

תוכן עניינים

2.....	פרק 1 מבוא:
3.....	פרק 2 שחיקה בעבודה
5.....	פרק 3 הקשר בין הקונפליקטים אל שחיקה
5.....	פרק 3.1 קונפליקט בית עבודה
7.....	פרק 3.2 קונפליקט עבודה בית
9.....	פרק 3.3 השפעת הקורונה על הקונפליקטים
11.....	פרק 3.4 השפעת עבודה מרחוק על הקונפליקטים
12.....	פרק 4 קשרים בין המשתנים
13.....	4.1 הקשר בין הקונפליקטים לשחיקה
14.....	4.1 הקשר בין עבודה מרחוק על שחיקה והקונפליקטים
15.....	4.2 הקשר בין מגפת הקורונה על שחיקה והקונפליקטים
16.....	פרק 5 הצעת התערבות ודרכי התמודדות אפשריים
17.....	רשימה ביבליוגרפית

פרק 1 מבוא:

כל אדם שעובד ויש לו משפחה וילדים, מקווה להגיע לאיזון המושלם בין פיתוח הקריירה והתפקיד בו הוא נמצא במקום העבודה, לבין שמירה על קשרים הדוקים עם בני משפחתו ובני הזוג שלו או שלה. הרצון למצוא את האיזון בין שני המקומות תפס תאוצה, בעיקר עקב הדרישות ההולכות וגוברות מצד מקומות העבודה, שמציבים דרישות גבוהות מצד העובדים. באם אלו דרישות לשעות עבודה ארוכות, נסיעות מרובות והשקעת זמן במילוי דרישות התפקיד. למול כל אלו עומדים הרצון של העובד להיות שותף פעיל במשק הבית ולהשתתף בגידול הילדים ולבלות זמן עם בן או בת הזוג שלו. מכיוון שלנו, כבני אדם יש כמות מוגבלת של משאבים חומריים ומנטליים, נוצר מאבק מתמיד בין הרצון להיות במקום העבודה, לבין הרצון לבלות בקרב בני המשפחה שלנו. המאבק הזה בספרות מוגדר בשני ערוצים שונים, הראשון הוא, "קונפליקט עבודה-בית" והשני הוא "קונפליקט בית-עבודה". קונפליקט עבודה-בית, מתעורר בדרך כלל כאשר הזמן המוקדש לתפקיד במקום העבודה מונע מסיפוק הדרישות לתפקיד בתא המשפחתי (Delanoetje and Verbruggen, 2019, Pg2). קונפליקט בית-עבודה נוצר עקב עומסים ומתחים שמקורם במשפחה והם מפריעים לתפקוד במקום העבודה (Carvalho and d'Angelo, 2021, Pg 177). רמות גבוהות של הימצאות באחד מן הקונפליקטים האלו, יוצרות מכלול של בעיות: בתפקוד בעבודה, במשפחה, בבריאות הפיזית והמנטלית של אותו אדם. בנוסף, יכולה להיווצר עלייה ברמת השחיקה של העובד. שחיקה מתוארת בדרך כלל, כתסמונת דחק כרונית, הכוללת תחושות כרוניות של תשישות, עמדות שליליות לעבודה ויעילות מקצועית מופחתת כשתנאי עבודה שליליים, עלולים להוביל ולהגביר את תחושת השחיקה בעבודה (Maslach and Leiter, 2016, Pg 105; 2017, Pg 40). שחיקה יכולה לנבוע ממתח כרוני בעבודה ויש לה השפעות מרחיקות לכת על רווחתם ובריאותם של העובדים (Salvagioni et al, 2017, Pg 14). מתח כרוני בעבודה מתאפיין בתשישות מרענת, עמדות שליליות, חוסר מחויבות עם לקוחות וחוסר שביעות רצון מתפקוד. תהליך זה עלול להוביל לתוצאות בלתי רצויות על העובדים, משפחותיהם, סביבת העבודה והארגון (Bakker and Demerouti, 2017, Pg 275). מכיוון ששני הנושאים הללו קשורים אחד לשני, קונפליקט עבודה בית או בית עבודה ורמות שחיקה גבוהות, וההשפעה שיש שלהן על העובד, העבודה הנוכחית תתמקד בניסיון להבין את טיב הקשר בין שניהם. יתרה על זאת, העבודה תרחיב את החקירה לתופעה של עבודה מהבית.

עם הזמן בקרב חלק מן המעסיקים החלה לחלחל ההבנה שיש מעמסה רבה על העובד ויש צורך לספק פתרון, לצד התפתחות הטכנולוגיה והאינטרנט הניעו את האפשרות של עבודה מהבית. אשר באה לספק פתרון נוח לעובד לעבוד בסביבה הביתית שלו ובכך להישאר קרוב פיזית אל התא המשפחתי, ביחד עם ביצוע המשימות

של התפקיד שלו במקום העבודה. בנוסף, מגפת הקורונה אילצה חלקים לא מובטלים ממקומות העבודה להיסגר או לעבור למתכונות מצומצמת של הגעה למקום העבודה, מה שהינע עוד יותר את התנופה של עבודה מהבית. אולם, האם העבודה מהבית באמת השפיעה לטובה על רמות השחיקה והלחץ שיש אצל העובדים ועל רמות הקונפליקט שהם נמצאים בהם? מצד אחד, נראה שהעבודה מהבית באה לספק פתרון לקונפליקטים ולרמות השחיקה של העובד. ברם, מצד שני הימצאות העובד בתוך המסגרת הביתית יכולה להשפיע לרעה על התפקוד שלו במקום העבודה, וגם בתוך התא המשפחתי משום שישינה התנגשות בין שני העולמות. כל לו מובילים אותנו אל עבר שאלת המחקר העיקרית של העבודה הנוכחית שהיא: מהי ההשפעה של הימצאות קונפליקט בית עבודה או עבודה בית על רמות השחיקה של העובד? ומהי ההשפעה של עבודה מהבית, ומגפת הקורונה על רמות הקונפליקט והשחיקה?

מבנה העבודה יהיה כדלקמן, בפרקים הבאים תובא סקירה של מחקרים אשר סוקרים את התופעה, נתחיל עם סקירה של שחיקה, מהי וכיצד היא משפיעה על העובד. אחר כך, נדון בקונפליקט עבודה בית ואז נעבור לקונפליקט בית עבודה. לאחר מכן, נשלב בין שני הנושאים ונראה כיצד השחיקה משפיעה על רמות הקונפליקטים. אחרי זה, נעבור לבחינה של ההשפעה שיש לעבודה מהבית על הקונפליקטים ורמות השחיקה, ונסיים בהסתכלות כיצד מגפת הקורונה שינתה את עולם העבודה ואת ההשפעה שלה.

פרק 2 שחיקה בעבודה

שחיקה מתוארת בדרך כלל, כתסמונת דחק כרונית, הכוללת תחושות כרוניות של תשישות, עמדות שליליות לעבודה ויעילות מקצועית מופחתת כשתנאי עבודה שליליים, עלולים להוביל ולהגביר את תחושת השחיקה בעבודה. שחיקה יכולה לנבוע ממתח כרוני בעבודה ויש לה השפעות מרחיקות לכת על רווחתם ובריאותם של העובדים (Bakker and Demerouti, 2017, Pg 275). מתח מתמשך בעבודה מתאפיין בתשישות, עמדות שליליות כלפי מקום העבודה, חוסר מחויבות מול לקוחות וחוסר שביעות רצון ממקום העבודה. (Bakker and Demerouti, 2017, Pg 273). חלק מן החוקרים חילקו את השחיקה לשלושה היבטים שונים: הראשון, תשישות רגשית, המאופיינת במחסור רגשי ואובדן אנרגיה. השני, דה-פרסונליזציה או ציניות, המתוארים גם כדה-הומניזציה, ניתוק מהתפקיד ומלקוחות והקשחה רגשית. השלישי, חוסר חתירה להישגים אישיים וחוסר יעילות, כלומר תחושה של חוסר התאמה אישית או מקצועית וכן פרודוקטיביות וכישורי התמודדות ירודים (Maslach and Leiter, 2017, Pg 180). דרישות עבודה גבוהות, מאמצים