

## ריבוי תפקידים, קונפליקט תפקידים ותחושת משמעות בחיים בקרב הורים עובדים

ליאת קוליק, שגית לזין וגבי ליברמן

מטרתו העיקרית של המחקר הנוכחי הייתה לבחון את תרומת ריבוי התפקידים להסבר קונפליקט התפקידים בין המשפחה לעבודה ולתחושת המשמעות בחיים על פי מידת שביעות הרצון מהתפקידים. הבחנו בין שלושה סוגים של תפקידים: תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה, תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם נמוכה ותפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית. מחקרים אחרים בחנו את הקשר בין ריבוי תפקידים לבין מדדי רווחה נפשית, ואילו המחקר הנוכחי בוחן את הקשר בין מידת שביעות הרצון מהתפקידים לבין תחושת המשמעות בחיים בקרב הורים עובדים, ומכאן חשיבותו. המדגם כלל 616 גברים ונשים שהם הורים עובדים בטווח גילים רחב. הממצאים מצביעים על קשר ישיר בין ריבוי תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה לבין תחושת המשמעות בחיים, וגם על קשר עקיף המתווך על ידי עוצמת קונפליקט התפקידים. ריבוי תפקידים שמידת שביעות הרצון מהם בינונית נמצא תורם להתעצמות קונפליקט התפקידים ולהפחתת תחושת המשמעות בחיים. לעומת זאת, התרומה של ריבוי התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם נמוכה להסבר עוצמת קונפליקט התפקידים ותחושת המשמעות בחיים נמצאה שולית. עוד נמצא כי גברים חווים את עוצמת קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה במידה רבה יותר מנשים. באשר לפרספקטיבות התיאורטיות שעמדו בבסיס המחקר – חוויה של מתח או של העשרה בעת ריבוי תפקידים – אפשר לטעון להעשרה רק בעת מילוי תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה.

**מילות מפתח:** קונפליקט תפקידים עבודה-משפחה, קונפליקט תפקידים משפחה-עבודה, שביעות רצון מהתפקידים

---

### מבוא

המטרה המרכזית של המחקר הנוכחי הייתה לבחון את הקשר שבין ריבוי תפקידים על פי מידת שביעות הרצון מהם, לבין תחושת המשמעות בחיים בקרב הורים עובדים.

---

מאמר זה הוא גרסה עברית של מאמר שהתפרסם באנגלית: Kulik, L., Shilo-Levin, S., & Liberman, G. (2015). Multiple Roles, Role Conflict, and Sense of Meaning in Life Among Working Parents. *Journal of Career Development*, 42(4), 263–280. doi: 10.1177/0894845314559428. המחברים מודים למערכת כתב העת *Journal of Career Development* על האישור לפרסם את המאמר בגרסה העברית.

רוב המחקרים בתחום התמקדו בהיבט הכמותי של התפקידים (Allen et al., 2012; Byron, 2005; Lallukka et al., 2012), ואילו המחקר הנוכחי אימץ את הגישה שלפיה כדי להעמיק את הבנת הקשר בין מילוי התפקידים לבין מדדי רווחה נפשית בקרב הורים עובדים, יש להתמקד בהיבטים האיכותניים של התפקידים ולא רק בהיבטים הכמותיים. על פי תפיסה זו, ריבוי התפקידים אינו בהכרח המפתח להבנת הרווחה הנפשית של הפרט, אלא מאפייני התפקידים הם אלו שיכריעו את הכף. ואמנם, מחקרים שונים הדגישו את מידת חשיבותם של התפקידים (Noor, 2004) ואת מרכזיותם (Carr, Boyar, & Gregory, 2008; Martire, Stephens, & Townsend, 2000), בהסבר הרווחה הנפשית של הורים עובדים.

בשל התפתחויות נורמטיביות, טכנולוגיות וכלכליות, אחד המאפיינים של תקופתנו הוא ריבוי התפקידים שאנשים (עובדים ושאינם עובדים) ממלאים. כך למשל, ההתפתחויות הטכנולוגיות בתחום הרפואה האריכו את תוחלת החיים, ותקופת הטיפול בבני משפחה קשישים ממושכת יותר מבעבר (Keck & Saraceno, 2010). החידושים הטכנולוגיים מאפשרים גם להאריך את תקופת הפרייה של נשים, כך שפעמים רבות הורים עובדים ממלאים בכד בכד תפקידים של מטפלים בהורים קשישים ושל מטפלים בילדים קטנים הזקוקים לטיפול שוטף. הורים אלו למעשה הם בני דור חדש, אשר חוקרים כינו "דור הסנדוויץ'" (מלאך-פיינס, חסן, המר וניל, 2010). במקביל, באותה תקופת חיים, כדי לאפשר לדור ילדיהם הבוגרים להתבסס בקריירה מקצועית ולהקים משפחות משלהם, פעמים רבות על הורים עובדים למלא תפקידי סבאות וסבתאות (Kulik, 2007). בנוסף, בשל הערך 'מיצוי עצמי' המקבל בולטות בתקופתנו (Sagiv & Schwartz, 2000), הורים עובדים מקדישים משאבים של זמן ואנרגיות לפעילות למען פיתוח העצמי, כגון פעילות פנאי לסוגיה או לימודים. גם הערך 'תרומה לחברה', אשר תקופתנו חרתה על דגלה, מקבל כיום ביטוי בעשייה למען הקהילה בפעילויות התנדבות או בעשייה אלטרואיסטית אחרת (Ogilvie, 2004). בשל ריבוי התפקידים המאפיינים הורים עובדים כיום מחד גיסא, והדגש על איכות חיי הפרט מאידך גיסא, סוגיית הקשר בין ריבוי תפקידים לבין רווחה נפשית מעסיקה חוקרים רבים בתחום (לסקירה עדכנית במחקר מטה-אנליזה ראו: Allen et al., 2012).

כיוון שהורים עובדים לכודים כיום בין שתי המערכות התובעניות, משפחה ועבודה, ומצופה מהם לתת מענה בר-זמני לדרישות שתי המערכות, נראה כי מצב זה מגביר את המתח שהם חווים לעומת אלו שאינם ממלאים את שני התפקידים. על כן הבנת הקשרים בין ריבוי התפקידים לבין קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה ותחושת המשמעות בחיים חשובה במיוחד בקרב הורים עובדים. לכן השאלה שנבחנה במחקר הנוכחי היא: האם ביצוע תפקידים רבים בתחומים מגוונים על פי מידת שביעות הרצון מהם מועיל להורים עובדים? או שמא ריבוי תפקידים מוסיף למתח שחווים

ריבוי תפקידים, קונפליקט תפקידים ותחושת משמעות בחיים בקרב הורים עובדים

הורים עובדים בשל דרישות המשפחה והעבודה, ולפיכך מגביר את תחושת קונפליקט התפקידים ואת תחושת המשמעות בחיים?

---

### ריבוי תפקידים: מתח או העשרה – גישה מושגית

---

שתי תיאוריות מרכזיות העוסקות בקשר שבין ריבוי תפקידים לבין רווחתו הנפשית של הפרט עומדות בבסיס מחקרים שעסקו בסוגיה זו. האחת היא תיאוריית קונפליקט התפקידים (role conflict theory) (Goode, 1960) המכונה גם "תיאוריית הנדירות" (Scarcity Theory) (Marks, 1977), והאחרת היא "תיאוריית ההצטברות" (role accumulation theory) (Sieber, 1974), אשר פותחה ל"תיאוריית ההרחבה" (role expansion theory) (Marks, 1977), ומוכרת בישראל בשם "תיאוריית ההעשרה" (כץ, 1988). תיאוריית קונפליקט התפקידים מבוססת על ההנחה כי מלאי האנרגיה הנפשית והפיזית של הפרט והזמן העומד לרשותו הם מוגבלים, ולכן מצב של ריבוי תפקידים דורש מן הפרט משאבים נוספים על אלו שבידו, ומתוך כך הוא עשוי לחוות קונפליקט תפקידים משני סוגים: קונפליקט תפקידים מסוג משפחה-עבודה, הנוצר כאשר דרישות המשפחה פולשות לתחום העבודה, וקונפליקט תפקידים מסוג עבודה-משפחה, הנוצר כאשר דרישות העבודה פולשות אל תחום המשפחה (Greenhaus & Powell, 2006). על פי גישה זו, יהיה סוג קונפליקט התפקידים אשר יהיה, הוא עשוי להביא את הפרט החווה אותו לתחושת דחק המתבטאת בירידה בבריאות הפיזית (Lapierre & Allen, 2006) והנפשית (Baltes & Heydens-Gahir, 2003). מנגד, תיאוריית ההעשרה (enrichment theory) מבוססת על ההנחה כי לריבוי התפקידים יש על פי רוב השלכות חיוביות רבות יותר על הפרט מאשר השלכות שליליות (Marks, 1977). על פי תפיסה זו, התפקידים הרבים שהפרט ממלא עשויים להטיב עמו באמצעות שלושה מנגנונים:

- 1) הם עשויים להגדיל את מלאי המשאבים שבידו, כגון הגדלת המשאב הכספי באמצעות עבודה, או הגדלת משאב הקשרים החברתיים באמצעות פעילות גומלין עם שותפי התפקידים השונים.
- 2) הצלחה בתפקיד אחד עשויה לפצות על תחושת כישלון בביצוע תפקיד אחר, ולנטרל את השפעתה השלילית על רווחתו הנפשית של הפרט.
- 3) בעת ביצוע תפקידים רבים הפרט עשוי לחוות תחושת מיצוי של הפוטנציאל הגלום בו, ומתוך כך להתנסות בהערכה עצמית גבוהה ובתחושת משמעות בחיים (Greenhaus & Powell, 2006).

מחקרים רבים שנערכו לאור שתי תיאוריות אלו ובחנו מתח או העשרה שבביצוע

תפקידים רבים, העלו מגמה לא אחידה: חלק מהמחקרים תמכו בגישת המתח (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011; Baltes & Heydens-Gahir, 2003; Brody, 1981; Lapierre & Allen, 2006; Marks, 1977; Mesmer-Magnus & Barnett & Baruch, 1985; Viswervatian, 2005), ואחרים תמכו בגישת ההעשרה (Blom et al., 2007; Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006). אי-העקביות בממצאי מחקרים אלו קשורה, ככל הנראה, בהתמקדות רק במספר התפקידים (היבט כמותי של התפקידים) ולא במאפייניהם (היבט איכותי של התפקידים). על פי תפיסה זו, ריבוי התפקידים אינו בהכרח המפתח להבנת הרווחה הנפשית של הפרט, אלא מאפייני התפקידים הם שיכריעו את הכף לטובת העשרה או מתח בעת ביצועם. לפיכך תיבחן תרומתה של מידת שביעות הרצון מהתפקידים להסבר תחושת קונפליקט התפקידים, ובעקבותיה תחושת המשמעות בחיים.

---

### ריבוי תפקידים בחברה הישראלית – תמונת מצב במספרים

---

חוקרים מגדירים את החברה הישראלית כחברה בעלת אוריינטציה משפחתית, שעוברת מזה כמה עשורים תהליכי מודרניזציה מואצים (Fogiel-Bijaoui, 2002). לפיכך, אופיים של התפקידים החברתיים שממלאים אנשים בחברה הישראלית נגזר מצביונה המשפחתי של חברה זו מחד גיסא, וממאפייניה המודרניים מאידך גיסא. כך למשל, אחד הביטויים הבולטים של המודרניזציה הוא הצטרפות מסיבית של אימהות לילדים קטנים לשוק העבודה (Kraus, 2002). עם זאת, שיעור האימהות העובדות קטן עדיין משיעורם של האבות העובדים. בקרב הורים בני 25–64 (טווח הגילים הדומה לזה של משתתפי המחקר הנוכחי), אחוז הגברים העובדים מחוץ לבית הוא 85.4%, ואילו אחוז הנשים העובדות מחוץ לבית הוא 73.7% (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2013). בד בבד עם מאפייניה המודרניים של החברה הישראלית. אופייה המשפחתי של החברה הישראלית מוצא את ביטויו במילוי התפקידים במשפחה ובצביון המוקנה להם. עם תפקידים אלו נמנים תפקידי הנישואין, ההורות, האחאות, הסבאות ותפקיד המטפל בבני משפחה קשישים. אשר לתפקיד הנישואין, בקרב הזוגות בישראל רק 5% חיים יחד ללא נישואין (בקשר של קוהובטציה), ולשם השוואה בארצות-הברית 11% מהזוגות חיים ללא נישואין, בהולנד 20% מהזוגות, בדנמרק 23% ובנורווגיה 26% (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2013). אשר לתפקיד ההורות, תפקיד זה נתפס בישראל כתפקיד רצוי ללא הבדלי מגדר. האוריינטציה המשפחתית בישראל מכתובה מציאות שבה מספר הזוגות ללא ילדים קטן לעומת יתר מדינות העולם, והימנעות אידיאולוגית מהבאת ילדים לעולם היא תופעה אשר כמעט אינה קיימת

בישראל (דונת, 2012). חיזוק לטענה זו אפשר למצוא במחקר השוואתי בין-לאומי שנערך בשנת 1994, וכלל 31 מדינות ובהן ישראל (הרפז ובן-ברוך, 2004). ממחקר זה עולה כי 80% מהאוכלוסייה בישראל הביעה הסכמה עם ההיגד שחייהם של זוגות חשוכי ילדים הם ריקים מתוכן, לעומת 47% מהאוכלוסייה בארצות-הברית. על החשיבות שהחברה הישראלית מייחסת לתפקיד ההורות, אפשר ללמוד מנתון נוסף העולה מאותו מחקר: 62% מהאוכלוסייה בישראל רואה בהבאת ילדים לעולם את המטרה העיקרית בנישואין, ואילו בארצות-הברית 30% מהאוכלוסייה סבורה כך. יתר על כן, הורות פעילה מקבלת עדיפות גבוהה בקרב רוב הציבור בחברה הישראלית. כך לדוגמה, אף שאין בנמצא סטטיסטיקה מדויקת לגבי התופעה, מאבקם של אבות גרושים למען הזכות למשמורת על ילדיהם זוכה לאחרונה להדים רבים בשיח הציבורי, ומסמל מגמה של עלייה במרכזיותו של תפקיד ההורות בקרב ה'אבות החדשים' (לדוגמה: יעקב-יצחקי, 2013). המאפיין המשפחתי של החברה הישראלית בא לידי ביטוי גם בדגש על תפקידים משפחתיים אחרים, כגון תפקיד האחאים. שלא כמדינות אחרות בעולם, ישראל היא מדינה קטנה אשר בשל אופייה המשפחתי והיקפה הקטן המקל על מפגשים משפחתיים, נהוג לחגוג בה את התגים היהודיים על פי רוב בחיק המשפחה. לפיכך, בחברה הישראלית מתקיימים מפגשים תכופים בין בני המשפחה ההופכים את הקשרים ביניהם, ובכלל זה בין האחאים, לקשרים קרובים (Lavee & Katz, 2003).

גם תפקידי הסבאות והסבתאות, אשר בעידן המודרני הופכים למורכבים ומגוונים באופיים בחלק גדול ממדינות המערב, תופסים מקום חשוב במניין התפקידים המשפחתיים בישראל. בצדו של דפוס הסבאות והסבתאות המסורתי המאפיין סבים וסבתות שפרשו מהעבודה ומתפנים לטיפול בנכדיהם ולבילוי עמם (קוליק, 2009), והם משמשים פעמים רבות תחליף להורים כדי לסייע לדור הצעיר לפתח קריירה מקצועית משמעותית (Kulik, 2007), סבים וסבתות רבים נמצאים עדיין בשוק העבודה והם עשויים לחוות תחושת עומס יתר בשל ריבוי תפקידיהם (Kulik, 2014), ואולם בחלוף הזמן היוצרות מתהפכות, והילדים שנעזרו לאורך תקופות שונות בהוריהם הופכים למטפלים העיקריים בהוריהם. ממצאי מחקרים הראו כי 80%–90% מהישראלים הם המטפלים העיקריים בהוריהם הקשישים, וכי יותר מ-90% מהבנים להורים קשישים מעדיפים כי הוריהם יטופלו בבית ולא במוסדות סיעודיים (בריק ולבנשטיין, 2010). באותו מחקר אף נמצא כי 63% מהישראלים סבורים כי עליהם לגור סמוך להוריהם כדי למלא את תפקיד המטפל כאשר ההורים יזדקנו. שיעור זה גבוה בצורה ניכרת משיעור האנגלים (31%) והגרמנים (19%) הסבורים כך. בישראל, לחלק גדול מהקשישים והסיעודיים יש מטפל צמוד, אולם על פי רוב זהו מטפל זר השוהה עם הקשיש בבית לאורך כל שעות היממה, ויש צורך בהימצאותו של בן משפחה (על פי רוב אחד הבנים או הבנות) כדי להשיג מקרוב על איכות הטיפול, להחליף את המטפל בעת חופשות ולהתלוות

לקשיש לטיפולים הרפואיים (חן, 2009). זאת ועוד, תפקיד הטיפול בבני משפחה קשישים הוא מעין "קריירה לא מצופה", וההכנה לתפקיד מתבצעת רק כאשר הפרט כבר קיבל על עצמו את התפקיד ואת ביצועו. יתר על כן, תפקיד המטפל בקשיש בן משפחה אינו תפקיד מובנה, וחלק מהמטלות הן מטלות קשות הן מבחינה פיזית והן מבחינה נפשית, ומעמיסות על משאביו של הפרט (Perrig-Chiello & Hutchison, 2010).

אשר לתפקידים בקהילה, בחברה הישראלית אנשים משלבים פעילויות התנדבות במסגרת פורמלית עם פעילויות התנדבות במסגרת לא פורמלית (ברפמן, 2011). בסקר משווה שבחן את שיעור המתנדבים בישראל, נמצא כי שיעור ההורים המתנדבים מגיע ל-18% (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2007). אשר לתפקידים לפיתוח עצמי, הישראלים נחשבים "עם הספר" ואף בשלב ההורות הצעירה, הידוע בתובענותו, רבים לומדים במסגרות פורמליות כגון מוסדות להשכלה גבוהה או מוסדות להכשרה מקצועית. כך למשל בגיל שבו למרבית האוכלוסייה הישראלית יש ילדים, בשנות ה-30 לחייהם, שיעור ההורים הממשיכים ללמוד במכללות ובאוניברסיטאות הוא ניכר, 14.1% (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2011). גם תפקיד הפנאי אשר במחקר הנוכחי נכלל בקטגוריית התפקידים לפיתוח עצמי, זוכה בשנים האחרונות לפריחה בישראל (Nimrod, 2007), ועולה החשיבות שהישראלים מייחסים לו, כפי שהדבר משתקף בסקר שערכה ברנדמן (2003). על פי נתוני סקר זה, ישראלים (ובכללם גמלאים) מקדישים 4.4 שעות ביום בממוצע לעיסוק בפעילויות פנאי, מוציאים מדי חודש סכומי כסף גבוהים לעיסוקים אלו, ומגמה זו נמצאת בעלייה מתמדת. על פי הסקר ענפי הפנאי הפופולריים הם צפייה בטלוויזיה, האזנה למוזיקה, ספורט, שיטוט באינטרנט וקריאת ספרים. אף שאימוץ תפקידי פנאי מבוסס על בחירה, פעמים רבות תפקידים אלו מצריכים פעילות אינטנסיבית המתבטאת בהקדשת זמן ואנרגיה הנוגסים במשאבים המוקצים למילוי תפקידי ההורות והעבודה.

---

## תחושת המשמעות בחיים

---

שאלות הנוגעות למשמעות החיים (meaning in life – MIL) תפסו מאז ומתמיד מקום מרכזי בשיח הפילוסופי והפסיכולוגי (Auhagen, 2000, Seligman, 2011). רוב החוקרים מזהים במושג משמעות בחיים מרכיבים של תחושת תכלית המכוונת את מעשי הפרט, המושגת מתוך הלימה בין פעילותו לבין המסגרת הכוללת של הערכתו את חייו (לסקירה ראו: Steger, 2010). יתר על כן, מחקרים הראו כי תחושת המשמעות בחיים היא אחד ההיבטים של רווחה נפשית (Seligman, 2011).

בהמשך לתפיסה האריסטוטלית המבחינה בין נהנתנות (hedonism) לבין אושר (eudaimonia) אשר בה ה'אני' הוא אמתי וטוב (daimon), מבחינה הספרות העוסקת בחקר הרווחה הנפשית בין התפיסה ההדוניסטית לבין התפיסה האידומנית (eudaimonia) (King & Hicks, 2012; Steger, Shin, Shim, & Fitch-Martin, 2013). רווחה נפשית אידומנית מוגדרת כמימוש הפוטנציאל האישי או כקיום חיים משמעותיים על פי ערכים אינטרינזיים או על פי תכלית כלשהי (King & Hicks, 2012). לעומת זאת, רווחה נפשית הדוניסטית היא התפיסה הסובייקטיבית של הפרט לגבי חייו, והיא מוערכת באמצעות דיווח על רגשות חיוביים או שליליים שהפרט חווה (King & Hicks, 2012), או באמצעות הערכות קוגניטיביות של שביעות רצון מהחיים (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). בהמשך לכך, התפקידים החברתיים השונים שהפרט ממלא מזמנים לו התנסויות העשויות להקנות תחושת משמעות בחיים או העדר משמעות (Jarvis, 1987). לתפיסתנו, תפקידים מהנים ומספקים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה, מקנים לפרט תחושת מיצוי וצמיחה, ועל כן הם נחשבים לגורמים מאיצי משמעות בחיים. לעומת זאת, תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם נמוכה או בינונית, מעכבים את התפתחות תחושת המשמעות בחיים. ואולם בשל הגישה החדשנית של המחקר הנוכחי בבחינת הקשר בין מילוי ריבוי תפקידים לפי מידת שביעות הרצון מהם לבין תחושת המשמעות בחיים, ובהעדר מחקרים העוסקים בסוגיה זו, השערותינו נושאות אופי אקספלורטיבי ללא תמיכה תיאורטית או אמפירית. לפיכך שיערנו:

- השערה 1: ימצא קשר חיובי בין מספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה לבין תחושת משמעות בחיים, וככל שמספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה יהיה רב יותר, תגבר תחושת המשמעות בחיים.
- השערה 2: ימצא קשר שלילי בין מספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם נמוכה או בינונית לבין תחושת משמעות בחיים, וככל שמספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית או נמוכה יהיה רב יותר, תפחת תחושת המשמעות בחיים.

בצד הקשרים הישירים שבין ריבוי תפקידים על פי מידת שביעות הרצון מהם לבין תחושת המשמעות בחיים, נבחנו גם קשרים עקיפים בין משתנים אלו. כיוון שכל משתתפי המחקר עובדים ובעלי משפחות, אפשר להניח כי חוויה של קונפליקט תפקידים בין המשפחה לעבודה בעוצמות שונות היא חלק משגרת חייהם. לפיכך, במודל המחקר המשוער (תרשים 1), קונפליקט התפקידים בין המשפחה לעבודה הוצג כמשתנה המתווך את הקשר בין ריבוי תפקידים על פי מידת שביעות הרצון מהם לבין תחושת המשמעות בחיים.

## אפקט התיווך של קונפליקט התפקידים

מחקרים רבים מהעשורים האחרונים הראו כי מאמציהם של הורים עובדים לעמוד בדרישות שתובעות מהם מערכת המשפחה ומערכת העבודה בד בבד, מעוררים בהם קונפליקט תפקידים דו-כיווני: דרישות העבודה מפריעות למילוי דרישות המשפחה (להלן 'קונפליקט תפקידים עבודה-משפחה'), ובה בעת דרישות המשפחה מפריעות למילוי דרישות העבודה (להלן 'קונפליקט תפקידים משפחה-עבודה' (Frone & Rice, 2006; Greenhaus & Powell, 1987). גרינהאוז ובנטל (Greenhaus & Bentell, 1985) זיהו במושג 'קונפליקט תפקידים' שלושה סוגי קונפליקט תפקידים: קונפליקט תפקידים המבוסס על זמן, קונפליקט תפקידים המבוסס על מתח וקונפליקט תפקידים המבוסס על התנהגות. בקונפליקט תפקידים המבוסס על זמן, תפקיד המשפחה ותפקיד העבודה 'מתחרים' זה בזה על זמנו של הפרט ומילוי של תפקיד אחד גורע ממילוי התפקיד האחר. קונפליקט התפקידים המבוסס על מתח נוצר כאשר הפרט משקיע מאמצים נפשיים ופיזיים רבים כדי למלא את דרישות התפקידים השונים הסותרים לעתים אלו את אלו, ואילו קונפליקט התפקידים המבוסס על התנהגות מתקיים כאשר אין התאמה בין ההתנהגות הנדרשת מהפרט בתפקיד אחד ובין ההתנהגות הנדרשת ממנו בתפקיד אחר.

במחקר הנוכחי, נוסף לקשרים הישירים בין ריבוי תפקידים על פי מידת שביעות הרצון מהם לבין תחושת המשמעות בחיים, נבחן גם האפקט העקיף של ריבוי התפקידים על פי מידת שביעות הרצון מהם על תחושת המשמעות בחיים באמצעות תיווך של המשתנה קונפליקט התפקידים על שני סוגיו: משפחה-עבודה ועבודה-משפחה (תרשים 1). תיאוריית שימור המשאבים — Conservation of Resources (Theory – COR) שהציג הובפול (Hobfoll, 1989, 2001), עשויה להסביר את הקשר שבין ריבוי תפקידים על פי מידת שביעות הרצון מהם לבין קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה ועבודה-משפחה. על פי התיאוריה, אנשים מונעים ופועלים מתוך מטרה לשמר את משאביהם האישיים ולהגן עליהם, וביטויי המשאבים עשויים להיות מגוונים, כגון תנאי חיים, מאפיינים אישיים ואנרגיות פיזיות ונפשיות. במהלך חייו מונע הפרט להשיג את המשאבים החשובים לו, לשמר אותם, להגן עליהם או לטפח אותם. לפיכך טען הובפול (Hobfoll, 1989, 2001) כי לחץ פסיכולוגי מתרחש כאשר הפרט חש איום על משאביו, כלומר כאשר יש סכנה לאבד משאבים. יתר על כן, על פי גישה זו אובדן או חסך במשאבים מוביל את הפרט להשקיע משאבים נוספים כדי להשיג מחדש של המשאבים שאבדו, ותהליך זה מאיץ את אובדן המשאבים עד שהפרט מגיע לתחושת מצוקה.

על בסיס גישה זו, מילוי תפקידים חברתיים רבים אשר שביעות הרצון מהם נמוכה



או בינונית, הוא כשלעצמו מצב לחץ המאיץ אובדן משאבים אנרגטיים. לפיכך, מילוי תפקידים כאלה מגביר את תחושת קונפליקט התפקידים, ומנגד מילוי תפקידים משביעי רצון עשוי למנוע אובדן משאבים של אנרגיה פיזית ונפשית ולפיכך להפחית את תחושת קונפליקט התפקידים משני הסוגים. נוסף על כך, נמצא כי קונפליקט התפקידים על שני סוגיו קשור בקשר שלילי למדדי הרווחה הנפשית (אשר אחד מהם הוא תחושת המשמעות בחיים) בקרב אימהות עובדות (Kulik & Adams, King, & King, 1996; Liberman, 2013). על בסיס התמיכה התיאורטית והאמפירית שהוצגו, בחרנו להעמיד במודל המחקר המשוער את קונפליקט התפקידים בין המשפחה לעבודה כמשתנה המתווך בין ריבוי תפקידים למשמעות בחיים. מתוך כך שיערנו:

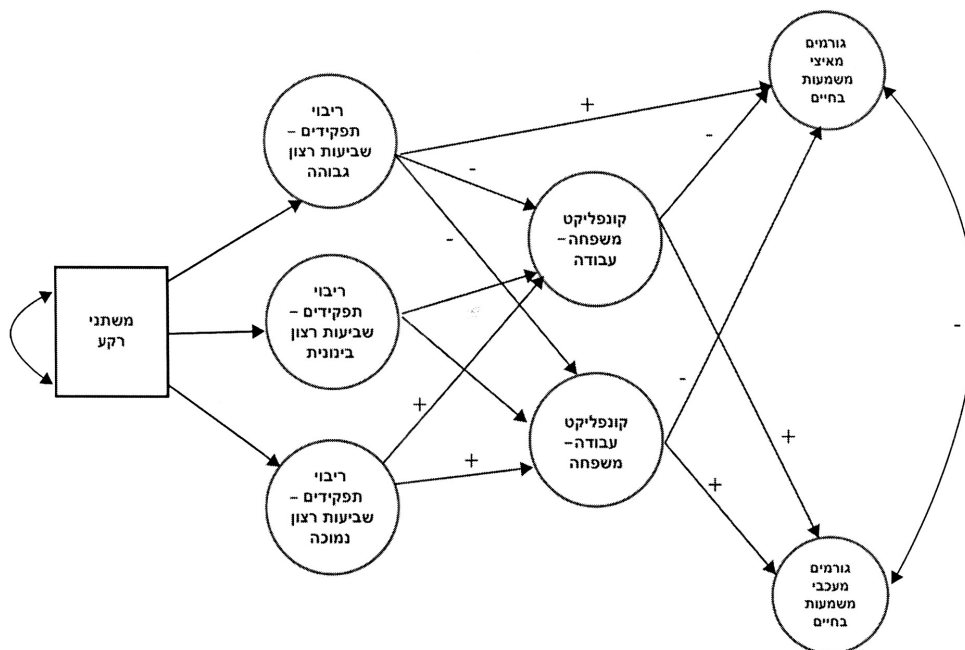
- השערה 3: עוצמת קונפליקט התפקידים תתווך בקשר שבין מספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה לבין תחושת המשמעות בחיים, וככל שמספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה יהיה רב יותר, תפחת עוצמת קונפליקט התפקידים ועקב כך תגבר תחושת המשמעות בחיים.
- השערה 4: עוצמת קונפליקט התפקידים תתווך בקשר שבין מספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם נמוכה או בינונית לבין תחושת המשמעות בחיים, וככל שמספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית או נמוכה יהיה רב יותר, תגבר עוצמת קונפליקט התפקידים ועקב כך תפחת תחושת המשמעות בחיים.

#### החידושים במחקר ומטרות העיקריות

המחקר הנוכחי מחדש ומקדם את חקר הסוגיה בכמה היבטים. ראשית, כיוון שבתקופתנו הורים עובדים ממלאים ברוזמנית שלל תפקידים, המחקר בוחן את תרומתם של תפקידים אלו להסבר קונפליקט התפקידים שנוצר בין שני התחומים התובעניים, המשפחה והעבודה, ואת תרומתם להסבר תחושת המשמעות בחיים של הורים עובדים. שנית, בניסיון להבין את הקשר בין ריבוי תפקידים לקונפליקט תפקידים ולתחושת המשמעות בחיים, מתמקד המחקר בבחינת אחד ממאפייני התפקידים אשר טרם נחקר, שהוא מידת שביעות הרצון מהתפקיד, ומבחינן בין תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה, בינונית ונמוכה. לבסוף, תרומה נוספת של המחקר מתבטאת בבחינת הרווחה הנפשית באמצעות אחד מהיבטיה אשר לא נחקר דיו בהקשר של קונפליקט תפקידים, והוא תחושת המשמעות בחיים.

לפיכך, מטרתו העיקרית של המחקר הנוכחי הייתה לבחון באמצעות מודל של משוואות מבניות את תרומתם הכוללת של משתני המחקר (משתני רקע ששימשו כמשתני בקרה, מספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה, מספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית ומספר התפקידים אשר מידת

תרשים 1: מודל המחקר המשוער



שביעות הרצון מהם נמוכה, וקונפליקט התפקידים על שני סוגיו: משפחה-עבודה ועבודה-משפחה), להסבר תחושת המשמעות בחיים.

שיטת המחקר

המדגם

במחקר השתתפו 611 נבדקים, מהם 300 גברים ו-311 נשים. כולם ממלאים לפחות שלושה תפקידים מרכזיים: נישואין, הורות ועבודה בשכר מחוץ לבית. טווח הגילים היה רחב: 22 עד 75 ( $M = 44.93, SD = 13.27$ ). אשר להשכלה, 5% מהמשתתפים במחקר היו בעלי השכלה תיכונית חלקית, 33.1% היו בעלי השכלה תיכונית מלאה, ו-61.9% בעלי השכלה על-תיכונית (אקדמית או אחרת). אשר למידת הדתיות, 38% מבין המשתתפים הגדירו עצמם חילוניים, 24% הגדירו עצמם מסורתיים, 36% הגדירו עצמם דתיים, ו-2% חרדים. ממוצע שנות הנישואין היה 20 שנה (סטיית תקן = 14.22). ממוצע מספר הילדים הכללי היה 2.82 (סטיית תקן = 1.37), וממוצע מספר הילדים המתגוררים עדיין

ריבוי תפקידים, קונפליקט תפקידים ותחושת משמעות בחיים בקרב הורים עובדים

בבית היה 1.63 (סטיית תקן — 0.75). מבחינת מקום מגורים, 80.1% מהמשתתפים מתגוררים בעיר, 5.8% במושב ו-11.3% ביישוב בעל אופי קהילתי אחר. אשר למספר שעות העבודה, המשתתפים עובדים 37.72 שעות בממוצע בשבוע ( $SD = 14.21$ ), אולם נמצאו הבדלים מובהקים בין נשים לגברים ( $t_{(609)} = -6.26, p < .001$ ): גברים עובדים שעות רבות יותר ( $M = 41.27, SD = 14.80$ ) מנשים ( $M = 34.29, SD = 14.80$ ). כמו כן, נמצאו הבדלים בין המגדרים בעיסוק בתפקידי ניהול: 57% מהגברים עובדים בתפקיד ניהולי, לעומת 33.1% מהנשים ( $\chi^2(1) = 35.21, p < .001$ ).

### כלי המחקר

שאלון המחקר הורכב מארבעה תת-שאלונים:

**שאלון 'ריבוי התפקידים' על פי מידת שביעות הרצון מהם** — לצורך בניית הכלי, קיימנו שתי קבוצות מיקוד ובהן הורים עובדים בטווח גילים רחב, שלמדו נושאים הקשורים למערכת המשפחה-עבודה באחת האוניברסיטאות בארץ. ביקשנו מהם לרשום את התפקידים החברתיים שהם ממלאים. התפקידים שנרשמו גובשו לרשימה, ועבור כל תפקיד חושבו שכיחויות. תפקידים אשר שכיחותם הייתה גבוהה, הוכנסו לשאלון המחקר ששימש לצורך הערכת ריבוי התפקידים על פי מידת שביעות הרצון מהם. לפיכך, לפני משתתפי המחקר הוצגה רשימה ובה 11 תפקידים מתחומי המשפחה, הקהילה, העבודה והפיתוח העצמי: הורה, בן/בת זוג, חבר/ה, סבא/תא, עובד/ת, מתנדב/ת, בן/בת להורים, לומד/ת, אח/ות, חבר/ה פעיל בקהילה, מפתח/ת תחביבים ועוסק/ת בפעילויות בשעות הפנאי. לגבי כל תפקיד, התבקשו המשתתפים לציין את מידת שביעות רצונם ממנו על סולם בן 5 דרגות: 1 (במידה מועטה מאוד) עד 5 (במידה רבה מאוד). בנוסף, ניתנה בשאלון אפשרות לציין 0, אם המשתתף אינו ממלא תפקיד מסוים. על בסיס מילוי השאלון, חושבו לכל משתתף שלושה ציונים על פי ספירת התפקידים שהוא ממלא בכל אחת משלוש קטגוריות התפקיד: מספר התפקידים ששביעות רצונו מהם גבוהה, אשר לגביהם סימן 4 או 5 בסולם התשובות (להלן "תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה"), מספר התפקידים ששביעות רצונו מהם בינונית, אשר לגביהם סימן 3 בסולם התשובות (להלן "תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית") ומספר התפקידים ששביעות רצונו מהם נמוכה, אשר לגביהם סימן 1 או 2 בסולם התשובות (להלן: "תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם נמוכה").

**שאלון קונפליקט תפקידים** — השאלון מתבסס על השאלון של פרון ורייס (Frone & Rice, 1987), ובוחר את עוצמת קונפליקט התפקידים בשל דרישות מערכת המשפחה ומערכת העבודה. את השאלון תרגמו לעברית ועיבדו סומך ודרך-זהבי (Somech & Drach-Zahavy, 2007), ובו 18 פריטים: תשעה פריטים העוסקים בקונפליקט התפקידים

הנגרם בשל הפרעת דרישות המשפחה לתפקוד בעבודה (להלן: 'קונפליקט תפקידים משפחה-עבודה'), ותשעה פריטים העוסקים בקונפליקט התפקידים הנגרם בשל הפרעת דרישות העבודה לתפקוד בתחום המשפחה (להלן: 'קונפליקט תפקידים עבודה-משפחה'). דוגמה לקונפליקט תפקידים מהסוג הראשון: "בשל לחץ בבית, אני לעתים קרובות טרודה בענייני משפחה בזמן העבודה". דוגמה לקונפליקט תפקידים מהסוג השני: "העבודה שלי מרחיקה אותי מפעילויות הקשורות במשפחה שלי יותר משהייתי רוצה". התשובות ניתנות על סולם בן 5 דרגות, 1 (כלל לא נכון) עד 5 (נכון מאוד). לכל אחד מהגורמים נקבע ציון אחד באמצעות חישוב ממוצע של כל פריטי הגורם. ככל שהציון גבוה יותר, עוצמת קונפליקט התפקידים מכל סוג גבוהה יותר. מהימנות גורם קונפליקט התפקידים מסוג משפחה-עבודה הייתה  $\alpha = 0.85$ , וכך גם מהימנות גורם קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-משפחה:  $\alpha = 0.85$ .

**שאלון משמעות בחיים** – את השאלון חיברו בטיסטה ואלמונד (Battista & Almond, 1973) ובו 28 היגדים על תחושת המשמעות בחיים. סטגר (Steger, 2007) הבחין בין גורמים של תפיסות חיוביות לתפיסות שליליות של משמעות החיים. בגורם הראשון 14 פריטים העוסקים בתפיסה חיובית של משמעות בחיים, הכוללת התנסות בחוויות המאיצות תחושת משמעות (להלן: 'גורמים מאיצים משמעות'), לדוגמה: "אני מרגיש שמצאתי תכלית משמעותית שתדריך את חיי". בגורם השני 14 פריטים העוסקים בהיבטים שליליים הפוגעים בתחושת המשמעות בחיים (להלן: 'גורמים מעכבי משמעות'), לדוגמה: "אני מבזבז את רוב זמני על דברים שאינם באמת חשובים לי". התשובות ניתנו על סולם בן 5 דרגות: 1 (כלל לא נכון) עד 5 (נכון מאוד). מהימנויות הפריטים הן  $\alpha = 0.88$  ו- $\alpha = 0.85$  בהתאמה.

**שאלון רקע** – שאלון זה מורכב משאלות בתחומים הבאים: גיל, מין, מצב משפחתי, מקצוע, מידת דתיות (חילונית, מסורתית, דתי או חרדי), מספר הילדים וגיל הילדים.

## הליך

שאלוני המחקר הופצו במקומות עבודה ברחבי הארץ. הקריטריון המנחה בבחירת הארגונים אשר מהם נדגמו משתתפי המחקר, היה ייצוג הולם לארגונים לפי סוגי פעילות שונים: ארגונים יצרניים, ארגוני שירות, וארגונים מסחריים. אופיים של הארגונים שבהם הופצו השאלונים היה מגוון: חברות היי-טק, משרדי ממשלה, מוסדות חינוך, מפעלי ייצור וארגונים עסקיים. לאחר תיאום עם ראשי הארגונים, חולקו השאלונים לעובדים. הקריטריונים להשתתפות במחקר היו הורות לילדים ועבודה במשרה מלאה או חלקית. בכל ארגון, נדגמו עובדים באופן אקראי, והופנתה אליהם בקשה להשתתף במחקר ולמלא את השאלון. חלק מהמשתתפים ענו על השאלונים

ריבוי תפקידים, קונפליקט תפקידים ותחושת משמעות בחיים בקרב הורים עובדים

בעת חלוקתם והחזירו אותם עוד באותו היום לעוזרי המחקר, ואחרים ענו על השאלון בביתם והחזירו אותו לעוזרי המחקר מאוחר יותר. משתתפים נוספים נדגמו בדגימת כדור שלג (כ-20%). מילוי השאלון ארך כ-25 דקות, ושיעור החזר השאלונים היה כ-80%.

### שיטות מדידה ואמידה

הנתונים עובדו בשני שלבים. בשלב הראשון פותח מודל מדידה לגיבוש מדדים אופרטיביים מייצגים המבטאים את מספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה, מספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם נמוכה ומספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית; את עוצמת קונפליקט התפקידים (עבודה-משפחה ומשפחה-עבודה) ואת תחושת המשמעות בחיים על שני גורמיה (גורמים מאיצי משמעות וגורמים מעכבי משמעות). בשלב השני נבנה מודל מבני לבדיקת ההשערות, ומטרתו לבחון את הקשרים בין משתני המחקר האקסוגניים (משתני הרקע, שלושת משתני התפקידים על פי מידת שביעות הרצון מהם ושני מדדי קונפליקט התפקידים), לבין המשתנים האנדוגניים (תחושת המשמעות בחיים על שני גורמיה: גורמים מאיצי משמעות וגורמים מעכבי משמעות). מודל המדידה והמודל המבני נבדקו באמצעות ניתוח משוואות מבניות (Structural Equation Modeling – SEM) באמצעות תוכנת MPLUS (Muthen & Muthen, 2010). שיטה זו משלבת ניתוח גורמים ורגרסיה מרובה, לחקר תכונות מדידה ותכונות מבניות של קשרים סיבתיים בין משתנים טנטיים אשר יש בהם טעויות מדידה ושאריות מתואמות (Bentler, 1989). להשלמת נתונים חסרים במדגם, השתמשנו בהתמרה של נתונים חסרים (multiple imputation). בשיטה זו אפשר להחליף נתונים חסרים על פי רגרסיה של הנתונים הקיימים, משמע, נתונים חסרים מוחלפים בערכים שנצפה לקבל אותם בהנחה שיש קשר ליניארי בין המשתנים (Enders, 2010; Schlomer, Bauman, & Card, 2010). בתהליך השלמת הנתונים החסרים שוכפלו נתוני המדגם עשר פעמים, ופרוצדורה זו ננקטה כדי למתן את השפעת החלפת הנתונים החסרים.

---

### ממצאים

---

#### המודל המאשש (Confirmatory Factor Analysis)

תחילה, נבדקה הטעינות של מדדי המחקר על המשתנים הלטנטיים (שני מדדי קונפליקט תפקידים משפחה-עבודה ועבודה-משפחה, ושני מדדי תחושת המשמעות). לוח 1 מציג את הממוצעים, את סטיות התקן ואת המתאמים בין הגורמים השונים. יש לשים לב שהמשתנה מספר התפקידים נמדד בסולם אורדינלי (count variable), ולכן

ליאת קוליק, שגית לויז וגבי ליברמן

בעת בדיקת המודל נעשה שימוש באומדן נראות מקסימלית (MLM – Maximum Likelihood Estimation) (Llorens, Byrne, Yates, Nistelberger, & Coates, 2012). יתרונה של שיטת אמידה זאת בכך שהיא רובסטית, ולפיכך ממתנת את הדרישה להתפלגות נורמלית עבור משתני המחקר. על כן המחקר מאפשר הכללה של משתנים שאינם מתפלגים נורמלית, למשל, המשתנה ריבוי תפקידים שהוא משתנה אורדינלי עם התפלגות בדידה א-סימטרית. כאמור, לא בוצעה אמידה נפרדת למשתנה מספר תפקידים, אלא שבגלל נוכחותו במודל המחקר, נאמדו מקדמי מודל המשוואות בעזרת שיטת MLM. שיטה זאת משיגה אומדן פיזור (ערך) נמוך יותר מאמידה בשיטה הרגילה (ML) (ראו לדוגמה: Byrne, 2011).

בבדיקת מקדמי ההתאמה של מודל המדידה הסופי, נמצאו מדדי טיב מספקים ובקריטריונים של התאמה טובה (TLI = 0.901, CFI=0.915, RMSEA=0.038,) (SRMR = 0.047, df=933,  $\chi^2 = 1747.04$ ,  $p < .001$ ).

**לוח 1: תוצאות ניתוח גורמים מאשש – מקדמי הנתיבים המתוקננים של הפריטים השונים על כל אחד מהגורמים\***

הפריט	Estimate	SE	Est./SE
<b>קונפליקט תפקידים עבודה – משפחה</b>			
– אני חייב להחמיץ פעילויות משפחתיות בשל כמות הזמן שאני חייב להקדיש לחובותיי בעבודה	0.73	0.02	34.66
– העבודה שלי מרחיקה אותי מפעילויות הקשורות במשפחה שלי יותר משהייתי רוצה	0.63	0.03	24.05
– כאשר אני מגיע הביתה מהעבודה אני לעתים קרובות עייף מדי מכדי שאוכל לקחת חלק בפעילויות או בחובות המשפחתיות	0.65	0.03	24.57
– הזמן שאני חייב להקדיש לעבודה מרחיק אותי מהשתתפויות שוויוניות בפעילויות ובחובות בבית	0.76	0.02	40.01
– לעתים קרובות אני כה סחוט נפשית כאשר אני מגיע הביתה מהעבודה, שזה מונע ממני לתרום למשפחתי	0.75	0.02	36.08
– התנהגות אפקטיבית ונחוצה עבורי בעבודה, לא תהיה מועילה בבית	0.47	0.03	15.32
– בשל כל הלחצים בעבודה, לעיתים כאשר אני מגיע הביתה, אני מתוח מדי מכדי לעשות את הדברים שאני נהנה מהם	0.66	0.02	28.14
<b>קונפליקט תפקידים משפחה – עבודה</b>			
– משום שלעתים קרובות אני לחוץ מחובות המשפחה, אני מתקשה להתרכז בענייני העבודה	0.85	0.02	43.39
– לעתים קרובות מתח וחרדה מחיי המשפחה שלי מחלישים את היכולת שלי לבצע את עבודתי	0.76	0.02	29.92

בעקבות טעניויות נמוכות במודל המדידה, הורדו כמה פריטים מהשאלונים "קונפליקט תפקידים" ו"משמעות בחיים".

ריבוי תפקידים, קונפליקט תפקידים ותחושת משמעות בחיים בקרב הורים עובדים

הפריט	Est./SE	SE	Estimate
– אני נאלץ להחמיץ פעילויות בעבודה בשל כמות הזמן שאני חייב להקדיש לחובות משפחתיות	29.23	0.02	0.71
– בשל לחץ בבית, אני לעתים קרובות טרוד בענייני משפחה בזמן העבודה	19.80	0.03	0.65
– התנהגות אפקטיבית ונחוצה עבורי בבית, תהיה לא מועילה בעבודה	14.61	0.03	0.49
– לעתים קרובות הזמן שאני מבלה עם משפחתי מונע ממני להקדיש זמן לפעילויות בעבודה העשויות להיות מועילות לקריירה שלי	17.66	0.03	0.56
<b>משמעות בחיים</b>			
<b>גורמים מאיצי משמעות</b>			
– אני מרגיש שאני חי חיים מלאים	36.28	0.02	0.76
– יש לי פילוסופיית חיים שבאמת מעניקה לחיי משמעות	19.23	0.03	0.62
– חיי מלאים התלהבות אמתית	19.09	0.03	0.59
– לחיות -- מעניק סיפוק עמוק	18.45	0.03	0.61
– אני מרגיש שבאמת אשיג את מה שאני רוצה בחיים	23.80	0.03	0.66
– ישנם דברים שאני מקדיש להם את כל מרצי	16.36	0.03	0.53
– יש לי הרגשה טובה ביחס לחיי	0.72	0.03	0.72
– אני כל כך מתלהב ממה שאני עושה, שאני מוצא מקורות חדשים של מרץ, שלא ידעתי על קיומם	14.80	0.03	0.49
– אני מרגיש שמצאתי תכלית משמעותית שתדריך את חיי	16.12	0.03	0.54
– כשאני מתבונן בחיי, אני מרגיש סיפוק שבאמת השגתי משהו	25.87	0.03	0.71
– הגעתי לכלל דעה בדבר מה שחשוב לי בחיים	0.60	0.03	0.60
– ברור לי מה שארצה לעשות בחיי	20.49	0.03	0.64
<b>גורמים מעכבי משמעות</b>			
– אני מבזבז את רוב זמני בדברים שלא באמת חשובים לי	29.32	0.02	0.69
– נראה שלאנשים אחרים יש מושג ברור יותר בקשר למה שהם רוצים לעשות בחייהם, מאשר לי	34.80	0.02	0.76
– אני מתבלבל לגמרי כשאני מנסה להבין את חיי	28.12	0.03	0.73
– יש לי פוטנציאל רב, שלרוב איני משתמש בו	13.33	0.03	0.43
– נראה כי משהו מעכב בעדי לעשות את מה שבאמת אני רוצה לעשות	17.05	0.03	0.52
– נראה שאיני מצליח להשיג את הדברים שבאמת חשובים לי	19.62	0.03	0.58
– נראה שאנשים אחרים מרגישים טוב ממני ביחס לחייהם	14.34	0.03	0.49
– איני יודע מה באמת אני רוצה לעשות בחיי	12.76	0.04	0.50
– לאמתו של דבר, איני רואה תכלית רבה בחיים, אף לא לגבי עצמי	16.65	0.04	0.59
– בעצם, אין שום דבר שאני ממש רוצה לעשות	15.39	0.03	0.50
– אף פעם לא קורה לי משהו מיוחד	14.92	0.03	0.48

לוח 2 מציג מתאמים בין המדדים שנבנו באמצעות מודל המדידה, הכוללים הן את משתני המחקר המרכזיים והן את משתני הרקע: מגדר, גיל, השכלה, מספר שעות עבודה, מצב כלכלי ומידת הדתיות. מהלוח אפשר לראות כי יש קשר שלילי בין מספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה לבין שני סוגי קונפליקט התפקידים (קונפליקט תפקידים משפחה-עבודה וקונפליקט תפקידים עבודה-משפחה), וקשר חיובי בין מספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית לבין שני סוגי קונפליקט התפקידים. משמעות הממצא היא כי ככל שהמשתתף ממלא פחות תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה ויותר תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית, הוא חווה קונפליקט תפקידים בעוצמה גבוהה יותר. יש להדגיש כי לא נמצא קשר בין מספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם נמוכה לבין עוצמת קונפליקט התפקידים על שני סוגיו (ראו לוח 2).

נמצאו קשרים אחדים בין מספר התפקידים על פי מידת שביעות הרצון מהם לבין תחושת המשמעות בחיים על שני היבטים, מאיצי המשמעות ומעכבי המשמעות. ראשית, מספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה נמצא קשור בקשר חיובי למאיצי המשמעות בחיים ובקשר שלילי למעכבי המשמעות בחיים. כך, ככל שהמשתתף ממלא תפקידים רבים יותר אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה, הוא יחוש כי יש בחייו גורמים רבים יותר המאיצים התנסות בחוויות חיים משמעותיות, ופחות גורמים המעכבים חוויות אלו. דפוס הפוך נמצא לגבי הקשר שבין מספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית לבין תחושת המשמעות בחיים, כלומר, ככל שלמשתתף יש תפקידים רבים יותר אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית, הוא חש כי יש בחייו גורמים מעכבי משמעות רבים יותר, ופחות גורמים מאיצי משמעות. נמצא קשר נמוך מאוד בין מספר התפקידים שמידת שביעות הרצון מהם נמוכה לבין הגורמים מאיצי המשמעות. במילים אחרות, ככל שלמשתתף יש תפקידים רבים יותר אשר מידת שביעות הרצון מהם נמוכה, הוא חש פחות כי בחייו יש גורמים מאיצי משמעות. לעומת זאת, לא נמצא קשר מובהק בין מספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם נמוכה לבין גורמים מעכבי משמעות בחיים. לגבי משתני הרקע, נמצא כי ככל שהמשתתף משכיל יותר, מעריך את מצבו הכלכלי כטוב יותר ועובד בשכר מחוץ לבית שעות ארוכות יותר, הוא יחוש כי יש בחייו מרכיבים מאיצי משמעות רבים יותר.

עוד נמצאו קשרים בין מגוון משתני רקע לבין קונפליקט התפקידים על שני סוגיו, אלא שקשרים אלו שונים עבור כל אחד מגורמי קונפליקט התפקידים. ככל שהמשתתף צעיר יותר, השכלתו נמוכה יותר, הוא מעריך את מצבו הכלכלי כירוד יותר והוא עובד פחות שעות, תהיה עוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה גבוהה יותר. יש לציין כי לא נמצאו הבדלים מגדריים בהתנסות בקונפליקט תפקידים מסוג משפחה-עבודה. לעומת זאת, נמצא כי גברים חווים יותר מנשים קונפליקט



לוח 2 : מטוריציית מתאמים, ממוצעים וסטיות תקן של הגורמים השונים במודל המודרני (N=611)

	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
1														מגדר
2														גיל
3														השכלה
4														שעות עבודה
5														מצב כלכלי
6														דורות
7														ריבוי תפקידים עם שביעות רצון נמוכה
8														ריבוי תפקידים עם שביעות רצון גבוהה
9														ריבוי תפקידים עם שביעות רצון בינונית
10														קונפליקט תפקודיים משפחה-עבודה
11														קונפליקט תפקודיים עבודה-משפחה
12														מאצ'י משמעות בחיים
13														מענפי משמעות בחיים
														M
														SD

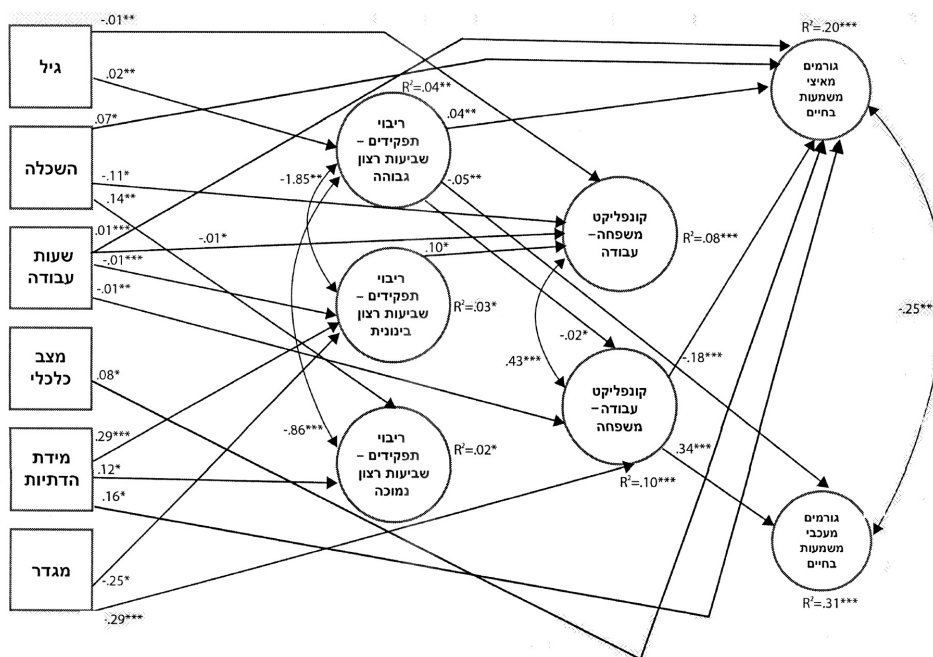
\* p < .05    \*\* p < .01    \*\*\* p < .001

תפקידים מסוג עבודה-משפחה, וכי ככל שהמשתתף צעיר יותר ועובד מחוץ לבית שעות ארוכות יותר, הוא חווה קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-משפחה בעוצמה רבה יותר.

**המודל המבני (Structural Equation Model)**

הקשרים הישירים והעקיפים בין משתני המחקר נבחנו באמצעות המודל המבני בהתאם למודל המחקר, אשר נבנה על בסיס הרקע התיאורטי והאמפירי ועל בסיס השערות המחקר (תרשים 2). מקדמי טיב ההתאמה מצביעים על התאמה טובה של המודל לנתונים (TLI=0.899, CFI=0.913, RMSEA=0.038, SRMR=0.051, df=936,  $\chi^2=1770.44$ ,  $p < .001$ ).

**תרשים 2: המודל האמפירי, מקדמים לא מתוקננים**



כלל משתני המחקר (משתני הרקע, מספר התפקידים וקונפליקט התפקידים) מסבירים יחד 20% מהשונות בהערכת הגורמים מאיצי המשמעות בחיים ( $R^2 = .20$ ,  $p < .001$ ), ו-31% מהשונות בהערכת הגורמים מעכבי המשמעות בחיים ( $R^2 = .31$ ,  $p < .001$ ). שיעור השונות המוסברת על ידי משתני המחקר ללא תרומתם של משתני הרקע, ( $p < .001$ ).

ריבוי תפקידים, קונפליקט תפקידים ותחושת משמעות בחיים בקרב הורים עובדים

הוא 15% עבור הערכת הגורמים מאיצי המשמעות בחיים ( $R^2 = .15, p < .001$ ), ו-25% עבור הערכת הגורמים מעכבי המשמעות בחיים ( $R^2 = .25, p < .001$ ).

הממצא המרכזי העולה מהמודל (תרשים 2) מתייחס למספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה והקשר שלהם לשני גורמי קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-משפחה ומשפחה-עבודה, ולהערכת גורמים מאיצי משמעות בחיים וגורמים מעכבי משמעות בחיים. דהיינו, ככל שהמשתתף ממלא תפקידים רבים יותר אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה, הוא חווה עוצמה נמוכה יותר של קונפליקט תפקידים עבודה-משפחה, והוא מעריך שבחיייו יש יותר גורמים מאיצי משמעות ופחות גורמים מעכבי משמעות. בנוסף נמצא כי למספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה יש אפקט חיובי עקיף על תפיסת הגורמים מאיצי המשמעות באמצעות תיווך של עוצמת הקונפליקט התפקידים עבודה-משפחה ( $b = .02, SE = .001, p < .05$ ). כך, ככל שהמשתתף מבצע יותר תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה, עוצמת קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה פוחתת, ומתעצמת ההתנסות בגורמים מאיצי המשמעות בחיים. בנוסף, למספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה נמצא אפקט שלילי עקיף על תפיסת הגורמים מעכבי המשמעות באמצעות תיווך של קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה ( $b = -.03, SE = .011, p < .05$ ). דהיינו, ככל שהמשתתף מבצע יותר תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה, כך עוצמת קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה תהיה נמוכה יותר והוא יעריך שבחיייו יש פחות גורמים מעכבי משמעות. משמעות ממצאים אלו, אם כן, היא כי למספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה יש תרומה ישירה להסבר עוצמת קונפליקט התפקידים ותרומה ישירה ועקיפה להסבר גורמי המשמעות בחיים, המתווך באמצעות קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-משפחה.

כפי שעולה מתרשים 2, נמצא גם כי למספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית אין אומנם אפקט ישיר על גורמי המשמעות בחיים, אולם לתפקידים אלו יש השפעה המתווכת דרך עוצמת קונפליקט התפקידים על שני גורמיו. כך, נוכל לטעון כי ככל שהמשתתף מבצע יותר תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית, תפחת תחושת המשמעות שלו בחיים באמצעות קשרים מתווכים של קונפליקט התפקידים. נתיבי הקשר של ריבוי התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית מראים כי ככל שהמשתתף ממלא יותר תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית, גוברת עוצמת קונפליקט התפקידים מסוג משפחה-עבודה, וכי להתנסות בקונפליקט תפקידים זה יש אפקט ישיר על שני גורמי המשמעות בחיים: אפקט חיובי ישיר על תפיסת הגורמים מעכבי המשמעות בחיים, ואפקט שלילי ישיר על הגורמים מאיצי המשמעות בחיים. כך, ככל שקונפליקט התפקידים עבודה-משפחה נחוה בעוצמה גבוהה יותר, המשתתף חש כי בחיייו יש יותר גורמים מעכבי משמעות, ופחות גורמים מאיצי משמעות. יש לציין כי לריבוי התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם

נמוכה, לא נמצאה תרומה להסבר תחושת המשמעות בחיים על שני גורמים, וכך גם לקונפליקט התפקידים על שני גורמים.

הקשרים שנמצאו בין משתני הרקע לבין ריבוי תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה, תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית ותפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם נמוכה, מלמדים מיהם האנשים המרבים למלא מספר רב של תפקידים מכל סוג. כך למשל נמצא כי ככל שגיל המשתתף עולה, הוא ממלא יותר תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה. לעומת זאת נמצא כי השכלה גבוהה קשורה לביצוע מספר רב של תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם נמוכה, וככל שמספר השעות בשכר עולה, פוחת מספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית. בנוסף, נמצאו כמה קשרים ישירים ועקיפים בין משתני הרקע לבין תחושת המשמעות בחיים, ובין משתני הרקע לבין קונפליקט התפקידים. כך נמצא כי ככל שרמת ההשכלה גבוהה יותר ( $b = .07, p < .05$ ), המצב הכלכלי טוב יותר ( $b = .08, p < .05$ ), הזהות הדתית חזקה יותר ( $b = .07, p < .05$ ) והמשתתף עובד יותר שעות ( $b = .01, p < .001$ ), הוא יחוש כי יש בחייו יותר גורמים מאיצי משמעות. בנוסף, לאפקטים העיקריים של משתני הרקע, נמצאו כמה אפקטים מתווכים בין משתני הרקע לבין תחושת המשמעות בחיים. כך למשל נמצאו שני אפקטים עקיפים של גיל על משתני המחקר: אפקט חיובי עקיף על הגורמים מאיצי המשמעות באמצעות תיווך של מספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה ( $b = .003, p < .001, SE = .001$ ), כלומר, ככל שהמשתתף מבוגר יותר, הוא ממלא יותר תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה, וככל שהוא ממלא יותר תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה, הוא חש כי יש בחייו יותר גורמים מאיצי משמעות. האפקט הנוסף מתייחס לקשר שבין גיל לבין הגורמים מעכבי המשמעות בחיים באמצעות תיווך של מספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה, ועוצמת קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-משפחה. דהיינו, ככל שהמשתתף מבוגר יותר, הוא ממלא יותר תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה, כך עוצמת קונפליקט תפקידים התפקידים עבודה-משפחה פוחתת והערכת הגורמים מעכבי המשמעות בחיים נחלשת. עוד נמצא אפקט שלילי עקיף של מספר שעות העבודה בשכר על מאיצי המשמעות באמצעות תיווך של קונפליקט התפקידים מסוג עבודה-משפחה ( $b = -.001, SE = .001, p < .05$ ). כלומר, ככל שהמשתתף עובד יותר שעות בשכר, הוא חווה קונפליקט תפקידים מסוג עבודה-משפחה בעוצמה גבוהה יותר, וככל שקונפליקט תפקידים זה נחוה בעוצמה גבוהה יותר, הוא חש כי יש בחייו פחות גורמים מאיצי משמעות.

נתיבי קשר שונים בתכלית נמצאו בין מספר שעות העבודה בשכר לבין גורמים מעכבי משמעות. נמצא אפקט חיובי עקיף של מספר שעות העבודה בשכר על הערכת גורמים מעכבי המשמעות בחיים באמצעות תיווך של קונפליקט התפקידים מסוג

ריבוי תפקידים, קונפליקט תפקידים ותחושת משמעות בחיים בקרב הורים עובדים

עבודה-משפחה ( $b = .002, SE = .001, p < .01$ ), כלומר, ככל שהמשתתף עובד יותר שעות בשכר, הוא חווה בעוצמה רבה יותר את קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה, וככל שהוא חווה קונפליקט תפקידים זה בעוצמה רבה יותר, הוא חש כי יש בחייו גורמים מעכבי משמעות רבים יותר. לבסוף, נמצא אפקט שלילי עקיף של מגדר על תפיסת הגורמים המעכבים משמעות בחיים באמצעות תיווכו של קונפליקט התפקידים מסוג משפחה-עבודה ( $b = -.098, SE = .026, p < .001$ ). כלומר, גברים חווים את קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה בעוצמה גבוהה יותר, ומדווחים כי יש בחייהם יותר גורמים מעכבי משמעות ופחות גורמים מאיצי משמעות לעומת נשים. תרומתם של כלל משתני המחקר להסבר קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה היא 10% ( $R^2 = .10, p < .001$ ), ואילו תרומת כלל המשתנים להסבר קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה היא 8% ( $R^2 = .08, p < .001$ ). שיעור השונות המוסברת של קונפליקט התפקידים על ידי משתני המחקר ללא תרומתם של משתני הרקע היא 3% עבור קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה ( $R^2 = .03, p < .01$ ), ו-4% עבור קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה ( $R^2 = .04, p < .01$ ).

---

## דיון

האם תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה מיטיבים עם הורים עובדים בכך שהם מפחיתים את עוצמתו של קונפליקט התפקידים בין דרישות שתי המערכות התובעניות, משפחה ועבודה, ומקנים תחושת משמעות בחיים? האם יש קשר שלילי בין תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם נמוכה ותפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית לבין תחושת המשמעות בחיים בקרב הורים עובדים? שאלות אלו עמדו בבסיס המחקר הנוכחי ונבחנו במדגם של אימהות ואבות עובדים בחברה הישראלית.

אשר להשערות המחקר, ממצאי המחקר מעלים תמונה מורכבת למדי: לתפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה ולתפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית יש תרומה להסבר תחושת המשמעות בחיים, אולם לא כך לתפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם נמוכה (אישוש של השערה 1 ואישוש חלקי של השערה 2). באופן מפורט יותר, לריבוי התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה יש תרומה ישירה ועקיפה כאחת להסבר תחושת המשמעות בחיים. כאשר הפרט ממלא תפקידים רבים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה, הוא חווה רמה גבוהה של גורמים מאיצי משמעות ורמה נמוכה של גורמים מעכבי משמעות. זאת ועוד, למספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה,

יש תרומה נוספת להגברת תחושת המשמעות בחיים באמצעות תיווך של קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה. יש לציין כי מבין שני סוגי קונפליקט התפקידים, משפחה-עבודה ועבודה-משפחה, רק האחרון נמצא מתווך בקשר שבין ריבוי תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה לבין גורמים מעכבי משמעות בחיים (אישוש חלקי של השערות 3 ו-4). נראה כי תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה, מעצימים את הפרט ומחזקים את יכולתו לעמוד במכשולים ובתסכולים, וכך מפחיתים את התחושות השליליות הנובעות מפלישת דרישות העבודה אל תחום המשפחה. נראה כי כאשר עוצמת קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה פוחתת, החוויה של גורמים מעכבי משמעות בחיים פוחתת אף היא. עם זאת, נמצא כי ריבוי תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה, אינו קשור להפחתת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה. מגמת הממצאים השונה באשר לקשר שבין מספר התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה ובין מצוקה נפשית בתחום העבודה לעומת תחום המשפחה, יכולה לנבוע מכך שמקורות המצוקה הנפשית במשפחה מורכבים יותר ומשמעותיים יותר מאשר מקורות המצוקה בעבודה. אופייה של המצוקה במשפחה הנוגעת על פי רוב לאנשים בקשרים בעלי אופי ראשוני, מעמעם את התרומה המיטיבה שבמילוי תפקידים רבים, ולפיכך גם חויית ההתנסות בתפקידים מעשירים ומתגמלים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה, אינה מצליחה להפחית את המצוקה הנובעת מקונפליקט תפקידים זה.

אשר לתפקידים שמידת שביעות הרצון מהם בינונית, נמצא קשר בין קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה לבין תפקידים אלו. כלומר, ככל שלהורים עובדים יש יותר תפקידים שמידת שביעות הרצון מהם בינונית (וככל הנראה אין בהם העשרה משמעותית עבורם), כך הוא מרגיש יותר כי המשפחה פולשת אל תחום העבודה, וככל שעוצמתו של קונפליקט תפקידים זה חזקה יותר מתעצמים גם הגורמים מעכבי המשמעות. על כן אפשר לטעון כי גם אם הקשר בין מילוי תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית לבין תחושת המשמעות בחיים אינו קשר ישיר, תפקידים אלו תורמים את חלקם בצורה עקיפה באמצעות תיווך של שני סוגי קונפליקט התפקידים. לעומת זאת, לריבוי התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם נמוכה לא נמצאה תרומה כלשהי להסבר תחושת המשמעות בחיים על שני גורמיה, ולא להסבר קונפליקט התפקידים על שני סוגיו (דחיית השערה 2). בחינת מדרג התפקידים על פי מידת שביעות הרצון מהם מעלה כי התפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם היא הנמוכה ביותר, הם התפקידים שהפרט ממלא מתוך בחירה חופשית וקל יחסית להפסיק אותם: תפקידי ההתנדבות, תפקיד הפנאי ותפקידים קהילתיים. המאפיין של שלושה תפקידים אלו הוא אופיים הספציפי שאינם מרכזי במערך הסטטוסים של רוב האנשים, בניגוד לתפקידי ההורות והזוגיות שהם תפקידים בולטים במערך הסטטוסים של הפרט. נראה כי בשל העדר המרכזיות היחסית של תפקידים אלו לעומת תפקידים אחרים, גם

אם המשתתפים לא הביעו שביעות רצון גבוהה מהם, אין הם קשורים לתחושת המשמעות בחיים. עם זאת, בשל אופיו הלא מבוסס של הסבר זה יש לבחון בעתיד את נכונותו במחקרי המשך.

מן הראוי לשים לב לתרומתו של המשתנה קונפליקט התפקידים על שני סוגיו להסבר תחושת המשמעות בחיים. ראשית, מבין שני גורמי המשתנה קונפליקט התפקידים, נמצאה תרומה רק לקונפליקט תפקידים עבודה – משפחה אך לא לקונפליקט תפקידים משפחה – עבודה (אישוש חלקי של השערה 3), וכך ככל שעוצמת קונפליקט התפקידים עבודה – משפחה חזקה יותר, הפרט חווה רמה גבוהה יותר של גורמים מעכבי משמעות ורמה נמוכה יותר של גורמים מאיצי משמעות. חשיבותו של קונפליקט התפקידים עבודה – משפחה באה לידי ביטוי גם בכך שהוא משמש משתנה המתווך בין ריבוי תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה לבין תחושת המשמעות בחיים על שני גורמיה. ייתכן שההבדל בתרומת שני סוגי קונפליקט התפקידים להסבר תחושת המשמעות בחיים, נעוץ באופן היווצרותם: כך משמעות הפלישה של דרישות העבודה הביתה היא כי תפקיד העבודה נוגס מהזמן ומהמשאבים שעל הפרט להקצות לשאר התפקידים, וכאשר אינו יכול להקדיש לתפקידים הנוספים את הזמן הראוי, נפגעת הרווחה הנפשית על שני מדדיה (Grzywacz & Marks, 2000). עם זאת, כאשר הפרט ממלא תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם גבוהה, מידת הפגיעה בתחושה זו היא נמוכה יותר. לעומת זאת, משמעותה של פלישת הבית לעבודה היא שונה, ומעידה על בעיות במשפחה שהן בעלות אופי אישי, על פי רוב רגשי, אשר אי אפשר לתחום אותן בתוך הבית (van Oort, Verhulst, Ormel, & Huizink, 2010). הניסיון לשרוד את ההתמודדות עם בעיות מהותיות הקשורות לחייו האישיים של הפרט, אשר מציפות אותו עד כדי פלישתן לתחום העבודה, מעניק לו תחושת חיוניות ודריכות אשר אינן פוגעות בתחושת המשמעות בחיים.

הקשרים שנמצאו בין משתני הרקע למשתנים האנדוגניים מעניינים אף הם. ראשית, על בסיס נתוני הרקע, אפשר לשרטט באופן כללי את פרופיל האנשים הנוטים לחוות תחושת משמעות בחיים: אנשים משכילים הנוטים לעבוד שעות ארוכות, בעלי יכולת כלכלית טובה וזהות דתית, נוטים לחוות רמה גבוהה יותר של גורמים מאיצי משמעות בחיים. משתני רקע אלו נמצאו במחקרים שונים קשורים למדדי הרווחה הנפשית (Shiah, Chang, Chiang, Lin, & Tam, 2015; Steptoe, Deaton, & Stone, 2015). בהקשר זה יש להתייחס לקשר השלילי שנמצא בין רמת השכלה לבין ריבוי תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם נמוכה. אפשר להסביר ממצא זה בכך שאנשים אשר השכלתם גבוהה, מפתחים ראייה ביקורתית יותר להתרחשויות בחייהם מתוך רצון לממש את ציפיותיהם באמצעות התפקידים שהם ממלאים, ומתוך כך יש להניח כי הם בוחנים בקפידה כל אחד מהתפקידים שהם ממלאים (Ojeda & Flores, 2008), ועל כן, בחינה ביקורתית של התפקידים עשויה להביא לשביעות רצון נמוכה יותר מהתפקיד

לעומת אנשים שרמת השכלתם נמוכה. עם זאת, יש לבחון במחקרים נוספים את נכונותו של הסבר זה.

אשר להיבט המגדרי, בדומה לממצאי מחקרם של מרטינגו, ג'ייקוב והיל (Martinengo, Jacob, & Hill, 2010) גם במחקר הנוכחי נמצא כי נשים חוות קונפליקט תפקידים עבודה-משפחה בעוצמה נמוכה יותר מאשר גברים. כמה הסברים אפשריים לממצא זה: ראשית, מדגם המחקר חושף פער בסטטוס המקצועי בין נשים לגברים, נשים ממלאות פחות תפקידים בכירים שנוטים לפלוש הביתה בשל אופיים התובעני. בנוסף, ייתכן שלעומת גברים, נשים בדורנו מצוידות במיומנויות המסייעות להן לבלום את פלישת דרישות העבודה לתוך הבית, והן למדו במשך הזמן לסנכרן בין דרישות המשפחה לבין דרישות העבודה, ולהפחית מהמחיר הכרוך בביצוע ברוזמני של דרישות שתי המערכות. ואולם בניגוד לממצאי מחקרים קודמים (Duxbury, Higgins, & Lee, 1994) אשר הראו כי גברים חווים פחות מנשים קונפליקט תפקידים משפחה-עבודה, ממצאי המחקר הנוכחי מראים כי אין הבדלים בין המינים בקונפליקט תפקידים זה. אפשר להסביר ממצא זה במגמה החדשה בתקופתנו, שבה גברים מעורבים יותר מאשר בעבר בגידול ילדיהם, ובעקבות כך התובענות של דרישות המשפחה פוגעת גם בהם, כמו בנשים. הסבר אפשרי אחר הוא שמקומות העבודה אינם ערוכים דיים לקבל את השינוי ברמותו של הגבר החדש (Lamb, 2013; Marsiglio, 1993), ואינם נוטים להיענות ברצון לבקשתם של אבות להקל את העומס בעבודה כדי לאפשר להם להיות מעורבים בגידול ילדיהם. בשל כך, וכיוון שהחוויה של קונפליקט התפקידים היא סובייקטיבית ביסודה, אי ההיענות של מקומות העבודה לבקשות האבות החדשים יוצרת אצלם תחושת מצוקה המעצימה את עוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה והיא משתווה לזו של הנשים. יהיה ההסבר להבדלים המגדריים אשר יהיה, במבט כללי נראה כי ממצאי המחקר מטיבים עם הנשים: נשים חוות פחות קונפליקט תפקידים של עבודה-משפחה מאשר גברים, מתנסות ביותר גורמים מאיצי משמעות ובפחות גורמים מעכבי משמעות.

אשר לפרספקטיבות התיאורטיות שעמדו בבסיס המחקר הנוכחי, כלומר חוויה של מתח או של העשרה בעת ריבוי תפקידים, על פי הממצאים נוכל לטעון להעשרה רק כאשר הפרט ממלא תפקידים אשר מידת שביעות רצונו מהם גבוהה, כלומר, כשפרטים ממלאים תפקידים אשר שביעות הרצון מהם גבוהה, הם מרגישים ככל הנראה מועצמים יותר ועל כן תחושת המשמעות בחייהם גוברת. ואולם לתפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם נמוכה, לא נמצאה תרומה לרווחת הפרט בתחושת משמעות בחיים. עוד מעלים ממצאי המחקר הנוכחי כי הסכנה הרבה ביותר לרווחת הפרט נובעת מהתפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית, ויש ביכולתם להשפיע על תחושת המשמעות בחיים לא בצורה ישירה אלא בנתיבים עקיפים. הממצאים מתווספים לממצאי מחקרים אחרים בתחום, אשר הדגישו כי בבדיקת הקשר בין ריבוי תפקידים



לבין מדדי רווחה נפשית של הורים עובדים, יש חשיבות לאיכות התפקידים ולא בהכרח למספרם. מחקרים שונים הדגישו את הצורך לבחון את מידת חשיבות התפקידים (Noor, 2004) ואת מידת מרכזיותם (Carr et al., 2008; Martire et al., 2000), ובחנו את הקשר שבין מאפיינים אלו לבין הרווחה הנפשית. ממצאי המחקר הנוכחי מהווים נדבך נוסף בדיאלוג העולה מהספרות בין מתח או העשרה בעת ריבוי תפקידים, ומלמדים כי המתח או ההעשרה נובעים מאיכותם של התפקידים אשר הוערכה במחקר הנוכחי על פי מידת שביעות הרצון מהם.

### מגבלות המחקר והמלצות למחקרים בעתיד

למחקר הנוכחי כמה מגבלות ויש להביאן בחשבון בעת תכנון מחקרים בעתיד. ראשית, כלל משתני המחקר, הן המשתנים המסבירים והן משתני התוצאה, נאספו ממקור אחד, הורים עובדים. יתר על כן, נתוני המחקר נאספו בנקודת זמן אחת, עובדה המונעת הצגה של קשר סיבתי בין משתני המחקר המסבירים לבין משתני התוצאה. על כן, במחקרים בעתיד כדאי לאסוף את הנתונים ממקורות שונים, ולתכנן מחקרי־אורך הבוחנים את המשתנים המסבירים בנקודת זמן אחת ואת משתני התוצאה לאחר פרק זמן. מגבלה נוספת של המחקר נעוצה בכך שמידת שביעות הרצון מהתפקידים השונים נבחנה באמצעות שאלה אחת על שביעות הרצון מהתפקיד בכללותו. כיוון שתפקידים חברתיים מורכבים ממטלות שונות, יש לבחון לא רק את שביעות הרצון הכללית מהתפקיד, אלא גם את שביעות רצון מהמטלות השונות המרכיבות את התפקיד. בחינה זו תחדד את הבנת מרכיבי שביעות הרצון מהתפקיד ותאפשר התייחסות ממוקדת למטלות הגורעות מהערכת איכות התפקיד. שיפור בטיב המדידה של מידת שביעות הרצון מהתפקיד יאפשר הסקת מסקנות ברורות וודאיות יותר לגבי הקשר שבין מדד זה לבין קונפליקט התפקידים ותחושת המשמעות בחיים בקרב הורים עובדים.

במחקרים עתידיים יש להעמיק ולבחון מדדי איכות נוספים של התפקידים, כגון מרכזיות התפקיד עבור הפרט או החשיבות שהוא מייחס לו. הכללת מדדי איכות אלו בצד מדד שביעות הרצון מהתפקיד עשויה לשפוך אור על הבנת הקשר שבין ריבוי תפקידים לפי מידת איכותם לבין מדדי הרווחה הנפשית השונים שבהם עסק המחקר הנוכחי. לבסוף, מעצם העובדה ששני תחומי הפעולה המרכזיים של אנשים בתקופתנו הם המשפחה והעבודה, עוסק המושג קונפליקט תפקידים בקונפליקט תפקידים בין דרישות המשפחה לבין דרישות העבודה. אולם כפי שצוין, כיום עולה גם בולטותם של תפקידים אחרים במערך תפקידיו של הפרט, כמו התנדבות, לימודים והעשרה, וגם הארכת משך תפקיד המטפל בקשישים לתקופות ארוכות יותר מאשר בעבר. על כן, בדומה לבחינת קונפליקט התפקידים בין משפחה לעבודה, כדאי לבחון במחקרים נוספים כיצד משפיע קונפליקט בין יתר התפקידים, כגון התנדבות, לימודים

ופנאי לבין תפקידי המשפחה על הקשר שבין ריבוי תפקידים לבין מדדי הרווחה הנפשית של הפרט.

### המלצות מעשיות

ממצאי המחקר אפשר לגזור המלצות מעשיות ליועצים מקצועיים ולמטפלים משפחתיים. בשל החשש מריבוי תפקידים, על יועצים להנחות את הפונים אליהם לא לחשוש מפני ביצוע תפקידים רבים המעניקים שביעות רצון גבוהה, שכן בתפקידים אלו טמון כוח מעשיר המפחית את עוצמת קונפליקט התפקידים בין שתי המערכות התובעניות, משפחה ועבודה, ויש בהם כדי להעניק תחושת משמעות לחיי הפרט. כמו כן, על אנשי המקצוע לתת את הדעת על כך שתפקידים אשר אין בהם העשרה משמעותית עבור הפרט ומידת שביעות הרצון מהם בינונית, הם בעלי כוח הרסני המגביר את עוצמת קונפליקט התפקידים מסוג משפחה-עבודה, ועל כך שתפקידים אלו פוגעים בתחושת המשמעות בחיים יותר מאשר תפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם נמוכה. על אנשי המקצוע לכוון מטופלים המתארים שביעות רצון בינונית מהתפקידים, שיכולה להתבטא בחוויית חוסר תכלית בביצוע תפקידים מסוימים, להבין מהם הגורמים לכך ולעודדם לבצע ניתוח תוכן של התפקידים שהם ממלאים. על אנשי המקצוע להנחות מטופלים לעמוד על המרכיבים ההופכים תפקידים בחייהם למספקים כדי להעצים מרכיבים אלו, ולעורר אצלם מודעות לאופן שבו תפקידים מסוימים הופכים לתפקידים אשר מידת שביעות הרצון מהם בינונית. לבסוף, כיוון שנמצא כי גברים חווים עוצמה חזקה למדי של קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה, יש לאמן גברים באסטרטגיות לפתרון קונפליקט תפקידים זה בסדנאות במקומות העבודה או במרכזים קהילתיים. בנוסף, כיוון שבניגוד לתפיסה הרווחת, על פי ממצאי המחקר הנוכחי, אבות חווים קונפליקט תפקידים משפחה-עבודה באותה מידה כמו אימהות, על אנשי מקצוע וקובעי מדיניות לתת את הדעת כיצד אפשר להקל על אבות ואימהות את המיזוג בין דרישות העבודה לדרישות המשפחה. בנוסף על ארגוני עבודה להכיר בעובדה שהורים עובדים היום הם מבחינת שני מפרנסים אך גם שני מטפלים בילדים, ועל כן על הארגונים לאמץ מדיניות ידיוותית למשפחה אשר תקל על הורים עובדים, אימהות ואבות כאחד, לעמוד בדרישות שתי המערכות התובעניות משפחה ועבודה.

## מקורות

- בריק, י. ולבנשטיין, א. (2010). הזקן והמשפחה: סוגיות מרכזיות ביחסים רב-דוריים. ירושלים: הוצאת אשל.  
 ברנדמן ר. (2003). סקר בנושא מדד הפנאי, קיץ 2003. <http://www.brandman.co.il/articles.php?articleid=146>
- ברפמן, ד. (2011). ריבוי תפקידים, קונפליקט תפקידים בין-תפקידי והעצמה אצל פעילים קהילתיים משכונות מצוקה בישראל. חיבור לשם קבלת התואר דוקטור לפילוסופיה. אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.
- דונת, א. (2012). בין "בחירה" ל"הסכמה" ל"רצון": מחשבות על אי-אימהות). נשים וטכנולוגיות רפואיות, 11, 1-3.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2011). סקר חברתי – "למידה לאורך החיים" ו"שימוש בשפות". מתוך: <http://www.cbs.gov.il/www/skarim/social-surv/seker2001.pdf>
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2013). משפחות ומשקי בית בישראל – נתונים לרגל "יום המשפחה". ירושלים.
- הרפז, י. ובן-ברוך ד. (2004). עבודה ומשפחה בחברה הישראלית: 20 שנות מחקר. משאבי אנוש, 195-196, 36-43.
- חן, י. (2009). נשים באמצע – הוספת תפקיד הליווי של בן משפחה מאושפז לריבוי תפקידיה של האישה. חיבור לשם קבלת התואר דוקטור לפילוסופיה. האוניברסיטה העברית בירושלים.
- יעקביצחקי, מ. (2013, 1 בפברואר). זכות אבות. ניוזטר ישראל היום. <http://www.israelhayom.co.il/article/64879>
- כץ, ר. (1988). מתח והעשרה בתפקיד האם העובדת בישראל. מגמות, לא, 35-52.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2007). התנדבות בישראל: מתוך ממצאי הסקר החברתי 2004-2005. ירושלים.
- מלאך-פיינס, א., חסן, י., המר, ל. וניל, מ. (2010). זוגות עובדים בני "דור הסנדביץ'" בישראל. בתוך ו. מילבאור ול. קוליק (עורכות), משפחות עובדות: הורים בשוק העבודה בישראל, היבטים כלכליים, חברתיים ומשפטיים (עמ' 277-305). ראשון לציון: פלס הוצאה לאור, המסלול האקדמי, המכללה למנהל.
- קוליק, ל. (2009) ריבוי הכובעים של הסבתא המודרנית. דורות, 120, 19-18.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 17-26. doi: 10.1016/j.jvb.2011.04.004
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*, 411-420. doi: 10.1037/0021-9010.81.4.411
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*, 151-169. doi: 10.1037/a0022170
- Auhagen, A. E. (2000). On the psychology of meaning of life. *Swiss Journal of Psychology, 59*, 34-48. doi: 10.1024//1421-0185.59.1.34
- Baltes, B. B., & Heydens-Gahir, H. A. (2003). Reduction of work-family conflict through the use of selection, optimization, and compensation behaviors. *Journal of Applied Psychology, 88*, 1005-1018. doi: 10.1037/0021-9010.88.6.1005

- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, *49*, 135–145. doi: 10.1037/0022-3514.49.1.135
- Battista, J., & Almond, R. (1973). The development of meaning in life. *Psychiatry: Journal for the Study of Interpersonal Processes*, *36*, 409–427. doi: 10.1521/00332747.1973.11023774
- Bentler, P. M. (1989). *EQS: Structural equations manual*. Los Angeles, CA: BMDP Statistical Software.
- Blom, M., Georgiades, A., Laszlo, K., Alinaghizadeh, H., Janszky, I., & Ahnve, S. (2007). Work and marital status in relation to depressive symptoms and social support among women with coronary artery disease. *Journal of Women's Health*, *16*, 1305–1316. doi: 10.1089/jwh.2006.0191
- Brody, E. M. (1981). Women in the middle and family help to older people. *The Gerontologist*, *21*, 471–480. doi: 10.1093/geront/21.5.471
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, *67*, 169–198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Byrne, B. M. (2011). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. New York, NY: Routledge Academic.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, *68*, 131–164. doi: 10.1016/j.jvb.2005.02.002
- Carr, J. C., Boyar, S. L., & Gregory, B. T. (2008). The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. *Journal of Management*, *34*, 244–262. doi: 10.1177/0149206307309262
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, *125*, 276–302.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, *15*, 449–466. doi: 10.1177/019251394015003006
- Enders, C. K. (2010). *Applied missing data analysis*. New York, NY: The Guilford Press.
- Fogiel-Bijaoui, S. (2002). Familism, postmodernity and the state: The case of Israel. *The Journal of Israeli History*, *21*, 38–62. doi: 10.1080/13531040212331295852
- Frone, M., & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Organizational Behavior*, *13*, 723–729. doi: 10.1002/job.4030080106
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, *25*, 483–490. doi: 10.2307/2092933
- Greenhaus, J. H., & Bentell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, *10*, 76–88. doi: 10.2307/258214
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family environments. *Academy of Management Review*, *81*, 72–92. doi: 10.5465/AMR.2006.19379625
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Family, work, work-family spillover, and problem

- drinking during midlife. *Journal of Marriage and Family*, 62, 336–348. doi: 10.1111/j.1741-3737.2000.00336.x
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524. doi: 10.1037/0003-066X.44.3.513
- Hobfoll, S.E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Journal*, 50, 337–421. doi: 10.1111/1464-0597.00062
- Jarvis, P. (1987). Meaningful and meaningless experience: Towards an analysis of learning from life. *Adult Education*, 37, 164–175. doi: 10.1177/0001848187037003004
- Keck, W., & Saraceno, C. (2010). Caring for a parent while working for pay in the German welfare regime. *International Journal of Aging and Later Life*, 5, 107–138.
- King, L. A., & Hicks, J. A. (2012). In P. T. P. Wong, (Ed.), *The human quest for meaning: Theories, research, and applications* (2nd ed., pp. 125-141). New York, NY: Routledge.
- Kraus, V. (2002). *Secondary breadwinners: Israeli women in the labor force*. Westport, CT: Praeger.
- Kulik, L. (2007). Contemporary midlife grandparenthood. In V. Muhlbauer & J. C. Chrisler (Eds.), *Women over 50: Psychological perspectives* (pp. 131–146). New York, NY: Springer Publications.
- Kulik, L. (2014). The impact of multiple roles on the well-being of older women: Strain or enrichment. In V. Muhlbauer, J. C. Chrisler, & F. L. Denmark (Eds.), *Women and aging: An international, intersectional power perspective* (pp. 51–69). New York, NY: Springer Publications.
- Kulik, L., & Liberman, G. (2013). Work-family conflict, resources and role set density: Assessing their effects on distress among working mothers. *Journal of Career Development*, 40, 445–465.
- Lallukka, T., Arber, S., Laaksonen, M., Lahelma, E., Partonen, T., & Rahkonen, O. (2012). Work-family conflicts and subsequent sleep medication among women and men: A longitudinal registry linkage study. *Social Science & Medicine*, 79, 66–75. doi: 10.1016/j.socscimed.2012.05.011
- Lamb, M. E. (2013). *The father's role: Cross cultural perspectives*. London, England: Routledge.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 169–181. doi: 10.1037/1076-8998.11.2.169
- Lavee, Y., & Katz, R. (2003). The family in Israel: Between tradition and modernity. *Marriage and Family Review*, 35, 193–217. doi: 10.1300/J002v35n01\_11
- Llorens, T. M., Byrne, M., Yates, C. J., Nistelberger, H. M., & Coates, D. J. (2012). Evaluating the influence of different aspects of habitat fragmentation on mating patterns and pollen dispersal in the bird-pollinated *Banksia sphaerocarpa* var. *caesia*. *Molecular Ecology*, 21, 314–328. doi: 10.1111/j.1365-294X.2011.05396.x
- Marks, N. F. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921–936.
- Marsiglio, W. (1993). Contemporary scholarship on fatherhood culture, identity, and conduct. *Journal of Family Issues*, 14, 484–509. doi: 10.1177/019251393014004002

- Martinengo, G., Jacob, J. I., & Hill, E. J. (2010). Gender and the work-family interface: Exploring differences across the family life course. *Journal of Family Issues, 31*, 1363–1390. doi: 10.1177/0192513X10361709
- Martire, L. M., Stephens, M. A. P., & Townsend, A. L. (2000). Centrality of women's multiple roles: Beneficial and detrimental consequences for psychological well-being. *Psychology and Aging, 15*, 148–156. doi: 10.1037/0882-7974.15.1.148
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswervatian, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 215–232. doi: 10.1016/j.jvb.2004.05.004
- Muthen, L. K., & Muthen, B. O. (2010). *Mplus users guide* (6th ed.). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Nimrod, G. (2007). Retirees' leisure: Activities, benefits, and their contribution to life satisfaction. *Leisure Studies, 26*, 65–80. doi: 10.1080/02614360500333937
- Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work- and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of Social Psychology, 144*, 389–406. doi: 10.3200/SOCP.144.4.389-406
- Ogilvie, R. S. (2004). *Voluntarism, community life, and the American ethic*. Bloomington, IN: Indiana University Press.
- Ojeda, L., & Flores, L. Y. (2008). The influence of gender, generation level, parents' education level, and perceived barriers on the educational aspirations of Mexican-American high school students. *The Career Development Quarterly, 57*, 84–95. doi: 10.1002/j.2161-0045.2008.tb00168.x
- Perrig-Chiello, P., & Hutchison, S. (2010). Family caregivers of elderly persons. *GeroPsych: The Journal of Gerontopsychology and Geriatric Psychiatry, 23*, 195–206. doi: 10.1024/1662-9647/a000025
- Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (2000). Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology, 30*, 177–198. doi: 10.1002/(SICI)1099-0992(200003/04)30:2 < 177::AID-EJSP982 > 3.0.CO;2-Z
- Schlomer, G. L., Bauman, S., & Card, N. A. (2010). Best practices for missing data management in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology, 57*, 1–10. doi: 10.1037/a0018082
- Seligman, M. (2011). *Flourish*. New York, NY: Simon & Schuster.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review, 39*, 567–578. doi: 10.2307/2094422
- Shiah, Y. J., Chang, F., Chiang, S. K., Lin, I. M., & Tam, W. C. C. (2015). Religion and health: Anxiety, religiosity, meaning of life and mental health. *Journal of Religion and Health, 54*, 35–45. doi: 10.1007/s10943-013-9781-3
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 1–19. doi: 10.1037/1076-8998.12.1.1
- Steger, M. B. (2010). *Globalization*. New York, NY: Sterling Publishing Company, Inc.
- Steger, M. F. (2007). Structural validity of the life regard index. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 40*, 97–109.
- Steger, M. F., Shin, J. Y., Shim, Y., & Fitch-Martin, A. (2013). In A. S. Waterman (Ed.), *The*

ריבוי תפקידים, קונפליקט תפקידים ותחושת משמעות בחיים בקרב הורים עובדים

*best within us: Positive psychology perspectives on eudaimonia* (pp. 159–182). Washington, DC: American Psychological Association. doi: 10.1037/14092-009

Stephoe, A., Deaton, A., & Stone, A. A. (2015). Subjective well-being, health, and ageing. *The Lancet*, 385(9968), 640–648. doi: 10.1016/S0140-6736(13)61489-0

Van Oort, F. V., Verhulst, F. C., Ormel, J., & Huizink, A. C. (2010). Prospective community study of family stress and anxiety in (pre) adolescents: The TRAILS study. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 19, 483–491. doi: 10.1007/s00787-009-0058-z

