

נשים ערביות אקדמאיות לא מועסקות בישראל תמונת מצב 2018 והצעה למודל התערבות

מחקר זה מומן על יד המוסד לביטוח לאומי

פרופ' ח'אלד אבו – עסבה
מכון מסאר

נובמבר 2018

תוכן עניינים

עמוד	
3	תקציר מנהלים
7	רשימת לוחות
8	רשימת תרשימים
9	1. מבוא וסקירת ספרות
9	1.1 מבוא
9	1.2 סקירת ספרות
9	1.2.1 מסגרת תיאורטית
9	2.2 מעמד האישה הערבייה בישראל
10	2.3 השכלה גבוהה בקרב נשים ערביות בישראל
12	2.4 תעסוקה נשים בחברה הערבית
15	2.5 השתלבות אקדמאיות בשוק העבודה
16	2.5.1 מאפייני השכר של הנשים הערביות
17	2.6 מגדר ואתניות בשוק העבודה - מחקרים מהעולם
21	2. מתודולוגיה
22	הפרק האיכותי
28	הפרק הכמותי
26	2.1 גישת המחקר
26	2.2 אוכלוסייה, שיטת הדגימה ומדגם המחקר
32	2.2.1 כלי המחקר
32	2.3 הליך המחקר
33	2.4 רשימת משתנים
34	2.5 שאלות המחקר, שיטת הניתוח ורציונל המחקר
35	3. ממצאים
35	3.1 ממצאי מחקר האיכותי
39	3.2 ממצאי המחקר הכמותי
	1. חיפוש עבודה
	2. מוקדי קושי במציאת עבודה
	3. ערכי עבודה וקריירה
58	4. דיון
62	5. מתווה למודל פעולה
71	רשימת מקורות
76	נספחים

תקציר מנהלים

במחקר זה ננקטה גישת מחקר המשלבת מחקר כמותי ואיכותני (mixed-methods) שנערכו בשני שלבים עוקבים. תחילה נערכו ראיונות עומק במטרה להפיק ולמפות רשימת אינוונטר של נושאים הקשורים לתופעת אי התעסוקה, זאת בכדי להעלות אספקטים ונושאים אשר שמשו חומר גלם בבנייתו של הסקר. המחקר הכמותי שנוהל כסקר אפשר איסוף נתונים שיטתי וניתוח ממצאים כמותי בשלושת תחומי המיפוי המרכזיים שצפו במחקר האיכותני: חיפוש עבודה, מוקדי קושי במציאת עבודה וערכים הקשורים לעבודה ולקריירה של נשים ערביות. ממצאי הסקר הכמותי אפשרו הסקת מסקנות על בסיס הממצאים והמלצות פעולה דיפרנציאליות לקבוצות שונות נשים אקדמאיות לא מועסקות בחברה הערבית, המובחנות זו מזו בהיבטים מהותיים. בנוסף, הממצאים האיכותניים שימשו גם לביאור ממצאים כמותיים של התופעה הנחקרת, זאת כחלק מגיבוש מודל התערבות להתמודדות עם התופעה ולצמצומה.

המחקר האיכותי התבסס על ראיונות עומק חצי מובנים עם שלוש קבוצות: 6 פקידי מדינה בכירים בתחום התעסוקה; 8 אקדמאיים/ות ערביים/ות שחקרו את התחום; 40 ראיונות עומק חצי מובנים ((20 ראיונות עם אקדמאיות מועסקות) ו- (20 ראיונות עם אקדמאיות שאינן מועסקות). הראיונות עם האקדמאיות בוצעו במהלך חודש ינואר- מרץ 2018 בפריסה ארצית בדגימה אקראית מתוך רשימת האקדמאיות הערביות שהתקבלו הן מלשכות התעסוקה והן מאגודות הסטודנטים לגבי הבוגרות בשבע השנים האחרונות.

סכום הממצאים העיקריים שעלו במחקר האיכותי:

ממצאי המחקר האיכותי:

סכום הממצאים העיקריים שעלו במחקר האיכותי:

קיימת התערבות בולטת של המשפחה בבחירת מקצוע הלימודים, כפי שהמראיינות מצביעות על תמיכתה של המשפחה בהן בזמן הלימודים.

ישנה השפעה מאוד גדולה של מציאת מקום עבודה קרוב לבית להחלטה לגבי מקצוע הלימודים. רוב המראיינות הצביעו ששאיפתן היא מציאת מקום עבודה נוח שלא יפריע להן בבניית משפחה ובטיפול בילידים.

קיים קושי רב למצוא עבודה בתחום החינוך בשל עודף ההיצע של הבוגרות בתחום. חלק מהן אף הצביעו על כך שהן מוכנות להתגמש בנושא מציאת עבודה והתאמתה להכשרתן.

קיימים הבדלים בין מועסקות לאלה שאינן מועסקות: האקדמאיות אשר מצאו עבודה חושבות על בניית קריירה מקצועית עתידית ואלה שאינן מועסקות כל שאיפתן היא למצוא מקום עבודה. חלק מאקדמאיות

שעדיין לא מצאנה עבודה, חושבות להספיק ולחפש, ולהסתפק בדאגה לבית ולילדים, זאת מתוך ייאוש ולא מתוך בחירה.

להלן סכום הממצאים העיקריים שעלו במחקר הכמותי:

המחקר הכמותי התבסס על שאלון שהועבר בראיון טלפוני בשפה הערבית במשך כחודשיים במחצית שנת 2018, של מדגם ארצי שכלל 800 נשים ערביות שדיווחו שאינן מועסקות במהלך 3 החודשים האחרונים. להלן סכום הממצאים העיקריים שעלו:

חיפוש עבודה:

- כ-72% מן המשיבות מדווחות שהן מחפשות כיום עבודה בתחום התמחותן או בכל תחום.
- רק כ-7.1% מכלל המשיבות אינן מעוניינות בעבודה לא בתחום התמחותן ולא בתחום אחר כלשהו.
- כ-21% מן המשיבות אינן מחפשות עבודה באופן אקטיבי **כיום**, שתי הסיבות השכיחות ביותר הינן 'נמאס לי לחפש' (ייאוש, עייפות) ו'נסיבות אישיות' כ-2 הסיבות העיקריות לאי חיפוש עבודה, למעלה מ-50% מן הנשים ציינו שתי סיבות אלה שיש ביניהן הבדל מהותי.
- הדרך השכיחה ביותר לחיפוש עבודה הינה משלוח יזום של קורות חיים למעסיקים פוטנציאליים, כשני שלישים מן הנשים נקטו פעולה זו. דרכי הפעולה הפופולריות הנוספות הינן חיפוש עבודה דרך רשתות חברתיות (כ-38%), תגובות לפרסומי דרושים בעיתונות (כ-35%) ובאמצעות אתרי אינטרנט (כ-30%).
- כ-17% מן המשיבות ציינו כי חיפושן עבודה באמצעות חברות. כ-10% מן הנשים נוקטות דרך פעולה אקטיבית ואגרסיבית יותר ופונות למעסיקים פוטנציאליים טלפונית.
- פחות מעשירית מן הנשים מסתמכות בחיפוש עבודה על הדרכים המסורתיות שהיו נהוגים בעבר באמצעות המשפחה (הורים) או דרך הרשויות ממשלתיות (לשכות העבודה).
- מוקד הקושי המקשה ביותר על מציאת עבודה הוא הפרוטקציה ולאחריהן משתנים מבניים של שוק העבודה (האטה כלכלית, תחרות על מקומות עבודה, מחסור במקומות עבודה בתחום ההתמחות).
- גורמים שאינם נתפסים כגורמי קושי ממשיים במציאת עבודה הינם גורמים אישיים (יכולת שיווק עצמי, ניסיון), גורמים הקשורים לערכי המשפחה (התנגדות הורים, התנגדות הבעל), הפליה אתנית או מגדרית (משום שאני אישה, כי החברה היהודית מפלה לרעה, כי החברה מנוהלת על ידי גברים).

תפיסות ועמדות כלפי קריירה של נשים

- ככלל בולטת מאוד האוריאנטציה הקרייריסטית המוצהרת של הלא מועסקות הנוטות להתייחס לקריירה נשית כחשובה לא פחות מקריירה גברית, ומבקשות לעצמן קריירה משמעותית במידה רבה.
- מרבית הנשים אינם מסכימות כי הסיבה לצאת לעבודה היא 'רק לצורך פרנסה' או עם הדעה ש'אם הבעל מרוויח מספיק כסף האישה אינה צריכה לצאת לעבודה'.

נתונים השוואתיים:

הנתונים ההשוואתיים מתייחסים לארבע קבוצות אקדמאיות ערביות לא מועסקות השונות מהותית זו מזו:

- קבוצה המחפשת עבודה רק בתחום ההתמחות האקדמית

- רובן המוחלט ביותר (97%) של נשים לא מועסקות בקבוצה זו אינן מתחרטות על בחירת מקצוע התמחותן
- רובן המוחלט ביותר (96%) של נשים לא מועסקות בקבוצה זו אינן מתחרטות על לימודיהן האקדמאיות.
- הרוב המוחלט של הנשים בקבוצה זו איתן בתפיסותיו וברצונותיו המקצועיות ודבק באספירציות האקדמאיות.

- קבוצה המחפשת עבודה רק בתחומים השונים מתחום התמחותן האקדמית

- כ-21% מן המשיבות מעוניינות בלבדית בעבודה בתחום שאינו קשור להתמחותן. זוהי לכאורה קבוצה מובהקת למועמדות לתכניות הסבה מקצועיות, לא בהכרח ברמה אקדמית.
- שיעור המתחרטות על הבחירה בתחום ההתמחות גבוה פי יותר מ-2.5 בהשוואה לשיעורן במדגם הכללי.
- שיעור הנשואות בקרב נשות הקבוצה הוא 86%, גבוה באופן ניכר משיעור הנשואות במדגם הכללי.
- 85% מן הנשים בקבוצה זו סיימו את לימודיהן לפני חמש שנים ויותר- שיעור גבוה באופן ניכר בהשוואה למדגם הכללי.
- כ-19% מהן מגיעות מדרום הארץ- שיעור גבוה באופן ניכר בהשוואה למדגם הכללי,
- כ-93% מהן מוסלמיות וכ-7% נוצריות – שיעור הנמוך ב-50% משיעורן של הנוצריות במדגם הכללי,
- שיעור הנשים הצעירות בקרבן (עד גיל 30) כ-15%.
- נשים מבוגרות יחסית (בנות 30 ומעלה) שתענינה להצעות עבודה נוחות ומשתלמות כלכלית (חלקיות משרה, קרבה לבית, שכר הוגן), רק פחות מ-5% מהן מעוניינות במשרה מלאה.

- קבוצה המחפשת עבודה בכל תחום

- שליש מן הנשים לא מועסקות **שתענינה לעבודה בכל תחום**, תענינה להצעות עבודה בתחום שאינו קשור להתמחותן האקדמאית רק אם תוצע להם משרה מלאה.
- שליש מן הנשים בקבוצה זאת הן רווקות (כשיעורן במדגם הכללי).
- מחציתן צעירות עד גיל 30.
- מחציתן סיימו את לימודיהן לפני פחות מ-5 שנים.
- ככלל, נראה כי קבוצה זו שונה ומובחנת מן הקבוצה המבקשת עבודה רק בתחום **שאינו קשור להתמחותן** האקדמאית, הן מסכימות באחוזים גדולים פי 6 למשרות מלאות בתחומים שאינם בהתמחותן, הן צעירות בממוצע מן הנשים שתענינה רק להצעות עבודה שלא בתחום התמחותן והזמן שעבר מסיום עבודתן קצר יותר הממוצע.

- קבוצה שאינה מעוניינת בעבודה

- בקבוצה זו 81% מהנשים הן נשואות, 76% בנות 30 ומעלה, ל-72% יש ילדים. שיעורן של הנבדקות שאינן מעוניינות בעבודה המגיעות מדרום הארץ **כפול** משיעורן בכלל המדגם.
- שיעור הנשים בקבוצה זו ועברו יותר מ-5 שנים מיום שסיימו את לימודיהן הוא כ-60%, **כפול** משיעורן במדגם.
- לא נמצאו כלל נבדקות שאינן מעוניינות בעבודה שהן חילוניות, גם שיעורן של הנשים שאין להם נטייה לדת ('מסורתיות לא דתיות') הוא פחות מ-1/3 בהשוואה לשיעורן במדגם.
- שיעורן של הנשים הנוצריות מבין אלה שאינן מעוניינות בעבודה **נמוך בשליש** בהשוואה לשיעורן במדגם (6.9% בהשוואה ל-10% בכלל המדגם).

רשימת לוחות

לוח	עמוד
לוח 1. התפלגות משתני רקע אישי ומשפחתי של המשיבות בסקר (n=800)	29
לוח 2. התפלגות משתנים תעסוקתיים ולימודיים	30
לוח 3. התפלגות משתנים סוציו-דמוגרפיים שונים של המשיבות (n=800)	31
לוח 4. סיבות לאי חיפוש עבודה כיום (n=216)	40
לוח 5. פעולות מעשיות בחיפוש עבודה (n=800)	40
לוח 6. התפלגות התשובות לפריטי הגורמים המקשים על ערביות אקדמאיות למצוא עבודה (n=800)	43
לוח 7. התפלגות התשובות בנושאים הקשורים לתפיסות ולעמדות בנושאי תעסוקה וקריירה (n=800)	45
לוח 8. התפלגות מקצוע התמחות בקרב נשים אקדמאיות המעוניינות בעבודה רק בתחום שאינו קשור להתמחותן (n=168)	47
לוח 9. התפלגות התשובות לשאלות הצער והחרטה בבחירה בלימודים גבוהים ובבחירה בתחום ההתמחות בקרב נשים המעוניינות בעבודה בתחומים שאינם בתחום התמחותן האקדמית (n=168)	47
לוח 10. התפלגות התשובות לשאלת ההסכמה לקבל משרת עבודה (n=168)	48
לוח 11. התפלגות התשובות לשאלות הצער והחרטה בבחירה בלימודים גבוהים ובבחירה בתחום ההתמחות בקרב נשים המעוניינות בעבודה בתחום התמחותן האקדמית בלבד (n=326)	49
לוח 12 : סדרת ניתוחי anova חד כיווניים והשוואות פוסטריוריות לפריטי 'מוקדי קושי במציאת עבודה הקשורים לפרט', בהשוואה בין 4 קבוצות של אקדמאיות ערביות לא מועסקות (n=800)	50
לוח 13 : סדרת ניתוחי anova חד כיווניים והשוואות פוסטריוריות לפריטי 'מוקדי קושי במציאת עבודה הקשורים לאפליה', בהשוואה בין 4 קבוצות של אקדמאיות ערביות לא מועסקות (n=800)	51
לוח 14 : סדרת ניתוחי anova חד כיווניים והשוואות פוסטריוריות לפריטי 'קושי במציאת עבודת על רקע מבנה ומאפייני שוק התעסוקה ותנאי עבודה', השוואה בין 4 קבוצות של אקדמאיות ערביות לא מועסקות (n=800)	52
לוח 15 : סדרת ניתוחי anova חד כיווניים והשוואות פוסטריוריות לפריטי 'מוקדי קושי במציאת עבודה על רקע תרבותי', בהשוואה בין 4 קבוצות של אקדמאיות ערביות לא מועסקות (n=800)	53
לוח 16 : סדרת ניתוחי anova חד כיווניים והשוואות פוסטריוריות לפריטי 'ערכי עבודה, עבודה לצורך פרנסה בלבד', בהשוואה בין 4 קבוצות של אקדמאיות ערביות לא מועסקות (n=800)	54
לוח 17 : סדרת ניתוחי anova חד כיווניים והשוואות פוסטריוריות לפריטי 'ערכי עבודה-דילמות קריירה/חיים אישיים/משפחה', בהשוואה בין 4 קבוצות של אקדמאיות ערביות לא מועסקות (n=800)	55
לוח 18 : סדרת ניתוחי anova חד כיווניים והשוואות פוסטריוריות לפריטי 'ערכי עבודה-השגת מעמד חברתי, כוח והשפעה', בהשוואה בין 4 קבוצות של אקדמאיות ערביות לא מועסקות (n=800)	56
לוח 19 : סדרת ניתוחי anova חד כיווניים והשוואות פוסטריוריות לפריטי 'ערכי עבודה - הצהרות בזכות קריירה לנשים', בהשוואה בין 4 קבוצות של אקדמאיות ערביות לא מועסקות (n=800)	57

רשימת תרשימים

תרשים	עמוד
תרשים מס' 1. מציג ויזואלית התפלגות 4 קבוצות סטאטוס שונות של נשים אקדמאיות ערביות שאינן מועסקות- גרף Pei	39
תרשים מספר 2. ממוצע הפריטים להערכת הגורמים המקשים על מציאת עבודה – גרף עמודות <u>טוח ציונים תיאורטי 1-4</u>	42
תרשים מס' 3. ממוצע תפיסות ועמדות באספקטים שונים הקשורים לקריירה של נשים - גרף עמודות	44

1. מבוא וסקירת ספרות

1.1 מבוא

אנו עדים לכך שבישראל חל שינוי ניכר במעמדה של האישה הערבייה עקב השינויים שמתחוללים בחברה הישראלית ומרוח המודרניזציה שבאה לידי ביטוי בהרחבת השכלתה ובכניסתה והשתתפותה בשוק העבודה. תהליכי המודרניזציה אפשרו לאישה הערבייה לצאת מביתה והביא את העולם לביתה על ידי אמצעי התקשורת. שינויים שחלו בקרב הנשים בעולם ובישראל לא פסחו על הנשים הערביות בישראל, ולכן ניתן לראות את הקידום במעמד האישה הערבייה במערכות ההשכלה הגבוהה, ביכולת להתקדם מבחינה תעסוקתית, בירידה בהולדת ילדים ובשינוי הגישה המסורתית ומעבר והתאמה לתקופה המודרנית, המעניקה מקום גם לאישה ככלל ולאישה הערבייה בפרט (רוזנהויז, 2005), שנויים אלה אינם קלים כלל, יש לציין שאנו מדברים על מרחב חיים בחברה מסורתית, בעלת נורמות שמרניות, אשר אינה מקנה לאישה מקום נכבד כשל הגבר (Daoud & Abu, 2012).

דו"ח זה מסכם ממצאי מחקר איכותני שנערך בחודש פברואר- אפריל 2018 במשולב עם ממצאי סקר שנעשה בקרב 800 נשים ערביות לא מועסקות בעלות השכלה אקדמית במהלך ספטמבר 2018. ממצאי המחקר האיכותני שימשו בסיס לבניית הריאיון לסקר ואפשרו בנוסף לביאור פרשני של ממצאי הסקר. סיכום הממצאים הכמותיים והאיכותניים מהווה תשתית ממצאים המאפשרת מיפוי התופעה ומספקת תמונת מצב המנתחת את החסמים המקשים על תעסוקת נשים ערביות אקדמאיות, זאת כבסיס להצעת מודל פעולה לעידוד תעסוקת נשים אקדמאיות ערביות בשוק העבודה הישראלי.

1.2 סקירת ספרות

1.2.1 מסגרת תיאורטית

2.2 מעמד האישה הערבייה בישראל

האוכלוסייה הערבית מונה כיום 1.739 מיליון תושבים, מתוכם 49.4% נשים. מתוך אוכלוסיית הנשים, 84% מהן מוסלמיות וכ- 8% נוצריות ודרוזיות (בשווה) (הלמ"ס, 2016). בשנים האחרונות רבות מהן לומדות והולכות לעבוד במקצועות שונים ואפילו בתפקידים בכירים. חלקן הפכו למרצות, דירקטוריות ומנהלות בתי ספר.

בעשורים האחרונים ישנם שינויים ותמורות במעמד האישה בחברה הערבית בכלל ובחברה הערבית בישראל בפרט. דהיינו, עם השנים חלה התקדמות בשילוב נשים אלו בלימודים גבוהים ובתפקידים שונים בקהילה (פלאח-פראג', 2005). דוח של ארגון הג'ויינט, מלמד על עליה משמעותית בשיעורי ההשכלה של

נשים בנות המגזר הערבי, לצד עליה בשיעור השתתפותן בתעסוקה, אשר היה קלוש לאורך עשורים ועלה בשנים האחרונות אל למעלה מ-20% (דו"ח גוינט, 2009), ולפי הנתונים העדכניים של הלמ"ס, שיעור השתתפות הנשים הערביות בתעסוקה עומד על 27.3% (למ"ס, 2016).

יש לציין, שמעמד הנשים בחברה הערבית והחופש שניתן להן הינו פונקציה למידת פתיחות ואימוץ הקבוצה לתרבות המערבית, כאשר הנוצרים מפגינים נטייה גדולה יותר לתרבות המערבית מאשר שאר הקבוצות החברתיות שמרכיבות את האוכלוסייה הערבית (Kalekin-Fishman, 2004). מכאן, החופש שמקבלות הנשים הנוצריות עולה על זה של הנשים המוסלמיות (Gorkin & Othman, 1996).

2.3 השכלה גבוהה בקרב נשים ערביות בישראל

החברה הערבית בישראל עוברת בעשורים האחרונים תהליכי תמורות רבות בהתארגנות הפוליטית, במבנה החברתי ובתחומי החינוך והכלכלה (אבו בקר, 2008; אבו עסבה, 2005; אל-חאג', 1994; עראר ואבו עסבה, 2010; עראר וחאג'-יחיא, 2007; Arar & Rigbi, 2009). אחד הביטויים המרכזיים לתמורות אלו הינו כניסתן והשתלבותן של נשים במוסדות להשכלה גבוהה. שיעור הסטודנטיות הערביות במוסדות להשכלה גבוהה עולה על שיעור הסטודנטים הערביים במיוחד בתארים הראשוניים (תואר ראשון ותואר שני; מספר הסטודנטיות הערביות בשני התארים עמד על 8,085 לעומת 4,574 סטודנטים). אולם שיעור הסטודנטיות פוחת בתארים מתקדמים יותר (תואר שלישי), מספר הסטודנטים הערביים בתואר שלישי מגיע ל-255 לעומת רק 196 סטודנטיות (גרא, 2013). שיעור הסטודנטיות הערביות גבוה מהסטודנטים הערביים בכלל המוסדות להשכלה גבוהה: 64% מכלל הסטודנטים הערבים באוניברסיטאות, 51% במכללות האקדמאיות ו-86% במכללות להכשרת מורים (גרא, 2013).

כיום, הבנות במגזר הערבי מצליחות יותר מאשר הבנים בהשגת תעודת זכאות לבגרות, כל הזמן מבחינים בעלייה של הבנות ובפער בינם לבין הבנים באחוזי הזכאות לבגרות. הפער בין בנים לבנות גדול מאוד במגזר הערבי, שיעורי הזכאות בקרב הבנות הערביות היה 67.3% לעומת 47.8% בקרב הבנים (למ"ס, 2016). יצוין כי מתחילת שנות ה-90 של המאה הקודמת מתחילה מגמה של הצטמצמות הפערים (גופן והנדין, 2009). אחוז הנושרים ממערכת החינוך הערבי עומד על 2.7% מכלל התלמידים הלומדים בכיתות ז'-י"ב המערכת החינוך הערבי לעומת 2.2% במערכת החינוך העברי. אחוז הבנות הנושרות במגזר הערבי 1.5% מסך כל תלמידות ז'-י"ב לעומת 1.1% בחינוך היהודי, ובקרב בנים אחוז הנושרים בחינוך הערבי 3.9% לעומת 3.3% בחינוך היהודי. לפי נתוני הלמ"ס משנת 2016 עולה, כי 12.8% מכלל הנשים הערביות מעל גיל 15 הן בעלות תואר אקדמי כלשהו, וזו עלייה של 4% בהשוואה לשנת 2008. נוסף לזה גם 5% מכלל הנשים הערביות בקבוצת גיל העבודה הן בעלות תעודה על תיכונית שאינה אקדמאית. שיעור האקדמיות הערביות גדול

משיעור האקדמאים הערביים (11.5%) אולם נמוך משמעותי משיעור האקדמאיות היהודיות. ובנוסף, אנו רואים שבתארים מתקדמים אחוז האקדמאים הערביים עולה על שיעור האקדמאיות הערביות וישנן פער עצום בין אקדמאיות ערביות לאקדמאיות יהודיות (32.6%) (למ"ס, 2016).

לפי נתוני הלמ"ס משנת 2016 עולה שאחוז הנשים גבוהה יותר מאחוז הגברים שמסיימים תארים אקדמאיים. אנו רואים שבמהלך השנים אחוז הנשים הערביות שמסיימות תואר הולך וגדל. הכמות הגדולה של הנשים הערביות נמצא במכללות להכשרת מורים. מהטבלה עולה שאחוז הנשים הערביות הלומדות לתארים מתקדמים הולך וגדל, משנת 2007 ועד 2015 עלה אחוז הנשים הערביות הלומדות תואר שני במכללות להכשרת מורים ב- 21.3% והוא עומד כיום על 83.2% מאחוז הערבים הלומדים תואר שני במכללות להכשרת מורים וזה בהפוך מהמגמה בחינוך היהודי שבו אחוז הנשים שקיבלו תואר שני מהמכללות להכשרת מורים פחת ב- 13.1% והוא עומד על 82.1%. ואותה עליה אנחנו מוצאים במכללות האקדמיות שם עלה אחוז הנשים הערביות בשנים האחרונות ב- 24.4%.

במהלך השנים רכישת ההשכלה על ידי נשים ערביות הפכה לרצויה, חשובה, ואף מועדפת. כך למשל, בשנת 1970 למדו 20% מכלל הבנות בבתי הספר העל-יסודיים הערביים, ובתוך עשר שנים עלה שיעורן ל- 44%. עלייה זו נמשכה, ובשנת 2002, 89% מן הבנות קיבלו השכלה על תיכונית. כיום עומד שיעור הזכאיות לתעודת בגרות בקרב הבנות הערביות על 62%. גם מספר הנשים הלומדות באוניברסיטאות עלה בשנים האחרונות. באוניברסיטת חיפה למשל, היה שיעור הבוגרות הערביות בשנת 1984 32% מכלל הבוגרים הערבים. בשנת 1989 הן מנו 40%, ובשנת 1992 שיעורן עלה ל- 50% בערך. בשנים 2002/3 היוו הנשים הערביות 54.6% מכלל מקבלי התואר הראשון במגזר הערבי המוסלמי, 42.3% מכלל מקבלי התואר השני ו- 3.9% מכלל מקבלי התואר השלישי. בשנת 2010 13.9% מהנשים הערביות סיימו תואר אקדמי (ג'ראיסי, 2016).

על אף השינוי החברתי בעמדות כלפי ההשכלה של הנשים, עבודה מחוץ לבית, ומחויבויות משפחתיות, מדיניות המדינה ממשיכה לעכב את ההתקדמות החברה הערבית ובכלל זה את הנשים הערביות (Daoud & Abu, 2012). המחקרים (חאג' יחיא, 2003; כרכבי-סבאח, 2009) מצבעים כי חל אימוץ של ערכים מודרניים ביחס למעמדה של האישה, אך באופן ששומר על המדרג הפטריארכלי העומד בבסיסם של מוקדי הכוח, כך שהאישה תמשיך להיות האחראית לטיפול בילדים ובמשק הבית וההכנסה שלה תמשיך להיות מוגדרת כמשלימה להכנסתו של הגבר (עזאזיה ואחרים, 2009).

רמת ההשכלה של הנשים בחברה הערבית בישראל, ובכלל זה שיעור הנשים הפונות לרכוש השכלה גבוהה, נמצאת במגמת עלייה מאז קום המדינה, אולם היא עדיין נמוכה משמעותית מרמת ההשכלה של הנשים במגזר היהודי.

אנו רואים שבמהלך השנים אחוז הנשים הערביות שמסיימות תואר הולך וגדל. הכמות הגדולה של הנשים הערביות נמצא במכללות להכשרת מורים. עולה שאחוז הנשים הערביות הלומדות לתארים מתקדמים הולך וגדל, משנת 2007 ועד 2015 עלה אחוז הנשים הערביות הלומדות תואר שני במכללות להכשרת מורים ב- 21.3% והוא עומד כיום על 83.2% מאחוז הערבים הלומדים תואר שני במכללות להכשרת מורים וזה בהפוך מהמגמה בחינוך היהודי שבו אחוז הנשים שקיבלו תואר שני מהמכללות להכשרת מורים פחת ב- 13.1% והוא עומד על 82.1%. ואותה עליה אנחנו מוצאים במכללות האקדמיות שם עלה אחוז הנשים הערביות בשנים האחרונות ב- 24.4% (למ"ס, 2016).

הנשים הערביות רואות ברכישת השכלה גבוהה כהתפתחות ברמה האישית וגם כמפלט ממעמדן הנחות בחברה, וכדרך למוביליות חברתית וכלכלית (אבו עסבה, 2007, 2005; Pessate-Schubert, 2003). העלייה ברמת השכלתן לאורך השנים אפשרה לנשים הערביות להשתלב במעגל התעסוקה מחוץ למשק הבית, אם כי שמירת החברה הערבית על צביונה המסורתי הפטריארכאלי מטיל בספק את היכולת של העלייה ברמת ההשכלה גבוהה לחולל שינויים מהותיים ומעמיקים במעמד הנשים בחברה או לחולל פריצה בתחומי תעסוקה 'גבריים' (עראר ואבו עסבה, 2007). אדי-רקח (Addi-Raccah, 2006) מצאה שנשים נמנעות להתקדם במקום העבודה בכדי לא לערער את ההיררכיה האגונים הבנויה על עליונותם של גברים.

2.4 תעסוקה נשים בחברה הערבית

לפי דו"ח כנס משנת 2016 העוסק בתעסוקת נשים הערביות ושילובן במקומות העבודה הממצאים מצביעים עלייה באחוז הנשים הערביות המשולבות בשוק העבודה בהשוואה לשנת 2015 (33.7% לעומת 32.7%) כמובן, עלייה באחוז המעוסקות מלווה בעיקר בירידה באחוז הנשים הערביות המובטלות, למרות העלייה באחוזי הנשים המועסקות, אלא החברה הערבית עדיין נמצאת בתחתית הסולם בהשוואה לנשים יהודיות (33.7% לעומת 83.5%). נוסף לכך, ניתן לראות שישנם הרבה גורמים המשפיעים על אחוזי התעסוקה, כלומר, הגיל, השכלה, נישואין וכדומה, הנתונים מראים קשר הפוך בין גיל לבין התעסוקה בכך שככל שהגיל עולה ההשתתפות בשוק העובדה פוחתת דבר הבולט באופן ייחודי אצל נשים ערביות יותר מאשר בקרב נשים יהודיות. בקשר להשכלה הממצאים מראים קשר חיובי בן השכלה לבין תעסוקה, כלומר עם העלייה ברמת ההשכלה ישנה עלייה ברמת התעסוקה, דבר המסביר את האחוז הגבוה יותר של נשים בעלות השכלה גבוהה המשתלבות בעולם העבודה (מזרחי-סימון, 2016). אלא שהעלייה ברמת ההשכלה בקרב הנשים הערביות לא בא לידי ביטוי במעגל הכלכלי, הנתונים מלמדים, ששיעור האקדמאיות הערביות בשוק העבודה הינו נמוך ונופל באופן משמעותי משיעורן של האקדמאיות היהודיות. שיעור התעסוקה בקרב האקדמאיות הערביות עומד על 57% לעומת 74% בקרב האקדמאיות היהודיות. שיעור זה אומנם עלה

בשנים האחרונות, אלא שהפערים בין האקדמאיות הערביות ליהודיות נשמר (60% לעומת 82% בהתאמה) (הלמ"ס, 2014). מלבד זאת, רק 38% מהאקדמאיות הערביות מועסקות במשלח יד אקדמי, והכנסתן הממוצעת של האקדמאיות הערביות עומדת על 4,350 ש"ח לעומת 6,112 ש"ח בקרב האקדמאיות היהודיות (אלמגור-לוטן, 2010).

נתונים מעיונים אנו מוצאים בנתוני הלמ"ס (2016), נתונים אלה מצביעים על ממצא חשוב אודות היקף המשרה של הנשים הערביות, המצביע על שיפור במידה מאוד טובה באחוז תעסוקת נשים בהיקף מלא בין השנים (2012-2016) (56.3% לעומת 70.9% בהתאם) עולה גם ירידה בהיקף הנשים הערביות המועסקות במשרה חלקית (43.7% לעומת 29.1%), חמור מכך ישנה עלייה בשיעור הערביות המועסקות במשרה חלקית לא מרצון (29.9% לעומת 35.6%).

הנושא של תעסוקת נשים ערביות זכה בעבר להתעניינות אקדמית רבה, תוך התמקדות בשתי נקודות עיקריות: 1. שיעור התעסוקה בקרב נשים ערביות בהשוואה ליהודיות. 2. המאפיינים האישיים-חברתיים של המועסקות הערביות וההבדלים בשיעורי התעסוקה בין נשים מקבוצות חברתיות בתוך החברה הערבית (מוסלמיות, נוצריות ודרוזיות) (מיעארי, 2013). אולם, מעטים הם המחקרים אשר בחנו את נושא השתלבות אקדמאיות ערביות בשוק העבודה (אלמגור-לוטן, 2010). ההתייחסות לתעסוקת האקדמאיות הערביות נעשה בעקיפין, כאשר המוקד היה סביב השפעת העלייה ברמת ההשכלה על השתלבותן של נשים ערביות בשוק העבודה (ישיב וקסיר, 2012; מיעארי, 2013; שטייר והרצברג, 2013). מחקרים אלו הצביעו על השפעה חיובית של ההשכלה על שיעורי התעסוקה של נשים ערביות בשוק העבודה.

כמו כן, אנו מוצאים בספרות המקצועית שאימהות לילדים קטנים פחות נוטות לצאת לעבודה (Read, 2009), אימהות לילדים צעירים, אשר רמת השכלתן נמוכה יותר נוטות פחות לצאת לעבודה (Read, 2009) וכן הגישה התרבותית מסורתית משפיעה על תפיסת נשים את חשיבותה של ההשכלה (Olmsted, 2005). על אף התמיכה הציבורית החיובית בשנים האחרונות בדעת הקהל הערבית כלפי תעסוקת נשים, העלייה בשיעור ההשתתפות של נשים ערביות בכוח העבודה ובתעסוקה היא עדיין קטנה בהשוואה לעלייה בהשתתפותם של גברים ערבים. המדיניות הממשלתית המוצהרת הציבה יעד של הגדלת שיעור התעסוקה של נשים ערביות ב-9% במהלך 10 שנים (2010-2020). כדי לזרז את תהליכי ההשתלבות של עובדים ערבים בשוק העבודה, הוקמה רשות לפיתוח כלכלי במגזר המיעוטים (ג'ראיסי, 2016).

מאמרו של עראר (2010), אף העלה תופעה חדשה בקרב נשים ערביות והיא יזמות עסקית של נשים ערביות. ממצאי סקר רחב היקף שנערך באזור המשולש הגדול והקטן בקרב 507 בעלות עסקים קטנים העלה כי כניסתן של נשים ערביות יזמות לעולם העסקים היא תופעה חלוצית פורצת דרך, אולם כדי להפכה לחלק

מן המציאות החברתית העולה בקנה אחד עם מגמות השינוי בעולם המודרני, יש לזום תהליכי תמיכה, הכשרה וליווי עסקיים. על אלו להתאים ספציפית לנשים בעלות עסקים קטנים במגזר הערבי.

בשנת 2015 עמד שיעור השתתפות הנשים הערביות בכוח העבודה האזרחי על 27.3% זאת לעומת שיעור השתתפות של 63.7% בקרב הגברים הערביים ו- 65.8% בקרב הנשים היהודיות בגילאי העבודה. ישנה עלייה ביחס לאחוז הנשים הערביות שהשתתפו בכוח העבודה האזרחי בשנת 2008 ועמד על 20% (למ"ס, 2016). שיעור האבטלה (כלומר שיעור הבלתי מועסקות בכוח העבודה) של נשים ערביות 9.2%, לעומת 5% בקרב נשים יהודיות ו- 5.7% בקרב גברים ערביים. שיעור המועסקות בכלל אוכלוסיית הנשים הערביות בגיל העבודה הוא 24.8% בלבד לעומת 62.3% אצל נשים יהודיות (למ"ס, 2016).

כאן המקום לומר, שקבלתם של הערבים לשוק העבודה ניצבים מספר חסמים וקשיים מרכזיים, חסם בולט, דווקא אצל נשים ערביות הינו "מבחן מיון" שהוא מבחן המחולק לתתי מבחנים (דינאמיקה קבוצתית ראיון אישי, ראיון מקצועי, מבחני אמינות ויושרה, מבחני אישיות ומבחני חשיבה) העבירה בתתי מבחנים הללו מבטיחה קבלה למקום העבודה, מבחינת שיעור השתתפות ערבים במבחני מיון הינו פחות יותר מאשר יהודים בגלל קשיי ביטוי בשפה העברית וקשיי הבעה באופן מובן ורהוט בדינמיקה קבוצתית, כמו כן מבחנים הללו מדגישים ההבדלים הבין תרבותיים, לכן, ולפי דעתם של מרבית המרואיינים שתכני הדינמיקה הינם רחוקים מהתרבות שלהם, דבר זה מקטין הסיכוי לקבלתם של הערבים במקומות העבודה שבעלות היהודים, גברים ערבים מתקבלים במידה גדולה יותר מנשים ערביות במקומות העורכים מבחני מיון ההסבר האפשרי לממצא זה שגברים ערבים בעלי ניסיון במבחני המיון יותר מהנשים הערביות, כמו כן, חיפוש העבודה בשוק היהודי הינו גבוה יותר אצל גברים ערבים מאשר נשים ערביות מתוך חשש לעבור מבחני מיון וראיונות הדורשים כושר ביטוי טוב (ליס גינסבורג, 2013).

גורם נוסף המהווה חסם בפני השתלבותן של נשים ערביות בעבודה הינו; נגישות למקום העבודה. למרות הצעדים הננקטים להנגשת מקומות עבודה עבור הנשים הערביות במקום מגוריהן, אלא שעדיין יש השפעה ניכרת לנגישות מקום העבודה על הסיכוי להשתתפות בעבודה (מזרחי-סימון, 2016). לסכום ניתן לומר, שהנתונים אכן מצביעים על קידמה והתפתחות בחברה הערבית המתפתחת בכל הקשור להשתלבותן של הנשים בשוק העבודה, אם כי קיים עדיין פער משמעותי בין החברה הערבית לחברה היהודית. כלומר עם השנים נשים ערביות יותר משתלבות בשוק העבודה, אך עדיין שיעורן נמוך משיעור הנשים היהודיות. הגורמים המניעים השתלבותן של נשים ערביות בשוק העבודה הם: השכלה, מס' ילדים, גישה מודרנית (ישיב, 2011).

2.5 השתלבות אקדמאיות הערביות בשוק העבודה

מעמדן של האקדמאיות הערביות בשוק העבודה נבחן רק בהקשר של השתלבותן בתפקידים ניהוליים בבתי הספר הערביים (Abu-Rabia-Quader, & Oplatka, 2008; Addi-Raccah, 2006; Khattab, 2006; Ibrahim, 2006). מחקרים אלו הצביעו במשותף כי למרות השינויים והתמורות שעוברת החברה הערבית, אלא שהיא ממשיכה לשמור על שלטון פטריארכאלי המקנה בידי הגברים את הכוח והסמכות והשליטה בנשים (Abu-Loghod, 1998; Aburabia-Quader, 2006). המבנה החברתי-מסורתי של החברה הערבית בישראל מגביל יחסית את תנועותיהן של הנשים הערביות ואת מערך חייהן הן מבחינת תעסוקה במרחק ממקום המגורים והן מבחינת רכישתן השכלה גבוהה (Abu-Baker, 2003). עראר ואבו עסבה (2010) טוענים שהנשים הערביות סובלות מאפליה משולשת, כמיעוט אתני, כנשים בשוק העבודה, וכנשים בסביבה חברתית פטריארכאלית, בה מעמדן (הנחות) מוכתב לפי נורמות וערכים מסורתיים המאפיינים את החברה הערבית.

העלייה ברמת השכלתן לאורך השנים אפשרה לנשים הערביות להשתלב במעגל התעסוקה מחוץ למשק הבית, אם כי שמירת החברה הערבית על צביונה המסורתי הפטריארכאלי מטיל בספק את היכולת של העלייה ברמת ההשכלה גבוהה לחולל שינויים מהותיים ומעמיקים במעמד הנשים בחברה או לחולל פריצה בתחומי תעסוקה "גבריים". אדי-רקח (Addi-Raccah, 2006) מצאה שנשים נמנעות להתקדם במקום העבודה בכדי לא לערער את ההיררכיה הארגונית הבנויה על עליונותם של גברים. מקצועות הלימוד בהן תחומות הנשים הערביות הינם תחומים שמאפשרים פיקוח חברתי כאשר הבולט מהן הוא תחום ההוראה. בשנים האחרונות חלה עליה משמעותית בשיעור הנשים הערביות במקצוע ההוראה כך ששיעורן עומד על 42.4% לעומת רק 14.6% בקרב הגברים (למ"ס, 2014).

החברה הערבית מצפה מהנשים לנוכח העלייה בהשכלתן האקדמית ומעמדן החברתי לקבל את הסדר החברתי הפטריארכאלי והמסורתי הקיים מבלי לערער עליו כלל כולל במקום העבודה, על ידי הימנעות קידום בהיררכיה הארגונית על חשבונם של הגברים (Addi-Raccah, 2006) ובמסגרת הבית, כך שרכישת ההשכלה והתקדמות בחברה לא משפיעה על חלוקת התפקידים בבית שלפיה האישה היא אחראית על עבודות הבית וגידול הילדים; וכן היא חייבת לשלב בין שני התפקידים בבית ומחוצה לו. לדעת כתאנה (2007) קיימים הבדלים משמעותיים בין נשים ערביות נשואות לעומת אלה שהן רווקות בכל הקשור להשתתפות בתעסוקה. הנתונים הסטטיסטיים מצביעים על שיעורים נמוכים במיוחד בקרב הנשים הערביות הנשואות המשתתפות בכוח העבודה לעומת הרווקות, אימהות נשואות מחולקות לשתי קטגוריות מרכזיות שהן, נשואות עם ילדים אשר נהגו להשתתף פחות בכוח העבודה ואימהות חד הוריות המשתתפות במידה גדולה יותר בכוח העבודה (81.4% לעומת 63.7%) (גרא, 2016).

ואילו בזירות האחרות היד העליונה היא לגברים התופסים את עמדות הכוח בחברה בזמן שנשים נדחקות מהאמור לעיל ניתן לראות כי הנושא של קליטת והשתלבות אקדמאיות ערביות בשוק העבודה זכה להתייחסות מעטה למדי למרות חשיבותו והערך הכלכלי-החברתי הטמון בו הן לאקדמאיות והן למשק הלאומי. המחקר היחיד שעסק באקדמאיות ערביות נערך על ידי מרכז המחקר והמידע של הכנסת, והתייחס בכלליות לנתוני התעסוקה בקרב אקדמאיות ערביות.

מגמות בהשכלה ותעסוקה

פוקס ופרידמן ווילסון (2018) ממיינים את הנשים הערביות לארבע קבוצות: בדואיות, דרוזיות, נוצריות ומוסלמיות כאשר הם מביאים נתונים המצביעים על העדפתן של האקדמיות הערביות להתמחות במקצוע החינוך, וזאת כתחום בעל פוטנציאל גבוהה יחסית בהשוואה למקצועות אחרים לתעסוקה עתידית. הטבלה שלהלן מציגה התפלגות תחומי הלימוד בקרב הערביות לעומת יהודיות:

	יהודיות	מוסלמיות	נוצריות	דרוזיות	בדואיות
חינוך	16%	42%	19%	21%	46%
בריאות	7%	15%	16%	8%	0%
מדעי רוח	10%	7%	9%	17%	28%
מדעי חברה	6%	12%	16%	27%	0%
אחר	20%	8%	11%	6%	26%

לסיכום, הטבלה שלעיל מציינת ממצאים חשובים בכך שתחומי ההשכלה העיקריות בחברה הערבית בכללותה הינם תחומי החינוך והבריאות וכמעט אין גיוון במגמות הלימוד לעומת הנתונים עבור נשים יהודיות המראות גיוון יותר בתחומים ומגמות השונות בהשכלה הגבוהה, ממצאים אלו מאפשרים ניבוי לתחומי התעסוקה הנפוצים והשכיחים ביותר בחברה הערבית.

2.5.1 מאפייני השכר של הנשים הערביות

אין ספק שאחד הגורמים המרכזיים להשתלבותן של הנשים הערביות לשוק העבודה הוא השתתפותן בכלכלת המשפחה, גורם אשר מקבל ביטוי של תמיכה מצד החברה באופן כללי והגבר הערבי (האבא, בן הזוג ואח), וגם מעניק לאישה סטטוס גבוהה יותר מבחינה חברתית.

אולם, בחינת הנתונים מלמדת שהשכר אותו מקבלות הנשים הערביות בהשוואה לנשים היהודיות הוא נמוך יותר. ההכנסה החודשית לנשים ערביות עומדת על 4350 ₪ לעומת 6112 ₪, ובהסתכל על שכר לשעה ישנם

גם הבדלים בולטים בין השכר של הנשים הערביות לבין השכר של הנשים היהודיות (32.4 ₪ לעומת 41.5 ₪) (אלמגור-לוטן, 2010). בנוסף לכך, חסון ודגן בוזגלו (2015) מראים שיש גם כן בתוך החברה הערבית פערי שכר בין נשים לגברים והפער הזה הולך וגדל עם העלייה ברמת ההשכלה כלומר, הנתונים מראים שברמת השכלה נמוכה יש פער של 2500 ₪, בהשכלה בינונית הפער עמד על כ- 2900 ₪ וברמת השכלה גבוהה המקנים תואר אקדמי הפער בין הנשים לגברים עמד על כ- 7000 ₪.

יתר על כן, ממצאים מצביעים על ירידה בשכר עם העלייה בגיל הן בקרב הנשים והן בקרב הגברים, מתוך הממצאים ניתן לראות שהשכר לשעה נמצא במיטבו בגילאים בין 45-64, אלא עדיין הנשים נמצאות במגמה ירודה יותר מאשר גברים (דגן בוזגלו ואחרים, 2014).

התגמול הכספי שהעובד מקבל תמורת עבודתו נחשב לאחד המשתנים החשובים ביותר להנעת העובד והתקדמותו, לכן, ומהממצאים שלעיל ניתן לצפות מספר קטן יותר של נשים ערביות מועסקות מאשר יהודיות או מגברים ערבים.

2.6 מגדר ואתניות בשוק העבודה - מחקרים מהעולם

נשים בעשורם האחרונים משתלבות בכח העבודה והן בו זמנית מתמודדות עם חסמים שונים במהלך עבודתן. בקרב הנשים מקבוצות מיעוט אתניות המצב מורכב יותר עבורן, וזאת לאור התמודדות עם חסמים מרובים של אתניות ומגדר (Reskin and Bielby, 2005; Foroutan, 2011; Marantz, Kalev, and Lewin, 2014; Epstein, 2014). מחקרים מראים לדוגמה כי בארה"ב נשים מרוויחות פחות מגברים וכי האוכלוסיות של המיעוט, במיוחד האתני מרוויחות פחות מאוכלוסיית הלבנים. נשים המשתייכות למיעוט אתני חוות שוליות כפולה. הן מרוויחות פחות מעמיתיהם הגברים המשתייכים לאותה קבוצה אתנית וגם פחות מאשר נשים לבנות. (Greenma and Xie, 2008).

גם בשוק העבודה הבריטי נשים ממיעוט אתני נתקלות באפליה, בחסמים ובקושי למצוא עבודה התואמת את השכלתן (Khattab and Johnston, 2015). גם בישראל, אוכלוסיית הנשים הערביות סובלת מאפליה הן על רקע אתני-לאומי כחלק מהאוכלוסייה הערבית בישראל והן על רקע מגדרי פטריארכלי, האפליה הכפולה אשר סובלות ממנה נשים ערביות בישראל מושפעת ממרכיבים מעמדיים, משפחתיים, דתיים ועוד (אבו-רביע-קוידר ווינר-לוי, 2011).

על פי נתוני מדד הגיוון, שכרן של נשים ערביות ברובם המכריע של עשרים מענפי המשק הפרטי הגדולים ביותר הינו נמוך באופן סיסטמי בהשוואה לשכרם של גברים ערבים ויהודים (קלב, קופפר, אלפנדרי וגינת, 2016). הספרות ברובה מתייחסת להשתלבותם של מיעוט אתני בשוק העבודה ופחות מתייחסת לנשים בתוך מיעוט אתני (Umolu, 2014). בדרך כלל הספרות המקצועית מתייחסת בנפרד למגדר ואתניות, כל אחד

בנפרד והשתלבותם בשוק העבודה , ופחות עומדים על השילוב של מגדר ואתניות בשוק העבודה (Acker, 2006).

הספרות על השילוב של מגדר ואתניות , מקנה חשיבות מרכזית לאופן בו שילוב של שתי הקטגוריות של מגדר ומעמד או מגדר ואתניות יוצרים מצב ייחודי. על פי גישה זו, לא ניתן לפרק את קטגוריות הניתוח אתניות, מגדר ומעמד ולאמוד את ההשפעה של כל אחת מהן כיחידה נפרדת, שכן הצטלבותם יוצרת השפעה שונה מסך חלקיה (Browne and Misra, 2003). ניתוח גורם אחד מהשניים אינו מאפשר לטפל במורכבויות, חסמים והזדמנויות עבור האינדיבידואלים המשתייכים לקטגוריות. מכאן יש לראות את הקטגוריות הללו כקשורות, מבנות ומשפיעות זו על זו (תורן, 2008).

מחקר זה מבקש לשפוך אור על המניעים והמאפיינים הכוללים של נשים ערביות אקדמאיות המועסקות במערכת החינוך מנקודת מבטן ותוך התייחסות לרבדים אתנו-מגדריים בחייהן כמו טיפול במשק הבית והילדים, ציפיות המשפחה, הבידול הגיאוגרפי ושאיפות הקריירה. טענת המוצא של העבודה הינה כי בשל השוליות המרובה של נשים ערביות, חוויות החיים שלהן כמו גם הדילמות עמן הן מתמודדות שונות מהותית מאלה של גברים ערבים עימם הן חולקות שוליות אתנית וגם מגדרית , בדיקת החסמים והמניעים לבחירת מערכת החינוך כברירת מחדל עבורן.

מחקר אירופאי, אשר מבוסס ראיונות שבחן את התפתחות הקריירה של נשים הודיות וניגריות בארגונים באנגליה מצא כי בהשוואה לנשים בריטיות שאינן מוגבלות בהזדמנויות עבודה, נשים אלו נתקלו בחסמים במציאת עבודה באזורים מרכזיים ונאלצו לצמצם את בחירתן לאזורים בהם ריכוז רב של מיעוטים (Umolu, 2014).

שילובם של קבוצות מיעוט בשוק העבודה הינו תהליך פוליטי לקידומן של קבוצות אלו במדינות מערביות ומהווה פתרון עבור הנחות היסוד של אתיות ודימוקרטיות חופשיות. הנחת המוצא של תפיסה זו רואה באינטגרציה של המיעוט בתוך קהילת הרוב כאפקטיבית יותר מבחינה חברתית ושוויונית יותר לעומת אינטגרציה חלקית שאינה בהכרח מחייבת יציאה מהקהילה הקרובה (Fourcade, Marion, & Healy, 2007). Kieran.

אחת הזרות (משלח היד) המרכזי שבו מועסקות האקדמאיות הערביות הוא תחום החינוך (אבו עסבה, 2005). הענפים העיקריים בהם מועסקות הנשים הערביות הם חינוך (35.2%), שירותי בריאות ורווחה וסעד (21.8%) ומסחר (13.9%). הנתונים מראים כי 70% מעובדי ההוראה הינן נשים במגזר הערבי (למ"ס, 2016). בשנים האחרונות חלה עליה משמעותית בשיעור הנשים הערביות במקצוע ההוראה כך ששיעורן עומד על 42.4% לעומת רק 14.6% בקרב הגברים (למ"ס, 2014). גם שיעורן במכללות להכשרת מורים גבוהה מאוד והוא עומד על 85.3% לעומת 14.7% בקרב הגברים (גרא, 2013).

מערכת החינוך משקפת את מבנה יחסי הכוח בין המינים בחברה והאפליה בחלוקת המשאבים הנטועה במערכת החינוך. זאת על אף העובדה כי ההוראה היא מקצוע נשי בולט בישראל. יצוין כי מתקיים תהליך הולך ומתרחב של נישוי (פמיניזציה) בתפקידי ניהול במערכת החינוך, כלומר מערכת החינוך משקפת ומחזקת את ההקצאה הבלתי שוויונית של משאבים כלכליים וחברתיים לבני קבוצות שונות בחברה הרחבה, על פי מגדר, לאום, דת ומוצא, אך קיים גידול מתמיד בכוח האדם הנשי בעבודת ההוראה על זרמיה ודרגיה (הרצוג, 2007).

שיעורן המצומצם של הנשים הערביות בתפקידי ניהול בסקטור הציבורי הינו תוצאה מהשוליות של האוכלוסייה הערבית בשוק העבודה הלאומי המושפעת מהקונטקסט החברתי, פוליטי, כלכלי שלה במדינת ישראל (Khattab & Ibrahim, 2006). מיעוט הזדמנויות התעסוקה בנוסף למיעוט אפשרויות הקידום בתפקידים ואיוש תפקידים ניהוליים בקרב האוכלוסייה הערבית הביא את הגברים והנשים להתחרות ביניהם על התפקידים הניהוליים בזירה הזמינה, קרי במערכת החינוך.

הגורם העיקרי לעידוד נשים להיכנס למקצוע זה הוא הנוחות היחסית והעובדה כי קונפליקט עבודה משפחה קטן יותר (פוקס, 2016). נשים יכולות לסיים את העבודה בשעות הצהריים ולהגיע הביתה ולקלוט את הילדים.

לסוגיית מקום העבודה והמרחק ממקום המגורים מקום חשוב בדיון על בחירת אקדמאיות ערביות לעבוד במערכת החינוך, בפרט עבור נשים. המבנה הגיאוגרפי בישראל המאופיין בסגרגציה של מובלעות אתניות, מגביל בין היתר את האפשרויות של נשים ערביות בכל הנוגע למחייה, חינוך וגידול ילדים והשתתפות בשוק העבודה. המרחק ממקום המגורים הוא משתנה חשוב בהיבט ההעסקה של נשים ערביות, כאשר לאורך ההיסטוריה, הועסקו נשים ערביות משכילות בעיסוקים ממוגדרים לרוב בתוך הקהילה עצמה, בראש ובראשונה במערכת החינוך, עם התרחבות ההשכלה הגבוהה בקרב האוכלוסייה הערבית והגידול במגוון תחומי הלימוד נוצר פער בין ההכשרה של צעירים ערביים לבין אפשרות התעסוקה והמשרות ההולמות את השכלתן של נשים בפרט, בתוך ישובי המגזר (מוסטפא עראר, 2009) כך למשל מחקרם של אבו עסבה ועראר (2010) שבחן נשים ערביות יזמיות שפתחו עסקים עצמאיים במגזר הערבי, מצא כי המוגבלות בניידות מחוץ לישוב והמחסור במקומות העבודה המאורגנים ביישוב הם שהובילו נשים שהיו מעוניינות בתעסוקה לפנות ליזמות ולפתוח עסק עצמאי, מרביתן פתחו את עסקיהן בתוך הישוב בו מתגוררות או בקרבתו, מה שאפשר להן גמישות בטיפול במשפחה.

הבחירה בענף התעסוקתי עבור האוכלוסייה הערבית כוללת גם שיקולים מגדריים. על פי המחקר הרווח, נשים ערביות אמורות לתת עדיפות למשפחה ולקהילה על פני שאיפות מקצועיות וקריירה. גם אם נעשית בחירה לעסוק במקצועות פרופסיונליים, נאלצת האישה הערבייה לבחור בעיסוקים שיאפשרו לה לשלב את

העבודה עם הנישואים ועם הטיפול בילדים ולחזור הביתה לפני ארוחת הצהריים. לאור זאת לרוב נשים ערביות מוותרות על עיסוק במקצועות פרופסיונליים כמו רפואה, עריכת דין או מקצועות ניהול שונים ומוצאות עצמן במעגל קסמים של הישגיות נמוכה שקשה לפרוץ (1996, פארס, 2009, אבו-עסבה ועראר, 2010; Abu Baker, 2002).

מרבית המחקרים שחקרו את המניעים לבחירה בהוראה (אופלטקה, 2007; עליאן, זידן ותורן, 2007; Kate & Glenda, 2008), עושים הבחנה בין מניעים חיצוניים (אקסטרניזיים) למניעים פנימיים (אינטרניזיים). המניעים הפנימיים קשורים למאפיינים מהותיים של ההוראה, והם נמצאו כגורמי ההניעה (מוטיבציה) הבולטים והמשמעותיים ביותר לבחירה בה. המניעים החיצוניים קשורים למטרות תועלתניות שמחוץ להוראה עצמה, כגון תגמולים חומריים, שכר, תנאי עבודה ורווחת המורה מצד אחד, ותגמולים חברתיים, כגון הכרת החברה במעמד המקצועי של המורה ובאוטונומיה הקשורה לחופש הפעולה המקצועי שלו, מצד אחר.

במחקר של קצין ושקד (2011) שבו אותרו ארבעה גורמים הפועלים זה לצד זה ומעוררים הניעה להצטרפות ללימודי הוראה. הגורמים שנמצאו במחקר הם: (א) השפעה של דמויות מופת של מורים, עיסוק קודם בחינוך והשפעת רקע ולימודים קודמים בתחום הדעת; (ב) תפיסת ההוראה כעיסוק ערכי וראוי כבסיס להתחייבות; (ג) תגמולים חיצוניים נלווים כדוגמת מלגות, שכר ויוקרה; (ד) ההכרה בהוראה בכלל ובעולם הדעת, שבו מתמחים בפרט כעיסוק המאפשר מימוש עצמי. גם במחקר שערכו בקר ולבנברג (2003) חוזר ומופיע הגורם הרביעי הקשור לתחום התוכן של ההוראה.

אבישר ודביר (2003) בחנו את הפרופיל והמניעים להסבה להוראה בקרב סטודנטים לחינוך, והם מצאו, שניתן להסביר את ההסבה להוראה דרך הפרופיל המשפחתי, המקצועי וההשכלתי. הפרופיל האישי של הסטודנטים מלמד שמרבית המוסבים, הן נשים, נשואות, עם ילדים.

2. מתודולוגיה

2.1 גישת המחקר

בעבודה ננקטה גישת מחקר המשלבת מחקר כמותי ואיכותני (mixed-methods) שנערכו בשני שלבים עוקבים. תחילה נערכו ראיונות עומק במטרה להפיק ולמפות רשימת אינוונטר של נושאים הקשורים לתופעת אי התעסוקה, זאת בשלושה תחומים: חיפוש אחר עבודה, מוקדי קושי במציאת מקום בדה וערכים בהם מחזיקים נשים אקדמאית ערביות בנוגע לקריירה של נשים ערביות.

בגישה המשולבת, Mixed Metod, ניתן היה ליהנות מן היתרונות הגלומים בכל שיטת מחקר בנפרד (Cohen & Manion, 2007): בשיטה האיכותנית נותחו ראיונות העומק במטרה ולהציף אספקטים ונושאים שונים הקשורים אליה כדי שישמשו חומר גלם בבניית תחומי התשאול של הסקר, ובמקביל נערך ניתוח תוכן ועיבוי תמטי מסדר ראשון ושני על פי גישתו של שקדי (2003) במטרה למפות את התופעה. המחקר הכמותי שנוהל כסקר אפשר איסוף נתונים שיטתי וניתוח ממצאים כמותי בשלושת תחומי המיפוי המרכזיים שצפו במחקר האיכותני: חיפוש עבודה, מוקדי קושי במציאת עבודה וערכים הקשורים לעבודה ולקריירה של נשים ערביות. ממצאי הסקר הכמותי אפשרו מציאת חוקיות סטטיסטית, הסקת מסקנות על בסיס הממצאים והמלצות פעולה דיפרנציאליות לקבוצות שונות נשים אקדמאיות לא מועסקות במגזר הערבי, המובחנות זו מזו בהיבטים מהותיים. בנוסף, הממצאים האיכותניים שימשו גם לביאור ממצאים כמותיים של התופעה הנחקרת, זאת כחלק מגיבוש מודל התערבות להתמודדות עם התופעה ולצמצומה.

הפרק האיכותי

המחקר האיכותי התבסס על ראיונות עומק חצי מבונים עם שלוש קבוצות :

1. פקידי ממשלה בכירים שיש להם נגיעה עם תעסוקת אקדמאים ערביות
2. אקדמאים ערביים שחקרו את הנושא לאורך שנים
3. אקדמאיות ערביות מועסקות ואינן מועסקות

להלן סכום הראיונות :

פקידי מדינה מכירים בתחום התעסוקה :

במסגרת המחקר האיכותי בוצעו 6 ראיונות עומק חצי מובנים עם פקידי מדינה בכירים בתחום התעסוקה, שיש להם נגיעה בתעסוקת נשים ערביות. הראיונות התייחסו לשלוש נקודות מרכזיות :

1. המחסומים המעכבים את קליטתן, והשתלבותן של אקדמאיות ערביות בשוק העבודה.
2. הצעדים האופרטיביים שנקטו המשרדים הממשלתיים השונים אם בכלל להגברת שיעור האקדמאיות הערביות בשוק העבודה, ומידת הצלחת צעדים אלו.
3. הצעות לצעדים האופרטיביים שיש לקחת ברמה הארצית להגברת שיעור האקדמאיות הערביות בשוק העבודה.

ניתן לסכם את שלוש הנקודות מהתשובות שהתקבלו בראיונות :

לגבי החסמים לקליטתן של אקדמאיות ערביות בשוק העבודה :

- ההתמחויות וההכשרות של האקדמאיות הערביות לרוב אינן בתחומים המבוקשים בשוק העבודה הישראלי. זאת בנוסף לקושי ברכישת השכלה גבוהה במסלולים מבוקשים. ציונים נמוכים במבחנים הפסיכומטריים הם חסם כניסה למסלולים מסוימים של לימודים אקדמיים, או להשכלה גבוהה באופן כללי.
- סוגיית הקושי בניידות של אקדמאיות ערביות ומוכנות לעבוד במקומות מרוחקים ממקום המגורים.
- סוגיית הניידות של התחבורה הציבורית בתוך הישובים הערביים.

לגבי הצעדים האופרטיביים שננקטו :

- רוב המרואיינים ציינו שבמסגרת המשרדים שבהם הם עובדים קיימת מדיניות ברורה של קידום קליטתן של אקדמאיות ערביות בשוק העבודה

- במדיניות הממשלתית ישנה הנחיה ברורה של עידוד קליטתן של אקדמאיות ערביות, וזה אף בא לידי ביטוי בעקבות החלטת הממשלה משנת 1994 שהתקבלה ב 2010 והמשך בתוכנית החברתית-כלכלית 922 של ממשלת ישראל לגבי האוכלוסייה הערבית. החלטת ממשלה 1994 בה הציבה ממשלת ישראל את יעדיה בתחום התעסוקה לשנת 2020, כללה תעסוקה בהיקף 41 אחוזים בקרב נשים ערביות בקבוצת הגיל 25–64. מאז ההחלטה עלה שיעור התעסוקה של נשים ערביות, ועמד על 34 אחוזים בשנת 2017.

- קיימות היום תכניות אופרטיביות של השמה וגם של הסבה מקצועית עבור אקדמאיות ערביות. צעדים אופרטיביים שיש לנקוט ברמה הכלל ארצית :
- היכון לימודים אקדמאיים לתלמידות עוד בשלב בתי"ס התיכון
- ניטלת אחריות של החברה הערבית עצמה והשלטון המקומי הערבי, וזאת בנקיטת מדיניות של העדפת קליטתן של נשים אקדמאיות במסגרות החברתיות וגם במועצות המקומיות

2. ראיונות עומק חצי מובנים עם מומחים אקדמאיים :

כחלק מהמחקר האיכותי בוצעו 8 ראיונות עומק עם מומחים ערבים אקדמאיים שיש להם נגיעה מחקרית עם שילוב נשים בשוק העבודה.

הראיונות התמקדו בשלוש נקודות :

1. הבנת המחסומים המעכבים את קליטתן, והשתלבותן של נשים אקדמאיות ערביות בשוק העבודה.
2. הצעדים האופרטיביים שיש לנקוט לדעתם ברמת המדיניות החברתית-כלכלית וברמת החברה הערבית.

לגבי המחסומים המעכבים את שקליטתן ולשילובן של האקדמאיות הערביות. גם כאן האקדמאים הערביים מצביעים כמעט על אותן הנקודות שעלו קודם לכן על ידי הפקידים הבכירים במשרדי הממשלה, יחד עם זאת מצביעים על עוד סיבות :

* אי הלימה בין העלייה ברמת ההשכלה של הנשים האחרונות (במיוחד בשני העשורים האחרונים) לבין העלייה בשיעורי תעסוקתן. הסיבות לדעתם, בחירת מקצועות לימוד שאינם נדרשים בשוק העבודה.

חולשתה של מערכת החינוך הערבית (במיוחד בבתי הספר הממלכתיים) בכל הקשור ברמת ההישגים (הדבר בא לביטוי בציונים הנמוכים בבחינות הפסיכומטריות).

* אי פיתוחו החברתי- כלכלי של הישוב הערבי כך שהוא יכול לקלוט אקדמאיות ערביות חוץ מאשר תעסוקה בתחום החינוך והבריאות והרווחה.

לגבי הצעדים האופרטיביים שיש לנקוט ברמה הלאומית והחברתית:

- * שיפור ביכולתה של מערכת החינוך הערבית לתת מענה לאתגרים.
- * ייעוץ מקיף יותר לתלמידות ערביות בתקופת לימודיהן בתיכון, כולל הגדלת המודעות לעודף באקדמאים בעלי תואר בחינוך בקבוצת אוכלוסייה זו, יכול לכוון סטודנטיות לבחור בתחומי לימוד שיש להם ביקוש בשוק העבודה.
- * תמיכה בסטודנטיות ערביות במהלך לימודיהן, במיוחד בתחומים שאין בהם ייצוג רב לנשים ערביות, יכולה לעזור להן להצליח.
- * אחת הסיבות העיקריות לבחירה בלימודי הוראה היא שעבודה בתחום החינוך מאפשרת לנשים לעבוד בקרבת ביתן. הגדלת ההיצע המקומי של אפשרויות תעסוקה מתאימות, במיוחד בתחומים שבהם יש ביקוש גבוה לעובדים, ושיפור הנגישות של מקומות עבודה מחוץ ליישובי המגורים, יכולים לעודד נשים ערביות לפנות לקריירה בתחומים מגוונים יותר.
- * לעודד את השלטון המקומי הערבי לקלוט במסגרת אחריותו נשים אקדמאיות לתפקידים בכירים.
- * שינוי תפיסה ותדמית ברמה החברתית לגבי זכותה של האישה לפתיח קריירה מקצועית ואקדמאית, ולא רק תעסוקה בכדי להוות מקור פרנסה במשפחה.

3. ראיונות עומק חצי מובנים עם אקדמאיות מועסקות ואינן מועסקות

בוצעו 40 ראיונות עומק חצי מובנים (20 ראיונות עם אקדמאיות מועסקות) ו- (20 ראיונות עם אקדמאיות שאינן מועסקות). הראיונות עם האקדמאיות בוצעו במהלך חודש ינואר- מרץ 2018 בפריסה ארצית בדגימה אקראית מתוך רשימת האקדמאיות הערביות שהתקבלו הן מלשכות התעסוקה והן מאגודות הסטודנטים לגבי הבוגרות בשבע השנים האחרונות (ממצאי המחקר האיכותי ראה בפרק ממצאים).

להלן סכום הנקודות המרכזיות שעלו מראיונות אלה לפי תמות מרכזיות:

התערבות המשפחה בתהליך קבלת ההחלטות

במרבית המקרים הייתה התערבות של ההורים באופן מוחלט בבחירת מקצוע הלימוד אותו בחרו האקדמאיות ללמוד, ובמקרים רבים הן אמרו שזה היה בשותפות עם המשפחה, דבר אשר מעיד על חשיבות המשפחה בשביליהן, מוך 20 עולה מהראיונות ש 5 נשים (25%) אף טענו שרצו ללמוד מקצוע אחר וההורים שכנעו אותן ולחצו עליהן לבחור בתחום ההוראה.

המורות בעיקר, השיבו שהמשפחות והסביבה הקרובה המליצו להן להיות מורות לאור העובדה שזה מקצוע טוב ועדיף עבורן לעתיד, גם הרוקחות והעובדות הסוציאליות דיווחו על כך שהמשפחה המליצה להן לאור העובדה שזה מקצוע עם שעות עבודה נוחות וגם קרוב לבית מבחינה גיאוגרפית, כך שבעתיד אחרי הקמת משפחה הדבר יהי יותר נח בשביליהן.

5 מרואיינות מתוך 20, אמרו שהן אוהבות את המקצוע שהן בחרו בו, ושהן בחרו בו מתוך מניעים אישיים. 4 מרואיינות הצביעו על הנושא הכספי שמניע אותן בבחירת המקצוע, אחת אמרה שבחרה במקצוע בגלל הכסף וגם בגלל שהוא מתאים לנשים ולקרבה הגיאוגרפית לבית.

שלושה מרואיינות הצביעו על כך שהן עבדו במהלך לימודיהן, דבר אשר מעיד על תמיכה מלאה של המשפחה בתקופת הלימודים, הן בתשלום שכר הלימוד והן בנלווים, של נסיעות והוצאות שוטפות אחרות, כלומר כולן היו בצורה זו או אחרת ביחסים טובים עם המשפחות.

שאיפות ומטרות

השאיפות והמטרות של המרואיינות שונות ומגוונות, חלקן מצביעות על הגשמה עצמית של פיתוח קריירה מקצועית ואקדמית, ואילו חלקן פשוט רוצות למצוא מקום עבודה. היו שטענו שרצו להתקדם בלימודים אבל חיי המשפחה עצרו אותן מלהמשיך בלימודיהן בגלל המגבלות של הבית והילדים. חלקן טענו שרצו לעבוד בתחום הכשרתן אולם לא מצאנה מקום עבודה מתאים ונאלצו לקבל מקומות עבודה חלופיים.

מיקום העבודה

כולן דווחנה על בעיות במציאת מיקום העבודה, הן לא בדיוק ידעו איך לחפש מקומות עבודה ונאלצו לשוטט ברחבי הרשת ולשאול אנשים מהתחום, הן גם חיפשו מקום עבודה בתחום הכשרתן וגם שיהיה קרוב לבית. המורות ביניהן, אמרו שהיה קושי רב בלמצוא משרה פנויה, ואחת מהן נאלצה לעבוד במחוז דרום למרות התנגדות המשפחה, ולאחר שהתחתנה נאלצה להפסיק את עבודתה בדרום ולהתחיל מסע חיפושים באזור הקרוב למגוריה.

לחלק מהמוראיינות, בערך חצי מהן, מצאו עבודה מיידית בגלל המחסור בתחום הכשרתן באזור, והחצי השני לקח לו עד שנתיים למצוא עבודה, המורות ביניהן לקח להן את הזמן הארוך ביותר למצוא עבודה. בגלל הקשיים שחלקן נתקלו בהן במהלך חיפוש העבודה, הן נאלצו לוותר ולהתפשר על עבודה שלא בתחום הכשרתן או להסתפק במשרות חלקיות. ההמלצה שלהן בנושא, היא לא לוותר ולהרפות ידיים ולהמשיך לחפש ולבסוף הן ימצאו משהו מתאים.

תמיכה והכוונה

כל המוראיינות אמרו שהן קיבלו תמיכה והכוונה מהמשפחות שלהן במהלך הלימודים וגם אחרי, לפעמים התמיכה הייתה חלקית וברוב המקרים הייתה תמיכה רחבה, אף אחת לא הזכירה תמיכה מכל גורם אחר, כמו רשות מוניציפלית, או משרד ממשלתי או הכוונה מקצועית. התשובות של המוראיינות מצביעות על כך שהמשפחה הינה הגורם המכוון והמייעץ היחידי עבורן כתלמידות וכסטודנטיות, זה מראה על מחסור רב בנושא במגזר. כיום, כולן עובדות בהכשרתן.

המלצות המוראיינות לסטודנטיות לעתיד

מתוך שלל הראיונות, ובין השורות, ניתן להבחין בכמה דברים משותפים לכולן בקשר להמלצות שלהן לסטודנטיות לעתיד, הן ממליצות להן לבחור מקצוע שהן אוהבות אבל גם שיתאים למשפחה ולזמני עבודה נוחים, וגם לא לוותר אחרי הלימודים ולהיות סבלנית, בסוף הכל יהיה לטובה, ולשמוע את המלצות הזולת.

סיכום ראיונות אקדמאיות לא עובדות – תמות מרכזיות

בחירת המקצוע

כל המוראיינות מצביעות על שיתוף המשפחה בתוך בחירתן למקצוע שהן בחרו ללמוד, גם כשמדובר בבחירה אידאולוגית או מתוך אהבת המקצוע תמיד הבחירה שלהן היה לה שותפים המשפחה והסביבה הקרובה.

מה שאתגר אותן היה למצוא עבודה שהן אוהבות לעסוק בה וגם שמתאימה לנשים ולאימהות לעתיד, כך שיהיה קרוב מבחינה גיאוגרפית וגם משתלם כספית.

חלק מהן – 5 מוראיינות (25%) לא רצו את תחום ההוראה אבל המשפחות שכנעו אותן שהמקצוע הזה יותר טוב עבורן לעתיד הרחוק, ולמרות הקושי בכך הן השתכנעו ועדיין לא מצאו עבודה.

המוראיינות עדיין בתהליך של חיפוש עבודה, המורות שביניהן הן אלה שמחכות יותר משנתיים ומסרבות לעבוד במחוז דרום, איפה שיש מחסור במורים, בגלל המרחק הגיאוגרפי. מרבית המוראיינות לא עבדו בהלך הלימודים, רק מוראיינות אחת עבדה, וזה מעיד על התמיכה המלאה של המשפחה בהן במהלך שנות לימודיהן.

מטרה ושאיפות

המוראיינות מצביעות על שאיפה אחת בעיקר, וזה למצוא עבודה בתחום הכשרתן באזור הקרוב למקום מגוריהן על מנת שיוכלו לשלב את העבודה עם הבית והילדים, הן לא הצביעו על שאיפות להתקדם או לקבל כסף רב, אלא רק למצוא עבודה אשר תואמת את הכשרתן. בנושא של המטרות והשאיפות רואים בבירות שכל הנושאים של שינוי החברה או מיצוי יכולות או התקדמות לא קיים אצל כולן בשלב זה של חיפוש עבודה. חלק מהן אפילו הצביעו על כן שהן מוכנות להתגמש בנושא מציאת עבודה והתאמתה להכשרתן.

קשיים ועזרה

כול המוראיינות מצביעות על קושי רב אצל בחורה אקדמאית מהמגזר למצוא עבודה, חלק מהן אפילו רשמו באבטלת אקדמאיים על מנת שהמדינה תסייע להן במציאת מקומות עבודה, ובכל זאת לא התאים להן. חלק מהן הצביעו על הסבת אקדמאיים, לשנות מקצוע בכלל, אבל עדיין לא עשו את זה והן מחכות לשיבוץ בהכשרתן, המורות ביניהן יודעות שזה לא קל אבל בסוף זה יגיע. הן לא מוותרות על קרבת המקום וזמני העבודה הנוחים בשביל המשפחה. היו כאלה שקיבלו הצעות במקומות מרוחקים, והן ויתרו על זה בגלל המרחק הגיאוגרפי, ויש חלק שקיבלו הצעות לעבוד בתחום אחר, בעיקר מזכירות או מילוי מקום, והן שוקלות את זה בינתיים ולא מוותרות על המשך החיפושים, הן מחפשות את שילובן בחברה בשוק העבודה.

רגשות

הרגשות של המוראיינות מעורבים, קושי מהול בעצב, תחושת הניכור שהן חוות ואת זמן ההמתנה הבלתי סופי שהן חוות, הן רוצות לתרום לחברה ולתת מענה לצרכים בתחום הכשרתן אבל לא מוצאות את המקום, הן מרגישות כאילו הן במרוץ אין סופי לקראת העבודה הנכספת. חלק מהן, עתיד לוותר על חלומה ולעשות הסבה אקדמאית או להחליט לא לעבוד בכלל ולהישאר עקרת בית, שתיהן החלטות לא קלות.

הפרק הכמותי

2.2 אוכלוסייה, שיטת הדגימה ומדגם המחקר

אוכלוסיית המחקר הינה נשים ערביות אקדמאיות בגיל העבודה שאינן מועסקות. חלקן עבדו בעבר וחלקן מבקשות למצוא את מקומן בשוק התעסוקה לראשונה... מדגם המחקר כלל 800 נשים ערביות שדיווחו שאינן מועסקות ב-3 החודשים האחרונים, אשר נענו לפנייתנו הטלפונית להשתתף בסקר.

שיטת הדגימה: המשתתפות בפועל נדגמו מתוך רשימה מאגר טלפוני של כ-20 אלף נבדקות פוטנציאליות שהוכנה מראש. לרשימות הגענו הן דרך לשכות התעסוקה וגם דרך מוסדות אקדמאיים אוניברסיטאות ומכללות (במיוחד דרך ועדי סטודנטים שסיפקו רשימות בוגרות ערביות במקצועות השונים ב-7 השנים האחרונות). הרשימה המאוחדת אורגנה באשכולות, משתתפות המחקר נדגמו בדגימת שכבות המייצגת את התפרוסת הגיאוגרפית של האוכלוסייה הערבית, בחלוקה לצפון, למרכז ולדרום הארץ. הנשים במדגם התגוררו ב-40 ישובים שונים, כולל ערים מעורבות. פרטים נוספים על אופן ביצוע הדגימה מפורטים בסעיף ההליך.

לוח 1 מציג התפלגות משתנים סוציו-דמוגרפים שונים של המשתתפות בסקר.

מן הלוח ניתן לראות כי:

- כמחצית מן המשיבות הן בגילאים 20-30, כשליש הן בגיל 31-39 וכ-17% מהן בגיל גבוה מ-40 שנה.
- כ-40% מן הנשים הן רווקות וכ-60% נשואות.
- בקרב הנשים הנשואות מספר הילדים השכיח במשפחה עומד על 2 ילדים (כ-37%).
- מבחינת שיוך דתי, בקרב המשיבות יש ייצוג יחסי דומה לייצוגן של הנשים הערביות בישראל, רוב הנשים במדגם הינן מוסלמיות (כ-87%).
- בסטאטוס לא מועסקות (המאפיין את מדגם המחקר) לא נמצאו נשים גרושות או אלמנות.

לוח 1. התפלגות משתני רקע אישי ומשפחתי של המשיבות בסקר (n=800)

משתנה	התפלגות	
	מס'	%
קבוצת גיל		
20-25	202	25.3
26-30	214	26.8
31-39	252	31.5
40 ומעלה	132	16.5
מצב משפחתי		
רווקה	314	39.3
נשואה	489	60.7
מספר ילדים (נשואות בלבד)		
אין ילדים	40	12.2
ילד אחד	92	28.0
2 ילדים	122	37.2
3 ילדים	52	15.9
4 ילדים ויותר	22	6.7
חסר נתון	(158)	

לוח 2 מציג התפלגות נתוני רקע לימודי ותעסוקתי

כ-40% מן המשיבות רכשו באקדמיה מקצוע בתחום החינוך וההוראה ועוד כ-10% למדו ספרות ושפות, כ-13% רכשו מקצוע בתחום המדעים, כ-20% רכשו מקצוע בתחום מדעי החברה, הניהול והכלכלה, כ-9% למדו פסיכולוגיה והיסטוריה וכ-7% רכשו מקצוע פרא-רפואי. במדגם המחקר לא נמצאו רופאות שאינן מועסקות. כ-30% מן המשיבות למדו באוניברסיטה והיתר במכללות, לכ-85% מהן תואר ראשון ומעט למעלה מ-1% מחזיקות תואר שלישי. למעלה מ-70% מהן עבדו בעבר אולם רק כ-27% מהן עבדו בתחום התמחותן.

התפלגות		משתנה
%	מס'	
<u>מקצוע נרכש באקדמיה</u>		
7.0	56	מדעים מדויקים
5.8	46	מדעים טכנולוגיים
13.3	106	מדעי החברה
7.0	56	ניהול וכלכלה
8.8	70	פסיכולוגיה והיסטוריה
10.3	82	ספרות ושפות
41.3	330	חינוך, יעוץ חינוכי והוראה
6.8	54	מקצועות פרא-רפואיים
<u>מוסד לימודים אקדמי</u>		
31.3	250	אוניברסיטה
41.0	328	מכללה
27.7	222	מכללה לחינוך
<u>תואר</u>		
84.7	678	ראשון
8.5	108	שני
1.3	10	שלישי
<u>סיום לימודים</u>		
25.2	202	לפני כשנה
8.8	70	לפני כשנתיים
15.3	122	לפני כ-3 שנים
23.0	184	לפני כ-5 שנים
27.7	222	יותר מ-5 שנים
<u>עבודה בעבר (לאחר סיום הלימודים)</u>		
48.0	384	כן
24.2	194	כן, עזבתי ביוזמתי
27.8	222	לא עבדתי בעבר
<u>עבודה בתחום ההתמחות</u>		
26.6	154	כן
73.4	424	לא
<u>חרטה על בחירה בתחום ההתמחות</u>		
13.8	110	כן
86.2	688	לא
<u>צער על לימודים גבוהים</u>		
14.5	116	כן
85.5	684	לא

לוח 3 מציג התפלגות נתונים סוציו-דמוגרפיים שונים המאפיינים את המשיבות

קרוב ל-90% מן המשיבות הן מוסלמיות, כ-10% נוצריות וכ-2% דרוזיות. כמחציתן גרים באזור צפון הארץ כשליש במרכז הארץ וכ-15% בדרום. כמחציתן מתגוררות ביישוב עירוני ערבי, כ-30% ביישוב כפרי וכ-15% בעיר מעורבת. ליותר מ-70% מהן יש נטייה לאמונה דתית ברמה כלשהי. למעלה ממחציתן מגדירות את מצבם הכלכלי כטוב מאוד או מצוין ורק 10% מגדירות את מצבן הכלכלי כרע מאוד או רע.

לוח 3. התפלגות משתנים סוציו-דמוגרפיים שונים של המשיבות (n=800)

משתנה	התפלגות	
	מס'	%
<u>דת</u>		
מוסלמית	698	87.2
נוצרית	86	10.8
דרוזית	16	2.0
<u>אזור מגורים</u>		
צפון	404	50.8
מרכז	180	35.1
דרום	112	14.1
<u>סוג מקום מגורים</u>		
עיר מעורבת	130	16.2
יישוב עירוני	414	51.8
יישוב כפרי	256	32.0
<u>רמת דתיות</u>		
דתי מאוד	32	4.0
דתי	166	20.8
מסורתית שומרת מצוות	338	42.2
מסורתי לא דתי	256	32.0
חילוני	8	1.0
<u>מצב כלכלי</u>		
רע מאוד + רע	80	10.0
ככה ככה	302	37.8
טוב מאוד + מצוין	418	52.2

2.2.1 כלי המחקר

הסקר נעשה באמצעות ראיונות טלפוניים שהתנהלו על בסיס שאלון מובנה.

מבחינת תוכנו, השאלון מורכב מ-4 קטגוריות תוכן:

1. שאלות רקע אישי ותעסוקתי ושאלות סוציו-דמוגרפיות: גיל, מצב משפחתי, מס' ילדים, מקצוע התמחות, מוסד לימודים, עבודה בעבר, גיל, קבוצת השתייכות אתנית, מקום מגורים וכו'. שאלות אלה מופיעות חלקן בתחילת השאלון וחלקן בסופו.
2. שאלות המבררות תעסוקה בעבר, התנהגויות של חיפוש עבודה או סיבות לויתור על חיפוש עבודה.
3. שאלות הנוגעות לבירור קשיים וגורמי קושי במציאת עבודה (עבור נשים אקדמאיות ערביות).
4. היגדים המבררים תפיסות ועמדות הנוגעות לאספקטים שונים של קריירה לנשים (ערביות אקדמאיות).

לנוסח השאלון המלא ראה נספח 1

2.3 הליך המחקר

נתוני המחקר נאספו על ידי סוקרות שראיינו את משתתפות הסקר בשפה הערבית על פי השאלון המובנה שפורט לעיל. הסוקרות גויסו לצורך הסיקור המחקרי על ידי מכון מסאר ועברו הדרכה והכנה מדוקדקים לביצוע הראיונות. הסוקרות הציגו את נושא הסקר כ'סקר תעסוקה'. למראיינות הובטח חיסיון וסודיות תשובותיהן ושמירה על אנונימיות מוחלטת. אף שהפניה למראיינות נעשתה על פי רשימה שמית מוכנה מראש, לא הוזנו פרטים מזהים של הנבדקים לקבצי הנתונים למעט מספר טלפון ששימש לבדיקת העמידה בייצוגיות המדגם ונמחק לאחר בקרת הייצוגיות מקבצי הנתונים.

הסקר הועבר טלפונית במשך כחודשיים מתחילת חודש אפריל ועד סוף חודש יוני 2018 על פי רשימה שמית שהוכנה כאמור מראש עבור הקבוצה. הרשימה אורגנה על פי מאגר טלפוני ארצי בחלוקה לאשכול דגימה ומקום מגורים. הראיונות בוצעו במועדי העברה בשעות אחרי הצהריים. אנשים שלא נוצר איתם קשר במועד ובשעה מסוימים זכו לעד 2 ניסיונות נוספים ליצירת קשר.

הריאיון הטלפוני נמשך כ- 10 דקות (פחות ויותר) בחלק מהראיונות אף נמשך כ-15 דקות. בסה"כ בוצעו כ-2700 התקשרויות טלפוניות שהניבו 876 ראיונות, מהם הופסקו 76 ראיונות לבקשת המראיינת לפני השלמתם. בשאר המקרים הופסקו ראיונות בהם התברר כי המראיינת אינה עומדת בהגדרת אוכלוסיית המחקר (נשים לא אקדמאיות, נשים מועסקות).

בשלב הראשון, ביקשה המראיינת הסכמה מכל מרואיינת להשתתף בראיון בנושא הוגדר כאמור כ'סקר תעסוקה' הנעשה על ידי מכון פרטי שאינו קשור בשום דרך לגורמים ממשלתיים או מוניציפליים ומטרתו המחקרית לאסוף נתונים שיסייעו להתוות דרך פעולה להגברת תעסוקה. לאחר קבלת הסכמת המרואיינת ובדיקת התאמתה להגדרת אוכלוסיית המחקר (אקדמאית, ערבית, לא מועסקת) החל הראיון המובנה. מרואיינות שביקשו לסיים את הראיון מסיבה כלשהי נענו מיד מבלי ניסיון שכנוע או בקשת הסבר והושמטו בסופו של דבר מקובץ המחקר.

במקרה של סירוב להתראיין או הפסקת הראיון עברה המראיינת ליצירת קשר עם השם הבא ברשימה, על פי אשכול הדגימה ומקום המגורים. תהליך איסוף הנתונים הסתיים לאחר הגעה ליעד המספרי שנקבע בתכנון המוקדם, לגבי גודלו (800 ראיונות מלאים ותקינים). נתוני הראיונות הוקלדו לגיליון נתונים אקסל והומרו לקבצי נתונים בפורמט SPSS. נבנה קובץ נתונים אחד לקבוצה.

2.4 רשימת משתנים

להלן רשימת המשתנים ששימשו במחקר :

(1) משתנים תלויים מדויים

- א. דרכי פעולה המשתנים הקשורים לחיפוש עבודה.
- ב. גורמי קושי במציאת עבודה.
- ג. תפיסות ועמדות הקשורות לקריירת נשים בחברה הערבית.

משתני רקע אישיים, תעסוקתיים וסוציו-דמוגרפים

קבוצת גיל : ¹- גיל 20-25 ; ²- גיל 26-30 ; ³- גיל 31-39 ; ⁴- גיל 40 +.

השכלה : ¹-תואר ראשון ; ²-תואר שני + שלישי

רמת דתיות : ¹- יש זיקה דתית ; ²- אין זיקה דתית.

אזור מגורים : ¹-צפון ; ²-מרכז ; ²-דרום.

סוג מקום מגורים : ¹-עיר מעורבת ²-יישוב עירוני ; ³ ישוב כפרי .

קבוצה אתנית דתית : ¹-מוסלמית ; ²-נוצרית ; ³-דרוזית.

מצב משפחתי : ¹-רווקות ; ²-נשואות

זמן שעבר מסיום הלימודים : ¹-עד 3 שנים (כולל) ; ² 4 שנים ויותר

משתנה לא תלוי :

סטאטוס חיפוש עבודה :

- ¹-אקדמאיות לא מועסקות המחפשות עבודה רק בתחום התמחותן.
- ²-אקדמאיות לא מועסקות המחפשות עבודה רק בתחום שונה מתחום ההתמחות שלהן .
- ³-אקדמאיות לא מועסקות המחפשות עבודה גם בתחום התמחותן וגם בתחום שאינו בהתמחותן.
- ⁴-אקדמאיות שאינן מעוניינות בעבודה.

הבחירה במשתנה הלא תלוי בעבודה נעשתה בהתאם לגישה המעשית של דו"ח זה, איתור קבוצות מובחנות שהכנסתם / החזרתם למעגל העבודה מחייב פרקטיקות פעולה גישות התערבות מובחנות, נשים המעוניינות בתעסוקה שאינה בתחום התמחותן האקדמית זקוקות לתכנית פעולה שונה מנשים המעוניינות אך ורק בתעסוקה בתחום התמחותן (למשל : תכניות הסבה לאקדמאים).

תחומי התשאול בסקר, חיפוש עבודה, גורמי קושי במציאת עבודה וערכי עבודה וקריירה נבנו כרשימת אינוונטר שיש בה פירוט מכסימאלי על פי התכנים שעלו בראיונות העומק. ברוח זו לא נעשה ניסיון לבנות אינדקסים מסכמים על בסיס סטטיסטי, הניתוחים נעשו ברמת פירוט של הפריטים כולם בשלושת חטיבות התוכן 'חיפוש עבודה', 'תפיסות לגבי גורמי קושי בחיפוש עבודה' ו'ערכים הקשורים לקריירה' (של נשים ערביות אקדמאיות), בחלוקה לקבוצות תוכן שונים (למשל : פריטים הנוגעים למוקדי קושי במציאת עבודה קובצו מתחתית תכנת למוקדי ושי אישיים, תרבותיים, כלכליים מבניים וכן הלאה).

2.5 שאלות המחקר, שיטת הניתוח ורציונל המחקר

בחלק הכמותי של המחקר הוצבו שלוש שאלות מחקר עיקריות :

- מהם הדרכים ודפוסי חיפוש עבודה או ויתור על מציאת תעסוקה המאפיינים ערביות, אקדמאיות לא מועסקות.
- תפיסת קשיים וגורמי קושי במציאת עבודה עבור ערביות אקדמאיות בישראל.
- עמדות ותפיסות הקשורות לקריירה של נשים ערביות.

בדיקת שאלות המחקר לעיל נעשתה באופן כללי, מרבית העיבודים הסטטיסטיים התיאוריים מייצגים את כלל המדגם. בנוסף נעשו השוואות שונות בין 4 הקבוצות המובחנות של לא מועסקות ונעשה שימוש בפרוצדורות סטטיסטיות הלקוחות ממודל ניתוח שונות (למשתנים פרמטריים). לעיתים נעשה ניתוח χ^2 (למשתנים לא פרמטריים) לצורך ביסוס ממצא הסקתי ולעיתים הסתפקנו בתיאור ההבדל .

הניתוחים הסטטיסטיים התיאוריים וההסקתיים בוצעו באמצעות התוכנה הסטטיסטית SPSS

3. ממצאים

3.1 ממצאי המחקר האיכותי:

סכום הממצאים העיקריים שעלו במחקר האיכותי:

1. אקדמיות מועסקות: תמות מרכזיות

התערבות המשפחה בתהליך קבלת ההחלטות

במרבית המקרים הייתה התערבות של ההורים באופן מוחלט בבחירת מקצוע הלימוד אותו בחרו האקדמאיות ללמוד. כלומר, המרואיינות ציינו שבחירת מקצוע הלימוד היה בשותפות עם בני המשפחה (ההורים לרוב), דבר אשר מעיד על חשיבות המשפחה עבורן. מתוך 20 מהראיונות של נשים מועסקות עולה ש 5 נשים (25%) אף טענו שרצו ללמוד מקצוע אחר וההורים שכנעו אותן ולחצו עליהן לבחור בתחום ההוראה.

המורות בעיקר, השיבו שהמשפחות והסביבה הקרובה המליצו להן להיות מורות לאור העובדה שזה מקצוע טוב ועדיף עבורן לעתיד לאחר הקמת משפחה, גם הרוקחות והעובדות הסוציאליות דיווחו על כך שהמשפחה המליצה להן ללמוד מקצועות אלה לאור העובדה שזה מקצוע עם שעות עבודה נוחות וגם קרוב לבית מבחינה גיאוגרפית, כך שבעתיד אחרי הקמת משפחה הדבר יהי יותר נח עבורן.

5 מרואיינות מתוך 20, אמרו שהן אוהבות את המקצוע שהן בחרו בו, ושהן בחרו בו מתוך מניעים אישיים. 4 מרואיינות הצביעו על הנושא הכספי שמניע אותן בבחירת המקצוע, אחת אמרה שבחרה במקצוע בגלל הכסף וגם בגלל שהוא מתאים לנשים ולקרבה הגיאוגרפית לבית.

שלושה מרואיינות הצביעו על כך שהן עבדו במהלך לימודיהן, דבר אשר מעיד על תמיכה מלאה של המשפחה בתקופת הלימודים, הן בתשלום שכר הלימוד והן בנלווים, של נסיעות והוצאות שוטפות אחרות, כלומר כולן היו בצורה זו או אחרת ביחסים טובים עם המשפחות.

שאיפות ומטרות

השאיפות והמטרות של המרואיינות שונות ומגוונות, חלקן מצביעות על הגשמה עצמית של פיתוח קריירה מקצועית ואקדמית, ואילו חלקן פשוט רוצות למצוא מקום עבודה. היו שטענו שרצו להתקדם בלימודים אבל חיי המשפחה מנעו מהן מלהמשיך בלימודיהן בגלל המגבלות של האחריות שלהן לבית ולגידול וטיפול בילדים. חלקן טענו שרצו לעבוד בתחום הכשרתן אולם לא מצאנה מקום עבודה מתאים ונאלצו לקבל מקומות עבודה חלופיים.

מיקום העבודה

כולן דווחנה על בעיות במציאת מיקום העבודה, הן לא בדיוק ידעו איך לחפש מקומות עבודה ונאלצו לשוטט ברחבי הרשת ולשאול אנשים מהתחום, הן גם חיפשו מקום עבודה בתחום הכשרתן וגם שיהיה קרוב לבית. המורות ביניהן, אמרו שהיה קושי רב בלמצוא משרה פנויה, ואחת מהן נאלצה לעבוד במחוז דרום למרות התנגדות המשפחה, ולאחר שהתחתנה נאלצה להפסיק את עבודתה בדרום ולהתחיל מסע חיפושים באזור הקרוב למגוריה.

לחלק מהמראיינות, בערך מחציתן, מצאו עבודה מיידית בגלל המחסור בתחום הכשרתן באזור, ואילו מחציתן לקח להן עד שנתיים למצוא מקום עבודה, המורות ביניהן לקח להן את הזמן הארוך ביותר למצוא עבודה.

בגלל הקשיים שחלקן נתקלו בהן במהלך חיפוש העבודה, הן נאלצו לוותר ולהתפשר על עבודה שלא בתחום הכשרתן או להסתפק במשרות חלקיות.

ההמלצה שלהן בנושא, היא לא לוותר ולהרפות ידיים ולהמשיך לחפש ולבסוף הן ימצאו משהו מתאים.

תמיכה והכוונה

כל המראיינות אמרו שהן קיבלו תמיכה והכוונה מהמשפחות שלהן במהלך הלימודים וגם אחרי, לפעמים התמיכה הייתה חלקית וברוב המקרים הייתה תמיכה רחבה, אף אחת לא הזכירה תמיכה מכל גורם אחר, כמו רשות מוניציפלית, או משרד ממשלתי או הכוונה מקצועית.

התשובות של המראיינות מצביעות על כך שהמשפחה הינה הגורם המכוון והמייעץ היחידי עבורן כתלמידות וכסטודנטיות, הדבר ע=מצביע על מחסור בהכוונה מקצועית ואקדמית בשלבים המוקדמים של ביה"ס התיכון.

המלצות המראיינות לסטודנטיות לעתיד

מתוך שלל הראיונות, ובין השורות, ניתן להבחין במספר נקודות משותפות לכולן. דבר אשר יכול בהחלט להועיל בכל הקשור להמלצות שלהן לסטודנטיות לעתיד. הן ממליצות להן לבחור מקצוע שהן אוהבות אבל גם שיתאים למשפחה ולזמני עבודה נוחים, וגם לא לוותר אחרי הלימודים ולהיות סבלנית עד למציאת מקום עבודה מתאים.

2. אקדמאיות לא מועסקות: תמות מרכזיות

בחירת המקצוע

כל המרואיינות הצבענה על שיתוף המשפחה בשעת בחירתן למקצוע שהן בחרו ללמוד, גם כשמדובר בבחירה אידאולוגית או מתוך אהבת המקצוע, תמיד הבחירה שלהן היה לה שותפים המשפחה והסביבה הקרובה. מה שאתגר אותן זה ללמוד מקצוע שניתן דרכו למצוא עבודה שהן אוהבות לעסוק בה, שתאיים להן כאימהות לעתיד.

חלק מהן – 5 מרואיינות (25%) לא רצו את תחום ההוראה אבל המשפחות שכנעו אותן שהמקצוע הזה יותר טוב עבורן לעתיד הרחוק, ולמרות הקושי בכך הן השתכנעו ועדיין לא מצאו עבודה. המרואיינות עדיין בתהליך של חיפוש עבודה, המורות שביניהן הן אלה שמחכות יותר משנתיים ומסרבות לעבוד במחוז דרום, איפה שיש מחסור במורים, בגלל המרחק הגיאוגרפי Bסיעות ארוכות או מגורים בדרום רחוק מהבית).

מרבית המרואיינות לא עבדו בהלך הלימודים, רק מרואיינת אחת עבדה, וזה מעיד על התמיכה המלאה של המשפחה בהן במהלך שנות לימודיהן.

מטרה ושאיפות

המרואיינות מצביעות על שאיפה אחת בעיקר, וזה למצוא עבודה בתחום הכשרתן באזור הקרוב למקום מגוריהן על מנת שיוכלו לשלב את העבודה עם הבית והילדים, הן לא הצביעו על שאיפות להתקדם או להרוויח כסף רב, אלא רק למצוא עבודה אשר תואמת את הכשרתן.

בנושא של המטרות והשאיפות רואים בבירות שכל הנושאים של שינוי החברה או מיצוי יכולות או התקדמות לא קיים אצל כולן בשלב זה של חיפוש עבודה.

חלק מהן אף הצביעו על כך שהן מוכנות להתגמש בנושא מציאת עבודה והתאמתה להכשרתן.

קשיים ועזרה

כל המרואיינות מצביעות על קושי רב אצל בחורה אקדמאית מהחברה הערבית למצוא עבודה, חלק מהן אפילו רשמו באבטלת אקדמאיים על מנת שהמדינה תסייע להן במציאת מקומות עבודה, ובכל זאת לא התאיים להן.

חלק מהן הצביעו על הסבת אקדמאיים, לשנות מקצוע בכלל, אבל עדיין לא עשו את זה והן מחכות לשיבוץ בהכשרתן, המורות ביניהן יודעות שזה לא קל אבל בסוף זה יגיע. הן לא מוותרות על קרבת המקום וזמני העבודה הנוחים בשביל להמשיך ולהקים המשפחה. היו כאלה שקיבלו הצעות במקומות מרוחקים, והן ויתרו על זה בגלל המרחק הגיאוגרפי, ויש חלק שקיבלו הצעות לעבוד בתחום אחר, בעיקר מזכירות או מילוי מקום, והן שוקלות את זה בינתיים ולא מוותרות על המשך החיפושים בתחום הכשרתן.

רגשות

הרגשות של המרואיינות מעורבים, קושי מהול בעצב, תחושת הניכור שהן חוות ואת זמן ההמתנה הבלתי סופי שהן חוות, הן רוצות לתרום לחברה ולתת מענה לצרכים בתחום הכשרתן אבל לא מוצאות את המקום, הן מרגישות כאילו הן במרוץ אין סופי לקראת העבודה הנכספת. חלק מהן, עתיד לוותר על החלום לעסוק התחום השרתן, ולעשות הסבה אקדמאית או להחליט לא לעבוד בכלל ולהישאר עקרת בית, שתיהן החלטות לא קלות.

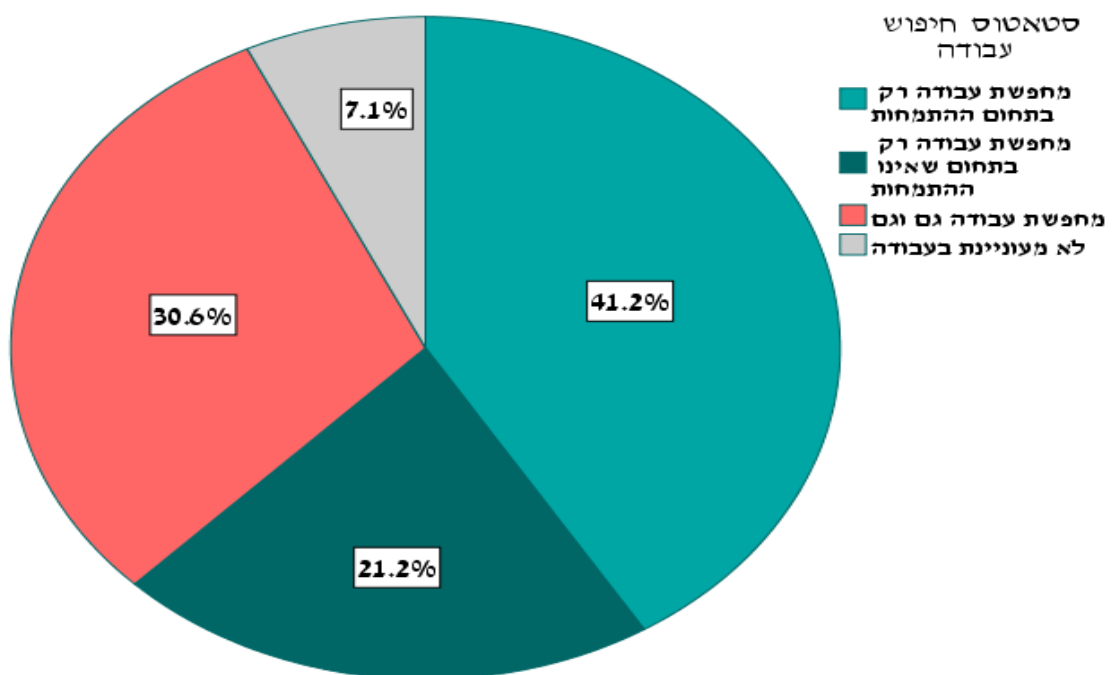
3.2 ממצאי המחקר הכמותי:

חיפוש עבודה

1. חיפוש עבודה בתחום ההתמחות ושלא בתחום ההתמחות

תרשים מס' 1 מציג ויזואלית התפלגות 4 קבוצות סטאטוס שונות של נשים אקדמאיות ערביות שאינן מועסקות.

תרשים מס' 1 מציג ויזואלית התפלגות 4 קבוצות סטאטוס שונות של נשים אקדמאיות ערביות שאינן מועסקות- גרף Pei



כ-72% מן המשיבות מדווחות שהן מחפשות כיום עבודה בתחום התמחותן בלבד או בכל תחום. מעט למעלה ממחצית המדגם מדווחות כי תענינה לעבודה (גם או רק) בתחום שאינו קשור להתמחותן. רק כ-7.1% מכלל המשיבות אינן מעוניינות בעבודה לא בתחום התמחותן ולא בתחום אחר כלשהו. על פניו, פילוח מדגם הסקר ל-4 קבוצות הלא מועסקות נראה המפתח לבנת התופעה במלואה, הממצאים בחלק השני של הפרק יעסקו **בהבדלים בין הקבוצות (ובצרכים השונים) של כל קבוצה**, זאת במטרה לגבש מודל התערבות אפקטיבי להחזרת נשים ערביות אקדמאיות לא מועסקות למעגל בעבודה באופן מותאם לצרכים ולרצונות של הקבוצות השונות.

כ-21% מן המשיבות אינן מחפשות עבודה באופן אקטיבי **כיום** (אם כי כאמור רק 7.1% אינן מעוניינות בעבודה). לוח 4 מציג את התפלגות התשובות המפרטות את הסיבות לאי חיפוש עבודה כיום, שתי הסיבות השכיחות ביותר הינן 'נמאס לי לחפש' (ייאוש, עייפות) ו'נסיבות אישיות' כ-2 הסיבות העיקריות לאי חיפוש עבודה, למעלה מ-50% מן הנשים ציינו שתי סיבות אלה שיש ביניהן הבדל מהותי.

לוח 4 . סיבות לאי חיפוש עבודה כיום (n=216)

הסיבה	התפלגות	
	מס'	%
בטוחה שלא אמצא	23	10.6
נמאס לי לחפש	70	32.4
כי השכר שמציעים הוא נמוך	22	10.2
כי מציעים עבודה במקום מרוחק למקום מגוריי	18	8.3
כי ההורים או בן הזוג לא מעוניינים שאני אעבוד	2	.9
נסיבות אישיות	56	25.9
סיבה משפחתית (ילדים, בריאות בן משפחה...)	25	11.6

לוח 5 מציג את התפלגות פריטי השאלון לגבי פעולות מעשיות בהן נקטו נשים במדגם (כיום ובעבר) בחיפוש אחר עבודה .

הדרך השכיחה ביותר לחיפוש עבודה הינה משלוח יזום של קורות חיים למעסיקים פוטנציאליים, כשני שלישים מן הנשים נקטו פעולה זו. דרכי הפעולה הפופולריות הנוספות הינן חיפוש עבודה דרך רשתות חברתיות (כ-38%), תגובות לפרסומי דרושים בעיתונות (כ-35%) ובאמצעות אתרי אינטרנט (כ-30%). כ-17% מן המשיבות ציינו כי חיפושן עבודה באמצעות חברות. כ-10% מן הנשים נוקטות דרך פעולה אקטיבית ואגרסיבית יותר ופונות למעסיקים פוטנציאליים טלפונית. פחות מעשירית מן הנשים מסתמכות בחיפוש עבודה על הדרכים המסורתיות שהיו נהוגים בעבר באמצעות המשפחה (הורים) או דרך הרשויות ממשלתיות (לשכות העבודה). בממוצע נוקטות המשיבות במדגם המחקר ב - 2.5 (ס. תקן 1.3) דרכים /פעולות של חיפוש עבודה.

לוח 5. פעולות מעשיות בחיפוש עבודה (n=800)

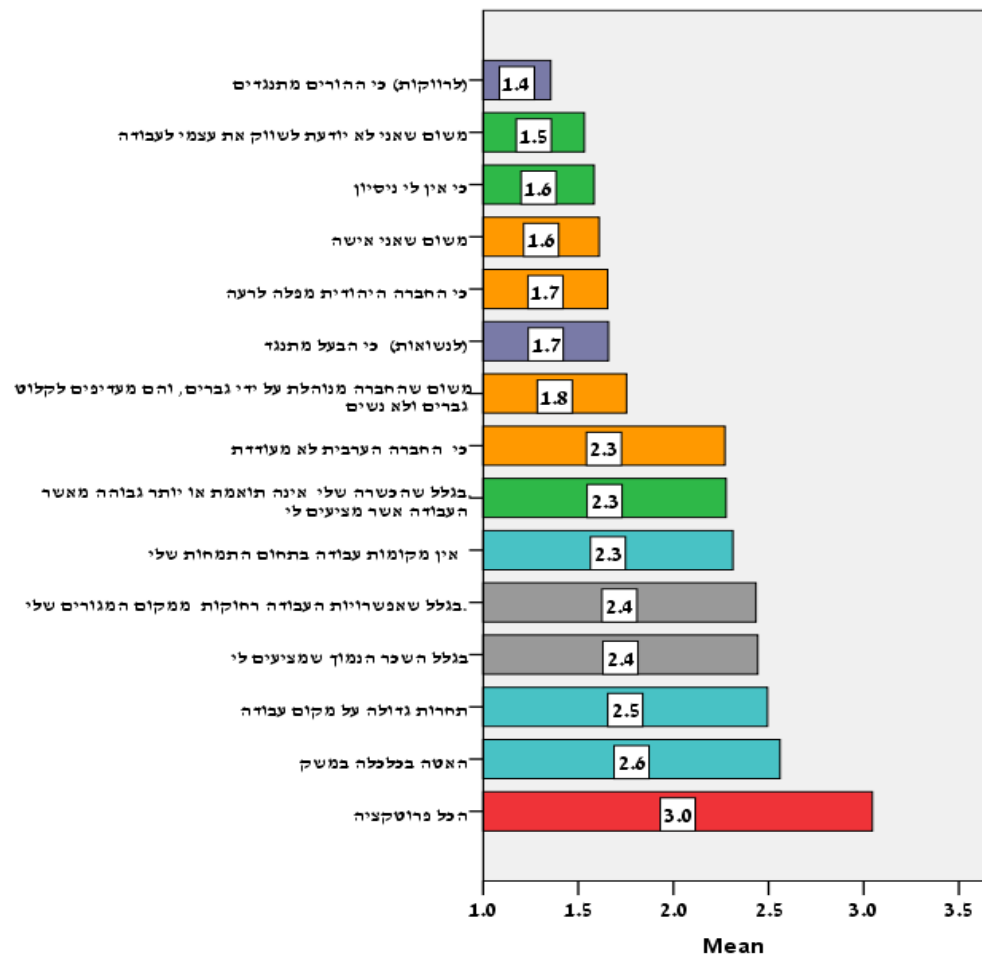
אמצעי/פעולה שננקטה	כן	לא
דרך חברות	132 17.0%	646 83.0%
ההורים מחפשים לי	63 8.0%	727 92.0%
דרך העיתונות (פרסומי דרושים/ות)	279 35.3%	511 64.7%
דרך פרסומי אתרי האינטרנט	239 30.3%	551 69.7%
דרך הרשתות החברתיות באינטרנט	302 38.2%	488 61.8%
שולחת קורות חיים ביוזמתי לכל מיני מקומות עבודה	524 66.3%	266 33.7%

698 88.4%	92 11.6%	מתקשרת למקומות עבודה ושואלת
722 91.4%	68 8.6%	דרך לשכת העבודה

2. מוקדי קושי במציאת עבודה

תרשים מס' 2 מציג את ממוצע הערכת המשיבות לגבי הגורמים המקשים עליהן למצוא עבודה. מן התרשים ניתן לראות כי לתפיסת המשיבות גורם הקושי המקשה ביותר על מציאת עבודה היא הפרוטקציה ולאחריהן משתנים מבניים של שוק העבודה (האטה כלכלית, תחרות על מקומות עבודה, מחסור במקומות עבודה בתחום ההתמחות). גורמים שאינם נתפסים כגורמי קושי ממשיים במציאת עבודה הינם גורמים אישיים (יכולת שיווק עצמי, ניסיון), גורמים הקשורים לערכי המשפחה (התנגדות הורים, התנגדות הבעל), הפליה אתנית או מגדרית (משום שאני אישה, כי החברה היהודית מפלה לרעה, כי החברה מנוהלת על ידי גברים). אף שהלא מועסקות אינן רואות בגורמים הקשורים לערכי המשפחה הערבית כמפריעים ממש במציאת עבודה הן מציינות קושי ברמה ממוצעת המיוחסת לתרבות הערבית (שאינה מעודדת, קרי, ערך עבודת נשים אינו גבוה בה), ומיחסים (בממוצע) דרגת קושי בינונית לרמת הכשרה לא תואמת, ולתנאי עבודה (אי כדאיות כלכלית [שכר נמוך] וריחוק מקומות עבודה). הערה: 'ריחוק מקומות עבודה' עשוי להתקשר גם כעניין תרבותי הקשור לפיקוח חברתי).

תרשים 2. ממוצע הפריטים להערכת הגורמים המקשים על מציאת עבודה – גרף עמודות
טוח ציונים תיאורטי 1-4



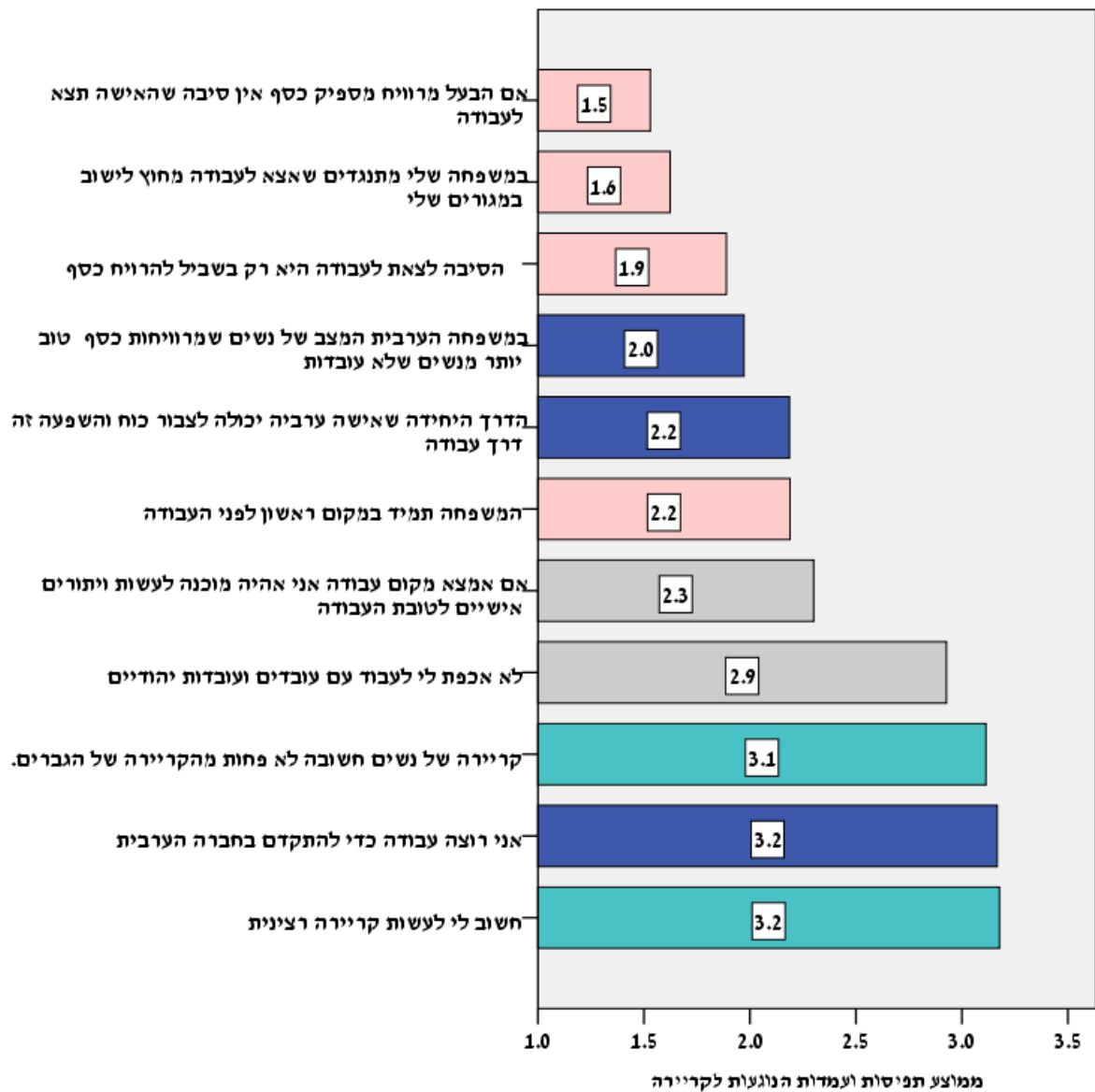
לוח 6 מציג נתוני התפלגות התשובות המלאה לפריטי גורמי הקושי המקשים על מציאת עבודה.

לוח 6. התפלגות התשובות לפריטי הגורמים המקשים על ערבויות אקדמאיות למצוא עבודה (n=800)

ה פ ר י ט	במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה מועטה	בכלל לא	ממוצע	ס . תקן
אין מקומות עבודה בתחום ההתמחות שלי	84 10.6%	247 31.2%	292 36.9%	168 21.2%	2.3	.92
האטה בכלכלה במשק	136 17.2%	295 37.3%	236 29.8%	124 15.7%	2.6	.95
תחרות גדולה על מקום עבודה	138 17.4%	260 32.9%	248 31.4%	145 18.3%	2.5	.98
משום שאני אישה	20 2.5%	38 4.8%	344 43.7%	385 48.9%	1.6	.70
בגלל שאפשרויות העבודה רחוקות ממקום המגורים שלי	96 12.2%	299 38.0%	242 30.7%	150 19.1%	2.4	.93
בגלל שהכשרה שלי אינה תואמת או יותר גבוהה מאשר העבודה אשר מציעים לי	66 8.3%	280 35.4%	252 31.9%	193 24.4%	2.3	.93
בגלל השכר הנמוך שמציעים לי	95 12.0%	286 36.2%	282 35.7%	126 16.0%	2.4	.90
משום שהחברה מנוהלת על ידי גברים, והם מעדיפים לקלוט גברים ולא נשים	14 1.8%	104 13.3%	340 43.4%	325 41.5%	1.7	.75
משום שאני לא יודעת לשווק את עצמי לעבודה	16 2.0%	58 7.4%	256 32.4%	459 58.2%	1.5	.72
הכל פרוטקציה	214 25.7%	424 28.7%	116 29.7%	31 3.9%	3.0	.76
כי החברה הערבית לא מעודדת	44 5.6%	270 34.6%	320 41.0%	147 18.8%	2.3	.83
כי אין לי ניסיון	18 2.3%	40 5.1%	326 41.3%	405 51.3%	1.6	.69
(לרווקות) כי ההורים מתנגדים	2 .6%	16 5.2%	72 23.2%	220 71.0%	1.4	.61
(לנשואות) כי הבעל מתנגד	6 1.3%	44 9.1%	210 43.8%	220 45.8%	1.7	.70
כי החברה היהודית מפלה לרעה	24 3.0%	104 13.1%	240 30.2%	426 53.7%	1.7	.82

3. תפיסות ועמדות כלפי קריירה של נשים

תרשים מס' 3 מציג את ממוצע התפיסות והעמדות של המשיבות לגבי אספקטים שונים בקריירה של נשים תרשים 3. ממוצע תפיסות ועמדות באספקטים שונים הקשורים לקריירה של נשים - גרף עמודות



לוח 7 מציג נתוני התפלגות באשר לתפיסות ולעמדות הקשורות לאספקטים שונים של תעסוקה וקריירה של נשים ערביות. מן הלוח ניתן לראות כי ככלל בולטת מאוד האוריאנטציה הקרייריסטית המוצהרת של הלא מועסקות הנוטות להתייחס לקריירה נשית כחשובה לא פחות מקריירה גברית ומבקשות לעצמן קריירה משמעותית במידה רבה לפחות בשיעור קרוב ל-90%. מאידך, המוכנות של מרבית הנשים הערביות לעשות ויתורים לטובת העבודה היא נמוכה ומרביתן מעמידות את המשפחה במקום הראשון לפני כל דבר

אחר, קרי, במבחן המעשה המוכנות שלהן למאמץ מיוחד לטובת עבודה קרייריסטית נמוכה יותר בהשוואה לתפיסות ההצהרתיות.

עוד נקודה למחשבה הינה הדואליות שיש במתח שבין הרצון להתקדם בחברה באמצעות עבודה (כ-90% מן הנשים) לבין התפיסה שמצבן של נשים המרוויחות כסף אינו בהכרח טוב יותר (כ-75% מן הנשים גורסות זאת). ההסבר למתח זה נמצא אותי בתפיסה לפיה 'החברה הערבית אינה מעודדת נשים לצאת לעבודה' איתה נוטות להסכים רבות מן הנשים (ראה לוח 6).

עם זאת, ברמה האישית ניתן לציין כי מרבית הנשים אינן מסכימות כי הסיבה לצאת לעבודה היא 'רק לצורך פרנסה' או עם הדעה ש'אם הבעל מרוויח מספיק כסף האישה אינה צריכה לצאת לעבודה'.

לוח 7. התפלגות התשובות בנושאים הקשורים לתפיסות ולעמדות בנושאי תעסוקה וקריירה (n=800)

הפריט	במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה מועטה	בכלל לא	ממוצע	ס. תקן
הסיבה לצאת לעבודה היא רק בשביל להרוויח כסף	36 4.5%	162 20.4%	276 34.7%	322 40.5%	1.9	.88
במשפחה הערבית המצב של נשים שמרוויחות כסף טוב יותר מנשים שלא עובדות	88 11.1%	130 16.3%	246 30.9%	332 41.7%	2.0	1.01
חשוב לי לעשות קריירה רצינית	256 32.2%	438 55.0%	90 11.3%	12 1.5%	3.2	.68
אני רוצה עבודה כדי להתקדם בחברה הערבית	290 36.4%	382 48.0%	94 11.8%	30 3.8%	3.2	.78
הדרך היחידה שאישה ערביה יכולה לצבור כוח והשפעה זה דרך עבודה	58 7.3%	180 22.6%	410 51.5%	148 18.6%	2.2	.82
המשפחה תמיד במקום ראשון לפני העבודה	60 7.5%	178 22.4%	410 51.5%	148 18.6%	2.2	.82
לא אכפת לי לעבוד עם עובדים ועובדות יהודים	182 22.9%	434 54.5%	120 15.1%	60 7.5%	2.9	.82
אם אמצא מקום עבודה אני אהיה מוכנה לעשות ויתורים אישיים לטובת העבודה	42 5.3%	250 31.4%	408 51.3%	96 12.1%	2.3	.75
במשפחה שלי מתנגדים שאצא לעבודה מחוץ לשוב במגורים שלי	26 3.3%	60 7.5%	296 37.2%	414 52.0%	1.6	.76
קריירה של נשים חשובה לא פחות מהקריירה של הגברים.	254 31.9%	422 53.0%	76 9.5%	44 5.5%	3.1	.79
אם הבעל מרוויח מספיק כסף אין סיבה שהאישה תצא לעבודה	18 2.3%	46 5.8%	274 34.5%	456 57.4%	1.5	.71

1. דמוגרפיה

כאמור, ממצאי הסקר ההשוואתיים מתייחסים לארבע קבוצות אקדמאיות ערביות לא מועסקות השונות מהותית זו מזו:

- קבוצה המחפשת עבודה רק בתחום ההתמחות האקדמית
- קבוצה המחפשת עבודה רק בתחומים השונים מתחום התמחותן האקדמית
- קבוצה המחפשת עבודה בכל תחום
- קבוצה שאינה מעוניינת בעבודה

מבין 4 הקבוצות אתגר ההתמודדות וניסיון השילוב או ההחזרה למעגל העבודה של הנשים בקבוצה הרביעית שאינה מעוניינת בעבודה הוא הקשה ביותר ואפריורי קיים סיכוי נמוך להצלחה של תכניות התערבות.

קבוצת הלא מועסקות שאינן מעוניינות בעבודה כלל:

בקבוצה זו 81% מהנשים הן נשואות, 76% בנות 30 ומעלה, ל-72% יש ילדים. הנשים מגיעות מכל סוגי מקומות המגורים בפרופורציות דומות להתפלגות 'סוג מקום המגורים' במדגם, אולם בהתייחס לאזור מגוריהן, שיעורן של הנבדקות שאינן מעוניינות בעבודה המגיעות מדרום הארץ **כפול** משיעורן בכלל המדגם. שיעור הנשים שאינן מעוניינות בעבודה ועברו יותר מ-5 שנים מיום שסיימו את לימודיהן הוא כ-60%, **כפול** משיעורן במדגם. לא נמצאו כלל נבדקות שאינן מעוניינות בעבודה שהן חילוניות, גם שיעורן של הנשים שאין להם נטייה לדת ('מסורתיות לא דתיות') הוא פחות מ-1/3 בהשוואה לשיעורן במדגם. עוד נמצא כי שיעור הנוצרות מבין אלה שאינן מעוניינות בעבודה **נמוך בשליש** בהשוואה לשיעורן במדגם (6.9% בהשוואה ל-10% בכלל המדגם).

נראה כי ההבדלים הפוטנציאליים בין 3 הקבוצות האחרות קשור לכאורה למידת הוורסטיליות שלהן, הקבוצה המחפשת עבודה בכל תחום אפשרי נראית לכאורה הוורסטילית ביותר, והקבוצה המעוניינת בעבודה אך ורק בתחום שאינו קשור להתמחותן האקדמית היא המסקרנת ביותר.

קבוצת לא מועסקות המעוניינות בעבודה אך ורק בתחומים שאינם קשורים להתמחותן האקדמאית.

כ- 21% מן המשיבות מעוניינות בלבדית בעבודה בתחום שאינו קשור להתמחותן. זוהי לכאורה קבוצה מובהקת למועמדות לתכניות הסבה מקצועיות, לא בהכרח ברמה אקדמית. לוח 8 מציג את התפלגות מקצוע ההתמחות של נשים המחפשות עבודה שאינה בתחום התמחותן.

לוח 8. התפלגות מקצוע ההתמחות בקרב נשים אקדמאיות המעוניינות בעבודה רק בתחום שאינו קשור

להתמחותן (n=168)

משתנה	התפלגות	
	מס'	%
מקצוע ההתמחות באקדמיה		
מדעים מדויקים	26	15.5
מדעים טכנולוגיים	7	4.2
מדעי החברה	29	17.3
ניהול וכלכלה	11	6.5
פסיכולוגיה והיסטוריה	20	11.9
ספרות ושפות	16	9.5
חינוך, יעוץ חינוכי והוראה	55	32.7
מקצועות פרא-רפואיים	4	2.4

לוח 9 מציג התפלגות בשאלת החרטה על הבחירה בלימודים אקדמיים ובחירה בתחום ההתמחות האקדמית בקרב במשיבות בקבוצה.

לוח 9. התפלגות התשובות לשאלות הצער והחרטה בבחירה בלימודים גבוהים ובבחירה בתחום

ההתמחות בקרב נשים המעוניינות בעבודה בתחומים שאינם בתחום התמחותן האקדמית (n=168)

שאלת החרטה		
מס'	%	
<u>חרטה על בחירה בתחום ההתמחות</u>		
כן	60	35.7
לא	108	64.3
<u>צער על לימודים גבוהים</u>		
כן	67	39.9
לא	101	60.1

כצפוי, בקבוצה זו שיעור המשיבות החשות צער על שבחרו בלימודים אקדמאיים (ולפיכך יתכן שהן מועמדות לתכניות הסבה למקצועות לא אקדמאיים) ושיעור המתחרטות על הבחירה בתחום ההתמחות גבוה פי יותר מ-2.5 בהשוואה לשיעורן במדגם הכללי.

נתונים נוספים :

שיעור הנשואות בקרב נשות הקבוצה הוא 86% , גבוה באופן ניכר משיעור הנשואות במדגם הכללי. 85% מן הנשים בקבוצה זו סיימו את לימודיהן לפני חמש שנים ויותר- שיעור גבוה באופן ניכר בהשוואה למדגם הכללי, כ-19% מהן מגיעות מדרום הארץ- שיעור גבוה באופן ניכר בהשוואה למדגם הכללי, כ-93% מהן מוסלמיות וכ-7% נוצריות – שיעור הנמוך ב-50% משיעורן של הנוצריות במדגם הכללי, שיעור הנשים הצעירות בקרבן (עד גיל 30) כ-15%.

לשאלה באיזה תנאי תסכמנה הנשים בקבוצה זו לקבלת משרת עבודה התקבלה התפלגות התשובות הבאה, ראה לוח 10.

לוח 10 . התפלגות התשובות לשאלת ההסכמה לקבל משרת עבודה (n=168)

תנאי להסכמה לקבל משרה	מס'	%
משרה מלאה	8	4.8
משרה חלקית	65	38.7
שכר הוגן (לפי התעריף בחוק)	51	30.4
מקום עבודה קרוב לבית (מרחק לא יותר מ 30 ק"מ מהבית)	38	22.6
מקום עבודה בלי לינה מחוץ לבית	6	3.6

מן הלוח ניתן לראות כי אלה מבין הנשים במעוניינות בעבודה אך ורק בתחומים שאינן קשורים להתמחותן האקדמית הן נשים מבוגרות יחסית (בנות 30 ומעלה) שתענינה להצעות עבודה נוחות ומשתלמות כלכלית (חלקיות משרה, קרבה לבית, שכר הוגן), רק פחות מ-5% מהן מעוניינות במשרה מלאה.

קבוצת לא מועסקות המעוניינות בעבודה בכל תחום התמחות.

שיעורנו כי קבוצת אוכלוסייה זו היא הוורסטיילית ביותר ותענה למגוון פתרונות תעסוקה. לוח 10 מציג את התפלגות התשובות לשאלה באיזה תנאי תסכמנה לקבל עבודה שלא בתחום התמחותן.

לוח 10 . התפלגות התשובות לשאלת ההסכמה לקבל משרת עבודה שאינו בתחום התמחותן (n=242)

תנאי להסכמה לקבל משרה שלא בתחום ההתמחות	מס'	%
משרה מלאה	76	33.0
משרה חלקית	54	23.5
שכר הוגן (לפי התעריף בחוק)	66	28.7
מקום עבודה קרוב לבית (מרחק לא יותר מ 30 ק"מ מהבית)	24	10.4
מקום עבודה בלי לינה מחוץ לבית	10	4.3

מן הלוח ניתן ללמוד כי שליש מן הנשים לא מועסקות **שתענינה לעבודה בכל תחום**, תענינה להצעות עבודה בתחום שאינו קשור להתמחותן האקדמאית רק אם תוצע להם משרה מלאה.

נתונים נוספים. שליש מן הנשים בקבוצה זאת הן רווקות (כשיעורן במדגם הכללי), מחציתן צעירות עד גיל 30, מחציתן סיימו את לימודיהן לפני פחות מ-5 שנים.

ככלל, נראה כי קבוצה זו שונה ומובחנת מן הקבוצה המבקשת עבודה רק בתחום **שאינו קשור להתמחותן** האקדמאית, הן מסכימות באחוזים גדולים פי 6!! למשרות מלאות בתחומים שאינם בהתמחותן, הן צעירות בממוצע מן הנשים שתענינה רק להצעות עבודה שלא בתחום התמחותן והזמן שעבר מסיום עבודתן קצר יותר הממוצע.

קבוצת לא מועסקות המעונינות בעבודה רק בתחום התמחותן.

ככלל ניתן לומר כי קבוצת הנשים הגדולה ביותר בין האקדמאיות הלא מועסקות במדגם המחקר (כ-40% מכלל המדגם) מאופיינת על פי המשתנים הדמוגרפיים באופן דומה להתפלגותן בכלל המדגם. שאלה מסקרנת היא מידת הצער על הבחירה בתחום הלימודים ומידת החרטה על הבחירה בתחום התמחותן, ראה לוח 11.

לוח 11. התפלגות התשובות לשאלות הצער והחרטה בבחירה בלימודים גבוהים ובבחירה בתחום ההתמחות בקרב נשים המעונינות בעבודה בתחום התמחותן האקדמית בלבד (n=326)

שאלות החרטה		מס'	%
<u>חרטה על בחירה בתחום ההתמחות</u>			
כן	8	2.5	
לא	318	97.5	
<u>צער על לימודים גבוהים</u>			
כן	10	3.1	
לא	316	96.9	

מן הלוח קל לראות כי הרוב המוחלט של הנשים בקבוצה זו איתן בתפיסותיו וברצונותיו המקצועיות ודבק באספירציות האקדמאיות.

2. מוקדי קושי

בסעיף זה הושוו ממוצעי הפריטים לגבי מוקדי קושי במציאת עבודה בקרב הקבוצות השונות
לוחות 12-15 מציגים ממצאי סדרת ניתוחי anova חד כיווניים והשוואות פוסטריוריות לפריטי מוקדי
הקושי במציאת עבודה מסוגים שונים, בהשוואה בין 4 קבוצות אקדמאיות ערביות לא מועסקות .

לוח 12 : סדרת ניתוחי anova חד כיווניים והשוואות פוסטריוריות לפריטי 'מוקדי קושי במציאת עבודה
הקשורים לפריט', בהשוואה בין 4 קבוצות של אקדמאיות ערביות לא מועסקות (n=800)

מוקד הקושי מ.ת.	קבוצת הלא מועסקות (ב"ת)	ציון ממוצע	ס. תקן	F	השוואות זוגיות
הכשרה אישית לא תואמת לעבודה מוצעת (גבוהה או נמוכה מדי)	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	2.3	.83	2.4	
	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	2.2	.94		
	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	2.4	.94		
	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	2.1	1.20		
בעיה בשיווק עצמי	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	1.4	.55	17.5**	1<3; 1<4
	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	1.5	.65		2<3; 2<4
	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	1.7	.80		3<4
	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	2.0	1.23		
העדר ניסיון	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	1.51	.62	6.0**	1<4
	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	1.58	.59		2<4
	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	1.64	.78		3<4
	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	1.94	1.1		

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

מן הלוח ניתן לראות כי לא נמצא אפקט 'הכשרה לא תואמת' תפיסת הקושי הנתפסת המיוחסת למוקד
קושי זה אינה שונה בהשוואה בין הקבוצות.

נמצא אפקט למובהק למשתנה 'שיווק עצמי' ($f=17.5; p<.001$). בהשוואות זוגיות נמצאו הבדלים בין
קבוצה 4 לבין כל אחת משלושת הקבוצות האחרות, קבוצה 4 רואה בעניין זה מוקד קושי גדול יותר. כמו
כן נמצאו הבדלים מובהקים בהשוואות בין קבוצה 1 וקבוצה 2 לבין קבוצה 3 (קבוצה 3 רואה בעניין השיווק
העצמי בעיה גדולה יותר).

נמצא אפקט למובהק למשתנה 'הניסיון' ($f=17.5; p<.001$). בהשוואות זוגיות נמצאו הבדלים בין קבוצה 4
לבין כל אחת משלושת הקבוצות האחרות, קבוצה 4 רואה בעניין זה מוקד קושי גדול יותר.

לוח 13 : סדרת ניתוחי anova חד כיווניים והשוואות פוסטריוריות לפריטי 'מוקדי קושי במציאת עבודה הקשורים לאפליה', בהשוואה בין 4 קבוצות של אקדמאיות ערביות לא מועסקות (n=800)

השוואות זוגיות	ערך F	סטיית תקן	ציון ממוצע	קבוצת הלא מועסקות (בי"ת)	מוקד הקושי מ.ת.
1<3; 1<2	10.5**	.659	2.92	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	הכל
2>3; 2>4		.757	3.15	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	פרוטקציה
4>2;1<4		.741	3.21	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	
4>3		1.144	2.72	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	
1<2; 1<3	6.1**	.632	1.51	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	אפליה על
1<4; 2<4		.881	1.76	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	רקע אתני (מצד יהודים)
3<4		.935	1.72	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	
		.987	1.84	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	
	2.1	.680	1.69	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	פטריארכליות החברה
		.763	1.74	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	מנוהלת על ידי גברים, והם מעדיפים לקלוט גברים ולא נשים
		.742	1.86	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	
		.983	1.82	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	
1<2; 1<3	8.9**	.580	1.46	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	אפליה על רקע מגדרי ('יגלל שאני אישה')
1<4; 2<3		.649	1.68	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	
2<4		.730	1.73	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	
		1.143	1.80	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	

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

בתחום זה נמצאו אפקטים מובהקים לגבי שאלת הפרוטקציה הכללית, אפליה על רקע אתני ואפליה על רקע מבני.

בשאלת הפרוטקציה נשים המעוניינות בעבודה בתחום התמחותן בלבד (קבוצה 1) מציינות את הפרוטקציה כמוקד קושי נמוך יותר במובהק מן הנשים בקבוצה השנייה והשלישית. באופן יוצא דופן לכל

שאר מוקדי הקושי, נשים שאינן מעוניינות בעבודה (קבוצה 4) מעריכות את הפרוטקציה כמוקד קושי נמוך יותר במובהק בהשוואה לכל הקבוצות האחרות.

בשאלת האפליה על רקע אתני נשים בקבוצה 1 רואות בו קושי ברמה נמוכה במובהק בהשוואה לכל אחת מן הקבוצות האחרות ונשים בקבוצות 2 ו-3 רואות בו מצב קושי נמוך במובהק בהשוואה לקבוצה 4.

בשאלת האפליה על רקע מגדרי קבוצה 1 רואות בו רמת קושי נמוכה במובהק יחסית לכל אחת מן הקבוצות האחרות. קבוצה 1 וקבוצה 2 רואות בו מוקד קושי נמוך במובהק בהשוואה לקבוצה 4.

לוח 14 : סדרת ניתוחי anova חד כיווניים והשוואות פוסטריוריות לפריטי 'קושי במציאת עבודה על רקע מבנה ומאפייני שוק התעסוקה ותנאי עבודה', השוואה בין 4 קבוצות של אקדמאיות ערביות לא מועסקות (n=800)

השוואות זוגיות	ערך F	סטיית תקן	ציון ממוצע	קבוצת הלא מועסקות (ב"ת)	מוקד הקושי מ.ת.
1<2; 1<3	**37.75	.74	2.00	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	אין מקומות עבודה בתחום התמחות שלי
1<4; 2<3		.86	2.35	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	
3>4		.97	2.86	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	
		1.18	2.28	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	
1<3; 1<4	**14.03	.84	2.43	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	האטה בכלכלה במשק
2<3; 2<4		.97	2.57	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	
3<4		1.02	2.92	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	
1<3; 1<4		.99	2.14	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	
1<2; 1<3	*3.49	.93	2.38	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	תחרות גדולה על מקום עבודה
3>4		1.02	2.52	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	
		.99	2.68	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	
		.99	2.42	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	
1<3; 1<4	**4.79	.90	2.36	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	אפשרויות העבודה רחוקות ממקום המגורים שלי
2<3; 2<4		.95	2.34	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	
		.90	2.63	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	
		1.16	2.67	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	
1<3; 2<3	**4.59	.75	2.39	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	בגלל השכר הנמוך שמציעים לי
3>4		.93	2.47	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	
		1.01	2.61	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	
		1.15	2.12	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	

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

ככלל ניתן לראות כי בקבוצה 3 (לא מועסקות המחפשות עבודה לא בתחום התמחותן) תופסות את מוקדי הקושי הקשורות לשוק העבודה ולתנאי העבודה כחמורות יותר גבוה מכל שאר הקבוצות וקבוצה 1 תופסת במרבית המקרים את מוקדי הקושי בתחום זה כנמוכים ביותר.

לוח 15 : סדרת ניתוחי anova חד כיווניים והשוואות פוסטריוריות לפריטי מוקדי קושי במציאת עבודה על רקע תרבותי, בהשוואה בין 4 קבוצות של אקדמאיות ערביות לא מועסקות (n=800)

מוקד הקושי מ.ת.	קבוצת הלא מועסקות (ב"ת)	ציון ממוצע	סטיית תקן	ערך F	השוואות זוגיות
כי החברה הערבית לא מעודדת	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	2.30	.762	*3.66	1>2; 1>4
	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	2.14	.772		2<3
	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	2.40	.894		3>4
	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	2.18	1.137		
כי (לרוב) ההורים מתנגדים	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=198)	1.25	.458	*6.54	1<2;1<4
	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=74)	1.57	.723		2>3;3<4
	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=23)	1.35	.885		3<4
	4.לא מעוניינת בעבודה (n=11)	1.73	1.009		
כי (לנשואות) הבעל מתנגד	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=128)	1.64	.649	.92	
	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=160)	1.73	.726		
	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=143)	1.63	.657		
	4.לא מעוניינת בעבודה (n=45)	1.56	.841		

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

מן הלוח ניתן לראות כי בכל הקבוצות הבעל אינו נתפס מוקד קושי במציאת עבודה, נראה כי הבנת היתרון הכלכלי בעבודת נשים ערביות החלישה עם הזמן את התנגדות הבעל הערבי על יציאת אשתו לעבודה. בהתייחס לממצאים בלוחות 12-15 ניתן לראות כי ככלל הנשים המגובשות בתחום העניין ובאספירציות האקדמיות (מחפשות עבודה רק בתחום התמחותן) רואות פחות מוקדי קושי במציאת עבודה משאר הקבוצות, נשים שאינן מעוניינות בעבודה ונשים המעוניינות בעבודה רק בתחומים שאינם קשורים להתמחותן האקדמית (דהיינו גם האספירציות התעסוקתיות שלהן נמוכות יותר, כיוון שהן מוותרות על משרות המחייבות הכשרה אקדמית אלא אם תעבורנה הסבה מקצועית דרך תכנית אקדמית), רואות מוקדי קושי רציניים יותר המקשים עליהם למצוא עבודה בהשוואה לקבוצות האחרות.

3. ערכי עבודה וקריירה

בסעיף זה מוצגים ממצאי ההשוואה לגבי ממוצעי פריטים המשקפים את ערכי העבודה וקריירה בהם אוחרות הנשים בקבוצות הסטאטוס השונות, זאת במטרה להעריך את מידת הפוטנציאלית שלהן לעולם העבודה.

לוחות 16-19 מציגים ממצאי סדרת ניתוחי anova חד כיווניים והשוואות אפוסטריוריות לפריטי הערכים השונים, בהשוואה בין 4 קבוצות הנשים במשתנה הלא תלוי.

לוח 16 : סדרת ניתוחי anova חד כיווניים והשוואות פוסטריוריות לפריטי 'ערכי עבודה, עבודה לצורך פרנסה בלבד', בהשוואה בין 4 קבוצות של אקדמאיות ערביות לא מועסקות (n=800)

מוקד הקושי (מ.ת.)	קבוצת הלא מועסקות (ב"ת)	ציון ממוצע	סטיית תקן	ערך F	השוואות זוגיות
הסיבה	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	1.73	.810	**8.11	1<2
לצאת	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	1.91	.868		1<3
לעבודה היא רק בשביל	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	2.08	.948		1<4
להרויח כסף	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	2.16	1.005		
אם הבעל	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	1.43	.629	**6.35	1<3
מרוויח	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	1.54	.632		1<4
מספיק כסף אין סיבה	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	1.60	.776		2<3
שהאישה תצא לעבודה	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	1.84	1.075		2<4

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

מן הלוח ניתן לראות כי נמצא אפקט מובהק בשני ההיגדים מהם משתמע כי הסיבה ליציאה העבודה היא לצורך פרנסה בלבד.

בבדיקות הפוסטריוריות הזוגיות ניתן לראות כי קבוצת האקדמאיות שאינן מעוניינות בעבודה מצדדות בעמדות אלה באופן גבוה במובהק בהשוואה לשאר הקבוצות, אם כי יש לציין כי בכל מקרה ממוצע ההסכמה גם בקבוצה זו נמוך מציון אמצע סקלת התשובות (הממוצע התיאורטי = 2.5).

בממוצע, קבוצת הלא מועסקות המעוניינות בעבודה בתחום התמחותן בלבד מצדדות הכי פחות בתפיסה לפיה יציאה לעבודה היא לצורכי פרנסה בלבד.

לוח 17 : סדרת ניתוחי anova חד כיווניים והשוואות פוסטריוריות לפריטי 'ערכי עבודה- דילמות קריירה/חיים אישיים/משפחה', בהשוואה בין 4 קבוצות של אקדמאיות ערביות לא מועסקות (n=800)

מוקד הקושי (מ.ת.)	קבוצת הלא מועסקות (ב"ת)	ציון ממוצע	סטיית תקן	ערך F	השוואות זוגיות
המשפחה	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	324	2.00	16.14**	1<4
תמיד במקום ראשון לפני העבודה	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	240	2.27		2<4
	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	168	2.24		3<4
	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	56	2.75		
אם אמצא מקום עבודה אני אהיה מוכנה לעשות ויתורים אישיים לטובת העבודה	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	324	2.32	2.50	
	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	240	2.23		
	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	168	2.40		
	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	56	2.18		
במשפחה שלי מתנגדים שאצא לעבודה מחוץ לישוב במגורים שלי	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	324	1.50	10.76**	1<4
	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	240	1.71		2<4
	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	168	1.58		3<4
	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	56	2.07		

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

כל ארבעת קבוצות המועסקות דומות בעמדתן בשאלת הדילמה קריירה מול /חיים אישיים, הנשים בכל הקבוצות נוטות לפתור דילמה זו בהעמדת עצמן לפני הקריירה (ממוצע הסכמה נמוך מאמצע סקלת התשובות 2.5).

בדילמת משפחה קריירה מציבות הנשים בקבוצה 4 את המשפחה **תמיד** מעל העבודה (ציון ממוצע מתחת לאמצע סקלת התשובות) לעומת שאר הקבוצות שציונם הממוצע על פריט זה נמוך מציון אמצע הסקלה. בשאלת התנגדות משפחתית לצאת לעבודה מחוץ לישוב ככלל בכל הקבוצות הנטייה היא לא להסכים עם האמירה, אולם גם בפריט זה ציון ההסכמה הממוצע בקבוצה 4 גבוה במובהק מציון ההסכמה מול כל אחת הקבוצות האחרות.

לוח 18 : סדרת ניתוחי anova חד כיווניים והשוואות פוסטריוריות לפריטי 'ערכי עבודה- השגת מעמד חברתי, כוח והשפעה', בהשוואה בין 4 קבוצות של אקדמאיות ערביות לא מועסקות (n=800)

השוואות זוגיות	ערך F	סטיית תקן	ציון ממוצע	קבוצת הלא מועסקות (ב"ת)	מוקד הקושי (מ.ת.)
22.986		.868	1.71	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	במשפחה הערבית מצב הנשים שמרוויחות כסף טוב יותר מנשים שלא עובדות
		.998	2.03	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	
		1.072	2.14	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	
		1.107	2.79	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	
3.335		.814	3.08	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	אני רוצה עבודה כדי להתקדם בחברה הערבית
		.687	3.22	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	
		.850	3.20	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	
		.679	3.39	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	
16.137		.730	2.00	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	הדרך היחידה שאישה ערביה יכולה לצבור כוח והשפעה זה דרך עבודה
		.823	2.26	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	
		.865	2.24	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	
		.858	2.75	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	
6.132		.755	2.90	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	לא אכפת לי לעבוד עם עובדים ועובדות יהודיים
		.797	3.03	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	
		.842	2.93	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	
		1.112	2.52	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	

; *p<.05
**p<.01

ככלל, דפוס התשובות של המשיבות לשלושת השאלות לעיל שונה בהשוואה לדפוס התשובות לשאלות הערכים האחרות, נשים בקבוצה 4 מאמינות יותר מנשים בכל הקבוצות אחרות מעמדן של נשים ערביות שמרוויחות כסף ממעמדן של נשים שאינן עובדות, הן מסכימות בממוצע באופן גבוה יותר במובהק עם האמרה שהן מעוניינות בעבודה כדי להתקדם בחיים והן מאמינות יותר באמרה שהדרך היחידה לאשה ערביה לצבור כסף והשפעה היא באמצעות עבודה. עושה רושם כי סיווגם לקבוצת לא מעוניינות בעבודה נובע מאיזשהן מגבלות או אילוצים אישיים או חיצוניים. רמזים לכך ניתן היה למצוא קודם לכן בבדיקות הדמוגרפיה (לרבות מהן אין ילדים, הן נוטות לאמונה דתית בפרופורציות גבוהות יותר...)

הערה: הסיווג לקבוצה 4 'לא מעוניינות בעבודה' נעשה באמצעות הצלבת התשובות לשאלת 'חיפוש עבודה במקצוע ההתמחות האקדמית' ולשאלת 'חיפוש עבודה בתחום שאינו קשור להתמחות'. מי שסימנה 'לא' על 2 השאלות סווגה לקבוצה 4, אולם כאמור יתכן שתשובתה אינה קשורה לרצון אלא לאילוף/מגבלה.

לוח 19 : סדרת ניתוחי anova חד כיווניים והשוואות פוסטריוריות לפריטי 'ערכי עבודה -הצהרות בזכות קריירה לנשים', בהשוואה בין 4 קבוצות של אקדמאיות ערביות לא מועסקות (n=800)

מוקד הקושי (מ.ת.)	קבוצת הלא מועסקות (ב"ת)	ציון ממוצע	סטיית תקן	ערך F	השוואות זוגיות
חשוב לי	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	3.06	.703	5.54**	4>1
לעשות	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	3.22	.636		4>2
קריירה	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	3.29	.649		
רצינית	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	3.32	.765		
קריירה של	1.עבודה רק בתחום ההתמחות (n=326)	3.13	.738	3.56*	1>4
נשים חשובה	2.עבודה בכל תחום (גם וגם) (n=242)	3.04	.770		2>4
לא פחות	3.עבודה לא בתחום ההתמחות (n=168)	3.24	.768		3>4
מהקריירה של	4.לא מעוניינת בעבודה (n=58)	2.89	1.123		
הגברים					

* $p < .05$;

** $p < .01$

דפוס התשובות לשתי השאלות ההצהרתיות מעניין. מחד, דווקא הנשים שסווגו כ'לא מעוניינות העבודה' מצהירות בממוצע באופן החזק ביותר כי חשובה להן הקריירה, יותר מאשר הנשים בקבוצות האחרות. מאידך בשאלה השנייה הן מציבה את הקריירה של הנשים בהשוואה לגברים באופן נמוך יותר (ועדיין גבוה בממוצע בהשוואה לציון אמצע הסקלה) בהשוואה לנשים האחרות. מתחזק הרושם כי מדובר בנשים שאינן מחפשות עבודה לא בשל אי רצון, אלא בשל מגבלות ואילוצים. קבוצה זו של נשים מהווה את האתגר הגדול ביותר לכל תכנית התערבות שמטרתה להכניס/להחזיר נשים לא מועסקות למעגל העבודה והטיפול באוכלוסייה זו מחייב את משאבי האבחון והטיפול היקרים ביותר.

4. דיון

המחקר שבפנינו ניסה למפות את תופעת אי השתלבותן של נשים ערביות בשוק התעסוקה, ולתאר תמונת מצב מדוע אינן מצליחות למצוא מקום עבודה (גורמים מרכזיים של הסיבות לכך), כפי שינסה להעלות הצעות למודל התערבות במטרה להעלות את סיכוייהן בהשתלבות בשוק התעסוקה. המחקר התבסס על גישת מחקר המשלבת מחקר כמותי ואיכותני (mixed-methods) שנערכו בשני שלבים עוקבים. תחילה בוצע מחקר איכותני (40 ראיונות עומק חצי מובנים) במטרה להפיק ולמפות רשימת אינוונטר של נושאים הקשורים לתופעת אי התעסוקה, זאת בשלושה תחומים: חיפוש אחר עבודה, מוקדי קושי במציאת מקום עבודה וערכים בהם מחזיקים נשים אקדמאיות ערביות בנוגע לקריירה של נשים ערביות. לאחר מכן ובהתבסס על ממצאי המחקר האיכותני. המחקר הכמותי (מדגם של 800 משתתפות) נוהל כסקר ואפשר איסוף נתונים שיטתי וניתוח ממצאים כמותי בשלושת תחומי המיפוי המרכזיים שצפו במחקר האיכותני: חיפוש עבודה, מוקדי קושי במציאת עבודה וערכים הקשורים לעבודה ולקריירה של נשים ערביות. ממצאי הסקר הכמותי אפשרו מציאת חוקיות סטטיסטית, הסקת מסקנות על בסיס הממצאים והמלצות פעולה דיפרנציאליות לקבוצות שונות נשים אקדמאיות לא מועסקות במגזר הערבי, המובחנות זו מזו בהיבטים מהותיים. בנוסף, הממצאים האיכותניים שימשו גם לביאור ממצאים כמותיים של התופעה הנחקרת, זאת כחלק מגיבוש מודל התערבות להתמודדות עם התופעה ולצמצומה.

מסכום המחקר האיכותני לגבי שלושת תחומי המיפוי המרכזיים, ניתן לסכם ולומר: שלא קיים הבדל מהותי בין המועסקות ללא מועסקות לגבי השיקולים ואופן בחירת מקצוע ההכשרה, שתי הקבוצות התייעצו עם המשפחה וקבלו את המלצות המשפחות. כמו כן לגבי שתי הקבוצות המשפחות תמכו בסטודנטיות בתקופת הלימודים (מעטות מאוד אקדמאיות משתי הקבוצות עבדו בתקופת לימודיהן). לגבי הנקודה השנייה: שאיפות ומטרות. ניתן בהחלט להצביע על שוני בין שתי הקבוצות. המועסקות מצביעות על רצון ושאפה לפיתוח קריירה מקצועית ואקדמית, ואילו אלה אשר וירתו על זה עשו זאת בגלל מגבלות של שמירה על איזון בין הבית לבין העבודה. ואילו הקבוצה השנייה של האקדמאיות שאינן מועסקות הן מצביעות על שאיפה אחת כיום והיא מציאת מקום תעסוקה. ניתן לחוש שכל מה שקשור במיציא יכולות או התקדמות לא קיים אצלן בשלב זה של חיפוש עבודה.

בכל הקשור לחיפוש מקום עבודה: מהראיונות עולה תמונה שהקבוצה המועסקת מצאנה עבודה קרוב למקום מגוריהן משום שהיה מחסור במקצוע הכשרתן באזור, ואילו אלה אשר תחום התמחותן חינוך הקושי במציאת מקום עבודה דומה לקושי שהצביעו עליו המראיינות מהקבוצה השנייה שאינה מועסקת. כלומר, ניתן בהחלט לומר שבחירת מקצוע ההכשרה הוא אלמנט חשוב בסיכוי למצוא מקום עבודה זמין בתקופה קצרה יחסית.

לגבי הנקודה האחרונה: מוקדי קושי במציאת מקום עבודה וערכים בהם מחזיקים נשים אקדמאיות של שתי הקבוצות: ניתן בהחלט לומר ששתי הקבוצות הצבענה על קושי דומה כאשר מדובר באותו מקצוע של הכשרה (למשל חינוך), אולם הקבוצה הראשונה לא הצביעה על קושי כאשר המדובר במקצוע מבוקש באיזור מגוריהן. כמו כן, הקבוצה הראשונה של המועסקות ניחנת בכוח הישרדות וגם מביעה וממליצה לסטודנטיות לא לוותר אחרי הלימודים ולהיות סבלנית עד למציאת מקום עבודה מתאים. לעומת זאת הקבוצה השנייה של הנשים שאינן מועסקות ניתן לחוש הרגשות מעורבים, קושי מהול בעצב, תחושת הניכור שהן חוות ואת זמן ההמתנה הבלתי סופי שהן חוות, הן רוצות לתרום לחברה ולתת מענה לצרכים בתחום הכשרתן אבל לא מוצאות את המקום, הן מרגישות כאילו הן במרוץ אין סופי לקראת העבודה הנכספת. חלקן אף הרים ידיים והביע ייאוש בכך שהן יינטשו את תחום הכשרתן ולעשות הסבה מקצועית או אף לוותר כלל על עבודה.

הממצאים העולים מהמחקר הכמותי מלמדות על החשיבות אותה מייחסות האקדמאיות הערביות לגבי תעסוקתן.

ככלל בולטת האוריינטציה הקרייריסטית בקרב הנשים האקדמאיות הערביות. העבודה חשובה להן אולם גם פיתוח הקריירה חשובה לא פחות. נקודה זו עולה בממצאים כאשר מרביתן של האקדמאיות שאינן מועסקות אינן מתחרטות כלל על עצם לימודיהן

כמו כן, מעלים הממצאים את הקשיים בהן נתקלות הנשים הערביות הן בחיפוש והן במציאת עבודה ההולמת את הכשרתן.

נקודה נוספת עולה מהממצאים שהאחריות המוטלת על האישה הערבית במסגרת הבית והמשפחה מקשה עליה ואף מונעת לעבוד במקומות עבודה מרוחקים גאוגרפית וגם לפתח קריירה מקצועית. הממצאים מלמדים על כך ש 86% מהנשים שאינן מועסקות הן נשים נשואות, כמו כן 81% מהאקדמאיות שהספיקו לחפש לעצמן מקומות עבודה הן נשואות. ממצא חשוב בהקשר זה הוא שבקצות האקדמאיות הנשואות שאינן מועסקות שיעור הנשים בעלות האוריינטציה הדתית מסורתית הוא מוחלט, כלומר ההקשר הדתי-מסורתי בנוסף להיות נשואות מקשה עליהן לקבל כל הצעת עבודה הרחוקה ממקום מגוריהן. הדבר בולט במיוחד בקרב אקדמאיות מוסלמיות בהשוואה לאקדמאיות נוצריות.

אחת הסוגיות המרכזיות לאי מציאת מקומות עבודה ולאי כניסתן המהירה של האקדמאיות הערביות לשוק התעסוקה (85% מהאקדמאיות שאינן מועסקות סיימו את לימודיהן מלפני 5 שנים ויותר), היא המחסור במקומות עבודה בקרוב למקום מגוריהן (אי פיתוח הכלכלי של היישוב הערבי), במיוחד אמורים הדברים לגבי היישובים הערביים הבדאיים בדרום. ואילו הסיבה השנייה היא תחומי התמחותן והכשרתן היא

במקצועות מסורתיים כמו הוראה (קיים עודף של מורות ערביות שלא ניתן לשלבן בהוראה, והדבר מחייב אותן להמתין זמן רב בכדי לזכות במשרה מלאה או חלקית).

הממצאים מעלים גם צורך של הנשים לעבוד אפילו במקצועות שאינן בתחום התמחותן והכשרתן, והמוכנות שלהן לחשוב על הסבה מקצועית.

להלן ננסה לדון בארבע נקודות העולות מהממצאים של המחקר הכמותי :

חשיבות התעסוקה בעיניי האקדמיות החברה הערבית בישראל עוברת בעשורים האחרונים תהליכי תמורות רבות בהתארגנות הפוליטית, במבנה חברתי ובתחומי החינוך והכלכלה (אבו בקר, 2008 ; אבו עסבה, 2005 ; אל-חאג', 1994 ; עראר ואבו עסבה, 2010 ; עראר וחאג'י-יחיא, 2007 ; Arar & Rigbi, 2009). עליה בשיעורי ההצטרפות לאקדמיה, החלה במיוחד משנות ה 90 (גופן והנדין, 2009). כפי הדברים עולים אצל גרא (2013) ואצל ג'ראיסי (2016), והנתונים הסטטיסטיים הרשמיים המתפרסמים.

אוריינטציה קריירה (רוזנהויז, 2005), שטוען שחל שינוי במעדן של הנשים הערביות במיוחד במרחב חיים בחברה מסורתית (Daoud & Abu, 2012).

אין ספק שקיים קשר בין רמת ההשכלה לבין תעסוקה בקרב גברים וגם נשים (ישיב וקסיר, 2012 ; מיעארי, 2013 ; שטייר והרצברג, 2013), דבר המסביר לדעתה של מזרחי סימון (2016) את האחוז הגבוה יותר של נשים בעלות השכלה גבוהה המשתלבות בעולם העבודה. יחד עם זאת, שיעורן של האקדמאיות הערביות בשוק העבודה כפי שעולה מהממצאים הינו נמוך יחסית, וגם שכרן נמוך יחסית (אלמגור-לוטן, 2010).

אחריות משפחתית המחקרים (חאג'י יחיא, 2003 ; כרכבי-סבאח, 2009) מצבעים כי חל אימוץ של ערכים מודרניים ביחס למעמדה של האישה, אך באופן ששומר על המדרג הפטריארכלי העומד בבסיסם של מוקדי הכוח, כך שהאישה תמשיך להיות האחראית לטיפול בילדים ובמשק הבית וההכנסה שלה תמשיך להיות מוגדרת כמשלימה להכנסתו של הגבר (עזאיזה ואחרים, 2009 ; גרא, 2016). במעגל התעסוקה מחוץ למשק הבית, אם כי שמירת החברה הערבית על צביונה המסורתי הפטריארכאלי מטיל בספק את היכולת של העלייה ברמת ההשכלה גבוהה לחולל שינויים מהותיים ומעמיקים במעמד הנשים בחברה או לחולל פריצה בתחומי תעסוקה גבריים (עראר ואבו עסבה, 2007). אדי-רקח (Addi-Raccach, 2006) מצאה שנשים נמנעות להתקדם במקום העבודה בכדי לא לערער את ההיררכיה האגונים הבנויה על עליונותם של גברים. הממצאים שעלו במחקר שבפנינו עולה בקנה אחד עם הספרות המקצועית שאימהות לילדים קטנים פחות נוטות לצאת לעבודה (Addi-Raccach, 2006 ; Read, 2009). הממצאים מקבלים הצדקה בספרות המקצועית הדנה במעמדן של הנשים הערביות, בהקשר זה עראר ואבו עסבה (2010) טוענים שהנשים הערביות סובלות מאפליה משולשת, כמיעוט אתני, כנשים בשוק העבודה, וכנשים בסביבה חברתית פטריארכאלית, בה מעמדן (הנחות) מוכתב לפי נורמות וערכים מסורתיים המאפיינים את החברה הערבית. על פי נתוני מדד

הגיוון, שכרן של נשים ערביות ברובם המכריע של עשרים מענפי המשק הפרטי הגדולים ביותר הינו נמוך באופן סיסטמי בהשוואה לשכרם של גברים ערבים ויהודים (קלב, קופפר, אלפנדרי וגינת, 2016).

תחומי ההכשרה לרוב תחומי הלימודים האקדמאים וההכשרה המקצועית נוטות הנשים הערביות למקצועות שניתן למצוא בהן עבודה בשוק העבודה בחברה הערבית עצמה. יש לכך מספר סיבות חברתיות ותרבותיות בנוסף למתח הקיים בין הרוב היהודי והמיעוט הערבי, וגם החשש לעבור מבחני מיון וראיונות הדורשים כושר ביטוי טוב (ליס גינסבורג, 2013). הממצאים מצביעים על כך שגורם הנגישות למקום העבודה הוא הגורם החשוב ביותר לעצם השתלבותן של האקדמאיות הערביות בשוק העבודה, ממצאים אלה דומים לממצאי המחקרים השונים (ישיב, 2011; מזרחי-סימון, 2016). הנתונים הסטטיסטיים מלמדים על נטייה בקרב האקדמאיות הערביות לבחור ללמוד מקצועות מסוימים (ראה בהרחבה, פוקס ופרידמן ווילסון, 2018). נתונים סטטיסטיים אלה מציינים ממצאים חשובים בכך שתחומי ההשכלה העיקריות בחברה הערבית בכללותה הינם תחומי החינוך והבריאות, וכמעט אין גיוון במגמות הלימוד לעומת הנתונים עבור נשים יהודיות המראות גיוון יותר בתחומים ומגמות השונות בהשכלה הגבוהה, ממצאים אלו מאפשרים ניבוי לתחומי התעסוקה הנפוצים והשכיחים ביותר בחברה הערבית.

מרבית המחקרים אשר דנו בסיבות לבחירת מקצוע ההוראה במיוחד (אופלטקה, 2007; עליאן, זידן ותורן, 2007; Kate & Glenda, 2008), מבחינים בין מניעים חיצוניים (אקסטרניזיים) למניעים פנימיים (אינטרניזיים). במחקרו של קצין ושקד (2011) אותרו ארבעה גורמים להצטרפות ללימודי הוראה, כאשר הגורם המרכזי הוא הנגישות הקלה יחסית לתעסוקה במקום עבודה קרוב למקום המגורים. גם אבישר ודביר (2003) בחנו את הפרופיל והמניעים להסבה להוראה בקרב סטודנטים לחינוך, והם מצאו, שניתן להסביר את ההסבה להוראה דרך הפרופיל המשפחתי, המקצועי וההשכלתי. הפרופיל האישי של הסטודנטים מלמד שמרבית המוסבים, הן נשים, נשואות, עם ילדים.

הממד הדתי, כאשר הנוצרים מפגינים נטייה גדולה יותר לתרבות המערבית מאשר שאר הקבוצות החברתיות שמרכיבות את האוכלוסייה הערבית (Kalekin-Fishman, 2004). מכאן, החופש שמקבלות הנשים הנוצריות עולה על זה של הנשים המוסלמיות (Gorkin & Othman, 1996).

לדעת אבו-רביע-קוידר ווינר-לוי (2011) הנשים הערביות סובלת מאפליה הן על רקע אתנו-לאומי כחלק מהאוכלוסייה הערבית בישראל והן על רקע מגדרי פטריארכלי, האפליה הכפולה אשר סובלות ממנה נשים ערביות בישראל מושפעת ממרכיבים מעמדיים, משפחתיים, דתיים.

מתווה למודל פעולה

הצעות למודל פעולה לתוכניות התערבות לשיפור ממדי תעסוקת אקדמאיות ערביות:

המודל המוצע בנוי על סדרה של פעולות ותוכניות אשר מתבססות על ממצאי המחקר.

- בחירת המקצוע ומידת מעורבותה של המשפחה - לא תמיד בוחרות במקצועות מבוקשים בשוק העבודה. כלומר, ניתן בהחלט לומר שבחירת מקצוע ההכשרה הוא אלמנט חשוב בסיכוי למצוא מקום עבודה זמין בתקופה קצרה יחסית.
- שאיפות האקדמאיות שאינן מועסקות הן למצוא עבודה, עם נכונות להתגמש בסוג העבודה המוצעת שאינה בתחום התמחותן (הסבה מקצועית).
- למשתנה השייכות הדתית השפעה. קיימים הבדלים בין אקדמאיות נוצריות לבין אקדמאיות מוסלמיות הן בבחירת מקצוע הלימוד והן בנכונות לעבוד הרחק מבית המגורים (לטובת האקדמאיות הנוצריות).
- למשתנה אזור המגורים השפעה. קיימים הבדלים בין אקדמאיות ערביות מאזור הצפון והמרכז לבין אקדמאיות ערביות בדואיות מהדרום. מצבן של האקדמאיות בדרום מבחינת מציאת מקום עבודה באזור מגוריהן הוא קשה יותר.

המסקנה העולה מהממצאים, בכדי להעלות את שיעור השתתפותן של אקדמאיות ערביות בשוק התעסוקה, קיים צורך בהתערבות הגורמים הבאים: משרדי ממשלה; שלטון מקומי; מוסדות להשכלה גבוהה; מוסדות חינוך; ארגוני החברה האזרחית; ארגוני משבי אינוש ומגיסי עובדים.

התוכניות יפעלו בשני מישורים: התערבויות להגדלת ההיצע מצד אחד והתערבויות להעלאת הביקוש.

ניתן לחלק את ההתערבויות ל 3 קטגוריות מרכזיות:

1) התערבויות להעלאת היצע:

1. חקיקה מתקנת
2. סדנאות לאנשי גיוס
3. מכרזים ייחודיים
4. הצעות עבודה מותאמות לאקדמאיות ערביות

2) התערבויות המעלות אחוזי הביקוש:

1- הקמת מרכזים להכוון תעסוקתי הכולל:

1. סדנאות הכנה
2. ליווי

3. סדנאות מיזם ומנהיגות

(3) השתלמויות לבעלות תארים אקדמאיים

(4) והתערבויות בשלבים מוקדמים

1. חינוך והכוונה לתלמידי תיכון (בעיקר לתלמידות)

❖ **התערבויות היצע :**

1- חקיקה מתקנת

מטרת התוכנית הינה: העלאת היצע העבודה לנשים ערביות משכילות ולנצל את הפוטנציאל התעסוקתי הטמון בהן. תכנית זו יעליה למשק הכלכלי בישראל, ומעלה את השתתפותה של האוכלוסייה הערבית בתל"ג ובצמיחה הכלכלית במשק הישראלי. ניצול כוח עבודה איכותי (בדמותן של האקדמאיות הערביות) ושליבן במשק התעסוקה יעלה את שיעורי הצמיחה במשק מעבר ל 1% כפי שזה קיים כיום. מכאן, המדיניות הממשלתית מחייבת התייחסות לאוכלוסייה זו. בהקשר זה, הנתונים הסטטיסטיים מלמדים שאחוז הנשים הערביות המובטלות הוא הכי גבוה בהשוואה לקבוצת העובדים האחרים (נשים יהודיות וגברים יהודים וערבים). חקיקה מתאימה או הוראות והנחיות בכיוון זה מביאה תועלת הן למשק הכלכלי בישראל והן למערכת היחסים בין הרוב היהודי למיעוט הערבי והן תועלת מרובה ברמת הפרט.

אוכלוסיית היעד :

נשים ערביות בעלות השכלה גבוהה המחפשות עבודה גם בתחום ההתמחות וגם בכל תחום אחר השונה מתחום ההתמחות.

שותפים פוטנציאליים :

הממשלה ומשרד האוצר.

שיטת ההתערבות :

הרעיון העומד מאחורי ההצעה: שהממשלה תיזום חקיקה המחייבת העסקתן של אקדמאיות ערביות בשיעור קבוע של משרות במשק האזרחי (משרדי הממשלה השונים על פי הצורך של כל משרד). כמו כן ניתן לעודד חברות מהמגזר הפרטי לקלוט אקדמאיות ערביות ולזכות בגמול כספי כלשהו.

לסיכום, צעד זה הינו צעד המבטיח עלייה בתמ"ג המלווה בעלייה באחוזי הצמיחה בישראל יתר על כן, התוכנית מקטינה הפערים בתעסוקת נשים ערביות מושכלות לעומת היהודיות .

מעקב ובקרה:

יישומו של החוק ייבדק פעם בשנה.

בקרת יישום החוק מאפשרת לנו להעריך אומדן מידת ההצלחה של התוכנית, כמובן שעלייה בשיעור האקדמאיות הערביות יצביע על הצלחת ההתערבות, ויקבע את המשכיותה של התוכנית.

2- חשיפת אנשי הגיוס בחברות היהודיות לתרבות האחר (הערבים). התוכנית מיועדת בעיקר למגזר הפרטי

מטרת התוכנית :

אחוז הנשים המעוניינות לעבוד הינו כמעט 80% , הסיבה לכך יכולה להיות הקושי במהלך ראיונות הקבלה וההשמה או במבחני הערכה (כתוצאה מבעיות שיווק עצמי נכון). בכדי להעלות את הסיכוי שיצלחו לעבור את הריאיון, יש להעניק לאקדמאיות הערביות חשיפה של אנשי הגיוס לתרבות הערבית במידה נרחבת יותר. הבנה מעמיקה יותר של המאפיינים התרבותיים יאפשר ראיון יותר הוגן עבור המראיינות. אנו מועדים לכך, שישנם תכונות אשר עוסקות בהעלאת המודעות בקרב המגזרים הפרטיים בכל הקשור לחשיבות עקרון השונות (diversity) במקומות העבודה. אולם, אנו גם טוענים שעקרון זה מיושם חלקית מאוד במגזר הפרטי ולא במגזר הציבורי.

חשיבתו של עקרון זה בולטת לאור הממצאים שעלו שאקדמאיות ערביות רבות ציינו שאינן יודעות לשווק את עצמן בצורה טובה והולמת, זאת למרות התאמתן המקצועית ברמה גבוהה מאוד.

אוכלוסיית היעד:

אקדמאיות ערביות המעוניינות בעבודה בתחום ההתמחות והכשרתן וגם המעוניינות בעבודה בכל תחום אחר.

שיטת ההתערבות:

התוכנית תיושם דרך תיאום בין מרכזים להכוון תעסוקתי לבין אנשי הגיוס בחברות השונות, שיטת הביצוע מתבססת על העברת סדנאות לאנשי הגיוס המכונה " מבט לתרבות האחר" שבה יוסברו עיקרי התרבות הערבית, וכיצד ניתן להעריך את האמתה של המועמדת לעבודה המוצעת. ומה חשוב לקחת בחשבון בעת הזמנת ערבי לראיונות עבודה ולחשוף בפניהם דוגמאות שונות מבני החברה הערבית ואיך התרבות השפיעה עליהם במהלך החיים משלב הילדות עד לכניסתו לעולם העבודה.

מטרתה העיקרית של התוכנית חשיפתם של האחראים (אנשי משאבי אינוש) לתרבות האחר דרך מתן כלים שונים והכוונה לשיטת ראיון מועמדות ערביות.

שותפים פוטנציאליים:

מרכזים להכוון תעסוקתי ואנשי הגיוס בחברות.

מעקב ובקרה:

בתחילת הסדנא מעבירים שאלון על "ידע אודות התרבות הערבית" ולאחר סיום התוכנית השאלון יועבר שוב וממנו ניתן ללמוד לגבי מידת השיפור בידע של אנשי הגיוס אודות החברה והתרבות הערבית, ולאחר כשנה ייבדקו שיעורי קליטתן של עובדות אקדמאיות ערביות, על פי התוצאות יתקבלו החלטות לגבי המשך התוכנית.

3- מכרזים ציבוריים:

מטרת התוכנית:

לאור העלייה בשיעור האקדמאיות הערביות, קיים צורך לשפר את ההיצע והאפשרויות העומדות בפניהן. אחת האפשרויות היא הכרזת מכרזים ממשלתיים ספציפיים עבור הנשים ערביות בעלות השכלה גבוהה (ללא חקיקה).

מטרת התוכנית לשפר את הסיכויים לקליטתן של אקדמאיות ערביות במשרות ממשלתיות ייעודיות, בכך שהיא מקטינה את התחרות על מקומות העבודה. התחרות נחשבת כאחת ממוקדי הקושי אשר ציינו נשים המעוניינות לעבוד בתחום ההתמחות, מכרזים ייעודיים לנשים ערביות בפרט מאפשר השמה יותר גדולה ויעילה של נשים ערביות בתחום התמחותן והכשרתן. יישומה של תכנית זו עונה על בעיותיהן של נשים ערביות משכילות בלתי "מנוצלות" לטובה, כפיח שהיא נותנת מענה לשאיפת הממשלה בצמיחה חיובית גדולה יותר. כל זאת יענה ללא כל תוספת תקציבית.

אוכלוסיית יעד:

אקדמאיות ערביות המעוניינות בעבודה רק בתחום התמחותן והכשרתן.

השותפים הפוטנציאליים:

ארגוני הממשלה, עמותות וחברות במגזר הפרטי המעוניינות בשיטה זו.

מעקב ובקרה:

לאחר יישומה של התוכנית תיבדקנה שיעורי העלייה בהעסקתן של האקדמאיות. לאחר ניתוח הנתונים יש להתייחס לשיקולים וההיבטים להמשכיות הפעלת תכנית זו.

4- הצעות עבודה מותאמות:

מטרת התוכנית:

התוכנית נועדה לשלב אחוז גדול יותר של אקדמאיות ערביות נשואות בשוק העבודה. עיקר השילוב דרך אמצעים שונים לפתיחת והנגשת עולם העבודה בפני הנשים הנשואות שאינן מעוניינות לעבוד כתוצאה מאילוצים אישיים חיצוניים או אישיים.

אוכלוסיית היעד:

אקדמאיות ערביות נשואות שאינן מעוניינות בעבודה.

שיטת ההתערבות:

ארוגני החברה האזרחית וארגונים ממשלתיים וציבוריים ינסו להציע משרות (מלאות או חלקיות) המותאמות למאפייני אקדמאיות בקבוצה זו, כמו: שעות העבודה, היקף העבודה, מקום העבודה וגמישות במתן חופשות.

שותפים פוטנציאליים:

הארגונים הממשלתיים והציבוריים.

מעקב ובקרה:

הצלחת התוכנית תוכח אם התקבלנה נתונים המראים עלייה בשיעוריהן של אקדמאיות ערביות שלא היו מעוניינות בעבודה.

❖ התערבויות להעלאת הביקוש:

1. מרכזים להכוון תעסוקתי:

מטרת התוכנית:

מרכזים להכוון תעסוקתי הן חלק חשוב להעלאת מספר המועסקים בכלל ולמועסקים בעלי השכלה גבוהה בפרט. הוספת מרכזים אלו מנגיש את השירות לאוכלוסייה זו השואפת להשתלב בתעסוקה בתחום ההתמחות או בכל תחום אחר זמין.

לפי ממצאי המחקר, דרכי חיפוש מקומות העבודה הם מגוונים: שיעור גבוה של נשים מחפשות עבודה דרך רשת אינטרנט, אחרות ציינו שהן שולחות קורות חיים למקומות עבודה, ואחוז קטן מהן או מנסות למצוא עבודה דרך חברות. לכן יש לדאוג לקיומן של מרכזים המסייעים באופן ייזום למחפשי העבודה בחיפוש עבודה מתאימה. צורך זה נובע מהעובדה של מחסור ברשתות חברתיות הנחשבת לגורם חשוב בהשתלבותם של עובדים במקומות עבודה, ועד כמה ועמה כאשר מדובר בנשים.

יתר על כן, יש להדגיש שפנייה דרך חברות הכוון תעסוקתי יכול להיות יותר אפקטיבי ורציני מכל פנייה אחרת. מרכזי הכוון תעסוקתי צריכות להיפתח דווקא באזור הדרום הנחשב כאזור הסובל מהתדרדרות כלכלית קשה ושיעורי תעסוקה נמוכים במידה ניכרת בהשוואה לאזורי מגורים אחרים, וכשלב שני לאחר הקמתו של המרכז צריך לנסות ולאתר אקדמיות בוגרות השכלה אקדמית בלתי מועסקות. בהמשך, התכנית תתמקד בשלב ההכנות לעולם העבודה המשלב מספר תוכניות מומלצות לנשים ערביות: להלן מוצגות שיטות התערבות שונות:

1) תכניות וסדנאות הכנה לעולם העבודה: מבוססת על שיפור בהצגה עצמית, שפה והכנה נפשית. עולם העבודה בהתמחויות השונות הוא עולם השונה מעולם הלימודים והתיאוריה שנלמדה עד כה, עולם העבודה הוא עולם מורכב יותר המשלב את כל התיאוריות שנלמדו במהלך שלוש או ארבע שנים. לכן התכנית תתמקד בחיבור בין התיאוריות לפרקטיקה, כל זאת בהתחשב במאפיינים האישיים של האקדמית.

למאפיינים האישיים חשיבות מרובה שאינה פחותה מרמת ההשכלה. כלומר, בעלת השכלה גבוהה שאינה מצליחה להציג את עצמה, דומה במקרה הזה לכל צעירה שאינה בעלת השכלה גבוהה. בנוסף יש למקד את התכנית בבניית סדנאות המכונות אותן לעולם העבודה.

סדנאות ההכנה- הן סדנאות העוזרות לאקדמאיות לסגור פערים של שפה. הסדנאות יחולקו לסדנאות שפה ושיח, סדנאות המקנות כלים להצגה עצמית, סדנאות החושפות את האקדמאיות לסיטואציות שונות שהן עלולות לפגוש בעולם העבודה בעתיד הקרוב. עם סיומן של הסדנאות, האקדמאיות ובמידה רבה יהיו חשופות לקונפליקטים וקשיים, ובכך הן יכולות לפתח יותר ויותר דרכים להתגברות על בעיות שעלול להתקל בהן בעבודה.

2) ליווי בחודשיים הראשוניים בעבודה על ידי אנשי מקצוע: מדובר בשלב שלאחר מציאת עבודה לעובדות שאין להם ניסיון קודם בעבודה. לצורך כך יש להשקיע מאמצים רבים למצוא נשות מקצוע בעלות השכלה אשר תלווה את העובדת החדשה ותדריך אותה כיצד לפעול ולהתנהג במקרים ספציפיים, ובכך נמנעות מעזיבות מיותרות לאחר תקופה קצרה בגלל ייאוש וחוסר הבנה למתרחש בסביבת העבודה.

3) הרחבת הקשרים בין המרכזים להכוון תעסוקתי לבין החברות השונות: לא להסתפק בחברות שכבר קיימים ביניהם חוזים והסכמים, אלא שקיים צורך להגיע למספר מקסימלי של חברות ולשכנע אותם לקבלתן של אקדמאיות ערביות ככל האפשר.

שותפים פוטנציאליים:

השותפים העיקריים בהליך הקמת מרכזים להכוון תעסוקת: הממשלה, משרד האוצר, הרשות המקומית/ העירייה.

מעקב ובקרה:

לכל אחת מההתערבויות שלעיל יש את השיטה לבקרת הצלחתה. תהליך הבקרה והמעקב יקבע לפי המטרות היחידיות של כל כתוכנית ותוכנית, כאשר המטרה הסופית בדיקת שיעורי ההשמה של האקדמאיות בשוק העבודה.

2. סדנאות חינוך למיזמים ומנהיגות לנשים:

מטרת התוכנית ושיטת ההתערבות

הסדנאות מיועדות לאקדמאיות המחפשות עבודה רק בתחום ההתמחות שלהן. שיעורן של האקדמאיות האלה לפי ממצאי המחקר מהווה כ-41.2% מכלל הנבדקות. עבור קבוצה זו יש לפתח אפשרויות שונות המאפשרות להן להתעסק בתחום ההתמחות. אחת האפשרויות הינה מתן להן כלים בכדי לפתח מיזמים בתחום התמחותן והכשרתן, אולם הסדנאות אינן מתבססות רק על מתן כלים ומיומנויות, אלא על ליווי מקצועי לאורך המיזם עד הצלחתו. הצלחתו של המיזם יש בה בכדי לעודד אקדמאיות נוספות להעלות רעיונות, וכמו כן ההצלחה מבטיחה יצירת מקומות עבודה נוספים לאקדמאיות אחרות.

המטרה העיקרית של סדנאות היזמות, להעלות רעיונות חדשניים, הצטרפות ליצירה בתחום ההתמחות, וכמו כן לשחרר את האקדמיות מהתלות במסגרות עבודה מסורתיות בחברה הערבית (כמו משרד החינוך והשלטון המקומי).

אוכלוסיית היעד:

אקדמאיות ערביות המעוניינות בעבודה בתחום ההתמחות/ הכשרתן.

שיטת ההתערבות:

סדנאות שונות המשפרות יכולת מקצועית יישומית, העלאת רעיונות מחוללי שינוי. בכדי להגיע לכך, יש לאפשר חשיבה מחוץ לקופסה, מתן כלים ניהוליים ועסקיים, שהמטרה בסוף לאפשר למשתתפות יכולת להיות עצמאיות.

מעקב ובקרה:

קשר מתמשך בין מדריך הסדנא לבין המשתתפות, ובקרת הליך הצלחת המיזם. מדד הצלחה: עלייה במספר המיזמים והפרויקטים האישיים של אקדמאיות אשר השתתפו בפרויקט.

שותפים פוטנציאליים:

מרכזים להכוון תעסוקתי.

3. השתלמויות למחזיקות בתארים בחינוך ומדעי החברה:

מטרת התוכנית ושיטת ההתערבות:

לפי ממצאי המחקר, שיעורן של נשים בעלות תואר ראשון בחינוך או אחד ממקצועות מדעי החברה הינו הגדול ביותר מבין ההתמחויות האחרות. הדבר נובע ממחסור במקומות העבודה ועודף ההיצע של בוגרות בתחומים אלה (במיוחד בתחום ההכשרה להוראה). מצב זה הולך ומחריף כל שנה, כאשר מאות בוגרות מצטרפות לבוגרות משנים קודמות לאבטלה. המחשבה היא לנסות ולהציע להן הסבה מקצועית לתחומי עבודה הקרובים לתחום התמחותן. כלומר, התוכנית תתבסס על הרקע האקדמי של כל בוגרת. למשל; בוגרות תואר בהוראת מדעים ניתן לשלבן לאחר השתלמויות שונות לתחום המעבדה הרפואית, סיעוד, ומקצועות טכנולוגיים או כל תחום היכול להיות קרוב למדעים וטכנולוגיה.

בוגרות פיזיקה ומתמטיקה וכל תחום הקשור לתחום החישובים יש לשלבם בתוכניות השלמה לראיית חשבון ותחומי ההנדסה השונים.

ניתן גם לחשוב על הסבה בתחום הלימודים בהשכלה גבוהה. כלומר לימודים לקראת קבלת תואר במקצועות דורשי עבודה (בהתאם לבחינת תחזיות לצורכי השוק כיום ובעתיד). הדבר יעשה בתיאום על משרדי הממשלה השונים והמוסדות להשכלה גבוהה. הקלות תנאי קבלה והשתתפות ממשרדי הממשלה במלגות לסטודנטיות, יש בה בכדי ליצור בוגרות לתוכנית.

אוכלוסיית היעד:

בוגרי מגמות החינוך ומדעי החברה.

השותפים הפוטנציאליים:

המוסד להשכלה גבוהה, האוניברסיטאות והמכללות האקדמאיות והטכנולוגיות המכרות בישראל.

מעקב ובקרה:

הבקרה תתבסס על מעקב אחר היישום של התכנית ועל מידת הצלחתה של התכנית לאורך זמן בהשתתפות הבוגרות בשוק העבודה לאחר סיום הלימוד.

❖ **התערבויות בשלבים מוקדמים**

1. סדנאות לתלמידי תיכון :

מטרות התוכנית :

אחרי ההתבוננות בתחומי הלימוד השונים המתמקדות בהן הנשים הערביות ניתן לראות שהנתונים אינם מצביעים על פיזור רחב במגמות הלימוד וההכשרה לאחר סיום התיכון. רוב התלמידות שאינן מצליחות להיקלט באוניברסיטאות ממשיכות את לימודיהן במכללות להכשרת מורים (כברירת מחדל). ההיגיון מחייב לבנות תכניות של הכוון אקדמי ומקצועי עוד בשלב של ביה"ס התיכון, שהרי כלומר, תכניות הכוון כזה לצעירי היום נחשב כאבן היסוד של מחר, והשקעה בהכוונתם בשלבים מוקדמים מסייעת להפחית את ממדי האבטלה בעתיד, כפי שהיא מסייעת בכניסתן של אקדמאיות יותר לשוק העבודה למתמחות בתחומים שהשוק דורש. מאבטלתם של מושכלות ומושכלים ערביים בעתיד.

שיטת ההתערבות:

ההתערבות תהיה העברת סדנאות שונות לתלמידי התיכון ביישובים הערביים החושפות אותם לכל מיני מגמות לימוד שונות וניתוח דרישות השוק הישראלי. תוכנית זו נותנת כלים ומידע מספיק כולל על לימודים לקראת תואר ראשון, התלמידות מקבלות ליווי אישי בכל הליך הרישום ובחירת מגמת לימודים. ההעברה של הסדנאות תהינה על ידי יועץ מקצועי בתחום.

השותפים הפוטנציאליים :

משרד החינוך, בתי הספר התיכוניים, ארגוני החברה האזרחית הפעילים בתחום ההכוון המקצועי והאקדמי.

מעקב ובקרה :

המעקב יבוצע לאחר שנתיים מהפעלת התוכנית על ידי ניתוח התפלגות התלמידות בתחומי הלימודים השונים.

הערה : קימות כיום יוזמות כאלה ברמת הדשה, אולם פעילות זו אינה מובנית בצורה יסודית ומסודרת, ואינה זוכה ללווי ומעקב מקצועי.

רשימת מקורות

- אבו בקר, ח' (2008). רוחה מודרנה ומסורת: התמודדותן של נשים פלסטיניות בישראל עם שינויים במסגרות חיייהן בתוך ע' מנאע (עורך), **ספר החברה הערבית בישראל: אוכלוסייה, חברה, כלכלה** (עמ' 359-384). ירושלים: מכון ון ליר והוצאת הקיבוץ המאוחד.
- אבו עסבה, ח' (2005). ההישגים הלימודיים של התלמידות הערביות בישראל כגורם לכניסתן למעגל התעסוקה והזדמנות לשינוי במעמדן החברתי. בתוך א' פלדי (עורך), **החינוך במבחן הזמן 2** (עמ' 627-646). תל אביב: רכס פרויקטים חינוכיים.
- אבו עסבה, ח' (2007). **החינוך הערבי בישראל: דילמות של מיעוט לאומי**. ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.
- אדי-רקח וחן, מ' (2000). נשים וגברים בתפקידי ניהול בחינוך העברי והערבי: מיעוט בתוך רוב. בתוך: ש' שלסקי (עורך), **מיניות ומגדר בחינוך** (עמ' 85-111). אוניברסיטת תל-אביב רמות.
- אלמגור-לוטון, א' (2010). **תעסוקה בקרב אקדמיות ערביות**. ירושלים: הכנסת- מרכז המחקר והמדע.
- אבישר, א. דביר, נ. (2003). הסבת אקדמאים להוראה: מוטיבציות, מתודות הכשרה והישגים, **גדיש**, שנתון לחינוך מבוגרים, ח, עמ. 127-136.
- אופלטקה, י' (2007). **יסודות מינהל החינוך – מנהיגות וניהול בארגון חינוכי**. חיפה: פרדס.
- אל-חאג, מ. (1996). **חינוך בקרב הערבים בישראל, שליטה ושינוי חברתי**. ירושלים: הוצאת מגנס.
- אל-חאג, מ. (1994). **מערכת החינוך הערבי בישראל: סוגיות ומגמות**, מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות, ירושלים.
- בקר, ח' ולבנברג, א' (2003), בחירת ההתמחות להוראת מתמטיקה בבית הספר היסודי. **עיון ומחקר בהכשרת מורים**, 9, 89-106.
- גופן, ע., והנדין, א. (2009) **היוצא מן הכלל המעיד על הכלל – השתלבות האוכלוסייה הערבית בהשכלה הגבוהה: משאבים וחסמים**, דו"ח מחקר עבור המועצה להשכלה גבוהה.
- ג'ראיסי, ר' (2016). גישות תרבותיות בחברה מפוצלת: המקרה של נשים ערביות בשוק העבודה, **גדיש: ביטאון לחינוך מבוגרים**, 16, 114-125.
- גרא, ר' (2013). **ספר החברה הערבית בישראל (6): אוכלוסייה, חברה, כלכלה**. ירושלים: מכון ון-ליר.
- גרא, ר' (2016). **ספר החברה הערבית בישראל (8): אוכלוסייה, חברה, כלכלה**. ירושלים: מכון ון-ליר.
- הלמ"ס, (2016). **פרסום מס' 1624, ינואר 2016**, משקי בית ומשפחות: תכונות דמוגרפיות 2012-2013 על פי סקרי כוח אדם. מופיע גם באתר האינטרנט של הלמ"ס:
- [pdf.print_h/pdf/1624_13_families12_households/publications16/il.gov.cbs.www//:htt](http://www.cbs.il.gov.il/publications/16_families12_households/pdf/print_h/pdf/1624_13_families12_households/publications16/il.gov.cbs.www//:htt)
- p
- הלמ"ס, (2014). **שנתון סטטיסטי לישראל 2014, מס' 65**. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- הלמ"ס, (2014). **הרשויות המקומיות בישראל, 2012**. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

- חאגי' יחיא, מ' (2003). עמדות של נשים ערביות כלפי דפוסי התמודדות שונים עם אלימות נגד נשים על ידי בני הזוג. בתוך א' לשם וד' רואר-סטריאר (עורכים). **שונות תרבותית כאתגר לשירותי אנוש (עמ' 195-228)**. ירושלים: מאגנס האוניברסיטה העברית.
- טורן, ז', זידאן, ר', ועליאן, ס' (2007). **המניעים לבחירה בהוראה כמקצוע בקרב פרחי הוראה במגזר הערבי**. מס"ע, הרצאה מהכנס הבינ"ל החמישי בהכשרת מורים": הכשרת מורים על פרשת דרכים", מכון מופ"ת.
- ישיב, ע' וקסיר, נ' (2012). **שוק העבודה של ערביי ישראל: סקירת מאפיינים וחלופות למדיניות**. תל-אביב וירושלים: אוניברסיטת תל-אביב בנק ישראל.
- ישיב, ע' (2011). נשים ערביות בשוק העבודה בישראל: מאפיינים וצעדי מדיניות, **רבעון לכלכלה** 58 (1-2), 161-121.
- כתאנה, א' (עורך) (2007). **תעסוקת נשים ערביות במשק הישראלי: רקע, חסמים ופתרונות**. כנס שדרות לחברה: יוזמות קרן אברהם.
- ליס-גינסבורג, ג' (2013). **תעסוקת אקדמאים ערבים בישראל: אפיון תהליכי המיון וההכנה המקדימה לעבודה בקרב אקדמאים ערבים בישראל**. משרד הכלכלה.
- מזרחי-סימון, ש' (2016). **תעסוקה בקרב נשים ערביות**. ירושלים: הכנסת, מרכז המחקר והמדע.
- מיעארי, ס' (2013). **נשים ערביות בשוק העבודה יישומים אמפיריים והצעות למדיניות**. שפרעם: אגודת הגליל: האגודה הערבית הארצית למחקר ושירותי בריאות.
- מוסטפא, מ' ועראר, ח' (2009). **השכלה גבוהה בקרב מיעוטים: מקרה המיעוט הערבי בישראל**. אצל: ח'מאסי, ר' (עורך). **ספר החברה הערבית 3**, ירושלים: מכון ון ליר והקיבוץ המאוחד.
- עמ' 204-226
- פוקס, ה' פרידמן ווילסון, ת' (2018). **השתלבות נשים ערביות בשוק העבודה: השכלה, תעסוקה ושכר**. ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.
- פארס, א' (2009). **פערים כלכליים-חברתיים ופוטנציאל גדול שאינו מנוצל**. בתוך א' גופר (עורך), **התועלת הכלכלית של שילוב ושוויון בין ערבים לבין יהודים בישראל**, (עמ' 43-51). ירושלים: יוזמות קרן אברהם.
- פוקס, הדס. (2016). **פערים מגדריים בשוק העבודה: שכר וקטוב תעסוקתי, דוח מצב המדינה: חברה, כלכלה ומדיניות**, מכון טאוב, ירושלים, עמ': 57-99
- עזאיזה, פ', אבו בקר, ח', הרץ-לברוביץ, ר', וגאנס, א' (2009). **נשים ערביות בישראל**. רמות הוצאה לאור.
- עראר, ח' וחאגי'-יחיא, ק' (2007). **האקדמאיים וההשכלה הגבוהה בקרב הערבים בישראל: סוגיות ודילמות**. תל-אביב: רמות.
- עראר, ח' ואבו עסבה, ח' (2010). **נשות עסקים ערביות באזור המשולש: מאפיינים, צרכים וקשיים**. **סוגיות חברתיות בישראל**, 9, 91-123.

- עראר, ח' ואבו עסבה, ח' (2007). השכלה ותעסוקה כהזדמנות לשינוי מעמדן של נשים ערביות בישראל. בתוך: ח' עראר וק' חאג' יחיא (עורכים), **האקדמאים וההשכלה הגבוהה בקרב הערבים בישראל: סוגיות ודילמות** (עמ' 73-103). רמות-אוניברסיטת תל-אביב.
- עראר, ח' (2010). נשות עסקים ערביות באזור המשולש: מאפיינים, צרכים וקשיים. סוגיות חברתיות בישראל: **כתב עת לנושאי חברה**, 9: 91-123.
- קלב, אלכסנדרה, קופפר, חנה אלפנדרי, יפית וגנית, אילה (2016), **(מדד הגיוון ייצוג ושכר בעבודה בישראל)**, הוצאת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, משרד העבודה והרווחה, והלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- רוזנהויז, י' (2005). גברים ונשים ביד הלשון. **פנים: כתב-עת לתרבות, חברה וחינוך**, 33: 46-56.
- שטייר, ח' והרצברג, א' (2013). **נשים בשוק העבודה: השפעת ההשכלה על דפוסי התעסוקה ועל השכר**. ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.
- תורן, נינה (2008), **מבוא, אתניות ומגדר ומעמד באקדמיה**, עמ' 11-24, ירושלים: כרמל.
- Abu-Baker, K. (2003). Career women or working women?: Change versus stability for young Palestinian women in Israel. In Naveh H. (Ed.), *Israeli family and community* (pp. 85–109). London, UK: Vallentine Mitchell.
- Abu-Baker, K. (2002). Career women or working women: Change versus stability for young Palestinian women in Israel. *The Journal of Israel History*, 21, 85- 109.
- Abu-Lughod, L. (1998). *Remaking women: Feminism and modernity in the Midle East*. New Jersey: Princeton.
- Aburabia-Queder, S. (2006). They felt I raped a role not supposed to be mine: First women principal in a Bedouin tribal society. In: Oplatka, I., & Hertz-Lazarowitz, R (Eds). *Women principals in multicultural society* (Pp 74-81). The Netherlands: Sense Publishers.
- Aburabia-Queder, S., & Oplatka, I. (2008). The power of femininity exploring the gender and the ethnic experiences of Muslim women who accessed supervisory roles in a Bedouin society. *Journal of Educational Administration* 16(3), 394-415.
- Acker, Joan. (2006). Inequality regimes gender, class, and race in organizations. *Gender and Society*, 20 (4), 441-464. doi:10.1177/0891243206289499
- Addi-Raccach, A. (2006). Women in Israeli educational system. In: Oplatka, I; Hertz-Lazarowitz, R (Eds). *Women principals in multicultural society* (Pp 74-81). The Netherlands: Sense Publishers.
- Arar, K., & Rigby, A. (2009). To participate or not to participate- status and perception of physical education among Muslim Arab-Israeli secondary school pupils. *Sport, Education and Society*, 14 (2), 183- 202.

- Browne, I, & Misra, J. (2003). The intersection of gender and race in the labor market. *Annual Review of Sociology*, 29 , 487-513.
- Daoud, S. Abu O. (2012). Palestinian working women in Israel: National Oppression and Social Restraints, *Journal of Middle East Women's Studies* , 8, 2 , 78-101,123.
- Fourcade, M, & Healy, K. (2007). *Moral views of market society*. *Annu.Rev.Sociol.*, 33 , 285-311.
- Foroutan, I. (2011). Study of membrane-induced conformations of substance P: detection of extended polyproline II helix conformation. *115(13):3622-31*
- Greenman, Emily, & Xie, Yu. (2008). Double jeopardy? the interaction of gender and race on earnings in the united states. *Social Forces*, 86 (3), 1217-1244.
- Gorkin, M, & Rafiqa O.(1996), *Three Mothers, Three Daughters: Palestinian Women's Stories*. Berkeley: University of California Press, c1996 1996
- Glenda A, & Kate. (O, 2008). Change of career secondary teachers. Motivations: expectations and intentions , *Education Teacher of Journal Pacific-Asia*.
- Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33(7), 14-26
- Khattab, N, & Johnston, R. (2015). Ethno-religious identities and persisting penalties in the UK labor market. *The Social Science Journal*, 52 (4), 490-502.
- Kalekin-Fishman, D. (2004). *Ideology, policy and practice: Education for immigrant and minorities in Israel today*. New-York: Kluwer Academic Publishers.
- Khattab. N. & J. Ibrahim (2006). Why are there so few Palestinian women in principalship position?. In: Oplatka, I., & Hertz-Lazarowitz, R (Eds.). *Women principals in a multicultural society: New insights into feminist-educational leadership* (Pp 17-88). The Netherlands: Sense Publishers.
- Marantz, K & Lewin-Epstein, (2014). Globally themed organizations as labor market intermediaries: The rise of Israeli-Palestinian women's employment in retail. *Social Forces*, 3, 1-28.
- Olmsted, J. C (2005). Gender, Aging, and the Evolving Arab Patriarchal Contract, *Feminist Economics*, 11, 2, 53-78.
- Pessate-Schubrt, A. (2003). Changing from the margins: Bedouin women higher education in Israel. *Women's studies international forum*, 26(4), 285-298.

- Read, S. O. (2009). Gender and the Education-Employment Paradox in Ethnic and Religious Contexts: The Case of Arab Americans, *American Sociological Review*. 73, 2, 296.
- Reskin. B,f & Bielby,d,d.(2005). A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes. *Journal of Economic Perspectives*-Volume 19, Number 1-Winter 2005-- Pages 71-86
- Umolu, Adaeze Obiamaka. (2014). Gender and race in UK organisations: Case study of Nigerian and Indian women. *Gender and Behaviour*, 12 (1), 6045-6058.

נספחים

נספח 1. שאלון

שאלון אקדמאיות לא מועסקות

1. גיל _____
2. מצב משפחתי: 1. רווקה 2. נשאה 3. גרושה 4. אלמנה
3. היכן סיימת את לימודיך: אוניברסיטה מכללה אקדמאית מכללה לחינוך
4. האם יש לך תעודה של סיום 1. כן 2. לא
5. מקצוע התמחות שלך _____
6. תואר: 1. ראשון 2. שני 3. שלישי
7. מתי סיימת את הלימודים האחרונים שלך באקדמיה?
 1. מזה שנה 2. שנתיים 3. שלוש שנים 4. חמש שנים 5. מעל חמש שנים
8. האם עבדת מקודם לאחר שסיימת את הלימודים באקדמיה?
 1. כן, לזמן קצר (זמני) 2. כן, ועזבתי אני ביוזמתי את מקום העבודה 3. לא
9. במידה ועבדת (אפילו זמנית), האם עבדה זו הייתה בתחום התמחותך?
 1. כן 2. לא
10. האם את מחפשת עבודה כיום בתחום התמחותך?
 1. כן 2. לא
11. במידה והשבת לא, האם זה בגלל:
 1. שאת בטוחה שלא תמצאי 2. כי נמאס לך לחפש 3. כי השכר שמציעים הוא נמוך
 4. כי מציעים לי עבודה במקום מרוחק למקום מגורי 5. כי ההורים או בן הזוג לא מעוניינים שאני אעבוד
 6. סיבה אחרת _____
12. האם את מחפשת עבודה כיום אפילו שאינה בתחום התמחותך?
 1. כן 2. לא
13. במידה והשבת כן ותוצע לך עבודה, תסכימי לעבוד רק אם:
 1. משרה מלאה
 2. שכר הוגן (לפי התעריף בחוק)
 3. מקום עבודה קרוב לבית (מרחק לא יותר מ 30 ק"מ מהבית)
 4. מקום עבודה בלי לינה מחוץ לבית
14. במידה וחיפשת מקודם או שאת עדיין מחפשת עבודה, איך את עושה זאת?

ניתן להצביע על יותר מאפשרות אחת:

 1. דרך חברות 2. ההורים מחשפים לי 3. דרך העיתונות (פרסומי דרושים/ות) 4. דרך פרסומי אתרי האינטרנט 5. דרך הרשתות החברתיות באינטרנט 6. שולחת קורות חיים ביוזמתי לכל מיני מקומות עבודה 7. מתקשרת למקומות עבודה ושואלת
15. האם הוזמנת לראיון בעבודה ודחו אותך?
 1. כן 2. לא
16. האם את חושבת שבסוף תמצאי עבודה?

1. כן, אני בטוחה 2. אולי 3. קשה לדעת 4. לא

17. האם את מצטערת שלמדת באקדמיה בגלל שאת לא מצליחה למצוא עבודה?
1. כן 2. לא

18. האם את מתחרטת שלמדת את מקצוע ההתמחות שלך, כי את לא מצליחה למצוא בו עבודה?
1. כן 2. לא

לפניך שורה של סיבות שלדעתך הם המחסום שאת לא מצליחה למצוא עבודה, צייני באיזה מידה זה נכון או לא נכון

הסיבות שבגללן קשה לי למצוא עבודה	במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה מוטעה	בכלל לא
19. אין מקומות עבודה בתחום ההתמחות שלי				
20. האטה בכלכלה במשק				
21. תחרות גדולה על מקום עבודה				
22. משום שאני אישה				
23. בגלל שאפשרויות העבודה רחוקים ממקום המגורים שלי				
24. בגלל שהכשרה שלי אינה תואמת או יותר גבוהה מאשר העבודה אשר מציעים לי				
25. בגלל השכר הנמוך שמציעים לי				
26. משום שהחברה מנוהלת על ידי גברים, והם מעדיפים לקלוט גברים ולא נשים				
27. משום שאני לא יודעת לשווק את עצמי לעבודה				
28. הכל פרוטקציה				