

תוכן עניינים

2	פרק 1 : סקירת ספרות
4	פרק 2 : מתודולוגיה
5	פרק 3 : הצגת הממצאים
8	פרק 4 : דיון
9	פרק 5 : ביבליוגרפיה
10	נספחים

פרק 1: סקירת ספרות

מבוא

קונפליקט בית עבודה מתקיים כאשר הפרט מתנהל בין שני תפקידים בית ועבודה. היווצרותו של הקונפליקט נוצר מחוסר איזון והתנגשות בין תפקיד הבית לדרישות בעבודה (ארנון- לרנר וברנט, 2015). כלומר המחייבות לבית ולעבודה יכולה להתנגש אחת עם השנייה, כאשר נשבר האיזון בין הבית לעבודה. ולחץ בעבודה (stress at work) זוהי מציאות קיימת בחיי היומיום המודרניים. נראה כי מצב זה הולך וגובר (זידאן, אצל Poloski & Bogdanic). לחץ בעבודה מאופיין כתגובות פיזיות ורגשיות כמצב אשר בו הדרישות שמקום העבודה מציב לעובד הן מעבר ליכולתו של העובד ואי עמידה (איום) בדרישות אלו עלולה לגרום לו נזק (הגדרה של NIOSH – אצל כהן, 2012).

לחץ בעבודה:

מחקרים מראים כי הלחץ הפועל על האדם תלוי במידה רבה בתפיסתו את הביצועים הנדרשים ממנו בהשוואה ליכולתו להתמודד איתם. ככל שהפער בין הדרישות והיכולת הנתפסת גדול יותר, כך הלחץ הנחוה רב יותר. תחושת השליטה של האדם על מצבו היא קריטית, אם הוא מרגיש שהוא שולט במצבו הלחץ אינו מהווה איום. אולם, בהיעדר אותה התחושה של שליטה והמצב מעבר לשליטתו, הלחץ יחולל עבורו משבר, מצב זה עלול לסכן את בריאותו (Kahneman 1973, Navon 1983, Gopher 1980).

גורמי לחץ:

בנוסף לשני היסודות, דרישות יכולת ביצוע המטלות ואיום על העובד קיימים מאפיינים נוספים שגורמים ללחץ. ניגודים בתפקיד- דרישות שונות מאנשים שונים. עמימות תפקיד- ישנו קושי לא ברור בסמכות. עומס בתפקיד- דרישות גדולות מהמשאבים הקיימים. מתח ביחסים בין אישיים- יחסים של עובד ומעביד או יחסים בין העובדים לבין עצמם. יש מחקרים שמראים שתמיכה חברתית חשובה וכך נמנעת שחיקה בעבודה. תגובות רגשיות- העובד כתוצאה מכך נכנס לחרדה ודיכאון. תגובות התנהגותיות- התנהגות תוקפנית או התנהגות שהיא בעצם אי יכולת להתמודד, משמע הסתגרות עצמית. כל הגורמים ללחץ שפורטו לעיל נמצאו כתגובות מוכחות, תגובות פיזיות כמו שינויים בלחץ הדם וקצב הלב. תופעות אלו לא יתגלו מיד, אלא בטווח רחוק יותר (ויסמן 2002).

קונפליקט בית עבודה:

ישנו אתגר מאוד משמעותי שקיים במשפחה והוא התמודדות ויכולת לאזן בין שני תחומי חיים: משפחה ועבודה. מחקרים מראים כי קונפליקט בית-עבודה מתקיים כאשר הפרט מתנהל בין שני תפקידים: בית ועבודה. היווצרותו של הקונפליקט נוצר מחוסר איזון והתנגשות בין תפקיד הבית לדרישות בעבודה (ארנון- לרנר, ברנט 2015).

החוקרת אייל. נ' (1996) טוענת כי בקונפליקט בית עבודה ישנם לא מעט קשיים ולא בהכרח אינטגרציה. "המחויבויות שיש לנו למשפחה ולעבודה עשויות, להתחרות אלו באלו, לחלוטין להשלים זו את זו או לעמוד זו לצד זו כשתי ישויות נפרדות. יש עבודה ויש בית" (אייל, עמ' 106).

לקונפליקט עבודה- משפחה ישנם השלכות רבות, מרביתן שליליות. משפחה- עבודה (work family), שפרושה תמרון בין עבודה למשפחה (Barnett, 1999). זהו מושג שנכנס לשיח הציבורי בשנות השמונים, כאשר הנשים החלו יותר ויותר להיות מועסקות במשרות שונות (ריף, 2012).

עוד מציין Barber (1986), כי מספר משתנים משפיעים על מידת שביעות רצון מהעבודה" והם אופי העבודה, תועלת מהעבודה, אתגר, אחריות, קידום, שכר, בטחון, תנאי העבודה, אחריות, יחסי השותפים לעבודה וכן יחסי הארגון לעובד. לפי החוקר Maslow (1954), מידת שביעות הרצון מסיעת למילוי הצרכים הפיזיולוגיים, להעלאת הביטחון, הכרה, הערכה ומימוש עצמי (ריף, 2012).

שילוב בין עבודה למשפחה חל באופן שבו העובד מנהל את זמנו, מקומו ודרכי עבודתו תוך מימוש את יכולותיו, רצונותיו, מילוי צרכיו והאינטרסים האישיים (Pocock, 2005). לעומתו החוקר clark (2000) סובר כי השילוב בין עבודה למשפחה מיטבי כאשר יש מינימום קונפליקטים יחד עם שביעות רצון ותפקוד מיטבי בבית ובעבודה.

Goode (1987) אימץ את תאוריית המחסור ואמר כי הפרט חי עם כמות מוגבלת של משאבים, לכן אם משקיעים בדבר אחד אזי בהכרח הוא יבוא על חשבונו של הדבר השני. הוא סבר כי המחויבות של האדם לשני העניינים (משפחה ועבודה) בלתי ניתנים לתגובה הולמת ולכן יהיה סביבם מתח הגיוני וסביר.

דרכי התמודדות:

בעידן המודרני, לחץ הוא חלק בלתי נפרד מהחיים שלנו. מחקרים מראים כי כאשר נשבר האיזון בין הבית לעבודה וקיים קונפליקט אזי תתיכן ירידה ברמת שביעות הרצון ותפוקתם של העובדים (Duxbury & Higgins, 2001, 2013). עוד מראים מחקרים נוספים כי בסוף שנות ה-90, התנהלות בין שתי תפקידים בית ועבודה יוצרת קונפליקט ולכן הם החלו לחשוב על פתרונות להקטנת הקונפליקט ולהשגת היעילות בעבודה. (Bruck, Allen & Spector, 2002; Danna & Griffin, 1999).

ישנם מספר תפיסות המאפשרות שילוב בית ועבודה: תפיסת התקופה- האופן בו האיש והאישה מגיבים לתפקידים במשפחה לנוכח עבודתם ניזונה מרמת הצפי המגדרי שלהם. מאפיינים אישיים- של אשת הבית העוסקת בעבודה ודואגת לעניינים המשפחתיים משפיעים מאוד בהיווצרות הקונפליקט. כמו כן הערכה עצמית גבוהה קשורה משתייכת למידת ההתמודדות עם הלחץ בשילוב בין עבודה למשפחה.

סיכום:

מהסקירה שערכנו נמצא כי הלחץ נוצר כאשר הדרישות בעבודה הולכות וגוברות, וכאשר קיים קונפליקט בית עבודה. היות והקשר בין קונפליקט בית עבודה ללחץ לא נבדק בתקשורת, מטרת המחקר לבדוק קשר זה. מטרת המחקר הנוכחי הינה לבדוק כיצד לחץ קונפליקט בית עבודה בא לידי ביטוי בתקשורת?