

חויית לחץ בעבודה ובמערכת העבודה-משפחה וביטויי אלימות בין

בני זוג:

ההשפעה הממתנת של מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה

ליאת קוליק

בית הספר לעבודה סוציאלית

אוניברסיטת בר אילן

המחקר בוצע במימון חלקי של המוסד לביטוח לאומי

2021, תשפ"א

תוכן עניינים

3	רשימת לוחות
4	רשימת תרשימים
6	תקציר
13	מבוא
14	סקירת ספרות
14	מקורות האלימות הבין-אישית – גישות מרכזיות
16	אלימות בין בני זוג
17	אלימות בין בני זוג במבט מגדרי
21	ביטויי אלימות בזוגיות : סוגיית המדידה
22	סוגי לחצים בעבודה
25	קונפליקט תפקידים בין משפחה לעבודה
26	השלכות המתח בעבודה ובמערכת העבודה-משפחה על יחסי הזוגיות
28	מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה
31	מטרת המחקר
31	החידוש במחקר
32	שיטת המחקר
32	מדגם המחקר
47	משתני המחקר וכלי המחקר
50	הליך איסוף הנתונים
51	ממצאים
51	הבדלים במשתני המחקר המסבירים על פי מגדר ועל פי קבוצת המחקר
62	הבדלים במדדי האלימות בשגרה ובעת יישוב עימותים על פי קבוצת המחקר ועל פי מגדר
75	הסבר אלימות בשגרה – מודל רגרסיה לוגיסטית
106	הקשר בין לחץ סובייקטיבי בעבודה לבין ביטויי אלימות בשגרה
111	דיון
115	מגבלות המחקר והמלצות למחקרים בעתיד
115	מסקנות
115	המלצות לפרקטיקה
117	מקורות
131	נספח 1 : שאלוני המחקר

רשימת לוחות

- לוח 1: ניתוחי שונות של מדדי הרווחה האישית על פי קבוצת המחקר ועל פי מגדר 54
- לוח 2: ניתוחי שונות של מדדי הלחץ הסובייקטיבי בעבודה על פי קבוצת המחקר ועל פי מגדר 56
- לוח 3: ניתוחי שונות של קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה ועבודה-משפחה 57
- לוח 4: ניתוחי שונות של מדדי העומס האובייקטיבי בעבודה – משתתפי המחקר ובני או בנות הזוג 58
- לוח 5: ניתוחי שונות של מדדי העומס האובייקטיבי בבית – משתתפי המחקר ובני או בנות הזוג 59
- לוח 6: ניתוחי שונות של מדדי המדיניות הארגונית הידידותית למשפחה על פי קבוצת המחקר ומגדר .. 61
- לוח 7: תוצאות ניתוח רב רמה (Generalized Estimating Equations, GEE) לבדיקת ההבדלים בהסתברות לאלימות על פי מגדר, קבוצת מחקר ומדד האלימות והאינטראקציות ביניהם 65
- לוח 8: ניתוחי שונות של הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות על פי קבוצת המחקר ומגדר 68
- לוח 9: ניתוחי שונות של עוינות בזוגיות על פי קבוצת המחקר ומגדר 69
- לוח 10: מתאמי ספירמן בין משתני הרקע לבין מדדי האלימות בשגרה 72
- לוח 11: מתאמי ספירמן בין גורמי הלחץ לבין מדדי האלימות 73
- לוח 12: מתאמי ספירמן בין מדדי הרווחה האישית לבין מדדי האלימות 74
- לוח 13: מתאמי ספירמן בין מדדי המדיניות הארגונית הידידותית למשפחה לבין מדדי האלימות בשגרה 75
- לוח 14: מקדמי רגרסיה לוגיסטית לבדיקת ההסתברות לאלימות בזוגיות 78
- לוח 15: מתאמי פירסון בין משתני הרקע לבין הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות 93
- לוח 16: מתאמי פירסון בין מדדי הלחץ לבין הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות 94
- לוח 17: מתאמי פירסון בין מדדי הרווחה האישית לבין הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות 95
- לוח 18: מקדמי רגרסיה היררכית להסבר השימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית 97
- לוח 19: מקדמי רגרסיה היררכית להסבר הערכת השימוש בדפוס האלימות הפיזית 99
- לוח 20: מקדמי רגרסיה היררכית להסבר השימוש בדפוסים הרכים 101
- לוח 21: מקדמי רגרסיה היררכית להסבר השימוש בדפוס ההימנעות 103
- לוח 22: מקדמי רגרסיה היררכית להסבר העוינות בזוגיות 105
- לוח 23: הסתברויות חזויות למדדי האלימות השונים 108

רשימת תרשימים

- תרשים 1: התפלגות המדגם הכללי על פי קבוצות באוכלוסייה..... 32
- תרשים 2: התפלגות המדגם הכללי על פי מגדר..... 33
- תרשים 3: התפלגות המדגם הכללי על פי מידת הדתיות..... 33
- תרשים 4: התפלגות המדגם הכללי על פי ארץ לידה..... 34
- תרשים 5: התפלגות המדגם הכללי על פי רמת ההשכלה של משתתפי המחקר..... 34
- תרשים 6: התפלגות המדגם הכללי על פי רמת ההשכלה של בן או בת הזוג..... 35
- תרשים 7: התפלגות המדגם הכללי על פי אזור מגורים..... 35
- תרשים 8: התפלגות המדגם הכללי על פי יתרון בהכנסה..... 36
- תרשים 9: התפלגות המדגם הכללי על פי סטטוס ההורות..... 36
- תרשים 10: התפלגות מדגם המשתתפים היהודים על פי מגדר..... 37
- תרשים 11: התפלגות מדגם המשתתפים החרדים על פי מגדר..... 37
- תרשים 12: התפלגות מדגם המשתתפים הערבים על פי מגדר..... 38
- תרשים 13: התפלגות מדגם המשתתפים היהודים על פי השכלה..... 38
- תרשים 14: התפלגות מדגם המשתתפים החרדים על פי השכלה..... 39
- תרשים 15: התפלגות מדגם המשתתפים הערבים על פי השכלה..... 39
- תרשים 16: התפלגות מדגם המשתתפים היהודים על פי השכלת בני או בנות הזוג..... 40
- תרשים 17: התפלגות מדגם המשתתפים החרדים על פי השכלת בני או בנות הזוג..... 40
- תרשים 18: התפלגות מדגם המשתתפים הערבים על פי השכלת בני או בנות הזוג..... 41
- תרשים 19: התפלגות מדגם המשתתפים היהודים על פי הערכת המצב הכלכלי..... 41
- תרשים 20: התפלגות מדגם המשתתפים החרדים על פי הערכת המצב הכלכלי..... 42
- תרשים 21: התפלגות מדגם המשתתפים הערבים על פי הערכת המצב הכלכלי..... 42
- תרשים 22: התפלגות מדגם המשתתפים היהודים על פי יתרון בהכנסה..... 43
- תרשים 23: התפלגות מדגם המשתתפים החרדים על פי יתרון בהכנסה..... 43
- תרשים 24: התפלגות מדגם המשתתפים הערבים על פי יתרון בהכנסה..... 44
- תרשים 25: התפלגות מדגם המשתתפים היהודים על פי מקום המגורים..... 44
- תרשים 26: התפלגות מדגם המשתתפים החרדים על פי מקום המגורים..... 45
- תרשים 27: התפלגות מדגם המשתתפים הערבים על פי מקום המגורים..... 45
- תרשים 28: התפלגות מדגם המשתתפים היהודים על פי סטטוס ההורות..... 46
- תרשים 29: התפלגות מדגם המשתתפים החרדים על פי סטטוס ההורות..... 46
- תרשים 30: התפלגות מדגם המשתתפים הערבים על פי סטטוס ההורות..... 47
- תרשים 31: שביעות רצון מהחיים על פי קבוצות המחקר..... 52
- תרשים 32: האפקט השלילי על פי קבוצות המחקר..... 52
- תרשים 33: הערכת המצב הכלכלי על פי קבוצות המחקר..... 53
- תרשים 34: הערכת מצב הבריאות על פי קבוצות המחקר..... 53
- תרשים 35: ממוצעים שוליים של ההסתברות למדדי האלימות השונים..... 66

תרשים 36:	אינטראקציה בין מגדר לבין מדד האלימות ולבין ההסתברות להערכת האלימות בזוגיות ...	66
תרשים 37:	אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מדד האלימות ולבין ההסתברות להערכת האלימות בזוגיות.....	67
תרשים 38:	מקורות האינטראקציה במודל הרגרסיה הלוגיסטית.....	92
תרשים 39:	ההסתברות למדדי האלימות השונים כפונקציה של לחץ סובייקטיבי בעבודה בקרב כלל מדגם המחקר	107
תרשים 40:	הקשר בין לחץ בעבודה לבין ההסתברות לאלימות בזוגיות בקרב המשתתפים היהודים	109
תרשים 41:	הקשר בין לחץ בעבודה לבין ההסתברות לאלימות בזוגיות בקרב המשתתפים הערבים	109
תרשים 42:	הקשר בין לחץ בעבודה לבין ההסתברות לאלימות בזוגיות בקרב המשתתפים החרדים ..	110

תקציר

למחקר הנוכחי היו מספר מטרות מרכזיות. הראשונה לבחון את ההבדלים בביטויים שונים של אלימות ביחסי הזוגיות בין קבוצות שונות בחברה הישראלית (יהודים, חרדים וערבים), והמטרה השנייה הייתה לבחון האם משתנים במערכת העבודה-משפחה כגון לחץ בעבודה וחויית קונפליקט תפקידים מסבירים ביטויי אלימות בזוגיות, והאם ההסבר קשור לאוכלוסיית המחקר ולמגדר. הגישה התיאורטית העיקרית שעמדה בבסיס המחקר הייתה גישת התסכול-תוקפנות שעל פיה חויית תסכול מביאה לביטויי תוקפנות. לפיכך, בחנו בקרב אנשים עובדים המצויים בזוגיות קבועה (נשואים או מנהלים משק בית משותף) את תרומתם של מספר מקורות תסכול להסבר ביטויי האלימות בזוגיות: תסכול הנובע מחוויה של לחצים מסוגים שונים בעבודה ובמערכת העבודה-משפחה, ותסכול הנובע מחסכים בהיבטים שונים של הרווחה האישית. על פי גישת התסכול-תוקפנות הנחנו כי ככל שעוצמתם של מקורות התסכול תהיה גבוהה יותר, יהיו ביטויי האלימות בזוגיות רבים יותר.

מתוך הנחה כי בקרב אוכלוסייה נורמטיבית (בניגוד לאוכלוסייה המזוהה כאלימה) האלימות עשויה להיות תופעה דיאדית, האלימות בזוגיות נבחנה באמצעות מדדים שונים אשר בכולם התבקשו משתתפי המחקר להעריך את האלימות במערכת יחסי הזוגיות שלהם, כלומר לא הבחנו באופן מפורש בין קורבן לתוקפן בעת ביטויי האלימות, אלא שאלנו באופן כללי על אלימות ביחידה הזוגית. מתוך כך המדדים השונים שבהם השתמשנו להערכת האלימות בזוגיות, משקפים את מבטם של משתתפי המחקר על האלימות בדיאדה הזוגית בכללותה, ולא על אלימות המופנית כלפיהם על ידי בן או בת הזוג, או אלימות שהם מפנים כלפי בן או בת הזוג.

במטרה לבחון את ביטויי האלימות בדיאדה הזוגית, התמקדנו בשלושה היבטים: אלימות בשגרה, דפוסים ליישוב עימותים בזוגיות, ועוינות בזוגיות.

אלימות בשגרה – כללה שבעה ביטויים של אלימות: כלכלית, פיזית, מינית, מילולית, רגשית, רוחנית ואלימות הכרוכה בשליטה של אחד מבני הזוג על האחר (להלן "**אלימות שבשליטה**").

דפוסים ליישוב עימותים בזוגיות – כללו ארבעה דפוסים: דפוס האלימות הפיזית, דפוס האלימות המילולית-רגשית, דפוס ההימנעות, דפוסים רכים.

עוינות בזוגיות – התנהגות כלפי בן או בת הזוג המתבטאת במספר אופנים: כעס, ערעור המעמד של בן או בת הזוג, יחסי חתרנות, העדר פרגון, עמדות שליליות לא נעימות וכדומה, ולפיכך היבט זה נכלל במחקר כמייצג פן מסוים של תוקפנות בין-אישית שאופייה כללי יותר.

המשתנים המסבירים את גילוי האלימות ביחסי הזוגיות:

גורמי לחץ – כללו שלושה גורמים: לחץ סובייקטיבי בעבודה אשר נבדק באמצעות חמישה מדדים: לחץ הנובע ממערכת יחסים בין-אישית, לחץ הנובע מחויית עומס יתר, לחץ הנובע ממבנה התפקיד, לחץ הנובע מהאקלים הארגוני ומדד כללי של לחץ סובייקטיבי על בסיס הציון הכללי של ארבעת המדדים; קונפליקט תפקידים בין המשפחה לעבודה אשר נבדק באמצעות שני מדדים: קונפליקט משפחה-עבודה וקונפליקט עבודה-משפחה; עומס אובייקטיבי בעבודה ובבית שנבדק באמצעות שני מדדים: מספר השעות בשבוע המוקדשות לעבודה בשכר (להלן "**עומס אובייקטיבי בעבודה**") ומספר השעות ביום המוקדשות לעבודות הבית (להלן "**עומס אובייקטיבי בבית**").

מדיניות ארגונית יזידותית למשפחה – כללה חמישה מדדים: תמיכה רגשית המוענקת על ידי הארגון, תמיכה אינסטרומנטלית, גמישות בעבודה, שימור יחסים בין-אישיים תקינים ומדד כללי של הערכת המדיניות הארגונית כיזידותית למשפחה (על בסיס הציון הכללי של ארבעת המדדים).
רווחה אישית – כללה ארבעה מדדים: אָפֶקט שלילי (רגשות שלילים הנחווים בשגרה כגון עצב, דכדוך), הערכת המצב הכלכלי, הערכת מצב הבריאות ושביעות רצון כללית מהחיים.

שיטת המחקר

מדגם המחקר

מדגם המחקר כלל 817 משתתפים מתוך שלושה סוגים של אוכלוסיות: 401 (49.1%) יהודים חילונים ומסורתיים, 147 (18.0%) חרדים ו-269 (32.9%) ערבים. באשר למגדר, מספר הגברים עמד על 286 (36%) ומספר הנשים על 531 (64%).

כלי המחקר ושיטת איסוף הנתונים

למעט השאלון אשר בחן ביטויי אלימות בשגרה שחובר לצורך מחקר זה, השאלונים שמילאו המשתתפים הם כלים הקיימים בספרות המחקר. הנתונים נאספו על ידי מכון המחקר פאנלס (Panels) מתוך מאגר החברים הפעילים בפאנל האינטרנטי של המכון (Panel4All), באמצעות קישור מקוון לשאלוני המחקר. הקריטריונים להכללה במחקר היו אנשים עובדים המצויים בזוגיות קבועה (נשואים או מנהלים משק בית משותף). מכיוון שמשתתפי המחקר נדגמו כיחידים ולא כבני זוג, יחידת הניתוח במחקר הייתה הפרט ולא היחידה הזוגית, וכך כל הניתוחים בוצעו עבור גברים מול נשים ולא עבור בעלים מול נשותיהם.

ממצאים עיקריים

בצד שאלת המחקר הכללית שנועדה לבחון מהם המשתתפים במערכת העבודה-משפחה המסבירים את מדדי האלימות השונים בזוגיות, בחנו הבדלים במשתני המחקר המסבירים ובמשתנה התוצאה על פי שלוש קבוצות האוכלוסייה שהשתתפו במחקר (להלן "קבוצות המחקר"): יהודים חילונים ומסורתיים (להלן "משתתפים יהודים"), חרדים (להלן "משתתפים חרדים") וערבים (להלן "משתתפים ערבים") ועל פי מגדר.

הבדלים במשתני המחקר על פי קבוצת המחקר ועל פי מגדר

מדדי האלימות בזוגיות

הבדלים בביטויי אלימות בשגרה – ההסתברות לסוגי האלימות השונים שנמצאה בשלוש קבוצות המחקר: אלימות כלכלית 38%, אלימות מילולית 31%, אלימות רגשית 30%, אלימות רוחנית 26%, אלימות שבשליטה 25%, אלימות פיזית 11% ואלימות מינית 10%. במבט כולל על שכיחות ביטויי האלימות, ניתן להצביע על שלוש קבוצות של סוגי אלימות, ללא קשר לקבוצות המחקר: הקבוצה הראשונה – אלימות כלכלית ששכיחותה הייתה הגבוהה ביותר, הקבוצה השנייה – אלימות מילולית, אלימות רגשית, אלימות רוחנית ואלימות שבשליטה, והקבוצה השלישית – אלימות פיזית ואלימות מינית.
בסוג האלימות השכיח ביותר – אלימות כלכלית, וכן בסוגי האלימות ששכיחותם הנמוכה ביותר, אלימות מינית ואלימות פיזית, השכיחות הגבוהה ביותר נמצאה בקרב המשתתפים הערבים לעומת שתי קבוצות המחקר האחרות (המשתתפים היהודים והמשתתפים החרדים).

מגדר – הערכתם של גברים את ביטויי האלימות בזוגיות גבוהה מזו של נשים. ואולם יש לציין כי על פי נוסח שאלון המחקר, ממצא זה מעיד על כך שהגברים מעריכים כי ביטויי האלימות שהם מפנים כלפי נשותיהם, רבים יותר מאשר להיפך.

הבדלים בדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות

במחקר הבחנו בארבעה דפוסים ליישוב עימותים בזוגיות: אלימות פיזית, אלימות מילולית-רגשית, הימנעות ודפוסים רכים.

דפוס האלימות הפיזית

קבוצת המחקר – השימוש בדפוס האלימות הפיזית ליישוב עימותים בזוגיות אינו שכיח בקרב כל שלוש קבוצות המחקר, ושכיחותו נמוכה יותר באופן משמעותי משכיחותם של יתר הדפוסים ליישוב עימותים. עוד נמצא כי בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות, הערכת השימוש בדפוס האלימות הפיזית בקרב המשתתפים החרדים נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים היהודים והמשתתפים הערבים, וכי הערכת השימוש בדפוס זה בקרב המשתתפים היהודים נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים.

מגדר – לא נמצאו הבדלים בין המינים בהערכת השימוש בדפוס האלימות הפיזית ליישוב עימותים בזוגיות, ולא נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מגדר, כלומר לא נמצאו הבדלים בין המינים בהערכת השימוש בדפוס זה, ומגמה זו אחידה בכל קבוצות המחקר.

דפוס האלימות המילולית-רגשית

קבוצת המחקר – בין שלוש קבוצות המחקר לא נמצאו הבדלים בשימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית ליישוב עימותים בזוגיות.

מגדר – לא נמצאו הבדלים בין המינים בהערכת השימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית, ולא נמצאה אינטראקציה מובהקת בין קבוצת המחקר לבין מגדר.

דפוס ההימנעות

קבוצת המחקר – נמצאו הבדלים בין המשתתפים החרדים לבין שתי קבוצות המחקר האחרות, וכך המשתתפים החרדים נוטים להעריך כי הם עושים שימוש רב יותר בדפוס ההימנעות ליישוב עימותים בזוגיות בהשוואה לשתי קבוצות המחקר האחרות.

מגדר – בהשוואה לנשים, גברים נוטים יותר להעריך כי ביחסי הזוגיות שלהם נעשה שימוש בדפוס ההימנעות, מגמה הקיימת בכל שלוש קבוצות המחקר ללא הבדל ביניהן.

דפוסים רכים

קבוצת המחקר – הערכתם של המשתתפים הערבים את השימוש בדפוסים הרכים ליישוב עימותים בזוגיות נמוכה מזו שנמצאה בשתי קבוצות המחקר האחרות.

מגדר – לא נמצאו הבדלים בין המינים בהערכת השימוש בדפוסים הרכים ליישוב עימותים בזוגיות, ולא נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מגדר – ממצא המראה כי מגמה זו דומה בקרב כל קבוצות המחקר.

ביטויי עוינות בזוגיות

קבוצת המחקר – בקרב המשתתפים החרדים נמצא כי רמת העוינות בזוגיות נמוכה מזו שנמצאה בקרב שתי הקבוצות האחרות, ורמת העוינות בזוגיות בקרב המשתתפים הערבים גבוהה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים היהודים. כלומר, רמת העוינות בזוגיות בקרב המשתתפים הערבים היא הגבוהה ביותר, לאחר

מכן בקרב המשתתפים היהודים, ולבסוף המשתתפים החרדים אשר הערכתם את רמת העוינות בזוגיות היא הנמוכה ביותר.

מגדר – לא נמצאו הבדלים בין המינים בהערכת ביטויי העוינות ביחסי הזוגיות, ואף לא נמצאה אינטראקציה בין מגדר לבין קבוצת המחקר – ממצא המלמד על כך שהערכת רמת העוינות בזוגיות בקרב שלוש קבוצות המחקר ובקרב שני המינים היא זהה.

הבדלים במדדי הרווחה האישית

קבוצת המחקר – בקרב המשתתפים החרדים נמצאה רמה גבוהה יותר של שביעות רצון מהחיים בהשוואה לשתי קבוצות המחקר האחרות, ובקרב המשתתפים היהודים שביעות הרצון מהחיים גבוהה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים. כמו כן, מדד האפקט השלילי (פחד, חוסר אונים, עצב) בקרב המשתתפים הערבים, גבוה מזה שנמצא בשתי הקבוצות האחרות. עוד נמצא כי המשתתפים היהודים מעריכים את מצבם הכלכלי כטוב יותר לעומת הערכתם של המשתתפים הערבים והמשתתפים החרדים, ואולם לא נמצאו הבדלים בין המשתתפים החרדים למשתתפים הערבים בהערכת המצב הכלכלי. אשר להערכת מצב הבריאות, המשתתפים החרדים מעריכים את מצב בריאותם כטוב יותר לעומת הערכתם של המשתתפים הערבים והמשתתפים היהודים.

מגדר – בכלל מדדי הרווחה האישית לא נמצאו הבדלים בין המינים, ולא נמצאה אינטראקציה בין מגדר לקבוצת המחקר – ממצא המצביע על כך שהעדר ההבדלים בין המינים במדדי הרווחה האישית משותף לכל האוכלוסיות שנבחנו במחקר.

הבדלים במדדי הלחץ ובמדדי מערכת העבודה-משפחה

כפי שצוין, בנושא זה נבדקו הגורמים: לחץ סובייקטיבי בעבודה, קונפליקט תפקידים, עומס אובייקטיבי בעבודה ובבית ומדיניות ארגונית ידידותית למשפחה.

לחץ סובייקטיבי בעבודה

קבוצת המחקר – בקרב המשתתפים הערבים הערכת הלחץ הסובייקטיבי במדד הכללי גבוהה יותר מזו שנמצא בשתי קבוצות המחקר האחרות, ונמצאו הבדלים גם במספר מדדים של המשתנה: לחץ הנובע מעומס יתר, לחץ הנובע ממבנה התפקיד ולחץ הנובע מהאקלים הארגוני. על כן, ניתן לסכם ולומר כי הערכת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה בקרב המשתתפים הערבים גבוהה יותר מזו שנמצאה בקרב המשתתפים החרדים והמשתתפים היהודים.

מגדר – בקרב גברים נמצאה רמה גבוהה יותר של לחץ סובייקטיבי בעבודה במדד הכללי בהשוואה לנשים. עם זאת, לא נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מגדר – ממצא המלמד על דמיון בין המינים במדד הכללי של חוויית הלחץ הסובייקטיבי בעבודה בכל שלוש קבוצות המחקר.

קונפליקט תפקידים

קבוצת המחקר – נמצאו הבדלים בין קבוצות המחקר, וכך בקרב המשתתפים החרדים והמשתתפים הערבים נמצאה עוצמה גבוהה יותר של קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה בהשוואה לזו שנמצאה בקרב המשתתפים היהודים. בנוסף, נמצא כי עוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה בקרב המשתתפים היהודים, נמוכה מעוצמתו של קונפליקט זה בקרב שתי קבוצות המחקר האחרות, וכי המשתתפים הערבים חווים עוצמה גבוהה יותר של קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה בהשוואה לשתי קבוצות המחקר האחרות, והמשתתפים החרדים חווים קונפליקט זה בעוצמה גבוהה יותר מהמשתתפים היהודים.

מגדר – נמצאו מספר הבדלים בין גברים לנשים, וכך נמצא כי עוצמתו של קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה בקרב גברים גבוהה מזו שנמצאה בקרב הנשים, אולם בקרב נשים נמצאה עוצמה גבוהה יותר של קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה.

עומס אובייקטיבי

עומס אובייקטיבי בעבודה

קבוצת המחקר – אשר לעומס האובייקטיבי בעבודה (שהתבטא במספר השעות בשבוע המוקדשות לעבודה בשכר), בקרב המשתתפים היהודים נמצא כי הערכתם את רמת העומס האובייקטיבי בעבודה גבוהה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים החרדים והמשתתפים הערבים.

מגדר – בקרב גברים בשלוש קבוצות נמצא כי הערכתם את רמת העומס האובייקטיבי בעבודה גבוהה מזו שנמצאה בקרב נשים.

עומס אובייקטיבי בבית

קבוצת המחקר – במדד העומס האובייקטיבי בבית (שהתבטא במספר השעות ביום המוקדשות לעבודות הבית), הערכתם של המשתתפים החרדים והמשתתפים הערבים את רמת העומס שהם חווים במדד זה גבוהה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים היהודים.

מגדר – הערכתן של נשים את רמת העומס האובייקטיבי בבית גבוהה מזו של גברים. עם זאת, לא נמצאה אינטראקציה בין מגדר לבין קבוצת המחקר – ממצא המלמד על כך שההבדלים בין המינים בחוויית העומס האובייקטיבי בבית זהים בקרב שלוש קבוצות המחקר.

מדיניות ארגונית יזידותית למשפחה

קבוצת המחקר – בכל מדדי המשתנה, נמצאו הבדלים בהערכת המדיניות הארגונית כיזידותית למשפחה על פי קבוצת המחקר. כך נמצא כי המשתתפים הערבים מעריכים את המדיניות הארגונית כיזידותית פחות למשפחה לעומת שתי קבוצות המחקר האחרות. ממצא זה נמצא הן במדד הכללי והן במרבית המדדים הייחודיים של משתנה זה: תמיכה רגשית, תמיכה אינסטרומנטלית וגמישות בעבודה.

מגדר – לא נמצאו הבדלים בין המינים בהערכת המדיניות הארגונית כיזידותית למשפחה, ואף לא נמצאו הבדלים בין המינים במדדים הייחודיים של גורם זה. כמו כן, לא נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מגדר, ממצא המלמד על כך שבשלוש קבוצות המחקר קיים דמיון בין המינים בהערכת המדיניות הארגונית כיזידותית למשפחה.

בנוסף לבחינת ההבדלים במשתני המחקר על פי קבוצת המחקר ומגדר, בחנו גם את מערך המשתנים

המסבירים את מדדי האלימות השונים.

הסבר ביטויי האלימות בזוגיות

הסבר האלימות בשגרה

במדדים השונים שנבחנו, נמצא גרעין משותף המסביר את ההסתברות לאלימות בזוגיות. כך הערכתם של גברים את האלימות ביחידה הזוגית גבוהה מזו של נשים, אולם על פי נוסח השאלות שבחנו סוגיה זו, משמעות הממצא זה היא כי על פי הערכתם של הגברים ביטויי האלימות שהם מפנים כלפי נשותיהם, רבים יותר מאשר המצב ההפוך. הערכתם של המשתתפים הערבים את האלימות בזוגיות גבוהה מזו שנמצאה בשתי קבוצות המחקר האחרות. קביעה זו נכונה כמעט לכל סוגי האלימות שנבחנו, למעט סוגים בודדים שבהם הערכת האלימות בזוגיות דומה בקרב המשתתפים בכל שלוש קבוצות המחקר.

האלימות של גברים כלפי הנשים ברוב מדדי האלימות שנבחנו גבוהה יותר מאשר להיפך, ואולם באלימות מילולית ובאלימות רגשית לא נמצאו הבדלים בין המינים עוד נמצא כי ההסתברות לאלימות בזוגיות בקרב המשתתפים הערבים, גבוהה יותר כמעט בכל מדדי האלימות לעומת שתי קבוצות המחקר האחרות, ומגמה זו ניכרת במדדי האלימות: הכלכלית, המינית, הפיזית והאלימות שבשליטה. אולם באשר לאלימות המילולית, אומנם ההסתברות למדד זה גבוהה יותר בקרב המשתתפים הערבים לעומת המשתתפים החרדים, אך לא נמצאו הבדלים בין המשתתפים הערבים לבין המשתתפים היהודים בביטויי אלימות מילולית. עוד נמצא כי ההסתברות לאלימות רגשית גבוהה יותר בקרב המשתתפים הערבים מזו שנמצאה בקרב המשתתפים היהודים, ואולם לא נמצאו הבדלים ביניהם לבין המשתתפים החרדים.

מבין המשתתפים הנוספים שנבחנו, נמצא כי לחץ סובייקטיבי בעבודה וקונפליקט התפקידים משפחה-עבודה תורמים להסבר ההסתברות לאלימות בזוגיות בכל מדדי האלימות למעט אלימות פיזית, אולם קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה תורם רק להסבר ההסתברות לאלימות מינית.

מבין משתני הרקע שנבחנו, נמצא כי המשתנה משך הזוגיות תורם להסבר האלימות כמעט בכל המדדים למעט אלימות רוחנית, וככל שהזוגיות ארוכה יותר, פוחתת ההסתברות לאלימות במדדי השונים. עוד נמצאה תרומה של סטטוס ההורות להסבר ההסתברות לאלימות מילולית בלבד, וכך הערכתם של הורים את האלימות המילולית בזוגיות גבוהה מזו שנמצאה בקרב משתתפי המחקר שאינם הורים.

באשר למדדי הרווחה האישית שנבחנו, לאפקט השלילי נמצאה תרומה מובהקת להסבר רוב מדדי האלימות בזוגיות (כלכלית, מילולית, רגשית, רוחנית) ולמצב הבריאות נמצאה תרומה להסבר אלימות מינית, אלימות פיזית, אלימות שבשליטה ואלימות רגשית.

על אף שלא נמצאה תרומה מובהקת של המשתנה מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה להסבר המדדים השונים של האלימות בזוגיות, נמצאו מספר אינטראקציות מובהקות בין משתנה זה לבין גורמי הלחץ והעומס השונים ולבין ההסתברות לאלימות במספר מדדים

כך למשל נמצאה שבסביבה ארגונית שאינה ידידותית למשפחה, לאפקט הלחץ הסובייקטיבי בעבודה אין קשר להסתברות לאלימות כלכלית במשפחה, וכך רמת האלימות הכלכלית גבוהה יחסית ללא קשר להערכת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה. לעומת זאת, בסביבה ארגונית ידידותית למשפחה ההסתברות לאלימות גבוהה יותר כאשר הלחץ הסובייקטיבי בעבודה גבוה יותר, ואילו כאשר הלחץ נמוך, ההסתברות לאלימות כלכלית פוחתת.

במבט כללי, הממצאים מראים כי חוויית הלחץ הסובייקטיבי בעבודה, יחד עם קבוצת המחקר, הם הגורמים המרכזיים המסבירים אלימות בזוגיות. כך נמצא כי בכל מדדי האלימות בזוגיות, ההסתברות לאלימות בקרב המשתתפים הערבים גבוהה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים היהודים והמשתתפים החרדים, ואף גבוהה יותר בקרב המשתתפים היהודים בהשוואה לזו שנמצאה בקרב המשתתפים החרדים. כמו כן, כאשר הערכת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה נמוכה, ההסתברות לאלימות נמוכה אף היא בקרב שלוש קבוצות המחקר, אך בהערכה של רמות לחץ גבוהות, רמות האלימות גבוהות יותר בקרב כל קבוצות המחקר.

הסבר הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות

שניים מתוך ארבעת המדדים של הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות מעידים על ביטויי אלימות (פיזית ומילולית-רגשית), והשניים האחרים הם דפוס ההימנעות ודפוסים רכים. על מנת להבין מה מבדיל בין

משתתפים המעדיפים ליישב עימותים באמצעות דפוסים אלימים, לעומת אחרים המעדיפים את דפוס ההימנעות או דפוסים רכים, התמקדנו במחקר זה בהסבר כל ארבעת הדפוסים על ידי משתני המחקר הקשורים למערכת העבודה-משפחה.

במבט כללי, בכל מדדי הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות בולטת תרומתם של מדדי הלחץ להסבר האלימות בזוגיות. מתוך כך, לעיתים מדד הלחץ התורם להסבר ביטויי האלימות הוא לחץ סובייקטיבי, ולעיתים המדד התורם להסבר ביטויי האלימות הוא עומס אובייקטיבי, ובחלק מהמקרים נמצאה תרומה גם למדיניות ארגונית ידידותית למשפחה.

עוינות בזוגיות

מבין משתני הרקע, לקבוצת המחקר נמצאה תרומה מובהקת להסבר העוינות בזוגיות. כך בקרב המשתתפים החרדים נמצאה רמה נמוכה יותר של הערכת העוינות בזוגיות לעומת זו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים. גם חוויית הלחץ בעבודה תורמת להסבר העוינות בזוגיות, וככל שהערכת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה גבוהה יותר, גם הערכת העוינות בזוגיות גבוהה יותר. תרומה מובהקת להסבר העוינות בזוגיות נמצאה גם לקונפליקט משפחה-עבודה, וככל שעוצמתו גבוהה יותר, העוינות בזוגיות גבוהה יותר. מבין מדדי הרווחה האישית, תרומה מובהקת להסבר העוינות בזוגיות נמצאה רק לשביעות רצון מהחיים, וככל שהיא גבוהה יותר, הערכת העוינות בזוגיות נמוכה יותר.

מבוא

סוגיית האלימות במשפחה הינה סוגיה שכיתה בשיח הציבורי והאקדמי בישראל, ומחקרים רבים ניסו לעמוד על סיבותיה. אלימות בין בני משפחה אינה ייחודית לחברה של ימינו, וכבר בספר **בראשית**, במעשה קין והבל, מוזכרת פרשת האלימות הראשונה בין בני משפחה. במיתולוגיה היוונית ובכתבי סופרים קלאסיים ומודרניים לאורך ההיסטוריה האנושית, קיימת מסורת של סיפורים המתארים את המשפחה כמערכת הטעונה במתח רגשי רב אשר רגשות סותרים דרים בה אלו לצד אלו, למשל אהבה מול שנאה, זעם מול חמלה. בתיאורים השונים לאורך ההיסטוריה האנושית מוצגים מעשי אלימות זניחים עד קשים המתבטאים בגילוי עריות וברצח. שטראוס (Straus, 1980) טען כי בדומה לעבר, גם כיום המשפחה היא המוסד החברתי האלים ביותר.

גורמים רבים עשויים להביא לאלימות במשפחה, וביניהם ניתן למנות את החיכוך המתמיד והאינטנסיבי בין בני המשפחה, ניגודי אינטרסים בין הורים לילדים, בין בני זוג או בין אחאים, יחסי קנאה, קונפליקטים שאינם פתורים, תלות רבה של האחד באחר ללא חלופה, חשש מפירוק היחידה המשפחתית ועוד – וכל אלו הופכים לעיתים את המשפחה לזירת קרב. ואומנם לעיתים הורים עושים שימוש באמצעים אלימים לצורך חינוך ילדים, ולעיתים ילדים מגלים אלימות כלפי הוריהם המבוגרים חסרי הישע. יתר על כן, על מנת למצוא פתרון לבעיות כואבות ומציקות העולות מהאינטראקציה הזוגית האינטנסיבית, בני זוג מפעילים לעיתים אלימות על סוגיה השונים זה כלפי זה. עם זאת, יש לציין כי פעמים רבות מקרי האלימות במשפחה מוסתרים ואינם מדווחים לרשויות.

מטרת המחקר הנוכחי הייתה להשוות הערכה של ביטויי אלימות בשגרה ובעת יישוב עימותים בזוגיות בין שלוש קבוצות בישראל: יהודים חילונים ומסורתיים (להלן "המשתתפים היהודים"), חרדים וערבים, ולבחון האם ההבדלים בהערכת האלימות בין הקבוצות קשורים למגדר.

מתוך אימוץ פרספקטיבה של תסכול-תוקפנות להסבר אלימות בין-אישית, מטרה נוספת של המחקר הייתה לבחון האם חוויית לחץ במערכת העבודה-משפחה וחסך במדדי רווחה שונים מסבירים ביטויי אלימות ביחסי הזוגיות בעת שגרה ובעת יישוב עימותים. לבסוף, בחנו האם מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה עשויה למתן את הקשר בין חוויית לחץ במערכת העבודה-משפחה לבין ביטויי אלימות ביחסי הזוגיות.

יש לציין כי יחידת הניתוח במחקר הייתה גברים ונשים שאינם נשואים זה לזו או כאלו המקיימים זוגיות קבועה ומנהלים משק בית משותף אך לא אלו עם אלו, וכי האלימות הוערכה ביחסי הזוגיות בכללותם, ללא הבחנה בין תוקפן לקורבן.

סקירת ספרות

מקורות האלימות הבין-אישית – גישות מרכזיות

האלימות בזוגיות משקפת למעשה ביטוי של תוקפנות בין בני המשפחה, ועל מנת להבין את שורשיה, יש להתייחס לגישות המרכזיות בספרות המחקר המסבירות את תופעת התוקפנות בכללותה. מגוף הידע התיאורטי שהצטבר בסוגיה זו, עולים מספר זרמים בסיסיים המסבירים ביטוי תוקפנות.

הגישה האינסטינקטואלית – על פי גישה מוקדמת זו (לסקירה ראו, Gillespie, 1971), התוקפנות היא תופעה מולדת הנובעת מאינסטינקט, כלומר בני האדם נולדים עם נטייה לתוקפנות. פרויד, הנציג המובהק של הגישה האינסטינקטואלית להסבר תוקפנות בין-אישית, הציג את הגישה הפסיכו-דינמית שעל פיה בקרב בני האדם קיימים שני אינסטינקטים מולדים מרכזיים המנחים את התנהלותם בחיי היום יום: הארוס – אינסטינקט החיים הדוחף את הפרט ליצירה והתחדשות, והתנטוס – אינסטינקט המוות הדוחף את הפרט לפעולות של הרס, אלימות ותוקפנות. על פי גישה זו, התוקפנות נובעת מאינסטינקט המוות המניע את הפרט לבצע פעילויות של הרס עצמי או הרס הזולת, אולם פרויד טען כי הפגיעה בזולת אינה הכרחית, וכי ניתן לתעל אותה לכיוונים אחרים של בנייה ושל יצירה (לסיכום ראו, Eron, 1994).

גישת התסכול-תוקפנות – פותחה על ידי דולארד ומילר (Dollard & Miller, 1950) ועל פיה הגורם המרכזי לתוקפנות הוא תסכול. גישה זו מייצגת את הזרם השני של התיאוריות להסבר ביטויי תוקפנות בין-אישיים בעקבות אינטראקציה עם הסביבה, ומספקת הסברים לביטויי תוקפנות הנשענים על גורמים חיצוניים הקשורים לסביבה. מתוך כך התוקפנות היא תגובה להתרחשויות בסביבה, בין אם כתוצאה מחוויה מסוימת המתרחשת בסביבה, ובין אם היא נרכשת מתוך ניסיון לפעילות גומלין או עקב חשיפה לסביבה. דולארד ומילר (Dollard & Miller, 1950) הגדירו תסכול כמצב רגשי בלתי נעים הנגרם כתוצאה ממחסומים חיצוניים המונעים את מימוש הצרכים ואת הרצונות של הפרט. על מנת להשתחרר מרגשות שליליים אלו, הפרט שואף לתקוף מטרות שונות, ובעיקר את מקור התסכול. החוקרים הניחו כי כאשר הפרט חש תסכול, הוא נותן ביטוי לתוקפנות ולהיפך, כאשר מופיעים ביטויי תוקפנות, נוכל להסיק כי הם נגרמים בשל חוויית תסכול.

התנהגות אלימה עשויה להיות גם ביטוי לכעס ולתסכול הנובעים מיחסי חליפין שאינם מאוזנים בין אדם לרעהו. מתוך כך, כדי להסביר תוקפנות באופן שלם יותר, ניתן לשלב בין גישת החליפין החברתיים (Blau, 1964) לבין גישת התסכול-תוקפנות (Dollard & Miller, 1950), ולטעון כי חוסר שביעות רצון מהיחסים בין בני המשפחה הנובע מדפוסים מסוימים של תהליכי קבלת החלטות בתוך המשפחה, מיחסי חליפין לא מאוזנים, או ממניעתם של משאבים שכן הזוג זקוק להם, גורמים לתסכול. בהמשך לכך, בתיאור גישת התסכול-תוקפנות יש להציג מספר היבטים בסיסיים:

מקור התסכול – מחקרים הצביעו על הבחנה בין מקורות התסכול והבדילו בין תסכול הנובע מאירוע מכוון, דהיינו תסכול שהפרט חש בעקבות מצב שהתרחש בכוונה לפגוע, לבין תסכול הנובע מאירוע שאינו מכוון, כלומר כזה המתרחש באופן אקראי (Nickel, 1974). ממחקרים אלו עולה כי תסכול הנובע מאירוע המוערך כמכוון, מוביל לתוקפנות רבה יותר בהשוואה לתסכול הנובע מאירוע שאינו מוערך כמכוון משום שהאחרון נתפס כמקרי (Blair, 2010).

המאמץ המושקע בהשגת המטרה – עוצמת התסכול ובעקבותיה עוצמת התוקפנות, קשורות למידת המאמץ שהפרט משקיע בהשגת המטרה ולמידת קרבתו למטרה. ככל שהמאמץ שהשקיע רב יותר, וככל שהמטרה קרובה יותר, אך אינה ניתנת להשגה, עוצמת התסכול תהיה גבוהה יותר ובעקבותיה גם עוצמת התוקפנות (Dollard & Miller, 1950).

גישת העוררות הרגשית לתוקפנות – מהווה נגזרת של תיאוריית התסכול להסבר תוקפנות. דולארד ומילר (Dollard & Miller, 1950) הניחו כי התסכול הוא גורם הכרחי ומספיק ליצירת תוקפנות, ואילו על פי גישת העוררות הרגשית לתוקפנות (Zillmann & Bryant, 1974), ההתנהגות התוקפנית קשורה לפרשנות שהפרט המותקף מייחס לכוונות של האחר התוקפן, כלומר האם התוקפנות נעשתה בזדון או באופן מכון, או האם התרחשה באופן אקראי. מתוך כך, תוקפנות עקב נסיבות בלתי נעימות או מזיקות נוצרת רק לעיתים, ופעמים רבות הפרט שרוי זמן רב במצבי תסכול מבלי להביע תוקפנות.

תיאוריית הלמידה החברתית – על פי תיאוריה זו שהוצגה על ידי בנדורה ואחרים (Bandura et al., 1961), התנהגות תוקפנית נלמדת בדומה לכל למידה אחרת באמצעות חיזוקים ועונשים. בגישה זו קיים דגש על המושג חיזוק, וכך כאשר ההתנהגות התוקפנית מקבלת חיזוק, כלומר מתוגמלת על ידי הסביבה, יעלו ביטוייה בחיי היום יום, ואילו ענישה על ביטויי תוקפנות מפחיתה את הסיכוי להופעתם בעתיד. על פי גישה זו, ההתנהגות התוקפנית נרכשת לעיתים על ידי צפייה בהתנהגותם של אחרים, כלומר הפרט נוהג בתוקפנות באמצעות חיקוי מודל, בעיקר כאשר המודל נערץ עליו או מקובל על הסביבה.

גורמים לאלימות במשפחה

חוקרים שהסבירו את מקורות האלימות במשפחה, הציגו גישות שונות. חלק מהחוקרים ראו באלימות במשפחה מקרה פרטי הקשור לאופיים של בני המשפחה ותלוי במשתני אישיות ובדפוסי אינטראקציה ייחודיים ביניהם (Teichman & Teichman, 1989). לעומת זאת, חוקרים אחרים טענו כי האלימות במשפחה היא תוצר של תהליכים חברתיים המתרחשים בתוך המשפחה ובחברה הכללית, ואינם נגרמים בשל מאפייניהם הייחודיים של חברה (Straus, 1980).

גלס ושטראוס (Gelles & Straus, 1979) סקרו את ההסברים השונים לאלימות במשפחה וגיבשו הסבר המבוסס על תיאוריית החליפין החברתיים (Blau, 1964). מאוחר יותר הרחיב גלס (Gelles, 1985) הסבר זה ושילב בו גם יסודות מתיאוריית הפיקוח החברתי (Hirschi, 1969; Control Theory) המבוססת על שני עקרונות עיקריים. על פי העיקרון הראשון, בני האדם בוחרים דפוס פעולה מסוים כאשר התועלת הטמונה בשימוש בדפוס זה צפויה להיות גבוהה יותר מההשקעה או מההפסד המצופה, ועל פי העיקרון השני ככל שמנגנוני הפיקוח החברתיים נחלשים או מתמעטים, עולה ההסתברות לכך שהפרט יפנה לדפוסי התנהגות שאינם מקובלים, כולל אלימות (Gelles, 1985). מתוך כך, העדר מנגנוני פיקוח חברתיים יעילים על המתרחש במשפחה מפחית את המחיר שבו המשפחה האלים עשוי לשלם, וערכים חברתיים או תנאים חברתיים מסוימים המצמצמים את הפיקוח החברתי מצמצמים את המחיר הכרוך באלימות ומגדילים את התועלת הכרוכה לכאורה בשימוש באלימות בתוך המשפחה. דוגמה לתפיסות אלו הן תפיסות שעל פיהן האלימות במשפחה היא תחום הפרט שאינו קשור לציבור, או ערכים פטריארכליים שעל פיהם מעמד האישה הוא נמוך מאשר מעמד הגבר (Haj-Yahia, 2003).

מקרה פרטי של אלימות בין בני המשפחה הוא אלימות בין בני זוג. עניינו של מחקר זה הוא להצביע על הקשרים בין לחץ בעבודה ובמערכת העבודה-משפחה לבין ביטויי אלימות אלו.

אלימות בין בני זוג

אלימות במשפחה אשר אחד מביטוייה הוא אלימות בין בני זוג מתועדת לאורך ההיסטוריה, ואולם בישראל ההתייחסות לאלימות כאל בעיה חברתית החלה רק בשנות ה-70 כאשר בחוק העונשין נכללו סעיפים המתייחסים לאלימות במשפחה.

טרם הדיון באלימות בזוגיות, יש לציין כי בשיח הציבורי והאקדמי הדיון באלימות בין בני זוג מתמקד בעיקר בנשים כקורבנות של אלימות בין-זוגית. אולם בעשור האחרון הצביעו עדויות אמפיריות על כך שגם גברים עשויים להיות קורבנות לאלימות מצד נשותיהם (נפטוב, 2014), וחוקרים אחרים סברו כי אלימות היא תופעה דיאדית שבה תסכול שחווה אחד מבני הזוג, עשוי לגרום לתגובה אלימה של בן הזוג האחר, וזו מציתה בתורה תגובה אלימה של הנפגע כלפי הפוגע, וחוזר חלילה (Winstok & Straus, 2011). מספרות המחקר עולה כי ביטויי אלימות בין בני זוג הם מגוונים וכוללים אלימות פיזית, אלימות מינית, אלימות פסיכולוגית-רגשית וסוגים נוספים של אלימות (לסיכום ראו, נפטוב, 2014).

אלימות כלפי בן או בת הזוג מוגדרת על פי רוב על בסיס שני מדדים: האחד משקף את הדפוסים שנוקטים בני הזוג ליישוב העימותים ביניהם (מדד חומרת האלימות), המתבטאים בניהול משא ומתן לצורך שכנוע, לעומת ניסיון לכפייה באמצעות אלימות פסיכולוגית-רגשית ועד לפגיעה פיזית, והמדד האחר קשור בתדירות האלימות, דהיינו מדד הכרוניות של האלימות (Straus, 1979; Straus et al., 1996). הקושי באפיון אחיד של מדדי האלימות השונים, נובע בין היתר מכך שהגדרה של מדד אלימות אחד כוללת לעיתים קרובות גם סוגי אלימות אחרים (למשל, אלימות פיזית או מינית המתבטאת גם באלימות פסיכולוגית-רגשית). על אף זאת, חוקרים הבחינו בין מספר סוגים של אלימות בזוגיות:

אלימות פיזית – התנהגות אלימה הכרוכה בהפעלת כוח פיזי וישיר כלפי הקורבן בכוונה לגרום לו נזק. התנהגויות המוגדרות כאלימות מבחינה פיזית מדורגות על פי רמת חומרתן, החל מהתנהגויות מתונות יחסית כגון דחיפה או סטירה, ועד להתנהגויות חמורות כגון תקיפה בנשק או רצח (Kamat et al., 2010). **אלימות מינית** – מתבטאת בשלל התנהגויות המכוונות לגרום לקורבן בניגוד לרצונו או שלא בהסכמתו המפורשת, לעסוק בפעילות בעלת אופי מיני, החל מנשיקה או מגע באזורי גוף אינטימיים ועד לקיום יחסי מין מלאים (Struckman-Johnson & Struckman-Johnson, 1994).

אלימות פסיכולוגית-רגשית – חוקרים בתחום קיבצו אלימות פסיכולוגית ואלימות רגשית לקטגוריה אחת המכונה אלימות פסיכולוגית-רגשית (Simonelli & Ingram, 1998; Hines & Douglas, 2011), והגדירו אלימות זו כפוגעת בפן הנפשי של הקורבן. אלימות פסיכולוגית-רגשית מוגדרת כתקשורת מילולית או שאינה מילולית המתבטאת בצורות אחרות, המכוונת לגרום לאדם המותקף כאב נפשי. התנהגות זו מתבטאת בזלזול ברגשותיו של האחר, ומטרתה לערער את הביטחון העצמי של הקורבן ולגרום לו להטיל ספק בערך העצמי שלו (Swan et al., 2008).

אלימות כלכלית – מתבטאת בשליטה של אחד מבני הזוג על המשאבים הכלכליים, ובכך שהוא מונע מבן הזוג האחר את השימוש בהם בהתאם לרצונו וצרכיו של האחרון. במקרים מסוימים המשאבים הכלכליים של אחד מבני הזוג, החלש יותר, מועברים לבן הזוג האחר השולט בהם ולוקח עליהם בעלות באופן מוחלט,

מבלי לאפשר לבן או בת הזוג שמשאבים אלו שייכים לו והתקבלו כשכר עבודה או באופן אחר, לעשות בו שימוש (Johnson, 2006). אלימות כלכלית מתבטאת לעיתים גם בכך שאחד מבני הזוג מונע מהאחר לצאת לעבודה, ובכך מונע ממנו צבירה של משאבים כלכליים. סוג זה של אלימות כלכלית יוצר תלות של האחרון בבן הזוג העובד, ומעמיד אותו בעמדה כלכלית נחותה ביחס לזה העובד ושולט על המשאבים הכלכליים של המשפחה ועל צורת חלוקתם.

אלימות מילולית – מוגדרת כמתקפה על הזהות של הפרט באמצעות תקשורת מילולית (Infante & Wigley, 1986). בשונה מוויכוח שבו מוצגים טיעונים שונים והמתקפה היא על סוג הטיעון, באלימות מילולית המותקף הוא הפרט עצמו, והיא נועדה לפגוע בדימויו העצמי, בתחושתו ובזהותו.

אלימות רוחנית – חוקרים טענו כי קיים צורך אנושי לחפש אחר משמעות וקשר טרנסצנדנטלי (Stiver Lie, 2009). על אף שהמושג רוחניות קשור לדת, בפועל אין הדבר הכרחי מפני שהמושגים משמעות וקשר טרנסצנדנטלי הם מושגים מקיפים המספקים בסיס למגוון רחב של אמונות ותפיסות עולם. אלימות רוחנית עשויה להתייחס לכל פגיעה באמונה שהאחר מחזיק בה, יהיה אופייה אשר יהיה, ומתוך כך היא מהווה התעללות הנבדלת מאלימות פיזית, מינית, פסיכולוגית-רגשית וכלכלית, ומוגדרת כצורה ראשונית של ניסיון לפגוע בחיים הרוחניים ובאמצעותה ברווחה האישית של האחר. דוגמה לאלימות רוחנית עשויה להיות הפחתת הערך הטמון באמונתו של האחרון, או מניעה ממנו לפעול ולהתנהל על פי האמונה שהוא מחזיק בה (Dehan & Levi, 2009). מכיוון שהאמונות של הפרט מספקת לו פעמים רבות מעטפת רוחנית המעניקה משמעות לחייו, אלימות רוחנית עשויה להשמיט את הקרקע שעליה הוא נשען ומעניקה לו ביטחון, ומתוך כך להגביר את האלימות שהוא חווה על סוגיה השונים (Dehan & Levi, 2009).

בנוסף למדדי האלימות הללו המתועדים בספרות המחקר, הגדרנו במחקר זה סוג נוסף של אלימות המתבטאת בשליטה של אחד מבני הזוג על האחר, ובכך שהראשון מונע מהשני להשיג את מטרותיו. **אלימות שבשליטה** – מתייחסת לגילויים של שליטה על בן הזוג, למשל הבעת התנגדות לכך שכן או בת הזוג יתרועעו עם אנשים מסוימים כגון בני משפחה או חברים, או פיקוח הדוק על מעשיהם, על לבושם ועל דרך התנהלותם. אלימות שבשליטה מתבטאת גם בכך שהפרט מונע מהאחר קבלה של דברים הנחוצים לו, או דברים שאופיים מהנה ומועיל עבורו, למשל קניית בגדים, יציאה ללימודים, או אכילה של דברים רצויים.

אלימות בין בני זוג במבט מגדרי

בקרב חוקרים קיים שיח פורה באשר להיבטים המגדריים של אלימות במשפחה. מתוך כך מספרות המחקר העוסקת בסוגיית האלימות בזוגיות עולות שתי גישות עיקריות: גישת האסימטריה באלימות בזוגיות וגישת הסימטריה המגדרית. גישת האסימטריה באלימות בזוגיות מתבססת על עקרונות פמיניסטיים ועל פיה כיוון האלימות בזוגיות הוא אחד, דהיינו אלימות של גברים כלפי נשים (Dobash & Dobash, 1979; Walker, 1979). עם זאת, על פי גישת הסימטריה המגדרית האלימות בזוגיות עשויה להיות דו-כיוונית (Winstok, 2008, 2011), וכך טענו חוקרים מסוימים כי נשים עשויות לנהוג באלימות פיזית בתדירות דומה לזו של גברים (Katz et al., 2012). גישה זו מבוססת על ההנחה כי המגדר אינו מהווה גורם ראשוני משמעותי בניבוי אלימות בזוגיות (Winstok & Straus, 2011), וכי האלימות עשויה להיות נסיבתית והדדית. הנחה זו נסמכת

על ממצאי מחקרים אחדים שהצביעו על שיעורים דומים של אלימות וקורבנות בקרב גברים ונשים. כך למשל במדגם מייצג של האוכלוסייה הבוגרת בקנדה שכלל 356 גברים ונשים, נמצא כי 12% מהגברים דיווחו על קורבנות לאלימות, ובקרב הנשים נמצא שיעור דומה, 11.9% (Kwong et al., 1999; Straus & Hamby, 1996).

עם זאת, בקרב חוקרים קיימת הסכמה רחבה באשר לחומרת השלכותיה של האלימות, בעיקר הפיזית, על נשים. מחקרים הראו כי הגורמים המסבירים אלימות של גברים כלפי נשותיהם שונים מהגורמים המסבירים אלימות של נשים כלפי בני זוגן (Vivian & Langhinrichsen-Rohling, 1994). מרבית המחקרים שהשוו את היקף התופעה של גילויי אלימות בזוגיות בין גברים לנשים, התייחסו לאלימות פיזית. חלק מהמחקרים ביצעו השוואה זו באותו מחקר, אך רוב הדיון בספרות המחקר באשר להשוואה של ביטויי אלימות בין המינים, נערך על בסיס השוואה של ממצאי מחקרים שונים באשר לביטויי אלימות מצד גברים כלפי נשים, לעומת ביטויי אלימות מצד נשים כלפי גברים.

על אף העובדה שגישת הסימטריה המגדרית אוששה במקרים מסוימים, רוב המחקרים הצביעו על כך שבתוך המשפחה נשים הן לרוב קורבנות של אלימות מצד גברים ולא להיפך (Burgess-Proctor, 2006; Yllo & Straus, 2017) וגישת האסימטריה המגדרית בביטויי אלימות ביחסי הזוגיות היא הגישה הרווחת.

אלימות של גברים כלפי נשים – גישת האסימטריה

השיח על אלימות בין בני זוג פרץ לתודעה הציבורית בסוף שנות ה-70 של המאה הקודמת, עם התפתחותן של תנועות חברתיות-פוליטיות (Simpson, 1987). בתקופה זו חל שינוי מהותי בתפיסה של תפקיד המדינה בהתערבות במערכת זוגיות המתאפיינת באלימות. הפרדיגמה הדומיננטית בתקופה זו להסבר אלימות בין בני זוג הייתה הפרדיגמה הפמיניסטית, המהווה גם כיום פרדיגמה דומיננטית בשיח הציבורי והאקדמי. על פי פרדיגמה זו, נשים מועדות לקורבנות של אלימות בשיעורים הגבוהים באופן משמעותי מאלו של גברים מאחר שהאחרונים הם המדכאים והמדירים, והאלימות המתרחשת בזירה הביתית-זוגית מהווה ביטוי למאפיינים אלו. בתגובה למודעות לאלימות כנגד נשים שעוררו התנועות הפמיניסטיות, פותחו במדינות המערביות מערכות הנגשה המעניקות לקורבנות הנשים מענה ותוכניות הגנה, והנושא אף עוגן בחקיקה ובתקנות.

גם בישראל ההכרה בממדיה של תופעת האלימות כלפי נשים הלכה וגברה עם השנים, ובשנת 1998 החליטה הממשלה להקים ועדה בין-משרדית (ועדת קרפ) לטיפול בבעיית האלימות במשפחה. המלצותיה של הוועדה נגעו לכל צורות האכיפה והטיפול באלימות במשפחה, והביאו לשינוי ההתייחסות לבעיה ולהמלצות על דרכים לטפל בה (שדמי, 2003). אחד ההישגים המשמעותיים של הוועדה היה ההמלצה לחקיקה של החוק למניעת אלימות במשפחה אשר בעקבותיו חלה התפתחות משמעותית במערך השירותים הניתנים לנשים שהן קורבנות אלימות. מסקר רב היקף שנערך בישראל בקרב אוכלוסיית הנשים (Eisikovits et al., 2004), עלה כי באותה שנה כ-142,000 נשים הוכו על ידי בני זוגן וכ-214,000 נשים (11.2% מכלל הנשים באוכלוסייה) היו קורבנות של תקיפה פיזית מצד בני זוגן במהלך חייהן. יתר על כן, בשנה שבה בוצע הסקר העידו כ-19% מהנשים כי נחשפו לכל הפחות פעם אחת בחייהן לסוג אחד של אלימות מצד בני זוגן. נתונים חמורים אלו תרמו תרומה נוספת להעלאת המודעות לסוגיית האלימות נגד נשים, וחיידו את הצורך בסוגים שונים של מענה ההולמים את הטיפול בסוגיה.

כפי שצוין, הגישה הפמיניסטית מבוססת על הטענה כי האלימות נגד נשים היא מגדרית ומתרחשת על רקע יחסי כוח ושליטה של גברים, וכי אלימות נגד נשים בתוך המשפחה היא רחבת היקף ומהווה מנגנון פטריארכלי המשמר את ההגמוניה הגברית ואת נחיתותן של נשים (למשל, Burgess-Proctor, 2006; Lawson, 2012). על פי גישה זו, הסדר החברתי הפטריארכלי של יחסי המגדר מעניק לגברים שליטה על נשים ועמדות כוח ביחס אליהן, והאלימות היא הכלי הגלוי של שימור שליטה זו. ואכן מחקרים רבים הצביעו על קשר בין מבנה חברתי פטריארכלי לבין אלימות כלפי נשים במשפחה (George & Stith, 2014; Haj-Yahia & Clark, 2013). ממחקרים אלו עולה כי בחברות המדגישות את עליונותם של גברים ואת נחיתותן של נשים, קיימים שיעורים גבוהים של אלימות בין בני זוג, לעומת שיעורים אלו בחברות הדוגלות במבנה חברתי שוויוני (Yllo & Straus, 2017). עוד עולה ממחקרים (למשל, Hunnicutt, 2009) כי במדינות שבהן נשים מודרות מתחומים שונים כגון כלכלה, חינוך ופוליטיקה, ניכרים שיעורים גבוהים יחסית של דפוסי אלימות חמורים, לעומת מדינות בעלות מבנה שוויוני. בהמשך לכך, סקרו שוגרמן ופרנקל (Sugerman & Frankel, 1996) 33 מחקרים שהצביעו על קשר חיובי בין תפיסות מגדריות מסורתיות לבין ביטויים של אלימות פיזית כלפי נשים. זאת ועוד, מחקרים שבחנו את בעיית האלימות בחברה הערבית-פלסטינית בישראל, מצאו מתאם חיובי בין השכלה נמוכה של בני הזוג ומאפיינים פטריארכליים כגון העדר הכנסה של בת הזוג ונוכחות דומיננטית של הבעל ומשפחתו בחיי בת הזוג, לבין אלימות כלפי נשים (Haj-Yahia, 2003).

מחקרים נוספים הצביעו על השלכותיה הקשות של תופעת האלימות כלפי נשים (Barling & Rosenbaum, 1986), והראו כי חוויית האלימות פוגעת בתחושת השליטה של נשים ומובילה למצוקה יום יומית המתבטאת בסימפטומים נפשיים שונים כגון דיכאון, תסמונת פוסט-טראומטית, שימוש באלכוהול ובסמים, תחושת מתח ואובדן ביטחון עצמי (Huth-Bocks & Hughes, 2008). למרות הביקורת המופנית כלפי הפרדיגמה הפמיניסטית, אין עוררין על השפעתה בהקשר להתייחסות לאלימות בין בני זוג, הן בהיבט האקדמי והן בהיבט היישומי. יחד עם זאת, כפי שצוין קודם לכן, לצידה של פרדיגמה זו הונחו במרוצת השנים אבני יסוד של פרדיגמה נוספת – גישת הסימטריה המגדרית לחקר אלימות בין בני זוג.

גישת הסימטריה המגדרית לחקר אלימות בין בני זוג

על פי גישה זו, בדרך כלל שיעורי האלימות של נשים כלפי גברים אינם נמוכים בהכרח משיעורי האלימות של גברים כלפי נשים. מתוך כך, האלימות במערכת יחסי הזוגיות אינה מצטמצמת לכדי תוקפנות של גברים וקורבנות בקרב נשים, אלא זוהי תופעה המאופיינת בסימטריה מגדרית ובהדדיות (Enosh et al., 2013; Straus, 2015; Winstok, 2013).

גישה זו מבוססת על ההנחה כי נשים נוטות להשתמש באלימות כלפי בני זוגן גם במקרים שבהם האחרונים אינם נוהגים כלפיהן באלימות, וכי השימוש שלהן באלימות אינו נובע בהכרח מתוך הגנה עצמית, אלא מצורך בשליטה, השגת עוצמה ונקמה (Swan & Snow, 2006). ואכן בעשורים האחרונים החלו להצטבר עדויות מחקריות המצביעות על שימוש של נשים באלימות כלפי גברים, לרבות אלימות מילולית, מינית ונפשית (Archer, 2000; Corry et al., 2002).

ניתן לטעון כי על אף שבין חוקרים קיימת מחלוקת באשר להיקף תופעת האלימות כלפי גברים על סוגיה השונים, אין עוררין על קיומה (נפטוב, 2014; Leisring, 2013). עם זאת, מחקרים מעטים בלבד התמקדו בחקר תופעת האלימות במשפחה המופנית על ידי נשים כלפי גברים. המחקרים המעטים שעסקו בסוגיה זו (בעיקר מחוץ לישראל), הראו כי גם נשים מיישמות מגוון רחב של התנהגויות אלימות כלפי גברים (Corry et al., 2002; Swan et al., 2008), ומרביתם עסקו באלימות פיזית הנחשבת לצורת האלימות הקיצונית ביותר (לסיכום ראו, נפטוב, 2014). אשר לאלימות מינית, על אף שמחקרים בתחום האלימות המינית ההטרסקסואלית הראו כי נשים הן הקורבנות העיקריות לאלימות זו (Peterman et al., 2011), קיים מספר מועט של עדויות מחקריות לכך שגם גברים הם קורבנות לאלימות מינית מצד נשים (Krahé & Berger, 2013).

על אף שמספר הקורבנות הגבריים המדווח הוא נמוך, חומרת האלימות והשלכותיה מחייבות חקירה והעמקת הידע באשר למקורותיה. יש להדגיש כי מחקרים מסוימים הראו כי מידת הקורבנות של גברים לאלימות מצד בנות זוגם, גבוהה ממידת הקורבנות של נשים לאלימות מצד בני זוגן. כך למשל, במחקרם של היינס וסודינו (Hines & Saudino, 2003) נמצא כי 86% מהנשים שהשתתפו במחקר (לעומת 82% מהגברים), דיווחו על שימוש באלימות פסיכולוגית כלפי בני זוגן, כלומר נמצא שיעור גבוה יותר של קורבנות גברית לאלימות פסיכולוגית-רגשית ושל יישומה בידי נשים. בהקשר זה הציג שטראוס (Straus, 2010) נתונים משישה סקרים שנערכו במשך שלושה עשורים בקרב האוכלוסייה הכללית בארצות הברית, אשר הצביעו על דפוסי אלימות הדדיים במרבית מקרי האלימות שנבחנו.

יתר על כן, גם מחקרים אחרים הצביעו על נסיבות בהן שיעור האלימות של נשים כלפי בני זוגן גבוה בהשוואה לשיעור האלימות של גברים במערכת הזוגיות (למחקר מטא-אנליזה, ראו רוזמן ואריאל, 2017). בסקירה זו בחנו החוקרים את סוגיית האלימות המגדרית במצבי זוגיות שונים כגון מערכות רומנטיות קצרות מועד (Dating), זוגיות קבועה הכוללת ניהול משק בית משותף (Co-habitation) וזוגות נשואים, וניתחו 45 מחקרים שבוצעו ב-36 מדינות, כולל בישראל. ממצאי סקירה זו מצביעים על אָפְקט דיפרנציאלי של אלימות התלוי בסוג הקשר הזוגי, וכך במחקרים שעסקו בקשרים קצרי מועד (Dating), הדיווח על שיעור הקורבנות בקרב גברים גבוה משיעור זה בקרב נשים. עם זאת, יש לציין כי המשתתפים במחקרים אלו היו תלמידי תיכון וסטודנטים באוניברסיטה, ועל כן הסקת המסקנות מונעת הכללה על אוכלוסיות מבוגרות יותר.

לעומת זאת, בנישואין הדיווח הוא על שיעורי קורבנות גבוהים יותר בקרב נשים לעומת אלו שנמצאו בקרב גברים, ואף ביחסי קוהביטציה (Co-habitation) נמצא כי שיעורי הקורבנות בקרב נשים עולים על אלו שנמצאו בקרב גברים. ממצא מעניין נוסף העולה מסקירה זו מגלה אָפְקט של עלייה בדיווח על שיעורי הקורבנות, אך כיוון האפקט הפוך מהמצופה. כך נמצא כי בחלק ממדינות אפריקה המתאפיינות במבנה פטריארכלי, חלק מהמחקרים שהשוו בין אלימות של גברים כלפי נשים לבין אלימות של נשים כלפי גברים, הצביעו על שיעורי קורבנות זהים בקרב שני המינים. יש לציין כי המחקרים שבחנו הבדלים בקורבנות בין בני זוג, השתמשו רובם ככולם בכלי מחקר שכיחים הבוחנים אסטרטגיות להפחתת העימותים בין בני זוג. לפיכך, ייתכן שמחקרים המשתמשים בכלי מחקר אלו, אינם מייצגים את תופעת האלימות על גווניה השונים

וביטוייה הרבים, וסביר להניח כי בחינת האלימות על בסיס פעולות, או על בסיס השלכות האלימות, תוביל למסקנות אחרות לחלוטין ואף לפערים גבוהים בשיעורי האלימות בין המינים.

מתוך התייחסות לביקורת זו, במחקר זה נבחנו מדדי האלימות, על גווניה השונים, בין בני זוג המצויים בזוגיות קבועה (נשואים או מנהלים משק בית משותף). מתוך כך האלימות ביחסי הזוגיות נבחנה בשני מצבים: אלימות בשגרה ואלימות בעת יישוב עימותים בזוגיות.

כדי לחקור אלימות בשגרה, לצד האלימות הפיזית שהיא סוג האלימות השכיח אשר נבחן בספרות המחקר, בחנו גם סוגים אחרים של אלימות באמצעות שאלון ייעודי שפותח לצורך מחקר זה. לשם כך, בחנו שבעה סוגים של אלימות בשגרה: אלימות פיזית, אלימות מילולית, אלימות רגשית, אלימות מינית, אלימות כלכלית, אלימות שבשליטה ואלימות רוחנית. נוסף על כך, בחקר ביטויי האלימות בעת יישוב עימותים בזוגיות, הבחנו בין ארבעה דפוסים: דפוס האלימות הפיזית, דפוס האלימות המילולית-רגשית דפוס ההימנעות ודפוסים רכים. כמו כן, באמצעות שאלון ייעודי בחנו ביטויי עוינות בזוגיות המבטאים אף הם היבט מסוים של יחסי אלימות. בכל צורות הבדיקה, נוסח השאלות הכלולות במדדי המחקר השונים נועד לבחון אלימות ביחידה הזוגית בכללותה, ולא אלימות המופעלת מצד בן זוג אחד כלפי האחר.

אימוץ שיטת הבדיקה של האלימות ביחידה הזוגית נבע מכמה סיבות. ראשית, דיווח על אלימות מצד בן זוג אחד כלפי האחר הוא בעייתי שכן גורם הרצייה החברתית עשוי למנוע דיווח אותנטי על אלימות. שנית, מכיוון שמשתתפי המחקר משתייכים לאוכלוסייה נורמטיבית ולא לאוכלוסייה אלימה באופן מיוחד (כגון נשים מוכות, גברים אלימים וכדומה), אימצנו את התפיסה שעל פיה האלימות על שלל גווניה היא תופעה דיאדתית, וביטויי אלימות מצד אחד מבני הזוג עשויים להביא לתגובה אלימה של בן הזוג האחר, לאו דווקא באותו סוג של אלימות (למשל, אלימות פיזית המופעלת על ידי אחד מבני הזוג כלפי האחר, עשויה להוביל בתגובה לאלימות פיזית כלפי התוקפן או לאלימות מסוג אחר, ומתוך כך להעצים את מעגל האלימות ביחידה הזוגית).

חוקרים דיווחו על עיוותים בדיווח על אלימות בזוגיות בשל הטיות מגדריות. כך למשל, במקרים רבים גברים נמנעים מלהתלונן על אלימות המופנית נגדם מצד בנות זוגם עקב החשש שיהיו ללעג בקרב הממונים על אכיפת החוק, ובשל העדר התאמה בין תדמית הקורבן לבין הגדרת הגבריות המקובלת בחברה (Stanko & Hobdell, 1993). למרות השינויים בתפקידי המינים בשנים האחרונות, גם כיום זהותם של גברים ונשים נקבעת על בסיס הציפיות המסורתיות של המגדר והגבר האידיאלי נתפס כאסרטיבי, אמביציוזי, בעל כוח, עוצמה וסמכות, אולם תפיסת ממדים אלו כמאפיינים נשים היא פחותה. זאת ועוד, בהקשר הקרימינולוגי קורבנות נחשבת גם כיום כתופעה נשית ואלימות נתפסת כתכונה גברית (Burgess & Proctor, 2006).

ביטויי אלימות בזוגיות: סוגיית המדידה

בספרות המחקר מוצגות שתי גישות עיקריות להערכת אלימות בין בני זוג. על פי גישה אחת האלימות מתרחשת כאשר מתלקחים עימותים בזוגיות, ועל פי האחרת האלימות מתרחשת בשגרה יום יומית. על פי רוב, במצב הראשון הערכת האלימות מתבצעת על ידי שאלונים הכוללים דפוסים ליישוב עימותים בזוגיות (למשל, Straus, 1979). ההנחה העומדת בבסיס צורת מדידה זו היא כי זוגיות היא מצב אינטימי המעלה מחלוקות בנושאים שוטפים כגון חלוקת העבודה בבית, הבעת חיבה ורגש בזוגיות, סוגיות הקשורות לחלוקת המשאבים הכספיים וסוגיות הקשורות לגידול ילדים. במצבים מעין אלו עשויים להיווצר ניגודי אינטרסים

המלווים בהתפרצות רגשית, אשר בעקבותיה עשוי להתפתח עימות שבמהלכו יבואו לידי ביטוי צורות שונות של אלימות.

על פי הגישה אחרת להערכת האלימות בין בני זוג, האלימות מתרחשת בשגרת היום יום ללא סיבה מוגדרת. כך למשל לחץ בעבודה עשוי להיחשב בקרב הורים עובדים כמקור לתסכול (MacEwen & Barling, 1988), ועדויות מחקריות מצביעות על כך שחויית הלחץ הסובייקטיבי בעבודה פוגעת באיכות יחסי הזוגיות (לסיכום אינטגרטיבי ראו, Randall & Bodenmann, 2009). כפי שצוין, על פי אחת הגישות המקובלות לחקר מקורות האלימות, גורם עיקרי לאלימות הוא מצבי תסכול (Johnson, 2010), למשל לחץ בעבודה המביא לחויית תסכול, וזו בתורה עשויה לתרום לביטויי אלימות בין בני זוג (Gül & Delice, 2011; MacEwen & Barling, 1988). על אף חשיבותה של סוגיה זו, בישראל לא נערכו מחקרים מקיפים שהתמקדו בבחינת הקשר בין חויית לחץ בעבודה או במערכת העבודה-משפחה לבין ביטויי אלימות ביחסי הזוגיות. מתוך כך, מחקר זה ממלא חסר בגוף הידע, ובוחן סוגיה זו מתוך הבחנה בין המגזרים השונים בישראל: יהודים חילונים ומסורתיים (המשתתפים היהודים), חרדים וערבים.

סוגי לחצים בעבודה

מחקרים שונים בחנו את הקשר בין מאפייני העבודה של בני הזוג לבין אלימות בזוגיות. כך למשל נמצא כי כאשר אישה אינה משתתפת בשוק העבודה, גובר הסיכוי לאלימות כלפיה (Brinkerhoff & Lupri, 1988; Kennedy & Dutton, 1989). בנוסף, מחקרים הראו כי גם יתרון של האישה על בן זוגה במשאבים סוציו-כלכליים עשוי להוות בתנאים מסוימים גורם לאלימות של בן זוגה כלפיה (Hidrobo & Fernald, 2013). בהמשך לטענתה של ברינס (Brines, 1994) שהצביעה על תהליך של הפגנת המגדר (gender display), נראה כי לא רק במקרים בהם שכרו של הגבר גבוה מזה של האישה, אלא גם במקרים שבהם שכרו נמוך משלה, ומתוך רצון לתקן את הסדק שנוצר בתפקידי המינים המסורתיים עקב אובדן הסטטוס של הגבר כמפרנס הראשי, הוא עשוי להפגין גבריות המתבטאת בהתנהגות עוינת כלפי בת זוגו.

בהמשך לכך, מחקרים אחרים הראו כי העדר הלימה בין גברים לבנות זוגם בסטטוס התעסוקה קשור לאלימות נגד נשים, למשל כאשר השכלתה של האישה והישגיה המקצועיים גבוהים בהשוואה לאלו של הגבר (Hornung et al., 1981; Rounsaville, 1978). עם זאת, מחקרים מעטים התמקדו בבחינת הקשר בין חויית הלחץ הסובייקטיבי בעבודה לבין אלימות בין בני זוג (למשל, Straus et al., 1981).

סוגיית הלחץ הסובייקטיבי בעבודה זכתה לאורך השנים למחקר נרחב כאשר ההיבטים העיקריים שנבחנו היו תחושת עומס יתר, לחצים הנובעים ממבנה התפקיד, לחצים הנובעים מהאקלים הארגוני ולחצים הנובעים מיחסים בין אישיים לא תקינים. מקור נוסף ללחץ עשוי לנבוע ממערכת יחסים עכורה בעבודה הגורמת לפרט לחוות מצוקה.

לחץ הנובע מעומס יתר

עומס יתר פוגע בתפקודו של העובד עקב מחסור בזמן או באנרגיה, והוא נוצר עקב העדר במשאבים אישיים הדרושים למילוי מחויבויות בעבודה ובמשפחה (Giauque et al., 2019; Kahn et al., 1964). עומס יתר בעבודה עשוי להתבטא בשתי צורות מרכזיות: עומס יתר כמותי, כלומר כמות העבודה הנדרשת אינה ניתנת לביצוע באמצעות משאבים הזמינים לפרט, ועומס יתר איכותי, כלומר איכות העבודה הנדרשת, הדורשת ידע ומיומנות, אינה יכולה לספק את דרישות העבודה. חוויה של עומס יתר בעבודה עשויה לפגוע ברווחה הנפשית של העובד. על פי גישה גישת שימור המשאבים (Hobfoll, 2001), המושג משאבים הוא מושג מפתח להבנת חוויה של לחץ, והוא מקבל משמעות רחבה שעל פיה משאבים הם מגוון איכויות המצויות ברשות הפרט, המיטיבות עימו ומסייעות לו להשיג את מטרותיו. ניתן לסווג את המשאבים העומדים לרשות הפרט למספר קטגוריות עיקריות: אובייקטים, תנאים, מאפיינים אישיים ואנרגיות. על פי גישה זו, הפרט חווה לחץ כאשר משאביו הפסיכו-חברתיים או החומריים מצויים תחת איום או צפויים לאובדן, או כאשר הוא נדרש להשקיע משאבים נוספים על מנת למלא את מאגר המשאבים שאבדו, ומתוך כך חוויית הלחץ תפגע ברווחתו הנפשית, על ביטוייה השונים (Hobfoll, 2001). עדויות מחקריות רבות הצביעו על השלכות שליליות של עומס יתר על בריאותו הנפשית והפיזית של העובד (למשל, Tabassum et al., 2017), ועל כך שחוויה של עומס יתר בעבודה משפיעה על יעילות הוויסות העצמי (Muraven et al., 1998). במקרים שבהם הוויסות העצמי נפגע, תיתכן ירידה בשיקול הדעת של הפרט החווה עומס בהשוואה לזה המאפיין אותו בשגרה, והפרט אף עשוי לבטא תוקפנות ביחסי הזוגיות שלו.

לחץ הנובע מהאקלים הארגוני

האקלים הארגוני הוא מושג רב ממדי המשקף את התפיסות והאמונות של העובדים בנוגע לסביבה החברתית בעבודה, והוא ביטוי למערכת היחסים בין הפרט לארגון (Dickson et al., 2006). האקלים הארגוני משקף את הלך הרוח בארגון הנחוה על ידי העובדים כגון מידת האוטונומיה והשליטה של העובד ומאפייני מערכת התמיכה בעובד, והוא מושפע ממספר רב של גורמים כגון תקשורת בין חברי הארגון או בין ההנהלה לעובדי הארגון, מערכת התגמולים בארגון, אופן קבלת ההחלטות, הסטנדרטים הקיימים בארגון וכדומה. האקלים הארגוני אף משקף תהליכים ויחסי גומלין בין הפרט לבין הארגון המבוססים על חוזה פסיכולוגי המגלם את האמונות המשותפות של חברי הארגון (Sparrow & Gaston, 1996). מספרות המחקר עולות שתי גישות מרכזיות המגדירות את המושג אקלים ארגוני: גישת התבנית הקוגניטיבית וגישת התפיסה המשותפת (לפירוט ראו, Agarwal, 2015).

גישת התבנית הקוגניטיבית (Cognitive Schema Approach) מייחסת את המושג אקלים ארגוני לתפיסות הסובייקטיביות של העובד באשר למאפיינים הארגוניים ולסביבת העבודה (Litwin & Stringer, 1968). על פי גישה זו, ההתייחסות לסוגיה היא ברמת הפרט, ומכאן ההגדרה של אקלים ארגוני מתייחסת לתפיסתו של הפרט את השפעתה של סביבת העבודה על רווחתו הנפשית. עם זאת, גישה זו המייחסת חשיבות לתפיסות הפרט, מתעלמת במידה מסוימת מהיותו חלק ממערך ארגוני כולל.

על פי גישת התפיסה המשותפת (Shared Perception Approach) (Schneider et al., 2013) המתייחסת לתפיסה משותפת של העובדים את מהלכי הארגון, אקלים ארגוני הוא חוויה כוללת של אנשי הארגון באשר לתהליכים, ליחסי הגומלין ולהלך הרוח בארגון, והוא מוגדר כתפיסה של סביבת העבודה

באשר למדיניות ולנהלים הפורמליים והלא פורמליים של הארגון. אקלים ארגוני תומך עשוי למתן את חוויית הלחץ, ואילו אקלים נוקשה שאינו תומך, עשוי להוות עבור עובדים גורם לחץ מובהק.

לחץ הנובע ממבנה התפקיד

מבנה התפקיד הוא מקור מרכזי לחוויית לחץ בעבודה. ספרות המחקר העוסקת בפסיכולוגיה של ארגונים מציגה שלוש גישות תיאורטיות אשר כל מהן מסבירה בדרכה את הקשר בין מבנה התפקיד לבין חוויית לחץ בקרב עובדים. על פי גישת ההלימה בין האדם לסביבת העבודה (Harison, Person-environment fit; 1982), חוויית לחץ בעבודה מתפתחת כאשר הפרט מצוי במצב של חוסר הלימה עם דרישות סביבת העבודה שלו. מכיוון שדרישות התפקיד הינן חלק ממבנהו והן ממלאות חלק אינטגרלי המאפיין את סביבת העבודה, גישה זו עשויה להסביר את הקשר בין מבנה תפקיד שאינו הולם את העובד לבין חוויית לחץ. על פי גישה זו, כאשר כישוריו של הפרט אינם מתאימים לדרישות התפקיד, הן עקב חסר בכישורים חיוניים לדרישות התפקיד והן במצב שבו כישוריו עולים על דרישות התפקיד, הוא עשוי לחוות דחק בעבודה.

גישה אחרת המסבירה את הקשר בין מבנה התפקיד לבין חוויית לחץ בעבודה היא גישת קונפליקט התפקידים (Role Conflict Theory) שפותחה בשנות ה-60 של המאה הקודמת על ידי קאהן ואחרים (Kahn et al., 1964). על פי גישה זו, מבנה התפקיד עשוי לחשוף את העובד לקונפליקט תפקידים בעבודה בעלי אופי מגוון, אשר אחד מהם הוא קונפליקט בין שותפי התפקיד (Inter Sender Conflict) המעבירים לעובד מסרים שאינם הולמים או מסרים סותרים, למשל עובד הכפוף לשני ממונים אשר דורשים ממנו בו זמנית דרישות שונות או סותרות.

קונפליקט אחר נוצר כאשר אחד משותפי התפקיד מעביר לעובד מסרים שאינם עקביים (Intra Sender Conflict), והעובד אינו יודע לאיזה מהם עליו להיענות. לבסוף, סוג נוסף של קונפליקט נוצר עקב חוסר הלימה בין דרישות התפקיד לבין הידע והערכים של העובד (Person Role Conflict), למשל עובד הנדרש להיענות לדרישת תפקיד באופן המנוגד לידיע או לאתיקה המקצועית שלו. סוגים אלו של קונפליקטים הנובעים ממבנה התפקיד עשויים להביא עובדים לחוויית לחץ (Saranani, 2015).

גישה נוספת להסבר הלחץ הנוצר ממבנה התפקיד הוצגה על ידי קאראסק (Karasek, 1979) אשר הצביע על תפקיד בעל מבנה מלחץ המתאפיין מחד בדרישות גבוהות, ומאידך בסמכויות מעטות. ואכן מחקרים הצביעו על קשר בין מבנה תפקיד בעל מאפיינים אלו לבין חוויית לחץ בעבודה (למשל, Kain & Jex, 2010). תפקידים אלו מאפיינים בעיקר עובדים בעמדות ארגוניות נמוכות אשר מצד אחד הם נטולי סמכויות, ומהצד האחר הם אינם יכולים להתנגד לדרישות מעמיסות מממונים המצויים בעמדות ארגוניות בעלות השפעה.

לחץ הנובע מיחסים בין-אישיים

יחסי אנוש חתרניים ועוינים עשויים להוות מקור בולט של חוויית לחץ בעבודה. על השפעתו של מרקם היחסים האישיים בקבוצת העבודה ניתן להסיק כבר ממחקרים מוקדמים שנערכו לאחר מלחמת העולם השנייה, והראו באופן ברור כי יחס עוין של קבוצת העבודה הפורמלית או הלא פורמלית עשוי לפגוע ברווחתו של הפרט ולחבל ביעילותו בעבודה (Mayo, 1949), תובנות העולות גם ממחקרים עדכניים (Keashly & Jagatic, 2011). עם זאת, קבוצת העבודה עשויה להוות עבור העובד מקור לתמיכה רגשית, אינסטרומנטלית

ואינפורמטיבית (Tai, 2012). עוד עולה ממחקרים כי קבוצת העבודה מתווה לעובד נורמות התנהלות אשר העדר ציות להן עשוי להביא לסנקציות המופעלות על ידי הקבוצה, ותורמות לחוויית לחץ בקרב עובדים (Balducci et al., 2011).

בצד לחצים הנובעים מהעבודה, סוג אחר של לחץ עשוי לנבוע ממערכת העבודה משפחה.

קונפליקט תפקידים בין משפחה לעבודה

תחושת קונפליקט תפקידים בין המשפחה לעבודה מהווה דוגמה ללחצים המשתייכים למערכת העבודה- המשפחה, והיא נובעת מהממשק ביניהם (למחקר מטא-אנליזה ראו, Allen et al., 2012) ומתגבשת בשל הצורך למלא בו זמנית את דרישות המשפחה ואת דרישות העבודה (Frone & Rice, 1987). מחקרים רבים שנערכו בעשורים האחרונים, הראו כי הדרישה לעמוד בו זמנית בציפיות תפקודיות של מערכת המשפחה ומערכת העבודה מעוררת קונפליקט תפקידים דו-כיווני: דרישות העבודה המפריעות למילוי דרישות המשפחה (להלן "קונפליקט עבודה-משפחה"), ודרישות המשפחה המפריעות למילוי דרישות העבודה (להלן "קונפליקט משפחה-עבודה" Greenhaus & Powell, 2006). במחקר שבדק את המושג קונפליקט תפקידים בקרב נשים, הצביעו גרינהאוז ובנטל (Greenhaus & Bentell, 1985) על שלושה סוגי קונפליקטים: קונפליקט המבוסס על זמן, קונפליקט המבוסס על מתח וקונפליקט המבוסס על התנהגות. בקונפליקט המבוסס על זמן, תפקיד המשפחה ותפקיד העבודה "מתחרים" זה בזה על משאבי הפרט (כגון אנרגיות פיזיות ונפשיות או זמן), ועקב העדר משאבים מספיקים וזמינים, מילוי תפקיד אחד גורע ממילוי התפקיד האחר. קונפליקט המבוסס על מתח נוצר כאשר הפרט משקיע מאמצים נפשיים ופיזיים רבים כדי למלא את דרישות התפקידים השונים הסותרים לעיתים אלו את אלו, וקונפליקט המבוסס על התנהגות מתקיים כאשר אין התאמה בין ההתנהגות הנדרשת מהפרט בתפקיד אחד לבין ההתנהגות הנדרשת ממנו בתפקיד אחר.

תיאוריית שימור המשאבים (Conservation of Resources Theory; COR's Theory) שהוצגה על

ידי הובפול (Hobfoll, 1989, 2001), עשויה לספק הסבר הולם לקשר שבין תחושת קונפליקט התפקידים בין דרישות העבודה לבין דרישות המשפחה לבין פגיעה ברווחה האישית, הנפשית והזוגית של בני הזוג. על פי התיאוריה, אנשים מונעים ופועלים מתוך מטרה להחזיק ולשמר את משאביהם האישיים ולהגן עליהם. משאבים אלו עשויים להיות מגוונים, למשל תנאי חיים, מאפיינים אישיים ואנרגיות פיזיות ונפשיות. במהלך חייו הפרט מונע במטרה להשיג את המשאבים החשובים לו, לשמר אותם, להגן עליהם ולטפח אותם. לפיכך טען הובפול (Hobfoll, 1989) כי לחץ פסיכולוגי מתרחש כאשר הפרט חש איום על משאביו, כלומר במצב של סכנה לאובדן של משאבים. על פי גישה זו, אובדן או חסך במשאבים מוביל את הפרט להשקיע משאבים נוספים כדי להשיג שוב את אלו שאבדו – תהליך המאיץ אובדן של משאבים נוספים עד לכדי תחושת מצוקה ומתח. מתח זה עשו להשליך על יחסי הזוגיות ולהביא לביטוי אלימות מסוגים שונים בין בני הזוג.

השלכות המתח בעבודה ובמערכת העבודה-משפחה על יחסי הזוגיות

בהתבסס על גישה זו, חוויה של עומס יתר בעבודה ותחושת קונפליקט תפקידים בין הדרישות התובעניות של המשפחה לבין הדרישות התובעניות של העבודה עשויות לפגוע ברווחה האישית, הנפשית והזוגית של הפרט העובד (Kulik et al., 2014). יתר על כן, תחושת לחץ בעבודה או במערכת העבודה-משפחה עשויה לעבור למערכת יחסי הזוגיות, תופעה המוכרת בספרות המחקר כתופעת הגלישה (Eldor et al., 2016; Spillover). לצד תופעת הגלישה של מתח בין שתי המערכות בקרב כל אחד מבני הזוג, קיימות עדויות אמפיריות המצביעות על תופעה נוספת המתבטאת בהעברת מתח מאחד מבני הזוג לבן הזוג האחר ומוכרת בשם תופעת ההעברה (Westman et al., 2011; Crossover). על פי תופעת ההעברה, כאשר אחד מבני הזוג חווה תחושת לחץ בעבודה או תחושת קונפליקט תפקידים, חוויה זו תועבר אל בן זוגו.

ניתן לסכם ולטעון כי בעוד תופעת הגלישה הינה תופעה תוך-אישית המתבטאת בגלישה של מתח מהמשפחה לעבודה או מהעבודה למשפחה בקרב אחד מבני הזוג, תופעת ההעברה הינה תופעה בין-זוגית אשר במהלכה לחץ בעבודה שחוה אחד מבני הזוג, מועבר לבן הזוג האחר. שני התהליכים כרוכים זה בזה שכן ראשיתם בלחץ מהעבודה שחוה אחד מבני הזוג הגולש מתחום העבודה לתחום המשפחה, ומתוך כך תחושת המתח הכללית שהוא חווה מועצמת, ובשלב השני מתקיים תהליך העברה של המתח לבן הזוג האחר וחוזר חלילה בתהליך מעגלי מתמשך (Demerouti, 2012), באופן המנציח את מעגל המתח במשפחה. מתח זה עשוי להוות בסיס לאינטראקציה שלילית בזוגיות (לסיכום ראו, וסטמן, 2010) העשויה להתבטא באלימות על צורותיה השונות: גברים כלפי נשים, או נשים כלפי גברים. ואכן, מחקרים הראו כי חוויה ממושכת של עומס יתר ותחושת קונפליקט תפקידים בין דרישות המשפחה לבין דרישות העבודה, עשויות להביא את הפרט לכדי תחושת דחק המתבטאת בירידה בבריאות הפיזית (Lapierre & Allen, 2006) והנפשית (Baltes & Heydens-Gahir, 2003), ולפגיעה באיכות יחסי הזוגיות. מן הראוי להזכיר כי בשל חשיבות הנושא והשיח הציבורי הפורה בסוגיות של לחצים בעבודה וקונפליקט תפקידים שחווים הורים עובדים, כמו גם השלכותיהם, גם בישראל נערכו בשני העשורים האחרונים מחקרים לא מעטים אשר בחנו סוגיה זו (למשל, חייקין, 2010; מור וגיא, 2006; נייזברג-בורד, 2003), ואולם מחקרים אלו מתאפיינים במספר חוסרים.

ראשית, מרביתם התמקדו בבחינת הרווחה האישית והנפשית שחוה כל אחד מבני הזוג בנפרד (Kulik et al., 2014), אך עסקו במידה פחותה בהשפעת הלחצים על היחידה הזוגית בשלמותה. שנית, גם המחקרים שהתייחסו להשפעת הלחצים בעבודה על היחידה הזוגית, בחנו את איכות יחסי הזוגיות כגון שביעות רצון מהנישואין, אך עסקו במידה פחותה בהיבט חשוב נוסף – אלימות בין בני זוג. שלישית, חלק נכבד מהמחקרים שעסקו בחקר השפעותיהם של קונפליקט תפקידים בין המשפחה לעבודה ועומס יתר הן בקרב אימהות והן בקרב אבות, התמקדו בהורים לילדים צעירים המצויים בבית ודורשים השגחה וטיפול אינטנסיבי (Darcy & McCarthy, 2007), אך התעלמו מיתר תקופות ההורות. הנחות היסוד במחקרים אלו הייתה כי בשל הדרישות למתן מענה לצורכי הילדים, כמו גם הצורך לבסס את המעמד בעבודה ולעיתים בקריירה המקצועית המצויה בשלביה הראשונים, תקופת ההורות לילדים קטנים המצויים בבית מזמנת התנסות במתח רב. בהמשך לכך, בקרב חוקרים קיימת הסכמה כי בתקופות מאוחרות יותר במעגל ההורות, כאשר הילדים גדלו וחלקם עוזבים את הבית והקריירה המקצועית מבוססת דייה, פוחתת גם חוויית המתח

בקרב הורים עובדים הן בתחום האישי והן בתחום האינטראקציה הזוגית. ואולם לאור התמורות שחלו בשנים האחרונות בתפקידי המגדר ובשיעורי תעסוקת נשים בישראל (בפרט במגזר החרדי והערבי), מטרת מחקר זה הייתה לבחון הנחת יסוד זו מחדש. כך למשל השינויים שחלו בזהות הגברית המתבטאים בין היתר במעורבות רבה יותר של אבות בכל הקשור בטיפול בילדים, תרמו לכך שאבות כיום עשויים לחוות תחושת קונפליקט תפקידי יותר מאשר בעבר. עם זאת, חלק מהמעסיקים מתנהלים גם כיום על בסיס הנחות יסוד מסורתיות ביחס לתפקידי המגדר שעל פיהן חובת הטיפול בילדים מוטלת על אימהות ולא על אבות (שטייר והרצברג, 2013). לפיכך, בהעדר היענות של מעסיקים להקל על דרישות העבודה ולאפשר לאבות עובדים להתפנות לטיפול בילדיהם, גברים עשויים לחוות תחושת קונפליקט תפקידי ובעקבותיה לחוות מצבי דחק בדומה לנשים. יתר על כן, בשל התפתחויות דמוגרפיות תוחלת החיים בישראל התארכה באופן משמעותי, ועול הטיפול בהורים קשישים נופל על כתפי בניהם ובנותיהם. התפתחויות אלו עשויות להביא לחוויית מתח בקרב הורים עובדים גם בשלבים מתקדמים יותר במעגל הזוגיות וההורות, וזו עשויה להביא לשיבוש באינטראקציה הזוגית אשר אחת מתוצאותיה היא אלימות בזוגיות. מתוך כך, מחקר זה משלים חסר בגוף הידע ובוחן את הקשר בין חוויית לחץ בעבודה ובמערכת העבודה-משפחה לבין אלימות בזוגיות בקרב גברים ונשים בטווח רחב של גילאים.

התפתחויות במשק המשליכות על חוויית הלחץ

בעשורים האחרונים חלו במשק הישראלי התפתחויות נורמטיביות, טכנולוגיות ודמוגרפיות העשויות להשליך על חוויית הלחץ בעבודה ועל המתח בממשק עבודה-משפחה בקרב אנשים עובדים. להלן סקירה קצרה של כמה מהתפתחויות אלו:

שילוב נשים בכוח העבודה-למרות העלייה הניכרת בשיעור הנשים המצויות היום בשוק העבודה, שיעורן נמוך יותר מזה של גברים. הצטרפותן של נשים לשוק העבודה מגדילה את שיעור המשפחות העניות בישראל, ומרחיבה את הפער בין משפחות שבהן יש שני מפרנסים למשפחות שבהן יש מפרנס אחד (שטייר, 2010).

אי שוויון מגדרי – מכיוון שגם כיום נשים הן האחראיות העיקריות על הטיפול בצורכי המשפחה, הן חוות עוצמה גבוהה של תחושת קונפליקט תפקידי העשויה למנוע מהן אפשרות להשוות את שכרן לזה של הגברים. וולדפוגל (Waldfoegel, 1997) שחקר את פערי השכר בין המינים בארצות הברית, מצא כי קונפליקט התפקידי בין המשפחה לעבודה הוא הגורם העיקרי לפערי השכר בין גברים לנשים וזאת כיוון שבשל לחצים הקשורים למשפחה, נשים אינן יכולות לקחת על עצמן דרישות תפקיד כדוגמת הגברים. יש לציין כי האפליה בשכר בין גברים לנשים נתפסת כסימן העיקרי של אפליה מגדרית. עם זאת, לעומת הנורמות שרווחו בעבר, הנורמות החברתיות המקובלות כיום באשר לגידול הילדים מחייבות השקעה גדולה יותר המתבטאת במשאבים כלכליים ובמשאבי זמן הנדרשים לחינוך, לפנאי ולחוגים (Rappaport, 2002). נוסף על כך, התבגרות האוכלוסייה מוסיפה למעגל הטיפול, את הקשישים, לעיתים בגיל מופלג, הזקוקים לסעד של בני המשפחה, ובדומה לעבר גם כיום, רוב הנטל הכרוך בטיפול בבני המשפחה נופל על כתפי הנשים.

משבר הטיפול – הקושי לשלב בין שתי המערכות התובעניות, מוביל למצב המכונה משבר הטיפול (Care Crisis) הנובע מכך שהורים אינם יכולים להקדיש די זמן לטיפול בילדיהם בשל שעות העבודה הארוכות. מצב זה עשוי לגרום לבעיות בהתנהגות הילדים ולהביא לעלויות גבוהות שעל ההורים לשאת בהן כדי לקנות שירותים על מנת למלא את מקומם בבית (Gornick & Meyers, 2003).

הבעיה הדמוגרפית – הרצון לשמור על מדינת ישראל כחברה בעלת רוב יהודי, הפך את עידוד הילודה למגמה בולטת בישראל. עם זאת, במקרים מסוימים הצורך לשלב בין מילוי הדרישות של שתי המערכות התובעניות עשוי להביא לצמצום הילודה, או לכך ששנים בחרות לדחות אותה לשלב מאוחר יותר בחיים, וזו עשויה לפגוע בסיכוי להורות.

אי ודאות ושחיקה – מתוך הרצון לגינגל בין שתי המערכות התובעניות, עובדים חווים תהליכי שחיקה וחוסר שביעות רצון, ותהליכים אלו עשויים לפגוע באווירה בארגון, ובמקרים רבים גם בפרודוקטיביות שלו. אל מול התפתחויות אלו, למדיניות ארגונית ידידותית למשפחה ישנה חשיבות במיתון ההשפעות השליליות של חוויית לחץ בעבודה ובממשק עבודה-משפחה.

מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה

דרישות עולם העבודה, יחד עם דרישות המשפחה, מקשות על אנשים עובדים לתפקד בו זמנית במערכות אלו. עולם העבודה התובעני מתאפיין בתחרות גוברת לשמור על מקום העבודה, לעיתים בדרישה לנסיעות תכופות לחו"ל או במעבר למקום עבודה מרוחק (Relocation), ובשל התחרות בין הארגונים קיימת דרישה לזמינות תמידית של העובדים לצורכי המעסיק או הלקוח. מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה עשויה להתבטא בכמה היבטים. להלן סקירה של העיקריים מבניהם.

השילוב בין מערכת העבודה למערכת המשפחה

במהלך השנים חלו שינויים בגישה כלפי מערכת העבודה והיא לבשה פנים רבות. שינויים אלו מבוססים על רוח התקופה, ערכיה וההתפתחויות הטכנולוגיות אשר בהן טרם נאמרה המילה האחרונה. במחצית הראשונה של המאה הקודמת, החשיבה הייתה כי העבודה והמשפחה הינן שתי מערכות נפרדות אשר כל אחת מהן תובענית ודורשת מידה רבה של מעורבות פיזית ורגשית. על פי תפיסה זו, כיוון שמשאבי האנרגיה ומשאבי הזמן של העובד מוגבלים, קשה עד בלתי אפשרי לקיים בו זמנית מעורבות שלמה בשני התחומים. לפיכך, התפיסה הרווחת באותה תקופה הייתה כי העובד חי בשתי מערכות חיים אשר כל אחת מהן נוגסת במשאביו, וכי לא ניתן לשלב בין שני התחומים: משפחה ועבודה. עם זאת, תפיסה זו השתנתה וכיום הראייה של מערכות העבודה והמשפחה היא ראייה כללית המתגבשת לידי מערכת שלמה: מערכת העבודה-משפחה. על פי הגישה הרווחת, מערכת כללית זו בנויה משתי תת מערכות שניתן לשלב ביניהן. גישה זו תרמה לשינויים בתפיסת הקשר בין חיי המשפחה לחיי העבודה אשר נובעים ממספר גורמים: תמורות חברתיות וטכנולוגיות, שיטות ניהול, המהפכה הפמיניסטית, רצונו של ה"אב החדש" להיות מעורב בטיפול בילדיו והנוכחות האינטנסיבית של נשים בשוק העבודה. מתוך שינוי התפיסה באשר לקשר בין תחום העבודה לתחום המשפחה, החלו מעסיקים להכיר בצורך לאפשר לעובדים לשלב בין צורכי שני התחומים, ותפיסה זו התגבשה בארגוני עבודה למושג מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה (Family Friendly Organizational Policy; Bourhis & Mekkaoui, 2010). מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה הינה תוכנית שתכליתה לאפשר לחברות ולארגונים להיתרם על ידי עובדיהם באופן מרבי ומיטבי, תוך הענקת אפשרות לעובדים לשלב בין חיי העבודה לחיי המשפחה. מתוך כך, ארגון המכיר בתפקידים המשפחתיים של עובדיו ומסייע להם ליישם תפקידים אלו באמצעות אימוץ הסדרים פורמליים ולא פורמליים, יוצא נשכר הן במישור המנהלי והן במישור הכלכלי (Wells & Sarkadi, 2012).

בשנים האחרונות מבינים יותר ויותר ארגונים בין-לאומיים, מדינות וארגונים עסקיים את הצורך להקדיש מאמצים לשלב בין העבודה למשפחה. בעבר נתפסה המחויבות לשתי המערכות ככזו המצויה בקונפליקט מתמיד בעל אופי בלתי פתיר, אך כיום התפיסה בקרב מרבית השחקנים החברתיים הפעילים בתחום היא כי המערכות הללו יכולות להתמזג, לתרום זו לזו ואף להפרות זו את זו. מתוך כך, חוקרים וקובעי מדיניות בתחום מדברים כיום על איזון (Balance) או על שילוב (Reconciliation) בין שתי המערכות התובעניות: משפחה ועבודה – פרספקטיבה המאפשרת לאנשים עובדים להתפרנס בכבוד מבלי לזנוח את הטיפול במשפחה. יעדי משנה של תפיסה זו הם סיוע לנשים להשתלב בשוק העבודה, הגברת שיתוף האבות בגידול ילדיהם, הפחתה של הלחץ הסובייקטיבי בעבודה ושל השחיקה הנפשית, צמצום האבטלה ואף שיפור הפרודוקטיביות הארגונית.

במהלך השנים נוצרה בקרב העומדים בראש ארגוני העבודה הבנה כי העדר איזון בין מערכת העבודה למערכת המשפחה לאורך זמן, יביא לאי מיצוי הפוטנציאל התעסוקתי של העובדים (Breugh & Frye, 2008), אך בפועל ניתן לראות בין ארגונים שונות רבה באשר לאימוץ מדיניות ידידותית למשפחה. מחקרים הצביעו על מספר הסדרים בסיסיים המאפיינים ארגונים ידידותיים למשפחה (Beauregard & Henry, 2009; Callan, 2007):

הסדרי העסקה גמישים לעובד – על פי הסדרים אלו, העובד יכול להגיע לעבודה בשעות גמישות הנוחות לו בהתאם למחויבויותיו למשפחה, וגמישות זו מאפשרת לו להיות מעורב באופן פעיל בחיי המשפחה. הגמישות כוללת אפשרות של עבודה מרחוק או עבודה מהבית בהתאם לטכנולוגיה המתקדמת (Halpern, 2005).

לגיטימציה להיעדרויות מהעבודה – דה בלוס ואחרים (De Bloom et al., 2009) הדגישו את החשיבות הטמונה באימוץ נהלים בארגון המאפשרים לעובדים להיעדר מהעבודה, או לקחת חופשות בהתאם לצורכיהם האישיים (אשר חלקן ללא תשלום וחלקן מעוגנות בהסדרים מקובלים כגון חופשת לידה או חופשה לאחר אימוץ ילד, היעדרויות חירום עקב הצורך לטפל בן משפחה חולה, ילד או הורה מבוגר). נהלים אלו מציעים לעובדים מכסה מספקת של ימים המיועדים לחופשת משפחה בתשלום והסדרים המקלים על הטיפול בילדים צעירים או בהורים קשישים. חלק מהסדרים אלו עשויים לבוא לידי ביטוי ביצירת מסגרות המותאמות לטיפול בילדים קטנים בסמוך למקומות העבודה, או בהשתתפות כספית של המעסיק עבור התשלום למסגרות אלו (Gauthier, 2005).

בעשור האחרון מסתמנת עלייה במספר החברות המאמצות מדיניות ידידותית למשפחה. עם זאת, יישום פרקטיקות המוגדרות כמדיניות ארגונית ידידותית למשפחה הוא בדרך כלל חלק ממדיניותו של המעסיק ולא של המדינה, וכך נמצאו הבדלים בין מדינות שונות באירופה במדיניות הידידותית למשפחה שמאמצים ארגונים (Castles, 2003). כמו כן, אוסטרליה מתאפיינת בארגונים המאמצים מדיניות ידידותית למשפחה המיושמת בפועל בקיום הסדרי עבודה גמישים המוצעים על ידי מעסיקים, וביניהם מתן אפשרות למגוון היעדרויות עקב חופשה או מחלה, לשעות עבודה גמישות ולהעסקה במשרות חלקיות (Dex & Scheibl, 1999). הניסיונות לפתח מודלים המאפשרים להתמודד עם הקושי הכרוך בשילוב בין המשפחה לעבודה, לבשו צורות שונות ומורכבות במדינות ובארגונים שונים. התוכניות השונות שארגונים מציעים בניסיון לאזן בין המשפחה לעבודה הן תלויות תרבות, או תלויות באופיו של הארגון הספציפי או בטכנולוגיה המשמשת אותו, וזאת בנוסף להלך הרוח החברתי והפוליטי

ביישום פתרונות שאומצו במדינות שונות בעולם לגבי מדיניות ארגונית המשלבת בין המשפחה לעבודה, יש להביא בחשבון שני מאפיינים ייחודיים של החברה הישראלית. ראשית, מבין החברות המתועשות שיעור הילודה בישראל הוא הגבוה ביותר, ושיעור גבוה מבין האימהות משתתפות בשוק העבודה – מאפיינים ההופכים את הצורך באימוץ מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה לחיוני במיוחד. שנית, לעומת השנים הראשונות לאחר קום המדינה שבהן נחשבה ישראל כאחת המדינות המתקדמות ביישום פרקטיקות המקדמות שילוב, כיום ישראל נמצאת בפיגור בהשוואה למדינות העולם, הן בחקיקה והן בהגנה שהיא מספקת להורים המעוניינים לשלב בין הורות פעילה ועבודה בשכר (פרנקל, 2011).

ואולם בשנים האחרונות התרחשו שינויים בסדרי העבודה גם בישראל, ומסתמן מעבר מתעסוקה המתאפיינת בדגם מסורתי וביציבות תעסוקתית המתבטאת בעבודה במשרה מלאה ובחוויה עבודה לטווח ארוך בין העובד למעביד, לעבודה המבוססת על חוזים גמישים. ואולם לדעת רבים, רוב הארגונים בישראל אינם מאופיינים במדיניות ידידותית למשפחה, וכך מספר שעות העבודה בישראל רב יותר מזה הנהוג במדיניות מערביות רבות אחרות, וחופשות ההורים אינן מותאמות לחופשות הילדים בגנים ובבתי הספר. יוצאת דופן היא חברת "אינטל" המהווה דוגמה לארגון המאמץ מדיניות ידידותית למשפחה, אולם נראה כי מגמה זו של אימוץ מדיניות ידידותית למשפחה היא בחיתוליה, ובקרב מעסיקים נדרש שינוי מהותי בתפיסת הצורך לאזן בין העבודה למשפחה.

בהמשך למחקרים שהצביעו על קשר בין מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה לבין רווחת העובד ובריאותו הנפשית (Wang & Walumbwa, 2007), במחקר זה נבחנה הערכתם של העובדים את מדיניות הארגון שבו הם מועסקים כידידותית למשפחה. אחת מהנחות היסוד של המחקר היא כי מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה תפחית את פגיעתם של הלחץ הסובייקטיבי בעבודה, תחושת קונפליקט התפקידים בין העבודה למשפחה והעומס האובייקטיבי בעבודה, ואף תפחית ביטויים של אלימות בזוגיות.

מטרת המחקר

המטרה העיקרית של מחקר זה הייתה לבחון את תרומתה של חוויית לחצים בעבודה ולחצים במערכת העבודה-משפחה להסבר אלימות בזוגיות. כדי לבחון את הסוגיה, נערכה השוואה בין יהודים (חילונים ומסורתיים), חרדים וערבים, מתוך הבחנה בין גברים לנשים ותקופות שונות במעגל ההורות. אומנם יחידת הניתוח במחקר זה הייתה גברים ונשים המצויים בזוגיות קבועה (נישואין או ניהול משק בית משותף, אך לא אלו עם אלו), אך מערך המחקר אפשר לבחון אלימות בזוגיות באמצעות שאלה שבה התבקשו המשתתפים במחקר להעריך את האלימות במערכת הזוגיות שלהם.

החידוש במחקר

סוגיית האלימות בין בני זוג זוכה לשיח אקדמי וציבורי נרחב ועל מנת לצמצם את היקפה, חשוב להבין את מקורותיה. מחקר זה מתמקד בסוגיה זו ומחדש במספר תחומים. ראשית, לעומת מחקרים קודמים שבחנו את סוגיית האלימות במשפחה, הקשר בין הלחץ הסובייקטיבי בעבודה שחווים הורים עובדים, לבין גילויים של אלימות בין בני זוג, טרם נחקר דיו. שנית, לעומת רוב המחקרים אשר עסקו באלימות במשפחה והתמקדו בנשים כקורבנות, במחקר זה הרחבנו את בחינת הסוגיה ובדקנו את הקשר בין לחץ בעבודה לבין אלימות בזוגיות על פי הערכתם של גברים ונשים. כמו כן, רוב המחקרים שבחנו אלימות בין בני זוג התמקדו באלימות פיזית, אך במחקר זה הורחבה בחינת הסוגיה, ונבדקו ביטויי אלימות נוספים כגון אלימות כלכלית ואלימות פסיכולוגית-רגשית. לבסוף, על בסיס התפיסה כי לארגוני עבודה יש אחריות בהפחתת הלחץ שחווים עובדים, במחקר זה נבחנה השאלה האם יש בכוחה של מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה להפחית את ההשלכות השליליות של חוויית הלחץ העשויות להתבטא באלימות בין בני זוג.

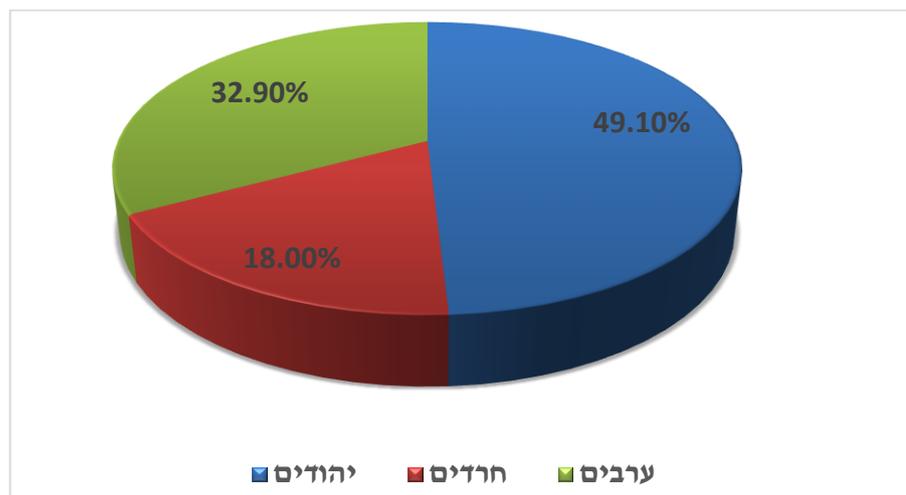
שיטת המחקר

מדגם המחקר

תחילה יוצג תיאור מאפייני המדגם באופן כללי, ולאחר מכן יוצגו בנפרד התפלגות המדגם על פי משתני הרקע עבור כל אחת מקבוצות המחקר: המשתתפים היהודים, המשתתפים החרדים והמשתתפים הערבים.

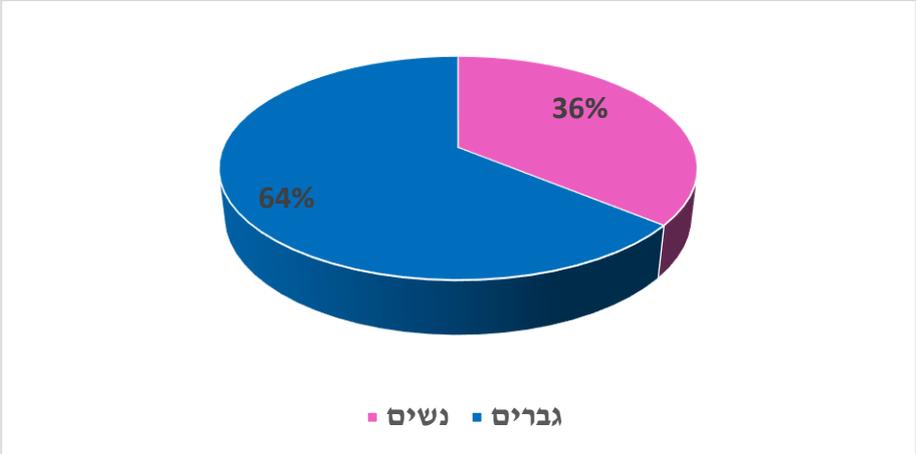
משתני הרקע

כפי שניתן לראות בתרשימים להלן, מדגם המחקר כלל 817 משתתפים, מתוכם 401 (49.1%) משתתפים יהודים, 147 (18.0%) חרדים ו-269 (32.9%) ערבים. באשר למגדר, מספר הגברים עמד על 286 (36%) ומספר הנשים על 531 (64%). מתוך כלל משתתפי המחקר, 318 (38.6%) מגדירים עצמם כחילוניים, 252 (30.8%) מגדירים עצמם כמסורתיים, 99 (12.1%) מגדירים עצמם כדתיים, ו-148 (18.1%) מגדירים עצמם כחרדים. 719 (88%) מהמשתתפים הם ילידי ישראל, ו-98 (12%) מתוכם אינם ילידי ישראל. באשר להשכלה, 13 (1.6%) ממשתתפי המחקר בעלי השכלה יסודית, 20 (2.4%) בעלי השכלה תיכונית חלקית, 260 (31.8%) בעלי השכלה תיכונית מלאה, 188 (23.0%) בעלי השכלה על תיכונית שאינה אקדמית, 246 (30.1%) בעלי תואר ראשון, 79 (9.7%) בעלי תואר שני, ו-11 ממשתתפי המחקר (1.3%) בעלי תואר שלישי. באשר להשכלת בן או בת הזוג, מהנתונים עולה כי 20 (2.4%) מבני או בנות הזוג בעלי השכלה יסודית, 70 (8.6%) בעלי השכלה תיכונית חלקית, 236 (28.9%) בעלי השכלה תיכונית מלאה, 182 (23.1%) בעלי השכלה על תיכונית שאינה אקדמית, 216 (26.4%) בעלי תואר ראשון, 73 (8.9%) בעלי תואר שני ו-13 (1.6%) מבני או בנות הזוג של משתתפי המחקר בעלי תואר שלישי. באשר לדפוס הפרנסה, בקרב 54% ממשתתפי המחקר הגבר משתכר יותר מהאישה, בקרב 31.1% מהם שכרם של הגבר והאישה שווה, ובקרב 14.9% האישה משתכרת יותר מהגבר.



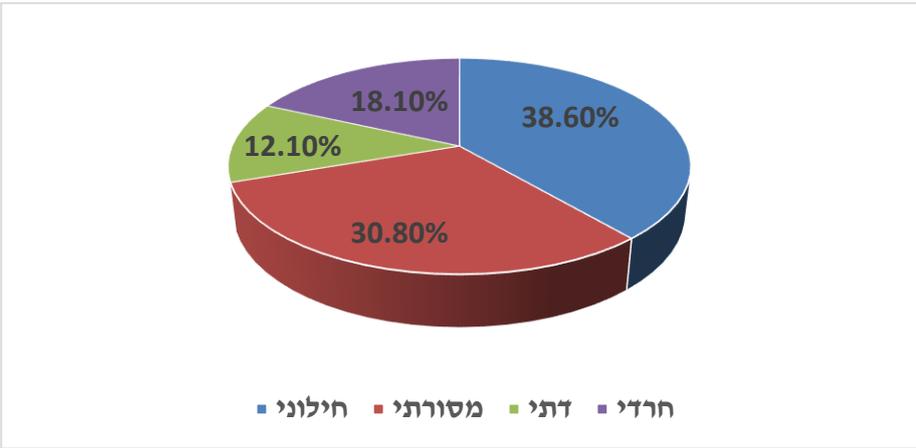
תרשים 1: התפלגות המדגם הכללי על פי קבוצות באוכלוסייה

מתוך כלל מדגם המחקר, 49.10% הם משתתפים יהודים (כאמור, חילוניים ומסורתיים), 32.9% הם משתתפים ערבים ו-18.0% הם משתתפים חרדים.



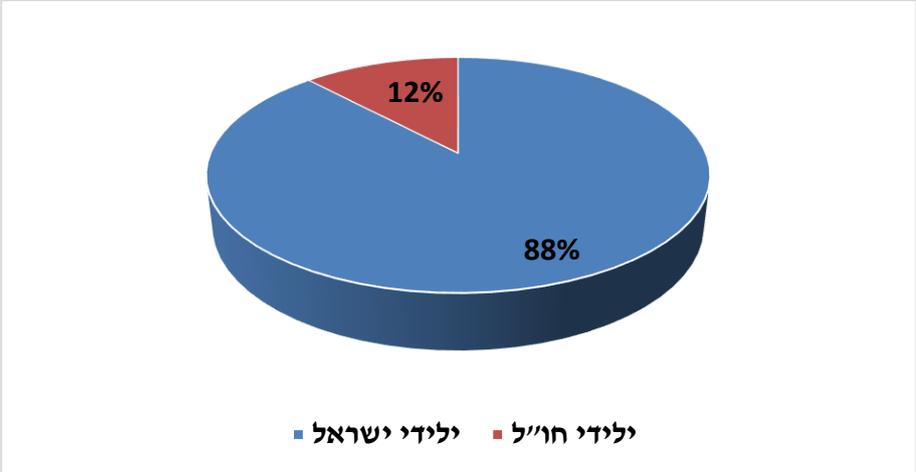
תרשים 2: התפלגות המדגם הכללי על פי מגדר

מתוך כלל מדגם המחקר, 64% הן נשים ו-36% גברים.



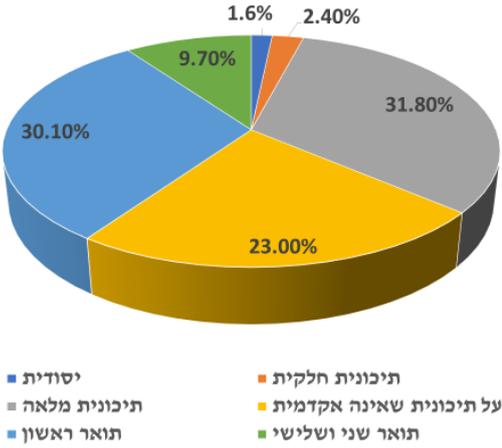
תרשים 3: התפלגות המדגם הכללי על פי מידת הדתיות

מתוך כלל מדגם המחקר, 38.6% מגדירים עצמם כחילונים, 30.8% מגדירים עצמם כמסורתיים, 12.1% מגדירים עצמם כדתיים, ו-18.1% מגדירים עצמם כחרדים.



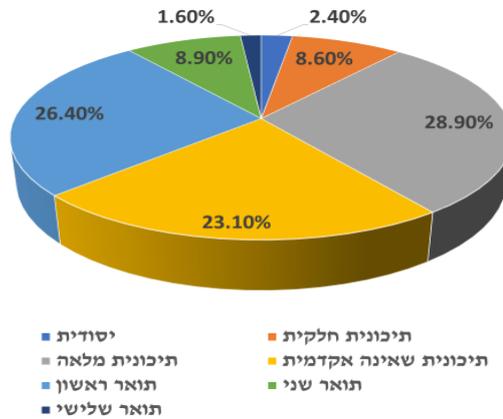
תרשים 4: התפלגות המדגם הכללי על פי ארץ לידה

מתוך כלל מדגם המחקר, 88% הם ילידי ישראל, ו-12% נולדו בחו"ל.



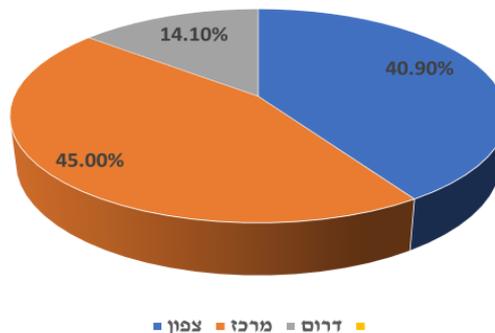
תרשים 5: התפלגות המדגם הכללי על פי רמת ההשכלה של משתתפי המחקר

מתוך כלל מדגם המחקר, 1.6% בעלי השכלה יסודית, 2.4% בעלי השכלה תיכונית חלקית, 31.8% בעלי השכלה תיכונית מלאה, 23% בעלי השכלה על תיכונית שאינה אקדמית, 30.1% בעלי תואר ראשון ו-9.7% בעלי תואר שני ושלישי.



תרשים 6: התפלגות המדגם הכללי על פי רמת ההשכלה של בן או בת הזוג

מתוך כלל המדגם, 2.4% מבני או בנות הזוג של משתתפי המחקר בעלי השכלה יסודית, 8.6% מהם בעלי השכלה תיכונית חלקית, 28.90% בעלי השכלה תיכונית מלאה, 23.10% בעלי השכלה על תיכונית שאינה אקדמית, 26.4% בעלי תואר ראשון, 8.9% בעלי תואר שני ו-1.60% מבני או בנות הזוג של משתתפי המחקר בעלי תואר שלישי.



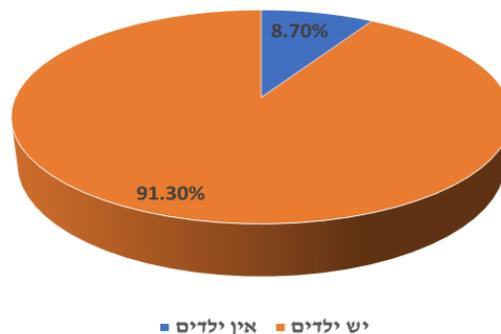
תרשים 7: התפלגות המדגם הכללי על פי אזור מגורים

מתוך כלל המדגם, 45.0% מהמשתתפים במחקר מתגוררים במרכז הארץ, 40.9% מתגוררים בצפון הארץ ו-14.10% בדרום.



תרשים 8: התפלגות המדגם הכללי על פי יתרון בהכנסה

בקרב 34.30% מהמשתתפים במחקר הגבר משתכר יותר מהאישה, בקרב 20.10% הגבר משתכר הרבה יותר מהאישה, בקרב 11.00% האישה משתכרת יותר מהגבר ובקרב 3.80% מהמשתתפים במחקר האישה משתכרת הרבה יותר מהגבר.

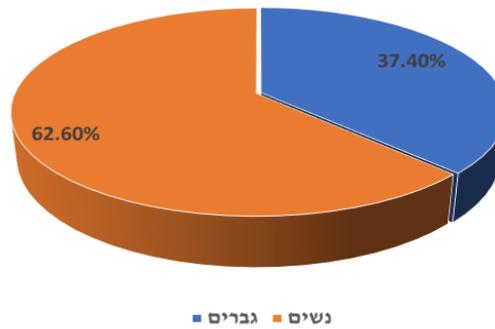


תרשים 9: התפלגות המדגם הכללי על פי סטטוס ההורות

מתוך כלל מדגם המחקר, 91.30% מהמשתתפים הם הורים, ו-8.70% מהם היו ללא ילדים.

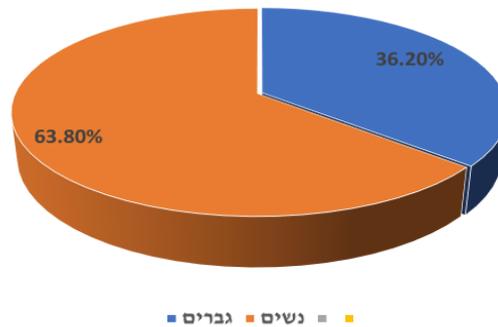
התפלגות קבוצות המחקר על פי נתוני רקע בסיסיים

מגדר



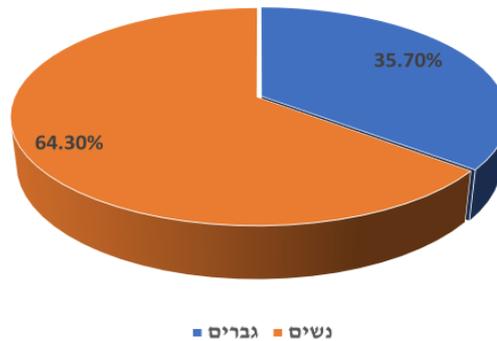
תרשים 10: התפלגות מדגם המשתתפים היהודים על פי מגדר

מבין משתתפי המחקר בקבוצת המשתתפים היהודים, 62.6% הן נשים ו-37.4% גברים.



תרשים 11: התפלגות מדגם המשתתפים החרדים על פי מגדר

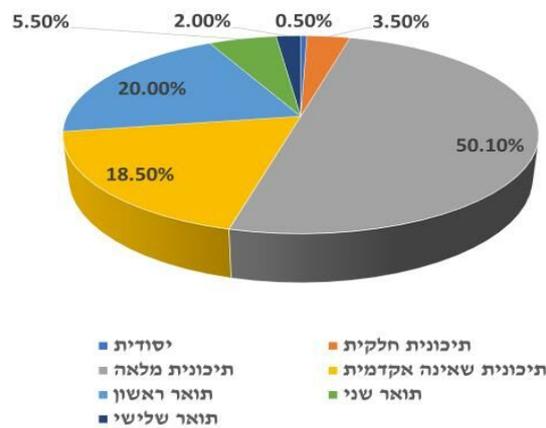
מבין משתתפי המחקר בקבוצת המשתתפים החרדים, 63.8% הן נשים ו-36.2% גברים.



תרשים 12: התפלגות מדגם המשתתפים הערבים על פי מגדר

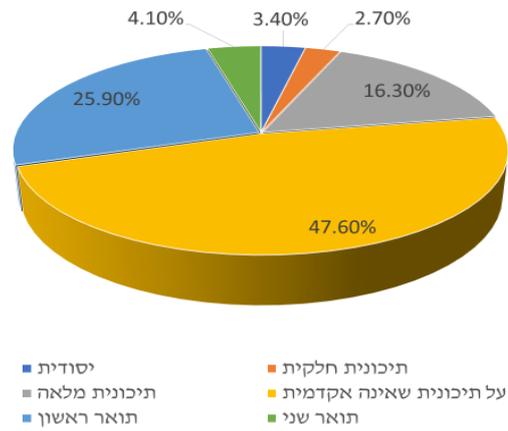
מבין משתתפי המחקר בקבוצת המשתתפים הערבים, 64.3% הן נשים ו-35.7% גברים.

רמת ההשכלה



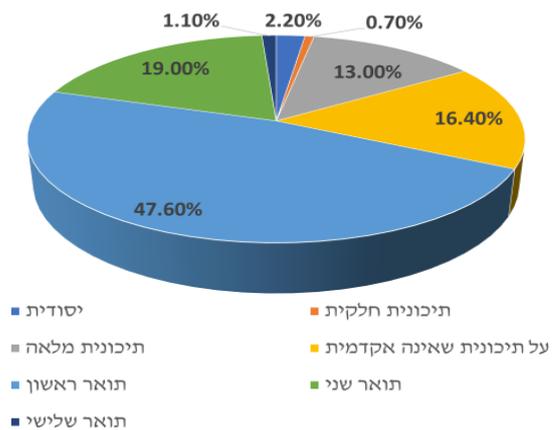
תרשים 13: התפלגות מדגם המשתתפים היהודים על פי השכלה

0.5% מהמשתתפים בקבוצה זו בעלי השכלה יסודית, 3.5% מהם בעלי השכלה תיכונית חלקית, 50.1% בעלי השכלה תיכונית מלאה, 18.5% בעלי השכלה על תיכונית שאינה אקדמית, 20.0% בעלי תואר ראשון, 5.50% בעלי תואר שני ו-0.5% מהמשתתפים היהודים בעלי תואר שלישי.



תרשים 14: התפלגות מדגם המשתתפים החרדים על פי השכלה

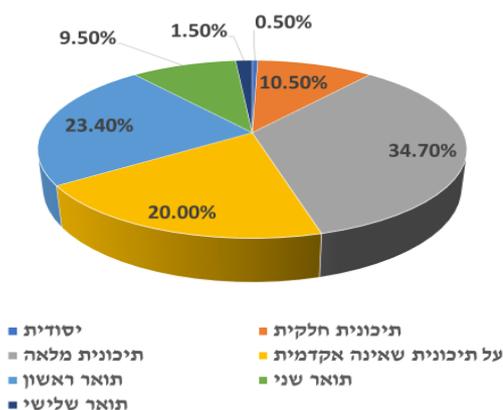
3.4% מהמשתתפים בקבוצה זו בעלי השכלה יסודית, 2.7% בעלי השכלה תיכונית חלקית, 47.6% בעלי השכלה תיכונית מלאה, 47.6% בעלי השכלת על תיכונית שאינה אקדמית, 25.9% בעלי תואר ראשון, ו-4.1% מהמשתתפים החרדים בעלי תואר שני.



תרשים 15: התפלגות מדגם המשתתפים הערבים על פי השכלה

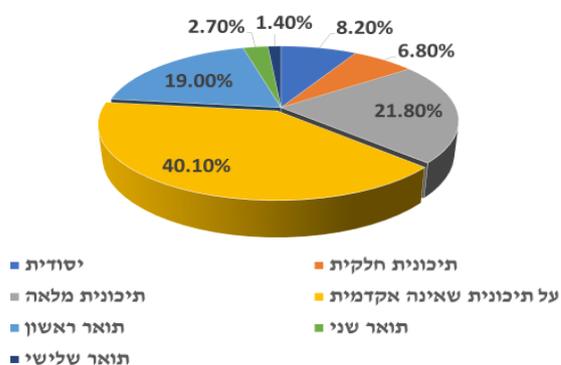
2.2% מהמשתתפים בקבוצה זו בעלי השכלה יסודית, 0.7% בעלי השכלה תיכונית חלקית, 13.0% בעלי השכלה תיכונית מלאה, 16.4% בעלי השכלה על תיכונית שאינה אקדמית, 47.60% בעלי תואר ראשון, 19.0% בעלי תואר שני ו-1.1% מהמשתתפים הערבים בעלי תואר שלישי.

רמת ההשכלה של בני או בנות הזוג



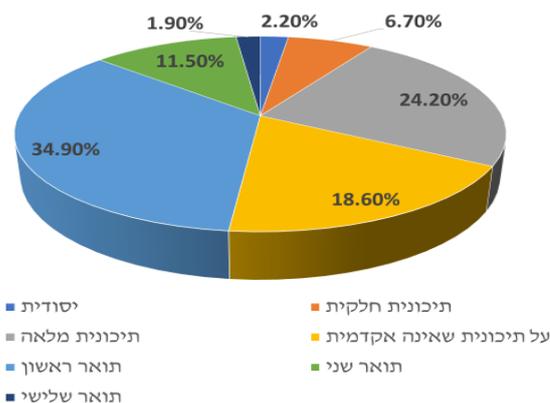
תרשים 16: התפלגות מדגם המשתתפים היהודים על פי השכלת בני או בנות הזוג

0.5% מבני או בנות הזוג של המשתתפים היהודים בעלי השכלה יסודית, 10.7% בעלי השכלה תיכונית חלקית, 34.7% בעלי השכלה תיכונית מלאה, 20.0% בעלי השכלת על תיכונית שאינה אקדמית, 23.4% בעלי תואר ראשון, 9.5% בעלי תואר שני, ו-0.5% מבני או בנות הזוג של המשתתפים היהודים בעלי תואר שלישי.



תרשים 17: התפלגות מדגם המשתתפים החרדים על פי השכלת בני או בנות הזוג

8.2% מבני או בנות הזוג של המשתתפים החרדים בעלי השכלה יסודית, 6.8% בעלי השכלה תיכונית חלקית, 21.8% בעלי השכלה תיכונית מלאה, 40.1% בעלי השכלה על תיכונית שאינה אקדמית, 19.0% בעלי תואר ראשון, 2.7% בעלי תואר שני, ו-1.4% מבני או בנות הזוג של המשתתפים החרדים בעלי תואר שלישי.



תרשים 18: התפלגות מדגם המשתתפים הערבים על פי השכלת בני או בנות הזוג

2.2% מבני או בנות הזוג של המשתתפים הערבים בעלי השכלה יסודית, 6.7% בעלי השכלה תיכונית חלקית, 24.2% בעלי השכלה תיכונית מלאה, 18.6% בעלי השכלה על תיכונית שאינה אקדמית, 34.9% בעלי תואר ראשון, 11.5% בעלי תואר שני, ו-1.9% מבני או בנות הזוג של המשתתפים הערבים בעלי תואר שלישי.

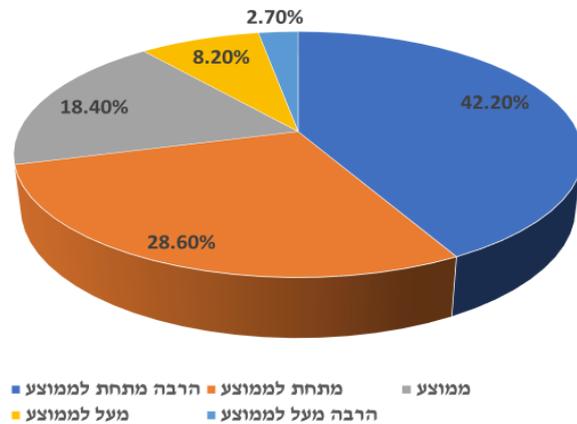
התפלגות המדגם על פי המצב הכלכלי



תרשים 19: התפלגות מדגם המשתתפים היהודים על פי הערכת המצב הכלכלי

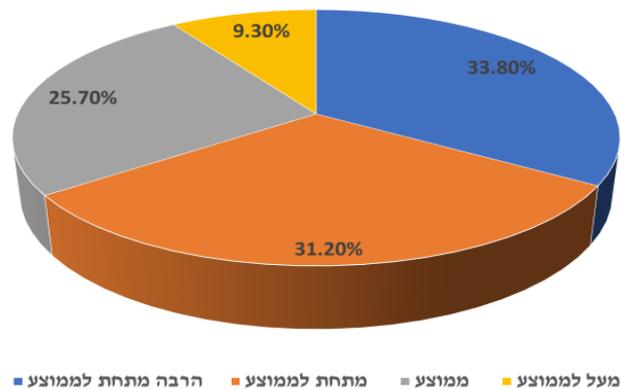
21.4% מהמשתתפים היהודים מעריכים כי מצבם הכלכלי הרבה מתחת לממוצע, 27.7% מהם מעריכים כי מצבם הכלכלי מתחת לממוצע, 30.2% מעריכים את מצבם הכלכלי כממוצע, 17.0% מעריכים

את מצבם הכלכלי מעל הממוצע, ו-3.7% מהמשתתפים היהודים מעריכים כי מצבם הכלכלי הרבה מעל הממוצע.



תרשים 20: התפלגות מדגם המשתתפים החרדים על פי הערכת המצב הכלכלי

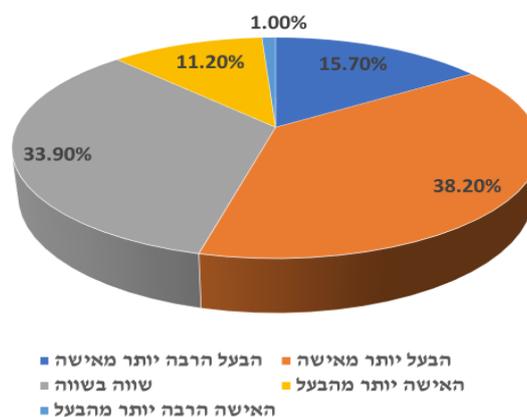
42.2% מהמשתתפים החרדים מעריכים כי מצבם הכלכלי הרבה מתחת לממוצע, 28.6% מהם מעריכים כי מצבם הכלכלי מתחת לממוצע, 18.4% מעריכים כי מצבם הכלכלי ממוצע, 2.7% מעריכים כי מצבם הכלכלי מעל הממוצע ו-8.2% מהמשתתפים החרדים מעריכים כי מצבם הכלכלי הרבה מעל הממוצע.



תרשים 21: התפלגות מדגם המשתתפים הערבים על פי הערכת המצב הכלכלי

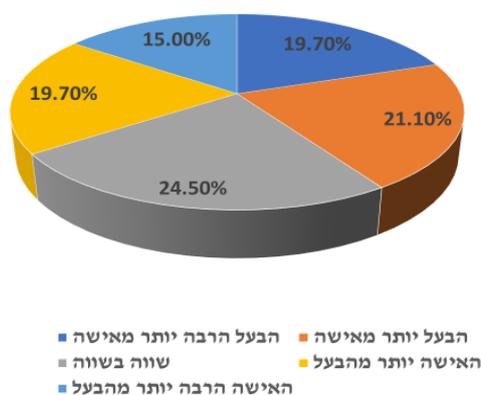
33.8% מהמשתתפים הערבים מעריכים כי מצבם הכלכלי הרבה מתחת לממוצע, 31.2% מהם מעריכים כי מצבם הכלכלי מתחת לממוצע, 25.7% מעריכים כי מצבם הכלכלי ממוצע ו-9.3% מהמשתתפים הערבים מעריכים כי מצבם הכלכלי מעל הממוצע. יש לציין כי איש מהמשתתפים הערבים לא העריך כי מצבו הכלכלי מעל הממוצע.

התפלגות המדגם על פי יתרון בהכנסה



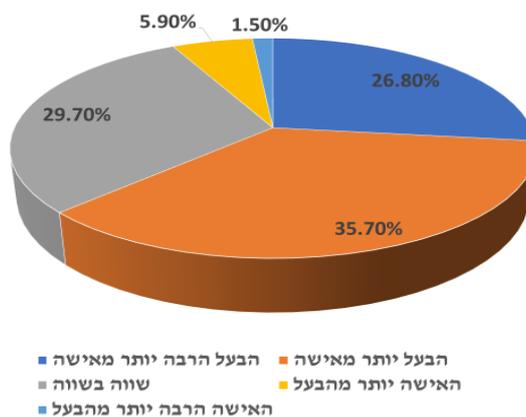
תרשים 22: התפלגות מדגם המשתתפים היהודים על פי יתרון בהכנסה

בקרב 15.7% מהמשתתפים היהודים הגבר משתכר הרבה יותר מהאישה, בקרב 38.2% מהם הבעל משתכר יותר מהאישה, בקרב 33.9% שכרם של הגבר והאישה שווה, בקרב 11.2% האישה משתכרת יותר מהגבר ובקרב 1.0% מהמשתתפים היהודים האישה משתכרת הרבה יותר מהגבר.



תרשים 23: התפלגות מדגם המשתתפים החרדים על פי יתרון בהכנסה

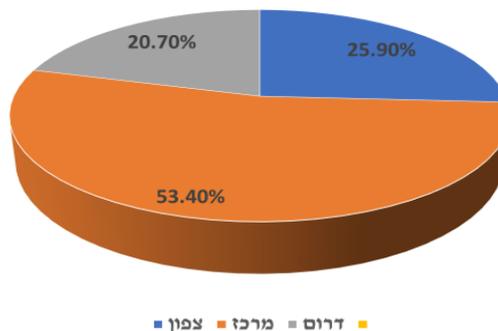
בקרב 19.7% מהמשתתפים החרדים הגבר משתכר הרבה יותר מהאישה, בקרב 21.1% מהם הגבר משתכר יותר מהאישה, בקרב 24.5% שכרם של הגבר והאישה שווה, בקרב 19.7% האישה משתכרת יותר מהגבר ובקרב 15.0% מהמשתתפים החרדים האישה משתכרת הרבה יותר מהגבר.



תרשים 24: התפלגות מדגם המשתתפים הערבים על פי יתרון בהכנסה

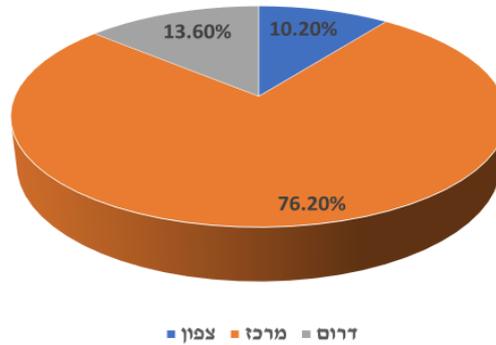
בקרב 26.8% מהמשתתפים הערבים הגבר משתכר הרבה יותר מהאישה, בקרב 35.7% מהם הגבר משתכר יותר מהאישה, בקרב 29.7% שכרם של הגבר והאישה שווה, בקרב 5.9% האישה משתכרת יותר מהגבר ובקרב 1.5% מהמשתתפים הערבים האישה משתכרת הרבה יותר מהגבר.

התפלגות המדגם על פי מקום המגורים



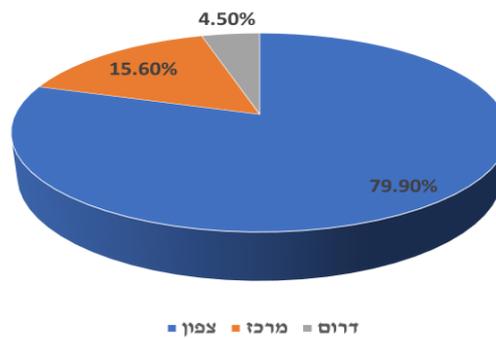
תרשים 25: התפלגות מדגם המשתתפים היהודים על פי מקום המגורים

53.4% מהמשתתפים היהודים מתגוררים במרכז הארץ, 25.9% מהם מתגוררים בצפון הארץ ו-20.7% מהמשתתפים היהודים מתגוררים בדרום.



תרשים 26: התפלגות מדגם המשתתפים החרדים על פי מקום המגורים

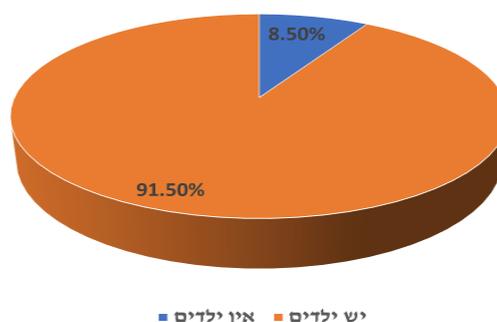
76.2% המשתתפים החרדים מתגוררים במרכז הארץ, 10.2% מתגוררים בצפון הארץ ו-13.6% מתגוררים בדרום.



תרשים 27: התפלגות מדגם המשתתפים הערבים על פי מקום המגורים

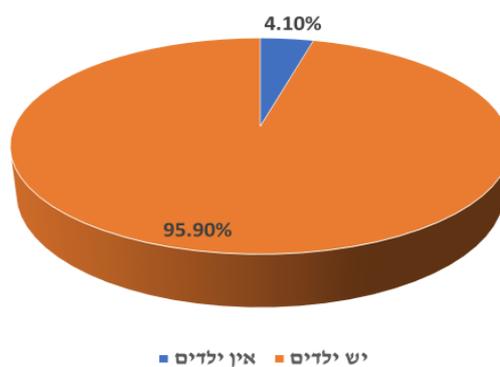
15.6% מהמשתתפים הערבים מתגוררים במרכז הארץ, 79.9% מתגוררים בצפון הארץ ו-4.5% מתגוררים בדרום.

התפלגות המדגם על פי סטטוס ההורות



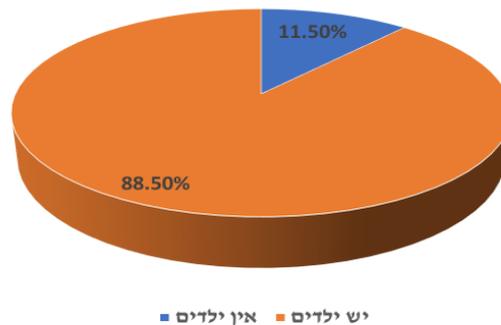
תרשים 28: התפלגות מדגם המשתתפים היהודים על פי סטטוס ההורות

91.5% מהמשתתפים היהודים הם הורים ו-8.5% מהם לא היו הורים.



תרשים 29: התפלגות מדגם המשתתפים החרדים על פי סטטוס ההורות

95.9% מהמשתתפים החרדים הם הורים ו-4.1% מהם לא היו הורים.



תרשים 30: התפלגות מדגם המשתתפים הערבים על פי סטטוס ההורות

88.5% מהמשתתפים הערבים הם הורים ו-11.5% מהם לא היו הורים.

משתני המחקר וכלי המחקר האלימות בזוגיות

סוגיית האלימות בזוגיות נבחנה באמצעות מספר שאלונים (ראו נספח 1): **שאלון ביטויי אלימות בשגרה** – השאלון פותח לצורך המחקר הנוכחי והוא כולל שבעה פריטים הבוחנים בצורה ישירה שבעה היבטים של אלימות בזוגיות: כלכלית, פיזית, מינית, מילולית, רגשית, רוחנית, ואלימות שבשליטה (הכרוכה בשליטה של אחד מבני הזוג על בן הזוג האחר, בכך שהוא מונע מהאחרון להשיג את מטרותיו). משתתפי המחקר התבקשו לענות על השאלה: **'נא ציין/ני באיזו תדירות בינך לבין בן או בת זוגך מתקיימת אחת מההתרחשות הבאות'**. בכל אחד מהמדדים שנבחנו, הוצגה שאלה אחת שכללה דוגמאות מפורטות של ביטויי אלימות בחיי היום יום, כפי שמופיע בספרות המחקר. כך למשל באשר לאלימות כלכלית, ניתנו דוגמאות כגון פיקוח על ההוצאות של בן או בת הזוג, או מניעה מבן או בת הזוג להחזיק כרטיס אשראי, ובאשר לאלימות פיזית ניתנו דוגמאות כגון התרחשויות של בעיטות, סטירות, או השלכת חפצים. משתתפי המחקר התבקשו לדרג את תשובותיהם בסולם ליקרט בן 10 דרגות, החל מ-1 (במידה מעטה מאוד) ועד 10 (במידה רבה מאוד), וככל שהציון היה גבוה יותר, האלימות בהיבט המסוים הייתה רבה יותר.

מכיוון שהמחקר עסק באוכלוסייה נורמטיבית ולא באוכלוסיות המאובחנות כאוכלוסיות אלימות, שיעור האלימות המדווחת היה נמוך למדי והתפלגות התשובות הייתה התפלגות שאינה נורמלית, עם הטיה לאלימות נמוכה בזוגיות. לפיכך, בעיבוד הנתונים הפך סולם התשובות שכלל 10 דרגות לסולם דיכוטומי, והתשובות קובצו לשתי קטגוריות: 0 – העדר אלימות בהיבט שבו עסק הפריט המסוים; ו-1 – אלימות כלשהי; כך שהערך 1 בסולם התשובות החדש קיבץ את כל ערכי הסולם שבהם ציינו משתתפי המחקר כי בהיבט המסוים קיימת אלימות בזוגיות.

שאלון דפוסים ליישוב עימותים בזוגיות – השאלון התבסס על שאלון דפוסים ליישוב עימותים בזוגיות שפיתחו פלדמן וגואן (Feldman & Gowen, 1988; Conflict Tactics Scale) הכולל 24 פריטים. לצורך בניית הכלי, השתמשו מחברי השאלון בפריטים הלקוחים משני שאלונים: שאלון שפיתחו ראנדס ואחרים (Rands et al., 1981) ושאלון שפיתח שטראוס (Straus, 1979). השאלון תורגם ועובד לעברית על ידי ניצן-בירן (2017). משתתפי המחקר התבקשו לציין את מידת השימוש שהם עושים בכל אחד מהתיאורים המופיעים בהיגדים במטרה ליישב עימותים בזוגיות, בסולם ליקרט בן חמש דרגות, החל מ-1 (בכלל לא) ועד 5 (תמיד). לשאלון בוצע ניתוח גורמים בשיטת ה-VARIMAX שהעלה ארבעה דפוסים: דפוס אלימות פיזית, דפוס אלימות מילולית-רגשית, דפוס הימנעות ודפוסים רכים. הציין בכל אחד מהגורמים חושב באמצעות ממוצע של כל הפריטים שהוא כולל, וככל שהציון גבוה יותר, משתתפי המחקר השתמשו יותר בדפוס המסוים. המהימנות הפנימית, אלפא קרונברג, הייתה טובה: בדפוסים הרכים, $\alpha=0.70$, בדפוס ההימנעות, $\alpha=0.80$, בדפוס האלימות הפיזית, $\alpha=0.87$ ובדפוס האלימות המילולית-רגשית, $\alpha=0.85$.

שאלון עיונות בזוגיות (Social Undermining Questionnaire) – השאלון המקורי פותח על ידי אבי ואחרים (Abbey et al., 1985). השאלון כולל פריטים אשר חלקם מתארים התנהגות עיונת שמבטא המשתתף כלפי בן או בת זוגו, ופריטים המתארים התנהגות עיונת המופנית כלפי המשתתף על ידי בן או בת זוגו. עם זאת, כיוון שהאלימות במחקר זה נבחנה ביחידה הזוגית, משתתפי המחקר התבקשו לדרג התנהגות עיונת המאפיינת את יחסי הזוגיות בכללותם, מבלי להתייחס באופן ספציפי לכיוון ההתנהגות העיונת של אחד מבני הזוג כלפי האחר. מתוך כך, בשאלון היו שמונה פריטים והמשתתפים קיבלו את ההוראה הבאה: ציין/י באיזו מידה כל אחד מההיגדים הבאים מתקיים במערכת היחסים בינך לבין בן/בת זוגך (כתוצאה מהתנהלות בן/בת הזוג כלפיך או כתוצאה מההתנהלות שלך כלפי בן/בת זוגך), לדוגמה 'התנהגות כועסת או לא נעימה כלפי בן/בת הזוג'. התשובות ניתנו בסולם ליקרט בן חמש דרגות, החל מ-1 (במידה מעטה מאוד) ועד 5 (במידה רבה מאוד), והציון חושב באמצעות ממוצע של כל הפריטים. ככל שהציון גבוה יותר, משתתפי המחקר מעריכים כי ביחסי הזוגיות שלהם מתקיימת עיונות. המהימנות הפנימית, אלפא קרונברג, שנמצאה לשאלון במחקר הנוכחי הייתה גבוהה, $\alpha=0.84$.

מדדים להערכת לחץ

לחץ סובייקטיבי בעבודה – התבסס על שאלון שפיתחה רבינו (2012), הכולל היגדים הנוגעים לחוויית לחץ בעבודה בתחומים שונים כגון עומס יתר, אקלים ארגוני, סביבת העבודה, העדר ביטחון תעסוקתי, קונפליקטים בין-אישיים, אילוצים ארגוניים, העדר הדרכה הולמת ומחסור בצידוד הולם. לשאלון המקורי של רבינו נוספו מספר היגדים הנוגעים לסביבה ארגונית שיש בה הטרדה מינית כלפי העובד או העובדת, והשאלון הסופי כלל 29 פריטים. משתתפי המחקר התבקשו לדרג את מידת הסכמתם עם ההיגדים בסולם ליקרט בן חמש דרגות, החל מ-1 (לא נכון בכלל) ועד 5 (נכון מאוד). בניתוח הגורמים שבוצע על פריטי השאלון, זוהו מספר גורמים: עומס יתר, לחץ הנובע מיחסים בין-אישיים, לחץ הנובע ממבנה התפקיד ולחץ הנובע מהאקלים הארגוני. לכל גורם חושב ציון אחד על ידי ביצוע ממוצע של הפריטים שהוא כולל, וככל שהציון גבוה יותר, הערכת הלחץ בגורם המסוים הייתה גבוהה יותר עם זאת, על אף שניתוח הגורמים הפיק מספר גורמים, ובשל הקשרים הגבוהים שנמצאו בין הגורמים והיו עשויים לשבש את הניתוחים הרב משתניים, העדפנו במקרים מסוימים לערוך את הניתוחים על השאלון בשלמותו. מתוך כך, לגורם הלחץ

הסובייקטיבי הכללי בעבודה חושב ציון כולל באמצעות ממוצע של כל הפריטים בשאלון. המהימנות הפנימית, אלפא קרונבך, שנמצאה לכל הגורמים הייתה טובה מאוד, ונעה בין $\alpha=0.85$ ל- $\alpha=0.93$.

שאלון קונפליקט תפקידים (Role conflict Questionnaire) – השאלון פותח על ידי נטמייר, ואחרים (Netemeyer et al., 1996), והוא כולל 10 פריטים אשר מתוכם חמישה פריטים עוסקים בקונפליקט תפקידים הנגרם בשל הפרעת דרישות המשפחה לתפקוד בתחום העבודה (קונפליקט משפחה-עבודה), לדוגמה "דברים שאני רוצה לעשות בעבודה לא נעשים בגלל דרישות המשפחה"; וחמישה פריטים עוסקים בקונפליקט תפקידים הנגרם בשל הפרעת דרישות העבודה לתפקוד בתחום המשפחה (קונפליקט עבודה-משפחה), לדוגמה "בשל דרישות העבודה אני נאלץ לשנות בהרבה מקרים תכניות במסגרת המשפחה". משתתפי המחקר התבקשו לדרג את תשובותיהם בסולם ליקרט בן חמש דרגות, החל מ-1 (כלל לא נכון) ועד 5 (נכון מאוד). לכל אחד משני הגורמים הופק ציון נפרד באמצעות חישוב ממוצע של כל הפריטים שהוא כולל, וככל שהציון היה גבוה יותר, עוצמת קונפליקט התפקידים בגורם המסוים הייתה גבוהה יותר. המהימנות הפנימית, אלפא קרונבך, שנמצאה במחקר זה עבור שני הגורמים הייתה טובה: קונפליקט משפחה-עבודה, $\alpha=0.81$ וקונפליקט עבודה-משפחה, $\alpha=0.89$.

שאלון עומס אובייקטיבי בעבודה ובבית – כל אחד מהיבטי העומס נבחן באמצעות שאלה אחת שבה התבקשו משתתפי המחקר לציין את מספר השעות שהם מקדישים לכל אחד מהתחומים: מספר השעות בשבוע שהם מקדישים לעבודה בשכר ומספר השעות ביום שהם מקדישים לעבודות הבית.

שאלון מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה (Perceived Organizational Family Support Scale – POFS) – השאלון פותח על ידי ג'אן ואחרים (Jahn et al., 2003) והוא כולל 29 פריטים. משתתפי המחקר התבקשו לדרג את מידת הסכמתם עם כל אחד מההיגדים בסולם ליקרט בן חמש דרגות, החל מ-1 (לחלוטין לא מסכים) ועד 5 (מסכים לחלוטין). ניתוח גורמים בשיטת ה-Varimax הצביע על ארבעה עולמות תוכן מובחנים: תמיכה רגשית המוענקת על ידי הארגון; תמיכה אינסטרומנטלית; גמישות בעבודה; שימור יחסים בין-אישיים תקינים. לכל אחד מהגורמים חושב ציון נפרד, וכן חושב ציון כולל לכל השאלון על ידי ביצוע ממוצע של כל הפריטים, וככל שהציון היה גבוה יותר, המשמעות היא שהמדיניות הארגונית בגורם המסוים או בגורם הכללי ידידותית יותר למשפחה. המהימנות הפנימית, אלפא קרונבך, שנמצאה לשאלון הייתה גבוהה, $\alpha=0.89$. יש לציין כי בשל הקשרים החזקים שנמצאו בין ארבעת גורמי השאלון, ובשל החשש כי הכנסת הגורמים השונים לאותו עיבוד סטטיסטי תשבש את התוצאות, העדפנו במשוואות שנועדו להסביר יחסי אלימות בזוגיות לערוך את הניתוח על השאלון השלם ללא פיצול לגורמים.

מדדי הרווחה האישית

רווחתם האישית של משתתפי המחקר הוערכה באמצעות ארבעה מדדים: האפקט השלילי, הערכת המצב הכלכלי, הערכת מצב הבריאות ושביעות הרצון מהחיים.

האפקט השלילי (Negative Affect Schedule-PANAS) – נבחן באמצעות גורם האפקט השלילי מתוך שאלון הרווחה הנפשית שפיתחו ווטסון ואחרים (Watson et al., 1988). משתתפי המחקר התבקשו לציין באיזו מידה הם חוו את התחושות המוצגות בשאלון בארבעת השבועות שקדמו למילוי בסולם ליקרט בן חמש דרגות, החל מ-1 (בכלל לא) ועד 5 (תמיד), לדוגמה "עצובה", "מבוהלת", "עצבנית". הציון חושב

באמצעות ממוצע של כל הפריטים וככל שהציון היה גבוה יותר, האפקט השלילי היה גבוה יותר. המהימנות הפנימית, אלפא קרוונבך, שנמצאה במחקר זה עבור גורם האפקט השלילי הייתה גבוהה, $\alpha=0.93$.

מצב הבריאות – נבדק באמצעות שאלה אחת שבה התבקשו משתתפי המחקר לדרג את הערכתם באשר למצב בריאותם בסולם ליקרט בן חמש דרגות, החל מ-1 (גרוע מאוד) ועד 5 (טוב מאוד).

המצב הכלכלי – נבדק באמצעות שאלה אחת שבה התבקשו משתתפי המחקר לדרג את הערכתם באשר למצבם הכלכלי בסולם ליקרט בן חמש דרגות, החל מ-1 (הרבה מתחת לממוצע) ועד 5 (הרבה מעל הממוצע).

שביעות רצון כללית מהחיים - הוערכה באמצעות שאלה אחת שבה התבקשו משתתפי המחקר לדרג את שביעות רצונם מהחיים בסולם בן 10 דרגות, החל מ-1 (לא שבע רצון לחלוטין) ועד 10 (שבע רצון מאוד).

יתרון בהכנסה של אחד מבני הזוג – נבדק באמצעות שאלה אחת: "צייני/ני מי תורם יותר לכלכלת המשפחה". משתתפי המחקר התבקשו לציין את תשובותיהם בסולם ליקרט בן חמש דרגות, החל מ-1 (ההכנסה של הגבר גבוהה הרבה יותר מהכנסת האישה) ועד 5 (הכנסת האישה גבוהה הרבה יותר מהכנסת הגבר), וככל שהציון גבוה יותר, האישה תורמת יותר לפרנסת המשפחה ונהנית מיתרון בהכנסה.

שאלון רקע – כלל מגוון שאלות על נתוני רקע בסיסיים כגון מגדר, השכלה, מקצוע ונתונים נוספים: סטטוס הזוגיות (נשואים או מנהלים משק בית משותף), סטטוס ההורות (הורים לילדים, ללא ילדים), מספר הילדים ומשך הזוגיות בשנים.

הליך איסוף הנתונים

נתוני המחקר נאספו על ידי מכון המחקר פאנלס (Panels) המתמחה בין היתר בדגימה עבור סקרים חברתיים, מתוך מאגר החברים הפעילים בפאנל האינטרנטי של המכון Panel4All, ומשתתפי המחקר שהשיבו על השאלונים, עשו זאת מרצונם החופשי ובתמורה לתגמול צנוע. הנתונים נאספו באמצעות קישור מקוון שנשלח לחברים במאגר הפאנל. הקריטריונים להכללה במחקר היו אנשים עובדים המצויים בשוק העבודה ומקיימים זוגיות קבועה (נשואים או מנהלים משק בית משותף). מכיוון שמשותפי המחקר נדגמו כיחידים ולא כבני זוג, יחידת הניתוח במחקר הייתה הפרט ולא היחידה הזוגית, וכך כל הניתוחים בוצעו בקרב גברים מול נשים, ולא בקרב בעלים מול נשותיהם. המחקר קיבל אישור מוועדת האתיקה של בית הספר לעבודה סוציאלית באוניברסיטת בר-אילן, המוסד האקדמי שבו הוא נערך.

עיבוד הנתונים

הניתוחים הסטטיסטיים כללו עיבודים רב משתניים. כך למשל על מנת לבחון הבדלים בין קבוצות המחקר במדדי האלימות ובמשתנים הבלתי תלויים, בוצע ניתוח שונות דו-כיווני (2x3, קבוצת המחקר x מגדר). כמו כן, על מנת להסביר את תרומתם של המשתנים הבלתי תלויים להסבר השונות במדדי האלימות השונים בעת שגרה ובעת עימותים בזוגיות, הנתונים עובדו באמצעות משוואות ליניאריות היררכיות ומודל רגרסיה לוגיסטית.

ממצאים

ממצאי המחקר מוצגים בארבעה סעיפים המתייחסים לנושאים הבאים:

1. הבדלים במשתני המחקר המסבירים על פי קבוצת המחקר ועל פי מגדר
2. הבדלים במדדי האלימות בשגרה ובעת יישוב עימותים על פי קבוצת המחקר ועל פי מגדר
3. הסבר מדדי האלימות בשגרה ובעת יישוב עימותים
4. הקשר בין מדדי לחץ סובייקטיבי בעבודה לבין ביטויי אלימות בשגרה

הבדלים במשתני המחקר המסבירים על פי מגדר ועל פי קבוצת המחקר

בפרק זה נציג הבדלים במשתני המחקר המסבירים על פי קבוצת המחקר ועל פי מגדר. משתני המחקר הבלתי תלויים אשר באמצעותם הסברנו את האלימות בזוגיות היו מגוונים וכללו את מדדי הלחץ השונים (לחץ סובייקטיבי בעבודה, קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה וקונפליקט תפקידים עבודה-משפחה ועומס אובייקטיבי בעבודה ובבית). כמו כן, בחנו הבדלים במדדי הרווחה האישית ואת הערכתם של משתתפי המחקר באשר למדיניות הידידותית למשפחה בארגון שבו הם עובדים. מדדי האלימות העיקריים ביחסי הזוגיות כללו ביטויי אלימות בשגרה, לצד דפוסים ליישוב עימותים בזוגיות ועוינות בזוגיות.

על מנת לבחון האם יש הבדלים בין קבוצת המחקר ובין המינים במשתני המחקר השונים, בוצע ניתוח שונות דו-כיווני (2×3 , קבוצת המחקר x מגדר). בנוסף למצוא את מקור ההבדל בין קבוצת המחקר השונות, בוצע ניתוח בונפרוני.

מדדי הרווחה האישית

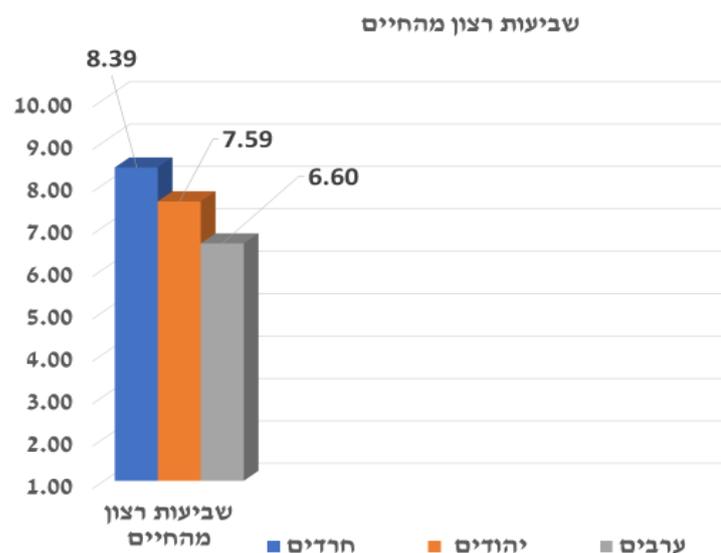
כפי שצוין, מדדי הרווחה האישית שנבחנו במחקר זה היו שביעות רצון מהחיים, אָפְקָט שלילי, הערכת המצב הכלכלי והערכת מצב הבריאות (ראו לוח 1).

האָפְקָט השלילי – מהממצאים עולים הבדלים בין קבוצת המחקר באפֶקט השלילי. על פי מבחן בונפרוני, מקור ההבדל הוא בין המשתתפים הערבים לבין המשתתפים החרדים והמשתתפים היהודים, וכך האפֶקט השלילי בקרב המשתתפים הערבים, גבוה יותר מזה שנמצא בקרב המשתתפים היהודים והמשתתפים החרדים. עם זאת, לא נמצאו הבדלים בין המינים באפֶקט השלילי, ולא נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מגדר – ממצא המלמד על כך שההבדלים בין קבוצת המחקר דומים בקרב שני המינים.

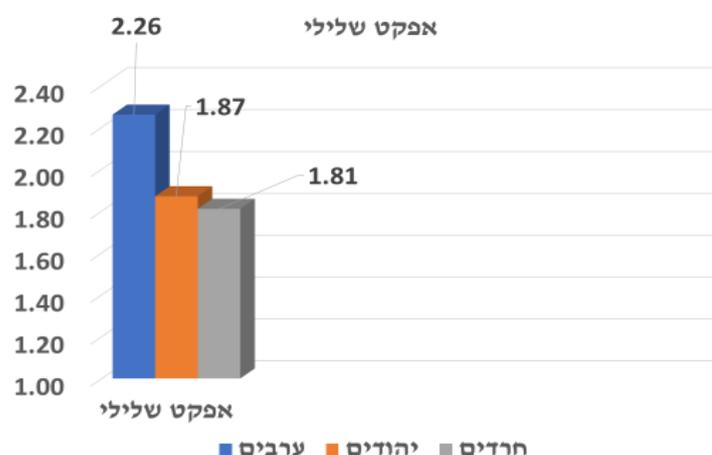
הערכת המצב הכלכלי – נמצאו הבדלים מובהקים בין קבוצת המחקר בהערכת המצב הכלכלי. על פי מבחן בונפרוני, מקור ההבדל הוא בין המשתתפים היהודים, לבין המשתתפים החרדים והמשתתפים הערבים, ונמצא כי המשתתפים היהודים מעריכים את מצבם הכלכלי כטוב יותר בהשוואה לשתי קבוצות המחקר האחרות. עם זאת, לא נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מגדר, ולא נמצאו הבדלים בין המינים בהערכת המצב הכלכלי – ממצא המלמד על כך שההבדלים בין קבוצת המחקר דומים בקרב שני המינים.

הערכת מצב הבריאות – נמצאו הבדלים מובהקים בין קבוצת המחקר בהערכת מצב הבריאות. על פי מבחן בונפרוני, מקור ההבדל הוא בין המשתתפים החרדים לבין המשתתפים היהודים והמשתתפים הערבים, ונמצא כי המשתתפים החרדים מעריכים את מצב בריאותם כטוב יותר בהשוואה לשתי קבוצות המחקר האחרות. עם זאת, לא נמצאו הבדלים בין המינים, ולא נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מגדר.

שביעות רצון מהחיים – נמצאו הבדלים מובהקים בין קבוצות בשביעות הרצון מהחיים. על פי מבחן בונפרוני, מקור ההבדל הוא בין המשתתפים החרדים לבין המשתתפים היהודים והמשתתפים הערבים, ונמצא כי בקרב המשתתפים החרדים שביעות הרצון מהחיים רבה יותר מזו שנמצאה בקרב שתי קבוצות המחקר האחרות. נוסף על כך, על פי מבחן בונפרוני נמצאו הבדלים מובהקים בין המשתתפים היהודים לבין המשתתפים הערבים, וכך שביעות הרצון מהחיים בקרב המשתתפים היהודים רבה יותר מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים. לפיכך, נוכל לטעון כי ברמת שביעות הרצון מהחיים קיים מדרג בין שלוש קבוצות המחקר, וכך שביעות הרצון מהחיים בקרב המשתתפים החרדים היא הגבוהה ביותר, לאחר מכן המשתתפים היהודים, ולבסוף שביעות הרצון מהחיים שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים היא הנמוכה ביותר. עם זאת, לא נמצאו הבדלים בין המינים במדד שביעות הרצון מהחיים, ולא נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מגדר.

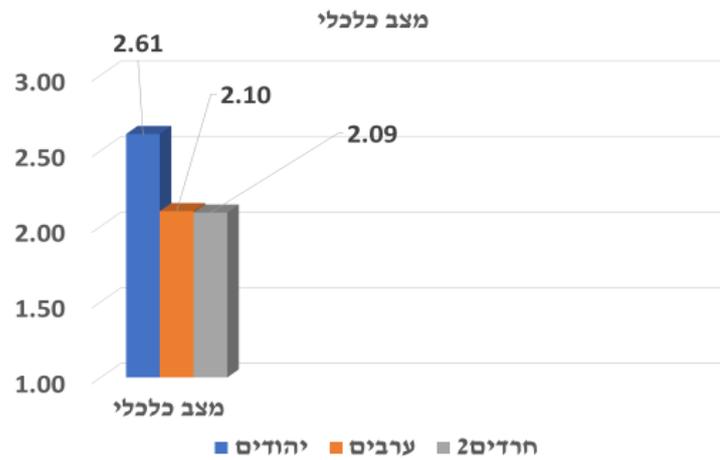


תרשים 31: שביעות רצון מהחיים על פי קבוצות המחקר



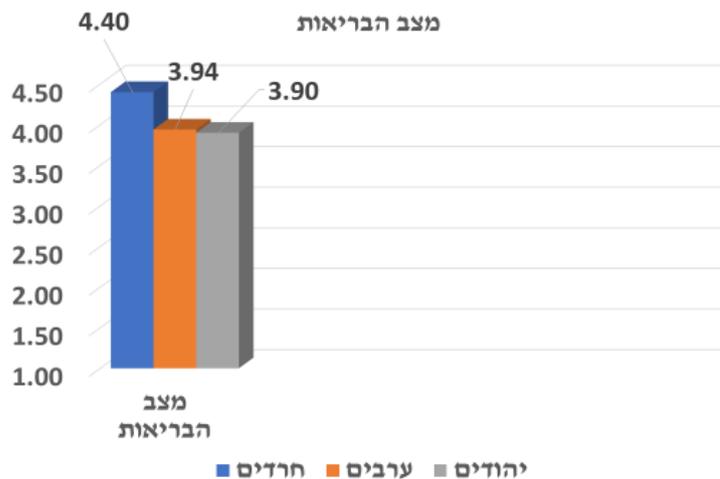
תרשים 32: האפקט השלילי על פי קבוצות המחקר

כפי שעולה מהתרשים, האפקט השלילי בקרב המשתתפים הערבים רב יותר מזה שנמצא בשתי קבוצות המחקר האחרות.



תרשים 33: הערכת המצב הכלכלי על פי קבוצות המחקר

כפי שעולה מהתרשים, המשתתפים היהודים מעריכים את מצבם הכלכלי כטוב יותר לעומת הערכתם של המשתתפים בשתי קבוצות המחקר האחרות.



תרשים 34: הערכת מצב הבריאות על פי קבוצות המחקר

כפי שעולה מהתרשים, המשתתפים החרדים מעריכים את מצב בריאותם כטוב יותר לעומת הערכתם של המשתתפים בשתי קבוצות המחקר האחרות.

לוח 1: ניתוחי שונות של מדדי הרווחה האישית על פי קבוצת המחקר ועל פי מגדר

		F		מגדר		קבוצת המחקר			
קבוצת המחקר	מגדר	קבוצת המחקר	נשים	גברים	ערבים	חרדים	יהודים	מדדי הרווחה האישית	
x									
שביעות רצון מהחיים									
0.11 (Eta ² =.00)	0.25 (Eta ² =.00)	44.46*** (Eta ² =.10)	7.40 (1.90)	7.42 (2.01)	6.60 (2.14)	8.39 (1.46)	7.59 (1.74)	M (SD)	
אפקט שלילי									
2.88 (Eta ² =.00)	.06 (Eta ² =.00)	24.73*** (Eta ² =.06)	2.00 (.78)	1.96 (.83)	2.26 (.88)	1.81 (.69)	1.87 (.73)	M (SD)	
מצב כלכלי									
.27 (Eta ² =.00)	.99 (Eta ² =.00)	19.25*** (Eta ² =.05)	2.27 (1.05)	2.35 (1.16)	2.10 (1.04)	2.09 (1.09)	2.61 (1.20)	M (SD)	
מצב בריאות									
2.47 (Eta ² =.03)	1.70 (Eta ² =.00)	11.93*** (Eta ² =.03)	4.02 (.91)	3.94 (.99)	3.94 (1.00)	4.40 (.80)	3.90 (.91)	M (SD)	

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

הערה: סולם התשובות של שביעות הרצון מהחיים הוא מ-1 עד 10; סולם התשובות של האפקט השלילי, מצב הבריאות והמצב הכלכלי הוא מ-1 עד 5.

לסיכום ההבדלים במדדי הרווחה האישית השונים על פי קבוצת המחקר ועל פי מגדר, נוכל לטעון כי במדדים שביעות רצון מהחיים והערכת מצב הבריאות, המשתתפים החרדים דיווחו על רמות גבוהות יותר בהשוואה לשתי קבוצות המחקר האחרות. בממד הערכת המצב הכלכלי נמצא דמיון בין המשתתפים החרדים לבין המשתתפים הערבים, ובאפקט השלילי נמצא דמיון בין המשתתפים החרדים לבין המשתתפים היהודים. יש לציין כי בכלל מדדי הרווחה האישית שנבדקו, לא נמצאו הבדלים בין המינים, ולא נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מגדר – ממצא המלמד כי ההבדלים שנמצאו במדדים השונים של הרווחה האישית על פי קבוצת המחקר, אינם תלויים במגדר.

מדדי הלחץ: הבדלים על פי קבוצת המחקר ומגדר

במחקר נבדקו ארבעה גורמים המתארים היבטים שונים של לחץ: מדדי הלחץ הסובייקטיבי, מדדי קונפליקט התפקידים ומדדי העומס האובייקטיבי.

מדדי הלחץ הסובייקטיבי בעבודה

לחץ סובייקטיבי כללי – בנייתוח השונות הדו-כיוונית (2×3 , קבוצת המחקר x מגדר) במדד זה נמצאו הבדלים על פי קבוצת המחקר. על פי מבחן בונפרוני, מקור ההבדל הוא בין המשתתפים הערבים לבין שתי קבוצות המחקר האחרות, ונמצא כי הערכת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה בקרב המשתתפים הערבים, גבוהה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים בשתי הקבוצות האחרות. כמו כן נמצאו הבדלים בין המינים, ובקרב גברים נמצא כי הערכת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה גבוהה מזו שנמצאה בקרב לנשים. עם זאת, לא נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מגדר, ממצא המלמד על דמיון בין המינים בהערכת הלחץ הסובייקטיבי שהם חווים בעבודה במדד הכללי (ראו לוח 2).

לחץ הנובע מיחסים בין-אישיים – במדד זה נמצאו הבדלים בין קבוצות המחקר ובין המינים. על פי מבחן בונפרוני, מקור ההבדל בין הקבוצות נובע מכך שהערכת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה במדד היחסים הבין-אישיים בקרב המשתתפים הערבים, גבוהה מזו שנמצאה בקרב שתי קבוצות המחקר האחרות, ומכך שגברים חווים רמת לחץ גבוהה יותר בגורם זה בהשוואה לנשים. יש לציין כי לא נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מגדר, ממצא המלמד על כך שההבדלים בין המינים מאפיינים את שלוש קבוצות המחקר.

לחץ הנובע מעומס יתר – לא נמצאו הבדלים בין קבוצות המחקר או בין המינים בלחץ הנובע מעומס יתר בעבודה.

לחץ הנובע ממבנה התפקיד – במדד זה נמצאו הבדלים בין קבוצות המחקר, ונמצא כי הערכתם של המשתתפים הערבים את הלחץ הנובע ממבנה התפקיד, גבוהה מזו שנמצאה בשתי קבוצות המחקר האחרות, והערכתם של המשתתפים החרדים באשר למדד זה גבוהה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים היהודים. עם זאת, לא נמצאו הבדלים בין המינים ולא נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מגדר.

לחץ הנובע מהאקלים הארגוני – כפי שעולה מלוח 2 להלן, במדד זה נמצאו הבדלים בין קבוצות המחקר ובין המינים. אשר להבדלים בין הקבוצות, ממבחן בונפרוני עולה כי רמת הלחץ הנובע מהאקלים הארגוני בעבודה בקרב המשתתפים הערבים גבוהה מזו שנמצאה בשתי קבוצות המחקר האחרות. כמו כן, נמצא כי רמת הלחץ הנובע מהאקלים ארגוני בקרב גברים גבוהה מזו שנמצאה בקרב נשים. עם זאת, לא נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מגדר, ממצא המלמד על כך שההבדלים בין המינים זהים בשלוש קבוצות המחקר.

לוח 2: ניתוחי שונות של מדדי הלחץ הסובייקטיבי בעבודה על פי קבוצת המחקר ועל פי מגדר

F			מגדר		קבוצת המחקר			
קבוצת המחקר x מגדר	מגדר	קבוצת המחקר	נשים	גברים	ערבים	חרדים	יהודים	לחץ בעבודה
								יחסים אישיים
0.31 (Eta ² =.00)	9.38 (Eta ² =.01)	16.15*** (Eta ² =.04)	1.41 (.61)	1.54 (.62.)	1.65 (.70.)	1.37 (.57.)	1.37 (.54.)	M (SD)
								עומס יתר
.13 (Eta ² =.00)	2.53 (Eta ² =.00)	2.40 (Eta ² =.00)	2.00 (.78)	1.96 (.83)	2.46 (.96)	2.37 (.99)	2.28 (.93)	M (SD)
								מבנה התפקיד
.30 (Eta ² =.00)	3.09. (Eta ² =.00)	10.69*** (Eta ² =.03)	1.74 (.68..)	1.83 (.71.)	1.94 (.76)	1.74 (.62.)	1.67 (. 64.)	M (SD)
								אקלים ארגוני
10.. (Eta ² =.00)	13.121 (Eta ² =.02)	12.57*** (Eta ² =.03)	1.72 (.85)	1.98 (.93)	2.04 (.93.)	1.73 (.89)	1.69 (.83)	M (SD)
								מדד כללי
30. (Eta ² =.0)	8.60** (Eta ² =.03)	13.93*** Eta ² =.03)	1.76 (.63)	1.90 (.66)	1.98 (.71.)	1.78 (.58)	1.71 (.58)	M (SD)

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

הערה: סולם התשובות במדדים השונים הוא מ-1 עד 5.

קונפליקט תפקידים

גורם קונפליקט התפקידים כלל שני מדדים: קונפליקט תפקידים משפחה-עבודה וקונפליקט תפקידים עבודה-משפחה.

קונפליקט תפקידים עבודה-משפחה – בניחות השונות הדו-כיווני (2x3), קבוצת המחקר x מגדר) נמצאו הבדלים בין קבוצות המחקר ובין המינים. כך נמצא כי עוצמת קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה בקרב המשתתפים היהודים נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים החרדים והמשתתפים הערבים, וכי עוצמתו של קונפליקט זה בקרב גברים גבוהה יותר מזו שנמצאה בקרב הנשים. עם זאת, לא נמצאה אינטראקציה

מובהקת בין קבוצת המחקר לבין מגדר, ממצא המלמד על כך שההבדלים בין קבוצות המחקר אינם תלויים במגדר (ראו לוח 3).

קונפליקט תפקידים משפחה-עבודה – נמצאו הבדלים על פי קבוצת המחקר ועל פי מגדר, ונמצא כי עוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה בקרב המשתתפים היהודים, נמוכה מעוצמתו של קונפליקט זה בקרב שתי קבוצות המחקר האחרות. על פי מבחן בונפרוני, מקור ההבדל נובע מכך שהמשתתפים הערבים חווים עוצמה גבוהה יותר של קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה בהשוואה לשתי קבוצות המחקר האחרות, והמשתתפים החרדים חווים קונפליקט זה בעוצמה גבוהה יותר מהמשתתפים היהודים. כמו כן, נשים חוות עוצמה גבוהה יותר של קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה יותר לעומת הגברים.

כמו כן, נמצאה אינטראקציה מובהקת בין קבוצת המחקר לבין מגדר. ניתוח המשך מסוג בונפרוני הראה כי מקור האינטראקציה נובע מכך שבקרב גברים ההבדלים הם בין המשתתפים החרדים לשתי הקבוצות האחרות, וכך העוצמה הגבוהה ביותר של קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה נמצאה בקרב הגברים החרדים ($M=2.76, SD=1.09$), לאחר מכן בקרב הגברים הערבים ($M=2.43, SD=0.99$), ולבסוף בקרב הגברים היהודים ($M=2.27, SD=0.84$). לעומת זאת, בקרב נשים העוצמה הגבוהה ביותר של קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה נמצאה בקרב הנשים הערביות ($M=3.45, SD=0.88$) לעומת שתי הקבוצות האחרות: חרדיות ויהודיות ($M=2.72, SD=1.01$; $M=2.54, SD=0.98$; בהתאמה).

לוח 3: ניתוחי שונות של קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה ועבודה-משפחה

F		מגדר		קבוצת המחקר				עומס אובייקטיבי בבית
קבוצת המחקר	מגדר	קבוצת המחקר	נשים	גברים	ערבים	חרדים	יהודים	
								קונפליקט עבודה- משפחה
2.12	9.32**	7.96***	2.54	2.78	2.79	3.02	2.68	M
(Eta ² =.00)	(1Eta ² =.01)	(Eta ² =.017)	(1.08)	(1.06)	(1.13)	1.05	(1.04)	(SD)
								קונפליקט משפחה-עבודה
6.73 **	7.91 **	10.24***	2.26	2.39	2.50 .	2.37	2.15	M
(Eta ² =.16)	(0.10)	(Eta ² =0.25)	(2.52)	0.93	(0.98)	(0.98)	(0.87)	(SD)

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

מדדי העומס האובייקטיבי

העומס האובייקטיבי הוערך באמצעות שני מדדים: עומס אובייקטיבי בעבודה אשר נבדק באמצעות מספר השעות בשבוע המוקדשות לעבודה בשכר, ועומס אובייקטיבי בבית אשר נבדק באמצעות מספר השעות ביום המוקדשות לעבודות הבית. שני מדדי העומס הוערכו על ידי משתתפי המחקר בהתייחס לעצמם וכן בהתייחס לבני או בנות הזוג.

עומס אובייקטיבי בעבודה: משתתפי המחקר ובני או בנות זוגם

מניתוח השונויות הדו-כיווני עולה הבדל מובהק במדד זה על פי קבוצת המחקר. ניתוח המשך מסוג בונפרוני העלה כי הערכת העומס האובייקטיבי בעבודה בקרב המשתתפים היהודים, גבוהה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים החרדים והמשתתפים הערבים. כמו כן, נמצאו הבדלים מובהקים בין המינים, ונמצא כי הערכתם של גברים את העומס האובייקטיבי בעבודה גבוהה מזו שנמצאה בקרב נשים (ראו לוח 4). אשר לבן או בת הזוג, הערכתם של המשתתפים היהודים והמשתתפים הערבים את רמת העומס האובייקטיבי בעבודה שחווים בני או בנות זוגם, גבוהה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים החרדים. כמו כן, נמצאו הבדלים מגדריים וכך הערכתן של נשים את העומס שחווים בני זוגן בעבודה, גבוהה מהערכתם של גברים את העומס בעבודה שחווות בנות זוגם. יש לציין כי לא נמצאה אינטראקציה מובהקת בין מגדר לבין קבוצת המחקר, ממצא המלמד כי הערכתם של משתתפי המחקר את העומס האובייקטיבי בעבודה שחווים בני או בנות זוגם, אינה שונה בין הקבוצות.

לוח 4: ניתוחי שונויות של מדדי העומס האובייקטיבי בעבודה – משתתפי המחקר ובני או בנות הזוג

עומס אובייקטיבי בעבודה		קבוצת המחקר		מגדר		F	
יהודים	חרדים	ערבים	גברים	נשים	קבוצת המחקר	מגדר	קבוצת המחקר x מגדר
משתתפי המחקר							
39.92 (13.02)	37.25 (12.84)	37.24 (14.38)	43.13 (13.48)	35.96 (12.83)	3.05* (Eta ² =.00)	50.58*** (Eta ² =.06)	1.58 (Eta ² =.00)
בן או בת הזוג							
43.60 (15.11)	37.27 (15.67)	41.92 (17.43)	34.34 (13.55)	46.39 (15.81)	5.96** (Eta ² =.01)	79.92*** (Eta ² =.10)	0.50 (Eta ² =.00)

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

עומס אובייקטיבי בבית: משתתפי המחקר ובני או בנות זוגם

ניתוח השונות מגלה הבדלים במדד העומס האובייקטיבי בבית על פי קבוצת המחקר. ניתוח בונפרוני הראה כי הערכתם של המשתתפים החרדים והמשתתפים הערבים את העומס אובייקטיבי שהם חווים בבית גבוהה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים היהודים. עוד נמצאו הבדלים במדד זה בין נשים לגברים, ובקרב נשים נמצא כי הערכתן את העומס האובייקטיבי שהן חוות בבית, גבוהה מזו שנמצאה בקרב הגברים.

אשר לעומס האובייקטיבי בבית שחווים בני או בנות הזוג, הערכתם של המשתתפים היהודים את העומס בבית שחווים בני או בנות זוגם, נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים והמשתתפים החרדים, והערכתן של נשים, ללא הבדל בין קבוצת המחקר את רמת העומס בבית שחווים בני זוגן, נמוכה מהערכתם של גברים את העומס בבית שחוות בנות זוגם.

כמו כן, נמצאה אינטראקציה בין מגדר לבין קבוצת המחקר, ממצא המלמד על כך שההבדלים בין המינים במדד העומס האובייקטיבי בבית שונים בין שלוש קבוצות המחקר. כך נמצא כי הערכתם של גברים יהודים את העומס האובייקטיבי בבית שחוות בנות זוגם, נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים והמשתתפים החרדים (גברים ערבים: $M=6.02$, $SD=3.38$; גברים יהודים: $M=4.49$, $SD=2.94$; גברים חרדים: $M=6.06$, $SD=3.69$). לעומת זאת, הערכתן של המשתתפות החרדיות את העומס האובייקטיבי בבית שחווים בני זוגן, גבוהה מהערכתן של המשתתפות היהודיות והמשתתפות הערביות (נשים ערביות: $M=2.59$, $SD=2.77$; נשים יהודיות: $M=2.41$, $SD=2.27$; נשים חרדיות: $M=3.01$, $SD=2.68$).

לוח 5: ניתוחי שונות של מדדי העומס האובייקטיבי בבית – משתתפי המחקר ובני או בנות הזוג

קבוצת המחקר מגדר x		מגדר	קבוצת המחקר	קבוצת המחקר				עומס אובייקטיבי בבית
				נשים	גברים	ערבים	חרדים	
								משתתפי המחקר
2.12 (Eta ² =.00)	47.88*** (Eta ² =.06)	14.39*** (Eta ² =.04)	4.87 (2.99)	3.40 (2.87)	4.95 (3.17)	4.90 (3.56)	3.69 (2.57)	M (SD)
								בן או בת הזוג
4.58** (Eta ² =.01)	163.34*** (Eta ² =.17)	10.68*** (Eta ² =.03)	2.57 (2.52)	5.28 (3.32)	3.82 (3.42)	4.19 (3.43)	3.18 (2.72)	M (SD)

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

מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה

בגורם זה ערכנו ניתוח שונות הן במדד הכללי להערכת המדיניות הארגונית כידידותית למשפחה והן ביתר המדדים של המשתנה (ראו סעיף כלי המחקר) :

המדד הכללי – מלוח 6 עולה כי נמצאו הבדלים על פי קבוצת המחקר. מניתוח בונפרוני עולה כי הערכתם של המשתתפים הערבים את המדיניות הארגונית כידידותית למשפחה נמוכה מהערכתם של המשתתפים בשתי קבוצות המחקר האחרות. עם זאת, לא נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מגדר, ולא נמצאו הבדלים בין המינים.

תמיכה רגשית – נמצאו הבדלים על פי קבוצת המחקר, וכך הערכתם של המשתתפים הערבים את התמיכה הרגשית שהם מקבלים מהארגון שבו הם מועסקים, נמוכה מזו שנמצאה בשתי קבוצות המחקר האחרות. עם זאת, לא נמצאו הבדלים בין המינים, ולא נמצאה אינטראקציה מובהקת בין קבוצת המחקר לבין מגדר. **תמיכה אינסטרומנטלית** – נמצאו הבדלים בין קבוצות המחקר, וכך הערכתם של המשתתפים הערבים והמשתתפים היהודים את התמיכה האינסטרומנטלית שהם מקבלים מהארגון שבו הם מועסקים, גבוהה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים החרדים. עם זאת, לא נמצאו הבדלים בין המינים במדד זה, ולא נמצאה אינטראקציה בין מגדר לבין קבוצת המחקר.

גמישות בעבודה – נמצאו הבדלים בין קבוצות המחקר, וכך הערכתם של המשתתפים הערבים את הגמישות בעבודה בארגון שבו הם מועסקים, נמוכה מזו שנמצאה בקרב שתי קבוצות המחקר אחרות. עם זאת, לא נמצאו הבדלים בין המינים במדד זה, ולא נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מגדר.

שימור יחסים בין-אישיים – נמצאו הבדלים בין קבוצות המחקר, וכך המשתתפים היהודים מעריכים כי האקלים הארגוני מכוון יותר לשמר יחסים בין-אישיים תקינים לעומת הערכתם של המשתתפים החרדים והמשתתפים הערבים.

לוח 6: ניתוחי שונות של מדדי המדיניות הארגונית הידיוותית למשפחה על פי קבוצת המחקר ומגדר

F		מגדר		קבוצת המחקר				
קבוצת המחקר x מגדר	מגדר	קבוצת המחקר	נשים	גברים	ערבים	חרדים	יהודים	מדיניות ארגונית ידיוותית
								תמיכה רגשית
2.83 (Eta ² =.00)	0.70 (Eta ² =.00)	8.81*** (Eta ² =.10)	2.79 (.98.)	2.71 (.91.)	2.55 (.87.)	2.84 (1.03)	2.88 (.96.)	M (SD)
								תמיכה אינסטרומנטלית
.27 (Eta ² =.00)	.086 (Eta ² =.00)	5.01** (Eta ² =.02)	1.93 (.86)	1.94 (.87)	2.03 (.83)	1.82 (.89)	1.92 (.87)	M (SD)
								שימור יחסים בין-אישיים
.27 (Eta ² =.00)	.99 (Eta ² =.00)	19.25*** (Eta ² =.05)	2.27 (1.05)	2.35 (1.16)	2.10 (1.04)	2.09 (1.09)	2.61 (1.20)	M (SD)
								גמישות בעבודה
47. (Eta ² =.00)	.23 (Eta ² =.00)	8.86*** (Eta ² =.02)	2.33 (1.17)	2.35 (1.07)	2.10 (1.05)	2.52 (1.51.)	2.43 (1.15)	M (SD)
								מדד כללי
1.47 (Eta ² =.00)	0.00 (Eta ² =.00)	3.67* (Eta ² =.01)	2.50 (.81)	2.44 (.79)	2.36 (.80.)	2.50 (.84)	2.56 (.81)	M (SD)

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

הבדלים במדדי האלימות בשגרה ובעת יישוב עימותים על פי קבוצת המחקר ועל פי מגדר ביטויי אלימות בשגרה

כפי שצוין, האלימות בזוגיות בשגרה נבחנה בשבעה מדדים: אלימות מילולית, אלימות פיזית, אלימות מינית, אלימות כלכלית, אלימות שבשליטה, אלימות רגשית ואלימות רוחנית (ראו פרק השיטה, סעיף כלי המחקר). כפי שצוין, מבדיקת התפלגות התשובות להערכת האלימות בזוגיות בכל אחד מהמדדים עולה ההתפלגות שאינה נורמלית, וגם כאשר משתתפי המחקר מעריכים כי הזוגיות שלהם מתאפיינת באלימות, על פי רוב הדיווח הוא על מידה מועטה של אלימות (הערכים השכיחים שנמצאו בסולם התשובות המעריך אלימות: "בכלל לא קיימת אלימות", "אלימות במידה מעטה מאוד", או "אלימות במידה מעטה", ולעיתים "אלימות במידה בינונית"). יש לציין כי מדגם המחקר כלל אוכלוסייה נורמטיבית, ומתוך כך שיעור נמוך מאוד של משתתפי המחקר שהערכתם את האלימות במדדים השונים הייתה גבוהה.

מכיוון שתשובות המשתתפים במחקר לא יצרו סולם רציף להערכת האלימות בזוגיות במדדים השונים, יצרנו לכל אחד ממדדי האלימות ציון שערכיו דיכוטומיים: הראשון – אין אלימות כלל, או קיימת אלימות במידה מסוימת, והשני כלל את כל ערכי הסולם שתיאר אלימות כלשהי (החל ממעטה מאוד ועד רבה). מתוך כך, בסולם הדיכוטומי להערכת אלימות בשגרה בשבעת המדדים השונים, בחנו הבדלים על פי שני משתנים קטגוריאליים שהם המשתנים הבלתי תלויים במחקר: מגדר וקבוצת המחקר.

השיטה הסטטיסטית

כדי להעריך את ההבדלים בין מדדי האלימות השונים, השתמשנו בניתוח רב רמה (Multilevel analysis) Hardin. 2005; Generalized Estimating Equations, GEE) המביא בחשבון מדידות חוזרות של אלימות במדדים השונים שהוגדרו בשאלון המחקר עבור אותו נבדק (Within-Subject Repeated Measures). הניתוח מאפשר לדרג ממוצעים שוליים על פי ערכם החזוי על בסיס מספר משתנים בלתי תלויים, ואף מאפשר אמידה של התפלגויות שונות של המשתנים התלויים. משמעות הדיווח על מידה מסוימת של אלימות באמצעות משתנה דיכוטומי במחקר זה היא דיווח על אלימות, לעומת דיווח כי לא הייתה אלימות. עבור כל משתתף הופקו מספר מדידות והניתוח מאפשר הערכה נפרדת לכל מדידה חוזרת והשוואה בין המדידות החוזרות. ניתוחי ההשוואה בין קטגוריות המשתנים מבוססים על סדרת השוואות זוגיות של הממוצעים השוליים (Marginal Means), עם תיקון בונפרוני (Bonferroni) לריבוי השוואות. נבדקו גם אפקטים של אינטראקציה (Interaction Effects) בין מדד האלימות (שבעת המדדים שצוינו) לאחד המשתנים הקטגוריאליים הבלתי תלויים (מגדר או קבוצת המחקר), כלומר בדיקת האפשרות שהאפקט של אחד מהמשתנים הבלתי תלויים על ההסתברות לאלימות, שונה עבור מדדי האלימות השונים.

תוצאות

בלוח 9 להלן מוצגות תוצאות האמידה של המודל בשתי חזרות. בחזרה הראשונה נאמדו האפקטים העיקריים של מגדר, קבוצת המחקר ומדד האלימות בזוגיות. בחזרה השנייה נוסף גם אפקט האינטראקציה בין מדד האלימות למשתנים הבלתי תלויים (מגדר וקבוצת המחקר).

אפקטים עיקריים

מגדר

מבלי קשר למדד הספציפי של אלימות, ההסתברות לאלימות שגברים מפנים כלפי בנות זוגם, גבוהה מההסתברות לאלימות שנשים מפנות כלפי בני זוגן (25% לעומת 20%).

קבוצת המחקר

אשר לקבוצת המחקר, ההסתברות לאלימות בזוגיות בקרב המשתתפים החרדים נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים (19% לעומת 28% בהתאמה), ובנוסף נמצא הבדל מובהק בהסתברות לאלימות ביחסי הזוגיות בין המשתתפים החרדים למשתתפים היהודים (19% ו-22%, בהתאמה). כך, הערכתם של המשתתפים החרדים את האלימות בזוגיות נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים והמשתתפים היהודים.

מדד האלימות

בנוסף לאפקט העיקרי שנמצא לקבוצת המחקר ולמגדר, נמצא גם אפקט מובהק למדד האלימות. כך במדרג ההסתברות למדדי האלימות השונים, ללא קשר לקבוצת המחקר, ההסתברות הגבוהה ביותר להערכת אלימות ביחסי הזוגיות היא במדד האלימות הכלכלית (38%), וההסתברות הנמוכה ביותר לאלימות בזוגיות היא במדדים אלימות מינית ואלימות פיזית (10% ו-11% בהתאמה). נוסף על כך, נמצאו הבדלים בהסתברות להערכת המדדים השונים של האלימות בזוגיות: ההסתברות להערכת אלימות מילולית (31%) נמוכה מההסתברות להערכת אלימות כלכלית (38%), אך אינה מובחנת מההסתברות להערכת אלימות רגשית, אלימות רוחנית ואלימות שבשליטה (30%, 26%, 25% בהתאמה), וההסתברות להערכת אלימות רוחנית (26%) גבוהה מההסתברות להערכת אלימות פיזית ואלימות מינית (11% ו-10% בהתאמה). ההשוואה בין ההסתברויות להערכת האלימות בזוגיות במדדים השונים מוצגת בתרשים 35. מתוך כך, נוכל להסיק כי מדרג ההסתברות להערכת אלימות בזוגיות הוא: אלימות כלכלית 38%, אלימות מילולית 31%, אלימות רגשית 30%, אלימות רוחנית 26%, אלימות שבשליטה 25%, אלימות פיזית 11% ואלימות מינית 10%. בתרשימים 35-37 להלן, הקווים המחברים בין ממוצעי ההסתברות מייצגים הבדלים בין ההסתברויות למדדי האלימות השונים.

אינטראקציה בין מדדי האלימות לקבוצת המחקר

נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מדדי האלימות, כלומר בין קבוצת המחקר נמצאו הבדלים בהסתברות להערכת האלימות בזוגיות במדדים השונים. הבדלים אלו מוצגים בתרשימים 35-37 להלן (הקווים בין הממוצעים מייצגים הבדלים בין קבוצת המחקר).

בארבעה מבין מדדי האלימות שנבדקו, נמצא הבדל בין שלוש קבוצות המחקר. כך בקרב המשתתפים הערבים ההסתברות להערכת אלימות כלכלית גבוהה במיוחד (51%), לעומת שיעור נמוך יותר, אך דומה בשתי קבוצות המחקר האחרות (המשתתפים היהודים: 36%, המשתתפים החרדים: 31%). תבנית זו חוזרת על עצמה גם בהערכת האלימות המינית (17% בקרב המשתתפים הערבים, לעומת 7% בקרב המשתתפים היהודים ו-6% בקרב המשתתפים החרדים), ובהערכת האלימות הפיזית (18% בקרב

המשתתפים הערבים, לעומת 8% בקרב המשתתפים היהודים ו-4% בקרב המשתתפים החרדים). עם זאת, ההסתברות הממוצעת הנמוכה להערכת אלימות שבשליטה בקרב המשתתפים החרדים (20%), אינה שונה באופן מובהק מההסתברות להערכת אלימות שבשליטה בקרב המשתתפים הערבים (34%) והמשתתפים היהודים (21%), וזאת משום ששגיאת התקן, קרי הפיזור של הדיווח על אלימות שבשליטה בקבוצת המשתתפים החרדים, גבוהה יותר.

אינטראקציה בין מגדר לקבוצת המחקר

בדיקת האינטראקציה בין קבוצת המחקר למגדר לא העלתה קשר מובהק, ולכן לא ניתן לטעון כי האפקט המגדרי על הערכת ההסתברות לאלימות בזוגיות בקבוצת מחקר מסוימת, שונה מזה שנמצא בקבוצת מחקר אחרת. משמעות הממצא היא כי בהערכת ההסתברות לאלימות בזוגיות בקבוצות המחקר השונות אין הבדלים מגדריים.

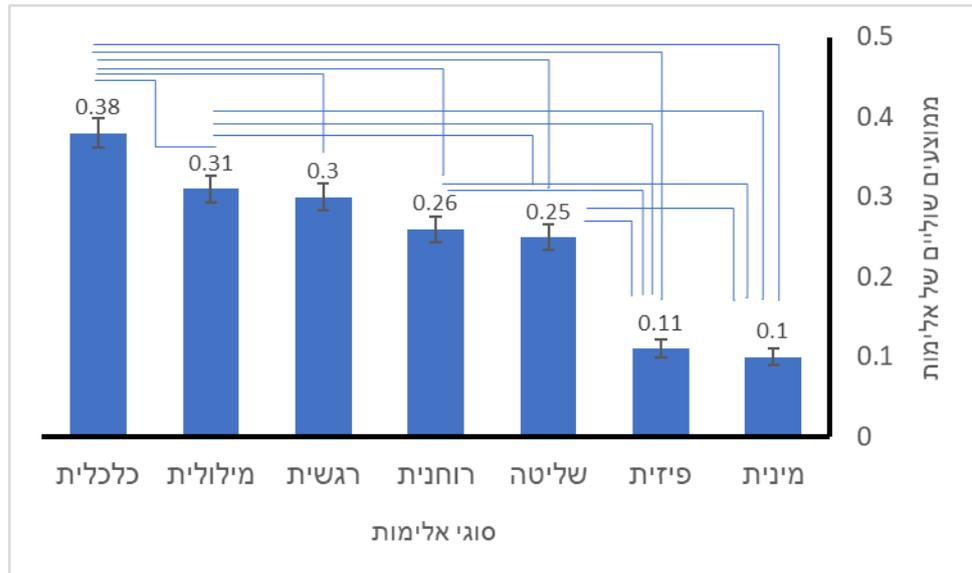
אינטראקציה בין מגדר למדד האלימות

בתרשים 36 מוצגים מקורות האינטראקציה בין מדד האלימות למגדר. המקור היחיד שגורם לאפקט אינטראקציה הוא ההבדל בהסתברות להערכת אלימות כלכלית בין גברים לנשים (47% לעומת 31% בהתאמה). לעומת זאת, על אף שברוב המקרים נמצא כי ההסתברות להערכת אלימות כלשהי על ידי נשים נמוכה יותר מזו שנמצאה בקרב גברים, אין בכך משום הבדל מובהק התורם לאפקט האינטראקציה בין קבוצת המחקר למדד האלימות. משמעות הממצא היא כי ההבדלים בין שלוש הקבוצות בהערכת מדדי האלימות בזוגיות הם דומים עבור נשים וגברים, ללא הבדל מובהק בין המינים.

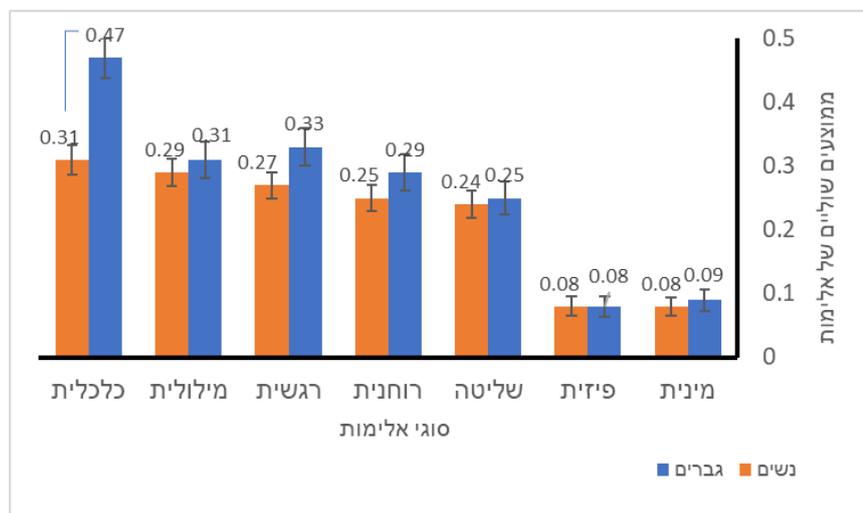
לוח 7 : תוצאות ניתוח רב רמה (Generalized Estimating Equations, GEE) לבדיקת ההבדלים בהסתברות לאלימות על פי מגדר, קבוצת מחקר ומדד האלימות והאינטראקציות ביניהם

Wald	
	אפקטים עיקריים
Wald(1)=5.06*	מגדר
.25 ^b (.02)	גברים
.20 ^a (.01)	נשים
Wald(2)=10.92**	קבוצה
.28 ^b (.02)	ערבים
.22 ^a (.01)	יהודים
.19 ^a (.02)	חרדים
Wald(6)=303.36***	מדד האלימות
.10 ^a (.01)	מינית
.11 ^a (.01)	פיזית
.25 ^b (.02)	שליטה
.26 ^{bc} (.02)	רוחנית
.30 ^{bc} (.02)	רגשית
.31 ^c (.02)	מילולית
.38 ^d (.02)	כלכלית
	אינטראקציות זוגיות
Wald(2)=3.00	מגדר X קבוצה
Wald(6)=18.97**	מגדר X מדד אלימות
Wald(12)=60.55***	קבוצה X מדד אלימות
	אינטראקציה משולשת
Wald(12)=7.09	מגדר X קבוצה X מדד אלימות

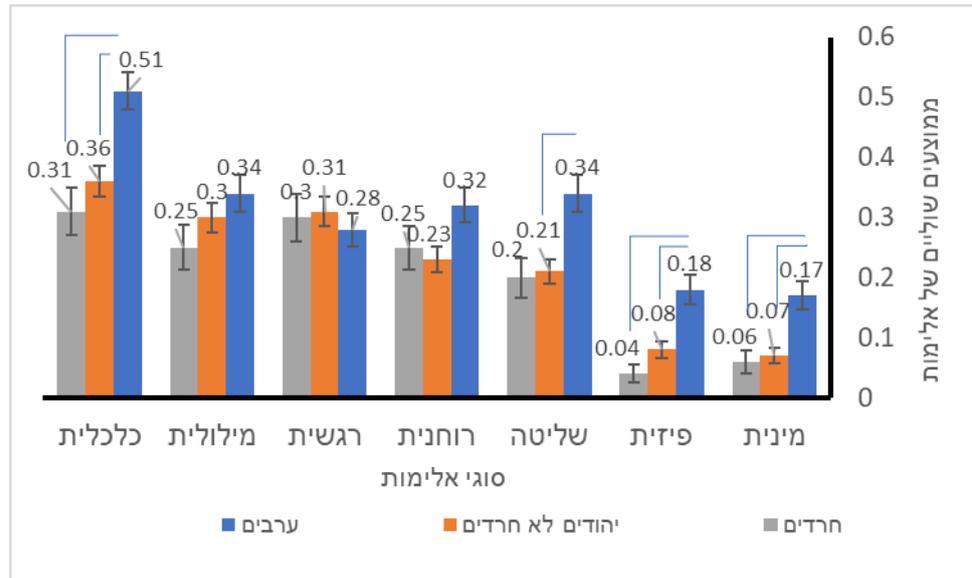
*p<.05. **p<.01. ***p<.001.



תרשים 35: ממוצעים שוליים של ההסתברות למדדי האלימות השונים



תרשים 36: אינטראקציה בין מגדר לבין מדד האלימות ולבין ההסתברות להערכת האלימות בזוגיות



תרשים 37: אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מדד האלימות ולבין ההסתברות להערכת האלימות בזוגיות

הבדלים בדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות

כפי שצוין, במחקר נבדקו ארבעה דפוסים ליישוב עימותים בזוגיות: דפוס האלימות הפיזית, דפוס האלימות מילולית-רגשית, דפוס ההימנעות ודפוסים רכים, וגם במשתנה זה נבחנה הערכת השימוש בדפוס מסוים ליישוב עימותים ביחידה הזוגית (ראו סעיף כלי המחקר). בניתוח השונות הדו-כיווני (2x3), קבוצת המחקר

x מגדר) שנערך על ארבעת הגורמים, נמצאו הבדלים אחדים על פי קבוצת המחקר ועל פי מגדר.

דפוס האלימות הפיזית – השימוש בדפוס האלימות הפיזית ליישוב עימותים בזוגיות אינו שכיח בכל שלוש קבוצות המחקר. עם זאת, ניתוח השונות מגלה הבדלים בין קבוצות המחקר (ראו לוח 7). כך נמצא כי מידת השימוש של המשתתפים החרדים בדפוס האלימות הפיזית בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות, נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים היהודים והמשתתפים הערבים. כמו כן, מידת השימוש של המשתתפים היהודים בדפוס האלימות הפיזית נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים. יש לציין כי לא נמצאו הבדלים בין המינים בהערכתם את מידת השימוש בדפוס האלימות הפיזית ליישוב עימותים בזוגיות, וכי לא נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מגדר. יש לציין כי העדר ההבדלים בין המינים בהערכת השימוש באלימות פיזית ליישוב עימותים בזוגיות, אינו מעיד על העדר הבדלים בין המינים בעצם השימוש בדפוס זה, אלא על דמיון בהערכתם את השימוש בדפוס האלימות הפיזית ליישוב עימותים ביחידה הזוגית בכללותה.

דפוס האלימות המילולית-רגשית – לא נמצאו הבדלים בשימוש בדפוס זה בין שלוש קבוצות המחקר ובין גברים לנשים, ולא נמצאה אינטראקציה מובהקת בין קבוצת המחקר לבין מגדר. ממצא זה מלמד כי הערכתם של משתתפי המחקר את השימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית דומה בקרב הקבוצות השונות ובקרב שני המינים.

דפוס ההימנעות – בשימוש בדפוס ההימנעות נמצאו הבדלים בין קבוצות המחקר ובין המינים. בהתייחס להבדלים על פי קבוצות המחקר, ממבחן בונפרוני עולה כי מקור ההבדל הוא בין המשתתפים החרדים לבין שתי קבוצות המחקר האחרות, ונמצא כי בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות הערכת השימוש בדפוס ההימנעות בקרב המשתתפים החרדים, גבוהה מזו שנמצאה בקרב שתי קבוצות המחקר האחרות. אשר להבדלים על פי מגדר, גברים נוטים להעריך כי השימוש בדפוס ההימנעות בעת יישוב עימותים בזוגיות רב יותר, לעומת הערכתן של נשים את השימוש בדפוס זה.

דפוסים רכים – בדפוסים אלו נמצאו הבדלים על פי קבוצת המחקר. מבחן בונפרוני העלה כי מקור ההבדל הוא בין המשתתפים הערבים לבין יתר קבוצות המחקר, ונמצא כי בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות, הערכת השימוש בדפוסים אלו בקרב המשתתפים הערבים, נמוכה מזו שנמצאה בקרב שתי קבוצות המחקר האחרות. עם זאת, לא נמצאו הבדלים בין המינים בהערכת השימוש בדפוסים הרכים ליישוב עימותים בזוגיות, ולא נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מגדר.

לוח 8: ניתוחי שונות של הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות על פי קבוצת המחקר ומגדר

F		מגדר		קבוצת המחקר				
קבוצת המחקר x מגדר	מגדר	קבוצת המחקר	נשים	גברים	ערבים	חרדים	יהודים	דפוס יישוב עימותים בזוגיות
								אלימות פיזית
1.82 (Eta ² =.00)	0.82 (Eta ² =.00)	16.28*** (Eta ² =.04)	1.19 (.53)	1.23 (.57)	1.32 (.72)	1.06 (.26)	1.16 (.45)	M (SD)
								אלימות מילולית-רגשית
.10 (Eta ² =.00)	.41 (Eta ² =.00)	2.72 (Eta ² =.00)	1.89 (.69)	1.85 (.70)	1.87 (.74)	1.76 (.61)	1.92 (.69)	M (SD)
								הימנעות
1.36 (Eta ² =.00)	8.51** (Eta ² =.01)	10.51*** (Eta ² =.03)	2.59 (.75)	2.69 (.79)	2.51 (.79)	2.83 (.71)	2.56 (.71)	M (SD)
								דפוסים רכים
2.14 (0Eta ² =.00)	0.00 (Eta ² =.00)	7.78*** (Eta ² =.02)	3.12 (.70)	3.12 (.71)	3.00 (.82)	3.22 (.63)	3.16 (.64)	M (SD)

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

הערה: סולם התשובות בכל המדדים נע מ-1 עד 5

עוינות בזוגיות

באשר לביטויי עוינות בזוגיות, בניתוח השונות נמצאו הבדלים על פי קבוצות המחקר. כך הערכתם של המשתתפים החרדים את העוינות בזוגיות נמוכה מזו שנמצאה בקרב שתי הקבוצות האחרות, והערכתם של המשתתפים הערבים את העוינות בזוגיות גבוהה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים היהודים. לפיכך, במדרג ביטויי העוינות בזוגיות ניתן לראות כי ההערכה הגבוהה ביותר של עוינות בזוגיות נמצאה בקרב המשתתפים הערבים, לאחר מכן בקרב המשתתפים היהודים, וההערכה הנמוכה ביותר של עוינות בזוגיות נמצאה בקרב המשתתפים החרדים. יש לציין כי בגורם זה לא נמצאו הבדלים בין המינים ולא נמצאה אינטראקציה בין מגדר לבין קבוצת המחקר, ממצא המלמד על כך שהערכת ביטויי העוינות בזוגיות בקרב שלוש קבוצות המחקר ובקרב שני המינים זהה.

לוח 9: ניתוחי שונות של עוינות בזוגיות על פי קבוצת המחקר ומגדר

F		מגדר		קבוצת המחקר				
קבוצת המחקר x מגדר	מגדר	קבוצת המחקר	נשים	גברים	ערבים	חרדים	יהודים	
								עוינות בזוגיות
1.37 (Eta ² =.00)	1.80 (Eta ² =.00)	6.72*** (Eta ² =.02)	2.21 (.71)	2.26 (.69)	2.34 (.69)	2.09 (.61)	2.22 (.74)	M (SD)

סיכום

רווחה אישית

1. מהממצאים לא ניתן להסיק כי אחת מהקבוצות מתאפיינת ברמה גבוהה של כל מדדי הרווחה האישית שנבדקו לעומת יתר הקבוצות.
2. בבחינת ההבדלים במדדים השונים של הרווחה האישית על פי קבוצת המחקר ועל פי מגדר, נוכל לטעון כי רמות המדדים שביעות רצון מהחיים והערכת מצב הבריאות בקרב המשתתפים החרדים, גבוהות מאלו שנמצאו בשני המדדים בקרב שתי קבוצות המחקר האחרות.
3. במדד הערכת המצב הכלכלי נמצא דמיון בין המשתתפים החרדים למשתתפים הערבים, וכך הערכתם של המשתתפים בשתי קבוצות אלו את מצבם הכלכלי נמוכה יותר מזו שנמצאה בקרב המשתתפים היהודים.
4. במדד האפקט השלילי נמצא דמיון בין המשתתפים הערבים למשתתפים היהודים, ונמצא כי בקרב המשתתפים החרדים האפקט השלילי נמוך יותר מזה שנמצא בשתי קבוצות המחקר האחרות.

5. בכלל מדדי הרווחה האישית שנבדקו, לא נמצאו הבדלים בין המינים ולא נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מגדר. ממצא זה מלמד על כך שההבדלים שנמצאו במדדים השונים של הרווחה האישית על פי קבוצת המחקר, אינם תלויים במגדר.

גורמי הלחץ

1. במדדי הלחץ הסובייקטיבי בעבודה נמצא כי על פי הערכתם של המשתתפים הערבים, הם חווים רמה גבוהה יותר של לחץ סובייקטיבי בעבודה לעומת שתי הקבוצות האחרות, וכי על פי הערכתם של גברים הם חווים רמה גבוהה יותר של לחץ סובייקטיבי בעבודה מנשים. מגמה זו נשמרת בשלושה ממדדי הלחץ הסובייקטיבי בעבודה: יחסים בין-אישיים, מבנה התפקיד והאקלים הארגוני. עם זאת, לא נמצאו הבדלים על פי קבוצת המחקר או על פי מגדר בממד עומס היתר.
2. עוצמת קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה גבוהה מזו של קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה. כמו כן, גברים חווים עוצמה גבוהה יותר של קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה בהשוואה לעוצמתו של קונפליקט זה בקרב נשים, ואילו נשים חוות עוצמה גבוהה יותר של קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה בהשוואה לגברים. עוצמת קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה וקונפליקט התפקידים משפחה-עבודה בקרב המשתתפים היהודים נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים החרדים והמשתתפים הערבים. נמצאה אינטראקציה בין מגדר לבין קבוצת המחקר, וכך בקרב נשים ערביות נמצאה עוצמה גבוהה יותר של קונפליקט זה בהשוואה לנשים בשתי הקבוצות האחרות, ואילו בקרב גברים המצב שונה, וכך בקרב גברים חרדים וערבים נמצאה עוצמה גבוהה יותר של קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה בהשוואה לגברים היהודים.
3. אשר לעומס האובייקטיבי בעבודה שנבדק באמצעות מספר השעות בשבוע המוקדשות לעבודה בשכר, המשתתפים היהודים מעריכים כי הם חווים רמה גבוהה יותר של עומס אובייקטיבי בעבודה לעומת המשתתפים החרדים והמשתתפים הערבים, וגברים בשלוש הקבוצות מעריכים כי הם חווים רמה גבוהה יותר בממד זה בהשוואה להערכתן של נשים.
4. אשר לבני או בנות הזוג, המשתתפים היהודים והמשתתפים החרדים מעריכים כי בני או בנות זוגם חווים רמה גבוהה יותר של עומס אובייקטיבי בעבודה בהשוואה להערכתם של המשתתפים הערבים. כמו כן, נמצאו הבדלים מובהקים בין המינים, והערכתן של נשים באשר לעומס האובייקטיבי בעבודה שחווים בני זוגן, גבוהה מהערכתם של גברים את העומס האובייקטיבי בעבודה שחוות בנות זוגם.
5. אשר לעומס האובייקטיבי בבית שחווים בני או בנות הזוג, המשתתפים החרדים והמשתתפים הערבים מעריכים כי בני או בנות זוגם חווים רמה גבוהה יותר של עומס אובייקטיבי בבית, לעומת הערכתם של המשתתפים היהודים. עוד נמצאו הבדלים בממד זה בין נשים לגברים, וכך הערכתן של נשים את העומס האובייקטיבי שהן חוות בבית, גבוהה מזו של גברים. עם זאת, לא נמצאה אינטראקציה בין מגדר לבין קבוצת המחקר, ממצא המלמד על כך שההבדלים בין המינים בהערכת העומס האובייקטיבי בבית זהים בקרב שלוש קבוצות המחקר.

מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה

במדד המדיניות הארגונית הידידותית למשפחה נמצא כי המשתתפים הערבים מעריכים את המדיניות הארגונית כפחות ידידותית למשפחה לעומת הערכתם של המשתתפים בשתי קבוצות המחקר האחרות. עם זאת, לא נמצאו הבדלים בין המינים, ולא נמצאה אינטראקציה בין קבוצת המחקר לבין מגדר.

הערכת אלימות בשגרה

באופן כללי ניתן לראות שלוש קבוצות של אלימות על פי המדרג הבא: הערכת האלימות הכלכלית היא הגבוהה ביותר, לאחר מכן האלימות המילולית, הרגשית, הרוחנית והאלימות שבשליטה, ולבסוף אלימות פיזית ואלימות מינית. במדד השכיח ביותר – אלימות כלכלית, וכן במדדי האלימות ששכיחותם היא הנמוכה ביותר (פיזית ומינית), נמצא כי הערכתם של המשתתפים הערבים גבוהה מהערכתם של המשתתפים בשתי קבוצות המחקר האחרות. עוד נמצא כי ההסתברות להערכת אלימות של גברים כלפי בנות זוגם, גבוהה מההסתברות להערכת אלימות של נשים כלפי בני זוגן. לא ניתן לומר כי בקבוצת מחקר מסוימת האפקט המגדרי על ההסתברות להערכת אלימות בזוגיות שונה מזה שנמצא בקבוצת מחקר אחרת. ההבדלים בין שלוש הקבוצות המחקר בהערכת מדדי האלימות בזוגיות הם דומים עבור נשים וגברים, ללא הבדל מובהק בין המינים.

דפוסים ליישוב עימותים בזוגיות

מהממצאים עולה כי הערכתם של המשתתפים הערבים את מידת השימוש בדפוס האלימות הפיזית ליישוב עימותים בזוגיות גבוהה מזו שנמצאה בשתי קבוצות המחקר האחרות, והערכתם את מידת השימוש בדפוסים הרכים נמוכה יותר. עוד נמצא כי הערכתם של המשתתפים החרדים את מידת השימוש בדפוס ההימנעות גבוהה מזו שנמצאה שתי הקבוצות האחרות. עם זאת, לא נמצאו הבדלים בין קבוצות המחקר בשימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות, ולא נמצאו הבדלים בין המינים בשימוש בכל ארבעת הדפוסים שנבדקו.

הסבר השימוש באלימות בשגרה ובעת יישוב עימותים

הסבר השימוש באלימות בשגרה

על מנת להסביר את ההסתברות להערכת האלימות בשגרה ביחסי הזוגיות, ביצענו רגרסיה לוגיסטית. השימוש בסוג זה של רגרסיה נבע מכך שהמדדים השונים של האלימות בשגרה שנבחנו היו דיכוטומיים (ביטויי אלימות ביחסי הזוגיות, לעומת העדר ביטויי אלימות במדדים השונים, ראו הסבר בפרק השיטה סעיף כלי המחקר). קודם לביצוע משוואות הרגרסיה הלוגיסטית, ביצענו מתאמי ספירמן בין משתני המחקר השונים (משתני הרקע, מדדי הלחץ, מדדי הרווחה האישית ומדדי המדיניות הארגונית הידידותית למשפחה) לבין שבעת מדדי האלימות בשגרה: אלימות כלכלית, אלימות פיזית, אלימות מילולית, אלימות מינית, אלימות רוחנית, אלימות רגשית, אלימות שבשליטה.

הקשר בין משתני הרקע לבין מדדי האלימות בשגרה

כפי שעולה מלוח 10, על פי הערכתם של הגברים האלימות הכלכלית שהם מפנים כלפי בנות זוגם גבוהה מאשר להיפך. קשרים מסוימים נמצאו גם בין משך הזוגיות לבין אלימות בזוגיות, וככל שמספר שנות הזוגיות רב יותר, פוחתים ביטויי האלימות השונים. אולם למעט קשר זה, לא נמצאו קשרים בין יתר משתני הרקע לבין מדדי האלימות בשגרה.

לוח 10: מתאמי ספירמן בין משתני הרקע לבין מדדי האלימות בשגרה

אלימות רוחנית	אלימות רגשית	אלימות שבשליטה	אלימות פיזית	אלימות מינית	אלימות מילולית	אלימות כלכלית	
.02	.01	.01	.02	.01	.01	-.13***	מגדר
-.01	-.03	-.01	-.05	.03	-.03	-.01	גיל
-.03	-.06	-.04	-.03	-.03	-.02	-.01	השכלה
-.01	-.08*	-.06	-.04	-.04	-.02	-.02	יתרון בהכנסה
-.04	-.40	-.09**	-.10**	-.08*	.04	.04	משך הזוגיות

*** $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .00$

הקשר בין גורמי הלחץ לבין מדדי האלימות בשגרה

כפי שניתן לראות מלוח 11, נמצאו מתאמים מובהקים בעוצמה בינונית בין מרבית גורמי הלחץ לבין מדדי האלימות בשגרה, ואולם לא נמצאו מתאמים מובהקים בין מדדי העומס האובייקטיבי בעבודה ובבית לבין כלל מדדי האלימות שנבחנו.

לוח 11: מתאמי ספירמן בין גורמי הלחץ לבין מדדי האלימות

אלימות רוחנית	אלימות רגשית	אלימות שבשליטה	אלימות פיזית	אלימות מינית	אלימות מילולית	אלימות כלכלית	
.26***	.24***	.28***	.28***	.24***	.24***	.26***	לחץ כללי בעבודה
.24***	.24***	.28***	.35***	.31***	.25***	.26***	לחץ בעבודה יחסים בין אישיים
.24***	.15***	.24***	.09**	.06	.13***	.13***	לחץ בעבודה עומס יתר
.27***	.24***	.28***	.29***	.26***	.22***	.26***	לחץ בעבודה מבנה תפקיד
.24***	.21***	.24***	.25***	.22***	.22***	.23***	לחץ בעבודה האקלים ארגוני
.17***	.18***	.19***	.12***	.08*	.15***	.18***	קונפליקט עבודה-משפחה
.23***	.26***	.26***	.17***	.18***	.22***	.17***	קונפליקט משפחה-עבודה
.01	.01	.01	.02	.05	.01	.03	עומס אובייקטיבי בעבודה
.02	.03	.06	.01	.03	.06	.04	עומס אובייקטיבי בבית
.02	.03	.06	.01	.01	.06	.04	עומס אובייקטיבי בעבודה בן/בת הזוג
.04	.07*	-.09**	.04	.02	.04	.03	עומס אובייקטיבי בבית בן/בת זוג

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

הקשר בין מדדי הרווחה האישית לבין מדדי האלימות בשגרה

כפי שעולה מלוח 12 להלן, נמצאו מתאמים בין המדדים השונים של הרווחה האישית לבין מדדי האלימות בשגרה. מתוך כך ככל שהאפקט השלילי עולה, הערכת האלימות בזוגיות בכל מדדי האלימות שנבחנו גבוהה יותר. עוד נמצא קשר שלילי בין שביעות רצון מהחיים לכל מדדי האלימות שנבחנו, למעט מדד האלימות המינית שבו הקשר שנמצא אינו מובהק. כמו כן, הערכת מצב הבריאות קשורה בקשר שלילי למדדי האלימות וככל שמצב הבריאות מוערך כטוב יותר, פוחתת הערכת האלימות בכל המדדים. לבסוף, נמצא קשר בין הערכת המצב הכלכלי לבין אלימות כלכלית, וככל שהמצב הכלכלי מוערך כטוב יותר, עולה הערכת האלימות הכלכלית.

לוח 12: מתאמי ספירמן בין מדדי הרווחה האישית לבין מדדי האלימות

אלימות רוחנית	אלימות רגשית	אלימות שבשליטה	אלימות פיזית	אלימות מינית	אלימות מילולית	אלימות כלכלית	
.29***	.23***	.29***	.25***	.23***	.28***	.25***	אפקט שלילי
-.17***	-.18***	-.19***	-.12***	.08*	-.15***	-.18***	שביעות רצון מהחיים
-.16***	-.16***	-.17***	-.17***	-.19***	-.14***	-.09*	מצב בריאות
-.01	-.08*	-.06	-.04	-.04	-.02	.30***	מצב כלכלי

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

הקשר בין מדדי המדיניות הארגונית הידידותית למשפחה לבין מדדי האלימות בשגרה
 למעט קשר שלילי בודד וספורדי בגובה נמוך בין מדד שימור היחסים הבין-אישיים לבין אלימות מינית, לא נמצאו קשרים מובהקים בין מדדי המדיניות הארגונית הידידותית למשפחה לבין מדדי האלימות בשגרה.

לוח 13: מתאמי ספירמן בין מדדי המדיניות הארגונית הידידותית למשפחה לבין מדדי האלימות בשגרה

אלימות רוחנית	אלימות רגשית	אלימות שבשליטה	אלימות פיזית	אלימות מינית	אלימות מילולית	אלימות כלכלית	
.03	.02	.03	.05	.04	.05	.02	מדיניות ידידותית למשפחה כללי
.06	-.01	-.06	-.07*	.04	-.06	-.04	תמיכה אינסטרומנטלית
-.06	-.06	-.05	-.06	-.13***	-.02	-.03	יחסים בין אישיים
.01	.08*	.03	.01	.06	.01	.04	גמישות בעבודה

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

הסבר אלימות בשגרה – מודל רגרסיה לוגיסטית

בחלק זה יוצגו המשתנים המסבירים את האלימות בשגרה ביחסי הזוגיות באמצעות מודל של רגרסיה לוגיסטית. השימוש במודל הרגרסיה הלוגיסטית להסבר ההסתברות לאלימות בשגרה במדדים השונים נבע מכך שתשובותיהם של משתתפי המחקר באשר להערכתם את מידת האלימות במדדים השונים יצרו כאמור התפלגות שאינה נורמלית, ועל כן יצרנו סולם דיכוטומי להערכת האלימות בזוגיות.

לצורך אמידה של אפקטים אפשריים של ההסתברות לאלימות בשגרה ביחסי הזוגיות, השתמשנו בסדרת רגרסיות לוגיסטיות (Logistic Regression Models) המאפשרות ניתוח של משתנה תוצאה דיכוטומי. לשם כך, בוצעו שבעה מודלים של רגרסיה לוגיסטית אשר בכל אחד מהם היה משתנה התוצאה הערכתם של משתתפי המחקר את אחד ממדדי האלימות בזוגיות. המשתנים המסבירים בכל אחד משבעת המודלים הוכנסו באותו הסדר. בכל צעד במודל הרגרסיה הלוגיסטית, נוספו משתנים מסבירים במטרה לבחון את תרומת כל אחד מהצעדים במודל להסבר ההסתברות לביטויי אלימות ביחסי הזוגיות במדד

המסוים. ההשוואה בין תרומתם של הצעדים השונים נעשתה באמצעות מבחן כי-בריבוע המהווה מדד לטיב התאמה בין המודל המשוער לנתונים האמפיריים. בניגוד לרגרסיה ליניארית, מקדמי מודל הרגרסיה הלוגיסטית אינם ניתנים לפרשנות ישירה באמצעות שיעור השונות המוסברת במשתנה התוצאה, ולכן הפרשנות היא במונחים של הסתברות להערכה גבוהה יותר של ביטויי האלימות השונים.

יש לציין כי תרומת המשתנה הבלתי תלוי להערכת ההסתברות לאלימות אינה ליניארית לאורך כל ערכי המשתנה המסביר. על פי גישת הצעדים במודל הרגרסיה הלוגיסטית, משתני הרקע קודמים למשתני המחקר, כלומר הניתוח בוחן עד כמה משתני המחקר תורמים להבדלים בהערכת ביטויי האלימות בניכוי תרומת המשתנים שהוכנסו למודל קודם לכן.

בסוף כל לוח המציג את מודל הרגרסיה הלוגיסטית עבור מדדי האלימות, מוצגת ההסתברות השולית של כל משתנה קטגוריאלי בהשוואה לאחר באמצעות סימון באותיות לטיניות ("a") להסתברות הנמוכה ביותר להערכת ביטויי אלימות, וכן הלאה). יש לציין כי על מנת להצביע על הבדלים אפשריים בהסתברויות להערכת ביטויי אלימות כחלק ממודל המחקר כולו, ההשוואות הללו נעשות תחת פיקוח של המשתנים האחרים.

להלן סדר הכנסת המשתנים בצעדים השונים של מודל הרגרסיה הלוגיסטית:

בצעד הראשון הוכנסו משתני הרקע הרלוונטיים לסוגיית האלימות: מגדר, קבוצת המחקר, משך הזוגיות, סטטוס ההורות ורמת ההכנסה של המשפחה. יש לציין כי מכיוון שהמשתנה קבוצת המחקר היה משתנה קטגוריאלי וכלל שלוש קבוצות, בהצגת המשתנה קבוצת המחקר יצרנו משתני דמה כאשר בכל אחד מהם המשתתפים הערבים הם קבוצת ההשוואה. מתוך כך, נוצרו שני משתני דמה לתיאור קבוצת המחקר: המשתתפים היהודים לעומת המשתתפים הערבים, והמשתתפים החרדים לעומת המשתתפים הערבים.

בצעד השני הוכנסו שני מדדי העומס האובייקטיבי: מספר השעות ביום שמשתתפי המחקר מקדישים ביום לעבודות הבית ומספר השעות בשבוע שהם מקדישים לעבודה בשכר.

בצעד השלישי הוכנסו גורמי הלחץ: לחץ סובייקטיבי בעבודה (כמדד אחד בשל הקשרים הגבוהים שנמצאו בין גורמי המשתנה) ותחושת קונפליקט התפקידים בשני המדדים: קונפליקט תפקידים משפחה-עבודה וקונפליקט תפקידים עבודה-משפחה.

בצעד הרביעי הוכנסו מדדי הרווחה האישית: האפקט השלילי, הערכת מצב הבריאות, שביעות רצון מהחיים והערכת המצב הכלכלי.

בצעד החמישי הכנסנו את המשתנה מדיניות ארגונית ידיונית למשפחה, גם כאן כמדד אחד עקב הקשרים הגבוהים שנמצאו בין גורמי המשתנה.

בצעד השישי נוספו אינטראקציות זוגיות בין מדיניות ארגונית ידיונית למשפחה לבין מדדי העומס האובייקטיבי, מדדי הלחץ הסובייקטיבי בעבודה וקונפליקט התפקידים משפחה-עבודה ועבודה-משפחה. עבור כל אחד ממדדי האלימות שנבחנו, נבדקו אפקטים של אינטראקציה זוגית בכל אחד מהמודלים של הרגרסיה הלוגיסטית. האינטראקציה אמורה לבחון האם הקשר בין האפקט העיקרי לבין המשתנה התלוי מושפע מנוכחות ערכים שונים של המשתנה אינטראקציה. כפי שעולה מלוח 14 להלן, נמצאו מספר אינטראקציות מובהקות (ראו צעד 6 בלוח), אולם תרומתן להסבר האלימות בזוגיות ($\Delta\chi^2$) לא נמצאה מובהקת.

יש לציין כי בדיווח על המשתנה התלוי, אלימות בזוגיות, השתמשנו במושג הסתברות להערכת אלימות בזוגיות. עם זאת, יש להדגיש כי כיוון שמשתתפי המחקר התבקשו להעריך את האלימות ביחסי

הזוגיות שלהם בשבעת המדדים השונים, אין לפרש את הערכתם באשר לאלימות בזוגיות כחוויה של אלימות המופנית כלפיהם או כזו שהם מפנים כלפי בני או בנות הזוג, ונכון יותר לראות את התשובה כראייה כוללת של ביטויי אלימות בזוגיות.

להלן תיאור המשתנים המסבירים את ההסתברות לאלימות בשגרה על מדדיה השונים :

לוח 14: מקדמי רגרסיה לוגיסטית לבדיקת ההסתברות לאלימות בזוגיות

אלימות רוחנית	אלימות רגשית	אלימות שבשליטה	אלימות פיזית	אלימות מינית	אלימות מילולית	אלימות כלכלית	
							צעד 1
-0.10 (0.17)	-0.18 (0.16)	0.07 (0.17)	0.11 (0.25)	-0.01 (0.25)	0.001 (0.16)	-0.58*** (0.15)	מגדר
-0.49** (0.18)	0.17 (0.18)	-0.65*** (0.18)	-0.84** (0.25)	-0.94*** (0.26)	-0.12 (0.17)	-0.58** (0.17)	יהודים לעומת ערבים
-0.42 (0.24)	0.03 (0.24)	-0.81** (0.25)	-1.81*** (0.49)	-1.20** (0.41)	-0.50* (0.24)	-0.83*** (0.23)	חרדים לעומת ערבים
-0.01 (0.01)	-0.02* (0.01)	-0.03** (0.01)	-0.05** (0.02)	-0.04* (0.02)	-0.02** (0.01)	-0.017* (0.008)	משך הזוגיות
0.21 (0.30)	0.31 (0.30)	0.41 (0.31)	0.34 (0.40)	0.13 (0.40)	0.73* (0.31)	0.34 (0.28)	סטטוס ההורות
0.01 (0.08)	-0.04 (0.08)	-0.04 (0.08)	-0.06 (0.12)	-0.07 (0.12)	-0.003 (0.08)	-0.09 (0.07)	רמת הכנסה
11.25	7.26	28.78***	40.39***	29.58***	15.03*	42.99***	$\chi^2(6)$
.02	.01	.05	.10	.08	.03	.07	Nagelkerke R ²
							צעד 2
-0.02 (0.03)	-0.05 (0.03)	-0.01 (0.03)	-0.02 (0.04)	-0.001 (0.04)	-0.02 (0.03)	-0.01 (0.01)	עומס אובייקטיבי בבית
0.001 (0.01)	-0.01 (0.01)	0.003 (0.006)	-0.003 (0.01)	-0.02 (0.01)	0.002 (0.01)	-0.004 (0.01)	עומס אובייקטיבי בעבודה
0.63	3.92	0.31	0.34	2.83	0.78	0.39	$\Delta\chi^2(2)$
11.88	11.18	29.09	40.73***	32.41***	15.82*	43.38***	$\chi^2(8)$
.02	.02	.05	.10	.08	.03	.07	Nagelkerke R ²

אלימות רוחנית	אלימות רגשית	אלימות שבשליטה	אלימות פיזית	אלימות מינית	אלימות מילולית	אלימות כלכלית	
							צעד 3
0.72*** (0.14)	0.69*** (0.14)	0.75*** (0.14)	1.16*** (0.19)	1.02*** (0.19)	0.69*** (0.14)	0.56*** (0.13)	לחץ בעבודה
-0.03 (0.11)	0.05 (0.10)	-0.04 (0.11)	-0.09 (0.17)	-0.35* (0.18)	-0.04 (0.10)	0.03 (0.10)	קונפליקט עבודה-משפחה
0.39** (0.12)	0.34** (0.12)	0.42** (0.13)	0.27 (0.18)	0.54** (0.19)	0.31** (0.12)	0.30** (0.11)	קונפליקט משפחה-עבודה
62.18***	63.33***	65.19***	52.38***	46.02***	53.10***	47.76***	$\Delta\chi^2(3)$
74.06***	74.52***	94.28***	93.11***	78.42***	68.92***	91.14***	$\chi^2(11)$
.13	.12	.16	.22	.19	.11	.14	Nagelkerke R ²
							צעד 4
0.30* (0.14)	0.29* (0.13)	0.24 (0.14)	0.32 (0.19)	0.36 (0.19)	0.40** (0.13)	0.30* (0.13)	אפקט שלילי
-0.17 (0.10)	-0.21* (0.10)	-0.22* (0.10)	-0.42** (0.14)	-0.50** (0.14)	-0.12 (0.10)	-0.06 (0.09)	מצב בריאות
-0.12* (0.06)	-0.07 (0.05)	-0.07 (0.06)	0.01 (0.08)	0.04 (0.08)	-0.04 (0.05)	0.04 (0.05)	שביעות רצון מהחיים
27.13***	22.43***	18.10***	17.23***	20.80***	19.88***	6.59	$\Delta\chi^2(3)$
101.20***	96.95***	112.37***	110.34***	99.23***	88.80***	97.73***	$\chi^2(14)$
.17	.16	.19	.26	.24	.15	.15	Nagelkerke R ²
							צעד 5
0.02 (0.19)	-0.09 (0.18)	0.22 (0.20)	0.32 (0.28)	0.08 (0.29)	0.10 (0.18)	-0.57** (0.17)	מגדר
-0.13 (0.20)	0.56** (0.21)	-0.34 (0.21)	-0.49 (0.28)	-0.64* (0.30)	0.23 (0.20)	-0.36* (0.18)	יהודים לעומת ערבים
0.15 (0.27)	0.57* (0.27)	-0.36 (0.29)	-1.34** (0.52)	-0.73 (0.45)	-0.07 (0.27)	-0.67** (0.25)	חרדים לעומת ערבים

אלימות רוחנית	אלימות רגשית	אלימות שבשליטה	אלימות פיזית	אלימות מינית	אלימות מילולית	אלימות כלכלית	
0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.03 (0.02)	-0.03 (0.02)	-0.01 (0.01)	-0.003 (0.009)	משך הזוגיות
-0.09 (0.33)	0.10 (0.33)	0.11 (0.34)	0.17 (0.45)	-0.02 (0.46)	0.54 (0.33)	0.10 (0.30)	סטטוס ההורות
0.01 (0.09)	-0.04 (0.08)	-0.03 (0.09)	-0.03 (0.13)	-0.01 (0.13)	0.01 (0.08)	-0.08 (0.08)	רמת הכנסה
-0.02 (0.03)	-0.05 (0.03)	-0.003 (0.03)	-0.01 (0.05)	0.002 (0.04)	-0.02 (0.01)	-0.002 (0.03)	עומס אובייקטיבי בבית
-0.001 (0.01)	-0.01 (0.01)	0.001 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.02 (0.01)	-0.001 (0.01)	-0.01 (0.01)	עומס אובייקטיבי בעבודה
0.51** (0.15)	0.52*** (0.15)	0.58*** (0.15)	0.97*** (0.20)	0.84*** (0.21)	0.50** (0.14)	0.48** (0.14)	לחץ בעבודה
-0.09 (0.11)	0.02 (0.11)	-0.07 (0.12)	-0.12 (0.17)	-0.37** (0.18)	-0.10 (0.11)	0.01 (0.10)	קונפליקט עבודה-משפחה
0.34** (0.13)	0.28* (0.12)	0.37** (0.13)	0.20 (0.18)	0.47* (0.19)	0.26* (0.12)	0.26* (0.12)	קונפליקט משפחה-עבודה
0.30* (0.14)	0.28* (0.13)	0.23 (0.14)	0.31 (0.19)	0.36 (0.19)	0.40** (0.13)	0.29* (0.13)	אפקט שלילי
-0.17 (0.10)	-0.21* (0.10)	-0.22 (0.10)	-0.42** (0.14)	-0.51*** (0.14)	-0.12 (0.10)	-0.06 (0.09)	מצב בריאות
-0.13* (0.06)	-0.09 (0.06)	-0.08 (0.06)	-0.004 (0.08)	0.03 (0.08)	-0.04 (0.05)	0.03 (0.05)	שביעות רצון מהחיים
0.11 (0.10)	0.21* (0.10)	0.13 (0.10)	0.12 (0.15)	0.24 (0.15)	-0.02 (0.09)	0.10 (0.09)	מדיניות ידידותית למשפחה
1.27	5.12*	1.60	0.65	2.43	0.07	1.19	$\Delta\chi^2(1)$
102.47***	102.07***	113.98***	110.99***	101.66***	88.86***	98.93***	$\chi^2(15)$
.17	.17	.19	.26	.25	.15	.16	Nagelkerke R ²

צעד 6

אלימות רוחנית	אלימות רגשית	אלימות שבשליטה	אלימות פיזית	אלימות מינית	אלימות מילולית	אלימות כלכלית	
0.14 (0.14)	-0.07 (0.14)	0.26 (0.15)	0.28 (0.19)	0.13 (0.20)	-0.17 (0.14)	0.34* (0.14)	מדיניות ידידותית X לחץ בעבודה
-0.05 (0.12)	-0.15 (0.12)	-0.21 (0.13)	-0.31 (0.18)	-0.26 (0.19)	-0.16 (0.12)	-0.04 (0.11)	מדיניות ידידותית X קונפליקט עבודה-משפחה
0.10 (0.14)	0.35** (0.13)	0.26 (0.14)	0.42* (0.20)	0.49* (0.21)	0.17 (0.13)	0.10 (0.13)	מדיניות ידידותית X קונפליקט משפחה-עבודה
-0.05 (0.04)	-0.04 (0.03)	0.03 (0.04)	-0.03 (0.06)	0.03 (0.05)	-0.01 (0.03)	0.03 (0.03)	מדיניות ידידותית X עומס אובייקטיבי בבית
0.002 (0.01)	0.003 (0.01)	0.01 (0.01)	0.02 (0.01)	0.02* (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	מדיניות ידידותית X עומס אובייקטיבי בעבודה
3.76	8.09	8.37	9.91	10.76	4.58	9.32	$\Delta\chi^2(5)$
106.23***	110.15***	122.34***	120.90***	112.42***	93.44***	108.25***	$\chi^2(20)$
.18	.18	.21	.27	.15	.17	.17	Nagelkerke R ²

ממוצעים שוליים

אלימות רוחנית	אלימות רגשית	אלימות שבשליטה	אלימות פיזית	אלימות מינית	אלימות מילולית	אלימות כלכלית	
							מגדר
.24 (.03)	.28 (.03)	.20 (.03)	.05 (.01)	.06 (.01)	.27 (.03)	.45 ^b (.03)	גברים
.25 (.02)	.27 (.02)	.24 (.02)	.06 (.01)	.06 (.01)	.29 (.02)	.31 ^a (.02)	נשים
							קבוצות מחקר
.24 (.03)	.21 ^a (.03)	.26 (.03)	.10 ^b (.02)	.09 ^b (.02)	.27 (.03)	.46 ^b (.03)	ערבים
.22 (.02)	.31 ^b (.03)	.20 (.02)	.06 ^{ab} (.01)	.05 ^a (.01)	.31 (.03)	.37 ^a (.03)	יהודים
.27 (.04)	.32 ^{ab} (.05)	.20 (.04)	.03 ^a (.01)	.05 ^a (.01)	.25 (.04)	.30 ^a (.04)	חרדים

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

אלימות כלכלית

בצעד הראשון נאמדו האפקטים של מגדר, משך הזוגיות (בשנים), מספר הילדים בבית ורמת ההכנסה של המשפחה. כפי שצוין, תרומתו של המשתנה קבוצת המחקר נאמדה מתוך נקודת התייחסות אל קבוצת המשתתפים הערבים.

מבין משתני הרקע שהוכנסו בצעד הראשון, נמצאה למגדר תרומה מובהקת בהעלאת ההסתברות לאלימות בזוגיות, וכך ההסתברות לאלימות כלכלית בזוגיות בקרב נשים נמוכה מזו שנמצאה בקרב גברים ($b=-0.58, p<.001$). תרומה משמעותית נמצאה גם לקבוצת המחקר, ונמצא כי ההסתברות לאלימות כלכלית בקרב המשתתפים החרדים והמשתתפים היהודים, נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים ($b=-0.83, p<.001$; $b=-0.58, p<.01$). (בהתאמה).

עוד נמצא כי ככל שמספר שנות הזוגיות רב יותר, ההסתברות לאלימות כלכלית בזוגיות נמוכה יותר עם זאת, מעניין לציין כי לרמת ההכנסה של המשפחה לא נמצאה תרומה להסבר ההסתברות לאלימות כלכלית בזוגיות. בצעד השני נוספו מדדי העומס האובייקטיבי (מספר השעות בשבוע המוקדשות לעבודה בשכר ומספר השעות ביום המוקדשות לעבודות הבית), ומהממצאים עולה כי מדדי העומס האובייקטיבי אינם תורמים להסבר ההסתברות לאלימות כלכלית.

בצעד השלישי נוספו מדדי הלחץ, דהיינו המדד הכללי של הלחץ הסובייקטיבי בעבודה ושני מדדי קונפליקט התפקידים: משפחה-עבודה ועבודה-משפחה. הממצאים מראים כי הלחץ הסובייקטיבי בעבודה מעלה את ההסתברות לאלימות כלכלית ביחסי הזוגיות ($b=0.56, p<.001$), וכי לקונפליקט התפקידים משפחה-עבודה נמצאה תרומה מובהקת להעלאת ההסתברות לאלימות כלכלית ($b=0.30, p<.01$). עם זאת, לקונפליקט התפקידים עבודה-משפחה לא נמצאה תרומה מובהקת להעלאת ההסתברות לאלימות כלכלית. בצעד השלישי באמצעות מדד $\Delta\chi^2$ ניתן לראות כי המשתנים קונפליקט תפקידים ולחץ סובייקטיבי בעבודה תורמים להעלאת ההסתברות לאלימות כלכלית בזוגיות, בנוסף לתרומת המשתנים שהוכנסו בצעדים הקודמים ($\Delta\chi^2=47.76, p<.001$).

בצעד הרביעי מבין מדדי הרווחה האישית, נמצא כי רק האפקט השלילי תורם להעלאת ההסתברות לאלימות כלכלית בזוגיות ($b=0.30, p<.05$), וככל שהאפקט השלילי רב יותר, עולה ההסתברות לאלימות כלכלית בזוגיות. עם זאת, כיוון שמדד $\Delta\chi^2$ בצעד הרביעי לא נמצא מובהק, לא ניתן לטעון כי המשתנים המתארים רווחה אישית תורמים בצורה מובהקת להעלאת ההסתברות לאלימות כלכלית בזוגיות. בצעד החמישי נוסף המשתנה מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה, אך תרומתו לא נמצאה מובהקת. מעיון בצעד החמישי במודל הרגרסיה הלוגיסטית, ניתן לראות אילו משתנים תרמו בצורה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות כלכלית בצעדים הקודמים. כך נראה כי כל המשתנים שתורמתם הייתה מובהקת בצעדים המוקדמים יותר של מודל הרגרסיה הלוגיסטית, שמרו על תרומתם המובהקת גם בצעד החמישי לאחר ניכוי תרומת המשתנים האחרים: מגדר, קבוצת המחקר (המשתתפים היהודים לעומת המשתתפים הערבים), והמשתתפים החרדים לעומת המשתתפים הערבים), הלחץ הסובייקטיבי בעבודה, קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה והאפקט השלילי.

בצעד השישי והאחרון נבחנו אינטראקציות בין המדיניות הארגונית הידידותית למשפחה במדד הכללי לבין מדדי הלחץ השונים, וכפי שניתן לראות בלוח 14 לעיל, נמצאו מספר אינטראקציות מובהקות שאופיין אינו שיטתי.

בדירוג ההסתברויות השוליות בשלהי הלוח, מוצגת ההסתברות השולית להערכתם של גברים את האלימות הכלכלית בזוגיות (45%) לעומת זו של נשים (31%). עוד נמצא כי ההסתברות לאלימות כלכלית בקרב המשתתפים הערבים עומדת על 46%, לעומת ההסתברות לאלימות כלכלית בקרב המשתתפים היהודים העומדת על 37%. לעומת זאת, ההבדל בהסתברות לאלימות כלכלית בין המשתתפים היהודים לבין המשתתפים החרדים (37% לעומת 30%) אינו מובהק.

כמו כן, נמצאה אינטראקציה בין מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה לבין לחץ סובייקטיבי בעבודה ולבין ההסתברות לאלימות כלכלית. כלומר, נמצא קשר מובהק בין לחץ סובייקטיבי בעבודה לבין ההסתברות לאלימות כלכלית ($t=0.34, p<.05$). לניתוח מקורות האינטראקציה, השתמשנו בפרוצדורת PROCESS V.3.1 (Hayes, 2013) הבודקת את התגובה של המשתנה התלוי לשינויים בערכי המשתנה הבלתי תלוי בערכים שונים של משתנה האינטראקציה. לשם כך נבדקו שתי נקודות קיצון: ערכים גבוהים של משתנה האינטראקציה וערכים נמוכים שלו (Aiken & West, 1991), ובצורה מפורטת יותר, בעזרת הניתוח שהציג ג'ונסון-ניומן (Johnson-Neyman, 1936), מתקבל ערך מדויק המבחין בנקודה שבה נמצא המשתנה הבלתי תלוי אשר ממנה והלאה האפקט מובהק, וממנה ומטה האפקט אינו מובהק.

ניתוח מקורות האינטראקציה בין מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה לבין לחץ סובייקטיבי בעבודה ולבין ההסתברות לאלימות כלכלית מוצג בתרשים 38 (בהמשך). מתוך כך, כאשר המדיניות הארגונית פחות ידידותית למשפחה, הקשר בין הלחץ הסובייקטיבי בעבודה לבין ההסתברות לאלימות כלכלית בזוגיות אינו משתנה והוא ברמה גבוהה יחסית, הן ברמה הגבוהה של לחץ סובייקטיבי בעבודה והן ברמה הנמוכה של מדד זה (בין 48% ל-40% בהתאמה). לעומת זאת, כאשר הארגון מספק סביבה ארגונית ידידותית למשפחה, נמצא קשר מובהק בין הלחץ הסובייקטיבי בעבודה לבין ההסתברות לאלימות כלכלית ($b=0.87, p<.001$), וכך כאשר הלחץ הסובייקטיבי בעבודה נמוך, גם ההסתברות לאלימות כלכלית נמוכה (20% ברמה נמוכה של לחץ, לעומת 44.4% ברמה גבוהה של לחץ). ניתן לטעון כי בסביבה ארגונית שאינה ידידותית למשפחה, לאפקט הלחץ הסובייקטיבי בעבודה אין קשר להסתברות לאלימות כלכלית במשפחה, וכך רמת האלימות הכלכלית גבוהה יחסית ללא קשר להערכת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה. לעומת זאת, בסביבה ארגונית ידידותית למשפחה ההסתברות לאלימות גבוהה יותר כאשר הלחץ הסובייקטיבי בעבודה גבוה יותר, ואילו כאשר הלחץ נמוך, ההסתברות לאלימות כלכלית פוחתת (נקודת המפנה בסולם המדיניות הארגונית הידידותית למשפחה גבוהה מ-2.00). באשר לאפקט האינטראקציה בין הלחץ הסובייקטיבי בעבודה למדיניות ארגונית ידידותית למשפחה, נוכל להסיק כי אפקט זה מתבטא בכך שבתנאים של מדיניות ארגונית שאינה ידידותית למשפחה, האלימות הכלכלית תהיה גבוהה בכל המקרים, ואילו ברמות נמוכות של לחץ בעבודה, מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה מסייעת לירידה בהסתברות לאלימות כלכלית בזוגיות.

לסיכום, מהממצאים עולה כי ההסתברות להערכתן של הנשים, משתתפות המחקר, כי בני זוגן מגלים כלפיהן אלימות כלכלית, נמוכה מהערכתם של הגברים כי בנות זוגם מגלות כלפיהן אלימות כלכלית. עוד נמצא כי ההסתברות להערכתם של המשתתפים היהודים והמשתתפים החרדים כי בני או בנות זוגם מגלים כלפיהם אלימות כלכלית, נמוכה מהערכתם של המשתתפים הערבים. כמו כן, הלחץ הסובייקטיבי בעבודה מעלה בקרב כל משתתפי המחקר את ההסתברות לאלימות כלכלית, וכך גם קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה. לבסוף, גם לאפקט השלילי נמצאה תרומה מובהקת להעלאת ההסתברות לאלימות כלכלית בזוגיות.

על אף שלא נמצאה תרומה מובהקת למדיניות הארגונית הידידותית למשפחה להסבר ההסתברות לאלימות כלכלית בזוגיות, נמצאה אינטראקציה בין מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה לבין לחץ סובייקטיבי בעבודה להסבר האלימות הכלכלית. כך בתנאים של מדיניות ארגונית שאינה ידידותית למשפחה, לא נמצא קשר בין לחץ סובייקטיבי בעבודה לבין אלימות כלכלית אשר נמצאה גבוהה יחסית. לעומת זאת, בתנאים של מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה נמצא קשר בין המשתנים, וכך ברמה גבוהה של לחץ סובייקטיבי בעבודה, גם רמת האלימות הכלכלית גבוהה, אך ברמה נמוכה של לחץ סובייקטיבי בעבודה, רמת האלימות הכלכלית נמוכה. כלומר תנאים של ארגון ידידותי למשפחה עשויים לבלום את ביטויי האלימות הכלכלית בתנאים מתונים של לחץ, לעומת מצב של מדיניות ארגונית שאינה ידידותית למשפחה אשר בו אפקט זה אינו מתקיים.

אלימות מילולית

מבין משתני הרקע שהוכנסו בצעד הראשון, למשתנה קבוצת המחקר נמצאה תרומה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות מילולית בזוגיות, וכך ההסתברות לאלימות מילולית בקרב המשתתפים החרדים והמשתתפים היהודים נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים ($b=-0.12, p<.05$; $b=-0.50, p<.05$); בהתאמה). אשר לסטטוס ההורות, נמצא כי ההסתברות לאלימות מילולית בקרב משתתפי המחקר שהם הורים, גבוהה מזו שנמצאה בקרב משתתפי המחקר שאינם הורים ($b=-0.73, p<.05$). עם זאת, לרמת ההכנסה ולמשך הזוגיות לא נמצאה תרומה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות מילולית בזוגיות. בצעד הבא נוספו מדדי העומס האובייקטיבי, אולם מהממצאים עולה כי למדדי העומס האובייקטיבי לא נמצאה תרומה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות מילולית בזוגיות. בצעד השלישי נוספו מדדי הלחץ, דהיינו הלחץ הסובייקטיבי בעבודה ושני מדדי קונפליקט התפקידים: משפחה-עבודה ועבודה-משפחה. הממצאים מראים כי חוויה של לחץ בעבודה מעלה את ההסתברות לאלימות מילולית בזוגיות ($b=0.69, p<.001$), אך לתחושת קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה לא נמצאה תרומה מובהקת להסתברות לאלימות מילולית בזוגיות. לעומת זאת, לקונפליקט התפקידים משפחה-עבודה נמצא אפקט חיובי על ההסתברות לאלימות מילולית ($b=0.31, p<.01$). באמצעות מדד $\Delta\chi^2$ ניתן לראות כי מדדי הלחץ הסובייקטיבי בעבודה שנוספו בצעד השלישי, תורמים להסבר האלימות המילולית ($\Delta\chi^2=53.10, p<.001$) בנוסף לתרומתם של המשתנים שהוכנסו בצעדים הקודמים.

בצעד הרביעי מבין מדדי הרווחה האישית, רק לאפקט השלילי נמצאה תרומה להעלאת ההסתברות לאלימות מילולית בזוגיות ($b=0.40, p<.01$), וככל שהאפקט השלילי רב יותר, ההסתברות לאלימות מילולית בזוגיות גבוהה יותר. באמצעות מדד $\Delta\chi^2$ ניתן לראות כי המשתנים קונפליקט תפקידים ולחץ סובייקטיבי בעבודה שנוספו בצעד הרביעי, תורמים להסבר האלימות המילולית בזוגיות בנוסף לתרומתם של המשתנים שהוכנסו בצעדים הקודמים ($\Delta\chi^2=19.88, p<.001$).

בצעד החמישי נוסף המשתנה מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה, אך תרומתו לא נמצאה מובהקת. מעיון במודל הרגרסיה הלוגיסטית בצעד החמישי, ניתן לראות אילו מהמשתנים אשר תרומתם להסבר ההסתברות לאלימות בזוגיות בצעדים המוקדמים של הרגרסיה נמצאה מובהקת, שמרו על תרומה מובהקת בנוכחות כל המשתנים במודל: מגדר, קבוצת המחקר (המשתתפים היהודים לעומת המשתתפים הערבים) והמשתתפים החרדים לעומת המשתתפים הערבים), לחץ סובייקטיבי בעבודה, קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה והאפקט השלילי.

בשלהי הלוח מוצגת ההסתברות השולית לאלימות מילולית בזוגיות בקרב גברים (27%) לעומת נשים (29%), אך הבדלים אלו אינם מובהקים. עוד נמצא כי בקרב המשתתפים הערבים ההסתברות לאלימות כלכלית עומדת על 27%, וכי ההבדל בהסתברות לאלימות כלכלית בין המשתתפים היהודים למשתתפים החרדים (31% לעומת 25%) אינו מובהק, כלומר ההבדלים בהסתברות לאלימות מילולית בזוגיות על פי קבוצת המחקר אינם מובהקים.

לסיכום, נמצא כי ההסתברות לאלימות מילולית בזוגיות בקרב המשתתפים החרדים נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים, וכי חוויה של לחץ בעבודה וקונפליקט תפקידים משפחה-עבודה מעלים את ההסתברות לאלימות מילולית בזוגיות בקרב כל משתתפי המחקר.

אלימות מינית

מבין משתני הרקע שהוכנסו בצעד הראשון, נמצאה תרומה מובהקת לקבוצת המחקר. כך בקרב המשתתפים היהודים נמצא כי ההסתברות לאלימות מינית בזוגיות נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים ($b = -0.94, p < .001$). כמו כן, נמצאו הבדלים בין המשתתפים החרדים למשתתפים הערבים, וכך ההסתברות לאלימות מינית בקרב המשתתפים החרדים נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים ($b = -1.20, p < .01$). מבין משתני הרקע, נמצאה תרומה להסבר ההסתברות לאלימות מינית למשך הזוגיות וככל שמספר שנות הזוגיות רב יותר, פוחתת ההסתברות לאלימות מינית בזוגיות ($b = -0.04, p < .05$). עם זאת, יש לציין כי למשתנים מגדר, סטטוס ההורות והערכת המצב הכלכלי לא נמצאה תרומה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות מינית בזוגיות.

בצעד השני הוכנסו מדדי העומס האובייקטיבי, אך בדומה לממצאים באשר למדדי האלימות האחרים, גם כאן נמצא כי תרומתם להסבר ההסתברות לאלימות מינית בזוגיות אינה מובהקת. בצעד השלישי שבו נבדקה תרומתם של מדדי הלחץ הסובייקטיבי, נמצאה תרומה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות מינית בזוגיות לשלושה מדדים: לחץ סובייקטיבי בעבודה ושני מדדי קונפליקט התפקידים. כך ככל שהערכת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה גבוהה יותר, עולה ההסתברות לאלימות מינית בזוגיות ($b = -1.02, p < .001$), אולם כיוון תרומתם של שני מדדי קונפליקט התפקידים הוא שונה וככל שעוצמת קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה גבוהה יותר, פוחתת האלימות המינית ($b = 0.35, p < .05$), וככל שעוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה גבוהה יותר, עולה האלימות המינית ($b = 0.54, p < .01$). באמצעות מדד $\Delta\chi^2$ ניתן לראות כי מדדי קונפליקט התפקידים והלחץ הסובייקטיבי בעבודה שנוספו בצעד השלישי, תורמים להסבר ההסתברות לאלימות מינית בזוגיות בנוסף לתרומתם של המשתנים שהוכנסו בצעדים הקודמים ($\Delta\chi^2 = 46.02, p < .001$).

מבין מדדי הרווחה האישית שהוכנסו בצעד הרביעי, נמצאה תרומה מובהקת רק למצב הבריאות, וככל שהערכת מצב הבריאות נמוכה יותר, פוחתת ההסתברות לאלימות מינית בזוגיות ($b = -0.50, p < .01$). מדד $\Delta\chi^2$ מראה כי למדדי הרווחה האישית שנוספו בצעד הרביעי, נמצאה תרומה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות מינית בזוגיות בנוסף לתרומתם של המשתנים שהוכנסו בצעדים הקודמים ($\Delta\chi^2 = 20.80, p < .001$).

עם זאת, למדיניות הארגונית הידידותית למשפחה לא נמצאה תרומה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות מינית בזוגיות. מעיון בצעד החמישי, הצעד המסכם במודל הרגרסיה הלוגיסטית, ניתן לראות אילו מבין המשתנים שתורמתם להסבר ההסתברות לאלימות מינית בזוגיות נמצאה מובהקת, שומרים על

מובהקות גם לאחר הכנסת המשתנים הנוספים למודל: קבוצת המחקר, לחץ סובייקטיבי בעבודה, שני מדדי קונפליקט התפקידים והערכת מצב הבריאות.

בשלהי הלוח מוצגת ההסתברות השולית של המשתנה קבוצת המחקר. כך בקרב המשתתפים הערבים ההסתברות לאלימות מינית עומדת על 9%, ואילו בקרב המשתתפים היהודים והמשתתפים החרדים על 5% בלבד. כלומר, נמצא הבדל בין המשתתפים הערבים לבין שתי קבוצות המחקר האחרות, וכך ההסתברות לאלימות מינית בזוגיות בקרב המשתתפים הערבים גבוהה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים החרדים והמשתתפים היהודים, אך לא נמצאו הבדלים בין המשתתפים החרדים לבין המשתתפים היהודים. בצעד השישי נמצאה אינטראקציה מובהקת בין המדיניות הארגונית הידידותית למשפחה לבין קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה ($\text{int.}=0.49, p<.05$), וכך במצב של קונפליקט תפקידים משפחה-עבודה ובתנאים של מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה, ההסתברות לאלימות מינית פוחתת מ-13.8% ל-19.0% ($b=-0.90, p<.00$), ואילו בסביבה ארגונית שאינה ידידותית למשפחה, אין שינוי בהסתברות לאלימות מינית בזוגיות, והיא גבוהה בהשוואה לזו שנמצאה בכל עוצמות קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה (8.7% ו-9%). יש לציין כי הערך הקריטי של המשתנה מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה אשר ממנו והלאה התוצאה מובהקת עומד על 2.55 (ראו תרשים 38 בהמשך).

האינטראקציה השנייה נמצאה בין מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה לבין עומס אובייקטיבי בעבודה ולבין אלימות מינית. כך נמצא כי כאשר משתתפי המחקר מעריכים שהם חווים רמה גבוהה של עומס אובייקטיבי בעבודה, נמצאו הבדלים שאינם מובהקים בהערכת האלימות המינית בין אלו העובדים בארגונים שבהם המדיניות הארגונית ידידותית למשפחה, לבין אלו שאינם נהנים ממדיניות ארגונית ידידותית למשפחה (16.7% ו-15.2%, בהתאמה). ואולם כאשר מספר השעות המוקדשות לעבודה בשכר מועט, נמצא קשר בין המדיניות הידידותית למשפחה לבין הערכת האלימות המינית בזוגיות ($b=-0.04, p=.006$), וכך בקרב משתתפי המחקר הנהנים ממדיניות ארגונית ידידותית למשפחה, ההסתברות לאלימות מינית נמוכה באופן משמעותי מזו שנמצאה בקרב אלו שאינם נהנים ממדיניות ארגונית ידידותית למשפחה (12.9% ו-16.1% בהתאמה).

לסיכום, ההסתברות לאלימות מינית בזוגיות בקרב המשתתפים היהודים והמשתתפים החרדים נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים. כמו כן, ככל שרמת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה ועוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה גבוהות יותר, ההסתברות לאלימות מינית בזוגיות גבוהה יותר. לעומת זאת, ככל שעוצמת קונפליקט התפקידים עבודה-משפחה גבוהה יותר והערכת מצב הבריאות נמוכה יותר, ההסתברות לאלימות מינית בזוגיות נמוכה יותר. עוד נמצא כי המדיניות הארגונית הידידותית למשפחה אינה תורמת באופן מובהק להסבר ההסתברות לאלימות מינית בזוגיות, ואולם לאינטראקציה בינה לבין קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה ולבין העומס האובייקטיבי בעבודה נמצאה תרומה מובהקת. באופן כללי במצב של מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה, לא נמצא קשר בין מדדי העומס הסובייקטיבי וקונפליקט התפקידים לבין אלימות מינית, אולם בתנאים של מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה (במדד הכללי) ורמות נמוכות של מדדי העומס הסובייקטיבי בעבודה וקונפליקט התפקידים, ביטויי האלימות המינית נבלמים.

אלימות פיזית

מבין משתני הרקע שהוכנסו בצעד הראשון, למשתנה קבוצת המחקר נמצאה תרומה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות פיזית בזוגיות, וכך ההסתברות לאלימות פיזית בקרב המשתתפים החרדים נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים היהודים ($b=-0.84, p<.01$) והמשתתפים הערבים ($b=-1.81, p<.001$). עוד

נמצאה תרומה מובהקת למשך הזוגיות ($b=-0.05, p<.01$), וככל שמספר שנות הזוגיות רב יותר, ההסתברות לאלימות פיזית בזוגיות נמוכה יותר. יש לציין כי למעט משתנים אלו, תרומתם של יתר משתני הרקע להסבר ההסתברות לאלימות פיזית בזוגיות לא נמצאה מובהקת.

כמו כן, גם למדדי העומס האובייקטיבי שהוערכו באמצעות מספר השעות ביום המוקדשות לעבודות הבית ומספר השעות בשבוע המוקדשות לעבודה בשכר, לא נמצאה תרומה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות פיזית בזוגיות.

מבין גורמי הלחץ שהוכנסו בצעד השלישי, נמצאה תרומה מובהקת רק למדד הלחץ הסובייקטיבי בעבודה ($b=-1.16, p<.001$), וככל שהערכת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה גבוהה יותר, עולה ההסתברות לאלימות פיזית בזוגיות. מדד $\Delta\chi^2$ מראה כי למדדי הלחץ הסובייקטיבי שנוספו בצעד השלישי, נמצאה תרומה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות פיזית בזוגיות בנוסף לתרומתם של המשתנים שהוכנסו בצעדים הקודמים ($\Delta\chi^2=52.38, p<.001$).

בצעד הרביעי הוכנסו למודל הרגרסיה הלוגיסטית גם מדדי הרווחה האישית אשר מביניהם נמצאה תרומה מובהקת רק למצב הבריאות ($b=-0.42, p<.01$), וככל שהערכת מצב הבריאות נמוכה יותר, ההסתברות לאלימות פיזית נמוכה יותר. מדד $\Delta\chi^2$ מראה כי למדדי הרווחה האישית שנוספו בצעד הרביעי, נמצאה תרומה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות פיזית בנוסף לתרומתם של המשתנים שהוכנסו בצעדים הקודמים ($\Delta\chi^2=17.23, p<.001$). לבסוף, בדומה לממצאים באשר למדדי האלימות האחרים, למדיניות הארגונית הידיונית למשפחה לא נמצאה תרומה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות פיזית בזוגיות.

בצעד החמישי במשוואת הרגרסיה ניתן לראות את המשתנים שהוכנסו בצעדים הקודמים אשר תרומתם נמצאה מובהקת גם לאחר ניכוי תרומת המשתנים האחרים: קבוצת המחקר, לחץ סובייקטיבי בעבודה והערכת מצב הבריאות.

דירוג ההסתברויות השוליות בשלהי הלוח מצביע על הבדלים בין קבוצות המחקר בהסתברות לאלימות פיזית בזוגיות. כך ההסתברות לאלימות פיזית בזוגיות בקרב המשתתפים החרדים עומדת על 3% ובקרב המשתתפים הערבים על 10%, וההבדלים בין שתי הקבוצות מובהקים, ואילו בקרב המשתתפים היהודים ההסתברות לאלימות פיזית בזוגיות עומדת על 6%, והם נבדלים באופן מובהק מהמשתתפים החרדים ומהמשתתפים הערבים.

בצעד השישי נבדקה האינטראקציה בין קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה לבין מדיניות ארגונית ידיונית למשפחה ולבין אלימות פיזית (ראו תרשים 38 בהמשך). מהממצאים עולה קשר חיובי בין קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה לבין ההסתברות לאלימות פיזית ($b=0.61, p=.03$), וכך בתנאים של מדיניות ארגונית ידיונית למשפחה ועוצמה גבוהה של קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה, גם ההסתברות לאלימות פיזית בזוגיות גבוהה. לעומת זאת, כאשר עוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה נמוכה, פוחתת גם ההסתברות לאלימות פיזית בזוגיות (ירידה מ-8.7% ל-2.8% בהתאמה), כאשר הנקודה הקריטית למובהקות בסולם המדיניות הארגונית הידיונית למשפחה היא רמה של 3.15 ומעלה. עם זאת, בתנאים של מדיניות ארגונית שאינה ידיונית למשפחה, לא נמצא קשר בין עוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה לבין אלימות פיזית בזוגיות (8.6% לעומת 8.7% בהתאמה).

לסיכום, ההסתברות לאלימות פיזית בקרב המשתתפים החרדים נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים והמשתתפים היהודים, וככל שהערכת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה גבוהה יותר, עולה

ההסתברות לאלימות פיזית בזוגיות. כמו כן, ככל שהערכת מצב הבריאות נמוכה יותר, פוחתת ההסתברות לאלימות פיזית בזוגיות. בדומה למדדי האלימות האחרים, גם כאן לא נמצאה תרומה של המשתנה מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה להסבר ההסתברות לאלימות פיזית, ואולם נמצאה אינטראקציה מובהקת בין מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה לבין קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה ולבין אלימות פיזית, ועל כן נוכל לטעון כי גם במדד האלימות הפיזית, מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה בולמת את ביטויי האלימות בזוגיות כאשר עוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה מתונה.

אלימות שבשליטה

מבין משתני הרקע שהוכנסו למודל הרגרסיה הלוגיסטית בצעד הראשון, נמצאה תרומה מובהקת לקבוצת המחקר, וכך ההסתברות לאלימות שבשליטה בקרב המשתתפים היהודים גבוהה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים ($b=-0.65, p<.001$) והמשתתפים החרדים ($b=-0.81, p<.01$).

תרומה מובהקת נמצאה גם למשך הזוגיות וככל שמספר שנות הזוגיות רב יותר, פוחתת ההסתברות לאלימות שבשליטה ($b=-0.03, p<.01$). בדומה לממצאים באשר למדדי האלימות האחרים, גם כאן למדדי העומס האובייקטיבי שהוכנסו למודל בצעד השני, לא נמצאה תרומה מובהקת להסתברות לאלימות שבשליטה.

מבין גורמי הלחץ שהוכנסו בצעד השלישי, נמצאה תרומה מובהקת לשני מדדים: לחץ סובייקטיבי בעבודה ($b=0.58, p<.001$) וקונפליקט התפקידים משפחה-עבודה ($b=0.37, p<.01$). כך ככל שהערכת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה ועוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה גבוהות יותר, עולה ההסתברות לאלימות שבשליטה. מדד $\Delta\chi^2$ מראה כי לגורמי הלחץ שהוכנסו בצעד השלישי, נמצאה תרומה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות שבשליטה בנוסף לתרומת המשתנים שהוכנסו בצעדים הקודמים ($\Delta\chi^2=65.19, p<.001$).

מבין מדדי הרווחה האישית שהוכנסו בצעד הרביעי, תרומה מובהקת נמצאה רק להערכת מצב הבריאות ($b=-0.22, p<.01$), וככל שהערכת מצב הבריאות נמוכה יותר, פוחתת ההסתברות לאלימות שבשליטה. מדד $\Delta\chi^2$ מראה כי למדדי הרווחה האישית שנוספו בצעד הרביעי, נמצאה תרומה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות שבשליטה בנוסף לתרומתם של המשתנים שהוכנסו בצעדים הקודמים ($\Delta\chi^2=18.10, p<.001$).

בדומה לממצאים באשר למדדי האלימות האחרים, גם כאן למשתנה מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה לא נמצאה תרומה מובהקת להסתברות לאלימות שבשליטה.

בצעד החמישי מופיעים המשתנים שתרומתם נמצאה מובהקת בנוכחות המשתנים הנוספים במודל הרגרסיה הלוגיסטית: לחץ סובייקטיבי בעבודה וקונפליקט תפקידים משפחה-עבודה. יש לציין כי משתנים אחדים אשר תרומתם בצעדים הקודמים של המודל נמצאה מובהקת, בצעד החמישי בנוכחות המשתנים הנוספים נמצא כי תרומתם אינה מובהקת.

דירוג ההסתברויות השוליות בשלהי הלוח מראה כי ההסתברות לאלימות שבשליטה בקרב גברים עומדת על 20% ובקרב נשים על 24%, כלומר ההבדלים בין המינים אינם מובהקים. אשר לקבוצת המחקר, ההסתברות לאלימות שבשליטה בקרב המשתתפים הערבים עומדת על 26%, ובקרב המשתתפים היהודים והמשתתפים החרדים על 20%, כלומר לא נמצאו הבדלים מובהקים בין קבוצות המחקר.

לסיכום, המשתנים שתרומתם להסבר האלימות שבשליטה נמצאה מובהקת הם קבוצת המחקר, משך הזוגיות, לחץ סובייקטיבי בעבודה, קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה והערכת מצב הבריאות. כך

ההסתברות לאלימות שבשליטה בקרב המשתתפים הערבים, גבוהה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים החרדים והמשתתפים היהודים. כמו כן, ככל שמספר שנות הזוגיות רב יותר, וככל שהערכת מצב הבריאות נמוכה יותר, פוחתת ההסתברות לאלימות שבשליטה. לעומת זאת, ככל שהערכת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה ועוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה גבוהות יותר, עולה גם ההסתברות לאלימות שבשליטה.

אלימות רגשית

מבין משתני הרקע שהוכנסו בצעד הראשון, נמצאה תרומה מובהקת רק למשך הזוגיות, וככל שמספר שנות הזוגיות רב יותר, עולה ההסתברות לאלימות רגשית בזוגיות ($b=-0.02$, $p<.01$). מבין המשתנים שהוכנסו בצעד השני, למדדי העומס האובייקטיבי בבית ובעבודה לא נמצאה תרומה מובהקת להסתברות לאלימות רגשית בזוגיות. עם זאת, בצעד השלישי שבו הוכנסו גורמי הלחץ, נמצאה תרומה מובהקת ללחץ הסובייקטיבי בעבודה ($b=0.69$, $p<.001$) ולקונפליקט התפקידים משפחה-עבודה ($b=0.34$, $p<.01$), וככל שהערכת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה ועוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה גבוהות יותר, ההסתברות לאלימות רגשית גבוהה יותר. מדד $\Delta\chi^2$ מראה כי למדדי הלחץ הסובייקטיבי שנוספו בצעד השלישי, נמצאה תרומה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות רגשית בנוסף לתרומתם של המשתנים שהוכנסו בצעדים הקודמים ($\Delta\chi^2=63.33$, $p<.001$).

בצעד הרביעי מבין מדדי הרווחה האישית, נמצאה תרומה מובהקת לאפקט השלילי ($b=0.29$, $p<.05$) ולהערכת מצב הבריאות ($b=-0.21$, $p<.05$). כך ככל שהערכת מצב הבריאות נמוכה יותר, ההסתברות לאלימות רגשית נמוכה יותר, ואולם ככל שהאפקט השלילי רב יותר, עולה גם ההסתברות לאלימות רגשית בזוגיות. עם זאת, למשתנה מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה לא נמצאה תרומה להסבר ההסתברות לאלימות רגשית.

בשלהי הלוח מוצגת ההסתברות השולית של קבוצת המחקר לאלימות רגשית. כך בקרב המשתתפים הערבים ההסתברות לאלימות רגשית עמדה על 21%, בקרב המשתתפים החרדים על 32% ובקרב המשתתפים היהודים על 31%, כלומר בין המשתתפים הערבים למשתתפים החרדים ולמשתתפים היהודים נמצא הבדל מובהק בשיעור ההסתברות לאלימות רגשית. עוד נמצא כי ההסתברות לאלימות רגשית בקרב גברים עומדת על 28% ובקרב נשים על 27%, כלומר לא נמצא הבדל מובהק בין המינים.

בצעד השלישי נמצאה אינטראקציה מובהקת בין קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה לבין מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה ולבין אלימות רגשית ($b=0.58$, $p<.001$), עם נקודה קריטית של 2.66 בערכים של מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה. מקור האינטראקציה נובע מכך שבסביבה ארגונית ידידותית למשפחה, כאשר עוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה גבוהה, ההסתברות לאלימות רגשית גבוהה (43.0%), אולם כאשר עוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה נמוכה יותר, ההסתברות לאלימות רגשית נמוכה יותר (32.8%). עם זאת, כאשר המדיניות הארגונית אינה ידידותית למשפחה, ההסתברות שנמצאה לאלימות רגשית לא הייתה גבוהה, ללא קשר לעוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה.

במבט כללי לאחר ניכוי תרומתם של המשתנים האחרים במודל הרגרסיה הלוגיסטית, המשתנים שנמצאו מסבירים את ההסתברות לאלימות רגשית בצעד החמישי הם: קבוצת המחקר, לחץ סובייקטיבי בעבודה, קונפליקט תפקידים משפחה-עבודה, האפקט השלילי והערכת מצב הבריאות. כך ההסתברות לאלימות רגשית בקרב המשתתפים הערבים נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים היהודים והמשתתפים החרדים, וככל שהערכת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה ועוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה גבוהות יותר והאפקט השלילי רב יותר, ההסתברות לאלימות רגשית גבוהה יותר.

כמו כן, נמצאה אינטראקציה בין קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה לבין מדיניות ידידותית למשפחה ולבין אלימות רגשית, ואולם כיוון האינטראקציה לא צפוי ונמצא כי כאשר המדיניות הארגונית ידידותית למשפחה ועוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה גבוהה, ההסתברות לאלימות רגשית גבוהה יותר. עם זאת, כאשר המדיניות הארגונית אינה ידידותית למשפחה ומשתתפי המחקר חווים עוצמה גבוהה של קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה, ההסתברות לאלימות רגשית גבוהה מזו שנמצאה בעוצמה נמוכה של קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה.

אלימות רוחנית

מבין משתני הרקע שהוכנסו בצעד הראשון, נמצאה תרומה מובהקת רק לקבוצת המחקר. כך בקרב המשתתפים החרדים ההסתברות לאלימות שאופיייה רוחני, נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים ($b=-0.49, p<.01$), אך לא נמצאו הבדלים בין המשתתפים היהודים למשתתפים הערבים. יש לציין כי ליתר משתני הרקע שהוכנסו בצעד הראשון, לא נמצאה תרומה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות רוחנית בזוגיות. בדומה לממצאים באשר למדדי האלימות האחרים, למדדי העומס האובייקטיבי שהוכנסו למודל הרגרסיה הלוגיסטית בצעד השני, לא נמצאה תרומה מובהקת להסבר האלימות הרוחנית בזוגיות.

לעומת זאת, מבין המשתנים שהוכנסו בצעד השלישי, נמצאה תרומה מובהקת למשתנים לחץ סובייקטיבי בעבודה ($b=0.72, p<.001$) וקונפליקט תפקידים משפחה-עבודה ($b=-0.39, p<.01$). מדד $\Delta\chi^2$ מראה כי לגורמי הלחץ שנוספו בצעד השלישי, נמצאה תרומה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות רוחנית בזוגיות בנוסף לתרומתם של המשתנים שהוכנסו בצעדים הקודמים ($\Delta\chi^2=62.18, p<.001$).

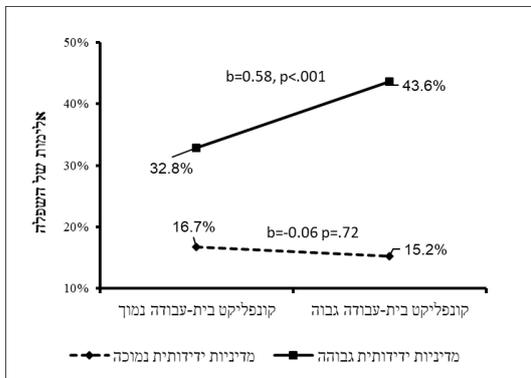
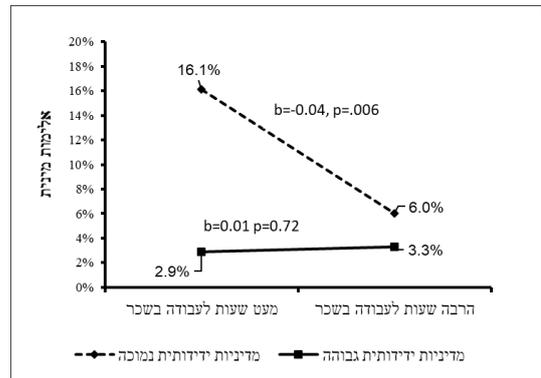
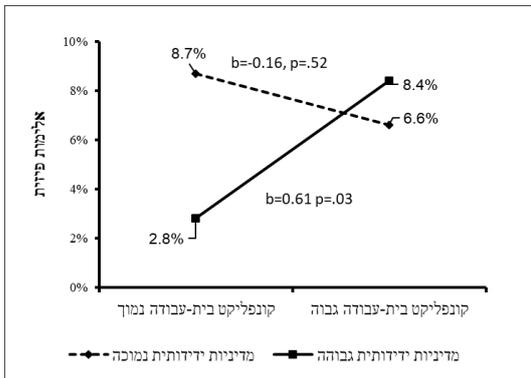
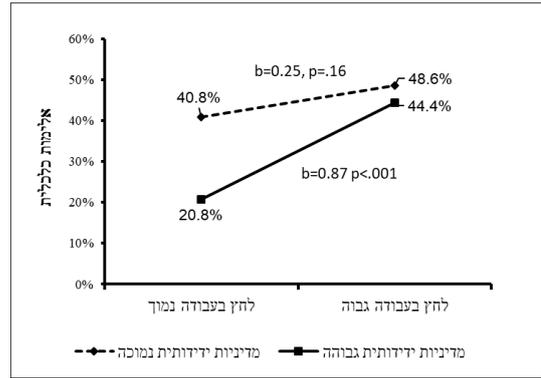
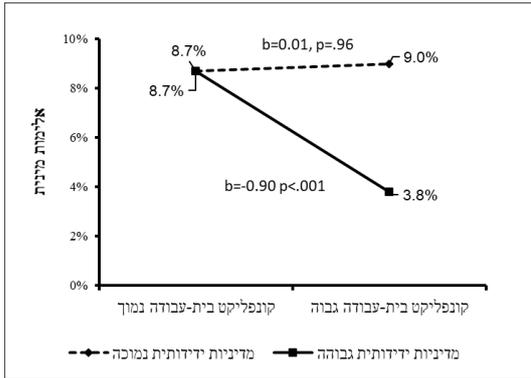
שניים מבין מדדי הרווחה האישית שהוכנסו בצעד הרביעי, נמצאו כבעלי תרומה מובהקת: האפקט השלילי ($b=-0.30, p<.05$) והערכת מצב הבריאות ($b=-0.12, p<.05$). כך ככל שהערכת מצב הבריאות נמוכה יותר, וככל שהאפקט השלילי רב יותר, ההסתברות לאלימות שאופיייה רוחני גבוהה יותר. מדד $\Delta\chi^2$ מראה כי למדדי הרווחה האישית שנוספו בצעד הרביעי, נמצאה תרומה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות רוחנית בנוסף לתרומתם של המשתנים שהוכנסו שבצעדים הקודמים ($\Delta\chi^2=27.13, p<.001$).

עם זאת, למשתנה מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה שהוכנס בצעד החמישי, לא נמצאה תרומה מובהקת להסבר ההסתברות לאלימות רוחנית. עוד נמצא בצעד החמישי כי המשתנים שתורמתם להסבר ההסתברות לאלימות רוחנית נותרה מובהקת לאחר ניכוי תרומת המשתנים שהוכנסו בצעדים הקודמים הם: קבוצת המחקר, לחץ סובייקטיבי בעבודה, קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה, האפקט השלילי והערכת מצב הבריאות.

דירוג ההסתברויות השוליות בשלהי הלוח מראה כי ההסתברות לאלימות רוחנית בזוגיות בקרב גברים עומדת על 24% ובקרב נשים על 25%, ללא הבדל מובהק בין המינים. באשר לקבוצת המחקר, ההסתברות לאלימות רוחנית בקרב המשתתפים הערבים עומדת על 24%, בקרב המשתתפים החרדים על 27% ובקרב המשתתפים היהודים על 22%, כלומר בהסתברות לאלימות רוחנית לא נמצאו הבדלים מובהקים בין קבוצות המחקר השונות.

לסיכום, ניתן לטעון כי מערך המשתנים המסבירים את ההסתברות לאלימות רוחנית בזוגיות דומה למערך המשתנים שהסבירו את מדדי האלימות האחרים. כך ככל שהערכת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה ועוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה גבוהות יותר, עולה ההסתברות לאלימות רוחנית בזוגיות. כמו כן, ככל שהאפקט השלילי רב יותר, עולה ההסתברות לאלימות רוחנית, אולם ככל שהערכת מצב הבריאות נמוכה יותר, פוחתת ההסתברות לאלימות רוחנית בזוגיות.

תרשים 38: מקורות האינטראקציה במודל הרגרסיה הלוגיסטית



הסבר הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות

במחקר נבדקו ארבעה דפוסים ליישוב עימותים בזוגיות: דפוס אלימות פיזית, דפוס אלימות מילולית-רגשית, דפוסים רכים ודפוס ההימנעות. כמו כן, בחנו גילויים של עוינות בזוגיות כמדד הבודק היבט מסוים של תוקפנות בין-אישית שאופייה כללי יותר.

אחת ממטרות המחקר הייתה לבחון אילו משתנים מבין מדדי הלחץ, קונפליקט התפקידים ומדדי הרווחה האישית מסבירים את הערכת השימוש בדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות. על מנת לבחון סוגיה זו, ביצענו מודל רגרסיה ליניארית בצעדים עבור כל אחד מהדפוסים שנבדקו. קודם לביצוע מודל הרגרסיה הליניארית, ביצענו מתאמי פירסון בין משתני המחקר העיקריים לבין הדפוסים שבני הזוג מאמצים ליישוב עימותים בזוגיות.

הקשר בין משתני הרקע לדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות

נמצאו קשרים בעוצמה נמוכה עד בינונית בין גיל ומשך הזוגיות לבין הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות, וככל שהגיל עולה, נמצא שימוש רב יותר בכל הדפוסים שנבדקו, מגמה המסתמנת גם בקשר בין משך הזוגיות לבין הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות, למעט השימוש בדפוסים הרכים.

לוח 15: מתאמי פירסון בין משתני הרקע לבין הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות

	הימנעות	דפוסים רכים	אלימות מילולית-רגשית	אלימות פיזית	
מגדר	.13	.01	.01	.02	
גיל	.17***	.08**	.28***	.18***	
משך הזוגיות	.11**	.01	.21***	.21***	
השכלה	.05	.11**	.04	.05	
השכלת בן / בת הזוג	.03	.02	.01	.01	
סטטוס ההורות	.03	.02	.01	.10**	
מספר ילדים	.11**	.02	.03	.10**	

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

הקשר בין מדדי הלחץ לבין הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות

כפי שעולה מהלוח, נמצאו מתאמים מובהקים בגובה נמוך ובינוני בין מדדי הלחץ הסובייקטיבי בעבודה, מדדי קונפליקט התפקידים ומדדי העומס האובייקטיבי בעבודה ובבית לבין הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות.

לוח 16: מתאמי פירסון בין מדדי הלחץ לבין הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות

הימנעות	דפוסים רכים	אלימות מילולית - רגשית	אלימות פיזית	
.13	-.31*	.36***	.32***	לחץ סובייקטיבי בעבודה
.17***	-.08**	.28***	.18***	קונפליקט עבודה-משפחה
.11**	.01	.21***	.21***	קונפליקט משפחה-עבודה
.05	.11**	.04	.05	עומס אובייקטיבי בעבודה
.03	.02	.01	.01	עומס אובייקטיבי בבית
.03	.02	.01	.10**	עומס אובייקטיבי בעבודה בן או בת הזוג
.11**	.02	.03	.10**	עומס אובייקטיבי בבית בן או בת הזוג
.13***	.19***	.02	.01	מדיניות ארגונית

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

הקשרים בין מדדי הרווחה האישית לבין הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות

כפי שעולה מהלוח, נמצאו קשרים בגובה נמוך ובינוני בין מדדי הרווחה האישית לבין הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות. כך ככל שהאפקט השלילי רב יותר, גם השימוש בדפוסים אלימות פיזית ואלימות מילולית-רגשית רב יותר. שביעות הרצון קשורה לכל הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות, וככל ששביעות הרצון רבה יותר, פוחת השימוש בדפוסים: אלימות פיזית, אלימות מילולית-רגשית ודפוס ההימנעות, אולם השימוש בדפוסים הרכים רב יותר. הערכת המצב הכלכלי אינה קשורה לדפוסים השונים ליישוב עימותים בזוגיות, אולם נמצאו קשרים אחדים מובהקים בין דפוסים אלו לבין הערכת מצב הבריאות, וככל שמצב הבריאות מוערך כטוב יותר, פוחת השימוש בדפוסים אלימות פיזית ואלימות מילולית-רגשית, אך השימוש בדפוסים הרכים ליישוב עימותים בזוגיות רב יותר.

לוח 17: מתאמי פירסון בין מדדי הרווחה האישית לבין הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות

	אלימות פיזית	אלימות רגשית	מילולית-	דפוסים רכים	הימנעות
אפקט שלילי	.36***	.47***		.05	.10**
שביעות רצון מהחיים	-.26***	-.34***		.17***	-.17***
מצב כלכלי	.04	.06		.01	.04
מצב בריאות	-.21***	-.19***		.10**	.05

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

רגרסיות ליניאריות להסבר השימוש בדפוסים השונים ליישוב עימותים בזוגיות

על מנת לבחון אילו משתנים מסבירים את הדפוסים ליישוב עימותים שבני הזוג מאמצים, בוצעו רגרסיות ליניאריות עבור כל אחד מהדפוסים. בכל הרגרסיות שבוצעו, הוכנסו אותם המשתנים באותו הסדר. בצעד הראשון הוכנסו משתני הרקע: מגדר, קבוצת המחקר כמשתנה דמה כאשר נקודת ההתייחסות היא המשתתפים הערבים, משך הזוגיות, סטטוס ההורות ויתרון בהכנסה של אחד מבני הזוג על פני האחר. בצעד השני הוכנסו מדד הלחץ הסובייקטיבי הכללי בעבודה, מדדי קונפליקט התפקידים: משפחה-עבודה ועבודה-משפחה, ומדדי העומס האובייקטיבי בעבודה ובבית: מספר השעות בשבוע המוקדשות לעבודה בשכר ומספר השעות ביום המוקדשות לעבודות הבית. בצעד השלישי הוכנסו מדדי הרווחה האישית: הערכת מצב הבריאות, האפקט השלילי, שביעות רצון מהחיים והערכת המצב הכלכלי.

דפוס האלימות המילולית-רגשית

דפוס זה ליישוב עימותים בזוגיות כלל אלימות שאופייה בעיקר מילולי ורגשי אשר כונתה במחקר זה בשם הכללי דפוס האלימות המילולית-רגשית (ראו פרק השיטה, סעיף כלי המחקר). כל משתני המחקר הסבירו יחדיו 30% מהשונות בדפוס האלימות מילולית-רגשית בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות. משתני הרקע הסבירו כ-2% מהשונות בשימוש בדפוס האלימות מילולית-רגשית, ומבין משתני הרקע נמצאה תרומה מובהקת לשני משתנים: מספר הילדים ומשך הזוגיות. כך ככל שמספר שנות הזוגיות רב יותר, פוחת השימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית, ואולם ככל שמספר הילדים רב יותר, השימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית רב יותר. בצעד השני עם ניכוי תרומתם של משתני הרקע להסבר השימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית, תרומת המשתנה קבוצת המחקר הפכה מובהקת, ונמצא כי בקרב המשתתפים היהודים השימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית ליישוב עימותים בזוגיות, רב יותר מזה שנמצא בקרב המשתתפים הערבים והמשתתפים החרדים.

מדדי הלחץ שהוכנסו בצעד השני, הצליחו להסביר כ-17% מהשונות בנוסף לזו שהוסברה על ידי משתני הרקע. מבין מדדי הלחץ שהוכנסו בצעד השני, נמצאה תרומה מובהקת למדד הכללי של הלחץ

הסובייקטיבי בעבודה, וככל שמשותפי המחקר מעריכים כי הם חווים רמה גבוהה יותר של לחץ בעבודה, הם מעריכים כי יחסי הזוגיות שלהם מאופיינים בשימוש רב יותר בדפוס האלימות המילולית-רגשית בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות. כמו כן, נמצאה תרומה מובהקת לקונפליקט התפקידי משפחה-עבודה וככל שעוצמת קונפליקט זה גבוהה יותר, מידת השימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות רבה יותר אף היא. יש לציין כי לשני מדדי העומס האובייקטיבי: מספר השעות בשבוע המוקדשות לעבודה בשכר ומספר השעות ביום המוקדשות לעבודות הבית, לא נמצאה תרומה מובהקת להסבר השימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית ליישוב עימותים בזוגיות.

עוד נמצא כי מדדי הרווחה האישית הסבירו כ-10% נוספים מהשונויות בשימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית. מבין מדדי הרווחה האישית, נמצאה תרומה מובהקת למדד האפקט השלילי וככל שהוא רב יותר, עולה מידת השימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית. נוסף על כך, נמצאה תרומה מובהקת להערכת מצב הבריאות וככל שהערכתם של משותפי המחקר את מצב בריאותם נמוכה יותר, גם הערכתם את מידת השימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית ליישוב עימותים בזוגיות נמוכה יותר. עם זאת, לא נמצאו אינטראקציות מובהקות בין מגדר לבין קבוצת המחקר.

לסיכום, המשתנים שנמצאו מסבירים את השימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות הם: קבוצת המחקר, משך הזוגיות, מספר הילדים, לחץ סובייקטיבי בעבודה, קונפליקט התפקידי משפחה-עבודה, האפקט השלילי והערכת מצב הבריאות. מתוך כך, הערכתם של המשתתפים היהודים את השימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות גבוהה מזו של המשתתפים החרדים והמשתתפים הערבים. כמו כן, ככל שמספר שנות הזוגיות רב יותר והערכת מצב הבריאות ירודה יותר, פוחת השימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית. עם זאת, ככל שהערכת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה גבוהה יותר, עוצמת קונפליקט התפקידי משפחה-עבודה גבוהה יותר והאפקט השלילי רב יותר, עולה גם מידת השימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית ליישוב עימותים בזוגיות.

לוח 18: מקדמי רגרסיה היררכית להסבר השימוש בדפוס האלימות המילולית-רגשית

משתנה	B	β	t	F	ΔR^2
צעד 1					
מגדר	.07	.05	1.14	3.08**	.02
יהודים לעומת ערבים	.08	.06	1.42		
חרדים לעומת ערבים	-.10	-.06	-1.40		
משך הזוגיות	-.00	-.10*	-2.99		
סטטוס ההורות	2.24	.09*	2.59**		
יתרון בהכנסה	-.01	-.02	-.66		
צעד 2					
קונפליקט עבודה-משפחה	0.5	0.7	1.65	17.29***	.16
עומס אובייקטיבי בעבודה	.00	.01	.44		
עומס אובייקטיבי בבית	.00	-.01	-.50		
צעד 3					
מגדר	.09	.07*	2.01	23.95***	.10*
יהודים לעומת ערבים	.25	.18***	5.03		
חרדים לעומת ערבים	.14	.08*	2.15		
משך הזוגיות	.00	.01	.51		
סטטוס ההורות	.07	.03	.93		
יתרון בהכנסה	-.02	-.03	-.86		
לחץ סובייקטיבי בעבודה	.19	.17***	4.75		
קונפליקט עבודה - משפחה	.01	.02	.46		
קונפליקט משפחה - עבודה	.08	.12**	2.79		
עומס אובייקטיבי בעבודה	.00	.02	.71		
עומס אובייקטיבי בבית	-.01	-.02	-.79		
אפקט שלילי	.27	.32***	7.91		
מצב בריאות	-.05	-.07*	-2.16		
שביעות רצון מהחיים	-.02	-.06	-.76		

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

דפוס האלימות הפיזית

כל משתני המחקר מסבירים 18% מהשונות בשימוש בדפוס האלימות הפיזית בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות. משתני הרקע שהוכנסו בצעד הראשון, מסבירים כ-3% מהשונות בשימוש בדפוס האלימות הפיזית, ומביניהם נמצאה תרומה מובהקת לקבוצת המחקר. כפי שניתן לראות בלוח 19 להלן, הערכתם של המשתתפים היהודים את מידת השימוש בדפוס האלימות הפיזית ליישוב עימותים בזוגיות נמוכה מזו של המשתתפים הערבים, וגם הערכתם של המשתתפים החרדים את מידת השימוש בדפוס זה נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים. כמו כן, נמצאה תרומה מובהקת למשך הזוגיות וככל שמספר שנות הזוגיות רב יותר, פוחת השימוש בדפוס האלימות הפיזית ליישוב עימותים בזוגיות. מבין מדדי הלחץ והסובייקטיבי והעומס האובייקטיבי שהוכנסו בצעד השני, תרומה מובהקת נמצאה רק למדד הכללי של הלחץ הסובייקטיבי בעבודה, וככל שהערכת הלחץ הסובייקטיבי גבוהה יותר, גם הערכת השימוש בדפוס האלימות הפיזית גבוהה יותר. שאר מדדי הלחץ שהוכנסו בצעד השני, הסבירו כ-9% מהשונות בשימוש בדפוס האלימות הפיזית בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות, אך תרומתם לא נמצאה מובהקת.

מדדי הרווחה האישית שהוכנסו בצעד השלישי, מסבירים יחדיו כ-4% מהשונות בנוסף לזו שהוסברה על ידי המשתנים שהוכנסו בצעדים הקודמים. מבין ארבעת מדדי הרווחה האישית, נמצאה תרומה מובהקת לאפקט השלילי בלבד, וככל שהוא רב יותר, גם הערכת השימוש בדפוס האלימות הפיזית בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות גבוהה יותר.

עוד נמצאה תרומה מובהקת למשתנה מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה, אולם בניגוד למצופה ככל שמשתתפי המחקר מעריכים את המדיניות הארגונית כידידותית יותר למשפחה, הערכת השימוש בדפוס האלימות הפיזית ליישוב עימותים בזוגיות גבוהה יותר. עם זאת, לא נמצאה אינטראקציה בין מגדר לבין קבוצת המחקר להסבר השימוש בדפוס האלימות הפיזית בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות.

לסיכום, מספר משתנים מסבירים את השימוש בדפוס האלימות הפיזית בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות: קבוצת המחקר, משך הזוגיות, לחץ סובייקטיבי בעבודה, האפקט השלילי ומדיניות ארגונית ידידותית למשפחה. מכיווני הביתא (בלוח 19 להלן) נוכל להסיק כי הערכת השימוש בדפוס האלימות הפיזית ליישוב עימותים בזוגיות בקרב המשתתפים הערבים, גבוהה מזו שנמצאה בשתי קבוצות המחקר האחרות, וכי ככל שמספר שנות הזוגיות רב יותר, פוחתת הערכת השימוש בדפוס זה. לעומת זאת, הלחץ הסובייקטיבי בעבודה והאפקט השלילי מגבירים את הערכת השימוש בדפוס האלימות הפיזית בקרב המשתתפים הערבים, ובאופן מפתיע גם מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה. העדר האינטראקציות בין מגדר לבין קבוצת המחקר ולבין השימוש בדפוס האלימות הפיזית, מלמד כי המשתנים שנמצאו כמסבירים את השימוש בדפוס האלימות הפיזית ליישוב עימותים בזוגיות, משותפים לכל משתתפי המחקר ללא הבדל במגדר ובקבוצת המחקר.

לוח 19: מקדמי רגרסיה היררכית להסבר הערכת השימוש בדפוס האלימות הפיזית

משתנה	B	β	t	F	ΔR^2
צעד 1					
מגדר	-3.0	-.031	-.87	6.07***	.04
יהודים לעומת ערבים	-.16	-.15***	-3.66		
חרדים לעומת ערבים	-.25	-.19***	-4.54		
משך הזוגיות	-.00	-.08*	-2.21		
סטטוס הורות	.05	.02	.73		
יתרון בהכנסה	-.02	-.04	-1.11		
צעד 2					
לחץ סובייקטיבי בעבודה	.22	.25***	6.86	11.00***	.09
קונפליקט עבודה משפחה	.02	.04	.86		
קונפליקט משפחה עבודה	.04	.07	1.61		
עומס אובייקטיבי בעבודה	-.00	-.03	.84		
עומס אובייקטיבי בבית	.00	.03	-.07		
צעד 3					
מגדר	-.02	-.01	-2.51	12.95***	.05
יהודים לעומת ערבים	-.05	-.04***	-1.25		
חרדים לעומת ערבים	-.12	-.08*	2.25		
משך הזוגיות	.00	.01	-.09		
סטטוס הורות	-.02	-.01	-.29		
יתרון בהכנסה	-.01	-.03	-.10		
לחץ סובייקטיבי בעבודה	.15	.17***	4.63		
קונפליקט עבודה משפחה	.01	.01	.09		
קונפליקט משפחה עבודה	.02	.03**	.85		
עומס אובייקטיבי בעבודה	-.01	-.02	-.71		
עומס אובייקטיבי בבית	.01	.01	-.05		
אפקט שלילי	.14	.20***	4.79		
מצב בריאות	-.03	-.06	-1.69		
שביעות רצון מהחיים	-.00	-.02	-.57		

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

הדפוסים הרכים

כלל משתני המחקר הסבירו כ-11% מהשונות בשימוש בדפוסים הרכים בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות. משתני הרקע הסבירו כ-2% מהשונות, וביניהם נמצאה תרומה מובהקת רק לקבוצת המחקר. כיווני הביתא מלמדים כי הערכתם של המשתתפים היהודים והמשתתפים החרדים את מידת השימוש בדפוסים הרכים בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות, גבוהה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים. מדדי הלחץ הסבירו 3% מהשונות בנוסף לזו שהוסברה על ידי משתני הרקע שהוכנסו בצעד הראשון, אך מתוכם נמצאה תרומה מובהקת רק למדד עומס אובייקטיבי בעבודה. כיווני הביתא מלמדים כי ככל שמשתתפי המחקר מקדישים מספר שעות רב יותר לעבודה בשכר, הערכתם את מידת השימוש בדפוסים רכים ליישוב עימותים בזוגיות גבוהה יותר.

מדדי הרווחה האישית שהוכנסו בצעד השלישי, מסבירים כ-3% מהשונות בנוסף לזו שהוסברה על ידי המשתתפים שהוכנסו בצעדים הקודמים, ואולם מבין ארבעת מדדי הרווחה האישית, נמצאה תרומה מובהקת רק למדד שביעות הרצון מהחיים וככל שזו רבה יותר, הערכתם של משתתפי המחקר את מידת השימוש בדפוסים הרכים ליישוב עימותים בזוגיות גבוהה יותר.

עם זאת, יש לציין כי לא נמצאה אינטראקציה בין מגדר לבין קבוצת המחקר, ממצא המלמד כי תרומת המשתתפים שנבדקו להסבר הערכת השימוש בדפוסים הרכים ליישוב עימותים בזוגיות, אינה תלויה במגדר או בקבוצת המחקר ומאפיינת את כלל המשתתפים במחקר.

לסיכום, הערכתם של המשתתפים היהודים והמשתתפים החרדים את מידת השימוש בדפוסים הרכים ליישוב עימותים בזוגיות גבוהה מזו של המשתתפים הערבים. כמו כן, ככל שהערכת העומס האובייקטיבי בעבודה גבוהה יותר, גם הערכת השימוש בדפוסים הרכים גבוהה יותר. זאת ועוד, גם המשתתפים שביעות רצון מהחיים ומדיניות ארגונית ידיוותית למשפחה תורמים להסבר השימוש בדפוסים הרכים בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות, וככל ששביעות הרצון מהחיים רבה יותר והמדיניות הארגונית מוערכת כידיוותית יותר למשפחה, עולה מידת השימוש בדפוסים הרכים ליישוב עימותים בזוגיות.

לוח 20: מקדמי רגרסיה היררכית להסבר השימוש בדפוסים הרכים

משתנה	B	β	t	F	ΔR^2
צעד 1					
מגדר	-.01	-.01	.91	2.96**	.02**
יהודים לעומת ערבים	.16	.11**	2.82		
חרדים לעומת ערבים	.19	.07**	2.60		
משך הזוגיות	-1.0	-.04	1.84		
סטטוס ההורות	.17	.06	1.27		
יתרון בהכנסה	.03	.04	.81		
צעד 2					
לחץ סובייקטיבי בעבודה	.04	.04	1.06	3.81***	.02***
קונפליקט עבודה-משפחה	.09	.09	1.83		
קונפליקט משפחה-עבודה	-.04	-.05	-1.14		
עומס אובייקטיבי בעבודה	.01	.12**	3.29		
עומס אובייקטיבי בבית	-.01	-.03	-1.02		
צעד 3					
מגדר	.07	.05	1.41	4.65***	.03
יהודים לעומת ערבים	.11	.08*	1.96		
חרדים לעומת ערבים	.10	.05	1.35		
משך הזוגיות	-.01	-.03	-.81		
סטטוס ההורות	.17	.06	1.72		
יתרון בהכנסה	.01	.03	.67		
לחץ סובייקטיבי בעבודה	.09	.08*	2.06		
קונפליקט עבודה-משפחה	-.06	-.10*	2.13		
קונפליקט משפחה-עבודה	-.03	-.05	-1.03		
עומס אובייקטיבי בעבודה	.00	.12***	3.43		
עומס אובייקטיבי בבית	-.01	-.03	-.90		
אפקט שלילי	.01	.01	.35		
מצב בריאות	.03	.05	1.31		
שביעות רצון מהחיים	.05	.16	3.52		

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

דפוס ההימנעות

כלל משתני המחקר הסבירו כ-10% מהשונות בשימוש בדפוס ההימנעות בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות. משתני הרקע הסבירו כ-3% מהשונות, ומביניהם נמצאה תרומה מובהקת לקבוצת המחקר ולמספר הילדים. כך הערכתם של המשתתפים החרדים את מידת השימוש בדפוס ההימנעות גבוהה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים, אך לא נמצאו הבדלים מובהקים בין המשתתפים היהודים למשתתפים הערבים. כמו כן, ככל שמספר הילדים רב יותר, גוברת הנטייה לאמץ את דפוס ההימנעות ליישוב העימותים בזוגיות. מדדי הלחץ הסבירו 4% נוספים מהשונות בשימוש בדפוס ההימנעות, ומתוכם נמצאה תרומה מובהקת (על גבול המובהקות) למדד הכללי של הלחץ הסובייקטיבי בעבודה ולמדד העומס האובייקטיבי בעבודה. כך שככל שהערכת הלחץ והעומס במדדים אלו גבוהה יותר, גם הערכתם של משתתפי המחקר את מידת השימוש בדפוס ההימנעות ליישוב עימותים בזוגיות גבוהה יותר.

עם זאת, נמצא כי מדדי הרווחה האישית אינם תורמים בצורה מובהקת לשימוש בדפוס ההימנעות ליישוב עימותים בזוגיות, אך המדיניות הארגונית הידידותית למשפחה תרמה תרומה מובהקת וכיווני הביתא הם חיוביים. כלומר, ככל שהמדיניות הארגונית ידידותית יותר למשפחה, הערכתם של משתתפי המחקר את מידת השימוש בדפוס ההימנעות ליישוב עימותים בזוגיות גבוהה יותר. יש לציין כי בצעד האחרון, לאחר ניכוי התרומה של יתר משתני המחקר, הפכה תרומת המשתנה משך הזוגיות למובהקת. יש לציין כי המדיניות הארגונית הידידותית למשפחה תורמת את רוב השונות להסבר השימוש בדפוס ההימנעות ליישוב עימותים בזוגיות. עם זאת, לא נמצאה אינטראקציה מובהקת בין מגדר לקבוצת המחקר, ממצא המלמד כי תרומת המשתתפים הבלתי תלויים להסבר השימוש בדפוס ההימנעות בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות, משותפת לכלל משתתפי המחקר ולשני המינים.

לוח 21: מקדמי רגרסיה היררכית להסבר השימוש בדפוס ההימנעות

משתנה	B	β	t	F	ΔR^2
צעד 1					
מגדר	-.14	-.09***	-2.69	5.40***	.03
יהודים לעומת ערבים	.03	.02	.06		
חרדים לעומת ערבים	.28	.14***	3.62		
משך הזוגיות	-.01	.01	4.9		
סטטוס ההורות	.20	.07*	2.10		
יתרון בהכנסה	.01	.02	-.74		
צעד 2					
לחץ סובייקטיבי בעבודה	.10	.09*	2.33	6.35***	.04
קונפליקט עבודה - משפחה	.05	.07	1.65		
קונפליקט משפחה - עבודה	.06	.07	1.53		
עומס אובייקטיבי בעבודה	.00	.07*	1.92		
עומס אובייקטיבי בבית	.01	.04	1.18		
צעד 3					
מגדר	-.10	-.07*	-1.77	5.11***	.00
יהודים לעומת ערבים	.09	.06	1.43		
חרדים לעומת ערבים	.33	.17***	4.00		
משך הזוגיות	.00	.07	1.83		
סטטוס ההורות	.09	.03	.93		
יתרון בהכנסה	.01	-.02	.44		
לחץ סובייקטיבי בעבודה	.09	.07*	1.95		
קונפליקט עבודה - משפחה	.052	.07	1.53		
קונפליקט משפחה - עבודה	.05	.06	1.38		
עומס אובייקטיבי בעבודה	.01	.07*	1.19		
עומס אובייקטיבי בבית	.01	.04	1.17		
אפקט שלילי	.05	.06	1.20		
מצב בריאות	-.01	-.18	-.45		
שביעות רצון מהחיים	.01	.03	.83		

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

עוינות בזוגיות

כפי שצוין, מדד העוינות בזוגיות מבטא היבט מסוים של תוקפנות בין-אישית שאופייה כללי יותר. כלל משתני המחקר הסבירו כ-28% של העוינות כלפי בני או בנות הזוג. משתני הרקע הסבירו כ-2% בלבד מהשונות, ומביניהם נמצאה תרומה מובהקת לקבוצת המחקר בלבד. כך הערכתם של המשתתפים החרדים את העוינות בזוגיות נמוכה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים, אך לא נמצאו הבדלים מובהקים בין המשתתפים היהודים למשתתפים הערבים. מבין מדדי הלחץ שהוכנסו בצעד השני, נמצאה תרומה על גבול המובהקות להערכת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה במדד הכללי, וככל שהיא גבוהה יותר, הערכתם של משתתפי המחקר את העוינות בזוגיות גבוהה יותר. תרומה מובהקת נמצאה גם לקונפליקט התפקידים משפחה-עבודה וככל שעוצמתו גבוהה יותר, גוברת הערכת העוינות בזוגיות.

יש לציין כי מדדי העומס האובייקטיבי בעבודה ובבית לא תרמו להסבר העוינות בזוגיות. מבין מדדי הרווחה האישית שהוכנסו בצעד הרביעי, נמצאה תרומה מובהקת רק לשביעות רצון מהחיים וככל שזו רבה יותר, פוחתת העוינות ביחסי הזוגיות.

באופן מפתיע נמצא קשר חיובי בין מדיניות ארגונית ידידות למשפחה לעוינות כלפי בן או בת הזוג. ייתכן שניתן להסביר את כיוון הקשר בצורה הפוכה, כלומר כאשר אחד מבני הזוג מגלה עוינות כלפי בן הזוג האחר, דבר זה מרמז על יחסי זוגיות שאינם משביעי רצון, ועל כן משתתפי המחקר מבקשים תמיכה במקומות אחרים, למשל בעבודה, ועל מנת לפצות את עצמם על מערכת יחסים קשה בבית, הם מעריכים כי המדיניות הארגונית ידידותית למשפחה. כלומר, במצב שבו יחסי הזוגיות רוויים בעוינות, משתתפי המחקר מעריכים כי הארגון מעניק להם תמיכה ומבקשים תמיכה ארגונית רבה יותר.

לוח 22: מקדמי רגרסיה היררכית להסבר העוינות בזוגיות

משתנה	B	β	t	F	ΔR^2
צעד 1					
מגדר	-.01	-.01	-.33	3.25**	.02
יהודים לעומת ערבים	.40	.20	.72		
חרדים לעומת ערבים	-.21	-.12**	-3.10		
משך הזוגיות	-.01	-.01	-.21		
סטטוס ההורות	.01	.01	.16		
יתרון בהכנסה	-.02	-.04	-1.11		
צעד 2					
לחץ סובייקטיבי בעבודה	.08	.07	1.85	3.84***	.03
קונפליקט עבודה-משפחה	-.20	-.03	-.65		
קונפליקט משפחה-עבודה	.11	.14**	2.68		
עומס אובייקטיבי בעבודה	.01	.01	.40		
עומס אובייקטיבי בבית	-.01	-.03	-.81		
צעד 3					
מגדר	.01	.01	.16	4.22***	.02
יהודים לעומת ערבים	.11	.07*	1.90		
חרדים לעומת ערבים	-.10	-.05	-1.35		
משך הזוגיות	.01	.03	.92		
סטטוס ההורות	-.05	-.02	.89		
יתרון בהכנסה	-.05	-.02	-.54		
לחץ סובייקטיבי בעבודה	-.03	-.04	-1.22		
קונפליקט עבודה-משפחה	-.02	-.04	-.92		
קונפליקט משפחה-עבודה	.09	.13***	2.68		
עומס אובייקטיבי בעבודה	.01	.02	.71		
עומס אובייקטיבי בבית	-.01	-.02	-.79		
אפקט שלילי	.05	.06	1.38		
מצב בריאות	-.02	-.03	-.95		
שביעות רצון מהחיים	-.03	-.09	-2.16		

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

במבט כולל נמצא כי שיעור השונות המוסברת של העוינות בזוגיות נמוך, ותרומה מובהקת נמצאה למשתנים קבוצת המחקר וקונפליקט התפקידים משפחה-עבודה בלבד. מתוך כך, המשתתפים הערבים נוטים לגלות עוינות רבה יותר כלפי בני או בנות זוגם לעומת המשתתפים החרדים, וככל שעוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה גבוהה יותר, משתתפי המחקר מגלים עוינות רבה יותר כלפי בני או בנות זוגם.

סיכום

במבט כללי על כל מדדי הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות, בולטת תרומתם של גורמי הלחץ להסבר השונות בדפוסים אלו. בחלק מהמקרים המדד התורם להסבר השונות הוא לחץ סובייקטיבי בעבודה, ובאחרים עומס אובייקטיבי. אשר למשתנה מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה, בהתאם להנחה שעמדה בבסיס המחקר ועל פי ההיגיון, תרומתו של משתנה זה ניכרת בחלק מהמקרים. כך למשל ככל שהמדיניות הארגונית ידידותית יותר למשפחה, הערכת השימוש בדפוסים הרכים ובדפוס ההימנעות בעת הניסיון ליישב עימותים בזוגיות גבוהה יותר. אך בחלק מהמקרים הקשר שנמצא בין מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה לבין הדפוסים ליישוב עימותים הוא בלתי צפוי, למשל השימוש בדפוסים אלימים, וכך ככל שהמדיניות הארגונית ידידותית יותר למשפחה, הערכת השימוש בדפוסים האלימים גבוהה יותר. ייתכן שההסבר לקשר זה נובע מהכיוון ההפוך, כלומר יחסי אלימות בזוגיות הם הסיבה להערכת המדיניות הארגונית כידידותית למשפחה, וככל שמשתתפי המחקר מעריכים כי הזוגיות שלהם מתאפיינת בשימוש רב יותר בדפוסים אלימים בעת יישוב עימותים, הלחץ שהם חווים רב יותר (כפי שמעידים אומנם ממצאינו), ומכיוון שכך הם נזקקים יותר לתמיכת הארגון, ולכן בניגוד למצופה נמצא בין שני המשתתפים קשר חיובי.

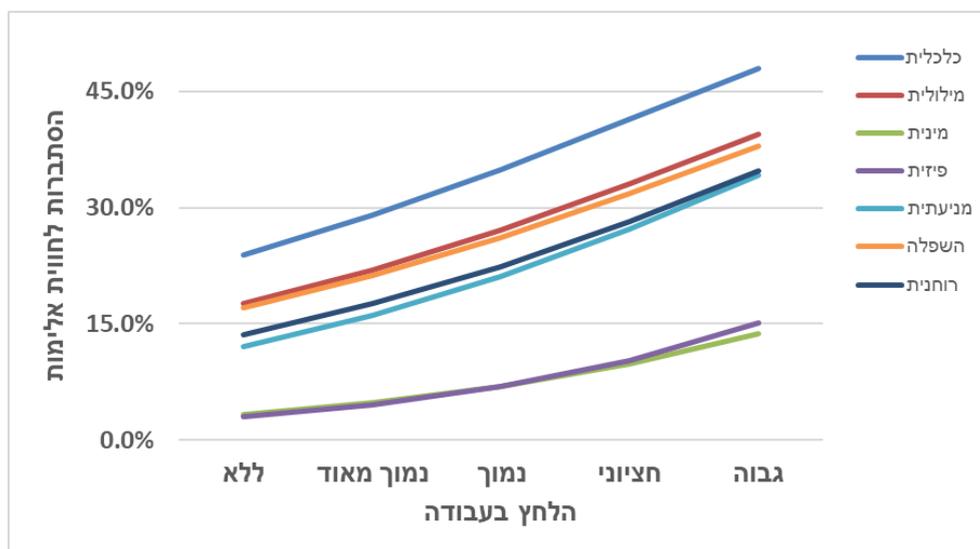
אשר לעוינות בזוגיות, נמצא כי משתנה זה מוסבר על ידי קבוצת המחקר וקונפליקט התפקידים משפחה-עבודה, וכך המשתתפים הערבים מגלים עוינות רבה יותר בזוגיות לעומת המשתתפים החרדים, וככל שעוצמת קונפליקט התפקידים משפחה-עבודה גבוהה יותר, גם הערכת העוינות בזוגיות גבוהה יותר.

הקשר בין לחץ סובייקטיבי בעבודה לבין ביטויי אלימות בשגרה

במחקר זה בדקנו קשר אפשרי בין לחץ סובייקטיבי בעבודה להסתברות לאלימות מסוגים שונים ביחסי הזוגיות. כפי שצוין, בעיבוד הנתונים הוצג כל אחד ממדדי האלימות כסולם דיכוטומי הכולל שני ערכים: העדר אלימות או אלימות כלשהי ביחסי הזוגיות. על מנת להעריך את ההסתברות לאלימות ביחידה הזוגית, נעשה שימוש במודל רגרסיה לוגיסטית שבו המשתנים התלויים הם מגדר וקבוצת המחקר. מודל הרגרסיה הלוגיסטית מצביע על ההסתברות לאלימות, וכך בהינתן ערכים שונים של המשתנים המסבירים, ניתן לחזות את ההסתברות לאלימות ביחסי הזוגיות.

מודל המחקר מראה כי חוויה של לחץ סובייקטיבי בעבודה, יחד עם קבוצת המחקר, הם הגורמים המרכזיים להסבר ההסתברות לאלימות בזוגיות (כתוקף או כקורבן). לצורך הדגמת החיזוי, חישבנו הסתברויות אלו כפונקציה של השינוי בלחץ הסובייקטיבי בעבודה. יש לציין כי ציר הלחץ הסובייקטיבי בעבודה נמדד על סולם מקובץ שערכיו נעים מ-1 לחץ נמוך מאוד או ללא לחץ כלל, ועד 5 – לחץ סובייקטיבי קיצוני מאוד בעבודה. בפועל, להוציא שיעור קטן מאוד של משתתפי המחקר אשר דיווחו על רמה גבוהה של לחץ סובייקטיבי בעבודה (מעל 2.5 בסולם התשובות), כל המשתתפים ציינו רמות לחץ נמוכות יותר. לכן, בחרנו להציג חיזוי בטווח ערכים של לחץ סובייקטיבי בעבודה שאינו עולה על 2.5 בציר ה-X ומשקף את

רמות הלחץ הסובייקטיבי בעבודה, כפי שעולה מתשובותיהם של משתתפי המחקר. החיזוי מוצג בתרשימים הבאים.



תרשים 39: ההסתברות למדדי האלימות השונים כפונקציה של לחץ סובייקטיבי בעבודה בקרב כלל מדגם המחקר

מתרשים 39 עולה כי רמה גבוהה יותר של לחץ סובייקטיבי בעבודה, קשורה להסתברות גבוהה יותר לאלימות בכל המדדים. יש לציין כי ההסתברות למדדים מסוימים של אלימות גבוהה מההסתברות למדדים אחרים של אלימות, ללא קשר לרמת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה. כך למשל בקרב משתתפי המחקר שחוו רמה נמוכה של לחץ סובייקטיבי בעבודה (הערך 1), ההסתברות לאלימות כלכלית נמוכה יחסית – 14.6%, לעומת הסתברות גבוהה יותר באופן משמעותי (29.7%) בקרב משתתפי המחקר אשר רמת הלחץ הסובייקטיבי שחוו בעבודה הייתה גבוהה מאוד. התוצאות המוצגות במונחים הסתברותיים הן חיזוי של המודל. לוח 23 להלן מציג ערכי הסתברות שעל פיהם נבנה התרשים עבור החיזוי לכלל מדגם המחקר, ללא קשר להשתייכות לקבוצת מחקר כזו או אחרת, ועבור כל אחת מקבוצות המחקר בנפרד.

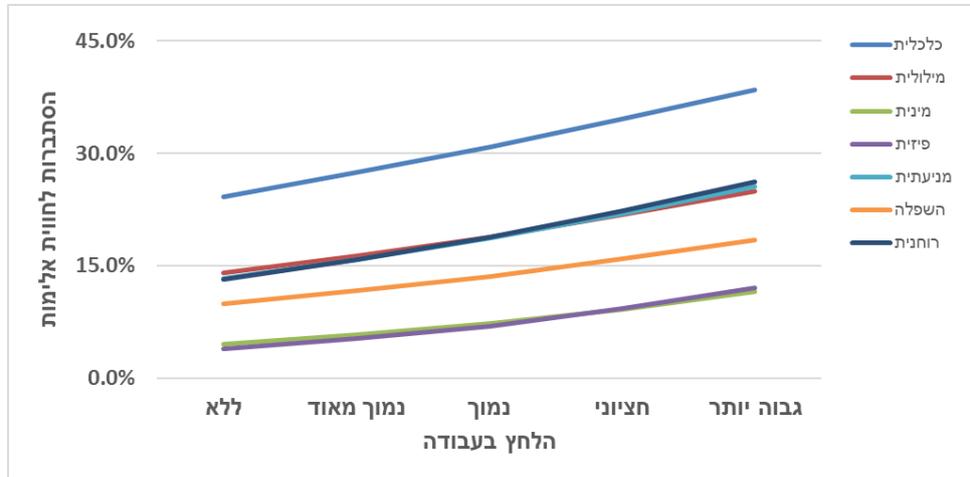
תרשימים 40-42 להלן מציגים הסתברויות לאלימות בזוגיות כפונקציה של חוויית הלחץ הסובייקטיבי בעבודה בחלוקה לשלוש קבוצות המחקר: המשתתפים היהודים, המשתתפים החרדים והמשתתפים הערבים. נמצא כי ההסתברות לאלימות בזוגיות בקרב המשתתפים הערבים גבוהה יותר, מבלי קשר לרמת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה.

כדי להבהיר את המוצג בתרשימים, לוח 23 מציג הסתברויות לאלימות בזוגיות בקרב שלוש קבוצות המחקר ובקרב מדגם המחקר הכללי. בכל מדדי האלימות, ההסתברות לאלימות גבוהה יותר בקרב המשתתפים הערבים מזו שנמצאה בקרב המשתתפים היהודים והמשתתפים החרדים, וגבוהה יותר בקרב המשתתפים היהודים מזו שנמצאה בקרב המשתתפים החרדים.

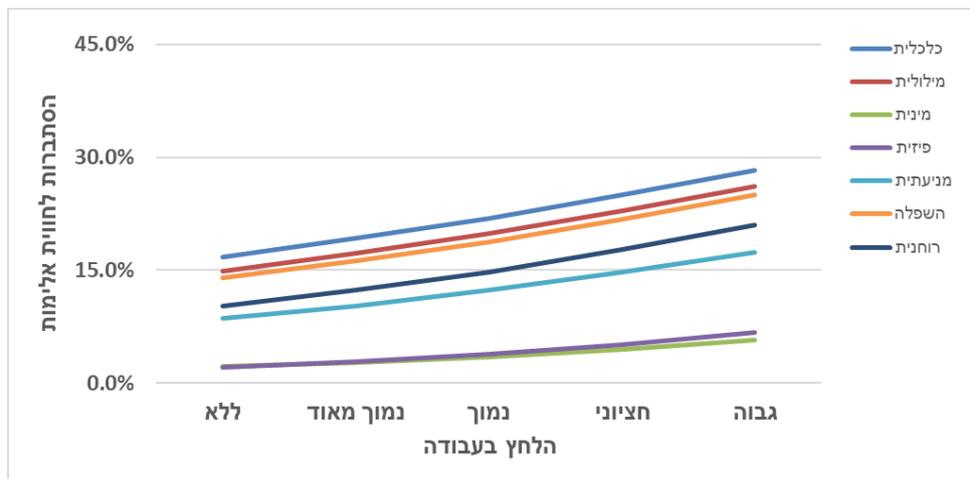
על פי תוצאות המודל, כאשר הלחץ הסובייקטיבי בעבודה נמוך, ההסתברות לאלימות נמוכה אף היא בקרב כל שלוש קבוצות המחקר, וברמות גבוהות של לחץ סובייקטיבי בעבודה, גם ההסתברות לאלימות גבוהה יותר בכל שלוש קבוצות המחקר.

לוח 23: הסתברויות חזויות למדדי האלימות השונים

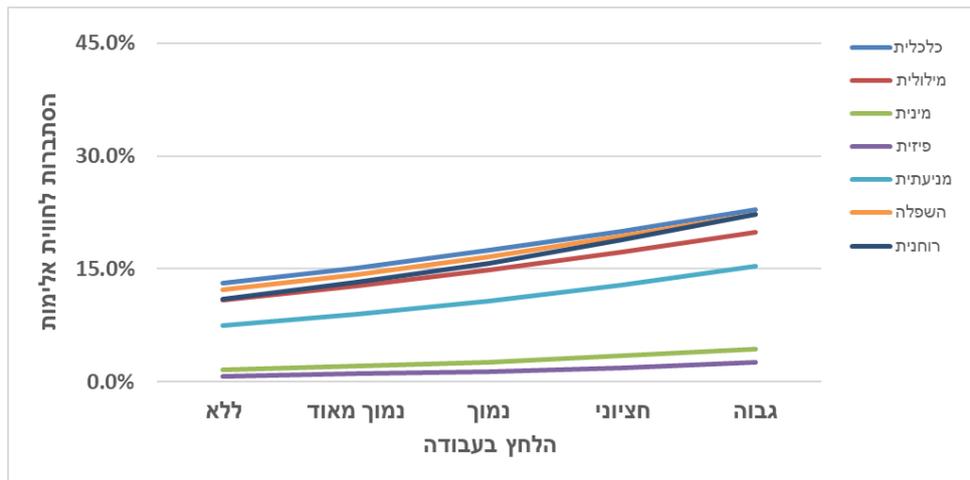
לחץ סובייקטיבי בעבודה		כלכלית	מילולית	מינית	פיזית	שבשליטה	רגשית	רוחנית
ערבים	ללא	24.2%	14.0%	4.5%	4.0%	13.3%	9.9%	13.2%
	נמוך מאוד	27.4%	16.3%	5.8%	5.3%	15.8%	11.7%	15.8%
	נמוך	30.8%	18.8%	7.3%	7.0%	18.6%	13.6%	18.8%
	חציוני	34.6%	21.8%	9.2%	9.2%	22.0%	15.9%	22.3%
	גבוה יותר	38.5%	24.9%	11.5%	12.1%	25.6%	18.5%	26.2%
יהודים	ללא	16.8%	14.9%	2.2%	2.2%	8.6%	13.9%	10.2%
	נמוך מאוד	19.2%	17.2%	2.8%	2.9%	10.3%	16.2%	12.3%
	נמוך	21.9%	19.9%	3.5%	3.8%	12.3%	18.8%	14.8%
	חציוני	25.0%	22.9%	4.5%	5.1%	14.7%	21.8%	17.7%
	גבוה יותר	28.3%	26.2%	5.7%	6.8%	17.4%	25.0%	21.0%
חרדים	ללא	13.1%	10.9%	1.6%	0.8%	7.5%	12.2%	11.0%
	נמוך מאוד	15.2%	12.7%	2.1%	1.1%	9.0%	14.3%	13.2%
	נמוך	17.4%	14.8%	2.7%	1.4%	10.7%	16.6%	15.8%
	חציוני	20.1%	17.3%	3.4%	1.9%	12.9%	19.3%	18.9%
	גבוה יותר	22.9%	19.9%	4.4%	2.5%	15.3%	22.3%	22.3%
כלל מדגם המחקר	ללא	23.9%	17.6%	3.3%	3.0%	12.1%	17.1%	13.6%
	נמוך מאוד	29.1%	22.0%	4.8%	4.6%	16.1%	21.3%	17.6%
	נמוך	34.9%	27.1%	6.9%	6.9%	21.1%	26.1%	22.4%
	חציוני	41.4%	33.0%	9.8%	10.3%	27.2%	31.8%	28.3%
	גבוה יותר	48.0%	39.4%	13.7%	15.1%	34.2%	37.9%	34.8%



תרשים 40: הקשר בין לחץ בעבודה לבין ההסתברות לאלימות בזוגיות בקרב המשתתפים היהודים



תרשים 41: הקשר בין לחץ בעבודה לבין ההסתברות לאלימות בזוגיות בקרב המשתתפים הערבים



תרשים 42: הקשר בין לחץ בעבודה לבין ההסתברות לאלימות בזוגיות בקרב המשתתפים החרדים

דיון

למחקר הנוכחי היו שתי מטרות מרכזיות: הראשונה לבחון את ההבדלים בביטויים שונים של אלימות ביחסי הזוגיות בין קבוצות שונות בחברה הישראלית (יהודים, חרדים וערבים), והמטרה השנייה הייתה לבחון אילו גורמים מסבירים ביטויי אלימות בזוגיות והאם ההסבר תלוי באוכלוסיית המחקר ובמגדר.

מדגם המחקר היה נרחב וכלל 817 משתתפים המייצגים את החברה הישראלית, על מגזריה השונים. מתוך כך, נבדקה האלימות בזוגיות בהיבטים שונים ומגוונים בעת שגרה ובעת עימותים בזוגיות. כדי להסביר את ביטויי האלימות בזוגיות, בדקנו מספר סוגים של משתנים מסבירים: משתני רקע אשר הבולטים מביניהם היו קבוצת המחקר (המשתתפים היהודים, המשתתפים החרדים והמשתתפים הערבים) ומגדר; גורמי לחץ שונים: לחץ סובייקטיבי בעבודה, עומס אובייקטיבי בעבודה ובבית וקונפליקט תפקידים (משפחה-עבודה ועבודה-משפחה); מדדים שונים של רווחה אישית: אפקט שלילי, הערכת המצב הכלכלי, הערכת מצב הבריאות, שביעות רצון כללית מהחיים; ומדיניות ארגונית ידידותית למשפחה.

הגישה התיאורטית המרכזית שעליה נשען המחקר, הייתה גישת התסכול-תוקפנות שעל פיה חוויה של תסכול במערכת העבודה-משפחה או בעקבות רווחה נפשית נמוכה, תביא להעלאת שלל ביטויים של אלימות ביחסי הזוגיות.

הדיון בממצאי המחקר יוצג על פי שתי מטרותיו המרכזיות. כפי שצוין, במחקר נבדקו ביטויי אלימות בזוגיות הן בשגרה והן בעת פרוץ עימותים בין בני הזוג. טרם הדיון נדגיש כי במחקר זה לא עסקנו בדיווח על חוויית האלימות על ביטוייה השונים בקרב המשתתפים כקורבנות או כמפעילי אלימות, אלא בדקנו את הערכת משתתפי המחקר את האלימות בדיאדה הזוגית בכללותה. כמו כן, יש להדגיש כי המחקר עסק באוכלוסייה נורמטיבית ולא באוכלוסייה הידועה בשיעורי אלימות גבוהים (למשל נשים השוהות או שהו במקלט לנשים מוכות עקב אלימות מצד בני זוגן, או גברים העוברים טיפול למניעת אלימות במשפחה). עם הבנות אלו, נציג כאמור את דיון בממצאים על פי שתי המטרות העיקריות של המחקר.

הבדלים בביטויי האלימות ובמשתנים המסבירים על פי קבוצת המחקר ועל פי מגדר

מהממצאים עולה כי מבין מדדי האלימות בשגרה שנבחנו, הערכת האלימות הכלכלית ביחידה הזוגית בקרב המשתתפים בכל קבוצות המחקר גבוהה מהערכתם את מדדי האלימות האחרים, והערכתם את האלימות הפיזית והמינית היא הנמוכה ביותר. יש לציין כי גם הערכת האלימות המילולית בזוגיות גבוהה יחסית ובמדרג מדדי האלימות מדד זה מצוי לאחר האלימות הכלכלית. על כן נוכל לטעון כי בקרב אוכלוסייה נורמטיבית בישראל, מרבית גילויי האלימות מתבטאים בכך שאחד מבני הזוג מונע מבן הזוג האחר את השימוש במשאבים הכלכליים על פי רצונותיו וצרכיו, ובכך שהשיח המאפיין את הזוגיות אינו מכבד.

ממצא בולט נוסף מתייחס להבדלים המגדריים בהערכת האלימות בזוגיות. כמעט בכל מדדי האלימות בשגרה שנבחנו, הערכתם של גברים באשר לאלימות המאפיינת את הזוגיות שלהם גבוהה מזו של נשים. בניסיון לפרש ממצא זה יש להדגיש כי לעומת מחקרים קודמים שבחנו אלימות בזוגיות והמשתתפים בהם היו על פי רוב קורבן לאלימות, בדרך כלל נשים, ולעומת מרבית הסקירות שנערכו על בסיס גישה זו (Semahegn et al., 2019; Bacchus et al., 2018), משתתפי מחקר זה

התבקשו להעריך את האלימות בדיאדה הזוגית כולה. סביר להניח כי ההסבר לממצא שעל פיו הערכתם של גברים את האלימות בדיאדה הזוגית גבוהה מזו של נשים, נובע מעצם ניסוח השאלה הנוגעת לאלימות. בשאלון שבחן אלימות בשגרה, משתתפי המחקר התבקשו לענות על השאלה: "א ציין/ני באיזו תדירות בינך לבין בן או בת זוגך מתקיימת אחת מההתרחשות הבאות", ובכל אחד מההיבטים שנבחנו, הוצגה שאלה אחת שכללה דוגמאות מפורטות של ביטויי אלימות בחיי היום יום. ניתן להניח כי על פי נוסח השאלה משתתפי המחקר התייחסו לכך שהם אלו היוזמים את ההתנהלות האלימה, ומכיוון שכך, ממצא זה מצביע על אישור של הגברים כי בדיאדה הזוגית הם אלו היוזמים התנהלות אלימה, יותר מכך שהנשים רואות עצמן כמי שיוזמות התנהלות אלימה ביחסי הזוגיות.

ואולם מבחינת ההבדלים בין המינים בדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות עולה תמונה שונה, ונראה כי גברים ונשים מעריכים את השימוש בדפוסים אלימים ליישוב עימותים בזוגיות בדיאדה הזוגית באותה צורה, למעט הערכתם את השימוש בדפוס ההימנעות אשר בקרב גברים נמצאה גבוהה מזו שנמצאה בקרב נשים. כלומר, הערכתם של גברים את השימוש בדפוס ההימנעות בעת הניסיון ליישב עימותים בדיאדה הזוגית, גבוהה מהערכתן של נשים את השימוש בדפוס זה. אשר להבדלים בביטויי אלימות בזוגיות על פי קבוצת המחקר, באופן כללי הערכתם של המשתתפים הערבים את האלימות בשגרה היא הגבוהה ביותר ושל המשתתפים החרדים היא הנמוכה ביותר, מגמה שעלתה גם בניתוח הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות. ממצא זה עולה בקנה אחד עם ממצאי מחקר נוסף שהצביע על שיעור נמוך יחסית של אלימות במגזר החרדי בישראל (Steinmetz & Haj-Yahia, 2006).

גם באשר לממד העוינות בזוגיות המשקף אף הוא אלימות בצורה עקיפה, הערכתם של המשתתפים הערבים את מידת העוינות המאפיינת את הזוגיות שלהם היא הגבוהה ביותר, לאחר מכן המשתתפים היהודים ולבסוף ובדומה למדדים רבים אחרים של האלימות, הערכתם של המשתתפים החרדים את מידת העוינות בזוגיות היא הנמוכה ביותר.

הבדלים במשתנים המסבירים

בהתבסס על גישת התסכול-תוקפנות, המשתנים המסבירים שנבחנו הם מוקדי תסכול העשויים להאיץ ביטויים של אלימות בזוגיות על שלל סוגיה. באופן כללי, חוויית המשתתפים הערבים בארגוני העבודה ובמערכת המשפחה-עבודה חיובית פחות מזו שנמצאה בקרב שתי הקבוצות האחרות. מתוך כך רמת הלחץ שחווים המשתתפים הערבים במדד הכללי, גבוהה מזו שחווים משתתפי המחקר האחרים, ובדומה לכך גם רמת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה שנובע ממערכת היחסים הבין-אישית בעבודה, ממבנה התפקיד ומהאקלים הארגוני בקרב המשתתפים הערבים, גבוהה בהשוואה לזו שחווים המשתתפים בשתי הקבוצות האחרות.

אשר לקונפליקט התפקידים, נמצא כי המשתתפים החרדים והמשתתפים הערבים חווים עוצמה גבוהה יותר של קונפליקט תפקידים בשני המדדים לעומת המשתתפים היהודים. ייתכן שממצא זה משקף תחושה של קבוצות מיעוט באוכלוסייה החוות תחושות של חסך בתחומי חיים רבים המשתקפים בביטוי מצוקה גם במערכת המשפחה-עבודה (Zagefka & Brown, 2005).

לעומת מצב זה שבו קבוצות המיעוט מביעות מצוקה רבה יותר, באשר למדד העומס האובייקטיבי בעבודה התמונה היא שונה. כך נמצא כי הערכת העומס האובייקטיבי בעבודה בקרב המשתתפים היהודים, גבוהה מזו שנמצאה בקרב שתי הקבוצות האחרות. עם זאת בזירה הביתית המצב הפוך, ונמצא כי המשתתפים החרדים והערבים מקדישים מספר רב יותר של שעות לעבודות

הבית בהשוואה למשתתפים היהודים. ייתכן שממצא זה משקף מחד קריירה משמעותית יותר שמפתחים המשתתפים היהודים המייצגים את האוכלוסייה החילונית והמסורתית בישראל, לעומת משתתפים המשתתפים לקבוצות מיעוט (ערבים או חרדים) שכן פיתוח קריירה מחייב השקעה של שעות רבות יותר בעבודה על חשבון שעות המוקדשות לעבודת הבית, ומאידך ממצא זה משקף את מבנה המשפחה מרובת הילדים בחברה החרדית ובחברה הערבית בישראל, הדורשת השקעת שעות רבות של עבודה בזירה הביתית.

עוד נמצא כי הערכתם של המשתתפים הערבים את רמות הגמישות בעבודה והתמיכה הרגשית בארגון שבו הם מועסקים, נמוכות מהערכתם של המשתתפים בשתי הקבוצות האחרות. עם זאת, הערכתם של המשתתפים הערבים והמשתתפים היהודים את רמת התמיכה האינסטרומנטלית של הארגון גבוהה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים החרדים.

על כן, נוכל לסכם ולומר כי תמונת המצב הנוגעת לחוויית הלחץ, על סוגיה השונים, מורכבת למדי. כך במדדים רבים המשתתפים הערבים והמשתתפים החרדים חווים מצוקה רבה יותר מהמשתתפים היהודים, ואילו המשתתפים היהודים חווים רמה גבוהה יותר של עומס אובייקטיבי בבית לעומת שתי הקבוצות האחרות.

בצד ההבדלים בין קבוצות המחקר, נמצאו הבדלים אחדים בין המינים במדדי הלחץ ובמדדי קונפליקט התפקידים, אולם רובם ככולם משותפים לכל שלוש קבוצות המחקר. מתוך כך נמצא כי בכל קבוצות המחקר גברים חווים רמה גבוהה יותר של לחץ סובייקטיבי בעבודה בהשוואה לנשים, וכי הם חווים רמות גבוהות יותר של לחץ במדדים ספציפיים כגון לחץ הנובע מיחסים בין-אישיים ולחץ הנובע מהאקלים הארגוני. אשר לעומס האובייקטיבי בעבודה ובבית (מספר השעות ביום המוקדשות לעבודות הבית ומספר השעות בשבוע המוקדשות לעבודה בשכר) ובדומה לממצאי מחקרים קודמים (למשל, Kulik, 2019), נמצא כי גברים חווים רמה גבוהה יותר של עומס אובייקטיבי בעבודה ונשים חוות רמה גבוהה יותר של עומס אובייקטיבי בבית.

מדדי הרווחה האישית

בדומה למדדי הלחץ הסובייקטיבי בעבודה, גם במדדי הרווחה האישית המשתתפים הערבים חווים מצוקה רבה יותר לעומת שתי קבוצות המחקר האחרות. מתוך כך, האפקט השלילי בקרב המשתתפים הערבים רב יותר, ואילו שביעות הרצון מהחיים נמוכה יותר בהשוואה למשתתפים בשתי קבוצות המחקר האחרות. כמו כן, הערכת המצב הכלכלי בקרב המשתתפים הערבים והמשתתפים החרדים נמוכה מזו שנמצאה מאשר בקרב המשתתפים היהודים.

עם זאת, יש לציין כי למרות ההערכה הנמוכה יחסית של המצב הכלכלי בקרב המשתתפים החרדים, הערכתם את מצב בריאותם ואת שביעות הרצון שלהם מהחיים גבוהות מאלו שנמצאו בקרב שתי הקבוצות האחרות, ממצא הנתמך גם במחקר נוסף אשר בחן נשים חרדיות בישראל (Kulik, 2016), ומצביע גם על ההשפעות התרבותיות הגלומות בהערכת מדדי הרווחה האישית (למשל, Bibi et al., 2015).

הסבר ביטויי האלימות

מתוך אימוץ תפיסה שעל פיה האלימות בזוגיות נובעת ממצבי תסכול (למשל, Sugarman & Hotaling, 1997), עיקר המשתנים שבאמצעותם ניסינו להסביר את שלל ביטויי האלימות בשגרה ובעת פרוץ העימותים בזוגיות היו חוויות של לחץ בעבודה ובמערכת העבודה-משפחה, וביטויים שונים של רווחה אישית נמוכה המעידים גם על תחושה של אי נחת העשויה להוביל לתחושת תסכול.

בנוסף למשתנים אלו וכדי להסביר את שלל ביטויי האלימות שבהם עסקנו במחקר זה, בדקנו גם משתני רקע רלוונטיים אשר המרכזיים מביניהם היו קבוצת המחקר ומגדר, וכן משתנים נוספים המייצגים את חיי המשפחה: משך הזוגיות, סטטוס ההורות ועוד.

אשר לאלימות בשגרה, ברוב מדדי האלימות שנבחנו נמצא כי הערכתם של המשתתפים הערבים את האלימות בדיאדה הזוגית גבוהה מזו שנמצאה בקרב שתי הקבוצות האחרות. הסבר אפשרי לממצא זה קשור באופייה הפטריארכלי של החברה הערבית העשוי להוביל לביטויי אלימות כלפי נשים, כפי שעולה ממחקרים (Cwikel et al., 2003; Haj-Yahia, 2003).

בהקשר זה יש לציין כי הערכתם של המשתתפים החרדים את האלימות בדיאדה הזוגית במדדים רבים נמוכה יותר מזו שנמצאה בשתי הקבוצות האחרות, וכי הערכת האלימות המילולית בקרב המשתתפים היהודים אקוויוולנטית לזו שנמצאה בקרב המשתתפים הערבים, אך גבוהה מזו שנמצאה בקרב המשתתפים החרדים. בצד ההסבר על פיו הממצאים משקפים מציאות קימת, הסבר נוסף לממצא זה עשוי להיות קשור לכך שבדיווח על ביטויי אלימות, גורם הרצייה החברתית בקרב החרדים מהווה גורם משמעותי העשוי להמעיט את תיאור האלימות (Bell & Naugle, 2007). לפיכך ייתכן שבמטרה לשמור על תדמית משפחתית סולידית ומלוכדת, מגמה שהוטבעה באורח חייה של האוכלוסייה החרדית (Friedman, 2002), ממצא זה מצביע על רצייה חברתית רבה יותר בקרב המגזר החרדי בישראל העשויה לבוא לכלל ביטוי גם במענה על שאלון אנונימי. בחברה החרדית שמירת תדמית משפחתית חיובית היא חיונית על מנת שלא לפגוע בסיכויי השידוך של הילדים, והיא מהווה מאפיין בולט שלה. עם זאת, ייתכן גם שההסבר לממצא זה נובע מכך שהמשתתפים החרדים מביעים איפוק רב יותר במערכת יחסי הזוגיות לעומת שתי קבוצות המחקר האחרות.

כצפוי נמצאה תרומה משמעותית של המגדר להסבר חלק גדול ממדדי האלימות. כמו כן, בדומה לממצאי מחקרים אחרים ומכיוון שתחושה של קונפליקט התפקידים היא בבחינת מצוקה ומקור לתסכול, תחושה זו תורמת להסבר כל מדדי האלימות וככל שעוצמת קונפליקט התפקידים בין המשפחה לעבודה גבוהה יותר, גם הערכתם של משתתפי המחקר את האלימות בזוגיות גבוהה יותר (Johnson et al., 2005; Melzer, 2002). יחד עם זאת, יש לציין כי הקשרים בין הלחצים במערכת העבודה-משפחה לבין ביטויי אלימות בזוגיות אינם גבוהים במיוחד. ממצאים אלו עולים בקנה אחד עם ממצאי מחקרם של ברלינג ורוזנבאום (Barling & Rosenbaum 1986) שהראו כי על אף היותו של לחץ בעבודה מקור לתסכול, אין בהכרח קשר בינו לבין ביטויי אלימות בזוגיות, וכי הקשר בין המשתנים מתחזק כאשר קיים דפוס קודם של ביטויי אלימות בזוגיות. במחקרים נוספים בעתיד יש לפתח את חקר הקשר בין לחץ בעבודה לביטויי אלימות בין בני זוג בכיוונים אלו. בניגוד למצופה לא נמצא כי מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה קשורה לרמה נמוכה של אלימות. עם זאת, במדדי אלימות מסוימים, נמצאה תרומה ממתנת של מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה בקשר שבין לחצים במערכת העבודה-משפחה לבין ביטויי אלימות בזוגיות. כך למשל נמצאה שבסביבה ארגונית שאינה ידידותית למשפחה, לאפקט הלחץ הסובייקטיבי בעבודה אין קשר להסתברות לאלימות כלכלית במשפחה, וכך רמת האלימות הכלכלית גבוהה יחסית ללא קשר להערכת הלחץ הסובייקטיבי בעבודה. לעומת זאת, בסביבה ארגונית ידידותית למשפחה ההסתברות לאלימות גבוהה יותר כאשר הלחץ הסובייקטיבי בעבודה גבוה יותר, ואילו כאשר הלחץ נמוך, ההסתברות לאלימות כלכלית פוחתת. מכיוון שהשפעה זו נמצאה רק במדדי אלימות מסוימים

בעת שגרה, ניתן להסיק כי על אף שמדיניות ארגונית ידידותית למשפחה עשויה למתן את ההשפעות המזיקות של חוויית לחץ על אלימות בזוגיות, קשר זה הוא מוגבל. ואולם, בניגוד לאלימות בשגרה, במקרה של הסבר הדפוסים ליישוב עימותים בזוגיות תרומתה של המדיניות הארגונית הידידותית למשפחה ניכרת יותר, וככל שהמדיניות הארגונית ידידותית יותר למשפחה, מסתמנת נטייה להשתמש יותר בדפוסים הרכים ליישוב עימותים בזוגיות. יש לציין כי במדדים שונים של האלימות בשגרה ממצאינו מצביעים על קשר המנוגד למצופה בין מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה לבין ביטויי אלימות בזוגיות. ייתכן שבמקרים אלו ההסבר לכיוון הקשר הוא הפוך, כלומר ככל שיחסי הזוגיות מוערכים כאלימים יותר, העובד מבקש תמיכה מהארגון וזו מתבטאת במדיניות ידידותית למשפחה המשתקפת בהקלות מסוימות שהארגון מעניק לעובד החווה מצוקה על מנת לתמוך בו. במחקרים בעתיד יש לבחון באופן מעמיק את הקשרים המורכבים בין הערכת המדיניות הארגונית כידידותית למשפחה לבין אלימות ועוינות ביחידה הזוגית.

מגבלות המחקר והמלצות למחקרים בעתיד

למחקר זה ישנן מספר מגבלות. ראשית, על אף שמדגם המחקר היה גדול והמשתתפים נדגמו בצורה אקראית ממאגר החברים במכון פאנל, לא ניתן לטעון כי המדגם מייצג את כלל החברה הישראלית. שנית, מערך המחקר היה מתאמי, ולכן לא ניתן לקבוע קשר סיבתי בין המשתתפים המסבירים לבין משתנה התוצאה, אלימות בזוגיות. לפיכך, במחקרים עתידיים יש להתייחס למגבלות אלו. לבסוף, הממצאים באשר להשפעה הממתנת של המדיניות הארגונית הידידותית למשפחה אינם עקביים שכן משתנה זה מיתן את השפעת הלחץ על האלימות בזוגיות רק בחלק מהמדדים שנבדקו. לפיכך, יש להמשיך לחקור סוגיה זו ולבחון האם בארגוני עבודה מציעים תנאים העשויים לאפשר ביטויים של מדיניות ידידותית למשפחה במטרה להפחית אלימות בזוגיות.

מסקנות

מכלל ממצאי המחקר עולה כי המשתנה שתרומתו להסבר האלימות בזוגיות היא המובהקת ביותר הוא קבוצת המחקר, וכך הערכתם של המשתתפים הערבים, גברים ונשים, את האלימות בשגרה ובעת עימותים בזוגיות גבוהה מזו שנמצאה בשתי קבוצות המחקר האחרות. לעומת זאת, הערכתם של המשתתפים החרדים את ביטויי האלימות בזוגיות מתונה יותר בהשוואה לקבוצת המחקר האחרות, ובאשר לאלימות המילולית נמצאה הערכה דומה של המשתתפים בכל שלוש קבוצות המחקר. עוד ניתן להסיק כי חוויית לחץ במערכת העבודה-משפחה, על ביטוייה השונים, מסבירה אלימות בזוגיות, וכי מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה מגבירה את הסיכויים ליישב עימותים בזוגיות תוך שימוש בדפוסים רכים שאינם לוחמניים. עם זאת באשר לביטויי אלימות בשגרה, מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה, ממתנת את פגיעת הלחץ ביחידה הזוגית ומפחיתה את ביטויי האלימות רק במדדי אלימות אחדים

המלצות לפרקטיקה

מהממצאים עולות מספר המלצות לאנשי מקצוע המטפלים ברווחה האישית והנפשית של אנשים עובדים. ראשית, לעומת המשתתפים היהודים והמשתתפים החרדים, המשתתפים הערבים, גברים ונשים, חווים רמות גבוהות יותר של מצוקה בעבודה, הן בחוויית הלחץ בעבודה והן בכך שהם מעריכים את המדיניות הארגונית כפחות ידידותית למשפחה בהשוואה לשתי קבוצות המחקר

האחרות. מתוך כך, במטרה לשפר את רווחתם בעבודה של עובדים ערבים ובאמצעותה להעלות את רווחתם הכללית, על ארגוני עבודה להביא בחשבון מסקנה זו.

שנית, מכיוון שהערכתם של המשתתפים הערבים את ביטויי האלימות בזוגיות גבוהה יחסית, ולמרות ההיבט התרבותי הנותן הרשאה לביטוי אינטראקציה זו בהשוואה לשתי קבוצות המחקר האחרות (Flood & Pease, 2006), על יועצים משפחתיים ליזום התערבות בדיאדה הזוגית במטרה להמיר את האינטראקציה האלימה באינטראקציה בונה התורמת ליחסי הזוגיות. על אף הקושי הכרוך בשינוי תפיסות ונורמות קיימות, עדויות מחקריות הצביעו על תוכניות שבוצעו בעולם למטרה זו (למחקר מטא-אנליזה ראו, Semahegn et al., 2019), ולכן יש ליזום תוכניות התערבות קהילתיות וממוקדות המנוהלות על ידי גורמים בני סמכא בקהילה במטרה לעצב תפיסות השוללות ומגנות ביטוי אלימות כלפי נשים, תוך הדגשת הנזק הרב שאלימות גורמת לרווחה הנפשית של כל בני המשפחה.

שלישית מכיוון שהערכת האלימות הכלכלית היא הגבוהה ביותר מבין כל מדדי האלימות ביחידה הזוגית, על מטפלים זוגיים לתת את הדעת לסוג זה של אלימות באופן ייחודי, ולהביא למודעותם של בני הזוג התנהגויות של אחד מבני הזוג הנושאות אופי של אלימות כלכלית אשר יש בהן פוטנציאל פגיעה בבן הזוג האחר. מתוך כך, יש לשקף לכל אחד מבני הזוג את הפגיעה הטמונה בהגבלות כלכליות הננקטות על ידי אחד מבני הזוג כלפי האחר (על פי ממצאי המחקר, בפרט כלפי נשים).

אשר לממצא שהראה כי המשתתפים החרדים משתמשים בדפוס ההימנעות בעת עימותים בזוגיות, יש לציין כי דפוס זה עשוי למנוע באופן נקודתי ביטויי אלימות, אולם הצטברות של רגשי כעס עשויה להזיק לאינטראקציה הזוגית לאורך זמן. על כן, על יועצים זוגיים לסייע לזוגות חרדים הנוהגים באיפוק וצוברים כעסים, לפרוק את רגשי הכעס בצורה מבוקרת ולהשתמש בדפוסים חלופיים אשר לא יפגעו בחיי משפחה תקינים.

מבין המדדים שנבחנו, נמצא כי חוויה הלחץ בעבודה, על סוגיו השונים (על פי מדד האלימות שנבחן, לעיתים עומס אובייקטיבי, לעיתים לחץ סובייקטיבי ולעיתים קונפליקט תפקידים), מנבאת אלימות בזוגיות, וכי תרומת מדדי הלחץ להסבר ביטויים של אלימות, גבוהה מזו שנמצאה לאקלים ארגוני ידידותי למשפחה אשר נמצא תורם להסבר האלימות רק ברמה נמוכה של לחץ. על כן, מומלץ כי ארגוני עבודה יפחיתו את העומס בעבודה המתבטא במספר רב של שעות עבודה או בחוויה סובייקטיבית של עומס יתר ושל קונפליקט משפחה-עבודה, ונראה כי מגמה זו עשויה להיות יעילה יותר לעומת יעילותה של מדיניות ארגונית ידידותית למשפחה בהפחתת ביטויי אלימות בזוגיות, אשר תרומתה כאמור מוגבלת לתנאים מסוימים.

עם זאת, יש להדגיש כי אין באמירה זו כדי להפחית מחשיבות המגמה אשר צברה בעידן הנוכחי תאוצה ומתבטאת בהתחשבות של ארגוני העבודה במשפחה, וכי מגמה זו בפני עצמה תורמת לשיפור רווחתו הנפשית של הפרט.

מקורות

- וסטמן, מ. (2010). העברה של לחץ ומתח בין בני זוג. בתוך ו. מילבאור ול. קוליק (עורכות), *משפחות עובדות הורים בשוק העבודה בישראל: היבטים חברתיים, כלכליים ומשפטיים* (עמ' 276-247). ראשון לציון: פלס הוצאה לאור, המסלול האקדמי המכללה למנהל.
- חייקין, נ. (2010). *תמיכה חברתית ממקורות שונים כמנגנון המתווך קשר בין מאפייני עבודה ורגשות שליליים לבין קונפליקט בין עבודה למשפחה בקרב אימהות עובדות* (עבודה לשם קבלת תואר מוסמך). אוניברסיטת בר-אילן.
- מור, ד. וגיא, ע. (2006). שילוב משפחה ועבודה וחשיבותו לשביעות רצון של נשים עובדות בישראל. *סוגיות נבחרות בישראל: כתב עת לנושאי חברה*, 2, 72-45.
- נייזברג-בורד, י. (2003). *בריאות נפשית כפונקציה של לחץ, קונפליקט עבודה-בית, סגנונות התמודדות ותמיכה חברתית בקרב עובדי ענף ההיי-טק* (עבודה לשם קבלת תואר מוסמך). אוניברסיטת בר אילן, רמת גן.
- ניצן-בירן, ש. (2017) *גרימת מוות ברשלנות בתאונות דרכים: הנהג ובת זוגו* (חיבור לקבלת התואר "דוקטור לפילוסופיה"). אוניברסיטת בר אילן.
- נפטוב, י. (2014) הגבר כקורבן של אגרסיה נשית בתוך י. וילציק-אביעד וי. מזא"ה (עורכים), *אלימות אילמת – גברים כקורבנות*. אוניברסיטת אריאל שבשומרון.
- קוליק, ל. (2012) *תחושת העצמה, ערכי חיים ומרכזיות חיי העבודה בקרב נשים חרדיות המצויות בשוק העבודה*. דוח מחקר, אוניברסיטת בר אילן.
- פרנקל, מ. (2011). *מדיניות שילוב עבודה-משפחה: ממצאים מארגונים בינלאומיים, מדינות ומעסיקים סקירת ספרות*. משרד התמי"ת-מחקר וכלכלה.
- רבינו, ע. (2012). הקשר בין הון פסיכולוגי, דרכי התמודדות עם לחץ בעבודה שלומות וביצועים. (חיבור לקבלת התואר "דוקטור לפילוסופיה"). אוניברסיטת בר אילן.
- רוזמן, נ. ואריאל, ב. (2007). היקף תופעת הקורבנות של אלימות פיזית בין בני זוג: סקירה שיטתית וניתוח-על. *מגמות*, נב(2), 44-7.
- שדמי, א. (2003). לקראת תפיסה אחרת של אלימות גברים נגד נשים: אחריות החברה והמדינה. *ביטחון סוציאלי*, 64, 44-5.
- שטייר, ח. והרצברג, א. (2013). *נשים בשוק העבודה: השפעת ההשכלה על דפוסי התעסוקה ועל השכר*. נייר מדיניות מספר 2013.08. מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.
- שטייר, ח. (2010). סוף עידן המפרנס היחיד. בתוך ו. מילבאור ול. קוליק (עורכות), *משפחות עובדות: הורים בשוק העבודה בישראל – היבטים חברתיים, כלכליים ומשפטיים* (עמ' 46-17). פלס הוצאה לאור, המסלול האקדמי המכללה למנהל.

- Abbey, A., Abramis, D. J., & Caplan, R. D. (1985). Effects of different sources of social support and social conflict on emotional well-being. *Basic and Applied Social Psychology*, 6(2), 111-129.
- Agarwal, P. (2015). The moderating effect of strength of organizational climate on the organizational outcomes. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 41(1), 71-76.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work–family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 17-26.
- Archer, J. (2000). Sex differences in aggression between heterosexual partners: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 126(5), 651-680.
- Bacchus, L. J., Ranganathan, M., Watts, C., & Devries, K. (2018). Recent intimate partner violence against women and health: A systematic review and meta-analysis of cohort studies. *BMJ open*, 8(7). doi: 10.1136/bmjopen-2017-019995
- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2011). Workplace bullying and its relation with work characteristics, personality, and post-traumatic stress symptoms: An integrated model. *Anxiety, Stress & Coping*, 24(5), 499-513.
- Baltes, B. B., & Heydens-Gahir, H. A. (2003). Reduction of work-family conflict through the use of selection, optimization, and compensation behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 1005-1018.
- Bandura, A., Ross, D., & Ross, S. A. (1961). Transmission of aggression through imitation of aggressive models. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 63(3), 575–582.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22.

- Bell, K. M., & Naugle, A. E. (2007). Effects of social desirability on students' self-reporting of partner abuse perpetration and victimization. *Violence and Victims, 22*(2), 243-256.
- Bibi, F., Chaudhry, A. G., & Awan, E. A. (2015). Impact of gender, age and culture on life satisfaction. *Science International, 27*(2), 1649-1652.
- Blair, R. J. R. (2010). Psychopathy, frustration, and reactive aggression: The role of ventromedial prefrontal cortex. *British Journal of Psychology, 101*(3), 383-399.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.
- Bourhis, A., & Mekkaoui, R. (2010). Beyond work-family balance: Are family-friendly organizations more attractive? *Relations Industrielles/Industrial Relations, 65*(1), 98-117.
- Breaugh, J. A., & Frye, N. K. (2008). Work–family conflict: The importance of family-friendly employment practices and family-supportive supervisors. *Journal of Business and Psychology, 22*(4), 345-353.
- Brines, J. (1994). Economic dependency, gender, and the division of labor at home. *American Journal of Sociology, 100*, 652-688.
- Brinkerhoff, M. B., & Lupri, E. (1988). Interspousal violence. *Canadian Journal of Sociology/Cahiers Canadiens de Sociologie, 12*, 407-434.
- Brown, S. P., Jones, E., & Leigh, T. W. (2005). The attenuating effect of role overload on relationships linking self-efficacy and goal level to work performance. *Journal of Applied Psychology, 90*(5), 972-979.
- Burgess-Proctor, A. (2006). Intersections of race, class, gender, and crime: Future directions for feminist criminology. *Feminist Criminology, 1*(1), 27-47.
- Callan, S. (2007). Implications of family-friendly policies for organizational culture: Findings from two case studies. *Work, Employment and Society, 21*(4), 673-691.
- Castles, S. (2003). Towards a sociology of forced migration and social transformation. *Sociology, 37*(1), 13-34.

- Corry, C. E., Fiebert, M. S., & Pizzey, E. (2002). *Controlling domestic violence against men*. Equal Justice Foundation.
- Cwikel, J., Lev-Wiesel, R., & Al-Krenawi, A. (2003). The physical and psychosocial health of Bedouin Arab women of the Negev area of Israel: The impact of high fertility and pervasive domestic violence. *Violence against Women, 9*(2), 240-257.
- Darcy, C., & McCarthy, A. (2007). Work-family conflict: An exploration of the differential effects of a dependent child's age on working parents. *Journal of European Industrial Training, 31*(7), 530-549.
- De Bloom, J., Kompier, M., Geurts, S., de Weerth, C., Taris, T., & Sonnentag, S. (2009). Do we recover from vacation? Meta-analysis of vacation effects on health and well-being. *Journal of Occupational Health, 51*(1), 13-25.
- Dehan, N., & Levi, Z. (2009). Spiritual abuse: An additional dimension of abuse experienced by abused Haredi (ultraorthodox) Jewish wives. *Violence Against Women, 15*(11), 1294-1310.
- Demerouti, E. (2012). The spillover and crossover of resources among partners: The role of work–self and family–self facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(2), 184-195.
- Demerouti, E., Peeters, M. C., & Van der Heijden, B. I. (2012). Work–family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources. *International Journal of Psychology, 47*(4), 241-258.
- Dex, S., & Scheibl, F. (1999). Business performance and family-friendly policies. *Journal of General Management, 24*(4), 22-37.
- Dickson, M. W., Resick, C. J., & Hanges, P. J. (2006). When organizational climate is unambiguous, it is also strong. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 351-364.
- Dilworth, J. E. L. (2004). Predictors of negative spillover from family to work. *Journal of Family Issues, 25*(2), 241-261.
- Dobash, R. E., & Dobash, R. (1979). *Violence against wives: A case against the patriarchy*. Free Press.

- Dollard, J., & Miller, N. E. (1950). *Personality and psychotherapy: An analysis in terms of learning, thinking, and culture*. McGraw-Hill.
- Eisikovits, Z., Winstok, Z., & Fishman, G. (2004). The first Israeli national survey on domestic violence. *Violence Against Women, 10*(7), 729-748.
- Eldor, L., Harpaz, I., & Westman, M. (2016). The work/nonwork spillover: The enrichment role of work engagement. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 27*(1), 21-34.
- Enosh, G., Eisikovits, Z., & Gross, C. (2013). Between rigidity and chaos: Worldviews of partners experiencing intimate partner violence. *American Journal of Men's Health, 7*(5), 427-438.
- Eron, L. D. (1994). Theories of aggression. In L. R. Huesmann (Ed.), *Aggressive behavior* (pp. 3-11). Springer.
- Feldman, S. S., & Gowen, L. K. (1998). Conflict negotiation tactics in romantic relationships in high school students. *Journal of Youth and Adolescence, 27*(6), 691-717.
- Flood, M., & Pease, B. (2006). The factors influencing community attitudes in relation to violence against women: A critical review of the literature. *Trauma Violence & Abuse 10*(2), 125-142.
- Frone, M. R., & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Organizational Behavior, 8*(1), 45-53.
- Galinsky, E. (1987). *The six stages of parenthood*. Da Capo Press.
- Gauthier, A. H. (2005). Trends in policies for family-friendly societies. In M. Macura, A. L. MacDonald, & W. Haug (Eds.), *The new demographic regime: Population challenges and policy responses* (pp. 95-110). United Nations.
- Gelles, R. J. (1985). Family violence. *Annual Review of Sociology, 11*(1), 347-367.
- Gelles, R. J., & Straus, M. A. (1979). Determinants of violence in the family: Toward a theoretical integration. In W. R., Burr, R., Hill, F. I. Nye, & I. L., Reiss (Eds.), *Contemporary Theories about the Family* (pp. 550-581). Free Press.
- George, J., & Stith, S. M. (2014). An updated feminist view of intimate partner violence. *Family Process, 53*(2), 179-193.

- Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S., & Varone, F. (2019). Stress and turnover intents in international organizations: social support and work–life balance as resources. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 879-901.
- Gillespie, W. H. (1971). Aggression and instinct theory. *International Journal of Psycho-analysis*, 52(2), 155-160.
- Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2003). *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. Russell Sage Foundation.
- Greenhaus, J. H., & Bentell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Gül, Z., & Delice, M. (2011). Police job stress and stress reduction/coping programs: The effects on the relationship with spouses. *Turkish Journal of Police Studies/Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 19-38.
- Haj-Yahia, M. M. (2003). Beliefs about wife beating among Arab men from Israel: The influence of their patriarchal ideology. *Journal of Family Violence*, 18(4), 193-206.
- Haj-Yahia, M. M., & Clark, C. J. (2013). Intimate partner violence in the occupied Palestinian territory: Prevalence and risk factors. *Journal of Family Violence*, 28(8), 797-809.
- Halpern, D. F. (2005). How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money. *Stress and Health*, 21(3), 157-168.
- Hardin, J. W. (2005). *Generalized Estimating Equations (GEE)*. Encyclopedia of statistics in behavioral science. Wiley Online Library.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. The Guilford Press.
- Harrison, R. V. (1978). Person-environment fit and job stress. In C. L. Cooper, & R. Payne (Eds.), *Stress at work* (pp. 175-205). Wiley.

- Hidrobo, M., & Fernald, L. (2013). Cash transfers and domestic violence. *Journal of Health Economics*, 32(1), 304-319.
- Hines, D. A., & Douglas, E. M. (2011). The reported availability of US domestic violence services to victims who vary by age, sexual orientation, and gender. *Partner Abuse*, 2(1), 3-30.
- Hines, D. A., & Saudino, K. J. (2003). Gender differences in psychological, physical, and sexual aggression among college students using the Revised Conflict Tactics Scales. *Violence and Victims*, 18(2), 197-217.
- Hirschi, T. (1969). *Causes of delinquency*. University of California Press.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421.
- Hornung, C. A., McCullough, B. C., & Sugimoto, T. (1981). Status relationships in marriage: Risk factors in spouse abuse. *Journal of Marriage and the Family*, 43(3), 675-692.
- Hundley, G. (2001). Domestic division of labor and self/organizationally employed differences in job attitudes and earnings. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 121-139.
- Hunnicut, G. (2009). Varieties of patriarchy and violence against women: Resurrecting “patriarchy” as a theoretical tool. *Violence against Women*, 15(5), 553-573.
- Huth-Bocks, A. C., & Hughes, H. M. (2008). Parenting stress, parenting behavior, and children’s adjustment in families experiencing intimate partner violence. *Journal of Family Violence*, 23(4), 243-251.
- Infante, D. A., & Wigley III, C. J. (1986). Verbal aggressiveness: An interpersonal model and measure. *Communications Monographs*, 53(1), 61-69.
- Jahn, E. W., Thompson, C. A., & Kopelman, R. E. (2003). Rationale and construct validity evidence for a measure of perceived organizational family support

- (POFS): Because purported practices may not reflect reality. *Community, Work & Family*, 6(2), 123-140.
- Johnson, M. P. (2006). Conflict and control: Gender symmetry and asymmetry in domestic violence. *Violence against Women*, 12(11), 1003-1018.
- Johnson, M. P. (2010). *A typology of domestic violence: Intimate terrorism, violent resistance, and situational couple violence*. Upne.
- Johnson, L. B., Todd, M., & Subramanian, G. (2005). Violence in police families: Work-family spillover. *Journal of Family Violence*, 20(1), 3-12.
- Johnson, P. O., & Neyman, J. (1936). Tests of certain linear hypotheses and their applications to some educational problems. *Statistical Research Memoirs*, 1, 57– 93.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Kain, J., & Jex, S. (2010). Karasek's (1979) job demands-control model: A summary of current issues and recommendations for future research. In P. L. Perrewé, & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being: Vol. 8. New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress* (p. 237–268). Emerald Group Publishing Limited.
- Kamat, U., Ferreira, A. M. A., Motghare, D. D., Kamat, N., & Pinto, N. R. (2010). A cross-sectional study of physical spousal violence against women in Goa. *Healthline*, 1(1), 34-40.
- Katz, J., Kuffel, S. W., & Coblenz, A. (2002). Are there gender differences in sustaining dating violence? An examination of frequency, severity, and relationship satisfaction. *Journal of Family Violence*, 17(3), 247-271.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kennedy, L. W., & Dutton, D. G. (1989). The incidence of wife assault in Alberta. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 21(1), 40-54.

- Keashly, L., & Jagatic, K. (2011). North American perspectives on hostile behaviors and bullying at work. In S. V., Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed., pp. 41-71). CRS Press, Taylor & Francis Group.
- Krahé, B., & Berger, A. (2013). Men and women as perpetrators and victims of sexual aggression in heterosexual and same-sex encounters: A study of first-year college students in Germany. *Aggressive Behavior*, 39(5), 391-404.
- Kulik, L. (2016). Explaining employment hardiness among women in Israel's ultraorthodox community: Facilitators and inhibitors. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 67-85.
- Kulik, L. (2019). Work-home conflict, antecedents and outcomes: A life-stage perspective among working parents. *Career Development International*, 24(3), 257-274.
- Kulik, L., Shilo-Levin, S., & Liberman, G. (2014). Multiple roles, role satisfaction, and sense of meaning in life: An extended examination of role enrichment theory. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 137-151.
- Kwong, M. J., Bartholomew, K., & Dutton, D. G. (1999). Gender differences in patterns of relationship violence in Alberta. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 31(3), 150-160.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181.
- Lavee, Y., & Katz, R. (2003). The family in Israel: Between tradition and modernity. *Marriage & Family Review*, 35(1-2), 193-217.
- Lawson, J. (2012). Sociological theories of intimate partner violence. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 22(5), 572-590.
- Leisring, P. A. (2013). Physical and emotional abuse in romantic relationships: Motivation for perpetration among college women. *Journal of Interpersonal Violence*, 28(7), 1437-1454.

- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Graduate School of Business.
- MacEwen, K. E., & Barling, J. (1988). Multiple stressors, violence in the family of origin, and marital aggression: A longitudinal investigation. *Journal of Family Violence, 3*(1), 73-87.
- Mayo, E. (1949). Hawthorne and the western electric company. *Public Administration: Concepts and Cases*, 149-158.
- Melzer, S. A. (2002). Gender, work, and intimate violence: Men's occupational violence spillover and compensatory violence. *Journal of Marriage and Family, 64*(4), 820-832.
- Muraven, M., Tice, D. M., & Baumeister, R. F. (1998). Self-control as a limited resource: Regulatory depletion patterns. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(3), 774-789.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400-410.
- Nickel, T. W. (1974). The attribution of intention as a critical factor in the relation between frustration and aggression. *Journal of Personality, 42*(3), 482–492.
- Peterman, A., Palermo, T., & Bredenkamp, C. (2011). Estimates and determinants of sexual violence against women in the Democratic Republic of Congo. *American Journal of Public Health, 101*(6), 1060-1067.
- Randall, A. K., & Bodenmann, G. (2009). The role of stress on close relationships and marital satisfaction. *Clinical Psychology Review, 29*(2), 105-115.
- Rands, M., Levinger, G., & Mellinger, G. D. (1981). Patterns of conflict resolution and marital satisfaction. *Journal of Family Issues, 2*(3), 297-321.
- Rappaport, J. (2002). In praise of paradox: A social policy of empowerment over prevention. *A quarter century of community psychology, 9*(1), 1-25.
- Reitzes, D. C., & Mutran, E. J. (2002). Self-concept as the organization of roles: Importance, centrality, and balance. *The Sociological Quarterly, 43*(4), 647-667.

- Rounsaville, B. J. (1978). Theories in marital violence: Evidence from a study of battered women. *Victimology*, 3(1-2), 11–31.
- Saranani, F. (2015). Role conflict and stress effect on the performance of employees working in public works department. *The International Journal of Engineering and Science*, 4(6), 1-10.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Semahegn, A., Torpey, K., Manu, A., Assefa, N., Tesfaye, G., & Ankomah, A. (2019). Are interventions focused on gender-norms effective in preventing domestic violence against women in low and lower-middle income countries? A systematic review and meta-analysis. *Reproductive health*, 16(1), 93.
- Simonelli, C. J., & Ingram, K. M. (1998). Psychological distress among men experiencing physical and emotional abuse in heterosexual dating relationships. *Journal of Interpersonal Violence*, 13(6), 667-681.
- Sparrow, P. R., & Gaston, K. (1996). Generic climate maps: A strategic application of climate survey data? *Journal of Organizational Behavior*, 17(6), 679-698.
- Stanko, E. A., & Hobdell, K. (1993). Assault on men: Masculinity and male victimization. *The British Journal of Criminology*, 33(3), 400-415.
- Steinmetz, S., & Haj-Yahia, M. M. (2006). Definitions of and beliefs about wife abuse among ultra-Orthodox Jewish men from Israel. *Journal of Interpersonal Violence*, 21(4), 525-554.
- Straus, M. A. (1979). Measuring intrafamily conflict and violence: The conflict Tactics (CT) Scales. *Journal of Marriage and the Family*, 41(1), 75-88.
- Straus, M. (1980). Victims and aggressors in marital violence. *American Behavioral Scientist*, 23(5), 681-704.
- Straus, M. A. (1993). Physical assaults by wives: A major social problem. In R. J. Gelles, & D. R. Loseke (Eds.), *Current Controversies on Family Violence* (pp. 67-87). Sage Publications.

- Straus, M. A. (2015). Dyadic concordance and discordance in family violence: A powerful and practical approach to research and practice. *Aggression and Violent Behavior, 24*, 83-94.
- Straus, M. A., Gelles, R. J., & Steinmetz, S. K. (1981). *Behind closed doors: Violence in the American family*. Anchor/Doubleday Press.
- Straus, M. A., Hamby, S. L., Boney-McCoy, S., & Sugarman, D. B. (1996). The revised conflict tactics scales (CTS2) development and preliminary psychometric data. *Journal of Family Issues, 17*(3), 283-316.
- Struckman-Johnson, C., & Struckman-Johnson, D. (1994). Men pressured and forced into sexual experience. *Archives of Sexual Behavior, 23*(1), 93-114.
- Sugerman, D. B., & Frankel, S. L. (1996). Patriarchal ideology and wife-assault: A meta-analytic review. *Journal of Family Violence, 11*, 13-40.
- Sugarman, D. B., & Hotaling, G. T. (1997). Intimate violence and social desirability: A meta-analytic review. *Journal of Interpersonal Violence, 12*(2), 275-290.
- Swan, S. C., Gambone, L. J., Caldwell, J. E., Sullivan, T. P., & Snow, D. L. (2008). A review of research on women's use of violence with male intimate partners. *Violence and Victims, 23*(3), 301-314.
- Swan, S. C., & Snow, D. L. (2006). The development of a theory of women's use of violence in intimate relationships. *Violence against Women, 12*(11), 1026-1045.
- Tabassum, H., Farooq, Z., & Fatima, I. (2017). Work family conflict, perceived work overload and work exhaustion in employees of banking sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), 11*(1), 340-352.
- Teichman, M., & Teichman, Y. (1989). Violence in the family: An analysis in terms of interpersonal resource-exchange. *Journal of Family Violence, 4*(2), 127-142.
- Vivian, D., & Langhinrichsen-Rohling, J. (1994). Are bi-directionally violent couples mutually victimized? A gender-sensitive comparison. *Violence and Victims, 9*(2), 107-124.

- Waldfogel, J. (1997). The effect of children on women's wages. *American Sociological Review*, 62(2), 209-217.
- Walker, L. E. (1979). *The battered woman*. Harper and Row.
- Wang, P., & Walumbwa, F. O. (2007). Family-friendly programs, organizational commitment, and work withdrawal: The moderating role of transformational leadership. *Personnel Psychology*, 60(2), 397-427.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Wells, M. B., & Sarkadi, A. (2012). Do father-friendly policies promote father-friendly child-rearing practices? A review of Swedish parental leave and child health centers. *Journal of Child and Family Studies*, 21(1), 25-31.
- Westman, M., Bakker, A. B., Roziner, I., & Sonnentag, S. (2011). Crossover of job demands and emotional exhaustion within teams: A longitudinal multilevel study. *Anxiety, Stress & Coping*, 24(5), 561-577.
- Winstok, Z. (2008). Conflict escalation to violence and escalation of violent conflicts. *Children and Youth Services Review*, 30(3), 297-310.
- Winstok, Z. (2011). The paradigmatic cleavage on gender differences in partner violence perpetration and victimization. *Aggression and Violent Behavior*, 16(4), 303-311.
- Winstok, Z. (2013). From a static to a dynamic approach to the study of partner violence. *Sex Roles*, 69(3-4), 193-204.
- Winstok, Z., & Straus, M. A. (2011). Gender differences in intended escalatory tendencies among marital partners. *Journal of Interpersonal Violence*, 26(18), 3599-3617.
- Stiver Lie, S. (Ed.) (2009). *Carrying Linda's stones: An anthology of Estonian women's life stories*. Tallinn University Press.
- Yllo, K. A., Straus, M. A. (2017). Patriarchy and violence against wives: The impact of structural and normative factors. In M. A. Straus, & R. J. Gelles

(Eds.), *Physical violence in American families: Risk factors for adaptations to violence in 8 145 families* (pp. 383–399). Routledge.

Zagefka, H., & Brown, R. (2005). Comparisons and perceived deprivation in ethnic minority settings. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *31*(4), 467-482.

Zillmann, D., & Bryant, J. (1974). Effect of residual excitation on the emotional response to provocation and delayed aggressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, *30*(6), 782-791.

נספח 1: שאלוני המחקר

אדון/גברת נכבד/ה,

אנו מודים לך על הסכמתך להשתתף במחקר זה. המחקר נעשה במסגרת בית הספר לעבודה סוציאלית באוניברסיטת בר אילן, ועניינו חקר היחסים הזוגיים. אנו מבקשים להדגיש, כי כל המידע שניתן על ידך הינו חסוי והשימוש שייעשה במידע הוא לצורכי המחקר בלבד. תודה על שיתוף הפעולה במילוי השאלון. את/ה יכול/ה לסרב למלא את השאלון, או להפסיק את מילוי בכל עת שתחליטי/מי מבלי להינזק בכל צורה. עצם המענה לשאלון הנו עדות לכך שהינך מסכים/ה להשתתף במחקר. משך מילוי השאלון כ-20 דקות. במקרה של אי נוחות בזמן מילוי השאלון, או בכל שאלה אחרת המתעוררת אצלך, ניתן לפנות למרכזת המחקר: פרופ' ליאת קוליק בטלפון 03-

5318184 או במייל: kulikl@mail.biu.ac.il.

תודה על שיתוף הפעולה במילוי השאלון,

פרופ' ליאת קוליק.

1. מהו מינך? א. זכר ב. נקבה
2. שנת לידתך: _____
3. מהי דתך? א. יהודי. ב. מוסלמי. ג. נוצרי. ד. אחר _____
4. במידה ויש לך ילדים, מהו מספר ילדיך? _____
5. במידה ויש לך ילדים, מהו גיל הילד הצעיר? _____

אנא ציין/י את מידת הסכמתך בנוגע להיגדים הבאים:

מסכים/ה מאוד	מסכים/ה	אין לי דעה	לא מסכים/ה	לא מסכים/ה לחלוטין		
5	4	3	2	1	1.	המחויבות לעבודה שלי מפריעה לחיי הבית והמשפחה שלי.
5	4	3	2	1	2.	אני חייבת/לדחות טיפול בדברים בעבודה בגלל דרישות הבית.
5	4	3	2	1	3.	משך הזמן שאני מקדישה לעבודתי מקשה על טיפול במטלות המשפחה.
5	4	3	2	1	4.	דברים שאני רוצה לעשות בעבודה לא נעשים בגלל דרישות המשפחה שלי ו/או בן/בת זוגי.
5	4	3	2	1	5.	דברים שאני רוצה לעשות בבית לא נעשים בגלל דרישות התפקיד שאני ממלא/ת בעבודה.
5	4	3	2	1	6.	חובות משפחתיות מפריעות ליכולת שלי לבצע חובות הקשורות לעבודתי.
5	4	3	2	1	7.	התפקיד שלי בעבודה מקשה על מילוי חובות המשפחה.

5	4	3	2	1	חיי האישיים והמחויבות אליהם מפריעים לעבודתי (למשל, להגעה בזמן לעבודה, למילוי משימות יומיומיות ולאפשרות לעבוד שעות נוספות).	8.
5	4	3	2	1	הדרישות של משפחתי ו/או של בן/בת זוגי מפריעות לפעילות הקשורה לעבודתי.	9.
5	4	3	2	1	בשל חובות הקשורות לעבודתי, אני נאלץ/ת לבצע שינויים בתכניות שלי הקשורות לפעילויות משפחתי.	10.

לפניך רשימת רגשות. ציין/י באיזו מידה חשת כל אחד מהרגשות הללו במהלך החודש האחרון?

מעט מאוד	מעט	במידה בינונית	די הרבה	הרבה מאוד		
1	2	3	4	5	עצוב	1.
1	2	3	4	5	מבוהל	2.
1	2	3	4	5	מבויש	3.
1	2	3	4	5	מדוכדך, מבואס	4.
1	2	3	4	5	עצבני	5.
1	2	3	4	5	אשם	6.
1	2	3	4	5	חושש	7.
1	2	3	4	5	אומלל, מסכן	8.
1	2	3	4	5	לחוץ	9.
1	2	3	4	5	מפחד	10.
1	2	3	4	5	בודד	11.
1	2	3	4	5	נגעל	12.
1	2	3	4	5	מדוכא	13.
1	2	3	4	5	קודר	14.

ציין/י באיזו מידה כל אחד מההיגדים הבאים מתקיים במערכת היחסים בינך לבין בן/בת זוגך (כתוצאה מהתנהלות בן/בת הזוג כלפיך או כתוצאה מההתנהלות שלך כלפי בן/בת זוגך):

כלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד		
1	2	3	4	5	התנהגות כועסת או לא נעימה כלפי בן/בת הזוג.	1.
1	2	3	4	5	הפגנה של אכפתיות מבן/בת הזוג כאדם.	2.
1	2	3	4	5	הפיכת חיי בן/בת הזוג לקשים או למורכבים יותר.	3.
1	2	3	4	5	העלבת בן/בת הזוג, מבלי להתכוון לכך.	4.
1	2	3	4	5	הפגנת חוסר חיבה כלפי בן/בת הזוג.	5.
1	2	3	4	5	עלייה לבן/בת הזוג על העצבים.	6.
1	2	3	4	5	הענקה לבן/בת הזוג את התחושה כי אפשר לסמוך עליו/עליה.	7.
1	2	3	4	5	העברת ביקורת על בן/בת הזוג.	8.

בעת מריבה בינך ובין בן/בת זוגך, סמך/י באיזו תדירות את ו/או בן/בת זוגך מגיבים באופנים הבאים:

תמיד	בדרך כלל	לפעמים	לעיתים רחוקות	אף פעם	בעת מריבה, אני ו/או בן/בת הזוג:	
5	4	3	2	1	עושה דברים כדי לפגוע ברגשות בן/בת הזוג.	.1
5	4	3	2	1	מתרגז/ת ומתחיל/ה לצעוק.	.2
5	4	3	2	1	מתעצב/ת יותר ככל שבן/בת הזוג מדבר/ת יותר.	.3
5	4	3	2	1	מנסה להרגיז את בן/בת הזוג.	.4
5	4	3	2	1	גורם/ת לבן/בת הזוג להרגיש רע.	.5
5	4	3	2	1	רגוע/ה ומחזיק/ה את הרגשות בפנים.	.6
5	4	3	2	1	מתנהג/ת בסרקסטיות (ציניות).	.7
5	4	3	2	1	מתעצב/ת ועוזב/ת.	.8
5	4	3	2	1	לוקח לי ו/או לבן/בת הזוג זמן רב להירגע מהכעס.	.9
5	4	3	2	1	נמנע/ת מלדבר על כך.	.10
5	4	3	2	1	מבטא/ת רגשות בצורה ישירה.	.11
5	4	3	2	1	הופך/ת לקר/ה ומרוחק/ת.	.12
5	4	3	2	1	מנסה להגיע לפשרה.	.13
5	4	3	2	1	מנסה "להחליק דברים".	.14
5	4	3	2	1	מנסה לשכנע את בן/בת הזוג.	.15
5	4	3	2	1	מקשיב/ה למה שיש לבן/בת הזוג לומר ומנסה להבין איך הוא/היא מרגיש/ה.	.16
5	4	3	2	1	מתנצל/ת בפני בן/בת הזוג.	.17
5	4	3	2	1	עוזב/ת ודן/ה בדברים מאוחר יותר.	.18
5	4	3	2	1	הולך/ת לחדר אחר להיות לבד.	.19
5	4		2	1	שובר/ת או זורק/ת חפצים.	.20
5	4	3	2	1	נוהג/ת באלימות (סטירה, דחיפה, משיכת שיער).	.21
5	4	3	2	1	מקללת ומעליב/ה.	.22
5	4	3	2	1	מאיים/ת להכות את בן/בת הזוג ו/או לזרוק חפץ.	.23
5	4	3	2	1	נוקם/ת בחזרה.	.24

צ׳יין/י לגבי כל משפט באיזו מידה הוא נכון לגבי הארגון בו את/ה עובד/ת.

במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	כלל לא		
5	4	3	2	1	1.	לארגון שלי יש הרבה תכניות ומדיניות אשר נועדו לסייע לעובדים לאזן בין חיי עבודה למשפחה.
5	4	3	2	1	2.	הארגון שלי עושה מאמץ מכוון לסייע לעובדים במצב בו יש קונפליקט בין חיי עבודה למשפחה.
5	4	3	2	1	3.	הארגון שלי משקיע מאמצים כדי לשפר את תנאי העבודה של עובדים עם משפחות.
5	4	3	2	1	4.	בארגון שלי מסופקים שירותים מקצועיים הניתנים על ידי אנשי מקצוע שונים (כגון עובדים סוציאליים, יועצים בנושאים כלכליים) שמטרתם לסייע לעובדים בעת הצורך.
5	4	3	2	1	5.	הארגון שלי מספק לעובדים שלו מידע שימושי שיכול לסייע להם לאזן בין עבודה למשפחה.
5	4	3	2	1	6.	בעת הצורך, אני יכול/ה לקחת ימי חופש ללא בעיה מיוחדת.
5	4	3	2	1	7.	הארגון שלי מגלה הבנה רבה כאשר אימהות נמצאות בקונפליקט בין עבודה למשפחה.
5	4	3	2	1	8.	באופן כללי, הארגון שלי תומך מאוד בעובדים עם משפחות.
5	4	3	2	1	9.	עובדים מרגישים שהארגון מכבד את רצונם לאזן בין הדרישות של עבודה ומשפחה.
5	4	3	2	1	10.	הארגון שלי ידידותי יותר למשפחות מאשר רוב הארגונים עבורם הייתי יכול/ה לעבוד.
5	4	3	2	1	11.	בארגון שלי זמן העבודה הינו גמיש (למשל, אני יכול/ה לקבוע את שעת תחילת העבודה ואת שעת סיום העבודה).
5	4	3	2	1	12.	בארגון שלי מתחשבים בצרכים של הורים עובדים (כגון חופש בעת מחלת ילד או חופש בעת חופשות ילדים מבית הספר).
5	4	3	2	1	13.	בארגון שלי כשעובדים מתמודדים עם מצבי חיים קשים, הארגון מתחשב בהם ומפחית מהם את הדרישות.
5	4	3	2	1	14.	בארגון שלי מתחשבים בצרכים של עובדים שיש להם הורים קשישים (כגון נטילת חופשה לצורך ליווי הורה קשיש לטיפול רפואי).

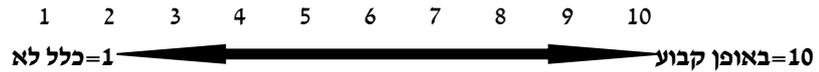
5	4	3	2	1	15. הארגון שלי מקיים קייטנות בימי החופש של ילדים מבתי-ספר/גנים.
5	4	3	2	1	16. הארגון שלי מספק הדרכה (כגון סדנאות, ימי עיון) לגבי האופן בו ניתן לאזן בין עבודה למשפחה.
5	4	3	2	1	17. הארגון שלי מגלה הבנה רבה כאשר אבות נמצאים בקונפליקט בין עבודה למשפחה.
5	4	3	2	1	18. במידה וניתן לבצע את עבודתך גם מהבית - באיזו מידה הארגון מאפשר זאת?

אנא סמך/י על גבי הסולמות המופיעים מטה באיזו תדירות מתקיימות בינך ובין בן/בת זוגך אחת או יותר מההתרחשויות הבאות:

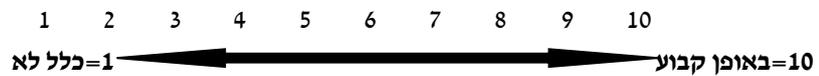
פיקוח על הוצאות כספיות שהתבצעו ללא אישור בן/בת הזוג, מניעת החזקת כרטיס אשראי על ידי בן/בת הזוג, כעס בעקבות הוצאת כספים ללא אישור בן/בת הזוג.



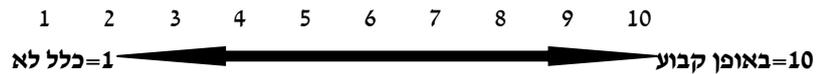
אמירות מעליבות, קריאה בשמות גנאי, אמירת קללות המופנות לבן/בת הזוג.



ביצוע פעילות מינית באלימות או בכפייה בניגוד לרצונו/רצונה של בן/בת הזוג.



התנהגות המתבטאת באלימות פיזית כגון דחיפות, סטירות, מכות, השלכת חפצים.



התנהגות המתבטאת בשליטה על פעילות בן/בת הזוג, כגון מניעה מבן/בת הזוג לפגוש משפחה/חברים.



התנהגות המתבטאת בהקטנת בן/בת הזוג ופגיעה בכבודו בפני אחרים.



התנהגות המתבטאת בכפייה על בן/בת הזוג לפעול בניגוד לאמונתו/אמונתה, לפעול בניגוד לדעתו/דעתה, ו/או בהצרת צעדי/צעדיה מלהגשים את רצונותיו/רצונותיה.



במערכת היחסים בינך ובין בן/בת זוגך, אנא ציין/י באיזה מידה לפחות אחד/אחת מכם עושה דברים שמטרתם לפגוע בבן/בת הזוג האחר (כגון פגיעה פיזית, מילולית, רגשית ו/או אחרת):

א. כלל לא.

ב. במידה מועטה מאוד.

ג. במידה מועטה.

ד. במידה בינונית.

- ה. במידה רבה.
ו. במידה רבה מאוד.

במערכת היחסים בינך ובין בן/בת זוגך, אנא ציין/י מי מכם עושה יותר דברים שמטרתם לפגוע בבן/בת הזוג האחר (כגון פגיעה פיזית, מילולית, רגשית ו/או אחרת):

- א. בן/בת זוגי הרבה יותר ממני.
ב. בן/בת זוגי יותר ממני.
ג. בן/בת זוגי ואני במידה שווה.
ד. אני יותר מבן/בת זוגי.
ה. אני הרבה יותר מבן/בת זוגי.

נא ציין/י באיזו מידה הנך מוטרד/ת מהדברים הבאים בעבודתך :

במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	כלל לא	אני מוטרד/ת מכך ש :	
5	4	3	2	1	עבודתי מפריעה לחיי האישיים ו/או לחיי המשפחה שלי.	1.
5	4	3	2	1	יחול שינוי בתפקידי בעבודה.	2.
5	4	3	2	1	יפטרו אותי.	3.
5	4	3	2	1	אנשים בארגון משתמשים בתחבולות ובעורמה להשגת מטרותיהם.	4.
5	4	3	2	1	עבודתי אינה קבועה.	5.
5	4	3	2	1	אין איזון בין הנדרש ממני לצורך התקדמות בעבודה לבין חיי המשפחה שלי.	6.
5	4	3	2	1	יש בארגון שלי קבוצות אינטרסנטיות בעלות כוח, שאף אחד לא מצליח לעקוף.	7.
5	4	3	2	1	העבודה פולשת לחיי הפרטיים/חברתיים.	8.
5	4	3	2	1	אנשים בארגון מנסים לבנות את עצמם על ידי הריסת אחרים.	9.
5	4	3	2	1	אני נכנסת/לויכוחים עם אחרים בעבודה.	10.
5	4	3	2	1	אנשים צועקים עליי בעבודה.	11.

5	4	3	2	1	12. אנשים מתחצפים כלפיי בעבודה.
5	4	3	2	1	13. אנשים במקום עבודתי מתנהגים כלפיי בנבזיות.
5	4	3	2	1	14. תפקידי דורש לעבוד מהר מאוד.
5	4	3	2	1	15. תפקידי דורש לעבוד קשה מאוד.
5	4	3	2	1	16. אני נדרש/ת להשלים את המשימה בלחץ זמן.
5	4	3	2	1	17. יש לפניי הרבה עבודה לעשות.
5	4	3	2	1	18. אני נדרש/ת לעשות עבודה רבה יותר משביכולתי לבצע היטב.
5	4	3	2	1	19. אין לי יכולת להחליט בעצמי כיצד לבצע את עבודתי.
5	4	3	2	1	20. התפקיד לא מאפשר לי ליזום.
5	4	3	2	1	21. הציוד או האספקה הנדרשים לביצוע עבודתי השוטפת דלים למדי.
5	4	3	2	1	22. הנהלים והכללים בארגון אינם בהירים מספיק.
5	4	3	2	1	23. אופי היחסים עם עובדים אחרים מפריע לביצוע עבודתי השוטפת.
5	4	3	2	1	24. היחסים שלי עם הממונים עליי אינם טובים.
5	4	3	2	1	25. ההכשרה שקיבלתי אינה מספיקה לביצוע עבודתי השוטפת.
5	4	3	2	1	26. דרישות העבודה סותרות אחת את השנייה ו/או אינן בהירות.

5	4	3	2	1	איני מעודכנת/מספיק בחידושים הנדרשים בתחום עבודתי.	27.
5	4	3	2	1	בארגון שלי יש מקרים של הטרדה מינית.	28.
5	4	3	2	1	הארגון שלי מקפח נשים.	29.

אנא סמני/י על גבי הסולם מהי מידת שביעות רצונך מהחיים :



לסיום, נודה לך באם תוכלי לענות על מספר שאלות רקע שישמשו אותנו לצרכים סטטיסטיים בלבד :

1. איך את/ה מגדירה את עצמך? א. חילונית ב. מסורתית ג. דתית ד. חרדית ה. אתאיסט ו. אחר _____
2. ארץ לידתך : _____ שנת העלייה שלך : _____
3. מה משך שנות נישואיך הנוכחיים (במידה והינך נשוי/נשואה פחות משנה כתוב/כתבי את הערך "0")? _____ שנים.
4. השכלתך היא : א. יסודית ב. תיכונית חלקית ג. תיכונית מלאה ד. על תיכונית שאינה אקדמית ה. אקדמית – תואר ראשון ו. אקדמית – תואר שני ז. אקדמית – תואר שלישי
5. השכלתך/בן/בת זוגך היא : א. יסודית ב. תיכונית חלקית ג. תיכונית מלאה ד. על תיכונית שאינה אקדמית ה. אקדמית – תואר ראשון ו. אקדמית – תואר שני ז. אקדמית – תואר שלישי
6. ציין/י מה נכון לגבי ההכנסות במשפחתכם :
 - א. הכנסתו של הגבר גבוהה הרבה יותר מהכנסת האישה (מעל 80% מהכנסות המשפחה נתרמות על-ידי הגבר).
 - ב. הכנסתו של הגבר גבוהה יותר מהכנסת האישה (בין 60% ל-80% מהכנסות המשפחה נתרמות על-ידי הגבר).
 - ג. גובה הכנסותיהם של הגבר והאישה שווים (כל אחד מבני הזוג תורם בין 40% ל-60% מהכנסות המשפחה).
 - ד. הכנסתה של האישה גבוהה יותר מהכנסת הגבר (בין 60% ל-80% מהכנסות המשפחה נתרמות על-ידי האישה).
 - ה. הכנסתה של האישה גבוהה הרבה יותר מהכנסת הגבר (מעל 80% מהכנסות המשפחה נתרמות על-ידי האישה).
7. כמה שעות בממוצע **בשבוע** את/ה מקדישה לעבודה בשכר? _____
8. האם בן/בת זוגך עובד/ת? א. כן. ב. לא.
9. במידה ובן/בת זוגך עובד/ת, כמה שעות בממוצע **בשבוע** בן/בת זוגך מקדישה לעבודה בשכר? _____
10. מהו מקצועך? _____
11. מספר השעות שאת/ה מקדישה לעבודות הבית **ביום** (כולל עבודות משק בית, טיפול בילדים ועריכת סידורים עבור הבית) : _____
12. מהו מספר השעות שבן/בת זוגך מקדישה לעבודות הבית **ביום** (כולל עבודות משק בית, טיפול בילדים ועריכת סידורים עבור הבית) : _____
13. ההכנסה הכספית הממוצעת ברוטו לחודש למשק בית בישראל הינה 20,027 ש"ח. בהתייחס לנתון זה, כיצד את/ה מגדירה את המצב הכלכלי של משפחתך?
 - א. הרבה מתחת לממוצע
 - ב. מתחת הממוצע

ג. ממוצע

ד. מעל הממוצע

ה. הרבה מעל הממוצע

14. מקום מגוריו הוא ב: א. צפון. ב. מרכז. ג. דרום.

תודה רבה על שיתוף הפעולה!!