

**המעבר של גברים חרדים למעגל העבודה:**

**אפיונים ייחודיים, ציפיות והעדפות**

**המחקר מומן באמצעות קרן המחקרים של המוסד לביטוח לאומי**

**ד"ר אבי קיי**

**מאי 2014**

## תוכן עניינים

<u>עמוד</u>	
3	תודות
4	עיקרי הממצאים
8	מבוא
10	1. מידע, רקע והיבטים דמוגרפיים הקשורים לתעסוקה
21	2. מתונים הקשורים בעקיפין למקום העבודה
34	3. קשרים בין המשפחה הגרעינית ומעגל העבודה
45	4. מקום העבודה עצמו - ציפיות, חששות, רצונות ושאיפות
68	סיכום
69	נספח: טבלאות
106	ביבליוגרפיה

## **תודות**

ראשית, ברצוני להודות למינהל המחקר והתכנון של המוסד לביטוח לאומי על מימון מחקר זה. סיוע המינהל אפשר את קיומו ואת קידומו ושל מחקר זה. כמו כן, ברצוני להודות לרשות המחקר של בית הספר הגבוה לטכנולוגיה על הסיוע הלוגיסטי שלה לקידום המחקר. תודתי אף נתונה לאנשי "קרן ק.מ.ח." ו"קרן ידידות טורונטו" על עזרתם ביצירת קשר עם משתתפים פוטנציאליים - גברים חרדים שטרם השתלבו במעגל העבודה ואלה שכבר עובדים. ברצוני גם להודות למר מאיר קומר (בית הספר הגבוה לטכנולוגיה-המרכז האקדמי לב) ולגב' ליאת סירוטה, עוזרת המחקר במחקר זה, שסייעו רבות בחשיבה על עיצוב המחקר ובביצועו. לבסוף, תודה לשרה סמט על העזרה בעריכתו של דו"ח זה.

## עיקרי הממצאים

### רקע ותיאור המחקר

1. אחד האתגרים המרכזיים של החברה הישראלית בתקופה הקרובה הוא שילובה המוצלח של האוכלוסייה החרדית בכלל – ושל גברים חרדים בפרט – במעגל העבודה. כידוע, בעשורים האחרונים שילובם של גברים חרדים בשוק העבודה, או הצטרפותם למעגל העבודה בשלב מאוחר הנו נמוך משמעותית בהשוואה לשאר האוכלוסייה. כמו כן, במרוצת השנים התפתחה בקרב חוגים רבים בציבור החרדי אידיאולוגיה הממעיתה בחשיבות העבודה ואף רואה בה איום על אורח החיים האידיאלי של הגבר החרדי. כתוצאה מכך, גברים חרדים רבים אינם נחשפים למתרחש בשוק העבודה ואינם זוכים להכוונה או להכשרה מספקת לקראתו. מחקר זה מציג נתונים ראשוניים באשר לעמדות, לציפיות ולנטיות של גברים חרדים בכל הנוגע לעולם העבודה. מטרתו היא לאפשר לגורמים המבקשים לסייע בשילוב גברים חרדים במעגל העבודה לבצע זאת בצורה מיטבית.
2. המחקר מתבסס על שאלונים שהופצו בקרב שתי אוכלוסיות של גברים חרדים: שאלון אחד הופץ בקרב גברים חרדים שטרם נכנסו למעגל העבודה אך מקבלים הכשרה לקראתו, ושאלון שני הופץ בקרב גברים חרדים עובדים. בשאלונים היו שאלות דמוגרפיות, וכן שאלות הנוגעות למגוון רחב של נושאים הקשורים לעבודה, בין השאר כמות המידע על המתרחש בעולם העבודה ומקורו של מידע זה, העדפות ושאיפות מקצועיות, ציפיות ממקום העבודה, והעדפות באשר לאופי הארגון המעסיק. על השאלון היה אפשר לענות בכתב או דרך האינטרנט – באתר שהוקם לצורך המחקר.
3. התקבלו 451 שאלונים בהם ניתן היה להשתמש: 212 ממשתפי השאלון היו גברים שמקבלים הכשרה מקצועית לשם השתלבות בשוק העבודה אך טרם החלו לעבוד, ו-239 ממשתפי השאלון היו גברים חרדים עובדים. רוב המשיבים (36.3%) הזדהו כליטאים, 17.3% כחסידיים, 16.6% כ"אחר" (חב"ד, ברסלב, "דתיים חרדים"), 15.3% כספרדים ו-14.2% כחרדים-לאומיים. יצוין כי בשונה מהשאלון השני, בשאלונים שמולאו על-ידי גברים חרדים עובדים, ניכר שיעור גדול יחסית של ליטאים, ושיעור קטן יותר של חסידיים, ספרדים וחרדים-לאומיים ..
4. בצורה נרחבת כידוע - כוח העבודה הנשי מהווה גורם מרכזי במגזר החרדי. גם בקרב משתתפי מחקר זה ניכרת ההשתתפות הגדולה של נשים במעגל העבודה. ראוי לציין שבזרם החסידי אחוז קטן יותר של הנשים עבדו - במיוחד כאשר מדובר בעבודה במשרה מלאה.

## המעבר למעגל העבודה

5. באופן לא מפתיע - אחוזים ניכרים (כ-40%) מאלו שהנם במעבר למעגל העבודה, עדיין לומדים בכולל בהיקף כזה או אחר. המשיבים הליטאים בלטו בנוגע לעניין זה, כאשר כ-53% דיווחו על המשך לימודם בכולל בזמן שקיבלו הכשרה מקצועית - וכ-14% דיווחו על כך אפילו אחרי כניסה למעגל העבודה. משתתפים עובדים מהקהילה הספרדית הציגו נתונים דומים - אם כי קצת יותר נמוכים מאלה.
6. רבים מהמשתתפים במחקר דיווחו על כך שאינם מרגישים שיש להם הבנה טובה של עולם העבודה: 48% מאלה שעדיין אינם עובדים ו-24% מאלה שעובדים דיווחו על "הבנה בינונית" או פחות לגבי המתרחש במקום העבודה. בעניין שאולי קשור לכך, כדאי לציין שכמעט 36% מהגברים העובדים דיווחו שהם היו בוחרים לעסוק במקצוע אחר אם ניתן היה לעשות כן.
7. הגורם העיקרי אתו התייעצו הנסקרים בטרם החליטו לצאת למעגל העבודה היה בת זוגם - והדבר היה ניכר במיוחד אצל הגברים שעדיין לא עובדים-שם שיעור הנסקרים שהתייעצו בבת הזוג היה כ-58%, בהשוואה ל-44% מאלה שכבר עובדים. כמחציתם של משתתפי שתי קבוצות המחקר ציינו שבנות הזוג היו הגורם בעל ההשפעה הגדולה ביותר על החלטתם. כמו כן, נמצאה נטייה גוברת להתייעץ עם גורמים אחרים טרם קבלת ההחלטה לצאת לעבוד, במיוחד עם "דמויות סמכות" (הורים ורבנים) בקרב שתי האוכלוסיות וכן עם אנשי מקצוע, בקרב הנסקרים שבאותה עת עשו את המעבר למעגל העבודה. ה"ל עשוי להעיד הן על העלייה בלגיטימציה הניתנת לעצם היציאה לעבודה בציבור החרדי והן על חיזוקה של המגמה להשתלבות חרדים במעגל העבודה

## מידת שביעות הרצון בכלל מהחיים ובעבודה בפרט

8. קרוב ל-72% מאלה שעדיין אינם עובדים ו-78% מאלה שעובדים, הביעו שביעות רצון מרובה מהחיים. רצוי לציין שבקרב הגברים העובדים נכרה הנטייה דווקא בקרב החסידים ובקבוצת "האחר" (בה הרבה חבדניקים) להביע יותר שביעות רצון בעבודה מאשר הקבוצות האחרות. שביעות הרצון בעבודה הייתה נמוכה במיוחד בקרב הליטאים והספרדים.
9. נמצאה כמעט זהות מוחלטת בין מידת שביעות הרצון הצפויה בקרב גברים שעדיין לא עובדים ושביעות הרצון שדווחה בקרב אלה שכבר עובדים. כ-70% מכלל הנסקרים בשתי הקבוצות ציפו/דיווחו לגבי שביעות רצון במקום העבודה - אם כי מעניין לציין שדווקא אלה שעובדים דיווחו יותר על שביעות רצון בפועל "במידה מאד מרוצה" מאשר עמיתיהם שאינם עובדים עדיין.

## מקומה ומשמעותה של העבודה בחיי משתתפי המחקר

10. רוב המשיבים משתי הקבוצות ייחסו חשיבות רבה לעבודה וראו בה מרכיב מרכזי ומשמעותי בחייהם. 28% מאלה שעדיין לא עובדים ו-60% מאלה שכבר עובדים מסכימים שהעבודה היא אחת מהדברים החשובים ביותר בחייהם. אולם - חשוב לציין שכאשר משווים את הגברים העובדים עם מדגם מייצג של גברים עובדים במדינת ישראל, הגברים העובדים שנסקרו כאן רואים את העבודה כגורם פחות מרכזי בחייהם מאשר אלו במדגם המייצג.
11. חשוב לציין שגם ללא צורך כלכלי רק כעשרה אחוז מהמשיבים היו מפסיקים לעבוד וחוזרים לכולל. עם זאת, כשליש מהמשיבים בשתי הקבוצות ציינו שהיו מפחיתים משעות העבודה בכדי לשלב יותר שעות ללימודים בכולל.
12. נמצא שההכנסה מהעבודה (כ-35% מהמשיבים בשתי הקבוצות) והעניין האישי (כ-20% מהמשיבים בשתי הקבוצות) שהיא עשויה להסב נתפסו כגורמים ממריצים מרכזיים.

## ציפיות והעדפות במקום העבודה

13. נמצא הבדל ברור בין הקבוצות באשר לתפיסת הקשר בין הארגון המעסיק ובין העובד: הגברים העובדים ביטאו ציפיות נמוכות יותר מהארגון המעסיק לעומת אלה שטרם החלו לעבוד; מנגד, אותם גברים סבורים שעל העובד לבטא מחויבות רבה יותר כלפי הארגון המעסיק לעומת אלה שאינם עובדים. דומה כי נתון זה מורה על פער נוסף בין הקבוצות, אשר ניתן לייחס אותו לעצם ההיכרות עם עולם העבודה הדרישות הכרוכות בו.
14. כמו כן, היה הבדל ניכר בין רמת השכר המצופה מצד אלה שעדיין אינם עובדים ובין רמת השכר בקרב הגברים העובדים. למרות ש 72% מאלה שעדיין אינם עובדים מצפים להגיע לרמות שכר "מעל הממוצע" או "הרבה מעל הממוצע" (ביחס לשכר הממוצע במשק- 9100 ₪), רק 20% מהגברים העובדים דיווחו על שכר ברמות האלה.
15. באופן מפתיע, רק כרבע מהמשיבים משתי האוכלוסיות הדגישו את העדפתם לעבוד במקום עבודה חרדי, ולא היה הבדל מובהק בין שתי האוכלוסיות בעניין זה. ממצא מעניין המתקשר להעדפה של המשיבים לעבוד במסגרת חרדית. עובדה מעניינת נוספת הנה ש-20% מהמשיבים העובדים מגיעים לעבודה ברגל, דבר המרמז על עבודה במסגרות חרדיות ו/או מסגרות המשרתים את הציבור החרדי. דבר זה היה במיוחד ניכר בקרב בזרמים החרדים ה"מסורתיים" (החסידיים, הליטאים והספרדים).
16. עוד ממצא שדומה שמתקשר אף הוא להעדפה לעבודה במסגרת חרדית הוא השיעור הניכר של המשיבים שהניחו שמעסיקים נרתעים מלהעסיק חרדים: 55% מהגברים העובדים ו-40% מאלה שעדיין לא עובדים הביעו ספקות לגבי הנכונות של מעסיקים להעסיק חרדים. כמו כן, גברים שכבר עובדים הביעו מידה רבה יותר של ספק באשר לאפשרות לקבל יחס הוגן מצד עמיתים לעבודה ומצד מנהלים לעומת אלה שאינם (?) עובדים. גם אם ממצא זה

מעיד על תחושה סובייקטיבית שאינה מתחברת למציאות הוא עלול להוות גורם שלילי ביותר במאמצים לגייס מספר גדול של גברים חרדים למעגל העבודה.

17. בתגובה לשאלות רבות ניכר פער בין הציפיות (הגבוהות למדי) של הגברים שטרם נכנסו למעגל העבודה, לבין המציאות כפי שדיווחו עליה הגברים העובדים. הפער זה בא לידי ביטוי במגוון נושאים, לרבות התפקיד הרצוי לעומת התפקיד המצוי, הציפיות באשר לאופי הארגון המעסיק והקשר בינו לבין העובדים, הציפיות לגבי שעות העבודה הנדרשות מצד המעסיק והציפיות באשר לגובה השכר – בעניין זה ראוי לומר שגברים חרדים עובדים רבים דיווחו שהכנסתם נמוכה בהרבה מן הממוצע במשק (זו הייתה הקבוצה הגדולה ביותר בקרב המשיבים על שאלה זו). דומה שהפערים הללו עלולים להיות גורם מעכב בשילובה המוצלח של אוכלוסיית הגברים החרדים במעגל העבודה.

### מגמות עתידיות

18. כ-60% מהגברים העובדים היו ממליצים לבניהם להיכנס למעגל העבודה בגיל בו הם - בעצמם - נכנסו אליו או בגיל יותר מוקדם מאשר הם נכנסו למעגל העבודה. לא נמצאו הבדלים ניכרים בין הזרמים השונים בנוגע לעניין זה. עם זאת, באופן מעט מפתיע - אחוזים גדולים יחסית מבין הזרמים החרדים ה"מסורתיים" היו ממליצים לבניהם כלל לא להיכנס למעגל העבודה. יותר משליש מן המשיבים בשתי הקבוצות ענו שלא היו ממליצים לבניהם להיכנס למעגל העבודה, או שהיו נמנעים מלתת להם עצה כלשהי בנדון. כמו כן, כשליש מהגברים העובדים היו בוחרים לעסוק במקצוע אחר אילו יכלו לעשות זאת. כדאי לציין ש: 13.3% מהחסידיים, 15.5% מהליטאים ו-22.2% מהספרדים היו מציעים לבניהם להישאר בכולל. כלומר - מתקבלת תמונה של התפלגות דו-שכיחית (בי-מודלית) בה ישנה קבוצה המביעה מידה רבה של שביעות רצון וקבוצה המביעה מידה רבה של חוסר שביעות רצון מהמעבר למעגל העבודה. תופעה זאת - אם אכן קיימת באוכלוסייה הרחבה - יכולה להיות תולדה של מספר גורמים. תופעה זאת יכולה להיות תוצאה של מספר גורמים לרבות: מחסור במידע של הציבור החרדי לגבי המתרחש במקום העבודה, פערים בין ציפיות והמציאות בה הם נתקלים בקשר לעבודה ו/או תחושות לגבי המידה בה הם רצויים במקום העבודה ועשויים לקבל יחס הוגן בו.

19. עוד נקודה חשובה להתייחסות הנה ממצאי המחקר הנוכחי המצביעים על "התקרבות" בדעות של החרד"לנקים (חרדים לאומיים) והזרמים החרדים "המסורתיים" (חסידיים, ליטאים וספרדים) במספר עניינים הנדונים כאן. מעניין לציין ששליש מהחרד"לנקים דיווחו על כך שהם מתגוררים באזור חרדי - דבר המאשש את התחושה לגבי התקרבות זו ואף עשוי לשמש זרז בתהליך הנדון.

## מבוא

### רקע תיאורטי

אחד האתגרים הגדולים ביותר של הכלכלה הישראלית בשנים הקרובות יהיה שילובם המוצלח של הגברים החרדים בכוח העבודה. בשל המרכזיות ההולכת והגוברת של אוכלוסייה זאת, אי אפשר לנהל דיון יסודי בעתיד הכלכלי של ישראל בלי להתייחס להתנהגות הייחודית של הגברים החרדים בנוגע לתעסוקה, הבאה לידי ביטוי בין היתר בהישארותם של רבים מאוד מהם מחוץ לשוק העבודה למשך שנים רבות. בשנים האחרונות קיימת פעילות ערה המבקשת לסייע לגברים חרדים להשתלב בשוק העבודה דרך מגוון רחב של מסגרות לימודיות, תוך התחשבות במאפיינים ההשכלתיים הייחודיים של גברים חרדים. חלק עיקרי של מאמצים אלה הוא ייסוד מגוון רחב של מסגרות לימוד שבהן גברים חרדים יכולים לרכוש לעצמם מיומנויות מקצועיות שימושיות, תוך התחשבות במאפיינים ההשכלתיים הייחודיים של גברים חרדים (דוגמת חסר מוחלט של השכלה חילונית, כולל המיומנויות והמידע שהשכלה זו מנחילה) (Lupo, 2002; Kay, 2008).

כידוע, במשך חמישים השנים האחרונות אנו רואים בישראל התפתחות של מה שמכונה "קהילת לומדים" בציבור החרדי (ראה Friedman, 1991; Caplan, 2003). קהילה זו מורכבת מגברים חרדים הבוחרים לא להצטרף לכוח העבודה ומקדישים את כל זמנם ללימוד תורה. המקור למציאות זו הוא הרצון של המנהיגות החרדית הן לשקם את עולם התורה ולהגדיל את מספר תלמידי החכמים בשל הפגיעה הקשה שספג עולם התורה בעקבות השואה, והן לספק פתח מילוט לגברים חרדים מהגיוס לצבא כולל כל הסכנות הפוטנציאליות בתחום האידיאולוגיה ואורח החיים הטמונות בגיוס כזה.

בשל קצב הצמיחה המהיר של אוכלוסייה זאת, ושינויים בתנאים שאפשרו למספר הולך וגובר של גברים להישאר במסגרת "כוללים" לאורך זמן, החלו לפני כעשרים שנה לחקור את השפעתה של אי-השתתפות של גברים במעגל העבודה על המשק הישראלי. ברמן וקלינוב (1997) ציינו שהגבר החרדי הטיפוסי (לפחות למראית עין) עוסק בלימוד תורה במהלך היום כולו, וזאת - מנעוריו ועד לאמצע שנות בגרותו. 77% מבני 25-29, 66% מבני 30-34 ו-57% מבני 35-40 מצויים במסגרות לימוד כאלה. בסך הכל, עד 150,000 גברים חרדים (או שני שלישים מהאוכלוסייה המדוברת) משקיעים את כל זמנם בלימוד תורה. אילן (2000) מציין ש-67% מהגברים החרדים שנשאלו על כך, העדיפו לעסוק בלימוד תורה במקום לחפש אחר עבודה מכניסה. על אף שבשנים האחרונות אנו עדים לגידול משמעותי הן במספר הגברים החרדים המבקשים לרכוש הכשרה אקדמית ומקצועית, והן במספרם של אלה המצטרפים לכוח העבודה, ההשלכות הכלכליות של ההתנהגות המצויה של הגבר החרדי, הן על הקהילה החרדית והן על החברה הישראלית, הן ברורות. בד בבד עם גידול מספר "לומדי תורה", עצם היציאה לעבודה החלה להיתפס יותר ויותר כסיכון עבור יהודים לומדי תורה. וככה, כדבר שיש לדחות עד כמה שאפשר, כדי לאפשר ליהודי לעסוק בתפקידו



האלוקי האמיתי: לימוד תורה. המסר האידיאולוגי שאותו מקבלים צעירים חרדים הוא ברור: לעבודה ולשאיפות בתחום המקצועי אין ערך כשלעצמם. במקרה הטוב, מדובר בהכרח מגונה בעולם בלתי מושלם של משכנתאות וקניות במכולת. במקרה הגרוע, הצורך לעבוד והמעורבות בעבודה הנובעת ממנו, עלול בסופו של דבר להיות מחסום בפני "חיים (יהודיים) טובים" נוסח אפלטון (Stadler, 2002).

האמנם? למרות המאמצים הגדלים להגביר את ההכשרה המקצועית של אוכלוסייה זו, העוסקים בנושא זה עדיין לא נתנו את דעתם על מאפיינים ייחודיים אחרים של גברים חרדים בכל הנוגע לתעסוקה. המטרה של מחקר זה היא למלא את "החסר" ולספק מידע אמפירי דרך שאלונים שמתייחסים למאפיינים כגון ידע מוקדם לגבי תעסוקה ועולם העבודה, וכן גישות, ציפיות והעדפות הנוגעות לעולם העבודה של אנשים בשלבים שונים במעבר שלהם למעגל העבודה. המידע יאפשר ראיה מדויקת יותר של האוכלוסייה החרדית בכלל, והן אבחנה בין הזרמים שונים בנוגע ליחס שלהם לעולם העבודה

כפי שצוין לעיל, יש בגורמים אלה השפעה פוטנציאלית על השילוב המוצלח של גברים חרדים במקום העבודה והן על היכולת שלהם להתקדם מבחינה מקצועית. ללא מידע זה יהיה כמעט בלתי אפשרי להגיע ליעילות מרבית בכל הנוגע לתוכניות ההכשרה שבהן משתתפים גברים חרדים ומינופן של אותן תוכניות. כמו כן, לא יהיה אפשרי לשלב אנשים אלה במקומות העבודה בצורה שתאפשר ניצול מיטבי של ההון האנושי הפוטנציאלי הטמון באוכלוסייה חשובה זו, הן לרווחתה והן לרווחת המעסיקים. הידע שיופק דרך מחקר זה יוכל לסייע בהבניית מסלולים מועילים יותר להכשרתם של גברים חרדים וקליטתם במקומות עבודה, ובשל כך ממצאי המחקר עשויים לסייע לאלה שכבר נמצאים במעגל העבודה ולעודד אנשים אחרים באוכלוסייה הנדונה - השוקלים את המעבר למעגל העבודה - לעשות זאת לאור הצלחתם של אלה שכבר השתלבו במעגל העבודה.

### שיטת המחקר

451 גברים חרדים מלאו שאלון אנונימי המורכב משאלות דמוגרפיות ואלה המתייחסות למגוון נושאים הקשורים לעולם העבודה לרבות: מידת ההיכרות שלהם לגבי המתרחש במקומות עבודה, תהליך קבלת ההחלטה לקראת היציאה לעבודה, משמעות העבודה בחייהם, ציפיות ממקום העבודה, העדפות לגבי התנהלותם של הארגון המעסיק.

מתוך 451 המשיבים - 239 הינם גברים עובדים ועוד 212 גברים שאינם עובדים. ניתן היה למלא את השאלון דרך האינטרנט או ידנית. התקבלו דרך האינטרנט 271 שאלונים שניתן היה להשתמש בהם ועוד 180 שמולאו ידנית. 80% מהשאלונים של גברים עובדים הגיעו דרך האינטרנט - בעזרת דואר אלקטרוני שנשלח לאנשים שנעזרו בקרנות התומכות בקידום הלימודי והמקצועי של הציבור החרדי כגון "קרן ק.מ.ח" ו"קרן ידידות טורונטו". כ-70% מהמשיבים שטרם עובדים מלאו שאלונים ידניים.

# 1. מידע רקע והיבטים דמוגרפיים הקשורים לתעסוקה

הטבלה בהמשך מציגה נתונים לגבי מספר המשיבים וסיווגם באשר לשתי תת-האוכלוסיות המרכזיות של המחקר: גברים חרדים שלומדים כעת וטרם נכנסו למעגל העבודה ואלה שכבר עובדים.

**טבלה 1.1 כללי: כמות ומצב תעסוקתי של משתתפי המחקר (באחוזים)**

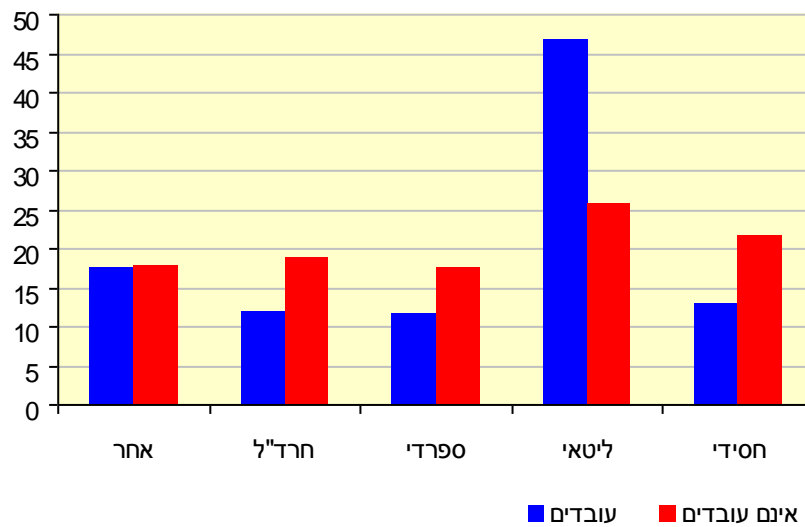
סה"כ	גברים עובדים	גברים שאינם עובדים	שאלונים, כמויות, סוג
451	239	212	כמות השאלונים שמולאו
271	187	84	שאלונים שהוזנו דרך אתר האינטרנט
180	52	128	שאלונים שמולאו ידנית (ואח"כ הוזנו לאתר)

סך הכל מולאו 451 שאלונים: 53% בקרב גברים עובדים ו-47% בקרב גברים שאינם עובדים. 60% מהשאלונים הוזנו דרך האינטרנט ו-40% הוזנו באופן ידני. כ-80% מהשאלונים של אנשים עובדים הגיעו דרך האינטרנט וכ-75% משאלונים של סטודנטים מולאו ידנית.

נהוג לדבר על שלושה "זרמים" מרכזיים שקיימים בציבור החרדי: "החסידי", "הליטאי" ו"הספרדי". ניתן לראות בנתונים המוצגים בתרשימים 1 ו-2 שמלבד שלושת הזרמים הנ"ל, יש מספר ניכר של אנשים שנעזרים בקרנות המסייעות לחרדים או לומדים במסגרות אקדמיות הנחשבות כ"חרדיות" (כמו מכינות ייעודיות לציבור החרדי) שמגדירים את עצמם כ"חרדים-לאומיים" (להלן: "חרד"לניקים") או כקבוצה נפרדת - המכונה כאן "אחר". בקבוצה "האחר" ניתן למצוא אנשים שפרטו שהם: "חב"דניקים" (כחצי מהקבוצה), "ברסלבים" או "דתיים חרדים".

## תרשים 1

### התפלגות משתתפי המחקר לפי זרם (באחוזים)

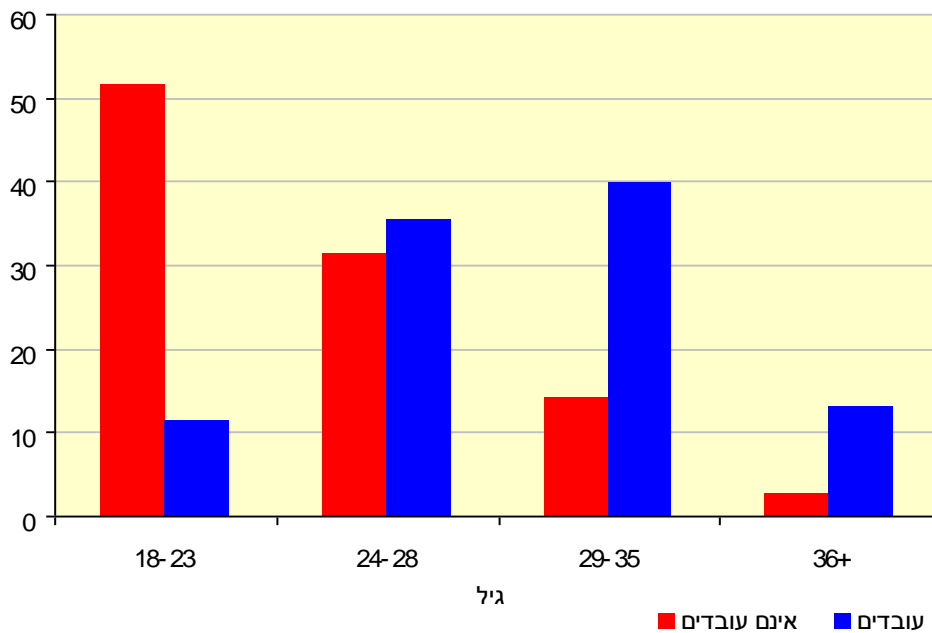


כפי שניתן לראות קיים הבדל גדול בייצוג הזרם הליטאי בין שתי קבוצות המחקר: אלה שעדיין אינם עובדים ואלה שכבר עובדים. אולם, יש לציין שנתונים של קרנות התומכות המימון לימודים של גברים חרדים עולים בקנה אחד עם הייצוג הזה. כלומר, כ-40% מהסטודנטים הנהנים מסיוע מהם באים מהציבור הליטאי. בנוגע לזרם החסידי, צירוף של קבוצת ה"אחר" עם החסידים מביא לכך שאף חלקם במדגם דומה לאחוזיהם בדיווחי קרנות הסיוע. מה שכן, במדגם הנוכחי, יש ייצוג יתר של חרד"לניקים וקבוצת ה"אחר". דבר זה בא "על חשבון" הספרדים, שמספרם בשתי הקבוצות הוא בערך חצי ממספרם באוכלוסיית הספרדים הנהנים מסיוע מהקרנות.

תרשים "2" מציג את התפלגות אוכלוסיית המחקר לפי גילאים. בנספח ניתן לעיין בטבלאות על מנת לראות את הנתונים המדויקים המובאים בתרשימים בדו"ח. בתרשים 2 (ובטבלה 1.2 בנספח) מוצגים נתונים לגבי הגיל הממוצע של משתתפי המחקר. באופן לא מפתיע, אלה עדיין אינם עובדים הינם צעירים מעמיתיהם העובדים, ובקבוצת אלה שאינם עובדים גיל הממוצע הוא 23.9 (SD = 4.9) ועבור אלה שעובדים הוא 29.5 (SD = 5.7).

## תרשים 2

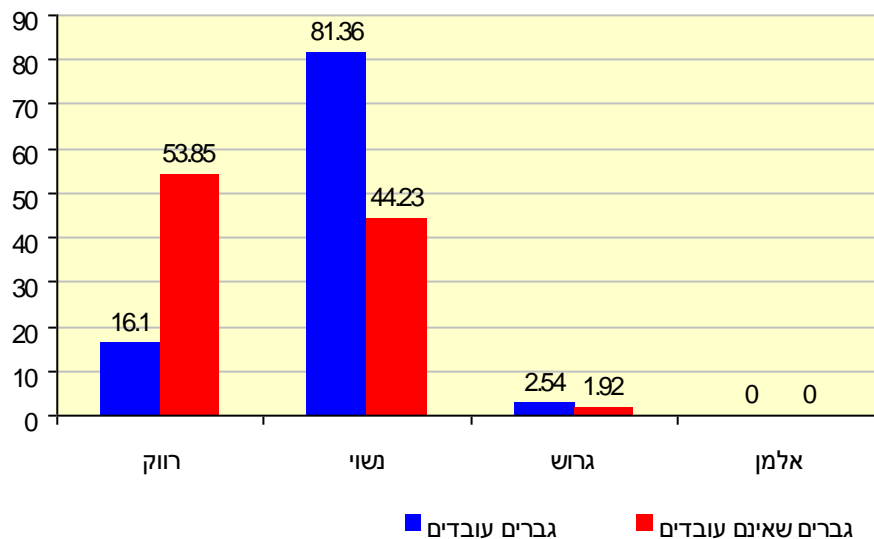
### משיבים לפי גיל ומצב תעסוקתי (באחוזים)



כפי שניתן לראות בתרשים הבא - כצפוי - בהתחשב בהבדלים בגילאים בין שתי קבוצות המחקר, קיימים הבדלים מהותיים בנוגע למצב משפחתי בין המשיבים משתי התת-אוכלוסיות שמרכיבות את אוכלוסיית המחקר: "לא עובדים" ו"עובדים". באופן צפוי, ובהתאם לגיל, רוב מוחלט (81%) מקרב הגברים העובדים הינם נשואים, ומבין הגברים שאינם עובדים רק 44% נשואים.

## תרשים 3

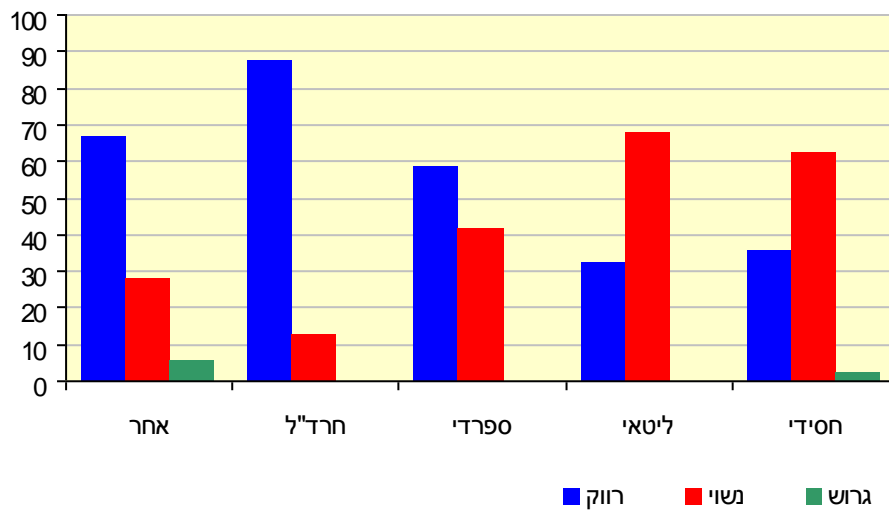
### מצבם המשפחתי של המשיבים (באחוזים)



1.3.1 תרשים 4 מציג את מצב המשפחתי של המשיבים הלא עובדים לפי זרם (ניתן גם לעיין בטבלה 1.3.2 בנספח לפירוט העניין). דומה שזה אינו במיוחד מפתיע שמוצאים שיש הרבה יותר נשואים בקרב הזרמים החרדים "המסורתיים" כגון: חסידי, ליטאי וספרדי. מציאות זאת גם באה לידי ביטוי בקרב המשיבים העובדים. את הנתונים לגבי המשיבים העובדים ניתן לראות בתרשים מספר 5 (וטבלה 1.3.2. בנספח).

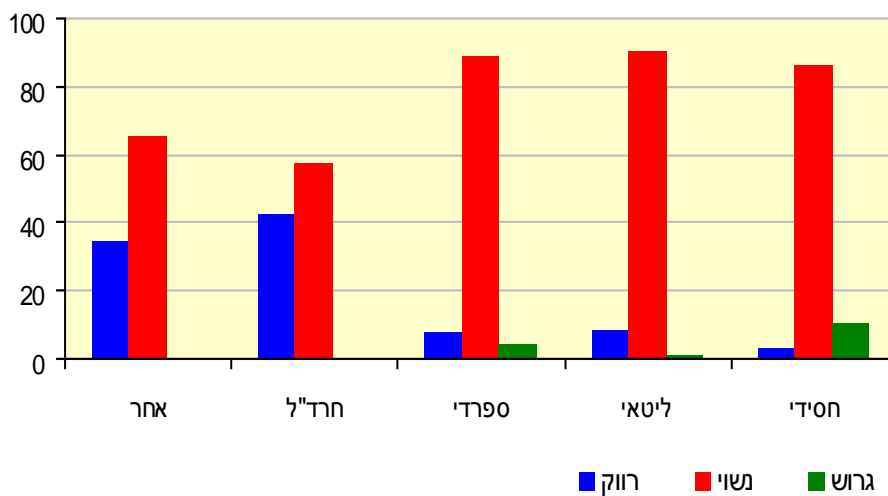
#### תרשים 4

מצב משפחתי לפי מגזר : גברים לא עובדים (באחוזים)



#### תרשים 5:

מצב משפחתי לפי מגזר : גברים עובדים (באחוזים)

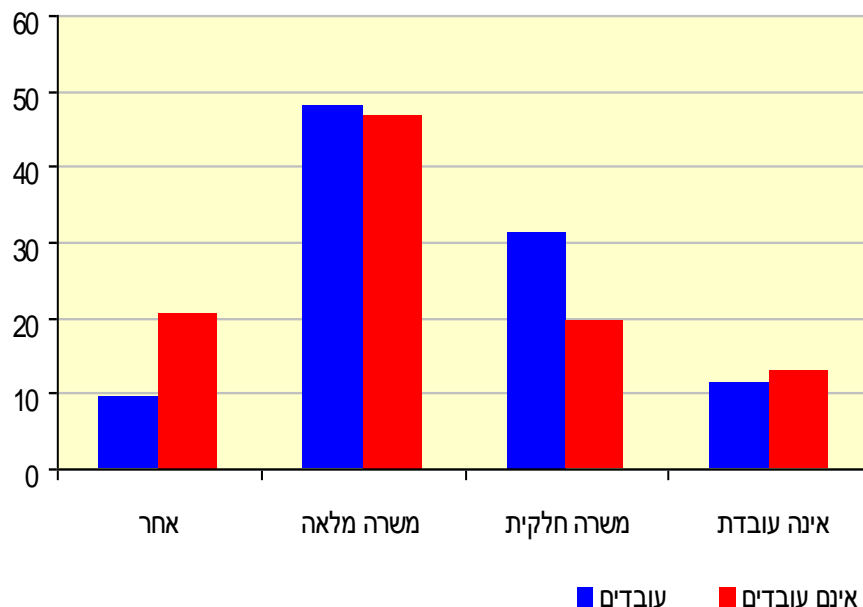


התרשימים הנ"ל ממחישים את העובדה שבלי קשר למצב התעסוקתי של המשיבים - שיעור הנשואים בזרמים החרדים "המסורתיים" גבוה מאשר אצל החרד"לניקים וקבוצת ה"אחר". דבר זה משקף את המגמה הכללית הן לפי נתונים של קרנות הסיוע שהוזכרו לעיל והן בחברה ככלל.

בהמשך לדיון באשר למצב המשפחתי של משתתפי המחקר - ידוע שמעורבותן של נשים חרדיות במעגל העבודה מהווה חלק מרכזי של המציאות החרדית בארץ בעשורים האחרונים. הנתונים המופיעים בתרשים 6 (ובטבלה 1.4 בנספח) מציגים את מצב התעסוקתי של נשותיהן של המבישים במחקר זה.

## תרשים 6

מצב תעסוקתי של נשות משתתפי המחקר לפי מצב תעסוקתי של המשתתפים (באחוזים)



כפי שניתן לראות בתרשים לעיל, כמעט חצי מהנשים עובדים במשרה מלאה - בלי קשר למצב התעסוקתי של הגברים. יתר על כך - בלי קשר למצב בתעסוקתי של הגברים - מיעוט הנשים אינן עובדות כלל (13.04% של נשות הגברים שאינם עובדים ו-11.46% מנשותיהן של הגברים העובדים אינם עובדות בעצמן. כעשים אחוז מהמשיבים ציינו את התשובה "אחר" - והוסיפו הערות כגון: "לומדת", "עובדת עצמאית", "עובדת מהבית".

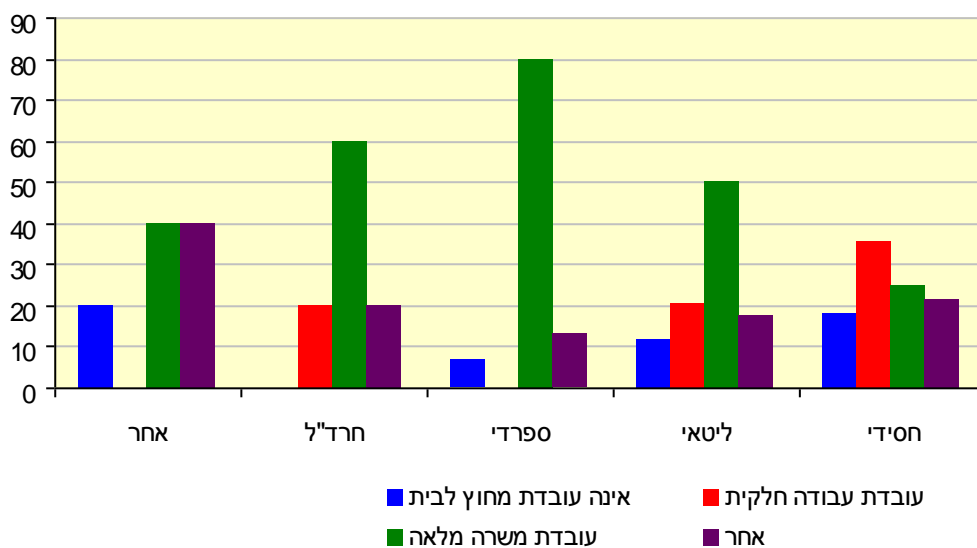
כפי שניתן לראות בטבלאות 1.4.1. ו- 1.4.2. בנספח וגם בתרשימים 6 ו-7 בהמשך, רוב מוחלט של הנשים בשלושת הזרמים המרכזיים שנבדקו כאן (חסידי, ליטאי וספרדי) עובדים במשרה חלקית לפחות. בשתי האוכלוסיות, גברים שאינם עובדים ואלה שעובדים, קיים דמיון בין "ליטאיים" ו-"ספרדיים". בקרב גברים שאינם עובדים הנשים 70.6% מהנשים במגזר הליטאי ו- 80% מהשיים

המגזר הספרדי עובדות לפחות במשרה חלקית. בקרב עובדים גברים המספרים הם: 78.9% ו-79.5% לשני המגזרים (עם 62% של הנשים החרדיות נמצאות באותו מצב בשתי האוכלוסיות).

בשני התרשימים הבאים מוצגים נתונים לגבי התנהלות התעסוקתית של נשות המשיבים הן בהתאם למצב התעסוקתי של בעליהן והן הזרם ממנו הן באות. תרשים 7 מציג את המצב התעסוקתי של נשותיהם של אותם גברים שכיום רוכשים הכשרה לקראת מעברם למעגל העבודה.

## תרשים 7

### תעסוקת נשים - גברים שאינם עובדים (באחוזים)

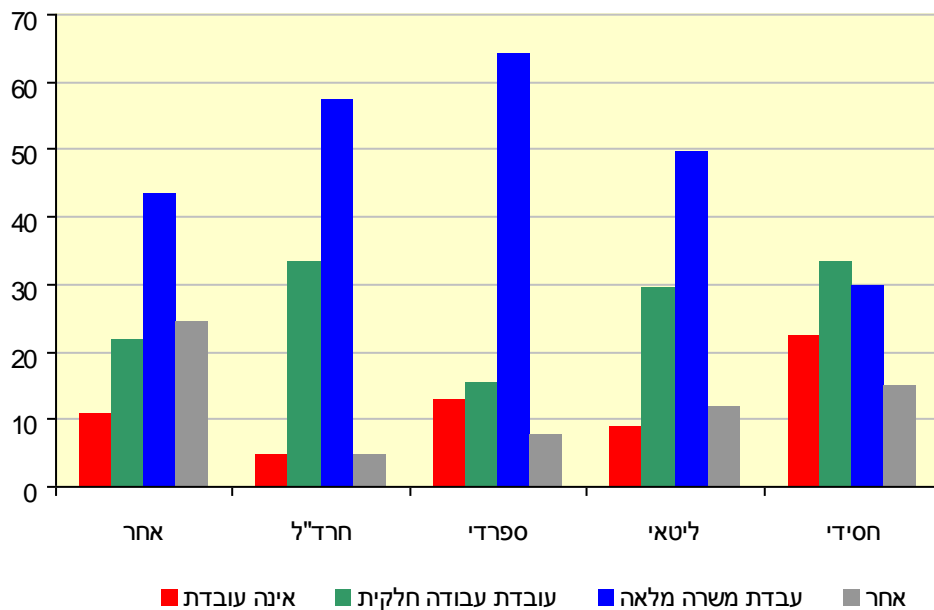


בכל הקבוצות מלבד החסידים ו-"אחר" התשובה הנפוצה ביותר היא "משרה מלאה". אצל החסידים המצב הנפוץ ביותר היה שהאישה עובדת משרה חלקית. בקבוצת ה"אחר" - אותו מספר נשים עבדו במשרה מלאה או היו במצב המכונה "אחר" (שכללה אופציות כמו: לומדת, עובדת מהבית, עצמאית).

תרשים 8 מציג את הנתונים לגבי תעסוקת נשים אצל גברים עובדים. גם כאן ניתן לראות את השתתפות הרחבה שלהנשים במעגל העבודה. נתון מעניין הוא המספר הקטן יחסית של נשים בציבור החסידי שעובדות במשרה מלאה. למעשה 20% מהנשים בציבור החסידי אינן עובדות כלל (מספר שהינו לפחות כפול ממספר הנשים הלא עובדות במגזרים אחרים) ועוד כ-15% לומדות, עובדות מהבית ו/או עצמאיות. כמו במקרים אחרים, קבוצת ה"אחר" דומה לחסידים כאן וניתן לראות שגם בקרב הקבוצה היא 35% מהנשים או אינן עובדות (10.8%) או סווגו כ"אחר" (24.3% - לומדות, עובדות מהבית ו/או עצמאיות).

## תרשים 8

### תעסוקת נשים: גברים עובדים



לאור השתתפותן הנרחבת של נשות משתתפי המחקר בעולם העבודה, מעניין לראות את הנתונים לגבי מספר הילדים של גברים (ונשים) אלה.

### טבלה 1.5 מספר ילדים בקרב המשיבים.

גברים עובדים	גברים שאינם עובדים	כמה ילדים יש לך? (בלי עין הרע)
15.49	<b>42.40</b>	0
<b>49.30</b>	<b>44.80</b>	1-3
<b>27.70</b>	12.00	4-6
7.51	0.80	7 ומעלה

היות ובממוצע הגברים העובדים הנם מבוגרים יותר - זה אינו מפתיע לגלות שיש להם יותר ילדים בממוצע. כדאי לציין שיותר משליש הגברים העובדים הנם אבות ללפחות ארבעה ילדים.

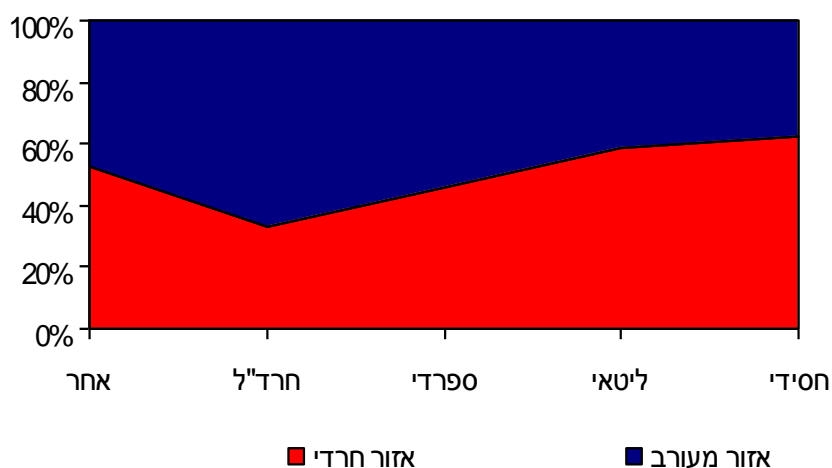
היבט דמוגרפי נוסף בעל השפעה פוטנציאלית על התנהלות תעסוקתית הוא אזור מגורים. במבט כללי, כחמישים אחוז מהגברים שאינם עובדים וכארבעים אחוז של אלה שכן עובדים דיווחו שהם



גרים באזור מעורב - כאשר "מעורב" כולל אזורים הן עם חילוניים והן עם דתיים שאינם חרדים. בתרשים הבא הנתונים מוצגים בהתאם לקבוצה אליה משתייכים המשיבים.

## תרשים 9

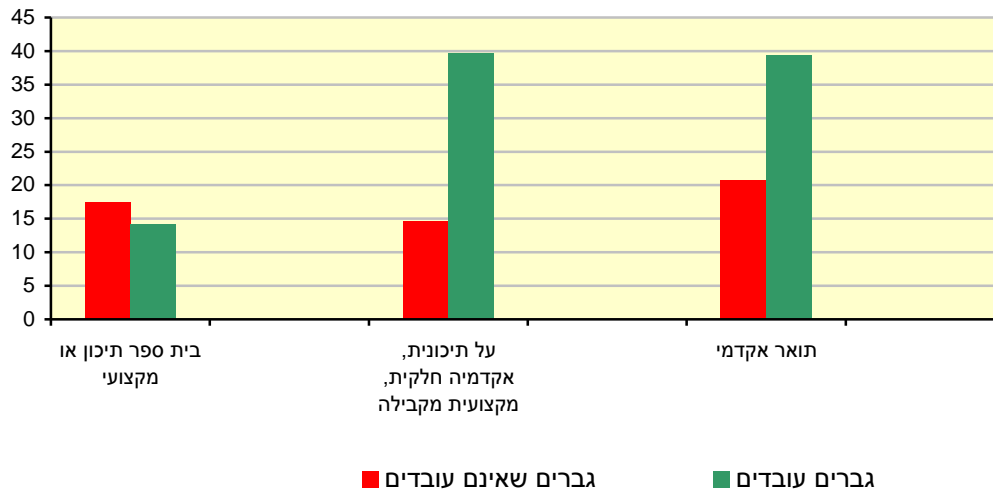
### אזור מגורים לפי מגזר (באחוזים)



ניתן לראות כאן שהחסידיים נוטים לגור בצורה המובהקת ביותר באזורים חרדיים (אולי מסיבות מובנות התייחס לאורך חיי הקהילה שלהם). יש הבדל מובהק בין "חסידיים" ו"ליטאים" לעומת "ספרדיים". אלה שצינו "אחר" בסעיף שיוך עצמי מציגים נתונים שדומים לשתי האוכלוסיות "חסידי" ו"ליטאי". ממצא מעניין - ואולי מעט מפתיע - הוא העובדה **ששליש של החרד"לניקים מדוים שהם גרים באזור חרדי**. דבר זה אולי מעיד על התקרבות בין אורחות החיים של החרד"לניקים והציבור החרדי - דבר שעשוי אף לבוא לידי ביטוי בעתיד גם בענייני חינוך ותעסוקה. טבלאות 1.6 ו-1.6.1 המציגות נתונים בעניין זה מופיעות בנספח.

בתרשים 10 מוצגים נתונים בנוגע לרמת ההשכלה של משתתפי המחקר. באופן צפוי, למשתתפים העובדים רמה השכלתית גבוהה מאלו שטרם נכנסו למעגל העבודה - שרבים מהם מתחילים זה עתה את התהליך לתואר אקדמי.

## תרשים 10 השכלה (אחוזים)



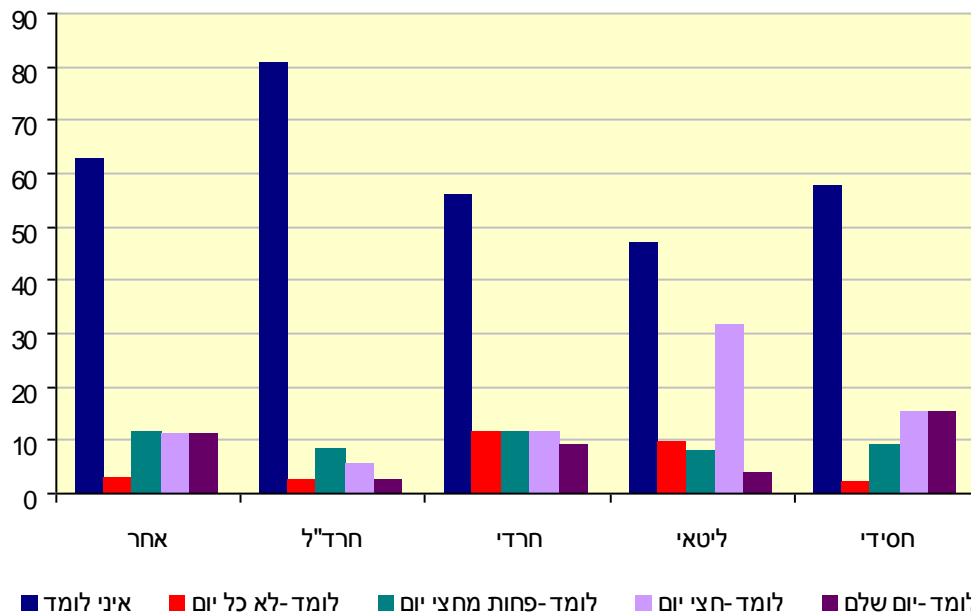
לא פחות חשוב מהבנתו של המתרחש בנוגע ללימודי חול בקרב האוכלוסייה הנדונה היא להבין את אשר קורה אצלם בנוגע ללימודי קודש. כידוע, לימודי כולל מהווים נדבך מרכזי בחייו של גבר חרדי בארץ. בטבלה 1.8 ניתן לראות את התנהלות המשיבים בנוגע ללימודי כולל באופן כללי. הנתונים מצביעים על כך שהמעבר ללימודים מרחיק את המשיבים מלימודי כולל וכניסתם למעגל העבודה כמעט ומנתקת אותם מהם. מעט יותר משליש האנשים שכיום מבצעים לימודי חול השיבו שהם עדיין נמצאים בדרך זאת או אחרת בלימודי כולל יומיומי. בקרב אלה שבר עובדים פחות מעשרה אחוז מהמשיבים דיווחו על לימודי כולל יומיומיים - רק 2.5% על לימודים של חצי יום או יותר.

### טבלה 1.8 לימודים בכולל.

נא סמן את התשובה המדויקת עבורך לגבי לימודי כולל: (שאלה (47)	גברים שאינם עובדים	גברים עובדים
כעת איני לומד בכולל	<b>82.91</b>	<b>59.90</b>
לומד בכולל – אבל לא כל יום	7.26	5.94
לומד כל יום – פחות מחצי יום	7.26	9.41
לומד כל יום – חצי יום	1.28	<b>16.34</b>
לומד כל יום – יום שלם	1.28	8.42

בשל הבדלים אפשריים הקיימים בין הזרמים השונים כדאי לבחון את ענין זה גם על פי הזרם שאליו משייך את עצמו המשיב. היות וכמעט ואין גברים עובדים שממשיכים בלימודי כולל - יוצגו כאן (בתרשים 11) נתונים לגבי השתתפות המשיבים הלא עובדים בלימודי כולל לפי זרם.

**תרשים 11**  
**לימודי כולל - גברים שאינם עובדים (באחוזים)**



בתרשים לעיל ניתן לראות שהתשובה הנפוצה ביותר בקרב כל הזרמים היא שהאדם אינו לומד כעת בכולל. אולם, קיימים הבדלים בין הזרמים בנוגע לענין זה. ראשית כל - יותר מחצי מהגברים הליטאים לומדים בצורה כזאת או אחרת בכולל - עם 35% מאלה מדווחים שלומדים כל יום, לפחות חצי יום. מספר דומנה של החסידים (31%) גם השיבו כך. בערך חמישית של הספרדים וקבוצת ה"אחר" - דיווחו שהם גם לומדים בכולל כל יום, לפחות חצי יום. נתון זה ממחיש את היתרון בקיום תכניות הכשרה למיניהם בצורה שתאפשר את האוכלוסיות האלה להמשיך ללמוד בכולל לצד לימודי המקצוע.

כפי שניתן לראות בטבלה 1.9.2 בהמשך, ובאופן לא מפתיע, לימודי כולל בקרב אלה שעובדים הינם תופעה הרבה יותר נדירה. עם זאת, כמעט 20% מהליטאים והספרדים מדווחים שהם ממשיכים להגיע לכולל - לפחות באופן ספורדי. רצוי לציין ש-11.1% מהחרד"לניקים גם מדווחים על לימודי כולל במקביל לעבודתם. נתון זה מחזק את הסברה שחלה "התקרבות" בין אורחות החיים של הציבור החרדי המסורתי וציבור זה (דבר שבא לידי ביטוי גם בנתונים שכבר הוצגו לגבי אזור

מגורים). ככלל - הממצאים המוצגים כאן מצביעים על החשיבות הפוטנציאלית של אפשרות שעות עבודה גמישות עבור האוכלוסיות הנדונות כדי לאפשר להן להמשיך לעסוק בלימודי תורה **במקביל** לכניסתם למעגל העבודה.

**טבלה 1.9.2 לימודים בכולל בהתאם למגזר, בקרב גברים עובדים. (שאלות 47 ו-42)**

אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי	N=234 P=0.70
90.24	81.48	77.78	79.09	93.10	כעת איני לומד בכולל
7.32	7.41	11.11	7.27	3.45	לומד בכולל – אבל לא כל יום
2.44	3.70	7.41	10.91	3.45	לומד כל יום – פחות מחצי יום
0	3.70	3.70	0.91	0.00	לומד כל יום – חצי יום
0.00	3.70	0.00	1.82	0.00	לומד כל יום – יום שלם

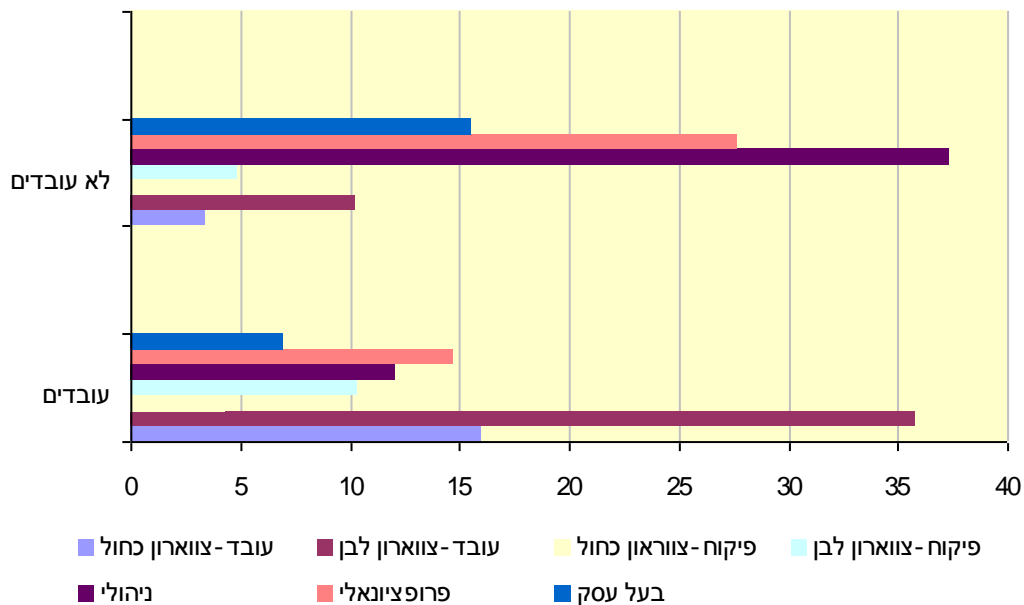
## 2. נתונים הקשורים בעקיפין למקום העבודה

בחלק זה יוצגו נתונים הקשורים בעקיפין להתנהלות במקום העבודה עצמו, כגון: שאיפות ומצב הקיים של הנשאלים בנוגע לאופי העיסוק שלהם, העדפה לעבודה כשכיר או עצמאי, בסקטור הציבורי או בסקטור הפרטי ומידת שביעות הרצון מעבודה.

הנתונים בתרשים 12 מתארים את השאיפות המקצועיות של המשיבים שטרם נכנסו לשוק העבודה ואת המציאות של אלה שכבר נמצאים בשוק העבודה. הנתונים מעידים על הבדל מהותי בין צפי עתידי ומצב עכשווי באשר לתפקיד אותו מבצע המשיב. פער זה עלול להוות לא רק גורם של חוסר שביעות רצון ברמת הפרט - אולם גם תופעה שעלולה להקרין על הענין של אנשים מהאוכלוסייה החרדית להיכנס למעגל העבודה בעתיד.

### תרשים 12

ציפיות לגבי תפקיד עתידי בקרב גברים שאינם עובדים ותפקיד קיים בקרב גברים עובדים (באחוזים)



טבלה 2.1.1 המציגה נתונים לגבי עיסוק מעודף של אלה שטרם נכנסו למעגל העבודה. לא נמצא הבדל מובהק מבחינה סטטיסטית בין המגזרים באשר לציפיות לגבי תפקיד עתידי. עם זאת, יחסית מעט מ"החסידיים" מדווחים על רצון לעסוק בתפקיד ניהולי בכיר. ליטאים מדווחים יחסית על רצון גדול יותר לעסוק במקצוע פקידותי ו/או אדמיניסטרטיבי.

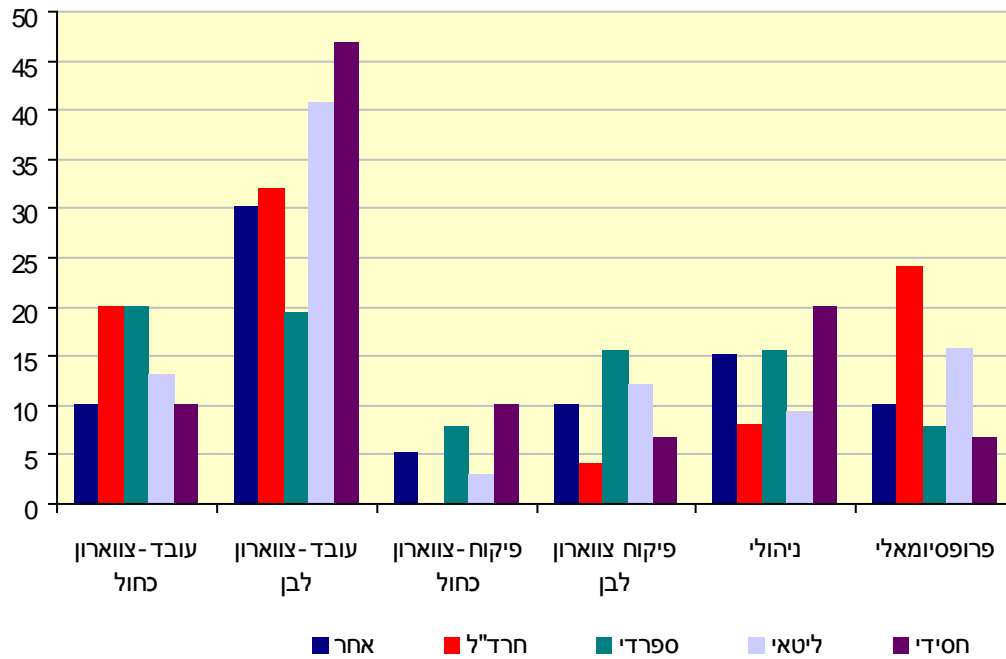
**טבלה 2.1.1 תפקיד / עיסוק בהתאם למגזר, בקרב גברים שאינם עובדים. (שאלות 2 ו-42)**

					N=203
אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי	P=0.20
25.00	18.42	8.33	8.00	20.93	בעל עסק - מנהל
27.78	26.32	36.11	24.00	27.91	פרופסיונאלי (מקצוע חופשי: עו"ד, רו"ח)
38.89	42.11	44.44	38.00	23.26	ניהולי – מנהל בדרג גבוה
2.78	5.26	5.56	4.00	6.98	פיקוח זוטר (צווארון לבן) – מנהל בדרג נמוך בתחום מנהלי
0.00	0.00	0.00	4.00	0.00	פיקוח זוטר (צווארון כחול) – מנהל בדרג נמוך בתחום היצור
2.78	5.26	5.56	20.00	13.95	עובד צווארון לבן (פקידות, אדמיניסטרציה, חינוך וכו')
2.78	2.63	0.00	2.00	6.98	עובד צווארון כחול (ייצור, חקלאות, שירותים, עבודת כפיים/פיזית)

ברשים 13 (ובטבלה 2.1.2 המופיעה בנספח) - ניתן לראות את העובדה שבקרב כל המגזרים מלבד אצל הספרדים - העיסוק המרכזי הוא בתחום "צווארון לבן". כדאי לציין שתפקידי חינוך נכללים כאן - דבר שעשוי להטות את המספרים לקטגוריה זאת בשל הרצון ו/או כורח מציאות המביא גבר חרדי לתפקיד חינוכי.

## תרשים 13

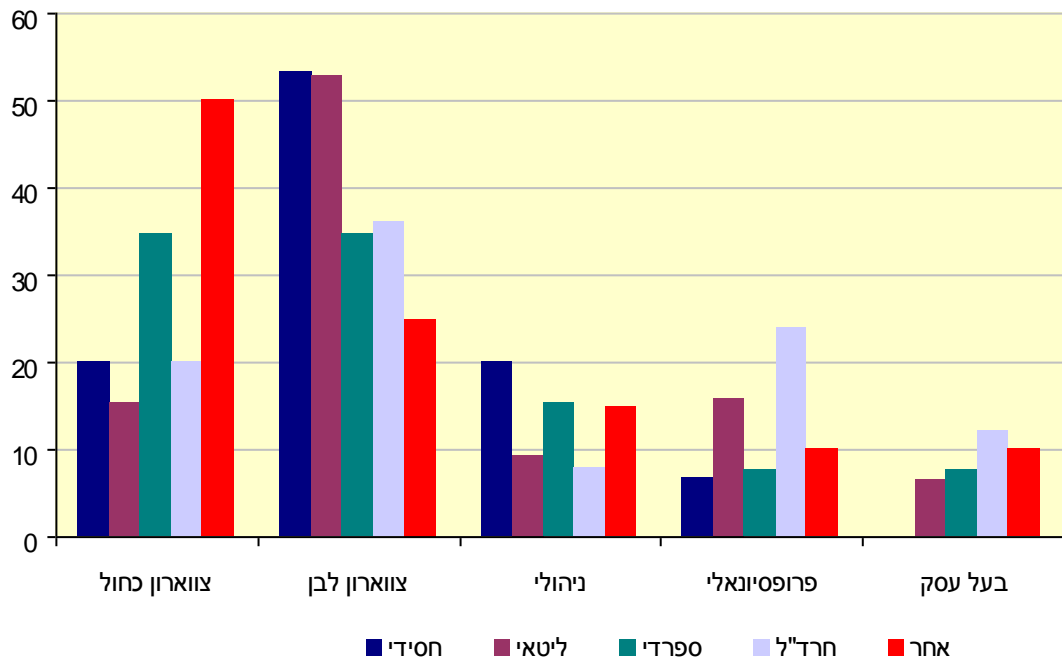
### תפקיד קיים - גברים עובדים לפי מגזר (באחוזים)



בתרשים 14 התפקידים האפשריים מסווגים בצורה אחרת: בעל עסק, פרופסיונאלי, ניהולי, "פיקוח זוטרי" (צווארון לבן או כחול) ו"עובד" (צווארון לבן או כחול). בין הנתונים הבולטים יש את הימצאותם הרבה יותר של גברים ספרדים ואלה מקבוצת "האחר" בתפקידים "צווארון כחול" וייצוג יתר של חרד'ל לניקים בתור "פרופסיונאליים". נתון מעניין נוסף היא העובדה שאף אחד מהחסידיים העובדים אינם בעלי עסק עצמאי על אף שעשרים אחוז מאלה שאינם עובדים עדיין קיוו להקים עסק עצמאי.

## תרשים 14

### תפקיד נוכחי לפי מגזר (גברים עובדים)



הפער בין "הרצוי" ו"המצוי" בין שתי אוכלוסיות המחקר בנוגע לעיסוק גם בא לידי ביטוי בכל הקשור לפיקוח על אנשים אחרים. גם כאן אלה שטרם עובדים מצפים להגיע לתפקידים "משמעותיים" יותר מאשר מה שקיים במציאות של אלה שכבר עובדים.

בטבלה הבא מוצגת השוואה בין אלה שטרם נכנסו למעגל העבודה ואלה שכבר עובדים באשר למידת העניין שיש להם לפקח על עבודתם של אחרים.



## טבלה 2.2 ענין לפקח על עבודתם של אחרים.

גברים שאינם עובדים	גברים עובדים	האם היית מעוניין ל / הנך ממונה, מפקח או מנהל עבודתם של אנשים אחרים? (שאלה 3)
המצב כיום	צפי עתידי	
64.71	30.14	לא
35.29	69.86	כן
אם כן, כמה אנשים?		
55.56	2.40	0-4
14.79	9.60	5-9
8.64	28.80	10-20
8.64	11.20	יותר מ-20
2.47	48.00	יותר מ-50

שוב ניתן לראות בענין פיקוח על עבודתם של אחרים הבדל גדול בין הציפיות - הגדולות - של אלה שאינם עובדים עדיין ואלה שכבר נמצאים במעגל העבודה. רצוי לציין שגם בקרב אותם הגברים העובדים שכן מפקחים על עבודתם של אנשים אחרים, היקף הפיקוח שלהם קטן יחסית - ובוודאי אינו מזכיר את הציפיות של המשיבים שאינם עובדים. דומה שגם נתון זה מרמז על סיכוי לכך שאין לגברים החרדים הנכנסים למעגל העבודה ראייה מציאותית לגבי המציאות המחכה להם. יש בדבר הזה אפשרות ליצור לא רק חוסר שביעות רצון אצל אותם אנשים אלה גם להשליך על המסר שהם מעבירים הלאה, לאלה השוקלים אף הם להיכנס למעגל העבודה.

רצוי לציין שכפי שניתן לראות בטבלאות 2.2.1 ו- 2.2.2 בנספח - אין הבדל מובהק בין הזרמים השונים בנוגע לענין זה.

אפוא, מעניין לראות שדווקא הספרדים שאינם עובדים הביעו הכי פחות ענין, יחסית, לעסוק בתפקיד עם פיקוח על אחרים - אולם - בפועל עושים זאת יותר מהזרמים האחרים.

בטבלה הבאה רואים שחמשית של המשיבים מגיעים לעבודה ברגל: דבר מחזק את ההנחה מקום העבודה עצמו הוא האזור חרדי (במיוחד לאו המידע שהוצג לעיל לגבי אזורי מגורים בהם גרים המשיבים).

### טבלה 2.4 אמצעי הגעה לעבודה:

גברים עובדים	גברים עובדים נוכחי	כיצד אתה מגיע בדרך כלל לעבודה? (שאלה 10)
	19.25	ברגל
	<b>30.54</b>	ברכב פרטי
שאלה זו לא הופנתה לגברים שאינם עובדים.	7.11	ברכב שקיבלת מטעם העבודה
	0.84	במונית
	<b>39.75</b>	בתחבורה ציבורית
	2.51	בהסעה מטעם העבודה

במבט על אמצעי הגעה לעבודה מבחינת הזרם אליו שייך המשיב, ניתן לראות שבקרוב הזרמים החרדים "מסורתיים" (חסידי, ליטאי, ספרדי) - יש נטיה להגיע לעבודה ברגל. נתון עוד מחזק את הסברה שעובדים בזרמים החרדים "המסורתיים" נוטים להיות מועסקים בארגונים חרדיים ו/או בקהילה החרדית או בגבולותיה. עוד ניתן לראות שרוב הגברים העובדים, 40%, מגיעים לעבודה בתחבורה ציבורית. 30% ברכב פרטי, כמעט 20% ברגל.

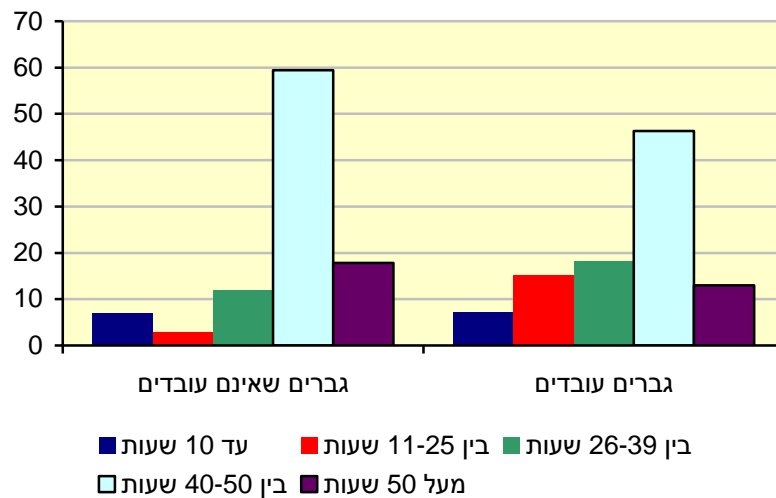
### טבלה 2.4.1 אמצעי הגעה לעבודה בהתאם למגזר, בקרב גברים עובדים. (שאלות 10 ו-42).

	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי	אחר	N=236 P=0.0001
ברגל	7.32	17.86	25.93	22.73	20.00	
ברכב פרטי	31.71	28.57	40.74	30.00	26.67	
ברכב שקיבלת מטעם עבודה	9.76	0	0	10.00	0	
במונית	0	0	0	0	6.67	
בתחבורה ציבורית	51.22	53.57	22.22	37.27	30.0	
בהסעה מטעם עבודה	0	0	3.7	0	16.67	

התרשים הבא מציג מידע לגבי הציפיות של אנשים שטרם נכנסו למעגל העבודה לגבי שעות העבודה העתידיות שלהן וגם את המצב הקיים אצל אלה שכבר עובדים (ראו גם טבלה 2.5 בנספח).

## תרשים 15:

כמה שעות בשבוע אתה מעריך שתעבוד / הנך עובד בממוצע (באחוזים)

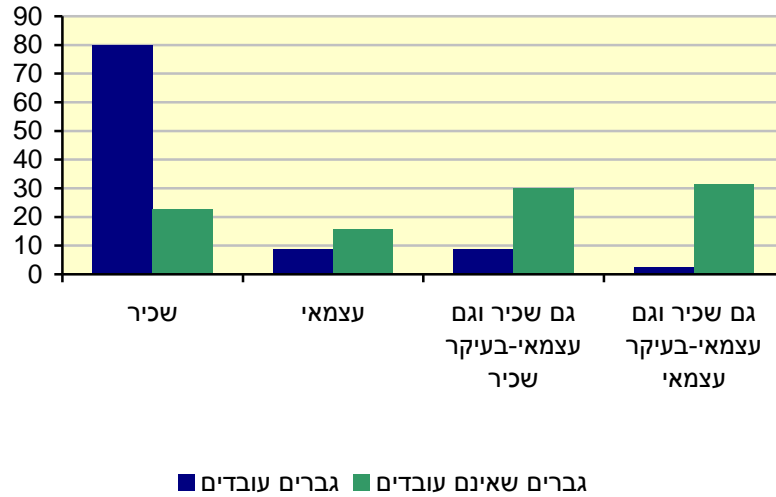


גברים שאינם עובדים צופים עבודה במשרה מלאה עם שעות מרובות, יותר ממה שקורה בפועל בקרב גברים שכבר עובדים. יש לציין שכמעט רבע מהגברים העובדים (22.51%) מדווחים על מצב בו עובדים עד 25 שעות בשבוע. עולה שאלה האם זה נובע מרצון לעבוד בחלקי משרה (ואולי להמשיך ללמוד במקביל) או שמא נובע מקושי למצוא תעסוקה במשרה מלאה. על אף שקשה לערוך השוואה ישירה בין הנתונים המוצגים כאן ואלה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (למ"ס) בשל חלוקה שונה של שעות עבודה שבועיות - הנתונים דומים באופן כללי. עם זאת, ניתן לציין הבדל אחד משמעותי בין המצב אצל משתתפי המחקר והציבור הרחב לפי נתוני הלמ"ס: כמעט פי שניים מהגברים בדו"ח הלמ"ס (25%) דווחו על שבוע עבודה של 50 או יותר.

אחרי בחינת שעות עבודה שבועיות נבחן היבטים אחרים של מקום העבודה: אופי העבודה באשר לעבודה כשכיר או עצמאי והסקטור בו עובדים. ראשית כל נבחן עבודה כשכיר או עצמאי. התרשים 16 (ובטבלה 2.6.1 בנספח) ניתן לראות שעל אף שפחות משליש המשתתפים שעדיין לא עובדים היו רוצים לעבוד בתור שכיר - בפועל זה המצב אצל 80% מאלה שעובדים. רצוי לציין שכמעט שני שלישי (61.72%) מאלה שעדיין לא עובדים היו רוצים לשלב עבודה כשכיר ועצמאי כאשר רק קצת יותר מעשרה אחוז מדווחים על מצב כזה. דומה שגם כאן הרצון לשלב את שתי האופציות ההן מבטא חוזר היכרות עם המציאות של שוק העבודה.

## תרשים 16:

העדפות של גברים שאינם עובדים / מצב קיים של העובדים לגבי אפשרויות לעבוד בשכיר/עצמאי (באחוזים)



בטבלה 2.6.2 העדפה לעבודה כשכיר או עצמאי נבדקת על פי הזרם של המשיב. כפי שניתן לראות, יש נטייה אצל ליטאים להעדיף עבודה בתור שכיר (באופן בלעדי ו/או כעיסוק עיקרי) יותר משאר הזרמים.

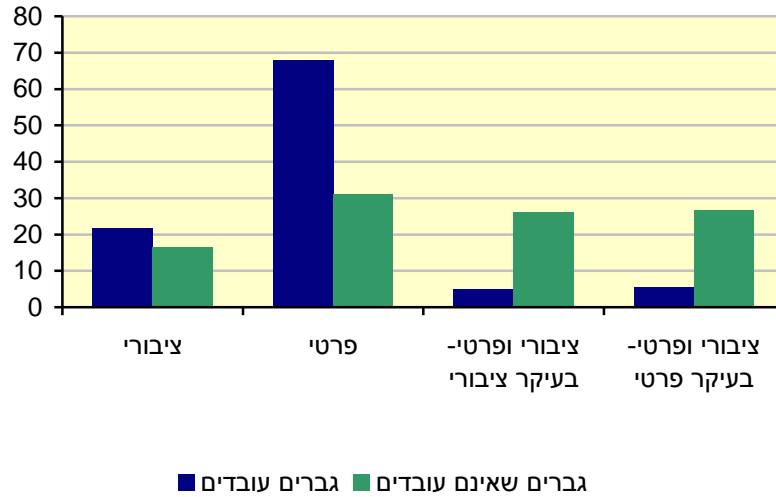
### טבלה 2.6.2 סוג העבודה הרצוי בהתאם למגזר. (שאלות 6 ו-42).

	סה"כ	אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי	N=442
שכיר	52.94	55.26	38.81	46.03	63.98	45.53	P=0.12
עצמאי	11.99	10.53	17.91	12.70	8.70	14.67	
גם שכיר וגם עצמאי, בעיקר שכיר	19.00	17.11	22.39	25.40	14.91	21.33	
גם שכיר וגם עצמאי, בעיקר עצמאי	16.06	17.11	20.90	15.87	12.42	18.67	

גורם "סובב עבודה" נוסף הקשור לארגון בו האדם עשוי לעבוד הנו העדפת המשיבים לגבי עבודה בסקטור הפרטי או ציבורי. תרשים 17 וטבלה 2.7 בנספח מתארים את המצב בנוגע לנושא זה.

## תרשים 17:

העדפות של גברים שאינם עובדים / מצב קיים של העובדים לגבי אפשרויות לעבוד במגזר  
ציבורי/פרטי (באחוזים)

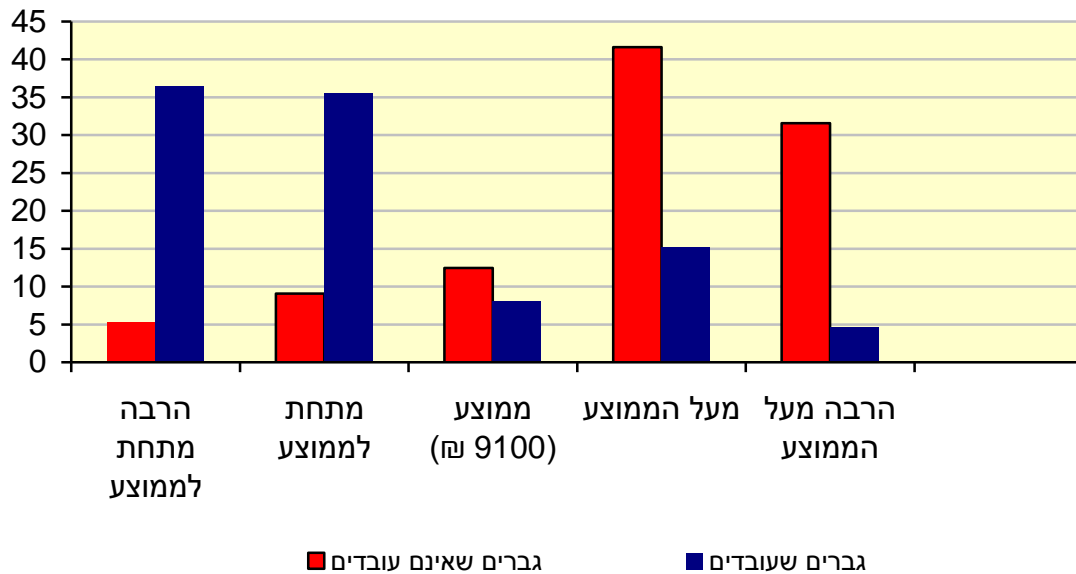


דומה כי ניתן לראות בממצאים בנוגע לנושא זה ביטוי נוסף של חוסר הבנה אפשרי של העולם התעסוקתי הממתיך לתלמידים החרדים של היום. הפערים בין "הרצוי" ו"המצוי" עלולים להיות משמעותיים הן לגבי שביעות הרצון הפרטנית של האדם והן לגבי המסגר שמעובר לאחרים לגבי המעבר למעל העבודה. כפי שניתן לראות בטבלה 2.7.1 המופיעה בנספח, על אף שאין הבדל מהותי בין הזרמים השונים בקרב אלה שעדיין לא עובדים, יש נטיה ברורה של ליטאים לא לרצות לעבוד אך ורק בסקטור הציבורי.

היבט נוסף חשוב של חיי העבודה קשור לשכר שהעבודה מקנה. בתרשים הבא ניתן לראות את צפי השכר של גברים שעדיין אינם עובדים והמצב הקיים בנוגע לשכר אצל אלה שכן עובדים (ניתן גם לעיין בטבלה 2.8 בנספח למידע נוסף בנדון).

## תרשים 18:

צפי שכר של גברים שאינם עובדים / שכר קיים של שגברים עובדים (באחוזים)

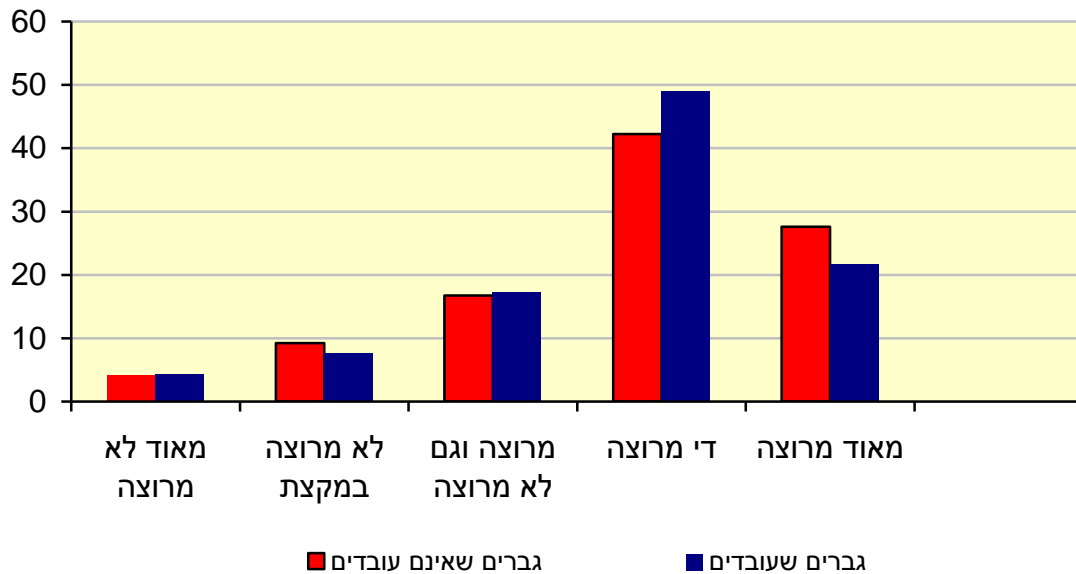


כמו בשאלות אחרות, גם פה נצפה פער משמעותי שבין הרצוי למצוי. הנתונים כאן מתחברים לנתונים לגבי הצפי של אלה שאינם עובדים להגיע לתפקידים רמי דרגה, עם פיקוח על אחרים וכו'. עולה שאלה מנתונים אלה לגבי היכולת של הגברים העובדים להגיע למשרות בעלות שכר גבוה יותר. עובדתית - לפי דו"ח של מינהל המחקר של הביטוח הלאומי (2012) - כ-72.5% מהציבור משתכר עד שכר הממוצע במשק. הנתון עבור אוכלוסיית המחקר מראה שיעור של 80% שנמצאים במצב זה. מצד אחד - נתון זה אולי מפתיע היות ומדובר בגדול באוכלוסייה שעברה הכשרה מקצועית ו/או אקדמית. מאידך גיסא, מדובר באוכלוסייה צעירה למדי.

עד כה בדו"ח עלו תהיות לגבי הפער בין "הרצוי" ו"המצוי" - מבחינת מספר היבטים של מקום העבודה. בטבלה מטה יש התייחסות לשאלה מרכזית למקום עבודה הקשורה לתהייה הנ"ל: שביעות רצון העובד ממקום העבודה.

### תרשים 19:

שביעות רצון בעבודה צפויה של גברים שאינם עובדים / קיימת של גברים שעובדים (באחוזים)



כפי שניתן לראות בתרשים 19 למעלה - על אף שעל פי הטבלה הקודמת בה ראו שיותר מ-70% מהגברים העובדים מרווחים פחות מהממוצע במשק, הם מדווחים על רמה גבוהה של שביעות רצון מעבודתם הנוכחית. אגב - כפי שניתן לראות בטבלה 2.10.1 בנספח - פה גם נצפית התאמה בין המצב הרצוי והמצוי. מצב זה אולי מצביע על נטיה מוקדמת (predisposition) תרבותית לשביעות רצון שמופיעה בספרות המקצועית.

בטבלה מטה יש התייחסות לנושא שביעות הרצון בקרב גברים עובדים - בהתאם לזרם.

#### טבלה 2.9.2 : שביעות רצון ממקום העבודה לפי מגזר, בקרב גברים עובדים. (שאלה 13 ו-42)

	אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי	N=236 P=0.60
מאד לא מרוצה	4.88	3.57	11.11	3.64	0	
לא מרוצה במקצת	2.44	7.14	11.11	11.82	10.00	
מרוצה אך גם לא מרוצה באותה מידה	14.63	17.86	14.81	19.09	13.33	
די מרוצה	51.22	46.43	48.15	34.55	53.33	
מאד מרוצה	26.83	25.00	14.81	30.91	23.33	

בנתונים המופיעים לעיל, ניתן להבחין במספר היבטים מעניינים של הנושא הנדון: שביעות רצון ממקום העבודה. ראשית כל, בהמשך לטבלה 2.9.2 - סך הכל, המשיבים מדווחים על שביעות רצון רב ממקום העבודה - והנתון הגולמי הנ"ל בא לידי ביטוי בכל האוכלוסיות המחקר. עם זאת, "הספרדים" מדווחים על רמה פחותה של שביעות רצון. "החסידיים" וקבוצת "אחר" (בהם - בין היתר "חבדניקים") מדווחים על רמת שביעות רצון שהיא כמעט זהה - והגבוהה ביותר מבין אוכלוסיות המחקר.

אלמנט נוסף שמתחבר לשביעות רצון עשוי להיות המידה בה האדם היה בוחר לעסוק באותו מקצוע בו הוא עוסק כיום. טבלה 2.10 מציג נתונים לגבי ענין זה עבור אלה שעדיין לא עובדים (אך לומדים מקצוע מסוים) ואלה שכבר עובדים.

#### טבלה 2.10: אפשרות בחירה מחדשת של עיסוק.

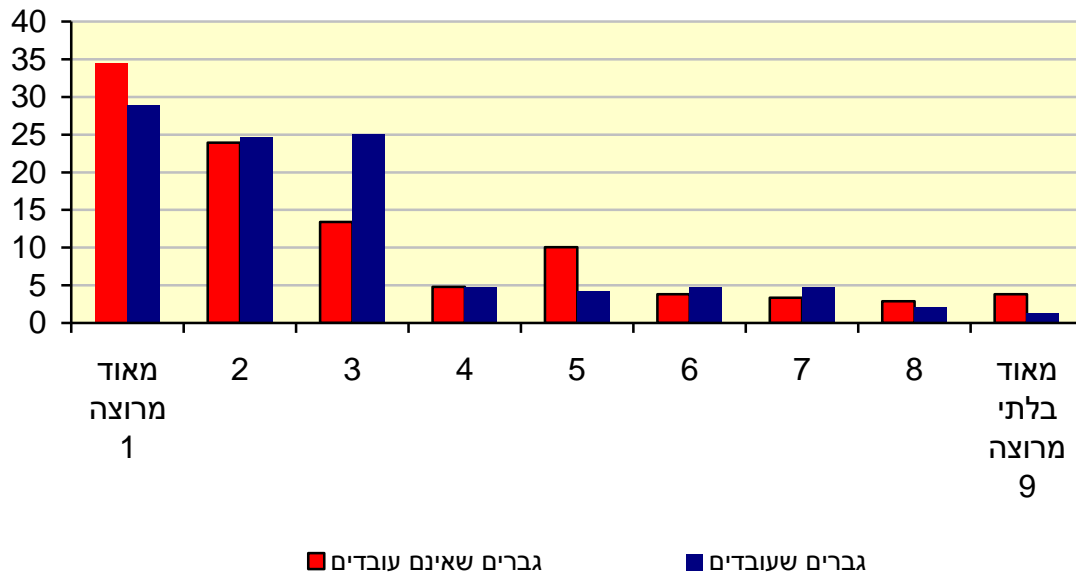
אילו היה עליך להתחיל הכל מחדש, האם היית שב ובוחר בעיסוק הנוכחי או בעיסוק שונה? (שאלה 14)	גברים שאינם עובדים	גברים עובדים
המצב כיום	35.56	12.38
באותו עיסוק	64.44	87.62

35% מהגברים שעובדים כרגע, לו יכלו, היו מעוניינים בעיסוק שונה. לכן, למרות רמת שביעות הרצון הגבוהה יחסית - אחוז גדול מהגברים העובדים אינם שבעי רצון עם העיסוק עצמו. דבר זה יכול להעיד על "כוח סבל" (קרי: למרות שהעיסוק לא מוצא חן, הם מכירים ביתרונות אחרים של מקום העבודה). כמו כן, יכול להיות שעוד דבר שבא לידי ביטוי כאן זאת הורדת רמת הציפיות אצל אלה שכבר עובדים - וזאת אולי לאור אכזבות אפשריות שהיו בשל הפער בין ה"רצוי" ו-"המצוי"

לאחר דיון במידת שביעות הרצון של המשיבים ממקום העבודה ובדיקת ההיתכנות שהיו בוחרים באותו עיסוק שוב - בהמשך יש תרשים המציג את שביעות הרצון הכללית של המשיבים מהחיים (לפירוט נוסף לגבי הענין ניתן לעיין בטבלה 2.11 בנספח).



**תרשים 20:**  
**שביעות רצון כללית כיום (באחוזים)**



ניתן לראות שעל אף שסך הכלל משיבים משתי האוכלוסיות מדווחים על שביעות רצון מרוב, אלה שעובדים נוטים לעשות זאת בצורה בולטת יותר (דבר שאינו בהכרח מפתיע היות ורוב אלה שאינם עובדים הינם סטודנטים נשואים המטופלים כבר בילידים - וכל המשתמע מכך).

לגופו של ענין, 78.39% של המשיבים העובדים מדווחים על רמת שביעות רצון גבוהה (3-1 בסקאלה של 9). הנתון הזה לגבי רמת שביעות הרצון הכללית הזאת נתמך על ידי בדיקות שעשו בעבר בדנון. למשל, נתונים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מעידים על כך שהאוכלוסייה החרדית היא האוכלוסייה עם רמות שביעות הרצון הכללית הגבוה ביותר - עם יותר מ-95% מדווחים שהם "מרוצים" או "מרוצים מאוד" מכל ההיבטים בחייהם. יכול להיות שמצב זה קשור לערכים של החברה והנטייה לא לשים דגש רב על עניינים חומריים (זוסמן ורומנוב, 2004).

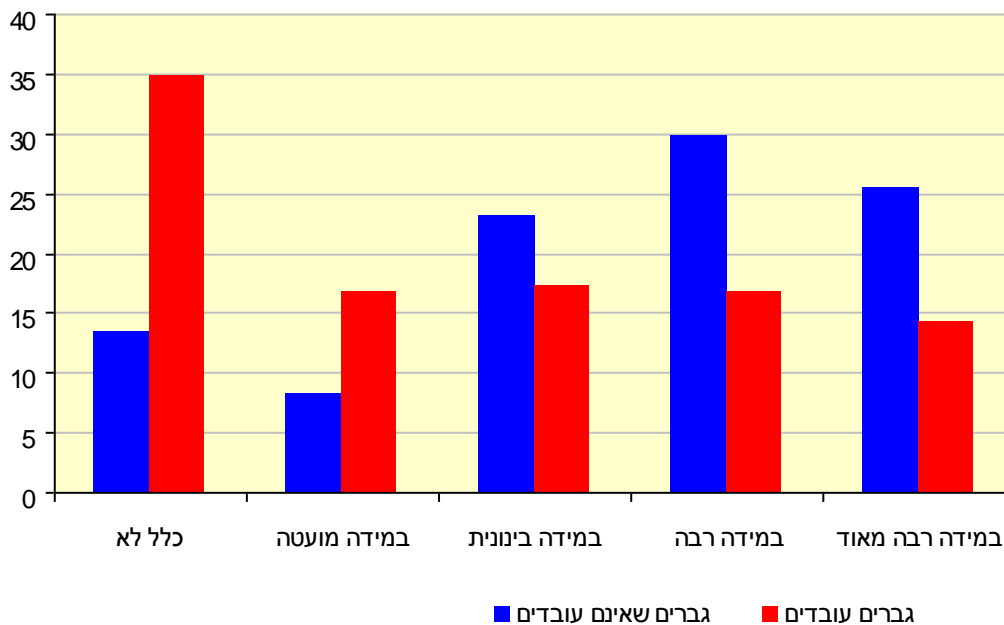
### 3. קשרים בין המשפחה הגרעינית ומעגל העבודה

בפרק זה מוצגים נתונים הקשורים לממשק בין המשיבים וסביבתם (לרבות משפחה, חברים וכו') בכל הקשור לעולם העבודה.

הנתונים הראשונים שיוצגו מתייחסים לגורמים איתם התייעצו המשיבים לפני ההחלטה לצאת לשוק העבודה והחשיבות שאותם משיבים מייחסים לכל גורם. כידוע, ההחלטה לצאת למעל העבודה מהווה החלטה עקרונית - ואפילו מעין הצהרה אישית " לגבי אורך החיים הטיפוסי של הגבר החרדי במהלך העשורים האחרונים. אי לכך, מעניין לבחון את הדרך בה מתקבלת ההחלטה הנדונה. ראשית כל יוצגו תמונת מצב של גברים שעדיין אינם עובדים (כזכור, סטודנטים רובם ככולם וצעירים מאלה שכבר עובדים)

#### תרשים 21

באיזו מידה התייעצו עם הורים (באחוזים)



בתרשים 21 ניתן לראות שגברים עובדים העידו שהם הרבה פחות התייעצו עם ההורים בנוגע להחלטה לצאת למעגל העבודה. יש מספר הסברים אפשריים לדבר זה. נצא מההנחה שמדובר

בשחזור נכון של התהליך - ולא זיכרון מוטעה בשל הזמן שלף. אם כך, אזי ההבדל יכול לנבוע בהבדל בין הראשונים שעשו את "קפיצת הנחשון" של יציאה למעגל העבודה לעומת אלה שיוצאים בעקבותיהם (או לפחות, אחרי שהם יצאו). הסבר אחר קשור לשינוי אפשרי שהתחולל בחברה החרדית לגבי המידה בה מקובל לדבר על עצם היציאה למעגל העבודה. דבר שעשוי להקל את שיתופם של גורמים אחרים - לרבות הורים - בלבטים של האדם לקראת קבלת החלטה מסוג זה.

בטבלה 3.1 מוצגים נתונים לגבי שאר הגורמים (מלבד ההורים) איתם המשיב היה יכול להתייעץ לקראת ההחלטה לצאת למעגל העבודה.

### טבלה 3.1: התייעצות עם גורמים שונים בהחלטה אם לצאת לשוק העבודה.

אנא ציין באיזו מידה התייעצת עם כל אחד מהגורמים הבאים לגבי התלבטותך באם לצאת לשוק העבודה: (שאלה 15)		
גברים עובדים	גברים שאינם עובדים	
<b>הורים</b>		
14.29	<b>25.48</b>	במידה רבה מאד
16.81	<b>29.81</b>	במידה רבה
17.23	<b>23.08</b>	במידה בינונית
16.81	8.17	במידה מועטה
<b>34.87</b>	13.46	כלל לא
<b>בת זוג</b>		
<b>43.61</b>	<b>58.50</b>	במידה רבה מאד
19.38	25.00	במידה רבה
11.45	7.00	במידה בינונית
5.73	3.50	במידה מועטה
19.82	6.00	כלל לא
<b>חברים</b>		
9.21	9.80	במידה רבה מאד
19.25	20.59	במידה רבה
26.36	<b>35.78</b>	במידה בינונית
15.48	18.63	במידה מועטה
29.71	15.20	כלל לא

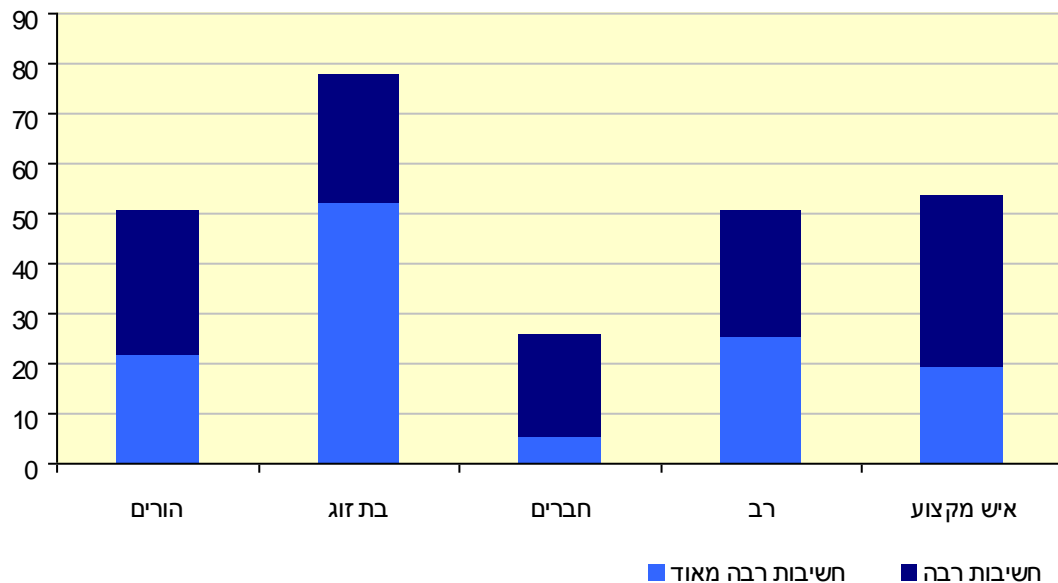
<b><u>רב</u></b>		
17.30	<b>29.76</b>	במידה רבה מאד
13.92	<b>20.00</b>	במידה רבה
13.08	14.15	במידה בינונית
10.13	14.63	במידה מועטה
<b>45.57</b>	21.46	כלל לא
<b><u>איש מקצוע</u></b>		
13.50	<b>31.53</b>	במידה רבה מאד
15.61	<b>36.45</b>	במידה רבה
18.99	16.26	במידה בינונית
10.97	6.90	במידה מועטה
<b>40.93</b>	8.87	כלל לא
<p>אחר – שאינם עובדים - 39 (מתוך 212) השיבו 'אחר'. (בד"כ: אחים/ות, משפחה)</p> <p>אחר – גברים עובדים - 10 (מתוך 239) השיבו 'אחר'. (בד"כ: אחים/ות, משפחה)</p>		

ככלל - משיבים שעדיין אינם עובדים מדווחים על התייעצות רבה יותר עם כל הגורמים שנשאלו לגביהם. בשתי האוכלוסיות המשיבים מדווחים על כך שהתייעצו בצורה נרחבת יותר עם בנות הזוג שלהם מאשר עם כל אדם אחר. ההבדל במיוחד בולט בקשר לדמויות שניתן לכנות אותן "דמויות סמכות" - הורים ורבנים. לעומת זה, הגברים העובדים דיווחו שהתייעצו עם אנשי מקצוע - אולי כתחליף לגורמים "הקרובים יותר" אליהם.

בתרשים 22 מוצגים נתונים לגבי המידה בה הגברים שהחליטו לאחרונה לצאת למעגל העבודה - וכעת לומדים לקראת זאת - מייחסים חשיבות להתייעצות עם גורמים שונים לקראת צעד זה. כפי שניתן לראות, ההתייעצות עם בנות הזוג נתפסת כחשובה ביותר ועם חברים כהכי פחות חשובה. כמו כן, קיימת כמעט זהות מוחלטת בנוגע למידת החשיבות שהמשיבים האלה באשר להורים ורבנים. (ראה טבלה 3.2 בנספח למידע נוסף).

## תרשים 22

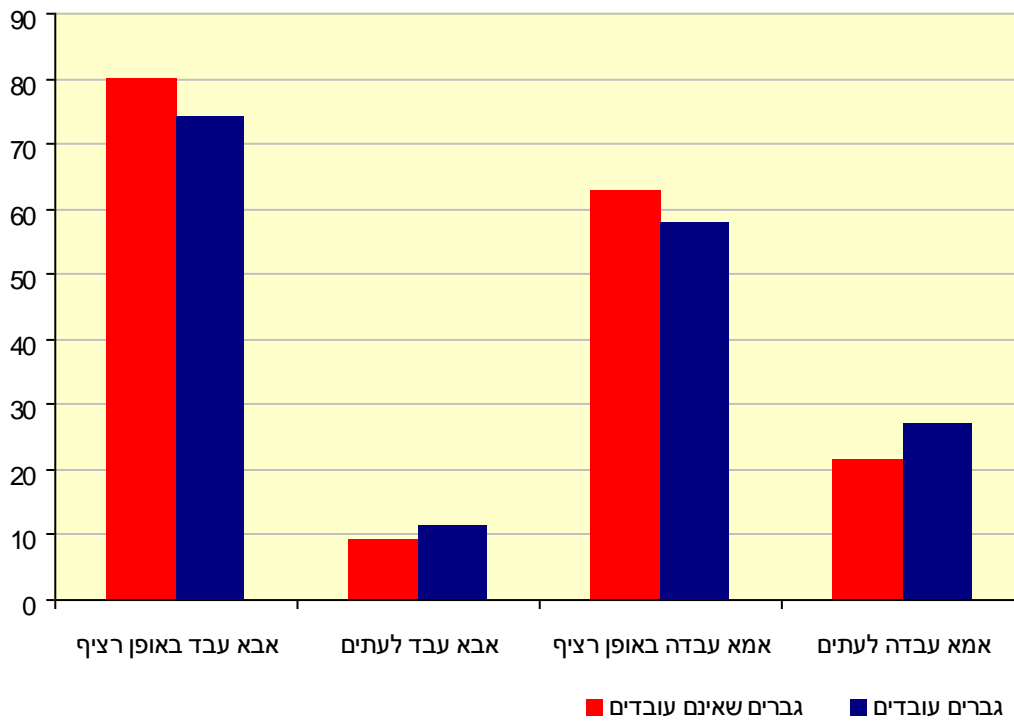
מידת החשיבות של ההתייעצות עם גומרים שונים לפני היציאה למעגל העבודה (באחוזים)



ענין נוסף הקשור לבני משפחה הם הרגלי התעסוקה של הורי המשתתפים במחקר זה. בתרשים הבא רואים שרוב רובם של האבות והאימהות של משתתפי המחקר - כאן עבדו באופן רציף בעבר. לא נמצא הבדל מהותי בין המגזרים לגבי עבודת האב, או האם. הרוב המוחלט השיב כי האב עבד בתקופת היותם ילדים באופן רציף. נתונים אלה מעידים על השתתפות רחבה יותר מהמקובל במעגל העבודה אצל אבותיהם של משתתפי המחקר מאשר הציבור החרדי הרחב. למשל, דו"ח של מכון טאוב משנת 2011 הצביע על שיעור השתתפות של 45% מהגברים החרדים במעגל העבודה. דומה שיש מספר הסברים אפשריים לממצא זה. ראשית כל, ההבדל כאן יכול להיות קשור הן לעובדה שאי השתתפות במעגל העבודה הלך וגדל במהלך שני העשורים האחרונים. הסבר נוסף נעוץ בעובדה שהדיווחים כאן אולי מהווין דיווח מדוקי יותר של עצם עבודתם של גברים חרדים - גם אם מדובר במה שמכונה "עבודה בשחור" - ללא דיווח לשלטונות כאלה ואחרים. אפשרות שלישית היא שמדובר כאן בעניין של self-selection, קרי: קיימת סבירות של בנים של גברים עובדים עשויים להגיע אף הם לעבוד מאשר אלה שלא עבדו. כך או כך - עושה רושם שמרבית המשיבים במחקר זה חוו מציאות בה גם האימהות וגם האבות השתתפו במעגל העבודה - דבר שבפוטנציאל עשוי לסייע למשיבים עצמם להשתלב בה בשל ההיכרות עם המתרחש במקום העבודה.

## תרשים 23

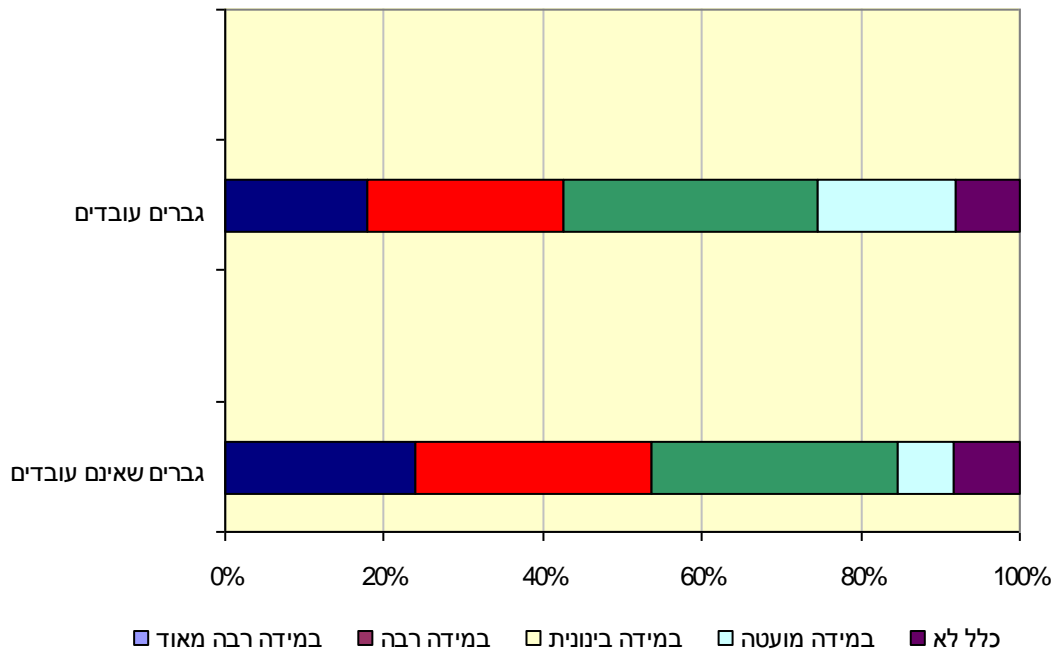
האם ההורה עבד/ה כאשר היית ילד (באחוזים)



היבט נוסף של התנהלות ההורים מבחינה תעסוקתית קשור למידה בה הציגו את העבודה כדבר חיובי. בתרשים 24 ובטבלה 3.4 בנספח מוצגת תמונה לגבי עניין זה.

## תרשים 24

### המידה בה האבות דיווחו על עבודה כחוויה חיובית (באחוזים)

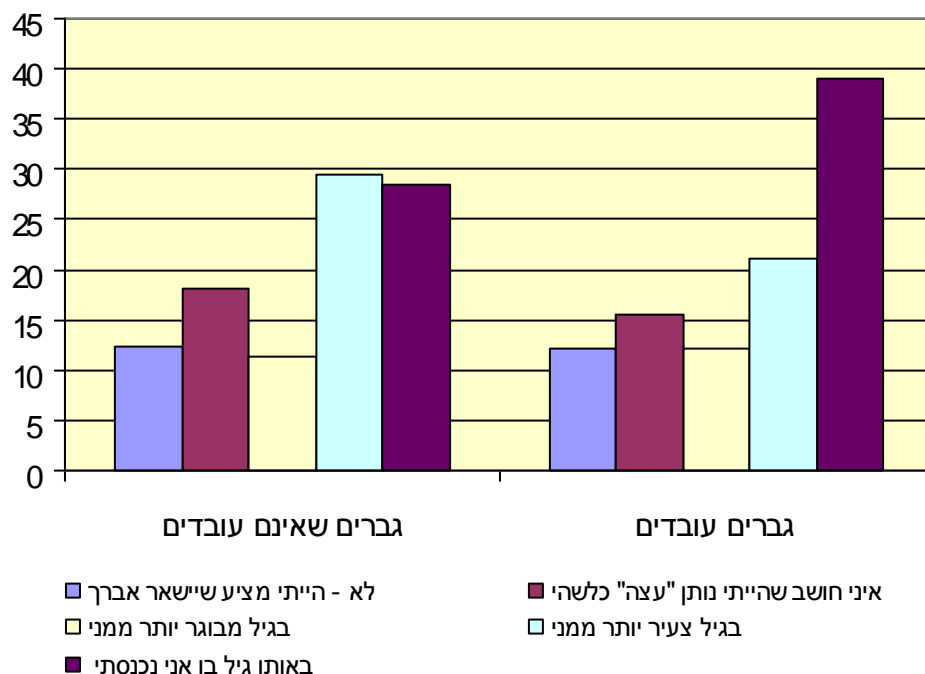


כפי שניתן לראות, רק רבע מהאבות של אלה שטרם נכנסו למעגל העבודה ופחות מחמישית של אלה שכבר עובדים הציגו את העבודה כדבר מאוד חיובי. נתון מעניין נוסף הוא שרק 43% של האבות של המשיבים העובדים הביעו דעה חיובית על העבודה. נתון זה יכול להסביר אולי את הנטייה הגדולה של משיבים אלה לא להתייעץ עם ההורים לגבי ענייני עבודה. עיון בטבלה 3.4 בנספח מצביע על תופעה מעניינת: שדווקא האימהות נטו - קצת יותר - לדבר על חווית העבודה כדבר חיובי.

למרות החשיבות הפוטנציאלית של המסר שמשתתפי המחקר קבלו מהוריהם לגבי העבודה, ללא ספק חשוב יותר לדעת איזה מסר הם עשויים להעביר הלאה לילדיהם. בתרשימים הבאים יש התייחסות ליחסם של המשיבים לעולם העבודה בכלל - ולרכישת תואר אקדמי בפרט. בתרשים 25 (ובטבלה 3.5.1 בנספח) יש התייחסות לנושא מרכזי זה.

## תרשים 25

### האם היית מציע לבנק להיכנס למעגל העבודה (באחוזים)



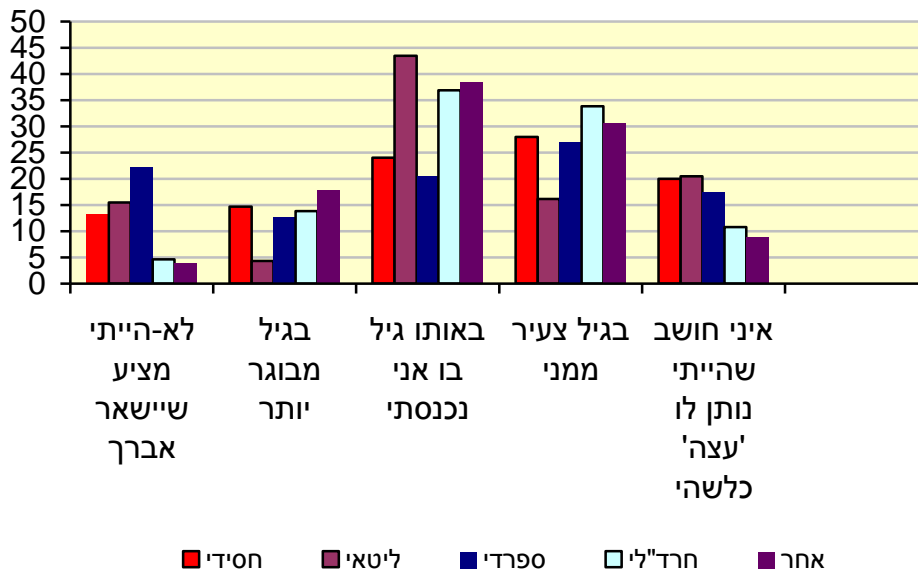
הנתון הבולט שעולה מהטבלה לעיל היא המסר הברור לדור הבא לצאת למעגל העבודה - לפחות באותו גיל שיצא אליו האבא בעצמו. בשתי קבוצות המחקר (אלה שאינם עדיין עובדים ואלה שכבר עובדים) - "רוב מיוחס" של 60% דיווחו על נטיה כזאת. עם זאת, בשתי האוכלוסיות כמעט 30% השיבו שאם לא היו נותנים עצה לבן לגבי הענין או היו ממליצים שהוא כלל לא יצא מהכולל למעגל העבודה. דבר זה מעיד על התלבטות מתמשכת לגבי הענין - ואולי קשור להבדלים בין "הרצוי" ו"המצוי" שהוזכר במספר הקשרים במהלך הדו"ח עד כה.

היות והמסר שניתן לדור הבא מהווה נושא מרכזי ביותר לא רק של המחקר הנוכחי - אלא עבור המשק הישראלי - ראוי לבחון אותו בצורה מדקדקת. בתרשים הבא ובטבלה 3.5.2.3.5.2. בנספח מוצגים הממצאים לפי הזרם ממנו בא המשיב.



## תרשים 26:

האם היית מציע לבנק להיכנס למעגל העבודה - לפי מגזר (באחוזים)

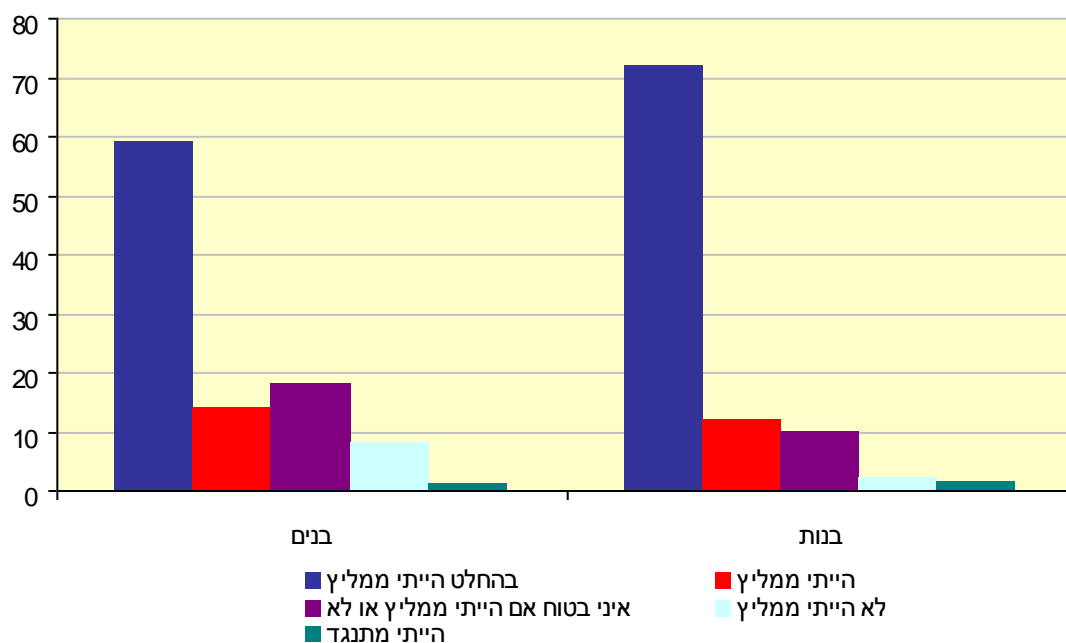


היה דמיון רב למדי בין המשיבים מהמגזרים השונים - אם נטייה ברורה לכך שימליצו לדור הבא להיכנס למעגל העבודה בגיל בו הם נכסו או בגיל צעיר מהם. חשוב לציין שדווקא בקרב האוכלוסיות החרדיות "המובהקות" יותר (חסידי, ליטאי, ספרדי) - חמישית מהמשיבים כלל לא היו בטוחים שהיו נותנים עצה כלשהי. דבר זה יכול להיות תוצאה מהרצון לאפשר לילדים להחליט בעצמם ו/או תוצאה מלבטי המשיבים לגבי יציאתם למעגל העבודה. נתונים שמחזקים את האפשרות השניה ניתן לראות בתוצאות לגבי האפשרות האחרונה: שלא היו כלל מציעים את הבן שלהם להיכנס למעגל העבודה. אופציה זאת נבחרה על ידי 13% מהחסידיים, יותר מ- 15% מהליטאים ויותר מ 22% מהספרדים. נתון זה - הבא מאנשים **שכבר החליטו להיכנס למעגל העבודה ו/או נוטלים חלק פעיל בו** (וכפי שצוין לעיל - באים מבתיים בהם רוב האבות עבדו) הנו נתון משמעותי, בעל השלכות בפוטנציאל בכל הקשור ליכולת לחיזוק מגמת כניסתם של אוכלוסיה זאת במעגל העבודה.

היתרון ברכישת תואר אקדמי כדרך להתקדם במעגל העבודה ידוע. בתרשים 27 ובטבלאות 3.6.1 ו- 3.7.1 בנספח מוצגים נתונים לגבי המידה בה המשיבים היו ממליצים לבניהם ולבנותיהם לרכוש תואר כזה. בשל העובדה שקיימים הבדלים ברורים לגבי התנהלות האקדמית והתעסוקתית של גברים ונשים במגזר החרדי - רכישת התואר תיבחן בנפרד בהתאם.

## תרשים 27:

### האם היית ממליץ לבנך/לבתך לרכוש תואר אקדמי (באחוזים)



קיים רוב ברור בשתי אוכלוסיות המחקר בעד רכישת תואר אקדמי אצל בניהם. כמו כן, ניתן לראות בטבלאות בנספח שהנתונים מעידים על כמעט זהות מוחלטת בנוגע לדעות בנדון. בשל הבדלים אפשריים בין הזרמים השונים - נבחנה גם השפעתו של הזרם בציבור החרדי שאליו שייך האדם על נושא זה. בשתי הטבלאות הבאות מוצגים הנתונים לגבי רכישת תואר לבנים בקרב שתי אוכלוסיות המחקר: גברים שעדיין לא נכנסו למעגל העבודה ואלה שכבר עובדים.

### טבלה 3.6.2: תואר אקדמי לבן בהתאם למגזר, בקרב גברים שאינם עובדים. (שאלות 18 ו-42).

	אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי	N=207 P=0.0015
בהחלט, הייתי מעודד	75.68	78.95	55.56	52.94	46.67	
הייתי ממליץ	16.22	5.26	19.44	9.80	17.78	
איני בטוח אם הייתי ממליץ או לא	2.70	15.79	19.44	19.61	28.89	
לא הייתי ממליץ	2.70	0.00	2.78	17.65	2.22	
הייתי מתנגד	2.70	0.00	2.78	0.00	4.44	

כאן ניתן לראות שבקרב גברים שאינם עובדים עדיין קיימים בדלים גדולים בענין רכישת תואר אקדמי לבנים - ואף מובהקים מאוד - בין הזרמים - ובעיקר בין הזרמים "המובהקים" (חסידי, ליטאי וספרדי) והזרמים האחרים. חשוב לציין שקיים הבדל גדול גם לגבי האופציה "לא הייתי ממליץ" בה בחרו 17.65% אחוז מהליטאים.

### טבלה 3.6.3 תואר אקדמי לבן בהתאם למגזר, בקרב גברים עובדים. (שאלות 18 ו-42).

	אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי	N=236 P=0.14
בהחלט, הייתי מעודד	75.61	75.00	44.44	54.55	53.33	
הייתי ממליץ	14.63	14.29	22.22	10.91	10.00	
איני בטוח אם הייתי ממליץ או לא	7.32	10.71	25.93	20.91	23.33	
לא הייתי ממליץ	2.44	0.00	7.41	12.73	10.00	
הייתי מתנגד	0.00	0.00	0.00	0.91	3.33	

לא היו הבדלים משמעותיים בין שתי אוכלוסיות המחקר בנוגע לתמיכה ברכישת תואר אצל הבנים. **חשוב, שוב, לציין את העובדה שכ- 13% מהחסידיים והליטאים העובדים מסתייגים מהשגת תואר אקדמי על ידי בניהם.** לענין זה. עולה תהיה אם מדובר בהתנגדות עקרונית או שמא בתולדה מהאכזבה מתרומתו של תואר אקדמי בהמשך הדרך המקצועי של האדם.

בצורה לא מפתיעה, סך הכל, יותר משיבים היו בעד זה **שבתם** תרכוש תואר אקדמי **מאשר בנם** - דבר המזכיר את המציאות הקיימת כיום. הדבר נכון גם בקרב גברים עובדים וגם בקרב אילו שעדיין אינם עובדים. כאשר בוחנים את הנושא בהיבט הזרמים, מתקבלת תמונה מעניינת בה ניתן לראות שכמעט שליש מהחסידיים שאינם עובדים מביעים ספקות לגבי רכישת תואר אקדמי אצל בנות. בכלל, התמיכה בעניין (שתי האופציות הראשונות) אצל החסידיים פחותה (68.89%) מאשר אצל שאר הקבוצות: (ליטאים: 90.2%, ספרדים: 94.44%, חרד"ל/לניקים: 92.11% ו-"אחר": 89.19%).

**טבלה 3.7.2 תואר אקדמי לבת בהתאם למגזר, בקרב גברים שאינם עובדים. (שאלות 19 ו-42).**

	אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי	N=207 P=0.12
בהחלט, הייתי מעודד	67.57	76.32	83.33	76.47	48.89	
הייתי ממליץ	21.62	15.79	11.11	13.73	20.00	
איני בטוח אם הייתי ממליץ או לא	5.41	7.89	2.78	7.84	20.00	
לא הייתי ממליץ	2.70	0.00	0.00	1.96	4.44	
הייתי מתנגד	2.70	0.00	2.78	0.00	6.67	

**טבלה 3.7.3 תואר אקדמי לבת בהתאם למגזר, בקרב גברים עובדים. (שאלות 19 ו-42).**

	אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי	N=236 P=0.21
בהחלט, הייתי מעודד	82.93	85.71	85.19	72.73	56.67	
הייתי ממליץ	9.76	10.71	3.70	9.09	13.33	
איני בטוח אם הייתי ממליץ או לא	7.32	3.57	11.11	11.82	26.67	
לא הייתי ממליץ	0.00	0.00	0.00	4.55	0.00	
הייתי מתנגד	0.00	0.00	0.00	1.82	3.33	

גם כאן התמיכה ברכישת תואר על ידי הבנות גדולה. שוב קיימים הבדלים בין החסידים ושאר הקבוצות בכך שהחסידים פחות תומכים במהלך.

#### 4. מקום העבודה עצמו - ציפיות, חששות, רצונות ושאיפות

בפרק זה יוצגו מידע מגוון לגבי מקום העבודה עצמו. הנושאים הנדונים מתייחסים לעמדות, ציפיות, רצונות וכו'.

הנושא הראשון שייבחן הוא החשיבות של העבודה בחיי המשיבים.

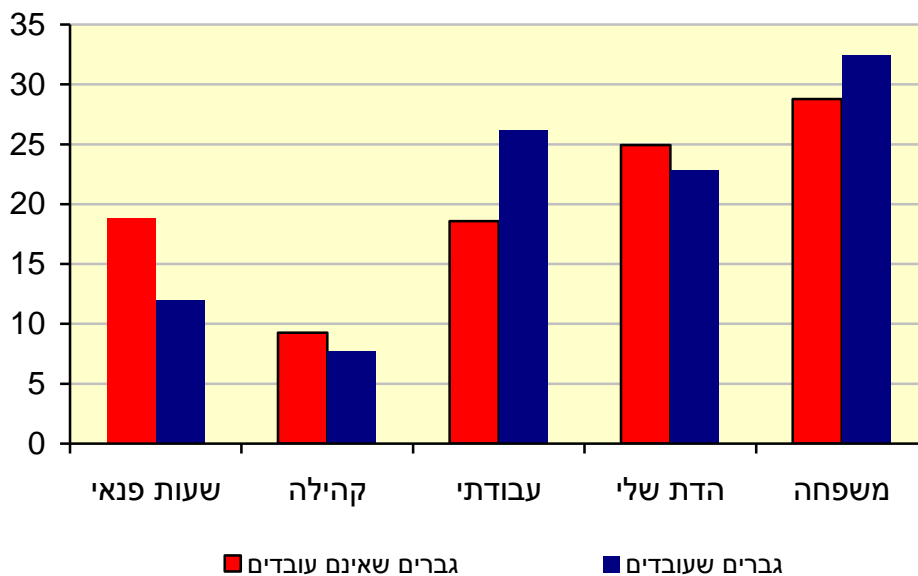
##### טבלה 4.1.1: יחסיות חשיבות העבודה בחיי המשתתפים - גברים שאינם עובדים.

בקטע זה נתייחס למידת החשיבות הנתפסת של מרכיבים שונים של החיים בעיני המשיבים כאן. התרשימים המופיעים כאן מציגים את עיקרי הנתונים שניתן למצוא בפירוט רב יותר בטבלאות המופיעות בנספח (טבלאות 4.1.1 ו-4.1.2).

ראשית כל, המשיבים שאינם עובדים ייחסו לענייני משפחה ודת את החשיבות הגבוהה ביותר (29 נקודות ו-25 נקודות מתוך 100 לשתי הקטגוריות הנ"ל). המשיבים ייחסו לתרומה לארגוני קהילה הכי פחות חשיבות ולשעות פנאי ולעבודה את אותה רמה של חשיבות (בינונית). חשוב לציין שהיו הבדלים סטטיסטיים מהותיים בין המגזרים השונים רק בנוגע לשני מרכיבים: "שעות פנאי" ו"הדת שלי". בנוגע לחשיבותן של שעות הפנאי, אזי, ליטאים והחסידיים ייחסו במיוחד מעט חשיבות ובנוגע לדת החסידיים וקבוצת "האחר" ייחסו לכך במיוחד הרבה חשיבות.

#### תרשים 28:

חשיבותם היחסית של תחומים שונים (באחוזים)



חשוב לציין שניתן לראות שעל אף שהמשיבים דומים לאלה שאינם עובדים בכך שהם ייחסו לענייני משפחה הכי הרבה חשיבות ולענייני הקהילה הכי פחות חשיבות - מופעי כאן "החלפה" בין מקומן של "דת" ועבודה". ספציפית - אם נמצא שהדבר השני בחשיבותו אצל אלה שעדיין אינם עובדים הינה "הדת שלי" - אזי - המשיבים העובדים נתנו את המקום השני בחשיבותו ל"עבודה". נתון זה מתאסף לנתונים אחרים במחקר המעידים על התפקיד ההולך וגובר שהעבודה תופסת בעולמם של הגברים החרדים העובדים שהשתתפו במחקר זה. על אף שממצא זה מעיד על שינוי בנוגע למקומה של העבודה בחייהם של גברים חרדים יש לציין שלפי הממצאים כאן, המשיבים החרד"לניקים מייחסים יותר חשיבות לעבודה מאשר משיבים מהזרמים האחרים. ניכר היה שהמשיבים החסידיים והליטאיים מייחסים הכי פחות חשיבות לעבודתם מבין כל הגברים העובדים.

כאשר בוחנים את הנושא הנ"ל בהתחשב לזרם אליו משתייך המשיב, רואים שבשתי אוכלוסיות המחקר המשיבים מקבוצות החרד"לניקים וקבוצת "האחר" מייחסים יותר חשיבות לעניין של שעות פנאי מאשר משיבים מהזרמים האחרים. בשתי אוכלוסיות המחקר החסידיים ייחסו הכי פחות חשיבות לשעות הפנאי שלהם. עוד נמצא שבשתי אוכלוסיות המחקר החסידיים ייחסו הכי הרבה חשיבות לקהילה שלהם.

כעת נשווה בין התייחסותם של משתתפי המחקר הנוכחי, העובדים, להיבטים שונים בחייהם, לבין המשתתפים במחקרו של שרעבי (2012), אשר בחן את נושאים אלו בקרב האוכלוסייה הכללית בישראל. כאשר "מבודדים" את הגברים בקרב משתתפי המחקר של שרעבי מתקבלת התמונה הבאה: לא נמצא הבדל מובהק בין המשתתפים במחקר הנוכחי לבין אלו שהשתתפו במחקר של שרעבי, בנוגע לנתון אותו ניתן לקבוע כנושא המרכזי בסקאלה זו – החשיבות היחסית של העבודה בחיי המשיבים. כמו כן, לא נמצא הבדל מובהק בין שתי הקבוצות בנוגע לחשיבות של הקהילה שלהם בחייהם.

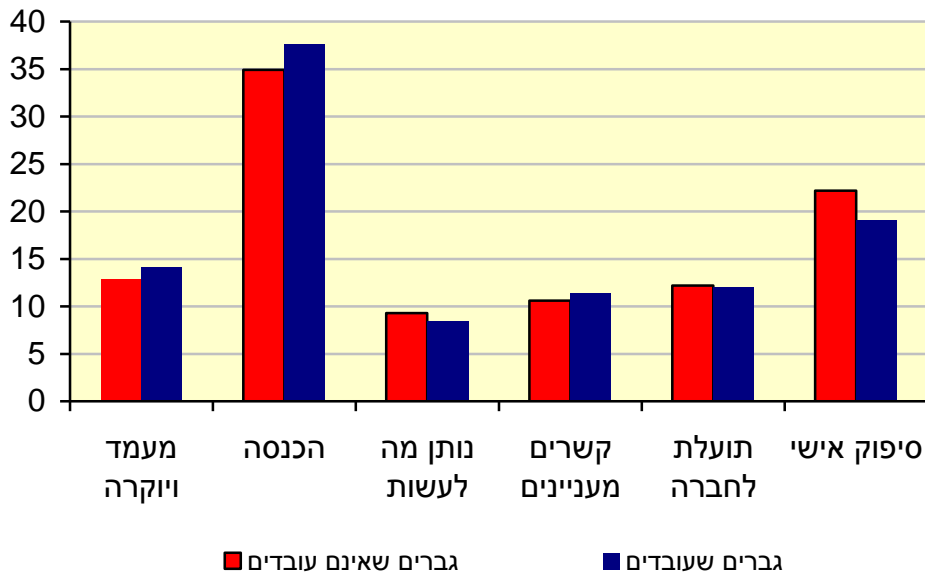
עם זאת, כן נמצא הבדל מובהק בין שתי הקבוצות השונות בנוגע לשלושת הנושאים האחרים המופיעים בסקאלה: חשיבותן של שעות הפנאי למשיבים, חשיבותה של הדת וחשיבותה של המשפחה בחייהם. ראשית, המשתתפים במחקר של שרעבי ייחסו הרבה יותר חשיבות לשעות הפנאי שלהם מאשר המשתתפים במחקר הנוכחי, (23.2 מול 12.0 נקודות). באופן לא מפתיע, משתתפי המחקר הנוכחי ייחסו חשיבות רבה יותר לדתם מאשר משתתפי המחקר של שרעבי (22.8 נקודות מול 5.5 נקודות). יתכן וממצא מפתיע יותר היא העובדה שהמשיבים במחקר הנוכחי ייחסו הרבה פחות חשיבות למשפחה מאשר המשיבים במחקרו של שרעבי (32.4 מול 40.1 נקודות).

לאחר בחינת החשיבות היחסית של היבטים שונים בחיי המשיבים, נבחן את החשיבות היחסית של היבטים שונים של מקום עבודה - המעיד על משמעות העבודה בעיני המשיבים - וכן גורמים הנעתיים בעבודה.

תרשים 29 מציג נושאים הקשורים למשמעות העבודה בעיני המשיבים. כפי שניתן לראות, כאשר נשאלו אלו דברים יכולה להעניק מקום עבודה באופן לא מפתיע, סעיף "הכנסה" נתפס כמרכיב מרכזי של מה ניתן לקבל ממקום עבודה. מעניין לראות שהייתה הסכמה בין שתי אוכלוסיות המחקר לגבי "סדר" העניינים שעבודה יכולה להעניק. אחרי "הכנסה", גורמים הקשורים למהות העבודה. עיון בטבלאות 4.2.1 ו- 4.2.2 בנספח מאפשר בחינת משמעות העבודה גם בהתאם לזרמים השונים שמיוצגים כן באוכלוסיית המחקר. הקשרים הבינאישיים שנוצרים בעקבות העבודה והתועלת שהעבודה יכולה להביא לחברה כנראה מהווים גורמים הנעתיים - ומשהו שניתן לקבל מעבודה - עבור שתי קבוצות: ה"חרדלים" ו"אחר" (קרי: לא אצל הזרמים החרדים "המובהקים" יותר). בשני הסעיפים הנ"ל - הליטאים מייחסים חשיבות הנמוכה ביותר לנושאים הללו. ממצא זה עשוי לבטא את ה"מרחק" שהזרמים השונים חשים כלפי הציבור הישראלי הרחב. טיעון זה מקבל חיזוק אם מביטים בערך היחסי שהזרמים השונים מייחסים למישור החברתי של מקום העבודה.

## תרשים 29:

### מה יכולה לתרום העבודה לחייו של אדם (באחוזים)



כאשר משווים את ממצאי המחקר הנוכחי, בנוגע למשמעותם של היבטים שונים של עבודה, עם ממצאי מחקרו של שרעבי, נמצא כי רק בנושא אחד קיים הבדל מובהק בין המשתתפים בשני המחקרים: המשמעות היחסית של הבאת תועלת לחברה דרך עבודה. לפי הממצאים אשר בידינו, משתתפי המחקר הנוכחי מייחסים לנושא זה משקל רב יותר (12 נקודות מתוך 100) ממשתתפי מחקרו של שרעבי (8.8 נקודות). ישנם לפחות שני הסברים אפשריים לממצא זה. האחד, משתתפי המחקר הנוכחי צעירים יותר (הגיל הממוצע במחקרו של שרעבי הוא 41, במחקר הנוכחי הבוחן את 'העובדים', הגיל הממוצע הוא 29,  $p > .0001$ ) ומשכילים יותר ממשתתפי המחקר של שרעבי, אשר היוו מדגם מייצג של גברים במדינת ישראל. עובדה זו עשויה להשפיע על רצונם להרגיש כי הם תורמים לחברה דרך עבודתם. הסבר אפשרי נוסף קשור לעצם ההחלטה של משתתפי המחקר הנוכחי לקבל החלטה לעזוב מסלול מוכר ו"צפוי", זאת בכדי להיכנס למעגל העבודה. ניתן לשער שהחלטה שכזו מביאה עימה תקווה כי יעסקו בעבודה אשר תהיה בעלת משמעות, מעבר לענייני פרנסה.



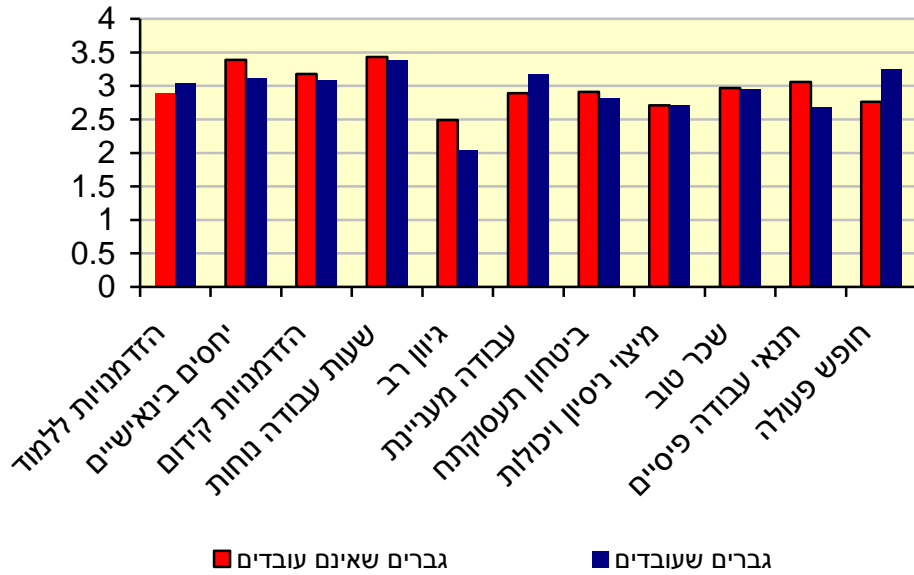
הנושא הבא שידון כאן קשור לחשיבות היחסית של אפיונים שונים של מקום עבודה כגון: הזדמנויות למידה, יחסים בינאישיים, מידת הגיוון שבתפקיד ושכר טוב. בתרשים 30 ניתן לראות שבקרב שתי אוכלוסיות המחקר שני האפיונים שנתפסו כחשובים ביותר היו: מידת הגיוון שבתפקיד ולאחר מכן תיאום טוב בין דרישות העבודה ולבין יכולות וניסיון של האדם. דומה שניתן לראות באפיון השני את החשיבות שהמשיבים מייחסים למיצוי הפוטנציאל שלהם. כלומר - מייחסים חשיבות עליונה לאלמנטים לא "חומריים" של עבודה אלא לדברים המתקשרים להנאה ו/או אתגר שמקום עבודה יכול להסב. בקרב אלה שעדיין אינם עובדים האפיונים הבאים בתור היו: חופש פעולה, האפשרות ללמד ועבודה מעניינת. לעומת זאת, אלה שעובדים ייחסו חשיבות לביטחון תעסוקתי (שלא יפטרו אותם), תנאי עבודה פיזיים ושכר טוב. דומה כי בחירתם של אפיונים אלה נובעת אולי מהיכרות טובה של "המציאות" של עבודה וההתמודדות עם היומיום בו. רצוי לציין כאן שהחשיבות הנמוכה יחסית המיוחסת לשכר בשתי האוכלוסיות מעט ממפתיע.

בטבלאות 4.3.1 ו- 4.3.2. בנספח ניתן לראות פירוט רב יותר הן לגבי כל אחד עשר אפיוני העבודה שנבדקו והן לגבי הבדלים שקיימים בין הזרמים השונים בנוגע לאפיונים אלה. דבר אחד שבולט לגבי הנושא השני היא העובדה שבקרב שתי האוכלוסיות "הספרדים" נטו לייחס פחות חשיבות בכלל לאפיוני עבודה. בקרב אלה שעדיין אינם עובדים נטייה זאת באה לידי ביטוי בכל אחד מ-11 אפיוני העבודה שנבדקו כאשר בקרב אלה שכבר עובדים היא באה לידי ביטוי בקשר ל-6 מתוך 11 אפיוני העבודה.

### תרשים 30:

מידת החשיבות של היבטים שונים במקום העבודה (באחוזים)

("1" = הדבר החשוב ביותר ו-"7" = הדבר הפחות לחשוב)



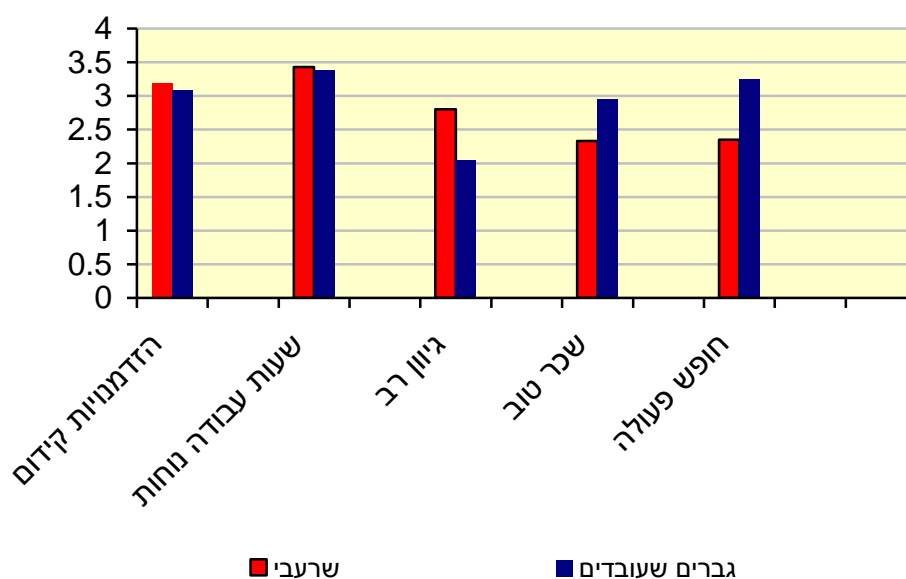
בהמשך לתרשים הקודם, הנוגע לחשיבותם של היבטים שונים היכולים להתקיים במקום העבודה, בתרשים 31 מוצגים אותם היבטים בהם היה קיים הבדל מובהק בין משתתפי מחקר זה ומשתתפי המחקר של שרעבי. ראשית, ההבדל המובהק ביותר בין שתי הקבוצות ( $p < .0001$ ) היה בנוגע למידת החשיבות שייחסו לשעות עבודה נוחות- משתתפי המחקר של שרעבי מייחסים לעניין זה חשיבות גדולה בהרבה ממשתתפי המחקר הנוכחי. כמו כן, משתתפי המחקר של שרעבי ייחסו חשיבות מרובה יותר להזדמנויות לקידום ( $p > .0018$ ), חופש פעולה ( $p > .011$ ) ושכר גבוה ( $p > .0258$ ). לעומת זאת, משתתפי מחקר זה ייחסו חשיבות מרובה יותר לגיוון בעבודה ( $p > .0087$ ).

### תרשים 31:

#### מידת החשיבות של היבטים שונים במקום העבודה (באחוזים)

ממצאים ממחקר זה מול שרעבי

("1" = הדבר החשוב ביותר ו-"7" = הדבר הפחות לחשוב)



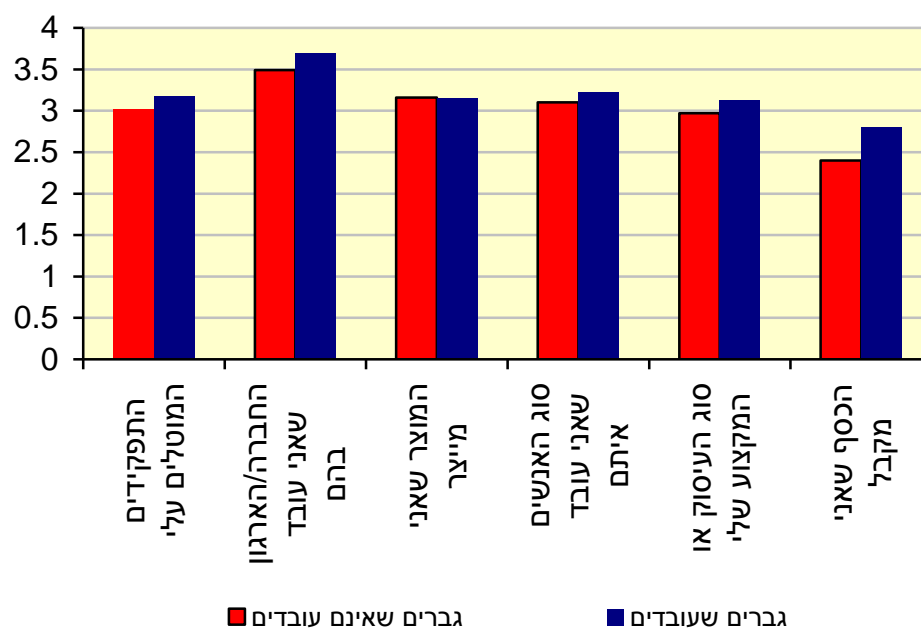
דרך אחרת לבדוק עמדות כלפי עבודה מוצגת בתרשים 32 הבוחן את משמעותם של היבטים שונים של מקום עבודה כגון: תפקיד בארגון, האנשים איתם האדם עובד וזוהות הארגון בו האדם עובד. כפי שניתן לראות בתרשים, גם כאן יש מידה רבה של "הסכמה" בין שתי אוכלוסיות המחקר בנוגע למשמעותם של גורמים שונים בעבודה. אם בתרשים הקודם יוחסו יחסית מעט חשיבות לעניינים כספיים - כאן משיבים משתי הקבוצות ציינו שהכסף שהם מקבלים בעבודה הוא הדבר המשמעותי

ביותר. לאחר מכן - ההיבטים שנתפסו כמשמעותיים ביותר על יד משיבים משתי הקבוצות היו: סוג העיסוק או המקצוע והתפקידים המוטלים עליהם. כמו כן, הייתה הסכמה בין המשיבים בשתי הקבוצות לגבי ההיבט שהכי פחות משמעותי במקום העבודה: זהות החברה או הארגון.

### תרשים 32:

איזה מההיבטים הבאים של העבודה נראה לך החשוב והמשמעותי ביותר? (באחוזים)

("1" = הדבר החשוב ביותר ו-"6" = הדבר הפחות לחשוב)



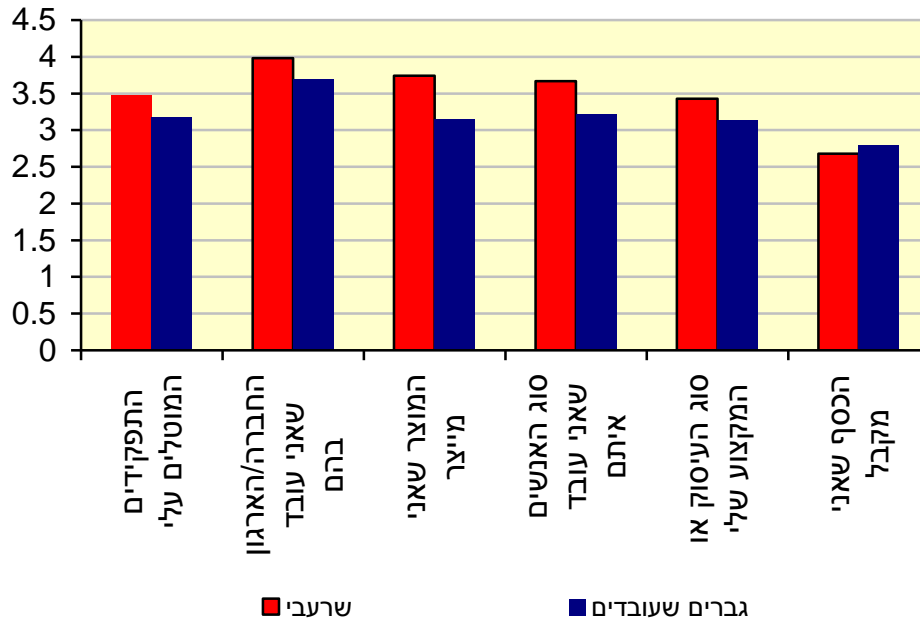
תרשים 32 מציג השוואה בין הממצאים במחקר הנוכחי לבין אלו של שרעבי באשר לחשיבותם של הנושאים המופיעים בתרשים 31.

### תרשים 33:

איזה מההיבטים הבאים של העבודה נראה לך החשוב והמשמעותי ביותר? (באחוזים)

ממצאים ממחקר זה מול שרעבי

("1" = הדבר החשוב ביותר ו-"6" = הדבר הפחות לחשוב)



בתרשים לעיל נמצא כי קיים הבדל מובהק בין שתי הקבוצות בנוגע לשניים מתוך אחד-עשר הפריטים בלבד: החשיבות של "שכר טוב" ושל "חופש פעולה". בשני המקרים משתתפי המחקר הנוכחי ייחסו לעניינים אלו יותר חשיבות בצורה מובהקת.

לאחר דיון לגבי משמעות העבודה בחיי המשיבים והחשיבות היחסית של היבטים שונים של מקום העבודה נבחן כאן את מידת החשיבות של עבודה - בכלל - בחייהם ומה היה קורה אם לא היה הכרח כספי לעבוד. תרשים 34 מציג את התחושות של משתתפי המחקר בנוגע לחשיבותה היחסית של העבודה בחייהם (טבלה 4.5 בנספח מציגה היבט כמותי של עניין זה). המשיבים התבקשו לדרג את חשיבות העבודה בחיים מ: "1" (שמשמעו - "אחד מהדברים הפחות חשובים בחיי") ועד "7" (שמשמעו - "אחד הדברים היותר חשובים בחיי"). לצורך התרשים "קובצו" שבע האופציות לשלוש קטגוריות:

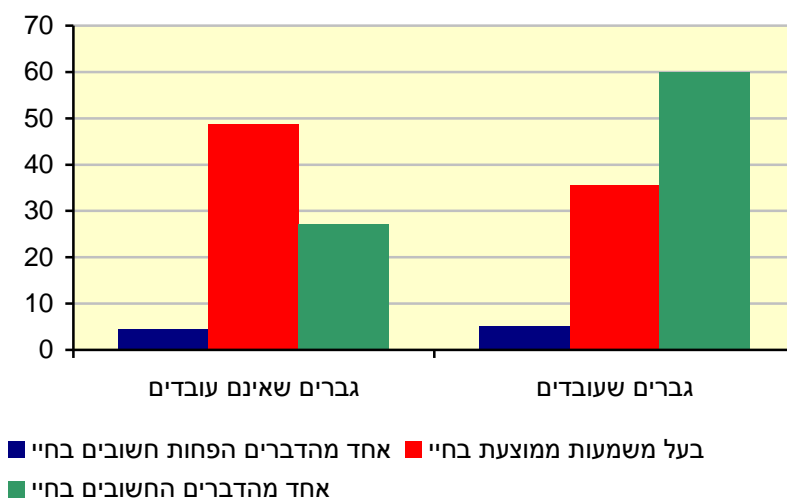
- (1) 1-2: "אחד מהדברים הפחות חשובים בחיי",

- (2) 3-5: בעל חשיבות ממוצעת בחיי
- ו- (3) 6-7: אחד מהדברים החשובים בחיי.

ניכר שאלה שכבר עובדים רואים בעבודה דבר הרבה יותר חשוב מאשר עמיתיהם שטרם נכנסו לעולם העבודה ( $p > .001$ ). נדמה כי – באופן טבעי – עם כניסתם של גברים למעגל העבודה הם תופסים את העבודה כחלק יותר מרכזי בחייהם.

### תרשים 34:

מידת החשיבות של עבודה בחיי המשיבים (באחוזים)



נתון זה מעיד על יחס אחר לעבודה בקרב המשיבים מאשר מוצג בשיח הציבורי הפנימי של המגזר, בו העבודה נתפסת לעתים קרובות כמהלך "בדיעבד" של האדם - בשל אילוצי פרנסה ולא כערך או בעלת חשיבות בעצמה. ממצא זה עשוי להיות דבר מעודד עבור אלה המעסיקים חרדים וניתן לשער שקיים מתאם חיובי בין מידת החשיבות שאדם מייחס לעבודה ולבין הנכונות שלו להשקיע בה ולרצות להצליח בה.

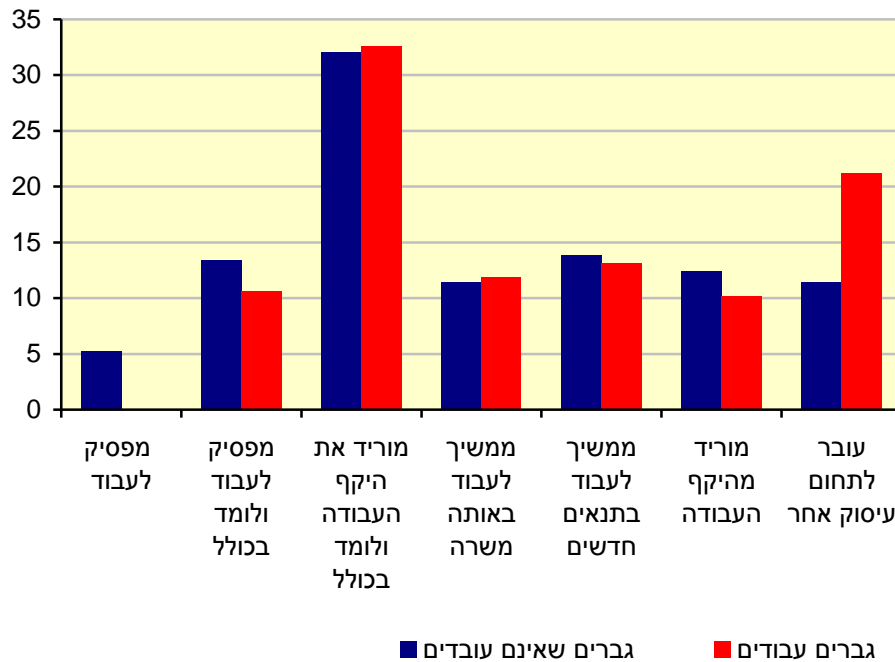
עם זאת, ראוי לציין שעדיין קיים הבדל מובהק סטטיסטית בין משתתפי המחקר הנוכחי ואלה של שרעבי לגבי החשיבות היחסית של עובדה בחייהם. הבדל זה יכול לנבוע – בין היתר – מהחברות שהמשיבים עברו, מהבדלים לגבי גיל וותק בעבודה או מהחשיבות שהגברים החרדים מייחסים לענייני דת (כפי שנראה בטבלה אחרת). תרשים 35 מציג את ההבדל בין שתי הקבוצות, שכאמור הינו בעל מובהקות סטטיסטית ( $p > .001$ ). משתתפי מחקר זה נתנו ציון

דרך אחרת לבחון את מקומה של עבודה בחיי האדם היא לבדוק מה הי הקורה אילו לא היה לאדם כל הכרח כלכלי לצאת לעבוד. תרשים 35 מציג את המידה בה הגורם הלא כלכלי מהווה מניע ביציאה

לעבודה. עניין זה נבחן דרך מה שמכונה "שאלת הלוטו" בה האדם מתבקש להשיב אם הוא היה ממשיך לעבוד אם זכייה בלוטו הייתה מורידה ממנו כל הכרח כספי לכך.

### תרשים 35:

מה היית עושה אם זכית בלוטו ולא היית צריך לעבוד (באחוזים)



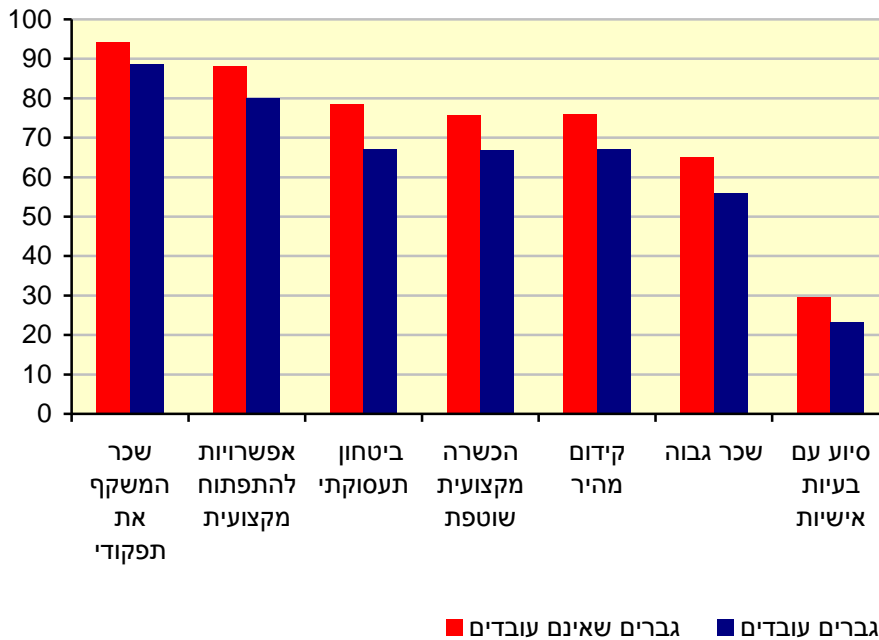
מהתרשים המופיע לעיל ומטבלה 4.6 בנספח ניתן לראות ששליש מהמשיבים מסרו שאם הייתה להם רווחה כלכלית אזי היו מורידים מהיקף העבודה ולומדים בצורה חלקית בכולל. עם זאת, רק כ-10% מהגברים העובדים ו-13% מאלה שעדיין לא עובדים היו מנצלים את הרווחה החדשה שלהם כדי לחזור ללימודי כולל "במשרה מלאה". עוד נתון חשוב נוסף מתחבר לשאלה קודמת בנוגע לאפשרות לעסוק במקצוע אחר. חמישית מהגברים העובדים השיבו שהיו מעוניינים לעבור לתחום עיסוק אחר.

היבט נוסף של הקשר בין האדם ומקום העבודה ניתן למצוא בבחינת החוזה הפסיכולוגי שקיים בין האדם ומקום העבודה. כאשר בוחנים את החוזה הפסיכולוגי - מעין חוזה לא פורמלי - בוחנים את הציפיות של אופי הקשר הצפוי ביניהם: קרי - מה סביר שהעובד יקבל מארגון מעסיק ומה סביר שהארגון המעסיק יכול לצפות לקבל מהעובד. כמוכן, הבנתו של ציפיות אלה מהוות גורם מרכזי בבניית קשר חיובי בין הארגון המעסיק ועובדיו. אלו הנתונים הראשונים שנאספו בארץ אודות הציפיות של גברים חרדים מארגון המעסיק. בתרשים בהמשך מוצגים אותם מרכיבים של החוזה הפסיכולוגי שקבלו את ה"ציון" הגבוה ביותר. קרי: אותם מרכיבים שהמשיבים גרסו ניתן לצפות "במידה רבה מאוד" או "במידה רבה" שארגון יספק לעובדיו.



## תרשים 36:

החזקה הפסיכולוגי: מה סביר לעובד לצפות מארגון מעסיק (באחוזים)  
(תשובות: "במידה רבה מאוד" או "במידה רבה")



כפי שניתן לראות בתרשים ובטבלה 4.7.1 שנמצא בנספח - ככלל - יש דמיון שבין שתי אוכלוסיות המחקר בנוגע לציפיות שלהם מהארגון המעסיק. ניכר שלגברים שעדיין לא עובדים ציפות קצת יותר גבוהות מהארגון המעסיק בקשר למגוון נושאים מאשר אלה שכבר עובדים. מעניין לראות ש"שכר גבוה" בפני עצמו לא נתפס כחשוב מאוד - ובוודאי פחות חשוב למשל מ"משכר המשקף את תפקוד" העובד או דברים אחרים שארגון יכול לספק לעובד לרבות אפשרויות להתקדם והכשרה שוטפת.

כאשר בוחנים את הציפיות של משתתפי המחקר מהארגון לפי הזרם שאליו הם משייכים את עצמם ניתן לראות שקיימים הבדלים ביניהם בעלי מובהקות סטטיסטית לגבי מספר נושאים הקשורים לציפיות מהמעסיק.

ראשית כל, כאשר מדובר בגברים שאינם עובדים נמצאו הבדל מובהק בציפיות שלהם לגבי שני נושאים: ציפיות לגבי "קידום מהיר" ו"סיוע עם התמודדות עם בעיות אישיות".

- בנוגע "קידום מהיר" היה ניתן להבחין "סטטיסטית" בין שלוש קבוצות: (1) חסידים, ליטאים וספרדים, (2) חרד"לניקים ו- (3) קבוצת "האחר". הקבוצה הראשונה הביעו את הציפיות הכי נמוכות בעניין הקידום כאשר לקבוצת החרד"לניקים וקבוצת "האחר" (בסדר זה) היו ציפיות גדולות יותר בנדון.

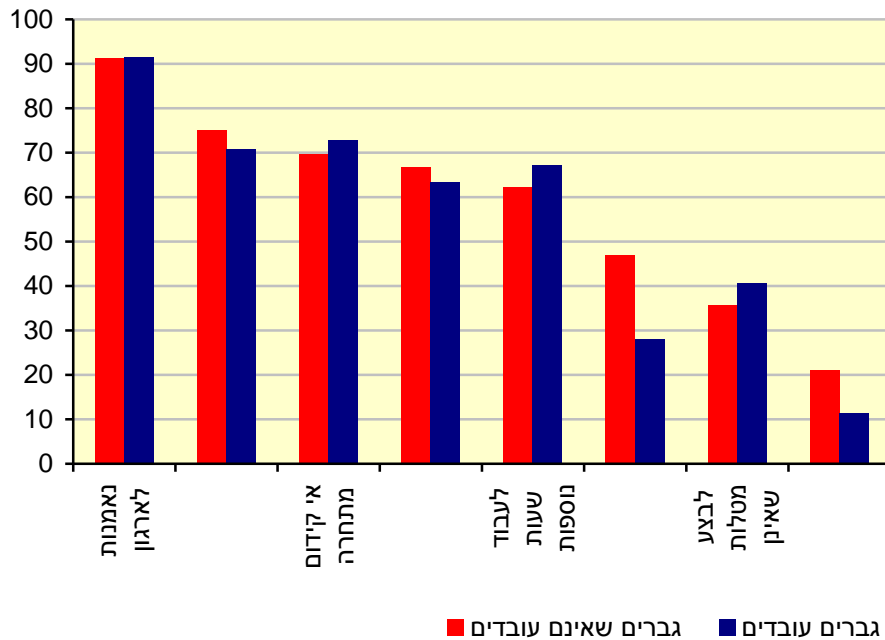
- בנוגע הסיוע בטיפול בבעיות אישיות גם היו שלוש קבוצות: (1) חסידים וליטאים, (2) ספרדים וקבוצת "האחר" ו-(3) חרד"לניקים. לקבוצה הראשונה היו הציפיות הנמוכות ביותר ולחרד"לניקים הציפיות הגבוהות ביותר. הסבר אפשרי לכך היא התחושה שלא רק פחות מקובל לשתף אנשים במקום העבודה בבעיות במישור האישי, אלא גם שיתכן שהפתרונות שיוצעו לא בהכרח יהיו מתאימים לאורח החיים של המשיבים.

באשר לגברים שכן עובדים, נמצאו הבדלים בקשר לנושא אחד: הציפיה שמקום העבודה ייתן הכשרה שוטפת לעובדיו. משתתפים חסידיים וחרד"לניקים נטו לצפות שדבר זה אכן יתקיים הרבה יותר מאשר ליטאים ומשתתפים מקבוצת "האחר". גם נמצא הבדל מובהק בין קבוצת "האחר" וספרדים - שלהם היו הציפיות הנמוכות ביותר בנוגע לעניין.

החלק השני של החוזה הפסיכולוג הוא מעין "תמונה ראיי" שמתייחסת לחובות העובד כלפי הארגון. מבט על הנתונים מצביע על דמיון בין שתי קבוצות המחקר במישור זה. אולם עיון בטבלה 4.7.2 בנספח יגלה שכמעט בכל פריט, גברים עובדים ציינו הסכמה "במידה רבה מאוד" יותר מאשר אלה שאינם עובדים. קרי: הם ראו יותר מקום למחויבות של עובד כלפי הארגון. עיון בתרשים 37 יגלה גם שגברים עובדים הביעו יותר תמיכה בשני הסעיפים החשובים ביותר בחיי העבודה היומיומיים: ביצוע שעות נוספות ומטלות שאינן בהכרח קשורות לתפקיד. דומה שניתן לראות כאן תהליך של חברות ("סוציאליזציה") במקום העבודה. קרי: עם כניסתם למקום העבודה הגברים העובדים - באופן טבעי - רוכשים ראייה מציאותית יותר לגבי עולם העבודה והדינאמיקה הקיימת בו.

### תרשים 37:

החוזה הפסיכולוגי: מה סביר לארגון לצפות מעובד (באחוזים)  
(תשובות: "במידה רבה מאוד" או "במידה רבה")



כפי שצוין לעיל, הפערים העקביים בין "הרצוי" (של הגברים שאינם עובדים) ו"הצפוי" (של הגברים העובדים) שנמצאו כאן מהווים - בפוטנציאל - איום על השילוב המוצלח של אוכלוסייה זאת במקום העבודה. יתר על כן, תופעה זאת אף עלולה לרפות ידיהם של אחרים השוקלים לעשות את המעבר מהכולל אל מעגל העבודה. עוד נראה כי נכונות הגברים שאינם עובדים לעבור למקום גיאוגרפי אחר על פי בקשת מקום העבודה קיבלה משקל גבוהה הרבה יותר מאשר בקרב גברים עובדים. נתון זה הגיוני בהתחשב בגיל ובגמישות הקיימת יותר בתחילת שנות העבודה. גם לגבי מתן התרעה לפני עזיבה והאפשרות להישאר בארגון לפחות שנתיים – הרבה יותר נכונות מצד הגברים שאינם עובדים, לעומת אילו שעובדים – נתון שיכול להיות מיוחס גם לצעדים הראשונים בעולם העבודה וגם אולי לגישה מעט נאיבית ולא מציאותית מספיק של הגברים הלא עובדים.

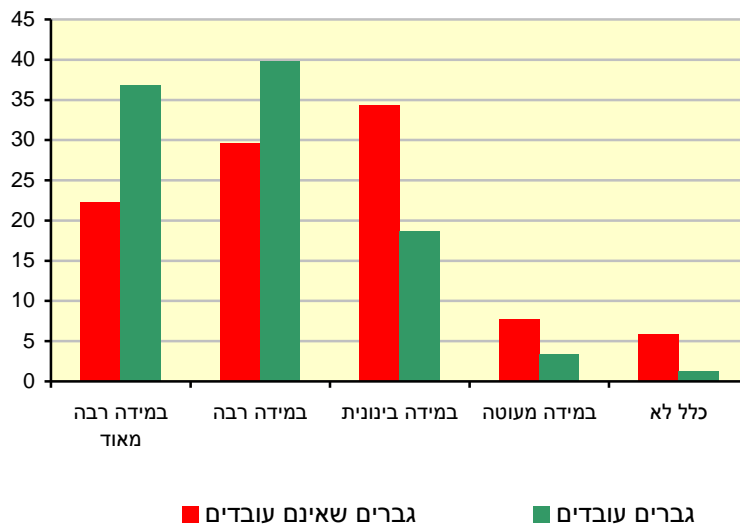
לא נמצא הבדלים לגבי מה שארגון יכול לצפות מעובדיו בקרב גברים שאינם עובדים. בקרב גברים שעובדים נמצא עניין בו קיים הבדל מובהק בין הזרמים השונים: הציפייה שעובד לא יעביר מידע לגבי פעילות הארגון למתחרה. בנוגע לעניין זה ניתן להבחין בשלוש קבוצות. החסידים בטאו עמדה במיוחד איתנה נגד פעולה כזאת. אחריהם הליטאים נרתעו מהעניין והספרדים, החרד"לניקים וקבוצת ה"אחר" ביטאו עמדה פחות חזקה בנוגע לעניין זה.

לאחר עיון בציפיות משתתפי המחקר בנוגע לאופי הקשר בין העובד והארגון המעסיק נעבור לבחון מספר סוגיות בעלות חשיבות פוטנציאלית להבנתן של העדפות גברים חרדים ממקום העבודה ושילובם המוצלח בו. ניתן לעיין בטבלה 4.8.1 בנספח כדי לראות נתונים מדויקים לגבי העניינים הנדונים כאן.

- מידת ההיכרות של המשתתפים עם הנעשה במקום העבודה:  
 כחצי מהמשיבים שאינם עובדים ושלושת-רבע מעמיתיהם העובדים הסכימו "במידה רבה מאוד" או "במידה רבה" שיש להם ההיכרות טובה לגבי המתרחש במקום העבודה. דומה שסך הכל, זה ממצא משביע רצון - אם כי - ניתן היה לצפות שדווקא אלה שעובדים היו מבטאים ביטחון גדול יותר לגבי העניין היות והם כבר עברו למעגל העבודה. לא נמצא הבדל מובהק בין משתתפים מהזרמים השונים בקשר לעניין זה.

### תרשים 38:

מידת ההיכרות עם המתרחש במקום העבודה (אחוזים)



- העדפות לגבי סביבת העבודה  
 כמעט שליש מהגברים העובדים ורבע מאלה שטרם נכנסו למעגל העבודה הביעו העדפה לעבוד במסגרת עבודה חרדית. באופן מעט מפתיע - דווקא אלה שכבר עובדים ייחסו לעניין זה יותר חשיבות. כפי שניתן לראות בהמשך, נטייה זאת אולי קשורה לתחושות של האוכלוסיות לגבי אופי הקשר בין עובדים חרדים ואלה שאינם חרדים. בקרב שתי אוכלוסיות המחקר (גברים שאינם עובדים ואלה שכן עובדים) נמצא שהמשתתפים הספרדיים היו הכי

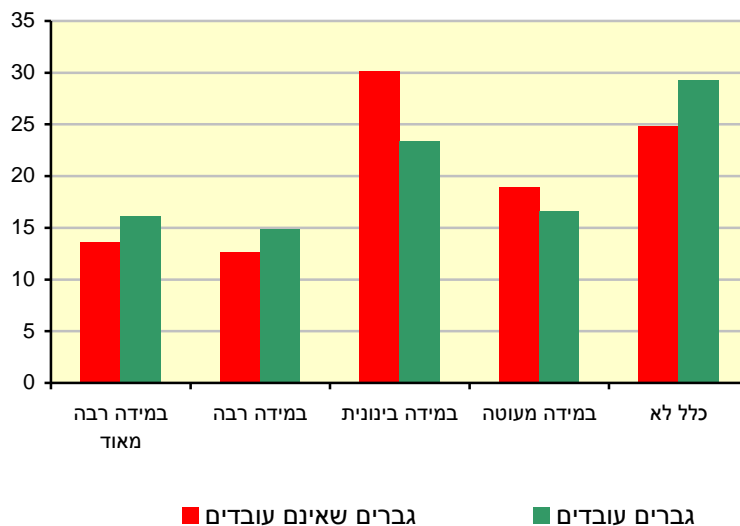
רגישים לעניין זה והביעו העדפה חזרה לגבי העניין. אחריהם משתתפים חסידים וליטאים הביעו דעות דומות שעוצמתן כאשר החרד"לניקים וקבוצת ה"אחר" ראו בכל פחות חשיבות.

אולי באופן לא מפתיע ניתן לראות בטבלה 4.8.1 שלושת-רבע מהנשאלים בשתי הקבוצות הביעו העדפה ברורה לעבוד במקום עבודה שמכבד אורח חיים חרדי. ראוי לציין שבקרב המשתתפים שאינם עובדים קבוצת "האחר" בטאו עמדה פחות חזקה מאשר משתתפים משאר הזרמים, שייחסו לעניין חשיבות רבה יותר - ללא הבדל מובהק ביניהם. בקרב המשיבים שעובדים, החסידים ייחסו לעניין הכי הרבה חשיבות, אז הספרדים והליטאים ואז החרד"לניקים וקבוצת ה"אחר".

עצם העובדה שלא נמצא הבדל בקשר לעניין זה בקרב למשתתפים שאינם עובדים שהינם צעירים יותר מאלה שעובדים, יכול ללמד על "התקרבות" בין החרד"לניקים והקבוצות החרדיות "המסורתיות" - דבר שמסתמן גם בדעות לגבי העדפות לעבוד במקום שאין בו נשים (ראו בהמשך).

### תרשים 39:

#### העדפות לגבי סביבת עבודה (אחוזים)



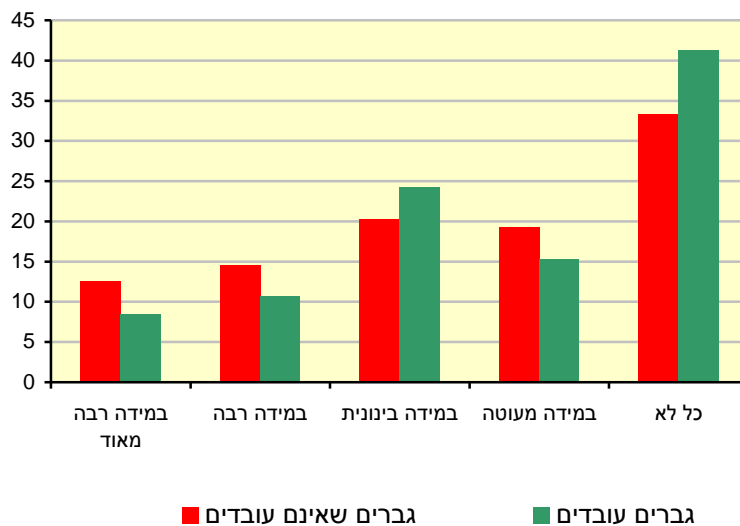
#### • העדפות לגבי עמיתים לעבודה

- קיים הבדל בין שתי אוכלוסיות המחקר לגבי מידת החשיבות שמייחסים לעבודה במחיצתם של רק גברים. 27% מאלה שעדיין לא עובדים ו-19% מאלה שכבר

עובדים הסכימו "במידה רבה מאוד" או "במידה רבה" שעדיף להם לעבוד במקום עבודה בו יש רק גברים. בקרב גברים עובדים המשיבים הספרדים והחסידיים היו אלה שייחסו הכי הרבה חשיבות לעניין העבודה בנפרד מנשים כאשר לא היה הבדל בנוגע לעניין זה בין שאר הקבוצות. ממצא זה מרמז להתקרבות בדעות והעדפות של אנשים מהקבוצות האלה. בטבלה 4.8.1 בנספח ניתן לראות שבשתי הקבוצות שני-שליש מאלה שהעדיפו שיהיו רק גברים בעבודה ציינו שחשוב שגברים אלה יהיו חרדים (18% ו-13%).

#### תרשים 40:

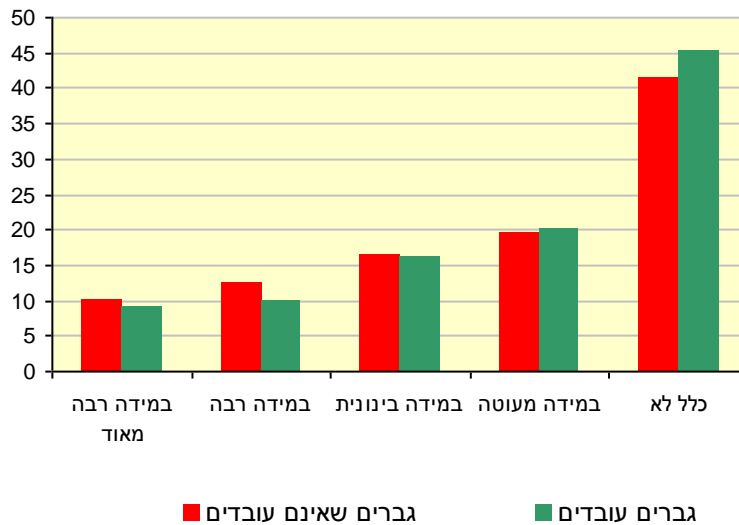
#### העדפות לגבי עבודה רק עם גברים (אחוזים)



- כארבעים אחוז מהמשיבים בשתי קבוצות המחקר ציינו שזה "כלל לא" היה חשוב להם שאם יעבדו עם נשים שאלו תהיינה נשים חרדיות. עם זאת, ניתן לראות בנתונים כאן שכאשר מדובר בעמיתות לעבודה - הייתה רגישות מעט יותר גדולה לרקע של האדם. 22% מהגברים שעדיין אינם עובדים ו-18% מאלה שכבר עובדים ייחסו חשיבות לכך שאם תהיינה נשים במקום העבודה אזי שיהיו חרדיות. כלומר - גם כאן - אלה שכבר עובדים ייחסו מעט פחות חשיבות לאי-הימצאותן של נשים במקום העבודה שלהם.

## תרשים 41:

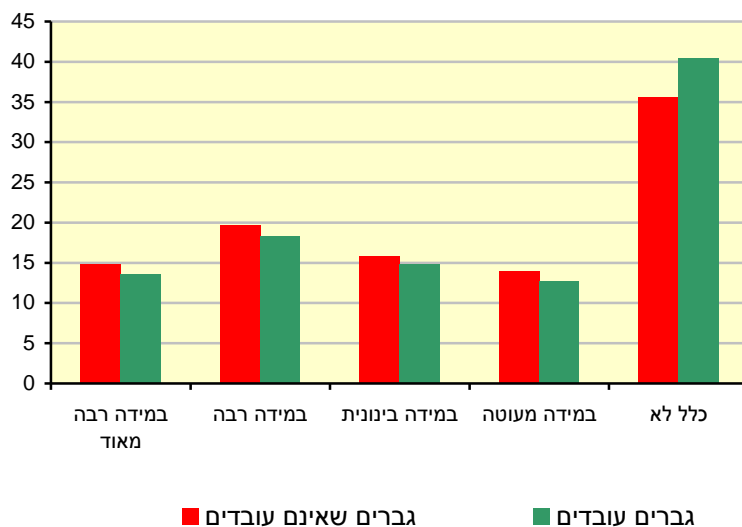
אם עובדים במחיצתן של נשים - העדפות לגבי עבודה רק עם נשים חרדיות (אחוזים)



- כאשר משתתפי המחקר נשאלו לגבי זהותם הפוטנציאלית של מנהלים שלהם, הייתה אף יותר "רגישות" גדולה יותר לגבי זהותם של אותם המנהלים שתחת הם יעבדו מאשר אם היה מדובר ב"סתם" עמית או עמיתה לעבודה. נמצאה שכשליש מהמשיבים בשתי הקבוצות הביעו העדפה לעבודה מתחת לניהולו של גבר (34.6% של הגברים שאינם עובדים עדיין ו-31.9% מאלה שכבר עובדים). גם כאן - אלה שעובדים מביעים פחות הסתייגות בענייני מגדר מאשר אלה שטרם נכנסו למעגל העבודה. עיון בטבלה 4.8.1 מעיד על כך שבמידה ויהיו מנהלות במקום העבודה, המשיבים אינן מייחסים חשיבות רבה להיותן חרדיות. כמעט שני שלישי המשיבים בשתי הקבוצות ציינו שהדבר "כלל אל" או רק במידה מעטה" חשוב להם.

## תרשים 42:

העדפות לגבי עבודה תחת פיקודם של מנהלים ולא מנהלות (אחוזים)



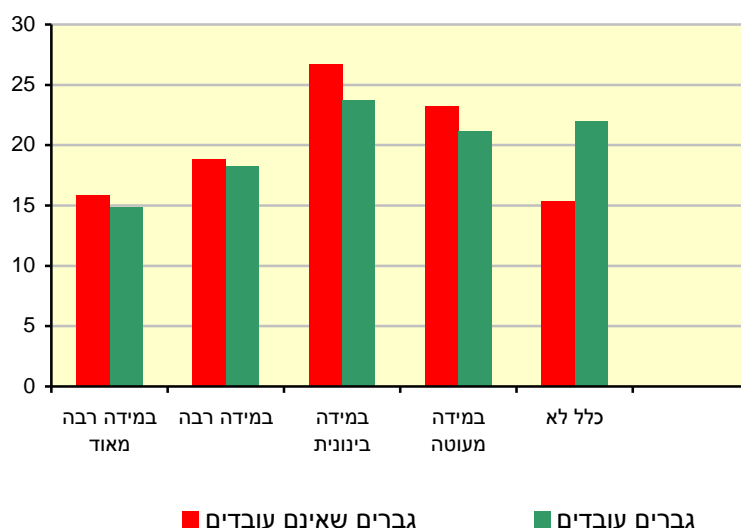
### • ציפיות לגבי אופי הקשרים במקום העבודה

- בתרשים 43 ניתן לראות שכשליש ממשנתפי המחקר ציינו שהם חוששים "במידה רבה" או "במידה רבה מאוד" שעובדת היותם חרדים עלולה להוות בעיה לשילובם וקידומם במקום העבודה. תחושה זאת מעט יותר חזקה אצל אלה שטרם נכנסו למעגל העבודה. מעניין לציין שגם כאן לא היה הבדל מובהק בין עמדתם של משנתפים חרד"לניקים ומשתתפים מזרמים ה"מסורתיים" (חסידים, ליטאים וספרדים). ממצא זה מתאסף למספר ממצאים אחרים שמצביעים על אפשרות של דמיון הולך וגובר בין חרד"לניקים ואותם זרמים חרדים "מסורתיים".



### תרשים 43:

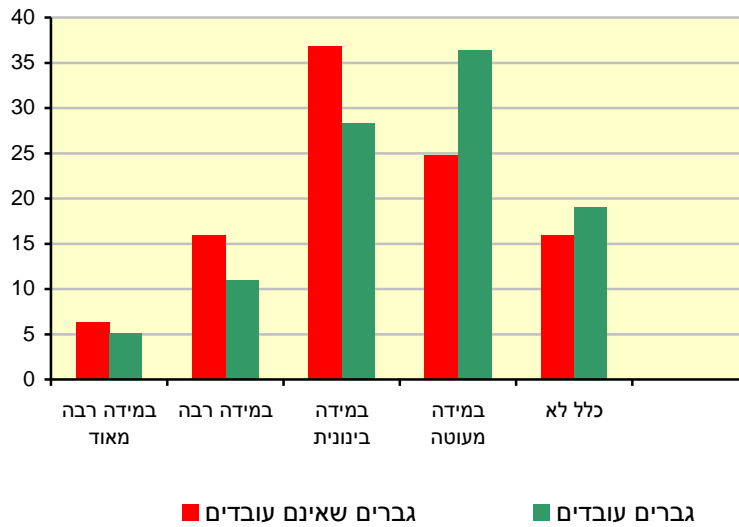
המידה חשים שהעובדה שיותם חרדים עלולה להוות בעיה במקום העבודה (אחוזים)



- נושא האפליה האפשרית נגד חרדים במקום העבודה גם נבדקה בשאלה נוספת הבוחנת את הרתיעה האפשרית שמעסיקים עלולים לחוש לגבי עצם העסקתם של חרדים. כפי שניתן לראות בתרשים 39 דווקא אלה שכבר עובדים ציינו שלדעתם קיימת רתיעה כזאת. ליתר דיוק, יותר 55.51% של הגברים העובדים ו-40.78% של אלה שעדיין אינם עובדים ביטאו חששות לגבי ענין זה. ראוי לציין שלאור שעובדה שתחושה זאת שהייתה במיוחד ניכרת אצל גברים עובדים - הדבר חייב להדליק "אור אדום". גם אם לא קיימת רתיעה כזאת - לתחושה הסובייקטיבית הזאת השלכות שליליות פוטנציאליות הן על העובדים עצמם והן אלא על אלא השוקלים להיכנס למעגל העבודה. בקרב הגברים שאינם עובדים החשש שלגבי רתיעתם האפשרית של מעסיקים מחרדים היה במיוחד מורגש אצל חסידים. לאחר מכן הליטאים והספרדים הביעו חששות במיוחד כבדים לגבי הענין. בקרב גברים עובדים לא נמצא הבדל בין הזרמים לגבי הענין.

### תרשים 44:

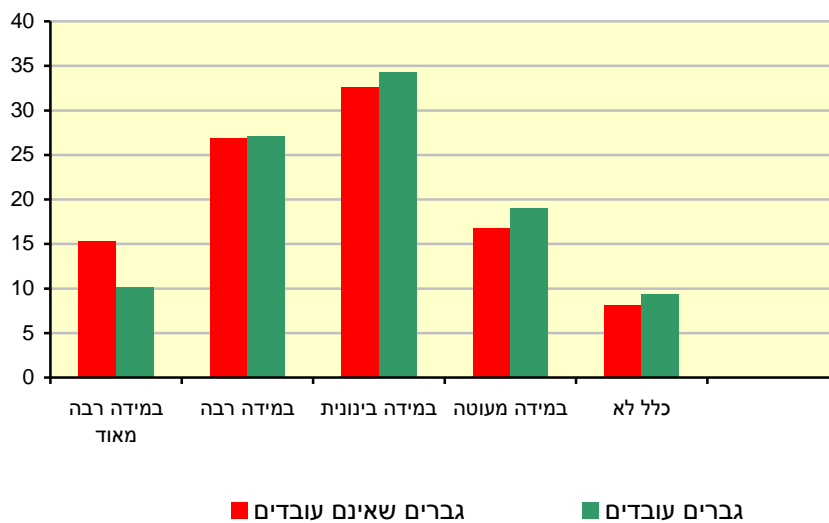
המידה בה חשים שרוב המעסיקים אינם נרתעים מלהעסיק חרדים (אחוזים)



- היבט נוסף של הממשק בין עובדים חרדים ומעגל העבודה קשור למהות היחסים ביניהם וחברים לעבודה. בשני התרשימים מטה מוצגים נתונים לגבי תחושות משתתפי המחקר לגבי אופי אותם קשרים. בתרשים 45 ניתן לראות שכרבע ממשתתפי המחקר סבורים שחברים לעבודה עלולים להתייחס אליהם בצורה אחרת בשל היותם חרדים.

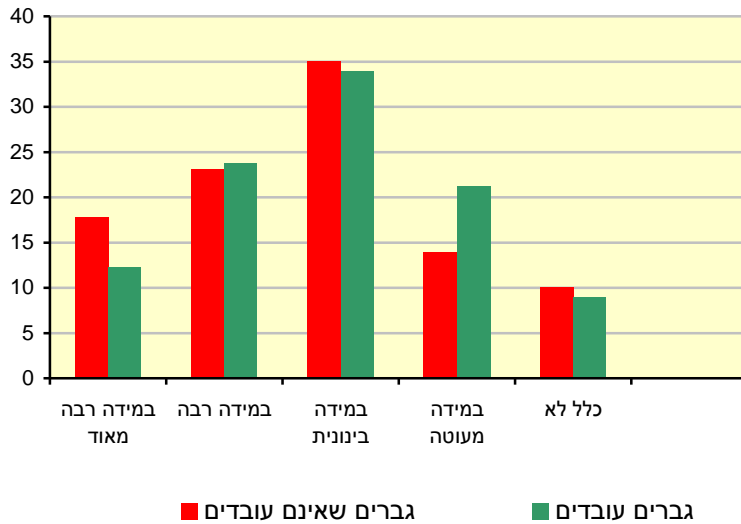
### תרשים 45:

המידה בה עובד חרדי יקבל מעמיתים אותו יחס כעובד שאינו חרדי (אחוזים)



## תרשים 46:

המידה בה עובד חרדי יקבל ממנהליו אותו יחס כעובד שאינו חרדי (אחוזים)



- ראוי לציין שתחושה זאת הייתה במיוחד ניכרת אצל גברים עובדים - דבר החייב להדליק "אור אדום" היות וגם אם לא קיימת רתיעה כזאת - לתחושה הסובייקטיבית הזאת השלכות שליליות פוטנציאליות הן על העובדים עצמם והן אלא על אלא השוקלים להיכנס למעגל העבודה.
- הם עלולים לקבל יחס לחברי שתי קבוצות המחקר מעט חוששים שהם עלולים לא לקבל יחס הולם מחברים לא חרדים בעבודה. ותר ממחצית המשיבים בשתי הקבוצות חשו שהיותם חרדים עלולה לעבוד נגדם. נתון זה מתאסף לתחושה שדווחה במקומות אחרים של חשש לאפליה אפשרית של חרדים במקומות עבודה. חשוב לציין שאחוזים נרחבים של המשיבים חוששים שמעסיקים נרתעים מלהעסיק חרדים.

## **סיכום**

מטרתו של מחקר זה הייתה לסקור את תהליך המעבר של גברים חרדים למעגל העבודה ותפיסתם את המתרחש בו. בשל המקום המרכזי שהאוכלוסייה החרדית עשויה לתפוס בהתפתחותה החברתית והכלכלית של מדינת ישראל, הבנת התנהלותם של גברים חרדים בכל הקשור לעבודה הינה בעלת חשיבות עליונה. הדו"ח הנוכחי מספק נתונים ראשוניים לגבי הציפיות והנטיות של גברים חרדים בכל הקשור לעבודה.

כפי שצוין במהלך הדו"ח - אחד מהדברים שבלטו לעין הוא תחושתם "הסובייקטיבית" של הנסקרים לגבי העדר מידע על המתרחש במקום העבודה ונטייתם לפתח ציפיות שאינן בהכרח מציאותיות לגבי המתרחש בו. ממצא חשוב נוסף הוא שניכר כי העבודה נתפסת כהיבט מרכזי של חייהם ושגם בהעדר הכרח פיננסי כלשהו, מעטים היו האנשים שהיו מפסיקים לעבוד.

עם זאת, העובדה שאחוזים גבוהים של משתתפי המחקר הביעו תחושה שהעובדה שהם חרדים עלולה לעבוד לרעתם במקום העבודה ואף להביא לקבלת יחס לא הוגן בו מדאיגה. אולי בשל כך, אחוז מפתיע של גברים שכבר החליטו להיכנס למקום העבודה ו/או כבר נמצאים בו הביעו ספקות לגבי המידה בה היו מציעים לבניהם לעשות כמותם ולעזוב את הכולל כדי לעבוד.

התקווה היא שיש בממצאים אלה לתרום למקבלי החלטות ולגורמים אחרים הפועלים במטרה להניע מספרים הולכים וגדלים של גברים חרדים למעגל העבודה, לסייע לאותם גברים למצות את הפוטנציאל שלהם לטובתם האישית ולטובת המשק הישראלי ככלל.

### נספח: טבלאות

טבלה 1.2: גיל המשיבים לפי מצב תעסוקתי (שאלה 32).

N=451		
גברים עובדים	גברים שאינם עובדים	
11.44	<b>51.43</b>	18-23
<b>35.59</b>	31.43	24-28
<b>39.83</b>	14.29	29-35
13.14	2.85	36 ומעלה

טבלה 1.3.1: מצב משפחתי בהתאם למגזר, בקרב גברים שאינם עובדים. (שאלות 35 ו-42).

N=206					
	אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי
רוק	66.67	87.18	58.33	32.00	35.56
נשוי	27.78	12.82	41.67	68.00	62.22
גרוש	5.56	0.00	0.00	0.00	2.22
אלמן	0	0	0	0	0

P<.0001

טבלה 1.3.2: מצב משפחתי בהתאם למגזר, בקרב גברים עובדים. (שאלות 35 ו-42).

N=236					
	אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי
רוק	34.15	42.86	7.41	8.18	3.33
נשוי	65.85	57.14	88.89	90.00	86.67
גרוש	0.00	0.00	3.70	1.82	10.00
אלמן	0	0	0	0	0

P<0.0001

טבלה 1.4: עיסוק בת הזוג (שאלה 37)

N=451		אם נשוי, בת זוגתך:
גברים עובדים	גברים שאינם עובדים	
11.46	13.04	אינה עובדת מחוץ לבית, בעיקר עקרת בית
<b>31.25</b>	19.57	עובדת עבודה חלקית בחוץ וגם עקרת בית

עובדת במשרה מלאה	46.74	47.92
השיבו 'אחר' (בדרך כלל ציינו 'לומדת')	20.65	9.38

#### 1.4.1: עיסוק בת הזוג - גברים שאינם עובדים, לפי מגזר

אם נשוי, בת זוגתך: (שאלה 37)	חסידי (n=28)	ליטאי (n=34)	ספרדי (n=15)	חרד"ל (n=5)	אחר (n=10)
אינה עובדת מחוץ לבית, בעיקר עקרת בית	17.9	11.8	6.7	0	20.0
עובדת עבודה חלקית בחוץ וגם עקרת בית	35.7	20.6	0	20.0	0
עובדת במשרה מלאה	25.0	50.0	80.0	60.0	40.0
השיבו 'אחר' (בדרך כלל ציינו 'לומדת')	21.4	17.6	13.3	20.0	40.0

#### 1.4.2: עיסוק בת הזוג - גברים עובדים, לפי מגזר

אם נשוי, בת זוגתך: (שאלה 37)	חסידי (n=26)	ליטאי (n=99)	ספרדי (n=24)	חרד"ל (n=27)	אחר (n=27)
אינה עובדת מחוץ לבית, בעיקר עקרת בית	22.3	9.0	12.8	4.8	10.8
עובדת עבודה חלקית בחוץ וגם עקרת בית	33.3	29.3	15.4	33.3	21.6
עובדת במשרה מלאה	29.6	49.6	64.1	57.1	43.2
השיבו 'אחר' (בדרך כלל ציינו 'לומדת')	14.8	12.0	7.69	4.8	24.3

#### טבלה 1.6 סביבת מגורים

הנך גר בסביבה: (שאלה 39)	גברים שאינם עובדים	גברים עובדים
מעורבת – דתיים וחילונים בעיר גדולה	32.21	28.81
מעורבת – דתיים וחרדים בעיר גדולה	13.46	8.47
מעורבת – דתיים וחרדים בעיר	4.33	7.63

קטנה		
18.64	18.75	שכונה חרדית בעיר גדולה
4.24	5.29	שכונה חרדית בעיר קטנה
22.88	18.27	עיר חרדית
9.32	7.69	אחר (יישוב דתי / מושב וכד')

### טבלה 1.6.1 אזור מגורים בהתאם למגזר. (שאלות 39 ו-42)

סה"כ	אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי	N=444
						P=0.002
<b>47.52</b>	47.44	67.16	53.97	41.61	37.33	אזור מעורב
<b>52.48</b>	52.56	32.84	46.03	58.39	62.67	אזור חרדי

### טבלה 1.7 השכלה

גברים עובדים	גברים שאינם עובדים	המוסד החינוכי הגבוה ביותר: (שאלה 34)
14.23	17.45	בית ספר תיכון או מקצועי
39.75	14.62	השכלה על-תיכונית, אקדמית חלקית, או הכשרה מקצועית מקבילה
39.33	20.75	תואר אקדמי

### טבלה 1.9.1 לימודים בכולל בהתאם למגזר, בקרב גברים שאינם עובדים. (שאלות 47 ו-42)

אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי	N=201
					P=0.05
62.86	80.56	55.88	47.06	57.78	כעת איני לומד בכולל
11.43	2.78	8.82	3.92	<b>15.56</b>	לומד כל יום – יום שלם
11.43	5.56	11.76	<b>31.37</b>	<b>15.56</b>	לומד כל יום – חצי יום
11.43	8.33	11.76	7.84	8.89	לומד כל יום – פחות מחצי יום
2.86	2.78	11.76	9.80	2.22	לומד בכולל – אבל לא כל יום

### טבלה 1.11.2 לימודים בכולל בהתאם למגזר, בקרב גברים עובדים. (שאלות 47 ו-42)

אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי	N=234 P=0.70
90.24	81.48	77.78	79.09	93.10	כעת איני לומד בכולל
0.00	3.70	0.00	1.82	0.00	לומד כל יום – יום שלם
0.00	3.70	3.70	0.91	0.00	לומד כל יום – חצי יום
2.44	3.70	7.41	10.91	3.45	לומד כל יום – פחות מחצי יום
7.32	7.41	11.11	7.27	3.45	לומד בכולל – אבל לא כל יום

**טבלה 2.1.2 תפקיד / עיסוק בהתאם למגזר, בקרב גברים עובדים. (שאלות 2 ו-42)**

אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי	N=229 P=0.35
10.00	12.00	7.69	6.48	0.00	בעל עסק - מנהל
10.00	24.00	7.69	15.74	6.67	פרופסיונאלי (מקצוע חופשי: עו"ד, רו"ח)
15.00	8.00	15.38	9.26	20.00	ניהולי – מנהל בדרג גבוה
10.00	4.00	15.38	12.04	6.67	פיקוח זוטר (צווארון לבן) – מנהל בדרג נמוך בתחום מנהלי
5.00	0.00	7.69	2.78	10.00	פיקוח זוטר (צווארון כחול) – מנהל בדרג נמוך בתחום היצור
30.00	32.00	19.23	40.74	46.67	עובד צווארון לבן (פקידות, אדמיניסטרציה, חינוך (וכו')
20.00	20.00	26.92	12.96	10.00	עובד צווארון כחול (ייצור, חקלאות, שירותים, עבודת כפיים/פיזית)

**טבלה 2.7.1 העדפת תחום עיסוק בהתאם למגזר, בקרב גברים שאינם עובדים. (שאלות 7 ו-42)**

אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי	N=204 P=0.30
11.43	28.95	19.44	6.00	17.78	ציבורי
28.57	28.95	30.56	32.00	31.11	פרטי
22.96	26.32	30.56	32.00	20.00	גם ציבורי וגם פרטי - בעיקר ציבורי
37.14	15.79	19.44	30.00	31.11	גם פרטי וגם ציבורי - בעיקר פרטי

**טבלה 2.9.1: שביעות רצון ממקום עבודה.**



גברים עובדים נוכחי	גברים שאינם עובדים צפי עתידי	להבנתך את שוק העבודה כיום, באיזו מידה הנך צופה שתהיה / הנך כעת מרוצה מעבודתך העתידית / הנוכחית? (שאלה 13)
4.18	4.33	מאד לא מרוצה
9.21	7.69	לא מרוצה במקצת
16.74	17.31	מרוצה אך גם לא מרוצה
<b>42.26</b>	<b>49.04</b>	די מרוצה
<b>27.62</b>	<b>21.63</b>	מאד מרוצה

### טבלה 2.11: שביעות רצון כללית.

גברים עובדים	גברים שאינם עובדים	באיזו מידה הנך מרוצה מחייך באופן כללי? (שאלה 40)
28.81	34.45	1 מאד מרוצה
24.58	23.92	2
25.00	13.40	3
4.66	4.78	4
4.24	10.05	5
4.66	3.83	6
4.66	3.35	7
2.12	2.89	8
1.27	3.83	9 מאד בלתי מרוצה
		איחוד תשובות:
78.39	71.77	1-3 מאד מרוצה
13.56	18.66	4-6 במידה בינונית
8.05	10.07	7-9 מאד בלתי מרוצה

### טבלה 16. הכשרה ועבודה

גברים עובדים	גברים שאינם עובדים	איזו הכשרה (כישורים, ידע) לדעתך ידרוש / נדרש מקום העבודה העתידי / נוכחי שלך? (שאלה 20)
28.57	70.48	הכשרה שרכשתי במוסד אקדמי
8.82	7.62	הכשרה שרכשתי דרך הצבא
21.43	5.24	הכשרה מקצועית במסגרת חיצונית
31.09	15.24	הכשרה שעברתי במקום העבודה
		עצמו
10.08	1.43	לא נצרכה הכשרה כלשהי

בשאלה זו חלק מהמשיבים בשאלונים הידניים סימנו יותר מתשובה אחת... בנוסף, כדאי לזכור שבשאלון לא הופיע התייחסות האם המשיב עבר במסלול צבאי כלשהו. נראה כי רובם המוחלט (70%) של הגברים שאינם עובדים מאמינים כי הכשרה שנרכשה במוסד אקדמי היא המפתח לעולם התעסוקה, בעוד רק 28% מהגברים העובדים ציינו כי זו הייתה הדרישה במקום עבודתם הנוכחי אולם בתוספת 21% שעברו הכשרה מקצועית חיצונית לפני ההגעה למקום העבודה יוצא ש50%

מהעובדים הגיעו למקום העבודה עם הכשרה במסגרת חיצונית כלשהי, בעוד כמעט שליש מהגברים העובדים ציינו כי ההכשרה שהם עברו הייתה במקום העבודה עצמו.

**טבלה 16.1 הכשרה למקום העבודה בהתאם למגזר, בקרב גברים שאינם עובדים. (שאלות 20 ו-42)**

	אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי	N=207 P=0.73
הכשרה שרכשתי במוסד אקדמי	64.86	76.32	61.11	70.59	77.78	
הכשרה שרכשתי דרך הצבא	10.81	7.89	13.89	5.88	0.00	
הכשרה מקצועית במסגרת חיצונית	5.41	2.63	5.56	3.92	8.89	
הכשרה שעברתי במקום העבודה	18.92	13.16	16.67	17.65	11.11	
עצמו						
לא נצרכה הכשרה כלשהי	0.00	0.00	2.78	1.96	2.22	

**טבלה 16.2 הכשרה למקום העבודה בהתאם למגזר, בקרב גברים עובדים. (שאלות 20 ו-42)**

	אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי	N=235 P=
הכשרה שרכשתי במוסד אקדמי	12.20	29.63	22.22	30.00	43.33	
הכשרה שרכשתי דרך הצבא	14.63	22.22	7.41	6.36	0.00	
הכשרה מקצועית במסגרת חיצונית	21.95	11.11	22.22	21.82	30.00	
הכשרה שעברתי במקום העבודה	43.90	22.22	33.33	31.82	20.00	
עצמו						
לא נצרכה הכשרה כלשהי	7.32	14.81	14.81	10.00	6.67	

**טבלה 2.2.1: ניהול / פיקוח של עבודת אחרים בהתאם למגזר, בקרב גברים שאינם עובדים. (שאלות 3 ו-42)**

	אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי	N=206 P=0.53
לא מעוניין	21.62	23.08	36.11	32.65	33.33	
כן מעוניין	78.38	76.92	63.89	67.35	66.67	

**טבלה 2.2.2: ניהול / פיקוח של עבודת אחרים בהתאם למגזר, בקרב גברים עובדים. (שאלות 3 ו-42)**

	אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי	N=235
--	-----	-------	-------	-------	-------	-------

P=0.12

56.10	75.00	48.15	69.72	60.00	לא מנהל \ מפקח
43.90	25.00	51.85	30.28	40.00	כן מנהל \ מפקח

### טבלה 2.5 שעות עבודה בארגון.

גברים עובדים המצב כיום	גברים שאינם עובדים צפי עתידי	כמה שעות בשבוע (כולל שעות נוספות) אתה מעריך שתעבוד / הנך עובד בממוצע? (שאלה 5)
7.36	6.90	0-10 שעות
15.15	2.98	11-25 שעות
18.18	11.88	26-39 שעות
<b>46.33</b>	<b>59.40</b>	40-50 שעות
12.98	17.84	מעל 50 שעות

### טבלה 2.6.1 סוג העבודה הרצוי

סך הכל	גברים עובדים המצב כיום	גברים שאינם עובדים צפי עתידי	האם הנך / מעוניין להיות עצמאי או שהנך מועסק כשכיר? (שאלה 6)
<b>52.94</b>	<b>79.92</b>	22.49	שכיר
11.99	8.79	15.79	עצמאי
19.00	8.79	<b>30.14</b>	גם שכיר וגם עצמאי – בעיקר שכיר
16.06	2.51	<b>31.58</b>	גם שכיר וגם עצמאי – בעיקר עצמאי

### טבלה 2.7 העדפת תחום בשוק העבודה.

גברים עובדים המצב כיום	גברים שאינם עובדים צפי עתידי	באיזה מגזר תרצה להיות / הנך מועסק? (שאלה 7)
21.76	16.43	ציבורי
<b>67.78</b>	30.92	פרטי
5.02	26.09	ציבורי ופרטי – בעיקר ציבורי

5.44	26.57	ציבורי ופרטי – בעיקר פרטי
------	-------	---------------------------

### טבלה 2.8: צפי שכר.

גברים עובדים	גברים שאינם עובדים	השכר הממוצע במשק בשנת 2012 הינו כ-9100 ₪ ברוטו לחודש. היכן אתה צופה להיות / הנך ממוקם ביחס לממוצע זה? (שאלה 41)
<b>36.44</b>	5.26	הרבה מתחת לממוצע
<b>35.59</b>	9.09	מתחת לממוצע
8.05	12.44	ממוצע (9,100 ₪ ברוטו לחודש)
15.25	<b>41.63</b>	מעל הממוצע
4.66	<b>31.58</b>	הרבה מעל הממוצע

### טבלה 2.9.1: שביעות רצון ממקום עבודה.

גברים עובדים	גברים שאינם עובדים	להבנתך את שוק העבודה כיום, באיזו מידה הנך צופה שתהיה / הנך כעת מרוצה מעבודתך העתידית / הנוכחית? (שאלה 13)
נוכחי	עובדים צפי עתידי	מאד לא מרוצה
4.18	4.33	לא מרוצה במקצת
9.21	7.69	מרוצה אך גם לא מרוצה
16.74	17.31	די מרוצה
<b>42.26</b>	<b>49.04</b>	מאד מרוצה
27.62	21.63	

**טבלה 2.11: שביעות רצון כללית.**

גברים עובדים	גברים שאינם עובדים	באיזו מידה הנך מרוצה מחייך באופן כללי? (שאלה 40)
28.81	34.45	1 מאד מרוצה
24.58	23.92	2
25.00	13.40	3
4.66	4.78	4
4.24	10.05	5
4.66	3.83	6
4.66	3.35	7
2.12	2.89	8
1.27	3.83	9 מאד בלתי מרוצה
		איחוד תשובות:
78.39	71.77	1-3 מאד מרוצה
13.56	18.66	4-6 במידה בינונית
8.05	10.07	7-9 מאד בלתי מרוצה

**טבלה 3.2: מידת חשיבות / השפעה של הגורמים שונים בהחלטה אם לצאת לשוק העבודה.**

גברים עובדים	גברים שאינם עובדים	אנא ציין מה מידת החשיבות / ההשפעה של הגורמים שונים בהחלטתך באם לצאת לשוק העבודה? (שאלה 16)
		<b>הורים</b>
14.64	<b>21.63</b>	במידה רבה מאד
22.59	<b>28.85</b>	במידה רבה
15.48	<b>23.08</b>	במידה בינונית
15.90	12.98	במידה מועטה
31.38	13.46	כלל לא
		<b>בת זוג</b>
<b>50.22</b>	<b>52.00</b>	במידה רבה מאד
18.78	25.50	במידה רבה
7.86	11.50	במידה בינונית
3.06	4.00	במידה מועטה

20.09	7.00	כלל לא
<b>חברים</b>		
7.95	5.31	במידה רבה מאד
13.39	20.29	במידה רבה
25.52	24.15	במידה בינונית
19.67	21.26	במידה מועטה
<b>33.47</b>	28.99	כלל לא
<b>רב</b>		
20.68	<b>25.25</b>	במידה רבה מאד
16.88	<b>25.25</b>	במידה רבה
11.39	11.88	במידה בינונית
8.02	12.87	במידה מועטה
<b>43.04</b>	24.75	כלל לא
<b>איש מקצוע</b>		
13.08	19.12	במידה רבה מאד
18.14	<b>34.31</b>	במידה רבה
16.03	18.14	במידה בינונית
12.66	12.25	במידה מועטה
<b>40.08</b>	16.18	כלל לא
<p>אחר – שאינם עובדים - 10 (מתוך 212) השיבו 'אחר'. (בד"כ: אחים/ות, משפחה)</p> <p>אחר – גברים עובדים - 9 (מתוך 239) השיבו 'אחר'. (בד"כ: אחים/ות, משפחה)</p>		

### טבלה 3.3: הורים עובדים

גברים עובדים	גברים שאינם עובדים	נא סמן את התשובה המדויקת עבורך: (שאלה 48)
<b>האם אביך עבד כאשר היית ילד?</b>		
<b>74.04</b>	<b>79.81</b>	באופן רציף
11.49	9.13	לעיתים כן לעיתים לא
14.47	11.06	כלל לא
<b>האם אמך עבדה כאשר היית ילד?</b>		
<b>57.70</b>	<b>62.62</b>	באופן רציף



26.92	21.36	לעיתים כן לעיתים לא
15.38	16.02	כלל לא

### טבלה 3.4: חוויות הורים עובדים

גברים עובדים	גברים שאינם עובדים	אם הוריך עבדו כאשר היית ילד, באיזו מידה ניתן לומר שהם דיברו על החוויות שלהם במקום העבודה כחוויות חיוביות. (שאלה 49)
		<b>אב</b>
18.00	24.04	במידה רבה מאד
24.50	29.51	במידה רבה
<b>32.00</b>	<b>31.15</b>	במידה בינונית
17.50	7.10	במידה מועטה
8.00	8.20	כלל לא
		<b>אמ</b>
23.23	20.93	במידה רבה מאד
<b>29.29</b>	<b>35.47</b>	במידה רבה
24.75	27.91	במידה בינונית
14.14	9.88	במידה מועטה
8.59	5.81	כלל לא

### טבלה 3.5.1: מעגל העבודה והדור הבא

גברים עובדים	גברים שאינם עובדים	האם היית מציע לבנך להיכנס למעגל העבודה? (שאלה 17)
<b>39.08</b>	<b>29.52</b>	כן, באותו הגיל שאני נכנסתי
<b>21.01</b>	<b>28.57</b>	בגיל צעיר יותר
12.18	11.43	בגיל מבוגר יותר
15.55	18.10	איני חושב שהייתי נותן לו 'עצה' כלשהי
12.18	12.38	לא, הייתי מציע שיישאר אברך בכלל

### טבלה 3.5.2: מעגל העבודה והדור הבא בהתאם למגזר, בקרב כל המשיבים. (שאלה 17 ו-42)

סה"כ	אחר	חרד"ל	ספרדי	ליטאי	חסידי	N=442
------	-----	-------	-------	-------	-------	-------

						P=<.0001
<b>35.07</b>	38.46	36.92	20.63	43.48	24.00	כן, באותו הגיל שאני נכנסתי
<b>24.89</b>	30.77	33.85	26.98	16.15	28.00	בגיל צעיר יותר
<b>11.09</b>	17.95	13.85	12.70	4.35	14.67	בגיל מבוגר יותר
<b>16.52</b>	8.97	10.77	17.46	20.50	20.00	איני חושב שהייתי נותן לו 'עצה' כלשהי
<b>12.44</b>	3.85	4.62	22.22	15.53	13.33	לא, הייתי מציע שיישאר אברך בכולל

### טבלה 3.6.1: תואר אקדמי לבן.

גברים עובדים	גברים שאינם עובדים	האם היית ממליץ ל <b>בן</b> לרכוש תואר אקדמי? (שאלה 18)
<b>58.58</b>	<b>60.95</b>	בהחלט, הייתי מעודד
14.23	13.33	הייתי ממליץ
17.99	18.10	איני בטוח אם הייתי ממליץ או לא
8.37	5.71	לא הייתי ממליץ
0.84	1.90	הייתי מתנגד

### טבלה 3.7.1: תואר אקדמי לבת.

גברים עובדים	גברים שאינם עובדים	האם היית ממליץ ל <b>בתך</b> לרכוש תואר אקדמי? (שאלה 19)
<b>75.73</b>	<b>70.00</b>	בהחלט, הייתי מעודד
9.21	16.19	הייתי ממליץ
11.72	9.52	איני בטוח אם הייתי ממליץ או לא
2.09	1.90	לא הייתי ממליץ
1.26	2.38	הייתי מתנגד

טבלה 4.1.1: יחסיות חשיבות העבודה בחיי המשתתפים - גברים שאינם עובדים.

		הענק 100 נקודות בסך הכל כדי לציין מה מידת חשיבותם היחסית של התחומים הבאים בחיך כיום. (שאלה 22).	
<u>Duncan Grouping</u> (מעיד על שונות סטטיסטית מובהקת אפשרית בין קבוצות)	ניקוד מתור 100	גברים שאינם עובדים N=208	
קבוצת החרד"לים מעניקה את החשיבות הגבוה ביותר לתחום זה, וה'אחרים' די דומים להם כאן. החסידים והספרדים נותנים לשעות הפנאי חשיבות ממוצעת ביחס לקבוצות האחרות והליטאים שונים בצורה מובהקת מהחסידים והספרדים בנתינת חשיבות פחותה לעניין.	<u>23.20</u> 18.86	1. שעות הפנאי שלי (תחביבים, ספורט, בידור וקשרים עם ידידים)	
○ חרד"ל: 32.59 (*) ○ אחר: 29.22 (*) ○ ספרדי: 21.08 (*) ○ חסיד: 19.53 (*) ○ ליטאי: 16.54 (*)			
<u>אין</u> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:	<u>11.40</u> 9.27	2. הקהילה שלי (ארגונים מתנדבים, איגודים מקצועיים וארגונים פוליטיים)	
○ חסיד: 15.89 ○ אחר: 15.86 ○ חרד"ל: 13.46 ○ ליטאי: 6.84 ○ ספרדי: 6.17			
<u>אין</u> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:	<u>22.87</u> 18.59	3. עבודתי	
○ חסיד: 25.62 ○ ליטאי: 24.14 ○ אחר: 22.57 ○ ספרדי: 21.19 ○ חרד"ל: 19.90			
חסידים מייחסים לתחום הדת את החשיבות הגדולה היחסית מבין כל המגזרים. הליטאים אחריהם, נמצאים ב'אמצע' יחסי, ושאר הקבוצות מייחסות לתחום זה פחות חשיבות.	<u>30.67</u> 24.93	4. הדת שלי (תפילה, לימוד ושאר פעילויות דתיות)	
○ חסיד: 39.02 (*) ○ ליטאי: 31.57 (*) ○ חרד"ל: 26.82 (*) ○ ספרדי: 25.44 (*) ○ אחר: 23.38 (*)			
<u>אין</u> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:	<u>35.42</u> 28.79	5. משפחתי.	
○ חסיד: 41.04 ○ אחר: 38.49 ○ ליטאי: 35.34 ○ חרד"ל: 32.74 ○ ספרדי: 30.76			

היות וכנראה היה שיבוש במילוי השאלון בקרב משיבים לא עובדים - הוענקו יותר מ-100 נקודות להיבטים השונים של עבודה. בשל כך, הממוצעים "נורמלו" מ-130 הנקודות שניתנו ל-100 נקודות. על אף שצעד זה הינו "בדיעבד" - ולא בהכרח נותן תמונת מצב שיא לגמרי מדויקת - יש לציין שהתוצאות שהתקבלו לאחר צעד זה הביא למצב בו שתי האוכלוסיות היו דומות למדי בנוגע לסדר

החשיבות של העניינים הנבדלים. דבר שאולי מצביע על כך שהצעד הנ"ל כן מסייע לתת לתמונה נכונה של הנושא הנדון.

טבלה 4.1.2: יחסיות חשיבות העבודה בחיי המשתתפים - גברים עובדים.

		הענק 100 נקודות בסך הכל כדי לציין מה מידת חשיבותם היחסית של התחומים הבאים בחייך כיום. (שאלה 22).	
<u>Duncan Grouping</u> (מעיד על שונות סטטיסטית מובהקת אפשרית בין קבוצות)		ניקוד מתור 100	גברים עובדים N=231
קבוצת "אחר" מעניקה את החשיבות הגבוה ביותר לתחום זה. החרדלניקים וליטאים דומים כאן - והינם שונים באופן מובהק מהספרדים וגם שונים באופן מובהק מהחסידיים שמייחסים לזה הכי פחות חשיבות.		12.02	1. שעות הפנאי שלי (תחביבים, ספורט, בידור וקשרים עם ידידים)
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ אחר: 17.29 (*)</li> <li>○ חרדל: 14.10 (*)</li> <li>○ ליטאי: 10.72 (*)</li> <li>○ ספרדי: 9.67 (*)</li> <li>○ חסידי: 8.77 (*)</li> </ul>			
קבוצת ה"אחר". שאר הקבוצות דומות במתן חשיבות פחותה לענין.		7.71	2. הקהילה שלי (ארגונים מתנדבים, איגודים מקצועיים וארגונים פוליטיים)
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ חסידי: 12.03</li> <li>○ אחר: 9.63</li> <li>○ ספרדי: 7.00</li> <li>○ ליטאי: 6.68</li> <li>○ חרדל: 5.11</li> </ul>			
<u>אין</u> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות.		26.16	3. עבודתי
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ אחר: 28.05</li> <li>○ ספרדי: 26.67</li> <li>○ חסידי: 26.47</li> <li>○ ליטאי: 26.30</li> <li>○ חרדל: 22.68</li> </ul>			
חסידיים מייחסים לתחום הדת את החשיבות היחסית מבחינה מגזרית הגבוהה ביותר. הליטאים אחריהם, נמצאים ב'אמצע' יחסי, ושאר הקבוצות מייחסות לתחום זה פחות חשיבות.		22.82	4. הדת שלי (תפילה, לימוד ושאר פעילויות דתיות)
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ חרדל: 25.43 (*)</li> <li>○ ליטאי: 23.97 (*)</li> <li>○ חסידי: 23.97 (*)</li> <li>○ ספרדי: 23.70 (*)</li> <li>○ אחר: 16.46 (*)</li> </ul>			
<u>אין</u> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:		32.41	5. משפחתי.
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ אחר: 36.37</li> <li>○ חרדל: 33.04</li> <li>○ ספרדי: 32.59</li> <li>○ ליטאי: 32.24</li> <li>○ חסידי: 28.77</li> </ul>			

בטבלה 4.2.1: מוצגים נתונים הקשורים לגורמים הנעתיים אפשריים שונים בעבודה - גברים

שאינם עובדים.

		כדי שנקבל תמונה על משמעות העבודה בעיניך, אנא חלק סכום של 100 נקודות, בכל דרך שתרצה בין ששת המשתנים הבאים. ככל שהמשפט משקף יותר את דעתך - כך מגיעות לו יותר נקודות. (שאלה 21)	
<u>Duncan Grouping</u> (מעיד על שונות סטטיסטית מובהקת אפשרית בין קבוצות)		ניקוד מתוך 100	גברים שאינם עובדים N=208
קבוצת ה"חרד"לים מייחסת לסעיף זה חשיבות רבה יותר (22.60) משאר הקבוצות, וקבוצת הליטאים נותנת לזה את החשיבות הנמוכה ביותר.		<b>12.90</b> 17.50	1. העבודה מעניקה לי מעמד ויוקרה.
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ חרדל: 22.60 (*)</li> <li>○ אחר: 18.32</li> <li>○ ספרדי: 18.28</li> <li>○ חסידי: 16.20</li> <li>○ ליטאי: 12.02 (*)</li> </ul>			
ליטאים שונים משאר הקבוצות בכך שמייחסים לסעיף זה חשיבות רבה יותר (54.16) ו"אחר" וספרדים שמייחסים לזה פחות חשיבות.		<b>34.9</b> 46.8	2. העבודה מספקת הכנסה.
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ליטאי: 54.16 (*)</li> <li>○ חסידי: 49.69</li> <li>○ אחר: 45.81</li> <li>○ חרדל: 41.03 (*)</li> <li>○ ספרדי: 40.11 (*)</li> </ul>			
אין שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:		<b>9.3</b> 12.82	3. העבודה מבטיחה שיהיה לי מה לעשות.
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ אחר: 16.62</li> <li>○ חרדל: 15.51</li> <li>○ חסידי: 11.07</li> <li>○ ספרדי: 10.25</li> <li>○ ליטאי: 10.14</li> </ul>			
"אחר" שונים משאר הקבוצות בכך שמייחסים לסעיף זה יותר חשיבות והספרדים והליטאים בכך שמייחסים לזה הכי פחות חשיבות.		<b>10.6</b> 14.47	4. בזכות העבודה נוצרים קשרים מעניינים בין בני אדם.
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ אחר: 22.30 (*)</li> <li>○ חרדל: 15.54</li> <li>○ חסידי: 15.40</li> <li>○ ספרדי: 10.69 (*)</li> <li>○ ליטאי: 8.76 (*)</li> </ul>			
"אחר" שונים משאר הקבוצות בכך שמייחסים לדבר זה יותר חשיבות והספרדים והליטאים בכך שמייחסים לזה הכי פחות חשיבות.		<b>12.2</b> 16.71	5. באמצעות העבודה מביאים תועלת לחברה.
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ אחר: 23.16 (*)</li> <li>○ חרדל: 21.80</li> <li>○ חסידי: 18.00</li> <li>○ ספרדי: 10.53 (*)</li> <li>○ ליטאי: 10.48 (*)</li> </ul>			
אין שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:		<b>22.2</b> 29.95	6. העבודה עצמה מעניינת ומעניקה
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ אחר: 30.68</li> </ul>			



<ul style="list-style-type: none"> <li>○ חסידי: 28.20</li> <li>○ ליטאי: 24.24</li> <li>○ חרדל: 23.67</li> <li>○ ספרדי: 22.47</li> </ul>		סיפוק אישי.
---	--	-------------

- היות וכנראה היה שיבוש במילוי השאלון בקרב משיבים לא עובדים - הוענקו יותר מ-100 נקודות להיבטים השונים של עבודה. בשל כך, הממוצעים "נורמלו" מ-130 הנקודות שניתנו ל-100 נקודות. על אף שצעד זה הינו "בדיעבד" - ולא בהכרח נותן תמונת מצב שיא לגמרי מדויקת - יש לציין שהתוצאות שהתקבלו לאחר צעד זה הביא למצב בו שתי האוכלוסיות היו דומות למדי בנוגע לסדר החשיבות של העניינים הנבדלים. דבר שאולי מצביע על כך שהצעד הנ"ל כן מסייע לתת לתמונה נכונה של הנושא הנדון.

**בטבלה 4.2.2: מוצגים נתונים הקשורים לגורמים הנעתיים אפשריים שונים בעבודה - גברים עובדים.**

	כדי שנקבל תמונה על משמעות העבודה בעיניך, אנא חלק סכום של 100 נקודות, בכל דרך שתרצה בין ששת המשתנים הבאים. ככל שהמשפט משקף יותר את דעתך - כך מגיעות לו יותר נקודות. (שאלה 21)	
<u>Duncan Grouping</u> (מעיד על שונות סטטיסטית מובהקת אפשרית בין קבוצות)	<u>ניקוד מתוך 100</u>	<u>גברים שאינם עובדים N=231</u>
קבוצת ה"אחר" מייחסת לסעיף זה חשיבות רבה יותר משאר הקבוצות, וקבוצת החסידים נותנת לזה את החשיבות הנמוכה ביותר.	14.14	1. העבודה מעניקה לי מעמד ויוקרה.
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ אחר: 18.02 (*)</li> <li>○ חרדל: 14.46</li> <li>○ ליטאי: 13.70</li> <li>○ ספרדי: 12.41</li> <li>○ חסידי: 11.13 (*)</li> </ul>		
חסידים שונים משאר הקבוצות בכך שמייחסים לסעיף זה חשיבות רבה יותר (54.16) ו"חרד"ל ו"אחר" שמייחסים לזה פחות חשיבות.	37.61	2. העבודה מספקת הכנסה.
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ חסידי: 45.50 (*)</li> <li>○ ספרדי: 39.37</li> <li>○ ליטאי: 38.99</li> <li>○ חרדל: 33.79 (*)</li> <li>○ אחר: 31.24 (*)</li> </ul>		
<b>אין</b> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:	8.45	3. העבודה מבטיחה שיהיה לי מה לעשות.
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ חרדל: 13.45</li> <li>○ אחר: 10.00</li> <li>○ ספרדי: 9.15</li> <li>○ חסידי: 7.00</li> <li>○ ליטאי: 6.65</li> </ul>		
"אחר" ו"חרד"ל לניקים שונים מהממוצע משאר הקבוצות בכך	11.36	4. בזכות העבודה

<p>שמייחסים לסעיף זה יותר חשיבות ושאר הקבוצות בכך שמייחסים לזה הכי פחות חשיבות.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ אחר: 16.49 (*)</li> <li>○ חרדל: 16.16 (*)</li> <li>○ ליטאי: 9.64 (*)</li> <li>○ ספרדי: 9.15 (*)</li> <li>○ חסידי: 8.77 (*)</li> </ul>		<p>נוצרים קשרים מעניינים בין בני אדם.</p>
<p><b>אין</b> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ אחר: 15.22</li> <li>○ חרדל: 14.10</li> <li>○ ספרדי: 11.37</li> <li>○ ליטאי: 10.74</li> <li>○ חסיד: 9.60</li> </ul>	<p>12.01</p>	<p>5. באמצעות העבודה מביאים תועלת לחברה.</p>
<p><b>אין</b> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ אחר: 20.57</li> <li>○ ליטאי: 20.28</li> <li>○ אחר: 20.00</li> <li>○ ספרדי: 18.74</li> <li>○ חסידי: 22.47</li> </ul>	<p>19.08</p>	<p>6. העבודה עצמה מעניינת ומעניקה סיפוק אישי.</p>

טבלה 4.3.1: דירוג היבטים שונים בנוגע לעבודה - גברים שאינם עובדים.

		השאלה הבאה נוגעת במהות חיי העבודה שלך. עד כמה חשוב לך שחיי העבודה שלך יכללו את הפריטים המוזכרים כאן. יש לדרג שבעה מבאים כש-"1" = חשוב ביותר ו-7 = פחות חשוב. (שאלה 23).	
<u>Duncan Grouping</u> (מעיד על שונות סטטיסטית מובהקת אפשרית בין קבוצות)		1-7	גברים שאינם עובדים N=208
<u>אין</u> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ספרדי: 4.58</li> <li>○ חרדל: 3.20</li> <li>○ ליטאי: 2.59</li> <li>○ אחר: 2.27</li> <li>○ חסידי: 2.27</li> </ul>	2.88	1. הזדמנויות רבות ללמוד דברים חדשים
ספרדים שונים בצורה מובהקת בכך שמייחסים לתחום זה הרבה פחות חשיבות וחרד"לים בכך שמייחסים לזה הרבה יותר חשיבות. השאר לא שונים בצורה מובהקת מהמוצע.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ספרדי: 6.11 (1)</li> <li>○ חסידי: 3.38 (2)</li> <li>○ ליטאי: 3.16 (2)</li> <li>○ אחר: 2.92 (3)</li> <li>○ חרדל: 1.82 (3)</li> </ul>	3.39	2. יחסים בין-אישיים טובים (עם הממונים וחברים לעבודה)
ספרדים שונים בצורה מובהקת בכך שמייחסים לזה הרבה פחות חשיבות. השאר לא שונים בצורה מובהקת מהמוצע.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ספרדי: 5.75 (1)</li> <li>○ ליטאי: 2.98 (2)</li> <li>○ חסידי: 2.71 (2)</li> <li>○ אחר: 2.49 (3)</li> <li>○ חרדל: 2.44 (3)</li> </ul>	3.18	3. הזדמנות טובה לעליה בדרגה או קידום
<u>אין</u> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ספרדי: 5.28</li> <li>○ חסידי: 3.44</li> <li>○ ליטאי: 3.18</li> <li>○ אחר: 2.84</li> <li>○ חרדל: 2.82</li> </ul>	3.43	4. שעות עבודה נוחות
<u>אין</u> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ספרדי: 3.47</li> <li>○ ליטאי: 2.53</li> <li>○ אחר: 2.27</li> <li>○ חסידי: 2.22</li> <li>○ חרדל: 2.20</li> </ul>	2.49	5. גיוון רב
<u>אין</u> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ספרדי: 3.83</li> <li>○ חסידי: 3.22</li> <li>○ ליטאי: 2.80</li> <li>○ חרדל: 2.56</li> <li>○ אחר: 2.14</li> </ul>	2.89	6. עבודה מעניינת (שבאמת מוצאת חן בעיני)
<u>אין</u> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ספרדי: 5.36</li> <li>○ חסידי: 2.78</li> <li>○ ליטאי: 2.49</li> <li>○ אחר: 2.30</li> </ul>	2.91	7. ביטחון בעבודה (התחושה שלא יפטרו אותי).

○ חרדל: 2.10		
<p><b>אין</b> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ חרדל: 2.89</li> <li>○ ספרדי: 2.89</li> <li>○ חסידי: 2.83</li> <li>○ ליטאי: 2.80</li> <li>○ אחר: 2.12</li> </ul>	2.71	8. תיאום טוב בין דרישות העבודה לבין יכולתך וניסיוןך.
<p><b>אין</b> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ספרדי: 4.58</li> <li>○ חסידי: 2.76</li> <li>○ ליטאי: 2.67</li> <li>○ חרדל: 2.56</li> <li>○ אחר: 2.47</li> </ul>	2.97	9. שכר טוב.
<p>ספרדים שונים בצורה מובהקת בכך שמייחסים לזה הרבה פחות חשיבות. חרדלניקים שונים בכך שמייחסים לזה יות חשיבות מהממוצע המצטבר - והשאר לא שונים. <b>ספרדי: 5.58 (*)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ אחר: 3.30</li> <li>○ ליטאי: 2.71</li> <li>○ חסידי: 2.24</li> <li>○ חרדל: 1.92</li> </ul>	3.06	10. תנאי עבודה פסיים טובים (אור, טמפרטורה, ניקיון, רעש מועט).
<p>• ספרדים שונים בצורה מובהקת בכך שמייחסים לזה הרבה פחות חשיבות. אחריהם, גם הליטאים נוטים לייחס לזה פחות חשיבות מאשר שלוש הקבוצות הנותרות.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ספרדי: 4.83 (*)</li> <li>○ ליטאי: 2.57</li> <li>○ אחר: 2.38</li> <li>○ חסידי: 2.33</li> <li>○ חרדל: 1.97</li> </ul>	2.76	11. חופש פעולה רב (אתה מחליט כיצד לבצע עבודתך).

טבלה 4.3.2: דירוג היבטים שונים בנוגע לעבודה - גברים עובדים.

		השאלה הבאה נוגעת במהות חיי העבודה שלך. עד כמה חשוב לך שחיי העבודה שלך יכללו את הפריטים המוזכרים כאן. יש לדרג שבעה מבאים כש-"1" = חשוב ביותר ו-7 = פחות חשוב. (שאלה 23).	
<u>Duncan Grouping</u> (מעיד על שונות סטטיסטית מובהקת אפשרית בין קבוצות)		1-7	גברים עובדים N=231
אין שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות. :SAME	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ספרדי: 3.74</li> <li>○ חרדל: 3.57</li> <li>○ ליטאי: 3.19</li> <li>○ אחר: 2.44</li> <li>○ חסידי: 2.27</li> </ul>	3.03	1. הזדמנויות רבות ללמוד דברים חדשים
אין שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ חרדל: 3.90</li> <li>○ חסידי: 3.43</li> <li>○ ליטאי: 3.24</li> <li>○ ספרדי: 2.85</li> <li>○ אחר: 2.51</li> </ul>	3.11	2. יחסים בין-אישיים טובים (עם הממונים וחברים לעבודה)
אין שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות ????????????????	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ חסידי: 3.73</li> <li>○ ליטאי: 3.19</li> <li>○ ספרדי: 2.96</li> <li>○ חרדל: 2.61</li> <li>○ חרדל: 2.58</li> </ul>	3.08	3. הזדמנות טובה לעליה בדרגה או קידום
אין שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:??????	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ספרדי: 5.28</li> <li>○ חסידי: 3.44</li> <li>○ ליטאי: 3.18</li> <li>○ אחר: 2.84</li> <li>○ חרדל: 2.82</li> </ul>	3.38	4. שעות עבודה נוחות
אין שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:??????	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ספרדי: 3.47</li> <li>○ ליטאי: 2.53</li> <li>○ אחר: 2.27</li> <li>○ חסידי: 2.22</li> <li>○ חרדל: 2.20</li> </ul>	2.04	5. גיוון רב
אין שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:??????	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ספרדי: 3.83</li> <li>○ חסידי: 3.22</li> <li>○ ליטאי: 2.80</li> <li>○ חרדל: 2.56</li> <li>○ אחר: 2.14</li> </ul>	3.18	6. עבודה מעניינת (שבאמת מוצאת חן בעיני)
אין שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:??????	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ספרדי: 5.36</li> </ul>	2.82	7. ביטחון בעבודה (התחושה שלא יפטרו אותי).

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ חסידי: 2.78</li> <li>○ ליטאי: 2.49</li> <li>○ אחר: 2.30</li> <li>○ חרדל: 2.10</li> </ul>		
<p><b>אין</b> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ חרדל: 2.89</li> <li>○ ספרדי: 2.89</li> <li>○ חסידי: 2.83</li> <li>○ ליטאי: 2.80</li> <li>○ אחר: 2.12</li> </ul>	2.71	8. תיאום טוב בין דרישות העבודה לבין יכולתך וניסיוןך.
<p><b>אין</b> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ליטאי: 3.11</li> <li>○ חרדל: 3.04</li> <li>○ ספרדי: 3.00</li> <li>○ חסידי: 2.60</li> <li>○ אחר: 2.58</li> </ul>	2.95	9. שכר טוב.
<p>ספרדים שונים בצורה מובהקת בכך שמייחסים לזה הרבה פחות חשיבות. חרדלניקים שונים בכך שמייחסים לזה יות חשיבות מהממוצע המצטבר - והשאר לא שונים.</p> <p>????????????????????????????????</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ספרדי: 5.58 (*)</li> <li>○ אחר: 3.30</li> <li>○ ליטאי: 2.71</li> <li>○ חסידי: 2.24</li> <li>○ חרדל: 1.92</li> </ul>	2.68	10. <u>תנאי עבודה</u> <u>פיסיים טובים (אור,</u> <u>טמפרטורה, ניקיון,</u> <u>רעש מועט).</u>
<p>• החסידים מייחסים לדבר זה הרבה יותר חשיבות מאשר כל הקבוצות האחרות.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ חרדל: 3.61</li> <li>○ ליטאי: 3.54</li> <li>○ ספרדי: 3.41</li> <li>○ אחר: 3.32</li> <li>○ חסידי: 1.20</li> </ul>	3.22	11. חופש פעולה רב (אתה מחליט כיצד לבצע עבודתך).

טבלה 4.4.1: דירוג משמעות היבטים שונים בעבודה - גברים שאינם עובדים.

		כאשר הנך חושב על עבודתך וחיי העבודה שלך, איזה מההיבטים הבאים של העבודה נראה לך החשוב והמשמעותי ביותר? (דרג את הפריטים הבאים על פי דירוג כש-"1" = החשוב ביותר ו-"6" = הפחות חשוב. (שאלה 24).	
<u>Duncan Grouping</u> (מעיד על שונות סטטיסטית מובהקת אפשרית בין קבוצות)		<u>1-6</u>	<u>גברים שאינם עובדים</u> <u>N=208</u>
<u>אין</u> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ספרדי: 3.64</li> <li>○ חסידי: 3.00</li> <li>○ חרדל: 2.97</li> <li>○ אחר: 2.84</li> <li>○ ליטאי: 2.78</li> </ul>	3.02	1. התפקידים מוטלים עלי בזמן העבודה
<u>אין</u> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ספרדי: 3.80</li> <li>○ ליטאי: 3.72</li> <li>○ חסידי: 3.69</li> <li>○ אחר: 3.24</li> <li>○ חרדל: 3.10</li> </ul>	3.49	2. החברה או הארגון שאני עובד בהם.
<u>אין</u> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ספרדי: 3.72</li> <li>○ ליטאי: 3.22</li> <li>○ חסידי: 3.13</li> <li>○ אחר: 3.05</li> <li>○ חרדל: 2.87</li> </ul>	3.16	3. המוצר שאני מייצר או השירות שאני נותן.
קבוצת החסידים מייחסת לעניין זה פחות חשיבות מהמוצע היחסי. הספרדים מעט דומים להם והליטאים דומים גם לספרדים וגם לקבוצת ה"אחר" שסובבים את הממוצע המצטבר וחרד"לים שמייחסים לעניין זה יותר חשיבות בצורה מובהקת.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ חסידי: 3.84 (*)</li> <li>○ ספרדי: 3.42</li> <li>○ ליטאי: 3.12</li> <li>○ אחר: 2.76</li> <li>○ חרדל: 2.41 (*)</li> </ul>	3.10	4. סוג האנשים שאני עובד איתם
חסידים שונים בצורה מובהקת מהקבוצות האחרות - חוץ מליטאים שדומים להם במקצת.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ חסידי: 3.53 (*)</li> <li>○ ליטאי: 3.35</li> </ul>	2.97	5. סוג העיסוק או המקצוע שלי.

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ אחר: 2.68</li> <li>○ ספרדי: 2.64</li> <li>○ חרדל: 2.56</li> </ul>		
<p><b>אין</b> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ חסידי: 2.64</li> <li>○ חרדל: 2.56</li> <li>○ אחר: 2.54</li> <li>○ ליטאי: 2.25</li> <li>○ ספרדי: 2.08</li> </ul>	2.40	6. הכסף שאני מקבל תמורת עבודתי.

#### טבלה 4.4.2: דירוג משמעות היבטים שונים בעבודה - גברים עובדים.

	<p>כאשר הנך חושב על עבודתך וחיי העבודה שלך, איזה מההיבטים הבאים של העבודה נראה לך החשוב והמשמעותי ביותר? (דרג את הפריטים הבאים על פי דירוג כש-"1" = החשוב ביותר ו-"6" = הפחות חשוב. (שאלה 24).</p>	
<p><u>Duncan Grouping</u> (מעיד על שונות סטטיסטית מובהקת אפשרית בין קבוצות)</p>	<p><u>1-6</u></p>	<p><u>גברים עובדים</u> N=231</p>
<p><b>אין</b> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ חרדל: 3.58</li> <li>○ ליטאי: 3.44</li> <li>○ חסידי: 2.97</li> <li>○ ספרדי: 2.93</li> <li>○ אחר: 2.73</li> </ul>	3.18	1. התפקידים מוטלים עלי בזמן העבודה
<p><b>אין</b> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות, אולם יש שונות:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ חרדל: 3.89</li> <li>○ ליטאי: 3.84</li> <li>○ חסידי: 3.77</li> <li>○ אחר: 3.63</li> <li>○ ספרדי: 3.41</li> </ul>	3.70	2. החברה או הארגון שאני עובד בהם.
<p><b>אין</b> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ חרדל: 3.93</li> <li>○ חסידי: 3.53</li> <li>○ ספרדי: 3.11</li> <li>○ אחר: 3.02</li> <li>○ ליטאי: 3.00</li> </ul>	3.15	3. המוצר שאני מייצר או השירות שאני נותן.
<p><b>אין</b> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ספרדי: 3.44</li> <li>○ ליטאי: 3.32</li> <li>○ חסידי: 3.27</li> </ul>	3.22	4. סוג האנשים שאני עובד איתם



<ul style="list-style-type: none"> <li>○ אחר: 3.15</li> <li>○ חרדל: 3.07</li> </ul>		
<p>חסידיים שונים בצורה מובהקת מהקבוצות האחרות - חוץ מליטאים שדומים להם במקצת.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ חרדל: 4.04 (*)</li> <li>○ חסידי: 3.50</li> <li>○ ליטאי: 2.18</li> <li>○ אחר: 2.83</li> <li>○ ספרדי: 2.70</li> </ul>	3.13	5. סוג העיסוק או המקצוע שלי.
<p><b>אין</b> שונות סטטיסטית מובהקת בין הקבוצות.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ חסידי: 3.17</li> <li>○ אחר: 2.93</li> <li>○ ספרדי: 2.85</li> <li>○ ליטאי: 2.76</li> <li>○ חרדל: 2.64</li> </ul>	2.80	6. הכסף שאני מקבל תמורת עבודתי.

#### טבלה 4.5: דירוג מספרי של חשיבות העבודה.

מה חשיבותה של העבודה ומשמעותה בחייך? (שאלה 25)	גברים שאינם עובדים צפי עתידי	גברים עובדים	המצב כיום
1 אחד הדברים היותר חשובים בחיי	20.19	22.88	
2	26.92	<b>36.86</b>	
3	22.60	14.83	
4 בעל משמעות ממוצעת בחיי	22.12	16.53	
5	3.85	3.81	
6	1.44	2.54	
7 אחד הדברים הפחות חשובים בחיי	2.88	2.54	

#### טבלה 4.6: אפשרויות עיסוק במקרה של רוחה כלכלית.

תאר לעצמך שזכית בהגרלה או ירשת סכום כסף גדול ויש באפשרותך לחיות מעתה חיי רוחה מבלי לעבוד. מה היית עושה בנוגע לעבודה? (שאלה 26)	גברים שאינם עובדים	גברים עובדים
הייתי מפסיק לעבוד	5.26	0.42
הייתי מפסיק לעבוד ולומד בכולל	13.40	10.59
הייתי ממשיך לעבוד באותה משרה	11.48	11.86
הייתי ממשיך לעבוד בתנאים חדשים	13.88	13.14
הייתי מוריד מהיקף העבודה	12.44	10.17
הייתי מוריד מהיקף העבודה ולומד בכולל	<b>32.06</b>	<b>32.63</b>
הייתי עובר לתחום עיסוק אחר	11.48	21.19

**טבלה 4.7.1: ציפיות בין העובד והארגון: מחויבות הארגון**

גברים עובדים המצב כיום	גברים שאינם עובדים צפי עתידי	אנא ציין באיזו מידה, לדעתך, <u>הארגון</u> <u>המעסיק חייב לך</u> כל אחד מהדברים הבאים? (שאלה 28)
<b><u>קידום מהיר בארגון</u></b>		
10.73	11.82	במידה רבה מאד
25.75	31.53	במידה רבה
<b>42.06</b>	<b>40.89</b>	במידה בינונית
12.02	9.36	במידה מועטה
9.44	6.40	כלל לא
<b><u>שכר גבוה</u></b>		
23.31	26.21	במידה רבה מאד
<b>33.05</b>	<b>39.32</b>	במידה רבה
31.78	27.67	במידה בינונית
7.20	2.91	במידה מועטה
4.66	3.88	כלל לא
<b><u>הכשרה מקצועית שוטפת</u></b>		
26.38	34.30	במידה רבה מאד
<b>40.43</b>	<b>41.55</b>	במידה רבה
20.85	17.87	במידה בינונית
6.81	3.38	במידה מועטה
5.53	2.90	כלל לא
<b><u>ביטחון תעסוקתי (מזעור החשש של אבדן העבודה)</u></b>		
30.51	<b>43.90</b>	במידה רבה מאד
<b>35.59</b>	34.63	במידה רבה
20.34	15.61	במידה בינונית
8.05	2.93	במידה מועטה
5.51	2.93	כלל לא
<b><u>סיוע בהתמודדות עם בעיות אישיות</u></b>		
3.81	8.74	במידה רבה מאד
19.49	20.87	במידה רבה
22.03	<b>28.64</b>	במידה בינונית

30.51	23.79	במידה מועטה
24.15	17.96	כלל לא
<b><u>שכר המשקף את התפקוד האישי שלי</u></b>		
55.32	57.56	במידה רבה מאד
33.19	35.61	במידה רבה
8.94	3.41	במידה בינונית
0.43	1.46	במידה מועטה
2.13	1.95	כלל לא
<b><u>אפשרויות להתפתח מבחינה מקצועית</u></b>		
45.53	48.56	במידה רבה מאד
34.47	39.42	במידה רבה
15.32	7.69	במידה בינונית
2.55	1.92	במידה מועטה
2.13	2.40	כלל לא

#### טבלה 4.7.2: ציפיות בין העובד והארגון: מחויבות העובד

גברים עובדים המצב כיום	גברים שאינם עובדים צפי עתידי	ציין באיזו מידה, לדעתך, <u>אתה חייב</u> <u>לארגון</u> כל אחד מהדברים הבאים? (שאלה 29)
<b><u>לעבוד שעות נוספות בעת הצורך</u></b>		
33.47	20.77	במידה רבה מאד
37.71	41.55	במידה רבה
19.07	25.60	במידה בינונית
4.66	9.18	במידה מועטה
5.08	2.90	כלל לא
<b><u>להימנע מכל דבר שעלול לקדם מתחרה של הארגון בו אתה עובד</u></b>		
45.96	45.10	במידה רבה מאד
26.81	24.51	במידה רבה
13.19	18.63	במידה בינונית
9.36	8.33	במידה מועטה
4.68	3.43	כלל לא

<b><u>לבצע מטלות שאינן קשורות ישירות לתפקיד שלך בארגון</u></b>		
11.86	10.24	במידה רבה מאד
28.81	25.37	במידה רבה
<b>33.47</b>	<b>35.12</b>	במידה בינונית
19.07	20.49	במידה מועטה
6.78	8.78	כלל לא
<b><u>נאמנות לארגון</u></b>		
<b>68.64</b>	<b>63.11</b>	במידה רבה מאד
22.88	28.16	במידה רבה
6.36	5.83	במידה בינונית
1.27	1.46	במידה מועטה
0.85	1.46	כלל לא
<b><u>לתת לארגון התראה, מעבר למתחייב בחוק, במידה ותעזוב את מקום העבודה</u></b>		
30.64	28.92	במידה רבה מאד
<b>32.77</b>	<b>37.75</b>	במידה רבה
23.83	22.55	במידה בינונית
9.36	7.84	במידה מועטה
3.40	2.94	כלל לא
<b><u>נכונות לעבור לאזור אחר בארץ אם הארגון מבקש זאת</u></b>		
5.93	7.32	במידה רבה מאד
5.51	13.66	במידה רבה
27.54	<b>34.15</b>	במידה בינונית
<b>30.51</b>	26.34	במידה מועטה
<b>30.51</b>	18.54	כלל לא
<b><u>לא להעביר מידע / ידע שרכשת בחברה</u></b>		
<b>50.00</b>	<b>48.29</b>	במידה רבה מאד
20.76	26.83	במידה רבה
13.56	18.05	במידה בינונית
12.29	3.90	במידה מועטה
3.39	2.93	כלל לא
<b><u>להישאר בארגון למינימום של שנתיים</u></b>		
10.17	15.12	במידה רבה מאד

17.80	<b>31.71</b>	במידה רבה
<b>34.75</b>	27.80	במידה בינונית
16.10	11.71	במידה מועטה
21.19	13.66	כלל לא

#### טבלה 4.8.1: העדפות לגבי סביבת העבודה מבחינה דתית.

גברים עובדים נוכחי	גברים שאינם עובדים צפי עתידי	אנא ציין באיזו מידה הנך מסכים עם כל אחד מהדברים הבאים: (שאלה 30)
<b>חשוב לי לעבוד במקום העבודה המתנהל באורח חרדי</b>		
16.10	13.59	במידה רבה מאד
14.83	12.62	במידה רבה
23.31	<b>30.10</b>	במידה בינונית
16.53	18.93	במידה מועטה
<b>29.24</b>	24.76	כלל לא
<b>חשוב לי לעבוד במקום עבודה המכבד באורח חרדי</b>		
<b>48.31</b>	<b>44.66</b>	במידה רבה מאד
27.54	32.52	במידה רבה
12.71	9.22	במידה בינונית
8.05	7.28	במידה מועטה
3.39	6.31	כלל לא
<b>אני מרגיש שיש לי הבנה די טובה לגבי המתרחש בעולם העבודה</b>		
36.86	22.33	במידה רבה מאד
<b>39.83</b>	29.61	במידה רבה
18.64	<b>34.47</b>	במידה בינונית
3.39	7.77	במידה מועטה
1.27	5.83	כלל לא
<b>הנני חושש שהיותי חרדי יעבוד נגדי במקום העבודה</b>		
14.83	15.84	במידה רבה מאד
18.22	18.81	במידה רבה
<b>23.73</b>	<b>26.73</b>	במידה בינונית
21.19	23.27	במידה מועטה

22.03	15.35	כלל לא
<b><u>רוב המעסיקים אינם נרתעים מלהעסיק חרדים</u></b>		
5.08	6.31	במידה רבה מאד
11.02	16.02	במידה רבה
28.39	<b>36.89</b>	במידה בינונית
<b>36.44</b>	24.76	במידה מועטה
19.07	16.02	כלל לא
<b><u>עובד חרדי יקבל מעמיתיו אותו יחס כעובד שאינו חרדי</u></b>		
10.17	15.38	במידה רבה מאד
27.12	26.92	במידה רבה
<b>34.32</b>	<b>32.69</b>	במידה בינונית
19.07	16.83	במידה מועטה
9.32	8.17	כלל לא
<b><u>עובד חרדי יקבל ממנהליו אותו יחס כעובד שאינו חרדי</u></b>		
12.29	17.79	במידה רבה מאד
23.73	23.08	במידה רבה
<b>33.90</b>	<b>35.10</b>	במידה בינונית
21.19	13.94	במידה מועטה
8.90	10.10	כלל לא

#### טבלה 4.8.2: העדפות לגבי סביבת העבודה מבחינה דתית ומגדרית.

גברים עובדים המצב כיום	גברים שאינם עובדים צפי עתידי	אנא ציין באיזו מידה המשפטים הבאים נכונים לגביך (שאלה 31)
<b><u>חשוב לי לעבוד במקום עבודה רק במחיצתם של גברים חרדים</u></b>		
5.96	10.14	במידה רבה מאד
7.23	8.21	במידה רבה
18.30	14.49	במידה בינונית
17.87	24.15	במידה מועטה
<b>50.64</b>	<b>43.00</b>	כלל לא
<b><u>חשוב לי לעבוד במקום עבודה רק במחיצתם של גברים דתיים</u></b>		
5.96	10.19	במידה רבה מאד

9.36	12.62	במידה רבה
19.57	16.50	במידה בינונית
19.57	20.87	במידה מועטה
<b>45.53</b>	<b>39.81</b>	כלל לא
<b><u>חשוב לי לעבוד במקום עבודה רק במחיצתם של גברים</u></b>		
8.51	12.56	במידה רבה מאד
10.64	14.49	במידה רבה
24.26	20.29	במידה בינונית
15.32	19.32	במידה מועטה
<b>41.28</b>	<b>33.33</b>	כלל לא
<b><u>במידה ויהיו נשים במקום העבודה – חשוב לי שהן תהיינה נשים חרדיות</u></b>		
8.94	10.05	במידה רבה מאד
9.79	12.44	במידה רבה
16.17	16.27	במידה בינונית
20.00	19.62	במידה מועטה
<b>45.11</b>	<b>41.63</b>	כלל לא
<b><u>עבודה תחת ניהול גברי – הייתי מעדיף שזה יהיה מנהל גבר חרדי</u></b>		
8.51	11.54	במידה רבה מאד
12.77	10.58	במידה רבה
16.17	15.38	במידה בינונית
15.74	19.23	במידה מועטה
<b>46.81</b>	<b>43.27</b>	כלל לא
<b><u>עבודה תחת ניהול גברי – הייתי מעדיף שזה יהיה מנהל גבר</u></b>		
13.62	14.90	במידה רבה מאד
18.30	19.71	במידה רבה
14.89	15.87	במידה בינונית
12.77	13.94	במידה מועטה
<b>40.43</b>	<b>35.58</b>	כלל לא
<b><u>עבודה תחת ניהול נשי – הייתי מעדיף שזה יהיה מנהל מנהלת חרדית</u></b>		
9.40	13.53	במידה רבה מאד
10.68	9.18	במידה רבה
15.38	14.49	במידה בינונית



14.38	19.81	במידה מועטה
<b>50.00</b>	<b>43.00</b>	כלל לא
<b><u>עבודה עם נשים חילוניות תגרום לי אי נוחות אישית</u></b>		
12.77	13.88	במידה רבה מאד
5.96	11.96	במידה רבה
<b>21.70</b>	18.18	במידה בינונית
<b>24.68</b>	23.44	במידה מועטה
<b>34.89</b>	32.06	כלל לא

## ביבליוגרפיה

- Almond, Gabriel., Appleby, R. Scott . and Sivan, Emanuel. (2003). Strong Religion: The Rise of Fundamentalisms around the World. Chicago: The University of Chicago Press,
- Berman. Eli. (1998) Sect, Subsidy and Sacrifice: An Economist's View of Ultra-Orthodox Jews. Jerusalem: The Jerusalem Institute fro Israel Studies jointly with The Maurice Falk Institute for Economic Research in Israel.
- Berman, Eli. and Klinov, Ruth. (1997). Human Capital Investment and Nonparticipation: Evidence from a Sample With Infinite Horizons. Jerusalem: Maurice Falk Institute for Economic Research in Israel.
- Cox, Taylor (2001). Creating the Multicultural Organization: A Strategy for Capturing the Power of Diversity. San Francisco: Jossey-Bass.
- Coyle-Shapiro, Jacqueline A-M. (2002). "A psychological contract perspective on organizational citizenship behavior." Journal of Organizational Behavior 23, no. 8 (2002), 927-946
- Douglas, Mary (1982). Essays in the Sociology of Perception. London: Routledge and Kegan Paul.
- El-Or, Tamar. (1994). Educated and Ignorant: Ultra orthodox Jewish Women and Their World. Boulder. CO: Lynne Rienner Publishers.
- Fine, Aharon. (2006). "The Haredim: A Defense." Azure, 25: Summer 2006), [www.azure.org](http://www.azure.org), (10 January 2007).:
- Friedlander, Dov and Feldman, Carole (1993). "The Modern Shift to Below-Replacement Fertility: Has Israel's Population Joined the Process?", Population Studies, 47; 295-306.
- Friedman, Menachem. (1991). Haredi Society. Jerusalem: Jerusalem Institute for Israel Studies.

- Goffman, Erwin. (1961). [Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates](#). New York, Doubleday.
- Guest, David. (2006). "The flexible workforce and the psychological contract". In Robert Gandossy, Elissa Tucker & Nidhi Verma (eds). [Workforce Wake Up Call](#). New York: Wiley; 87-94.
- Herriot, Peter. (2007). [Religious Fundamentalism and Social Identity](#). Hove, East Sussex.
- Ho, Victoria. (2005). "Social Influence on Evaluations of Psychological Contract Fulfillment". [The Academy of Management Review](#), 30, 1, 113-128.
- Hogg, Michael. and Terry, Deborah. (2006), "Social Identity and Self-Categorization and Organizational Contexts." [Academy of Management Review](#), 25, 1, 121-141
- Katz, Jacob. (1969). [Exclusiveness and Tolerance: Studies in Jewish-Gentile Relations in Medieval and Modern Times](#). New York: Schocken.
- Katz, Jacob. (1992). [Halacha in Distress: Obstacles on the Way to Orthodoxy in Formation](#). Jerusalem: Magnes Press: 1992.
- Kay, Avi. (2009). "Squaring the Circle? The Development of Academic Programs for Ultra-Orthodox Jews in Israel." In Greg Giberson and Tom Giberson (Eds.). [The Knowledge Economy Academic and Commodification of Knowledge](#). Cresskill, New Jersey: Hampton Press; 69-87.
- Lamm, Norman. (1977). [Torah and Science](#). Jerusalem: Elliner Library and Ministry of Education and Culture, Religious Education Department.
- Lupo, Jacob (2005). [New Directions in Haredi Society in Israel: Vocational Training and Academic Studies](#). Jerusalem: Floersheimer Institute for Policy Studies.
- Marsden, Gerald (2006). [Fundamentalism and American Culture](#). New York: Oxford University Press.

- Moreland, Richard., Levine, John & McMinn, Jamie (2001). "Self categorization and work group socialization". In Michael Hogg & Deborah Terry (Eds.), Social identity processes in organizational contexts . Philadelphia, PA: Psychology Press; 87-110.
- Nuechterlein, Jonathan (1993). "The Idol of Academic Freedom." First Things, (December, 1993); 12-16.
- Rebhun, Uzi and Levy, Shlomit (2006). "Unity and Diversity: Jewish Identification in America and Israel 1990-2000." Sociology of Religion, 67, 4; 391-414.
- Robinson, Sandra & Morrison, Elizabeth (2000). "The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study". Journal of Organizational Behavior, 20, 525-546.
- Robinson, Sandra & Rousseau, Denise (1994). "Violating the psychological contract: Not the exception but the norm". Journal of Organizational Behavior, 15, 245-259.
- Rousseau, Denise (1995). Psychological Contract in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements. Newbury Park, CA: Sage.
- Shapiro, Marc (5763). "Of Books and Bans." The Edah Journal 3:2.
- Sharabi. Moshe (2012), "The work and its meaning among Jews and Muslims according to religiosity degree" International Journal of Social Economics, Vol. 39 (11): 824 - 843
- Stadler, Nurit. (2002) "Is Profane Work an Obstacle to Salvation? The Case of Ultra-Orthodox (Haredi) Jews in Contemporary Israel," Sociology of Religion 63, Winter 2002, 455-474.
- Statistical Abstract of Israel 2006 (No. 57). Jerusalem: Central Bureau of Statistics.
- Tajfel, Henri. (1972). "Social Categorization" (English Translation of "La categorisation sociale") In Serge Moscovici (Ed.) Introduction a la psychologie sociale. Vol. 1: 272-332. Paris: Larousse.

The Supreme Court of the United States, Regents of the University of California v. Bakke, 438, U.S. 265, 312, 1978.

Transnational Association of Christian Colleges and Schools, <[www.tracs.org](http://www.tracs.org)>, ( March 11, 2007).

Turnley, William & Feldman, Daniel. (1999). "The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty and neglect". Human Relations, 52(7), 895-922

Tyler, Tom. (2000). "Social justice: Outcome and procedure". International Journal of Psychology, 35, 117-125

Tyler, Tom and Blader, Steven. (2001). "Identity and prosocial behavior in groups". Group processes and intergroup relations, 4(3), 207-226.

גרילק, משבה. חרדים: מי אנחנו באמת? ירושלים: כתר, תשס"ב.

חקק, יוחאי. בין קודש לתכל'ס: גברים חרדים לומדים מקצוע. ירושלים: מכון פלירסהיימר, תשס"ד. סיון, עמנואל וקפלן, קימי. חרדים ישראלים: השתלבות בלא טמיעה? תל אביב: הקיבוץ המאוחד ומכון ון ליר. תשס"ג

חקק, י. בין קודש לתכל'ס: גברים חרדים לומדים מקצוע. ירושלים: מכון פלירסהיימר, תשס"ד.

מלחי, א. השתלבותם של חרדים בעלי השכלה גבוהה או מקצועית במקומות עבודה. ירושלים: משרד תעשייה, המסחר והתעסוקה. תשע"א.

קיי, א. "העדפות וציפיות תעסוקתיות של גברים חרדים בישראל". מהישרדות להתבססות: תמורות בחברה החרדית בישראל ובחברה, (עורכים). קפלן ק. ו-שטדלר, נ. תל-אביב: הוצאת הקיבוץ המאוחד ומכון ון ליר בירושלים, תשע"ב.

קפלן, ק. בסוד שיח החרדי. ירושלים: מרכז זלמן שזר, תשס"ז.