

# הורים שעבדו מהבית בעת מגפת הקורונה: קונפליקט תפקידים וביטויי תוקפנות בזוגיות

## ליאת קוליק' ודן רמון<sup>1</sup>

המחקר בוחן את הקשר בין חוויית קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה בתקופת הקורונה, לבין ביטויי תוקפנות בזוגיות. ביטויי התוקפנות הוערכו באמצעות עיונות ביחסי הזוגיות השוטפים ואימוץ דפוסים לא הסתגלותיים לניהול עימותים בזוגיות: אלימות פיזית, אלימות מילולית-רגשית, והימנעות מפתרון העימות. המדגם כלל 406 משתתפים יהודים (206 נשים ו-200 גברים) שעבדו מהבית לפחות שלושה ימים בשבוע בעת המגפה, והם הורים לילדים בגיל הילדות הצעירה והאמצעית. הממצאים מצביעים על קשר חיובי בין קונפליקט התפקידים לבין עוינות בזוגיות ולבין השימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית בעת ניהול עימותים. עוד נמצא כי עוינות בזוגיות מתווכת את הקשר בין קונפליקט התפקידים לבין השימוש בדפוסים לא הסתגלותיים לניהול עימותים בזוגיות. נמצא גם קשר שלילי בין משאבים של גמישות בהתמודדות ותקשורת נינוחה במשפחה, לבין עוינות בזוגיות ושימוש בדפוס האלימות הפיזית בעת ניהול עימותים בזוגיות. לא נמצאו הבדלים מגדריים בחוויית קונפליקט התפקידים או בהערכה של ביטויי התוקפנות בזוגיות. ממצאי המחקר מצביעים על כך שעל מטפלים זוגיים להתייחס לחוויית קונפליקט התפקידים בין המשפחה לעבודה כאל תמרור אזהרה מפני ביטויי תוקפנות ביחסי הזוגיות, ולהדריך בני זוג כיצד להפחית קונפליקט זה. לאור הממצאים, אפשר להמליץ לארגונים לאמץ מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה שתקל על המיזוג בין מילוי דרישות המשפחה לבין מילוי דרישות העבודה, ובכך תפחית את הפוטנציאל השלילי הטמון בחוויית קונפליקט תפקידים ליחסי הזוגיות.

1 פרופסור, בית הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת בר-אילן  
2 דוקטור, בית הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת בר-אילן

**מילות מפתח:** מגפת הקורונה, קונפליקט משפחה-עבודה, ניהול עימותים בזוגיות, גמישות בהתמודדות, תקשורת נינוחה במשפחה

## 1. מבוא

מגפת הקורונה שפקדה את העולם בתחילת שנת 2020 הביאה לעזועים במגוון תחומי חיים, ובכמה מהם במיוחד: בתחום הבריאות הפיזית והנפשית (Li & Wang, 2020); בתחום הכלכלי – בשל היפלטות עובדים רבים משוק העבודה (Beirne et al., 2020); ובתחום החברתי – בשל הריחוק החברתי שגרם לרבים תחושת בדידות (Saltzman et al., 2020). תחום נוסף שנפגע במגפת הקורונה הוא מערכת יחסי הזוגיות (Zhang, 2020), וחוקרים אף דיווחו על עלייה בגילויי האלימות בזוגיות בתקופה זו (Piquero et al., 2021).

מגפת הקורונה העמידה בפני הורים עובדים אתגרים ניכרים, ובקרב רבים מהם הפכה את הזירה הביתית ל"סיר לחץ מבעבע" (Garbe et al., 2020). בתקופה שבה נערך המחקר, שיעור העובדים השכירים והעצמאים שעבדו מהבית הגיע ל-43% (זקן, 2020). הורים שעבדו מהבית במהלך חופשת הקיץ, שבה נערך המחקר, חוו לחצים עקב הקושי להפריד בין דרישות העבודה לבין דרישות המשפחה והצורך להעסיק את הילדים ששהו בבית. זאת משום שלא כמו בימי שגרה, ועקב ההגבלות שהוטלו, מקומות הביילוי עבור ילדים היו מצומצמים למדי. זאת ועוד, בניגוד לשגרה, בתקופה זו הורים עובדים לא זכו לסיוע של הסבים והסבתות בהשגחה על הילדים, מחשש של הדור המבוגר מלהידבק בנגיף. נסיבות אלו הקשו על הורים עובדים וגרמו להם לתחושת מצוקה (קוליק ואחרים, 2022, טרם פורסם; Brown et al., 2020; Yamamura & Tsustsui, 2021).

אחד מביטויי המתח שיצרה העבודה מהבית (בצורה מלאה או חלקית) היה חוויית קונפליקט תפקידים בין שתי הזירות התובעניות, משפחה ועבודה (Chung et al., 2020). חוויה כזאת עשויה ליצור תחושת תסכול, וזו עשויה להביא לביטויי תוקפנות בזוגיות. ואכן, במחקר שבוצע בישראל בעת המגפה ובחן את שיעור האלימות במשפחה באמצעות סקר אינטרנטי בקרב מדגם נרחב שכלל 1,513 משתתפים, נמצאו שיעורי אלימות גבוהים למדי: 30.4% מהמשתתפים דיווחו כי הם או אחד מבני משפחתם נפגעו בעת הקורונה מאלימות נפשית-רגשית, 26.7% דיווחו על פגיעה מאלימות כלכלית, 8.9% נפגעו מאלימות פיזית ו-7.0% נפגעו מאלימות מינית (ארזי ורזניקובסקי-קוראס, 2021). עוד נמצא כי שיעור גבוה של המשתתפים או בני משפחותיהם חוו יותר מסוג אחד של אלימות: 28.4% נפגעו מסוג אחד של אלימות, 29.7% נפגעו משני סוגים של אלימות, 5.9% נפגעו משלושה סוגים של אלימות, ו-7.0% נפגעו מארבעה סוגים של אלימות.

במחקר זה העמדנו לבדיקה מודל אינטגרטיבי ורב-משתנים הבוחן את תרומתם של חוויית קונפליקט תפקידים בין המשפחה לעבודה, ושל משאבים אישיים וחברתיים, להסבר של ביטויי תוקפנות ביחסי הזוגיות בעת מגפת הקורונה בקרב הורים שעבדו מהבית.

## המסגרת המושגית: קונפליקט תפקידים, גלישה, ויסות רגשי ותוקפנות בזוגיות

זירת העבודה וזירת המשפחה, שנחקרו בעבר כשתי זירות נפרדות, נחקרות בשנים האחרונות כמערכת אחת, מערכת העבודה-משפחה (Drach-Zahavy & Somech, 2017). עם זאת, בממשק ביניהן עשוי להיווצר מתח בשל הדרישות שמציבות שתי הזירות התובעניות, והוא מתבטא בשני היבטים של קונפליקט תפקידים בין המשפחה לעבודה: האחד – קונפליקט הנוצר כאשר דרישות המשפחה מפריעות לתחום העבודה (להלן **קונפליקט תפקידים משפחה-עבודה**); האחר – קונפליקט הנוצר כאשר דרישות העבודה מפריעות לתחום המשפחה (להלן **קונפליקט תפקידים עבודה-משפחה**; Greenhaus & Powell, 2006). הנחנו כי בקרב שני המינים חוויית המתח המשתקפת בקונפליקט התפקידים במערכת העבודה-משפחה תגלוש אל תוך יחסי הזוגיות. הגישה התאורטית העומדת בבסיס הנחה זו היא **גישת הגלישה** (spillover approach), ולפיה חוויית חיוביות או שליליות הנחווית במערכת אחת – למשל במערכת העבודה-משפחה, עשויות לגלוש אל תוך המערכת האחרת – למשל אל מערכת יחסי הזוגיות (Zedeck, 1992). **גישת הוויסות העצמי** (self-regulation perspective) משלימה את ההבנה של תהליך הגלישה, ומציעה הסבר למנגנון שבאמצעותו מתרחשת זליגה של תחושות שליליות בין תחומים: ויסות עצמי הוא היכולת של הפרט לכוון את רגשותיו ולאזן ביניהם בהתאם למאפייני המצב. כאשר יכולת הוויסות העצמי של הפרט נפגעת (לדוגמה, בעקבות חוויית לחץ), הוא עשוי מחד גיסא להגיב בהגזמה לכל גירוי זעיר וחסר משמעות, ומאידך גיסא להגיב באדישות כלפי גירוי, אירוע או התרחשות רבי-משמעות (Muraven et al., 1998). אפשר להניח כי בקרב הורים עובדים, בשל אי הצלחה לעמוד בדרישות של ריבוי תפקידים, תיווצר תחושת תסכול, שהיא ביסודה תחושה שלילית ולא נעימה. יתר על כן, בשל הלחצים שנגרמו עקב מגפת הקורונה תתרחש פגיעה ביכולת הוויסות העצמי של הפרט. מכיוון שכך הוא ישלוט פחות בדחפיו, וחוויית התסכול בעקבות קונפליקט התפקידים תתבטא בגילויי תוקפנות כלפי הסביבה הקרובה – דהיינו הזוגיות (Overall & Simpson, 2013). בהמשך לעבודתם של חוקרים אחרים (למשל Abderhalden, 2008), במחקר זה הוגדרה תוקפנות בזוגיות כמושג כולל המשקף התנהגות פוגעת או התנהגות שיש בה פוטנציאל לפגוע באחר, דוגמת עוינות בזוגיות ושימוש בדפוסים שאינם הסתגלותיים לניהול עימותים בזוגיות.

המושג **עוינות בזוגיות** (spousal undermining) נגזר מהמושג **עוינות חברתית** (social undermining), המוגדרת כהתנהגות שלילית כלפי אחר משמעותי העלולה לגרום ללחץ

ולמתח בפעילות הגומלין עם האחר, ובכך להפריע לו בתפקודו ובהשגת מטרותיו (Abbey et al., 1985). עוינות חברתית מעכבת את היכולת לבסס ולתחזק קשר בין-אישי חיובי (Duffy et al., 2002). מתוך מושג זה צמח המושג עוינות בזוגיות, המתבטאת באינטראקציה שאין בה פרגון לבן הזוג, הכלה או קבלה שלו, ומתאפיינת בביקורתיות ובדחיית האחר, השותף (Vinokur et al., 1990).

ההיבט הנוסף של תוקפנות בזוגיות שנבדק במחקר זה, שימוש בדפוסים לא הסתגלתיים לניהול עימותים בזוגיות, כלל שלושה דפוסים: אלימות פיזית, אלימות מילולית-רגשית, והימנעות. בצד שני הדפוסים הראשונים, המבטאים תוקפנות אקטיבית, גם דפוס ההימנעות נחשב לדפוס לא הסתגלתי (Ferris et al., 2016), שכן אימוצו אינו מקדם את פתרון העימות. בכך הוא פוגע ביחסי הזוגיות, ויש הרואים בו סוג של תוקפנות פסיבית (Kulik & Havusha-Morgenstern, 2011). במודלים המציגים דפוסים לניהול עימותים ביחסי הזוגיות מופיעים אומנם גם דפוסים רכים, דוגמת פשרה בין רצונותיהם של שני בני הזוג בעת עימות (Feldman et al., 1998), אך מכיוון שבמחקר זה עסקנו בתוקפנות ביחסי הזוגיות, בחרנו להתמקד בשלושת הדפוסים המזוהים כלא הסתגלתיים: אלימות פיזית, אלימות מילולית-רגשית והימנעות.

מחקרים שבוצעו בעת שגרה הצביעו על קשר בין חוויה של קונפליקט תפקידים לבין רגשות דוגמת כעס ותסכול בתוך המשפחה (Judge et al., 2006; Harth & Mitte, 2020), ועל חוסר שביעות רצון מיחסי הזוגיות (Carnes, 2017). בהמשך לכך, אחת המטרות של המחקר הנוכחי היתה להרחיב את גוף הידע בסוגיה זו, ולבחון אם קונפליקט תפקידים בממשק עבודה-משפחה בעת העבודה מהבית במגפת הקורונה גולש לביטויי תוקפנות ביחסי הזוגיות. אף ששני ההיבטים – עוינות ואימוץ דפוסים שאינם הסתגלתיים לניהול עימותים – נחשבים לביטויי תוקפנות, הם נבדלים זה מזה: עוינות בזוגיות היא גישה שלילית המאפיינת את יחסי הגומלין השוטפים, ואילו שימוש בדפוסים אלימים, כפי שבדקנו במחקר זה, מבטא התנהגות תוקפנית המתרחשת בעת שפורצים עימותים בזוגיות. על בסיס הידע התאורטי והאמפירי שהוצג, העלינו את ההשערות הללו:

**השערה 1:** ככל שעוצמתו של קונפליקט התפקידים בין המשפחה לעבודה תהיה גבוהה יותר, גילויי העוינות בזוגיות יהיו רבים יותר.

**השערה 2:** ככל שעוצמתו של קונפליקט התפקידים בין המשפחה לעבודה תהיה גבוהה יותר, ייעשה שימוש רב יותר בדפוסים שאינם הסתגלתיים לניהול עימותים בזוגיות.

## מודל התיווך

נוסף על הקשרים הישירים, שיערנו כי יימצאו קשרים עקיפים בין קונפליקט התפקידים לבין שימוש בדפוסים לא הסתגלתיים לניהול עימותים, בתיווך עוינות בזוגיות (ראו

תרשים 1). כפי שצוין, שני המדדים שבחנו בהקשר של התוקפנות בזוגיות מבטאים היבטים שונים של מערכת יחסים שאופייה שלילי, ונבדלים זה מזה בחומרתם. החומרה של עוינות בזוגיות נחשבת פחותה מזו של שימוש בדפוסים לא הסתגלתיים לניהול עימותים בזוגיות, ובעיקר מהשימוש בדפוס האלימות הפיזית (Marshall, 1996). מתוך כך, בהתפתחות יחסי תוקפנות בזוגיות אפשר לזהות תהליך דו-שלבי: בשלב הראשון נזהה ביטויי עוינות ביחסי הגומלין השוטפים, ואלו מהווים קרקע פורייה לשימוש בדפוסים לא הסתגלתיים בעת העימותים בזוגיות, בשלב השני (למחקר מטא-אנליזה ראו Norlander & Eckhardt, 2005). לפיכך העלינו את ההשערה שלהלן:

**השערה 3:** עוינות בזוגיות תתווך את הקשר שבין קונפליקט התפקידים לבין השימוש בדפוסים לא הסתגלתיים לניהול עימותים בזוגיות. ככל שעוצמתו של קונפליקט התפקידים תהיה גבוהה יותר, גילויי העוינות יהיו רבים יותר, וככל שאלו יהיו רבים יותר, השימוש בדפוסים לא הסתגלתיים יהיה רב יותר.

## משאבי התמודדות

רכיב משמעותי במודלים שונים המתארים תוצאות של דחק (במקרה זה, קונפליקט תפקידים) הוא משאבי התמודדות (למשל **גישת שימור המשאבים**, Hobfoll, 2001; או **גישת ההערכה הקונטיבית**, Lazarus & Folkman, 1984). מתוך אימוץ ההגדרה הרחבה של הובפול למשאב כמאפיינים אישיים או חברתיים של הפרט התורמים להסתגלותו, התמקדנו בחקר תרומתם של שני משאבים רלוונטיים לחקר ההשלכות של קונפליקט התפקידים על ביטויי תוקפנות בזוגיות: גמישות בהתמודדות (משאב אישי) ותקשורת נינוחה במשפחה (משאב חברתי). ממגוון המשאבים המוזכרים בספרות המחקר בסוגיית ההתמודדות עם מצבי דחק בחרנו במשאבים אלו דווקא עקב יעילותם המוכחת בהתמודדות (Boerner, 2004; Taylor & Simmonds, 2009). סיבה נוספת לבחירה במשאבים אלו היא שהם מייצגים שתי קטגוריות בסיסיות של משאבי התמודדות: משאבים בעלי אופי אישי ומשאבים בעלי אופי חברתי, המופיעים כקטגוריות משאבים עיקריות במודלים תאורטיים שונים העוסקים בהתמודדות (Hobfoll, 2001; Lazarus & Folkman, 1984).

## גמישות בהתמודדות

המושג **גמישות בהתמודדות** מתאר מאפיין אישי בעל אופי קוגניטיבי-התנהגותי, המשתקף ביכולתו של הפרט לפתח אסטרטגיות התמודדות שונות המותאמות למצב וליישם אותן באופן המקדם את הסתגלותו לשינויים (Folkman & Moskowitz, 2004). חוקרים זיהו במאפיין הגמישות בהתמודדות מבנה הכולל שני תהליכים מובחנים, אך משלימים, של

התמודדות (Seltzer et al., 2004): **התמודדות מוטמעת** (assimilative coping) – שבה הפרט מנסה באופן אקטיבי לשנות מצב שאינו משביע את רצונו, כך שיתאים למטרותיו ולשאיפותיו האישיות; **והתמודדות מסתגלת** (accommodative coping) – שבה הפרט מתאים את מטרותיו ואת שאיפותיו לתנאי המצב ולמגבלות שלו. גמישות בהתמודדות נחשבת לאחד ממדדי החוסן הנפשי (Rozansky & Kubzansky, 2005), ואומנם במחקר מטא-אנליזה אשר סקר מחקרים שנערכו בין שנת 1978 לשנת 2013 נמצא קשר חיובי בין גמישות בהתמודדות לבין הסתגלות למצבי לחץ (Cheng et al., 2014). לפיכך שיערנו:

**השערה 4:** ככל שמידת הגמישות בהתמודדות תהיה רבה יותר, עוצמתו של קונפליקט התפקידים בין המשפחה לעבודה תהיה נמוכה יותר.

### תקשורת נינוחה במשפחה

דפוסי התקשורת במשפחה, המתפתחים מתוך תהליכים פנים-משפחתיים, עשויים לשאת אופי מגוון – דפוסי נינוחים, דפוסי עימות ודפוסי מדכאים (Vangelisti, 2012) – והם מתקיימים בכל תת-המערכות במשפחה: מערכת ההורים, מערכת האחאים והמערכת הורה-ילד (Braithwaite et al., 2017). בשל ההשפעות ההדדיות בין בני המשפחה, תקשורת מְסֻפֶּקֶת בכל אחת מתת-המערכות עשויה להקרין על חוויותיהם של בני המשפחה בתת-המערכות האחרות (Estlein & Theiss, 2020). לכן, כדי לבחון את תרומתה של התקשורת הבין-אישית להסבר יחסי הזוגיות יש להתייחס לתקשורת המשפחתית בכללותה.

חוקרים ראו בתקשורת נינוחה במשפחה, בשגרה ובעת משבר, צורה של תמיכה חברתית (Gardner & Cutrona, 2004), מכיוון שניתן להעביר באמצעותה מסרים שיש בהם עידוד, הכלה והכוונה, וליצור בקרב השותפים במשפחה ראיית עולם משותפת. היענות לצרכים של בני המשפחה באמצעות תקשורת נינוחה, ומתן אפשרות להביע רגשות חיוביים ושליילים במרחב משפחתי בטוח, נוסכים בבני המשפחה תחושות של ביטחון, קרבה ואינטימיות (Seltzer et al., 2004), ואלה עשויות להפחית מצוקה. לפיכך שיערנו:

**השערה 5:** ככל שהתקשורת במשפחה תהיה נינוחה יותר, עוצמתו של קונפליקט התפקידים תהיה נמוכה יותר.

### קונפליקט תפקידים ויחסי תוקפנות: הבדלים מגדריים

מדגם המחקר כלל נשים וגברים (שהם עצמם אינם בני זוג, אך כל אחד מהם חי תחת קורת גג אחת עם בן או בת זוג), ועל כן חלק מהשערות המחקר נגעו להבדלים מגדריים במשתנים המסבירים קונפליקט תפקידים ובמשתנה התוצאה – היבטים שונים של תוקפנות ביחסי הזוגיות. על פי **המודל הרציונלי** (Rational model), חוויית קונפליקט התפקידים מושפעת

ממידת ההשקעה היחסית בזירות שהפרט מתפקד בהן: משפחה או עבודה (Gutek et al., 1991). עקב חוויית העומס ניתן להניח כי הזירה שבה הדרישות רבות יותר תיטה לפלוש לזירה האחרת, ומגמה זו היא שתקבע את סוג קונפליקט התפקידים: משפחה-עבודה, או עבודה-משפחה. מתוך כך, כיוון שנשים משקיעות שעות רבות יותר מגברים בעבודות הקשורות למשפחה (קפלן וכרכבי סבאח, 2017), ניתן לראות כי אצלן הנטייה של תחום זה לפלוש לתחום העבודה גדולה יותר מאשר בקרב הגברים. לעומת זאת, מכיוון שגברים משקיעים בעבודה בשכר שעות רבות יותר מנשים, ומצויים בעמדות בכירות מהן (צמרת-קרצ'ר ואחרים, 2020), ניתן לראות כי אצלם הנטייה של דרישות העבודה לפלוש אל זירת המשפחה גדולה יותר מאשר בקרב נשים. מתוך כך שיערנו:

**השערה 6:** נשים יחוו עוצמה גבוהה יותר של הקונפליקט משפחה-עבודה בהשוואה לגברים, וגברים יחוו עוצמה גבוהה יותר של הקונפליקט עבודה-משפחה בהשוואה לנשים.

אשר להבדלים מגדריים במשתנה התוצאה – תוקפנות ביחסי הזוגיות, עניינו של מחקר זה היה הערכת יחסי התוקפנות ביחידה הזוגית כולה, בלי להבחין בין התוקפן לקורבן. מחקרים מראים כי גברים נוטים לדווח על חוויותיהם כקורבן או כתוקפן פחות מנשים (למשל, Caetano & Cunradi, 2002), ככל הנראה משום שסף הרגישות של נשים נמוך מזה של גברים באשר להגדרתה של התנהגות בין-אישית כתוקפנית (Schumann & Ross, 2010). מתוך כך שיערנו:

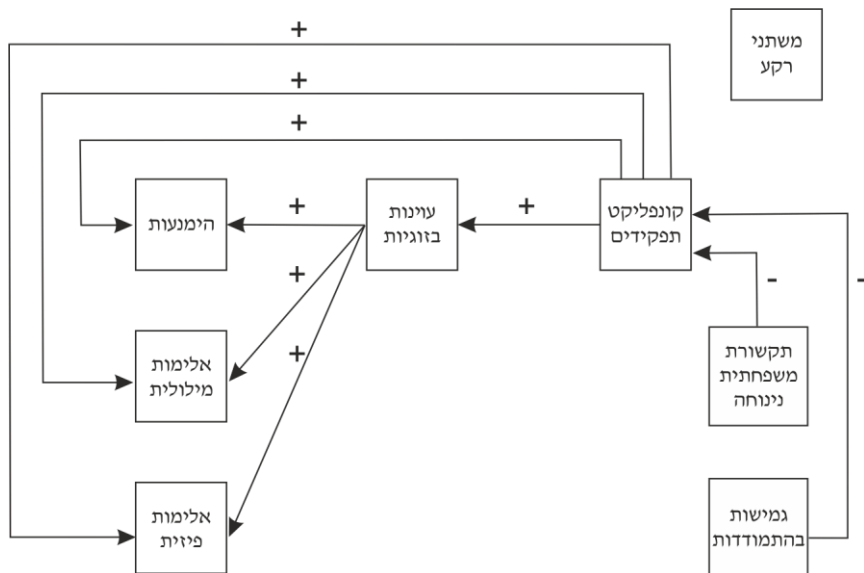
**השערה 7:** נשים ייטו לדווח יותר מגברים על עוינות רבה יותר ביחסי הזוגיות, ועל שימוש רב יותר של בני הזוג בדפוסים שאינם הסתגלותיים לניהול עימותים בזוגיות.

## 2. המחקר ותרומתו

### מטרת המחקר

בהתבסס על מודל משוער אינטגרטיבי ורב-משתנים (ראו תרשים 1), המטרה העיקרית של המחקר היתה לבחון את הקשרים הישירים והעקיפים בין קונפליקט תפקידים לבין ביטויי תוקפנות בזוגיות בקרב הורים שעבדו מהבית בתקופת מגפת הקורונה. עוד נבחנה תרומתם של משאבים אישיים וחברתיים להסבר יחסי התוקפנות בזוגיות.

תרשים 1: המודל המשוער להסבר תוקפנות ביחסי הזוגיות



### תרומת המחקר

תרומת המחקר מתבטאת בהיבט התאורטי והמעשי כאחד. בהיבט התאורטי, המחקר יאפשר לבחון אם מודלים שפותחו במהלך השנים, ומצביעים על גלישה של חוויות ממערכת אחת לאחרת, עשויים להסביר גם גלישה של חוויית קונפליקט תפקידים לביטויי תוקפנות ביחסי הזוגיות בקרב הורים שעבדו מהבית בצורה מלאה או חלקית בתקופת הקורונה. מבחינה יישומית, ובהנחה שגם כשהקורונה תחלוף, העבודה מהבית תהפוך לדפוס עבודה שכית, ניתן יהיה לספק לאנשי מקצוע, על בסיס הממצאים, המלצות מעשיות להכוונת בני זוג העובדים מהבית וחווים קונפליקט תפקידים למנוע ביטויי תוקפנות בזוגיות, על צורותיהם השונות.

### שיטה

#### תיאור המדגם

המחקר בוצע באוגוסט 2020, בתקופה שכונתה בישראל **שגרת הקורונה**, בין הסגר הראשון לשני. היו אלה חודשי החופש הגדול, והילדים שהו בבית. הנתונים נאספו בדרך מקוונת על ידי מכון המחקר פאנלס, מתוך מאגר החברים הפעילים בפאנל האינטרנטי של המכון. יחידת הניתוח היתה נשים או גברים (שאינם נשואים זה לזה), ואלה היו הקריטריונים



להכללה במחקר: אנשים שעבדו מהבית לכל הפחות שלושה ימים בשבוע; הורים לילדים עד גיל 12 (ילדות צעירה ואמצעית) הזקוקים לטיפול ההורים. מדגם המחקר כלל 406 משתתפים: 206 גברים ו-200 נשים. טווח העיסוקים שלהם היה נרחב, והעיקריים שבהם היו היי-טק, חינוך, כלכלה ואדמיניסטרציה לסוגיה. גיל המשתתפים נע בין 21 ל-58 (M=37.23, SD=7.30), מספר ילדיהם נע בין 1 ל-10 (M=2.74, SD=2.02); מרבית הילדים היו בגילים 0-2 (41.4%) ו-2-6 (36.7%), ומיעוטם בגיל 7-12. מרבית המשתתפים היו בעלי השכלה אקדמית (70.44%); 55.2% הגדירו עצמם חילונים, והיתר דתיים (14.0%), מסורתיים (15.6%), או חרדים (15.2%); משך הזוגיות נע בין שנתיים ל-34 שנים (M=12.23, SD=6.30); 33.9% מהמשתתפים עבדו מהבית שלושה ימים בשבוע, 18.8% עבדו מהבית ארבעה ימים בשבוע, ו-47.3% עבדו מהבית חמישה ימים או יותר בשבוע. 33.25% דיווחו כי בני או בנות זוגם עובדים באופן קבוע מהבית, ו-27.83% דיווחו כי בני או בנות זוגם עובדים מהבית בצורה חלקית, או אינם עובדים מהבית כלל (38.19%).

כפי שמשקף מלוח 1, בקרב המשתתפים במחקר, הגברים היו מבוגרים יותר מהנשים, בעלי רמת השכלה גבוהה יותר, והערכתם את רמת ההכנסה שלהם היתה גבוהה יותר מאשר הערכתן של הנשים את הכנסתן.

המחקר קיבל אישור מוועדת האתיקה של בית הספר לעבודה סוציאלית באוניברסיטת בר-אילן, שבה נערך.

לוח 1: התפלגות המשתתפים הדמוגרפיים עבור כלל המדגם. לפי מגדר

משתנה		נשים n=206	גברים n=200	t / $\chi^2$
גיל	ממוצע (ס.ת.)	35.69 (7.12)	38.83 (7.15)	4.43 *
מספר ילדים	ממוצע (ס.ת.)	2.64 (1.46)	2.86 (2.46)	1.11
גיל הילד הצעיר	2-0	97	71	8.27
	6-2	66	83	
	10-6	31	29	
	+10	12	17	
השכלה	תיכונית ומטה	22	23	14.17 *
	על-תיכונית לא אקדמית	56	45	
	תואר ראשון	99	86	
	תואר שני ומעלה	29	46	
כלל המדגם n=406				
	ממוצע (ס.ת.)	37.23 (7.30)		
	ממוצע (ס.ת.)	2.75 (2.02)		
		168		
		149		
		60		
		29		
		45		
		101		
		185		
		75		

משתנה		כלל המדגם n=406	נשים n=206	גברים n=200	t/ $\chi^2$
רמת הכנסה	הרבה מתחת לממוצע	62	38	24	* 13.43
	מתחת לממוצע	82	50	32	
	ממוצע	125	64	61	
	מעל הממוצע	109	44	65	
	הרבה מתחת לממוצע	28	10	18	
הגדרה דתית	חילוני	224	109	115	1.27
	דתי	57	30	27	
	מסורתי	63	32	31	
	חרדי	62	35	27	
מספר ימי עבודה מהבית בשבוע	3	138	67	71	0.89
	4	76	42	34	
	+5	192	97	95	
בן/ת זוג עובד/ת מהבית	מלא	135	67	68	1.09
	חלקי	113	62	51	
	כלל לא	158	77	81	

\* p&lt;.05

### כלי המחקר

כלי המחקר כללו חמישה שאלונים. בפתוח כלל שאלון התבקשו המשתתפים להתייחס לחוויותיהם בתקופת הקורונה.

**שאלון קונפליקט תפקידים (Role Conflict Scale):** השאלון כלל 10 פריטים הבוחנים את שני מדדי קונפליקט התפקידים במערכת העבודה-משפחה (Netemeyer et al., 1996): 5 פריטים הבוחנים את קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה, לדוגמה: "דברים שאני רוצה לעשות בעבודה מהבית בעת הקורונה לא נעשים בגלל דרישות המשפחה"; ו-5 פריטים הבוחנים את קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה, לדוגמה: "עליי להיעדר מפעילויות משפחתיות עקב הזמן הרב שעליי להשקיע בעבודה מהבית בעת הקורונה". סולם התשובות היה בן 5 דרגות: מ-1 (במידה מעטה מאוד) ועד 5 (במידה רבה), ולכל אחד מהמדדים חושב ציון נפרד באמצעות ממוצע של פריטי המדד. המהימנות שנמצאה במחקר הנוכחי לשני

הורים שעבדו מהבית בעת מגפת הקורונה: קונפליקט תפקידים וביטויי תוקפנות בזוגיות | 33

המדדים היתה גבוהה: קונפליקט עבודה-משפחה  $\alpha=0.84$ , וקונפליקט משפחה-עבודה  $\alpha=0.85$ . בשל המתאם הגבוה שנמצא בין שני מדדי המשתנה קונפליקט תפקידים ( $r=0.79$ ), וכדי למנוע קו-ליניאריות המפירה את הנחות הרגרסיה הנדרשות בניחות נתיבים, שהוא הניתוח הסטטיסטי שבאמצעותו בוצעו עיבודי המחקר (Knock, 2017), נבנה גם מדד כללי (להלן: קונפליקט תפקידים). במדד זה השתמשנו לצורך הניתוח, והמהימנות שנמצאה בו היתה גבוהה,  $\alpha=0.91$ .

**שאלון דפוסים לניהול עימותים (Conflict Tactics Scale):** השאלון התבסס על שאלון להערכת דפוסים לניהול עימותים בזוגיות, הכולל 24 פריטים (Feldman et al., 1998). משתתפי המחקר התבקשו לציין בסולם בן 5 דרגות, מ-1 (בכלל לא) ועד 5 (תמיד), את מידת השימוש שהם עושים בכל אחד מהדפוסים בעת ניהול עימותים בזוגיות, לדוגמה: "בעת מריבה אני או בת זוגי שוברת, או זורקת חפצים". בניחות גורמים בשיטת ה-VARIMAX שבוצע לשאלון עלו ארבעה דפוסים: אלימות פיזית, אלימות מילולית-רגשית, הימנעות ופשרה. עם זאת, כיוון שהמחקר עסק בתוקפנות בזוגיות, במודל המחקר לא השתמשנו בגורם האחרון, דהיינו דפוס הפשרה. הציון לכל אחד מהגורמים חושב באמצעות ממוצע של כל הפריטים שהוא כולל, וככל שהציון היה גבוה יותר המשמעות הייתה שמשתתפי המחקר השתמשו יותר בדפוס המסוים. המהימנות שנמצאה לגורמים השונים במחקר הנוכחי היתה טובה: דפוס האלימות הפיזית,  $\alpha=0.87$ ; דפוס האלימות המילולית-רגשית,  $\alpha=0.85$ ; דפוס ההימנעות,  $\alpha=0.80$ . מכיוון שההתפלגות שנמצאה למשתנה "שימוש בדפוס האלימות הפיזית" לא היתה התפלגות נורמלית, בעת עיבוד הנתונים קודד המשתנה מחדש למשתנה בעל שתי רמות: 1 = היעדר מוחלט של שימוש בדפוס האלימות הפיזית ( $n=292, 71.9\%$ ); 2 = שימוש כלשהו בדפוס האלימות הפיזית, כלומר כל יתר הערכים בסולם התשובות ( $n=114, 28.1\%$ ).

**שאלון עוינות בזוגיות (Social Undermining Questionnaire):** על בסיס שאלון שפיתחו אבי ואחרים (Abbey et al., 1985) לבחינת עוינות שמגלה אחד מבני הזוג כלפי בן הזוג האחר, פותח לצורך מחקר שנערך לפני מגפת הקורונה שאלון הבוחן עוינות ביחידה הזוגית כולה (קוליק, 2021). במחקר זה נמצא בקרב יהודים, ערבים וחרדים קשר בין מדד העוינות לבין קונפליקט תפקידים ולחץ בעבודה. השאלון כולל 8 פריטים המתארים מצבים שבהם משתתפי המחקר מגלים ביחסים השוטפים ביניהם התנהגות עוינת זה כלפי זו, לדוגמה: "באיזו מידה אתם נוהגים בכעס או בחוסר נעימות זה כלפי זה ביחסים השוטפים?" סולם התשובות היה בן 5 דרגות, מ-1 (במידה מעטה מאוד) ועד 5 (במידה רבה מאוד), והציון חושב באמצעות ממוצע של כל הפריטים. ככל שהציון היה גבוה יותר, העוינות ביחסי גבוהה יותר. לשאלון נמצאה מהימנות טובה,  $\alpha=0.84$ .

**שאלון גמישות בהתמודדות (The Coping Flexibility Questionnaire, COFLEX):** השאלון כולל 13 פריטים המעריכים היבטים שונים של גמישות בהתמודדות (Vriezekolk et al., 2012), לדוגמה: "אני יכולה בקלות לשנות את הגישה שלי כשצריך". סולם

התשובות היה בן 4 דרגות, מ-1 (לעיתים רחוקות או לעולם לא) ועד 4 (כמעט תמיד), ולשאלון חושב ציון אחד באמצעות ממוצע של כל הפריטים. ככל שהציון היה גבוה יותר, מידת הגמישות בהתמודדות היתה רבה יותר. המהימנות שנמצאה לשאלון היתה גבוהה,  $\alpha=0.88$ .

**תקשורת נינוחה במשפחה:** דפוס קשר זה נבחן באמצעות שאלה אחת, ובה התבקשו המשתתפים לדרג את מידת הנינוחות של התקשורת במשפחתם בימי הקורונה בסולם בן 5 דרגות: מ-1 (תקשורת לא נינוחה כלל וכלל) עד 5 (תקשורת נינוחה מאוד).

### עיבוד הנתונים

המודל המשוער והשערות המחקר נבחנו באמצעות ניתוח נתיבים (AMOS, גרסה 26). שיטת ניתוח זו מאפשרת לבחון בד בבד את מגוון הקשרים בין המשתנים המסבירים למשתנים התלויים, המתארים מודל תאורטי שהוגדר מראש על בסיס הספרות המקצועית בנושא (Jöreskog & Sörbom, 1993). המודל מציג מערכת משוואות רגרסיה לבחינת קשרים ישירים ועקיפים בין משתני המחקר השונים. כדי לבחון את ההבדלים בין המינים במשתנים המסבירים ובמשתנים התלויים, נערך מבחן t למדגמים בלתי תלויים.

## 3. ממצאים

טרם בדיקת ההשערות, ביצענו עיבודים מקדימים הבוחנים את הקשרים בין משתני המחקר (ראו לוח 2). נמצא קשר חיובי בין קונפליקט התפקידים לבין תוקפנות בזוגיות, וככל שעוצמת קונפליקט התפקידים גבוהה יותר, כך רמות העוינות ( $r=.42, p<.001$ ), מידת השימוש בדפוסים אלימות מילולית-רגשית ( $r=.34, p<.001$ ), אלימות פיזית ( $r=.18, p<.001$ ) והימנעות ( $r=.22, p<.001$ ) היו גבוהות יותר. כן נמצאו קשרים שליליים בין קונפליקט התפקידים לבין המשאבים גמישות בהתמודדות ( $r=-.16, p<.001$ ) ותקשורת נינוחה במשפחה ( $r=-.34, p<.001$ ). קשרים שליליים נמצאו גם בין גמישות בהתמודדות לבין השימוש בדפוסים אלימות פיזית ( $r=-.21, p<.001$ ) ואלימות מילולית-רגשית ( $r=-.22, p<.001$ ), וכן בין תקשורת נינוחה במשפחה לשימוש בדפוסים אלימות פיזית ( $r=-.12, p<.05$ ) ואלימות מילולית-רגשית ( $r=-.16, p<.001$ ). ככל שרמת המשאבים הללו גבוהה יותר, כך מידת השימוש בדפוסים אלו נמוכה יותר. עם זאת, לא נמצא קשר בין המשאבים לבין שימוש בדפוס ההימנעות.

לוח 2: סטטיסטיקה תיאורית: מתאמים, ממוצעים, סטיות תקן וערכי t לבחינת הבדלים מגדריים

	גברים M (SD)	נשים M (SD)	כללי M (SD)	8	7	6	5	4	3	2	1	
t(204)												
0.49	2.59 (0.85)	2.55 (0.91)	2.57 (0.88)									1. קונפליקט תפקידים
-0.04	2.61 (0.93)	2.62 (1.00)	2.61 (0.97)							***.95		2. קונפליקט עבודה-בית
1.19	2.57 (0.89)	2.46 (0.94)	2.51 (0.92)							***.79	***.90	3. קונפליקט בית-עבודה
0.28	2.00 (0.53)	1.98 (0.62)	1.99 (0.58)						***.41	***.42	***.42	4. עוינות בזוגיות
0.18	3.00 (0.47)	2.99 (0.43)	3.00 (0.45)					***-.29	***-.18	**-.13	***-.16	5. גמישות בהתמודדות
-0.65	3.83 (1.03)	3.90 (1.08)	3.87 (1.05)				***.31	***-.34	***-.31	***-.33	***-.34	6. תקשורת נינוחה
0.05	2.00 (0.75)	2.00 (0.71)	2.00 (0.73)			***-.16	***-.22	***.52	***.32	***.32	***.34	7. אלימות מיולית-רגשית
-0.05	2.57 (0.85)	2.55 (0.78)	2.56 (0.82)	***.53	-.06	-.00	***.24	***.20	***.21	***.22	***.22	8. הימנעות
<sup>(1)</sup> -0.24	2.00 (0.75)	2.00 (0.71)	2.00 (0.73)	***.24	***.51	*-.12	***-.21	***.40	***.18	***.17	***.18	9. אלימות פיזית

p<.05 \*  
p<.001 \*\*\*  
Mann-Whitney (Z) .1

### ניתוח נתיבים: הסבר התוקפנות ביחסי הזוגיות

בניתוח הנתיבים נבחנו הקשרים הישירים בין קונפליקט תפקידים לבין גילויי עוינות בזוגיות (השערה 1) ושימוש בדפוסים שאינם הסתגלותיים לניהול עימותים בזוגיות (השערה 2). כן נבחן מודל התיווך, ולפיו עוינות בזוגיות תתווך את הקשר שבין קונפליקט התפקידים לבין השימוש בדפוסים לא הסתגלותיים לניהול עימותים בזוגיות (השערה 3). נוסף על כך, באמצעות ניתוח הנתיבים נבחנו הקשרים הישירים בין קונפליקט תפקידים לבין המשאבים גמישות בהתמודדות (השערה 4) ותקשורת נינוחה במשפחה (השערה 5).

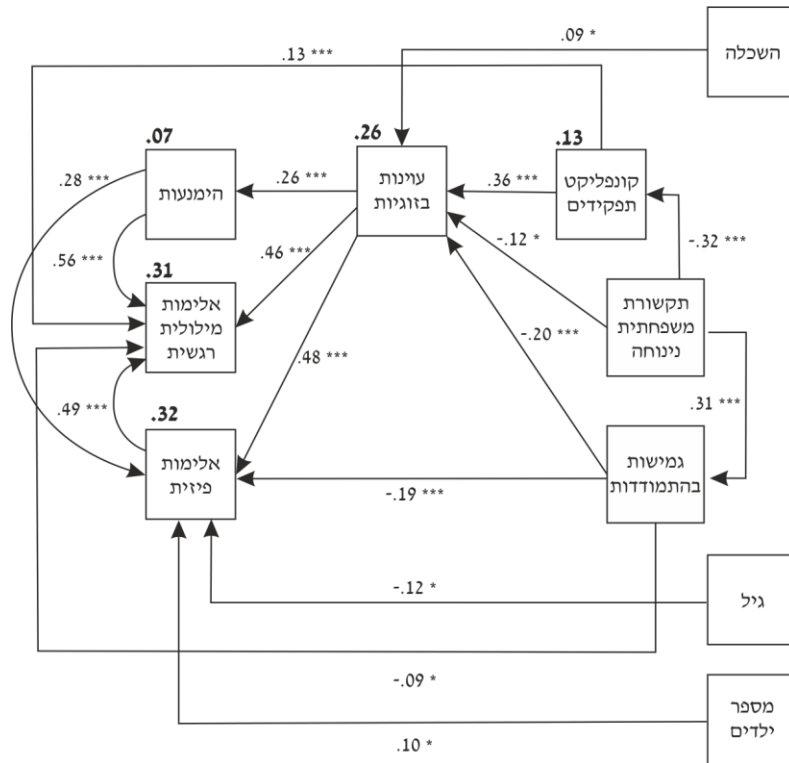
בהגדרת מודל המחקר, המשתנים האקסוגניים (משתני הרקע) שנמצאו קשורים בקשר מובהק לשאר משתני המחקר הוצבו ראשוניים בהיררכיית המשתנים, ושימשו כמשתני בקרה. משתנים אלו היו מגדר, גיל הילד הצעיר, ורמת הכנסה. יש לציין כי בניתוחים מוקדמים נבחנו משתני רקע נוספים (השכלה, האם גם בן או בת הזוג עבדו מהבית, ומספר ימי העבודה מהבית בשבוע), אך מכיוון שלא נמצאה להם תרומה מובהקת להסבר המשתנים האנדוגניים (קונפליקט תפקידים ומדדי התוקפנות השונים), הם לא נכללו במודל המחקר הסופי. שניים בהיררכיית המשתנים הוצבו המשאבים גמישות בהתמודדות ותקשורת נינוחה במשפחה, ובהמשך הוצב המשתנה קונפליקט תפקידים (המדד הכללי). לאחר מכן הוצב המשתנה עוינות בזוגיות, ולבסוף הוצבו הדפוסים לניהול עימותים בזוגיות: אלימות פיזית, אלימות מילולית-רגשית, והימנעות.

עוצמת הניתוח עבור המודל האמפירי על בסיס RMSEA חושבה על פי היישום שהציעו פריצ'ר וקופמן (Preacher & Coffman, 2006), ונמצאה גבוהה מ-0.80. ניתוח הנתונים הראה התאמה גבוהה בין המודל האמפירי לבין המודל המשוער:  $\chi^2=13.71$ ,  $DF=19$ ,  $p=.72$ ,  $TLI=1.00$ ,  $CFI=1.00$ ,  $RMSEA=0.00$ ,  $CI\ 95\%[0.00, 0.03]$

מקדמי נתיבים מתוקננים המייצגים קשרים ליניאריים ( $\beta$ ) מוצגים בתרשים 2, ומקדמים לא מתוקננים המייצגים את שיפוע קו הרגרסיה (b) מוצגים בלוח 3. נמצא כי מודל המחקר הסביר 26% מהשונות של העוינות בזוגיות, 31% מהשונות של השימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית לניהול עימותים בזוגיות, 32% מהשונות של השימוש בדפוס האלימות הפיזית, ו-7% מהשונות של השימוש בדפוס ההימנעות. לפיכך ניתן לומר בהכללה כי המשתנים הבלתי תלויים הסבירו את העוינות ואת השימוש בדפוס האלימות האקטיבית (פיזית ומילולית-רגשית) לניהול עימותים בזוגיות טוב יותר מאשר את השימוש בדפוס האלימות הפסיבית (הימנעות).

בניתוח נמצא קשר חיובי בין קונפליקט התפקידים לבין עוינות בזוגיות ( $\beta=.36$ ,  $p<.001$ ), אישוש השערה 1). כן נמצא קשר חיובי בין קונפליקט התפקידים לבין השימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית ( $\beta=.13$ ,  $p<.001$ ), אך לא נמצאו קשרים בין קונפליקט התפקידים לבין דפוס ההימנעות ולבין דפוס האלימות הפיזית (אישוש חלקי של השערה 2).

תרשים 2: המודל האמפירי להסבר תוקפנות ביחסי הזוגיות



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

לווה 3: מקדמי נתיבים לא מתוקנים להסבר ביטוי תוקפנות ביחסי הזוגיות

משתנה	קונפליקט תפקידים	עוונות	הימנעות	אלימות מילולית רגשית	אלימות פיזית
גיל	0.00	0.00	0.00	-0.00	* -0.02
מספר ילדים	-0.02	0.00	-0.06	-0.00	* 0.06
השכלה	0.03	* 0.09	-0.12	-0.02	0.04
תקשורת משפחתית	*** -0.27	** -0.09	0.02	0.06	0.12
גמישות בהתמודדות	-0.12	*** -0.23	-0.03	* -0.14	** -0.46
קונפליקט תפקידים		*** 0.22	0.04	*** 0.13	0.09
עוונות בזוגיות			*** 0.32	*** 0.59	*** 0.83
R <sup>2</sup>	.13	.26	.07	.31	.32

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

בבחינה של מודל התיווך נמצא כי עוינות בזוגיות תיווכה את הקשר בין קונפליקט התפקידים לבין שלושת הדפוסים לניהול עימותים (אישוש מלא של השערה 3). כך עלייה בעוצמת קונפליקט התפקידים קשורה בקשר חיובי לעלייה בעוינות בזוגיות ( $\beta=36$ ,  $p<.001$ ), וזו קשורה בקשר חיובי לעלייה בשימוש בדפוס האלימות הפיזית ( $\beta=.48$ ,  $p<.001$ ). בדומה לכך נמצא כי עוינות בזוגיות תיווכה את הקשר בין קונפליקט התפקידים לשימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית. כך עלייה בעוצמתו של קונפליקט התפקידים קשורה לעלייה בעוינות בזוגיות, וזו קשורה בקשר חיובי לעלייה בשימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית ( $\beta=.46$ ,  $p<.001$ ). לבסוף, עוינות בזוגיות תיווכה את הקשר בין קונפליקט התפקידים לבין השימוש בדפוס ההימנעות. כך עלייה בעוצמת קונפליקט התפקידים קשורה לעלייה בעוינות בזוגיות, וזו קשורה בקשר חיובי לעלייה בשימוש בדפוס ההימנעות ( $\beta=.26$ ,  $p<.001$ ). מודל התיווך המלא מוצג בלוח 4.

לוח 4: מודל התיווך בין קונפליקט התפקידים לבין דפוסים לא הסתגלותיים לניהול עימותים באמצעות יחסי עוינות: מקדמים לא מתוקנים

תלוי	קונפליקט תלוי	עוינות תלוי	אפקט ישיר	אפקט עקיף	CI 95% אפקט עקיף
הימנעות	** 0.11	*** 0.32	0.04	0.07	[0.03, 0.12]
אלימות מילולית רגשית	*** 0.26	*** 0.59	*** 0.13	0.13	[0.08, 0.18]
אלימות פיזית	*** 0.27	*** 0.83	0.09	0.18	[0.12, 0.27]

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

אשר לקשרים בין המשאבים לבין קונפליקט התפקידים, גמישות בהתמודדות לא נמצאה קשורה לקונפליקט התפקידים ( $\beta=-.07$ ,  $p>.05$ ), דחיית השערה 4), אך נמצא קשר שלילי בין תקשורת נינוחה במשפחה לבין קונפליקט תפקידים ( $\beta=-.32$ ,  $p<.001$ ), אישוש השערה 5).

יש לציין את הקשרים שנמצאו בין משאבי ההתמודדות לבין ביטוי התוקפנות ביחסי הזוגיות: נמצאו קשרים שליליים בין גמישות בהתמודדות לבין עוינות בזוגיות ( $\beta=-.20$ ,  $p<.001$ ), ובין תקשורת נינוחה במשפחה לבין עוינות בזוגיות ( $\beta=-.12$ ,  $p=.03$ ). כן נמצא קשר שלילי בין גמישות בהתמודדות לבין השימוש בדפוס האלימות הפיזית ( $\beta=-.19$ ,  $p=.002$ ). לבסוף, מבין משתני הרקע נמצא כי השכלה קשורה בקשר חיובי לעוינות בזוגיות ( $\beta=.09$ ,  $p=.05$ ). עוד נמצא קשר שלילי בין גיל המשתתפים לשימוש בדפוס האלימות הפיזית ( $\beta=-.12$ ,  $p=.03$ ), וקשר חיובי בין מספר הילדים לשימוש בדפוס זה ( $\beta=.10$ ,  $p=.03$ ).



## הבדלים מגדריים במשתני המחקר

כדי לבחון הבדלים מגדריים במשתנים קונפליקט תפקידים ועוינות בזוגיות (השערות 6, 7), נערכו מבחני  $t$  למדגמים בלתי תלויים; וכדי לבחון הבדלים מגדריים בדפוס האלימות הפיזית שהוערך כמדד אורדינלי, נערך מבחן Mann-Whitney (ראו לוח 2). לא נמצאו הבדלים מגדריים במדד הכללי של קונפליקט התפקידים ( $t_{(204)}=0.49, p>.05$ ), דחיית השערה 6). וכן לא נמצאו הבדלים מגדריים בהערכת העוינות בזוגיות ( $t_{(204)}=0.28, p>.05$ ), או בשימוש בדפוסים אלימות פיזית ( $z_{(205)}=-0.24, p>.05$ ), אלימות מילולית-רגשית ( $t_{(204)}=0.05, p>.05$ ) והימנעות ( $t_{(204)}=-0.05, p>.05$ ), דחיית השערה 7). ממצאים אלו נותרו זהים גם בניתוח הנתיב שבו פוקחו משתני הרקע שנמצאו בהם הבדלים מגדריים מובהקים (גיל, השכלה, רמת הכנסה).

## 4. דיון

במשבר הקורונה עבדו הורים רבים מהבית בצורה חלקית או מלאה, ותחומי המשפחה והעבודה – אשר בשגרה מתקיימת ביניהם הפרדה פיזית – התערבבו זה בזה והתנהלו בזירה אחת, הזירה הביתית. לעומת ימי השגרה, מצב זה יצק תוכן חדש למושג מערכת העבודה-משפחה. אחד התוצרים של מצב זה משתקף בממצא ועל פיו שני המדדים של קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה ועבודה-משפחה – שבמצבי שגרה הם שני מדדים שונים (Kulik et al., 2016) – נמצאו במחקר זה קשורים במתאם גבוה מאוד. ממצא זה מצביע על כך ששני המדדים התמוזגו לתחושה כללית אחת של קונפליקט תפקידים, התמוזגות הנובעת ככל הנראה מכך שתחום המשפחה ותחום העבודה הפכו בעת הקורונה לאחד. לאור ההבנות הללו נדון בהשערות המחקר.

## הקשר בין קונפליקט התפקידים לבין תוקפנות בזוגיות (השערות 1–3)

כפי ששיערנו, נמצא קשר ישיר וחיובי בין קונפליקט התפקידים לבין מספר ביטויי התוקפנות בזוגיות, וכך קונפליקט התפקידים קשור לעוינות בזוגיות (אישוש השערה 1) ולאיימוץ דפוס האלימות המילולית-רגשית בעת ניהול עימותים, אך לא נמצא קשר ישיר בין קונפליקט התפקידים לבין השימוש בדפוסים אלימות פיזית והימנעות (אישוש חלקי של השערה 2). לממצאים בדבר הקשר בין קונפליקט התפקידים לבין יחסי עוינות בזוגיות ולדפוס האלימות המילולית-רגשית ניתן להציע הסברים אחדים הקשורים לתהליך תוך-אישי, כלומר תהליכים שהמשתתפים עוברים עם עצמם, וכאלה הקשורים לתהליך בין-זוגי, כלומר תהליך המתרחש בין המשתתפים לבין בני זוגם. נראה כי בתנאים שבהם העבודה

מתבצעת מהבית, קיימות בין העבודה למשפחה נקודות השקה רבות היוצרות חיכוך ומתח. אלו מובילים לחויית לחץ, וזו גולשת אל תוך מערכת הזוגיות (Sanz-Vergel et al., 2015; Zedeck, 1992). הסבר נוסף קשור לתהליך מקביל, המוכר כ**אפקט העברה** (crossover). זהו תהליך בין-אישי שבו מתח שחווה אחד מבני הזוג מועבר לבן הזוג האחר, והתוצאה היא הפיכה של יחסי הזוגיות לחוויה נפיצה (Bakker & Demerouti, 2013). נוסף על כל אלו, הלחץ הכללי שיצרה מגפת הקורונה הביא ככל הנראה לירידה ביכולת הוויסות העצמי (Muraven et al., 1998), וכך פחתה יכולתו של הפרט לבלום ביטויי תוקפנות הנוצרים עקב חוויה של קונפליקט תפקידים. זאת ועוד, נמצא כי לצד הקשר הישיר בין קונפליקט התפקידים לבין אימוץ דפוס האלימות המילולית-רגשית לניהול עימותים בזוגיות, מתקיים קשר עקיף בין קונפליקט התפקידים לבין שלושת הדפוסים הלא-הסתגלותיים לניהול עימותים, קשר המתווך על ידי יחסי עוינות (אישוש השערה 3). ואולם יש להדגיש כי בעקבות קונפליקט תפקידים, בעת עימותים בין בני הזוג מתפתח בצורה ישירה שימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית, ואילו השימוש בדפוס האלימות הפיזית וההימנעות מתקיים באמצעות קשר עקיף דרך ביטויי עוינות. ממצא זה מראה כי אימוץ הדפוסים הללו מחייב תנאים נוספים: יחסים עכורים והיעדר פרגון, המשתקפים בביטויי עוינות בשגרת היום-יום.

## משאבי התמודדות. קונפליקט תפקידים ותוקפנות בזוגיות (השערות 4, 5)

כמצופה, נמצא קשר שלילי בין תקשורת נינוחה במשפחה לבין קונפליקט התפקידים במדד הכללי. בדומה למחקרים אחרים, וכפי שמתועד בספרות המחקר (Webb & Dickson, 2012), תקשורת נינוחה, המתבטאת בקרב בני המשפחה בהכלה של רגשות וברוגע, מהווה עבור הורים העובדים מהבית סוג של תמיכה חברתית וכולמת חוויה של קונפליקט תפקידים (אישוש השערה 5). ואולם לא נמצאו קשרים בין גמישות בהתמודדות לבין קונפליקט התפקידים במדד הכללי (דחיית השערה 4). ייתכן שאת היעדר הקשר בין המשאב הקוגניטיבי לבין חויית קונפליקט התפקידים אפשר להסביר במתח הרב שהמגפה יצרה בתחומים רבים ומגוונים. בתקופה זו, נוסף על הלחץ בממשק משפחה-עבודה בעת העבודה מהבית, שהתבטא בחוויה של קונפליקט תפקידים, משתתפי המחקר חוו לחץ עקב המציאות החדשה שנכפתה על האוכלוסייה. גם ללא קשר לעבודה מהבית, מקורות הלחץ בתקופה זו היו רבים: תחושת איום על הבריאות, חשש של חלק גדול מהאוכלוסייה מאובדן מקום העבודה, ריחוק חברתי והיעדר מקומות זמינים לבילוי ולפורקן (Barzilay et al., 2020; Lahav, 2020).

במציאות זו, התרומה המיטיבה של המשאב הקוגניטיבי לקונפליקט התפקידים במדד הכללי אינה מתקיימת ואינה בולמת את התפתחות הקונפליקט. ואולם משתתפי מחקר העתירים במשאבים שנבחנו (גמישות בהתמודדות ותקשורת נינוחה במשפחה), יצאו נשכרים מעצם העובדה שהמשאבים הללו סייעו להפחית את יחסי העוינות בין בני הזוג, ואת השימוש בדפוס האלימות הפיזית בעת עימותים. מכאן, אף שהמשאב הקוגניטיבי אינו

מפחית את חוויית קונפליקט התפקידים, הרי משתתפים עתירי משאבים נהנים מיחסי זוגיות נינוחים יותר מאשר משתתפים חסרי משאבים.

## הבדלים מגדריים (השערות 6, 7)

בניגוד להשערה ולמצב לפני פרוץ המגפה, שבו נשים חוו עוצמה גבוהה יותר של קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה וגברים חוו עוצמה גבוהה יותר של קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה (קוליק, 2021), במחקר זה לא נמצאו הבדלים מגדריים בכלל הגורמים של קונפליקט התפקידים, לרבות בממד הכללי (דחיית השערה 6). יש לציין כי ממצאים אלו נתמכים גם במחקר עדכני שנערך בעת המגפה (Schieman et al., 2021). ייתכן שההסבר לממצא זה נעוץ באופיו של הכלי הבוחר קונפליקט תפקידים, אשר פותח לבחינת התופעה בעת שגרה. מתוך כך, אף שהמשתתפים התבקשו לענות לשאלון מתוך התייחסות לתקופת מגפת הקורונה, הפריטים בשאלון אינם מאפשרים בחינה מלאה של מוקדי הלחץ היוצרים חוויה שונה של קונפליקט התפקידים עבור כל אחד מהמינים, במצב החדש שנוצר במערכת העבודה-משפחה. זאת ועוד, ממצאינו מצביעים על היעדר הבדלים מגדריים בהערכת יחסי התוקפנות בזוגיות (דחיית השערה 7), אולם יש לזכור כי נוסח הפריטים בשאלון בוחר את תפיסת המשתתפים באשר ליחסי עוינות ותוקפנות בדיאדה הזוגית כולה (למשל באשר לאלימות: "ציין עד כמה ביחסי הזוגיות שלכם..."), ראו סעיף כלי המחקר, ואין בו הבחנה בין קורבן לתוקפן. במחקר אחר, שבחן עוינות בזוגיות באמצעות אותו השאלון (קוליק, 2021), נמצא ממצא דומה, ולפיו נשים וגברים דומים בהערכתם את ביטויי התוקפנות בדיאדה הזוגית בכללותה, ללא הבחנה בין קורבן לתוקפן. לו היתה בשאלון המחקר הבחנה בין חווייתם של המשתתפים כקורבנות לביטויי תוקפנות לבין חווייתם כתוקפנים, ייתכן שממצאי המחקר היו דומים לאלו העולים מספרות המחקר, ולפיהם נשים מדווחות על היותן קורבנות לאלימות ביחסי הזוגיות יותר מגברים (למחקר מטא-אנליזה ראו Trevillion et al., 2012).

הסבר נוסף להיעדר ההבדלים המגדריים בעת מגפת הקורונה במשתתפים שנבחנו במחקר זה עשוי להיות קשור למציאות היום-יומית החדשה שנכפתה בעת המגפה. במצבי שגרה ולפני המגפה, כיוון שגברים מקדישים לעבודה בשכר זמן רב יותר מנשים, הם נטו להיעדר מהבית זמן רב יותר מהנשים. יתר על כן, אף שבעת שגרה גברים ונשים סברו באותה מידה כי עבודות הבית צריכות לקבל מענה ולהתבצע, הרי גברים, יותר מנשים, נטו להתעלם מהמחויבות ההוריות שלהם, והשאירו לנשים את עיקר העשייה למען המשפחה (Thébaud et al., 2019). בעת מגפת הקורונה המצב השתנה. בשל הסגרים והריחוק החברתי שנכפו על האוכלוסייה, הורים שעבדו מהבית, גברים ונשים כאחד, שהו בבית עם שאר בני המשפחה, ומידת החשיפה שלהם לצורכי הילדים ולקושי שבהעסקתם בעת הסגר היתה דומה. אומנם ממחקרים שנעשו עולה כי גם בעת מגפת הקורונה נשים המשיכו לשאת על כתפיהן את עול הטיפול בילדים יותר מגברים, הן בעולם (Del Boca et al., 2021) הן בישראל (Yaish et al.,

2021). אך בד בבד חל שינוי מסוים בתפיסות הגברים באשר לתפקידיהם ההוריים, ואבות שעבדו מהבית בעת המגפה נטו לבצע עבודות בית רבות יותר מאבות שלא עבדו מהבית בתקופה זו (Carlson et al., 2020). נראה כי המעורבות הרבה יותר של גברים שעבדו מהבית בביצוע מטלות הבית תרמה לגיבוש ראייה דומה של המתח בין המשפחה לעבודה בקרב שני המינים, הן בחוויה של קונפליקט התפקידים הן בתהליכים הבין-זוגיים.

בראייה כוללת, ייתכן שהיעדר ההבדלים המגדריים בין המינים במשתנים שנבחנו במחקר זה (קונפליקט תפקידים, תוקפנות ביחסי הזוגיות) מעיד על כך שבעת משבר דוגמת מגפת הקורונה מתבטלת תרומת המאפיינים הייחודיים של כל אחד מהמינים להסבר ראיית המציאות, והיא נעשית דומה יותר.

## מגבלות המחקר

למחקר זה יש מגבלות אחדות. ראשית, ממערך המחקר אין לדעת בוודאות אם הלחץ בעקבות העבודה מהבית הוא שתרים לקשר בין קונפליקט התפקידים לבין תוקפנות בזוגיות, או שמא האחראי לכך הוא הלחץ הטמון במגפה עצמה, או שתי הסיבות יחדיו. שנית, מדגם המחקר היה מדגם נוחות. הוא ייצג רק את האוכלוסייה היהודית בישראל, ולא כלל משתתפים מהמגזר הערבי. שלישית, הנתונים לא נאספו מהדיאדה הזוגית אלא ממקור אחד, דהיינו אחד מבני הזוג, וכך הן החוויה של קונפליקט התפקידים הן משתני התוצאה – ביטויי התוקפנות בזוגיות – נאספו מאותו מקור. רביעית, לא נבחנו קשיים ייחודיים ביחסי הזוגיות העשויים לתרום להסבר ביטויי התוקפנות, דוגמת מאפייני הילדים – למשל ילדים עם קשיי התפתחות. בעת הסגר ילדים אלו התקשו להסתגל למציאות שהמגפה כפתה, ותגובותיהם לקשיים הללו היוו עבור ההורים מקור לתסכול ולמתח (Alhuzimi, 2021), שהיו עשויים לתת את אותותיהם בביטויי תוקפנות ביחסי הזוגיות. חמישית, משתני המחקר המסבירים והתלויים נאספו באותה נקודת זמן, הליך העשוי למנוע הסקת מסקנות בדבר קשרים סיבתיים.

בעת תכנון מחקרים בעתיד בסוגיות שעסקנו בהן במחקר זה יש להביא אפוא בחשבון מגבלות אלו. כך למשל יש לערוך מחקרים בעלי מערכים מורכבים יותר שיכללו גם קבוצות ביקורת, ויבחנו את הקשר בין חוויית קונפליקט תפקידים לבין ביטויי תוקפנות בזוגיות מתוך השוואה בין קבוצה שעבדה מהבית באופן מלא, לקבוצה שעבדה רק מחוץ לבית. נוסף על כך, על מדגם המחקר לייצג את המגזרים השונים באוכלוסייה בישראל, ולכלול גם משתתפים מהחברה הערבית. עוד יש לבצע מחקרים שבהם יחידת הניתוח תהיה היחידה הזוגית כולה, ובכך תתאפשר בחינה של ההשפעה של חווייתו של אחד מבני הזוג על חווייתו של האחר. למשל, האופן שבו חוויית קונפליקט תפקידים בקרב אחד מבני הזוג מעצבת ביטויי תוקפנות אצל בן הזוג האחר.

## 5. מסקנות והמלצות

### מסקנות

אחת המסקנות המרכזיות של המחקר היא שלחץ בממשק משפחה-עבודה גולש ליחסי הזוגיות, ותורם במישרין או בעקיפין לגילויי תוקפנות בזוגיות, ואלה משתקפים בעוינות ובאימוץ דפוסים אלימים לניהול עימותים בזוגיות: אלימות פיזית, אלימות מילולית-רגשית והימנעות.

מסקנה נוספת קשורה לתהליך המוביל לשימוש בדפוס האלימות הפיזית בעת ניהול עימותים בזוגיות. תהליך זה מצטייר כתהליך היררכי ודו-שלבי, שבו התנאי ההכרחי לשימוש בדפוס זה הוא מרקם יחסים שוטפים שאופיים עוין וביקורתי, והוא נעדר הכלה וקבלת השותף לחיים. ממצאינו מלמדים כי בעת שפורצים בין בני הזוג עימותים, יחסים המתאפיינים בשגרה בעוינות בסיסית עשויים לגלוש ביתר קלות לביטויי תוקפנות ולשימוש באלימות פיזית.

עוד מצביעים הממצאים על התרומה הרבה של המשאבים לשימור יחסי זוגיות תקינים בעת משבר כגון מגפה, כפי שנמצא בקרב משתתפי המחקר שהם עתירי משאבים אישיים וחברתיים. כך, למרות הלחצים שיצרה המגפה, משתתפים שנהנו מרמה גבוהה של משאבי גמישות בהתמודדות ותקשורת נינוחה במשפחה, נהנו מיחסי זוגיות שלווים יותר מאשר חסרי המשאבים. מסקנה נוספת מתייחסת להיעדר ההבדלים המגדריים המוכרים בשגרה בכל הקשור להערכה של מידת התוקפנות ביחסי הזוגיות. אפשר לייחס מגמה זאת לחוויות הדומות של גברים ונשים השוהים יחד בבית ומתמודדים עם מציאות משפחתית קשה בשל המשבר.

### המלצות לפרקטיקה

בשל הקשר השלילי שנמצא בין גמישות בהתמודדות ותקשורת נינוחה במשפחה לבין ביטויי תוקפנות, יש להדריך בני זוג לאמץ אוריינטציה גמישה כלפי שילוב המשפחה והעבודה, כך שיהיו מסוגלים לשינוי עצמי ולשינויים בתהליכים בין-אישיים בהתאם לדרישות משתנות. עוד יש להדגיש בפני הורים עובדים כי למרות הלחצים הסביבתיים, יש חשיבות רבה לאימוץ של דפוסי תקשורת נינוחה במשפחה.

בשל המודל המדורג שנמצא במחקר זה בין קונפליקט תפקידים וביטויי עוינות בזוגיות לבין שימוש בדפוסים אלימים בעת ניהול עימותים, סביר להניח כי בלימת ההתפתחות של גילויי עוינות ביחסים השוטפים תמנע גילויי אלימות בין בני הזוג בעת עימותים ביניהם. לשם כך

יש לאמן בני זוג לנקוט דרכים העשויות להפחית גילויי עוינות, ובהן ויסות רגשי ובקרת התנהגות, הבנה לתחושות האחר וגילוי אמפתיה לקשייו.

לצד ההמלצות ברמת המיקרו אפשר לגזור מהממצאים גם המלצות ברמת המאקרו, כלומר לקובעי המדיניות בנושאי עבודה. מכיוון שחויית קונפליקט התפקידים נמצאה קשורה לביטויי תוקפנות מסוגים שונים בין בני זוג, ההמלצה המתבקשת היא הפעלה של מדיניות ארגונית המפחיתה את החוויה הנוצרת עקב תובענותן של שתי המערכות התובעניות: המשפחה והעבודה. אפשר לעשות זאת באמצעות אימוץ של מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה, שעקרונותיה משלבים בין צורכי המשפחה לבין העשייה הארגונית. היישום בפועל של המלצה זו יאפשר לעובדים גמישות בעבודה, כך שהמיזוג בין הדרישות שמציבות שתי המערכות יתבצע בקלות רבה יותר מאשר כיום. עם ביטויי הגמישות במדיניות ידידותית למשפחה נמנים גמישות בשעת תחילתו או סיומו של יום העבודה בארגון, וכן מתן אפשרות להורים לעבוד מהבית על פי צרכיהם והאילוצים שלהם. היבט אחר המשקף מדיניות זו הוא קביעת ישיבות חשובות בשעות שבהן הילדים מצויים במערכות החינוך, כך שהורים לא יאלצו לחוות קונפליקט בין הניסיון להיענות לדרישה להשתתף בישיבות אלו לבין מחויבותם כהורים. עוד יש להתאים את חופשות ההורים לחופשות הילדים, כך שבזמן שהילדים בחופשה הורים לא יחוו קונפליקט תפקידים בשל הצורך ללהטט בין שתי הזירות.

ולבסוף, במחקר זה התמקדנו בהיבט השלילי של העבודה מהבית ובהשפעת המתח על יחסי הזוגיות בעקבות קונפליקט תפקידים, ואולם לדפוס עבודה זה יש גם יתרונות לא מעטים. לפיכך, לצד התערבות האמורה להפחית את נזקי העבודה מהבית, על אנשי מקצוע לסייע לזוגות לזהות את ההיבטים החיוביים הטמונים בה, דוגמת העשרה בין התחומים (Zhang et al., 2018), ולהנחות הורים העובדים מהבית כיצד להגיע לאיזון חדש ומספק בין המשפחה לעבודה, בתנאים שבהם שני התחומים החמדניים והתובעניים מתנהלים באותו מגרש – המגרש הביתי.

## מקורות

ארוזי ט' ורזניקובסקי-קוראס, א' (2021). אלימות במשפחה בצל משבר הקורונה. מכון ברוקדייל.

זקן, ח' (2020). סקר מאפייני העבודה מהבית בתקופת משבר הקורונה. המכון הישראלי לדמוקרטיה.

45 הורים שעבדו מהבית בעת מגפת הקורונה: קונפליקט תפקידים וביטויי תוקפנות בזוגיות |

צמרת-קרצ'ר, ה', הרצוג, ח', חזן, נ', בסין, י', ברייר-גארב, ר' וכן אליהו, ה' (2020). **מדד המגדר: אי שוויון מגדרי בישראל 2019**. מכון ון ליר, שוות WIPS: המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית.

קוליק, ל' (2021). **חויית לחץ בעבודה ובמערכת העבודה-משפחה וביטויי אלימות בין בני זוג: ההשפעה הממתנת של מדיניות ארגונית ידיונית למשפחה – דוח מחקר**. הביטוח הלאומי.

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

קפלן, ע' וכרכבי סבאח, מ' (2017). **עבודות שקופות בישראל. דוח מחקר למוסד לביטוח לאומי**. מכון ון ליר.

Abbey, A., Abramis, D. J., & Caplan, R. D. (1985). Effects of different sources of social support and social conflict on emotional well-being. *Basic and Applied Social Psychology*, 6(2), 111–129.  
[https://doi.org/10.1207/s15324834baspo602\\_2](https://doi.org/10.1207/s15324834baspo602_2)

Abderhalden, C. (2008). *The systematic assessment of the short-term risk for patient violence on acute psychiatric wards*. Datawyse/Universitaire Pers Maastricht.

Alhuzimi, T. (2021). Stress and emotional wellbeing of parents due to change in routine for children with Autism Spectrum Disorder (ASD) at home during COVID-19 pandemic in Saudi Arabia. *Research in Developmental Disabilities*, 108, 103822. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103822>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). The spillover-crossover model. In J. G. Grzywacz, & E. Demerouti (Eds.), *Current issues in work and organizational psychology. New frontiers in work and family research* (pp. 55–70). Psychology Press.

Barzilay, R., Moore, T. M., Greenberg, D. M., DiDomenico, G. E., Brown, L. A., White, L. K., Gur, R. C., & Gur, R. E. (2020). Resilience, COVID-19-related stress, anxiety and depression during the pandemic in a large population enriched for healthcare providers. *Translational Psychiatry*, 10(1), 1–8.  
<https://dx.doi.org/10.1038%2Fs41398-020-00982-4>

Beirne, K., Doorley, K., Regan, M., Roantree, B., & Tuda, D. (2020). *The potential costs and distributional effect of Covid-19 related unemployment in Ireland*. Economic and Social Research Institute (ESRI).  
<https://doi.org/10.26504/bp202101>

Boerner, K. (2004). Adaptation to disability among middle-aged and older adults: The role of assimilative and accommodative coping. *The Journals of*

- Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 59(1), P35–P42. <https://doi.org/10.1093/geronb/59.1.P35>
- Braithwaite, D. O., Suter, E. A., & Floyd, K. (Eds.) (2017). *Engaging theories in family communication: Multiple perspectives*. Routledge.
- Brown, S. M., Doom, J. R., Lechuga-Peña, S., Watamura, S. E., & Koppels, T. (2020). Stress and parenting during the global COVID-19 pandemic. *Child Abuse & Neglect*, 110, 104699. <https://dx.doi.org/10.1016%2Fj.chiabu.2020.104699>
- Caetano, R., & Cunradi, C. (2002). Alcohol dependence: A public health perspective. *Addiction*, 97(6), 633–645. <https://doi.org/10.1046/j.1360-0443.2002.00184.x>
- Carlson, D. L., Petts, R., & Pepin, J. (2020). Changes in parents' domestic labor during the COVID-19 pandemic. *Sociological Inquiry*. <https://doi.org/10.1111/soin.12459>
- Carnes, A. M. (2017). Bringing work stress home: The impact of role conflict and role overload on spousal marital satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 153–176. <https://doi.org/10.1111/joop.12163>
- Cheng, C., Lau, H. P. B., & Chan, M. P. S. (2014). Coping flexibility and psychological adjustment to stressful life changes: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140(6), 1582–1607. <https://doi.org/10.1037/a0037913>
- Chung, S. K. G., Chan, X. W., Lanier, P., & Wong, P. (2020). *Associations between work-family balance, parenting stress, and marital conflicts during COVID-19 pandemic in Singapore*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/nz9s8>
- Del Boca, N., Oggero, P., Profeta, & Rossi, M. (2021). Household division of labor during two waves of covid-19 in italy. *Covid Economics, Vetted and Real-Time Papers*, 75, 60–80.
- Drach-Zahavy, A., & Somech, A. (2017). The work-family interface in Israel. In K. Korabik, Z. Aycan, & R. Ayman (Eds.), *The work-family interface in global context* (pp. 155–174). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45(2), 331–351. <https://doi.org/10.5465/3069350>



- Estlein, R., & Theiss, J. A. (2020). Responsiveness and control in marital and parental communication: Exploring interdependent relationships across family subsystems. *Journal of Family Studies*.  
<https://doi.org/10.1080/13229400.2020.1773294>
- Feldman, S. S., Gowen, L. K., & Fisher, L. (1998). Family relationships and gender as predictors of romantic intimacy in young adults: A longitudinal study. *Journal of Research on Adolescence*, 8(2), 263–286.  
[https://doi.org/10.1207/s15327795jrao802\\_5](https://doi.org/10.1207/s15327795jrao802_5)
- Ferris, D. L., Yan, M., Lim, V. K., Chen, Y., & Fatimah, S. (2016). An approach–avoidance framework of workplace aggression. *Academy of Management Journal*, 59(5), 1777–1800. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0221>
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745–774.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141456>
- Garbe, A., Ogurlu, U., Logan, N., & Cook, P. (2020). Parents' experiences with remote education during COVID-19 school closures. *American Journal of Qualitative Research*, 4(3), 45–65. <https://doi.org/10.29333/ajqr/8471>
- Gardner, K. A., & Cutrona, C. E. (2004). Social support communication in families. In A. L. Vangelisti (Ed.), *LEA's communication series. Handbook of family communication* (pp. 495–512). Lawrence Erlbaum.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.2307/20159186>
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560–568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Harth, N. S., & Mitte, K. (2020). Managing multiple roles during the COVID-19 lockdown: Not men or women, but parents as the emotional “loser in the crisis”. *Social Psychological Bulletin*, 15(4), 1–17.  
<https://doi.org/10.32872/spb.4347>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International.

- Judge, T. A., Ilies, R., & Scott, B. A. (2006). Work–family conflict and emotions: Effects at work and at home. *Personnel Psychology, 59*(4), 779–814.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00054.x>
- Kock N. (2017). Common method bias: A full collinearity assessment method for PLS-SEM. In H. Latan, & R. Noonan (Eds.), *Partial least squares path modeling* (pp. 245–257). Springer, Cham.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3_11)
- Kulik, L., & Havusha-Morgenstern, H. (2011). Does cohabitation matter? Differences in initial marital adjustment among women who cohabited and those who did not. *Families in Society, 92*(1), 120–127.  
<https://doi.org/10.1606%2F1044-3894.4057>
- Kulik, L., Shilo-Levin, S., & Liberman, G. (2016). Work–family role conflict and well-being among women and men. *Journal of Career Assessment, 24*(4), 651–668. <https://doi.org/10.1177%2F1069072715616067>
- Lahav, Y. (2020). Psychological distress related to COVID-19—the contribution of continuous traumatic stress. *Journal of Affective Disorders, 277*, 129–137.  
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.07.141>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Li, L. Z., & Wang, S. (2020). Prevalence and predictors of general psychiatric disorders and loneliness during COVID-19 in the United Kingdom. *Psychiatry Research, 291*, 113267.  
<https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113267>
- Marshall, L. L. (1996). Psychological abuse of women: Six distinct clusters. *Journal of Family Violence, 11*(4), 379–409.  
<https://doi.org/10.1007/BF02333424>
- Muraven, M., Tice, D. M., & Baumeister, R. F. (1998). Self-control as a limited resource: Regulatory depletion patterns. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(3), 774–789. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.3.774>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400–410.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Norlander, B., & Eckhardt, C. (2005). Anger, hostility, and male perpetrators of intimate partner violence: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review, 25*(2), 119–152. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2004.10.001>

- Overall, N. C., & Simpson, J. A. (2013). Regulation processes in close relationships. In J. A. Simpson, & L. Campbell (Eds.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of close relationships* (pp. 427–451). Oxford University Press.
- Piquero, A. R., Jennings, W. G., Jemison, E., Kaukinen, C., & Knaul, F. M. (2021). Domestic violence during the COVID-19 pandemic—Evidence from a systematic review and meta-analysis. *Journal of Criminal Justice*, 74. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2021.101806>
- Preacher, K. J., & Coffman, D. L. (2006). Computing power and minimum sample size for RMSEA.
- Rozansky, A. & Kubzansky, L.D. (2005). Psychological functioning and physical health: A paradigm of flexibility. *Psychosomatic Medicine*, 67, 47–53. <https://doi.org/10.1097/01.psy.0000164253.69550.49>
- Saltzman, L. Y., Hansel, T. C., & Bordnick, P. S. (2020). Loneliness, isolation, and social support factors in post-COVID-19 mental health. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12(S1), S55–S57. <http://dx.doi.org/10.1037/tra0000703>
- Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez-Muñoz, A., & Nielsen, K. (2015). The thin line between work and home: The spillover and crossover of daily conflicts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/joop.12075>
- Schieman, S., Badawy, P. J., A. Milkie, M., & Bierman, A. (2021). Work-life conflict during the COVID-19 pandemic. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 7. <https://doi.org/10.1177%2F2378023120982856>
- Seltzer, M. M., Greenberg, J. S., Floyd, F. J., & Hong, J. (2004). Accommodative coping and well-being of midlife parents of children with mental health problems or developmental disabilities. *American Journal of Orthopsychiatry*, 74(2), 187–195. <https://doi.org/10.1037/0002-9432.74.2.187>
- Schumann, K., & Ross, M. (2010). Why women apologize more than men: Gender differences in thresholds for perceiving offensive behavior. *Psychological Science*, 21(11), 1649–1655. <https://doi.org/10.1177%2F0956797610384150>
- Taylor, J., & Simmonds, J. (2009). Family stress and coping in the fly-in fly-out workforce. *The Australian Community Psychologist*, 21(2), 23–36.
- Thébaud, S., Kornrich, S., & Ruppner, L. (2019). Good housekeeping, great expectations: Gender and housework norms. *Sociological Methods & Research*. <https://doi.org/10.1177%2F0049124119852395>

- Trevillion, K., Oram, S., Feder, G., & Howard, L. M. (2012). Experiences of domestic violence and mental disorders: A systematic review and meta-analysis. *PLoS ONE* 7(12), e51740. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0051740>
- Vangelisti, A. L. (Ed.). (2012). *The Routledge handbook of family communication*. Routledge.
- Vinokur, A. D., Threatt, B. A., Vinokur-Kaplan, D., & Satariano, W. A. (1990). The process of recovery from breast cancer for younger and older patients. Changes during the first year. *Cancer*, 65(5), 1242–1254. [https://doi.org/10.1002/1097-0142\(19900301\)65:5%3C1242::aid-cncr2820650535%3E3.0.co;2-1](https://doi.org/10.1002/1097-0142(19900301)65:5%3C1242::aid-cncr2820650535%3E3.0.co;2-1)
- Vriezekolk, J. E., Van Lankveld, W. G., Eijsbouts, A. M., Van Helmond, T., Geenen, R., & Van den Ende, C. H. (2012). The coping flexibility questionnaire: Development and initial validation in patients with chronic rheumatic diseases. *Rheumatology International*, 32(8), 2383–2391. <https://doi.org/10.1007/s00296-011-1975-y>
- Webb, L. M., & Dickson, F. C. (2012). Effective family communication for coping with crises. In F. C., Dickson, & L. M. Webb (Eds.) *Communication for families in crisis: Theories, methods, strategies* (pp. 1–26). Peter Lang.
- Yaish, M., Mandel, H., & Kristal, T. (2021). Has the economic lockdown following the Covid-19 pandemic changed the gender division of labor in Israel? *Gender & Society*, 35(2), 256–270. <https://doi.org/10.1177%2F08912432211001297>
- Yamamura, E., & Tsutsui, Y. (2021). The impact of closing schools on working from home during the COVID-19 pandemic: Evidence using panel data from Japan. *Review of Economics of the Household*, 19(1), 41–60. <http://dx.doi.org/10.1007/s11150-020-09536-5>
- Zedeck, S. E. (1992). *Work, families, and organizations*. Jossey-Bass.
- Zhang, H. (2020). The influence of the ongoing CoViD-19 pandemic on family violence in China. *Journal of Family Violence*, 1–11. <https://doi.org/10.1007/s10896-020-00196-8>
- Zhang, Y., Xu, S., Jin, J., & Ford, M. T. (2018). The within and cross domain effects of work-family enrichment: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 210–227. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.003>