

קונפליקט בית-עבודה ורווחה נפשית בקרב מורות

שרגא פישרמן וסמדר בן אשר

תקציר

קונפליקט בית-עבודה נחקר רבות מנקודת המבט של מתח וצורך באיזון בין שני השדות. על פי מחקרים עדכניים שרמזו על אפשרויות הפריה או העצמת ההתמודדות עם שני האתגרים אנו מציעים לראות את הקונפליקט בית-עבודה כיכול לבוא לידי ביטוי בארבע דרכים: (1) קונפליקט בונה בית; (2) בונה עבודה; (3) בולם בית; (4) בולם עבודה. כדי לבחון דרכים אלה פותח שאלון שתוקף באמצעות ניתוח גורמים מגשש ומאשש, וכן באמצעות מהימנות פנימית. מטרת המחקר הייתה לבחון את הקשר בין קונפליקט בית-עבודה ובין רווחה נפשית בקרב שלוש קבוצות של מורות על פי הוותק שלהן. 324 מורות מילאו שני שאלונים: שאלון קונפליקט בית-עבודה ושאלון רווחה נפשית. 76 מורות היו בשנת הסטאז' ושאר המורות חולקו לשתי קבוצות אחרות על פי החציון של הוותק בהוראה. נמצאו קשרים שונים זה מזה בין הקבוצות. בעוד בקרב המורות בשנת הסטאז' גורם בונה עבודה (מקדם חיובי) היה המנבא העיקרי ונוסף עליו גורם בולם עבודה (מקדם שלילי), בקרב מורות עם ותק נמוך גורם בונה בית היה המנבא העיקרי וגורמי העבודה תרמו מעט לאחוז השונות המוסברת ובקרב המורות הוותיקות לא נמצא קשר מובהק בין גורמי הקונפליקט לרווחה הנפשית.

מילות מפתח: קונפליקט בית-עבודה; רווחה נפשית; ותק בהוראה; קונפליקט בולם; קונפליקט בונה.

מבוא

בעוד בעבר נחשב קונפליקט בית-עבודה לקונפליקט שלילי המפריע לתפקוד האדם וחייב אותו להשקיע מאמץ באיזון בין התחומים, לאחרונה ישנם רמזים רבים לדרכים חיוביות של הממשק בין השדות. נוסף על כך, מחקרים עמדו על קשר בין קונפליקט בית-עבודה ובין תחושת רווחה נפשית של מורות. במחקר זה אנו מציעים לראות בקונפליקט פוטנציאל חיובי ושלילי כאחד. אנו מציעים ארבע דרכים לקונפליקט: קונפליקט המפרה את התפקוד בבית, קונפליקט המפרה את התפקוד בעבודה, קונפליקט המקשה על התפקוד בבית וקונפליקט המקשה על התפקוד בעבודה. כיוון שרוב המורים בישראל הן נשים ועל פי המחקרים שהתמקדו בבחינת הקונפליקט בקרב נשים, אנו מבקשים לבחון את הקשר בין קונפליקט בית-עבודה ובין רווחה נפשית של שלוש קבוצות של מורות: מורות בשנת הסטאז', מורות עם ותק נמוך ומורות ותיקות.

רקע תאורטי

מתח בין עבודה לבית

באמצע המאה הקודמת הוחלף מודל התעסוקה המסורתי של הגבר כמפרנס העובד מחוץ לבית והאישה כאחראית על תפקוד הבית וגידול הילדים במודל משפחתי שבו שני בני הזוג שותפים בפרנסה (Bruck et al., 2002). השינויים שהתחוללו במבנה המשפחה והתעסוקה השפיעו בו בזמן על צמצום גודלה של המשפחה וגיוון בחלוקת התפקידים בין בני הזוג (הנטמן וברנשטיין, 2000) שהציבה אתגר של יצירת איזון בין העבודה ובין הבית. אתגר זה מאופיין ברמה גבוהה של סיפוק מההתנהלות בכמה תפקידים בו בזמן (Clark, 2000). מחקרים מראים כי במקום שבו מופר האיזון בין הבית לעבודה ונוצר אצל העובדים לחץ יש ירידה ברמת התפקוד הכללי ובשביעות הרצון של העובדים (Chang et al., 2017; Duxbury & Higgins, 2013; Duxbury et al., 2008). ממצאי המחקרים שבחנו את התפקוד הכפול של עבודה ובית מראים כי כדי שעובד יפתח מוטיבציה פנימית וישקיע את מרצו בעבודתו, חייב להיות איזון ביניהם (Schaufeli & Bakker, 2004). איזון כזה מביא לידי תחושת הערכה עצמית גבוהה יותר של העובד ולשיפור הביצועים שלו בעבודה. כדי להגיע לאיזון יש לשלב את כל ממדי החיים כדי לאפשר שיתוף פעולה ביניהם (Fisherman, 2015). על יסוד הדרישה לאיזון ישנה השערה כי יש מתח מובנה וסתירה בין דרישות הבית לדרישות העבודה. מתח זה הוא שלילי וכדי ששני הכוחות לא יפריעו זה לזה יש צורך באיזון ביניהם. בשנים האחרונות היו שהציעו להחליף את המונח 'קונפליקט בית-עבודה' במונח 'תלות הדדית' בין הבית לעבודה (Grzywacz, 2002). גילת ורוזנאו (2020) השתמשו במונח 'ממשק משפחה-עבודה' בעת שהם מתארים כיצד מתנהלת 'פעילות גומלין' בין השניים הכוללת השפעה על תחושת הסיפוק והרווחה של מורים בישראל.

ברצוננו להציע במחקר הנוכחי משמעות אחרת למושג קונפליקט בית-עבודה באופן הטומן בחובו את שתי הדרכים: במצב אחד כאשר שני הגורמים סותרים זה את זה ובמצב שני כאשר הם יוצרים הפריה ביניהם.

בין המשתתפים המעורבים בקונפליקט נוכל למצוא משתתנים כמו זמן, העברת דאגות ולחצים משדה לשדה, חלוקת אנרגיות פיזיות ורגשיות, וכן מערכות ערכים שאינן עולות זה עם זה (Byron, 2005; Netemeyer et al., 1996). כאן ראוי לציין את מחקרה של שטייגמן (2010) שמצאה קשר חיובי בין איזון (בית-עבודה) ליכולת לחוש מרץ ומוטיבציה לפעולה בעבודה. מחקרה רומז על כוחות או סיבות העשויים להשפיע הן על תפקוד חיובי בבית הן על תפקוד חיובי בעבודה. ברם, שטייגמן ראתה בשני המשתתנים (בית ועבודה) משתתנים המצויים במתח מובנה והשקעה באחד באה על חשבון השקעה באחר. החידוש במחקר המוצג במאמר זה הוא הניסיון לראות משתתנים אלו משפיעים בשתי דרכים: מפריס זה את זה או בולמים זה את זה.

קונפליקט בית-עבודה בקרב עובדי הוראה

פרוס-גרמין (Froese-Germain, 2014) המזכירה במאמרה סקירת ספרות של הארגון Calgary Public Teachers ATA Local בנושא עומס העבודה על המורה, מציינת כי המורים עובדים בממוצע בין 50 ל-55 שעות בשבוע. המורים התבקשו להעריך כמה זמן הם

מקדישים לעבודה וציינו שהם משקיעים 10-20 שעות נוסף על אלה הנעשות בפועל (Couture, 2013). פרוס-גרמין (Froese-Germain, 2014) טוענת כי המורים אומנם שורדים בעבודה, אך רחוקים מלחוש חוויה של צמיחה ופריחה אישית.

סקר מקיף שערכה פדרציית המורים הקנדית (Canadian Teachers' Federation, 2014) בנושאים הקשורים לאיזון בין עבודה לחיים, ביקש לשפוך אור על נקודת המבט של המורים בעניין הלחצים והאיזונים העשויים לתרום לשיפור האיזון בין עבודה למורה. למעלה מ-8,000 תגובות נאספו בסקר כשהרוב המכריע של המורים אמרו שהם מרגישים קרועים בין ההוראה שלהם ובין האחריות לתפקידים מחוץ למקום העבודה. המורים דיווחו כי חוסר איזון בין בית ועבודה משפיע על יכולתם ללמוד בדרך שהם רוצים ללמד בה. אבאס ונסיר (Abbas & Nasir, 2021) מביאים במחקרם שנעשה בקרב מורים בפקיסטן ממצאים התומכים בהשערה כי קונפליקט בית-עבודה פוגע בביצועי ההוראה של מורים. מחקרים שבחנו מתח הקשור לקונפליקט משפחה-עבודה ולאיזון בין שני התחומים האלה הראו כי התערבות משפחתית בעבודה גורמת ללחץ בתחום העבודה ולהשפעה שלילית בתחום המשפחתי (Byron, 2005; Ford et al., 2007). קונפליקט תפקידים ועמימות בתפקידים בתוך המשפחה מנבאים קונפליקט בין משפחה לעבודה (Michel et al., 2010). נוסף על כך נמצא שקונפליקט בית-עבודה משמש משתנה מתווך בין אקלים ארגוני של גננות ובין השחיקה בעבודה (Dongying & Yaping, 2020). לעומת זאת תמיכה חברתית-משפחתית קשורה לרמות נמוכות יותר של קונפליקט (Haar et al., 2014; Michel et al., 2010).

עבודת המורים מחייבת לפעול בו בזמן בכמה מישורים (multitask): ארגון כיתה וסדר יום, הקניית ידע, בחירת פדגוגיה חינוכית מותאמת, בדיקת עבודות, קשר עם הורים ועבודה בשיתוף עם מגוון רחב של בעלי תפקידים. כמן כן הם נדרשים לעסוק בתכנון, בפיתוח מקצועי ולשפר את האפקטיביות שלהם תוך היענות לקשת רחבה של צרכים וקשיים של תלמידים. העבודה האדמיניסטרטיבית המלווה פעילויות אלה דורשת גם היא השקעת זמן רבה (Gu & Day, 2013). מחקרים הראו הבדל בתחושת האיזון בין הבית למשפחה והסיפוק מהעבודה בקרב עובדי הוראה בארצות למינייהן, כמו קנדה, ארה"ב, דנמרק, אנגליה (Froese-Germain, 2014; Kebbe & Ramsomair, 2016).

שאלת החוסן של מורים בהתמודדות עם קשיי השילוב בין העבודה לבית ולמשפחה נחקרה אף היא (Gu & Day, 2013) על סמך ממצאי פרויקט מחקר ארצי בן ארבע שנים באנגליה שבחן שינויים בחייהם של מורים. המחקר מביא עדויות אמפיריות התורמות להבנת חשיבות החוסן בעבודת המורים. חוסן זה קשור ליכולתם היומיומית של המורים לקיים את מטרותיהם החינוכיות ולנהל בהצלחה את אי-הוודאויות הבלתי נמנעות בעבודתם. יכולתם להיות גמישים נמצאה תלויה בהשפעות המסגרות האישיות והמשפחתיות והתמיכה הארגונית ממוסדות החינוך שהמורים עבדו בהם. ממצאי מחקר אורך שנעשה במהלך ארבע שנים באנגליה והשתתפו בו 300 מורים ב-100 בתי ספר (Day & Gu, 2014) עמדו על חשיבות איזון בין לחצים הקשורים לעבודה וללחצים אישיים. ממצאים אלו קיבלו חיזוק נוסף ממחקר בין-לאומי ובין-תרבותי רחב עוד יותר המאשר את ההשפעות החיוביות של האיזון בין בית לעבודה (Haar et al., 2014). במחקר שנעשה לאחרונה בסין (Hong et al., 2021) נמצא שגננות דיווחו על עומסים כבדים בעבודה בזמן

משבר הקורונה ולפיכך היו עלייה בקונפליקט עבודה-בית וירידה בתחושות סיפוק בעבודה.

בישראל נמצאו ממצאים שאינם חד-משמעיים. צינמון וריץ (Cinamon & Rich, 2005) מצאו שמורים רבים חוו רמה גבוהה של קונפליקט בית-עבודה וזאת כיוון שהן הבית הן העבודה היו חשובים בעיניהם. במחקר שנערך לאחר מכן גם הוא בקרב מורים (צינמון וריץ, 2004), נמצא קשר חיובי בין קונפליקט בית-עבודה ובין שחיקה. ממצאים שונים ומורכבים יותר מדווחים במחקר שפורסם אחריו (גילת ורוזנאו, 2020). במתודולוגיה הכמותית שבמחקר זה נמצא קשר בין שביעות רצון מעבודה ושביעות רצון מהמשפחה ובמתודולוגיה האיכותנית במחקר דווח על מורות שנוצרה אצלן תחושה של רווחה נפשית בשל הממשק משפחה-בית. ראוי לציין כי הקשר שנמצא בחלק הכמותי נשען על שאלה אחת שעסקה בשביעות רצון מהעבודה ואחת מהמשפחה. מחקר זה רומז, לדעתנו, על ההשערה שאנו מעלים במחקר הנוכחי המבקש לבחון בין השאר את הנושא של תפקוד יעיל יותר בבית, בעבודה או בשניהם.

כאמור, עד שנות התשעים תואר הממשק בין שני שדות אלה במושגי קונפליקט במשמעות השלילית. מסוף שנות התשעים החלו חוקרים לתאר את ההתנהלות במגוון תפקידים כמורכבת יותר. ההתבוננות התמקדה יותר ביצירת האיזון (balance family-work) בין שדות אלו המאפשרים תחושת רווחה אישית (שטייגמן, 2010). תחושת האיזון בין התפקידים מאפשרת לעובד להיות זמין לעבודה ולמשפחה כאשר המשתנים הסביבתיים משתלבים בשיפור באיכות החיים ובאיכות העבודה. פעילות גומלין זו מבטאת את הרווח שאפשר להשיג באמצעות השילוב בין הבית ובין העבודה (Halpren & Murphy, 2005). יתר על כן, חוקרים אחרים ציינו כי דווקא באמצעות שילוב התפקידים מושגת תחושת רווחה (Greenhaus & Powell, 2006). ראוי להדגיש את ההבדל בין 'איזון' שמשמעו לעיתים בלימה ובין 'שילוב' הרומז להפריה. משמעות השילוב הוא רתימה ביחד של שני התפקידים. החידוש במחקרנו הוא הראיה הכוללת צעד אחד נוסף. אנו טוענים כי שני הכוחות יוצרים מיומנויות חדשות של התמודדות העשויות לסייע לאדם להתמודד עם המשימות של כל אחד מהתחומים בנפרד או של שניהם יחד.

אנו מציעים לתאר את הקונפליקט בין הבית למשפחה בשני צירים :

1. **הציר הבולם** – הקונפליקט גורם לתחושה של פגיעה או בתפקוד בבית או בעבודה.
2. **הציר הבונה** – הקונפליקט גורם לתחושה של צמיחה או העשרה בתפקוד בבית או בעבודה.

על סמך הצעה זו אנו מבקשים לבנות סולם בחינה של קונפליקט בית-עבודה על פני שני צירים אלה ולבחון את הקשר של הקונפליקט לרווחה נפשית.

רווחה נפשית

ישנן הגדרות רבות למונח 'מיטביות' 'רווחה נפשית' (Wellness). המשותף להגדרות אלה שרווחה נפשית היא ראייתה כמהות סובייקטיבית ביסודה, המעוגנת בחוויות והתנסויות של הפרט ונוגעת למידה שבה הפרט שופט את האיכות הכוללת של חייו כחיובית ורצויה (Kamman & Flett, 1983). ההגדרה הנפוצה כיום היא הגדרתם של דינר וביסוס-דינר (Diener & Biswas-Diener, 2000) שלפיה רווחה נפשית היא הערכת האדם את חייו:

שביעות רצון מהחיים ומחי הנישואין או זוגיות, חיים בלי חרדות ודיכאון, תחושות חיוביות ואושר.

חוקרים רבים (למשל, Cowen, 1994; Csikszentmihalyi & Seligman, 2000) מונים בין מאפייניה של הרווחה הנפשית תחושת השתייכות ותכלית, שביעות רצון עצמית, אופטימיות, סיפוק אישי ותקווה ואושר. מדובר במאפיינים המוגדרים ברמת הפרט אך מתהווים בתוך מערכת של יחסי גומלין בין הפרט לסביבה. מייסד ואחרים (Myers et al., 2000) מציעים מודל הוליסטי של רווחה נפשית המביא לידי ביטוי מכלול מערכות גומלין בין האדם לסביבתו ובין האדם לעצמו הכולל אושר ושביעות רצון מאירועים או מצבים ובריאות נפשית, תחושה סובייקטיבית של רווחה וצמיחה. לופז ואחרים (Lopez et al., 2018) מציינים את בחינתה של הרווחה הנפשית בשישה תחומים: קבלה עצמית, יחסים חיוביים עם האחרים, צמיחה אישית, הגשמת מטרות לחיים, שליטה בסביבה ואוטונומיה.

מהו הקשר שבין סיפוק מהעבודה ומהקריירה לרווחה נפשית? הווארד והווארד (Howard & Howard, 1997) טענו שהעבודה קריטית לרווחה; אשמוס ודחון (Ashmos & Duchon, 2000) טוענים שאנשים רעבים למצוא משמעות לחייהם בין השאר באמצעות העבודה; קלרק (Klerk, 2005) הוסיף עליהם ועמד על כך שכאשר האדם מצליח למצוא משמעות לחייו באמצעות העבודה הוא מרגיש תחושה גבוהה של רווחה נפשית. בכך מצטרף קלרק לוויקין (Wicken, 2000) שהראה כיצד שביעות רצון בעבודה תורמת לרווחה כיוון שהיא כוללת את השימוש בכישורים של האדם למען מטרה חשובה המאפשרת לו לבטא את הערכים שהוא מאמין בהם. לאחרונה התפרסמו גם מחקרים המבחינים בין שביעות רצון קוגניטיבית ובין שביעות רצון נפשית מהעבודה. מחקרים אלו הראו קשרים דיפרנציאליים בין רווחה נפשית, זהות מקצועית ושחיקה בקרב מחנכי כיתות ומורים מקצועיים ומצאו את שניהם קשורים לרווחה (פישרמן, 2016; צימרמן, 2010; Judge & Klinger, 2008). נוסף על כך, חוקרים מצאו קשר שלילי בין שחיקה ורווחה בקרב מורים (Lavanchy et al., 2004; Milfont et al., 2008; Levesque et al., 2004; Parker et al., 2012; Welch et al., 2019). גלעד-חי (2013) ציינה כי מורים בבתי ספר ניסויים מוכנים להשקיע בעבודתם מעבר למה שנדרש מהם והם חשים רווחה נפשית גבוהה לעומת מורים בבתי ספר רגילים. תוספת העבודה אינה מפחיתה את תחושת הרווחה, אלא מגבירה אותה וזאת בשל הסיפוק שחשים המורים בבתי ספר המתמקדים בהטמעת חדשנות.

יש מקום לסכם ולטעון שלקונפליקט בית-עבודה בקרב מורים יש פוטנציאל להשפיע על רווחתם הנפשית וכי רווחה נפשית קשורה לזהות מקצועית ולשחיקה.

המחקר הנוכחי ינסה להאיר על מקומה של היכולת ליצור מערכת מפרה בין העבודה למשפחה כשהמשתנה הנבחן הוא הוותק של המורה במערכת החינוך במילים אחרות: האם יימצאו הבדלים מובהקים בין שלוש קבוצות של מורות (מורות בשנת הסטאז', מורות עם ותק נמוך ומורות ותיקות) בקונפליקט בית-עבודה, ברווחה ובקשר ביניהם?

שיטת המחקר

מדגם

324 מורות שלימדו בעשרים בתי ספר בארץ נדגמו דגימה אקראית. עצם הדבר שנבחר רק מורות נובע מכך שמרבית סגל ההוראה בישראל בבתי הספר (82%) הן מורות (הכנסת, 2020). 32 מורות לא ציינו את מספר שנות הוותק ולכן נגרעו מהמדגם. 292 המורות הנשארות חולקו לשלוש קבוצות בדרך הזו: מורות בשנה הראשונה לעבודתן – סטאז' (N=76), את שאר המורים חילקנו לשתי קבוצות (על פי החציון של יתרת המדגם בלי המורים בסטאז'): 124 מורים בעלי ותק של שנתיים עד שמונה שנים וקבוצה שלישית כללה 102 מורות בעלות ותק של 9 שנים ועד 41 שנים. כיוון ששנות הוותק צוינו בשנים מלאות אין שתי הקבוצות זהות בגודלן. 13 מבתי הספר היו בתי ספר ממלכתיים ו-7 בתי ספר ממלכתיים-דתיים. 14 מבתי הספר היו בתי ספר יסודיים ו-6 על-יסודיים.

כלים

שאלון (SWLS – Satisfaction with Life Scale) Emotional Wellbeing Questionnaire

דינר (Diener, 1984) בנה את הסולם המקורי ושמוטקין ולומרנץ (Shmotkin & Lomranz, 1998) תרגמו אותו לעברית. הסולם בוחן עד כמה כל אדם מרוצה מחייו. השאלון מכיל חמש הצהרות בסולם ליקרט הנע בין 1 ("מאוד לא מסכים") עד 7 ("מסכים מאוד"). דוגמאות להיגדים: "אני שבע רצון מחייי", "בדרך כלל חיי קרובים לאידיאלים שלי". סטגר וקשדן (Steger & Kashdan, 2007) דיווחו במחקרם על מהימנות מבחן חוזר של 79. ודינר (1984) דיווח על מהימנות מבחן חוזר לאחר חודשיים של $r=0.83$ ועקיבות פנימית של $\alpha=0.82$. פישרמן (2016) דיווח על מהימנות פנימית אלפא קרונבך של $\alpha=0.89$.

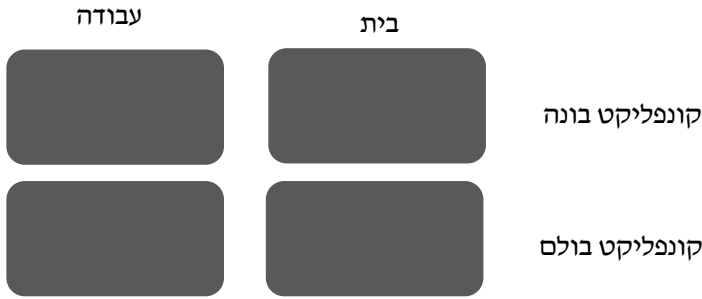
שאלון קונפליקט בית-עבודה

שאלון זה נבנה כדי לבחון את קונפליקט בית-עבודה על פי ההנחה שיש היבטים חיוביים ושליליים לקונפליקט. השאלון המקורי כלל 33 היגדים על פי סולם מסוג ליקרט בן ארבע תשובות החל מ"מתאים מאוד" ועד "מאוד לא מתאים".

ניתוח גורמים מגיש שנעשה על 324 נבדקים הניב ארבעה גורמים (להלן בנספח 1), הכוללים 20 היגדים, שאפשר להציבם על פני שני צירים: הציר האנכי מתאר את המידה שבה הנבדק חש שההתמודדות עם הקונפליקט תורמת או פוגעת והציר האופקי מתאר את הבית לעומת העבודה. הצבת שני הצירים יוצרת מטריצה שבה הצלחה בהתמודדות תורמת לבית B, הצלחה התורמת לעבודה C, אי הצלחה בהתמודדות פוגעת בבית A ואי הצלחה הפוגעת בעבודה D.

1. מורים בישראל בשנתם הראשונה לעבודה נחשבים סטאז'רים. הם מקבלים ליווי עם מורה מטעם בית הספר, משתתפים בסדנת סטאז' במסגרות המכשירים להוראה ועוברים תהליך הערכה עם תום שנה זו.

נתאר את ארבעת מרכיבי הממשק בית-עבודה בשני המצבים (בונה, בולם) באיור 1:



איור 1: תיאור ארבעת מרכיבי הממשק בית-עבודה

להלן דוגמאות להיגדים:

קונפליקט בונה עבודה:

בראייה לאחור אני יכולה להצביע על מקרים בהם קשיים בבית עזרו לי לפתור קשיים בעבודה.

קונפליקט בולם עבודה:

דרישות משפחתי מפריעות לי בעבודתי.

קונפליקט בונה בית:

אני מרגישה שהעבודה תורמת ליכולת שלי להתמודד עם משימות של הבית/המשפחה.

קונפליקט בולם בית:

אחרי העבודה אני חוזרת הביתה עייפה מדי מכדי לעשות כמה מהדברים שהייתי יכולה לעשות עבור הבית.

על סמך תוצאות ניתוח הגורמים המגשש נעשה ניתוח גורמים מאשש (ראו נספח 2), על פי שיטת ניתוח נתיבים (SEM – Structural Equation Modeling) שאישר את ארבעת הגורמים.

נוסף על כך, חושבו מהימנויות פנימיות על פי נוסחת אלפא קרונבך שתוצאותיהן מובאות להלן בלוח 1.

לוח 1: מהימנויות פנימיות על פי נוסחת אלפא קרונבך של גורמי הקונפליקט

גורם 4	גורם 3	גורם 2	גורם 1	
.59	.65	.88	.92	מהימנות אלפא קרונבך

על פי זיהוי תוקף המבנה של שאלון קונפליקט בית-עבודה אפשר לנסח את מטרת המחקר והשערותיו:

מטרת המחקר לבחון את הקשר שבין קונפליקט בית-עבודה ובין רווחה נפשית בקרב שלוש קבוצות של מורות בישראל על פי שנות הוותק שלהן בהוראה.

השערות

1. יימצאו הבדלים מובהקים בין שלוש קבוצות המדגם בקונפליקט בית-עבודה. בקרב המורות בשנת סטאז' התוצאות השליליות של הקונפליקט יהיו גבוהות בהשוואה לשתי הקבוצות האחרות והתוצאות החיוביות של הקונפליקט בקרב המורות בסטאז' יהיו נמוכות בהשוואה לשתי הקבוצות האחרות.
2. יימצאו הבדלים מובהקים בין שלוש קבוצות המדגם ברווחה נפשית. ציוני הרווחה הנפשית של המורות בשנת הסטאז' יהיו נמוכים בהשוואה למורות הוותיקות.
3. יימצאו קשרים דיפרנציאליים בין קונפליקט בית-משפחה ורווחה נפשית בקרב כל אחת מקבוצות המדגם. במילים אחרות לכל קבוצה יימצאו גורמים שונים של קונפליקט בית-עבודה שיהיו קשורים לרווחה נפשית.

הליך

עוזרי מחקר העבירו את השאלונים בחדרי מורים. 14 מורות ביקשו להפסיק את מילוי השאלון בשל קוצר זמן. לא נצפו קשיים מיוחדים.

אתיקה

לנבדקים הובטחה סודיות. הובטח להם שהנתונים לצורכי מחקר בלבד ונאמר להם שהם רשאים להפסיק למלא בכל עת שירצו. התקבל אישור של ועדת האתיקה של המוסד האקדמי של המחבר הראשון.

ממצאים

זכור המשתנים הבלתי תלויים היו ותק המורות והמשתנים הבלתי תלויים היו עוצמת הקונפליקט בית-עבודה, וכן הרווחה הנפשית של המשתתפות במחקר. להלן תיאור הממצאים שהתקבלו:

הבדלים בין שלוש קבוצות המדגם בקונפליקט בית-עבודה

ההשערה הראשונה הייתה כי בקרב המורות בשנת סטאז' התוצאות השליליות של הקונפליקט יהיו גבוהות בהשוואה לשתי הקבוצות האחרות והתוצאות החיוביות של הקונפליקט בקרב המורות בסטאז' יהיו נמוכות בהשוואה לשתי הקבוצות האחרות. לבדיקת השערה זו נעשה ניתוח שונות חד-כיווני וניתוח פוסט הוק לבדיקת מקור ההבדלים בין הקבוצות. תיאור הממצאים מוצג להלן בלוח 2.

לוח 2: ניתוח שונות ופוסט הוק לבדיקת ההבדלים בין 3 קבוצות המדגם בקונפליקט בית-עבודה

		סטאז' N=76		ותק נמוך (8-2 שנים) N=76		מורים ותיקים (9 שנים) מעלה) N=146		F _{2,32} 1	p	Significant post-hoc analysis
		M	STD	M	STD	M	STD			
(בולם עבודה)	N.W	2.57	.73	2.54	.64	2.80	.70	**4.70	.01	C> A, B
(בולם בית)	N.H.	3.74	.71	3.69	.74	3.56	.85	1.33	N.S.	
(בונה עבודה)	P.W	2.38	.79	2.38	.63	2.43	.74	.22	N.S.	
(בונה בית)	P.H.	2.90	.63	3.04	.71	2.83	.69	2.83	N.S.	

*P<.05 **P<.01 ***p<.001

מלוח 2 נראה כי ציוני קונפליקט בולם עבודה בקרב מורים ותיקים היה גבוה במובהק בהשוואה למורים בעלי ותק נמוך ומורים בשנת הסטאז'. בשאר גורמי בית-עבודה לא נמצאו הבדלים מובהקים בין הקבוצות. הציון הגבוה של המורים בקונפליקט הבולם ממצא זה יעמוד לנגד עינינו בעת שנבחן את הרווחה הנפשית שלהם.

הבדלים בין הקבוצות ברווחה הנפשית

השערה שנייה הייתה כי ציוני הרווחה הנפשית של המורות בשנת הסטאז' יהיו נמוכים בהשוואה למורות הוותיקות. לבדיקת השערה זו נעשה ניתוח שונות חד-כיווני וניתוח פוסט הוק לבדיקת מקור ההבדלים בין הקבוצות. תיאור הממצאים מוצג להלן בלוח 3.

לוח 3: ניתוח שונות ופוסט הוק לבדיקת ההבדלים בין 3 קבוצות המדגם ברווחה נפשית

	סטאז' N=76		ותק נמוך (2-8 שנים) N=76		מורים ותיקים (9 שנים ומעלה) N=146		F _{2,321}	p	Significant post-hoc analysis
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD			
Wellness	5.5	1.10	5.74	.87	7.78	.86	1.77	N.S	

מלוח 3 נראה כי לא נמצאו הבדלים מובהקים בין שלושת הקבוצות בציון הרווחה הנפשית.

הקשר בין קונפליקט בית-עבודה לרווחה נפשית בשלוש קבוצות המדגם

ההשערה השלישית הייתה כי ימצאו קשרים דיפרנציאליים בין קונפליקט בית-עבודה לרווחה נפשית בקרב כל אחת מקבוצות המדגם.

כדי לבחון האם ישנם הבדלים בין קבוצות המורים (על פי ותק) בקשר שבין רווחה נפשית ובין גורמי קונפליקט בית-עבודה נעשתה סדרת ניתוח גרסיה בצעדים כאשר ציון רווחה נפשית היה המשתנה המנובא ומשתני הקריטריון היו גורמי קונפליקט בית-עבודה. הניתוחים נעשו בנפרד על מורים בשנה הראשונה לעבודתם, מורים בעלי ותק של שנתיים עד שמונה שנים ומורים בעלי ותק של מעל תשע שנים.

מורות בשנת הסטאז'

נמצאו שני מודלים מובהקים המסבירים כ-38 אחוז וכ-50 אחוז מהשונות. הוחלט לבחור במודל השני (F(2, 74)=36.53, p<.000). הגורמים המנבאים היו בונה עבודה (β=.68) ובולם בית (β=-.27). ממצאי הרגרסיה מתוארים להלן בלוח 4.

לוח 4: רגרסיה בצעדים לניבוי רווחה נפשית על פי גורמי קונפליקט בית-עבודה בקרב מורות בשנת הסטאז'

Variables	B	R ²	Δ R ²	F (2, 74)	β
P.H	.68	38%	38%	61.93***	.68
N.H	.41	50%	12%	36.53***	-.27

מלוח 4 נראה כי נמצא קשר חיובי, גבוה ומובהק בין גורם 'בונה בית' לרווחה נפשית. גורם 'בולם בית' הוסיף על הסבר השונות 12 אחוז, כאשר מקדם הניבוי היה שלילי. בסך הכול שני הגורמים הסבירו 50 אחוז מהשונות.

מורות בעלות ותק נמוך (2-8)

נמצאו שלושה מודלים מובהקים המסבירים כ-26 אחוז, כ-30 אחוז וכ-32 אחוז מהשונות. הוחלט לבחור במודל השלישי ($F(3, 120)=19.12, p<.000$). הגורמים המנבאים היו בונה בית ($\beta=.34$), בונה עבודה ($\beta=.28$) ובולם עבודה ($\beta=-.23$). תיאור ממצאי הרגרסיה מופיע להלן בלוח 5. משמעות הממצא כי על אף שהמורות הוותיקות מרגישות שהקונפליקט בית-עבודה בולם אותן, הרווחה הנפשית שלהן לא מושפעת מכך והיא כנראה תוצאה של גורמים אחרים (כמו תמיכה מבני המשפחה, חוויית משמעות, יחסים זוגיים טובים ועוד).

לוח 5: רגרסיה בצעדים לניבוי רווחה נפשית על פי גורמי קונפליקט בית-עבודה בקרב מורים בעלי ותק נמוך

Variables	B	R ²	Δ R ²	F (2, 74)	β
P.H	.48	26.6%	26.6%	44.5***	.34
P.W	.28	29.8%	3.2%	25.89***	.26
N.W.	-.23	32.2%	2.4%	19.12***	-.12

מלוח 5 נראה כי נמצא קשר חיובי, בינוני ומובהק בין גורם 'בונה בית' לרווחה נפשית. הגורמים 'בונה עבודה' (מקדם ניבוי חיובי) ו'בולם עבודה' (מקדם ניבוי שלילי) הוסיפו קרוב לשישה אחוזים לשונות של הרווחה.

מורות ותיקות

לא נמצאה משוואת רגרסיה מובהקת.

סיכום ממצאי הרגרסיות בצעדים בשלושת קבוצות המדגם מוצג להלן בלוח מס' 6.

לוח 6: סיכום ממצאי הרגרסיות בצעדים בשלושת קבוצות המדגם

	משתנים מנבאים	R ²	β
Group 1	P.H	38%	.68
	N.H	50%	-.27
Group 2	P.H	26.6%	.34
	P.W	29.8%	.26
	N.W	32.2%	-.12
Group 3	—		

מלוחות 3-6 נראה שונות גדולה במשוואות הניבוי. בקרב מורים בשנת הסטאז' גורם בונה בית ניבא 38 אחוזים מהשונות (מקדם חיובי) ונלווה אליו גורם בולם בית (מקדם שלילי) שהוסיף עוד 12 אחוזים שונות מוסברת של רווחה נפשית. בסך הכול ניבאו הגורמים כחמישים אחוזים מהשונות.

בקרב מורים בעלי ותק נמוך גורם בונה בית ניבא קרוב ל-27 אחוזים מהשונות (מקדם חיובי) ונוספו עליו גורם בונה עבודה (מקדם חיובי) ובולם עבודה (מקדם שלילי) שהוסיפו כל אחד אחוזים מעטים בלבד. בסך הכול הסבירו הגורמים כ-32 אחוזים משונות הרווחה. בקרב מורים ותיקים לא נמצא קשר בין גורמי קונפליקט בית-עבודה ובין רווחה נפשית.

דיון

המטרה העיקרית של המחקר הייתה לבחון את הקשר בין קונפליקט בית-עבודה (בחלוקה לארבעה גורמים: בונה בית, בולם בית, בונה עבודה, בולם עבודה) ובין רווחה נפשית בקרב

שלוש קבוצות של מורות בישראל: מורות בשנת הסטאז', מורות עם ותק נמוך בהוראה ומורות ותיקות.

נמצא כי בקרב מורות בשנת הסטאז' ומורות עם ותק נמוך גורם 'בונה בית' היה המנבא העיקרי של רווחה נפשית. בקרב מורות בשנת הסטאז' נוסף עליו גורם 'בולם בית' ויחד הסבירו 50 אחוז מהשונות. בקרב מורות עם ותק נמוך נוספו גורמי 'בולם בית' ו'בולם עבודה' שהוסיפו כשישה אחוזים להסבר השונות ויחד הסבירו כשליש מאחוז השונות של רווחה. בקרב מורות ותיקות לא נמצא קשר מובהק בין גורמי קונפליקט בית-עבודה ובין רווחה נפשית.

כאשר המורה עומד לפני הדרישות המופנות ממערכת אחת ומתנגשות בדרישות המופנות מן המערכת השנייה מתפתח מצב המכונה בספרות המקצועית "קונפליקט עבודה-משפחה" (Greenhaus & Beutell, 1985). נשאלת השאלה האם ישנם מאפיינים אישיים המשפיעים על הקונפליקט בית-עבודה? מה מקומו של הניסיון והזמן בקריירה המקצועית בקונפליקט בית-עבודה? האם ייתכן שההתמודדות האפקטיבית עם קונפליקט זה היא למעשה סוג של מיומנות נרכשת?

במחקר על זהות מקצועית של מורים אפשר להבחין בשתי גישות עיקריות: עיסוק בזהות המקצועית או בסיפור החיים המקצועי מנקודת המבט הסובייקטיבית או חקר כמותי הנוטה יותר לראייה מוכללת אובייקטיבית (פישרמן, 2016). המחקר הנוכחי מצטרף לקבוצת המחקרים בגישה השנייה ונעשה בו ניסיון להבין מתוך מדגם מורים מרכיב בעל משמעות בזהותם: המתח בין הבית לעבודה והקשר שלו לתחושת הרווחה שלהם. המשתנה הבלתי תלוי במחקר זה היה ותק המורים כמנבא את עוצמת הקונפליקט. מדוע חשובה החוויה הרגשית של המורים שאנו נדרשים אליה במחקר הנוכחי בקונפליקט בית-משפחה? קלצ'טרמנס (Kelchtermans, 2009) טוען כי האישיות המלמדת היא הגורם החשוב ביותר בהוראה. חלומותיו של המורה, שאיפותיו וגם קשייו ודרך ההתמודדות איתם משפיעים מאוד על ההוראה עצמה.

מקורו של הקונפליקט יכול להיות תוצאה של שלושה גורמים עיקריים: זמן, לחץ והתנהגות. קונפליקט הנשען על משאבי זמן קשור לידיעה שלכל אדם יש משאבי זמן מוגבלים. הזמן המוקדש למילוי תפקיד אחד יכול לגרוע או להקשות על ביצוע התפקיד האחר (גילת ורוזנאו, 2020). לדעת כץ (1988) הזמן המוגבל והקצוב שנשאר לאחד התפקידים מהווה את הסיבה המרכזית לקונפליקט. קונפליקט הנשען על לחץ קשור לרמות גבוהות של מתח שיכולות להיווצר מדרישות תובעניות היוצרות אצל הפרט עומס רגשי גבוה שיגביל אותו במילוי הדרישות של המערכת האחרת.

המחקר הנוכחי יוצא מנקודת מבט חדשה שבה אנחנו מערערים על הראייה הדיכוטומית כי כל קונפליקט הוא שלילי. אנחנו טוענים כי מתח בין תפקידים אומנם יכול להיות בולם רווחה נפשית אך יכול גם להיות מעשיר ובונה. השערת המחקר כי לוותק בהוראה יש קשר עם החוויה הסובייקטיבית של המורה אוששה. הממצאים מחזקים מחקרים קודמים שטענו כי ההתנהלות במגוון תפקידים בו בזמן מחוללת צמיחה, סיפוק ורווחה (Aryee et al., 2005; Tompson & Werner, 1997). מחקר (Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz, 2002; 2010; שטייגמן, 2010). מחקר חדש (גילת ורוזנאו, 2020) שבחן את הממשק בין בית לעבודה אצל מורות חרדיות סיפק

עדויות התומכות בקיומה של תחושת רווחה בממשק משפחה-עבודה. מחקרנו זה מחזק את הממצא המוכיח כי קונפליקט בית-עבודה יכול להיות בונה ולא רק בולם.

כיצד אפשר להסביר את משתנה הוותק בחוויית המורות כי הקונפליקט שהיה בתחילת הדרך כבולם רווחה נפשית מביא לתחושת העצמה, בנייה אישית ומסוגלות?

חוקרים רבים (למשל, פרדימן וגביש, 2003; Fuller, 1969; Nias, 2002) תיארו את קשיי המורה המתחיל בשלב הראשון של עבודתו כהישרדות. צבר-בן יהושע (2016) אף תיארה אותם מהגרים. בשלב זה עליו להתמודד עם מציאות חיצונית של ניהול ההוראה, מספרן העצום של משימות ההוראה ומציאות פנימית של פער בין אידיאלים למעשה בפועל ובניית העצמי בזהות המקצועית החדשה.

מחקר חדש (McIlveen et al., 2019) מציג ממצאים כי למידה מקצועית של מורים מושפעת מהמאמץ הנדרש לאיזון בקונפליקט בית-עבודה המתקשר ליכולת הסתגלות. נמצא כי גורם הזמן הוא המשתנה המהותי המסביר את הקשר בין הסתגלות לקריירה ובין קונפליקט מבוסס מאמץ וכי הסתגלות לקריירה היא המסבירה את הפחתת חוויית הלחץ. נראה כי יכולת ההסתגלות לקריירה של המורים משמשת הון פסיכולוגי חיובי (Mason & Matas, 2015) הקשור לגורמים סביבתיים, חברתיים ואישיים (Day & Gu, 2014). הממצאים הנוכחיים תואמים את הממצאים של דיי וגו (Day & Gu, 2014), המראים קשר דינמי בין העבודה כמורה לאחריות הקשורה למשפחה, ובין אלה של סקאלוויק וסקאלוויק (Skaalvik & Skaalvik, 2010), המדגישים את תפקיד לחץ הזמן. המחקר הנוכחי מוסיף על ממצאים קודמים אלה בהבהרת המנגנונים העומדים בבסיס מערכת יחסים דינמית זו, כלומר עומס המשפחה על העבודה של המורים מושפע מההסתגלות לקריירה באמצעות לחץ זמן.

במחקר שנעשה על מורות (Cinamon & Rich, 2005) נמצא כי מורות טירונוט (עם ניסיון של 1-5 שנים) חוו במידה ניכרת רמות גבוהות של סכסוך בין משפחה לעבודה יותר משתי קבוצות של מורות מנוסות יותר (6-15 שנים, ו-16+ שנים) מסקנות המחקר היו כי ותק בהוראה עשוי להיות קשור לרמות שונות של קונפליקט בין משפחה לעבודה. אפשר לראות ביכולת ההסתגלות לעבודה של המורים גם הון פסיכולוגי חיובי (positive psychological capital) (Mason & Matas, 2015) הקשור לגורמים סביבתיים, חברתיים ואישיים (Day & Gu, 2014). הממצאים מסתמכים על ניתוח מערכת יחסים דינמית שהראו כי תחושת הקונפליקט בין משפחה לעבודה אצל המורים מושפעת מההסתגלות לקריירה כפונקציה של זמן. במחקר הנוכחי הראנו כי בתקופה הראשונה בעבודה, בזמן הסטאז' הקונפליקט בית-עבודה גורם ללחץ ובולם את הרווחה האישית, ואילו אצל המורות הוותיקות הוא אינו קשור לרווחה הנפשית. כאן ראוי לציין כי על אף שרמת הפגיעה בעבודה בקרב המורות הוותיקות היא הגבוהה ביותר, לא נמצאו הבדלים מובהקים ברווחה הנפשית שלהן ביניהן ובין האחרות ולא נמצא קשר בין הקונפליקט לרווחה הנפשית. ההסבר שאנחנו נותנים לכך הוא היכולת של המורות הוותיקות לנהל את חייהן ובמידה רבה להחליט מה קשור לרווחה הנפשית שלהן ומה אינו קשור, או במילים אחרות, מה שמכונה 'לתת פרופורציות'.

מגבלות המחקר והמלצות למחקר המשך

מגבלות המחקר הן בגודל המדגם ובהטרוגניות של המשתתפים. כך למשל במחקר הנוכחי השתתפו רק נשים והיה כדאי לבחון את שאלות המחקר גם במורים גברים. מכיוון שהמשתתפים היו רק מבתי ספר דוברי עברית, רצוי להרחיב את המחקר גם לתרבויות אחרות ולפיכך היה רצוי להרחיב את המחקר ולהתייחס גם למורים בבתי הספר הערביים בארץ.

במחקר הנוכחי נבדקו רק שני משתנים: ותק ורווחה נפשית. אנחנו ממליצים להרחיב את המחקר גם למשתנים אחרים הקשורים בקונפליקט בית-עבודה כמו תפקוד משפחתי, מוטיבציות לקידום בעבודה, תחושת התפתחות מקצועית בתוך העבודה, מעגלי תמיכה בבית ובבית הספר וגורמים אחרים שהספרות מדווחת עליהם כבעלי משמעות לתחושת המיטביות האישית והמקצועית. בשל מגבלותיו של המחקר הכמותני ששימש את סוגת המחקר הנוכחי, אנחנו ממליצים להעמיק וללמוד את משמעות הממצאים באמצעות ראיונות עומק במחקר איכותני.

משמעויות יישומיות

חלק מתפקידי היועץ החינוכי כיום קשור לאקלים חדר מורים, לתחושות רווחה ומסוגלות של המורים ולהעצמתם (ארהרד, 2014; דשבסקי, 2009; מור ולוריא, 2010). תפקידים אלו ממקדים את תשומת ליבנו במחקר הנוכחי שעסק במורות. שלא כמו ממצאי מחקרים בעבר שעסקו באיזון והפחתת הקונפליקט בין הבית לעבודה בקרב מורים, מחקר זה הראה יכולת של הפרייה בין שני שדות אלה בקרב מורות. נוסף על כך, המחקר עומד על הקשר שבין גורמים שונים בתחום קונפליקט בית-עבודה ובין הרווחה נפשית של מורות בשנים הראשונות לעבודתן. לפיכך אנו ממליצים ליועצים החינוכיים לתת דעתם על דרכים לסייע למורות לבחור בהיבטים חיוביים של קונפליקט בית-עבודה ובכך לסייע לרווחתן הנפשית. הדגשת יכולות ההפרייה של המורה, אסטרטגיות להעצמתה והעלאת תחושות החוללות המקצועית והמשפחתית שלה עשויות לסייע להפרייה בין שני השדות ולהעלאת תחושות הרווחה של המורות ובפרט בשנים הראשונות לעבודתן.

רשימת מקורות

- ארהרד, ר' (2014). **ייעוץ חינוכי: מקצוע מחפש זהות**. מכון מופ"ת.
- גילת, י' ורוזנאו, ש' (2020). יחסי משפחה-עבודה בקרב נשים חרדיות ונשים חילוניות העובדות במערכת החינוך. **הייעוץ החינוכי, כב**, 232-258.
- גלעד-חי, ס' (2013). **'היום שאחרי' – השלכות הטמעת חדשנות פדגוגית-ארגונית בבתי ספר ניסויים על האפקטיביות הארגונית לאחר סיום התהליך: ההשפעה המתערבת של מאפייני המנהל ואקלים תומך חדשנות** [עבודת מוסמך]. אוניברסיטת חיפה.
- דשבסקי, ע' (2009). **סטנדרטים לפרקטיקה המקצועית בייעוץ חינוכי**. משרד החינוך, השירות הפסיכולוגי הייעוצי.
- <https://cms.education.gov.il/educationcms/units/shefi/pirusmim/catalog/standartimyetz.htm>

- מרכז המחקר והמידע. (2020). **המורים במערכת החינוך בישראל**. הכנסת.
https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/f0674be3-21c5-ea11-8107-00155d0aee38/2_f0674be3-21c5-ea11-8107-00155d0aee38_11_15180.pdf
- הנטמן, ש' וברנשטיין, מ' (2000). **דור הסנדוויץ'**. מודן.
- כץ, ר' (1988). מתח והעשרה בתפקיד האם העובדת בישראל. **מגמות, לא, 35-52**.
- מור, פ' ולוריא, א' (2010). **כוחו של היועץ החינוכי: בית הספר כסביבה חינוכית מגדלת**. משרד החינוך; אשלים.
- פישרמן, ש' (2016). **זהות מקצועית ושחיקה בקרב עובדי חינוך**. שאנן – המכללה האקדמית הדתית לחינוך.
- פרידמן, י' וגביש, ב' (2003). **שחיקת המורה: התנפצות חלום ההצלחה**. מכון הנרייטה סאלד.
- צבר-בן יהושע, נ' (2001). מחקר פרשני: מגן-עדן למציאות דרך משבר – מורים טירוניים כמהגרים. בתוך נ' צבר-בן יהושע (עורכת), **מסורות וזרמים במחקר האיכותי** (עמ' 441-468). דביר.
- צימרמן, ש' (2010). **רווחה נפשית בראי הפסיכולוגיה החיובית**. אח.
- צינמון, ר'יג וריץ, י' (2004). עבודה ומשפחה: הכנת מתבגרים לשילוב בין תפקידי החיים. בתוך ר' ארהרד וא' קלינגמן (עורכים), **ייעוץ בבית-ספר בחברה משתנה** (עמ' 159-180). רמות – אוניברסיטת תל-אביב.
- שטיינגמן, ע' (2010). **איזון בין חיי עבודה ומשפחה: החשיבות של תמיכת הארגון, המנהל והמשפחה והשלכותיו של איזון זה על זהות פסיכולוגית ועל האנרגיה של הפרט בארגון** [עבודת דוקטור]. אוניברסיטת בר-אילן, רמת-גן.
- Abbas, N., & Nasir, A. (2021). Effect of job stress (job, role management) work overload, work family conflict, job embeddedness and job satisfaction on job performance of school educators. *Journal on Educational Psychology, 14*(3), 21-28. <http://dx.doi.org/10.26634/jpsy.14.3.17482>
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology, 90*(1), 132-146. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry, 9*(2), 134-145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior, 60*(3), 336-353. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1836>

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Canadian Teachers' Federation. (2014). *Highlights of CTF survey on the quest for teacher work-life balance*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED546884.pdf>
- Chang, X., Zhou, Y., Wang, C., Heredero, C. P. (2017). How do work-family balance practices affect work-family conflict? The differential roles of work stress. *Frontiers of Business Research in China*, 11(8). <https://doi.org/10.1186/s11782-017-0008-4>
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). Work-family conflict among female teachers. *Teaching and teacher Education*, 21(4), 365-378. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.06.009>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Couture, J. C. (2013, March 12). Teachers spend 10 hours more per week on work than other professionals: National study confirms Alberta teachers experiencing high volumes of work. *ATA News*, 47(13). <https://www.teachers.ab.ca/News%20Room/ata%20news/Volume%2047%202012-13/Number-13/Pages/Teachers-spend-10-hours-or-more.aspx>
- Cowen, E. L. (1994). The enhancement of psychological wellness: Challenges and opportunities. *American journal of community psychology*, 22(2), 149-179. <https://doi.org/10.1007/BF02506861>
- Csikszentmihalyi, M., & Seligman, M. E. P. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Day, C., & Gu, Q. (2014). *Resilient teachers, resilient schools: Building and sustaining quality in testing times*. Routledge.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2000). New directions in subjective well-being research: The cutting edge. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 27(1), 21-33.
- Dongying, J., & Yaping, Y. (2020). Relationship between kindergarten organizational climate and teacher burnout: Work-family conflict

- as a mediator. *Frontiers in Psychiatry*, 11(1), 408. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00408>
- Duxbury, L., Lyons, S., & Higgins, C. (2008). Too much to do, and not enough time: An examination of role overload. In *Handbook of work-family integration* (pp. 125-140). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012372574-5.50010-7>
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2013, March). *The 2011/12 National Study on balancing work, life and caregiving in Canada: The situation for Alberta teachers*. Alberta teachers' association.
- Fisherman, S. (2015). Emotional well-being as a function of professional identity and burnout among homeroom and subject teachers. *Research Journal of Education*, 1(5), 64-78.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Froese-Germain, B. (2014). *Work-life balance and the Canadian teaching profession*. Canadian Teachers' Federation.
- Fuller, F. F. (1969). Concerns of teachers: A developmental conceptualization. *American Educational Research Journal*, 6(2), 207-226. <https://doi.org/10.3102/00028312006002207>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.2307/20159186>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Grzywacz, J. G. (2002, January). *Toward a theory of work-family facilitation* [Paper presentation]. The 2002 Persons, Processes, and Places: Research on Families, Workplaces and Communities Conference, San Francisco.
- Gu, Q., & Day, C. (2013). Challenges to teacher resilience: Conditions count. *British Educational Research Journal*, 39(1), 22-44. <https://doi.org/10.1080/01411926.2011.623152>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>

- Halpern, D. F., & Murphy, S. E. (Eds.). (2005). *From work-family balance to work-family interaction: Changing the metaphor*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Hong, X., Liu, Q., & Zhang, M. (2021). Dual Stressors and female pre-school teachers' job satisfaction during the COVID-19: The mediation of work-family conflict. *Frontiers in psychology, 12*(1). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.691498>
- Howard, B. S., & Howard, J. R. (1997). Occupation as spiritual activity. *American Journal of Occupational Therapy, 51*, 181-185. <https://doi.org/10.5014/ajot.51.3.181>
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). Guilford Press.
- Kamman, R., & Flett, R. (1983). Affectometer 2: A scale to measure current level of general happiness. *Australian Journal of Psychology, 35*, 259-265. <https://doi.org/10.1080/00049538308255070>
- Kebbe, A., & Ramsoomair, F. (2016). Quality of work-life balance: The application of the Denmark workplace model on Canadian workplace environment. *i-Manager's Journal on Management, 11*(3), 17-26. <https://doi.org/10.26634/jmgt.11.3.8327>
- Kelchtermans, G. (2009). Who I am in how I teach is the message: Self-understanding, vulnerability and reflection. *Teachers and Teaching: Theory and Practice, 15*(2), 257-272. <https://doi.org/10.1080/13540600902875332>
- Klerk, J. J. (2005). Spirituality, meaning in life, and work wellness: A research agenda. *International Journal of Organizational Analysis, 13*(1), 64-88. <https://doi.org/10.1108/eb028998>
- Lavanchy, M., Connelly, I., Grzybowski, S., Michalos, A. C., Berkowitz, J., & Thommasen, H. V. (2004). Determinants of rural physicians' life and job satisfaction. *Social Indicators Research, 69*(1), 93-101. <https://doi.org/10.1023/B:SOCI.0000032662.79752.e8>
- Mason, S., & Matas, C. P. (2015). Teacher attrition and retention research in Australia: Towards a new theoretical framework. *Australian Journal of Teacher Education, 40*(11), 45-66. <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2015v40n11.3>
- McIlveen, P., Perera, H. N., Baguley, M. M., van Rensburg, H., Ganguly, R., Jasman, A., & Veskova, J. (2019). Impact of teachers' career adaptability and family on professional learning. *Asia-Pacific*

- Journal of Teacher Education*, 47(2), 103-117.
<https://doi.org/10.1080/1359866X.2018.1444141>
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 91-104.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.007>
- Milfont, T. L., Denny, S., Ameratunga, S., Robinson, E., & Merry, S. (2008). Burnout and wellbeing: Testing the Copenhagen burnout inventory in New Zealand teachers. *Social Indicators Research*, 89(1), 169-177.
<https://doi.org/10.1007/s11205-007-9229-9>
- Myers, J. E., Sweeney, T. J., & Witmer, J. M. (2000). The Wheel of wellness counseling for wellness: A holistic model for treatment planning. *Journal of Counseling & Development*, 78(3), 251-266.
<https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2000.tb01906.x>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nias, J. (2002). *Primary teachers talking: A study of teaching as work*. Routledge.
- Parker, P. D., Martin, A. J., Colmar, S., & Liem, G. A. (2012). Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 503-513. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.01.001>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
<https://doi.org/10.1002/job.248>
- Shmotkin, D., & Lomranz, J. (1998). Subjective well-being among Holocaust survivors: An examination of overlooked differentiations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 141-155.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.1.141>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>
- Lopez, S. J., Pedrotti, J. T., & Snyder, C. R. (2018). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Sage publications

- Steger, M. F., & Kashdan, T. B. (2007). Stability and specificity of meaning in life and life satisfaction over one year. *Journal of Happiness Studies*, 8(2), 161-179. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9011-8>
- Tompson, H. B., & Werner, J. M. (1997). The impact of role conflict/facilitation on core and discretionary behaviors: Testing a mediated model. *Journal of Management*, 23(4), 583-601. <https://doi.org/10.1177/014920639702300405>
- Welch, J. D., Kozareva, V., Ferreira, A., Vanderburg, C., Martin, C., & Macosko, E. Z. (2019). Single-cell multi-omic integration compares and contrasts features of brain cell identity. *Cell*, 177(7), 1873-1887. <https://doi.org/10.1016/j.cell.2019.05.006>
- Wicken, A. W. (2000). Wellness in industry. *Work*, 15(2), 95-99.

נספחים

נספח א: ניתוח גורמים מגשש

Rotated Component Matrix^a

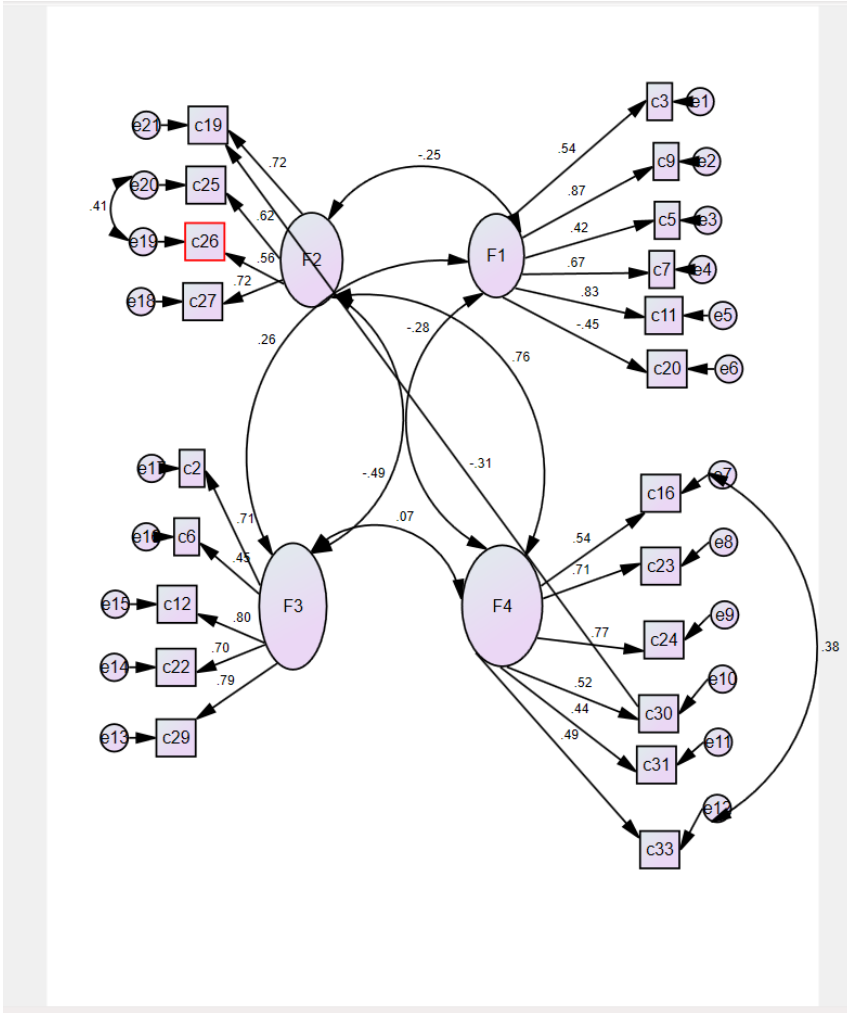
	Component			
	1 PW בונה עבודה	2 NH בולם בית	3 PH בונה בית	4 NW בולם עבודה
c19	.753			
c27	.714			
c25	.655			
c26	.642			
c18	.595			
c10	.478			
c14	.453			
c28	.453			
c8		.		
c32				
c9		.747		
c11		.688		
c7		.669		
c3		.650		
c5		.630		
c20		-.572		
c1		.547		
c17		-.527		
c15		-.407		
c21				
c33			.802	
c16			.667	
c30			.645	
c24	.551		.565	
c23			.540	
c4			.535	
c31			.510	
c12				.697
c22				.697
c6				.664
c2				.660
c29				.558
c13				

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 8 iterations

.59	.65	.88	.92	מהימנות אלפא קרוונבך
2.77	3.26	3.34	3.17	ממוצע
.59	.46	.45	.53	סטיית תקן
7.26	9.02	15.77	27	אחוז שונות מוסברת של כל גורם לאחר רוטציה

נספח ב

**ניתוח גורמים מאשש על פי שיטת ניתוח נתיבים
(SEM – Structural Equation Modeling)**



מדדי הקשר לניתוח גורמים מאשש

χ^2	df	AGFI	GFI	CFI	RMSEA
***585.091	180	.779	.828	.830	.088

p<.000***

נספח ג

שאלון קונפליקט בית-עבודה

מאוד לא מתאים	לא מתאים	מתאים	מתאים מאוד	
				1 אחרי העבודה אני חוזרת הביתה עייפה מדי מכדי לעשות כמה מהדברים שהייתי יכולה לעשות עבור הבית.
				2 ענייני האישיים גוזלים ממני זמן שהייתי יכולה להשקיע בעבודה.
				3 בעבודתי אני כל כך עסוקה כך שאין לי זמן לעסוק בענייני האישיים.
				4 בראייה לאחור, אני יכולה להצביע על מקרים שבהם קשיים בבית עזרו לי לפתור קשיים בעבודה.
				5 אני טרודה בענייני עבודה גם כשאני בבית.
				6 אני בדרך כלל מגיעה לעבודה מותשת בגלל דברים שאני עושה בבית.
				7 עבודתי דורשת ממני זמן שאני מעדיפה להשקיע במשפחתי.
				8 אני לא יודעת איך, אבל אני מצליחה לתמרן בין הבית והעבודה.
				9 הזמן שאני מקדישה לעבודתי, מקשה עליי במילוי הדרישות שמוטלות עליי במשפחתי.
				10 כשמתקשרים אליי לעבודה שעליי להוציא את הילד מהמסגרת בגלל שהוא חולה, אני מצליחה להתארגן בהתאם לאילוצים.
				11 המאמץ שנדרש למילוי תפקידי בעבודה מקשה עליי במילוי הדרישות הקשורות במשפחתי.
				12 ענייני משפחתי מפריעים לעבודתי.
				13 אחרי העבודה, כשאני חוזרת הביתה, אני משקיעה זמן בהעשרת הזוגיות כי היא עלולה להיפגע מעבודתי.
				14 אחרי העבודה, אפילו כשאני מותשת, אני מצליחה להשקיע זמן במשפחה.
				15 אני מצליחה להתפנות, גם בזמן העבודה, לנושאים משפחתיים.
				16 אני מרגישה שהעבודה תורמת ליכולת שלי להתמודד עם משימות של הבית/המשפחה.
				17 כשאני מגיעה הביתה אני מצליחה לא לעסוק בענייני העבודה.
				18 על אף שאני משקיעה בבית, עבודתי לא נפגעת.
				19 משפחתי מעניקה לי עוצמה שבאה לידי ביטוי גם בהצלחתי בעבודה.
				20 אני מצליחה להפריד בין העבודה ובין הבית.
				21 פעם חשבתי שהעבודה מפריעה לחיי המשפחה שלי, אבל היום אני מבינה שלא.
				22 הזמן שאני מקדישה למשפחתי, מקשה עליי במילוי הדרישות שמוטלות עליי בעבודתי.
				23 נראה לי שאיכשהו אני נתרמת מהצורך לשלב בין הבית ובין העבודה.
				24 הצורך להשקיע גם בבית וגם בעבודה בונה אצלי יכולות חדשות להתמודדות.
				25 חיי המשפחה תורמים להצלחתי בעבודה גם בלי שאני עושה מאמצים מיוחדים.
				26 ענייני המשפחה גורמים לי להצליח יותר בעבודה.
				27 העובדה שאיכשהו אני מצליחה לתמרן בין הבית והעבודה מסיבה לי אושר.
				28 אחרי העבודה, כשאני חוזרת הביתה עייפה, אני משקיעה זמן בהעשרת הזוגיות.
				29 דרישות משפחתי מפריעות לי בעבודתי.
				30 כאשר יש לחץ גדול בעבודה, אני מצליחה לתקתק את משימות הבית.
				31 פעם כאשר היה לחץ בעבודה הרגשתי אבודה. אני לא יודעת איך, אבל היום כבר לא.
				32 למרות שלפעמים אני חוזרת מהעבודה מצוברחת, אני מצליחה לגרום שזה לא ישפיע עליי בבית.
				33 בראייה לאחור, אני יכולה להצביע על קשיים בעבודה שעזרו לי לפתור בעיות בבית.