

תחושת העצמה, ערכי חיים ומרכזיות חיי העבודה בקרב נשים חרדיות

המצויות בשוק העבודה

ליאת קוליק

בית הספר לעבודה סוציאלית

בר-אילן

המחקר בוצע במימון המוסד לביטוח לאומי

פברואר 2012

תוצות

לכל אחת מ-549 משתתפות המחקר. אשר בסובלנות רבה ענו על שאלות
המחקר הפכות ועצרו לי להבין את תפיסת עולמן באשר לעולם העבודה.

לעוצות המחקר. אשר שקצו על איסוף הנתונים ועל ביצוע פאיונות

המחקר.

לצה הר אבן על הייעוץ הסטטיסטי.

תוצה מיוחצת למקסימ לנלו על שקצ במסירות רבה על הפקת הצו"ח

ועל עיצוב צורתו הסופית.

תוכן עניינים

9-12	תקציר
13	מבוא
14-60	רקע ספרותי ותאורטי
14-21	פרק א: מי הם החרדים?
21-24	פרק ב: תפוצת היהדות החרדית
24-28	פרק ג: פלגים עיקריים בציבור החרדי
28-31	פרק ד: מבנה המשפחה ומעמד האישה
31-34	פרק ה: מערכת החינוך החרדית
34-42	פרק ו: תעסוקה בחברה החרדית
42-46	פרק ז: התפתחויות בעולם החרדי
46-60	פרק ח: משתני המחקר העיקריים
46-48	העצמה
48-49	העצמה פסיכולוגית
49-51	העצמה פוליטית
51	הערכה עצמית
52-53	חוסן אישי
53-54	חוסן תעסוקתי
54-56	עמדות מגדריות
56-57	מרכזיות חיי העבודה
57-60	אסטרטגיות התמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה
61	מטרות המחקר
61-62	מערך המחקר
63-75	שיטה
63-66	תאור המדגם
66-74	כלים
74-75	איסוף נתונים
76-131	ממצאים (מחקר כמותי)

77-82	תאור מדדי הרווחה
83-86	מערכת עבודה-משפחה
87-99	אסטרטגיות התמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה
100-107	עמדות כלפי העבודה
108-131	סוגיות מחקר ייחודיות
132-149	מחקר איכותני
150-172	דיון
173-189	ביבליוגרפיה
190-256	נספחים
190-226	נספח א : מחקר איכותני - נספח ראיונות
227-243	נספח ב'1 : שאלון מחקר – נשים עובדות
244-256	נספח ב'2 : שאלון מחקר – נשים שאינן עובדות

תרשימים

63 תרשים 1 : התפלגות משתתפות המחקר על-פי סטטוס תעסוקתי

(עובדות/אינן עובדות)

63 תרשים 2 : התפלגות משתתפות המחקר על-פי נקודות דגימה

64 תרשים 3 : התפלגות משתתפות המחקר על-פי מצב משפחתי וסטטוס תעסוקתי

65 תרשים 4 : התפלגות משתתפות המחקר על-פי השכלה וסטטוס תעסוקתי

65 תרשים 5 : התפלגות משתתפות המחקר על-פי השתייכות לזרם דתי

78 תרשים 6 : הערכת המצב הבריאותי ושביעות הרצון מהחיים -

נשים חרדיות לעומת נשים שאינן חרדיות

78 תרשים 7 : הערכת המצב הכלכלי - נשים חרדיות לעומת נשים שאינן חרדיות

79 תרשים 8 : שביעות רצון כללית מהחיים - נשים חרדיות עובדות לעומת

נשים חרדיות שאינן עובדות

80 תרשים 9 : הערכת המצב הכלכלי - נשים חרדיות עובדות לעומת נשים

חרדיות שאינן עובדות

80 תרשים 10 : הערכת המצב הבריאותי - נשים חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות

שאינן עובדות

82 תרשים 11 : מדדי רווחה נפשית - נשים חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות

שאינן עובדות

83 תרשים 12 : זמן מוקדש לעבודות בית על ידי נשים ובעליהן - נשים

חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות

84 תרשים 13 : מקורות תמיכה בקרב משתתפות המחקר

- 85 תרשים 14 : התפלגות דפוסי מפרנסים בקרב נשים עובדות
- 85 תרשים 15 : התפלגות דפוסי מפרנסים בקרב נשים שאינן עובדות
- 86 תרשים 16 : התפלגות משתתפות המחקר על-פי דפוסי מפרנסים וסטטוס תעסוקתי
- 94 תרשים 17 : אסטרטגיות התמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה בתחום
הבית - נשים חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות
- 95 תרשים 18 : אסטרטגיות התמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה בתחום
העבודה - נשים חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות
- 101 תרשים 19 : שיטות לחיפוש עבודה - נשים חרדיות עובדות לעומת נשים
חרדיות שאינן עובדות
- 103 תרשים 20 : סיבות לדחיית עבודה - נשים חרדיות עובדות לעומת נשים
חרדיות שאינן עובדות
- 105 תרשים 21 : סיבות ליציאה לעבודה - נשים חרדיות עובדות לעומת נשים
חרדיות שאינן עובדות
- 106 תרשים 22 : מוכנות לעסוק בעבודה שמועסקים בה חילונים - נשים חרדיות
עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות.
- 107 תרשים 23 : מוכנות לעסוק בעבודה שנותנת שירותים לחילונים - נשים
חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות
- 110 תרשים 24 : קשרים בין משתני המחקר המרכזיים ובין מדדי החוסן התעסוקתי
- 124 תרשים 25 : קשרים בין משתני המחקר המרכזיים ובין מוכנות להשתלב בעבודה
ובין עוצמת חיפוש עבודה

לוחות

- 64 לוח 1 : סטטיסטיקה תאורית - משתני רקע
- 66 לוח 2 : מבחני t-test לבחינת הבדלים בין נשים חרדיות עובדות לנשים חרדיות שאינן עובדות במשתני הרקע העיקריים
- 72 לוח 3 : ניתוח גורמים של שאלון החוסן התעסוקתי
- 77 לוח 4 : סטטיסטיקה תאורית - מדדי רווחה נפשית
- 81 לוח 5 : מדדי רווחה פסיכולוגיים : נשים עובדות לעומת נשים שאינן עובדות
- 84 לוח 6 : מבחני t-test לבחינת הבדלים בין נשים חרדיות עובדות לנשים חרדיות שאינן עובדות בזמן המוקדש לעבודת הבית על ידי האישה והבעל.
- 88 לוח 7 : מאפייני רקע של משתתפות המחקר – נשים שאינן חרדיות
- 89 לוח 8 : הבדלים במשתני המחקר העיקריים בין נשים חרדיות לנשים שאינן חרדיות
- 90 לוח 9 : אינטרקורלציות בין אסטרטגיות התמודדות : נשים חרדיות לעומת נשים שאינן חרדיות
- 93 לוח 10 : הבדלים באסטרטגיות התמודדות בין נשים חרדיות לנשים שאינן חרדיות
- 96 לוח 11 : קשרים בין אסטרטגיות התמודדות ובין מדדי רווחה ועמדות מגדריות : נשים חרדיות לעומת נשים שאינן חרדיות
- 100 לוח 12 : שיטות לחיפוש עבודה : נשים חרדיות שאינן עובדות
- 102 לוח 13 : סיבות לדחיית עבודה : נשים חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות
- 104 לוח 14 : סיבות ליציאה לעבודה : נשים חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות
- 109 לוח 15 : הבדלים במדדי הרווחה הנפשית של משתתפות המחקר על-פי דפוסים מפרנסים (נשים עובדות)
- 111 לוח 16 : מתאמים בין משתני הרקע (רציפים) ובין גורמי החוסן התעסוקתי

תקציר

בהתבסס על מדגם של 550 נשים חרדיות, מחקר זה בחן את עמדותיהן של נשים חרדיות כלפי עולם העבודה. הסוגיות השונות שמחקר זה עסק בהן נבחנו מתוך השוואה בין נשים חרדיות המצויות בשוק העבודה (325) לנשים חרדיות שאינן מצויות בשוק העבודה (224). הגדרת הרמה הדתית של הנשים כ"חרדית" נעשתה על-פי הערכתן העצמית. בחינת נושאי המחקר נעשתה בשילוב של שתי שיטות מחקר: שיטה כמותית, שבאמצעותה נאספו רוב נתוני המחקר, ושיטה איכותנית, שהתבססה על 18 ראיונות עומק, ובאמצעותה נבחנו לעומק סוגיות מסוימות, הקשורות למטרת המחקר.

נקודות הדגימה במחקר הכמותי היו מגוונות, ריכוזים של אוכלוסייה חרדית בכל רחבי הארץ. נתוני המחקר הכמותי נאספו באמצעות שאלונים מובנים, שחולקו למשתתפות המחקר באמצעות עוזרות מחקר מתוך הקהילה החרדית. נתוני המחקר האיכותני נאספו באמצעות ראיונות עומק למדגם מצומצם של נשים חרדיות, עובדות ושאינן עובדות.

בחינת סוגיה מסוימת של המחקר, אסטרטגיות ההתמודדות של הנשים עם הקונפליקט בית-עבודה, השתמשנו לצורך השוואה במדגם שכלל 249 נשים שאינן חרדיות. בהשוואה זו בחנו אם הנשים החרדיות נוקטות אסטרטגיות שונות מהנשים שאינן חרדיות בפתרון המתח הנוצר בין הדרישות התובעניות של תחום המשפחה לעומת תחום עבודה.

המחקר הכמותי

באופן ספציפי יותר, המחקר הכמותי עסק בסוגיות המרכזיות האלה:

- א. עמדות משתתפות המחקר ביחס לעולם העבודה
- ב. מניעים ליציאה לעבודה
- ג. סיבות לדחיית עבודה
- ד. ערכי עבודה
- ה. הסבר החוסן התעסוקתי
- ו. עמדות מגדריות
- ז. מוכנות להשתלב בשוק העבודה ועוצמת חיפוש עבודה
- ח. הבדלים בעמדות הנשים כלפי עולם העבודה על-פי דפוסי מפרנסים
- ט. אסטרטגיות לפתרון הקונפליקט בית-עבודה
- י. תחום הבית: מקורות תמיכה וחלוקת התפקידים בין המינים

ממצאי המחקר מעלים שמשנתפפות המחקר מדווחות על מדדי רווחה נפשית גבוהים למדיי: שביעות הרצון של משנתפפות המחקר והערכת מצבן הבריאותי גבוהות למדיי, ותחושת הלחץ היומיומית שלהן בינונית. לעומת זאת, הערכת מצבן הכלכלי נמוכה. מהשוואה בין משנתפפות המחקר העובדות בשכר ובין אלו שאינן עובדות בשכר עולה שאין הבדל בין שתי קבוצות הנשים במידת שביעות הרצון שלהן מהחיים, בהערכת מצבן הבריאותי ובתחושת הלחץ היומיומית שלהן. עם זאת, נשים עובדות מעריכות שמצבן הכלכלי טוב יותר מאשר נשים שאינן עובדות. בנוסף, נמצאו הבדלים בין שתי קבוצות הנשים, החרדיות העובדות והחרדיות שאינן עובדות, בהערכת ההעצמה הפסיכולוגית והחוסן התעסוקתי; הנשים העובדות הן בעלות תחושת העצמה פסיכולוגית גבוהה יותר מאשר הנשים שאינן עובדות, והן גם מתאפיינות בחוסן תעסוקתי רב יותר. לעומת זאת, לא נמצאו הבדלים בין שתי קבוצות הנשים בהעצמה הפוליטית.

באשר לסיבות לדחיית עבודה, נבחנו ארבע סיבות עיקריות: סיבות חברתיות, סיבות דתיות, סיבות אינטרינזיות וסיבות אקסטרינזיות. נמצא שאין סיבה אחת בולטת על פני אחרת לדחיית עבודה בקרב נשות המחקר, ונשים יכולות לדחות עבודות המוצעות להן מכל אחת מהסיבות שצוינו, ללא הבדל ביניהן. עם זאת, נמצאו הבדלים בסיבות לדחיית עבודה בין שתי קבוצות הנשים; הנשים שאינן עובדות נוטות לדחות עבודות מוצעות מסיבות חברתיות יותר מאשר הנשים העובדות.

באשר לסיבות ליציאה לעבודה, הנשים פירטו מגוון של סיבות, על-פי הסדר הזה (מהגבוה לנמוך): למנוע תלות בסביבה, בשל צרכים קיומיים, לשם פיתוח עצמי, לשפר את איכות חיי המשפחה, לאפשר לבעל ללמוד בראש שקט, בשל תחושת שליחות, על מנת לתרום לקהילה. מהשוואה בין שתי קבוצות הנשים עולה שבקרב הנשים שאינן עובדות הסיבות של "לאפשר לבעל ללמוד בראש שקט" ו"לתרום לקהילה" שכיחות יותר מאשר בקרב הנשים העובדות.

בהתייחס להבדלים בין משנתפפות המחקר במדדי הרווחה על-פי דפוס המפרנסים במשפחה (מי תורם לפרנסת הבית יותר?), נמצא הבדל ביניהן רק בהערכת המצב הכלכלי; נשים שמרוויחות יותר מבעליהן מעריכות את מצבן הכלכלי כפחות טוב מנשים שבעליהן מרוויחים יותר מהן. לא נמצאו, כאמור, הבדלים בין שתי קבוצות הנשים על-פי דפוס המפרנסים בהערכת המצב הבריאותי ושביעות הרצון הכללית מהחיים.

על מנת לבחון את עמידות הנשים בפני לחצים הכרוכים במעורבות בשוק העבודה נבנה מדד הבוחן את החוסן התעסוקתי של הנשים. המדד הורכב משלושה גורמים: מסוגלות תעסוקתית, מחויבות לעבודה ופתיחות לשינויים. נמצאו הבדלים בולטים בשלושת מדדים אלו בין הנשים העובדות ובין הנשים שאינן עובדות. הנשים העובדות מדווחות על מידת חוסן תעסוקתי רבה יותר מהנשים שאינן

עובדות בשלושת מדדי החוסן. עוד נמצא שהנשים הלא נשואות מגלות חוסן תעסוקתי רב יותר מהנשים הנשואות. משתנה רקע נוסף שנמצא קשור לתחושת החוסן התעסוקתי של הנשים הוא דפוס המפרנסים בבית. כשדפוס המפרנסים הוא שוויוני, ובפרט כשהאישה מרוויחה יותר מבעלה, היא מביעה מידה רבה יותר של חוסן תעסוקתי בכל מדדי המשתנה. אישה שהיא מפרנסת ראשית (ואולי בלעדית) מרגישה מחויבת לעבודה יותר מאשר אישה שבעלה הוא המפרנס הראשי. כמו כן, היא פתוחה יותר לשינויים בתחום התעסוקה.

קשרים מובהקים רבים נמצאו בין גורמי החוסן התעסוקתי השונים ובין עמדות הנשים כלפי עולם העבודה ועמדותיהן המגדריות. בכלליות, ככל שהעמדות המגדריות שוויוניות יותר, הנשים חסינות יותר במדדים מסוגלות תעסוקתית, מחויבות לעבודה ופתיחות לשינוי. קשרים מובהקים נמצאו גם בין תחושת ההעצמה הפסיכולוגית וההעצמה הפוליטית של הנשים ובין שלושת גורמי החוסן התעסוקתי. ככל שהנשים מועצמות יותר, כך תחושת החוסן התעסוקתי שלהן רבה יותר. ואולם, תחושת החוסן התעסוקתי לא נמצאה קשורה לרמת התמיכה החברתית שהאישה מקבלת מבני הבית, אף לא אחד ממדדיה. נמצא, לעומת זאת, כי תחושת החוסן התעסוקתי קשורה בקשר שלילי לנטייה לדחות עבודה; ככל שהחוסן התעסוקתי רב יותר, נשים נוטות פחות לדחות עבודות.

סוגיה נוספת שמחקר זה עסק בה הייתה המוטיבציה של נשים שאינן עובדות להשתלב בשוק העבודה. תכונה זו הוערכה באמצעות שני מדדים עיקריים: המוכנות להשתתף בשוק העבודה ועוצמת חיפוש העבודה בקרב הנשים.

נמצא שעוצמת חיפוש עבודה בקרב נשים שאינן עובדות נמוכה למדי. עוד נמצא במחקר אשכול מסוים של משתנים המנבאים את עוצמת הרצון להשתלב בשוק העבודה ואת עוצמת חיפוש העבודה. אחד מן המשתנים הבולטים בהסבר השונות בשני מדדי המוטיבציה הוא העמדות המגדריות: נשים בעלות עמדות שוויוניות ביחס לתפקידי נשים וגברים בחברה, במשפחה ובעבודה, נוטות לחפש עבודה בעוצמה רבה יותר מנשים הנמוכות במדד העמדות המגדריות. למדד הפתיחות לשינוי, שהוא אחד מגורמי החוסן התעסוקתי, נמצא תרומה להסבר המוכנות להשתתף בשוק העבודה ועוצמת חיפוש העבודה. לעומת משתנה זה, מצב כלכלי טוב ותחושת לחץ יומיומית הם גורמים המפחיתים את עוצמת חיפוש העבודה בקרב הנשים.

בהתייחס לתחום הבית, נתוני המחקר מעלים שהנשים מקדישות שעות רבות ביום לעבודות הבית ולטיפול בילדים, בין שהן עובדות ובין שהן אינן עובדות. הנשים שאינן עובדות מקדישות לעבודות הבית זמן רב במיוחד, יותר משמונה שעות וחצי ביום. הנשים העובדות מקדישות לבית מעט יותר משבע וחצי שעות ביום. בקרב הנשים שאינן עובדות, הבעלים נוטים לסייע לאשה יותר מאשר בקרב נשים

עובדות, ככל הנראה מכיוון שנשים שאינן עובדות הן אימהות לילדים צעירים יותר ורבים יותר מאשר אימהות עובדות.

באשר למקורות התמיכה שהנשים נהנות מהם, מקור הסיוע העיקרי ביותר לנשים הוא בני המשפחה, הן מהמעגל המשפחתי הקרוב, כמו ההורים, והן מהמעגל הרחוק יותר, כמו בני המשפחה המורחבת. הנשים נוטות להסתייע גם בחברים, אך הם מוערכים כמקור סיוע רחוק יותר מאשר בני המשפחה. פחות מכך הן נוטות להיעזר ברשתות סיוע פורמליות.

לשאלה "האם את מוכנה להשתלב בעבודה שמעסיקה חילוניים?" ענו כ-50 אחוז מהנשים משתי הקבוצות תשובה חיובית, ללא הבדל בין הנשים העובדות לנשים שאינן עובדות.

באשר לאסטרטגיות לחיפוש עבודה של הנשים שאינן עובדות, האסטרטגיה הבולטת ביותר היא חיפוש בעיתון, ולאחריה התעניינות בתכניות הכשרה. גם פניה למכרים והתעניינות אצל אנשים בקהילה זוכות לשכיחות מסוימת. לעומת אסטרטגיות אלו, הנשים אינן נוטות לפנות לשירות התעסוקה, ואינן נוטות להתראיין למקומות עבודה, בניסיון להשתלב בשוק בהעבודה.

המחקר האיכותני

ניתוח הראיונות שנאספו במחקר האיכותני מעלה שבנוסף לפן הכלכלי נשים מחפשות בעבודה בשכר מתוך רצון למיצוי עצמי וביטוי של ערכי חיים, כגון: תרומה לקהילה והאפשרות "לתת לאחר" באמצעות עבודתן. ערכים אלו בולטים בייחוד כשהעבודה היא בתחום החינוך. עוד ממצאי המחקר האיכותני מעלים שנשים עובדות נוהגות לאמץ שלל של אסטרטגיות התמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה. אסטרטגיות אלו ניתנות לחלוקה לשתי קטגוריות עיקריות: התמודדויות הממוקדות בבעיה והתמודדויות הממוקדות ברגש. בתחום ההתמודדויות הממוקדות בבעיה נשים נוטות לאמץ אסטרטגיות של מיזוג בין מטלות, ניהול זמן, התארגנות יעילה, קניית שירותים, קביעת סדר עדיפויות ובקשת סיוע מהסביבה. בתחום ההתמודדויות הממוקדות ברגש נשים נוטות להשתמש באסטרטגיות של פשרה והאדרת המציאות על מנת להקל על עצמן את נשיאת הקשיים, והטענת מצברים בפעילויות מהנות.

מבוא

בשנים האחרונות הולכת וגוברת הנטייה של נשים מהמגזר החרדי להשתלב בשוק העבודה. לבד מן העלייה הבולטת בשיעור הנשים החרדיות העובדות, נשים חרדיות פונות כיום, שלא כמו בעבר, לתחומי עיסוק מגוונים מאלו שהיו רווחים עד כה בקהילה החרדית, כגון: מחשבים, תקשורת והיי-טק. פרט למגמות אלו, נשים חרדיות כיום נוטות להכשיר עצמן בתחומים אקדמאיים במקצועות הטיפול, ובהם עבודה סוציאלית, ריפוי בעיסוק, קלינאות תקשורת ופסיכולוגיה. הכשרתן של הנשים מתקיימת על-פי רוב במכללות שנפתחו לנשות המגזר החרדי. על רקע התמורות הרבות המתקיימות בעידן זה בתחום תעסוקת הנשים החרדיות, קיימת חשיבות להבנת עמדותיהן של נשים חרדיות ביחס לעולם העבודה. למחקר זה אפוא שתי מטרות מרכזיות:

1. לתת תמונה עדכנית באשר לעמדותיהן ותפיסותיהן של נשים חרדיות ביחס לעולם העבודה.
 2. לבחון הבדלים בין נשים חרדיות עובדות ובין נשים חרדיות שאינן עובדות במשתני רקע, במדדי העצמה וחוסן תעסוקתי ובמאפיינים הקשורים לתחום הבית והמשפחה.
- התחומים שעל-פיהם השוו שתי קבוצות הנשים היו מדדי רווחה פסיכולוגיים שונים, כגון: שביעות רצון מהחיים, מדדי העצמה פסיכולוגית ופוליטית, חוסן תעסוקתי ודימוי עצמי. בנוסף, קבוצות הנשים השוו ביניהן על-פי עמדותיהן הבסיסיות ביחס לעולם העבודה, כגון: מניעים ליציאה לעבודה, סיבות לדחיית עבודה ומוכנות לעבוד בארגון שמועסקים בו חילונים.
- לבד מבחינת תפיסות הנשים ביחס לעולם העבודה, המחקר עסק גם בתחום הבית והמשפחה, ובחן את חלוקת העבודה בין בני הזוג על-פי מספר השעות שהנשים, העובדות ושאינן עובדות, מקדישות לתחום הטיפול בבית, ומספר השעות שבעליהן מקדישים לכך. בנוסף, המחקר בחן את מקורות התמיכה שיש לנשים בהתמודדות היומיומית שלהן עם המתח הנוצר מתובענות דרישות הבית והעבודה יחד. בצדן של סוגיות אלו, המחקר עסק בשאלות הבוחנות מוכנות לצאת לעבודה כגון: כמה שעות ביום הן מוכנות לנסוע לעבודה ואת השיטות שמאמצות הנשים על מנת לחפש עבודה.
- הדוח פותח בסקירה של מאפייני המגזר החרדי במגוון תחומים, ובעיקר בתעסוקת חרדים, בדגש על מאפייני תעסוקת נשים חרדיות.
- נתוני המחקר נאספו באמצעות מחקר בעל מערך מעורב, המורכב משיטות כמותיות ושיטות איכותניות. לפיכך, חלק מהמצאים מתבססים על נתונים שנאספו באמצעות שאלונים, וחלק אחר של הממצאים מתבססים על ראיונות עומק שנעשו למשתתפות המחקר.

פרק א: מי הם החרדים?

החרדים הם קבוצה מוגדרת וברורה בחברה היהודית, הרואה עצמה מחויבת להלכה כפי שהיא מסורה בידי האוטוריטה האורתודוקסית במסורת היהודית. מקור השם "חרדים" הוא בספר ישעיהו (סו, ה), בפסוק "שמעו דבר ה' החרדים אל דברו". ממקור זה נגזרת משמעותו, המבטאת את החרדה למילוי מצוות האל, באמצעות קיום ההלכה היהודית, על כל פרטיה ודקדוקיה (וייל, 1990). אף כי המונח "חרדים" רווח לתאור החברה הדתית השמרנית בעם היהודי, הספרות והעיתונות החרדית מעדיפה בדרך כלל לכנות את החברה החרדית במונחים "עם התורה", "יהדות התורה" או "יהודים שומרי תורה ומצוות" (סאינה, 2000). מונח כולל נוסף הקיים בספרות לציון היהודים החרדים הוא "יהדות חרדית" (פרידמן, 1991; Heilman, 1992). ל"יהדות החרדית", על-פי פרידמן (1991), ישנם ארבעה מאפיינים עיקריים: קבוצה זו מחויבת למסורת של יהדות מזרח אירופה, היא מחויבת להלכה על פרשנותה המחמירה והקפדנית, היא מחויבת ללימוד התורה, והיא מסתייגת מהמפעל הציוני וממדינת ישראל. פרידמן (1991) מדגיש כי המחויבות להלכה על פרשנותה הדקדקנית מתבטאת בנאמנותה של החברה החרדית לסמכות הרבנית, הדוחה את אפיוני המודרניזציה, ומעצבת את הווי החיים של הקהילה על-פי המסורת היהודית. הדרך הישירה ביותר לסיווג אדם כחרדי היא הדרך המתבצעת בסקר חברתי, ובה נשאל הנדגם אם הוא רואה עצמו שייך לציבור החרדי.

האידיאולוגיה המרכזית המנחה את החיים בחברה החרדית היא האמונה כי הקב"ה מנהל את העולם ביד מכוונת וישירה, והימצאותו היא קבועה ונצחית. על כן, מרכז חייו של האדם החרדי סובב סביב ההכרה בקיום מצוותיו. ההישענות על "דעת תורה" היא הנהגה מרכזית בדרך חיים זו, והיא מתבטאת בבחינה מתמדת של תחומי החיים השונים בראי התורה על-פי הדרכתם של מורי ההלכה (אלאור, 1992; וייל, 1990; פרידמן, 1991; קפלן, 2003). מורה ההוראה והרב בעולם החרדי הם מעין אבות רוחניים, שיש לכבדם ולציית להם ללא עוררין. בראש ההיררכיה החרדית עומדים המנהיגים הבקיאים בתורה, המנתבים את התנהגותו של הציבור החרדי לפי פסקי ההלכה.

על-פי ההערכה, שיעור האוכלוסייה החרדית בישראל הוא בין 8% ל-11.5% מכלל האוכלוסייה. מרבית האוכלוסייה החרדית מתגוררת סמוך למרכזים העירוניים הגדולים, ירושלים, חיפה ותל-אביב, מרכזים המשמשים מוקדי תעסוקה אזוריים. משמעות הדברים היא שהנגישות הפיזית למקומות התעסוקה אינה בבחינת בעיה עבור מרבית האוכלוסייה החרדית, והיא אינה מסבירה לבדה את שיעור

ההשתתפות הנמוך של הגברים החרדים בשוק העבודה. מבחינת הפיזור הגיאוגרפי, 33% מהאוכלוסייה החרדית מתגוררת סביב ירושלים, 39% באזור המרכז ו-28% באזור הצפון והדרום (14% בצפון ו-14% בדרום).

שורשים היסטוריים

קשה להגדיר זמן מסוים בהיסטוריה לתחילתה של השקפת העולם החרדית, נראה כי עקרונותיה הן תוצאה של תהליך התהוות ממושך. עם זאת, אחד מציוני הדרך המרכזיים בתפיסת עולם זו הוא זמן פעילותו של "החתם סופר", מגדולי המתנגדים לתנועת ההשכלה, בראשית המאה ה-18. על מנת להביע את עמדתו השוללת כל חידוש, השאיל "החתם סופר" את הביטוי "חדש אסור מן התורה", המשמש ביסודו דין דאורייתא לאיסור אכילת תבואה חדשה לפני הנפת העומר (שו"ת חתם סופר, חלק א, שולחן ערוך חלק אורח חיים, סימן כח; ובסימנים קמח וקפא, ובחלק ב, שולחן ערוך יורה דעה, סימן יט). בהשאלת משמעות זו ביטא "החתם סופר" את השקפת העולם החרדית, הרואה במודרניזציה ובחילוניות פגעים רעים, המאיימים על שלמות דרך החיים המסורה לנו מאבותינו.

בתחילת המאה ה-19 התעצמה היהדות החרדית, עם התפתחותן של שתי תנועות משמעותיות אחרות בעולם היהודי, שהשפיעו עליה השפעה מהותית: "תנועת ההשכלה", ולאחריה "התנועה הציונית". תנועות אלו, שחרתו על דגלן את רעיון החילוניות והלאומיות, משכו אליהן צעירים רבים, גם מאלו שגדלו על ערכי היהדות האורתודוקסית. על מנת לעמוד בפרץ, הקימה היהדות האורתודוקסית את תנועת "אגודת ישראל" באירופה.

גם כיום רוב הציבור החרדי מסתייג מהתנועה הציונית, הסתייגות המתבטאת ברמות שונות, מהתעלמות ועד התנגדות חריפה. בשל הסתייגות זו, וכן בשל חשש מחילון, רוב הרבנים החרדיים לא עודדו עלייה המונית לארץ ישראל בתקופה שבין מלחמות העולם, ואחדים מהם אף התנגדו לעלייה (כדוגמת רבני העדה החרדית). הסתייגות זו מהתנועה הציונית היא אחד ההבדלים האידאולוגיים בין החרדיות לציונות הדתית.

השקפת עולם

השקפת העולם החרדית רואה בתורה אמת אבסולוטית, העוברת מדור לדור, ממשה במעמד הר סיני ועד היום. על-פי האמונה היהודית המסורתית, התורה יכולה להתפרש רק על בסיס התורה שבעל-פה, כפי שפירשו אותה חז"ל והפוסקים המקובלים במשך הדורות בתלמוד ובשאר ספרי היהדות וההלכה,

והיא אינה יכולה לסבול פרשנויות אחרות, המתבססות על גישות מחקריות, כמו ביקורת המקרא. אחד מאבני היסוד של השקפת עולם זו היא האמונה ב"ג העיקריים של הרמב"ם. בהתאם לעקרונות השקפה זו, החינוך החרדי משקיע את מרב זמנו בלימוד התורה ומצוותיה. התקווה של כל הורה חרדי היא שילדו ימשיך את דרך אבותיו, ויגדל להיות תלמיד חכם, או לכל הפחות יהודי ירא שמים, המקפיד על שמירת המצוות, וקובע עתים לתורה גם כאשר הוא יוצא לעבוד לפרנסתו.

מערכת ערכים ונורמות

החברה החרדית שואפת להגשים שתי מטרות עיקריות: לקיים "חברת לומדים" ולהיבדל מן החברה המודרנית. קיומה של "חברת לומדים", כלומר לימודם של הגברים תורה רוב שעות היום, מתאפשר הודות לתהליך הסוציאליזציה המתמשך בחברה החרדית, המכין כל אחד מהמינים לתפקידיו הייחודיים, הגבר ללמוד תורה, והאישה לתמוך בלימוד הבעל באמצעות נטילת האחריות לפרנסת המשפחה והאחריות לבית ולילדים (ליוש, 2007). הנישואין בחברה החרדית הם אפוא מסגרת המאפשרת את הגשמת אידאל לימוד התורה מתוך שהיא משמרת את ערכי הקהילה, ומבטיחה את יציבותה והמשכיותה.

באשר להיבדלותה של החברה החרדית מן החברה המודרנית, היבדלות זו מתקיימת באמצעות פיקוח חברתי, המבטיח את שמירת ערכי הקהילה וצביונה (פרידמן, 1991). פיקוח זה בא לידי ביטוי בולט ביחס לנשים בחברה החרדית. מעצם היותן של הנשים המפרנסות במשפחה החרדית, הן נחשפות לעולם החילוני, ויכולות להביא עמן אל תוך הקהילה השפעות וחידושים שונים שאינם רצויים לה. על מנת להגן על עצמה מהשפעות חיצוניות, החברה החרדית מנהיגה כללי התנהגות צנועה וקונפורמית לנשים. מדיניות שמירת הגבולות שהחברה החרדית נוקטת נועדה לחזק את יציבות המבנה החברתי שלה. במקרים שבהם קיים איום גדול על נורמות מרכזיות של החברה, הקהילה מפעילה סנקציות נגד מקור האיום. הסנקציות יכולות לשאת אופי פיזי-כלכלי ופסיכולוגי-חברתי.

מאפייני החרדיות

אופייה המסוים של החברה החרדית נובע מהמבנה ההיררכי שלה וממאפיינים שונים המבדילים בינה ובין החברה הכללית. היבדלות החברה החרדית מסביבתה נועדה לשמר את ערכיה המסורתיים, ולהגן עליהם מפני חדירה של תרבות המערב והשפעות שליליות.

אדיקות דתית והחמרה הלכתית

החרדים מקפידים על קיום המצוות, ונוהגים להחמיר בנושאים הלכתיים שונים. להלן דוגמאות בולטות:

הסתמכות על דעת גדולי התורה

נורמה מקובלת בחברה החרדית היא לפנות לגדולי תורה להיוועץ בהם בנושאים הלכתיים שונים. אחד מנושאים בולטים אלו בשנים האחרונות הוא נושא התעסוקה. עד לשנים האחרונות נטו גדולי התורה לשמור בקפידה על בדלנותה של החברה החרדית, ונמנעו לאשר עיסוק בפרנסות שאינן מצויות ומקובלות בחברה זו. בשנים האחרונות, לעומת זאת, חלה מגמה של פתיחות בתחום זה. המצוקה הכלכלית הקיימת במגזר החרדי והצורך לפרנס את המשפחה ולאפשר לגבר להשקיע עתותיו בלימוד התורה הובילה רבנים רבים לעודד נשים עידוד גלוי לצאת לעבודה. באשר לתעסוקת הגברים, דעת גדולי התורה נשארה בכללה בעינה, ואינה תומכת בדחיקת חיי התורה בחיי עבודה. מגמת הפתיחות הקיימת כיום בקרב גדולי התורה ביחס לתעסוקת הנשים באה לידי ביטוי לא רק בעצם יציאתן לעבודה, אלא גם ביחס לסוגי העבודות שהן מועסקות בהן. שלא כבעבר, גדולי התורה נוטים כיום לאשר לנשים לעסוק במקצועות מגוונים, שאינם מוגבלים רק לתחום החינוך בתוך הקהילה, בשל צמצום מקורות התעסוקה בתוך החברה החרדית.

צניעות והפרדה מגדרית

במגזר החרדי קיימות הלכות צניעות ברורות ומוגדרות. לבד מכללי לבוש המונהגים לנשים, נשים נמנעות מלהופיע בפני ציבור גברי, ותמונותיהן אינן מופיעות בעיתונות או בכל תקשורת חזותית כלשהי. בנוסף, בשל שמירת גדרי הצניעות, החרדים מקפידים על הפרדה בין המינים לא רק בבתי הכנסת, אלא גם באולמות אירועים, באמצעות מחיצות. כמו כן, קיימת הפרדה מלאה בין בנים לבנות בבתי הספר כבר בגילאי הגן. בקרב הציבור החסידי כללי הצניעות מוקפדים עוד יותר. לדוגמה, בחסידות גור בעל ואישה נמנעים מלהיראות כזוג בציבור, ואינם הולכים יחד ברחוב.

השאיפה למספר רב של ילדים

החברה החרדית מתאפיינת בשיעור ילודה גבוה, מעל 7 ילדים לאישה. הילודה הגבוהה בחברה זו נובעת מן האמונה במצוות פרייה ורבייה, ומתפיסתה כערך עליון, המקיים את המשך הדורות ומביא לידי ברכה בבית. הצורך לטפל בילדים רבים מעמיד בפני האישה החרדית קושי להשתלב בתעסוקה בכלל,

ובתעסוקה איכותית במשרה מלאה בפרט. ריבוי חופשות הלידה בגילאי העבודה העיקריים, וכן הצורך והרצון להקדיש זמן לטיפול בילדים גורמים לאישה החרדית להעדיף עבודות גמישות במשרה חלקית, המצויות בקרבה פיזית לבית. בנוסף, המחסור בזמן וההוצאות המשפחתיות הנלוות לטיפול בילדים, בעיקר בגילאים הצעירים, מציבים בפני האישה החרדית קושי רב להכשרה מקצועית או לחיפוש עבודה איכותית.

הסתפקות במועט

ערכים מרכזיים בחברה החרדית הם הסתפקות במועט, צניעות והתרחקות ממותרות. להבדיל מהחברה הישראלית הכללית, החווה התפתחות של תרבות צריכה, ומקנה חשיבות גדולה לצריכת מותרות, החברה החרדית מקדשת את הצניעות וההסתפקות במועט, עד כדי סגפנות לעתים. לתפיסה זו היבטים חיוביים רבים, עם זאת, היא אינה ממריצה יציאה לעבודה, ואינה מניעה להגדלת היקף עבודה ושכר. מתוך הסתפקות במועט, משפחות חרדיות רבות מעדיפות לבסס את משק הבית שלהן על הכנסה מינימלית מאשר להגדיל את הכנסתן על חשבון הזמן שהן מקדישות לטיפול בילדים וללימוד התורה. יש הטוענים כי סף הקיום המינימאלי שהמשפחה החרדית מסתפקת בו הוא הכנסה הנמוכה מרמת ההכנסה המוגדרת כקו העוני.

ריבוי גופי הצדקה

ריבוי גופי הצדקה וארגוני הסיוע הקיימים במגזר החרדי (הממשלתיים והפרטיים) והלגיטימציה הקיימת במגזר זה לקבלת צדקה ותמיכה מקטינים גם הם את התמריץ להגדלת היקף העבודה בשכר. גופים הצדקה מאפשרים למשק הבית החרדי להסתמך על תרומות כספיות ותרומות מזון במקום על הכנסה מעבודה.

תורה ועבודה

"תורה ועבודה" הוא מונח המבטא את היחס שבין הזמן המוקדש ללימוד התורה ובין הזמן המוקדש לעבודה. הזרמים החרדיים השונים אינם תמימי דעים באשר ליחס האידיאלי שבין שתי מהויות אלו. בעשורים האחרונים התחזקה ההשקפה כי לימוד התורה הוא תפקידו העיקרי של היהודי, אף אם המשמעות לכך היא חיי דחק. החרדים הדוגלים בהשקפה זו משתדלים (במידת האפשר), למלא את יומם בלימוד תורה, ורבים מהם אינם עוסקים במשלח יד כלשהו, אלא מפקידים בידי נשותיהם את האחריות לפרנסת הבית.

ההשקפה המייחסת חשיבות עליונה ללימוד התורה על פני העבודה, התחזקה בעיקר בארץ לאחר השואה, מתוך תפיסה שחובה היא לשקם את עולם התורה לאחר חורבנו באירופה, גם אם הדבר כרוך במצוקה כלכלית. בעבר, רוב החרדים, ואפילו רבנים חשובים, החזיקו לפרנסתם עסקים קטנים, כמו קמעונות ומסחר. כיום, התמיכה הסוציאלית-ממשלתית בישיבות ובכוללים תורמת רבות להתחזקות המגמה של גברים חרדיים להשקיע את מרב זמנם בלימוד התורה. לעומת החרדים החיים במדינת ישראל, החרדים החיים בחוץ לארץ נוטים להשתתף יותר בשוק העבודה.

בצד התחזקות המגמה של לימוד התורה בקרב הגברים בחברה החרדית בעשורים האחרונים, החלו להישמע בסוף שנות ה-90 קולות אחרים במגזר החרדי, שקראו לצאת לעבודה וללמוד מקצועות מודרניים. הדבר נבע בעיקר ממצוקה כלכלית גוברת והולכת, ומהקושי לקיים את עולם התורה, שהתרחב בשנים האחרונות. בעקבות קריאות אלו נפתחו מכללות ללימוד מקצועות כמו עריכת דין, ראיית חשבון, ניהול עסקים, אדריכלות ומחשבים, שיועדו למגזר החרדי והותאמו לאורח חייו.

כשרות

כשרות המזון היא אחד מן התחומים שההקפדה בהם בחברה החרדית ניכרת ביותר. החרדים מקפידים לצרוך מוצרי מזון שיוצרו בפיקוחם של גופי השגחה המנפיקים תעודות כשרות "למהדרין". הפיקוח של כשרויות אלו נחשב הדוק יותר מזה של הרבנויות המקומיות או הרבנות הראשית.

הסתגרות והיבדלות

מאפיין מרכזי בחברה החרדית הוא היבדלותה מן החברה הכללית, והיבדלותן של קהילות זו מזו בחברה החרדית עצמה. ההיבדלות באה לידי ביטוי בדיור נפרד, בייסוד מסגרות חינוך ייחודיות לקהילה, בהימנעות מקריאת ספרות שאינה חרדית, ובצנזורה של תכני תקשורת. ביטוי בולט נוסף להיבדלות החברה החרדית מסביבתה הוא הימנעותה משירות לאומי ומשירות צבאי. דחיית השירות הצבאי לבני הישיבות נועדה למנוע ביטול תורה ובעיות הלכתיות שונות הכרוכות בשירות, כמו צניעות וכשרות. עוד נמנעת החברה החרדית ללמוד באוניברסיטאות ובמכללות כלליות לימודים אקדמיים, ומעדיפה על פניהם הכשרה במכללות ייחודיות לחרדים.

בשל החשש מהשפעות זרות באמצעות התקשורת הכללית על החינוך החרדי, החרדים נמנעים מלהיחשף לאמצעי תקשורת חילוניים, המבטאים את התרבות המערבית. מקצת מן הביטויים הבולטים לכך הם הימנעות מהאזנה לרשתות רדיו כלליות או מקריאת עיתונות חילונית, הטלת טאבו על צפייה

בטלוויזיה, והחרמת השימוש באינטרנט. בניגוד להימנעות המוחלטת של החרדים מצפייה בטלוויזיה, ההימנעות מהשימוש באינטרנט נמוכה הרבה, וכשליש מהחרדים משתמשים באמצעי תקשורת זה (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2009).

קידוש חברת הלומדים

לימוד התורה הוא ערך עליון בחברה החרדית, המשליך על כל חיי המעשה. האידאל המנחה את דרך החיים בחברה זו הוא השקעת זמן רב ככל האפשר בלימוד התורה. בהתאם לאידאל זה, החינוך בחברה החרדי שם דגש מיוחד בלימודי הקודש. מוסדות החינוך המיועדים לבנים ממעטים ללמד לימודי חול (פרט לחשבון ודקדוק), ומרבים, לעומת זאת, ללמוד תכנים הקשורים למקורות היהודיים. בתלמודי תורה של החינוך העצמאי (כיתות א-ח), מלמדים תכנית לימודים דומה לזו של הבנות בבתי הספר של החינוך העצמאי, אבל בתי ספר מסוג זה נפוצים פחות בחברה החרדית. רוב תלמודי התורה וה"חיידרים" הם מוסדות פטור, המלמדים לימודי קודש בלבד רוב שעות היום כדי להימנע מביטול תורה. בהמשך, נשלחים בני הנוער ללמוד בישיבות "קטנות" ו"גדולות".

לעומת מסגרות החינוך לבנים, מוסדות החינוך לבנות בחברה החרדית מלמדים את רוב המקצועות הנלמדים בבתי הספר הממלכתיים (ובכללם המקצועות הריאליים, כמו מתמטיקה), מתוך הקפדה על התאמה להשקפה החרדית. מוסדות אלו, כדוגמת "החינוך העצמאי" ו"אל המעיין", אינם מסונפים למערכת החינוך הממלכתית הכללית. על אף ההקלה בלימודי החול והמדעים במוסדות החינוך לבנות, קיימת הקפדה בהם שהחומר הנלמד לא יחפוף לחומר הנדרש ללימודי הבגרות על מנת להגביל את יכולת הבנות לגשת למבחנים אלו. כתחליף למבחני הבגרות, הבנות עוברות "מבחנים ממשלתיים". מבחנים אלו אינם מוכרים במוסדות להשכלה גבוהה, ולפיכך, בנות חרדיות מעטות יחסית רוכשות לעצמן השכלה אקדמית גבוהה. רוב המקצועות הנלמדים בסמינרים לבנות חרדיות (כיתות יג-יד) קשורים לחינוך (הוראה, הוראת החינוך המיוחד, גנות). פרט להם, נלמדים גם תחום ההנדסאות (אדריכלות, עיצוב פנים, הנדסאות תכנה) והחשבונאות (ראיית חשבון, ייעוץ מס והנהלת חשבונות). לימודים אלו, כאמור, אינם מצריכים תעודת בגרות, ואינם מקנים תואר אקדמאי.

הימנעות מגיוס לצבא

רוב הציבור החרדי בישראל אינו מתגייס לצה"ל. ההימנעות מגיוס נובעת מכמה סיבות: סיבה אחת היא האמונה שלימוד התורה הוא ערך עליון, המקיים את עם ישראל. השירות הצבאי פוגע במימוש ערך

זה מכיוון שהוא אינו מאפשר התמסרות ללימוד התורה. סיבה אחרת היא החשש מהשפעה שלילית של השירות הצבאי על אורח החיים החרדי. לבד מסיבות אלו, עצם מבנה מסלול הלימודים החרדי מוביל לפסיחה על השירות הצבאי; לאחר סיום הלימודים בישיבה קטנה (גיל 16-17), הנערים עוברים ללמוד בישיבה גדולה (גיל 18 ועד לחתונה). על-פי הסדר "תורתו אומנותו", זכאים הלומדים בישיבה גדולה לדחיית גיוס. לאחר סיום הלימודים בישיבה נרשמים הרבה מהנשואים ("אברכים") לכוללים, ומעמדם דומה למעמד בני הישיבות בעניין דחיית הגיוס. רוב האברכים ממשיכים בלימודים התורניים עד לאחר גיל הגיוס, ובכך נפטרים לגמרי מהשירות הצבאי. בחלק מהחוגים החסידיים (כמו חסידות גור וחסידות חב"ד) לא מקובל ללמוד במשך שנים בכוללים. חלק מהאברכים המסיימים את הכוללים מתגייסים לשירות בצה"ל על-פי נתונייהם האישיים ומצבם המשפחתי, ולאחר השירות משתלבים בשוק העבודה.

בסוף שנות ה-90 החלה מגמה של פיתוח מסגרות צבאיות המותאמות לחרדים. הראשונה שבהן הייתה הנח"ל החרדי (שבהמשך נהפך לגדוד קרבי בשם "נצח יהודה" בחטיבת כפיר). בנוסף, הוקמו מסגרות שח"ר (שירות חרדים), המותאמות לקליטת צעירים חרדים בחיל האוויר, חיל הים וחיל המודיעין. באוקטובר 2010 נפתחה מסגרת שח"ר נוספת בפיקוד העורף. במסגרות אלו אין בנות, האוכל המוגש בהן הוא כשר למהדרין, וישנה התחשבות רבה בצרכים הדתיים השונים, כגון זמני התפילה ושמירת שבת. הצעירים המתגייסים אליהן עוזבים את הישיבות. בשנת 2010 עלה שיעור המתגייסים ב-25%, ומספר המתגייסים למסגרות שח"ר עבר את מספר המתגייסים לנח"ל החרדי.

לבוש חרדי

הלבוש החרדי אינו אחיד בכלל המגזר, אך הוא משמר בעיקרו את סגנון הלבוש שלבשו יהודי מזרח אירופה בסוף המאה ה-19 ובתחילת המאה ה-20. הלבוש היהודי המקובל עבר תהפוכות רבות בעקבות גזירות לבוש שונות שהטילו הגויים על היהודים כדי להקשות עליהם את שמירת המסורת ואת קיום אורח חייהם הבדלני. לפיכך, דפוסי הלבוש החרדי השונים הקיימים כיום בחוגים השונים משקפים לעתים סביבות מוצא שונות.

פרק ב: תפוצת היהדות החרדית

חרדים רבים חיים כיום בישראל, ורבים אחרים חיים במדינות אחרות, בייחוד בארצות הברית. הציבור החסידי והליטאי המתגורר בארצות הברית דומה בגודלו לזה הקיים בארץ, ומתרכז בעיקר במדינת ניו-

יורק וברובע ברוקלין שבעיר ניו-יורק. קהילות חרדיות ענפות קיימות גם בקנדה, בצרפת, בבליה, באוסטרליה, בבריטניה ובארצות נוספות.

החרדים בחו"ל נבדלים מהחרדים הישראלים בשיעור הגבוה הקיים בהם של גברים עובדים. החסידים נוטים בעיקר לעסוק במסחר ובעבודות כפיים, והליטאים האמריקניים וחסיד חב"ד נוטים לרכוש השכלה אקדמית, ולעסוק במקצועות חופשיים. אמנם, גם בארצות הברית, כמו בארץ, קיימות "חברות לומדים", המקדישות שנים רבות ללימודים תורניים, כגון "ישיבת לייקווד" (הישיבה השנייה בגודלה בעולם), אך "חברות לומדים" אלו מועטות יחסית, ואינן המוניות כמו בישראל.

הזרמים החסידיים הגדולים ביותר בחו"ל הם חסידות חב"ד וחסידות סאטמר. לעומת חסידות חב"ד, המגלה פתיחות רבה לעולם ומעורבות עמוקה מדי לדעת מתנגדיה בענייני מדינת ישראל, חסידות סאטמר, המתגוררת בארצות הברית בעיקר, נחשבת קיצונית ואנטי ציונית מיליטנטית. עם זאת, שלא כחסיד סאטמר בישראל, חסידי סאטמר החיים בחו"ל רוכשים מקצוע, ולעתים גם השכלה אקדמית, ונכנסים לשוק העבודה בגילאים צעירים יחסית לחסידים הפונים לשוק העבודה בארץ.

דמוגרפיה ונתונים סטטיסטיים

מאחר שהולדת ילדים היא ערך עליון בחברה החרדית, משפחות שבהן למעלה משישה ילדים הן מציאות רווחת בחברה זו. במגזר החרדי-המודרני שיעור הילודה נמוך יותר. על-פי ההערכות, אוכלוסיית החרדים בישראל תתרבה בשנים הקרובות במהירות, ועד שנת 2020 היא תהיה כ-17 אחוזים מכלל האוכלוסייה. עוד לפי ההערכות, עד שנת 2050 תהיה האוכלוסייה החרדית בעולם רוב בקרב היהודים. על-פי מחקר שערך מכון "גיאוקוטורפיה" בשנת 2010, מספר החרדים בישראל היום הוא כ-736.000 נפש, ועד שנת 2022 הוא יעבור, ככל הנראה, את המיליון. הריבוי הטבעי המואץ במגזר החרדי יכול להשפיע, לדעת חוקרים בישראל, על שימור הרוב היהודי במדינת ישראל (רבהון מלאך, 2009).

סקר שנערך על ידי סופר - פורמן (2009) העלה כי בישראל ישנם 233 אלף חרדים בגילאי 20-64 (גילאי כוח העבודה), 118 אלף מהם גברים, ו-115 אלף מהם נשים. שיעור הנשואים באוכלוסייה החרדית הוא 87.1%, שיעור הגבוה הרבה משיעור הנשואים באוכלוסייה החילונית, שהוא 61.1%. ל-74.1% מהחרדים בעלות על דירה אחת. גודלן הממוצע של דירות החרדים (3.5 חדרים) קטן מגודלן של דירות החילונים (3.7 חדרים). ל-32.8% מהחרדים יש 4-6 ילדים, ול-19.8% מהם 7 ילדים ויותר.

לעומתם, רק ל-8.8% מהחילונים בין 4-6 ילדים. ממוצע מספר הילדים לחרדים הוא 3.9, לעומת 1.8 בממוצע לחילונים. ממצאים שונים מלמדים כי שיעור העוני באוכלוסייה החרדית בישראל גבוה במידה ניכרת מזה שבכלל האוכלוסייה. על-פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2005), שיעור העוני בקרב המשפחות החרדיות הוא 52%. הסבר אפשרי לנתון זה הוא השיעור הגבוה יחסית של מספר הנפשות במשפחה החרדית, ולעומת זאת, השיעור הנמוך של משפחות שבהן שני בני הזוג עובדים.

בהתייחס לשיעורי התעסוקה של החרדים בישראל, השתתפותם בכוח העבודה נמוכה במיוחד בקרב הגברים החרדים: שיעור השתתפותם של הגברים החרדים בכוח העבודה הוא 36.9%, לעומת גברים לא חרדים, ששיעור השתתפותם הוא 67.7%. בקרב נשים חרדיות, לעומת זאת, ההשתתפות בכוח העבודה קרובה לשאר האוכלוסייה: 48.4% מכלל החרדיות משתתפות בכוח העבודה, לעומת 57.5% השתתפות בקרב אוכלוסיית הנשים בחברה הכללית. שיעור גבוה מהנשים (72.1%) והגברים (45.1%) החרדים עובדים במנהל הציבורי, בחינוך, בבריאות ובשירותים קהילתיים. לעומת זאת, שיעור נמוך יותר של נשים (43.5%) וגברים (20%) חילונים עובדים בענפים אלו. נשים (28.1%) וגברים (29.3%) חרדים עובדים בממוצע פחות שעות בשבוע מנשים (37.1) וגברים (49.3) חילונים. ממוצע שכר הנשים (3,690) והגברים (6,123) החרדים נמוך משכרם של הגברים (8,955) והנשים (5,698) החילונים (סופר - פורמן, 2009).

ישראל

ישראל היא הבית הטבעי של היהדות החרדית, ובה הריכוז הגדול ביותר של אוכלוסייה חרדית. בשנת 2010 מנתה האוכלוסייה החרדית בישראל כ-736,000 נפש (מתוך כ-6 מיליון יהודים ישראלים).

במאה ה-19 ובראשית המאה ה-20, עם עליית הציונות, דחה רוב רובו של הציבור החרדי את הציונות מכמה סיבות. הסיבה העיקרית מהן היא האמונה שעצמאות מדינית יהודית יכולה להיות מושגת רק באמצעות התערבות אלוהית, עם בוא המשיח. אולם, לאחר הקמת המדינה השתנה יחסם של רוב החרדים כלפיה, והוא הוסיף והשתנה עוד במשך השנים, עד שכיום גם הקהילה החרדית בישראל מעורבת בזירה הפוליטית.

בשל העדפתה של החברה החרדית את לימוד התורה על פני הפרנסה ובשל ריבוי הילדים בה, חברה זו ענייה יחסית לאוכלוסייה הכללית, ועם זאת, נחשבת מגזר צרכני חשוב. בשנותיה הראשונות של המדינה התרכזו מרבית החרדים בערים ירושלים ובני-ברק, אולם הריבוי המהיר של האוכלוסייה

החרדית ועליית מחירי הנדל"ן בערים אלו חייבו מציאת פתרונות דיור אחרים. לפיכך, בערים שבתחילה היו בהן ריכוזים קטנים של חרדים (כמו אשדוד וחיפה), התפתחו שכונות בעלות אופי קהילתי חרדי. עם הזמן נבנו בהן בתי ספר, בתי כנסת ומקוואות, לפי צורכי הקהילה.

בשנות ה-80 וה-90 של המאה ה-20 הוקמו יישובים נוספים, שנועדו מלכתחילה לחרדים (מרביתם מעבר לקו הירוק). שניים מהם, ביתר-עילית ואלעד, קיבלו מעמד של עיר. לבד מן הריכוזים החרדיים המובהקים, ישנן קהילות חרדיות בכל רחבי המדינה, ושיעורן הוא כ-10% מכלל תושבי הערים האחרות. מרבית החרדים כיום מעדיפים להתגורר בערים וביישובים חרדיים. במקומות אלו פועלות בדרך כלל ועדות קבלה, המונעות ממי שאינו מתאים לרוח המקום להתגורר ביישוב.

בין הזרם החרדי ובין זרם הציונות הדתית או היהדות הדתית לאומית ישנו זרם של יהודים אורתודוקסים, המכונה 'חרד"לים' (ראשי תיבות של "חרדי דתי-לאומי"). זרם זה משלב את הציונות הדתית עם דקדוק בהלכה.

פרק ג: פלגים עיקריים בציבור החרדי

הציבור החרדי יכול להיראות הומוגני בעיני המתבונן מבחוץ, אולם, הוא מורכב, לאמתו של דבר, מפלגים רבים.

ליטאים

הפלג החרדי ההומוגני הרחב ביותר הוא הזרם ה"ליטאי". זרם זה הוא נצר לתנועת ההתנגדות לחסידות, שהחלה בבית מדרשו של רבי חיים מוולוז'ין, תלמידו הגדול של "הגאון מווילנה". הקמתה של "ישיבת וולוז'ין" בידי רבי חיים מוולוז'ין היא ביטוי למושג המאפיין ביותר של הציבור החרדי הליטאי - 'עולם הישיבות'.

בזרם הליטאי כמה פלגים, ההבחנה ביניהם אינה חדה, ובראשם עומדים ה"גדולים", המנהיגים העיקריים של הזרם הליטאי. הליטאים מצטיינים במסירותם ללימוד שיטתי, גם מתוך עוני, של התלמוד (ודווקא תלמוד ופרשנויותיו. התנ"ך כשהוא לעצמו כמעט שאינו נלמד בישיבות הליטאיות, וגם לא קבלה או פילוסופיה יהודית). נושא נוסף הנלמד בישיבות הליטאיות הוא מוסר. לימוד המוסר קצר יחסית, כמחצית השעה בכל יום, ומקורות הלימוד הם ספרי מוסר ושיחות מפי משגיח הישיבה. התפיסה המקובלת בחברה הכללית היא שהגברים בציבור החרדי הישראלי בכלל אינם עובדים

לפרנסתם, עובדה זו נכונה אמנם בעיקר ביחס לליטאים, הרואים בלימוד התורה מטרה נעלה מכל מטרה אחרת. עם זאת, גם בציבור הליטאי ישנם העובדים למחייתם.

חסידים

זרם רחב נוסף בחברה החרדית הוא הזרם החסידי. לזרם זה פלגים שונים. החסידים מתאפיינים בדרך כלל בשמרנות רבה יותר מן הליטאים, אבל שיעור הלומדים בהם ש"תורתם אומנותם" קטן יותר אצלם, בהשפעת האידאולוגיה החסידית, שאינה דוגלת בחיי רוח כשהם לעצמם, אלא בקידוש חיי המעשה. לכל אחת מן הקהילות החסידיות מנהיג - "אדמו"ר" (אדוננו מורנו ורבנו). תפקיד המנהיגות עובר מדור לדור, ב"שושלות" משפחתיות קבועות של רבנים. שיטה "מונרכית" זו פחות אופיינית לחרדים הליטאים. קהילות חסידיות רבות מנהלות מוסדות חינוך וצדקה עצמאיים. הבולטת שבקהילות אלו היא חסידות גור, הידועה במשטר הקפדני הנהוג בה, בחומרות מופלגות בתחומי האישות ובמעורבות פוליטית וחברתית גבוהה. חסידויות גדולות נוספות הן ויז'ניץ, סאטמר ובעלז. בדרך כלל נישאים בני החסידויות הגדולות לבנות אותו פלג.

מקורם של שמות החסידויות הוא בדרך כלל שמות העיירות באירופה שבהן היה גר בעבר אדמו"ר החסידות (או אחד מקודמיו), ושם היה מרכז פעילותו העיקרי. בימינו רוב האדמו"רים גרים בישראל או בחו"ל, רחוק מעיר המקור, שעל שמה קרויה החסידות.

חסידות גדולה השונה במאפייניה מיתר החסידויות היא חסידות חב"ד. שלא כרוב החסידויות, הדוגלות במגורים בשכונות חרדיות, חסידי חב"ד פזורים בכל רחבי הארץ והעולם. החסידות גם מרבה בפעילות הסברה להנחלת ערכי היהדות לכלל האוכלוסייה היהודית בישראל ובעולם. כחלק מפעילותה זו, היא מפעילה בתי חב"ד גם במדינות עולם שלישי, כדי לאפשר לכל יהודי שנקלע לשם לחוג "ליל הסדר" כהלכתו, ללמוד תורה, ולהיעזר בכל עניין אחר הקשור ליהדות. חסידי חב"ד נחשבים פתוחים יותר לעומת חרדים אחרים. רבים מהם משרתים בצה"ל, עובדים לפרנסתם ומעורים בהוויה הישראלית.

ספרדים

בישראל כמה פלגים של חרדים ספרדים. אחד הפלגים הקטנים הוא העדה החרדית הספרדית. פלג זה קרוב בדעותיו לעדה החרדית ולנטורי קרתא. אנשיו אינם משתתפים בבחירות לכנסת, ומערכות החינוך שלו אינן נעזרות בתקציבים ממשלתיים. לעדה החרדית הספרדית בית-דין משלה. הפלג השלישי, הגדול

יותר, הוא ממשיכי דרכן של הישיבות הספרדיות הוותיקות של היישוב הישן בירושלים, ובראשן ישיבת "פורת יוסף". בראשית שנות ה-80 החלו אנשי פלג זה לפתח לעצמם תשתית פוליטית בשל תחושת אפליה פנים-חרדית, המתבטאת למשל ב"מכסות" מקסימום למספר התלמידים החרדים הספרדים במוסדות החינוך החרדים האשכנזיים. תחושת קיפוח זו הייתה מהסיבות העיקריות להקמת המסגרת החינוכית החרדית המזרחית הנפרדת של תנועת ש"ס ומפעלי החינוך הגדולים שלה "מעין החינוך התורני" ו"אל המעיין". גם במישור ההלכתי הספרדים נחלקים לכמה מגזרים, אולם קשה להעריך במדויק את גודלו של כל מגזר.

העדה החרדית

אנשי "העדה החרדית", ממשיכי דרכו של היישוב הישן, מתייחדים בהתנגדותם החריפה לציונות. רובם נמנים עם החסידויות האלה: סאטמר, תולדות אהרן, תולדות אברהם יצחק, דושינסקי, חסידי ירושלים (פורשי חסידות קרלין סטולין), משכנות הרועים, חסידות ברסלב מאה שערים, פרושים (תלמידי הגאון מווילנה), אנשי ירושלים (פורשי קהל עדת ירושלים - המתמידים). המשותף לכל אלו הוא התנגדותן העזה למפעל הציוני, ותפיסתו כמקור הרע בחיי העם היהודי בדורות האחרונים. בני העדה החרדית מסרבים לקבל תקציבי חינוך מהמדינה, ויש מהם שמסרבים אף לקבל את קצבאות הביטוח הלאומי.

קיצוניותם של אנשי העדה החרדית, ובייחוד "נטורי קרתא", הובילה לעימותים קשים ואלימים בינם לפלגים אחרים, מתונים יותר, כמו בעלז, ולאחרונה גם הזרם הליטאי. רוב החרדים מסתייגים בדרך כלל ממעשיהם של "נטורי קרתא", ומנסים להסביר לציבור הכללי את ההבדל בין הציבור החרדי הכללי לקהילת "נטורי קרתא", שהיא מיעוט קיצוני וקטן בחברה הזאת.

קהילת "העדה החרדית" קטנה יחסית, ואינה עולה על 10,000 נפש. עם זאת, קולה נשמע היטב. מקור הכנסתה העיקרי הוא אוטוריטת הכשרות המשגשגת שלה, הבד"ץ. השגחת הכשרות של הבד"ץ העדה החרדית זוכה לפופולאריות רבה יותר משל כל הגופים האחרים, והיא נחשבת מקובלת על כל החוגים החרדיים.

חרדים מודרניים

במהלך סוף המאה ה-20 ותחילת המאה ה-21 החל להתגבש בציבור החרדי זרם של חרדים המכנים עצמם "חרדים מודרניים". חרדים אלו מתלבשים בבגדים אופנתיים, ומבקשים להתערות בחברה הכללית. התפיסה המנחה את אורח חייהם של החרדים המודרניים היא שהתקרבות לסביבה הרחבה אינה פוגעת בשמירת המצוות ובקיום ההלכה.

מגמת הפתיחות כלפי החברה הכללית באה כיום לידי ביטוי גובר והולך גם בחברה החרדית בכללה. למגמה זו כמה ביטויי התערות בולטים:

1. התערות מבחינת התעסוקה - מכוני ההכשרה המקצועית החרדיים (למשל, רשת "המכון החרדי

להכשרה מקצועית") תרמו מאוד למעורבות החרדים בתעסוקה. המניע להקמתם של מכוני ההכשרה החרדיים הוא בעיקר המצוקה הכלכלית הקיימת בחברה החרדית. אחת ההשלכות המשמעותיות של ההתערות בתחום התעסוקה היא העלייה במספר מוסדות הלימוד החרדיים (לבנים ולבנות), הכוללים בתכנית הלימודים שלהם לימודי חול ברמה גבוהה, ומאפשרים לתלמידיהם להשיג תעודת בגרות. בסקר שערך איגוד התעשיינים במחוז ירושלים נמצא שבשמונה השנים האחרונות גדל פי שישה מספר החרדים המועסקים בתעשייה באזור ירושלים (בייחוד נשים, ובעיקר במקצועות ההיי-טק).

2. התערות בשירותי הביטחון, ההצלה והסיוע - לחרדים מעורבות בשירותי ביטחון כמו המשמר

האזרחי והנח"ל החרדי. כמו כן, לחרדים מעורבות רבה בארגוני הצלה וסיוע, כגון: 'איחוד הצלה', 'הצלה ישראל', 'זק"א', 'חסד של אמת', 'יד שרה' ו'עזר מציון'.

3. התערות בתקשורת ובתרבות - לאחרונה רבו אנשי תקשורת חרדים, הן באמצעי התקשורת

המיועדים לאוכלוסייה החרדית, והן באמצעי התקשורת הפונים לכלל הציבור. העיתון הנפוץ ביותר כיום במגזר החרדי הוא "משפחה", עיתון אשר אינו מזוהה עם זרם חרדי מסוים. גם בתחום המדיה המתקדמת והאינטרנט ההתערות של החרדים הולכת וגוברת. רבים מהחרדים החלו לגלוש באינטרנט, ולהשתתף בדיונים שונים ברחבי הרשת. בתחילה התנגדו הרבנים לשימוש באינטרנט התנגדות חריפה, אולם התנגדות זו נחלשת עם הזמן, וכיום רבנים רבים בקהילה החרדית מתירים את השימוש באינטרנט לצורכי עבודה, מתוך הקפדה שהתקשורת תהיה מוגבלת טכנית לתכנים המתאימים לקהילה החרדית.

4. התערות במוסדות המדינה - אחת מן הדוגמאות הבולטות למגמת ההתערות הגוברת של החרדים במדינה היא כהונתו של אורי לופוליאנסקי, נציג החרדים, כראש עיריית ירושלים בשנים 2003-2008. ראש עירייה זה היה החרדי הראשון שכיהן בתפקיד ראש עיר הבירה בישראל.

פרק ד: מבנה המשפחה ומעמד האישה

מבנה המשפחה והחברה במגזר החרדי הוא פטריארכלי. על-פי ההלכה היהודית, רכוש האישה הוא רכוש הבעל, ולכן הבעל מנהל על-פי רוב את תקציב משק הבית. כמו כן, הכנסות הבעל והאישה משמשות בדרך כלל קופה משותפת עבור צרכי הבית. לבד מעיקרון הלכתי זה, התפיסה היהודית רואה בבית מקומה הטבעי של האישה, ככתוב "כל כבודה בת מלך פנימה" (תהילים מה, יד). לפי תפיסה זו, ייעודה העיקרי של האישה הוא לשמש עקרת בית, לגדל את הילדים ולדאוג לצורכיהם. תפיסה זו משתמעת גם בענייני הצניעות, נשים בחברה החרדית אינן נושאות בתפקידים ציבוריים, כמו תפקידים פוליטיים, או תפקידי הנהגה וניהול ציבוריים, למעט במוסדות חינוך לבנות.

בחברה החרדית, ובעיקר בקרב ציבור האברכים, מקובל שהגבר החרדי לומד בכולל ואינו עובד, והאישה נושאת בעול פרנסת המשפחה באמצעות עבודה בביתה או מחוצה לו. בישראל 61% מהנשים החרדיות עובדות, לעומת 52% בלבד מהגברים החרדיים (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2009). תחום העבודה הנפוץ ביותר בקרב נשים חרדיות בישראל הוא הוראה בבתי ספר ובגני ילדים השייכים לקהילה החרדית.

התפיסה המגדרית במשפחה החרדית

בחברה החרדית קיימת הפרדה בין גברים לנשים במרחב הציבורי כבר מגיל צעיר. פרט להפרדה הפיזית ביניהם, קיימת בחברה החרדית הבחנה ברורה בין גברים לנשים בתפקידיהם החברתיים. הבחנה זו מבוססת על התפיסה היהודית, הרואה בגבר האחראי העיקרי לניהול ענייני החוץ, ובכללם הפרנסה, ובאישה, לעומת זאת, האחראית העיקרית לבית ולילדים (פוגל-ביזאוי, 1999). המציאות שבה הבעל לומד והאישה עובדת מצויה יותר בציבור הליטאי. בציבור החסידי, לעומת זאת, מספר הגברים העובדים לפרנסתם רב יותר.

אף כי התפיסה היהודית מייחסת בכלליות את תפקידי החוץ לגבר ואת תפקידי הבית לאישה, נוצרה לאחר מלחמת העולם השנייה מציאות שהביאה לידי שינוי בתפיסת העולם המגדרית בחברה

החרדית. לאחר חורבן הישיבות באירופה, נקראו הגברים והנערים בחברה החרדית בישראל לשקם את עולם התורה, ולהפריחו מחדש באמצעות "חברת לומדים". על מנת שיוכלו הגברים להקדיש עתותם לתורה, נדרשו הנשים ליטול על עצמן את עול הפרנסה (פרידמן, 1988). מאז ועד היום קריאה זו להפרכת התורה משמשת יסוד לתפיסת העולם המגדרית בחברה החרדית. עוד בילדותן מתחנכות הבנות בחברה החרדית להכיר בחשיבות לימוד התורה ובמעלת המחזיקים בה. ערכים אלו מקבלים משמעות מודגשת בגיל הסמינר, ובו ניטעת בבנות השאיפה להינשא לבן תורה ולשאת באחריות לפרנסת הבית. פרידמן (1991) טוען שלמרות הניסיון להציג דמיון בין מעמדה של האישה החרדית כיום למעמדה בגולה, מעמדה כיום שונה לחלוטין. נשים חרדיות בישראל קונות השכלה ורוכשות מקצוע, וחלוקת התפקידים במשפחה פחות מגדרית ממה שהייתה בגולה.

הפקדת הפרנסה בידי הנשים החרדיות הקנתה להן כוח מעצם שליטתן על החיים החומריים והתקציביים של המשפחה (שלג, 2000). המציאות של נשים מפרנסות אינה חדשה, ומוכרת כבר בעבר. לדוגמה, ישנן עדויות המלמדות כי במאה ה-17 השתתפו נשים יהודיות בפרנסת המשפחה, וחלקן בכלכלת הבית היה אפילו עיקרי, כגון: מכירת התוצרת החקלאית של המשפחה בשווקים, עיסוק בייצור וניהול העסקים המשפחתיים. גם במאה ה-18 וה-19 במרכז אירופה השתתפו נשים בפרנסת המשפחה, אולם הגברים בעיקר היו אלו שדאגו לכלכלת הבית. בעקבות ההתפתחות של "חברת הלומדים", ופניית גברים רבים לעולם הישיבות, נעשתה, כאמור, תעסוקת הנשים מציאות רווחת. יש לציין שהצבת האישה החרדית בתפקיד אישה עובדת "היוצאת לשוק" מנוגדת לתפיסת מעמד האישה במקורות היהודיים. בשל סתירה זו, התגייסו מוסדות החינוך לנשים חרדיות, בעידוד הממסד הרבני, לעצב את תפיסתן של הנשים והנערות כמפרנסות (אלאור, 1992). ההסבר האידאולוגי ליישוב הסתירה בין התפיסות השונות התבסס, לטענת אלאור על המושג 'הוראת השעה'. משמעות המושג היא שלמרות נצחיות ההלכה, ישנם עתים מיוחדות שאפשר לשנות בהן את ההלכה על-פי הוראת חכם.

ואולם, למרות האידאולוגיה המנחה את יישוב הסתירה בין התפיסה היהודית המקורית ובין התפיסה החרדית כיום באשר למעמד האישה בחברה, סתירה זו עדיין מעוררת שאלות ודילמות דתיות בחברה החרדית, המשפיעות על החברה כולה ועל הנשים החרדיות בפרט. המנהיגות החרדית, אשר ערה למתחים אלו (שטדלר, 2003), מנסה באמצעות מקורות הלכתיים כתובים לשמר את היסודות התומכים במערך היחסים המעצימים את עליונותו של הגבר הלמדן ומעמידים את האישה כעזר כנגדו. על אף זאת, לאחרונה חל שינוי בסטטוס קוו מבחינת היחסים המגדריים בחברה החרדית, ואחד מהתחומים שהשינוי בולט בהם הוא אורח חייהן של הנשים החרדיות ותפיסותיהן (אלאור, 1992; קפלן, 2003).

שינויים אלו מתבטאים ברכישת השכלה גבוהה, בכניסת הנשים לעולם העבודה בתחומים מגוונים ושונים מהותית מאשר בעבר, באופנת הלבוש ובעיסוק בפנאי. אפיונים אלו יכולים לשקף את השינויים החברתיים והתרבותיים שנשים חרדיות חוות. בשנים האחרונות נוספו תחומי עבודה חדשים שהנשים החרדיות עוסקות בהם, כמו טלמרקטינג, מזכירות ותכנות מחשבים. דוגמה בולטת להתפתחות זו אפשר לראות ביישוב החרדי החדש מודיעין עילית, ובו הוקם מתחם תעסוקה המיועד לנשים חרדיות בלבד של "בתי תוכנה" ועסקים אחרים בתחומי ההיי-טק השונים.

תפיסת הנישואין, המשפחה והילודה בחברה החרדית

הסוציאליזציה החרדית מכוונת כולה לחיי הנישואין ולהקמת משפחה. החברה החרדית דוחה את הרדיפה אחר חומרנות, ורואה בילדים נכס חברתי ומקור לעונג והנאה. האידאל החברתי הוא משפחות גדולות, המתלכדות סביב אורח חיים חרדי. משפחות אלו זוכות להערכה וליוקרה חברתית. בחברה החרדית כל פרט מעוגן במסגרת המשפחה, ומאחר שהנישואין הם "כרטיס חבר" בקהילה, חשיבותם היא בתרומתם ללכידות הקהילתית. הקהילה החרדית מורכבת ממשפחות המקיימות ביניהן קשרי גומלין, והאפשרות להצטרף אליהן מותנית בנישואין. מוסד הנישואין בחברה החרדית אוניברסלי, והגירושין בה מועטים יחסית. ערך הנשים בשוק הנישואין פוחת ככל שגילן עולה, ולכן מי שאינה נישאת בגיל צעיר, קטנים סיכוייה למצוא שידוך טוב. גיל הנישואין הנמוך בחברה החרדית (בחורים 20-24 ובחורות 18-21) נועד להרחיק את הצעירים מן החטא כיוון שיחסי מין מותרים אך ורק במסגרת הנישואין (פרידמן, 1991). בנושא הילודה, החרדים ממלאים את הציווי "ויאמר להם אלוהים: פרו ורבו ומילאו את הארץ וכבשוה" (בראשית א' כ"ח). אמנם, לדעת בית הלל ובית שמאי הולדת בן ובת נחשבת מעיקר הדין מילוי המצווה, אבל ההלכה המקובלת היא שאין למנוע פרייה ורבייה, גם אם מצווה זו כבר קוימה מעיקר הדין. בקרב המשפחות החרדיות בולט האחוז הגבוה של משפחות גדולות, שבהן שבע נפשות ומעלה.

משפחות מרובות ילדים

הריבוי הטבעי באוכלוסייה החרדית גבוה יחסית לשאר האוכלוסייה. למשפחות חרדיות רבות מעל 10 ילדים, וישנן משפחות שלהן 18 ילדים או יותר, אם כי הן נדירות למדי. הסיבה העיקרית לריבוי הילדים בחברה החרדית היא התפיסה האידאולוגית הרואה בהולדת ילדים מצווה חשובה וייעוד. לפיכך, כמעט שלא נעשה בחברה זו שימוש באמצעים למניעת היריון, לבד ממצבים שקיים בהם קושי מיוחד או סיכון בריאותי לאישה. השיקול הכלכלי אינו מאוד משמעותי בעיני ההורים החרדים מכיוון שהם מאמינים

שהפרנסה היא בידי שמים. מעצם התפיסה שכל ילד הוא ברכה, מכונה המשפחה המורחבת: "משפחה ברוכת ילדים".

פרק ה: מערכת החינוך החרדית

מערכת החינוך החרדית היא מנגנון חברתי משמעותי, המשמש אמצעי לביטוי סמכות המנהיגות הרבנית, לפיקוח על החיים החברתיים ולשמירה על הסולידריות הקבוצתית. האמירה "טובה תורה מכל סחורה", מבטאת את האידאל העיקרי של הקהילה החרדית, ומשמעה הוא התמסרות מלאה ללימודי התורה על מנת למנוע היסחפות אל עבר העולם המודרני. כדי לקיים את אידאל "חברת הלומדים", נשלחים הבנים בחברה החרדית למוסדות חינוך על "טהרת הקודש", ובהם מוקדש כל זמנם ללימוד התורה. מערך "מוסדות" חינוך זה מורכב מתלמודי תורה, ישיבות "קטנות" ו"גדולות", הפועלות כפנימיות מגיל בר-מצווה ועד הנישואין, ו"כוללים" ובתי מדרש, הקולטים את האברכים לאחר הנישואין. הישיבות וה"כוללים" הם המסגרות החברתיות העיקריות של הארגון הקהילתי, והם קובעים את נורמות ההתנהגות הראויות בכל המישורים: הדתי, החברתי, החינוכי, התרבותי, הפוליטי והכלכלי. תפקידן של מסגרות אלו הוא ליצור אצל החרדים מוכנות נפשית מוחלטת להגשמת האידאלים של הקהילה, המנוגדים לערכים המודרניים החילוניים. עצמאותן של מסגרות החינוך בחברה החרדית מאפשרת לבני הקהילה להיבדל מן החברה הסובבת אותם (שלהב ופרידמן, 1985).

בחברה החרדית מצויות, כאמור, מסגרות לימוד לבני כל הגילאים, הפועלות שעות רבות ביום, כמעט במשך כל השנה. הבנים החרדים נמצאים במסגרות אלו מגיל שלוש ועד בכלל, והבנות החרדיות נמצאות בהן מגיל שלוש ועד נישואיהן, שישה ימים בשבוע. יום הלימודים של הבנות קצר מזה של הבנים, ומותאם לאורח החיים החרדי, שבו על הבנות לעזור לאימותיהן בבית אחר הצהריים, וביום שישי עליהן להשתתף בהכנות לקראת שבת. תכני הלימוד של הבנים ממוקדים בלימודי הקודש בלבד (לימודים רוחניים) ובחשבון בסיסי. הבנות לומדות דינים ולימודי חול מסוימים (אנגלית, גיאוגרפיה, חשבון, טבע, היסטוריה, לשון ועוד), וגם תפירה ורקמה כהכנה לתפקידן כרעיות ואמהות. כמו כן, קיימות מסגרות משלימות ליום הלימודים הארוך של הבנים על מנת לפקח עליהם ככל האפשר.

הלימודים במוסדות החינוך החרדיים מתמקדים בעיקר בחינוך לשמירת המצוות ולהתנהגות על-פי "רוח התורה". שאיפתו של כל הורה חרדי היא שבנו יגדל להיות תלמיד חכם וירא שמים, המקפיד על שמירת המצוות קלה כבחמורה, ושבתו תלך בדרך האימהות הקדושות, ותזכה להינשא לתלמיד חכם. החרדים רואים בחינוך החרדי המשך ישיר של החינוך היהודי שהיה קיים בגלות ואמצעי

הרחקה מ"הבלי העולם הזה". בשל החשש מפני ההשפעות השליליות האפשריות של התרבות המערבית על דור ההמשך, רוב החרדים אוסרים קריאת ספרים שלא נכתבו במיוחד עבורם או היחשפות לאמצעי תקשורת המיועדים לאוכלוסייה הכללית. הסוציאליזציה לחברה החרדית נעשית על ידי הגבלה של תכנים לא רצויים, ביקורת על פעילות פנאי, ופיקוח על קיום המצוות.

תכניות הלימודים בתלמודי התורה ובישיבות נקבעות עצמאית בידי הצוות החינוכי של המוסד, בהתאם לזרם שהוא משתייך אליו. המכנה המשותף לכולם הוא יום לימודים ארוך, המוקדש רובו ללימודי הקודש. בבתי הספר היסודיים במגזר החרדי לומדים גם "לימודי חול". בעניין זה יש הבדל בין "תלמודי תורה" או "חידרים", המסתפקים בלימודי חול מינימאליים (רמה קלה של לשון עברית, אלגברה בסיסית, ולעתים גם מעט גיאוגרפיה ותולדות עם ישראל), ובין בתי ספר של החינוך העצמאי, המלמדים מקצועות חול רבים יותר.

בהתייחס לבנות, רוב הבנות החרדיות בגיל העל-תיכוני לומדות בסמינרים, המלמדים גם תכנים מקצועיים. מוסדות אלו הם על-פי רוב המשך ישיר של הלימוד התיכוני, ובהם מתאפשר לבנות לגשת לבחינות סיום בפיקוח האגף להכשרת עובדי הוראה במשרד החינוך. אחד מהסמינרים הידועים לבנות הוא "בית יעקב", המכשיר את הבנות לתחום ההוראה והחינוך מתוך תפיסה שהאישה היא העוגן הכלכלי של הבית החרדי. פרט לסמינר "בית יעקב", קיימים סמינרים אחרים, המכשירים בנות בפרט למקצועות ההוראה. מעצם היותם של הסמינרים מוסדות להכשרת מורות, הפיקוח עליהם והתקצוב שלהם נעשה על ידי האגף להכשרת עובדי הוראה במשרד החינוך. אף כי ייעודם העיקרי של הסמינרים הוא הקניית מקצועות ההוראה, קיים כיום מגוון סמינרים המציעים גם מסלולי לימוד אחרים, שאינם בתחום ההוראה, כגון: מחשבים ומזכירות. בשנים האחרונות החלה המדינה לסבסד חלק ממסלולים אלו, במסגרת תכנית הכשרה חלופית בפיקוחו של המרכז להכשרת הנדסאים וטכנאים (מה"ט). כיום נראה כי תכניות ההכשרה החלופית קונות להן הצלחה. מספר הלומדות בתכניות אלו עולה בהדרגה, ומעסיקים שונים יוצרים קשר עם הסמינרים למורות מתוך רצון לקלוט את הבוגרות ולהעסיקן.

לבד מהיותה של מערכת החינוך החרדית אמצעי להקניית ערכי החברה ולשמירת הסולידריות בה, מערכת החינוך משמשת מטבעה אמצעי שמירה מפני השפעות החברה הסובבת. כך לדוגמה, הלמידה הממושכת רוב שעות היום בישיבות או ב"כוללים" מצמצמת את הקשר של הלומדים עם הסביבה החיצונית. יתר על כן, הלמידה במסגרות אלו מכוונת להעדפת היבדלות ולימוד התורה על פני

התערות בסביבה החיצונית ורכישת מקצוע. בנוסף, מערכת החינוך ממוקדת בלימודי הקודש בלבד, היא עוסקת בתכנים חרדיים, ואינה חושפת את הלומדים לתכנים חילוניים (פרידמן, 1991)

שיעור הילודה הגבוה במגזר החרדי משפיע ישירות על ריבוי התלמידים במוסדות החרדים. על-פי תחזיות הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בשנת 2012 יהיה שיעורם של התלמידים במגזר החרדי בישראל 22.4% מכלל התלמידים בחינוך היסודי, ו-30.9% מכלל התלמידים בחינוך היסודי במגזר היהודי.

תלמודי תורה

השאיפה של החברה החרדית להשקיע כוחות מרביים בלימוד התורה ולהינתק הינתקות מוחלטת מהחינוך הממלכתי, הובילה אותה להקים מוסדות חינוך פרטיים, הנקראים "תלמודי תורה" או "חידורים". תכני הלימוד הנלמדים במוסדות אלו הם בעיקר לימודי קודש, ומעט בלבד לימודי חול. ברוב תלמודי התורה הלימודים נמשכים שעות רבות ביום כדי להרבות בלימוד התורה. ילדים מגיל 8 ומעלה מסיימים מדי יום בשעה שלוש את לימודיהם. בכיתות הגבוהות הלימודים מסתיימים בשש. ילדים רבים הולכים בשעות הערב ל"מתמידים", פעילות לימודית המיועדת לחזרה על לימודי הקודש שלא במסגרת בתי הספר.

בית יעקב

כמו אצל הבנים, גם אצל הבנות עלה הצורך להקים רשת חינוך נפרדת מהחינוך הממלכתי, בין היתר כדי לחנך את הבנות לצניעות, ולפקח שהלימודים הכלליים יתאימו לרוח ההלכה. כדי לענות על מטרות אלו, הוקם במחצית הראשונה של המאה ה-20 בית הספר "בית יעקב" לחינוך בנות ביזמתה של המחנכת שרה שנירר. מוסד חינוך זה התפתח במשך השנים לרשת חינוך ענפה, המונה כיום מאות בתי ספר ברחבי העולם.

ישיבות "קטנות" ו"גדולות"

תלמידי הישיבות משקיעים את כל יומם בלימוד התורה. הלימודים בישיבות מתחילים בימי הנערות המוקדמים, ונמשכים עד גיל הנערות המאוחרת. הישיבות מתחלקות לשתי קטגוריות: ישיבות "קטנות", המיועדות לנערים בגילאי 13-16, וישיבות "גדולות", המיועדות לנערים שסיימו את

לימודיהם בישיבה הקטנה (בגיל 16 לערך). לאחר החתונה, רבים מהתלמידים עוברים ללמוד ב"כולל אברכים", הצמוד לעתים לישיבה הגדולה.

יום הלימודים בישיבה עמוס, הוא מתחיל מיד לאחר תפילת שחרית וארוחת בוקר, ומסתיים בסביבות עשר בלילה. במהלך היום מסופקות בישיבה שלוש ארוחות וישנה הפסקת צהריים. בישיבות גדולות ובחלק מהישיבות הקטנות ישנה פנימייה לצורך אלו שלומדים רחוק מהבית.

"כוללים"

"כולל" הוא מסגרת שנועדה למסד את לימוד האברכים. האברכים הרשומים ב"כולל" מתחייבים לעמוד בסדרי הלימוד הנהוגים בו. ישנם מגוון כוללים, ולכל כולל ישנה מטרת לימוד שונה וסדר לימוד אחר. האברכים בכולל מקבלים מלגות, חלקן מתוקצבות על ידי הממשלה וחלקן הן כספי תרומות. הישארות האברכים במסגרת הכוללים מונעת מהם את האפשרות ללמוד לימודים אקדמאיים, ומרחיקה אותם משוק העבודה הכללי.

פרק ו: תעסוקה בחברה החרדית

תעסוקה

בישראל שיעור השתתפותם של הגברים החרדים בתעסוקה נמוך יחסית בשל ההעדפה של גברים רבים להקדיש את חייהם ללימוד התורה. שיעור הנשים החרדיות המועסקות, לעומת זאת, גבוה מאוד, וכמעט כולן עובדות מחוץ לבית, או מתפרנסות מעיסוק כלשהו בתוך בתיהן.

גברים חרדיים העובדים לפרנסתם עוסקים על-פי רוב במקצועות מסורתיים, כמו הוראה, כתיבת סת"ם, מסחר והשגחת כשרות. בעשור האחרון, עם פתיחת המכללות החרדיות, החלו גברים חרדים לעסוק גם במקצועות חופשיים, כמו עריכת דין, ראיית חשבון, מחשבים והנדסאות.

רבות מהנשים החרדיות עוסקות בהוראה, ומסלול הלימודים הטבעי לבת החרדית הוא מכללה למורות. אולם, בעשורים האחרונים התברר כי אין די משרות הוראה לכל הבוגרות, ובעקבות זאת החלו הנשים ללמוד גם מקצועות אחרים, כמו גרפיקה, עיצוב פנים, הנהלת חשבונות, ראיית חשבון ועריכת דין.

האידאולוגיה החרדית מעניקה לגיטימציה ל"יחסי החליפין" הקיימים בעשורים האחרונים בין הגבר לאישה בתחום פרנסת הבית, ובהם הבעל לומד תורה והאישה היא המפרנסת. אידאולוגיה זו נתמכת במדרש השותפות שבין "יששכר", המייצג את לומדי התורה, ובין "זבולון", המייצג את תומכי לומדי התורה. על-פי חלוקת התפקידים בחברה החרדית, האב הוא ראש המשפחה ובן תורה, והאם היא המפרנסת והאחראית לבית ולטיפול בילדים (פרידמן, 1988).

יציאתן של נשים לעבודה היא פשרה אידאולוגית שהחברה החרדית מתפשרת בכורח המציאות מאחר שעל-פי התפיסה היהודית מקומה הראוי ביותר של האישה הוא הבית, כמו שכתוב "כל כבודה בת מלך פנימה" (סאינה, 2000). פרידמן (1988) מציגה את הפרדוקסליות המצויה כיום ביציאתן של נשים חרדיות לעבודה ורכישתן השכלה; המקורות היהודיים בכללם אינם תומכים במתן השכלה לנשים, הבנות והנשים מזוהות בהם עם חוסר יכולת לעמוד מול השפעות שכן "נשים דעתן קלה" (קידושין, פ, ע"ב, שבת לג', ע"ב). על-פי תפיסה זו, היה ראוי כיום למנוע השכלה מנשים מחשש להשפעות זרות, ולעומת זאת, לחזק את השכלת הגברים, שעמידותם בפני החברה הסובבת רבה יותר. ואולם, המצב כיום הפוך, כאמור. התהליכים שחלו בחברה היהודית יצרו מציאות חדשה, ובה בנות יהודיות גילו בקיאות בידע כללי. החשיפה של בנות החברה המסורתית לתכנים של התרבות המודרנית העלתה בהכרח את שאלת זכאותן של הנשים לחינוך ולהשכלה (פרידמן, 1995).

שוורץ (2008) מסכמת כמה הסברים לשיעור ההשתתפות הנמוך יחסית של האוכלוסייה החרדית בשוק העבודה ולתעסוקה ומישרה חלקית:

1. משפחות חרדיות רבות הן משפחות מרובות ילדים, עובדה המקשה על האישה לעבוד במשרה מלאה בשל נטל עבודות הבית והטיפול במשפחה. כמו כן, עלויותיהן של המסגרות לטיפול בילדים גבוהות, וגם נשים המעוניינות בחלופה זו, מתקשות לעמוד בהוצאותיה.
2. רבים מהגברים החרדים בוחרים להקדיש את זמנם ללימוד תורה במסגרות שונות, ולא להשתתף בשוק העבודה. בחירה זו יוצרת מצב שבמשפחות חרדיות רבות הנשים הן הנושאות בתפקיד הפרנסה בצד הטיפול בבית ובילדים, לפיכך, הכנסות הבית נמוכות יחסית.

3. בעשורים האחרונים הוקמו כמה ערים חרדיות ושכונות חרדיות ביישובי הפריפריה. מקורות התעסוקה ביישובים אלו מצומצמים, והנשים מתקשות לצאת לעבודה מחוץ לאזור המגורים בשל המחויבות לטיפול במשק הבית.

4. מחקרים שונים מלמדים שרמת ההשכלה משפיעה הן על שכר העבודה והן על הסיכוי למצוא עבודה מתאימה. לימודים במוסדות אקדמיים חילוניים אינם דבר מקובל באוכלוסייה החרדית, ולכן יכולת ההשתלבות של חרדים בתפקידים מגוונים בשוק העבודה מצומצמת יחסית.

5. החברה החרדית משתדלת להימנע ככל האפשר מחשיפה לתרבות המערב, עובדה המקשה עליה להשתלב בשוק העבודה. מקומות העבודה המתאימים לציבור החרדי מצומצמים יחסית, ולכן חרדים המעוניינים לעבוד ולשמור על אורח חייהם מתקשים בכך, למרות ההתפתחויות שחלו לאחרונה בהתאמת מקומות עבודה מסוימים לצורכיהם של החרדים.

ניתן לילות את שיעור התעסוקה הנמוך של החרדים בחסמים הקשורים לתפיסת עולמם ובחסמים חברתיים.

לחסמים אלו כמה מקורות:

חשיבות השמירה על מצוות הדת - מאפיין מרכזי של המגזר החרדי הוא קיום המצוות והמסורת, גם אם הדבר כרוך באבדן עבודה או פרנסה. מקצת מן המצוות המקשות על ההשתלבות בתעסוקה הן שמירה על הפרדה מלאה בין נשים לגברים במקום העבודה ושמירה על כשרות מזון מהודרת במקום העבודה.

חשש מחשיפה לחברה החילונית ולתפיסות העולם שלה - החשיפה למגזר החילוני, הן במישור הפיזי והן במישור הרעיוני, סותרת את השקפת העולם החרדית, ומאיימת על שמירת אורח החיים החרדי. לעולם החילוני השפעות ניכרות על תחומי התעסוקה הרלוונטיים לאוכלוסייה החרדית. השפעות אלו מפחיתות את נכונותן של נשים חרדיות לעבוד ברבים ממקומות העבודה הפוטנציאליים. בעיה זו מחריפה בשל התהליכים השונים המתרחשים בעולם התעסוקה המודרני, ובהם ריבוי החברות הגדולות המחייבות חשיפה לאוכלוסיות שונות, וההכרח להשתמש באינטרנט בעיקר בתחומי תעסוקה שהכנסתם גבוהה.

החשש מפני החשיפה לעולם החילוני הוא חסם משמעותי ליכולתם של גברים ונשים חרדים לרכוש מיומנויות וכישורים תעסוקתיים, בייחוד בשל העובדה שיותר ויותר עיסוקים כיום דורשים השכלה אקדמית, המחייבת התוודעות לתפיסת העולם החילונית.

חסמים מצד מעסיקים

הסיבות לשיעורי התעסוקה הנמוכים במגזר החרדי נובעות לא רק מחסמים הקשורים לתפיסת העולם החרדית, אלא גם לעמדותיהם של המעסיקים. בהתייחס לנשים החרדיות, הן יכולות לסבול מאפליה כפולה, האחת בשל היותן נשים, והשנייה בשל היותן חרדיות. עם זאת, אף שקיימות לא פעם דעות קדומות בקרב מעסיקים באשר לתעסוקת חרדים, נמצא כי פעמים רבות הסיבה העיקרית לחוסר העסקתם היא חיסרון במיומנויות או בכישורים נדרשים. סקרים שונים העלו שמעסיקים מתקשים למצוא עובדים בעלי מיומנויות בסיסיות נדרשות במגזר החרדי, בפרט בתחומי תעסוקה ששכרם גבוה. בנוסף, בכל המשק כולו מתרחשת בשנים האחרונות עלייה בביקוש לעובדים מיומנים וירידה בביקוש לעובדים בלתי מיומנים. על אף כל זאת, אפשר להסיק כי השקעה בשיפור המיומנויות התעסוקתיות במגזר החרדי יכולה להניב פירות רבים בשיפור התעסוקה בשכר.

חסמים מצד העובדים החרדים

מערכת התמיכה הקיימת בחברה החרדית יוצרת מציאות שמשפחות חרדיות רבות מעדיפות שהאישה תהיה המפרנסת היחידה, ומסתפקות בהכנסה מינימלית הדרושה לקיומן. יתר על כן, יציאה של הגבר לעבודה גוררת אחריה על-פי רוב אבדן של תמיכה כספית. אבדן זה יכול להיות גבוה מן השכר שהגבר צפוי להרוויח, ולפיכך, היציאה לעבודה אינה כדאית עבורו. גברים חרדים רבים אינם מסכימים לצאת לעבודה בשכר מינימום, ומבחינתם שכר הסף ליציאה לעבודה הוא כאלף שקלים מעל שכר המינימום.

חסם האינפורמציה

מאחר שהציבור החרדי אינו חשוף חשיפה רבה לחברה החילונית ומתרכז בתחומי עיסוק מצומצמים, הוא מתקשה לא פעם להשיג עבודה. קושי זה נובע הן בשל הבידול מהחברה החילונית והן בשל מחסור במידע על מקומות עבודה זמינים. גם השגת אינפורמציה באמצעות ערוצי מידע בלתי פורמליים, כמו חברים וקרובים, אינה יעילה מכיוון שעל-פי רוב גם הם אינם עובדים, ואינם חשופים למקורות מידע חיוניים. גופים העוסקים בהשמת חרדים מדווחים כי מרבית הפונים אליהם כלל אינם יודעים מהן העבודות הקיימות בשוק, ומתוכן מהן העבודות המתאימות להם.

חסמים הקשורים לכדאיות היחסית של יציאה לעבודה

עבור חלק ניכר מהמגזר החרדי יציאה לעבודה כיום יכולה להיות בלתי כדאית כלכלית. חוסר הכדאיות הכלכלית של היציאה לעבודה נובע מכמה סיבות, המסווגות לכמה קטגוריות מרכזיות:

1) ירידה בתמיכה כלכלית עקב יציאה לעבודה

עבור חלק ניכר מהגברים החרדים שכר הסף ליציאה לעבודה הוא בסביבות אלף שקלים מעל שכר המינימום. במשפחה חרדית שהבעל בה אברך ומקבל קצבה, יציאת הגבר לעבודה בשכר מינימום משמעה עלייה בהוצאות ואבדן הכנסות שונות, בשיעור שיכול לעשות את היציאה לעבודה בלתי כדאית.

2) הפחתה בזמן הפנוי לטיפול בילדים

עבור הנשים, היציאה לעבודה במשרה מלאה מגדילה את הוצאות הטיפול בילדים, ומצמצמת את שעות הפנאי המוקדשות להם. חסרונות אלו בולטים בייחוד כשמקום התעסוקה אינו בקרבת הבית, ושעות העבודה אינן גמישות. לעתים יציאת הנשים לעבודה מחייבת השקעה כספית רבה בקניית שירותים הנחוצים לטיפול בילדים, בפרט אם העבודה היא במשרה מלאה.

3) ירידה במעמד החברתי

עבור הגברים, יציאה לעבודה משמעה אבדן הסטטוס החברתי של "אברך", וצמצום משמעותי של הזמן המוקדש ללימוד התורה. לבד מן הפגיעה בערכים מרכזיים אלו בעולמו של הגבר החרדי, היציאה לעבודה יכולה לשאת גם השלכות שליליות לעתיד הרחוק. לדוגמה, אבדן המעמד של "אברך" יכול לפגוע בשידוכי הילדים, ולכן אבדן זה גורר אבדנים כלכליים וחברתיים שאינם כדאיים.

רכישת השכלה

ראשיתו של תהליך עידוד ההשכלה בחברה החרדית הוא ההחלטה ההיסטורית של מערכת החינוך בישראל להכיר רשמית בזרם "החינוך העצמאי" החרדי, ולממן אותו מכספי המדינה מבלי להתנות זאת בקבלת תכני הלימוד הממלכתיים. במסגרת "החינוך העצמאי" התפתחה רשת החינוך לבנות "בית יעקב", המקנה חינוך דתי והשכלה כללית לבנות חרדיות. בשנים האחרונות חלה מגמה בולטת של נשים חרדיות הנרשמות ללימודי השכלה גבוהה וללימודי הכשרה מקצועית (לופו 2003; רותם, 1992). מגמה זו נובעת הן מצרכים העולים בחברה החרדית עצמה והן מהלך הרוח בחברה הישראלית בכללותה,

המעודדת למידה והכשרה מקצועית. בד בבד עם התפתחויות אלו, ניכרת בשנים האחרונות גם הגמשה בעמדותיהם של מנהיגי הקהילה החרדית בכל הקשור להשכלת הנשים. ביטוי להגמשה זו הוא פתיחתן של מכללות חרדיות אחדות בחסות אוניברסיטאות בריכוזי האוכלוסייה החרדית בישראל, כמו בני ברק, ירושלים וקריית-אוונו (קמפוס אור-יהודה), וכן, ב"בית הספר הגבוה לטכנולוגיה בקריה האקדמית" וב"מכללת שערי משפט". לימודי חול אינם זרים לחברה החרדית, והם נעשו במרוצת השנים חלק בלתי נפרד מתהליך החינוך של הנשים החרדיות. בהיות הנשים מפרנסות המשפחה, הותר להן עוד בעבר לצאת ללימודי הכשרה לצורך רכישת מקצוע (פרידמן, 1995). עם זאת, בעשור האחרון מורגשת התרחבות מואצת בתחומי ההכשרה המקצועית והלימודים הגבוהים לנשים חרדיות. על מנת להקל על הנשים החרדיות את ההיקלטות בשוק העבודה, הרווי בכוחות הוראה, פתחו גם הסמינרים החרדים לנשים מסלולי לימוד בתחומים חדשים. בנוסף, נפתחו מכונים ללימודים אקדמאיים מחוץ לסמינרים של "בית יעקב". כמו כן, האגף להכשרה מקצועית ולפיתוח כוח אדם במשרד העבודה והרווחה פתח לנשים מהציבור החרדי קורסים נפרדים מגברים בתחומי הכשרה כמו סוכנות ביטוח, סוכנות נסיעות וקורסי הכשרה לניהול עסקים זעירים. פרט לכל אלו, נפתחו בעשור האחרון מכללות חרדיות להכשרה מקצועית אקדמאית בתחום העבודה הסוציאלית, המשפטים ומנהל העסקים.

אף כי בשנים האחרונות מקבלת הפנייה ללימודים כלליים ולרכישת מקצוע מעין "הכשר" בלתי כתוב בחברה החרדית, הגישה הבסיסית של המנהיגות הדתית בקהילה החרדית לא השתנתה. למרות תרומתם הרבה של מקצועות ההתמחות החדשים להרחבת עולם העבודה והתעסוקה של הנשים החרדיות (דהאן, 2002), החשש מפני פגיעה ערכית ורוחנית שיכולה להיגרם מהיחשפות לחברה החילונית עדיין קיים.

עבודת נשים חרדיות

שאלת העבודה והפרנסה בחברה החרדית היא אחת מהסוגיות המורכבות שהחברה הישראלית מתמודדת עמה, ובייחוד החברה החרדית. עבודה ואי-תלות כלכלית הם ערכים מרכזיים בחיים הלאומיים החילוניים בארץ ישראל עוד מימי הקמת המדינה. האמונה באתוס העבודה העמידה את העבודה במקום גבוה בסולם הערכים החברתי, והניעה את בנייתה של חברה יצרנית. מנגד, אימצה החברה החרדית בישראל גישה ביקורתית כלפי אתוס העבודה, בהיותו דוחק את ערך לימוד התורה, ההכרחי לשיקום עולם הישיבות. לתפיסתה, העבודה מייצגת את הגשמיות, היא סותרת את הרוחניות, ומעודדת התמקדות במותרות (שטדלר, 2003).

הגישה האידאולוגית החרדית, השוללת את מרכזיות העבודה בחיי האדם, נושאת השלכות בולטות בעיקר על תעסוקת הגברים מעצם ייעודם להקדיש את זמנם ללימוד התורה. על מנת להגשים ייעוד זה, מעודדות הנשים לצאת לעבודה, ולהחזיק בעול הפרנסה. הסתירה האידאולוגית הקיימת בין התפיסה החרדית בימינו, המעודדת נשים לשאת בפרנסת המשפחה, ובין התפיסה היהודית במקורות, הרואה בבית מקומה הראוי ביותר של האישה, העלתה את הצורך להסביר את התמורה האידאולוגית שחלה בתפיסת מקומה של האישה במהלך השנים. המוקד העיקרי להנחלת האידאולוגיה החדשה הוא מערכת החינוך, ובה מתוודעות הבנות לחשיבות קיום התורה ולערך תפקידן כמחזיקות בלימוד התורה. בהתאם לתפיסה זו, משאת נפשה של כל נערה חרדית היא שבעלה יתמסר ללימוד התורה, ועבודתה תהיה מקור הפרנסה של הבית (פרידמן, 1999).

יציאת הנשים לעבודה מסייעת אפוא להגשמת החזון של שיקום ומיסוד החיים התורניים. בניגוד לעבר, שבו רוב הנשים עסקו בהוראה, נשים בשנים האחרונות רוכשות הכשרה בתחומי עיסוק חדשים ומגוונים. פרט להוראה, נשים עוסקות במקצועות מתקדמים, כגון: מחשבים, עיצוב גרפי, פרסום, תקשורת ושיווק. יש נשים שאף הוכשרו על ידי מרכזים המטפחים יזמות, והשתלבו בעולם העסקים (שטדלר, 2003; שלג, 2000).

מדיניות הממשלה בשוק העבודה לנשים חרדיות

מדינת ישראל, בדומה למדינות מפותחות אחרות בעולם, שואפת להגדיל את שיעור התעסוקה בקרב קבוצות ייחודיות באוכלוסייה, ובהן האוכלוסייה החרדית. אחת מן הדרכים שמדינת ישראל נוקטת כדי להגדיל את שיעור התעסוקה ולשפר את ההון האנושי היא התערבות ממשלתית בשוק העבודה. על-פי נתוני בנק ישראל, בשנת 2007 הייתה ההוצאה לעידוד התעסוקה בישראל כ-0.2% מהמוצר, לעומת 0.7% בממוצע במדינות המפותחות. יתרה מזאת, לפי האומדנים, בשנת 2007 היה תת-ביצוע בהוצאה הממשלתית בתחום זה, וההוצאה על עידוד התעסוקה ירדה מ-0.26% מהתוצר בשנת 2006 ל-0.2% בשנת 2007 (שוורץ, 2008).

שוורץ (2008) מפרטת כמה אמצעים שהמדינה נוקטת לעידוד התעסוקה של נשים חרדיות:

אפשרויות ההשכלה וההכשרה המקצועית - בשנים האחרונות הוקמו בישראל מוסדות להשכלה גבוהה, המאפשרים לנשים חרדיות לרכוש השכלה, בעיקר במקצועות חופשיים וטכנולוגיים. מוסדות אלו מותאמים לאורח החיים החרדי. בנוסף, בשנים האחרונות החלו לקיים במוסדות החינוך העל-

תיכונים גם הכשרה טכנולוגית, לצד ההכשרה המסורתית להוראה. הלימודים המקצועיים מתקיימים בצד לימודי הקודש, וכך נשמרת המסגרת התורנית. במסגרות כמו אלו רוכשות נשים חרדיות השכלה בתחום המחשבים, וכיום רבות מהן עוסקות בתחום זה במסגרות מיוחדות.

הכשרה במקום העבודה - האגף להכשרת מבוגרים במשרד המסחר והתעשייה מפעיל תכנית להכשרת עובדים. בשל החשיבות שהמדינה רואה בהגדלת שיעור ההשתתפות של חרדים בשוק העבודה, היא משתתפת במימון ההכשרה המקצועית בסמינרים ובמקומות העבודה. בסמינרים שנלמדים בהם מקצועות טכנולוגיים לצד לימודי קודש, המדינה מסבסדת את עלות הלימודים המקצועיים.

הקמתם של מקומות עבודה ייעודיים למגזר החרדי - השאיפה להגדיל את שיעור התעסוקה בישראל הובילה לגיבוש תכנית לעידוד התעסוקה באזורי הפריפריה וביישובים של בני מיעוטים וחרדים. תכנית זו מכונה "מסלול תעסוקה". בתכנית זו הקימו הממשלה והסקטור הפרטי מקומות עבודה ייעודיים לאוכלוסיות אלו. הרעיון המרכזי של התכנית היה עידוד יצירת מקומות עבודה באמצעות השתתפות המדינה בעלויות ההעסקה של העובדים שייקלטו בהם. המאפיין המרכזי של תכנית התעסוקה הוא סבסוד שכר העובדים בענפי התעשייה, השירותים והמסחר למשך חמש שנים לכל היותר, ובכפוף לעמידתם של העסקים בתנאים שנקבעו להם (שכר עבודה מינימום לפחות). מנתונים שהציג מרכז ההשקעות שבמשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (2008) עולה כי בשנים 2005 - 2007, תוקצבו 28 חברות שהעסיקו עובדים חרדים בסכום כולל של 118 מיליון שקלים. מספר המשרות החדשות שנוספו לציבור החרדי ביזמת התכנית הוא 2011, רובן אוישו בידי נשים חרדיות. הצלחת פרויקט "מסלול תעסוקה" שיפרה את המצב הכלכלי בערים: נוצרו מקומות עבודה נוספים, נפתחו עסקים חדשים, גדלה הפעילות הכלכלית, התרבו כלי הרכב בערים, ועלו מחירי הדירות. תכנית נוספת להשתלבות חרדים בשוק העבודה היא התכנית "מרכזי פיתוח תעסוקת חרדים", המופעלת מסוף שנת 2006. תכנית זו, המופעלת ביזמתם המשותפת של הממשלה והגיוינט ישראל, נועדה להקים מרכזי הכוונה והשמה ייעודיים לציבור החרדי, המאוישים על ידי צוות חרדי, ומתנהלים בהתאם לאורח החיים החרדי. בדיקה שנעשתה לאחר כמה חודשי פעילות של מרכזי הכוונה אלו העלתה כי רוב הפונים אליהם (71%) הם נשים, ולרובן השכלה על-תיכונית או מקצועית. כ-74% מהפונים היו נשואים, ו-61% היו הורים לילדים (שוורץ, 2008).

פתיחת עסק עצמאי - לעבודה עצמאית יתרונות רבים, ובהם גמישות שעות העבודה, מיקום העבודה, ושליטה על צביונו של העסק. בשל תרומתם של העסקים הקטנים לכלכלה הישראלית, הממשלה מסייעת לבעלי עסקים אלו במגוון אפיקים, כמו תמיכה כספית באמצעות הקרן לעסקים

קטנים, תמיכה מקצועית וייעוץ באמצעות **מרכזי מט"י** (מרכזי טיפוח יזמות). מרכזי מט"י ממוקמים ברחבי כל הארץ, ופועלים בשיתוף הרשות לעסקים קטנים ובינוניים ופרויקטים נוספים, כגון חונכות עסקית. בבני ברק פועל מזה 10 שנים סניף מט"י, המפעיל תכניות מגוונות לציבור החרדי, ומספק במחירים מסובסדים ייעוץ מקצועי עיקרי בכל שלבי הקמת העסק ותפעולו. מקצת מן השירותים העיקריים שסניף מט"י בבני ברק מספק הם אלו: ייעוץ - ייעוץ ראשוני באשר ליזמה החדשה, הסבר כללי על הקמת עסק, הנחיות לפעולה בהמשך והפנייה לשירותים נוספים שמט"י מספק; חונכות - ליווי על ידי יועצים מקצועיים, שאושרו בידי משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה; תכנית עסקית - סיוע בהכנת תכנית עסקית וסבסוד עלותה לציבור החרדי עד לסכום של 1000 שקלים לתכנית; מימון - סיוע בגיוס מימון התחלתי לעסק באמצעות קרנות והלוואות ללא ריבית.

קורסים והזרכות - הפעלת קורסים, כמו יזמות עסקית, המיועדים להקנות ליזמים החדשים כלים להתמודדות עם ההתנהלות המקובלת בעולם העסקים. על מנת להתאים את הקורסים לאורח החיים החרדי, הקורסים מתקיימים לנשים ולגברים בנפרד. לנשים הקורסים מועברים בשעות הבוקר כדי לאפשר את השתתפותן מבלי לפגוע בשגרת חייהן ובמחויבות שלהן לבית ולילדים. מנתוני סניף מט"י בבני ברק עולה כי בשנים 2006-2007 פנו 950 חרדים לקבלת שירותים שונים בסניף: 665 מהם יזמים (70%), ו-285 בעלי עסקים (30%). 60% מהפונים לקבלת שירותי מט"י היו נשים (שוורץ, 2008).

פרק ז: התפתחויות בעולם החרדי

לחברה החרדית קשר מורכב עם ההווה המודרנית. מורכבותו של הקשר ניכרת בהיבטים שונים של החיים, ומתבטאת באימוץ גישה פרגמטית כלפי העולם החילוני, המפרידה בין ההתנגדות למודרניזציה ובין התועלת שאפשר להפיק ממנה. החברה החרדית פיתחה מנגנוני התמודדות, המאפשרים לה לקלוט מצד אחד שינויים מן החוץ, ומצד אחר לשמור על אופייה הבדלני (קפלן, 2003). גישתה המעשית כלפי העולם המודרני מתאפיינת בתהליך העיבוד וההתאמה שהיא עושה לערכים מערביים קודם שהיא מכניסה אותם אליה. אף שערכים אלו בחברה החרדית אינם דומים בהכרח לאלו במודל החילוני, הם נושאים השלכות רבות על מערך החיים בקהילה החרדית (גודמן, 2003). חדירה של נורמות מודרניות לעולם החרדי הולכת ומשנה את המבנה שלו, וכיום מצויה בחברה החרדית קשת רחבה של התייחסות כלפי העולם המודרני, המעמיקה את הפיצול הפנימי בתוכה. ביטוי מעשי לתמורות המבניות בחברה החרדית הוא היבדלותן של קבוצות בתוך החברה החרדית, והקמתן מסגרות ייחודיות להן בנפרד מן הקהילה החרדית הכללית. היבדלות זו באה לידי ביטוי עיקרי במערכת החינוך, מעצם הרצון של כל

קבוצה להנחיל לילדיה את הנורמות הייחודיות לה. לפיכך, במקום החינוך העצמאי האחד של פעם והסמינרים האחדים לבנות של "בית יעקב" פועלים היום תלמודי תורה לבנים ובתי ספר לבנות של "בית יעקב" נפרדים לחסידויות השונות, וכן קיים פיצול בין אשכנזים לספרדים, ופיצול בין קבוצות ליטאיות שונות. אחת הדוגמאות הבולטות לתהליך ההתפצלות בחברה החרדית היא התפרקות הסמינרים של "בית יעקב" לקבוצות משנה (קפלן, 2003; שלג, 2000).

בחברה החרדית, קיימות עמדות שונות ביחס לאימוץ חידושים מהעולם החילוני. עמדות מנוגדות אלו מתבטאות גם במערכת החינוך, לדוגמה בעמדה כלפי השימוש במחשב: ישנם מוסדות שאינם מאפשרים לימוד מחשבים, ואחרים מחייבים דווקא. אחת התמורות הבולטות כיום בעולם החרדי היא שינוי התפיסה ביחס להשכלה. בעזרתם של יזמים פרטיים נבנו מסגרות הכשרה לגברים, והורחבו אופציות ההכשרה לנשים. תמורה בולטת חלה גם בתחום התעסוקה בישראל; הוקם מערך הכשרה המותאם לחברה החרדית, המאפשר לחברי הקהילה לעבור הכשרה ולהצטרף לשוק העובדה הכללי. בתחום זה מתרחש בשנים האחרונות מעבר הדרגתי מתפקידי שירות בתוך החברה החרדית לתחומי עיסוק חדשים, כמו ארכיטקטורה, עיצוב פנים, גישור ורפואה אלטרנטיבית (גונן, 2000; חקק, 2004). תמורה אחרת בחברה החרדית היא התרחבות תרבות הצריכה והתפתחות תרבות הפנאי, בעיקר בקרב הנשים. סגנונות הביילוי בחברה החרדית השתנו והתרחבו, והם משליכים על שינויים במרחב הציבורי (ליוש, 1999). בהתייחס לשינויים בדפוסי הפנאי, יש התולים אותם בהלך הרוח והחידושים שמביאות הנשים החרדיות העובדות מחוץ לקהילה החרדית אל תוך הקהילה פנימה (פרידמן, 1999). בהקשר זה ישנם גורמים בחברה החרדית הסבורים כי ההשכלה והעבודה מחוץ למרחב החרדי המוגן מקנים לאישה החרדית כוח וסמכות, הנותנים את אותותיהם בחיי המשפחה והקהילה החרדית, ומשפיעים על יחסי הכוח והשליטה במרחב הביתי. עדויות מחקריות מלמדות שגם חלוקת העבודה בבית השתנתה בהשפעת השכלת הנשים ותעסוקתן (פרידמן, 1995). כמו כן, מעמדן של הנשים בקהילה החרדית השתנה בשנים האחרונות. ישנן נשים חרדיות ומשכילות שכישריהן ומעמדן המקצועי עולה הרבה על אלו של בן זוגן. מציאות זו גורמת מתח במשפחה, מביאה לידי סכסוכים זוגיים, ואפילו משפיעה על הילודה (פרידמן, 1999).

נשים חרדיות הרוכשות השכלה - מגמות והתפתחויות מרכזיות

במסגרת החינוך העצמאי פועלת מזה שנים רבות רשת החינוך "בית יעקב", המקנה לבנות חרדיות חינוך דתי והשכלה כללית באופן פורמלי. בעבר, ועד לשנים האחרונות, נקנתה עיקר השכלתן של נשים

חרדיות בכותלי רשת חינוך זו. כיום, לעומת זאת, מתגלה מפנה ניכר בדפוסי ההשכלה של נשים חרדיות, ורבות מהן ממשיכות ורוכשות השכלה גבוהה ומקצוע לאחר סיומן את לימודיהן בסמינרים של "בית יעקב" (חקק, 2004). השינויים בתחום ההשכלה והלימודים של הנשים החרדיות מבטאים את ההגמשה שחלה בשנים האחרונות בעמדותיה של המנהיגות החרדית ביחס להשכלה גבוהה. באישור המנהיגות החרדית נפתחו בכמה ערים מוסדות להשכלה גבוהה, המותאמים לציבור החרדי, ובכללם לנשים. לימודי חול אינם זרים לחברה החרדית, והם נעשו במשך השנים חלק בלתי נפרד מתהליך החינוך של הנשים החרדיות. לנשים, כמפרנסות המשפחה, כבר הותר בעבר לצאת ללימודי הכשרה לצורך רכישת מקצוע (פרידמן, 1995). עם זאת, בעשור האחרון ניכרת התרחבות מואצת בתחומי ההכשרה המקצועית והלימודים הגבוהים לנשים חרדיות. על מנת להקל על הנשים את ההשתלבות בשוק העבודה, החלו גם הסמינרים לפתוח בפני הנערות אפשרויות לימוד חדשות נוסף על לימודי ההוראה השונים. פרט לשינויים בסמינרים, נפתחו מכונים ללימודים אקדמיים לחרדים, וכן, נפתחו מכונים להכשרה מקצועית ביזמתו של האגף להכשרה מקצועית ולפיתוח כוח אדם במשרד העבודה והרווחה. אחדים מן הנושאים הנלמדים במכונים אלו הם ענפי הביטוח השונים וניהול עסקים זעירים. זאת ועוד, בהשראתם של יזמים חרדים, נפתחו בשנים האחרונות מכללות חרדיות להכשרה מקצועית אקדמית בתחומים של עבודה סוציאלית, משפטים ומנהל עסקים. הכשרה זו נועדה לשלב נשים חרדיות בעולם התעסוקה הכללי (פרידמן, 1995).

למרות השינויים המשמעותיים שחלו בקהילה החרדית בתחום רכישת ההשכלה, גם בקרב הנשים וגם בקרב הגברים, לא השתנתה עמדתה הבסיסית של המנהיגות החרדית כלפי ההשכלה, ולימוד התורה הוא עדיין ערך עליון בחיי החברה החרדית. עם זאת, תהליך כניסת האקדמיזציה לעולם החרדי מצוי בעיצומו. לימודי ההשכלה הגבוהה ותכני הלימוד החדשים מעוררים בנשים סוגיות ודילמות רבות, הקשורות בין היתר לפער שבין סדרי העדיפות שלהן כנשים וכאימהות ובין נורמות וערכים המאפיינים את סדר העדיפויות של החברה המערבית, כמו הגשמה עצמית, קידום מקצועי ואישי, מסירות לעבודה, קריירה וסיפוק מקצועי. ההשכלה הכללית והלימודים האקדמאיים מזוהים בחברה החרדית עם ההוויה המודרנית, הנושאת מעצם הגדרתה תכונות הקשורות לחילון ולשלילת המסורת. רכישת ההשכלה הגבוהה וההשתלבות בעולם העבודה, משמען עבור האישה החרדית מפגש עם מודל תרבותי מנוגד לתרבות העולם החרדי במובנים רבים (אילוז, 2002; חקק, 2004).

השלכת עבודת נשים על חלוקת העבודה בין המינים

השכלתן של נשים חרדיות ויציאתן לשוק העבודה חוללו שינויים במעמדן של הנשים, והשפיעו רבות על דמותה של המשפחה החרדית ואורחות חייה (אלאור, 1992). השינויים בחלוקת התפקידים בין בני הזוג הם תהליך המתרחש באופן הדרגתי.

השתלבות בעולם התעסוקה מחייבת את הנשים החרדיות העובדות להתאים עצמן לכללים תובעניים, המבוססים על מערך זמן מוגדר ונוקשה. מחויבויות זו מגבילה את הנשים, ומשפיעה על חלוקת התפקידים במשפחה. מעצם השלכות אלו, המחויבות לעבודה משפיעה גם על אורח החיים של הקהילה החרדית כולה (פרידמן, 1999). העומס המוטל על כתפי האישה החרדית רב מאוד מאחר שנוסף על האחריות המוטלת עליה לבית ולילדים היא נושאת באחריות גם לפרנסה. פרידמן טוען שגם אם נראה על פניו שהמשפחה החרדית ממשיכה לתפקד כמו שתפקדה מאז ומתמיד, התבוננות מעמיקה מגלה שמערכת היחסים במשפחה החרדית השתנתה למדי. הנשים החרדיות העובדות מצפות לעזרה מהבעל הלומד בכולל בכל הקשור לטיפול בילדים ולמשק הבית. לעומת חלוקת הזמן המוגדרת והמחייבת של האישה הלומדת או העובדת בין השעות שהיא מקדישה לבית ובין השעות שהיא מקדישה ללימודים או לעבודה, חלוקת הזמן של הבעל הלומד גמישה הרבה יותר. לפיכך, פעמים רבות פעילויות שוטפות הקשורות לתחזוקת הבית מועברות מהאישה אל הבעל, כמו לקיחת הילדים לגן ולבית הספר והחזרתם, שהייה בבית עם ילדים חולים, עריכת קניות, ובישול בעת הצורך (פרידמן, 1995). הנשים החרדיות העובדות הן אפוא מעין "סוכנות שינוי" מעצם המפגש שלהן עם מערכות מושגים, נורמות וערכים של החברה המערבית (אלאור, 2006). החובה העומדת בפני הנשים להתעדכן, ללמוד ולהתקדם במסגרות שמחוץ לחברה החרדית, מעצימות את הפער ואת המתח שבין המוסכמות הישנות שלהן ובין מגמות חדשות המאפיינות את העולם המודרני. פער זה בא לידי ביטוי בין ידע מצומצם ובין השכלה, בין החינוך החרדי ובין ערכי עבודה וקריירה, בין ערכים של "כל כבודה בת מלך פנימה" ובין ערכים הקיימים בחברה הכללית, כמו מימוש עצמי והישגים אישיים. החשיפה לשינויים אלו מעוררת שיח ציבורי נרחב, הנוגע לדומיננטיות הנשית בחברה החרדית החדשה והמשתנה. השיח נוגע למיקומן של הנשים, המתמודדות בעת אחת גם עם אילוצים חברתיים דתיים ואישיים וגם עם דרישות עולם העבודה והרצון להגשמה עצמית.

פעילות הנשים מחוץ לביתן יוצרת אפוא פרדוקס: מצד אחד נקראות הנשים החרדיות לצאת מחוץ לביתן על מנת לעבוד ולפרנס את משפחתן, ומצד אחר הערכים הדתיים היהודיים תומכים בהישארותן בבית. על-פי פרידמן (1999), בעולם החרדי של היום נוצר מיון מגדרי חדש, התומך

ביציאתה של האישה החרדית לעבודה. בניגוד לעבר, האישה החרדית לא רק שהיא מפרנסת, היא מחזקת את אחיזתה בעולם העבודה: היא נדרשת ללמידה, להשכלה ולהתמחות.

פרק ח: משתני המחקר העיקריים

להלן יוצג הרקע התאורטי למשתני המחקר העיקריים. תחילה נציג את המשתנים התלויים (העצמה, הערכה עצמית, תחושת לחץ נתפס וחוסן תעסוקתי), ולאחר מכן נציג את משתני המחקר הבלתי תלויים העיקריים, הקשורים לעמדות הנשים כלפי עולם העבודה.

העצמה

המושג 'העצמה' (Empowerment) משמעו התפתחות כוח או השגת כוח ביחיד או בקבוצה במידה שמעבירה אותם ממצב של חוסר אונים יחסי למצב של עוצמה יחסית (Staples, 1990). בתחילה שימש המושג 'העצמה' מושג חברתי תאורטי, המתאר כיצד פרטים השייכים לקבוצות חברתיות הסובלות מסטיגמה או מהדרה חברתית התגברו על חוסר האונים שלהם (סדן, 2008). בעשור האחרון התרחב השימוש במושג למגוון רחב של דיסציפלינות במדעי החברה, כמו פסיכולוגיה חברתית, ניהול, מדעי המדינה, עבודה סוציאלית, חינוך, סוציולוגיה ולימודי מגדר (Lincoln, Travers, Ackers, & Wilkinson, 2002). למרות השימוש הרחב במושג 'העצמה', וניסיונם של תאורטיקנים שונים להגדירו, אין מוסכמה ביחס להגדרתו. רפפורט (Rappaport, 1984) וסולומון (Solomon, 1976), שעסקו בקבוצות מיעוט מקופחות, הגדירו 'העצמה' כתהליך של צמצום תחושת חוסר האונים של הפרט או הקבוצה. לפי סטייפלס (Staples, 1990), 'העצמה' היא מתן כוח והאצלת סמכויות, ולפי הסנפלד (Hasenfeld, 1987), 'העצמה' משמעות רחבה יותר, והיא היכולת להשפיע על אחרים - אנשים, ארגונים וגורמים אחרים הרלוונטיים לפרט ולסביבתו. המשותף לכל ההגדרות היא עצם התמקדותן ביסוד ה'כוח', בין בהקשר חברתי ובין בהקשר אישי ואינטרה-פסיכי (שפירא ורבין, 2002). משמעותו העיקרית של מושג 'העצמה' היא אפוא מצבים שבהם מתפתחת באדם עוצמה, המסייעת לו להשיג שליטה רבה יותר בחייו, בכוחות עצמו או בעזרת אחרים (Parsons, 1988; Peterson & Hughey, 2002; Rappaport, 1987; Staples, 1990).

תפיסת 'העצמה' כתאוריה מספקת עקרונות ומסגרת להבניית ידע רלוונטי, המאפשרים להסביר העצמה בהקשרים שונים, ולהבחין בינה ובין מושגים אחרים דומים לה, כגון: ערך עצמי,

מסוגלות תעסוקתית ומוקד שליטה. תאוריית ההעצמה מתבססת על ההנחה שבכל אדם טמון פוטנציאל של כוחות ומיומנויות שהוא יכול לממש (קשתי, אריאלי ושלסקי, 1997; ; Giddens, 1991; ; 1996; Saleebey, 2004; Sadan). על מנת שהאדם יממש את הפוטנציאל הקיים בו, עליו להיות בעל תפיסה עצמית חיובית, ובייחוד בעל הרגשת יעילות עצמית (Self-efficacy) (Bandura, 1997).

תאוריית ההעצמה היא תאוריה אקולוגית, הטוענת כי מצבו של האדם, הפיזי, הרגשי, המנטלי, ההתנהגותי והכלכלי, נגזר מקשרי הגומלין שלו עם סביבתו, על כל היבטיה. לטענת צימרמן, ה'העצמה' היא מושג דינמי, המשתנה במשך זמן (Zimmerman, 1995; Rappaport, 1984), בהתאם לצורכי החוקר והאוכלוסייה הנבדקת (Foster-Fishman, Salem, Chibnall, Legler, & Yapchai, 1998; ; Zimmerman, 1990a).

תאוריית ההעצמה מבחינה בין תהליך ההעצמה עצמו ובין תוצאותיו (Swift & Levine, 1987). תהליך ההעצמה הוא האופן שבו האדם משיג כוח ושליטה בחייו, משתתף בקהילה השתתפות דמוקרטית (Zimmerman & Kieffer, 1984; Rappaport, 1984; Zimmerman, 1990a, 2000). משיג משאבים נצרכים, ומפתח הבנה ביקורתית על הסביבה. תהליך ההעצמה מסייע לאדם לפתח מיומנויות לפתרון בעיות ולקבלת החלטות (Rappaport & Seidman, 2000). בתהליך זה האדם מכיר בזכותו להחליט ולפעול בנושאים הקשורים לחייו ולסביבתו. כך הוא עובר ממצב של חוסר אונים למצב של שליטה יחסית בחייו. המעבר יכול להתבטא בשיפור **תחושת** היכולת לשלוט ושיפור היכולות הממשיות **להפעיל** שליטה (סדן, 1993).

תאוריית ההעצמה מבחינה בין שלוש רמות שההעצמה יכולה להתרחש בהן: רמת הפרט, רמת הארגון ורמת הקהילה (Peterson, Lowe, Aquilino, & Schnider, 2005; Rappaport, 1985; ; Zimmerman, 2000). ברמת הפרט, ההעצמה היא היכולת של הפרט להשיג כוח ולשלוט על אירועי חייו. ברמה הארגונית, ההעצמה היא השתתפות החברים במבנה הארגון שהם פועלים בו על מנת לשפר את יעילות הארגון והישגיו. ברמה הקהילתית, ההעצמה היא התמקדות בצרכים הבסיסיים של הקהילה, ופיתוח פעילות קולקטיבית שתשפר את איכות החיים הכללית של הציבור הרחב (Rappaport, 1987).

באשר לתוצאות ההעצמה, גם הן יכולות לבוא לידי ביטוי באופנים שונים וברמות שונות. ברמת הפרט, תוצאות ההעצמה הן שליטה במצבים מסוימים, יישום של מיומנויות וכישורים והתנהגות פרו-אקטיבית. ברמת הארגון, תוצאות ההעצמה הן קיום רשת ארגונית, רכישת משאבים יעילים ומינוף המדיניות. ברמה הקהילתית, תוצאות ההעצמה הן ראייה לפלורליזם, קיום קואליציות ארגוניות ונגישות למשאבים בקהילה (Rappaport & Seidman, 2000).

ההעצמה נרכשת ומתפתחת באמצעות שני תהליכים. תהליך אחד הוא שינוי עמדות פנימיות. בתהליך זה מתפתחת באדם הכרה ביכולת הבחירה האישית שלו ובאפשרותו להחליט החלטות ולפעול על-פיהן כדי לשפר את מצבו ולהשיג מטרות שהן רלוונטיות לו. התהליך השני הוא שינוי עמדות חיצוניות. תהליך זה מתבטא בפעולותיו של האדם, ובהן הוא מיישם את הידע המעשי, המיומנויות, הכישורים ושאר המשאבים שנטמעו בו בתהליך ההעצמה, ויכולים לשפר את המציאות (Parsons, 1988). מקצת החוקרים מכנים את השינוי הפנימי באדם בשם "העצמה פסיכולוגית" ואת השינוי החיצוני בשם "העצמה פוליטית". על-פי הבחנה זו, העצמה פסיכולוגית מתרחשת ברמת ההכרה והרגשות של האדם, והעצמה פוליטית היא שינוי של ממש, המאפשר לאדם לקבל החלטות המשפיעות על חייו. כדי להשיג העצמה פסיכולוגית, האדם צריך חוזק פנימי, וכדי להשיג העצמה פוליטית, האדם צריך תנאים סביבתיים וארגוניים המאפשרים לו לממש את היכולות החדשות שלו (Gruber & Tickett, 1987).

העצמה פסיכולוגית

'העצמה פסיכולוגית' היא ביטוי של העצמה ברמת הפרט (Zimmerman & Rappaport, 1988). בהתבסס על התפיסה הרואה קשר בין האדם לסביבתו, הגדיר רפפורט 'העצמה פסיכולוגית' כתהליך שבו בני אדם משיגים שליטה על גורמים המשפיעים על חייהם (Rappaport, 1985). לטענת זימרמן (Zimmerman, 1990b), 'העצמה פסיכולוגית' היא הרבה יותר ממשתנה אישיותי, היא אמנם מבטאת את יכולתו של האדם להתמודד עם מצבים בחייו, אך היא מבטאת גם השפעות אקולוגיות, תרבותיות ומבניות. בהעצמה הפסיכולוגית נכללים משתנים אינטרה-פסיכיים, כמו מוטיבציה, מועילות אישית ומוקד שליטה, הנתונים בהקשרים אקולוגיים ותרבותיים.

הספרות הפסיכולוגית עוסקת רבות בנושא ההעצמה פסיכולוגית. אחד ממונחי המפתח הקיימים בה בנושא זה הוא המונח שהטביע אלברט בנדורה "אמונה במסוגלות עצמית" (Self-

efficacy). משמעות המונח היא האמונה של האדם ביכולתו לשלוט על אירועים בחייו. אמונה זו קובעת כיצד האדם שופט את מצבו, מהו המאמץ שהוא ישקיע להתמודד עם המצב, ומהי רמת הסיכון שהוא ייטול על עצמו בהתמודדותו (פופר, 2007). מונח מפתח אחר בתחום זה הוא "מיקום מוקד שליטה" (Locus of control), שהטביע רוטר (Rotter, 1966). מונח זה מבטא רצף פנימי-חיצוני, ובו שני מוקדי שליטה. אדם שמוקד השליטה שלו פנימי הוא אדם המחזק עצמו באמצעות חיזוקים עצמיים והמוטיבציה שלו לביצוע מטלות שונות הינה פנימית. לתפיסתו, הישגיו וחיייו של אדם זה יהיו נתונים לשליטתו. אדם שמוקד השליטה שלו חיצוני, לעומת זאת, מצפה לחיזוקים חיצוניים, ונשלט על ידי גורמים חיצוניים בחייו - הגורל, המזל או אחרים בעלי עוצמה (סדן, 1997).

זימרמן (Zimmerman, 1990a, 1995) פיתח מודל להעצמה פסיכולוגית, ובו שלושה מרכיבים, התלויים זה בזה: מרכיב תוך-אישי, מרכיב בין-אישי ומרכיב התנהגותי.

מרכיב תוך-אישי - ההערכה של האדם את יכולותיו להשפיע על מערכות חברתיות ופוליטיות החשובות בעיניו. במרכיב זה נכללות תכונות כמו תפיסה עצמית של שליטה סוציו-פוליטית, דימוי עצמי, מסוגלות עצמית, מומחיות, יכולת ומוטיבציה לשלוט. כמו כן, היכולת לשלוט על בעיות בקהילה, המתבססת על האמונה של האדם כי יש בכוחו להשפיע על מערכות חברתיות ופוליטיות.

מרכיב בין-אישי - ההבנה של האדם את הזולת ואת הסביבה, ובכללה מרכיבים סוציו-פוליטיים של הסביבה, ידע בנוגע למשאבים בקהילה הנדרשים להשגת המטרות, תפיסה ביקורתית של הסביבה, הבנת הסיבות לאירועים בסביבה, פיתוח מיומנויות לפתרון בעיות ולקבלת החלטות הנחוצות לפעילות בקהילה ויכולת להשיג משאבים.

מרכיב התנהגותי - פעולה מסוימת שהאדם נוקט להשתתפות בפעילויות ובארגונים קהילתיים על מנת להשפיע על הסביבה החברתית והפוליטית. ארגונים קהילתיים אלו יכולים להיות שכונה, עמותות, קבוצות פוליטיות, קבוצות לעזרה עצמית, קבוצות דתיות וארגונים הנותנים שירות לקהילה. המרכיב ההתנהגותי בא לידי ביטוי גם בהשתתפות בפעילויות הקשורות בעזרה לאחרים להתמודד עם קשיי החיים, התקשרות עם נבחרי ציבור או התארגנות של השכונה סביב בעיה (Zimmerman, 1990a).

העצמה פוליטית

'העצמה פוליטית' היא מושג המשמש בתאוריות חברתיות. משמעות המושג היא שינוי חיצוני ממשי באדם, המתבטא ביכולתו לפעול וליישם את הידע המעשי והמיומנויות שרכש בתהליך העוצמתו

האישית. שינוי זה מאפשר לאדם להשתתף בקבלת החלטות הנוגעות לחייו (Gruber & Trichkett, 1987).

גוטיירס ואורטגה (Gutierrez & Ortega, 1991) סבורים שהעצמה פוליטית היא פעילות חברתית או שינוי חברתי, המעבירים כוח בין קבוצות בחברה תוך שמירת השינוי שחל בקבוצות המועצמות לאורך זמן (Gutierrez & Ortega, 1991; Fagan, 1979; Kahn & Bender, 1985). ההעצמה הפוליטית מביאה את האדם לידי 'מסוגלות פוליטית', שהיא ההכרה ביכולת להשפיע על תהליכים פוליטיים (Stewart & Weinstein, 1997). חוקרים מצאו קשר בין העצמה פוליטית ובין מחויבות לפעול למען צדק חברתי (Donnelly & Majka, 1998; Fyson, 1999; Hirsch, 1990), מעורבות קהילתית (Maton & Salem, 1995; Perkins & Zimmerman, 1995; Zimmerman, 1995; Zimmerman, 1990b), פעילות פוליטית (Stewart, Settles, & Winter, 1998) ותחושה של מסוגלות (Cole, Zucke, & Ostrove, 1998; Hobffoll, 1998; Perkins & Zimmerman, 1995).

פסיכולוגים חברתיים ניסו לתאר כיצד מתפתחת העצמה פוליטית (Kelly, 1986; Stokols, 1986). לטענתם, תהליך ההעצמה הפוליטית מתחיל כשהפרט מתוודע להזדמנויות חברתיות ולמכשולים בסביבה שהוא חי בה, ומבין את הדינמיקה של הכוח בין הפרטים, הקבוצות, הארגונים או הקהילות. כדי לחוש העצמה, האדם צריך לנקוט מגוון פעולות כדי להשיג את מטרותיו. כדי לחוש העצמה צריך שהאדם יפתח מודעות לאירועים סוציו-פוליטיים בעלי השפעה על חייו. אדם מועצם פוליטית הוא אדם בעל אמונה ביכולתו להשפיע על הסביבה החברתית בהצטרפות לאחרים במאבק קולקטיבי (Francescato, Solimeno, Mebane, & Tomai, 2009).

זימרמן וזניסר (Zimmerman & Zahniser, 1991) פיתחו מודל למדידת העצמה סוציו-פוליטית, ובו שני משתנים: יכולת הנהגה ושליטה פוליטית (אמונה עצמית ביכולת להשפיע על החלטות פוליטיות, לשלוט על אחרים ולהנהיגם). לטענת החוקרים, אדם המצטיין ביכולת הנהגה, אינו בהכרח מסוגל ליישם יכולת זו, וכן, אדם המצטיין בשליטה פוליטית, חסר לעתים יכולת לבצע פעילות ממשית. ציון גבוה בשתי הסקלות מלמד על הימצאות האדם בתהליך של העצמה פסיכולוגית.

מחקרים בתחום ההעצמה הפוליטית מלמדים שקיים קשר בין השתתפות אזרחים בפעילויות למען החברה ובין עלייה ברמה העצמה הסוציו-פוליטית (Itzhaky & York, 2002; Ohmer, 2007;).

Zimmerman & Rappaport, 1988; Zimmerman & Zahniser, 1991). בסדרה של מחקרים נמצא קשר בין היקף הפעילות של תושבים למען הקהילה ובין תחושת ההעצמה הפרטנית שלהם, הדימוי העצמי, ההעצמה הקהילתית, השליטה על הסביבה, השליטה הסוציו-פוליטית, יכולת המנהיגות והמסוגלות הפוליטית (Itzhaky & York, 2000, 2002).

הערכה עצמית

הערכה עצמית היא שיפוט עצמי של הפרט, הכולל את עמדותיו כלפי ה"אני". מושג ה"הערכה עצמית", זכה להתייחסות נרחבת בתאוריה הטיפולית והאישיותית של רוג'רס (Rogers, 1961), ולפיה, הקבלה העצמית של האדם היא תנאי הכרחי ליחסים בין-אישיים טובים בינו לאחרים.

יש הרואים בהערכה העצמית תכונה פנימית, מגובשת, אשר אינה מושפעת מהתנסויותיו של הפרט, אולם מרבית התאורטיקנים מאמינים שההערכה העצמית נוצרת בתהליך מתמשך, המושפע מן האינטראקציה של האדם עם עצמו, עם אחרים ועם המציאות החיצונית (Rogers, 1961; Sullivan, 1953).

חוקרים שונים (Sullivan, 1953) הדגישו את הקשר שבין הסביבה המשפחתית של הילד והשפעתה על הערכתו העצמית. המשפחה היא הסביבה הראשונית של הילד, היא משמשת בבואה, דרכה הילד רואה את עצמו, ובונה את הערכתו העצמית. מכאן חשיבותם של האווירה המשפחתית והיחסים הראשוניים שבה לבניית ההערכה העצמית של הילד.

מחקרים רבים עומדים על הקשר שבין הערכה עצמית נמוכה של מתבגרים ובין התנהגויות הטומנות בחובן סכנה בריאותית, כמו עישון סיגריות, פעילות מינית מוקדמת, הצהרות אבדניות, ניסיונות אבדניים, שימוש בסמים והרגלי תזונה לקויים. (Kelly, Lynch, Donovan, & Clark, 2001) הערכה עצמית נמצאה קשורה גם להסתגלות של מתבגרים לבית ספר תיכון, הכוללת התמודדות עם דרישות רגשיות, חברתיות וקוגניטיביות (Carlson, Stroufe, Collins, & Jimerson, 1999), וכן היא נמצאה קשורה ליחסי גומלין עם הזולת.

המושג 'חוסן אישי' הוא מושג חדש יחסית, שהציגה לראשונה קוליק (1999). המושג נגזר ממושג 'האישיות החסינה', שהציגו קובסה ועמיתיה (Kobasa, Maddi, & Kahn, 1982). מושג האישיות החסינה נגזר מן התאוריה האקזיסטנציאליסטית, המדגישה את חשיבותם של המעורבות, המחויבות והאתגר לצמיחתו של האדם ולהתפתחותו. החוקרים שהטביעו את המושג 'האישיות החסינה' [קובסה ועמיתיה], שיערו שהחוסן האישיותי משקף נטייה אישיותית יציבה יחסית, המעוצבת דרך התנסות עוד בגיל הילדות. במחקרים שונים נמצא כי בעלי חוסן אישי גבוה נוטים לחשיבה חיובית יותר מאשר בעלי חוסן אישי נמוך. כמו כן, בעלי חוסן אישי גבוה נוטים פחות לחוש חרדה ודיכאון לעומת בעלי חוסן אישי נמוך, עובדה המשפיעה על תגובותיהם למצבי לחץ.

על-פי קובסה ועמיתיה, לאישיות החסינה שלושה מרכיבים: שליטה, מחויבות ואתגר. לטענת החוקרים, כל אחד משלושת מדדים אלו משקף היבטים שונים של גורמי עמידות במצבי חיים מעוררי לחץ, ולכן, ראוי לבחון כל אחד מן המדדים בנפרד, ואת הקשר שבינו ובין עמידות בלחצים. החוקרים מתארים את היתרון שיש בתכונות החוסן האישיותי להתמודדות עם מצבי לחץ (Kobasa, 1982; Kobasa et al., 1982):

שליטה: בני אדם בעלי תחושת יכולת התמודדות טובה עם לחצי החיים מתאפיינים בשליטה קוגניטיבית, המאפשרת להם לפרש אירועים מעוררי לחץ בדרך המסייעת להיערך אליהם ביעילות. בני אדם אלו נוטים לחוש ביטחון עצמי, המקשה את השפעתם של אירועי החיים המלחיצים. כמו כן, הם בעלי תחושת שליטה, התורמת למיומנות ההתמודדות שלהם בעת לחץ. לעומתם, בני אדם בעלי תחושת שליטה נמוכה בחייהם, חשים דלי כוחות, ובמצבים מעוררי לחץ הם נוטים ליפול ברוחם, להיכנע, ולוותר על התמודדות מתאימה.

מחויבות: בני אדם בעלי תחושת מחויבות גבוהה מחזיקים במערכת אמונות המעמעמת את האיום הגלום במצבי לחץ שונים. בעלי מחויבות גבוהה הם גם בעלי מטרה, ורואים משמעות רבה במעשיהם. המחויבות היא לתחומים רבים בחייהם, ובעיקר למימוש עצמי. בעלי מחויבות גבוהה רואים במצבי חיים מעוררי לחץ מצבים בעלי תכלית ונושאי משמעות, לפיכך, הנכונות שלהם לגייס כוחות להתמודדות עם מצבים אלו גבוהה בדרך כלל. בעלי מחויבות גבוהה נוטים ליוזמה ולאקטיביות, לעומתם, בעלי מחויבות נמוכה נוטים לניכור ולפסיביות.

אתגר: בני אדם התופסים חיובית את המפגש עם הבלתי צפוי, כמהים לחוויות חדשות ומעניינות. הם מתאפיינים בסקרנות ובתעוזה, והם בעלי גמישות קוגניטיבית, המאפשרת להם להעריך כל אירוע מנקודות ראות שונות. גמישותם הקוגניטיבית מייעלת את התמודדותם עם גורמי לחץ, הם רואים בשינויים אפשרות לצמיחה חדשה ולהתפתחות, ואינם מאוימים מהם.

על יסוד הרעיונות הטמונים במרכיבי החוסן האישי שהציגו קובסה ועמיתיה (Kobasa et al., 1982) הרכיבה קוליק (1999) מדד להערכת החוסן התעסוקתי לגילוי עוצמת חיפוש עבודה בקרב מובטלים.

חוסן תעסוקתי

משמעו של החוסן התעסוקתי הוא תחושה של מסוגלות ביחס לעבודה. למשתנה זה שלושה מרכיבים עיקריים: מסוגלות תעסוקתית, מחויבות לעבודה ופתיחות לשינוי.

מסוגלות תעסוקתית: מדד זה מתייחס לתפיסת האדם את המיומנויות והכישורים התעסוקתיים שלו, והערכתו את מידת היכולת שלו להסתגל תעסוקתית. דוגמה לפריטים משאלון המסוגלות התעסוקתית:

1. במצבים שאני מתקשה בהם להשיג עבודה, אני מאבד תחושת שליטה על חיי.

2. אני מצליח בראיונות עבודה.

3. אני יודע להציג עצמי בעיני המעבידים בצורה חיובית ביותר.

4. על-פי-רוב יש לי את היכולת להסתגל לכל סביבת עבודה.

5. יש לי כישורים מתאימים להשתלב בעבודה.

6. אני יודע לשווק את עצמי.

מחויבות לעבודה

מדד זהבחן תחושה של מחויבות להתפרנס באמצעות עבודה וזיקה לעבודה. דוגמה לפריטים משאלון המחויבות לעבודה:

1. יש לי מחויבות בסיסית להתפרנס באמצעות עבודה.

2. אני נחשב לאיש מקצוע טוב בתחום מקצועי.

3. אנשים מעריכים את איכות העבודה שלי.

4. אני מעודכן בחידושים האחרונים בתחום המקצועי.

פתיחות לשינוי

מדד זהבחן התייחסות חיובית כלפי קשיים בעבודה וראיית הקשיים באור חיובי :

1. איני חושש ממבחני קבלה לעבודה.

2. במבחני עבודה איני מופיע במיטבי מכיוון שאני נלחץ.

3. במצבים שאני מתקשה בהם למצוא עבודה, איני מאבד תקווה.

4. אני מוכן לעשות הסבה מקצועית אם אדרש.

5. יש לי יכולת ללמוד דברים חדשים.

עמדות מגדריות

התפיסה המגדרית שהאדם מחזיק בה משקפת את מערכת האמונות הפנימיות שלו ביחס ל'גבריות' ו'לינשיות' (מלאך-פיינס, 1996). המושג 'מגדר' (Gender) נושא הן את המשמעות של 'גדר', ביחס לקביעת גבולות חברתיים, והן את המשמעות של 'הגדרה' חברתית. מעבר להבדלים הביולוגיים הקיימים בין המינים, ההבחנה ביניהם נתפסת בעיקרה כהבדלה תרבותית, היוצרת ובונה סדר חברתי ממוגדר (יזרעאלי, 1999; קרומר-נבו, 2002). תהליכי רכישת הזהות המגדרית ותפקידי המגדר מוסברים בתאוריות שונות, ואלו המרכזיות שבהן: תאוריית הלמידה החברתית, התאוריה הקוגניטיבית, התאוריה הפסיכואנליטית והתאוריה הפמיניסטית.

א. **תאוריית הלמידה החברתית** רואה בזהות המגדרית ובתפקידי המגדר מיומנויות והתנהגויות חברתיות הנלמדות בהשפעת החינוך והתרבות. החינוך והתרבות מפעילים אמות מידה ומערכות תגמולים סלקטיביות ונפרדות לבנים ולבנות. התפקידים החברתיים והזהות המגדרית נרכשים בתהליך של למידה מתוך צפייה, חיקוי דפוס התנהגות והזדהות עמו. ההורים משמשים דגמים עיקריים לחיקוי תפקידי המגדר. כל הורה מייצג מין אחד, והילד מאמץ את מודל ההורה התואם את מינו הביולוגי (מלאך-פיינס, 1996; סאטיר, 1997).

ב. **התאוריה הקוגניטיבית** מתייחסת לתהליך שבו ילדים מפתחים תחילה תפיסות ביחס למושג 'גבר' ו'אישה', ומנסים בהמשך להתאים את התנהגותם לתפיסות אלו. תהליך התפתחות התפיסות המגדריות מתחיל בגיל צעיר מאוד, ובמהלכו הילד מפתח מושג ברור ביחס לתפקידים החברתיים המצופים מבני מינו. בהתאם לציפיותיה של הסביבה, הוא לומד להסתגל לתפקידים אלו (גרנות, 2001; מלאך-פיינס, 1996).

ג. **התאוריה הפסיכואנליטית** טוענת שהבסיס הביולוגי של האדם קובע את גורלו כזכר או כנקבה. בסיס זה מוליד תהליכים בלתי נמנעים, המעצבים את אישיותם הנבדלת של גברים ונשים (מלאך-פיינס, 1996).

ד. **התאוריה הפמיניסטית** מבוססת על התפיסה שיש לנתח את תפקידיהן של נשים, זהותן וחוויות חייהן בהקשר של מבנה חברתי פטריארכלי-היררכי. מבנה זה יוצר מציאות של יחסי כוח בין המינים, ובהם הגברים שולטים על חייהן של הנשים. בהתאם לתפיסה זו, תפקידי המגדר מבטאים גישה דיכוטומית חברתית, ולפיה הטבע האנושי נחלק ל'גברי' ו'נשי'. התפקודים ה'גבריים' הם אינסטרומנטליים, והתפקודים ה'נשיים', לעומת זאת, הם רגשיים-הבעתיים. הצגת ההיררכיה כ"טבעית" ו"מולדת" מקנה לגברים את מעמדם החברתי הדומיננטי (יזרעאלי, 1999; זיו, 2002; Collins, 1986).

מרבית החוקרים במדעי החברה תמימי דעים כי תהליך החברות ממלא תפקיד מרכזי ברכישת אפיונים והתנהגויות ההולמות את השיוך המגדרי. עצם ה"היות אישה" מכתוב חוויות חיים ייחודיות לנשים, שונות מאלו של הגברים. בתהליכים אלו נוצרים דפוסים מוגדרים של עמדות והתנהגויות בין מיניות בכל המישורים (מלאך-פיינס, 1996; קרומר-נבו, 2002).

תפיסת תפקידי המגדר משמעותית בחלוקת התפקידים והמטלות במערכת המשפחתית. מערכת התפקידים האינסטרומנטלית המשפחתית כוללת תפקידים הקשורים בקיומה הפיזי של המשפחה כיחידה. הרעיון שחלוקת תפקידים אלו בין בני הזוג צריכה להיות שוויונית, או לפחות הוגנת, הוא רעיון מתקדם יחסית. השוויון משמעו סימטריה בחלוקת המטלות השונות, וההוגנות משמעה התפיסה הסובייקטיבית של הפרט את האיזון הקיים בין התשומות שהוא משקיע לתפוקות שהוא מקבל, כלומר את השקעתו במערכת היחסים לעומת התמורה שהוא מפיק ממנה (שפירא ורבין, 2002).

התפיסה המגדרית המסורתית מייחסת לבעל אחריות על התפקידים האינסטרומנטליים, המתבצעים מחוץ למשפחה, ונועדו לספק לה את המשאבים הדרושים. תפקידיה האינסטרומנטליים של האישה מתבצעים בתוך הבית, וכוללים את ארגון משק הבית וניהולו. תפקידיה של האישה והאם מאופיינים כרגשיים-הבעתיים. האם מספקת את עיקר הטיפול בילדים, והאב משמש מקור סמכות ומשמעת על-פי התפיסה המסורתית, התפקידים המשפחתיים של האם כעקרת בית וכאשת איש מרכזיים בחייה. התפקידים המשפחתיים של הגבר, לעומת זאת, אינם עיקריים או בלעדיים, ומשתלבים עם יתר תפקידיו (בר-יוסף ולוי, 1976; גורני, 1977; גרנות, 2001; זינגר, 1987; סאטיר, 1997; שפירא ורביץ, 2002; Booth & Amato, 1994). מחקרן של שפירא ורביץ (2002) העלה כי בישראל, כמו בשאר ארצות העולם, נשים מבצעות מטלות ותפקידים רבים יותר מאשר בעליהן בתחום תחזוקת הבית והטיפול בילדים, וכן תפקידים רבים יותר בתחומים חברתיים ורגשיים.

מרכזיות חיי העבודה

מרכזיות חיי העבודה בחיי האדם באה לידי ביטוי במידת המעורבות שלו בעבודה בשכר. המעורבות בעבודה היא מצב של אמונה קוגניטיבית, המשקפת את מידת ההזדהות של האדם עם עבודתו (Kanungo, 1982). למעורבות בעבודה השפעה ניכרת על עיצוב הדימוי העצמי של האדם וזהותו. מעורבות האדם בעבודה נובעת הן משביעות רצונו מהעבודה והן ממערכת הערכים האישיים שלו. לוק (Locke, 1976) טוען כי בני אדם המעורבים בעבודתם מבטאים את ערכי החיים החשובים שלהם באמצעותה. מצב רוחם ורגשותיהם מושפעים ישירות מההתנסות הממשית בעבודה. כמו כן, הם מעורבים בעבודה רגשית, ורואים בעבודה לא רק תעסוקה אלא קריירה, כלומר מקור לשביעות רצון מהחיים ולמימוש עצמי. עוד לוק טוען שאדם שאינו מעורב בעבודה, והעבודה אינה מרכזית עבורו, יגיב להתנסויות בעבודה תגובות שאינן רגשיות.

בחברה הישראלית נעשו מחקרים מעטים בלבד הפותחים צוהר להבנת ערכי העבודה של הציבור החרדי, ועוד פחות מכך נעשו מחקרים התורמים להבנת תפיסות עולם העבודה בקרב נשים חרדיות. עם זאת, נעשו כמה מחקרים המלמדים על הבדלים בערכי חיים (ערכי עבודה הם חלק מערכי החיים של האדם) על-פי רמת הדתיות. לדוגמה, נמצא קשר חיובי בין רמת הדתיות של האדם ובין ערכים אלטרואיסטיים, וקשר שלילי בין רמת הדתיות ובין חיפוש אחר עונג והנאה (Goshen-Gottstein, 1984). במחקר של הרפז (Harpaz, 1998), שהשווה קשר בין רמת הדתיות ובין ערכי עבודה בקרב נוצרים מהולנד וגרמניה ליהודים מישראל, נמצא שבקרב הנוצרים בגרמניה ובהולנד קיים קשר

חיובי מובהק בין רמת הדתיות ובין מרכזיות חי העבודה, מניעים פנימיים לעבודה (כמו סיפוק ועניין) ומחויבות לעבודה. קשר זה משקף ערכי עבודה פרוטסטנטיים. בישראל, לעומת זאת, נמצא קשר בכיוון הפוך, כלומר דווקא מידת החילוניות של משתתפי מחקר נמצאה קשורה חיובית למחויבות לעבודה ולמרכזיות העבודה. הירשפלד (2003) מצאה שבנות חרדיות ודתיות נוטות יותר להעדיף את המחויבות לבית, כדרך לפתרון קונפליקט תפקידי בין המשפחה לעבודה.

במחקר של זרחי (1995), שחקרה ערכי עבודה בקרב עובדי הוראה ממגזרי דת שונים, נמצא כי בערכי עבודה מסוימים אין הבדלים בין העובדים על-פי רמת דתיותם. ערכים אלו היו הצלחה בעבודה, צורך בממונה הוגן, ביטחון בעבודה, ביטוי אחריות בעבודה וחיפוש נוחות (שעות עבודה נוחות). עם זאת, נמצאו כמה הבדלים מובהקים בין המגזרים: עובדי ההוראה מהמגזר החילוני דירגו דירוג גבוה יחסית ערכים של עניין בעבודה, צמיחה אישית וקידום. ההסבר לכך טמון, כפי הנראה, בהשקפת העולם החילונית, הרואה את האדם זכאי ואחראי לסיפוק צרכיו הגשמיים והרוחניים ואת הצורך ביוזמה ובפיתוח. תוצאות דומות מצאו גומבו ושוורץ (1989), בהשוואה בין צעירות חילוניות לצעירות חרדיות. הם מצאו כי הצעירות החילוניות שמות דגש רב יותר במימוש עצמי, הישגיות והנאה.

המחקרים המוצגים מעלה מלמדים על הבדלים בערכי עבודה בין חילוניים לדתיים. ואולם, בולט החסר בגוף הידע בתחום ערכי העבודה של העולם החרדי. חסר זה משמעותי בייחוד נוכח השינויים הרבים המתרחשים כיום בתעסוקת החברה החרדית, ובעיקר בתעסוקת נשים חרדיות. מחקר זה בוחן ערכי עבודה בקרב נשים חרדיות באמצעות הערכת התגמולים החשובים שהעבודה מספקת להן. בחינה זו תיעשה הן באמצעות מחקר כמותי והן באמצעות מחקר איכותני.

אסטרטגיות התמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה

קונפליקט בית-עבודה הוא תחושת מתח הנוצרת בין שתי המערכות התובעניות שהאדם המודרני מעורב בהן כיום, מערכת הבית ומערכת העבודה. לפני כמה עשורים נהגו חוקרים להתייחס למערכת העבודה ולמערכת המשפחה כאל שתי מערכות נפרדות. כיום נוטים לראות בשתי מערכות אלו מערכת אחת שלמה, מערכת העבודה-משפחה, ובה שתי תת-מערכות: תת-מערכת העבודה ותת-מערכת המשפחה. בין שתי תת-מערכות אלו מתקיימים קשרים מתמשכים ומתמידים. הקשרים וההשפעות ההדדיות ביניהן יכולים להתבטא בדרישות סותרות, המעלות באדם תחושת קונפליקט תפקידי. חוקרים מציינים שלושה מקורות אפשריים להיווצרות קונפליקט תפקידי (Greenhaus & Beutell, 1985):

1) **קונפליקט המבוסס על זמן** - תפקידי הבית ותפקידי העבודה תובעים בו-זמנית את זמנו של האדם. מילוי תפקיד התחום האחד גורע מן הזמן המוקדש למילוי תפקיד התחום השני.

2) **קונפליקט המבוסס על מתח** - המאמץ הנפשי הכרוך במילוי דרישות תחום התפקידים האחד מקשה על האדם לעמוד בעומס הנפשי הכרוך במילוי דרישות תחום התפקידים האחר.

3) **קונפליקט המבוסס על התנהגות** - אין התאמה בין ההתנהגות הנדרשת מהאדם בתחום התפקידים האחד ובין ההתנהגות הנדרשת ממנו בתחום התפקידים האחר.

משלושת מקורות קונפליקטים אלו, הקונפליקט הנגרם ממחסור בזמן הוא הבעייתי ביותר.

בהתייחסות כוללת למושג 'קונפליקט תפקידים', חוקרים הבחינו בין קונפליקט בית-עבודה לקונפליקט עבודה-בית. בקונפליקט עבודה-בית העבודה מפריעה לחיי המשפחה, וגורמת להזנחת המחויבות למשפחה. בקונפליקט בית-עבודה, חיי המשפחה מפריעים לעבודה, וגורמים להזנחת המחויבות לעבודה (Fox & Dwyer, 1999). חוקרים אלו מצאו קשר חיובי בין הקונפליקט בית-עבודה לקונפליקט עבודה-בית. אחד ההסברים לקשר זה בין שני סוגי הקונפליקטים הוא שהקונפליקט עבודה-בית מעלה את רמת הקונפליקט בית-עבודה בהשפעה עקיפה, דרך המשתנים עומס, הורות ולחץ במשפחה. כמו כן, הקונפליקט בית-עבודה מעלה את רמת הקונפליקט עבודה-בית בעקביות באמצעות עומס העבודה והלחץ הרב הנגרם ממנו. לשני סוגי הקונפליקטים תוצאות רבות, שליליות רובן. לדוגמה, בורובסקי וסטפנסקי (Borovsky & Stepansky, 1999) מצאו כי תוצאות הקונפליקט עבודה-בית והקונפליקט בית-עבודה קשורות לחוסר שביעות רצון בעבודה וחוסר שביעות רצון כללית בחיים.

מכיוון שתחושת קונפליקט התפקידים יוצרת לחץ בקרב נשים עובדות הן נוקטות שיטות שונות להתמודדות על מנת להפחית לחץ זה.

התמודדות עם לחצים מוגדרת כגיוס מאמצים קוגניטיביים והתנהגותיים כדי למלא דרישות הנתפסות כפוגעות ברווחת האדם (Lazarus & Folkman, 1984). השיטות והדרכים שבהן בני אדם משתמשים בהתמודדות עם הדרישות שמציבים בפניהם מצבי החיים מלחיצים, מתגבשות לידי אסטרטגיות התמודדות (Scheck, Kinicki, & Davy, 1997), חוקרים קבעו שאין אסטרטגיית התמודדות מסוימת המתאימה לכל מצב, ויעילותה של אסטרטגיית ההתמודדות תלויה במידה רבה במאפייני המצב ובמאפייני האדם המתנסה במצב הלחץ (Rotondo, Carlson, & Kincaid, 2003). בצד

קביעה זו, חוקרים מדגישים שאסטרטגיות התמודדות אקטיביות, הממוקדות בפתרון הבעיה שיוצרת את המתח, ברוב המקרים יעילות יותר מאסטרטגיות פסיביות, המתבטאות רק בשינוי התפיסה ביחס לסיטואציה המלחיצה ולתוצאותיה (Bernas & Major, 2000).

קונפליקט בית-עבודה בקרב נשים חרדיות

מאז ומתמיד נקשרה הדת למסורתיות. על-פי הגישה המסורתית היהודית לתפקידי המינים, תפקידיה החברתיים המרכזיים של האישה הם תפקידי הבית והטיפול בילדים, ככתוב בפסוק "כל כבודה בת מלך פנימה" (תהילים מה, יד). פסוק זה, המצוטט לעתים קרובות בחוגים החרדיים, מבטא את ההבדל המהותי לכאורה שבין מעמד האישה בתפיסה היהודית ובין מעמד האישה בחברה המודרנית החילונית. האידאל היהודי המסורתי הוא שמרכז חיי האישה הוא הבית (פנימה), ותפקידי האישה הם התפקידים הנשיים המסורתיים. הגישה המודרנית, לעומת זאת, שואפת לשוויון בין המינים בתפקידיהם החברתיים, בין בתחום הבית ובין בתחום תעסוקתם מחוץ לבית. אף כי בכלליות התפיסה היהודית רואה בבית המקום הראוי ביותר לאישה, תמך "החזון איש", הרב אברהם ישעיהו קרלביץ, בלימוד נשים וברכישתן מקצוע לשם ייסוד "חברת לומדים". בניגוד לקודמיו, שטענו שמקומה של האישה החרדית בבית, סבר "החזון איש" שכדי לאפשר לגברים לקיים ככל האפשר את מצוות לימוד התורה, יש להעניק לנשים מקצוע, ולשכנען להתגייס לפרנסת המשפחה (פרידמן, 1988). נראה כי נשים חרדיות, בשל תפיסותיהן המסורתיות, משתדלות לקיים בראש ובראשונה את תפקידיהן המסורתיות, וגם נשים העובדות מחוץ למסגרת הבית מייחסות חשיבות עליונה למחויבותן כלפי הבית והמשפחה

ואמנם, בהתאם לגישתו של "החזון איש", החלה ניכרת בשנות ה-50 מהפכה בציבור החרדי, ונשים יצאו לעבוד, על-פי רוב בתחום ההוראה, ונטלו עליהן את עול פרנסת הבית העיקרי. תחילת מהפכה זו הביאה לידי כך שחלק ניכר מפעילותה של האישה החרדית החל להיעשות מחוץ לבית (פרידמן, 1991). השכלתה הכללית של האישה החרדית, לרוב בוגרת סמינר "בית יעקב", נהיה עם השנים לא רק משאב התורם לכלכלת המשפחה, אלא גם מרכיב חשוב בקניית מעמדה במשפחה. על-פי רוב, השכלתה הכללית של האישה גבוהה הרבה מזו של בעלה, והדבר משפיע על מקומה האישי במשפחה ובמערכת היחסים שלה עם בן הזוג.

שינויים רבים חלו במשך השנים בתכנית הלימודים של הנשים החרדיות מאז שנוסדו בתחילת המאה העשרים. תכניות אלו מבוססות כיום על לימודי קודש רבים יותר מאשר בעבר, וכן על השכלה כללית ומקצועית. שטדלר (2003) שחקרה את עולם העבודה בקהילה החרדית הליטאית בישראל,

מצאה שיציאתה של האישה החרדית לשוק העבודה יכולה לפתח שני מוקדי איום על מעמדו של הבעל: האחד, איום על מעמדו בתור למדן בקהילה השני איום ועל ערך הלימוד. מוקד האיום האחר הוא החשש מן המעמד הפוטנציאלי שהאישה החרדית יכולה לרכוש מעצם היותה מפרנסת גבר שאינו עובד. בשל איומים אלו, משתמשים רבני הקהילה, לטענת שטדלר, במוטיבים המדגישים את ההיבטים החיוניים והמועילים בעבודתה של האישה, ומחזקים באישה את ההכרה בחשיבות תפקידיה. בד בבד עם זאת, רבני הקהילה עומדים על ההכרח לשמור על מערכת הכוחות המסורתית בין המינים בבית.

פרידמן (1991), בהתייחסותו לתחומי העבודה של הנשים החרדיות, מציין שהתחום המועדף על הנשים הוא חינוך, אבל יש נשים המתמחות במקצועות נשיים אחרים, כמו תפירה, בישול ומזכירות. לאחרונה נעשו תחומים נוספים פופולריים במגזר החרדי, כגון: תחום המחשבים ותחום הגרפיקה. עוד טוען פרידמן שהמחסור במשרות הוראה הניע נשים חרדיות צעירות לפנות אל תחומי התמחות בלתי מקובלים בחברה החרדית, כמו אומנות (ציור, איור, גרפיקה), מוסיקה ותחומי יצירה אחרים, החושפים את האישה החרדית לתרבות מודרנית יותר מאשר בעבר. בנוסף, נשים חרדיות רבות עוסקות כיום בפקידות במוסדות ציבוריים שונים (בעיקר חרדיים, אבל גם כאלו המשרתים את כלל האוכלוסייה בישראל), ויש מהן שפתחו עסקים קטנים, כגון: חנויות או שיווק מוצרים מסוימים (בגדי נשים, כיסויי ראש, בגדי ילדים וכו'). שורק (1999) חקר את נושא פתיחת העסקים הקטנים בקרב נשים חרדיות, ומצא שפתיחת העסק נובעת בעיקר מאילוצים כלכליים וסביבתיים, ולא משאיפה לפתח קריירה. לבד מכך, בחירת אמצעי פרנסה זה נעשית על-פי רוב משיקולי נוחות, מעצם היתרון הטמון בו למזג בין תחום העבודה לתחום המשפחה. לפי שורק, מגמת פתיחת העסקים הקטנים תופסת תאוצה במגזר החרדי, ונשים המטופלות בילדים רבים יוזמות פתיחת עסק עצמאי בבית לאחר קורס מזורז לניהול עסקים או למכירות.

בשל האוריינטציה החזקה של הנשים החרדיות לחיי המשפחה, יש להניח שבניסיון לפתור את קונפליקט התפקידים הנוצר בין דרישות הבית לדרישות העבודה, נשים חרדיות עובדות יעדיפו לאמץ אסטרטגיות התמודדות המגנות על תחום המשפחה יותר מאשר נשים שאינן חרדיות. אחת ממטרותיו של מחקר זה היא לבחון בחינה משווה את אסטרטגיות ההתמודדות שנשים חרדיות ונשים שאינן חרדיות מאמצות על מנת להפחית את המתח בין הבית לעבודה.

מטרות המחקר

למחקר כמה מטרות מרכזיות:

- (1) להציג תמונה עדכנית באשר לתפיסת עולם העבודה בקרב נשים חרדיות. תפיסה זו תתבטא בעמדותיהן ביחס לעבודה ולשאיפות תעסוקתיות.
- (2) להציג הבדלים עיקריים בין נשים חרדיות המצויות בשוק העבודה ובין נשים חרדיות שאינן מצויות בשוק העבודה בעמדותיהן ביחס לעולם העבודה. בנוסף יוצגו הבדלים בין שתי קבוצות הנשים במגוון משתנים פסיכולוגיים, המעידים על חוסן אישי (כגון: העצמה פסיכולוגית ופוליטית, חוסן תעסוקתי ודימוי עצמי חיובי).
- (3) לבנות מדד לבחינת החוסן התעסוקתי של נשים חרדיות.
- (4) לנבא מהם המשתנים המסבירים את רצונן של נשים חרדיות להשתלב בשוק העבודה, מעבר למניעים הכלכליים.
- (5) לנבא את עוצמת חיפוש עבודה בקרב נשים חרדיות שאינן מצויות בשוק העבודה.

מערך המחקר

המחקר בוצע בשילוב מחקר כמותי ומחקר איכותני.

ריכוז משתני המחקר

להלן יוצגו משתני המחקר המקובצים לכמה עולמות תוכן מרכזיים: משתני רקע אישיים, תעסוקה בהווה והיסטוריה תעסוקתית, פרנסה, מוטיבציה תעסוקתית, תחום הבית, משאבים אישיים וסביבתיים.

משתני רקע

במחקר נבדקו משתני הרקע האישיים האלה: (1) גיל; (2) ארץ לידה; (3) מצב משפחתי; (4) הורות ומספר ילדים; (5) גיל הילד הצעיר; (6) מספר ילדים הגרים בבית; (7) מספר נכדים; (8) מעורבות בגידול נכדים; (9) השכלה והשכלת בן הזוג; (10) זרם דתי.

תעסוקה

במחקר נבדק מצב התעסוקה העכשווי: (1) מצב התעסוקה של המשיבה; (2) מצב התעסוקה של בן הזוג; (3) עבודה מהבית; (4) מקצוע. כמו כן, נבדקה "היסטוריה תעסוקתית": (א) תפקיד בעבודה האחרונה; (ב) מספר מקומות העבודה בשלוש השנים האחרונות; (ג) משך ההעסקה במקום העבודה האחרון.

בנוסף, נבדקה 'מוטיבציה תעסוקתית': (1) תחום הכשרה רצוי; (2) מידת העניין להשתלב בשוק העבודה; (3) מרכזיות חיי העבודה; (4) ערכי עבודה; (5) סיבות לדחיית עבודה; (6) סיבות פרגמטיות לצאת לעבודה (נשים עובדות); (7) מהו הזמן שהנשים מוכנות להקדיש לנסיעה לעבודה, הלוך ושוב; (9). מוכנות להשתלבות בעבודה לפי רמת הדתיות של העמיתים ושל הלקוחות.

תחום הבית

בתחום הבית נבדקו הפרטים האלה: (1) שעות שהאישה מקדישה לעבודות הבית; (2) שעות שהבעל מקדיש לעבודות הבית; (3) עמדות מגדריות; (4) הכנסתו של מי מבני הזוג גבוהה יותר?

משאבים

נבדקו המשאבים האישיים האלה: (1) הערכה עצמית; (2) העצמה פסיכולוגית; (3) העצמה פוליטית; (4) חוסן תעסוקתי; (5) תמיכה, באחד מן האופנים האלה - (א) עזרה בבית בתחומים שונים (בישול, ניקיון, סידורים, כביסה, קניות); (ב) תמיכה אמוציונלית.

דרכי התמודדות

שתי דרכי התמודדות נבדקו במחקר: (1) אסטרטגיות להתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה, רק נשים עובדות; (2) עוצמת חיפוש עבודה, רק נשים שאינן עובדות.

רווחה נפשית

הרווחה הנפשית נבדקה בהיבטים האלה: (1) הערכת המצב הכלכלי; (2) הערכת המצב הבריאותי; (3) הערכת שביעות הרצון הכללית מהחיים; (4) תחושת לחץ; (5) שביעות רצון מהעבודה, רק עבור נשים עובדות.

שיטה

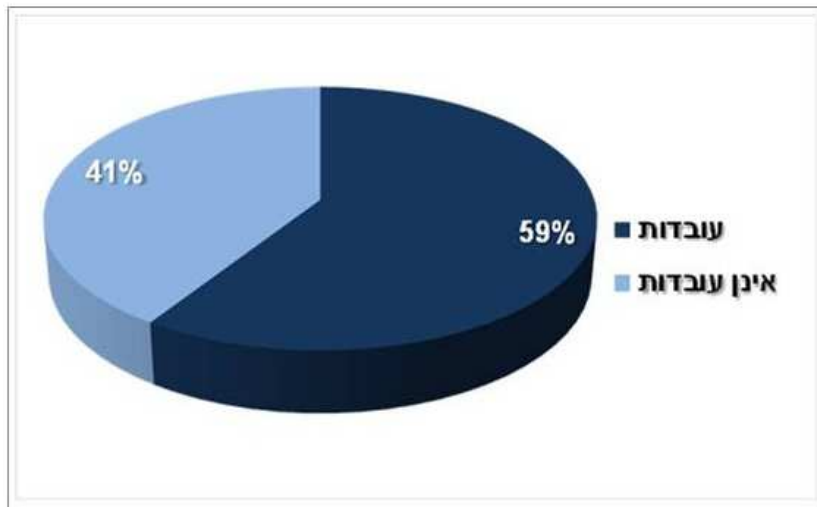
תאור המדגם

תאור מאפייני המדגם יוצג בדרך השוואתית: נשים חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות.

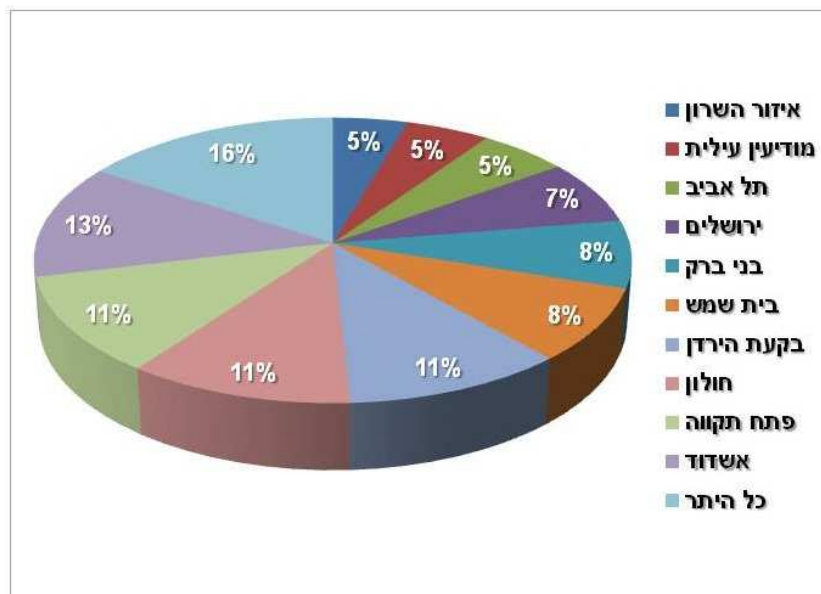
1. תאור משתני רקע

משתני רקע אישיים

במחקר השתתפו 549 נשים, מהן 325 (59%) עובדות, ו-224 (41%) אינן עובדות.



תרשים 1: התפלגות משתתפות המחקר על-פי סטטוס תעסוקתי (עובדות/אינן עובדות)



תרשים 2: התפלגות משתתפות המחקר על-פי נקודות דגימה

משתתפות המחקר נדגמו מערים ויישובים המתאפיינים בריכוז גבוה של אוכלוסיה חרדית: בית שמש, בני ברק, ירושלים, תל-אביב, מודיעין עילית, ומקומות דגימה נוספים (רמלה, אזור, גבעתיים, רחובות, רמת גן, אופקים, אלעד ועוד).

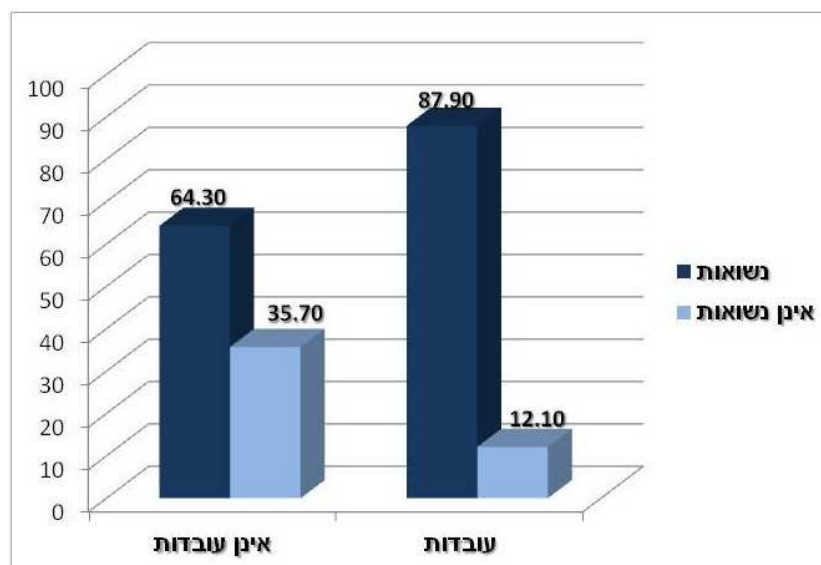
לוח 1: סטטיסטיקה תאורית- משתני רקע

משתנה	Max	Min	SD	M
גיל	64	18	11.1	34.4
מספר ילדים	13	0	3.01	5.26
גיל ילד צעיר	45	.05	7.73	4.86
מספר עבודות בשלוש השנים האחרונות	4.00	.00	.92	1.26

הגיל הממוצע של משתתפות המחקר היה 34.4 (SD=11.1). טווח הגילאים היה 18-64. מספר הילדים הממוצע היה 5.26 (SD=3.01).

סטטוס משפחתי

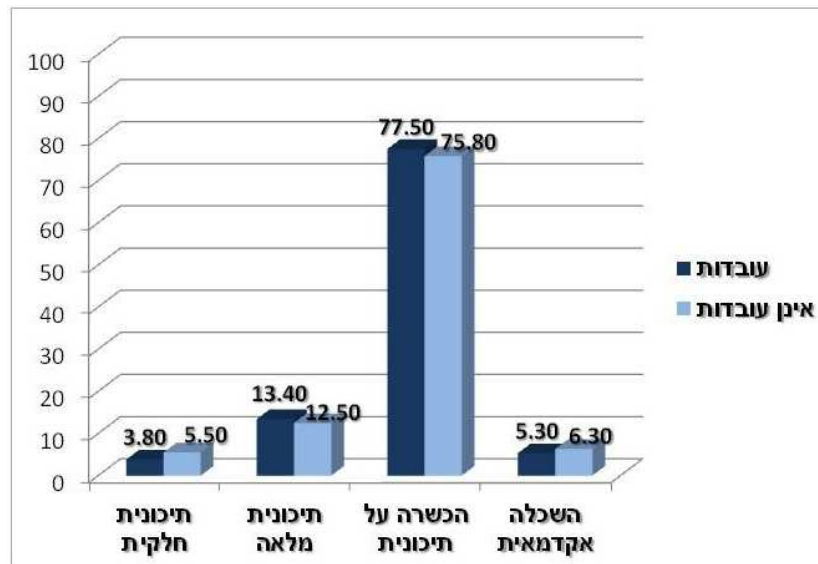
רוב משתתפות המחקר נשואות. שיעור הנשואות בקרב הנשים העובדות גבוה יותר מאשר שיעור הנשואות בקרב הנשים שאינן עובדות.



תרשים 3: התפלגות משתתפות המחקר על-פי מצב משפחתי וסטטוס תעסוקתי

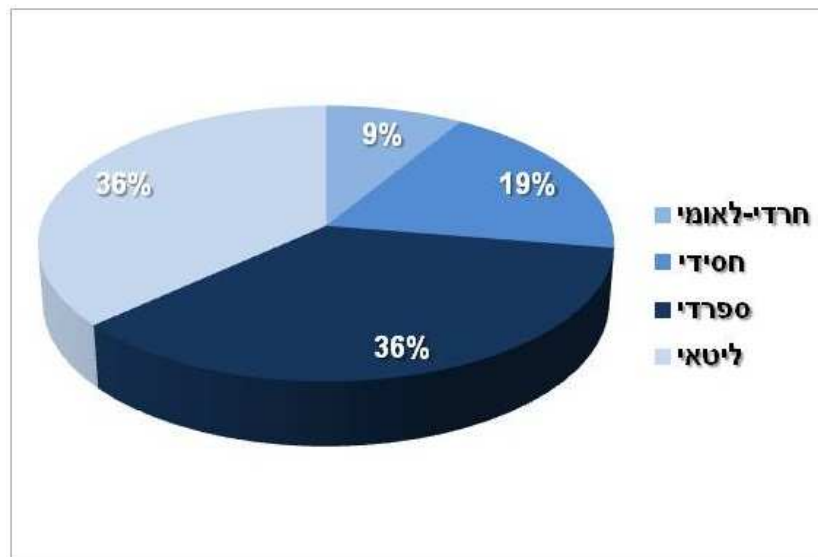
השכלה

לרוב משתתפות המחקר השכלה על-תיכונית, הכוללת לימודים בסמינר, מכללה או מכון לימוד כלשהו. מעט מן המשתתפות הן בעלות השכלה אקדמאית. לא נמצאו הבדלים מובהקים בין נשים עובדות לנשים שאינן עובדות בהתפלגות על-פי השכלה.



תרשים 4: התפלגות משתתפות המחקר על-פי השכלה וסטטוס תעסוקתי

זרם דתי



תרשים 5: התפלגות משתתפות המחקר על-פי השתייכות לזרם דתי

רוב משתתפות המחקר משתייכות לזרם הליטאי ולזרם הספרדי, וחלק קטן יותר לזרם החסידי ולזרם החרדי-לאומי.

לוח 2: מבחני t-test לבחינת הבדלים בין נשים חרדיות עובדות לנשים חרדיות שאינן עובדות במשתני

הרקע העיקריים

משתנה	עובדות		אינן עובדות		t
	M	SD	M	SD	
גיל	36.84	10.23	30.78	12.26	1.78*
מספר ילדים	4.62	2.78	.95	5.31	1.97*
גיל הילד הצעיר	4.61	5.71	4.75	7.14	.18
מצב כלכלי	2.67	.78	2.33	.91	2.74***
מצב בריאותי	4.11	.79	4.22	.92	1.28

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

הערות:

1. סולם התשובות עבור המצב הכלכלי ועבור המצב הבריאותי היה מ-1 עד 5. מתוך השוואת מאפייני הרקע של נשים עובדות לאלו שאינן עובדות, עולים מספר הבדלים בסיסיים. גיל הנשים שאינן עובדות צעיר יותר מגיל הנשים העובדות. בנוסף, לנשים עובדות מספר ילדים קטן יותר מאשר לנשים שאינן עובדות והן מעריכות את מצבן הכלכלי כפחות טוב מאשר הנשים העובדות. יש לציין שלא נמצאו הבדלים בין שתי קבוצות הנשים בגיל הילד הצעיר ובהערכת מצבן הבריאותי.

כלים

שאלון המחקר הורכב מ-17 תת-שאלונים, הבוחנים את תפיסות הנשים את חיי העבודה ואת חיי המשפחה. רוב שאלוני המחקר היו משותפים לנשים העובדות ולנשים שאינן עובדות. שאלונים מסוימים היו ייחודיים לכל קבוצת מחקר, ובחנו סוגיות המאפיינות נשים השייכות לקבוצת המחקר המסוימת (ראו נספחים - שאלוני מחקר).

1. שאלון רקע (מיועד לשתי קבוצות הנשים)

שאלון זה הורכב משאלות רקע מגוונות, המתייחסות לתחומים שונים בחיי האישה:

א. מאפייני רקע אישיים: גיל, ארץ לידה, אזור מגורים, מצב משפחתי, הורות לילדים, מספר הילדים הגרים בבית, השכלה, השכלת בן הזוג, הזרם הדתי שהאישה משתייכת אליו.

ב. **תעסוקה נוכחית והיסטוריה תעסוקתית**: סטטוס תעסוקתי, סטטוס תעסוקתי של בן הזוג, עבודה מהבית, תחום רצוי להכשרה מקצועית, עניין להשתלב בשוק העבודה (לנשים שאינן עובדות), תפקיד אחרון בעבודה האחרונה, מקומות עבודה בשלוש השנים האחרונות, משך זמן התעסוקה במקום העבודה האחרון, מוכנות להקדשת זמן לנסיעות על מנת להגיע לעבודה.

ג. **עבודות בית**: שעות שהאישה מקדישה לעבודות בית, שעות שבן הזוג מקדיש לעבודות הבית.

ד. **פרנסה וכלכלת הבית**: מי המפרנס הראשי בבית, הערכת המצב הכלכלי (סולם התשובות מ-1 ועד 5).

ה. **שביעות רצון מהחיים**: מידת שביעות הרצון מהחיים (סולם התשובות מ-1 ועד 7).

ו. **עניין להשתלב בשוק העבודה**: מידת העניין להשתלב בשוק העבודה (סולם התשובות מ-1 ועד 7).

ז. **עניין בהשתלבות בעבודה על-פי מידת הדתיות של העובדים והלקוחות**: משתתפות המחקר התבקשו לציין באמצעות שש שאלות האם היו מוכנות להשתלב בעבודה שמועסקים בה רק חרדים או חרדים ודתיים, או חרדים, דתיים וחילונים, והאם היו מוכנות להשתלב בעבודה שמספקת שירותים לחילונים, דתיים וחרדים. סולם התשובות לכל שאלה היה דיכוטומי (כן/לא).

2. **סיבות ליציאה לעבודה** השאלון חובר לצורך המחקר הזה, ובו 17 שאלות, המציגות מאפייני עבודה המשמשים גורמי משיכה עבור נשים להשתלבות בעבודה. משתתפות המחקר התבקשו להתייחס לשאלה הזאת: "אם היו מציעים לך עבודה בעלת מאפיינים המצוינים מטה, צייני באיזו מידה היית מוכנה להשתלב בשוק העבודה". לדוגמה: עבודה המעסיקה רק נשים, עבודה המתאפיינת בסביבה נקייה. סולם התשובות לשאלון הורכב מחמש דרגות, מ-1 – "במידה מעטה מאוד" ועד 5 – "במידה רבה מאוד".

3. **שאלון גורמי דחייה מהעבודה** השאלון חובר לצורך מחקר זה, ובו 17 שאלות, המציגות היבטים שונים בעבודה, שיכולים להיות סיבות לדחיית עבודה, כגון: "שעות העבודה אינן נוחות לי", או "העבודה אינה מתאימה לגילי". משתתפות המחקר התבקשו לציין באיזו מידה הסיבה המסוימת יכולה לגרום להן לדחות הצעת עבודה. סולם התשובות לשאלון הורכב מחמש דרגות, מ-1 – "במידה מעטה מאוד" ועד 5 – במידה רבה מאוד".

על מנת לגלות עולמות תוכן המשותפים לפריטי השאלון, בוצע ניתוח גורמים. ניתוח זה הסביר 74% מהשונות, וגילה ארבעה גורמים המייצגים עולמות תוכן שונים של הסיבות לדחיית עבודה: סיבות אקסטרנינזיות, סיבות אינטרינזיות, סיבות דתיות וסיבות חברתיות.

סיבות אינטרינזיות הן סיבות העולות מתוכן העבודה עצמה, כגון: "העבודה אינה בעלת אתגר", "העבודה אינה מתאימה לרמתיי". **הסיבות האקסטרינזיות** הן סיבות הקשורות לתנאי העבודה, כגון: "העבודה דורשת מאמץ פיזי", "השכר הממוצע נמוך מדי". **הסיבות הדתיות** קשורות להפרה של ההלכה הדתית בעת ביצוע העבודה, כגון: "בעבודה מועסקים חילוניים". **הסיבות החברתיות** קשורות להפרה של מוסמכות חברתיות במגזר החרדי, כגון: "העבודה נתפסת כעבודה גברית", "בני משפחתי מתנגדים שאעבוד בעבודה זו".

לכל גורם חושב ציון אחד, על ידי ביצוע ממוצע פריטיו. המהימנות הפנימית של גורמי השאלון, שחושבה על-פי שיטת ה-קרונבך α , הייתה זו: סיבות אקסטרינזיות 0.82; סיבות אינטרינזיות 0.84; סיבות דתיות 0.80; סיבות חברתיות 0.78. ככל שהציון גבוה יותר, המשמעות היא שהאישה נוטה יותר לדחות את העבודה בשל הסיבות המופיעות בגורם המסוים.

4. שאלון עוצמת חיפוש עבודה (מיועד רק לנשים שאינן עובדות)

שאלון זה נבנה על בסיס שאלונים אחרים הקיימים בספרות (דניאל, 1988; קוליק, 1999), ובו תשעה פריטים, הבוחנים את תדירותן של פעילויות שונות שהאישה מבצעת כדי למצוא עבודה. משתתפות המחקר התבקשו לענות על השאלה הזאת: "צייני באיזו שכיחות ביצעת כל אחת מהפעולות בחודש האחרון על מנת למצוא עבודה". לדוגמה: "שואלת אנשים חשובים בקהילה על עבודה אפשרית", "מתעניינת בתכניות להכשרה או להסבה מקצועית". סולם התשובות לשאלון נע מ-1 – "אף פעם לא" ועד 5 – "כל יום באופן סדיר". לשאלון הופק ציון אחד הופק, על ידי חישוב ממוצע פריטיו. ככל שהציון גבוה יותר, המשמעות היא שעוצמת חיפוש העבודה של הנשים גבוהה יותר. קוליק (1999) מדווחת על מהימנות של 0.87 לשאלון עבור האוכלוסייה הכללית בישראל. במחקר זה הייתה מהימנות השאלון על-פי שיטת ה-קרונבך α 0.89.

5. שאלון להערכת העזרה בבית (מיועד לנשים עובדות ולנשים שאינן עובדות)

השאלון חובר לצורך מחקר זה, ובחן באיזו מידה משתתפות המחקר נהנות מעזרה בביצוע עבודות הבית בחמישה תחומים: בישול, ניקיון, סידורים, כביסה וקניות. סולם התשובות לשאלון הורכב מחמש דרגות, מ-1 – "במידה מעטה בלבד" ועד 5 – "במידה רבה מאוד".

6. שאלון עמדות מגדריות (מיועד לשתי קבוצות הנשים)

השאלון הוא גרסה מקוצרת של שאלונם של סינגלמן וקריסטיאנסן (Singleton & Christiansen, 1977), אשר תורגם ועובד לעברית על ידי קיטייציק (2001). בשאלון 10 פריטים, המתארים עמדות מגדריות הנוגעות לבית, לחברה ולמשפחה, כגון: "הבעל והאישה שניהם יחד ממלאים תפקידים חשובים במשפחה, ועל כן צריכים להחליט יחד בנושאים מרכזיים", או "רוב ההישגים החברתיים שהושגו עד כה מיוחסים לגברים, וניתן לצפות שכך יהיה גם בעתיד". סולם התשובות לשאלון הורכב מחמש דרגות, מ-1 - "מסכימה מאוד" ועד 5 - "לא מסכימה לחלוטין". המהימנות הפנימית של השאלון שמצאה קיטייציק בשיטת ה-קרונבך α הייתה 0.86. מהימנות השאלון שנמצאה בשיטה זו במחקר הנוכחי הייתה 0.85. ככל שהציון גבוה יותר, המשמעות היא שהמשתתפת מחזיקה בעמדות מגדריות שוויוניות יותר.

7. שאלון תחושת לחץ יומיומית (מיועד לשתי קבוצות הנשים)

תחושת הלחץ הנתפס נבחנה באמצעות שאלונם של כהן ועמיתיו (Cohen, Kamark, & Mermelstein, 1983), שתורגם ותוקף לעברית על ידי דרורי (1989). השאלון בוחן תחושת לחץ יומיומית בלתי ספציפית בזמן ההווה. שאלון זה שימש במחקרים שונים, בייחוד על מנת לקבל מידע על תחושת הלחץ של האדם ועל בריאותו (סדן, 1993). השאלון מורכב מ-14 שאלות, הבודקות את מצבה האמוציונלי של משתתפת המחקר במשך החודש האחרון, לדוגמה: "בחודש האחרון באיזו מידה התרגזת בגלל אירועים שהיו מחוץ לשליטתך", או "בחודש האחרון באיזו מידה טיפלת בהצלחה בגורמים מטרידים". סולם התשובות לשאלון הורכב מחמש דרגות (מ-1 - "אף פעם לא" ועד 5 - "לעתים קרובות מאוד"). לשאלון הופק ציון אחד, על ידי חישוב ממוצע פריטי השאלון. לשאלון נמצאה מהימנות פנימית גבוהה ($\alpha = 0.88$). ככל שהציון יותר גבוה יותר, המשמעות היא שהמשתתפת חשה לחץ רב יותר בחיים היומיומיים שלה.

8. שאלון הערכה עצמית (מיועד לשתי קבוצות הנשים)

השאלון פותח על ידי רוזנברג (Rosenberg, 1965), ובו 10 היגדים, המעריכים את מידת ההערכה העצמית של המשיבה. לדוגמה: "אני מרגישה אדם בעל ערך לפחות ברמה שווה לאחרים"; "אני מרגישה שאין לי הרבה דברים שאני יכולה להתגאות בהם"; "יש לי גישה חיובית כלפי עצמי". בסולם

התשובות ארבע דרגות, מ-1 – "מסכימה מאוד" ועד 4 – "איני מסכימה כלל". לשאלון הופק ציון אחד, על ידי חישוב ממוצע פריטיו. ככל שהציון גבוה יותר, כך ההערכה העצמית של משתתפת המחקר גבוהה יותר. השאלון תוקף במחקרים רבים, ונמצא שהוא מבחין בין אוכלוסיות שונות (לדוגמה: Demo, Small, & Savin-Williams, 1987). במחקר זה נמצאה לשאלון מהימנות פנימית גבוהה, 0.88, על-פי שיטת ה-קרונבך α .

9. שאלון להערכת תמיכה חברתית-רגשית (מיועד לשתי קבוצות הנשים)

השאלון פותח על ידי קליין (2006), ובו תשעה פריטים, המתארים שמונה מקורות תמיכה בעלי אופי חברתי-רגשי: בן זוג, הורים, בני משפחה אחרים, חברים, הורי בן הזוג, שכנים, סמכות דתית ועובדים סוציאליים. משתתפת המחקר התבקשה לציין את התמיכה החברתית-רגשית שהיא מקבלת ממקורות התמיכה המוצגים בשאלון בסולם הנע מ-1 ועד 5: 1 מציין "בכלל לא", ו-5 מציין "במידה רבה מאוד". לשאלון חושב ציון אחד, ככל שהציון גבוה יותר, התמיכה החברתית-רגשית המתקבלת מהגורמים הסובבים את האישה מוערכת כגבוהה יותר.

10. שאלון תמיכה בעבודה (מיועד רק לנשים עובדות)

השאלון נבנה לצורך המחקר הזה, ובו 12 פריטים, המתארים היבטים שונים של תמיכה חברתית שגורמים בעבודה מספקים לאישה העובדת, כגון: גמישות בעבודה, התחשבות הממונים בבעיות חריגות, הדרכה בעבודה, אפשרות להתייעצות שוטפת בעבודה והפחתה בעומס. סולם התשובות לשאלון הורכב מחמש דרגות, מ-1 – "כלל לא" ועד 5 – "במידה רבה מאוד". לשאלון נמצאה מהימנות פנימית גבוהה מאוד ($\alpha=0.88$). ככל שהציון גבוה יותר, המשמעות היא שהמשתתפת חשה לחץ רב יותר בחיי היומיום שלה.

11. שאלון מרכזיות חיי העבודה (מיועד לשתי קבוצות הנשים)

השאלון מבוסס על שאלונו של קאנונגו (Kanungo, 1982). השאלון מורכב מ-10 פריטים, המשקפים את המידה שבה העבודה מהותית ומרכזית בתפיסה העצמית של הפרט. משתתפות המחקר התבקשו לענות על שאלות, כגון: "עבודתי היא חלק חשוב מחיי"; או "העבודה מהווה עבור האדם בעיקר מקור

פרנסה". סולם התשובות לשאלון הורכב מחמש דרגות, מ-1 – "כלל לא נכון" ועד 5 – "נכון מאוד". ככל שהציון גבוה יותר, המשמעות היא שהעבודה מרכזית יותר לאישה.

12. סיבות ליציאה לעבודה (מיועד לשתי קבוצות הנשים)

השאלון נבנה לצורך המחקר הזה, ובו תשעה מניעים ליציאה לעבודה: על מנת לספק צרכים קיומיים, לשפר את איכות חיי המשפחה, לאפשר לבעל ללמוד "בראש שקט", לספק לילדים פרנסה נאותה, לפיתוח עצמי, לתרום לקהילה, לתרום לחברה כולה, שליחות, לא להיות תלויה כלכלית באחרים. סולם התשובות לשאלון הורכב מחמש דרגות, מ-1 – "במידה מעטה מאוד" ועד 5 – "במידה רבה מאוד".

13. שאלון העצמה פוליטית (מיועד לשתי קבוצות הנשים)

השאלון פותח על ידי זימרמן וזניסר (Zahaiser & Zimmerman, 1991) כדי לבחון יכולת מנהיגות (Leadership Control) ושליטה פוליטית (Political Control). בשאלון 17 פריטים, כגון: "אני מעדיפה להיות מנהיגה מאשר מונהגת", "אנשים בדרך כלל הולכים בעקבות דעותיי", "אני מתקשה לדבר בפני קבוצה". המשתתפות העריכו את הסכמתן למתואר בפריטים בסולם של שש דרגות, מ-1 – "מתנגדת בהחלט" ועד 6 – "מסכימה בהחלט". המהימנות הפנימית שנמצאה לשאלון בשיטת ה-קרונבך α היא 0.88.

14. שאלון העצמה פסיכולוגית (מיועד לשתי קבוצות הנשים)

השאלון פותח על ידי פרסונס (Parsons, 1977), ותורגם לעברית על ידי פישר (1999). בשאלון 12 פריטים. על משתתפות המחקר היה להעריך את מידת הסכמתן למתואר בכל פריט בסולם של חמש דרגות, מ-1 – "לעולם לא" ועד 5 – "כמעט תמיד". הציון למדד חושב על-פי ממוצע הערכות הפריטים המשתייכים לגורם, כך שטווח הציונים נע מ-1 ועד 5. ככל שהציון גבוה יותר, כך תחושת ההעצמה הפסיכולוגית של משתתפת המחקר גבוהה יותר. בבדיקת מהימנות השאלון שנעשתה על ידי פרסונס (Parsons, 1977) נמצאה עקביות פנימית של $\alpha=0.80$. גם במחקר של פישר (1999) נמצאה עקביות פנימית גבוהה לשאלון ההעצמה הפסיכולוגית ($\alpha=0.89$). במחקר הנוכחי נמצאה למדד מהימנות פנימית גבוהה למדי גם כן ($\alpha=0.88$).

15. שאלון חוסן תעסוקתי (מיועד לשתי קבוצות הנשים)

השאלון מבוסס על מושג 'האישיות החסינה', שהציגה קובסה ועמיתיה (Kobasa et al., 1982). על בסיס גישה של קובסה להגדרת המושג, פיתחה קוליק (1999) שאלון להערכת חוסן תעסוקתי של מובטלים. בשאלון 17 פריטים. סולם התשובות לשאלון הורכב מחמש דרגות, מ-1 – "במידה מעטה מאוד" ועד 5 – "במידה רבה מאוד".

תאור הכלי

על מנת לבחון עולמות תוכן משותפים לפירטי השאלון בוצע ניתוח גורמים המוצג מטה בלוח 3.

לוח 3: ניתוח גורמים של שאלון החוסן התעסוקתי

מחויבות לעבודה	פתיחות לשינוי	מסוגלות תעסוקתית	
-0.10	-0.05	.66	1. אני לא יודעת לשווק את עצמי
.20	.30	.64	2. אני מצליחה בראיונות עבודה
.16	.31	.62	3. אני יודעת להציג עצמי בעיני המעבידים בצורה חיובית ביותר
.17	.30	.61	4. אנשים מעריכים את איכות העבודה שלי
-0.35	.03	.59	5. במבחני קבלה לעבודה איני מופיעה במיטבי מכיוון שאני נלחצת
.32	.30	.54	6. אני נחשבת לאשת מקצוע טובה בתחום המקצועי
.29	.19	.52	7. אני מעודכנת בחידושים האחרונים בתחום המקצועי
.12	.69	.16	אני מוכנה לעשות בעבודה דברים חדשים שלא התנסיתי בהם
.17	.65	.21	8. יש לי יכולת ללמוד דברים חדשים
.09	.65	.25	9. על-פי רוב, יש לי את היכולת להסתגל לכל סביבת עבודה
.16	.65	.31	10. יש לי כישורים מתאימים להשתלב בשוק העבודה
-0.05	.52	.06	11. במצב שאני מתקשה למצוא עבודה, אני לא מאבדת תקווה
.01	.48	-.23	12. אני מוכנה לעשות הסבה מקצועית אם אדרש
-0.22	.47	.27	13. אינני חוששת ממבחני קבלה לעבודה
.67	.07	-.11	14. במצב שבו אני מתקשה להשיג עבודה, אני מאבדת שליטה על חיי
.63	.12	.27	15. יש לי מחויבות בסיסית לפרנס את עצמי ואת משפחתי
.64	.14	.12	17. אני מאמינה שכל אישה חייבת להשתלב בעבודה

בניתוח הגורמים נמצאו שלושה גורמים המסבירים יחדיו 76% מהשונות. ציון אחד חושב לכל גורם, על ידי חישוב ממוצע פריטיו. ככל שהציון גבוה יותר, כך החוסן התעסוקתי בגורם המסוים גבוה יותר.

מסוגלות תעסוקתית - תחושה של מסוגלות עצמית בעבודה. לדוגמה: "אני מצליחה בראיונות עבודה".

המהימנות הפנימית של הגורם, שנבחנה בשיטת ה-קרונבך α , הייתה 0.78.

פתיחות לשינוי - תחושה של מוכנות להשתנות לצורך השתלבות בעבודה, כגון: "אני מוכנה לעשות בעבודה דברים חדשים שלא התנסיתי בהם". המהימנות הפנימית של הגורם, שנבחנה בשיטת ה-

קרונבך α , הייתה 0.72.

מחויבות לעבודה - תחושה של מעורבות בעבודה ורצון להיות שייכת לשוק העבודה למרות הקשיים הכרוכים בכך. לדוגמה: "במצב שבו אני מתקשה למצוא עבודה, איני מאבדת תקווה". המהימנות

הפנימית של הגורם, שנבחנה בשיטת ה-קרונבך α , הייתה 0.60.

שאלון אסטרטגיות התמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה (מיועד רק לנשים עובדות)

השאלון מבוסס על שאלונים של סומך ודרך-זהבי (Somech & Derach- Zahavi, 2007), ובו 22 פריטים, העוסקים בשמונה אסטרטגיות התמודדות של אימהות עובדות עם תחושת קונפליקט תפקידים. אסטרטגיות ההתמודדות מחולקות לארבעה צמדים. ארבע מהאסטרטגיות מתארות התמודדות בתחום הבית, וארבע מתארות התמודדות בתחום העבודה. נוסח ההיגד היה זהה עבור האסטרטגיות בתחום הבית ועבור האסטרטגיות בתחום העבודה.

אסטרטגיות ההתמודדות היו אלו: "אשת-על בבית", לדוגמה, "בתחום הבית והמשפחה אני מתעקשת לעשות הכול בעצמי, מהמחויבות השולית ביותר ועד החשובה ביותר באופן מושלם"; "אשת-על בעבודה", לדוגמה, "אני שואפת לשלמות בכל המטלות שאני מבצעת בעבודה"; "האצלת סמכויות בבית", לדוגמה, "אני סומכת על אחרים שיבצעו חלק מהמחויבות שלי בתחום הבית והמשפחה"; "האצלת סמכויות בעבודה", לדוגמה, "אני סומכת על אחרים שיעזרו לי, ויבצעו חלק מהמחויבויות שלי בעבודה"; "קביעת סדר עדיפויות בבית", לדוגמה, "אני מארגנת את המחויבויות שלי בתחום הבית והמשפחה על-פי סדר חשיבות, ומבצעת רק את המטלות החשובות"; "קביעת סדר עדיפויות בעבודה", לדוגמה, "אני מארגנת את המחויבויות שלי בעבודה על-פי סדר חשיבות, ומבצעת רק את המטלות החשובות באמת"; "טובה דייה בבית", לדוגמה, "אני מבצעת את התפקידים שלי בבית ברמה

נמוכה מהרמה המושלמת"; "טובה זייה בעבודה", לדוגמה, "אני לא מתנדבת לקחת על עצמי מחויבויות נוספות בעבודה". עבור כל אחת מאסטרטגיות ההתמודדות חושב ציון אחד, באמצעות חישוב ממוצע פריטי השאלון. ככל שהציון גבוה יותר, המשמעות היא שהמשתתפות משתמשות יותר באסטרטגיה המסוימת. ערכי המהימנויות, שחושבו בשיטת ה-קרונבך α עבור כל אסטרטגיה בנפרד, נעו בין 0.72 ל-0.83.

שביעות רצון מהעבודה

השאלון נבנה לצורך המחקר הזה, ובו 10 פריטים, המתארים היבטים שונים המתייחסים לשביעות הרצון מהעבודה בקרב משתתפות המחקר. סולם התשובות לשאלון הורכב מחמש דרגות, מ-1 – "לא מסכימה בכלל" ועד 5 – "מסכימה בהחלט".

איסוף נתונים

נתוני המחקר נאספו מערים ויישובים שבהם ריכוזי אוכלוסייה חרדית. נקודות הדגימה העיקריות היו אלו: בני ברק, ירושלים, נתניה, אלעד, רכסים, אופקים, אשדוד בית שמש ומודיעין עילית. בשל החשדות שאפיינו את הנשים שפנינו אליהן, העסקנו לצורך העברת שאלוני המחקר כ-20 נשים מקרב הקהילה החרדית עצמה (להלן "עוזרות מחקר"), אשר הפיצו את השאלונים לנשים בסביבת מגוריהן. לעוזרות המחקר ניתן הסבר כללי על המחקר ועל מטרתו. הודגש בפני עוזרות המחקר שמטרת המחקר היא להבין את ההתייחסות של נשים חרדיות עובדות וכאלו שאינן עובדות לעולם העבודה. עוזרות המחקר התבקשו להציג את מטרת המחקר בפני הנשים שהסכימו להשתתף במחקר. בכל קהילה חרדית ששימשה נקודת דגימה, הביאו עוזרות המחקר את השאלונים לבתיהן של הנשים שהסכימו להשתתף במחקר, לאחר תיאום טלפוני. לעתים המתינו עוזרות המחקר עד למילוי השאלון, והוא הוכנס למעטפה, ועורבב עם שאלונים אחרים כדי לשמור על אנונימיות משתתפות המחקר. במקרים אחרים חילקו עוזרות המחקר את השאלונים במקומות מפגש (כמו גינה, קופת חולים), ובתיאום טלפוני הן הגיעו לבית משתתפת המחקר לאסוף אותם. גם במקרים אלו הוכנסו השאלונים למעטפה, ועורבבו עם שאלונים אחרים על מנת לשמור על אנונימיות משתתפות המחקר. על מנת להניע את הנשים להשתתף במחקר, הן קיבלו תשורה בתום מילוי השאלון: עט, פנקס, מחשב כיס או כלי תפירה, על-פי העדפתן האישית.

זמן מילוי השאלון: זמן מילוי השאלון לקבוצת הנשים העובדות ארך כ-30 דקות, ולקבוצת הנשים שאינן עובדות כ-20 דקות.

קשיים בעת מילוי השאלונים

בעת מילוי השאלונים עלו כמה קשיים, הנובעים חלקם ממאפייני הנשים, וחלקם ממאפייני סביבתן:

קשיים הקשורים לנשים

אוכלוסיית הנשים החרדיות היא אוכלוסייה מסורתית, שאינה מרבה להשתתף במחקרים, עם זאת, לא נתקלנו בקשיים הנובעים מחוסר מיומנות לענות על שאלוני המחקר. לעומת זאת, עלו קשיים אחרים בעת הפנייה לנשים להשתתף במחקר:

א. החשש להיחשף: הובעה התנגדות לענות על שאלות בעלות אופי אישי, כגון: חלוקת העבודה בבית בין בני הזוג.

ב. חשש משימוש לרעה בנתוני המחקר: יש נשים שסירבו לענות על השאלונים מחשש שייעשה בממצאי המחקר שימוש מניפולטיבי ומגמתי, אשר יפעל לרעת הקהילה החרדית.

ג. התנגדות ערכית: התעוררה התנגדות בקרב נשים אחדות לענות על שאלוני עמדות, שעסקו בנושאים מגדריים, כגון: עמדות מגדריות. התנגדות זו הייתה בעלת אופי ערכי, והתייחסה לעצם השאלות על מוסכמות חברתיות מוצקות המתייחסות לתפקידי נשים וגברים בחברה ובמשפחה.

ד. אורך השאלון: שאלון המחקר הקיף נושאים מגוונים, והיה ארוך למדי. חלק מהנשים שפנינו אליהן התלוננו על אורך השאלון.

קשיים הקשורים לסביבת הנשים

"שומרי סף"

בעת הניסיון להגיע לנשים חרדיות, ולבקש מהן להשתתף במחקר, נתקלנו ב"שומרי סף" שונים, כלומר, אנשים אשר מנעו מאיתנו גישה לנשות הקהילה החרדית. לעתים "שומרי הסף" היו מקרב האוכלוסייה החרדית, ולעתים מחוצה לה. אי לכך, ובשל ההשפעה הרבה שהייתה ל"שומרי הסף" על נשות הקהילה, נדרשנו לקבל את אישורם על מנת שנוכל לקבל גישה לנשות הקהילה. עם "שומרי הסף" נמנו אנשי דת, ומעצבי דעת קהל, כמו נשים דעתניות, אשר השפיעו על עמדת הקהילה בכל הקשור להשתתפות במחקר. בחלק קטן מהמקרים, בשל התנגדות "שומרי הסף" להשתתפות הנשים במחקר, לא נמסרו השאלונים המלאים לידינו, גם לאחר שנשים הסכימו לענות על השאלונים. בשל כל הקשיים הללו, שיעור המענה על השאלונים היה נמוך יחסית, ועמד על 65%.

ממצאים (מחקר כמותי)

תאור הממצאים מתייחס לסעיפים האלה:

א. תאור מדדי רווחה

השוואה בין נשים עובדות לנשים שאינן עובדות במדדי רווחה.

ב. מערכת עבודה-משפחה

השוואה בין נשים עובדות לנשים שאינן עובדות בזמן המוקדש לעבודות בית, בתמיכה המתקבלת מהבעל ובדפוסי מפרנסים.

ג. אסטרטגיות התמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה: נשים חרדיות לעומת נשים שאינן

חרדיות

השוואה בין נשים חרדיות לנשים שאינן חרדיות בשימוש באסטרטגיות להפחתת המתח בין הבית לעבודה, ובחינת הקשר בין האסטרטגיות ובין מדדי רווחה שונים.

ד. עמדות כלפי העבודה

סיבות לדחיית עבודה, גורמי משיכה לעבודה, עוצמת חיפוש עבודה ומוכנות לעבוד ולתת שירות – על-פי מידת הדתיות של העמית או הלקוח.

ה. סוגיות מחקר ייחודיות

הקשרים בין משתני המחקר ובין גורמי החוסן התעסוקתי והמוטיבציה לצאת לעבודה.

א) תאור מדדי הרווחה

בסעיף זה תוצג השוואת מדדי רווחה שונים (מצב כלכלי, מצב בריאותי, שביעות רצון מהחיים, העצמה פסיכולוגית ופוליטית, תחושת לחץ יומיומית) בין נשים חרדיות עובדות ובין נשים חרדיות שאינן עובדות. במקרים מסוימים נציג גם ניתוחים משווים בין מדדי רווחה בקרב משתתפות המחקר החרדיות ובין נשים שאינן חרדיות מכלל החברה הישראלית. הנתונים המתאימים לנשים שאינן חרדיות נאספו במסגרת מחקר אחר, שעסק בהערכת הבריאות והרווחה של נשים שאינן חרדיות, באמצעות המדדים שנעשה בהם שימוש במחקר הזה.

הערכת רווחה – נשים חרדיות

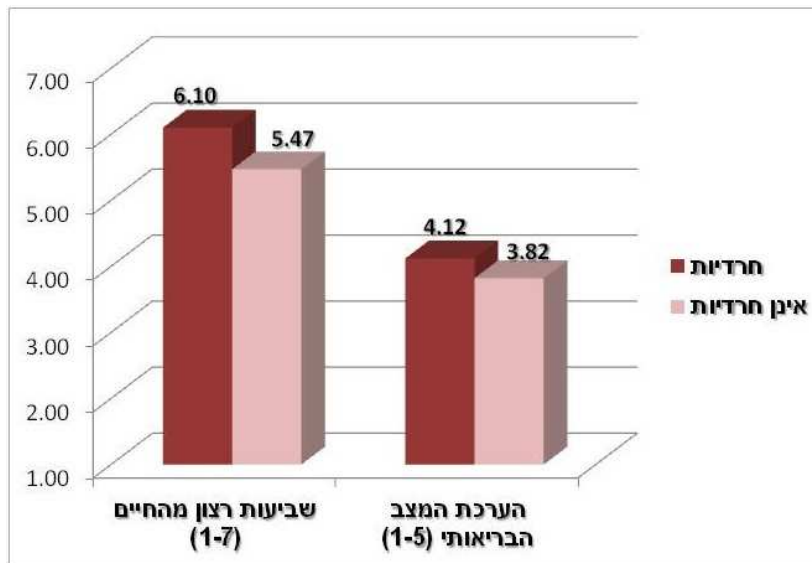
נשים מעריכות את מצבן הכלכלי כנמוך למדי ומתחת לאמצע הסולם ($M=2.47$; $SD=.89$), על סולם שהאמצע שלו הוא 3.00. לעומת זאת, הן מעריכות את מצבן הבריאותי כתקין ומעל אמצע הסולם ($M=4.12$; $SD=.87$), על סולם שהאמצע שלו 3.00. בנוסף, שביעות רצון מהחיים גבוה מאד ($M=6.10$; $SD=1.00$), על סולם שהאמצע שלו היא 4.00.

לוח 4: סטטיסטיקה תאורית – מדדי רווחה נפשית

משתנה	M	SD	Min	Max	טווח סולם
מצב בריאותי	4.12	.87	1.00	5.00	1-5
שביעות רצון מהחיים	6.10	1.12	1.00	7.00	1-7
מצב כלכלי	2.47	.89	1.00	5.00	1-5

הבדלים בהערכת מדדי רווחה: נשים חרדיות לעומת נשים שאינן חרדיות

השווינו בין משתתפות המחקר החרדיות ובין נשים שאינן חרדיות, כלומר נשים מכלל החברה הישראלית. מדדי הרווחה שנבחנו היו אלו: מצב בריאותי, שביעות רצון מהחיים ומצב כלכלי. תרשים 6 מציג השוואה זו, בהתייחס להערכת המצב הבריאותי ולשביעות הרצון הכללית מהחיים.

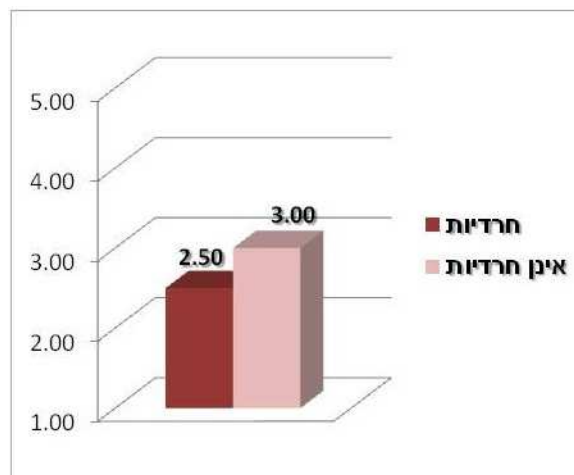


תרשים 6: הערכת המצב הבריאותי ושביעות הרצון מהחיים - נשים חרדיות לעומת נשים שאינן

חרדיות

מתרשים 6 אפשר לראות ששביעות הרצון הכללית מהחיים גבוהה בקרב הנשים החרדיות במידה ניכרת מאשר בקרב הנשים שאינן חרדיות. בנוסף, הנשים החרדיות מעריכות את מצבן הבריאותי כטוב יותר מאשר הנשים שאינן חרדיות.

מצב כלכלי

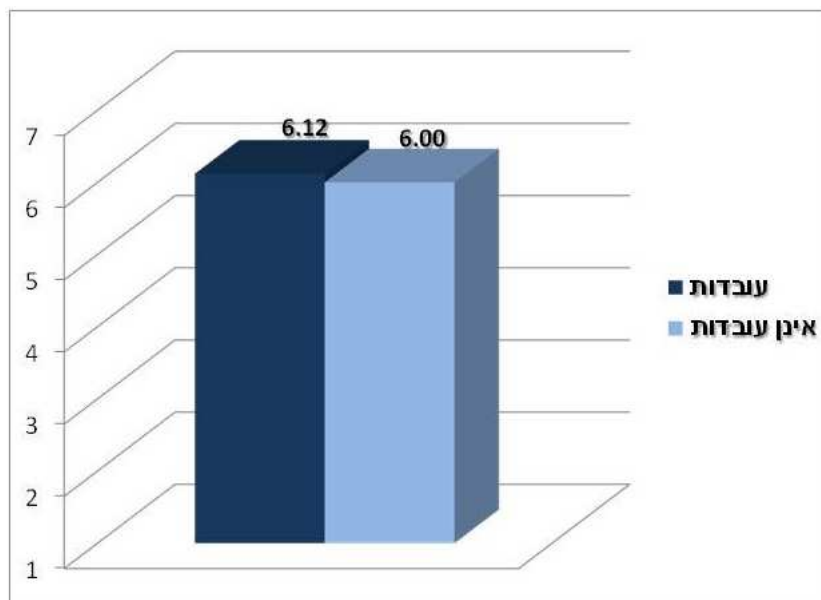


תרשים 7: הערכת המצב הכלכלי: נשים חרדיות לעומת נשים שאינן חרדיות

הבדלים בהערכת מדדי רווחה: נשים חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות

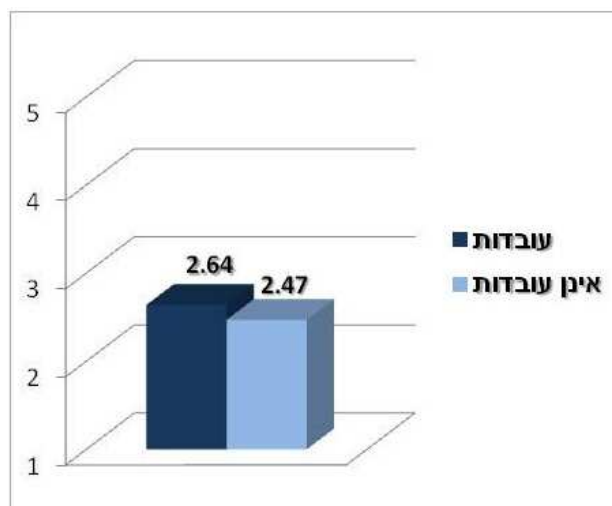
השווינו בין נשים חרדיות עובדות ובין נשים חרדיות שאינן עובדות במדדי הרווחה האלה: מצב בריאותי, שביעות רצון מהחיים ומצב כלכלי. תרשימים 8, 9, 10 מציגים השוואה זו.

שביעות רצון מהחיים



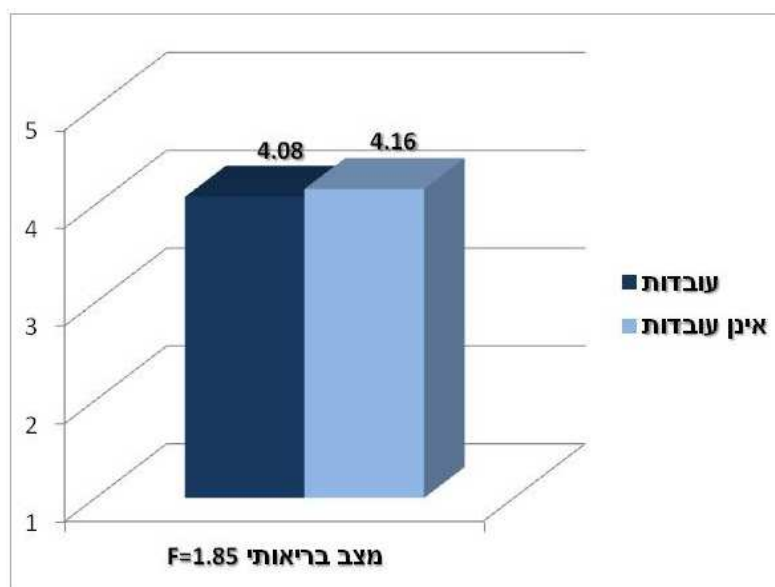
תרשים 8: שביעות רצון כללית מהחיים - נשים חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות.

כפי שאפשר לראות מתרשים 8, שתי קבוצות הנשים החרדיות מביעות שביעות רצון כללית גבוהה מאוד מהחיים. אף-על-פי שקיימת נטייה בקרב הנשים העובדות להעריך את שביעות רצונן מהחיים כגבוהה יותר מאשר הנשים שאינן עובדות, ההבדלים ביניהן אינם מובהקים מבחינה סטטיסטית.



תרשים 9: הערכת המצב הכלכלי - נשים חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות.

כפי שאפשר לראות מתרשים 9, הנשים החרדיות העובדות מדווחות על מצב כלכלי טוב יותר מאשר מהנשים החרדיות שאינן עובדות.



תרשים 10: הערכת המצב הבריאותי - נשים חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות.

מתרשים 10 אפשר לראות שהנשים החרדיות שאינן עובדות מדווחות על מצב בריאותי טוב יותר מהנשים החרדיות העובדות, ואולם, ההבדלים בין שתי קבוצות הנשים לא נמצאו מובהקים

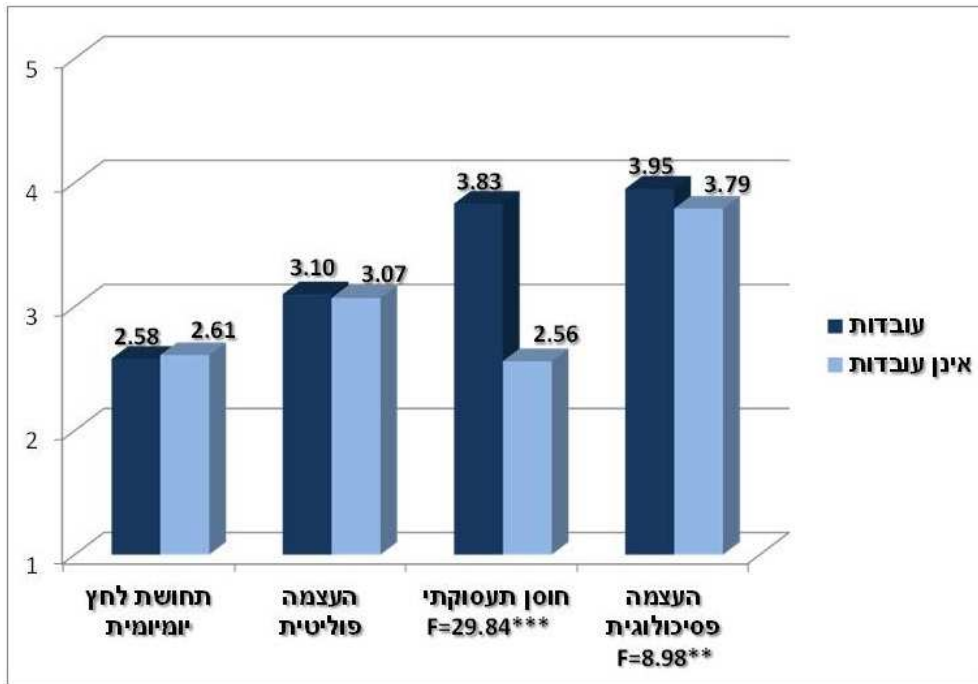
סטטיסטית. יש לציין שנשים משתי קבוצות המחקר מעריכות את מצבן הבריאותי כתקין, וממוצע הערכותיהן הרבה מעבר לציין אמצע הסולם, שהוא 3.00.

לוח 5: מדדי רווחה פסיכולוגיים: נשים עובדות לעומת נשים שאינן עובדות.

משתנה	סטטוס תעסוקתי	M	SD	F	Partial eta ²
העצמה פסיכולוגית	עובדות	3.95	.51	8.98**	.01
	אינן עובדות	3.79	.48		
	סה"כ	3.87	.50		
העצמה פוליטית	עובדות	3.10	.74	.31	.001
	אינן עובדות	3.07	.66		
	סה"כ	3.09	.70		
תחושת לחץ יומיומית	עובדות	2.58	.43	.97	.002
	אינן עובדות	2.61	.47		
	סה"כ	2.60	.45		
חוסן תעסוקתי	עובדות	3.83	.61	29.84	.10
	אינן עובדות	2.56	.63		
	סה"כ	3.19	.62		

**p < .01

כפי שאפשר לראות מלוח 5 ומתרשים 11, נמצאו הבדלים אחדים במדדי הרווחה הנפשית בין הנשים החרדיות העובדות ובין הנשים החרדיות שאינן עובדות. הנשים החרדיות העובדות בעלות העצמה פסיכולוגית וחוסן תעסוקתי רב יותר מאשר נשים שאינן עובדות, וההבדלים בין שתי קבוצות הנשים מובהקים סטטיסטית. לעומת זאת, לא נמצאו הבדלים בין שתי קבוצות הנשים בתחושת ההעצמה הפוליטית ובתחושת הלחץ היומיומית.

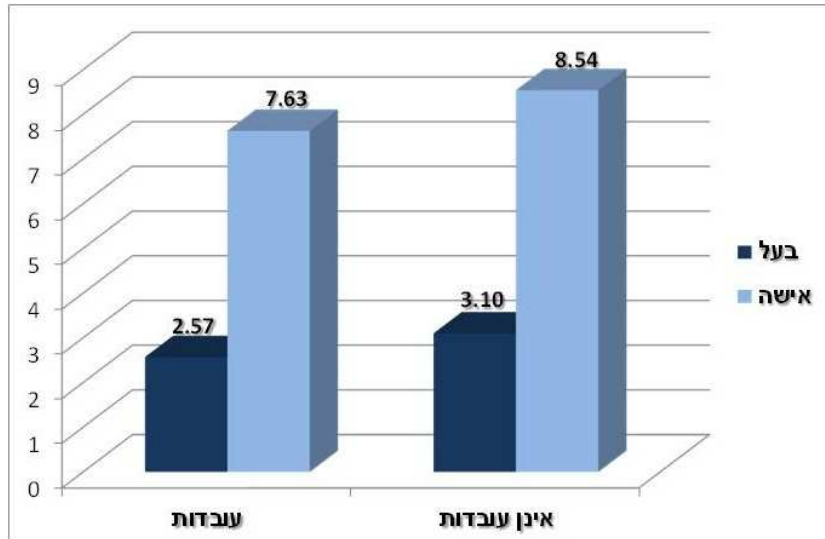


תרשים 11: מדדי רווחה נפשית - נשים חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות

ב) מערכת עבודה-משפחה

בסעיף זה יוצגו ממצאי המחקר העיקריים המתייחסים לתחום מערכת העבודה-משפחה. הסעיף יציג ממצאים הקשורים לזמן המוקדש לעבודות הבית על ידי הנשים ובעליהן, למקורות התמיכה הפורמליים והבלתי פורמליים עבור נשים ולהתפלגות דפוסי המפרנסים.

זמן מוקדש לעבודות בית



תרשים 12: זמן מוקדש לעבודות בית על ידי נשים ובעליהן - נשים חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות.

כפי שמתקף מתרשים 12 ומלוח 6, הזמן שהנשים מקדישות לעבודות הבית ולטיפול בילדים רב במידה ניכרת בקרב הנשים שאינן עובדות יותר מאשר בקרב הנשים העובדות. בנוסף, הזמן שבעליהן של הנשים שאינן עובדות מקדישים לעבודות הבית ולטיפול בילדים רב יותר מאשר הזמן שבעליהן של הנשים העובדות מקדישים למשימות אלו. הסיבה לכך היא, ככל הנראה, העובדה שלנשים שאינן עובדות מספר ילדים רב יותר בגילאים צעירים. בשל כך הן נוטות פחות לצאת לעבודה וזקוקות יותר לסיוע מהבעל.

לוח 6: מבחני t-test לבחינת הבדלים בין נשים חרדיות עובדות ובין נשים חרדיות שאינן עובדות בזמן

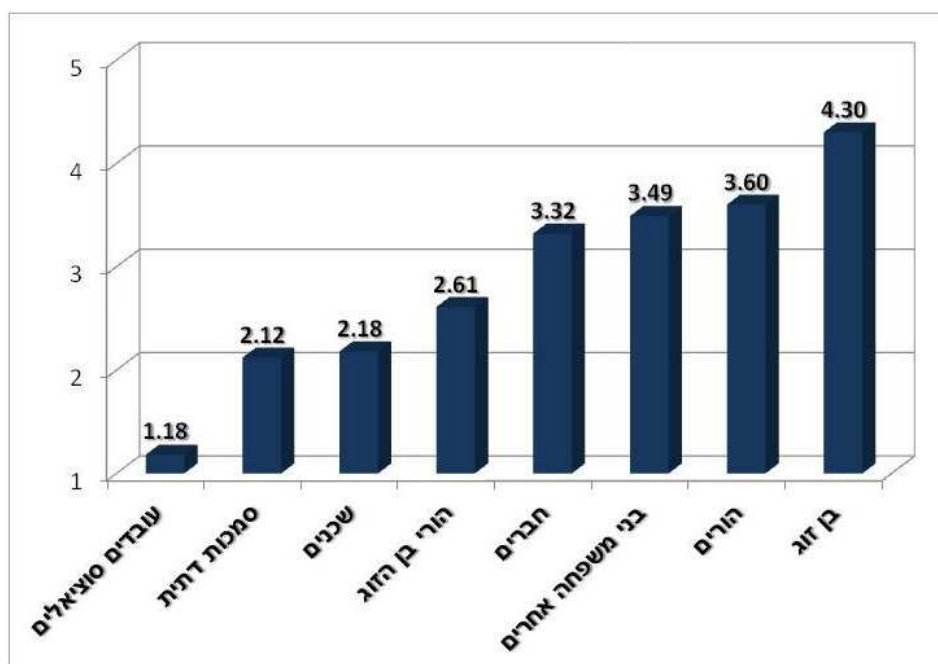
המוקדש לעבודת הבית על ידי האישה והבעל.

משתנה	אינן עובדות		עובדות		t
	SD	M	SD	M	
זמן מוקדש על ידי האישה לעבודת בית	4.99	8.75	3.76	7.48	2.48*
זמן מוקדש על ידי הבעל לעבודות בית	.79	3.10	2.19	2.57	2.58*

*p < .05

מקורות תמיכה עבור נשים

מקורות התמיכה נבחנו בשאלה ישירה: מיהו מקור התמיכה העיקרי שלך?

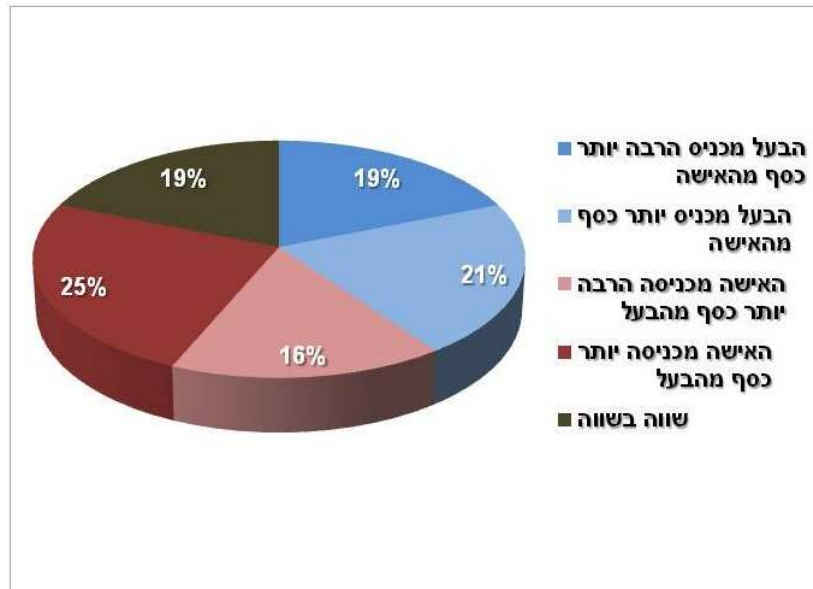


תרשים 13: מקורות תמיכה בקרב משתתפות המחקר

כפי שמשקף מתרשים 13, מקור התמיכה השכיח ביותר הוא בן הזוג, לאחריו הורי האישה ובני משפחה אחרים. בשכיחות נמוכה יותר מצויים מקורות תמיכה פורמליים, כמו עובדים סוציאליים וסמכויות דתיות.

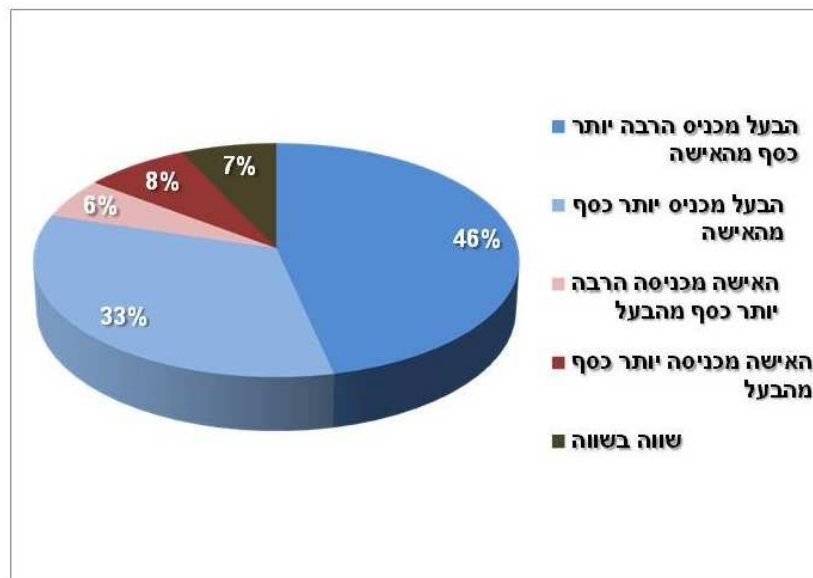
דפוסי מפרנסים

דפוסי המפרנסים במשפחה נבחנו בשאלה אחת: מי מבני הזוג תורם יותר לפרנסת המשפחה? שכיחות תשובות הנשים מוצגות בתרשים 14 ובתרשים 15 בצורה משווה, נשים עובדות לעומת נשים שאינן עובדות.



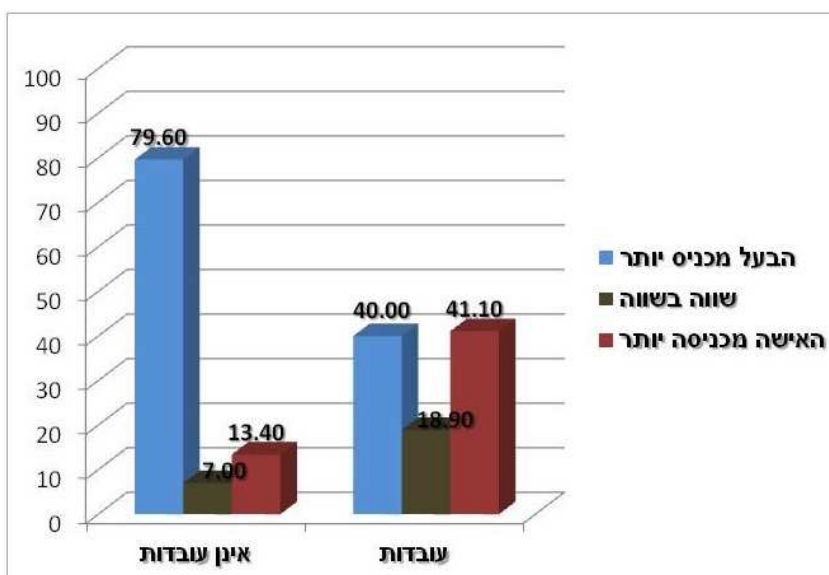
תרשים 14: התפלגות דפוסי מפרנסים בקרב נשים עובדות.

כפי שאפשר לראות מתרשים 14, כ-40% מהנשים העובדות מגדירות עצמן מפרנסות עיקריות.



תרשים 15: התפלגות דפוסי מפרנסים בקרב נשים שאינן עובדות

כפי שאפשר לראות מתרשים 15, כ-14% מהנשים שאינן עובדות מגדירות עצמן מפרנסות עיקריות.



תרשים 16: התפלגות משתתפות המחקר על-פי דפוסי מפרנסים וסטטוס תעסוקתי

תרשים 16 מציג השוואה של דפוסי המפרנסים בקרב הנשים העובדות לעומת הנשים שאינן עובדות. כפי שאפשר לראות מהתרשים, בקרב הנשים העובדות כ-40% מגדירות עצמן מפרנסות עיקריות, כ-19% מפרנסות במידה דומה לבעל, וכ-40% טוענות שהבעל הוא המפרנס העיקרי. לעומת זאת, בקרב הנשים שאינן עובדות, כ-80% מדווחות שהבעל הוא המפרנס העיקרי, ורק כ-14% טוענות שהן התורמות העיקריות לכלכלת הבית.

ג) אסטרטגיות התמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה: נשים חרדיות לעומת נשים

שאינן חרדיות

פרק זה מציג היבטים שונים הקשורים לסוגיית אסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה מנקודת ראות משווה, נשים חרדיות לעומת נשים שאינן חרדיות. בצד מדגם הנשים החרדיות העובדות, אספנו נתונים על נושא אסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה ממדגם של נשים שאינן חרדיות (חילונית או דתיות). מכיוון שסוגיית אסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה רלוונטית רק לנשים עובדות, ממצאי המחקר בפרק זה מתייחסים רק לחלק ממדגם הנשים החרדיות שהשתתפו במחקר זה.

אסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה שנבחנו במחקר היו אלו:

- 1) אשת-על בבית, אשת-על בעבודה
- 2) טובה דייה בבית, טובה דייה בעבודה
- 3) מאצילה סמכויות בבית, מאצילה סמכויות בעבודה
- 4) קובעת סדר עדיפויות בבית, קובעת סדר עדיפויות בעבודה

בפרק נציג כמה סוגיות:

- 1) הבדלים בין נשים חרדיות ובין נשים שאינן חרדיות במדדי רווחה עיקריים ובעמדות מגדריות
- 2) אינטרקורלציות בין אסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה
- 3) הבדלים באסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה בין נשים חרדיות ובין נשים שאינן חרדיות
- 4) קשרים בין אסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה ובין מדדי רווחה בקרב נשים חרדיות ובקרב נשים שאינן חרדיות

תאור מאפייני מדגם הנשים שאינן חרדיות

מאחר שפרק זה מציג ניתוח משווה בין נשים חרדיות ובין נשים שאינן חרדיות, מוצגים להלן מאפייני רקע של הנשים שאינן חרדיות (מאפייני הרקע של הנשים החרדיות העובדות מוצגים בפרק "שיטה",

סעיף "מדגם"). מדגם המחקר של הנשים שאינן חרדיות שהשתתפו במחקר היה N=224. להלן מאפייני הנשים שאינן חרדיות.

לוח 7: מאפייני רקע של משתתפות מחקר - נשים שאינן חרדיות

משתנה	קטגוריות	N(%)
סטטוס משפחתי	נשואות	152 (69.9%)
	לא נשואות	72 (31.7%)
מוצא	מזרחי	73 (32.3%)
	אשכנזי	124 (54.8%)
	מעורב	29 (12.9%)
השכלה	עד 12 שנות לימוד	34 (15%)
	12-15 שנות לימוד	124 (55%)
	16-18 שנות לימוד	68 (30%)
מידת הדתיות	חילוניות	100 (44.4%)
	מסורתיות	69 (30.5%)
	דתיות	31 (13.9%)

כפי שעולה מלוח 7, רוב משתתפות המחקר שאינן חרדיות הן נשואות, ומקצתן הן חד-הוריות. עם זאת, כל הנשים הן אימהות לילדים, אשר חלק מהם גרים בבית, וזקוקים לטיפול יומיומי של האם. רוב הנשים משכילות, והן בעלות השכלה על-תיכונית. שיעור הנשים המגדירות עצמן דתיות נמוך יחסית, ורוב הנשים מגדירות עצמן חילוניות או מסורתיות. שיעור הנשים המגדירות את מוצאן העדתי כאשכנזי גבוה מעט משיעור הנשים המגדירות את מוצאן העדתי כמזרחי. שיעור הנשים המגדירות עצמן "מעורבות" נמוך יחסית.

באשר לגיל הנשים, רובן מצויות באמצע החיים ($M=32.85$, $SD=7.2$). ממוצע מספר ילדיהן מתקרב לשלוש ($M=2.82$, $SD=1.7$), ואצל רובן, הילדים עדיין מצויים בבית ($M=2.47$, $SD=1.64$), וזקוקים לטיפולן היומיומי.

1. הבדלים בין נשים חרדיות ובין נשים שאינן חרדיות במדדי רווחה עיקריים ובעמדות מגדריות

על מנת לבחון אם קיימים הבדלים בין נשים חרדיות לנשים שאינן חרדיות במדדי הרווחה ובעמדות המגדריות נערכו ניתוחי ANOVA חד-כיווניים לכל מדד בנפרד. לוח 8 מציג ניתוחים אלו.

לוח 8: הבדלים במשתני המחקר העיקריים בין נשים חרדיות ובין נשים שאינן חרדיות

טווח הסולם	Partial eta ²	F	SD	M	קבוצת מחקר	
1-5	.31	20.01***	.69	2.00	לא חרדיות	עמדות מגדריות
			.65	2.90	חרדיות	
1-5	.00	.98	.82	3.50	לא חרדיות	שביעות רצון מהעבודה
			.72	3.58	חרדיות	
1-7	.04	18.94***	1.14	5.68	לא חרדיות	שביעות רצון מהחיים
			1.02	3.13	חרדיות	
1-5	.00	.64	.90	4.04	לא חרדיות	מצב בריאותי
			.79	4.11	חרדיות	
1-5	.04	20.28***	.85	3.00	לא חרדיות	מצב כלכלי
			.78	2.50	חרדיות	

***p < .001

כפי שאפשר לראות מלוח 8, הנשים החרדיות מביעות שביעות רצון מהחיים יותר מהנשים שאינן חרדיות, אך מגדירות את מצבן הכלכלי כטוב פחות מאשר הנשים שאינן חרדיות. יש לציין שהנשים משתי קבוצות המחקר מביעות רמות דומות של שביעות רצון מהעבודה.

2. אינטרקורלציות בין אסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה

בסעיף זה בחנו אם דפוסי הקשרים שבין אסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה דומים בשתי קבוצות הנשים, הנשים החרדיות והנשים שאינן חרדיות. על מנת לבחון סוגיה זו, נערכו מתאמי פירסון בין האסטרטגיות ובין עצמן בכל אחת מקבוצות הנשים.

לוח 9: אינטרקורלציות בין אסטרטגיות ההתמודדות: נשים חרדיות לעומת נשים שאינן חרדיות (בסוגריים)

אסטרטגיות ההתמודדות	אשת- על בבית	האצלת סמכויות בבית	טובה דייה בבית	סדר עדיפויות בבית	אשת- על בעבודה	האצלת סמכויות בעבודה	טובה דייה בעבודה	סדר עדיפויות בעבודה
	1	2	3	4	5	6	7	8
(1) אשת-על בבית	1							
(2) האצלת סמכויות בבית		1						
(3) טובה דייה בבית			1					
(4) סדר עדיפויות בבית				1				
(5) אשת-על בעבודה					1			
(6) האצלת סמכויות בעבודה						1		
(7) טובה דייה בעבודה							1	
(8) סדר עדיפויות בעבודה								1

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

"אשת-על בבית": נמצא קשר שלילי בין האסטרטגיה "אשת-על בבית" ובין האסטרטגיה "האצלת סמכויות בבית"; ככל שהנשים נוטות לאמץ את האסטרטגיה "אשת-על בבית", הן נוטות פחות להאציל סמכויות בבית. בנוסף, בקרב שתי קבוצות הנשים האסטרטגיה "אשת-על בבית" נמצאה קשורה לאסטרטגיה "אשת-על בעבודה", כלומר נשים הנוטות לאמץ את האסטרטגיה "אשת-על בבית" נוטות לאמץ גם את האסטרטגיה "אשת-על בעבודה". בצד דמיון זה, נמצאו הבדלים בין שתי קבוצות הנשים: רק בקרב הנשים שאינן חרדיות נמצא שהאסטרטגיה "אשת-על בבית" קשורה בקשר שלילי לאסטרטגיה "טובה דייה בבית", כלומר ככל שהנשים שאינן חרדיות נוקטות אסטרטגיה של "אשת-על בבית", כך הן נוקטות פחות אסטרטגיה של "טובה דייה בבית". בקרב הנשים החרדיות, לעומת זאת, אין קשר בין השימוש בשתי אסטרטגיות אלו.

"האצלת סמכויות בבית": בקרב שתי קבוצות הנשים, ככל שהן נוטות יותר להשתמש באסטרטגיה "האצלת סמכויות בבית", כך הן נוטות יותר לאמץ אסטרטגיה של "טובה דייה בבית", "האצלת סמכויות בעבודה" ו"קביעת סדר עדיפויות בעבודה". באשר להבדלים בין שתי קבוצות הנשים, רק בקרב הנשים החרדיות נמצא קשר שלילי בין השימוש באסטרטגיה "האצלת סמכויות בבית" ובין "אשת-על בעבודה": ככל שהאישה החרדית מאצילה סמכויות בבית, כך היא נוטה פחות לאמץ אסטרטגיה של "אשת-על בעבודה". בנוסף, נמצא שככל שהנשים שאינן חרדיות מאצילות סמכויות בבית, כך הן נוטות לנקוט אסטרטגיה של "טובה דייה בעבודה" ו"קביעת סדר עדיפויות בעבודה".

"טובה דייה בבית": בקרב שתי קבוצות הנשים ככל שהן מאמצות יותר אסטרטגיה של "טובה דייה בבית", כך הן נוטות יותר לנקוט אסטרטגיה של "קביעת סדר עדיפויות בבית", "טובה דייה בעבודה" ו"קביעת סדר עדיפויות בעבודה". רק בקרב הנשים שאינן חרדיות השימוש באסטרטגיה "טובה דייה בבית" קשור בקשר שלילי לשימוש באסטרטגיה "אשת-על בעבודה".

"קביעת סדר עדיפויות בבית": נמצאו קשרים מובהקים בין השימוש באסטרטגיה זו בקרב שתי קבוצות הנשים ובין השימוש באסטרטגיה "אשת-על בעבודה" ובאסטרטגיה "קביעת סדר עדיפויות בעבודה". בנוסף, נמצאו קשרים בקרב הנשים החרדיות בין השימוש באסטרטגיה זו ובין "האצלת סמכויות בעבודה". בקרב הנשים שאינן חרדיות נמצאו קשרים בין השימוש באסטרטגיה "קביעת סדר עדיפויות בבית" ובין השימוש באסטרטגיה "טובה דייה בעבודה".

"אשת-על בעבודה": דפוס הקשרים שנמצאו בין השימוש באסטרטגיה זו ובין השימוש ביתר האסטרטגיות שנבחנו במחקר זה דומה בשתי קבוצות הנשים: ככל שהאישה משתמשת יותר באסטרטגיה "אשת-על

בעבודה", כך היא משתמשת פחות באסטרטגיה "האצלת סמכויות בעבודה", "טובה דייה בעבודה" ו"קביעת סדר עדיפויות בעבודה".

"האצלת סמכויות בעבודה": שימוש באסטרטגיה זו קשור בקשר חיובי לשימוש באסטרטגיה "טובה דייה בעבודה" ובאסטרטגיה "קביעת סדר עדיפויות בעבודה" בשתי קבוצות הנשים.

"טובה דייה בעבודה": שימוש באסטרטגיה זו קשור בקשר חיובי לשימוש באסטרטגיה "קביעת סדר עדיפויות בעבודה" בשתי קבוצות הנשים.

1. הבדלים באסטרטגיית ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה בין נשים חרדיות ובין נשים

שאינן חרדיות

בסעיף זה בחנו אם קיימים הבדלים בין נשים חרדיות ובין נשים שאינן חרדיות באסטרטגיות ההתמודדות שלהן עם הקונפליקט בית-עבודה בכל אחד מהתחומים, בית ועבודה.

בכל אחד מהתחומים נבחנו ארבע אסטרטגיות (ראה פירוט המדדים בסעיף "כלים"): "אשת-על",

"טובה דייה", "האצלת סמכויות", ו"קביעת סדר עדיפויות".

לוח 10: הבדלים באסטרטגיות התמודדות בין נשים חרדיות ובין נשים שאינן חרדיות

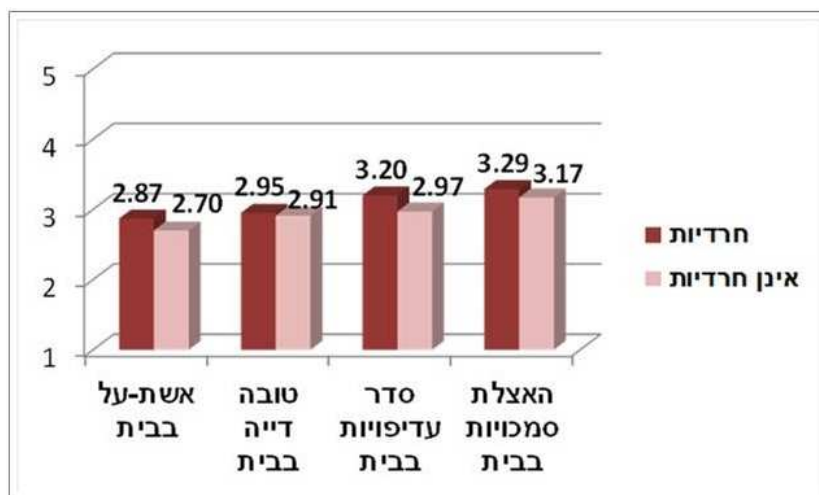
Partial eta ²	F	SD	M	קבוצת המחקר	אסטרטגיות התמודדות	
.01	6.73**	.67	2.70	אינן חרדית	אשת-על בבית	בבית
		.69	2.87	חרדיות		
.00	1.87	.89	3.17	אינן חרדית	האצלת סמכויות בבית	
		.87	3.29	חרדיות		
.00	.26	.81	2.91	אינן חרדית	טובה דייה בבית	
		.71	2.95	חרדיות		
.02	11.77***	.68	2.97	אינן חרדית	סדר עדיפויות בבית	
		.70	3.20	חרדיות		
.00	2.93	.90	3.20	אינן חרדית	אשת-על בעבודה	בעבודה
		.78	3.34	חרדיות		
.00	2.38	.87	2.46	אינן חרדית	האצלת סמכויות בעבודה	
		.87	2.59	חרדיות		
.02	12.40***	.88	2.74	אינן חרדית	טובה דייה בעבודה	
		.75	3.01	חרדיות		
.01	4.90*	.85	2.69	אינן חרדית	סדר עדיפויות בעבודה	
		.87	2.87	חרדיות		

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

על מנת לבחון אם קיימים הבדלים בין הנשים החרדיות לנשים שאינן חרדיות בשימוש באסטרטגיות ההתמודדות, בוצע ניתוח MANOVA חד-כיווני. בנייתו זה נמצאו הבדלים מובהקים בין שתי קבוצות הנשים $[F(8,427)=4.15; p<0.001, \text{Partial } \eta^2=.07]$. מעיון בלוח 10 עולה שמשמונה אסטרטגיות ההתמודדות שנבחנו נמצאו בארבע מהן הבדלים בין שתי קבוצות הנשים: "אשת-על בבית", "סדר עדיפויות בבית", "טובה דייה בעבודה" ו"סדר עדיפויות בעבודה"; נשים חרדיות נוטות להשתמש יותר מנשים שאינן חרדיות באסטרטגיה 'אשת-על בבית ובאסטרטגיה "קביעת סדר עדיפויות בבית". בנוסף, נמצא שנשים חרדיות נוטות להשתמש יותר מנשים שאינן חרדיות באסטרטגיה "טובה דייה בעבודה" ובאסטרטגיה "קביעת סדר עדיפויות בעבודה".

הבדלים בסדר השימוש באסטרטגיות ההתמודדות בית ועבודה

על מנת לבחון אם ישנם הבדלים בין הנשים החרדיות לנשים שאינן חרדיות בסדר השימוש שלהן באסטרטגיות ההתמודדות בכל תחום בוצע ניתוח MANOVA דו-כיווני (סוג הקבוצה X סוג אסטרטגיית ההתמודדות), עם מדידות חוזרות ביחס לסוג האסטרטגיה.

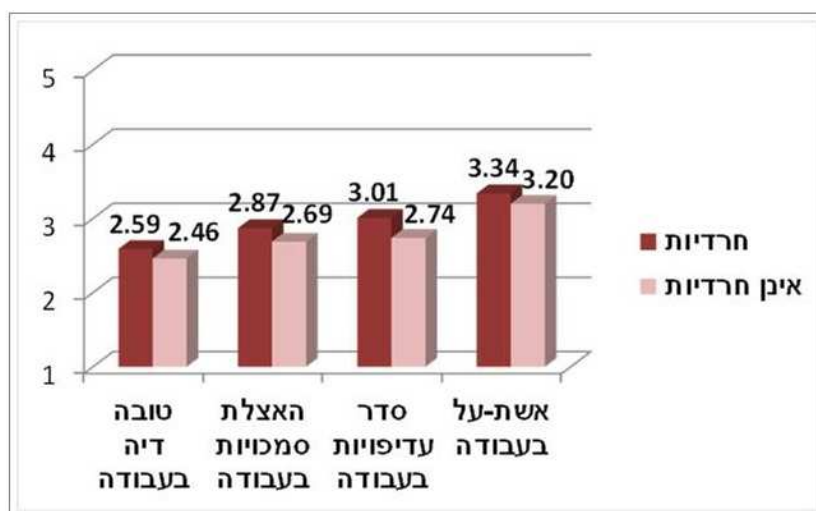


תרשים 17: אסטרטגיות התמודדות עם קונפליקט בית-עבודה, בתחום הבית - נשים חרדיות עובדות

לעומת נשים שאינן חרדיות

תחום הבית

בניתוח MANOVA דו-כיווני (סוג הקבוצה X סוג אסטרטגיית ההתמודדות) נמצאו הבדלים מובהקים בסדר האסטרטגיות שהנשים מאמצות. בקרב שתי קבוצות הנשים האסטרטגיה השכיחה ביותר היא "האצלת סמכויות בבית", אחריה "קביעת סדר עדיפויות בבית" ו"טובה דייה בבית", ולבסוף האסטרטגיה "אשת-על בבית".



תרשים 18: אסטרטגיות התמודדות עם קונפליקט בית-עבודה, בתחום העבודה - נשים חרדיות

עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות

תחום העבודה

בניתוח MANOVA דו-כיווני (סוג הקבוצה X סוג אסטרטגיית ההתמודדות) נמצאו הבדלים מובהקים בסדר האסטרטגיות שהנשים מאמצות. בקרב שתי קבוצות הנשים האטסטררגיה השכיחה ביותר היא "אשת-על" בעבודה, אחריה "קביעת סדר עדיפויות בעבודה", לאחר מכן "האצלת סמכויות בעבודה" ולבסוף "טובה דייה בעבודה".

1. קשרים בין אסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה ובין מדדי רווחה בקרב

נשים חרדיות ובקרב נשים שאינן חרדיות

על מנת לבחון את הקשרים שבין השימוש באסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה ובין מדדי הרווחה שונים והעמדות המגדריות, בוצעו מתאמי פירסון בקרב הנשים החרדיות ובקרב הנשים שאינן חרדיות בנפרד. לוח 11 מציג ניתוחים אלו באופן משווה.

לוח 11: קשרים בין אסטרטגיות התמודדות ובין מדדי רווחה ועמדות מגדריות: נשים חרדיות לעומת

נשים שאינן חרדיות

מצב כלכלי	מצב בריאותי	שביעות רצון מהחיים	שביעות רצון מהעבודה	עמדות מגדריות	קבוצת המחקר	אסטרטגיות התמודדות	
-.20**	-.04	-.05	-.12*	-.18**	אינן חרדיות	אשת-על בבית	תחום הבית
.01	.05	-.10	.05	.04	חרדיות		
.17**	.05	.12	.14*	-.02	אינן חרדיות	האצלת סמכויות בבית	
-.11	-.21**	-.02	.08	-.01	חרדיות		
.07	.05	-.01	.07	-.03	אינן חרדיות	טובה דייה בבית	
-.09	-.09	-.09	.16*	-.01	חרדיות		
-.06	-.05	-.04	-.01	.20**	אינן חרדיות	סדר עדיפויות בבית	
-.06	-.14*	-.05	.17*	.08	חרדיות		
.07	-.01	-.05	-.05	-.07	אינן חרדיות	אשת-על בעבודה	תחום העבודה
.10	.01	-.04	.28***	-.02	חרדיות		
.02	-.09	-.04	.20**	-.01	אינן חרדיות	האצלת סמכויות בעבודה	
.09	-.13*	.07	.07	.01	חרדיות		
.11	.01	-.05	-.29***	-.15*	אינן חרדיות	טובה דייה בעבודה	
-.13*	.05	.03	-.06	.08	חרדיות		
.05	-.03	.01	-.02	.13*	אינן חרדיות	סדר עדיפויות בעבודה	
-.10	.01	-.01	-.06	.03	חרדיות		

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

כפי שאפשר לראות מלוח 11, קיימים הבדלים אחדים בין הנשים שאינן חרדיות ובין הנשים החרדיות בדפוסי הקשרים שבין אסטרטגיות ההתמודדות עם קונפליקט התפקידים ובין העמדות המגדריות ומדדי הרווחה השונים.

רק בקרב הנשים שאינן חרדיות נמצאו קשרים מובהקים בין השימוש באסטרטגיות אחדות ובין עמדות מגדריות שוויוניות. באופן מפורט יותר, רק בקרב הנשים שאינן חרדיות נמצאו הקשרים

האלה : ככל שהעמדות המגדריות שוויוניות יותר, כך הנשים נוטות לאמץ יותר את האסטרטגיה "אשת-על בבית" ואת האסטרטגיה "קביעת סדר עדיפויות" בעבודה ובבית. בנוסף, נמצא בקרב הנשים שאינן חרדיות קשר בין השימוש באסטרטגיה "טובה דייה בעבודה" ו"קביעת סדר עדיפויות בעבודה" ובין עמדות מגדריות שוויוניות.

נמצאו הבדלים בין שתי קבוצות הנשים בקשרים שבין מידת שביעות הרצון מהעבודה והשימוש באסטרטגיות ההתמודדות: רק בקרב הנשים שאינן חרדיות נמצא קשר חיובי בין שביעות הרצון מהעבודה ובין "האצלת סמכויות בעבודה" ו"האצלת סמכויות בבית". לעומת זאת, רק בקרב הנשים החרדיות נמצאו קשרים מובהקים בין שביעות הרצון מהעבודה ובין האסטרטגיה "טובה דייה בבית", "קביעת סדר עדיפויות בבית", ו"אשת-על בעבודה": ככל שנשים חרדיות שבעות רצון מהעבודה, הן נוטות לאמץ אסטרטגיה של "אשת-על בעבודה", "טובה דייה בבית" ו"האצלת סמכויות בבית".

שביעות הרצון מהחיים לא נמצאה קשורה לשימוש באסטרטגיות ההתמודדות, לא בקרב הנשים החרדיות ולא בקרב הנשים שאינן חרדיות. לעומת זאת, נמצאו קשרים מובהקים בין הערכת המצב הבריאותי ובין אסטרטגיות ההתמודדות בקרב הנשים החרדיות, אבל לא בקרב הנשים שאינן חרדיות: ככל שהנשים החרדיות מעריכות את מצבן הבריאותי כיותר טוב, הן נוטות פחות להשתמש באסטרטגיה "האצלת סמכויות בבית", "קביעת סדר עדיפויות בבית" ו"האצלת סמכויות בעבודה". יש לציין שבקרב הנשים שאינן חרדיות המצב הבריאותי אינו קשור לאימוץ אף לא אחת מאסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה.

סיכום ביניים

פרק זה השווה בין מדגם הנשים החרדיות העובדות למדגם הנשים שאינן חרדיות באסטרטגיות ההתמודדות שלהן עם הקונפליקט בית-עבודה. הנתונים על הנשים שאינן חרדיות נלקחו ממחקר רחב יותר, אשר עסק בסוגיות שונות הקשורות למערכת העבודה-משפחה בקרב נשים עובדות בישראל. בשתי קבוצות הנשים נמצאו קשרים בין אסטרטגיות ההתמודדות ובין עצמן. ואולם, מהשוואה בין השימוש באסטרטגיות ההתמודדות בקרב שתי קבוצות הנשים עולה דמיון ושוני כאחד.

מניתוח האינטרקורלציות בין מידת השימוש באסטרטגיות השונות ובין הפחתת הקונפליקטים עולה שהדמיון רב מן השוני. באופן כללי, בקרב שתי קבוצות הנשים יש עקביות והיגיון בדפוסי הקשרים שנמצאו בין האסטרטגיות השונות. נראה שהעיקרון המנחה את הקשרים בין האסטרטגיות הוא אימוץ סגנון עקבי של התמודדות: נשים הנוקטות אסטרטגיה פעילה "אשת-על" באחד התחומים, מאמצות את אותו דפוס גם בתחום האחר. בנוסף, מתקיים עיקרון של המשכיות באימוץ אסטרטגיות

ההתמודדות, המתבטא באימוץ אסטרטגיות נלוות, כלומר נשים המשתמשות באסטרטגיה "אשת-על בבית", נוטות פחות להשתמש באסטרטגיה "האצלת סמכויות", בעבודה או בבית. "קביעת סדר עדיפויות בבית" נתפסת בשתי קבוצות הנשים כאסטרטגיה משלימה לאסטרטגיה "אשת-על בבית", וכאשר נשים בוחרות להיות "אשת-על בבית", הן נוטות גם להשתמש באסטרטגיה של "קביעת סדר עדיפויות בעבודה".

גם בתחום העבודה נשמר עקרון העקביות בבחירת אסטרטגיות ההתמודדות, ומי שבחרת להיות "אשת-על בעבודה" בקרב שתי קבוצות הנשים, אינה נוהגת להאציל סמכויות, ואינה קובעת סדר עדיפויות בין מטלותיה השונות.

בצד דמיון זה, יש לציין הבדלים אחדים בין שתי קבוצות הנשים בקשרים הפנימיים שבין אסטרטגיות ההתמודדות. בקרב הנשים החרדיות נמצאו, על-פי רוב, קשרים בין השימוש באסטרטגיות השונות רבים יותר מאשר בקרב הנשים שאינן חרדיות. כלומר, בשימוש באסטרטגיות השונות, שנועדו להפחית את תחושת קונפליקט התפקידים, נשים חרדיות נוטות לאמץ גישה מערכתית, של בית-עבודה, יותר מאשר נשים שאינן חרדיות.

משמונה אסטרטגיות ההתמודדות שנבחנו נמצאו הבדלים בין שתי קבוצות הנשים בארבע מהן: "אשת-על בבית", "סדר עדיפויות בבית", "טובה דייה בעבודה" ו"סדר עדיפויות בעבודה": נשים חרדיות נוטות להשתמש יותר מנשים שאינן חרדיות באסטרטגיה "אשת-על בבית" ובאסטרטגיה "קביעת סדר עדיפויות בבית". כמו כן, נשים חרדיות נוטות להשתמש יותר מנשים שאינן חרדיות באסטרטגיה "טובה דייה בעבודה" ו"קביעת סדר עדיפויות בעבודה".

בשתי קבוצות הנשים מסתמן דמיון בשכיחות השימוש באסטרטגיות. בתחום הבית האסטרטגיה השכיחה ביותר היא "האצלת סמכויות בבית", אחריה "קביעת סדר עדיפויות" ו"טובה דייה", ולבסוף "אשת-על בבית". בתחום העבודה בשתי קבוצות הנשים האסטרטגיה השכיחה ביותר היא "אשת-על בעבודה", אחריה "קביעת סדר עדיפויות בעבודה", אחריה "האצלת סמכויות בעבודה", ולבסוף "טובה דייה בעבודה". נראה אפוא שבשתי קבוצות הנשים האסטרטגיות השכיחות הן אלו הנותנות עדיפות לעבודה.

בקרב הנשים החרדיות נמצא קשר בין הערכת המצב הבריאותי ובין השימוש באסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה, אבל בקרב הנשים שאינן חרדיות לא נמצא קשר זה. בקרב הנשים החרדיות נמצא שככל שמצבן הבריאותי מוערך כטוב יותר, הן נוטות פחות להשתמש באסטרטגיה "האצלת סמכויות בבית", "קביעת סדר עדיפויות בבית" ו"האצלת סמכויות בעבודה".

בנוסף, ככל שנשים חרדיות שבעות רצון מהעבודה, הן נוטות לאמץ אסטרטגיה של "אשת-על בעבודה",
"טובה דייה בבית" ו"האצלת סמכויות בבית". בקרב הנשים שאינן חרדיות נמצא קשר חיובי בין
שביעות הרצון מהעבודה ובין "האצלת סמכויות בעבודה" ו"האצלת סמכויות בבית".

ד) עמדות כלפי העבודה

בסעיף זה יוצגו ממצאים הנוגעים לעמדות הנשים ביחס לעולם העבודה: שיטות לחיפוש עבודה בקרב נשים שאינן עובדות, סיבות לדחיית עבודה, סיבות ליציאה לעבודה, מידת המוכנות להשתלב בשוק העבודה באופן כללי, מידת המוכנות לעסוק בעבודות שנותנות שירותים לחילוניים ומוכנות להקדיש זמן לנסיעה לעבודה.

1) שיטות לחיפוש עבודה.

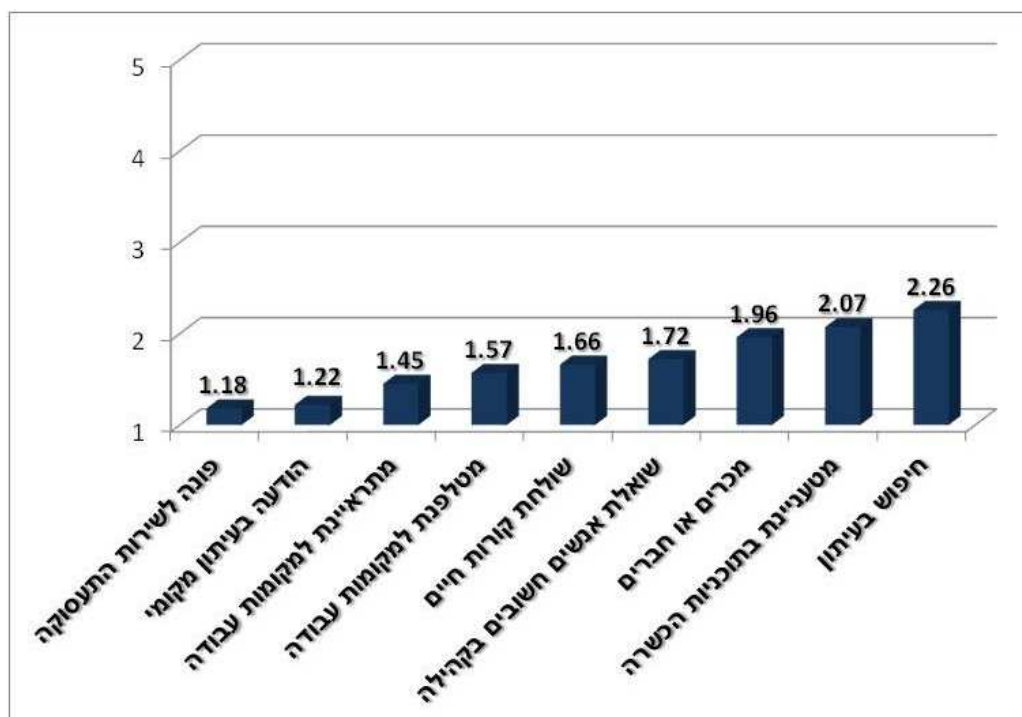
השיטות לחיפוש עבודה מבטאות את עוצמת חיפוש העבודה. סוגיה זו נבחנה מעצם עניינה רק בקרב הנשים שאינן עובדות.

לוח 12: שיטות לחיפוש עבודה: נשים חרדיות שאינן עובדות

משתנה	M	SD	Min	Max	טווח סולם
פונה לשירות התעסוקה	1.18	.53	1	5	1-5
פרסום הודעה בעיתון מקומי	1.22	.63	1	5	1-5
מתראיינת למקומות עבודה	1.45	.75	1	5	1-5
מטלפנת למקומות עבודה	1.55	.92	1	5	1-5
שולחת קורות חיים	1.66	1.08	1	5	1-5
שואלת אנשים בקהילה	1.73	.99	1	5	1-5
פונה למכרים או חברים	1.96	1.10	1	5	1-5
מתעניינת בתכניות הכשרה	2.07	1.27	1	5	1-5
עוקבת בעיתון	2.26	1.25	1	5	1-5

כפי שאפשר לראות מתרשים 19 ומלוח 12, השיטה השכיחה ביותר לחיפוש עבודה בקרב נשים חרדיות שאינן עובדות היא חיפוש בעיתון, ואחריה התעניינות בתכניות הכשרה. גם גילוי התעניינות בנוגע למקומות עבודה בקרב מכרים, חברים או אנשים חשובים בקהילה זוכה לשכיחות מסוימת. שיטות חיפוש העבודה של פנייה ישירה לשירות התעסוקה או פרסום הודעה בעיתון מקומי מופיעות בשכיחות

הנמוכה ביותר. יש לציין שבכלליות עוצמת חיפוש העבודה בכל השיטות שנבחנו נמוכה למדיי, והיא מתחת לאמצע סולם עוצמת חיפוש העבודה (כלומר מתחת לערך 3.00).



תרשים 19: שיטות לחיפוש עבודה - נשים חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות

2) סיבות לדחיית עבודה

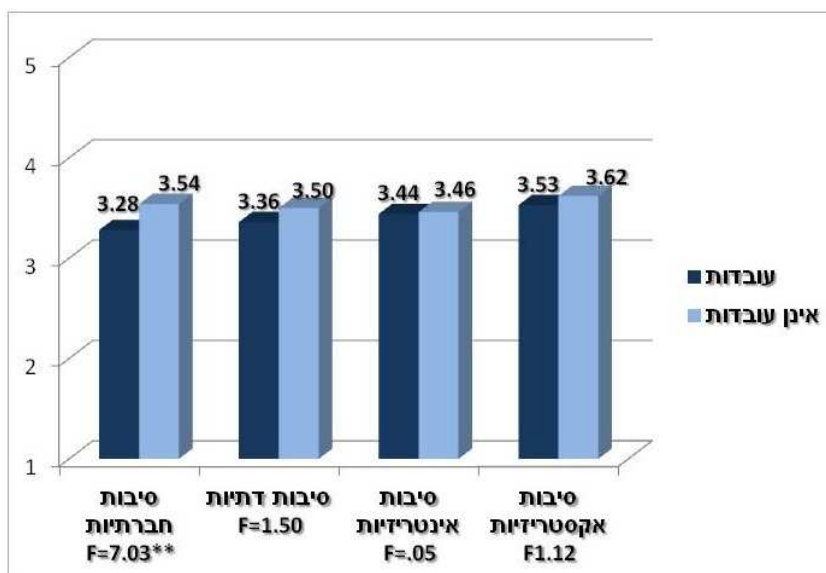
משתתפות המחקר נשאלו באמצעות כמה שאלות מה יכול לגרום להן לדחות עבודה? תשובותיהן קובצו לארבעה גורמים (ראה פרק "שיטה", סעיף "כלים"): סיבות אקסטרניזיות, החיצוניות לתוכן העבודה, ומתייחסות לשכר ולתנאי העבודה; סיבות אינטרניזיות, הקשורות לתוכן העבודה; סיבות חברתיות, המתייחסות לתדמית העבודה ולהתנגדות בני המשפחה לעבודת האישה; סיבות דתיות, המתייחסות לנוכחות של אנשים חילונים כלקוחות או כעמיתים בפעילות השוטפת בעבודה. השאלה הופנתה גם לנשים עובדות וגם לנשים שאינן עובדות בניסיון להבין את תפיסתן באשר לגורמים המרתיעים אותן מלעסוק בעבודה מוצעת.

לוח 13: סיבות לדחיית עבודה: נשים חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות

משתנה	סטטוס תעסוקתי	M	SD	F	Partial η^2
סיבות אקסטרניזיות	עובדות	3.53	.95	1.12	.002
	אינן עובדות	3.62	.85		
	סה"כ	3.56	.91		
סיבות אינטריזיות	עובדות	3.44	.93	.05	.000
	אינן עובדות	3.46	.89		
	סה"כ	3.45	.91		
סיבות דתיות	עובדות	3.36	1.28	.50	.003
	אינן עובדות	3.50	1.25		
	סה"כ	3.41	1.27		
סיבות חברתיות	עובדות	3.28	1.10	7.03**	.01
	אינן עובדות	3.54	1.09		
	סה"כ	3.38	1.10		

**p < .01

כפי שאפשר לראות מתרשים 20 ומלוח 13, נשים חרדיות יכולות לדחות עבודות מסיבות מגוונות, ואין הבדל משמעותי בעוצמת הדחייה על-פי הסיבה לדחיית עבודה. בהשוואה בין הנשים החרדיות העובדות ובין הנשים החרדיות שאינן עובדות בסיבות הפוטנציאליות לדחיית עבודה נמצא הבדל רק בסיבות החברתיות: נשים שאינן עובדות נוטות לדחות עבודה מסיבות חברתיות יותר מאשר נשים עובדות.



תרשים 20: סיבות לדחיית עבודה - נשים חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות.

3) סיבות ליציאה לעבודה

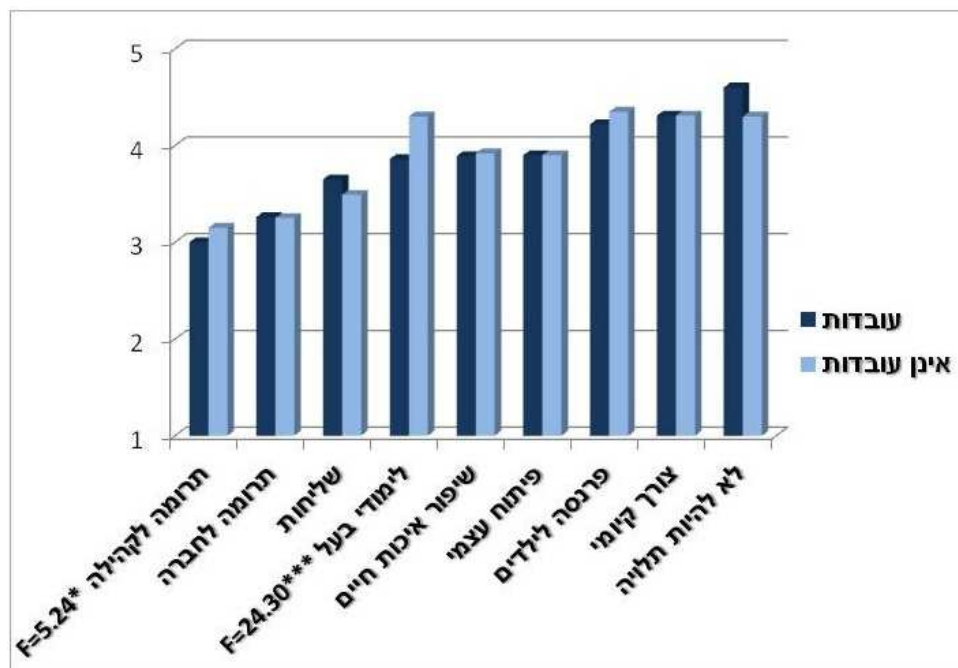
הנשים נשאלו בשאלון מה הן הסיבות ליציאתן לעבודה? לוח 14 מציג את ממוצעי תשובותיהן באופן משווה: נשים עובדות לעומת נשים שאינן עובדות.

לוח 14: סיבות ליציאה לעבודה: נשים חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות

<i>F</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	סטטוס תעסוקתי	משתנה
20.30***	1.02	4.60	עובדות	לא להיות תלויה
	1.22	4.30	אינן עובדות	
.04	.93	4.31	עובדות	צורך קיומי
	.95	4.31	אינן עובדות	
1.70	1.04	4.22	עובדות	פרנסה לילדים
	.97	4.35	אינן עובדות	
.44	1.12	3.90	עובדות	פיתוח עצמי
	1.08	3.90	אינן עובדות	
-.29	1.11	3.89	עובדות	שיפור איכות חיים
	1.12	3.92	אינן עובדות	
24.30***	1.49	3.86	עובדות	לאפשר לבעל ללמוד
	1.13	4.30	אינן עובדות	
4.48**	1.39	3.65	עובדות	שליחות חברתית
	1.22	3.49	אינן עובדות	
2.99	1.38	3.26	עובדות	תרומה לחברה
	1.26	3.25	אינן עובדות	
5.24*	1.42	3.00	עובדות	תרומה לקהילה
	1.24	3.15	אינן עובדות	

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

כפי שאפשר לראות מלוח 14, מהשוואת הסיבות ליציאה לעבודה בין הנשים החרדיות העובדות ובין הנשים החרדיות שאינן עובדות עולה הבדל רק בשתי סיבות: תרומה לקהילה ורצון לאפשר לבעל ללמוד "בראש שקט". נשים שאינן עובדות מציינות את שתי הסיבות האלה בשכיחות גבוהה יותר מאשר נשים עובדות.



תרשים 21: סיבות ליציאה לעבודה - נשים חרדיות עובדות לעומת נשים חרדיות שאינן עובדות.

כפי שאפשר לראות מתרשים 21, הסיבה השכיחה ביותר ליציאה לעבודה היא הרצון שלא להיות תלויה בחסדי אחרים. סיבות נוספות שכיחות (אמנם בשכיחות נמוכה יותר) הן ראיית העבודה כצורך קיומי וסיפוק פרנסה לילדים. הסיבות ליציאה לעבודה ששכיחותן היא הנמוכה ביותר הן הרצון לתרום לקהילה, הרצון לתרום לחברה ותחושת שליחות.

4) מוכנות להשתלב בעבודה

המוכנות להשתלב בעבודה נבחנה בשתי דרכים:

1. בשאלה ישירה, שבחנה עד כמה נשים חרדיות מוכנות להשתלב בשוק העבודה.
2. באמצעות כמה שאלות, שבחנו עד כמה נשים חרדיות מוכנות להשתלב בעבודה שיש בה חילונים (כעמיתים או כלקוחות).

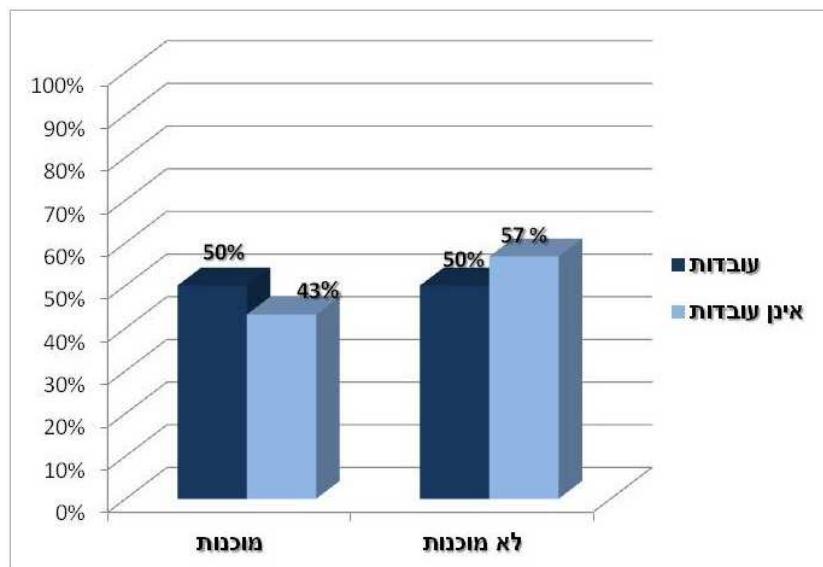
מוכנות להשתתף בשוק העבודה

בקרב הנשים העובדות ממוצע המוכנות להשתלב בשוק העבודה היה 3.71 (SD=1.14), ובקרב הנשים שאינן עובדות הממוצע היה 3.41 (SD=1.38). במבחן t למדגמים בלתי תלויים נמצאו הבדלים מובהקים בין שתי קבוצות הנשים במוכנות להשתלב בשוק העבודה ($t=2.50$; $p<.01$). מכאן אפשר להניח שאחת הסיבות לאי השתלבותן של הנשים בשוק העבודה היא עמדה בסיסית ביחס לעבודה מחוץ לבית, ולא רק קשיים אובייקטיביים, המונעים מהן להשתלב בשוק העבודה.

5) מוכנות להשתלב בעבודה שיש בה חילונים

א. עבודה שמועסקים בה חילונים

50% מהנשים העובדות ו-43.2% מהנשים שאינן עובדות מוכנות להשתלב בעבודה שמועסקים בה חילונים.

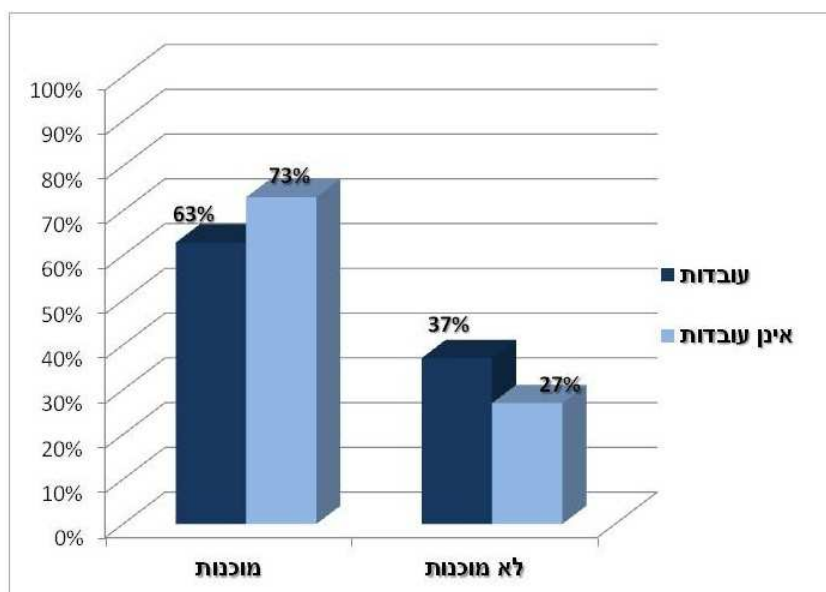


תרשים 22: מוכנות לעסוק בעבודה שמועסקים בה חילונים - נשים חרדיות עובדות לעומת נשים

חרדיות שאינן עובדות

ב. עבודה שנותנת שירות לחילונים.

62.9% מהנשים העובדות ו-72.9% מהנשים שאינן עובדות מוכנות לעסוק בעבודה שנותנת שירות לחילונים.



תרשים 23: מוכנות לעסוק בעבודה שנותנת שירותים לחילונים - נשים חרדיות עובדות לעומת נשים

חרדיות שאינן עובדות

6) מוכנות להקדיש זמן לנסיעה לעבודה

לשאלה "כמה זמן את מוכנה להקדיש לנסיעה לעבודה הלוך ושוב?" היו התשובות אלו: נשים עובדות מוכנות להקדיש לנסיעה 50 דקות במוצע, ונשים שאינן עובדות מוכנות להקדיש לנסיעה 80 דקות במוצע.

במבחן t-test למדגמים בלתי תלויים נמצא הבדל מובהק בין שתי קבוצות הנשים בזמן שהן

מוכנות להקדיש לנסיעה לעבודה הלוך ושוב ($t=3.78$; $p.<.01$).

ה) סוגיות מחקר ייחודיות

פרק זה מציג ממצאים של המחקר על-פי נושאים ייחודיים:

- 1) הבדלים במדדי המחקר על-פי דפוסי מפרנסים
- 2) חוסן תעסוקתי וקשרים עם יתר משתני המחקר
- 3) מוכנות להשתלב בשוק העבודה ועוצמת חיפוש עבודה

1. הבדלים במדדי המחקר על-פי דפוסי מפרנסים

התפלגות המדגם בקרב הנשים החרדיות העובדות על-פי דפוסי המפרנסים הייתה זו:

1. האישה המפרנסת העיקרית, $n=113$.

2. הבעל והאישה מפרנסים במידה דומה, $n=52$.

3. הבעל המפרנס העיקרי, $n=106$.

על מנת לבחון אם יש הבדלים בין דפוסי המפרנסים במדדי הרווחה העיקריים בוצע ניתוח MANOVA

וניתוח ANOVA חד-כיווניים. משתני המחקר שעבורם בוצע הניתוח היו אלו:

1. מצב כלכלי
2. מצב בריאותי
3. שביעות רצון כללית מהחיים

לוח 15: הבדלים במדדי הרווחה הנפשית של משתתפות המחקר על-פי דפוסי מפרנסים (נשים)

(עובדות)

שביעות רצון כללית מהחיים				מצב בריאותי				מצב כלכלי				
סה"כ	אישה מפרנסת עיקרית	בעל במידה דומה	בעל מפרנס עיקרי	סה"כ	אישה מפרנסת עיקרית	בעל במידה דומה	בעל מפרנס עיקרי	סה"כ	אישה מפרנסת עיקרית	בעל במידה דומה	בעל מפרנס עיקרי	דפוסי מפרנסים
6.12	6.21	6.05	6.05	4.04	3.97	4.23	4.02	2.74	2.48	2.73	2.76	M
.99	1.05	.97	.92	.82	.81	.73	.86	.77	.74	.74	.78	SD
.81				1.77				4.06**				F
.00				.01				.02				Partial eta ²

** p < .01

בניתוח MANOVA נמצאו הבדלים עיקריים בין שלושת דפוסי המפרנסים: $F(6,534)=2.65; p<.01$, $Partial\ eta^2=.02$, ואולם בניתוחי ANOVA חד-כיווניים נמצאו הבדלים רק במצב הכלכלי: $F(2,268)=4.71; p<.01$, $Partial\ Eta^2=.02$. ביתר מדדי המחקר לא נמצאו הבדלים על-פי דפוסי המפרנסים. משמעות הממצא היא שנשים שהן מפרנסות עיקריות מעריכות את מצבן הכלכלי כפחות טוב מנשים שבעליהן הם המפרנסים העיקריים. יש לציין שלא נמצאו הבדלים ביתר מדדי הרווחה (תחושת העצמה פוליטית, תחושת העצמה פסיכולוגית ותחושת לחץ יומיומית) בין משתתפות המחקר על-פי דפוסי המפרנסים.

לסיכום

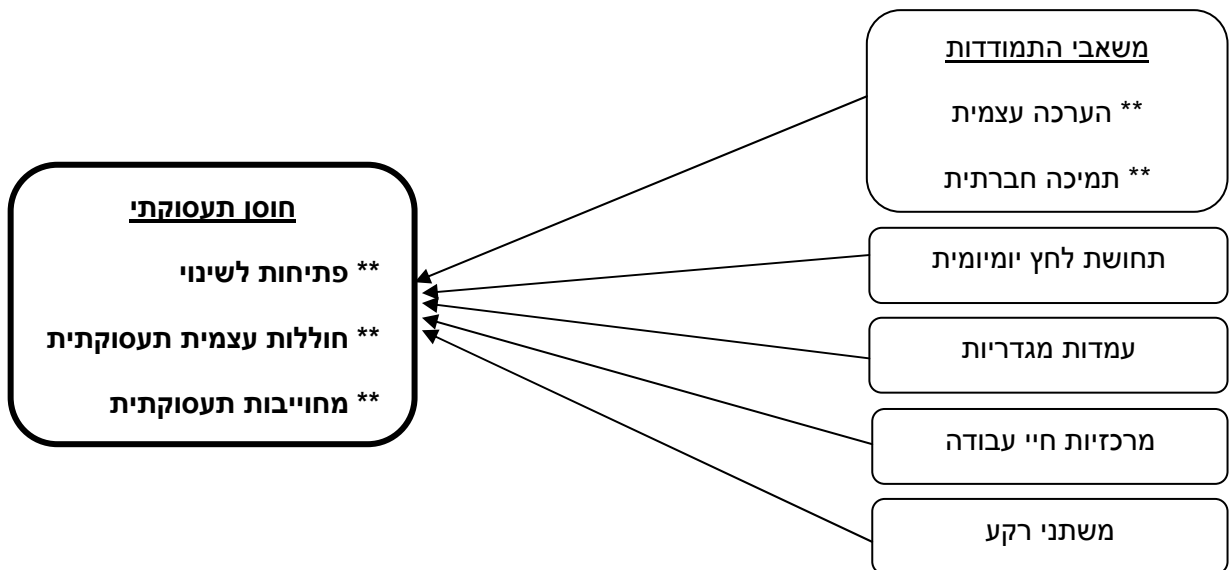
נראה שברוב מדדי הרווחה שנבחנו לא נמצאו הבדלים בין נשים שהן מפרנסות עיקריות ובין נשים שבעליהן הם מפרנסים עיקריים ונשים שמפרנסות דומה לבעליהן, למעט בממד הכלכלי. נשים שהן מפרנסות עיקריות מעריכות את מצבן הכלכלי כפחות טוב מאשר נשים שבעליהן הם המפרנסים העיקריים.

2. חוסן תעסוקתי וקשרים עם יתר משתני המחקר

בפרק זה נבחן את משתנה החוסן התעסוקתי (ראה את תאור הכלי בפרק ה"שיטה", סעיף "כלים") ואת

הקשרים שבינו ובין יתר משתני המחקר המרכזיים, על-פי הסדר הזה:

- 1) קשרים בין משתני הרקע ובין גורמי החוסן התעסוקתי (רציפים)
- 2) הבדלים בחוסן התעסוקתי על-פי משתני רקע (לא רציפים)
- 3) קשרים בין מדדי החוסן התעסוקתי ובין עמדות כלפי עבודה (מרכזיות חיי עבודה, מוכנות להשתלב בעבודה, מוכנות להקדיש זמן נסיעה לעבודה)
- 4) קשרים בין מדדי החוסן התעסוקתי ובין סיבות לדחיית עבודה
- 5) קשרים בין מדדי החוסן התעסוקתי ובין מדדי הנעה לעבודה
- 6) קשרים בין מדדי החוסן התעסוקתי ובין מדדי הרווחה הנפשית ומדד העמדות המגדריות
- 7) קשרים בין מדדי החוסן התעסוקתי ובין קבלת תמיכה חברתית בתחום הבית
- 8) הסבר מדדי החוסן התעסוקתי על ידי משתני המחקר הבלתי תלויים.



תרשים 24: קשרים בין משתני המחקר המרכזיים ובין מדדי החוסן התעסוקתי.

1) קשרים בין משתני הרקע הרציפים ובין מדדי החוסן התעסוקתי

על מנת לבחון אם קיימים קשרים בין משתני הרקע המרכזיים של הנשים ובין גורמי החוסן התעסוקתי, בוצעו מתאמי פירסון. משתני הרקע שנבחנו היו אלו: גיל, גיל הילד הצעיר, מספר הילדים בבית ומספר מקומות העבודה בשלוש השנים האחרונות.

לוח 16: מתאמים בין משתני הרקע (רציפים) ובין גורמי החוסן התעסוקתי

שם משתנה	פתיחות לשינוי	מסוגלות תעסוקתית	מחויבות לעבודה
גיל	-.05	.12**	-.08
גיל הילד הצעיר	-.04	.13**	.14**
מספר הילדים בבית	-.03	-.20***	-.24***
מספר מקומות העבודה בשלושת השנים האחרונות	.13	.03	.01

p<.01 *p<.001

כפי שאפשר לראות מלוח 16, נמצאו מתאמים מובהקים בין כמה משתני רקע ובין גורמי החוסן התעסוקתי. מדד המסוגלות התעסוקתית נמצא קשור בקשר חיובי לגיל האישה ולגיל הילד הצעיר, אך הוא קשור בקשר שלילי למספר הילדים בבית. עוד אפשר לראות מלוח 16 שהמתאם בין גיל הילד הצעיר ובין המחויבות לעבודה חיובי. כלומר, ככל שגיל הילד הצעיר גבוה יותר, כך המחויבות לעבודה רבה יותר. מספר הילדים בבית נמצא קשור בקשר שלילי למחויבות לעבודה: ככל שמספר הילדים בבית רב יותר, המחויבות לעבודה נמוכה יותר. יש לציין שמספר מקומות העבודה בשלוש השנים האחרונות לא נמצא קשור אף לא לאחד מגורמי החוסן התעסוקתי. בנוסף, יש לציין שאף לא אחד ממשתני הרקע קשור לגורם הפתיחות לשינוי.

2) הבדלים בחוסן התעסוקתי על-פי משתני רקע (לא רציפים)

בסעיף זה מוצגים הבדלים במדדי החוסן התעסוקתי על-פי משתני הרקע המרכזיים והלא רציפים של משתתפות המחקר. משתני הרקע שנבחנו היו אלו: הימצאות בשוק העבודה, סטטוס משפחתי ודפוסי מפרנסים (הבעל המפרנס העיקרי, הבעל והאישה מפרנסים במידה דומה, האישה המפרנסת העיקרית).

א. הבדל בגורמי החוסן התעסוקתי בין נשים חרדיות עובדות ובין נשים חרדיות שאינן עובדות

על מנת לבחון אם קיימים הבדלים בין הנשים העובדות ובין הנשים שאינן עובדות בחוסן התעסוקתי שלהן, בוצע ניתוח MANOVA חד-כיווני וניתוחי ANOVA לכל אחד ממדדי החוסן. לוח 17 מציג ניתוחים אלו.

לוח 17: הבדלים בגורמי החוסן התעסוקתי בין נשים חרדיות עובדות ובין נשים חרדיות שאינן עובדות

מחויבות לעבודה			מסוגלות תעסוקתית			פתיחות לשינוי			
סה"כ	אינה עובדת	עובדת	סה"כ	אינה עובדת	עובדת	סה"כ	אינה עובדת	עובדת	סטטוס תעסוקתי
2.90	2.68	3.03	3.66	3.47	3.79	3.89	3.81	3.93	M
.85	.91	.79	.68	.68	.66	.62	.63	.61	SD
22.71***			28.62***			5.06**			F
.04			.05			.01			Partial eta ²

p<.01 *p<.001

בניתוח MANOVA חד-כיווני לבדיקת ההבדלים בין הנשים העובדות ובין הנשים שאינן עובדות בגורמי החוסן התעסוקתי נמצאו הבדלים מובהקים בין שתי קבוצות הנשים: $F(3,526)=14.33; p<.001$ Partial Partial eta²=.07. בניתוח ANOVA חד-כיווניים ביחס לכל אחד מגורמי המשתנה בנפרד נמצאו הבדלים מובהקים בשלושת הגורמים: נשים עובדות נוטות להביע פתיחות לשינוי, מסוגלות תעסוקתית ומחויבות לעבודה יותר מנשים שאינן עובדות.

ב. הבדלים בגורמי החוסן התעסוקתי בין נשים חרדיות נשואות ובין נשים חרדיות שאינן

נשואות

בניתוח MANOVA, שבוצע מעבר לשלושת גורמי החוסן התעסוקתי על מנת לבחון אם יש הבדלים בין נשים נשואות ובין נשים שאינן נשואות, נמצא הבדל מובהק: $F(3,526)=3.65; p<.01$; Partial eta²=.01.

לוח 18: הבדלים בגורמי החוסן התעסוקתי בין נשים נשואות ובין נשים שאינן נשואות

מחויבות לעבודה		מסוגלות תעסוקתית		פתיחות לשינוי		
אינה נשואה	נשואה	אינה נשואה	נשואה	אינה נשואה	נשואה	סטטוס תעסוקתי
3.12	2.83	3.66	3.65	3.91	3.88	M
.73	.87	.71	.67	.65	.61	SD
10.53***		.03		.20		F
.02		.00		.00		Partial eta ²

***p < .001

ואולם, בנייתוחי שונות חד-כיווניים (ANOVA), שבוצעו עבור כל אחד מגורמי החוסן התעסוקתי בנפרד, נמצאו הבדלים מובהקים רק במדד המחויבות לעבודה. כפי שאפשר לראות מלוח 18, נשים נשואות מגלות מחויבות לעבודה יותר מאשר נשים שאינן נשואות. בשני גורמי החוסן התעסוקתי האחרים (פתיחות לשינוי ומסוגלות תעסוקתית), לא נמצאו, לעומת זאת, הבדלים מובהקים בין נשים נשואות לנשים שאינן נשואות.

ג. הבדל בגורמי החוסן התעסוקתי בין נשים חרדיות על-פי דפוסי מפרנסים

על מנת לבחון אם קיימים הבדלים בין משתתפות המחקר בחוסן התעסוקתי על-פי דפוסי המפרנסים, בוצע ניתוח MANOVA חד-כיווני וניתוח ANOVA לכל אחד מהגורמים בנפרד. התפלגות הנשים על-פי דפוסי המפרנסים הייתה זו: הבעל המפרנס העיקרי - 220 (53.7%), הבעל והאישה מפרנסים במידה דומה - 61 (14.8%), האישה המפרנסת העיקרית - 129 (31.5%). לוח 19 מציג ניתוח זה.

לוח 19: הבדלים בגורמי החוסן התעסוקתי על-פי דפוסי מפרנסים

מחויבות לעבודה			מסוגלות תעסוקתית			פתיחות לשינוי			
האישה מפרנסת עיקרית	במידה דומה	הבעל מפרנס עיקרי	האישה מפרנסת עיקרית	במידה דומה	הבעל מפרנס עיקרי	האישה מפרנסת עיקרית	במידה דומה	הבעל מפרנס עיקרי	סטטוס תעסוקתי
3.15	2.87	2.66	3.87	3.79	3.53	3.98	3.89	3.83	M
.79	.88	.89	.62	.63	.67	.58	.56	.64	SD
13.54***			12.58***			2.46			F
.06			.05			.01			Partial eta ²

***p < .001

בניתוח MANOVA חד-כיווני, שבוצע על מנת לבחון אם יש הבדלים בין משתתפות המחקר מעבר לגורמי החוסן התעסוקתי על-פי דפוסי המפרנסים, נמצא הבדל מובהק: $F(6,812)=7.21$; $p<.001$, $Partial\ eta^2=.05$. בניתוחי שונות חד-כיווניים (ANOVA), שבוצעו לכל אחד מגורמי החוסן התעסוקתי בנפרד, נמצאו הבדלים מובהקים רק בשניים מגורמי החוסן התעסוקתי: מסוגלות תעסוקתית ומחויבות לעבודה. על מנת למצוא מה מקור ההבדל בין שלושת דפוסי המפרנסים בממד המסוגלות התעסוקתית ובמדד המחויבות לעבודה, בוצע בכל אחד מהם ניתוח המשך מסוג Scheffé. באשר לממד **המסוגלות התעסוקתית**, נמצא שבמשפחות שבהן האישה היא המפרנסת העיקרית, המסוגלות התעסוקתית של האישה גבוהה יותר מאשר במשפחות שבהן הבעל הוא המפרנס העיקרי. בנוסף, בגורם המסוגלות התעסוקתית נמצא שבמשפחות שבהן הבעל והאישה מפרנסים במידה דומה לאישה יש מסוגלות תעסוקתית גבוהה יותר מאשר כאשר הבעל הוא המפרנס העיקרי. בממד **המחויבות לעבודה**, ניתוח Scheffé מגלה שמקור ההבדל נובע מהשוואה בין משפחות שבהן האישה היא המפרנסת העיקרית ובין משפחות שבהן הבעל והאישה מפרנסים במידה דומה או הבעל הוא המפרנס העיקרי: במשפחות שבהן האישה היא המפרנסת העיקרית, המחויבות של הנשים לעבודה גבוהה יותר מאשר במשפחות בעלות דפוסי מפרנסים אחרים. בנוסף, בניתוח Scheffé נמצא הבדל מובהק בין משפחות שבהן הבעל והאישה מפרנסים במידה דומה ובין משפחות שבהן הבעל הוא המפרנס העיקרי: כאשר הבעל והאישה מפרנסים במידה דומה, מחויבות האישה לעבודה גבוהה יותר

מאשר כאשר הבעל הוא המפרנס העיקרי. במדד הפתיחות לשינוי, לא נמצאו, כאמור, הבדלים על-פי דפוסי המפרנסים.

ד. חוסן תעסוקתי וארץ לידה

התפלגות המשתתפות לפי ארץ לידה הייתה זו: 449 (85.5%) הן ילידות ישראל, ו-76 (14.5%) הן ילידות חו"ל.

לוח 20: הבדלים בגורמי החוסן התעסוקתי בין נשים ילידות ישראל ובין נשים שאינן ילידות ישראל

מחויבות לעבודה		מסוגלות תעסוקתית		פתיחות לשינוי		
ילידת חו"ל	ילידת ישראל	ילידת חו"ל	ילידת ישראל	ילידת חו"ל	ילידת ישראל	סטטוס תעסוקתי
2.70	2.93	3.58	3.66	3.82	3.90	M
.86	.85	.65	.68	.59	.63	SD
2.13*		1.08		1.03		F
.01		.00		.00		Partial eta ²

*p < .05

על מנת לבחון אם יש הבדלים בין ילידות ישראל ובין ילידות חו"ל בשלושת גורמי החוסן התעסוקתי, בוצע ניתוח MANOVA חד-כיווני. בנייתו זה לא נמצא הבדל מובהק בין נשים ילידות ישראל ובין נשים שאינן ילידות ישראל: $F(3,5.21)=1.67; p>.01$. על מנת לבחון אם יש הבדלים בין נשים ילידות ישראל ובין ילידות חו"ל בכל אחד ממדדי החוסן, בוצעו ניתוחי שונות (ANOVA) חד-כיווניים. כפי שאפשר לראות מלוח 20, נמצא הבדל מובהק בין הנשים רק במדד "המחויבות לעבודה"; נשים ילידות ישראל מחויבות לעבודה יותר מאשר נשים ילידות חו"ל. יש לציין שבשני גורמי החוסן התעסוקתי האחרים (פתיחות לשינוי ומסוגלות תעסוקתית), לא נמצאו הבדלים מובהקים בין הנשים במחקר על-פי ארץ לידה.

ה. קשרים בין גורמי החוסן התעסוקתי ובין עמדות כלפי עבודה

על מנת לבחון אם יש קשרים בין גורמי החוסן התעסוקתי ובין העמדות כלפי העבודה, חושבו מתאמי פירסון. העמדות שנבחנו היו "מרכזיות חיי העבודה", "מוכנות להשתלב בשוק העבודה" ו"מוכנות להקדיש זמן לנסיעה לעבודה".

לוח 21: מתאמים בין עמדות כלפי עבודה ובין גורמי החוסן התעסוקתי

שם משתנה	פתיחות לשינוי	מסוגלות תעסוקתית	מחויבות לעבודה
מרכזיות חיי עבודה	.22***	.25***	.29***
מוכנות להשתלב בעבודה	.27***	.18***	.39***
מוכנות להקדיש זמן לנסיעה לעבודה	-.05	-.04	.17***

***p < .001

כפי שאפשר לראות מלוח 21, המוכנות להשתלב בעבודה קשורה בקשר חיובי ומובהק לכל גורמי החוסן התעסוקתי: ככל שלאישה יש מוכנות רבה יותר להשתלב בעבודה, כך היא מגלה יותר פתיחות לעבודה, יש לה תחושה של מסוגלות תעסוקתית בעבודה, ומידת המחויבות שלה לעבודה רבה יותר. באשר למוכנות להקדיש זמן לנסיעה לעבודה, משתנה זה נמצא קשור בקשר חיובי ומובהק למדד המחויבות לעבודה. ככל שהאישה מחויבת לעבודה, היא מוכנה להקדיש יותר זמן לנסיעה לעבודה. בנוסף, מרכזיות חיי העבודה קשורה לשלושת גורמי החוסן התעסוקתי בקשר מובהק.

1. קשרים בין מדדי החוסן ובין סיבות לדחיית עבודה

הסיבות לדחיית עבודה, שנשאלו עליהן משתתפות המחקר, התייחסו לארבעה תחומים: סיבות אינטרינזיות, סיבות אקסטרינזיות, סיבות חברתיות וסיבות דתיות (ראה פרק "שיטה", סעיף "כלים"). על מנת לבחון אם יש קשר בין גורמי החוסן התעסוקתי ובין הסיבות לדחיית עבודה, נערכו מתאמי פירסון.

לוח 22: מתאמים בין גורמי החוסן התעסוקתי ובין סיבות לדחיית עבודה

סיבות לדחיית עבודה	פתיחות לשינוי בעבודה	מסוגלות תעסוקתית	מחויבות לעבודה	מדד כללי לחוסן תעסוקתי
סיבות אקסטרינזיות	-.12**	-.08	-.17***	-.11**
סיבות חברתיות	-.09	-.12**	-.16***	-.13**
סיבות אינטרינזיות	-.10**	-.18***	.03	-.17***
סיבות דתיות	-.15***	-.15***	-.20***	-.20***

p < .01 *p < .001

כפי שאפשר לראות מלוח 22, נמצאו קשרים שליליים בין רוב גורמי החוסן התעסוקתי ובין עוצמת הסיבות לדחיית עבודה. נמצאו קשרים שליליים בין הסיבות האקסטרינזיות לדחיית עבודה ובין המדד הכללי של החוסן התעסוקתי, וכן מדד הפתיחות לשינוי ומדד המחויבות לעבודה: ככל שהחוסן התעסוקתי גבוה יותר במדד הכללי, במדד הפתיחות לשינוי ובמדד המחויבות לעבודה, כך הנטייה לדחות עבודות מסיבות אקסטרינזיות נמוכה יותר.

נמצאו קשרים שליליים מובהקים בין הסיבות החברתיות לדחיית עבודה ובין גורמי החוסן התעסוקתי, על-פי המדד הכללי של החוסן התעסוקתי ועל-פי המדדים מסוגלות תעסוקתית ומחויבות לעבודה: ככל שהחוסן התעסוקתי, על-פי המדד הכללי ועל-פי המסוגלות התעסוקתית והמחויבות לעבודה, רב יותר, עוצמת הסיבות החברתיות לדחיית עבודה נמוכה יותר. החוסן התעסוקתי במדד הכללי ובמדדים פתיחות לשינוי ומסוגלות תעסוקתית נמצא קשור בקשר מובהק ושילי לסיבות האינטרינזיות לדחיית עבודה: ככל שהחוסן התעסוקתי במדד הכללי ובמדד הפתיחות לשינוי והמסוגלות התעסוקתית רב יותר, כך הנטייה לדחות עבודות מסיבות אינטרינזיות רבה יותר. לבסוף, החוסן התעסוקתי, על-פי המדד הכללי ועל-פי המדדים פתיחות לשינוי, מסוגלות תעסוקתית ומחויבות לעבודה, נמצא קשור בקשר שלילי לסיבות הדתיות לדחיית עבודה: ככל שהחוסן התעסוקתי גבוה יותר בכל המדדים הללו, כך הנטייה לדחות עבודה מסיבות דתיות נמוכה יותר.

2. קשרים בין מדדי החוסן ובין מדדי הנעה לעבודה

מדדי ההנעה היו תגמולים אקסטרינזיים ותגמולים אינטרינזיים.

לוח 23: מתאמים בין גורמי החוסן התעסוקתי ובין מדדי הנעה בעבודה

מחויבות לעבודה	מסוגלות תעסוקתית	פתיחות לשינוי בעבודה	
.28***	.27***	.30***	סיבות אקסטרינזיות
.37***	.23***	.29***	סיבות אינטרינזיות

***p < .001

כפי שאפשר לראות מלוח 23, שני מדדי ההנעה לעבודה קשורים באופן מובהק לשלושת גורמי החוסן התעסוקתי, כלומר ככל שמשותפות המחקר מדווחות על חוסן תעסוקתי גבוה יותר בשלושת המדדים, כך הנעתן האינטרינזית והאקסטרינזית רבה יותר.

ח. קשר בין גורמי החוסן התעסוקתי ובין מדדי הרווחה הנפשית ומדד העמדות המגדריות

על מנת לבחון אם יש קשר בין גורמי החוסן התעסוקתי ובין מדדי הרווחה הנפשית ומדד העמדות המגדריות, בוצעו מתאמי פירסון. מדדי הרווחה הנפשית שנבחנו היו הערכה עצמית, העצמה פסיכולוגית, העצמה פוליטית, ותחושת לחץ יומיומית.

לוח 24: מתאמים בין גורמי החוסן התעסוקתי ובין מדדי רווחה ועמדות מגדריות (כלל מדגם הנשים)

מחויבות לעבודה	מסוגלות תעסוקתית	פתיחות לשינוי	
.167**	.233***	.245***	עמדות מגדריות
.089	.494**	.421**	הערכה עצמית
.166**	.468**	.435**	העצמה פסיכולוגית
.194***	.463**	.384**	העצמה פוליטית
.070	-.27***	-.17***	תחושת לחץ יומיומית

p <01. *p <.001

כפי שאפשר לראות מלוח 24, העמדות המגדריות קשורות בקשר חיובי ומובהק לשניים מגורמי החוסן התעסוקתי: פתיחות לשינוי ומחויבות לעבודה. ככל שהעמדות המגדריות שוויוניות יותר, כך הפתיחות לשינוי והמחויבות לעבודה בקרב משתתפות המחקר רבה יותר. משתנה ההערכה העצמית נמצא קשור בקשר חיובי לגורם הפתיחות לשינוי ולגורם המסוגלות התעסוקתית: ככל שההערכה העצמית גבוהה יותר, הפתיחות לשינוי והמסוגלות התעסוקתית בעבודה רבה יותר. משתנה ההעצמה הפסיכולוגית ומשתנה ההעצמה הפוליטית קשורים לכל גורמי החוסן התעסוקתי בקשר חיובי ומובהק: ככל שההעצמה הפסיכולוגית וההעצמה הפוליטית רבה יותר, כך הפתיחות לשינוי, המסוגלות התעסוקתית והמחויבות לעבודה רבה יותר. לבסוף, תחושת הלחץ היומיומית נמצאה קשורה בקשר מובהק ושילי לגורמי הפתיחות לשינוי ולגורמי המסוגלות התעסוקתית. ככל שתחושת הלחץ היומיומית רבה יותר, כך מידת הנכונות לשינוי והמסוגלות התעסוקתית נמוכה יותר.

ט. קשר בין גורמי החוסן התעסוקתי ובין קבלת תמיכה חברתית בתחום הבית

לא נמצא קשר מובהק בין התמיכה החברתית שהאישה מקבלת בתחום הבית ובין אף לא אחד מגורמי החוסן התעסוקתי: עבור גורם הפתיחות לשינוי - $r=.01; p>.05$, עבור גורם המסוגלות התעסוקתית - $r=.07; p>.05$, ועבור המחויבות לעבודה - $r=.05; p>.05$. ממצא זה מלמד שקבלת תמיכה מהסביבה אינה מקנה לאישה חוסן תעסוקתי, ויש לחפש את מקורות החוסן בהקשרים אחרים.

הסבר גורמי החוסן התעסוקתי על ידי משתני המחקר הבלתי תלויים

על מנת לבחון מה היא תרומתם של כלל משתני המחקר הבלתי תלויים להסבר החוסן התעסוקתי, בוצעו ניתוחי רגרסיה הייררכית בצעדים לכל אחד מגורמי החוסן התעסוקתי בנפרד (ראו לוחות 25, 26, 27). סדר הכנסת המשתנים הבלתי תלויים למשוואות הרגרסיה היה אחיד בכל אחת מהמשוואות. בצעד הראשון הוכנסו משאבי האישה: תחושת הערכה עצמית, התמיכה החברתית הנתפסת ומרכזיות חיי העבודה. ההנחה שעמדה בבסיס הכנסת מרכזיות חיי העבודה בקטגוריית המשאבים הייתה שאישה שמרכזיות חיי העבודה שלה היא גבוהה, תהיה גם עמידה יותר בפני לחצים שהיא מתנסה בהם, והחשיבות שהיא מייחסת לעבודה תקנה לה חוסן תעסוקתי. בצעד השני הוכנסו העמדות המגדריות, ובצעד השלישי הכנסנו למשוואת הניבוי את תחושת הלחץ היומיומית. בצעד הרביעי והאחרון הכנסנו את מדדי ההנעה לעבודה, שהם מוכנות האישה להשתלב בשוק העבודה ועוצמת חיפוש העבודה. להלן נציג דיווח על ממצאי הרגרסיה, לכל אחד מגורמי החוסן התעסוקתי בנפרד.

פתיחות לשינוי

כפי שאפשר לראות מלוח 25, כלל משתני המחקר שהוכנסו למשוואת הרגרסיה הצליחו להסביר 21% מהשונות בגורם הפתיחות לשינוי. המשאבים שהוכנסו בצעד הראשון הסבירו 11% מהשונות, ואולם רק משתנה מרכזיות חיי העבודה ומשתנה ההערכה העצמית נמצאו בעלי תרומה מובהקת. כיווני הביתא מראים שככל שהאישה בעלת מרכזיות חיי עבודה רבה יותר ובעלת הערכה עצמית גבוהה יותר, כך היא מגלה פתיחות רבה יותר לשינוי בכל הקשור לעולם העבודה. העמדות המגדריות הוסיפו עוד 2% להסבר השונות בגורם הפתיחות לשינוי, ותרומתן נמצאה מובהקת: ככל שלאישה עמדות מגדריות שוויוניות יותר, כך היא נוטה לגלות יותר פתיחות לשינוי. תחושת הלחץ היומיומית אינה תורמת תרומה מובהקת להסבר הפתיחות לשינוי. משתני המוטיבציה התעסוקתית, שהוכנסו בצעד האחרון למשוואת הרגרסיה, מסבירים 3% מהשונות בגורם הפתיחות לשינוי, נוספים על

אלו שהוסברו בצעדים הקודמים. ואולם, רק למשתנה המוכנות להשתלב בשוק העבודה נמצאה תרומה מובהקת. כיווני הביתא מראים שככל שהאישה בעלת מוכנות רבה יותר להשתלב בשוק העבודה, כך הפתיחות שלה לשינוי בעולם העבודה רבה יותר.

לוח 25: ניתוח רגרסיה הייררכית להסבר החוסן התעסוקתי במדד הפתיחות לשינוי בעבודה

מנבאים	צעד 1	צעד 2	צעד 3	צעד 4
מרכזיות חיי העבודה	.23**	.20**	.20**	.17*
הערכה עצמית	.20**	.19**	.18*	.17*
תמיכה חברתית	.00	-.01	-.01	-.03
עמדות מגדריות		.15*	.14*	.04
תחושת לחץ יומיומית			-.00	-.05
מוכנות להשתלב בשוק העבודה				.27***
עצמת חיפוש עבודה				.08
R ²	.11	.13	.13	.21
R ² Change	.11***	.02*	.00	.08***

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

מסוגלות תעסוקתית בעבודה

כלל משתני המחקר הבלתי תלויים הצליחו להסביר 19% מהשונות בגורם המסוגלות התעסוקתית. עיון בלוח 25 מראה שרק משאבי האישה ומדדי המוטיבציה התעסוקתית הצליחו להסביר במידה מסוימת את השונות בגורם המסוגלות התעסוקתית. מהמשאבים שנבחנו, רק למרכזיות חיי העבודה ולהערכה העצמית נמצאה תרומה להסבר גורם המסוגלות התעסוקתית. כיווני הביתא מראים שככל שההערכה העצמית של האישה גבוהה יותר, ומרכזיות חיי העבודה שלה רבה יותר, תחושת המסוגלות התעסוקתית שלה בעבודה רבה גם היא. תחושת הלחץ היומיומית והעמדות המגדריות אינן תורמות מאומה להסבר המסוגלות התעסוקתית. לעומת זאת, המוכנות להשתלב בשוק העבודה תורמת תרומה משמעותית, כ-3%: ככל שהמוכנות להשתלב בשוק העבודה רבה יותר, כך תחושת המסוגלות התעסוקתית של משתתפות המחקר גבוהה גם היא.

לוח 26: ניתוח רגרסיה הייררכית להסבר החוסן התעסוקתי במדד המסוגלות התעסוקתית

מנבאים	צעד 1	צעד 2	צעד 3	צעד 4
מרכזיות חיי העבודה	.22**	.20**	.20**	.19**
הערכה עצמית	.25***	.24**	.25**	.24**
תמיכה חברתית	.12	.10	.10	.08
עמדות מגדריות		.14	.13	.09
תחושת לחץ יומיומית			.00	-.01
מוכנות להשתלב בשוק העבודה				.14*
עוצמת חיפוש העבודה				.00
R ²	.15	.16	.16	.19
R ² Change	.15***	.01	.00	.03

p <.01. *p <.001

מחויבות לעבודה

כלל משתני המחקר הצליחו להסביר 20% מהשונות במדד המחויבות לעבודה. מהמשתנים שהוכנסו למשוואת הרגרסיה, נמצאה תרומה רבה ביותר למשאבי האישה. ואולם, רק למרכזיות חיי העבודה נמצאה תרומה מובהקת: ככל שהעבודה מרכזית יותר עבור האישה, כך המחויבות של האישה לעבודה רבה יותר. גם לעמדות המגדריות נמצאה תרומה מובהקת להסבר המחויבות לעבודה, והן תורמות 6% להסבר השונות, נוסף על אלו שהוסברו על ידי המשתנים בצעדים הקודמים: ככל שהנשים בעלות עמדות מגדריות שוויוניות יותר, כך הן מגלות מחויבות רבה יותר לעבודה. תחושת הלחץ היומיומית לא נמצאה בעלת תרומה מובהקת להסבר השונות בגורם זה של החוסן התעסוקתי. משתני ההנעה לעבודה מסבירים 5% מהשונות, ואולם, רק למשתנה המוכנות להשתלב בעבודה נמצאה תרומה מובהקת.

לוח 27: ניתוח רגרסיה הייררכית להסבר החוסן התעסוקתי במדד המחויבות לעבודה

מנבאים	צעד 1	צעד 2	צעד 3	צעד 4
מרכזיות חיי העבודה	.26***	.22**	.21**	.19**
הערכה עצמית	.10	.09	.07	.06
תמיכה חברתית	.09	.06	.06	.04
עמדות מגדריות		.24**	.24**	.16*
תחושת לחץ יומיומית			-.03	-.06
מוכנות להשתלב בשוק העבודה				.24**
עצמת חיפוש עבודה				.03
R ²	.09	.15	.15	.20
R ² Change	.09***	.06**	.00	.05**

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

סיכום ביניים - חוסן תעסוקתי

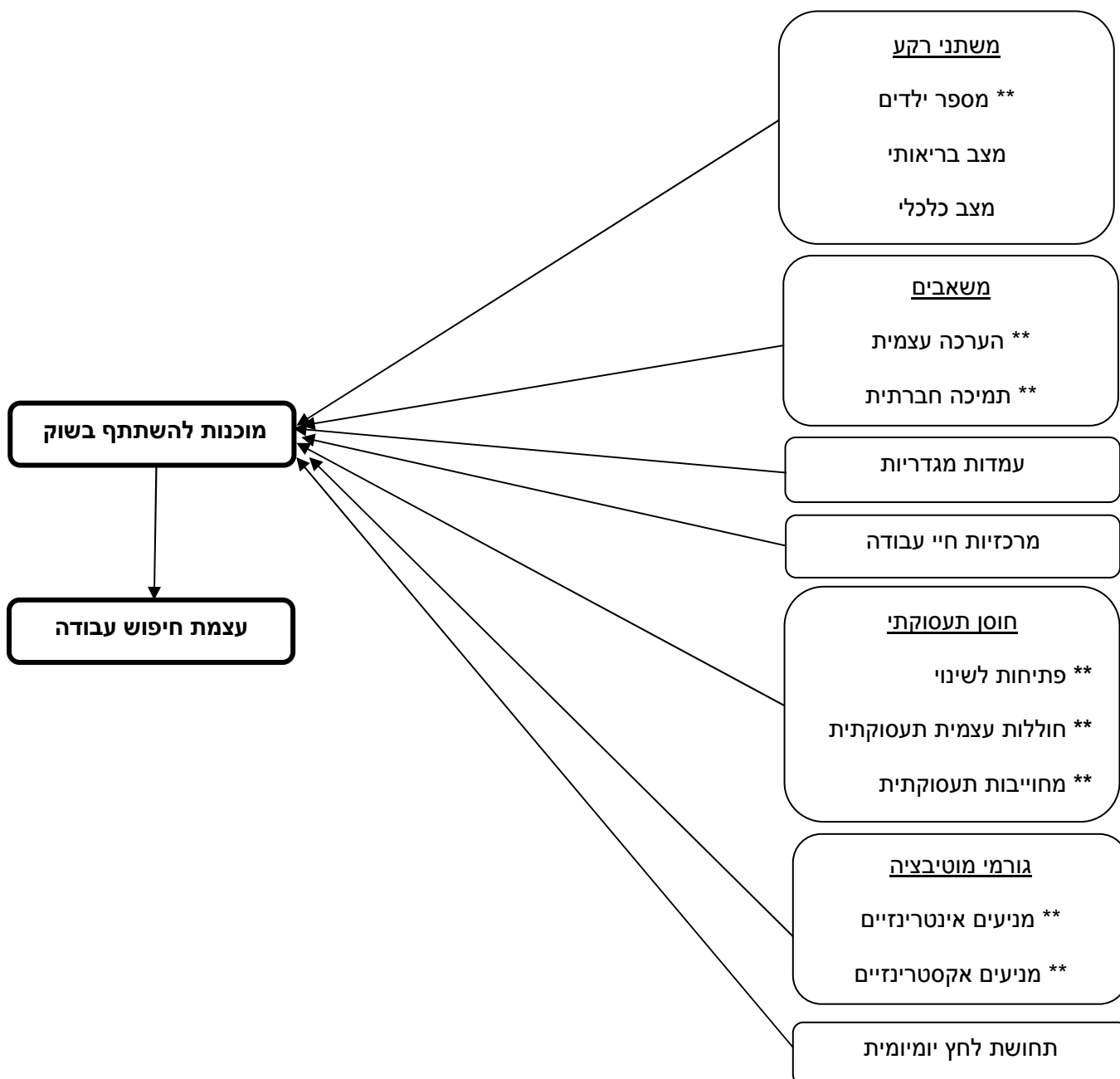
פרק זה הציג ממצאים הנוגעים לחוסן התעסוקתי. בניתוח גורמים נמצאו שלושה גורמי חוסן מובחנים: פתיחות לשינוי, מסוגלות תעסוקתית ומחויבות לעבודה (ראה פרק "שיטה", סעיף "כלים"). בבחינת הקשרים שבין גורמי החוסן התעסוקתי ובין משתני הרקע נמצא שבאופן כללי משתני הרקע אינם קשורים לגורם הפתיחות לשינוי. אולם, נמצאו קשרים מובהקים וחיוביים בין משתני הרקע ובין שני גורמי החוסן התעסוקתי האחרים, המסוגלות התעסוקתית והמחויבות לעבודה. ככל שגיל הילד הצעיר נמוך יותר, תחושת המסוגלות התעסוקתית והמחויבות לעבודה רבה יותר. עם זאת, מספר הילדים מפחית מהחוסן התעסוקתי בגורם המחויבות לעבודה. ייתכן שגיל הילד הצעיר מלמד שהאישה צעירה ומשכילה, ועל כן, תחושת החוסן התעסוקתי בקרב נשים אלו רבה יותר. לעומת זאת, מספר רב של ילדים מחליש את חוסן האישה בשל הצורך לטפל בהם. נשים בעלות מספר רב של ילדים חשות, ככל הנראה, שהן אינן יכולות להתמסר לעבודה בשל מחויבותן למשפחה, ולכן ציוניהן בגורם המחויבות לעבודה פוחתים ככל שמספר ילדיהן עולה.

עוד נמצאו שנשים עובדות הן בעלות חוסן תעסוקתי רב יותר מאשר נשים שאינן עובדות בכל מדדי החוסן. באשר לסטטוס המשפחתי, הנשים שאינן נשואות מגלות חוסן תעסוקתי רב יותר מהנשים הנשואות. נשים נשואות על-פי רוב מטופלות בילדים. עובדה זו מפחיתה את חוסן התעסוקתי. משתנה

רקע נוסף שנמצא קשור לתחושת החוסן התעסוקתי הוא דפוס המפרנסים בבית. כשדפוס המפרנסים הוא שוויוני, ובפרט כשהאישה מרוויחה יותר מבעלה, היא מביעה מידה רבה יותר של חוסן תעסוקתי בכל גורמי המשתנה. אישה שהיא מפרנסת עיקרית (ולעתים בלעדית) מרגישה מחויבות רבה יותר לעבודה, ופתוחה, לפיכך, לבצע שינויים תעסוקתיים יותר מאשר אישה שבעלה הוא המפרנס העיקרי. קשרים מובהקים רבים נמצאו בין גורמי החוסן השונים ובין העמדות כלפי עולם העבודה והעמדות המגדריות: ככל שהעמדות המגדריות של הנשים החרדיות שוויוניות יותר, הן מגלות חוסן תעסוקתי רב יותר בגורמים של פתיחות לשינוי, תחושת מסוגלות תעסוקתית ותחושת מחויבות לעבודה. קשרים מובהקים עם שלושת גורמי החוסן התעסוקתי נמצאו גם להעצמה הפסיכולוגית ולהעצמה הפוליטית. ככל שנשים מועצמות יותר, כך תחושת החוסן הנפשי שלהן רבה יותר. עוד נמצא שככל שההערכה העצמית של האישה גבוהה יותר, היא חסינה יותר בגורם הפתיחות לשינוי ובגורם המסוגלות התעסוקתית, אבל לא בגורם המחויבות לעבודה. מכאן אפשר להסיק שתחושת המחויבות לעבודה נובעת ממקורות אחרים מאשר תחושת ערך עצמי גבוהה. תחושת הלחץ היומיומית של האישה קשורה בקשר שלילי לשניים מגורמי החוסן התעסוקתי: פתיחות לשינוי ומסוגלות תעסוקתית, אבל היא אינה קשורה למחויבות לעבודה. עוד נמצא שגובה הקשרים שבין גורמי החוסן השונים ובין תחושת הלחץ היומיומית נמוך יחסית לגובה הקשרים עם מדדי הרווחה הנפשית. תחושת החוסן התעסוקתי קשורה בקשר שלילי לנטייה לדחות עבודה; ככל שהחוסן התעסוקתי רב יותר, נשים בכלליות נוטות פחות לדחות עבודות. יש לציין שהקשרים שבין גורמי החוסן התעסוקתי ובין הנטייה לדחות עבודה נמוכים, אך ברוב המקרים מובהקים. לבסוף, נמצא שתחושת החוסן התעסוקתי אינה קשורה לרמת התמיכה החברתית שהאישה מקבלת, אף לא אחד ממדדי החוסן.

3. מוכנות להשתלב בשוק העבודה ועוצמת חיפוש עבודה

פרק זה עוסק בהסבר המוטיבציה לעבודה בקרב נשים שאינן עובדות ($N=224$) באמצעות בחינת שני מדדים: המוכנות להשתלב בעבודה ועוצמת חיפוש עבודה. המוכנות להשתלב בעבודה הוערכה בשאלה שסולם התשובות לה מורכב מ-5 דרגות, ועוצמת חיפוש העבודה הוערכה בשאלון "עוצמת חיפוש עבודה", הבוחן את מידת השימוש במקורות שונים למציאת עבודה (ראה פרק "כלים").



תרשים 25: קשרים בין משתני המחקר המרכזיים ובין מוכנות להשתלב בשוק העבודה ובין עוצמת

חיפוש עבודה

בחנו את עוצמת הקשרים שבין משתני המחקר המרכזיים ובין המוכנות להשתלב בשוק

העבודה ועוצמת חיפוש העבודה.

לוח 28: מתאמים בין משתני המחקר המרכזיים ובין המוכנות להשתלב בעבודה ועוצמת חיפוש עבודה

עוצמת חיפוש עבודה	מוכנות להשתלב בעבודה	
.01	20.**	מספר ילדים
.18**	.34***	פתיחות לשינוי
.09	22.***	מסוגלות תעסוקתית
.20**	.38***	מחויבות לעבודה
.15*	.12	מרכזיות חיי עבודה
.25***	.28***	עמדות מגדריות
-.03	.01	הערכה עצמית
.01	.12	תמיכה חברתית
.13*	.32***	מניעים אינטרינזיים
.08	.23***	מניעים אקסטרינזיים
.04	.12*	תחושת לחץ יומיומית

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

כפי שאפשר לראות מלוח 28, נמצאו קשרים מובהקים במתאם בגובה נמוך עד בינוני בין משתני המחקר הבלתי תלויים ובין הנכונות לצאת לעבודה ועוצמת חיפוש העבודה. נמצא ששלושת גורמי החוסן התעסוקתי (הפתיחות לשינוי, המסוגלות התעסוקתית והמחויבות לעבודה) קשורים לנכונות הנשים להשתלב בשוק העבודה; ככל שהנשים מדווחות על חוסן תעסוקתי רב יותר בשלושת המדדים הללו, כך גם נכונותן להשתלב בשוק העבודה רבה יותר. שניים ממדדי החוסן התעסוקתי, הפתיחות לשינוי והמחויבות לעבודה, נמצאו קשורים לעוצמת חיפוש העבודה: ככל שהנשים מדווחות יותר על פתיחות לשינוי ועל תחושת מחויבות לעבודה, כך עוצמת חיפוש העבודה שלהן גבוהה יותר. ואולם, לא נמצא קשר בין מדד המסוגלות התעסוקתית ובין עוצמת חיפוש העבודה בקרב משתתפות המחקר. עוד נמצא שככל שהעמדות המגדריות שוויוניות יותר, כך המוכנות של הנשים להשתלב בשוק העבודה רבה יותר, וכך גם עוצמת חיפוש העבודה רבה יותר: ככל שעוצמת המניעים האינטרינזיים רבה יותר, כך גם עוצמת חיפוש העבודה והמוכנות להשתלב בשוק העבודה רבה גם היא.

בצדם של מתאמים אלו בין משתני המחקר המרכזיים ובין שני מדדי המוטיבציה (המוכנות להשתלב בעבודה ועוצמת חיפוש העבודה), שנמצאו דומים עבור שני המדדים, נמצאו מתאמים ייחודיים בין משתני מחקר אחרים ובין כל אחד ממדדי המוטיבציה. המוכנות להשתלב בשוק העבודה קשורה למניעים אקסטרניזיים: ככל שעוצמת המניעים רבה יותר, נשים נוטות יותר להשתלב בשוק העבודה. גם מספר הילדים קשור לנטייה להשתלב בשוק העבודה: ככל שיש לאישה יותר ילדים, היא מביעה נטייה רבה יותר להשתלב בשוק העבודה.

הסבר המוכנות להשתלב בעבודה ועוצמת חיפוש עבודה על ידי משתני המחקר המרכזיים

על מנת לבחון את התרומה הכוללת של משתני המחקר הבלתי תלויים שנמצאו קשורים בניתוחים הדו-משתניים לשני מדדי ההנעה לעבודה, בוצעו ניתוחי רגרסיה הייררכית בצעדים.

מוכנות להשתלב בשוק העבודה

בצעד הראשון במשוואות הרגרסיה הוכנסו משתני הרקע האלה: מספר ילדים, הערכת המצב הבריאותי והערכת המצב הכלכלי. הכנסנו את משתני הרקע בצעד הראשון על מנת לנכות את תרומתם מתרומת משתנים שהוכנסו מאוחר יותר אל משוואת הרגרסיה.

בצעד השני הוכנסו משאבי האישה שנמצאו בניתוחים הדו-משתניים קשורים בקשר מובהק עם הרצון להשתלב בשוק העבודה: הערכה עצמית ותמיכה חברתית. בצעד השלישי הוכנס משתנה העמדות המגדריות. בצעד הרביעי הוכנסו משתני העבודה: מרכזיות חיי העבודה ושלושת גורמי החוסן התעסוקתי (פתיחות לשינוי, מחויבות לעבודה ומסוגלות תעסוקתית). בצעד החמישי הוכנסו מניעי העבודה, מניעים אינטרניזיים ומניעים אקסטרניזיים, ובצעד השישי והאחרון הוכנסה תחושת הלחץ היומיומית.

כלל משתני המחקר הצליחו להסביר 34% מהשונויות במשתנה המוכנות להשתלב בשוק העבודה. משתני הרקע, שנכנסו בצעד הראשון, הצליחו להסביר 6% מהשונויות, ואולם, רק תרומתם של משתנה מספר הילדים ומשתנה המצב הכלכלי נמצאה מובהקת. כיווני הביתא מראים שככל שמספר הילדים רב יותר, וככל שהמצב הכלכלי מוערך כטוב יותר, כך גם המוכנות להשתלב בשוק העבודה רבה יותר. יש לציין שהתרומה של מספר הילדים להסבר המוכנות להשתלב בשוק העבודה נעלמת לאחר הצעד השני, עם כניסתם של יתר המשתנים למשוואת הרגרסיה. ואולם, תרומת הערכת המצב הבריאותי נשאר מובהקת במשך כל צעדי הרגרסיה. המשאבים שנכנסו לצעד השני הסבירו 2% נוספים על אלו שהסבירו משתני המחקר הקודמים. ואולם, רק תרומת משאב התמיכה החברתית

נמצאה מובהקת: ככל שהאישה מעריכה שהתמיכה החברתית שהיא מקבלת רבה יותר, כך גם נטייתה להשתלב בשוק העבודה גדלה. יש לציין שתרומת המשאב תמיכה חברתית נעלמת עם כניסת יתר המשתנים לרגרסיה בצעדים הבאים. תרומת המשתנה העמדות המגדריות ניכרת, ומגיעה ל-19%, נוספים על אלו שהוסברו בצעדים הראשונים של משוואת הרגרסיה. כיווני הביתא מראים שככל שהעמדות של משתתפות המחקר שוויוניות יותר, כך הן מביעות רצון רב יותר להשתלב בשוק העבודה. יש לציין שתרומת העמדות המגדריות נשארת מובהקת גם לאחר כניסת משתנים נוספים למשוואת הרגרסיה בצעדים הבאים, והיא גבוהה באופן יחסי לתרומת יתר משתני המחקר.

גם תרומתם של משתני העבודה, שנכנסו בצעד הרביעי, גבוהה יחסית, והיא מגיעה ל-9% אחוזים. ואולם, כפי שעולה מלוח 29, רק תרומת שני גורמי החוסן התעסוקתי של האישה, מדד המחויבות לעבודה ומדד הפתיחות לשינוי, נמצאה מובהקת: ככל שהאישה מביעה מחויבות רבה יותר לעבודה, וככל שמוכנותה לשינוי בתחום העבודה רבה יותר, כך היא מביעה רצון חזק יותר להשתלב בשוק העבודה. יש לציין שאף-על-פי שמדד מרכזיות חיי העבודה נמצא בקשר מובהק עם המוכנות להשתלב בשוק העבודה בניתוחים הדו-משתניים, תרומתו להסבר השונות לא נשארה מובהקת לאחר ניכוי תרומתם של יתר המשתנים שנכנסו לרגרסיה בצעדים המוקדמים יותר. ואמנם, רק תרומת המוטיבציה האינטרינזית נמצאה מובהקת: ככל שהאישה שואפת לצאת לעבודה ממניעים הקשורים לתוכן העבודה, נכונותה להשתלב בעבודה עולה גם היא.

לבסוף, משתנה תחושת הלחץ היומיומית נמצא תורם עוד 2%, נוספים על אלו שהסבירו משתני המחקר בצעדים הקודמים. כיווני הביתא מראים שככל שתחושת הלחץ היומיומית רבה יותר בקרב משתתפות המחקר, כך הן מביעות רצון חזק יותר להשתלב בשוק העבודה.

לסיכום, אפשר לומר שמכלל משתני המחקר שנבחנו, התרומה הרבה ביותר להסבר המוכנות להשתלב בשוק העבודה היא של העמדות המגדריות ושל שניים מגורמי החוסן התעסוקתי. תרומתם של משתנים אחרים שנבחנו אינה מבוטלת, אם כי נמוכה יותר.

לוח 29: מקדמי רגרסיה הייררכית להשתלב בעבודה על ידי משתני המחקר הבלתי

תלויים

מנבאים	צעד 1	צעד 2	צעד 3	צעד 4	צעד 5	צעד 6
מספר ילדים	.15*	.15*	.12	.08	.07	.10
מצב בריאותי	.18*	.16*	.20**	.15*	.19**	.19**
מצב כלכלי	-.11	-.13	-.08	-.07	-.10	-.09
הערכה עצמית		-.01	-.04	-.12	-.13	-.05
תמיכה סביבתית		.15*	.10	.09	.10	.09
עמדות מגדריות			.32***	.22**	.20**	.20**
מרכזיות חיי העבודה				.01	.04	-.03
מחויבות לעבודה				.19*	.14	.16*
פתיחות לשינוי				.24**	.20**	.20**
מסוגלות תעסוקתית				.03	.05	.05
מוטיבציה אינטרינזית					.28**	.24*
מוטיבציה אקסטרינזית					-.15	-.16
תחושת לחץ יומיומית						.18*
R ²	.06**	.08**	.18***	.28***	.31***	.34***
R ² Change	.06**	.02	.09***	.09***	.03*	.02*

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

עוצמת חיפוש עבודה

על מנת לבחון את התרומה הכוללת של משתני המחקר הבלתי תלויים אשר נמצאו קשורים בניתוחים הדו-משתניים לשני מדדי ההנעה לעבודה, בוצעו ניתוחי רגרסיה הייררכית בצעדים. בצעד הראשון במשוואות הרגרסיה הוכנסו משתני הרקע האלה: מספר ילדים, הערכת המצב הבריאותי והערכת המצב הכלכלי. הכנסנו את משתני הרקע בצעד הראשון על מנת לנכות את תרומתם מתרומת משתנים שהוכנסו מאוחר יותר אל משוואת הרגרסיה.

בצעד השני הוכנסו משאבי האישה הערכה עצמית ותמיכה חברתית, שנמצאו בקשר מובהק עם עוצמת חיפוש העבודה בניתוחים הדו-משתניים. בצד השלישי הוכנסו העמדות המגדריות. בצעד הרביעי הוכנסו משתני העבודה, מרכזיות חיי העבודה ושלושת מדדי החוסן התעסוקתי (פתיחות לשינוי,

מחויבות לעבודה ומסוגלות תעסוקתית). בנוסף, בצעד זה הוכנס גם משתנה המוכנות להשתלב בעבודה, כאחד ממשתני המוטיבציה המסבירים את עוצמת חיפוש העבודה. בצעד החמישי הוכנסו מניעי העבודה, בעלי האופי האינטרינזי והאקסטרינזי, ובצעד השישי והאחרון הוכנס משתנה תחושת הלחץ היומיומית.

כלל המשתנים שהוכנסו למשוואת הרגרסיה הצליחו להסביר כ-37% מהשונות במשתנה עוצמת חיפוש העבודה בקרב משתתפות המחקר. משתני הרקע, שהוכנסו בצעד הראשון, הצליחו להסביר 2% מהשונות. ואולם, רק תרומת הערכת המצב הכלכלי הייתה מובהקת: כיווני הביתא מראים שככל שהנשים מעריכות את מצבן הכלכלי כטוב יותר, נטייתן לחפש עבודה באמצעות אסטרטגיות שונות פוחתת. המשאבים שהוכנסו לצעד השני לא הצליחו להסביר כלל וכלל את השונות במשתנה עוצמת חיפוש העבודה, ותרומתם לא הייתה מובהקת. תרומת העמדות המגדריות ניכרת ומובהקת, ועומדת על כ-10%. כיווני הביתא מראים שככל שהעמדות המגדריות שוויוניות יותר, כך גם הנשים יחפשו עבודה בעוצמה רבה יותר. ואולם, יש לציין שבצעד החמישי והשישי של משוואת הרגרסיה, עם כניסתם של משתנים נוספים למשוואה, תרומת העמדות המגדריות פסקה להיות מובהקת. כפי שנראה מלוח 30, רק תרומת משתנה החוסן התעסוקתי, בגורם הפתיחות לשינוי, נמצאה מובהקת: ככל שהנשים מביעות מוכנות רבה יותר לשינוי, כך הן מחפשות עבודה בעוצמה רבה יותר. התרומה המשמעותית ביותר להסבר השונות במשתנה עוצמת חיפוש העבודה מכל המשתנים שנכנסו למשוואת הרגרסיה הייתה של משתני המוטיבציה, ותרומתם הגיעה ל-17%. עם זאת, כפי שעולה מלוח 30, רק למשתנה המוכנות להשתלב בשוק העבודה נמצאה תרומה מובהקת. ככל שהנשים מביעות רצון רב יותר להשתלב בשוק העבודה, עוצמת חיפוש העבודה רבה יותר. על כן, נראה שמשתנה המוכנות להשתלב בשוק העבודה משמש משתנה מתווך בין הפתיחות לשינוי ובין עוצמת חיפוש העבודה מכיוון שעם כניסתו למשוואת הרגרסיה בצעד החמישי, איבד משתנה הפתיחות לשינוי מתרומתו המובהקת להסבר השונות בעוצמת חיפוש העבודה בקרב משתתפות המחקר.

יש לציין שאף-על-פי שהמוטיבציה האינטרינזית נמצאה בניתוחים הדו-משתניים קשורה לעוצמת חיפוש העבודה בקשר נמוך אך מובהק, פסקה תרומת המוטיבציה האינטרינזית להיות מובהקת להסבר משתנה עוצמת חיפוש העבודה לאחר ניכוס של המשתנים שנכנסו בצעדים מוקדמים יותר למשוואת הרגרסיה. לבסוף, למשתנה תחושת הלחץ היומיומית נמצאה תרומה מובהקת, אם כי מעטה, להסבר עוצמת חיפוש העבודה: ככל שעוצמת תחושת הלחץ היומיומית גבוהה יותר, הנשים נוטות פחות להשתמש באסטרטגיות לחיפוש עבודה, ועל כן, עוצמת חיפוש העבודה נמוכה יותר. במבט כללי אפשר לטעון שהמוכנות להשתלב בעבודה, הפתיחות לשינוי והעמדות המגדריות הם

"קטליזטורים", המאיצים כניסת נשים לשוק העבודה. תחושת הלחץ היומיומית היא, לעומת זאת, גורם מעכב, וככל שהנשים חשות לחץ רב יותר, הן נוטות פחות להשתמש באסטרטגיות השונות לחיפוש עבודה.

לוח 30: מקדמי רגרסיה הייררכית להסבר עוצמת חיפוש העבודה על ידי משתני המחקר הבלתי

תלויים

מנבאים	צעד 1	צעד 2	צעד 3	צעד 4	צעד 5	צעד 6
מספר ילדים	.01	.15**	.11	-.03	-.07	-.10
מצב בריאותי	.01	.01	.04	.01	-.06	-.07
מצב כלכלי	-.15*	-.15**	-.11	-.10	-.08	-.08
הערכה עצמית		.01	.06	-.09	-.04	-.10
תמיכה סביבתית		.01	-.04	-.04	-.07	-.06
עמדות מגדריות			.29***	.21**	.11	.11
מרכזיות חיי העבודה				.03	.03	.02
מחויבות לעבודה				.11	.03	.02
פתיחות לשינוי				.22**	.12	.11
מסוגלות תעסוקתית				.02	.02	.02
מוטיבציה אינטרינזית					.04	.06
מוטיבציה אקסטרינזית					-.12	-.11
מוכנות להשתלב בעבודה					.47***	.49***
תחושת לחץ יומיומית						-.15*
R ²	.02	.02	.10**	.18***	.34***	.37***
R ² Change	.02	.00	.08***	.07**	.17***	.03

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

סיכום ביניים

פרק זה עסק בהסבר המוכנות להשתלב בשוק העבודה ועוצמת חיפוש העבודה בקרב משתתפות המחקר. שני מדדים אלו הם מדדי מוטיבציה לעבודה, המשלימים זה את זה. המדד הראשון מבטא את עמדות הנשים ביחס לעבודה, ומתאר את נטייתן לרצות להשתתף בעולם העבודה. המדד השני, עוצמת

חיפוש העבודה, מתאר אילו אסטרטגיות ממשיות הנשים נוקטות על מנת למצוא עבודה. מדד זה מייצג אפוא את ההיבט ההתנהגותי של המוטיבציה לעבודה בקרב משתתפות המחקר. מהניתוחים שהוצגו עולה ששני המדדים הללו, שהם דומים במהותם, מוסברים על ידי מערך משתנים דומה. אחד המשתנים הבולטים בהסבר השונות של שני מדדי המוטיבציה הוא העמדות המגדריות: נשים המחזיקות בעמדות מגדריות שוויוניות בתחום המשפחה ובתחום העבודה נוטות לחפש עבודה בעוצמה רבה יותר מאשר נשים המחזיקות בעמדות מגדריות מסורתיות. לגורם הפתיחות לשינוי, במדד החוסן התעסוקתי, נמצאה תרומה משמעותית להסבר מוכנות הנשים להשתלב בשוק העבודה. לעומת זאת, מצב כלכלי טוב ותחושת לחץ יומיומית מפחיתים את עוצמת חיפוש העבודה בקרב הנשים. כצפוי, עוצמת חיפוש העבודה בקרב משתתפות המחקר מוסברת ביותר על ידי המוכנות להשתלב בשוק העבודה.

מחקר איכותני

מאז תחילת שנות השישים נעשה השילוב של גישת מחקר כמותית וגישת מחקר איכותנית קונספט פופולרי בתחומים שונים ובהם פסיכולוגיה על מנת לחקור תופעות אישיות, בין-אישיות וחברתיות (Leech & Onwuegbuzie, 2009). הראשונים שהשתמשו בשיטת המחקר המשולבת היו קאמבל ופיסק (Campbell & Fisk, 1959). גישה מעורבת זו תפסה תאוצה בשנות ה-90, ובהן החלו חוקרים לנסות לחבר או לבצע אינטגרציה בין נתונים כמותיים לנתונים איכותניים. על-פי רוב, החוקרים משתמשים בנתונים שנאספו על-פי שתי שיטות המחקר, זו לצד זו, ונתוני המחקר האחד משלימים את נתוני המחקר האחר, ומביאים מתוך כך לידי הבנה כוללת של התופעה הנחקרת. לדוגמה, ציטוטים שנאספו באמצעות מערך המחקר האיכותני מסייעים לתמוך בממצאים שהעלה המחקר הכמותי. שיטת מחקר זו של "מודל משולב" (Mixed Model) מאפשרת הבנה מעמיקה יותר של תפיסות עולמן של הנשים החרדיות ביחס לעולם העבודה רווי השינויים.

במחקר הנוכחי שיטת המחקר הפנומנולוגית מביאה את כל התאורים והניתוחים מנקודת מבטן הסובייקטיבית של הנשים כפי שעלו מראיונות עומק פתוחים שנערכו עמן. שיטה זו מאפשרת לבחון את המציאות החווייתית וההתנהגותית של האישה, את חווייתיה הסובייקטיביות, את תפיסותיה ואת ערכיה באשר לעולם העבודה (Schwartz & Jacobs, 1979). מאחר שחוויית אינדיבידואליות שונות מאישה לאישה, נועדה הגישה הפנומנולוגית לגלות את המבנים האוניברסליים של החוויית הסובייקטיביות, ולא את העולם האובייקטיבי. המחקר האיכותני מדגיש קונטקסטים מבניים, סיטואציות שונות, נתונים סובייקטיביים-אינדוקטיביים והתרשמויות (צבר-בן-יהושע, 2009). רוזנבלט ופישר (Rosenblatt & Fisher, 1993) טוענים כי שיטת המחקר האיכותנית מתאימה כאשר מחפשים תשובות לשאלות תאורטיות. באמצעות הענקת משמעויות לתפיסות המשתתפים, נוצרות תאוריות מהסוג של Grounded theory (Bowen, 2006). תאוריות אלו נוצרות באמצעות תמות. התמות עולות מהחומר הנאסף במשך הניתוח, והן "לוכדות" את עיקר המשמעויות או החוויית המצטברות ממצבים והקשרים שונים ומגוונים.

ייעודה של שיטת המחקר האיכותנית-אינדוקטיבית היא פיתוח מודל תאורטי (Grounded Theory Model), המתבסס על הנושאים המרכזיים שעלו בניתוח הנתונים, ללא מחויבות למחקרים אחרים או למודל תאורטי מנחה. תפיסת החוקר מתגבשת עם הצטברות הנתונים. התאוריה נבנית נדבך

על נדבך, על יסוד ראיות, עדויות ופיסות מידע שנאספו. התאוריה מעוגנת במציאות, ונבנית בתמידות מתוך תרומת השדה (Glaser & Strauss, 1967).

ראיונות

הכלי לאיסוף הנתונים במערך המחקר האיכותני הוא ראיונות פתוחים. ראיון פתוח יוצר קשר בין-אישי בין החוקר למרואיין. בעת הראיון המראיין מנסה להשיג מידע מהמרואיין, ולהתרשם מדעותיו ואמונותיו, באמצעות שאלות הנשאלות באינטראקציה ישירה, הנוצרת בשיחה של פנים אל פנים (Maccoby & Maccoby, 1954, as cited in Minichiello, Arani, Timewell, & Alexander, 1995). במחקר זה הורכב הראיון מסדרת שאלות שהוכנו מראש, והיו אמורות להקיף את הנושאים שנשאלו עליהם משתתפות המחקר במחקר הכמותי. ניתוח הנתונים נעשה באמצעות שיטות לניתוח הראיונות.

שיטות לניתוח הנתונים

ניתוח הנתונים התבצע על-פי תהליך קידוד פתוח. צפוי כי בניתוח זה יעלו קטגוריות שלא נצפו מראש. גישה זו לניתוח ראיונות מופיעה אצל שקדי (2003). לטענתו, מחקר המתבסס על תאוריה המעוגנת בשדה יכול להתבסס גם על תאוריות קיימות בספרות המקצועית, כמקור השראה והכוונה לבניית מודל המתגבש במהלך המחקר. כך שקדי (2010) מתאר גישה של תאוריה המעוגנת בנרטיבים, אשר דומה בחלק מעקרונותיה לתהליך המסורתי של תאוריה המעוגנת בשדה, אולם בחלק אחר של העקרונות והתהליכים גישה שונה.

במתודולוגיה הקונסטרוקטיבית של תאוריה המעוגנת בשדה הנתונים אינם נאספים על בסיס קטגוריות הנקבעות מראש, אלא בתהליך מתפתח תוך כדי המחקר, בהתייחס למוקד המחקר ולסיפורים של המשתתפים במחקר. השערות המחקר אינן נקבעות מראש, וגם לא המשתתפים הרלוונטיים לאיסוף המידע. ואולם, החוקרים אינם מתחילים את תהליך איסוף המידע בידיים ריקות. קיימות פרספקטיבות מושגיות, שמקורן בניסיון קודם ובידע מקצועי קודם, והן זמינות לחוקרים במודע או שלא במודע. על-פי שקדי, החוקרים בוחנים כל העת אם הפרספקטיבות המושגיות הללו אמנם מתאימות לנתונים שנאספו, להקשר ולנושא המחקר האקטואלי (שקדי, 2010, עמ' 443). בהמשך לכך, שקדי טוען כי הקטגוריות משקפות את הקשרים שבין הפרספקטיבה המושגית של החוקרים ובין הנתונים שנאספו. כדי לפתח קטגוריזציה של הנתונים, יש לפתח, לטענתו של שקדי, דיון בין

הפרספקטיבה המושגית ובין הנרטיבים של החוקרים. מילת המפתח בעת תהליך קידוד הנתונים והקטגוריזציה היא "אינטראקציה" בין הפרספקטיבה המושגית ובין הנתונים. בהתאם לגישה זו, תהליך הקטגוריזציה התבצע בכמה שלבים:

(1) תחילה התחיל הניתוח בקריאת הראיונות בשלמותם כדי ליצור את "השיחה המתמשכת" בין הנרטיבים ובין הפרספקטיבה המושגית.

(2) בשלב השני הוקצו התמות ליחידות מוכללות ומופשטות יותר, ונכללו בהן גם המשגות שלא נצפו קודם, וקיבלו ביטוי בממצאים.

(3) בשלב השלישי נעשה ניסיון למצוא קשרים בין הקטגוריות, על-פי מידת ההבחנה ביניהן ועל-פי מידת הקרבה ביניהן. נוצרו קטגוריות עיקריות, שכללו היבטים שונים המתייחסים לאופני ביטוי שונים ומגוונים של הקטגוריה.

(4) בשלב הרביעי, על-פי גישתו של שטראוס (Strauss, 1987), נעשה ניסיון לאחד קטגוריות על מנת לבחון את תרומתן להסבר נרטיבים המתייחסים לתפיסת עולם העבודה בקרב נשים חרדיות.

הראיונות בוצעו על ידי עורכת המחקר ועל ידי מראיינת מהקהילה החרדית, שהודרכה לביצוע המשימה. המראיינת הקלידה את הריאיון, והחלק האחר של הראיונות, שבוצעו על ידי עורכת המחקר, הוקלט ותומלל אחר כך.

ממצאים עיקריים

מניתוח ראיונות העומק שבוצעו לנשים במחקר עולים כמה היבטים מרכזיים, המתייחסים לסוגיות השונות הקשורות לתפיסת עולם העבודה של משתתפות המחקר.

הסוגיות המרכזיות שסביבן רוכזו ממצאי המחקר האיכותני היו אלו:

(1) מה משמעות העבודה?

(2) אסטרטגיות התמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה

(3) מאפייני עבודה חשובים לנשים (עבור נשים עובדות)

4) מקורות לתמיכה בעת הצורך

5) מאפייני עבודה רצויים לנשים עבור בנותיהן

6) הערכת הסיכויים להתקדם (עבור נשים עובדות)

7) הפסקת העבודה – אם היה מתאפשר (עבור נשים עובדות)

מה משמעות העבודה ?

נבחנה באמצעות השאלה "מה משמעות העבודה בעינייך?" ו"בשביל מה את עובדת?"

מניתוח הראיונות עולות כמה קטגוריות עיקריות של משמעויות :

א. משמעות המוקנת מתוך נתינה לאחר

ב. משמעות המוקנת מתוך נתינה לעצמי

ג. משמעות ערכית.

משמעות המוקנת מתוך נתינה לאחר

קטגוריה זו כללה נתינה לבעל ונתינה לחברה או לקהילה באמצעות יציאת האישה לעבודה.

לאפשר לבעל ללמוד

"זו זכות לסייע לבית כדי שבעלי יוכל ללמוד בשלווה".

"אני עובדת כדי לפרנס את המשפחה, בעלי אברך, ואי אפשר בלי לעבוד מכיוון שהמשכורת שלו זעומה,

ואם בחברה החרדית נשים לא יעבדו, לא יהיה ממה לפרנס".

תרומה לחברה

"העבודה בעיניי היא תרומה לחברה במעשי ידיי".

"חשוב לי לתרום את חלקי בתחום הזה של חינוך הילדים, ללטף, לחבק ילדים, ולהוסיף להם עוד חום

ואהבה במיוחד לילד שאני רואה שחסר לו, לתת עצות להורים במצבים שונים כאשר אני מרגישה שהם

זקוקים לכך".

"אני הכי הרבה אוהבת את הילדים, לראות איך שהם מגיעים תינוקות, לעקוב אחרי התפתחותם וזה עושה לי סיפוק שאני תרמתי בהתפתחותם".
"היה לי סיפוק רב שאני תורמת לחברה ולילדים מוגבלים בעיקר".

משמעות המוקנת מתוך נתינה לעצמי

קטגוריה זו כללה סיפוק לנפש, ביטוי עצמי באמצעות העבודה וקבלת תגמולים חברתיים.

סיפוק לנפש

"העבודה בעיניי היא סיפוק לנפש".
"אני נהנית ללכת לעבודה וכיף לי לחשוב על יום חדש אז סימן שהעבודה היא בשבילי כוח וסיפוק".
"הילדים שבהם אני מטפלת נותנים לי המון כוח, ילד הוא נשמה, אני אוהבת להתבונן בהם ולראות מה משמח אותם ומה להפך, כיצד ילדים יכולים להיות מאושרים מדברים קטנים".
"עבודה נותנת כוח, סיפוק, שמחה, משוב חיובי, דינמיקה".
"בעיניי העבודה היא צורך נפשי, סיפוק כפי".

ביטוי עצמי באמצעות העבודה

"אני יוצרת דברים יפים, אני מתקנת בגדים, מחדשת בגדים, יוצרת, מקצרת ז'קטים, וזה נותן לי תחושה נהדרת של יצירה, של ביטוי עצמי".

תגמולים חברתיים

"יש לי קליינטים מפורסמים בארץ, אני נהנית לקבל פידבק מהם, אנשים אוהבים אותי, זה מחמם לי את הלב".
"אני אוהבת בעבודה את הדינמיקה שבה, את הקשר עם ההורים, לערוך ערבי הורים, אסיפות הורים, שמעשירות את הידע שלהן, אני אוהבת את זה".

תוצרי לוואי של העבודה

"בעבודתי עם ילדים מוגבלים, זה חיזק אותי וגרם להודות יום-יום על החסד שהקדוש ברוך הוא עשה אתנו, על הילדים הבריאים שיש לנו, ולהסתפק תמיד במה שיש".

”נשים שעובדות זה מסדר להן את היום, הן יודעות לנהל את הזמן, לכל שעה יש משמעות. מי שעובדת יודעת לנצל את הזמן בצורה נכונה ושכרה בצדה”.

משמעות ערכית

ביטוי ערכים באמצעות העבודה

”בעבודתי המשמעות היא קודם כל אחריות, מסירות, הנאמנות והנתינה מכל הלב”.

”בעיניי גם הדאגה להחזיר את הילד להוריו בריא ושלם זה חלק מהאחריות שלי מעבר לעניין השכר והתשלום שעוזר במידה מסוימת”.

”העבודה בעיניי זה משמעות לחיים, זה מוסר עבודה, אמינות, יחסי אנוש, העבודה היא לא רק משכורת”.

תחושת שליחות

”יש לי שליחות לחנך ילדי ישראל, לתת להם שמחת חיים, להעניק להם חום ואהבה, ואני בשביל לתת חום ואהבה לילדים ולראות חיוך של ילד מוכנה לעשות הרבה אף-על-פי שכידוע לא כל הגנות מקבלות משכורת שמנה, שאני אחת מהן”.

”היעד שלנו בעולם זה לגדל את הדור הבא בשמחה, באהבה, בהבנה, ומי שיודע לתת ולהעניק ולמי שיש סבלנות לדעת ראוי לתפקיד זה”.

”למשל ילד שחסר לו ביטחון עצמי, ואני עוזרת לו ונותנת לו את הביטחון שחסר לו, זה נותן לי המון כוח להמשיך”.

אסטרטגיות התמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה

נבחנה באמצעות השאלה ”כיצד את פותרת את המתח שבין הבית לעבודה?”

מניתוח הראיונות אפשר להבחין בכלליות בשתי קטגוריות עיקריות של אסטרטגיות שנשים נקטו על מנת להפחית את המתח שבין הבית לעבודה, אסטרטגיות התמודדות הממוקדות בבעיה ואסטרטגיות התמודדות הממוקדות ברגש.

אסטרטגיות התמודדות הממוקדות בבעיה

מיזוג בין מטלות

"לעתים בערבים אני יוצאת לקניות או לסידורים, וכשאני יוצאת אני לוקחת את אחד הילדים אתי כדי לחלוק אתו חוויות, לשמוע מהם איך היה בבית הספר ולספר להם על עצמי"

ויתור או ביטול עשייה מהנה

"אני מורידה מעצמי את התחביבים שאני אוהבת, שכרגע הם מותרות, כמו קריאת ספרים או תפירה".

ניהול זמן (קביעת עיקר וטפל)

"במצבי לחץ אני משתדלת להוריד מעלי עומס של דברים שפחות חשובים או נצרכים בשלב הזה, דוחה בכיף מה אפשר לדחותם, כמו לנקות וילונות, חלונות אפשר לדחות לזמן אחר, הם לא בוערים – הם יחכו"

"מצמצמת יציאה לקניות ליום אחד, ובו אני דוחסת את כל היציאות והסידורים. מה שנחוץ לי אני עושה מיד, ומה שניתן לדחות דוחה".

"לעתים באות אליי נשים תוך כדי עבודות הבית והבישול ואני מתמרנת".

בקשת עזרה

"בשעת עומס בעלי עוזר".

"אני נעזרת בבנותיי הגדולות".

"אני נעזרת בילדים שגורמים לפחות קושי לטיפול בבית".

"ה' חנן אותי בבנות גדולות אשר עוזרות לי בעבודת הבית, כמו כביסה, שטיפת הבית, עזרה באפייה, ולעתים גם בעלי עוזר".

"אני משתדלת לבקש עזרה מהילדים בניקיונות ובכביסות".

קביעת סדר עדיפויות

"כשאני מגיעה הביתה, אני משתדלת לתת את כולי לילדים עד כמה שניתן מכיוון שאני חוזרת עייפה".

"אני בדרך כלל מתחילה עם עבודות הבית, הבישול הסדר והניקיון וכמובן הכביסות, ולאחר מכן אני מתפנה לעבודות התפירה שלי".

קניית שירותים

"באוכל יש הרבה תחליפים היום, כמו בורקסים, נקניקיות וכד', ואז אפשר להוסיף רק תוספת קטנה. בזמן לחץ, כמו בערב פסח, אני נעזרת בעוזרת בית לניקיונות".

אסטרטגיית התמודדות ממוקדת ברגש

פשרה

"אני לא מחפשת שלמות בעבודה וגם בבית".

התעלמות, האדרת המציאות

"בסה"כ אין קושי מיוחד אולי בגלל שלא הגיעו עדיין ילדים רבים".

"סה"כ אני שואבת הנאה, למרות הקושי, אני יודעת כי מהקושי תצמח העוצמה".

הטענת מצברים

"אני משתדלת פעם בשנה לפחות לצאת עם בעלי לנופש, להחליף כוחות, ולחזור עם כוחות מחודשים לבית וגם לעבודה, לעתים בערבים אני יוצאת עם בעלי להליכה ברגל בסביבה, או קצת לשבת אצל חברים, זה קצת שחרור לנופש".

"אם עברתי יום קשה במיוחד, אני משתדלת לצאת עם חברה או עם בעלי בכדי להפיג את המתח. בשעת הצהריים אני משתדלת לנוח, זה עוזר לי להפיג את המתח, ונותן לי מנוחה וכוח להמשיך הלאה".

מאפייני עבודה חשובים לנשים

נבחנה באמצעות השאלה "מה משמעות העבודה בעינייך?"

מראיונות הנשים עולות שלוש קטגוריות עיקריות של מאפייני עבודה חשובים:

1. מאפיינים אקסטרנינזיים

2. מאפיינים אינטרנינזיים.

מאפייני עבודה בעלי אופי אקסטרנינזי

שכר

"שכר הולם שיצדיק את העבודה".

מקום מסודר

"אני מחפשת בעבודה מקום מסודר".

מקום ממוסד

"הייתי רוצה מאוד לעבוד במקום ממשלתי או בבנק, בית חולים או עירייה".

תנאים סוציאליים טובים

"מחפשת מקום עם תנאים טובים".

"משכורת טובה".

"עד שעה שלוש בצהריים".

חברה

"מקום עם אנשים נחמדים".

סביבה אסתטית

"שהמקום יהיה נקי ואסתטי".

שילוב עם הבית

"דבר ראשון שלא אאלץ להיעדר מהבית בשעות שהילדים זקוקים לי".

"חשוב לי שמקום העבודה לא יפגע ביכולת הבעל ללמוד תורה".

"עבודה שאוכל לגדל את ילדי, ולא להפריע למשפחה".

חברה

"שהעבודה תהיה עם אנשים נחמדים, שמתאימים לאישיות שלי".

מעסיקים מתחשבים

"אם חלילה ילד חולה שתהיה הבנה מצד המעביד".

תנאי עבודה

"שהעבודה תהיה קרובה לבית".

"חשובים לי התנאים הסוציאליים בעבודה".

חשובות לי "חופשות, תשלומי נסיעות, הבראה, ביגוד, הפסקות לאכול וכו'".

העבודה - שלא תפלוש הביתה

"עבודה שלא תפלוש לתחום הבית".

"עבודה בלי שיעורי בית".

"עבודה בתור עצמאית".

"ההצעה המושלמת עבורי היא להיות עצמאית בחנות משלי בתחום מכשירי כתיבה או לארגן סדנאות לילדים".

מאפייני עבודה בעלי אופי אינטרינזי

עניין בעבודה

"עבודה מעניינת ומגוונת".

תחושה של תרומה

"חשוב לי שבמקום העבודה שאני אמצא, אני ארגיש תורמת".

"לא מפריעה לי עבודה יומית שדורשת ממני כוח פיזי, חשוב לי שארגיש סיפוק, ושאני תורמת מעצמי".

הערכה

"עבודה שידעו להעריך אותי".

התאמה לכישורים

"התאמה לכישורים".

"אני מחפשת עבודה שתתאים לכישורים שלי".

קידום

"חשוב לי שאחרי זמן מסוים יהיה לי קידום בעבודה הן מבחינת התפקיד והן מבחינת השכר".

עבודה שתאפשר הקפדה על ציווי דת

“לא משנה לי דעותיהם של אנשים מסביבי מבחינה דתית, העיקר שיהיו ישרים”.

“שהמקום יהיה צנוע, עדיף לי לעבוד עם נשים”.

“שמקום העבודה יתאים לי מבחינה רוחנית”.

עמדות כלפי קריירה

נבחנה באמצעות השאלה “מה את חושבת על נשים שמקדישות את רוב זמנן לעבודה ולקריירה?”

התנגדות לקריירה

“אני חושבת שזה היפוך תפקיד האישה, הקריירה של האישה צריכה להיות בבית, אי אפשר להשקיע גם בבית וגם בעבודה”.

“תפקיד האימהות נזנח, הבעל צריך למלא את תפקיד האישה, ובכך להפסיד שעות לימודים.

אישה שכל הזמן חושבת על קריירה, חסר לה הסיפוק בבית”.

“אני לדעתי הכי חשוב בחיים זה הילדים והבית, חמימות המשפחה, היכולת לדאוג לארוחה חמה, להקשיב לילד, להיות אתם במחשבה, השנים האלו לעולם לא יחזרו”.

“מי שעושה קריירה ונעדרת הרבה מהבית והילדים מרגישים שאמא חסרה – פסול בעיניי”.

“אימא שחושבת כל היום על העבודה והראש שלה רק בעבודה לא יכולה להתמסר לבית”.

“אישה במשרה מלאה כל היום לא יכולה להיות סופרמן, זה בא על חשבון הבית, אישה שמגיעה

מאוחר, כל כוחותיה השקיעה בעבודה, היא חייבת לנוח אבל הבית מחכה לניקיון. יש פתרון,

אני חושבת שיש נשים שמכיוון שלא טוב להן בבית וקשה להתמודד עם עול הבית הן לא בנויות כל

היום עם הסינר אז הן מחפשות לצאת”.

“לדעתי אישה שעושה קריירה משועבדת לכסף”.

“אני גם חושבת שבעלי לא היה מוכן לזה שאני אהיה כל הזמן בחוץ”.

עמדה מאפשרת- בתנאים מסוימים

“נשים שרוצות לעשות קריירה צריכות לדאוג שהדבר לא יבוא על חשבון הבית, הבעל והילדים”.

“אישה יכולה להתקדם בקריירה כשהבעל מעודד והילדים גדלו”.

“כל עוד הטיפול בבית ובילדים לא נפגע, הילדים מקבלים את מה שהם זקוקים, לארוחה חמה”.

בבית קשובה קודם כל כאישה צריכה לזכור שהתפקידים שלה העיקריים הם גידול ילדים”.

"אני חושבת שנשים צריכות לעבוד אבל שהקריירה לא תבוא על חשבון המשפחה והילדים ולא על חשבון הבעל".

בעד קריירה

"לדעתי חשוב שנשים יעבדו וירוויחו, חשוב שיהיו נאורות בכל תחום, העבודה מאוד תורמת לביטחון העצמי שלהן".

"חשוב שנשים לא תהיינה תלותיות בבעליהן".

"לדעתי לפתח קריירה זה לא חייב להיות דווקא בתחום חשוב כמו עריכת דין, רפואה".

"אישה שיש לה חלום לעשות קריירה זו יכולה להיות תכנית מגירה יפה מאוד בזמן המתאים לה, לאחר שהילדים גדלו, כשהבית פחות דורש את נוכחותה".

"היום גם אצל החרדים הדברים השתנו, פעם נשים ישבו בבית, פחות למדו ופחות עבדו במקצועות חופשיים, היום רוב הנשים הצעירות לומדות".

"חשוב לנשים להצליח בעשייה שלהן כך שאני לא רואה פסול בקריירה, להפך זה יכול לעזור לנשים שרוצות בכך להרגיש טוב עם עצמן".

"עוזר לנשים שמעריכים אותם ואת העשייה שלהן שיוכיחו שהן יודעות לקדם דברים ולא רק לטפל בענייני הבית".

"לעבוד בחוץ זה מצוין לכולם".

"חשוב שאפתח עצמי מבחינת עבודה, שאני ארגיש תורמת שאני ארגיש שאני עושה עם עצמי משהו. אישה שיוצאת החוצה, היא מתלבשת והיא נמצאת בחברה, היא לדעתי מפותחת ומעורה, אין לי דעה שלילית כלפי אישה כזאת זו בחירה שלה והתמודדות עם חיי היומיום שלה".

שילוב בין עבודה לבית

"לדעתי הקריירה הכי יפה של נשים היא השילוב בין העבודה בחוץ בתחום שהיא אוהבת בשעות שלא תפגע בבית, בסדר, בניקיון, בבישול".

קריירה רק עבור נשים מסוימות

"ישנם נשים שלא מסוגלות להישאר בבית, הן זקוקות ללחץ הזה של הבית ושל העבודה. כשהן נמצאות לבד, הן מרגישות חסרות תועלת".

מקורות לתמיכה ולעזרה בעת הצורך

נבחנה באמצעות השאלה "מי עוזר לך לשאת בנטל הבית?"

הבעל

"בעלי עוזר לי בבית, בניקיון לעתים בבישול, הוא יודע לבשל וגם בקניות".

"בעלי עוזר לי בהבאת הילדים הביתה מהגנים, מאכיל אותם".

הילדים

"ה' חנן אותי בבנות גדולות אשר עוזרות לי בעבודות הבית, כמו כביסה, שטיפת הבית, עזרה באפייה".

"בנטל הבית עוזרות לי הבנות הגדולות, בעיקר כביסה, גיהוץ. הבנות הקטנות יותר עוזרות בסידור

החדרים, ולעתים בשטיפות, עריכת שולחן".

"כל אחת מהבנות תורמת בכל יום במשהו אחר".

"כך אני לא מכבידה על אף אחד".

"בעיקרון כאשר אני לא נמצאת, הבת שלי עוזרת בסידור הבית ובשמירה על הילדים הקטנים".

עזרה בשכר או קניית שירותים

"יש כיום הרבה תחליפים לאוכל, כמו בורקס, נקניקיות, ואז אפשר להוסיף עוד תוספת קטנה"

"בשעות לחץ אני נעזרת בעוזרת בית".

"אני מעסיקה מטפלת".

הורים

"הוריי עוזרים לי בהכנות לשבת, אימי עוזרת לי בבישול, אנו מתארחים אצלם בשבת בשעת הצורך

כאשר יש לי עומס".

לא נעזרת

"בדרך כלל אני עושה הכול לבד, משתדלת לא להעמיס, אף אחד לא עוזר לי בבית".

"בניקיון הבית אין לי עזרה, אני מספיקה ומשתלטת בשעות הפנאי שלי".

מאפייני עבודה רצויים עבור בנות הנשים

נבחנו באמצעות השאלות "כאשר את חושבת על בנותייך, במה היית רוצה שהן תעסוקנה בעתיד?"

"אילו תנאי עבודה היית רוצה לבנותייך?"

"לבנותיי הייתי חושבת על תעסוקה בתחום ההוראה, גם בגלל שזה מאוד מתאים להן, וגם זוהי עבודה שמשתלבת עם החופשות של הילדים, בכך הן יהיו יותר פנויות לטיפול בבית, בילדים".

"בעיקרון, כל אחת במקצוע שהיא מוכשרת בה ובמקצוע שהיא תבחר בה. שהוא יתאים לה מבחינת כישרונות, מבחינת הרוחניות של המקום, כמובן שהמשכורת תהיה מספקת. ועבודה שתתאים לה בתור אישה ואימא לילדים".

הערכת הסיכויים להתקדם בעבודה (עבור נשים עובדות)

רואה סיכויים להתקדם

"קידום באמצעות לימודים".

"אני חושבת להתקדם בתחום זה, ורוצה ללמוד לתואר ראשון בכדי להגדיל את השכר, וגם להיות יותר מוכרת".

"קידום באמצעות תרומה לאחרים".

"מתקדמת אולי לא כל כך בתחום עבודתי, אך מרבים להתייעץ אתי והכל בתחום עבודתי".

אין אפשרות להתקדם

"אין אפשרות להתקדם, זה מקום פרטי שיש בו בוס ובנותיו והוא דואג להן".

"אין אפשרות להתקדם, אלא להגדיל את מספר התינוקות".

"לפנות לתחום אחר".

"בעבודה שלי אין אפשרות להתקדם, הייתי רוצה ללמוד אבחון דיסקטי".

אין רצון להתקדם

"אני לא רוצה להתקדם במקום העבודה מפני שיש שם יותר מדי מנהלים, אני לא רוצה להיקרא

מנהלת, רק להרגיש את הקידום בשכר".

הפסקת עבודה – אם היה מתאפשר

נבחנה באמצעות השאלה "אם הייתה לך אפשרות שלא לעבוד, אלא להיות רק עקרת בית, האם היית משתמשת בה?"

לא הייתה מפסיקה

"מאוד נחמד להיות עקרת בית, אבל לזמן קצר. כשאישה עקרת בית, היא חשה שאינה שווה כלום". רק אם הייתי רוצה להיכנס לדיכאון הייתי נשארת בבית, בשבילי לצאת לעבודה זו זכות".
"לא הייתי מפסיקה – בעיניי העבודה היא צורך נפשי, סיפוק, כיף, התקדמות בחיים".

הייתה מפסיקה

"כן, אם הייתה ברירה, בתור אימא לילדים זה דבר מבורך".
"כן, הייתי מוותרת על העבודה במידה והייתה לנו אפשרות כלכלית טובה".

סיכום: עיקרי המחקר האיכותני

להלן סיכום ממצאי המחקר האיכותני, על-פי הסוגיות העיקריות שהועלו בראיונות.

משמעות העבודה

משתתפות המחקר מעלות מגוון של משמעויות המיוחסות לעבודה.

חלקן רואות את הנתונה לאחר באמצעות עבודתן כמשמעות העיקרית של העבודה. כך למשל, מורות ומטפלות בילדים מציינות את המשמעות הטמונה בחינוך הילדים ובטיפולם. חלק אחר מהנשים רואות את המשמעות הערכית והרוחנית של העבודה, כגון: לאפשר לבעל ללמוד תורה "בראש שקט" ולבסוף, חלקן מדגישות את הערך של תרומה לחברה ולקהילה החרדית ואת הבעת האהבה לזולת באמצעות עשייתן.

חלק אחר של הנשים רואות את משמעות העבודה כנובעת מתוך התרומה שיש לעבודה לפיתוח העצמי, כגון: העבודה מעניקה סיפוק אישי, הנובע מעצם העשייה, ביטוי עצמי באמצעות העבודה ותגמולים חברתיים של הערכה מצד החברה. בנוסף, חלק קטן מהנשים רואות את המשמעות בעבודה באימוץ ראייה מפוכחת על המציאות. כך למשל, מציינת אישה שעבודתה עם ילדים מוגבלים מסייעת לה לראות את הטוב בחייה מעצם העובדה שילדיה בריאים. משמעות מעניינת לעבודה, מציינת אישה המדגישה שהעבודה מעניקה לה תחושת הספק וניצול טוב של הזמן שעומד לרשותה ביממה.

אסטרטגיות להתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה

משתתפות המחקר העלו אסטרטגיות שונות שהן מאמצות כדי להתמודד עם הקונפליקט הנוצר בין הבית לעבודה. כלל האסטרטגיות מתחלקות לשתי קבוצות עיקריות: אסטרטגיות הממוקדות בבעיה ואסטרטגיות הממוקדות ברגש. אסטרטגיות הממוקדות בבעיה כוללות מיזוג בין המטלות השונות המוטלות עליהן בכל אחד מהתחומים, ניהול זמן קפדני, בקשת עזרה מהסביבה בעיקר בביצוע מטלות הבית, קביעת סדר עדיפות לביצוע המטלות כך שהן לא יתנגשו עם דרישות העבודה וקניית שירותים בעת הצורך, כגון: טיפול בילדים וניקיון הבית ואף קניית מזון מוכן.

באסטרטגיות ההתמודדות הממוקדות ברגש נכללות תפיסות יותר מתפשרות באשר לעמידה בכל הדרישות. שיטות אחרות שנשים מאמצות המשמשות דוגמה להתמודדות הממוקדת ברגש הן האדרת המציאות וראיית החיובי בה, הטענת מצברים באמצעות יציאה לנופש עם הבעל או באמצעות הליכה ברגל על מנת להרפות את המתח שהצטבר במשך היום.

מאפייני עבודה חשובים לנשים

נשים מציינות שלוש קטגוריות של מאפייני עבודה החשובים בעיניהן: מאפייני עבודה בעלי אופי אקסטרניזי, כלומר החיצוניים לתוכן העבודה, מאפייני עבודה בעלי אופי אינטרינזי, כלומר הנובעים מתוכן העבודה, ומאפייני עבודה הקשורים למילוי ציווי הדת. מאפייני העבודה האקסטרניזיים כוללים שכר, תנאים סוציאליים טובים ותנאי עבודה, כגון: עבודה נקייה ואסתטית. כמו כן, הנאה מחברתם של אנשים נחמדים בעבודה מועלת על ידי משתתפות המחקר כמאפיין חשוב של העבודה. היבט נוסף החשוב לנשים הוא עבודה המאפשרת מיזוג בין דרישות העבודה ובין דרישות המשפחה. בנוסף, חשוב לנשים שאופי העבודה יהיה כזה שלא תתרחש "גלישה" מתחום העבודה התובעני לתחום הבית. כפי שאחת הנשים (מורה לשעבר) ציינה: "חשוב לי שהעבודה לא תהיה כזו שתחייב גם שיעורי בית".

מאפייני העבודה האינטרינזיים כללו עניין בעבודה, תחושה של תרומה לאחרים, תחושה של הערכה, התאמה לכישורים וקידום. ולבסוף, קטגוריית ציווי הדת כללה עבודה שתאפיין בסביבה המדגישה צניעות, עבודה עם נשים, ושמקום העבודה יתאים לנשים מבחינה רוחנית. יש לציין, לעומת זאת, שאחת הנשים ציינה שעבודה עם אנשים דתיים פחות חשובה לה, מה שכן חשוב לה זה יושר אישי של העובדים עמה.

עמדות כלפי קריירה

מניתוח הראיונות ביחס לעמדות הנשים כלפי קריירה אפשר להבחין בשלוש קטגוריות בולטות של תגובות: התנגדות לקריירה, קבלת קריירה בתנאים מגבילים וקבלת קריירה באופן מוחלט. יש לציין שרוב הנשים מתאפיינות בעמדות די שליליות ביחס לקריירה, כלומר עבודה המחייבת היעדרות ממושכת מהבית נתפסת כעבודה היכולה לפגוע בטיפול בילדים ובניהול תקין של הבית. על-פי רוב, רוב הנשים טוענות שהמשפחה במקום הראשון, ואין לפתח קריירה. מיעוט מהנשים שרואיינו מסכימות עם התפיסה שנשים יכולות לפתח קריירה רק בתנאים מסוימים כאשר הילדים גדלו, וצורכי המשפחה פחות דוחקים. בנוסף, מיעוטן אוהזות בדעה שכל אישה צריכה לעשות מה שטוב בשבילה, ואם אישה רואה עצמה כמתאימה לפתח קריירה - יש לקבל זאת. אחת המרואיינות אף טוענת שגם העולם החרדי השתנה היום, וקריירה של נשים מתקבלת יותר בברכה מבעבר. יש לציין שמרבית הנשים נגד פיתוח קריירה, הנתפסת כפוגעת בילדים ובבית. יתר על כן, נשים החפצות בקריירה נתפסות כנשים הסובלות ממחסור רגשי או רוחני בבית, ומפצות עצמן על ידי פיתוח קריירה.

מקורות לתמיכה

נשים מציינות שלושה מקורות לתמיכה בעת הצורך בטיפול בילדים ובתחזוקת הבית: הילדים, הבעל והורי האישה.

רוב הנשים מקבלות סיוע מהבנות. הבעל גם מוזכר לעתים כמקור לעזרה, בפרט בטיפול בילדים. הורי האישה גם מסייעים, בפרט בבישול ובשמירה על הילדים, ולפעמים מסייעים באמצעות אירוח המשפחה בשבתות ובחגים. בהקשר זה, למעט אישה אחת, הורי הבעל, המשפחה המורחבת, השכנים או אנשי קהילה שהאישה מצויה עמם בקשר אינם מוזכרים כמקורות אפשריים לתמיכה.

הערכת הסיכויים להתקדם

רוב הנשים אינן מעריכות שהן יכולות להתקדם בעבודה. אחדות מציינות שהקידום לא ינבע באופן טבעי ממסלולי קידום המוצעים על ידי מקום העבודה, אלא באמצעות לימודים. חלק מהנשים מציינות שאופי העבודה הוא כזה שאין בו קידום מכיוון שהעבודה היא עסק משפחתי של הבוס. אחת המרואיינות מציינת שהיא אינה רוצה קידום בתפקיד, אלא קידום בשכר באמצעות העלאת גובה המשכורת.

הפסקת עבודה

תשובות הנשים העובדות לשאלה אם היו מעדיפות להפסיק את עבודתן לו היה הדבר ניתן מתפצלות לשניים: חלק מהנשים טענו שלא היו מפסיקות לעולם את העבודה בשל הסיפוקים הרבים שהיא מעניקה, ואילו אחרות מציינות שבשל רצונן לטפל בילדים היו עוזבות את העבודה לו ניתנה הזדמנות, ומפנות את מרצן אל תחום הבית.

לסיכום

במבט כללי, מניתוח הראיונות עם 18 נשים עולה תמונה מורכבת למדיי ביחס לתפיסת עולם העבודה הן בקרב הנשים העובדות והן בקרב הנשים שאינן עובדות. המסקנה העיקרית היא מגוון הדעות של הנשים, ממצא המלמד, ככל הנראה, על תהליכי השינוי והתמורות המתרחשים בעמדות הנשים ביחס לעולם העבודה.

למרות השונות הרבה בתפיסות הנשים, נראה שבסוגיה אחת הנשים תמימות דעים: העבודה תופסת אצל כולן מקום שני, וחשיבותה נמוכה מחשיבות המשפחה. גם אם התגמולים הצפויים מהעבודה מגוונים, וכוללים לצד ההכנסה גם תגמולים בעלי אופי ערכי ורוחני, המקנים תחושת סיפוק וערך עצמי לנשים, המשפחה נתפסת כחשובה יותר מהעבודה. הטיפול בילדים, מתן אפשרות לבעל ללמוד תורה "בראש שקט" וסיפוק הצרכים הנפשיים של הילדים עומדים במקום הראשון. רק אם צרכים אלו מסופקים, האישה רואה עצמה בעלת זכות להתמסר לעבודה, ואף ליהנות מפירותיה.

דיון

שלא כבעבר, החברה החרדית תופסת כיום מקום לא מבוטל בתחום החקר של החברה הישראלית ובשיח קובעי המדיניות. חוקרים העוסקים בנושא זה מתייחסים במחקרם לאחת משתי תזות עיקריות להסבר התמורות שחלו בחברה החרדית עם השנים. התזה האחת היא "תזת חברת הלומדים", והתזה השנייה היא "תזת תרבות המובלעת".

"תזת חברת הלומדים" הוצגה לראשונה בעבודותיו המוקדמות של מנחם פרידמן ובספרו "החברה החרדית, מקורות, מגמות ותהליכים". על-פי גישתו של פרידמן, רעיון חברת הלומדים הוא שורש מהותה של החברה החרדית, ויסודו הוא בתקופת החורבן שלאחר מלחמת העולם השנייה. לטענתו, מאז שואת יהודי אירופה והקמת מדינת ישראל שואף הזרם האולטרה-אורתודוקסי בחברה היהודית לשקם את תרבותו, את אורח חייו, את הנהגתו ואת מוסדותיו, ולשחזרם על-פי אידאת החיים היהודיים במזרח אירופה שבין שתי מלחמות העולם. זיכרון זה של החיים קודם השואה הוא גורם תודעתי, המשמש יסוד לבניית החברה החרדית מחדש. לדעת פרידמן, הרצון לשקם ולשחזר את עולם התורה של מזרח אירופה הוא משאת נפש קולקטיבית של החברה החרדית, המתגשמת כיום בכינונה של חברת הלומדים בישראל. ציון זמן משמעותי בתהליך התבססותה של חברת הלומדים הוא, על-פי פרידמן, משך שנות השמונים, ובהן הביא הסדר מכסות הלומדים בישיבות לידי דחייה גורפת של השירות הצבאי לתלמידי הישיבות. השלכה זו היא צעד מהותי בהפיכתה של החברה החרדית בישראל לחברת לומדים. משמעותה המרכזית של חברת הלומדים היא היותם של לומדי התורה עמוד התווך ויסוד החברה החרדית. מעצם משמעות זו נגזרת הגדרתה העצמית של חברה זו על משמעויותיה המגוונות, ובהן גבולותיה ביחס לחברה הכללית, חלוקת התפקידים המגדרית בה, וכן תפיסותיה באשר לעולם העבודה, סוגיה שמחקר זה עסק בה בהרחבה.

התזה האחרת המנחה את חקר העולם החרדי, "תזת התרבות המובלעת", הוצגה לראשונה במחקרה של האנתרופולוגית הבריטית מרי דוגלאס (Douglas, 1955) בשנות השישים כבסיס להבחנה בין טיפוסים שונים של חברות אנושיות. על-פי תזה זו, ישנן חברות המתקיימות כמובלעת בתוך חברות אחרות. גבולותיהן הפנימיים של חברות המובלעת יכולים להיות גמישים ורכים, אבל גבולותיהן החיצוניים הם נוקשים ועבים. חברות המובלעת שומרות על סגירותן, ומקנות להיבדלותן רציונל אידאולוגי. רציונל זה, המבוסס לעתים על מיתוס, הוא יסודה של "תרבות המובלעת" (ליאון, 2010).

מושג 'התרבות המובלעת' החל לשמש בחקר החברה החרדית בישראל באמצע שנות התשעים, במאמרו של ההיסטוריון עמנואל סיוון (למשל, ראו סיוון וקפלן, 2003). באמצעות מושג זה תרם סיוון לפיתוח גישת מחקר השוואתית, המתייחסת אל החברה החרדית כמובלעת תרבותית סוציולוגית, בדומה לתרבויות מובלעת אחרות בחברה הישראלית. לפי גישה זו, החברה החרדית היא דוגמה למובלעת דתית, השומרת בקנאות על בדלנותה מהחברה הכללית. מובלעת אינה רק תחמת מרחב גיאוגרפית, אלא גם תחמת גבולות תרבותית, באמצעות סמלי תרבות, כמו לבוש וחלוקה קטגוריאליה בין "אנחנו" ל"הם". גישת המובלעת רואה בחברה החרדית חברה פונדמנטליסטית, המקדשת את המחויבות למסורת ולאידאולוגיה, ומעמידה חייץ עבה בינה לסביבתה כדי למנוע מגע עמה ככל האפשר. אופי החיים של החברה החרדית כיום בישראל עוצב מתהליכים שונים שהתרחשו בה בהשפעת מערכת היחסים שלה עם החברה החילונית. אופיין השונה של שתי החברות, החרדית והחילונית, שימש קרקע פורייה לצמיחתה של חברת לומדים חרדית מתבדלת, המנהלת לעצמה מערכות נפרדות בתחומים שונים. המניע העיקרי להיבדלותה של החברה החרדית מהחברה הסובבת הוא הרצון לבנות עולם תורני-למדני, משוחרר ככל הניתן מהמגבלות והקשיים שמעמיד העולם החיצוני על יישום עקרונות ההלכה היהודית בחיי היומיום (פרידמן, 1991; שלג, 2000). היבדלות זו, היוצרת מובלעת תרבותית, מתבטאת בכמה תחומים: תחום אחד הוא שמירה על הפרדה גיאוגרפית ברורה בתחומי המגורים בין החברה החרדית ובין אחרים המתזיקים בערכים ועקרונות שונים משלה. תחום אחר הוא הקמת מערכת חינוך נפרדת עצמאית, ובה מוסדות חינוך מהגיל הרך ועד לגיל הנעורים המאוחר, ואף לאחר הנישואין לגברים. מתוך עקרונות גישת המובלעת התרבותית, מערכת החינוך החרדית מפתחת בצעירים תהליך של סוציאליזציה, המכניח אותם לחיים בחברה החרדית, שבה רוב הגברים מקדישים את חייהם ללימוד התורה.

על-פי תאוריית המובלעת, אפשר לתאר את השינויים החלים כיום בחברה החרדית כמעבר ממובלעת אל מרחב פתוח יותר בחברה הישראלית. לפיכך, אפשר לראות ברכישת ההשכלה של נשים חרדיות פריצת גבולות המובלעת. ואולם, יש שיטענו שמגמת רכישת ההשכלה בחברה החרדית אינה מלמדת בהכרח על פריצת גדר המובלעת, אלא ההפך דווקא. רכישת ההשכלה, ובעיקר מקצועות האקדמיה, יכולה לנבוע מן הרצון לחזק את גבולות המובלעת, באמצעות קניית כישורים מקצועיים, המאפשרים לבני המובלעת לספק שירותים זה לזה ללא תלות בחברה החיצונית. טענה זו נתמכת במגמה הבולטת כיום של רכישת השכלה בתחום מדעי החברה, המשפט והמנהל, עבודה סוציאליה, סיעוד, ריפוי בעיסוק, חינוך, משפט, ראיית חשבון ועוד.

עניינו של מחקר זה היה חקר היבטים אחדים הקשורים לתפיסת עולמן של נשים חרדיות באשר לעולם העבודה. בחינה זו נעשתה באמצעות הניסיון להבין את תפיסת עולמן של הנשים בפרספקטיבה רחבה, המתייחסת לעמדות המגדריות בעולם החרדי. הדיון בממצאי המחקר העיקריים יעסוק בסוגיות המרכזיות של המחקר: רווחתן הכללית ורווחתן הנפשית של הנשים החרדיות, תפיסותיהן ביחס למערכת הבית-עבודה, עמדותיהן כלפי עולם העבודה וסוגיות ייחודיות הקשורות לעבודת נשים חרדיות.

עידוד תעסוקה בקרב נשים חרדיות

האישה החרדית היא עמוד התווך בפרנסת המשפחה. על-פי הנתונים הסטטיסטיים, בכ-63% מהמשפחות החרדיות שבהן מועסק אחד, האישה היא המועסקת, לעומת כ-30% מהמשפחות בכלל האוכלוסייה היהודית (שוורץ, 2008). כמו כן, כ-68% מהנשים החרדיות המועסקות עובדות ביישוב שבו הן מתגוררות, לעומת 53.9% מהנשים באוכלוסייה הכללית בישראל. רוב הנשים החרדיות הן בעלות השכלה על-תיכונית, 46.6% הן בעלות תעודה ממוסד על-תיכוני שאינו אקדמאי, 10.4% הן בעלות תואר ראשון, ו-3.7% הן בעלות תואר שני. השכלתן של הנשים החרדיות, בפרט בתארים המתקדמים, נמוכה משמעותית מזו של הנשים בכלל החברה היהודית.

בניגוד לדעה הרווחת כי רוב הנשים במגזר החרדי עוסקות במקצועות החינוך למיניהם, הנתונים הסטטיסטיים הקיימים בישראל מראים כי מספר הנשים החרדיות העוסקות במקצוע שאינו בתחום ההוראה רב משיעור הנשים העוסקות בתחום ההוראה. עוד הנתונים הסטטיסטיים בישראל מלמדים כי ההכנסה החודשית הממוצעת בערים החרדיות נמוכה מההכנסה החודשית הממוצעת ביתר הערים, ושיעור המשתכרים שכר מינימום בערים החרדיות גבוה יחסית לשאר הערים. גורמים שונים העוסקים בתעסוקת נשים חרדיות מעלים כמה חסמים העומדים בפני השתלבותן בשוק העבודה. המרכזיים שבחסמים אלו הם חוסר התאמה של מקומות התעסוקה לצביונו של העולם החרדי, חסר של הנשים בהכשרה ובידע הולמים למקצועות הנדרשים, והמגבלות הנגזרות מעצם היותן של הנשים החרדיות מטופלות בילדים רבים יחסית.

על מנת להגדיל את שיעור השתתפותן של הנשים החרדיות בשוק העבודה, מיישמת ישראל מדיניות חברתית לקידום השכלת הנשים החרדיות והכשרתן המקצועית. אחד מן הביטויים הבולטים למדיניות זו הוא הקמתם של מוסדות להשכלה גבוהה ייחודיים לאוכלוסייה החרדית, המלמדים מקצועות חופשיים וטכנולוגיים. ביטוי אחר למדיניות זו הוא השתתפות המדינה במימון הלימודים

במוסדות חינוך על-תיכוניים לבנות חרדיות המלמדים מקצועות טכנולוגיים בצד מקצועות ההוראה הקיימים. פרט לאמצעים אלו, מזה כמה שנים מפעיל משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה מסלול הכשרה מקצועית לנשים חרדיות במקומות עבודה על מנת לשלבן בהם.

אמצעי מדיניות נוסף לשילובן של נשים חרדיות בשוק העבודה הוא יצירת מקומות עבודה מתאימים לאורח חייהן של הנשים וקרובים למקום מגוריהן. דוגמה לכך היא התכנית "מסלול לתעסוקה", שנועדה להגביר את תעסוקת הנשים החרדיות באזורי הפריפריה. רעיונה של תכנית זו הוא עידוד יצירת מקומות עבודה באזורי פריפריה באמצעות השתתפות המדינה בעלויות התעסוקה של העובדים שייקלטו בהם. בחינת יעילותה של התכנית ביצירת מקומות עבודה מתאימים לציבור החרדי העלתה הצלחה גבוהה למדי, בייחוד בעיר מודיעין עילית. עולה כי מאז שהוחל הסבסוד הממשלתי למעסיקים במודיעין עילית, נוצרו בעיר מאות משרות לנשים חרדיות, המתאימות לאורח חייהן, הן מבחינת סביבת העבודה והן מבחינת שעות העבודה. פרט להתאמתם של מקומות העבודה לצורכי הנשים, המדינה מקלה את השתלבותן של הנשים במקומות העבודה באמצעות סבסוד מעונות יום לילדיהן. הפרויקט "מסלול לתעסוקה" שיפר את המצב הכלכלי בעיר, והצלחתו ניכרת הן ביצירת מקומות עבודה חדשים והן בפתיחת קורסי לימוד חדשים.

תכנית אחרת לקידום השתלבותן של נשים חרדיות בשוק העבודה היא התכנית "מרכזי פיתוח תעסוקה לחרדים" (מפת"ח), המופעלת מאז שנת 2006. תכנית זו פותחה במסגרת תכנית "תנופה בתעסוקה" (תב"ת), המופעלת ביזמתם המשותפת של הממשלה והגוינט. מטרתה של התכנית היא להקים מרכזי הכוונה והשמה ייעודיים לציבור החרדי, המנוהלים על ידי צוות חרדי, ומתחשבים באורח החיים החרדי. רוב הפונים למרכזים אלו הם נשים נשואות ואימהות לילדים. לבד מתכניות אלו, מפעילה הממשלה תכנית הקרויה מט"י (מרכז טיפוח יזמות), שמטרתה לעודד פתיחת עסקים קטנים עצמאיים. עסקים עצמאיים נושאים יתרונות רבים לאישה החרדית, והעיקריים שבהם הם גמישות שעות העבודה והקרבה הפיזית של העבודה. מרכזי מט"י ממוקמים ברחבי הארץ, ופועלים בשיתוף עם הרשות לעסקים קטנים ובינוניים, ועם פרויקטים נוספים, כגון חונכות עסקית. השירות העיקרי שמרכזי מט"י מספקים הוא ייעוץ מקצועי חיוני בכל שלבי הקמת העסק והפעלתו.

תמונת המצב שהנתונים המוצגים לעיל מעלים מייצגת נקודת ראות אובייקטיבית על תעסוקת הנשים החרדיות. מטרתו של המחקר שדווח כאן עליו הייתה לספק תמונת מצב סובייקטיבית על תעסוקת הנשים, המתבטאת בתפיסת עולמן ביחס להיבטים שונים הקשורים לעולם העבודה. בחינת תפיסות עולמן של הנשים נעשתה בהשוואה בין נשים חרדיות המצויות בשוק העבודה ובין נשים

חרדיות שאינן מצויות בשוק העבודה. בנושאים מסוימים השוונו בין תפיסותיהן של נשים חרדיות ובין תפיסותיהן של נשים שאינן חרדיות בחברה הישראלית (דתיות, מסורתיות וחילוניות).

רווחה בקרב משתתפות המחקר

הרווחה הכללית והרווחה הנפשית של משתתפות המחקר נבחנו הן על-פי הערכתן העצמית מדדי רווחה שונים בחייהן, הן על-פי השוואה בינן לקבוצת נשים שאינן חרדיות, המייצגות נשים בכלל החברה הישראלית, והן על-פי השוואה בין הנשים החרדיות במחקר העובדות לנשים החרדיות שאינן עובדות. מדדי הרווחה שנבחנו היו הערכת המצב הבריאותי, הערכת המצב הכלכלי והערכת המצב הפסיכולוגי (תחושת העצמה פסיכולוגית ופוליטית, חוסן תעסוקתי ותחושת לחץ יומיומית). בנוסף, נבחנה מידת שביעות הרצון הכללית של הנשים מהחיים.

באופן כללי, הנשים החרדיות במחקר, גם העובדות וגם אלו שאינן עובדות, מביעות שביעות רצון מהחיים גבוהה בהרבה מזו של הנשים שאינן חרדיות, ומעריכות את מצבן הבריאותי כטוב יותר, אף כי מצבן הכלכלי ירוד בהשוואה לנשים בכלל החברה הישראלית, שאינן חרדיות. הבדלים אלו בין הנשים החרדיות לנשים שאינן חרדיות ברווחה הנפשית אפשר לתלות בתפיסות העולם השונות של שתי קבוצות הנשים, הנובעות מערכי החיים שלהן. תפיסת העולם שהנשים החרדיות מחזיקות בה משמשת להן, ככל הנראה, מקור כוח להתמודדות עם מצבי חיים. ערכי החיים הטמונים באמונה היהודית הדתית, כמו הסתפקות במועט, אמונה בהשגחה עליונה, ראיית הטוב, מחזקים בנשים החרדיות תפיסת עולם חיובית מזו של הנשים שאינן חרדיות, גם אם מצבן הכלכלי פחות טוב. תפיסת העולם החיובית מתבטאת לא רק בשביעות הרצון הגבוהה של הנשים החרדיות מהחיים, אלא גם בהערכת מצבן הבריאותי.

מצב כלכלי ירוד מאפיין בעיקר נשים חרדיות שאינן עובדות. נשים אלו העריכו שמצבן הכלכלי ירוד, במידה מובהקת מזו שהעריכו הנשים המצויות בשוק העבודה. בניגוד למדד רווחה זה, לא נמצאו הבדלים מובהקים בין הנשים החרדיות העובדות לנשים החרדיות שאינן עובדות בהערכת המצב הבריאותי ובהערכת שביעות הרצון הכללית מהחיים. עם זאת, מסתמנים כיווני הבדלים בין קבוצות הנשים: הנשים החרדיות שאינן עובדות מדווחות על מצב בריאותי טוב יותר מהנשים העובדות, והנשים העובדות מדווחות על שביעות רצון מהחיים מעט גבוהה מזו של הנשים שאינן עובדות. הסבר אפשרי לכיווני הבדלים אלו הוא שמצבן הכלכלי הירוד של הנשים שאינן עובדות משליך במידה מסוימת על שביעות הרצון שלהן מהחיים. לעומתן, הלחצים שחוות הנשים העובדות בשל דרישות הבית ודרישות

העבודה בעת אחת פוגעים בתחושת הבריאות שלהן. על כל פנים, ההבדלים בין קבוצות הנשים בהערכת המצב הבריאותי ובהערכת שביעות הרצון מהחיים מזעריים, ואינם מובהקים סטטיסטית.

באשר למדדי הרווחה הנפשית בעלי האופי הפסיכולוגי שהוערכו במחקר זה, נמצאו הבדלים בין הנשים החרדיות העובדות לנשים החרדיות שאינן עובדות רק במדד ההעצמה הפסיכולוגית ובמדד החוסן התעסוקתי. כצפוי, הנשים העובדות חשות מועצמות פסיכולוגית יותר מן האחרות, ומתאפיינות בחוסן תעסוקתי רב יותר. ואולם, מאחר שאופיו של מחקר זה הוא קורלטיבי, אי אפשר לקבוע בוודאות מהו כיוון הקשר בין ההעצמה הפסיכולוגית והחוסן הנפשי ובין הנטייה לצאת לעבודה. כלומר, אי אפשר להכריע אם הימצאות הנשים בשוק העבודה השפיעה על תחושת הרווחה הפסיכולוגית שלהן, או אם דווקא רווחתן הפסיכולוגית הובילה להצלחת השתלבותן בשוק העבודה. על מנת להכריע בין שתי אפשרויות הסבר אלו להבדלים בהעצמה הפסיכולוגית בין שתי קבוצות הנשים, יש לערוך אפוא בעתיד מחקרים בעלי מערך מחקר אורך, שיתחקו במשך זמן על תחושת ההעצמה של נשים שהצליחו להשתלב בשוק העבודה.

לעומת ההבדלים שנמצאו בין הנשים העובדות לאלו שאינן עובדות בתחושת ההעצמה הפסיכולוגית והחוסן התעסוקתי, לא נמצאו הבדלים ביניהן בתחושת ההעצמה הפוליטית ובתחושת הלחץ היומיומית. בהתייחס להעצמה הפוליטית, אפשר לטעון בכלליות שעל אף היותן של הנשים העובדות מועצמות ברמה האישית ובעלות חוסן תעסוקתי, הן אינן מנצלות את תחושת ההעצמה שלהן ברמה הקהילתית יותר מאשר הנשים שאינן עובדות, ואינן מנהיגות תהליכים חברתיים שיכולים להוביל להעצמתן של נשים אחרות בקהילה.

באשר לחוסר ההבדלים בין שתי קבוצות הנשים בתחושת הלחץ היומיומית שלהן, ממצא זה אינו צפוי, והוא יכול להיות מוסבר על יסוד ממצאים אחרים של המחקר. אמנם צפוי שנשים עובדות יחוו לחץ יומיומי רב יותר מנשים שאינן עובדות מעצם תחושת קונפליקט התפקידים שהן חוות בין דרישות הבית לדרישות העבודה, עם זאת, ממצאי המחקר מלמדים שהנשים שאינן עובדות מטופלות בילדים רבים יותר וקטנים יותר לעומת הנשים העובדות, וגם מצבן הכלכלי פחות טוב מזה של הנשים העובדות. אפשר אפוא שהנשים שאינן עובדות חוות מתח בשל הטיפול האינטנסיבי שלהן בילדים ובשל חוסר יכולתן הכלכלית לקנות שירותים שיקלו עליהן את מילוי דרישות הבית (אסטרטגיה שנשים עובדות מאמצות, על-פי ממצאי המחקר האיכותני).

סיכום ממצאי הרווחה הכללית והרווחה הנפשית של משתתפות המחקר מעלה שההבדלים בין שתי קבוצות הנשים מורכבים למדי. מדדי רווחה מסוימים מצויים במידה רבה יותר בקרב הנשים החרדיות העובדות, מדדים אחרים מצויים בקרב אלו ואלו במידה דומה, ומדד רווחה אחד מצוי במידה

רבה יותר בקרב הנשים שאינן עובדות; הנשים העובדות "חזקות" מהנשים שאינן עובדות בתחושת ההעצמה הפסיכולוגית שלהן, בחוסן התעסוקתי, בשביעות רצון מהחיים ובמצבן הכלכלי, אך פחות "חזקות" מהן במצבן הבריאותי. בתחושת ההעצמה הפוליטית ובתחושת הלחץ היומיומית אין הבדל בין הנשים.

מערכת העבודה-משפחה

הממצאים הנוגעים למערכת העבודה-משפחה מתייחסים לאופיה של חלוקת העבודה בבית בין בני הזוג, לשעות המוקדשות לעבודות הבית, ולמקורות התמיכה העיקריים שיש למשתתפות המחקר. בדומה לעיבודים אחרים שנעשו במחקר, נקטנו גם בנושא זה נקודת ראות משווה בין הנשים העובדות לנשים שאינן עובדות.

באשר לחלוקת העבודה בבית בין בני הזוג, הנשים שאינן עובדות מקדישות לעבודות הבית זמן רב יותר מהנשים העובדות. לבד מן ההיגיון הקיים בעובדה שנשים שאינן עובדות מצויות רוב שעות היום בבית, ומקדישות, לפיכך, זמן רב לטיפול בצורכי בני המשפחה ותחזוקת הבית יותר מאשר נשים העובדות מחוץ לבית, ייתכן הסבר נוסף לממצא זה. אפשר כי ההבדל בין שתי קבוצות הנשים בזמן שהן מקדישות לבית נובע מן העובדה שלנשים שאינן עובדות יש מספר רב יותר של ילדים קטנים הדורשים את טיפולן יחסית לנשים העובדות (נתון המבוסס על ממצאי המחקר). נתון זה של מספר הילדים הקטנים יכול להסביר גם ממצא אחר במחקר, המראה שהנשים שאינן עובדות זוכות לעזרת הבעל בכל הקשור לטיפול במשפחה יותר מאשר הנשים העובדות. מכאן אפשר להסיק שמידת הסיוע של הגברים החרדים לנשותיהם בתחזוקת הבית אינה תלויה בתרומה הכלכלית של הנשים לפרנסת הבית. ההפך הוא, אישה שאינה מפרנסת נהנית מתמיכת הבעל בתחזוקת הבית יותר מאישה מפרנסת. מכל מקום, בין האישה מפרנסת ובין לא, ממצאי המחקר מראים שהבעל הוא מקור התמיכה העיקרי לנשים. ממצא זה עולה בקנה אחד עם ממצאי מחקרים אחרים, שבוצעו במגזרים לא חרדיים באוכלוסיה הישראלית (Kulik & Tsoref, 2010). ניתוח מקורות התמיכה האחרים של הנשים מעלה שמקורות התמיכה העיקריים שיש לנשים לאחר הבעל הם בני המשפחה, ובפרט הורי האישה. תמיכה ממקורות המושתתים על קשרים פחות ראשוניים, כמו עובדים סוציאליים וסמכויות דתיות, מדורגת במקום נמוך בהייררכיית מקורות התמיכה של הנשים. מקור התמיכה בעל האופי הפורמלי, העובדים הסוציאליים, מצוי במקום האחרון, וכפי הנראה הוא הפחות מועדף על הנשים החרדיות בעת הצורך בתמיכה כלשהי. באשר לדפוס המפרנסים במשפחה (הגבר המפרנס העיקרי; הגבר והאישה מפרנסים במידה דומה; האישה המפרנסת העיקרית), דפוסים אלו שונים בקרב הנשים העובדות לעומת הנשים שאינן

עובדות. בשתי קבוצות המחקר אין רוב לנשים המגדירות עצמן כמפרנסות עיקריות באופן מוחלט, עם זאת, קיימים הבדלים בין הנשים העובדות לנשים שאינן עובדות בשיעורי הנשים הרואות עצמן מפרנסות עיקריות; 40% מהנשים העובדות מגדירות עצמן מפרנסות עיקריות (כלומר רואות עצמן "מכניסות כסף" יותר מבן זוגן במידה מעטה או במידה רבה), לעומת 14% מהנשים שאינן עובדות. האחוז הנמוך יחסית של הנשים העובדות המגדירות עצמן מפרנסות עיקריות מלמד שרוב הנשים העובדות, על אף תעסוקתן, אינן רואות עצמן התורמות העיקריות לפרנסת הבית.

בחינה כללית של דפוסי המפרנסים בשתי קבוצות המחקר מגלה ממצא מעניין, גם בקבוצת הנשים העובדות וגם בקבוצת הנשים שאינן עובדות שיעור הנשים הרואות עצמן מפרנסות עיקריות אינו עולה על שיעור הנשים הרואות בבעל המפרנס העיקרי. ממצא זה יכול לשקף מציאות קיימת, ובה גם כאשר הנשים עובדות, הכנסת בעליהן גבוהה יותר, לדוגמה כאשר הכנסת הבעל מושגת מכמה מקורות, כמו המלגה החודשית מהכולל ועבודות משלימות. פרט לאפשרות זו, ייתכן עוד שהכנסת הנשים העובדות היא אמנם ההכנסה העיקרית מהכנסות בני הזוג, אלא שתשובות הנשים לשאלון מוטות מתפיסת עולמן, ומותאמות לרוח ההלכה היהודית, המייחסת לבעל את החובה לדאוג למזונות אשתו. עם זאת, לנוכח המצב במגזר החרדי, ובו במקרים רבים הבעל לומד תורה, ותרומו לפרנסת המשפחה אמנם נמוכה מזו של האישה, אפשר להניח שהסיבה לדיווח על דפוס מפרנסים מוטה לטובת הבעל נובעת מערכי החיים של הנשים, כמו צניעות וכיבוד הבעל. כלומר, ייתכן שנשים חרדיות עובדות התורמות את רוב ההכנסה לבית מצניעות את תרומתן, למרות הנורמה המקובלת בחברה החרדית שהבעל מקדיש את רוב זמנו ללימוד התורה, והאישה היא המפרנסת והאחראית לבית ולצרכי המשפחה.

אסטרטגיות התמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה

מתוך ראייה מערכתית, המחקר בחן אסטרטגיות התמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה בקרב משתתפות המחקר המצויות בשוק העבודה. בחינה זו נעשתה באמצעות השוואה בין אסטרטגיות ההתמודדות של הנשים החרדיות עם הקונפליקט בית-עבודה לעומת אסטרטגיות ההתמודדות של מדגם נשים שאינן חרדיות (הגדרת הדתיות או החילוניות נעשתה על-פי הגדרה עצמית) עם קונפליקט זה. עיקר ההשוואה בין הקבוצות התמקדה בכמה היבטים מרכזיים: שאלנו האם הנשים החרדיות משתמשות באסטרטגיות התמודדות דומות לאלו של הנשים שאינן חרדיות בעוצמה שונה? האם יש קשר בין אסטרטגיות ההתמודדות השונות, והאם הקשרים הללו שונים מקבוצה לקבוצה? בנוסף שאלנו האם אסטרטגיות ההתמודדות שהנשים החרדיות מאמצות קשורות לרווחתן הנפשית בקשר

דומה לזה שבקרב הנשים שאינן חרדיות? בשל התפיסות הערכיות השונות של הנשים החרדיות לעומת הנשים שאינן חרדיות בכל הקשור לחשיבות חיי המשפחה לעומת חשיבות חיי העבודה, אפשר לצפות הבדלים בנושא זה בין שתי קבוצות הנשים.

לשאלת ההבדלים בין הנשים החרדיות לנשים שאינן חרדיות בשימוש באסטרטגיות ההתמודדות השונות, ממצאי המחקר מגלים דמיון ושוני יחד. בשתי קבוצות הנשים אסטרטגיית ההתמודדות השכיחה ביותר בתחום הבית היא "האצלת סמכויות", לאחריה "קביעת סדר עדיפויות" ו"טובה דייה", ולבסוף "אשת-על". בתחום העבודה בשתי קבוצות הנשים הייררכיית השימוש באסטרטגיות ההתמודדות היא זו: "אשת-על", "קביעת סדר עדיפויות", "האצלת סמכויות" ו"טובה דייה". אפשר אפוא לסכם ולומר שאסטרטגיית ההתמודדות "אשת-על" היא האסטרטגיה השכיחה ביותר בתחום העבודה בשתי קבוצות הנשים, ולעומת זאת, היא האסטרטגיה הכי פחות שמישה בתחום הבית. באמצעה של הייררכיית האסטרטגיות להתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה שתי קבוצות הנשים משתמשות באסטרטגיה של "האצלת סמכויות" ו"קביעת סדר עדיפויות".

בצד דמיון זה בין הנשים החרדיות לנשים שאינן חרדיות בהייררכיית השימוש שלהן באסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה, נמצא, כאמור, גם הבדל ביניהן, המתבטא בשימוש שלהן בכל אחת מהאסטרטגיות בנפרד. הבדל זה ניכר בארבע אסטרטגיות התמודדות עיקריות: "אשת-על בבית", "סדר עדיפויות בבית", "טובה דייה בעבודה" ו"סדר עדיפויות בעבודה"; נשים חרדיות נוטות להשתמש יותר מנשים שאינן חרדיות באסטרטגיה "אשת-על בבית" ובאסטרטגיה "קביעת סדר עדיפויות בבית". בנוסף, נמצא שנשים חרדיות נוטות להשתמש יותר מנשים שאינן חרדיות באסטרטגיה "טובה דייה בעבודה" ובאסטרטגיה "קביעת סדר עדיפויות בעבודה". אם כן, אפשר לטעון שעל אף הדמיון הקיים בין קבוצות הנשים בהייררכיית השימוש שלהן באסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה, הנשים החרדיות נוטות יותר מן הנשים שאינן חרדיות להשקיע כוחות בבית יותר מאשר בעבודה, כפי שמשקף במצרף האסטרטגיות המבדיל אותן מהנשים שאינן חרדיות, "אשת-על בבית" ו"טובה דייה בעבודה". נוסף על כך, וכתמיכה לאסטרטגיות אלו, הנשים החרדיות גם משתמשות יותר מהנשים שאינן חרדיות באסטרטגיה "קביעת סדר עדיפויות בבית" ו"קביעת סדר עדיפויות בעבודה". ממצא זה מעיד על סגנון התמודדותן השונה של קבוצות הנשים; בכלליות, נראה כי הנשים החרדיות משתמשות בארבע האסטרטגיות בעוצמה רבה יותר מאשר הנשים שאינן חרדיות. בקרב הנשים החרדיות קיים ניסיון רב יותר מאשר בקרב הנשים שאינן חרדיות להגן על חיי המשפחה מפני תוצאותיו ההרסניות של קונפליקט התפקידים. לבד מכך, נראה כי הנשים החרדיות הפנימו את השימוש באסטרטגיית ההתמודדות "סדר עדיפויות" יותר מאשר הנשים שאינן

חרדיות, גם בתחום הבית וגם בתחום העבודה. הפנמת אסטרטגיה זו יכולה לנבוע מן העובדה שהנשים החרדיות מטופלות במספר רב יחסי של ילדים, ומטבע הדברים המטלות שבאחריותן רבות יותר מאלו של הנשים שאינן חרדיות. כדי להתמודד ביעילות עם עומס המטלות העומדות בפניהן, הנשים החרדיות נוקטות דרך של בידול בין המטלות השונות, וקובעות הייררכיה לביצוען גם בתחום הבית וגם בתחום העבודה.

באשר לסוגיה השנייה שעסקנו בה בנושא אסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה, בחינת הקשרים הפנימיים שבין אסטרטגיות ההתמודדות השונות, מטרת הבחינה הייתה לבדוק אם לכל אחת מקבוצות הנשים ישנה "משנה סדורה" כלשהי בהתמודדותה עם דרישות המערכות התובעניות בית ועבודה. בחינה זו העלתה אשכולות בולטים של אסטרטגיות, הקשורות אלו לאלו.

הממצא הבולט בהשוואת אופי הקשרים שבין אסטרטגיות ההתמודדות בכל אחת מקבוצות הנשים הוא שהדמיון ביניהן רב על השוני. בכלליות, בשתי קבוצות הנשים קיימים עקביות והיגיון בדפוסי הקשרים שבין האסטרטגיות השונות. נראה שהעיקרון המנחה את הקשרים שבין השימוש באסטרטגיות השונות הוא עיקרון של עקביות באופי האסטרטגיה הנבחרת: נשים הנוקטות אסטרטגיה פעילה, "אשת-על", באחד מן התחומים, מאמצות את אותן דפוס גם בתחום האחר. כלומר אישה המנסה להצטיין בבית, מנסה להצטיין גם בעבודה. עקביות זו נכונה בשתי קבוצות הנשים.

ואולם, עיקרון העקביות מאפיין בייחוד את הנשים החרדיות. בקרב הנשים החרדיות הקשרים שבין השימוש באסטרטגיות השונות רבים יותר מאשר בקרב הנשים שאינן חרדיות. כלומר, השימוש של הנשים החרדיות באסטרטגיות השונות להתמודדות עם קונפליקט התפקידים נעשה מתוך תפיסה מערכתית של בית-עבודה יותר מאשר הנשים שאינן חרדיות. מגמה זו נובעת, ככל הנראה, מהקושי הרב העומד בפני הנשים החרדיות למזג בין דרישות הבית הרבות לדרישות העבודה. קושי זה מעלה את הצורך לאמץ מערכת של אסטרטגיות התמודדות, המשתלבות זו עם זו, על מנת להפחית את המתח הנוצר מדרישות הבית והעבודה יחד.

הסוגיה השלישית שנבחנה במחקר זה בנושא אסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה היא, כאמור, הקשר בין השימוש באסטרטגיות ההתמודדות ובין רווחתן הנפשית של הנשים. בחינה זו העלתה מתאמים בודדים בלבד בשתי קבוצות הנשים בין השימוש באסטרטגיות ההתמודדות ובין מדדי רווחה נפשית. ממצא זה מלמד שהשימוש באסטרטגיות ההתמודדות אינו משפר מהותית את רווחתן של הנשים, אלא אולי מונע את מצוקתן. חוקרים בתחום הרווחה הנפשית (למשל, Veit &

Ware, 1983) מבחינים בין שני אפקטים מרכזיים במושג הכללי של 'הרווחה הנפשית', האחד אפקט חיובי, המתייחס למדדי צמיחה, והשני אפקט שלילי, המתייחס למדדי מצוקה. לטענתם, רווחה נפשית תתקיים הן בעקבות הפחתת המצוקה והן בעקבות העלאת תחושת הצמיחה האישית. בהתבסס על גישה זו, ייתכן שהמתאמים המובהקים המעטים שנמצאו במחקר זה בין השימוש באסטרטגיות ההתמודדות ובין מדדי הצמיחה שנבחנו (מצב בריאותי, שביעות רצון מהחיים והעצמה פסיכולוגית) מלמדים שהשימוש באסטרטגיות ההתמודדות אינו מגביר את תחושת הצמיחה, אבל מפחית כנראה את תחושת המצוקה. יש להמשיך ולחקור סוגיה זו במחקרים עתידיים.

למרות מיעוט המתאמים בין השימוש באסטרטגיות ההתמודדות ובין מדדי הרווחה בקרב הנשים במחקר, מבחינת אופי הקשרים עולים כמה הבדלים בין שתי קבוצות הנשים. הבדלים אלו נובעים, ככל הנראה, מאופייה הייחודי של כל קבוצה. בקרב הנשים החרדיות נמצאו קשרים מובהקים ושליליים בין הערכת המצב הבריאותי ובין "האצלת סמכויות בבית" ו"קביעת סדר עדיפויות בבית": כשהמצב הבריאותי מוערך כפחות טוב, הנטייה להשתמש באסטרטגיה "האצלת סמכויות בבית" רבה יותר.

קשרים אלו לא נמצאו בקרב הנשים שאינן חרדיות. משמעות הממצא היא שרק בקרב הנשים החרדיות חולשה בריאותית מניעה האצלת סמכויות בבית וקביעת סדר עדיפויות. ייתכן שהצורך העומד בפני הנשים החרדיות לטפל במספר ילדים רב יחסית ולנהל חיי עבודה סדירים מפחית את תחושת הבריאות שלהן. כדי להתמודד ביעילות עם הדרישות השונות, על אף תחושת הרופפות הבריאותית, הנשים נוטות לאמץ ראייה מאוזנת, ומשתמשות במערך אסטרטגיות מקלות.

יש לציין שמצב כלכלי המוערך כירוד משמש בקרב הנשים החרדיות כגורם הבולם שימוש באסטרטגיה "טובה דייה בעבודה", כפי הנראה בשל החשש לאבד את מקום עבודה בעת שצורכי הבית דוחקים.

השוואה בין שתי קבוצות הנשים בקשרים שבין אימוץ אסטרטגיות ההתמודדות השונות ומדדי הרווחה הנפשית ובין העמדות המגדריות שלהן מלמדת שבקרב הנשים החרדיות השימוש באסטרטגיות השונות קשור לעמדותיהן המגדריות פחות מאשר בקרב הנשים שאינן חרדיות. יסוד אפשרי לקשר הנמוך יחסית בין השימוש באסטרטגיות ההתמודדות ובין העמדות המגדריות בקרב הנשים החרדיות הוא עצם שייכותן לחברה מסורתית, המחזיקה בעמדות מגדריות ברורות ומוסכמות. מאחר שהעמדות המגדריות הן נורמות מסורתיות ביסודן, השונות בנורמות בקרב הנשים החרדיות נמוכה, ועל כן

השפעתן על בחירת אסטרטגיית ההתמודדות ועל הרווחה הנפשית ניכרת פחות מאשר בקרב הנשים שאינן חרדיות. מכיוון שבקרב הנשים שאינן חרדיות השונות בעמדות המגדריות רבה יותר, תרומתן להסבר השימוש באסטרטגיות ההתמודדות ניכרת יותר.

לעומת העמדות המגדריות, מצבן הבריאותי של הנשים החרדיות הוא גורם מכריע עבורן בבחירת אסטרטגיית ההתמודדות עם קונפליקט בית-עבודה. פרט לממצאים אלו, נמצא עוד ששביעות הרצון מהעבודה נחווית באופן שונה בקרב הנשים החרדיות לעומת הנשים שאינן חרדיות; חוויה טובה בעבודה מדרבנת את הנשים החרדיות "לתפוס ראש גדול" בעבודה, ולאמץ אסטרטגיה של "אשת-על בעבודה". בד בבד עם כך, חוויה לא טובה, הפוגמת בשביעות הרצון מהעבודה, אינה מניעה אותן, בניגוד לנשים שאינן חרדיות, לסגת ולאמץ אסטרטגיה של "טובה דייה בעבודה".

ממצאי המחקר האיכותני מוספים להבנת אסטרטגיות ההתמודדות שהנשים החרדיות העובדות נוקטות לפתרון קונפליקט התפקידים בין הבית לעבודה. הממצא הבולט ביותר מהתובנות שעלו במחקר האיכותני הוא מגוון האסטרטגיות הרחב שהנשים החרדיות נוקטות, גם אסטרטגיות מעשיות וגם אסטרטגיות רגשיות. האסטרטגיות המעשיות העיקריות הן ניהול זמן, מיזוג נכון בין מטלות, בקשת עזרה מהסביבה על מנת לעמוד בלחץ והצבת יעדים למשימות העומדות בפניהן. האסטרטגיות הרגשיות המרכזיות הן אימוץ נקודת ראות מקלה של המציאות הטעונה לחצים, כגון: פשרה, התמקדות בחיובי מתוך האדרת המציאות ודאגה להטעין את משאבי הכוחות המרוקנים בעת הצורך. ממצאי המחקר האיכותני מלמדים עוד שרוב משתתפות המחקר אינן פוסלות עבודה, ואפילו קריירה, בתנאי שחיי המשפחה לא ייפגעו בעקבות השקעתן בעבודה. הדילמה המאפיינת נשים שאינן חרדיות באשר לסדר העדיפויות בין הבית לעבודה אינה מאפיינת את הנשים החרדיות במחקר, ורובן תקדשנה זמן ואנרגיות לקריירה רק לאחר שצורכי המשפחה מטופלים.

לסיכום נושא השימוש באסטרטגיות ההתמודדות, אפשר לטעון שנשים חרדיות, לעומת נשים שאינן חרדיות, נוטות בכלליות להשתמש בסגנון התמודדות אקטיבי, המתבטא בעוצמת שימוש רבה יותר באסטרטגיות ההתמודדות שנבחנו במחקר זה. כמו כן, התיאום שלהן בין השימוש באסטרטגיות ההתמודדות בתחום הבית ובין אסטרטגיות ההתמודדות בתחום העבודה רב יותר. טיעון זה בא לידי ביטוי גם בממצאי המחקר האיכותני, המלמדים על שימושן של הנשים החרדיות בו-זמנית באסטרטגיות מגוונות. כלל הממצאים מלמדים, ככל הנראה, על עוצמת הקושי הרבה יותר שהנשים החרדיות חוות לעומת הנשים שאינן חרדיות בהתמודדותן עם קונפליקט התפקידים בית-עבודה. בשל עוצמת הקושי, עוצמת השימוש שלהן באסטרטגיות השונות רבה גם כן, וגם התיאום שלהן בין

האסטרטגיות רב יותר. עוד הממצאים מלמדים שבקרב הנשים החרדיות בחירת אסטרטגיית ההתמודדות מושפעת מעמדותיהן המגדריות פחות מאשר בקרב הנשים שאינן חרדיות, ולעומת זאת, היא מושפעת משמעותית ממצבן הבריאותי. שביעות הרצון מהעבודה מביאה את הנשים החרדיות לידי בחירת אסטרטגיות התמודדות המגבירות את מעורבותן בעבודה, אך חוסר שביעות רצון מהעבודה אינה פוגעת במעורבותן בעבודה. ולבסוף, השימוש באסטרטגיות ההתמודדות אינו מגביר את רווחתן הנפשית של הנשים החרדיות במידה ניכרת, וכפי הנראה הוא תורם רק למניעת מצוקה ולהישרדות במציאות היומיומית.

עמדות כלפי עבודה

רוב העמדות ביחס לעולם העבודה שנבחנו במחקר זה נבחנו גם בקבוצת הנשים החרדיות העובדות וגם בקבוצת הנשים החרדיות שאינן עובדות. העמדות המרכזיות שנבחנו היו סיבות פוטנציאליות לדחיית עבודה, סיבות ליציאה לעבודה ומידת המוכנות להשתלב בשוק העבודה. בנוסף, מטבע הדברים, רק בקבוצת הנשים שאינן עובדות נבחנה עוצמת חיפוש העבודה.

באשר לסיבות לדחיית עבודה, נבחנו ארבעה סוגים של סיבות פוטנציאליות, שיכולות לגרום לנשים לדחות עבודה. שאלות אלו הופנו במחקר הכמותי ובמחקר האיכותי גם לנשים העובדות וגם לנשים שאינן עובדות בשל אופייה הכללי של השאלה, הבודקת עמדה בסיסית ביחס לגורמים הפוסלים עיסוק נשים בעבודה מחוץ לבית. ארבעת סוגי הסיבות היו אלו: סיבות אקסטרינזיות, המתייחסות לתנאי העבודה; סיבות אינטרינזיות, המתייחסות לתוכן העבודה; סיבות דתיות, המתייחסות לעבודה המעסיקה חילונים ולעבודה הנותנת שירות לחילונים; וסיבות חברתיות, המתייחסות לחוסר הלימה בין תדמית העבודה ובין הנורמות של החברה החרדית.

הממצא המרכזי הוא שגם בקרב הנשים העובדות וגם בקרב הנשים שאינן עובדות אין סיבה אחת בולטת על האחרות בדחיית עבודה. ממצא זה מלמד שנשים חרדיות מייחסות חשיבות דומה לכל הסיבות שנבחנו במחקר, לתנאי העבודה, לתוכן העבודה, לרמת הדתיות של הלקוחות והעמיתים לעבודה ולאופי העבודה. העובדה שדחיית עבודה אינה נעשית משיקול דתי בעיקר, אלא משיקולים מגוונים, כפי שמראים הממצאים, מעידה אולי על השינויים החלים בעולם החרדי בתחום תעסוקת הנשים. שינויים אלו מבטאים מגמה של פתיחות בתפיסה הדתית את נושא היציאה של נשים לעבודה.

השוואה בין הנשים העובדות לנשים שאינן עובדות בעוצמת הסיבות לדחיית עבודה מגלה שהדמיון ביניהן רב מהשוני. קבוצות הנשים נבדלות זו מזו בעוצמת דחיית עבודה רק בסוג סיבות אחד, הסיבות החברתיות; נשים שאינן עובדות נוטות לדחות עבודות מסיבות חברתיות, יותר מאשר נשים עובדות. בחינת אופיים של הפריטים המרכיבים את גורם הסיבות החברתיות לדחיית עבודה מעלה היבטים כגון: "העבודה נתפסת בציבור כעבודה גברית" ו"בני משפחתי יתנגדו שאתחיל לעבוד בעבודה זו". נראה שנשים שאינן עובדות ברניות יותר מנשים עובדות בכל הקשור לפן החברתי של העבודה ולתדמיתה החברתית של עבודה, שיכולה לפגוע בבני משפחתם. ייתכן שייחוס חשיבות רבה בקרב הנשים שאינן עובדות לפן החברתי של העבודה משמש עבורן הצדקה בדיעבד לחוסר השתלבותן בשוק העבודה. כלומר, על-פי טיעון זה, החשיבות שהנשים שאינן עובדות מייחסות לפן החברתי של העבודה נובעת מהרצון שלהן להפחית תחושת דיסוננס העולה מעצם העובדה שהן אינן עובדות.

באשר לסיבות ליציאה לעבודה, הסיבות המניעות את הנשים לצאת לעבודה הן מגוונות, אך עוצמתן שונה. הגורם הכלכלי הוא מניע רב עוצמה גם בקרב הנשים העובדות וגם בקרב הנשים שאינן עובדות בשיקוליהן לצאת לעבודה. הסיבה הבולטת ביותר בקרב שתי קבוצות הנשים ליציאה לעבודה היא הרצון שלא להיות תלויה באחרים כלכלית. סיבות אחרות המצויות בהייררכיית הסיבות ליציאה לעבודה קשורות לפרנסת הבית ולשיפור איכות החיים. במקום די גבוה בהייררכיית הסיבות ליציאה לעבודה מצוי הרצון לאפשר לבעל ללמוד "בראש שקט". בעוצמה מעט נמוכה מזו מצוי הרצון להתפתחות עצמית. פרט לסיבות אלו, ממצאי המחקר האיכותני מעלים שגם תחושת שליחות היא סיבה מרכזית ליציאת הנשים לעבודה, אם כי עוצמתה נמוכה מזו של הסיבות הקודמות שצוינו. התרומה לקהילה ולחברה הן סיבות המדורגות נמוך יחסית בהייררכיית הסיבות ליציאה לעבודה. באופן כללי, הסיבות העיקריות שציינו הנשים ליציאה לעבודה מבטאות ארבע קטגוריות תוכן מרכזיות, לפי המדרג הזה: הראשונה, מניעת תלות כלכלית באחרים; השנייה, פרנסת הבית ושיפור איכות החיים; השלישית, מתן אפשרות לבעל ללמוד "בראש שקט"; והרביעית, פיתוח עצמי, שליחות ותרומה לחברה.

לבד מבדיקת ההייררכיית הסיבות ליציאה לעבודה, בחנו גם הבדלים בין הנשים העובדות ובין הנשים שאינן עובדות בסיבות שהן בעיניהן מניע משמעותי ליציאה לעבודה. מאחר שאופייה של בחינה זו הוא כללי, ומתבטא בשאלה על עמדתן הכללית של הנשים באשר ליציאה לעבודה (גם אם האישה אינה עובדת ממשית), הפנינו את השאלה גם לנשים שאינן עובדות. בשיטת מחקר זו הנחנו ששאלה על

הסיבות הפוטנציאליות ליציאה לעבודה משמעותית גם עבור הנשים שאינן עובדות מכיוון שהיא מגלה את עמדותיהן הכלליות ביחס ליציאה לעבודה, בין הן עובדות מחוץ לבית ובין לא.

ממצאי המחקר מעלים הבדלים מועטים בלבד בין הנשים העובדות לנשים שאינן עובדות בעמדותיהן הכלליות ביחס לסיבות ליציאה לעבודה: הנשים העובדות מונעות יותר מהנשים שאינן עובדות מהרצון שלא להיות תלויות כלכלית באחרים ומתפיסת העבודה כשליחות חברתית. לעומת זאת, הנשים שאינן עובדות מציינות יותר מהנשים העובדות את התרומה לקהילה ואת הרצון לאפשר לבעל ללמוד תורה.

ממצאי המחקר האיכותני מוסיפים להבנת הסיבות של משתתפות המחקר ליציאה לעבודה; בצד הסיבות הכלכליות, הציגו הנשים מגוון של סיבות בעלות אופי אינטרינזי. בנוסף, מתאור "מה הן אוהבות בעבודה" אפשר להסיק על תפיסותיהן ועמדותיהן ביחס לעולם העבודה. הנשים נהנות מתגמולים רבים מעצם היותן עובדות. תחושת הנתונה, היצירה והעזרה לקהילה באמצעות העבודה הן מניעים משמעותיים ליציאה לעבודה. נראה שאופייה הפתוח של השאלה האיכותנית, שסיפקה למשתתפות המחקר אפשרויות ביטוי נרחבות ובעלות אופי אישי יותר מאשר המחקר הכמותי, גילתה את ההיבטים התוכניים של העבודה ואת הפוטנציאל הגלום בה לביטוי עצמי.

להשלמת התמונה באשר לסיבות העיקריות המניעות את הנשים לצאת לעבודה, שאלנו אותן מהי העבודה הרצויה בעיניהן עבור בנותיהן. ניתוח התוכן של תשובות הנשים העלה כמה מרכיבים בולטים, המופיעים ברוב התשובות בדרך זו או אחרת; רוב האימהות מייחסות חשיבות רבה לרכישת השכלה על ידי בנותיהן. כלומר, כמו בחברה הכללית, רוב הנשים החרדיות, בין העובדות ובין אלו שאינן עובדות, רואות בהשכלה ערוץ למוביליות בתחום העבודה, היכול לשפר את איכות חייהן של הבנות. לא פחות מכך, הנשים רוצות עבור בנותיהן עבודה מהנה ותורמת להתפתחות עצמית. פרט לכל אלו, הנשים מייחסות חשיבות לתנאי העבודה, ורוצות שהם יאפשרו לבנותיהן התפתחות בעבודה, אולם לא יפגעו במחויבותן הראשונית והבסיסית לבית ולילדים.

מוכנות להשתלב בשוק העבודה ועוצמת חיפוש עבודה

המוכנות להשתלב בשוק העבודה ועוצמת חיפוש העבודה ביטאו במחקר זה את המוטיבציה לעבודה בקרב משתתפות המחקר. המוכנות להשתלב בעבודה מבטאת את הפן הקוגניטיבי של המוטיבציה, והיא בבחינת הצהרת כוונות לעוצמת הרצון של הנשים להשתתף בשוק העבודה השתתפות פעילה.

עוצמת חיפוש העבודה היא האסטרטגיות הממשיות שהנשים נוקטות כדי למצוא עבודה, ועל כן, היא ביטוי לפן ההתנהגותי של המוטיבציה לעבודה.

המוכנות להשתלב בשוק העבודה נבחנה הן בשאלה ישירה והן בשאלות הבוחנות היבטים מסוימים יותר, המגבילים את המוכנות.

בכלליות, נמצא שגם הנשים העובדות וגם הנשים שאינן עובדות מביעות מוכנות גבוהה למדי להשתתף בשוק העבודה, ובקרב הנשים המצויות בשוק העבודה עוצמת המוכנות רבה יותר מאשר בקרב אלו שאינן מצויות בשוק העבודה. הבדלים נוספים בין שתי קבוצות הנשים נמצאו גם במוכנות להשתלב בעבודה שיש בה חילונים. ואולם, אופיו של ממצא זה אינו אחיד; שיעור הנשים העובדות המוכנות להשתלב בעבודה שמועסקים בה חילונים רב יותר מאשר שיעור הנשים שאינן עובדות. עם זאת, שיעור הנשים שאינן עובדות המוכנות לעסוק בעבודה שנותנת שירותים לחילונים גבוה יותר משיעור הנשים העובדות המביעות מוכנות לכך. הצירוף של שני ממצאים אלו מלמד שהמוכנות של נשים חרדיות להשתתף בעבודה שמעורבים בה חילונים תלויה באופי הקשר עמם, כעמיתים או כלקוחות. פעילות גומלין יומיומית ואינטנסיבית עם עמיתים חילונים מעכבת נשים חרדיות להשתלב בשוק העבודה. המוכנות הגבוהה יחסית שהביעו הנשים שאינן עובדות להשתלב בעבודה הנותנת שירותים לחילונים מבטאת אולי את המוטיבציה שלהן להשתלב בשוק העבודה לעומת הנשים העובדות, שכבר הצליחו להשתלב בו. כמו כן, ייתכן שהנשים החרדיות שאינן עובדות נרתעות מאינטראקציה עם עמיתים חילונים יותר מאשר מאינטראקציה עם לקוחות חילונים מאחר שבניגוד לקשרים המוגדרים והפורמליים הקיימים בדרך כלל עם הלקוחות, הקשרים עם העמיתים לעבודה הם על-פי רוב מוגדרים פחות ובלתי פורמליים.

היבט מוטיבציה נוסף שנבחן במחקר זה לכניסת נשים לשוק העבודה הוא הנכונות להקדיש זמן לנסיעה לעבודה. בדיקה זו העלתה שהנשים שאינן עובדות מוכנות לנסוע הלוך ושוב לעבודה משך זמן המתקרב לשעה וחצי, לעומת הנשים העובדות, המוכנות לנסוע פחות משעה. ממצא זה מתחבר לממצא הקודם, המלמד על נכונותן הגבוהה יחסית של הנשים שאינן עובדות להשתלב בעבודה המספקת שירותים לחילונים יותר מאשר הנשים העובדות. ממצאים אלו יחד תומכים באפשרות שהנשים שאינן עובדות מוכנות "לשלם מחיר" רב יותר מהנשים העובדות על מנת להשתלב בעבודה, "מחיר" המתבטא בויתור על נוחות ו"בעיגול פינות" נורמטיביות.

ומה מסביר מוטיבציה תעסוקתית בקרב הנשים במחקר? שאלה זו נבחנה באמצעות בדיקת הקשרים שבין מערך משתנים אישיים ומצביים ובין שני מדדי המוטיבציה התעסוקתית, המוכנות להשתלב בשוק העבודה ועוצמת חיפוש העבודה. בדיקה זו העלתה כמה ממצאים עיקריים: חוסן תעסוקתי, על מדדיו השונים, ועוצמת מניעים אינטרינזיים גבוהה קשורים הן למוכנות לצאת לעבודה והן לעוצמת חיפוש העבודה בקרב משתתפות המחקר. התמונה הכללית המצטיירת מרוב העיבודים שערכנו היא שמספר ילדים רב וצרכים כלכליים דוחקים מגבירים את תחושת הלחץ היומיומית, וככל שעוצמת הלחץ היומיומית רבה יותר, המוכנות לצאת לעבודה גבוהה יותר. כלומר, אפשר לומר בכלליות שמוכנות הנשים לצאת לעבודה נובעת בחלקה מאתגרים, כמו תוכן עבודה מעניין ומספק, ובחלקה ממאפיינים אישיים, המתבטאים בחוסן נפשי.

באשר לעוצמת חיפוש העבודה, שביטאה במחקר זה את הפן ההתנהגותי של המוטיבציה להשתתף בעבודה, השיטה השכיחה ביותר לחיפוש עבודה בקרב הנשים החרדיות שאינן עובדות היא חיפוש עבודה בעיתון, ולאחריה, התעניינות בתכניות הכשרה. גם התעניינות בנוגע למקומות עבודה בקרב מכרים, חברים או אנשים חשובים בקהילה זוכה לשכיחות מסוימת. שיטות אחרות, כמו פנייה לשירות התעסוקה, פופולריות פחות בקרב הנשים במחקר. יש לציין בכלליות שעוצמת השימוש של הנשים במחקר באסטרטגיות לחיפוש עבודה שהוצגו להן נמוכה למדי, וייתכן שהן נוטות להשתמש באסטרטגיות ייחודיות למגזר החרדי, שלא נבחנו במחקר זה.

סוגיות ייחודיות

בנוסף לנושאים המרכזיים שתוארו מעלה, המחקר עסק בכמה סוגיות ייחודיות, הקשורות לתפיסת הנשים את עולם העבודה. אחד הנושאים שהתמקדנו בהם הוא נושא החוסן התעסוקתי, גורמיו והסברו.

החוסן התעסוקתי

החוסן התעסוקתי נבחן במחקר זה הן כמשתנה תלוי, המוסבר על ידי יתר משתני המחקר, והן כמשתנה בלתי תלוי, המסביר את המוטיבציה לעבודה. מדד החוסן התעסוקתי משקף את העמידות של הנשים בפני הקשיים להיקלט בשוק העבודה, והוא משתנה סובייקטיבי המורכב משלושה מדדים: מסוגלות תעסוקתית, מחויבות לעבודה ופתיחות לשינוי. ההנחה הבסיסית הייתה ששנים ה"גבוהות" בשלושת המדדים האלה, יהיו גם חסינות יותר מבחינה תעסוקתית, ויגלו נטייה רבה יותר להשתלב בשוק

העבודה. נמצא שהחוסן התעסוקתי של משתתפות המחקר, על מדדיו השונים, קשור בקשר שלילי לעוצמת הנטייה של הנשים לדחות עבודות מסיבות שונות. עוד נמצא שככל שהחוסן התעסוקתי של הנשים רב יותר, כך המוטיבציה האינטרינזית והאקסטרינזית שלהן רבה יותר. בנוסף, החוסן התעסוקתי נמצא קשור למספר רב של מדדי רווחה, כגון: תחושת העצמה, שביעות רצון מהחיים והערכה עצמית. נשים עובדות מתאפיינות בחוסן תעסוקתי רב יותר מאשר נשים שאינן עובדות, וכך גם נשים שהן המפרנסות העיקריות במשפחה. ולבסוף, נמצא שככל שהעמדות המגדריות של הנשים שוויוניות יותר ביחס לתפקידי המינים, כך גם חוסן התעסוקתי בכלליות גבוה יותר.

כלל הקשרים שנמצאו בין שלושת גורמי החוסן התעסוקתי ובין יתר משתני המחקר מלמדים שמדד החוסן התעסוקתי הוא משתנה מפתח בהסבר ההתנהגות התעסוקתית של הנשים. יש לציין שלבד מן הגורמים שנמצאו במחקר מאיצים את התהוות החוסן התעסוקתי, נמצאו גם גורמים בולמי חוסן תעסוקתי. לדוגמה, משתני רקע אחדים יכולים לעכב את ביטוי החוסן התעסוקתי בקרב משתתפות המחקר: נשים ילידות חול נמצאו בעלות חוסן תעסוקתי נמוך יותר מאשר נשים ילידות ישראל. בנוסף, מספר רב של ילדים מפחית את החוסן התעסוקתי של הנשים.

באשר לאשכול המשתנים המסבירים ביותר את החוסן התעסוקתי, נמצא שמרכזיות חיי העבודה וההערכה העצמית של הנשים תורמות רבות להסבר שלושת מדדי החוסן. גם העמדות המגדריות של הנשים תורמות להסבר החוסן התעסוקתי במדדים מסוימים. אפשר, אם כן, לטעון בהכללה שנשים בעלות מרכזיות חיי עבודה גבוהה, הערכה עצמית גבוהה ועמדות מגדריות שוויוניות ייטו לגלות חוסן תעסוקתי רב יותר מאשר היתר.

הבדלים במדדי המחקר על-פי דפוסי מפרנסים

במחקר נבחנו שלושה דפוסי מפרנסים: הבעל המפרנס העיקרי, הבעל והאישה מפרנסים במידה דומה, האישה המפרנסת העיקרית.

הממצאים מעלים הבדלים אחדים בין דפוסי המפרנסים השונים בתחום הכלכלי בלבד; נשים שהן מפרנסות עיקריות מעריכות את מצבן הכלכלי כפחות טוב במידה ניכרת מאשר נשים שבעליהן הם המפרנסים העיקריים. ממצא המלמד, ככל הנראה, שיציאת הנשים לעבודה נובעת בראש וראשונה ממניעים כלכליים, והאישה היא הנושאת העיקרית בעול הפרנסה. פרט להבדלים בהערכת המצב הכלכלי, נמצאו הבדלים בין דפוסי המפרנסים בחוסן התעסוקתי של הנשים, בשניים מגורמיו,

המחויבות לעבודה והמסוגלות התעסוקתית; נשים שמרוויחות יותר מבעליהן מתאפיינות בחוסן תעסוקתי גבוה בשני מדדים אלו יחסית לנשים שמרוויחות דומה לבעליהן או יחסית לנשים שבעליהן מרוויחים יותר מהן. אפשר אפוא לטעון שמעמדה של האישה כמפרנסת עיקרית נותן את אותותיו על חוסנה התעסוקתי בהיבטים מסוימים של המשתנה, אבל אין קשר בין דפוס המפרנסים ובין מדדים הקשורים לרווחתה הנפשית של האישה, כגון: עוצמתה הפסיכולוגית והפוליטית, בריאותה ושביעות רצונה מהחיים. על כן, בניגוד למחקרים אחרים שבוצעו בחברה הישראלית, המלמדים על הבדלים ניכרים בין נשים מפרנסות עיקריות לנשים אחרות ברווחתן הנפשית (קוליק וכץ, טרם פורסם), לא נמצאה במחקרנו משמעות ייחודית ליתרון הכלכלי של האישה החרדית על בעלה, והוא אינו משליך מהותית על רווחתה הנפשית. הביטוי העיקרי שלו הוא בתחום התעסוקתי, ובו נשים שהן מפרנסות עיקריות חשות חוסן תעסוקתי רב יותר.

עמדות מגדריות

למרות השינויים הרבים שחלו במגזר החרדי בהשכלת נשים ובתעסוקת נשים, נשים חרדיות מחזיקות בעמדות מסורתיות ביחס לתפקידי המינים יותר מאשר נשים בכלל החברה הישראלית, ואופיו המסורתי של המגזר החרדי נשמר. סוגיית העמדות המגדריות של הנשים החרדיות והקשר שבינן לתפיסת הנשים את עולם העבודה נבחנה במחקר זה בשני אופנים עיקריים: האחד, בחינה ישירה באמצעות שאלון, שבחן את תפיסות הנשים ביחס למעמד גברים ונשים בחברה, במשפחה ובעבודה. השני, באמצעות מערך מחקר איכותני, מתוך ניתוח ראיונות, שהתייחסו בעקיפין לשאלת התפיסות המגדריות. פרט לאופני בחינה אלו, התפיסות המגדריות של משתתפות המחקר נלמדות מניתוח ממצאים אחרים במחקר, המעידים על יחס הנשים למשפחה ולעבודה.

המסקנה הכללית העולה מהממצאים הנוגעים לעמדותיהן המגדריות של הנשים היא שעל אף השינויים החלים בקרב נשים חרדיות ביחס לחיי העבודה, עמדותיהן המגדריות ומקומן בחברה החרדית מייצגים תפיסות מסורתיות למדי. כצפוי, עמדותיהן של הנשים החרדיות ביחס לתפקידי המינים מסורתיות יותר מאשר אלו של הנשים שאינן חרדיות. עם זאת, נשים חרדיות עובדות מחזיקות בעמדות מגדריות שוויוניות יותר מאשר נשים חרדיות שאינן עובדות.

עמדות מגדריות שוויוניות קשורות לחוסן תעסוקתי רב יותר בקרב הנשים במחקר; הן מנתבות את עוצמת חיפוש העבודה של הנשים ואת מוכנותן להשתלב אקטיבית בשוק העבודה. אולם, עמדותיהן המגדריות של הנשים במחקר לא נמצאו קשורות לאסטרטגיות ההתמודדות שלהן עם הקונפליקט בית-

עבודה, לא בתחום הבית ולא בתחום העבודה. בקרב הנשים שאינן חרדיות, לעומת זאת, נמצא קשר בין העמדות המגדריות ובין אסטרטגיית ההתמודדות, ככל שעמדות האישה שוויוניות יותר, האישה נוקטת אסטרטגיה פחות מחויבת לבית.

כך למשל, נשים חרדיות הפתוחות למודרניזציה אינן שוללות פיתוח קריירה של האישה, אבל המשפחה קודמת מבחינתן. בניסיון להפחית את תחושת קונפליקט התפקידים בעקבות הדרישות התובעניות של הבית והעבודה, הן נוטות לבחור באסטרטגיות המגנות על תחום הבית מפני תחום העבודה יותר משהנשים שאינן חרדיות עושות זאת. ביטוי נוסף לאופייה המסורתי של החברה החרדית מתבטא בעובדה שגם כאשר הנשים עובדות מחוץ לבית, והן אלו המספקות את רוב המשאבים למשפחה, הדבר אינו מגביר את סיוע הבעל לאישה במטלות הבית. נראה, על כן, שממצאינו תואמים לגישת המשאבים בהקשר התרבותי ערכי, שהציג רודמן (Rodman, 1972), הטוענת שבהקשרים מסורתיים גם כאשר לאישה יש משאבים ניכרים, הם אינם בהכרח מתורגמים לכוח רב יותר בתחום הבית.

עם זאת, לעמדות מגדריות שוויוניות יש קשר מובהק למדדי חוסן בקרב נשים. נמצא שעמדות מגדריות שוויוניות קשורות לחוסן תעסוקתי ולמוטיבציה לצאת לעבודה כפי שהדבר בא לידי ביטוי במוכנות לצאת לעבודה ובעוצמת חיפוש העבודה. אפשר אפוא לטעון שמצוקה כלכלית אינה ההסבר היחיד המניע נשים חרדיות לצאת לעבודה, אלא גם עמדותיהן ביחס לתפקידי נשים וגברים בחברה. עמדות שוויוניות ביחס לתפקידי המינים מגבירות את המוטיבציה לחפש עבודה, מעודדות התפתחות חוסן תעסוקתי, ותורמות להשתלבות בשוק העבודה.

מסקנות והמלצות מעשיות

מסיכום ממצאי המחקר העיקריים, שנאספו באמצעות שני מערכי המחקר, עולות כמה מסקנות באשר לתפיסות משתתפות המחקר. בכלליות, הנשים העובדות והנשים שאינן עובדות מדווחות על מדדי רווחה גבוהים למדיי מבחינת שביעות רצוןן מהחיים ומבחינת בריאותן. מצבן הכלכלי, לעומת זאת, מוערך כנמוך, בייחוד בקרב הנשים שאינן עובדות. גם תחושת העצמתן הפסיכולוגית גבוהה למדיי, ואולם נשים עובדות חשות העצמה פסיכולוגית וחוסן תעסוקתי רבים יותר מאשר הנשים שאינן עובדות. יש לציין ששתי קבוצות הנשים לא נמצאו נבדלות זו מזו בהעצמתן הפוליטית. כלומר, גם נשים

עובדות המועצמות פסיכולוגית אינן מנצלות את העצמתן כדי להשפיע על הקהילה ולהנהיג בה תהליכים, ונראה שיש לעודד נשים בכיוון זה.

רוב הנשים במחקר מכירות בערך ההשכלה כערוץ מוביל להתקדמות. הראיה היא שרובן היו רוצות שבנותיהן ירכשו מקצוע שבאמצעותו תוכלנה להתפרנס בכבוד. מכיוון שכך, יש להוסיף ולקדם מסלולי הכשרה לנשים חרדיות, המותאמים לצביון הדתי. כיום פועלות בארץ מכללות לנשים חרדיות, המכשירות נשים למקצועות אקדמאיים טיפוליים (עבודה סוציאלית, קלינאות תקשורת וכו'). יש להרחיב את האפשרויות של הנשים להכשיר עצמן במסגרות אלו, ולהקל עליהן את תקופת ההכשרה, לדוגמה באמצעות פתרונות השגחה על הילדים בזמן הלימודים.

מכיוון שנשים חרדיות, בפרט אלו שאינן לומדות, מעריכות את מצבן הכלכלי כירוד יחסית לנשים בחברה הישראלית שאינן חרדיות, מומלץ להקל עליהן בכל הקשור לשכר הלימוד, ולעודדן לרכוש השכלה במקצועות נדרשים באמצעות מענקי קיום, שיאפשרו להן להתפנות ללימודים. בנוסף, יש להניע תעסוקת נשים על ידי היצע של עבודות רווחיות ומשתלמות, כך שהיציאה לעבודה תהיה משתלמת עבור הנשים, גם לאחר ניכוי שכר מטפלת, משפחתונים ושירותים שונים שבהן משתמשות הנשים שהן אימהות ברוכות ילדים.

מכיוון שהעצמה פסיכולוגית וחוסן תעסוקתי נמצאו משתנים המנבאים השתלבות נשים בשוק העבודה, יש לנסות לחזק מאפיינים אלו בקרב הנשים החרדיות, הן בשיטות התערבות קהילתיות והן בשיטות התערבות אישיות. כך למשל, מומלץ לפתוח במרכזים קהילתיים חרדיים מסגרות להעצמת נשים ולעיצוב עמדות המגבירות את חוסן תעסוקתי. סדנאות אלו ינוהלו על ידי בעלות מקצוע מהמגזר החרדי על מנת לנטרל פערים תרבותיים וערכיים בין מעבירות הסדנאות למשתתפותיהן. בנוסף, על מנת לעודד את כניסת הנשים לשוק העבודה, יש לנקוט פעילויות נלוות, כגון: להדריך את הנשים במרכזים קהילתיים כיצד להפחית את המתח בין הבית לעבודה, ולהקנות להן מיומנויות לניהול זמן ולתכנון תקציב המשפחה.

בהתייחס לעוצמת חיפוש העבודה, מאחר שהנשים במחקר שאינן עובדות גילו עוצמת חיפוש עבודה נמוכה, יש לעודד את אלו שרוצות להשתלב בשוק העבודה לחפש עבודות בשיטות רבות יותר. ייתכן שחלק מהמיומנויות הנדרשות כיום במשק לחיפוש עבודה אינן מוכרות לנשים, ועל כן, יש להעלות את מודעותן למיומנויות אלו. במרכזים קהילתיים ילמדו אותן כיצד לכתוב קורות חיים, כיצד להתראיין, וכיצד לחפש מידע רלוונטי עבורן על מנת להיקלט בשוק העבודה. חלק מהגופים העוסקים

כיום בעידוד תעסוקת נשים נוקטים אמנם פעילויות אלו, אך נראה שיש להגביר את נגישותם לבנות הקהילה החרדית. יש, לפיכך, לפתח סדנאות לחיפוש עבודה המותאמות לצביון הדתי של הנשים, נוסף על אלו המנוהלות במסגרת פרויקטים קיימים, ולהגביר את נגישותן לנשים החרדיות.

כיום חוקרים בתחום התעסוקה מדגישים שהמיומנויות הנדרשות לשם כניסה לשוק העבודה הן "מיומנויות גמישות", (transferable skills), מיומנויות אשר מוגדרות גם "מיומנויות תעסוקתיות רכות" (soft skills). מושגים אלו מבטאים מיומנויות השומרות על ערכן מעבר לתפקיד מסוים במצבים שונים בשוק העבודה, כגון: מיומנויות חברתיות, מיומנויות למידה ותקשורת, יצירתיות, ביטחון עצמי, אחריות אישית ומשמעת עצמית. מיומנויות אלו נחוצות הן להשגת עבודה, הן לקידום במקום עבודה והן למעבר לעבודה חדשה. במילים אחרות, הן מאפשרות "הישרדות" בשוק העבודה הדינמי של היום. בימינו נהוג לומר שהדגש בהתמודדות בעולם העבודה עבר מביטחון בתעסוקה (employment security) לביטחון במסוגלות התעסוקתית (employability security). (לסיכום ראה תמיר ונוימן, 2007). לפיכך, יש להדגיש בפני מעצבי תכניות הלימוד בסמינרים לבנות, שבהם מתחנכות רוב הבנות החרדיות, את החשיבות הקיימת למאפיינים ה"רכים" של הפוטנציאל התעסוקתי של האדם, ולשלבם ככל האפשר בתכניות הלימוד. כמו כן, יש להתמקד בסמינרים לבנות בהכרת עולם העבודה, על ההתפתחויות הבולטות שחלו בו לאחרונה מבחינה טכנולוגית, מבחינת העולם העסקי ומבחינת יחסי העבודה. מכיוון שהבנות החרדיות אינן נחשפות תמיד לאמצעי התקשורת שמחוץ לקהילתן, יש להציג בפניהן בעת ההכשרה את השינויים הבולטים שחלים כיום בשוק העבודה, כגון: שינויים בטכנולוגיה המקצועית, יחסי עבודה והתפתחויות עסקיות שחלו בשוק העבודה. הבנה ביחס לתהליכים גלובליים שחלים בתקופתנו חיונית להיקלטות בנות המגזר החרדי בשוק העבודה.

יש להתייחס לממצא המראה שרבות מהנשים שהשתתפו במחקר מוכנות לעבוד עם אוכלוסייה שאינה חרדית. מאחר שהמוכנות קיימת, יש להתייחס בתכניות ההוראה לבנות חרדיות להבדלים התרבותיים בין הנורמות בעולם העבודה במגזר החרדי ובין הנורמות הבין-אישיות בכלל החברה הישראלית. הכרת נורמות אלו יכולה לשפר תקשורת בין-אישית בין הנשים החרדיות לסביבת התעסוקה, ולהגביר את סיכוייהן להשתלב בשוק העבודה.

ולבסוף, יש להתייחס לממצא הקשור לעמדותיהן של הנשים ביחס לתפקידי המגדר. הממצאים מלמדים שאף-על-פי שבאופן כללי עמדות הנשים מסורתיות, קיימת שונות בין הנשים במחקר במידת השוויוניות של עמדותיהן ביחס לתפקידי המינים בחברה. יתר על כן, נשים בעלות עמדות שוויוניות

ביחס לתפקידי המינים נמצאו "גבוהות" יותר במשתנים שונים המשקפים היבטים של הסתגלות תעסוקתית. לאחרונה מדובר רבות על השינויים החלים בחברה החרדית בישראל בכל הקשור לתעסוקת הנשים; הנשים החרדיות מגבירות את מחויבותן לעולם העבודה, מכשירות עצמן במקצועות נדרשים למשק, ונחשפות לנורמות של התרבות שאינה חרדית מעצם החיכוך הרב שלהן עמן בשוק העבודה. נשים אלו הן "סוכנות" של שינוי, המביאות את תפיסות העולם אשר מחוץ למגזר החרדי אל תוך הקהילה. ואולם, שינויים אלו הם משום "חרב פיפיות" מכיוון שמחד הם יכולים להוביל להתערות של הקהילה החרדית בסביבה הכלל ישראלית, אבל מצד אחר הם יכולים לגרום מתח בקשר שבין נשים אלו לקהילה, ואף לגרום מתח ביחידה הזוגית.

מתגובות העולות מהשטח, ה"הדים" על איכות עבודתן של הנשים החרדיות, על אופיין הנוח ועל מחויבותן ומסירותן לעבודה חיוביים מאוד. על כן, יש להרחיב את היצע העבודות המוצעות לנשים חרדיות, ולהקדיש מאמצים להכשירן לענפים נדרשים במשק באמצעות קורסים ייחודיים להן.

חלק מהנשים החרדיות שהשתלבו בשוק העבודה מצויות בסביבת עבודה שמתאימה לתפיסת עולמן מעצם העובדה שסביבת העבודה מורכבת בעיקר מנשים חרדיות (לדוגמה, מרכז תעסוקת ההיי-טק במודיעין עילית). נשים אחרות, לעומת זאת, נקלטות בסביבות עבודה חילוניות. גם במקרים שבהם מפעלים או ארגונים מעסיקים בעיקר נשים חרדיות, וסביבת העבודה היא אפוא ידידותית לנשים, המעסיקים או מקבלי השירות יכולים להשתייך לחברה הישראלית הכללית, ולאחוז, לפיכך, בנורמות שונות מאלו של הנשים החרדיות. על כן, נשים אלו יכולות לחוש לעתים מתח ודיסוננס במצבים שבהם נורמות ההתנהגות שלהן שונות מאלו של סביבתן התעסוקתית. על אנשי המקצוע המעורים בחברה החרדית להתייחס להיבטים אלו של קליטת נשים חרדיות בשוק העבודה, בייחוד בשל העובדה שהרחבת תעסוקת נשים מצויה כיום בתנופה, וכיווניה רחבים יותר מאשר בעבר. על אנשי המקצוע לשים את הדגש בתמורות הרבות החלות בעולם החרדי בעקבות הגברת מחויבות הנשים לעולם העבודה ובעצם היותן נשים בתווך, בין מסורת למודרנה.

ביבליוגרפיה

- אילוז, א' (2002). *תרבות הקפיטליזם*. תל-אביב : אוניברסיטה משודרת, משרד הביטחון.
- אלאור, ת' (1992). *משכילות ובורות- מעולמן של נשים חרדיות*. תל-אביב : עם עובד.
- אלאור, ת' (2006). *מקומות שמורים : מגדר ואתניות במחוזות הדת והתשובה*. תל-אביב : עם עובד.
- בר-יוסף, ר', ולוי, צ' (1976). *תפיסת התפקידים הנשיים אצל בנות בגיל 17*. המכון לחקר עבודה ורווחה :
- האוניברסיטה העברית ירושלים.
- גודמן, י' (2003). *קולות מספינת השוטים : מאבקי זהות במסגרת טיפול חרדיות*. בתוך : ע' סיוון, וק' קפלן (עורכים), *חרדים ישראלים : השתלבות בלא טמיעה* (עמ' 134-171). ירושלים : מכון וון-ליר, הקיבוץ המאוחד.
- גומבו, ר', ושוורץ, ש' (1989). *מערכת הערכים של צעירות דתיות חרדיות בפרספקטיבה השוואתית*. *מגמות, ל"ב (3)*, 360-332.
- גונן, ע. (2000). *מהישיבה לעבודה : הניסיון האמריקני ולקחים לישראל*. ירושלים : מכון פלורסיימר למחקרי מדיניות.
- גורני, פ' (1977). *הגדרת תפקיד המין ואוריינטציה הישגית-מקצועית אצל בנות מתבגרות כפונקציה של משתני הדת, המסגרת הלימודית ודמות האם*. עבודת גמר לקבלת תואר "מוסמך", אוניברסיטת בר-אילן, רמת-גן.
- גרנות, צ' (2001). *לסדר את המיטה הזוגית : שביל הזהב לאהבה אינטליגנטית*. לוד : זמורה ביתן.
- דהאן, נ' (2002). *מפגש בן תרבותי : עבודה סוציאלית בקרב נשים חרדיות*. תכנית ניסיונית של האוניברסיטה העברית בירושלים להכשרת נשים חרדיות לעבודה סוציאלית. דוח מחקר.
- ירושלים : האוניברסיטה העברית.

דניאל, ש' (1988). השפעת ביטוח אבטלה, משתני אישיות ורקע על עוצמת חיפוש עבודה בישראל. גבעת

חביבה : המרכז לימודים סוציאליסטיים.

דרורי, י' (1989). שאלון לחץ נתפס. תל-אביב : בית החולים תל-השומר.

הירשפלד, ש' (2003). תפיסת המחויבות לבית ולקריירה הקונפליקט ביניהם וערכי עבודה של מתבגרות

ובגרות צעירות כפונקציה של גיל וזהות דתית. עבודת גמר לקבלת תואר "מוסמך",

אוניברסיטת בר-אילן, רמת גן.

וייל, ל' (1990). פנומנולוגיה של הפרעות נפשיות באוכלוסיה החרדית שנחשפה לטיפול ציבורי. חיבור

לשם קבלת תואר "דוקטור לפילוסופיה", האוניברסיטה העברית, ירושלים.

זיו, א' (2002). פוליטיקה של אלימות כנגד נשים. חברה ורווחה, כ"ב (4), 432-417.

זינגר, י' (1987). הקשר בין תכונות נשיות וגבריות לבין מידת התאמתם והצלחתם של חיילים וחיילות

בקורסים שונים בצה"ל. עבודת גמר לקבלת תואר "מוסמך", אוניברסיטת בר-אילן, רמת גן.

זרחי, ר. (1995). מבנה ערכי עבודה של עובדי הוראה ממגזרים חינוכיים שונים - גישה השוואתית.

עבודת גמר לקבלת תואר "מוסמך", אוניברסיטת בר-אילן, רמת-גן.

חקק, י' (2004). בין קודש לתכלית : גברים חרדים לומדים מקצוע. ירושלים : מכון פלורסהיימר.

יזרעאלי, ד' (1999). המגדור בעולם העבודה. בתוך ד' יזרעאלי, א' פרידמן, ה' דהאן-כלב, ח' הרצוג, מ'

חסן, ח' נאה, וס' פוגל-ביזאוי (עורכים), מין, מגדר ופוליטיקה (עמ' 167-216). תל-אביב : עם

עובד.

לופ, י' (2003). מפנה בחברה החרדית : הכשרה מקצועית ולימודים אקדמיים. ירושלים : מכון

פלורסהיימר למחקר מדיניות.

- ליאון, ני (2010). מסורת, אידאולוגיה ורפלקטיביות במחקר החברה החרדית בישראל. הרצאה במסגרת המכון הישראלי לדמוקרטיה, ירושלים.
- ליוש, בי (1999). דפוסי שעות הפנאי של נערות בזרם החסידי חסידי בישראל. עבודת גמר לקבלת תואר "מוסמך", אוניברסיטת בר-אילן, רמת-גן.
- ליוש, בי (2007). בין שומרת סף השינוי לסוכנת שינוי: נשים חרדיות בתחומי השכלה, פרנסה ופנאי, באור התאוריה המעוגנת בשדה. חיבור לשם קבלת תואר "דוקטור לפילוסופיה", אוניברסיטת בר-אילן, רמת-גן.
- למ"ס, שנתון סטטיסטי לישראל. (2005). נדלה בתאריך 1 בדצמבר 2009, מאתר: www1.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa_template.html?hodaa=200619197
- למ"ס, שאלון הסקר החברתי. (2009). נדלה בתאריך 5 ינואר 2010, מאתר: www.cbs.gov.il/www/skarim/social_surv/quex_2009.pdf
- מלאך-פיינס, אי (1996). פסיכולוגיה של המינים. רמת אביב: האוניברסיטה הפתוחה.
- סאטיר, וי (1997). המשפחה המודרנית - לחיות יחד. תל-אביב: ספריית פועלים.
- סאינה, שי (2000). חרדים במדינת ישראל-מי הם? שיקוף חברתי. עבודת גמר לקבלת תואר "מוסמך", אוניברסיטת בן-גוריון, באר שבע.
- סדן, אי (1997). העצמה ותכנון קהילתי-תאוריה ופרקטיקה של פתרונות חברתיים אנושיים. הקיבוץ המאוחד: תל-אביב.
- סדן, אי (2008). העצמה כמושג מפתח בשיח ההומניזציה בזמננו. בתוך ני אלוני (עורך), דיאלוגים מעצימים בחינוך הומניסטי (עמ' 48-67). הקיבוץ המאוחד: בני ברק.

- סדן, קי' (1993). גורמים המשפיעים על התפקוד המשפחתי בקרב חולי סכרת נעורים. חיבור לשם קבלת תואר "דוקטור", אוניברסיטת בר-אילן, רמת-גן.
- סופר-פורמן, חי' (2009). *מפתח תעסוקה לחרדים*. ירושלים: משרד התעשייה והסחר, מינהל הכלכלה.
- סיון, ע', וקפלן, קי' (2003). *חרדים ישראלים, השתלבות בלי טמיעה? . תל-אביב: הקיבוץ המאוחד*.
- פוגל-ביז'אווי, ס. (1999). משפחה בישראל: בין משפחה לפוסט-מודרניות. בתוך ד. יזרעאלי, א. פרידמן, ה. דהאן-כלב, ח. הרצוג, מ. חסן, וח. נווה (עורכים). *מין, מגדר, ופוליטיקה* (עמ' 107-166).
- תל-אביב: הוצאת הקיבוץ המאוחד.
- פופר, מי' (2007). *מנהיגות מעצבת מבט פסיכולוגי*. תל-אביב: אוניברסיטת תל-אביב.
- פישר, אי' (1999). *הקשר בין תחושת העצמה לבין התנדבות ומעורבות קהילתית בקרב בני נוער*. עבודת גמר לקבלת תואר "מוסמך", אוניברסיטת בר-אילן, רמת-גן.
- פרידמן, מי' (1988). *האישה החרדית*. ירושלים: מכון ירושלים לחקר ישראל.
- פרידמן, מי' (1991). *החברה החרדית – מקורות מגמות ותהליכים*. ירושלים: מכון ירושלים לחקר ישראל.
- פרידמן, מי' (1995). *האישה החרדית*. בתוך י' עצמון (עורכת), *אשנב לחייהן של נשים בחברות יהודיות* (עמ' 273-290). ירושלים: מרכז שזר לתולדות ישראל.
- פרידמן, מי' (1999). *כל הכבוד, בת מלך חוצה*. בתוך ד' י' אריאל, מ' ליבוביץ, וי' מזור (עורכים), *ברוך שעשינו אישה: האישה ביהדות – מהתנ"ך ועד ימינו* (עמ' 189-206). תל-אביב: ידיעות אחרונות וחמד.
- צבר בן יהושוע, נ' (2009). *הסכמה מדעת – עיקרון מסייע או עיקרון מתעתע במחקר איכותני*. בתוך א' כשר (עורך), *עיונים באתיקה*, כרך 1, (עמ' 203-223). ירושלים: מרכז שאננים ומגנס.

קוליק, ל' (1999). הבדלים בעוצמת חיפוש עבודה ובתגובות לאבטלה בין גברים לנשים – ניתוח משווה.

דוח מחקר, בית הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת בר-אילן, רמת גן.

קוליק, ל', וכץ, א' (טרם פורסם). יחסיים זוגיים בראי דפוסי מפרנסים האם בעל המאה הוא בעל הדעה.

קיטיציק, ד' (2001). הקשר בין אינטימיות, כוח ותפיסה מגדרית ביחסי נישואים. עבודת גמר לקבלת

תואר "מוסמך", אוניברסיטת בר-אילן, רמת-גן.

קליין, ד' (2006). סגנון התמודדות עם מצבי דחק בנישואין ומשאבים אישיים בקרב נשים ערביות

מוסלמיות, ניתוח משווה בין נשים גרושות לבין נשים נשואות. רמת גן: אוניברסיטת בר-אילן.

קפלן, ק' (2003). חקר החברה החרדית בישראל: מאפיינים הישגים ואתגרים. בתוך ע' סיון, וק' קפלן

(עורכים), חרדים ישראלים: השתלבות בלא טמיעה (עמ' 224-277). ירושלים: הקיבוץ המאוחד.

קרומר-נבו, מ' (2002). מפנלופה למירי: תרומת הגישה הפמיניסטית לסוגיית נשים במצוקה כלכלית

וחברתית עמוקה ומתמשכת. חברה ורווחה, כ"ב (4), 433-454.

קשת, י', אריאלי, מ', ושלסקי, ש' (1997). תוכנית לימודים – קוריקולום גלוי וסמוי, סילבוס. בתוך י'

קשת, מ' אריאלי, ושי שלסקי (עורכים), לקסיקון החינוך וההוראה (עמ' 340-341). תל-אביב:

רמות.

רבהון, ע', ומלאך, ג' (2009). מגמות דמוגרפיות בישראל. ירושלים: המכון לאסטרטגיה ציונית.

רותם, י' (1992). אחות רחוקה: עולמה של האישה החרדית בעיני מי שיצא משם. בני ברק: מסדה.

שוורץ, א' (2008). עידוד התעסוקה של נשים חרדיות. ירושלים: הכנסת, מרכז המחקר והמידע.

שורק, א. (1999). כבר לא חרדות לעסקים. סטטוס: הירחון לחשיבה ניהולית, 93, 32-38.

שטדלר, נ' (2003). להתפרנס או להיכנס לנס: המלכוד החרדי והשתקפותו ביחסי תורה ועבודה. בתוך ע' סיון, וק' קפלן (עורכים), *חרדים ישראלים: השתלבות בלא טמיעה* (עמ' 32-56). ירושלים: מכון ון-ליר.

שלג, י' (2000). *הדתיים החדשים – מבט עכשווי על החברה הדתית בישראל*. ירושלים: כתר.
שלהב, י', ופרידמן, מ' (1985). *התפשטות תוך הסתגרות: הקהילה החרדית בירושלים*. ירושלים: מכון ירושלים לחקר ישראל.

שפירא-ברמן, ע', ורבין, ק' (2002). אסרטיביות כמשאב אישי בדרך למימוש נישואים שוויוניים והוגנים: השוואה בין נשים לגברים. *חברה ורווחה, כ"ב (4)*, 518-503.
תמיר, י', ונוימן, ז' (2007). *מסוגלות תעסוקתית ועידוד תעסוקה: השלכות למציאות הישראלית*. ירושלים: האוניברסיטה העברית.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Bernas, K. H., & Major, D. A. (2000). Contributors to stress resistance: Testing a model of women's work-family conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 24, 170-178.

Booth, A., & Amato, P. R. (1994). Parental gender role no traditionalism and off spring outcomes. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 865-877.

Borovsky, D. M., & Stepanky, K. (1999). Meta – analysis to models of work – family conflict. Poster presented at the 14 th annual – conference of society for Industrial Psychology: Atlanta.

- Bowen, A. G. (2006). Grounded Theory and Sensitizing Concepts. *International Journal of Qualitative Methods*, 5(3), 12-23.
- Campbell, D. T., & Fisk, D.W. (1959). Convergent discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105.
- Carlson, E. A., Stroufe, L. A., Collins, W. A., & Jimerson, S. (1999). Early environmental support and elementary school adjustment in middle adolescence. *Journal of Adolescence Research*, 14, 72-94.
- Cohen, S., Kamark, J., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396.
- Cole, E. R., Zucker, A. N., & Ostrove, J. M. (1998). Political participation and feminist consciousness among women activists of the 1960's. *Political Psychology*, 19(2), 349-371.
- Collins, B.G. (1986). Defining Feminist social work. *Social Work*, 31(3), 214-219.
- Demo, D. H., Small, S. A., & Savin-Williams, R. C. (1987). Family relations and the self esteem of adolescents and their parents. *Journal of Marriage and the Family*, 49, 705-715.

- Donnelly, P. G., & Majka, T. J. (1998). Residents' Efforts at Neighborhood Stabilization: Facing the Challenges of Inner-City Neighborhoods. *Sociological Forum, 13*(2), 189–213.
- Douglas, M. (1955). Social and religious symbolism of the Lele. In M. Douglas (Eds.), *Implicit Meanings: Essays in anthropology* (pp. 9-25). London: Rout-Ledge & Kegan Paul.
- Fagan, H. (1979). *Empowerment: Skills for parish social action*. New York: Paulist Press.
- Foster-Fishman, P. G., Salem, D. A., Chibnall, S., Legler, R., & Yapchai, C. (1998). Empirical support for the critical assumptions of empowerment theory. *American Journal of Community Psychology, 26*, 507-536.
- Fox, L. M., & Dwyer, D. J. (1999). An investigation of the effects of time and involvement in relationships between stressors and work-family conflict. *Journal of Occupational and Health Psychology, 4*, 164-174.
- Francescato, D., Solimeno, A., Mebane, M.E., & Tomai, M.(2009). Increasing Students Perceived Sociopolitical Empowerment Through Online and Face-To-Face Community Psychology Seminars. *Journal of Community Psychology, 37*(7), 874-894.

- Fyson, S. J. (1999). Developing and applying concepts about community: Reflections from the field. *Journal of Community Psychology, 27*(3), 347–365.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in late modern age*. Boston: Stanford University press.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New York: Aldine Publishing Company.
- Goshen-Gottstein, E. R. (1984). Growing up in Geula: Socialization and family living in an ultra- orthodox Jewish subculture. *Israeli Journal of Psychiatry and Related Sciences, 21*, 37-56.
- Greenhaus, J. H., & Bentell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Gruber, J., & Tickett, E. J. (1987). Can we empower others? The paradox of empowerment in the governing of an alternative public school. *American Journal of Community Psychology, 15*, 353-371.
- Gutierrez, L. M., & Ortega, R. (1991). Developing methods to empower Latinos: The importance of Groups. *Social Work with Groups, 14*(2), 23-43.
- Harpaz, I. (1998). Cross national comparison of religious conviction and the meaning of work. *Cross Cultural Research, 32*, 143- 170.

- Hasenfeld, Y. (1987). Power in social work practice. *Social Service Review*, 61, 467-483.
- Heilman, S. C. (1992). *Defenders of the faith: inside ultra-orthodox jewry*. New York: Schocken Books.
- Hirsch, E. L. (1990). Sacrifice for the cause: Group processes, recruitment, and commitment in a student social movement. *American Sociological Review*, 55, 243-254.
- Itzhaky, H., & York, A. S. (2000). Empowerment and community participation: Does gender make a difference? *Social Work Research*, 24(4), 225–234.
- Itzhaky, H., & York, A. (2002). Showing results in community organization. *Social Work*, 47, 125-131.
- Kahn, A., & Bender, E. (1985). Self help group as a crucible for people empowerment in the context of social development. *Social Development Issues*, 9, 4-13.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-343.
- Kelly, J. G. (1986). Context and process: An ecological view of the interdependence of practice and research. *American Journal of Community Psychology*, 14, 581–589.

- Kelly, T. W., Lynch, K. G., Donovan, J. E., & Clark, D. B. (2001). Alcohol use disorders and risk factor interactions for adolescent suicidal ideating and attempts Suicide on life Threatening. *Behaviour, 31*, 181-193.
- Kieffer, C. (1984). Citizen empowerment: A developmental perspective. *Prevention in Human Service, 3*, 9-36.
- Kobasa, S. C. (1982). The hardy personality: Toward a social psychology of stress and health. In J. Suls & G. Sanders (Eds.), *Social psychology of health and illness* (pp. 3-33). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and Health: A Prospective Study. *Journal of Behavioral Medicine, 6*, 41-51.
- Kulik, L., & Tsoref, H. (2010). Father's entry into the maternal garden: Variables that explain paternal involvement in child care. *Journal of Gender Studies, 10*, 263-278.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Leech, L. L., & Onwuegbuzie, A. J. (2009). A typology of mixed methods research designs. *Quality and Quantity, 43*, 263-275.
- Lincoln, N. D., Travers, C., Ackers, P., & Wilkinson, A. (2002). The meaning of empowerment: The interdisciplinary etymology of a new management concept. *International Journal of Management Reviews, 4*, 271-290.

- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Maton, K. I., & Salem, D. A. (1995). Organizational characteristics of empowering community settings: A multiple case study approach. *American Journal of Community Psychology, 23*(5), 631–656.
- Minichiello, U., Arani, R., Timewell, E., & Alexander, L. (1995). *In-depth interviewing*. Sydney: Longman.
- Ohmer, M. L. (2007). Citizen Participation in Neighborhood Organizations and Its Relationship to Volunteers' Self- and Collective Efficacy and Sense of Community. *Social Work Research, 31*(2), 109-121.
- Parsons, R.J. (1977). The Empowerment Tradition in American Social Work. *Journal of Progressive Human Services, 8*(1), 91-93.
- Parsons, R. J. (1988). Empowerment for role alternatives for low income minority girls: A group work approach. *Social Work with Group, 11*, 27-45.
- Perkins, D. D., & Zimmerman, M. A. (1995). Empowerment theory: Research and applications. *American Journal of Community Psychology, 23*, 569-579.

- Peterson, N. A., & Hughey, J. (2002). Tailoring organizational characteristics for empowerment: Accommodating individual economic resources. *Journal of Community Practice, 10*, 41–60.
- Peterson, N. A., Lowe, J. B., Aquilino, M. L., & Schneider, J. E. (2005). Linking social cohesion and gender to intrapersonal and interactional empowerment: Support and new implications for theory. *Journal of Community Psychology, 33*, 233–244.
- Rappaport, J. (1984). Studies in empowerment: Introduction to the issue. In J. Rappaport, C. Swift, & R. Hess (Eds.), *Studies in empowerment: Steps toward understanding and action*. New York: Haworth Press.
- Rappaport, J. (1985). The power of empowerment language. *Social Policy, 16*, 15-21.
- Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/exemplars of prevention: Toward a theory for community psychology. *American Journal of Community Psychology, 15*, 121-148.
- Rappaport, J., & Seidman, E. (2000). *Handbook of Community Psychology*. New York: Kluwer, Plenum.
- Rodman, H. (1972). Marital power and the theory of resources in cultural context. *Journal of Comparative Family Studies, 3*, 50-67.

- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and adolescent's self image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rosenblatt, P., & Fisher, R. (1993). Qualitative family research. In P. G. Boss, W. J. Doherty, R. LaRossa, W. R. Schumm, & S. K. Steinmetz (Eds.), *Sourcebook of Family Theories and Methods: a Contextual Approach* (pp 167- 177). New- York: Plenum Press.
- Rotondo, D. M., Carlson, D. S., & Kincaid, J. G. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review*, 32, 275-296.
- Rotter, J. B. (1966). Generalised expectation for internal versus external control for reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Sadan, E. (2004). *Empowerment and community planning: Theory and practice*. E-book electronic location: http://www.mpow.org/elisheva_sadan_empowerment.pdf
- Translated from Hebrew by Richard Flantz.
- Saleebey, D. (1996). The strengths perspective in social work practice: Extension and cautions. *Social Work*, 41, 296-305.

- Scheck, C. L., Kinicki, A. J., & Davy, J. A. (1997). Testing the mediating process between work stressors and subjective well being. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 96-123.
- Schwartz, H., & Jacobs, J. (1979). *Qualitative Sociology*. New- York: The Free press.
- Singleton, R. J., & Christiansen, J. B. (1977). The construct validation of a short-form attitudes towards feminism scale. *Sociology and Social Research, 61*, 294-303.
- Solomon, B. B. (1976). *Black empowerment: Social work in oppressed communities*. New York: Columbia University Press.
- Somech, A., & Derach-Zahavi, A. (2007). Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender-role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 1-19.
- Staples, L. H. (1990). Powerful ideas about empowerment. *Administration in Social Work, 14*, 29-42.
- Stewart, A. J., Settles, I. H., & Winter, N. J. G. (1998). Women and the social movements of the 1960's: Activists, engaged observers, and nonparticipants. *Political Psychology, 19*, 63-94.

- Stewart, E., & Weinstein, R. S. (1997). Volunteer participation in context: Motivations and political efficacy within three AIDS organizations. *American Journal of Community Psychology, 25*, 809-837.
- Stokols, D. (1986). The research psychologist as social change agent. *American Journal of Community Psychology, 14*, 595–599.
- Strauss, A. L. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Boston: Cambridge University Press.
- Sullivan, H. S. (1953). *The interpersonal theory of psychiatry*. New-York: W.W. Norton & Company.
- Swift, C., & Levin, G. (1987). Empowerment: An emerging mental health technology. *Journal of Primary Prevention, 8*, 71-94.
- Veit, c., & Ware, j. (1983). The structure of psychological distress and well - being in general populations. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 51*, 739-742.
- Zimmerman, M. A. (1990a). Toward a theory of learned hopefulness: A structural model analysis of participation and empowerment. *Journal of Research in Personality, 24*, 71-86.

Zimmerman, M. A. (1990b). Taking aim on empowerment research: On the distinction between psychological and individual conceptions. *American Journal of Community Psychology, 18*, 169-177.

Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology, 23*, 581–600.

Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment theory: Psychology, organization and community levels of analysis. In J. Rappaport, & E. Seidman (Eds.). *Handbook of community psychology* (pp. 43-59). New York: Plenum Publisher.

Zimmerman, M. A., & Rappaport, J. (1988). Citizen participation, perceived control, and psychological empowerment. *American Journal of Community Psychology, 16*, 725-750.

Zimmerman, M. A., & Zahniser, J. H. (1991). Refinements of sphere-specific measures of perceiver control: Development of a sociopolitical control scale. *Journal of Community Psychology, 19*, 189-204.

נספח א: מחקר איכותני – נספח ראיונות

נשים עובדות מחוץ לבית

ראיון 1

1. ספרי במה את עובדת כעת?

אני עובדת כגננת במשרת-אם בקריית עקרון לילדים בגילאי 3-4, 4-5.

2. למה את עובדת - מה הסיבה העיקרית?

אני עובדת בשביל לפרנס את המשפחה, בעלי אברך ואי אפשר בלי עבודה מכיוון שהמשכורת שלו די זעומה. ואם נשים לא יעבדו, לא יהיה ממה להתפרנס. אני לא עובדת רק מהסיבה הזו, אלא שגננת בשבילי זו משרת אם חשובה. יש לי שליחות לחנך ילדי ישראל, לתת להם שמחת חיים, להעניק להם חום ואהבה, ואני בשביל לתת חום ואהבה לילדים ולראות חיוך של ילד, מוכנה לעשות הרבה. אעפ"י שכידוע לא כל הגננות מקבלות משכורת שמנה, ואני אחת מהם. אבל אני חושבת שהייעוד שלנו בעולם זה לגדל את הדור הבא בשמחה, באהבה, בהבנה, ומי שידע לתת ולהעניק, ולמי שיש סבלנות, לדעתי, ראוי לתפקיד הזה. אני אוהבת בעבודה הזו גם את הדינמיקה שבה, את הקשר עם ההורים, לערוך ערבי הורים, אסיפות הורים, שמעשירות את הידע שלהם ותורמות לקשר בין הגננת להורים. ואכן ההורים אוהבים את זה.

3. מה הכי את אוהבת בעבודתך?

קודם כל, את הילדים שאני הכי אוהבת. כל ילד הוא נשמה. אני אוהבת להתבונן בהם, ולראות מה משמח אותם, ומה להפך, כיצד ילדים יכולים להיות מאושרים מדברים קטנים. אוהבת למסור ריכוזים, ליצור משחקים ולראות אותם מתפתחים. דוגמה נוספת, ילד שחסר לו ביטחון עצמי, ואני עוזרת לו, ונותנת לו את הביטחון שחסר לו, זה נותן לי המון כוח להמשיך. אני אוהבת לקום בבוקר, להתלבש, ולדעת שאני יוצאת לעבודה אל הילדים שאני כ"כ אוהבת.

4. מה משמעות העבודה בעינייך?

העבודה נותנת לי הרבה סיפוק, חשוב לי לתרום את חלקי בתחום הזה של חינוך הילדים, ללטף ולחבק ילדים, ולהוסיף להם עוד חום ואהבה, במיוחד לילד שאני רואה שחסר לו, לתת עצות להורים במצבים שונים.

5. האם את חושבת שתתקדמי בעבודה?

כן, אני חושבת להתקדם בתחום הזה, ורוצה ללמוד לתואר B.A בכדי להגדיל את גובה השכר וגם כדי להיות יותר מוכרת. ואולי ע"י כך להתקבל לעבוד דרך העירייה, שכידוע דרכם המשכורת הרבה יותר גבוהה. אני גם שואפת ליותר, כלומר להתקדם ולנהל גן.

6. מה את חושבת על נשים שרוצות לעשות קריירה?

אני חושבת שקודם כל צריך להשקיע בבית, לפני שאנו משקיעים בעבודה, כי אם נשים ישקיעו את כל כולן בעבודה, מי יישא בנטל הבית?! הילדים צריכים את הדמות של האימא ובכל גיל. ואם לא ניתן לילדים את החום והאהבה הנדרשים ובצדק, גם הם יחפשו את זה במקומות אחרים וגם יצאו מתוסכלים.

7. מי עוזר לך לשאת בנטל הבית?

ה' חנן אותי בבנות גדולות אשר עוזרות לי בעבודות הבית, כמו: כביסה, שטיפת הבית ועזרה באפייה, ולעתים גם בעלי עוזר. ובאוכל, היום ישנם הרבה תחליפים, כמו בורקסים, נקניקיות וכדו', ואז אפשר להוסיף רק תוספת קטנה.

8. באיזה אמצעים את נוקטת על מנת להפחית את המתח והקשיים הנוצרים בין הבית

לעבודה?

כשאני מגיעה הביתה, אני משתדלת לתת את כל כולי לילדים, עד כמה שניתן, מכיוון שאני חוזרת עייפה. לעתים בערבים אני יוצאת לקניות או לסידורים, וכשאני יוצאת, אני לוקחת את אחד הילדים אתי בכדי לחלוק אתו חוויות, לשמוע מהם איך היה היום בביה"ס ולספר גם על עצמי.

אם עברתי יום קשה במיוחד, אני משתדלת לצאת עם חברה או עם בעלי בכדי להפיג את המתח.

בשעות הצהריים, אני משתדלת לנוח, זה עוזר לי להפיג את המתח, ונותן לי מנוחה וכוח להמשיך הלאה.

9. אם הייתה לך אפשרות שלא לעבוד, אלא להיות רק עקרת בית, האם היית משתמשת בה?

רק אם הייתי רוצה להכנס לדיכאון, הייתי נשארת בבית. בשבילי לצאת ולעבוד זה זכות ולא חובה.

כמובן שאני אוהבת לעסוק בתחום הזה, וזה מה שממלא אותי. לדעתי, נשים שעובדות זה מסדר להם את היום, הם יודעות לנצל את הזמן, לכל שעה יש משמעות, ולא שאני מזלזלת במי שלא עובדת ונמצאת רוב היום בבית, אך מי שיכולה לעשות את שניהם ביחד, לדעתי זה לנצל את הזמן בצורה נכונה. ושכרה בצדה. עבודה נותנת כוח, סיפוק, שמחה, משוב חיובי, דינמיקה.

10. כאשר את חושבת על בנותיך, במה היית רוצה שהן תעסוקנה בעתיד?

11. אילו תנאי עבודה היית רוצה לבנותיך?

אישה בת 41, אם ל-7 ילדים

ריאיון 2

1. ספרי במה את עובדת כעת?

אני מורה להוראה מתקנת. במסגרת העבודה אני מוציאה ילדים מכיתת האם. שניים-שלושה שיעורים בשבוע. שיעורים אלה נותנים מענה מסוים לקשיים הספציפיים של אותם תלמידים. תחומי העזרה הם בדרך-כלל בקריאה, חשבון, הבנת-הנקרא, שפה וכתובה. בנוסף, יש לי בבית מכירה של תוספי מזון וויטמינים.

2. למה את עובדת - מה הסיבה העיקרית?

אני עובדת בשביל לעזור לבעלי בפרנסה.

3. מה הכי את אוהבת בעבודתך?

בתור מורת שילוב, אני נהנית לראות את ההתקדמות של הילד. אני אוהבת את השקט של העבודה היחידנית. אני אוהבת להספיק ולראות שהילד נהנה. בנוסף, החופשות הם בהתאם לחגי מעגל השנה, לדוג' לפני פסח יש לי אפשרות לנקות בלי לחץ, בחנוכה יש לי חופשה של 8 ימים, חג חם שכיף להיות בבית וכן בכל החגים. בעבודה בבית – המכירה – אני נהנית מעצם השהייה בבית, שלא צריך לצאת, אפשר להספיק בבית, ואני גם נהנית למכור. לעומת העבודה בביה"ס אין לי צורך להתכונן מראש.

4. מה משמעות העבודה בעינייך?

מצד אחד זו זכות לסייע לבית כדי שבעלי יוכלו ללמוד בשלווה, מצד שני זו חובה שמגבילה, שמכתיבה סדרים מסוימים בבית, שעת קימה מוקדמת מאוד, יציאה בשעות אחה"צ לאסיפות מורים, מחויבויות שונות במסגרת העבודה, טלפונים בשעות מאוחרות מהורים. עבודה בהוראה היא למעשה נפרסת במשך כל היום. ישנן עבודות שהם לא כאלה, אבל יש להם את המחויבויות שלהם. לדעתי העבודה היא בעיקר אמצעי עזר לפרנסה.

5. האם את חושבת שתתקדמי בעבודה?

בעבודה שלי כרגע אין אפשרות להתקדמות, אני הייתי רוצה ללמוד אבחון דידקטי, להוציא ספרים בתחום ההוראה המתקנת בקריאה.

6. מה את חושבת על נשים שרוצות לעשות קריירה?

אני חושבת שזה היפוך תפקיד האישה. הקריירה של האישה אמורה להיות בבית. לדעתי אי אפשר להשקיע מאוד גם בעבודה וגם בבית. הרצון לעשות קריירה דורש מהאישה הרבה, ובהכרח זה יכול לבוא על חשבון תפקידה האמיתי, לא חסרות נשים שאינן מתחתנות עד שיסיימו ללמוד לתואר נכסף, גם אם הם מזמן עברו את גיל ה-20, או נשים שעובדות או לומדות עד שעות מאוחרות באופן קבוע, על מנת להתקדם, וממילא תפקידן בבית, תפקיד האימהות נזנח, והילדים גדלים עם מטפלות, או שהבעל צריך לשמור על הילדים ולמלא את תפקיד האישה, ובכך הוא מפסיד שעות מלימודיו.

7. מי עוזר לך לשאת בנטל הבית?

בעלי עוזר לי בבית. בניקיון, לעתים גם בבישול, הוא יודע לבשל, וכן גם בקניות. וכן הורי עוזרים לי בהכנות לשבת, אימי עוזרת לי בבישול, אנו מתארחים אצלם בשבתות בשעת הצורך כאשר יש לי עומס.

8. באיזה אמצעים את נוקטת על מנת להפחית את המתח והקשיים הנוצרים בין הבית

לעבודה?

אני לא מחפשת שלמות בעבודה וגם לא בבית. מה שנחוץ אני עושה מייד, ומה שניתן לדחות נדחה, בשעות העומס בעלי עוזר לי. בסה"כ אין קושי מיוחד. אולי בגלל שעדיין לא הגיעו הילדים.

9. אם הייתה לך אפשרות שלא לעבוד, אלא להיות רק עקרת בית, האם היית משתמשת בה?

כן, אני הייתי בוחרת בזה, בתור אימא לילדים, זה דבר מבורך שאימא בבית. אני אוהבת את הבית, ואני אוהבת לשהות בו. ואין לי סיפוק בלצאת מהבית. עם זאת, ייתכן שהייתי מחפשת להתנדב או לעבוד במס' שעות במשהו שאני נהנית ממנו, לאו דווקא כדי להתפרנס, אלא כדי לתרום ולהחליף כוח ולגוון.

10. כאשר את חושבת על בנותיך במה היית רוצה שהן תעסוקנה בעתיד?

אני חושבת שבתחום ההוראה או כקלינאית תקשורת או ריפוי בעיסוק או בעבודה מהבית, כמו איור ספרים, ציור וגרפיקה, אבל לא עבודת משרד, כמו ראיית חשבון, מחשבים וכו'. הכול לפי מה שמתאים להן, ומה שיש במסגרת הלימודים החרדית. עבודות שלא יצטרכו לצאת לשוק העבודה הפתוח, אלא בעבודה שנשארת בחממה החרדית, הדתית.

11. אילו תנאי עבודה היית רוצה לבנותיך?

שהתנאים יהיו מתחשבים מבחינת שעות העבודה, עבודה שתסתיים לכל המאוחר ב- 14:00, 15:00. משכורת שתהיה יותר משכר המינימום, עבודה שלא תפגע בבית, בילדים, עדיף שלא יעבדו תחת מרות בוס שנמצא בשטח, או של גברים בשטח. שיהיו להן חופשות בחגים בעיקר בחוה"מ. תנאים סוציאליים בסיסיים.

אישה צעירה בת 23

1. ספרי במה את עובדת כעת?

אני עובדת כמזכירה במפעל לייצור בגדים, מתפרה באזור התעשייה באשדוד כמנהלת חשבונות, בתוקף תפקידי אני מחשבת משכורות, מדפיסה מכתבים, טיפול בניירת, שליחת מכתבים, בנוסף אני עוזרת במתפרה בתפירה, גזירת חוטים, גיהוץ, הדפסת מחירים וכו'.

2. למה את עובדת - מה הסיבה העיקרית?

אני עובדת בשביל הנפש. אני נהנית לצאת לעבוד, לפגוש אנשים, לדבר, לשוחח, להתלבש. מלבד העבודה שהדבר מכניס מעט דמי כיס, כיוון שאני עובדת מעט שעות. עצם היציאה מהבית והלחץ שיש בבוקר מכניסה בדמי אדרנלין, שגורם לי לפעול בזריזות ולא להימרח עם הזמן.

3. מה הכי את אוהבת בעבודתך?

אני בעיקר אוהבת שיש לי תועלת מהעבודה. אני אוהבת ללמוד דברים חדשים, כמו דוגמאות של בגדים, שיטות של גזרות, עבודת תפירה. זה מועיל לי לבית, אני תופרת לבנות שלי עפ"י מה שלמדתי בעבודה. כמו כן, העבודה המשרדית שיפרה את מהירות הכתיבה שלי במחשב.

4. מה משמעות העבודה בעיניך?

העבודה בעיני זה משמעת, זה מוסר עבודה, אמינות, יחסי אנוש. העבודה היא לא רק משכורת. במקום העבודה צריך גם ליהנות מהמצב, ולא להרגיש שזה עונש. אם בבוקר אני נהנית ללכת לעבודה, וכיף לי לחשוב על יום חדש, אז סימן שהעבודה נותנת כוח וסיפוק, ואם לא, אני צריכה לחפש מקום אחר.

5. האם את חושבת שתתקדמי בעבודה?

במקום העבודה שאני עובדת בו אין אפשרות להתקדמות, זה מקום פרטי שיש בוס ובנותיו עובדות עמו, הן מקבלות את התפקידים החשובים, הוא בעיקר דואג להן לרכב, משכורת מסודרת שלא תלויה בשעות עבודה, הן מקבלות את ההבראה, פנסיה, גמולי השתלמות

כמו שצריך לפי החוק ועוד יותר מכך ובזמן, בעוד ששאר העובדות יכולות לחכות בשביל לקבל הבראה לסוף שנה. אין לאן להתקדם. המקום שאני נמצאת בו כעובדת, אני מזכירה של הבוס וההתקדמות הנוספת היא רק להיות בוס ולזה אין מצב.

6. מה את חושבת על נשים שרוצות לעשות קריירה?

נשים שרוצות לעשות קריירה צריכות לדאוג שהדבר לא יבוא על חשבון הבית, הבעל והילדים. אישה יכולה להתקדם בקריירה כשהבעל תומך בה ומעודד, והילדים שלה קצת גדלו והם יכולים להתמודד עם מטלות הבית הנוספות מלבד לימודיהם. ישנם נשים שלא מסוגלות להישאר בבית, הם זקוקות ללחץ הזה של הבית והעבודה, בית, ילדים, כשהן נמצאות לבד הן מרגישות חסרות תועלת וחסרות תעסוקה למרות שמסביב לא חסרה עבודה, אבל רק בלחץ הן פועלות, ואני מבסוטיט שיש לי חופש להשלים דברים שאני לא מספיקה וכעת שאני עובדת, אני עושה את הדברים לדעתי במהירות, ומספיקה יותר דברים. לחץ הזמן מונע ממני למרוח אותו. אומנם אני לא מספיקה לעשות תחביבים כמו קריאה, תפירה, אבל עבודות הבית כמו קניות וניקיונות הולכים יותר מהר מאשר כשאני נמצאת בבית ללא עבודה בחוץ.

7. מי עוזר לך לשאת בנטל הבית?

בנטל הבית עוזרות לי הבנות הגדולות, בעיקר בכביסות, גיהוץ. הבנות הקטנות יותר עוזרות בסידור החדרים ולעתים גם בשטיפתם, עריכת השולחן לשבת. בזמני לחץ כמו ערב פסח, אני נעזרת בעוזרת בית לניקיון.

8. באיזה אמצעים את נוקטת על מנת להפחית את המתח והקשיים הנוצרים בין הבית

לעבודה?

במצבי לחץ אני משתדלת להוריד מעלי עומס של דברים שפחות חשובים או נצרכים בשלב הזה שאפשר לדחותם, כמו למשל לנקות וילונות, חלונות, שיכולים לחכות גם לזמן אחר, הם לא בוערים. אני מורידה מעצמי את התחביבים שאני אוהבת לעשות, שכרגע הם מותרות, כמו קריאת ספרים ותפירה. אני משתדלת לבקש יותר עזרה מהילדים בניקיון

ובכביסות. אני מצמצמת יציאה לקניות ליום אחד, ובו אני דוחסת את כל היציאות והסידורים.

9. אם הייתה לך אפשרות שלא לעבוד, אלא להיות רק עקרת בית, האם היית משתמשת בה?

מאוד נחמד להיות עקרת בית ולהיות חופשייה ולהספיק כל מה שאת רוצה לעשות, אבל לזמן קצר בלבד. כשאישה היא עקרת בית לפעמים היא חשה חוסר הערכה עצמית, שהיא לא שווה הרבה, חוסר סיפוק. הפעילויות השגרתיות של הבית לא נותנות את התחושה של עשייה לזמן ארוך, ניקיון ובישול זה דבר שחולף, הבית מתלכלך מהר והאוכל נגמר ושוב חוזר חלילה, זוהי עבודה שגרתית שלא נותנת לי תוצאה לאורך זמן. למשל כשאני תופרת חצאית יש לי תוצאה ביד מוחשית, וכל פעם שאני לובשת אותה אני נהנית ממעשה ידי. ואילו כשאני מנקה את הבית אין את ההרגשה הזו. עצם היציאה לעבודה היא יותר בשביל הנפש, בשביל היציאה, שיחה עם חברות, פגישת אנשים חדשים, וגם כדי ללמוד כל מיני לימודים, לדעתי זה מאוד מוסיף. לסיכום, היציאה לעבודה בשבילי היא לא לצורך כלכלי בלבד.

10. כאשר את חושבת על בנותיך במה היית רוצה שהן תעסוקנה בעתיד?

לבנותי הייתי חושבת על תעסוקה בתחום ההוראה, גם בגלל שזה מאוד מתאים להן וגם זוהי עבודה שמשתלבת עם החופשות של הילדים, בכך הן יהיו יותר פנויות לטיפול בבית, בילדים. ההשקעה של הלימודים להוראה, תעזור להן גם בחינוך הילדים שלהן בבית.

11. באיזה סוג של עבודה איזה תנאים וכו'?

בתחום ההוראה בתנאים סוציאליים כמו שצריך להיות, הבראה, פנסיה, ביגוד וכו', זמני עבודה נוחים, בשעות שהילדים מגיעים הביתה הן תוכלנה להיות כבר בבית. חשוב לי שמקום העבודה יהיה תואם לרמה הרוחנית של הבית. עבודה עם צוות נוח ומפרגן.

אישה בת 35.5, אם ל-8 ילדים.

1. ספרי במה את עובדת כעת?

אני מטפלת בילדים בביתי, כרגע בילד אחד בגיל 7 חודשים. מהשעה 7:30 עד השעה 15:00, לעיתים השעות משתנות, לפי ימי העבודה של האם.

2. למה את עובדת - מה הסיבה העיקרית?

הסיבה העיקרית והחשובה, כדי לעזור בפרנסת הבית ובהוצאות שישנן. אין לי עוד סיבה שאני עובדת בשבילה.

3. מה הכי את אוהבת בעבודתך?

אני הכי אוהבת בעבודתי את הילדים, שהם חמודים, לראות איך שהם מגיעים תינוקות, לעקוב אחר התפתחותם, איך שהם גדלים ומשתנים. ועוזבים אותי כשהם גדולים ומפותחים, וזה עושה לי סיפוק שאני תרמתי בהתפתחותם. אני גם אוהבת בעבודתי שאני נמצאת בבית ובכך אני יכולה לשלוח בקלות את ילדי לביה"ס ולגנים, לעשות את כל מה שאני צריכה כשיש באפשרותי במסגרת הזמנים שאני יכולה, לקבל את ילדי ולדאוג להם לארוחה חמה. (מעט קשה לפעמים איתם להתפנות לדברים אחרים, רק כשאפשר), אני לא צריכה להתכונן בבוקר ולהתלבש מי יודע מה, ולא לצאת בלחץ מהבית, התינוק שאני מטפלת בו, אני מקבלת אותו בביתי. ילדי שותפים איתי בטיפול בתינוק, הם נקשרים לתינוקות, משחקים איתם וגם התינוקות נקשרים אליהם. זה יפה לראות איך שהילדים שלי חוזרים מהגן ומביה"ס והתינוקות רצים אליהם בשמחה ומחבקים אותם וכן להפך גם ילדי רצים אליהם בהתלהבות.

4. מה משמעות העבודה בעינייך?

בעבודתי המשמעות היא קודם כל האחריות, המסירות, הנאמנות והנתינה מכל הלב, בעיני גם הדאגה להחזיר את הילד להוריו בריא ושלים, זה חלק מהאחריות שלי, מעבר לעניין השכר והתשלום שעוזר במידה מסוימת. התמורה היא יחסית מעטה לעומת גודל האחריות ושעות העבודה עם הילדים.

5. האם את חושבת שתתקדמי בעבודה?

אין לאן להתקדם בעבודה כשלי. אלא אם כן, יש באפשרותי להגדיל את מס' התינוקות, ברגע שהורה מרוצה, הוא שולח לי הורים אחרים שמחפשים טיפול בילדם.

6. מה את חושבת על נשים שרוצות לעשות קריירה?

שיצליחו בכל דרכיהן, בתקווה שהן לא פוגעות בביתן ובלעדיהן. לדעתי, כל עוד שהטיפול בבית ובילדים לא נפגע, הילדים מקבלים את מה שהם זקוקים לארוחה חמה, אימא בבית קשובה, יחס חם וכו', אין סיבה שהיא לא תעשה קריירה ותפתח את עצמה. אישה היא קודם כל אימא ואישה לבעל והיא צריכה לזכור שהתפקיד שלה העיקרי הוא קודם כל גידול הילדים, טיפול בבית והמשפחה. הבעל אומנם הוא זה שמפרנס והאישה יכולה בהחלט לעזור בפרנסת הבית ואפילו חשוב שכך, כל זמן שזה לא פוגע בבית ובילדים.

7. מי עוזר לך לשאת בנטל הבית?

בעלי אחראי בעיקר על פרנסת הבית ועל הקניות. הבנות הגדולות עוזרות בסדר ובניקיון, בקיפול כביסה ובשמירה על הילדים כשאני צריכה לצאת לסידורים או לאירועים. כל אחת מהבנות תורנית בכל יום במשהו אחר, כך אני לא מכבידה על אף אחת, באופן כללי אני משתדלת לא להמאיס ולא להעמיס את עבודות הבית. מה שיש באפשרותי לעשות ובזמני הפנוי בזמן העבודה עם הילדים כשאני מטפלת בהם, אני עושה בעצמי.

8. באיזה אמצעים את נוקטת על מנת להפחית את המתח והקשיים הנוצרים בין הבית

לעבודה?

אני נעזרת בילדים, שגורמים לפחות קושי בטיפול בבית. ומשתדלת פעם בשנה לפחות לצאת עם בעלי לנופש, להחליף כוחות ולחזור עם כוחות מחודשים לילדי הפרטיים וגם לעבודה. לעיתים בערבים אני יוצאת עם בעלי להליכה רגלית בסביבה, או לשבת אצל חברים, זה קצת שחרור לנפש.

9. **אם הייתה לך אפשרות לא לעבוד אלא להיות רק עקרת בית האם היית משתמשת בה?**
כן, הייתי מוותרת על העבודה, במידה והייתה לנו אפשרות כלכלית טובה. אלא אם כן, היו מציעים לי עבודה מעניינת ביותר ומאתגרת שתמשוך אותי החוצה, כמו למשל עבודה משרדית, או עבודה שיכולה לתרום לחברה כמו עבודה עם ילדים נצרכים. בעבר התנדבתי יום בשבוע ללוות ילדים פגועים שכלית וגופנית לשחייה הידרותרפיה במים, היה לי סיפוק וטוב שאני תורמת לחברה ולילדים מוגבלים בעיקר. זה חיזק אותי וגרם לי להודות יומיום על החסד שה' עשה איתנו על הילדים הבריאים ולהסתפק תמיד במה שיש.

10. **כאשר את חושבת על בנוטיך במה היית רוצה שהן תעסוקנה בעתיד?**
בעיקרון, כל אחת במקצוע שהיא מוכשרת בה ובמקצוע שהיא תבחר בה. שהוא יתאים לה מבחינת כישורונות, מבחינת הרוחניות של המקום, כמובן שהמשכורת תהיה מספקת. ועבודה שתתאים לה בתור אישה ואימא לילדים.

11. **אילו תנאי עבודה היית רוצה לבנותיך וכו'?**
בעיקר לדעתי, העבודה המתאימה להן ביותר היא בהוראה, שהחופשות והשעות נפגשות עם החופשות של הילדים שלהן. חשוב לי שהן תעבודנה במקום מסודר, גוף או מוסד חזק, ממומן ממשלתית, עם תנאים סוציאליים כמו פנסיה, ימי מחלה, חופשות וכו' כמו משרד החינוך, החינוך העצמאי וכו'.
אישה בת 37.5, אם ל- 7 ילדים

ראיון 5

1. **ספרי במה את עובדת כעת?**
אני תופרת במקצועי בת"א, אני עובדת בבית, רוב הקליינטיות שלי הם נשים מהמגזר החילוני, אני מאוד אוהבת אותם ומחוברת אליהם והם אלי. אני אישה יחידה שם חרדית ואני ממלאת תפקיד חשוב מאוד בשיחות שלי איתם, אני מייעצת להם הרבה, הם מתייעצות איתי, ויש לי סיפוק להיות אוזן קשבת שלהם כשהן צריכות. וכן אני מלמדת אותן מדי פעם הלכות ואנו משוחחות מלב אל לב על כל בעיות היומיום. אני נותנת מתכונים לבישול ועצות שונות בתחום.

2. למה את עובדת - מה הסיבה העיקרית?

כדי להתפרנס, ולא פחות בשביל הנפש, כדי למלאות את זמני וכן לתרום לחברה.

3. מה הכי את אוהבת בעבודתך?

אני יוצרת דברים יפים, אני מתקנת בגדים, מחדשת בגדים ישנים, מקצרת ז'קטים וכו'. יש לי קליינטים מפורסמים בארץ, אני נהנית לקבל פידבק מהם ומאחרים, אנשים אוהבים אותי, וזה מחמם לי את הלב. אני אוהבת שאני עובדת מהבית, ואני לא צריכה לצאת, כך אני יכולה להקדיש לילדי ולנכדיי וכן לניקיון הבית ולבישול.

4. מה משמעות העבודה בעיניך?

העבודה בעיני היא סיפוק לנפש. תרומה לחברה במעשי ידי, עזרה בפרנסת הבית,

5. האם את חושבת שתתקדמי בעבודה?

אני תמיד חושבת שתמיד אני מתקדמת, אולי לא כל כך בתחום עבודתי אלא בכך שאני תורמת בשיחותיי לנשים, אני מרבה לשוחח שיחות נפש, מרבים להתייעץ איתי והכול בחלק מתחום עבודתי, (לא שאני מקבלת שכר על כך). השכר שלי זה לשמוע איך שאנשים עברו משבר בחייהם ואני הייתי חלק שמעודד ומייעץ וזה עושה לי טוב.

6. מה את חושבת על נשים שרוצות לעשות קריירה?

אני חושבת שנשים חייבות לעבוד, אבל שהקריירה תהייה לא על חשבון המשפחה ולא על חשבון הילדים, ולא על חשבון הבעל, היא יכולה לפתח קריירה בשעות המתאימות לבית כדי שתוכלנה לגדל את ילדיהן בשלווה, ולספק להם את כל צורכם. לדעתי חשוב שנשים יעבדו וירוויחו, חשוב שיהיו נאורות בכל תחום, העבודה מאוד תורמת לביטחון העצמי שלהן, חשוב שהן לא יהיו תלותיות בבעליהן. במגזר החרדי הנשים מאוד עסוקות, יש להן הרבה ילדים וההוצאות בהתאם, כך שהעזרה של האישה היא בהחלט הכרחית וחשובה. לדעתי לפתח קריירה זה לא חייב דווקא להיות בתחום חשוב כמו עו"ד, רופאה וכו', לדעתי הקריירה היפה ביותר של האישה היא השילוב של העבודה בחוץ בתחום שהיא אוהבת, שהיא מרגישה שהיא תורמת בשעות שלא תפגענה בבית, בסדר, בניקיון, בילדים, בבישול וכו'.

7. מי עוזר לך לשאת בנטל הבית?

אף אחד לא עוזר לי בבית, מלבד בעלי שעוזר לי בקניות, ילדיי גדלו והתחתנו וכל אחד בביתו שלו, כך שאני מתמודדת לבד עם כל מטלות הבית, לעיתים כשאני צריכה עזרה במיוחד לקראת חג הפסח, אני נעזרת בעוזרת-בית.

8. באיזה אמצעים את נוקטת על מנת להפחית את המתח והקשיים הנוצרים בין הבית

לעבודה?

אני בדרך כלל, מתחילה עם עבודות הבית, הבישול, הסדר והניקיון וכמובן הכביסות, ולאחר מכן אני מתפנה לעבודות התפירה שלי, לעיתים באות אלי נשים תוך כדי עבודות הבית והבישול ואני מתמרנת, אני מודעת לכך שנשים יכולות להפגיע אותי במשך היום אני רגילה לזה, הם בדרך כלל מתקשרות לפני שהן מגיעות, אבל לפעמים גם מפתיעות ואני תמיד מוכנה ומזומנה לתת מזמני ולרצות אותן בעבודתי וגם כמובן לשוחח ולשתות משהו חם, אפילו באמצע הניקיון או הבישול שלי.

9. אם הייתה לך אפשרות לא לעבוד אלא להיות רק עקרת בית האם היית משתמשת בה?

לא, הייתי בכל זאת עובדת במשהו, בעיני העבודה היא צורך נפשי, סיפוק, כיף והתקדמות בחיים.

10. כאשר את חושבת על בנותייך במה היית רוצה שהן תעסוקנה בעתיד?

בנותיי כבר נשואות, כל אחת רכשה לה את המקצוע שהתאים לה, אחת בתחום החינוך, בת אחת הינה מורה מחנכת בב"ב, היא בעלת תואר שני באוני' בר-אילן, הבת השנייה מזכירה רפואית, עבדה בביה"ח איכילוב מס' שנים, וכן עבדה בבנק. אני שמחה שהבנות שלי עושות את מה שהן אוהבות וטוב להן, יש להן סיפוק מהעבודה, וכיף, בד בבד הן מחנכות את ילדיהן יפה ואמהות מסורות.

11. אילו תנאי עבודה היית רוצה עבור בנותייך ו?

אני חושבת שבמקומות העבודה שלהן יש תנאים טובים, פנסיה, ביגוד, חופשות, משכורת טובה, אני מקווה שהן תתקדמנה יותר ותצלחנה והמשכורות שלהן יהיו עוד יותר גבוהות. אני מאחלת להן את הטוב שבעולם.

אישה מקסימה בת 62, אם ל- 5 ילדים

1. ספרי במה את עובדת כעת?

אני עובדת בחנות אופטיקה – משקפיים, בכל בוקר כ- 3-4 שעות כמוכרת.

2. למה את עובדת - מה הסיבה העיקרית?

אני עובדת משני סיבות: 1. בשביל הכנסה צדדית, כל הכנסה לבית מאוד משמעותית. יש לי בית עם ילדים וההוצאות רבות. אני מרגישה שבזה אני יכולה לעזור בפרנסה. 2. התאווררות – כדי לצאת ולהתאוורר. בתור עקרת בית, הבית דורש הרבה מטלות שחוזרות על עצמן בכל פעם, ניקיון הבית, הבישולים, הכביסות וכן הילדים שזקוקים לתשומת לב ואני צריכה להיות סבלנית אליהם. השעות שאני יוצאת מהבית, קצת מנקה לי את הראש, ראשית, עלי להתלבש בבוקר, לשמור על הופעה מכובדת, דבר שחשוב לי מאוד מבחינה אישית, שנית, בתור מוכרת אני פוגשת אנשים אחרים, משוחחת על נושאים שונים, מביעה דעה, מייעצת, אנשים סומכים עלי, חשובה להם דעתי ובכך יש לי סיפוק מהעבודה ואני חוזרת הביתה עם כוחות מחודשים ורעננים.

3. מה הכי את אוהבת בעבודתך?

אני הכי אוהבת בעבודה שלי את התקשורת עם הלקוחות, בעת הקניה וגם אח"כ כשהם חוזרים שוב ומרוצים, שחשובה להם דעתי, עד כדי שמה שאני מתאימה להם, הם לוקחים, היות והם סומכים בראש שקט על הידע, הניסיון והטעם שלי. כמו כן, העבודה קרובה לביתי, אין צורך בנסיעות והנגישות הזאת מקלה עלי מאוד, וכן שעות העבודה מתאימות לי כאישה וכאימא לילדים. העבודה מתחילה בשעה 10:00, כך שיש לי בבוקר זמן בנחת לשלוח את הילדים, לדאוג שכולם יהיו לבושים ומאורגנים. יש לי את הזמן לבשל צהריים ולארגן את הבית ולסדרו. וזוהי נקודה משמעותית בשבילי. בעבר, עבדתי כמזכירת ב"ס מחוץ לעיר, והיה עלי לצאת בבוקר ב- 7:30 מהבית, וכל עול הבית היה נופל על בעלי. הייתי עוזבת את הבית מבלי לעשות מאומה, וכשהייתי חוזרת היה כפי שהשארתי בבוקר והתחושה הייתה מאוד לא נעימה. מלבד זאת, הייתי צריכה לבשל ארוחת צהריים בשעות אחה"צ שהיו כמובן ע"ח הילדים.

4. מה משמעות העבודה בעינייך?

משמעות העבודה בשבילי זה התאווררות, סיפוק ושכרה בצידה.

5. האם את חושבת שתתקדמי בעבודה?

לא, אין במה להתקדם.

6. מה את חושבת על נשים שרוצות לעשות קריירה?

אני מבינה שיש נשים שרוצות לעשות קריירה, אך לדעתי, אישה שעסוקה בגידול ילדיה וחושבת כל הזמן איך אני יכולה לעשות קריירה, מסתבר שחסר לה הסיפוק מהבית. לדעתי היא לא מספיק נאמנה לתפקיד העיקרי שלה שהוא להיות אישה ואם לילדיה עם הכרוך בזה. אני לדעתי, הכי חשוב בחיים זה הילדים והבית, חמימות המשפחה, היכולת לדאוג לארוחה חמה כל יום, להקשיב לכל ילד, להיות איתם בפועל כשהם חוזרים, להיות איתם במחשבה, שהם ימלאו את כל לבי. אני חושבת שלכל זמן ועת. השנים האלה לעולם לא יחזרו. מה שהשקעתי בילדי בשנות הילדות, יעמוד להם לכל ימי חייהם. לכן, אם אישה יש לה חלום (כמוני למשל) לעשות קריירה, זו יכולה להיות תוכנית מגירה יפה מאוד, בזמן המתאים לו, לא ע"ח הבעל ולא ע"ח הילדים, אלא לאחר שהילדים יגדלו, יהיו עצמאיים ופחות תלתיים בי, וכן הבית פחות ידרוש את נוכחותי.

7. מי עוזר לך לשאת בנטל הבית?

בעלי נוטל חלק מאוד דומיננטי בתחזוק הבית, בשעות שאני נעדרת הוא אוסף את הילדים מביה"ס, מחמם ומגיש להם את ארוחת הצהריים, יושב איתם, מקשיב להם, ושוטף את הכלים. לעיתים אני נעזרת בעובדת ניקיון, ובתי הגדולה בת 11 עוזרת לי מאוד.

8. באיזה אמצעים את נוקטת על מנת להפחית את המתח והקשיים הנוצרים בין הבית

לעבודה?

ראשית, יש לדעת להתארגן עם הזמן, היות ואני עובדת בימי שישי, וימי שישי בשעון חורף קצרים אני גומרת את כל הכנות השבת כולל הבישולים, הניקיון והכביסות כבר ביום חמישי. אני מסבירה לילדים שאימא עובדת ויש שעות שהיא נעדרת מהבית וצריך לדעת להתארגן ולהיות עצמאיים.

9. אם הייתה לך אפשרות לא לעבוד אלא להיות רק עקרת בית האם היית משתמשת בה? לא, הייתי בכל מקרה מחפשת איזו עבודה במס' שעות מועט. אני חושבת שהעבודה בחוץ תורמת גם לי וגם לילדים ויש לו השפעה בכל התחומים.

10. כאשר את חושבת על בנותיך במה היית רוצה שהן תעסוקנה בעתיד?

הייתי חושבת על תחום החינוך המיוחד שיכול להתאים להם, קלינאית תקשורת, ריפוי בעיסוק, עבודה עם סיפוק ושכר נאה.

11. באיזה סוג של עבודה איזה תנאים וכו'?

עבודה בשעות הבוקר, עם קהל יעד חרדי. חשוב לי מאוד שהתנאים בעבודה יתאימו להם מבחינת השעות והזמנים כדי שיוכלו להתמקד בגידול הילדים ולא יהיה זה על חשבון הבית.

אישה בת 34, אם ל- 5 ילדים

ראיון 7

1. ספרי במה את עובדת כעת?

אני עובדת כמזכירה בגנים ואחה"צ במכון להתפתחות הילד. אני עובדת 5 ימים בשבוע עם פיצול אחה"צ בימים מסוימים. אנחנו 2 מזכירות שמתחלפות. אני במקצועי ציירת בשמן, העברתי קורסים במתנ"ס העירוני לנשים וכן לילדים. אני מקבלת עבודות ציור לפי הזמנה וכן מאיירת מגילות וכתובות על קלף.

2. למה את עובדת - מה הסיבה העיקרית?

בעיקר בשביל לצאת מהבית, כדי לראות אנשים, להיות בחברה, כשאני עובדת יש לי ערך לזמן, כל דקה חשובה לי, חשוב לי שיש לי סיפוק מהעבודה. זוהי עבודה שחיפשתי הרבה זמן, גם בגלל הקרבה לבית וגם בגלל העבודה עצמה, העבודה היא עם מחשב, מאוד אהבתי שבבית אין לי המשך מהעבודה וכך אני נטו לילדים. וכמובן בגלל השכר היפה, יש שם תנאים טובים ונוחים, הן מבחינת המשכורת והן מבחינת הצוות, התנאים, המקום מאוד מושקע, יפה ומטופח.

3. מה הכי את אוהבת בעבודתך?

אני הכי אוהבת בעבודתי את הצוות, את העבודה עם המחשב, זה שאני עם עצמי ולא מתעסקת עם ילדים, אני אוהבת שהעבודה קרובה לבית מאוד, תוך 2 דק' אני בבית. בעבודה אין הרבה לחץ.

4. מה משמעות העבודה בעינייך?

בעיני לעבוד זה קודם כל אחריות, אחריות על המקום, כל מה שאני רושמת, דו"חות, מסמכים, אבחונים של ילדים וכו', חומר מאוד דיסקרטי, חשוב מאוד הדיוק והאחריות, צריך לדעת לשלוף מהר טפסים מסוימים, אני חייבת זריזות וסדר, אנו עובדים מול קופות חולים, המקום צריך ניהול נכון וטוב, וקשרי עבודה עם גורמים מבחוץ כמו קופ"ח, גני ילדים, הרווחה ועוד. חשוב לי מאוד שיהיה תיאום בינינו המזכירות, ובכך מתנהל המשרד כשורה. המנהל במקום העבודה דורש מאיתנו להיות מנהלות של המקום וזה כולל כל בעיה שצצה, הפניה היא אלינו ואנו צריכות לשלוט בכל התחומים של העבודה, בכל הכרוך בכך.

5. האם את חושבת שתתקדמי בעבודה?

אני לא רוצה להתקדם במקום העבודה הזה, מפני שיש שם יותר מדי מנהלים, זהו עסק משפחתי, שהאימא מנהלת וכן האבא מנהל, וכן הבת היא המנהלת חשבונות והגיסה היא המנהלת הפדגוגית. מה שכן, הוא מעוניין שאני אהיה מרוצה וחושב אולי לקדם אותי, אני לאט לאט כן לוקחת תפקידים של ניהול, אבל אני לא רוצה להיקרא כמנהלת, אלא אני מעוניינת להרגיש את זה בשכר וכן לתרום את הידע שלי והמקצועיות שלי.

6. מה את חושבת על נשים שרוצות לעשות קריירה?

אני אומרת שאין בעיה שאישה תעשה קריירה, אלא אם כן סיימה לגדל את ילדיה והדבר לא פוגע בניהול הבית, הכוונה שהבית לא מוזנח, יש כביסות מסודרות, יש אוכל חם ומוכן, האישה רגועה ומסוגלת להתמודד עם הבית והקריירה, אז לדעתי היא יכולה לעשות זאת. אני לא בעד לצאת לעבוד בכלל בשנים האלו, הילדים שלי מאוד זקוקים לי, אפילו רק להקשיב להם והן מבחינה רגשית זה חשוב שאני אהיה לצידם ואהיה רגועה, אני יודעת שאני לא מסוגלת לשני הדברים יחד, וחבל לי לפספס את השנים היפות של גידול הילדים,

וההשקעה בהם. אני רואה נשים שעובדות בחוץ, אני רואה את ילדיהם, ואין מה להשוות בין אימא שמשקיעה, אימא רגועה, לבין אימא שעובדת בחוץ רוב שעות היום ומפתחת קריירה, ומגיעה הביתה עייפה, ואין לה הרבה כוח לשמוע את כולם, להתייחס לכל ילד וגם לעקוב אחרי לימודיהם, הישגיהם, מה עוד, שאישה חשוב לה מאוד שהבית יהיה מטופח ונקי, וכמובן שזה מאוד חשוב לבעל, וזה גם גורם לאווירה טובה בבית ולשלוש בית כמובן.

7. מי עוזר לך לשאת בנטל הבית?

בעיקרון כשאני לא נמצאת, הבת שלי עוזרת לי בבית, בסידור הבית, המראה הכללי, וכן בכביסות וכן בשמירת הילדים הקטנים. בעלי עוזר לי בהבאת הילדים הביתה בצהריים מהגנים, מאכיל אותם, ושולח אותם חזרה לביה"ס. בניקיון הבית אין לי עזרה, אני מספיקה ומשתלטת בשעות הפנאי שלי.

8. באיזה אמצעים את נוקטת על מנת להפחית את המתח והקשיים הנוצרים בין הבית

לעבודה?

בבוקר אין שום בעיה, בימים שאני עובדת אחה"צ, אני מביאה בחורה צעירה שנמצאת עם הילדים, בעיקר בשביל ההרגשה שלא יהיו לבד, היא מעבירה איתם את שיעורי הבית, משחקת איתם, מורידה אותם לגינה וכן מכינה את ארוחת הערב. אני מאוד רגועה באופן כללי, אני יוצאת מהבית כשהכול מאורגן, אני מספיקה להכין את ארוחת הצהריים וגם תמיד מסודר, ואני יודעת שיש מישהי עם הילדים אז אני לא לחוצה. במיוחד כשאני יודעת שהעבודה היא לא על חשבון הילדים, כי הם הילדים מאוד נהנים איתה.

9. אם הייתה לך אפשרות לא לעבוד אלא להיות רק עקרת בית האם היית משתמשת בה?

לא הייתי יוצאת לעבודה, כך עשיתי כ- 8 שנים, עבדתי מתוך הבית בנחת על-מנת לגדל את הילדים, כי לא מצאתי עבודה שתתאים לי ולמסגרת הבית ועכשיו שהם קצת גדלו, הרשיתי לעצמי לצאת, כי מצאתי עבודה שהיא מתאימה.

12. כאשר את חושבת על בנותיך במה היית רוצה שהן תעסוקנה בעתיד?

הבת הגדולה מתאימה להיות מורה, היא יודעת להסביר את עצמה טוב, יש לה כשרון להעביר יפה חומר והיא אוהבת את זה, אני רואה את זה בבית, היא מלמדת הרבה את הקטנים ומשקיעה בהם. יש לה כשרון בריקוד ותנועה, היא רוקדת מאוד יפה, למרות שאני חושבת שהיא לא תעסוק בזה. אולי תוכל ללמד בנות ריקודי מחול. אין לי מסלול מסוים לגבי התחום שהם יעסקו, השאיפה שלי שיהיה להם מקצוע שיוכלו לפרנס את הבית בכבוד וכן יוכלו לגדל את ילדיהם בנחת.

13. אילו תנאי עבודה היית רוצה לבנותיך?

לא יודעת להגיד מה יכול להיות בשבילן, כל אחת שתתמקד במה שהיא תאהב, תלמד ותצליח. אני לא מגבילה אותן בהחלטות לגבי סוג עיסוק או מקצוע. כמובן שחשוב לי שהדרך תתאים לרוח הבית. חשוב שהעבודה תהיה בשעות שלא יפריעו לבעל ללמוד בכולל, וכן לילדים. שהשכר יהיה הולם ומצדיק את היציאה, שזה יהיה מקום מבוסס, מקום טוב ומסודר כלכלית.

אישה בת 33, אם ל- 4 ילדים

ראיון 10

1. ספרי במה את עובדת כעת?

אני מורה במקצועי. אחרי עבודה של עשור בחינוך מיוחד החלטתי לעשות הסבה לעבודה סוציאלית. עכשיו אני לומדת להסבה מקצועית.

למה את עובדת - מה הסיבה העיקרית?

עבדתי כמורה על מנת להתפרנס, לצאת מהבית, לתרום לחברה ולחנך ילדים בקהילה הזקוקים לחינוך מיוחד. כעת אחרי שנות הוראה רבות, הרגשתי שחיקה, רציתי להתחדש להתרענן, הלימודים נותנים לי המון כוח, אני מקבלת נקודות ראות חדשות על העולם וזה נהדר. כל יום אני חוזרת הביתה עם המון סיפוק בלב וזה מקרין גם על הטיפול שלי בשתיים עשרה ילדי.

2. מה הכי את אוהבת בעבודתך?

אהבתי את המגע עם הילדים, הרגשתי משמעות, הם היו זקוקים לי לעין המקצועית שלי. אהבתי לראות שיפור במצבו של הילד ואהבתי את הכרת התודה מצד האימהות.

3. מה משמעות העבודה בעינייך?

כשהייתי מורה אהבתי מאד לחנך ילדים, כל ילד עבורי היה אולם ומלאו כאילו בן יחיד והשקתי בו את נשמת. הרגשתי שאני עוזרת, תורמת בפרט לקהילה החרדית, בשל ריבוי הילדים לא כל אימא יכלה לתת מעצמה לילדיה, הרגשתי תחושה של משמעות לעשייה שלי, כאילו שליחות.....

4. האם את חושבת שתתקדמי בעבודה?

בעבודה החדשה כעובדת סוציאלית אני לא יודעת איך הדברים יתנהלו. אני לא מכירה מספיק טוב איך הקידום פועל. אבל מתוך היכרות עם עצמי אעשה הכול להתקדם. לא מתאים לי להישאר במקום אחד הרבה זמן ואולי עוד אחליף מקצוע אם ארגיש שמצתי.....

5. מה את חושבת על נשים שרוצות לעשות קריירה?

אני חושבת שכל אישה צריכה לעשות את השיקול שלה. אני חושבת שכל אישה צריכה למצוא את האיזון המתאים לה, כל עוד הקריירה לא פוגעת בבית ובילדים – הכול בסדר זה עוזר לאישה נפשית ואם זה לא מכביד על הבית הרי עבודה זו פעילות מבורכת.

6. מי עוזר לך לשאת בנטל הבית?

התאלמנתי לפני כמה שנים.
אני מעסיקה מטפלת ההורים שלי וההורים של בעלי ז"ל עוזרים לי. כאשר אני צריכה עזרה בטיפול בילדים הורי עוזרים לי וכאשר אני צריכה עזרה כספית הורי בעלי עוזרים לי.
באיזה אמצעים את נוקטת על מנת להפחית את המתח והקשיים הנוצרים בין הבית לעבודה?
אני מחלקת את העבודה למטלות קטנות, קובעת יעדים מחפשת תמיכה מהסביבה. מתמרנת ומנסה לעמוד כמיטב יכולתי בכל החזיתות.

7. **אם הייתה לך אפשרות לא לעבוד אלא להיות רק עקרת בית האם היית משתמשת בה?**
ממש לא אוהבת להיות בבית, רוצה לצאת להתחדש לתרום מעצמי לסביבה ויש לי מה לתרום.

8. **כאשר את חושבת על בנותיך במה היית רוצה שהן תעסוקנה בעתיד?**
הייתי רוצה שבנותיי תהינה משכילות כמוני, שילמדו מקצוע שבו יוכלו לתרום לחברה לא פוסלת עבור בנותיי את המקצועות החדשות שבנות חרדיות נכנסו אליהן כעת כמו פסיכולוגיה עובדת סוציאלית קלינאות תקשורת או פיזיותרפיה וזאת כמובן שיעסקו במקצועות אלו בקרב הקהילה שלנו. מקצוע טיפול- מתאים להן

9. **אילו תנאי עבודה היית רוצה עבור בנותיך?**
הייתי רוצה שלבנותיי יהיה נוח בעבודה שיוכלו לאזן בין הבית לעבודה שהמשכורת תהיה טובה אבל חשוב מאד מאד שיאהבו מה שהן עושות כך יהיה טוב גם להן וגם למשפחה.

ראיינתי אישה בת 45 אלמנה, אימא ל 12 ילדים

ראיון 11

1. **ספרי במה את עובדת כעת?**
אני עובדת סוציאלית בשירותי הרווחה בעיר.

2. **למה את עובדת - מה הסיבה העיקרית?**
אני עובדת על מנת לתרום לסביבה לעזור לחלשים יותר מאשר אני עובדת בשביל הצרכים שלי.

3. **מה הכי את אוהבת בעבודתך?**
אני אוהבת לעזור ל לאנשים נזקקים, טוב לי לראות שיפור כאשר אני עושה ביקורי בית טוב לי לראות קשישים עם הבעת תודה על הפנים והם יודעים להגיד תודה. כל יום כאשר אני חוזרת הביתה אני מרגישה תחושה של סיפוק ואושר גדול כאשר אני שואלת עצמי מה הספקתי מה עשיתי ולמי עזרתי. בסוף יום עבודה אני מנהלת שיחה עם עצמי ובודקת עם עצמי האם עשיתי מספיק האם יכולתי לעשות יותר טוב?

אני מנסה ללמוד מהטעויות שלי ולהשתפר בנתינה שלי לאחר בהקשבה, בעצה ובטיפול בצרכיהם מול הבירוקרטיה.

מה משמעות העבודה בעינייך?

קודם כל נתינה ושליחות. אני מרגישה תחושת אחריות כלפי המטופלים שלי ועושה הכול לעזור להם מכל הלב כאילו היו בני משפחה קרובים ויקרים לי.

10. האם את חושבת שתתקדמי בעבודה?

לא יודעת אם אתקדם, והקידום לא כל כך חשוב לי, מה שהכי חשוב לי זה התרומה לאנשים חלשים שצריכים אותי.

11. מה את חושבת על נשים שרוצות לעשות קריירה?

היום גם אצל החרדים דברים השתנו. פעם נשים ישבו בבית פחות למדו ופחות עבדו במקצועות חופשיים. היום רוב הנשים הצעירות לומדות או היון רוצות ללמוד ולעבור הכשרה מקצועית מסודרת, חשוב לנשים להצליח בעשייה שלהן כך שאני לא רואה פסול בקריירה, להפך זה יכול לעזור לנשים שרוצות בכך להרגיש טוב עם עצמן, שעריכם אותן ואת העשייה שלהן שיוכחו שהן יודעות לקדם דברים ולא רק לטפל ועינני הבית לעבוד בחוץ זה מצוין לכולם.

12. מי עוזר לך לשאת בנטל הבית?

כעת ילידי גדלו ועזבו את הבית, ואני מסתדרת לבד. נהפוך הוא אני זו שעוזרת הרבה לבנותיי בטיפול בילדים

13. באיזה אמצעים את נוקטת על מנת להפחית את המתח והקשיים הנוצרים בין הבית לעבודה?

אני מרגישה כעת פחות מתח הלחץ ירד ממתי שהילדים גדלו ועזבו את הבית. אני יתר עוזרת מאשר נעזרת

14. אם הייתה לך אפשרות לא לעבוד אלא להיות רק עקרת בית האם היית משתמשת בה?

לא, ממש לא. עושה לי נורא טוב היציאה בחוץ המפגש עם אנשים השיחות עם עמיתות לעבודה חשובות לי, לא הייתי מותר על העבודה גם אם הייה לי קושי ממשי לצאת לעבודה

15. כאשר את חושבת על בנותייך במה היית רוצה שהן תעסוקנה בעתיד?

הייתי רוצה שבנותיי ילמדו שתהיינה משכילות שיעסקו בעבודה מהנה ושיהיה להן סיפוק רב בעבודתן.

16. אילו תנאי עבודה היית רוצה עבור בנותייך?

כמו שאמרתי קודם שייהנו מעבודתן. ורצוי גם שהמשכורת תהיה טוב על מנת שבעליהן ילמדו בראש שקט ולילדים לא יחסר כלום

אישה בת 53 אם ל- 4 ילדים בוגרים

ראיון 12

1. ספרי במה את עובדת כעת?

אני עובדת כמטפלת בגן ילדים

2. למה את עובדת - מה הסיבה העיקרית?

אני עובדת בעיקר לתרום לכלכלת המשפחה אבל כמובן שגם לתרום לאחרים לעזור לאימהות ברוכות ילדים ולהקל עליהן את הטיפול בילדיהם

3. מה הכי את אוהבת בעבודתך?

אוהבת לטפל בילדים אני אוהבת ילדים אני טובה בזה אני מרגישה שאני עושה בעבודה מה שאני הכי טוב יודעת לעשות, לטפל בפעוטות גדלתי תשעה משלי.

4. מה משמעות העבודה בעינייך?

קודם כל פרנסה, אומנם ההכנסה לא גבוהה אבל גם זה משהו. עוזר להחזיק את הראש למעלה ולא להזדקק לעזרה כספית מאחרים וזה נותן לי הרבה מרץ לעבוד.

5. האם את חושבת שתתקדמי בעבודה?

אין קידום בעבודת הטיפול אבל אני גם לא מחפשת קידום. טוב לי שיש לי משכורת בטוחה שאני אוהבת מה אני עושה שאני יכולה בעזרת המשכורת להביא לחם הביתה לילדים שאני לא נזקקת לעזרה מאחרים זה מה שחשוב ולא הקידום.

6. מה את חושבת על נשים שרוצות לעשות קריירה?

מי שעושה קריירה ונעדרת הרבה מהבית והילדים מרגישים שאימא חסרה – פסול בעיניי. אימא שחושבת כל היום על העבודה והראש שלה רק בעבודה לא יכולה להתמסר לבית. עדיף בעיניי שקודם נשים יחשבו על הבית ורק אחר כך על העבודה.

7. מי עוזר לך לשאת בנטל הבית?

נעזרת בבעלי, באימי ובבנותי הגדולות. לוקחת מכל אחת ואחד מה שהוא שיכול לתת ורוצה לתת. לא מכריחה, עזרה מרצון יוצר אווירה טובה. אמי יכולה לפעמים לעשות עבורי תבשיל או להגיע לקפל כביסה וזה מצוין בשבילי. בנותיי הגדולות עוזרות בניקיונות ובקניות ובעלי לוקח את הילדים כאשר הם חולים לרופא ונשאר בבית עם הילדים החולים כך שאני יכולה לעבוד בשקט. מעריכה את העזרה של כל אחד. ולא דורשת עזרה מהסוג שאנשים לא יודעים או לא רוצים לתת.

8. באיזה אמצעים את נוקטת על מנת להפחית את המתח והקשיים הנוצרים בין הבית לעבודה?

ראשית אני לא משארה אף פעם בלגן בבית. לא משאירה ערימות של כביסה או כלים לא שטופים. מנסה לעשות הכול בקטן ומהר כך שלא מצטבר הרבה בלגן. אני מאד מאד מתוכננת. יום רבעי הוא יום הבישולים יום חמישי הוא יום הניקיונות. שומרת מאד על הסדר הזה ועל המסגרת וזה מאד עוזר עי להתארגן.

9. אם הייתה לך אפשרות לא לעבוד אלא להיות רק עקרת בית האם היית משתמשת בה?

כן הייתי נשארת בבית לטפל בילדי, מתמסרת יותר לבית יותר קשובה לילדי ולהורי המזדקנים.

10. כאשר את חושבת על בנותייך במה היית רוצה שהן תעסוקנה בעתיד?

הייתי רוצה שבנותיי יילמדו, שירכשו מקצוע, לא כמוני. אני גם מקווה שהשכר במקצוע שהן ילמדו יהיה יותר גדול משלי

11. אילו תנאי עבודה היית רוצה עבור בנותיך?

הייתי רוצה שלבנותיי יהיה כסף טוב מהעבודה, שהעבודה תהיה קרוב לבית. לא מפוצלת וכזאת שתאפשר להן להיעדר אם הילדים חולים, כך שיוכלו לתת לבעלים ללמוד בשקט המרואיינת אישה בת 35, אם ל- 6 ילדים

נשים שאינו עובדות מחוץ לבית

ראיון 1

1. למה את לא עובדת כעת בשכר?

למה אני לא עובדת? כי עדין לא מצאתי עבודה טובה ומעניינת בחוץ. אני מאוד מעוניינת לעבוד, אבל לצערי עדין לא מצאתי עבודה שתתאים לי מבחינת שעות עבודה, ובמקצוע שלי. כל העבודות שמוצעות כאן באשדוד הם לפחות עד שעות אחה"צ המאוחרות ועם ילדים קטנים, זה לא קל, אני חייבת זמן גם לבית. אני מאמינה שאני אמצא עבודה טובה, אני חושבת שאם אני אהיה יותר עקבית ורצינית אני אמצא חצי משרה. או עד 15:00 בערך בע"ה. בינתיים, אני ממשיכה לעבוד מהבית כקלדנית, מעמדת וכו'.

2. מה את מחפשת בעבודה – אם יציעו לך?

אני מחפשת עבודה במקום מסודר, הייתי מאוד רוצה לעבוד במקום ממשלתי כמו בנק, בית-חולים או עירייה. מקום עם תנאים טובים, משכורת טובה, עד השעה 15:00 מקסימום. עבדתי כמה שנים בבנק טפחות בתפקיד מזכירת מנהל האגף העסקי בת"א היה לי מאוד מעניין ומאתגר וגם בבית-חולים איכילוב כמזכירה רפואית ומאוד נהנית. עבודה מעניינת ומגוונת היה לי כיף, למדתי המון והרווחתי יפה. חשוב לי שבמקום העבודה שאני אמצא, אני ארגיש שאני תורמת מהידע שלי ומהכישרונות שלי ושאני אשפיע טוב שם, שיהיה לי סיפוק וחשוב שידעו להעריך. מקום עם אנשים נחמדים ומעניינים. לא משנה לי דעותיהם של עובדים לצדי מבחינה דתית, העיקר שיהיו אנשים ישרים. חשוב לי שאחרי זמן מסוים יהיה לי קידום בעבודה, הן מבחינת התפקיד והן בשכר. בתפקיד - בלימודים כלשהם או בהכשרה מסוימת. שיהיה לי עניין בעבודה, הנאה והישגים טובים, ושהעבודה תהיה במקום נקי ואסטטי.

3. מה עשוי לגרום לך לדחות עבודה?

עבודה במקום לא מעניין כמו מזכירה במוסך או פקידה במפעל ייצור כלשהו, אני מאוד רוצה שהעבודה תעניין אותי. זה חשוב לי. עבודה עם משמרות או בשעות לא נוחות. עבודה שהמשכורת היא נמוכה ולא מצדיקה את ההשקעה. מקום עבודה לא נקי או במקום מוזנח. מקום עבודה רחוק מאוד מהבית.

4. אם היו מציעים לך הכשרה מקצועית – באיזה תחום היית בוחרת?

הייתי בוחרת בתחום עיצוב פנים או אדריכלות.

5. מה את חושבת על נשים שמקדישות את רוב זמנם לעבודה ולקריירה?

מצד אחד, כל הכבוד להן, מצד שני אני חושבת שיש לזה מחיר, זה בא על חשבון משהו. משהו מאוד חשוב – המשפחה שלי. חשוב לי לפתח את עצמי מבחינת עבודה שאני ארגיש שאני תורמת, שאני ארגיש ש שאני עושה עם עצמי משהו. אישה שיוצאת החוצה, היא מתלבשת והיא נמצאת בחברה, היא לדעתי מפותחת ומאורה, אבל – אישה שעובדת היא קודם כל אימא ואישה לבעל, הילדים שלי ובעלי רוצים אוכל חם וטעים אוכל של בית, בית נקי ומסודר וחשוב לי מכל שיהיה לי כוח וסבלנות וזמן להשקיע בהם, להקשיב להם, לחנך אותם ולגדל אותם. לצאת איתם לגינה, לקחת אותם לחוגים. אישה במשרה מלאה רוב היום לא יכולה להיות סופרמן, זה בא על חשבון הבית. אישה שמגיעה מאוחר, כל כוחותיה השקיע בעבודה, היא חייבת לנוח. אבל הבית מחכה, לניקיון יש פתרון, אפשר לקחת מנקה, אבל חוץ מניקיון יש הרבה מה לעשות. אישה שהיא מאמינה יודעת את תפקידה ואת ייעודה. וברור שרוב ההשקעה והמרץ צריכים להיות מכוונים למטרה הנעלה והמיוחדת שיש לה.

6. למה את חושבת שנשים צריכות לעבוד?

אני חושבת שאישה צריכה לעבוד קודם כל כדי שבעלה יוכל לשבת ללמוד. (במידה והוא לומד). גם אישה שבעלה לומד חצי יום ועובד חצי יום והיא מרגישה צורך לצאת, כדאי שתצא לעבוד וגם תעזור בפרנסת הבית. אישה שעובדת יש לה הרגשה טובה, סיפוק, ואני חושבת שזה גם תורם לביטחון העצמי שלה, ישנם נשים שבנויות לשבת בבית ולטפל בילדים וישנם נשים

שחייבות לצאת החוצה לנשום את האוויר הזה, להתלבש ולנסוע. כל אישה לגופה ואיך שהיא בנויה.

7. כאשר את חושבת על בנותייך במה היית רוצה שהן תעסוקנה בעתיד?

בעבודה שהכי תעניין אותן, ולפי הכישרון של כל אחת מהן, חשוב מאוד לעודד ללמוד מקצוע שהיא תימשך אליו ביותר, ושהיא הכי מצליחה בו. ישנם היום הרבה אפשרויות ולימודים בתחומים שונים ומגוונים המיועדים למגזר שלנו. מהוראה ועד לראיית חשבון. לכל אחת, אני מאמינה שטמונות כישרונות מסוימים ורצון ללמוד משהו. אני ובעלי כמוכן נעודד ונתמוך כדי שילמדו כמה שיותר ויתקדמו. אחרי שילמדו ויצליחו הן ילכו למצוא עבודה בתחום שלהן.

8. אילו תנאי עבודה היית רוצה עבור בנותייך?

עבודה בתחום שלמדו, במקום מעניין ומאתגר, מקום שבו הן ירגישו ייעוד ותרומה, במקום טוב ומסודר. עבודה עם שכר הולם. עבודה ממשלתית עדיפה ביותר, שם ישנם התנאים הטובים ביותר, תנאים סוציאליים, חופשות, ביטוחים וכו'. אני מאמינה שהן יעדיפו עבודה במשרת אם – כדי שיוכלו להתמקד בביתם. יתכן ויפתחו איזה עסק ויהיו עצמאיות, יתכן ויהיו שכירות, הכול לפי רצונן והצלחתן - מה שמלמעלה יכוונו. אני רק מאחלת להן את הטוב ביותר עבורם.

ראיון 2

1. למה את לא עובדת כעת בשכר?

למה אני לא עובדת, שאלה טובה. קודם כל הדבר החשוב ביותר בחיי זוהי המשפחה שלי, בהם אני משקיעה את רוב מרצי וכוחותיי. אני רואה ערך עליון בלטפח את הדור הבא ולתת לבעלי איזון נפשי. לדעתי אישה עובדת נאלצת בעל כורחה לוותר על דברים רבים בענייני הבית וחינוך הילדים. וזה הדבר שבחינה פסיכולוגית מונע ממני להתחיל חיפוש של עבודה מכיוון שאני מודעת לצמצום הצעות העבודה שמתאימות לדרישותיי. כעת, יש לי סיפוק גדול בבית, ולכן אני לא מרגישה את הצורך לצאת לעבוד, אני מודעת לכך שיתכן שבעתיד ארגיש אחרת, הילדים יגדלו ויהיו לי שעות פנויות יותר. ואולי אז ארגיש יותר את הצורך לצאת. כעת אני מעוניינת ללמוד מספר תחומים כדי שבשעה שארגיש שעלי לצאת לעבוד, יהיה לי משהו ביד, איזה שהוא

כיוון. בעבר למדתי הדרכת כלות ואני מחכה שיהיה לי את התנאים המתאימים לזה, כמו מקום בבית.

2. מה את מחפשת בעבודה – אם יציעו לך?

דבר ראשון, שלא אאלץ להיעדר מן הבית בשעות שהילדים זקוקים לי. אני מחפשת בעבודה אם אמצא כזאת: עניין בעבודה, עבודה שתתאים לכישורים שלי, שהחברה תהיה מעניינת ומתאימה לאישיותי ולדרך חיי. שהמקום יהיה צנוע – מעדיפה לעבוד עם נשים. רצוי שתהיה עד השעה 13:00. עבודה שתתן לי פרנסה בכבוד. שיהיו בה תנאים טובים ושתצדיק את המאמץ.

3. מה עשוי לגרום לך לדחות עבודה?

קודם כל, עבודה במשרה מלאה עד לשעות אחה"צ. מקום שמצריך ממני לעבוד מול גברים. עבודה בתחום שלא מתאים לכישורים שלי. ובמקום עבודה שהוא לא אסטטי.

4. אם היו מציעים לך הכשרה מקצועית – באיזה תחום היית בוחרת?

הייתי בוחרת בתחום האומנות, או גרפיקה, עיצוב פנים, קופירייטר.

5. מה את חושבת על נשים שמקדישות את רוב זמנם לעבודה ולקריירה?

בעיקרון, אני חושבת שהדבר מאוד אינדיבידואלי. לכל אישה יש את הצרכים האישיים שלה וערכים שונים משל רעותה. לאישה אחת עבודה במשרה מלאה זה כל חייה ולאחרת, כמוני למשל תתפרש כעונש, עבודה כזו זה בניגוד לערכים האישיים שלי. מאידך גיסא, אני מבינה שחייבים בעולם נשים כאלו, התרומה שלהם במקרים מסוימים היא חשובה ביותר. אני יכולה לתת דוגמה את מנהלת בית הספר של בתי שמשקיעה את כל מרצה בבנותינו את התוצאות של מעשיה ועמלה רואים בשטח. אני מטבעי אוהבת מאוד את הבית ומוצאת בו עניין רב. אינני מרגישה חנוקה משהייה ממושכת בבית. את הסיפוק הזה של בחוץ אני ממלאה ביציאה עם ילדיי או עם בעלי. אני מטבעי מכבדת ומאמינה שלכל אחת יש תפקיד שמיועד לה ולכן אינני פוסלת שום דרך או השקפה של אישה אחרת בעניין הזה של קריירה.

6. למה את חושבת שנשים צריכות לעבוד?

אישה עובדת עוזרת לבעלה בכלכלת הבית. מטבע הדברים יש לה אפשרות להשקיע יותר בחוגים לילדים, שיעורי עזר, ביגוד טוב יותר, אני חושבת שכשאעבוד, כתוצאה מהרווחה הכלכלית ארגיש סיפוק רב יותר ובכך שאוכל לתת לילדיי יותר ממה שהם מקבלים כיום.

7. כאשר את חושבת על בנותיך במה היית רוצה שהן תעסוקנה בעתיד?

הייתי רוצה שהן תעסוקנה בתחומים שיתאימו להם ויתנו להם סיפוק, עבודה שלא תצריך מהם מאמץ רב יותר שלא יגרום להם ללחץ. עבודה שתפרנס אותם בכבוד. ושמצד שני שלא יוותרו על הערכים שעליהם חונכתי אותן. כגון: צניעות, מידות טובות, דרך ארץ.

8. באיזה סוג של עבודה איזה תנאים וכו'?

בתחום האדריכלות, עיצוב פנים, אולי גנת או מורה. אם הן יהיו כאלה שאוהבות מאוד חברה אז יתאים להם יותר תחום ההוראה והגננות ואם תהיינה נשים שמעדיפות יותר לעבוד בעבודה יותר שקטה אז למשל תחום האדריכלות יתאים להן יותר. הכול תלוי באישיות שלהן. עבודה בתנאים טובים, שיקבלו את כל מה שמגיע להם עפ"י החוק.

אישה חמודה, בת 32, נשואה ואם ל- 5 ילדים קטנים

ראיון 3

1. למה את לא עובדת כעת בשכר?

למה אני לא עובדת, כי אני לא מוצאת משהו שמתאים לי לתנאים ולזמנים. קשה לי מאוד עם הילדים. זהו הקושי העיקרי. חשוב לי מאוד שכשהילדים יגיעו הביתה תהיה להם אימא סבלנית, שתחכה להם ארוחה חמה, במגזר החרדי המשכורות יחסית לשוק החילוני הן נמוכות, כך שלא תמיד משתלם לי לצאת לעבודה, אפילו אם אני רוצה לטפל בילדים בבית, המחיר שאותו משלמים כ"כ נמוך, שלא כדאי לי להישאר כל היום בבית תמורת משכורת כה עלובה. באזור שלנו החרדי מקבלים תמורת שמירה על תינוק סכום נמוך מאוד, לעומת במגזר החילוני. עד כה מהמגזר החילוני היו מביאים אלינו והיינו מרוויחים יפה, עד שהם למדו שלנו לא צריך לשלם הרבה.

2. מה את מחפשת בעבודה – אם יציעו לך?

אני מחפשת שמקום העבודה יתאים לי מבחינה רוחנית, עד היום עבדתי במקום עבודה בעיקר עם גברים, נוכחתי לדעת שזה לא מתאים לי. חשוב לי לעבוד רק עם נשים. חשוב לי שהעבודה לא תפגע ביכולתו של בעלי ללמוד. ואם חלילה ילד לא מרגיש טוב, שתהיה הבנה מצד המעביד, שכר הולם שיצדיק את העבודה, שהעבודה תהיי קרובה לבית, כדי שאם מזעיקים אותנו מביה"ס או מהגן תהיה לי גישה קלה, תנאים סוציאליים מקסימאליים, חופשות, נסיעות, הבראה, ביגוד, במידה והעבודה היא במקום מסודר בחוץ. שבזמן העבודה תהיה הפסקה לאכול כמו שצריך, לא מפריעה לי לעבוד בעבודה דינמית שדורשת ממני כוח פיזי כמו גננת או עוזרת. חשוב לי שמהעבודה אני ארגיש סיפוק ושאני ארגיש שאני תורמת מעצמי.

3. מה עשוי לגרום לך לדחות עבודה?

מה עשוי לי לדחות מקום עבודה? אה, שהמעסיק הוא לא אדם סובלני ולא סימפטי, לא מתחשב, שמקום העבודה הוא לא אסטטי, מקום חשוך ואפלולי, מקום עבודה ששמעתי מנשים שלא היו מרוצות, שעות עבודה לא נוחות, חוסר תנאים, בעיה בתשלום המשכורות, עבודה במקום מרוחק, עבודה עם ציבור קשה כמו למשל בגן שההורים הם קשי יום, שמקום העבודה לא מעניין ולא יגרום לי סיפוק, ואז גם לא יהיה לי חשק להשקיע וכמובן לצאת בבוקר לשם.

4. אם היו מציעים לך הכשרה מקצועית במה היית בוחרת?

הייתי בוחרת בתחום מזכירות רפואית, או בתחום העבודה הסוציאלית, אני מאוד אוהבת להקשיב, לנסות לשמח אנשים, לעזור במה שאני יכולה.

5. מה את חושבת על נשים שמקדישות את רוב זמןן לעבודה ולקריירה?

אני חושבת שהם צריכות להבין שעבודה וקריירה זה לא הכול בחיים, נשים צריכות להבין שיש בחיים דברים יותר כאילו חשובים כמו הבית, הבעל, הילדים, כמובן שאני לא חושבת שאישה צריכה להיות כל כולה בשביל הבית, היא צריכה גם לעשות משהו עם עצמה. יש נשים שאפילו אם הם מגיעות הביתה, הם לא מתנתקות מהעבודה, חייבות למען הקריירה שלהן לענות לטלפונים, לצאת לפגישות וכל היום הם סביב זה, וזה לא הולך ביחד, אישה צריכה לעשות גבולות, אין דבר שאישה תעשה מעבר לשעות שהיא צריכה שלא יבוא על חשבון משהו מהבית,

הילדים והבעל. לכן השעות הרצויות לעבודה מבחינתי הם: מ- 8:00 בבוקר ומקסימום עד 14:00, 14:30. אני חושבת, יש נשים מכיוון שלא טוב להן בבית, וקשה להן להתמודד עם עול הבית, הן לא בנויות להיות כל היום עם סינר, אז הן מחפשות לצאת, ואז למלאות את זמנן בעבודה. ללא כל גבולות.

6. למה את חושבת שנשים צריכות לעבוד?

אני לא חושבת שנשים צריכות לעבוד, אבל מכיוון שהיום המצב הוא קשה ולבעל קשה להיות המפרנס היחיד, במיוחד אצלנו במגזר החרדי הבעל הוא אברך, המשכורת היא מאוד נמוכה, לכן אישה חייבת לעזור בפרנסת הבית. וחוץ מזה שיש נשים משהו שבשבילו הן צריכות לצאת לעבודה, זה לקום בבוקר, זה להתלבש, לראות אנשים, להיות מעורה במה שקורה בחוץ, והן מרגישות שהן עשו משהו עם עצמן בחיים. כל אחת עם אפייה, ועם מצבה הכלכלי והביתי.

7. כאשר את חושבת על בנותיך במה היית רוצה שהן תעסוקנה בעתיד?

אני רוצה עבור הבנות שלי את הטוב ביותר, כרגע הבנות שלי קטנות, כשהן יגדלו, כל אחת לפי האופי שלה והכישורים שלה תימשך למקצוע מסוים, לסוג מסוים של עבודה וכמובן שאני בתור אימא אנתב אותם לתחום המתאים הטוב ביותר עבורן, ואשתדל לנתב אותן לתחומים שיתאימו להן מבחינה רוחנית.

8. אילו תנאי עבודה היית רוצה עבור בנותיך?

מבחינתי הייתי רוצה שהן יעבדו בעבודה בתחום שהן אוהבות, אבל בתור אימא, הייתי מעדיפה שיעבדו בתחום ההוראה או בתחום הרוחני – למשל רבנית, מדריכת כלות, עוזרת לנשים הלכתיות. בתנאים טובים, שכר טוב, התחשבות, סיפוק בעבודה, מרוצות, שיהיה להם כיף לצאת מהבית. חשוב שהם לא יצאו לעבודה בכל מחיר, שהעבודה תתאים לדרישות שלהם. אני מקווה שהם ישתפו אותי ויתייעצו איתי בתחום עיסוק העבודה.

אישה חמודה, בת 30, נשואה ואם ל- 4 ילדים קטנים.

1. למה את לא עובדת כעת בשכר?

אני במשרה מלאה בבית. לא משתלם לי לצאת לעבוד בחוץ, בגלל הילדים. אני צריכה עזרה בבית להוציא את הילדים, לשמור עליהם, אני צריכה גם ביביסיטר לתינוק. המשכורות בציבור החרדי לא משתלמות. לא מוצאים עבודה בשעות שמ- 8:00 עד 13:00. ועוד סיבה שאני לא נמשכת לעבודה בחוץ.

2. מה את מחפשת בעבודה – אם יציעו לך?

עדיפות לעבודה עם ילדים בגנים, כמובן בהתאם לשעות הנוחות לי, אם אני כבר מתכוונת לצאת לעבוד בחוץ, זה כדי לנשום אויר, לראות אנשים וכו' עבדתי בעבר כקופאית במשך כ- 4 שנים, נהייתי מאוד, אהבתי את העבודה, עד שהתחתנתי.

3. מה עשוי לגרום לך לדחות עבודה?

שעות לא נוחות, משכורת נמוכה, מיקום רחוק ולא נגיש, חשוב לי שהעבודה שתהיה לי נוחה מכל הבחינות, עבודה בתחום המזכירות או פקידות, זה לא בשבילי. אני מעדיפה עבודה דינמית, לא לשבת במקום אחד. גם אני לא אוהבת לעבוד במפעל, או כעובדת ייצור.

4. אם היו מציעים לך הכשרה מקצועית – באיזה תחום היית בוחרת?

הייתי הולכת ללמוד תדמיתנות, תפירה, ידע בסיסי לבית, כדי שאוכל לתקן בגדים לילדים וגם לתפור. תחום אופנה בעיקר. אולי הייתי לומדת להיות מאפרת.

5. מה את חושבת על נשים שמקדישות את רוב זמןן לעבודה ולקרירה?

לדעתי הן משועבדות לכסף, אין לי דעה שלילית כלפי אישה כזו, לדעתי זו בחירה שלה והתמודדות עם חיי היומיום שלה. אני לא חושבת שאישה צריכה לצאת ולהיות כל היום מחוץ לבית. במיוחד כשיש ילדים ובעל וצריך לדאוג להכול. יש נשים שבשבילם העבודה קודמת לבית, בשבילי הבית קודם לכל. חשוב לי שהילדים שלי יקבלו את כל מה שהם זקוקים כמו, אוזן קשבת, עזרה בלימודים, אוכל חם, בית נקי ומסודר, ואישה שעובדת בחוץ במשך כל היום

לא מסוגלת להגיע לכל הנושאים האלה, זה בא על חשבון הבית והילדים. אני גם חושבת שבעלי לא היה מסוגל לזה שאני כל היום אהיה בחוץ, והבית יהיה בעדיפות אחרונה. חשוב לו שהבית יהיה מסודר והילדים יקבלו את כל מה שהם צריכים. יש נשים שמבחינה נפשית זקוקות לצאת החוצה ולעבוד ולא מסוגלות להיות כל היום בבית. לדעתי לאישה מספיק להיות בחוץ חצי יום בלבד. ובכך להספיק להשקיע גם בבית.

6. למה את חושבת שנשים צריכות לעבוד?

קודם כל, כדי לעזור בפרנסת הבית, ישנן נשים שהבעלים שלהם דורשים את זה שהם יעזרו. אני חושבת שאם אין בעיות כלכליות בבית והבעל מרוויח יפה, אין סיבה שאישה צריכה לעבוד בחוץ. מבחינתי אין כמו להיות בבית. וזו דעתי. ישנן נשים שלא מסוגלות להיות בבית רוב היום והם זקוקות לצאת החוצה לעבוד ולהרוויח ולעזור לבעל בפרנסה.

7. כאשר את חושבת על בנותיך במה היית רוצה שהן תעסוקנה בעתיד?

כרגע הן עדין קטנות והם לומדות עדין, אני רוצה שהן יעסקו במקצוע שהם ילמדו, בהתאם לכישורים של כל אחת. חשוב לי שהם יעבדו במקום שמכבד את המגזר שלנו, את הצניעות. לא מתאים לי שהם יעבדו בקניונים או בסופרים, לא כדיילות יופי, שהתנועה שם לא מתאימה לרוחנו. לא סוכנות של כל מיני חברות ביטוח פרסומאיות או חברות פירמידה, אני גם לא רוצה שהם יעבדו בהוראה, היום המקצוע הזה לא חסר, הייתי רוצה דווקא שהם יעסקו בתחום המחשבים, מזכירות ופקידות. הבת הגדולה שלי אוהבת לעסוק בעיצוב שיער, תסרוקות, איפור וכל מה שנוגע לתחום היופי של האישה, אני מקווה שהם ימצאו עבודה שהיא תהיה בחצי משרה, כדי שתוכלנה להשקיע בבית. כשהן יהיו גדולים אני חושבת שהן יהיו מספיק חכמות ועצמאיות כדי להחליט על מקום שיתאים להם מכל הבחינות. אני לא אעודד את הבנות לעבוד במקום לא צנוע או לא מתאים לנו מבחינה דתית.

8. אילו תנאי עבודה היית רוצה עבור בנותיך?

עבודה בתחום המזכירות, מחשבים, הכול לפי החלטתם, רצונם וההצלחה שלהם. איפה שיהיה להם טוב ושיתאים להם. הכול לפי דרך החינוך שלהם, עבודה בשעות נוחות, משכורת מתאימה, המנהל או האחראי יהיה אדם נוח, מבין ומתחשב. שיהיה קרוב לבית יחסית, שיהיה להם סיפוק ממה שהם עושות.

אישה, בת 37, נשואה ואם ל- 7 ילדים קטנים

1. למה את לא עובדת כעת בשכר?

כרגע אני לא עובדת מכמה סיבות. הסיבה העיקרית בגלל שיש לי ילדים קטנים. כשעבדתי, הרגשתי שזה בא על חשבון הילדים. הייתי צריכה לשלוח אותם מהר למוסדות, וכשהם חוזרים, גם אני חוזרת אבל עייפה, הסבלנות שלי נפגעת. סיבה נוספת, בעלי לא רוצה שהם יהיו ילדי "מפתח", חשוב לו שאימא שלהם תקבל אותם שמחה, רעננה ועם ארוחת צהריים חמה. בעבר עבדתי כמורה בבי"ס יסודי ברמת-גן, וכן בבי"ס תיכון בבני-ברק כמורה מקצועית למדעים ודקדוק וגיאוגרפיה. יש לי תואר ראשון בספרות והיסטוריה, למדתי באוניברסיטת בר-אילן, בנוסף, המקצוע הזה הוראה – הוא מקצוע שדורש המון אנרגיות, וכוחות, במיוחד בדור שלנו שהמורה מוצאת עצמה מתעסקת עם בעיות התנהגותיות במקום ללמד. ובנוסף לכך, המשכורת של המורה היא זעומה ביותר יחסית להשקעה, כך ששכרה אינה בצידה. סיבות אלו גרמו לי לעזוב את מקצוע ההוראה.

2. מה את מחפשת בעבודה – אם יציעו לך?

אם יציעו לי עבודה, הייתי רוצה עבודה שאינה מביאה "שיעורי בית", כך כשאני אגיע הביתה, אהיה נטו לילדי. דבר נוסף, לא בתחום ההוראה או תעסוקה עם ילדים, יש לי מספיק את ילדי שלי, שבהם אני רוצה להשקיע את כוחותיי. ההצעה המושלמת בעיניי תהיה עבודה מהבית בתחום המכירות או בחוץ,, להיות עצמאית בחנות משלי בתחום מכשירי הכתיבה וכדו' או הייתי רוצה לארגן סדנאות לילדות בתחום היצירה והאומנות.

3. מה עשוי לגרום לך לדחות עבודה?

הסיבות לדחות עבודה: . עבודה עם הרבה שעות (אחרי 13:00 בצהריים), עבודה עם ילדים, גננות, מטפלות', עבודה עם גברים, שלא אצטרך להיות תחת חסות של מעביד מולי (מבחינה דתית זה מפריע לי), עבודה עם אנשים שמבחינה רוחנית נוגדים את דעתי, עבודה פיזית, עבודה רחוקה מהבית, עבודה במשמרות, עבודה שנגררת לבית כמו לבדוק מבחנים אחה"צ, אסיפות וכו'.

4. אם היו מציעים לך הכשרה מקצועית – באיזה תחום היית בוחרת?

הייתי בוחרת בתחום המזכירות או טלפנית, או מזכירות רפואית, או מזכירות ביי"ס.
או הייתי רוצה ללמוד קוסמטיקה ואיפור.

5. מה את חושבת על נשים שמקדישות את רוב זמנן לעבודה ולקריירה?

תשובה זו מתחלקת לשניים ואינה מוחלטת. אישה נשואה עם ילדים (4 ילדים ומעלה), ברור הדבר שהשקעת היתר שלה בעבודה ובקריירה באה על חשבונם. איני מאמינה שאישה יכולה להיות אימא טובה ומאידך אשת קריירה, הדבר בא על חשבון השני (אולי בלי רצונה, אך בפועל זה קורה). ומצד שני, יש נשים שאינן נשואות, או שאין להם ילדים, או שהבעל אינו עובד ועושה את כל עבודות הבית ומטפל בילדים ונותן להם מה שהם צריכים, ואז האימא יכולה להגיע לתפקידים ומעמד קרייריסטי. בסיכומו של דבר, אין הדבר ניתן בלי לפגוע בחיי המשפחה.

6. למה את חושבת שנשים צריכות לעבוד?

נשים צריכות לעבוד בעיקר למען עצמן, למען הסיפוק הנפשי שלהן. בנוסף, יש תפקידים שיותר מתאימים לנשים מאשר לגברים והן יכולות לבצע אותן בצורה טובה יותר למשל עבודה עם ילדים, גננות, תחום הפסיכולוגיה לדעתי מתאים יותר לנשים, בנוסף לדעתי נשים צריכות לעבוד בשביל לעזור בפרנסת הבית, כדי שתהייה רווחה כלכלית. נשים צריכות לעבוד בחוץ גם כדי להגשים את עצמן וגם כדי לתרום לחברה בידע שלהם, בכישורים שלהם, אני מאמינה שכל אישה היא עולם ומלואו ובמה שהיא יכולה לתרום, השנייה לא יכולה, לכן כל אישה לדעתי צריכה לתת מעצמה לחברה, בין אם היא תעבוד בחוץ או אם היא תעבוד מהבית, או מהמשרד או מהגן העיקר שהיא תתרום את חלקה בעולם.

7. כאשר את חושבת על בנותייך, במה היית רוצה שהן תעסוקנה בעתיד?

יש בנות שיותר מוכשרות בתחום האומנות, הציור, ויש בנות שמוכשרות יותר בתחום ההוראה, הגננות, עבודה עם ילדים, יש בנות שמוכשרות יותר להיות עצמאיות ולפתוח עסק ולא דווקא להיות שכירות. כל אחת כמובן לפי הכישורים שלה. בנוסף הייתי מכוונת אותם ללמוד מקצועות שהן תוכלנה לשלב עם העבודה עם הבית, שיהיה להם בעתיד בעייה, כמו למשל מאיירות ספרים, או בכל מיני מקצועות שהן יוכלו לעסוק מהבית, ואם אחת מהן תרצה לעסוק

בהוראה, הייתי מכוונת אותה להיות מורה מקצועית, כלומר להתמחות בתחום מסוים, כמו אנגלית, מדעים, שזה הרבה יותר קל ומרוויחים בו יותר ולא כמחנכת שתצטרך לצאת בערבים לאסיפות וכו' או הייתי מעודדת אותן ללמד שיעורים פרטיים באופן קבוע.

8. אילו תנאי עבודה היית רוצה עבור בנותיך וכו'?

עבודה שהן תוכלנה להיות עצמאיות מאשר שכירות. אם הן כבר שכירות, שתעסוקנה בעבודות קלות שלא יפריעו להן להקים בתים לתפארת. חשוב לי שהן תעבודנה במקומות מסודרים ומבוססים כלכלית, שלא תהיה בעיה של משכורות, שיהיו תנאים סוציאליים כמו ביטוחים משלימים, קופות גמל, פנסיה מסודרת וכו'. גם חשוב לי שהן יעבדו בעבודות שדורשות יוזמה ויצירה, שהן יגשימו את הכישורים שלהם, שיהיה להם שמחה ממה שהן עושות, סיפוק וכיף בבוקר להתלבש ולצאת לעבודה, לחברה טובה. חשוב גם שהם יהיו מאורות בחברה, ומתוך כך גם יהיו מטופחות ומסודרות כל בוקר לעבודה.

אישה בת 35.5, אם ל-5 ילדים קטנים

ראיון 6

1. למה את לא עובדת כעת בשכר?

אני מתקשה למצוא עבודה שתתאים לי' הילדים עוד קטנים הורי גרים בישוב אחר רחוק ממני העבודות שמצאתי הם מפוצלות וקשה לי להתארגן עם הילדים.

2. מה את מחפשת בעבודה – אם יציעו לך?

אני מחפשת עבודה נוחה עם שכר הוגן שאוכל לשלב בה גם את גידול הילדים ולא תפריע למשפחה. כעת ילדי קטנים, אין לי הכשרה מקצועית כך שהעבודות שמוצעות לי הם בשכר נמוך ללא תנאים סוציאליים טובים ולא משתלם לי לצאת לעבוד.

3. מה עשוי לגרום לך לדחות עבודה?

בפרט התנאים, שעות עבודה מפוצלות ורבות עבודה רחוקה מהבית, שכר לא מתאים, עבודה שלא מכבדת את העובדים.

4. **אם היו מציעים לך הכשרה מקצועית – באיזה תחום היית בוחרת?**
הייתי רוצה לעסוק במזכירות רפואית או בענף של עיסוק במחשבים.
5. **מה את חושבת על נשים שמקדישות את רוב זמנם לעבודה ולקריירה?**
כל אחת צריכה לבחור את הדרך שמתאים לה. אצלי במקום הראשון הבית הבעל והילדים. העבודה אחר כך. אני תמיד אעדיף מקום הראשון לטפל במשפחה.
6. **למה את חושבת שנשים צריכות לעבוד?**
את יכולה לתרום לכלכלת הילדים וזה הרגשה טובה. להיות תלוי או להיות במחסור – מבאים להרגשה רעה.
7. **באיזה סוג של עבודה ובאיילו תנאים היית מוכנה לעבוד?**
הייתי מוכנה לעבוד בעבודה נוחה שתאפשר לי לפנות מקום לטיפול בילדים. אצלי תמיד המשפחה במקום הראשון ואם בגלל העבודה היא תיפגע, אעדיף להסתפק במועט ולא לצאת לעבוד מחוץ לבית. אם לא אמצא עבודה מתאימה בחוץ, יכול להיות שאתחיל בעבודה מהבית. חשבתי ל בשל לאנשים מהבית. לגהץ, לתפור ולתקן בדגים. העיקר להביא קצת כסף הביתה ולעסוק במשהו שיאפשר לי לטפל בילדים.
8. **כאשר את חושבת על בנותיך, במה היית רוצה שהן תעסוקנה בעתיד?**
הייתי רוצה שהן ילמדו, שירכשו מקצוע מכובד כך שיהיה להם קל למצוא עבודה וירצו אותם לעבודה. הייתי רוצה שירכשו מקצוע שייהנו ממנו ויעזרו לאחרים בעבודתן.
9. **אילו תנאי עבודה היית רוצה עבור בנותיך?**
הייתי רוצה שבנותיי יעבדו נוחה. קרוב לבית. לא עם הרבה שעות. אם אפשר שלא יהיו בה גברים חילונים שהן יתקדמו בעבודה והכי חשוב שיהיו ממנה.

אישה ב 32, אם ל- 5 ילדים קטנים

נספח ב'1: שאלון מחקר – נשים עובדות

Bar-Ilan University (R.A.)
School of Social Work
52900 Ramat-Gan, Israel



אוניברסיטת בר-אילן (ע"ר)
ביה"ס לעבודה סוציאלית
רמת-גן 52900

משיבה נכבדה,

אני מודה לך על הסכמתך להשתתף במחקר זה.

המחקר נעשה במסגרת בית הספר לעבודה סוציאלית באוניברסיטת בר-אילן ומטרתו ללמוד על עמדות ודפוסי עבודה של נשים בישראל.

אני מבקשת להדגיש, שכל המידע שניתן על ידך הינו חסוי והשימוש שיעשה במידע הוא לצורכי המחקר בלבד. כיוון שפרטיותך חשובה, הנך מתבקשת לא לציין כל מידע מזהה.

לשאלות בנושא המחקר ניתן לפנות באמצעות הדוא"ל: kulikl@mail.biu.ac.il

בברכה,

פרופ' ליאת קוליק
ביה"ס לעבודה סוציאלית

-
1. גיל: _____
 2. ארץ לידה: _____
 3. אזור מגורים: _____
 4. מצב משפחתי: א. רווקה ב. נשואה ג. גרושה ד. אלמנה
 5. האם יש לך ילדים? 1. כן 2. לא. אם כן, מהו מספרם? _____ מה גיל הילד הצעיר? _____
 6. מספר ילדים הגרים בבית: _____
 7. האם יש לך נכדים? 1. כן 2. לא.
 8. מהי מידת מעורבותך בגידול הנכדים: א. נמוכה ב. בינונית ג. גבוהה ד. גבוהה מאוד
 9. צייני את השכלתך: _____
 10. השכלת בן זוגך: _____
 11. מהו הזרם הדתי אליו את שייכת: א. ליטאי ב. חסידי ג. ש"ס ד. ספרדי ה. אחר _____

12. מהו מצבך התעסוקתי?

- א. מחפשת עבודה ב. לומדת ג. עובדת במשרה חלקית או בעבודות מזדמנות
ד. עובדת במשרה מלאה ה. אחר, פרטי _____.

13. מהו מצב התעסוקה של בן זוגך?

- א. מחפש עבודה ב. לומדת ג. עובד במשרה חלקית או בעבודות מזדמנות
ה. עובד במשרה מלאה ה. לומד ועובד ו. אחר, פרטי _____.

14. האם הינך עובדת מהבית? 1. כן 2. לא. אם כן, במה? כמה שעות בשבוע? _____

15. האם ברשותך מקצוע? אם כן, מהו? _____

16. לו הייתה מוצעת לך הכשרה מקצועית. באיזה תחום היית רוצה להכשיר עצמך?

א. ילדים ונוער ב. מבוגרים/קשישים ג. אחר: _____

17. צייני עד כמה את מעוניינת להשתלב בשוק העבודה:

- א. במידה מעטה מאוד ב. במידה מעטה ג. במידה בינונית ד. במידה רבה ה. במידה רבה מאוד

18. צייני מה נכון לגביך לגבי כל משפט:

- | | |
|--------------------|---|
| 1. נכון 2. לא נכון | < בעבודתי הנוכחית מועסקים רק חרדים |
| 1. נכון 2. לא נכון | < בעבודתי הנוכחית מועסקים חרדים וגם דתיים |
| 1. נכון 2. לא נכון | < בעבודתי הנוכחית מועסקים גם חילוניים |
| 1. נכון 2. לא נכון | < בעבודתי הנוכחית נותנים שירות רק לחרדים |
| 1. נכון 2. לא נכון | < בעבודתי הנוכחית נותנים שירות רק לחרדים ודתיים |
| 1. נכון 2. לא נכון | < בעבודתי הנוכחית נותנים שירות גם לחילוניים |

19. כמה שעות ביום את מקדישה לעבודות הבית (כולל טיפול בילדים) _____.

20. כמה שעות ביום מקדיש בעלך לעבודות הבית (כולל טיפול בילדים) _____.

18. מה הוא תפקידך בעבודה האחרונה? _____

19. בכמה מקומות עבדת ב-3 שנים האחרונות? _____

20. כמה זמן את מועסקת במקום עבודתך האחרון? _____ שנים ו _____ חודשים.

21. כמה שעות ביום את נוסעת (הלוך וחזור) כדי להגיע לעבודה _____

22. מבחינת הפרנסה בבית, מה נכון לגביך?

- א. בן זוגך מכניס הרבה יותר כסף ממך ב. בן זוגך מכניס יותר כסף ממך ג. שנינו מכניסים כסף במידה שווה ד. אני מכניסה יותר כסף מבן זוגי ה. אני מכניסה הרבה יותר כסף מבן זוגי

23. כיצד את מגדירה את המצב הכלכלי של משפחתך?

- א. הרבה מתחת לממוצע ב. מתחת הממוצע ג. ממוצע ד. מעל הממוצע ה. הרבה מעל הממוצע

24. כיצד את מגדירה את מצבך הבריאותי בימים אלה?
 א. גרוע ביותר ב. לא טוב ג. סביר ד. טוב מאוד ה. מצוין

25. עד כמה את שבעת רצון מחייך?

א. לא שבעת רצון כלל ב. לא שבעת רצון ג. נוטה לא להיות שבעת רצון ד. לפעמים שבעת רצון ולפעמים לא

ה. שבעת רצון במידה בינונית ו. שבעת רצון במידה רבה ז. שבעת רצון במידה רבה מאוד

באיזו מידה הסיבות הבאות עלולות לגרום לך לדחות הצעת עבודה חדשה. התייחסי לכל סיבה בנפרד.

במידה מעטה מאוד	במידה מעטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
1	2	3	4	5	1. העבודה איננה מתאימה לרמתי
1	2	3	4	5	2. שעות העבודה אינן נוחות
1	2	3	4	5	3. העבודה נמצאת רחוק ממקום מגורי
1	2	3	4	5	4. העבודה אינה נקייה
1	2	3	4	5	5. העבודה דורשת השקעה של שעות רבות ביום
1	2	3	4	5	6. מסיבות בריאותיות
1	2	3	4	5	7. העבודה איננה בעלת אתגר
1	2	3	4	5	8. בני משפחתי יתנגדו שאתחיל לעבוד בעבודה זו
1	2	3	4	5	9. בן זוגי לא יסכים שאתחיל לעבוד בעבודה זו
1	2	3	4	5	10. העבודה אינה מתאימה לגילי
1	2	3	4	5	11. העבודה נתפסת בציבור כעבודה גברית
1	2	3	4	5	12. העבודה דורשת מאמץ פיזי
1	2	3	4	5	13. העבודה מתאימה רק לחילונים
1	2	3	4	5	14. השכר הממוצע נמוך מידי
1	2	3	4	5	15. כיוון שאצטרך להשקיע הרבה כסף בטיפול בילדים
1	2	3	4	5	16. העבודה מרוחקת מהקהילה בה אני גרה
1	2	3	4	5	17. בעבודה מועסקים גם חילוניים

באיזו מידה יש לך עזרה בתחומים הבאים:

במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מעטה	במידה מעטה מאוד	
5	4	3	2	1	1. שמירה וטיפול בילדים
5	4	3	2	1	2. בישול
5	4	3	2	1	3. ניקיון
5	4	3	2	1	4. סידורים
5	4	3	2	1	5. כביסה
5	4	3	2	1	6. קניות

ציני עד כמה את מסכימה עם כל אחד מההיגדים הבאים:

מסכימה מאוד	מסכימה	אין לי דעה בנושא	לא מסכימה	מאוד לא מסכימה	
5	4	3	2	1	1. רוב ההישגים החברתיים שהושגו עד כה, מיוחסים לגברים וניתן לצפות שכך יהיה גם בעתיד
5	4	3	2	1	2. אישה עובדת השולחת את ילדה בן ה-6 חודשים למעון יום, א ולמטפלת אינה אם טובה
5	4	3	2	1	3. האם הלא נשואה היא באופן טבעי כשלוך גדול יותר מאשר האב הלא נשוי
5	4	3	2	1	4. נשים, באופן בסיסי, הן פחות צפויות מגברים
5	4	3	2	1	5. אל לו לאדם לסמוך על חוות דעתה של אישה על אישה אחרת
5	4	3	2	1	6. הבעל והאישה שניהם יחד ממלאים תפקידים חשובים במשפחה ולכן צריכים להחליט יחד בנושאים חשובים
5	4	3	2	1	7. תפקידה העיקרי של האישה בחיי היום יום להיות אשת איש אם לילדה
5	4	3	2	1	8. נשים מסוגלות לבצע בהצלחה את כל התפקידים שגברים מבצעים בהצלחה

					9. לא רצוי שמעמד האישה בעבודה יהיה גבוה מזה של הגבר
5	4	3	2	1	
					10. נשים מצליחות בעבודה אינן מסוגלות למלא היטב את תפקידן כאימהות וכרעיות
5	4	3	2	1	

להלן מספר שאלות על רגשותיך ומחשבותיך **במשך החודש האחרון**. לגבי כל שאלה, את מתבקשת לציין **באיזו מידה** חשת את המצבים הבאים:

אף פעם	לעיתים רחוקות	לפעמים	לעיתים קרובות	לעיתים קרובות מאוד	
1	2	3	4	5	1. "מעוצבנת" בגלל משהו שקרה באופן בלתי צפוי?
1	2	3	4	5	2. הרגשת חוסר שליטה בדברים החשובים בחייך?
1	2	3	4	5	3. הרגשת עצבנית ולחוצה
1	2	3	4	5	4. טיפלת בהצלחה במטרדים מרגיזים?
1	2	3	4	5	5. הרגשת שאת מתמודדת ביעילות עם שינויים חשובים בחייך?
1	2	3	4	5	6. הרגשת ביטחון ביכולתך לטפל בבעיותיך האישיות?
1	2	3	4	5	7. הרגשת שדברים מתפתחים בהתאם לרצונך?
1	2	3	4	5	8. קרה שלא יכולת להתמודד עם כל הדברים שהיה עליך לעשות?
1	2	3	4	5	9. יכולת לשלוט בדברים המרגיזים בחייך?
1	2	3	4	5	10. באיזו מידה הרגשת שאת שולטת במצב?
1	2	3	4	5	11. התרגזת בגלל אירועים שהיו מחוץ לשליטתך
1	2	3	4	5	12. הטרידו אותך מחשבות על דברים שהיה עליך להשלים?
1	2	3	4	5	13. באיזו מידה יכולת לשלוט בדרך שבה את מנצלת את זמנך?

14. שקשיים מצטברים עד כדי כך שלא יכולת להתגבר עליהם?

5 4 3 2 1

להלן מספר משפטים שבהם משתמשים אנשים בדרך כלל כדי לתאר את עצמם. קראי כל משפט והקיפי בעיגול את הספרה המתאימה ביותר לתאור הרגשתך בזמן האחרון.

נכון מאוד	נכון	לא בטוח	לא כל כך נכון	בכלל לא נכון	
5	4	3	2	1	1. באופן כללי אני מרוצה מעצמי
5	4	3	2	1	2. לפעמים אני חושבת שאני לא שווה כלום
5	4	3	2	1	3. יש לי כמה תכונות טובות
5	4	3	2	1	4. נראה שיש לי במה להתגאות
5	4	3	2	1	5. אני מסוגלת לעשות דברים לא פחות טוב מאנשים אחרים
5	4	3	2	1	6. אני מרגישה לפעמים חסרת תועלת
5	4	3	2	1	7. אני חשה שאני אדם בעל ערך, לפחות כמו האחרים
5	4	3	2	1	8. בסך הכול אני אדם חיובי
5	4	3	2	1	9. אני נוטה להרגיש שאני כשלון
5	4	3	2	1	10. בדרך כלל אני שבעת רצון מעצמי

כאשר מישהו נמצא במצבים קשים או לא נעימים, מקלה עליו העובדה שהוא יכול לשוחח עם מישהו על כך. מישהו אחר מקשיב, דואג ותומך רגשית. באיזו מידה את זוכה לאוזן קשבת ולתמיכה רגשית מכל אחד מהגורמים הבאים?

בכלל לא	במידה מעטה	לפעמים	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
1	2	3	4	5	1. בן הזוג
1	2	3	4	5	2. ההורים שלי
1	2	3	4	5	3. הורי בן הזוג שלי
1	2	3	4	5	4. בני משפחה אחרים
1	2	3	4	5	5. חברים
1	2	3	4	5	6. שכנים
1	2	3	4	5	7. עובדים סוציאליים
1	2	3	4	5	8. אנשי לשכות הרווחה
1	2	3	4	5	9. סמכות דתית בקהילה

עבודה בשכר היא חלק חשוב מחיי האדם. הקיפי בעיגול את התשובה המתארת בצורה הטובה ביותר את מידת הסכמתך עם המשפטים הבאים, גם אם אינך מועסקת כרגע.

כלל לא נכון	לא כל כך נכון	לא נכון	נכון	נכון מאוד	
1	2	3	4	5	1. עבודתי היא חלק חשוב ממני
1	2	3	4	5	2. סוג העבודה בו האדם בוחר מבטא את העצמי שלו
1	2	3	4	5	3. העבודה מהווה עבור האדם בעיקר מקור פרנסה
1	2	3	4	5	4. עבודת האדם משקפת את תחומי העניין שלו
1	2	3	4	5	5. שאיפות מרכזיות בחיי האדם קשורות לעבודתו
1	2	3	4	5	6. כאשר אדם מתאר מהו חשוב לו להדגיש במה הוא עוסק
1	2	3	4	5	7. חשוב לאדם לבטא את אישיותו בעבודה

5	4	3	2	1	8. העבודה ממשיכה להעסיק את מחשבות האדם גם לאחר שעות העבודה
5	4	3	2	1	9. העבודה מהווה חלק חשוב בדימוי העצמי של האדם
5	4	3	2	1	10. חשוב שאדם יבחר בתחום עבודה המבטא את כישוריו

החליטי לגבי כל אחד מהפריטים עד כמה הוא חשוב עבורך בכדי שתרגישי טוב ותהיי מסופקת בעבודתך בעתיד:

חשוב מאוד	חשוב במידה מסוימת	לא כל כך חשוב	לא חשוב	כלל לא חשוב	
5	4	3	2	1	1. הישג בעבודה
5	4	3	2	1	2. התקדמות, הסיכויים לקידום בעבודה
5	4	3	2	1	3. הטבות: חופש, פנסיה, ימי מחלה, ביטוח וכו'.
5	4	3	2	1	4. מקום העבודה (להיות מועסק בחברה שתגאה לעבוד בה)
5	4	3	2	1	5. תרומה לחברה
5	4	3	2	1	6. שעות עבודה נוחות
5	4	3	2	1	7. חברים לעבודה שהם נוחים ונעימים
5	4	3	2	1	8. תחושת הערכה
5	4	3	2	1	9. קבלת משוב על עבודתך
5	4	3	2	1	10. עצמאות בעבודה
5	4	3	2	1	11. השפעה בארגון
5	4	3	2	1	12. השפעה בעבודה
5	4	3	2	1	13. עבודה מעניינת
5	4	3	2	1	14. בטחון בעבודה, עבודה קבועה
5	4	3	2	1	15. מעמד בעבודה
5	4	3	2	1	16. עבודה בעלת משמעות
5	4	3	2	1	17. הזדמנות להתפתחות אישית

5	4	3	2	1	18. הזדמנות לפגוש אנשים ולפעול ביחד איתם
5	4	3	2	1	19. שכר, כמות הכסף שהנך מקבלת
5	4	3	2	1	20. הכרה על עבודה טובה שעשית
5	4	3	2	1	21. אחריות
5	4	3	2	1	22. ממונה הגון ומתחשב
5	4	3	2	1	23. ניצול כישרונות וידע במסגרת העבודה
5	4	3	2	1	24. תנאי עבודה (פיזיים) נוחים ונקיים

צייני את התגובה המתארת בצורה הטובה ביותר את הרגשתך:

כמעט תמיד	לעיתים קרובות	לפעמים	לעיתים נדירות	לעולם לא	
5	4	3	2	1	1. האם את חשה שאת יכולה להפיק מהחיים את מה שאת רוצה
5	4	3	2	1	2. האם את חשה שתוכלי להגשים את מטרותייך לטווח הארוך?
5	4	3	2	1	3. האם את חשה שבדרך כלל הדברים הם מחוץ לשליטתך?
5	4	3	2	1	4. האם את חשה שהחיים מציעים לך אפשרויות רבות?
5	4	3	2	1	5. האם את חשה מספיק חזקה כדי שהאחרים יאזינו לך?
5	4	3	2	1	6. האם את מצליחה לבצע את מרבית הדברים שאת מתכננת?
5	4	3	2	1	7. האם את חשה חשובה מעצם חברותך בקבוצות אלו?
5	4	3	2	1	8. האם ידוע לך היכן ניתן לקבל שירותים בסיסיים כשאת נזקקת להם?
5	4	3	2	1	9. האם את חשה כי באופן כללי את חופשייה לחיות על-פי בחירתך?
5	4	3	2	1	10. באיזו תדירות את חשה בטוחה בחייך?

11. האם את חשה הערכה מצד אנשים החשובים לך ביותר?
1 2 3 4 5
12. האם את חשה שאת יודעת מה לעשות כשעולות בעיות בחיך?
1 2 3 4 5

לפניך מספר משפטים. עליך להקיף בעיגול בכל משפט את התשובה הנראית לך כמתאימה ביותר:

במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מעטה	במידה מעטה מאוד	
5	4	3	2	1	1. אני מאמינה שכל אישה חיבת להשתלב בעבודה
5	4	3	2	1	2. אני מצליחה בראיונות עבודה
5	4	3	2	1	3. יש לי מחויבות בסיסית לפרנס את עצמי ואת משפחתי
5	4	3	2	1	4. במצב בו אני מתקשה להשיג עבודה אני מאבדת שליטה על חיי
5	4	3	2	1	5. אני יודעת להציג עצמי בעיני המעבידים בצורה חיובית ביותר
5	4	3	2	1	6. יש לי יכולת ללמוד דברים חדשים
5	4	3	2	1	7. במצב ואני מתקשה למצוא עבודה אני לא מאבדת תקווה
5	4	3	2	1	8. יש לי כישורים מתאימים להשתלב בשוק העבודה
5	4	3	2	1	9. אינני חוששת ממבחני קבלה לעבודה
5	4	3	2	1	10. אני מוכנה בעבודה לעשות דברים חדשים שלא התנסיתי בהם
5	4	3	2	1	11. על-פי רוב, יש לי את היכולת להסתגל לכל סביבת עבודה
5	4	3	2	1	12. במבחני קבלה לעבודה איני מופיעה במיטבי מכיוון שאני נלחצת
5	4	3	2	1	13. אני נחשבת לאשת מקצוע טובה בתחומי המקצועי
5	4	3	2	1	14. אנשים מערכים את איכות העבודה שלי
5	4	3	2	1	15. אני מעודכנת בחידושים האחרונים בתחומי המקצועי
5	4	3	2	1	16. אני לא יודעת לשווק את עצמי

17. אני מוכנה לעשות הסבה מקצועית אם אדרש

1 2 3 4 5

האמירות הבאות מתייחסות לגישות ולרגשות שאת עשוייה ליחס לעצמך ולמצבים שונים. נא צייני עד כמה אתמסכימה או אינך מסכימה עם כל אחת מהאמירות הבאות על-פי הסולם הבא:

בכלל לא	במידה מעטה	לפעמים	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
1	2	3	4	5	1. אני מעדיפה להיות מנהיגה מאשר מונהגת
1	2	3	4	5	2. אנשים בדרך כלל הולכים בעקבות דעתי
1	2	3	4	5	3. אני מעדיפה ליזום מאשר שאחרים יזמו פעולות למעני
1	2	3	4	5	4. עדיף לי לא לנסות משהו שאינני טובה בו
1	2	3	4	5	5. אני לעיתים קרובות מנהיגה קבוצות
1	2	3	4	5	6. אני מעדיפה שמישהו אחר ייקח על עצמו את תפקיד המנהיג כאשר אני מעורבת בפרויקט קבוצתי
1	2	3	4	5	7. אני בדרך כלל יכולה לארגן אנשים לדאוג שדברים יתבצעו

השאלון הבא מתייחס לעבודתך (בשכר). הקיפי בעיגול את הספרה המתארת בצורה הטובה ביותר את הרגשתך כלפי המשפטים הבאים:

במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מעטה	כלל לא	
5	4	3	2	1	1. לא מתאפשר לי לשנות את שעות ההתחלה והסיום של עבודתי
5	4	3	2	1	2. הממונים עלי מתעניינים באירועים משמעותיים המתרחשים במשפחתי
5	4	3	2	1	3. אני חשה כי קימת תמיכה מצד הממונים עלי בעבודתי
5	4	3	2	1	4. הממונים עלי תמיד מוכנים לשמוע ולהתחשב בבעיותי המשפחתיות
5	4	3	2	1	5. קימת הערכה רבה לעבודתי המקצועית מהממונים עלי
5	4	3	2	1	6. כש מתעוררת בעיה בעבודה אני מקבלת מהממונים עלי עזרה ושיתוף פעולה
5	4	3	2	1	7. כאשר אני זקוקה לחופשה בשל בעיות אישיות הממונים שלי מאשרים לי
5	4	3	2	1	8. אם מתעוררת בעיה המונעת ממני ל מלא את שעות העבודה הממונים לי מאשרים לי לקחת את העבודה הביתה
5	4	3	2	1	9. אני מקבלת בעבודה את ההדרכה המקצועית הדרושה לי
5	4	3	2	1	10. כאשר מתעוררת בעיה מקצועית יש לי למי לפנות במסגרת העבודה
5	4	3	2	1	11. כאשר אני בתקופה קשה בחיים הממונים עלי מגלים הבנה ומפחיתים ממני את דרישות העבודה
5	4	3	2	1	12. מאשרים לי בדרך כלל לעבוד מהבית

אנא ציין מימין לכל פריט את הספרה המתאימה לאסטרטגית ההתמודדות האופיינית לך עם ריבוי המחויבויות היומיומיות שלך בבית ובעבודה. אנא השתמש בסולם המצורפת.

מסכים מאוד	מסכים	מסכים במידת מה	לא מסכים	מאד לא מסכים	
5	4	3	2	1	1. אני מבצעת את התפקידים שלי בבית ובמשפחה ברמה נמוכה מהרמה המושלמת.
5	4	3	2	1	2. בתחום הבית והמשפחה אני מתעקשת לעשות הכל בעצמי- מהמחויבויות השוליות ביותר ועד החשובות ביותר באופן מושלם.
5	4	3	2	1	3. אני מנהלת את מחויבויותיי המשפחתיות על ידי האצלת חלק מהסמכויות לאחרים.
5	4	3	2	1	4. אני לא לוקחת אחריות על מחויבויות משפחתיות שאינן חשובות לי.
5	4	3	2	1	5. אני שואפת לשלמות בכל המטלות שאני מבצע בתחום הבית והמשפחה.
5	4	3	2	1	6. אני משקיעה מאמץ רב בכל אחת מהמטלות שלי בבית מהחשובה ביותר ועד לחשובה פחות.
5	4	3	2	1	7. אני מבצעת את המחויבויות שלי בתחום הבית והמשפחה ברמה סבירה ולא מתעקשת על שלמות.
5	4	3	2	1	8. אני מארגנת את המחויבויות שלי בתחום הבית והמשפחה על-פי סדר חשיבות, ומבצעת רק את המטלות החשובות.
5	4	3	2	1	9. אני סומכת על אחרים שיבצעו חלק מהמחויבויות שלי בתחום הבית והמשפחה.

5	4	3	2	1	10. אני נותנת לאחרים לבצע חלק מהמטלות שלי בבית.
5	4	3	2	1	11. בבית, אני לא לוקחת על עצמי מחויבויות שהן מעבר למה שצריך.
5	4	3	2	1	12. אני לא מתנדבת לקחת על עצמי מחויבויות נוספות בעבודה
5	4	3	2	1	13. אני מנהלת את מחויבויותי בעבודה על ידי האצלת חלק מהמכויבות לאחרים.
5	4	3	2	1	14. בעבודה, אני מצמצמת את משימות הפחות חשובות.
5	4	3	2	1	15. בעבודה, אני מתעקש לעשות הכל בעצמי- מהמחויבויות השוליות ביותר ועד החשובות ביותר- באופן מושלם.
5	4	3	2	1	16. בעבודה, אני מתעקש לעשות הכל בעצמי- מהמחויבויות השוליות ביותר ועד החשובות ביותר- באופן מושלם.
5	4	3	2	1	17. בעבודה, אני מתעקש לעשות הכל בעצמי- מהמחויבויות השוליות ביותר ועד החשובות ביותר- באופן מושלם.

מסכים מאוד	מסכים	מסכים במידת מה	לא מסכים	מאד לא מסכים	
5	4	3	2	1	18. בעבודה, אני מתעקש לעשות הכל בעצמי- מהמחויבויות השוליות ביותר ועד החשובות ביותר- באופן מושלם.
5	4	3	2	1	19. אני שואף לשלמות בכל המטלות שאני מבצע בעבודה
5	4	3	2	1	20. אני משקיע מאמץ רב בכל אחת מהמטלות שלי בעבודה מהחשובה ביותר ועד לחשובה פחות.
5	4	3	2	1	21. אני מבצע את המחויבויות שלי בתחום העבודה ברמה סבירה ולא מתעקש על שלמות
5	4	3	2	1	22. בעבודה, אני לא לוקח על עצמי מחויבויות שהן מעבר למה שצריך.
5	4	3	2	1	23. אני מארגן את המחויבויות שלי בעבודה על-פי סדר חשיבות, ומבצע רק את המטלות החשובות באמת.
5	4	3	2	1	24. אני סומך על אחרים שיעזרו לי ויבצעו חלק מהמחויבויות שלי בעבודה.
5	4	3	2	1	25. אני נותן לאחרים לבצע חלק מהמטלות שלי בעבודה.

הקיפי בעיגול את הספרה המתארת בצורה הטובה ביותר את הרגשתך כלפי המשפטים הבאים:

מסכימה בהחלט	מסכימה	מסכימה במידה מסוימת	לא מסכימה	לא מסכימה כלל	
5	4	3	2	1	1. אילו הייתי צריכה לבחור במקצוע חדש הייתי בוחרת במקצוע הנוכחי
5	4	3	2	1	2. עבודתי בה אני עוסקת עכשיו נותנת לי הרגשה של הצלחה
5	4	3	2	1	3. עבודה כשלי דורשת מאמץ וריכוז מלא אך אין הדבר מכביד עלי ביותר
5	4	3	2	1	4. אני מוצאת עניין רב בעבודתי
5	4	3	2	1	5. עבודתי נותנת לי הזדמנות לעסוק בדברים החביבים עלי ביותר
5	4	3	2	1	6. בדרך כלל אני מרוצה מעבודתי
5	4	3	2	1	7. לעיתים קרובות עבודתי נראית לי משעממת וחסרת עניין
5	4	3	2	1	8. עבודתי מאפשרת לי ניצול מלא של כישורי ומיומנותיי
5	4	3	2	1	9. הייתי מייעצת לחברי הטוב לבחור במקצוע כשלי
5	4	3	2	1	10. עבודתי שאינה מתאימה לכישורי

כעת, נשאל אותך על רגשות, תחושות או מחשבות שאמהות עובדות מרגישות לפעמים. לגבי כל הרגשה, סמני בבקשה בעיגול עד כמה היא מתעוררת אצלך.

כלל במידה	במידה בינונית	במידה רבה	מאוד	לא מעטה	
1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5	1. כאשר את חושבת על עבודתך היומיומית עד כמה את מרגישה מוטרדת או מדוכדכת?
1	2	3	4	5	2. כאשר את חושבת על עבודתך היומיומית, עד כמה את מרגישה עצובה?
1	2	3	4	5	3. כאשר את חושבת על עבודתך היומיומית עד כמה את מרגישה מודאגת?
1	2	3	4	5	4. כאשר את חושבת על עבודתך היומיומית עד כמה את מרגישה מתוסכלת?
1	2	3	4	5	5. כאשר את חושבת על עבודתך היומיומית, עד כמה את מרגישה מתוחה?
1	2	3	4	5	6. כאשר את חושבת על עבודתך היומיומית, עד כמה את מרגישה מרוצה?
1	2	3	4	5	7. כאשר את חושבת על עבודתך היומיומית, עד כמה את מרגישה נינוחה?
1	2	3	4	5	8. כאשר את חושבת על חיי היומיום שלך עם משפחתך, עד כמה את מרגישה עצובה?
1	2	3	4	5	9. כאשר את חושבת על חיי היומיום שלך עם משפחתך, עד כמה את מרגישה מוטרדת או מדוכדכת?
1	2	3	4	5	10. כאשר את חושבת על חיי היומיום שלך עם משפחתך, עד כמה את מרגישה מתוסכלת?
1	2	3	4	5	11. כאשר את חושבת על חיי היומיום שלך עם משפחתך, עד כמה את מרגישה מתוחה?
1	2	3	4	5	12. כאשר את חושבת על חיי היומיום שלך עם משפחתך, עד כמה את מרגישה מודאגת?
1	2	3	4	5	13. כאשר את חושבת על חיי היומיום שלך עם משפחתך, עד כמה את מרגישה נזנחת?
1	2	3	4	5	14. כאשר את חושבת על חיי היומיום שלך עם משפחתך, עד כמה את מרגישה משועממת?
1	2	3	4	5	15. כאשר את חושבת על חיי היומיום שלך עם משפחתך, עד כמה את מרגישה מרוצה?

נספח ב'2: שאלון מחקר – נשים שאינן עובדות

Bar-Ilan University (R.A.)
School of Social Work
52900 Ramat-Gan, Israel



אוניברסיטת בר-אילן (ע"ר)
ביה"ס לעבודה סוציאלית
רמת-גן 52900

משיבה נכבדה,

אני מודה לך על הסכמתך להשתתף במחקר זה.

המחקר נעשה במסגרת בית הספר לעבודה סוציאלית באוניברסיטת בר-אילן ומטרתו ללמוד על עמדות ודפוסי עבודה של נשים בישראל.

אני מבקשת להדגיש, שכל המידע שניתן על ידך הינו חסוי והשימוש שיעשה במידע הוא לצורכי המחקר בלבד. כיוון שפרטיותך חשובה, הנך מתבקשת לא לציין כל מידע מזהה.

לשאלות בנושא המחקר ניתן לפנות באמצעות הדוא"ל: kulikl@mail.biu.ac.il

בברכה,

פרופ' ליאת קוליק
ביה"ס לעבודה סוציאלית

-
1. גיל: _____
 2. ארץ לידה: _____
 3. אזור מגורים: _____
 4. מצב משפחתי: א. רווקה ב. נשואה ג. גרושה ד. אלמנה
 5. האם יש לך ילדים? 1. כן 2. לא. אם כן, מהו מספרם? _____ מה גיל הילד הצעיר? _____
 6. מספר ילדים הגרים בבית: _____
 7. האם יש לך נכדים? 1. כן 2. לא.
 8. מהי מידת מעורבותך בגידול הנכדים: א. נמוכה ב. בינונית ג. גבוהה ד. גבוהה מאוד
 9. צייני את השכלתך: _____
 10. השכלת בן זוגך: _____
 11. מהו הזרם הדתי אליו את שייכת: א. ליטאי ב. חסידי ג. ש"ס ד. ספרדי ה. אחר _____
 12. מהו מצבך התעסוקתי? _____

א. מחפשת עבודה ב. לומדת ג. עובדת במשרה חלקית או בעבודות מזדמנות
 ו. עובדת במשרה מלאה ה. אחר, פרטי _____.

13. מהו מצב התעסוקה של בן זוגך?

א. מחפש עבודה ב. לומדת ג. עובד במשרה חלקית או בעבודות מזדמנות

ז. עובד במשרה מלאה ה. לומד ועובד ו. אחר, פרטי _____.

14. האם הינך עובדת מהבית? 1. כן 2. לא. אם כן, במה? _____ כמה שעות בשבוע? _____

15. האם ברשותך מקצוע? אם כן, מהו? _____

16. לו הייתה מוצעת לך הכשרה מקצועית. באיזה תחום היית רוצה להכשיר עצמך?

א. ילדים ונוער ב. מבוגרים/קשישים ג. אחר: _____

17. צייני עד כמה את מעוניינת להשתלב בשוק העבודה:

א. במידה מעטה מאוד ב. במידה מעטה ג. במידה בינונית ד. במידה רבה ה. במידה רבה מאוד

18. צייני מה נכון לגביך לגבי כל משפט:

- < אני מוכנה להשתלב בעבודה אשר מועסקים בה רק חרדים 1. נכון 2. לא נכון
- < אני מוכנה להשתלב בעבודה אשר מועסקים בה חרדים וגם דתיים 1. נכון 2. לא נכון
- < אני מוכנה להשתלב בעבודה אשר מועסקים גם חילוניים 1. נכון 2. לא נכון
- < אני מוכנה להשתלב בעבודה שנותנת שירות רק לחרדים 1. נכון 2. לא נכון
- < אני מוכנה להשתלב בעבודה שנותנת שירות רק לחרדים ודתיים 1. נכון 2. לא נכון
- < אני מוכנה להשתלב בעבודה שנותנת שירות גם לחילוניים 1. נכון 2. לא נכון

19. כמה שעות את מקדישה לעבודות הבית (כולל טיפול בילדים) _____.

20. כמה שעות את מקדיש בעלך לעבודות הבית (כולל טיפול בילדים) _____.

צייני באיזה מידה, אם היו מציעים לך עבודה בעלת מאפיינים הבאים היית מוכנה להשתלב בשוק העבודה:

במידה מעטה מאוד	במידה מעטה בינונית רבה	במידה רבה מאוד	במידה מעטה מאוד	במידה מעטה בינונית רבה	במידה רבה מאוד
1	2	3	4	5	1. עבודה אשר מועסקות בה רק נשים
1	2	3	4	5	2. עבודה קרובה לבית
1	2	3	4	5	3. עבודה שקהל הלקוחות הוא רק נשים
1	2	3	4	5	4. עבודה אשר ההכנסה בה היא גבוהה
1	2	3	4	5	5. עבודה מעניינת
1	2	3	4	5	6. עבודה המתאימה לכישורי
1	2	3	4	5	7. עבודה הנוחה לי מבחינת תנאים
1	2	3	4	5	8. עבודה שאינה דורשת השקעת עבודה פיזית

5	4	3	2	1	9. עבודה שאין בה משמרות
5	4	3	2	1	10. עבודה קרובה לבית
5	4	3	2	1	11. עבודה שיש בה תרומה לקהילה החרדית
5	4	3	2	1	12. עבודה המקובלת על הקהילה
5	4	3	2	1	13. עבודה שאינה מפריעה לחיי המשפחה
5	4	3	2	1	14. עבודה שאינה מפריעה לטיפול בילדים
5	4	3	2	1	15. עבודה המוסכמת על בן זוגך
5	4	3	2	1	16. עבודה בסביבה נקייה
5	4	3	2	1	17. עובדה בה ניתנים שירותים רק לנשים

18. במידה ועבדת בעבר, מה היה תפקידך בעבודה האחרונה?: _____

19. בכמה מקומות עבדת ב-3 שנים האחרונות? _____

20. כמה זמן עבדת במקום עבודתך האחרון? _____ שנים ו _____ חודשים.

21. כמה שעות ביום את מוכנה לנסוע (הלוך וחזור) כדי להגיע לעבודה _____

22. מבחינת הפרנסה בבית, מה נכון לגביך?

א. בן זוגך מכניס הרבה יותר כסף ממך ב. בן זוגך מכניס יותר כסף ממך ג. שנינו מכניסים כסף במידה שווה ד. אני מכניסה יותר כסף מבן זוגי ה. אני מכניסה הרבה יותר כסף מבן זוגי

23. כיצד את מגדירה את המצב הכלכלי של משפחתך?

א. הרבה מתחת לממוצע ב. מתחת הממוצע ג. ממוצע ד. מעל הממוצע ה. הרבה מעל הממוצע

24. כיצד את מגדירה את מצבך הבריאותי בימים אלה?

א. גרוע ביותר ב. לא טוב ג. סביר ד. טוב מאוד ה. מצוין

25. עד כמה את שבעת רצון מחייך?

א. לא שבעת רצון כלל ב. לא שבעת רצון ג. נוטה לא להיות שבעת רצון

ד. לפעמים שבעת רצון ולפעמים לא ה. שבעת רצון במידה בינונית ו. שבעת רצון במידה רבה

ז. שבעת רצון במידה רבה מאוד

לפניך רשימה של מעשים שאנשים מבצעים במהלך חיפוש אחר עבודה. צייני באיזו שכיכות ביצעת כל דבר שמצוין להלן בחודש האחרון

אף פעם לעיתים לעיתים כל יום					
לא	דיי	קרובות	קרובות באופן	סדיר	
1	2	3	מאוד	מאוד	
1	2	3	4	5	1. עוקבות בעיתון אחר מודעות חיפוש עבודה
1	2	3	4	5	2. פונה למכרים או חברים שיעזרו לך בחיפוש עבודה
1	2	3	4	5	3. מתעניינת בתוכניות להכשרה או הסבה מקצועית
1	2	3	4	5	4. מטלפנת למקומות עבודה
1	2	3	4	5	5. שולחת קורות חיים למקומות עבודה
1	2	3	4	5	6. מתראיינת למקומות עבודה
1	2	3	4	5	7. פונה לשירות התעסוקה במטרה למצוא עבודה
1	2	3	4	5	8. מפרסמת הודעה בעיתון או במקום אחר (כמו מקום ציבורי)
1	2	3	4	5	9. שואלת אנשים חשובים בקהילה על עבודות אפשריות עבורך

באיזו מידה הסיבות הבאות עלולות לגרום לך לדחות הצעת עבודה חדשה. התייחסי לכל סיבה בנפרד

במידה מעטה	במידה מעטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5	1. העבודה איננה מתאימה לרמתי
1	2	3	4	5	2. שעות העבודה אינן נוחות
1	2	3	4	5	3. העבודה נמצאת רחוק ממקום מגורי
1	2	3	4	5	4. העבודה אינה נקייה
1	2	3	4	5	5. העבודה דורשת השקעה של שעות רבות ביום
1	2	3	4	5	6. מסיבות בריאותיות
1	2	3	4	5	7. העבודה איננה בעלת אתגר
1	2	3	4	5	8. בני משפחתי יתנגדו שאתחיל לעבוד

בעבודה זו					
5	4	3	2	1	9. בן זוגי לא יסכים שאתחיל לעבוד בעבודה זו
5	4	3	2	1	10. העבודה אינה מתאימה לגילי
5	4	3	2	1	11. העבודה נתפסת בציבור כעבודה גברית
5	4	3	2	1	12. העבודה דורשת מאמץ פיזי
5	4	3	2	1	13. העבודה מתאימה רק לחילוניים
5	4	3	2	1	14. השכר הממוצע נמוך מידי
5	4	3	2	1	15. כיוון שאצטרך להשקיע הרבה כסף בטיפול בילדים
5	4	3	2	1	16. העבודה מרוחקת מהקהילה בה אני גרה
5	4	3	2	1	17. בעבודה מועסקים גם חילוניים

באיזו מידה יש לך עזרה בתחומים הבאים:

במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מעטה	במידה מעטה מאוד	
5	4	3	2	1	1. שמירה וטיפול בילדים
5	4	3	2	1	2. בישול
5	4	3	2	1	3. ניקיון
5	4	3	2	1	4. סידורים
5	4	3	2	1	5. כביסה
5	4	3	2	1	6. קניות

צייני עד כמה את מסכימה עם כל אחד מההיגדים הבאים:

מסכימה מאוד	מסכימה	אין לי דעה בנושא	לא מסכימה	מאוד לא מסכימה	
5	4	3	2	1	1. רוב ההישגים החברתיים שהושגו עד כה, מיוחסים לגברים וניתן לצפות שכך יהיה גם בעתיד
5	4	3	2	1	2. אישה עובדת השולחת את ילדה בן ה-6 חודשים למעון יום, א ולמטפלת אינה אם טובה

					3. האם הלא נשואה היא באופן טבעי
5	4	3	2	1	כשלוך גדול יותר מאשר האב הלא נשוי
5	4	3	2	1	4. נשים, באופן בסיסי, הן פחות צפויות מגברים
5	4	3	2	1	5. אל לו לאדם לסמוך על חוות דעתה של אישה על אישה אחרת
5	4	3	2	1	6. הבעל והאישה שניהם יחד ממלאים תפקידים חשובים במשפחה ולכן צריכים להחליט יחד בנושאים חשובים
5	4	3	2	1	7. תפקידה העיקרי של האישה בחיי היום יום להיות אשת איש אם לילדיה
5	4	3	2	1	8. נשים מסוגלות לבצע בהצלחה את כל התפקידים שגברים מבצעים בהצלחה
5	4	3	2	1	9. לא רצוי שמעמד האישה בעבודה יהיה גבוה מזה של הגבר
5	4	3	2	1	10. נשים מצליחות בעבודה אינן מסוגלות למלא היטב את תפקידן כאימהות וכרעיות

להלן מספר שאלות על רגשותיך ומחשבותיך **במשך החודש האחרון**. לגבי כל שאלה, את מתבקשת לציין **באיזו מידה** חשת את המצבים הבאים:

אף פעם	לעיתים רחוקות	לפעמים	לעיתים קרובות	לעיתים קרובות מאוד	
1	2	3	4	5	1. "מעוצבנת" בגלל משהו שקרה באופן בלתי צפוי?
1	2	3	4	5	2. הרגשת חוסר שליטה בדברים החשובים בחייך?
1	2	3	4	5	3. הרגשת עצבנית ולחוצה
1	2	3	4	5	4. טיפלת בהצלחה במטרדים מרגיזים?

5	4	3	2	1	5. הרגשת שאת מתמודדת ביעילות עם שינויים חשובים בחיך?
5	4	3	2	1	6. הרגשת ביטחון ביכולתך לטפל בבעיותיך האישיות?
5	4	3	2	1	7. הרגשת שדברים מתפתחים בהתאם לרצונך?
5	4	3	2	1	8. קרה שלא יכולת להתמודד עם כל הדברים שהיה עליך לעשות?
5	4	3	2	1	9. יכולת לשלוט בדברים המרגיזים בחיך?
5	4	3	2	1	10. באיזו מידה הרגשת שאת שולטת במצב?
5	4	3	2	1	11. התרגזת בגלל אירועים שהיו מחוץ לשליטתך?
5	4	3	2	1	12. הטרידו אותך מחשבות על דברים שהיה עליך להשלים?
5	4	3	2	1	13. באיזו מידה יכולת לשלוט בדרך שבה את מנצלת את זמנך?
5	4	3	2	1	14. שקשיים מצטברים עד כדי כך שלא יכולת להתגבר עליהם?

להלן מספר משפטים שבהם משתמשים אנשים בדרך כלל כדי לתאר את עצמם. קראי כל משפט והקיפי בעיגול את הספרה המתאימה ביותר לתאור הרגשתך בזמן האחרון.

נכון מאוד	נכון	נכון לפעמים	לא כל כך נכון	בכלל לא נכון	
5	4	3	2	1	1. באופן כללי אני מרוצה מעצמי
5	4	3	2	1	2. לפעמים אני חושבת שאני לא שווה כלום
5	4	3	2	1	3. יש לי כמה תכונות טובות
5	4	3	2	1	4. נראה שיש לי במה להתגאות
5	4	3	2	1	5. אני מסוגלת לעשות דברים לא פחות טוב מאנשים אחרים
5	4	3	2	1	6. אני מרגישה לפעמים חסרת תועלת
5	4	3	2	1	7. אני חשה שאני אדם בעל ערך, לפחות כמו האחרים

5	4	3	2	1	8. בסך הכול אני אדם חיובי
5	4	3	2	1	9. אני נוטה להרגיש שאני כשלון
5	4	3	2	1	10. בדרך כלל אני שבעת רצון מעצמי

כאשר מישהו נמצא במצבים קשים או לא נעימים, מקלה עליו העובדה שהוא יכול לשוחח עם מישהו על כך. מישהו אחר מקשיב, דואג ותומך רגשית. באיזו מידה את זוכה לאוזן קשבת ולתמיכה רגשית מכל אחד מהגורמים הבאים?

במידה רבה מאוד	במידה רבה	לפעמים	במידה מעטה	בכלל לא	
5	4	3	2	1	1. בן הזוג
5	4	3	2	1	2. ההורים שלי
5	4	3	2	1	3. הורי בן הזוג שלי
5	4	3	2	1	4. בני משפחה אחרים
5	4	3	2	1	5. חברים
5	4	3	2	1	6. שכנים
5	4	3	2	1	7. עובדים סוציאליים
5	4	3	2	1	8. אנשי לשכות הרווחה
5	4	3	2	1	9. סמכות דתית בקהילה

עבודה בשכר היא חלק חשוב מחיי האדם. הקיפי בעיגול את התשובה המתארת בצורה הטובה ביותר את מידת הסכמתך עם המשפטים הבאים, גם אם אינך מועסקת כרגע.

נכון מאוד	נכון	לא נכון	לא כל כך נכון	כלל לא נכון	
5	4	3	2	1	1. עבודתי היא חלק חשוב ממני
5	4	3	2	1	2. סוג העבודה בו האדם בוחר מבטא את העצמי שלו
5	4	3	2	1	3. העבודה מהווה עבור האדם בעיקר מקור פרנסה
5	4	3	2	1	4. עבודת האדם משקפת את תחומי העניין שלו

5	4	3	2	1	5. שאיפות מרכזיות בחיי האדם קשורות לעבודתו
5	4	3	2	1	6. כאשר אדם מתאר מהו חשוב לו להדגיש במה הוא עוסק
5	4	3	2	1	7. חשוב לאדם לבטא את אישיותו בעבודה
5	4	3	2	1	8. העבודה ממשיכה להעסיק את מחשבות האדם גם לאחר שעות העבודה
5	4	3	2	1	9. העבודה מהווה חלק חשוב בדימוי העצמי של האדם
5	4	3	2	1	10. חשוב שאדם יבחר בתחום עבודה המבטא את כישוריו

נשים יוצאות לעבודה מסיבות שונות אנה סמני באיזו מידה כל אחת מהסיבות הבאות תעודד אותך לצאת לעבוד

במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מעטה	במידה מעטה מאוד	
5	4	3	2	1	1. צורך קיומי – לפרנס את משפחתי
5	4	3	2	1	2. לשפר את איכות חיי המשפחה שלי
5	4	3	2	1	3. לאפשר לבעלי ללמוד ב"ראש" שקט
5	4	3	2	1	4. לאפשר לילדי פרנסה נאותה
5	4	3	2	1	5. לפתח את עצמי ואת כישורי
5	4	3	2	1	6. לתרום לקהילה החרדית
5	4	3	2	1	7. לתרום לחברה כולה
5	4	3	2	1	8. אני רואה בעבודתי שליחות
5	4	3	2	1	9. לא להיות תלויה בעזרה כספית של אחרים

**החליטי לגבי כל אחד מהפריטים עד כמה הוא חשוב עבורך בכדי שתרגישי טוב ותהיי מסופקת
בעבודתך בעתיד:**

חשוב מאוד	חשוב במידה מסוימת	לא כל כך חשוב	לא חשוב	כלל לא חשוב	
5	4	3	2	1	1. הישג בעבודה
5	4	3	2	1	2. התקדמות, הסיכויים לקידום בעבודה
5	4	3	2	1	3. הטבות: חופש, פנסיה, ימי מחלה, ביטוח וכו'.
5	4	3	2	1	4. מקום העבודה (להיות מועסק בחברה שתתגאה לעבוד בה)
5	4	3	2	1	5. תרומה לחברה
5	4	3	2	1	6. שעות עבודה נוחות
5	4	3	2	1	7. חברים לעבודה שהם נוחים ונעימים
5	4	3	2	1	8. תחושת הערכה
5	4	3	2	1	9. קבלת משוב על עבודתך
5	4	3	2	1	10. עצמאות בעבודה
5	4	3	2	1	11. השפעה בארגון
5	4	3	2	1	12. השפעה בעבודה
5	4	3	2	1	13. עבודה מעניינת
5	4	3	2	1	14. בטחון בעבודה, עבודה קבועה
5	4	3	2	1	15. מעמד בעבודה
5	4	3	2	1	16. עבודה בעלת משמעות
5	4	3	2	1	17. הזדמנות להתפתחות אישית
5	4	3	2	1	18. הזדמנות לפגוש אנשים ולפעול ביחד איתם
5	4	3	2	1	19. שכר, כמות הכסף שהנך מקבלת
5	4	3	2	1	20. הכרה על עבודה טובה שעשית
5	4	3	2	1	21. אחריות
5	4	3	2	1	22. ממונה הגון ומתחשב
5	4	3	2	1	23. ניצול כישרונות וידע במסגרת העבודה
5	4	3	2	1	24. תנאי עבודה (פיזיים) נוחים ונקיים

צייני את התגובה המתארת בצורה הטובה ביותר את הרגשתך:

לעולם לא	לעיתים נדירות	לפעמים	לעיתים קרובות	כמעט תמיד	
1	2	3	4	5	1. האם את חשה שאת יכולה להפיק מהחיים את מה שאת רוצה
1	2	3	4	5	2. האם את חשה שתוכלי להגשים את מטרותיך לטווח הארוך?
1	2	3	4	5	3. האם את חשה שבדרך כלל הדברים הם מחוץ לשליטתך?
1	2	3	4	5	4. האם את חשה שהחיים מציעים לך אפשרויות רבות?
1	2	3	4	5	5. האם את חשה מספיק חזקה כדי שהאחרים יאזינו לך?
1	2	3	4	5	6. האם את מצליחה לבצע את מרבית הדברים שאת מתכננת?
1	2	3	4	5	7. האם את חשה חשובה מעצם חברותך בקבוצות החברתיות בהן את פעילה?
1	2	3	4	5	8. האם ידוע לך היכן ניתן לקבל שירותים בסיסיים כשאת נזקקת להם?
1	2	3	4	5	9. האם את חשה כי באופן כללי את חופשייה לחיות על-פי בחירתך?
1	2	3	4	5	10. באיזו תדירות את חשה בטוחה בחיך?
1	2	3	4	5	11. האם את חשה הערכה מצד אנשים החשובים לך ביותר?
1	2	3	4	5	12. האם את חשה שאת יודעת מה לעשות כשעולות בעיות בחיך?

האמירות הבאות מתייחסות לגישות ולרגשות שאת עשוייה ליחס לעצמך ולמצבים שונים. נא צייני עד כמה את מסכימה או אינך מסכימה עם כל אחת מהאמירות הבאות על-פי הסולם הבא:

במידה רבה מאוד	במידה רבה	לפעמים	במידה מעטה	בכלל לא	
5	4	3	2	1	1. אני מעדיפה להיות מנהיגה מאשר מונהגת
5	4	3	2	1	2. אנשים בדרך כלל הולכים בעקבות דעתי
5	4	3	2	1	3. אני מעדיפה ליזום מאשר שאחרים יזמו פעולות למעני
5	4	3	2	1	4. עדיף לי לא לנסות משהו שאינני טובה בו
5	4	3	2	1	5. אני לעיתים קרובות מנהיגה קבוצות
5	4	3	2	1	6. אני מעדיפה שמישהו אחר ייקח על עצמו את תפקיד המנהיג כאשר אני מעורבת בפרויקט קבוצתי
5	4	3	2	1	7. אני בדרך כלל יכולה לארגן אנשים לדאוג שדברים יתבצעו

לפניך מספר משפטים. עליך להקיף בעיגול בכל משפט את התשובה הנראית לך כמתאימה ביותר:

במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מעטה	במידה מעטה מאוד	
5	4	3	2	1	1. אני מאמינה שכל אישה חיבת להשתלב בעבודה
5	4	3	2	1	2. אני מצליחה בראיונות עבודה
5	4	3	2	1	3. יש לי מחויבות בסיסית לפרנס את עצמי ואת משפחתי
5	4	3	2	1	4. במצב בו אני מתקשה להשיג עבודה אני מאבדת שליטה על חיי
5	4	3	2	1	5. אני יודעת להציג עצמי בעיני המעבידים בצורה חיובית ביותר
5	4	3	2	1	6. יש לי יכולת ללמוד דברים חדשים
5	4	3	2	1	7. במצב ואני מתקשה למצוא עבודה אני לא מאבדת תקווה
5	4	3	2	1	8. יש לי כישורים מתאימים להשתלב בשוק העבודה
5	4	3	2	1	9. אינני חוששת ממבחני קבלה לעבודה
5	4	3	2	1	10. אני מוכנה בעבודה לעשות דברים חדשים שלא התנסיתי בהם
5	4	3	2	1	11. על-פי רוב, יש לי את היכולת להסתגל לכל סביבת עבודה
5	4	3	2	1	12. במבחני קבלה לעבודה איני מופיעה במיטבי מכיוון שאני נלחצת
5	4	3	2	1	13. אני נחשבת לאשת מקצוע טובה בתחומי המקצועי
5	4	3	2	1	14. אנשים מערכים את איכות העבודה שלי
5	4	3	2	1	15. אני מעודכנת בחידושים האחרונים בתחומי המקצועי
5	4	3	2	1	16. אני לא יודעת לשווק את עצמי
5	4	3	2	1	17. אני מוכנה לעשות הסבה מקצועית אם אדרש