

תוכן

3	מבוא
4	סקירת ספרות - איזון עבודה בית מנקודת מבטו של הארגון
4	קונפליקט עבודה בית/עבודה משפחה
6	איזון עבודה בית
7	איזון עבודה בית מנקודת מבטו של הארגון
9	קונפליקט עבודה בית, איזון עבודה בית, היבט הארגון- בהתייחס לנשים
10	העובד האידיאלי והאימא האידיאלית
13	שיטה
13	אוכלוסייה
16	כלים
16	שאלון קונפליקט עבודה בית
17	הליך
17	עיבוד נתונים
18	ממצאים
19	בחינת השערות
21	דיון
21	קונפליקט בית עבודה
22	הבדל בין גברים לנשים
23	מסקנות והמלצות
23	מגבלות המחקר
24	המלצות למחקר המשך
25	רשימת מקורות
27	נספחים
27	נספח 1 – שאלון המחקר

מבוא

התופעה הנחקרת בה בחרתי הינה איזון בית עבודה.

ככל שהשנים עוברות, מעמד האישה הולך ומתעצם – הן מבחינת קריירה, פיתוח אישי, שיווין בנטל ועוד. הפן העיקרי הבא לילדי ביטוי הינו פיתוח הקריירה – השאיפה לפיתוח העצמי, עם זאת ישנו גם יוקר המחיה הדורש מנשים רבות לצאת ולעבוד, ומכאן בא הפער העיקרי בו אני מדבר בעבודתי – הפער בין הרצוי - העסקת אימהות בשוק העבודה למצוי – בשל היותן אימהות ישנן מגבלות רבות.

ברוב מקומות העבודה, מנהלים מעדיפים לקבל נשים שאינן אימהות מסיבות רבות – השקעה נמוכה בעבודה, חיסורים, היקף משרה מבוקשת, ריבוי חופשות לידה וחיפוש מחליפים לתפקיד בו היולדת הייתה ועוד. רוב מקומות העבודה כיום מקשים על האם העובדת, המעסיק אינו רוצה להתעסק עם כל הפרוצדורה בכך שאישה נהיית אם כמו ימי מחלה, חופשות, ביקוש להיקף משרה של 75% ואף 50%.

המעסיק צריך לקחת בחשבון שיכול להיות לאחר כל ההכשרות שהאם עברה שתחזור לאחר זמן רב מחופשת הלידה והאם היא בכלל תחזור ולכן המגמה ממקום המעסיק להקשות על האם העובדת ולא לבוא לקראתה כי שוק מחפשי העבודה גדול ויכול לקבל אופציות יותר טובות מאשר האימהות.

מצד שני, עם התעצמות מעמד האישה ויוקר המחיה ישנה דרישה רבה בקרב אימהות לצאת לשוק העבודה, להרוויח משכורות שיהיו "שוות" כדי שהאימהות יצאו לעבודה ובנוסף ישנו הצורך לפיתוח אישי.

לכן, המעסיק המסתכל על הצד החיובי שבדבר דווקא יעודד לפתיחת משרות המיועדות לאימהות וכן ירצה לפתח ולהעסיקן לטווח הרחוק, כמו כן לוקח בחשבון את הגמישות שבדבר כגון ימי מחלה, חופשות, חגים וכו'.

מטרת העבודה, להגיע לפתרון כזה שהמעביד ימלא את הפער בין המצוי לרצוי, דהיינו לגשר על פער האימהות העובדות ולהגיע למקום של הבנה וקבלה.

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.