

עמדות כלפי עולם העבודה וחוסן תעסוקתי בקרב נשים חרדיות עובדות

ליאת קוליק

מטרת המחקר המוצג כאן הייתה להשוות עמדות ביחס לעולם העבודה אצל נשים חרדיות המצויות בשוק העבודה לעומת עמדות של נשים חרדיות שאינן מצויות בשוק העבודה. בנוסף, המחקר השווה בין נשים חרדיות לנשים שאינן חרדיות במדדי רווחה נפשית וכלכלית ובאופן שבו הן פותרות את המתח בין הבית לעבודה. ממצאי המחקר מעלים שהנשים החרדיות המצויות בשוק העבודה מועצמות יותר מהנשים החרדיות שאינן מצויות בשוק העבודה. בנוסף, מתוך השוואת הנשים החרדיות לנשים שאינן חרדיות עולה שהנשים החרדיות מדווחות על שביעות רצון מהחיים גבוהה יותר מאשר הנשים הלא חרדיות, אך הן מעריכות את מצבן הכלכלי כטוב פחות מאשר הנשים הלא חרדיות. נשים חרדיות נוטות להפחית את תחושת הקונפליקט בין הבית לעבודה במגוון אסטרטגיות; הבולטות שבהן הן אסטרטגיית 'קביעת סדר עדיפויות' ו'האצלת סמכויות'.

מבוא ותיאור מסגרת המחקר

עניינו של המחקר המוצג במאמר זה הוא חקר היבטים אחדים הקשורים לתפיסת עולמן של נשים חרדיות באשר לעולם העבודה. בחינה זו נעשית באמצעות ניסיון להבין את תפיסת עולמן של הנשים בפרספקטיבה רחבה. פרספקטיבה זו מתייחסת למניעים ליציאה לעבודה, לסיבות לדחיית הצעות עבודה, לדרכי חיפוש עבודה ולשיטות שבהן הנשים העובדות פותרות את קונפליקט התפקידים הנוצר מתוך ניסיון לעמוד בשתי המערכות התובעניות – מערכת הבית ומערכת העבודה.

מדגם המחקר כלל 549 נשים. הסוגיות השונות שהמחקר עסק בהן נבחנו מתוך השוואה בין נשים חרדיות המצויות בשוק העבודה (325) לנשים חרדיות שאינן מצויות בשוק העבודה (224). בחינת נושאי המחקר נעשתה בשילוב של שתי שיטות מחקר: שיטה כמותית, שבאמצעותה נאספו רוב נתוני המחקר, ושיטה איכותנית, שבאמצעותה נבחנו לעומק סוגיות מסוימות, הקשורות למטרת המחקר. נקודות הדגימה במחקר הכמותי היו ריכוזים של אוכלוסייה חרדית בכל רחבי הארץ. נתוני המחקר הכמותי נאספו באמצעות שאלונים מובנים, שחולקו למשתתפות המחקר

פרופ' ליאת קוליק היא מרצה בכירה בבית הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת בר אילן.
המחקר מומן על ידי המוסד לביטוח לאומי.

באמצעות עוזרות מחקר מתוך הקהילה החרדית. נתוני המחקר האיכותני נאספו באמצעות ראיונות עומק למדגם מצומצם של נשים חרדיות, עובדות ושאינן עובדות.

בדיקת תחושת הרווחה בקרב משתתפות המחקר

הרווחה הכללית והרווחה הנפשית של משתתפות המחקר נבחנו הן על-פי הערכתן העצמית למדדי רווחה שונים בחייהן, הן על-פי השוואה בינן לקבוצת נשים שאינן חרדיות, המייצגות נשים בכלל החברה הישראלית, והן על-פי השוואה בין הנשים החרדיות העובדות לנשים החרדיות שאינן עובדות. מדדי הרווחה שנבחנו היו הערכת המצב הבריאותי, הערכת המצב הכלכלי והערכת המצב הפסיכולוגי (תחושת העצמה פסיכולוגית ופוליטית, חוסן תעסוקתי ותחושת לחץ יומיומית).¹ בנוסף, נבחנה מידת שביעות הרצון הכללית של הנשים מהחיים.

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

מצב כלכלי ירוד מאפיין בעיקר נשים חרדיות שאינן עובדות. נשים אלו העריכו שמצבן הכלכלי ירוד באופן מובהק יותר מן הנשים המצויות בשוק העבודה. בניגוד למה שהתגלה במדד רווחה זה, לא נמצאו הבדלים מובהקים בין הנשים החרדיות העובדות לנשים החרדיות שאינן עובדות בהערכת המצב הבריאותי ובהערכת שביעות הרצון הכללית מהחיים. עם זאת, מסתמנים כיווני הבדלים בין קבוצות הנשים: הנשים החרדיות שאינן עובדות מדווחות על מצב בריאותי טוב יותר מהנשים העובדות, והנשים העובדות מדווחות על שביעות רצון מהחיים מעט גבוהה מזו של הנשים שאינן עובדות. הסבר אפשרי לכיווני הבדלים אלו הוא שמצבן הכלכלי הירוד של הנשים שאינן עובדות משליך במידה מסוימת על שביעות הרצון שלהן מהחיים. לעומתן, הלחצים שחוות הנשים העובדות בשל דרישות הבית ודרישות העבודה בעת ובעונה אחת פוגעים בתחושת הבריאות שלהן. על כל פנים, ההבדלים בין קבוצות הנשים בהערכת המצב הבריאותי ובהערכת שביעות הרצון מהחיים מזעריים, ואינם מובהקים סטטיסטית.

1 מדד החוסן משקף את עמידות הנשים בפני הקשיים להיקלט בשוק העבודה, והוא משתנה סובייקטיבי המורכב משלושה מדדי-משנה: תחושת מסוגלות תעסוקתית, מחויבות לעבודה ופתיחות לשינויים.

באשר למדדי הרווחה הנפשית בעלי האופי הפסיכולוגי שהוערכו במחקר זה, נמצאו הבדלים בין הנשים החרדיות העובדות לנשים החרדיות שאינן עובדות רק בממדד ההעצמה הפסיכולוגית ובמדד החוסן התעסוקתי. כצפוי, הנשים העובדות חשות מועצמות פסיכולוגית יותר מן האחרות ומתאפיינות בחוסן תעסוקתי רב יותר. ואולם מאחר שאופיו של מחקר זה הוא מתאמי בלבד, אי אפשר לקבוע בוודאות מהו כיוון הקשר בין ההעצמה הפסיכולוגית והחוסן הנפשי ובין הנטייה לצאת לעבודה. כלומר, אי אפשר להכריע אם הימצאות הנשים בשוק העבודה השפיעה על תחושת הרווחה הפסיכולוגית שלהן, או אם דווקא רווחתן הפסיכולוגית הובילה להצלחת השתלבותן בשוק העבודה.

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

מערכת העבודה-משפחה

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

באשר לחלוקת העבודה בבית בין בני הזוג, הנשים שאינן עובדות מקדישות לעבודות הבית זמן רב יותר מהנשים העובדות. לבד מן ההיגיון הקיים בעובדה שנשים שאינן עובדות מצויות רוב שעות היום בבית ומקדישות, לפיכך, לטיפול בצורכי בני המשפחה ולתחזוקת הבית זמן רב יותר מאשר נשים העובדות מחוץ לבית, ייתכן הסבר נוסף לממצא זה. אפשר כי ההבדל בין שתי קבוצות הנשים בזמן שהן מקדישות לבית נובע מן העובדה שלנשים שאינן עובדות יש מספר רב יותר של ילדים קטנים הדורשים את טיפולן יחסית לנשים העובדות (נתון המבוסס על ממצאי המחקר). נתון זה של מספר הילדים הקטנים יכול להסביר גם ממצא אחר במחקר, המראה שהנשים שאינן עובדות זוכות לעזרת הבעל בכל הקשור לטיפול במשפחה יותר מאשר הנשים העובדות. מכאן אפשר להסיק שמידת הסיוע של הגברים החרדים לנשותיהם בתחזוקת הבית אינה תלויה בתרומה הכלכלית של הנשים לפרנסת הבית. ההיפך הוא הנכון: אישה שאינה מפרנסת נהנית מתמיכת הבעל בתחזוקת הבית יותר מאישה מפרנסת. מכל מקום, בין אם האישה מפרנסת ובין אם לא, ממצאי המחקר מראים שהבעל הוא מקור התמיכה העיקרי לנשים. ניתוח מקורות התמיכה האחרים של הנשים מעלה שמקורות התמיכה העיקריים שיש לנשים לאחר הבעל הם בני

המשפחה, ובפרט הורי האישה. תמיכה ממקורות המושתתים על קשרים פחות ראשוניים, כמו עובדים סוציאליים וסמכויות דתיות, מדורגת במקום נמוך במדרג מקורות התמיכה של הנשים. מקור התמיכה בעל האופי הפורמלי, העובדים הסוציאליים, מצוי במקום האחרון, וכפי הנראה הוא הפחות מועדף על הנשים החרדיות בעת הצורך בתמיכה כלשהי.

אסטרטגיות התמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה

מתוך ראייה מערכתית, המחקר בחן אסטרטגיות התמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה בקרב משתתפות המחקר המצויות בשוק העבודה. בחינה זו נעשתה באמצעות השוואה בין אסטרטגיות ההתמודדות של הנשים החרדיות עם הקונפליקט בית-עבודה לבין אסטרטגיות ההתמודדות של מדגם נשים שאינן חרדיות. עיקר ההשוואה בין הקבוצות התמקדה בכמה היבטים מרכזיים: שאלנו – האם הנשים החרדיות משתמשות באסטרטגיות התמודדות דומות לאלו של הנשים שאינן חרדיות בעוצמה שונה? ממצאי המחקר מגלים דמיון ושוני גם יחד. בשתי קבוצות הנשים אסטרטגיית ההתמודדות השכיחה ביותר בתחום הבית היא 'האצלת סמכויות', לאחריה 'קביעת סדר עדיפויות' ו'טובה דייה', ולבסוף 'אשת-על'. בתחום העבודה, בשתי קבוצות הנשים מדרג השימוש באסטרטגיות ההתמודדות היא זו: 'אשת-על', 'קביעת סדר עדיפויות', 'האצלת סמכויות' ו'טובה דייה'.

אפשר אפוא לסכם ולומר שאסטרטגיית ההתמודדות 'אשת-על' היא האסטרטגיה השכיחה ביותר בתחום העבודה בשתי קבוצות הנשים, ולעומת זאת היא האסטרטגיה הכי פחות שמישה בתחום הבית. בחינת מדרג האסטרטגיות להתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה מעלה שתי קבוצות הנשים משתמשות בעיקר באסטרטגיה של 'האצלת סמכויות' ו'קביעת סדר עדיפויות'. לצד דמיון זה בין הנשים החרדיות לנשים שאינן חרדיות במדרג השימוש באסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה נמצא, כאמור, גם הבדל ביניהן, המתבטא בשימוש שלהן בכל אחת מהאסטרטגיות בנפרד. הבדל זה ניכר בארבע אסטרטגיות התמודדות עיקריות: 'אשת-על בבית', 'סדר עדיפויות בבית', 'טובה דייה בעבודה' ו'סדר עדיפויות בעבודה'. נשים חרדיות נוטות להשתמש יותר מנשים שאינן חרדיות באסטרטגיה 'אשת-על בבית' ובאסטרטגיה 'קביעת סדר עדיפויות בבית'. בנוסף, נמצא שנשים חרדיות נוטות להשתמש יותר מנשים שאינן חרדיות באסטרטגיה 'טובה דייה בעבודה' ובאסטרטגיה 'קביעת סדר עדיפויות בעבודה'. אם כן, אפשר לטעון שעל אף הדמיון הקיים בין קבוצות הנשים במדרג השימוש שלהן באסטרטגיות ההתמודדות עם הקונפליקט בית-עבודה, הנשים החרדיות נוטות יותר מן הנשים שאינן חרדיות להשקיע כוחות בבית יותר מאשר בעבודה, כפי שמתקף במצרך האסטרטגיות המבדיל אותן מהנשים שאינן חרדיות, 'אשת-על בבית' ו'טובה דייה בעבודה'. נוסף על כך, וכתמיכה לאסטרטגיות אלו, הנשים החרדיות גם משתמשות יותר מהנשים שאינן חרדיות באסטרטגיה 'קביעת סדר עדיפויות בבית' ו'קביעת סדר עדיפויות בעבודה'.

ממצא זה מעיד על סגנון התמודדות שונה של קבוצות הנשים; באופן כללי, נראה כי הנשים החרדיות משתמשות בארבע האסטרטגיות בעוצמה רבה יותר מאשר הנשים שאינן חרדיות. בקרב הנשים החרדיות קיים ניסיון רב יותר מאשר בקרב הנשים שאינן חרדיות להגן על חיי המשפחה מפני תוצאותיו ההרסניות של קונפליקט התפקידים. לבד מכך, נראה כי הנשים החרדיות הפנימו את השימוש באסטרטגיית ההתמודדות 'סדר עדיפויות' יותר מאשר הנשים שאינן חרדיות – גם בתחום הבית וגם בתחום העבודה. הפנמת אסטרטגיה זו יכולה לנבוע מן העובדה שהנשים החרדיות מטופלות במספר רב יחסית של ילדים, ומטבע הדברים המטלות שבאחריותן רבות יותר מאלו של הנשים שאינן חרדיות. כדי להתמודד ביעילות עם עומס המטלות העומדות בפניהן, הנשים החרדיות נוקטות דרך של בידול בין המטלות השונות, וקובעות הייררכיה לביצוען גם בתחום הבית וגם בתחום העבודה.

ממצאי המחקר האיכותני מוסיפים להבנת אסטרטגיית ההתמודדות שהנשים החרדיות העובדות נוקטות לשם פתרון קונפליקט התפקידים בין הבית לעבודה. הממצא הבולט ביותר מהתובנות שעלו במחקר האיכותני הוא מגוון האסטרטגיות הרחב שהנשים החרדיות נוקטות, גם אסטרטגיות מעשיות וגם אסטרטגיות רגשיות. האסטרטגיות המעשיות העיקריות הן ניהול זמן, מיזוג נכון בין מטלות, בקשת עזרה מהסביבה על מנת לעמוד בלחץ, והצבת יעדים ברורים למשימות העומדות בפניהן. האסטרטגיות הרגשיות המרכזיות הן אימוץ נקודת ראות מקלה נוכח המציאות הטעונה לחצים, כגון: פשרה, התמקדות בחיובי מתוך האדרת המציאות ודאגה להטעין את משאבי הכוחות המרוקנים בעת הצורך.

ממצאי המחקר האיכותני מלמדים עוד שרוב משתתפות המחקר אינן פוסלות עבודה ואפילו קריירה (כלומר עבודה הדורשת השקעת מאמץ רב ושיש בה נתיבי קידום מקצועי), בתנאי שחיי המשפחה לא ייפגעו בעקבות השקעתן בעבודה. הדילמה המאפיינת נשים שאינן חרדיות באשר לסדר העדיפויות בין הבית לעבודה אינה מאפיינת את הנשים החרדיות במחקר, ורובן יקדישו זמן ואנרגיות לקריירה רק לאחר שצרכי המשפחה מטופלים.

עמדות כלפי עבודה

רוב העמדות ביחס לעולם העבודה שנבדקו במחקר זה, נבחנו גם בקבוצת הנשים החרדיות העובדות וגם בקבוצת הנשים החרדיות שאינן עובדות. העמדות המרכזיות שנבחנו היו סיבות פוטנציאליות לדחיית עבודה מוצעת, סיבות ליציאה לעבודה ומידת הנכונות להשתלב בשוק העבודה. בנוסף, מטבע הדברים, רק בקבוצת הנשים שאינן עובדות נבחנו עוצמת חיפוש העבודה. באשר לסיבות לדחיית הצעות עבודה, נבחנו ארבעה סוגים של סיבות פוטנציאליות, שיכולות לגרום לנשים לדחות הצעות עבודה. שאלות אלו הופנו במחקר הכמותי ובמחקר האיכותני גם לנשים העובדות וגם לנשים שאינן עובדות; זאת בשל אופייה הכללי של השאלה, הבודקת עמדה בסיסית ביחס לגורמים הפוסלים עיסוק נשים בעבודה מחוץ לבית. ארבעת סוגי הסיבות היו

אלו: סיבות אקסטרנינסיות, המתייחסות לתנאי העבודה; סיבות אינטרנינסיות, המתייחסות לתוכן העבודה; סיבות דתיות, המתייחסות לעבודה המעסיקה חילונים ולעבודה הנותנת שירות לחילונים; וסיבות חברתיות, המתייחסות לחוסר הלימה בין תדמית העבודה ובין הנורמות של החברה החרדית.

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

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

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

לבד מבדיקת מדרג הסיבות ליציאה לעבודה, בחנו גם הבדלים בין הנשים העובדות ובין הנשים שאינן עובדות בכל הנוגע לסיבות שהן בעיניהן מניע משמעותי ליציאה לעבודה. מאחר שאופייה של בחינה זו הוא כללי ומתבטא בשאלה על עמדתן הכללית של הנשים באשר ליציאה לעבודה (גם אם האישה אינה עובדת באופן ממשי), הפנינו את השאלה גם לנשים שאינן עובדות. בשיטת מחקר זו הנחנו ששאלה על הסיבות הפוטנציאליות ליציאה לעבודה משמעותית גם עבור הנשים שאינן עובדות, מכיוון שהיא מגלה את עמדותיהן הכלליות ביחס ליציאה לעבודה, בין אם הן עובדות מחוץ לבית ובין אם לא.

ממצאי המחקר מעלים הבדלים מועטים בלבד בין הנשים העובדות לנשים שאינן עובדות בכל הנוגע לעמדותיהן הכלליות ביחס לסיבות ליציאה לעבודה: הנשים העובדות מונעות יותר מהנשים שאינן עובדות מהרצון שלא להיות תלויות כלכלית באחרים, וכן מונעות על ידי תפיסת העבודה כשליחות חברתית. לעומת זאת, הנשים שאינן עובדות מציינות יותר מהנשים העובדות את התרומה לקהילה ואת הרצון לאפשר לבעל ללמוד תורה. ממצאי המחקר האיכותני מוסיפים להבנת הסיבות של משתתפות המחקר ליציאה לעבודה; לצד הסיבות הכלכליות, הציגו הנשים מגוון של סיבות בעלות אופי אינטרינסי. בנוסף, מתיאור 'מה הן אוהבות בעבודה' אפשר להסיק על תפיסותיהן ועמדותיהן ביחס לעולם העבודה. הנשים נהנות מתגמולים בעלי אופי מגוון בשל עצם היותן עובדות. תחושת הנתינה, היצירה והעזרה לקהילה באמצעות העבודה הן מניעים משמעותיים ליציאה לעבודה. נראה שאופייה הפתוח של השאלה האיכותנית, שסיפקה למשתתפות המחקר אפשרויות ביטוי נרחבות ובעלות אופי אישי יותר מאשר המחקר הכמותי, גילתה את תפיסותיהן של הנשים באשר להיבטים התוכניים של העבודה ובאשר לפוטנציאל הגלום בה לביטוי עצמי.

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

מוטיבציה להשתלב בשוק העבודה ותחושת חוסן תעסוקתי

היבט המוטיבציה לכניסת נשים לשוק העבודה שנבחן במחקר זה הוא הנכונות להקדיש זמן לנסיעה לעבודה. בדיקה זו העלתה שהנשים שאינן עובדות מוכנות לנסוע הלוך ושוב לעבודה במשך זמן המתקרב לשעה וחצי, לעומת הנשים העובדות, המוכנות לנסוע פחות משעה.

באשר לעוצמת חיפוש העבודה, שביטאה במחקר זה את הפן ההתנהגותי של המוטיבציה להשתתף בשוק העבודה, השיטה השכיחה ביותר לחיפוש עבודה בקרב הנשים החרדיות שאינן עובדות היא חיפוש עבודה בעיתון, ולאחריה – התעניינות בתוכניות הכשרה. גם התעניינות בנוגע למקומות עבודה בקרב מכרים, חברים או אנשים חשובים בקהילה זוכה לשכיחות מסוימת. שיטות אחרות, כמו פנייה לשירות התעסוקה, פופולריות פחות בקרב הנשים שרואיינו במחקר. כאמור, מדד החוסן התעסוקתי מורכב משלושה תת-מדדים: תחושת מסוגלות תעסוקתית, מחויבות לעבודה ופתיחות לשינויים. ההנחה הבסיסית הייתה ששנים ה'גבוהות' בשלושת המדדים האלה, יהיו גם חסינות יותר באופן כללי מבחינה תעסוקתית, ויגלו נטייה רבה יותר להשתלב בשוק העבודה. נמצא שהחוסן התעסוקתי של משתתפות המחקר, על מדדיו השונים, קשור בקשר שלילי לעוצמת הנטייה של הנשים לדחות הצעות עבודה מסיבות שונות. בנוסף, החוסן התעסוקתי נמצא קשור למספר רב של מדדי רווחה, כגון: תחושת העצמה, שביעות רצון מהחיים והערכה עצמית. נשים עובדות מתאפיינות בחוסן תעסוקתי רב יותר מאשר נשים שאינן עובדות, ורב יותר גם חוסן התעסוקתי של נשים שהן המפרנסות העיקריות במשפחה. ולבסוף, נמצא שכלל שהעמדות המגדריות (עמדות ביחס לתפקידי גברים ונשים בבית, בעבודה ובחברה) של הנשים שוויוניות יותר, כך חוסן התעסוקתי באופן כללי גבוה יותר. באשר לאשכול המשתנים המסבירים ביותר את החוסן התעסוקתי, נמצא שמרכזיות חיי העבודה וההערכה העצמית של הנשים תורמות תרומה רבה להסבר שלושת תת-מדדי החוסן. גם העמדות המגדריות של הנשים תורמות להסבר החוסן התעסוקתי במדדים מסוימים. אפשר, אם כן, לטעון בהכללה ששנים המייחסות מרכזיות רבה לחיי עבודה, והן בעלות הערכה עצמית גבוהה ועמדות מגדריות שוויוניות, ייטו לגלות חוסן תעסוקתי רב יותר מאשר היתר.

מסקנות והמלצות מעשיות

רוב הנשים במחקר מכירות בערך ההשכלה כערות ניעותי (מובילי) להתקדמות. הראיה היא שרובן היו רוצות שבנותיהן ירכשו מקצוע שבאמצעותו יוכלו להתפרנס בכבוד. מכיוון שכך, יש להוסיף ולקדם מסלולי הכשרה לנשים חרדיות, המותאמים לצביון הדתי. כיום פועלות בארץ מכללות לנשים חרדיות, המכשירות נשים למקצועות אקדמאיים טיפוליים (עבודה סוציאלית, קלינאות תקשורת וכו'). יש להרחיב את האפשרויות של הנשים להכשיר עצמן במסגרות אלו ולהקל עליהן את תקופת ההכשרה, לדוגמה: באמצעות פתרונות השגחה על הילדים בזמן הלימודים. מכיוון ששנים חרדיות, בפרט אלו שאינן עובדות, מעריכות את מצבן הכלכלי כירוד יחסית לנשים בחברה הישראלית שאינן חרדיות, מומלץ להקל עליהן בכל הקשור לשכר הלימוד ולעודדן לרכוש השכלה במקצועות נדרשים. אפשר לעשות זאת באמצעות מענקי קיום, שיאפשרו להן להתפנות ללימודים. בנוסף, יש להניע תעסוקת נשים על ידי היצע של עבודות רווחיות ומשתלמות, כך שהציאה לעבודה תהיה משתלמת עבור הנשים, גם לאחר ניכוי שכר מטפלת, משפחתונים ושירותים שונים שבהן משתמשות נשים שהן אימהות ברוכות ילדים.

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

בהתייחס לעוצמת חיפוש העבודה: מאחר שהנשים במחקר שאינן עובדות גילו עוצמת חיפוש עבודה נמוכה, יש לעודד את אלו שרוצות להשתלב בשוק העבודה לחפש עבודות בשיטות רבות יותר. ייתכן שחלק מהמיומנויות הנדרשות כיום במשק לחיפוש עבודה אינן מוכרות לנשים, ועל כן יש להעלות את מודעותן למיומנויות אלו. במרכזים קהילתיים ילמדו אותן כיצד לכתוב קורות חיים, כיצד להתראיין, וכיצד לחפש מידע רלבנטי עבורן על מנת להיקלט בשוק העבודה. חלק מהגופים העוסקים כיום בעידוד תעסוקת נשים נוקטים אמנם פעילויות אלו, אך נראה שיש להגביר את נגישותם לבנות הקהילה החרדית. יש, לפיכך, לפתח סדנאות לחיפוש עבודה המותאמות לצביון הדתי של הנשים, נוסף על אלו המנוהלות במסגרת פרויקטים קיימים, ולהנגיש אותן לנשות החרדיות.

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

הנשים; הנשים החרדיות מגבירות את מחויבותן לעולם העבודה, מכשירות עצמן במקצועות נדרשים למשק, ונחשפות לנורמות של התרבות שאינה חרדית מעצם החיכוך הרב שלהן עמן בשוק העבודה. נשים אלו הן 'סוכנות' של שינוי, המביאות את תפיסות העולם שמחוץ למגזר החרדי אל תוך הקהילה. ואולם יש בשינויים אלו משום 'חרב פיפיות', מכיוון שמחד הם יכולים להוביל להתערות של הקהילה החרדית בסביבה הכלל ישראלית, אבל מאידך הם יכולים לגרום גם מתח בקשר שבין נשים אלו לקהילה, ואף לעורר מתח ביחידה הזוגית.

על-כן על קובעי המדיניות והמעסיקים לגלות את הרגישות הנדרשת לסייע לנשים לצלוח את הפערים התרבותיים בין שני העולמות, מסורת מול מודרנה, לקרבן אל 'הזרם המרכזי' של החברה הישראלית מבלי לגרום לשבר ולמשבר בעולמן ובסביבתן.