

תרומתם של קונפליקט תפקידים, אסטרטגיות התמודדות ואופטימיות להסבר מסוגלות עצמית בעבודה בקרב אימהות במלחמת חרבות ברזל

ליאת קוליק ודן רמון

תקציר

מחקר זה ביקש לבחון את הקשר בין קונפליקט התפקידים בקרב אימהות עובדות ובין תרומתם של משאב האופטימיות ושל אסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט להסבר מסוגלות עצמית בעבודה בתחילת מלחמת חרבות ברזל. קונפליקט התפקידים מוגדר בספרות המחקר כמתח בין המחויבות לדרישות המשפחה לבין המחויבות לדרישות העבודה. המדגם כלל 182 נשים עובדות, אימהות לילדים בגיל הרך. שיטת המחקר הייתה כמותית, ואיסוף הנתונים נערך בנובמבר 2023 באמצעות קישור אלקטרוני. מבין שלוש אסטרטגיות ההתמודדות שנבחנו, השימוש באסטרטגיית השמירה על השגרה היה השכיח ביותר, לאחריו אסטרטגיית רה-ארגון של התפקידים בעבודה ובמשפחה, ולבסוף בקשת עזרה מהסביבה. אסטרטגיית השמירה על השגרה היא האסטרטגיה היחידה שנמצאה קשורה למסוגלות עצמית בעבודה. לאופטימיות לא נמצאה תרומה ישירה למסוגלות עצמית בעבודה, אך נמצא קשר עקיף בינה לבין מסוגלות עצמית בעבודה באמצעות אסטרטגיית השמירה על השגרה. מסקנת המחקר היא שאסטרטגיית הזהב להתמודדות עם קונפליקט התפקידים שנוצר בין משפחה לעבודה בעת מלחמה היא שמירה על השגרה, אשר נוסף על תרומתה הישירה היא מאפשרת את תרומת האופטימיות להסבר המסוגלות העצמית בעבודה. בעת מלחמה ממושכת, מומלץ לאנשי מקצוע לאמן נשים להשתמש באסטרטגיית השמירה על השגרה ככל שניתן, שמיטיבה עימן בתחום העבודה.

מילות מפתח: קונפליקט תפקידים, מלחמת חרבות ברזל, אופטימיות, אסטרטגיות התמודדות עם קונפליקט תפקידים, מסוגלות עצמית בעבודה

פרופ' **ליאת קוליק** - בית הספר למדעי ההתנהגות במכללה האקדמית נתניה,

ובית הספר לעבודה סוציאלית באוניברסיטת בר־אילן;

kulik.liat@gmail.com

ד"ר **דן רמון** - בית הספר לעבודה סוציאלית באוניברסיטת בר־אילן,

והפקולטה לחקלאות באוניברסיטה העברית בירושלים;

dan.ramon@biu.ac.il

מבוא ורקע תיאורטי

סוגיית המתח בין המשפחה לעבודה והפוטנציאל הטמון בו לפגיעה במדרים שונים של רוחת האדם העובד, זכתה בעשורים האחרונים למספר ניכר של מחקרים (למחקרי מטא-אנליזה ראו: Bennett et al., 2018; Pindek & Spector, 2016), כחלק ממגמה כללית המסתמנת כיום שנועדה להבין את טבעו של מנגנון הפגיעה של מתח זה באיזון העדין בין זירת המשפחה לזירת העבודה (Soomro et al., 2018). המתח שנוצר בקרב הורים עובדים הנאלצים ללהטט בין שתי הזירות התובעניות מזהה בספרות המחקר במושג "קונפליקט תפקידים" (Greenhaus & Beutell, 1985).

אף שבימי שגרה נבדק קונפליקט התפקידים במחקרים רבים, מחקרים מעטים בלבד בחנו סוגיה זו בעיתות משבר וחירום (למשל: Hagqvist et al., 2017), וגם כיום סוגיה זו נחשבת במחקר תחום נישתי יחסית. בהמשך לכך, מחקרים בודדים התמקדו בחקר הסוגיה בעת משבר שאופיו אישי (גירושין, מחלה, פגיעה פיזית או נפשית) או חברתי-לאומי (שאינו מעשה ידי אדם כגון אסון טבע, או מעשה ידי אדם כגון מצבי טרור ומלחמה; לסיכום ראו: Eby et al., 2016; Trainor & Barsky, 2011). זאת ועוד, ספרות המחקר שעוסקת בהתמודדותן של נשים בעורף בעת מלחמה התמקדה בעיקר בנשים המצויות במעגל הפגיעות הראשוני ובסיכון גבוה לחוויה של לחץ כגון נשות לוחמים (למשל: Kulik & Zorchinsky, 2005; Larsen et al., 2015; Rossetto, 2009), אך עסקה פחות בנשים עובדות, אימהות לילדים בגיל הרך שמצויות במעגל הפגיעות המשני ומצוקתן נובעת מעצם מצב החירום, האיום הקיומי והפרת השגרה. במחקר זה הגדרנו נשים במעגל הפגיעות המשני כנשים שאינן מצויות בסיכון מובהק לחוויה של לחצים אקוטיים (אינן בנות זוג של לוחמים, אינן משתייכות למשפחות של הרוגים, פצועים או חטופים, אינן מתגוררות בסמוך לאזורי הלחימה בצפון הארץ או בדרומה, ואינן מפונות מאזורים אלו). לפיכך, במחקר הנוכחי התמקדנו בנשים המצויות במעגל הפגיעות המשני במלחמת חרבות ברזל, אימהות עובדות לילדים עד גיל 10 הדורשים טיפול והשגחה אינטנסיביים (להלן "אימהות עובדות המצויות במעגל הפגיעות המשני"). נשים אלו מתמודדות עם לחצים כלליים שנובעים מהפרת האיזון במערכת משפחה-עבודה (כגון השבתה חלקית או מלאה של מערכת החינוך, אזעקות וירי של טילים). התמקדותנו בנשים אלו, המתמודדות עם הלחצים שחווה כלל החברה בישראל, פותחת צוהר להבנת מנגנוני ההתמודדות בקרב ציבור רחב של אימהות עובדות אשר אומנם אינן משתייכות למעגל הפגיעות הראשוני, אך חוות גם הן לחץ בעקבות המלחמה.

בעת משבר אישי או חברתי-לאומי, משאבי הפרט מגויסים להתמודד עם המשבר ועם הצורך שלו לשרוד. לפיכך המשאבים הזמינים העומדים לרשותו ומוקצים להתמודדות עם המתחים בין המשפחה לעבודה מתמעטים לעומת אלו הזמינים במצבי שגרה – מצב העשוי להביא את הפרט לתחושת מצוקה בעקבות הצורך להיענות לדרישות התובעניות בזירת המשפחה ובזירת העבודה בעת ובעונה אחת. בדומה למצבי שגרה, גם בעת מצבי חירום הפרט מפעיל אסטרטגיות התמודדות (Demerouti & Bakker, 2023).

מלחמת חרבות ברזל, אשר החלה ב־7 באוקטובר 2023 ומתנהלת גם בעת כתיבת שורות אלו, היא דוגמה למשבר חברתי-לאומי שבו ספגו אזרחי ישראל פגיעות רבות בגוף, בנפש וברוח, ושהתבטא גם בניפוץ אשליית היעדר הפגיעות כחברה ובניפוץ תחושת החוסן הלאומי ששררו בישראל קודם לכן. באשר לסוגיה המגדרית, מסקר בזק שערכו בחודש הראשון למלחמה קידר ואחרים (2023) עולה כי בתחום העבודה נשים נפגעו יותר מגברים. סוגיית ההתמודדות של האוכלוסייה בישראל עם המצוקה במלחמת חרבות ברזל זכתה לאחרונה להתייחסות מחקרית שעסקה בשלל היבטים (Al-Said & Braun-Lewensohn, 2024; Bitzur, 2024; Saar-Ashkenazy et al., 2024), אך עד כה טרם נחקרה ההתמודדות עם המצוקה שעולה מניהול הקונפליקט בין המשפחה לעבודה.

מתוך כך, בליבו של המחקר הנוכחי עמדו אימהות עובדות ממעגל הפגיעות המשני, ונבדק הקשר בין הלחץ שהן חוו בממשק משפחה-עבודה ובין המשאבים שעמדו לרשותן (תפיסת עולם אופטימית ואסטרטגיות ההתמודדות עם קונפליקט התפקידים), לבין מסוגלות עצמית בעבודה, המהווה אחד ההיבטים של רווחה נפשית, בשלב הראשון של מלחמת חרבות ברזל.

למחקר עשויה להיות תרומה תיאורית ומעשית כאחד. בהיבט התיאורטי, המחקר בוחן אם מודלים אשר במצבי שגרה נמצאו מתאימים להסבר ההתמודדות עם המתח בין המשפחה לעבודה לשימור היבטים שונים של רווחה נפשית מתאימים גם לעיתות חירום. בהיבט המעשי, ממצאי המחקר עשויים להעניק לאנשי מקצוע כלים לאימון אימהות עובדות ולהדרכתן כיצד להתמודד בעיתות חירום עם קונפליקט התפקידים בין שתי הזירות התובעניות, המשפחה והעבודה, כך שתפחת הפגיעה באחד מביטויי רווחתן הנפשית – מסוגלותן העצמית בעבודה.

תפקידי המגדר והאתגרים העומדים לפני נשים במצבי חירום

תיאוריות תפקידי המגדר מדגישות שהחברה מכתובה לנשים לשאת באחריות העיקרית לניהול המשפחה גם כאשר הן משולכות בשוק העבודה. הציפייה שנשים יהיו "המנהלות

הראשיות" של המשפחה תוך כדי עבודה מחוץ לבית מבטאת מצב המכונה "עומס כפול" (Hochschild & Machung, 2012). בתפקידים אלו נשים נדרשות לאזן בין דרישות מנוגדות: עבודה תובענית מצד אחד, וניהול משק הבית וטיפול במשפחה מצד אחר. קביעה זו נכונה בכל הקשר, ובפרט במדינות המתאפיינות בנורמות מגדריות מסורתיות (Eagly, 2013). גישות מגדריות עכשוויות מכירות בגמישות רבה יותר בחלוקת התפקידים בין המינים. חוקרים כמו קונל (Connell, 2005) מדגישים את השונות הבין-תרבותית בתפיסת תפקידי המגדר, ומראים כיצד הבניות חברתיות משפיעות על חלוקת העבודה בבית. למרות זאת, מחקרים עדכניים מצביעים שגם כיום, כאשר נשים משתתפות בשוק העבודה, הן נושאות בנטל העיקרי של הטיפול בבית. כך למשל מצאו הוכצ'יילד ומאצ'ונג (Hochschild & Machung, 2012) שגם במשפחות ששני בני הזוג עובדים בהן במשרה מלאה, נשים מבצעות את רוב עבודות הבית והטיפול בילדים.

ישראל מוגדרת בקרב חוקרים כחברה משפחתית ומורנית כאחד (Lavee & Katz, 2003). אחד הביטויים הבולטים של המודרניזציה הוא תהליך מתמשך של הצטרפות נשים לשוק העבודה המאפיין את כלל המגזרים בישראל. ניתן לייחס תהליך זה לשינויים בהון האנושי של הנשים (כגון עלייה ברמת ההשכלה), אך גם לשינויים מבניים בשוק העבודה, בארגון משק הבית, במצב הכלכלי ובנורמות באשר לתפקידי המגדר. במקביל חלו בישראל גם שינויים במבנה המשק, ובעשורים האחרונים נשים השתלבו במקצועות צווארון לבן יוקרתיים שנחשבו בעבר גבריים (דה-סגרגציה מקצועית), אולם גם במקצועות אלו הן אינן משתלבות בכלל התחומים, ומתמקדות בנישות מסוימות (דה-סגרגציה מקצועית) המאפשרות להן לשלב עבודה עם טיפול בילדים בגיל הרך (פוקס ואפשטיין, 2019). מנתונים נוספים עולה שבטווח הגילים 25-64, הפער המגדרי בהצטרפות הנשים לשוק העבודה הצטמצם ועומד כיום על כ-5%: גברים 88% ונשים 83% (וייס, 2023). למרות ההתפתחויות החיוביות שמצביעות על צמצום הפער המגדרי בהשתתפות בשוק העבודה, אי-השוויון המגדרי עדיין בולט בחלוקת העבודה. על בסיס סקרים בין-לאומיים (ISSP), קפלן וכרכבי סבאח (2017) הצביעו על פער מגדרי בולט בחלוקת העבודה בישראל, והראו שגברים מקדישים פי 1.6 יותר זמן לעבודה בשכר מנשים, ואילו נשים מקדישות פי 2.6 יותר זמן לעבודות הבית ופי 2.2 יותר זמן לטיפול בבני המשפחה מגברים. כמו כן, ישראל מדורגת במקום הרביעי מלמטה במדינות ה-OECD בשביעות רצון מהאזיון בין הבית לתחומי חיים אחרים (OECD, 2015).

הפער בעומס שמוטל על נשים בניהול המשק משפחה-עבודה מתקיים בעיתות שגרה, וביתר שאת בעיתות חירום. כך למשל בישראל, בעת מגפת הקורונה (המשקפת ללא ספק

מצב חירום), כאשר העבודה נעשתה מהבית, נשים הפעילו אסטרטגיות התמודדות מגוונות כדי לנהל את קונפליקט התפקידים בין שתי הזירות התובעניות, משפחה ועבודה, כאשר האסטרטגיה השכיחה ביותר הייתה לעבוד קשה יותר מהרגיל כדי לעמוד בכל המשימות שמצב החירום כפה עליהן (קוליק ואחרים, 2022).

במצבי חירום כגון מלחמה, האיזון בין התחומים הופך למאתגר במיוחד. נוסף על היות הנשים חלק מכוח העבודה, הן נדרשות להתמודד עם שינויים בלתי צפויים כגון סגירת מוסדות חינוך והתמודדות עם חרדות שלהן ושל ילדיהן הקשורות לביטחון המשפחה. על כן המתח בין המשפחה לעבודה המתקיים בשגרה עשוי להיות מועצם בעת מלחמה, ונשים מתמודדות עם לחץ ייחודי הנובע מהצורך לשמור על שגרה תעסוקתית בתנאים חריגים, ומתן מענה לצרכים המשפחתיים שמועצמים בזמן חירום. הציפיות מהן אינן פוחתות, ולעיתים אף מתגברות בשל היעדרות בן הזוג הלוחם, דבר המגדיל את תחושת האחריות המוטלת על כתפיהן.

מחקרים מראים שעומס זה עלול לגרום לפגיעה בתחושת המסוגלות העצמית של נשים בעבודה, שכן הן חוות קשיים רגשיים ונפשיים המובילים לתחושת כישלון בהשגת איזון בין התפקידים (Bandura, 1977). כך למשל במחקר שנערך בסרביה בעת מצב חירום לאומי, נמצא שנשים חוו קונפליקט תפקידים עוצמתי וניצלו את משאביהן בצורה מרבית בשל הצורך לעמוד בדרישות שתי המערכות התובעניות: משפחה ועבודה (Čikić & Rajačić, 2021). במחקר אחר שנערך בארצות הברית, נמצא שבעת מגפת הקורונה חלק ניכר מהנשים בחרו באסטרטגיה של "עושות הכול למען הבית", אסטרטגיה אשר באופן בלתי נמנע הכבירה עליהן (Shockley et al., 2021). מחקרים אלו מלמדים שבעת חירום תפקידי המגדר המסורתיים מודגשים יותר מבשגרה. מגמה זו עשויה להקשות על הנשים לנהל את הממשק משפחה-עבודה. עם זאת, חסרים מחקרים שבחנו את סוגיית ההתמודדות עם אתגרי הממשק משפחה-עבודה בזמן חירום הנובע ממלחמה, ולכן המחקר הנוכחי משלים חסר בגוף הידע.

אימהות עובדות במלחמת חרבות ברזל – תמונת מצב

מלחמת חרבות ברזל, שפרצה ב־7 באוקטובר 2023, מזוהה כאחד המשברים הגדולים שעברה מדינת ישראל מאז היווסדה, והיא פגעה בכל רובדי החברה הישראלית ובכל תחומי החיים. מטבע הדברים, המחקר שפורסם בתחום עד כה דל למדי (Kaim & Bodas, 2024; Shrir & Palgi, 2024), ולמיטב ידיעתנו עד כה לא נערכו מחקרים שבחנו את השלכות המלחמה על הממשק משפחה-עבודה ואת ההשלכות של אופן ניהולו על ההיבטים השונים של הרווחה הנפשית בקרב הורים עובדים.

כפי שעולה מספרות המחקר (Ragins et al., 2014), אין ספק שהמצוקה בעקבות המלחמה ואתגריה גלשו לתחום העבודה והפרו את האיזון בממשק שבין המשפחה לעבודה. כך למשל מהסקר שערכו קידר ועמיתיו (2023) עולה כי 13% מכלל המשיבים דיווחו שהתפוקה שלהם בעבודה נמוכה מאוד או אינה קיימת כלל בעקבות המלחמה, וכ-46% מהם דיווחו שהתפוקה שלהם בעבודה פחתה לעומת זו שלפני המלחמה. עוד עולה מהסקר שבהיבטים מסוימים נשים נפגעו יותר מהגברים שהמשיכו לעבוד ולא גויסו, וכך 53% מהנשים דיווחו שהתפוקה שלהן בעבודה פחתה, לעומת 39% מהגברים. ככל הנראה נתון זה קשור להשבתתה החלקית או המלאה של מערכת החינוך, ולעובדה שהנשים הן אלו שנשארו בבית עם הילדים. זאת ועוד, מהסקר עולה שבהשוואה לגברים שעבדו, נשים רבות יותר דיווחו על קושי להתרכז בעבודה (46% לעומת 64% בהתאמה), ועל חשש לצאת מהבית (8% לעומת 18% בהתאמה; ראו קידר ואחרים, 2023).

אומנם במלחמה עוצמתה של חוויית הלחץ גבוהה, אולם רמות המצוקה משתנות בהתאם למידת החשיפה למקורות הלחץ (Mustillo & Kysar-Moon, 2017). כך למשל אימהות שבן זוגן לוחם מצויות בקבוצת סיכון לחוות לחץ ומצוקה בשל הדאגה לבני זוגן שבחזית, כמו בשל הצורך לתפעל בגפן את מערכת המשפחה-עבודה ולשאת בעול הטיפול בילדים. ואולם גם נשים עובדות, אימהות לילדים בגיל הרך שאינן מצויות במעגל הפגיעות הראשוני (כלומר אינן נשות לוחמים, אינן משתייכות למשפחות של פצועים או חטופים, ואינן מפונות או מתגוררות באזורי הלחימה בדרום הארץ או בצפונה), עשויות לחוות לחץ בשל הפרת האיזון במגוון תחומים בחיים עקב המלחמה - מצב שעשוי לתת את אותותיו על חווייתיהן בממשק בין המשפחה לעבודה. מתוך כך כפי שצוין, במחקר זה נבחנו נשים המצויות במעגל הפגיעות המשני, ובמרכזו עמדו נשים שאינן מצויות בקבוצת סיכון מובהקת והלחצים שהן חוו לא היו אקוטיים, אלא נבעו מעצם היותן חלק מחברה הנלחמת על קיומה. מצוקתן נבעה ממגוון סיבות: דאגה קיומית על שלל גווניה, השבתה של מערכת החינוך ובעקבותיה הצורך להעסיק את הילדים, צער וכאב הנובעים מהאובדן שהחברה הישראלית חוותה, ולחץ בעבודה בשל הצורך לתת מענה לצרכים דחופים של הציבור בעת המלחמה, בעיקר כשחלק מהעובדים - גברים ונשים - גויסו למילואים.

לפיכך במחקר הנוכחי שנערך בתחילת מלחמת חרבות ברזל בחודש נובמבר 2023, נכללו אימהות עובדות המצויות במעגל פגיעות משני. נבחנו הקשרים בין קונפליקט התפקידים ומשאבי התמודדות (אסטרטגיות ההתמודדות עם קונפליקט התפקידים ותחושת אופטימיות), לבין אחד מביטוייה של הרווחה הנפשית - המסוגלות העצמית בעבודה.

ניהול הממשק משפחה-עבודה בעיתות משבר: תשתית מושגית ותיאורטית

הגישה התיאורטית שעמדה בבסיס המחקר היא גישת שימור המשאבים (Hobfoll, 1989), שעל פיה במקרים שבהם אין ביכולתו של הפרט לשמור על משאביו הזמינים עקב נסיבות אישיות או סביבתיות, הרי שאובדן המשאבים מחולל חוויה של לחץ הפוגעת במגוון היבטים של רווחתו הנפשית (Hobfoll et al., 2018). הגדרתו של הובפול למושג משאבים רחבה, והיא כוללת מגוון מאפיינים העשויים לתרום להסתגלותו המיטבית של הפרט בזירות שבהן הוא פועל, כגון תכונות אישיות, זמן, נכסים, אנרגיות, אמונות ועמדות, מיומנויות ואסטרטגיות התמודדות יעילות במצבי מצוקה. מתוך כך, כדי למנוע חוויית לחץ, אנשים שואפים לשמר באופן מיטבי את המשאבים העומדים לרשותם.

בחוויה של קונפליקט תפקידים בשתי הזירות התובעניות, משפחה ועבודה, טמון פוטנציאל של פגיעה במשאבים הפיזיים והנפשיים של הפרט, וכפי שצוין, על פי גישת שימור המשאבים הפרט עשוי לחוות לחץ (Richardson & Thompson, 2012). חוויית קונפליקט התפקידים כפי שהגדירו אותו גרינהאוז ופאוול (Greenhaus & Powell, 2006), שהיו מהראשונים שחקרו סוגיה זו, עשויה להתבטא בשתי צורות: קונפליקט תפקידים משפחה-עבודה הנוצר כאשר דרישות המשפחה גולשות לתחום העבודה, וקונפליקט תפקידים עבודה-משפחה הנוצר כאשר דרישות העבודה גולשות לתחום המשפחה. עדויות מחקריות רבות הצביעו על פגיעה של קונפליקט התפקידים משני הסוגים בכריאותם הנפשית של אנשים עובדים במגוון היבטים הקשורים לרווחתם הנפשית (Hagqvist et al., 2017), ובכלל זה גם במסוגלותם העצמית בעבודה, המהווה אף היא ביטוי לרווחה הנפשית (Houle et al., 2012).

מכיוון שחוויה של לחץ היא תחושה מטרידה, הפרט - על פי גישת שימור המשאבים - מחפש שיטות התמודדות לשימור משאביו ודרכים לאיתור משאבים אחרים תחת אלו שאבדו כדי לצמצם את פגיעתה. ואולם לעיתים, אף שמטרת המאמץ הכרוך באיתור ובגיבוש משאבים חדשים היא מטרה חיובית, מאמץ זה עשוי להיות כרוך במחיר של זמן או מאמץ פיזי ונפשי אשר בתורו מגביר את חוויית הלחץ, ולפיכך עשוי להוביל לתגובה לא הסתגלותית לסביבה (Hobfoll et al., 2018).

האירועים המתרחשים בעת משבר מוציאים את הפרט משיווי משקל (Thielsch et al., 2021), ובעקבות דרישות הסביבה המכלות את משאביו הזמינים לצורך התמודדות עם המשבר מתרחשת פגיעה ברווחתו הנפשית על מגוון היבטיה (לסיכום ראו: Eby et al., 2016). כך למשל בתקופת משבר הנגרמת בעת מלחמה מתרחש אובדן משאבים נפשיים בשל החרדה, הדאגה והאיום הפוטנציאלי; אובדן משאבים כלכליים בשל צמצום אפשרי

של פוטנציאל התעסוקה; אובדן של משאבי תפקוד כגון אובדן של יכולת הריכוז בעבודה; אובדן משאבי אנרגיה המגויסים לטיפול במשבר; ואובדן של משאב הזמן המוקדש לטיפול בסוגיות דחופות שהתעוררו בעקבות המלחמה (Eby et al., 2016; MacDermid Wadsworth, 2010). ממידע שהצטבר במצבי מלחמה הן בישראל והן בעולם, נראה שהפגיעה במשאבים עשויה לנבוע ממקורות נוספים, למשל חשיפה לאזעקות תכופות וממושכות המעידות על סכנת ירי טילים ורקטות (Blank & Shchory, 2024); הצורך לטפל בילדים כאשר מערכת החינוך מושבתת בצורה מלאה או חלקית (Klingman, 2002); או פגיעה בשירותים חיוניים שאינם מסופקים לציבור באופן סדיר בשל המלחמה (Salvage, 2007). במצב זה ועקב האובדן במשאבים הזמינים לאנשים עובדים, נותר להם מלאי מצומצם של משאבים לניהול מערכת המשפחה בעבודה (Everson et al., 2017).

על בסיס התשתית התיאורטית ועל בסיס ידע אמפירי שנצבר בנושא, העמדנו לבדיקה מודל מחקר שמטרתו להסביר את תחושת המסוגלות העצמית בעבודה בקרב אימהות עובדות באמצעות קונפליקט התפקידים ומשאבי התמודדות אשר העיקריים שבהם הם אסטרטגיות התמודדות עם ניהול הממשק בין המשפחה לעבודה ותחושת אופטימיות (להלן: "אופטימיות").

מודל המחקר

כפי שצוין, בבסיס מודל המחקר המשוער (איור 1) עמדה גישת שימור המשאבים (Hobfoll et al., 2018). המשתנה התלוי שהועמד לבדיקה הוא מסוגלות עצמית בעבודה, והמשתנים המסבירים אורגנו בשלוש מערכות: המערכת הראשונה כללה את משתני הרקע העיקריים ששימשו משתני בקרה; במערכת השנייה נבדקו המשתנים "קונפליקט תפקידים" ו"אופטימיות", אשר כפי שיפורט בהמשך - יש זיקה ביניהם; והמערכת השלישית כללה את אסטרטגיות ההתמודדות עם קונפליקט התפקידים (ראו איור 1, מודל המחקר המשוער). בסעיפים הבאים מוצגים משתני המחקר וביסוס השערות המחקר על פי נתיבי הקשר שמופיעים במודל המחקר המשוער.

מסוגלות עצמית בעבודה - משתנה התוצאה

מסוגלות עצמית בעבודה היא נגזרת ממסוגלות עצמית כללית (self efficacy), והיא אחד ההיבטים של הרווחה הנפשית (Kumar Pradhan et al., 2021). במודל המחקר הנוכחי

היא הוצבה כמשתנה התוצאה. המושג "מסוגלות עצמית" מתייחס לאמונה של הפרט ביכולתו לבצע משימות ולהשיג מטרות (Bandura, 1977), והוא תלוי הקשר (context). בקרב חוקרים בתחום מקובלת כיום הסברה שהפרט עשוי לפתח תחושת מסוגלות עצמית במגוון תחומים שבהם הוא מתפקד, ובהם מסוגלות עצמית בעבודה המתבטאת בהערכתו את יכולתו לעמוד בהצלחה ביעדי העבודה (Schyns & Von Collani, 2002). מחקרים הצביעו על חשיבותה של מסוגלות עצמית בעבודה מעצם היותה קשורה למעורבות בעבודה (Han & Wang, 2021), להנעה בעבודה ולתפוקות גבוהות (Cherian & Jacob, 2013), והתמקדו בחקר הנסיבות המגבירות תחושה זו (Chong & Ma, 2010). ואולם מספרות המחקר גם עולים גורמים ונסיבות הפוגעים בהתפתחותה של המסוגלות העצמית בעבודה, כמו חוויה של לחץ (Lloyd et al., 2017) אשר אחד מביטוייה הוא קונפליקט תפקידים (Dasgupta, 2012).

הקשרים הישירים

1. הקשר בין קונפליקט תפקידים, אופטימיות ומסוגלות עצמית בעבודה

כפי שצוין, בהיררכיית המשתנים השנייה (לאחר משתני הרקע ששימשו משתני בקרה), הוצבו במודל המחקר המשוער המשתנים קונפליקט תפקידים ואופטימיות בשל הזיקה ההדדית ביניהם. במובן הרחב, תפיסת עולם אופטימית מבטאת אמונה או תקווה שתוצאה של מאמץ, או באופן כללי תוצאות של מעשים, יהיו חיוביות, טובות ורצויות (Scheier et al., 1994). גישה זו לחיים מאופיינת בנטייה לצפות לתוצאות חיוביות גם כאשר נערמים קשיים ומכשולים (Arslan & Yildirim, 2021).

(Carver & Scheier, 2014).

אופטימיות נחשבת למשאב פסיכולוגי חיובי המשפיע משמעותית על יכולת ההתמודדות עם מצבים מאתגרים, במיוחד במצבי חירום (Boldor et al., 2012). במחקר מטא-אנליזה נרחב נמצא שתפיסת עולם אופטימית קשורה באופן חיובי לאסטרטגיות התמודדות פרו-אקטיביות שנועדו לסלק את גורם הלחץ, ובאופן שלילי לאסטרטגיות התמודדות יעילות פחות המבקשות להתעלם מגורמי הלחץ או מהרגשות השליליים, להימנע או לסגת מהם (Nes & Segerstrom, 2006).

זאת ועוד, נמצא שאופטימיות אינה רק תחזית לתוצאות חיוביות, אלא גם מנגנון קוגניטיבי המסייע בניהול משאבים נפשיים ותפקוד יעיל (Genç & Arslan, 2021). האופטימיים נוטים להעריך מחדש מצבים מלחיצים בצורה שמפחיתה את תחושת האיום ומעודדת פתרון בעיות.

תרומתה המיטיבה של האופטימיות נמצאה אף בשדה העבודה, במחקרים שבחנו את הקשר בין נטייה לתפיסה אופטימית לבין מחויבות לעבודה (Görgens-Ekermans & Steyn, 2016). על בסיס מחקרים אלו, המצביעים על חשיבות משאב האופטימיות להעלאת התפקוד בעת שגרה ובעת חירום במגוון תחומים, בחרנו בו כרכיב במודל המחקר המשוער.

ממחקרים עולה קשר דו־כיווני ושלילי בין אופטימיות לבין חוויה של קונפליקט תפקידים בזירת המשפחה ובזירת העבודה: מחד גיסא היעדר אופטימיות קשור לחוויה של קונפליקט תפקידים (Rioli & Savicki, 2003; Zhang et al., 2021), אך מאידך גיסא יש עדויות לקשר שלילי בין חוויה של קונפליקט תפקידים לאופטימיות (Mirković, 2022). בשל הקשר הדו־כיווני בין אופטימיות לקונפליקט תפקידים, העמדנו במודל המחקר את שני המשתנים הללו יחדיו בהיררכיית המשתנים השנייה.

בהתבסס על מחקרים שהצביעו על קשר שלילי בין חוויה של קונפליקט תפקידים לבין מסוגלות עצמית בעבודה (Dasgupta, 2012; Houle et al., 2012) שיערנו את השערתנו הראשונה:

יימצא קשר שלילי בין קונפליקט התפקידים לבין המסוגלות העצמית בעבודה, וככל שעוצמת הקונפליקט תהיה גבוהה יותר, כך הערכתן של משתתפות המחקר את מסוגלותן העצמית בעבודה תהיה נמוכה יותר.

באשר לאופטימיות, מחקרים הדגישו את יתרונותיה להעלאת הרווחה הנפשית במגוון תחומי חיים (למחקר מטא־אנליזה ראו: Gallagher et al., 2020), למשל כהגנה מפני דיכאון (Uribe et al., 2022) ושיפור כישורי התמודדות בתחומים שונים של החיים (Nes & Segerstrom, 2006). נוסף על כך, נמצא קשר בין אופטימיות לבין מסוגלות עצמית כללית (Karademas et al., 2007). על בסיס ממצאי מחקרים אלו שיערנו את השערתנו השנייה:

יימצא קשר חיובי בין אופטימיות לבין מסוגלות עצמית בעבודה, וככל שמידת האופטימיות בקרב משתתפות המחקר תהיה רבה יותר, כך הערכתן את מסוגלותן העצמית בעבודה תהיה גבוהה יותר.

2. הקשר בין אסטרטגיות ההתמודדות עם קונפליקט התפקידים למסוגלות עצמית

בעבודה

כפי שצוין, במודל המחקר המשוער הוצבו אסטרטגיות ההתמודדות עם קונפליקט התפקידים בהיררכיית המשתנים השלישית. הול (Hall, 1972), מחלוצי החוקרים בתחום ההתמודדות עם קונפליקט התפקידים, הבחין בין אסטרטגיות המתאפיינות ברה-ארגון של התפקידים במשפחה ובעבודה, לבין אסטרטגיות קוגניטיביות ואסטרטגיות בעלות אופי התנהגותי. ממחקרים עולה כי אסטרטגיות אלו משמשות נשים עובדות בעת שגרה (Ahmad, 1995; Kulik, 2004; Mauno et al., 2012) ובעיתות חירום (קוליק ואחרים, 2022; Grimes, 2022).

על פי גישת שימור המשאבים (Hobfoll et al., 2018), ניתן לראות באסטרטגיות ההתמודדות עם קונפליקט התפקידים משאב התמודדות המתבטא באמצעים שהפרט מאמץ כדי לצמצם את אוכדן המשאבים בעקבות המצוקה שהוא חווה, ולפיכך ניתן לצפות שיימצא קשר בין מידת השימוש באסטרטגיות אלו לבין ביטויים של רווחה נפשית.

ואכן, מחקרים הצביעו על קשר בין שימוש באסטרטגיות ההתמודדות כדי להפחית את הלחץ הנוצר בממשק משפחה-עבודה לבין מגוון ביטויים של רווחה נפשית (Kulik, 2004; Rantanen et al., 2011), ובהם הערכת היעילות בעבודה (קוליק ואחרים, 2022). לפיכך שיערנו את השערתנו השלישית:

יימצא קשר חיובי בין השימוש באסטרטגיות ההתמודדות לבין מסוגלות עצמית בעבודה, וככל שמשותפות המחקר ישתמשו יותר באסטרטגיות ההתמודדות, כך הערכתן את מסוגלותן העצמית בעבודה תהיה גבוהה יותר.

נוסף על הקשרים הישירים שיערנו שיימצאו קשרים עקיפים בין משתני המחקר המסבירים (כלומר קונפליקט התפקידים ואופטימיות) לבין המסוגלות העצמית בעבודה באמצעות תיווך של אסטרטגיות ההתמודדות עם קונפליקט התפקידים.

הקשרים העקיפים

1. הקשר בין קונפליקט תפקידים למסוגלות עצמית בעבודה בתיווך אסטרטגיות

ההתמודדות

כאמור על פי גישת שימור המשאבים (Hobfoll, 1989), במצב של אוכדן משאבים, הפרט מנסה להתמודד עם האוכדן ומחפש דרכים לבלום את פגיעתו.

לענייננו, ככל שעוצמת קונפליקט התפקידים גבוהה יותר, כך מידת השימוש שלו באסטרטגיות ההתמודדות רבה יותר. ואכן, מחקרים הצביעו על קשר בין חוויה של קונפליקט תפקידים בין המשפחה לעבודה לבין שימוש באסטרטגיות התמודדות כדי להפחית את עוצמתו של הקונפליקט (קוליק ואחרים, 2022; Hundera et al., 2021). כמו כן, נמצא קשר בין שימוש באסטרטגיות ההתמודדות לבין מסוגלות עצמית בעבודה (Dasgupta, 2012; Houle et al., 2012). לפיכך שיערנו את השערותנו הרביעית:

אסטרטגיות ההתמודדות יתווכו את הקשר שבין קונפליקט התפקידים לבין מסוגלות עצמית בעבודה, וככל שעוצמת קונפליקט התפקידים בקרב משתתפות המחקר תהיה גבוהה יותר, כך מידת השימוש שלהן באסטרטגיות ההתמודדות תהיה רבה יותר, וזו בתורה תהיה קשורה בקשר חיובי להערכתן את מסוגלותן העצמית בעבודה.

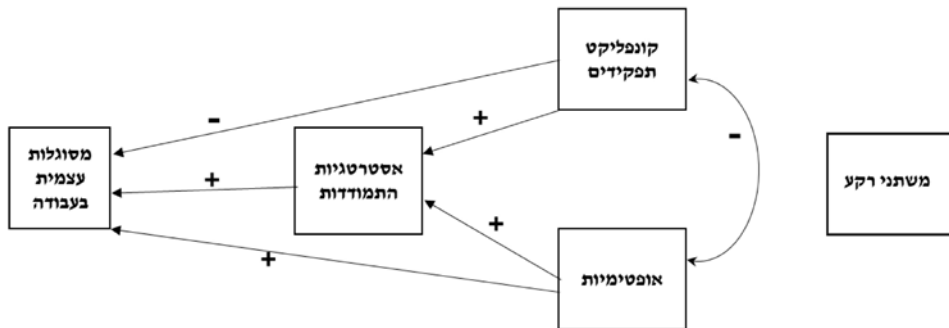
2. הקשר בין אופטימיות לבין מסוגלות עצמית בעבודה בתיווך אסטרטגיות

ההתמודדות

שיערנו שאסטרטגיות ההתמודדות יתווכו את הקשר שבין אופטימיות לבין מסוגלות עצמית בעבודה. מתוך מאפייני המושג אופטימיות שהוצגו קודם לכן נובע שאנשים אופטימיים נוטים להתמודד טוב יותר עם מכשולים וקשיים לעומת אנשים פסימיים, שכן הראשונים מתאפיינים בנקודת מבט חיובית על החיים ורואים במכשול אתגר שמזמן הזדמנות לצמיחה ולהתפתחות אישית (Gallagher et al., 2013).

לפיכך, ניתן להניח שככל שהפרט אופטימי יותר, כך הוא יאמין שהקושי פתיר והוא יאמץ אסטרטגיות התמודדות רבות יותר לעומת אחרים שמחזיקים בהשקפת עולם פסימית, המביאה לחוסר אונים ופסיביות, ובעקבותיה להיעדר התמודדות. בהמשך לקו מחשבה זה, במחקר מטא-אנליזה (Nes & Segerstrom, 2006) נמצא קשר חיובי בין אופטימיות לבין נטייתו של הפרט להתמודד (Cruz et al., 2018). בהתבסס על ממצאים אלו וכן על הממצאים שצוינו קודם לכן אשר הצביעו על קשר בין אסטרטגיות ההתמודדות לבין מסוגלות עצמית בעבודה (Lane et al., 2002; Mete, 2021), שיערנו את השערותנו החמישית ולפיה יימצא קשר עקיף בין אופטימיות לבין מסוגלות בעבודה בתיווך מידת השימוש באסטרטגיות ההתמודדות:

אסטרטגיות ההתמודדות יתווכו את הקשר שבין אופטימיות לבין מסוגלות עצמית בעבודה, וככל שמידת האופטימיות בקרב משתתפות המחקר תהיה רבה יותר, כך מידת השימוש שלהן באסטרטגיות ההתמודדות תהיה רבה יותר, וזו בתורה תהיה קשורה בקשר חיובי להערכתן את מסוגלותן העצמית בעבודה.



איור 1: מודל המחקר המשוער

שיטת המחקר

מדגם

במחקר השתתפו 182 נשים. הקריטריונים להכללה במדגם היו נשים ממוצא יהודי, נשואות או מנהלות יחסי זוגיות הכוללים מגורים משותפים, השתתפות בשוק העבודה ואימהות לכל הפחות לילד אחד בטווח הגיל 0-10. הקריטריונים להוצאה מהמדגם היו בן זוג לוחם, מגורים בסמוך לאזורי לוחמה בצפון הארץ או בדרומה ומפונות מאזורים אלו, והשתייכות למשפחות של הרוגים, פצועים או חטופים. הקריטריונים להוצאה מהמדגם נקבעו כדי לכלול במדגם המחקר נשים שאינן מצויות במעגל הפגיעות הראשוני ובסיכון מובהק לחוויה גבוהה במיוחד של לחץ, אלא מצויות במעגל הפגיעות המשני ומתמודדות עם לחצים כלליים הנובעים ממצב המלחמה. טווח הגיל של משתתפות המחקר הוא 22-54 (M=40.02, SD=7.02), טווח מספר ילדיהן 1-6 (M=2.7, SD=1.2). 89% מהן בעלות השכלה אקדמית (תואר ראשון ויותר) או על-תיכונית מקצועית (לימודי תעודה). באשר להערכת מצבן הכלכלי, 33% ממשתתפות המחקר דיווחו על הכנסה ממוצעת, 25% מהן דיווחו על הכנסה מעל הממוצע, והיתר על הכנסה מתחת לממוצע. 45% מהנשים הזדהו כחילוניות, 31% כמסורתיות ו-24% כדתיות או חרדיות. עוד עולה מהנתונים

כי בעת ביצוע המחקר בתחילת המלחמה, 23% מהנשים עברו מהבית, ו-29.6% מהן דיווחו שילדיהן עברו ללמוד מהבית באופן חלקי או מלא. אשר לתנאי המיגון, 76% ממתתפות המחקר דיווחו שבבתיהן יש מרחב מוגן, ו-85% מהן דיווחו שבמוסדות הלימוד של ילדיהן יש מרחב מוגן. בעת ביצוע המחקר נחשפו הנשים ל-2.3 אזעקות בשבוע בממוצע ($SD=1.2$).

כלי המחקר

שאלון מסוגלות עצמית בעבודה (Occupational Self-Efficacy Scale, OSS-6) שפיתחו ריגוטי ועמיתיו (Rigotti et al., 2008), והוא כולל שישה פריטים הבוחנים מסוגלות עצמית בעבודה במצבים שונים, לדוגמה: "כאשר אני נתקלת בבעיה בעבודה אני בדרך כלל מצליחה למצוא לה מספר פתרונות". משתתפות המחקר התבקשו לדרג את תשובותיהן בסולם בן חמש דרגות, מ-1 (לא נכון כלל) עד 5 (נכון מאוד), בהתייחס לתקופת המלחמה בלבד. הציון הופק באמצעות חישוב ממוצע של כל פריטי השאלון, וככל שהציון היה גבוה יותר, כך הערכת המסוגלות העצמית בעבודה הייתה גבוהה יותר. המהימנות הפנימית (אלפא קרונברך) שנמצאה לשאלון במחקר הנוכחי הייתה טובה: $\alpha=0.89$.

שאלון קונפליקט התפקידים (Role Conflict Questionnaire) שפיתחו נטמייר ועמיתיו (Netemeyer et al., 1996) כולל עשרה פריטים. חמישה עוסקים בקונפליקט התפקידים משפחה-עבודה, לדוגמה: "דברים שאני רוצה לעשות בעבודה לא נעשים בגלל דרישות המשפחה"; וחמישה פריטים עוסקים בקונפליקט התפקידים עבודה-משפחה, לדוגמה: "בשל דרישות העבודה אני נאלצת לשנות בהרכב מקרים תוכניות במסגרת המשפחה". משתתפות המחקר התבקשו לדרג את תשובותיהן בסולם בן חמש דרגות, מ-1 (לא נכון כלל) עד 5 (נכון מאוד), מתוך התייחסות לתקופת המלחמה בלבד. לכל אחד מהגורמים הופק ציון נפרד באמצעות חישוב ממוצע של כל הפריטים שהוא כולל, וככל שהציון היה גבוה יותר, כך עוצמת קונפליקט התפקידים בגורם המסוים הייתה גבוהה יותר. המהימנות הפנימית (אלפא קרונברך) שנמצאה במחקר הנוכחי לשני הגורמים הייתה טובה: קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה: $\alpha=0.81$; וקונפליקט התפקידים עבודה-משפחה: $\alpha=0.89$. בשל המתאם הגבוה ($r=0.81$) שנמצא בין שני גורמי המשתנה: קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה וקונפליקט התפקידים עבודה-משפחה, נבנה לשאלון ציון כולל (להלן: "קונפליקט תפקידים כללי") ששימש אותנו במודל ניתוח הנתיב, וגם לו נמצאה מהימנות פנימית טובה: $\alpha=0.87$.

שאלון תפיסת עולם אופטימית (Life Orientation Test-Revised) שפיתחו שייר ועמיתיו (Scheier et al., 1994) כולל עשרה פריטים. שישה מהם בוחנים אופטימיות, לדוגמה: "בתקופות של חוסר ודאות אני בדרך כלל מצפה לטוב ביותר", וארבעה פריטים הם מסיחים שלא קודרו במסגרת הציון הכללי של השאלון. משתתפות המחקר התבקשו למלא את השאלון בסולם בן חמש דרגות: מ-1 (איני מסכימה כלל) עד 5 (מסכימה מאוד) בהתייחס לתקופת המלחמה בלבד. הציון הופק באמצעות חישוב ממוצע של פריטי השאלון בלא הפריטים המסיחים. ככל שהציון היה גבוה יותר, כך מידת האופטימיות הייתה רבה יותר. המהימנות הפנימית (אלפא קרונברך) שנמצאה לשאלון במחקר הנוכחי הייתה טובה: $\alpha=0.81$.

שאלון אסטרטגיות התמודדות עם המתח בין המשפחה לעבודה התבסס על שאלון שפיתחו קוליק ועמיתיה (2022) במטרה לבדוק את ההתמודדות עם המתח שבין המשפחה לעבודה (קונפליקט התפקידים) בתקופת מגפת הקורונה. כדי להתאים את השאלון לתקופת המשבר הנוכחית שונו חלק מהפריטים והוא כלל 17 פריטים המבטאים אסטרטגיות של התמודדות עם המתח שבין משפחה לעבודה. משתתפות המחקר התבקשו לציין את מידת השימוש שלהן במלחמה בכל אחת מהאסטרטגיות ולדרג את מידת השימוש בסולם בן חמש דרגות, מ-1 (כלל לא) עד 5 (במידה רבה מאוד). על פריטי השאלון נערך ניתוח גורמים בשיטת Principle Axis Factoring עם רוטציה Promax לפי קריטריון $Eigenvalue > 1$. בניתוח נמצאו שלושה גורמים המייצגים עולמות תוכן מובחנים של אסטרטגיות להפחתת קונפליקט התפקידים בין המשפחה לעבודה שהסבירו 54% מהשונות: הגורם הראשון כלל 10 פריטים, והוא התבטא בבקשת עזרה והתחשבות מהסביבה, ובכלל זה משפחה, שכנים, חברים, עמיתים וממונים בעבודה (להלן: "בקשת עזרה"), למשל: "מבקשת עזרה ממתנדבים או מעמותות בתפעול הילדים" ($\alpha=0.79$); הגורם השני כלל 12 פריטים, והוא התבטא ברה-ארגון של מטלות המשפחה והעבודה באופן שיאפשר לעמוד בדרישותיהן של מטלות אלו למרות הפרת השגרה (להלן "רה-ארגון"), למשל: "מנהלת משא ומתן עם ממונים בעבודה או עם לקוחות על מנת להפחית את ציפיותיהם ממני בתקופה זו" ($\alpha=0.86$); והגורם השלישי כלל 5 פריטים, והוא התבטא בניסיון לשמור על שגרה למרות המשבר (להלן: "שמירה על השגרה"), למשל: "משתדלת לזרום עם שינויים בדרישות העבודה והמשפחה ולהתאים את עצמי מרגע לרגע" ($\alpha=0.73$). לשלושה מפריטי השאלון לא נמצאה טעינות עם שלושת הגורמים שצוינו ולכן הם הוצאו מהניתוח. הציון הופק באמצעות חישוב ממוצע של הפריטים בכל אחד מהגורמים, וככל שהציון היה גבוה יותר, כך מידת השימוש באסטרטגיית ההתמודדות שהגורם המסוים מייצג הייתה רבה יותר.

שאלון משתני רקע כלל את המשתנים: גיל, מספר ילדים, גיל הילד הצעיר, השכלה, הערכת המצב הכלכלי, מקום מגורים ומקצוע, וכן שאלה אם בן הזוג גויס למילואים בעת המלחמה. נוסף על שאלות רקע בעלות אופי אישי, השאלון כלל שאלות המתייחסות למלחמה, כגון אם יש בבית ובמוסד החינוכי של הילדים מרחבים מוגנים, וכן מספר האזעקות בשבוע.

ניתוח הנתונים

סטטיסטיקה תיאורית ומתאמי פירסון חושבו באמצעות תוכנת SPSS (גרסה 28). השערות המחקר נבחנו באמצעות ניתוח נתיבים שבו נעשה שימוש בחבילת Lavaan המיוערת לניתוחי משוואות מבניות (SEM) על ידי R (Rosseel, 2012). בניתוח נבחנו קשרים ישירים בין משתני המחקר וכן קשרים עקיפים במודל התיווך. מקדמי רגרסיה לא מתוקננים (B) ומתוקננים (β) דווחו עבור אפקטים ישירים, עקיפים ומלאים. רווח סמך (CI) ברמת ביטחון של 95% חושב באמצעות Bootstrapping (1,000 חזרות) עבור מדדי התיווך.

ממצאים

סטטיסטיקה תיאורית

טרם בדיקת השערות המחקר בוצעו מספר ניתוחים מקדימים המספקים תמונה כוללת על ממצאים אשר לגביהם לא הוצגו השערות.

הבדלים במידת השימוש באסטרטגיות ההתמודדות עם קונפליקט התפקידים
כדי לבחון הבדלים במידת השימוש בשלוש אסטרטגיות ההתמודדות, נערך ניתוח שונות למדידות חוזרות אשר כלל את שלוש האסטרטגיות והצביע על הבדלים מובהקים במידת השימוש של משתתפות המחקר באסטרטגיות השונות ($F(2,364)=295.69, p<.001$). מבחני t למדגמים מזווגים עם תיקון בונפרוני העלו שמשותפות המחקר דיווחו על שימוש רב יותר באסטרטגיית השמירה על השגרה לעומת השימוש באסטרטגיות בקשת עזרה ($t(182)=21.30, p<.001$) ורה־ארגון ($t(182)=11.37, p<.001$). כמו כן, משותפות המחקר השתמשו באסטרטגיית הרה־ארגון במידה רבה יותר מאסטרטגיית בקשת העזרה ($t(182)=14.02, p<.001$; ראו טבלה 1).

טבלה 1: ממוצעים, סטיות תקן ומתאמים בין משתני המחקר העיקריים

משתנה	1	2	3	4	5	6	M	SD
1. מסוגלות עצמית בעבודה	–						3.43	0.84
2. בקשת עזרה	-.05	–					1.66	0.56
3. רה-ארגון	.07	.46***	–				2.37	0.73
4. שמירה על השגרה	.37***	.23**	.41***	–			3.10	0.87
5. אופטימיות	.23**	.05	-.17*	.21**	–		3.50	0.76
6. קונפליקט תפקידים	-.19*	.38***	.64***	.24***	-.27***	–	2.55	0.92

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

קשרים בין משתני המחקר

התפלגות משתני המחקר ומתאמי פירסון בין המשתנים מוצגים בטבלה 1. בחינת הקשרים הפשוטים בין משתני המחקר העלתה קשר חיובי בין אסטרטגיית השמירה על השגרה לבין מסוגלות עצמית בעבודה ($r = .37, p = .001$), ואולם לא נמצאו קשרים בין האסטרטגיות בקשת עזרה ורה-ארגון לבין מסוגלות עצמית בעבודה ($r = -.05, p = .53$) ורה-ארגון ($r = .07, p = .36$) בהתאמה). כמו כן, נמצא קשר חיובי מובהק בין אופטימיות למסוגלות עצמית בעבודה ($r = .23, p = .002$) וקשר שלילי בין קונפליקט התפקידים הכללי למסוגלות עצמית בעבודה ($r = -.19, p = .01$). עוד נמצא קשר חיובי בין עוצמת קונפליקט התפקידים הכללי לבין השימוש בכל שלוש אסטרטגיות ההתמודדות, בעיקר בין קונפליקט זה לשימוש באסטרטגיה של רה-ארגון (בקשת עזרה: $r = .38, p = .001$; שמירה על השגרה: $r = .24, p = .001$; רה-ארגון: $r = .64, p = .001$). באשר לאופטימיות, נמצא קשר חיובי בינה לבין השימוש באסטרטגיית השמירה על השגרה ($r = .21, p = .004$) וקשר שלילי בינה לבין השימוש באסטרטגיה של רה-ארגון ($r = -.17, p = .02$). לא נמצא קשר בין אופטימיות לאסטרטגיית בקשת העזרה ($r = .05, p = .47$).

מודל ניתוח הנתיבים

בדיקת השערות המחקר בוצעה באמצעות מודל ניתוח נתיבים שבו הוצבו המשתנים באופן היררכי בארבע מערכות. במערכת הראשונה הוכנסו למודל המחקר המשתנים האקסוגניים, כלומר משתני הרקע אשר מודל הנתיב אינו מסביר את שונותם. כניתוח מקדים נבחנו הקשרים בין משתני רקע נוספים לבין המשתנים האנדוגניים (קונפליקט תפקידים כללי, אופטימיות, אסטרטגיות ההתמודדות ומסוגלות עצמית בעבודה). רק משתני הרקע אשר נמצא קשר מובהק בינם לבין המשתנים האנדוגניים נכללו במודל המחקר כמשתני בקרה. ממצאי הניתוח יוצגו בכמה שלבים (ראו טבלה 2 ואיור 2).

שלוש המערכות הנוספות כללו את משתני המחקר האנדוגניים. בהיררכיית המשתנים השנייה הוצבו שני הגורמים של המשתנה קונפליקט תפקידים (קונפליקט תפקידים משפחה-עבודה וקונפליקט תפקידים עבודה-משפחה), אך בשל המתאם הגבוה שנמצא בין שני גורמי המשתנה ($r=.81$), הוכנס המשתנה קונפליקט תפקידים כגורם אחד - קונפליקט תפקידים כללי. כמו כן, בהיררכיית המשתנים השנייה הוכנס גם המשתנה אופטימיות. בהיררכיית המשתנים השלישית הוכנסו אסטרטגיות ההתמודדות, ולבסוף בהיררכיית המשתנים הרביעית הוכנס המשתנה מסוגלות עצמית בעבודה.

הקשרים בין משתני הרקע למשתנים האנדוגניים

נמצא שככל שמשתתפות המחקר היו מבוגרות יותר, כך ההערכה שלהן את מסוגלותן העצמית בעבודה הייתה גבוהה יותר ($r=.14$; $p=.038$) ומידת השימוש שלהן באסטרטגיית בקשת העזרה הייתה נמוכה יותר ($r=-.15$; $p=.026$). עוד נמצאו קשרים חיוביים בין השכלה לבין מסוגלות עצמית בעבודה ($r=.15$; $p=.032$) ואסטרטגיית בקשת העזרה ($r=.15$; $p=.05$), ובין מספר הילדים לבין השימוש באסטרטגיית השמירה על השגרה ($r=.15$; $p=.038$).

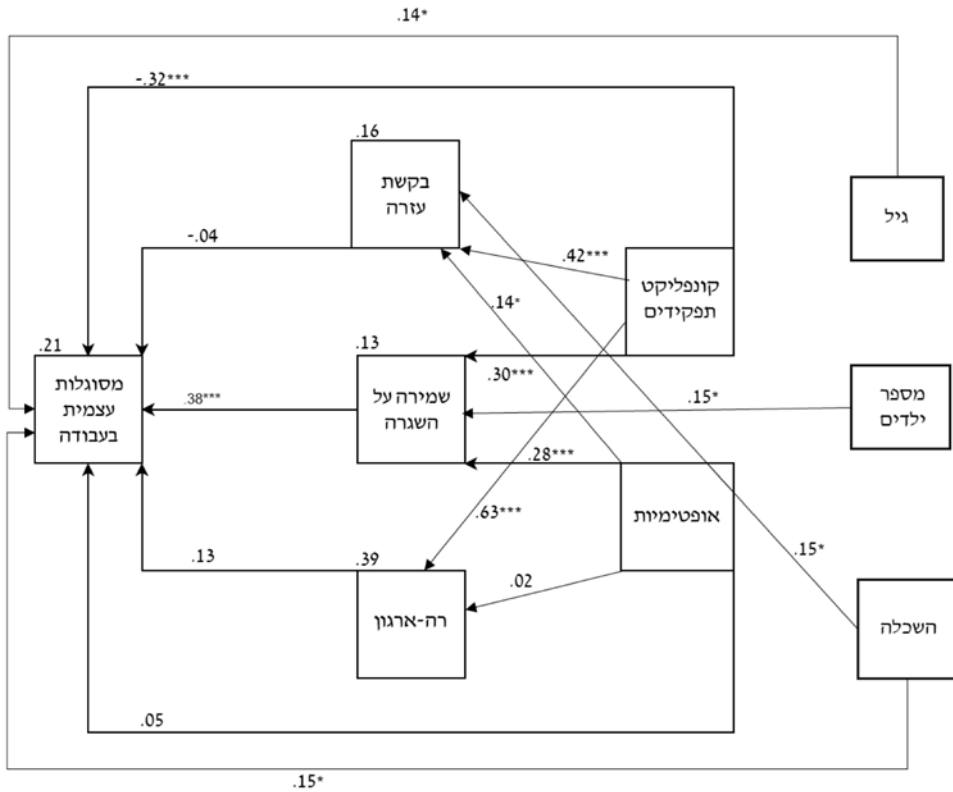
טבלה 2: מקדמי נתיב מתוקננים עבור המשתנים האנדוגניים במודל המחקר

משתנה מוסבר		מסוגלות עצמית בעבודה		בקשת עזרה		רה־ארגון		שמירה על שגרה	
		p	β	p	β	p	β	p	β
	בקשת עזרה	.269	-.08						
	רה־ארגון	.111	.15						
	שמירה על השגרה	<.001	.41						
	קונפליקט תפקידים	<.001	-.36	<.001	.39	<.001	.63	<.001	.32
	אופטימיות	.170	.10	.035	.15	.965	-.00	<.001	.27
	גיל	.038	.14	.026	-.15	.820	-.01	.083	-.12
	השכלה	.032	.15	.035	.15	.217	.07	.819	.02
	מספר ילדים	.173	-.10	.616	.02	.719	.03	.038	.15
	R ²		.29		.21		.42		.17

הקשרים הישירים בין המשתנים האנדוגניים

הניתוח העלה שקונפליקט התפקידים הכללי ואופטימיות הם שני המשתנים שמסבירים בצורה מובהקת את השונות של השימוש באסטרטגיות ההתמודדות. כך נמצאו קשרים חיוביים מובהקים בין קונפליקט התפקידים הכללי לבין מידת השימוש בשלוש האסטרטגיות: שמירה על השגרה ($r=.32$; $p=.01$), בקשת עזרה ($r=.39$; $p=.001$) ורה־ארגון ($r=.63$; $p=.01$).

באשר לאופטימיות, נמצאו קשרים חיוביים בינה לבין השימוש באסטרטגיות שמירה על השגרה ($r=.27$; $p=.001$) ובקשת עזרה ($r=.15$; $p=.001$), אך המשתנה אופטימיות לא תרם להסבר השונות של מידת השימוש באסטרטגיה של רה־ארגון ($r=.39$; $p=.035$). כמו כן, ממודל הנתיב האמפירי עולה שנמצא קשר שלילי בין קונפליקט התפקידים הכללי למסוגלות עצמית בעבודה ($r=-.36$; $p=.001$), וקשר חיובי בין השימוש באסטרטגיית השמירה על השגרה למסוגלות עצמית בעבודה ($r=.41$; $p=.001$). עם זאת, המשתנים אופטימיות ($r=.17$; $p=.10$) ואסטרטגיות ההתמודדות רה־ארגון ($r=.15$; $p=.11$) ובקשת עזרה ($r=-.08$; $p=.261$) לא תרמו באופן מובהק להסבר השונות של המשתנה מסוגלות עצמית בעבודה.



איור 2: מודל המחקר האמפירי

הקשרים העקיפים

ממודל התיווך (ראו טבלה 3) עולה שהקשר השלילי בין קונפליקט התפקידים הכללי למסוגלות עצמית בעבודה (מתווך באמצעות השימוש באסטרטגיית השמירה על השגרה, וככל שעוצמת קונפליקט זה גבוהה יותר, כך מידת השימוש באסטרטגיה זו רבה יותר) ($\beta = .32, p < .001$), וככל שמידת השימוש באסטרטגיית השמירה על השגרה רבה יותר, כך גם המסוגלות העצמית בעבודה רבה יותר ($\beta = .41, p < .001$). עוד עולה מהממצאים, כי כאשר בין המשתנים קונפליקט התפקידים הכללי למסוגלות עצמית בעבודה מתקיים אפקט של תיווך באמצעות המשתנה אסטרטגיית השמירה על השגרה (אפקט עקיף: $\beta = .13, p < .001$), נחלשת עוצמת הקשר הישיר בין קונפליקט התפקידים הכללי למסוגלות עצמית בעבודה ($\beta = -.33, p < .001$), אך גם במקרה זה הקשר הישיר בין המשתנים נותר מובהק. לפיכך נוכל לטעון שבין קונפליקט התפקידים

הכללי לבין מסוגלות עצמית בעבודה מתקיים בעת ובעונה אחת קשר ישיר שלילי וקשר עקיף באמצעות השימוש באסטרטגיית השמירה על השגרה. עם זאת, לא נמצא אפקט של תיווך בין קונפליקט התפקידים הכללי למסוגלות עצמית בעבודה באמצעות השימוש באסטרטגיית בקשת עזרה ורה־ארגון.

עוד נמצא כי הקשר החיובי בין אופטימיות לבין מסוגלות עצמית בעבודה ($\beta = .21, p = .009$) מתווך באמצעות השימוש באסטרטגיית השמירה על השגרה: ככל שמידת האופטימיות רבה יותר, כך גם מידת השימוש באסטרטגיה זו רבה יותר ($\beta = .27, p < .001$), וככל שמידת השימוש באסטרטגיית השמירה על השגרה רבה יותר, כך עולה גם המסוגלות העצמית בעבודה ($\beta = .38, p < .001$, אפקט עקיף: $\beta = .11, p = .002$). עם זאת, לאחר הסרת מרכיב התיווך, לא נמצא קשר ישיר בין אופטימיות לבין מסוגלות עצמית בעבודה. כמו כן, לא נמצא אפקט של תיווך בין אופטימיות למסוגלות עצמית בעבודה באמצעות השימוש באסטרטגיית בקשת עזרה ורה־ארגון. על כן נוכל לטעון שמבין שלוש אסטרטגיות ההתמודדות עם קונפליקט התפקידים שנבחנו, אסטרטגיית השמירה על השגרה היא האסטרטגיה היחידה המתווכת את הקשר שבין אופטימיות לבין משתנה התוצאה - מסוגלות עצמית בעבודה.

טבלה 3: מקדמי הנתיב עבור מודל התיווך להסבר מסוגלות עצמית בעבודה

אפקט	משתנה מסביר	משתנה מתווך	B	SE	CI 95% ¹		p	β
					UL	LL		
עקיף	קונפליקט תפקידים	רה־ארגון	0.09	0.05	-0.01	0.19	.085	.1
	קונפליקט תפקידים	בקשת עזרה	-0.03	0.03	-0.08	0.02	.226	-.04
	קונפליקט תפקידים	שמירה על שגרה	0.12	0.03	0.05	0.19	<.001	.13
	אופטימיות	רה־ארגון	0.00	0.01	-0.02	0.02	.964	.00
	אופטימיות	בקשת עזרה	-0.02	0.01	-0.04	0.02	.282	-.01
	אופטימיות	שמירה על שגרה	0.12	0.04	0.04	0.2	.002	.11

ישיר	קונפליקט תפקידים	-0.33	0.08	-0.48	-0.18	-0.36	<.001
אופטימיות		0.11	0.08	-0.04	0.26	.10	.157
כללי ²	קונפליקט תפקידים	-0.15	0.07	-0.28	-0.02	-.16	.031
אופטימיות		0.21	0.08	0.05	0.38	.19	.009

¹ מרווח ביטחון נבנה באמצעות 1,000 percentile bootstrapping חזרות

² קשר כללי שווה לסך קשר עקיף+קשר ישיר

דיון ומסקנות

מטרתו העיקרית של המחקר הייתה לבחון את הקשר בין חוויה של מתח בממשק בין משפחה לעבודה שמתבטא בקונפליקט תפקידים בשתי הזירות, וכן את הקשר בין המשאבים אופטימיות ואסטרטגיות התמודדות עם מתח זה, לבין מסוגלות עצמית בעבודה בקרב אימהות עובדות המצויות במעגל הפגיעות המשני בתחילת מלחמת חרבות ברזל. בשל תרומתה של מסוגלות עצמית בעבודה לביצועי עובדים (למשל: Carter et al., 2018), ובשל הקשר שנמצא בינה לבין בריאות נפשית (Azemi et al., 2022), חשוב להבין את מקורותיה בשגרה, כפי שעולה ממחקרים קודמים (Morris et al., 2017), ולא פחות מכך בעיתות חירום. מלחמה וטרור הם מצבים שכיחים למדי, ובחלק מהמקרים כאשר הם ממושכים, אנשים בעורף נדרשים להמשיך לעבוד על אף הקשיים שמצבים אלו מזמנים, ולכן חשוב להבין את מקורות המסוגלות העצמית בעבודה במצבים אלו. בהיעדר גוף ידע המתייחס למקורות המסוגלות העצמית בעבודה בעיתות חירום כגון מלחמה, תרומתו העיקרית של מחקר זה מתבטאת בכוחו להשלים חסר בגוף הידע בסוגיה זו.

נוסף על הממצאים שמתייחסים להשערות שהצגנו ויידונו בהמשך, המסקנה העיקרית של המחקר הנוכחי היא שבקרב אימהות עובדות מקרב מעגל הפגיעות המשני, האסטרטגיה המרכזית להסבר מסוגלות עצמית בעבודה הייתה שמירה על שגרה. כך נמצא שתרומתה של אסטרטגיית השמירה על השגרה להסבר המסוגלות העצמית בעבודה משמעותית יותר מתרומתן של שתי האסטרטגיות האחרות, וכי תרומה זו ישירה ועקיפה. ואולם בהכללת ממצאי המחקר יש לזכור שבמדגם לא נכללו נשים המצויות במעגל הפגיעות הראשוני,

ולכן לא ניתן להכליל את הממצאים על כלל האימהות העובדות בישראל בעת המלחמה. עם הבנה זו נפנה לדון בממצאי המחקר העיקריים ובהשערותיו הייחודיות.

אסטרטגיות ההתמודדות עם קונפליקט התפקידים

מידת השימוש של משתתפות המחקר בשלוש האסטרטגיות יצרה מדרג שעל פיו האסטרטגיה אשר שכיחותה נמצאה כנמוכה ביותר הייתה בקשת עזרה, מעליה במדרג נמצא השימוש באסטרטגיה רה-ארגון של התפקידים במשפחה ובעבודה, ובראש המדרג עמד השימוש באסטרטגיית השמירה על השגרה.

יש לציין שבעת שגרה, שימוש באסטרטגיית בקשת העזרה - פורמלית (למשל: מממונים בארגוני עבודה המגלים התחשבות והבנה) ולא פורמלית (למשל ממשפחה ומחברים) - הוא השכיח ביותר (Cooper & Baird, 2015), ושאסטרטגיה זו נמצאה יעילה בהפחתת עוצמתו של קונפליקט התפקידים בין שתי הזירות התובעניות (למחקר מטא-אנליזה ראו: French et al., 2018). ואולם ממצאינו מראים שבעת חירום, בקרב משתתפות המחקר המצויות במעגל הפגיעות המשני במלחמת חרבות ברזל, המצב שונה. ממצא זה מקבל תמיכה במחקר נוסף שנערך בישראל בעת חירום (קוליק ואחרים, 2022), בראשיתה של מגפת הקורונה, כאשר שיעורי החולים וההידבקות במחלה היו נרחבים. במחקר זה נמצא שמידת השימוש באסטרטגיה של בקשת תמיכה חברתית (אשר אחד הרכיבים העיקריים בה היה בקשת עזרה מהסביבה) הייתה נמוכה מאוד, ככל הנראה בשל החשש מאינטראקציה בין-אישית עם אלו שנוהגים לספק עזרה בעיתות שגרה (כגון סבתות ובני משפחה נוספים), שהייתה עשויה להוביל להידבקות. גם במחקר הנוכחי, וככל הנראה מתוך מודעות של משתתפות המחקר לכך שמצבן טוב באופן יחסי לעומת עמיתותיהן אשר בני זוגן גויסו והם לוחמים בשטח אויב, או בהשוואה לאימהות אחרות המתגוררות באזורי סיכון וחשופות לירי אינטנסיבי של טילים ורקטות, הן נמנעו משימוש רב יחסית באסטרטגיית בקשת העזרה. על כן, ממצאי המחקר שהתמקד במגפת הקורונה וממצאי המחקר הנוכחי מצביעים על שימוש מועט יחסית באסטרטגיית בקשת העזרה בעת חירום, ומדגישים את הזיקה בין מידת השימוש באסטרטגיות ההתמודדות לבין ההקשר, כלומר מצב שגרה לעומת עיתות חירום. בעוד במצבי שגרה השימוש באסטרטגיית בקשת העזרה להתמודדות עם קונפליקט התפקידים שכיח, בשני מצבי החירום, מסיבות שונות הנובעות מטבעו הייחודי של המצב, שכיחות השימוש באסטרטגיה זו לא הייתה גבוהה, והסברה המקובלת שעל פיה השימוש באסטרטגיית בקשת העזרה בעת מצוקה הוא שכיח לא הוכחה במחקרים אלו.

גם מידת השימוש באסטרטגיה של רה-ארגון לא הייתה רבה במיוחד, ונמצא ששכיחותה לא הייתה הגבוהה ביותר מבין אסטרטגיות ההתמודדות שאימצו אימהות עובדות ממעגל הפגיעות המשני בתחילת מלחמת חרבות ברזל. זאת ועוד, בדומה לאסטרטגיית בקשת עזרה, גם אסטרטגיה זו לא נמצאה קשורה למסוגלות עצמית בעבודה. ניתן להסביר ממצא זה על בסיס גישת שימור המשאבים (Hobfoll et al., 2018), שעל פיה לעיתים המאמץ הכרוך בהתמודדות עם מצבי לחץ והשימוש באסטרטגיות ההתמודדות כדי למנוע המשך של אובדן משאבים, תורם לחוויית לחץ נוספת על זו הנגרמת בשל אובדן המשאבים הראשוני, וייתכן שחוויה זו הביאה את משתתפות המחקר להשתמש בהן פחות. נראה שפעולות המחייבות רה-ארגון של התפקידים שמתבצעים בשגרה והתאמתם למצבי חירום גוזלות אנרגיות וזמן, שכן השינוי דורש מהלכים מול שותפי התפקידים (בזירה הביתית - ילדים ובן הזוג; ובזירת העבודה - ממונים, עמיתים ולקוחות), כגון ניסיון לשכנע אותם לתמוך בשינוי או לנהל עימם משא ומתן בנוגע אליו, ולעיתים אף לנהל עימם עימות. כלומר, השימוש באסטרטגיה של רה-ארגון כרוך במאמץ, והשינוי בעקבותיו מחייב הסתגלות חדשה לתפקידים שהפכו לבעלי אופי שונה, והתפתחויות אלו עשויות להכביד על אימהות עובדות. כך למשל, שינוי בתפקידיהן של נשים בזירה הביתית המתבטא בחלוקה מחודשת של עבודות הבית והטיפול בילדים דורש כאמור שכנוע של בני המשפחה וניהול משא ומתן עימם, ואף השקעה בפיקוח על ביצוע נכון של התפקידים או חלקים מהם על ידי שותפי התפקיד (Mannino & Deutsch, 2007). בזירת העבודה, שינויים במועדי ההגעה לעבודה והיציאה ממנה, מעבר לעבודה מהבית והתארגנות לכך, או השלמת חלק מהעבודה בבית על חשבון הזמן המוקדש למשפחה, דורשים רה-ארגון, חשיבה ותכנון, והמאמץ הנוסף הכרוך בכך עשוי לכלול חלק ממשאביהן הזמינים של הנשים, נוסף על אלו שאבדו עקב המלחמה שהפרה את האיזון בין המשפחה לעבודה.

ואכן, ממצאי המחקר מראים ששכיחות השימוש באסטרטגיות בקשת עזרה ורה-ארגון של התפקידים לא רק שלא הייתה גבוהה, אלא השימוש בהן לא נמצא קשור למסוגלות עצמית בעבודה, ושכיחות השימוש באסטרטגיית השמירה על השגרה הייתה הגבוהה ביותר. מכאן שאסטרטגיית השמירה על השגרה היא היחידה התורמת להסבר המסוגלות העצמית בעבודה, הן בצורה ישירה והן באמצעות היותה חוליה המתווכת בין משאב האופטימיות לבין מסוגלות עצמית בעבודה.

הקשר בין קונפליקט התפקידים, אופטימיות ואסטרטגיות ההתמודדות לבין מסוגלות עצמית בעבודה

ממצאי המחקר מצביעים על קשר שלילי בין קונפליקט התפקידים הכללי לבין מסוגלות עצמית בעבודה (אישוש ההשערה הראשונה). בהמשך לגישת שימור המשאבים (Hobfoll, 1989), חוויה של קונפליקט תפקידים עשויה לפגוע במשאביהן של אימהות עובדות, וכפי שנמצא במחקרים אחרים, בהיותן מוחלשות חוויית המצוקה גולשת אל תחום העבודה ולפיכך גם מסוגלותן העצמית בעבודה נפגעת (Wang et al., 2010).

לעומת זאת ובניגוד למצופה, לא נמצא קשר בין משאב האופטימיות לבין מסוגלות עצמית בעבודה (דחיית ההשערה השנייה). נראה שאפשר להסביר ממצא מפתיע זה על בסיס ההבחנה של חוקרים בין אופטימיות תמימה (Zakay, 1990) לבין אופטימיות ריאלית (DeGrandpre, 2000). על פי קו מחשבה זה, אופטימיות תמימה המבוססת על ההנחה שבסופו של דבר הדברים המציקים יסתדרו על הצד הטוב ביותר, כפי שהיא נבחנה בשאלון זה, אינה מניבה בהכרח תוצאות מיטיבות כיוון שהיא עשויה להביא לחוסר מעש ולתחושה אופורית שאינה מקדמת הסתגלות לסביבה. לעומתה, אופטימיות ריאלית מאזנת בין ציפיות חיוביות לבין הבנה פרגמטית של המציאות. אנשים המתאפיינים באופטימיות ריאלית מכירים בקשיים פוטנציאליים ומתכוננים אליהם, דבר שעשוי לשפר את תחושת היכולת העצמית שלהם. בהמשך לכך ניתן להניח שאנשים האוחזים בתפיסת עולם אופטימית ריאלית נוטים לזהות את המכשולים בסביבה ולהשתמש באופן יזום באסטרטגיות התמודדות עם מכשולים אלו (Schneider, 2001). ואכן בהמשך לגישה זו, ממצאי המחקר מראים שהאופטימיות כשלעצמה אינה תורמת למסוגלות עצמית בעבודה, אלא היא מיטיבה עם משתתפות המחקר רק באמצעות השימוש באסטרטגיית השמירה על השגרה (אישוש חלקי להשערה החמישית). מסלול קשר זה בין המשתנים מצביע על תרומתה של השקפת עולם אופטימית להסתגלותן של משתתפות המחקר (שנבדקה כאמור באמצעות מסוגלות עצמית בעבודה), המתבטאת בעקבות עשייה בלבד, כלומר באמצעות אימוץ של אסטרטגיית השמירה על השגרה בניסיון לעמוד בתובענות דרישות המשפחה והעבודה, וזה בתורו תורם לגיבוש תחושת מסוגלות עצמית בעבודה. הסבר זה לממצאים מדגיש את הרעיון שלא די בתפיסת עולם אופטימית כדי להביא להסתגלות, אלא נדרשת עשייה בצידה, כלומר אימוץ גישה מעשית וריאלית, כדי להביא לתוצאות מיטיבות. כאן יש להדגיש שאף שהשמירה על השגרה כאסטרטגיית התמודדות נתפסת לכאורה כבעלת קונוטציה פסיבית, שכן השגרה נוגדת שינוי, הרי שבעת מלחמה, כשהאיזון בחיים מופר, השמירה על השגרה מחייבת תכנון, השתדלות, השקעת מאמץ והתכוונות להמשיך ולעמוד במטלות השונות, וכל אלו מתגבשים לכדי פעולה אקטיבית.

בהקשר זה, מעניין ממצא נוסף של המחקר המצביע על קשר בין מספר הילדים לבין אימוץ אסטרטגיית השמירה על השגרה. כפי שצוין, ככל שמספר הילדים רב יותר, כנראה מכורח המציאות ועל מנת למנוע זעזועים בקרב ילדיהן הרכים נוסף על הזעזועים שגרמה המלחמה, כך משתתפות המחקר עשו מאמץ רב יותר לאמץ את אסטרטגיית השמירה על השגרה כדי לצמצם את הפגיעה בבריאותם הנפשית של הילדים.

כפי שצוין, מבין שלוש האסטרטגיות שנבחנו, אסטרטגיית השמירה על השגרה היא האסטרטגיה היחידה הקשורה למסוגלות עצמית בעבודה (אישוש חלקי להשערה השלישית). הממצאים המצביעים על תרומתה הבלעדית של אסטרטגיית השמירה על השגרה למסוגלות עצמית בעבודה עולים בקנה אחד עם עקרונות תיאוריית החוסן (Resilience Theory; Kaplan et al., 1996; Sonn & Fisher, 1998) השייכת לזרם הפסיכולוגיה הפוזיטיביסטית. גישה זו מדגישה את יכולתו של הפרט להסתגל למציאות שאינה רצויה ולהחלים ממצבי לחץ, טראומה, אובדן ואיום (דוגמת מצבי חירום ומשבר). היא מבליטה את חשיבותה של השמירה על מסגרת התייחסות ותפקוד קבועה במצבי משבר. מסגרת זו מקנה חוסן, יציבות ותחושה של נורמליות ושליטה כאשר האיזון מופר, ובזכות אלו ועל אף מצב המשבר, נשמרת המסוגלות העצמית בעבודה.

יש להדגיש ששתי האסטרטגיות האחרות (בקשת עזרה ורה-ארגון) אינן תורמות באופן ישיר למסוגלות עצמית בעבודה, ולא זו בלבד אלא שהן גם לא נמצאו מתווכות את הקשר בין אופטימיות למסוגלות עצמית בעבודה (אישוש חלקי להשערה הרביעית). ככל הנראה, הקושי הכרוך בשימוש באסטרטגיות ההתמודדות, המחייב כאמור שינויים בהתנהלותן של משתתפות המחקר בעת מצב החירום ובהיערכותן, כמו גם הירידה בתחושת היציבות שלהן בתקופה זו, מכלים את משאבי ההתמודדות שלהן, ולכן השימוש בהן מפחית את תרומתן המיטיבה של אסטרטגיות אלו למסוגלות עצמית בעבודה.

ממצאי המחקר תומכים בהשערותיו באופן חלקי, ומבליטים את כוחו של השימוש באסטרטגיית השמירה על השגרה כאמצעי להתמודדות עם קונפליקט התפקידים ולצמצום פגיעתו במסוגלות העצמית בעבודה. מסקנה נוספת היא שהשקפת עולם אופטימית מהווה בעיתות חירום משאב יקר ערך. אומנם אין היא תורמת באופן ישיר להסבר המסוגלות העצמית בעבודה, אך תרומתה מתבטאת כאמור באמצעות תיווך השימוש באסטרטגיית השמירה על השגרה.

לפיכך, אפשר לטעון שהמסקנה העיקרית של המחקר היא שבקרב נשים עובדות, אימהות לילדים בגיל הרך אשר בתחילת מלחמת חרבות ברזל היו מצויות במעגל הפגיעות המשני, השמירה על השגרה הייתה אסטרטגיית הזהב אשר אימוצה אפשר להן לצמצם את פגיעתו

של קונפליקט התפקידים מצד אחד, ולתת ביטוי לתרומתה של האופטימיות להעלאת אחד ההיבטים של הרווחה הנפשית - מסוגלותן העצמית בעבודה - מצד אחר. אשר לתשתית התיאורטית של המחקר הנוכחי, ממצאי המחקר שופכים אור על גישת שימור המשאבים מפרספקטיבה נוספת על זו שהגישה הבסיסית מציגה. פרספקטיבה זו מדגישה את נחיצותו של מנגנון לתפעול המשאבים הזמינים שעומדים לרשותו של הפרט על מנת להביאו להסתגלות. כלומר, על אף ששימור משאבים ושליטה על משאבים חיוניים בעת מצב לחץ ומשבר ומהווים תנאי הכרחי להתמודדות יעילה, אין בכך כדי להפחית את המצוקה, ומנגנון יעיל להפעלת המשאבים הוא תנאי נלווה לתוצאות הסתגלותיות רצויות. מסקנה זו מתבססת על הממצא המראה שאופטימיות, הנחשבת משאב יקר ערך, אינה תורמת בהכרח לתוצאות מיטביות, ושתרומתה מתבטאת בתנאים מסוימים בלבד, דהיינו בעת פעילות אקטיבית שנועדה לשמור על השגרה במצב החירום המתאפיין בכלכל, בחוסר ודאות ובערעור תפיסות קיימות באשר לחוסן המדיני והביטחוני של החברה בישראל. מכאן עולה צורך בנדבך נוסף לגישת שימור המשאבים, והוא הדגשת התנאים הנדרשים לתפעול המשאבים באופן שבו משאבים אלו יביאו לתוצאות מיטביות.

מגבלות המחקר

על אף החשיבות של ממצאי המחקר, יש לציין שלא ניתן להכליל את הממצאים על כלל האימהות העובדות במלחמת חרבות ברזל. ראשית, על אף הקשיים שהמלחמה מזמנת לכלל האוכלוסייה, מדגם המחקר ייצג פלח מסוים בלבד של אימהות עובדות, וכלל נשים אשר אינן מצויות במעגל הפגיעות הראשוני. לפיכך, במחקרים בעתיד יש לבחון גם אימהות עובדות אשר רמת הסיכון האובייקטיבית שהן היו מצויות בה גבוהה מזו שאפיינה את המשתתפות במחקר זה כדי להבין את שיטות ההתמודדות שלהן. שנית, אופיו של המחקר היה קורלטיבי, המשתנים המסבירים בו ומשתנה התוצאה נאספו באותה נקודת זמן, מהלך המונע את האפשרות להסיק כי בין המשתנים מתקיים קשר סיבתי. לפיכך בצד ההסברים שהוצעו, וכדי להגיע למסקנה המעידה על קשר סיבתי בין המשתנים שנבדקו, יש לבצע מחקרי אורך שבהם המשתנים המסבירים ומשתנה התוצאה ייאספו בנקודות זמן שונות. כמו כן, כיוון שהנתונים נאספו בתחילת המלחמה, ממצאי המחקר ומסקנותיו מתייחסים לשלב זה בלבד בתוך תקופת המלחמה המתמשכת. במלחמה ארוכת טווח מוכרים שלבים שונים וביניהם שלב "שגרת המלחמה", ולכן יש לבצע מחקרים נוספים שיבחנו בשלביה השונים של המלחמה את הדמיון או השוני בייעילותן של אסטרטגיות ההתמודדות ובאופן הפעלתן.

המלצות מעשיות

רצוי שאנשי מקצוע שמטפלים באימהות עובדות ומדריכים אותן כיצד להתמודד עם המתח שבין המשפחה לעבודה בעיתות חירום יביאו בחשבון את הממצא שהראה כי השמירה על השגרה נמצאה כאסטרטגיית הזהב אשר בכוחה לצמצם את פגיעתו של קונפליקט התפקידים במסוגלות העצמית בעבודה. בעיתות חירום כגון מלחמה, כאשר סדר היום משתבש, מערכת החינוך מושבתת באופן מלא או חלקי, הדאגות מציפות והמשאבים הנפשיים מועטים, ראוי לאמן נשים ולהדריך אותן כיצד להפעיל תכנון ומחשבה ולשכלל את השימוש באסטרטגיה זו.

עוד עולה מהממצאים שאין בהכרח קשר בין אופטימיות לבין מסוגלות עצמית גבוהה בעבודה, ולכן כדי שהאופטימיות תהיה יעילה ומיטיבה, על אנשי המקצוע להדריך נשים להיות פעילות ולהשתדל לבצע פעולות השומרות עד כמה שניתן על שגרת חייהן. תנאים אלו יאפשרו את הביטוי המיטבי של תפיסת עולם אופטימית על רווחתן הנפשית.

באשר לשתי האסטרטגיות האחרות (בקשת עזרה ורה־ארגון), אשר שכיחות השימוש בהן נמצאה נמוכה יחסית ותרומתן להעלאת המסוגלות העצמית בעבודה בקרב משתתפות המחקר לא הוכחה – כדאי לתת את הדעת על האופן שבו ראוי לעשות בהן שימוש מושכל ומיטיב, כך שיישאו פירות ויהפכו עבור אימהות עובדות לאסטרטגיות ידידותיות לשימוש בעת חירום.

מקורות

וייס, א' (עורך). (2023). **תמונת מצב המדינה**. מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

פוקס, ה' ואפשטיין, ג' (2019). שוק העבודה: מבט־על. בתוך א' וייס (עורך), **דוח מצב המדינה: חברה, כלכלה ומדיניות 2019** (עמ' 125-146). מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

קוליק, ל', רמון, ד' ובלקני־נהורא, מ' (2022). סומכות רק על עצמן: מתח התמודדות והערכת יעילות בעבודה בקרב אימהות שעבדו מהבית בגל הראשון של מגפת הקורונה. **סוגיות חברתיות בישראל**, 31(1), 5-38.

קידר, י', קנת־פורטל, ר' ואבירס־ניצן, ד' (2023). **סקר בזק חרבות ברזל**. המכון הישראלי לדמוקרטיה.

קפלן, ע' וכרכבי-סבאה, מ (2017). עבודות שקופות בישראל: דוח מחקר למוסד לביטוח לאומי. מכון ון ליר ושוות - המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית.

- Ahmad, A. (1995). Role conflict and coping behaviour of married working women. *Pertanika: Journal of Social Science and Humanities*, 3(2), 97–104.
- Al-Said, H., & Braun-Lewensohn, O. (2024). Bedouin adolescents during the Iron Swords War: What strategies help them to cope successfully with the stressful situation? *Behavioral Sciences*, 14(10), Article 900. <https://doi.org/10.3390/bs14100900>
- Arslan, G., & Yildirim, M. (2021). Coronavirus stress, meaningful living, optimism, and depressive symptoms: A study of moderated mediation model. *Australian Journal of Psychology*, 73(2), 113–124. <https://doi.org/10.1080/00049530.2021.1882273>
- Azemi, S., Dianat, I., Abdollahzade, F., Bazazan, A., & Afshari, D. (2022). Work-related stress, self-efficacy and mental health of hospital nurses. *Work*, 72(3), 1007–1014. <https://doi.org/10.3233/wor-210264>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bennett, A. A., Bakker, A. B., & Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 262–275. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/job.2217>
- Bitzur, A. (2024). National, community, and individual resilience – From uncertainty to unity amid war: The Israeli case – Operation Iron Swords, 2023. *Perspective Politice*, 17(1–2), 19–27. <https://doi.org/10.25019/perspol/24.17.2>
- Blank, C., & Shchory, S. I. (2024). Home or away? The relation between open or closed educational frameworks, parental distress, and child difficulties in the context of armed conflict. *Early Child Development and Care*, 194(5–6), 796–809. <https://doi.org/10.1080/03004430.2024.2305760>

- Boldor, N., Bar-Dayyan, Y., Rosenbloom, T., & Shemer, J., (2012). Optimism of health care workers during a disaster: A review of the literature. *Emerging Health Threats Journal*, 5(1), Article 7270. <https://doi.org/10.3402/ehthj.v5i0.7270>
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. K. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: A longitudinal field study. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483–2502. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244096>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, 18(6), 293–299. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.tics.2014.02.003>
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of self efficacy on motivation and performance of employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80–88. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Čikić, J., & Rajačić, A. B. (2021). Work-family conflict during the pandemic: Induced state of emergency in Serbia. *Polish Sociological Review*, 216, 553–570. <https://www.jstor.org/stable/27116728>
- Chong, E., & Ma, X. (2010). The influence of individual factors, supervision and work environment on creative self-efficacy. *Creativity and Innovation Management*, 19(3), 233–247. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1467-8691.2010.00557.x>
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2nd ed.). University of California Press.
- Cooper, R., & Baird, M. (2015). Bringing the "right to request" flexible working arrangements to life: From policies to practices. *Employee Relations*, 37(5), 568–581. <http://dx.doi.org/10.1108/ER-07-2014-0085>
- Cruz, J. P., Cabrera, D. N. C., Hufana, O. D., Alquwez, N., & Almazan, J. (2018). Optimism, proactive coping and quality of life among nurses: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 27(9–10), 2098–2108. <http://dx.doi.org/10.1111/jocn.14363>
- Dasgupta, P. (2012). Effect of role ambiguity, conflict and overload in private hospitals' nurses' burnout and mediation through self efficacy. *Journal of Health Management*, 14(4), 513–534. <http://dx.doi.org/10.1177/0972063412468980>

- DeGrandpre, R. J. (2000). A science of meaning: Can behaviorism bring meaning to psychological science? *American Psychologist*, 55(7), 721–739. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.7.721>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209-236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Eagly, A. H. (2013). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Psychology Press.
- Eby, L. T., Mitchell, M., & Zimmerman, L. (2016). Work and family in times of crisis. *The Oxford handbook of work and family* (pp. 417–430). Oxford University Press.
- Everson, R. B., Darling, C., Herzog, J. R., Figley, C. R., & King, D. (2017). Quality of life among US Army spouses during the Iraq war. *Journal of Family Social Work*, 20(2), 124–143. <http://dx.doi.org/10.1080/10522158.2017.1279578>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/bul0000120>
- Gallagher, M. W., Long, L. J., & Phillips, C. A. (2020). Hope, optimism, self-efficacy, and posttraumatic stress disorder: A meta-analytic review of the protective effects of positive expectancies. *Journal of Clinical Psychology*, 76(3), 329–355. <https://doi.org/10.1002/jclp.22882>
- Gallagher, M. W., Lopez, S. J., & Pressman, S. D. (2013). Optimism is universal: Exploring the presence and benefits of optimism in a representative sample of the world. *Journal of Personality*, 81(5), 429–440. <http://dx.doi.org/10.1111/jopy.12026>
- Genç, E., & Arslan, G. (2021). Optimism and dispositional hope to promote college students' subjective well-being in the context of the COVID-19 pandemic. *Journal of Positive School Psychology*, 5(2), 87–96.
- Görgens-Ekermans, G., & Steyn, R. (2016). Optimism, self-efficacy and meaningfulness: A structural model of subjective well-being at work. *Management Dynamics*:

- Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*, 25(4), 34–51.
<https://hdl.handle.net/10520/EJC-514cd1319>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://psycnet.apa.org/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 Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Grimes, M. M. (2022). *Managing work-home conflict during covid-19: A phenomenological study of female mid-level college leaders* (Unpublished Doctoral dissertation). Niagara University.
- Hagqvist, E., Gådin, K. G., & Nordenmark, M. (2017). Work-family conflict and well-being across Europe: The role of gender context. *Social Indicators Research*, 132(2), 785–797. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1301-x>
- Hall, D. T. (1972). A model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 471–486. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/2393827>
- Han, Y., & Wang, Y. (2021). Investigating the correlation among Chinese EFL teachers' self-efficacy, work engagement, and reflection. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 763234. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.763234>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103–128. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>

- Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home*. Penguin Books.
- Houle, L., Chiochio, F., Favreau, O. E., & Villeneuve, M. (2012). Role conflict and self-efficacy among employed parents: Examining complex statistical interactions. *Gender, Work and Organization*, 19(6), 592–614. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1468-0432.2011.00562.x>
- Hundera, M. B., Duysters, G., Naudé, W., & Dijkhuizen, J. (2021). How do role conflict intensity and coping strategies affect the success of women entrepreneurs in Africa? Evidence from Ethiopia. *Journal of Small Business Management*, 59(6), 1180–1210. <https://doi.org/10.1080/00472778.2020.1756121>
- Kaim, A., & Bodas, M. (2024). The impact of 24/7 news coverage on the mental health of Israelis in the 'Iron Swords' War: A cross-sectional analysis among television audience. *Stress and Health*, Article e3398. <https://doi.org/10.1002/smi.3398>
- Kaplan, C. P., Turner, S., Norman, E., & Stillson, K. (1996). Promoting resilience strategies: A modified consultation model. *Children and Schools*, 18(3), 158–168. <https://doi.org/10.1093/cs/18.3.158>
- Karademas, E. C., Kafetsios, K., & Sideridis, G. D. (2007). Optimism, self-efficacy and information processing of threat- and well-being-related stimuli. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 23(5), 285–294. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/smi.1147>
- Klingman, A. (2002). Children under stress of war. In A. M. La Greca, W. K. Silverman, E. M. Vernberg, & M. C. Roberts (Eds.), *Helping children cope with disasters and terrorism* (pp. 359–380). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10454-015>
- Kulik, L. (2004). Strategies for managing home-work conflict and psychological well-being among Jews and Arabs in Israel: The impact of sex and sociocultural context. *Families in Society*, 85(1), 139–147. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1606/1044-3894.238>

- Kulik, L., & Zorchinsky, A. (2025). Contribution of social support and partner communication quality to mental health among combatants' partners. *Military Psychology*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/08995605.2025.2470480>
- Kumar Pradhan, R., Prasad Panigrahy, N., & Kesari Jena, L. (2021). Self-efficacy and workplace well-being: Understanding the role of resilience in manufacturing organizations. *Business Perspectives and Research*, 9(1), 62–76. <https://doi.org/10.1177/2278533720923484>
- Lane, A. M., Jones, L., & Stevens, M. J. (2002). Coping with failure: The effects of self-esteem and coping on changes in self-efficacy. *Journal of Sport Behavior*, 25(4), 331–345.
- Larsen, J. L., Clauss-Ehlers, C. S., & Cosden, M. A. (2015). An exploration of army wives' responses to spousal deployment: Stressors and protective factors. *Couple and Family Psychology: Research and Practice*, 4(4), 212–228. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/cfp0000049>
- Lavee, Y., & Katz, R. (2003). The family in Israel: Between tradition and modernity. *Marriage and Family Review*, 35(1–2), 193–217. https://doi.org/10.1300/J002v35n01_11
- Lloyd, J., Bond, F. W., & Flaxman, P. E. (2017). Work-related self-efficacy as a moderator of the impact of a worksite stress management training intervention: Intrinsic work motivation as a higher order condition of effect. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 115–127. <https://doi.org/10.1037/ocp0000026>
- MacDermid Wadsworth, S. M. (2010). Family risk and resilience in the context of war and terrorism. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 537–556. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00717.x>
- Mannino, C. A., & Deutsch, F. M. (2007). Changing the division of household labor: A negotiated process between partners. *Sex Roles*, 56, 309–324. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s11199-006-9181-1>
- Mauno, S., Kinnunen, U., Rantanen, J., Feldt, T., & Rantanen, M. (2012). Relationships of work–family coping strategies with work–family conflict and enrichment: The roles

- of gender and parenting status. *Family science*, 3(2), 109–125. <http://dx.doi.org/10.1080/19424620.2012.707618>
- Mete, P. (2021). Structural relationships between coping strategies, self-Efficacy, and fear of losing one's self-esteem in science class. *International Journal of Technology in Education and Science*, 5(3), 375–393. <https://doi.org/10.46328/ijtes.180>
- Mirković, B. (2022). Work-family conflict and turnover intention: The mediating role of optimism. *Proceedings of the 18th International Conference Days of Applied Psychology*, pp. 104–113.
- Morris, D. B., Usher, E. L., & Chen, J. A. (2017). Reconceptualizing the sources of teaching self-efficacy: A critical review of emerging literature. *Educational Psychology Review*, 29, 795–833. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10648-016-9378-y>
- Mustillo, S. A., & Kysar-Moon, A. (2017). Race, gender, and post-traumatic stress disorder in the US military: Differential vulnerability? *Armed Forces and Society*, 43(2), 322–345. <http://dx.doi.org/10.1177/0095327X16652610>
- Nes, L. S., & Segerstrom, S. C. (2006). Dispositional optimism and coping: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 10(3), 235–251. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1003_3
- 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.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- OECD (2015). *Measuring and assessing well-being in Israel*. OECD Publishing.
- Pindek, S., & Spector, P. E. (2016). Organizational constraints: A meta-analysis of a major stressor. *Work and Stress*, 30(1), 7–25. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/02678373.2015.1137376>
- Ragins, B. R., Lyness, K. S., Williams, L. J., & Winkel, D. (2014). Life spillovers: The spillover of fear of home foreclosure to the workplace. *Personnel Psychology*, 67(4), 763–800. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/peps.12065>
- Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., & Rantanen, J. (2011). Do individual coping strategies help or harm in the work–family conflict situation? Examining coping

- as a moderator between work–family conflict and well-being. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 24–48. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0022007>
- Richardson, K. M., & Thompson, C. A. (2012). High tech tethers and work–family conflict: A conservation of resources approach. *Engineering Management Research*, 1(1), 29–43. <http://dx.doi.org/10.5539/emr.v1n1p29>
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Rioli, L., & Savicki, V. (2003). Optimism and coping as moderators of the relation between work resources and burnout in information service workers. *International Journal of Stress Management*, 10(3), 235–252. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1072-5245.10.3.235>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48, 1–36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Rossetto, K. R. (2009). "You can freak out or deal with it": Military wives' perspectives on communication and family resilience, coping, and support during deployment. The University of Texas at Austin.
- Saar-Ashkenazy, R., Ben-Yaakov, O., Guez, J., & Bergman, Y. S. (2024). Resilience and loss during the Iron-Swords War: The importance of coping strategies. *Journal of Loss and Trauma*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/15325024.2024.2423065>
- Salvage, J. (2007). "Collateral damage": The impact of war on the health of women and children in Iraq. *Midwifery*, 23(1), 8–12. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2006.12.004>
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063–1078. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.67.6.1063>

- Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism: Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist*, *56*(3), 250–263. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.56.3.250>
- Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *11*(2), 219–241. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/13594320244000148>
- Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H., & King, E. B. (2021). Work–family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *Journal of Applied Psychology*, *106*(1), 15–28. <https://doi.org/10.1037/apl0000857>
- Shrira, A., & Palgi, Y. (2024). Age differences in acute stress and PTSD symptoms during the 2023 Israel-Hamas war: Preliminary findings. *Journal of Psychiatric Research*, *173*, 111–114. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2024.03.003>
- Sonn, C. C., & Fisher, A. T. (1998). Sense of community: Community resilient responses to oppression and change. *Journal of Community Psychology*, *26*(5), 457–472. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/\(SICI\)1520-6629\(199809\)26:5%3C457::AID-JCOP5%3E3.0.CO;2-O](https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/(SICI)1520-6629(199809)26:5%3C457::AID-JCOP5%3E3.0.CO;2-O)
- Soomro, A. A., Breitenacker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, *7*(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Thielsch, M. T., Röseler, S., Kirsch, J., Lamers, C., & Hertel, G. (2021). Managing pandemics: Demands, resources, and effective behaviors within crisis management teams. *Applied Psychology*, *70*(1), 150–187. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/apps.12303>
- Trainor, J., & Barsky, L. (2011). *Reporting for duty? A synthesis of research on role conflict, strain, and abandonment among emergency responders during disasters and catastrophes*. Disaster Research Center.

- Uribe, F. A. R., Oliveira, S. B. D., Gouveia Junior, A., & Pedroso, J. D. S. (2022). Association between the dispositional optimism and depression in young people: A systematic review and meta-analysis. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 34(37), 1–14. <https://doi.org/10.1186%2Fs41155-021-00202-y>
- Wang, P., Lawler, J. J., & Shi, K. (2010). Work–family conflict, self-efficacy, job satisfaction, and gender: Evidences from Asia. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(3), 298–308. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1548051810368546>
- Wendling, E., Kellison, T. B., & Sagas, M. (2017). A conceptual examination of college athletes' role conflict through the lens of conservation of resources theory. *Quest*, 70(1), 28–47. <https://doi.org/10.1080/00336297.2017.1333437>
- Zakay, D. (1990). Naive optimism and decision making. *1990 IEEE International Conference on Systems, Man, and Cybernetics Conference Proceedings*, p. 889. <https://doi.org/10.1109/ICSMC.1990.142252>
- Zhang, W., Zheng, Z., Pylypchuk, R., Zhao, J., Sznajder, K. K., Cui, C., & Yang, X. (2021). Effects of optimism on work satisfaction among nurses: A mediation model through work–family conflict. *Frontiers in Psychiatry*, 12, Article 779396. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2021.779396>

על המחברים

פרופ' **ליאת קוליק** היא פרופסור אמריטה בבית הספר לעבודה סוציאלית באוניברסיטת ברא"ל, ופרופסור מן המניין בבית הספר למדעי ההתנהגות במכללה האקדמית נתניה. בעלת השכלה בתחומי מדעי החברה השונים: בוגרת תואר בפסיכולוגיה מאוניברסיטת ברא"ל; מוסמכת במדעי ההתנהגות והניהול מהטכניון; ובעלת תואר שלישי בסוציולוגיה מאוניברסיטת ברא"ל. מחקריה בוחנים הבדלים מגדריים בתחום המשפחה, העבודה, האבטלה וההתנדבות. היא אחת העורכות של הספר "משפחות עובדות: הורים בשוק העבודה בישראל - היבטים חברתיים, כלכליים ומשפטיים", ומחברת הספר "לבלוב בעת שלכת: הפרישה מהעבודה בעידן של שינויים".

ד"ר **דן רמון** הוא דוקטור לפסיכולוגיה ניסויית מאוניברסיטת בר־אילן. כמו כן, משמש עמית הוראה בבית הספר לעבודה סוציאלית באוניברסיטת בר־אילן ובתוכנית לתואר שני בין־לאומי בפקולטה לחקלאות של האוניברסיטה העברית בירושלים. תחומי מחקריו העיקריים הם ויסות רגשי והתנהגותי במצבים טעונים רגשית.