



תעסוקה עם כישורי יתר מבחירה ומחוסר

ברירה באוכלוסייה הערבית בישראל,

והשפעה על רווחת העובדים

דו"ח מחקר סופי

מספר מענק : 100009989

מחקר זה מומן על ידי קרן המחקרים של הביטוח הלאומי

חוקרות: פרופ' שני פינדק וד"ר עינת לביא

אוניברסיטת חיפה

תודות

מחקר חשוב זה לא היה מיושם ללא המימון של המוסד לביטוח לאומי. על כן, תודה עיקרית למינהל המחקר והתכנון של הביטוח הלאומי. תודה גם לרשות המחקר של אוניברסיטת חיפה על הסיוע בניהול תקציב המחקר. תודה לעמיתי מוקד חיפה לפוליטיקה של האי שוויון באוניברסיטת חיפה, ובמיוחד לראש המוקד פרופ' אסף לבנון, על הליווי והעצות לאורך המחקר.

הוצאתו אל הפועל של מחקר משלב שיטות זה התאפשרה תודות לעבודתם המסורה של עוזרי ועוזרות מחקר אשר סייעו בשלבים שונים של המחקר. תודה מיוחדת נתונה לסאהיר בישארה, שתרם רבות לקידום המחקר. תודתנו נתונה גם לרואן כעביה ואסיה קוגן-לויפרמן. תודה לעפרי שלו-גרינמן שסייעה רבות בישורת האחרונה של המחקר, ועזרה בכתיבתו והפקתו של דו"ח זה.

לבסוף, אנו מודות לכל משתתפי המחקר, הן בחלקו הכמותי והן בחלקו האיכותני, אשר הסכימו לקחת חלק ולחשוף בפנינו את חוויותיהם בתעסוקה בכישורי יתר. אנו מקוות כי למידה מנסיונם, המפורט בהרחבה בדו"ח זה, יאפשר לנסח מדיניות שתאפשר שילוב מיטבי בשוק העבודה של צעירים ערבים בכלל, ובעלי השכלה גבוהה בפרט.

תוכן עניינים

6	תקציר
8	המלצות מדיניות.....
9	סיכום
10	רקע תיאורטי: תעסוקה בכישורי יתר.....
12	המשמעויות הרחבות של התופעה: מעבר להשפעות על עובדים בודדים
13	תעסוקה עם כישורי יתר: בין חוסר ברירה לבין בחירה.....
15	תעסוקה עם כישורי יתר בקרב אוכלוסיות מוחלשות.....
17	המחקר הנוכחי: תעסוקה בכישורי יתר בקרב ערבים ישראלים
17	תעסוקה עם כישורי יתר בישראל באופן כללי
18	מקרה הבוחן: תעסוקה בכישורי יתר בקרב ערבים ישראלים
19	שלוש מטרות המחקר
21	מתודולוגיה: מחקר משלב שיטות.....
33	ממצאים
33	חלק ראשון: מיפוי גורמים וסיבות לתעסוקה בכישורי יתר.....
33	היעדר אפשרויות תעסוקה.....
35	ייאוש מחיפוש עבודה
37	סיבות הקשורות בעבודה:
40	סיבות הקשורות להיבטים מחוץ לעבודה.....
43	סיבות נוספות לתעסוקה בכישורי יתר
47	חלק שני: מיפוי והערכת השכיחות של הסיבות השונות – מחקר כמותי
49	חלק שלישי: קשר בין גורמים לתוצאות שליליות – מחקר כמותי
	חלק רביעי: עולם התעסוקה מעניהם של ערבים ישראלים בעלי השכלה גבוהה: גורמים מרכזיים
58	המעצבים תעסוקה בכישורי יתר.....
58	היעדר הדרכה לבניית קריירה: כשל בהכוונה מוקדמת.....
59	היעדר הדרכה על כניסה לשוק העבודה
61	יציאה לשוק העבודה ללא ניסיון תעסוקתי: חסם כניסה מיידית.....
61	אין מספיק היצע למשרות מתאימות

62	מוצא ערבי כחסם לתעסוקה
64	חלק חמישי: השלכות של תעסוקה בכישורי יתר
64	חוסר שביעות רצון מהעבודה הנוכחית
65	תחושות שליליות.....
66	היעדר תקווה למציאת עבודה מתאימה בעתיד.....
68	סיכום והמלצות למדיניות
74	מקורות
81	נספח א': פרוטוקול ראיון איכותני

איורים וטבלאות:

22	איור 1: מאפיינים דמוגרפיים של המשתתפים במחקר האיכותני
28	איור 2: מאפייני המשתתפים במחקר הכמותני
47	טבלה 1: שכיחות הסיבות השונות לתעסוקה בכישורי יתר
49	טבלה 2: מתאם בין סיבות לתעסוקה בכישורי יתר לבין שליטה בבחירה
51	טבלה 3: מתאם בין סיבות לבין תעסוקה עם כישורי יתר
52	טבלה 4: מתאם בין סיבות לתעסוקה עם כישורי יתר לבין גיל ומגדר
55	טבלה 5: סטטיסטיקה תיאורית של הקשרים בין תעסוקה עם כישורי יתר ותחושת השליטה בבחירה במשרה לבין משתני תוצאה
56	טבלה 6: ניתוח רגרסיות: תעסוקה עם כישורי יתר ותחושת השליטה בבחירה במשרה לבין משתני תוצאה

תקציר

המחקר בחן את תופעת התעסוקה בכישורי יתר בקרב ערבים ישראלים בעלי השכלה גבוהה, תוך שילוב של נתונים כמותיים עם ניתוח איכותני מעמיק. המסגרת התיאורטית העומדת בבסיס המחקר הבחינה בין מצבים של תעסוקה בכישורי יתר הנובעת מבחירה אסטרטגית (למשל, לצורך צבירת ניסיון ראשוני) לבין מצבים הנובעים מאילוץ מבני (כגון היעדר הזדמנויות, אפליה או ריחוק גיאוגרפי). בהתאם לכך, המחקר הנוכחי בחן עד כמה תעסוקה בכישורי יתר בקרב צעירים ערבים בישראל היא תוצאה של רצון אסטרטגי או של אילוץ הנובע ממבנה שוק העבודה. שילוב שיטות המחקר איפשר השגת נתונים מקיפים ומלאים על התופעה החברתית הנחקרת, והוכח כאפקטיבי בבחינת היבטים הקשורים ליכולת השתלבות מיטבית בשוק העבודה.

עיקרם של ממצאי המחקר הכמותי

המתודולוגיה הכמותית התבססה על סקר שטח שנערך בקרב 412 משתתפים מקרב ערבים ישראלים בעלי השכלה גבוהה, אשר נדגמו באמצעות דגימת מכסות על מנת להבטיח ייצוג דמוגרפי הולם. גודל המדגם נקבע בהתאם לחישוב כוח סטטיסטי א-פריורי ($N=395$). כלי המחקר כללו שאלונים מתוקפים למדידת כישורי יתר, יכולת תעסוקה, שביעות רצון ורווחה רגשית, כמו גם שני כלים שפותחו במיוחד למחקר הנוכחי למדידת האוטונומיה והסיבות לבחירה בעבודה הנוכחית (מרצון או מאילוץ). ניתוח המהימנות הפנימית של המשתנה הרציף למדידת אוטונומיה נמצא מספק.

ניתוח הנתונים הכמותיים, שהתבסס על מדגם גדול של צעירים ערבים בעלי השכלה גבוהה, הדגים את היקפה הרחב של תעסוקה בכישורי יתר ואת מאפייניה המרכזיים:

- שכיחות התופעה: נמצא כי חלק משמעותי מקרב המשיבים מועסקים בעבודות שרמתן אינה תואמת את השכלתם הפורמלית, בעיקר בתחומי לימוד נפוצים באקדמיה הערבית (חינוך, מדעי החברה, מקצועות טיפוליים).

- פערים מגדריים משמעותיים: נשים נמצאו בסיכון גבוה יותר לעבוד בכישורי יתר בהשוואה לגברים, בין היתר בשל אילוצים משפחתיים, מחסור במשרות איכותיות בקרבת מקום מגורים וקשיי איזון בין קריירה למשפחה.
- השפעת תחום הלימודים: בוגרי מקצועות המוגדרים כ"רוויים" (כגון תקשורת, פסיכולוגיה, סיעוד) נמצאו בסיכון גבוה לתעסוקה שאינה תואמת השכלה, לעומת בוגרי מקצועות הנדרשים בשוק העבודה (כגון הנדסה ומקצועות טכנולוגיים).
- השלכות כלכליות ותעסוקתיות: עובדים בכישורי יתר דיווחו באופן עקבי על שכר נמוך יותר, יציבות תעסוקתית מופחתת וצבירת ניסיון מקצועי מצומצמת.
- הון חברתי מקצועי: הניתוח הדגים כי היעדר הון חברתי מקצועי (כגון לידה ביישובים קטנים או רקע משפחתי ללא ניסיון תעסוקתי מקצועי) מעלה את הסיכון לתופעה.
- לצד ממצאים אלה, הניתוח הסטטיסטי הצביע על כך שהסיבות המרכזיות לכישורי יתר אינן קשורות רק לבחירות אישיות אלא משקפות מגבלות מבניות ומחסור הזדמנויות בשוק העבודה.

עיקרם של ממצאי המחקר האיכותני

ניתוח הראיונות האיכותניים העמיק בתהליכים האינדיבידואליים והדגים את אופן כניסתם וחוויתם של צעירים ערבים בעלי השכלה גבוהה לשוק העבודה. ממצאים מרכזיים מתוך הניתוח:

1. סיבות לתעסוקה בכישורי יתר:

- היעדר אפשרויות תעסוקה: גורם זה נמצא כגורם הדומיננטי. היעדר אפשרויות תעסוקה הולמות לאחר חיפוש ממושך וכושל אחר משרות איכותיות.
- סיבות הקשורות לעבודה: כוללות מניעים אסטרטגיים, כגון הצורך ברכישת ניסיון תעסוקתי, תרומת העבודה להתפתחות מקצועית, רצון להתקדם בתוך מקום העבודה או יצירת רשת קשרים מקצועיים.
 - סיבות חוץ-תעסוקתיות: נובעות מאילוצים אישיים, כגון מחויבויות משפחתיות והצורך בשילוב בין עבודה למשפחה (בפרט בקרב נשים), קרבה גיאוגרפית למקום המגורים, גמישות בתנאי העבודה, או הצורך לשלב את העבודה עם לימודים.

סיבות אלו נתמכו על ידי גורמים שכיחים פחות, כגון רצון בעשייה משמעותית, שאיפה לשכר טוב,

חסמי שפה, תקופות ממושכות של אבטלה וחוסר רצון להתמודד עם הקשיים הכרוכים בחיפוש עבודה.

2. מאפייני שוק העבודה (כפי שנתפסו על ידי המראיינים): הראיונות חשפו תמונה של מציאות תעסוקתית מורכבת המאופיינת על ידי:

- פער מובנים: היעדר הכוונה מקצועית במהלך הלימודים, כניסה לשוק העבודה ללא ניסיון מותאם, ומחסור במשרות איכותיות בפריפריה הגיאוגרפית.
- מחסומי תרבות ותפיסה: קושי בהבנת הנורמות של שוק העבודה הישראלי וחווית אפליה, ישירה ועקיפה הקשורה למוצא.

3. השלכות על רווחת העובדים: תעסוקה בכישורי יתר נמצאה כרוכה בפגיעה משמעותית ברווחה האישית והמקצועית:

- חוסר שביעות רצון ופגיעה במצב הרוח וביכולת התפקוד.
- תחושות שליליות קשות כגון תסכול, שחיקה רגשית וירידה במוטיבציה.
- השלכות ארוכות טווח: פגיעה בתחושת המסוגלות, הנמכת שאיפות והיעדר תקווה למוביליות מקצועית עתידית.

המלצות מדיניות

מסקנתנו המרכזית של המחקר היא כי תעסוקה בכישורי יתר בקרב ערבים ישראלים בעלי השכלה גבוהה אינה תופעה אינדיבידואלית גרידא, אלא משקפת מבנה חברתי-תעסוקתי רחב המייצר חסמים ומגבלות. שילוב ממצאי שתי הגישות מדגיש את עומק הבעיה ואת הצורך בפתרון מערכתי. המלצות המדיניות המרכזיות נועדו לסייע במיצוי הפוטנציאל של כוח אדם משכיל זה. להלן עיקרי ההמלצות:

- הכוונה וליווי: הטמעת הכוונה תעסוקתית מקצועית לאורך כל מסלול ההשכלה וההשתלבות בשוק העבודה.
- פיתוח ניסיון מעשי: הרחבת היקף תכניות ההתמחות לצורך צמצום הפער בין הלימודים ליישום.

- פיתוח אזורי תעסוקה: הקמת אזורי תעסוקה איכותיים בקרבת היישובים הערביים כדי לצמצם את האילוף הגיאוגרפי.
- צמצום אפליה: טיפול באפליה באמצעות כלים מערכתיים, לרבות מנגנוני בקרה ותמריצים לגיוון.
- חיזוק הון חברתי: פיתוח תכניות מנטורינג ורישות מקצועי.
- התאמת תנאי עבודה: אימוץ מודלים של עבודה גמישה באופן כללי ובפרט עבור נשים, כדי לצמצם אילוצים משפחתיים המגבילים תעסוקה איכותית.

סיכום

המחקר הצביע על כך שתעסוקה בכישורי יתר בקרב ערבים ישראלים בעלי השכלה גבוהה אינה תופעה נקודתית אלא מבנה חברתי ותעסוקתי רחב המייצר פגיעה אישית, מקצועית וחברתית. שילוב בין נתונים כמותיים לראיונות עומק איפשר להבין את עומק הבעיה ולהציע פתרונות מבוססי עדויות. יישום המלצות המדיניות יכול לקדם שוק עבודה יעיל, שוויוני ורווחי יותר למשק הישראלי, ולסייע בהקטנת פערים בין קבוצות האוכלוסייה.

רקע תיאורטי: תעסוקה בכישורי יתר

תעסוקה עם כישורי יתר (Overqualification) מתארת מצב שבו קיימת אי-הלימה בין רמת ההשכלה, המיומנויות או הניסיון התעסוקתי של העובדים, לבין דרישות התפקיד בהם הם מועסקים בפועל. לפי הגדרה קלאסית, מדובר במצב בו כישוריהם של העובדים עולים על הכישורים הנדרשים לצורך ביצוע העבודה (Khan & Morrow, 1991). התופעה יכולה להתבטא במגוון דרכים: אדם בעל תואר בתחומים מדעיים העובד כפקיד קבלה; בוגר תואר ראשון בהנדסה העובד בתפקיד טכני בסיסי; אקדמאית בעלת ניסיון ניהולי המועסקת במוקד שירות לקוחות, ועוד.

תעסוקה זו היא תופעה רחבת היקף ומתרחבת לאורך זמן. בעשורים האחרונים, התעסוקה עם כישורי יתר הפכה לנפוצה בשוקי עבודה רבים בעולם, ומוגדרת על ידי חוקרים כתופעה מבנית של כלכלות מודרניות המתאפיינות בעלייה ברמות השכלה ובשינויים מהירים בהרכב הביקוש לכוח עבודה (Larsen et al., 2018; Dar & Rahman, 2020). תהליכים חברתיים-כלכליים רבים תורמים לתופעה. ביניהם:

- התרחבות הנגישות להשכלה גבוהה: שיעור בעלי התארים עלה, אך שוק העבודה לא ייצר בקצב דומה משרות הולמות הכשרה אקדמית.
- שינוי מבני של משק העבודה: צמיחה של עבודות שירות בסיסיות לעומת האטה בצמיחת תפקידים מקצועיים מסוימים.
- אוטומציה ודיגיטציה: תהליכים אשר הקטינו את מספר המשרות המצריכות מומחיות קלאסית, ובמקביל יצרו תפקידים חדשים שלא תמיד מנצלים את ההון האנושי של מועסקים אקדמאיים.
- תחרות גבוהה על משרות איכותיות: במיוחד באזורים גאוגרפיים או מגזרים חברתיים שבהם קיים מחסור בתשתיות תעסוקה.

במילים אחרות, תעסוקה עם כישורי יתר אינה תופעה שולית, ואיננה רק "בעיה של עובדים בודדים", אלא תופעה מערכתית המתארת פער בין פוטנציאל ההון האנושי הזמין לבין האופן שבו השוק מממש אותו.

הספרות מבחינה בין שני סוגים של תעסוקה עם כישורי יתר: כישורי יתר אובייקטיביים וכישורי יתר נתפסים.

כישורי יתר אובייקטיביים מתייחסים לפער שניתן למדידה בין הכשרה, ניסיון או השכלה של העובד,

לבין דרישות התפקיד כפי שהוגדרו רשמית, דהיינו, לבין הדרישות הפורמליות של המשרה, כפי שהן מוגדרות במקורות חיצוניים (למשל, סיווגי משלח-יד). מדובר במצבים שבהם, למשל, בעל תואר אקדמי ראשון או שני ממלא תפקיד שאינו דורש הכשרה אקדמית, או כאשר מיומנויות מקצועיות ברמה גבוהה אינן באות לידי ביטוי במסגרת התפקיד.

לעומת זאת, **כישורי יתר סובייקטיביים/נתפסים** מתייחסים להערכתו העצמית של העובד באשר להתאמת כישוריו לתפקיד, ולתחושתו כי יכולותיו אינן ממומשות במלואן, גם כאשר מבחינה פורמלית קיימת התאמה חלקית או מלאה. דהיינו, כישורי יתר סובייקטיביים מתארים מצב שבו העובד עצמו סבור כי כישוריו עולים על אלה הנדרשים למשרה, גם אם על פי הערכה חיצונית או אובייקטיבית קיימת התאמה חלקית או מלאה בין השכלה וניסיון לבין התפקיד. החוויה הסובייקטיבית הזו עשויה להתבסס על תחושת יכולת, אמביציה, כישורים חברתיים או מקצועיים, או תחושת מסוגלות שנוצרה במהלך שנות לימוד ועבודה קודמות. ההבחנה בין שני סוגים אלה חשובה, משום שמחקרים מצאו כי דווקא ההערכה הסובייקטיבית של העובד לגבי מצבו התעסוקתי היא זו שמנבאת בצורה עקבית יותר עמדות בעבודה, שביעות רצון, ומדדים של רווחה נפשית ובריאות תעסוקתית (Arvan et al., 2019; Harari et al., 2017). מכאן, שגם כאשר לא מתקיים פער אובייקטיבי מובהק, עצם התחושה של העובדים כי הם מועסקים בתפקיד שאינו מממש את מיומנותיהם, יכולה להוות גורם בעל משמעות תעסוקתית ורגשית.

בהמשך לכך, הספרות מתארת מספר קבוצות הסבר מרכזיות, לסיבות בעיטן נוצרת אי הלימה בין כישורים לבין עבודה:

הסברים הנוגעים לשוק העבודה

• עודף אקדמאים ביחס לביקוש לתפקידים מקצועיים

• מגבלות גאוגרפיות וניידות תעסוקתית

• חוסר שקיפות בתהליכי גיוס ומיון

הסברים הקשורים לעובדים

• בחירה מודעת בתפקיד זמני לצבירת ניסיון

• רצון לעבוד בסביבת מגורים מסוימת או עם תנאי גמישות גבוהים

• קושי בהצגת כישורים או בהתמודדות עם ראיונות

הסברים מבניים-חברתיים

• אפליה בשוק העבודה, בייחוד כלפי קבוצות מיעוט

• פערי הון חברתי ורשתות תעסוקה

• מגבלות משפחתיות/מגדריות על מסלולי קריירה

המשמעויות הרחבות של התופעה: מעבר להשפעות על עובדים בודדים

לפני המעבר לתוצאות עבור עובדים, חשוב למקם את התופעה גם בהיבטים כלכליים וחברתיים רחבים. להלן

מספר משמעויות נרחבות מרכזיות הנמנות בספרות:

- אובדן תפוקות למשק: כאשר הון אנושי גבוה אינו ממומש, פריון העבודה נפגע, והכלכלה צומחת לאט יותר.
- בזבוז השקעה ציבורית ופרטית בהשכלה: מערכת ההשכלה הגבוהה מכשירה עובדים שעיסוקם אינו מניב את התועלת הצפויה.
- אי־שוויון בין קבוצות חברתיות: תופעה זו פוגעת יותר בקבוצות מוחלשות (למשל, ערבים בישראל, מהגרים, נשים מסוימות), ובכך עלולה להעמיק פערים קיימים.
- השלכות על ביטחון סוציאלי: עובדים המועסקים לאורך זמן מתחת לרמת כישוריהם עשויים לסבול מיציבות תעסוקתית נמוכה יותר והכנסה פחותה, ובפועל נזקקים יותר לתמיכות סוציאליות.

אם כן, מנקודת מבט של קובעי מדיניות, תעסוקה עם כישורי יתר אינה רק תופעה תעסוקתית אלא

נושא רווחה וביטחון חברתי.

תעסוקה עם כישורי יתר: בין חוסר ברירה לבין בחירה

רוב המחקר הבינלאומי על תעסוקה עם כישורי יתר הסביר את התופעה כמצב של אי־ברירה בשוק העבודה. על פי גישה זו, עובדים מגיעים למשרות שאינן הולמות את הכשרתם משום שהחלופות העומדות לרשותם מוגבלות, בין בשל מצב כלכלי אישי, קשיי כניסה לשוק העבודה, מגבלות גיאוגרפיות, היעדר הון חברתי, או אפליה ישירה או עקיפה בבחירה לעבודה (Wassermann et al., 2017; Luksyte et al., 2011). חוסר הברירה מייצר מצב שבו העובד נאלץ לקבל משרה שאינה תואמת את רמת כישוריו, לעיתים לאחר תקופות חיפוש עבודה ממושכות או על רקע הצורך הדחוף בהכנסה.

ההנחה התיאורטית המרכזית שעיצבה גישה זו היא כי תעסוקה עם כישורי יתר כרוכה בתחושת קיפוח יחסי (Relative Deprivation; Crosby, 1984), בכך שהעובדים חשים כי אינם זוכים להערכה ולהכרה הראויה למומחיותם ולמאמציהם בהשכלתם. תפיסה זו אכן עולה במחקרים רבים, והספרות תיעדה קשרים עקביים בין כישורי יתר לבין שביעות רצון נמוכה, שחיקה גבוהה יותר, כוונות עזיבה, ואף פגיעה ברווחה ובריאות תעסוקתית (Erdogan & Bauer, 2009; Erdogan & Bauer, 2021; Harari et al., 2017). עם זאת, החלת גישה זו באופן גורף על כל המועסקים עם כישורי יתר אינה מספקת מענה מלא לתופעה. בשנים האחרונות מופיעים ממצאים המציעים כי תעסוקה עם כישורי יתר אינה תמיד נכפית על העובדים, וכי קיימים מצבים בהם עובדים בוחרים מרצון בעיסוק שאינו תואם את היכולות וההשכלה שברשותם. למשל, המחקר של סטפי (Steffy, 2017), מהבודדים שהתמקדו בממד זה, מצא כי חלק מבוגרי ההשכלה הגבוהה בוחרים ביודעין במשרות שבהן הם בעלי כישורי יתר, לעיתים כשלב בקריירה, כאסטרטגיית צבירת ניסיון, או כפתרון תעסוקתי המשרת מטרות חיים אחרות כגון קרבה גיאוגרפית, נוחות משפחתית, איזון בית-עבודה, או רצון להיחשף לתחום מקצועי חדש.

הבחנה זו בין תעסוקה עם כישורי יתר מחוסר ברירה לבין תעסוקה עם כישורי יתר מבחירה איננה פורמלית בלבד; היא מהותית מבחינה תאורטית ויישומית. כאשר עובדים תופסים את המשרה כמשרה שבחרו, שהם שולטים במעבר אליה ושיש בה רכיב של אוטונומיה, תחושת הקיפוח היחסי עשויה להיות חלשה יותר. הספרות על אוטונומיה ושליטה תעסוקתית מראה כי תחושת בחירה חופשית קשורה לשביעות רצון גבוהה יותר, רווחה רגשית, ורמות נמוכות יותר של שחיקה (Spector, 1986; Park et al., 2014), ולכן ייתכן שההשפעות השליליות של כישורי יתר יהיו מתונות יותר בקרב עובדים הנמצאים במצב זה מתוך בחירה.

לכן, הבחנה זו משנה את נקודת המבט על התופעה ומאפשרת להבין כי תעסוקה עם כישורי יתר אינה בהכרח מצב "שלילי" באופן אחיד. במקרים מסוימים היא עשויה להוות שלב מקפצה בקריירה, מנגנון רכישת ניסיון במקצוע תחרותי, או פתרון זמני בתקופות של שינוי במסלול חיים. כך למשל, עובדים מסוימים עשויים לבחור במשרה שאינה הולמת את הכשרתם מתוך ציפייה לקידום מהיר באותו ארגון, או כניסה לתחום תעסוקה חדש באמצעות תפקיד כניסה לא יוקרתי. אולם, גם כאשר מדובר בבחירה, המשמעויות ארוכות הטווח אינן אחידות. נתונים מצטברים מצביעים על כך כי בחלק מהמקרים, גם תעסוקה "מבחירה" עלולה להסתיים במסלול קריירה תקוע או בהחמצת אפשרויות קידום, בעיקר כאשר אין מסלולי התפתחות ברורים או כאשר הרשתות המקצועיות של העובד מצומצמות. במובן זה, שאלת הבחירה אינה בינארית בלבד: היא מתרחשת על רצף, שעוצמת השליטה עליו עשויה להשתנות לפי משאבים אישיים, חברתיים ומבניים.

כמו כן, ההבחנה בין תעסוקה עם כישורי יתר מתוך בחירה לבין תעסוקה כזו מתוך חוסר־בחירה, שונה אך מצטבת עם ההבחנה בין כישורי יתר אובייקטיביים וכישורי יתר סובייקטיביים. תעסוקה בחוסר־בחירה מתארת מצבים שבהם עובדים נאלצים לקבל משרה שאינה תואמת את כישוריהם בשל חסמים מבניים, היעדר חלופות תעסוקתיות, לחצים כלכליים או אפליה. לעומת זאת, תעסוקה כמו מתוך בחירה

מתייחסת למצבים שבהם עובדים בוחרים באופן מודע בתפקיד שאינו תואם את רמת כישוריהם, למשל כשלב זמני בקריירה, לצורך צבירת ניסיון, איזון בין עבודה למשפחה או קרבה גאוגרפית.

חשוב להדגיש כי שני הצירים אינם חופפים: תעסוקה בכישורי-יתר אובייקטיביים עשויה להתרחש הן

מתוך בחירה והן בחוסר-בחירה, וכך גם כישורי-יתר סובייקטיביים. עם זאת, הספרות והנתונים במחקר הנוכחי מצביעים על כך שכאשר כישורי-היתר נחווים ככפויים (אי-בחירה), ובפרט כאשר הם מלווים בתחושת אי-מימוש סובייקטיבית, ההשלכות השליליות על רווחה נפשית, שביעות רצון תעסוקתית והתפתחות קריירה הן משמעותיות יותר. לפיכך, תרומתו של המחקר הנוכחי היא בהצעת מסגרת אינטגרטיבית המשלבת בין שני הצירים – האובייקטיבי והסובייקטיבי מחד, והבחירה והאי-בחירה מאידך: המחקר הנוכחי הרחיב את הידע המחקרי, בכך שהוא בחן את שני מצבי הכניסה לתעסוקה עם כישורי יתר: מצב של חוסר ברירה ומצב של בחירה, וביקש לברר כיצד כל אחד מהם משפיע בצורה שונה על תחושת הרווחה, התפתחות הקריירה, ושביעות הרצון של עובדים ערבים בישראל. גישה זו איפשרה להעריך לא רק אם התופעה קיימת ובאילו שיעורים, אלא גם להבין את המשמעויות המדיניות הנגזרות מהבחנה זו, למשל בהכוון תעסוקתי, תכניות הכשרה והסרת חסמים מבניים.

תעסוקה עם כישורי יתר בקרב אוכלוסיות מוחלשות

הספרות מצביעה על כך שתעסוקה עם כישורי יתר איננה מתחלקת באופן שווה בין כל קבוצות האוכלוסייה, אלא מופיעה בשיעורים גבוהים במיוחד בקרב קבוצות מוחלשות ומיעוטים, הן בשוקי עבודה מערביים והן בהקשרים חברתיים-כלכליים אחרים (Larsen et al., 2018; Luksyte et al., 2011; Wassermann et al., 2017). בקרב אוכלוסיות אלה, תעסוקה עם כישורי יתר מתפקדת לא רק כתופעת שוק עבודה, אלא גם כנגזרת של יחסי כוח, דפוסי הדירה, אפליה ושונות בהון חברתי. מספר מנגנונים מרכזיים מסבירים מדוע אוכלוסיות מוחלשות חשופות במיוחד למצב זה:

חסמים טרם-תעסוקתיים: קשיי נגישות להשכלה, אפליה בהכשרה מקצועית, פערי מיומנויות דיגיטליות

ושפה, היעדר מידע על מסלולי הכשרה רלוונטיים, ועוד.

חסמים הקשורים לשוק העבודה: אפליה בראיונות עבודה ובמיון קורות חיים, דרישה לניסיון קודם שאינו תמיד

נגיש לקבוצות מוחלשות, משקל עודף של רשתות חברתיות מקצועיות (Networking), שאינן זמינות באותה

מידה למועמדים מאוכלוסיות פריפריאליות (Wassermann & Hoppe, 2019).

מגבלות גאוגרפיות ותעסוקתיות: מחסור באזורי תעסוקה איכותיים, תלות בתחבורה ציבורית לא-יעילה, פיזור

יישובי שאינם משקף את מפת המשרות האיכותיות במשק.

קנס אתני ומעמדי (Ethnic Penalty): מושג המופיע במחקר על הגירה ומיעוטים, המתאר מצב בו בני

קבוצות מיעוט נותרים בתחתית מבני התעסוקה, גם כאשר הם בעלי הכשרה דומה לזו של קבוצת הרוב

(Phalet & Heath, 2010).

כתוצאה ממנגנונים אלה, אי-מיצוי ההון האנושי של קבוצות מוחלשות הופך מתופעה תעסוקתית

נקודתית לבעיה רחבה יותר של אי-שוויון חברתי, ומייצר "הפסד כפול": פגיעה בפרט לצד אובדן פוטנציאל

צמיחה למשק כולו. תופעה זו רלוונטית במיוחד לשדה מדיניות הרווחה והביטחון הסוציאלי, שכן קבוצות

רחבות של עובדים בעלי הכשרה גבוהה אך תעסוקה שאינה הולמת את כישוריהם עלולות למצוא את עצמן

לאורך זמן בשולי שוק העבודה, עם שכר נמוך יותר, דימוי עצמי תעסוקתי פגוע, וצורך מוגבר בתמיכות

סוציאליות.

המחקר הנוכחי: תעסוקה בכישורי יתר בקרב ערבים ישראלים

תעסוקה עם כישורי יתר בישראל באופן כללי

תעסוקה עם כישורי יתר (השכלה, כישורים או ניסיון ברמה גבוהה מזו שנדרשת בתפקיד, ושאינם מנוצלים בתפקיד) הינה תופעה נפוצה בעולם ובישראל בפרט. שיעור המועסקים בעלי השכלה עודפת (המימד הקל ביותר למדידה הכלול בתופעה של תעסוקה עם כישורי יתר) הינו קרוב לשליש, גבוה יותר מהממוצע של ה-OECD (22% בממוצע). בנוסף צוין בדוח שישנם פערים בין קבוצות אוכלוסייה כך שמצבם היחסי של חרדים וערבים-ישראלים גרוע יותר בהשוואה לממוצע הארצי (Koelle, 2023). בנק ישראל פרסם מחקר (זוסמן ושות', 2019) שעסק בהשלכות של תעסוקה כזו על השכר של העובדים ומצא שכר שנתי ברוטו הנמוך ב-17% לעומת עובדים בעלי השכלה הולמת, ללא הבדל מגדרי. המחקר גם מצא הבדלים הקשורים במוסד להשכלה גבוהה (השיעור הגבוה ביותר של בעלי תואר ראשון המועסקים בהשכלה עודפת היה בקרב בוגרי המכללות הציבוריות, אחריהן בוגרי האוניברסיטאות, והשיעור הנמוך ביותר בקרב בוגרי המכללות הפרטיות) ולתחום הלימוד (שיעור נמוך יותר בקרב הלומדים מקצועות בעלי זיקה הדוקה לשוק העבודה) ומגזר התעסוקה (במגזר הציבורי שיעור נמוך יותר). בהודעה שפרסם מכון טאוב (בלייך, 2020) קשרו את העלייה ברמת ההשכלה בישראל ובעולם לעלייה בתופעה של השכלה עודפת, וכן קשרו את התופעה למספר גורמים נוספים, ביניהם היעדר ידיעת השפה העברית ברמה מספקת, והחלפת מקום עבודה בגיל מתקדם. כמו כן, ציינו החוקרים ששיעור ההשכלה העודפת יורד עם עלייה זמני הנסיעה. כלומר, נראה שעובדים שמוכנים לנסוע זמן רב יותר לעבודה מגדילים את הסיכוי שלהם למצוא תעסוקה שהולמת את הכישורים שלהם. ייתכן שהתרחבות התופעה של עבודה מהבית מהווה הזדמנות לצמצום פערים בהקשר הזה.

מקרה הבוחן: תעסוקה בכישורי יתר בקרב ערבים ישראלים

החברה הערבית בישראל, המונה כ-20% מאוכלוסיית המדינה, מתאפיינת בפערים חברתיים-כלכליים עמוקים הנוגעים להשתלבות בשוק העבודה, בהיקף התעסוקה ובאיכותה (ישיב וקסיר, 2018). בעשורים האחרונים חלה עלייה משמעותית בשיעורי ההשכלה בקרב האוכלוסייה הערבית, כולל גידול בחלקם של סטודנטים ערבים במוסדות להשכלה גבוהה ובשיעורי הזכאות לבגרות. שינוי זה היה אמור, לכאורה, להוביל לשיפור בהשתלבות תעסוקתית הולמת.

אולם, נתונים מצביעים על כך שהפער בין רמת ההשכלה לבין איכות התעסוקה נותר משמעותי. כך, מחקרים מראים כי הסיכוי של ערבים משכילים לעבוד במקצוע התואם את השכלתם נמוך יותר בהשוואה ליהודים בעלי מאפיינים דומים (מיעארי, חטאב ונבואני, 2012; לזרוס ומיעארי, 2015). הפערים בולטים במיוחד בתחומים כמו הייטק, מקצועות עסקיים ומקצועות ניהוליים, שם עומד שיעור ההשתלבות ההולמת השכלה על חלק קטן בלבד מהאוכלוסייה המשכילה (עמותת נובה, 2016).

מחקרים עדכניים שבוצעו בישראל הצביעו על מספר חסמים מרכזיים הייחודיים לאוכלוסייה הערבית

בשוק העבודה (Gomelsky-Haiby et al., 2024), ובהם:

- פערי הון חברתי ונגישות לרשתות תעסוקה.
- היעדר קשרים מקצועיים ורשתות Networking הנדרשות לכניסה לשוקי תעסוקה שמרניים ותחרותיים.
- פערי שפה וידע תרבותי ארגוני.
- חוסר היכרות עם נורמות ארגוניות ועם דרכי הצגה עצמית בתהליכי סינון וגיוס.
- נורמות מגדריות וחסמים גאוגרפיים.
- צורך להתאים את דרישות המשרה לחיי משפחה (בייחוד עבור נשים; אבו-עסבה, 2018).
- אפליה גלויה וסמויה בשוק העבודה.
- אי-זימונים לראיונות והטיות בשכר ובקידום.

תופעה זו מסמנת כי תעסוקה עם כישורי יתר בקרב החברה הערבית בישראל אינה תוצר של החלטות פרטיות בלבד, אלא משקפת מבנה הזדמנויות תעסוקתיות שאיננו שוויוני. בהקשר זה, המחקר הנוכחי ביקש למלא פער חשוב בספרות הקיימת: אף שישנו גוף ידע מתרחב על חסמים להשתלבות תעסוקתית, כמעט ולא קיימים נתונים שיטתיים על הסיבות הייחודיות לכך שערבים בישראל מועסקים בתפקידים בעלי כישורי יתר מבחירה לעומת מחוסר ברירה, ועל ההבדלים בהשלכות של שני מצבים אלה. הבחנה בין מצבי כניסה שונים לתעסוקה עם כישורי יתר חיונית במיוחד בחברה הערבית בישראל משום שהיא מאפשרת זיהוי פערי מדיניות נדרשים, בין אם הטיפול נדרש בהסרת חסמים מבניים (תעסוקה מחוסר ברירה), ובין אם בשיפור מסלולי קידום מקצועיים (תעסוקה מבחירה זמנית לצבירת ניסיון).

שלוש מטרות המחקר

לשם גישור על הפער במחקר הקיים על תעסוקה בכישורי יתר בקרב ערבים בישראל, וחשיבות חקירתה של תופעה רווחת זו, המטרה הראשונה של המחקר הנוכחי היא יצירת מיפוי של הגורמים שמובילים לתעסוקה עם כישורי יתר באוכלוסייה הערבית בישראל. סיבות אלה כוללות גם גורמים מבחירה/מרצון (לדוגמה, בחירה בעבודה פחות תובענית בכדי לאפשר מילוי תפקידים במשפחה, או בחירה במשרה הדורשת כישורים נמוכים אך עשויה להוביל למשרה טובה יותר), וגם גורמים שאינם מרצון, אלא מחוסר ברירה (לדוגמה, פערי תרבותיים וקשיי שפה שמקשים על הצלחה בראיון עבודה, כמו גם אפליה שתתבטא למשל בכך שלא יזמנו מועמד ששלח קורות חיים, למרות שקורות החיים הולמים את דרישות התפקיד).

המטרה השנייה של המחקר היא הערכת שכיחותם של הגורמים השונים. השכיחות של גורמים מסוימים יכולה להיות שונה בקרב קבוצות דמוגרפיות שונות בתוך החברה הערבית. לדוגמה, ייתכן שבחירה במשרה הדורשת כישורים נמוכים אך כזו הצפויה להוביל למשרה טובה יותר היא סיבה שכיחה בקרב צעירים, אך פחות נפוצה בקרב עובדים מבוגרים יותר. כמו כן, ייתכן שפערי תרבות שמשפיעים על היכולת לקבל עבודה הם גורם שכיח יותר בקרב ערבים המתגוררים בכפרים מרוחקים לעומת אלה המתגוררים

בערים. עקב שכיחותן של תפיסות מסורתיות בנוגע לתפקידי מגדר בחברה הערבית (Lavee et al., 2022), יתכן שבחירה בתעסוקה עם כישורי יתר תמצא יותר בקרב נשים מאשר בקרב גברים, אם תעסוקה זו מאפשרת לעובדת למלא את תפקידי הטיפול בבית ובמשפחה.

המטרה השלישית של המחקר היא מציאת קשרים בין הגורמים הללו לבין התוצאות השליליות

עבור העובדים, דהיינו, השלכות שליליות על מסלול הקריירה של העובדים וכן על הרווחה והגהות שלהם. באופן ספציפי, המחקר בוחן מהם הגורמים שמובילים לכך שתעסוקה עם כישורי יתר תפגע בעובדים במידה רבה, ומהם הגורמים שמובילים לפגיעה מתונה יותר, או אפילו לפגיעה מזערית בלבד. זאת מתוך הנחה שמעבר להבדלים המשמעותיים ברמת האוטונומיה המבחינים בין בחירה מרצון או מחוסר ברירה, ישנם הבדלים ממוקדים יותר בין סיבות ספציפיות. לדוגמה, יכולים להיות הבדלים משמעותיים בין עובד א' שבוחר מרצון בתפקיד עם דרישות נמוכות (תפקיד שיש לו כישורי יתר עבורו) מתוך תקווה שהתפקיד הזה יוביל לתפקידים משמעותיים יותר בתוך אותו הארגון או כדי לצבור ניסיון שיאפשר לו לקבל את התפקיד הבא שיתאים לרמת כישוריו, לבין עובד ב' שבוחר בתעסוקה עם כישורי יתר כדי לטפל בבני משפחה נזקקים. זאת משום שאפשרויות הקידום, היכולת של העובד להישאר בר-העסקה, וכן רמת השליטה במצב הן שונות עבור שני עובדים אלה. באותו אופן יכולים להיות הבדלים משמעותיים בין עובדים שמועסקים עם כישורי יתר מחוסר ברירה בגלל אפליה לעומת עובדים שמצבם הכלכלי לא אפשר להם לחפש עבודה לאורך זמן.

מתודולוגיה: מחקר משלב שיטות

המחקר שילב בין שיטת מחקר כמותית ואיכותנית. שילוב שיטות המחקר הוכח כאפקטיבי בבחינת היבטים הקשורים ליכולת השתלבות בשוק העבודה, בקרב אוכלוסיות מיעוט (Levanon et al., 2021). שילוב שיטות המחקר איפשר השגת נתונים מקיפים ומלאים על התופעה החברתית הנחקרת, וזאת בשל היתרונות הגלומים בכל שיטת מחקר (Tashakkori et al., 2010).

המחקר איכותני היה מיועד לענות על שאלת המחקר הראשונה, המתמקדת בבחינת הגורמים המובילים לתעסוקה עם כישורי יתר באוכלוסייה הערבית בישראל. יתרון השימוש בגישה איכותנית למענה על שאלה זו, הוא ביכולת החקירה האיכותנית לספק הסבר מלא ומדויק של המגוון הרחב של הגורמים העשויים לעמוד בבסיס תעסוקה עם כישורי יתר, כמו גם לחשוף סיבות שעשויות להימצא 'מתחת לפני השטח', אשר אותן קשה יותר לאתר על ידי שיטות מחקר כמותיות.

המחקר הכמותי שימש לענות על שאלות המחקר השנייה והשלישית: מציאת השכיחות של הגורמים השונים, באופן כללי ובחתיכי אוכלוסייה שונים, וכן מציאת קשרים בין הגורמים הללו לבין השלכות שליליות עבור העובדים.

לבסוף, המחקר האיכותני הורחב כך שכלל גם התייחסות לגורמים מרכזיים המעצבים תעסוקה

בכישורי יתר וההשלכות של תעסוקה כזו דרך עיניהם של ערבים ישראלים בעלי השכלה גבוהה.

פירוט שיטת המחקר האיכותני

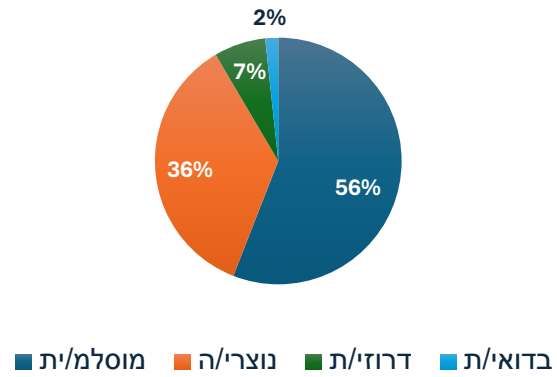
מדגם ושיטת הדגימה

המדגם האיכותני כלל 81 מרואיינים מהחברה הערבית בישראל, אשר העידו על עצמם כבעלי תעסוקה בכישורי יתר. גיוס המשתתפים התבצע בעיקר באמצעות פרסום ברשתות החברתיות (כגון פייסבוק), פנייה למוסדות להשכלה גבוהה, פרסום בקרב שירותי ייעוץ תעסוקתי, וכן שימוש בשיטת דגימת כדור השלג, בה מרואיינים שהשתתפו במחקר הפנו למשתתפים פוטנציאליים נוספים. קריטריונים להשתתפות הינם: השתייכות לחברה הערבית, השכלה אקדמית (אוניברסיטה או מכללה), ותעסוקה בעבודה שאינה תואמת את כישוריהם. להלן מתוארים המאפיינים הדמוגרפיים העיקריים של המשתתפים:

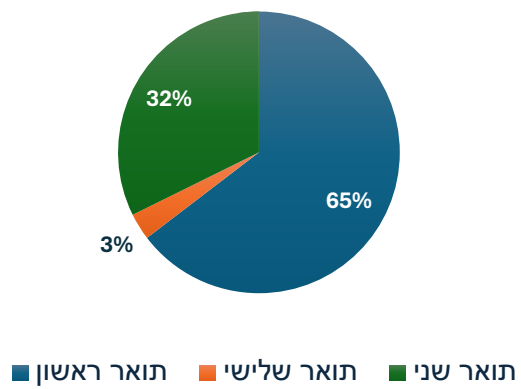
איור 1: מאפיינים דמוגרפיים של המשתתפים במחקר האיכותני



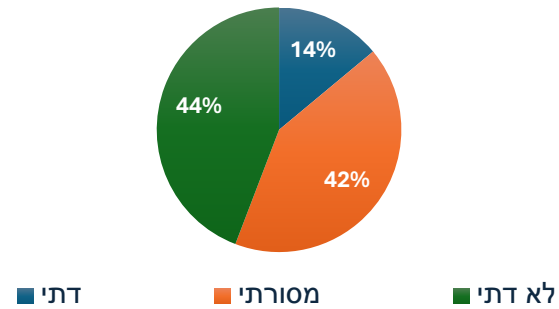
דת



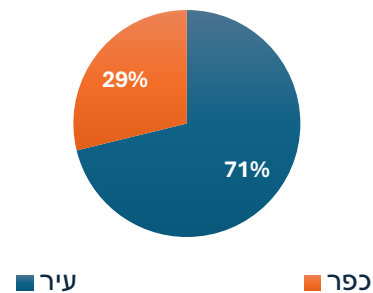
השכלה גבוהה



רמת דתיות



מקום מגורים



כלי המחקר

כלי המחקר היה פרוטוקול ראיון איכותני מובנה למחצה (לפרוטוקול המלא ראו נספח א'). הראיונות נערכו על ידי מראיינים מיומנים דוברי השפה הערבית, שקיבלו הדרכה מקיפה וליווי צמוד מהחוקרות מובילות המחקר.

הנושאים שנבחנו בפרוטוקול:

- רקע אישי ולימודי.
- ניסיון תעסוקתי והתנסות בשוק העבודה.
- בחינה מקיפה של הסיבות לתעסוקה בכישורי יתר (בהתאם למסגרת התיאורטית של בחירה מול אילוץ).

- תפיסת המרואיינת את מאפייני שוק העבודה והחסמים לתעסוקה תואמת השכלה וכישורים.
- ההשפעות הרגשיות, התפיסתיות והמחשבתיות של תעסוקה בכישורי יתר על המרואיינת.

איסוף נתונים- הליך המחקר

הקריטריונים להשתתפות במחקר היו בני החברה הערבית אשר רכשו השכלה ועובדים כעת בתעסוקה עם כישורי יתר. ברשתות החברתיות פורסמו מודעות דרושים למחקר עם פרטי קשר לפרטים נוספים, משתתפים פוטנציאליים פנו אלינו ובעת יצירת הקשר הראשוני, הובהר למשתתפים הפוטנציאליים כי הם מתבקשים להשתתף במחקר העוסק בבחינת חוויותיהם האישיות בעולם התעסוקה. רובם הגדול של האנשים אשר איתם נוצר הקשר הראשוני ענו על קריטריון כללי זה- תעסוקה בכישורי יתר, והתאימו להשתתפות במחקר. המחקר בחן מגוון רחב של מיקומים חברתיים וגיאוגרפיים, במחקר הוכללו נשים וגברים, נשואים ולא נשואים, ברמות דתיות שונות, והשתייכות דתית שונה.

לאחר יצירת הקשר הראשוני עם משתתפים פוטנציאליים, הוסברה שוב מטרת המחקר לכל משתתפת/ בשיחת טלפון מקדימה, והתבקשה הסכמתם להשתתף במחקר. למשתתפים הובטחה סודיות מלאה. עם המשתתפים המתאימים נקבעו ראיונות, אשר לרוב נערכו פנים אל פנים. מרואיינים שהעדיפו, הראיונות נערכו בזום. הראיונות בוצעו בשפה הערבית על ידי מראיינים דוברי השפה הערבית, ותורגמו לאחר מכן לעברית. הראיונות נמשכו בין שעה לשעתיים, ולרוב ארכו כשעה וחצי. הראיונות שהתקיימו פנים אל פנים נערכו ברובם בביתם של המרואיינים, ובהתאם לבחירתם. חלקם נערכו במרחבים ציבוריים שונים, ומיעוטם נערכו באוניברסיטה. כל הראיונות הוקלטו ותומללו במלואם. על מנת לשמור על אנונימיות מוחלטת של המרואיינים, בממצאים המפורטים בדו"ח זה לא נכללים כלל שמותיהם של אנשים או מקומות, העשויים להפר אנונימיות זו.

ניתוח נתונים

תמלולי 81 הראיונות הועלו לתוכנת Atlas.ti לניתוח נתונים איכותניים. ניתוח הנתונים נעשה באמצעות

קידוד רב-שלבי:

1. קידוד בסיסי: התמקד במידע על רקע תעסוקתי ואישי.

2. קידוד גורמים: התמקד בסיבות לתעסוקה בכישורי יתר.
 3. קידוד חסמים: התמקד במאפייני שוק העבודה כפי שנתפסו על ידי המרואיינים.
 4. קידוד השלכות: התמקד בהשפעות תעסוקה בכישורי יתר על המרואיינים ברמה האישית והמקצועית.
 5. בחינת השילוב בין הגורמים לבין ההשלכות: על מנת לבחון מהם הגורמים שמובילים לכך שתעסוקה עם כישורי יתר תפגע בעובדים במידה רבה, ומהם הגורמים שמובילים לפגיעה מתונה יותר, או אפילו לפגיעה מזערית בלבד.
- שיטה זו אפשרה מיצוי המידע העשיר שנאסף, איתור נושאים חוזרים ופיתוח קטגוריות מרכזיות המעצבות את חוויית התעסוקה בכישורי יתר בקרב האוכלוסייה הנחקרת.

פירוט שיטת המחקר הכמותי

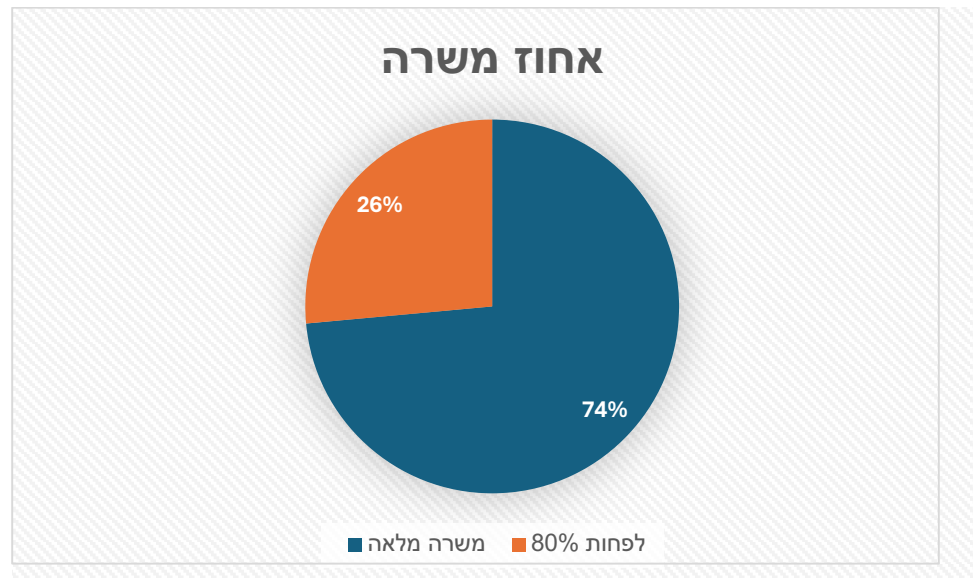
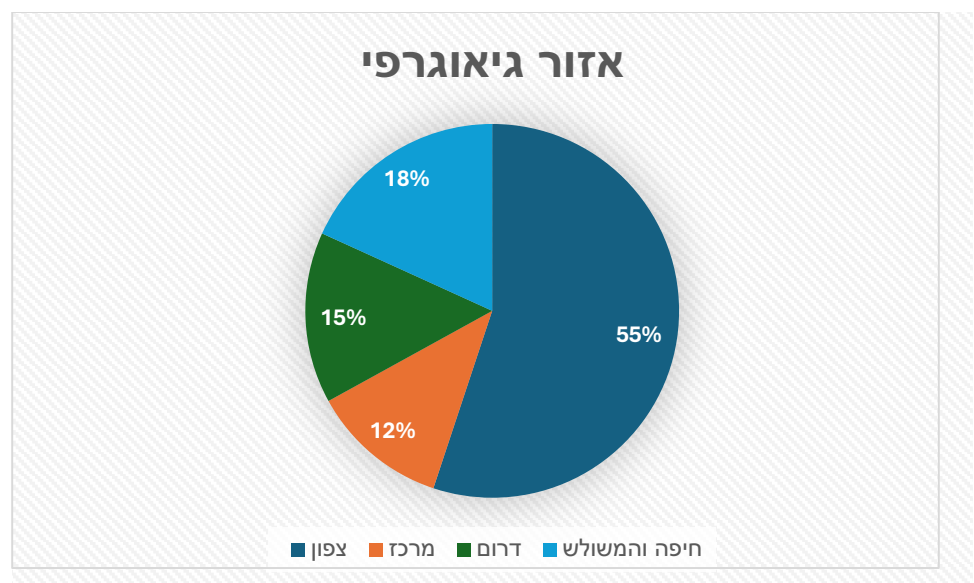
משתתפים ושיטת הדגימה

המדגם כלל 412 משתתפים שענו על השאלונים בסקר שטח שנערך על ידי מכון גיאוקרטוגרפיה. סוקרי השטח הגיעו לישובים מסוגים שונים וראיינו (פנים אל פנים) אנשים לפי מכסות המוגדרות מראש לחתכי האוכלוסייה השונים כך שהמדגם כלל ייצוג בשיעור הדומה לשיעורם באוכלוסייה לפי המשתנים הדמוגרפיים המרכזיים (מין, גיל, השכלה, דת, אזור מגורים, מצב סוציו-אקונומי). כל ראיון כלל הקראה של כל השאלות כל ידי מראיין/ת, והקלדה של התשובות שניתנו על ידי המשתתף/ת לתוך מכשיר טבלט. למכון גיאוקרטוגרפיה יש נסיון רב בביצוע סקרי שטח כאלה, וביצירת מדגם מייצג בקירוב בחברה הערבית. גודל המדגם נקבע תוך התחשבות בשני שיקולים מרכזיים: כח סטטיסטי ואפשרות לייצוג הולם של האוכלוסייה במדגם. חברת גיאוקרטוגרפיה אישרה שגודל מדגם של 400 יאפשר ייצוג הולם של האוכלוסייה. כמו כן, הכח הסטטיסטי חושב א-פריורית בעזרת תכנת G*Power, תוך שימוש בפרמטרים מקובלים (טעות מסוג ראשון של עד 5% וכח סטטיסטי של לפחות 80%). עבור אפקט אינטראקציה בגודל בינוני ($f^2=0.02$) במודלים מבוססי רגרסיה, גודל המדגם המחושב הוא 395.

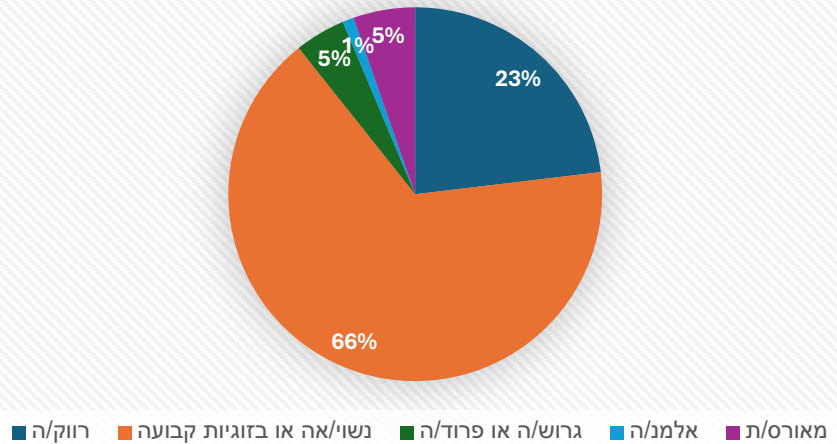
המדגם כלל 259 גברים ו-153 נשים. גיל המשתתפים נע בין 20 ל-66, הגיל הממוצע היה 39 (ס"ת

= 12). להלן מתוארים המאפיינים הדמוגרפיים העיקריים של המשתתפים:

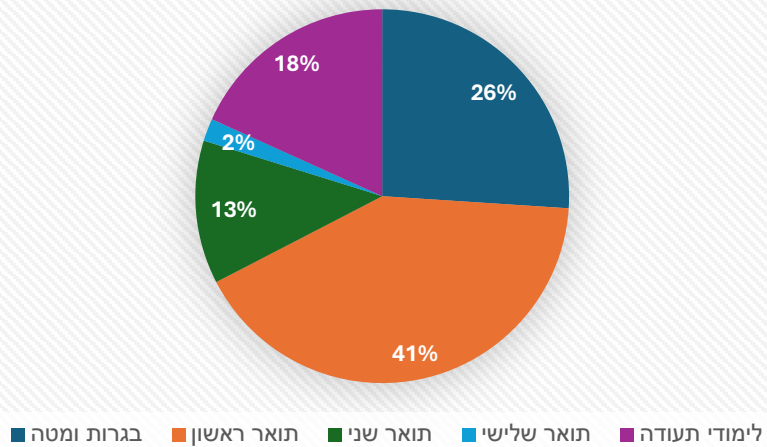
איור 2: מאפיינים דמוגרפיים של המשתתפים במחקר הכמותני



מצב משפחתי



השכלה



כלי המחקר

הסקר כלל שאלונים מהימנים ומתוקפים מהספרות (מפורטים בהמשך) וכן שני כלים שפותחו מתוך הממצאים האיכותניים ששימשו למדידת הסיבות לבחירה מרצון או מחוסר ברירה: (א) כמשתנה קטגוריאלי

המאפשר השוואה בין הסיבות השונות במשתני התוצאה, (ב) כמשתנה רציף המבטא את מידת האוטונומיה והשליטה שיש לעובד בבחירה בתפקידו (נע על רצף בין בחירה לחלוטין מרצון ועד לחוסר ברירה מוחלט).

עבור המשתנה הקטגורי, המשתתפים דירגו לגבי היגדים המייצגים את הגורמים השונים (לדוגמה, מרחק גאוגרפי גדול בין מקום המגורים לבין המקומות שבהם נמצאות עבודות מתאימות יותר) את המידה שבה כל גורם השפיע על ההחלטה לקחת את העבודה הנוכחית על סקאלה שנעה בין "במידה מועטה מאוד" לבין "במידה רבה מאוד". עבור המשתנה הרציף, פיתחנו כלי הכולל חמישה היגדים כלליים שבוחנים את מידת האוטונומיה בבחירה בעבודה שהיתה לעובד והמשתתפים דירגו את מידת הסכמתם עם ההיגדים על סקאלה שנעה בין "מאוד לא מסכים" לבין "מסכים מאוד".

השאלונים מהספרות תורגמו לערבית, ונמדדו על סקאלה שנעה בין "מאוד לא מסכים" לבין "מסכים מאוד". כישורי יתר נמדדו בעזרת השאלון בן 9 פריטים (Maynard et al., 2006). פריט לדוגמה: "יש לי יותר יכולות ממה שדרוש לי כדי לבצע את עבודתי".

יכולת תעסוקה (employability) נמדדה בעזרת שאלון בן 3 פריטים (Wittekind et al., 2010). פריט לדוגמה: "כל אחד עם רמת כישורים, ידע ונסיון בעבודה כמו שלי יהיה עובד שמעסיקים מעוניינים בו"

שביעות רצון נמדדה בעזרת שאלון בן 3 פריטים (Cammann et al., 1983). פריט לדוגמה: "בסך הכל, אני מרוצה בעבודתי".

רווחה רגשית נמדדה בעזרת שאלון בן 6 פריטים (Erdogan et al., 2018). הפריטים מציינים מצבים רגשיים ספציפיים (לדוגמה: "אופטימיות", "מתח") והמשתתפים ציינו את מידת הסכמתם שמרגישים כך באופן כללי.

לבסוף, נאסף מידע דמוגרפי מהמשתתפים (מין, גיל, דת, השכלה, וותק בארגון, וותק בתפקיד, יישוב מגורים, שם התפקיד).

השאלון שפותח לצורך המחקר הנוכחי למדידת הסיבות לבחירה מרצון או מחוסר ברירה כמשתנה

רציף המבטא את מידת האוטונומיה והשליטה שיש לעובד בבחירה בתפקידו כלל את חמשת הפריטים

הבאים (מובאים כאן בתרגום לעברית בלבד):

אנא דרג/י את ההיגדים הבאים:

1. קיבלתי את העבודה הזו מתוך בחירה מלאה.
2. קיבלתי את העבודה הזו בקלות וברצון טוב.
3. קיבלתי את העבודה הזו מפני שלא הייתה לי ברירה.
4. קיבלתי את התפקיד הזה בעקבות לחצים או נסיבות חיצוניות.
5. עבודה זו מתאימה למטרותי המקצועיות הכלליות.

לאחר היפוך פריטים 3-4, ערך המהימנות כעקיבות פנימית שהתקבל הוא 0.76, והמשתנה חושב

כממוצע של חמשת הפריטים.

השאלון שפותח לצורך המחקר הנוכחי למדידת הסיבות לבחירה מרצון או מחוסר ברירה כמשתנה

קטגוריאלי המאפשר השוואה בין הסיבות השונות במשתני התוצאה כלל 20 סיבות שונות. המשתתפים דירגו

לגבי כל סיבה את מידת הסכמתם שהסיבה הזו היתה משמעותית בבחירה שלהם לבחור לקבל את המשרה

על סקאלה שבין "מאוד לא מסכים" לבין "מסכים מאוד". בחינת הסיבות בעזרת ניתוח גורמים לא הוביל

לפתרון סטטיסטי סביר ולכן התוצאות עבור הסיבות הללו מוצגות באופן בדיד. הסיבות שנכללו:

1. כדי לצבור ניסיון בתחום חדש
2. כדי להפחית את הלחצים הכלכליים
3. כי לא רציתי להישאר מובטל לתקופה ארוכה
4. כי ציפיתי שאוכל להתקדם בתוך הארגון
5. כדי לעבוד קרוב למקום מגורי
6. כי השכר היה טוב יותר לעומת העבודות האחרות

7. כדי לתמוך בהתפתחות המקצועית שלי
8. כדי שיהיה פחות נטל בעבודה
9. כדי לבנות קשרים מקצועיים שיעזרו לי מאוחר יותר
10. כי ציפיתי לקבל משימות שמעבר לתפקיד הרשמי
11. כדי לעשות משהו עם משמעות
12. מכיוון שידעתי שאני יכול לעשות את העבודה היטב
13. כדי להימנע מקשיים שלרוב נתקלים בהם הקבוצות החברתיות/דתיות/תרבותיות שאליהם אני שייך
 בשוק העבודה
14. כדי להימנע מלדבר בעברית
15. כדי לבלות יותר זמן בבית או עם משפחתי
16. כי היה לי חוסר ביטחון ביכולתי
17. כי התייאשתי מלמצוא עבודה שמתאימה לכישורי
18. כדי לעבוד עם אנשים שדומים לי מבחינת רקע חברתי/דתי/תרבותי
19. כדי לקבל יותר גמישות
20. מכיוון שאנשים קרובים אלי חשבו שאני צריך לקבל את העבודה הזאת

ממצאים

חלק ראשון: מיפוי גורמים וסיבות לתעסוקה בכישורי יתר

בפרק זה נציג את הסיבות המרכזיות לתעסוקה בכישורי יתר כפי שעלו מניתוח הממצאים האיכותניים. בתחילה נעמוד על הסיבה העיקרית שעלתה באופן חד-משמעי מרוב הראיונות- היעדר אפשרויות תעסוקה. עבור מרואיינים ומרואיינות רבים שוק העבודה אינו מאפשר עבורם אפשרויות תעסוקה אחרות ועל כן הם בוחרים בתעסוקה בכישורי יתר. לאחר מכן נרחיב על קבוצה רחבה של סיבות נוספות, אשר יחד מרכיבות את ההיגיון העומד בבסיס הבחירה, או חוסר הבחירה, בעבודה שאינה תואמת את הכישורים וההשכלה. סיבות אלו נחלקות לשני תחומים עיקריים. התחום הראשון כולל סיבות הקשורות לעבודה עצמה: צורך ברכישת ניסיון תעסוקתי, תרומת העבודה להתפתחות מקצועית, רצון להתקדם בתוך מקום העבודה, וחשיבותה של יצירת רשת קשרים מקצועיים, היבטים השזורים זה בזה אך מייצגים תמריצים נפרדים. התחום השני כולל סיבות הקשורות להיבטים מחוץ לעבודה: אילוצים משפחתיים ובעיקר הצורך לשלב בין עבודה למשפחה (במיוחד בקרב נשים), קרבה גיאוגרפית למקום המגורים, גמישות בתנאי העבודה, ואפשרות לשלב את העבודה עם לימודים. בנוסף, הניתוח העלה מספר סיבות שעלו בתדירות נמוכה יותר, ובהן רצון לבצע עבודה הנתפסת כמשמעותית, שאיפה לשכר טוב, חסמי שפה, תקופות ממושכות של אבטלה, וחוסר רצון להתמודד עם הקשיים הכרוכים בחיפוש עבודה חדשה.

היעדר אפשרויות תעסוקה

היעדר אפשרויות תעסוקה המתאימות להשכלה ולכישורים נראה כסיבה העיקרית והמכריעה לתעסוקה בכישורי יתר, ומייצג את ביטוי המרכזי של האילוץ המבני בשוק העבודה. מרואיינים רבים תיארו חיפוש ממושך וכושל אחר משרות ההולמות את הכשרתם, המעיד על כך ששוק התעסוקה אינו מציע היצע מספק של משרות איכותיות ורלוונטיות עבור בוגרי החברה הערבית. בהיעדר חלופות, עובדים אלו נאלצים לפנות למשרות שאינן תואמות את רמת הכישורים, מתוך תחושה של חוסר ברירה. היעדר ההיצע בשוק התעסוקה,

הנובע ממחסור במשרות לאקדמאיים, מוביל את המשכילים לקבל משרות שבהן הפער בין ההון האנושי שלהם לבין דרישות המשרה הוא גדול:

"כל הדברים שחיפשתי ביקשו ניסיון, ולא היה לי, ניסיתי, הלכתי לראיונות, חלק לא חזרו אליי בכלל, לחלק לא התקבלתי. לא היה לי מזל... קיבלתי את העבודה הזו מחוסר ברירה" (ראיון מס' 30).

ל' סיימה תואר ראשון, ומאז היא עובדת בחנות השייכת למשפחה ולא במקצוע אותו למדה (מדעי ההתנהגות). היא מתארת שבמהלך הלימודים, כחלק מההכשרה המעשית היא שובצה במעון לחינוך מיוחד ואהבה את העבודה. כאשר ניסתה להשתלב בעבודה לאחר סיום התואר היא לא הצליחה להתקבל לשום עבודה, בחלק מהמקרים זומנה לראיונות עבודה ובחלק מיד פסלו אותה ולכן בלית ברירה היא עובדת כעת בעסק המשפחתי אשר אינו תואם את היכולות ואת הכישורים אותם רכשה במהלך הלימודים. בהמשך לכך, גם ק' סיים לפני כשנה וחצי את לימודיו במדעי המחשב, וניסה למצוא עבודה בתחום:

"8 חודשים ניסיתי למצוא עבודה בתחום ההייטק, כל יום, כל יום, מחפש ומחפש, עד שהגעתי למצב ש... ראיתי שאני לא יכול להמשיך ככה ואני צריך את העבודה, לקחתי את מה שהיה במקום עבודה בתחום שלי" (ראיון מס' 42).

ק' החל לעבוד לפני מספר חודשים כשליח בוולט. הוא מציין שההכנסה היא גבוהה יחסית למאמץ שנדרש ממנו, ולכן הוא החליט לעבוד בעבודה זו. אך היא לא תואמת את הכישורים שלו, ולא מאפשרת לו להשתלב במקצוע אותו למד. שתי הדוגמאות האלו מתארות כיצד עובדים אשר סיימו לימודים אקדמאיים, נאלצים בשל אי יכולת להשתלב במקצוע אותו למדו, לעבוד בעבודות אשר אינן דורשות השכלה אקדמאית, ועל כן אינם ממצים את הפוטנציאל ואת הכישורים שלמדו בתואר האקדמאי. הניתוח תומך במסקנה כי היעדר הצעות הולמות בשוק

העבודה מעצב מחדש את הבחירה של העובדים, ומותיר אותם עם אפשרות יחידה: עבודה בכישורי יתר, כפתרון למחסור בנתיבי קריירה לגיטימיים. ממצאים אלו מתקשרים עם ההיבט הבא.

ייאוש מחיפוש עבודה

היעדר אופציות תעסוקה אחרות קשור גם להיבט של ייאוש מחיפוש עבודה. חלק גדול מהמרוויחים ציינו כי לאחר תקופה ארוכה של חיפוש עבודה ללא הצלחה, הם הפסיקו לצפות למשרה שתתאים להשכלה או לכישורים שלהם. החזרה המתמשכת של שליחת קורות חיים, היעדר תגובות או משרות שאינן רלוונטיות יצרה תחושת עייפות וויתור על המשך החיפוש. במצב זה, הם קיבלו עבודות שאינן תואמות את הכשרתם. למשל: ט' למדה תעשייה וניהול באוניברסיטה, עוד לפני שסיימה את התואר התחילה לחפש עבודה, והבינה שזה קשה מאד, היא אף מתארת "צריך לעבוד בלחפש עבודה". לאחר מספר חודשים בהם ניסתה היא הצטרפה לתוכנית בה הצמידו לה מלווה מהתחום שתסייע לה במציאת עבודה. המלווה ראתה שבחברה בה היא עובדת מחפשים קניינית והמליצה לה להגיש קורות חיים למשרה:

"הגשתי קורות חיים כי אין משרות, לא היתה לי ברירה" (ראיון מס' 47).

היא מתארת שעבודה זו היא לא משהו שהיא רוצה לעבוד בו, היא עשתה את זה רק מתוך ייאוש מכך שלא הצליחה למצוא עבודה שמעניינת אותה. התגובה של העובדים בייאוש מובילה להנמכת שאיפות ובכך הם מחליפים את הצורך במימוש עצמי מקצועי בצורך בביטחון תעסוקתי מיידי. קבלת משרה בכישורי יתר במצב זה הופכת להיענות כפויה למגבלות השוק, במקום להיות בחירה אסטרטגית מחושבת. סיבות אלו מתקשרות לסיבות הנובעות מכורח כלכלי, והחשש מאבטלה: ניתן לראות שמרוויחים רבים העלו את הסיבה לעבודה בכישורי יתר מכיוון שלא מצאו תעסוקה אחרת ונקלעו ללחץ כלכלי כתוצאה מהחשש מאבטלה. תחושת הדחיפות לפרנסה מאלצת את העובדים

לקבל משרות שאינן תואמות את הכשרתם, אך מבטיחות הכנסה קבועה כלשהי. ע' סיימה גם היא תעשייה וניהול באוניברסיטה. היא ניסתה במשך מספר חודשים להגיש קורות חיים ולמצוא עבודה התואמת את הכישורים שרכשה בתואר, אך כאשר היא ראתה שהיא לא מצליחה היא פנתה לעבודה כמורה פרטית למתמטיקה בשירות הניתן בעיר בה היא גרה:

"זה מאוד קשה להיות בלי פרנסה בבית, אז יצאתי כדי לקבל כסף, אפילו שזה לא כמו שאני מצפה להרוויח כשאני עובדת במשרה שלי, אבל עדיין זה הכנסה" (ראיון מס' 31).

בהמשך לכך, א' למד תואר באדריכלות. הוא חיפש במשך שנה עבודה בתחום, ומכיוון שלא הצליח למצוא הוא התחיל לעבוד כפועל במפעל הנמצא בקרוב למקום מגוריו, לאחר כשנה הוא קודם לתפקיד בקר איכות, אך הוא מתאר שהוא אינו מרוצה מהעבודה, והוא לא מרגיש שהעבודה תואמת את יכולותיו ואת שאיפותיו:

"פשוט אין עבודה אחרת ואני צריך להתפרנס, אני צריך לשלם על התואר שלי, על הדירה על הרכב, אני חייב איזושהי עבודה" (ראיון מס' 79).

הוא אומר במהלך הראיון שהוא מקווה שיצליח בהמשך למצוא עבודה בתחום שלמד, אבל הוא מבין שכרגע אין לו ברירה והוא חייב להתפרנס ולכן ממשיך לעבוד במפעל. ניתן לראות כי תעסוקה בכישורי יתר משמשת במקרים אלו כאמצעי לניהול סיכונים כלכליים, ומייצגת ההעדפת הצורך הכלכלי על פני הצורך במימוש מקצועי. הוויתור על השכר הצפוי מוסבר על ידי הצורך לצמצם את אי-הוודאות התעסוקתית. הסיבות הללו מתקשרות זו בזו ליצירת תעסוקה מתוך אילוץ המונעת בעיקרה מחסמים מערכתיים ומכשלים בשוק העבודה המונעים מבוגרי החברה הערבית להמיר את ההון האנושי שלהם להזדמנויות כלכליות הולמות.

סיבות הקשורות בעבודה:

בנוסף להיעדר חלופות תעסוקתיות, קיימות סיבות הנובעות מהמאפיינים של העבודה עצמה. בחלק מהמקרים, תעסוקה בכישורי יתר נתפסת כשלב שנועד לאפשר רכישת ניסיון תעסוקתי ראשוני הנחשב חיוני להשתלבות עתידית במשרות התואמות את ההשכלה. גם ההתפתחות המקצועית הנוצרת בתוך מקום העבודה נחשבת לעיתים גורם משמעותי, משום שהיא מאפשרת צבירת מיומנויות בסיסיות הנדרשות בשוק התעסוקה. לצד זאת, ישנם עובדים הרואים בעבודה הזדמנות לקידום עתידי בתוך הארגון, או כמסגרת שבה ניתן ליצור קשרים מקצועיים שיפתחו דלתות בהמשך הדרך. סיבות אלו מתייחדות בכך שהן קשורות לתהליכים מקצועיים הנבנים בתוך העבודה עצמה, גם כאשר התפקיד אינו תואם את תחום ההכשרה או רמת ההשכלה של העובדים.

פירוט הסיבות הקשורות לעבודה:

רכישת ניסיון: "כרטיס כניסה לעולם העבודה"

מראיינים מתארים שכאשר הגישו קורות חיים למשרה שהם מעוניינים בהם קבלו דחייה בטענה שאין להם ניסיון קודם המספק את המעסיקים. ועל כן, הם נאלצים לעבוד בעבודה שאינם מעוניינים בה ואינה תואמת את הכישורים שלהם, על מנת שתהווה עבורם כרטיס כניסה לעולם התעסוקה. ס' מתארת מצב דומה, היא בעלת תואר שני בתחום החינוך וסוציולוגיה, היא רצתה לעבוד בתחום החברתי. אך כאשר הגישה קורות חיים היא כל פעם קבלה סירוב מכיוון שזו היתה העבודה הראשונה שלה בתחום. כאשר היא הגישה קורות חיים למשרה בעלת מאפיינים נמוכים יותר לטענתה (לדוגמה לא דורשת תואר שני) היא נענתה בחיוב. ועל כן, על אף שהעבודה אינה תואמת את כישוריה היא עובדת בה כבר 3 שנים במטרה שתצבור מספיק ניסיון ותוכל בקרוב לעבור לעבודה אשר מעניינת אותה יותר ותואמת את כישוריה:

"אני צריכה את זה, זה כרטיס הכניסה שלי לעולם העבודה, בהרבה מקומות הייתי ואמרו לי, הפרופיל שלך מצוין אבל אמרו לי לא, כי אין לי ניסיון. אז אני אעבור את הניסיון, ואז אני אעשה את הדרך שלי" (ראיון מס' 6).

ממצא זה מדגיש את הקשיחות של שוק העבודה הישראלי כלפי צעירים מהחברה הערבית, המאלצת אותם לתעסוקת ביניים שאינה הולמת את השכלתם, וזאת בניגוד לציפיות העולות מסיום לימודים אקדמיים. המרואיינים מפגינים כאן תעסוקה פונקציונלית, שבה הם ממקסמים את התועלת מעבודה זמנית שהיא נמוכה מכישוריהם, כדי להתגבר על חסם הכניסה.

תורם להתפתחות מקצועית: צבירת מיומנויות בסיסיות

מרואיינים תיארו שלעיתים הם עובדים כעת בעבודה בכישורי יתר מכיוון שהם מבינים שזה יתרום להתפתחותם המקצועית בכך שהיא תהווה עבורם התחלה ללימוד המקצוע בו הם רוצים לעבוד כמו במקרה של ג', אשר תיאר כי כבר במהלך התואר בהנדסה תעשייה וניהול התחיל להשתלב בעבודה מתוך מטרה להתנסות וגם היום כאשר סיים את התואר הוא ממשיך בעבודה ומרגיש שזה יאפשר לו לאחר מכן להשתלב בעבודה טובה יותר:

"אמרתי לעצמי, היום אני מהנדס ג'וניור, ועל מנת ללמוד דברים חדשים אתה צריך לזרוק את עצמך ומשם לאט לאט תתחיל ללמוד" (ראיון מס' 2).

דוגמה זו ממחישה תהליך של הנמכת ציפיות מבוקרת, שבו העובד מבין כי עליו להתחיל מל"מטה" (Junior) גם לאחר סיום התואר, כדי לרכוש את הידע המעשי החיוני. ניתוח זה תומך בהנחה שתעסוקה בכישורי יתר יכולה לשמש לעיתים כהשקעה בכישורי יתר ספציפיים, או לחלופין, כהשלמה של פערי ידע מעשי שלא נרכש במסגרת האקדמית.

רצון להתקדם בארגון ופיתוח הון חברתי מקצועי

ההבנה כי התחלה מתפקיד בסיסי עשויה לשמש מנוף לקידום פנימי בתוך הארגון מהווה מניע אסטרטגי נוסף. זהו ניסיון של המרואיינים להתמודד עם הקשיים בשוק העבודה החיצוני באמצעות מיקוד בנתיב קריירה אנכי כלומר מתוך המערכת הארגונית. קידום זה נתפס כמסלול בטוח יותר להשגת תפקיד התואם כישורים והשכלה. נ' מציין שהוא למד פיתוח תוכנה באוניברסיטה, לאחר שלא הצליח למצוא עבודה בתחום הוא החל לעבוד בחברה בתפקיד זוטא מתוך מטרה שהוא ישתפר בתפקיד ויתנו לו תפקיד התואם את כישוריו:

"לאורך הזמן אני חשבתי שאני אשתפר מבחינת תפקיד ויתנו לי תפקיד שהוא יותר על לאוטומציה" (ראיון מס' 80).

ד' סיימה לימודי פסיכולוגיה וקרימינולוגיה והחליטה לעבוד כיועצת לימודים במכללה בה למדה, עבודה זו אינה תואמת את הכישורים שלה, והיא מעוניינת לעבוד בהמשך בתחום אותו למדה, אך היא עובדת בעבודה זו כדי לבנות לעצמה הון חברתי מקצועי שיוכל לאפשר לה בעתיד שילוב בעבודה התואמת את יכולותיה וכישוריה:

אני אגיד גם יותר מזה שזה תוספת מאוד טובה לרזומה שלי. פה אני מפתחת כל מיני קישורים עם מרצים, שהם גם בשוק העבודה נמצאים לא רק במכללה. אז אני מכירה פה יותר אנשים שאולי כן יוכלו לעזור לי בהמשך" (ראיון מס' 16)

מקרים אלו ממחישים אסטרטגיית "דריסת רגל" שנועדה להמיר כישורי יתר חיצוניים להון אנושי ומוניטין ארגוניים מוכרים. בנוסף, עובדים אלו רואים בעבודתם הנוכחית הזדמנות ליצירת רשת קשרים מקצועיים שיפתחו בפניהם דלתות בהמשך. היכולת לבנות הון חברתי מקצועי נתפסת כחיונית במיוחד לאור המחסור בו בקרב החברה הערבית, כפי שעלה מהממצאים הכמותיים.

כל הסיבות שתוארו בסעיף זה קשורות להיבטים בעבודה, ושעבודה בכישורי יתר מהווה מנוף לתעסוקה התואמת את הכישורים והיכולות בעתיד. כעת נציג סיבות הקשורות להיבטים מחוץ לעבודה.

סיבות הקשורות להיבטים מחוץ לעבודה

לצד הסיבות הנובעות מהמאפיינים של העבודה עצמה, קיימות סיבות נוספות הקשורות לנסיבות החיים ולתנאים שמחוץ למקום העבודה. במקרים רבים, תעסוקה בכישורי יתר משמשת פתרון המאפשר להתמודד עם אילוצים משפחתיים. עבור חלק מהעובדים, ובעיקר עבור נשים, חשובה היכולת לשלב בין אחריות משפחתית לבין עבודה יציבה. עבודה שאינה תואמת את תחום ההשכלה יכולה להתאים טוב יותר לצרכים אלו כאשר היא מתקיימת בשעות נוחות, מצריכה פחות עומס או מאפשרת זמינות גבוהה יותר בשגרה המשפחתית.

המרחק הגיאוגרפי ממקומות תעסוקה מרכזיים מהווה גורם נוסף המשפיע על בחירת העבודה. במצב שבו המקומות המתאימים להכשרת העובד נמצאים מחוץ לאזור המגורים ודורשים נסיעות יומיומיות ארוכות או עלויות גבוהות, בחירה בעבודה פחות מתאימה אך קרובה לבית עשויה להיתפס כפתרון מעשי. בנוסף, גמישות העבודה נחשבת לעיתים גורם משמעותי, במיוחד במשרות המאפשרות שינויי שעות, היעדרות לפי צורך או התאמות שונות לאורך השנה. גם האפשרות לשלב עבודה עם לימודים אקדמיים או מקצועיים מהווה סיבה מרכזית לכך שאנשים בוחרים במשרות שאינן תואמות את רמת ההשכלה שלהם, שכן עבודה גמישה או חלקית מאפשרת להמשיך במסלול ההכשרה ולהגדיל את הסיכוי להשתלבות עתידית בתחום הרצוי.

סיבות אלו, על אף שהן קשורות זו לזו, מצביעות על כך שהבחירה בעבודה שאינה תואמת להשכלה אינה נובעת רק מן השוק או ממבנה ההזדמנויות התעסוקתי, אלא גם מניסיון להתאים את העבודה לצרכים משפחתיים, גיאוגרפיים ואישיים המעצבים את המסלול התעסוקתי בפועל. נציג פירוט של כל אחת מהסיבות שהוצגה:

הצורך בגמישות תעסוקתית עולה כגורם משמעותי המכוון עובדים למשרות לא-תואמות, בעיקר כאשר הם משלבים עבודה עם לימודים אקדמיים או הכשרה מקצועית נוספת. משרות אלו מאפשרות תמרון בין מחויבויות שונות, הנחוץ לשם השלמת המסלול המקצועי או האקדמי. למשל, ד' החלה תואר שני, ולכן חיפשה עבודה גמישה בה תוכל לשלב בין עבודה ללימודים, ולכן היא עובדת בעבודה שאינה תואמת את כישוריה מתוך מטרה שכאשר תסיים את הלימודים תוכל להשתלב:

"אין לי ספק שיש לי את היכולות להסתדר בכל מקום אבל הייתי צריכה להיות קרובה לבית בגלל הלימודים ולכן והעדפתי לעשות את זה" (ראיון מס' 16).

באופן דומה, למ' יש תואר ראשון במנהל עסקים והוראה אך היא עובדת כיום כמזכירה בחברה המפיקה הצגות לילדים. עבודה זו אינה תואמת את הכישורים שלה, ואינה הולמת מבחינת שכר את היכולות שלה, אך היא נשארת שם מכיוון שהם גמישים איתה ומאפשרים לה לצאת כשהיא צריכה:

"אבל הם קצת גמישים איתי. מבחינת אם יש לי משהו ואני צריכה לצאת, אז הם גמישים" (ראיון מס' 41).

הניתוח של דוגמאות אלו מאפשר לראות שעובדים ובעיקר עובדות לעתים מעדיפות עבודה עם כישורי יתר בשל צרכים אישיים שמתנגשים עם עולם העבודה, כגון שילוב עם לימודים, או יציאה לסידורים אישיים.

יכולת לשלב עבודה ומשפחה

האילוצים המשפחתיים, בשילוב עם מרחק גיאוגרפי ממקומות תעסוקה איכותיים, מהווים חסם דומיננטי, במיוחד בקרב נשים הנאלצות להתפשר על רמת המשרה כדי לעמוד בציפיות תפקידי המגדר ודרישות

הטיפול המשפחתי. המחסור במשרות איכותיות בפריפריה הגיאוגרפית של יישובים ערביים דוחק את המרואיינים לבחירה בין הצלחה מקצועית לבין קרבה ונוחות משפחתית. מ' למדה תואר ראשון במדעי ההתנהגות, במקביל לתואר היא התחתנה ונולד לה ילד. כאשר היא חיפשה עבודה היא ראתה שמרבית העבודות בתחום נמצאות באזור המרכז, ולכן החליטה לעבוד במשרד של קרוב משפחה כמזכירה במשרד בתחום התיירות:

"אני רוצה משרה שלי בכפר שלי, עבודה בכפר שלי, הבן שלי בן שנתיים אני לא יכולה לתת אותו לאמא שלי כל הזמן ואני רוצה משהו שהיה קרוב לבית עבודה קרובה לבית שלי" (ראיון מס' 11)

ר' למדה תואר בחינוך מיוחד, וכאשר חיפשה עבודה הבינה שאין כרגע צורך במורים באזור מגוריה. מספר חודשים לפני הראיון היא עשתה קורס במניקור ומאז היא עובדת כעצמאית בתחום. היא עדיין שואפת לעבוד בתחום אותו למדה, אבל מבינה שזה יקרה רק אם היא תעזוב את מקום מגוריה, דבר שכרגע הוא לא אפשרי מכיוון שהיא נשואה עם ילד, והשינוי בלתי אפשרי בשלב זה:

"אני לא יכולה לעשות את המאמץ הזה כי אני לא לבד עכשיו אני עם משפחה, אני עם בעל עם ילד. זה מאוד קשה לעבור" (ראיון מס' 21).

ניתוח הראיונות מעלה סוגיה משמעותית עבור עובדים, ובעיקר עבור עובדות אשר נאלצות להתפשר על עבודה שאינה תואמת את יכולתם בשל הקושי לשלב בין עבודה למשפחה. המחיר שהן משלמות על כך הוא בחוסר מימוש עצמי, אך נראה כי השאיפה לעבודה במקצוע אותו למדו עדיין קיימת והן מביעות תסכול מכך שאינן עובדות בתחום.

בהמשך לסעיף הקודם, נראה כי ישנם אילוצים הבולטים בחברה הערבית שאינם מאפשרים לעובדים עבודה במקצועות אותם למדו. למשל, נ' בוגרת תואר ראשון ושני במשפטים ומדעי המחשב. כיום היא עובדת במשרד עורכי דין, היא החלה לעבוד שם כמתמחה בסוף הלימודים, ונשארה במקום מעל 8 שנים. עבודה זו אינה הולמת את כישוריה והיא לא "משרת החלומות" שלה כפי שהיא מגדירה, אך היא מסבירה שהיא נשארת בעבודה מכיוון שבמקביל לעבודתה נולדו לה ילדים. ומתוך בדיקות שהיא עשתה היא הבינה שבתי ספר במסגרות ערביות התואמות את הצרכים שלהם כמשפחה קיימות רק בצפון, ומשרדים התואמים את כישוריה נמצאים במרכז ולכן עקב אילוף משפחתי היא נשארת בעבודה:

"אם אני אבחר, למרות כל ההבדלים החברתיים וכל הדברים האלה שאני כן רוצה לגור
 במרכז תל אביב, מקום שיהיה קרוב למקומות שכאלה. משרדים שיכולים להציע לי
 עבודה. אני צריכה להחליט עבור הילדים שלי שהם לא ילמדו בבתי ספר במסגרות
 ערביות. או לא ילמדו במסגרות שמתאימות את צורת החינוך שאני רוצה עבורם" (ראיון
 מס' 14).

הבחנה הזו מדגישה כי האילוצים לבחירה בתעסוקה בכישורי יתר נובעים ממערכת אילוצים חברתית-תרבותית וממסדית המכתיבה את המוביליות הגיאוגרפית והמקצועית של העובדים. דוגמתה של נ' ממחישה את הדילמה הבלתי אפשרית שניצבת בפני עובדים משכילים מהחברה הערבית, ובפרט נשים, המחויבים להתפשר על הפוטנציאל המקצועי שלהם כדי לשמר את המסגרת המשפחתית והחברתית.

סיבות נוספות לתעסוקה בכישורי יתר

בנוסף לגורמים הדומיננטיים שצינו, הניתוח האיכותני חשף מספר סיבות נוספות, שכיחות פחות, המצביעות על מורכבות ההחלטה התעסוקתית ועל ההשפעה של גורמים ערכיים, כלכליים ולשוניים על מסלול הקריירה.

רצון לעשות משהו משמעותי: מעבר מערך כספי לערך ערכי

עבור מיעוט מהמרוויינים, ובפרט אלו שהגיעו לתפקידי מפתח והרוויחו שכר גבוה, תעסוקה בכישורי יתר נבעה משינוי פנימי במיקוד הקריירה, מעבר מחתירה להצלחה כלכלית לחתירה למימוש ערכי ומשמעות חברתית. למשל, ר' למדה תואר בהנדסה ביו רפואית באוניברסיטה, לאחר התואר היא השתלבה בעבודה בתחום, והצליחה להתקדם. עם הזמן היא הרגישה שהיא רוצה משהו אחר גם מבחינה מקצועית וגם בגלל אילוצים משפחתיים, ותוך כדי חיפוש הכיוון החדש, מכרה הפנתה אותה לעבודה עם משמעות חברתית, היא החליטה לנסות את העבודה הזאת:

"אבל בXXX מאוד התחברתי לצד החברתי. אני עבדתי במרכז, סבלתי מהנסיעות במרכז וסבלתי מכל האיזון בין משפחה לעבודה ויותר מזה אני הרווחתי בגדול לפניXXX, הרווחתי 40 אלף והיום אני מרוויחה 16 אלף, אבל אני עובדת במקום עם משמעות ערכית" (ראיון מס' 7).

מקרה זה החלטה של העובדת לקבל הפסד כלכלי משמעותי ולוותר על עבודה במקצוע בו התואר שלהם, כדי להשיג תשואה ערכית. עבודה בכישורי יתר במקרה זה היא בחירה יזומה, המושפעת מערכים אישיים ומהצורך באיזון משפחתי ולא מכורח שוק.

משכורת טובה: תגמול כלכלי מעל הכשרה

סיבה נוספת שעלתה אך בקרב מרוויינים בודדים בלבד קשורה למשכורת טובה יותר בעבודה עם כישורי יתר. נ' למדה תואר שני ביינוץ ארגוני, כיום היא עובדת בחברה רחוקה מביתה, שאינה קשורה לתחום אותו למדה, אך היא עובדת שם מכיוון שהמשכורת שם גבוהה יותר ממשכורות בתחום שלה:

"היה חשוב לי גם להמשיך להתפרנס, היתה להם משכורת יותר גבוהה אז הלכתי על זה" (ראיון מס' 55).

דוגמא זו ממחישה מצב שבו השכר המוצע לבעלי השכלה נמוך יותר מהשכר בעבודות שלא דורשות

הכשרה. ועל כן העובדים לעתים מבצעים מה שאפשר להבין כהימור כלכלי, בו הם מעדיפים הון פיננסי מיידי על פני הון מקצועי.

חסמי שפה: מחסום תרבותי-לשוני

הסיבה של חסמי שפה לא עלתה באופן גורף בין המרואיינים, אך היא צוינה מספר פעמים, כמחסום בהשתלבות בשוק העבודה בקרב דוברי השפה העברית. למשל, ה' למד משפטים באוניברסיטה הדוברת את השפה הערבית. על מנת לקבל אישור לעבוד כעורך דין הוא צריך לעבור מבחן בעברית, אבל מכיוון שהעברית שלו לא ברמה מספיק גבוהה הוא לא הצליח, ועל כן לא השתלב בתחום אותו למד אלא הקים עסק עצמאי בטכנאי מזגנים. בדומה למרואיינים נוספים, המקרה של ה' מראה כי חסם השפה, אשר מהווה חסם מוסדי וכן מהווה אפליה, מהווה מכשול מהותי בהשתלבות בעבודה התואמת את הכישורים של העובד.

אבטלה ארוכה

שהייה באבטלה לאורך זמן מהווה סיבה עבור המרואיינים לעבוד בעבודה עם כישורי יתר מאשר להמשיך ולשהות באבטלה. למשל, ר' סיימה לימודי מדעי המחשב באוניברסיטה, ולא הצליחה במשך שנה למצוא עבודה בתחום זה. לאחר שנה של חיפושים היא פנתה לחנות והחלה לעבוד כמוכרת. עבודה זו אינה תואמת את הכישורים של ר' אבל היא היתה חייבת להשתלב בתעסוקה בעקבות האבטלה הארוכה כל כך, ולכן היא מחפשת עבודה בתחום אותו למדה במקביל לעבודתה הנוכחית:

"סיימתי את הלימודים שלי לפני שנה, ומאז אני מחפשת עבודה בתחום. לא רציתי לעבוד
 במשהו אחר אבל אחרי כמעט שנה האבטלה היתה ארוכה מדי, הייתי חייבת לעבוד
 במשהו" (ראיון מס' 44).

דוגמא זו ממחישה את הקושי בעולם התעסוקה עבור בני החברה הערבית אשר מאלץ אותם לעבוד

בעבודה שאינה הולמת את כישוריהם. המשמעות של שהייה באבטלה לאורך זמן היא משמעות כלכלית אך

בנוסף לכך יש גם מרכיב אישי וחברתי, מעצם כך שהעובד אינו משתלב בעבודה ואינו דואג לרווחתו. ועל כן עובדים מוכנים לעבוד בעבודה שאינה הולמת את כישוריהם על מנת להשתלב בשוק העבודה בכל מחיר. ניתוח הממצאים האיכותניים מאשש את המסקנה המרכזית כי תעסוקה בכישורי יתר בקרב ערבים ישראלים בעלי השכלה גבוהה היא תופעה רב-גורמית שאינה נובעת מסיבה אחת, אלא משקפת אינטראקציה מורכבת בין אילוצים מבניים, אילוצים אישיים ומניעים אסטרטגיים. הממד הדומיננטי שזוהה הוא האילוץ המבני, המתבטא בהיעדר אפשרויות תעסוקה הולמות ובצורך לנהל סיכונים כלכליים ופסיכולוגיים כתוצאה מכישלון המעבר מהאקדמיה לשוק העבודה. בהיעדר היצע משרות תואמות, עובדים רבים נדחקים לעמדות של תעסוקה מתוך הכרח, המונעת על ידי לחץ כלכלי או ייאוש תעסוקתי לאחר תקופת חיפוש ממושכת וחסרת הצלחה.

לצד זאת, המחקר זיהה גם כי תעסוקה בכישורי יתר שימשה גם כאסטרטגית מינוף ומוכוונת לעתיד. במקרים אלו, המשרה הבלתי תואמת שימשה כמנוף לצבירת ניסיון מקצועי ראשוני ("כרטיס כניסה"), פיתוח מיומנויות בסיסיות, או בניית הון חברתי ומוניטין ארגוניים לצורך קידום פנימי. בנוסף, חשיבות מכרעת ניתנה לאילוצי חיים ספציפיים, ובראשם המחויבויות המשפחתיות והצורך בגמישות תעסוקתית, אשר משתלבים עם חסמים גיאוגרפיים ותרבותיים (כמו הצורך במוסדות חינוך ערביים) ומונעים בפועל מוביליות גיאוגרפית. שילוב הגורמים הללו מחייב את העובדים לבצע הקרבה מקצועית מתמדת, שבה הם מחליפים את מימוש הפוטנציאל המקצועי בתמורה להשגת איזון חיים או ביטחון תעסוקתי בטווח הקצר.

חלק שני: מיפוי והערכת השכיחות של הסיבות השונות – מחקר כמותי

הסיבות השונות דורגו על ידי המשיבים בסולם שנע בין 1 ("מאוד לא מסכים") לבין 5 ("מסכים מאוד").
 כלומר, ניתן לפרש את הממוצע שהתקבל עבור על היגד בטבלה הבאה כמידת השכיחות של הסיבה הזו בקרב אוכלוסיית המחקר. הסיבות בעלות השכיחות הנמוכה ביותר הינן: כדי להימנע מלדבר בעברית, כי היה לי חוסר ביטחון ביכולותיי, כי התייאשתי מלמצוא עבודה שמתאימה לכישורי. הסיבות בעלות השכיחות הגבוהה ביותר הינן: כדי לעשות משהו עם משמעות, מכיוון שידעתי שאני יכול לעשות את העבודה היטב, וכדי להפחית את הלחצים הכלכליים.

טבלה 1: שכיחות הסיבות השונות לתעסוקה בכישורי יתר

הסיבה	ממוצע ס"ת	
1 כדי לצבור ניסיון בתחום חדש	3.21	1.32
2 כדי להפחית את הלחצים הכלכליים	3.92	1.10
3 כי לא רציתי להישאר מובטל לתקופה ארוכה	3.68	1.30
4 כי ציפיתי שאוכל להתקדם בתוך הארגון	3.50	1.29
5 כדי לעבוד קרוב למקום מגוריי	3.33	1.42
6 כי השכר היה טוב יותר לעומת העבודות האחרות	3.30	1.35
7 כדי לתמוך בהתפתחות המקצועית שלי	3.57	1.24
8 כדי שיהיה פחות נטל בעבודה	2.97	1.23
9 כדי לבנות קשרים מקצועיים שיעזרו לי מאוחר יותר	3.49	1.30
10 כי ציפיתי לקבל משימות שמעבר לתפקיד הרשמי	2.85	1.20
11 כדי לעשות משהו עם משמעות	3.71	1.08
12 מכיוון שידעתי שאני יכול לעשות את העבודה היטב	3.94	1.04

1.25	3.24	כדי להימנע מקשיים שלרוב נתקלים בהם הקבוצות	13
		החברתיות/דתיות/תרבותיות שאליהם אני שייך בשוק העבודה	
1.29	2.04	כדי להימנע מלדבר בעברית	14
1.37	2.79	כדי לבלות יותר זמן בבית או עם משפחתי	15
1.20	2.04	כי היה לי חוסר ביטחון ביכולתי	16
1.45	2.57	כי התייאשתי מלמצוא עבודה שמתאימה לכישורי	17
1.35	3.00	כדי לעבוד עם אנשים שדומים לי מבחינת רקע חברתי/דתי/תרבותי	18
1.17	3.26	כדי לקבל יותר גמישות	19
1.33	2.83	מכיוון שאנשים קרובים אלי חשבו שאני צריך לקבל את העבודה הזאת	20

חלק שלישי: קשר בין גורמים לתוצאות שליליות – מחקר כמותי

בחלק זה, השלב הבא של המחקר הכמותי, חושב המתאם של כל אחת מ-20 הסיבות עם המשתנה תחושת השליטה בבחירה במשרה. התוצאות מובאות בטבלה הבאה. בטבלה, סומנו בצבעים **ירוק ואדום** הסיבות שקשורות באופן **חיובי ושלילי** עם תחושה של שליטה בבחירה, במתאם בגודל בינוני לפחות (ערך מוחלט הגדול מ 0.20):

טבלה 2: מתאם בין סיבות לתעסוקה בכישורי יתר לבין שליטה בבחירה

הסיבה	מתאם עם שליטה בבחירה
1 כדי לצבור ניסיון בתחום חדש	1.3**
2 כדי להפחית את הלחצים הכלכליים	-.21**
3 כי לא רציתי להישאר מובטל לתקופה ארוכה	-.34**
4 כי ציפיתי שאוכל להתקדם בתוך הארגון	3.3**
5 כדי לעבוד קרוב למקום מגורי	-.11*
6 כי השכר היה טוב יותר לעומת העבודות האחרות	5.1**
7 כדי לתמוך בהתפתחות המקצועית שלי	.52**
8 כדי שיהיה פחות נטל בעבודה	4-.0
9 כדי לבנות קשרים מקצועיים שיעזרו לי מאוחר יותר	1.3**
10 כי ציפיתי לקבל משימות שמעבר לתפקיד הרשמי	.13*
11 כדי לעשות משהו עם משמעות	1.4**
12 מכיוון שידעתי שאני יכול לעשות את העבודה היטב	8.4**
13 כדי להימנע מקשיים שלרוב נתקלים בהם הקבוצות החברתיות/דתיות/תרבותיות שאליהם אני שייך בשוק העבודה	2.0
14 כדי להימנע מלדבר בעברית	-.27**

15	כדי לבלות יותר זמן בבית או עם משפחתי	*1-.1
16	כי היה לי חוסר ביטחון ביכולתי	-.37**
17	כי התייאשתי מלמצוא עבודה שמתאימה לכישורי	**0-.6
18	כדי לעבוד עם אנשים שדומים לי מבחינת רקע חברתי/דתי/תרבותי	*3-.1
19	כדי לקבל יותר גמישות	.09
20	מכיוון שאנשים קרובים אלי חשבו שאני צריך לקבל את העבודה	-.27**
הזאת		

הערה: * $p < .05$, ** $p < .01$

כפי שניתן לראות מהטבלה שלעיל, ישנן סיבות שהקשר שלהם עם תחושה של שליטה הוא נמוך או אפסי (הסיבות שלא סומנו בצבעים ירוק או אדום). סיבות אלה הינן ניטרליות. לעומן, הסיבות שסומנו בצבע ירוק קשורות במידה לא זניחה בתחושה של שליטה בבחירה, ולכן תכניות התערבות שיחזקו סיבות אלה הינן בעלות פוטנציאל להשפעה חיובית על העובדים. הסיבות שסומנו בצבע אדום קשורות במידה לא זניחה בתחושה של חוסר שליטה בבחירה, ולכן תכניות התערבות שיחלישו או יימנעו סיבות אלה הינן בעלות פוטנציאל להשפעה חיובית על העובדים.

בהמשך, חושב המתאם של כל אחת מ-20 הסיבות עם המשתנה תעסוקה עם כישורי יתר (ערך המהימנות כעקיבות פנימית שהתקבל עבור משתנה זה הוא 0.88). התוצאות מובאות בטבלה הבאה. חשוב לציין שתחושת השליטה בחירה במשרה והמידה בה המשתתפים חשים שהו מועסקים עם כישורי יתר קושרים ביניהם בקשר שלילי חזק ($r = -.56$, $p < .001$), ולכן צפוי דמיון בין דפוס התוצאות בין הטבלה הקודמת והטבלה הבאה. בטבלה, סומנו בצבעים ירוק ואדום הסיבות שקשורות באופן שלילי וחיובי עם תחושה של תעסוקה עם כישורי יתר, במתאם בגודל בינוני לפחות (ערך מוחלט הגדול מ 0.20):

הסיבה	מתאם עם תעסוקה עם כישורי יתר
1 כדי לצבור ניסיון בתחום חדש	-.36**
2 כדי להפחית את הלחצים הכלכליים	.31**
3 כי לא רציתי להישאר מובטל לתקופה ארוכה	.39**
4 כי ציפיתי שאוכל להתקדם בתוך הארגון	-.29**
5 כדי לעבוד קרוב למקום מגורי	.05
6 כי השכר היה טוב יותר לעומת העבודות האחרות	-.09
7 כדי לתמוך בהתפתחות המקצועית שלי	-.56**
8 כדי שיהיה פחות נטל בעבודה	.05
9 כדי לבנות קשרים מקצועיים שיעזרו לי מאוחר יותר	-.32**
10 כי ציפיתי לקבל משימות שמעבר לתפקיד הרשמי	-.07
11 כדי לעשות משהו עם משמעות	-.30**
12 מכיוון שידעתי שאני יכול לעשות את העבודה היטב	-.25**
13 כדי להימנע מקשיים שלרוב נתקלים בהם הקבוצות	.06
החברתיות/דתיות/תרבותיות שאליהם אני שייך בשוק העבודה	
14 כדי להימנע מלדבר בעברית	.12*
15 כדי לבלות יותר זמן בבית או עם משפחתי	-.07
16 כי היה לי חוסר ביטחון ביכולותיי	.21**
17 כי התייאשתי מלמצוא עבודה שמתאימה לכישורי	.45**
18 כדי לעבוד עם אנשים שדומים לי מבחינת רקע חברתי/דתי/תרבותי	.12*
19 כדי לקבל יותר גמישות	-.17*

20 מכיוון שאנשים קרובים אלי חשבו שאני צריך לקבל את העבודה .07

הזאת

הערה: $p < .01$, $p < .05$ *

כפי שניתן לראות, דפוס התוצאות דומה בין שתי הטבלאות שמעל. ההבדלים המשמעותיים ביותר מופיעים בהקשר של שתיים מהסיבות: "כדי להימנע מלדבר בעברית", ו "מכיוון שאנשים קרובים אלי חשבו שאני צריך לקבל את העבודה הזאת". גורמים אלה אמנם קשורים באופן שלילי לתחושה של שליטה בבחירה, אך אינם קשורים באופן משמעותי לתעסוקה עם כישורי יתר.

לסיכום, נראה שישנה חשיבות לסיבות הספציפיות שמובילות ערבים ישראלים לבחור במשרה שלהם. התערבויות שיחזקו סיבות מיטיבות ויחלישו סיבות שאינן מיטיבות הינן בעלות פוטנציאל לשפר את מצבם התעסוקתי.

בכדי להוסיף מידע לגבי הפילוח של הסיבות הספציפיות, כתלות בגיל ומגדר, הטבלה הבאה מציגה את הקשרים הללו.

טבלה 4: מתאם בין סיבות לתעסוקה עם כישורי יתר לבין גיל ומגדר

מתאם עם		הסיבה
מגדר	גיל	
-03	.00	1 כדי לצבור ניסיון בתחום חדש
1-0	.04	2 כדי להפחית את הלחצים הכלכליים
.03	-.12*	3 כי לא רציתי להישאר מובטל לתקופה ארוכה
5-0	.12*	4 כי ציפיתי שאוכל להתקדם בתוך הארגון
.19**	.09	5 כדי לעבוד קרוב למקום מגורי
4-0	.14**	6 כי השכר היה טוב יותר לעומת העבודות האחרות

5-0	.13**	7 כדי לתמוך בהתפתחות המקצועית שלי
1.0	.06	8 כדי שיהיה פחות נטל בעבודה
-0.05	.07	9 כדי לבנות קשרים מקצועיים שיעזרו לי מאוחר יותר
2-0	.14**	10 כי ציפיתי לקבל משימות שמעבר לתפקיד הרשמי
-0.02	.08	11 כדי לעשות משהו עם משמעות
.00	.13*	12 מכיוון שידעתי שאני יכול לעשות את העבודה היטב
8.0	.05	13 כדי להימנע מקשיים שלרוב נתקלים בהם הקבוצות
החברתיות/דתיות/תרבותיות שאליהם אני שייך בשוק העבודה		
**9.1	.00	14 כדי להימנע מלדבר בעברית
.17**	.09	15 כדי לבלות יותר זמן בבית או עם משפחתי
.10*	-.09	16 כי היה לי חוסר ביטחון ביכולותיי
.02	-.13**	17 כי התייאשתי מלמצוא עבודה שמתאימה לכישוריי
*2.1	.01	18 כדי לעבוד עם אנשים שדומים לי מבחינת רקע חברתי/דתי/תרבותי
5.0	.07	19 כדי לקבל יותר גמישות
2.0	.00	20 מכיוון שאנשים קרובים אלי חשבו שאני צריך לקבל את העבודה

הזאת

הערה: *, $p < .05$, **, $p < .01$

כפי שניתן לראות, מרבית הסיבות אינן קשורות באופן ישיר לגיל או מגדר. הקשרים המובהקים שנצפו בין חלק מהסיבות לבין גיל אינם קשרים חזקים, והדפוס הכללי שלהם מראה שעובדים מבוגרים יותר נוטו להסכים עם הסיבות המיטיבות ולא להסכים עם הסיבות שאינן מיטיבות, יחסית לעובדים צעירים יותר. לגבי הקשרים למגדר – כאן הדפוס היה פחות מגמתי במובן של סיבות מיטיבות ושאין מיטיבות. קשרים

חייבניים מעידים על הסכמה רבה יותר מצידן של נשים לעומת גברים, ומרבית הסיבות שנצפו כאן כקשורות למגדר (כך שנשים הסכימו איתן יותר מאשר גברים) היו קשורות לרצון לעבוד קרוב יותר ולבלות זמן רב יותר בבית. בנוסף, עלו סיבות של רצון להימנע מלדבר בעברית ורצון לעבוד עם אנשים דומים.

בשלב הבא, נבחנו הקשרים של תעסוקה עם כישורי יתר ותחושת השליטה בבחירה במשרה עם

משתני התוצאה של המחקר:

יכולת תעסוקה (employability, מהימנות כעקיבות פנימית 0.80)

שביעות רצון בעבודה (מהימנות כעקיבות פנימית 0.85)

רווחה רגשית (מהימנות כעקיבות פנימית 0.85)

הטבלה המציגה את הסטטיסטיקה התיאורית (ממוצעים, סטיות תקן ומתאמים) מופיעה להלן:

טבלה 5: סטטיסטיקה תיאורית של הקשרים בין תעסוקה עם כישורי יתר ותחושת השליטה בבחירה במשרה לבין משתני תוצאה

משתנים	ממוצע	ס"ת	1	2	3	4
1. שליטה בבחירה במשרה	3.61	.87				
2. תעסוקה עם כישורי יתר	2.71	.88	-.56**			
3. יכולת תעסוקה	2.94	.99	.38**	-.24**		
4. שביעות רצון בעבודה	3.81	.94	.73**	-.51**	.30**	
5. רווחה רגשית	3.28	.88	.50**	-.31**	.31**	.46**

הערה: * $p < .05$, ** $p < .01$

כפי שניתן לראות בטבלה שמעל, ישנם קשרים חזקים ומובהקים בין תעסוקה עם כישורי יתר

ותחושת השליטה בבחירה במשרה לבין שלושת משתני התוצאה. באופן כללי, הקשרים בין ותחושת השליטה

בבחירה במשרה לבין שלושת משתני התוצאה חזקים יותר לעומת הקשרים בין תעסוקה עם כישורי יתר לבין

שלושת משתני התוצאה.

הטבלה הבאה מציגה שלוש רגרסיות, אחת לכל משתנה תוצאה. כל רגרסיה נעשתה בשני שלבים,

בשלב הראשון הוכנסו שני המנבאים: תעסוקה עם כישורי יתר ותחושת השליטה בבחירה. בשלב זה ניתן

לראות את התרומה הייחודית של כל אחד מהמנבאים. בשלב השני הוכנס אפקט האינטראקציה בין שני

המנבאים. בטבלה מוצגים ערכים מתוקננים (β).

טבלה 6: ניתוח רגרסיות: תעסוקה עם כישורי יתר ותחושת השליטה בבחירה במשרה לבין משתני תוצאה

רגרסיה בצעדים	יכולת תעסוקה	שביעות רצון בעבודה	רווחה רגשית
צעד ראשון	$R^2 = .14$	$R^2 = .55$	$R^2 = .25$
תעסוקה עם כישורי יתר	-.04	-.14**	-.05
שליטה בבחירה במשרה	.36**	.65**	.47**
צעד שני	$R^2 = .15$	$R^2 = .55$	$R^2 = .25$
תעסוקה עם כישורי יתר	.08	-.29*	-.06
שליטה בבחירה במשרה	.44**	.54**	.46**
אינטראקציה	-.10	.13	.01

הערה: *, $p < .05$, **, $p < .01$

כפי שניתן לראות בטבלה שמעל, תחושת השליטה בבחירה במשרה היתה מנבא חשוב יותר לעומת התעסוקה עם כישורי יתר, בניבוי משתני התוצאה שנבחנו כאן. עבור יכולת תעסוקה נתפסת ורווחה רגשית, המשתנה תעסוקה עם כישורי יתר לא תרם תרומה ייחודית לניבוי. עבור המשתנה שביעות רצון בעבודה, שני המנבאים תרמו תרומה ייחודית לניבוי, אך התרומה של תעסוקה עם כישורי יתר היתה קטנה בהרבה לעומת התרומה של שליטה בבחירה במשרה. האינטראקציה לא היתה מובהקת עבור אף אחד ממשתני התוצאה. דפוס התוצאות נותר ללא שינוי לאחר הוספת המשתנים גיל ומגדר כמשתני בקרה ולכן לא דרושה פרשנות נוספת לממצאים הללו.

לסיכום, נראה שישנה חשיבות עליונה לתחושה של שליטה בבחירה של ערבים ישראלים במשרה שלהם. כאשר התחושה היא שהבחירה היתה בידיהם ולא נתונה להשפעות חיצוניות, ערבים ישראלים חוו תוצאות חיוביות יותר במונחי תפיסה עצמית של יכולת תעסוקתית, שביעות רצון בעבודה הנוכחית, ורווחה רגשית באופן כללי. תחושת השליטה בבחירה במשרה היתה משמעותית יותר מרמת התעסוקה עם כישורי יתר.

חלק רביעי: עולם התעסוקה מעיניהם של ערבים ישראלים בעלי השכלה גבוהה: גורמים מרכזיים המעצבים תעסוקה בכישורי יתר

לצד הסיבות לתעסוקה בכישורי יתר שהוצגו קודם לכן, הראיונות חשפו באופן ברור ורחב כיצד נראה עולם התעסוקה מעיניהם של ערבים ישראלים בעלי השכלה גבוהה. עולם זה מאופיין במערכת של תנאים וחסמים ייחודיים, אשר יוצרים מסגרת שבתוכה מתקבלות בפועל החלטות תעסוקתיות ומתגבשות האפשרויות הקיימות. הבנה של מכלול הגורמים הללו חשובה על מנת להבין לא רק את בחירת המשרות עצמן, אלא גם את ההקשר הרחב שבתוכו מתקיימת התופעה של תעסוקה בכישורי יתר.

במסגרת זו בולטים מספר גורמים מרכזיים. היעדר הדרכה לבניית קריירה מגיל צעיר מצמצם את היכולת לבחור מסלול לימודים או מסלול מקצועי באופן מודע ומושכל. כמו כן, היעדר הכוונה לכניסה לשוק העבודה מקשה על פיתוח אסטרטגיות חיפוש אפקטיביות, ומותיר בוגרים רבים ללא ידע בסיסי בנוגע לציפיות מעסיקים ולשלבים הנדרשים להשתלבות במשרות מתאימות. לכך מצטרפת תחושה רחבה של חוסר היכרות עם האופן שבו תהליכי גיוס, סינון והתקדמות מתנהלים בפועל.

גורם נוסף הוא יציאה לשוק העבודה ללא ניסיון מקצועי רלוונטי, מצב שכיח בקרב רבים מבוגרי האקדמיה בחברה הערבית, אשר מגביל את יכולתם להתחרות על משרות איכותיות. לצד גורמים אלו, קיים מחסור בהיצע של משרות המתאימות להשכלה ולכישורים, ובמקרים רבים גם נגישות מוגבלת למקומות תעסוקה שיכולים להתאים להכשרה. לבסוף, מוצא ערבי מהווה חסם נוסף להשתלבות בשוק העבודה, הן במפגש עם מעסיקים והן במפגש עם תהליכים חברתיים רחבים יותר המשפיעים על אפשרויות הקידום והקליטה. נציג כעת הרחבה על כל גורם:

היעדר הדרכה לבניית קריירה: כשל בהכוונה מוקדמת

ממצאי המחקר מצביעים על כשל מוסדי משמעותי בהכוונה המקצועית עוד בשלבים המוקדמים של הקריירה. היעדר הדרכה מונע מהמרווינים להבין את שוק העבודה ואת הצרכים האמיתיים שבו, ובכך מגדיל את

הסיכויים לבחור במסלולי לימודים שאינם רלוונטיים או רוויים מבחינת ביקוש. דוגמא לכך עולה בראיון עם א' שמתארת שיחה בינה לבין מומחית שפגשה בכנס המיועד לעידוד צעירים ערבים לשילוב בתעסוקה:

"היא ספרה על מישהי עם תואר שני שגרה בצפון ולא מוצאת עבודה ואמרתי לה כן, כי אנשים הולכים ללמוד נושאים שהם פחות רלוונטיים לשוק העבודה אז הם נתקעים, או שאני אסיים תואר ואשב בבית או שאני אעבוד שוב בעבודה שהיא פחות מהיכולות שלי... אז אנחנו צריכים גם הדרכה מהמדריכים האלה לתחומי לימודים, נושאי לימודים שהם יתרמו לסטודנטים הערבים שלא יחכו שנה ושנתיים עד שימצאו עבודה ויפסיקו לעבוד כקופאים ותמיכה טכנית או אני לא יודעת מה" (ראיון מס' 6).

ח' מתארת שעולם העבודה הוא מאד רחב והרבה פעמים לא יודעים להתנהל בתוכו:

"לא יודעים איך לתווך את עצמנו... נראה לי שזה משהו שהוא כזה ספציפי לחברה הערבית, פשוט לתווך את עצמנו בדרך שהיא נכונה... זה גם להאמין יותר בעצמנו... עולם התעסוקה זה משהו שהוא מאוד מאוד רחב ואנחנו אולי באמת פחות חשופים אליו מההתחלה או מבינים איך מתנהלים בו" (ראיון מס' 26).

מהתיאור של ח' ניכר כי היא מרגישה שהרבה פעמים ערבים ישראלים לא מוצאים את הדרך הנכונה בתוך עולם העבודה, בגלל שהוא כל כך רחב ומלא הזדמנויות ואין להם היכרות מעמיקה איתו. היעדר הדרכה לבניית קריירה נתפס על ידי המרואיינים כמחסור משמעותי הנובע מחוסר היכרות מעמיקה עם מגגנוני שוק העבודה, המוביל להשקעה בלתי יעילה בהון אנושי שכן התואר הנרכש אינו ממקסם את פוטנציאל ההכנסה או התעסוקה. ממצא זה מדגיש את החשיבות של הכוונה אסטרטגית המתחילה הרבה לפני סיום הלימודים, כגורם מפתח לצמצום תעסוקה בכישורי יתר.

היעדר הדרכה על כניסה לשוק העבודה

גם לאחר סיום הלימודים, המרואיינים מדווחים על חוסר חמור בהכוונה מעשית לגבי תהליכי חיפוש עבודה, ראיונות ופיתוח קריירה. בנוסף למחסור בידע פרוצדורלי, בולט היעדר הון חברתי מקצועי שיכול לסייע

ולפתוח דלתות. ע' מתארת שהיא נמצאת בפורומים רבים, ומשתתפת בכנסים והרצאות על כניסה לשוק העבודה, אבל בכולם מתארים באילו אתרים ניתן למצוא עבודה, אך הצורך שלה הוא אחר, והיא רוצה להבין איך היא כותבת קורות חיים בצורה שתאפשר לצד השני לרצות להזמין אותה לראיון:

"הכוונה לא איפה לחפש, אלא איך להגיש בצורה נכונה" (ראיון מס' 31).

בהמשך לכך, היא מתארת שהיא מחפשת עבודה בתחום ההייטק, שזה תחום שאף אחד מבני המשפחה שלה או המכרים שלה לא עובד בו, ולכן הם לא יכולים לעזור לה להיכנס לתוך העולם הזה. כלומר אין לה את הקשרים הראשוניים, שהיא מוצאת אותם כחיוניים, שיאפשרו לה להשתלב:

"לצערי למשפחה שלי אין כל כך ידע בתחום ההייטק, אין להם את הקשרים או יכולת לעזור לי. לכן אני מחפשת מנטור שיסייע לי כדי שיהיה לי יותר קל להיכנס לעולם ההייטק" (ראיון מס' 31).

בדומה, ש' מתארת שהקושי העיקרי שלה הוא ההבנה איפה לחפש עבודה, היא מרגישה שאם היתה מקבלת ליווי צמוד יותר בכניסה לעולם התעסוקה, ייתכן והיתה מצליחה למצוא עבודה בצורה קלה יותר:

"כן אני חושבת שאין לי מספיק כלים לדעת איפה לחפש ... אני לא חושבת שאני יודעת מספיק. אני חושבת שאולי אם הייתה לי הדרכה בצורה ברורה לאיך ואיפה מחפשים, ואיפה מציגים משרות שאני מחפשת, אולי זה יקל עליי. אולי באמת חסר לי כלים שיעזרו לי למצוא" (ראיון מס' 34).

העובדים מחזיקים בכישורים הנדרשים, אך חסרים להם מיומנויות ורשתות מקצועיות הנדרשות כדי "לתווך את עצמם" לשוק. היבט זה מאלץ אותם לפנות לפתרונות חיצוניים כמו מנטורים. היעדר הליווי הופך את חיפוש העבודה ל"תהליך אקראי ומתיש" ולא לתהליך מובנה ומקצועי.

יציאה לשוק העבודה ללא ניסיון תעסוקתי: חסם כניסה מיידי

ממצא חוזר הוא היציאה לשוק העבודה ללא ניסיון מקצועי רלוונטי, מצב אשר הופך למחסום מידי וקשיח להשתלבות במשרות איכותיות. דוגמא לכך היא ד' שלמדה הנדסה תעשייה וניהול, לפני התואר ובמהלכו היא לא עבדה בתחום זה, ולכן כאשר סיימה את התואר, מעסיקים רבים דחו אותה בטענה שאין לה ניסיון תעסוקתי כלל:

"ומבחינת ההיסטוריה התעסוקתית שלי מקודם ובמהלך הלימודים לא יצא לי לעבוד... כאילו כמשרת סטודנט או משהו שקשור ללימודים שלי, כן עבדתי בתוך ארגון פרח כי רכזת פרויקטים" (ראיון מס' 51).

גם א' מתארת שסיימה תואר זהה, וכאשר ניסתה להכנס לשוק העבודה נתקלה במחסומים רבים

עקב חוסר הניסיון שלה בתחום:

"רוב המשרות דרשו ניסיון של שנה לפחות" (ראיון מס' 10).

חסם זה משקף את התחרות המוגברת בשוק העבודה, שבה הניסיון הפך לתנאי סף במקום יתרון.

ולכן היבט זה הינו משמעותי ומשפיע על העובדים לא לעבוד בתחום אותו למדו ועל כן הם פונים לתעסוקה עם כישורי יתר.

אין מספיק היצע למשרות מתאימות

היבט נוסף שעולה ומשמעותי בשוק העבודה כפי שהוא נתפס על ידי המרואיינים, שאין מספיק היצע בשוק העבודה למשרות מתאימות. דוגמא לכך היא נ' שמתארת שכאשר סיימה תואר ראשון במשפטים ומדעי המחשב, היצע המשרות היה נמוך מאד ולכן השתלבה בעבודה שאינה תואמת את כישוריה, בה היא עובדת עד היום (כתשע שנים):

"בהתחלה לא היו לי הרבה אופציות וכשהיו לי אופציות אחרות כבר הייתי עם שני ילדים"
 (ראיון מס' 14).

דוגמא נוספת היא א' בוגר תואר ראשון במדעי מעבדה רפואית, שמתאר שהקושי העיקרי מבחינתו הוא מחסור במשרות התואמות את התואר שעשה, ועל כן הוא עובד כיום במפעל במחלקת ייצור, עבודה שאינה תואמת את הכישורים שלו:

"חיפשתי כמעט 5 חודשים 6 חודשים... הקשיים העיקריים הם למצוא משרה שמתאימה לכישורים שלי, לתואר" (ראיון מס' 20).

ממצא זה מעיד על כשל הביקוש שמעיד על עודף של בוגרים משכילים בתחומים מסוימים. הפער בין היצע העובדים להיצע המשרות מוביל ל"דחיפת" הבוגרים לתחתית שוק העבודה. בנוסף, העובדה שמשרות אלו לרוב מרוכזות באיזור המרכז, מחוץ ליישובים הערביים (כפי שעלה מסעיף האילוצים החוץ-תעסוקתיים) מוסיפה מחסום גיאוגרפי המפחית עוד יותר את נגישות המשרות.

מוצא ערבי כחסם לתעסוקה

היבט אחרון שנמצא כמאפיין של שוק העבודה, הוא המוצא הערבי כחסם לקבלה לעבודה. במספר ראיונות עלה שהמרוויינים מתארים שאחת הסיבות העיקריות לכך שלא מקבלים אותם לעבודה היא המוצא שלהם. דוגמא לכך הוא א' אשר למד תואר כמהנדס אלקטרוניקה, מיד בסיום התואר החל לעבוד בחברה גדולה בדובאי, ומשם עבר לחברה נוספת. כאשר החליט שהוא רוצה לחזור לארץ, ולהיות קרוב למשפחה וחברים, הוא נתקל במחסום:

"כשאני שולח קורות חיים שלי לכל החברות נגיד לא חוזרים אלי, השם שלי הוא מובהק ערבי... זאת אחת מהסיבות... לא כל החברות ישראליות רוצים ערבי לעבודה" (ראיון מס' 15).

בהמשך לכך ב' סיים תואר שלישי בכימיה פיזיקלית, וכאשר החל לחפש עבודה התפשר על עבודה שאינה תואמת את כישוריו, ועל כן הוא המשיך לחפש עבודות אחרות במקביל, אבל הוא מרגיש שעצם היותו ערבי מהווה חסם עבורו בתעסוקה:

"זה ממש הדהים אותי תמיד הייתי שומע מהעמיתים (יהודים) בעבודה שעבדו איתי במקביל, שאם הם היו מגישים קורות חיים שחוזרים אליהם מתוך 10 הגשות, 8 מעסיקים... אצלי מתוך 1000 הגשות אחד היה חוזר " (ראיון מס' 23).

מתוך הדוגמאות ניכר כי שוק העבודה, כפי שהוא נתפס על ידי החברה הערבית, הוא שוק עבודה המפלה את הערבים על רקע מוצאם, ואינו מאפשר להם שילוב במשרות התואמות את כישוריהם. עולם התעסוקה, כפי שהוא נחווה על ידי ערבים ישראלים משכילים, מאופיין בחסמים מבניים עמוקים המעצבים את תופעת התעסוקה בכישורי יתר. המחסומים המרכזיים מתחילים בכשל בהכוונה מוקדמת וממשיכים דרך חסמי כניסה מיידיים כגון היעדר ניסיון רלוונטי, ועד לכשל דרישת השוק הנובע ממחסור בהיצע משרות ובמיוחד בפריפריה.

חלק חמישי: השלכות של תעסוקה בכישורי יתר

כפי שנדון בפרק התיאורטי, תעסוקה שאינה תואמת את ההשכלה ואת הכישורים של העובד משקפת לרוב מצב של אין ברירה יותר מאשר בחירה מודעת במסלול תעסוקתי מסוים. הראיונות מאירים היטב את הפער הזה: במקום שתעסוקה תשמש מנגנון של מימוש מקצועי וקידום, היא הופכת במקרים רבים לפתרון זמני שמתקבע עם הזמן ומוביל לשורה של השלכות בעלות השפעה רחבה. להשלכות אלו יש היבטים הנוגעים לחיי העבודה עצמם, אך הן אינן מוגבלות אליהם בלבד. לצד הקושי למצוא עניין ולשמור על שביעות רצון בעבודה שאינה תואמת את תחום ההכשרה, מתפתחות גם תחושות שליליות הנוגעות לחיי היום יום, ליחסים חברתיים ולתחושת המסוגלות האישית. בחלק מהמקרים מצטיירת גם פגיעה בתחושת הכיוון התעסוקתי לעתיד והנמכה של השאיפות המקצועיות. בחלק זה נרחיב על ההשלכות:

חוסר שביעות רצון מהעבודה הנוכחית

חוסר שביעות רצון מהעבודה הנוכחית עלה כאחד מההשלכות של תעסוקה בכישורי יתר. היבט זה הוא כתוצאה מכך שהעבודה אינה בתחום אותו הם למדו והעבודה אינה תואמת את הכישורים. דוגמא לכך היא מ' שלמדה תואר ראשון בהנדסה ביוטכנולוגית, אך כיום היא עובדת כמורה למדעים (אפילו לא מורה לתחום אותו למדה עקב כך שאין צורך לתחום זה בכפר בו היא גרה). היא מתארת שהיא לא מרוצה מהעבודה כמורה, היא לא מתחברת לזה, ומרגישה שזה לא תואם את יכולותיה, אך היא עובדת בזה באין ברירה:

"בהתחלה היה לי ממש קשה, המשפחה שלי היא גם ראתה שזה משפיע עליי לרעה... לא יצאתי מהבית. אני חושבת (הרגשתי) שהעולם נסגר ככה... כל העולם שחור... כי פשוט אני לא חלמתי להיות שם" (ראיון מס' 32).

דוגמא נוספת היא א' שלמדה מדעי המחשב באוניברסיטה, ולאחר סיום התואר החלה לעבוד בחברה בתפקיד שאינו דורש את הכישורים והתואר שרכשה, לטענתה ניתן לקחת גם מישהי שלמדה קורס של כמה חודשים לעשות את אותו התפקיד. היא מתארת את חוסר שביעות הרצון שלה מהעבודה:

"אז ככה כשאתה עובד בתפקיד לא תפקיד, אתה פחות ממונו, אז קשה בבקרים
 נגיד לקום ככה. היום באמת אין לי חשק, אין התלהבות, זה גם מוריד מאוד מהאנרגיה"
 (ראיון מס' 59).

מתוך ניתוח הממצאים עולה שההשלכות של עבודה בכישורי יתר מובילה בין היתר לכך שהעובדים
 מרגישים חוסר שביעות רצון מהעבודה הנוכחית בה הם עובדים. התסכול הרגשי, כפי שמתואר, הוא ביטוי
 לשחיקה בזהות המקצועית שבה ההישג האקדמי הגבוה מתנגש באופן כרוני עם דרישות התפקיד הנמוכות.
 חוסר שביעות הרצון מוביל את העובדים להיבט מרכזי שעלה, תחושות שליליות.

תחושות שליליות

ניתוח הראיונות העלה מגוון רחב של תחושות שליליות, המעידות על ההשפעה של תחושת האכזבה
 המקצועית על התחום האישי והחברתי. דוגמא לכך היא ס' שעובדת כיום מטעם לשכת התעסוקה בתפקיד
 שאינו תואם את התואר ואת היכולות שלה. היא מתוסכלת מכך מאד ומתארת את הרגשות שזה מעלה בה:

"זה מתסכל אותי. זה הופך אותי ליותר עצבנית. לא בא לי לצאת אחרי העבודה, לא
 לדבר עם אנשים" (ראיון מס' 52).

דוגמא נוספת היא של ר' שלמדה הנדסת תוכנה, עבדה כשנה בסטארט אפ שנסגר, ובמשך חצי שנה
 לא הצליחה למצוא מקום עבודה. על כן, היא לקחה עבודה שלטענתה אינה תואמת את הכישורים שלה, ולא
 מצריכה תואר אקדמי כמו שהיא עשתה. המצב הזה מוביל אותה לרגשות שליליים:

"כל הזמן אני עצבנית כל הזמן. אני מתוסכלת ממש. לא רוצה שאף אחד ידבר איתי היום
 זהו" (ראיון מס' 36).

דוגמאות אלו מציגות את התחושות השליליות שמעלה עבודה בכישורי יתר בקרב העובדים. תחושות אלו מעידות על כך שעבודה בכישורי יתר מתסכלת את העובדים ומשפיעה עליהם בכל היבטי החיים. מצב זה מוביל את העובדים להיעדר תקווה למציאת עבודה מתאימה בעתיד.

היעדר תקווה למציאת עבודה מתאימה בעתיד

אחת ההשלכות של תעסוקה בכישורי יתר היא הנמכת השאיפות והיעדר תקווה אקטיבית לשינוי המצב. היבט זה מבטא את שיא תחושת התסכול, הנובע משילוב הסיבות ומאפייני שוק העבודה שצוינו בסעיפים הקודמים. העדר התקווה בא לידי ביטוי בדוגמא הבאה ה' שלמד תואר שני במערכות מידע ועובד בעבודה פשוטה יחסית שאינה תואמת את כישוריו והשכלתו, הוא מתאר שהמצב בשוק כרגע קשה ולכן הוא הסכים לקבל עבודה שהוא הבין מיד שאינה תואמת את כישוריו, הוא מתאר שמצב זה מדכא אותו:

”אני ממש מרגיש שאין אור בקצה המנהרה” (ראיון מס' 48).

מצב זה של ייאוש והיעדר תקווה למציאת עבודה מתאימה, מוביל את העובדים להרגיש גם את הנמכת השאיפות לעתיד. כפי שעולה מתוך הראיון של ס' שמתארת את המצב הזה של תעסוקה בכישורי יתר:

”אין לי שאיפות כמו קודם, זה רק נותן לי לחץ נפשי” (ראיון מס' 52).

לאחר ניסיונות חוזרים ונשנים, שנכשלו, לחדור לשוק העבודה הרלוונטי, העובדים מפנימים את חוסר השליטה על גורלם המקצועי. זה מוביל למצב בו העובדים מצמצמים את יעדיהם המקצועיים במטרה להפחית את הלחץ הפסיכולוגי ואת הסיכון לאכזבה עתידית. מצב זה למעשה מנציח את מעגל התעסוקה בכישורי יתר לטווח הארוך.

ההשלכות של תעסוקה בכישורי יתר בקרב ערבים ישראלים משכילים הן רחבות וחורגות מהמישור המקצועי והכלכלי. הפרק מציג תמונה עגומה שבה ההון האנושי הגבוה שהושקע בלימודים אינו מתורגם

לתשואה, ובמקום זאת יוצר פער המוביל למחיר נפשי ואישי כבד. התעסוקה הבלתי תואמת הופכת מפתרון זמני לתחושה של אכזבה מתמשכת, המתבטאת בראש ובראשונה בחוסר שביעות רצון עמוק מהעבודה עקב תת-ניצול כישורים וחוסר גירוי אינטלקטואלי.

הפגיעה מתקדמת לתחום האישי, כאשר הבוגרים חווים תחושות שליליות של תסכול, עצבנות ושחיקה, המעידות על השפעת האכזבה המקצועית לחיי היום-יום ולרווחה הנפשית. הפגיעה המערכתית ביותר היא היעדר התקווה והנמכת השאיפות. ממצא זה משקף מצב של חוסר אונים נרכש, שבו העובדים מפנימים את מגבלות השוק ומפסיקים להאמין באפשרות למימוש מקצועי עתידי. בכך, ההשלכות הופכות מתוצאה מיידית לגורם מנציח של תעסוקה בכישורי יתר, המקבע את הבוגרים בעמדות שאינן הולמות את השכלתם.

סיכום והמלצות למדיניות

בהתבסס על ממצאי המחקר הכמותי, ניתן להציע מספר כיווני פעולה למדיניות ציבורית וארגונית: מטרת ההמלצות היא צמצום התופעה של תעסוקה עם כישורי יתר בקרב ערבים בישראל, והגברת רווחת העובדים והביטחון התעסוקתי שלהם.

(1) חיזוק תחושת השליטה והאוטונומיה התעסוקתית: הממצא המרכזי העולה מן המחקר הוא

כי תחושת השליטה בבחירה במשרה היא גורם משמעותי יותר מהימצאות בתעסוקה עם כישורי יתר עצמה בהסברת שביעות רצון בעבודה, רווחה רגשית ויכולת תעסוקה נתפסת. לפיכך, מומלץ לפתח תוכניות המדגישות את חיזוק תחושת האוטונומיה של עובדים ערבים בתהליכי חיפוש עבודה, מיון וקליטה, לרבות:

- סדנאות תכנון קריירה והעצמה אישית המתמקדות בהגדרת מטרות תעסוקתיות אישיות ובבחירה מודעת במסלול הקריירה.
- הרחבת מערכי ליווי ומנטורינג מקצועי המלווים את העובדים מראשית השתלבותם בשוק העבודה ועד לקידום פנימי.
- הנגשת מידע עדכני על מסלולי התפתחות אפשריים ודרישות שוק העבודה בתחומים שונים.

(2) עידוד סיבות חיוביות לבחירה במשרות: הנתונים מצביעים כי עובדים שצינו סיבות כגון רצון להתפתח מקצועית, לצבור ניסיון, לבנות קשרים מקצועיים ולעסוק בעבודה בעלת משמעות חווים תחושת שליטה גבוהה יותר ורמות נמוכות יותר של תחושת כישורי יתר. לפיכך, מומלץ לעודד מעסיקים וארגונים לפתח:

- מסלולים מובנים לצבירת ניסיון מקצועי רלוונטי בתחומים הולמים.
- תוכניות חניכה והכשרה פנים-ארגונית המאפשרות למידה מתמשכת.
- דגש על ערך המשמעות בעבודה גם במשרות כניסה, באמצעות מיתוג פנים-ארגוני והדגשת תרומת העובד לארגון ולחברה.

3) **צמצום גורמי חוסר ברירה:** גורמים כגון לחץ כלכלי, חשש מאבטלה ותחושת ייאוש מחיפוש

עבודה נמצאו קשורים לתחושת חוסר שליטה ולתוצאות שליליות במדדי הרווחה התעסוקתית. לפיכך, מומלץ:

- לחזק את רשתות הביטחון הסוציאליות בשלב המעבר בין עבודות, כדי לאפשר חיפוש תעסוקה הולמת מבלי להיקלע למצבי חוסר ברירה.
- לפתח תכניות תעסוקה ממוקדות לאזורים בעלי שיעורי אבטלה גבוהים או קהילות הנמצאות בפריפריה החברתית-גאוגרפית.
- להרחיב את השירותים לייעוץ תעסוקתי ופסיכולוגי לאוכלוסייה הערבית, בדגש על התמודדות עם תחושת חוסר מסוגלות וייאוש תעסוקתי.

4) **התייחסות למאפיינים מגדריים וגילאיים:** הממצאים מצביעים על הבדלים מסוימים בין נשים וגברים ובין קבוצות גיל שונות. נשים נטו יותר לציין סיבות הקשורות לגמישות, קרבה גיאוגרפית והימנעות משימוש בשפה העברית, ואילו עובדים מבוגרים נטו לבחור בסיבות מקדמות יותר. לפיכך, מומלץ:

- לפתח תכניות ייעודיות לנשים ערביות הכוללות עידוד עבודה מרחוק, הכשרות לשפה מקצועית עברית וחיזוק תחושת המסוגלות להשתלבות במשרות הולמות.
- לתמוך בעובדים צעירים באמצעות תכניות התמחות, הכשרות מעשיות ותכניות מנטורינג שמטרתן סיוע בצבירת ניסיון והשתלבות בתפקידים הולמים לכישוריהם.

5) **קידום מסלולי התפתחות פנים-ארגוניים:** גם כאשר תעסוקה עם כישורי יתר נובעת

- מבחירה, היעדר מסלול קידום ברור עלול להפוך את הבחירה למלכודת תעסוקתית.
- מומלץ לעודד ארגונים במגזר הציבורי והעסקי:
- לפתח מסלולי קידום והכשרה פנים-ארגוניים לעובדים אקדמיים ערבים בעלי פוטנציאל מקצועי גבוה.

- ליישם מערכות הערכה והדרכה המזהות עובדים בעלי מיומנויות שאינן מנוצלות באופן מיטבי ומכוונות לשילובם בתפקידי אחריות.

6) **מדידה ומעקב:** מומלץ להקים מנגנון מעקב תקופתי שיבחן את היקף התופעה של תעסוקה

עם כישורי יתר בקרב האוכלוסייה הערבית ואת השלכותיה על רווחת העובדים. נתונים אלה ישמשו בסיס למדיניות מתואמת בין משרדי הממשלה, המוסד לביטוח לאומי, שירות התעסוקה והארגונים המעסיקים.

בהתבסס על ממצאי המחקר האיכותני, ניתן להציע מספר כיווני פעולה למדיניות ציבורית:

ממצאי המחקר מצביעים על כך שתעסוקה בכישורי יתר בקרב ערבים ישראלים בעלי השכלה גבוהה אינה תופעה נקודתית, אלא תוצאה של שילוב רחב של סיבות, חסמים והקשרים חברתיים וכלכליים. תעסוקה זו פוגעת ביכולת העובדים לממש את כישוריהם ואת פוטנציאל ההשכלה שלהם, ומייצרת השלכות ניכרות על שביעות הרצון בעבודה, על תחושת המסוגלות, על מצבם הכלכלי ועל מסלולי הקריירה העתידיים שלהם. מעבר לכך, ההשלכות חורגות מהרמה האישית ומעצבות גם את החברה הערבית ואת הכלכלה הישראלית בכללותה, שכן אי מיצוי של הון אנושי איכותי הוא הפסד מערכת רחב.

כדי להתמודד עם מגוון הסיבות שהובילו לתעסוקה בכישורי יתר, וכדי לטפל בחסמים המאפיינים את עולם התעסוקה כפי שתואר בראיונות, יש צורך במדיניות ציבורית רחבה, רב שכבתית ויעילה, המכוונת ליצירת שילוב מיטבי של ערבים ישראלים בעלי השכלה גבוהה בשוק העבודה. המלצות המדיניות שיוצגו להלן מבוססות על ממצאי המחקר ומטרתן לאפשר לעובדים אלה להשתלב בעבודות התואמות את כישוריהם, להרחיב הזדמנויות, להפחית חסמים וליצור תנאים שיאפשרו מימוש מקצועי מלא.

7) **פיתוח תשתית מקצועית רחבה להדרכה בקריירה וליווי בכניסה לשוק העבודה:** היעדר הדרכה מקצועית מסודרת היה אחד הממצאים הבולטים במחקר. כדי להתמודד עם חסר זה ההמלצות הן:

- פיתוח מרכזי קריירה ייעודיים לסטודנטים ולבוגרים ערבים, הן במוסדות להשכלה גבוהה והן ביישובים ערביים.
 - אספקת היכרות מוקדמת עם שוק העבודה, הדרכה על מבנה תהליכי הגיוס, וסיוע מעשי בבניית קורות חיים והכנה לראיונות.
 - שילוב חשיפה הדרגתית לכללי השוק כבר במהלך הלימודים, במטרה להפחית את המעבר לעבודות שאינן תואמות את הכישורים.
- (8) יצירת מסלולים סדורים לצבירת ניסיון תעסוקתי במהלך התואר: החסם המרכזי שנמצא**
- הינו כניסה לשוק ללא ניסיון מעשי רלוונטי. לפיכך ההמלצות הן:
- יצירת מסלולים ברורים לצבירת ניסיון מקצועי כבר במהלך הלימודים (התמחויות בתשלום) ותמריצים למעסיקים לקליטת סטודנטים ערבים.
 - שילוב מודל של התמחות כחלק אינטגרלי מתכנית הלימודים האקדמית, באופן שיבטיח שהבוגרים יגיעו לשוק עם ניסיון רלוונטי.
 - שיתוף פעולה רחב עם מעסיקים גדולים במגזר הציבורי והפרטי להבטחת רצף בין הכשרה אקדמית להשתלבות ראשונית.
- (9) הרחבת היצע המשרות המתאימות ביישובים ערביים ובפריפריה: המחסור במשרות**
- תואמות השכלה הוא גורם מהותי בתעסוקה בכישורי יתר, במיוחד בפריפריה וביישובים ערביים. לשם הרחבת ההיצע ההמלצות הן:
- פעולה להקמת שלוחות של חברות טכנולוגיה, תעשייה ומגזר ציבורי בצפון ובמשולש, וקידום אזורי תעסוקה המכוונים לאקדמאים.
 - שיפור משמעותי של הנגישות הגיאוגרפית למרכזי תעסוקה באמצעות חיבורי תחבורה מהירים ויעילים.

10) **תכניות למניעת אפליה ולשיפור הוגנות בתהליכי גיוס:** ממצא מרכזי נוסף הוא השפעת

- המוצא הערבי על סיכויי הקבלה למשרות תואמות. כדי להתמודד עם הטיה זו, ההמלצות הן:
- קידום מודל של גיוס אנונימי במגזר הציבורי ובחברות ממשלתיות, שבו שלבי המיון הראשוניים אינם כוללים פרטים שעשויים לייצר הטיה.
- הגברת פיקוח על גופים שנהנים מתקציבי מדינה וחיוכם בדיווח על מגוון תעסוקתי איכותי (לפי דרגות תפקיד).

- העברת הכשרות למנהלי משאבי אנוש בנושא הטיית לא מודעות במטרה לשנות דפוסי מיון וגיוס.

11) **תמיכה בנשים ערביות בהשתלבות מיטבית בשוק העבודה:** לנשים ערביות יש חסמים

- ייחודיים הנובעים מאילוצים משפחתיים, היעדר מסגרות לילדים ומגבלות גיאוגרפיות. כדי לאפשר השתלבות מיטבית, ההמלצות הן:
- השקעה בהקמת מסגרות טיפול בילדים ביישובים ערביים, שתהיינה זמינות ונגישות מבחינה כלכלית.
- הרחבת האפשרות לעבודה מהבית או בעבודה היברידית, במיוחד במשרות המתאימות לבעלות השכלה גבוהה.

12) **פיתוח מערך סיוע רגשי ותעסוקתי לעובדים המצויים לאורך זמן בתעסוקה שאינה מתאימה:**

- השלכות תעסוקה בכישורי יתר כוללות שחיקה, תסכול, ירידה במוטיבציה והנמכת שאיפות. לפיכך ההמלצות הן:

- פיתוח ייעוץ תעסוקתי פרטני לעובדים שמדווחים על קושי מתמשך, תוך התאמת מסלולי הכשרה מחדש למי שמבקשים לשנות כיוון מקצועי.

- יצירת סדנאות לחיזוק מסוגלות אישית ולפיתוח מיומנויות דרושות לשוק העבודה המודרני.

13) **יצירת גשרים חברתיים שיחזקו הון חברתי בקרב צעירים ערבים:** על פי הממצאים, היעדר הון

- חברתי מקצועי מהווה חסם שיטתי: מועמדים אינם מחוברים לרשתות שמובילות להזדמנויות, אינם מכירים את מנגנוני הקידום, ולעיתים אינם יודעים כיצד "דברים מתנהלים". לפיכך ההמלצות הן:

- לפתח תכניות מנטורינג שמחברות בין צעירים ערבים לבין אנשי מקצוע ותיקים בתעשייה.
 - בניית רשתות בוגרים פעילות המיועדות לסטודנטים ערבים
 - הקמת מפגשי נטוורקינג קבועים עם מעסיקים.
- 14) תמרוץ מעסיקים לקלוט עובדים ערבים לתפקידים התואמים את השכלתם:** כדי לקדם קליטה איכותית ולא רק כמותית, ההמלצות הן:
- יצירת תמריצים למעסיקים לקלוט עובדים ערבים לתפקידים תואמי תואר וליצירת מנגנוני מעקב אחר אופי התפקידים.
 - פיתוח תוכניות טאלנט פנימיות והזדמנויות לפיתוח מקצועי והכשרות ניהוליות בתוך ארגונים.
- 15) פיתוח נתיבי קידום מותאמים בתוך ארגונים:** על מנת להבטיח שבוגרים ערבים ישתלבו בתפקידים הולמים ויתקדמו לאורך זמן ולא יישארו במשרות הכניסה:
- יש לפתח תכניות טאלנט פנימיות המזהות עובדים בעלי פוטנציאל גבוה.
 - להציע הכשרות ניהוליות והזדמנויות לפיתוח מקצועי.
 - לקבוע נהלים ארגוניים שמגבירים קידום של עובדים ממיעוטים.

מקורות

- אבו-עסבה, ח. (2018). נשים ערביות אקדמאיות לא מועסקות בישראל – תמונת מצב 2018 והצעה למודל התערבות. המוסד לביטוח לאומי.
- בלייך, ח'. (2020). השכלה עודפת בקרב בעלי תארים אקדמיים בישראל (נייר מדיניות מס' 07.2020). ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.
- זוסמן, נ., ליפניר, ע., ורוזנפלד, ד. (2019). השכלה עודפת ואי-התאמה בין משלח היד למקצוע הלימוד בקרב בוגרי אוניברסיטאות ומכללות. בנק ישראל-חטיבת המחקר.
- https://www.boi.org.il/roles/research-and-publications/all-researches/... ההשכלה-עודפת ואי-התאמה בין-משלח-היד-למקצוע-הלימוד בקרב-בוגרי-אוניברסיטאות-ומכללות/
- חדאד חאג'-יחיא, נ., ואסף, ר. (2017). החברה הערבית בישראל: תמונת מצב חברתית-כלכלית ומבט לעתיד. המכון הישראלי לדמוקרטיה
- חדאד חאג'-יחיא, נ., סייף, א., קסיר, נץ. ופרג'ון, ב. (2021). תוכנית אב לקידום תעסוקה בחברה הערבית: חינוך והשכלה בחברה הערבית - פערים וניצנים של שינוי. המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- ישיב, ע., קסיר, נ. (2018). כלכלת החברה הערבית. בתוך א. בן בסט, רץ גרונאו, וא. זוסמן (עורכים), אורות וצללים בכלכלת השוק – המשק הישראלי 1995-2015. מכון פאלק: האוניברסיטה העברית.
- כעביה, ר. (2021). חסמים בהשתלבות אקדמאים ערבים בענף ההיי-טק בישראל [עבודת גמר לקבלת תואר מוסמך]. אוניברסיטת חיפה.
- לזרוס, ע. ומיעארי, ס. (2015). היש תרומה להשכלה? אי-הלימה בין השכלה לתעסוקה כיוצרת אי-שוויון בשכר. המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- מיעארי, ס., חטאב, נ., ובואני, ע. (2012). אי הלימה תעסוקתית בקרב המשכילים הערבים. המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- נובה (עמותה). (2016). מצגת אבחון לעמותת "קו משווה".

- פופר-גבעון, א., וקשת, י. (2016). מודרניות סלקטיוויות כמנגנון מסביר לדפוס תעסוקה אתני-מגדרי במקצועות הבריאות בקרב ערבים בישראל. גדיש, 16, 101–113.
- פוקס, ה. (2017). השכלה ותעסוקה בקרב צעירים ערבים. בתוך דוח מצב המדינה (עמ' 221–262). מכון טאוב.
- פורום קיסריה (2010). תעסוקת ערבים בישראל – האתגר של הכלכלה הישראלית. המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- קסיר, נ., וצחור-שי, א. (2016). פיתוח כלכלי: החברה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית. גבעת חביבה.
- Arvan, M.L., Pindek, S., Andel, S.A., Spector, P.E. (2019). Too good for your job? Disentangling the relationships between objective overqualification, perceived overqualification, and job dissatisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103323. <https://doi-org.ezproxy.haifa.ac.il/10.1016/j.jvb.2019.103323>
- Bloch, A. (2002). Refugees' opportunities and barriers in employment and training (Vol. 179). Leeds: Corporate Document Services.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J. (1983). Michigan organizational assessment questionnaire. In S. E. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis, & C. Cammann (Eds.). *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp. 71–138). New York: Wiley-Interscience.
- Chen, C., Smith, P., & Mustard, C. (2010). The prevalence of over-qualification and its association with health status among occupationally active new immigrants to Canada. *Ethnicity & health*, 15(6), 601-619. <https://doi-org.ezproxy.haifa.ac.il/10.1080/13557858.2010.502591>

Crosby, F. (1984). Relative deprivation in organizational settings. *Research in organizational behavior*, 6, 51–93.

Dar, N., & Rahman, W. (2020). Two angles of overqualification-the deviant behavior and creative performance: The role of career and survival job. *PloS one*, 15(1), e0226677.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226677>

Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of applied psychology*, 94(2), 557. <https://doi-org.ezproxy.haifa.ac.il/10.1037/a0013528>

Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2021). Overqualification at work: A review and synthesis of the literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 259-283. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055831>

Erdogan, B., Tomás, I., Valls, V., & Gracia, F. J. (2018). Perceived overqualification, relative deprivation, and person-centric outcomes: The moderating role of career centrality. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 233-245. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.003>

Gkorezis, P., Erdogan, B., Xanthopoulou, D., & Bellou, V. (2019). Implications of perceived overqualification for employee's close social ties: The moderating role of external organizational prestige. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103335.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103335>

- Gomelsky-Haiby, D., Kabiya, R., Lavee, E., & Levanon, A. (2024). Barriers to social mobility for ethnic minorities: a mixed method research of the prospects of Israeli Arabs. *Ethnic and Racial Studies*, 1-22. <https://doi.org/10.1080/01419870.2024.2436084>
- Harari, M. B., Manapragada, A., & Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 28-47. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.002>
- Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of business research*, 22(3), 211-218. DOI: 10.1016/0148-2963(91)90002-F
- Koelle, M. (2023). Addressing labour market challenges for sustainable and inclusive growth in Israel (OECD Economics Department Working Paper No. 1787). OECD.
https://www.oecd.org/en/publications/addressing-labour-market-challenges-for-sustainable-and-inclusive-growth-in-israel_dcdb1283-en.html
- Landolt, S., & Thieme, S. (2018). Highly skilled migrants entering the labour market: Experiences and strategies in the contested field of overqualification and skills mismatch. *Geoforum*, 90, 36-44.
- Larsen, E. N., Rogne, A. F., & Birkelund, G. E. (2018). Perfect for the job? Overqualification of immigrants and their descendants in the Norwegian labor market. *Social Inclusion*, 6 (3), 78-103. DOI: 10.17645/si.v6i3.1451

- Lavee, E., & Itzchakov, G. (2023). Good listening: A key element in establishing quality in qualitative research. *Qualitative Research*, <https://doi.org/10.1177/14687941211039402>
- Lavee, E., Meler, T., & Shamshoum, M. (2022). Dangerous vulnerability: Simultaneous prohibition and coercion in Palestinian-Israeli single mothers' relationships with men. *Journal of Social and Personal Relationships*, 39(4), 953-973. <https://doi.org/10.1177/02654075211051409>
- Levanon, A., Lavee, E., & Strier, R. (2021). Explaining the factors shaping the likelihood of poverty among working families by using a concurrent mixed method design. *Social Indicators Research*, 157(3), 1089-1109. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02689-5>
- Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of occupational health psychology*, 16(3), 279-296. DOI: 10.1037/a0022709
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 509–536. DOI: 10.1002/job.389
- Park, H. I., Jacob, A. C., Wagner, S. H., & Baiden, M. (2014). Job control and burnout: A meta-analytic test of the Conservation of Resources model. *Applied Psychology*, 63(4), 607-642. doi: 10.1111/apps.12008
- Phalet, K. & Heath, A. (2010). From Ethnic Boundaries to Ethnic Penalties: Urban Economies and the Turkish Second Generation. *American Behavioral Scientist*, 53(12), 1824-1850. DOI: 10.1177/0002764210368099

- Roh, Y. H., Chang, J. Y., Kim, M. U., & Nam, S. K. (2014). The effects of income and skill utilization on the underemployed's self-esteem, mental health, and life satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 51(3), 125-141.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel review*, 36(1), 23-41. DOI: 10.1108/00483480710716704
- Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A theory of career mobility. *Journal of political economy*, 98(1), 169-192.
- Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human relations*, 39(11), 1005-1016.
- Steffy, K. (2017). Willful versus woeful underemployment: Perceived volition and social class background among overqualified college graduates. *Work and Occupations*, 44(4), 467-511. DOI: 10.1177/0730888417724565
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (Eds.). (2010). Sage handbook of mixed methods in social and behavioral Research. Sage.
- Wassermann, M., & Hoppe, A. (2019). Perceived overqualification and psychological well-being among immigrants: The moderating role of personal resources. *Journal of Personnel Psychology*, 18(1), 34. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000219>
- Wassermann, M., Fujishiro, K., & Hoppe, A. (2017). The effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: Does host national identity matter?.

International Journal of Intercultural Relations, 61, 77-87.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.09.001>

Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586. DOI: 10.1002/job.646

נספח א': פרוטוקול ראיון איכותני

מדריך הראיון: תעסוקה בכישורי יתר

הקדמה

הי (שם), קודם כל, תודה רבה על כך שאת/ה מוכן/ה לדבר איתי ועל זמנך. כפי שכבר סיפרתי לך, ראיון זה הינו חלק ממחקר המתבצע באוניברסיטת חיפה. המחקר עוסק בתעסוקה בכישורי יתר. במיוחד אנחנו מנסים להבין את הסיבות לכך שאנשים לוקחים על עצמם עבודות שהם overqualified עבורן- לפעמים זה מבחירה, ולפעמים פחות מבחירה, ועל כל זה אנחנו נדבר עוד מעט.

אם יש משהו שאני שואל/ת שאת/ה לא רוצה לענות עליו- פשוט תאמרי לי ונמשיך לנושא הבא- אין שום בעיה. אם את/ה רוצה לחזור לשאלה עליה דיברנו קודם ולהוסיף- אין בעיה. הראיון הזה יקח בערך חצי שעה. אם בכל שלב נתון תרצה/י שנפסיק את הראיון- אמורי לי ונעשה כך. אין שום חובה לסיים את הראיון אם אינך מרגישה בנוח. לפני שנתחיל חשוב לי להבהיר שכל דבר שאת/ה אומרת נשמר בצורה אנונימית לגמרי, ואין כל יכולת לקשר בינך לבין הדברים שנאמרים כאן. בנוסף, במסגרת הראיון חשוב שתדעי שאני לא מקושר/ת לשום ארגון, ממשלתי או אחר, ונמצאת/ת כאן מתוקף המחקר המתבצע באוניברסיטת חיפה. את/ה יכול/ה להגיד מה שאת/ה רוצה בראיון הזה והמידע לא יועבר לאף גורם, מעבר לצרכי המחקר.

האם את/ה מסכים/מה להשתתף במחקר? (חשוב לצרכי הסכמה בע"פ).

ברשותך, אני אקליט את הראיון על מנת שאוכל לזכור את דבריך. אם הדברים הנאמרים כאן יופיעו לאחר מכן במחקר, הם כמובן יופיעו בצורה אנונימית. ההקלטה בזום היא של שמע ווידאו כי אין ברירה טכנית, אבל הווידאו נמחק מיד אחרי הראיון ונשמר רק השמע לצרכי תמלול.

האם אפשר להתחיל?

כללי: היסטוריה תעסוקתית

כדי להתחיל להכיר אותך, אשמח לשמוע בקצרה על שלושת המשרות האחרונות שלך- לא כולל העבודה הנוכחית שתיכף נדבר עליה בהרחבה. באיזה תפקידים עבדת? כמה זמן? מה היה היקף העבודה? מדוע עזבת את העבודה? איך הגעת לעבודתך הבאה ומדוע? האם היו לך פרקי זמן שלא עבדת בין העבודות? האם התקשית למצוא עבודה לאחר עזיבת העבודה הקודמת? מה היו הקשיים העיקריים?

עבודה נוכחית

- אחרי שהבנתי קצת יותר לעומק את ההיסטוריה התעסוקתית שלך, אשמח לדבר על העבודה הנוכחית. במה את/ה עובד/ת? כמה זמן את/ה עובד/ת בארגון זה? מה תפקידך? (נסו להבין את התפקיד בהרחבה - מה המרואיינת עושה, איפה ממוקם/ת בארגון - תפקיד ניהולי או לא, אחריות על עובדים אחרים, וכדומה. מגזר - פרטי/ציבורי/שלישי).
- כפי שאמרתי בהתחלה, אנחנו מתמקדים בסיבות לתעסוקה עם כישורי יתר. אני אשמח אם תוכל/י לתאר לי את כל מה שקדם לרגע בו התחלת את העבודה הנוכחית: נתחיל מהרגע שבו החלטת שאת/ה רוצה לעזוב את העבודה הקודמת (או שבו פוטרת), ועד ההחלטה לקחת על עצמך את העבודה הנוכחית. (זה הסיפור העיקרי, ואפשר לסייע למרואיינת לספר אותו על ידי שאלות כמו: איך החלטת לעזוב את העבודה הקודמת? איך הלך תהליך חיפוש העבודה? איפה חיפשת? האם ידעת במה את/ה רוצה לעבוד?)
- מה היו השיקולים העיקריים לקבל דווקא את המשרה הנוכחית? (אם המרואיינת לא מעלה לבד, אפשר לנסות להבין גורמים כמו: מרחק נסיעה, יכולת לשלב עם טיפול בבית/בילדים/הורים/בני משפחה חולים, משתלב בצורה טובה עם זמני עבודת בן/בת הזוג (**השאלה הזו קצת חופפת את הקודמת, אבל מטרתה לעורר לדבר על היבטים נוספים שעוד לא עלו).
- איך בסופו של דבר הצלחת להתקבל לעבודה הנוכחית?
- האם התלבטת בין מספר אפשרויות, לפני שבחרת את העבודה הנוכחית? מה הן היו?
- באילו דרכים לדעתך את/ה overqualified לעבודה הזו? (האם מדובר רק בהשכלה או בדברים נוספים?)
- האם עובדים אחרים בארגון או בצוות שלך גם הם overqualified? (אם כן ואם לא, להבין למה בסוג העבודה הזו עובדים בעבודת יתר, או אם אין אחרים בתעסוקת יתר – למה לדעתך דווקא הוא/היא?)
- האם באופן כללי את/ה שבע/ת רצון מעבודתך? מהתנאים, שכר, סביבת עבודה? ממה מרוצה יותר? ממה את/ה לא שבע/ת רצון?
- במהלך יום עבודה רגיל, מה מצב הרוח שלך בדרך כלל? האם את/ה סך הכל במצב רוח טוב, או להיפך - עצבנית ועצובה?
- אם הייתי שואל את העמיתים שלך או את המנהל/ת שלך אם את/ה מרוצה מהעבודה סך הכל, מה הם היו אומרים? על סמך מה?
- האם לעבודה שלך יש השפעה גם על החיים שאחרי העבודה? עבורך ועבור הקרובים לך?

- האם בתוך העבודה שלך, את/ה מנסה ליצור הזדמנויות "להגדיל ראש", או לעשות פעולות שונות שיכולות לקדם אותך, או את הארגון? או שאת/ה בעיקר עושה את התפקיד הפורמלי שלך?
- (לשאול רק במקרה שמוקדם יותר בראיון העלו חוויות או רגשות שליליים לגבי העבודה): האם יש פעולות שאת/ה עושה מחוץ לעבודה (בשעות הפנאי, בבית וכדומה), כדי לשפר, או לפצות, על המצב בעבודה?

היבטים של סביבה חברתית

- כשחיפשת עבודה, כפי שסיפרת לי קודם, האם היו מי מהקרובים אליך (בני משפחה, חברים, עמיתים לעבודה, אחרים), שהיו מעורבים וסייעו לך בתהליך חיפוש העבודה? (פירוט).
- כשאת/ה מתלבט/ת עכשיו לגבי העבודה, או קידום הקריירה, האם יש לך עם מי להתייעץ?
- האם האנשים שאת/ה מתייעצ/ת איתם לגבי העבודה, נותנים לך עצות טובות לדעתך?
- באופן כללי, האם אנשים אחרים בסביבה החברתית שלך (לא בעבודה, אלא במשפחה וחברים), גם עובדים בעבודה עם כישורי יתר?
- (שאלת חידוד): אני מדבר עם הרבה אנשים שנמצאים במצב שלך, ויש לי הרגשה שהרבה פעמים בתוך התהליך של חיפוש אחר עבודה מתאימה, הם לא יודעים בדיוק "איך הדברים עובדים" ולכן קצת הולכים לאיבוד בתוך התהליך. איך זה אצלך- האם ידעת מה צריך לעשות לאורך התהליך? האם היה לך למי לפנות כדי להבין "איך הדברים הולכים" בצורה הטובה ביותר?

סיכום

- האם במחשבה לאחור, היית בוחר/ת בעבודה שאת/ה נמצא/ת בה עכשיו?
- איזו עצה היית נותן/ת למישהו שהיה במצבך כשהחלטת לקחת את העבודה הזו?
- מהי משרת החלומות שלך? זה יכול להיות כל דבר. מה צריך לקרות כדי שהחלום הזה יצליח להתממש?
- האם את/ה מנסה לפעול כדי לקדם את החלום הזה?
- האם יש משהו שאת/ה רוצה להוסיף, ולא שאלתי עליו?

סיום: מלות תודה על השתתפות במחקר ודרכי יצירת קשר עם החוקרים (טלפון + מייל).

שאלון דמוגרפי – בסוף הראיון

מין

גיל

דת

רמת דתיות

השכלה – רמה

תחום השכלה

מידת דתיות

מצב משפחתי

מספר ילדים

מגזר תעסוקה (ציבורי/פרטי/שלישי)

תפקיד בארגון

ותק בתפקיד

מקום מגורים (כפר/עיר/מרכז/פריפריה) עיר מעורבת/לא מעורבת

הרכב משק הבית : (עם מי גרים) : לבד/עם בן/בת זוג/ הורים וילדים/כולל משפחה מורחבת (כמה אנשים במשק בית

בסה"כ)

אורך הראיון