשית של נשים, ניתן להבחין בגישות קלאסיות, שהוצגו בשנות ה-60 וה-70 של המאה ה-20, לצד גישות עדכניות יותר, שהוצגו בשנים האחרונות. התאוריות

הקלאסיות המסבירות את תחושת הדחק בקרב נשים עובדות נגזרות מתאוריית התפקיד, המבוססת על גישת הפונקציונליזם המבני (Parsons, 1964; Merton, 1977). במרכז גישה זו, שהייתה דומיננטית עד שנות ה־70 של המאה ה־20, מצויה ראיית החברה כמערכת שבה לכל אחד מרכיביה יש תפקיד התורם לקיומה ולתפקודה התקין של המערכת כולה. גופמן (Goffman, 1959), וכמוהו קאהן ועמיתיו (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964), הגדירו תפקיד כמערכת פעולות שהיחיד מבצע. שותפי התפקיד הם האנשים שממלא התפקיד מקיים עמם קשרי גומלין, המעצבים באמצעות ציפיותיהם את דרישות התפקיד. לפי גישה זו, התפקידים שהפרט ממלא מתקיימים בתוך מערכת חברתית מסוימת, ומתנהלים בה תקשורת ומשא ומתן בין ממלא התפקידים לכין שותפי התפקיד. בשל ריבוי התפקידים ממלא התפקידים עומד ב־בזמן מול ציפיות רבות ומגוונות באופיין, ולעתים אף סותרות זו את זו, והן עשויות להביאו לידי מצב של מתח המכונה "קונפליקט תפקידים" (Role Conflict; Kahn et al., 1964).

על סמך גישת התפקיד הקלאסית פיתחו חוקרים גישות ייחודיות, המתייחסות לניתוח קונפליקט תפקידים בקרב אימהות עובדות. אחת התאוריות המרכזיות העוסקות בהשפעות השליליות של ריבוי התפקידים בקרב אימהות עובדות, היא תאוריית המתח (Role Strain Theory; Goode, 1960), המכונה גם "תאוריית הנדירות" (Scarcity Theory; Marks, 1977). תאוריית המתח מבוססת על ההנחה שמלאי האנרגיה של הפרט מוגבל, ולכן מצב של ריבוי תפקידים דורש מן האישה כוחות נוספים על הכוחות המצויים בידיה ועלול להביאה לידי תחושת דחק.

לצד התאוריות הקלאסיות להסבר תחושת הדחק הנוצרת בשל ריבוי התפקידים מוצגות גם גישות מודרניות יותר, שאחת העיקריות שבהן היא "תאוריית שימור המשאבים" (Conservation of Resources Theory) שהציג הובפול (Hobfoll, 1989, 2001). התאוריה עוסקת בהתפתחות תחושת דחק ומתארת את השיבותם של המשאבים המסייעים להתמודדות עמה. הובפול טען כי משאבים אלו עשויים להיות אובייקטים ממשיים, תנאים סביבתיים, מאפייני אישיות ואנרגיות פיזיות ונפשיות (Hobfoll, 2001; Hobfoll & Lilly, 1993). עוד טען הובפול כי במהלך חייו האדם מונע להשיג את המשאבים החשובים לו, לשמרם, להגן עליהם ולטפחם, ולחץ פסיכולוגי נוצר כאשר הפרט חש איום על משאביו, כאשר יש אבדן ממשי של משאבים אלו או כאשר הפרט נכשל בהשגת משאבים חדשים. לפי גישה זו, ניתן להבין כיצד מתפתחת תחושת דחק בקרב אימהות עובדות הנאלצות לתמרן באופן להטוטני (Multiple Role Juggling) בין תפקידיהן (Williams, Suls, Alliger, Learner, & Wan, 1991). בשל המטלות הרבות של האם העובדת היא עלולה שלא לעמוד בדרישות המופנות כלפיה ולחוות איום על מקום עבודתה. לפי ההגדרה הרחבה של הובפול למשאבים, סטטוס של עובדת הוא משאב חשוב לאישה (Grandey & Cropanzano, 1999). לפיכך, כאשר האם חווה איום של אבדן מקום העבודה עקב אי־עמידה בדרישות על אף המשאבים הרבים שהיא משקיעה באופן שוטף, היא תשקיע משאבים נוספים כדי לעמוד בדרישות התובעניות ולמנוע את

אבדן מקור פרנסתה. האיום שבאבדן מקום העבודה והשקעת המשאבים כדי למנוע אבדן כזה עשויים להביא את האם העובדת לידי תחושת דחק.

ואכן, מחקרים שנערכו במהלך השנים הן בארץ והן בעולם והתמקדו בהשפעת ריבוי התפקידים על נשים עובדות חשפו את תוצאותיו השליליות (חן, 2009; כץ, 1988; קוליק וראיין, 2005; Lapierre & Allen, 2006; Baltes & Heydens-Gahir, 2003; Marks, 1998; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Mui, 1992; P. Roehling, M. Roehling, & Moen, 2001).

מרבית המחקרים שנערכו בעבר ועסקו בריבוי תפקידים ובתחושת דחק בקרב נשים עובדות, התייחסו לשני תפקידים עיקריים: תפקיד האם ותפקיד העובדת (ראו סיכום אצל Barnett & Baruch, 1985). ואולם, מערך התפקידים של הנשים כיום הורחב לאין שיעור לעומת מערך תפקידיהן בדורות הקודמים, ולכן כאשר בוחנים את החוויה של קונפליקט התפקידים, יש לכלול את כל התפקידים המצויים היום במערך זה, המתווספים לתפקידיהם כאם וכעובדת בשכר מחוץ לבית. בעקבות חוקרים אחרים (Chrouser & Ryff, 2006; Thoits, 1983) מחקר זה נוקט אפוא נקודת ראות רחבה ובוחר את הקשר בין כלל תפקידי האישה לבין תחושת קונפליקט התפקידים שהיא חווה ותחושת הדחק בתחום הבית ובתחום העבודה.

מערך תפקידי האישה כיום – ריבוי תפקידים

במאה הקודמת, לפני מלחמת העולם השנייה, היה מערך התפקידים של הנשים מצומצם למדי והורכב על פי רוב משני תפקידים: תפקיד הרעיה ותפקיד האם. ממחצית המאה ה-20 נכנסו הנשים לשוק העבודה וגרמו למהפכה בתפקידיהם של שני המינים ולשינוי מהותי בדפוסי המפרנסים (שטייר, 2010). בישראל, בהשוואה למדינות אחרות בעולם המערבי, מגמה זו היא ברמה ממוצעת. לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2015ב), שיעור המועסקות בקרב נשים בנות 15 ומעלה היה 55.7% לעומת 64.5% בקרב גברים. בקרב נשים בנות 25–64 היה שיעור המועסקות 71.5% לעומת 80% בקרב גברים. באשר לדפוסי המפרנסים, בשנת 2014 עמד שיעור המשפחות שבהן השתכרו הנשים יותר מבעליהן על 18.9%, שיעור המשפחות שבהן הנשים ובעליהן השתכרו שווה עמד על 23.1% ושיעור המשפחות שבהן השתכר הבעל יותר מן האישה עמד על 58% (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ד' לנדאו, תקשורת אישית, 24 בספטמבר, 2015). אפשר אפוא לטעון כי בקרב ציבור רחב של נשים בחברה הישראלית הורחב מערך התפקידים של האישה לשלושה תפקידים מרכזיים, ומלבד תפקיד הרעיה ותפקיד האם הן ממלאות גם תפקיד של עובדת בשכר מחוץ לבית.

עם זאת, מערך תפקידיה של האישה העובדת מוסיף להתרחב מעבר לשלושת התפקידים הללו עקב ההתפתחויות הדמוגרפיות, החברתיות והטכנולוגיות המתחוללות בתקופתנו. למשל, בשל העלייה בתוחלת החיים התארך שלב הטיפול בהורים קשישים,

תפקיד המוטל בישראל על פי רוב על כתפי האישה (Remennick, 1999). יתר על כן, באוכלוסייה המסורתית בחברה הישראלית מקובל שהאישה מטפלת לא רק בהוריה הקשישים, אלא אף בהורי בעלה (יזרעאלי, 1999). נוסף על כך, בשל הטכנולוגיה הרפואית, המאריכה את גיל הפוריות, גם נשים באמצע החיים המטפלות בהורים קשישים עדיין יכולות ללדת. לפיכך, מלבד הטיפול בהורים הקשישים יש בהן המטופלות בילדים צעירים, והן מעין "דור סנדוויץ'" (מלאך-פיינס, חסן, המר וניל, 2010). יתרה מזאת, אימהות אלו עשויות להיות סבתות לנכדים בגיל ילדיהן הצעירים, ולעתים קרובות קיימת ציפייה כי יתמכו בקריירה של ילדיהן הבוגרים וישתתפו בטיפול בנכדים כדי להקל על ילדיהן לרכוש את מעמדם בעולם העבודה (קוליק, 2009).

פרט לתפקידים אלו, הנושאים אופי משפחתי, מערך תפקידי האישה עשוי לכלול תפקידים המכוונים לקהילה. צמצום מדיניות הרווחה בעשורים האחרונים הוביל לעידוד פעילות התנדבותית-קהילתית ברוב מדינות העולם המערבי, ושיעור ניכר מן המתנדבים הם אימהות עובדות (Kulik, 2010; Tiehen, 2000).

נוסף על תפקידי המשפחה ועל תפקידי ההתנדבות של האישה, התופסים מקום נכבד במערך תפקידיה, יש לה לעתים תפקידים נוספים המכוונים לפיתוחה העצמי. מקצת תפקידים אלו הם תפקידי למידה, כגון לימודים באוניברסיטה או רכישת השכלה אחרת, ותפקיד העיסוק בפעילויות פנאי. באשר לתפקידי הלמידה, רבות מן האימהות העובדות כיום רוכשות השכלה על-תיכונית כלשהי על מנת לשפר מיומנויות תעסוקה, להרחיב אופקים או להגשים את עצמן (Home, 1998). לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2006), 41.2% מן הנשים בישראל המשיכו ללימודים על-תיכוניים שמונה שנים לאחר שסיימו את לימודיהן בבית הספר התיכון, כאשר חלקן הגדול נשואות. אף שמהות העיסוק בלימודים היא השקעה של הפרט בעצמו, עיסוק זה דורש עמידה בלוח זמנים, מבחנים וביצוע מטלות, והוא עלול לתבוע מן האם העובדת כוחות רבים.

באשר לתפקיד הפנאי, שהוא תפקיד של השקעת הפרט בעצמו בניגוד לעבודה בשכר, עיקר רכיביו הם מנוחה ובידור (Nimrod, 2007). ואולם, בחינה מדוקדקת יותר של פעילויות פנאי מעלה שרק סוג מסוים של פעילויות פנאי הוא פנאי טהור הנעשה מתוך בחירה חופשית, ואילו הסוגים האחרים משלימים חסרים בחיי היום-יום או מפצים עליהם (Kelly, 1996). לפיכך, לא בכל פעילות פנאי יש בחירה חופשית אמיתית או הנאה של ממש. יתר על כן, קיום פעילות פנאי מכל סוג שהוא (טהור או מפצה) דורש לעתים קרובות תכנון, פינוי זמן והשקעת משאבים כלכליים ומשאבי אנרגיה, העשויים לבוא פעמים רבות על חשבון המשאבים שאימהות עובדות מקצות לתפקידי הבית או לתפקידי העבודה. לפיכך, בצד הרווח בפעילויות פנאי התורמות להירגעות ולצבירת אנרגיות, תפקיד זה טומן בחובו גם פוטנציאל לעומס ולתחושת דחק. שני המצבים האלה נוגעים בייחוד לנשים ולאמהות עובדות, מאחר שמספר התפקידים הפוטנציאליים של האם העובדת עשוי להיות כיום נרחב ולכלול את תפקידי הרעיה, האם, הסבתא, המטפלת בקשישים במשפחה, המתנדבת, הלומדת והעוסקת בפעילויות פנאי. אף שלא

כל התפקידים הללו מצויים במערך תפקידיה של כל אם עובדת, הם מנת חלקן של רבות מן הנשים בימינו (קוליק, 2009).

בהמשך לגישת שימור המשאבים (Hobfoll, 1989, 2001), ככל שמערך תפקידיה של האישה מסועף יותר, ניתן לשער שתחושת הדחק שלה תהיה חזקה יותר בשל אבדן המשאבים בעת ניסיונה למלא בהצלחה את שלל תפקידיה. יתרה מכך, כיוון שנמצא שריבוי התפקידים קשור לתחושת קונפליקט התפקידים (למשל, Malhotra & Sachdeva, 2005), ניתן לשער כי קיים קשר עקיף בין מספר התפקידים לבין תחושת הדחק באמצעות תחושת קונפליקט התפקידים.

מושג מפתח בקביעת רמת הדחק של אדם המתנסה בתחושת דחק הוא המושג "משאבי התמודדות" (Pearlin & Schooler, 1978), המתאר משאבים העשויים לשאת אופי אישי או סביבתי.

משאבי הפרט

משאבים אישיים

המשאבים האישיים שתרומתם להסבר עוצמתן של תחושת קונפליקט התפקידים ותחושת הדחק שנבחנו במחקר זה, היו מצב בריאות, מצב כלכלי והשכלה.

מצב בריאות: במצב בריאות שפיר טמון פוטנציאל רב לרווחה האישית של הפרט בשל העובדה שהוא מאפשר תפקוד פיזי וחברתי תקין. נוסף על כך, מצב בריאות תקין מאפשר לצבור משאבים נוספים, כגון משאבים כלכליים או חברתיים, העשויים לסייע לפרט להתמודד עם לחצי היום-יום (Danziger et al., 2000). למשל, נמצא כי בריאות לקויה מפחיתה את סיכוייהן של נשים להמשיך להיות ברציפות חלק משוק העבודה ואף להיות מעורבות בפעילות חברתית, ועקב כך רווחתן האישית עלולה להיפגע (Olson & Pavetti, 1996).

מצב כלכלי: מחקרים מצביעים על קשר שלילי בין רמת הכנסה לבין תחושת דחק (Gyamfi, Brooks-Gunn, & Jackson, 2001). רמה גבוהה של הכנסה מאפשרת לרכוש שירותים המסייעים להתמודדות ובכך להפחית מצבי דחק מסוימים. יתר על כן, הכנסה גבוהה מקנה תחושת ביטחון, התורמת באופן ניכר להפחתת תחושת הדחק ואף מקדמת הסתגלות (Gyamfi, Brooks-Gunn, & Jackson, 2001). ואכן, במחקר שנעשה בישראל מצאה כץ (1988) כי תחושת קונפליקט התפקידים ותחושת הדחק של אימהות עתירות משאבים כלכליים חלשה מזו של אימהות ממצב חברתי-כלכלי נמוך.

השכלה: השכלה גבוהה קשורה למיומנויות חברתיות ובין-אישיות, ובכך טמון כוחה לקדם הסתגלות (Thoits, 1987). למשל, נמצא כי סיכוייהן של נשים בעלות השכלה גבוהה להתקבל למשרות טובים יותר מסיכוייהן של נשים בעלות השכלה נמוכה להתקבל לאותן משרות (Hilton & Kopera-Frye, 2004). זאת ועוד, נמצא כי תחושת הדחק שנשים בעלות השכלה גבוהה חוות עקב מצבי חיים עתירי לחץ חלשה מזו של

נשים חסרות השכלה (Link, Lennon, & Dohrenwend, 1993; Ross & Mirowsky, 1989). עוד נמצא כי כוחה של ההשכלה להפחית מצבי דחק גבוה יותר בקרב נשים מאשר בקרב גברים (Ross & Van Willigen, 1997).

משאבים סביבתיים

המשאבים הסביבתיים הוערכו במחקר זה באמצעות התמיכה החברתית הנתפסת בעיני האם העובדת. תמיכה חברתית היא משאב סביבתי המופיע כרכיב מרכזי במודלים שונים להתמודדות עם דחק, והיא נמצאה כבעלת פוטנציאל להפחית את תוצאותיו השליליות (Kahn & Byosiere, 1991; Thomas & Ganster, 1995). תרומתה של התמיכה החברתית לרווחת הפרט חשובה בייחוד כאשר מקבל התמיכה מעריך שהיא מסייעת לו בהתמודדות היום-יומית (Heller, Swindle, & Dusenbury, 1986), שהיא מאפשרת לו לכוון מבנה וסדר בחייו (Church & Looner, 1998), להשליט סביבו אווירה מקבלת, לשמש בלם נגד מתחים ותחושות חרדה ולקדם הסתגלות (Dubow, Tisak, Cavsey, Hryskho, & Reid, 1992). מחקרים שעסקו בתרומתה של התמיכה החברתית לקידום הסתגלות בחנו את תרומתה להפחתת המתח הנוצר בשל תחושת קונפליקט התפקידים שאנשים עובדים חווים לעתים (Allen, 2001; Ayman & Antani, 2008).

כפי שתואר, רבים מן המחקרים מצביעים על קשר ישיר בין משאבי הפרט לבין תחושת הדחק, אולם אחרים מצביעים על קשר עקיף ביניהם, קשר הנוצר באמצעות תיווך של תחושת קונפליקט התפקידים. למשל, חוקרים מצאו כי תחושת קונפליקט התפקידים מתווכת בין תמיכה חברתית לבין תחושת דחק (Billings & Moos, 1982; Thomas & Ganster, 1995). נוסף על כך, הום (Home, 1998) מצא כי רמות גבוהות של השכלה והכנסה מפחיתות את נטייתן של נשים לחוות קונפליקט תפקידים עקב המתח בין דרישות הבית לבין דרישות העבודה, ובכך הן מסייעות להפחית את תחושת הדחק של הנשים.

אף שלכל אחד מן המשאבים שתוארו יש אופי ייחודי משלו, חוקרים מצאו קשר ביניהם. למשל, נמצא כי אנשים משכילים הם לרוב בעלי הכנסה גבוהה יותר, ורמות גבוהות יחסית של הכנסה והשכלה קשורות לרוב למצב בריאות טוב יותר (Hilton & Kopera-Frye, 2004; Schnittker, 2004). עוד נמצא כי לנשים בעלות הכנסה נמוכה יש נטייה למצב בריאות ירוד יותר מנשים בעלות הכנסה גבוהה (Danziger et al., 1996; Olson & Pavetti, 2000). ניתן להסביר את הקשר בין משאב ההכנסה לבין משאב הבריאות בתנאי מגורים טובים יותר של בעלות הכנסה גבוהה, ביכולתן לרכוש שירותים מקדמי בריאות ושירותים מחליפי תפקידים ומפחיתי עומס ובאפשרותן לעסוק בפעילויות של פנאי טהור, המפחיתות את חוויית הדחק. נוסף על כך, נמצאו קשרים בין הכנסה גבוהה לבין תמיכה חברתית, והם מורים שלנשים דלות משאבים יש נטייה לחוות בדידות חברתית רבה יותר מנשים עתירות משאבים (Kasinitz & Rosenberg, 1996).

משאבים ומספר התפקידים החברתיים

נוסף על תרומתם של המשאבים האישיים והסביבתיים להפחתת תחושת המתח, נמצא כי המשאבים קשורים גם למספר התפקידים שנשים מקבלות עליהן. לפי ורברוג (Verbrugge, 1983), אנשים מפעילים תהליך סינון של התפקידים החברתיים שהם מקבלים עליהם. החוסן המוקנה לאנשים עתירי משאבים מכוח משאביהם מאפשר להם להיות מעורבים במספר רב יחסית של תפקידים לעומת עמיתיהם דלי המשאבים. ואמנם, מחקרים גילו קשר בין רמת המשאבים של הפרט לבין מספר התפקידים החברתיים שהוא מקבל עליו (Moen, Dempster-McClain, & Williams, 1992). לדוגמה, נמצא קשר בין בריאות טובה לבין מספר התפקידים שנשים נוטות למלא בבגרות המאוחרת (Moen, Dempster-McClain, & Williams, 1989). זאת ועוד, נמצא קשר בין משאבים בעלי אופי חברתי-כלכלי לבין הנטייה להתנדב (Wilson & Musick, 1997), ונמצא כי לנשים עתירות משאבים כלכליים יש נטייה לעסוק בפעילויות פנאי נוסף על תפקידיהן החברתיים האחרים (Whelan, 1992).

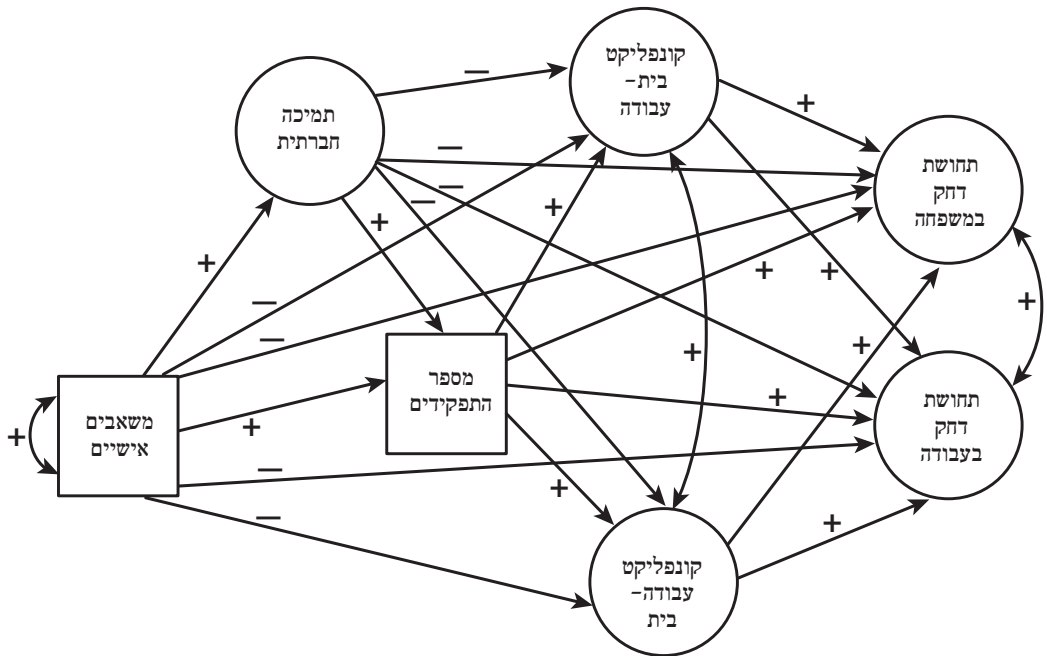
מטרת המחקר והשערותיו

מטרתו העיקרית של המחקר הייתה אפוא לבחון את הקשר בין ריבוי התפקידים של האם העובדת לבין תחושת דחק במשפחה ובעבודה. כמו כן ביקשנו למצוא את תבנית הקשרים בין ריבוי התפקידים, תחושת קונפליקט התפקידים מסוג בית-עבודה ועבודה-בית והמשאבים האישיים והסביבתיים לבין תחושת הדחק (במשפחה ובעבודה) בקרב אימהות עובדות. לצד מחקרים קודמים שעסקו בקונפליקט תפקידים ובתחושת דחק בקרב אימהות העובדות נוסף על מילוי שני תפקידיהן העיקריים, אימהות ועבודה, מחקר זה בוחן מגוון רחב של תפקידים העשויים להימצא כיום במערך תפקידיהן של אימהות עובדות. מתוך כך שיערנו את ההשערות האלה:

1. ככל שתחושת קונפליקט התפקידים חזקה יותר, כך תחושת הדחק תהיה חזקה יותר.
2. ככל שמספר התפקידים רב יותר, כך תחושת קונפליקט התפקידים תהיה חזקה יותר, ואף תחושת הדחק תהיה חזקה יותר. נוסף על כך יימצא קשר עקיף בין ריבוי התפקידים לבין תחושת הדחק בתיווך של תחושת קונפליקט התפקידים.
3. ככל שהתמיכה החברתית הנתפסת רחבה יותר, כך מספר התפקידים יהיה רב יותר, תחושת קונפליקט התפקידים תהיה חלשה יותר ואף תחושת הדחק תהיה חלשה יותר. נוסף על כך יימצא קשר עקיף בין תמיכה חברתית לבין תחושת הדחק באמצעות תיווך של מספר התפקידים ותחושת קונפליקט התפקידים.
4. ככל שרמת המשאבים האישיים (המצב הכלכלי, ההשכלה ומצב הבריאות) גבוהה יותר, כך מספר התפקידים יהיה רב יותר, תחושת קונפליקט התפקידים תהיה חלשה יותר ואף תחושת הדחק תהיה חלשה יותר. נוסף על כך יימצא קשר עקיף בין

רמת המשאבים האישיים לבין תחושת הדחק באמצעות תיווך של מספר התפקידים ותחושת קונפליקט בית-קונפליקט התפקידים.
 5. יימצא קשר חיובי בין המשאבים האישיים לבין עצמם ובין המשאבים האישיים לבין משאב התמיכה החברתית.

תרשים 1 מציג את כלל משתני המחקר ואת הקשרים ביניהם, כפי שהוצגו בהשערות השונות.



תרשים 1: המודל התאורטי לבדיקת השערות המחקר

שיטת המחקר

המדגם

במדגם המחקר השתתפו 227 נשים עובדות, כולן אימהות לילדים עד גיל 17 המתגוררים בבית. על מנת לבחון את תרומתו של תפקיד הרעיה לתחושת המתח בקרב אימהות עובדות נדגמו נוסף על אימהות הנשואות, גם אימהות חד-הוריות ($n = 65$), מהן

25 רווקות, 34 גרושות ו-6 אלמנות. הגיל הממוצע של משתתפות המחקר היה 32.9 שנים ($SD = 7.2$). גיל הילד הצעיר היה מפחות משנה ועד גיל 31: גיל הילד הצעיר בקרב 25.2% מן האימהות היה עד 3 שנים, בקרב 23.8% מן האימהות היה גילו 4-6 שנים, בקרב 19.4% מן האימהות היה גילו 7-12 שנים, בקרב 14.1% מן האימהות היה גילו 13-18 שנים ובקרב 17.5% מן האימהות היה גיל הילד הצעיר 19-31 שנים. מן המשתתפות, כ-15% דיווחו שהשכלתן היא עד 12 שנות לימוד, כ-55% דיווחו שהשכלתן היא 12-15 שנות לימוד וכ-30% דיווחו שהשכלתן היא 16-18 שנות לימוד. מספר הילדים היה 2.8 בממוצע ($SD = 1.7$), ומספר הילדים שעדיין התגוררו בבית היה 2.5 בממוצע ($SD = 1.6$). באשר למספר התפקידים, 14.0% מן המשתתפות היו סבתות, 11.0% מן המשתתפות טיפלו בהורים קשישים, 35.7% מן המשתתפות התנדבו בפעילות קהילתית כלשהי, 32.2% מן המשתתפות למדו לימודים על-תיכוניים מסוג זה או אחר ו-53.7% מן המשתתפות עסקו בפעילות פנאי כזאת או אחרת.

כלי המחקר

שאלון המחקר הורכב מכמה כלים שעסקו בנושאים האלה: תחושת דחק, קונפליקט תפקידים, מספר התפקידים, תמיכה חברתית, הערכת משאבים אישיים ושאלות רקע.

שאלון תחושת דחק

את השאלון המקורי פיתחו פרלין ושולר (Pearlin & Schooler, 1978). אשד (2004) תרגמה אותו לעברית והעריכה באמצעותו את תחושת הדחק עקב ריבוי תפקידים בקרב אימהות עובדות. השאלון כולל 16 פריטים המודדים תחושת דחק, מהם 8 פריטים בתחום המשפחה ו-8 פריטים בתחום העבודה. לדוגמה, "כאשר את חושבת על עבודתך היום-יומית, עד כמה את מרגישה מוטרדת או מדוכדכת?", או "כאשר את חושבת על חיי היום-יום שלך עם משפחתך, עד כמה את מרגישה מתוחה?". בסולם התשובות היו חמש דרגות מ-1 (כלל לא) עד 5 (במידה רבה). בשאלון התבססנו על שני גורמים, לפי הגורמים המוכרים מן הספרות המקצועית (שם; Kulik, Shilo-Levin, & Liberman, 2014): האחד מעריך את תחושת הדחק של האם העובדת במשפחה (להלן תחושת דחק במשפחה), והאחר מעריך את תחושת הדחק שלה בעבודה (להלן תחושת דחק בעבודה). ניתן לומר שציון גבוה יותר מעיד על תחושת דחק חזקה יותר בחיי היום-יום במשפחה או בעבודה. לצורך הצגה תיאורית של הגורמים חושב לכל אחד מהם מדד שהוא ממוצע פריטיו. לשני הגורמים נמצאה מהימנות בינונית-גבוהה בשיטת קרובנך ($\alpha = .88$) עבור תחושת הדחק במשפחה ו- $\alpha = .91$ עבור תחושת הדחק בעבודה).

שאלון קונפליקט התפקידים

השאלון מתבסס על השאלון של פרון ורייס (Frone & Rice, 1987), והוא בוחן את תחושת קונפליקט התפקידים בשל דרישותיהן של מערכת המשפחה ומערכת העבודה. את השאלון עיבדו ותרגמו לעברית סומך ודרך-זהבי (Somech & Drach-Zahavy, 2007), ויש בו 12 פריטים: 6 פריטים עוסקים בתחושת קונפליקט התפקידים הנגרמת בשל הפרעה של דרישות המשפחה לתפקוד בעבודה (להלן קונפליקט בית-עבודה), ו-6 פריטים עוסקים בתחושת קונפליקט התפקידים הנגרמת בשל הפרעה של דרישות העבודה לתפקוד בתחום המשפחה (להלן קונפליקט עבודה-בית). דוגמה לקונפליקט תפקידים מן הסוג הראשון: "הזמן שאני מבלה עם משפחתי מונע ממני לעתים קרובות להשקיע בפעילויות העשויות לקדם את הקריירה שלי בעבודה". דוגמה לקונפליקט תפקידים מן הסוג השני: "העבודה שלי מרחיקה אותי מפעילות משפחתית יותר מכפי שהייתי רוצה". בסולם התשובות היו חמש דרגות, מ-1 (לא נכון כלל) ועד 5 (נכון מאוד). גם בשאלון זה התבססנו על שני גורמים המוכרים מן הספרות המקצועית (Somech & Drach-Zahavy, 2007). לצורך הצגה תיאורית של הגורמים חושב לכל אחד מהם מדד שהוא ממוצע כל פריטיו. ציון גבוה יותר מעיד על תחושה חזקה יותר / יחסית של קונפליקט תפקידים. לקונפליקט התפקידים נמצאה מהימנות בינונית ($\alpha = .83$). לקונפליקט בית-עבודה ו- $\alpha = .77$ לקונפליקט עבודה-בית).

שאלון מספר התפקידים

שאלון זה בוחן את מספר התפקידים החברתיים שהאם העובדת ממלאת. למשתתפות הוצגה רשימת תפקידים חברתיים בתחומי המשפחה, העבודה, הקהילה והפיתוח העצמי. בנוגע לכל אחד מן התפקידים המוצגים בשאלון התבקשו משתתפות המחקר להשיב אם הן ממלאות את התפקיד. התשובות האפשריות לכל תפקיד היו 1 (ממלאת את התפקיד) או 2 (אינה ממלאת את התפקיד). התפקידים שהנשים נשאלו עליהם היו אלו: רעיה, סבתא, מטפלת טיפול פיזי בכך משפחה קשיש, מתנדבת, לומדת, עוסקת בפעילויות פנאי. בשלב העיבוד הומרו ערכי תשובה 2 של כל משתתפת לערך 0, ולכל התפקידים בשאלון חושב ציון אחד באמצעות חיבור של ערכיהם. כאמור, כל משתתפות המחקר היו אימהות עובדות – נשואות או חד-הוריות, ומספר התפקידים שהתקבל היה בטווח 8-2.

שאלון תמיכה חברתית נתפסת

שאלון התמיכה החברתית הנתפסת מייצג את המשאבים הסביבתיים של המשתתפת. השאלון המקורי להערכת התמיכה החברתית הוא השאלון שפיתחו זימט ועמיתיו (G. Zimet, Dahlem, S. Zimet, & Farley, 1988), והוא תורגם לעברית ואף תוקף במחקרים רבים בארץ (למשל קוליק וקרונפלד, 2003). בשאלון 12 פריטים, והוא בוחן

את התמיכה החברתית הנתפסת משלושה מקורות: משפחה, חברים ואחר משמעותי. לדוגמה: "יש לי אדם קרוב שאני יכול לשתף בצער ובשמחה". בסולם התשובות היו שבע דרגות, מ'1 (אינו מתאים להרגשתי כלל) עד 7 (מתאים להרגשתי במידה רבה). לשאלון חושב ציון אחד באמצעות ממוצע כל הפריטים, וככל שהציון גבוה יותר, התמיכה החברתית הנתפסת על-ידי המשתתפת רחבה יותר. מהימנות השאלון נבדקה בשיטת קרונבך ונמצאה גבוהה ($\alpha = .91$).

שאלון הערכת משאבים אישיים

בשאלון התבקשו משתתפות המחקר להעריך את מצבן הכלכלי, את מצב בריאותן ואת רמת השכלתן. המשאב הכלכלי הוערך באמצעות השאלה "כיצד את מעריכה את מצבך הכלכלי?", ומשאב הבריאות הוערך באמצעות השאלה "כיצד את מעריכה את מצבך הבריאותי?". עבור כל אחת מן השאלות היה סולם תשובות של חמש דרגות, מ'1 (גרוע מאוד) עד 5 (טוב מאוד). רמת ההשכלה הוערכה באמצעות שאלה ישירה על מספר שנות הלימוד של המשתתפת.

שאלון רקע

השאלון כלל שאלות רקע בתחומים האלה: גיל, סטטוס תעסוקתי (לא עובדת, מחפשת עבודה, עובדת), מצב משפחתי (רווקה, נשואה, גרושה, אלמנה), מקצוע (שאלה פתוחה), מספר הילדים, מספר הילדים הגרים בבית, גיל הילד הצעיר (שאלה פתוחה) ודתיות (חילונית, מסורתית, דתית, הרדית).

איסוף הנתונים

נתוני המחקר על האימהות הנשואות נאספו משמונה מקורות שונים: שישה מקומות עבודה בעלי אופי מקצועי מגוון (בתי ספר, בנקים, ארגוני שירות וארגוני הייטק) ושני מועדונים קהילתיים שהנשים הגיעו אליהם לפעילויות חברתיות, אחד מהם במרכז הארץ והאחר בדרומה. שאלוני המחקר חולקו לכל הנשים שנכחו במקום שנבחר כנקודת דגימה.

לאימהות החד-הוריות חולקו השאלונים בקבוצות מפגש של פעילויות חברתיות תקופתיות שהתקיימו בחוגי בית הפזורים במקומות שונים בארץ. מקצת הנתונים הנוגעים לאימהות החד-הוריות נאספו בשיטת "כדור השלג".

הנשים מילאו את השאלונים במקומות החלוקה. במקרה של איסוף השאלונים בשיטת "כדור השלג" פנו עוזרי מחקר לנשים. אם הן נתנו את הסכמתן להשתתף במחקר, השאלון הובא אליהן במקום מפגש נוח והן מילאו אותו במקום. זמן מילוי השאלון היה כ-15 דקות, ושיעור החזרת השאלונים מתוך אלו שחולקו היה כ-70%.

שיטות מדידה ואמידה

הנתונים עובדו בשני שלבים. השלב הראשון היה פיתוח מודל מדידה (Measurement Model) באמצעות ניתוח גורמים מאשש לכל הכלים יחד, והוא נועד לגבש מדדים אופרטיביים המייצגים את כל המשתנים: עוצמת קונפליקט התפקידים (עבודה-בית ובית-עבודה), תחושת הדחק (בעבודה ובמשפחה), מספר תפקידיה של האישה ומשאביה האישיים והסביבתיים. התמיכה החברתית הנתפסת ייצגה את המשאבים הסביבתיים, ואילו הערכת המצב הכלכלי, מצב הבריאות ורמת ההשכלה ייצגו את המשאבים האישיים. נוסף על כך, המודל כלל את הגיל, שהוא משתנה הרקע היחיד שהוכנס למודל, משום שבבדיקה מוקדמת לא נמצאו קשרים בין משתני הרקע האחרים שנבחנו (מספר הילדים הגרים בבית, גיל הילדים, דתיות) לבין משתני התוצאה. לא בוצע ניתוח גורמים מגשש לכל אחד משאלוני המחקר בנפרד, משום שהסתמכנו כאמור על הגורמים הקיימים בשאלונים הללו בספרות המחקר, גורמים שנעשו בהם שימושים מוכרים.

בשלב השני נבנה מודל מבני לבדיקת ההשערות. המודל בחן את הקשרים בין משתני המחקר המסבירים לבין עצמם ואת הקשרים בין המשתנים המסבירים לבין תחושת הדחק בעבודה ובמשפחה בקרב אימהות עובדות. מודל המדידה והמודל המבני נבדקו באמצעות ניתוח משוואות מבניות SEM (Structural Equation Modeling) בעזרת תוכנת Mplus (L. Muten & B. Muten, 2010). שיטה זו משלבת ניתוח גורמים ותסוגה מרובה לחקר תכונות מדידה ותכונות מבניות של קשרים סיבתיים בין משתנים סמויים (Latent Variables), שיש בהם טעויות מדידה ושאריות מתואמות (Bentler, 1989). בצורה זו אפשר לאמוד בעת ובעונה אחת את מכלול הקשרים בין המשתנים האקסוגניים, הבלתי תלויים, לבין המשתנים האנדוגניים, התלויים (Jöreskog, 1993). יש לציין כי המודל המבני כולל את מודל המדידה, כך שהטעות במדידת הפריטים כלולה במודל, לעומת חישוב מדד כמוצע פריטים.

על מנת לאפשר שימוש מרבי בנתוני המדגם השתמשנו בזקיפה מרובה של נתונים חסרים (Multiple Imputation). בשיטה זו ניתן להחליף נתונים חסרים על סמך ניתוח תסוגה של הנתונים הקיימים, כלומר נתונים חסרים מוחלפים בערכים שנצפה לקבלם בהנחה של קשר לינארי ביניהם (Enders, 2010; Schlomer, Bauman, & Card, 2010). בתהליך השלמתם של הנתונים החסרים שוכפלו נתוני המדגם 10 פעמים על מנת למתן את השפעתה של החלפת הנתונים החסרים. בפועל, השימוש במערך של השלמת נתונים נעשה בעזרת אמידת מקדמי המודל לכל חזרה ומיצוע המקדמים שנתקבלו על מנת למזער סיכוי להטיה הנובעת מהשלמת נתונים חסרים.

ממצאים

הממצאים יוצגו בשני שלבים: בשלב הראשון נציג את מודל המדידה הקובע כיצד האינדיקטורים השונים (פריטי השאלונים, מספר התפקידים ונתוני הרקע) קשורים לגורמים הסמויים, אותם גורמים מופשטים שאינם ניתנים למדידה ישירה ומייצגים את המשתנים התאורטיים, וכן יוצגו היחסים בין גורמי הטעות של האינדיקטורים. בשלב השני נציג את המודל המבני הקובע כיצד הגורמים הסמויים השונים קשורים זה לזה (Brown, 2006).

מודל המדידה (Confirmatory Factor Analysis) CFA

מודל מדידה הוא שלב מקדים למשוואות מבניות שבו טיב ההתאמה של כל הפריטים נבדק בניתוח גורמים מאשש ביחס לכל גורם במערכת אחת כוללת (ראו, למשל, Byrne, 2012).

על מנת להגדיר את משתני המחקר העיקריים (תחושת קונפליקט התפקידים, תחושת הדחק והתמיכה החברתית) ולתקפם נעשה ניתוח גורמים מאשש לכל הפריטים בכל כלי המחקר. כדי להגיע למודל מדידה מתאים לנתונים נעשתה התאמה (modification) של מודל המדידה המקורי. התאמות הן קשרים נוספים שאינם נאמדים בשלב הראשון, אך התוכנה מציעה אותם, ולהוספתם למודל יש תרומה ניכרת לשיפור טיב ההתאמה שלו. תהליך ההתאמה הוא אפוא שילוב של המשמעות התוכנית של המדדים ושל הקשרים האמפיריים (Bowen & Guo, 2012; Brown, 2006; Harrington, 2009; Schumacker & Lomax, 2010).

בבדיקת מקדמי ההתאמה של מודל המדידה הסופי שהופק לאחר תהליך ההתאמה נמצאו מדדים מספקים לטיב ההתאמה ($TLI = .933$, $CFI = .942$, $RMSEA = .042$), לאחר תהליך האישוש התקבלו מדדים עקביים ומייצגים, כפי שמוצג בלוח 1 המתאר את תוצאותיו של ניתוח הגורמים המאשש.

1 כל המדדים הללו, למעט χ^2 , הם בעלי טווח ערכים הנע בין 0 לבין 1. ערך קרוב ל-1 של המדדים TLI ו- CFI מורה על התאמה טובה של המודל לנתונים. ערך קרוב ל-0 של המדדים $RMSEA$ ו- $SRMR$ מורה על התאמה טובה של המודל לנתונים. מדדי טיב ההתאמה הללו מבוססים על ערך χ^2 . נוסף על מדדים אלו, ערך χ^2 משמש כאן מדד להשוואה בין חיווי המודל למדידתו האמפירית בפועל.

לוח 1: תוצאות ניתוח גורמים מאשש -
מקדמי הנתיבים המתוקננים של פריטי הגורמים

Est./SE	SE	Estimate	הפריט
			קונפליקט עבודה- בית
9.84	.06	.55	1 העבודה שלי מרחיקה אותי מפעילות משפחתית יותר מכפי שהייתי רוצה
12.72	.05	.62	3 כאשר אני חוזרת הביתה מן העבודה אני לעתים קרובות עייפה מדי מכדי לקחת חלק פעיל בפעילויות/מחויבויות המשפחתיות
9.40	.06	.52	4 עליי להיעדר מפעילויות משפחתיות עקב הזמן הרב שעלי להשקיע בעבודה
14.98	.05	.67	5 עקב כל הלחצים בעבודה, כאשר אני מגיעה הביתה אני לעתים לחוצה מדי מכדי לעסוק בפעילויות שאני אוהבת
16.51	.04	.70	10 הזמן שאני חייבת להשקיע בעבודה מקשה עליי להשתתף בעבודות הבית
21.56	.04	.78	11 אני לעתים קרובות סחוטה רגשית כאשר אני מגיעה מן העבודה הביתה, דבר המונע ממני לתרום למשפחה
			קונפליקט בית- עבודה
18.88	.04	.75	7 עקב כל הלחצים בבית אני טרודה לעתים בענייני המשפחה בשעות העבודה
10.32	.05	.55	8 עליי להיעדר מפעילויות בעבודה עקב הזמן הרב שעלי להשקיע בחובות משפחתיות
19.94	.04	.77	9 עקב כל הלחצים הנובעים מהחובות המשפחתיות שלי קשה לי להתרכז בעבודה
19.05	.04	.75	12 מתח וחרדה בחיי האישיים פולשים לעתים קרובות לעבודתי
			תחושת דחק בעבודה
34.18	.03	.85	1 כאשר את חושבת על עבודתך היום-יומית, עד כמה את מרגישה מוטרדת או מדוכדכת?
29.18	.03	.82	2 כאשר את חושבת על עבודתך היום-יומית, עד כמה את מרגישה עצובה?
20.10	.04	.73	3 כאשר את חושבת על עבודתך היום-יומית, עד כמה את מרגישה מודאגת?
23.86	.03	.77	4 כאשר את חושבת על עבודתך היום-יומית, עד כמה את מרגישה מתוסכלת?
20.80	.04	.74	5 כאשר את חושבת על עבודתך היום-יומית, עד כמה את מרגישה מתוחה?
13.48	.05	.63	7 כאשר את חושבת על עבודתך היום-יומית, עד כמה את מרגישה נינוחה?

Est./SE	SE	Estimate	הפריט
			תחושת דחק במשפחה
17.26	.04	.70	8 כאשר את חושבת על חיי היום-יום שלך עם משפחתך, עד כמה את מרגישה עצובה?
28.46	.03	.81	9 כאשר את חושבת על חיי היום-יום שלך עם משפחתך, עד כמה את מרגישה מוטרדת או מדוכדכת?
33.65	.03	.84	10 כאשר את חושבת על חיי היום-יום שלך עם משפחתך, עד כמה את מרגישה מתוסכלת?
25.85	.03	.78	11 כאשר את חושבת על חיי היום-יום שלך עם משפחתך, עד כמה את מרגישה מתוחה?
20.24	.04	.73	12 כאשר את חושבת על חיי היום-יום שלך עם משפחתך, עד כמה את מרגישה מודאגת?
13.24	.05	.62	13 כאשר את חושבת על חיי היום-יום שלך עם משפחתך, עד כמה את מרגישה נזנחת?
11.99	.05	.58	15 כאשר את חושבת על חיי היום-יום שלך עם משפחתך, עד כמה את מרגישה מרוצה?
			תמיכה חברתית
27.29	.03	.79	1 יש לי אדם קרוב הנמצא בקרבתך כאשר אני נזקקת למשהו
39.99	.02	.87	2 יש לי אדם קרוב שאני יכולה לשתף בצער ובשמחה
12.03	.05	.58	3 משפחתי מנסה באמת לעזור לי
16.97	.04	.68	4 אני מקבלת ממשפחתי את העזרה והתמיכה הרגשית שאני זקוקה להן
41.96	.02	.88	5 יש לי אדם קרוב המהווה לגביי מקור עידוד ממשי
8.97	.05	.49	7 חבריי מנסים באמת לעזור לי
20.60	.04	.73	8 אני יכולה לסמוך על חבריי כאשר מתעוררות בעיות
10.25	.05	.53	9 אני יכולה לשוחח על בעיותי עם משפחתי
44.75	.02	.88	10 יש לי חברים שאני יכולה לשתף בצערי ובשמחתי
13.65	.05	.62	11 יש לי אדם קרוב שרגשותיי חשובים לו
9.49	.05	.50	12 משפחתי מוכנה לעזור לי לקבל החלטות

לווח 2 מציג ממוצעים, סטיות תקן ומתאמים בין הגורמים השונים. יש לשים לב שמספר התפקידים נמדד בסולם סודר (Count Variable), ולכן יש לאמוד את המודל בעזרת אומדן נראות מרבית (Maximum Likelihood Estimation (MLE); Byrne, 2012).

לווח 2 מציג מתאמים בין המדדים שנבנו באמצעות מודל המדידה, הכוללים הן את משתני המחקר המרכזיים והן את משתנה הגיל של משתתפות המחקר.

לוח 2: מתאמים, ממוצעים וסטיות תקן של ציוני הגורמים במודל המודדה (N = 227)

	9	8	7	6	5	4	3	2	1	SD	M
1. גיל										9.91	40.85
2. השכלה										1.92	6.23
3. מצב בריאות										0.90	4.05
4. מצב כלכלי										0.86	3.04
5. תמיכה חברתית										0.77	3.97
6. מספר התפקידים										1.17	3.97
7. קונפליקט בית-עבודה										0.75	2.31
8. קונפליקט עבודה-בית										0.78	2.58
9. תחושת דחק במשפחה										0.69	1.88
10. תחושת דחק בעבודה										0.86	2.32

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

מלוח 2 עולה קשר חיובי בין תחושות קונפליקט התפקידים מסוג בית-עבודה ועבודה-בית לבין תחושות הדחק במשפחה ובעבודה. קשרים אלו תומכים בהשערה 1. לעומת זאת, בניגוד להשערה 2, נמצא כי ריבוי התפקידים אינו תורם לחיזוק תחושת הקונפליקט בבית ובעבודה אלא להפך: הקשר בין ריבוי התפקידים לתחושת הדחק הוא קשר שלילי או שאינו מובהק כלל. עוד עולה מן הלוח כי ככל שהתמיכה החברתית רחבה יותר, מספר התפקידים רב יותר. נוסף על כך, התמיכה החברתית קשורה בקשר שלילי לתחושות קונפליקט התפקידים משני הסוגים ולתחושות הדחק במשפחה ובעבודה. קשרים אלו תומכים בהשערה 3.

לעומת הממצאים שהתקבלו בנוגע לתמיכה החברתית, בנוגע למשאבים האישיים הממצאים מורכבים יותר: לא נמצאו קשרים בין אף אחד מן המשאבים האישיים (השכלה, מצב בריאות ומצב כלכלי) לבין מספר תפקידי האישה, אולם נמצאו קשרים שליליים בין שלושת המשאבים האישיים לבין תחושת קונפליקט בית-עבודה ותחושת דחק במשפחה. נוסף על כך, נמצא קשר שלילי בין מצב בריאות לבין תחושת קונפליקט עבודה-משפחה ותחושת דחק בעבודה ובמשפחה, וקשר שלילי בין מצב כלכלי לבין תחושת דחק בעבודה. ממצאים אלו תומכים באופן חלקי בהשערה 4.

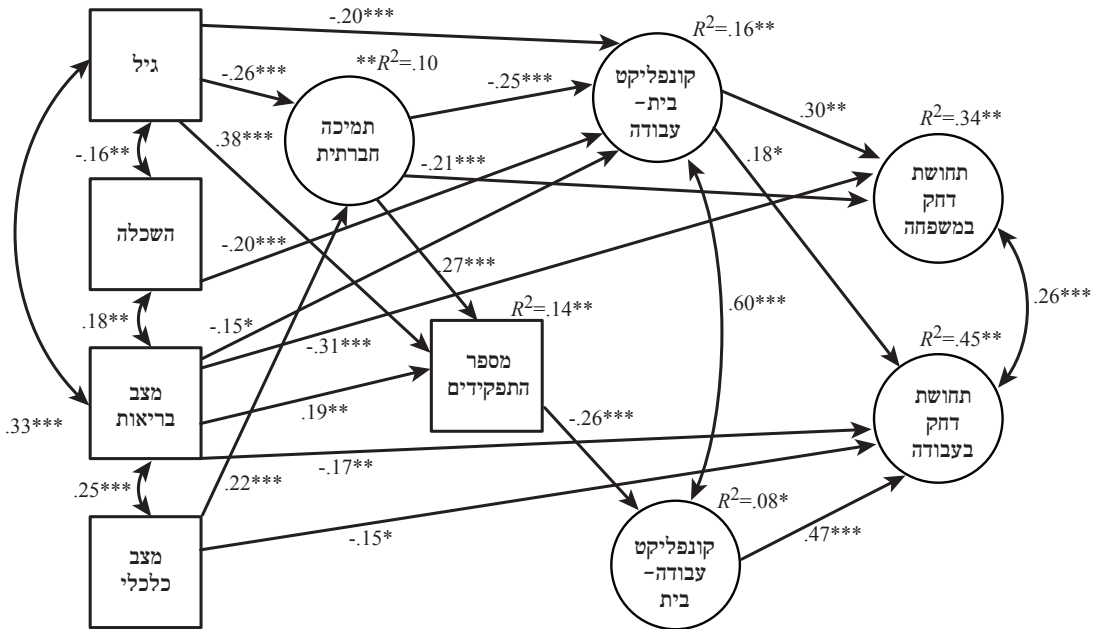
לבסוף, נמצאו קשרים חיוביים בין משאב התמיכה החברתית ובין כל אחד מן המשאבים האישיים, וקשרים חיוביים בין המשאבים האישיים לבין עצמם, וממצאים אלו תומכים בהשערה 5.

המודל המבני (Structural Equation Model)

באמצעות המודל המבני נבחנו הקשרים הישירים והעקיפים בין משתני המחקר בהתאם למודל המחקר שנבנה על בסיס הרקע התאורטי והאמפירי ולפי השערות המחקר. מקדמי טיב ההתאמה של המודל, שהתקבלו בניתוח המשוואות המבניות, מורים על התאמה טובה שלו לנתונים ($TLI = .934$, $CFI = .942$, $RMSEA = .041$, $SRMR = .064$), $(\chi^2[df = 657] = 909.22, p < .001)$.

לפי השערה 1, ככל שתחושת קונפליקט התפקידים חזקה יותר, כך תחושת הדחק חזקה יותר. מתרשים 2 עולה כי כפי ששיערנו, קיים קשר חיובי בין תחושת קונפליקט התפקידים מסוג בית-עבודה לבין תחושת הדחק הן במשפחה והן בעבודה, אך תחושת קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-בית קשורה רק לתחושת הדחק בעבודה.

לפי השערה 2, ככל שמספר התפקידים רב יותר, תחושת קונפליקט התפקידים חזקה יותר, ואף תחושת הדחק חזקה יותר. נוסף על כך, ימצא קשר עקיף בין ריבוי התפקידים לבין תחושת הדחק בתיווך של תחושת קונפליקט התפקידים. בניגוד להשערה, לא ניתן לראות בתרשים 2 קשר ישיר בין מספר התפקידים לבין תחושת קונפליקט התפקידים מסוג בית-עבודה. יתר על כן, בניגוד למשוער, נמצא קשר שלילי מובהק סטטיסטית בין מספר התפקידים לבין תחושת קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-בית.



תרשים 2: המודל האמפירי, כולל מקדמי הרגרסיה המתוקננים

זאת ועוד, למספר התפקידים לא נמצאו אפקטים ישירים על תחושת הדחק בעבודה ואף לא על תחושת הדחק במשפחה, אולם נמצא אפקט שלילי עקיף של מספר התפקידים על תחושת הדחק בעבודה באמצעות תיווך קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-בית ($\beta = -0.122, SE = 0.038, p < 0.01$). נמצא כי ככל שלאישה יש תפקידים רבים יותר, תחושת קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-בית נמוכה יותר, וככל שתחושה זו נמוכה יותר, תחושת הדחק בעבודה חלשה יותר אף היא. קשר עקיף זה מחדד במידה רבה יותר את האפשרות שמספר תפקידיה של האישה אינו פועל כמצופה ואינו תורם לתחושות חזקות יותר של קונפליקט תפקידים ושל דחק במשפחה ובעבודה.

לפי השערה 3, ככל שהתמיכה החברתית הנתפסת רחבה יותר, מספר התפקידים רב יותר, תחושת קונפליקט התפקידים חלשה יותר ואף תחושת הדחק הן במשפחה והן בעבודה חלשה יותר. נוסף על כך, יימצא קשר עקיף בין התמיכה החברתית הנתפסת לבין תחושות הדחק באמצעות תיווך של מספר התפקידים ותחושת קונפליקט התפקידים בית-עבודה ועבודה-בית.

מתרשים 2 ניתן ללמוד גם על המשתנים התורמים להסבר בנוגע למספר הרב של תפקידי האישה: נמצא כי ככל שהתמיכה החברתית הנתפסת של האישה רחבה יותר, מספר תפקידיה רב יותר. נראה אפוא כי סביבה מעצימה – התמיכה שהאישה מקבלת – היא גורם רב-השפעה המאפשר לה לקבל עליה תפקידים רבים.

המודל מלמד שערכים גבוהים של תמיכה חברתית נתפסת קשורים לרמות נמוכות של תחושת קונפליקט תפקידים מסוג בית-עבודה ושל תחושת דחק במשפחה. נוסף על כך, נמצאו כמה אפקטים עקיפים של התמיכה החברתית על תחושת הדחק. נמצא אפקט שלילי עקיף של תמיכה חברתית נתפסת על תחושת הדחק במשפחה באמצעות תיווך תחושת קונפליקט תפקידים מסוג בית-עבודה ($\beta = -.075, SE = .031, p < .05$): ככל שהתמיכה החברתית הנתפסת רחבה יותר, תחושת קונפליקט התפקידים מסוג בית-עבודה חלשה יותר, וכך תחושת הדחק במשפחה נמוכה יותר.

זאת ועוד, נמצא אפקט שלילי עקיף של תמיכה חברתית נתפסת על תחושת הדחק בעבודה באמצעות תיווך מספר התפקידים ותחושת קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-בית ($\beta = -.033, SE = .013, p < .05$): ככל שהתמיכה החברתית רחבה יותר, מספר תפקידי האישה רב יותר; ככל שאישה יש תפקידים רבים יותר, תחושת קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-בית חלשה יותר; ככל שזו חלשה יותר, תחושת הדחק בעבודה חלשה יותר אף היא.

לפי השערה 4, ככל שרמת המשאבים האישיים (רמת הכנסה, השכלה ומצב בריאות) גבוהה יותר, כך מספר התפקידים רב יותר, תחושת קונפליקט התפקידים חלשה יותר, ואף תחושת הדחק הן במשפחה והן בעבודה חלשה יותר. זאת ועוד, ימצא קשר עקיף בין רמת המשאבים האישיים לבין תחושות הדחק באמצעות תיווך של מספר התפקידים ותחושת קונפליקט התפקידים.

מתרשים 2 עולה כי ככל שמצב בריאותה של האישה טוב יותר, כך מספר תפקידיה רב יותר. נראה כי החוסן נפשי המוקנה לה עקב בריאות טובה מאפשר לה לקבל עליה תפקידים רבים. נוסף על האפקט החיובי שיש לכמה ממשאבי האישה על מספר תפקידיה, תבנית הקשרים בין משתני המחקר, העולה מתרשים 2, מלמדת על קשרים רבים, הן ישירים והן עקיפים, בין משאבי האישה לבין תחושת קונפליקט התפקידים שהיא חווה ותחושת הדחק על שני גורמיה. למשל, נמצאו קשרים שליליים ישירים בין משאב הבריאות לבין תחושת הדחק במשפחה ובעבודה: ככל שהאישה בריאה יותר, מצוקתה בשני התחומים פחותה. כמו כן נמצא אפקט שלילי ישיר של המשאב הכלכלי על תחושת הדחק בעבודה: ככל שהמצב הכלכלי של האישה טוב יותר, תחושת הדחק בעבודה חלשה יותר. לצד קשרים אלו נמצאו כמה אפקטים עקיפים להסבר תחושת הדחק של האישה: נמצא אפקט שלילי עקיף של המשאב הכלכלי על תחושת הדחק בעבודה באמצעות תיווך משאב התמיכה החברתית, מספר התפקידים ותחושת קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-בית ($\beta = -.007, SE = .003, p < .05$). ניתן לראות שככל שהמצב הכלכלי טוב יותר, גם התמיכה החברתית רחבה יותר; ככל שהתמיכה החברתית רחבה יותר, מספר תפקידיה של האישה רב יותר; ככל שיש לה תפקידים רבים יותר, כך תחושת קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-בית חלשה יותר; ככל שזו חלשה יותר, כך תחושת הדחק בעבודה חלשה יותר. עוד נמצא אפקט שלילי עקיף של המשאב הכלכלי על תחושת הדחק במשפחה באמצעות תיווך משאב התמיכה החברתית: ככל שרמת המשאב הכלכלי

גבוהה יותר, התמיכה החברתית רחבה יותר, וככל שזו רחבה יותר, גם תחושת הדחק במשפחה חלשה יותר.

משאב נוסף, שנמצא כבעל השפעה עקיפה על תחושת הדחק, הוא משאב ההשכלה. נמצא אפקט שלילי עקיף של השכלה על תחושת הדחק במשפחה באמצעות תיווך תחושת קונפליקט תפקידים מסוג בית-עבודה ($\beta = -.06, SE = .029, p < .05$): ככל שרמת ההשכלה גבוהה יותר, תחושת קונפליקט התפקידים מסוג בית-עבודה חלשה יותר, וככל שתחושת קונפליקט זה חלשה יותר, תחושת הדחק במשפחה חלשה יותר אף היא.

סקירה של תבנית הקשרים הישירים והעקיפים של המשאבים האישיים ושל משאב התמיכה החברתית מורה אפוא שנשים עתירות משאבים הן בעלות תפקידים חברתיים רבים יותר, הן חסינות יותר בפני קונפליקט תפקידים והן חוות תחושת דחק חלשה יותר, כפי ששיערנו בהשערה 3 ובהשערה 4.

באשר להשערה 5, שבה שיערנו כי ימצא קשר בין המשאבים האישיים של האישה לבין התמיכה החברתית הנתפסת כמייצגת את משאביה הסביבתיים, מצאנו כי המודל המבני אכן תומך במידה חלקית בהשערה זו, אולם כפי שניתן לראות מתרשים 2, עוצמת הקשרים בין המשאבים לבין עצמם אינה אחידה. למשל, נמצאו קשרים חיוביים בין משאב ההשכלה לבין משאב הבריאות והמשאב הכלכלי, כלומר ניתן לטעון כי נשים משכילות נהנות מרווחה כלכלית יחסית ומבריאות טובה יותר. נוסף על כך, המצב הכלכלי קשור למצב הבריאות: נשים בעלות הכנסה גבוהה יחסית נהנות מבריאות טובה יותר. עם זאת, מעניין לציין כי משלושת המשאבים האישיים שנבחנו, המשאב הכלכלי בלבד הוא הקשור לתמיכה החברתית הנתפסת: ככל שמצבה הכלכלי של האישה טוב יותר, מידת התמיכה החברתית הנתפסת היא רחבה יותר. לפי תרשים 2, בריאות טובה והשכלה גבוהה אינן תורמות לתמיכה החברתית הנתפסת של האם העובדת.

נוסף על הקשרים שנצפו בשלב גיבוש ההשערות, נמצאו קשרים ראויים לציון בין גיל הנשים לבין יתר משתני המחקר. מן המודל המוצג בתרשים 2 עולה בכירור שהגיל הוא גורם מרכזי בתבנית הקשרים בין תחושת קונפליקט התפקידים לבין תחושת הדחק. נתבי הקשרים שנמצאו מלמדים שגיל מבוגר יחסית מטיב לעתים עם האישה ותורם לתחושת דחק חלשה יותר, אך לעתים הוא עשוי לתרום לתחושת דחק חזקה יותר.

באשר לתרומה המיטיבה של גיל האישה לרווחתה באמצעות היחלשות תחושת הדחק במשפחה, נמצא אפקט שלילי עקיף של הגיל על תחושת הדחק במשפחה באמצעות תיווך קונפליקט בית-עבודה ($\beta = -.06, SE = .023, p < .01$): ככל שהגיל גבוה, תחושת קונפליקט התפקידים מסוג בית-עבודה חלשה יותר, וככל שתחושת קונפליקט זו חלשה יותר, תחושת הדחק במשפחה חלשה יותר אף היא. מכאן אפשר להעריך שגם אם אישה חוותה בצעירותה קונפליקט תפקידים, עם הגיל היא תהיה חסינה יותר בפני תחושות אלו. עוד נמצא אפקט חיובי עקיף של הגיל על תחושת הדחק במשפחה באמצעות תיווך

משאב התמיכה החברתית ובאמצעות תיווך תחושת קונפליקט התפקידים מסוג בית-עבודה ($\beta = .02, SE = .009, p < .05$): ככל שהגיל גבוה, התמיכה החברתית הנתפסת מעטה יותר; כאשר התמיכה החברתית מעטה יותר, תחושת קונפליקט התפקידים מסוג בית-עבודה חזקה יותר; ככל שזו חזקה יותר, תחושת הדחק במשפחה חזקה יותר אף היא. באשר לתחושת הדחק במשפחה, ניתן להסיק כי כלל ההשפעות העקיפות של הגיל הגבוה תורמות לתחושת דחק חלשה יותר במשפחה.

באשר לקשר בין הגיל לבין תחושת הדחק בעבודה, נמצא אפקט חיובי עקיף של גיל על תחושת הדחק בעבודה באמצעות תיווך התמיכה החברתית, מספר התפקידים ותחושת קונפליקט תפקידים מסוג עבודה-בית ($\beta = .009, SE = .004, p < .05$): ככל שהגיל עולה, התמיכה החברתית מעטה יותר; ככל שהתמיכה החברתית מעטה, לאישה יש פחות תפקידים; ככל שיש לה פחות תפקידים, תחושת קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-בית גוברת; ככל שתחושת קונפליקט זו חזקה יותר, כך היא חווה תחושת דחק חזקה יותר בעבודה. נוסף על כך, נמצא אפקט שלילי עקיף של גיל על תחושת דחק בעבודה באמצעות תיווך מספר תפקידים ותחושת קונפליקט עבודה-בית ($\beta = -.046, SE = .016, p < .01$): ככל שהגיל גבוה יש לאישה תפקידים רבים יותר; ככל שתפקידיה רבים יותר, תחושת קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-בית חלשה יותר; כל שזו חלשה יותר, גם תחושת הדחק בעבודה חלשה יותר.

גיל האישה, משאביה האישיים, התמיכה החברתית הנתפסת ותחושת קונפליקט התפקידים מסוג בית-עבודה מסבירים יחד 34% מן השונות בתחושת הדחק במשפחה ($R^2 = .34, p < .001$). נמצא כי ככל שמצב הבריאות טוב יותר, תחושת הדחק חלשה יותר ($\beta = -.31, p < .001$), ככל שהתמיכה החברתית הנתפסת רחבה יותר, תחושת הדחק חלשה יותר ($\beta = -.21, p < .001$), וככל שתחושת קונפליקט התפקידים בית-עבודה גבוהה יותר, תחושת הדחק חזקה יותר ($\beta = .30, p < .01$). נוסף על כך, נמצאו אפקטים שליליים עקיפים של גיל, השכלה ותמיכה חברתית נתפסת על תחושת הדחק במשפחה: ככל שהנשים מבוגרות יותר, משכילות יותר ונהנות מתמיכה חברתית רחבה יותר, נטייתן לחוות תחושת דחק במשפחה חלשה יותר.

גיל האישה, משאביה האישיים, התמיכה החברתית ותחושת קונפליקט התפקידים מסוג בית-עבודה ומסוג עבודה-בית מסבירים יחד 45% מן השונות בתחושת הדחק בעבודה ($R^2 = .45, p < .001$). נמצא כי ככל שמצב הבריאות טוב יותר, תחושת הדחק בעבודה חלשה יותר ($\beta = -.17, p < .01$), וככל שהמצב הכלכלי טוב יותר, תחושת הדחק בעבודה חלשה יותר ($\beta = -.15, p < .01$). כמו כן, נמצא כי ככל שתחושת קונפליקט התפקידים מסוג בית-עבודה חזקה יותר, תחושת הדחק בעבודה חזקה יותר, תחושת הדחק בעבודה חזקה יותר אף היא ($\beta = .47, p < .001$), וכן נמצא קשר בין תחושת דחק במשפחה לבין תחושת דחק בעבודה ($r = .26, p < .001$).

יש לציין כי במחקר זה נעשה שימוש במערך מורכב של משתנים. קיימת סבירות גבוהה שמקצת המשתנים קשורים זה לזה, וייתכן שקשר זה פוגם בעוצמת הממצאים. יש להניח כי בחירת מודל מצומצם יותר, או לחלופין בחירת מודלים נפרדים, הייתה מאפשרת להשיג תוצאות ברורות יותר, אך השימוש בגישה המורכבת מאפשר להצביע על מגוון רב של קשרים ישירים ועקיפים בין המשתנים המסבירים (משאבי האישה, תחושת קונפליקט התפקידים, מספר התפקידים) לבין תחושת הדחק.

דיון

מחקר זה עסק בכמה שאלות מרכזיות שבאמצעותן ניסינו לבדוק אם מערך התפקידים המסועף של אימהות עובדות מגביר את תחושת קונפליקט התפקידים, הנוצרת בשל הדרישות התובעניות של העבודה מצד אחד ושל המשפחה מן הצד האחר, ואם מספר רב של תפקידים קשור לתחושת הדחק של נשים במשפחה ובעבודה.

קודם שנדון בהשערות המחקר, נציין כי תבנית הקשרים שנמצאה בין משתני המחקר היא צפופה למדי. כפי ששיערנו, בהסבר תחושת הדחק של אימהות עובדות משתתפים קונפליקט התפקידים שחוה האם העובדת, מספר תפקידיה, המשאבים הסביבתיים והאישיים העומדים לרשותה וגילה. משתנים אלו קשורים לתחושת הדחק של האם העובדת בנתיבים רבים, מקצתם ישירים ומקצתם עקיפים.

ממצאי המחקר מראים כי תחושת הדחק במשפחה קשורה לתחושת הדחק בעבודה וכי תחושת קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-בית קשורה לתחושת קונפליקט התפקידים מסוג בית-עבודה. ממצאים אלו, המצביעים על זליגה בתחושות הנשים מתחום אחד למשנהו (משפחה, עבודה), עולים בקנה אחד עם ממצאיהם של מחקרים אחרים המראים שיש אפקט "גלישה" (Spill-Over Effect) של לחצים הנחווים בתחום אחד של חיי האדם לתחום אחר (Kinnunen, Feldt, Geurts, & Pulkkinen, 2006; Westman, 2005). עם זאת, במחקר זה נמצא כי הקשרים בין תחושת הדחק במשפחה לבין תחושת הדחק בעבודה נמוכים במידה ניכרת מן הקשרים בין שני סוגי הקונפליקטים התפקידיים. נראה אפוא כי נשים מצליחות להפריד טוב יותר בין תחושת הדחק במשפחה לבין תחושת הדחק בעבודה, תחושות הנובעות ככל הנראה ממקורות שונים, וכי קונפליקט התפקידים הוא אחד המקורות לתחושות הדחק. ואולם, בשל העובדה שתחושת קונפליקט התפקידים משני הסוגים (בית-עבודה ועבודה-בית) מקורה בלחצים הנובעים מעולם תוכן דומה, יש להניח כי נשים החוות את אחד מסוגי הקונפליקטים יחוו במקרים רבים גם את הקונפליקט מן הסוג השני. כמו כן, כפי ששיערנו בהשערה 1, נמצא שתחושת קונפליקט התפקידים מסוג בית-עבודה (דרישות המשפחה המפריעות לעבודה) קשורה לתחושת דחק הן במשפחה והן בעבודה. עם זאת, תחושת קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-בית (דרישות העבודה המפריעות למשפחה) קשורה רק לתחושת הדחק בעבודה, ובכך יש אישוש חלקי בלבד להשערה 1. נראה כי אימהות עובדות מביאות את העבודה

הביתה פחות משהן מביאות את הבית לעבודה, בבחינת "ביתה הוא מבצרה". כאשר המשפחה "מפריעה" לחיי העבודה, האם העובדת "נוגסת" גם במשאבים שהיא מקצה לעבודה, כגון זמן ואנרגיה נפשית ופיזית, כדי לעמוד בדרישות המשפחה. בשל התרוקנות משאביה היא חווה אפוא תחושת דחק בעבודה, נוסף על תחושת הדחק במשפחה. זליגת דרישות המשפחה אל תחום העבודה מעידה על לחצים ניכרים ובלתי פתורים בתחום המשפחה הגולשים אל חיי העבודה של האישה, לחצים שמעצם היותה של המשפחה קבוצה ראשונית, הם בעלי משמעות עמוקה לאישה. מכאן ניתן להסיק כי הפרעת הבית לעבודה נותנת את אותותיה ברווחת האישה יותר מהפרעת העבודה לחיי המשפחה. הסבר נוסף לממצא בדבר ההבדל בקשר בין שני הסוגים של קונפליקט התפקידים לבין תחושת הדחק במשפחה ותחושת הדחק בעבודה נובע ממהותה של העבודה, המתאפיינת לרוב בגמישות נמוכה לעומת הבית. לפיכך, כאשר קונפליקט התפקידים נובע מכך שדרישות המשפחה מכבידות על האישה וגולשות לתחום העבודה, האישה תרגיש תחושת דחק לא רק בתחום המשפחה, שהוא מקור הדרישות, אלא אף בעבודה בשל ניסיונה לעסוק בדרישות המשפחה במקום שאינו מאפשר זאת. לעומת זאת, יש ביכולתה של האישה לעסוק בביתה במטלות הקשורות לעבודה. נראה כי אף שמטלות העבודה גוזלות ממנה אנרגיות פיזיות, נפשיות או קוגניטיביות, גם כאשר האישה חווה קונפליקט מסוג עבודה-בית, תחושת קונפליקט זו אינה מתבטאת בתחושת דחק במשפחה בשל התנאים שהבית מאפשר, והשפעתה תחומה לתחושת הדחק בעבודה. מניתוח הקשרים בין מספר תפקידיה של האישה לבין תחושת הדחק עולה ממצא מפתיע ולא צפוי: בניגוד להשערה 2, לא נמצא קשר בין מספר תפקידי האישה לבין תחושת הדחק במשפחה או בעבודה. יתר על כן, מספר התפקידים של משתתפות המחקר לא גרם לתחושה חזקה יותר של קונפליקט תפקידים מסוג בית-עבודה. כמו כן, בניגוד למצופה, נמצא שמספר תפקידי האישה קשור בקשר שלילי לתחושת קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-בית, כלומר מספר רב של תפקידים תורם לתחושה חלשה יותר של דחק בעבודה באמצעות השפעות מזיקות פחותות של קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-בית. התרומה המיטיבה שיש לריבוי תפקידים על הרווחה הנפשית של נשים הוכחה במחקרים נוספים (Marks & MacDermid, 1996; Rozario, Morrow-Howell, & Hinterlong, 2004), והיא מבטאת התבוננות שונה בתפקידיהן, שנעשתה פופולרית בשנים האחרונות (בנוגע לישראל, ראו למשל ברפמן, 2011). גישה זו מוכרת כ"גישת הרחבת התפקידים", והיא גורסת שכאשר כלל תפקידיה של האישה גדל, מתרבות גם מערכות התמיכה העומדות לרשותה המסייעות לה למלא תפקידים רבים. בבסיס הנתה זו עומד העיקרון שתפקידים רבים יוצרים משאבים רבים ומערכות תמיכה רבות, וריבוי התפקידים מאפשר גמישות בביצועם. יתר על כן, בעת ביצוע התפקידים הרבים הנשים רוכשות ידע ומומנויות המועברים מתפקיד לתפקיד ובכך מקלים עליהן לבצעם בעת ובעונה אחת. מצב של ריבוי תפקידים מגביר אפוא את תחושת האתגר של הנשים, והעמידה בו מעלה את דימוין העצמי, משפרת את הסתגלותן ואף תורמת תרומה חיובית

לביטחונן העצמי (Nordenmark, 2004; Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002). גישה זו אינה מכחישה את קיומם של מתחים הנגרמים מריבוי תפקידים, אך היא מדגישה את היתרונות שבמצב זה לנשים, העשויים להעשיר אותן ולפצותן על המתחים הנוצרים אצלן בעת ביצוע תפקידיהן.

בהקשר זה מצאה קוליק (2012) במחקר עדכני, שבוצע בקרב אימהות חרדיות, כי על אף הלחץ שנשים עובדות מצויות בו בשל הצורך לשלב בין דרישות העבודה לבין הטיפול במספר רב של ילדים, הן מתייחסות לריבוי תפקידיהן בחיוב. במחקר נמצא כי ריבוי התפקידים גרם לנשים לתחושה טובה של התחדשות וניצול מרבי של הזמן ולאפשרות לעסוק במגוון תחומים התורמים למעגל הקרוב והרחוק של המשפחה ושל הקהילה הרחבה. בשל הסיפוק הרב שהן חשות מביצוע שֶׁלל תפקידיהן, האימהות העובדות אינן מייחסות חשיבות רבה למתח הנוצר בין הדרישות התובעניות של מערכת הבית לבין הדרישות של מערכת העבודה.

הטענה כי בריבוי התפקידים יש פוטנציאל חיובי להפחתת תחושת הדחק בעבודה, אינה מסבירה את העדר הקשר בין מספר תפקידיה של האישה לבין תחושת הדחק שלה במשפחה. הממצאים הנוגעים לקשר בין מספר תפקידי האישה לבין תחושת הדחק שלה בתחום העבודה שונים מן הממצאים הנוגעים לקשר בין מספר התפקידים לבין תחושת הדחק בתחום המשפחה. שוני זה עשוי לנבוע ממקורות תחושת הדחק במשפחה, שהם מורכבים יותר ומשמעותיים יותר לאישה ממקורות תחושת הדחק בעבודה. אופייה של תחושת הדחק במשפחה, הנוגעת לרוב לאנשים המצויים בקשרי דם או בקשרי חיתון, שהם קשרים ראשוניים באופיים, מעמעמת את התרומה המיטיבה של ריבוי התפקידים, ולכן ריבוי התפקידים אינו מפחית בהקשר זה את תחושת הדחק של האישה במשפחה. אחד ההסברים להשפעה המיטיבה של ריבוי התפקידים על אימהות עובדות מדגישים את הקשרים החברתיים הרבים שהאישה רוכשת בתפקידיה החברתיים, קשרים העשויים לשמש לה רשת תמיכה חברתית צפופה ולהעשירה. ואכן, ממצאי המחקר מאששים את השערה 3 ומצביעים על חשיבות המשאב הסביבתי של תמיכה חברתית להפחתת התחושה של קונפליקט התפקידים של הנשים ותחושת הדחק שלהן. לפי ממצאי המחקר, התמיכה החברתית נמצאת במקום מרכזי בתבנית הקשרים בין משתני המחקר, והיא מעין צומת עיקרי שממנו יוצאים נתיבי קשר למספר תפקידי האישה, לתחושת קונפליקט התפקידים ולתחושת הדחק שהיא חווה.

משאב התמיכה החברתית נמצא כבעל פוטנציאל להפחית את תחושת הדחק של האישה במשפחה, והוא מונע את העברת המתחים מתחום המשפחה לתחום העבודה. נוסף על כך, התמיכה החברתית מעודדת נשים להיות מעורבות בתפקידים חברתיים רבים יותר. בנייתו תרומתם של המשאבים להסבר תחושת הדחק של האם העובדת יש להזכיר, לצד משאב התמיכה החברתית, גם את המשאבים האישיים שנבחנו, התורמים אף הם להפחתת תחושת קונפליקט התפקידים ותחושת הדחק של האם העובדת. ואולם, נמצא כי תרומתם של המשאבים האישיים אינה אחידה, ומבין המשאבים האישיים

בולטת בעיקר תרומתו של משאב הבריאות, התורם להפחתת תחושת הדחק של הנשים הן במשפחה והן בעבודה. משאב הבריאות תורם לשיפור רווחת חייהן של הנשים, בכך שהוא מאפשר להן לקבל עליהן תפקידים חברתיים רבים, המפחיתים כאמור את תחושת הדחק שלהן בעבודה. במחקר נמצא כי המשאב הכלכלי תורם אף הוא תרומה ישירה להפחתת תחושת הדחק בעבודה. יש להניח כי שליטה על משאבים כלכליים מעניקה לאישה תחושת ביטחון, המונעת את הסבתם של לחצי קונפליקט התפקידים לתחושת דחק בעבודה. זאת ועוד, המשאב הכלכלי עשוי להגביר את מידת התמיכה החברתית של האישה, וכך בכוחו להגדיל את מספר התפקידים, המסייעים לה לבלום התפתחות של תחושת דחק בעבודה.

כפי ששוער בהשערה 4, השכלה גבוהה מעניקה לאישה יתרון בכך שהיא מקנה לה מיומנויות הבולמות את התפתחות הקונפליקט מסוג בית-עבודה. כאשר תחושת קונפליקט זה נוטה להיות חלשה יחסית, תחושת הדחק שלה משני הסוגים נוטה אף היא להיות חלשה. ניתן אף להסיק כי בדומה לחוסן המוקנה לנשים בזכות התמיכה החברתית, החוסן המוקנה להן מכוח משאביהן האישיים מפחית אף הוא התפתחות של לחצים ותחושות דחק, שהם מנת חלקן של נשים שמשאביהן דלים יחסית.

בשל הקשרים הרבים שנמצאו בין המשאבים האישיים לבין עצמם ובין המשאב הכלכלי לבין התמיכה החברתית, ניתן להסיק כי נשים עתירות משאבים אישיים בתחום אחד יהיו עתירות משאבים גם בתחום אחר, כפי ששוער בהשערה 5. ואולם, לקשרים שנמצאו בין המשאבים לבין עצמם יש משמעות נוספת בעלת אופי פסימי יותר: אישה דלת משאבים באחד התחומים תהיה דלת משאבים גם בתחום אחר, ולכן עמידותה בפני לחצים בכלל ובפני מתחים הנובעים מקונפליקט התפקידים בפרט תהיה נמוכה יותר. מכאן עולה מסקנה כי חולשת נשים הנובעת מהעדר משאבים בתחום אחד תביא גם לחולשה הנובעת מהעדר משאבים בתחום אחר, וחולשה זו מציבה בפני אימהות עובדות דלות משאבים קשיים המביאים אותן לידי תחושת קונפליקט תפקידים ותחושת דחק ויוצרת אצלן קושי לצבור משאבים נוספים על המשאבים הדלים שבידיהן. כמו כן, נראה כי נשים דלות משאבים הן שנוטות להיפגע גם מריבוי התפקידים, ובעקבות זאת גוברת תחושת הדחק שלהן. ממצאי המחקר מצביעים אפוא על קשר מעגלי בין העדר משאבים לבין תחושת דחק המונעת מאימהות עובדות דלות משאבים למלא את מלאי משאביהן הדל ממילא. בהעדר משאבים האישה תחוה קונפליקט תפקידים, ותחושת הדחק תגבר שוב.

לבסוף, כדי להסביר את התהוותן של תחושת קונפליקט התפקידים ותחושת הדחק יש להזכיר גם את גיל הנשים. תרומתו של הגיל להסבר משתני המחקר העיקריים היא רבת-נתיבים, ואופייה ישיר ועקיף כאחד. מאחר שעם העלייה בגיל מתרחשת הקלה בנטל הדרישות התובעניות הנובעות מטיפול בילדים צעירים והמשפחה מכבידה פחות על תפקוד האישה בתחום העבודה, פוחתת עוצמתו של קונפליקט התפקידים מן הסוג בית-עבודה, ובעקבותיה פוחתת גם תחושת הדחק במשפחה. אפשר אפוא להסיק כי גם

אם האישה חוותה בצעירותה רמה גבוהה של קונפליקט תפקידים, עם העלייה בגיל היא תהיה חסינה יותר בפני לחצים אלו והעומס המוטל על כתפיה יפחת. ואולם, בחינת נתיבי הקשר של הגיל מלמדת גם על היחלשות הנשים עם העלייה בגיל ובאופן טבעי גם על ירידה בבריאותן. בשל הקשר העקיף בין בריאות לבין תחושת דחק גם במשפחה וגם בעבודה ניתן להסיק שחלה פגיעה ברווחת האם העובדת עם העלייה בגיל, כפי שצוין. נוסף על כך, לפי ממצאי מחקר זה, עם העלייה בגיל זוכה האישה לתמיכה חברתית פחותה, הנובעת ככל הנראה מהיחלשות מקורות תמיכה של הורים וסבים, המתבגרים אף הם בשלב זה של חייה. נוכל לסכם אפוא ולומר שתרומת הגיל להפחתת תחושת הדחק בקרב אימהות עובדות היא מורכבת ורב-תפנים: גילה המבוגר של האם העובדת מיטיב עמה במובנים מסוימים, אולם במובנים אחרים הוא פועל לרעתה.

מסקנות המחקר

מכלל ממצאי המחקר עולות כמה מסקנות. ראשית, חסינותן של אימהות עובדות מהשלכותיהם השליליות של מצבי מתח בעבודה על המשפחה רבה יותר מחסינותן מהשלכות של מצבי מתח במשפחה על העבודה. שנית, מספר התפקידים של האישה מסייע לה להתמודד עם תחושת קונפליקט התפקידים הנובעת מחדירת העבודה הביתה, וכך פוחתת גם תחושת הדחק בעבודה. בתבנית קשרים זו יש משום תרומה ניכרת גם למשאבים האישיים ולמשאב החברתי, המפחיתים את מצוקת האישה בשני התחומים ואף מקלים עליה בתחושת קונפליקט התפקידים. תרומת הגיל להסבר תחושות האישה בניסיונה לעמוד בדרישות הבית והעבודה היא רבת-תפנים, וכך נראה כי העלייה בגיל לעתים מקלה על האישה ולעתים מגבירה את מצוקתה.

באשר לבסיס התאורטי של המחקר, ממצאי המחקר אינם תומכים בגישת המתח התפקידי ובגישת שימור המשאבים. נמצא כי ריבוי התפקידים אינו מכלה את המשאבים הזמינים של האישה ואינו תורם לעלייה בתחושת הדחק שלה, אלא להפך, לריבוי התפקידים יש במידה מסוימת פוטנציאל חיובי, המגביר את עמידותה של האישה בפני המתח הנוצר בין העבודה לבין המשפחה. ואולם, על מנת להבין טוב יותר את השפעת ריבוי התפקידים על אימהות עובדות יש מקום להעמיק את הגישות התאורטיות הפופולריות העוסקות בנושא ולכלול בהן רכיבים נוספים על הרכיבים הקיימים. על גישות אלו לעסוק בשאלות כגון מה החשיבות שהאישה מייחסת לתפקיד שהיא ממלאת, מה מידת שביעות הרצון שלה מן התפקיד והאם התפקיד שהיא ממלאת הוא תוצאה של בחירה או של אילוץ. מחקרים שיכללו את ההיבטים האלה עשויים לשפוך אור על התחום ולאפשר הבנה עמוקה יותר של הנסיבות שבהן ריבוי התפקידים מפחית מתחושת הדחק של האישה ואף מגביר את רווחתה.

מגבלות המחקר

יש להזכיר שהמחקר הוא מחקר חתך ונתוניו נאספו בנקודת זמן אחת, ועל כן בהכללת הממצאים אין לטעון לקשרים סיבתיים בין משתניו. במילים אחרות, ייתכן שריבוי התפקידים מפחית את תחושת הדחק בעבודה בקרב משתתפות המחקר, אך ייתכן גם שגשמים שחשות תחושת דחק פחותה מקבלות עליהן תפקידים רבים מעצם יכולתן לעמוד בהם בהצלחה בשל חסינותן הנפשית הרבה. לפיכך, כדי להסיק מסקנות על קיומם של קשרים סיבתיים בין המשתנים מומלץ לבצע בעתיד מחקרים נוספים במערך של מחקר אורך, שיתמקדו בסוגיות שמחקר זה עסק בהן.

מגבלה נוספת הווכרה בפרק הממצאים וקשורה לשימוש במערך מורכב של משתנים מסבירים, שקשרים בין מקצתם עשויים לפגום בעוצמת הממצאים. עם זאת, המודל המבני המורכב אפשר כאמור להצביע על מגוון הקשרים הישירים והעקיפים בין המשתנים המסבירים לבין תחושת הדחק.

מגבלה נוספת, שלישית, קשורה לאופיו של המדגם, המורכב בעיקר מנשים המשתייכות למעמד הבינוני, שמצבן הכלכלי להערכתן טוב למדי והשכלתן גבוהה. על מנת להעמיק את הבנת הקשר בין ריבוי התפקידים לבין תחושת קונפליקט התפקידים ותחושת הדחק של כלל האימהות העובדות יש להתמקד במחקרים בעתיד באימהות עובדות דלות אמצעים שאינן משכילות.

מגבלה רביעית של המחקר קשורה לאיסוף הנתונים, הן התלויים והן הבלתי תלויים, ממקור אחד: אימהות עובדות. נוסף על אימהות עובדות מומלץ לאסוף נתונים במחקרים בעתיד גם ממקורות נוספים, כגון ילדיהן או בני זוגן של הנשים. מחקרים בעתיד, שיעסקו בסוגיית קונפליקט התפקידים בקרב אימהות עובדות וייתחשו למגבלות המחקר שהועלו כאן, עשויים לאפשר הבנה עמוקה יותר של מקורות תחושת הדחק של האימהות העובדות, המנסות באופן יום-יומי ואינטנסיבי לגשר בין שני התחומים התובעניים, משפחה ועבודה.

המלצות מעשיות

רוב הנשים בגיל העבודה בישראל עובדות כיום (כ־59% השתתפו בכוח העבודה בשנת 2014, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2015א), ולכן הצורך למוג בין מערכת העבודה לבין מערכת המשפחה הוא צורך יום-יומי, המשותף לרוב אוכלוסיית הנשים המצויות בגיל העבודה ומטופלות בילדים. על סמך ממצאי המחקר אפשר להמליץ כמה המלצות לאנשי מקצוע ולמטפלים העוסקים ביעוץ לשיפור איכות חייהן של נשים עובדות. ראשית, יש להקדיש מאמצים ולפתח שיטות שיסייעו לנשים להפחית את עוצמתו של קונפליקט התפקידים. על שיטות אלו לכלול אימון באסטרטגיות קוגניטיביות והתנהגותיות, האמורות להפחית את חוויית קונפליקט התפקידים. הספרות המקצועית

מתארת כמה שיטות, שיש ביישומן פוטנציאל להפחית את עוצמתו של קונפליקט זה בקרב נשים עובדות (למשל, Hall, 1972). כמה משיטות ההתמודדות האלה הן הצבת ציפיות ראליות מצד האימהות העובדות, קביעת סדר עדיפויות, התמקדות בפן החיובי וניהול נכון של זמן. יש לכוון אימהות עובדות לאמץ את השיטות האלה כדי להתמודד בהצלחה עם ריבוי תפקידיהן ועם תחושת קונפליקט התפקידים, הנובעת מתובענות הדרישות של המשפחה ושל העבודה.

לפי ממצאי המחקר, השפעתו של קונפליקט התפקידים מסוג בית-עבודה היא נרחבת ונוגעת לתחושת הדחק של האישה הן במשפחה והן בעבודה, ולכן נראה כי על אנשי המקצוע לכוון את עיקר מאמציהם להנחות נשים לארגן טוב יותר את דרישות הבית, כך שהפרעה לעבודה תהיה מזערית. כמו כן, על אנשי מקצוע לכוון נשים שלא לחשוש מלקבל עליהן מספר רב של תפקידים חברתיים, המיטיבים עם הנשים לפי ממצאי המחקר, ולכוון אותן לבחור תפקידים מספקים ומהנים שביצועם יתרום לרווחתן הנפשית.

ממצאי המחקר מכוונים אנשי מקצוע לפרופיל של נשים המתאפיינות בדלות במשאבים אישיים וסביבתיים, העלולות לחוות תחושת דחק עקב קונפליקט התפקידים בין המערכות התובעניות של הבית והעבודה. על אנשי המקצוע לכוון את הנשים האלה לרכוש משאבים העשויים לפוגג את הקשר בין קונפליקט התפקידים לבין תחושת הדחק ולנתב את הפוטנציאל הטמון בריבוי תפקידים לאפיקים העשויים לסייע לקידום הסתגלותן.

מקורות

אשד, א' (2004). הקשר בין תמיכה חברתית, תמיכה זוגית ומספר ילדים במשפחה לבין מתח בקרב אימהות צעירות משכילות: השוואה בין נשים דתיות וחילוניות (עבודת מ"א). ירושלים: האוניברסיטה העברית.

ברפמן, ד' (2011). ריבוי תפקידים, קונפליקט בין תפקידים והעצמה אצל פעילים קהילתיים משכונות מצוקה בישראל (עבודת דוקטורט). באר שבע: אוניברסיטת בן גוריון בנגב.

חן, י' (2009). נשים באמצע: הוספת תפקיד הליווי של בן משפחה מאושפז לריבוי תפקידיה של האישה (עבודת דוקטורט). ירושלים: האוניברסיטה העברית.

יורעאלי, ד' (1999). המגדור בעולם העבודה. בתוך ד' יורעאלי, א' פרידמן, ה' דהאן-כלב, ח' הרצוג, מ' חסן, ח' נאה וס' פוגל-ביז'אוי (עורכים), מין, מגדר ופוליטיקה (עמ' 167-216). תל אביב: עם עובד.

כץ, ר' (1988). מתח והעשרה בתפקיד האם העובדת בישראל. מגמות, לא, 35-52. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2006). משפחות ומשקי בית בישראל. לקט נתונים לרגל יום המשפחה. ירושלים: המחבר.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2015א). נתונים מסקר כוח אדם לחודש דצמבר, לרבעון הרביעי ולשנת 2014. ירושלים: המחבר.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (4 במרס, 2015ב). לקט נתונים לרגל יום האישה הבינלאומי 2014. הודעה לעיתונות ירושלים: המחבר. אוהור מתוך http://www.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa_template.html?hodaa=201511057

מלאך-פיינס, א', חסן, י', המר, ל' וניל, מ' (2010). זוגות עובדים בני דור הסנדוויץ'. בתוך ו' מילבאור ול' קוליק (עורכות), משפחות עובדות: הורים בשוק העבודה בישראל, היבטים סביבתיים, כלכליים ומשפטיים (עמ' 276-303). ראשון לציון: פלס, המסלול האקדמי, המכללה למינהל.

קוליק, ל' (2009). סבתאות עכשוויות: הזווית האחרת. דורות, 120, 18-20.

קוליק, ל' (2012). תחושת העצמה, ערכי חיים ומרכזיות חיי העבודה בקרב נשים חרדיות המצויות בשוק העבודה (דוח מחקר). בית הספר לעבודה סוציאלית: בר אילן, רמת גן.

קוליק, ל' וקרונפלד, מ' (2003). ניבוי ההסתגלות למחלת סרטן השד: תרומתם של משאבים אישיים ושל יחס סיבתיות למחלה. חברה ורווחה, כג, 75-100.

קוליק, ל' וראיין, פ' (2005). יחסים זוגיים, אסטרטגיות התמודדות עם קונפליקט בית-עבודה ורווחה נפשית: ניתוח משווה בין נשים יהודיות לנשים ערביות. מגמות, 4, 633-658.

שטייר, ח' (2010). סוף עידן המפרנס היחיד. בתוך ו' מילבאור ול' קוליק (עורכות), משפחות עובדות הורים בשוק העבודה בישראל: היבטים חברתיים, כלכליים ומשפטיים (עמ' 17-46). ראשון לציון: פלס, המסלול האקדמי, המכללה למינהל.

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 414-435.
- Ayman, R., & Antani, A. (2008). *Social support and work-family conflict*. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: Research, theory and best practices* (pp. 287-304). San Diego, CA: Elsevier Academic Press.
- Baltes, B. B., & Heydens-Gahir, H. A. (2003). Reduction of work-family conflict through the use of selection, optimization, and compensation behaviors. *Journal of Applied Psychology, 88*, 1005-1018.
- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology, 49*, 135-145.
- Bentler, P. M. (1989). *EQS structural equations program manual*. Los Angeles, CA: BMDP Statistical Software.

- Billings, G. A., & Moos, H. R. (1982). Work stress and the stress-buffering roles of work and family resources. *Journal of Occupational Behavior, 3*, 215-232.
- Bowen, N. K., & Guo, S. (2012). *Structural equation modeling*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York, NY: Guilford.
- Byrne, B. M. (2012). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. New York, NY: Routledge.
- Chrouser, J. C., & Ryff, D. C. (2006). Multiple roles and well-being: Sociodemographic and psychological moderators. *Sex Roles, 55*, 801-815.
- Church, A. T., & Looner, W. J. (1998). The cross-cultural perspective in the study of personality: Rationale and current research. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 17*, 271-285.
- Danziger, Sa., Corcoran, M., Danziger, Sh., Heflin, C., Kalil, A., Levin, J., Rosen, D., ... & Tolman, R. (2000). *Barriers to the employment of welfare recipients*. Ann Arbor, MI: University of Michigan, Poverty Research and Training Center.
- Dubow, E. F., Tisak, J., Cavsey, D., Hryskho, A., & Reid, G. (1992). A two-year longitudinal study of stressful life events, social support and social problem solving skills: Contributions to children's behavioral and academic adjustment. *Child Development, 62*, 583-599.
- Enders, C. K. (2010). *Applied missing data analysis*. New York, NY: Guilford.
- Frone, M., & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Organizational Behavior, 13*, 723-729.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. New York, NY: Anchor Books.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review, 25*, 483-490.
- Grandey, A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 350-370.
- Greenhaus, J. H., & Bentell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family environments. *Academy of Management Review, 81*, 72-92.

- Gyamfi, P., Brooks-Gunn, J., & Jackson, A. P. (2001). Associations between employment and financial and parental stress in low-income single black mothers. *Women & Health, 32*, 115-135.
- Hall, D. (1972). A model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women. *Administrative Science Quarterly, 6*, 50-76.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis: Pocket guides to social work research methods*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Heller, K., Swindle, R. W., & Dusenbury, L. (1986). Component social support processes: Comments and integration. *Journal of Counseling and Clinical Psychology, 54*, 466-470.
- Hilton, J. M., & Kopera-Frye, K. (2004). Patterns of psychological adjustment among divorced custodial parents. *Journal of Divorce & Remarriage, 41*(4), 1-30.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*, 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture community and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Journal, 50*, 337-421.
- Hobfoll, S. E., & Lilly, R. S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology, 21*, 128-148.
- Home, A. M. (1998). Predicting role conflict, overload and contagion in adult women university students with families and jobs. *Adult Education Quarterly, 48*(2), 85-97.
- Jöreskog, K. G. (1993). Testing structural equation models. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 294-316). London, England: Sage.
- Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1991). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., pp. 571-641). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Kasinitz, P., & Rosenberg, J. (1996). Missing the connection: Social isolation and employment on the Brooklyn waterfront. *Social Problems, 43*, 180-196.
- Kelly, J. (1996). *Leisure* (3rd ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.

- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology, 47*, 62-149.
- Kulik, L. (2010). Women volunteering in social service organizations: A comparative analysis by stages of the life cycle. *Journal of Applied Social Psychology, 40*, 360-388.
- Kulik, L., Shilo-Levin, S., & Liberman, G. (2014). 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. doi: 10.1177/1069072714523243
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 169-181.
- Link, B. G., Lennon, M. C., & Dohrenwend, B. P. (1993). Socioeconomic status and depression: The role of occupations involving direction, control, and planning. *American Journal of Sociology, 98*, 1351-1387.
- Malhotra, S., & Sachdeva, S. (2005). Social roles and role conflict: An interprofessional study among women. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 31*, 37-42.
- Marks, N. F. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review, 42*, 921-936.
- Marks, N. F. (1998). Does it hurt to care? Caregiving, work-family conflict, and midlife well-being. *Journal of Marriage and the Family, 69*, 951-900.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and Family, 58*, 417-432.
- Merton, R. K. (1968). *Social theory and social structure*. New York, NY: The Free Press.
- Merton, R. C. (1977). An analytic derivation of the cost of deposit insurance and loan guarantees. *Journal of Banking and Finance, 1*, 3-11.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 215-232.
- Moen, P., Dempster-McClain, D. D., & Williams, M. R. (1989). Social integration and longevity: An event history analysis of women's roles and resilience. *American Sociological Review, 54*, 635-647.

- Moen, P., Dempster-McClain, D. D., & Williams, M. R. (1992). Successful aging: A life-course perspective on women's multiple roles and health. *The American Journal of Sociology*, 97, 1612-1638.
- Mui, A. (1992). Caregiver strain among black and white daughter caregivers: A role theory perspective. *The Gerontologist*, 2, 203-212.
- Muten, L. K., & Muten, B. O. (2010). *Mplus user's guide* (6th ed.). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Nimrod, G. (2007). Retirees' leisure: Activities, benefits, and their contribution to life satisfaction. *Leisure Studies*, 26, 65-80.
- Nordenmark, M. (2002). Multiple social roles - a resource or a burden: Is it possible for men and women to combine paid work with family life in a satisfactory way? *Gender, Work and Organization*, 9, 125-145.
- Nordenmark, M. (2004). Multiple social roles and well-being. *Acta Sociologica*, 47, 115-126.
- Olson, K., & Pavetti, L. (1996). *Personal and family challenges to the successful transition from welfare to work*. Washington, DC: The Urban Institute.
- Parsons, J. A. (1964). *Social structure and personality*. New York, NY: The Free Press.
- Pearlin, L. T., & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Health and Social Behavior*, 29, 2-21.
- Remennick, L. I. (1999). Women of the "sandwich" generation and multiple roles: The case of Russian immigrants of the 1990s in Israel. *Sex Roles*, 40, 347-378.
- Roehling, P. V., Roehling, M. V., & Moen, P. (2001). The relationship between work-life policies and practices and employee loyalty: A life course perspective. *Journal of Family and Economic Issues*, 21, 141-171.
- Ross, C. E., & Mirowsky, J. (1989). Explaining the social patterns of depression: Control and problem solving or support and talking? *Journal of Health and Social Behavior*, 30, 206-219.
- Ross, C. E., & Van Willigen, M. (1997). Education and the subjective quality of life. *Journal of Health and Social Behavior*, 38, 275-297.
- Rozario, P. A. N., Morrow-Howell, N., & Hinterlong, J. E. (2004). Role enhancement or role strain: Assessing the impact of multiple productive roles on older caregiver well-being. *Research on Aging*, 26, 413-428.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45, 369-387.

- Schlomer, G., Bauman, S., & Card, N. (2010). Best practices for missing data management in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology, 57*, 1-10.
- Schnittker, J. (2004). Education and the changing shape of the income gradient in health. *Journal of Health and Social Behavior, 45*, 286-305.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New York, NY: Routledge.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 1-19.
- Tiehen, L. (2000). Has working more caused married women to volunteer less? Evidence from time diary data, 1965 to 1993. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 29*, 505-525.
- Thoits, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review, 48*, 174-187.
- Thoits, P. A. (1987). Gender and marital status differences in control and distress: Common stress versus unique stress explanations. *Journal of Health and Social Behavior, 28*, 7-22.
- Thomas, T. L., & Ganster, C. D. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology, 80*, 6-15.
- Verbrugge, L. M. (1983). Multiple roles and physical health of women and men. *Journal of Health and Social Behavior, 24*, 16-30.
- Westman, M. (2005). Cross-cultural differences in crossover research. In S. A. Poelman (Ed.), *Work and family: An international research perspective* (pp. 241-260). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Whelan, T. C. (1992). The role of income, life-style deprivation and financial strain in mediating the impact of unemployment on psychological distress: Evidence from the Republic of Ireland. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65*(4), 331-344.
- Williams, K. J., Suls, J., Alliger, G. M., Learner, S. M., & Wan, C. K. (1991). Multiple role juggling and daily mood states in working mothers: An experience sampling study. *Journal of Applied Psychology, 76*(5), 664-674.

- Wilson, J., & Musick, M. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 62, 694-713.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, U. K. (1988). The multidimensional seal of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52, 30-41.