

האם דפוס הפרנסה קובע? הבדלים בהתנהלותן ובחוויותיהן של נשים ממגזרים חברתיים שונים במערכת המשפחה-עבודה

ליאת קוליקי

במחקר נבחנו הבדלים בהיבטים שונים של מערכת המשפחה-עבודה בין נשים המשתייכות למשפחות המתאפיינות בדפוסי פרנסה שונים: הגבר משתכר יותר מהאישה; שני בני הזוג משתכרים שווה בשווה; האישה משתכרת יותר מהגבר. בחינה זו נערכה בשלושת מגזרי העיקריים של החברה הישראלית: היהודי הכללי, החרדי והערבי, ונבדקה משלושה היבטים של מערכת המשפחה-עבודה: (1) היבט התנהגותי – מספר השעות שנשים מקדישות למשפחה ולעבודה בשכר, והערכתן את מספר השעות שבני זוגן מקדישים למשפחה; (2) היבט קוגניטיבי – הערכת הנשים את עוצמתו של קונפליקט התפקידים שהן חוות בין המשפחה לבין העבודה; (3) היבט אפקטיבי – שביעות רצוןן של הנשים מהנישואין. במדגם נכללו 521 נשים: 256 מהמגזר היהודי הכללי, 92 חרדיות ו-173 ערביות. הנתונים נאספו על ידי מכון המחקר פאנלס (Panels) באמצעות קישור מקוון שנשלח לחברים בפאנל האינטרנטי של המכון, והמשתתפות מייצגות קשת מגוונת של מקצועות. מהממצאים עולה כי בשלושת המגזרים, נשים המשתכרות יותר מבני זוגן מקדישות לעבודה בשכר שעות רבות יותר מאשר למשפחה. אולם לא נמצאו הבדלים בין דפוסי הפרנסה ובין המגזרים בהערכתן של משתתפות המחקר את מספר השעות שבני זוגן מקדישים למשפחה. בקרב ערביות המשתכרות כמו בני זוגן ובקרב אלו שבני זוגן משתכרים יותר מהן, עוצמתו המוערכת של קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה גבוהה מזו שנמצאה בקרב ערביות המשתכרות יותר מבני זוגן. בקרב חרדיות, וללא קשר לדפוס הפרנסה, שביעות הרצון מהנישואין היא הגבוהה ביותר. מסקנת המחקר היא כי דפוסי הפרנסה מבדילים בין התנהלותן וחוויותיהן של נשים במערכת המשפחה-עבודה בחלק מההיבטים שנבחנו, ואולם ללא קשר למגזר, אפשר לראות גם דמיון בחלק מההיבטים.

המחקר נתמך על ידי קרן המחקר של המוסד לביטוח לאומי

1 פרופסור (אמריטה), אוניברסיטת בר-אילן, ופרופסור מן המניין, מכללת נתניה
<https://orcid.org/0000-0001-5817-1273>

נשלח לפרסום ב-12.2.24, התקבל ב-16.6.24

ביטחון סוציאלי 125, מאי 2025

במטרה להקל על תפקוד הנשים במערכת המשפחה-עבודה, על ארגונים לאמץ מדיניות ידידותית למשפחה, בפרט במגזרים המסורתיים.

מילות מפתח: דפוס הפרנסה, המגזר היהודי הכללי (נשים יהודיות שאינן חרדיות), המגזר החרדי, המגזר הערבי, קונפליקט תפקידים, שביעות רצון מהנישואין

מבוא

מערכת העבודה ומערכת המשפחה, שנחקרו בעבר כמערכות נפרדות, נבחנות כיום על ידי חוקרים רבים כמערכת אחת: מערכת המשפחה-עבודה (Hammer et al., 2016). שינוי זה התרחש בשל עדויות מחקר נרחבות שהצטברו בעשורים האחרונים בדבר יחסי הגומלין ההדוקים בין זירת המשפחה לבין זירת העבודה, וגלישת החוויות ממערכת אחת לאחרת (למחקר מטא-אנליזה ראו Lapierre et al., 2018). אחת מהתפתחויות אלו היא השינוי המתרחש במדינות רבות בעולם בדפוס הפרנסה במשק הבית, ובא לידי ביטוי, למשל, בעלייה המתמדת בהשתתפותן של נשים בשוק העבודה ובמחויבותן לעבודה (Sharabi & Harpaz, 2011). מתוך כך, בצד הדפוס השכיח שבו הגבר הוא המפרנס הראשי, הופיעו דפוסים אחרים ובהם בני הזוג משתכרים שווה בשווה, או שהאישה משתכרת יותר מבן זוגה. נתונים עדכניים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2021 מראים כי בקרב משפחות של שני מפרנסים בכלל החברה הישראלית, שיעור משקי הבית שבהם שכרן של הנשים גבוה מ-61% מהכנסת המשפחה עמד על 12.1%; שיעור משקי הבית שבהם שני בני הזוג השתכרו שווה בשווה עמד על 33.6%; וב-54.3% ממשקי הבית הגברים השתכרו יותר מהנשים, כלומר שכרם גבוה מ-61% מהכנסת המשפחה (דופז, 2023). לשם השוואה, ולפי אותן נקודות חתך לקביעת המפרנס הראשי, בשנת 2016 עמד שיעור משקי הבית שבהם האישה משתכרת יותר מבן זוגה על 8.6% בלבד (דופז, 2017). אפשר אפוא להצביע על שינויים הדרגתיים שחלו במהלך השנים בדפוס המפרנסים בישראל, ועל עלייה בשיעור הנשים המשתכרות יותר מבני זוגן.

מעצם השינויים שהם עשויים להביא ליחסי הזוגיות, דפוס הפרנסה במשפחות גרעיניות זכו לעניין במחקרים רבים, ונבחנו בעולם (Greenstein, 2000) ובישראל (Izraeli, 1994; Kulik, 2016), אולם רובם ככולם, הן בעולם (Lyonette, & Crompton, 2015) הן בישראל (Kulik & Rayyan, 2003), התמקדו בבחינת ההבדלים בין דפוסים אלו בהיבט אחד: חלוקת העבודה בבית. לפיכך במחקר זה הרחבנו את היריעה, ובחנו הבדלים בהתנהלותן ובחוויותיהן של נשים עובדות במערכת המשפחה-עבודה על פי דפוס הפרנסה במשפחה, בשלושה

היבטים: ההיבט ההתנהלותי – כלל השעות שמשותפות המחקר מקדישות מדי שבוע לעבודה בשכר, ומדי יום לעבודות הבית ולטיפול בילדים (להלן, שעות המוקדשות למשפחה), והערכתן את מספר השעות שבני זוגן מקדישים למשפחה; **ההיבט הקוגניטיבי** – הערכתן של משתתפות המחקר באשר לעוצמת קונפליקט התפקידים שהן חוות בין המשפחה לעבודה; **ההיבט האפקטיבי** – מידת שביעות רצון מהנישואין. השילוב בין שלושת ההיבטים הללו מאפשר התבוננות רחבה וכוללת על מגוון תחומים המייצגים את התנהלותן וחוויותיהן של הנשים במערכת המשפחה-עבודה על פי דפוסי הפרנסה. אפשר להתבונן במיון שערכנו גם מנקודת מבט אחרת, המתייחסת לשלוש זירות: זירת המשפחה, זירת העבודה, וזירת הממשק בין שתי הזירות.

זאת ועוד, בשל הבדלים תרבותיים שתועדו במחקרים אשר עסקו בחוויות במערכת המשפחה-עבודה (Powell et al., 2009), בחנו אם ההבדלים בהתנהלותן ובחוויותיהן של נשים במערכת זו תלויים במגזר החברתי שהן משתייכות אליו, והבחנו בין שלושת המגזרים החברתיים העיקריים והמרכזיים בישראל: נשים באוכלוסייה היהודית הכללית – נשים חילוניות, מסורתיות ודתיות (להלן, המגזר היהודי הכללי), נשים במגזר החרדי, ונשים במגזר הערבי. בשל גורמים מבניים ותרבותיים המאפיינים את החברה הישראלית, מאפייני מערכת המשפחה-עבודה במגזרים השונים נבדלים אלו מאלו, כפי שנפרט בהמשך. עם זאת, יש לציין כי אף שגם בתוך המגזר היהודי הכללי קיימים הבדלים במגוון היבטים ומאפיינים, לצורך ההבחנה המגזרית בחרנו במחקר הנוכחי להשתמש במונח זה, המייצג את המגזר בכללותו, והבחנו בין המגזר היהודי הכללי כמגזר המתאפיין בעמדות ובנורמות מודרניות באשר לתפקידי המגדר, לבין המגזרים המתאפיינים כמסורתיים בהקשר של עמדות אלו.

החברה הישראלית מתאפיינת בצביון פטריארכלי מובהק, ועוצמתו במגזר היהודי הכללי שונה מזו המאפיינת את המגזרים הנחשבים מסורתיים (חרדים וערבים). בה בעת, בין שני המגזרים המסורתיים יש הבדלים ניכרים באשר לנורמות הנוגעות לפרנסת המשפחה. כך למשל, במגזר הערבי הנורמה הדומיננטית היא כי הגבר הוא המפרנס הראשי, אך במגזר החרדי מקובלת הנורמה כי האישה היא התורמת את עיקר ההכנסה למשפחה. הבדלים בין המגזרים השונים משתקפים גם בדפוסי התעסוקה, המתבטאים בשיעור הנשים המשתתפות בשוק העבודה, בתחומי העיסוק ובענפים המקצועיים שהן משתלבות בהם, ובשכרן (פוקס ואפשטיין, 2019). מתוך כך, תרומת המחקר הנוכחי היא בהעמקת הידע באשר להתנהלותן ולחוויותיהן של נשים על פי מגזר חברתי ודפוסי פרנסה, והממצאים עשויים להביא להבנה אם חוויות אלו של נשים על פי דפוסי הפרנסה הן תלויות מגזר חברתי, או לחלופין, אם הן דומות בקרב נשים בכלל מגזריה של החברה בישראל.

סקירת ספרות

מתח בתפקידי המגדר

תאוריית המתח בתפקידי המגדר (Pleck, 1995; Gender role strain) מדגישה את המתח הנוצר בקרב גברים עקב הפער בין הציפיות החברתיות מהם לבין התנהלותם בפועל, אשר לעיתים, עקב השינויים הפוקדים את תקופתנו, אינה עולה בקנה אחד עם הנורמות התרבותיות באשר לתפקידי המגדר. במצב שבו גברים מפירים בהתנהלותם את הנורמות הללו, הם עשויים לחוות תחושה של "חוסר התאמה בין העצמי הממשי לבין העצמי האידאלי", כפי שהוא מנוסח בתרבות בהקשר המגדרי (Pleck, 1983, p. 278). תחושה זו של מתח עשויה להוביל ללחץ, ולהגביר את המצוקה שהם חווים (O'Neil, 2015).

אחת הנורמות הבולטות בהקשר של תפקידי המגדר מתייחסת לשאלת המפרנס העיקרי במשפחה, תפקיד אשר ברוב המקרים שמור לגבר. אף שבישראל חלו במהלך השנים שינויים בדפוסי הפרנסה במשפחה, גם כיום ברוב משקי הבית הגבר הוא המפרנס הראשי, והוא שתורם את הנתח העיקרי לפרנסת המשפחה. כפי שצוין, במרבית המשפחות שבהן שני בני הזוג מצויים בשוק העבודה, הגברים הם המפרנסים העיקריים (דופז, 2023), אך דפוס זה השתנה במידה מסוימת לאורך השנים (דופז, 2017).

אומנם בליבו של מחקר זה לא עמדו גברים כי אם נשים, אולם ערעור בדפוס הפרנסה השכיח (כששכרה של האישה שווה לזה של בן זוגה, ויתרה מכך, כששכרה גבוה משלו), עשוי, כאמור, להוביל ללחץ בקרב גברים ולהגביר את המצוקה שהם חווים. בשל כך הם עשויים להפגין עליונות וקשיחות, ולהימנע מהבעת רגשות ומפתיחות במערכת הזוגיות, וכן מנשיאה בנטל הטיפול במשפחה (O'Neil et al., 1995; O'Neil, 2015). התנהלות זו של הגברים שאיבדו את מעמדם כמפרנסים עיקריים במשפחה עשויה להשפיע על בנות זוגם ועל חוויותיהן במערכת המשפחה-עבודה כפי שנבדקו במחקר זה.

בהקשר זה נטען כי בשל החשש מפגיעה בזהות הגברית, במקרים שבהם הגבר מאבד ממעמדו כמפרנס העיקרי הוא עשוי לאמץ אסטרטגיה של **עשיית מגדר** (doing gender). זו מתבטאת בהיצמדות לתפקידי מגדר מסורתיים דוגמת הפגנת יתר של כוח גברי, ועשויה בתורה להקשות על נשים ולעצב אצלן חוויות שליליות בנישואין (West & Zimmerman, 1987). טענה זו, שנמצאה בהקשרים חברתיים מודרניים (Mannino & Deutsch, 2007), משמעותית אף יותר בהקשרים חברתיים מסורתיים, שבהם הפרת הנורמות של תפקידי המגדר, ובכללם התפקידים המסורתיים, נתפסת כחמורה (Ridgeway, 2001; Tichenor, 2005). בשל המתח הרב הטמון בתפקידי המגדר במגזרים מסורתיים, אפשר להניח כי מעצם היותה של המשפחה מערכת חברתית שבה כל אחד מחבריה משפיע על חוויותיו של האחר, גילויי גבריות יתר בדפוסי הפרנסה המודרניים (שכרה של האישה שווה לזה של הגבר או גבוה משלו) עשויים לתת את אותותיהם בחוויותיהן של הנשים במגוון תחומים, ובהם חלוקת

העבודה בבית, שביעות רצון מהנישואין, והערכת המעמסה המוטלת עליהן בעת הלהטוט בין המשפחה לבין העבודה. ואכן, ממחקרים עולה קשר בולט בין דפוס הפרנסה במשפחה לבין מגוון היבטים: אינטימיות בנישואין (Kulik & Kitaichik, 2014), שיעור הגירושין (Lyonette & Crompton, 2016), חלוקת העבודה בבית (Schwartz & Gonalons-Pons, 2016), וביטויי אלימות בזוגיות (Alonso-Borrego & Carrasco, 2017). לפיכך, בבסיס המחקר הנוכחי עמדה ההנחה כי ימצא קשר בין דפוסי הפרנסה לבין מגוון היבטים של חוויות הנשים במערכת המשפחה-עבודה.

מעצם היותה של ישראל חברה רבת-תרבותית, היא עשויה להוות הקשר חברתי מתאים לבחינת ההבדלים בין חוויותיהן של נשים במגזר המודרני לבין חוויותיהן של נשים במגזרים המסורתיים במצבים שבהם דפוסי הפרנסה במשפחה שונים מאלו המסורתיים. מתוך כך, במחקר הנוכחי בחנו הבדלים בהתנהלותן ובחוויותיהן של נשים על פי דפוסי הפרנסה במשפחה בשלושת מגזריה העיקריים של החברה בישראל: המגזר המודרני (המגזר היהודי הכללי) והמגזרים המסורתיים: חרדים וערבים.

מאפייני מערכת המשפחה-עבודה במגזרים החברתיים בישראל: תמונת מצב

ישראל מוגדרת על ידי חוקרים כחברה משפחתית ומודרנית כאחד (Lavee & Katz, 2003). אחד הביטויים הבולטים של המודרניזציה הוא תהליך מתמשך של הצטרפות נשים לשוק העבודה, המאפיין את כלל המגזרים בישראל. אפשר לייחס תהליך זה לשינויים בהון האנושי של הנשים (כגון עלייה ברמת ההשכלה), בארגון משק הבית, במצב הכלכלי ובנורמות באשר לתפקידי המגדר. בד בבד חלו בישראל גם שינויים במבנה המשק, ובעשורים האחרונים נשים השתלבו במקצועות צווארון לבן יוקרתיים שנחשבו בעבר גבריים (תהליך של דה-סגרגציה מקצועית). אולם גם במקצועות אלו הן אינן משתלבות בכלל התחומים, אלא מתמקדות בנישות מסוימות (תהליך של רה-סגרגציה מקצועית), המאפשרות להן למזג בין עבודה לבין טיפול בילדים רכים (פוקס ואפשטיין, 2019).

נתונים עדכניים מצביעים על הבדלים בולטים בין היקף המשרה של גברים לזה של נשים, ועל כך ששיעור הנשים העובדות במשרה חלקית גבוה בהרבה מזה של גברים (וייס, 2023). זאת ועוד, בחברה הישראלית, על כלל מגזריה, מתקיימים פערי שכר מגדריים. וכך למשל בשנת 2018 עמד הפער בין גברים לנשים בשכר הממוצע על 21% ברוטו ועל 11% נטו (דבאוי ואח', 2023). פערים אלו מקורם בכמה גורמים עיקריים. ראשית, היריון, לידה והזמן שנשים מקדישות לטיפול בילדים מונעים מהן לשמור על רצף תעסוקתי. שנית, נשים רבות מועסקות במקצועות "נשיים" המתאפיינים בשכר נמוך, ולא במקצועות הנחשבים "גבריים" ומתאפיינים בשכר גבוה יותר. לבסוף, גברים מקדישים לעבודה בשכר שעות רבות יותר מנשים. בד בבד, דפוסי עבודתן של נשים מושפעים מאילוצים הקשורים למגזר החברתי שהן

משתייכות אליו, והנורמות החברתיות ותפקידי המגדר בחברה הישראלית קובעים את מידת השקעתן הן במשפחה הן בעבודה בשכר (פוקס ואפשטיין, 2019). מצוידים בהבנות אלו נפנה לסקירת תמונת המצב במערכת המשפחה-עבודה במגזרים העיקריים בישראל.

המגזר היהודי הכללי

מנתונים נוספים עולה כי בטווח הגילים שבין 25 ל-64 קיים פער מגדרי של כ-5% בהשתתפות בכוח העבודה: גברים – 88%, ונשים – 83% (וייס, 2023). למרות ההתפתחויות החיוביות המצביעות על צמצום הפער המגדרי בהשתתפות בשוק העבודה, אי השוויון המגדרי במגזר היהודי הכללי מתבטא בחלוקת העבודה בבית. זו מוטלת בכבדות על כתפי הנשים, והיא אחד הגורמים להבדלי השכר בין גברים לנשים. כך, נשים מועסקות בשיעורים גבוהים בתחום החינוך ובשיעורים נמוכים במקצועות הטכנולוגיים, ומגדור שוק העבודה הוא אחד ההסברים לפערי השכר בין המינים (שטייר והרצברג, 2013). על בסיס סקרים בין-לאומיים (ISSP) הצביעו קפלן וכרכבי סבאח (2017) על פער מגדרי בולט בחלוקת העבודה בישראל, והראו כי גברים מקדישים פי 1.6 יותר מנשים לעבודה בשכר, ונשים מקדישות פי 2.6 יותר מגברים לבית, ופי 2.2 יותר מגברים לטיפול בבני המשפחה. זאת ועוד, ישראל מדורגת במקום הרביעי מלמטה במדינות ה-OECD בשביעות רצון מהאזיון בין חיי המשפחה לבין תחומי חיים אחרים (OECD, 2015). בהשוואה למגזרים האחרים בישראל, הפער המגדרי הגדול ביותר בשכר קיים במגזר היהודי הכללי, ונמצא כי הנשים בקבוצה זו השתכרו בממוצע לשעת עבודה 25% פחות מהגברים (פוקס ואפשטיין, 2019).

הצטרפותן של הנשים לשוק העבודה הפכה את רוב משקי הבית בישראל למשפחות של שני מפרנסים, וכך ב-51% ממשקי הבית במגזר היהודי הכללי שני בני הזוג עובדים במשרה מלאה. שינויים חלו גם בדפוסי הפרנסה, ובדומה לנתונים שהוצגו קודם לכן באשר לכלל החברה הישראלית, בקרב המגזר היהודי הכללי ב-54.8% ממשקי הבית שבהם שני בני הזוג עובדים גברים משתכרים יותר מנשים, ב-34.1% שכרם של שני בני הזוג שווה, וב-11.1% ממשקי הבית נשים משתכרות יותר מהגברים (דופז, 2023).

המגזר החרדי

שיעור השתתפותן של נשים חרדיות בגילים 25–64 בשוק העבודה עמד בשנת 2020 על 80.1%, בהשוואה לשיעור של 53.4% בקרב גברים חרדים (דגן-בוזגלו ואח', 2021). זאת ועוד, בעשורים האחרונים חל גיוון בתעסוקתן של חלק מהנשים החרדיות, והן יוצאות לעבודה גם במרחב החילוני (קוליק, 2014). כך עלה שיעור הנשים החרדיות העובדות מחוץ לגבולות קהילתן. מגמה זו מזמנת להן חשיפה יום-יומית לתרבות חילונית, וזו בתורה העשויה להביא לכדי התנגשות עם הערכים שעל ברכיהם התחנכו. עם זאת, בשל חסמים מגוונים דוגמת

מספר רב של ילדים, נשים חרדיות מתקשות לעבוד במשרה מלאה. מנתונים נוספים עולה כי בשנת 2018, 46.8% מהנשים החרדיות בטווח הגילים שבין 25 ל-64 המשתתפות בשוק העבודה עבדו במשרה חלקית – שיעור גבוה ביחס לשיעור המועסקות במשרה חלקית בקרב כלל הנשים העובדות בישראל, העומד על כ-32% (פוקס ואפשטיין, 2019). זאת ועוד, ממחקרם של קסיר (קלינר) ואחי (2018), שבחנו את הגורמים לשיעור הגבוה של תעסוקה במשרה חלקית בקרב נשים חרדיות, עולה כי מספר הילדים, ובעיקר גילו של הילד הצעיר, משפיעים על היקף המשרה של נשים אלו. עם זאת, החוקרים ציינו כי סף הזכאות לסבסוד מעונות יום, העומד על 24 שעות עבודה בשבוע, מהווה תמריץ לעבוד לכל הפחות במשרה בהיקף זה של שעות. עלייה בשיעור התעסוקה חלה בשנים האחרונות גם בתעסוקה של גברים חרדים, ובין שנת 2010 לשנת 2017 גדל שיעור השתתפותם בשוק העבודה ועלה מ-42.5% ל-51% (מלאך, 2018).

על אף התמורות שחלו בתעסוקת חרדים, גברים ונשים כאחד, היקף העוני באוכלוסייה החרדית גדול בהרבה מהיקפו בשאר האוכלוסייה היהודית בישראל. נמצא כי שיעור העוני בחברה החרדית עומד על 42%, לעומת 18% בקרב כלל האוכלוסייה (מלאך וכהנר, 2020). עוד נמצא כי בשנת 2018 היה שכרן ברוטו לשעה של נשים חרדיות גבוה ב-6% לערך מזה של גברים חרדים (דבאוי ואחי, 2023). ייתכן שאחד הגורמים לפערים אלו בשכר נובע מכך שרמת השכלתן של נשים חרדיות גבוהה מזו של גברים חרדים. מדוח של המועצה להשכלה גבוהה עולה כי כ-2% מהגברים החרדים בטווח הגילים שבין 25 ל-35 היו בעלי תואר אקדמי, לעומת 8% מהחרדיות (הוועדה לתכנון ותקצוב, 2014). זאת לעומת 28% מהגברים החילוניים שהיו בעלי תואר אקדמי, ו-43% מהחילוניות (חדאד חאגי יחיא ואסף, 2017).

אשר למאפייני התעסוקה, נשים חרדיות רבות מועסקות במשרות הוראה. עם זאת, שיעור המועסקות בענף החינוך ירד מ-58% בשנת 2004 ל-46% בשנת 2017. יש לציין כי שיעור זה הוא יותר מכפול משיעור הנשים בענף החינוך במגזר היהודי הכללי, אך דומה לשיעור בקרב נשים ערביות, העומד על 38%. בד בבד יש להצביע גם על שינויים בענפי התעסוקה של נשים חרדיות. כך למשל, שיעור החרדיות הלומדות בחינוך הטכנולוגי בבתי הספר התיכונים עלה מאוד בעשור האחרון, ורבות לומדות משאבי אנוש וחשבונאות (פוקס ואחי, 2018). עוד יש עלייה בשיעור העובדות בהיי-טק, אך שיעור החרדיות הפונות לאקדמיה עודנו נמוך מאוד ורבות מהן לומדות בחינוך על-תיכוני בסמינרים.

באשר לדפוס הפרנסה (על פי ההגדרה שהוצגה קודם לכן), ובהתייחס למשקי בית חרדיים של שני מפרנסים (שבהם גם הגברים משתתפים בשוק העבודה בהיקף משרה כזה או אחר), ב-35.5% ממשקי בית אלו הגברים משתכרים יותר מהנשים, ב-30.8% הנשים משתכרות יותר מהגברים, וב-33.7% שכרם של שני בני הזוג שווה (דופז, 2023).

המגזר הערבי

החברה הערבית מאופיינת כחברה קולקטיביסטית, מסורתית, פטריארכלית והיררכית, שבה התלות ההדדית בין הפרט למשפחתו משתקפת בתחומי החיים השונים, והיא נחשבת לחברה בעלת מאפיינים ברורים אשר הפרט בתוכה נבלע בתוך המבנה הקולקטיביסטי (Dwairy, 2006). עם זאת, יש חוקרים הגורסים כי כיום אפשר לראות בחברה זו שילוב בין קולקטיביות לאינדיבידואליות, וכי יש בה גם פרטים החותרים לחיים עצמאיים שאין בהם מחויבות למסגרות המשפחתיות ולקהילה (Joseph, 2018). כך למשל, אפשר לזהות באוכלוסייה הערבית מגמות של מודרניזציה. אלה מתבטאות בעלייה בשיעורי התעסוקה בקרב גברים ונשים, בשכרם, ובמגוון המקצועות שהם משתלבים בהם. אך למרות העלייה בשיעור השתתפותן של נשים ערביות בשוק העבודה, שיעורן עמד בשנת 2019 על 43%, לעומת 73% בקרב גברים (פוקס ואפשטיין, 2019).

יתרונם של הגברים על פני הנשים בשיעורי ההשתתפות בשוק העבודה בולט בקרב האוכלוסייה הערבית יותר מאשר בקרב כלל האוכלוסייה בישראל, אולם עיסוקיהן של נשים ערביות היוצאות לשוק העבודה איכותיים יותר מאלו של גברים ערבים, ולעומת האחרונים הן מועסקות במידה רבה יותר במקצועות המחייבים השכלה גבוהה, ורמת השכלתן גבוהה יותר. חדאד חאג' יחיא ואסף (2017) הצביעו על מגמה נוספת המסתמנת במגזר הערבי, ומתבטאת בקרב נשים בעלייה בגיל הנישואין וכרוכה גם בדחיית הגיל שבו הן מביאות ילדים לעולם – גורמים המעודדים כניסת נשים ערביות צעירות מאוד לשוק העבודה. העלייה בתעסוקה של נשים ערביות בשנתיים האחרונות מתרחשת לאחר השיפור הגדול שחל בהשכלתן בעשור האחרון. שינוי זה החל בלימודים בתיכון, בעלייה בזכאות לבגרות ובפנייה ללימודים טכנולוגיים, והמשיך בגידול בשיעור הפונות להשכלה גבוהה (פוקס ואח', 2018). התפתחויות אלו מלמדות על שינוי תרבותי המתחולל בחברה הערבית, ומתבטא גם בכך שנשים ערביות מעוניינות יותר להצטרף לשוק העבודה. ואולם בצד מגמות אלו, אשר מיטיבות לכאורה עם מעמד הנשים הערביות בשוק העבודה, לאורך השנים גדלו פערי השכר המגדריים לטובת הגברים, ואפשר להעריך שהמגמה תימשך גם בשנים הקרובות.

כך, לעומת שנת 2014, שבה היה פער השכר בין גברים לנשים נמוך מאוד, בשנת 2018 צמח הפער לכ-15% לטובת הגברים. ייתכן שהגידול נבע מכניסתן של נשים ערביות לשוק העבודה ושיבוצן במשרות בשכר נמוך. לגברים בחברה הערבית יש יתרון בולט על פני הנשים בפרנסת המשפחה, וב-65.4% ממשקי הבית הכוללים שני מפרנסים הגבר הוא המפרנס העיקרי (לפי הגדרת דפוס הפרנסה שהוצגה קודם לכן), ב-25.5% ממשקי הבית שכרם של שני בני הזוג שווה, וב-9.1% ממשקי הבית שכרן של הנשים גבוה יותר (דופז, 2017).

במבט כללי, ההבדלים באשר לתפקידי המגדר בין שני המגזרים המסורתיים בישראל (חרדים וערבים) מעלים תמונת מצב מורכבת שאינה מאפשרת להכליל את שניהם באותה קטגוריה חברתית מסורתית. במגזר החרדי גברים תלויים בנשותיהם לפרנסת המשפחה כדי שיוכלו להקדיש את זמנם ללימוד תורה, וגם כשהם יוצאים לעבודה במשרה חלקית, הכנסתן של

הנשים הכרחית לפרנסת המשפחה. לעומת זאת, בחברה הערבית הגברים הם המפרנסים הראשיים, והתלות הכלכלית של גברים בנשותיהם – גם אם היא קיימת לעיתים בשל אבטלה בקרב הראשונים או בשל עיסוק במקצוע המתאפיין בשכר נמוך – אינה מובנית בקהילה כפי שהיא מובנית בקהילה החרדית. על כן, אופיים השונה של שני המגזרים באשר לדפוסי הפרנסה במשפחה עשוי להשפיע על הסוגיה שעמדה בליבו של המחקר הנוכחי: הבדלים בהתנהלותן ובחוויותיהן של נשים במערכת המשפחה-עבודה על פי דפוסי הפרנסה במשפחה בשלושה היבטים: התנהגותי, קוגניטיבי ואפקטיבי.

הבדלים בהתנהלותן ובחוויותיהן של נשים על פי דפוסי הפרנסה במשפחה במגזרים השונים

מחקרים שונים שבחנו את חוויותיהם של אנשים בצורה כוללת במגוון תחומי חיים, התייחסו לשלושה היבטים עיקריים: ההיבט ההתנהגותי, ההיבט הקוגניטיבי וההיבט האפקטיבי (Li & Lerner, 2013; Lucia-Palacios et al., 2016). לפיכך, גם במחקר הנוכחי בחנו את חוויותיהן והתנהלותן של נשים מתוך התמקדות בשלושת ההיבטים: ההיבט ההתנהגותי נבדק באמצעות מספר השעות שמשתתפות המחקר מקדישות למשפחה ולעבודה בשכר, והערכה שלהן בדבר מספר השעות שבני זוגן מקדישים למשפחה; ההיבט הקוגניטיבי נבדק באמצעות הערכתן של משתתפות המחקר את המתח שהן חוות בין המשפחה לעבודה, המתבטא בקונפליקט בין התפקידים בשתי הזירות; וההיבט האפקטיבי נבדק באמצעות שביעות רצון מהנישואין.

מתוך כך, בליבו של מחקר זה עמדו שאלות אלה: האם יש הבדלים בחוויותיהן ובהתנהלותן של נשים בשלושת ההיבטים שצוינו, על פי שלושת דפוסי הפרנסה (הגבר הוא המפרנס העיקרי, שכרם של שני בני הזוג שווה, האישה היא המפרנסת העיקרית)? והאם יש דמיון או שוני בהבדלים אלו בין המגזר המודרני לבין המגזרים המסורתיים בישראל?

ההיבט ההתנהגותי

היבט זה כולל את השעות שהנשים מקדישות למשפחה ולעבודה בשכר, ואת הערכתן בדבר מספר השעות שבני זוגן מקדישים למשפחה.

שעות המוקדשות למשפחה: נשים וגברים

רוב הגישות לחקר חלוקת העבודה בבית מבוססות על תאוריית המשאבים היחסיים הקלאסית (Blood & Wolfe, 1960), המתארת את יחסי הגומלין בין בני זוג במונחים של עלות ותועלת. כך, בן הזוג השולט במשאבים הדרושים לבן הזוג האחר הוא בעל הכוח ביחסי

הזוגיות, אשר ביטוי המרכזי הוא חלוקת העבודה בבית. בהמשך לכך, ומתוך הנחה כי עבודות הבית הן סזיפיות וכי שני בני הזוג אינם חפצים בהן, בן הזוג המקדיש שעות רבות יותר לעבודות הבית הוא החלש יותר ביחסי הזוגיות. מאוחר יותר הדגישו חוקרים נוספים את התלות בין בני הזוג באשר לפרנסת המשפחה. בעבר, ברוב המקרים האישה היתה תלויה בבן זוגה בהקשר זה, אולם בעשורים האחרונים הדגישו חוקרים את התלות הכלכלית ההדדית בין בני הזוג. אופנהיימר (Oppenheimer, 1997), למשל, טען כי במצב של רצון לאיכות חיים גבוהה ושל אי ודאות בשוק העבודה, בני הזוג מחפשים זה אצל זה ביטחון כלכלי שיבטיח את רווחת המשפחה. לכן, בניגוד לעבר, גברים ונשים כיום תלויים זה בזה בהקשר של כלכלת המשפחה.

בבדיקת הקשר בין משאבים לבין השקעה בעבודות הבית ובטיפול במשפחה התייחסו רוב החוקרים למשאב הכלכלי, דהיינו להכנסה. מחקרים שנערכו בארצות הברית (Raley et al., 2012), בישראל (Gaunt & Bouknik, 2012), בספרד (Goñi-Lgaz et al., 2010) ובאנגליה (Kan, 2008) הראו כי ככל שהפער המגדרי בהכנסה לטובת הגברים נמוך יותר, הם נוטים להשתתף בעבודות משק הבית באופן פעיל יותר. ואולם מחקרים אחרים הראו כי אין קשר בין דפוסי הפרנסה לבין השקעתם של גברים ונשים בעבודות הבית, ובמחקר שנערך בישראל נמצא כי ללא קשר לדפוס הפרנסה, הנשים הן הממשיכות לשאת בנטל (Kulik, 2016). עוד נמצא כי במקרים שבהם נשים משתכרות יותר מבני זוגן, האחרונים נוטים להשתתף בעבודות הבית פחות מגברים המשתייכים למשפחות המתאפיינות בדפוס השוויוני, שבו שכרם של שני בני הזוג שווה, ומהדפוס המסורתי, שבו הגבר משתכר יותר מהאישה (Izraeli, 1994). מגמה זו מוסברת באמצעות עקרון האיזון (Hochschild & Machung, 1989), ולפי מחקרים שבהם גברים מאבדים שליטה בתחום ההכנסה, הם מנסים לאזן את הנזק שנגרם לתדמיתם ולשמור על זהותם הגברית באמצעות צמצום השתתפותם בעבודות הבית.

בצד תאוריית המשאבים היחסיים התפתחה גישה נוספת – גישת המשאבים בהקשר תרבותי-ערכי. לפי גישה זו, חלוקת העבודה בבית נקבעת לא רק על בסיס היתרון במשאב הכלכלי של מי בני הזוג, אלא גם על בסיס האידאולוגיה המגדרית של המגזר החברתי שהם משתייכים אליו (Rodman, 1972). על פי גישה זו, שנבדקה בשנים האחרונות בעולם ובישראל, במגזרים המתאפיינים באידאולוגיה מגדרית שוויונית יתקיימו חליפין חופשיים יותר של יתרון במשאבים תמורת חלוקת העבודה בבית, ואילו במגזרים המסורתיים, המתאפיינים באידאולוגיה פטריארכלית, גם אם משאבי האישה רבים מאלה של בן זוגה היא שתישא בעול הטיפול במשפחה. ואולם ממצאי המחקרים שעסקו בסוגיה זו אינם עקביים. חלקם איששו גישה זו (Akhter et al., 2023), אך באחרים לא נמצא לה אישוש (Yi et al., 2019), או שנמצא לה אישוש חלקי (יצחק, 2022).

הצביון הרב-תרבותי בישראל מאפשר לבחון את תרומתו של ההקשר הנורמטיבי של תפקידי המגדר במגזרים השונים להסבר ההבדלים במספר השעות שגברים ונשים מקדישים למשפחה על פי דפוסי הפרנסה, וזאת לאור התמורות בהקשר זה. מתוך כך, בהשערות

המחקר העמדנו את גישת המשאבים בהקשר תרבותי-ערכי לבדיקה מחודשת. עם זאת, וכפי שצוין, אף ששני המגזרים המסורתיים בישראל (חרדים וערבים) פטריארכליים בבסיסם, אופיו של כל אחד מהם באשר לדפוס הפרנסה במשפחה ייחודי, ויש ביניהם הבדל ניכר. כך, למרות העלייה המסתמנת עם השנים ברמת ההשכלה בקרב נשים ערביות ובשיעור הצטרפותן לשוק העבודה, הגבר בחברה הערבית הוא המפרנס הראשי, ויחסי הכוחות המגדריים בתוכה אינם מאוזנים וניכרת בהם דומיננטיות גברית. לעומת זאת, אף שגם המגזר החרדי מתאפיין בפטריארכליות, הרי עקב הדפוס הייחודי של פרנסת המשפחה במגזר זה הגברים נוהגים לסייע בעבודות הבית. מתוך כך, האופי השונה של שני המגזרים לא אפשר להציג השערה כוללת. השערות המחקר היו אפוא אלה:

השערה 1: נשים במגזר היהודי הכללי המשתכרות יותר מבני זוגן, יקדישו למשפחה פחות שעות מאלו המשתייכות למשפחות המתאפיינות בשני דפוסי הפרנסה האחרים. במגזר הערבי מגמה זו לא תתקיים, וללא קשר לדפוס הפרנסה, מספר השעות שנשים בכל דפוסי הפרנסה יקדישו למשפחה יהיה זהה.

השערה 2: גברים במגזר היהודי הכללי המשתכרים פחות מבנות זוגם יקדישו למשפחה – על פי הערכתן של משתתפות המחקר – שעות רבות יותר מגברים המשתייכים למשפחות המתאפיינות בשני דפוסי הפרנסה האחרים. במגזר הערבי מגמה זו לא תתקיים, וללא קשר לדפוס הפרנסה, מספר השעות שגברים יקדישו למשפחה יהיה זהה.

באשר למגזר החרדי, נמצא כי הערכתן של נשים חרדיות במשפחות של שני מפרנסים באשר למספר השעות שבני זוגן מקדישים למשפחה גבוהה מהערכתן של נשים במגזר היהודי הכללי ושל נשים ערביות (קוליק, 2021). מתוך כך, על אף היותה של החברה החרדית מסורתית באופייה באשר לעמדות כלפי תפקידי המגדר, סוגיית ההשתכרות בחברה זו חורגת מן הדפוסי המסורתיים המוכרים. בשל אופיו המיוחד של המגזר החרדי באשר לתפקידי המגדר ולדפוסי הפרנסה, וכיוון שגברים חרדים נוטלים חלק פעיל בטיפול בילדים כדי לאפשר לנשותיהם לעבוד ולפרנס את המשפחה, לא הצגנו השערות בסוגיה זו, ובחנו את ההבדלים במספר השעות שנשים חרדיות מקדישות למשפחה ואת הערכתן באשר למספר השעות שבני זוגן מקדישים למשפחה על פי דפוסי הפרנסה באופן אקספלורטיבי. מתוך כך בחנו את השאלה שלהלן: האם יש קשר בין מספר השעות שנשים וגברים חרדים מקדישים לעבודות הבית ולמשפחה לבין דפוסי הפרנסה?

השעות שנשים מקדישות לעבודה בשכר

כמו במדינות רבות אחרות, שכרן של נשים בישראל נמוך בצורה ניכרת מזה של הגברים. הסיבות לכך מגוונות, כפי שהוזכר, וקשורות להתרכזותן של נשים בענפים כלכליים שהשכר בהם נמוך, לעבודה במשרה חלקית, ולהיעדר רצף תעסוקה בשל הריונות ולידות – הפוגע

בצבירת ותק בעבודה (פוקס ואפשטיין, 2019). על אף השינויים שחלו בתפקידי המגדר, מרבית העבודה בבית מוטלת גם כיום על כתפי הנשים (קפלן וכרכבי סבאח, 2017). ההנחה הבסיסית היא כי מצבים שבהם האישה משתכרת יותר מבן זוגה מועטים למדי, ועשויים לנבוע מאיתנותה התעסוקתית (למשל אם היא עובדת במקצוע המתאפיין בשכר גבוה, אך דורש השקעה של שעות רבות), או אם מסיבה כלשהי הגבר אינו עובד, והמשפחה עשויה להימצא במצוקה כלכלית. מעצם המוגבלות של משאב הזמן, במצבים שבהם האישה משתכרת יותר מבן זוגה היא תשקיע שעות רבות בעבודה בשכר, דבר שיתבטא בהשקעה פחותה בעבודות הבית. לפיכך שיערנו כך:

השערה 3: בכל המגזרים שנבחנו, נשים המשתכרות יותר מבני זוגן ישקיעו בעבודה בשכר שעות רבות יותר מנשים המשתייכות למשפחות המתאפיינות בדפוסי הפרנסה האחרים.

ההיבט הקוגניטיבי: הערכת קונפליקט התפקידים

בממשק בין המשפחה לבין העבודה עשוי להיווצר מתח בשל הדרישות התובעניות של שתי הזירות. מתח זה עשוי להיות משני סוגים: קונפליקט הנוצר כאשר דרישות המשפחה מפריעות לתחום העבודה (להלן **קונפליקט תפקידים משפחה-עבודה**), וקונפליקט הנוצר כאשר דרישות העבודה מפריעות לתחום המשפחה (להלן **קונפליקט תפקידים עבודה-משפחה**; Greenhaus & Powell, 2006). על פי המודל הרציונלי (Gutek ; Rational Model ; et al., 1991), כיוונו של קונפליקט התפקידים קשור למידת ההשקעה היחסית בזירות שהפרט מתפקד בהן: משפחה או עבודה. עקב חוויית העומס, אפשר להניח כי הדרישות שמציבה הזירה שבה ההשקעה רבה יותר ייטו לפלוש לזירה האחרת, ומגמה זו היא שתקבע את סוג קונפליקט התפקידים. מתוך כך הנחנו כי במקרים שבהם האישה משתכרת יותר מבן זוגה, השקעתה בעבודה בשכר תהיה רבה יותר ודרישות העבודה יזלגו אל תחום המשפחה. מגמה זו תעצב את עוצמת קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה שהיא חווה. לפיכך שיערנו:

השערה 4: בדפוס פרנסה שבו האישה משתכרת יותר מבן זוגה, היא תעריך את קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה כעוצמתי יותר מכפי שיעריכו אותו נשים במשפחות המתאפיינות בדפוסי הפרנסה האחרים.

לעומת זאת, על פי המודל הרציונלי, במקרים שבהם האישה משתכרת פחות מבן זוגה, יש להניח כי היא מקדישה יותר לבית ולמשפחה וכי מרבית עול הטיפול במשפחה רובץ על כתפיה. מתוך כך, דרישות המשפחה יזלגו אל זירת העבודה – ומגמה זו היא שתעצב את עוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה שהיא חווה. לפיכך שיערנו:

השערה 5: בדפוס פרנסה שבו האישה משתכרת פחות מבן זוגה, היא תעריך את קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה כעוצמתי יותר מכפי שיעריכו אותו נשים במשפחות המתאפיינות בדפוסי הפרנסה האחרים.

ההיבט האפקטיבי: שביעות רצון מהנישואין

שביעות רצון מהנישואין היא מכלול של תחושות סובייקטיביות של אושר, סיפוק והנאה שחווה כל אחד מבני הזוג, והיא מביאה בחשבון את ההיבטים השונים הקשורים לנישואין (Hawkins, 1968), את הגורמים השונים הקשורים לאינטראקציה בין בני הזוג, ואת ההקשר החברתי של הנישואין (Tavakol et al., 2017). עם הגורמים ההקשריים התורמים להסבר שביעות הרצון מהנישואין אפשר למנות את דפוסי הפרנסה במשפחה, שהם ציר מרכזי להסבר הדינמיקה ביחסי הזוגיות (Fan & Qian, 2022). על פי תאוריית ההלימה בתפקידי המגדר (Eagly & Karau, 2002), אנשים יהיו שבעי רצון אם האופן שבו הם ממלאים את תפקידיהם המרכזיים תואם את הציפיות החברתיות בנושא (Burn, 1995). עבור גברים, תפקיד המפרנס הראשי הוא מהתפקידים העיקריים המבנים את זהותם (Springer et al., 2019). חריגה ממילוי תפקיד זה – למשל, אם האישה היא המפרנסת הראשית – עשויה לפגוע בזהותם הגברית, בפרט במגזרים המסורתיים (Silberschmidt, 2001). בשל הפגיעה האפשרית של מצב זה בחיי הנישואין, גם נשים עשויות לחוות שביעות רצון נמוכה מחיי הנישואין במקרה שמופרות הנורמות המגדריות באשר לפרנסה (Helms et al., 2010). עם זאת, קביעה זו מתאימה למגזר הערבי, המתאפיין בפטריארכליות, אך היא אינה מתאימה למגזר החרדי – בשל מאפייניו הייחודיים באשר לפרנסת המשפחה. כאמור, במגזר החרדי הנורמה היא כי האישה היא המפרנסת הראשית כדי לאפשר לגבר ללמוד תורה. מצב זה עשוי לעורר בנשים תחושה של הלימה עם תפקידי המגדר, וזו עשויה להיטיב עימן ולגלוש אל עבר חוויות שביעות הרצון מהנישואין.

אשר למגזר היהודי הכללי, בעידן הנוכחי מסתמנות, כאמור, באוכלוסייה זו מגמות של שינויים. לצד דפוס הפרנסה שעל פיו הגבר הוא המפרנס הראשי קיימים גם דפוסים אחרים, ועשויה להתפתח סובלנות כלפי מגוון דפוסי פרנסה. מתוך כך, באשר לנשים במגזר היהודי הכללי בחנו את הסוגיה בצורה אקספלורטיבית וללא השערה מקדימה, ובאשר לשני המגזרים האחרים שיערנו כך:

השערה 6: בקרב נשים ערביות המשתכרות יותר מבני זוגן, שביעות הרצון מהנישואין תהיה נמוכה מזו שתימצא בקרב נשים ערביות במשפחות המתאפיינות בדפוסי הפרנסה האחרים, ואילו בקרב נשים חרדיות המשתכרות יותר מבני זוגן, שביעות הרצון מהנישואין תהיה הגבוהה ביותר.

שיטה

מדגם המחקר ואיסוף הנתונים

מדגם המחקר כלל 521 נשים, מהן 256 נשים במגזר היהודי הכללי, 92 חרדיות ו-173 ערביות. הנתונים נאספו בשנת 2020 על ידי מכון המחקר פאנלס (Panels) באמצעות קישור מקוון שנשלח לחברות בפאנל האינטרנטי של המכון, הפרוסות בכל רחבי הארץ ומייצגות קשת מגוונת של מקצועות. ואולם כיוון שנתוני המחקר נאספו באופן מקוון, נשים שאינן נוהגות להשתמש באינטרנט לא נכללו באוכלוסייה שממנה נדגמו משתתפי המחקר, ולכן אי אפשר לטעון כי המדגם מייצג את כלל האוכלוסייה בישראל. הקריטריונים להכללה במדגם היו נשים נשואות עובדות אשר גם בני זוגן עובדים, והקריטריון להוצאה מהמדגם היה היעדר שליטה מספקת בשפה העברית למילוי שאלון המחקר. מלוח 1 עולה כי יש בין המגזרים הבדלים אחדים בהתפלגות משתני הרקע הבסיסיים. כך, לעומת ערביות ונשים במגזר היהודי הכללי, החרדיות משכילות יותר, יש להן ילדים רבים יותר, הן עניות יותר ומבוגרות מעט יותר. ואולם בקרב נשים במגזר היהודי הכללי, משך הנישואין ארוך יותר לעומת זה של נשים בשני המגזרים האחרים.

לוח 1: התפלגות משתני רקע מרכזיים, לפי מגזר (N=521)

משתנה	ערכי המשתנה	n (%) M(SD)	יהודיות במגזר הכללי (n=256)	חרדיות (n=92)	ערביות (n=173)	χ^2/F
רמת השכלה	עד תיכונית	n (%)	123 (48.0%)	10 (10.9%)	68 (39.3%)	$\chi^2=87.65^{***}$
	על-תיכונית	n (%)	71 (27.7%)	9 (9.8%)	41 (23.7%)	
	אקדמית	n (%)	62 (24.2%)	73 (79.3%)	64 (37.0%)	
מצב כלכלי	מתחת לממוצע	n (%)	132 (51.5%)	67 (72.8%)	116 (67.0%)	$\chi^2=29.38^{***}$
	ממוצע	n (%)	17 (29.7%)	16 (17.4%)	42 (24.3%)	
	מעל הממוצע	n (%)	48 (18.8%)	9 (9.8%)	15 (8.7%)	

הבדלים בהתנהלותן ובחוויותיהן של נשים ממגורים חברתיים שונים במערכת המשפחה-עבודה | 15

משתנה	ערכי המשתנה	n (%) M(SD)	יהודיות במגזר הכללי (n=256)	חרדיות (n=92)	ערביות (n=173)	χ^2/F
סטטוס הורות	הורים	n (%)	232 (90.6 %)	87 (94.6%)	152 (87.9%)	-----
	אינם הורים	n (%)	24 (9.4 %)	5 (5.4%)	21 (12.1%)	
	גיל	M(SD)	41.98 (9.67)	34.75 (8.00)	34.26 (7.77)	F=48.04***
	מספר ילדים	M(SD)	2.39 (1.36)	3.85 (2.11)	2.17 (1.36)	F=40.14***
משך הנישואין		M(SD)	15.45 (2.00)	12.94 (0.98)	10.23 (1.71)	F=17.95***

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

המשתנים וכלי המחקר

כלי המחקר כללו את שלושת ההיבטים שנבחנו, המייצגים את התנהלותן וחוויותיהן של משתתפות המחקר במערכת המשפחה-עבודה.

ההיבט ההתנהלותי

שעות המוקדשות למשפחה – נבחנו באמצעות שאלה אחת: "נא צייני כמה שעות את מקדישה ביום לעבודות הבית ולטיפול בילדים".

שעות המוקדשות לעבודה בשכר – נבחנו באמצעות שאלה אחת: "נא צייני כמה שעות את מקדישה בשבוע לעבודה בשכר".

הערכת משתתפות המחקר את מספר השעות שבני זוגן מקדישים למשפחה – נבחנו באמצעות שאלה אחת: "נא צייני כמה שעות ביום מקדיש בעלך לעבודות הבית ולטיפול בילדים".

ההיבט הקוגניטיבי

שאלון קונפליקט תפקידים (Role Conflict Questionnaire) – התבסס על שאלון שפיתחו נטמיייר ואח' (Netemeyer et al., 1996), הכולל עשרה פריטים. חמישה פריטים עוסקים

בהערכת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה, לדוגמה "דברים שאני רוצה לעשות בעבודה לא נעשים בגלל דרישות המשפחה"; וחמישה פריטים עוסקים בהערכת קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה, לדוגמה "בשל דרישות העבודה אני נאלצת לשנות בהרבה מקרים תוכניות במסגרת המשפחה". משתתפות המחקר התבקשו לדרג את הערכתן באשר לעוצמת הקונפליקט שהן חוות בסולם בן חמש דרגות, מ-1 (כלל לא נכון) ועד 5 (נכון מאוד). לכל אחד מהגורמים הופק ציון נפרד באמצעות חישוב ממוצע של כל הפריטים שהוא כולל, וככל שהציון היה גבוה יותר, כך הערכתן של משתתפות המחקר את עוצמת קונפליקט התפקידים שהן חוות באותו היבט היתה גבוהה יותר. המהימנות הפנימית שנמצאה לשני ההיבטים היתה טובה: קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה $\alpha=0.81$, וקונפליקט התפקידים עבודה-משפחה $\alpha=0.89$.

ההיבט האפקטיבי

שביעות רצון מהנישואין – בהתבסס על פולופ ואח' (Fülöp et al., 2020), בחנו משתנה זה באמצעות שאלה אחת, ובה משתתפות המחקר התבקשו לדרג את שביעות רצונן מהנישואין בסולם בן חמש דרגות, החל מ-1 (בכלל לא שבעת רצון) ועד 5 (מאוד שבעת רצון).

דפוסי הפרנסה

באמצעות שאלה אחת התבקשו משתתפות המחקר לציין את דפוס הפרנסה במשפחה בסולם בן חמש דרגות: (1) האישה משתכרת הרבה יותר מבעלה; (2) האישה משתכרת יותר מבעלה; (3) בני הזוג משתכרים שווה בשווה; (4) הגבר משתכר יותר מהאישה; (5) הגבר משתכר הרבה יותר מהאישה. בשל מיעוט הנשים המשתכרות הרבה יותר מבני זוגן, אוחדו קטגוריות 1 ו-2, וכדי ליצור סימטריה בערכי המשתנה אוחדו גם קטגוריות 4 ו-5, כך שהסולם כלל שלוש קטגוריות: הגבר משתכר יותר מהאישה, שני בני הזוג משתכרים שווה בשווה, האישה משתכרת יותר מהגבר.

שאלון רקע

שאלון הרקע כלל מאפייני רקע בסיסיים. העיקריים שבהם היו מגדר, השכלה, סטטוס הורות (הורים לילדים, ללא ילדים), מספר הילדים, הערכת המצב הכלכלי (לעומת המשק) ומשך הזוגיות בשנים.

המחקר קיבל אישור מוועדת האתיקה במוסד האקדמי שבו נערך.

עיבוד הנתונים

כדי לבחון הבדלים במשתני המחקר התלויים (ההיבטים השונים במערכת המשפחה-עבודה) על פי דפוסי הפרנסה ועל פי מגזר, ערכנו עבור כל אחד מהם ניתוח שונות אנקובה דו-כיווני (ANCOVA 3x3), מגזר X דפוס הפרנסה). כפי שצוין, בחלק ממשתני הרקע נמצאו בין המגזרים הבדלים – חלקם משקפים את המציאות, ואחרים נובעים מאופיו של המדגם. ואולם בשל אילוצים סטטיסטיים, בניתוח השונות לא ניתן היה לפקח על כלל המשתנים המבדילים בין המגזרים. בדיקת הקשרים בין משתני הרקע המבדילים בין המגזרים מעלה כי אפשר לקבץ אותם לשתי קבוצות מובחנות: האחת – השכלה ומצב כלכלי, המצויים במתאם גבוה זה עם זה; האחרת – גיל, משך הנישואין ומספר הילדים. מכל אחת משתי קבוצות המשתנים בחרנו משתנה אחד הקשור למשתנים האחרים בקבוצה זו ופיקחנו עליו. כך, בעיבוד הנתונים פיקחנו (באמצעות ניתוח ANCOVA) על המשתנים מצב כלכלי ומשך הנישואין.

ממצאים

ההבדלים בין מספר השעות שמשתתפות המחקר מקדישות מדי שבוע לעבודה בשכר לבין מספר השעות שהן מקדישות מדי יום למשפחה נבחנו באמצעות ניתוח שונות דו-כיווני (ANOVA 3x3). שני המשתנים המסבירים בניתוח זה היו מגזר – ערביות, חרדיות ונשים במגזר היהודי הכללי; ודפוסי פרנסה – הגבר משתכר יותר מהאישה, שני בני הזוג משתכרים שווה בשווה, האישה משתכרת יותר מהגבר. תרומתם של משתנים אלו להסבר משתנה התוצאה נבדקה הן כאפקט עיקרי הן כאפקט של אינטראקציה בין שני המשתנים: דפוס הפרנסה ומגזר (ראו לוח 2).

ההיבט ההתנהגותי: שעות המוקדשות למשפחה ולעבודה בשכר

אפקטים עיקריים (מגזר ודפוס הפרנסה)

מגזר. ללא קשר לדפוס הפרנסה, חרדיות וערביות הקדישו למשפחה שעות רבות יותר מנשים במגזר היהודי הכללי ($F=10.68, p<.001$), והאחרונות הקדישו לעבודה בשכר שעות רבות יותר מנשים חרדיות ומנשים ערביות ($F=5.33, p<.001$).

דפוסי פרנסה. ללא קשר למגזר, נשים המשתכרות יותר מבני זוגן הקדישו לעבודה בשכר שעות רבות יותר מאלו המשתכרות כמו בני זוגן או פחות מהם ($F=11.86, p<.001$). עוד נמצא כי נשים המשתכרות יותר מבני זוגן הקדישו למשפחה פחות שעות מנשים ששכרן נמוך מזה של בני זוגן, אך השקעתן במשפחה דומה לזו של אלו המשתכרות כמו בני זוגן ($F=6.70, p<.01$).

אינטראקציה בין מגזר לדפוס הפרנסה. לא נמצאה אינטראקציה בין מגזר לבין דפוס הפרנסה בהקשר של מספר השעות המוקדשות למשפחה ולעבודה בשכר. ממצא זה מעיד על כך שההבדלים בין המגזרים דומים בשלושת דפוסי הפרנסה.

הערכת משתתפות המחקר את מספר השעות שבני זוגן מקדישים למשפחה

כפי שעולה מלוח 2, לא נמצאו הבדלים בהערכת משתתפות המחקר בדבר מספר השעות שבני זוגן מקדישים למשפחה – לא על פי דפוסי הפרנסה ($F=0.20, p>.05$) ולא על פי מגזר ($F=2.80, p<.05$), ואף לא נמצאה אינטראקציה בין מגזר לדפוס הפרנסה.

לוח 2: ניתוח ANCOVA דו-כיווני: מספר השעות שונשים מקדישות למשפחה, מספר השעות שונשים מקדישות לעבודה בשכר, ומספר השעות שגברים מקדישים למשפחה, לפי מגזר ודפוס פרנסה

משתני המחקר		מספר משתתפות		שעות מוקדשות – למשפחה – נשים		שעות מוקדשות – לעבודה בשכר – נשים		שעות מוקדשות – למשפחה – גברים	
N		M		SE		M		SE	
דפוסי פרנסה									
נשים ערביות									
הגבר משתכר יותר		106	6.01	0.28	33.56	1.17	2.71	0.31	0.44
שווה בשווה		50	4.80	0.40	33.07	1.68	3.04	0.76	0.31
האישה משתכרת יותר		17	4.96	0.68	39.37	2.86	2.35	0.31	0.31
סה"כ		173	5.26 ^B	0.28	35.33 ^B	1.18	2.70	0.31	0.31
נשים יהודיות במגזר הכללי									
הגבר משתכר יותר		138	4.62	0.24	33.86	1.02	2.70	0.27	0.35
שווה בשווה		81	3.92	0.31	40.40	1.32	2.78	0.35	0.35
האישה משתכרת יותר		37	3.24	0.46	42.65	1.94	2.14	0.51	0.23
סה"כ		256	3.92 ^A	0.21	38.97 ^C	0.86	2.54	0.23	0.23
נשים חרדיות									
הגבר משתכר יותר		31	5.98	0.50	30.74	2.12	3.10	0.56	0.73
שווה בשווה		18	4.36	0.66	33.61	2.78	3.39	0.73	0.48
האישה משתכרת יותר		43	5.69	0.44	39.04	1.83	4.10	0.48	0.35
סה"כ		92	5.34 ^B	0.31	34.46 ^A	1.32	3.53	0.35	0.35

הבדלים בהתנהלותן ובחוויותיהן של נשים ממגזרים חברתיים שונים במערכת המשפחה-עבודה | 19

שעות מוקדשות – למשפחה – גברים		שעות מוקדשות – לעבודה בשכר – נשים		שעות מוקדשות – למשפחה – נשים		מספר משתתפות	משתני המחקר
SE	M	SE	M	SE	M	N	
כלל המדגם							
0.23	2.84	0.87	32.72 ^a	0.21	5.54 ^b	275	הגבר משתכר יותר
0.31	3.07	1.17	35.69 ^a	0.28	4.36 ^a	149	שווה בשווה
0.35	2.86	1.31	40.35 ^b	0.31	4.63 ^a	97	האישה משתכרת יותר
0.17	2.92	0.65	36.25	0.16	4.87	521	סה"כ
η_p^2	F	η_p^2	F	η_p^2	F		F tests
.011	2.89	.020	5.33**	.040	10.68***		מגזר
.001	0.20	.044	11.86***	.026	6.70**		דפוס פרנסה
.007	0.87	.014	1.86	.009	1.19		דפוס פרנסה X מגזר
.000	0.06	.000	0.19	.000	0.01		משך הנישואין
	0.004 (0.02)		-0.02 (0.06)		-0.001 (0.01)		(s.e) אפקט משך הנישואין
.000	0.16	.021	11.18***	.013	6.67**		מצב כלכלי F
			1.71*** (0.51)		-.32** (.12)		(s.e) אפקט המצב הכלכלי

p<.05 *

p<.01 **

p<.001 ***

הערה: אותיות לטיניות לדירוג הממוצעים השוליים מהנמוך ביותר (a) והלאה לגבוה ביותר. אותיות גדולות לדירוג בין המגזרים; אותיות קטנות לדירוג דפוס הפרנסה

ההיבט הקוגניטיבי: קונפליקט תפקידים

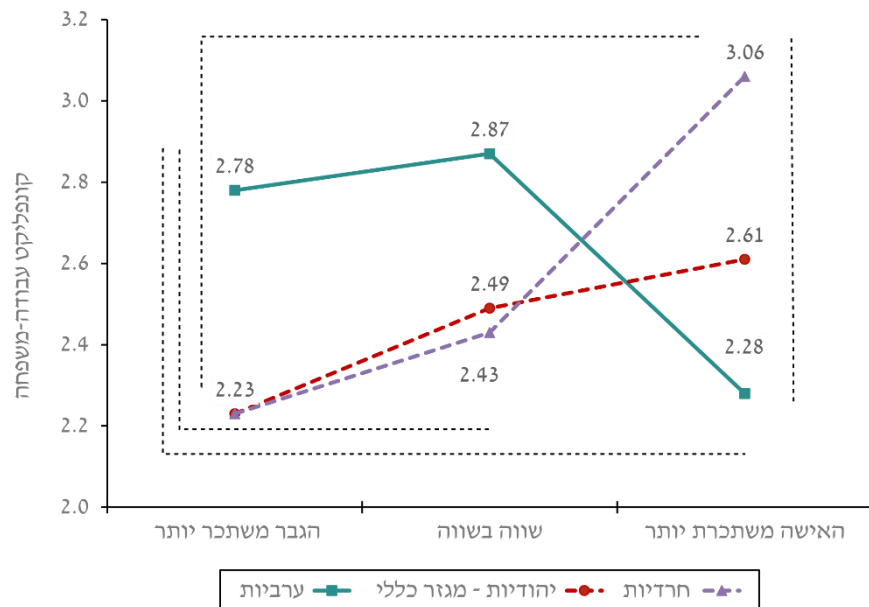
אפקטים עיקריים (מגזר ודפוס הפרנסה)

מגזר ודפוס הפרנסה. כפי שעולה מלוח 3, בהערכת עוצמתו של קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה לא נמצאו אפקטים עיקריים לדפוס הפרנסה או למגזר. משמעות הממצא היא כי ללא קשר לדפוס הפרנסה או למגזר, יש דמיון בהערכתן של נשים את עוצמתו של קונפליקט זה.

אינטראקציה בין מגזר לדפוס הפרנסה. נמצאה אינטראקציה מובהקת בין מגזר לדפוס הפרנסה להסבר קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה ($F=3.74, p<.01$). משמעות הממצא היא

כי הערכת עוצמתו של קונפליקט זה תלויה במגזר ובדפוס הפרנסה. תרשים 1 מציג את מקור האינטראקציה. כך, בקרב חרדיות המשתכרות יותר מבני זוגן נמצא כי הערכתן את עוצמת קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה גבוהה מזו של חרדיות במשפחות המתאפיינות בדפוסי הפרנסה האחרים. לעומת זאת, הערכת עוצמתו של קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה בקרב נשים ערביות בדפוסי הפרנסה שבהם שני בני הזוג משתכרים שווה בשווה או שהגבר משתכר יותר, גבוהה מזו של נשים ערביות המשתכרות פחות מבני זוגן. בקרב נשים במגזר היהודי הכללי, בשלושת דפוסי הפרנסה, נמצא דמיון בהערכת עוצמתו של הקונפליקט.

תרשים 1: אינטראקציה בין מגזר לדפוס הפרנסה בהערכת קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה



ההיבט האפקטיבי: שביעות רצון מהנישואין

אפקטים עיקריים (מגזר ודפוס הפרנסה)

מגזר. נמצא אפקט עיקרי למגזר. כך, שביעות הרצון הגבוהה ביותר נמצאה בקרב חרדיות, והנמוכה ביותר נמצאה בקרב נשים ערביות ($F=23.39, p<.001$).

דפוס הפרנסה. לא נמצא אפקט עיקרי לדפוס הפרנסה.

הבדלים בהתנהלותן ובחוויותיהן של נשים ממגזרים חברתיים שונים במערכת המשפחה-עבודה | 21

אינטראקציה בין מגזר לדפוס הפרנסה. לא נמצאה אינטראקציה בין דפוס הפרנסה למגזר, וכך ההבדלים ברמת שביעות הרצון מהנישואין על פי דפוסי פרנסה דומים בכל המגזרים.

משתני הרקע

אשר למשתני הרקע שנבדקו כמשתני בקרה, נמצא כי משך הנישואין קשור לקונפליקט התפקידים עבודה-משפחה ($b=-0.01, p<0.05$) ומשפחה-עבודה ($b=-0.01, p<0.05$). ככל שמשך הנישואין ארוך יותר, כך הערכת עוצמתם של שני ההיבטים של קונפליקט זה נמוכה יותר, אולם לא נמצא קשר בין המצב הכלכלי לבין שני ההיבטים של קונפליקט התפקידים ($b=0.28, p<0.001$).

לוח 3: ניתוח ANCOVA דו-כיווני של קונפליקט תפקידים ושביעות רצון מהנישואין, לפי מגזר ודפוסי פרנסה

משתני המחקר	מספר משתתפות	קונפליקט עבודה-משפחה	קונפליקט משפחה-עבודה	שביעות רצון מהנישואין	SE
	N	M	SE	M	SE
דפוסי פרנסה					
נשים ערביות					
הגבר משתכר יותר	106	2.78	0.10	2.59	0.09
שווה בשווה	50	2.87	0.15	2.37	0.13
האישה משתכרת יותר	17	2.28	0.25	2.27	0.22
סה"כ	173	2.64	0.10	2.41	0.09
נשים יהודיות במגזר הכללי					
הגבר משתכר יותר	138	2.23	0.09	2.12	0.08
שווה בשווה	81	2.49	0.12	2.18	0.10
האישה משתכרת יותר	37	2.61	0.17	2.26	0.15
סה"כ	256	2.44	0.08	2.19	0.07
נשים חרדיות					
הגבר משתכר יותר	31	2.23	0.19	2.04	0.16
שווה בשווה	18	2.43	0.25	2.02	0.21
האישה משתכרת יותר	43	3.06	0.16	2.25	0.14
סה"כ	92	2.57	0.12	2.10	0.10

משתני המחקר	מספר משתתפות	קונפליקט עבודה-משפחה	קונפליקט משפחה-עבודה	שביעות רצון מהנישואין		
	N	M	SE	M	SE	
כלל מדגם המחקר						
הגבר משתכר יותר	275	2.41	0.08	2.25	0.07	7.67
שווה בשווה	149	2.60	0.10	2.19	0.09	7.41
האישה משתכרת יותר	97	2.65	0.12	2.26	0.10	7.41
סה"כ	521	2.55	0.06	2.23	0.05	7.49
F tests		F	η_p^2	F	η_p^2	F
מגזר		1.25	.005	2.97	.012	23.39***
דפוס פרנסה		1.84	.007	0.19	.001	0.95
דפוס פרנסה מגזר		3.74**	.028	1.19	.009	1.03
משך הנישואין		5.49*	.001	9.41**	.018	0.65
אפקט משך הנישואין (s.e.)		-0.01*	(0.01)	-0.01**	(0.004)	0.01 (0.01)
מצב כלכלי		0.61	.001	0.45	.001	13.28***
אפקט המצב הכלכלי (s.e.)		0.04	(0.05)	-0.03	(0.04)	0.28*** (0.08)

* p<.05

** p<.01

*** p<.001

הערה: אותיות לטיניות לדירוג הממוצעים השוליים מהנמוך ביותר (a) והלאה לגבוה ביותר; אותיות גדולות לדירוג בין המגזרים; אותיות קטנות לדירוג דפוס פרנסה

דיון

מטרתו של המחקר הנוכחי הייתה לבחון הבדלים בהתנהלותן ובחוויותיהן של נשים במגזרי העיקריים של החברה בישראל בהיבטים שונים של מערכת המשפחה-עבודה, על פי דפוס הפרנסה במשפחה. במבט כללי, ממצאי המחקר מצביעים על הבדלים מסוימים על פי דפוס הפרנסה המשותפים לשלושת המגזרים, ובצידם על הבדלים מסוימים על פי מגזר. ואולם רוב ההבדלים שנמצאו בין דפוס הפרנסה בהתנהלותן ובחוויותיהן של נשים אינם קשורים למגזר, ולמעשה הבדל תלוי מגזר נמצא רק באחד מההיבטים שנבחנו: הערכת עוצמתו של קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה, המעידה במידה מסוימת על מתח העשוי להביא למצוקה נפשית. מכאן אפשר להסיק על דמיון בהתנהלותן ובחוויותיהן של נשים במשקי בית

המתאפיינים בדפוסי פרנסה שונים בשלושת המגזרים העיקריים בישראל השוכנים זה לצד זה. לאחר קביעה כללית זו, נבחן אם ממצאי המחקר מאששים או מפריכים את השערות המחקר הייחודיות.

הבדלים בהתנהלותן ובחוויותיהן של נשים על פי דפוסי הפרנסה

כפי שצוין, במחקר נבדקו ההבדלים בהתנהלותן ובחוויותיהן של נשים על פי דפוס הפרנסה ועל פי מגזר חברתי בשלושה היבטים של מערכת המשפחה-עבודה: ההיבט ההתנהגותי, ההיבט הקוגניטיבי וההיבט האפקטיבי.

ההיבט ההתנהגותי: מספר השעות המוקדשות למשפחה ולעבודה בשכר

מהממצאים עולה כי בשלושת המגזרים, נשים המשתכרות יותר מבני זוגן מקדישות למשפחה פחות שעות מנשים המשתכרות פחות מבני זוגן, אך השקעתן במשפחה דומה לזו של אלו המשתכרות כמו בני זוגן (אישוש חלקי להשערה 1). לממצא זה אפשר להציע שני הסברים. האחד – כדי להרוויח שכר גבוה יחסית, נשים המשתכרות יותר מבני זוגן מקדישות לעבודה בשכר זמן רב יותר מנשים במשפחות המתאפיינות בדפוסי הפרנסה האחרים (אישוש השערה 3), וכיוון שמשאב הזמן הוא מוגבל, הן מצמצמות את הזמן שהן מקדישות למשפחה. האחר – נשים המשתכרות יותר מבני זוגן הן עתירות משאבים כלכליים בהשוואה לעמיתותיהן בדפוסי הפרנסה האחרים, ויכולות יותר להרשות לעצמן לקנות שירותים לבית (עוזרת, מטפלת, או שירותים אחרים הקשורים לתחזוקת הבית). עם זאת, ייתכן שהשילוב בין שני ההסברים הוא המסביר את הממצא.

ואולם לעומת ההבדלים המסוימים שנמצאו בין נשים המשתייכות למשפחות המתאפיינות בדפוסי הפרנסה השונים באשר לשעות המוקדשות למשפחה, לא כך הדבר בקרב גברים. בכל דפוסי הפרנסה, בשלושת המגזרים, לא נמצאו הבדלים בהערכתן של משתתפות המחקר את מספר השעות שבני זוגן מקדישים למשפחה (היעדר אישוש להשערה 2). ממצא זה אינו תומך בגישת המשאבים היחסיים הקלאסית (Blood & Wolfe, 1960), ואף לא בגישת המשאבים בהקשר תרבותי-ערכי (Diefenbach, 2002; Rodman, 1972). אפשר להסבירו על בסיס האופי המשפחתי של החברה הישראלית, שבה מושרשת הנורמה כי הטיפול במשפחה הוא תפקידה של האישה, ללא קשר לתרומתה להכנסת המשפחה. אף שכיום מעורבותם של גברים בטיפול בילדיהם רבה מבעבר (Kulik & Sadeh, 2015), נראה כי גם במגזר היהודי הכללי, שאופיו מודרני יותר, השקעת הגבר בעבודות הבית אינה תלויה בדפוס הפרנסה במשפחה. ואולם יש לציין כי השתתפותם של גברים בעבודות הבית ובטיפול במשפחה נבדקה באמצעות

הערכתן של משתתפות המחקר, וייתכן שהיא מבטאת את רצוןן של נשים בשלושת המגזרים, ללא קשר לדפוס הפרנסה, לזכות בהקשר זה בסיוע רב יותר מבני זוגן.

הממצאים המצביעים על כך שגברים אינם נרתמים להשקיע שעות רבות יותר בעבודות למען המשפחה גם במקרים שבהם הנשים הן המפרנסות הראשיות מלמדים כי, ככל הנראה, הנשים הן המוצאות פתרונות להפחתת העומס המוטל עליהן. אלו מתבטאים בהתארגנות יעילה יותר ובקניית שירותים נחוצים שיאפשרו להן לעמוד בדרישות התובעניות של שתי הזירות.

ההיבט הקוגניטיבי: הערכת קונפליקט התפקידים

בניגוד למשוער, לא נמצאו הבדלים בין הנשים בדפוס הפרנסה השונים בהערכת עוצמתן של קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה (היעדר אישור להשערה 5). עם זאת, בהערכת קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה נמצאו הבדלים בין הנשים על פי דפוס הפרנסה, אך הבדלים אלו הם תלויי מגזר (אישור חלקי להשערה 4). כך, הערכתן של נשים חרדיות המשתכרות יותר מבני זוגן את קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה שהן חוות גבוהה מהערכתן של חרדיות במשפחות המתאפיינות בשני דפוסים הפרנסה האחרים. ייתכן שאפשר להסביר ממצא זה במגמה הגוברת בקרב נשים חרדיות של תעסוקה בענפים מקצועיים תובעניים הממוקמים מחוץ לזירת מגוריהן, דוגמת ההיי-טק (גלבוע, 2015), הנחשב רווחי אך תובעני, ולכן דרישות העבודה פולשות לעיתים לזירת המשפחה. זאת ועוד, לנשים חרדיות יש ילדים רבים יותר מלעמיתותיהן במגזרים האחרים, ומתוך כך המתח שהן חוות מתגבר, והן חוות עוצמה גבוהה יותר של קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה.

באשר לנשים הערביות המשתכרות פחות מבני זוגן או אלו ששכרן שווה לזה של בני זוגן, הערכתן את קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה גבוהה מזו של נשים ערביות המשתכרות יותר מבני זוגן. בהסבר לממצא זה יש לזכור כי החברה הערבית הינה חברה פטריארכלית שבה הגבר נהנה מהגמוניה בזירה המשפחתית והחברתית, וייתכן כי נשים המשתכרות יותר מבני זוגן קונות לעצמן יתרון מסוים בזירה המשפחתית בשל התלות הכלכלית של הגבר בהן. ואולם במצב שבו הגברים משתכרים יותר מנשותיהם או כמותן, הן אינן נהנות מיתרון כלכלי כלשהו על פניהם, שכן הגברים אינם תלויים בהכנסתן. לעיתים הן אף עשויות להיתקל בחסמים שהגברים מציבים בפניהן בהקשר של יציאה לעבודה. במקרים שבהם האישה אינה זוכה לתמיכת בן הזוג (למשל תמיכה רגשית וביטויי הערכה על השקעתה), או להבנה והכלה של מאמציה, ובד בבד דרישות העבודה פולשות לזירת המשפחה – מצב שהוא לב ליבה של חויית קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה – הערכתה באשר לעוצמת קונפליקט זה, המבטא מצוקה נפשית, גבוהה מזו של עמיתותיה הערביות בדפוס הפרנסה שבו האישה משתכרת יותר מבן זוגה. מתוך כך אפשר לטעון כי נשים ערביות עובדות אשר בני זוגן משתכרים יותר מהן חוות עונש כפול (Double Penalty; Sánchez-Domínguez & Abenza, 2021) – הן משום היותן נשים בחברה פטריארכלית שאינה מעודדת יציאת נשים לעבודה, הן

משום שביציאתן לעבודה אין תרומה משמעותית להכנסת המשפחה. במצב זה של היעדר תמיכה מבן הזוג, וייתכן שגם מהסביבה הקרובה, פלישת העבודה לתחום המשפחה מביאה נשים ערביות לחוויה של מתח רב בהשוואה לעמיתותיהן. מנקודת ראות אחרת אפשר לטעון כי אישה בחברה הערבית המשתכרת פחות מבן זוגה מצויה במצב של הצטלבות מיקומי שוליים (Intersectionality; Crenshaw, 2017) – בין היותה אישה לבין תרומתה המועטה לכלכלת המשפחה (Binhas, 2023). מצב זה מפחית את מעמדה במשפחה ומגביר את מצוקתה, וזו משתקפת בהערכתה את עוצמתו של קונפליקט התפקידים כגבוהה יותר מהערכתן של עמיתותיה.

ההיבט האפקטיבי: שביעות רצון מהנישואין

בניגוד למצופה, ההבדלים ברמת שביעות הרצון מהנישואין אינם נובעים מהשילוב בין המגזר לבין דפוס הפרנסה (היעדר אישור להשערה 6). ללא קשר לדפוס הפרנסה, נשים חרדיות חוות שביעות רצון רבה יותר מהנישואין מעמיתותיהן במגזרים האחרים. חוקרים הדגישו את תרומתה של התרבות להסבר שביעות רצון מהנישואין (Kazim & Rafique, 2021), והראו כי בתרבויות שונות מידת הדתיות קשורה ליציבות המשפחה ולרצון לשמור על המשכיותה (Tuttle & Davis, 2015). ייתכן שעקב הנורמות הקולקטיביסטיות המאפיינות את המגזר החרדי, ומתוך רצון לשמור על המשפחה, נשים חרדיות מאדירות את מציאות נישואיהן ומדווחות על שביעות רצון גבוהה יותר מעמיתותיהן במגזרים האחרים (Tamir, 2013). זאת ועוד, מוסכמה מקובלת בקרב חוקרים היא כי שביעות הרצון בתחומי החיים השונים נקבעת על בסיס רמת הציפיות של הפרט (Johnson, 2015), וככל שהפער בין הציפיות למציאות גדול יותר, כך שביעות הרצון נמוכה יותר (Ngazimbi et al., 2013). כך למשל, נמצא כי אף שהערכתן של נשים חרדיות בישראל באשר למצבן הכלכלי נמוכה מזו של נשים במגזרים האחרים, הן מדווחות על שביעות רצון כללית גבוהה יותר מהחיים מאשר נשים במגזר היהודי הכללי (קוליק, 2021). ייתכן כי בשל הדגש שנשים חרדיות שמות על הפן הרוחני בחייהן, ציפיותיהן מהיבטים שונים בחייהן שונות מאלו של נשים במגזרים החברתיים האחרים, ומשום כך גם שביעות רצוןן מחייהן ומנישואיהן גבוהה יותר מזו של עמיתותיהן במגזרים האחרים. לבסוף, ייתכן שהדיווח על רמות גבוהות יותר של שביעות רצון בקרב נשות המגזר החרדי נובע מהנטייה לרצייה חברתית במגזר זה, הצובעת את המציאות בצבעים ורודים יותר (Caputo, 2017).

מסקנות

החברה הישראלית, על מגזריה השונים, היא חברה פטריארכלית, אך כפי שצוין, ההיבט הפטריארכלי בולט פחות במגזר המודרני ויותר במגזרים המסורתיים, שבהם גברים נהנים מדומיננטיות בולטת. נוסף על ההבדלים הערכיים והנורמטיביים בין המגזרים המסורתיים,

ולמרות הנורמות הפטריאכליות בשלושת מגזרי העיקרים של ישראל, מעמד הנשים בכל אחד מהם שונה. במגזר היהודי הכללי הנורמות באשר לתפקידי המגדר ליברליות יותר, ומקרינות על מעמד הנשים במשפחה. זאת ועוד, המגזרים המסורתיים בישראל מתאפיינים בנורמות פטריאכליות, והנשים במגזרים אלו עניות יותר והשכלתן נמוכה יותר. לפיכך נשים אלו מצויות בהצטלבות של מיקומי שוליים (Crenshaw, 2017) בצירי המגזר והמצב הכלכלי. מתוך כך, בהשוואה בין חוויותיהן והתנהלותן של משתתפות המחקר על פי שלושת דפוסי הפרנסה, אפשר להצביע על הצטלבות בין מוקדים המחלישים אותן, ועל מרקם ערכי נורמטיבי המנמיך את מעמדם במשפחה ובחברה לעומת זה של הגברים.

עם זאת, למרות חולשתן של נשות המגזרים המסורתיים בישראל, המסקנה העולה מהמחקר היא כי אין קשר בין דפוס הפרנסה לבין השקעתם של הגברים במשפחה. בשלושת דפוסי הפרנסה, בשלושת המגזרים, הם נוטים להשקיע במשפחה מספר זהה של שעות. לפיכך, בשלושת המגזרים, נשים המשתכרות יותר מבני זוגן מעריכות כי הן אינן זוכות להשקעה רבה יותר מצידם במשק הבית ובמשפחה.

מסקנה נוספת נוגעת למעמדם של נשים ערביות המשתכרות פחות מבני זוגן. אפשר לטעון כי נשים אלה מצויות בהצטלבות של מיקומי שוליים (Crenshaw, 2017) בצירי האתניות, המגדר והמצב הכלכלי (Binhas, 2023) לעומת עמיתותיהן בשני המגזרים האחרים, בשל השתייכותן לחברה בעלת מאפיינים פטריאכליים מובהקים ובשל תרומתן המעטה לכלכלת המשפחה. על כן הן חוות מצוקה רבה יותר, וזו מתנקזת לכדי עוצמה גבוהה יותר של קונפליקט תפקידים ושביעות רצון נמוכה יותר מהנישואין לעומת אלה שנמצאו במגזרים האחרים.

עוד אפשר להסיק כי בחלק מהיבטים שנבדקו, כל אחד מהמגזרים שומר על ייחודיות. זו משתקפת בכך שנשים במגזרים המסורתיים משקיעות בעבודה בשכר פחות שעות מנשים במגזר המודרני, ומשקיעות במשפחה יותר שעות מאשר נשים במגזר המודרני, וזאת ללא קשר לדפוס הפרנסה. נוכל לטעון כי המגזרים המסורתיים בחברה הישראלית מצויים בתהליכי מודרניזציה המאפיינים את החברה בכללותה, ומכאן שהמסורת והמודרנה משמשות בהם זו לצד זו.

אשר להיבט התאורטי, ממצאי המחקר אינם מאששים את התאוריות המרכזיות שעמדו בבסיסן: תאוריית המשאבים היחסיים, גישת המשאבים בהקשר תרבותי-ערכי, ותאוריית ההלימה בתפקידי המגדר. יש לציין כי אף שגישות אלו נוסחו זה מכבר ונחשבות כגישות קלאסיות, הן משמשות גם כיום להסבר חוויות במערכות השונות. ייתכן שאפשר לתלות את הסיבות לכך שתאוריות אלו לא אוששו בתהליכי המודרניזציה המאפיינים את כל המגזרים, וכן בקרבה הנוצרת במסגרות העבודה בין נשים המשתייכות לשלושת המגזרים. שכן גם במגזרים הערבי והחרדי חלק מהנשים עובדות מחוץ לקהילה, והעבודה יחד יוצרת אצל כולן הלך רוח משותף. ייתכן אפוא שהשונות התוך-מגזרית באשר לתפקידי המגדר בהיבטים מסוימים רבה יותר מהשונות הבין-מגזרית.

נראה אפוא כי אין לראות בכל אחד מהמגזרים מקשה אחת בהקשר של מידת המסורתיזם המאפיינת אותו באשר לעמדות כלפי תפקידי המגדר, אלא לבדוק עמדות אלו באופן ייחודי, שכן הן עשויות להוות מדד המגדיר את מידת המסורתיזם והמודרניות בכל אחד מהמגזרים. בהקשר זה, במחקר משווה בין נשים במגזר היהודי הכללי לבין נשים במגזר הבוכרי, הנחשב למסורתי, מצאה לאחרונה יצחק (2022) כי עמדות הנשים כלפי תפקידי המגדר הסבירו את יחסי הזוגיות יותר מאשר מידת המסורתיזם של המגזר בכללותו. לפיכך, יש לפתח חשיבה תאורטית מורכבת יותר, המתאימה לרוח התקופה ומשלבת בין עמדות כלפי תפקידי המגדר לבין דפוסי הפרנסה, בניסיון להסביר את התנהלותן ובהוויותיהן של נשים במערכת המשפחה-עבודה, מחוץ לגבולות גיאוגרפיים של מגזר זה או אחר.

מגבלות המחקר

למחקר הנוכחי יש כמה מגבלות אשר יש להביא בחשבון במחקרים בעתיד. ראשית, אף שהדגימה היתה מכל רחבי ישראל, מסגרת הדגימה כללה רק את החברות בפאנל האינטרנטי של מכון המחקר פאנלס, והמענה לשאלונים התבצע באופן מקוון. בקרב המגזרים המסורתיים בישראל השימוש באינטרנט מצומצם יותר, כך ששאלון המחקר לא הגיע באופן שווה לכלל אוכלוסיית המחקר במגזרים אלו.

ככל הנראה, מגבלה זו מסבירה את רמת ההשכלה הגבוהה יחסית שנמצאה בקרב הנשים החרדיות שנכללו במדגם המחקר, שכן נשים משכילות נוטות יותר להשתמש באינטרנט ולהשתייך לחברי מכון פאנלס אשר נוהגים לענות על שאלונים בנושאים חברתיים. הסבר אפשרי נוסף להשכלה הגבוהה בקרב הנשים החרדיות בהשוואה ליתר משתתפות המחקר נובע מהגדרתן השונה להשכלה על-תיכונית. בחברה החרדית חלק מההכשרה להוראה מתקיים בסמינרים, אשר בחלקם הם מסגרת תיכונית. ייתכן שחלק ממשתתפות המחקר שלמדו בסמינר דיווחו על השכלה על-תיכונית.

מגבלה נוספת קשורה לכך שבמחקר בדקנו רק משפחות שבהן שני בני הזוג עובדים ומפרנסים. במחקרי המשך יש לבחון את הסוגיות שעסקנו בהן בכל דגמי המשפחות, למשל כאלו שבהן רק אחד מבני הזוג עובד והוא המפרנס הבלעדי. הבחירה במשפחות של שני מפרנסים נבעה בין היתר מכך שבמגזר היהודי הכללי קשה למצוא משפחות שבהן רק אחד מבני הזוג עובד, כך שמשפחות אלו הן בעלות מאפיינים ייחודיים.

נוסף על כך, יש להתייחס לגורם הרצייה החברתית, המאפיין את המגזר החרדי מעצם היותו מסורתי וקולקטיביסטי (Caputo, 2017). כיוון שכך, ייתכן כי נוסף על ההסברים שהוצעו לרמה הגבוהה יחסית של שביעות הרצון מהנישואין בקרב נשים חרדיות בהשוואה לעמיתותיהן במגזרים האחרים, הערכתן הגבוהה באשר לגורם זה נובעת מרצון לשקף תמונת מצב חיובית של ההתרחשויות במשפחה.

באשר להיבט המתודי, שאלון שביעות הרצון מהנישואין כלל שאלה אחת. אף שבחינת גורם זה באמצעות שאלה אחת מקובלת בספרות המחקר, ייתכן כי השאלה היחידה לא העריכה את כל ההיבטים במבנה תאורטי מורכב זה. ולבסוף, בשל השיעור המצומצם של נשים ערביות המשתכרות יותר מבני זוגן, גם שיעורן במדגם המחקר היה מצומצם.

המלצות לפרקטיקה

דפוסי הפרנסה החדשים מעמידים בפני אנשי מקצוע המטפלים בזוגות אתגרים בייעוץ ובהדרכה בהקשר של הקשיים שחווים האחרונים עקב השינויים בתפקידי המגדר. על פי ממצאינו, גברים אינם נוטים להגדיל את חלקם בעבודות הבית גם אם בנות זוגם משתכרות יותר מהם, וזאת אף שבדפוס פרנסה זה הן משקיעות יותר בעבודה בשכר. על כן, על ארגוני עבודה לפתח ולקדם בקרב עובדיהם התערבויות הממוקדות בתהליכים המתרחשים בממשק בין המשפחה לבין העבודה בעידן הנוכחי רווי התמורות, ולעורר מודעות לשינויים הנדרשים בקרב זוגות המשתייכים למשפחות המתאפיינות בדפוסי הפרנסה החדשים, דהיינו שני מפרנסים ושני מטפלים.

זאת ועוד, לאור הממצא המצביע על כך שבמגזרים המסורתיים נשים משקיעות שעות רבות יותר במשפחה, על ארגונים להתייחס באופן מיוחד למגזרים אלו שבהם האישה נושאת בעול הכבד של הטיפול בבית, ולאמץ מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה הרגישה לצורכיהן של הנשים, כך שדרישות העבודה לא יפלו לחיי המשפחה. מתוך כך, מומלץ כי ארגוני עבודה יטילו את הייעוץ וההדרכה בהקשר זה על אנשי מקצוע המשתייכים למגזר החברתי של מטופליהם, או על כאלו המכירים היטב את הנורמות התרבותיות של כל מגזר, כדי שיפעלו ברגישות התרבותית הנדרשת ויוכלו להביא לשינוי תודעתי הדרגתי התואם את אופיו הנורמטיבי ואת המבנה החברתי שלו.

מקורות

- גלבוע, ח' (2015). "ממרחק תביא לחמה": עובדות חרדיות בשוק-ההייטק. **כתב העת לחקר החברה החרדית**, 2, 193–221.
- דבאוי, מ', אפשטיין, ג' ווייס, א' (2023). **פערי שכר מגדריים בישראל בשנים 2014–2018**. מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.
- דגן-בוזגלו, נ', סייגלשפר, ו', סבירסקי, ב' וחסון, י' (2021). **בין אשת חיל לאשת קריירה: תעסוקת נשים חרדיות בישראל**. מרכז אדוה.
- וייס, א' (עורך) (2023). **תמונת מצב המדינה**. מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

הבדלים בהתנהלותן ובחוויותיהן של נשים ממגזרים חברתיים שונים במערכת המשפחה-עבודה | 29

הוועדה לתכנון ולתקצוב. (2014). **הנגשת ההשכלה הגבוהה למגזר החרדי**. המועצה להשכלה גבוהה.

חדאד חאג' יחיא, נ' ואסף, ר' (2017). **החברה הערבית בישראל: תמונת מצב חברתית-כלכלית ומבט לעתיד**. המכון הישראלי לדמוקרטיה והמשרד לשוויון חברתי.

יצחק, א' (2022). **הקשר בין משאבים ליחסי כוח בין בני זוג: ניתוח משווה בין יוצאות בוכרה בישראל ובארצות הברית לבין ישראליות ממוצא אשכנזי** (עבודה לשם קבלת תואר מוסמך). אוניברסיטת בר-אילן.

מלאך, ג' (2018). **שילוב חרדים בתעסוקה יעדים ותוכניות לשנת 2030**. ג'וינט ישראל.

מלאך, ג' וכהנר, ל' (2020) **שנתון החברה החרדית**. המכון הישראלי לדמוקרטיה.

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

פוקס, ה', ינאי, ג' ובלס, נ' (2018). החינוך הטכנולוגי-מקצועי: מגמות והתפתחויות בשנים 2006–2017. בתוך א' וייס (עורך), **דוח מצב המדינה: חברה, כלכלה ומדיניות** (עמ' 171–196). מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

קוליק, ל' (2014). **תחושת העצמה, ערכי חיים ומרכזיות חיי העבודה בקרב נשים חרדיות המצויות בשוק העבודה. דוח מחקר**. הביטוח הלאומי.

קוליק, ל' (2021). **חוויות לחץ בעבודה ובמערכת העבודה-משפחה וביטויי אלימות בין בני זוג**. הביטוח הלאומי.

קסיר (קלינר), נ', שהינו-קסלר, ש' וצחור-שי, א' (2018). בין בחירה לאין ברירה: מה משפיע על היקף שעות העבודה של נשים חרדיות? **משפט חברה ותרבות א (כרך: המשפט והחרדים בישראל)**, 433–456.

קפלן, ע' וכרכבי סבאח, מ' (2017). **עבודות שקופות בישראל: דוח מחקר למוסד לביטוח לאומי**. מכון ון ליר; שוות – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית.

שטייר, ח' והרצברג, א' (2013). **נשים בשוק העבודה: השפעת ההשכלה על דפוסי התעסוקה ועל השכר**. נייר מדיניות 2013.08. מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

Akhter, S., Hossain, M. F., & Mazumder, M. A. H. (2023). Examining the association between spousal age difference and household male dominance: Does wives' gender ideology matter? *SN Social Sciences*, 3(6), 92. <http://dx.doi.org/10.1007/s43545-023-00682-y>

Alonso-Borrego, C., & Carrasco, R. (2017). Employment and the risk of domestic violence: Does the breadwinner's gender matter? *Applied Economics*, 49(50), 5074–5091.

- Binhas, A. (2023). "Walking between the raindrops": The hybrid and intersecting identities of Arab women with a PhD in Israel. *International Journal of Intercultural Relations*, 97. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2023.101875>
- Blood, R. O., & Wolfe, D. M. (1960). *Husbands and wives: The dynamics of married living*. Free Press.
- Burn, S. M. (1995). *The social psychology of gender*. McGraw-Hill.
- Caputo, A. (2017). Social desirability bias in self-reported well-being measures: Evidence from an online survey. *Universitas Psychologica*, 16(2), 245–255. <https://psycnet.apa.org/doi/10.11144/Javeriana.upsy16-2.sds>
- Crenshaw, K. W. (2017). *On intersectionality: Essential writings*. The New Press.
- Diefenbach, H. (2002). Gender ideologies, relative resources, and the division of housework in intimate relationships: A test of Hyman Rodman's theory of resources in cultural context. *International Journal of Comparative Sociology*, 43(1), 45–64. <https://doi.org/10.1177/002071520204300103>
- Dwairy, M. (2006). *Counseling and psychotherapy with Arabs and Muslims: A culturally sensitive approach*. Teachers College Press.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Fan, W., & Qian, Y. (2022). Constellations of gender ideology, earnings arrangements, and marital satisfaction: A comparison across four East Asian societies. *Asian Population Studies*, 18(1), 1–17. <http://dx.doi.org/10.1080/17441730.2021.1932067>
- Fülöp, F., Bóthe, B., Gál, É., Cachia, J. Y. A., Demetrovics, Z., & Orosz, G. (2020). A two-study validation of a single-item measure of relationship satisfaction: RAS-1. *Current Psychology*, 41, 1–13. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00727-y>
- Gaunt, R., & Bouknik, S. (2012). Exploring the division of household labor outside the family context: Utilizing resources for doing gender. *Community, Work & Family*, 15(2), 189–208. <http://dx.doi.org/10.1080/13668803.2011.609658>

- Goñi-Legaz, S., Ollo-López, A., & Bayo-Moriones, A. (2010). The division of household labor in Spanish dual earner couples: Testing three theories. *Sex Roles*, 63(7–8), 515–529.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s11199-010-9840-0>
- 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/10.5465/AMR.2006.19379625>
- Greenstein, T. N. (2000). Economic dependence, gender, and the division of labor in the home: A replication and extension. *Journal of Marriage and Family*, 62(2), 322–335. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00322.x>
- 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>
- Hammer, L. B., Demsky, C. A., Kossek, E. E., & Bray, J. W. (2016). 25 work–family intervention research. In T. D. Allen & L. T. Eby (Eds.), *The Oxford handbook of work and family* (pp. 349–361). Oxford University Press.
- Hawkins, J. L. (1968). Associations between companionship, hostility, and marital satisfaction. *Journal of Marriage and the Family*, 30(4), 647–650.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/349510>
- Helms, H. M., Walls, J. K., Crouter, A. C., & McHale, S. M. (2010). Provider role attitudes, marital satisfaction, role overload, and housework: A dyadic approach. *Journal of Family Psychology*, 24(5), 568–577.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0020637>
- Hochschild, A., & Machung, A. E. (1989). *The second shift*. Avon Books.
- Izraeli, D. N. (1994). Money matters: Spousal incomes and family/work relations among physician couples in Israel. *The Sociological Quarterly*, 35(1), 69–84. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1533-8525.1994.tb00399.x>
- Johnson, K. D. (2015). *Marital expectation fulfillment and its relationship to height of marital expectations, optimism, and relationship self-efficacy among married individuals* (Unpublished Doctoral dissertation). Andrews University.
- Joseph, S. (2018). *Arab family studies: Critical reviews*. Syracuse University Press

- Kan, M. Y. (2008). Does gender trump money? Housework hours of husbands and wives in Britain. *Work, Employment & Society*, 22(1), 45–66.
<https://doi.org/10.1177/0950017007087416>
- Kazim, S. M., & Rafique, R. (2021). Predictors of marital satisfaction in individualistic and collectivist cultures: A mini review. *Journal of Research in Psychology*, 3(1), 55–67. <https://doi.org/10.31580/jrp.v3i1.1958>
- Kulik, L. (2016). Explaining men's and women's participation in household labor: Is there a need to reconsider existing theoretical perspectives? *Asian Women*, 32(4), 45–72. <http://www.e-asianwomen.org/xml/09182/09182.pdf>
- Kulik, L., & Kitaichik, D. (2014). Marital intimacy and selected correlates of gender roles: A comparative analysis of Israeli husbands and wives. *Women's Studies*, 43(6), 823–842. <https://doi.org/10.1080/00497878.2014.921509>
- Kulik, L., & Rayyan, F. (2003). Wage-earning patterns, perceived division of domestic labor, and social support: A comparative analysis of educated Jewish and Arab-Muslim Israelis. *Sex Roles*, 48, 53–66.
<https://doi.org/10.1023/A:1022344612560>
- Kulik, L., & Sadeh, I. (2015). Explaining fathers' involvement in child care: An ecological approach. *Journal of Community, Work & Family*, 18(1), 19–40.
<https://doi.org/10.1080/13668803.2014.944483>
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385–401.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/job.2234>
- Lavee, Y., & Katz, R. (2003). The family in Israel: Between tradition and modernity. *Marriage & Family Review*, 35(1–2), 193–217.
https://doi.org/10.1300/J002v35n01_11
- Li, Y., & Lerner, R. M. (2013). Interrelations of behavioral, emotional, and cognitive school engagement in high school students. *Journal of Youth and Adolescence*, 42(1), 20–32. <http://dx.doi.org/10.1007/s10964-012-9857-5>
- Lucia-Palacios, L., Pérez-López, R., & Polo-Redondo, Y. (2016). Cognitive, affective and behavioural responses in mall experience: A qualitative approach. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 44(1), 4–21. <http://dx.doi.org/10.1108/IJRDM-05-2014-0061>

- Lyonette, C., & Crompton, R. (2015). Sharing the load? Partners' relative earnings and the division of domestic labour. *Work, Employment and Society*, 29(1), 23–40. <https://doi.org/10.1177/0950017014523661>
- Mannino, C. A., & Deutsch, F. M. (2007). Changing the division of household labor: A negotiated process between partners. *Sex Roles*, 56, 309–324. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s11199-006-9181-1>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Ngazimbi, E. E., Daire, A. P., Soto, D., Carlson, R. G., & Munyon, M. D. (2013). Marital expectations and marital satisfaction between African immigrant and United States born married couples. *Journal of Psychology in Africa*, 23(2), 317–321. <http://dx.doi.org/10.1080/14330237.2013.10820629>
- OECD. (2015). *Measuring and assessing well-being in Israel*. OECD Publishing.
- O'Neil, J. M. (2015). *Men's gender role conflict: Psychological costs, consequences, and an agenda for change*. American Psychological Association.
- O'Neil, J. M., Good, G. E., & Holmes, S. (1995). Fifteen years of theory and research on men's gender role conflict: New paradigms for empirical research. In R. F. Levant & W. S. Pollack (Eds.), *A new psychology of men* (pp. 164–206). Basic Books/Hachette Book Group.
- Oppenheimer, V. K. (1997). Women's employment and the gain to marriage: The specialization and trading model. *Annual Review of Sociology*, 23(1), 431–453. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1146/annurev.soc.23.1.431>
- Powell, G. N., Francesco, A. M., & Ling, Y. (2009). Toward culture-sensitive theories of the work–family interface. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 597–616. <https://doi.org/10.1002/job.568>
- Pleck, J. (1983). Husbands' paid work and family roles: Current research issues. In H. Lopata & J. Pleck (Eds.), *Research in the interweave of social roles, Vol. 3. Jobs and families*. (pp. 251–333). JAI Press.
- Pleck, J. H. (1995). The gender role strain paradigm: An update. In R. F. Levant & W. S. Pollack (Eds.), *A new psychology of men* (pp. 11–32). Basic Books.

- Raley, S., Bianchi, S. M., & Wang, W. (2012). When do fathers care? Mothers' economic contribution and fathers' involvement in child care. *American Journal of Sociology*, 117(5), 1422–1459.
<https://doi.org/10.1086%2F663354>
- Ridgeway, C. L. (2001). Gender, status, and leadership. *Journal of Social Issues*, 57(4), 637–655. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/0022-4537.00233>
- Rodman, H. (1972). Marital power and the theory of resources in cultural context. *Journal of Comparative Family Studies*, 3(1), 50–69.
<https://doi.org/10.3138/jcfs.3.1.50>
- Sánchez-Domínguez, M., & Abenza, L. G. (2021). The double penalty: How female migrants manage family responsibilities in the Spanish dual labour market. *Journal of Family Research*, 33(2), 509–540.
<https://doi.org/10.20377/jfr-497>
- Schwartz, C. R., & Gonalons-Pons, P. (2016). Trends in relative earnings and marital dissolution: Are wives who outearn their husbands still more likely to divorce? *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 2(4), 218–236.
- Sharabi, M., & Harpaz, I. (2011). Gender and the relative centrality of major life domains: Changes over the course of time. *Community, Work & Family*, 14(1), 57–62. <https://doi.org/10.1080/13668803.2010.506033>
- Silberschmidt, M. (2001). Disempowerment of men in rural and urban East Africa: Implications for male identity and sexual behavior. *World Development*, 29(4), 657–671. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(00\)00122-4](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(00)00122-4)
- Springer, K. W., Lee, C., & Carr, D. (2019). Spousal breadwinning across 30 years of marriage and husbands' health: A gendered life course stress approach. *Journal of Aging and Health*, 31(1), 37–66.
<https://doi.org/10.1177/0898264317721824>
- Tamir, H. (2013). *Predictors of marital satisfaction within an orthodox Jewish sample* (master's thesis). Florida International University.
- Tavakol, Z., Nasrabadi, A. N., Moghadam, Z. B., Salehiniya, H., & Rezaei, E. (2017). A review of the factors associated with marital satisfaction. *Galen Medical Journal*, 6(3), 197–207. <http://dx.doi.org/10.22086/gmj.voio.641>
- Tichenor, V. J. (2005). *Earning more and getting less: Why successful wives can't buy equality*. Rutgers University Press.

- Tuttle, J. D., & Davis, S. N. (2015). Religion, infidelity, and divorce: Reexamining the effect of religious behavior on divorce among long-married couples. *Journal of Divorce & Remarriage*, 56(6), 475–489.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/10502556.2015.1058660>
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151.
- Yi, C. C., Lin, W. H., & Kuo-Hsun Ma, J. (2019). Marital satisfaction among Taiwanese young married couples: The effects of resources and traditional norms. *Journal of Family Issues*, 40(14), 2015–2043.
<https://doi.org/10.1177/0192513X19863212>