



כשהארגון עובד מהבית - אסטרטגיות חלוקת עבודה של זוגות עובדים מהבית בזמן הקורונה

אורית שמיר בלדרמן¹ ורונית ויסמל - מנור²

תקציר

הסגר הראשון אילץ זוגות רבים לעבוד מהבית ולטפל בילדים ובבית בו-זמנית. המצב החריג זימן קשיים רבים, אבל גם סיפק לזוגות הזדמנות ייחודית לבחון מחדש את חלוקת העבודה ביניהם. מטרת המחקר הנוכחי הינה לבחון מה היו האסטרטגיות הזוגיות של חלוקת העבודה אותן יישמו זוגות עובדים מהבית על מנת להתמודד עם הלחצים מהעבודה ומהבית ומה היו השלכותיהן, והאם הן סייעו להתמודד עם קונפליקט בית-עבודה. ניתוח מגדרי של האסטרטגיות המשפחתיות של 15 זוגות הטרוסקסואליים, עובדים פרופסיונליים במשרה מלאה, העלה שהחלוקה מחדש בין בני הזוג התמקדה בחלוקת הזמן המוקדש לעבודה בשכר ובניסיון ליצירת גבולות בין העבודה בשכר לטיפול בילדים ובבית, ולא בחלוקה מחדש של המשימות שאינן בשכר. בני-הזוג העובדים מהבית יישמו שלוש אסטרטגיות זוגיות ממוגדרות מרכזיות: חלוקה למשמרות, שילוב משימות הבית עם משימות העבודה של הנשים, וחלוקת משימות התכנון והביצוע ביניהם. האסטרטגיות לא הפחיתו את תחושת העומס וקונפליקט עבודה-בית שהנשים חוו בזמן הסגר בעוד תחושת העומס והקונפליקט של הגברים התמתנה.

מבוא

בעקבות התפשטות מגפת הקורונה וההחלטה על סגר נוצר מצב חסר תקדים עבור עובדים רבים של שילוב הדוק בין תפקידי העבודה ותפקידי המשפחה. בישראל, כמיליון איש, כ- 30% מהשכירים, נאלצו בהנחיית משרד הבריאות לעבור לעבוד מהבית (אבירס-ניצן, 8.6.2020), ובכך הפכו, ללא כל הכנה מראש, את הבית גם למשרד. זוגות עובדים, בהם שני בני-הזוג עברו לעבוד מהבית, נאלצו להתמודד עם הדרישה להמשיך לעבוד באופן מלא, למרות שהילדים שהו איתם בבית, ללא עזרה חיצונית. עבודה מהבית היא צורת עבודה נפוצה יחסית, ונחשבת לכזו המסייעת בשילוב בין דרישות העבודה והבית (Lapierre et al., 2016), אולם בני-הזוג נאלצו לבנות במהירות שגרת-חיים שונה מזו שהיו רגילים אליה. למרות הדיווחים הרבים על כך שנשים נשאו בתקופה זו ברוב נטל הטיפול במשפחה (ר' למשל, Shackle, et al., 2021; Waismel-Manor, 2021; Wasserman, & Shamir-Balderman, 2021) אף יותר מאשר בשגרה, עדיין, לאור הקשיים וריבוי המטלות המשפחתיות, נוצרה הזדמנות לחלק מחדש את העבודה הביתית והטיפול בילדים בצורה שווה והוגנת יותר. בהתבסס על מחקר איכותני שנערך בתקופת סגר הקורונה הראשון בישראל וכלל ראיונות עם שני בני-הזוג, המחקר הנוכחי בוחן את הסוגיה של שילוב חיי העבודה וחיי המשפחה דרך בחינת אסטרטגיות חלוקת-העבודה בהן נקטו הזוגות כאשר שניהם המשיכו לעבוד במשרה מלאה מהבית כשילדיהם נמצאים אף הם בבית, וכיצד הללו סייעו או הקשו עליהם להתמודד עם העומסים שנוצרו במצב החדש. המחקר חושף את נקודת המבט הן של הגבר והן של האישה, ומנסה לפענח האם כניסתם של הגברים לתוך הספירה הביתית

¹ ד"ר אורית שמיר בלדרמן, החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה והחוג למדעי ההתנהגות, המכללה האקדמית עמק יזרעאל ע"ש מקס שטרן, orits@yvc.ac.il

² ד"ר רונית ויסמל-מנור, המחלקה לניהול וכלכלה, האוניברסיטה הפתוחה, ronitwm@open.ac.il

בתקופה זו הביאה לחלוקה מחדש של נטל משימות הבית והמשפחה או שמא חוסר השוויון המגדרי שועתק ובאילו אופנים.

תרומת המחקר היא משולשת. ראשית, המחקר קושר בין אסטרטגיות עבודה-משפחה זוגיות לבין חווית עומס המתגלה כממוגדר. הזוגות יישמו שלוש אסטרטגיות: חלוקת משימות התכנון והביצוע, חלוקה למשמרות, ושילוב מקביל של משימות הבית עם משימות העבודה, אך לא שינו באופן מהותי את חלוקת-העבודה המגדרית ויצרו עומסים חדשים על הנשים.

שנית, את התרומה השניה ניתן לחלק לשתיים- תיאורטית ומתודולוגית. תיאורטית, ניתוח אסטרטגיות עבודה-משפחה זוגיות, בשילוב תובנות לגבי ההבניה החברתית של מגדר, מאפשרים הבנה מעמיקה של יחסי העבודה בקרב בני-הזוג, כיחידה משפחתית, ושל היחסים הממוגדרים ביניהם. רוב המחקרים אינם ניגשים לסוגייה התיאורטית של שילוב עבודה-משפחה מנקודת מבט של הזוג, אלא רק מנקודת המבט של העובד או העובדת גם כאשר הוא/היא בזוגיות (Goldscheider et al., 2015). מנגד, מבט תיאורטי על היחידה המשפחתית כיחידת הניתוח בוחנת כיצד זוגות משלבים בין עבודה למשפחה והאינטראקציות וההשפעות של בני/בנות-הזוג העובדים האחד על השנייה (Shockley et al., 2021; Waismel-Manor, et al., 2021). המחקר הנוכחי מציג נקודת מבט זו שמציפה את תהליך קבלת ההחלטות המשותפת לגבי אסטרטגיות זוגיות של עבודה-משפחה ודרכה אנו עומדים על השלכותיהן המגדריות של האסטרטגיות על שני בני-הזוג. כך העלה ניתוח מגדרי-זוגי זה של מחקרנו, שכל אחד מבני-הזוג שבוי בתפיסות מגדריות של חלוקת-עבודה, שביחד מחזקים את חלוקת-העבודה המגדרית ביניהם, גם כאשר השגרה מתערערת. מתודולוגית, המחקר הנוכחי נוקט במתודולוגיה איכותנית ייחודית שבוחנת את הנושא של חלוקת העבודה המגדרית במשפחה והשלכותיה על-פי תיאורם של שני בני-הזוג באותה יחידה משפחתית. הניתוח הזוגי מאפשר שאלות ותובנות לגבי חלוקת העבודה המגדרית שאליהם אין לנו גישה ללא בחינה בו-זמנית של שני בני-הזוג. במחקר זה, הבחינה של עבודה מהבית באופן זה שופכת אור על דפוסי ההתנהגות בתוך המערכת הבין-אישית ומאפשרת הבנה רב-ממדית ומעמיקה של הגורמים לקונפליקט עבודה-משפחה של עובדים מהבית.

שלישית, בעידן שבו העבודה חודרת לבית באופן חסר תקדים יש חשיבות להבנת הדרכים החדשות והסמויות שבהן היא מייצרת חלוקת עבודה לא שוויונית בין בני-הזוג העובדים. מחקרים על עבודה מהבית מתייחסים לרוב לחוויות של יחידים (שמיר-בלדרמן ושמיר, 2022; קוליק ועמיתיה, 2022) או לחוויות של זוגות שרק אחד מהם עובד מהבית (למשל: Sullivan & Lewis, 2001; Sullivan, 2000). רק מחקרים בודדים בחנו את המקרה שבו שני בני הזוג עובדים מהבית (למשל: Nansen et al., 2018) או מקרים דומים כאשר לבני הזוג יש עסק משותף (Li et al., 2013) או מקום עבודה משותף (Halbesleben et al., 2010; Halbesleben et al., 2012). מצב שבו שני בני-הזוג עובדים מהבית, כל אחד מהם בעבודה אחרת, היה כנראה נדיר מכדי לעורר עניין רחב, אך הוא הפך בן-לילה לתופעה גלובלית רווחת, בעקבות מגפת הקורונה שאילצה אנשים רבים לעבוד מהבית תקופות ממושכות. ייחודו של דפוס העבודה-משפחה החדש נעוץ לא רק בכך שהוא כולל עבודה מהבית של שני בני-הזוג, אלא גם בכך שהוא משאיר בבית לאורך כל שעות היממה (והעבודה) גם את ילדיהם. סיטואציה חדשה זו עוררה עניין במדיה ובמחקר, ונתגבשה תובנה ראשונית שלפיה העבודה מהבית, בחסות המגפה, משעתקת ואף מעצימה את חלוקת העבודה המגדרית במשפחה (למשל: Chamorro-Premuzic & Ibarra, 2020; Hank & Steinbach, 2020).

המגמה הכללית של אימוץ מדיניות של עבודה מהבית צפויה להימשך גם לאחר סיומו של משבר הקורונה ולכן יש להרחיב את ההבנה של השלכותיה של העבודה מהבית, כששני בני-הזוג עובדים מהבית, על יחסי-הכוח המגדריים במשפחה.

אסטרטגיות עבודה-משפחה

השתלבות הנשים בשוק העבודה יצרה משפחה טיפוסית, המורכבת מזוג מפרנסים, ומערערת על חלוקת התפקידים המגדרית של גברים כמפרנסים ושל נשים כאמונות על הבית. "המהפכה המגדרית" – שעיקרה השתלבותן של נשים בספירה הציבורית (בעבודה מחוץ לבית) – לא לוותה בהשתלבות דומה בהיקפה של גברים בספרה הפרטית (המשפחה), ועל-כן נשים נושאות בנטל הכפול של עבודה ומשפחה יותר מאשר הגברים, והן חשופות יותר מהם לדרישות הסותרות בין שני תחומי-חיים אלו (Goldscheider et al., 2015) שמובילות לעומסים קוגניטיביים, רגשים ופיזיים. עומסים אלה חמורים במיוחד בקרב נשים עובדות שהן אימהות, שהציפייה התרבותית מהן היא להיות אימהות מעורבות בחיי ילדיהן (Blair-Loy, 2003) ובמקביל עובדות במשרה מלאה, ובמיוחד בתפקידים פרופסיונאליים ו/או תפקידים בכירים. נשים וגברים מתמודדים עם משטרי עבודה ממוגדרים, שמזהים את העובד האידיאלי כעובד שאין לו מחויבויות מחוץ לעבודה, כלומר כגבר שחייו מרכזים בעבודה, בעוד שבת-הזוג שלו דואגת לצרכיו האישיים ולילדיו (Cahusac & Kanki, 2014), בעוד מציאות חייהם של שני בני-הזוג שונה לגמרי. על-מנת להתמודד עם העומס והלחצים משני תחומי החיים, נשים וגברים נוקטות ונוקטים במגוון פעולות שמזוהות בספרות כאסטרטגיות עבודה-משפחה. אסטרטגיות ההתמודדות כוללות ניהול זמן, תיעדוף (של זמן-משפחה על פני זמן-עבודה), חסימת זמנים (לטובת משימות מסוימות בעבודה), שילוב של העבודה בזמן הפעילויות המשפחתיות, מיקור-חוץ של העבודה המשפחתית (Moen et al., 2013) ופיתוח של קריירה ידעית-למשפחה (המאפיין בעיקר נשים, של עבודה במשרה חלקית) (Jackson & Scharman, 2002). אולם מאחר והעומס נוצר לעיתים קרובות במשפחות עם שני מפרנסים, ההתמודדות איתו משתקפת פעמים רבות באסטרטגיות של התאמה/הסתגלות ברמת המשפחה (Moen & Wethington, 1992), בהן: חלוקה-מחדש של המטלות הביתיות, העסקת עוזר/ת בית, שימוש ברשתות חברתיות תומכות, דחייה של הבאת ילדים (Wiersma, 1994), תכנון (O'Ryan & McFarland, 2010) ואימוץ של הסדרים זוגיים ניאו-מסורתיים, שבהם הגבר נשאר מסור לעבודה שלו, בעוד שהאישה מפחיתה את היקף אושעות העבודה כדי לפנות זמן למשימות המשפחתיות, ועוד (Pixley, 2008; Moen & Yu 2000; Waismel-Manor & Levanon, 2017). ספרות זו מכירה בכך שזוגות עשויים לבחור באסטרטגיות-הסתגלות משפחתיות באופן מפורש, או הן עשויות להיות תוצאה של נורמות תרבותיות מופנמות לגבי תפקידי מגדר, או מגבלות המבניות של מקומות-עבודה ושוק-עבודה (e.g., Moen & Yu, 2000). עם זאת, זוגות עושים בחירות במסגרת האילוצים הללו ומיישמים הסדרים ופשרות כדי לאפשר לשני בני-הזוג לנהל את מחויבויות העבודה והמשפחה שלהם ביעילות. על-אף המגוון העשיר של האסטרטגיות שמציעה הספרות המחקרית, הסדרים ואסטרטגיות זוגיות הקשורות בעבודה מהבית של שני בני-הזוג נחקרו מעט מאוד (ר' למשל Waismel-Manor et al., 2021; Shockley et al., 2021).

מחקרים עכשוויים שהחלו לעסוק בשאלות אלו (למשל, Hank & Steinbach, 2020) התמקדו בעיקר ביתרונות ובחסרונות של העבודה מהבית הן מבחינת פרודוקטיביות העבודה והן מבחינת האיזון בין עבודה ומשפחה. גם המחקרים הקיימים בתחום איזון עבודה ומשפחה לא בחנו את האסטרטגיות שנוקטים שני בני-הזוג בתוך המרחב הביתי בניסיון לאזן בין העבודה למשפחה והם לא התייחסו לאופנים שבהם חלוקת העבודה הממוגדרת מתגלמת בחלוקה בלתי שוויונית במרחב הביתי. חיבור בין שתי ספרויות אלו הינו חשוב במיוחד לטענתנו, משום שהוא עשוי ללמד על האופנים הסמויים יותר שבהם חלוקת עבודה הממוגדרת בבית מובנית ומשתמרת. לכן כדי להבין את ההשלכות של העבודה מהבית בתקופת משבר הקורונה, יש לבחון את האופן בו שני בני הזוג התמודדו עם העברת מקום העבודה שלהם לתוך הבית ומה היו האסטרטגיות שהם בחרו כדי להתמודד עם המצב החדש. יתרה מכך, לעבודה מהבית יש גם היבטים מגדריים משמעותיים שמשפיעים הן על האסטרטגיות שהם בחרו בניסיונם להתמודד עם המצב והן על חלוקת העבודה ביניהם.

מכאן, מחקר זה מאפשר לבחון כיצד בני-הזוג ניסו לאמץ פתרונות התמודדות במהלך משבר בריאותי חסר תקדים במטרה למתן את תחושת העומס אותה חוו.

עבודה מהבית

בעקבות ההשתלטות של הטלפונים והמחשבים הניידים על כל תחומי-החיים, כמו גם ההתפתחות של מקצועות רבים המשוחררים לחלוטין ממגבלות של זמן ומקום, טשטוש הגבולות בין הבית לעבודה הגיע לממדים חסרי תקדים (Allen et al., 2021; Gadeyne et al., 2018). העבודה מהבית היא אחד הביטויים המובהקים ביותר ל"טשטוש הגבולות" בין עבודה למשפחה, מושג שנטוע בשתי תיאוריות מרכזיות – Boundary Theory and Border Theory – המספקות מסגרות דומות להבנת הדרכים שבאמצעותן אנשים מנהלים את הגבולות בין העבודה למשפחה במישור הקוגניטיבי, ההתנהגותי והפיזי, ובפרט במישור של הזמן והמקום (Allen et al., 2021). באמצעות "עבודת גבולות" או "ניהול גבולות", אנשים מסמנים גבולות, שומרים עליהם, מנהלים משא-ומתן סביבם וחוצים אותם. ניהול הגבולות ממוקם על-גבי הרצף שבין סגמנטציה לאינטגרציה. ככל שהגבולות חדירים וגמישים יותר, כך גובר הערבוב והטשטוש בין התחומים, ועבודת הגבולות הופכת למאתגרת יותר (Allen et al., 2021; Ashforth et al., 2000; Clark, 2000; Olson, 2006). מחקרים מראים שהאינטגרציה בין עבודה-משפחה כרוכה לרוב בחלק-עודף של העבודה על-פני המשפחה (positive work-to-family spillover) ובהגברת הקונפליקט בין התפקידים (Allen et al., 2021).

הספרות המחקרית שעוסקת בעבודה מרחוק/מהבית מצביעה הן על היתרונות והן על החסרונות שלה. מבחינת העובדים, העבודה מרחוק עשויה להפחית לחצי-עבודה ועומסים ולהגביר את תחושת האוטונומיה ואת שביעות הרצון שלהם, אך היא עשויה מנגד להגביר את הבדידות של עובדים ולהחליש את הקשרים החברתיים במקום העבודה (Spreitzer et al., 2017). עבודה מהבית של אחד מבני-הזוג עשויה להשפיע לרעה גם על היחסים המשפחתיים ועל החוויות של האחרים בבית (co-residents), בפרט בני-בנות-הזוג והילדים (Fitzgerald & Winter, 2001; Moreno-Colom, 2017; Vittersø et al., 2003). היחסים בין העבודה מהבית ותחושת העומס אינם חד-משמעיים. עבודה מהבית מוצגת לעתים כחלק ממדיניות או תרבות ארגונית תומכת משפחה וכאמצעי שמאפשר לעובדים להשיג יתר עצמאות וחופש תמרון בין תפקידי העבודה והמשפחה ולהגיע ליתר איזון ביניהם (ראו למשל: Hill et al., 2010; Jurik 1998; Voydanoff, 2004). יחד עם זאת, מחקרים רבים מראים שהעבודה מרחוק מגדילה את שעות-העבודה ויוצרת טשטוש של הגבולות בין עבודה למשפחה ובכך מגבירה את העומס שנוצר בכדי לעמוד במחויבות משני תחומי החיים (Allen et al., 2015; Spreitzer et al., 2017; Tietze et al., 2009).

ההשפעות הסותרות של העבודה מהבית על חווית העומס נעוצות בכך שמדובר בפרקטיקה שמתבצעת בהקשרים ובתנאים תעסוקתיים שונים ומגוונים, ואלה קובעים את מידת היכולת של עובדים להפיק ממנה יתרונות משפחתיים. מחקרים מראים שהעבודה מהבית נוטה להפחית את תחושת לחצי התפקיד כשהיא מערבת כמה תנאים נוספים: כאשר העבודה מהבית נובעת מהעדפה של העובד (Kreiner et al., 2009); כאשר העבודה מהבית מעורבת בדרישות תעסוקתיות נמוכות יחסית ואינה כרוכה בעומס ולחצים (Allen et al., 2018; Gadeyne et al., 2015); כאשר הנורמות הארגוניות לא כוללות ציפיות לשלב את העבודה בחיים האישיים, למשל להישאר מחובר וזמין גם מחוץ לשעות העבודה (Gadeyne et al., 2018); וכאשר יש שליטה יחסית על הגבולות בין עבודה למשפחה (Kossek et al., 2012). יש לציין, שעבודה מהבית מאפשרת שילוב מיטבי יותר בין עבודה למשפחה כשמדובר בעובדי צווארון לבן מיומנים מאחר ועובדים אלה יכולים לבחור לעבוד מהבית (Ammons & Markham, 2004; Spreitzer et al., 2017). אולם, מחקרים אלו מתייחסים

בעיקר למצבים שבהם רק אחד מבני-הזוג עובד מהבית ומתוך בחירה חופשית ולא כאשר שניהם נאלצים, שלא מבחירה, לעבוד מהבית.

הספרות המחקרית מצביעה על-כך שהעבודה מהבית לא מערערת על חלוקת העבודה המסורתית בין גברים ונשים, אלא היא אף מעצימה את קונפליקט עבודה-משפחה בקרב נשים (Jurik, 1998; Lewis et al., 2007), ובמיוחד בקרב אימהות לילדים קטנים (Ammons & Markham, 2004). הטייה מגדרית זו נעוצה בכך שנשים נוטות, או מצופות, להשתמש בעבודה מהבית כדי להיות מעורבות במשימות משפחתיות-ביתיות (Ammons & Markham, 2004; Chung & van derLippe, 2018), ובכך שהעבודה שלהן מהבית משולבת במשימות משפחתיות באותו זמן, בעוד שגברים שעובדים מהבית נוטים, בתמיכת הרעיות שלהם, להקדיש לעבודה זמנים נפרדים (Sullivan & Lewis, 2001). הבדלים בין גברים לנשים שעובדים מהבית מתגלים לא רק בממדי הקושי לעמוד במחויבות משני תחומי החיים, אלא גם באופיו. אצל גברים הקושי משתקף בעיקר בהשתלטות של מחויבויות העבודה על הזמן הביתי, ואילו אצל נשים הוא משתקף בעיקר בהשתלטות של מחויבויות הבית והמשפחה על זמן העבודה (Ammons & Markham, 2004). מחקרים בודדים בחנו את המקרה שבו שני בני-הזוג עובדים מהבית (למשל Nansen et al., 2018; Waismel-Manor et al., 2021) או מקרים דומים כאשר לבני-הזוג יש עסק/מקום עבודה משותף (Halbesleben et al., 2012; Li et al., 2013). מצב שבו שני בני-זוג עובדים מהבית, כל אחד מהם בעבודה אחרת, היה כנראה נדיר מכדי לעורר עניין רחב, אך הוא הפך בן-לילה לתופעה גלובלית רווחת, בעקבות מגפת הקורונה שאלצה אנשים רבים לעבוד מהבית תקופות ממושכות. ייחודו של דפוס העבודה-משפחה החדש נעוץ לא רק בכך שהוא כולל עבודה מהבית של שני בני-הזוג, אלא גם בכך שהוא משאיר בבית לאורך כל שעות היממה (והעבודה) גם את ילדיהם. סיטואציה חדשה זו עוררה עניין במדיה ובמחקר, ונתגבשה תובנה ראשונית שלפיה העבודה מהבית, בחסות המגפה, משתקת ואף מעצימה את חלוקת-העבודה המגדרית במשפחה (למשל: Chamorro-Premuzic & Ibarra, 2020; Hank & Steinbach, 2020). כך למשל באמצעות מחקר המבוסס על תיעוד ביומני-שדה של זוגות נשואים שעבדו מהבית בזמן משבר הקורונה נמצא שזוגות שעבדו מהבית השקיעו זמן רב יותר בטיפול בילדים בהשוואה לעמיתיהם שעבדו במקום העבודה (Pabilonia, & Vernon, 2023). מחקרים עדכניים מראים שחלוקת העבודה ברובה אינה שוויונית, הן מבחינת אופי המטלות שכל אחד מבני-הזוג מבצע והן מבחינת היקפן, מה שבתורו גורם לעומס רב יותר בקרב הנשים. נמצא שאימהות, בממוצע, עדיין מבצעות יותר עבודת בית מאשר אבות, מקדישות מספר גבוה יותר של שעות בחינוך ביתי ובאחריות לטיפול בילדים (Chauhan, 2022; Hu et al., 2023; Ruppanner et al., 2021). כמון כן נמצא שבני-זוג, במיוחד אימהות, שעבדו מהבית נענו לדרישות לטיפול בילדים באמצעות ריבוי משימות ושינויי לוח זמני העבודה, שבתורו הוביל להשפעות שליליות על איכות העבודה ולרמות הלחץ אותן הן חוו (Lyttelton, et al., 2022). אם כך, לטענת החוקרים המגיפה החריפה את אי השוויון בין המינים. זאת ועוד נמצא שהמגיפה החריפה את ההבדלים המגדריים בין גברים ונשים לגבי הדרכים שבהן הם מנהלים משא-ומתן על חלוקת התפקידים ביניהם כאשר ידם של הגברים נמצאת על העליונה. הממצאים מצביעים על כך שהנטל של נשים בעבודה ללא שכר גדל באופן לא פרופורציונלי בהשוואה לגברים. האחריות של נשים לעבודה ללא שכר משתלבת עם הבחירות שלהן בהחלטה היכן ומתי לעבוד. עבודה בתשלום וגם ללא שכר העלתה טענות של "תחרות" על זמנן של נשים תוך שהן מנסות לנווט במסגרת הסדרי זמן-מרחב מגדרי כדי לבצע עבודה ללא שכר ובשכר. מכאן שמשבר הקורונה איפשר הזדמנות מחקרית נדירה לבחון את החלוקה בין בני הזוג ואת אופי הקונפליקט במצב שבו שני בני-הזוג מצויים בבית עם הילדים, והוא אפשר לבחון האם ובאיזו מידה עבודה של גברים מהבית עשויה לתרום למעורבות שלהם בעבודות הטיפול בבית ובילדים ו/או לספק להם מרחב להבניית אסטרטגיות עבודה-משפחה שמזוהות מסורתית עם נשים (Marsh & Musson, 2008). מחקרים עדכניים נוספים שבחנו את ההתמודדות הזוגיות בזמן העבודה המשותפת מהבית מצאו שבני-הזוג חילקו

את מרחב הזמן (הנשים עבדו לרוב בשעות הערב המאוחרות ואילו הגברים עבדו במהלך שעות היום) (רי' למשל Shockley et al., 2021) והן את מרחב העבודה (הנשים עבדו מהחללים הפתוחים ואילו הגברים עבדו מחדר העבודה) (Waismel-Manor et al., 2021). מחקר זה מבקש להמשיך ולפתח תובנות אלה על סמך מידע אמפירי אודות זוגות שעובדים מהבית בימי המגפה על-ידי בחינת ההתמודדות הזוגיות והפתרונות אותם אימצו במטרה להתמודד עם מצב מיוחד זה. מכאן מטרת המחקר הנוכחי הינה לבחון מה היו האסטרטגיות הזוגיות של חלוקת העבודה אותן יישמו זוגות עובדים מהבית על מנת להתמודד עם הלחצים מהעבודה ומהבית ומה היו השלכותיהן, והאם הן סייעו להתמודד עם קונפליקט בית-עבודה.

שיטה

המחקר הנוכחי מאמץ גישה איכותנית ואינדוקטיבית בהסתמך על עקרונות "תיאוריה מעוגנת בשדה" (grounded theory), שהיא מתודולוגיה שיטתית המתאימה במיוחד לבחון את נקודת המבט של פרטים הפועלים בתוך מסגרת של משמעות ולהמחיש באמצעות זאת תופעות חברתיות רחבות יותר (שקדי, 2003; Age, 2011; Glaser & Strauss, 1967; Martin & Turner, 1986). למעשה, מתודולוגיה זו היא אחת הדרכים המקובלות לבחינת יחסים חברתיים תוך התבססות על מידע אישי הנובע מהחוויית האישיות והתהליכים החברתיים של הנחקרים. גישה זו מתאימה במיוחד כאשר נדרשת נקודת מבט חדשה על תופעה יומיומית, כמו במקרה הנוכחי שבחן עבודה מהבית של שני בני-הזוג בצל משבר הקורונה. ההנחה העומדת בבסיס גישה איכותנית זו היא שהתיאוריה צריכה לצמוח על-סמך הממצאים או הקולות העולים מהשטח כאשר תפקידם של החוקרות והחוקרים הוא לפתח מנגנונים המבטיחים שהממצאים תואמים את ההגדרות והמושגים ולאחר מכן לאתר תמות שחוזרות על עצמן (Strauss & Corbin, 1994).

משתתפי המחקר ומערך המחקר

15 זוגות (15 נשים ו-15 גברים), בגילאי 30-57 (ראו טבלה 1). רואיינו בסוף תקופת הסגר הראשון (מאי, 2020). רובם לא עבדו כלל מהבית קודם לכן. הזוגות הם עובדים פרופסיונליים ממעמד בינוני-גבוה, העובדים במשרה מלאה, רובם בתפקידים ניהוליים בכירים, הורים לילדים מתחת לגיל 18 החיים איתם בבית. כל המשתתפים היו בעלי תואר שני ומעלה והיו במקצועות צווארון לבן בתעשיית ההיי-טק, באקדמיה או בסוכנויות ממשלתיות, אותם אנשים הנוטים להחזיק בעמדות שוויוניות מגדריות ושואפים למערכות יחסים שוות (Chatillon, et al., 2018).

המרואיניים נדגמו מכל איזורי הארץ. שיטת הדגימה הינה שיטת "כדור שלג" שבה הוזמנו זוגות לקחת חלק במחקר זה. תחילה פנה צוות המחקר למכרים שנתבקשו להשתתף במחקר וכן להציע משתתפים פוטנציאליים אחרים. כדי להגן על זכויות המשתתפים וכן לעמוד בעקרונות האתיקה המחקרית¹, כל המידע המזהה של המשתתפים הפך לקודים (שמות בדויים) וכל הנתונים נשמרו אך ורק ברשומות צוות המחקר. בסיום ניתוח הנתונים המשתתפים יכלו לקבל את סיכום הממצאים.

¹ המחקר קיבל את אישור וועדת האתיקה של המכללה האקדמית עמק יזרעאל (2020-82).

טבלה 1: מאפייני המשתתפים במחקר

מספר ילדים	עיסוק	גיל	מין	שמות ¹
3	עורכת דין מנהל קבוצה בחברת סטארט-אפ	41	F	עינב
		40	M	מיכאל
2	מהנדסת מנהל בכיר בחברת היי-טק	44	F	גילה
		43	M	רובין
3	מטפלת בדרמה-טרפטיה מנהל בחברה לפתרון בעיות מים	43	F	הדס
		45	M	יובל
2	מנחת נתונים בחברה ביו-טכנולוגית מהנדס	44	F	לינדה
		44	M	אסף
3	יועצת פיננסית בבנק מהנדס	43	F	לימור
		45	M	איתי
2	עורכת דין מהנדס	43	F	מלי
		43	M	בארי
3	מנהלת לשכת פניות הציבור במשרד ממשלתי מנהל משאבי אנוש	44	F	מורן
		45	M	אלון
3	מורה מהנדס בחברה בטחונית	35	F	נאדין
		44	M	ערן
3	מנהלת משאבי אנוש מהנדס	39	F	נופר
		40	M	עופר
2	חברת סגל אקדמי מנהל-מהנדס בחברת סטארט-אפ	47	F	אורלי
		46	M	עומר
3	שרות לקוחות טלפוני בבנק רואה חשבון	30	F	רוית
		34	M	יוסי
2	חברת סגל אקדמי חבר סגל אקדמי	48	F	ריטה
		50	M	יואב
2	חברת סגל אקדמי יועץ ארגוני/מרצה	55	F	ויויאן
		57	M	אדי
3	מורה עובד סוציאלי	37	F	ורד
		44	M	רועי
4	מנהלת משאבי אנוש סמנכ"ל כספים	42	F	זוהר
		44	M	רום

כלי המחקר

כלי המחקר היה ראיון פרטני מעמיק מובנה-למחצה (ראו נספח 1- מדריך ראיון), שנערך עם כל משתתף/ת באמצעות שיחת זום. כל אחד מבני-הזוג רואיין בנפרד על מנת לאפשר דיאלוג חופשי ופתוח בין המראיינת למרואיינים. המרואיינים נשאלו שאלות זהות על החוויה של עבודה מהבית בתקופת הקורונה תוך שהם מתבקשים להתייחס לסיטואציות זהות, וזאת על-מנת לראות את קווי הדימיון והשוני בנקודת מבטם. מדריך הראיונות כלל חמישה חלקים: (א) שאלות דמוגרפיות, כגון גיל, מספר וגיל הילדים, (ב) שאלות הקשורות לעבודה, כגון עיסוק, כהונה בעבודה, זמן נסיעה, ושאלות לפני ובמהלך נעילה (למשל, שעות עבודה ותפוקה נתפסת), (ג) ניסיון בעבודת בית לפני ובמהלך הסגר, כגון שגרה, מיקום בתוך הבית ועיצוב חלל העבודה, (ד) חלוקת עבודה בין בני-זוג לפני ובמהלכו, כולל שאלות לגבי שגרת יומיום לטיפול בילדים ומטלות בית, וכן (ה) שאלות בנוגע לחלוקת החלל עם בן/בת הזוג, כגון "איך אתה תופס את חווית העבודה המשותפת מהבית?" (ראה נספח למדריך ראיונות). הראיונות נמשכו במוצע כארבעים דקות (הן בקרב הגברים והן בקרב הנשים) ולאחר כן שוקלטו ותומללו.

¹ כל השמות המוצגים הינם שמות בדויים על מנת שלמור על אנונימיות

ניתוח הממצאים

ניתוח הממצאים מתבסס על גישה פרשנית וקריאה הרמנויטית שמציעה חיפוש של דפוסים חוזרים במטרה לפענח משמעויות (Age, 2011), ומתאפיין כ"תהליך אנליטי, בדרך כלל לא סטטיסטי, עם יסודות או מאפיינים אינטואיטיביים, שמטרתו מתן משמעות, פרשנות והכללה לתופעה הנחקרת" (גבתון, 2001: 195). הנתונים שנאספו בראיונות נותחו על-ידי קידוד פתוח, שהוא תהליך של בחינה, השוואה והמשגה של הנתונים (Strauss & Corbin, 1994), וכל ראיון נותח בנפרד. לאחר מכן נערך ניתוח דיאדי. מחקר דיאדי מתמקד בפעולה ההדדית או תכונות של שני אנשים הנמצאים במערכת בין-אישית. כלומר, במחקר דיאדי יחידת הניתוח היא מערכת היחסים והקשר בתוכה. התרומה של שיטת ניתוח דיאדית היא בכך שהיא שופכת אור על דפוסי התנהגות בתוך המערכת הבין-אישית (Lyons & Sayer, 2005; Thompson & Walker, 1982). החוקרות קיבצו מושגים דומים שהוצגו על-ידי מספר מרואיינים במטרה לערוך ניתוח השוואתי של התופעה, ואולם התמות לא נקבעו מראש, אלא היו תוצר של תהליך מתפתח ומתמשך שהתבצע תוך כדי הליך הניתוח (Charmaz, 2006).

ניתוח התמות התייחס לשני מדדי ניתוח: ניתוח emic המתייחס לנקודת המבט של המרואיינות והמרואיינים—שעל בסיסן נבנו התמות המרכזיות במחקר—וניתוח etic המתייחס לנקודת מבטן של החוקרות ונשען על ההקשר התיאורטי (תיאוריה פמיניסטית ביקורתית במקרה זה - Reinharz & Davidson, 1992). תהליך זה אפשר לנו למסגר את האסטרטגיות השונות שנקטו הזוגות השונים לצורך איזון עבודה-משפחה, כמו גם חלוקת העבודה ביניהם, ובכך להרחיב את את הספרות על עבודה-משפחה להיבטים דיאדיים.

ממצאים

ניתוח ממצאי המחקר העלה כי הניסיון של בני-הזוג להתמודד עם קונפליקט בית-עבודה השתקף באסטרטגיות שונות שהציפו שאלות יסוד ביחס לחלוקת העבודה בין בני הזוג. פרק הממצאים שלהלן שוטח שלוש תמות מרכזיות שעלו במהלך הראיונות: חלוקת התפקידים בין בני-הזוג, שילוב מקביל של משימות הבית עם משימות העבודה, וחלוקת משימות התכנון והביצוע. ממצאי המחקר העלו שהזוגות, שלעיתים כרעו תחת ריבוי המשימות, נאלצו למצוא פתרונות יצירתיים, לעיתים אף קיצוניים, על-מנת לנסות ולעמוד בציפיות הכפולות מהם - הן להיות הורים טובים לילדיהם והן עובדים טובים למעסיקיהם. על-כן, עם תחילת הסגר, בני-הזוג יזמו אסטרטגיות של יצירת גבולות ושל חלוקת זמן ומשימות ביניהם כדי לאפשר לשניהם לעבוד כשילדיהם איתם בבית ובכך להקל על העומסים שנוצרו כתוצאה מדרישות העבודה והמשפחה. הניתוח הזוגי העלה שהזוגות הרגישו שהבעיה העיקרית שעליהם לפתור היא את טשטוש הגבולות בין העבודה לבית ואת אי-יכולתם לעמוד במשימות העבודה, בגלל דרישות הבית וטיפול בילדים. כלומר, האסטרטגיות הושפעו מכך שבני-הזוג רצו להתחשב האחד בשני בכל הקשור לעבודתם בשכר, כדי ששניהם יוכלו להמשיך ולהיות "עובדים טובים" במקומות עבודתם, אך בפועל בקרב מרבית הזוגות, הנשים ויתרו יותר, הן בהיקף שעות העבודה והן בהתגמשות הכללית. קרי, על-אף שניתן היה לצפות בקרב זוגות אלו לחלוקה שוויונית יותר בתקופה בה שני בני-הזוג חווים את העומס והלחצים בעוצמה רבה, במיוחד כששניהם תלויים זה בזה יותר מתמיד כדי למלא את מחויבויות העבודה בשכר שלהם, נראה שהאסטרטגיות שנבחרו על-ידי הזוגות אינן שוויוניות מבחינה מגדרית ונשים נאלצו לשלם מחיר גבוה יותר מאשר גברים.

חלוקת תפקידים בין בני-הזוג ("היא הגוגל קלנדר, אני המבצע")

האסטרטגיה הזוגית הראשונה היא של הפרדה בין תכנון לבין ביצוע משימות הנוגעות לספירה הביתית בין בני-הזוג. בעוד רבות מהנשים נושאות במוחן את המשימות השונות שכרוכות בטיפול בילדים ובבית וטרודות בארגון וחלוקת המשימות בינן לבין בני-זוגן, הגבר הוא בעיקר מי שמוציא לפועל את המשימות שניתנות לו על-ידי בת-זוגו. התוצאה הבלתי מכוונת של אסטרטגיה זו היא חלוקת אחריות לא שוויונית. יתר-על-כן, כפי שנראה, רוב המשימות שהגברים ביצעו היו משימות מחוץ לבית, וכך שוכפלה החלוקה המסורתית-מגדרית של פנים וחוץ.

זוהר מתארת את חלוקת-העבודה ביניהם באופן הבא:

"אני תמיד אומרת שאני עושה הכל והוא גר בבית. ככה הוא בדרך כלל...הוא אמון על הכריכים בבוקר, יש לו כל מיני משימות, מדיחים, לזרוק כביסה. נגיד עכשיו שהיינו בתוך הפרויקט הזה של הבניה של הבית וזה, אז הוא אמון על כל הבניה, על כל הזה עם הספקים. הוא מנהל את כל החשבונות, חשבונות בנק, תזרימים כספיים, אוקיי? אז זה אחריות שלו. גינה, רכבים, כל מה שקשור בזה. אני יותר אחראית ביגוד, אה, ביגוד, הנעלה, חוגים, קשר עם בית-הספר. בישול, בישול זה דווקא משותף הוא גם אוהב לבשל אז זה משותף...שצריך לקבוע בייביסיטר-אני. בכלל, כל הקשר עם המטפלת, מי מוציא, כל הסידור עבודה הזה – מי מוציא, מי מכניס, מתי אתה בא, מתי אני באה, אני עושה. למשל קניות בסופר, אם אני מספיקה אני עושה מקוון ואם לא אני מכינה רשימה והוא הולך לסופר"

כאשר היא נשאלת האם היא מרוצה מחלוקת-העבודה ביניהם היא עונה:

"לא. תראי, זה גם אפרופו העניין המגדרי, אז אני לא מרוצה לא בגלל שהחלוקה מבחינת המשימות לא הוגנת...אני אומרת 'אוקיי, אתה ניהלת את הפרויקט של הבית, זה לא משהו שיצא לי ממנו ערך יום יומי, זה דברים עתידיים, אבל סה"כ זו אחריות מאוד גדולה וזו עבודה מאוד קשה וזה דורש המון התעסקות וכל מיני דברים כאלה'. אז בהקשר הזה, אם אני מסתכלת בצורה הוגנת, יש איזושהי חלוקה שווה. אני לא מרוצה כי אני חושבת שבכל מה שקשור לילדים בבית בלי שום קשר לחלוקה, האחריות היא אצלי. במיינד-סט, האחריות היא אצלי... במחשבה אני יותר עסוקה בזה. במשימה, אם אני אניגד לו 'תקשיב, לך תקנה לה רצועות להסרת שיער', אז הוא יקנה, הוא יעשה את זה, זה לא נטל עלי. אבל המחשבה אני מרגישה שהיא הרבה פעמים אצלי יותר"

זוהר מתארת את העומס הנובע מחלוקת האחריות הלא-שוויונית בבית. לטענתה, האחריות הגדולה המוטלת על כתפיה, "במחשבה אני יותר עסוקה", החריף את העומס בו היתה שרויה ממילא. בן-זוגה אכן תורם את חלקו אך רק לאחר שהוא מקבל הנחיות מפורשות לביצוען (ללכת לקנות גומיות לשיער).

תמונה דומה מצטיירת אצל יובל והדס. יובל מתאר איך הדס אחראית כמעט על כל המשימות המצריכות תיווך ותיאום מול גורמים אחרים.

"אז לפני הקורונה החלוקה הייתה די ברורה. אני על הבישולים ואחראי על לילה (הכלבה), להוציא אותה לטיולים למרות שגם הדס מוציאה מדי פעם, אבל בשמונים אחוז זה אני. סנדוויצ'ים בבוקר, לרוב גם אני. אני מקווה שאני בקונסיסטנציה עם מה שהדס אמרה. לגבי כביסות חינוך, בגלל שהיא עם הילדים אחר-הצהריים אז היא יותר כל העניין של קשר עם המורות ועם הגננת. זה המחלקה שלה. גם כל הפעילויות, נגיד לתאם חברים, הילדים הגדולים עושים את זה בטח לבד, אבל הקטנה-זה המחלקה שלה. טיפולים רפואיים וקביעת תורים- מחלקת הדס. אני למעשה קורא לה שרת החוץ,

כל הקשר עם העולם החיצון זה הדס. כאשר יובל נשאל האם הוא מרוצה מהחלוקה הזאת הוא עונה: "אמ... כן.. [מעט מהוסס] זה עובד. אני חושב שגם בזה אין מתחים, אם כל אחד עושה את שלו אז גם בזה אין מתחים"

בראיון עם הדס התקבל תימוכין לחלוקת עבודה זו והיא מוסיפה: "כל מה שקשור לחוגים, טיפולים רפואיים לילדים- זה אני. מפגשים חברתיים לילדים- אני. קשר עם העולם- אני. אני קובעת ומקסימום הוא מבצע. אני יכולה להגיד 'תתקשר לזה, תגיד לזה', 'תעשה את זה אתה' והוא לא עושה. בסוף אני עושה כי זה לא יעשה אם לא.

לעומתם ריטה, חברת סגל באוניברסיטה, בת 48, אמא לשני ילדים, מתארת כיצד חלוקת התפקידים בינה לבין בן- זוגה נוצרה מתוך משא-ומתן:

"זה נושא שאנחנו מדברים עליו הרבה, מה לעשות, זה שאני מתעסקת בנושא, אז זה לא נשאר בדלת של הבית, זה נכנס הביתה ומשפיע. אז תמיד היו לנו שיחות על זה, על מי עושה מה וגם דברים עם השנים השתנו. הילדים גדלו, התחילו לעשות גם כל מיני דברים, אז חלק מהדברים עברו גם לאחריות שלהם. אנחנו בינינו, איך אנחנו נגיד שאנחנו מחלקים...כביסה יואב יודע. אני לא יודעת. מאז שקנינו מכונת כביסה חדשה, גם לפני זה הוא עשה, אני לא יודעת אפילו להפעיל אותה, אז את יכולה להיות בטוחה שלא עשיתי אף-פעם כביסה לפחות בשנה האחרונה. אבל אני כן עוזרת בלקפל ומורידה כביסה וכאלה. אני מתחילה את הבוקר בלסדר את הבית. השערות של הכלבה, וכל הרצפה מטונפת, ולסדר קצת והכל לפני שאני מתחילה לעבוד, זה גם כן חלק מהשגרה שתוך כדי שאני שותה את הקפה אני מארגנת מסדרת. אז ניקיון שוטף כזה של לטאטא כל יום זה אני עושה. בישולים אני עשיתי את רוב הבישולים ויואב גם מבשל. פחות על בסיס יום יומי אבל הוא מבשל לא מעט. קניות- אני לא רציתי לצאת, אני רציתי שנעשה משלוחים בכלל בתקופה הזאת. והוא רצה לצאת, סבבה. בשגרה לדעתי יותר לכיוון שלו"...אז כשמדברים על חלוקת-העבודה אחד הדברים שלא מדברים עליהם בדר"כ זה הניהול המנטלי, מי מנהל את הבית, מי המנכ"ל של הבית. וחד משמעית זו אני. אני זאת שזוכרת את הכל, אני זאת שמזכירה, אני זאת שאומרת מה לעשות. ולא משנה כמה אנחנו מדברים על זה והוא מסכים איתי והוא מנסה ומשתדל, לא יעזור כלום. זה לא רק על הילדים, זה על כל הדברים. אני מחלקת הוראות אז הוא עושה. אבל הוא לא יזום..."

יואב, בן 50, בן-זוגה של ריטה, חבר סגל באוניברסיטה אף הוא, מתאר תמונה זהה לחלוטין לזו שציירה ריטה. לטענתו:

"יחסית לזוגות שאני מכיר, אנחנו יחסית שוויוניים אבל זה לעולם לא שוויוני לחלוטין. תמיד ריטה תעשה יותר. זה לא בהכרח מתבטא באחוזים של היקף-עבודה, נאמר מי עשה יותר כביסות. כביסות זה עליי ולצעוק על הילדים שיעשו את המדיח זה שנינו ולטאטא זה עליה. אז יש לנו כל מיני חלוקות. גינן זה עליה, שיפוצים זה עליי. יש לנו חלוקה מסוימת, אבל, מה שנופל הרבה על הכתפיים של ריטה שאני לא עושה זה האחריות על ההרצה של הדברים. זאת אומרת, לדאוג שזה יעשה. כלומר, היא.. נקרא לזה, כמו גוגל קלנדר. לפעמים צריך רק מילה שהיא תגיד לי "מה עם הכביסה" ואז אני מטפל בכביסה כי זה תפקיד שלי. אבל לעיתים בלי הטריגר שלה הדברים לא מתבצעים. אתן לך דוגמה. למשל, ללכת לרופאת השיניים עם הילדים, אז אני הולך איתם. כנ"ל בבישולים. יותר, פחות... בערך. אבל היא זאת שתתכנן את הארוחה ומקסימום תגיד לי תעשה את המתכון הזה. אני שונא לחפש מתכונים...וברגע שנותנים לי את המתכון אז אני מוכן לעשות את העבודה אבל היא זאת שתזכור, בחשיבה, זה נופל על הכתפיים שלה"

משלושת התיאורים הללו עולה שהגברים, על-אף היותם מודעים לכך שרוב הנטל נופל על כתפיה של האישה, עדיין בוחרים לראות את החלוקה כ"פחות או יותר שוויונית". לעומת שני הציטוטים הראשונים, בציטוט של הזוג השלישי נראה שיואב מודע לכך שהחלוקה אינה שוויונית, בעיקר בשל העובדה שהוא "רק המבצע" כהגדרתו. לטענתו, גם העובדה שריטה צריכה לחשוב על הדברים מבעוד מועד, לתכנן ולבקש - כל אלה גורמים עוד יותר לעומס מטלות על כתפיה ולחלוקה בלתי שוויונית ביניהם.

יתר-על-כן, הציטוטים מעידים על כך שחלוקת-העבודה, הטיפול בילדים כמו גם מטלות הקשורות בתחזוקת- הבית וניקיון נשאים עדין בחזקתה של האישה. על-אף שאנו נמצאים בעידן שבו גברים ונשים שותפים לכלכלת הבית, נראה כי נשים מבצעות יותר מטלות ביתיות. חלוקת התפקידים על-פי-רוב, איננה שוויונית ומתבססת, על תפקידי-מגדר "מסורתיים".

אסטרטגיות זוגיות להתמודדות עם עבודה משותפת מהבית ("עכשיו זו משמרת העבודה שלך")

אחת האסטרטגיות שבלטה בראיונות הינה חלוקה ל"משמרות עבודה-משפחה הפוכות", כלומר, בזמן שהגבר עובד, בת-הזוג אחראית על הטיפול בילדים ולהיפך. חלוקה זו בין בני-הזוג נועדה לאפשר פרק זמן מוגדר מראש המוקדש רק לעבודה, ונתפסה כדרך מתאימה להתמודדות עם הדרישות המקבילות של עבודה-משפחה, באופן המתחשב הן בצרכי העבודה של כל אחד והן בטיפול של שני ההורים בילדיהם. בפועל, פתרון זה הוביל לכך שבעיקר בקרב זוגות עם ילדים צעירים, משמרת העבודה של הנשים התרחשה לרוב בשעות עבודה לא שגרתיות, שעות אחה"צ/הערב/הלילה, ולכן רוב הטיפול האינטנסיבי במטלות הבית והזמינות עבור הילדים במהלך היום נעשתה על-ידן. מכאן שבעוד שעל-פניו ההחלטה המשותפת לתאם עבודה במשמרות הפוכות נועדה להקל על שני בני-הזוג, המשמעות של האסטרטגיה בפועל היתה חלוקת עבודה לא שוויונית שבה הנשים נשאו ברוב הנטל של הטיפול בבית ובילדים ועבודתן בשכר החלה בשעות שהן כבר היו תשושות. השילוב בין אלה הוביל להגברת תחושת עומס שהיתה שונה מאוד מזו של בני-זוגן. כך, למשל, תיארו ורד, בת 40, אמא לשלשה ילדים, מורה במערכת החינוך המיוחד ורועי (41), עובד סוציאלי, את חלוקת המשמרות ביניהם, שכללה גם עבודה מחוץ לבית של הגבר:

רועי: מבחינת הקליניקה מהר מאוד נכנסתי ללוח"ז שבו ביום ראשון אני בערב עובד מהבית. וזה היה נוח, כי סידרתי את השעות ככה שזה יהיה אחרי שהילדים הולכים לישון. זאת אומרת זה לא דרש יותר מדי... (ואז) הייתי נכנס לחדר עבודה, כן כן, נכנס לחדר עבודה, שם אוזניות. באמת, אין עם זה שום בעיה וכשזה נגמר אני יוצא למטבח, מכין לעצמי כוס קפה. נכנס, עושה עוד שיחה. מאוד נוח... ביום חמישי אני המשכתי להגיע לקליניקה כי קודם כל, ורד אמרה לי "עדיף שתלך לקליניקה, הילדים יהיה להם לא נוח שאתה מסתגר בחדר ולא רואים אותך". זהו, אז הימים [שעבדת] היו די מטורפים, אבל באיזשהו שלב זה התחיל להיכנס לאיזושהי שגרה. ידעתי שיש יום מסוים שאני עושה ככה, יום מסוים שאני עושה משהו כזה... [אני עובד] עד שעה ארבע, חמש משהו כזה. אבל כשאני מאייש את המשמרת הזאת של הקו החם הזה, אז זה עד שעות-הערב. זאת אומרת, אני אומר לאשתי שתיקח בחשבון שאני פשוט נעלם למשפחה... אני בבית אמנם, אבל אני לא..."

רועי מתאר כיצד על-מנת שיוכל להמשיך בשגרת עבודה שברובה מבוססת על מענה טלפוני למטופלים או קבלת-קהל בקליניקה, הוא ואשתו נאלצו לערוך תיאומים מראש על-מנת שהוא יוכל להתפנות לעבודתו, מחד, והיא לא תקבע פגישות בזמן זה מאידך. לדבריו, כדי שהעבודה תוכל להתבצע ללא הפרעות, הם הקפידו על חלוקת המשאב החשוב ביותר בתקופה זו- הזמן. למעשה, הזוגות העובדים מהבית נאלצו לקבוע משמרות,

דבר שאפשר להם להתנתק מחובות המשפחה על-מנת למלא את דרישות העבודה. רועי מוסיף ומסביר כיצד התבצעה חלוקת המשמרות:

"הייתה הפרדה מוחלטת, ידענו גם לסדר את זה, כי ידעתי מראש שיש משמרת, הייתי אומר את זה לורד גם הייתי בודק איתה מראש שזה בסדר"

ורד מתארת תמונה דומה, כביכול. לטענתה, על-מנת לשמור על שגרת עבודה אופטימלית עד כמה שניתן, היה צורך בהתחשבות הדדית והבנת הצרכים והמגבלות של כל אחד מבני-הזוג:

"תראי, מה שהקשה זה באמת הנושא של ילדים קטנים שהם בבית. אז באמת חיפשתי את השעות או שבעלי נמצא ואז הוא יכול להיות איתם ואני מסתגרת בחדר, או שהבן הגדול לקח על עצמו בצהריים אחריות של להעסיק אותם, לא טלוויזיה, ואני הסתגרתי בחדר... אפשרנו אחד לשני. כמעט לא עבדנו באותו הזמן, אלא אם כן זה היה ממש אחרי שמונה, אחרי תשע אפילו. כן יצא שעבדנו שנינו אם הייתה לי ישיבת-צוות או משהו, זה תמיד אחרי שמונה וחצי (בערב), ואז כן עבדנו באותו הזמן... אז עשינו חלוקת-עבודה מבחינת הזמן"

מדבריה של ורד עולה שהפתרון אותו בחרו נתפס על-ידה כהוגן ומתחשב בצרכים של שניהם. העובדה שרועי *"בודק איתה מראש שזה בסדר"* נותנת לה את התחושה, שכתוצאה מהתיאום ביניהם, שניהם חווים פחות עומס ולחץ, כי *"אפשרנו אחד לשני"*. אך בפועל, כפי שניתן להבין מדבריה, ההתחשבות אינה לגמרי הדדית והיא מארגנת את יומה סביב לוח-הזמנים של בן-זוגה, כלומר קודם הוא מסדר את המשמרות שלו ואז היא ורד מסדרת את המשמרות שלהם בהתאם. למעשה, רועי *"אומר את זה לורד"* והיא מתארגנת בהתאם. כלומר, ורד משלמת מחיר כבד יותר בכך שהיא צריכה להתפשר בשני מובנים- הן במובן של איכות העבודה שלה והן במובן של השעות בהן היא יכולה לעבוד.

בעוד ורד ורועי מציגים תמונה של מעבר מהיר וקל יחסית לעבודה משותפת מהבית ויצירת הסדר-עבודה המקובל על שניהם, הדס, פסיכותרפיסטית במקצועה (בת 43, אמא לשלשה ילדים, נשואה ליובל, 45, עובד בחברה לפיתוח פתרונות מים) משתמשת במושגים של קטסטרופה בתחילת הסגר.

"בהתחלה, כשהתחיל כל הבלאגן, ואז בעצם היה לי גם לעבוד בבוקר ולהספיק להגיע לכל המטופלים שלי, לבדוק מה קורה שם והיו שם המון קרייסיסים, אז כל רגע הייתה לי עוד שיחת-טלפון לעשות ועוד זום ועוד זה, ובינתיים הילדים סביבנו. וגם יובל היה צריך לעבוד... אחרי כמה ימים אנחנו הבנו שאנחנו צריכים לעשות איזשהו סדר שמשעה כזאת עד שעה כזאת אני עובדת ואחר-כך יובל, ואנחנו מתחלפים, עושים משמרות. אבל עד שלא הבנו את זה, זה היה קטסטרופה. זה היה מאוד-מאוד מציף ומאוד מעורבב וגם שהילדים היו, כל הלמידה מרחוק והיינו צריכים לעזור לפחות לבן שלנו בזה. הכל ביחד היה too much ועוד הגננת של הקטנה וכל הזה שלה [המטלות שהגננת שלחה] לא הוסיף...."

לדבריה, הצורך להיות זמינים לילדים כאשר מטלות ודרישות העבודה לא עוצרות, הביאו לגלישה של תפקידי העבודה לתפקידי המשפחה ולתחושה של קריסה תחת עול ריבוי המשימות.

לצד הפתרונות שמציגים הדס ויובל וורד ורועי, נשים רבות טענו שהזמן היחיד שנשאר להן לעבוד מהבית הוא שעות אחר-הצהריים או שעות-הלילה אחרי שהילדים הלכו לישון. אורלי, חברת סגל אקדמי, בת 46, אמא לשני ילדים, ובעלה עומר, מנהל בחברת סטארט-אפ, בן 45, הגיעו לפתרון קיצוני:

"שבועיים אחרי שהתחיל הסגר, אני הייתי בבוקר כל הזמן עם הילדים, עומר עבד מהבית. ואז אחר-הצהריים היינו מנסים קצת להתחלף שאחר-הצהריים הוא יהיה ואני אתחיל לעבוד על המשימות שלי. אבל זה לא כל-כך עבד בגלל ששנינו נכחים בבית וזה שני ילדים קטנים. כל הזמן היו הסחות דעת והפרעות... ועומר הרגיש שהוא לא מספיק שום דבר ואני הרגשתי שאני לא מספיקה שום דבר, ואז אמרנו "אוקיי, אין לנו ברירה", עומר הציע את הפתרון הזה ואמרנו 'טוב, ננסה', אז מה שבאמת קורה עכשיו, האמת כמעט שלושה שבועות, עומר קם בשלוש בלילה, הולך לעבודה עד סביבות אחת-עשרה וחצי-שתיים-עשרה. מגיע הביתה, אוכלים צהריים, נחים טיפה, ואז אחר-הצהריים זה תלוי. אם לו יש שיחה אני לוקחת את הילדים החוצה ואת הכלב לטיול. אם לי יש שיחה, משהו כזה, הפוך. ואז התארגנויות לערב, עומר בדר"כ עושה את המקלחת, אני מכינה בינתיים את ארוחת-הערב וכשהם הולכים לישון בסביבות שמונה וחצי-תשע אני [עובדת] עד שתיים-שלוש לפנות בוקר, זאת אומרת אני הולכת לישון ועומר בעצם קם. ומתחילה את שגרת-היום בשש שלוש בבוקר"

עומר אף הוא מציג תמונה דומה. לטענתו על-מנת שהוא יוכל לעבוד ולהציג את התפוקות הרצויות לארגון, הם החליטו שהוא יעבוד בבקרים ואז המשמרות יתחלפו:

"הילדים פה מתעוררים בשש ואז אין לי סיכוי להמשיך לעבוד. אני לא מאלה שיכולים להגיד "טוב, יש פה תינוקת שבוכה אבל זה זמן של אשת"י ובן החמש נכנס לחדר, זה מאוד קשה. ככה זה עושה איזושהי הפרדה. "עכשיו אני בעבודה", יש שם שקט. גם הבוס שלי מגיע לשם, הוא מגיע בשלוש [בבוקר]. ואז זה עוזר לי לסגור המון דברים. ויש לי את החדר, אין שם אף אחד מן-הסתם, מתחילים להגיע אנשים בסביבות שמונה-תשע. אז יש לי ככה עד עשר-אחת-עשרה, זה נותן לי שש-שבע שעות לעבוד... תראי, זה לא חיים... בוא נאמר היום, שלוש בלילה היא (אורלי) נכנסה למיטה, עשינו כִּף ואני יצאתי והלכתי לעבודה, אחרי שסיימה את העבודה ועוד דברים של ההרצאות וכאלה"

אכן, אורלי ועומר מציגים אסטרטגיה שגם היא על-פניו נבעה מתוך הסכמה והדדיות בין שני הצדדים. המקרה של עומר ואורלי חריג ביחס לזוגות אחרים, שכן תחושת העומס והלחץ נחו במקרה הזה כמעט באופן שוויוני - עומר מצידו ויותר על שעות שינה וקם מוקדם בבוקר על-מנת לחזור עד לשעות הצהריים הביתה לעזור לה עם הילדים. יחד עם זאת, לאורך כל שעות הבוקר, שהן גם לרוב שעות העבודה המקובלות, בהן מתקיימות ישיבות החוג, שבהן הקולגות זמינים יותר להתיעצויות וכדומה, אורלי נמצאת עם הילדים. לשון אחר, בעוד עומר המשיך לעבוד ב"משמרת הבוקר" הרגילה והמקובלת, היא לעומתו השתבצה במשמרת השלישית (שעות אחר-הצהריים/ערב/לילה), שעות שבהן לרוב הפרודוקטיביות יורדת, והיא אינה יכולה לקיים אינטראקציות חברתיות עם הקולגות או להשתתף בישיבות-החוג. מכאן, למרות שעל-פניו מצטיירת כאן חלוקה שוויונית ותחושות דומות של עומס, בפועל נראה שגם במקרה זה נשמרים יחסי-הכוחות המובנים והחלוקה היא בלתי-שוויונית.

עבודות בית תוך כדי העבודה ("לערבב את הפסטה תוך כדי שיחת עבודה")

אסטרטגית חלוקת המשמרות מתארת כיצד הנשים בחרו (לכאורה) לקחת את המשמרות הפחות טובות, המיועדות לעבודה בשכר, ולכן נפגעה עבודתן והן חשו תשישות מהעומס הרב. בו-זמנית נוצרה אסטרטגיה משפחתית נוספת שהשפיעה בעיקר על הנשים: בשעות שבהן היו אחראיות על הבית והטיפול בילדים (שעות הבוקר והצהריים), הדרישות מהמעסיק ומעמיתיהן לא פסקו. כלומר התווסף לחץ שבא לידי ביטוי בצורך לשלב בין הצורך לטפל בילדים ובמקביל לשדר מקצועיות מול הארגון והמעסיק. ההורים בכלל, והנשים בפרט, נאלצו לבצע את המטלות הביתיות (כמו בישול וניקיון או עזרה לילדים בלימודיהם) באותן השעות בהן התקיימו ישיבות-עבודה או במקביל לביצוע משימות הקשורות לעבודה

ולפעילות השוטפת של הארגון (למשל העברת שיעור בזום). רוב המרואיינים התייחסו לכך שישנו קושי גדול לשלב את דרישות העבודה במקביל לצורך להיות זמין לילדים הנמצאים בבית ודורשים את תשומת ליבם של ההורים. אך מניתוח הממצאים עולה כי העומס שבשילוב שני תחומי- החיים נחוה בצורה משמעותית ובתדירות גבוהה יותר בקרב הנשים. בעוד הגברים המשיכו לעבוד ברצף יחסית במהלך היום, הנשים נאלצו פעמים רבות לבצע בו-זמנית ו/או להפסיק את עבודתן ולטפל בסוגיות הקשורות לבית ולהיפך, להפסיק לטפל בילדים על-מנת להיענות לדרישות מהעבודה. העומס הפך משמעותי עוד יותר מאחר ומדובר בהורים לילדים קטנים, לעיתים אף פעוטים, אשר תלויים בהם לצורך פעולות בסיסיות, כמו הכנת ארוחות, התערבות בריבים בין האחים, עזרה במשימות לימודיות אחרות וכד'. ורד, מתארת את הקושי:

"זה היה הרבה יותר קשה. היה שבוע שבאמת... באיזה יום התקשרתי למישהי חזרה מהצוות שלנו ואמרתי לה "זה לא נורמלי לשלב בין הבישולים, הניקיונות, הוואטסאפ, הזומים והילדים" זה לא פשוט. מאוד לא פשוט. כי בעצם כולם פונים, גם בגלל שאני מרכזת את הנושא של הטכנולוגיה, פונים אלי עם כל מיני שאלות... ביומיום, במצב הזה אני בעבודה, בטוח. אם היא תקשר בערב זה משהו אחר, אבל כשהיא בשיעור זה אומר שאני גם בעבודה. אז אם אני בשיעור לא אענה לה ואחזור אליה אחי"כ או שאני באמת בשעות האלה של ההדרכה ויכולה לענות. פה זה היה שהיא מתקשרת ואני בינתיים מערבת רוטב לפסטה. זה היה ממש ככה, שזה היה הכל ביחד. היו ימים שזה ממש היה too much"

לדבריה של ורד, העובדה שהיא נדרשה לא פעם להכין את ארוחת-הצהריים במקביל לשיחת-עבודה, יצרה אצלה לחץ ועומס גדולים אותם היא התקשתה להכיל או לנטרל. רועי, בן-זוגה של ורד אינו משלב בין המטלות: "אני אומר לאשתי שתיקח בחשבון שאני פשוט נעלם למשפחה... אני בבית אמנם, אבל אני לא...".

זוהר, נשואה לרון (בן 44, עובד בסטארט-אפ כסמנכ"ל כספים), מנהלת משאבי אנוש בחברת סטארט-אפ (בת 42 + 4 ילדים) מתארת אף היא סיטואציה שמטלטלת אותה רגשית, כשהיא נאלצת להיות זמינה עבור צרכי ילדיה ובמקביל לעמוד בציפיות ממנה כחברת הנהלה:

"השבוע ביום שלישי היתה צריכה להיות לי פגישה עם הסמנכ"ל תפעול באחת וחצי בצהריים. עכשיו אמרתי "טוב", הבנות שלי סיימו באחת את הלימודים, אני אלך לאסוף אותן, הייתי צריכה להוציא כסף לאיזה ספק שמגיע ובאחת וחצי להיות בשיחה. גם אמא שלי הכינה צהריים ולא היה פה אישיו ואמרתי "טוב, אני אוספת אותן והן הולכות לאמא שלי אז אפילו יש לי שקט לדבר". ואז אספתי את הבנות ואיך שהבת שלי השנייה נכנסה לאוטו היא פתאום התחילה כזה "אמא יש לי פיפי יש לי פיפי, התחילה לבכות. אז עצרתי לה באמצע הדרך. אמרתי לה "תתאפקי תתאפקי". כמוכן שלא הלכתי להוציא כסף. עצרתי לה באמצע הדרך והיא עשתה פיפי והיא נרטבה והרטיבה את הנעליים ובבכי ומבוכה מכל הסיטואציה וזה, והיא נכנסה לאוטו והגענו הביתה ואני מנסה תוך כדי להפשיט אותה והנה אחת וחצי וההוא מתקשר אליי ואומר לי "אנחנו מתחילים לדבר?" ואני כאילו הרגשתי שזהו. שאין אני מרוסקת. כאילו שאני לא יודעת מה לעשות עם עצמי עכשיו. גם את יודעת, ברור, מן הסתם, זה לא רק זה שבסדר כאילו הייתי אומרת לו "תקשיב, בוא נדבר בשתיים". זה לא רק זה. זה שהבת שלי לא הלכה לשירותים כי אולי היא בחרדה ואולי היא חוששת ואולי היא מפחדת ואני אפילו לא יכולה להיות שם ולהכיל את זה כי יש לי פגישה עכשיו פקקטה ואני צריכה לעלות לפגישה. ואחרי הפגישה הזאת יש לי עוד פגישה. ובסוף אכלתי צהריים רק בארבע ובחמש כבר הייתה לי ישיבת הנהלה וככה היה נראה היום שלי"

לעומתה, רון בעלה תיאר מצב שבו בכל הקשור לטיפול בילדים הוא בעיקר "מראה נוכחות" כדבריו:

”... בשמונה הייתי יושב לעבוד עד שאחת הבנות קמה, ואז צריך לעזור לה כמה דקות. ואז מגינגלים און-אוף שיחות. יש שיחות שהן קבועות יחסית, ואז אחר-הצהריים הייתי חצי שעה עם הילדות. מנסה להראות נוכחות. ... אחר-כך מנסה לעשות עוד שעתיים של עבודה משמעותית ואחר-כך קצת עם הילדים. לדחוף אותן לעשות משהו מועיל. אהה. גם הבת שלי בגמילה אז לפעמים הייתי צריך לעצור שיחת עבודה כדי לעזור בענייני פיפי וכאלה. אבל זה היה בקטנה. ויש הרבה טשטוש בין העבודה והמשפחה... לפעמים הבנות באות למשרד, אבל הן מבינות שהן לא יכולות להפריע שאני בשיחה”

התיאור של זוהר מתאר קונפליקט ברור בין דרישות העבודה לדרישות הבית שבאו לידי ביטוי בצורה קיצונית. מדבריה נראה ש”במאבק” ביניהן, העבודה ”ניצחה”. הצורך לא לאכזב את הסמנכ”ל, לעמוד בציפיות ממנה ולהתחבר לשיחת העבודה, הובילו אותה למצב קיצוני של מתח ותסכול בכל הקשור להיותה אמא שילדה קטנה תלויה בה, ולרגשות אשם על כך שביקשה ממנה להתאפק. העובדה שהיא מרגישה שהיא לא נמצאת שם בשביל ביתה ולהכיל את צרכיה הובילה אותה ל”התרסקות” כדבריה.

בעוד לפי זוהר הסיטואציה טלטלה אותה, נראה שאצל רון, הליך הגמילה הוא עוד סוגיה הדורשת את תשומת ליבו הרגעית אך לא מעבר לכך. מבחינתו, עזרה לביתו בהליך הגמילה זהה במשקלה לכל בקשה אחרת של ילדותיו. הפער בתיאור המקרה מנקודות המבט של שני בני-הזוג מעיד שאסטרטגיה זו הובילה ללחץ ועומס בקרב הנשים שהוא לאין ערוך גדול מזה של גברים שהרשו לעצמם להתנתק מהנטל הרגשי כדי להתפנות לעבודה. בעוד ניתן היה לשער שמשבר הקורונה והמעבר של שני בני-הזוג לעבוד מהבית יוביל לחוויות דומות יותר, אם לא זהות, נראה שזה לא המצב. ממצאים דומים עלו גם בניתוח ראיונות עם בני-זוג אחרים, מהם עולה שהנשים חשו קושי נפשי ופיזי רב יותר מאשר הגברים. מהתיאורים השונים עולה שעל-אף ששניהם עובדים במשרות מלאות, חלוקת-העבודה הלא-שוויונית השתמרה על-אף שהגבר נכח יותר בבית, ולמעשה רוב המטלות הביתיות נשארו בחזקת הנשים. מכאן שלמרות שהמעבר לעבודה מהבית של שני בני-הזוג היה עשוי לשנות את חלוקת-העבודה בין בני-הזוג, נראה שהמצב משעתק ומנציח את אי-השוויון בניהם ומגביר את תחושת הלחץ של הנשים.

דיון

המחקר הנוכחי ביקש לבחון את אופני ההתמודדות של בני-זוג הטרוסקסואלים במצב משבר קיצוני (מגפת הקורונה), שחייבה אותם לעבוד מהבית, כשילדיהם נמצאים אף הם בבית. הזוגות שהשתתפו במחקר עובדים במקצועות פרופסיונליים המאופיינים במידה רבה של גמישות בזמן העבודה, וזו נוצלה כדי להחליט מתי כל אחד יעבוד במהלך היום (Waismel-Manor et al., 2021). ממצאי המחקר העלו שעל-אף שניתן היה לצפות שנוכחותם של שני בני-הזוג בבית תגביר את השוויון ביניהם, בעיקר במשפחות ממעמד בינוני-גבוה שעסוקות ביחסי אי-השוויון היחסי בביתם, בפועל תעסוקת הגבר קיבלה עדיפות ונשים נאלצו להתמודד עם קשיים רבים יותר הכרוכים בעבודה מהבית. בהתאם למחקרים קודמים (למשל Shockley et al., 2021) הממצא המרכזי העולה מהמחקר הינו שאסטרטגיות הזוגיות תרמו לתחושת עומס גדולה יותר בקרב הנשים מאשר בקרב הגברים. אסטרטגיות הזוגיות המובילות אותן מצאנו במחקר נוגעות כאמור בשלושה תחומים. אסטרטגיה הזוגית הראשונה עסקה בחלוקת התפקידים בין בני-הזוג. ממצאי המחקר הנוכחי, המתארים חלוקה לא שוויונית בין בני-הזוג בתפקידים ובמשימות בספירה הביתית, עולים בקנה אחד לממצאים שעולים ממחקרים על חלוקת תפקידים בין גברים ונשים. בנות-הזוג משקיעות הן יותר רב יותר והן לוקחות על עצמן יותר תפקידים מאשר בני-הזוג (Lyttelton, et al., 2022; Robertson et al., 2019) וכך אי-השוויון

משועתק ומונצח. כלומר, מעבר לעומסים והלחצים אותם חוו הנשים כתוצאה מחלוקת-עבודה זו, הנשים תיארו לא רק עומס פיזי (עבודה בשעות המאוחרות של הלילה) ועומס רגשי (לבקש מהבת להתאפק), נשים חוו גם עומס מנטלי. עומס מנטלי מוגדר כעומס הקיים בתכנון וארגון המשימות (כגון, דאגה לענייני הקשורים בבית הספר, חינוך וחוגים Offer, 2014; Nordenmark & Vinberg, Strandh, 2012).

האסטרטגיה הזוגית השנייה נסובה סביב ניסיון ההתמודדות עם עבודה משותפת מהבית. ממצאי המחקר הנוכחי חושפים את הוויתורים שנאלצו הנשים לעשות על-מנת להמשיך להיות אימהות טובות ועובדות טובות. קרי, הנשים לרוב עבדו במשמרות הפחות אטרקטיביות (שעות הערב המאוחרות) בעוד בשעות הבוקר נטל הטיפול נפל בעיקר על כתפיהן. בכך ממצא זה נמצא בהלימה למחקרים קודמים העוסקים בתלות ההדדית בין הבית לעבודה. גם כאן ניתן להבחין שהסגר והעבודה מהבית הביאו לכך שהגבולות בין חלקי המערכת (בית ועבודה) הפכו לחזרים, כך שהתנסויות ורגשות בתפקיד אחד הושפעו והשפיעו על ההתנסויות והרגשות בתחום אחר (Allen et al., 2021; Chesley, 2005). יתרה מכך בני-הזוג הבינו שעל-מנת להיות "הורים טובים מספיק" ו"עובדים טובים מספיק" עליהם לחלק ביניהם את משמרות העבודה ובכך לנסות למתן את המתח והעומס שנוצרו מהתנגשות שני התפקידים. ואולם, כפי שניתן להבין מדברי בני-הזוג כאן, חדירת הגבולות יוצרת מתח-תפקידי מבני ומתמיד הן בעבודה והן בין בני-הזוג. מתח זה השפיע על התייחסותם לעבודה, על ההשקעה בעבודה, ובאופן עקיף עשוי להשפיע על ביצועי העבודה.

האסטרטגיה הזוגית השלישית התמקדה בשילוב עבודות בית תוך כדי העבודה. ממצאי המחקר עולה שחלוקת העבודה הבלתי שוויונית שועתקה והונצחה ושמרבית משימות הבית בוצעו על-ידי הנשים. כך שבעוד שניתן היה לצפות שהעבודה מהבית של שני בני-הזוג תשנה את חלוקת העבודה ביניהם, הרי שבפועל לא רק שהמצב לא השתנה, אלא הנשים חוו תחושת לחץ גבוהה יותר באופן כללי ובהשוואה לגברים בפרט.

ממצאי המחקר חושפים את התהליכים שעברו הזוגות בכדי להתמודד עם העומס הנובע מחלוקת האחריות הבלתי-שוויונית בבית, שהחריף במהלך הסגר, ומראים שהזוגות יישמו אסטרטגיות שנועדו לעזור להם לשלב את דרישות הבית עם דרישות העבודה. הזוגות הבינו שעליהם לחשב מסלול מחדש לגבי חלוקת העבודה ביניהם על-מנת שכל אחד מהם לחוד, ושניהם ביחד, יוכלו להתמודד עם טשטוש הגבולות ודרישות הבית והעבודה. תחת התנאים החריגים של הקורונה, זוגות, במיוחד עם ילדים צעירים, קיבלו החלטות יוצאות-דופן (למשל, לקום בשעות הלילה על-מנת לנסוע לעבודה), כדי לאפשר להם להיות הן עובדים "טובים" והן הורים "טובים". ניכר כי טשטוש הגבולות ותחושות הקונפליקט בקרב נשים תרמו לעומס רב עליהן, פיזי, רגשי ומנטלי. כלומר, האסטרטגיות הזוגיות שאומצו על-ידי בני-הזוג לא היו שונות מבחינה מגדרית מחיי היומיום השגרתיים, והן יצרו עומס (פיזי ומנטלי) בעיקר על הנשים מאחר וחלוקת-העבודה, שציפינו שתהפוך לשוויונית יותר, לא קרתה בפועל משום שהן אפשרו לגבר לעבוד בשעות העבודה הסטנדרטיות, בעוד שהנשים נאלצו לוותר על שעות-עבודה ולעבוד "במשמרת שלישית" אחרי שהילדים הלכו לישון (Hochschild & Lyttelton, et al., 2022; Machung, 2012). אסטרטגיות אלו שיעתקו את המצב הקיים, הנציחו את אי-השוויון המובנה באופן תרבותי ובכך גם שימרו את יחסי-הכוחות הבלתי שוויוניים בין בני-הזוג. נקודה זו מעניינת במיוחד לאור העובדה שכל המשפחות שהשתתפו במחקר שייכות למעמד בינוני-גבוה ובקרב כולן קיימת המודעות (ואף הרצון) לייצר חלוקה שוויונית יותר בין בני-הזוג, חלוקה שלא התרחשה הלכה למעשה.

מגבלות המחקר וכיווני מחקר עתידיים

ממצאים המחקר מספקים תובנות חשובות לגבי האסטרטגיות הזוגיות שאומצו על-ידי בני-הזוג. עם זאת, לאור המדגם הקטן לא ניתן להכליל את הממצאים הללו על כלל המשפחות בהן שני בני הזוג עובדים מהבית, בכל ההקשרים החברתיים ובכל הארגונים. מאחר שנראה כי מגמת חדירת מקום העבודה לבית יימשכו מעבר

למגיפה הנוכחית, המחקר הנוכחי מצביע על כמה כיווני מחקר עתידיים ומציע לבחון את החוויות של עבודה מהבית, ועבודה מרחוק באופן כללי, בהקשר למגוון רחב יותר של משפחות, כמו למשל משפחות חד-מיניות, כמו גם למגוון רחב יותר של מקצועות וארגונים. בנוסף, השוואה בין ישראל למדינות אחרות עם מאפיינים תרבותיים שונים עשויה אף היא להעשיר את הידע בנושא. לבסוף, מאחר והמחקר נעשה עם תחילתה של המגפה, בה בני-הזוג נדרשו לקבל החלטות נקודתיות בנוגע לצרכים מסוימים, מעניין יהיה לחזור לאותם הזוגות ולבחון האם לאחר הכניסה לשגרת עבודה משותפת מהבית, נוסחו הסדרי עבודה חדשים, והאם נעשתה רפלקציה ומחשבה על התהליך אותו הם עברו, ומה הם היו משנים (אם בכלל) ביחס לפתרונות אותם הם אימצו.

השלכות תיאורטיות ומעשיות

מבחינה תיאורטית למחקר זה תרומה לתחום המחקר של עבודה-משפחה וליחסי הגומלין שבין שני סוגי הגלישות (spillover): עבודה-אל-משפחה ומשפחה-אל-עבודה. למרות ההבנה רבת-השנים שתפקידי העבודה עלולים להפריע למילוי תפקידי המשפחה ולהיפך, מרבית המחקרים מתרכזים באופנים בהם לעבודה יש השפעה (שלילית) על המשפחה ועל חלוקת העבודה בתוכה, ורק מעטים בוחנים את השפעת חלוקת העבודה במשפחה על יכולת התפקוד בעבודה בשכר (Keene & Reynolds, 2005; Marsh & Musson, 2008). המחקר הנוכחי מתמקד באופנים אלו של השפעות הדדיות בין העבודה לבית, ובמיוחד במאבק על חלוקת התפקידים והזמן המושקע בטיפול במשימות הבית כחלק מהגלישה של הבית לעבודה וכחלק מהדיון התיאורטי על חלוקת העבודה בין בני-זוג. באופן ספציפי, המחקר מצביע על כך שיחסי הכוח בבית נודדים ממקום העבודה אל הבית, שכן הנשים התקשו—יותר מגברים—לעמוד בציפיות לעבודה אפקטיבית ופרופסיונלית מהבית.

ההשלכות המעשיות של מחקר זה הן הגברת המודעות של שני בני-הזוג לצורך באסטרטגיות זוגיות שוויוניות בעבודה מהבית, וכן להאיר את המשמעויות של אי-השוויון על חלוקת התפקידים המגדרית, כמו גם על תחושת הקונפליקט הנחווית כתוצאה מחלוקה לא הוגנת כלפי נשים. בנוסף, ממצאי המחקר מדגישים את החשיבות של קיום דיאלוג משפחתי ומשא ומתן מתמשך ויצירתי על סוגי הפרקטיקות והאסטרטגיות שיתנו מענה הולם לצרכי כל אחד מבני-הזוג בתפקידיהם כהורים וכעובדים בשכר.

מבחינה ארגונית, ההשלכה המעשית המיידית היא שעל ארגונים להבהיר ולהגביל באופן ברור את דרישותיהם לגבי תפוקות ושעות עבודה, ולספק לעובדיהם פתרונות המתחשבים בקשיים הייחודיים של זוגות עובדים מהבית, כמו גם לתת את הדעת למרחבי עבודה-בית מודעי-מגדר. נראה כי מספר הארגונים המעודדים ותומכים בהסדרי עבודה גמישים, לרבות עבודה מרחוק, צפוי להמשיך לגדול. ארגונים כבר מזמן הכירו בכך שהעובדים הם המשאב היקר ביותר שלהם. מנהלים נדרשים לאמץ שיטות ניהול המאפשרות לעובדים לאזן בין תחומי-החיים השונים (כלומר, בית ועבודה). מנגד, העובדים נדרשים להיות מסוגלים לעבוד באופן עצמאי ולנהל את זמנם ועבודתם ביעילות. על מנת לשמר עובדים יש ליצור אקלים ארגוני המקדם ומעודד ניהול גמיש (Searle et al., 2011). בנוסף, על ארגונים הגביר את המודעות בקיום דיאלוג משפחתי ומשא ומתן מתמשך ויצירתי על סוגי הפרקטיקות והאסטרטגיות שיתנו מענה הולם לצרכי כל אחד מבני-הזוג בתפקידיהם כהורים וכעובדים בשכר. מנקודת מבט חברתית רחבה יותר, הפצה והסברה על שינוי דפוסי העבודה מהבית בקרב משפחות בהן שני בני-הזוג עובדים זוגות ובעלי שכר כפול הן בתקשורת ובאקדמיה והן בחקיקה, עשויה לזרז את ההתאמה בין הציפיות המגדריות למשפחה ולמקום העבודה המעצבות את יחסי הפרט והחתימה לשוויון מגדרי.

לסיכום, ההשלכות הרחבות של מחקר זה הן ההבנה שגברים ונשים לא "נכנסים" למשא-ומתן על הזכות לחלוקת תפקידים שוויונית, אלא "נכנסים" אליו דרך החוזה/המשטר המגדרי המקובל בישראל. משטר זה גורם לכך שנשים מוותרות מראש על זכויותיהן—ובכלל זה זכותן למשאב החשוב ביותר, קרי זמן—ואילו גברים מקבלים זכות זו כמובנת מאליה. לפיכך, המאבק על הזמן ועל חלוקת העבודה השוויונית כלפי חוץ במצבי עבודה מהבית הופכים להיות חלק מהשעתוק של הסדר המגדרי.

רשימת מקורות

- אבירם-ניצן, ד' (8.6.2020). משבר הקורונה: עבודה מהבית. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה. נדלה מתוך: <https://www.idi.org.il/blogs/special-economic-survey/march-april-2020/31797>
- גבתון, ד' (2001). תיאוריה המעוגנת בשדה: משמעות תהליך ניתוח הנתונים ובניית תיאוריה במחקר האיכותי. בתוך: נ. צבר-בן יהושע (עורכת), *מסורות וזרמים במחקר האיכותי* (עמ' 195-228). לוד: דביר.
- קוליק, ל' רמון, ד' ו בלקנינהורא, מ' (2022). סומכות רק על עצמן: מתח, התמודדות והערכת יעילות בעבודה בקרב אימהות שעבדו מהבית בגל הראשון של מגפת הקורונה. *סוגיות בחברה הישראלית*, 31(1), 5-38.
- שמיר-בלדרמן, א' ושמיר, מ' (2022). הגורמים המסבירים חרדה מצבית בקרב אימהות יחידניות מבחירה בישראל בתקופת משבר הקורונה. *סוגיות בחברה הישראלית*, 31(1), 39-70.
- שקדי, א' (2003). מילים המנסות לגעת: מחקר איכותני – תיאוריה ויישום. תל אביב: הוצאת רמות.
- Allen, T.D., Golden, T.D., & Shockley, K.M. (2015). How Effective is Telecommuting? Assessing the Status of our Scientific Findings. *Psychological Science in Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary management and work-nonwork balance while working from home. *Applied Psychology*, 70(1), 60-84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Ammons, S.K. & Markham, W.T. (2004). Working at Home: Experiences of Skilled White Collar Workers. *Sociological Spectrum*, 24(2), 191-238. <https://doi.org/10.1080/02732170490271744>
- Ashforth, B.E., Kreiner, G.E., & Fugate M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *Academy of Management*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Blair-Loy, M. (2003). *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.1080/02732170490271744>
- Cahusac, E., & Kanji, S. (2014). Giving Up: How Gendered Organizational Cultures Push Mothers Out. *Gender, Work & Organization*, 21(1), 57-70. <https://doi.org/10.1111/gwao.12011>
- Chatillon, A., Charles, M., & Bradley, K. (2018). Gender ideologies. In B. J. Risman, C. M. Froyum, & W. J. Scarborough (Eds), *Handbook of the Sociology of Gender*, (pp. 217-226). Springer, Cham.

- Chamorro-Premuzik, T. & Ibarra H. (2020). Why Killing the Office Won't Close the Gender Gap. *Fast Company* (27, June 2020) <https://www.fastcompany.com/90521873/why-killing-the-office-wont-close-the-gender-gap>
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. New York: Sage.
- Chauhan, P. (2022). "I Have No Room of My Own": COVID-19 Pandemic and Work-From-Home Through a Gender Lens. *Gender Issues*, 39(4), 507-533. <https://doi.org/10.1007/s12147-022-09302-0>
- Chesley, N. (2005). Blurring boundaries? Linking technology use, spillover, individual distress, and family satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 67(5), 1237-1248. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00213.x>
- Chung, H. & van der Lippe, T. (2018). Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Clark, S.C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Fitzgerald, M. A. & Winter, M. (2001). The Intrusiveness of Home-Based Work on Family Life. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(1), 75-92. <https://doi.org/10.1023/A:1009444820906>
- Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoeije, J., & De Cooman, R. (2018). All Wired, All Tired? Work-Related ICT-Use Outside Work Hours and Work-to-Home Conflict: The Role of Integration Preference, Integration Norms and Work Demands. *Journal of Vocational Behavior*, 107(Aug.), 86-99. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.008>
- Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory*. Hawthorne, NY: Aldine Publishing Company.
- Goldscheider, F., Bernhardt, E. & Lappegård, T. (2015). The Gender Revolution: A Framework for Understanding Changing Family and Demographic Behavior. *Population and Development Review*, 41(2), 207-239. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2015.00045.x>
- Halbesleben, J.R.B., Wheeler, A.R., & Rossi, A.M. (2012). The Costs and Benefits of Working with One's Spouse: A Two-Sample Examination of Spousal Support, Work-Family Conflict, and Emotional Exhaustion. *Journal of Organizational Behavior* 33(5), 597-615.
- Halbesleben, J.R.B., Zellars, K.L., Carlson, D.S., Perrewe, P.L., & Rotondo, D. (2010). The Moderating Effect of Worklinked Couple Relationships and Work-Family Integration on the Spouse Instrumental Support-Emotional Exhaustion Relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 371-387. <https://doi.org/10.1037/a0020521>
- Hank, K. & Steinbach, A. (2020). The Virus Changed Everything, Didn't It? Couples' Division of Housework and Childcare Before and During the Corona Crisis. *Journal of Family Research*. <https://ubp.uni-bamberg.de/jfr/index.php/jfr/article/view/488/438>
- Hill, J.E., Erickson, J.J., Holmes E.K., & Ferris M. (2010). Workplace Flexibility, Work Hours, and Work-Life Conflict: Finding an Extra Day or Two. *Journal of Family Psychology* 24(3), 349-358. <https://doi.org/10.1037/a0019282>

- Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home*. Penguin.
- Hu, J., Chiang, J. T. J., Liu, Y., Wang, Z., & Gao, Y. (2023). Double challenges: How working from home affects dual-earner couples' work-family experiences. *Personnel Psychology*, 76(1), 141-179. <https://doi.org/10.1111/peps.12559>
- Jackson, A.P. & Scharman J.S. (2002). Constructing Family-Friendly Careers: Mothers' Experiences. *Journal of Counseling and Development*, 80(2), 180-187. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2002.tb00181.x>
- Jurik, N.C. (1998). Getting Away and Getting By: The Experiences of Self-Employed Homeworkers. *Work and Occupations*, 25(1), 7-35. <https://doi.org/10.1177/0730888498025001002>
- Keene, J. R., & Reynolds, J. R. (2005). The job costs of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 26(3), 275-299. <https://doi.org/10.1177/0192513X04270219>
- Kossek E.E., Ruderman M.N., Braddy P.W., & Hannum K.M. (2012). Work-Nonwork Boundary Management Profiles: A Person-Centered Approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1): 112-128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>
- Kreiner, G.E., Hollensbe, E.C., & Sheep, M.L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704-730. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916>
- Lapierre, L. M., Van Steenbergen, E. F., Peeters, M. C., & Kluwer, E. S. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 804-822. <https://doi.org/10.1002/job.2075>
- Lewis, S., Gambles, R. and Rapoport, R. (2007). The Constraints of a "Work-Life Balance" Approach: An International Perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360-373. <https://doi.org/10.1080/09585190601165577>
- Li, Y., Miao, L., Zhao, X., & Lehto, X. (2013). When Family Rooms Become Guest Lounges: Work-Family Balance of B&B Innkeepers. *International Journal of Hospitality Management* 34(Sep.), 138-149. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.03.002>
- Lyons, K. S., & Sayer, A. G. (2005). Longitudinal dyad models in family research. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 1048-1060. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00193.x>
- Lyttelton, T., Zang, E., & Musick, K. (2022). Parents' work arrangements and gendered time use during the COVID-19 pandemic. *Journal of Marriage and Family*, 85(2), 657-673. <https://doi.org/10.1111/jomf.12897>
- Martin, P.Y., & Turner, B.A. (1986). Grounded theory and organizational research. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 22(2), 141-157. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00193.x>

- Marsh, K. and Musson, G. (2008). Men at Work and at Home: Managing Emotion in Telework. *Gender, Work and Organization* 15(1), 31-48. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00353.x>
- Moen, P., Lam, J., Ammons, S., & Kelly E.L. (2013). Time Work by Overworked Professionals: Strategies in Response to the Stress of Higher Status. *Work and Occupations*, 40(2), 79-114. <https://doi.org/10.1177/0730888413481482>
- Moen, P. & Wethington, E. (1992). The Concept of Family Adaptive Strategies. *Annual Review of Sociology*, 18, 233-251. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.18.080192.001313>
- Moen, P., & Yu, Y. (2000). Effective Work/Life Strategies: Working Couples, Work Conditions, Gender, and Life Quality. *Social Problems*, 47(3), 291-326. <https://doi.org/10.2307/3097233>
- Nansen, B., Arnold, M., Gibbs, M., & Davis, H. (2018). Time, Space and Technology in the Working-Home: An Unsettled Nexus. *New Technology, Work and Employment*, 25(2), 136-153. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2010.00244.x>
- Moreno-Colom, S. (2017). The gendered division of housework time: Analysis of time use by type and daily frequency of household tasks. *Time & Society*, 26(1), 3-27. <https://doi.org/10.1177/0961463X15577269>
- Nordenmark, M., Vinberg, S., & Strandh, M. (2012). Job control and demands, work-life balance and wellbeing among self-employed men and women in Europe. *Vulnerable Groups & Inclusion*, 3(1), 18896 <https://doi.org/10.3402/vgi.v3i0.18896>
- Offer, S. (2014). The costs of thinking about work and family: Mental labor, work–family spillover, and gender inequality among parents in dual-earner families. In *Sociological Forum*, 29(4), 916-936.
- Olson-Buchanan, J.B. & Boswell, W.R. (2006). Blurring Boundaries: Correlates of Integration and Segmentation between Work and Nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 432-445. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.006>
- O’Ryan, L.W., & McFarland, W.P. (2010). A Phenomenological Exploration of the Experiences of Dual-Career Lesbian and Gay Couples. *Journal of Counseling and Development*, 88(1), 71-79. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00153.x>
- Robertson, L. G., Anderson, T. L., Hall, M. E. L., & Kim, C. L. (2019). Mothers and mental labor: A phenomenological focus group study of family-related thinking work. *Psychology of Women Quarterly*, 43(2), 184-200. <https://doi.org/10.1177/0361684319825581>
- Ruppner, L., Tan, X., Scarborough, W., Landivar, L. C., & Collins, C. (2021). Shifting Inequalities? Parents’ Sleep, Anxiety, and Calm during the COVID-19 Pandemic in Australia and the United States. *Men and Masculinities*, 24(1), 181-188. <https://doi.org/10.1177/1097184X21990737>
- Pabilonia, S. W., & Vernon, V. (2023). Who is doing the chores and childcare in dual-earner couples during the COVID-19 era of working from home?. *Review of Economics of the Household*, 1-47. <https://doi.org/10.1007/s11150-022-09642-6>

- Pixley, J.E. (2008). Life Course Patterns of Career-Prioritizing Decisions and Occupational Attainment in Dual-Earner Couples. *Work and Occupations*, 35(2), 127-163. <https://doi.org/10.1177/0730888408315543>
- 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. <https://doi.org/10.1037/apl0000857>
- Spreitzer, G.M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative Work Arrangements: Two Images if the New World of Work. *The Annual Review of Organizational Psychology*, 4, 473-499. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research* (2nd ed.). Sage.
- Sullivan, C. & Lewis, S. (2001). Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-Residents. *Gender, Work and Organization*, 8(2), 123-145. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>
- Tietze, S., Musson, G., & Scurry, T. (2009). Homebased Work: A Review of Research into Themes, Directions and Implications. *Personnel Review*, 38(6), 585-604. <https://doi.org/10.1108/00483480910992229>
- Thompson, L., & Walker, A. J. (1982). The dyad as the unit of analysis: Conceptual and methodological issues. *Journal of Marriage and the Family*, 889-900. <https://doi.org/10.2307/351453>
- Vittersø, J., Akselsen, S., Evjemo, B., Julsrud, T.M., Yttri, B. & Bergvik, S. (2003). Impacts of Home-Based Telework on Quality of Life for Employees and Their Partners. Quantitative and Qualitative Results from a European Survey. *Journal of Happiness Studies*, 4(2), 201-233. <https://doi.org/10.1023/A:1024490621548>
- Voydanoff, P. (2004). The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>
- Waismel-Manor, R., & Levanon A. (2017). Time to Reconsider Work: Dual-Earner Couples' Work-Related Adaptive Strategies and Preferences for Reduced Work Hours. *International Studies of Management & Organization*, 47(4), 336-359. <https://doi.org/10.1080/00208825.2017.1382270>
- Waismel-Manor, R., Wasserman, V., & Shamir-Balderman, O. (2021). No Room of Her Own: Married Couples' Negotiation of Workspace at Home During COVID-19. *Sex Roles*, 1-14. <https://doi.org/10.1007/s11199-021-01246-1>
- Wiersma, U.J. (1994). A Taxonomy of Behavioral Strategies for Coping with Work-Home Role Conflict. *Human Relations*, 47(2), 211-221. <https://doi.org/10.1177/001872679404700204>

נספח 1: מדריך ראיונות

בן כמה אתה?
כמה ילדים יש לך? מה הגילאים שלהם?
מהי ההשכלה הגבוהה ביותר שהשלמת?
כמה זמן אתה נשוי?
האם אתה או אחד מבני משפחתך הייתם חולים במהלך הסגר?
איפה את גר?
מה המקצוע שלך? במה אתה עובד?
כמה זמן אתה בארגון הנוכחי?
היכן ממוקם מקום העבודה שלך? כמה זמן הנסיעה שלך?
כמה שעות אתה עובד בפועל בשבוע לפני ובמהלך הסגר?
עבדת מהבית לפני הסגר?
נא לתאר יום עבודה טיפוסי לפני ובמהלך הסגר.
איפה ומתי בבית אתה עובד? האם אתה מרוצה מההסדר? אנא תאר את סביבתך.
כמה פרודוקטיבי ויעיל אתה חושב שאתה עובד מהבית?
מה עוזר ומה לא עוזר לך לעבוד מהבית?
כמה שעות ביום אתה מבלה ביום עבודה טיפוסי בטיפול בילדים לפני ובמהלכו? ובן הזוג שלך?
כמה שעות ביום אתה מבלה ביום עבודה טיפוסי בעבודות בית לפני ובמהלך הסגר? ובן הזוג שלך?
האם אתה מרוצה מחלוקת הטיפול בילדים ומטלות הבית בינך לבין בן או בת הזוג?
היכן ומתי בן הזוג שלך עובד בדרך כלל מהבית?
איך אתה תופס את חוויות העבודה המשותפת מהבית?
האם ניהלתם משא ומתן על השימוש בחללי הבית השונים ואם כן איך?
האם ניהלתם משא ומתן על חלוקת התפקידים השונים ואם כן איך?
איך נעשית חלוקת עבודות הבית והטיפול בילדים ביניכם
כמה שעות בשבוע/ביום/בסופש טיפוסי הקדשת לעבודות הבית? (עבודות הבית מתייחסות לזמן שאתה מקדיש לניקיון, בישול, כביסה, ואינו כולל את הזמן שבו אתה מטפל בילדים) ועכשיו?
האם היתה לכם עזרה חיצונית עם הבית והילדים? בני משפחה או בתשלום? ועכשיו?
אסטרטגיות שאמצת כיחיד ושאמצתם כזוג כדי לעבוד בצורה אפקטיבית מהבית?
האם האסטרטגיות שיצרתם לבד וביחד היו אפקטיביות? נוחות?
האם הקדשתם לזה הרבה מחשבה או שזה פשוט קרה? האם קיימתם שיחה בנושא חלוקת העבודה?
האם תרצה להמשיך לעבוד מהבית? למה?

[חזרה לתוכן העניינים](#)