

השתלבות מתבדלת

חרדים אקדמאים במשק הישראלי

מחקר מדיניות 115

תהילה קלעג'י | ארנה בראון-לבינסון
עורך הסדרה: גלעד מלאך



יחסן של החברה החרדית והנהגתה לרכישת השכלה גבוהה? באילו דפוסי התמודדות משתמשים החרדים האקדמאים במרחב התעסוקתי שמחוץ לקהילתם? האם הבוגרים החרדים של מסלולי הלימוד האקדמיים משתלבים היטב במקומות העבודה שלהם? ומהו שיעור המועסקים החרדים האקדמאים במשק הישראלי? התהליך הדיאלקטי של יציאת חרדים מגבולות ה"מובלעת" וכניסתם לעולם התעסוקה "בחוץ" מלווה בהתמודדויות מעשיות ורגשיות לא פשוטות. הדילוג בין חברה דתית שמרנית וסגורה לבין חברה ליברלית לא-דתית מזמן אתגרים מורכבים למשתלב החרדי ומעמיד אותו כמובן גם במצרי סוּופְּלִיקָט כמסוּחַ אֶרְכּוּסָן. מחקר המדיניות

השתלכות מתבדלת: חרדים אקדמאים במשק הישראלי
תהילה קלעגי, ארנה בראון-לבינסון

השתלבות מתבדלת
חרדים אקדמאים במשק הישראלי
תהילה קלעג'י | ארנה בראון־לבינסון



מחקר מדיניות 115

אייר תשע"ז, מאי 2017

Integrating from a Distance: Ultra-Orthodox College and University Graduates in the Israeli Job Market

Tehila Kalagy and Orna Braun-Lewensohn

עיצוב הסדרה: טרטקובר, עיצוב גרפי – טל הרדה
עיצוב העטיפה: יוסי ארזה
סדר: גרב שטכמן פולישוק
הדפסה: גרפוס פרינט, ירושלים

מסת"ב 978-965-519-203-2 ISBN

אין לשכפל, להעתיק, לצלם, להקליט, לתרגם, לאחסן במאגר ידע, לשדר או לקלוט בכל דרך או אמצעי אלקטרוני, אופטי או מכני או אחר – כל חלק שהוא מהחומר בספר זה. שימוש מסחרי מכל סוג שהוא בחומר הכלול בספר זה אסור בהחלט אלא ברשות מפורשת בכתב מהמוציא לאור.

© כל הזכויות שמורות למכון הישראלי לדמוקרטיה (ע"ר), תשע"ז
נדפס בישראל, 2017

המכון הישראלי לדמוקרטיה
רח' פינסקר 4, ת"ד 4702, ירושלים 9104602
טל': 02-5300888
אתר האינטרנט: www.idi.org.il

להזמנת ספרים:
החנות המקוונת: <http://tinyurl.com/idi-store>
דוא"ל: orders@idi.org.il
טל': 02-5300800 ; פקס: 02-5300867

כל פרסומי המכון ניתנים להורדה חינם, במלואם או בחלקם, מאתר האינטרנט.

המכון הישראלי לדמוקרטיה הוא מוסד עצמאי א-מפלגתי, מחקרי ויישומי, הפועל בזירה הציבורית הישראלית בתחומי הממשל, הכלכלה והחברה. יעדיו הם חיזוק התשתית הערכית והמוסדית של ישראל כמדינה יהודית ודמוקרטית, שיפור התפקוד של מבני הממשל והמשק, גיבוש דרכים להתמודדות עם אתגרי הביטחון מתוך שמירה על הערכים הדמוקרטיים וטיפול שותפות ומכנה משותף אזרחי בחברה הישראלית רבת הפנים.

לצורך מימוש יעדים אלו חוקרי המכון שוקדים על מחקרים המניחים תשתית רעיונית ומעשית לדמוקרטיה הישראלית. בעקבותיהם מגובשות המלצות מעשיות לשיפור התפקוד של המשטר במדינת ישראל ולטיפול חזון ארוך טווח של תרבות דמוקרטית נכונה לחברה הישראלית ולמגוון הזהויות שבה. המכון שם לו למטרה לקדם בישראל שיח ציבורי מבוסס ידע בנושאים שעל סדר היום הלאומי, ליזום רפורמות מבניות, פוליטיות וכלכליות ולשמש גוף מייעץ למקבלי ההחלטות ולציבור הרחב.

המכון הישראלי לדמוקרטיה הוא זוכה פרס ישראל לשנת תשס"ט על מפעל חיים – תרומה מיוחדת לחברה ולמדינה.

הדברים המתפרסמים במחקרי המדיניות לא בהכרח משקפים את עמדות המכון הישראלי לדמוקרטיה.

תוכן העניינים

9	תקציר
13	1. מבוא
16	2. התמודדות במצבי לחץ וקונפליקט
17	תחושת קוהרנטיות
18	תרגום תחושת הקוהרנטיות האישית לרמה הקהילתית
19	אסטרטגיות תרבות (acculturation)
21	3. החברה החרדית בישראל
21	מובלעת במעבר
22	עמדות כלפי השכלה אקדמית ותעסוקה
25	הבדלים מגדריים בקהילה ובמשפחה
27	4. השכלה בחברה החרדית: תמונת מצב
27	חרדים במוסדות להשכלה גבוהה
33	מסלולי ההכשרה המקצועית
33	חסמים בהשתלבות חרדים במשק
35	5. שיטת המחקר
35	כלי המחקר
37	היבטים סוציו-דמוגרפיים של המדגם

44	6. ניתוח הממצאים
44	א. אסטרטגיות ההתמודדות של החרדים האקדמאים במקום העבודה
	ב. פתיחות כלפי העולם הרחב ותחושת קוהרנטיות קהילתית, רמת דתיות ומצב כלכלי: עובדים ב"מובלעת" לעומת עובדים מחוץ למובלעת
54	
61	ג. התאמת המקצוע הנלמד לעיסוק בפועל ושביעות רצון מהעבודה
63	ד. הבדלים בין קבוצות המחקר השונות
76	7. סגירות ופתיחות של חרדים אקדמאים ל"חוץ"
78	הבדלים בין קבוצות המחקר במשתני הפתיחות והסגירות
81	התמודדות עם אתגרים וחסמים
88	8. ומה הלאה?
93	9. המלצות מדיניות
96	נספחים
96	נספח 1: שאלת המחקר
97	נספח 2: שיטת המחקר
100	מקורות
iii	Abstract

תקציר

בחברה החרדית רכישת השכלה אקדמית היא מעשה שמבחינה ערכית טרם ניתנה לו הסכמה פומבית גורפת ומבחינה מעשית הוא רצוף קשיים. אחד הנושאים המרכזיים שהחברה החרדית מתלבטת בהם בהקשר זה הוא היחס הראוי לרכישת השכלה אקדמית כללית, משום שהשכלה אקדמית – שהיא אחד המאפיינים של החברה ה"חיצונית" – משמשת גם מקור יצירה והפצה של ערכי המודרניות ונתונה במתח עם ערך השימור העצמי של הקהילה החרדית. אף שרכישת השכלה גבוהה בידי חרדים, ובעיקר בידי נשים חרדיות, נהנית היום מלגיטימיות כלשהי בקהילה, רבים מן הרבנים וחלק גדול מן הציבור החרדי עדיין מחרימים אותה. מן ההיבט של המדינה ורשויותיה התהליך מורכב מפני שבתכנון מדיניות לטווח ארוך, השתתפותה של החברה החרדית במשק הישראלי ממש גורלית ואף נדרשת בשביל מהלך כזה היערכות מיוחדת ההולמת את עולם הערכים החרדי. התאמה זו נדרשת בכמה וכמה מעגלים חברתיים-כלכליים: בצבא, במסגרות ההכשרה האקדמית ובמקומות העבודה השונים. כמובן, מצד ההכשרה האקדמית יש גם צורך לגשר בין פערי השכלה לבין הדרישות בשוק העבודה. איננו מתיימרות לדון כאן במכלול תהליך האקדמיזציה של החברה החרדית הישראלית. במקום זה אנו מתמקדות בבחינת ההבדלים בין ההשתלבות של אקדמאים חרדים במקומות עבודה שמחוץ למובלעת החרדית לבין המשתלבים בתוך המובלעת, במטרה לעמוד על משמעות ההבדל. להלן נדון במשמעויות הרחבות של התהליך ונתעכב על השאלה אם רכישת השכלה אקדמית והשתלבות במקום עבודה חוץ-קהילתי מובילות בהכרח למודל שמרני חדש. גורם נוסף שהיה חשוב לנו לבחון הוא שיעור המועסקים החרדים ביחס למסלולי ההכשרה שהם עברו, כבסיס להערכת התועלת של תכניות ההכשרה האקדמיות והמקצועיות הפועלות כמשק זה שני עשורים.

הממצאים והמלצות המדיניות הם תוצר של התבוננות פרטנית בקבוצות המחקר ומבוססים על קולם של המשתתפים בקבוצות המיקוד השונות, ובקצרה: שילוב של ממצאי מחקר כמותי עם ממצאי מחקר איכותני.

במחקר השתתפו 745 חרדים אקדמאים ממגוון מוסדות ההשכלה בארץ, שהשיבו על שאלון (באינטרנט). נוסף עליהם כינסנו ארבע קבוצות מיקוד (שתיים לגברים ושתיים לנשים) לדיון מעמיק בסוגיות מרכזיות שנבדקו בשלב הכמותי, המוקדם יותר. ממצאי המחקר שלהלן מסודרים לפי שאלות המחקר המרכזיות ומציגים תמונת מצב המשקפת את השתלבות החרדים האקדמאים במשק הישראלי.

המחקר שלפנינו מתאפיין בעיצוב מדיניות ציבורית אינטרדיסציפלינרית ומציג פרספקטיבה השוואתית כדי להבין את משמעות ההבדלים בין נשים לבין גברים בהשתלבותם במעגל העבודה הישראלי.

ממצאים עיקריים

- (1) משתתפי המחקר הביעו שביעות רצון גבוהה ממקום העבודה שלהם.
- (2) מרבית המשתתפים הגדירו את עצמם דתיים מאוד ואמרו שהם רואים את עצמם שייכים לקהילה החרדית גם בעתיד.
- (3) מרבית המשתתפים גיבשו דפוסי התמודדות ייחודיים עם עולם התעסוקה המשקפים את הדילוג המתמיד שלהם בין ה"פנים" לבין ה"חוץ".
- (4) המשתתפים דיווחו על שימוש רב באסטרטגיות של פתרון בעיות לעומת שימוש מועט יותר באסטרטגיות בלתי יעילות (אסטרטגיות ממוקדות רגש).
- (5) משתתפים שהעידו על עצמם שהם משתמשים באסטרטגיות ממוקדות רגש דיווחו על שביעות רצון נמוכה יחסית בעבודה.
- (6) נמצאה זיקה ישירה בין המקצוע הנלמד לבין התעסוקה בפועל.
- (7) לתארים מתקדמים יש השפעה עצומה על ההשתלבות המיטבית של החרדים במקומות העבודה שלהם ועל שביעות הרצון שלהם מעבודתם. למידת שביעות הרצון יש השפעה על תפקודם ותפוקתם במסגרות התעסוקה השונות.
- (8) בהתבוננות מנקודת המבט המגדרית נמצא כי הנשים החרדיות גילו, יותר מהגברים החרדים, צורך ורצון לעבוד במרחב מובדל.

המלצות

- (1) מומלץ לפתח תכנית פסיכו-חינוכית שתיתן מענה לאתגרים ולקונפליקטים של המשתלבים החרדים כבר בשלב הלימודים. במסגרת תכנית זו יילמדו אסטרטגיות ההתמודדות היעילות, ורצוי שהיא תכלול המשך ליווי בשלבים הראשונים של הכניסה למקום העבודה.
- (2) מומלץ ליצור מערך שירות תומך עבודה בשנות העבודה הראשונות.
- (3) מומלץ לבסס את תחום האבחון והייעוץ בקרב החרדים מאחר שהוא אחד המפתחות לתיעול התעסוקה אצלם.
- (4) מומלץ לפתח במקומות עבודה פוטנציאליים שתי פלטפורמות מקבילות, ברגש על נשים: האחת, השתלבות במרחב הכללי; והשנייה, מובלעות פנים-ארגוניות כדוגמת המובלעות החרדיות ביחידות המחשוב במשרד האוצר ובכנסת.
- (5) מומלץ להקים צוות חשיבה משותף לקהילה החרדית ולמקבלי ההחלטות שיבחן כיצד להשביח את מערך ההשכלה והמרחב התעסוקתי המיועד.
- (6) מומלץ לפתח (בשיתוף המעסיקים) הכשרות תעסוקה כשהמשתלב החרדי כבר עובד.

1. מבוא

קהילה דתית שמרנית ניצבת תדיר לפני שתי דילמות עיקריות: האם להיפתח לסביבה החיצונית ולהשפעותיה, ואם כן – באיזו מידה? שתי הדילמות נובעות משאיפתה המרכזית של המובלעת המתבדלת לשמר את ערכיה השמרניים (סיון, אלמונד ואפלבי, 2004; Douglas, 1978). עם זה, חברי הקהילה, התלויים לקיומם בחברה החיצונית, מתלבטים אם וכיצד הם יכולים לשלב בין ה"חוץ" לבין ה"פנים" בלי לפגוע בערכי הקהילה. בהקשר זה הם עוסקים רבות ביחס הראוי מצדם לרכישת השכלה אקדמית, שהיא הביטוי הבולט של שילוב זה, שכן רכישת השכלה גבוהה, ולאחר מכן יציאה לעבודה, יש בכוחן להביא להתנגשות ערכית בין העולם התורני השמרני לבין העולם המודרני המשתנה (Barzilai-Nahon and Barzilai, 2005) ולערער בכך את יציבותה של המובלעת השמרנית. הקהילה החרדית בישראל עוברת בשני העשורים האחרונים תהליך רב-משמעות ביחסה לעולם התעסוקה ולרכישת השכלה גבוהה ומקצועית – חל בה גידול של ממש במספר החרדים הלומדים במוסדות אקדמיים ומקצועיים, מגמה חדשה שלא הייתה קיימת בעבר (הכנסת, 2014; מלאך, 2014). הלומדים פונים למוסדות אקדמיים חרדיים ייעודיים אבל גם למסגרות אקדמיות לאוכלוסייה החרדית (מח"רים) הפועלות במוסדות להשכלה גבוהה ובאחריותם המלאה. בתום הלימודים, הבוגרים משתלבים במשק במגוון תחומי עיסוק (קינג וגזית, 2005; קלעג'י, 2010).

הגידול במספר הלומדים החרדים במוסדות האקדמיים הוא תולדה של חדירת נורמות מודרניות לתוך הקהילה החרדית, מצוקה כלכלית שהחמירה בעקבות הקיצוץ בקצבאות והירידה הניכרת בתרומות מחו"ל (טולידנו ואח', 2010), תרבות השפע והעלייה ברמת החיים (רגב, 2013), וכן הגידול במספר משקי הבית החרדיים בד בבד עם שיעור התעסוקה הנמוך בקרבם (מרציאנו וקאופמן, 2012). על גורמים אלה נוסף גם גורם הנוגע בעיקר לנשים החרדיות והוא השינוי במעמדו של מקצוע ההוראה, שכן העיסוק בהוראה, שהיה עד לא מכבר פרנסתה העיקרית של האישה החרדית, כבר אינו המקצוע הראשון ברשימת המקצועות

הנבחרים שלה. גם בהשתלבות החברתית-תעסוקתית של הגברים החרדים חל שינוי משמעותי בעקבות מיזמים של המדינה שתכליתם לרתום אותם ללימודים אקדמיים ולשלבם במערך התעסוקה במסלולים ייעודיים (תמיר ואח', 2010).
 התהליך של רכישת השכלה אקדמית הוא תהליך מורכב ביותר אצל אנשים חרדים, הן מבחינה ערכית והן מבחינה מעשית. אחד הנושאים המרכזיים שהחברה החרדית מתלבטת בהם בהקשר זה הוא היחס הראוי לרכישת השכלה אקדמית כללית, משום שהשכלה אקדמית – שהיא אחד המאפיינים של החברה המודרנית ה"חיצונית" – משמשת גם מקור יצירה והפצה של ערכי החברה המודרנית, ולכן היא נתונה במתח עם ערך השימור העצמי של הקהילה החרדית (בראון (הויזמן), 2012).

במחקר שלנו בחנו את תהליך השתלבותם של החרדים האקדמאים במשק הישראלי כדי להבין את נקודות המפגש שבין רכישת השכלה גבוהה בציבור החרדי לבין ההשתלבות שלו בשוק התעסוקה. הבחינה נעשתה לאור המודל האינטראקציוני לחקר התמודדות עם לחץ של ריצ'רד לזרוס וסוזן פולקמן (Lazarus and Folkman, 1984). שני החוקרים מנסים לתת מענה לשאלה כיצד אנשים מתמודדים עם מצבי לחץ בהתחשב במאפייניהם האישיים וכמובן במאפייני המצב המסוים הנדון.

מטרה נוספת במחקרנו הייתה להגדיר את החסמים הניצבים לפני אנשים חרדים בהשתלבותם בשוק התעסוקה ולתת בתוך כך מענה לאחד האתגרים הגדולים שמעצבי המדיניות צריכים להתמודד עמם – גיבוש מתווה מוסכם המאזן בין רצונה של החברה החרדית לדבוק בהתבדלותה לבין דרישות המשק.
 כדי להשיג את המטרות שהצבנו לעצמנו בחנו מה קורה במפגש של קבוצת המיעוט החרדית עם קבוצת הרוב בסביבת העבודה לאור מודל אסטרטגיות תרבות (acculturation) של ג'ון ברי (Berry, 2005), וניסינו לאפיין את אסטרטגיות התרבות המתגבשות במפגש זה. לדידו של ברי ישנן שתי שאלות מהותיות שהפרט המתבדל מעלה במפגש של המיעוט עם ערכי הרוב: האחת – האם בערך המסוים הניצב במרכז הקונפליקט יש כדי לשמר את המורשת התרבותית שלי?; והשנייה – האם ערך זה עשוי לסייע בשימור הקשרים שלי עם התרבות ההגמונית? מענה לשתי שאלות אלו יסייע בהבנת

הסיבות לאימוץ אסטרטגיות אלה או אחרות בקרב מושאי המחקר ולשפוך אור על מקומו של תהליך ההשתלבות של החברה החרדית בחברה הכללית. שאלנו את עצמנו ארבע שאלות עיקריות:

(1) באילו דפוסי התמודדות החרדים האקדמאים משתמשים במרחב התעסוקתי מחוץ לקהילתם?

(2) האם יש הבדל בדפוסי ההתמודדות וכמשאבי ההתמודדות של החרדים שמשתלבים בתוך המובלעת החרדית לעומת החרדים שמשתלבים מחוצה לה?

(3) האם לאחר סיום הלימודים האקדמיים, הבוגרים החרדים משתלבים היטב במקומות העבודה?

(4) כיצד משתנים סוציו-דמוגרפיים ודפוסי התמודדות מסבירים את ההבדלים בין העובדים החרדים בשביעות הרצון שלהם מהעבודה?

745 חרדים אקדמאים השיבו לצורך המחקר שלנו על שאלון מקיף. נוסף על משתתפי המדגם בחרנו להשמיע את קולם של חרדים אקדמאים בקבוצות מיקוד. באמצעות השיח הפנים-חברתי של חברי הקבוצה הצלחנו להעמיק בחקר הקונפליקטים הכרוכים בתהליך השתלבותם של הבוגרים האקדמאים החרדים במשק הישראלי.

להלן נציג תחילה את המסגרת התאורטית של המחקר, לאחר מכן נאפיין את החברה החרדית בהקשר המחקרי, ולבסוף נציג את הממצאים, ננתח אותם ונביא את המלצותינו למדיניות.

למחקר שלנו יש חשיבות בתחום המדיניות החברתית ותכנון השירותים לחברה החרדית בפרט ולחברה הישראלית בכלל. הוא מתאפיין בהתבוננות פרטיקולרית בחברה הנחקרת ובגזירת מדיניות הולמת בהתאם לתוצאות המחקר הכמותי ועל סמך קולם של המשתתפים בקבוצות המיקוד השונות.

2. התמודדות במצבי לחץ וקונפליקט

התהליך הדיאלקטי של יציאת חרדים מגבולות המובלעת החרדית וכניסתם לעולם התעסוקה ש"בחוץ" מלווה בהתמודדויות מעשיות ורגשיות. הדילוג בין חברה שמרנית וסגורה, שמנהלת את חייה על פי נורמות חברתיות דתיות, לבין חברה ליברלית לא־דתית מזמן אתגרים מורכבים למשתלב החרדי ויכול להציבו תדיר במצבי קונפליקט במקום עבודתו. מבחינה חברתית, מעסיקיו וחבריו לעבודה מזמנים לו מערכות יחסים ואינטראקציות רגשיות וחברתיות שהוא לא הכיר קודם. סביבה חדשה זו מעודדת את המועסקים החרדים להטמיע את השיבותה של גמישות רגשית ולהסתגל למצבי לחץ חברתיים ואישיים (Lazarus and Folkman, 1984).

המודל האינטראקציוני לחקר התמודדות עם מצבי לחץ של לזרוס ופולקמן (שם) עוסק בשאלה כיצד מאפיינים אישיים ומאפייני מצב מסוים משפיעים על התמודדות עם מצבי לחץ. מצב לחץ, על פי מודל זה, הוא תופעה סובייקטיבית. תגובתו של כל אדם תלויה במידה שהוא מעריך את הסיטואציה כמאיימת או כמאתגרת ובמשאבי ההתמודדות הזמינים לו להתמודד עם החוויה. גישתם של לזרוס ופולקמן נסמכת על ההנחה שההתמודדות עם לחץ היא תהליך פעיל שקשור בהיבטים קוגניטיביים, רגשיים והתנהגותיים. למשאבי התמודדות חיצוניים, כמו תמיכה חברתית ומשפחתית, חשיבות רבה ביכולת להתמודד בהצלחה עם מצבי לחץ. כלומר, למערכות יחסים חיוביות תרומה גדולה לפיתוח אסטרטגיות התמודדות, להרחבת המשאבים הרגשיים של העובד ולהתמודדות יעילה עם מצבי לחץ וקונפליקט.

לזרוס ופולקמן מבחינים בין שני סוגים של אסטרטגיות התמודדות – התמודדות באמצעות פתרון בעיות והתמודדות ממוקדת רגש. האסטרטגיות של פתרון בעיות מתמקדות כמובן בפתרון הבעיה; האסטרטגיות הממוקדות ברגש מתרכזות בניסיון של האדם לשנות את תפיסתו שלו עצמו. באסטרטגיות של פתרון בעיות נכללים, למשל, תכנון, פנייה לדת או תמיכה חברתית; באסטרטגיות הממוקדות ברגש מדובר, למשל, באוורור רגשות, בהאשמה עצמית או בהכחשה (Carver, Scheier, and Weintraub, 1989).

אנחנו בחרנו לסווג את אסטרטגיות ההתמודדות מעט אחרת. החלוקה שלנו מתבססת על מחקרים המציעים חלוקה לאסטרטגיות סתגלניות (אדפטיביות) ולאסטרטגיות שאינן סתגלניות (ראו למשל, Dolphin, Steinhardt, and Cance, 2015). עם קטגוריית האסטרטגיות הסתגלניות נמנות אסטרטגיות כגון קבלה, התמודדות פעילה או מסגור חיובי, ועם קטגוריית האסטרטגיות נמנות אסטרטגיות כגון הכחשה, התנתקות או האשמה עצמית. על פי חלוקה זו, גם אסטרטגיות ממוקדות רגש וגם אסטרטגיות של פתרון בעיות יכולות להיות אסטרטגיות סתגלניות או אסטרטגיות לא-סתגלניות.

תחושת קוהרנטיות

את המונח "תחושת קוהרנטיות" ("sense of coherence") טבע אהרון אנטונובסקי (Antonovsky, 1987), כחלק מהמודל הסלוטוגני שהוא פיתח, החר אחר המקורות לכריאות טובה ובודק את השאלה עד כמה פרט כלשהו יודע להתמודד עם העולם הקשה שסביבו.¹ בדומה לגישתם של לזרוס ופולקמן גם אנטונובסקי גורס שכל אדם מתנהל בחייו בין אירועים וגירויים מלחיצים ונדרש להתמודד עמם. על סמך הנחה זו הוא מגדיר את הבריאות כנגזרת של יחסי הגומלין בין כל יחיד לבין מערכות אנושיות ואחרות בכל רגע נתון (אנטונובסקי, 1988).

תחושת הקוהרנטיות היא משאב התמודדות שיש בו רכיבים קוגניטיביים, רגשיים והתנהגותיים (שם), והיא מגלמת בתוכה אוריינטציה גלובלית שבעזרתה העולם נתפס כניתן להבנה (comprehensible), ככזה שאפשר להתמודד עמו ולהשפיע עליו (manageable) וכבעל משמעות (meaningful). לפי המודל הסלוטוגני, תחושת קוהרנטיות היא גורם חשוב בכריאותו של הפרט (Antonovsky, 1987). ייחודיותו של המונח בכך שהוא חוצה גבולות והבדלים אישיים כמו תרבות, מין, גיל ומעמד חברתי-כלכלי. אנטונובסקי ניסה לעמוד על התנאים החברתיים ברמת המיקרו וברמת המקרו המעודדים רמות גבוהות של תחושת קוהרנטיות.

1 מקור המונח בשילוב של שתי מילים: מלטינית – salute; ומיוונית – genesis. משמעותו: מקורות הבריאות – salutogenesis.

על פי המודל, תחושת הקוהרנטיות משפיעה על התגובות של הפרט באירועי לחץ. וביתר פירוט – תחושת קוהרנטיות משפיעה על הדרך שהפרט רואה ותופס את העולם ואת האירועים שקורים לו ועל היכולת שלו לראות את האירועים כמשהו שהוא יכול להתמודד אתו. הגישה הסלוטוגנית גורסת שפרטים בעלי תחושת קוהרנטיות חזקה יתפסו מצבי לחץ כמאיימים פחות ולכן יוכלו לבחור אסטרטגיות התמודדות סתגלניות לכל מצב לחץ או קונפליקט שמחייב את התייחסותם (Braun-Lewensohn, Sagy, and Roth, 2010).

תרגום תחושת הקוהרנטיות האישית לרמה הקהילתית

בשל אופייה הקהילתי של החברה החרדית יש לקהילה חשיבות עצומה בהצלחת השתלבותם של החרדים האקדמאים במפגש עם ה"חוץ" ובהתמודדות שלהם עם מצבי לחץ וקונפליקט.

המונח "תחושת קוהרנטיות אישית הורחב לרמה המשפחתית והקהילתית, מתוך הדגשת חשיבותן של המשפחה והקהילה בסיפוק המשאבים לפרט בשעה שהוא צריך להתמודד עם מצב לחץ (Braun-Lewensohn and Sagy, 2011). המונח "תחושת קוהרנטיות קהילתית" מתייחס לעמדות ולתפיסות של חברי הקהילה כלפי הקהילה שלהם, בדגש על תפיסת שלושת הרכיבים של תחושת קוהרנטיות: מובנות, נהילות ומשמעות (Braun-Lewensohn and Sagy, 2011). מובנות קהילתית היא אותם משאבים בקהילה שמפתחים את התחושה אצל הפרט שהקהילה היא מקום בטוח בשבילו ושהוא יכול לִצְפוֹת מה יקרה לו כשהוא ינהג כך או אחרת ומה יקרה בקהילתו עכשיו ובעתיד. נהילות קהילתית היא המשאבים הקהילתיים שיכולים לסייע לפרט בשעת צרה ולחץ, למשל שירותי רווחה טובים ונגישים או שירותים לילדים ולנוער. במשמעות קהילתית נכללים המשאבים המאפשרים לפרט לבטא את עצמו בקהילתו ולהרגיש שביעות רצון, אתגר ועניין בקהילה. תפיסת הקהילה על שלושת הרכיבים (מובנות, נהילות ומשמעות) מהווה את תחושת הקוהרנטיות הקהילתית. כמוכּוּן, אורח חייו של כל אדם רצוף התמודדויות ומצבי לחץ למיניהם, ולתעסוקה ולפרנסה חלק חשוב בהם. תחושת קוהרנטיות קהילתית חזקה היא גורם רב השפעה על השתלבותם

של החרדים האקדמאים בהשכלה ובשוק העבודה, כיוון שיש בכוחה לנבא את כושר ההתמודדות של מי שמנסה להשתלב בעולם התעסוקה.

אסטרטגיות תרבות (acculturation)

המחקר של תהליכי תרבות (acculturation) שם לו למטרה להבין מה קורה כאשר שתי קבוצות מתרבויות שונות באות במגע ממושך ובלתי אמצעי זו עם זו שבעקבותיו מתחוללים שינויים בדפוסי התרבות המקוריים של אחת הקבוצות או של שתיהן.

אופן הסתגלותה של קבוצת המיעוט בקבוצת הרוב וההשלכות החברתיות השונות של תהליך זה נבחנו במסגרות תאורטיות שונות, ופותחו בנושא שני מודלים מרכזיים: מודל האקולטורציה של ג'ון ברי (Berry, 1990, 2005), הבוחן את הנכונות לקשר עם הקבוצה האחרת, ומודל הזהות החברתית (Tajfel and Turner, 1979, 1986). שני המודלים מתארים את אסטרטגיות הזהות כפעולות וכמחשבות הננקטות על ידי חברים בקבוצת מיעוט באינטראקציה שלהן עם קבוצת הרוב (Mana et al., 2012). העמדות של חברי תרבות המיעוט ביחס לתרבות הרוב נקראות "עמדות אקולטורציה" (Berry et al., 1989).

ברי מזהה שני ממדים בסיסיים בתהליך ההיטמעות של החברה הנקלטת בחברה הקולטת: האחד – שימור התרבות, כלומר מידת ההערכה שאנשים מקבוצת המיעוט רוחשים לזהות ולהליכות התרבותיות שלהם עצמם ומידת הרצון שלהם לשמר אותן; והשני – מגע-שיתוף, קרי מידת ההערכה שהפרטים מקבוצת המיעוט רוחשים לאנשי קבוצת הרוב, מידת הרצון שלהם במגע עמם ומידת העניין שלהם להשתתף בחיי היום-יום של החברה הכללית.

ברי (1997) מציע מערך טיפוסים המשקף יחסים בין-תרבותיים ומגבש לאורם ארבעה דפוסיים של אסטרטגיית התמודדות שנוקטים חברי קבוצת המיעוט במפגשם עם התרבות של קבוצת הרוב:

- **היטמעות (assimilation):** נטישת תרבות המקור ואימוץ התרבות של קבוצת הרוב.
- **שילוב (integration):** שימור תרבות המקור בצד מגע וקשר עם קבוצת הרוב.

- **התבדלות (separation):** שמירה מרצון או בכפייה על תרבות המקור וחוסר רצון לקשר עם קבוצת הרוב או לאימוץ תרבותה.
- **שוליות (marginality):** ויתור על תרבות המקור בלי לאמץ היבטים של תרבות הרוב. בדפוס זה, המכונה גם דה־קולטורציה (deculturation) או מחיקת תרבות (ethnocide), אין מוקנית חשיבות לא לשימור תרבות המקור ולא ליצירת קשר עם אנשי תרבות הרוב.

גורמים שונים משפיעים על עמדתו של הפרט כלפי מודל התרבות שהוא מאמץ לאור המפגש עם קבוצת הרוב. אפשר לסווג אותם לגורמים ברמת האוכלוסייה, כגון – מטרת המגע בין הקבוצות, תדירותו, היותו זמני או קבוע, היותו מרצון או בכפייה, גודלן של קבוצת הרוב וקבוצת המיעוט, התכונות התרבותיות של שתי הקבוצות; ואפשר לסווגם לגורמים ברמת הפרט, למשל – גיל, מין, כישורים, מצב משפחתי, תכונות אישיות. הסיווג הזה מאפשר בהירות תאורטית, אף שברור שהעמדות כלפי שמירה על תרבות המקור לעומת אימוץ התרבות השלטת נעות על פני רצף ואף שאין חולק על שהקבלה או הדחייה של התרבות השלטת הן לא תמיד מוחלטות.

היחסים בין תרבות הרוב הישראלית לבין התרבות של קבוצת המיעוט בחברה הישראלית, כדוגמת החברה הברווית, כבר נבחנו לאור הגישה התאורטית של ברי. אנו משערות כי לנוכח ההשתלבות התעסוקתית של החרדים האקדמאים עשוי להתגבש מודל חדש של הבניית זהות חרדית, ובהחלט ייתכן שהוא יאיר באור חדש את השינויים בעולם התעסוקה הישראלי. אם אכן כך יקרה, תידרש התוויית מדיניות תעסוקה חדשה לחברה החרדית.

3. החברה החרדית בישראל

מובלעת במעבר

"מובלעת במעבר" הוא צירוף המילים שבחרנו על מנת לנסות לסרטט קווים כלליים של החברה החרדית הישראלית במתכונתה הנוכחית. הצירוף מאגד שני מונחים נפוצים בחקר קבוצות מיעוט מסורתיות. המונח הראשון הוא "תרבות המובלעת". הוא לקוח מתיאור החברה החרדית במחקרים ומתאר את הסתגרותה האידיאולוגית והארגונית (סיון, אלמונד ואפלבי, 2004; Douglas, 1978). מרבית החוקרים שואלים בהקשר זה על הזהות של אנשי המובלעת ועל דרכי ההתמודדות שלהם לנוכח השפעת השינויים הגלובליים על החברה הישראלית בכלל ועל החברה החרדית בפרט: האם השינויים הללו הם תחילת התפוררותה של המובלעת וסימן לקריסתן של חומות הגטו החרדי, או שמגמות השינוי בחברה החרדית, כדוגמת רכישת השכלה אקדמית, לא בהכרח גורמות לפריצת הגדר, אלא דווקא ההפך – מחזקות את מגמת השימור והברלנות? יש הטוענים כי רכישת ההשכלה באה בעצם כדי לחזק את גבולות המובלעת באמצעות רכישת כלים מקצועיים שיאפשרו לאנשי המובלעת לספק שירותים פנים-קהילתיים בלי להיות תלויים בחברה החיצונית (Kalagy, 2016).

המונח הנוסף בשימוש בספרות המחקר בהקשר של תיאור חברות מסורתיות הוא "חברה במעבר". מונח זה משלב שני מונחים תאורטיים סותרים לכאורה – חברה מסורתית וחברה מודרנית. החברה המסורתית מתאפיינת בקשרים רגשיים אמיצים בין החברים בה ובתחושת השתייכות חזקה לקהילה ולמשפחה. ההשכלה הפורמלית לא כל כך חשובה בה והיא מאופיינת בסממנים דתיים שמרניים. מוקד השיח המחקרי ב"חברה במעבר" הוא השינוי החברתי הנגזר מהתערערות המבנה השמרני של אותה חברה מסורתית והיחלשותם של ערכים מכוננים כגון מבנה משפחתי פטריארכלי וחלוקת תפקידים מסורתית במשפחה (הרצוג, 2000).

חברות עוברות תהליכים של שינוי זהות בעקבות כניסת ערכים חדשים, למשל רכישת השכלה גבוהה ולאחר מכן השתלבות במקום עבודה חוץ-קהילתי (וינר-לוי, 2006). בישראל מקובל להתייחס לקבוצות המיעוט השמרניות

כ"חברות במעבר", והחברה ההחרדית כקבוצת מיעוט דתית שמרנית נמנית עמן. המצדדים במודרנה מניחים כי הפיכת הפרט והחברה למודרניים מתאפשרת על ידי תהליכי מודרניזציה, אחד מהם עלייה ברמת ההשכלה ובשינוי דפוסי התעסוקה של גברים ושל נשים. תהליכים אלו משפיעים בהכרח על היחיד, על המשפחה ועל החברה בשילובם של ערכי התרבות הדומיננטית.

מידת ההשפעה של רכישת השכלה וכניסה לתעסוקה על זהותו של אדם חרדי רלוונטית לענייננו מאחר שהיא חוברת למכלול ההקשרים הנבדקים במחקר זה: האם הפרט מקבוצת המיעוט הדתית עובר בהכרח שינוי מרחיק לכת בזמן שהוא נמצא במוסד להשכלה גבוהה או במקום עבודה מחוץ לקהילה; האם הוא מאמץ לעצמו קודים וערכים שונים מאלו החרדיים שמרכיבים את זהותו; וכיצד הוא מתמודד עם ההשתלבות במרחב תעסוקתי שאינו חרדי? ולבסוף, האם לנוכח התנגדות ההנהגה הרבנית ושליטת ההשתלבות על רבדיה השונים על ידי חלק ניכר מחברי הקהילה יהיה אפשר בכל זאת להרחיב את תכניות הלימוד והתעסוקה המקובלות?

עמדות כלפי השכלה אקדמית ותעסוקה

החברה החרדית רואה בעצמה ממשיכת המסורת היהודית עתיקת היומין, והשמרנות היא ערך מכונן עבודה. חברה זו מקיימת אורח חיים בדלני מסורתי בעל שישה מאפיינים בולטים: (1) אורח חיים יהודי לאור "עולם של חומרות", כלומר חיים מתוך קיום מצוות מדוקדק ועידוד לימוד התורה; (2) העמדת רב, שהוא גדול הדור, בראש הקהילה ותפקידו לנתב את אורח החיים של הקהילה; (3) היבדלות גאוגרפית מהחברה הכללית והסתגרות בתוך הקהילה; (4) סימני היכר חיצוניים, למשל לבוש מובחן; (5) ניסיון לקיים אורח חיים כלכלי עצמאי, כלומר יצירת מוסדות כלכליים שאינם תלויים בחברה החיצונית; (6) ניהול מוסדות חינוך עצמאיים המיועדים לבני הקהילה, לעתים קרובות שלא בפיקוח משרד החינוך (בראון, 2010).²

2 המאבק נגד ההתערבות של משרד החינוך בתכנים ובחומרי הלימוד במוסדות החינוך החרדיים אינו מאבק חדש והוא ידע עליות ומורדות ביחסים שבין רשויות המדינה לחברה החרדית. דוגמה בולטת לניסיון לשמור על עצמאות חינוכית במרחב זה היא

הקהילה החרדית היא חברה הטרוגנית, ומקובלת החלוקה שלה לשלושה זרמים עיקריים: ליטאים, חסידים, ספרדים. כל זרם נחלק לתת-קהילות ונבדל מהשניים האחרים בפרקטיקות של אורח החיים הדתי-חרדי.

במחקרנו החלטנו להרחיב את סרגל הזרמים החרדי הקלסי שצוין לעיל ולהעמיד לפני המשתתפים אפשרויות נוספות לבחירת זהותם החרדית: מודרניים, חוצניקים (חרדים ילידי חו"ל), חסרי זהות ספציפית שעדיין מזהים את עצמם עם המגזר החרדי הכללי. ההבחנה בין הזרמים כאשר דנים בסוגיית מקומה של רכישת ההשכלה ולאחריה השתלכות בשוק העבודה מעניינת ביותר ועשויה לסייע בגזירת מדיניות לפי פילוח הזהויות.

המקור להבדלים בין הזרמים בחברה החרדית הוא הפיצול האידאולוגי שהתחולל במאות ה-18 וה-19 בקהילות היהודיות במזרח אירופה לנוכח תהליכי החילון שאיימו על הבדלנות היהודית הדתית. ההבדל המהותי בין הזרמים שהתגבשו באותה עת וכין החברה החרדית היה שהחברה החרדית בחרה בפסיקה מחמירה יותר, בהטלת וטו על ערכים חדשים שיובאו מן החוץ ובהעמדת אידאל לימוד התורה כערך מכוון.

נראה כי ההסתגרות של היהודים הדבקים באורח החיים המסורתי מפני איום ההשכלה סימנה את ניצני החשש מפני לימודים אקדמיים בימינו. לשון אחר, נראה כי תחילתה של השמרנות וחסידות ההשכלה במגזר החרדי החלה עם התחושה שמוכרחים להקים חומה בצורה בפני תנועת ההשכלה המאיימת. זו הסיבה, לדעתנו, שהשכלה מעצם מהותה הייתה, ועודנה, מזוהה עם חילון, ובכלל עם כל מה ש"חדש" – שעליו נאמר כי הוא "אסור מן התורה". השינוי

סאגת המינוי של מנהל המחוז החרדי כביטוי לרצונה של החברה החרדית לשמר את עצמאות החינוך החרדי כפי שסוכם בהסכם הסטטוס קוו. ראו "כהן, מאבק הסמינרים: המועצות יכריעו האם לפרק את המחוז החרדי", אתר כיכר השבת, 11.11.2015 (www.kikar.co.il/185295.html). כן ראו דבריו של מזכיר מועצת גדולי התורה, הרב אברהם רובינשטיין, בכתבה "מזכיר מועצת גדולי התורה: בעלי תואר אקדמי אינם חרדים" (מאת צבי סלע), אתר בחדרי חרדים, 3.2.2016. הרב רובינשטיין קורא תיגר על התערבותו של "המחוז החרדי" בעצמאות החינוך החרדי. וראו גם ישראל פריי, "פינרוס: העובדה שיש מחוז חרדי במשרד החינוך, שמי שמנהל אותו הוא לא חרדי – פסולה", אתר קול חי, 26.11.2015.

העצום שהביאה עמה תנועת ההשכלה הציב את יהודי אירופה מול מגוון רחב של מציאויות פוליטיות, תרבותיות וחברתיות חדשות ואילץ את הרבנים ואת האליטה ההנהגתית להתייחס למתרחש ולהפנות את הציבור לדרך ה"נכונה". גם היום מרבית חברי הקהילה החרדית מצפים מהאליטה הרבנית לומר להם את דברה באשר ללימודים אקדמיים וליציאה לעבודה.

אחת התגובות של הרבנים בתקופת ההשכלה למצב החדש הייתה להפוך את הלימוד בישיבה לאידאל חינוכי-חברתי. לאחר ניסיונות רבים – שעלו בתוהו משום שהרבנים ראו בהם איום של ממש על עצם קיומו של עולם התורה – להכניס לימודי חול לישיבות, נעשה עולם הישיבות למרכז שבו מתמסרים ללימוד התורה מתוך פסילה ודחייה מוחלטת של "חוכמות חיצוניות". בתקופה ההיא, באווירת הברלנות וההסתגרות, התפתחה גישה קנאית מאוד למנהגים, והיא נוסחה בסיסמה המפורסמת שטבע החת"ם סופר: "חדש אסור מן התורה". זוהר (1997: 306) סובר כי סיסמה זו הובילה לתפיסה האשכנזית שהנאמנות המוחלטת לתורת ישראל מחייבת את הרבנים שלא לפסוק בניגוד לפסיקות העבר, בשונה מחכמי המזרח, שגילו סובלנות רבה יותר למודרנה. הפיצול לכמה וכמה זרמים שכל אחד מהם מחזיק באידאולוגיה אחרת בולט גם בימינו.

בשל אותה שונות שיערנו כי נמצא הברדלים של ממש בין דרכי ההתמודדות של חברי הקהילות השונות במקומות העבודה, והנחנו כי ימצא קשר בין השתייכות לזרם מסוים לבין רמת הפתיחות לחוץ בהשפעת ההשכלה והתעסוקה, שכן כחלק מהשוני האידאולוגי בין הזרמים החרדיים גם ההשקפה על רכישת ההשכלה והשתלבות בתעסוקה שונה אצל כל אחד מהם. בחרנו אפוא לבסס את מחקרנו על קשת רחבה מזו המקובלת, ושיתפנו חרדים אקדמאים לא רק משלושת הזרמים המרכזיים בחברה החרדית (ליטאים, חסידים, ספרדים) אלא גם "חוצניקים", בעלי תשובה ומודרנים. מעבר להגדרות הללו אפשרנו גם לבחור באפשרות "חסרי זהות".³

3 במדגם העמדרנו אפשרות בחירה נוספת בקטגוריית הזהויות – "חסר זהות". לקטגוריה זו משתייכים מי שמשייכים את עצמם לחברה החרדית, אך מרגישים כי זהות זו משמשת להם מעין השתייכות כללית שאינה מגבילה אותם לזרם כלשהו שמודבק לו אחר התייגים הרווחים.

הבדלים מגדריים בקהילה ובמשפחה

שני גורמים חשובים משנים את פני החברה החרדית בישראל בשנים האחרונות – גורמים כלכליים וגורמים תרבותיים. בהיבט הכלכלי – העלייה ברמת החיים של החברה הכללית הסובבת ויוקר המחיה הגואה בצד מצוקה כלכלית מחמירה בקרב החרדים (לוי, 2009; זיכרמן וכהנר, 2012). בהיבט התרבותי מדובר בשינויים שמחלחלים פנימה, כגון התחזקות תרבות הצריכה בצד מגמת התמקצעות ורכישת השכלה גבוהה (מלאך, 2014). השינויים באורחות החיים הללו מעמידים את החברה החרדית לפני דילמות חדשות ומעלים בהכרח את שאלת מקומם של הגבר והאישה החרדים בשינוי מהותי זה.

ההיבט המגדרי בחברה החרדית נחקר בשני פנים: האחד, המשך קיומו של המאפיין הפטריארכלי המשפחתי; והאחר, השוליות החברתית של הנשים בקהילתן שלהן, שבה הן מודרות לכאורה מהערך המכונן בחברה החרדית – לימוד תורה (Mautner, 2010). הגורסים כי האישה החרדית מודרת מתחומים שונים בקהילתה מצביעים גם על כך שנשים גם אינן מורשות להתמודד לתפקידי הנהגה רוחנית או פוליטית.⁴

יש הגורסים כי בשל היפוך התפקידים במשפחה החרדית, בעיקר בקרב הליטאים, רכישת ההשכלה הפכה לעניין מהותי בדרך של נשים אל עולם התעסוקה ופרנסת המשפחה והביאה עמה באופן בלתי נמנע שינויים ניכרים באורח החיים של האישה החרדית (ליוש, 2014). חוקרים אחרים מציגים זווית

4 אחד הניסיונות לחולל שינוי במקומה של האישה החרדית במרחב הציבורי נעשה בבחירות לכנסת ה-20, כאשר קבוצת נשים חרדיות הכריזו שהן מעוניינות להעמיד רשימה משלהן בסיסמה – "לא נבחרות, לא בוחרות". לכאורה נעשה כאן ניסיון לפנות לציבור באמצעות הערכים המכוננים בחברה – מקומם של גדולי הדור בהכרעות של הקהילה וצניעות האישה. הניסיון גרר תגובות חריפות מצד גורמים שונים בחברה החרדית.

עוד ניסיון להשתלבות בבית המחוקקים הוא זה של הרבנית עדינה בר שלום, הטוענת כי אביה היה שמח לראות אותה נמנית עם כנסת ישראל. המהלך לשילובה באחת המפלגות כשל לאחר שהופעלו עליה לחצים פוליטיים להסרת מועמדותה. בשיחה שקיימנו עמה ב-2 בפברואר 2016 היא הצהירה לפנינו שהיא עדיין לא ויתרה על מימוש שאיפתה זו ואמרה שייתכן כי תגיש את מועמדותה לכנסת בבחירות הבאות.

ראייה שמרנית יותר ואינם מגדירים כמהפכה את השינויים באורחות חייה של האישה החרדית (כדוגמת רכישת השכלה גבוהה). שאלת מקומה של האישה החרדית כסוכנת שימור וכסוכנת שינוי נדונה במחקרים לא אחת. בין השאר נטען כי היא המשמרת את האי-שוויון המגדרי – הן בקהילתה הן במקום עבודתה וכי בגלל ההתבצרות שלה במובלעת חרף השינויים, היא מחמירה מבחינה דתית עם עצמה ועם בני משפחתה. ממחקר שבחן עמדות של הציבור החרדי עולה, במפתיע, ש"נשים חרדיות מחזיקות באופן מובהק בעמדות קיצוניות יותר מגברים ומתפקדות כעל תקן שומרות הגחלת" (בכר, 2015).

מישור נוסף שנבחן במחקר בהקשר של מגדר והשכלה הוא עמדותיהן של הנשים החרדיות כלפי זהותן הדתית וכלפי תחושת הקוהרנטיות הקהילתית שלהן. הלר (2015) מצאה במחקרה כי הזהות הדתית וגם תחושת הקוהרנטיות הקהילתית נשמרו אצל סטודנטיות חרדיות למרות החשיפה שלהן לאקדמיה.

לממד המגדרי מקום מהותי בבחינת השתלבותם של נשים חרדיות וגברים חרדים במקום עבודתם, בעיקר משום שבחברה החרדית מקובל לשמור על מרחק פיזי בין גברים ונשים שאינם משתייכים לאותה משפחה גרעינית. עניין זה מתקשר גם לחינוכותה של ההפרדה המגדרית בעקבות היפוך התפקידים במשפחות חרדיות בזרמים מסוימים (האישה היא המפרנסת העיקרית ולא הגבר) ולמידת הפתיחות של הנשים והגברים ל"חוץ" לנוכח שילוב הנשים החרדיות בתעסוקה מחוץ לקהילה, המחייב, מן הסתם, השתלבות חברתית שלהן במקום העבודה.

4. השכלה בחברה החרדית: תמונת מצב

חרדים במוסדות להשכלה גבוהה

החברה המערבית הציבה זה כבר את ההשכלה האקדמית כנקודת זינוק להתפתחות מקצועית ולהשתלבות בשוק העבודה. רנדל קולינס סבור כי הפכנו ל"חברה מסמיכה" – חברה שהחינוך וההשכלה נתפסים בה ככלי לשיפור המעמד החברתי ולרכישת כוח והשפעה (Collins, 1979). הצורך בהסמכה השתרש גם בחברה הישראלית והוא מעצב את מציאות החיים של כלל אזרחי המדינה, ובכללם אנשי הקהילה החרדית.

מגמת הגידול במספר החרדים הרוכשים השכלה אקדמית

מאז שנות ה-2000 ניכר גידול מתמיד במספר הלומדים החרדים במוסדות אקדמיים (תרשים 1 להלן). גידול זה מוסבר בחדירת נורמות מערביות לתוך הקהילה החרדית ובמצוקה הכלכלית, שהחמירה בעקבות הקיצוץ בקצבאות והירידה הניכרת בתרומות מחו"ל (לויתן, 2003; טולידנו ואח', 2010), בתרבות השפע, בעלייה ברמת החיים (רגב, 2013) ובגידול במספר משקי הבית החרדיים ושיעור התעסוקה הנמוך בקרבם (מרציאנו וקאופמן, 2012).

תהליך רכישת ההשכלה הגבוהה בחברה החרדית והחסמים הנלווים לו נבחנו במחקרים רבים (למשל, מלחי, כהן וקאופמן, 2008; מלאך, 2014). הם אף הוצגו במחקרים אינפורמטיביים המציגים נתונים על השתלבות החברה החרדית בחברה הכללית. יש גם הקושרים את רכישת ההשכלה הגבוהה בחברה החרדית לתהליך ההתקרבות שלה, המהוסס אך המחלחל לתוכה בעקביות, למרחב הציבורי החילוני.

בשנת 2014 היו בישראל כ-6,800 צעירים בגילים 37 ומטה יוצאי מערכת החינוך החרדית בעלי תואר אקדמי (שנרכש במוסד אקדמי ישראלי). באותה שנה היה גם מספר לא מבוטל של חרדים מבוגרים יותר בעלי תארים אקדמיים (אשר בגלל גילם המבוגר הם לא הופיעו בבסיס הנתונים ששימש לניתוח). בקרב הבוגרים החרדים הצעירים (גילאי 37 ומטה) היו 1,400 גברים ו-5,377 נשים (רגב, 2014).

השכלת נשים חרדיות

אחד הגורמים המשמעותיים בכניסתן של נשים חרדיות לתחום ההשכלה הגבוהה ולתעסוקה מגוונת הוא השילוב של מצוקה כלכלית עם חוסר יכולת להשתלב במקצוע ההוראה, שהיה עד לא מכבר העיסוק המועדף על האישה החרדית ומקור הפרנסה הנפוץ ביותר של נשים חרדיות (פרידמן, תשנ"ה; לופו, 2003). לאור מצוקת המשורת בתחום, הכנסה מועטת, ולצד הצורך בפרנסה מכניסה יותר, הוא כבר לא הענף התעסוקתי העיקרי שלהן, אף שהוא עדיין נהנה ממעמד של כבוד בקהילתן. לתעסוקת הנשים בחברה החרדית יש פן מיוחד – הוא חשוב להמשך תפקודה של "חברת הלומדים". באורח פרדוקסלי הוציאה ייחודיות זו את הנשים החרדיות מבינתן לצורכי פרנסה, ובשני העשורים האחרונים נוסף על הכשרה מקצועית הן יוצאות גם כדי לרכוש השכלה גבוהה.

היציאה לעבודה מחוץ למרחב הביתי, רכישת מקצוע והשכלה "חילונית" מייצרות דילמות מורכבות בחברה החרדית בארבעה היבטים מרכזיים: (א) מעמדה של האישה במשפחה בעקבות היציאה החוצה, ולא רק זה אלא כמפרנסת עיקרית (ב) רכישת תחומי מקצוע וידע הזרים לתוכני "בית יעקב" שהורגלה להם; (ג) חשש מפני "ירידה רוחנית"; (ד) ריבוי תפקידים הן בכיתה והן כנושאת בעול הפרנסה (פרידמן, תשנ"ה).

היציאה ל"חוץ" וההיחשפות הרוחנית לעולם ולתוכן זרים הן שורש ההתנגדות של ההנהגה החרדית לרכישת השכלה גבוהה, שעלולה לערער לדעתם את גבולות הקהילה. מחקר שבחן את תפיסתן של עורכות דין חרדיות ל"חוץ" ואת זהותן העצמית מצא כי הן מרגישות שונות ונבדלות מן הסביבה החילונית שבה הן עובדות. נשים אלו תיארו את הקושי שבתמרון ההכרחי בין זירות חייהן הכל כך שונות זו מזו.

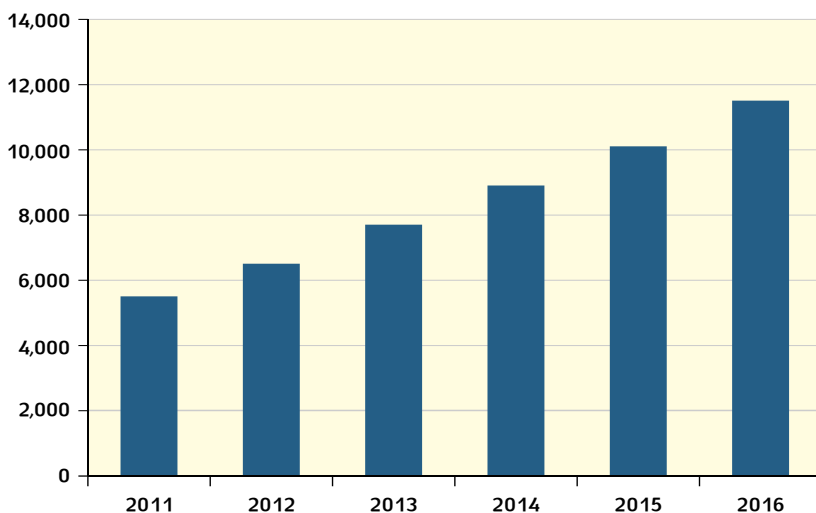
השכלת גברים חרדים

כעשור אחרי פתיחת מסלולי הלימוד השונים לנשים החלו לצבור תאוצה התכניות לגברים. הפנייה אליהם נעשתה בהדרגה, וזמן רב אחרי הפנייה לנשים החרדיות. בשילוב של הגברים החרדים בתעסוקה חל שינוי של ממש בזכות מיזמים חדשים של המדינה שתכליתם לעודד אותם להצטרף ללימודים אקדמיים ולשלבם לאחר מכן במערך התעסוקה במסלולים ייעודיים (תמיר ואח', 2010).

ייעודם של הגברים החרדים הוא לימוד ארוך שנים ב"כולל", ולפיכך הוא מתכוון בטוח לשמירה על אורח החיים החרדי. לכן ההתנגדות ליציאתם ללימודים ולעבודה הייתה משמעותית באופן דרמטי לעומת ההתנגדות ליציאתן של נשים. ואכן, ראשי המוסדות האקדמיים לחרדים העדיפו לאפשר לימודים גבוהים לגברים מעל גיל 30 ולרוב נשואים (מלאך, 2014). כיום פועלות מסגרות רבות ללימודים לגברים חרדים, ומספרם בתכניות הלימוד השונות עולה בהדרגה חרף הקשיים והחסמים.

כד בכד עם העלייה ההדרגתית במספר הלומדים החרדים במוסדות האקדמיים אנו עדים למגמת השתלבות של חרדים בעלי הכשרה מקצועית ואקדמית בשוק העבודה. תמונת המצב הנשקפת מתהליך זה אופטימית לנוכח כבדת הדרך הארוכה והקשיים שעברו המשתלבים. המועסקים שבהם אף מביעים שביעות רצון גבוהה ממקום עבודתם (מלחי, 2011) ותרומתם למשק ניכרת. היות שכך, מעסיקים פוטנציאליים מתחילים לגלות עניין בשילוב חרדים שעברו הכשרה מקצועית או אקדמית.

תרשים 1 סטודנטים חרדים במוסדות להשכלה גבוהה, 2011-2016 (במספרים מוחלטים)



מקור: מבוסס על מלאך, כהנר ורגב, 2016, תרשים 1, עמ' 9.

התרחשים מלמד על גידול עקבי וניכר בשנים 2011-2016 – כ-45% – במספר החרדים הרוכשים השכלה גבוהה.

תהליך האקדמיזציה בחברה החרדית התרחש בשני שלבים עיקריים:

השלב הראשון: הקמה והתבססות. בשנת 1999 החליטה המועצה להשכלה גבוהה להקים מכללה חרדית שתתופעל על ידי עמותה חרדית ושההוראה ותוכני הלימוד בה יהיו בחסותו של מוסד אקדמי מוכר. בעקבות החלטה זו נפתחו שתי מכללות לציבור החרדי: מכללת מבחר בבני ברק והמכללה החרדית ירושלים. התארים האקדמיים לבוגריהן מוענקים מטעם מוסדות אקדמיים למיניהם ברחבי הארץ (אוניברסיטאות, מכללות), אך הלימודים מתקיימים בתוך המכללות עצמן בפיקוח רבני ובתוספת מערך שלם של שיעורי קודש.

במרצת השנים חלו שינויים חברתיים, ובעיקר כלכליים, שתרמו לכיסוסן של המכללות החרדיות בחברה החרדית. עשור מיום הקמתן של שתי המכללות הפכו הלימודים האקדמיים לתופעה רווחת יחסית במגזר החרדי. וכך, אף על פי שלימודים במכללה עדיין מוחרמים במישור ההצהרתי, בפועל ההנהגה הרבנית מעניקה למעוניינים ללמוד היתרים פרטניים.

מוסדות הלימוד לחרדים ניתנים לחלוקה לארבעה סוגי מסגרות: (1) מסגרת האכסניה, שבה כמה מוסדות אקדמיים נותנים את חסותם לתכניות הלימוד במכללה (למשל, מכללת מבחר והמכללה החרדית ירושלים); (2) מסגרת באחריות מוסד אקדמי אחד, מעין שלוחה של אותו מוסד (למשל, מכון נווה וקמפוס לוסטיג שבאחריות המרכז האקדמי לב בירושלים); (3) מכללות לא מתוקצבות (לא-חרדיות) שפתחו אצלן מסגרת חרדית נפרדת (למשל, הקריה האקדמית אונו); (4) מסגרות לימודים במוסד אקדמי עצמאי (למשל, האוניברסיטה הפתוחה) (מלאך, כהן וזיכרמן, 2016).

שני עקרונות מנחים את ראשי המכללות בבחירת מסלולי הלימוד שיתקיימו במוסדותיהם:

האחד – עדיפות למקצועות מעשיים. מבחינת הנשים שמגיעות ללימודים במכללות הייעודיות, המטרה בלימודים היא פרנסה בכבוד על מנת לסייע בשימור חברת הלומדים. ולכן מגמות הלימוד לנשים במכללות החרדיות הן בעיקר מעשיות, קרי מקצועות שהפרנסה מצויה בצדן. המסלולים נבחרים לאחר בדיקה של המקצועות הנדרשים בשוק העבודה החרדי ובשוק העבודה הכללי. שאיפת

ראשי המכללה והתלמידות כאחד היא שעם סיום הלימודים יוכלו הבוגרות לאייש משרות במגזר החרדי, ואם לא תתאפשר השתלבותן במגזר החרדי – ההכשרה שעברו תאפשר להן לפנות לשוק העבודה הכללי.

השני – מקצועות שאינם עומדים בסתירה מוחלטת לערכי היהדות, כפי שהם נתפסים בחברה החרדית. כמובן, לא סביר מבחינת המכללה להציע מקצועות כמו פילוסופיה או מחשבת ישראל, משום שלימודם עלול לעורר בעיה מעצם התפיסות העומדות בבסיסם, המנוגדות להשקפה היהודית הראויה בעיני המחנה החרדי. למרות זאת, גם לאחר הסינון, מוצעים לתלמידות מקצועות כגון עבודה סוציאלית, פסיכולוגיה ואמנות אף שחלק מהתכנים הנלמדים בהם סותרים עיקרון מנחה זה.

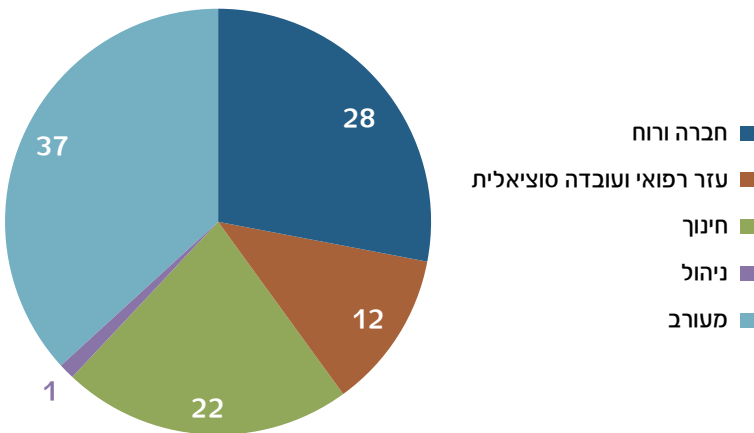
בתחילת דרכן של המכללות הראשונות הן הציעו מגוון מסלולים קטן יחסית גם מבחינת הדירוג האקדמי וגם מבחינת היצע המקצועות. בשתי המכללות הגדולות (מבחר והמכללה החרדית ירושלים) התמקדו בעיקר בעבודה סוציאלית, במקצועות מעבדה רפואיים, במחשבים ובניהול. בהמשך נפתחו ללימודים גם תחומי הסייעות וקלינאות התקשורת ואחר כך גם הלימודים לתואר שני ביעוץ חינוכי, כסמן להרחבת הידע ושדרוג ההכשרה של הבוגרים והבוגרות החרדים.⁵

השלב השני: הרחבה והתמקצעות. משנת 2012 ואילך יש לשלב ההרחבה וההתמקצעות שני פנים: הפן האחד קשור בחברה החרדית, שנראה כי בשנים הקודמות חלה בה הטמעה אטית של הערך האינסטרומנטלי של התמקצעות לטובת פרנסה בכבוד. הפן השני הוא הפן של קובעי המדיניות, אשר הסכימו להרחיב את גבולות האקדמיה וההנגשה לחרדים באמצעות הכוונת מוסדות אקדמיים להתאים את עצמם לצורכי החברה החרדית, לגוון במסלולי הלימוד הייעודיים לחברה זו ולהפחית בעלויות של התפעול שלהם כמוסדות אקדמיים ייעודיים.

5 חלק מהרחבת הידע האקדמי בציבור החרדי נעשית בד בבד עם מתיחת גבולות מרחבית מאולצת, למשל המסלול לפסיכולוגיה חינוכית לתואר שני באוניברסיטת בן-גוריון בנגב. אמנם הלימודים בתכנית הם חלק מתכניות הלימוד שמציעה המכללה החרדית ירושלים, ואמנם הם מתרחשים בכיתות נפרדות לנשים ולגברים, אך בפועל הם מתקיימים באוניברסיטת בן-גוריון בקמפוס שבבאר שבע. הלימודים בתוככי הקמפוס הם אילוץ בעקבות תנאי שהעמיד פרופ' מנואל טרכטנברג, ראש ות"ת באותה עת. טרכטנברג דרש לקיים שם בטענה שהפונים ללימודים מתקדמים "יכולים", ואף צריכים, ללמוד בקמפוס מעורב. מחמת אילוץ זה מצאו את עצמם הסטודנטים/ות החרדים בדילמה מורכבת.

כחלק ממדיניות זו הודיעה המועצה להשכלה גבוהה בשנת הלימודים תשע"ג (2012/13) על פתיחת מסגרות אקדמיות ייחודיות לחרדים (מח"ר) בכל הארץ.⁶ מידת ההצלחה של המח"רים עדיין לא ברורה, ויש אף הטוענים (זטקובצקי וגל, 2015) כי המשך קיומם במתכונתם הנוכחית לא יביא לפריצת הדרך בשילובם של חרדים באקדמיה. על כן יש לבחון בעוד כמה שנים את הצלחת המהלך ולנקוט לפי המסקנות צעדים משלימים וניתוב מחדש לפרויקט, אם יהיה בכך צורך. המל"ג בהחלט מעוניינת להרחיב ולבסס את הלימודים האקדמיים הייעודיים לחרדים, ושאיפתה זו חוברת להצעה של גלעד מלאך, דורון כהן וחיים זיכרמן (2016) לברוק מחדש את היעדים לשילוב האוכלוסייה החרדית במשק. מלאך, כהן וזיכרמן אף ממליצים לעבור מהאתגר של כניסה לתעסוקה לאתגר של תעסוקה איכותית ולשם כך להעלות גם את רמת המערכת האקדמית הייעודית לחברה החרדית.

תרשים 2 סטודנטים חרדים, לפי מגמות לימוד, שנת הלימודים תשע"ד (2013/14) (%)



מקור: עיבודי המחברות לזטקובצקי וגל, 2015, תרשים 6, עמ' 14.

6 להרחבה ופירוט בעניין הערכת האפקטיביות של המח"רים במגמת שילוב האוכלוסייה החרדית בעולם האקדמי ראו זטקובצקי וגל, 2015.

מסלולי ההכשרה המקצועית

שנת 1996 מסמנת את המפנה המקצועי בחברה החרדית לאור רצונם הגובר של גברים חרדים ונשים חרדיות חסרי הכשרה מקצועית להשתלב בעולם העבודה (לופו, 2003). בשנה זו נפתחו מסלולי הכשרה מקצועית לחרדים במסגרת המרכז להכשרה מקצועית. עם השנים התרחב היצע המקצועות ונפתחו קורסים כגון בדיקות תוכנה, חשמלאות, עיצוב פנים, הנהלת חשבונות ומזכירות רפואית. נוסף על תכניות ההכשרה המקצועית נפתחו עבור הציבור החרדי, באחריות האגף להכשרה מקצועית במשרד התמ"ת בשיתוף ג'וינט ישראל, שלוש תכניות לעידוד יזמות עסקית – "פרנסה בכבוד" (לגברים), "צופיה" (לנשים) ו"ברכה בעסקים" (לנשים ולגברים); שלושתן גובשו כמענה לציבור החרדי והתרבות הייחודית שלו ועל בסיס צורכי המשק הישראלי. הרחבת אפשרויות הלימוד התעסוקתי מורגשת גם בכיתות י"ג וי"ד בסמינרים, בעיקר בלימודי הנדסאות שבפיקוח המכון הממשלתי להכשרה טכנולוגית של משרד התמ"ת (מה"ט). ההכשרות המקצועיות הצדיקו את פתיחתן ואת ההשקעה התקציבית בהן; הן סייעו להשתלבות מוצלחת של גברים חרדים ונשים חרדיות במשק.

חסמים בהשתלבות חרדים במשק

השתלבות של אדם חרדי במקום עבודה כרוכה בקשיים רבים מאלו שאדם לא-חרדי נתקל בהם.⁷ ההשתלבות נפרשת על פני שתי תקופות זמן משמעותיות: התקופה הראשונה היא בעצם תקופת טרום-השתלבות תעסוקתית. היא מתאפיינת בקשיים ובמכשולים כגון חשש מהפסקת ההנחות וההטבות עם היציאה לעבודה; סטראוטיפים מצד מעסיקים; היעדר הכשרה מקצועית או אקדמית והיעדר מיומנויות למידה; תנאי סף בעייתיים למי שלא למד לימודי ליבה (הבחינה הפסיכומטרית ומבחני הבגרות); התנגדות להכשרה האקדמית מצד ההנהגה הרבנית, הקהילה או המשפחה; חשש מ"ביטול תורה" (גברים); תפיסת העבודה כעונש ולא כאידאל; מחסור במידע רלוונטי.

7 ראו על כך בהרחבה: חקק, 2004; מלחי, כהן וקאופמן, 2008; לויז, 2009; מרציאנו וקאופמן, 2012; מוסד שמואל נאמן, 2013; רגב, 2013; קוליק, 2014.

התקופה השנייה שבה המשתלבים מתמודדים עם חסמים מורכבים היא כאשר הם כבר נכנסים למרחב התעסוקתי עצמו, שם הם נאלצים להתמודד עם עניינים הקשורים להיותם אנשים דתיים, כגון: עבודה של גברים ונשים בכפיפה אחת, זמני תפילות וכשרות המזון. נוסף על כל אלו ישנם פערים תרבותיים שמקשים על הקשר עם העובדים האחרים וישנה גם הבעיה של חוסר ידע מקצועי – הגברים, בעיקר, נתקלים בקושי במפגש שלהם עם הטכנולוגיה (שימוש במחשב וכד') ובאי־ידיעת השפה האנגלית. אתגרים אחרים נגזרים מן המרחב המשפחתי־קהילתי, למשל: הצורך להתעמת עם אידאל ההתבדלות וההסתגרות מפני התרבות המערבית, הקונפליקט בית־עבודה, או הפגיעה בסטטוס (כלומר, במעמדו של החרדי הרווק או לחלופין זה שניצב בשלב של חיתון ילדיו) בגלל המעבר ממעמד של לומד תורה בלבד לאדם שרכש השכלה גבוהה.

5. שיטת המחקר

בחדשים יולי-אוקטובר 2015 הועבר ל-745 המשתתפים שאלון מקוון אנונימי בשפה העברית, והובהר להם כי הם רשאים להפסיק לענות על השאלון בכל רגע. אישורים אתיים לביצוע המחקר נתקבלו מוועדת האתיקה של אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.

את המשתתפים הזמנו למחקר בעזרת מוסדות הלימוד שבהם הם רכשו את השכלתם ודרך בני משפחה ומכרים. הגיוון הרב של המוסדות החרדיים להשכלה גבוהה בצירוף מדגם גדול יחסית לכלל הבוגרים החרדים יצרו מדגם רבגוני, המייצג את הפלגים השונים בחברה החרדית ומסלולי לימוד מגוונים.

כלי המחקר

- שאלון ברבדים שונים בסוגיה הנחקרת
- ארבע קבוצות מיקוד (שתיים לנשים, שתיים לגברים)
- ניתוח ופרשנות של הנתונים המשולבים

שאלון המחקר כלל שישה שאלונים:

- (1) שאלון חברתי-דמוגרפי: מדדים דמוגרפיים סטנדרטיים כמו גיל, מגדר, מקום מגורים, מצב משפחתי, רמת השכלה כללית ותורנית, אופי ומקום העבודה, רמת הכנסה.
- (2) שאלון השתייכות חברתית: על מנת לבחון בהרחבה את תחושת ההזדהות של הנבדקים עם החברה החרדית על פני זרמים שונים הצגנו להם את אפשרות הבחירה הקלסית של שלושת הזרמים המרכזיים בחברה החרדית – ליטאים, חסידיים, ספרדים – והוספנו גם: מודרנים, בעלי תשובה, חוצניקים. הנבדקים התבקשו לסמן את הזרם הדתי שאליו הם משתייכים על פי הגדרתם השאלון הורכב מסדרה של 8 פריטים על סולם ליקרט של 5 דרגות, כך

ש-1 = מגדיר את עצמך כמשתייך לזרם מעט מאוד או בכלל לא; ו-5 = מגדיר את עצמך כמשתייך לזרם במידה רבה מאד.

(3) **שאלון תחושת קוהרנטיות קהילתית:** מבוסס על שאלון תחושת הקוהרנטיות האישית (Antonovsky, 1987) והרחבתו לתחושת קוהרנטיות קהילתית (Braun-Lewensohn and Sagy, 2011; Braun-Lewensohn, 2014), המורכבת משלושת הרכיבים לפי החלוקה של אנטונובסקי: נהילות, מובנות ומשמעותיות (Antonovsky, 1987). השאלון כלל 12 פריטים בסולם ליקרט של 7 דרגות. בקצות הסולם הצבנו ביטויים דיכוטומיים כמו "לעתים רחוקות או אף פעם" ו"לעתים קרובות". השאלון כלל היגדים כגון: "אני מרגיש/ה שייך/כת לחברה החרדית" ו"בקהילה שלך יש אנשים שניתן לסמוך עליהם ולפנות אליהם כדי לקבל עזרה"; ושאלות כמו: "באיזו מידה השתייכותך לחברה החרדית משפיעה על מה שמתרחש בסביבתך?".

(4) **שאלון התמודדות:** השתמשנו בגרסה המקוצרת – 28 פריטים – של שאלון ארוך הכולל 60 פריטים (שאלון brief cope של Carver, Scheier, and Weintraub, 1989). השאלון מיועד לבחון את השימוש באחת משלוש אסטרטגיות התמודדות: התמודדות ממוקדת בפתרון בעיות, התמודדות ממוקדת ברגש ואסטרטגיה של התנתקות. הנברק מתבקש לציין את מידת הסכמתו לכל היגד בסולם ליקרט של 4 דרגות – החל ב"בכלל לא" וכלה ב"במידה רבה". השאלון מורכב מהיגדים כמו: "אני מסרב להאמין שזה קרה"; "אני עושה מאמצים כדי לעשות משהו בנוגע למצב שבו אני נמצא"; "אני מקבל תמיכה רגשית מאחרים"; "אני מנסה למצוא נחמה בדת שלי או באמונות רוחניות".

בהתבסס על מחקרים קודמים (Dolphin, Steinhardt, and Cance, 2015) התכנסנו לשתי אסטרטגיות התמודדות: האחת – התמודדות סתגלנית, הכוללת קבלה, עשייה, תכנון, מסגור חיובי, תמיכה רגשית ותמיכה חברתית. והאחרת – התמודדות שאינה סתגלנית – הכוללת התנתקות, הכחשה, האשמה עצמית, הסחת דעת עצמית ואוורור רגשות.

(5) **שאלון שביעות רצון מהעבודה** (Employee Satisfaction Inventory; ESI): בשאלון שפיתחו Koustelios and Bagiatis (1997) כולל 24 פריטים בסולם ליקרט של 5 דרגות, ויש בו ביטויים דיכוטומיים כמו "מסכים בהחלט"

בקצה אחד ו"לא מסכים בכלל" בקצה האחר. השאלון כולל התייחסות לתנאי העבודה, לסביבת העבודה וליחסה של ההנהלה לעובד. מידת שביעות הרצון של העובדים הוערכה על ידי חישוב הממוצע של 24 היגדים כמו: "אני מרוצה בעבודתי"; "העבודה שאני עושה מתגמלת"; "אני חש/ה חסר ביטחון בעבודה".

(6) **שאלון פתיחות וסגירות:** כדי לבחון כיצד העובדים החרדים משתלבים במרחב התעסוקתי בנינו שאלון של 20 שאלות שבדק את מידת הפתיחות החברתית שלהם כלפי סביבת העבודה, את עמדות המשפחה והקהילה כלפי יציאת המשכילים לעבודה מחוץ לקהילה ואת תפיסת ההשכלה והתעסוקה כערך מכונן בתא המשפחתי. בין השאר שאלנו: "מהי מידת החשיבות של ההפרדה בין גברים לנשים במקום העבודה?"; "כיצד הרבנים בזרם שלך מתייחסים ליציאה לעבודה?"; "האם תעודד/י את ילדיך לרכוש השכלה גבוהה או השכלה מקצועית?".

היבטים סוציו־דמוגרפיים של המדגם

השתדלנו שהפיזור הגאוגרפי של 745 משתתפי המחקר יהיה על פני מספר רב של יישובים ברחבי הארץ, ואף דגמנו בוגרים של מגוון מוסדות השכלה (האוניברסיטה הפתוחה, מרכז אקדמי לב (נווה/רעת), הקריה האקדמית אוננו, המכללה החרדית ירושלים, מבחר בני ברק, מכללת בית וגן ועוד). במחקר השתתפה גם קבוצה של חרדים שלא רכשו השכלה אקדמית אלא הכשרה מקצועית בסמינרים של "בית יעקב".

חלוקה מגדרית ומצב משפחתי

השתתפו במדגם:

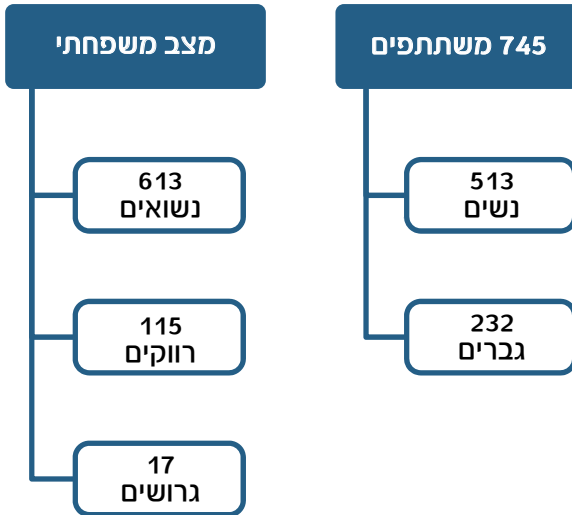
- 513 (68.9%) נשים
- 232 (31.1%) גברים

בגילים: 20-59

גיל ממוצע: 29.14

מצב משפחתי:

- נשואים (רוב המדגם): 82.3%
- רווקים: 15.4%
- גרושים: 2.3%



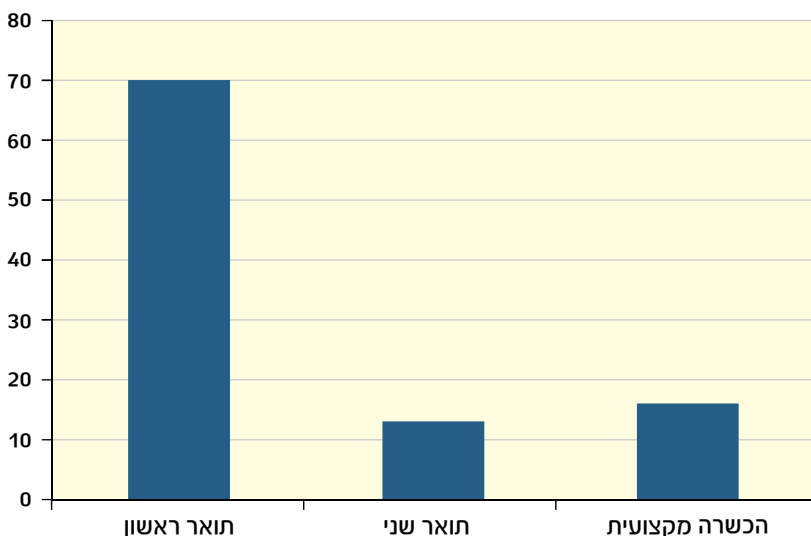
ילודה ומוסדות חינוך של הילדים

- 558 (75%) ממשתתפי המחקר דיווחו שיש להם ילד אחד או יותר.
- מספר הילדים במשפחה: בין 0 ל-12; ממוצע: 3.03.
- מוסדות הלימוד של ילדי הנבדקים:
 - תלמוד תורה ליטאי: 43%
 - תלמוד תורה חסידי: 10.5%
 - תלמוד תורה ממלכתי חרדי: 9%
 - תלמוד תורה ספרדי: 7%

השכלה ומסלולי לימוד

- בעלי תואר ראשון: 520 (כ-70%)
- בעלי תואר שני: 94 (כ-13%)
- בוגרי הכשרה מקצועית (בסמינרים או במסגרות אחרות): 119 (כ-16%)

תרשים 3 רמת השכלה (כלל המדגם, %)

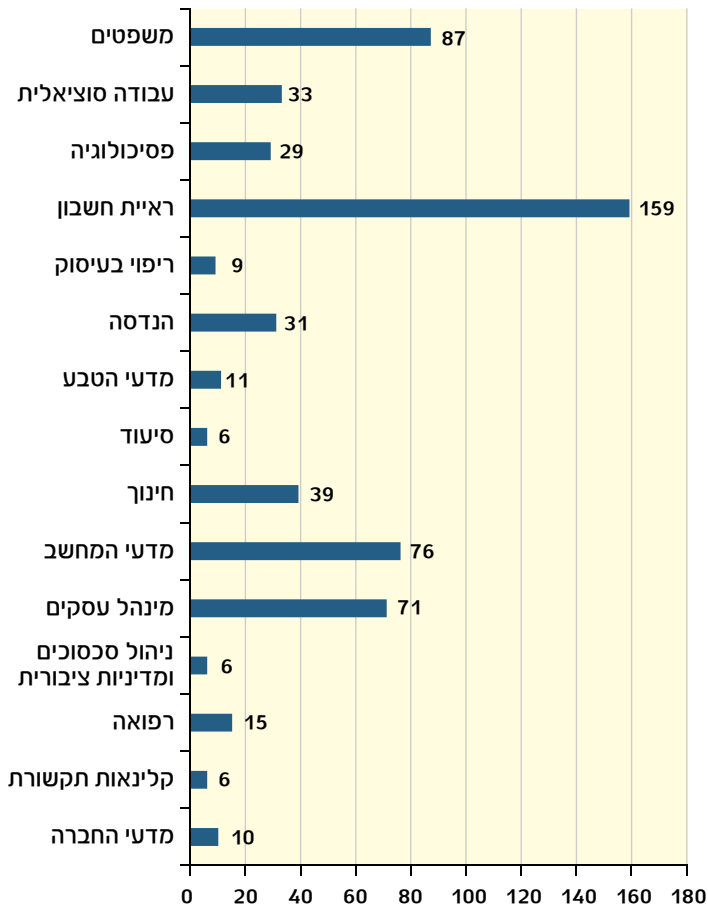


מקור: עיבודי המחברות.

תחומי לימוד

המדגם היה רחב הן מבחינה מספרית הן מבחינת מגוון המסלולים האקדמיים. התברר כי יש ארבעה מקצועות מובילים בקרב המשכילים החרדים: ראיית חשבון, משפטים, מדעי המחשב ומינהל עסקים. אחד ההסברים לפופולריות של המקצועות הללו הוא האישור שנתנה מל"ג להקים תכניות אקדמיות נפרדות לחרדים גם במכללות שאינן מתוקצבות, הבולט שבהם הקמפוס החרדי בקריה האקדמית אונו, שרבים מבני הקהילה החרדית פונים אליו ללימודים (מלאך, 2014).

תרשים 4 מסלולי לימוד (כלל המדגם, במספרים מוחלטים)

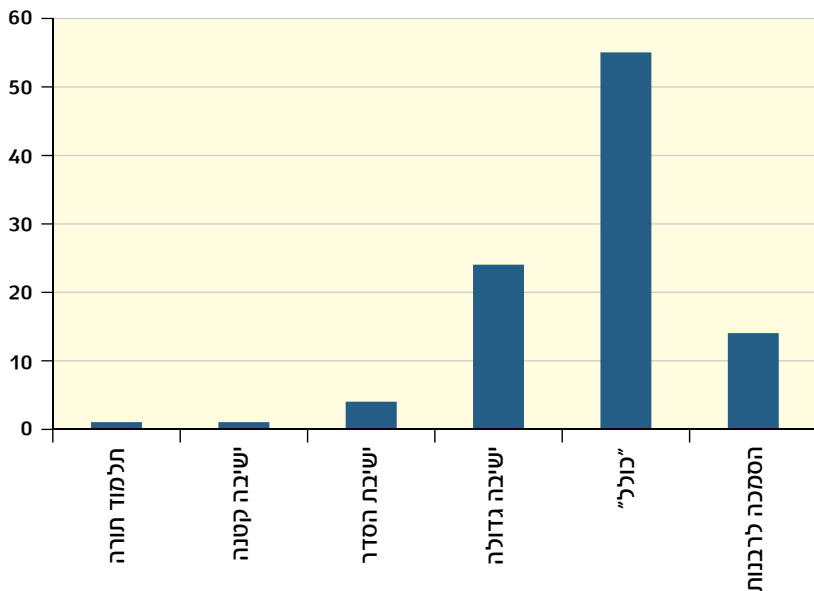


מקור: עיבודי המחברות.

התפלגות המשיבים לפי השכלתם התורנית (גברים)

בתשובה לשאלה באיזה מוסד תורני הם למדו לפני לימודיהם המקצועיים או במוסדות להשכלה גבוהה השיבו 55% המשתתפים הגברים כי הם למדו ב"כולל".

תרשים 5 השכלה תורנית (גברים, %)



מקור: עיבודי המחברות.

תחושת קוהרנטיות קהילתית

תחושת הקוהרנטיות הקהילתית בקרב החרדים שהשתתפו במחקר הייתה גבוהה, בקצה העליון של הסולם.

מעמד כלכלי

3 קטגוריות לפי ההכנסה הממוצעת במשק (11,000 ש"ח ברוטו, נכון ל-2015, שנת עריכת הסקר):

- מעל לממוצע: 34%
- דומה לממוצע: 27%
- פחות מהממוצע: 39%

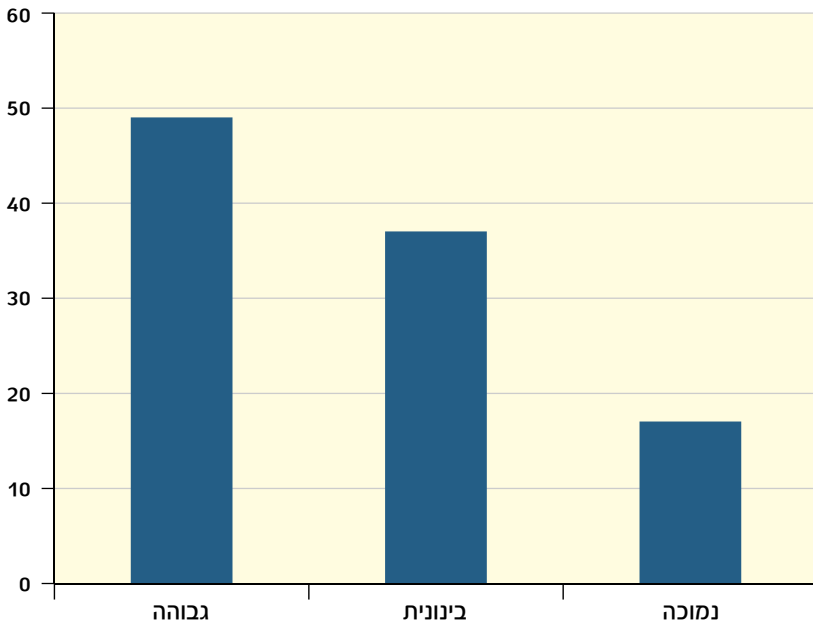
נציין כי הנבדקים דיווחו על מצבם הכלכלי ביחס לחברה הישראלית בכלל ולא ביחס לחברה החרדית.

רמת דתיות

ממד זה נבחן בשאלה "כיצד היית מגדיר את רמת הדתיות שלך?".

- 14% הגדירו את רמה הדתיות שלהם כנמוכה.
- 37% הגדירו את רמת הדתיות שלהם כבינונית.
- 49% הגדירו את רמת הדתיות שלהם כגבוהה.

תרשים 6 רמת דתיות (כלל המדגם, לפי הגדרה עצמית, %)



מקור: עיבודי המחברות.

השיעור הגבוה של המשיבים שרמת הדתיות שלהם גבוהה מפרך את החששות מירידה רוחנית בעקבות החשיפה ללימודים אקדמיים והשתלבות במקומות עבודה מחוץ לגרעי הקהילה החרדית. על משמעויות הנתונים בקטגוריה זו נרחיב בהמשך באמצעות קולותיהם של אנשי הקהילה כפי שנשמעו בקבוצות המיקוד.

מציאת מקום העבודה הנוכחי

הנבדקים נשאלו כיצד חברו למקום עבודתם הנוכחי. הוצגו להם 10 אפשרויות בחירה: חברים או בני משפחה, פנייה ישירה למעסיק, מוסד הלימודים, המעסיק פנה לעובד, אינטרנט, מודעת דרושים כללית, מודעת דרושים חרדית, שירות התעסוקה, חברת כוח אדם כללית, חברת כוח אדם חרדית.

38% מהמשתתפים דיווחו כי הגיעו למקום עבודתם הנוכחי דרך בני משפחה או חברים, נתון המחזק את אפיונה של החברה החרדית כקולקטיביסטית, כלומר קהילה המסייעת לחבריה בתחומים שונים, ובמקרה דגן במציאת מקורות פרנסה הן בקהילה והן מחוצה לה. המשתתפים האחרים דיווחו בעיקר על פנייה ישירה למעסיק (13%) או באמצעות האינטרנט (12%).

קבוצות המיקוד⁸

בקבוצות מיקוד מתקיימים ראיונות קבוצתיים במטרה לבחון את דעותיהם האישיות של הנבדקים ולהבין לעומק את רגשותיהם כלפי התופעה הנחקרת. השיטה אכן הוכיחה את עצמה – האינטראקציה בין משתתפי הקבוצות סייעה לנו רבות בבדיקת סוגיית השתלבותם של חרדים במקומות עבודה.

לשלב זה גובשו ארבע קבוצות מיקוד לצורך בירור סוגיות מרכזיות שנבדקו בשלב מוקדם יותר, השלב הכמותי. שילוב הנתונים האיכותניים והכמותיים אפשר לנו להעמיק את הבנת התופעה הנחקרת.

8 תיאור משתתפי קבוצות המיקוד מופיע בנספחים.

6. ניתוח הממצאים

ניתוח הממצאים שלהלן מוצג לפי שאלות המחקר המרכזיות בחלוקה לתתי-סעיפים כמובא להלן:

א. אסטרטגיות ההתמודדות של החרדים האקדמאים במקום העבודה

אסטרטגיות התמודדות במפגש עם ה"חוץ", לפי המחקר הכמותי

התמודדות היא מימוש התנהגויות שהן תוצר של הערכות שהפרט עושה על מצבים שהוא חווה. התנהגויות אלו אינן מופיעות בחלל ריק אלא הן תוצאה של תהליך שהחל עוד טרם המפגש עם הנסיבות. לדוגמה, הכרה בכך שתגובה (לעומת חוסר תגובה) היא זמינה לפרט ושיש בכוחה ליצור את ההרגשה שהמצב פחות מאיים מכפי שהוא נראה במבט ראשון. דוגמה נוספת: אם תגובה (לעומת חוסר תגובה) אינה מסייעת במידה שהפרט ציפה שהיא תסייע, עומדת לרשותו האפשרות להעריך מחדש את רמת האיום או את יעילותה של תגובתו. כל המערכת המורכבת שמכונה "תהליך התמודדות" היא מחזור מתמשך של האינטראקציה של הפרט עם מצב הלחץ. כפי שהזכרנו לעיל, ישנן שתי אסטרטגיות עיקריות להתמודדות: **האחת** – התמודדות ממוקדת בפתרון בעיות: נקיטת פעולה כדי לפתור את הבעיה. כלומר, הפרט צריך לעשות משהו על מנת להפחית את הלחץ. **האחרת** – התמודדות ממוקדת ברגש: ניהול הרגשות המתעוררים בתגובה למצב (Lazarus and Folkman, 1984). אף שבדרך כלל מצבי לחץ מייצרים את שני סוגי האסטרטגיות, אשכול האסטרטגיות הממוקדות בפתרון הבעיה הוא בדרך כלל האשכול הדומיננטי יותר במצבים שאדם מרגיש שביכולתו לעשות משהו משמעותי ובונה כדי לחולל שינוי. לעומת זאת, אשכול האסטרטגיות הממוקדות ברגש דומיננטי יותר כאשר האדם מרגיש שמצב הלחץ אינו ניתן לשינוי ולכן אין לו בררה אלא לשאת אותו ולהחזיק מעמד.

שאלת המחקר הראשונה שהצגנו התמקדה אפוא בכינתת אסטרטגיות ההתמודדות שהחרדים האקדמאים נוקטים במפגש שלהם עם ערכים ותרבות מודרניים וחילוניים במקום עבודתם.

את האסטרטגיות השונות קיבצנו כמקובל לשתי אסטרטגיות מרכזיות – **סתגלניות** (בעיקר ממוקדות בפתרון הבעיות) ו**שאינן סתגלניות** (כלומר, בעיקר ממוקדות ברגש).

המשתתפים דיווחו על שימוש רב יותר באסטרטגיות של פתרון בעיות (ממוצע 2.88, בסולם של 1-4) לעומת באסטרטגיות ממוקדות רגש, שכאמור – הן למעשה אסטרטגיות בלתי יעילות (ממוצע 1.91). ביתר פירוט: האסטרטגיות שהמשתתפים עשו בהן את השימוש הרב ביותר בקבוצת האסטרטגיות הממוקדות בפתרון בעיה היו האסטרטגיות של תכנון (ממוצע 3.13), התמודדות פעילה (ממוצע 2.99) מסגור חיובי (ממוצע 2.93) ותמיכה חברתית אינסטרומנטלית (ממוצע 2.93). השימוש באסטרטגיה של קבלה (ממוצע 2.57) היה הנמוך ביותר, אך עדיין בטווח העליון של הסולם. השימוש באסטרטגיות הלא-סתגלניות, כלומר הממוקדות ברגש, היה נמוך בהרבה – פרט לאסטרטגיית התמיכה החברתית הרגשית, שהשימוש בה היה דומה לשימוש בתמיכה החברתית האינסטרומנטלית (ממוצע 2.73) – האשמה עצמית (ממוצע 2.38), אוורור רגשות (ממוצע 2.35), הסחה עצמית (ממוצע 1.95), הכחשה (ממוצע 1.54) והתנתקות (ממוצע 1.44).

כדי להבין לעומק כיצד ניתן לייצר התערבות ולהכין חרדים אקדמאים לקליטה מיטבית במקומות העבודה נסביר כעת כל אסטרטגיה.

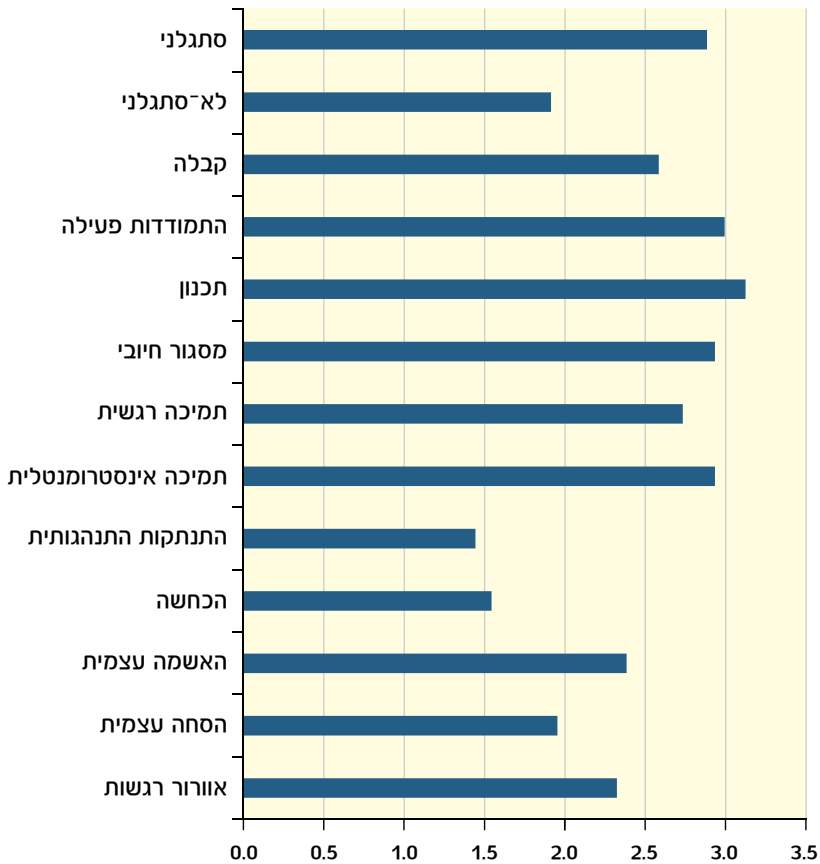
- **תכנון.** דרכי חשיבה על הדרכים להתמודד עם מצב הלחץ. תכנון מאפשר העלאת רעיונות לפעולה וחשיבה על השלבים שיש לבצע על מנת לטפל בבעיה בצורה הטובה ביותר. פעילות זו שייכת מטבעה לאסטרטגיות ממוקדות בפתרון בעיה, ואולם ייחודה הוא בכך שהיא מקדימה את הפעולה של פתרון הבעיה ושייכת למעשה לשלב טרום הפעולה של ההערכה השיונית של המצב.
- **קבלה.** מדובר בהתמודדות מגיבה. כלומר, האדם שנקלע למציאות הלוחצת עושה מאמץ אמיתי להתמודד עם המצב. שני צדדים לקבלה: הצד האחד – הכרה בגורם המלחיצ (שלב הכרחי בהערכה הראשונית) וקבלתו; הצד האחר –

בחירה באי-נקיטת פעולה (קשורה להערכה השניונית). קבלה היא תהליך הכרחי כאשר גורם הלחץ או מצב הלחץ הם משהו שהפרט חייב להסתגל אליו, שלא כמו המצב שבו גורם הלחץ ניתן לשינוי.

- **התמודדות פעילה.** נקיטת צעדים ממשיים שתכליתם לנסות להסיר או לעקוף את מצב הלחץ או לשפר ולהשביח את תוצאותיו. התמודדות פעילה כוללת נקיטת פעולה ישירה, הגברת המאמצים של הפרט להתמודד והתמודדות בשלבים. זוהי למעשה ההתמודדות הממוקדת במיטבה בפתרון הבעיה.
- **מסגור חיובי או אינטרפרטציה חיובית וצמיחה.** הערכה חיובית של המצב. אסטרטגיה זו היא תלויה אינטרפרטציה ויכולה להשתייך לאשכול ההתמודדות בדרך של פתרון הבעיה ובה בעת לאשכול ההתמודדות הממוקדת ברגש. בפריזמה של ההתמודדות ממוקדת הרגש מטרתה לנהל את הרגשת הלחץ ולא בהכרח להתגבר על מצב הלחץ עצמו. עם זאת, הערך של מגמה או נטייה זו הוא לא רק בהפחתת הלחץ. כלומר, פרשנות של המצב במונחים חיוביים מעודדת את האדם להמשיך לכיוון של נקיטת פעולה לפתרון הבעיה.
- **תמיכה חברתית אינסטרומנטלית.** בקשה לתמיכה חברתית נתפסת באופן אינטואיטיבי כאסטרטגיה של פתרון בעיות. ואולם לבקשת התמיכה החברתית יכולות להיות גם סיבות אחרות. הסיבה שבגינה הפרט מבקש את התמיכה קובעת אם זו אסטרטגיה המכוונת לפתרון בעיות או שזוהי אסטרטגיה הממוקדת ברגש. כאשר מדברים על אסטרטגיה הממוקדת בפתרון בעיות מתכוונים למצב שבו אדם מבקש תמיכה בצורה של ייעוץ, סיוע או מידע, קרי תמיכה חברתית אינסטרומנטלית.
- **תמיכה חברתית רגשית.** התמיכה החברתית הרגשית היא האסטרטגיה ממוקדת הרגש שנעשה בה השימוש הרב ביותר. באסטרטגיה זו נכללות קבלת תמיכה מוסרית, סימפתיה והבנה. הסיבה לחלוקה בין שני סוגי אסטרטגיות התמיכה הרגשית היא שתמיכה חברתית רגשית יכולה להיות חרב פיפיות. כלומר, הפרט, בגלל מצב הלחץ, מפגין חוסר ביטחון, והוא יכול להירגע רק בעזרת קבלת התמיכה. ואולם בקשת סימפתיה מהסביבה וקבלתה יכולות לשמש מוצא לאוורור (ונטילציה) של רגשות ובכך להיעשות לאסטרטגיה לא-סתגלנית.

- **אוורור רגשות.** מדובר בנטייה להתמקד במה שגורם ללחץ, בגורם המרגיז, וביכולת לאוורר את הרגשות שהצטברו כלפיהם. יש שאסטרטגיה זו מופנית לפתרון הבעיה, למשל כאשר אדם מייחד לעצמו תקופה של אבל כדי להתאים את עצמו למצב החדש של אוברדן אדם יקר. ואולם יש סיבה לחשוד שהתמקדות ברגשות הללו, בייחוד אם מדובר בפרק זמן ארוך, יש בכוחה לעכב את ההחלמה וההסתגלות, שכן ההתמקדות בלחץ יכולה להסיח את הפרט מן המאמץ שלו לנקוט התמודדות פעילה כדי להתגבר על המשבר.
- **התנתקות התנהגותית.** התנתקות ממטרה יכולה להתפרש לפעמים כתגובה סתגלנית, ובכל זאת פעמים רבות היא מונעת הסתגלות. התנתקות התנהגותית היא הפחתה במאמצים להתמודד עם גורם הלחץ עד כדי הרמת ידיים מוחלטת מהתקדמות להשגת המטרה שגורם הלחץ מפריע להשיגה. ההתנתקות משתקפת בתופעות המזוהות עם תחושת חוסר אונים. מעשית, כשאנשים מצפים לתוצאות גרועות, יש להם סיבה להשתמש באסטרטגיית ההתנתקות. בהקשר שאנו עוסקים בו כאן התברר כי זוהי האסטרטגיה שנעשה בה השימוש הדל ביותר.
- **הכחשה.** תגובה שמתגלה לפעמים בהערכת המצב הראשונית. גם ההכחשה היא אסטרטגיה שנויה במחלוקת. היא שימושית בכך שהיא ממזערת את המצוקה ולכן מאפשרת התמודדות ויכולה להיות שלב מועיל בשלבים הראשונים של ההתמודדות כיוון שאלו שלבים שמאפשרים איסוף מידע. למרות זאת ההכחשה מייצרת בעיות חדשות, אלא אם ניתן להפיק רווח כלשהו מההתעלמות מהבעיה. כלומר, התכשות לבעיה, לאירוע או לגורם לחץ מחמירה בדרך כלל את המצב והופכת בכך את ההתמודדות למורכבת ולמסובכת יותר. אפשר לזהות נקיטת אסטרטגיה של הכחשה כאשר אדם מסרב להאמין שגורם הלחץ קיים או שהוא פועל כאילו גורם הלחץ אינו אמיתי. בהתנהגו כך הוא מוכיח כי אסטרטגיית ההכחשה אינה אסטרטגיה סתגלנית וכי יש בכוחה לגרום בעיות נוספות. נראה שזו הסיבה שהשימוש בה במדרג שלנו היה חלש מאוד.

תרשים 7 דפוסי ההתמודדות (כלל המדגם, בסולם 1-4)



מקור: עיבודי המחברות.

אסטרטגיות התמודדות במפגש עם ה"חוץ"

כיצד מסבירים המשתנים הסוציו-דמוגרפיים ודפוסי ההתמודדות את השונות בין הבוגרים החרדים בשביעות הרצון שלהם מהעבודה?

בשלב הראשון השווינו בין גברים ונשים ובחנו עד כמה המשתנים הסוציו-דמוגרפיים כמו גם משאבי ודפוסי ההתמודדות מסבירים את שביעות הרצון מהעבודה בכל אחת מהקבוצות.

ממצאי המחקר העלו כי למשתנים הסוציו-דמוגרפיים בקרב הנשים משמעות רבה וכי הם מסבירים את שביעות הרצון הן באופן ישיר והן באופן עקיף, במיוחד באמצעות תחושת הקוהרנטיות הקהילתית (חרדית). ביתר פירוט, ישנם ארבעה משתנים מרכזיים המסבירים את שביעות הרצון: מצב כלכלי, עבודה במקצוע, התמודדות שאינה סתגלתנית ותחושת הקוהרנטיות הקהילתית-חרדית. כלומר, ככל שהמצב הכלכלי טוב יותר, העובדות עוסקות במקצוע שתואם את השכלתן, ותחושת הקוהרנטיות הקהילתית שלהן גבוהה יותר, כך גם שביעות הרצון מהעבודה גבוהה יותר. לעומת זאת, ככל שהנשים עושות שימוש רב יותר בהתמודדות שאינה סתגלתנית, כך שביעות הרצון שלהן מהעבודה יורדת.

בקרב הגברים ניכר כי המצב הכלכלי, התמודדות שאינה סתגלתנית וזו הסתגלתנית הם המסבירים את שביעות הרצון בצורה הרבה ביותר. זאת אומרת שככל שהגברים עושים שימוש רב יותר בהתמודדות סתגלתנית, כך שביעות הרצון שלהם מהעבודה עולה, ולעומת זאת שימוש רב יותר בהתמודדות שאינה סתגלתנית קשור לשביעות רצון נמוכה יותר מעבודתם. עוד חשוב להדגיש כי לתחושת הקוהרנטיות הקהילתית-חרדית תפקיד מרכזי וכי היא תורמת להסבר שביעות הרצון מהעבודה באמצעות הקשרים העקיפים באמצעות דפוסי ההתמודדות.

בשונה מהנשים, אצל הגברים אסטרטגיות ומשאבי ההתמודדות הם המרכזיים בהסבר שביעות הרצון מהעבודה, ולא המשתנים הסוציו-דמוגרפיים.

בשלב השני השוונו בין רמות ההשכלה השונות. ממצאי המחקר העלו כי בקרב בעלי הכשרה מקצועית ללא תואר המשתנים הסוציו-דמוגרפיים היו אלו שהסבירו את שביעות הרצון מהעבודה. אף לא אחד ממשתני משאבי ו/או דפוסי ההתמודדות הסבירו את שביעות הרצון מהעבודה.

לעומת זאת, בקרב בעלי התואר השני, למרות שהמצב הכלכלי היה המשתנה החשוב ביותר בהסבר שביעות הרצון בשל הקשרים הישירים והעקיפים באמצעות תחושת קוהרנטיות קהילתית-חרדית והתמודדות לא סתגלתנית, משתני ההתמודדות, דהיינו ההתמודדות הלא-סתגלתנית ותחושת הקוהרנטיות הקהילתית-חרדית תרמו תרומה משמעותית להסבר שביעות הרצון מהעבודה.

בקרב בעלי התואר הראשון הן המשתנים הסוציו-דמוגרפיים והן משאבי ההתמודדות הסבירו את שביעות הרצון מהעבודה.

לסיכום, ככל שאנשים משתמשים יותר באסטרטגיות סתגלניות, כך הם מרגישים שביעות רצון גבוהה יותר מעבודתם; וככל שהם משתמשים יותר באסטרטגיות ממוקדות רגש, כך הם מרגישים שביעות רצון נמוכה יותר. כלומר, שימוש באסטרטגיות של קבלה, באסטרטגיות פעילות או בתמיכה אינסטרומנטלית יכול לנבא שביעות רצון רבה יותר ממקום העבודה. לעומת זאת שימוש באסטרטגיות של התנתקות התנהגותית, הכחשה והסחת דעת מנבא שביעות רצון נמוכה יותר ממקום העבודה. הקשרים הללו מתבטאים בשביעות הרצון הכללית ממקום העבודה ומהעבודה עצמה ואפילו ביחס של המעסיק אל העובד החרדי המשתלב.

הקונפליקט בית-חוץ

את קבוצות המיקוד כינסנו כדי להעמיק בנושאים שבחרנו לבחון במחקר. ביקשנו מהמשתתפים לתאר כיצד הם מתמודדים עם קונפליקטים במקום העבודה ולספר על התנהלותם בהשתלבות המקצועית שלהם. באופן כללי ניתן לומר כי מרביתם, הן הגברים הן הנשים, תיארו את ההתמודדות שלהם במקום העבודה כטובה וכסתגלנית.

אחד הקונפליקטים של אדם שמשתלב במקום עבודה מחוץ לקהילה שלו הוא הכורח להתנהל במרחב שסולם הערכים בו אינו זהה לסולם הערכים שלו, בפרט אצל חרדים, שהם קבוצת מיעוט תרבותית בחברה הישראלית. שכן במפגש עם נורמות התנהגות ערכיות שונות עלולים להיווצר קושי ואפילו סתירה בין שני העולמות. שאלנו אפוא את המשתתפים בקבוצות המיקוד כיצד הם מתמודדים במרחב שיש לו סולם ערכים שונה מהסולם שלהם לנוכח העובדה שהם מגיעים מחברה סגורה שחרתה על דגלה את ההתבדלות והשמרנות הדתית.

במחקר הכמותי **אסטרטגיית התכנון** היא הבולטת ביותר מכל האסטרטגיות שחרדים אקדמאים נעזרים בהן כדי להשתלב במקום העבודה. גם בקבוצות המיקוד (שיטת המחקר האיכותנית) עלה כי אסטרטגיה זו היא אסטרטגיית ההתמודדות הדומיננטית.

רפי:

אני אגיד את זה קצת בצורה קיצונית. מצד אחד אני מאוד קיצוני בדעות ובהשקפות ובמשפחה ובקן המשפחתי שיהיה... אין מה לדבר. אין אצלי מחשב בבית למרות שכל החיים שלי, כל העבודה שלי זה סביב מחשב. את הבית שלי אני מנהל בצורה מאוד קיצונית. מצד שני אני גם קיצוני בצד השני. אני מגיע לעבודה בלי כובע וחליפה, אני מלמד סטודנטים, סטודנטיות [...] אין לי לצורך העניין מגבלות כזה או דברים שאני אומר לעצמי "אני אלמד דווקא במכללה חרדית".

אז יש לי אישית את הפיצול הזה. עשיתי הפרדה טוטלית במקום העבודה שלי בין העולם הזה לבין העולם הזה. בעבודה, על אף שמאוד התחברתי שם, מעולם לא קישרתי את העובדים אליי, לא הזמנתי אותם מעולם לשום שמחה אצלי גם אם זה אולי אפשר באיזושהי צורה לעשות את זה. עשיתי הפרדה טוטלית. אין ספק שאם אתה כבר מעלה את העניין של השידוכים לדוגמה, שואלים מה האבא עושה [...] אף פעם לא נתתי פרטים מדויקים "מלמד מחשבים, מתעסק במחשבים"... זה נקרא "מתעסק". וגם כשאני בעבודה וזה, אני מגיע, אני לא מנסה מה שנקרא לגשר ולא להביא את העולם שלי לתוך העבודה. הפוך, אולי זה כן נכון או לא נכון לעשות את זה. אני מנסה להיות כאחד העם שמה. וזהו. לא מנסה לחבר בין שני העולמות ואפילו מנסה להפריד בין שני העולמות [ההדגשות שלנו].

המצב החדש בחייו של רפי מעמיד אותו בקנפליקט בית-עבודה בהיבטים ערכיים. עולה מדבריו ההתלבטות איך לשלב בין ערכי הבית המשקפים את ערכי החברה השמרנית שהוא בא ממנה ובין הערכים החדשים לו של מקום עבודתו הלא-חרדי. רפי נוקט את אסטרטגיית התכנון, כלומר יוצר רעיון לאסטרטגיית פעולה שתקדים את הפעולה שאמורה לפתור את הבעיה. רפי מעריך את הקושי לגשר בין שני העולמות שבהם הוא פועל ולכן "עושה הפרדה טוטלית" בין שני העולמות. אסטרטגיית פעולה זו מסייעת לו להלך בין שני הקטבים ולהתמודד עם הפערים התרבותיים והמעשיים בין הבית לעבודה.

רפי מתאר אפוא מין הפרדה בין "החלק התורני", דהיינו עולמו הערכי האישי והמשפחתי, לבין "ההתעסקות", כלומר מקום העבודה שהוא מחויב לו. את אסטרטגיית ההתמודדות שהוא מציג פגשנו בכל קבוצות המיקוד כאסטרטגיית התמודדות שכיחה וייחודית, שיוצרת הפרדה בין ה"חוץ" לבין ה"פנים". ההבחנה בין העולם הפרטי לעולם הסובב היא אפוא דרך התמודדות שרבים ממשתתפי המחקר סיגלו לעצמם במפגשם עם ערכי ה"חוץ".

האסטרטגיה השנייה שבלטה מאוד בקרב משתתפי המחקר, הן הכמותי הן האיכותני, היא אסטרטגיית ההתמודדות הפעילה, זו שנוקטת צעדים מעשיים. באסטרטגיה זו מסירים את גורם הלחץ או עוקפים אותו ולחלופין משביחים את תוצאותיו. פעולות ישירות מעין אלו מאפיינות את ההתמודדות הממוקדת בפתרון הבעיה. בכל קונפליקט שהועלה לדיון אמרו המשתתפים שהם חותרים לעקיפת המכשול או לשיפור המצב.

התמודדות במרחב התעסוקתי

צביקה הרחיב ותיאר את הקושי בהתמודדות עם המורכבות של התמרון בין הזהויות השונות – העולם הפרטי מול מקום העבודה.

זה לא שצריך לעשות משהו בפועל, זה פשוט ללמוד להיות עם המורכבות הזו. צריך כתפיים רחבות בשביל ללמוד להיות עם הקונפליקט בחלק הזה, בנושא הזה, של החברים וההזדהות. צריך ללמוד להתמודד עם הקונפליקט, ויכול להיות שיהיו כאלה שיהיה להם יותר קשה ואז הם יצטרכו לעשות שינוי, אולי עם הערכים או משהו.

דרך ההתמודדות של צביקה משקפת את אסטרטגיית ההתמודדות השלישית שבלטה בתוצאות המחקר – מסגור חיובי, קרי פרשנות של המצב במונחים חיוביים. פרשנות חיובית מסייעת לנהל את רגשות הלחץ ולאזן דווקא להתמודד עם הלחץ עצמו. מרבית המשתתפים בקבוצות המיקוד הפגינו ראיית עולם חיובית ותיארו את מקום העבודה שלהם כחיובי, הן ברמה הבין-אישית מצד המעסיקים והעובדים הן ברמת התנאים והשכר. הם הביעו שביעות רצון גבוהה במשתנים האלה, והמסגור החיובי של העבודה בלט מאוד אצלם כאסטרטגיית התמודדות מול ה"חוץ".

תמיכה חברתית אינסטרומנטלית

אסטרטגיית ההתמודדות הרביעית שבלטה בקרב משתתפי המחקר היא אסטרטגיית הבקשה לתמיכה חברתית אינסטרומנטלית. החבירה לעובדים חרדים נוספים במקום העבודה היא אסטרטגיה נוחה ויעילה להתמודדות עם הקונפליקטים שמקום העבודה מזמן לעובד החרדי.

דבריהם של המשתתפים חושפים אסטרטגיה משולבת של חיפוש אחר תמיכה חברתית רגשית ושל התארגנות חברתית לצורך פתרון בעיות. צורת ההתמודדות הזאת בולטת במקומות עבודה שמועסקת בהם קבוצת חרדים או חרדיות שצברה כוח מול המעסיקים בהטמעת נורמות "חרדיות" במקום העבודה שעוזרות בקליטתם של החרדים בלי לפגוע בתפוקת העובדים האחרים.

רות:

לימי גיבוש אנחנו לא מגיעות, וניסו לשכנע בעבר וניסו להבין למה לא, וזה כולל לינה, והחלטנו בצוות שאנחנו לא פותחות פתח והם מאוד מכבדים את זה. וגם אם מישהו אומר מילה גסה, אז כשאנחנו בשטח הם ממש לא מדברים ככה. [...] למשל, יש הרמת כוסית והם רוצים שנבוא, אז אנחנו מגיעות והכול בהכשר הבר"ץ, אבל אנחנו עומדות בצד ולא מתערבות כל עוד זה בתקן העבודה. אבל ברגע שיש ימי כיף, גיבוש וכו', אנחנו לא משתתפות בכלל.

רות מדברת במונחים של "הם" ו"אנחנו" כשהיא מתארת את ההתמודדות שלה במקום העבודה. אין ספק שהתמיכה החברתית מצד עובדות חרדיות כמוה משמשת לה משען להתמודדות האישית שלה עם הקשיים, אך גם כלי להתאגדות מל המעסיקים בבואה אליהם, היא וחברותיה, בדרישות שונות.

חשיפה והסתגלות

כחלק מסגירותה של החברה החרדית, האדם החרדי אינו חשוף, בדרך כלל, לעמיתו מהאוכלוסייה הכללית. מאחר שהעיתונות החרדית (המודפסת, כרוגמת

"יתד נאמן" ו"המודיע", ובמידה מסוימת גם המקוונת) מפעילה סגן קפדני מאוד ליריעות ולאירועים בחברה הכללית, אנשים חרדים חשופים מעט מאוד להתנהגויות ולמצבים שאינם רווחים בקהילתם. שאלנו אפוא כיצד מתמודדים גשית עם החשיפה למצבים חברתיים מורכבים. לשאלה הזו השיבו בעיקר נשים שעובדות בתחומי הטיפול והחינוך במסגרות לא-חרדיות.

רחלי:

מתחשפסים. כשעובדים כל הזמן מול הציבור החילוני בייעוץ שאני עובדת, זה ממש להיכנס לתוך הבוץ, ויש חספוס. את מזדעזעת בהתחלה מסיפורים קשים, ואחר כך הרגש יורד, את נהיית יותר אטומה, כבר כל הסיפורים הגרועים הופכים לנורמה. [...]. אלה החיים.

מיכל:

בסך הכול גם עם הבנות זה השקפות שונות, אז אני לא מדי מתערבת. ואני באה מבית שאימא שלי היא עובדת ולמדה באוניברסיטה העברית, ששם זה ממש דעות כופרות, ממש נגד הדת, והיא תמיד אמרה לנו: "אין מה לעשות. אנחנו בעולם עם המון אנשים ומגזרים וצריך לדעת להתמודד". אני לא בדעה לבוא ולהילחם, אני פשוט שומרת על עצמי, העיקר שמבחינת קלוקל הכול בסדר, וגם מסיבות וכאלה אני לא מתערבת, וגם [ב]דעות אני לא הולכת ונלחמת. פשוט אני בשלי.

ב. פתיחות כלפי העולם הרחב ותחושת קוהרנטיות קהילתית, רמת דתיות ומצב כלכלי: עובדים ב"מובלעת" לעומת עובדים מחוץ למובלעת

השאלה השנייה שביקשנו לבחון הייתה אם יש הבדלים בין החרדים המשתלבים במקום עבודה בתוך ה"מובלעת" לעומת מי שמשתלבים מחוצה לה בפתיחות

שלהם כלפי ה"חוץ", במשאב ההתמודדות (תחושת קוהרנטיות קהילתית-חרדית), ברמת הדתיות ובמצב הכלכלי.

פתיחות כלפי העולם הרחב ותחושת קוהרנטיות קהילתית

המועסקים במקום עבודה חרדי דיווחו על תחושת קוהרנטיות קהילתית גבוהה יותר משל המועסקים במקום עבודה מעורב או שאינו דתי. הם גם גילו פחות פתיחות לעולם החיצוני. ממצא זה עולה בקנה אחד עם הממצאים שנמצאו במחקרים שבחנו את הקשר בין רמת קוהרנטיות קהילתית לבין פתיחות לאחר. ממצאים אלו תואמים את מחקרו של ענאן סרור (2014) שבו הוא מצא שככל שלאדם יש תחושת קוהרנטיות קהילתית גבוהה, כך מידת הפתיחות שלו ל"חוץ" נמוכה יותר.

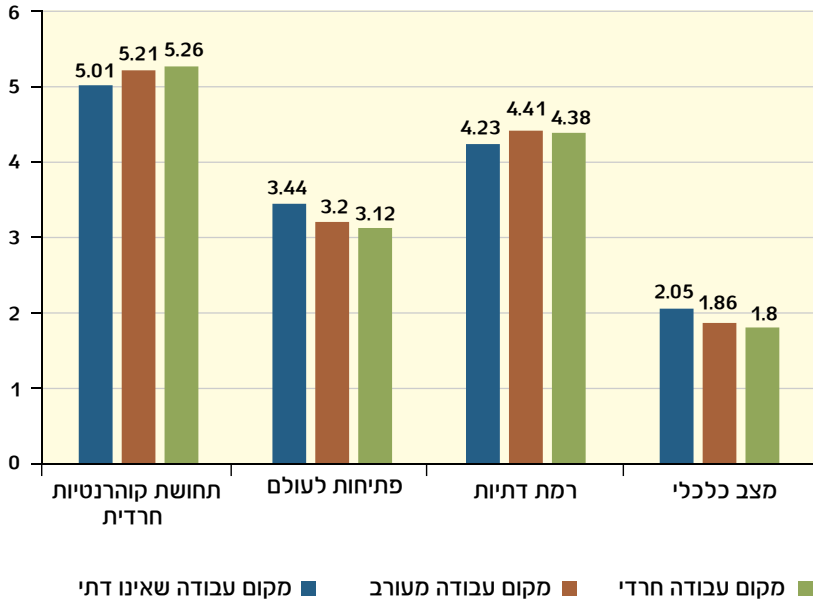
רמת דתיות

סולם המדידה בשאלות שבחנו את הרמה הדתית הוא סולם ליקרט של 5 דרגות. מהממצאים עולה כי יש הבדל משמעותי ברמת הדתיות בין המועסקים בתוך המובלעת לבין המועסקים במקום עבודה מעורב ובין העובדים מחוץ למובלעת. העובדים במובלעת ובמקומות עבודה מעורבים מדווחים על רמה דתית גבוהה יותר (מקום עבודה חרדי – 4.38; מקום עבודה מעורב (חרדים וחילונים) – 4.41; מקום עבודה חילוני – 4.23).

מצב כלכלי

הבדל משמעותי נוסף בין הקבוצות ניכר בפערי השכר: המועסקים מחוץ למובלעת משתכרים יותר מהמועסקים בתוך הקהילה. פערי השכר הללו נמצאו גם במחקרים אחרים, והם מלמדים על הבדלים ניכרים בין הכנסות המשתלבים החרדים במקום עבודה חרדי לעומת המשתלבים במקום עבודה לא-דתי.

תרשים 8 עובדים במובלעת ועובדים מחוץ למובלעת (כלל המדגם, בסולם 1-5)



מקור: עיבודי המחברות.

דרכי ההתמודדות של עובדים מחוץ למובלעת ושל עובדים בתוך המובלעת, לפי המחקר האיכותני – סיכום

ממצאי המחקר מלמדים כי נשים חרדיות שבחרות לעבוד במקום עבודה חרדי נוקטות צעד זה בכוונה תחילה מפני שיש להן קריטריונים מרכזיים לבחירה במקום עבודה זה ולא באחר, שעולים בחשיבותם בעיניהן על רמת השכר, כפי שמעידה רחל:

במהלך השנים אני כן מחפשת עבודה. אני רואה שקשה לי מקום שהוא לא חרדי. זה אולי סוג של קונפליקט. אפילו כשמציעים לי משכורת פי שניים או דברים כאלה, ברגע שזה בסביבה מעורבת אז זהו, אני נשארת איפה שאני, אני מורידה את זה לגמרי מהפרק.

תעסוקה חוץ-קהילתית

באשר לשאלה על ההתמודדות במרחב שמחזיק בסולם ערכים שונה משלהם ולנוכח חברת המוצא שלהם, שחרתה על דגלה את ההתבדלות והשמרנות הרתית, אמרה שירה:

נהייתי יותר מחוספסת ונחשפים יותר. ברור שלא נשארים כמו בסמינר. אני השתתפתי באיזו קבוצה שהייתה שם מורה שלי מהסמינר שהייתה לה תלמידה שהיא נפלה בעבודה משרדית, הייתה צדיקה ונפלה, ואז המורה הזו עשתה קבוצה איך להתמודד במקומות של עבודה משרדית, והיא עשתה לנו הכנה וזה עזר. וזה לא משהו שיעבור, זו התמודדות תמידית. אני עושה הפרדה חזקה [...] יש השפעה רוחנית וזה עובדה! אלא אם כן את באה, עושה עבודה בשקט והולכת בלי לדבר. זה משפיע ואני לא באמת מתבודדת, אבל יש משקל-נגד – בשבת אני קוראת ספרי מוסר ודברים רוחניים שיחזקו אותי.

שירה מתארת את ההתמודדות הרוחנית שלה ומתחברת לדברים שנאמרו בכל ארבע קבוצות המיקוד. המילה "חפוס" חזרה על עצמה, והמסקנה היא שיש לה משמעות וחשיבות בשיח ההשתלבות של החרדים בעבודה (שקדי, 2011). ה"חפוס" הוא למעשה אסטרטגיית התמודדות. השימוש בו מלמד שאנשים חרדים מפתחים מנגנון הגנה, מעין שריון רוחני נפשי, בעת היציאה לעבודה "בחוף". נקיטת האסטרטגיה הזאת מסייעת להם להתגונן מפני השפעות חיצוניות.

התיאור של שירה נוגע לרבדים נפשיים רוחניים שיכולים להשפיע על רמת הרתיות, כפי שאומר צביקה, המתאר את מקומו של הלבוש החרדי המסורתי בתהליך ההשתלבות:

אני חייב לספר סיפור קטן. זה לא כדרכי. אני בדרך כלל לא מספר. האדמו"ר מגור – היה לו חסיד שהיה עוסק במסחר והיה מתלבש יפה, כדרך הפריצים. יום אחד הוא הגיע לרְבָה עם הבגדים האלו.

שואל אותו הַרְבֵּה: "מה קרה?". [עונה החסיד:] "אני לא יכול עם המשחק הזה. החלטתי שאני אהיה אמיתי". אמר לו: "יפה מאוד, אבל למה לא הרגשת שאתה מתחפש כשאתה יוצא אליהם? אליהם היית צריך לבוא כמו חסיד". [...]

אני חושב שמה שהוא רוצה לומר זה בעצם – אתה בסוף תהיה ככה. זה לא כזה פשוט המעבר הזה בין העולמות.

ואומר באותו עניין יעקב:

המשרד הוא מעורב. הוא חילוני. יש בו גם לא מעט חרדים, אבל זה מעורב. ובעזרת השם אנחנו מצליחים [...] דו־קיום מאוד יפה.

ולסיכום, מרבית המשתתפים נוקטים אסטרטגיות של תכנון והתמודדות פעילה כדי להתמודד עם מצבי קונפליקט במקום עבודתם. רובם ציינו שברמה האישית הם סוללים לעצמם דרך שטובה להם ומתמודדים בהצלחה על בסיס יום-יומי עם מצבי לחץ מזדמנים. מבחינה חברתית רובם חולקים את ההרגשה שהם מצליחים להגיע לדו־קיום ולהבנה הרדית גם עם מעסיקיהם וגם עם עמיתיהם הלא-חרדים במקום העבודה.

תסוקה פנים-קהילתית

כפי שתואר לעיל, מצאנו הבדלים של ממש בין המועסקים בקהילה החרדית לבין המועסקים מחוצה לה. ההבדל המהותי בין שתי קבוצות העובדים הוא הרקע המחייב התמודדות. בעוד המועסקים הפנים-קהילתיים אינם נדרשים להתמודד עם חברה הטרוגנית ושונה מהם, מי שהשתלבו בעבודה מחוץ לקהילה מתמודדים תדיר עם קונפליקטים – ערכיים ומעשיים כאחד.

קולם של המשתתפים בקבוצות המיקוד חושף את האתגר המקצועי הקיים בכל מקום עבודה, אך הקונפליקט הערכי שבדרך כלל אין ברירה אלא להתמודד עמו במקומות עבודה שאינם חרדיים לא מורגש כלל אצל המועסקים במקומות עבודה פנים-קהילתיים.

תעסוקה במרחב דתי שאינו חרדי מובהק

שולמית, מורה חרדית, עובדת במוסד חינוכי חרדי שהתלמידות בו אינן חרדיות אלא מסורתיות. גם אצלה ההתמודדות שהיא נדרשת אליה שונה מזו שנדרשים אליה המורים החרדים שעובדים בבית ספר לא־דתי:

ההתחככות שלי עם ציבור שהוא לא ממש חרדי זה איפה שאני עובדת. זה בעצם הבנות עצמן שהן לא חרדיות, סגנון תורני דתי פושר כזה, לא דתי לאומי וגם לא חרדי ויותר חזק ממסורתי. המורות כולן חרדיות, הצוות כולו חרדי. ההתמודדות היא מול הבנות – המושגים שלהן, הראש שלהן.

שאלה: האם את מרגישה שהתכנים שאת נחשפת אליהם משפיעים עלייך?

לא. כי הן ילדות קטנות, הן לא בנות גדולות שיש לי התחברות אתן ושיחה חברית. בכל זאת זה מעמד של מורה ותלמידה, ואני לא מרגישה שיש השפעה, במיוחד כשכל הצוות כולו חרדי. ודווקא כשאני רואה אותן, אני כל כך שמחה שנולדתי במקום שנולדתי ולא במקום אחר. גם בתור מורה מקצועית אני לא בקשר עם ההורים ולא צריכה לעמוד במקום הזה.

תעסוקה במרחב דתי-לאומי

למרות הדיכוטומיה ההתחלתית שאליה כיוונו במחקר, קרי מקום עבודה דתי לעומת מקום עבודה חילוני, עלה אתגר נוסף בסביבת עבודה אחרת – עבודה עם אנשים מהמגזר הדתי-לאומי. כפי שעלה מכלל קבוצות המיקוד, האתגר בעבודה עם דתיים-לאומיים הוא האתגר הקשה ביותר, היות שהוא מציב לפני העובדים החרדים את מצבי הקונפליקט המורכבים ביותר, דווקא על רקע הזהות הדתית המשותפת כביכול. אחת המשתתפות דירגה את רמת הקושי (שלה) בעבודה במקום מעורב על פי הסדר הזה, מן הקל ביותר עד למורכב ביותר: עבודה בתוך הקהילה, עבודה עם גויים, עבודה במקום חילוני, עבודה לצד דתיים-לאומיים.

משה:

למדתי בכיתה עם דתי-לאומי, ואני חושב שההיבדלות שלי, ואני מדגיש שזה שלי כלפי דתיים-לאומיים, הרבה יותר צריכה הגדרות מאשר כלפי חילונים. כי חילוני, גם אם הוא לא מבין, הוא יכבד, ישאל, וזה. יש את המקום שאתה חושב שאתה יודע, ואז זה יותר בעייתי. דווקא המרצים החילונים יותר כיבדו מהדתיים-לאומיים דעה שונה. אני לא ניסיתי לכפות את דעתי.

אסתר:

יש כמה סוגי דילמות, והדבר העיקרי שהוא הכי קשה שצריך למצוא בו את האיזון זה עבודה מול גברים. בעיקר עם הרבה דתיים, ששם הפתיחות הרבה יותר מקובלת, ואנחנו גם דתיים, אז מה ההבדל בינינו. וצריך מאוד לדעת לשים את הגבול – שהתקשורת תהיה רק בקטע מקצועי ולא ברמה האישית ועדיין להישאר מספיק מנומסים ולא לעשות הרגשה לא נעימה.

שושי:

אבל דווקא שם (במקום העבודה החילוני) היה לי הרבה יותר קל לשמור על הגבולות שלי, כי אני חושבת שההבדלים היו נורא ברורים, בניגוד להיום שבמשרד (רואי החשבון) אני עובדת עם הרבה דתיים, ולכאורה מה ההבדל ביני לבינם? – "גם אני דתי". ולפעמים אני מרגישה שזה לא בסדר להציג את עצמך כיותר דתייה ממישהו אחר כי גם הוא מקפיד על ההלכה, אז את לא יכולה לומר לו "זה לא בסדר". הרבה יותר קל לעבוד שם (במקום עבודה חילוני) מאשר במקום דתי, כי שם (במקום העבודה החילוני) הגבולות שלי היו יותר חזקים.

דבריהם של המשתתפים חושפים את התהום הפעורה בישראל בין החברה החרדית לחברה הדתית-לאומית ומלמדים שלהבדלים סוציולוגיים חשיבות גם בעולם התעסוקה. למעשה, דבריהם של המשתתפים מלמדים כי קונפליקטים על

רקע תרבותי דתי מתגלעים לא רק בין קבוצת המיעוט החרדית לקבוצת הרוב החילונית, אלא גם בין קבוצת המיעוט החרדית לקבוצת מיעוט דתית אחרת. בין שתי הקבוצות הללו שוררים יחסים מורכבים, משום שתהליכים חברתיים והיסטוריים הביאו את שתיהן לגבש זהויות נפרדות ולעצב נרטיבים קולקטיביים שונים אף שהן חולקות זהות דתית (שוורץ, 2009). ואכן, משתתפי המחקר החרדים מצביעים בדבריהם על הקושי בקשר החברתי במקום העבודה שלהם עם עובדים אחרים שהם דתיים-לאומיים.

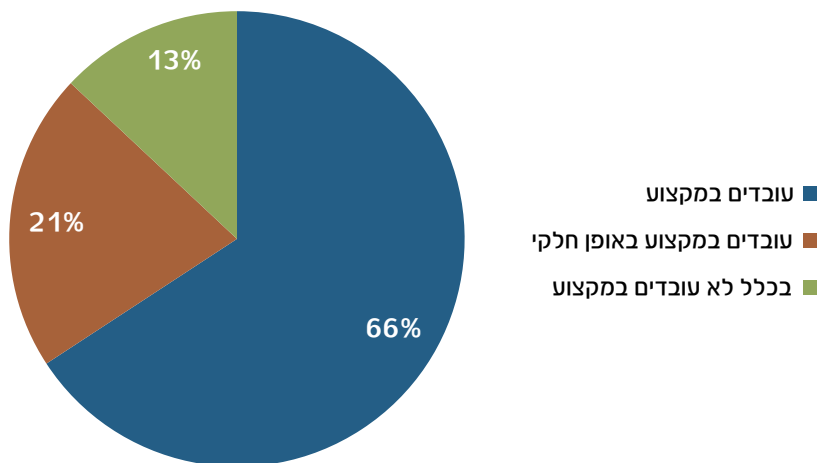
ג. התאמת המקצוע הנלמד לעיסוק בפועל ושביעות רצון מהעבודה

השאלה השלישית שביקשנו לבחון הייתה מה קורה עם הבוגרים החרדים מבחינת ההשתלבות שלהם במקום העבודה לאחר סיום הלימודים האקדמיים. קבענו שני קריטריונים להצלחה: תעסוקה מתאימה למקצוע הנלמד ומידת שביעות הרצון מהעבודה.

תעסוקה במקצוע הנלמד

במענה לשאלה אם הם עובדים במקצוע שמתאים למסלול הלימודים שלהם ענו הרוב (490, 66%) שהם אכן עובדים בעבודה כזאת, 158 (21%) השיבו שעבודתם קשורה רק חלקית למסלול הלימודים שלמדו, ו-97 (13%) אמרו שאין שום קשר בין עבודתם למסלול הלימודים שבחרו בו. ההתאמה המלאה בין מסלול הלימודים לתעסוקה בהחלט גבוהה והיא תולדה מכך שגם מוסדות הלימוד וגם התלמידים מוכוונים תעסוקתית, כלומר היעד הסופי המשותף שלהם הוא פרנסה בכבוד. היות שכך נעשית מראש בחירה קפדנית של מסלול הלימוד והמקצוע הנבחר מותאם לנתונים האישיים של המועמדים. בשנים האחרונות אנו עדים להתפתחות נרחבת של תחום הייעוץ הלימודי לאנשי הקהילה החרדית, והוא נעשה שלב מקובל בדרך לקבלת ההחלטה, בדומה למקובל בחברה הישראלית.

תרשים 9 התאמה בין מסלול הלימודים האקדמיים לתעסוקה (כלל המדגם, %)



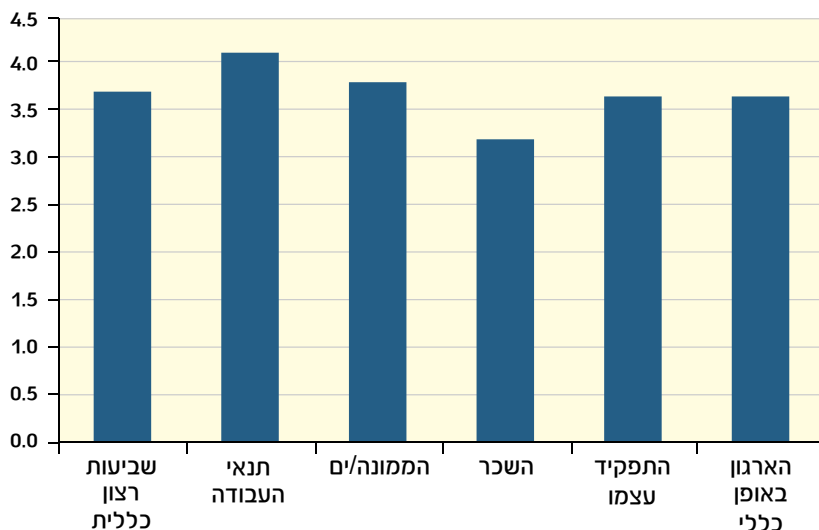
מקור: עיבודי המחברות.

מידת שביעות הרצון של המועסקים החרדים

באופן כללי ניתן לומר שהחרדים משתתפי המדגם שבעי רצון ממקום העבודה שלהם במשתנים השונים שנבחנו. רובם נמצאים בטווח העליון של הסולם (1-5). הדברים נכונים גם לכוגרי ההכשרה המקצועית וגם לכוגרי ההשכלה האקדמית:

- שביעות רצון מהיחס של המעסיקים: ממוצע – 4.31
- שביעות רצון מתנאי העבודה: ממוצע – 4.09
- שביעות רצון כללית מהעבודה: ממוצע – 3.68
- שביעות רצון מהעבודה עצמה: ממוצע – 3.63
- שביעות רצון מהארגון: ממוצע – 3.63
- שביעות רצון מהשכר: ממוצע – 3.18

תרשים 10 שביעות רצון ממקום העבודה (בעלי הכשרה מקצועית ובעלי השכלה אקדמית, בסולם 1-5)



מקור: עיבודי המחברות.

ד. הבדלים בין קבוצות המחקר השונות

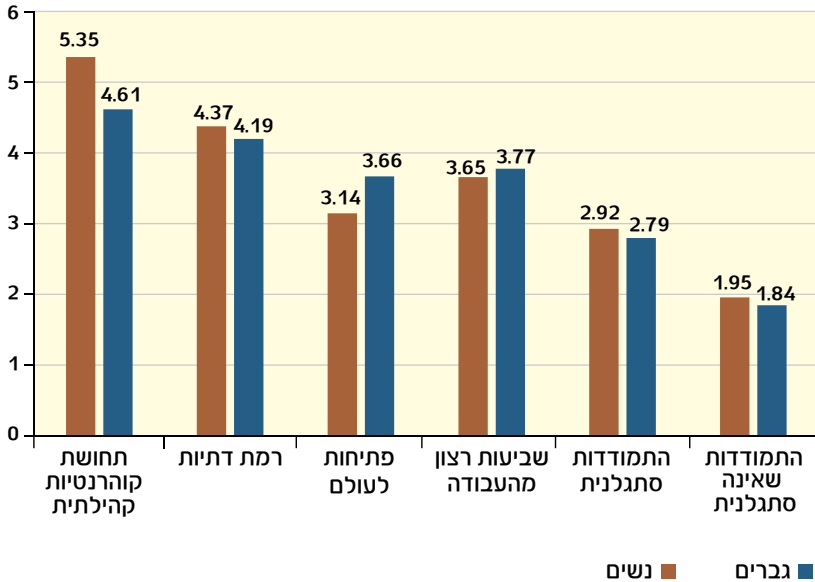
בשאלה זו ביקשנו לבחון הבדלים במשתנים מרכזיים בין משתתפי המחקר באמצעות חלוקה לקבוצות לפי מגדר, רמת השכלה ורמה חברתית-כלכלית.

הבדלים מגדריים

1. עבודה במקצוע, רמת השכלה ורמת הכנסה
2. אסטרטגיות ההתמודדות
3. מידת שביעות הרצון מהעבודה
4. תחושת קוהרנטיות קהילתית
5. שמרנות לעומת פתיחות
6. רמת דתיות

בניסיון לעמוד על ההבדלים בין גברים לנשים ערכנו מבחני t לקבוצות בלתי תלויות ומבחני שונות חד-כיווניים.

תרשים 11 הבדלים בין גברים לבין נשים במשתני המחקר



מקור: עיבודי המחברות.

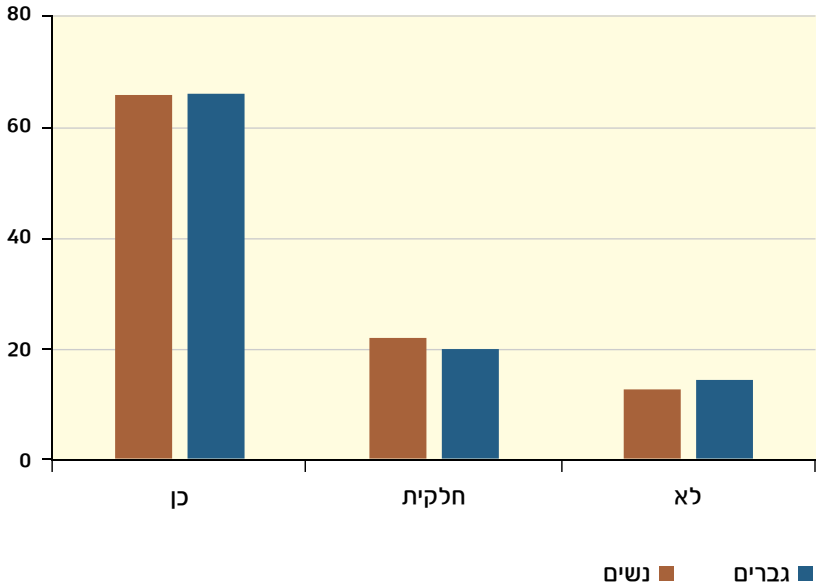
התרשים מראה שבכל המשתנים, פרט לשביעות רצון מהעבודה, ההבדלים בין הנשים לגברים מובהקים. חשוב לציין כי הגברים דיווחו על פתיחות לעולם גבוהה יותר, ואילו אצל הנשים תחושת הקוהרנטיות הקהילתית-חרדית היא החזקה יותר.

1. עבודה במקצוע, רמת השכלה ורמת הכנסה

כאמור, רוב הגברים במדגם היו מבוגרים מרוב הנשים. בדקנו את ההבדלים בין שתי הקבוצות בשני משתנים סוציו-דמוגרפיים – רמה חברתית-כלכלית ורמת התארים. ערכנו מבחני חי בריבוע ומצאנו הבדלים מובהקים:

- יותר נשים מגברים דיווחו שהן מחזיקות בתעודה מקצועית.
- יותר גברים מנשים תיארו את מצבם הכלכלי כטוב.

תרשים 12 עובדים במקצוע, גברים לעומת נשים (%)

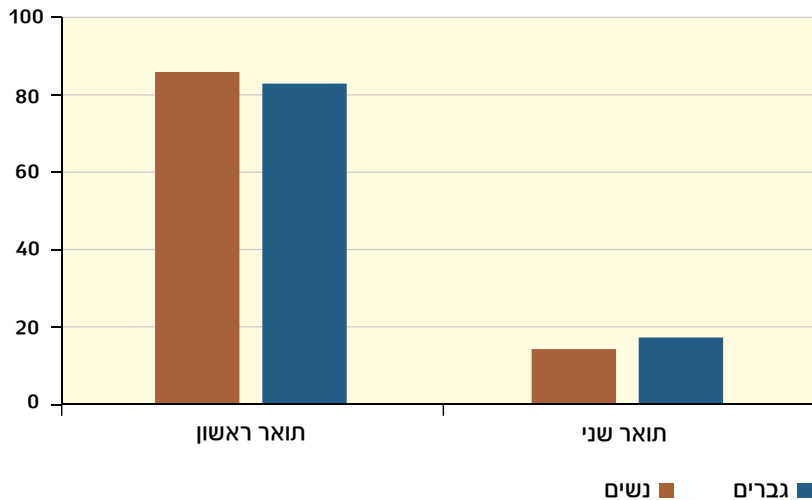


מקור: עיבודי המחברות.

כפי שעולה מתרשים 12, אצל רוב הגברים (65.9%) ואצל רוב הנשים (65.7%) מקום העבודה והתפקיד מתאימים להכשרתם המקצועית. מבחינת תפוצת התארים האקדמיים – הנשים מובילות במעט על הגברים במסלולים לתואר ראשון. בתואר שני, לעומת זאת, מחזיקים יותר גברים מנשים (תרשים 13).

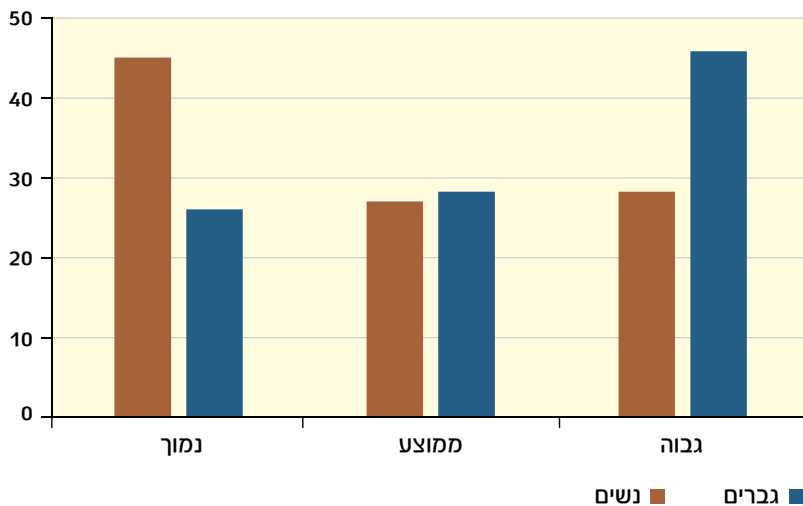
מבחינת המצב החברתי-כלכלי – הפער בין הגברים לנשים ברמת השכר בולט ביותר, לטובת הגברים (תרשים 14).

תרשים 13 מחזיקים בתואר אקדמי, גברים לעומת נשים (%)



מקור: עיבודי המחברות.

תרשים 14: מצב חברתי-כלכלי, גברים לעומת נשים (%)



מקור: עיבודי המחברות.

2. אסטרטגיות התמודדות

ההבדלים העיקריים בין גברים לנשים נמצאו באסטרטגיות ההתמודדות שלהם – יעילות לעומת לא-יעילות. וביתר פירוט: נשים משתמשות יותר מגברים באסטרטגיות של תמיכה רגשית, תמיכה חברתית אינסטרומנטלית, הסחת דעת ואוורור רגשות. ממצאנו התאמה בין ממצאי המחקר האיכותני לבין ממצאי מחקר הכמותי בהבדלים בין נשים לגברים בדרך שהם בוחרים להתמודד במקום העבודה. בקבוצות המיקוד דיברו הנשים יותר על הקשיים במקום העבודה וחיפשו תמיכה רגשית ומסגרת מאפשרת להבעת רגשותיהן. בקבוצות המיקוד של הגברים השיחה נסבה יותר על הרמה הרעיונית-אידאולוגית ועל יישוב הסתירות בין עולם התעסוקה לעולם הערכים החרדי. מכאן שהנשים החרדיות מרגישות פחות צורך מהגברים החרדים להביא בחשבון את התגובות של הסביבה ליציאה שלהן לעבודה, אולי משום שהן משתלכות כמשק הכללי זה שנים. הגברים, לעומתן, כבר התמודדו עם תגובת הסביבה כאשר נמתחה ביקורת רעיונית על השאלה האידאולוגית של לימוד תורה מול יציאה לעבודה. דוגמאות להתמודדות רעיונית זו מובאות בדבריהם של אהרון ואליהו.

אהרון:

ההורים שלי רק לפני שבועיים הבינו שאני לומד תואר שני בעברית. הילדים שלי עד היום לא יודעים שאבא שלהם עושה תואר. בקטע הזה אני עדיין בארון. כובע וחליפה אין על מה לדבר.

אליהו:

אני חושב שבציבור החרדי יש הבדל בין [היחס אליך לפני] שאתה מתחיל את התהליך לבין [היחס אליך אחרי] שאתה מסיים אותו. ברגע שאתה יוצא מהשיבה, אז כולם מסתכלים עליך בצורה עקומה, אבל אחרי שאתה חוזר עם התעודת מהנדס, זה כבר סיפור אחר.

בקבוצות המיקוד הרבו הגברים בתיאור המציאות שבה מוכרחים לשלב בין הקהילה והמשפחה החרדית לבין מקום העבודה, אך התיאורים שלהם התאפיינו

בחתימה למציאת פתרונות מעשיים. הנשים, לעומתם, השתמשו בדיון בקבוצות המיקוד כחלק מהאסטרטגיה שלהן לקבל תמיכה חברתית רגשית בהתמודדות הלא-פשוטה שלהן. בתום הדיונים הודו לנו הנשים על ההזמנה להשתתף בהם (למרות הקושי להגיע אליהם בשעות הערב). הן אמרו שהדיונים הציפו אצלן נקודות למחשבה על התהליך שהן חוות. הן אף הציגו לקיים בקביעות קבוצות תמיכה מעין אלו, כל אחת בקהילה שלה, ונימקו את הצעתן בכך שהזדהות עם הקשיים של חברותיהן מסייעת להן – גם מפני שהיא מאפשרת להן להביע את רגשותיהן בקול רם וגם מפני שהיא עוזרת להן למצוא פתרונות מעשיים לקשיים במקום העבודה.

הבדל משמעותי נמצא לא רק בין נשים לגברים בצורך החברתי ובשיתוף הרגשי, אלא נמצא גם הבדל ברור בין נשים חרדיות שעובדות כפרט יחיד במערכת זרה לבין נשים שעובדות יחד עם עובדות חרדיות אחרות ויוצרות קבוצה מגובשת. בשירות הציבורי התארגנות כזאת בולטת במיוחד באגפים היעודיים לנשים חרדיות, מעין מובלעות. הסדר דומה קיים גם בעיריית ירושלים, באחד האגפים, שם לא הייתה כוונה מראש להפריד את העובדות החרדיות מהעובדים האחרים, אך בפועל הנשים החרדיות התקבצו יחדיו תחת מנהלת אגף חרדית המשמשת גם נציגה לא רשמית שלהן. אותה מנהלת אגף השתתפה באחת מקבוצות הדיון שלנו, והאסטרטגיה שהיא הציגה בהתמודדתה במקום העבודה היא התמודדות פעילה, בעיקר קבלת תמיכה חברתית אינסטרומנטלית. היא הסבירה את הבחירה שלה בכך שהכוח שלה להכתיב נורמות במחלקה שלה מתבסס על התאגדותן של כמה עובדות אשר יחד הן כוח מול הנהלת העירייה.

דינה (מנהלת האגף החרדית):

הקונפליקטים האלה עוברים על ידי ואני מתמודדת אתם, העובדות שלי מתמודדות אתם, אני מנחה אותן איך באמת בסיטואציות מסוימות [...] יש סוג של ימי גיבוש שאני מסתכלת על הסילבוס ואני רואה שהיום גיבוש לא מתאים לי. אני מודיעה למנהל האגף שזה לא מתאים לי ואנחנו לא מגיעות, ואני מגבה גם את העובדות שלי כשהן מחליטות לא להגיע. יצרתי איזשהו קונצנזוס בתוך האגף, שזאת מחלקה שהרגישות לצרכים שלה צריכה להיות יותר

גבוהה, ולא מתוך זה שאני מסתגרת בתוך דל"ת אמותיי אלא מתוך זה שאני באה ומסבירה לבוס שלי את הרגישות והמשמעות. ואם יש גבר בסביבה שמדבר או מתבטא בצורה לא ראויה או לא עדינה, אני לא מתביישת. יכול להיות שזה לא מתאים לכל אחת. [אני] קמה ומסבירה לו שאנחנו נשים חרדיות נשואות ויש לנו ילדים [...] ולא מדברים בצורה הזאת [...] והם למדו עם השנים לכבד.

3. מידת שביעות רצון מהעבודה

לא נצפו הברלים בין הגברים לנשים במשתני שביעות הרצון. למרות הבדל מובהק אחד במשתנה "העבודה עצמה".

4. תחושת קוהרנטיות קהילתית

מבחינת תחושת קוהרנטיות קהילתית-חרדית, הנשים דיווחו בכירור על רמה גבוהה יותר מזו שמרגישים הגברים. נתון זה מעניין מאחר שהוא מעלה תהיות בדבר החיבור הנשי לקהילה שכפי הנראה הוא המבסס אצלן את תחושת הקוהרנטיות הקהילתית, יותר מאצל הגברים. חשבנו כי תחושת הקוהרנטיות הקהילתית תימצא חזקה יותר אצל הגברים מאחר שאורח החיים הקהילתי מתואר תמיד מפרספקטיבה גברית, כלומר על ידי נוכחות פיזית, לדוגמה ב"חברת הלומדים", המאפיינת את החברה החרדית, בתפילות במניין, בקשר עם ההנהגה הרבנית (שלרוב מתקיים באמצעות הגברים). כל אלו יכלו להיות בסיס להשערה שתחושת הקוהרנטיות הקהילתית בציבור הגברים תהיה חזקה מזו שאצל ציבור הנשים, שאינן משתתפות בכל המסגרות האלה. יתרה מזו, הנשים החרדיות, בתום לימודיהן במוסדות החינוך, נשארות ללא מסגרת קהילתית מוסדרת כמו ה"כולל" והן אף מתערות בחברה מעורבת בשל הצורך לפרנס את משפחתן. ואף על פי כן הנשים אכן נמצאו מחוברות יותר לקהילתן, ולמעשה הן סוכנות של שימור ערכי הקהילה למרות יציאתן ל"חוץ".

5. שמרנות ופתיחות

המחקר הראה כי הגברים החרדים מגלים פתיחות גבוהה יותר מהנשים לעולם הסובב אותם. אצל הנשים הציפייה להפרדה מגדרית במקום העבודה חדה-משמעית יותר, והן מביעות חששות כבדים ודאגה מתמדת לרמת הרוחניות שלהן, שעלולה להיפגם בהשפעת ההיחשפות ל"חוץ". גם אצל הגברים היו שציינו כי הם מתמודדים עם דילמות וקונפליקטים רוחניים והלכתיים, אך חששם מכל זה מתון מזה של הנשים. בקבוצות המיקוד לנשים תפסה סוגיית הפתיחות לעומת השמרנות מקום נכבד בדיון, מה שמעלה את הצורך לבחון לעומק את הזהות הדתית השמרנית של הנשים החרדיות לעומת הפתיחות היחסית שמגלים הגברים החרדים, הן כלפי ערכים ליברליים הן כלפי הקשר עם החברה הלא-חרדית.

יוסי:

הנשים מאוד רוצות בחור שילמד, כי הן לא יודעות משהו אחר. זה מה שהן רואות בבית. המעמד החברתי נגזר מכמה הבעל לומד, כמה הוא משקיע ב"כולל", מי החברים שלו [...] ברור שזה חשיבה של בחורות בגיל ה-20+. מי דחף אותן לכיוון הזה? הסמינרים.

הן לומדות היום יותר תורה מאשר הבנים. יש להן שיעורים, ומחנכים אותן לכל מיני דברים ואידאלים. [...] אני לא חולק על זה כי הן שואפות לדבר שאולי הן לא מבינות את המשמעויות שלו ובצדק. הן לא אמורות להבין בשלב של החיים שבו הן נמצאות. אני יכול להגיד שהדחיפה הגדולה ביותר שאני קיבלתי בשביל ללכת ללמוד הייתה מאשתי.

מנחם:

באשר לטיולים שנוסעים, אני מאוד משתדל לא לעשות מזה עניין. אם יש צורך במהדרין או משהו, אני מרים טלפון למשגיח כשרות של אותו מקום שאנחנו אמורים להיות בו, שומע את הפרטים.

אצל הגברים נשמעו קולות רבגוניים; מקצתם השלימו עם הדרך החדשה של השכלה ועבודה, ומקצתם עדיין לא, ואף על פי כן ניכר כי רובם מגלים פתיחות רבה יותר למקום העבודה יחסית לנשים. בקרב הנשים האקדמאיות המסלול של רכישת השכלה ברור ומקובל יותר, אך ההשתלבות במקום העבודה יוצרת קונפליקטים רבים יותר משהיא יוצרת אצל הגברים. אחת הדוגמאות הבולטות לכך, אשר חזרה על עצמה בכל קבוצות המיקוד, היא ההשתתפות בפעילויות חברתיות המאורגנות לעובדים: לנשים עצם ההשתתפות באירועים חברתיים גורמת התחבטויות שונות (למשל ימי כיף, כשרות המזון המוגש או המפגש הבלתי פורמלי עם שותפים לעבודה לצורך בילוי). אצל הגברים היחס הראשוני לפעילויות חברתיות הוא אחר ולא מתעוררות אצלם דילמות מהותיות באשר להשתתפותם. דבריו של מנחם שהובאו לעיל מדגימים שוני זה.

רפי:

אני [...] עדיין לא מאמין שהדבר הנכון זה מה שאני עושה. אני לא רוצה שהבן שלי, כדי שהוא יוכל לחיות, ילך ללמד במכללה למינהל. אני ארצה שהוא יתמודד איכשהו בצורה אחרת. כמוכן אני לא מדבר על אלו שמסתובבים ברחובות. אני מדבר, אם אתה טוב [...] אני לא מאמין שזה הפתרון. אני מאמין שהפתרון הוא כן להישאר בפנים.

6. רמת דתיות

הנשים מדווחות על רמת דתיות גבוהה מזו שהגברים מדווחים עליה. הנשים גם מייחסות חשיבות להיבטים ההלכתיים וההשקפתיים העומדים בסתירה למה שרווח במקום עבודתן. התחושה היא שהנשים נתונות בדאגה בלתי פוסקת בניסיון ליישב את הקונפליקטים שלהן במפגש עם ה"חויץ". הגברים, לעומתן, מרגישים נינוחות יחסית אף שהם מודעים לבעייתיות שנוצרת ביציאתם לתעסוקה. ניכר גם הבדל בין צעירות למבוגרות באופן ההתמודדות הרתית-רוחנית שלהן עם מקום העבודה. הבדל זה בולט בדבריה של דינה, המשתתפת המבוגרת בקבוצה, שהיא כבר סבתא לנכדים:

הייתי הרבה יותר היסטורית. עברתי ניסיונות לא פשוטים. אני 25 שנה בין האנשים האלה. האנשים התחלפו, הדינמיקות התחלפו, גם ההשכלה אפשרה לי להסתכל על דברים באופן שונה, זאת אומרת שאם יצאתי מהסמינר בת 19 והגעתי לאגף והייתי נבהלת מכל דבר ומגיעה חיוורת הביתה ומספרת לבעלי מה עברתי, אז היום זה כבר לא ככה כי למדתי תואר ראשון במינהל חינוכי וחווינו איזה שהם תודעות מסוימות, ולמדנו תואר שני בניהול ויישוב סכסוכים, שזה כשלעצמו נתן לנו תובנות של לקבל את האחר מבלי להפקיר את העקרונות שלנו. יש לי בנים תלמידי חכמים ובעל שהוא תלמיד חכם, הילדים שלי לומדים בשיבות קדושות, ומה שלא צריך להיכנס הביתה לא נכנס. אבל באמת צריך חוסן נפשי. לא להיבהל ולחיות את זה מבלי להיות היסטריים, ובאמת השנים עשו את שלהן.

הבדלים על פי רמות ההשכלה

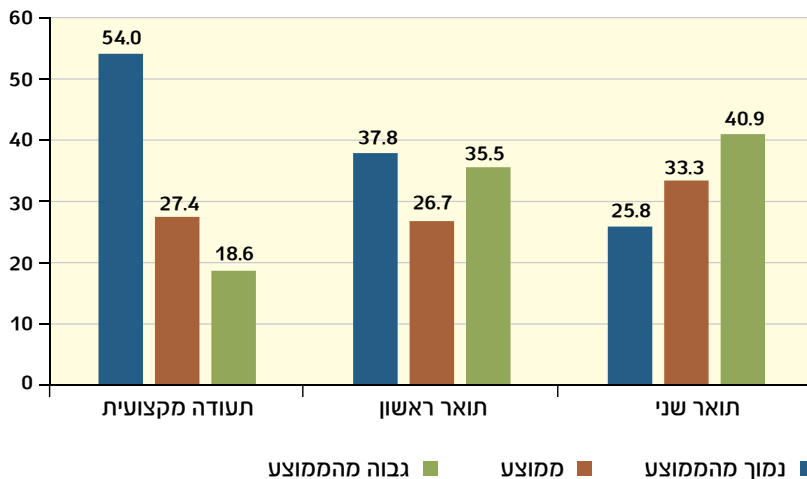
1. רמת הכנסה
2. אסטרטגיות ההתמודדות
3. מידת שביעות רצון מהעבודה
4. תחושת קוהרנטיות קהילתית
5. שמרנות לעומת פתיחות
6. רמת דתיות

כדי לבחון את ההבדלים בין משתתפי המחקר על פי רמת ההשכלה שלהם (תעודה מקצועית, תואר ראשון, תואר שני) נעזרנו במבחן שונות חד-כיווני (One-Way Anova). בחינת התוצאות העלתה הבדלים מובהקים:

1. רמת הכנסה

בעלי תואר שני משתייכים לרמת הכנסה גבוהה, בעיקר יחסית לבעלי התעודה המקצועית.

תרשים 15 רמת הכנסה, לפי רמת השכלה (כלל המדגם, %)



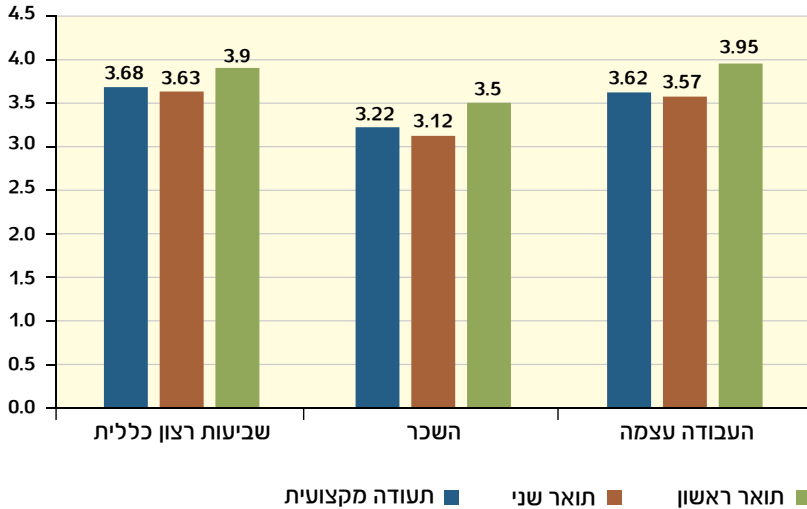
2. אסטרטגיות ההתמודדות

לא נמצאו הבדלים מובהקים בין בעלי התארים השונים בסקלות הראשיות, הן באסטרטגיות התמודדות סתגלניות הן באסטרטגיות התמודדות שאינן סתגלניות. הדבר זהה גם בבחינת מרבית הסולמות המשניים. נמצאו שני הבדלים מובהקים בשני משתנים השייכים לאסטרטגיות סתגלניות: הראשון, במשתנה הקבלה בין בעלי התעודה המקצועית לבין בעלי תואר ראשון; והשני, במשתנה התכנון בין בעלי התעודה המקצועית לבין בעלי תואר שני.

3. שביעות רצון ממקום העבודה

ההבדלים המשמעותיים נמצאו הן בין התואר הראשון לתעודה המקצועית והן בין התואר השני לתעודה המקצועית. תרשים 16 מראה כי בעלי התואר השני שבעי רצון מעבודתם יותר מבעלי התואר הראשון, ללא הבדל מובהק בינם ובין בעלי התעודה המקצועית. הבחנה זו באה לידי ביטוי הן בסולם של שביעות הרצון הכללית והן בתתי-הסולמות של שביעות רצון מהשכר ומהעבודה עצמה. בתתי-הסולם "העבודה עצמה" דיווחו בעלי תעודה מקצועית על שביעות רצון פחותה מזו שדיווחו עליה בעלי תואר שני.

תרשים 16 שביעות רצון כללית בעבודה, מהשכר ומהעבודה עצמה, לפי רמת השכלה (כלל המדגם, %)



מקור: עיבודי המחברות.

4. תחושת קוהרנטיות קהילתית

במקביל, בעלי התואר השני הם בעלי הקוהרנטיות הקהילתית-חרדית החלשה ביותר בהשוואה לבעלי תואר ראשון ולבעלי תעודה מקצועית.

5. שמרנות לעומת פתיחות

בעלי התואר השני גילו פתיחות רבה יותר לסביבה בהשוואה לבעלי התואר הראשון ובעלי התעודה המקצועית.

6. רמת דתיות

מבחינת הרמה הדתית, לא נמצא הבדל בין בעלי התואר השני לבעלי התואר הראשון. ההבדל המשמעותי מבחינת הרמה הדתית נמצא בין בעלי התעודה המקצועית לבין בעלי התואר הראשון והשני, כאשר הרמה הדתית של בעלי התעודה המקצועית הייתה גבוהה יותר.

הבדלים לפי רמת הכנסה

מבחן שונות חד-כיווני (One-Way Anova) נוסף בחן הבדלים על פי רמת הכנסה (נמוכה מהממוצע, ממוצעת, גבוהה מהממוצע).

כמצופה, הבחינה העלתה הבדלים מובהקים בסולם הכללי של שביעות רצון מהעבודה, כמו גם במרבית סולמות המשנה – תנאי העבודה, העבודה עצמה, השכר, המעסיק/ה, הארגון כמכלול. בכל הסולמות היו מי שהכנסתם הגבוהה ביותר המרוצים ביותר, ואחריהם, בסדר יורד, בעלי ההכנסה הממוצעת ובעלי ההכנסה הנמוכה.

בעלי ההכנסה הגבוהה דיווחו גם על תחושת הקוהרנטיות הקהילתית-חרדית החלשה ביותר לעומת בעלי ההכנסות הפחותות יותר.

7. סגירות ופתיחות של חרדים אקדמאים ל"חוץ"

אחת השאלות המשמעותיות בהתנהלותה של החברה החרדית קשורה ליחס של חברה ל"חוץ". בעשורים האחרונים, עם תהליכי השינוי הפנים-קהילתיים, השאלה מקבלת משנה תוקף ועומדת במוקד האתגרים שעמם מתמודדת הקהילה החרדית. מסד ממצאי המחקר מספק לנו נתונים על מידת הפתיחות של הפלח המסוים בחברה החרדית שבחר לרכוש השכלה גבוהה ולהשתלב בתעסוקה במשק הישראלי, אם בתוך הקהילה ואם מחוצה לה, במקום עבודה מעורב.

כדי לבדוק את ההתמודדות של החרדים המשתלבים במרחב התעסוקתי עם ה"חוץ" בנינו שאלות על ההיבטים של פתיחות וסגירות מול סביבת העבודה מבחינה מגדרית וחברתית, על עמדות המשפחה והקהילה כלפי יציאת בעלי ההשכלה הגבוהה לעבודה מחוץ לקהילה ועל תפיסת ההשכלה והתעסוקה כדרך מכונן בתא המשפחתי.

ובכן, בהכללה ניתן לומר כי רמת הפתיחות נמצאת בקצה העליון של הסולם, כלומר החרדים האקדמאים מגלים פתיחות ל"חוץ" בהתאם להצלחה של השתלבותם במקום העבודה. ואולם אין בממצאים אלו כדי להעיד על כלל החברה החרדית, מפני שהמדגם שלנו – של בעלי השכלה גבוהה ואנשים עובדים – הוא רק חלק קטן מהקהילה. חשוב ללמוד על רוב החברה החרדית, שעמדתה אינה חלק מן המחקר הנוכחי.⁹

תשובות המרוויינים נותחו בשלושה מעגלים: גברים ונשים, רמת השכלה, זרם חרדי. בטרם נציגם נביא נתונים של כלל המדגם כדי להבין טוב יותר את מה שעובר על כלל החרדים האקדמאים כאשר הם מנסים להשתלב במקום עבודה מחוץ לקהילה.

9 למעט קבוצת בעלי ההשכלה המקצועית, שכן מופיעים במחקר כקבוצת השוואה לקבוצה של בוגרי ההשכלה הגבוהה. מהנתונים של קבוצה קטנה זו אפשר להקיש על החברה החרדית בכללה מאחר שהשקפות חבריה, כפי שעולה מהמחקר הכמותי והאיכותני, תואמות את ערכי הזרם החרדי המרכזי.

בסביבת העבודה נבחנו המשתנים כדלקמן:

- (1) **סביבה נפרדת (גברים-נשים).** 39% מהמשתתפים ציינו כי להפרדה בין גברים לנשים במקום העבודה יש בעיניהם חשיבות רבה, כ-21% ייחסו לה חשיבות בינונית, והיתר (40%) גרסו כי יש לה חשיבות מועטת.
- (2) **השתתפות באירועים חברתיים.** 46% ממשתתפי המדגם דיווחו כי הם משתתפים באירועים ובשמחות של שותפיהם לעבודה, 36% אמרו שהם אינם משתתפים כלל, ו-20% ציינו כי הם משתתפים באירועים כגון אלה מדי פעם.
- (3) **שיחה עם עמיתים לעבודה.** 50% מהנשאלים סיפרו כי הם מרכיבים לשוחח עם עמיתיהם לעבודה, 28% – מעט, ו-23% דיווחו על שיחה עם עמיתים לעבודתם רק מדי פעם.
- (4) **מפגשים חברתיים במקום העבודה.** 49% מהנשאלים השיבו כי במקום עבודתם הם נפגשים לרוב עם אנשים לא-דתיים, 28% דיווחו כי הם נפגשים רק עם חרדים, ו-23% אמרו כי הם עובדים בסביבה מעורבת.

המשתנים הבאים נבחנו כדי לעמוד על מגוון קשרים קהילתיים ומשפחתיים ביציאה לעבודה:

- (1) **תמיכת בן/בת הזוג.** כ-90% ממשתתפי המדגם אמרו כי בני הזוג שלהם מתייחסים באופן חיובי ליציאתם לעבודה.
- (2) **תמיכה של רב והיתר מרב.** כ-71% מהנשאלים השיבו כי הרב של קהילתם מתייחס בחיוב ליציאה לעבודה, לעומת 24.5% שדיווחו על תמיכה בינונית, ו-4% (בלבד!) שדיווחו על חוסר תמיכה מוחלט במהלך.
- (3) **תמיכה מההורים ומבני משפחה.** החרדים האקדמאים נהנים מתמיכה רחבה מצד הוריהם (89%) בתהליך רכישת ההשכלה וההשתלבות בשוק העבודה.
- (4) **תמיכת המשתתפים במדגם ברכישת השכלה גבוהה ותעסוקה בקרב ילדיהם שלהם.** משתתפי המדגם נשאלו באשר לילדיהם – האם הם יעודדו אותם לרכוש השכלה ולצאת לעבודה? 79% השיבו כי הם יתמכו במהלך, לעומת 6% שהביעו התנגדות מוחלטת ו-15% שהביעו תמיכה חלקית ברעיון.

הבדלים בין קבוצות המחקר במשתני הפתיחות והסגירות

בשאלון שבחן פתיחות וסגירות נתבקשו המשתתפים לדרג את מידת החשיבות של היגדים מסוימים ולדרג את יחסם של הרבנים, של הוריהם שלהם ושלהם עצמם כלפי ילדיהם בעניין רכישת השכלה גבוהה ועבודה.

א. נשים לעומת גברים

בהכללה ניתן לומר כי ההבדלים בין הנשים לגברים נמצאו מובהקים. ההבדלים בלטו ביתר שאת בדיונים בקבוצות המיקוד. וכך, הנשים הביעו את הסתייגותן מהאירועים החברתיים במקום העבודה (למשל, אי-הפרדה בין גברים לנשים במקומות הביולי בטיולים, כשרות המזון וקשרים חבריים עם עובדים אחרים), וניכר כי הן היו מעדיפות סביבת עבודה מגדרית נפרדת. הגברים, לעומתן, צידדו פחות בהפרדה מגדרית והביעו פחות חשש מהשתתפות באירועים חברתיים במקום העבודה.

ב. לפי רמת השכלה

כאמור, פילחנו את המדגם לפי שלוש רמות השכלה: תעודה מקצועית, תואר ראשון, תואר שני. ביקשנו לבחון אם יש הבדלים ברמת הפתיחות בין שלוש קבוצות אלו. מאחר שהאפקטים הברורים ביותר שנתגלו היו בין קבוצת בעלי התעודה המקצועית לבין קבוצת האקדמאים (בעלי תואר ראשון ו/או תואר שני), הממצאים שלהלן יוצגו בהשוואה של שתי הקבוצות.

בשאלה הראשונה – האם תעודד/י את ילדיך לרכוש השכלה גבוהה או מקצועית – תשובתם של בעלי התעודה המקצועית הייתה נלהבת פחות מזו של בעלי התואר הראשון והשני.

אשר למידת החשיבות של ההפרדה בין גברים לנשים במקום העבודה – ההבדל בין בעלי התעודה המקצועית לבין קבוצת המשכילים היה מובהק. וכך, בעלי התעודה המקצועית גילו אהדה גדולה יותר לרעיון ההפרדה המגדרית בסביבת העבודה.

בסוגיה של חשיבות העבודה עם חרדים בלבד – בעלי התעודה המקצועית תמכו ברעיון כמובהק יותר מבעלי ההשכלה הגבוהה.

בשאלות על יחסו של בן/בת הזוג ושל ההורים ליציאה לעבודה – לא נמצאו הבדלים של ממש בין שתי הקבוצות.

בשאלה כיצד הרבנים בזרם שלך מתייחסים ליציאה לעבודה? – בעלי התעודה המקצועית דיווחו על תמיכה ביציאתם לעבודה מצד רבני הזרם שהם משתייכים אליו, יותר מבעלי ההשכלה הגבוהה.

בשלוש השאלות שביקשו לבדוק את הפתיחות לסביבת העבודה – משתתף/ת באירועים חברתיים ובשמחות של חברים/ות לעבודה; משוחח/ת עם עובדים לא-חרדים על נושאים שאינם קשורים למקום העבודה; ומשתתף/ת באירועים חברתיים ובשמחות של חברים/ות לעבודה (שאינם חרדים/יות) – בעלי תואר שני גילו כמובהק פתיחות רבה יותר, ואחריהם, בסדר יורד – בעלי תואר ראשון ובעלי תעודה מקצועית.

מה שמבדיל אפוא את החרדים האקדמאים ביחס שלהם לרכישת השכלה הוא גישתם לרכישת השכלה אצל דור ההמשך. וביתר פירוט, בעוד בעלי התעודה המקצועית לא יעודדו את ילדיהם לרכוש השכלה אקדמית, עמיתיהם האקדמאים דווקא פתוחים למדי לרעיון. ייתכן כי נטייה זו שלהם מלמדת שבחברה החרדית מתחולל תהליך של השתרשות הדרגתית והפנמה של ערך ההסמכה האקדמית לצורך השתלבות תעסוקתית. מפנה זה ראוי שייחקר בעתיד, ובמיקוד בזרמים השונים בחברה החרדית, כדי ללמוד על מעמדה של ההשכלה האקדמית בחברה החרדית הישראלית.

הבדל מובהק נוסף בין בעלי התעודה המקצועית לבין האקדמאים מתגלם בשתי השאלות על מידת החשיבות של ההפרדה בין גברים לנשים במקום העבודה ושל העבודה עם חרדים בלבד. מתברר כי בעלי התעודה המקצועית אוהדים את ההפרדה המגדרית במרחב התעסוקתי ומעדיפים את הבדלנות החברתית. מאחר שמרבית החרדים משתייכים כיום לקבוצת בעלי התעודה המקצועית, תשובותיהם מתקשרות במישרין לשאלה אם החברה הכללית נעשית פתוחה יותר לחברה החרדית. כלומר, האם החברות במשק ייאתו לקיים אצלן הפרדה מגדרית על מנת לשלב בתוכן חרדים, וכיצד יראה המרחב הציבורי בעוד שני עשורים למשל, עם הגדילה הדמוגרפית של החברה החרדית?

הפתיחות במקום העבודה יכולה להתבטא בכוננות לקשר חברתי עם עמיתים ובהשתתפות באירועים חברתיים של מקום העבודה. כאן, בדומה לשאלות הקודמות, בעלי התעודה המקצועית סגורים יותר ל"חוץ" מבעלי התעודות

האקדמיות, ובהתאמה – בעלי התואר השני מפגינים פתיחות רבה יותר כלפי השתלבות חברתית עם העמיתים הלא-חרדים במקום העבודה. אם הפתיחות של החרדים בעלי ההשכלה הגבוהה לסביבה הישראלית הכללית תתפרש בקהילה שלהם כמאיימת, התגובה לכך יכולה להיות התמדה בהתבדלות החברתית והתרבותית. מנגד אפשר שהפתיחות הזאת דווקא תוכיח בבית פנימה שהשתלבות בחברה הכללית לא בהכרח מביאה להתפרקות, והמסקנה תהיה שיש להתיר באיזה שהוא אופן את רכישת ההשכלה הגבוהה ואת היציאה לעבודה מחוץ למובלעת.

ג. לפי הכנסה

משתתפי המדגם בעלי ההכנסה הגבוהה דיווחו על ההיטמעות והפתיחות הגבוהות ביותר במקום העבודה שלהם.

ד. לפי זרמים חרדיים

ההתמקדות שלנו במחקר הנוכחי לא הייתה דווקא בהבדלים בין הזרמים השונים בחברה החרדית אלא בהתבוננות מעמיקה בחתך מסוים של האוכלוסייה הכללית, קרי ציבור החרדים המשכילים. אף על פי כן במשתנה המסוים של הפתיחות והסגירות בחרנו בכל זאת לעמוד על ההבדלים בין הקבוצות.

היות שלא מצאנו הבדלים משמעותיים בין הקבוצות במשתנה הסגירות והפתיחות, בחרנו להתמקד בשלוש קבוצות שההבדלים ביניהן היו, יחסית, ניכרים: (א) הקבוצה המרכזית, דהיינו איחוד שלושת הזרמים המרכזיים – חסידים, ליטאים, ספרדים; (ב) המשיכים שהגדירו את עצמם חסרי זהות; (ג) קבוצת המודרנים והחוצצניקים הואיל ונמצאו ביניהם קווי דמיון.

בתשובה לשאלה האם תעודד/י את ילדיך לרכוש השכלה גבוהה או מקצועית? – אנשי הקבוצה המרכזית (חסידים, ליטאים, ספרדים) נמצאו כפחות מעודדים רכישת השכלה, לעומת המודרנים והחוצצניקים, שהתבררו כמעודדים מאוד רכישת השכלה אצל ילדיהם.

בשאלות כיצד בן/בת הזוג מתייחס ליציאתך לעבודה?; כיצד הרבנים בזרם שלך מתייחסים ליציאה לעבודה?; כיצד ההורים שלך מתייחסים ליציאתך לעבודה ולהשתתפות שלך באירועים חברתיים ובשמחות של חברים/ות לעבודה – לא נמצאו הבדלים של ממש בין שלוש הקבוצות.

בשאלה האם את/ה משוחח/ת עם עובדים לא חרדים על נושאים שאינם קשורים למקום העבודה? – נמצאו הבדלים גדולים בין שלוש הקבוצות: אנשי הקבוצה המרכזית (חסידים, ליטאים, ספרדים) נמצאו כמשוחחים הכי פחות עם עמיתיהם לעבודה על נושאים שאינם קשורים במישרין לעבודה.

בשלושה נושאים – חשיבות ההפרדה בין גברים לנשים במקום העבודה; חשיבות העבודה עם חרדים בלבד; השתתפות באירועים חברתיים וכשמחות של חברים/ות לעבודה (שאינם חרדים/יות) – נמצא כי אנשי הקבוצה המרכזית (חסידים, ליטאים, ספרדים) הם הסגורים ביותר לסביבה והמודרנים והחוצניקים הפתוחים ביותר. כלומר, המודרנים והחוצניקים פתוחים למקום עבודה מעורב של גברים ונשים, משתתפים בשמחות של עובדים לא-חרדים ומייחסים חשיבות מועטה לעבודה עם חרדים בלבד.

לסיכום, מצאנו כי שתי קבוצות פתוחות לסביבת העבודה ולרכישת השכלה גבוהה: קבוצת המודרנים והחוצניקים וקבוצת האקדמאים בעלי התואר השני. ממצא זה מתקשר למה שכבר ידוע לנו על המציאות החברתית בקהילה החרדית שבה אנשי הקבוצה המרכזית (חסידים, ליטאים, ספרדים) ממשיכים לשמור על סגירות מפני הסביבה הלא-דתית ומעדיפים להעניק לילדיהם השכלה תורנית במסגרת הישיבות ומסלול לימודים לבנותיהם במסגרת הסמינרים.

התמודדות עם אתגרים וחסמים

החסמים והאתגרים הדומיננטיים בהכשרה ובתעסוקה באים לידי ביטוי בשלושה מישורים: בשלב הטרם תעסוקתי, במרחב התעסוקתי ובמרחב המשפחתי הקהילתי.

א. אתגרים בשלב הטרם-השתלבות תעסוקתית

אידאל התורה בצד אילוצים כלכליים

הקונפליקט ברכישת השכלה גבוהה ומקצועית בקרב הגברים החרדים מורכב מזה שבקרב הנשים. היציאה ללימודים ולעבודה מחייבת אותם להתמודד עם מקומו של לימוד התורה בסדר היום החדש שלהם מחוץ לכותלי הישיבה. ההתלבטות קשורה לשני עניינים עיקריים: ההיבט הכלכלי והקושי של אדם עובד להתמסר כל כולו ללימוד.

אהרון:

לא תכננתי להיות פה היום. לצאת מהלימוד, בוא נהיה כנים. החיים היו מאוד ברורים לי מה אני הולך לעשות [...] אבא של אשתי נפטר והייתי צריך להתחיל לנהל משפחה, לגדל ילדים, לחתן ילדים, והבנתי שהתפקיד שלי יהיה קצת שונה. התחלתי ללמד בישיבה לנוער במצוקה. אחרי שנה הבנתי שבשביל להיות מקצועי אני צריך להתמקצע.

סטראוטיפים במרחב התעסוקתי ובמוסדות אקדמיים לא-חרדיים יש המשלבים עבודה עם לימודים לתארים מתקדמים. בדיון על שביעות הרצון ממקום העבודה התייחסו המשתתפים גם למסלולי הלימוד שלהם כחלק משגרת יומם הנוכחית וכנדבך משלים לתעסוקה.

אריה:

הגענו לתכנית מנהלים של האוניברסיטה העברית, שזו תכנית מאוד יוקרתית. [...] ארוחת צהריים רשמית. הכשרות שם רבנות מהדרין [...] כל החרדים שהיו שם בשנים לפני אכלו. אצלנו זה לא עבר. דרשנו שנקבל אוכל שאנחנו יכולים לאכול [...] האוניברסיטה נענתה, הגיע משלוח מהדר גאולה עד הכיתה. זה הזוי. אנשים אומרים – האוניברסיטה העברית [...] זה לא להאמין עד כמה האוניברסיטה העברית באה לקראת התלמידים החרדים. שלשום היה יום צום. רק נגמר הצום – חמש ושתי דקות, קפה וקרואסונים בכל הכיתות, הפסקת לימודים בכל הכיתות, תפילת ערבית. היה צום. התפללו בהיכל. [...] הצלחתי להגיע לשיח מדהים עם החברים. אמרתי: אני רוצה את האשכנזים הלכנים מרחביה. אתם אני רוצה להתעסק.

מהדיונים בקבוצות המיקוד עלה כי המועסקים החרדים מרגישים שבמקומות העבודה והלימוד שלהם יש נכונות ללכת לקראתם בהיבטים המעשיים, למרות החששות מצדם שלא כך יהיה. התפוררות המחסומים בין המועסקים למעסיקים מתבטאת בשביעות הרצון הגבוהה של המועסקים ממקום העבודה, בפרט אלו

שמחוץ למובלעת. המשתתפים מרגישים כי יש נכונות רבה מצד מעסיקהם לסייע להם בהשתלבותם ולנטרל בכך חלק מהחסמים להשתלבות המיטבית שלהם במקום העבודה.

ב. אתגרים במרחב התעסוקתי

רקע תרבותי דתי. מבחינה מעשית, המשתלב חייב להתמודד במקום העבודה עם כמה אתגרים בלתי נמנעים, למשל: שמירה על כשרות המזון במקום העבודה עצמו ובאירועים של מקום העבודה, הפרדה מגדרית והשתתפות בפעילויות שלא תמיד צועדות יד ביד עם ההלכה (פעילות מעורבת לגברים ולנשים, טיול למקום שאינו מתאים להם וכדומה). יש הבחורים להתמודד נקודתית עם כל קושי שצץ, כפי שמנחם מתאר להלן, ויש שההתמודדות שלהם היא, בפשטות, הטלת וטו על כל פעילות חברתית שמתקיימת במסגרת העבודה.

יפה:

היו לי בוסים שנורא כיבדו את זה [עולם הערכים והדת], למשל בתשעת הימים לא הייתה מוזיקה בחנות, ובאמת היה לי בוס מתחשב מעל ומעבר לא רק בנושא הדתי אלא בכל דבר.

רחל:

דרשו מאתנו להגיע כוננית בערבים, ואז גם עלתה השאלה של ייחוד וכאלה דברים וגם שזו אווירה הרבה יותר של קלות ראש, מזמינים פיצה, יושבים כולם יחד בשעה מאוחרת. אז ניסינו למצוא פתרונות מתחת לאדמה, השתלטות [על המחשב בעבודה] מהבית, וגם אין לנו חיבור [לאינטרנט], אז הלכתי למישהי אחרת שיש לה חיבור לאינטרנט ולהשתלט מרחוק. העיקר לשמור עלינו לא להתערב בתוכם. לזה הם הסכימו ברגע שיש השתלטות מהבית.

דבורה:

זה היה כשחיפשתי עבודה ממש בדחיפות, זה הגיע לי כמו כפית של זהב לפה, הבוסית עצמה התקשרה והציעה לי את העבודה. אז

לא יודעת, אבל אני רואה עכשיו, במהלך השנים אני כן מחפשת עבודה, אני רואה שקשה לי מקום שהוא לא חרדי. זה אולי סוג של קונפליקט אפילו כשמציעים לי משכורת פי שניים או דברים כאלה, ברגע שזה בסביבה מעורבת, אז זהו, אני נשארת איפה שאני, אני מורידה את זה לגמרי מהפרק. ולפעמים זה שאלת רב לגבי סביבה גם עם חרדיות וגם עם ציבור אחר. אז ברגע שאנחנו בחדר צוות רק של בנות חרדיות זה די הרמטי. יש עכשיו חדרים שעובדים שם גברים, אבל זה לא קשור אלינו, אז זה עולה על זה ואני נשארת, וגם שיש לי שעות נוחות במיוחד.

מנחם:

באשר לטיולים שנוסעים במשרד, שלאחרונה כמעט לא היה, אני מאוד משתדל, מתחבר למה ש[...] אמר, לא לעשות מזה עניין. אם יש צורך במהדרין או משהו, אני מרים טלפון למשגיח כשרות של אותו מקום שאנחנו אמורים להיות בו, שומע את הפרטים [...]. אני לא אשב ליד אישה באוטובוס. אני עם חברים שלי, ויש לי חברים בעבודה, ואין לי בעיה עם זה.

מדברי המשתתפים מתקבלת תמונה של שביעות רצון מהמעסיקים. בניגוד למה שמקובל לחשוב כביכול, מעסיקים לא־דתיים מפגינים יחס שלילי כלפי עובדיהם החרדים. הדוברים שהבאנו מדבריהם לעיל הביעו הערכה לפתרונות שהמעסיקים שלהם מוצאים למצבי הקונפליקט שהם נקלעים אליהם בעבודתם.

שושנה:

יש להם כבוד לעבודה החרדית. יראת השמים, היושר, הזהירות מְגֹזֵל. [...] הם מעריכים את היושר הפנימי. אין אפליות בשכר, בתנאי העסקה, יש תואר אין תואר, אין אפליות יחס טוב, שכר של מתמחים. הרגשה של מהגרים, גם מבחינת פלאפון וכל הקבוצות ווטסאפ, למשל אבא של הבוס נפטר וכולם לקחו חלק ורק אני לא ידעתי ואז בבוקר למחרת: אה נכון, שכחנו בכלל שאין לך פלאפון [ההדגשה שלנו].

שושנה מתארת את התחושה הטובה שהיא מקבלת מכיוון המעסיקים שלה, שמוקירים את החוזקות שהיא מביאה אתה בזכות ערכי קהילת המוצא שלה. למרות הרגשת ה"מהגרים" והיעדר אמצעים טכנולוגיים לתקשורת שוטפת עם העמיתים מהעבודה מחוץ לשעות העבודה, היא עדיין מעידה שהיכולת שלה להתמודד עם מצבי קונפליקט בשגרת העבודה טובה דייה.

חוסר ידע מקצועי

אחד הפערים בידע המקצועי במקום העבודה הוא ידיעת השפה האנגלית. משה טוען שחוסר ידיעת השפה האנגלית מתורגם בסופו של דבר לחוסר בידע מקצועי, ובלשונו – "נכות תעסוקתית":

ולגבי הנושא של השלמת פערים – אני די מתחבר לדברים האלו. לא בכזו נחרצות אבל אני יכול להגיד על עצמי שאני לא יודע מילה באנגלית היום, וזה סוג של נכות תעסוקתית, [כך] אני קורא לזה.

אי-ידיעת השפה האנגלית מתקשרת לפערים התרבותיים בין החברה החרדית לכלל החברה הישראלית, והבעייתיות שבכך מורגשת יותר אצל הגברים המשתלבים במעגל העבודה או המעוניינים להשתלב בו. זהו ללא ספק אחד החסמים הגדולים לכניסת חרדים לשוק העבודה (מלחי, כהן וקאופמן, 2008; לוי, 2009). אחד הפתרונות – השנויים במחלוקת, יש לומר – הוא חיוב מערכת החינוך החרדית בלימודי ליבה, ששנים רבות נמצאים במשא ומתן בין הרשויות המקומיות לקהילה החרדית. אנו סבורות שאפשר להחדיר את לימודי האנגלית למערכת אם לא תינקט הטרמינולוגיה הידועה לשמצה "לימודי ליבה". הרבנית עדינה בר שלום טוענת כי שנים ארוכות היא אינה מבינה את ההתעקשות, חסרת הטעם לדעתה, מצד רשויות המדינה לאכוף את לימודי הליבה במוסדות החינוך החרדיים. היא מוסיפה שאפשר להשלים לימודים בשלב מאוחר יותר בחיים כמעט בכל תחום דעת למעט לימוד שפה זרה, ולכן היא מציעה להתמקד במאבק עם ראשי מערכת החינוך החרדית על לימודי הליבה בעידוד הוראת אנגלית בגילים הצעירים ולהניח לעת עתה לתחומי הלימוד האחרים.¹⁰

10 מתוך הרצאה של הרבנית עדינה בר שלום בכנס השכלה ותעסוקה בכנסת, כ"ג בשבט תשע"ו, 2 בפברואר 2016.

ג. אתגרים במרחב המשפחתי והקהילתי

מצאנו שמרבית המשתתפים במדגם מרגישים תמיכה מוחלטת של ההורים והמחותנים לרכישת השכלה גבוהה ולהשתלבות בתעסוקה שבאה בעקבותיה. בקבוצות המייקוד הם הגדירו את התמיכה הזו כמשמעותית ביותר עבורם עד כדי כך שבלעדיה הם לא יודעים אם הם היו יכולים לעשות את הצעד הזה.

ביקשנו לבדוק גם כיצד מתמודדים עם היציאה לעבודה בתוך המרחב המשפחתי והקהילתי. מצאנו דפוסי התמודדות מגוונים, למשל זה שנוקט יוסי (להלן). דבריו משקפים את אחד ממאפייני החברה החרדית: התנהלות של היחידים על פי הנורמות החברתיות המקובלות בקהילה ותחת הלחץ הקהילתי הכללי, ובעיקר לנוכח הקריאות להחרמת הלימודים האקדמיים ולתמיכה בהמשך תעסוקה פנים-קהילתית.

יוסי בוחר באסטרטגיה של הפרדה מרחבית. העבודה שייכת לתחום העיסוקים שלו לצורכי פרנסה והוא אינו מערבב אותה עם שטף החיים בזירה המשפחתית. במרחב הביתי הוא למעשה מחביא מבני משפחתו את שגרת היום-יום שלו בעבודה, והוא נוהג כך כדי לשמר את אתוס האב הלומד, שמא יתערער ערך הלימוד בעיני ילדיו, המתחנכים אליו במסגרת החינוכית שלהם.

מצד אחד ההורים והאישה תומכים, אבל כדי שלא לעורר התנגדות וקנפליקטים פנים-משפחתיים שקשורים לחינוך, הוא בעצם מסתיר את עבודתו:

מאז שאני עובד איפה שאני עובד אני יודע שיש את החיים של הבית ויש את החיים של העבודה. ואני לא מערבב בין הדברים. אני ממש מקפיד לא לנהל שיחות בבית בקול שהילדים יכולים לשמוע עם חברים מהעבודה כדי לא להכניס את האווירה. למה? כי הילדים נמצאים במסגרת מאוד מסוימת ורוצים לראות שאבא שלהם הוא אותו דבר כמו אבא של החבר שלהם, ואני לא חושב שבגיל הזה צריך לחשוף אותם לעניין הזה. כשהם יגדלו הם יוכלו לעשות מה שהם רוצים. אני אכוון אותם שאם הם לא לומדים ולא בני תורה שילכו ללמוד מקצוע ולא יבזבזו את הזמן שלהם ושל החברים שלהם ב"כולל" ולא יעבדו לא על עצמם ולא על הנשים שלהם.

הקושי לצאת מן הקהילה החרדית ללימודים ולעבודה הוא קושי גדול, בייחוד אצל ציבור הגברים, שמרגישים כמי שאינם ממלאים את ייעודם – לימוד תורה. לקושי הזה נוסף החשש העמוק מהתגובות הביקורתיות מצד המשפחה והקהילה. בניגוד למי שהצליחו ליצור את ההפרדה בין מערכות הזהות השונות שלהם, יעקב מתאר תחושה של חוסר אונים וקושי מעשי להתמודד במרחב מעורב עוד בתקופת לימודיו:

עצם הדבר שהלכתי ללמוד במקום הזה לא דמיינתי את זה קודם. לקח לי שנה להחליט שאני מסוגל לעשות את זה. נרשמתי לפני שנה ואמרתי לעצמי שאני לא מסוגל לעשות את זה. עברתי תהליך שלם עם עצמי להיות מסוגל, להיות בכיתה חילונית עם נשים חילוניות. הלכתי לשאול את הרב שלי. היה לי בלגן שלם עם עצמי. המון התמודדות עם עצמי.

8. ומה הלאה?

לאחר השגת היעד הראשוני של כניסת חרדים לתעסוקה, נראה כי העשור הבא יאופיין בשילובם בתעסוקה איכותית ובעידודם לרכוש השכלה גבוהה ותארים אקדמיים מתקדמים (מלאך, כהן וזיכרמן, 2016) – כל אלו נוסף על שיפור מהלך ההשתלבות של חרדים אקדמאים במשק הישראלי.

מטרתנו העיקרית במחקר זה הייתה לעמוד על השתלבותם של החרדים האקדמאים במשק הישראלי ולבחון את המשמעויות השונות של התהליך. במחקר השתתפו, כאמור, 745 חרדים אקדמאים ממגוון מוסדות השכלה, שהשיבו על שאלון אינטרנטי שבדק את ההיבטים הרבים של הסוגיה. נוסף על השאלון קיימנו ארבעה מפגשים של ארבע קבוצות מיקוד (שתיים לגברים ושתיים לנשים) כדי להעמיק בבירור סוגיות מרכזיות שנבדקו בשלב המוקדם יותר, הכמותי.

ניסינו גם להתחקות אחר גיבוש המתווה המאוזן והמוסכם בין רצונה של החברה החרדית להמשיך בהתברלותה לבין דרישות המשק ונתוני סביבת העבודה הכללית. המסקנות שלנו מעוגנות בהתבוננות פרטנית בחברה הנחקרת, קרי הקהילה החרדית. את המלצות המדיניות גזרנו מן הממצאים והמסקנות ועל סמך קולם של המשתתפים בקבוצות המיקוד.

תמונת המצב שהתקבלה משקפת אפוא ארבע שאלות עיקריות:

- (א) באילו דפוסי התמודדות החרדים האקדמאים משתמשים במרחב התעסוקתי?
- (ב) מהם ההבדלים בדפוסי ההתמודדות ובמשאבי ההתמודדות בין החרדים המשתלבים במקומות עבודה בתוך ה"מובלעת" ובין המשתלבים מחוצה לה?
- (ג) מה רמת ההשתלבות של החרדים במקומות העבודה לאחר סיום הלימודים האקדמיים?
- (ד) כיצד מסבירים המשתנים הסוציו-דמוגרפיים ודפוסי ההתמודדות את השונות בין הבוגרים החרדים בשביעות הרצון שלהם מהעבודה?

להלן הממצאים העיקריים:

- (1) משתתפי המחקר שבעי רצון מאוד ממקום העבודה שלהם.
- (2) מרבית המשתתפים מגדירים את עצמם דתיים מאוד ואומרים שיוסיפו להשתייך לקהילה החרדית גם בהמשך חייהם.
- (3) מרבית משתתפי המחקר מגבשים לעצמם דפוסי התמודדות ייחודיים. דפוסים אלו משקפים את הדילוג המתמיד בין ה"פנים" לבין ה"חוץ".
- (4) המשתתפים מדווחים על שימוש מרובה באסטרטגיות של פתרון בעיות, יותר מהשימוש באסטרטגיות ממוקדות ברגש.
- (5) משתתפים המשתמשים באסטרטגיות ממוקדות רגש מרגישים שביעות רצון נמוכה יחסית בעבודה.
- (6) הרוב המוחלט של המשיבים עוסקים למחייתם במקצוע מתאים לתחום ההכשרה שהם עברו, כלומר יש זיקה ישירה בין המקצוע הנלמד לבין התעסוקה בפועל. ייתכן כי שיעור גבוה זה של התאמה קשור בכך שגם מוסדות הלימוד וגם התלמידים מוכוונים תעסוקתית, כלומר המטרה הראשית של כולם היא פרנסה בכבוד. לשם כך נעשית בחירה קפדנית של מסלולי הלימוד כך שיתאימו לחברה החרדית, ומצד הלומדים נעשית בחינה יסודית ומעמיקה של התאמת המקצוע לנתוניהם האישיים. אם כך, המשך פעולתם של מכוני ייעוץ והכוון חשוב ביותר להשתלבות הולמת, מוצלחת ויעילה.
- (7) לתארים מתקדמים יש חשיבות עצומה בהשתלבות המיטבית במקום העבודה והשפעה גדולה על מידת שביעות הרצון, המשפיעה על התפקוד ועל התפוקה.
- (8) הנשים החרדיות מגלות, יותר מהגברים, צורך ורצון בעבודה במרחב מובדל.
- (9) כמחצית מהמשתתפים שהשיבו כי הם די דתיים או לא כל כך דתיים שייכים על פי רוב לזרם פתוח יותר, שנמצא בעמדת מיעוט ורוכש השכלה גבוהה.
- (10) ההבחנה בין החרדים השמרנים לפתוחים יותר קיבלה ביטוי בקבוצת בעלות ההכשרה המקצועית הן במחקר הכמותי הן במחקר האיכותני. נראה כי הגישה

המסתגרת מאפיינת את מרבית הציבור החרדי שאינו מעניק לגיטימציה ללימודים האקדמיים.

התהליך הדיאלקטי של יציאת חרדים מגבולות המובלעת וכניסתם לעולם התעסוקה ב"חוץ" מלווה בהתמודדויות הן בהיבט המעשי והן בהיבט הרגשי. הדילוג בין חברה שמרנית וסגורה שמקובלות בה נורמות חברתיות דתיות לבין חברה ליברלית לא-דתית מזמנת אתגרים מורכבים למשתלב החרדי ומעמידה אותו תדיר במצבי קונפליקט במקום עבודתו. מבחינה חברתית, מעסיקיו ועמיתיו לעבודה של החרדי המשתלב מזמנים לו את האפשרות לפתח מערכות יחסים חדשות לו. סביבה חדשה זו עוזרת לו להבין עד כמה גמישות רגשית חשובה ומסייעת לו להסתגל למצבי הלחץ הלא מוכרים לו מחייו במסגרת החרדית.

כאמור, ממצאי המחקר מלמדים שבכל הנוגע לאסטרטגיות התמודדות, המשתתפים משתמשים יותר באסטרטגיות של פתרון בעיות מאשר באסטרטגיות ממקודדות ברגש.

וביתר פירוט:

(1) **תכנון**. דרכי חשיבה כיצד להתמודד עם מצב הלחץ. תכנון טומן בחובו יצירת רעיונות לאסטרטגיות פעולה, חשיבה על השלבים שיש לבצע על מנת לטפל בבעיה בצורה מיטבית. פעילות זו שייכת מטבעה לאסטרטגיות ממקודדות פתרון בעיה. עם זאת ייחודה הוא בכך שהיא מקדימה את הפעולה של פתרון הבעיה ושייכת למעשה לשלב טרום הפעולה של ההערכה השניונית של המצב.

(2) **התמודדות אקטיבית**. תהליך של נקיטת צעדים אקטיביים על מנת לנסות להסיר או לעקוף את מצב הלחץ או לשפר ולהשביח את תוצאותיו. התמודדות אקטיבית כוללת בתוכה יצירה של פעולה ישירה, הגברת המאמצים של הפרט וניסיון לבצע ניסיונות התמודדותיים בשלבים. זוהי המהות של התמודדות ממקודדת פתרון בעיה.

(3) **מסגור חיובי**, או אינטרפרטציה חיובית וצמיחה, הם למעשה הערכה חיובית של המצב. אסטרטגיה זו היא תלויה אינטרפרטציה ויכולה להשתייך, מחד גיסא, לאשכול פתרון הבעיות, ומאידך גיסא – לאשכול ההתמודדות ממקודדת הרגש. בהתבוננות באסטרטגיה זו בפריזמת ההתמודדות ממקודדת הרגש מטרתה של

ההתמודדות לתפקד ככזו שמנהלת את רגשות הלחץ ולא בהכרח מתמודדות עם מצב הלחץ עצמו. עם זאת, הערך של מגמה או נטייה זו הוא לא רק בהפחתת הלחץ. כלומר, פרשנות של המצב במונחים חיוביים מובילה בהכרח את הפרט להמשיך לכיוון פעולה/ות לפתרון הבעיה/ות.

(4) תמיכה חברתית אינסטרומנטלית. בקשה לתמיכה חברתית נתפסת באופן אינטואיטיבי כאסטרטגיה של פתרון בעיות. עם זאת, יכולות להיות לפרט סיבות שונות לבקש תמיכה חברתית. הסיבה שבגינה הפרט מבקש את התמיכה קובעת אם זו אסטרטגיה המכוונת לפתרון בעיות או שזוהי אסטרטגיה ממוקדת רגש. האסטרטגיה ממוקדת פתרון הבעיות היא זו שהפרט מבקש בה תמיכה בצורה של ייעוץ, סיוע או מידע.

(5) קבלה. אסטרטגיה זו נחשבת דרך להתמודדות, או ביתר דיוק – תגובת התמודדות. כלומר, הפרט שמקבל את המציאות של מצב הלחץ הוא אדם שעסוק במאמץ להתמודד עם המצב. הקבלה גובלת בשני צדדים של תהליך ההתמודדות. קבלה והכרה בגורם המלחיצן הן שלב הכרחי בהערכה הראשונית. קבלה של חוסר נקיטת פעולה קשורה להערכה השניונית. קבלה היא תהליך הכרחי כשגורם הלחץ או כשמצב הלחץ הוא משהו שהפרט חייב להסתגל אליו, בניגוד למצב שבו גורם הלחץ ניתן לשינוי.

(6) תמיכה חברתית רגשית. התמיכה החברתית הממוקדת רגש הייתה האסטרטגיה ממוקדת הרגש שנעשה בה השימוש הרב ביותר. האסטרטגיה הזו כוללת בתוכה קבלה של תמיכה מוסרית, סימפתיה והבנה. הסיבה לחלוקה בין שני סוגי אסטרטגיות התמיכה הרגשית היא שתמיכה חברתית רגשית עשויה להיות חרב פיפיות. היא יכולה להיראות פונקציונלית בדרכים רבות. כלומר, הפרט שכתוצאה ממצב הלחץ מפגין חוסר ביטחון יכול להירגע באמצעות קבלת התמיכה. זאת אומרת שגם תמיכה חברתית רגשית עשויה להיראות כ"פתרון בעיות". מצד שני, מקורות של סימפתיה יכולים להוות מוצא לאורור (ונטילציה) של רגשות ובכך להפוך לאסטרטגיה לא-סתגלנית.

מצאנו במחקר שיש בתהליך היציאה לעבודה נדבך מהותי הנסמך על ההיבטים התאורטיים בשילוב עם ההיבטים החומרניים האמפיריים – מהלך של המשגת אסטרטגיות ההתמודדות של חברי הקהילה החרדית במפגשם עם ה"חופץ".

כלומר, דברי המשתתפים ותוצאות המדגם הכמותי מאפשרים מבט כולל על החברה החרדית ועל תהליכי השינוי המשמעותיים המתחוללים בה. נראה כי לנגד עינינו צומח מודל חדש של חרדי עובד המאמץ את אסטרטגיית ההשתלבות ובר בוד מפעיל פרקטיקות בדרגות שונות של התבדלות. כלומר, בקהילת החרדים העובדים מתרחשת השתלבות בחברה הכללית ויש מצדו רצון להיות שותפים במשק הישראלי, ועם זה הם מותחים קו גבול רגשי ומעשי ביניהם ובין החברה שב"חוץ", ובמקרה דגן – המעסיקים ועמיתיהם במקום העבודה.

למעשה, כבר בעת רכישת ההשכלה הגבוהה הם עושים פירוק והרכבה מחדש של ערכי מסורת וערכים מודרניים. במונחיו של ג'ון ברי, אסטרטגיית ההשתלבות היא הדומיננטית אצל החרדים העובדים. לאסטרטגיה זו שני פנים: מחד גיסא – השתלבות בקבוצת הרוב על ידי אימוץ סממנים מודרניים (השכלה גבוהה ותעסוקה ב"חוץ"), ומאידך גיסא – שמירה קפדנית על הערכים המסורתיים של תרבות קבוצת המיעוט שממנה הם מגיעים.

הגברים החרדים והנשים החרדיות משתמשים באופן שונה באסטרטגיה המשלבת. הנשים החרדיות האקדמאיות, מהזרמים השונים, דוגלות בשמרנות ודבקות בערכי הקהילה החרדית, קרי לימוד תורה לגברים ולדור העתיד ורצון בהפרדה מגדרית. הנשים גם מדרגות את רמת הדתיות שלהן במקום גבוה מזה של הגברים, אף שהן נמצאות בשוק העבודה וההשכלה פרק זמן ארוך יותר מזה של הגברים ולמרות שיש בהן המגדירות את עצמן "מודרניות". כלומר, חרף אימוץ ערכי ה"חוץ" הנשים מגלות נאמנות חזקה יותר לשמרנות הבסיסית שעליה הן התחנכו. ניכרות אצלן שתי קבוצות מובחנות: המשתלבות במקומות עבודה מעורבים ושומרות על ערכיהן הדתיים החברתיים, והדוגלות בהשתלבות מתבדלת, כלומר תובעות לעצמן מובלעת תעסוקתית נבדלת הומוגנית הנמנעת מהשתלבות חברתית במקום העבודה.

משמעותה של אסטרטגיית התרבות המשלבת שהתקבלה במחקרנו מציגה שמרנות בד בבד עם שימוש במאפיינים מודרניים שהופכים את החרדים המשכילים העובדים למתווכים בין קבוצת ה"פנים" לבין קבוצת ה"חוץ".

9. המלצות מדיניות

1. מומלץ לפתח תכנית פסיכוכיננוכית במהלך לימודי התואר של החרדים האקדמאים לקראת השתלבותם במרחב התעסוקתי.

- התכנית תעזור בחיזוק תחושת הקוהרנטיות הקהילתית החרדית ותיצור מערך תמיכה פנים-קהילתי שיסייע בהנגשת הלימודים האקדמיים לחברי הקהילה.
- התכנית תקדיש תשומת לב מיוחדת לבניית אסטרטגיות התמודדות יעילות ביציאה לתעסוקה.
- התכנית תלווה את המשתלבים במרחב התעסוקתי בשלבים הראשונים של כניסתם למקום העבודה, תעקוב אחרי הדילמות והקשיים שלהם ותיתן להם מענה באמצעות המשאבים ואסטרטגיות ההתמודדות שנמצאו יעילות במחקרנו. (אסטרטגיות סתגלניות כגון: אסטרטגיה של קבלה, אסטרטגיה פעילה ותמיכה אינסטרומנטלית).

2. מומלץ ליצור מערך שירות תומך עבודה בשנות העבודה הראשונות.

המלצה זו קשורה לביטוי "נכות תעסוקתית", שהגה אחד ממשפטי המחקר כדי להמחיש את הקושי בהתמודדות עם אחד החסמים המרכזיים של החברה החרדית בהשתלבות באקדמיה ובתעסוקה: חוסר שליטה בשפה האנגלית. פער זה חובר לחסמי ידע נוספים, בעיקר בציבור הגברים, ועל כן מומלץ לשלב את החרדים המתעתדים לצאת לעבודה בקורסים להכנה טרום-תעסוקה לצורך קבלת כלים ומיומנויות להשתלבות מיטבית, וכך לסייע להם על ידי הענקת ידע מקצועי ככלי עזר לעבודה, בדגש על לימודי האנגלית.

3. מומלץ להמשיך ולפתח הקמת תכניות ייעודיות לחרדים בכלל ולתארים מתקדמים בחסות אוניברסיטאות בפרט.

שני ממצאים חשובים עלו מהמחקר בהקשר של השכלה גבוהה לחרדים:

- (א) יש זיקה ישירה בין המקצוע הנלמד לבין התעסוקה בפועל.
 - (ב) להחזקת תואר אקדמי מתקדם חשיבות עצומה בהשתלבות מיטיבית של חרדים במקומות העבודה ובמידת שביעות הרצון שלהם, שיש בכוחה כמובן להשפיע על תפקודם ותפוקתם.
- על כן, עידוד רכישת תארים מתקדמים באמצעות מערך מלגות נרחב בצד שמירה על המעטפת החרדית לכל אורך הלימודים המתקדמים ישפרו את ההשתלבות של חרדים בהשכלה הגבוהה וישפיעו ישירות על תרומתם בתחום התעסוקה.
- על מנת לפתוח את האפשרות ללימודים אקדמיים גם לקבוצות שמרניות יותר בחברה החרדית מומלץ להמשיך בתכניות המותאמות לאורח החיים החרדי המתחשבות ברגשות ובערכים הדתיים של קבוצה זו.

4. מומלץ לפתח (בשיתוף המעסיקים) הכשרות תעסוקה כשהמשתלב החרדי כבר עובד.

מאחר שהמעסיקים במשק גילו את הפוטנציאל של כוח העבודה החרדי, הן מבחינת התפוקות הגבוהות הן מבחינת ערכי המוסר הרווחים בקהילה זו, מומלץ להמשיך ולפתח תכניות הכשרה תעסוקתית לבוגרים חרדים אקדמאים, בהובלת המעסיקים ובעידוד הממשלה. הכשרות אלו ישביחו את איכות העבודה של כוח האדם החרדי וכמובן יתרמו מאוד למשק הישראלי.

5. מומלץ להרחיב את שני מסלולי התעסוקה לאקדמאיות חרדיות

הקיימים כבר היום במשק:

- השתלבות במקומות עבודה שאין בהם הפרדה מגדרית
- עבודה במובלעות חרדיות לנשים בתוך המגזר הציבורי

הנשים החרדיות מגלות, יותר מהגברים החרדים, צורך ורצון לעבוד במרחב מובדל. ולכן יהיה נכון להמשיך לפתח שתי פלטפורמות שיפעלו בר־בזמן: האחת – השתלבות במרחב כללי; והאחרת – עבודה במובלעות פנים־ארגוניות כדוגמת המובלעות החרדיות ביחידות המחשוב במשרד האוצר ובכנסת.

נספחים

נספח 1: שאלות המחקר

- (1) באילו דפוסי התמודדות משתמשים החרדים האקדמאים במרחב התעסוקתי?
- (2) האם יש הבדלים בדפוסי ההתמודדות ובמשאבי ההתמודדות של החרדים המשתלבים בתוך ה"מובלעת" לעומת אלו של המשתלבים מחוצה לה, ואם כן – מהם?
- (3) האם החרדים האקדמאים משתלבים לאחר לימודיהם באופן הטוב ביותר במקומות העבודה השונים או שיש מקום לשיפור?
- (4) כיצד משתנים סוציו-דמוגרפיים ודפוסי התמודדות מסבירים את השונות בשביעות הרצון מהעבודה של חרדים מקבוצות שונות (גברים ונשים; בעלי השכלה מקצועית או אקדמית; משתייכים לזרם חרדי זה או אחר).
- (5) מהם הקשיים בהשתלבות במקום העבודה? איך הם מתמודדים עם הקשיים הללו?
- (6) האם וכיצד המפגש עם העולם הלא-דתי משפיע עליהם באופן אישי? איך הם מתמודדים עם זה?
- (7) כיצד הקהילה החרדית מקבלת את החרדים בקרבה שיוצאים ללמוד ולעבוד? מהי תגובת בן/בת הזוג, ההורים, הורי בן/בת הזוג, הקהילה?
- (8) באיזו מידה החרדים העובדים שבעי רצון ממקום העבודה שלהם ובכלל מההחלטה לצאת ללמוד ולעבוד?
- (9) האם וכיצד הם פועלים לשימור עקרונותיהם במצבי קונפליקט במסגרת עבודתם?

נספח 2: שיטת המחקר

הצורך במחקר המסוים הזה התחזק לנוכח השינוי הגדול המתחולל בשנים האחרונות בכניסתם של חרדים אקדמאים למעגל העבודה ובצורך המתבקש לבחון את הממשק של מסלולי הלימוד לחרדים עם ההשתלבות התעסוקתית שלהם.

מבחינה מתודולוגית בחרנו לעמוד על השתלבותם של החרדים האקדמאים במשק הישראלי באמצעות מחקר משולב (mixed methods) שכלל איסוף וניתוח של נתונים כמותיים ואיכותניים. ההנחה הייתה שהממצאים שנקבל מהחקירה האיכותנית יהיו מעין השלמה למסקנות שנגזור מהחקירה הכמותית ושהשילוב שלהן יחזק את המודל הטוב ביותר שנמליץ עליו (צבר בן-יהושע, 1995; שקדי, 2011; Denzin and Lincoln, 2000). שילוב שתי שיטות מחקר מקובל כיום במחקר ואף מועדף. השימוש בשתי הפרדיגמות עשוי לנטרל או להתגבר על ההטיות של שיטה אחת ולתרום לתיקוף הממצאים (Cresswell, 2007).

משתתפות קבוצת המיקוד לנשים (1), נתונים אישיים

שם המשתתפת	משתייכת לזרם	גיל	מצב משפחתי	ילדים	מקום מגורים	מקצוע	מקום העבודה
רונית	הליטאי	23	נשואה	✓	ירושלים	יועצת חינוכית	אולפנה
שרה	הספרדי	21	רווקה	-	ירושלים	רואת חשבון	משרד רואי חשבון
גילה	החוצניקי	34	נשואה	✓	ירושלים	דוקטורנטית לביולוגיה	האוניברסיטה העברית בירושלים
רותי	החסידי	29	גרופה	-	ירושלים	פסיכולוגית קלינית	השירות הפסיכולוגי

משתתפות קבוצת המיקוד לנשים (2), נתונים אישיים

שם המשתתפת	משתייכת לזרם	גיל	מצב משפחתי	ילדים	מקום מגורים	מקצוע	מקום העבודה
יפה	הספרדי	23	נשואה	✓	ירושלים	מתכנתת מחשבים	משרד החינוך
רחל	הליטאי	32	נשואה	✓	ירושלים	מתכנתת מחשבים	משרד האוצר
הודיה	הספרדי	28	נשואה	✓	ירושלים	מתכנתת מחשבים	משרד ממשלתי
אורה	החוצניקי	28	נשואה	✓	ירושלים	רואת חשבון	משרד ראי חשבון
שפרה	המודרני	24	רווקה	✓	ירושלים	רואת חשבון	משרד ראי חשבון
שושנה	החסידי	22	רווקה	✓	ירושלים	מורה לחינוך גופני	בית ספר יסודי
מרים	החסידי	21	נשואה	-	ירושלים	מורה לחינוך גופני	"שיח סוד"
דינה	הספרדי	43	נשואה	✓	ירושלים	ראש אגף	עיריית ירושלים
יהודית	הספרדי	21	נשואה	-	ירושלים	מצילה ומדריכת שחייה	מסגרת פרטית
ביילי	חסידי	22	נשואה	-	ירושלים	מורה לחינוך גופני	מסגרת פרטית
בלומה	ליטאי	22	נשואה	-	ירושלים	גרפיקאית	משרד פרסום

משתתפי קבוצת המיקוד לגברים (1), נתונים אישיים

שם המשתתף	משתייך לזרם	גיל	מצב משפחתי	ילדים	מקום מגורים	מקצוע	מקום עבודה
יוסף	הספרדי-ליטאי	39	נשוי	✓	בית שמש	מתכנת מחשבים	משרד ראש הממשלה
יעקב	הספרדי-ליטאי	30	נשוי	✓	אשדוד	מנהל תכנית מלגות לאקדמאים	מוסד אקדמי
רמי	הליטאי	43	נשוי	✓	ירושלים	רכז קורסים	מוסד אקדמי
שלום	החסידי	46	נשוי	✓	בית שמש	עמית בבית הספר למנהיגות של מכון מנדל	מכון מנדל
אליהו	הליטאי	34	נשוי	✓	ירושלים	עוזר מנכ"ל	משרד ממשלתי

משתתפי קבוצת המיקוד לגברים (2), נתונים אישיים

שם המשתתף	משתייך לזרם	גיל	מצב משפחתי	ילדים	מקום מגורים	מקצוע	מקום עבודה
הרשל	הליטאי	34	נשוי	✓	ירושלים	רואה חשבון	משרד רואי חשבון
אברהם	הליטאי	27	רווק	-	ירושלים	עובד סוציאלי	מרכז חירום
מרדכי	החסידי	38	נשוי	✓	ירושלים	עובד סוציאלי	מועצה מקומית
עמוס	הליטאי	43	נשוי	✓	ירושלים	מנהל פרויקטים להכשרה לתעסוקה	מכללה
מתתיהו	החסידי	41	נשוי	✓	ירושלים	מפקח	מס הכנסה
אהרון	הספרדי	26	נשוי	✓	ירושלים	מתכנת מחשבים	חברה פרטית

מקורות

- אנטונובסקי, אהרון, 1988. "המודל הסלוטוגני כתיאוריה מכוונת בקידום הבריאות", מגמות לט (2-1): 170-181.
- בכר, ורד, 2015. "נשים חרדיות: בין שמירה על הגחלת החרדית לחשיפה לעולם המודרני" (סקר), ירושלים: מכון שחרית (מקוון).
- בראון, בנימין, 2010. לקראת דמוקרטיזציה ביהדות החרדית? דוקטרינת דעת תורה במפנה המאות העשרים והעשרים ואחת, מחקר מדיניות 89, ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- בראון (הויזמן), איריס, 2012. "אנא אפלה": נטילת עול הפרנסה על ידי הנשים החרדיות, הצדקותיה והשלכותיה, "תרבות דמוקרטית" 14: 45-92.
- הכנסת, 2014. נתונים על מוסדות לימוד אקדמיים לציבור החרדי, מרכז המחקר והמידע של הכנסת.
- הלר, שרה, 2015. "נשים חרדיות הלומדות במסגרת אקדמית: הקשר בין משתנים אישיים ומוסדיים להישגים בלימודים ולעמדות ערכיות", חיבור לשם קבלת תואר דוקטור, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.
- הרצוג, חנה, 2000. "ידע, כח ופוליטיקה פמיניסטית", בתוך: חנה הרצוג (עורכת), חברה במראה, לזכרו של יונתן שפירא, תל אביב: הוצאת רמות – אוניברסיטת תל אביב, עמ' 269-293.
- וינר-לוי, נעמי, 2006. "השכלה גבוהה כמפגש של דעת, חברה ותרבות: תמורות בזהות של נשים דרוזיות חלוצות ברכישת השכלה גבוהה", סוגיות חברתיות בישראל (1): 5-30.
- זוהר, צבי, 1997. "עצמאות הפוסק ביחס לפסיקה בעבר", בתוך: זאב ספראי ואבי שגיא (עורכים), בין סמכות לאוטונומיה במסורת ישראל, תל אביב: הוצאת הקיבוץ המאוחד, עמ' 304-320.
- זטקובצקי, איליה, וראובן גל, 2015. בין מח"ר להיום: מערכת אקדמית לחרדים על פרשת דרכים, חיפה: מוסד שמואל נאמן – הטכניון.
- זיכרמן, חיים, ולי כהנר, 2012. חרדיות מודרנית: מעמד ביניים חרדי בישראל, ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- חקה, יוחאי, 2004. בין קודש לתכל'ס: גברים חרדיים לומדים מקצוע, ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.
- טולידנו, אסתר, נעם זוסמן, רוני פריש, ודניאל גוטליב, 2010. "השפעת גובה קצבאות הילדים על פריון הילודה", הרבעון לכלכלה 57 (2-3): 159-203.
- לויז, חגי, 2009. המגזר החרדי בישראל: העצמה תוך שילוב בתעסוקה, ירושלים: המועצה הלאומית לכלכלה במשרד ראש הממשלה.

- לויתן, עודד, 2003. השפעת "החלוקה מחדש" על ממדי העוני ועומקו (1987-2001), סדרת מאמרים לדיון, בנק ישראל – מחלקת המחקר.
- לופר, יעקב, 2003. מפנה בחברה החרדית: הכשרה מקצועית ולימודים אקדמיים, ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.
- ליוש, בלה, 2014. נשות הסף: נשים חרדיות מול השינוי המורדני, תל אביב: רסלינג.
- מוסד שמואל נאמן, 2013. תעסוקת חרדים: חוברת מידע, חיפה: הטכניון – מוסד שמואל נאמן, פרויקט "שילוב חרדים" (אוקטובר, מהדורה שנייה).
- מלאך, גלעד, 2014. על טהרת התואר: כניסת חרדים ללימודים אקדמיים בישראל, ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.
- מלאך, גלעד, דורון כהן, וחיים זכרמן, 2016. מכניסה לתעסוקה לתעסוקה מכניסה: תכנית אב לתעסוקת חרדים, מחקר מדיניות 111, ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה (מהדורה מעודכנת).
- מלאך, גלעד, לי כהנר, ואיתן רגב, 2016. תוכנית החומש של מל"גות"ת לאוכלוסיה החרדית לשנים תשע"ב-תשע"ו: מחקר הערכה והמלצות לחומש הבא (תשע"ו-תשפ"א), ירושלים: המל"גות"ת.
- מלחי, אסף, 2011. מתנדבים חרדים בשרות אזרחי-לאומי, ירושלים: משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה – מינהל מחקר וכלכלה.
- מלחי, אסף, בצלאל כהן, ודן קאופמן, 2008. חרדים לעתידם: עמדות וחסימים ביחס ללימודים גבוהים במגזר החרדי, ירושלים: מכון ירושלים לחקר ישראל.
- מרציאנו, רעות, ודן קאופמן, 2012. השתלבות אקדמאים חרדים בעבודה, ירושלים: משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה – מינהל מחקר וכלכלה.
- סיון, עמנואל, גבריאל אברהם אלמונד, וסקוט ר' אפלבי, 2004. קנאות רתית מורדנית: יהדות, נצרות, אסלאם, הינרואיזם, תרגום: צביה נרדי, תל אביב: ידיעות אחרונות.
- סרוך, ענאן, 2014. "תחושת קוהרנטיות קהילתית, תפיסת הנרטיב הקולקטיבי ופתיחות אל הקבוצה האחרת: יחסים בין מוצרים ומוסלמים בישראל", חיבור לשם קבלת תואר דוקטור, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.
- פרידמן, מנחם, תשנ"ה. "האישה החרדית", בתוך: יעל עצמון (עורכת), אשנב לחייהן של נשים בחברות יהודיות: קובץ מחקרים בין-תחומי, ירושלים: מרכז זלמן שזר לתולדות ישראל, עמ' 273-290.
- צבר בן-יהושע, נעמה, 1995. המחקר האיכותני בהוראה ובלמידה, תל אביב: מודן.
- קוליק, ליאת, 2014. "עמדות כלפי עולם העבודה וחוסן תעסוקתי בקרב נשים חרדיות עובדות", גדיש יד: 86-95.
- קינג, יהודית, וניר גזית, 2005. פרנסה בכבוד (מחזור א') תוכנית הכשרה מקצועית לחרדים: מחקר הערכה, ירושלים: מכון ברוקדייל.

- קלעג'י, תהילה, 2010. "בין הפאה לרעלה – מבט השוואתי על תהליכי אקדמיזציה בקרב נשים בחברות שמרניות: החברה החרדית והחברה הברווית בישראל", חיבור לשם קבלת תואר דוקטור, אוניברסיטת בראיילן.
- גב, איתן, 2013. "השכלה ותעסוקה במגזר החרדי", בתוך: דן בן-דוד (עורך), *רוח מצב המדינה – חברה, כלכלה ומדיניות 2013*, ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית. —, 2014. "תארים מתקדמים בקרב חרדים צעירים" (רוח למ"ג).
- שוורץ, דב, 2009. "הציונות הדתית ורעיון האדם החדש", *ישראל* 16: 143–164.
- שקדי, אשר, 2011. *המשמעות מאחורי המילים: מתודולוגיות במחקר איכותני הלכה למעשה*, תל אביב: אוניברסיטת תל אביב – הוצאת רמות.
- תמיר, יוסי, נרי הורוביץ, בצלאל כהן, וחגי לוי, 2010. *התעסוקה במגזר החרדי*, ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה – פורום קיסריה להתוויית מדיניות כלכלית חברתית.
- Antonovsky, Aaron, 1987. *Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Barzilai-Nahon, Karine, and Gad Barzilai, 2005. "Cultured Technology: The Internet and Religious Fundamentalism," *The Information Society* 21 (1): 25–40.
- Berry, John W., 1990. "Psychology of Acculturation: Understanding Individuals Moving between Culture," *Applied Psychology* 38: 185–206.
- , 2005. "Acculturation: Living Successfully in Two Cultures," *International Journal of Intercultural Relations* 29 (6): 697–712.
- Berry, J. W., U. Kim, S. Power, M. Young, and M. Bujaki, 1989. "Acculturation Attitudes in Plural Societies," *Applied Psychology* 38: 185–206.
- Braun-Lewensohn, Orna, 2014. "Coping Resources and Stress Reactions among Three Cultural Groups One Year after a Natural Disaster," *Clinical Social Work Journal* 42: 366–374.
- Braun-Lewensohn, Orna, and Shifra Sagy, 2011. "Salutogenesis and Culture: Personal and Community Sense of Coherence among Adolescents Belonging to Three Different Cultural Groups," *International Review of Psychiatry* 23: 533–541.
- Braun-Lewensohn, Orna, Shifra Sagy, and Guy Roth, 2010. "Coping Strategies among Adolescents: Israeli Jews and Arabs Facing Missile Attacks," *Anxiety, Stress and Coping* 23 (1): 35–51.
- Carver, Charles S., Michael F. Scheier, and Jagdish Kumari Weintraub, 1989. "Assessing Coping Strategies; A Theoretically Based Approach," *Journal of Personality and Social Psychology* 56: 267–283.

- Collins, Randall, 1979. *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*, New York: Academic Press.
- Creswell, John W., 2007. *Designing and Conducting Mixed Methods Research*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Denzin, Norman K., and Yvonna S. Lincoln (eds.), 2000. *Handbook of Qualitative Research*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dolphin, Kathryn E., Mary A. Steinhardt, and Jessica D. Cance, 2015. "The Role of Positive Emotions in Reducing Depressive Symptoms among Army Wives," *Military Psychology* 27 (1): 22–35.
- Douglas, Mary, 1978. *Cultural Bias*, London: Royal Anthropological Institute.
- Kalagy, Tehila, 2016. "Three Approaches to the Study of the Connection between Modernization and Traditionalism: A Case Study of the Acquisition of Academic Education among Ultra-Orthodox and Bedouin Women," *Culture and Religion* 17: 312–331.
- Koustelios, Athanasios D., and Konstantinos Bagiatis, 1997. "The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of a Scale to Measure Satisfaction of Greek Employees," *Educational and Psychological Measurements* 57 (3): 469–476.
- Lazarus, Richard S., and Susan Folkman, 1984. *Stress, Appraisal and Coping*, New York: Springer.
- Mana, Adi, Shifra Sagy, Anan Srour, and Serene Majalli-Knani, 2012. "Perceptions of Collective Narratives and Identity Strategies: The Case of Palestinian Muslims and Christians in Israel," *Mind and Society* 11 (2): 165–182.
- Mautner, Menachem, 2010. "A Dialogue between a Liberal and an ultra-Orthodox on the Exclusion of Women from Torah Study" [unpublished paper].
- Tajfel, Henry, and John Turner, 1979. "An Integrative Theory of Intergroup Conflict," in: William G. Austin and Stephen Worchel (eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Monterey, CA: Brooks/Cole, pp. 33–47.
- , 1986. "The Social Identity Theory of Intergroup Behaviour," in: Stephen Worchel and William G. Austin (eds.), *Psychology of Intergroup Relations*, Chicago, IL: Nelson-Hall Berry, 2005 [1990].

Integrating from a Distance

Ultra-Orthodox College and University Graduates in the Israeli Job Market

Tehila Kalagy | Orna Braun-Lewensohn

Policy Paper 115

May 2017



THE ISRAEL
DEMOCRACY
INSTITUTE

Series Design: Tartakover Design, Tal Harda
Cover Design: Yossi Arza
Typesetting: Nadav Shtechman Polischuk
Printed by Graphos Print, Jerusalem

ISBN 978-965-519-203-2

No portion of this book may be reproduced, copied, photographed, recorded, translated, stored in a database, broadcast, or transmitted in any form or by any means, electronic, optical, mechanical, or otherwise. Commercial use in any form of the material contained in this book without the express written permission of the publisher is strictly forbidden.

Copyright © 2017 by the Israel Democracy Institute (RA)
Printed in Israel

The Israel Democracy Institute
4 Pinsker St., P.O.B. 4702, Jerusalem 9104602
Tel: (972)-2-530-0888
Website: <http://en.idi.org.il>

To order books:
Online Book Store: <http://tinyurl.com/en-idi-store>
E-mail: orders@idi.org.il
Tel: (972)-2-530-0800; Fax: (972)-2-530-0867

The views expressed here do not necessarily reflect those of the Israel Democracy Institute.

All IDI publications may be downloaded for free, in full or in part, from our website.

Abstract

In ultra-Orthodox society, academic education has yet to win widespread public approval as a matter of principle and faces grave difficulties from the practical perspective. One of the main topics debated by ultra-Orthodox society in this context is how to view the pursuit of a general academic education. This is because academic education – a hallmark of the “outside” world – fosters and disseminates the values of modernity and is at odds with ultra-Orthodox society’s principle of self-preservation. While the acquisition of higher education by the ultra-Orthodox, and primarily ultra-Orthodox women, enjoys some legitimacy in the community, many rabbis and a large segment of the community still shun it.

For the state and its authorities, ultra-Orthodox society’s participation in the Israeli economy is a crucial element of long-term policy and planning. This complex process requires special arrangements that are consistent with ultra-Orthodox values. Accommodations are required in a number of areas: in the armed forces, in vocational and academic courses, and in workplaces. Of course, in addition to advanced education, there is also a need to bridge the gaps between what is taught and the requirements of the job market.

We do not presume to discuss here the entire process of Israeli ultra-Orthodox society’s turn to higher education. Instead, we focus on the differences between how ultra-Orthodox men and women with degrees or diplomas integrate in workplaces on the outside and those within the ultra-Orthodox enclave and assess the significance of these differences. Below we discuss the broad implications of the process and ask whether post-secondary nonreligious education and employment outside the community necessarily lead to a new conservative model. Another factor we examined is the proportion of ultra-Orthodox men and women who are employed among all those with higher education, as a basis for assessing the benefit of the various programs that have been running in Israel over the past two decades.

The findings and policy recommendations are the product of individual observations of the research group and are based on the voices of participants in the various focus groups. In short, they combine quantitative and qualitative research findings.

A total of 745 ultra-Orthodox men and women who studied in a variety of post-secondary institutions in Israel participated in the study by responding to an online questionnaire. We also convened four focus groups (two for men and two for women) for an in-depth discussion of key issues examined in the earlier quantitative stage. The picture provided by the findings, organized below by the main research questions, reflect the integration into the Israeli labor market of ultra-Orthodox men and women with advanced professional or education training.

This study is oriented towards the formulation of an interdisciplinary public policy. It presents a comparative perspective with the goal of understanding the significance of the disparities between women and men when they find work in the outside world.

Key findings

- (1) The participants in the study expressed a high level of satisfaction with their place of employment.
- (2) Most of the participants defined themselves as very religious and said they expect to continue to belong to the ultra-Orthodox community in the future.
- (3) Most of the participants developed unique patterns of dealing with the world of employment – patterns that reflect their constant oscillation between the “inside” and the “outside.”
- (4) The participants reported extensive use of problem-solving strategies and lesser use of ineffective strategies (those focused on emotions).
- (5) Participants who said they used emotion-focused strategies reported relatively low job satisfaction.
- (6) A direct correlation was found between the field studied and the field of actual employment.

- (7) Advanced degrees have an enormous impact on ultra-Orthodox men and women's integration into the workplaces and their job satisfaction. The level of satisfaction affects their performance and productivity.
- (8) From a gender perspective, ultra-Orthodox women displayed a greater need and desire to work in a separate space than the men did.

Recommendations

- (1) We recommend developing a psycho-educational program to address the challenges and conflicts for ultra-Orthodox men and women with advanced training who wish to find jobs in the outside world and to teach them effective coping strategies. The program should begin during their studies and include ongoing guidance during their initial stages in the workplace.
- (2) We recommend creating a job-support service array to function during the first few years at work.
- (3) We recommend instituting diagnostic and consultation services in ultra-Orthodox society, because this is one of the keys for channeling employment.
- (4) We recommend that there be two parallel sections or units in potential workplaces, especially for women: one that is part of the organization in general and another that is a closed enclave, such as the ultra-Orthodox sections of the IT units of the Finance Ministry and Knesset.
- (5) We recommend forming a joint taskforce of decision-makers and representatives of the ultra-Orthodox community to consider ways to improve the educational programs and the workplaces at which they target their graduates.
- (6) We recommend developing (in collaboration with employers) job courses for ultra-Orthodox men and women who are already employed.

האם בישראל של היום צומח מודל חדש של חרדים אקדמאים עובדים - נשים וגברים - המאמצים אסטרטגיות של השתלבות אך מפעילים בד בבד פרקטיקות של התבדלות בדרגות שונות?

התהליך הדיאלקטי של יציאת חרדים מגבולות ה"מובלעת" וכניסתם לעולם התעסוקה "בחוץ" מלווה בהתמודדויות מעשיות ורגשיות לא פשוטות. במחקר רחב וייחודי נבחן המפגש המרתק של חרדים אקדמאים עם המרחב התעסוקתי הישראלי בקרב מדגם של 745 מרואיינים וארבע קבוצות מיקוד לנשים ולגברים. הדיון חושף את החסמים, את האתגרים ואת דרכי ההתמודדות בתמרון הבלתי נמנע שבין קהילה, משפחה ומרחב תעסוקה.

ד"ר תהילה קלעג'י היא חוקרת בתכנית "חרדים בישראל" במכון הישראלי לדמוקרטיה ומרצה בתכנית לניהול ויישוב סכסוכים באוניברסיטת בן גוריון בנגב. תחום עיסוקה העיקרי הוא מדיניות ציבורית לנוכח תהליכי שינוי בקבוצות מיעוט בישראל.

פרופ' ארנה בראון-לבינסון היא ראשת התכנית לניהול ויישוב סכסוכים באוניברסיטת בן גוריון בנגב. תחום המחקר המרכזי שלה הוא דפוסי ההתמודדות והמשאבים האישיים והקהילתיים של פרטים מקבוצות תרבות שונות בחברה הישראלית המתמודדים עם מצבי לחץ וקונפליקט.

ד"ר גלעד מלאך הוא ראש התכנית "חרדים בישראל" במכון הישראלי לדמוקרטיה ומרצה למדע המדינה באוניברסיטת בר אילן. מומחה לתכנון מדיניות ציבורית לאוכלוסייה החרדית.

מחקר המדיניות נכתב במסגרת המרכז "לאום, דת ומדינה", בראשות **פרופ' ידידיה שטרן** ובניהולו של **ד"ר שוקי פרידמן**.



המכון הישראלי
לדמוקרטיה

מחיר מומלץ: 45 ש"ח
מאי 2017

מסת"ב: 2-203-203-519-965-978

www.idi.org.il



0 4500001165 6
דאנאקוד 450-1165