

סקירת ספרות - איזון עבודה בית מנקודת מבטו של הארגון

חוסר הוודאות הכלכלי השורר כיום, גורם לרבים להיות מודאגים לגבי תעסוקתם בעתיד (Fiksenbaum, 2014). בנוסף לכך, הדרישות ממקום העבודה הופכות גבוהות וחסרות תקדים, ועובדים רבים נאבקים על מנת לתמרן ביניהן לבין תחומי האחריות האישית והמשפחתית שלהם וחווים קשיים לשלב ביניהם (Fiksenbaum, 2014; ויסמל-מנור, 2008). כתוצאה משילוב שני אלה, רבים מדווחים על רמות עולות של מתח וקונפליקט.

קונפליקט עבודה בית/עבודה משפחה

'קונפליקט עבודה-משפחה' (באנגלית: WFC- Work-family conflict) מהווה מוקד עניין הולך וגובר הן בספרות הפופולרית והן בספרות האקדמאית, והוא מתרחש כאשר דרישות העבודה ודרישות חיי המשפחה אינן עולות בקנה אחד עם אלו במובנים מסוימים. למשל כאשר הפעילות שנעשית בתפקיד אחד נעשית קשה יותר בגלל הפעילות הנדרשת מהאדם בתפקיד השני. השינויים הדמוגרפיים בהרכב כוח העבודה (למשל זוגות אשר לשני בני הזוג ישנה קריירה בשילוב עם אחריות נוספת של טיפול בילדים או בקשישים במשפחה) יחד עם צמצומים נרחבים שנעשים על ידי תאגידים גדולים, מובילים לכך שרבים מהאנשים חווים קושי בניסיון לתמרן בין מקום העבודה לבין הבית והמשפחה (Fiksenbaum, 2014).

קונפליקט עבודה משפחה משקף הלכה למעשה את יחסי הגומלין המורכבים בין גורמים ברמת הפרט וגורמים ברמת הארגון. ברמת הפרט הגורמים הם עומס עבודה, רמת הפיקוח על עבודת העובד, תמיכת מנהל, ותמיכה ארגונית (Warner & Hausdorf, 2012) וברמת הארגון הגורמים כוללים את מאפייני התפקיד, את הזמן אותו האדם מקדיש בפועל לעבודתו או מרגיש מחויב להקדיש, ומשאבים במקום העבודה המסייעים לעובד לשלב בין תפקידיו (ארנון-לרנר וברנט, 2015).

ניתן לחלק קונפליקט זה לשני קונפליקטים מעט שונים זה מזה, או לבחון אותו בהיבט דו כיווני: קונפליקט עבודה-משפחה (work to family) וקונפליקט משפחה-עבודה (family to work) (Warner & Hausdorf, 2012; ארנון לרנר וברנט, 2015; ויסמן-מנור, 2008). קונפליקט עבודה-משפחה מתרחש כאשר חיי העבודה של הפרט מפריעים לחיי המשפחה, למשל מנהל הנדרש להשתתף בפגישה במשרד עד שעה מאוחרת וכתוצאה מכך מחמיץ את הרסיטל של בנו. קונפליקט משפחה-עבודה, באופן הגיוני למדי, מתרחש כאשר חיי המשפחה מפריעים לחיי העבודה, למשל מנהלת אשר מתקשה להתמקד ולהתרכז במקום עבודתה משום שהיא עייפה לאחר שטיפלה בלילה בבנה החולה.

מספר לא מבוטל של תיאוריות מתייחס לקונפליקט זה, מהיבטיו השונים ותוך חקירה של השלכותיו. התיאוריות המוקדמות משנות ה-60 וה-70, התיאוריות הקלאסיות, מבוססות על גישת הפונקציונליזם המבני (קוליק וליברמן, 2016). לפי גישה זו, החברה הינה מערכת, בה לכל אחד מחבריה ישנו תפקיד מסוים אשר תורם לקיומה ולתפקודה התקין של המערכת. כלומר, הפרט ממלא את תפקידו בתוך מערכת חברתית (תפקיד הינו מכלול הפעולות המבוצעות על ידי היחיד),

כאשר בתוך אותה מערכת מתקיימת תקשורת בין ממלא התפקיד לבין שותפי התפקיד (שותפי התפקיד הינם האנשים עמם מקיים ממלא התפקיד יחסי גומלין). קונפליקט תפקידים הינו מצב של מתח הנוצר כאשר ממלא התפקיד עומד אל מול מספר תפקידים אותם עליו לבצע, אשר לעיתים סותרים זה את זה וכוללים ציפיות שונות מהאדם.

לעומת הגישות הקלאסיות, הגישות המודרניות יותר כגון 'תיאורית שימור המשאבים', גורסות כי הדחק והמתח נוצרים לא בשל איבוד האנרגיה ועומס התפקידים, אלא כאשר היחיד חש איום על משאביו. לפי תיאורית שימור המשאבים, האדם שואף להשיג במהלך חייו את המשאבים החשובים לו, לשמר אותם, להגן עליהם ולטפח אותם. אי לכך, תחושת הדחק מתעוררת כאשר היחיד חש איום על משאביו, אובדן ממשי שלהם או כאשר הפרט נכשל בהשגת משאבים חדשים (קוליק וליברמן, 2016).

פיקסנבאום (Fiksenbaum, 2014) מתייחסת לקונפליקט עבודה-משפחה ממספר היבטים. בדומה לתיאוריות הקלאסיות, הגורסות כי ריבוי תפקידים הוא אשר מוביל למתח ולהתקיימותו של הקונפליקט, גם 'תיאוריית התפקיד' המסורתית מצדדת בכך, ולפיה תפקידים רבים של הפרט יובילו למתח, בדומה לגישת הפונקציונליזם המבני (קוליק וליברמן, 2016) או 'היפותזת החוסר' (באנגלית: scarcity hypothesis) (ויסמל מנור, 2008). לעומת זאת, מספר מסגרות תיאורטיות אחרות ניסו לבאר את משמעות הקונפליקט: תיאוריית הזליגה, תיאוריית הפיצוי ותיאוריית הפילוח (באנגלית: spillover theory, compensation theory, segmentation theories בהתאמה). שתי התיאוריות הראשונות מניחות כי קיים קשר בין התפקידים שהפרט ממלא בעבודתו ועם משפחתו, והאחרונה מניחה כי קשר זה אינו קיים (Fiksenbaum, 2014).

לפי תיאוריית הזליגה, הקשר בין התפקידים בא לידי ביטוי דרך ההנחה כי הגבולות בין המשפחה לעבודה הם חדירים, וכתוצאה מכך, תחום אחד משפיע על העמדות, ההתנהגויות, הערכים והמיומנויות בתחום האחר. תיאוריית הפיצוי גורסת גם היא כי קיים קשר, אולם בניגוד לתיאוריית הזליגה, הוא בא לידי ביטוי ביחס הפוך בין התפקידים בעבודה ובמשפחה, כלומר, גירעון או מחסור בתחום אחד מקוּוֹז על ידי פעילויות בתחום האחר. לדוגמא, אנשים בעלי חיי משפחה שאינם מספקים עבורם, עלולים לשאוף לפעילויות בעבודה אשר יאפשרו להם חוויה של סיפוק. כמו כן, אם האדם אינו מסופק מחיי העבודה שלו אך מסופק מחיי המשפחה, הוא יוכל להקדיש יותר זמן ומאמץ לפיתוח התפקיד המשפחתי. פיצוי כזה מוביל למעשה לחוסר איזון בין התחומים (Fiksenbaum, 2014).

בניגוד לתיאוריות הזליגה והפיצוי, תיאוריית הפילוח מניחה שאין כלל קשר בין תחומי העבודה והמשפחה, והם עצמאיים ונפרדים זה מזה לחלוטין. למעשה, התיאורטיקנים המצדדים בגישה זו מראים כי קיימת הפרדה מובנית בין שני התחומים, כאשר מעורבות בתחום אחד אינה בהכרח משפיעה על המעורבות בתחום האחר. שני התחומים משרתים פונקציות שונות: המשפחה מהווה בעיקר מקום לצרכים רגשיים והעבודה משרתת מטרות אינסטרומנטליות (Fiksenbaum, 2014).