

# רגישות תרבותית בחברה מפוצלת: המקרה של נשים ערביות בשוק העבודה

רודיינה ג'ראיסי (גראיסי) ויוחנן פרס

**ה**שע הדומיננטי בחברה הישראלית כיום הוא השע הלאומי, אשר ביסודו נמצא מאבקם של שני לאומים על חבל ארץ קטן (פרס, 2002; פרס ובן-רפאל, 2006). כיום קיימת הסכמה מצד חוקרי החברה הישראלית כי קונפליקט זה יוצר מצב נפיץ ומהווה סיכון חמור לכל מגזריה של החברה הישראלית. לקונפליקט הראלי מתוספים פערים בויכרון הקולקטיבי, בלשון ובמיתוסים הרווחים בכל אחת משתי הקהילות הלאומיות (נחתומי, 2003). נוכח מצב זה נשאלת השאלה הפרגמטית, כיצד אפשר למתן את המריבה ולפתח קירבה בין שני העמים? התשובה המוצעת להלן: יישום מדיניות המונחית על ידי רגישות תרבותית, דהיינו קבלת הפלורליזם לא רק כעובדה אלא גם כעובדה לגיטימית. בחרנו למקד את הדיון ביישום רעיון זה בבחינת שילובן של נשים ערביות בתעסוקה, תוך שימור מעמדן בקהילתן ובמשפחותיהן.

## 1. מבוא

המושג רב תרבותיות חדר לשיח הציבורי בשנות השישים של המאה העשרים, מתוך הכרה כי כל מדינה היא רב תרבותית במידה זו או אחרת (מאוטנר, 2005). הערכים המכוננים של הגישה הרב תרבותית הם: קבלת האחר והשונה, הכרה בזכותן של הקבוצות התרבותיות לחיות על פי ערכי הליבה שלהן גם כאשר מדובר בקבוצות מיעוט, הקצאה הוגנת של המשאבים החברתיים, הכלכליים והפוליטיים בין הקהילות השונות וקיום דיאלוג רב תרבותי פורה (Pederson, 2008; שגיא, 2005).

## מאפייניה של מדיניות רגישות תרבות

- א. הכרה בלגיטימיות של הפלורליזם התרבותי, דהיינו סובלנות. אלקרינאווי (1998), מציין שלמצב האנושי אין הבנה אחת נכונה ומקפת, וכי הוא פתוח להבנות רבות. כל קהילה תכיר באלמנטים התרבותיים של הקהילה האחרת ותאפשר לה מרחב פעולה.
- ב. זהות אישית וקבוצתית מגובשת, הזדהות של כל פרט עם קהילתו. סו (Sue, 2006) ציין את החשיבות של מודעות האדם לתכנים התרבותיים שלו.

ד"ר רודיינה ג'ראיסי (גראיסי) היא מרצה בבית הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת חיפה.  
rodaina@zahav.net.il טל: 050-5741181  
פרופ' יוחנן פרס הוא פרופ' אמריטוס, החוג לסוציולוגיה, אוניברסיטת תל-אביב.  
yperes@post.tau.ac.il טל: 03: 5409863

- ג. רפלקסיוויות. הכללת דיון במשגים או עוולות שנעשו בכל אחת מן הקהילות. השיח הציבורי, המאופיין כרפלקסיווי, יתנהל אפוא הן בין בעלי זהות תרבותית משותפת והן בין בעלי זהויות נבדלות.
- ד. הבחנה בין ערכי ליבה לבין נורמות. ראוי שכל קהילה תכיר את 'הקווים האדומים' של הקהילה האחרת, כמו גם את המרחבים הנתונים למשא ומתן.
- ה. גמישות. נכונות מצד כל אחת מהתרבויות המגוונות לערוך שינויים טקטיים בהתנהלותן, תוך התחשבות הדדית בערכי הליבה התרבותיים של כל אחת מהן, כמו גם של החברה כולה.

### **ניהול חברה מפוצלת תוך רגישות תרבותית**

לוין (1943) סבר שכדי לחולל שינוי חברתי, יעיל יותר להסיר חסמים מאשר להגביר מוטיבציה. ההסבר לטיעון זה הוא שהגברת מוטיבציה יוצרת דיסוננס הגורם מצדו להעמקת הקונפליקט ואילו הסרת חסמים מחוללת שינוי חברתי חיובי (נטו). ניישם טיעון תאורטי זה באמצעות בחינת השתלבותן של נשים ערביות (כלומר, אזרחיות ישראל בנות הלאום הערבי) בשוק העבודה הישראלי.

### **פרקטיקות לקידום הקרבה וצמצום המריבה בחברה הישראלית:**

- א. חיפוש פעיל של יסודות משותפים במיתוסים, בערכים, בנרטיבים, בנורמות ובאינטרסים הרווחים בשתי התרבויות והדגשתם: שתי החברות מייחסות חשיבות גבוהה לתא המשפחתי ולילודה; כמו כן יש להן אינטרס משותף בשגשוג כלכלי ורווחה.
- ב. טיפוח יחסי חליפין בין הקהילות. כל קהילה תתמחה בתחומים בהם יש לה יתרון יחסי, דבר שיעצים את התלות ההדדית, לטובת החברה כולה: יתרונם היחסי של היהודים הישראלים מתבטא בתחומי התעשייה והפיתוח הכלכלי, ויתרונם של הערבים הוא בשליטתם בשפה הדומיננטית באזור ובהיותם כוח עבודה חשוב בכלכלה הישראלית.
- ג. הנהגת מדיניות חברתית המביאה בחשבון לא רק זכויות אזרחיות אלא גם שאיפות לאומיות ותרבותיות והקצאת משאבים ליישומן: שילוב סמלים ותכנים ערביים בתרבות הישראלית (דגלים, המנונים, טקסים).
- ד. הסרת חסמים והגברת תמריצים. הרחבת קבלתם של סטודנטים ערביים במוסדות ההשכלה הגבוהה ושילובם בעבודה במגזר הציבורי.

## **2. המקרה של תעסוקת נשים ערביות בישראל**

אחד המזדים העיקריים להשתלבות מגזר חברתי באוכלוסייה הרחבה הוא אחוז המועסקים מקרב המגזר בהשוואה לאחוז המועסקים מקרב האוכלוסייה כללית. בחינת השתתפותן של נשים ערביות בכוח העבודה על ציר הזמן בשלושת העשורים האחרונים מצביעה על עלייה בשיעור ההשתתפות. הגורמים המסבירים עלייה זו נחלקים לשלושה סוגים:

1. גורמים כלכליים: נשים החלו לצאת לעבודה כדי לסייע בפרנסת המשפחה עקב שיעור האבטלה הגבוה בקרב הגברים הערבים (ג'ראיסי, 2002; אברהים, 1993; Al-Haj' 1987; 1989). גורם שני הוא העלייה ברמת החיים, זו שבפועל וזו הנשאפת. בעידן הגלובליזציה הנשים הערביות חשופות לאמצעי תקשורת רבים, דפוס הבילוי של נשים מחוץ לבית זוכה ליחס סובלני יותר, וכמו כן גדלה עלות החינוך הבלתי פורמלי המשלים של הילדים.
  2. גורמים חברתיים: פתיחות, הבנה ועידוד מצד החברה הערבית. ממחקר שנערך ביוזמת ההסתדרות החדשה (2001) בנושא תעסוקת נשים ערביות, עולה כי 90% מהנשאלים מעודדים עבודת נשים מחוץ לבית. גורם חברתי נוסף הוא פעילותם של ארגוני הנשים להעלאת המודעות של נשים לזכויותיהן, כולל הזכות לעבוד מחוץ לבית (ג'ראיסי, 2002).
  3. גורמים אישיים: העלייה ברמת השכלתן של נשים ערביות (לוח מס' 1), רצונן של הנשים להיות עצמאיות ולצמצם את התלות הכלכלית בגבר (אב/ אח/ בעל), עלייה במודעותן של הנשים לנושא המגדרי ותיבותיהן לשוויון בין-מגדרי (ג'ראיסי, 2002).
- על אף התמיכה הציבורית המוכחת בדעת הקהל הערבית כלפי תעסוקת נשים, העלייה בשיעור ההשתתפות של נשים ערביות בכוח העבודה ובתעסוקה היא קטנה בהשוואה לעלייה בהשתתפותם של גברים ערבים, כמו גם של נשים יהודיות (לוח 2).

### **חסמים בהשתלבות נשים ערביות בעבודה**

חסמים אלה נחלקים לארבעה סוגים:

1. חסמים מבניים: מחסור בתשתיות (הקצאת קרקעות, תוכניות מתאר, אישורי בנייה) והיעדר תחבורה ציבורית וכבישים המקשרים בין הישובים הערביים (ישיב וקסיר, 2013; ג'בארין, 2007).
2. חסמים מוסדיים: מחסור במקומות עבודה, שכר נמוך (לוח מס' 3) ואפליה ישירה, מחסור בחינוך משלים (לדוגמה, מחסור במעונות יום מסובסדים).
3. חסמים חברתיים: ערכים ונורמות הרווחים בחברה הערבית. לדוגמה: ייחוס חשיבות מרבית לתפקידיה של האישה כרעיה ואם ולדומיננטיות של מעמד הגבר במשפחה, שניהם פועל יוצא של התרבות הפטריארכאלית. מצב דיסוננטי זה מאלץ את הנשים הערביות לתמרן בין הדרישות הסותרות של התפקידים המשפחתיים לבין דרישות התעסוקה (ג'ראיסי, 2002; Ibrahim, 1998; Herzog, 1998)<sup>1</sup>.
4. חסמים אישיים: השכלה, הכשרה מקצועית וניסיון תעסוקתי. משאבים אלה מוטים לרעתן של נשים בהשוואה לגברים ולרעתם של ערבים בהשוואה ליהודים. מכאן

1 לכאורה ניתן להתגבר על חסם זה באמצעות הגדלת ההשקעה בחינוך משלים בשתי הקהילות הלאומיות, תוך שמירה על שוויון בהשקעה. אולם למעשה, הקונפליקט בין תפקיד תעסוקתי לבין עבודה בבית הוא חמור יותר במגזר הערבי (פריין גבוה יותר, משפחה פטריארכלית).

שהאישה הערבייה בישראל מקופחת הן בשל השתייכותה המגדרית והן בשל זהותה הלאומית.

### **מדיניות הממשלה ויישומה**

המדיניות הממשלתית המוצהרת הציבה יעד של הגדלת שיעור התעסוקה של נשים ערביות ב-9% במהלך 10 שנים (2010-2020), דהיינו שיעור גידול שנתי מצופה של 1% בשנה. (החלטות הממשלה מסי' 1204 משנת 2007, ומסי' 1994 משנת 2010).

כדי לזרז את תהליכי ההשתלבות של עובדים ערבים בשוק העבודה, הוקמה רשות לפיתוח כלכלי במגזר המיעוטים. רשות זו הקימה את חברת 'אלפנאר', המנהלת 21 מרכזי הכוון ששמה 'ריאן'. חלק נכבד מפעילות מרכזים אלה מכוון לנשים. במרכזי 'ריאן' מועסקים אנשי מקצוע מתוך החברה הערבית אשר מכירים את הרגישויות, הצרכים, הרצונות והיכולות הייחודיים לחברה זו. מרכזי 'ריאן' אמורים לספק הכוון, ליווי פרטני בהתאם לצרכים, הכשרה מקצועית והשמה, כמו גם מעקב אחר השתלבות בעבודה.<sup>2</sup>

### **3. ממצאים**

הממצאים דלהלן מבוססים ברובם הגדול על סקרי כוח אדם שפורסמו על ידי למ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה) בין השנים 1985-2015.

- שיעור השתתפותן של נשים ערביות בתעסוקה בין השנים 2010-2014 עמד על 32% (תרשים מסי' 1)<sup>3</sup>. (שיעור שינוי שנתי - 0%).
- שיעור הנשים הערביות המועסקות מחוץ ליישוב בשנת 2011 עמד על 29% (ירידה של 3% לעומת 2010) (תרשים מסי' 1).
- השיעור הגבוה ביותר של המועסקות מחוץ ליישוב הוא בקרב תושבות הערים הבינוניות, והשיעור הנמוך ביותר הוא בקרב תושבות הערים המעורבות (תרשים מספר 2).
- שיעור הנשים המועסקות מחוץ ליישוב גבוה יותר בקרב צעירות גילאיות 25-35 מאשר בקבוצות גיל אחרות (תרשים 3).
- הסיכוי של נשים ערביות לעבוד מחוץ ליישוב גבוה יותר בקרב נשים לא נשואות (בהשוואה לנשואות). (לוח מסי' 4).

2 אלפנאר <http://www.alfanar.org.il/he/content/62> נשלף ב20/1/2016.

3 הלוח מתייחס לנשים מועסקות בגילאים 25-64 והתרשים מתייחס לנשים מועסקות בגילאים 25-60.

## 4. דיון

הנתונים מצביעים על פער בין היעדים שהוצבו בהחלטות הממשלה לבין הנתונים בפועל; אם במהלך חמשת השנים 2010-2014 (תרשים מס' 1) שיעור תעסוקת הנשים הערביות נשאר קבוע (שיעור גידול 0%), סביר להניח שכדי להגיע ליעד (41% ב-2020) יש צורך בעיון מחודש הן במדיניות הממשלה והן בדרכי יישומה.

תעסוקת נשים מחוץ ליישוב עלולה לאתגר את מעמד הגמוני של הגברים במגזר הערבי. הנשים המועסקות נאלצות להתמודד עם ערכים ונורמות שאינם תואמים את אלה הרווחים בחברה הערבית המסורתית. מצב זה מרחיק אותן ממשפחותיהן ומתרבותן, במיוחד כשמדובר בצעירות ולא נשואות שבמקרים רבים מתגוררות מחוץ ליישוביהן.

היעד העיקרי של מרכזי 'ריאן' הוא הטיפול בחסמים האישיים העומדים בפני השתלבות נשים ערביות בעבודה (אספקת מידע, הכוון, ליווי, הכשרה והשמה בעבודה). אולם ללא טיפול בחסמים המוסדיים והמבניים, ספק אם יצליחו ביעד של השמה בעבודה.

הצעתנו בנידון מתמקדת ביישום מדיניות רגישת תרבות הנשענת על הגישה הרב תרבותית: הכרה באזרחים הערבים כקבוצת מיעוט אתני מקורית ומתן לגיטימציה לשאיפותיהם התרבותיות והלאומיות, הקצאת המשאבים הנחוצים לשימור תרבותם ושילובם בחיים החברתיים והכלכליים. כפועל יוצא של אימוץ מדיניות רגישת תרבות כלפי האזרחים הערבים, יוסרו החסמים המוסדיים והמבניים המונעים מהנשים הערביות להשתלב בעבודה, זאת על ידי הקמת תשתיות תעסוקה מספקות בתוך היישובים הערביים, שיפור אמצעי תחבורה בין עירונית ובתוך היישובים וסבסוד הטיפול בילדים.

עבודה בתוך היישוב או בקרבתו וסבסוד מעונות היום יאפשרו לאישה הערבייה להקדיש יותר זמן לתפקידי המשפחתיים ויצמצמו את התוצאות השליליות של המתח התפקידי.

## 4. סיכום

מטרנתו העיקרית במאמר זה היא להנגיש את המושג 'רגישות תרבותית' ולבחון מה יכול המושג לתרום להתוויית מדיניות חברתית ראיסטית ועם זאת הומנית יותר.

מדיניות המונחית על ידי רגישות תרבותית אינה חותרת לאחידות ('כור היתוך') ובוודאי שאינה חותרת להשתלטות תרבות אחת על האחרות. כמו-כן דו קיום שניתן לחיות עמו אינו צריך להתבסס על הערצה הדדית אלא על אינטרסים משותפים. סביר להניח שקונפליקטים חברתיים חמורים אינם ניתנים לפתרון רק, או בעיקר, על ידי הסדרים פוליטיים.<sup>4</sup> רגישות תרבותית היא השקפת עולם המאפשרת דו קיום ממושך (לשנים ואפילו לדורות), המבוסס על צמצום מחלוקות וטיפוח אינטרסים משותפים.

4 דיאלוג רוחאנא-פרס, 2002 בתוך רוחאנא 2002.

## נספחים

### לוח מספר 1

התפלגות השכלת נשים ערביות גילאיות 25-64 לאורך השנים (באחוזים)

2010 (N=6121)	2005 (N=5963)	2000 (N=5953)	1995 (N=4508)	1990 (N=4227)	1985 (N=3650)	
17.7	20.4	23.0	23.3	32.1	40.3	לא למדו
29.6	33.3	37.3	43.9	40.0	37.3	בית ספר יסודי
				5.5	3.8	חטיבת ביניים
1.6	1.9	2.2	1.9	0.5	0.4	תיכוני מקצועי
28.4	24.3	21.9	18.8	14.8	12.0	תיכוני
2.5	3.8	2.9	2.8	2.2	2.5	סמינר למורים
1.2	1.7	1.3	0.9	0.0	0.1	על תיכוני טכנולוגי
3.8	3.1	2.8	1.6	0.8	0.6	על תיכוני אחר
13.9	10.1	7.1	5.3	2.5	2.0	אקדמי
0.0		0.1	0.9	0.7	0.5	אחר
1.1	1.2	1.2	0.7	0.9	0.4	לא ידוע
100%	100%	100%	100%	100%	100%	סך הכול

מקור: ל.מ.ס. נתונים מסקרי כוח אדם: 1985, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010

## לוח מס' 2

שיעורי תעסוקה - נשים ערביות, נשים יהודיות וגברים ערבים, 2014

גברים ערבים		נשים יהודיות		נשים ערביות		מדד
בני 15 ומעלה 64-25	בני 15 ומעלה 64-25	בנות 15 ומעלה 64-25	בנות 15 ומעלה 64-25	בנות 15 ומעלה 64-25	בנות 15 ומעלה 64-25	
78.0%	64.3%	83.0%	65.5%	35.0%	27.6%	שיעור השתתפות בכוח העבודה
5.6%	7.0%	4.9%	5.7%	7.2%	9.6%	שיעור הבלתי מועסקים בכוח העבודה
73.5%	59.8%	78.7%	61.8%	32.3%	24.9%	שיעור התעסוקה

המקור: ל.מ.ס. - נתונים מסקר כוח אדם לחודש דצמבר, לרבעון הרביעי לשנת 2014, 29 בינואר 2015

## לוח מס' 3

ממוצע הכנסה של נשים ערביות ויהודיות שכירות

הכנסה ברוטו לחודש בממוצע נשים ערביות שכירות	הכנסה ברוטו לחודש בממוצע נשים יהודיות שכירות	הכנסה ברוטו לחודש בממוצע נשים שכירות
5271 ש"ח	7662 ש"ח	7439 ₪

המקור: ל.מ.ס. - לקט נתונים לרגל יום האישה הבין לאומי 2015

## לוח מספר 4

תוצאות רגרסיה לוגיסטית לניבוי הסיכוי לעבוד ביישוב בקרב נשים ערביות

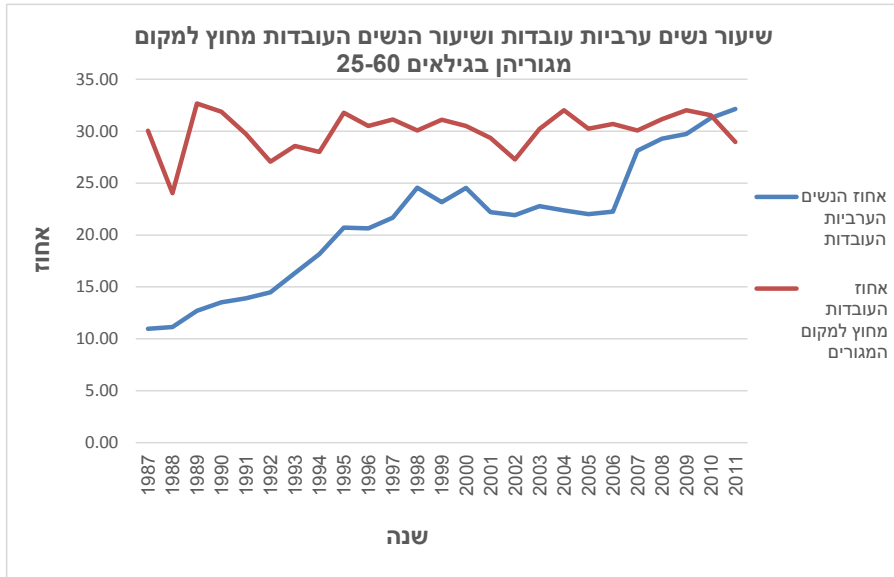
2010		2005		2000		
SE	B	SE	B	SE	B	משתנים מסבירים
0.150	**0.445	0.153	0.103	0.161	0.238	עבודה במקצוע יוקרתי PTM
0.121	**0.335	0.135	*0.281	0.135	0.218	קבוצת גיל ביניים(50-35)
0.170	0.210	0.223	**0.687	0.255	0.350	קבוצת גיל מבוגרת(64-50)
0.176	*0.347	0.198	**0.773	0.182	*0.409	השכלה תיכונית
0.202	0.367	0.203	**0.934	0.202	-0.054	השכלה על-תיכונית
0.198	-0.202	0.200	0.242	0.207	-0.381	השכלה אקדמאית
0.208	**1.679	0.250	**1.717	0.256	**1.770	ערים - 200,000-50,000
0.183	**1.461	0.226	**1.798	0.237	**1.789	ערים אחרות
0.370	**2.456	0.394	**3.141	0.364	**2.951	יישובים כפריים
0.119	**0.779	0.133	**0.478	0.130	**0.609	מצב משפחתי - נשואות
0.225	**1.035	0.256	**1.202	0.265	**1.808	קבוע
0.136		0.159		0.153		Nagelkerke R square
1977.934		1568.819		1479.836		Loglikelihood -2

מקור: ל.מ.ס. נתונים מסקרי כוח אדם 2000, 2005, 2015.

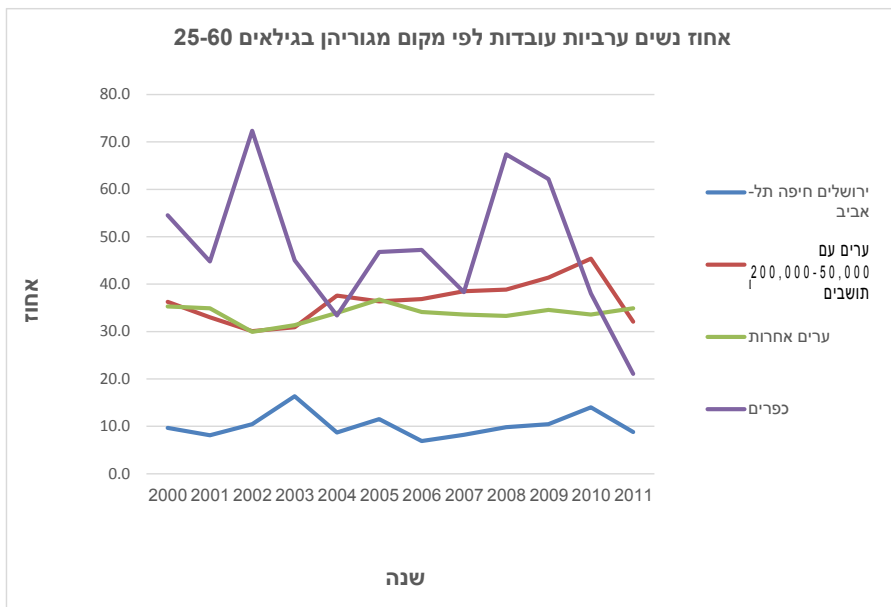
\*\*p<=.05 \*p<=.01

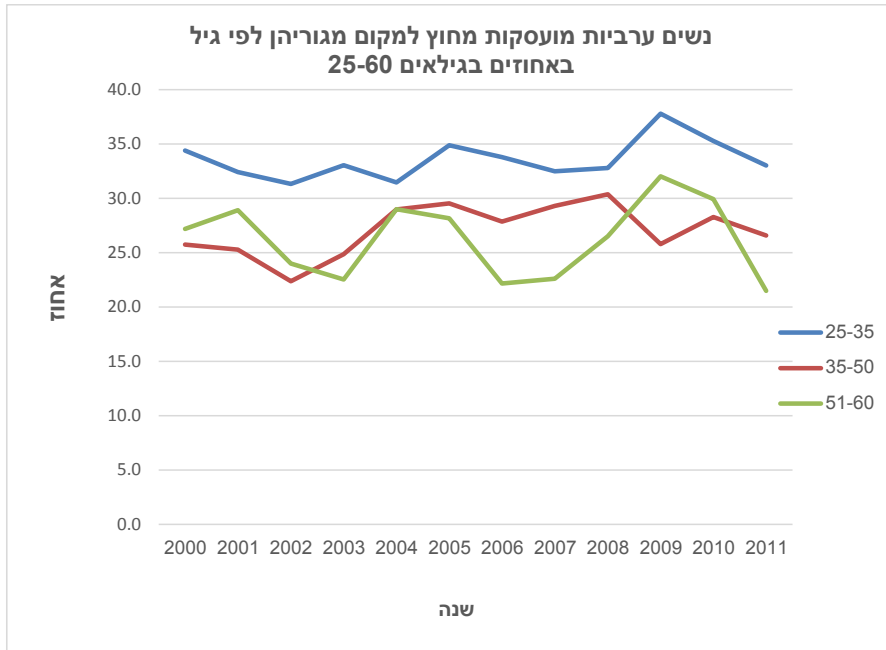


## תרשים 1



## תרשים 2





### מקורות

- אברהים, אי' (1993). **מעמד האישה הערבייה בישראל**. ירושלים: סיכוי.
- אלפנאר - תכנית החברה הערבית: **תכנית ריאן - מרכזי הכוון מקצועי**. נשלף ביום 2016\2011 מ- <http://www.alfanar.org.il/he/content/62>
- אלקרינאוי, ע. (1998). תרומת הגישה ההבנייתית לפרקטיקה המקצועית בחברה רב תרבותית. **חברה ורווחה**, י"ח: 2, 253-267.
- גיבארין, יי' (2007). **אסטרטגיה לפיתוח התעסוקה בקרב הערבים בישראל, חזון הרחבתו של המעמד הבינוני הערבי**.
- ג'ראיסי, ר' (2002). **יחסי עוצמה וחלוקת תפקידים בין בני הזוג והתמודדות עם כפל התפקיד (מחקר השוואתי בין אימהות ערביות ויהודיות)**. חיבור לשם קבלת תואר 'דוקטור לפילוסופיה, אוניברסיטת תל אביב.
- ההסתדרות החדשה (2011). **נשים ערביות בשוק העבודה**. תל אביב.

החלטת ממשלה מס' 1204. משרד ראש הממשלה. **הקמת רשות לפיתוח כלכלי במגזר המיעוטים**.  
נשלף ביום 13 דצמבר 2015 מ- [http://www.pmo.gov.il/Secretary/GovDecisions/2007/](http://www.pmo.gov.il/Secretary/GovDecisions/2007/Pages/des1204.aspx)

החלטת ממשלה מס' 1994. משרד ראש הממשלה. **הצבת יעדי תעסוקה לשנים 2010-2010**.  
נשלף ביום 13 דצמבר 2015 מ- [http://www.pmo.gov.il/Secretary/GovDecisions/2010/](http://www.pmo.gov.il/Secretary/GovDecisions/2010/Pages/des1994.aspx)

ישיב, ע' וקלינר קסיר, נ' (2013). **שוק העבודה של ערביי ישראל- סקירת מאפיינים וחלופות למדיניות**. אוניברסיטת תל אביב. נשלף ביום 12 דצמבר 2015 מ- [http://www.tau.ac.il/~yashiv/IsraeliArabs\\_policy\\_paper.pdf](http://www.tau.ac.il/~yashiv/IsraeliArabs_policy_paper.pdf)

ל.מ.ס. (2015). **לקט נתונים לרגל יום האישה הבין לאומי 2015**. ירושלים.  
ל.מ.ס., **סקרי כוח אדם: 1985, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2014, 2015**. ירושלים.  
מאוטר, מ' (2005). ישראל - אתגר הרב-תרבותיות. **גלי עיון ומחקר**, 14, 165-174.  
נחתומי, א' (2003). מבוא, בתוך א' נחתומי (עורך), **רב תרבותיות במבחן הישראליות** (עמ' 7-9). ירושלים: האוניברסיטה העברית - מאגנס.  
פרס, י' ובן-רפאל, י' (2006). **קרבה ומריבה: שסעים בחברה הישראלית** (עמ' 29-44). תל אביב: עם עובד.

פרס, י' (2002). חברה אחת - הרבה דמויות לה. **פנים**, 20, 123-140.  
רוחאנא, נ' (2002). מודעות של פיוס במועד לא מציאותי. **סוציולוגיה ישראלית**, ד: 1, 213-216.  
שגיא, א' (2005). דיאלוג בחברה רב תרבותית. **גלי עיון ומחקר**, 12, 175-177.

הוועדה למעמד האישה ושוויון מגדרי. (2015). **תעסוקת נשים ערביות, מצב ביניים - יעדים ואתגרים**. נשלף ב-12 דצמבר 2015 מ- <http://okneset.org\committee> meeting\10269?page=2

Al-Haj, M. (1987). *Social Change and Family Processes: Arab Communities in Shefar-am*. Brown university studies in population and development.

Al-Haj, M. (1989). Social research on family lifestyle among Arab in Israel. *Journal of comparative family studies*, 20, 175-195. Western Press

Ibrahim, I. (1998). The Status of Arab women in Israel. *Critique*, spring, 107-120.

Herzog, H. (1998). Homefront and battlefield: The Status of Jewish and Palestinian women in Israel. *Israel studies*, 3, 61-84.

- Lewin K. (1943). Defining the 'Field at a Given Time'. *Psychological Review*, 1997, 50:3, 292-310.
- Pederson, P. (2008). A Response to 'Social Privilege, Social Justice, and Group Counseling: An Inquiry': Inclusive Cultural Empathy and the Search for Social Justice. *The Journal for Specialists in Group Work*, 33 (4), 370-376.
- Sue, D. W. (2006). *Multicultural Social Work Practice*, Ch. 7 (pp.138-151). N. J. John Wiley & sons. Inc. Hoboken.