



”אין גבול !”

תפיסות של מרצות ומרצים לגבי שילוב קריירה וחיי משפחה

ד”ר אינה בן אורי

ד”ר חנה חימי





Work-Family Ballance

One of the most challenging practices for men and women nowadays in most Western cultures

Work → Family Conflict (WFC)

Family → Work Conflict (FWC)

(Whiston & Cinamon, 2015; Demirel & Erdamar, 2016; Frone, 2003)

The depth of the conflict depends on the measure of centrality the individual attributes to each component

(Amatea, 1986; Bagger & Li, 2012; Carlson & Kacmar, 2000; Cinamon & Rich, 2005b; Greenhaus & Beutell, 1985)



Work-Family Relations



Negative consequences of WFC and FWC influence wellness in careers, as well as in family lives

Depression, anxiety, and mood disorders

(Whiston & Cinamon, 2015)

Marital dissatisfaction

(Whiston & Cinamon, 2015)

Job dissatisfaction

(Demirel & Erdamar, 2016)

Deficient functioning at work

(Cinamon & Rich, 2010; Rich & Westman, 2007)

Burnout

(Cinamon & Rich, 2010; Rich & Westman, 2007)



Work-Family Relation

Work → Family Facilitation (WFF)

Family → Work Facilitation (FWF)

(Barnett & Hyde, 2001; Ben Uri, 2014; Greenhaus & Powell, 2006)

WFF + FWF

Job satisfaction and job effort
(Ben Uri, 2016; Wayne, 2004)

Decreased depression & less individual stress
(Hammer, Cullen, Neal, Sinclair & Shafiro, 2005; Hill, 2005)

Life satisfaction and physical/mental health
(McNall, Nicklin & Masuda, 2010)

Decreasing WFC
(Grzywacz & Bass, 2003; Whiston & Cinamon, 2015)

Factors that impact Work-Family Relations

Family environment

- **Unsupportive spousal relations** are correlated with higher levels of FWC.
- **Children** (of any age) increases the impact of family demands on work functioning for both genders.
- The **amount of time** with the family indicates the strength of FWC (more time with the family correlated with higher levels of FWC) (Whiston & Cinamon, 2015).

Gender

Even though both working men and women report of difficulties in integrating work-family lives, the **challenges are different for each gender** (Sallee, Ward and Wolf-Wendel, 2016).

Women are still expected to be the **main caregivers** in the family. This notion puts pressure on women who wants to put more effort in their professional sphere.

Work environment...

Work-Family Relations in Academia



*"The academy is not exactly...(a) paradise of work-family integration...it...
fraught with pressures, competition, and gendered work expectations"*

(Sallee, Ward and Wolf-Wendel, 2016, p. 188).

Work-family balance is a great concern for women with academic career (Ward and Wolf-Wendel, 2012).

The features of demanding academic career involved with the tenure track.

The workloads often spillover to the domestic obligations and contradict gendered norms that expect women to be engaged with home duties.



Research Objectives



In light of the complexity of work-family balance for men and women in academic career and due to the great impact, it has on their personal and professional well-being the current study's objectives are:

- To understand the institutional academic members' **perceptions of work-family integration**.
- To explore **gender-differences** between men and women members of institutional academic staff regarding their perceptions of work-family integration.
- To better understand the **components** that influence the nature of **work-family integration** for institutional academic members.
- To better understand the **role of the organization** features in helping work-family balance.
- Based on research results, **to offer the organization management a layout**, in order to **support a better work-family balance** among women and men members of institutional academic staff.



Research Methodology layout



A questionnaire was administered by college-web to all college academic staff.

The questionnaire measured the staff's perceptions regarding **work-family relations** and his **professional self-efficacy**. It includes four parts:

First part - personal information (age, gender, marital status, employment status etc.).

Second part - work-family relations perceptions, was adapted from the questionnaire of Wayne, Musisca and Fleeson (2004). It includes 16 items: 4 items for each of the 4 dimensions investigated (WFC, FWC, WFF, FWF), based on a 5-level Likert scale.

Third part - focuses on lecturer's **self-efficacy** and based on the English version of the questionnaire of Sharp, Hemmings, Kay & Callinan (2013). Originally It included 70 items, based on a scale of 0-9, referring to 3 investigated dimensions: Research self-efficacy (32 items), Teaching self-efficacy (22 items) and Other academic or service-related activities self-efficacy (16 items) followed by 5 short semi-open questions (for instance: *"What proportion of time (in percentage terms) do you spend in the following aspects of your academic work?"*).

Fourth part - open questions regarding the perspectives the participants have about work-family integration while working in the college (*what makes it harder, what might help and what is the meaning of the institutional features in promoting a better work-family balance*).



Participants



	Women	Men	Total
Participants	107 (68.2%)	50 (31.8%)	159 (100%)
Median age	50	52.5	50
Ethnicity (155 responds)			
Jewish	91 (75.2%)	30 (24.8%)	121 (78.1%)
Arab	16 (47.1%)	18 (52.9%)	34 (21.9%)
Marital Status (158 responds)			
Married	81 (65.3%)	43 (34.7%)	124 (78.5%)
Divorced	9 (69.2%)	4 (30.8%)	13 (8.2%)
Single	8 (88.9%)	1 (11.1%)	9 (5.7%)
Other	10 (83.3%)	2 (16.7%)	12 (7.6%)
Parental Status (158 responds)			
Have children	102 (68%)	48 (32%)	150 (94.9%)
No children	6 (75%)	2 (25%)	8 (5.1%)
Number of children (149 responds)			
1	11 (78.6%)	3 (21.4%)	14 (9.4%)
2	31 (62%)	19 (38%)	50 (33.6%)
3	49 (76,6%)	15 (23.4%)	64 (43%)
4	8 (57.1%)	6 (42.9%)	14 (9.4%)
More than 4	2 (28.6%)	5 (71.4%)	7 (4.6%)
Professional employment track (154 responds)			
Tenure track	49 (63.6%)	28 (36.4%)	77 (50%)
Adjunct track	55 (71.4%)	22 (28.6%)	77 (50%)

- The fourth and final part included 4 open questions regarding the perspectives the participants have about work-family balance while working in the college.

The current study focuses on two of them:

- *what makes it harder to balance career and family life (in general and especially in the working place?)*
- *what might help to better integrate work and family life?*

- The answers to these questions were addressed by a synoptic analysis (selection of specific sequences as examples of representations) and a “diagnostic” posture through which, by a contrastive approach, we identified the key-factors evoked by staff-members through discursive indexes.

"איזה היבטים בסביבת העבודה שלך או בכלל, מקשים עליך בשילוב של חיי עבודה ומשפחה?"



התמה	N	
תחושת עומס הנובעת מריבוי מטלות	37 (37%)	
	n Women = 30 (81.1%)	n Men = 7 (18.9%)
טשטוש גבולות בין הבית לעבודה	29 (29%)	
	n Women = 25 (86.2%)	n Men = 4 (13.8%)
יחסים בתוך מקום העבודה	19 (19%)	
	n Women = 16 (84.2%)	n Men = 3 (15.8%)
קשיי פרנסה/שכר	15 (15%)	
	n Women = 10 (66.7%)	n Men = 5 (33.3%)
סה"כ ענו לשאלה	100 (100%)	
	n Women = 81 (81%)	n Men = 19 (19%)

איזה גורמים עשויים להקל עליך בשילוב חיי עבודה והמשפחה אשר אינם קיימים בחיך והייתה רוצה לשנות?



ציטוטים לדוגמא	N (%)		פירוט	סוג התשובה
	57 (62.6%)			היבטים הקשורים במקום העבודה
	n Women = 43 (75.4%)	n Men = 14 (24.6%)		
"פתרון של חרדת הקיום מבחינה כלכלית. בטחון תעסוקתי - שכר גבוה יותר שיאפשר איזון בין ההכנסות להוצאות של משק הבית, והבטחה שהקף המשרה אותו אני מלמדת לא יפגע." (אישה, גיל 40) קביעות, עבודה במקום אחד (גבר, גיל 40)	18	n Men = 7 (38.9%)	n Women = 11 (61.1%)	שכר יותר גבוה ובטחון תעסוקתי
שעות ו/או מענקי מחקר מטעם המכללה. יותר שעות של יעוץ סטטיסטי. ההבנה של המכללה שההוראה במרכז וההכשרה ופחות דגש על המחקר ופרסום. הפרופורציות השתנו ולטעמי, לא לטובה. (אשה בת 48) פחות הוראה; הרבה פחות הוראה; תמיכה במשאבים (גבר, גיל 47)	15	n Men = 3 (20%)	n Women = 12 (80%)	תנאים טובים יותר למחקר
קיום ישיבות בשעות נוחות, ארגון יום עבודה מרוכז לפי בקשתי, עבודה מתוקשבת יותר בנוגע לניהול ישיבות ושיחות שוטפות (אישה, בת 50) סיוע באדמיניסטרציה (אישה, בת 43)	9	n Men = 2 (22.2%)	n Women = 7 (77.8%)	תרבות ארגונית יעילה יותר
קביעת זמן מוגבל לשעות העבודה, העבודה רק במכללה ולא מתוך הבית (אישה בת 42) ימים למשפחה...רק למשפחה ובלי מיילים של עבודה (גבר בן 55)	8			הפרדה בין הבית והעבודה
	n Women = 6 (75%)	n Men = 2 (25%)		
"חדר אישי קבוע במכללה" (אשה בת 46) "פינה שקטה לשיחה טלפונית עם בני הבית וצבירת כוחות מחודשים לקראת השיעור הבא." (אשה בת 47)	7			תנאי עבודה פיזיים במכללה
	n Women = 7 (100%)	n Men = 0 (0%)		
	91 (100%)			סה"כ ענו לשאלה
12	n Women = 63 (69.2%)		n Men = 28 (30.8%)	

איזה גורמים עשויים להקל עליך בשילוב חיי עבודה והמשפחה אשר אינם קיימים בחייך והייתה רוצה לשנות?

ציטוטים לדוגמא	N (%)	פירוט	סוג התשובה
	15 (16.5%) n Women = 11 (73.3%) n Men = 4 (26.7%)		היבטים שאינם קשורים למקום העבודה
כאשר יש עומס רב מידי או קשיים בעבודה, להשתדל להפריד רגשית בין זה לבין שעות עם המשפחה. (אשה, בת 50) חלוקה יותר ברורה שלי של הזמן לעבודה ופנאי (אשה, בת 67)	6 n Women = 5 (83.3%) n Men = 1 (16.7%)	מיומנויות וכישורים אישיים	
קירבה פיזית בין הבית למקום העבודה (אשה בת 50) הסעות מאוד מאוד נוחות (גבר, בן 52)	5 n Women = 2 (40%) n Men = 3 (60%)	קרבה גיאוגרפית ונגישות	
סיוע רב יותר עם הילדים כדי שאוכל לעבוד בשקט בשעות אחה-צערב. (אישה בת 42) אם הייתה מישהי שדואגת לכל ענייני הבית בהקשר של בישול, כביסה, ניקיונות וארגון - זה היה עוזר מאוד. (אשה בת 41)	4 n Women = 4 (100%) n Men = 0 (0%)	עזרה בבית	
הייתי רוצה להיות לי הערכה כמרצה בכירה על סמך יצירה, ולהוכיח את היותי סופרת ומחזאית ואמנית בשעורים נוספים (אשה, בת 63)	4 (4.4%) n Women = 3 (75%) n Men = 1 (25%)		אחר
כיום השילוב עובד מצוין. (גבר בן 63) "אני בגדול, מרוצה מהשילוב הנוכחי. אין משהו שחסר לי" (אשה בת 40)	15 (16.5%) n Women = 6 (40%) n Men = 9 (60%)		שבועי רצון
	91 (100%) n Women = 63 (69.2%) n Men = 28 (30.8%)		סה"כ ענו לשאלה



המלצות יישומיות בהקשר המוסדי העולות מממצאי המחקר

1. **סדנאות ייעודיות במכללה לאנשי סגל לעזרה בארגון הזמן המוקדש לעבודה ולמשפחה/פנאי**
2. מתן עזרה הדוקה יותר מצד המכללה במטלות מנהליות ואקדמיות (הזנת ציונים, פניה לסטודנטים, בדיקת עבודות).
3. **הכרה במשימות אקדמיות שונות "זוללות זמן ומאמץ" בתהליכי קידום אקדמי ותגמול אחר (יצירה, השתתפות בועדות, תמיכה בחברי סגל אחרים, הובלת פרויקטים, ניהול תוכניות וכו')**
4. **הכרה רשמית של הנהלת המכללה "בשעות עבודה מוגדרות" (החלטה על אי שליחת מיילים\מענה וקיום ישיבות משעה מסויימת ביום ובסופי שבוע חגים).**
5. **מתן חדר אישי/מרחב אישי קבוע לעבודה במכללה.**
6. **הפחתת מספר האירועים במכללה וקיום יותר ישיבות מקוונות מאלה המאלצות הגעה למכללה.**
7. **תמיכה בולטת וברורה בעבודת המחקר של הסגל באמצעות הקצאת משאבים ממוקדים (תקציבי מחקר נדיבים יותר וסדירים ואוטונומיה באופן ניצול תקציב זה, מתן עוזרי מחקר והכרה ב"זמן מחקר"-הכנסתו כרכיב מובנה במשרה).**
8. **סדנאות להטיות מיגדריות בלתי מודעות לנשים ולגברים, חברי סגל אקדמי וחברי סגל מינהלי**



