



המכון
החרדי
למחקרי
מדיניות

מפרנסות על החומה

נשים חרדיות בסביבת עבודה הטרוגנית

יהודית מילצקי

מפרנסות על החומה

נשים חרדיות בסביבת עבודה הטרוגנית

מפרנסות על החומה
נשים חרדיות בסביבת עבודה הטרוגנית
יהודית מילצקי

ליווי והנחיית הכתיבה: ד"ר שלומית שהינו קסלר
ליווי והנחיית המחקר: ד"ר חיים זיכרמן

(c) כל הזכויות שמורות למכון החרדי
למחקרי מדיניות (ע"ר), תשע"ז

עריכה גרפית: סטודיו נעם תמרי
עריכה לשונית: חמוטל לרנר

המכון החרדי למחקרי מדיניות.
כנפי נשרים 15, ירושלים.
טלפון: 077-778-4400
פקס: 077-5325840
www.machon.org.il

תודה לפרופ' ישראל כ"ץ על הסיוע בעריכת המחקר

תוכן העניינים

6	רקע
12	שיטה
15	ממצאים
16	ממצאים דמוגרפיים
17	01: החוויה בסביבת העבודה
23	02: אתגרים מרכזיים בסביבת העבודה
34	03: אסטרטגיות התמודדות
38	04: מקורות תמיכה ותנאים המעודדים הצלחה
45	05: השפעות סביבת העבודה
51	סיכום
58	ביבליוגרפיה

חרדיות בתחומים שונים בספֶרה הציבורית בישראל – לדוגמה בשדה האקדמי, שבו נשים מובילות מרכזים ללימודים גבוהים ומעודדות רכישת השכלה גבוהה לנשים חרדיות; ובשדה הפוליטי, שבו ניכרת נוכחותן הגוברת של נשים חרדיות הפועלות לקבלת ייצוג במפלגות החרדיות ואף ברשימות נפרדות.

גם בספרות המחקרית גבר לאחרונה העניין בתעסוקת הנשים החרדיות – הן במחקרים כמותניים שעסקו בהשוואה בין נשים חרדיות עובדות לנשים חילוניות עובדות בפרמטרים שונים, והן במחקרים איכותניים שתיעדו את חוויותיהן של נשים חרדיות בסביבות עבודה ספציפיות. ואולם, עד כה לא נמצא מחקר שהציג את חוויותיהן של נשים חרדיות בסביבת עבודה מעורבת במגוון ענפים כלכליים והקשרים תעסוקתיים שונים. מחקר זה אמור לתת מענה ראשוני לחוסר זה.

המחקר הנוכחי, שנערך על ידי חוקרת חרדית שלמדה ועבדה בעצמה בסביבה מעורבת, הוא מחקר איכותני המתבסס על ראיונות עמוק מובנים למחצה, שנותרו על בסיס התיאוריה המעוגנת בשדה. המחקר נערך בין דצמבר 2014 לפברואר 2015, והשתתפו בו 22 נשים חרדיות המועסקות בסביבת עבודה שאינה חרדית, ממגוון זרמים חרדיים ותחומי עיסוק.

המחקר מבקש לבחון כיצד חוות הנשים החרדיות את הימצאותן בסביבת עבודה שאינה חרדית. המחקר ינסה לזהות את הפעולות והדינמיקות החברתיות שנוצרות בסביבת העבודה, לסמן את האתגרים והקונפליקטים שמתעוררים בה, לתאר את דרכי ההתמודדות שהנשים בוחרות ולהבין את ההשפעות השונות של כל אלה על הזהות האישית והחברתית של הנשים החרדיות.

וויכוח יחס החברה החרדית לחברה הישראלית

החברה החרדית היא קבוצת מיעוט מתבדלת בחברה הישראלית, "תרבות המובלעת" (סיון, 1991), המקיימת מערכת יחסים מורכבת עם חברת הרוב (Efron, 2003). מדובר במגזר שדואג לשמר את מאפייניו הייחודיים באמצעות סימון גבולות, הפרדה וחרדה מפני האחר. הוא אינו מעוניין לטפח יחסים עם חברת הרוב מחשש להשפעות חיצוניות. החברה החרדית מסמנת את גבולותיה באמצעים שונים – גיאוגרפיים, תרבותיים ועוד. הימצאות בני החברה החרדית במרחב הציבורי, לצורך לימודים או עבודה בסביבה שאינה חרדית, מובילה להתחככות תכופה עם אוכלוסיות אחרות, שלרוב אינן מכירות היטב את מנהגי החברה החרדית וערכיה. התחככות זו יכולה ליצור מגוון אתגרים תרבותיים, חברתיים וזהותיים. אלו, בתורם, יכולים לגרום לשינויים מנטליים, זהותיים וחברתיים בקרב החרדים, שבתהליכים מעגליים יכולים להשפיע על משפחתם וסביבתם הקרובה.

החיים בישראל המודרנית יצרו סייגים חברתיים חדשים בקרב החרדים, אשר חיזקו אצלם את תהליך ה"חרדיזציה", כלומר החמרה הלכתית בתגובה למציאות הישראלית הסובבת אותם (פרידמן, 1991). אולם בה בעת, בהיבט הפרטי עברו החרדים תהליך של "ישראלזציה" ואימצו דפוסיים חדשים במגוון תחומים, כמו צרכנות, תקשורת, תרבות ופנאי, המבטאים הנמכה יחסית של חומת ההיבדלות (קפלן, 2007; אלאור ונריה, 2003). הדיאלקטיקה בין האידיאולוגיה לפרקטיקה שנוצרת בחברה החרדית בתהליכים מקבילים אלו עשויה לבוא לידי ביטוי ביתר שאת בקרב נשות החברה, למרות – ואולי בגלל – שוליותן היחסית (פרוש, 2001; Brooks Higginbotham, 1993; Braude, 1997).



בעשור האחרון חלו שינויים רבים בדפוסי התעסוקה של נשים חרדיות בישראל. במשך עשורים היו לימודי ההוראה, והעבודה בתחום ההוראה לאחריהם, מסלול חיים עיקרי ואופייני לנשים חרדיות בישראל. מסלול זה הבטיח שמירה על ערכים חברתיים מסורתיים גם לנוכח אימוץ תפקיד לא מסורתי בעליל – תפקיד המפרנסת – שהוטל על נשים חרדיות בתהליך התגבשותה של "חברת הלומדים" (פרידמן, 1991). שעות העבודה בתחום ההוראה אפשרו לנשים להמשיך למלא את תפקידן בגידול הילדים ובטיפול במשק הבית, לקיים את כללי הצניעות וההפרדה המגדרית ולהישאר בגבולותיה הבטוחים של החברה החרדית. אולם הפופולריות של תחום ההוראה בקרב נשים חרדיות הביאה בסופו של דבר לרווייה של התחום ולהקטנת מספר המשרות הפנויות בו. מציאות זו, לצד לחץ כלכלי גובר על החברה החרדית, הביאו להכרה בצורך הגובר ביציאה מגדרי ענפי התעסוקה המסורתיים, ובראשם תחום החינוך וההוראה, וכך נפתחו מסלולי תעסוקה נוספים, מגוונים יותר ורווחיים יותר. שינוי זה הוביל לפתיחת מסלולי לימודים שונים שיועדו לנשים חרדיות, לכניסתן לתחומי תעסוקה מגוונים ולבסוף גם לעלייה בשיעור הנשים החרדיות המועסקות במשק הכללי ובסביבת עבודה מעורבת.

הגורמים למגמה זו רק הולכים ומתעצמים, וצפוי שתופעה זו תתרחב ככל שהשוק הפנימי החרדי יצטמצם וההזדמנויות בשוק הכללי ילכו ויגדלו. מעבר לכך, היציאה של נשים חרדיות לשוק העבודה הכללי היא חלק מתופעה חברתית רחבה יותר. בשנים האחרונות הופיעו התארגנויות שונות של נשים

וווווו הנשים בחברה החרדית

האישה בחברה החרדית ממוקמת באופן גורף בספֶרה הפרטית, והפסוק "כל כבודה בת מלך פנימה" (תהילים מה, יד) הוא הבסיס לכך (אלאור, 1992; 1997; 1995; 1993; El-or). אלמנטים תרבותיים וחברתיים רבים מבטאים את הקונצנזוס סביב מיקומה של האישה בבית, החל משיעורי צניעות בבית הספר וכלה בהטלת האחריות לטיפול בבית ובילדים על הנשים. הספֶרה הביתית החרדית מאופיינת בריבוי ילדים עקב שיעור הפריון הגבוה בחברה החרדית, העומד על כ-7 לידות לאישה חרדית לעומת כ-3 לידות לאישה יהודית שאינה חרדית (לוי, 2016), ועול הטיפול בילדים מוטל על כתפיהן של בנות המשפחה.

היציאה של הנשים החרדיות בישראל מן המרחב הפרטי אל המרחב הציבורי החלה בשנות החמישים של המאה העשרים (ברמן, 2000; ועדת טל, 2000; Berman & Klinov, 1997). בתקופה זו עוצבה "חברת הלומדים" של המגזר החרדי. בהובלת ההנהגה הרוחנית דאז הפך לימוד התורה לערך עליון, והגברים ברובם זנחו את ההתעסקות בפרנסה (פרידמן, 1995; Heilman & Friedman, 1991). נסיבות אלו הציבו את הנשים בעמדת המפרנס במשפחה, מתוך אידיאולוגיית השותפות של "יששכר וזבולון": הנשים תעבודנה על מנת שבני הזוג שלהן יתפנו ללימוד התורה, ושכר לימוד התורה יחולק בין בני הזוג.

בשנים האחרונות נוכחותן של הנשים החרדיות בספֶרה הציבורית והחילונית – המקצועית והאקדמית – הולכת וגדלה. הן לומדות, עובדות ומפרנסות. נוכחות זו לכאורה מנוגדת לערכי החברה החרדית, ומשום כך זוהי סוגיה מורכבת ורבת פנים.

וווווו נשים חרדיות בעולם התעסוקה הכללי

כאמור, בשנים עברו עסקו הנשים החרדיות בעיקר בתחומי החינוך וההוראה בתוך גבולות החברה החרדית, אך בעשורים האחרונים אפיק תעסוקתי זה הולך ומצטמצם עקב חוסר היכולת של מערכת החינוך החרדית לקלוט את היצע העובדות הרב. המחסור במקומות העבודה לצד קשיים כלכליים הולכים וגדלים הביאו נשים חרדיות לפנות לרכישת השכלה מקצועית ואקדמית מגוונת. כך, מאז שנות התשעים של המאה העשרים ניכר גידול בשיעור הנשים החרדיות אשר פונות לתחומי עיסוק חדשים השונים מאלו שרווחו עד כה במגזר החרדי, ביניהם תכנות מחשבים, תקשורת והייטק, עבודה סוציאלית, פסיכולוגיה, גרפיקה, ראיית חשבון ועיצוב פנים (לופו, 2003; קוליק, 2012; שלג, 2000).

החסמים והפערים אשר מקשים על הגברים החרדים להשתלב באקדמיה ובעולם התעסוקה קיימים במידה מתונה יותר אצל הנשים החרדיות. כך, לדוגמה, פערי הידע אשר מקשים על הגברים לעמוד בתנאי הקבלה של המוסדות האקדמיים קטנים יותר אצל הסטודנטיות החרדיות; זאת משום שנשים לומדות לימודי חול כמו מתמטיקה ואנגלית לאורך כל שנות הלימוד שלהן, אף שלא תמיד ברמה מספקת, לעומת הגברים החרדים אשר כמעט לעולם אינם נתקלים בלימודים כגון אלה. יתרון נוסף לטובת הנשים הוא שיטות הלימוד הנהוגות בסמינרים החרדיים, אשר מכינות אותן ללימודים גבוהים; לעומת זאת, שיטות הלימוד בישיבות התורניות שונות לחלוטין ואינן כוללות בחינות פורמליות או

דורשות הישגים קונקרטיים (חקק, 2004).

גם החסמים החברתיים העומדים בפני האברך התורני שנוטש את "כתר התורה" לטובת לימודי חול וצורכי פרנסה הם משמעותיים יותר, מאחר שהיציאה ללימודים גבוהים (במסגרות מותאמות) וההשתלבות בכלכלה הישראלית זוכות ללגיטימציה חברתית גבוהה יותר כאשר מדובר בנשים. בעת סיום לימודיהן הבוגרות מראות נכונות לעבוד עם אוכלוסייה לא חרדית, וכמחצית הנשים בעלות תואר אקדמי פונות לעבודה במקום שאינו חרדי (קוליק, 2012; מלחי, 2010).

אולם ההשתלבות בשוק התעסוקה הכללי והעבודה במקומות שאינם חרדיים הן מורכבות. מוסדות ההכשרה המקצועיים והאקדמיים המותאמים לאורח החיים החרדי אינם תורמים להכנת הצעירים החרדים לסביבת עבודה מעורבת, שבה הם נחשפים לשונות החברתית-תרבותית הגדולה בין האוכלוסייה הכללית לאוכלוסייה החרדית (מלחי, 2014). גם התמיכה החברתית שמקבלות הנשים בעת הכשרתן המקצועית והאקדמית הולכת ופוחתת כאשר מדובר בהשתלבות במקום עבודה לא חרדי. אף על פי שיותר ממחצית הנשים והגברים החרדים בעלי תואר אקדמי עבדו במקומות עבודה לא חרדיים, ואף שרובם דיווחו כי אורח חייהם החרדי לא נפגע מסביבת עבודה זו, נמצא כי יחס הסביבה הקרובה לנשים חרדיות העובדות בסביבה חילונית הוא אמביוולנטי. בין היתר, עבודה בסביבה מעורבת נחשבת צעד שעלול לערער את הערכים המסורתיים של הנשים החרדיות ושל החברה החרדית בכלל (מלחי, 2010; גלבוע, 2014). ערעור זה יכול לנבוע מכך שבשונה מההצהרות האידיאולוגיות, לימודיה של האישה לתואר אקדמי אינם רק אמצעי פרקטי לפרנסת המשפחה ולתמיכה בבן זוג הלומד תורה, אלא גם ביטוי לרצונה של האישה להתפתח ולהשכיל (נריה-בן שחר, 2008). גם על פי קוליק (2012), הסיבות ליציאתן של הנשים החרדיות לעבודה הן בעיקר מילוי צרכים קיימים ופיתוח עצמי.

ואכן, מבנה המשפחה והתפיסה המגדרית במגזר החרדי אינם עולים בכפיפה אחת עם מעמדה של האישה החרדית כאשר קריירה בכלל, ובפרט כאשר מדובר בעבודה בסביבה חילונית שעשויה לעודד ערכים מערביים שאינם מקובלים בחברה החרדית. מבנה המשפחה החרדית הוא פטריארכלי: על פי ההלכה היהודית רכוש האישה הוא רכוש הבעל, ולכן הבעל אחראי לרוב על ניהול תקציב הבית. התפיסה היהודית גם רואה את מקומה הטבעי של האישה בבית, וייעודה העיקרי הוא לשמש עקרת בית ולגדל את הילדים. התפיסה המגדרית החרדית מייצרת הבחנה ברורה בין התפקידים החברתיים של גברים ונשים, ונשים חרדיות אינן נושאות בתפקידי הנהגה או ניהול ציבוריים, למעט במוסדות חינוך לבנות. אולם בשל המגמות שפורטו לעיל, נשים רבות נושאות בעול הפרנסה: 78% מהנשים החרדיות עובדות, לעומת 51% מן הגברים החרדים (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2015). בעת יציאת הנשים החרדיות לשוק העבודה הן הופכות למעשה לבעלות עמדה משמעותית בנוגע לקיום ולרווחה של המשפחה והקהילה. העצמאות הכלכלית החדשה מאפשרת להן להשתחרר חלקית מן התלות בבעל, ולמלא צרכים חברתיים ותרבותיים שונים (אלאור ונריה, 2003; ליוש, 2007). השינוי מתבטא גם בשינויים בחלוקת התפקידים המשפחתית, כיוון שהגבר נדרש לקחת על עצמו תפקידים "נשיים" ולעזור במשק הבית. תמורות אלה, וכן הדומיננטיות הנשית הנוצרת בבית בשל השליטה החומרית והתקציבית של הנשים על המשפחה והעצמתן כנשות קריירה, משפיעות גם על מערכת היחסים בין בני הזוג (קוליק, 2012; שלג, 2000).

הסתירה בין התפיסה היהודית המקורית של מעמד האישה ובין מעמד האישה החרדית בחברה זו כיום מעוררת שאלות ודילמות רבות, המשפיעות על החברה החרדית כולה ועל הנשים החרדיות בפרט.

רבה יותר בהשפעת גורמים חברתיים, פוליטיים ותרבותיים מאשר היבטי מציאות אובייקטיביים (בן-רפאל ובן-חיים, 2007). כך, שינויים במציאות חברתית עשויים להוביל לשינויים בזיקות הקולקטיביות של הפרט. כניסה לעבודה בסביבה חברתית שונה היא למעשה שינוי במציאות החברתית של הנשים החרדיות, ולכן היא קרקע פורייה לשינויים בזהות הקהילתית-קולקטיבית.

הזהות מתוארת כאינטגרציה של רכיבים שונים וכינונה מתרחש מתוך יחסי גומלין של הפרט עם הסביבה ובמשא ומתן פנימי שהפרט מנהל בין חלקיו השונים. תהליכי הבניה אלה מלווים לרוב במתחים ובקונפליקטים; פתרון של הקונפליקטים הוא המכונן את הזהויות (Schachter, 2004). לטענת בוסמה וקונן (Bosma & Kunnen, 2011), הקונפליקט נוצר כאשר אירועים מכוננים או דמויות שהאדם פוגש מאיימים על המחויבות שלו לערכיו. כאשר אישה חרדית מצויה בסביבה ציבורית, מקצועית או אקדמית, אשר אינה חרדית, היא עלולה לפגוש דמויות או לחוות אירועים שאינם עולים בקנה אחד עם מערכת הערכים והנורמות שאליה היא מרגישה מחויבת, וכך נוצר קונפליקט. לדבריהן, המחויבויות משתנות עם הזמן, והקונפליקט הוא בסיס להטמעה ולהתאמה שעשויות להוביל לשינויים במחויבות המוסרית וההתנהגותית של היחיד ולהתפתחות הזהות בכיוונים חדשים.

לסיכום,

ההתפתחות (האקדמית או המקצועית) של האישה החרדית בעולם התעסוקה הכללי מצריכה מפגש וחיבור עם עולם תוכן תרבותי וחברתי שונה לחלוטין, ועל כן היא בעלת השפעה רחבה ומשמעותית על חייה של האישה ועל חיי הסובבים אותה. סביבת עבודה זו היא קונפליקטואלית ורוויה במתחים הנוצרים בשל מפגש עם דמויות או ערכים אשר אינם הולמים את ערכי החברה החרדית, כמו צניעות והפרדה בין גברים לנשים. ההתמודדות עם הקונפליקטים ועצם המפגש עם סביבה חברתית זאת עלולים ליצור מתחים בינה לבין הקהילה. כמו כן, השינויים במבנה המשפחה בשל מעמדה החדש של האישה כמפרנסת וכבעלת קריירה, המקנה לה תחושת משמעות ומימוש עצמי, עשויים להוביל למתחים ביחידה הזוגית. האתגרים והשינויים הללו יוצרים יחד זירה שבה הזהות הקולקטיבית של האישה החרדית, הזיקה שלה אל החברה החרדית ומקומה בה עשויים להשתנות.

וויכוח מטרות המחקר

מחקר זה בודק את האופן שבו נשים חרדיות חוות את העבודה בסביבה מעורבת, את האתגרים שעמם הן מתמודדות, את האסטרטגיות ההתמודדות שלהן ואת ההשפעות של חוויות אלה על תפישותיהן ועל זהותן החרדית. המחקר מתמקד בנקודות שלהלן:

- זיהוי האתגרים שבהם נתקלת האישה החרדית בסביבת העבודה המעורבת
- זיהוי האסטרטגיות הקיימות להתמודדות עם המתח שיוצרים החיים בשני עולמות תרבותיים
- זיהוי השפעות העבודה בסביבה מעורבת על הנשים החרדיות

המנהיגות החרדית, אשר ערה למתחים אלו (שטדלר, 2003), מנסה באמצעות מקורות הלכתיים כתובים לשמר את היסודות התומכים בעליונותו של הגבר הלמדן ומעמידים את האישה כ"עזר כנגדו". כמו כן נעשים מאמצים לצמצם את הפער המגדרי שנוצר. גלבוע (2014) טוענת, למשל, כי רמת השכר הנמוכה של נשים חרדיות בהשוואה לנשים חילוניות בעולם ההייטק מעודדת במידה מסוימת על ידי הרבנים על מנת למנוע פגיעה חמורה יותר במעמד הגברים בקהילה בשל שינוי חלוקת התפקידים במשפחה.

ואולם, השינוי בתפיסת היחסים המגדריים בחברה החרדית הוא בלתי נמנע, והביטוי הבולט שלו הוא באורח חייהן ובתפיסותיהן של הנשים החרדיות (אלאור, 1992; קפלן, 2007). יותר ויותר נשים חרדיות רוכשות היום השכלה גבוהה, מצויות בשוק העבודה בתחומי עיסוק מגוונים ושונים מבעבר, והן צרכניות של אופנה ושל תרבות הפנאי.

כך נוצר מצב שבו הנשים, שהן המפרנסות העיקריות אם לא הבלעדיות, נחשפות לעולם הכללי ונתפסות כסוכנות של שינוי חברתי, המסוגלות להביא אל הקהילה השפעות וחידושים שאינם רצויים (Rugh, 1993). החיכוך היומיומי עם החברה החילונית יוצר מתח בין הערכים הקיימים אצלן לבין הערכים המאפיינים סביבה זו, ותגובותיהן של הנשים החרדיות לכך מגוונות: חלקן מגלות פתיחות ואף מאמצות דפוסי חשיבה חדשים או ערכים וכלים תרבותיים, ואצל אחרות מתעורר צורך להסתגר פנימה ולמנוע כל אפשרות של שינוי ושל השפעה על עקרונותיהן ועל עקרונות החברה החרדית. כמו כן, הגדרתן כנשים ואימהות בחברה מסורתית נבחנת באופן מתמיד, ומזהות אצלן תפיסות אישיות חדשות כמו הגשמה עצמית, מסירות לעבודה וקידום מקצועי (ליוש, 2007; שלהב, 1997; Teichler, 1999).

ואולם, בעוד הספרות בנושא מתמקדת בתהליכי שינוי חברתיים במגזר החרדי, לא ניתנה במה מספקת לחוויה האישית של הנשים עצמן, להתנסויותיהן, לאתגרים שעמם הן מתמודדות ולאופן שבו הן עצמן מתארות את השינוי שחל בהן. שאלות רבות עולות מן הכתוב בנוגע לחוויית הקונפליקט של נשים אלו ושל בני זוגן, כמו גם בנוגע להתמודדויות הנוספות שמזמן שוק העבודה הכללי לנשים חרדיות. מחקר זה מבקש לזהות בין היתר את מוקדי האתגר השונים של האישה החרדית העובדת במקום עבודה שאינו חרדי: ברמה האישית, ברמה המשפחתית וברמה הקהילתית.

וויכוח קונפליקטים ועיצוב זהות

את הקונפליקטים ברמה האישית-עצמית וברמה הקהילתית אפשר להבין באמצעות מושגי הזהות – האישית והקולקטיבית. הזהות היא חלק מרכיבי העצמי, ומקובל להבחין בין הזהות האישית לזהות החברתית (Singelis, 1994; Miller, 1963; Greenwald & Pratkanis, 1984; Gergen, 1971; Triandis, 1989). הזהות האישית מכילה מאפיינים המבחינים את היחיד מהאחרים: מכלול המאפיינים האישיותיים של הפרט, ערכיו והאמונות שלו. הזהות החברתית קשורה לגורמים חיצוניים ומכילה מאפיינים המשותפים ליחיד ולאחרים, כמו השתייכות לקבוצה דתית או חברתית מסוימת (Adams & Marshall, 1996).

המשמעות של מושג הזהות היא סובייקטיבית, ולכן הזהות היא תופעה דינמית שניתנת לשינוי בקלות

וּוּוּוּ תיאור המחקר ואופן איסוף הנתונים

המחקר הנוכחי מבקש לחקור את זהותן הקולקטיבית של נשים חרדיות העובדות בסביבת עבודה שאינה חרדית, תוך בחינת חוויותיהן בהימצאות בין העולם החילוני לעולם החרדי: זיהוי האתגרים, אסטרטגיות ההתמודדות עמם והשפעותיהם על הנשים. בהתאם לכך נעשה שימוש בשיטת מחקר איכותנית, המתאימה לשאלת המחקר ולאופי הפרשני של ניתוח הממצאים, המסייע להבין את החוויות הסובייקטיביות האינדיבידואליות של הנחקרות, את תפיסותיהן ואת גישותיהן כלפי המציאות שבה הן מתנהלות. במסגרת הניתוח אותרו קונטקסטים מבניים, נתונים סובייקטיביים והתרשמויות, תוך היצמדות ככל האפשר לחוויותיהן הממשיות של הנחקרות (צבר בן-יהושע, 2009; Denzin & Lincoln, 2002; Schwandt, 1998; Patton, 2002).

וּוּוּוּ אוכלוסיית המחקר

אוכלוסיית המחקר כללה 22 נשים בגילים 23-47 (ממוצע: 29), המגדירות עצמן חרדיות ומועסקות בסביבת עבודה הטרוגנית – סביבת עבודה שאינה חרדית באופן מובהק, כלומר מקום עבודה שהנהלתו אינה חרדית ושבו רוב העובדים אינם חרדים. תחום עיסוקן לא הוגדר מראש. המרואיינות נאספו בשיטת "כדור השלג": מעגל המרואיינות הראשוני הורכב מנשים בסביבתה הקרובה של החוקרת (משפחה, שכונה, אקדמיה), ואלו הפנו אותה הלאה לנשים נוספות שהן מכירות שיכולות להשתתף במחקר. עם זאת, נעשה מאמץ לייצר תמונה מורכבת ומייצגת ככל האפשר של הפסיפס החרדי ולכלול במחקר נשים מכמה שיותר תת-זרמים וקהילות בחברה החרדית, בגילים שונים ובמצב משפחתי שונה, ממגוון אזורי מגורים ומקומות עבודה. הנשים השתתפו במחקר בהסכמה מלאה; הובהר להן שהשתתפות היא וולונטרית וחסויה לחלוטין, שהן יכולות להפסיק את השתתפותן בכל עת ושהממצאים ישמשו אך ורק לצורך מחקר זה. ההבהרה בוצעה בעל פה כמו גם בכתב, באמצעות טופס הסכמה מדעת שעליו חתמו המרואיינות. נוסף לכך הן מילאו שאלון דמוגרפי.

וּוּוּוּ כלי המחקר

כלי המחקר הוא ראיונות עומק מובנים למחצה, המשלבים מבנה מוגדר באמצעות שאלות מוכנות מראש עם מבנה שיחה גמיש, אך תוחמו בהם הנושאים המיועדים לכוון את השיחה אל מושא המחקר (Patton, 2002). החוקרת במחקר זה היא אישה חרדית ילידת הארץ, אשר חוותה בעצמה הימצאות בסביבה מעורבת של לימודים ועבודה. הרקע המשותף של החוקרת והנחקרות אפשר יצירת קשר בין-אישי ויחסי אמון ביניהן, מאחר שכחרדית, החוקרת מבינה את הדקויות והרגישויות המגזריות שאינן בהירות לחוקרים מן החוץ ומסוגלת להזדהות עם המורכבות של התנועה בין העולמות. עם זאת נדרשה מן החוקרת גישה אובייקטיבית אל הראיונות והבחנה בין חוויותיה שלה לחוויותיהן של הנחקרות. כך נוצרה שיחה חופשית שאפשרה לחוקרת להתרשם מן הפרספקטיבות, האמונות וההתנסויות האישיות



של המרואיינות בנוגע לאתגרים שזימנה להן סביבת העבודה ההטרונגית (Arksey & Knight, 1999; Patton, 2002; Maccoby & Maccoby, 1954).

השאלות בחלק המובנה של הריאיון נועדו, בין השאר, לאפיין את הזהות הקולקטיבית של כל נחקרת, באמצעות שימוש בשלוש סוגיות מרכזיות הקשורות לזהות הקולקטיבית (Schatzki, 1996):

1. האופן שבו פרטים מתארים לעצמם את ייחודו החברתי, התרבותי, הערכי, הנורמטיבי, הדתי, ההיסטורי או הלשוני של הקולקטיב.

2. האופן שבו בני אדם מתארים את זיקותיהם לקולקטיב ומפרטים את המחויבויות שלהם כלפיו, כלומר המשמעויות המעשיות הנגזרות מבחינתם מכך שהם מגדירים עצמם כחברים בקולקטיב.

3. האופן שבו הפרטים מבינים את מיקום הקולקטיב ביחס ל"אחרים" בסביבתם המידית או הרחוקה.

בהתאם לכך נכללו בריאיון שאלות החוקרות סוגיות אלה, לצד שאלות אחרות שמטרתן להבין את ההקשר החברתי שבו פועלות הנשים, את הפרקטיקות שבהן הן משתמשות כדי להתנהל בו ועוד.

הראיונות נערכו בין דצמבר 2014 לפברואר 2015, במקומות שונים שנבחרו בהתאם לבקשתן של המרואיינות: בביתן, במקום עבודתן או במקומות ציבוריים דוגמת בתי קפה. כמה מהנשים ביקשו להתראיין בטלפון בלבד. הראיונות ארכו 45–75 דקות, והם הוקלטו ותומללו לאחר מכן לצורך קריאה, ניתוח ותיעוד.

||| אופן ניתוח הנתונים

הניתוח התבסס על התיאוריה המעוגנת בשדה, (Glaser & Strauss, 1964) Grounded Theory, הנבנית על סמך נתונים הנאספים בשדה המחקר וממופים דרך תמות מרכזיות. התוצרים האמפיריים הם המכתיבים את המהלך המחקרי, ובכוחם אף לשנות את הנחות היסוד הראשוניות או את המחקר כולו. תהליך ניתוח הנתונים כלל כמה שלבים: בשלב הראשון הראיונות נקראו בשלמותם וקטגוריות ראשוניות אופיינו. בשלב השני זוהו התמות העיקריות שחזרו על עצמן במרבית הראיונות, וריכזו את תחומי ההתמודדות של הנשים החרדיות במקום עבודתן ואת השפעות העיקריות של התמודדות זו. בשלב השלישי נעשה ניסיון למצוא קשר בין הקטגוריות, בהתאם למידת הדמיון והשוני ביניהן. לבסוף קובצו הקטגוריות במטרה לבחון את תרומתן להסבר הנרטיבים המתייחסים לזהותן הקולקטיבית והאישית של הנשים החרדיות (Strauss, 1987).

ממצאים



05	04	03	02	01
השפעות סביבת העבודה	מקורות תמיכה ותנאים הצלחה	אסטרטגיות התמודדות	אתגרים מרכזיים בסביבת העבודה	החוויה בסביבת העבודה

01

החוויה במקום העבודה

פרק זה יתאר את חוויותיהן של נשים חרדיות בסביבת העבודה ההטרואיגנית. הפרק יבחן את האופן שבו הן מתארות, תופסות ומעריכות את התנסותן בזירה זו, שהיא מרחב זר – מרחב בעל עולם תוכן, ערכים ותרבות השונה מזה שהן התקיימו בו קודם לכן. חוויה זו מתוארת בראיונות כמורכבת, מאיימת ומעשירה בו זמנית, נעימה אך מחייבת.

סביבת העבודה ההטרואיגנית כסביבה מכילה ומקבלת

המראיונות תיארו באופן עקבי את מקום העבודה כמכבד, מכיל ומאפשר. לפי דיווחן, המנהלים והעמיתים מגלים פתיחות ורצון להיענות לכל מה שנוגע לצורכיהן כנשים חרדיות. סביבת העבודה הוצגה כמגוונת ונעימה, ולדברי המראיונות מושקעים מאמצים ניכרים על מנת להתאים את מקום העבודה לצורכיהן ההלכתיים והחברתיים כך שירגישו בנוח. כך מתארת זאת שולמית, בעלת תפקיד ניהולי בכיר בחברת ביטוח:

”הם רגישים לרגישויות שצריכות להיות, זה מתבטא בדברים היומיומיים – יש עובד חרדי, שאפילו חרדיות פחות שמות לב לזה, אבל פתאום שאני שמה לב שהם מתלחשים לא לשים אותו בין שתי נשים. כנראה מישהו אמר להם את זה פעם [...] במסיבות הם עושים ממש מאמץ עילאי [...] להתאים את זה לדתיים [...] לקחו אותנו בסוף הקיץ לחמי יואב, אז הם עשו שם עבודת הפרדה שמשמרת הקודש והצניעות הייתה מרוצה מזה. הסברנו להם שאין מצב שהחרדיות יסתובבו אז הם שמו מחיצות. הכול נפרד, וחדרים נפרדים [...] הם מכבדים ומבינים את זה” (שולמית)

ממצאים דמוגרפיים

- ארץ לידה:** 91% מהמראיונות הן ילידות הארץ.
- סביבת מגורים:** רובן הגדול של המשתתפות במחקר (82%) מתגוררות בסביבה מעורבת.
- מצב משפחתי:** רובן המוחלט (91%) של המשתתפות במחקר נשואות.
- השתייכות לזרם חרדי:** 59% מהמשתתפות במחקר הן ליטאיות, 23% משתייכות לזרם הספרדי, 10% לחסידי ו-8% ל"אחר". הקטגוריה "אחר" כוללת משתתפות שהגדירו עצמן כבעלות תשובה, כחרד"ליות או כחרדיות ללא שיוך קהילתי.
- רמת השכלה:** 59% מהמשתתפות במחקר הן אקדמאיות (בעלות תואר ראשון, שני או שלישי). 32% הן בעלות הכשרה מקצועית, ו-9% בעלות השכלה תיכונית בלבד.
- ותק תעסוקתי:** 50% מהמשתתפות במחקר דיווחו על ותק של שנה עד ארבע שנים במקום העבודה הנוכחי שלהן, 23% דיווחו על ותק של עד שנה, ו-27% עובדות במקום העבודה הנוכחי חמש שנים ומעלה. הוותק התעסוקתי הממוצע עומד על כ-3 שנים.
- ענפי תעסוקה:** 18% ממשתתפות המחקר עובדות בתחום ההייטק, 18% בהנהלת חשבונות ומזכירות, 14% באדריכלות ועיצוב, 14% בראיית חשבון. 9% בלבד עובדות בתחום החינוך, 9% נוספות הן עובדות מחקר. שאר הנשים (18%) עוסקות בתחומים אחרים.
- מצב תעסוקתי של בן הזוג:** 30% מבני הזוג לומדים בכולל, 30% עובדים במשרה שאינה תורנית, 20% עובדים או לומדים לימודים גבוהים לצד לימודים בכולל, 10% עובדים במשרה תורנית ו-10% לומדים לימודים גבוהים.
- פערי הכנסה בין בני הזוג:** רובן המוחלט (75%) של המשתתפות במחקר מרוויחות יותר או הרבה יותר מבן זוגן. רק 10% מרוויחות פחות מבני זוגן, ו-15% מהנשים מרוויחות באופן שווה לבני זוגן.
- מצב כלכלי:** רוב המשתתפות במחקר דיווחו על מצב כלכלי ממוצע ומעלה (59%); 45% דיווחו על מצב כלכלי ממוצע, ו-14% על מצב כלכלי מעל הממוצע, ורק 41% דיווחו על מצב כלכלי מתחת לממוצע.

יש כל הזמן [שאלות] ואני מרגישה קצת כמו דמות רבנית, אפילו החרתי מישהי בתשובה [מגנחת] [...] ידעתי לכוון אותה ולענות לה שאלות. היום היא חרדית לגמרי [...] אני לא באה להחזיר אותם בתשובה [...] אבל כל מה שקשור לדתיים, יהדות ואמונה, כמו לבקש טלפון של רב [...] אני צוהר ידידותי לכל מה שקשור לקטגוריית 'דוסיס', אז למה לא? הם לא מכירים את החברה החרדית, ואם כן אז זה מהפן השלילי שלה, ואני חושבת שאנחנו נותנים להם את הצד היפה. אבל אנחנו לא מתייפפים בפני מישהו" (שולמית)

נשמע מהעדויות הללו שאין מדובר בפעולות אקטיביות לייצוג ולהסברה של החרדים והדת, אלא שעצם הנוכחות שלהן מאפשרת "הצצה" אל העולם החרדי. נוכחותן של הנשים החרדיות מסקרנת את עמיתיהן ומעוררת שאלות והתייחסויות שונות ומגוונות הנוגעות לדת. סוגיית השליחות הייתה משמעותית ונוכחת בחוויה של רבות מן הנשים שהשתתפו במחקר. מדבריהן ניכר כי השלכות המפגש עם אוכלוסיות אחרות לא היו כלולות במערכת השיקולים שנלוותה להחלטה על כניסה לסביבת עבודה מעורבת, ותחושת השליחות צמחה מתוך הימצאותן בסביבה המעורבת. לסוגיה זו יש השלכות מורכבות על הנשים החרדיות – חלקן תופסות את חוויית השליחות כהזדמנות חיובית ואחרות תופסות אותה כדבר המחייב אותן במשנה זהירות. כך או כך, זהו תפקיד שלמעשה העבודה בסביבה מעורבת לא נועדה למלא מלכתחילה, אך גם בדיעבד יש לו משקל רב והשלכות משמעותיות על האישה החרדית. נשים אלו, המייצגות עבור העמיתים לעבודה את המגזר החרדי, הן לרוב גורם מתווך בלעדי בין המגזרים. משום כך הן חשות שבאחריותן לייצג את החברה החרדית באופן הנכון ביותר בעיניהן. האופן שבו הן מתארות את חוויית אחריות הייצוג מלמד על התפיסה הסובייקטיבית שלהן לגבי המראה וההתנהגות ההולמים של בחורה חרדית:

”**אחריות הייצוג הזאת משפיעה עלייך? ברור** [...] החצאית תימשך למטה כי זה לא מתאים. אין אף אחד מהקהילה, אין שם מורות מסמינר, רק כי אני מייצגת” (שולמית).

גם לאה, מזכירה רפואית בבית חולים גדול בירושלים, בחרה לתאר את מקומה כחרדית בסביבה מעורבת במונחים של "שליחות", שעמה מגיעה אחריות הייצוג המגולמת בסטנדרטים מחמירים המתיישרים עם הקווים החברתיים-הלכתיים הרשמיים או המקובלים במיינסטרים החרדי.

”**אני רואה את העבודה כשליחות**. זה כפי, הם לא מכירים אותנו [...] פעם הייתי רואה בעבודה [בסביבת עבודה חרדית] בנות חרדיות שנכנסות לאינטרנט וקוראות על סלבס, אז גם אני הייתי מסתכלת [...] היום אני לא יכולה, אין לי אפשרות כזאת, אני מייצגת את החרדים. אם הם אומרים לי משהו על האנטומיה של גריי [סדרת טלוויזיה], אני אלך לבדוק מה זה אבל לא בעבודה [...] אני צריכה לשמור על עצמי” (לאה)

לאה מתארת בעצם מצב שבו היא נוהגת לעשות פעולות מסוימות – כמו לעיין באינטרנט בידעות העוסקות בידוענים שונים – אך בסביבת העבודה המעורבת עליה להיזהר, והיא אינה מאפשרת לעצמה לנהוג כך בנוכחות העמיתים. זאת משום ששימוש באינטרנט וצבירת ידע על ידוענים אינם מקובלים

גם נשים אחרות דיווחו על מאמצים כאלה: לדוגמה, החברה משתדלת שימי הגיבוש יהיו מותאמים למגזר החרדי, שהקייטרינג לאירועי הרמת הכוסית יהיה כשר למהדרין ועוד. מעניין לשים לב לכך ששולמית עובדת במקום שבו מועסקים גברים ונשים דתיים וחרדיים נוספים. היא מציגה מקרים שבהם היא רואה את ההתחשבות בצרכים ובמאפיינים הדתיים של עובדים אחרים סביבה ולא רק באלה שלה, ומדברת בלשון רבים: "לקחו אותנו", "הסברנו להם". כך היא מצביעה על הכוח שיש לדתיים ולחרדים כקבוצה, שהנוכחות שלה במרקם החברתי של מקום העבודה, וההתייחסות שהיא מקבלת בעניינים אלה, משמעותית יותר מאשר במקרה של ייצוג חרדי מצומצם במקום העבודה. אבישג, מזכירה במשרד נדל"ן, היא חרדית יחידה בסביבת העבודה שלה, שלא כמו שלומית. מעבר לכך, היא גם אישה יחידה בסביבה גברית, מה שמעצים את השונות שלה – היא חריגה הן מבחינה מגדרית והן מבחינה דתית. אף על פי שהיא ככל הנראה מתמודדת עם מורכבות גדולה יותר מאישה העובדת בסביבה שבה יש נציגים ונציגות נוספים מהמגזר, אבישג דווקא בוחרת בתיאור רך יותר של החוויה, ומספרת כי בקשותיה מתקבלות בכבוד גם אם לוו תחילה בחששות:

”**כשהייתי פה בריאיון**, אני הבנתי שיש פה בעיה של ייחוד. יש פה גברים ואני אהיה פה לבד, והדלת תהיה נעולה ואני לא יכולה מבחינת דתית לעבוד כאן. אז קודם כתבתי לו מייל [...] שיש לי בעיה קטנה של ייחוד, מה הם מבחינתם יכולים לעשות, אני צריכה שהדלת תהיה סגורה אבל לא נעולה [...] הוא אמר לי זה בסדר, אין שום בעיה [...] הם נורא גמישים, והם נורא נחמדים [...] לפעמים הם באים לקלל ואז הוא עומד לידי והוא כאילו משתתק, והם מאוד מכבדים את זה בגדול” (אבישג)

כלומר מקומות העבודה ההטרורגניים תוארו לרוב כמכבדים וכמאפשרים הן כאשר הם מעסיקים קבוצה מהציבור הדתי והן כאשר הם מעסיקים אינדיבידואלים יחידים.

||| מאפיינים של "שליחות"

נשים רבות סיפרו כי העבודה בסביבה שאינה חרדית היא עבורן מעין "שליחות". הנשים תופסות את מקום עבודתן כזירה שבה הן מייצגות את החברה החרדית, ומאפשרות לעמיתיהן להכיר בצורה טובה ואמתית יותר את החברה הזו ולהתוודע גם לצדדים חיוביים וטובים בה – בניגוד לדעות הקדומות השליליות הרבות הקיימות כלפיה. לרבים מעמיתיהן שאינם חרדים, המפגש איתן הוא המפגש הבלתי אמצעי הראשון עם חברי הקהילה החרדית. משום כך הן מתמודדות עם שאלות סקרניות רבות בנוגע לתרבות ולהשקפה החרדית ובנוגע להלכה. הן אינן יוזמות אותן, אך שמחות לענות עליהן:

”**אני יושבת בעיקרון במשרד עם שתי נשים חילוניות** [...] ואני בערך הרבנית שם. **מה זה אומר?** עושים אותי בערך הרבנית שם. מכבדים אותי ושואלים אותי שאלות. אני מנסה להיזכר באיזה סיפור [...] אבל כן, כל הזמן שואלים אותי שאלות [...] על הפאה, על כשרות, על אמונה” (דבורי)

שהן פנו לאחר מכן לשוק הכללי מתוך רצון להתקדם ולהשתכר טוב יותר. כך מתארת שירי, עובדת בתחום ההייטק, את בחירתה בסביבת עבודה הטרוגנית:

”שם המשכורת הייתה משכורת רעב, וגם היחס לעובדים, וגם שזה חרדים את יכולה לנצל אותם. אנחנו נביא את החרדיות לפה ונביא להם משכורת נמוכה, ואנחנו נתנהג אליהם בצורה מגעילה, וכל אפשרות לקצץ מהשכר שלהם או כל מיני דברים – לקחת מהם הטבות [...] אני לא אגיד לך שהיה לי רע, כי גם היה לי חברה מאוד טובה והיה לי כיף שם. אבל מבחינת הנהלים – ההנהלה מתנהגת שם בצורה לא יפה [...] ממש כשעברתי משם לפה, עבדתי שמונה שעות ביום והרווחתי כפול ממה שעשיתי במקום העבודה הקודם [...] תנאים מדהימים, ואם יש לך מבחנים כמובן נותנים לך חופש.” (שירי)

שירי מציגה את היתרונות של כל סביבה: הסביבה החרדית מאפשרת ונוחה יותר מבחינה חברתית, והסביבה המעורבת נוחה יותר מבחינה מקצועית ומשתלמת יותר מבחינה כלכלית. נשים אחרות אמנם לא דיווחו על תחושת התסכול המקצועי הגדולה ששירי תיארה בסביבת העבודה החרדית, אך רובן בחרו לעבוד בסביבה מעורבת כי חשבו שהעבודה בסביבה כזו תהיה מאתגרת ומספקת יותר, הן מבחינה מקצועית והן מבחינה כלכלית. לעתים היו נשים שגם בחרו לעבור מסביבת עבודה חרדית בשל אתגרים מבחינה חברתית. ואמנם, היו נשים שתיארו שמחה והקלה במקום העבודה הנוכחי, סיפרו שמעניין להן שם, צוות העבודה נעים ומקבל, ישנה אווירה טובה ועוד:

”החלטתי לעבור לכאן, כי במרפאה הקודמת [חרדית] היו הרבה תככים וסביבת העבודה האנושית לא היתה כל כך נעימה [...] פה, בסביבה החילונית, יותר כיף לי. אני מרגישה נחיצות לייצג את המגזר החרדי, להיות צנועה, לשמור על הכשרות [...] המשפחה שלי ובעלי קיבלו את זה ברוח מאוד טובה ותומכת, כי הם יודעים שאני יוצאת למין שליחות.” (לאה)

גם סוגיית השליחות שתוארה לעיל מוזכרת לעתים כיתרון של מקום העבודה המעורב על פני העבודה החרדי:

”פה בסביבה החילונית יותר כיף לי. אני מרגישה נחיצות לייצג את המגזר החרדי, להיות צנועה, לשמור על הכשרות” (ורד)

ורד מתארת את אתגר הייצוג של החברה החרדית בסביבה המעורבת דווקא באופן חיובי. בזכותו היא מרגישה נחוצה ונוכחותה זוכה למשמעות מיוחדת. כך, מעבר להיותה סביבה מקצועית יותר, הסביבה המעורבת גם פותחת צוהר אל העולם החרדי, שנתפס כלפי חוץ באופן שלילי וביקורתי מאוד, והנשים שהציגו זאת שמחות על כך.

בחירתן של הנשים בעבודה בסביבה מעורבת לוותה לרוב בתגובה חיובית ומעודדת של המשפחה הקרובה, בעיקר ההורים או בני הזוג, בין שעברו אליה מסביבת עבודה חרדית ובין שבחרו בה מלכתחילה:

בחברה החרדית, ואף שהיא עצמה נוהגת לעשות זאת, בפני עמיתיה שאינם חרדים היא מרגישה שעליה לייצג את החברה החרדית “האמתית” ולנהוג על פי אמות המידה החברתיות המקובלות בה. לאה ממשיכה ומספרת שהיא החליפה לאחרונה את הפאה שהיא חובשת בדרך כלל במטפחת:

”הפסקתי להגיע לעבודה עם פאה, ואני מסתובבת רק עם מטפחת, שהעובדים כאן ייזהרו.”

ניכר כי המגמה הזאת מבטאת את התחזקות הזהות החרדית אצל הנשים, בין מתוך רצון לשמש דוגמה נכונה יותר או טובה יותר של חרדית, ובין מתוך רצון להיבדל בסביבה השונה ולהדגיש את הזהות החרדית. לאה תיארה את הנוכחות שלה כחרדית בסביבה מעורבת כמאתגרת אך מהנה, וזו מבחינתה הזדמנות גם אם היא מלווה במחויבויות שונות. מנגד, אחרות טוענות כי האחריות גוברת על ההזדמנות, ויש לנקוט משנה זהירות בכל הנוגע לסוגיה זו, אם לא להסתייג ממנה:

”כשאתה נמצא שם [בסביבת עבודה מעורבת], זה בטוח שזה שליחות. כל דבר שאתה עושה – זה שליחות [...] אבל לפעמים אומרים שליחות, אז אומרים 'בואו נעודד אנשים לשליחות', אז אני לא הייתי מסתכלת על זה בצורה הזאת. מכיוון שנסיבות החיים הביאו אותך לפה, אז בואי ונתייחס לזה כשליחות. זה יותר תפקיד מאשר שליחות, כמחויבות וכהזדמנות לעשות משהו נכון [...] אם עשית את ההחלטה ואתה נמצא שם – אז תתייחס לזה כשליחות. אני רואה את עצמי כל הזמן בסוג של שליחות, ואני רואה את עצמי כל הזמן כמו חלון ראוה של החברה החרדית. זה לא רק שאני מדברת על דברים, זה גם שאני מסבירה משהו, ואני משתדלת לא לעשות את זה הרבה, אבל את באמצע משהו ובעלך מתקשר – איך את עונה לו? איך את מדברת אליו? זה חלון ראוה של כולם... הוא לא יחזור בתשובה בגלל זה, הוא רק יגיע לתובנות שיש חיים לא לפי מה שהוא רואה אותם. זה סוג של קירוב את עושה” (דינה)

ניכר מדבריה של דינה כי היא סבורה שמלכתחילה אין לראות ביציאה לעבודה בסביבה הטרוגנית שליחות, אך כאשר האישה החרדית נמצאת בסביבה כזו אין לה מנוס מלהתייחס לנוכחות שלה בסביבה זו כאל שליחות; שליחות שכרוכה בה אחריות רבה.

||||| הנחירה בסביבת עבודה מעורבת והמעבר אליה

רבות מן הנשים עבדו בעבר גם בסביבה חרדית, ולכן יכלו להשוות בינה לבין הסביבה המעורבת ולהבין את היתרונות והחסרונות של כל אחת. כמו שאומרת לאה, שצוטטה לעיל, בסביבת העבודה החרדית היא יכלה לנהוג בחופשיות בעוד בסביבה המעורבת עליה לייצג את החרדיות ולנהוג באופן מאופק ומרוחק יותר. יתרון נוסף של סביבת העבודה החרדית הוא היחסים החברתיים שהיו נוכחים בה יותר, ואילו הסביבה המעורבת תוארה לרוב כמרחב מאפשר מבחינה מקצועית וכלכלית, אך פחות נוח מבחינה חברתית. הנשים במחקר שהתחילו את המסלול המקצועי שלהן במקום עבודה חרדי סיפרו

02

אתגרים מרכזיים בסביבת העבודה



הסביבה המעורבת אמנם נעימה ומכבדת והתנאים המקצועיים והכלכליים בה טובים יותר, אך טמונים בה גם אתגרים. מהמחקר עולים שני סוגים של אתגרים: הסוג הראשון הוא אתגרים הקשורים לזהות, הנובעים מהנוכחות כאישה בעלת זהות חרדית בסביבה זרה, ומההשלכות של המאפיינים הסביבתיים על זהות זו. הסוג השני הוא אתגרים קונקרטיים – האתגרים המעשיים שעמם הנשים החרדיות צריכות להתמודד בסביבת עבודתן הנוגעים לאורח חיים של שומרי תורה ומצוות, כמו כשרות, צניעות ועוד.

ווווו אתגרי זהות

כדי להבין את אתגרי הזהות שהאישה החרדית נתקלת בהם בסביבת העבודה המעורבת יש תחילה לחדד את המורכבות של שאלת הזהות החרדית וגבולות החברה החרדית. סוגיית "מיהו חרדי" היא מורכבת ורבת פנים ומעסיקה חוקרים, עיתונאים והוגי דעות, ובשנים האחרונות אף את החרדים עצמם. הקושי בהגדרת החרדיות נובע, בין היתר, מהשונויות הגדולה בתוככי החברה החרדית, שבה תת-זרמים רבים, בעלי הנהגות ומנהגים שונים, הנבדלים זה מזה בהיתרים ובאיסורים השונים. על מנת לייצג במחקר זה את מגוון הדעות הקיימות בתוך הציבור החרדי, וכדי ליצור מהן את התמונה המורכבת הקיימת בחברה החרדית, הנחנו להגדרה הסובייקטיבית של המרואיינות לסנן עבורנו את הנשים שאותרו במסגרת המחקר. ואכן, לשונויות הגדולה בחברה החרדית הייתה נוכחות בולטת בראיונות השונים. שונות זאת התבטאה לא רק במגוון הדעות של המשתתפות במחקר, אלא גם בעצם הגדרתן את גבולות החברה החרדית ואת אופן ההשתייכות אליה. שאלות אלה אתגרו את המרואיינות, ולעתים הן אף התקשו ממש לתת להן מענה. כך לדוגמה מתארת דינה, מנהלת צוות פיתוח בחברת היי-טק, את תפיסתה לגבי מיהו חרדי:

” ואיך זה התקבל בסביבה הקרובה שלך, שאת עוברת ממקום חרדי למקום חילוני? אבא שלי היה מבסוט [...] כי זה ידוע ש[בחברה הקודמת שבה עבדה] מנצלים ושזה לא מקום להתקדם וזה היה ברור שאני צריכה לעבור משם [...] היום הנשים קולטות כבר אם הן רוצות לעבוד בתנאים יותר טובים הן חייבות לעבוד בסביבה מעורבת” (רבקה)

הנחקרות דיווחו על כך שהורים ובני זוג רבים התייחסו בחיוב לבחירה במקום העבודה החילוני, כמו אביה של רבקה, מתוך הכרה בכך שמקום העבודה הנוכחי מעניק תנאים נוחים יותר, ואינו מחייב בהכרח ויתור על עקרונות או שינוי כלשהו בהם. נשים אחרות דיווחו שהנושא לא נדון כלל בחוג המשפחה, והבחירה לא זכתה להתייחסות מיוחדת. יש ודאי כמה סיבות לכך שבמחקר לא תועדו נשים שדיווחו על תגובה שלילית מהסביבה הקרובה לנוכח כניסתן לעולם העבודה ההטרונגי, או על חשש מתגובה כזו. אחת מהן היא כנראה אופייה של קבוצת המחקר: ניתן לשער שלולא האישור מהסביבה הקרובה לעבודה בסביבה זו, הנשים היו נמנעות ממהלך מעין זה. ייתכן שהנשים שהשתתפו במחקר הן מראש אלה שזכו לתמיכה מסביבתן הקרובה.

מתוך התיאורים של הנשים את החוויה בסביבת העבודה ניכר שקיימים בה שני ממדים: הראשון הוא התייחסות סביבת העבודה אל הנשים החרדיות העובדות בה – כדוגמת האופן שבו הסביבה מקבלת אותן ונענית לצרכים שלהן כנשים חרדיות. הממד השני הוא התגובה שלהן לסביבת העבודה שבה הן מצויות, ממד הבא לידי ביטוי בתפיסת השליחות שלהן בעולם העבודה הכללי.

לצד חוויית העבודה הטובה שתוארה, והמפגש הבלתי אמצעי המעשיר בין חרדים לחילונים בסביבת העבודה, מתוך הדיווחים עלתה גם מורכבות ההימצאות בסביבה זו. הימצאותן של הנשים החרדיות בסביבת העבודה המעורבת הוצגה כחוויה מאתגרת, רווית מתחים ושאלות, ובעלת השלכות משמעותיות עליהן, על משפחתן ועל יחסן עם הקולקטיב החרדי; על זהותן החברתית וגם האישית.

תורה ומצוות; מבחינה חיצונית הוא נראה כבן תורה בלבד ובעיסוקו. לעומת זאת, לפי דבריה של שרית, בחורה שבלבושה החיצוני אינה עונה על הגדרות המיינסטרים החרדי – החזקת סמארטפון, לבוש צנוע פחות – גם היא חרדית בעיניה, והיא נכללת בעיניה בגבולות החברה החרדית משום שהיא מתבוננת במרכיביה הפנימיים כמו תפיסת עולם, עמדות חברתיות-תרבותיות ועוד. הנכונות לבחון גם היבטים פנימיים מעידה על רמת פתיחות מסוימת של שרית. פתיחות זו משתנה בהתאם לשייכות לקבוצות חרדיות שונות ולרמת השמרנות של המתבונן. הגבולות שמתארות המרואיינות הם עמומים ולעיתים סובייקטיביים; וגם הגבולות האובייקטיביים שהוצגו אינם מוחלטים, ואינם מצליחים להגדיר מיהו האדם שייכלל בתוך החברה החרדית ומיהו שיימצא מחוץ לגבולותיה. כאשר נתבקשו הנשים לחדד את ההבדל בין החרדים לדתיים התשובה הפכה מבולבלת ומורכבת יותר. האם החרדים שומרים מצוות באופן אדוק יותר מהדתיים? האם אלמנט הציונות הוא הגורם המבחין הבלעדי? חלקן הצביעו על כך שסדר העדיפויות וסולם הערכים המקובלים במגזר הם האלמנט המבדיל – שמירת המצוות ולימוד התורה כערך עליון אצל החרדים, לעומת אחדות ישראל וארץ ישראל כאלמנטים מודגשים יותר אצל הדתיים. ההבחנה העמומה בין שומרי מצוות דתיים לחרדיים מדגישה גם היא כי הגבולות מטושטשים, ומסתמכים בעיקר על הגדרות חברתיות ופחות על הגדרות הלכתיות-דתיות.

בשלב הבא התבקשו הנשים להפנות את המבט פנימה ולבחון את הגבולות שהן מציבות לעצמן, כנשים בעלות זהות קולקטיבית חרדית, ולנסות להגדיר אילו מאפיינים אישיים שלהן, מנטליים או התנהגותיים, משייכים אותן לחברה החרדית, ואילו לאו. התשובות לשאלה זו היו מגוונות מאוד, אך באופן גס עלו מהן שני קולות: האחד הוא קולן של נשים המפנימות את הגבולות החיצוניים-חברתיים של המגזר החרדי ובוחנות את זהותן האישית על פיהם:

”אני לא יכולה לשמוע את המריבות האלה בתוכי [בתוך החברה החרדית], וגם אם אתה בראש אז יש צורה להראות את זה. אני אשאר ככה לבושה, ויכול להיות שבגלל שככה גדלתי כל החיים, ככה אני מרגישה יותר שייכת לציבור הזה [...] מצד שני, יש לי פלאפונים לא כשרים ויש לי אינטרנט בבית, כי אני צריכה את זה לצורך עבודה ולימודים, ובעלי הלך ללמוד משפטים [...] זה פחות חרדי, אני בטוחה” (רחל)

הקול השני הוא קולן של נשים המודעות למוסכמות חיצוניות-חברתיות, אך בוחרות לכוון לעצמן את הזהות האישית החרדית הספציפית שלהן בהתאם להגדרותיהן הפנימיות, גם אם הדבר אינו עולה תמיד בקנה אחד עם ההגדרות החיצוניות. כך מציגה ליבי, דוקטורנטית למתמטיקה, את תפיסה:

”הכול כל כך חיצוני, צריכים להראות שיש לך כללים שמכתיבים אותך איך להיראות מבחינה חיצונית, אבל מבפנים תעשי כמעט כל מה שאת רוצה [...] לי יש את השיקול דעת שלי האישי, ואני רואה את דעת הציבור, כמו שהרבים יגידו לבחור ג', ושצריך פלאפון כשר [...] אני באמת חושבת שזה לא טוב שבחורים יש להם אינטרנט, שאינטרנט זה דבר לא טוב [...] אבל אני לא בן, אני גדולה ואני לא חושבת שזה מהווה לי סכנה, לכן אני משאירה אותו אצלי” (ליבי)

”קודם כול החברה החרדית היא חברה של אנשים שהם יראי שמים ושומרי מצוות. בעיניי זה העיקרון המרכזי: אדם שהוא שומר הלכה, הוא שומר מצוות, הוא מקפיד על זה – הוא אדם חרדי. מכאן ואילך יש המון גוונים, אני חושבת שכל אדם שאת יכולה להגיד עליו שההלכה זה דבר חשוב בשבילו, ומצוות זה דבר חשוב בשבילו, הוא רשאי להיכנס להגדרה הזאת” (דינה)

ההגדרה של דינה לזהות החרדית היא הקפדה על שמירת ההלכה והמצוות כערך עליון. זוהי הגדרה רחבה מאוד אשר מבטאת, מבחינתה, שייכות של רבים ושונים ממנה אל זהות זו. מרואיינות אחרות, לעומת זאת, נצמדות למושג “חרדים” כנובע מהמושג “חרדים לדבר השם”.

”חרד לדבר השם [...] אני יודעת. אני לא טיפוס מצומצם [...] אין לזה הגדרה. היא רחבה מאוד, מיליון קהילות מיליון עדות. יש דברים שבעיניי הם כאילו זה אנשים שבסוף, הם ימצאו את עצמם בחוץ. מחזיקי סמארטפון – הם או הילדים שלהם. הוא מסמן את עצמו על הגדר [...] יש הנהגה חרדית, ויש דברים שלא מקובלים על אף רב” (יפי)

יפי, רואת חשבון בכירה, מכירה אף היא במגוון התפיסות הערכיות וההלכתיות אשר מאפיינות את הפלגים השונים בחברה החרדית. עם זאת, היא מצביעה על קיומם של קווי יסוד שלגביהם קיימת הסכמה רחבה בקרב הרבנים, אשר החורגים מהם עלולים למצוא את עצמם מחוץ לחברה החרדית. מעניין שקווי יסוד אלה מוגדרים בעיקר – ולא רק על ידי יפי – באמצעות סממנים חיצוניים, ברובם חברתיים, כמו החזקת סמארטפון או לבוש חיצוני חריג בנוף השחור-לבן הגברי, ופחות באמצעות סממנים הלכתיים או התנהגותיים, כמו שמירה על כשרות מסוימת או השתתפות בשלוש תפילות במניין. ואכן, חלק מהמרואיינות סבורות כי לצד הסממנים החיצוניים שנהוג להשתמש בהם כדי להגדיר את גבולות החברה החרדית, יש גם קריטריונים “אמתיים” יותר:

”חרדים, בעיניי זה משהו מאוד מורחב – כל מי שמתחנך במסגרות חרדיות? זה משהו חברתי ולא הלכתי [...] יש מישהי שעוזרת לי ויש לה אייפון, והיא כן חרדית, אפילו אם יש לה סמארטפון וחצאית ג'ינס עד הברכיים [...] אני חושבת שזה קצת מעררב, שהשם יסלח לי, קצת חברתית וקצת אמתי. כי יש כאלה שבאמת הם מקדישים את החיים שלהם ללמוד תורה, ובאמת מוותרים הרבה מהעולם הזה וזה ראוי להערכה [...] זה יותר סטטוס, וזה קצת חיצוני, אנחנו חיים בעולם שהוא קצת חיצוני [...] ומישהו שהוא אברך זה כאילו חותמת איכות כזאת, לפעמים זה קצת אוטומטית ולפעמים מוצדקת” (שרית)

העמדה האמביוולנטית שמביעה שרית, אשת שיווק בחברה בין-לאומית, מייצגת את התפיסה הדו-ערכית הקיימת בתוך החברה החרדית: כל עוד המאפיינים החיצוניים של האדם הולמים את מוסכמות החברה החרדית אין כלל ספק באשר להשתייכותו אליה, ואין כל התייחסות לאישיותו או למניעיו הפנימיים; כאשר המאפיינים החיצוניים אינם הולמים את מוסכמות החברה החרדית נדרשת בחינה של היבטים אחרים, פנימיים יותר, כדי לזהות אדם כחרדי. כך, אברך הנמצא במסגרת הכולל מוכר ברבים כחרדי בן תורה אף על פי שאין התייחסות למהות הבחירה שלו לשבת בכולל או לאופן שבו הוא שומר

גם נעמה, בחורה צעירה שעובדת כמזכירה בעסק קטן, מתארת את החששות שליוו אותה בכניסה לעולם העבודה ההטרונגי:

”כן, חששתי בהתחלה. חששתי מהקטע הזה שלא יכבדו, שלא יעריכו. את יודעת, לפעמים לועגים לא מוצהר, כל מיני צחקוקים כאלה ופחדתי מזה. כל מיני דברים, שיעשו לי מאחורי הגב 'הנה הדוסיית התורנית' [...] אני נרתעת. כאילו הם מעלינו, הם יודעים טוב יותר, הם חכמים יותר, מצליחים יותר, ואתה החרדי המסכן הקטן הגמד שצריך להתמודד מול הכרישים”
(נעמה)

אולם, כפי שתיארה קודם רחל, המפגש המציאותי עם הסביבה ההטרונגית לא הניב לרוב אישוש לחששות אלו ואף להפך – מקום העבודה נתפס כמקום מפגש מעשיר ומהנה. אך גם אם החששות לא התממשו, הכניסה למרחב חברתי מעורב, שכללה לרוב מפגש ראשוני ישיר עם האוכלוסייה החילונית, לא תמיד הייתה קלה. וכך מתארת אותה דינה:

”השוק הראשון שלי, כשנכנסתי לעבוד בחברה חילונית [...] אני חושבת שהייתי אז בת 22 או 23 [...] והייתי אימא לשלושה [...] אני זוכרת את השוק במקום שבו עבדתי, אני אפילו אתאר לך את הדמות הזאת: זה היה בן אדם רוסי, שהוא היה בן 50 [...] גאון ממש, וגנרטור של רעיונות [...] אבל מצד שני הוא היה באמת בן אדם צנוע, גם באורח החיים שלו – הייתה לו משפחה מסודרת, הוא אף פעם לא היה מחליף מכוניות או דירות. הוא היה בא לעבודה, עושה את עבודתו בנאמנות והולך. ואני זוכרת את עצמי חושבת – זה לא החילונים שלימדו אותי להסתכל עליהם. אף פעם לא הרגשתי שאני עובדת עם איזה גבר שזה מאיים אלי באיזה שהיא צורה, או גורם לי לאי-נוחות. הוא היה אדם נורא ענייני, הראש שלו לא היה מלא בשטויות, והוא היה מאוד ישר. אפשר לקרוא לזה אדם מאוד מוסרי. וזה ביקש ממני ללבן מחדש מה אני חושבת על החילונים, והאם אני יותר טובה מהם, ולמה, ומה זה באמת דורש ממני שאני יכול להגיד שאני במקום אחר. זה היה מאוד מעניין זה מאוד הסעיר אותי” (דינה)

מהתיאור של דינה עולה כי ההיכרות הראשונית עם העולם החילוני במסגרת כניסתה למקום עבודה הטרונגי הייתה עבורה בגדר הלם אמתי. הצורה שבה לימדו אותה להסתכל על חילונים או לתפוס אותם לא התאימה למציאות שבה נתקלה. אותו הלם הוביל לטלטול בזהותה החרדית, והיא שואלת – “האם אני יותר טובה מהם? מה זה דורש ממני שאני יכול להגיד שאני במקום אחר?”. דינה סיפרה שהשאלות הללו עוררו אצלה תהליך חשיבה עמוק ומשמעותי, שהוביל אותה לתובנות שחזקו והעצימו את זהותה החרדית ואת תפיסת עולמה בנוגע למערכת היחסים בין החרדים לחילונים. עוצמת הטלטול והערעור שתוארו בחווייה של דינה, אף שהאירוע התרחש לפי שנים לא מעטות, הופיעה בדרגות שונות אצל מרואיינות אחרות. יפי, אישה מאחת החסידיות הקיצוניות בחברה החרדית, מייצגת חווייה מן הצד השני של הסקאלה:

כלומר אף שהיא מודעת לגבולות הנוקשים שהחברה החרדית מציבה בכל הנוגע לשימוש באינטרנט, היא אינה מפינמה אותם, וזהותה העצמית-החרדית מכוננת באופן עצמאי. היא מציגה את עצמה כחרדית על כל בחירותיה והתנהגויותיה – הן ההצבעה למפלגת “יהדות התורה” (בהוראת הרבנים) והן השימוש באינטרנט (בניגוד להוראת הרבנים). את שתיהן היא מציגה כשלה, ובשתיהן היא חרדית. רחל, לעומתה, מציגה מאפיינים אלה – אינטרנט בבית ושימוש בסמארטפון – כמאפיינים אישיים שלה המסומנים כלא-חרדיים בעיניה. כאן טמון ההבדל: האם הנשים מרגישות שהבחירות שלהן עולות בקנה אחד עם היותן חרדיות, או עומדות בניגוד לכך? האם הן הפנימו שגבולות החרדיות החיצוניים של הקולקטיב הם גם גבולות החרדיות האישיים שלהן, או שמא הגדרת זהותן האישית החרדית היא נפרדת מההגדרה הקולקטיבית?

נקודה מעניינת נוספת שעלתה בעת ניתוח הראיונות היא שהמראיינות טענו באופן גורף שהן אינן “החרדיות הסטנדרטיות”: הבית שבו גדלו היה מאפשר ופתוח יותר מהרגיל, הן גרות בסביבת מגורים מעורבת או בקרבה לחילונים, ויש להן קרובי משפחה חילוניים. אלה אפשרו להן היכרות עם העולם שבחוץ והעניקו להן כלים שמסייעים להן להסתגל למקום העבודה הנוכחי ולהתמודד עם האתגרים שהוא מעמיד בפניהן. ככל שחתרנו פנימה וניסינו לגייס מראיינות “אותנטיות” יותר ו“סטנדרטיות” יותר בחרדיותן – לא הצלחנו, כנראה מכיוון שנשים מסוג זה לא ימצאו את עצמן בסביבת עבודה מעורבת.

הנשים החרדיות העובדות בסביבת עבודה מעורבת מייצגות מודל של “אישה חרדית” השונה מהדגם הנשי-חרדי-נורמטיבי שאליה הן מתייחסות. כך, מחד גיסא הן אלטרנטיבה למודל השמרני של אישה חרדית שמעולם לא נתקלה בעולם החיצוני, אך מאידך גיסא מודל זה הוא עבורן מודל להשוואה ולהתייחסות. כך שאף על פי שהן שונות באופן מובהק מהמודל הנורמטיבי, הן עושות בו שימוש זהותי. ייתכן ששימוש זה נובע מרצון לבדל עצמן מנשים אלה תוך התנערות מהזהות עמן; מנגד, ייתכן שהן מזהות אותו כאידיאל ועצם ההכרה בו ככזה משייכת אותן לציבור החרדי.

וויכוח הכניסה לעולם העבודה הכללי

אותה זהות חרדית, עצמית וקולקטיבית, מאתגרת עם הכניסה של האישה החרדית לזירה חברתית-תרבותית חדשה. בקרב רבות מהנשים במחקר, הכניסה לעולם העבודה הכללי לוותה בחששות לא מעטים: חששות מדחייה, מהתמודדות מורכבת מדי או מהלא נודע. רחל מגיעה משכונה חרדית מובהקת ביישוב פריפריאלי. אף שיש לה קרובי משפחה מהמגזר החילוני, לא היה לה מגע משמעותי עם אוכלוסייה זו. המעבר שלה לסביבת העבודה ההטרונגית היה עבורה מורכב ומאיים. כאשר קיבלו אותה לראשונה לראיון עבודה במוסד לימודים בחינוך הממלכתי, היא חששה מאוד שמא תידחה רק בשל השתייכותה למגזר החרדי. כך היא מתארת זאת:

”כשפגשתי את המנהלת אמרתי לעצמי: איך היא תגיב? אני מתקרבת אליה עם כיסוי ראש וזה [...] וזהו, היא הגיעה וזרמה, והבנתי שאין לה בעיה [...] למרות שלפעמים את חוששת לדבר עם בנאדם מהצוות, אולי הוא שונא חרדים...” (רחל)

בזרותו. התחושה שהן שייכות בו זמנית, גם אם באופן חלקי או שטחי בלבד, לחברה אחרת, הזרה לחברה החרדית, מלווה את הנשים לאורך תנועתן בין שני העולמות.

וואו | אתגרים קונקרטיים

הכניסה לסביבת העבודה המעורבת טומנת בחובה גם אתגרים קונקרטיים, שהופיעו ברמה המעשית של המפגש היומיומי של האוכלוסיות השונות הללו. אולם בניגוד לאתגרי הזהות, שיצרו חוויה עמוקה ומשמעותית אצל הנשים, האתגרים המעשיים לא הוגדרו על ידן כקושי. הם הוצגו יותר כאנקדוטות מחיי העבודה המלוות במתחים סביב נושאים מסוימים, ואינן סותרות את החוויה המכבדת והמכילה במקום העבודה. המוקד המרכזי של אתגרים אלה היה הגבולות החברתיים וההלכתיים של הצניעות.

התנהלות חברתית במקום העבודה; הפרדה מגדרית וצניעות

המרווינות העלו את מורכבות התנועה בין הצורך להתערות במקום העבודה, באמצעות השיחות עם העמיתים והשתתפות פעילה בחיי החברה, לבין הרצון לשמור על דיסטנס ומרחק. שאלות כמו עד כמה להיפתח, באילו נושאים אפשר לנהל שיחה עם גברים ובאילו לא, עד כמה "להתערבב" עם העמיתים כאשר האווירה טובה ונעימה במשרד ושאלות רבות דומות מלוות את העובדות החרדיות באופן קונסיסטנטי בחיי העבודה. מצד אחד הן רוצות לנהל חיי חברה, לשוחח וליהנות במקום העבודה, ומודעות גם לחשיבות הנטוורקינג והמינגלינג לצורך התקדמות מקצועית. מצד אחר הנשים חוששות לחצות את גבולות הצניעות עם גברים, ולגלוש לנושאי שיחה לא מתאימים גם עם נשים. כמו כן, באופן כללי עלה מהנשים החרדיות רצון להישמר ולא להיטמע באופן טוטאלי ולהיות "אחת מהם". כלומר הצבת הגבולות במגע עם העמיתים לעבודה טומנת בחובה ממד מעשי, בכל הנוגע לענייני צניעות הלכתית וחברתית, לצד ממד זהותי עמוק: הנשים רוצות להיבדל ולשמור על עצמן כשונות מהסביבה. עם זאת, הגבולות מקבלים ביטוי בעיקר בפן הפיזי – אי-הצטרפות לארוחת צהריים עם עמיתים, התלבטויות בנוגע להשתתפות באירועים חברתיים שונים של מקום העבודה, הקפדה על ישיבה בחדר עם נשים בלבד ועוד. גבולות אלו לבשו צורות שונות, בהתאם לערכים האינדיבידואליים לכל אישה, לעמדתה כלפי האחר ולמקומה בהיררכיה הארגונית:

”בעבודה חילונית הכי קל – להתערבב. יש אווירה טובה, יש גברים. וקל. לפעמים את אומרת שאת חייבת לשים דיסטנס מסוים כי זה לא מתאים. הם יודעים שלא אבוא לשבת איתם בארוחת צהריים, למרות שעם הנשים אני יכולה” (יעל)

המילה "דיסטנס" עלתה באופן עקבי בראיונות רבים, והצורך לשמור עליו הסתמן כמשמעותי מאוד עבור המרווינות. הן מסמנות תנועה ומתח מתמיד בין השמירה על המרחק ועל הגבולות מול העמיתים, לבין יצירת קשרים ההכרחית לתחושת שייכות לסביבת העבודה ולהתקדמות מקצועית. הניואנסים דקים מאוד, הן טוענות, וקשה לדעת בשעת מעשה מהו הצעד הנכון.

”תראי לא היה לי שוק, אני תל אביבית, אני לא בני ברקית. לא היה לי שום שוק. זה אותם אנשים שאני רואה כל יום במכולת ובבניין ממול. אני מכירה מאוד טוב את האוכלוסייה הזאת, אז לא היה לי שוק בכלל [...] אולי בגלל זה הייתה לי תשובה חיובית [מהרב, בנוגע לקבלת עבודה בסביבה מעורבת], כי אני לא מתרגשת מזה [...] אנחנו גדלנו עם האנשים האלה, הם זה הם אנחנו זה אנחנו” (יפי)

בין שהכניסה לסביבת העבודה הייתה מסעירה כמו במקרה של דינה ובין שהייתה חלקה יותר כמו במקרה של יפי, עצם ההתעכבות על החוויה הזו בראיונות מעיד שהייתה לה משמעות עבורן. מדבריה של יפי אפשר להבין גם כי החשיפה המוקדמת שלה לאוכלוסייה הכללית, בשל הנוכחות של אוכלוסייה זו בקרבת מגוריה, העניקה לה כלים מסוימים להתמודד עם הנוכחות של עמיתים שאינם חרדים במקום עבודתה. החשיפה המוקדמת לעולם החילוני עלתה בראיונות רבים כגורם משמעותי מאוד שהשפיע על כושר ההסתגלות של הנשים לסביבת עבודה זו. נסיבות נוספות שבהן נחשפו הנשים לעולם החילוני, מלבד סביבת מגורים הטרוגנית, הן החוויות של הורים שעבדו גם הם בסביבת עבודה מעורבת, הימצאות אמצעי תקשורת חילוניים כמו טלוויזיה או עיתונים בבית ההורים, קיומם של קרובי משפחה חילוניים ועוד. על גורמים אלו ואחרים, המסייעים לנשים להתמודד עם המורכבות של הימצאותן בסביבה המעורבת, יורחב בהמשך.

וואו | חוויית זרות

ההימצאות בסביבה כה שונה מהסביבה הקהילתית החרדית, על מוסכמותיה הידועות להן, עוררה אצל חלק מהנחקרות תחושת זרות בקהילתן שלהן. בראיונות הן תיארו שחשו כאילו הן מצויות בין שני העולמות, והן גורם מתווך בלעדי ביניהם:

”את יודעת איזה חיים אנחנו חיים? הזויים. אני יכולה לכתוב על זה סרט, על כל ההתמודדות הזאת בין העולמות [...] זה נושא לא פשוט. אני, יש לי סמארטפון רק בגלל שהתחלתי ב[מקום העבודה הנוכחי], רק השנה [...] המנהלת הודיעה לי שבלי זה אין מצב כי כל התקשורת שמה זה ככה [...] זה מאוד קשה, זה לשחות נגד הזרם [...] להיות שונה מכולם בכל תחום זה קשה. יש לזה מחיר, זה שאני לא מוצאת את עצמי בחברה.” (מימי)

”יש לי שני סימים. אני לא רוצה שחברות שלי ידעו שיש לי פלאפון לא כשר, כי זה יקטלג אותי. מה אני אעשה, אני רוצה להרגיש טובה. אני ארגיש סוג ב עם חברות שלי. רוב החברות שלי, יש להן כשר” (רחל)

מימי ורחל מתארות שתיהן מצויות שבה הן נאלצות, בשל ההימצאות שלהן בסביבת עבודה הטרוגנית, להחזיק בסמארטפונים – שאינם מקובלים כלל בחברה החרדית. אלה מעוררים בהן תחושות של או-נחות ושל חוסר שייכות לחברה שבה הסממן הזה (שבו הן מחזיקות בשל אילוצים שונים) כה בולט

יש חרדיות שחלק [...] מסתחבקות איתם ומדברות איתם, וחלק שומרות על מרחק. אני מציבה את עצמי באמצע [...] בסך הכול צריך להיות נחמדים יש כן דברים שצריך להיזהר לא להיסחף יותר מדי ולא להיכנס להסתחבקות מדי אבל אני אדבר איתם מה שלומם, איך הילדים וכאילו לא מעבר לשיחות [...] אני חושבת שיש את העניין של חילול השם, שילדה מסתובבת עם פרצוף זועף ולא מחייכת לאף אחד [...] אני חושבת שאפשר לשמור על דיסטנס בצורה מכובדת, אפשר להגיד לכולם בוקר טוב ולא להיכנס לשיחות יותר מדי פרטיות [...] אבל מצד שני אני רואה בנות שיותר מדי נכנסות, הן מתחילות לדבר כמוהם ולהתלבש כמוהם [...] ואני לא חושבת שלבלות איתם יותר מדי זה טוב [...] בהתחלה את לא יודעת כמה להיפתח, וכמה לא. את לא רוצה להיות יותר מדי בחברה, ומצד שני בשביל להיות בעבודה את צריכה להיות בעניינים – אם לא תפתחי קשרים את לא תהיי בעניינים מספיק. אז לומדים לאט לאט” (שירי)

שירי, אשת הייטק, מתארת את המורכבות בהצבת הגבולות: מצד אחד היא טוענת שהצבת גבולות נוקשים מדי מצד עמיתות חרדיות לעבודה היא בעייתית ומגבילה, אך מצד אחר היא מביאה דוגמאות של עמיתות חרדיות שהתקשו בשמירת הגבולות הראויים בעיניה, והשפעת הסביבה ניכרת עליהן. היא עצמה מצויה באותו קונפליקט מתמשך כפי שתואר קודם: היא רוצה לשמור על חיי חברה אך אינה מעוניינת להתערות בהם יותר מדי. גם מירי מדווחת על התלבטות דומה:

בהתחלה מה שקרה, היה לי קונפליקט אם ללכת לאכול ארוחת צהריים, כל הצוות הולכים לאכול. אני יודעת שיש עניין מסוים לא לשבת לאכול עם גברים [...] לא רק מבחינה דתית, לא נעים. כל הנושאים שמעניינים אותם לא מעניינים אותי. מצד שני, כשכולם הולכים לאכול ואז שואלים אותי אם אני באה לאכול [...] בשלב מסוים עברתי לצורה די ברורה שאני יוצאת עם חברה לאכול וזה כבר לא נהיה נושא” (מירי)

מירי מבהירה בדבריה כי אתגר ההתערות החברתית מועצם בשל השילוב עם האתגר המגדרי. ההימצאות בסביבה שאינה מופרדת מגדרית, בניגוד לאורח החיים המקובל בחברה החרדית הכוללת הפרדה מגדרית מלאה מגיל צעיר ועד הנישואים, היא מורכבת ומאתגרת עד מאוד את הנשים החרדיות. יש צורך לשמור על הפרדה חברתית ומגדרית באופן שהולם את תפיסת העולם של הנשים החרדיות, אך כרוך בכך גם קושי. וכך מדווחת גם מרים, שעבדה במסגרת הבנק בחדר אחד עם גבר:

הרגשתי שאני סוג של מוצאת חן בעיניהם ופחדתי [...] זה פשוט לא בשבילי, סוג של כבוד עצמי. זה לא נהוג אצלנו, ואני אישה נשואה גם. היו לי מצבים לא נעימים בכלל. ישבתי ליד בחור צעיר, ערבי, והיינו עובדים אחד ליד השני [...] הגעתי למצב כזה שממש מדברים, ומספרים אחד על השני. הרגשתי ממש רע עם עצמי. זה גבר! אבל מצד שני אי-אפשר לשבת ביחד ולא לדבר כל היום” (מרים)

הנשים גם דיווחו על גברים שמחמיאים להן או קוראים להן בשמות חיבה, דבר שלא מקובל כלל בעולם החרדי:

לפעמים יכולים להגיד לך 'את יפה', 'יש לך עיניים יפות' [...] וכאילו את לא יודעת איך להגיב, זאת כאילו רק מחמאה, אבל אולי זה יגלוש לעוד מקומות שאת לא כל כך רוצה.” (ורד)

אולם המורכבות של ההימצאות בסביבה מעורבת מגדרית אינה מוגבלת רק לשיבה בחדר אחד עם גבר, יציאה לארוחת צהריים עם עמיתים גברים או התמודדות עם אמירות לא הולמות; אתגרים אלה נוגעים בשאלות שמטבען הן תלויות אורח חיים, המשאירות אזורים שקשה אולי להגדירם מבחינה הלכתית, אך הינם בעלי רגישות גבוהה. המרואיינות העלו גם את גדרי הצניעות ההלכתיים שנפרצים בתדירות משתנה במקום העבודה. הנחקרות תיארו מקרים שבהם נאלצו ללחוץ יד לגבר, או קיבלו טפיחות על השכם מהעמיתים הגברים:

הם מאוד נזהרים בלגעת [...] למרות שגם בצוות הקודם וגם עכשיו יש מישהו ספציפי שתמיד מגיע וטופח לי על השכם [...] וזה לא נעים להגיד 'אל תטפח לי על השכם'” (יעל)

כפי שנאמר, הקרבה בין שני המינים בסביבה החרדית מוגבלת מאוד, ולנשים רבות אין הזדמנויות להתמודד עם מצבים חברתיים כאלה שכן הן נמצאות בקרבה פיזית לגברים רק בחוג המשפחה. על אחת כמה וכמה אין להן ניסיון בהתמודדות עם מצבים שיש בהם חציה מפורשת של גבולות הלכתיים. אולם באופן מפתיע, דווקא המצבים שעירבו מגע אסור הלכתית תוארו על ידי המרואיינות במחקר באופן רך יחסית, כמצבים שלא הכניסו אותן למצוקה גדולה ונחוו כמשמעותיים פחות ממצבים אחרים של התנגשות הלכתית. לעתים הנחקרות אף השיבו בשלילה כשנשאלו אם נתקלו במצב של פריצת איסורים הלכתיים, אך בהמשך השיחה עלו תיאורים על התרחשויות מסוג זה. תגובות אלה קשורות למורכבות הסיטואציה עבור אישה חרדית, ונדון בהן בהרחבה בפרק האסטרטגיות.

כשרות

מוקד התרחשות קונקרטי נוסף שעלה רבות בשיחות עם הנשים הוא סוגיית הכשרות. זו הצטיינה כסוגיה רכה יותר, מאחר שאפשר להתמודד אתה בקלות יחסית ופשוט להימנע מאכילה בסביבת העבודה. אולם לאתגר זה יש גם פן חברתי: כאשר העמיתים לעבודה נהנים מאכילה משותפת באירועים שונים של מקום העבודה, נוצרת אי-נעימות מסוימת ומתעוררות שאלות סביב אי-ההשתתפות של העובדות החרדיות באכילה. העיסוק של הנשים ברמת הכשרות של מאכלים שונים הייתה שונה מאישה אחת לאחרת. אחדות דיווחו על אי-נעימות רבה, אך אחרות דיווחו על העניין כחסר משמעות עבורן:

אני פשוט לא אוכל. אני מסתכלת, אני רואה את העטיפה, בודקת את הכשרות. אני פשוט לא אוכל דברים שהם יביאו מהבית ולא משנה מה הם יגידו. אפילו השומרי שבת שלובשים ג'ינס אני לא כל כך יאכל. אני תמיד מביאה אוכל מהבית. לא עושה מזה סיפור, מרגישה בנוח” (שרית)

יש לי סמארטפון רק בגלל "שהתחלתי ב[מקום העבודה הנוכחי], רק השנה כגננת. כסייעת לא הייתי צריכה את זה. המנהלת הודיעה לי שבלי זה אין מצב, כי כל התקשורת שמה זה ככה. אחרת לא הייתי עושה אין לי שום צורך בזה, אין לי משיכה לזה, זה לא מעניין אותי, יש לי טלפון ושלום" (מימי)

כך גם המקרה עם חיבור לאינטרנט: יש מקומות עבודה שמאפשרים הצבת מסננים על השרת או על המחשב הפרטי של העובדת, אך במקרים אחרים אין אפשרות כזאת. הנשים בוחרות להתמודד עם האתגר באופן אינדיבידואלי: יש שיוותרו בשל כך על הטבות מסביבת העבודה, דוגמת יפוי; אחרות שיחויבו לעשות שימוש בטכנולוגיה המתקדמת יבחרו אם לשמור על מקום העבודה ולוותר על הגבולות שהנחו אותן בעניין עד כה, או לוותר על מקום העבודה ולשמור על הגבולות שלהן. מהמתואר לעיל ניכר כי סביבת העבודה ההטרוגנית רוויה באתגרים עבור הנשים החרדיות, אך הם בני פתרון ברמה זו או אחרת. השמירה של הנשים החרדיות על גבולות ההלכה, החברה והזהות החרדית שלהן היא משימה יומיומית מורכבת אך מסתמנת כאפשרית.

כמו שרית, נשים רבות דיווחו על הצורך "לא לעשות מזה סיפור". גם אם הסיטואציה עוררה בהן אי-נוחות וגם אם לא, ניכר שהן משתדלות שלא למשוך תשומת לב רבה לעניין הצרכים שלהם בנושא זה, והן פשוט יסתדרו עם הסיטואציה:

אני ממש דואגת לעשות את זה בשקט. לא אומרת 'אני צריכה לראות את התעודות הכשר' [...] אני תמיד אומרת להם 'אותי תיקחו הכי בקל כי אני באמת לא בעיה'" (אסתי)

כשהגעתי הייתי בחורה חרדית יחידה. מבחינת כשרות – הייתי מביאה טוסטר אובן משלי, סכין משלי במגירה. יש שם גם עובדים לא יהודים [...] הרגלתי אותם, הם למדו בהרמות כוסית למשל לשאול מה לקנות ואיך. קונים מספר סופגניות מהדרין. זה לא נעים להיות שונה, אני מתפדחת. אני אומרת 'אני אסתדר' לא רוצה שיעשו מזה עסק" (טלי)

הנשים אינן מעוניינות להתעכב על העניין, ומצניעות את הצרכים שלהם בענייני כשרות ככל הניתן. אולם במקרים רבים דיווחו הנשים כי העמיתים וההנהלה בסביבת העבודה שמו לב להימנעות של העובדים החרדים בכלל ושל הנשים בפרט ממאכלים מסוימים. תשומת לב זו גררה התייחסות לעניין ומודעות לצרכים של הנשים החרדיות בענייני הכשרות. וכך אסתי ממשיכה:

היום המושגים שלהם הוא הרבה יותר ממה שהם היו [...] היום לא קורה שעושים מסיבת יום הולדת במשרד ולא כל העוגות מברמן או מאנג'ל, והכול מהדרין. ולפני זה הם מתקשרים מהדרך, והם שואלים 'אם נביא את ההכשר הזה והזה זה בסדר? את תוכלי לאכול?'"

שימוש באינטרנט ובטכנולוגיות תקשורת מודרניות

סוגיה הלכתית-חברתית נוספת המתעוררת בסביבת עבודה מעורבת נוגעת לשימוש באינטרנט ובטכנולוגיות תקשורת מודרניות. בעוד בסביבה החרדית מקובל להישמר מאמצעי תקשורת אלה, עקב איסור גורף של ההנהגה החרדית בעניין, בסביבה המעורבת מדובר באמצעי בסיסי – אם לא הכרחי – להתנהלות בסביבת העבודה.

כשאני הגעתי, ביקשתי פלאפון כשר ואמרו שאין, אז אמרתי – לא צריך. כשעליתי בדרגה [...] בדקו, וזה היה מתוך רצון טוב וקנו לי מכשיר. לפני חצי שנה עשו משהו אחר – בגלל רצון שהעובדים יוכלו להתחבר למשרד, הם אמרו שרק מי שיתקין את התוכנה שמחברת את כל האנשים למשרד – יקבל סבסוד. האדם היחיד מכל ה-1,000 שלא התקין וויתר על הסבסוד, היה אני" (יפי)

בסביבת העבודה של יפי ניתנה לה האפשרות לבחור במכשיר "כשר", וגם הסבסוד שהיא הפסידה בעקבות אי-שדרוג המכשיר עדיין נעשה מבחירתה ובהסכמת ההנהלה. בניגוד אליה, יש נשים שחייבות להשתמש במכשירי טלפון מתקדמים שאסורים לשימוש בחברה החרדית:

מהנהלה, אבל אני הצבתי את זה כתנאי בחוזה. זה הזוי שהם אמרו לי שזה בסדר, עד היום אנשים לא מבינים איך זה קרה [...] עוד אמרו לי גם שגברים לא יקראו לי בשם שלי, אלא רק עם שם המשפחה, כמו גברת --- או משהו כזה. אבל זה לא היה ריאלי אז ויתרתי על זה.”
(יפי)

מדבריה של יפי ניכר כי היא עשתה שימוש בגבולות שהוצבו עבורה בצורה חיצונית, מטעם הרב שהיא נשמעת לו, ואלו סייעו לה למזער את הסיכויים לקונפליקטים חברתיים והלכתיים, כמו הישיבה בחדר אחד עם גבר. אולם מדבריה מסתמך כי הפרקטיקה שהוכתבה לה אינה פשוטה ליישום, ונדרשת התאמה אינדיבידואלית וספציפית למצב, בהתאם לנסיבות ואף בהתאם לצרכים האישיים. כמוה, נשים רבות נאלצות להזיז את הגבול במקומות מסוימים, לפתוח אותו או אף לבטל אותו. עוד היא מספרת שהיכולת להציב גבולות מאתגרת כשאל מולה מוצב אובדן תגמולים כלכליים או חברתיים, כמו אובדן סבסוד של החזקת טלפון סלולרי מטעם העבודה (כפי שתואר בפרק האתגרים).

נוסף ליפי, נשים רבות אחרות דיווחו כי לגבולות שהן מציבות יש השלכות כלכליות, חברתיות ואף מקצועיות, כמו אי-השתתפות בפעילויות חברתיות שונות מטעם העבודה, אשר מונעת מהן להיפגש עם מנהלים ועמיתים וכך פוגעת בנטוורקינג ובקידום מקצועי בהמשך. ניכר שבעיקר לשמירה על הגבולות ההלכתיים יש השלכות רחבות על הנשים. לגבולות שהנשים הציבו מול העמיתים בסביבת העבודה היו גם היבטים עמוקים ואישיים יותר, שלא באו לידי ביטוי בהתנהגותן. ייתכן שאלו נבעו מהגבולות הפיזיים שהוצבו, אך ייתכן שדווקא עמדו בבסיסם. מדברי הנשים עולה כי הן דואגות, באופן יזום או אינטואיטיבי, להציב פער מנטלי בין לבין עמיתיהן האחרים, באמצעות הדגשת השוני בין לבינם. הן מרחיקות את עצמן מנטלית מן האחר ודואגות למקם אותו כרחוק, וכך יכולות להיות קרובות אליו במידת מה אך בעת לשמור על עצמן מפני ההשפעות שלו על זהותן:

”לא ידעתי עליה כלום – היא תמיד לבושה בכאלה חצאיות רחבות, והייתי בטוחה שהיא דתייה כי היא ממש צנועה. והגננת זורקת לה 'את צמה?' והיא אומרת לה – אני לא. ואני 'אימא'לה, את לא צמה ביום כיפור?' היה לי כזה עצוב, היא ממש חברה שלי, היה לי מאוד עצוב על הפער שנהיה בינינו. אני יודעת שמי שלא צם ביום כיפור חייב כרת ואת לא צמה. היה לי כאב כזה [...] כאילו אנחנו חברות, אבל משהו מפריד בינינו. אמונה, שזה דבר בסיסי, שאתה חי לפי זה, ואנחנו לא מאמינות באותו דבר. ואת יכולה מחר לטוס איתה לחו"ל ולהיות איתה שבועיים, אנחנו חברות, יש לי איתה נושאי שיחה, הכול. אבל יש משהו שזה יותר רגש, את זוכרת את הכאב הזה שהבנת שהיא לא צמה ביום כיפור [...] אבל יש משהו שמרחיק, זה משהו שקוף שבכלל לא קיים, אבל הוא לא פוגע ביחסים” (מימי)

מימי מתארת את תחושת הקרבה הגדולה שהיא חשה כלפי עמיתה שלה עד שגילתה את גודל השוני ביניהן. מאז הוא נוכח מבחינתה במערכת היחסים שלהן, הוא אינו פוגע משמעותית אבל יוצר את אותה תחושת ריחוק רגשית או מנטלית, שכנראה מאפשרת למימי להמשיך לחוש קרבה לאותה עמיתה מבלי לתת לה להשפיע עליה. אולם מעבר לקרבה שהיא מאפשרת לצד נטרול אפשרות ההשפעה, ההעמדה של האחר במקום שונה

אסטרטגיות התמודדות

אל מול האתגרים שמעוררת סביבת העבודה המעורבת תיארו הנשים מגוון רחב ומרתק של אסטרטגיות ופרקטיקות התמודדות. אלה מאפשרות להן מצד אחד לשמור על הקווים האדומים ההכרחיים להן מתוקף היותן נשים חרדיות, ומצד אחר להשתלב בסביבת העבודה בצורה פורייה ומיטבית. הנשים צריכות לפתח גמישות בכל הנוגע לשימוש באסטרטגיות הללו, ולהתאים אותן לסוג האתגר, לסיטואציה ולאדם המעוררים אותו, וכן להתחשב בהשפעה שתהיה לשימוש באסטרטגיה על זהותן החרדית מחד גיסא ועל מקומן בסביבת העבודה מאידך גיסא.

וווווו הצבת גבולות והתאמתם האישית

כפי שראינו, הנשים מתמודדות עם קונפליקט בין התערות להיבדלות בסביבת העבודה. מתוך ההיכרות הבלתי אמצעית עם החברה הכללית בישראל הן מזהות בחברה זו גם צדדים חיוביים ומאפשרים, למרות תפיסות רווחות אחרות כלפיה בחברה החרדית, ומתארות רצון להתערות במקום עבודתן ובחברה הסובבת אותן. אל מול חוויית קונפליקט זו הן משתמשות באסטרטגיה של הצבת גבולות. גבולות אלה, כפי שכבר הוצג לעיל, יוצרים עבורן מרחב בטוח בו שהן מסוגלות מצד אחד להיות ולחוש שייכות ומעורבות, ומצד אחר לחוש מוגנות. חציית הגבול מסמנת מעורבות יתר, טשטוש עד כדי סכנה של אובדן זהותן החרדית. הגבולות שהנשים מציבות צומחים לעתים מתוכן, מהצרכים הפנימיים שלהן כפי שהן תופסות אותם, או מגורמים חיצוניים. כך לדוגמה מספרת יפי שהגבולות שלה הוצבו בידי שמכות רבניות:

”יחד עם הברכה [מהרב, על מקום העבודה], קיבלתי הוראות מאוד ברורות, ואני צמודה אליהם. ככה למשל אמרו לי – על כל שאלה שיש לך, את מתקשרת לשאול. אמרו לי לשבת רק בחדר עם נשים, וזה ממש לא מקובל אצלנו [במקום העבודה]. היתה בהתחלה התנגדות נחרצת

וויכוח הבלגה

לנוכח תחושת התסכול וחוסר האונים שנוצרת כאשר קשה לשמור על גבולות הצניעות וההלכה, נשים רבות דיווחו שהן משתמשות בפרקטיקה של הבלגה. צורת התגובה של המרואיינות לכך הייתה מעניינת: נשים רבות טענו שהן בוחרות להתעלם מ"נגיעות" תועות במקום העבודה, לרוב תוך הסבר שההתרחשות היא אקראית, לא אינטימית ולא עקבית, ולכן הן "מעלימות עין" ואינן מתייחסות לכך כדי שלא "לנפח את העניין". תוארו גם מקרים שבהם האישה החרדית מבררת את העניין מול העמית, אך לשם כך דרושה מערכת יחסים שמאפשרת העלאת נושא רגיש שכזה. במקרים שמעורב בהם מנהל או ממונה, לדוגמה, העלאת הנושא אינה באה בחשבון ונקטה הבלגה:

” אבל אני לא אגיד כלום כי לא נעים לי, וזה לא קורה כזה הרבה לפעמים [...] זה לא ממש כזה אינטימי זה כזה צ'פחה וזה. דווקא פרופסור כזה, אני לא אגיד לו כולם, הוא בן 70 ואני לא לוקחת את זה כל כך קשה, הוא רואה אותי בתור ילדונת כזאת [...] כאילו, בסדר יכול להיות שאני מתירנית כזאת וכאילו זה לא קרה הרבה. אם זה היה קורה הרבה אז הייתי אומרת משהו” (ורד)

תגובה זו היא מפתיעה ומעניינת, מאחר שאיסור הנגיעה הוא מבוסס הלכתית, נחרץ וחד-משמעי. ייתכן שהבחירה להבליג ולא לייחס משמעות רבה לאירועים אלה היא תגובה לתסכול ולתחושות הקשות שמרים תיארה, והיא מפחיתה מתחושת המצוקה שהנשים עלולות לחוות בשל חוסר השליטה על שמירת הגבולות ההלכתיים.

ורחוק מהן עקב אמונתו הדתית היא גם חלק הכרחי מהישרדותן הזהותית של הנשים החרדיות בסביבה זו. גם כאשר ההבדלים בין לבין אחרים לא בלטו לעין, היה עליהן לחפש אותם ולהצביע על הפער ביניהם באופן יזום:

” אני חושבת שחלק מהשמירה של הזהות לאישה החרדית באמת במקום הפנימי שלה זה להיות ערה איפה אין לנו שפה משותפת איפה אנחנו בכל זאת מדברים שפה אחרת [...] אם אתה שומר מצוות והוא לא שומר מצוות אז אנחנו במקום אחר. הוא לא שומר מצוות, הוא עובר עברות, הוא בעל עברה זה קודם כול. זאת אומרת, אם חיים בלי יראת שמיים וקיום מצוות זה חיים אחרים. יש בינינו חומה [...] אדם שלא מקיים מצוות אז התשתית המשותפת מתחילה באיזה שהוא פער, יש פה פער שקשה לגשר עליו כי מבחינתי לא לקיים מצוות זה מעילה בסיסית בתפקיד שלך כאדם. לא בגלל שיהיה לך גיהנום או לא כי אתה כבר בן אדם שמעל בתפקיד שלו, לא באשמתו חלילה, זה לא עניין של להאשים מישהו שהוא לא בסדר, זה מעמיד אותו בנקודת פתיחה שונה לגמרי” (דינה)

כאשר הנשים נתקלו בקשיים בשמירה על הגבולות ההלכתיים והחברתיים הן דיווחו על שימוש בפרקטיקה נוספת השייכת לאסטרטגיית הצבת הגבולות – הישמרות. על מנת למנוע את חציית הגבולות ההלכתיים הן דואגות לצמצם אותם פנימה ובכך להישמר יותר. בפרק האתגרים תיארו נשים שמחליפות את כיסוי הראש שלהן מפאה למטפחת, באופן שמדגיש כי הן נשואות אך גם מפחית מיופיון כך שימשכו פחות תשומת לב מצד הגברים העובדים בסביבתן. נשים נוספות דיווחו על שמירה מוקפדת יותר של גדרי הצניעות בלבוש, כמו לבישת חצאיות ארוכות יותר, הן מאחר שהן מייצגות את המגזר החרדי ומרגישות מחויבות לעשות זאת בהתאם לגדרות הצניעות המוסכמים, והן מאחר שהן מבקשות להיות צנועות יותר ולהישמר. הקושי לשמור על הגבולות ההלכתיים – בין שהם עמומים ובין שהם ברורים ומחייבים – לווה בתחושות קשות ובתסכול, ואף הביא אותן לרצות לעזוב את מקום העבודה:

” אנחנו [אני והעמית לעבודה] ישבנו בקופה הראשית, וחייבים לנעול את הדלת [ואז נוצר מצב אסור של 'ייחוד']. בעלי אמר לי – אין לך ברירה. לא יכולתי להגיד שאני פורשת כי זה לא היה מתאים. אז פשוט ישבתי שם אתו ורציתי שזה ייגמר ודי [...] זה מגיע ממקום שאני חרדית, אני שומרת על גבולות כדי לא להראות פתיחות. הרגשתי שזה ממש עובר את הגבול ולא הייתה לי שליטה על זה. הרגשתי ממש הקלה כשזה נגמר ועברתי למקום עבודה אחר” (מרים)

כלומר השימוש בגבולות מאפשר לנשים להתאים עצמן למציאות החדשה ולהתמודד עם הסביבה והאנשים שסביבן, ובה בעת לשמור על העקרונות של ההלכה היהודית והתרבות החרדית. כאשר קשה לשמור על הגבולות הנשים מדווחות על מצוקה משמעותית, שמשקפת את חשיבותם של הגבולות עבורן בסימון זהותן ומקומן כחרדיות. הנשים מנסות למצוא את מקומן בתוך מרחב הגבולות המוסכמים, והן מצמצמות אותם (מחליפות את כיסוי הראש מפאה למטפחת) או מרחיבות אותם (נשארות לבד עם גבר בחדר סגור) על פי הבנתן את הסיטואציה.

04

מקורות תמיכה ותנאים המעודדים הצלחה



המחקר מצביע על כמה גורמים חיוניים התורמים להצלחתן של נשים בהתמודדות עם האתגרים שמציבה סביבת העבודה המערבת. ישנם שני סוגים של מקורות תמיכה ותנאים שמעודדים את ההשתלבות וההתמודדות המוצלחות בסביבה ההטרואגנית: אלה שקשורים לחייה של האישה טרם הכניסה לעבודה, ואלה שנוכחים בחייה של האישה לאחר מכן.

וווווו לפני הכניסה לעבודה

זהות מגובשת וניסיון חיים

אחד הפקטורים החשובים ביותר ביכולת של הנשים להתמודד עם האתגרים בסביבת עבודה מעורבת הוא שלב החיים שבו נמצאות העובדות בעת היציאה לעבודה בסביבה זו. הן מתארות את חוויית העבודה שלהן כמטלטלת וכמעוררת את מושגי היסוד שלהן, את עמדותיהן הבסיסיות ואת עולם הערכים שעליו גדלו. הן נוכחות לדעת שבכל הנוגע לאמונות, עמדות ותפיסות הדברים אינם ברורים כל כך כפי שחשבו, שהמציאות מורכבת, ושיש תפיסות וגישות רבות שבכל אחת מהן יש מן הנכון. אל מול חוויית הערעור הן מצביעות על המאפיינים האישיים שלהן בנקודת הזמן שבה יצאו אל שוק העבודה הכללי – ביניהם גיל, ניסיון חיים ונישואים – כקריטריונים לזהות מגובשת יותר, אשר מושפעת פחות מן הסביבה ועמידה יותר בפני האתגרים המנטליים, החברתיים וההלכתיים הכרוכים בעבודה בסביבה מעורבת.

”אני שואלת את עצמי – האם אני הייתי נותנת לילדים שלי את החוויה הזאת? והתשובה שלי כן, אבל תלוי באיזה שלב. אני למדתי בגייטסהד (סמינר חרדי באנגליה) ארבע שנים, ולמדתי תורה המון שנים [...] כלומר נגעתי בדברים בעומק. וההתמודדות באוניברסיטה מאוד לא קלה, את יושבת עם אנשים שמערערים את היסוד שלך במובן הכי רחוק שלהם [...] מה יגיד בחור בן 20, 22, הכול אסור להם [...] אין לו יכולת להתמודד, כאילו אתה שולח בן אדם לשחות בלי שהוא יתאמן במים בעומק של 30 מטר, אין סיכוי! יש משהו בזה שהערכים שלך מעמיקים, התבונה שלך על החיים מעמיקה, הראייה שלך על החיים נהיית יותר מעמיקה. אז זאת פונקציה של גיל וגם של מה למדת ומה לא למדת [...] לדעתי זה איזה שהוא שילוב [...] ואני בגיל 20 לא הייתי נשארת חרדית, ספק אם הייתי נשארת דתית חד-משמעית [...] בעיניי זה להיכנס לשדה קרב [...] אז זה יכול להיות שגם נישואין זה עוגן מאוד חזק. זה יכול להיות השקפה, וזה יכול להיות אפילו שטחיות, אבל בלי זה – זה הידרדרות מובטחת” (שרה)

שרה מתארת חוויה רבת עוצמה, שאותה היא מקבילה לשחייה בעומק רב ואף לשדה קרב. ניסיון החיים שהיא רכשה עם הגיל, שבאמצעותו היא גיבשה בסיס תורני נרחב ועמוק, העניק לה לדבריה את הכלים הדרושים כדי לשמור על זהותה האישית ומאפייניה החרדיים אל מול האתגרים שהסביבה התעסוקתית שלה מזמנת. מרואיינות שנכנסו לעולם העבודה הכללי בשלב מוקדם יותר בחיים תיארו חוויה דומה, אך ייחסו לה משמעות רבה יותר והשפעה גדולה יותר על זהותן. ניכר שככל שהנשים הגיעו למקום העבודה בגיל צעיר יותר, בעלות פחות ניסיון אך סקרניות לגבי הידע החדש שהן מוקפות בו, כך היה למקום העבודה חלק משמעותי יותר בעיצוב תפיסתן לגבי העולם שאליו נחשפו. וכך מתארת אביגיל, שעובדת מגיל צעיר במשרד להנדסאים:

”אם הייתי כל היום בסמינר אז אולי כן הייתי מרגישה אחרת [...] פעם, אם היו אומרים לי שחרדים צריכים ללכת לצבא הייתי כולי מתקפדת וזועקת מה פתאום. היום אני אומרת מי שלא לומד ממש ממש ובני העלייה המועטים, אז הוא צריך ללכת לעשות צבא [...] הגעתי עם תחושה של שליחות, שגם אם אני לא מסכימה, אסור לעשות חילול השם ולהגיד מה אני חושבת, וזה עבר לי. כשאת עובדת עם בן אדם חמש פעמים בשבוע, את לא יכולה לשחק משחק. יש דברים שמקפיצים גם אותי, ומקוממים גם אותי [...] אני בדיוק חשבת על זה שאם הבת שלי תלך ללמוד מקצוע, ואני אתן לה ללכת למקום כזה, שהוא אפילו לא חילוני – הוא דתי, זה מאוד בעייתי בעיניי [...] אני חושבת שבתור בחורה זה בעייתי מאוד. אני חושבת שהתהליך הזה, זה כאילו לשלוח ילדות ולשבור להם את כל החלומות” (אביגיל)

ניכר כי הן סבורות שיש צורך בהפעלת שיקול דעת בעת ההחלטה לצאת לעולם התעסוקה הכללי ולהתחשב, בין השאר, במצבה ההתפתחותי-זהותי של האישה: הנישואין, ההתבגרות הזהותית האישית וצבירת ניסיון חיים בעמידה איתנה מול אתגרים וקשיים רוחניים וחברתיים – כל אלה מאפשרים התמודדות מוצלחת יותר עם האתגרים שמעוררת סביבת העבודה המערבת.

חשיפה מוקדמת לחברה הכללית

גורם נוסף השייך לשלב טרום הכניסה לסביבת העבודה המעורבת הוא החשיפה המוקדמת למרכיבים שונים במציאות הכלל-ישראלית. להלן ציטוט שהובא בפרק קודם, הנוגע ליכולת התמודדות טובה יותר עם סביבת העבודה בזכות מגע קודם עם האוכלוסייה הכללית בישראל:

” תראי לא היה לי שוק, אני תל אביבית, אני לא בני ברקית. זה אותם אנשים שאני רואה כל יום במכולת ובבניין ממול. אני מכירה מאוד טוב את האוכלוסייה הזאת, אז לא היה לי שוק בכלל [...] אולי בגלל זה הייתה לי תשובה חיובית מהרב, כי אני לא מתרגשת מזה [...] אנחנו גדלנו עם האנשים האלה, הם זה הם ואנחנו זה אנחנו” (יפי)

בדומה ליפי, גם מימי מדווחת על מפגשים עם מגזרים שונים באוכלוסייה:

” אני באתי מבית לא כזה סגור, אני ידעתי מה זה חילונים. סבתא שלי הייתה בטבריה. יש בנות שלא יודעות מה זה חילונים, זה זכור לי כחוויה מבית הספר. נסענו לטיול, והבנות ראו זוג מתנשק. הן לא ראו מראה כזה בחיים שלהן, בנות שלא יצאו מבני ברק. זה היה מראה שהן לא ראו, זה היה כמו לראות שהשמש שוקעת באמצע היום [...] ואני, שסבתא שלי הייתה גרה בטבריה, וחצי מהחיים שלנו היינו בטבריה [...] אז חוויתי את החיים החילוניים, והבית שגדלתי לא היה בית כזה סגור [...] שמעו רדיו, שירים ישראלים” (מימי)

כמו מימי ויפי, נשים אחרות תיארו גם הן מגורים בשכונה מעורבת, הורים שעבדו בסביבת עבודה כזו, הימצאות אמצעי תקשורת שאינם חרדים בבית ההורים, קרובי משפחה חילונים ועוד. אלה ריכזו את הכניסה לסביבת העבודה המעורבת, לימדו אותן להשתמש בכלים שרכשו בעבר כדי להתמודד עם האתגרים שסביבה זו מעוררת, ואפשרו להן השתלבות מוצלחת. כלומר החשיפה המוקדמת היא גורם “מחסן” המסגל לאישה יכולת התמודדות עמידות וחזקות יותר. ישנן נשים המתארות התנסויות אלה כאסטרטגיה שיכולה לסייע לילדיהן ולבאות אחריהן להתמודד עם ההימצאות היומיומית בעולם החילוני.

וויכוח בסביבת העבודה

בתוך סביבת העבודה המעורבת, גם בעבור מי שהגיעה עם זהות מגובשת וניסיון חיים, יש גורמים שמסייעים להשתלבות ולהתמודדות מוצלחת.

עמיתות חרדיות במקום העבודה

במרבית הראיונות עלה צורך חזק מאוד בהימצאות נשים חרדיות נוספות בסביבת העבודה. נוכחותן של נשים אלה תוארה כאזור נוחות, כמקום מפלט, כעוגן וכמקור לביטחון. נשמע שגם אם הן אינן עובדות

יחד באותה מחלקה או בסביבת עבודה קרובה, הנשים החרדיות יארתו זו את זו וימצאו סיבות ומקומות להתאסף, לשוחח ולאכול יחד. הנוכחות שלהן תוארה כמנחמת – עם הנשים החרדיות הנוספות אפשר לשוחח בחופשיות על כל אותם נושאים שלא מתאימים לשיחה עם חילונים:

” כן, יש חיבור חרדיות. שם אני אעבור ליד חרדית, אני אקרוץ לה והיא תקלוט אותי. למה? זה מנטליות זה, אי-אפשר לקחת. מה יש בה שאין באחרות? היא יודעת מה בראש שלי, מה אני חושבת. היא יודעת מאיפה אני באה, המנטליות מחברת, זה אוטומטית. זה כמו שני ישראלים שנפגשים בחו”ל [...] היום חזרתי הביתה עם חברה שלי, וזה שאנחנו שתינו חרדיות בגן, האמת שזה מאוד עוזר לי. אם תגידי לי השנה שיש צוות חדש, יהיה לי קשה [...] יש משהו שמנחם בהתמודדות הזאת. את מרגישה כאילו בית קצת, זה הקריצות בינינו, זה לחזור הביתה באוטובוס ולדבר על היום שעבר” (מימי)

כלומר הנוכחות החרדית הנוספת מאפשרת להן לשתף, לפרוק, לעבד חוויות יחד וליצור אפשרויות חדשות להתמודדות עם סביבת העבודה. באופן רחב יותר, גם נוכחות של עמיתים חרדים בכלל, נשים וגברים כאחד, תורמת להתמודדות עם המציאות בסביבה ההטרואוגנית:

” אם הייתי חרדית יחידה, זה היה לי משהו מאוד קשה [...] זה להיות זאב בודד, זה הרבה יותר קשה. אני כמעט בטוחה שלא יכולתי לעבוד במקום שאין בו חרדים. יש שיחות שאפשר לעשות רק עם חרדים [...] כשיש חרדים סביבי זה סוג של ביטחון וגיבוי, כי גם אם אני אבקש דברים 'בקשות מגזריות', למשל כמו חופש בתשעה באב [...] כל החרדים והדתיים מתאחדים לבקש” (שולמית)

כמו שולמית, גם מראוינות אחרות דיווחו כי היו חוות קושי רב לולא היו במקום עבודתן עובדים חרדים נוספים. לצד תחושת האחוה והשייכות שמביאה הנוכחות של אנשים חרדים בכלל ושל נשים חרדיות בפרט בתוך הסביבה ההטרואוגנית, שולמית מתארת גם את המחויבות ההדדית שהיא חשה כלפי נשים חרדיות אחרות בסביבת עבודתה, גם כאשר הדבר בא לידי ביטוי בצורך לגונן עליהן או להסביר את התנהגותן לעמיתיה לעבודה למרות האמביוולנטיות שהיא חשה כלפיהן:

” יש אצלנו מישהי בעבודה [...] עם מיני צורם באמת, ופאה מאוד ארוכה או מטפחת מתחילה מסוף הראש, וזה צורם ברמה מחלקתית. הרבה באו אליי – 'למה זאתי ככה מתלבשת?' חילוניות! ולמה? היא חרדית! אפילו חילוניות לא מתלבשות ככה במקום העבודה. איך היא לא מתביישת? אני מרגישה צורך להסביר את זה. אני 'כאילו' מהמגזר שלה. היא מגדירה את עצמה חרדית [...] אם חרדיות היו שואלות אותי – הייתי אומרת בוושה וחרפה איך מתלבשת. זה בא מהם, אני צריכה להתייחס אחרת [...] הם רואים את הציבור החרדי שאמור להיות יותר טוב, הם מרגישים את זה, אני רואה את זה. הוא אמור לתת סוג של דוגמה אישית, אז זה יותר צורם שזה לא קורה [...] יש סולידריות, אני אחת מהמגזר” (שולמית)

היא לא מתפשרת על שום עיקרון. גם מבחינת הילדים היא לא מוותרת, היא מגדלת אותם. אני לא רוצה להיות אחת שבאה בשש בערב והילדים שלי ישנים" (שירי)

כך, קיומו של מודל זמין, קונקרטי ונוח לחיקוי מאפשר לנשים לראות את הדרך שבה הן רוצות לצעוד: מחד גיסא להצליח בעבודה ולהתקדם מקצועית, ומאידך גיסא לשמור על מאפייני הזהות החרדית החשובים להן, הן חיצונית והן פנימית.

וואו | בסביבה הביתית

הנשים זקוקות גם למשען בסביבה הביתית, שאליה הן חוזרות בסוף יום העבודה בסביבה ההטרואגנית:

תמיכת בן הזוג והמשפחה הקרובה

להורים ולבני הזוג היה מקום משמעותי מאוד בחוויה של הנשים. מלכתחילה הן מבקשות את אישורם ועידודם טרם היציאה לסביבת העבודה המעורבת, ומקומם רק מתעצם עם הכניסה לסביבה זו, בשל ההתמודדויות הרבות שהיא מזמנת. מקומו של הבעל בחוויה עלה הרבה בראיונות, ויש לו חלק חשוב בעיבוד החוויות ממקום העבודה, ובכך גם בשמירה על הזהות והמאפיינים החרדיים. הנשים דיווחו על שיתוף בן הזוג בחוויות ובאתגרים שבהן נתקלו במקום העבודה, וניכר שהשיתוף מעודד עיבוד משותף וחילוץ מסקנות בצוותא, ככלים המסייעים להן לעכל ולצלוח אתגרים שונים בסביבת העבודה. אופן העיבוד משתנה מאישה אחת לרעותה. יש נשים שבחרות להתעכב על האתגר שבו נתקלו, ולדון בו יחד עד הבנתו מן השורש וההתגברות עליו:

”לבשתי חלוק של הבית חולים ויש לזה שתי חורים, ולבשתי את זה לכמה דקות ולא קשרתי את זה, וזה כל שנייה זה נפל לי. ואז הגיע בחור ערבי הוא אמר לי 'בואי אני יעזור לך', הוא קשר לי את זה מאחורה [...] ברגע שאת משתפת מישהו זה עוזר לך להסתכל על זה בפרופורציות אחרות [...] הוא [בעלי] גם היה בשוק. הוא מאוד נבהל, הוא אחז שיש בזה מאוד בעייתיות – את בחדר אחד עם בחור ערבי, אנחנו שנינו עם עוד הרבה מטופלים שם, אבל הוא מאוד נבהל מזה. ברגע שאת מרגישה פתיחות לשתף [...] ביחד הבנו את הבעיה בזה, איך אפשר למנוע את הדבר הזה, לנסות שזה לא יקרה, ולהבין שזה לא אשמתי שדברים כאלה קורים וצריך להיזהר ולא להיבהל עד כדי כך [...] זה מאוד חשוב בעבודה כזאת, עם אנשים אחרים, עם אוכלוסייה אחרת – יש דברים שיכולים לתת לנו את ההרגשה של האי-נוחות הזאת. אם מדברים על זה בקול זה מאוד מחזק את ההרגשה האמתית וזה גם עוזר להתמודד” (צביה)

הניתוח המשותף של ההתרחשות מסתמן כאסטרטגיית התמודדות בפני עצמה, כמו שצביה אומרת – עצם השיחה על כך עוזר להתמודד. אולם גם התובנות שהיא ובעלה מצליחים לזקק מתוך כך הן

כלומר מעבר ל"אזור הנוחות" שהן מהוות זו בעבור זו, שוררת בין הנשים החרדיות במקום העבודה – וגם בינן לבין הגברים החרדים – תחושת סולידריות חזקה. הן יגבו ויסיבירו זו את זו גם כאשר הן אינן מסכימות עם ההתנהגויות שהן מסבירות. זאת אחריות הדדית שלעתיים תורמת ומועילה, אך לעתים מטרידה את הנשים. ניכר שהן מביעות תחושת מחויבות וערבות הדדית כפולה – הן זו לזו כנשים חרדיות, בעלות צרכים זהים ומשותפים, והן יחד כנציגות החברה החרדית בסביבה ההטרואגנית, שמרגישות צורך משותף לייצג באופן נכון וטוב את המגזר החרדי. הן מתנחמות בכך שיש עוד כמותן שמתמודדות עם המציאות המאתגרת, והיותן יחד, כקבוצה – אפילו אם היא מונה רק שתי נשים – היא גורם תמיכה חשוב עבורן; הן אינן לבד מול ה"אחר", במקרה זה העמיתים בסביבת עבודתם. עלו גם קולות מעט אחרים בראיונות, שתיארו את הנוכחות החרדית הנוספת כמחייבת, כמוכרת מדי. גם בתלבושת זו משמשת הנוכחות החרדית מנגנון מחזק ומשמר, כיוון שגבולות החברה החרדית מקבלים ייצוג בדמות אותן נשים נוספות:

”אז הגיעה הבחורה החרדית, זה היה לפני ארבע וחצי שנים שהיא הגיעה [...] אמרתי השם ישמור, היא תראה מה אני מי אני, השם ישמור. אני הרשיתי לעצמי להיות אני בעבודה יותר מאשר להיות אני ברבי עקיבא למשל. את מבינה, מאוד פחדתי מזה שהיא תשמע שאנחנו יוצאים לטרט בחמישי בלילה מה היא תגיד על זה פחדתי מזה [...] שלא ידברו עליי זה קשה לך עם זה, כאילו קשה לך להשתחרר מהבועה שלך” (אביגיל)

מהחוויה של אביגיל ניכר כי גם כאשר הנוכחות המשותפת של הנשים החרדיות בסביבה הזרה מוצגת באור פחות נעים וחיובי, היא עדיין מסייעת לנשים לשמור על עצמן. הנוכחות החרדית הנוספת מאלצת אותן להיזהר ולהקפיד על כללי החברה החרדית גם בסביבה מעורבת או חילונית, כיוון שהיא מייצגת ומנכיחה את גבולות החברה החרדית בסביבה זו.

מודלים זמינים לחיקוי

גורם נוסף המקל את ההתמודדות המורכבת של הנשים בסביבת עבודתן הוא דמויות לחיקוי, מודלים לדוגמה ולהערצה שהמשתף להם הוא התמודדות מוצלחת עם סביבה מורכבת ומאתגרת כשלהן. בניגוד למודלים המקובלים בעולם החרדי, שהם בדרך כלל דמויות תורניות חשובות שחיו בעבר, הנשים בוחרות דווקא דמויות סטנדרטיות, עממיות, מחיי היום-יום הרגילים, שמייצגות עבורן את צליחת ההתמודדות עם הסביבה המעורבת לצד שמירת הערכים החברתיים וההלכתיים המקובלים:

”יש פה אישה חרדית, נראית כמו מורה בסמינר. היא נמצאת פה כבר 30 שנה, היא ותיקה ומאוד מוערכת פה וזה. זה יפה לראות, כי מצד אחד היא נראית כמו מורה ב'חדש' [סמינר חרדי מרכזי] [...] ויש לה כללים, היא אף פעם לא הולכת לאכול עם גברים, גם אם נזמין אותה... היא תשב והיא לא תאכל [...] וזה נחמד לראות אותה שכמה שהיא שומרת על דיסטנס היא הצליחה להתקדם, והיא הגיעה לדרגה מאוד גבוהה, והיא מכבדת ומכבדים אותה [...] היא אישה שהייתי רוצה להיות כמוה: מצד אחד, עם קריירה מוערכת והכל, אבל מצד שני

05

השפעות סביבת העבודה

החוויה המורכבת של הנשים החרדיות בהימצאות בסביבת עבודה מעורבת, על האתגרים, ההתמודדויות, האסטרטגיות והגורמים התומכים בהן ומסייעים להן לצלוח נוכחות זו בשלום, משפיעה על ממדים שונים בחייהן של הנשים: על העצמי שלהן, על היחידה הזוגית ועל התא המשפחתי, ועל תפיסתן את הקהילה שלהן.

וויזווי השפעות על העצמי

העצמי נושא את עיקר נטל ההתמודדות עם הקונפליקטים והאתגרים של נשים חרדיות בסביבת עבודה מעורבת, ושם גם ניכרות מרב השפעות. מהמחקר עולה שרוב ההתלבטויות והקשיים של נשים אלה בתחום זה מתגלים בסביבת העבודה, ולא בקהילה או במשפחה. בסביבת העבודה הן עומדות מול עצמן, מול הערכים, התפיסות, העמדות, הרצונות והצרכים שלהן. החשיפה לאוכלוסיות אחרות והיכרות הבלתי אמצעית עמן מעוררות בנשים דהודים פנימיים הנוגעים לזהותן העצמית, לתפיסת עולמן ולמקומן בו.

פתיחות בדעות

הנשים מגיעות מעולם שבו יש דיכוטומיה נוקשה בין חרדים לחילונים, בין טוב לרע, בין מותר לאסור. מתיאוריהן של הנשים עולה עדות להתפתחות תפיסה מתונה יותר, שנוכחת בה פתיחות גדולה יותר לדעות ולתפיסות עולם שונות. הן אינן שוללות את קיומן של דמויות חיוביות מסביבת העבודה ההטרונגית ולומדות למצוא מכנה משותף גם עם "אחר" שסביבן, המאפשר קרבה והערכה. כך, דינה תיארה את הפתעתה מכך שהאדם הלא חרדי שאיתו היא עבדה בתחילת דרכה היה מוסרי, ענייני, ישר ומקצועי; מימי תיארה עמיתה אתאיסטית שהפכה להיות חברה בלב ובנפש. הן נשים אחרות דיווחו

עבורה ועבור רבות אחרות כלי להתמודדות עם החוויות והדילמות ההלכתיות המלוות את עבודתן. לעומתה, יש נשים בוחרות להיעזר בבעל באופן אחר, וכך מתארת דבורי, אדריכלית:

”אז לפעמים אני חוזרת הביתה עם סיפורים מהעבודה [...] וזה תמיד בקטע של צחוקים. מה אני אעשה, אני בן אדם קליל. אני קלילה בקטעים האלה. לא מתעכבת [...] יודעת לזרום עם זה, כמו שאומרים. **על מה למשל?** למשל, פעם אחת היה את ההוא שרצה ללחוץ לי את היד, ואחד רץ אליי מסוף המסדרון, עכשיו זה מנהל של כל ההנדסה, מישהו חדש. איזה פדיחה זאת היתה, כי אני עשיתי כזה ככה [קפצה אחורה ברתיעה] זה היה מאוד מביך. ובעלי בסדר עם זה, אין לו שום בעיה” (דבורי)

נראה שהאסטרטגיה המשתפת שדבורי בחרה בה היא התבדחות על הקונפליקט יחד עם הבעל. כך נראה שהעניין הופך לזניח והיא מצליחה "לזרום עם זה". בזכות הגושפנקה שבעלה מעניק לה דרך ההתבדחות המשותפת, דבורי יוצאת מהתקרית בהרגשה טובה, למרות המבוכה שאופפת אותה. נשים אחרות תיארו את הפנייה לבעל בעקבות ההתמודדות במקום העבודה כבקשה לתשובה קונקרטי, בעיקר לשאלות הלכתיות או מוסריות שמופנות אליהן במקום העבודה. כלומר בעבור הנשים הנשואות לבעל יש חלק משמעותי ביותר בעיבוד ובניתוח של התקריות והקונפליקטים ממקום העבודה ובהתמודדות עמם.

התייעצות והיעזרות בסמכות רבנית

לעומתן, לנשים הרווקות שהשתתפו במחקר אין בעל להתייעץ עמו, והן תיארו התייעצויות עם סמכויות רבניות, בעיקר בעניינים הלכתיים קונקרטיים. כך לדוגמה תיארה אבישג כמה פניות לרב בעקבות שאלות שהתעוררו בנוגע למקום עבודתה:

”אז הגעתי לפה, וכשהייתי פה בריאיון, אני הבנתי שיש פה בעיה של ייחוד. יש פה גברים ואני היה פה לבד, והדלת תהיה נעולה ואני לא יכולה מבחינה דתית לעבוד כאן [...] ואז אני אמרתי לו שאני רוצה לשאול את הרב שלי, זה לא בעיה והוא אמר תשאלני ונראה, ובאמת אני דיברתי עם הרב שלי והוא אמר שהדלת צריכה להיות עם אופציה בלי קול בלי שום דבר, שהדלת תהיה סגורה ויש את הצ'ופצ'יק הזה היה למטה שמונע נעילה, וכל אחד יכול להיכנס... זה רב ספרדי שיש לנו בשכונה, אני יודעת מאבא שלי ששואלים אותו, אז גם אני שואלת אותו” (אבישג)

כלומר בניגוד לבני הזוג המספקים פרספקטיבה חברתית – ולא רק הלכתית – שמסייעת לנשים, תפקידו של הרב בהתייעצות אתו, בעיקר בעבור הנשים הרווקות, הוא הלכתי בלבד. מעניין לראות שהנשים החרדיות, רווקות כמו גם נשואות, אינן מעניקות משקל רב למשפחה המורחבת בכל הנוגע להתמודדות – הורים, אחים או אחיות כמעט אינם נתפסים כגורמים שיכולים לסייע בהתמודדות, וניכר שהם אינם שותפים כמעט לסיפורים ולחוויות.

מהמושג הזה. מצד אחד קריירה, מצד שני בשלוש וחצי לעוף הביתה [...] אני בעיקר רוצה להוביל את הבית בעזרת השם לבית של תורה, ושל חינוך טוב" (אסתי)

אסתי, לדוגמה, מציגה את האמביוולנטיות הפנימית בין הרצון שלה להתקדם מקצועית לבין מסגור התקדמות זו כ"קריירה". היא מדווחת על שאיפות "קרייריסטיות" לכאורה – לעלות בסולם הדרגות, להמשיך ולהתמקצע מבחינה תעסוקתית, אך מנגד אינה מוכנה להכיר בהן ככאלה. מנגד, הנשים דואגות להדגיש כי חיי המשפחה וגידול הילדים הם ערך עליון עבורן. הן אמנם מדווחות על מודעות גדולה לצרכים האישיים ולשאיפות המקצועיות שלהן, אך הן מצהירות כי חיי המשפחה קודמים לכול, ולרצון ושאיפתן העיקרית הם להיות עם הילדים, לחנך ולגדל אותם.

” מצד אחד – כן, אני שמחה שאני נמצאת בעבודה רק פעם בשבוע [...] בשאר הימים אני עובדת מהבית, ואני בבית בשביל לארגן את הילדים ולשלוח אותם לגן, בשבילי זה באמת זכות... זה האידיאל. אני כן מחכה שאולי עוד שנה-שנתיים שזה יתחיל קצת יותר להתפתח [...] אבל בהחלט משפחה זה הערך העליון, זאת אומרת שאם ההתפתחות הזאת יכולה לחכות, אז לא חייבים עכשיו הכול לעשות. אם קורה וזה מתנגש עם המשפחה והילדים אז אני רואה את זה כמשהו זמני” (שרית)

ניכר כי השימוש במונח קריירה, וההסכמה למצב את עצמן כבעלות שאיפות קרייריסטיות בזירה המקצועית, מנכיחים את הקונפליקט המוכר סביב בית-עבודה. קונפליקט זה מועצם בקהילה החרדית בעלת הסממנים השמרניים, כיוון שהשיח החברתי-חרדי תופס את תפקידה של האישה בראש ובראשונה כמגדלת ומחנכת הילדים, עזר כנגדו לבעל ומתחזקת הבית היהודי. הנכחה זו אינה אפשרית עבור הנשים החרדיות, שכן היא סותרת את תפקידן העיקרי במסגרת הביתית – כרעיות וכאימהות – ומעמידה את שתי הפוזיציות, המקצועית והביתית, בתחרות מסוימת. כך, ההימנעות מהשימוש במונח הקריירה מאפשרת לנשים להמשיך ולתחזק את שאיפותיהן המקצועיות בסביבת העבודה מבלי להנכיח את התחרות בינן לבין השאיפות הביתיות שלהן.

אולם, בין שהן מאמצות את המושגים המערביים שבהם הן נתקלות בסביבת העבודה ובין שהן מסתייגות מהם, הם עשויים לחלחל פנימה, אל היחידה הזוגית. ההשלכות של חלחול המושגים מתנקזות לפער שנוצר בין המציאות הקיימת של הנשים, שלגביה הן מדווחות על חוויות משמעותיות, דינמיות, ממצות ומתגמלות, ובין החוויה של רבים מבני הזוג שלהן הלומדים במסגרות תורניות. במסגרות אלו הסיפוק אמור להיות פנימי, ואין מדדי הצלחה ותחרות. פער זה עשוי ליצור מתח ביחידה הזוגית:

” גברים שאני רואה היום, הם לא מקבלים מספיק סיפוק מהלימוד, והם חייבים לקבל סיפוק. והוא יכול להיות הכי מוכשר בעולם, והוא יכול ללמוד וללמד, אבל כשאשתו מפתחת קריירה, אז הוא מרגיש שבכולל הוא לא מספיק ממצה את עצמו [...] זה כאילו אני, האישה, יוצאת, ויש לי קריירה, והוא כל יום הולך לכולל וחוזר בערב [...] לגבר זה מאוד קשה לראות את אשתו שהיא מנהלת את הבית, שהיא הקרייריסטית והדומיננטית” (שרית)

על קשרים עמוקים, מלאי הערכה והוקרה, שנוצרו עם עמיתים במקום העבודה. קשרים אלו עם אנשים מקבוצות דתיות אחרות, למרות הנוכחות המשמעותית של הדת בחיי הנשים החרדיות, מעידים על התפתחות התבוננות מורכבת יותר על המציאות.

העמקת הזהות החרדית

ההיכרות עם העולם הקיים מחוץ לגדרות הקהילה החרדית עשויה לגרום לניפוץ עמדות בסיסיות כלפיו ולערעור תפיסת העולם כפי שנחותה עד כה. חוויה זו מכריחה את הנשים לחשוב מחדש – במה הן שונות מהעמיתים בעבודה? האם הן טובות יותר? שאלות אלו מעוררות תהליכי חשיבה עמוקים ואישיים. הנשים דיווחו שתהליך זה העצים וחזק את זהותן החרדית משום שהבהיר להן את ההבדלים בתפיסות העולם, חידד את הצדדים החיוביים והטובים בחברה החרדית וכיוון אותן לכונן את מערכת היחסים המתאימה בינן לבין העמיתים שאינם חרדים. כך, המפגש הוביל לחשיפה מקבילה: הן לצדדים הטובים והן לצדדים הטובים פחות, של העולם שבחוץ כמו גם של העולם שבפנים. הנשים, בתגובה לכך, בוחרות להתמקד בטוב שבחברה החרדית, ובכך מעמיקות את ההזדהות עם הזהות החרדית שלהן.

תחושת זרות

ההימצאות בתווך, בין הסביבה החרדית הביתית לסביבת העבודה ההטרורגנית, מעוררת אצל הנשים חוויה של זרות. החשיפה לדעות החדשות והשונות, השימוש בטכנולוגיות שאינן מקובלות בחברה החרדית וההתחככות היומיומית עם שאר מאפייני הסביבה הכללית השונים ממאפייני הסביבה החרדית מובילים את הנשים לחוש לעתים זרות בסביבתן החרדית. מנגד, הן אינן שייכות לעולם החילוני, ובחוויה שלהן אין מלבדן דבר שמקשר בין שני העולמות. כך הן מוצאות את עצמן מתווכות בין שני עולמות שבכל אחד מהן יש חלקים של זרות עבורן. לדוגמה, מימי ורחל סיפרו כי בשל ההימצאות שלהן בסביבת עבודה הטרורגנית הן נאלצות להחזיק בסמארטפון, למרות האיסור הגורף של מנהיגי הקהילות החרדיות על השימוש בו. ההחזקה במכשיר מעוררת בן אי-נוחות ותחושת חוסר שייכות לחברה החרדית.

||| השפעות על היחידה הזוגית ועל התא המשפחתי

הנשים החרדיות נחשפות בסביבת העבודה למושגים מערביים כמו הישגיות והצלחה, קריירה והגשמה עצמית. הן אינן ממהרות לאמץ אותם, ומבקשות אף להבהיר כי הן אינן מעוניינות להגדיר את עבודתן כקריירה:

” תראי, מבחינה תעסוקתית כן יש לי שאיפות להמשיך ולהתמקצע, ולעלות בסולם הדרגות. לפתח קריירה? לא הייתי קוראת לזה לפתח קריירה, כי אני באיזה שהוא מקום מסתייגת

מהצורה שבה מתייחסים בחברה החרדית לזרים, וציינו שיש מקום לשיפור היחסים בין אדם לחברו.

” היחס השומר במגזר החרדי הוא מאוד בעייתי. מי שלא בתוך המרובע, אני לא יודעת איך שתקראי לזה – אז הוא בחוץ, אז הוא שונה [...] היחס שלנו הוא אחר והוא שונה ולפעמים דוחים [...] בבית יעקב אצלנו בודקים ברמות של בלשנים איך חיים, את אחת הבנות לא קיבלו כי אימא שלה הלכה עם משקפיים גדולים מדי [...] מה קרה?” (טלי)

” לכל חברה יש את הדברים שלה. בואי נגיד שלחברה החרדית יש את הקטע שלא מחדירים את האהבה לזולת, אהבת הבריות, שזה נושא מאוד חשוב. אני חושבת שאני בתחום הזה אני אנסה הכי להחדיר לילדים שלי את הקטע של בין אדם לחברו שלא מספיק עושים את זה בציבור החרדי [...] בתוך הציבור החרדי אם את הולכת פאה 30 סנטימטר אז את ככה, ואם כיפת סרט אז אתה ככה. ישר מנסים לקטלג ואתה לא כמוני” (שירי)

החינוך החרדי והיחס לטכנולוגיה

לעומת הביקורת על היחס לאחר בחברה החרדית, מתחדדים לנשים החרדיות אלמנטים חיוביים של הקהילה החרדית, ובעיקר אלה הנוגעים לחינוך הילדים במגזר. החשיפה לעולם המערבי-חילוני, לערכיו ולדרכי חינוכו, מעוררת בנשים מודעות לכוחה ולנכונותה של דרך החינוך במגזר החרדי בעיניהן. הן האדירו והעצימו את הבחירה בחינוך ילדיהן במסגרות החרדיות, וערכו השוואות רבות בין החינוך החרדי לבין מערכת החינוך הכללית:

” אני אגיד לך את האמת שבמובן מסוים אני מרגישה שזה מחזק בי, כאילו [...] כל החיים אנחנו גדלים בתוך הבועה שלנו, ואנחנו יודעים שאנחנו חרדים והכול טוב ויפה. ואף פעם לא הבנו למה זה יותר טוב, אלא ככה חינוכו אותנו. ופתאום את רואה דברים אחרים, ואת מבינה למה זה מעוות ולמה הדרך שלך היא אמתית [...] כי את רואה את הצורה בה הם מגדלים את הילדים שלהם, ובה אנחנו מגדלים את הילדים שלנו, והדרך חינוך שלהם, והדברים שמעניינים אותם וחושבים להם, ולא צריך להיות גאון בשביל להבין שזה לא אמת.” (צביה)

בתוך החינוך החרדי הדגישו הנחקרות את הפנמת החשיבות של מניעת הגישה של הילדים לטכנולוגיה:

” שואלים אותי בעבודה – לבן שלך יש פייסבוק? אז אני אומרת, הילד שלי בן עשר, אז הם אומרים לי – אז מה? לילד שלנו בגיל הזה יש כבר שנתיים פייסבוק. וזה במושגים שאת אומרת ברוך השם שהילד שלי לא במושגים האלה בכלל [...] אני כל הזמן שומעת שהם מדברים 'הבן שלי שיגע אותי שהוא רוצה שאני יחליף לו מכשיר טלפון, הוא רוצה עכשיו את ה'גלקסי חמשי' [...] המושגים הם מושגים אחרים. אני כל יום אומרת ברוך השם שאנחנו גדלים במסגרת הזאת.” (אסתי)

כך נוצר מצב מורכב שאינו עולה בקנה אחד עם המציאות הרצויה או המסורתית, וחלה היחלשות של המבנה המשפחתי הפטריארכלי המסורתי. למרות ההסתייגות מהמונח קריירה, הנשים מתארות מצב שבו הן הופכות להיות בעלות העמדה המשמעותית במשק הבית בכל הנוגע לקיום ולכלכלת המשפחה. כך נוצר פער גדול בין בני זוג, ובין המציאות הרווחת לבין התפיסה היהודית המסורתית שלפיה מקומה של האישה הוא בבית ותפקידו של הגבר לכלכל ולפרנס.

זליגת המושגים המערביים והפערים והמתחים שהם עלולים ליצור ביחידה הזוגית משפיעים בדרכים שונות על היחידה הזוגית. חלק מן הנשים דיווחו שהמתח שנוצר בין הבעל לאשתו בשל ההבדלים בחוויית הסיפוק, המימוש ואפשרויות הקידום נפתר באמצעות יציאת הבעל אל עולם התעסוקה והאקדמיה. אצל נשים אחרות אלמנטים אלו הכרוכים ביציאתן לעבודה היו ניכרים פחות או משמעותיים פחות, והעבודה נתפסת כחיונית לצורך פרנסה בלבד:

” האידיאל הוא לימוד התורה שלהם [...] הם עושים את הדבר הנכון, ואנחנו בסך הכול כלי עזר לזה. זה מקטין את מה שאנחנו עושים, צריך להכניס לפרופורציות [...] זה בלית ברירה, זה בשביל לפרנס את הבית, וזה המטרה שלנו בחיים” (צביה)

במקרים אלו מקומו של הגבר במסגרות התורניות נותר בלתי מעורער. עם זאת, בכל המקרים, בין שהבעל נמצא גם הוא בסביבה מעורבת ובין שהוא נשאר במסגרות התורניות, לימוד התורה הוצג כחשוב לאין שיעור בחיי המשפחה והקהילה וכנמצא בראש סדר העדיפויות.

הנשים לא הביעו בדבריהן השלכות של עבודתן בסביבה מעורבת על הסביבה המשפחתית הרחבה יותר. לאחים ולהורים לא היה כמעט מקום בחווייתן של הנשים בסביבת העבודה. ניכר שהנשים אינן עסוקות במגעים אלו בעת התמודדותן עם אתגרי סביבת העבודה, והן עסוקות בהישרדות עצמית שלהן עצמן בסביבה הזו, ולכל היותר מגייסות את בן הזוג או את הדגשת מקומם של חיי המשפחה וגידול הילדים במערך זה.

וואווו השפעות על תפיסת הקהילה

הנשים החרדיות מבלות שעות רבות מיומן במסגרת חברתית הרחוקה מבסיס האם הקהילתי שלהן. הן נחשפות לדעות, לעמדות ולתפיסות עולם חדשות, ואלו משפיעות על הדרך שבה הן רואות דברים הקורים בקהילתן.

ביקורת על אופן קבלת האחר

הנשים נחשפות בסביבת עבודתן לאפשרות של קיום הטרוגני הרמוני ומעשיר. למרות החששות הרבים שמלווים את כניסתן לסביבת העבודה המעורבת, הן נתקלות בסביבה מאפשרת, מכילה ונעימה, שמשקיעה מאמצים לא מעטים כדי להתאים את עצמה לצרכים שלהן. בה בעת חוויה זו גורמת להן להבין שהיחס של החברה החרדית כלפי השונה והחריג נוקשה מדי. נשים רבות הביעו הסתייגות

כך, החשיפה למציאות הסובבת אותן וההיכרות עם דרך חינוך הילדים המקובלת במגזרים אחרים מעודדות את הנשים החרדיות להעריך את האופן שבו המסגרות החרדיות והחברה החרדית מובילות את חינוך הילדים שלהן.

וויכוח סיוכום ההשפעות

לסביבת העבודה ההטרוגנית השפעות רבות ומגוונות על האישה החרדית, על העצמי שלה, על היחידה הזוגית והתא המשפחתי ועל תפיסתה את הקהילה. בהשפעות השונות ניכרים ממדים של התקרבות לזהות החרדית, לעומת ממדים של התרחקות. כך, תהליכי בירור והעמקת הזהות, חידוד חשיבות החינוך החרדי, העצמת ערכים כמו חיי המשפחה וגידול הילדים כערך עליון וחשיבות השמירה על הילדים מפגעי הטכנולוגיה – כל אלה מקרבים את הנשים לזהות החרדית; ואילו תחושת הזרות, הביקורת כלפי היחס לאחר בחברה ושאלות של שייכות לחברה החרדית מרחיקות את הנשים ממנה. עם זאת, במבט כולל על השילוב של שני סוגי ההשפעות, של ההתקרבות וההתרחקות יחד, ניכר כי השפעות הסביבה מובילות להתחזקות ולהעצמה של הזהות החרדית. תהליכי החשיבה והבירור העצמי שהסביבה מעוררת בנשים החרדיות מסתיימים לרוב בבחירה להתמקד בטוב שבחברה החרדית, בראייה מורכבת יותר של המציאות, ובתחושה שהן בטוחות ושייכות יותר מאי פעם לחברה החרדית.

סיכום

במחקר זה נבחנה השפעתה של סביבת העבודה ההטרוגנית על הנשים החרדיות המועסקות בה. מטרת המחקר הייתה לאפיין את המורכבות הכרוכה בהימצאות בסביבה זו בעבור הנשים ולסמן את האתגרים הזהותיים והקונקרטיים הנובעים ממנה, כמו גם את דרכי ההתמודדות ואסטרטגיות הפתרון שהנשים מאמצות במטרה להתמודד עם אתגרים וקונפליקטים אלו.

במחקר נאספו בין היתר המאפיינים הדמוגרפיים של משתתפות המחקר. על אף ההסתייגויות הנדרשות עקב גודל המחקר ושיטת המדגם, הממצאים מעלים תמונה מעניינת.

הוותק התעסוקתי של הנשים שהשתתפו במחקר הוא בין כמה חודשים לשש שנים, והממוצע עמד על שלוש שנים. נתון זה מצביע על רמה מסוימת של יציבות תעסוקתית, ועל כך שהנשים עברו בהצלחה תקופת הסתגלות והתאקלמות ראשונית.

מצבן המשפחתי של למעלה מ-90% הנשים הוא "נשואה". מיעוט הרווקות בסביבת עבודה מעורבת יכול להצביע הן על כך שהמצב המשפחתי של נשים נשואות הוא בעבורן עוגן אישי שמאפשר להן לצאת אל הסביבה הכלל-ישראלית, והן על כך שלנשואות ניתנת גושפנקה חברתית ברורה יותר ליציאה לעבודה בשוק הכללי.

העובדה ש-91% מהנחקרות הן ילידות הארץ מצביעה על כך שעבודה בסביבה מעורבת איננה רק

בהשוואה בין סביבת העבודה המעורבת לזו החרדית העלו הנשים יתרונות וחסרונות של כל אחת מהסביבות. הבחירה בסביבת עבודה מעורבת נעשתה לרוב מתוך שיקולים כלכליים ומקצועיים, ועל אף ההבנה של הנשים שבעצם הבחירה הן עשויות לאבד סביבה נוחה מבחינה חברתית. בחירה זו לוותה לרוב בתגובה חיובית ומעודדת של בני הזוג וההורים.

||||| אתגרים מרכזיים בסביבת העבודה

סביבת העבודה היא לרוב נעימה והתנאים המקצועיים והכלכליים בה טובים יותר, אך טמונים בה גם אתגרים. זוהו שתי קטגוריות בסוגיית האתגרים: אתגרי זהות מול אתגרים קונקרטיים. אתגרי זהות נגעו לשאלת הזהות החרדית של הנשים. הנשים תיארו את גבולות החברה החרדית כמורכבים ועמומים, ולעתים סובייקטיביים. ההימצאות בסביבת העבודה ההטרוגנית עוררה בהן שאלות של שייכות ועודדה בירור זהות עמוק. הכניסה לעולם זה לוותה פעמים רבות בחשש שמא הן יידחו בשל היותן חרדיות. אף שחששות אלו לרוב הופרכו, הכניסה תוארה כמטלטלת את הזהות האישית, ונחוותה באופנים שונים. לרוב לוותה הכניסה לעולם העבודה הכללי בניפוץ עמדות סטריאוטיפיות מקובלות, שהן אלה שגם הולידו את החששות הרבים מן הדחייה כחרדיות. ניפוץ זה דרש חשיבה מחדש על המאפיינים הייחודיים להן כחרדיות, וזיהוי של השונות והפערים בינן לבין עמיתיהן שאינם חרדים. עוצמת הטלטול במפגש הראשוני השתנתה בין הנחקרות – אצל חלקן היא נחוותה כסערה של ממש ואצל אחרות המפגש עבר בצורה חלקה יחסית. נמצא כי ככל שלנשים הייתה חשיפה מוקדמת ורבה יותר לאלמנטים של החברה הכללית, כך היה להן קל יותר להיכנס לסביבת העבודה המעורבת ולהסתגל אליה. אתגר זהות נוסף נולד מההימצאות של הנשים החרדיות בשני עולמות ובתנועה ביניהם. עצם היותן חרדיות בסביבה שאינה כזו מלווה בתחושת זרות, אך גם מאפיינים בסביבת העבודה שלהן שמלווים אותן בשובן הביתה, אל הסביבה החרדית המוכרת, גורמים להן לחוש זרות גם בסביבה הקהילתית שלהן. הן חשות שייכות ולא-שייכות לשני העולמות בו זמנית.

האתגרים הקונקרטיים סומנו כאתגרים "רכים" יותר מאתגרי זהות. בעוד אתגרי זהות הולידו תהליכי חשיבה והתבוננות פנימית מורכבים, האתגרים הקונקרטיים לא סומנו כקושי אלא כאנקדוטות מחיי העבודה שלהן. אתגרים אלו היו קשורים בעיקר לגבולות חברתיים והלכתיים של צניעות. בין השאר הוצגה המורכבות של התנועה בין השתלבות להתבדלות – בין הרצון להישמר ולהתבדל מן הסביבה שאינה חרדית ולא להיות "אחת מהם", לבין הצורך להשתלב במקום העבודה הן מבחינה מקצועית והן חברתית. מבחינה מקצועית, הנשים היו מודעות לצורך לקיים קשרים בין-אישיים לשם התקדמות מקצועית, ומבחינה חברתית הנשים העלו את הצורך האנושי הבסיסי בניהול חיים חברתיים כלשהם בסביבה שבה הן נמצאות מרבית שעות היממה. הן דאגו ליצור "דיסטנס" בינן לבין העובדים האחרים, במיוחד הגברים. האתגר סביב ההתערות החברתית מועצם בשל השילוב עם האתגר המגדרי. בניגוד לאורח החיים המקובל בחברה החרדית, הכולל הפרדה מגדרית, ההימצאות בסביבה שאינה כזו אתגרה את הנשים החרדיות. אתגרים אלו הופיעו באופנים ובעוצמות שונות: לנוכח ישיבה בחדר אחד עם גבר, הזמנות לארוחות צהריים משותפות במקום העבודה, אמירות לא מתאימות ואף מקרים של לחיצת יד או טפיחה על השכם.

נחלתם של חוג ה"חול'ניקים" המורגלים מטבע הדברים במגע מתמשך עם אוכלוסיות שונות. כמו כן נמצא כי מרבית הנשים שהשתתפו במחקר מתגוררות בשכונות ובערים מעורבות. אפשר לפרש ממצא זה משני כיוונים: ייתכן שסביבת העבודה השפיעה על הבחירה בסביבת המגורים, וייתכן שסביבת המגורים השפיעה על הבחירה בסביבת העבודה. ואולי הנכונות – או אף הרצון – להיחשף לסביבה שאינה חרדית עומדת ביסוד שתי הבחירות. כך או כך, נדמה כי חשיפה לסביבה הטרוגנית בתחום אחד, במגורים או בעבודה, מקלה ומעניקה כלים להתמודדות ומאפשרת הסתגלות מוצלחת גם בתחום האחר.

נוסף לכך נמצא כי מרבית משתתפות המחקר משתייכות לציבור הליטאי. הזרמים החרדיים השונים מחזיקים בגישות שונות כלפי עבודה בכלל וכלפי עבודה בחברה הכללית בפרט. ייתכן שהנוכחות המשמעותית של נשים ליטאיות במחקר, לעומת נוכחות שולית של נשים חסידיות, קשורה למצב התעסוקתי של בני זוגן, כיוון שבחברה החסידית מקובל יותר שהגברים משתתפים בכוח העבודה מאשר בחברה הליטאית.

בהקשר לכך נמצאו גם פערי הכנסה בין בני הזוג. מרבית הנשים דיווחו כי הן מרוויחות יותר או הרבה יותר מבני זוגן (75%). ניכר כי ליציאת הנשים לשוק העבודה בכלל ולספירה הציבורית בפרט יש השפעה על חלוקת עול הפרנסה במבנה המשפחתי. המבנה הפטריארכלי מציב את הגבר בראש המשפחה, אך כאשר נוצרים פערים ברמת ההכנסה של שני בני הזוג האישה מתמודדת עם הצבתה בעמדה כלכלית חשובה יותר, שעשויה לערער את המבנה המסורתי וליצור חלוקת תפקידים משפחתית שונה. הדים לשינויים אלה היה אפשר למצוא בהשפעה של חלק מהנשים על התא המשפחתי, ועל בני זוגן.

בהקשר הכלכלי נמצא עוד כי מרבית הנשים דיווחו על מצב כלכלי ממוצע ומעלה (59%) ביחס למצב הכלכלי באוכלוסייה החרדית. ניכר כי נשים המועסקות בסביבה מעורבת מצליחות לייצר מצב כלכלי טוב.

ממצאי המחקר נגעו בחוויה של הנשים בסביבת העבודה, באתגרים שבהם הן נתקלות, באופני ההתמודדות שלהן, במאפיינים שלהן שסייעו להתמודדות מוצלחת בסביבת העבודה המעורבת, ובהשפעות של הנוכחות בסביבת העבודה.

||||| יחסה של סביבת העבודה לנשים החרדיות ויחסן של הנשים אליה

את מערכת היחסים בינן לבין סביבת העבודה המעורבת תיארו הנחקרות משני היבטים: אופן ההתייחסות של סביבת העבודה אליהן כנשים החרדיות העובדות בה, ומנגד תגובתן שלהן לסביבת העבודה. סביבת העבודה ההטרוגנית תוארה באופן עקבי כמכבדת, מכילה ומאפשרת. תוארו מאמצים שונים שעשו העמיתים והמנהלים במטרה להתאים את תנאי הסביבה לצורכיהן של הנשים, בין שהן היו חרדיות יחידות בסביבת עבודתן ובין שהיו חלק מקבוצה.

בהיבט השני, תגובת הנשים אל סביבת העבודה תוארה במונחים של שליחות. חשוב להדגיש שאין מדובר בפעולה אקטיבית ומכוונת או במטרה מוגדרת מראש, אלא בתוצאה שבדיעבד: מתוך עצם נוכחותן כנשים חרדיות בסביבת עבודה שאינה חרדית נוצר מצב של שליחות. שלא מיוזמתן, הן מקבלות הזדמנות לייצג את החברה החרדית באופן אמתי ובלתי אמצעי.

וניסיון חיים מקלים את ההתמודדות של האישה החרדית עם האתגרים בסביבת העבודה. נקודת הכניסה שלהן לסביבה זו היא קריטית, וככל שהזהות שלהן מגובשת יותר ויש להן ניסיון רב יותר בהתמודדות עם אתגרים זהותיים וקונקרטיים, כך ההתאקלמות בסביבה קלה ומוצלחת יותר. הנשים הצביעו על מאפיינים אישיים שונים שכוללים גיל, ניסיון חיים ונישואים, כקריטריונים לזהות מגובשת יותר, מושפעת פחות מן הסביבה ועמידה יותר בפני האתגרים. גם השיפה מוקדמת לחברה הכללית הקלה על הנשים בהתמודדותן עם אתגרי סביבת העבודה. מגורים בשכונה מעורבת, הורים שעבדו בסביבת עבודה שכזו, קרובי משפחה שאינם חרדיים ועוד, כל אלה ריכזו את הכניסה של הנשים לסביבת העבודה, והכשירו אותן להשתמש בכלים שרכשו בעבר כדי להתמודד עם אתגרי הסביבה. נוכחותן של נשים חרדיות נוספות בסביבת העבודה, כך העידו הנחקרות, סייעה להן להתמודד עם אתגרים קונקרטיים וזהותיים. עצם נוכחותן, גם אם אינן עובדות יחד ממש, היא עבורן אזור נוחות, מקום מפלט, עוגן ומקור לביטחון. הן משתפות אחת את השנייה בחוויות התמודדות עם סביבת העבודה, בנושאים שאינן חשות בנוח לדון בהם עם העמיתים שאינם חרדים, ויחד הן גם יכולות להרגיש נוח יותר לבקש בקשות "מגזריות".

לעתים נוכחותן של נשים חרדיות אחרות הייתה אמנם גורם מכביד או מגביל, למשל כשנוצר צורך להסביר התנהגות או צורת לבוש של עמיתות כאלה. במקרים אחרים דיווחו הנחקרות שהן מרגישות מחויבות לנהוג בצורה מסוימת, בדרך כלל שמורה יותר, בשל נוכחותן של העמיתות החרדיות. ואולם מגבלה זאת הייתה בעצמה גם גורם מסייע, מעין מנגנון פיקוח עצמי וחברתי שסייע לנחקרות לאשר לעצמן שהן עומדות במגבלות החברתיות המקובלות. עמיתות חרדיות היו מקור תמיכה בדרך נוספת, כשנמצאו מי מהן שיכלו להוות מודל זמין לחיקוי לאור ההתמודדות המוצלחת שלהן עם סביבת העבודה – נשים שהצליחו להתקדם מקצועית בעודן שומרות על הערכים החברתיים וההלכתיים המקובלים של החברה החרדית.

גם בסביבה הביתית העובדות החרדיות זקוקות למשענת ולתמיכה, בעיקר מבן הזוג ומהמשפחה הקרובה. השיתוף בחוויות ובאתגרים שהופיעו בסביבת העבודה והעיבוד המשותף שלהם מעניק לנשים כלים לעכל ולצלוח אותם. כאשר יש צורך בהתייעצות בנושאים הלכתיים יותר, הנשים נעזרות בסמכויות רבניות ומתייעצות איתם בסוגיות שצצו בסביבת העבודה.

וויכוח השפעות סביבת העבודה

סביבת העבודה משפיעה על כמה ממדים בחייהן של הנשים: על העצמי שלהן, על היחידה הזוגית ועל תפיסתן את הקהילה שבה הן חיות. לנוכח השפעות אלו חלות הן התקרבות למאפיינים בזהות הקולקטיבית שלהן והן התרחקות ממאפיינים אלה, אך מבחינה של שתי התנועות האלה יחד נראה כי ההשפעה הכללית היא התחזקות והעצמה של הזהות החרדית של הנשים החרדיות.

בספרת העצמי, שאליה שייכות רוב ההתמודדויות שהנשים תיארו, חלות גם ההשפעות המשמעותיות ביותר. רוב ההתלבטויות של הנשים מתגלות למעשה בהתמודדות היומיומית בסביבת העבודה, שבה הן נמצאות לבד מול האתגרים, ואלו מעוררים בהן דהודים פנימיים הנוגעים לזהותן העצמית, לתפיסת עולמן ולמקומן בו. דהודים אלו מתגלמים בהשפעות שהנשים החרדיות תיארו: פתיחות בדעות עקב

אתגר קונקרטי נוסף התעורר סביב סוגיית הכשרות, כמו אי-נעימות בשל אי-יכולתן להשתתף באירועים חברתיים בסביבת העבודה שבהם מוגש אוכל שאינן יכולות לאכול. צליחת אתגר זה התאפשרה באמצעות גילוי רגישות רבה מצד מקום העבודה, לצד מאמץ מצדן של הנשים לייצר פתרונות אישיים ולא להכביד על מקום העבודה בדרישות. אתגר נוסף הופיע סביב השימוש באינטרנט ובטכנולוגיות תקשורת מודרניות שאינן מקובלות בחברה החרדית. חלק ממקומות העבודה דרשו מהנשים להחזיק מכשירים סלולריים שאינם כשרים ולהשתמש באינטרנט במשרד. לחלק מהנשים היה קשה לחזור עם תום יום העבודה לסביבה הביתית בעודן נושאות עמן סממנים של סביבת העבודה. קושי זה היה נמנע אילו מקום העבודה אפשר שימוש מבוקר באינטרנט או לא חייב את הנשים בהחזקת מכשיר שאינו כשר.

וויכוח אסטרטגיות התמודדות

אל מול האתגרים שמעוררת סביבת העבודה תיארו הנשים מגוון רחב של דרכי התמודדות. אלו אפשרו להן לשמור על עצמן כנשים חרדיות ובה בעת להשתלב בסביבת העבודה בצורה מיטבית. אסטרטגיות ההתמודדות הן בעיקר הצבת גבולות והתאמה אישית שלהם, ומתוכן נולדו גם פרקטיקות של הישמרות והבלגה. הגבולות הוצבו בתגובה לקונפליקט בין הישמרות להתערבות, ולרוב היו אינדיבידואליים והותאמו אל הצרכים האישיים שלה הנשים ולמצב שאתו התמודדו. כך למשל, יש נשים שדיווחו שלא היו מוכנות לשבת בחדר אחד עם גבר, לעומת אחרות שוויתרו על ההתמודדות הזאת והעדיפו להציב גבולות במקומות אחרים, כמו להציב פערים מנטליים בינן לבין עמיתים שיאפשרו להן לשמור על מרחק שימנע השפעה שאינה רצויה. כאשר הנשים התקשו בשמירה על הגבולות החברתיים וההלכתיים שהן רצו להציב הן נקטו פרקטיקה של הישמרות. כדי למנוע את חציית הגבולות הן דאגו לצמצם אותם פנימה ובכך להישמר יותר. כך נשים דיווחו על החלפת הפאה במטפחת, על שמירת גדרי הצניעות באופן מוקפד יותר ממנהגן הרגיל ועוד; כל אלה נעשו משום שהן מבקשות להיות צנועות ושמורות יותר, להדגיש את שונותן ואת נבדלותן, את עצם היותן נשים חרדיות. במקומות אחרים, כאשר נחצו הגבולות שהן ביקשו להציב, תחושת התסכול או חוסר האונים נפתרה בעזרת פרקטיקה של הבלגה. פרקטיקה זו הופיעה בעיקר סביב "נגיעות" תועות במקום העבודה, לרוב תוך הסבר שההתרחשות הייתה אקראית ולא עקבית ולכן חסרת חשיבות. במקרים כאלה ביטאו הנשים רצון "שלא להתעכב" על הנושא.

וויכוח מקורות תמיכה ותנאים המעודדים הצלחה

המחקר מצא כמה גורמים החיוניים להצלחתן של הנשים בהתמודדות עם האתגרים שמעוררת סביבת העבודה המעורבת. גורמים אלו מתחלקים לשני סוגים: לפני הכניסה לסביבת העבודה ואחריה – בסביבת העבודה עצמה, ובסביבה הביתית התומכת.

מבין הגורמים הקשורים לחייה של האישה החרדית טרם הכניסה לעבודה, נמצא כי זהות מגובשת

יותר מעובדת חרדית אחת תתרום להשתלבות טובה וקלה יותר, מבלי לדרוש מהמעסיק התאמות דרסטיות. תכניות הסברה והצגת סיפורי הצלחה תוך הנכחת הדילמות שאיתן הנשים מתמודדות בסביבת העבודה יכולות לסייע בהסרת חסמים קיימים בתחום.

החשיפה לעולם אחר וההזדמנות ליצור קשרים בלתי מתווכים עם עמיתים שאינם חרדים; העמקת הזהות החרדית שמתעוררת בשל אותה חשיפה, כאשר הן נתקלות לראשונה בעולם הקיים מחוץ לגדרות הקהילה החרדית ומתבקשות לחדד את ההבדלים בינן לבין האחרים שאינם חרדים; תחושת זרות שנוצרת מהימצאותן בתווך בין שני העולמות.

בספֶּרה הזוגית והמשפחתית, הנשים מתארות השפעות שנובעות מחשיפתן למושגים מערביים כמו הגשמה עצמית, הישגיות והצלחה. אלה מעוררים קונפליקט בין הרצון להצליח ולהתקדם בסביבת העבודה לבין הרצון לשמור על תפקידן העיקרי על פי התפיסה החרדית, בזירה הביתית, כרעיות ואימהות. ברמה הרעיונית והזהותית הנחקרות מתמודדות עם קונפליקט זה באמצעות הימנעות מהגדרת פעילותן המקצועית במונחי "קריירה" והעצמת גידול הילדים כערך עליון. מושגים מערביים אלו עשויים לחלחל פנימה אל היחידה הזוגית, בין שהן מאמצות אותן ובין שאינן, וליצור מתחים בין בני הזוג – בעיקר כאשר בן הזוג לומד במסגרות תורניות, שם הסיפוק אמור להיות פנימי ואין מדדי הצלחה והישגיות. בחלק מהמקרים נפתר המתח כאשר הבעל יצא בעקבות האישה אל עולם התעסוקה והאקדמיה, אך לעתים גם נותר בלתי פתור, ופעמים אחרות לא הופיע כלל. כך או כך, הנשים הדגישו את חשיבותן של לימוד התורה בחיי המשפחה והקהילה, והציבו אותו בראש סדר העדיפויות שלהן.

ההשפעות הנרחבות על הספֶּרה הקהילתית של יציאת נשים חרדיות לעבודה בסביבה מעורבת הן מחוץ לגבולות מחקר זה. עם זאת, הממצאים מעידים על כך שההימצאות הממושכת של הנשים מחוץ לגבולות הקהילה והחשיפה לעולם תוכן, דעות וערכים השונה מזה שבסביבה הקהילתית שלהן משפיעים על יחסן אליה בשתי דרכים. מצד אחד הן מגלות כי הקיום ההטרוגני שהן חוות בסביבת העבודה הוא אפשרי ואף מעשיר, ומעלות ביקורת כלפי היחס לאחר ואופן קבלת האחר בסביבה החרדית. מצד אחר, הנשים החרדיות נחשפות לתוצאות החינוך שאינו חרדי, ואלו מעוררות בהן מודעות והערכה לכוחה של דרך החינוך החרדי, ומאשרות מחדש את אמונן בדרך זו.

לסיכום, סביבת העבודה ההטרוגנית מצטיירת כסביבה נעימה ומאפשרת, מקצועית וכלכלית, אך גם מעוררת אתגרים קונקרטיים ואתגרי זהות בעובדות החרדיות. המחקר מתעד הסתגלות הדדית גבוהה של המעסיק ושל המועסקות החרדיות לצרכים אלו של אלו, כאשר שני הצדדים נכונים לכך. הנשים החרדיות מפתחות גמישות ומשתמשות בצורה מושכלת באסטרטגיות שונות לצליחת האתגרים ולניהול המתחים בין דרישות מקום העבודה, צורכיהן האישיים כנשים חרדיות וציפיות הקהילה החרדית. ההתמודדות המוצלחת של הנשים החרדיות עשויה להיות קשורה למאפיינים הדמוגרפיים כפי שהוצגו בתחילת הפרק. עצם היותן נשים נשואות עם עוגן חברתי-משפחתי, בעלות ניסיון חיים וזהות עצמית וקולקטיבית מגובשת דיה ובעלות כלים להתמודדות עם הסביבה המורכבת, מאפשר להן ככל הנראה לנוע בצורה נכונה ומיטבית בין העולמות.

בהקשר למדיניות הארצית בנושא תעסוקת הנשים החרדיות, ממצאי המחקר יכולים לשמש בסיס לאפיקי פיתוח ותמיכה נוספים באוכלוסיית היעד. על פי עבודה זו אוכלוסייה זו מורכבת מנשים נשואות באזור גיל ה-30, פחות או יותר. נשים אלו מסוגלות להתמודד עם המורכבות של עבודה בסביבה מעורבת, וגם מעסיקיהן הראו – כפי שמשתקף בחוויותיהן – רצון ומסוגלות למלא את צורכיהן ולהתחשב בהן כשנדרש. עם זאת, הסתגלות הנשים לסביבת העבודה תלויה ביכולות ובכלים שהמדינה מסוגלת לטפח ולמקסם. כך, על המדינה לשקול לתקצב ולסבסד קורסי הכנה מתאימים בכל תכניות ההכשרה הקיימות, שיעניקו לנשים כלים להשתלבות מוצלחת. מצד המעסיקים, נראה כי העסקה של

ביבליוגרפיה



- Adams, G. R., & Marshall, S. (1996). A developmental social psychology of identity: Understanding the person in context. *Journal of Adolescence*, 19, 1–14.
- Arksey, H., & Knight, P. T. (1999). *Interviewing for social scientists: An introductory resource with examples*. London: Sage Publications.
- Berman, E. & Klinov, R. (1997). *Human capital investment and nonparticipation: Evidence from a sample with infinite horizons*. Discussion paper no. 97/05. Jerusalem: The Maurice Falk Institute for Economic Research in Israel.
- Bosma, H. A. & Kunnen, E. S. (2001). Determinants and mechanisms in identity development: A review and synthesis. *Developmental Review*, 21, 39–66.
- Braude, A. (1997). Women's history is American religious history. In T.A. Tweed (Ed.), *Retelling U.S. religious history* (pp. 87–108). Berkeley, CA: University of California Press.
- Brooks Higginbotham, E. (1993). *Righteous discontent: The women's movement in the black Baptist church 1880–1920*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (1994). Introduction: Entering the field of qualitative research. In N. K. Denzin and Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (pp. 1–17). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Efron, J. E. (2003). *Real Jews: Secular versus Ultra-Orthodox and the struggle for Jewish identity in Israel*. New York: Basic book.
- El-Or, T. (1993). Are they like their grandmother? A paradox of literacy in the life of Ultra-Orthodox Jewish women. *Anthropology and Education Quarterly*, 24 (11), 61–68.
- El-Or, T. (1995). Ultra-Orthodox Jewish women. In S. Deshen (Ed.), *Israeli Judaism: The sociology of religion in Israel* (pp. 149–169). New Brunswick: Transaction.
- El-Or, T. (1997). Visibility and possibilities: Ultra-Orthodox Jewish women between the domestic and public spheres. *Women's Studies International Forum*, 20 (5), 149–169.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. (1964). Awareness contexts and social interaction. *American Sociological Association*, 29, 669–679.
- Greenwald, A. G., & Pratkanis, A.R. (1984). The self. In R. S. Wyer and T. K. Srull (Eds.), *Handbook of social cognition*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Heilman, S. C., & Friedman, M. (1991). Religious fundamentalism and religious Jews: The case of the Haredim. In M. E. Marty & R. S. Appleby (Eds.), *Fundamentalisms observed* (pp. 197–265). Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Miller, D. R. (1963). The study of social relationships: Situation, identity, and social interaction. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of a science*. New York: McGraw-Hill.
- Minichiello, U., Arani, R., Timewell, E., & Alexander, L. (1995). *In-depth interviewing*. Sydney: Longman
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage publications.
- Rugh, A. B. (1993). Reshaping personal relations in Egypt. In M. E. Marty and R. S. Appleby (Eds.), *Fundamentalisms observed* (pp. 151–181). Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Schachter, E. P. (2004). A new perspective on identity formation in contemporary identity society configuration. *Journal of personality*, 72(1), 167–200.
- Schatzki, T. R. (1996). *Social practices: A Wittgensteinian approach to human activity and the social*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schwandt, T. A. (1998). Constructivist, Interpretivist Approaches to Human Inquiry. In N. K. Denzin and Y. S. Lincoln (Eds.), *The Landscape of Qualitative Research: Theories and Issues* (pp. 221–259). London: Sage Publications.
- Singelis, T. M. (1994). The measurement of independent and interdependent self-construals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 580–591.
- Strauss, A. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. New York: Cambridge University Press.
- Triandis, H. C. (1989). The self and social behavior in differing cultural contexts. *Psychological Review*, 96, 506–520.

- אלאור, ת. (1992). **משכילות ובורות: מעולמן של נשים חרדיות**. תל אביב: עם עובד.
- אלאור, ת. ונריה, ע. (2003). המשוטט החרדי: צריכת זמן ומרחב בקרב האוכלוסייה החרדית בירושלים. בתוך ע. סיון, וק. קפלן (עורכים), **חרדים ישראלים: השתלבות בלא טמיעה?** (עמ' 171–195). תל אביב: הקיבוץ המאוחד ומכון ון ליר בירושלים.
- בן-רפאל, א., בן-חיים, ל. (2007). **זהויות יהודיות בעידן רב-מודרני – מקראה (עורכים)**. תל אביב: האוניברסיטה הפתוחה.
- ברמן, א. (2000). קורבן מסובסד: תמיכת המדינה בדת בישראל. **רבעון לכלכלה**, 47 (2). 191–215.
- גלבו, ח. (2014). **ממרחק תביא לחמה: עובדות חרדיות בשוק ההייטק הישראלי**. עבודת תזה. ירושלים: האוניברסיטה העברית.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2015). **סקר כוח אדם**. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- ועדת טל. (2000). **דין וחשבון הוועדה לגיבוש ההסדר הראוי בנושא גיוס בני ישיבות**. ירושלים.
- חקק, י. (2004). **בין קודש לתכל'ס: גברים חרדיים לומדים מקצוע**. ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.
- לוי, ע. (2016). **שיעורי הפריון הכולל בישראל לפי דת ולפי רמת דתיות והשפעתם על ההוצאה הציבורית**. ירושלים: מרכז המחקר והמידע של הכנסת.
- לופ, י. (2003). **מפנה בחברה החרדית: הכשרה מקצועית ולימודים אקדמיים**. ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.
- ליוש, ב. (2007). **בין שומרת סף לסוכנת שינוי: נשים חרדיות בתחומי השכלה, פרנסה ופנאי, באור התיאוריה המעוגנת בשדה**. עבודה לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה. רמת גן: אוניברסיטת בר אילן, המחלקה לחינוך.
- מלחי, א. (2010). **בין הכיפה לגלימה: לימודים אקדמיים בחברה החרדית**. ירושלים: משרד החינוך.
- מלחי, א. (2014). **ליווי והערכה של סטודנטים חרדים הלומדים במסגרות לימודי הנדסאות**. ירושלים: משרד הכלכלה, מינהל מחקר וכלכלה.
- נריה-בן שחר, ר. (2008). **הנשים החרדיות ותקשורת המונים בישראל: דפוסי חשיפה ואופני קריאה**. עבודה לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה. ירושלים: האוניברסיטה העברית בירושלים.
- סיון, ע. (1991). **תרבות המובלעת. אלפיים**, 4. 45–98.
- פרוש, א. (2001). **נשים קוראות: יתרונה של שוליות**. תל אביב: עם עובד.
- פרידמן, מ. (1991). **החברה החרדית: מקורות, מגמות ותהליכים**. ירושלים: מכון ירושלים לחקר ישראל.
- פרידמן, מ. (1995). **האישה החרדית**. בתוך י. עצמון (עורכת), **אשנב לחיי נשים בחברות יהודיות** (עמ' 273–290). ירושלים: מרכז זלמן שזר.
- צבר בן יהושע, נ' (2009). **הסכמה מדעת – עיקרון מסייע או עיקרון מתעתע במחקר איכותני**. בתוך א' כשר (עורך), **עיונים באתיקה**, כרך 1 (עמ' 203–223). ירושלים: מרכז שאננים ומאגנס.
- קוליק, ל. (2012). **תחושת העצמה, ערכי חיים ומרכזיות חיי העבודה בקרב נשים חרדיות המצויות בשוק העבודה**. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי.
- קפלן, ק. (2007). **בסוד השיח החרדי**. ירושלים: מרכז זלמן שזר.
- שטרלר, נ. (2003). **להתפרנס או לחכות לנס: המלכוד החרדי והשתקפותו ביחסי תורה ועבודה**. בתוך ע. סיון, וק. קפלן (עורכים), **חרדים ישראלים: השתלבות בלא טמיעה?** (עמ' 171–195). תל אביב: הקיבוץ המאוחד ומכון ון ליר בירושלים.
- שלג, י. (2000). **הדתיים החדשים**. ירושלים: כתר.
- שלהב, י. (1997). **מנהל וממשל בעיר חרדית**. ירושלים: מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.

המחיר: 15 ש"ח

