

יחסי משפחה-עבודה בקרב נשים חרדיות ונשים חילוניות העובדות במערכת החינוך

שרה רוזנאו ויצחק גילת

אני מגדירה את עצמי אישה מודרנית המנסה לתמרן בין הקריירה למשפחה "הג'אגלינג" של החיים, [...] אני משתדלת לעשות גם לי וגם לביתי.

תקציר

העבודה הנוכחית התמקדה בתפיסות של מורות חרדיות ומורות חילוניות העובדות במערכת החינוך בנושא קונפליקט משפחה-עבודה. מטרת העבודה הייתה לבחון את עוצמתו של הקונפליקט בין שתי המחויבויות למשפחה ולעבודה ולזהות דרכי התמודדות עימו בקרב שתי הקבוצות. המחקר כלל גישה כמותית ואיכותנית. בחלק הכמותי השתתפו 93 נשים חרדיות ו-83 נשים חילוניות, רובן אקדמאיות, בעלות משפחה ועובדות. כל הנשים מילאו שאלון מובנה שבחן מחויבות למשפחה ולעבודה. החלק האיכותני נשען על תיאורים פתוחים שהפיקו המשתתפות באשר למשמעות המושגים: משפחה ועבודה. הממצאים הכמותיים הדגימו בשתי הקבוצות מחויבות גבוהה יותר למשפחה בהשוואה לעבודה, אולם הפער היה גבוה בהרבה אצל המורות החרדיות. אפשר להסיק מכך שעוצמת הקונפליקט חלשה הרבה יותר בקרב המורות החרדיות לעומת החילוניות. התיאורים הפתוחים חשפו תמונה מורכבת של קונפליקט משפחה-עבודה. בקרב המורות החרדיות ניכר היה שהעליונות הברורה של המשפחה באידאולוגיה ובפרקטיקה נטועה עמוק במערכת האמונות האישיות ולעומת זאת העבודה נתפסה כאמצעי פרנסה המאפשר את אורח החיים החרדי. עם זה העבודה נתפסה גם כמקור לסיפוק ולמימוש עצמי. המחקר הדגים כיצד מצליחות מורות חרדיות לנתב את דרכן בין שני העולמות לנוכח המגמות העכשוויות המשקפות ניצני פתיחות של החברה החרדית כלפי עולם התעסוקה והלימודים בחברה הישראלית כיום.

מילות מפתח: קונפליקט עבודה-משפחה; חברה חרדית; מורות במערכת החינוך; דרכי התמודדות.

מבוא

תמורות חברתיות וכלכליות בעידן המודרני הן רכיב חשוב בשילוב בין שני תפקידי חיים מרכזיים – משפחה ועבודה. בישראל, כמו במדינות מערביות אחרות ניכרת נטייה של נשים מכל מיני מגזרים להשתלב בעולם העבודה. אם במבנה המשפחתי המסורתי בדרך כלל הגבר היה המפרנס היחיד והעיקרי והאישה הייתה עקרת בית, בעידן המודרני עם

הגידול בשיעור הנשים העובדות צמח מודל משפחתי חדש שבו שני בני הזוג עובדים מחוץ לבית ונטל המשפחה והעבודה מתחלק ביניהם. בשל המורכבות והתובענות שבכל אחד מהתפקידים שאלת היחסים שבין המחויבות לבית ולמשפחה ובין המחויבות לעבודה ודרכי ההתמודדות איתן מקבלת משנה תוקף.

החברה החרדית היא מיעוט בחברה הישראלית ובחברה היהודית בישראל ובתפוצות. באידאולוגיה שלה ובאורח חייה היא מעמידה את עצמה כתרבות נגד לחברה הסובבת אותה. המושג "יהדות חרדית", כפי שהוא מובן כיום, עוסק בחלק מוגדר ומובחן בחברה היהודית, הרואה עצמו מחויב להלכה, כפי שהתפתחה על ידי האוטוריטות המוסמכות במסורת היהודית האורתודוקסית. החברה החרדית נוטה להתבדלות תרבותית, שמירה על ערכי התורה והמסורת היהודית. ההסתגרות החרדית באה לידי ביטוי בהפרדה גאוגרפית באזורי מגורים מוגדרים כדי להישמר מהשפעות המודרנה ומאורחות חיים שעלולים להרחיק את הדורות הצעירים מלימוד התורה. במחצית השנייה של המאה העשרים השתנה תפקידה של האישה ועליה הוטלה המשימה והאחריות של פרנסת המשפחה כדי לאפשר לגברים להקדיש את עצמם ללימודי התורה. לאחרונה חלה תפנית בנושא השכלה בקרב נשים והתופעה של נשים חרדיות עובדות ולומדות הפכה לממוסדת. בתחילה נשים חרדיות הופנו למשרות הוראה בתוך הקהילה אך משעלה ההיצע על הביקוש ומקצועות ההוראה לא נדרשו עוד, נשים החלו לצאת מגבולות הקהילה בחיפוש אחר עבודה שתאפשר את פרנסת המשפחה בתחומי עבודה מגוונים (זיכרמן, 2014). מגמות אלה העמידו את הנשים החרדיות לפני התנסות חדשה של התמודדות עם ריבוי מחויבויות. לכן מערכת היחסים בתוך המשפחה הגרעינית וחלוקת התפקידים המגדרית השתנו וגם מעמדה של האישה החרדית השתנה (פרידמן, 1991). השינוי בתפקידים נבע מן הפער שבין המודל התרבותי של עולם העבודה, שנחשפו אליו נשים חרדיות שיצאו לעבודה ובין ערכי התרבות והאידיאלים של החברה החרדית (חקק, 2004; ליוש, 2014).

מפגש של שני עורכי המחקר עם קבוצת נשים חרדיות במסגרת לימודי תואר שני בתוכנית לייעוץ חינוכי פתח צוהר לעולמן המרתק של מורות עובדות ולומדות, מסורות לבית, למשפחה ולילדים, ומחויבות לעולם החרדי. השילוב בין כל המשתנים האלה הלכה למעשה הוביל למחקר הנוכחי המתמקד בסוגיית המחויבויות לבית, למשפחה ולעבודה בקרב מורות חרדיות. כדי לזהות את המאפיינים הייחודיים של הנשים החרדיות נכללה במחקר גם קבוצת השוואה של נשים חילוניות המייצגות במחקר את המודרנה המערבית לעומת החברה הדתית השמרנית.

סקירת ספרות

משפחה ועבודה הן שתי מערכות מרכזיות בחייהם של רוב בני האדם. ההשתייכות אליהן מעניקה תחושה של מהותיות ורווחה רגשית, אך היא כרוכה גם במחויבות ובצורך לעמוד בדרישות בלתי פוסקות המופנות אל הפרט. בדרך מסורתית, על פי חלוקת התפקידים במשפחה בעבר, הגבר היה אחראי על הפרנסה בעוד שהאישה הופקדה על הטיפול במשפחה, בילדים ובמטלות הבית. תמורות חברתיות וכלכליות שהתחוללו במדינות מערביות כולל ישראל, כבר במחצית השנייה של המאה העשרים הביאו לידי שינויים ניכרים בכוח העבודה עם כניסתן של נשים לשוק העבודה. הנשים שיצאו לשוק העבודה לצד בעליהן, הפכו למפרנסות ובה בעת חלו עליהן כל מטלות הבית המסורתיות. מצב זה

יצר מציאות שבה לשני בני הזוג יש מחויבות ואחריות גם לעבודה וגם למשפחה. הבנת הקשר בין שתי המערכות המרכזיות נוגעת לשילוב המורכב בין תפקידים במשפחה ובין תפקידים בעבודה מכל מיני היבטים שהעיקרי בהם הוא ההיבט הקונפליקטואלי. אם הדרישות המופנות ממערכת אחת מתנגשות בדרישות המופנות מן המערכת השנייה מתפתח מצב המכונה בספרות המקצועית "קונפליקט עבודה-משפחה" (Greenhaus & Beutell, 1985).

מקורו של הקונפליקט יכול להיות תוצאה של שלושה משתנים עיקריים: זמן, לחץ והתנהגות. קונפליקט הנשען על משאבי זמן קשור לעבודה של כל אדם יש משאבי זמן מוגבלים. הזמן המוקדש למילוי תפקיד אחד יכול לגרוע או להקשות על ביצוע התפקיד האחר. לדעת כץ (1988), הזמן המוגבל והקצוב שנשאר לאחד התפקידים מספק את הסיבה העיקרית לקונפליקט. קונפליקט המבוסס על לחץ קשור לרמות גבוהות של מתח שיכולות להיווצר מדרישות תובעניות היוצרות על הפרט עומס רגשי גבוה שיגביל אותו במילוי הדרישות של המערכת האחרת. קונפליקט המבוסס על התנהגות קשור לחוסר ההתאמה בין ההתנהגות הנדרשת מהאדם בתפקיד אחד לבין ההתנהגות הנדרשת ממנו בתפקיד האחר.

מחקרים בתחום זה עומדים על שני טיפוסים של קונפליקט הקשורים בזיקת הגומלין בין משפחה לעבודה: משפחה מפריעה לעבודה ועבודה מפריעה למשפחה. מצב של משפחה מפריעה לעבודה, למשל היעדרות מפגישה חשובה בעבודה בגלל טיפול בילד חולה, מתפתח כאשר המחויבות למשפחה באה על חשבון מילוי המחויבות לעבודה. מצב של עבודה מפריעה למשפחה, למשל ביטול השתתפות באירוע משפחתי בגלל הצורך לסיים דו"ח עבודה בדחופות, מתפתח כאשר מחויבות לעבודה מפריעה למילוי מחויבות משפחתית (Fox & Dwyer, 1999). שני מצבים אלה נחשבים תופעות נפרדות שכל אחת מהן היא בעלת דינמיקה אחרת. במצב של משפחה מפריעה לעבודה, הסיבות קשורות במציאות המשפחתית והתוצאות השליליות מתבטאות בעבודה. במצב של עבודה מפריעה למשפחה, הסיבות קשורות לעבודה והתוצאות השליליות מתבטאות בחיי המשפחה (Frone, 2003). מחקרים בתחום שהתמקדו בבדיקת קונפליקט עבודה-משפחה מלמדים על כך שרמות קונפליקט עבודה-משפחה גבוהות יותר ומשפיעות יותר על חיי המשפחה לעומת קונפליקט משפחה-עבודה. נמצא שאנשים חווים קונפליקט עבודה-משפחה פי שלושה מאשר קונפליקט משפחה-עבודה כלומר גבולות המשפחה פרוצים יותר להפרעות בתחום העבודה (ריכטר, 1992; Frone, Russell, & Copper 1992, Eagle, Miles, & Icenogle, 1997; Winlson, 2005). במחקר שבדק את הגורמים המתווכים בין קונפליקט עבודה-משפחה לשביעות רצון מהעבודה נמצא קשר שלילי, ככל שקונפליקט עבודה-משפחה גבוה יותר כך שביעות הרצון מהעבודה נמוכה יותר בעיקר בקרב נשים (Allen, Herst, Bruek, & Sutton, 2000; Martins, Eddleston, & Veiga, 2002).

על פי הספרות, קונפליקט עבודה-משפחה קשור למצבי לחץ שחווה הפרט. רוב המחקרים רואים בקונפליקט עבודה-משפחה מקור המצמיח תגובות לחץ, כלומר החשיפה לדרישות סותרות משתי מערכות מהותיות מעוררת תגובות של חוסר נחת ומצוקה. אפשר לראות בחוויית הקונפליקט מצב לחץ בפני עצמו, שמתפתח בשל סיבות אחרות, הקשורות בסביבת העבודה או בחיי המשפחה (Allen et al., 2000), או צירוף לחצים בו בזמן בעבודה ובבית (Veracruz & Van de Putte, 2013). הקשר בין קונפליקט עבודה-משפחה למצבי

לחץ זכה לתשומת לב מחקרית רבה ואפשר לתאר כמה מן המאפיינים שלו. חלק מן המחקרים הראו שחויית הקונפליקט בין המשפחה לעבודה קשורה למצב לחץ כללי (Anderson, Coffey, & Byerly, 2002; Parasuraman, Purohit, Goldshalk, & Beutell, 1996) ולפגיעה בתחושה כללית של רווחה נפשית (Rafique, Masood & Ahamad, 2018). רוב המחקרים הראו קשר בין קונפליקט משפחה-עבודה לסוגים ספציפיים של לחץ, הקשורים לאחד משני הרכיבים של הקונפליקט, כמו חוסר שביעות רצון מחיי המשפחה (Carlson & Kacmar, 2000), רמת ביצוע נמוכה בעבודה (Wayne, Musica, & Fleeson, 2004) שחיקה בעבודה (Cinamon, Rich, & Westman, 2007) ונטייה לפרישה מהעבודה (Li, Li, Wang, & Newton, 2019). עוד מאפיין הוא זיקת הגומלין בין מצבי הלחץ בשני המקומות, מצבי לחץ המתעוררים בעבודה יכולים להקרין על מצבי לחץ בחיי המשפחה, ולהפך (Greenhaus & Beutell, 1985; Kelloway, Gottlieb, & Barham, 1999). אפשר לסכם ולומר שקונפליקט בין שתי המערכות עבודה ומשפחה משמש מוקד של תגובות לחץ העלולות לפגוע ברווחה הנפשית ובאיכות החיים של הפרט. לכן חשוב להרחיב ולהעמיק את ההבנה בטבעו של הקונפליקט ובזיקות שלו למשתנים סביבתיים ואישיים.

עוצמתו של הקונפליקט משפחה-עבודה נמצאה בזיקה למאפיינים של המשפחה, למאפיינים של העבודה ולמאפיינים אישיים של הפרט. שניים מבין המאפיינים האישיים שנחקרו בקונפליקט משפחה-עבודה הם תפיסת התפקיד והמגדר (Cinamon & Rich, 2002). האוריינטציה של הפרט לחשיבותן של המשפחה והעבודה בחייו נמדדת באמצעות הבולטות היחסית של כל אחד משני התפקידים (Matusi, Tsuzuki, & Onglatco, 1999). יש מקום לעמוד על בולטות התפקיד של המערכות האלה על פי הערכים המנחים את הפרט באשר לחשיבותן ועל פי מידת המחויבות שהוא מפגין כלפיהן. אם תפקידי המשפחה או תפקידי העבודה ממלאים תפקיד מרכזי יותר בחיי הפרט כך יש סיכוי לעלייה בעוצמתו של הקונפליקט. ככל שהתפקיד מרכזי וחשוב יותר, כך האדם ישקיע בו יותר משאבים. היות שכמות המשאבים העומדת לרשות הפרט היא מוגבלת, השקעה בתחום אחד מצמצמת את כמות המשאבים שאפשר להשקיע בתפקיד האחר ומגדילה את הסיכוי לקונפליקט בין הדרישות למילוי המחויבות ובין היכולת למלא אותן (Greenhaus & Beutell, 1985).

האוריינטציה לתפיסת המשפחה והעבודה יכולה לשמש אחד ההסברים להבדלים המגדריים בקונפליקט משפחה-עבודה שמדווחים בספרות. ברוב המשפחות בחברה המערבית (לא כל שכן בחברות מסורתיות) הנשים נושאות באחריות לניהול חיי המשפחה ומשקיעות משאבים גדולים יותר מגברים במילוי התפקידים המשפחתיים. לכן הנשים ייחשפו ליותר מצבים שבהם מילוי המחויבות המשפחתית תתנגש במחויבות לעבודה ויש מקום לשער שהן יתנסו בקונפליקט בין המחויבויות לשתי המערכות האלה יותר מגברים. השערה זו אומתה במחקרים על הקשר בין מגדר לקונפליקט משפחה-עבודה. נמצא שקונפליקט עבודה-משפחה זוכה למקום ניכר בקרב נשים יותר מגברים (Cleveland, 2002; Cordeiro, Fisk, & Mulvaney, 2006; Jones & Mckenna, 2002). במחקר שבדק נשים וגברים שעבדו אותו מספר שעות בעבודה, נשים דיווחו על קונפליקט משפחה-עבודה גבוה יותר מזה של הגברים. לעומת זה גברים דיווחו על קונפליקט משפחה-עבודה גבוה יותר מזה של הנשים (Gutek, Searle, & Klepa, 1991).

גישה אחרת העוסקת בתופעה של קשר בין משפחה לעבודה, שנחקרה בשנים האחרונות, מציגה פרספקטיבה חיובית שאינה מתעלמת מקיומם של לחצים הנובעים מריבוי התפקידים והקונפליקט הבין תפקידי ובוחנת את היתרונות ששילוב התפקידים טומן בתוכו. אחד היתרונות הוא העשרה, מודל שהציעו גרינהאוס ופאול (Greenhaus & Powell, 2006). כשם שהקונפליקט הוא דו-כיווני, כך גם ההעשרה יכולה להיות מכיוון העבודה למשפחה ומהמשפחה לעבודה (Frone, 2003). לשימוש במיומנויות, משאבים או התנהגויות המתקיימת בעת מילוי תפקידים למיניהם יכולה להיות השפעה מטיבה על התחום האחר (כץ, 1988; Wayne et al., 2004). כמה מחקרים מלמדים על קשרים חיוביים בין העשרה לשביעות רצון מהעבודה ומהמשפחה, מחויבות רגשית לעבודה, בריאות פיזית ומנטלית, הערכה עצמית ומסוגלות עצמית (Allen et al., 2000; McNall, Nicklin, & Masuda, 2010).

ברוח המודל הדו-כיווני נוסף השימוש במושג ממשק (interface) בתחום של יחסי משפחה-עבודה. ההגדרה הכללית של המושג ממשק היא רחבה וכוללת השפעות הדדיות של אינטראקציות של רגשות, ידע ומיומנויות בין עבודה למשפחה ובין משפחה לעבודה (Whiston & Cinamon, 2014) למשמעותו הפרקטית יש השפעות על דרך יישום התמרון בין משפחה לעבודה. המושג "ממשק" מרחיב את התיאור של זיקת הגומלין בין שתי המערכות ומפיק את הבלעדיות של השימוש במושג "קונפליקט" שהיה מקובל בעבר. משנות התשעים של המאה הקודמת, הדעה הרווחת היא שאפשר לשלב בין משפחה לעבודה באופן שהפרט אינו נפגע, ויתרה מזו התנהלות בכמה תפקידים בו בזמן גורמת לתפקוד טוב יותר בכל אחד מהתחומים (חזקיה וגלי-צינמון, 2017; Greenhaus, Collins, & Shaw, 2002). התנאים המאפשרים את השילוב בין העבודה למשפחה משקפים גישה מאוזנת המתמקדת בהיבטים החיוביים של השילוב (Frone, 2003). השימוש במושג איזון עבודה-משפחה (Work-Family Balance) מאופיין במעבר של אנרגיות ומשאבים שעוברים מתפקיד לתפקיד המשפרים את תחושת התפקוד, הסיפוק והרווחה (Clark, 2000).

המחקר הנוכחי בחן את הממשק משפחה-עבודה ודרכי ההתמודדות עם הדרישות המופנות משתי מערכות אלה בעניין תרבותי-חברתי מיוחד של מורות חרדיות שעובדות ולומדות לעומת מורות חילוניות. נשים אלה שייכות לחברה מסורתית שבה המחויבות למשפחה היא גבוהה במיוחד, ועם זה העבודה משמשת רכיב חשוב בחייהן מכיוון שנטל הפרנסה נופל בעיקר עליהן.

החברה החרדית בישראל מנתה בשנת 2017 יותר ממיליון תושבים ושיעורה באוכלוסיית המדינה הוא 12% בערך. שיעור זה צפוי לעלות בעתיד בשל קצב הגידול הטבעי הגבוה אצל החרדים ביותר מפי שניים לעומת האוכלוסייה הכללית. האוכלוסייה החרדית היא קבוצה מוגדרת, הנבדלת בבירור מהרוב החילוני בחברה היהודית במאפיינים תרבותיים, חברתיים ותעסוקתיים: שיעור הצעירים באוכלוסייה החרדית (58%) הוא כמעט כפול לעומת האוכלוסייה היהודית הכללית (30%), שיעור הנשואים בקרב בני 20 ומעלה באוכלוסייה החרדית גבוה בהרבה מהאוכלוסייה היהודית הכללית. אשר לתעסוקה, שכיחותה נמוכה בהרבה באוכלוסייה החרדית לעומת האוכלוסייה החילונית, אך באוכלוסייה החרדית שיעור הנשים המועסקות (73%) גבוה בהרבה משיעור הגברים המועסקים (57%) (כהנר, מלאך וחושן, 2017).

בעידן הפוסט-מודרני החברה החרדית בישראל "חיה" בתוך החברה המערבית וחשופה להשפעות חיצוניות ולזליגה של ערכים תרבותיים ונורמות של החיים המערביים בהתאם למשפחה, מעמדה של האישה, השכלה ורכישת ידע וכן קריירה. מצב זה יוצר דיסוננס קוגניטיבי המפר איזון בין המפגש עם המודרנה ובין הצורך לשמר את הקיים ולסכל כניסתם של מאפיינים העלולים להשפיע על עקרונות החברה החרדית ולשנות את פניה (סיוון, 1991). האידאולוגיה המנחה את החיים בחברה החרדית רואה בלימודי התורה מצווה מרכזית של היהדות. אידאולוגיה זו מטביעה את חותמה על אורח חייו של היחיד, על אופייה של הקהילה ועל יחסי הגומלין בין חבריה. ערך מרכזי המנחה את החברה החרדית הוא קיומה של "חברת לומדים", שבה ממלאים גברים את ייעודם בלימוד התורה רוב שעות היום. הנשים החרדיות מזדהות עם ערך זה, בתהליך הסוציאליזציה שהן עוברות והן שותפות מלאות להגשמתו בחיי היום-יום. כדי לאפשר מימוש של לימוד תורה אצל הגברים, הנשים מקבלות עליהן למלא שני תפקידים. האחד הוא ניהול חיי המשפחה, הכולל את הטיפול בילדים והאחריות לביצוע המטלות היומיומיות של המשפחה. התפקיד השני הוא נשיאה בעול הפרנסה של המשפחה (זיכרמן, 2014; ליוש, 2014).

החברה החרדית אינה קופאת על שמריה ובמרוצת השנים מתחוללים בה שינויים. עם זה החברה החרדית השכלה לפתח מנגנונים המאפשרים לקלוט שינויים ובד בבד לשמר אופי ייחודי (קפלן, 2003; קפלן וסטדלר, 2013). בשנים האחרונות מתחוללות תמורות חברתיות בחברה החרדית, המתבטאות בפתיחות לקשרי גומלין עם העולם החילוני. אחד הביטויים העיקריים לתמורות אלה הוא בתחומי התעסוקה וההשכלה. בתחום התעסוקתי הוקם מערך הכשרה ייעודי שהותאם לחברה החרדית ואפשר את השתלבותם של נשים בעבודות מגוונות יותר מבעבר. החשיפה לעולם העבודה ולחברה הסובבת יצרה מפגש עם ערכים נלווים כמו קריירה, מימוש עצמי ומודעות אישית (ליוש, 2014). בד בבד הלך והתעצם תהליך כניסתן של נשים חרדיות ללימודים אקדמיים במסגרות לימוד ייחודיות שהותאמו לאוכלוסייה החרדית (לופו, 2003; מלאך, 2014).

בחירה של מורות חרדיות בלימודי ייעוץ חינוכי מאפשרת להן להישאר בתוך מערכת החינוך המוכרת ולתת מענה רגיש והבנה טובה יותר לקונפליקטים שעולים בקרב אנשי הצוות החינוכי, התלמידים והוריהם (שלזינגר ורוסו-נצר, 2017). מחקר שבחן את המשמעויות הנגזרות של ההשכלה הגבוהה המתרחבת על היבטים של המודרנה בקרב שלוש קבוצות של סטודנטיות הנמנות עם שלושת המגזרים היהודיים המרכזיים בחברה הישראלית על פי דתיות: מגזר חילוני, מגזר דתי-לאומי ומגזר חרדי, העלה שנשים חרדיות נשארו גורם שמרני על אף שהן המפרנסות העיקריות. שתי הקבוצות הדתיות גילו מחויבות חזקה לערכים ומכוונות מסורתית גבוהה ועם זה יש חוקרים הסבורים כי בכל זאת הנשים החרדיות מאיצות את ההתקרבות למודרנה. התפשטות ההשכלה הגבוהה בקרב נשים חרדיות, המגמה של התרחבות תחומי העיסוק וההשתלבות במקצועות חדשים מדגימים התמודדות יצירתית עם המפגש התרבותי והקונפליקטואלי (זיכרמן, 2014; לופו, 2003).

התפקיד של ניהול חיי המשפחה אינו ייחודי לחברה החרדית ושכיח מאוד גם בחברות חילוניות. אולם האחריות לפרנסת המשפחה והנשיאה בעולם של שני התפקידים, הוא מאפיין ייחודי של החברה החרדית ומעוגן היטב במערכת הערכים ובפרקטיקה היומיומית של הנשים החרדיות. האחריות המוטלת על האישה החרדית לנהל את חיי הבית ולשאת

בעול הפרנסה מציבה לפנייה אתגר לא פשוט של עמידה במחויבויות מרובות בשתי הזירות האלה. אתגר זה מתעצם לנוכח העובדה ששיעור הילודה בקרב החרדים הוא גבוה. גודלה של המשפחה משפיע במישרין לא רק על היקף המטלות הנדרשות מהאישה, אלא גם על הצורך לדאוג לפרנסה ראויה.

תמורות אלה מבטאות שינוי בתפיסה המסורתית של תפקיד האישה בחברה החרדית ויש להן יכולת השפעה גם על חוויית ההתמודדות עם המחויבות לבית ולעבודה. זיקת הגומלין בין משפחה לעבודה בחייהן של נשים חרדיות נבחנה במחקר הנוכחי בקרב נשים העוסקות בחינוך – רובן הגדול מורות ומיעוטן יועצות חינוכיות. העיסוק בחינוך בקרב נשים חרדיות שכיח במידה רבה מאוד: שיעור הנשים החרדיות העוסקות בחינוך הוא 42%, שהוא גבוה הרבה יותר בהשוואה לכל שאר התחומים המקצועיים שבהם עוסקות נשים חרדיות, והוא גבוה בהרבה משיעור הנשים היהודיות החילוניות העוסקות בחינוך (17%) (כהנר ואחרים, 2017). אפשר להסביר את האטרקטיביות של הוראה עבור נשים חרדיות בהלימה בין המאפיינים התעסוקתיים של הוראה ובין התנאים המאפשרים לשמור על האיזון הרצוי בין המחויבות למשפחה כערך עליון ובין עיסוק בעבודה העונה גם על צורך כלכלי וגם על צורך רוחני. חוקרים שבחנו את המניעים לבחירה בהוראה מסכימים כי קיימים שני סוגים עיקריים: מניעים אינטרינזיים הקשורים לחוויה הפנימית של המורים, כגון מימוש עצמי, מילוי שליחות ותרומה לזולת; ומניעים אקסטרניזיים הקשורים לתנאים החיצוניים, כגון שעות עבודה ושכר (Han & Yin, 2016). מורות חרדיות יכולות ליהנות משני סוגי התגמולים: מצד אחד, לזכות בחוויה רבת משמעות, סיפוק ומימוש יכולות אישיות, ומצד אחר, ליהנות משעות עבודה לא רבות (לעומת מקצועות אחרים), הרבה חופשות ושכר סביר (שהשתפר מאוד לאחר הרפורמות של "אופק חדש" ו"עוז לתמורה"). נוסף על כך, עצם הדבר שהוראה מקובלת בחברה כמקצוע נשי, יוצר הרמוניה בין הציפיות החברתיות ובין העיסוק בפועל ומעניק לגיטימציה חברתית לעסוק בו. עם זה מאפיינים אחרים של הוראה עלולים לערער את האיזון הרצוי בין משפחה לעבודה. ראשית, מעמד המורה הוא נמוך, הן בחברה החילונית והן בחברה החרדית (גילת וונגרוביץ, 2018), מצב שעלול לפגום בתחושת הרווחה המלווה את העיסוק במקצוע. שנית, להוראה יש פוטנציאל גבוה לשחיקה ומורים רבים מגלים במהלך השנים סימנים של רפיון בהתלהבות וירידה במוטיבציה להשקיע בעבודה (Gavish & Friedman, 2010).

השחיקה בהוראה והתגמולים החברתיים המועטים עלולים לחולל אצל המורות תחושה של אי-נחת. עדויות עקיפות לתחושה כזאת של אי-נחת נמצאות במחקר שהשווה בין נשים חרדיות העוסקות בהוראה ובין נשים חרדיות העוסקות בטכנולוגיה עילית (פרבר, 2013). הממצאים הראו כי רמת המוטיבציה ליציאה לעבודה בקרב המורות הייתה גבוהה במידה ניכרת מזו של עובדות ההייטק החרדיות, אך המוטיבציה להצלחה בעבודה ורמת העניין הפנימי היו גבוהות אצל עובדות ההייטק יותר מהמורות. אי-נחת מן העבודה יכולה לדרבן חיפוש עיסוקים אחרים, שיענו במידה טובה יותר על הצרכים הפסיכולוגיים. אם מתפתחת מציאות כזאת, מצבן של מורות חרדיות שונה מזה של עמיתותיהן החילוניות מכיוון שהיכולות שלהן לניוד תעסוקתי מוגבלות יותר. במצב כזה הן נדרשות לנקוט אסטרטגיות התמודדות למיניהן (לעומת שינוי קריירה) כדי לשמור על האיזון בין המחויבות למשפחה ולעבודה. הידע המחקרי הקיים כיום על התמודדות בממשק משפחה-עבודה אצל מורות חרדיות לעומת מורות חילוניות, מועט.

מטרת העבודה הנוכחית הייתה לבחון את תפיסת המחויבות למשפחה ולעבודה בקרב מורות חרדיות העובדות במערכת החינוך ואת דרכי ההתמודדות שלהן עם מציאות שבה הן נדרשות לנהל אורח חיים של משפחות גדולות (לעיתים יותר מעשר נפשות) ולעמוד במחויבויות לעבודה. כדי לבחון האם ישנם מאפיינים ייחודיים בקרב המורות החרדיות, מחקר זה משווה בינן ובין קבוצה מקבילה של מורות חילוניות.

שיטה

מערך המחקר

המחקר נערך במערך משולב (mixed-method design) הכולל איסוף, ניתוח ופרשנות של נתונים כמותיים ונתונים איכותניים באותו מחקר. ההנחה העומדת בבסיס המערך המשולב גורסת כי השילוב מאפשר להגיע לידי הבנה מלאה יותר של התופעה או הסוגיה הנחקרת לעומת שימוש בגישה אחת בלבד (Creswell, 2007). החלק הכמותי בחן את מידת המחויבות למשפחה ולעבודה בקרב מורות חרדיות, בהשוואה למורות חילוניות בעלות מאפיינים דומים באמצעות שאלון מובנה. החלק האיכותני בחן את המשמעות של מחויבות למשפחה ולעבודה בקרב המורות בשתי הקבוצות ואת דרכי ההתמודדות עם הצורך לעמוד במחויבות לשתי המערכות האלה.

משתתפות

המדגם ההתחלתי כלל 96 נשים חרדיות ו-98 נשים חילוניות, כולן נשואות, רובן בעלות תואר ראשון או שני ועובדות במערכת החינוך. איסוף הנתונים נעשה כך: קבוצה של מורות שהשתתפו בתוכנית לימודים לתואר שני שיועדה למגזר החרדי במכללה לחינוך במרכז הארץ התבקשה למלא את השאלונים ולהפיץ אותם בקרב מורות חרדיות העובדות במערכת החינוך. קבוצה אחרת של סטודנטיות חילוניות הלומדות בתוכניות לימודי תואר שני במכללה לחינוך במרכז הארץ התבקשה למלא את השאלונים ולהפיץ אותם בקרב מורים חילוניים העובדים במערכת החינוך. כל המורות העובדות במכללות שהתבקשו למלא את השאלונים, הסכימו לעשות זאת. לא ידוע אם היו התנגדויות בקרב המורים בבתי ספר שהתבקשו למלא את השאלונים שנתנו המורות הלומדות במכללות. השאלונים היו אנונימיים. נאספו 96 שאלונים בקבוצת החרדיות ו-98 שאלונים בקבוצת החילוניות. כדי לוודא שהמדגם יכלול רק נשים נשואות, הוצאו מהמדגם שלוש משתתפות חרדיות וחמש חילוניות, שלא היו נשואות. תיקוף החלוקה לחרדיות וחילוניות נעשה באמצעות ההגדרה העצמית של המשתתפות בשאלון. התפלגות התשובות הראתה שכל הנשים בקבוצת החרדיות הגדירו עצמן כחרדיות. בקבוצת החילוניות הגדירו עצמן 10 נשים כדתיות והן הוצאו מהמדגם. המדגם הסופי כלל אפוא 176 נשים, 93 חרדיות ו-83 חילוניות.

שתי הקבוצות לא היו שונות במובהק בגיל הממוצע (37 אצל החרדיות ו-40 אצל החילוניות), בשנות ותק בעבודה (12.5 אצל החרדיות ו-12.2 אצל החילוניות). מספר הילדים במשפחות של הנשים החרדיות (5.7 בממוצע) היה גבוה במובהק יותר מהנשים החילוניות (ממוצע 2.8), כפי שנמצא במבחן t למדגמים בלתי תלויים. ההבדל תואם את

הנתונים הכלל-ארציים בתחום זה (כהנר ואחרים, 2017). הוותק בעבודה הוא מעל 12 שנים בשתי הקבוצות.

כלי המחקר

נתוני המחקר נאספו בחלק הכמותי באמצעות שאלון מובנה ובחלק האיכותני באמצעות שאלה פתוחה. השאלון שנבחר הוא שאלון מובנה לבדיקת מחויבות למשפחה ומחויבות לעבודה: סופר (Super, 1982) פיתח את השאלון בארצות הברית וקדם (1990) התאים אותו לישראל. השאלון מורכב מעשרה היגדים המבטאים מחויבות למשפחה (לדוגמה, הייתי מרוצה ביותר אם אפשר היה להקדיש את כל הזמן לבית ולמשפחה) ומ-12 היגדים המבטאים מחויבות לעבודה (לדוגמה, העבודה מעניקה לי סיפוק יותר מכל דבר אחר). על המשיבות היה לציין את מידת הסכמתן עם ההיגד על פני סולם בן שש דרגות. המהימנות נבחנה באמצעות מקדם אלפא של קרונבך ונמצאה 0.82 ו-0.78 לגבי עבודה ומשפחה בהתאמה. נבנו שני מדדים באמצעות ממוצע התשובות לשאלות הכלולות בתוך כל סוג של מחויבות. ציון גבוה במדד מעיד על רמה גבוהה של מחויבות למשפחה או לעבודה. שביעות רצון מן המשפחה ומן העבודה נמדדה בשאלה אחת לכל מסגרת. השאלה מדדה את שביעות הרצון הכללית של האישה מחיי המשפחה ומהעבודה.

הנתונים האיכותניים נאספו באמצעות שאלה אחת פתוחה שהוצגה בסוף השאלון, ובה התבקשו המשתתפות "להוסיף הערות מחשבות אישיות בנושא של משפחה, קריירה/עבודה". שאלה זו נוסחה בכלליות כדי לאפשר למשיבות לתת ביטוי חופשי למשמעויות המקושרות למושגים משפחה ועבודה/קריירה, בלי הכוונה והגבלה מכוונת מראש.

ניתוח הנתונים

ניתוח כמותי: כדי לבחון את שאלות המחקר חושבו ממוצעים וסטיות תקן של רמת המחויבות למשפחה ולעבודה ושל רמת שביעות הרצון מן המשפחה ומן העבודה ונערכו ניתוחי שונות. כמו כן חושבו מתאמים בין המחויבות למשפחה והמחויבות לעבודה, כדי לבחון את זיקת הגומלין ביניהן.

ניתוח איכותני: נערך ניתוח תוכן של התשובות שהתקבלו בשאלה הפתוחה. את הניתוח הנחתה הגישה של תאוריה מעוגנת בשדה (Strauss & Corbin, 1990) כך שהקטגוריות נבעו ישר מתוך התשובות ולא נקבעו על פי קריטריונים תאורטיים שהוגדרו מראש. הניתוח נערך בשלושה שלבים: בשלב הראשון נערכה קריאה כוללת של כל התשובות, כדי להכיר את התשובות ולהעלות רשימה ראשונית של קטגוריות. בשלב השני נערכה קריאה אנליטית של חלק מן התשובות – 30 מורות חרדיות ו-30 מורות חילוניות שנבחרו באקראי מתוך כל התשובות. התוצר של שלב זה היה רשימה מעודכנת של קטגוריות תוכן. בשלב השלישי נערכה קריאה של כל אחת מן התשובות, כדי לבחון האם רשימת הקטגוריות שהוצעה בשלב הקודם מתאימה לאפיון כל התשובות. את הניתוח ערכו שני עורכי המחקר, האחת היא יועצת חינוכית והאחר הוא פסיכולוג העובד במערכת החינוך.

נוסף על כך, נעשה ניתוח לשוני שמטרתו לזהות מבנים לשוניים בתשובות הנשים לשאלה הפתוחה, והם עשויים להאיר את המשמעות של יחסי גומלין בין משפחה לעבודה בעיניהן של המשיבות. ניתוח לשוני מבוסס על ההנחה שהשפה שבה אנשים משתמשים לתיאור

נושא מסוים, מעידה על המשמעות של אותו נושא עבורם. היות שבדרך כלל אנשים אינם משתמשים במודע באמצעים לשוניים, הניתוח הלשוני עשוי ללמד על המשמעות הסמויה שהדוברים/הכותבים אינם מודעים לה. כך למשל חזרות על מילה או על שדה סמנטי מסוים בתוך טקסט נתון, עשויות ללמד על החשיבות של הנושא המתואר באותו שדה סמנטי (קופרברג, 2010 ; Patry & Nespoulos, 1990).

ממצאים

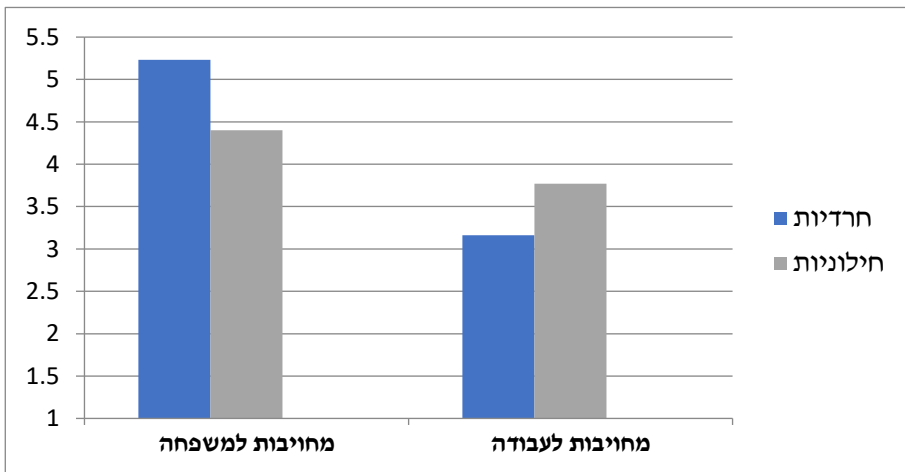
הצגת הממצאים שעלו במחקר כוללת שני חלקים. החלק הראשון הוא החלק הכמותי הכולל הצגת ממצאים על המחויבות למשפחה ולעבודה; ממצאים על שביעות רצון מהמשפחה והעבודה וכן זיקת הגומלין משפחה-עבודה. החלק השני הוא החלק האיכותני והוא כולל את הצגת הממצאים שעלו בניתוח האיכותני.

ממצאים כמותיים

מחויבות למשפחה ולעבודה

הממוצעים של רמת המחויבות למשפחה ולעבודה בכל אחת משתי הקבוצות מוצגים בתרשים 1. ניתוח השונות ותיאור הממצאים שהתקבלו מוצגים אחרי התרשים.

תרשים 1: ממוצעי מחויבות למשפחה ומחויבות לעבודה בקרב מורות חרדיות וחילוניות (N=176)



כדי להשוות בין שתי הקבוצות בנושא מחויבות למשפחה ומחויבות לעבודה נעשה ניתוח שונות דו-כיווני (2X2): קבוצה (חילוניות, חרדיות) X סוג המחויבות (לבית, למשפחה), כאשר במשתנה של סוג המחויבות היו מדידות חוזרות. המשתנה התלוי היה רמת המחויבות. הניתוח הראה אפקט עיקרי מובהק של סוג המחויבות [F(1,173) = 247.13, p < 0.001], הנובע מכך שרמת המחויבות למשפחה (ממוצע = 4.84, ס"ת = 0.77) גבוהה יותר מרמת המחויבות לעבודה (ממוצע = 3.45, ס"ת = 0.71). נמצא גם אפקט עיקרי מובהק של קבוצה [F(1,173) = 5.00, p < 0.05] הנובע מכך שרמת המחויבות (למשפחה ולעבודה) גבוהה יותר בקרב נשים חרדיות

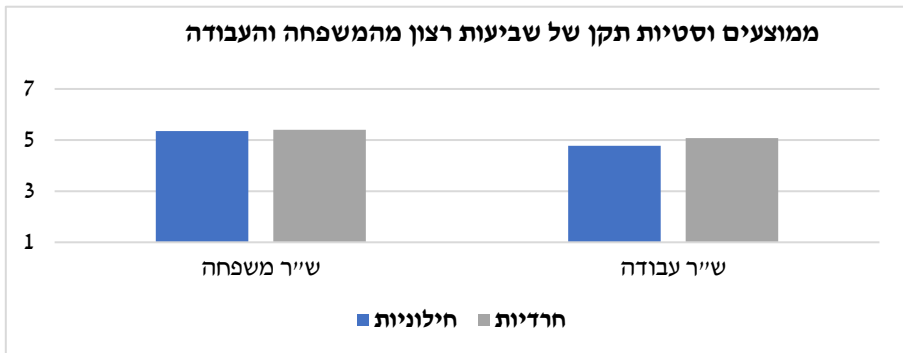
(ממוצע = 4.20, ס"ת = 0.65) מזו שבקרב נשים חילוניות (ממוצע = 4.08, ס"ת = 0.62). כמו כן נמצא אפקט מובהק של אינטראקציה בין קבוצה לסוג המחויבות $[F(1,173) = 70.19, p < 0.001]$.

כדי לבחון את האינטראקציה נעשו השוואות בין שתי הקבוצות על כל סוג של מחויבות. תרשים מספר 1 מציג את הממוצעים שהתקבלו. ההשוואות הראו שרמת המחויבות למשפחה גבוהה יותר במובהק אצל הנשים החרדיות לעומת החילוניות $(t(173) = 6.34, p < 0.001)$, ואילו רמת המחויבות לעבודה גבוהה יותר במובהק אצל הנשים החילוניות לעומת החרדיות $(t(173) = 8.34, p < 0.001)$.

שביעות רצון מהמשפחה ומהעבודה

הממוצעים של שביעות הרצון מהמשפחה ומהעבודה בכל אחת משתי הקבוצות מוצגים בתרשים 2. ניתוח השונות ותיאור הממצאים שהתקבלו מוצגים אחרי התרשים.

תרשים 2: ממוצעים של שביעות רצון מהמשפחה ומהעבודה בקרב מורות חרדיות וחילוניות (N=176)



כדי להשוות בין שתי הקבוצות נעשה ניתוח שונות דו-כיווני (2×2) : קבוצה (חילוניות, חרדיות) X מסגרת (משפחה, עבודה), כאשר במשתנה של מסגרת (משפחה לעומת עבודה) היו מדידות חוזרות. המשתנה התלוי היה הרמה של שביעות הרצון. הניתוח הראה אפקט עיקרי מובהק של מסגרת $[F(1,169) = 19.11, p < 0.001]$ הנובע מכך ששביעות הרצון מן המשפחה (ממוצע = 5.37, ס"ת = 0.77) גבוהה יותר משביעות הרצון מן העבודה (ממוצע = 4.94, ס"ת = 0.7). לא נמצא אפקט מובהק של קבוצה $[F(1,169) = 2.82, p > 0.05]$, ולא נמצא אפקט מובהק של אינטראקציה בין קבוצה למסגרת $[F(1,173) = 1.43, p > 0.05]$.

יחסי הגומלין בין משפחה לעבודה

כדי לבחון את תפיסת המשתתפות בעניין זיקת הגומלין בין משפחה לעבודה, חושבו שני מתאמים: א. בין המחויבות למשפחה ולמחויבות לעבודה; ב. בין שביעות הרצון מן המשפחה לשביעות הרצון מן העבודה. נמצאו מתאמים שליליים מובהקים בין המחויבות למשפחה למחויבות לעבודה הן אצל המורות החרדיות $(r = -0.56, p < 0.01)$ והן אצל המורות החילוניות $(r = -0.57, p < 0.01)$. לא נמצאו קשרים מובהקים בין שביעות הרצון מן המשפחה לשביעות הרצון מן העבודה אף באחת משתי הקבוצות. היעדר הקשרים נובע מהשונות הנמוכה בשביעות הרצון מן המשפחה ומן העבודה.

ממצאים איכותניים

בסוף השאלון הכמותי התבקשו המשיבות להוסיף "הערות, מחשבות אישיות בנושא משפחה, עבודה/קריירה". ההיענות לשאלה הפתוחה הייתה גבוהה יחסית. אחת המשתתפות העירה "הנושא מעניין מאוד וגרם לי לחשוב על ההחלטות שלקחתי בחיים". המורות החרדיות (70 מתוך 93) והמורות החילוניות (76 מתוך 83) התמקדו במושגים משפחה, עבודה/קריירה. הניתוח העלה ארבע קטגוריות: א. משמעות המושג משפחה; ב. משמעות המושג עבודה/קריירה; ג. יחסי גומלין בין משפחה לעבודה/קריירה; ד. אסטרטגיות התמודדות.

להלן מוצגים הממצאים שהתקבלו בכל אחת מהקטגוריות. בכל קטגוריה החלק הראשון נוגע לתשובותיהן של הנשים החרדיות ובהמשך הדיון עוסק בתשובותיהן של הנשים החילוניות.

א. משמעות המושג משפחה

ההתמקדות במושג משפחה עלתה בקרב שתי הקבוצות. בקבוצה החרדית, בשונה מהקבוצה החילונית, ההתמקדות במושג משפחה כמושג בפני עצמו היה גורף (68 מתוך 70). רוב התשובות כללו הסבר מפורט המציג תפיסת עולם של המושג משפחה בפתיחת התשובה (ההתמקדות במושג עבודה הופיעה בהמשך התשובה). המשפחה תוארה כישות נפרדת, כמקור המרכזי והחשוב ביותר בחייהן של הנשים, ייעוד וערך עליון, עדיפות ממעלה ראשונה המקנים תחושה של סיפוק, נחת והצלחה.

הניתוח הלשוני מחזק ומחדד את המשמעות של המשפחה כפי שעלתה בניתוח התוכן. השפה שבה השתמשו המורות החרדיות לתיאור משמעות המשפחה מאופיינת בנחרצות חד-משמעית ומשקפת את התפיסה שהמשפחה היא המסד שכל השאר נובע ממנו: "המשפחה והצלחתה היא הדבר החשוב ביותר בחיי".

בקרב הקבוצה החילונית לא הייתה התמקדות במושג משפחה כמושג נפרד אלא התמקדות משולבת בשני המושגים משפחה ועבודה כחלק מההסבר לתפיסת המערך המורכב של שני התחומים. הרוב הגדול של התשובות (63 מתוך 76) כלל התמקדות בשני המושגים באותה רמת חשיבות כשנקודת המוצא התודעתית המוצגת בתשובות היא השילוב בין המשפחה לעולם העבודה. **גם ברמה הלשונית** יש ביטוי לתפיסה של קשר בין שתי ישויות בעלות חשיבות דומה. משפחה וקריירה הוצגו קריטיות להתפתחות האישית והודגש שאי אפשר לוותר על אף אחת מהן.

ב. משמעות המושג עבודה/קריירה

המושגים עבודה, קריירה או שניהם היו בשימוש נרחב בקרב שתי הקבוצות לתיאור תפקיד או מקצוע שהנשים מועסקות בו. ההתמקדות ברוב התשובות במושגים עבודה וקריירה כללה מאפיין משותף של יציאה מהבית לצורך עבודה או קריירה. **בקרב הקבוצה החרדית**, לצד המאפיין המשותף, הובעה גם משמעות מובדלת שלפיה המושגים עבודה וקריירה קיבלו משמעויות שונות זו מזו. כמה מהנשים החרדיות ציינו שהמושג קריירה לא מתאים עבורן. העבודה נועדה לפרנסת הבית. היו נשים שצינו שהן "פחות נמשכות לעבודה עם טעם של קריירה".

בקבוצה החילונית לא הייתה הבחנה בין שני המושגים עבודה וקריירה.

מבחינה לשונית היה הבדל בין שתי הקבוצות בשימוש במושגים עצמם. בקבוצה החרדית היה שימוש גבוה יותר פי שניים וחצי במושג עבודה לעומת הקבוצה החילונית. המושג קריירה היה בשימוש גבוה יותר פי ארבעה בקרב הקבוצה החילונית.

ניתוח התשובות העמיק את ההבחנה במושגים עבודה וקריירה. ניתוח זה כלל שני קולות עיקריים: הקול האחד תיאר תפיסה אינסטרומנטלית של המושג עבודה כאמצעי הכרחי להשגת יעדים לטובת צורכי המשפחה. הקול השני הציג תפיסה יותר מורכבת. העבודה/קריירה אינה רק אמצעי להשגת מטרות, אלא היא נתפסת כיעוד וגם כערך בפני עצמו המעניק גם משמעויות אחרות, כמו תחושה של סיפוק, הנאה, מימוש עצמי, התפתחות מקצועית והגשמה עצמית ויש להם השפעה ישירה על המשפחה.

התפיסה האינסטרומנטלית ניכרת מאוד **בקרב הקבוצה החרדית**. העבודה מחוץ לבית הוצגה לא כיעד בפני עצמו, אלא כאמצעי בדרך להשגת מטרה, למשל כמקור פרנסה ולימוד תורה ולעיתים כאילוץ קיומי "בבתים של תורה". כשליש מהמשתתפות ראו בעבודה חד-משמעית מקור פרנסה.

קול זה כמעט לא עלה בקבוצה החילונית מלבד שלוש תשובות שבהן הוזכר היבט כלכלי הקשור ליציאה לעבודה.

תפיסה מורכבת יותר של ההתמקדות במושג עבודה לא רק כאמצעי, אלא כערך בפני עצמו עלתה בשתי הקבוצות. בקבוצה החרדית ב-60% מהתשובות ובקבוצה החילונית ב-65% מהתשובות באו לידי ביטוי תחושות של סיפוק, הנאה והעצמה אישית ומקצועית. עם זה ניכר הבדל בין שתי הקבוצות שהתבטא בעוצמת הקול. **בקרב הקבוצה החרדית**, לצד ההתמקדות בתחושות של סיפוק והגשמה עצמית נשמעה כמעט בכל התשובות קדימות חד-משמעית למחויבות למשפחה לעומת הסיפוק בעבודה. מתוך הציטוטים עלה שהעבודה מוסיפה סיפוק, עניין וגיוון בחיים, אך בשום צורה היא אינה המקור העיקרי או היחיד לסיפוק לעומת המשפחה.

בקרב הקבוצה החילונית השימוש במונח קריירה כבסיס למימוש פוטנציאל אישי, מקור להתקדמות סיפוק והגשמה עצמית נשמע גורם העומד בפני עצמו והוא מקביל בחשיבותו/מרכזי כמו המשפחה: "משפחה חשובה וכך גם הקריירה".

ג. יחסי הגומלין בין משפחה לעבודה/קריירה

המחשבות על המונחים משפחה, עבודה/קריירה שפכו אור גם על קשרי הגומלין בין עבודה למשפחה המתנהלים תחת קורת גג אחת. ניכר שיש לעבודה/קריירה השפעה ישירה ומיטבית על הפרט, משפחתו וסביבתו. יתרה מזו, יש כמה דוגמאות המדגישות שוויתור על קריירה יכול לפגוע בתפקוד המשפחה. גישה זו מדגישה את ההשפעה ההדדית בין משפחה לעבודה/קריירה. מתשובות המשתתפות עלתה תפיסת עולם עכשווית של התנהלות בו בזמן בכמה תפקידים במשפחה ובעבודה ויישומה ניכר בשימוש במונחים של "איזון ושילוב בין שני העולמות". גישה זו של שילוב או איזון מיטבי בין משפחה לעבודה, הייתה משותפת לשתי הקבוצות.

בקרב הקבוצה החרדית הודגשה ההדדיות בין שתי המערכות שיש להן השפעה על האיזון הפנימי של האישה.

בקרב הקבוצה החילונית הודגשה תחושת השלמות והמיטביות: "קריירה היא המקום להגשמה עצמית ועל כן אני סבורה שוויתור על המקום הזה יוביל בסופו של דבר לאי סיפוק ולפגיעה גם בתפקוד המשפחתי שלי ועל כן יפגע במשפחה כולה".

עוד היבט של יחסי הגומלין בין משפחה לעבודה הוא הצגת הנושא כקונפליקט או דילמה. כאמור, רוב משתתפות המחקר בחרו להשתמש במושגים של איזון או שילוב, אך הוצגה גם גישה שונה של תיאור יחסי הגומלין במונחים של קונפליקט או דילמה בקרב הקבוצה החילונית. תשע נשים חילוניות ראו את הנושא מורכב, טעון ואינו פתיר, אלא אם כן קיימת מודעות גבוהה והבנה שכל בחירה מחייבת גמישות מחשבתית. ויתור או פשרה מקדמים שילוב בין שתי המערכות ומאפשרים ליהנות משני העולמות.

מבחינה לשונית, בקרב הקבוצה החרדית הוזכר פעם אחת המונח קונפליקט בתיאור הקשר שבין משפחה לעבודה. המונח דילמה לא הוזכר כלל. **עדות לשונית** אחרת ליחסן השונה של הנשים החרדיות והנשים החילוניות כלפי יחסי הגומלין בין העבודה למשפחה אפשר למצוא בשימוש במונחים "ויתור" ו"פשרה". בעוד שהנשים החילוניות הרבו להשתמש במונחים אלה, הנשים החרדיות כלל לא השתמשו בשני המונחים האלה.

ד. אסטרטגיות התמודדות

ניתוח התשובות לשאלות הפתוחות העלה כל מיני אסטרטגיות שהנשים נוקטות כדי להתמודד עם הצורך למילוי המחויבויות למשפחה ולעבודה. אפשר לחלק אסטרטגיות אלה לשתי קטגוריות מרכזיות: 1. אסטרטגיות קוגניטיביות שמתבטאות בגישות המגוונות שהנשים נוקטות כלפי משפחה-עבודה, ומסייעות להן להשקיע משאבים פנימיים והתנהגותיים הדרושים להתמודדות בשתי המערכות האלה; 2. אסטרטגיות מעשיות שמתבטאות בפעולות מגוונות שהנשים נוקטות כדי לאפשר מילוי המחויבויות בו בזמן במשפחה ובעבודה. עיון באסטרטגיות ההתמודדות שזוהו בניתוח מעלה שמקצתן משותפות לנשים החרדיות ולנשים החילוניות והאחרות ייחודיות לכל אחת מהקבוצות. כמו כן יש הבדלים באופן שמיושמות אסטרטגיות אלה במציאות היומיומית.

1. אסטרטגיות קוגניטיביות

תפיסת העבודה כמקור עוצמה ושיפור תחושת המסוגלות: שתי הקבוצות רואות בעבודה מקור כוח ואנרגיה המשפר את תחושת המסוגלות האישית, הביטחון העצמי וההתפתחות האישית.

בקבוצה החרדית הודגש המושג עבודה בעלת משמעות המעניקה משאבים וכוחות "שבלעדיהם הייתי נובלת..."

הקבוצה החילונית רואה בקריירה נדבך חשוב במימוש האישי ובהגשמה האישית, המאפשרת לתרום ולהרגיש משמעות ותכלית נוסף על המשפחה. המימוש העצמי תורם לתחושה טובה יותר של ניהול החיים והמשפחה.

תפיסת המשפחה והעבודה כשליחות

אסטרטגיה קוגניטיבית אחרת שעלתה בקבוצת המורות החרדיות בלבד מתבטאת במתן משמעות מיוחדת לעבודה, שנתפסת כשליחות. עצם הצגת העבודה כשליחות מסמל את המחויבות הגדולה שאותן נשים העניקו לעבודה. המושג שליחות עלה אצל הנשים החרדיות גם ביחסן כלפי המשפחה, אם כי משמעות זאת בהקשר למשפחה צפויה יותר לנוכח החשיבות העליונה שהן מעניקות למשפחה. הן רואות בעבודה גם שליחות מהמשפחה ויש לבצעה היטב. לדעתן התרשלות בעבודה היא מעילה בשליחות. "עבורי העבודה היא שליחות ובעקבות כך אני אשתדל לבצע את השליחות על הצד הטוב ביותר ואף יותר מכך כל התרשלות מצידי תיחשב כמעילה בשליחות".

מבחינה לשונית המונח שליחות הוזכר בקרב הנשים החרדיות 8 פעמים (5 פעמים בעניין עבודה ו-3 פעמים בעניין משפחה). בקרב הנשים החילוניות המונח שליחות לא הוזכר כלל.

2. אסטרטגיות מעשיות

התאמת העבודה לצורכי המשפחה

אסטרטגיה זו באה לידי ביטוי בשתי הקבוצות בכמה תחומים: בחירה במקצוע מתאים (דוגמת הוראה) המאפשר צמצום והגדלת המשרה, גמישות בשעות העבודה המותאמות לצורכי המשפחה, בעיקר גיל הילדים.

בקרב הקבוצה החרדית הנשים ציינו שהן התאימו את גודל המשרה לגיל הילדים. הנשים בחרו לעבוד חצי משרה "בכדי שיהיה פנאי לגדל את הילדים בנחת".

בקרב הקבוצה החילונית הנשים ציינו שבחרו לעבוד בהוראה בעיקר כדי להיות בבית עם הילדים, וכך לשלב בין קריירה למשפחה. "לדעתי לכל דבר יש זמן מתאים, כרגע אני מתמקדת בהקמת משפחה וגידול הילדים הקטנים שלנו. בבוא היום כשהילדים יהיו גדולים מספיק יהיה לי זמן להשקיע ולפתח קריירה בה אהיה מרוצה אך גם אדאג שחיי משפחה לא ייפגעו בקידומי לקריירה".

החלפת מקום עבודה

המורות בשתי הקבוצות ציינו שהסבה בתוך מערכת החינוך מאפשרת בחירות מתאימות ומושכלות, לדוגמה מעבר בין המסגרות למיניהן, גן ילדים, בית ספר יסודי, חטיבת ביניים ותיכון וגם הסבה להדרכות בחינוך, הוראה מתקנת ועוד.

דוגמאות בקבוצה החרדית

"אני רואה יותר פניות בעשור השנים האחרונות, כאשר הילדים הפכו ליותר עצמאיים, זה הזמן שיכולתי לעשות הסבת מקצוע, בתחום החינוך, בשנים אלו הרגשתי שאני מתמקצעת, פנויה להשקיע בלימודים ולבנות את הקריירה האישית לא על חשבון...".

דוגמאות בקבוצה החילונית

"כיום אני לומדת בהסבה להוראה. התפיסות משתנות ובהתאם אליהן גם התפיסה המקצועית".

בחירה של הנשים להיעזר בבני המשפחה

הבחירה של הנשים להיעזר בבני המשפחה, בן הזוג, הורים ומשפחה קרובה היא החלטה אסטרטגית שעלתה בקרב שתי הקבוצות. "עזרה של בני משפחה והורים זו חובה בעידן שלנו". הנשים תיארו שיתוף פעולה, תמיכה משפחתית וסיוע בפועל במטלות הבית הם הכרחיים לקיום המשפחה ומקילים על הלחץ שנופל בדרך כלל על הנשים. "ללא עזרה זו לא ייתכן להסתדר עם שניהם יחד. צריך שיתוף פעולה מלא!".

ניסיון של הנשים לייעל את התנהלותן במשפחה ובעבודה

הצורך לייעל את ההתנהלות היומיומית בבית ובעבודה עלה בבירור בשתי הקבוצות ככורך המציאות. בשתי הקבוצות הושם דגש בניהול הזמן וארגונו בעילות. בין השאר הושם דגש בקביעת סדרי עדיפויות בעבודה וגם במשפחה. תכנון ועמידה בלוח זמנים עד כמה שאפשר. "אני משתדלת להיות מאורגנת ולמרוח את הזמן כמה שפחות".

ובסיכום:

"אני מגדירה את עצמי אישה מודרנית המנסה לתמרן בין הקריירה למשפחה
"הגיאגלינג" של החיים, [...] אני משתדלת לעשות גם לי וגם לביתי".

דיון

העבודה הנוכחית התמקדה בתפיסות של מורות חרדיות ומורות חילוניות העובדות במערכת החינוך כלפי ממשק משפחה-עבודה, וההתמודדות שלהן עם הדרישות המופנות משתי מערכות אלה שמתחרות על המשאבים הפסיכולוגיים והפיזיים של הפרט. העניין המיוחד שמעוררת אוכלוסיית המורות החרדיות בעניין ממשק משפחה-עבודה נובע מהמרכזיות המובנית של שתי המערכות האלה באורח חייהן. המחויבות למשפחה יכולה לתבוע כמות עצומה של משאבים בגלל הצירוף בין עליונותה במערכת הערכים החרדית ובין גודלה של המשפחה. מציאות כזו משאירה מעט משאבים להשקיע בעבודה. אולם הוויתור על עבודה תוך עיסוק בלעדי בניהול המשפחה אינו אפשרי בדרך כלל לנוכח הצורך של האישה החרדית לשאת בעול הפרנסה. כדי לבחון את תפיסת המחויבות למשפחה ולעבודה וכיצד מתמודדות מורות חרדיות עם מציאות כזו, נעשה שימוש בשאלון כמותי מובנה שבחן את מחויבות הנשים לשתי המערכות – בהשוואה לנשים חילוניות. כמו כן נאספו נתונים איכותניים באמצעות תיאורים פתוחים שהפיקו המשתתפות באשר לשני המושגים העומדים במוקד המחקר.

בניתוח הכמותי נמצאה רמה גבוהה של מחויבות למשפחה יותר ממחויבות לעבודה בקרב המשתתפות בשתי הקבוצות. אצל המורות החרדיות הפער היה גבוה מאוד בעוד שאצל המורות החילוניות הפער היה מתון. רמת המחויבות למשפחה של המורות החרדיות גבוהה גם במידה מוחלטת ומגיעה כמעט לתקרה של סולם המדידה לעומת המורות החילוניות. לעומת זאת, רמת המחויבות לעבודה הייתה גבוהה יותר אצל המורות החילוניות לעומת עמיתותיהן החרדיות. ממצאים אלו מרמזים על שני דפוסים שונים זה מזה של ממשק משפחה-עבודה המאפיינים את שתי הקבוצות. תיאור מפורט של שני הדפוסים האלה התאפשר בעזרת ניתוח הנתונים האיכותניים.

ראוי לאפיין את שני הדפוסים האלה בהיבט מבני ובהיבט תפקודי. מבחינה מבנית, הדפוס השכיח בקרב המורות החרדיות מאופיין בהיררכיה ברורה בין שתי המערכות. המיצוב ההיררכי הברור שעלה מהנתונים הכמותיים ומהתיאורים הפתוחים ממתן במידה רבה את התחרות בין המשפחה ובין העבודה על המשאבים הפסיכולוגיים והפיזיים שהן נדרשות להשקיע במשימות היומיומיות ומתווה את הדרך לוויסות שלהם בידי הנשים. המורות החרדיות חשות פחות בקונפליקט, יש להן השקפת עולם סדורה ובחירה ברורה של אחריותן לבית, לילדים ולמשפחה. עליונות המשפחה על פני העבודה ניכרת בשלושה רבדים: אידאולוגי, פסיכולוגי ומעשי. מבחינה אידאולוגית, המשפחה היא ישות עליונה בהוויה של האישה ושל הקהילה. במחקר הנוכחי המשתתפות החרדיות ביטאו עליונות זו הן בתוכן התשובות, שבו תוארה המשפחה כערך עליון, והן בשפה הנחרצת שבה השתמשו לתיאור חשיבות המשפחה. מבחינה פסיכולוגית, המשפחה היא מקור עיקרי לסיפוק פנימי ולתחושה של משמעותיות בחיים. מבחינה מעשית, מרבית המשאבים המושקעים בפעילויות היומיום מופנים לניהול חיי המשפחה. בהיבט התפקודי, העבודה "משועבדת" למשפחה, המורות החרדיות רואות בה אמצעי לקיום ולקידום הרווחה של המשפחה והיא עושה זאת בשתי דרכים: דרך אחת היא ישירה ומתבטאת בכך שהעבודה מספקת את

התנאים ההכרחיים לקיום החומרי של המשפחה. הדרך האחרת היא עקיפה, ומתבטאת בכך שהעבודה מעניקה לאישה עניין, אתגר ועוצמתיות, ובכך מציידת אותה באנרגיות חיוביות המגויסות לטובת המשפחה. שני התפקידים האלה של העבודה מוכרים היטב ממחקרים קודמים הרואים את העבודה כמענה על צרכים אקסטרניזיים, כמו קיום חומרי, ועל צרכים אינטרינזיים, כגון חשיבות והגשמה עצמית (Porter & Lawler, 1968). אולם בתפקיד האינטרינזי יש מענה על צרכים פרטניים, והוא מקבל אצל המורות החרדיות משמעות אחרת בכך שהוא מגויס לטובת המערכת המשפחתית.

הדפוס השכיח בקרב המורות החילוניות מאופיין במבניות שונה מזו של המורות החרדיות. העבודה והמשפחה הן שתי ישויות עצמאיות, המתקיימות זו לצד זו בהוויה של האישה. השקפת השימוש השכיח במילה איזון לתיאור הקשר בין שתי המערכות האלה ממחיש את הסטטוס השוויוני וההדדי המוענק להן. אשר להיבט התפקודי, העבודה אינה ישות אינסטרומנטלית לקידום המשפחה, אלא ישות אוטונומית ולגיטימית המאפשרת לאישה עצמה לממש צרכים ברמה גבוהה, כגון אתגר, עניין והגשמה עצמית. ההבחנה בין העבודה כישות המשרתת את קיומה ורווחתה של המשפחה ובין העבודה כישות עצמאית המאפשרת התפתחות אישית של האישה, באה לידי ביטוי לשוני מעניין במונח "קריירה". בעוד שהמורות החילוניות הרבו להשתמש במונח קריירה לתיאור משמעותה של העבודה בעבורן, המורות החרדיות השתמשו בו מעט וגם כאשר השתמשו בו, הוא נעשה כדי להבהיר שהן אינן רואות עצמן נשות קריירה. עמדה זו, העולה מתוך התשובות של המורות החרדיות, אינה מבטלת את התועלת האינטרינזית שאפשר להפיק מן העבודה, כגון עניין, אתגר וחשיבות. כמה מהמורות החרדיות ציינו בפירוש שהעבודה מעניקה להן תגמולים פנימיים. אך כולן הגבילו את החשיבות של העבודה בסדר העדיפויות הערכי והמעשי: "חשוב לי להתפתח ולהתקדם ליצור וליזום תוך שמירה על איזון בין הקריירה לבין המשפחה. הייתי שמחה לאזן קצת יותר לכיוון המשפחה." עמדה זו מסייעת למנוע מתחים בין המחויבות למשפחה ובין המחויבות לעבודה, שכן מתחים כאלה מתעוררים על רקע הצורך להחליט איזו מחויבות חשובה יותר במצבים נתונים. העליונות הברורה של המשפחה על פני העבודה וההימנעות המודעת והמכוונת מבחירה במסלול של קריירה, מאפשרת למורות החרדיות לקיים מצב של שילוב ואיזון בין שתי הישויות תוך הקפדה לא למתוח את הגבולות ויתרה מזו לקבל הסכמה ואישור של ראשי הקהילה. ממצאים אלה נמצאו בהלימה עם מחקרים בקרב החברה החרדית (חיימי, 2001; ליוש, 2014, 2015).

התופעה של קונפליקט משפחה-עבודה, המדווחת בספרות כמאפיין מרכזי של הקשר בין שתי המערכות (Greenhaus & Beutell, 1985) נחשבת במידה רבה מהמורות החרדיות. למצב זה עשויה להיות השפעה חיובית על הרווחה הנפשית של הנשים ומשפחותיהן, שכן מתחים בין עבודה למשפחה משמשים מקור לפגיעה ברווחה הנפשית הכללית ולמצבי לחץ ממוקדים (Carlson & Kacmar, 2000; Cinamon, Rich, & Westman, 2007). המחקר הנוכחי אכן מספק עדויות התומכות בקיומה של תחושת רווחה בממשק משפחה-עבודה, בשני הסוגים של הנתונים שנאספו. התשובות לשאלון המובנה העלו רמה גבוהה מאוד של שביעות רצון בקרב המורות החרדיות לעומת עמיתותיהן החילוניות – גם מהמשפחה וגם מהעבודה; התשובות לשאלה הפתוחה כללו תיאורים של שביעות רצון גבוהה משתי המערכות ונעדרו כמעט לחלוטין תיאורים של מצבי מתח וקונפליקט והן לא השתמשו במונחים ויתור או פשרה. רמה גבוהה יותר של תחושת רווחה כללית מן החיים בקרב

נשים חרדיות לעומת נשים חילוניות, מדווחת במחקר על נשים העוסקות במגוון מקצועות. החוקרת קושרת הבדל זה לתפיסת העולם של הנשים החרדיות, המאופיינת באמונה בהשגחה העליונה, הסתפקות במועט וראייה אופטימית, שממנה הן שואבות כוחות להתמודדות עם מצבי חיים (קוליק, 2012).

מצב של יציבות, איזון ושביעות רצון יוצר בטבעיות כוח המכוון לשימורו. מצד אחר, יש לשער את קיומו של כוח נגדי, הנובע מן התהליכים החברתיים המתרחשים בשנים האחרונות בקרב נשים חרדיות שהשתלבו בשוק העבודה ונפתחו ללימודים אקדמיים, המכוון לשינוי בממשק משפחה-עבודה. הספרות המקצועית מדווחת על מתחים המתעוררים אצל הנשים החרדיות לאחר המפגש עם שוק העבודה.

כך למשל מציינת ליוש (2015) במאמרה:

הנשים החרדיות שיוצאות לרכוש ידע או לפרנס את משפחותיהן, נחשפות לשינויים ומביאות אותם הביתה, לקהילה ולחברה החרדית, שם הם מעוררים שיח דיאלקטי סביב מיקומן של נשים המתניידות בין אילוצים חברתיים, דתיים ואישיים לבין אתגרי הפרנסה, הקריירה וההגשמה העצמית; בין המחויבויות שהן מקבלות על עצמן בעולם החיצוני, לבין אלו המוטלות עליהן בבית (עמ' 28).

במחקר הנוכחי לא נמצאו אצל המורות החרדיות ניצנים של התבוננות ביקורתית על הערכים, הנורמות ודפוסי ההתנהגות במציאות החברתית והמשפחתית שלהן. נהפוך הוא – הן הביעו במפורש גישה של קבלה חסרת סייגים והזדהות מלאה עם אורחות החיים בסביבתן החרדית. אפשר להסביר זאת במאפיינים של משתתפות המחקר הנוכחי, שכולן עובדות בתחום החינוך בתפקידים של הוראה וחינוך. יש מקום להניח שרובן התחילו לעבוד זמן קצר אחרי סיום הלימודים – כך שהמפגש עם מערכת העבודה היה "טבעי" יותר מנשים היוצאות לשוק העבודה בגיל מאוחר. נוסף על כך, רובן ככולן עובדות בתוך מערכת החינוך החרדית, כך שהן כמעט לא נחשפו לשוק העבודה בעולם החילוני. אם כך, ההתנסות שלהן בעבודה לא הייתה כרוכה במפגש עם מציאות חברתית לא מוכרת. יתרה מזו, המאפיינים של העיסוק בהוראה, כגון גמישות בהיקף המשרות וחופשות מרובות, הופכים אותה למקצוע אידיאלי המגויס לשירות המשפחה ומסייע לשמר את הדגם הרצי של שילוב בין שתי המערכות. במהלך השנים מקצוע ההוראה זכה לדומיננטיות בקרב הנשים החרדיות. בשנת 2015 כשליש מכלל הנשים החרדיות הועסקו בהוראה וקרוב למחצית מהן היו מועסקות בענף החינוך. עם השנים הגיעה התעסוקה בענף לרוויה. המצוקה והלחץ הכלכלי על הציבור החרדי גברו וההישענות על הכנסת הנשים גדלה. מאז אמצע העשור הקודם, הוחל ביישומה של תוכנית עבודה הכוללת פיתוח תחומי הוראה והכשרה חדשים להסבת בנות סמינרים בענפי תעסוקה חלופיים, כגון הייטק, גרפיקה, הנדסאות, עיצוב וחשבונאות. תחומים אלה הפכו במהרה למבוקשים ויוקרתיים כיוון שראו בהם מפתח לתעסוקה מכניסה יותר. תוכנית זו גובשה על רקע הדיאלוג בין האגף להכשרה להוראה במשרד החינוך למערכת ההשכלה הגבוהה במגזר החרדי. מאז החלה התוכנית לפעול בשנת תשס"ה, מספר הלומדות עלה בהתמדה (ריימן, 2017). המגמות החדשות בחברה החרדית בעניין אוריינטציה כלפי תעסוקה, יכולות לשנות גם את האיזון בממשק משפחה-עבודה בקרב הפונות ללימודים בהכשרה להוראה. לנשים חרדיות העוסקות במקצועות השונים במאפיינים התעסוקתיים שלהם מהוראה, כגון הייטק, תהיה ככל הנראה התנסות אחרת בממשק משפחה-עבודה לעומת מורות, דבר שיאתגר אותן לבחירת דרכי התמודדות למיניהן.

המחקר הנוכחי התמקד בתפיסות של מורות חרדיות וחילוניות את הממשק בין משפחה לעבודה. בתשובות המשתתפות עלו גם דרכי התמודדות שהנשים השתמשו בהן כדי לעמוד במחויבויות לשתי המערכות. היבט זה מעניין במיוחד בנושא הנשים החרדיות, נוכח התנאים הקיימים בסביבתן, שהופכים את ניהול הממשק משפחה-עבודה לאתגר מיוחד במינו: ניהול המשפחה נתון באחריות האישה מתוקף הנורמות המסורתיות הברורות בחברה החרדית בתחום זה, המשפחה כוללת הרבה אנשים (מספר הילדים הממוצע במשפחות של משתתפות המחקר החרדיות הוא 6). ברוב המשפחות, עול הפרנסה מונח על כתפי האישה ונוסף לכל אלה, עבודת ההוראה והחינוך גם אם אינה "קריירה" – היא תובענית ומחייבת השקעה של זמן ומאמצים גם מחוץ לשעות העבודה הפורמליות.

שימוש באסטרטגיות התמודדות מתאימות הוא משתנה מכריע בניהול הממשק משפחה-עבודה (Perrone, Egidóttir, Webb, & Blalock, 2006; Voydanoff, 2002). במחקר הנוכחי ניכר שהמורות החרדיות נקטו כמה אסטרטגיות שאפשרו להן מרחב תמרון בין שמירת העקרונות של החברה החרדית ובין אימוץ תהליכי שינוי – "ישן מול חדש" (סיוון, 1991). נשים ציינו כי האסטרטגיות העיקריות שעלו במחקר הנוכחי היו מנגנונים שאפשרו להן להתמודד עם המציאות המורכבת ולעמוד בעומס ולהמשיך במילוי המחויבויות המשפחתיות כערך עליון, לצד המחויבויות בעבודה. ממצא זה עולה בקנה אחד עם ממצאי מחקר קודם שבחן דרכי התמודדות אצל נשים חרדיות המצויות בשוק העבודה (לא רק מורות) לעומת נשים חילוניות המצויות בשוק העבודה. נמצא כי הנשים החרדיות משתמשות באסטרטגיות ההתמודדות בעוצמה רבה יותר מהנשים הלא חרדיות מתוך כוונה להגן על חיי המשפחה מתוצאותיה ההרסניות של הקונפליקט (קוליק, 2012). ניתוח דרכי ההתמודדות כפי שעלו בתשובות לשאלה הפתוחה העלה שני כיוונים כלליים של התמודדות – האחד קוגניטיבי והשני מעשי – ובכל אחד מהם אפשר לזהות כמה אסטרטגיות. האסטרטגיות הקוגניטיביות באו לידי ביטוי בעיצוב משמעות לתפיסת העבודה, כך שהיא תתאים לממש בדרך המלאה ביותר את התפיסה ההיררכית של הממשק משפחה-עבודה בכל אחת מהקבוצות שהשתתפו במחקר. בשתי הקבוצות, העבודה היא מקור כוח, עוצמה ושיפור המסוגלות האישית, וכן הודגשה ההשפעה ההדדית על התרומה לממשק עבודה-משפחה. משמעות זו מעבירה את כובד המשקל של העבודה לאישה עצמה. בקבוצה החרדית ניתן ביטוי להשלמה עם הצורך לצאת לעבודה, על אף ההעדפה (התאורטית) לוותר עליה. ההשלמה הזאת התאפשרה בזכות המשמעות של העבודה ככורח המציאות, שהיא הסיבה שבגללה הן יוצאות לעבודה. אולם המשתתפות בשתי הקבוצות הדגישו את הנתון שהעבודה מאפשרת להשיג חיי משפחה טובים ונעימים יותר. נתון זה נמצא בהלימה עם מודל ההעשרה של גרינהאוס ופאוול (Greenhaus & Powell, 2006). המודל הדו-כיווני של ההעשרה מהעבודה למשפחה ומהמשפחה לעבודה (Frone, 2003; Perrone et al., 2006; Wayne et al., 2004). דרך התמודדות אחרת התבטאה בתפיסת העבודה כשליחות. תפיסה זו רואה את עיקר המשמעות של העבודה בתרומה שלה לזולת ומאפשרת להצניע את תרומתה לאישה עצמה, כפי שמשמע גם מהראייה הקרייריסטית של המושג עבודה. אסטרטגיה זו לא הוזכרה כלל בקרב הנשים החילוניות.

ההתמודדות המעשית נתנה ביטוי לשילוב ואיזון בין שתי המערכות ותוארה במגוון דרכים שכללו ארבע אסטרטגיות כלליות: האסטרטגיה הראשונה קשורה בעבודה עצמה, והיא באה לידי ביטוי בבחירת מקצוע שמתאים לצורכי המשפחה ומאפשר צמצום והגדלת

משרה וגמישות בשעות העבודה. חלק מהמשתתפות נימקו את בחירתן במקצוע ההוראה בכך שהוא מתאים להשקעה רבה במשפחה. מעניין לציין שנימוק זה עלה גם אצל המורות החילוניות והוא כנראה מעיד על כך שגם קבוצה זו אינה הומוגנית בתפיסות ובפרקטיקות של ממשק משפחה-עבודה והיא כוללת תת-קבוצה הדומה בתפיסותיה לנשים החרדיות. את האסטרטגיה השנייה העלו שתי הקבוצות והיא קשורה להחלפת מקום עבודה על פי צורכי האישה והמשפחה. היא מלמדת על גמישות מחשבתית הפתוחה לשינויים במהלך הקריירה. האסטרטגיה השלישית קשורה בסביבה והיא התבטאה בגיוס הסביבה הקרובה (בני המשפחה הגרעינית) והסביבה הרחוקה יותר (בעיקר המשפחה הרחבה) לסיוע בניהול הבית. תמיכה כזאת היא בעלת משמעות בקרב שתי הקבוצות ומקבלת דגש מיוחד בקרב הקבוצה החרדית שבה עצם הסיוע משמש לגיטימציה, עזרה ועידוד לפעולות הרבות שהאם החרדית קיבלה על עצמה (ליוש, 2014). האסטרטגיה הרביעית קשורה באישה עצמה שהופכת להיות מנהלת מיומנת שמתמרנת ביעילות את המשאבים המגוונים שעומדים לרשותה. היא מתבטאת בפיתוח מיומנויות של ניהול יעיל יותר בבית.

אסטרטגיות ההתמודדות הקוגניטיביות והיישומיות משקפות גישות שונות זו מזו באשר למקומה של העבודה בהווה הקיומית של האישה. מתברר שקיים פלורליזם מסוים בקרב נשות החינוך החרדיות באשר למשמעות העבודה. בשנים האחרונות ניכרות בחברה החרדית מגמות של שינוי שמתבטאות באימוץ גישה פתוחה יותר כלפי המפגש עם החברה החילונית, השתלבות בשוק העבודה ורכישת השכלה אקדמית במוסדות חילוניים (לופן, 2003; קפלן ושטדלר, 2013). ממצאי המחקר הנוכחי מדגימים מגמות אלה, אך מראים בבירור שהנשים החרדיות אינן מוותרות על התפיסות הערכיות ועל אורח החיים המסורתי ומשקיעות מאמצים רבים מאוד בשמירה על איזון בין שתי המגמות האלה.

ההשפעות של ממצאי המחקר על תפקידן של היועצות החינוכיות נוגעות לעבודה שלהן עם סגל המורות בבית הספר. ממצאי המחקר עשויים לתרום ליועצות להבנה מלאה יותר של יחסי הגומלין בין הבית לעבודה וליכולתן לעזור למורות, ובמיוחד אלו המתקשות לאזן את חוויית המתח בין שני התפקידים.

מגבלות המחקר הנוכחי נובעות מהבחירה במשתתפות. כל הנתונים נאספו מנשים העוסקות בתחום החינוך. התמקדות בתחום אחד אינה מאפשרת להכליל את הממצאים לקבוצות אחרות של נשים. מן הראוי היה לבחון את שאלות המחקר הנוכחי באוכלוסייה הטרוגנית יותר של נשים. בייחוד מעניינת ההתמודדות של נשים חרדיות העוסקות בתפקידים התובעים משאבים רבים בעבודה, כגון עבודה בתחומי טכנולוגיה ותעשייה עתירת ידע ועבודה בהי-טק בהשוואה לנשים העוסקות בחינוך והוראה. בדיקה כזאת יכולה ללמד על השפעתן של התמורות החברתיות בחברה החרדית על התנהלותן של נשים בממשק משפחה-עבודה. עוד מגבלה של המחקר נובעת ממקור הנתונים האיכותניים. כל החומר האיכותני נשען על תשובה אחת לשאלה פתוחה, שבה התבקשו המשיבות "להוסיף הערות, מחשבות אישיות בנושא משפחה, עבודה/קריירה". התשובות לשאלה זאת לא עומתו עם הצורך להתבונן מכמה זוויות או לקשר לסיפור אישי של קונפליקט או דרך לפתרון. במחקר המשך יש מקום לאמץ גישה פנומנולוגית של התבוננות מעמיקה – הכוללת סיפורים אישיים – באשר לתופעה הנחקרת. מגבלה אחרת הנוגעת לבחירת המשתתפות מתבטאת בכך שהזרם המרכזי של נשים חרדיות אינו בא בשעריה של האקדמיה וגם אלו לפי הגדרתן חרדיות, לא לגמרי ברור שאפשר להחיל אותן תפיסות על אלו הפוסלות את האקדמיה אם כי נראה שהמסקנות תהיינה דומות.

כמו כן, הואיל והמחקר הנוכחי נשען על מקור יחיד – מורות חרדיות ומורות חילוניות – חשוב להמשיך במחקרי מעקב בקרב נשים חרדיות וגם להרחיב את המחקר ולבדוק מהן עמדות הגברים בקרב העדה החרדית, במיוחד הבעלים וגם מנהלי בתי הספר המעסיקים את המורות החרדיות, איך הם רואים את תפקיד הנשים במשפחה ואיך הם רואים את תפקידם שלהם בתוך המשפחה.

רשימת מקורות

- גילת, י' וונגרוביץ, נ' (2018). מעמד המורה בחברה הישראלית של היום. **דפים**, 68, 27-11.
- זיכרמן, ח' (2014). **שחור כחול-לבן: מסע אל תוך החברה החרדית בישראל**. תל-אביב: משכל.
- חזקיה, א' וגלי-צינמון, ר' (2017). תרומתן של התנסויות בגיל ההתבגרות למסוגלות העצמית לשלב בין תפקידי עבודה ומשפחה: מחקר משולב. **הייעוץ החינוכי**, כ, 493-466.
- חיימי, ח' (2001). "גם כאשר האם יוצאת החוצה ומפתחת קריירה היא עדיין שר הפנים של הבית": ראיון עם הגב' שרה אליאש. **מסכת משפחה**, 2, 7-5.
- חקק, י' (2004). **בין קודש לתכל'ס: גברים חרדיים לומדים מקצוע** (ש' קרין, עורכת). ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.
- כהנר, ל', מלאך, ג' וחושן, מ' (2017). **שנתון החברה החרדית בישראל 2017**. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה ומכון ירושלים למחקרי מדיניות. אוחזר מתוך <https://www.idi.org.il/media/9930/the-yearbook-of-haredi-society-in-israel-2017.pdf>
- כץ, י' (1988). מתח והעשרה בתפקיד האם העובדת בישראל. **מגמות**, לא, 52-35.
- לופר, י' (2003). **מפנה בחברה החרדית: הכשרה מקצועית ולימודים אקדמיים** (ש' קרין, עורכת). ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.
- ליוש, ב' (2014). **נשות הסף: נשים חרדיות מול השינוי המודרני**. תל-אביב: רסלינג.
- ליוש, ב' (2015). דרכי התמודדות של נשים חרדיות עם שינויים המתחוללים בחברתן בתחומי ההשכלה, התעסוקה והפנאי. **חקר החברה החרדית**, 3, 55-26.
- מלאך, ג' (2014). **על טהרת התואר: לימודים אקדמיים במגזר החרדי**. ירושלים: מחקרי פלורסהיימר, האוניברסיטה העברית.
- סיוון, ע' ופלדור, ע' (1991). תרבות המובלעת. **אלפיים**, 4, 98-45.
- פרבר, מ' (2013). **חלוקת תפקידים במשפחה, קונפליקט משפחה-עבודה ומניעים ליציאה לעבודה: השוואה בין נשים חרדיות העוסקות בטכנולוגיה עילית לנשים חרדיות העוסקות בהוראה** (עבודת מוסמך). אוניברסיטת בר-אילן, רמת-גן.
- פרידמן, מ' (1991). **החברה החרדית: מקורות, מגמות ותהליכים**. ירושלים: מכון ירושלים לחקר ישראל.

- פרידמן, מ' (1999). כל כבודה בת מלך חוצה: האישה החרדית. בתוך ד"י אריאל, מ' ליבוביץ וי' מזור (עורכים), **ברוך שעשני אישה? האישה ביהדות – מהתנ"ך ועד ימינו** (עמ' 189-205). תל-אביב: ידיעות אחרונות.
- קדם, י' (1990). **התפתחות תפיסת המחויבות לבית ולקריירה אצל נשים וגברים במהלך הבגרות המוקדמת** (עבודת מוסמך). אוניברסיטת תל-אביב.
- קוליק, ל' (2012). **תחושת העצמה, ערכי חיים ומרכזיות חיי העבודה בקרב נשים חרדיות המצויות בשוק העבודה**. ח"מ: חמו"ל.
- קופפרברג, ע' (2010). הקדמה: חקר הטקסט והשיח במחקר איכותני. בתוך ע' קופפרברג (עורכת), **חקר הטקסט והשיח: רשומון של שיטות מחקר** (עמ' 13-24). באר-שבע: אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.
- קפלן, ק' (2003). חקר החברה החרדית בישראל: מאפיינים, הישגים ואתגרים. בתוך ע' סיוון וק' קפלן (עורכים), **חרדים ישראלים: השתלבות בלא טמיעה?** (עמ' 224-277). ירושלים: מכון ון ליר.
- קפלן, ק' ושטדלר, נ' (2012). מבוא: פניה המשתנות של החברה החרדית בישראל: מהישרדות לנוכחות, התחזקות וביטחון עצמי. בתוך ק' קפלן וני שטדלר (עורכים), **מהישרדות להתבססות: תמורות בחברה החרדית ובחברה** (עמ' 11-28). ירושלים: מכון ון ליר.
- ריימן, ל' (2017). שינויים ותמורות בהכשרת מורות בחינוך החרדי: יחסי גומלין בין המדיניות לבין "השדה" במבט היסטורי ועכשווי. **חקר החברה החרדית**, 4, 27-1.
- ריכטר, י' (1992). **כלים שלובים: בין קריירה למשפחה**. תל-אביב: עם עובד.
- שלוזינגר, ר' ורוסו-נצר, פ' (2017). הכשרת סטודנטיות חרדיות ליעוץ חינוכי: מבט מבפנים. **דברים**, 10, 137-155.
- Allen, T. D., Herts, D. E. L., Bruek, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. doi:10.1037/1076-8998.5.2.278
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810. doi:10.1177/014920630202800605
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-Family conflict in the organization: Do life roles values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054. doi:10.1177/014920630002600502
- Cinamon, R. G., & Rich, I. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 212-220. doi:10.1037/0022-0167.49.2.212

- Cinamon, R. G., Rich, I., & Westman, M. (2007). Teachers' occupation-specific work-family conflict. *The Career Development Quarterly*, 55(3), 249-261. doi:10.1002/j.2161-0045.2007.tb00081.x
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. doi:10.1177/0018726700536001
- Cleveland, J. N., Cordeiro, B., Fisk, G., & Mulvaney, R. H. (2006). The role of person, spouse and organizational climate on work-family perceptions. *Irish Journal of Management*, 27(1), 229-253.
- Creswell, J. W. (2007). *An introduction to mixed methods research* (Doctoral dissertation). University of Nebraska-Lincoln.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 168-184. doi:10.1006/jvbe.1996.1569
- Fox, L. M., & Dwyer, D. J. (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 164-174. doi:10.1037/1076-8998.4.2.164
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Copper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work – family conflict: testing a model of work – family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. doi:10.1037/0021-9010.77.1.65
- Gavish, B., & Friedman, I. A. (2010). Novice teachers' experience of teaching: A dynamic aspect of burnout. *Social Psychology of Education*, 13(2), 141-167. doi:10.1007/s11218-009-9108-0
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work roles and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-78. doi:10.2307/258214
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management*, 31(1), 72-92. doi:10.5465/AMR.2006.19379625
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2002). The relationship between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.

- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(4), 560-568. doi:10.1037/0021-9010.76.4.560
- Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education, 3*(1), 1-18. doi:10.1080/2331186x.2016.1217819
- Jones, W. M., & Mckenna, J. (2002). Women and work-home conflict: A dual paradigm approach. *Health Education, 102*(5), 249-259. doi:10.1108/09654280210444128
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*(4), 337-346. doi:10.1037/1076-8998.4.4.337
- Li, D., Li, X., Wang, L., Wang, G., & Newton, C. (2019). Work-family conflict influences the relationship between family embeddedness and turnover intention. *Social Behavior and Personality: An international Journal, 47*(4), 1-13. doi:10.2224/sbp.7640
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal, 45*(2), 399-409. doi:10.2307/3069354
- Matusi, T., Tsuzuki, Y., & Onglatco M. L. (1999). Some motivational bases for work and home orientation among Japanese college women: A rewards/cost analysis. *Journal of Vocational Behavior, 54*(1), 114-126. doi:10.1006/jvbe.1998.1652
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology, 25*(3), 381-396. doi:10.1007/s10869-009-9141-1
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Goldshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior, 48*(3), 275-300. doi:10.1006/jvbe.1996.0025
- Patry, R., & Nespoulous, J. L. (1990). Discourse Analysis in linguistics: historical and theoretical background. In Y. Joannette & H. H. Brownell (Eds.), *Discourse Ability and Brain Damage* (pp. 3-27). New York, NY: Springer.

- Perrone, K. M., Egisdóttir, S., Webb, L. K., & Blalock, R. H. (2006). Work- Family interface: commitment, conflict coping and satisfaction. *Journal of Career Development, 32*(3), 286-300. doi:10.1177/0894845305283002
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Irwin-Dorsey.
- Rafique, H., Masood, S., & Ahmad, M. (2018). Role of self-compassion in work-family conflict and psychological well-being among working men and women. *Journal of Behavioral Sciences, 28*(2), 131-145.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. London: Sage Publications.
- Super, D. E. (1982). The relative importance of work: Models and measures for meaningful data. *The Counseling Psychologist, 10*(4), 95-103. doi:10.1177/0011000082104018
- Vercruyssen, A., & Van de Putte, B. (2013). Work-family conflict and stress: Indications of the distinctiveness of role combination stress for Belgian working mothers. *Community, Work & Family, 16*(4), 351-371. doi:10.1080/13668803.2013.776515
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues, 23*(1), 138-164. doi:10.1177/0192513X02023001007
- Wayne, J. H., Musica, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work- family experience. *Journal of Vocational Behavior, 64*(1), 108-130. doi:10.1016/S0001-8791(03)00035-6
- Whiston, S. C., & Cinamon, R. G. (2015). The work-family interface: Integrating research and career counseling practice. *The Career Development Quarterly, 63*(1), 44-56. doi:10.1002/j.2161-0045.2015.00094.x
- Winlson, S. (2005). Work-family conflict, gender and parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues, 26*(6), 727-755. doi:10.1177/0192513X05277522