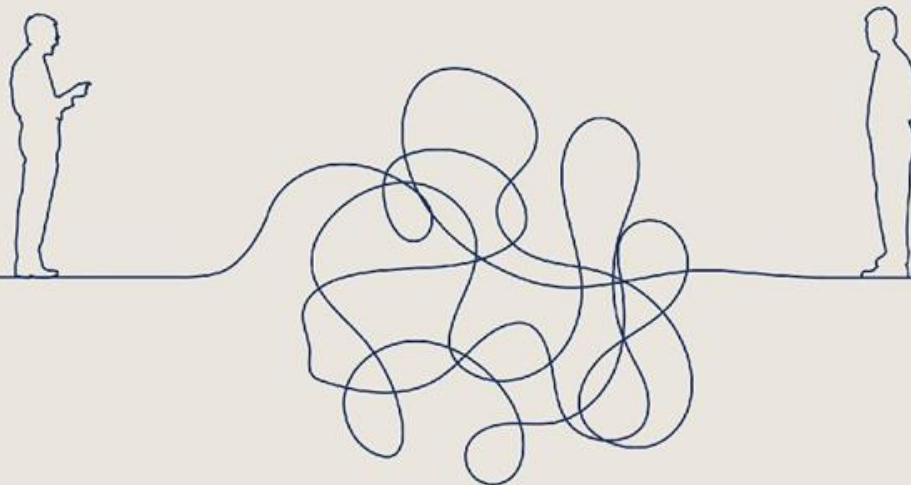




הבסיס הפסיכו-חברתי של מעסיקים ביחס לשילוב חרדיות וחרדים במקומות עבודה

מובילת המחקר: ד"ר רונה שטיין
צוות המחקר: רפאל הבר | ד"ר יוסי חסון | מלקיטו אדגו אזנה

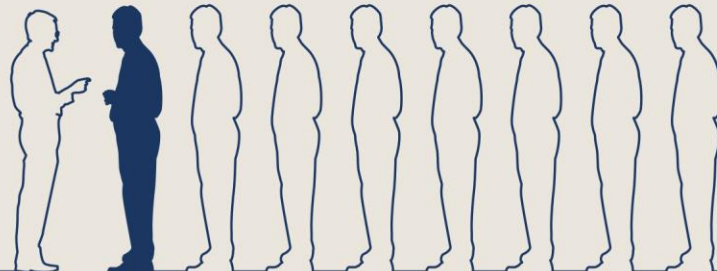
שבט תשפ"ב | ינואר 2022



“כששניים נפגשים, למעשה נפגשים שמונה:

כל אחד כפי שהוא רואה את עצמו
כל אחד כפי שהאחר רואה אותו
כל אחד כפי שהוא חושב שהאחר רואה אותו
וכל אחד כפי שהוא באמת”.

(ויליאם ג'יימס)



- 1 **מטרות המחקר ומערך המחקר**
- 2 **תמונת מצב וגורמים מנבאים למוכנות לשילוב חרדים בתעסוקה**
- 3 **פיתוח התערבויות וכלים יישומיים**



מטרות המחקר ומעורר המחקר

1. מיפוי מידת הנכונות לעבוד עם חרדים.

2. מיפוי וזיהוי החסמים והזרזים הפסיכו-חברתיים
לשילוב חרדים בתעסוקה בקרב עובדים ומנהלים.

מה בדקנו?

מה מנבא את המוכנות לקשר מקצועי עם חרדיות וחרדים?

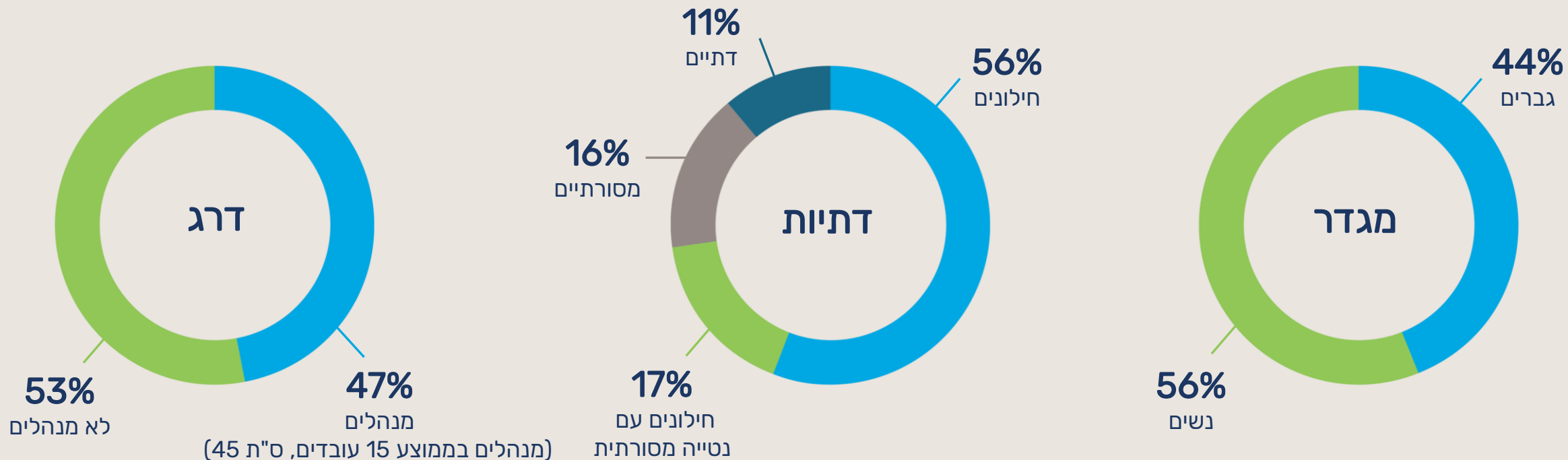
היבטים פסיכולוגיים-חברתיים


- נורמות
- תועלות וסיכונים
- עמדות ותפיסות כלליות (סובלנות, נטייה חברתית הירארכית (SDO), תפיסה הומוגנית של קבוצות)
- רגשות כלפי חרדים וייחוס רגשות לחרדים כלפי חילונים
- עמדות ותפיסות כלפי עבודה וייחוסן לחרדים (מוטיבציות, תכונות, יכולות וכישורים של עובדות ועובדים)
- תפיסות לגבי שירות צבאי

היבטים נוספים

- דמוגרפיים ונוספים: מגדר, גיל, דתיות, היכרות קודמת עם חרדים

מאפייני המדגם

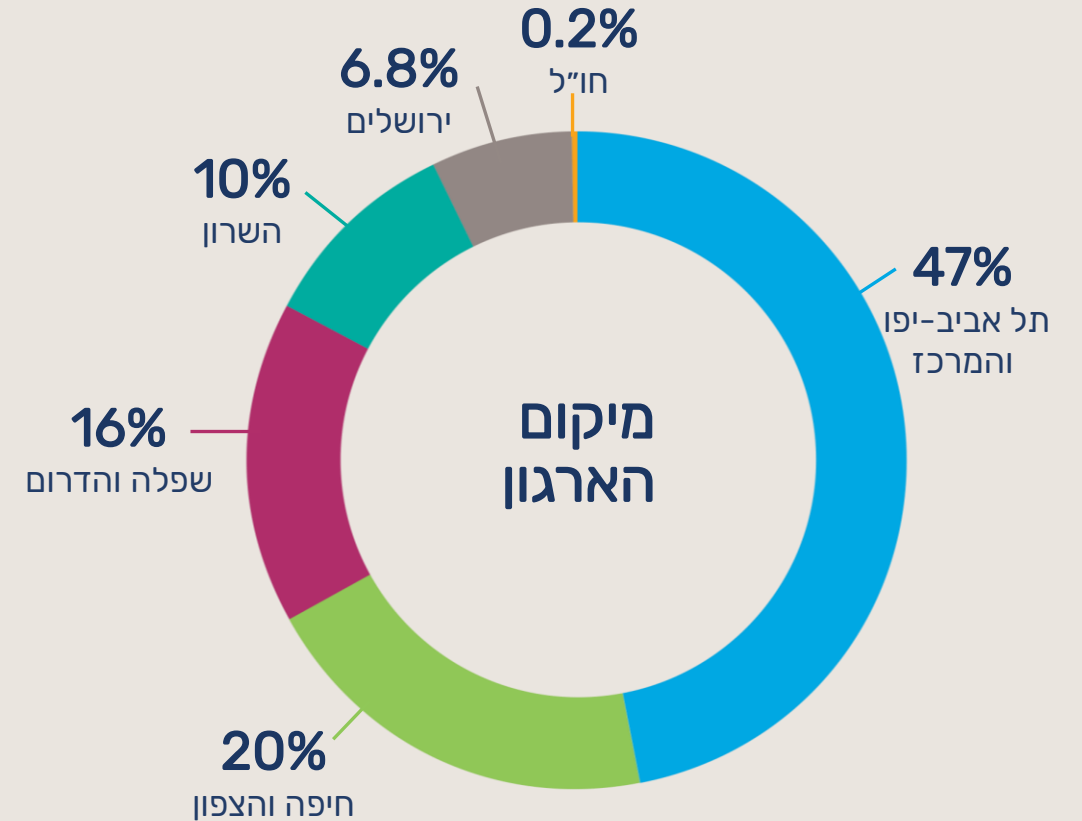
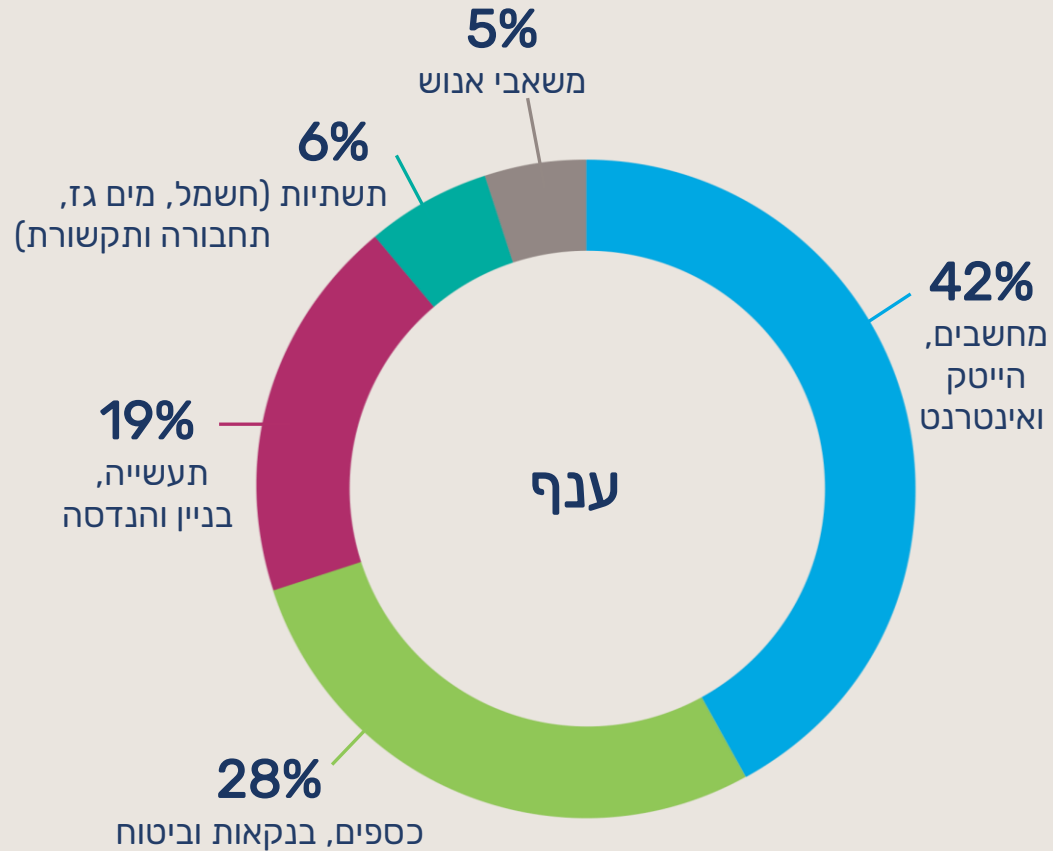


תקופת הרצה: 29.8-25.10.2021 

גיל: 40.5 שנים (ס"ת 10.7) 

מספר משיבים: 1941 

מאפייני המדגם



תקופת הרצה: 29.8-25.10.2021 

2

**תמונת מצב
וגורמים מנבאים למוכנות לשילוב
חרדים בתעסוקה**

80%

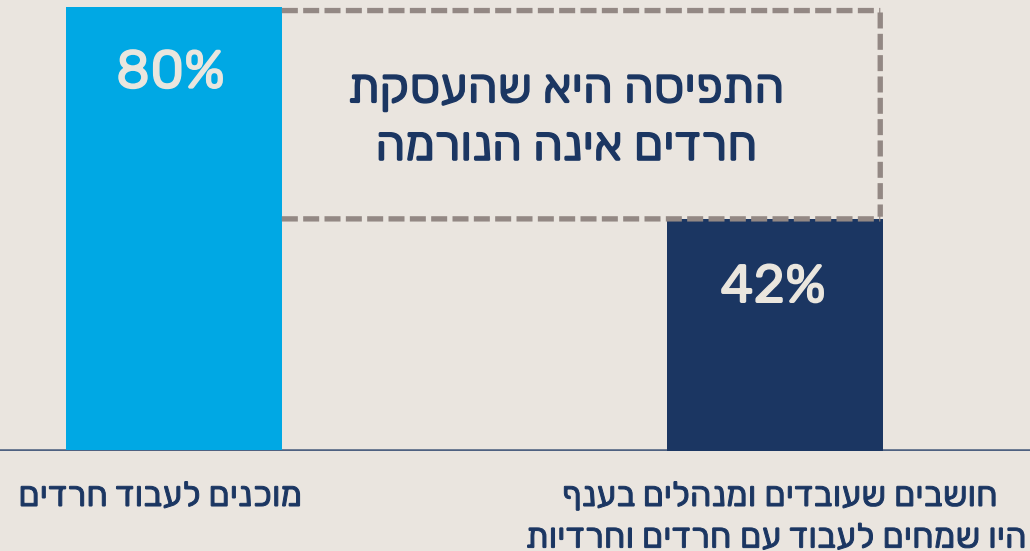
מוכנים לעבוד עם
חרדיות וחרדים

אבל...

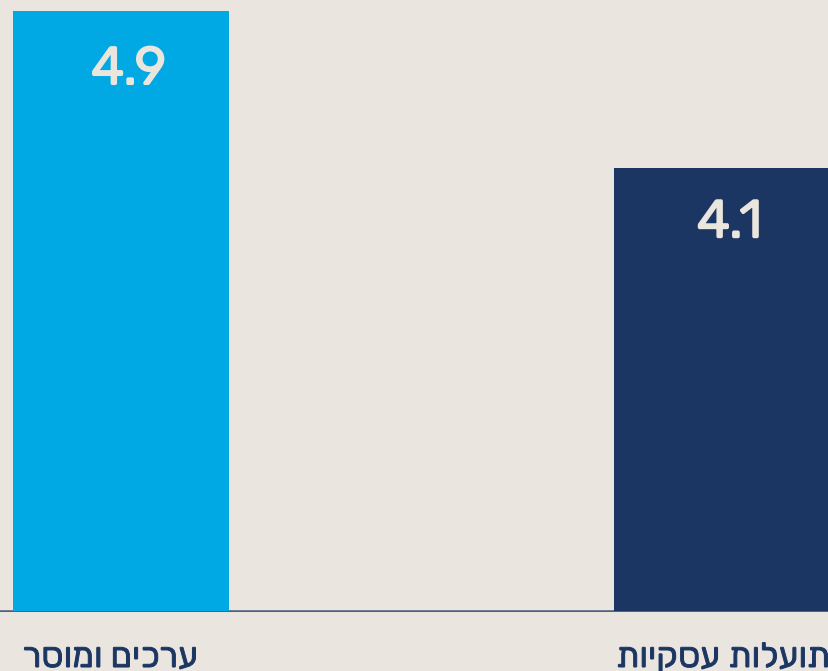
אבל {1}
בהשוואה לסקרי גיוון והכללה
בנוגע לקבוצות אחרות,
מדובר באחוז הנמוך ביותר.

אבל {2} רק 42%

חושבים שעובדים ומנהלים בענף שלהם היו שמחים לעבוד עם חרדיות וחרדים



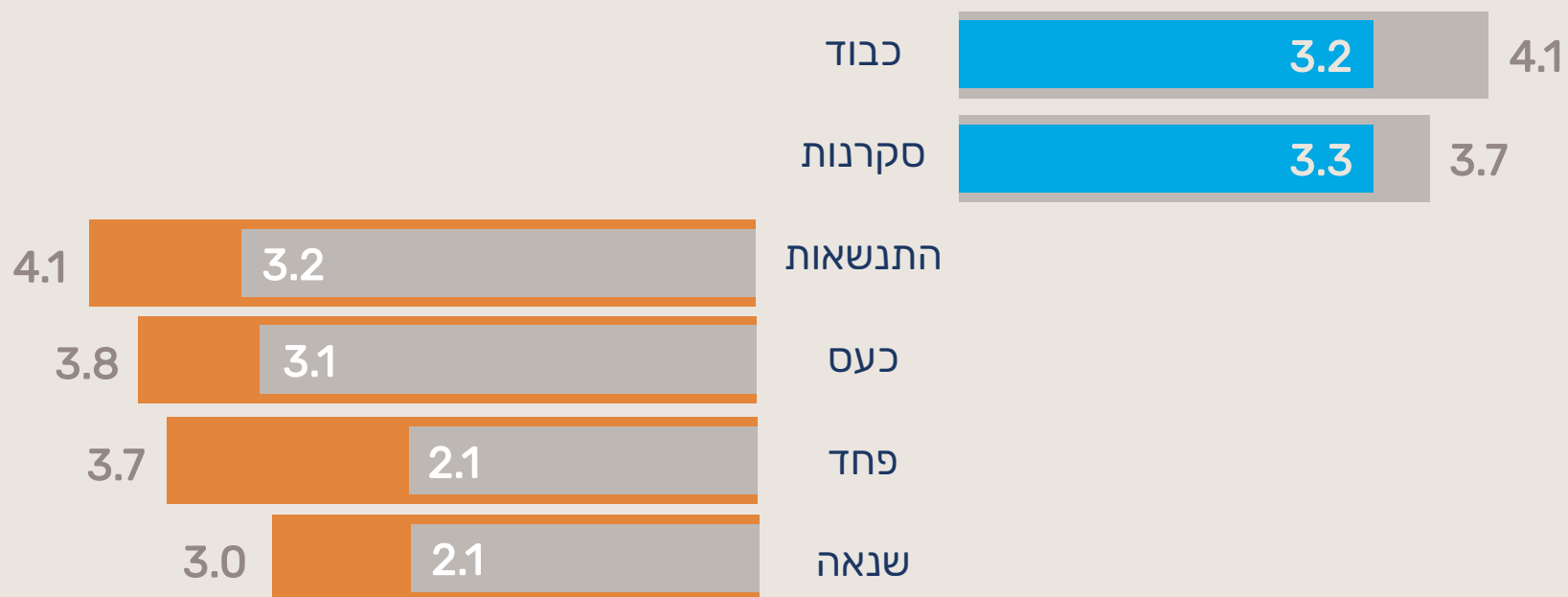
מעסיקים תופסים העסקת חרדים כפחות רצויה עסקית וכיותר רצויה ערכית





רגשות אבל {5}

מעסיקים מכבדים חרדים וסקרנים כלפיהם, אך סבורים שחרדים שונאים אותם ומתנשאים כלפיהם.



רגש חיובי שלדעתי חרדים מרגישים כלפי חילונים (■) רגש שלי כלפי חרדים (■) רגש שלילי שלדעתי חרדים מרגישים כלפי חילונים (■)

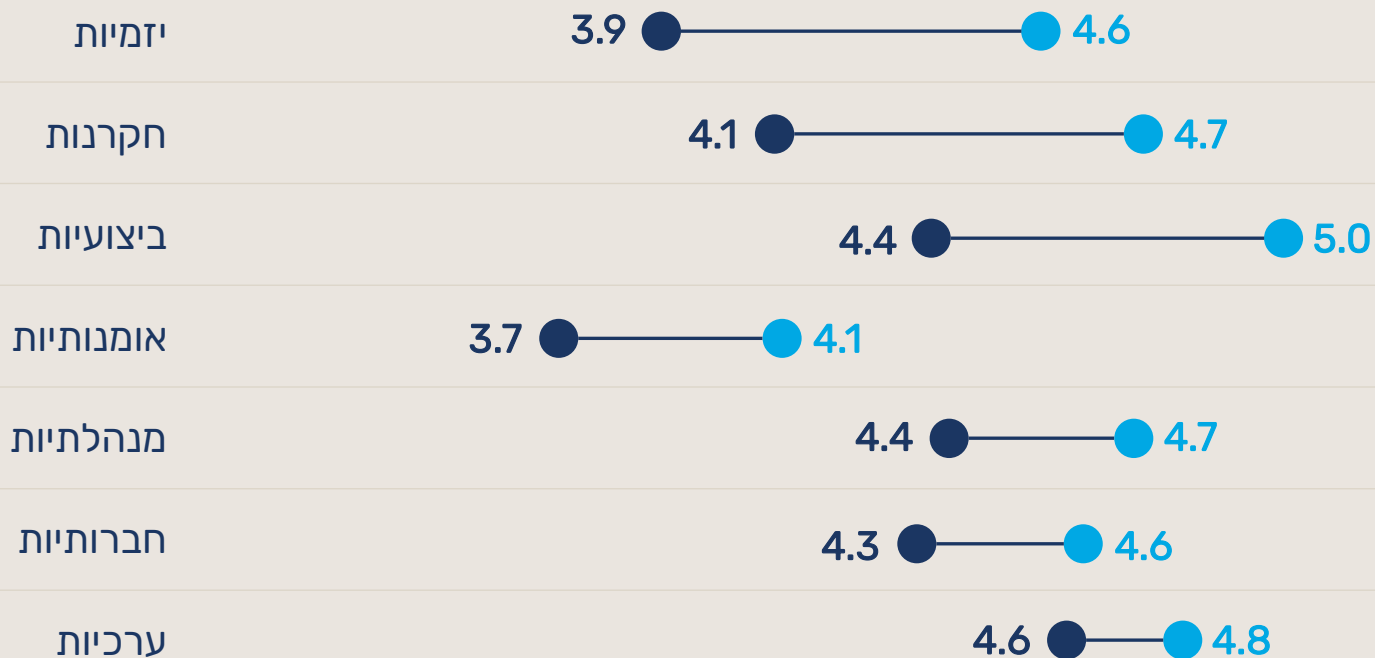
1941 משיבים

מה מידת הסכמתך עם האמירות הבאות ביחס לחרדים? (1 - כלל לא; 6 - במידה רבה) יש בי סקרנות כלפי החרדים. יש בי כבוד כלפי החרדים. יש בי כעס על החרדים. יש בי שנאה כלפי החרדים. יש בי פחד מפני החרדים. לדעתי החילונים יותר טובים מהחרדים. מה מידת הסכמתך עם האמירות הבאות? החרדים סקרנים כלפי החברה החילונית. החרדים מכבדים את החברה החילונית. החרדים כועסים על החילונים. החרדים שונאים את החילונים. החרדים מפחדים מהחילונים. החרדים חושבים שהחברה החרדית יותר טובה מהחברה החילונית.

היבטים מקצועיים (Holland, 1959)

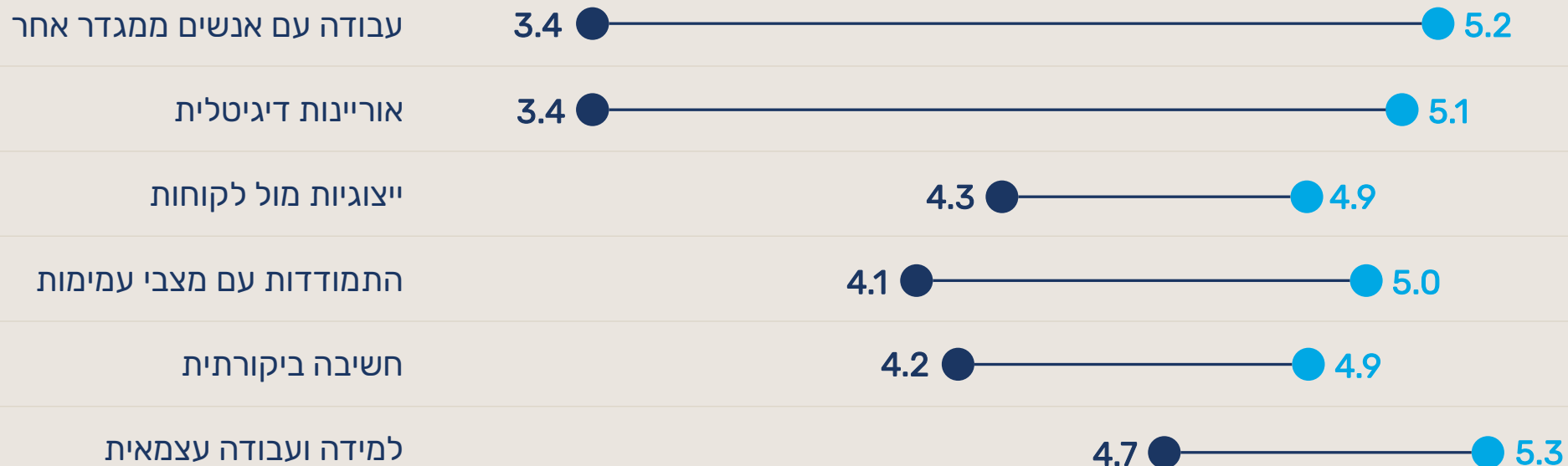
אבל {6}

חרדים נתפסים כבעלי נטיות תעסוקתיות נמוכות מהנדרש



● חושבים שאופייני לחרדים ● חושבים שאופייני לעובדים בענף

חרדים נתפסים כבעלי יכולות תעסוקתיות נמוכות מהנדרש בענף



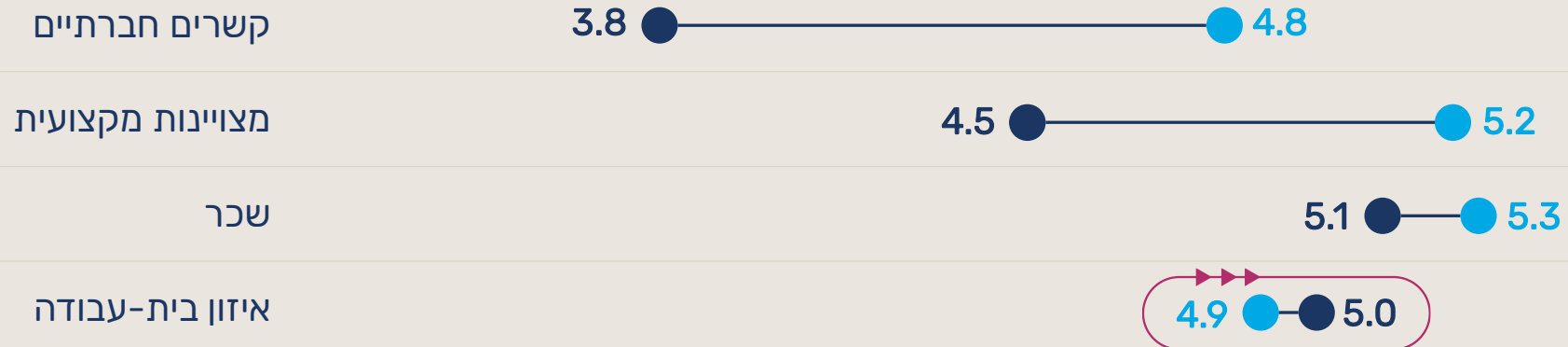
● חושבים שקיים אצל חרדים

● חושבים שנחוץ להצלחה

היבטים מקצועיים

אבל {6}

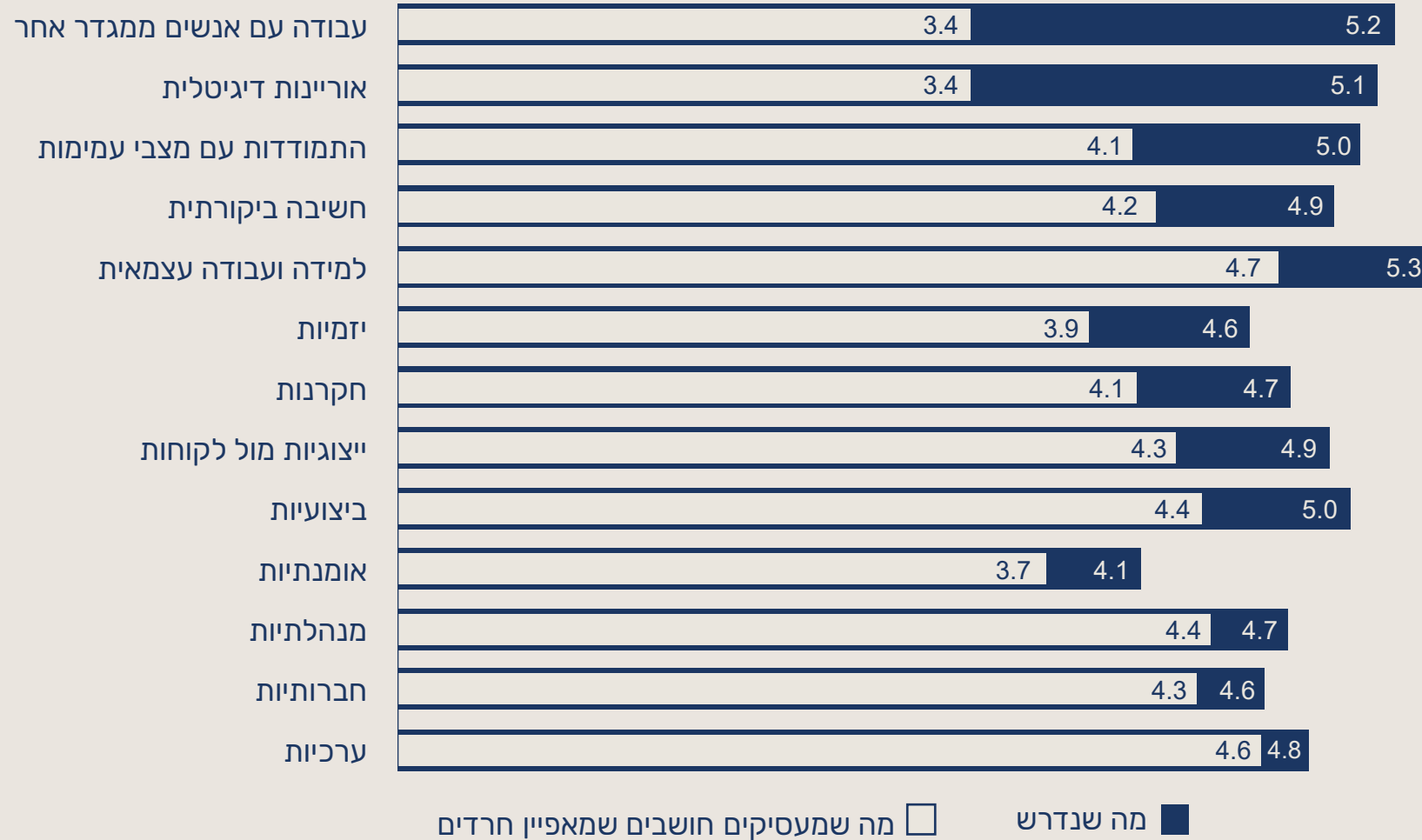
מעסיקים סבורים, שמצויינות מקצועית וקשרים חברתיים בעבודה אינם חשובים לחרדים



● חושבים שמשמעותי לחרדים

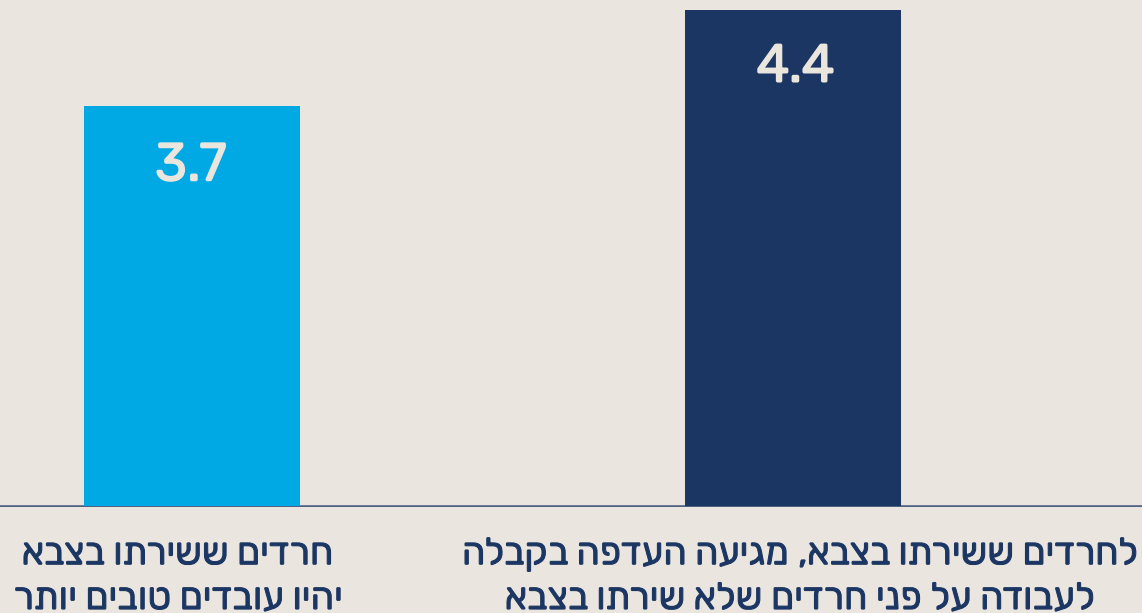
● חושבים שמשמעותי לעובדים

הביטים מקצועיים - סיכום

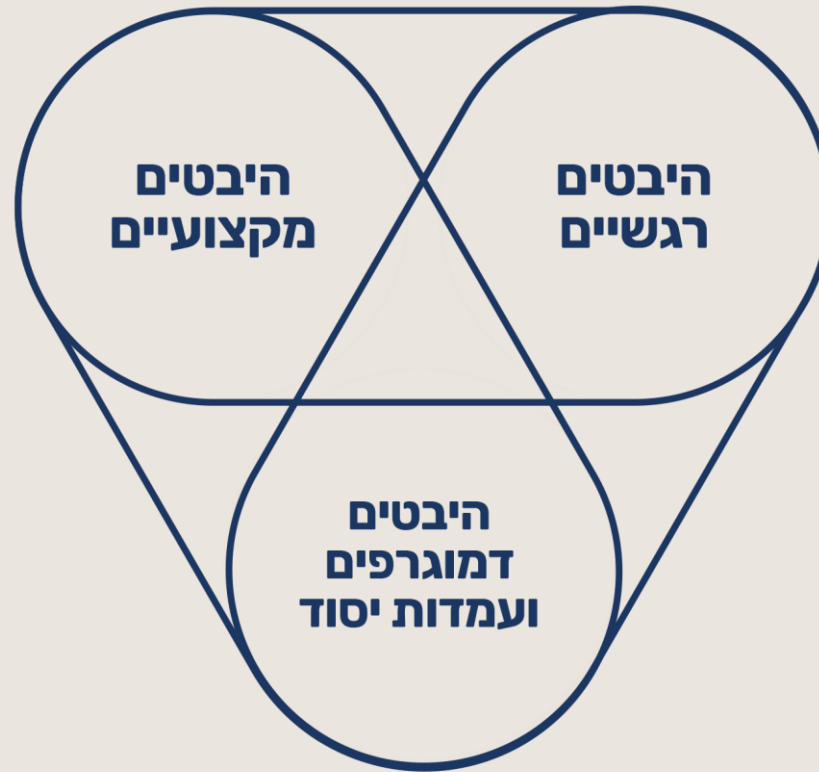


שירות צבאי של חרדים מוערך,

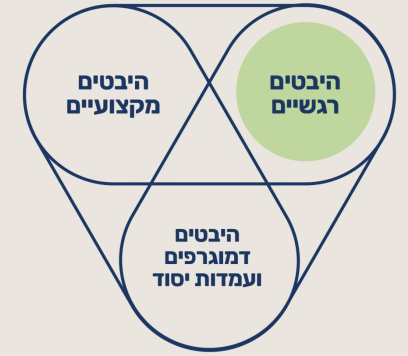
אך לאו דווקא כאיתות לאיכות עבודתם



גורמים מנבאים למוכנות לשילוב חרדים בתעסוקה



רגשות שמנבאים מוכנות לעבוד עם חרדים



תפיסה לפיה חרדים שונאים אותי ומתנשאים כלפי



פחד מפני חרדים או שנאה כלפיהם



כבוד וסקרנות כלפי חרדים



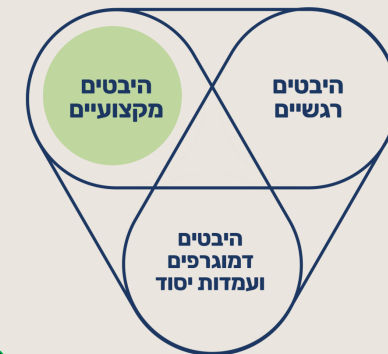
תפיסה לפיה חרדים מכבדים אותי



כעס על חרדים



היבטים מקצועיים שמנבאים מוכנות לעבוד עם חרדים



תפיסה לפיה חרדים מסוגלים ללמוד ולעבוד באופן עצמאי



תפיסה לפיה חרדים הינם ביצועיים וערכיים



תפיסה לפיה לחרדים חשובה מצוינות מקצועית



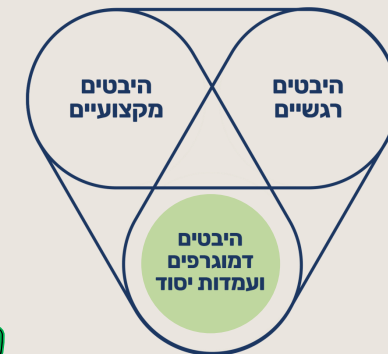
תפיסה לפיה חרדים מסוגלים לייצג את הארגון כלפי לקוחות




בענף ההייטק: בנוסף לאמור, גם תפיסה לפיה חרדים הינם בעלי יכולת לחשוב באופן ביקורתי, בעלי אוריינות דיגיטלית גבוהה, ומסוגלים לעבוד עם אנשים ממגדר אחר.



היבטים דמוגרפיים שמנבאים מוכנות לעבוד עם חרדים



היכרות קודמת עם חרדים 

דתיות (קירבה לדת) 

מגדר

לנשים מוכנות גבוהה לעבוד עם נשים חרדיות 

לנשים מוכנות נמוכה לעבוד עם גברים חרדים 

לגברים אין העדפה



פיתוח התערבויות וכלים יישומיים

השפעה על מוכנות המעסיק להעסיק חרדים בהייטק

השפעה ישירה סדנאות למעסיקים

- גיוס לא מוטה
- קליטה מיטבית
- ניהול צוות מגוון

השפעה עקיפה

- ### מדריכי מסרים
- קשרי מעסיקים
 - מלווה פרט



היבטים שנבדקו כמנבאים מוכנות לעבוד עם חרדיות וחרדים ומקדמי הרגרסיה

מקדם רגרסיה בעל ערך גבוה מ-1 משקף ניבוי חיובי. ערך גבוה יותר, משקף עוצמת ניבוי גבוהה יותר. מקדם רגרסיה בעל ערך בין 0-1 משקף ניבוי שלילי, ערך נמוך יותר, משקף עוצמת ניבוי גבוהה יותר.

| מקדם הרגרסיה | היבטים נוספים | מקדם הרגרסיה | היבטים מקצועיים | מקדם הרגרסיה | היבטים רגשיים |
|--------------|------------------------------------|--------------|--|--------------|-----------------------------------|
| 1.3 | מגדר נשים ועבודה עם נשים חרדיות | 1.4 | ביצועיות | 0.8 (-) | פחד מפני חרדים |
| 0.7 (-) | מגדר נשים ועבודה עם גברים חרדים | 1.4 | ערכיות | 0.7 (-) | שנאה כלפי חרדים |
| - | מגדר גברים ועבודה עם נשים חרדיות | - | חקרנות | 1.1 | כעס על חרדים |
| - | מגדר גברים ועבודה עם גברים חרדים | - | חברותיות | - | התנשאות כלפי חרדים |
| - | גיל | - | מנהלתיות | 1.2 | סקרנות כלפי חרדים |
| 1.1 | דתיות | - | יזמיות | 1.3 | כבוד כלפי חרדים |
| - | השכלה | - | אומנותיות | - | תפיסת חרדים כפוחדים מחילונים |
| - | דרג ארגוני | 1.3 | ייצוגיות מול לקוחות | 0.6 (-) | תפיסת חרדים כשונאים חילונים |
| - | ענף תעסוקתי | 1.6 | למידה ועבודה עצמאית (כלל הענפים) | 0.8 (-) | תפיסת חרדים כמתנשאים כלפי חילונים |
| 1.1 | תפיסת ארגונים מגוונים כנעימים יותר | 2.2 | למידה ועבודה עצמאית (ענף ההייטק בלבד) | - | תפיסת חרדים כסקרנים כלפי חילונים |
| 1.6 | סובלנות וכבוד כלפי אורח חיים שונה | 1.4 | מצוינות מקצועית | 1.2 | תפיסת חרדים כמכבדים חילונים |
| 1.7 | תפיסת עולם שוויונית | 1.3 | אוריינות דיגיטלית (ענף ההייטק בלבד) | - | תפיסת חרדים ככועסים על חילונים |
| - | תפיסה הומוגנית של קבוצות | 1.5 | חשיבה ביקורתית (ענף ההייטק בלבד) | | |
| 1.4 | תפיסת העסקת חרדים ככדאית ערכית | - | התמודדות במצבי עמימות | | |
| 1.8 | תפיסת העסקת חרדים ככדאית עסקית | 1.2 | עבודה עם אנשים ממגדר אחר (ענף ההייטק בלבד) | | |
| | | - | קשרים חברתיים במקום העבודה | | |
| | | - | איזון בית-עבודה | | |