**הקשר בין פגיעה מינית בילדות לבין טיב היחסים הבינאישיים (שביעות רצון מהיחסים, תוקפנות, בדידות) במקום העבודה**

אחת ההשלכות המרכזיות של פמ"ב היא פגיעה ביחסים בינאישיים (Carbone-Lopez, 2012; Davis & Petretic-Jackson, 2000; Lamoureux et al., 2012). מבין סוגי היחסים הבינאישיים נחקר בעיקר הקשר בין פמ"ב לבין יחסים זוגיים ((MacIntosh & Ménard, 2021; Nielsen et al., 2018; Vitek & Yeater, 2021)) ויחסי הורה-ילד (Fatehi et al., 2021; MacIntosh & Ménard, 2021).כמעט לא נחקר הקשר בין פמ"ב לבין יחסים במקום העבודה.

נמצא קשר בין פמ"ב ובין קשיים בהשתלבות בשוק התעסוקה (Bouchard et al., 2023; Bunting et al., 2018) לחץ או הקש כאן להזנת טקסט.. בין היתר נמצא קשר בין פמ"ב לבין אבטלה (Barrett & Kamiya, 2014), קושי במציאת עבודה (Hyman, 2000), תלות בקצבאות רווחה (Fergusson et al., 2013; Pinto Pereira et al., 2017), פיטורין (Sansone et al., 2012), היעדרות מהעבודה ואובדן כושר עבודה (Barrett & Kamiya, 2014; Bunting et al., 2018; Pinto Pereira et al., 2017) ומעמד כלכלי נמוך ((Bunting et al., 2018; Pinto Pereira et al., 2017)) . רק במחקרים בודדים לא נמצא קשר בין פמ"ב לבין אבטלה ורמות הכנסה (Tanaka et al., 2011; Zielinski, 2009). בספרות קיימת מעט התייחסות למשתנים מתערבים היכולים להסביר את הקשר בין פמ"ב לבין קשיי השתלבות של ניצולי פמ"ב בשוק העבודה, ביניהם, קשיי ריכוז (Hall, 2000), חרדה (De Venter et al., 2020; Hall, 2000), דכאון (De Venter et al., 2020) בעיות בריאות (Hyman, 2000) והשגים לימודיים נמוכים (Hyman, 2000; Mitchell et al., 2021), היחסים הבינאישיים של ניצולי פמ"ב כמעט לא נבחנו בהקשר של קשיים בהשתלבות בשוק העבודה.

רוב העבודות – בין שנתקלים בהן בממונים או במדריכים ובין שבכפופים או בלקוחות - דורשות מגוון רחב של אינטראקציות חברתיות, ואחד המרכיבים המרכזיים שיקבעו את מידת שביעות הרצון של אדם מעבודתו הוא היחסים הבינאישיים בעבודה (Halbesleben, 2006; Sias & Shin, 2019; Sias, 2009). יחסים בעבודה יכולים להוות משאב חוסן לרווחתו של האדם במגוון אופנים ((Bakker & Demerouti, 2017; Hobfoll, 2011; Kataria et al., 2013)). לצד זאת, האפשרות לחוות קשיים בינאישיים במקום העבודה ללא ספק קיימת. לכן, לטיב היחסים בעבודה יש השלכות משמעותיות על החוויה של האדם ועל איכות חייו (Sias & Shin, 2019).

על פי ג'ונסון ואינדויק (Johnson & Indvik, 1994, 1995), מאחר שמשפחה היא הקבוצה הראשונה שבה אנשים לומדים על יחסים קרובים, כאשר אנשים מתבגרים הם משחזרים "משפחה" בקבוצות שאליהן הם משתייכים, וכך גם בעבודה. אנשים לעיתים קרובות מדווחים על דמיון בדינמיקה וברגשות שנוצרים ביחסים בעבודתם בהשוואה לדינמיקה שחוו כילדים במערכות משפחתיות מתעללות, וכן מתארים שחזור של תפקידים ישנים שמילאו. אנשים אלו עשויים לבחור מקומות עבודה שבהם משתחזרים דפוסי יחסים בינאישיים בעייתיים (Johnson & Indvik, 1994, 1995). על רקע הרעיון התיאורטי הזה, הגיוני לצפות שהקשיים הכלליים שבהם נתקלים ניצולי פמ"ב ביחסים בינאישיים מחוץ לעבודה ישפיעו גם על יחסיהם במקום העבודה.

באופן מפתיע, הרעיונות התיאורטיים (Johnson & Indvik, 1994, 1995) לא נחקרו אמפירית, ומחקרים בודדים בלבד התייחסו לתחום היחסים הבינאישיים של ניצולי פמ"ב בעבודה (prigoff gina L, 2000; Strait, 2011). ככל הידוע עד כה לא נעשה מחקר אשר השווה באופן אמפירי את טיב היחסים הבינאישיים בעבודה של ניצולי פמ"ב לעומת ניצולי טראומות אחרות ואנשים שלא חוו טראומות.

שלושה מהמרכיבים המרכזיים של טיב היחסים הבינאישיים בעבודה המתוארים בספרות הם: שביעות רצון נתפסת את היחסים(Sias & Shin, 2019) בדידות בעבודה (Wright & Silard, 2020) ותוקפנות בעבודה (Bowling & Hershcovis, 2017)

**פמ"ב ושביעות רצון נתפסת את היחסים הבינאישיים בעבודה**

שביעות רצון נתפסת מיחסים בינאישיים בעבודה מתייחסת לכל סוגי היחסים בין עובדים (כגון מנהלים, כפופים, עמיתים, מדריכים) (Sias, 2009). נמצא, ששביעות רצון גבוהה מיחסים עם עמיתים בעבודה משפיעה לטובה על שביעות הרצון הכללית מהעבודה, על עבודת הצוות, על הלכידות,על הביצועים, ואף עשויה לסייע בהתגברות על בעיות סומטיות ורגשיות בתקופות מאתגרות (Parker et al., 2023)

על רקע הידע הנוגע לקשר בין פמ"ב ובין קשיים ביחסים אינטימיים (Godbout et al., 2009; Nielsen et al., 2018; Zabary et al., 2013), ובהמשך לרעיונות התיאורטיים של ג'ונסון ואינדויק (Johnson & Indvik, 1994, 1995) לגבי האופן שבו יחסים בינאישיים טראומטיים עשויים להשתחזר במקום העבודה, שוער במחקר זה כי שביעות הרצון הנתפסת את היחסים בעבודה של ניצולי פמ"ב תהיה נמוכה משל עובדים אשר חוו טראומות אחרות ועוד יותר מכך בקרב עובדים שלא חוו טראומות.

**פמ"ב ובדידות בעבודה**

בדידות היא מצב רגשי שלילי שמתעורר כתוצאה מכך שעל פי תפיסתו של האדם, צרכיו החברתיים לא מתממשים, בין שבכמות הקשרים החברתיים ובין שבאיכותם (Perlman & Peplau, 1981). שיעורי הבדידות נמצאים במגמת עלייה מתמדת ב -40 השנים האחרונות וממחקרים עולה כי בדידות תורמת לירידה באיכות החיים, להגברת הצריכה של שירותי בריאות, לפגיעה בכלכלה ואף למוות (Lim et al., 2020)

עד כה, המושג "בדידות בעבודה" כשלעצמו טרם הומשג. מספר חוקרים טוענים שבדידות בעבודה דומה לתחושה הכללית של בדידות, ולכן אין צורך בהמשגה מיוחדת (לדוגמה, (Ayazlar & Güzel, 2014, בעוד שחוקרים אחרים סבורים שאמנם בדידות במהותה היא חוויה סובייקטיבית, אך הגורמים לה והגבולות שלה עשויים להשתנות בהתאם לקונטקסט ולסביבה. על פי סברה זו, האופי הייחודי של סביבת העבודה מגדיר את הבדידות בעבודה באופן שונה, ולכן מדובר במושג נפרד (לדוגמה(Ercan & Yilmaz, 2011. .

במחקרים נמצא קשר בין פמ"ב לבין בדידות בבגרות באופן כללי (Gibson & Hartshorne, 1996; Kamiya et al., 2016; Shevlin et al., 2015) . במחקר הנוכחי נבחנה ההשערה שהדבר יהיה נכון גם במקום העבודה.

**פמ"ב ותוקפנות בעבודה**

תוקפנות מוגדרת כהתנהגות עוצמתית שנועדה לגרום נזק לאדם אחר אשר מנסה להימנע מנזק זה (Dewall et al., 2011).

תוקפנות בעבודה מוגדרת כפעולות שליליות שמבוצעות נגד הארגון או החברים בו, ומניעה את הקורבנות לנסות להימנע מהן (Bowling & Hershcovis, 2017b).

ממחקרים עולה כי גורמים אינדיבידואליים עשויים להשפיע על מידת התוקפנות בעבודה לדוגמה, תכונות שנמצאו קשורות לתוקפנות בעבודה הן כעסנות, חריצות, צייתנות (agreeableness), ויציבות רגשית (Hershcovis et al., 2007; Penney et al., 2017a). ככל הידוע התרומה של פמ"ב כאחד הגורמים האפשריים לתוקפנות בעבודה לא נבחנה עד כה.

במחקרים נמצא כי תוקפנות מהווה את אחד מהקשיים ביחסים בינאישיים של ניצולי פמ"ב, ולאנשים שחוו פמ"ב סיכוי רב יותר לנהוג בתוקפנות במהלך חייהם, יחסית לאנשים שלא חוו פמ"ב (Norton-Baker et al., 2019; Siegel, 2000; Trabold et al., 2015).

במחקר הנוכחי נבחנה ההשערה שרמות התוקפנות של ניצולי פמ"ב יהיו גבוהות גם במקום העבודה.

**שיטה**

**משתתפים**

במחקר השתתפו 296 גברים (N=79) ונשים (N=217)מעל גיל 18 אשר עובדים במקום עבודה מעל שנה.

בהתאם לנתונים אשר התקבלו בשאלון ל"זיהוי אירועים טראומטיים קודמים" (Goodman et al., 1998) הוגדרו שש קבוצות מחקר: 23 נשים ללא אירועים טראומטיים בעברן, 114 נשים שעברו אירוע טראומטי שאינו פמ"ב, 80 נשים שעברו פמ"ב. 9 גברים ללא אירועים טראומטיים בעברם, 58 גברים שעברו אירוע טראומטי שאינו פמ"ב, 12 גברים שעברו פמ"ב.

הליך המחקר ארך כשנה וחצי, והחל עם הקמת קישור לשאלון מקוון (Qualtrics) אשר פורסם בקבוצות רלוונטיות ברשתות חברתיות. נוסף על כך פורסם הקישור באתרים ובפורומים הקשורים לנושא והופץ על ידי החוקרת בחוג המכרים בשיטת "כדור שלג". בחודשי האיסוף הראשונים מולאו מרבית השאלונים. מתוך ניתוח ראשוני התברר, כי אין ייצוג מספק לקבוצת ניצולי הפמ"ב. עקב כך נעשתה פנייה לאגף המחקר של משרד הרווחה, והתקבל אישור לפנות ליחידות לטיפול בפגיעה מינית של הרווחה ברחבי הארץ. 50 נחקרים המטופלים ביחידות לטיפול בפגיעה מינית מילאו את השאלונים.

**כלים**

**שאלון לזיהוי אירועים טראומטיים קודמים (SLESQ)**(Goodman et al., 1998) מטרת השאלון לזהות חשיפה קודמת לאירועים טראומטיים. הוא בנוי מ-13 סעיפים. 11 שאלות בודקות חשיפה לאירוע ספציפי (אלימות, חולי, תאונה וכו'). דוגמה לשאלה: "האם אי פעם היית מעורב בתאונה שהיה בה סיכון חיים?" עבור כל אירוע שהמשתתף מאשר שקרה לו, הוא מתבקש לציין במלל חופשי: גיל בעת האירוע, תיאור האירוע, מידת החשיפה והפגיעה, מספר הפעמים שהתרחש או משך התרחשותו, פרטים על התוקף ומידת תחושת אימה. מהימנותו של הכלי נבדקה על ידי מחבריו במבחן חוזר. ממוצע הסעיפים הצביע על מהימנות טובה k=0.73 ובדיקת תוקף מתכנס נמצאה 0.64. מתוך תשובות המשתתפים לשאלון זה נוצרו שלוש קבוצות המחקר: 1. אנשים שלא נחשפו לאירוע טראומטי 2. אנשים אשר חוו אירוע טראומטי שאינו פמ"ב. 3. אנשים אשר חוו פגיעה מינית מתמשכת בילדות (התייחסו בשאלות 5-7 לאירוע שאינו חד פעמי ותארו מצב בו הקורבן לא יכול היה להפרד מהתוקף). לצורך תאור מאפייני האירוע נעשה שימוש בשאלה פתוחה אשר ביקשה מן המשתתף לציין את האירוע אשר היה הטראומתי ביותר עבורו. כאשר צויינו שני ארועים כמשמעותיים ביותר נלקח בחשבון האירוע אשר היה קשור בפגיעה מינית או באלימות במשפחה.

**שביעות רצון מתגמול חברתי בעבודה** – שאלון ה Satisfaction with Social Rewards ((Seashore, 1983)) נגזר מתוך The Michigan Organizational Assessment Questionnaire ((Saks, 2006)). השאלון נועד לבחון עד כמה האדם שבע רצון מהאינטראקציות עם העמיתים בעבודה. השאלון מורכב משלושה פריטים, והתשובות נעות על סולם ליקרט מ 1-7, כאשר 1=מאד לא שבע רצון ו 7= מאד שבע רצון. ציון גבוה מראה על שביעות רצון מהאינטראקציה עם העמיתים לעבודה. במחקר הנוכחי נמצאה עקיבות פנימית גבוהה- α = 0.94.

**תחושת בדידות חברתית בעבודה** – סולם UCLA לבדידות חברתית ( (Russell et al., 1980)) – מיועד למדוד בדידות בדיווח עצמי. מורכב מעשרים פריטים שמחציתם משקפים שביעות רצון מיחסים חברתיים, כגון "יש אנשים אליהם אני יכול לפנות", ומחציתם מתארים חוסר שביעות רצון, כגון, "אני מרגיש שאני לא בעניינים". המשתתף מתבקש לדרג באיזו מידה הנאמר בפריט מתאים לו, בסולם שבין "בכלל לא"=1 לבין "במידה רבה" = 4. לאחר היפוך כיוון הפריטים החיוביים, מחושב ציון כללי לכל משתתף על ידי מיצוע פריטי השאלון, כך שציון גבוה משקף יותר בדידות. נמצאה עקביות פנימית גבוהה (α= 0.92), ומהימנות מבחן חוזר טובה לאחר 12 חודשים (המתאם בין שתי ההעברות עומד על 0.73). שימוש בכלי בעבודות קודמות בגרסה העברית העלה תכונות פסיכומטריות דומות (Solomon, 1993). במחקר הנוכחי הנחקרים נתבקשו לענות על השאלון בהקשר של יחסיהם בעבודה. נמצאה עקיבות פנימית גבוהה- α = 0.91. (ראה נספח 4).

**מדידת תוקפנות ביחסים בעבודה –** שאלון תוקפנות מקוצר ( [AQ-Aggression Questionnaire--Short Form](http://psycnet.apa.org.proxy1.athensams.net/record/9999-09754-000)) ((Bryant & Smith, 2001)), מבוסס על שאלון התוקפנות שבו 29 פריטים ((Buss & Perry, 1992; Kiewitz & Weaver, 2007)). ניתוח גורמים הוליד שאלון מקוצר בן 12 פריטים, שבו ארבעת המרכיבים (תוקפנות פיסית, תוקפנות מילולית, זעם ועוינות) נמצאה התאמה טובה (GFI = .94). המודל נוסה בשני מדגמים אמריקאים שמילאו את השאלון המקוצר. עבור שני המדגמים מקדמי המתאם היו טובים באופן כללי: תוקפנות פיסית ((.79 , .80, תוקפנות מילולית (.83 , .80), זעם (.76 , .76) ועוינות (.75 , .70). ניתוחים נוספים סיפקו תמיכה לתוקף המבני של המודל והראו תוקף מבחין חזק לגורם ה"עוינות" המקוצר בהשוואה לקודמים. לצורך המחקר הנוכחי תורגם השאלון "הלוך ושוב" לעברית, והנחקרים נתבקשו לענות עליו בהקשר של יחסיהם בעבודה. במחקר הנוכחי נמצאה עקיבות פנימית טובה- α = 0.81. (ראה נספח 5).

**תוצאות**

לוח 1:פרטי רקע של המשתתפים לפי קבוצה (N = 296)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | סה"כ  (N = 296) | ללא טראומה  (N = 32) | טראומה חד פעמית  (N = 172) | טראומה מינית מתמשכת  (N = 92) | הבדל |
| **כללי** |  |  |  |  |  |
| גיל (M, SD)  (טווח 21-74) | 44.62  (11.41) | 47.75a  (9.54) | 46.42a  (12.22) | 40.18b  (9.01) | F(2, 293) = 10.98\*\*\*  (η2 = .070) |
|  |  |  |  |  |  |
| מיגדר (N, %) |  |  |  |  |  |
| גבר | 79 (26.7) | 9 (28.1) | 58 (33.7) | 12 (13.0) | χ2(2) = 13.14\*\* |
| אשה | 217 (73.3) | 23 (71.9) | 114 (66.3) | 80 (87.0) |
|  |  |  |  |  |  |
| ארץ לידה  (N, %) |  |  |  |  |  |
| ישראל | 254 (86.1) | 27 (84.4) | 151 (88.3) | 76 (82.6) | χ2(2) = 1.71 |
| אחר | 41 (13.9) | 5 (15.6) | 20 (11.7) | 16 (17.4) |
|  |  |  |  |  |  |
| דת (N, %) |  |  |  |  |  |
| יהודי | 286 (96.6) | 32 (100.0) | 167 (97.1) | 87 (94.6) | -- |
| אחר | 5 (5.4) | -- | 5 (2.9) | 5 (5.4) |
|  |  |  |  |  |  |
| מידת דתיות (N, %) |  |  |  |  |  |
| דתי | 34 (11.5) | 4 (12.5) | 14 (8.1) | 16 (17.4) | χ2(4) = 10.61\* |
| מסורתי | 53 (17.9) | 3 (9.4) | 28 (16.3) | 22 (23.9) |
| חילוני | 209 (70.6) | 25 (78.1) | 130 (75.6) | 54 (58.7) |
|  |  |  |  |  |  |
| שנות השכלה (M, SD)  (טווח 8-32) | 16.52  (3.49) | 17.22  (3.12) | 16.53  (3.39) | 16.27  (3.78) | F(2, 293) = 0.88  (η2 = .006) |
|  |  |  |  |  |  |
| **הכנסה**  **(N, %)** |  |  |  |  |  |
| מתחת  לממוצע | 35 (12.0) | -- | 15 (8.9) | 20 (22.0) | χ2(4) = 21.34\*\*\* |
| ממוצע | 60 (20.5) | 4 (12.5) | 32 (18.9) | 24 (26.4) |
| מעל  לממוצע | 197 (67.5) | 28 (87.5) | 122 (72.2) | 47 (51.6) |
| **זוגיות ומשפחה** |  |  |  |  |  |
| מצב משפחתי (N, %) |  |  |  |  |  |
| בזוגיות | 74 (25.0) | 4 (12.5) | 41 (23.8) | 29 (31.5) | χ2(2) = 4.88 |
| נשוי/ אה | 222 (75.0) | 28 (87.5) | 131 (76.2) | 63 (68.5) |
| משך הזוגיות (M, SD)  (טווח 1-55) | 16.07 (11.27) | 18.06a (11.07) | 17.48a (12.03) | 12.75b  (9.03) | F(2, 292) = 6.02\*\*  (η2 = .040) |
| ילדים קטינים מבן זוג נוכחי (N, %) |  |  |  |  |  |
| כן | 180 (60.8) | 21 (65.6) | 102 (59.3) | 57 (62.0) | χ2(2) = 0.53 |
| ילדים בגירים מבן זוג נוכחי (N, %) |  |  |  |  |  |
| כן | 91 (30.7) | 14 (43.8) | 63 (36.6) | 14 (15.2) | χ2(2) = 15.76\*\*\* |
| ילדים קטינים מבן זוג קודם (N, %) |  |  |  |  |  |
| כן | 22 (7.4) | 1 (3.1) | 9 (5.2) | 12 (13.0) | -- |
| ילדים בגירים מבן זוג קודם (N, %) |  |  |  |  |  |
| כן | 36 (12.2) | 5 (15.6) | 20 (11.6) | 11 (12.0) | χ2(2) = 0.41 |
|  |  |  |  |  |  |
| מספר ילדים קטינים כולל (M, SD)  (טווח 0-8) | 1.48 (1.52) | 1.34 (1.23) | 1.38 (1.48) | 1.72 (1.65) | F(2, 293) = 1.65  (η2 = .010) |
| מספר ילדים בגירים כולל (M, SD)  (טווח 0-5) | 0.86 (1.23) | 1.22a (1.21) | 1.00a (1.33) | 0.47b (0.92) | F(2, 293) = 7.48\*\*\*  (η2 = .049) |
|  |  |  |  |  |  |
| **תעסוקה** |  |  |  |  |  |
| ותק תעסוקתי (M, SD)  (טווח 1-41) | 9.31  (8.84) | 10.71a (10.16) | 10.62a  (9.46) | 6.30b  (6.01) | F(2, 269) = 7.24\*\*\*  (η2 = .051) |
|  |  |  |  |  |  |
| תפקיד תעסוקתי  (N, %) |  |  |  |  |  |
| מנהל בכיר | 47 (15.9) | 6 (18.8) | 29 (16.9) | 12 (13.0) | χ2(4) = 1.89 |
| מנהל זוטר | 45 (15.2) | 6 (18.8) | 27 (15.7) | 12 (13.0) |
| עובד מן  השורה | 204 (68.9) | 20 (62.4) | 116 (67.4) | 68 (74.0) |

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

\* אותיות שונות מייצגות הבדלים מובהקים בין התאים

מן הנתונים בלוח ניתן ללמוד כי טווח גיל המשתתפים רחב, והגיל הממוצע הוא כ- 45 שנים. משתתפים אשר חוו פמ"ב הינם בממוצע צעירים בכ- 6 עד 7 שנים מן המשתתפים בשתי הקבוצות האחרות באופן מובהק (F(2, 293) = 10.98, p < .001, η2 = .070). כשלושה רבעים מן המשתתפים הן נשים, ואחוזן רב יותר באופן מובהק בקבוצה אשר חוותה פמ"ב (כ-87%) מאשר בשתי הקבוצות האחרות (כ-66% וכ- 72%) (χ2(2) = 13.14, p < .01). מרבית המשתתפים ילידי ישראל ויהודים, ללא הבדל בין הקבוצות. מרבית המשתתפים חילוניים (כ- 70%), אך אחוזם מועט יותר באופן מובהק בקבוצה אשר חוותה פמ"ב (כ-59%) מאשר בשתי הקבוצות האחרות (כ-76% וכ- 78%) (χ2(4) = 10.61, p < .05). למשתתפים בממוצע כ- 16.5 שנות לימוד, ללא הבדל בין הקבוצות. רוב המשתתפים דיווחו על הכנסה שמעל לממוצע (כ-67%), אך אחוזם מועט יותר באופן מובהק בקבוצה אשר חוותה פמ"ב (כ-52%) מאשר בשתי הקבוצות האחרות (כ-72% וכ- 87%) (χ2(4) = 21.34, p < .001).

כלל המשתתפים נמצאים בקשר זוגי, וכשלושה רבעים מהם נשואים, ללא הבדל מובהק בין הקבוצות. משך הקשר הזוגי הממוצע נמוך באופן מובהק בקבוצה אשר חוותה פגיעה מינית מתמשכת בילדות(כ- 13 שנים) מאשר בשתי הקבוצות האחרות (כ-18 שנים) (F(2, 292) = 6.02, p < .01, η2 = .040). לכ- 61% מן המשתתפים ילדים קטינים מבן/ בת הזוג הנוכחיים, ולכ- 7% מהם ילדים קטינים גם מבן/בת זוג קודמים, ללא הבדל בין הקבוצות. בנוסף, לכ- 15% מן המשתתפים בקבוצה אשר חוותה פמ"ב ילדים בגירים מבן/ בת הזוג הנוכחיים, באופן מובהק פחות מאשר כ- 40% מן המשתתפים בשתי הקבוצות האחרות (χ2(2) = 15.76, p < .001). לכ- 12% מן המשתתפים ילדים בגירים גם מבן/בת זוג קודמים. בסך הכל מטופלים המשתתפים בממוצע בכ- 1.5 ילדים קטינים ובקרוב לילד אחד בגיר. לא נמצא הבדל בין הקבוצות במספר הילדים הקטינים, אך משתתפים אשר חוו פמ"ב נמצאו מטופלים במספר נמוך יותר באופן מובהק של ילדים בגירים מאשר משתתפים בשאר הקבוצות (F(2, 293) = 7.48, p < .001, η2 = .049).

כלל המשתתפים מועסקים, משנה ועד 41 שנים, ובממוצע כ- 9 שנים. משך התעסוקה נמצא מועט יותר באופן מובהק בקבוצה אשר חוותה פמ"ב (כשש שנים בממוצע) מאשר בשתי הקבוצות האחרות (כעשר שנים בממוצע) (F(2, 269) = 7.24, p < .001, η2 = .051). קרוב ל- 70% מן המשתתפים הם עובדים מן השורה, כ- 15% מנהלים בכירים, וכ- 15% מנהלים זוטרים, ללא הבדל בין הקבוצות. רובם שכירים (כ- 64%), ויתרתם עצמאיים (כ- 23%) או עצמאיים ושכירים (כ- 13%), ללא הבדל בין הקבוצות. למנהלים הבכירים בממוצע כ- 25 עובדים, ולמנהלים הזוטרים בממוצע כ- 17 עובדים, ללא הבדל בין הקבוצות.

ההשערה במחקר זה היתה כי טיב היחסים בעבודה יהיה נמוך ביותר בקרב משתתפים אשר חוו פמ"ב, טוב מכך בקרב משתתפים אשר חוו אירוע טראומתי אחר, והטוב ביותר בקרב משתתפים אשר לא חוו אירוע טראומתי.

ההשערה נבחנה בעזרת ניתוח שונות רב משתני, תוך בקרה על גיל, שנות השכלה, ומידת דתיות (1-חילוני, 0-מסורתי ודתי) (MANCOVA). לאור משתני הבקרה נבחנו ההבדלים בין הקבוצות בעזרת Estimated marginal means.

לוח 7: ממוצעים, סטיות תקן וערכי F עבור טיב היחסים בעבודה לפי קבוצה (N = 296)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ללא אירוע טראומטי  (N = 32) | אירוע טראומטי שאינו פמ"ב  (N = 172) | פמ"ב  (N = 92) | הבדל |
| תוקפנות בעבודה (1-5) | 1.40b (0.35) | 1.60a (0.53) | 1.73a (0.57) | F(2, 290) = 3.57\*  (η2 = .024) |
| בדידות בעבודה (1-4) | 1.97 (0.38) | 2.03 (0.44) | 2.12 (0.44) | F(2, 288) = 0.86  (η2 = .006) |
| שביעות רצון מהיחסים בעבודה (1-7) | 5.83 (1.16) | 5.75 (1.25) | 5.47 (1.46) | F(2, 290) = 0.18  (η2 = .001) |

הערה: אותיות שונות מייצגות הבדלים מובהקים בין התאים

כפי שניתן לראות בלוח נמצא הבדל מובהק בין הקבוצות רק עבור תוקפנות בעבודה. תוקפנות בעבודה נמצאה נמוכה יותר בקרב משתתפים אשר לא חוו אירוע טראומטי מאשר בקרב משתתפים אשר חוו אירוע טראומטי שאינו פמ"ב (p = .042), או פמ"ב (p = .008). לא נמצא הבדל מובהק בין משתתפים אשר חוו פמ"ב ומשתתפים אשר חוו טראומה אחרת (p = .212). לא נמצאו הבדלים מובהקים בין הקבוצות עבור בדידות בעבודה או שביעות רצון נתפסת מהיחסים בעבודה.

**דיון**

במחקר הנוכחי נעשה ניסיון לתת מקום לסוג מרכזי של יחסים בינאישיים בחייו הבוגרים של ניצול הפמ"ב – יחסים בינאישיים במקום העבודה. בניגוד לכמות רבה יחסית של מחקרים שבחנו את הקשר בין פמ"ב ובין יחסים זוגיים, מעט מאוד התייחסות מחקרית ניתנה לקשר בין פמ"ב ובין יחסים בעבודה. היחסים הבינאישיים בעבודה נבחנו באמצעות שלושה מרכיבים מרכזיים של יחסים כפי שמופיעים בספרות.

המרכיב ה**ראשון** הוא שביעות הרצון הנתפסת של האדם את יחסיו בעבודה; המרכיב ה**שני** הוא רמת הבדידות בעבודה; והמרכיב ה**שלישי** הוא רמת התוקפנות בעבודהלחץ או הקש כאן להזנת טקסט.. ההשערה הייתה שההשלכות השליליות של הפמ"ב על היחסים, כפי שהוכחו לגבי יחסים זוגיים והוריים, יהיו נכונות גם לגבי יחסים בעבודה. לכן שוער שניצולי פמ"ב יהיו באופן סובייקטיבי שבעי רצון פחות מהיחסים בעבודה, ובודדים ותוקפניים יותר בעבודה, יחסית לניצולי טראומות אחרות, ועוד יותר מכך יחסית לאנשים שלא חוו טראומות.

באופן מפתיע לא מצאנו הבדלים בין שלוש הקבוצות **בשביעות הרצון הנתפסת מהיחסים** בעבודה וברמות **הבדידות** בעבודה, וההבדל היחיד שנמצא היה ברמות **התוקפנות,** כאשר משתתפים שחוו טראומות הראו רמות תוקפנות גבוהות בעבודה משל אלה שלא חוו טראומות. לא נמצא הבדל ברמות התוקפנות בעבודה בין ניצולי פמ"ב וניצולי טראומות אחרות. ניתן לנסות להסביר זאת בכמה אופנים.

ראשית, ככל הידוע לנו, עד כה לא נחקרו ההבדלים בין הקבוצות בהקשר של שביעות רצון מיחסים בעבודה. הספרות לגבי הבאת הטראומה למקום העבודה והקשיים הבינאישיים שמתלווים אליה (Johnson & Indvik, 1994, 1995) היא תיאורטית בעיקרה, ואינה מסתמכת על מחקרים אמפיריים שמשווים בין קבוצות. שביעות רצון היא מושג סובייקטיבי שיש לבחון אמפירית באמצעות שאלונים לדיווח עצמי, דבר שלא נעשה עד כה. ייתכן אפוא, שהמחקר הנוכחי מעלה שאלה לגבי נכונות התיאוריה המניחה שהבאת הטראומה למקום העבודה תביא לירידה בשביעות הרצון מהיחסים בעבודה בקרב ניצולי פמ"ב, ויש מקום להמשיך ולבחון זאת.

הסבר נוסף יכול להיות קשור לכך שבמספר מחקרים נמצא קשר ישיר בין פמ"ב ובין קשיים בהשכלה ורמת הכנסה, אך כאשר נבדקו משתנים מתערבים משפחתיים ואישיים, קשר זה לא נשמר (Boden et al., 2007; Fergusson et al., 2013). ייתכן שבדומה לכך, המחקר הנוכחי מצביע על כך שמידת שביעות הרצון מהיחסים הבינאישיים אינה מוסברת בהכרח בעצם קיומה של פמ"ב, אלא במשתנים מתערבים נוספים, שלא נבחנו במחקר זה.

עוד הסבר נשען על מחקרים העוסקים בחוסן של ניצולי פמ"ב, בהם נמצא כי אחד הגורמים שסייעו לניצולים לקיים אורח חיים מתפקד היה קשר עם קבוצת השווים. בניגוד למשפחה, או לסביבה הקרובה הפוגענית, קבוצת השווים עשויה להוות מקור כוח ושייכות (Marriott et al., 2014; Valentine & Feinauer, 1993). ייתכן שהסבר זה נכון גם למחקר הנוכחי, כך שמנגנוני ההתמודדות שבהם משתמשים ניצולי הפמ"ב ביחסים הבינאישיים בקונטקסט של עבודה שונים ממנגנוני ההתמודדות שבהם הם משתמשים ביחסים בינאישיים בקונטקסט של יחסים אינטימיים, והיחסים הבינאישיים שנוצרים בעבודה מקבילים ליחסים עם קבוצת השווים, ושונים מהיחסים עם דמויות פוגעניות מהסביבה הקרובה.

בהקשר של **בדידות בעבודה** התוצאה הייתה מפתיעה, אם מביאים בחשבון שקלינאים מדווחים - מתוך עבודתם עם ניצולי פמ"ב - כי חוויית הבדידות בחיי הניצולים מהווה את אחד מהנושאים המרכזיים שעולים בטיפול (Dagan & Yager, 2019) ולאור ממצאים המראים קשר בין פגיעה מינית בילדות ובין בדידות לאורך החיים (Gibson & Hartshorne, 1996; Kamiya et al., 2016; Shevlin et al., 2015). ייתכן שניתן להסביר זאת בכמה אופנים.

ראשית, על פי הוקלי ואחרים (Hawkley et al., 2012) בדידות היא מושג מורכב שכולל שלושה ממדים. **ממד ראשון** הוא ה"בדידות האינטימית", אשר נוצרת במרחב הקרוב ביותר לאדם, ומתייחסת לתחושת החסר של האדם בדמות קרובה משמעותית (כגון בן זוג, ידיד נפש, הורה) שתספק תמיכה רגשית בעת מצוקה. המרחב הזה כולל לא יותר מחמש דמויות. **הממד השני** הוא ה"בדידות ביחסים" (relational loneliness), אשר נוצרת במרחב החברתי שבו האדם אמור להרגיש נוח עם משפחה וידידים. זהו האופן שבו האדם תופס את הימצאותם ו/או את חסרונם של קשרים חברתיים ומשפחתיים איכותיים. מרחב זה כולל בין 15 ל-50 אנשים שאיתם האדם נפגש בחיי היום יום ושמתקיימת ביניהם עזרה הדדית רגשית ואינסטרומנטלית. **הממד השלישי** הוא "בדידות קולקטיבית", המתייחסת לרשת החברתית הרחבה שאליה האדם שייך ושאיתה הוא מזוהה (כגון, בית ספר, מקום עבודה, רשתות חברתיות, קבוצות ספורט, מפלגה), ושבה הוא יכול לתקשר עם אחרים מרחוק במרחב הקולקטיבי. מרחב זה יכול לכלול בין 150 ל-1,500 אנשים. ככל שאנשים משתייכים ליותר קבוצות הם חשים פחות בדידות קולקטיבית. ייתכן שהמחקרים שמצאו רמות גבוהות של בדידות בקרב ניצולי פמ"ב (Gibson & Hartshorne, 1996; Kamiya et al., 2016; Shevlin et al., 2015) התייחסו לממדים הראשון והשני, בעוד שבמחקר הנוכחי המשתתפים נשאלו לגבי בדידות בעבודה, שיכולה להיחשב כממד השלישי. כך, ייתכן שניצול פמ"ב יחוש בדידות במרחב האינטימי והחברתי, אך לא יחוש בדידות במרחב הקולקטיבי. כדי לבחון זאת יש לערוך מחקרים שמשווים בין תחושת הבדידות של ניצולי פמ"ב בשלושת הממדים.

נוסף על כך, במחקר שערכו לב-ויזל ושטרנברג (Lev-Wiesel & Sternberg, 2012) נמצא, כי אנשים שחוו התעללות פיזית או נפשית בילדות סבלו מדחייה חברתית. לעומת זאת, קשר כזה לא נמצא מובהק עבור ניצולי פמ"ב. במאמרם העלו החוקרים מספר הסברים אפשריים לממצא המפתיע. ייתכן שחלק מהרעיונות שהוצגו יכולים להסביר גם את הממצא במחקר הנוכחי לגבי בדידות בעבודה.

הסבר אחד, לדעתם, קשור לדיסוציאציה שמתפתחת במקרים רבים אצל ניצולי פמ"ב. ייתכן שניצולי פמ"ב הנמצאים בעבודה במצב דיסוציאטיבי מנותקים מרגשותיהם ומתחושת העצמי, ולכן ערים פחות לתחושת הבדידות.

הסבר נוסף שהוצע על ידיהם מבוסס על תוצאות מחקרים שהראו שניצולי פמ"ב משתמשים לעיתים קרובות באסטרטגיה של הימנעות (Bal et al., 2003; Merrill et al., 2001). דפוסי ההתמודדות הנמנעים עשויים להוביל לנסיגה מיחסים עם קבוצת השווים. דפוסים אלה מתקבעים כך שהילד מתרגל להתעלם מכל אינטראקציה חברתית, עד לנקודה שבה כבר אינו מודע לדחייה החברתית (Lev-Wiesel & Sternberg, 2012). ייתכן שדפוס זה, שנוצר בילדות כתוצאה מהפגיעה, בא לידי ביטוי אצל ניצולי פמ"ב גם במקום העבודה.

נוסף על כך, במחקר הנוכחי השתתפו ניצולי פמ"ב אשר עובדים במקום עבודה שנה לפחות. לא נכנסו למחקר ניצולי פמ"ב שאינם עובדים. כך שייתכן, כי מראש מדובר בניצולים בעלי כישורים חברתיים גבוהים יותר, אשר מאפשרים להם להשתלב במקום העבודה. מאחר שבמספר מחקרים נמצא כי ניצולי פמ"ב מתקשים להשתלב בשוק העבודה יחסית לשאר האוכלוסייה (Bouchard et al., 2023; Bunting et al., 2018) ), מומלץ לבחון במחקרי המשך האם סיבות הקשורות ליחסים בינאישיים מקשות על ניצולי פמ"ב להשתלב במעגל העבודה.

לעומת **שביעות רצון מהיחסים בעבודה** ו**בדידות בעבודה,** שבהן לא מצאנו הבדלים בין שלוש הקבוצות, בהקשר של **תוקפנות בעבודה** מצאנו, כי ניצולי פמ"ב, בדומה לניצולי טראומות אחרות, מראים רמות תוקפנות גבוהות יותר מאנשים שלא חוו טראומות.

הופתענו מכך שלא נמצא הבדל מובהק ברמות התוקפנות בעבודה בין קבוצת ניצולי הפמ"ב ובין קבוצת ניצולי אירועי טראומה אחרים.

מתוך הספרות עלו שני הסברים אפשריים לעובדה שבמחקר הנוכחי לא נמצאו הבדלים מובהקים ברמת התוקפנות בעבודה בין ניצולי פמ"ב ובין ניצולי טראומות אחרות.

הסבר אחד קשור למושג "הזדהות עם התוקפן", הלקוח מהתיאוריה הדינמית. על פי התיאוריה, זהו אחד המנגנונים הנפשיים שעלולים להתפתח כתוצאה מפמ"ב. "הזדהות עם התוקפן" היא תגובה אוטומטית, שנועדה להגן על המציאות הבלתי נסבלת של הילד קורבן הפגיעה המינית (Frankel, 2002). כתוצאה מכך, עשוי הילד להפנים את התוקפנות של התוקף, ולהתנהג בתוקפנות כלפי עצמו ו/או כלפי אחרים. דפוס זה עשוי להשתחזר ביחסים בינאישיים לאורך החיים (Hirsch, 1996). במחקר הנוכחי נבדקה רק תוקפנות כללית, ולא נבדקו פגיעות עצמיות ואובדנות כביטוי לתוקפנות כלפי העצמי (Harford et al., 2014). ייתכן שלא נמצאו הבדלים מובהקים בין הקבוצות מאחר שחלק מניצולי הפמ"ב, אשר הפנימו את מנגנון ההזדהות עם התוקפן ומשתמשים בו, נוטים להפנות את התוקפנות כלפי עצמם בצורת מעשים אובדניים או פגיעות עצמיות, וסוג זה של תוקפנות לא בא לידי ביטוי במערך המחקר הנוכחי.

הסבר אפשרי נוסף קשור לרמות סימפטומי PTSD. באחד המחקרים נמצא קשר בין טראומות ילדות ובין קשיים בויסות הרגשי. אולם כאשר שלטו על חומרת סימפטומי PTSD הקשר נשמר רק עבור שניים מתשעת המימדים של ויסות רגשי (Ehring & Quack, 2010) במחקר נוסף נמצא קשר בין כמות אירועים טראומטיים ובין רמות תוקפנות בעבודה (Volpin, 2021) ייתכן שככל שאנשים חווים אירועים טראומטיים רבים יותר, בלי קשר לסוג האירוע הטראומטי, רמות סימפטומי ה-PTSD עולות, ובהתאם לכך גם התוקפנות.

אחת התרומות המרכזיות במחקר היא בממצאים המראים כי בניגוד ליידע אודות קשיים ביחסים בינאישיים זוגיים והוריים של ניצולי פמ"ב, ביחסים בינאישיים בעבודה אין הבדל משמעותי בין ניצולי פמ"ב לבין ניצולי טראומות אחרות או אנשים שלא חוו טראומות. הדבר נמצא נכון באופן מובהק לשניים מהמשתנים של טיב העבודה, כלומר, ניצולי פמ"ב לא היו פחות שבעי רצון מהיחסים בעבודה ולא גילו בדידות רבה יותר משתי הקבוצות האחרות. הממצאים במחקר הנוכחי עשויים ללמד כי בקונטקסט של עבודה, אולי דווקא מכיוון שהוא נתפס כאינטימי פחות מקונטקסט של זוגיות (ובכך פחות מציף רגשית ופחות מהווה טריגר להתפרצות סימפטומים), טמונה עבור ניצולי פמ"ב הזדמנות ליצירת קשרים בינאישיים נורמטיביים מיטיבים. מכאן, ששילובם של ניצולי פמ"ב במעגל העבודה חשוב - נוסף על פרנסה והגשמה עצמית - גם להגדלת רשת התמיכה החברתית. העובדה שחלק ניכר מניצולי הפמ"ב שהשתתפו במחקר הביעו שביעות רצון מהיחסים בעבודה, כמו גם העובדה שכולם עבדו שנה לפחות באותו מקום, עשויה ללמד על היותה של העבודה מקור כוח ומשאב חוסן עבור הניצולים. לאור זאת יש צורך ביצירת תוכניות התערבות להגברת השילוב של ניצולי פמ"ב במעגל העבודה. היישום הקליני הוא בכך שהממצאים מעלים למודעות את החשיבות של נושא העבודה בכלל, ושל היחסים בעבודה בפרט, כעוגן חיובי וכמשאב חוסן שיש לשים עליו דגש בטיפול בניצולי פמ"ב.

המגבלה המרכזית של המחקר הנוכחי היא בכך שהמדגם כלל משתתפים מעל גיל 18 אשר עובדים במקום עבודה שנה לפחות. מתוך כך לא ניתן ללמוד על היחסים הבינאישיים של ניצולי פמ"ב אשר אינם בשוק העבודה. ייתכן שניצולי פמ"ב אשר עובדים במקום עבודה קבוע חסינים יותר מלכתחילה. במחקרים עתידיים, לאור החשיבות הרבה של השתלבות ניצולי פמ"ב במעגל העבודה, קיים צורך בהשוואת משתני המחקר הנוכחי בין ניצולי פמ"ב אשר עובדים במקום קבוע ובין ניצולים שאינם משולבים במעגל העבודה. ראוי ללמוד האם קיימים הבדלים ברמות בדידות ותוקפנות בעבודה בין שתי הקבוצות, ואם יימצאו הבדלים כאלה, ניתן יהיה להסיק על צורך לטפח תוכניות התערבות להפחתת משתנים אלה בקרב הניצולים. יש להרחיב את הידע אודות גורמים החוסמים את דרכם של ניצולי פמ"ב בפני השתלבות במעגל העבודה.

**בבליוגרפיה**

Bouchard, S., Langevin, R., Vergunst, F., Commisso, M., Domond, P., Hébert, M., Ouellet-Morin, I., Vitaro, F., Tremblay, R. E., Côté, S. M., Orri, M., & Geoffroy, M. C. (2023). Child Sexual Abuse and Employment Earnings in Adulthood: A Prospective Canadian Cohort Study. *American Journal of Preventive Medicine*, *65*(1), 83–91. https://doi.org/10.1016/j.amepre.2023.01.040

Bowling, N. A., & Hershcovis, M. S. (2017). *Research and theory on workplace aggression* (N. A. Bowling & M. S. Hershcovis (eds.)) [Book]. Cambridge University Press.

Bunting, L., Davidson, G., McCartan, C., Hanratty, J., Bywaters, P., Mason, W., & Steils, N. (2018). The association between child maltreatment and adult poverty – A systematic review of longitudinal research. *Child Abuse and Neglect*, *77*, 121–133. https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2017.12.022

Ehring, T., & Quack, D. (2010). Emotion Regulation Difficulties in Trauma Survivors: The Role of Trauma Type and PTSD Symptom Severity. *Behavior Therapy*, *41*(4), 587–598. https://doi.org/10.1016/j.beth.2010.04.004

Ercan, & Yilmaz. (2011). An investigation of teachers loneliness in the workplace in terms of human values they possess. *African Journal of Business Management*, *5*(13), 5070–5075. https://doi.org/10.5897/AJBM10.303

Gibson, R. L., & Hartshorne, T. S. (1996). CHILDHOOD SEXUAL ABUSE AND ADULT LONELINESS AND NETWORK ORIENTATION. *Child Abuse & Neglect*, *20*(11), 1087–1093.

Harford, T. C., Yi, H. ye, & Grant, B. F. (2014). Associations between childhood abuse and interpersonal aggression and suicide attempt among U.S. adults in a national study. *Child Abuse and Neglect*, *38*(8), 1389–1398. https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2014.02.011

Kamiya, Y., Timonen, V., & Kenny, R. A. (2016). The impact of childhood sexual abuse on the mental and physical health, and healthcare utilization of older adults. *International Psychogeriatrics*, *28*(3), 415–422. https://doi.org/10.1017/S1041610215001672

Lim, M. H., Eres, R., & Vasan, S. (2020). Understanding loneliness in the twenty-first century: an update on correlates, risk factors, and potential solutions. In *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* (Vol. 55, Issue 7, pp. 793–810). Springer. https://doi.org/10.1007/s00127-020-01889-7

Parker, A., Gerbasi, A., & Emery, C. (2023). Why do workplace relationships matter? In *Understanding Workplace Relationships: An Examination of the Antecedents and Outcomes* (pp. 1–21). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-16640-2\_1

Perlman, D., & Peplau, L. (1981). Toward a social psychology of loneliness. *Personal Relationships*, *3*.

prigoff gina L. (2000). The relationship between childhood sexual abuse and interpersonal difficulties in the workplace. In *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering* (Vol. 60, Issues 8-B).

Shevlin, M., McElroy, E., & Murphy, J. (2015). Loneliness mediates the relationship between childhood trauma and adult psychopathology: evidence from the adult psychiatric morbidity survey. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *50*(4), 591–601. https://doi.org/10.1007/s00127-014-0951-8

Strait, T. R. (2011). Male survivors of childhood sexual abuse and difficulties at work [Capella University]. In *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*. https://www.lib.uwo.ca/cgi-bin/ezpauthn.cgi?url=http://search.proquest.com/docview/870547447?accountid=15115%0Ahttp://vr2pk9sx9w.search.serialssolution.com?ctx%7B\_%7Dver=Z39.88-2004%7B&%7Dctx%7B\_%7Denc=info:ofi/enc:UTF-8%7B&%7Drfr%7B\_%7Did=info:sid/PsycIN

Volpin Neta. (2021). *Contribution of emotional intelligence and participation in therapy as resilience resources to couple and work interpersonal relationships among people who have experienced childhood sexual abuse*. Bar Ilan University .

Wright, S., & Silard, A. (2020). Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*. https://doi.org/10.1177/0018726720906013