

אוניברסיטת בן-גוריון בנגב
הפקולטה למדעי הרוח והחברה
המחלקה לעבודה סוציאלית

"בדרך למעלה"

משמעות ההצלחה המקצועית בסיפורי החיים של נשים יוצאות אתיופיה

חיבור זה מהווה חלק מהדרישות לקבלת התואר "מוסמך למדעי הרוח והחברה" (M.A.)

מאת : עמית שפירא צור

בהנחיית : ד"ר דורית סגל - אנגלצ'ין

אוניברסיטת בן-גוריון בנגב
הפקולטה למדעי הרוח והחברה
המחלקה לעבודה סוציאלית

"בדרך למעלה"

משמעות ההצלחה המקצועית בסיפורי החיים של נשים יוצאות אתיופיה

חיבור זה מהווה חלק מהדרישות לקבלת התואר "מוסמך למדעי הרוח והחברה" (M.A.)

מאת: עמית שפירא צור
מנחה: ד"ר דורית סגל - אנגלצ'ין

חתימת הסטודנט: _____
חתימת המנחה: _____
חתימת יו"ר הועדה המחלקתית: _____
תאריך: _____
תאריך: _____
תאריך: _____

תקציר

כיום, למעלה משלושה עשורים לאחר תחילת העלייה מאתיופיה העדה האתיופית עודה מצויה במצב מורכב: מרחב ההזדמנויות הפתוח בפניה בתחום החינוך, התעסוקה והנגישות לשירותים איכותיים הינו מצומצם; הפערים הבין-תרבותיים מהווים אבן נגף להשתלבותה והשיח הציבורי הרווח כלפיה מאופיין בהנחות גזעניות וסטריאוטיפיות. לנשים יוצאות אתיופיה מתווספים קשיים ייחודיים הנקשרים, בין היתר, לשינויים אשר נוצרו בתא המשפחתי בעקבות תהליך העלייה לארץ.

לצד קשיים אלו, ניתן גם להצביע על תמורות ומגמות חיוביות המסתמנות בקרב נשים יוצאות אתיופיה בתחום ההשכלה והתעסוקה. בעשור האחרון, ניתן להבחין כי הנשים האתיופיות מתפקדות בקשת רחבה של עיסוקים ונמצאות במקומות וארגונים שונים ומגוונים במרחב הישראלי. כמו כן, נראה כי יותר ויותר נשים משתלבות בשנים האחרונות במוסדות להשכלה גבוהה. יחד עם זאת, מגמות אלו לא זוכות לנראות רבה, אם בכלל, בספרות המחקרית ובשיח התקשורת-ציבורי, בו המיקוד הינו בזירות של אלימות, פשע ו"קורבנות" הנקשרים לעדה בכלל ולנשים בה בפרט. למיטב ידיעתי, המחקר היחיד אשר עסק בהצלחה מקצועית בקרב נשים אתיופיות הוא מחקרה של יונס (2010). המחקר הנוכחי ביקש להרחיב את הידע המצומצם אודות תופעת ההצלחה המקצועית בחייהן של נשים אתיופיות באמצעות בחינת משמעות ההצלחה המקצועית בקרב נשים יוצאות אתיופיה אשר הגיעו להישגים משמעותיים בתחום עיסוקן ו/או לימודיהן דרך סיפורי חייהן. שאלות המשנה של המחקר התייחסו לגורמים להן מייחסות הנשים את הישגיהן, למניעים אשר הובילו אותן בדרכן המקצועית, לאתגרים אשר נקרו בדרכן ולאופן בו הן תופסות את עצמן ואת זהותן.

בבסיס מחקר איכותני זה עמדו שתי גישות מרכזיות, הגישה הנרטיבית והגישה הפמיניסטית, בדגש על פמיניזם שחור ופמיניזם מזרחי. בחינת סיפוריהן של משתתפות המחקר באמצעות גישות אלו אפשרה לחשוף ולהבין את המשמעות האישית והחברתית שמייחסות הנשים להצלחתן המקצועית על רקע הקונטקסט המגדרי, הגזעי והתרבותי.

במחקר השתתפו תשע נשים יוצאות אתיופיה, כולן מחזיקות בתפקידי ניהול ו/או נמצאות בעמדות מפתח במקום עבודתן. חלקן אף נחשבות לפורצות דרך בתחום עיסוקן. במחקר נעשה שימוש בראיונות סיפורי חיים הרלוונטיים לחקירה נרטיבית ופמיניסטית. ראיונות המחקר נותחו על ידי הגישה התוכנית לניתוח סיפורי חיים וכן על ידי הגישה המבנית.

מניתוח סיפורי חייהן של הנשים עולות מספר מסקנות מרכזיות. ראשית, נרטיב ההצלחה המקצועית של משתתפות המחקר אופייני בהכרה שלהן בהצלחתן לצד תחושת אמביוולנטיות כלפיה, אשר באה לידי ביטוי בהרהור על המושג "הצלחה" ובהטלת ספק בנוגע להכללתן תחת הגדרה זו. הנשים הדגישו את השאיפה שלהן להתקדם בדרכן המקצועית כמו גם את האמונה שלהן ביכולתן להשיג את מטרותיהן העתידיות. כולן ציינו כי הן עודן מטפסות את "דרכן מעלה". שנית, ממצאי המחקר מלמדים על החשיבות המרכזית של המשפחה בהצלחתן המקצועית של הנשים. התמיכה הרגשית לה זכו לצד ההשראה שקיבלו מצד מודלים לחיקוי בדמות הוריהן או סבן וסבתן אפשרה להן לחלום ולפעול להגשמת חלומות אלו. כמו כן, בתקופת בגרותן ניכרה השפעתם של בני זוגן אשר היוו גורמים מקדמים או לחילופין מעכבים בהשגת ההצלחה המקצועית. שלישית, נמצא כי הנשים ראו באקלים סביבתי תומך הכולל בתוכו דמויות מיטביות מצד החברה הקולטת גורם מרכזי נוסף להצלחתן המקצועית. סיפורי הנשים חשפו את החשיבות הרבה הגלומה בתהליך האינטגרציה בחברה הישראלית אשר עשוי להיות בונה או הרסני.

לצד הגורמים הסביבתיים אשר היוו חלק משמעותי בחוויית ההצלחה המקצועית של המשתתפות במחקר, ניתנה מרכזיות רבה גם למאפייניהן האישיים. מסיפורי חייהן של הנשים עולה כי כבר מגיל צעיר הן תופסות עצמן כנשים אקטיביסטיות, נחושות ואסרטיביות אשר לוחמות למען שוויון הזדמנויות וצדק חברתי. תכונות אלו, אשר בלטו בהצגתן העצמית, סייעו להן רבות בהתמודדות עם האתגרים אשר נקרו בדרכן ואף אפשרו להן לראות אתגרים אלו כהזדמנויות לשינוי ולא כחסמים. יחד עם זאת, בסיפורי חייהן של הנשים הודגשו הקשיים הרבים שהן חוו כפועל יוצא ממדיניות הממסד אשר ננקטה כלפיהן. מדיניות זו היוותה עבורן את האתגר המרכזי בחייהן בכלל ובנתבן המקצועי בפרט.

מסקנה נוספת קשורה לחשיבות הרבה בהקשבה לסיפור החיים. ההקשבה לסיפורי חייהן של הנשים לא רק אפשרה את ההבנה באשר למשמעות ההצלחה המקצועית בקרבן, אלא אף העלתה לסדר היום המחקרי את חוזקה של הקהילה האתיופית והעוצמות עימה היא מביאה. בכך, היא משקפת את מטרת המחקר הנרטיבי כמקדם שינוי חברתי ולא רק כמבאר תופעה או מציאות.

לממצאי המחקר השלכות ברמה התיאורטית והיישומית. ברמה התיאורטית, ממצאי המחקר הנוכחי מרחיבים את הידע המצומצם אודות התופעה הנחקרת ומספקים נדבך נוסף לממצאי מחקרה הראשוני של יונס (2010). כמו כן, ההתייחסות להישגיהן ולהצלחותיהן של נשים אתיופיות עשויה לאתגר את ההנחות הגזעניות הקושרות את האוכלוסייה האתיופית בעיקר

לזירות שליליות, ולסלול את הדרך להתבוננות על צדדים נוספים הנקשרים לחוזקות של הקהילה האתיופית. ייתכן כי הדגשת היבטים אלו יעוררו מוטיבציה ותקווה בקרב יוצאי העדה בכלל ובקרב הנשים בפרט אשר יובילו לקידום תהליכים חיוביים נוספים.

ברמה היישומית, בסיפורי חייהן של הנשים ניתן לזהות מספר עקרונות חשובים אשר יכולים להוביל לפיתוח מדיניות אשר תטיב עם האוכלוסייה כגון: שוויוניות, שותפות, פיתוח חשיבה ביקורתית, העצמה ורגישות תרבותית. קיימות תוכניות סיוע רבות הפועלות לקידום העדה האתיופית. עם זאת, קיים פער בין ההשקעה בפועל לבין התוצאות המסתמנות. הטמעת העקרונות המוצעים על ידי הנשים בתוכניות המיועדות לעדה האתיופית עשויה לסייע ליצירת חברה מתוקנת, בריאה ומצליחה יותר.

תוכן עניינים

מבוא	8
1. סקירת ספרות	9
1.א. קהילת יהודי אתיופיה – "ביתא ישראל"	9
1.ב. החיים באתיופיה עבור קהילת "ביתא ישראל"	9
1.ג. העלייה לארץ	10
1.ד. השתלבות יוצאי אתיופיה בארץ	11
1.ה. השתלבותם של יוצאי אתיופיה במוסדות להשכלה גבוהה ובעולם התעסוקה	13
1.ו. השתלבותן של נשים יוצאות אתיופיה במוסדות להשכלה גבוהה ובעולם התעסוקה	14
1.ז. הצלחה מקצועית	16
1.ח. גורמים להצלחה מקצועית	17
1.ט. מניעים להצלחה מקצועית	18
1.י. אתגרים ייחודיים לנשים ולמהגרים בהשגת ההצלחה המקצועית	19
1.יא. מרכיבי זהות ותפיסה עצמית	20
1.יב. מטרות המחקר הנוכחי	21
2. שיטת המחקר	22
2.א. פרדיגמת המחקר	22
2.ב. מדגם	23
2.ג. איסוף הנתונים	23
2.ד. ניתוח הנתונים	24
2.ה. אמינות המחקר	26
2.ו. סוגיות אתיות	26
3. ממצאים ודיון	27
3.א. גורמים המיוחסים להצלחת הנשים	27
3.ב. מניעים	42
3.ג. אתגרים	47
3.ד. מרכיבי זהות, תפיסה עצמית ותפיסת ההצלחה המקצועית	66

87.....	4. סיכום ומסקנות.....
89.....	4.א. השלכות המחקר.....
90.....	4.ב. מגבלות המחקר.....
91.....	4.ג. התייחסות רפלקטיבית.....
93.....	ביבליוגרפיה.....
107.....	נספח מספר 1.....

מבוא

בעת האחרונה, מתרחש תהליך מעניין בקרב נשים יוצאות אתיופיה - יותר ויותר מהן מופיעות בקדמת הבמה הפוליטית, התקשורתית והאומנותית. רק בשנה האחרונה נבחרה לראשונה לכהן בכנסת אישה ממוצא אתיופי; התמנתה בת העדה לשגרירת ישראל לאתיופיה; התגברה נוכחותן של שחקניות ממוצא אתיופי על בימות התיאטרון הישראלי ונראתה תעוזתן של יותר ויותר נשים בתוכניות ריאליטי.

יחד עם זאת, השיח המתחולל בחברה הישראלית כלפי הקהילה האתיופית עודו מאופיין בגזענות ובשליליות. בדוח הגזענות לשנת 2012 תועדו 73 אירועי גזענות כלפי הקהילה מצד כוחות הביטחון, מוסדות המדינה, בתי עסק פרטיים וציבוריים, אזרחים, נבחרי ציבור, מוסדות חינוך ואקדמיה (המטה למאבק בגזענות בישראל). שיח זה זוכה לנראות גדולה בתקשורת, דבר המשתקף ברוב דומיננטי של כתבות וידיעות המתמקדות באתגרים ובמכשולים אשר חווה העדה (אבבה, 2012; טלמור ווולף, 2009; רוזן, 2010; שני, 2012). גם הספרות המחקרית, בעיסוקה הנרחב בחסמים ובעכבות של העדה האתיופית (בוסטין, 2008; הירשפלד, מינוצין-איצקסון וקרסילובסקי, 1997; וולדה-צדיק, 2006; קסן וקידר, 2006), מעניקה מקום מרכזי לשיח זה.

המחקר הנוכחי מבקש להאיר את התהליכים החיוביים המתרחשים בקרב נשים יוצאות אתיופיה בכך שהוא בוחן את משמעות ההצלחה המקצועית בקרב אלו אשר הגיעו להישגים משמעותיים בתחום עיסוקן ו/או לימודיהן, דרך סיפורי חייהן. ייחודו של המחקר נעוץ בהתבוננות על הקהילה האתיופית דרך זווית ראייה שונה, המתמקדת בחוזקות ובהצלחות. למיטב ידיעתי, המחקר היחיד שעסק בהצלחה מקצועית בקרב נשים אתיופיות הוא מחקרה של יונס (2010). לפיכך, ממצאי המחקר הנוכחי יסייעו להרחיב את הידע המצומצם אודות התופעה הנחקרת ויספקו נדבך נוסף לממצאי מחקרה הראשוני של יונס ז"ל. כמו כן, ההתייחסות להישגיהן ולהצלחותיהן של נשים אתיופיות עשויה לאתגר את ההנחות הגזעניות הקושרות את האוכלוסייה האתיופית בעיקר לזירות של אלימות, פשע ו"קורבנות". לבסוף, ממצאי המחקר עשויים להיות לעזר לאנשי מקצוע המגישים סיוע לנשים אתיופיות ולקובעי מדיניות בבניית תוכניות מותאמות לצרכי הנשים על בסיס זיהוי הגורמים המקדמים הצלחה.

1. סקירת ספרות

1.א. קהילת יהודי אתיופיה - "ביתא ישראל"

"ביתא ישראל" הוא שמה של הקהילה היהודית אשר התהוותה באתיופיה במשך אלפי שנים (אלמוג, 2012). בסוף שנת 2011 מנתה הקהילה האתיופית בישראל 125,500 בני אדם. שני שלישי מהם נולדו באתיופיה ושליש נולדו בישראל (השלכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2012). כמחצית מאוכלוסייה זו נשים ונערות (קסן ושבתאי, 2005).

1.ב. החיים באתיופיה עבור קהילת "ביתא ישראל"

יהודי אתיופיה היו קבוצת מיעוט דתית וחברתית באתיופיה וחיו ברובם בצפון ובצפון-מערב אתיופיה, בלמעלה מ-500 כפרים קטנים בקרב אוכלוסייה נוצרית ברובה המכריע (Salamon, 1999 בתוך שאטו, 2011). כל כפר הוא למעשה משפחה מורחבת אשר הורכבה ממספר משפחות גרעיניות. לחברי המשפחה הייתה אחריות הדדית במשך שבעה דורות מתוך ערכים מנחים של סולידאריות ומחויבות הדדית (קסן ושבתאי, 2005).

מבנה המשפחה המסורתי היה פטריארכאלי והגבר נחשב לאדם המכובד ביותר במשפחה. לגבר היו תחומי אחריות מרכזיים אשר עסקו בכלכלה, חינוך, מסורת, דת ורוחניות. הוא גם קבע את חלוקת התפקידים בין המינים ואת תרומת הילדים לקיומה היומיומי של המשפחה. כמו כן, הוא ייצג אותה מול הקהילה ומנהיגיה והיווה דמות סמכותית חשובה (שבתאי, 1994 בתוך, קסן ושבתאי, 2005; Weil, 2004). האישה, אשר נישאה בגיל צעיר מאוד ועברה לגור עם משפחתו של הבעל, עסקה בעבודות פיזיות קשות ונתפסה למעשה כרכושו. לעומת הגבר, האישה הייתה אחראית למה שקורה בבית ועל מלאכות הבית השונות וגידול הילדים (פרדה-לקאו-אליעד, 2005). מתוך שמירה אדוקה על יהדותם, חיי קהילת "ביתא ישראל" התנהלו באורח מסורתי תחת המנהיגים הרוחניים הידועים כ"קייסים" (פישר, 2005; קסן ושבתאי, 2005). יהודי אתיופיה שמרו בקנאות על יהדותם במשך כ-2,500 שנות גלותם - הם שמרו חגים ושבתות ועל חוקי הכשרות היהודית, חוקי הטהרה וחוק ברית המילה. הקייסים, העבירו את המסורת היהודית בעל פה מדור לדור ושמרו על ספרי הדת למשך דורות (אריאלה - עמותה לקידום מצוינות בקרב יוצאי אתיופיה, א.ת.; שאטו, 2011).

גורלם של יהודי אתיופיה, כמו של קבוצות אתניות ודתיות אחרות, היה מוטל בידיהם של שליטי אתיופיה והושפע ממהפכות השלטון לאורך ההיסטוריה. מהמאה ה-14 ועד למאה ה-20, ידעו יהודי אתיופיה תקופות של רדיפה דתית וגזרות אימתניות בשל יהדותם כמו גם תקופות

המייטיבות עימם (אטינגר, 2001; אלמוג, 2012). משנת 1974 ידעה אתיופיה מספר הפיכות שלטוניות אשר הרעו את מצבם של יהודי אתיופיה והוביל לעלייתם לישראל בשלושה גלים מרכזיים: בין השנים 1977-1984, בשנת 1984 (מבצע משה) ובשנת 1991 (מבצע שלמה) (אטינגר, 2001). קהילת "ביתא ישראל" עלתה בעיקר ממניעים דתיים וציוניים (אולמן 2005א, 2005ב; בן עזר, 2007; גלים, 2010 בתוך כהאן-סטרבצ'ינסקי, לוי וקונסטנטינוב, 2010).

קהילת "ביתא ישראל" מאמינה כי חבריה הינם צאצאים של עמי קדם יהודיים אשר הגרו לאפריקה, שם נאבקו למשך דורות רבים על מנת לשמר את זהותם היהודית. הם חלקו חלום משותף - לחזור ל"ירוסאלם" (ירושלים), אשר נתפס כנרטיב המרכזי בסיפור עלייתם. המניע לעלייתם ארצה נבע מתחושת זהות יהודית קולקטיבית המשותפת לקהילתם ומתוך האמונה כי הם מקושרים בשושלת יוחסין ליהודים המתגוררים בארץ הקדושה (Flam & Cinamon, 2011).

1.ג. העלייה לארץ

עליית יהודי אתיופיה החלה בתחילת המאה ה-20, כאשר עד שנות השבעים צוינו מספר אירועים מכוננים בסיפור עלייתם, ביניהם - ביקורו של יוסף הלוי במאה ה-19 אשר באמצעותו נחשפו יהודי אתיופיה לעובדה כי יש תפוצה נוספת של יהודים בעולם; מסעו של ד"ר יעקב פייטלוביץ' אשר התמקד בפעולות חינוכיות לקידום והגברת הלכידות הקהילתית של יהודי אתיופיה וחשיפתם לאפשרות העלייה לארץ וכן וההכרה בשנת 1973 של הרב הראשי הספרדי לישראל, עובדיה יוסף, ביהדותם של יהודי אתיופיה וקריאתו לעלייתם ארצה (אטינגר, 2001; שאטו, 2011).

בשלהי שנות השבעים, החלו יהודי אתיופיה לברוח לעבר סודן במטרה להגיע לארץ ישראל. המסע מאתיופיה לסודן תואר על ידי בן עזר (2007) כטראומטי, קשה, מפרך ומייגע. יהודי אתיופיה סבלו מתנאים פיזיים של רעב, צמא, טוואי דרך קשים, היתקלויות עם שודדים, מחלות ומוות. כמו כן, הם נאלצו להתמודד עם תחושות של עצב, אובדן וגעגוע ליקריהם אשר נפטרו בדרך או כאלו אשר נשארו באתיופיה. גם לאחר חציית סודן הם נתקלו בתנאים קשים, בעיקר במחנות הפליטים בהם שהו כשנה עד שנתיים בממוצע. בסך הכל איבדה הקהילה כחמישית מבנותיה ובניה, 4,000 איש במסע לישראל (בן עזר, 2007). המבצע המוכר והממוסד בשנים אלו היה "מבצע משה", אשר נערך בשנת 1984 ובמסגרתו עלו לארץ 8,000 מיהודי אתיופיה. המבצע היה מסוכן ומסובך ונעשה על ידי ממשלת ישראל בסיוע אמריקני ובין לאומי. לאחר מספר חודשים, נערך "מבצע מלכת שבא", אשר במסגרתו עלו לארץ 1,200 יהודים אתיופים אשר המתינו

במחנות הפליטים בסודן. "מבצע משה" ומבצע "מלכת שבא" נעצרו בשל דליפת מידע לתקשורת, בעת ששארית יהודי אתיופיה היו אף הם בשלבי ההכנה לקראת העלייה (אטינגר, 2001). הדאגה מצד הארגונים היהודיים ומדינת ישראל לשלומם של היהודים אשר נותרו באתיופיה גברה. אולם נפילתו של המשטר הקומוניסטי של מנגיסטו הכשירה את הקרקע לעליית היהודים הנותרים לארץ. מדינת ישראל נרתמה למבצע הצלה אשר כונה "מבצע שלמה" ובמשך 37 שעות ברציפות הוטסו יהודי אתיופיה ב-34 מטוסי חברת אל-על וחיל האוויר והעלו כ-14,500 יהודים (אטינגר, 2001; אריאלה - עמותה לקידום מצוינות בקרב יוצאי אתיופיה, א.ת.).

1.1.4. השתלבות יוצאי אתיופיה בארץ

רבים מעולי "ביתא ישראל" נקלטו בחברה הישראלית, אך הדרך הייתה ועודנה קשה (אטינגר, 2001). שני עשורים לאחר "מבצע שלמה", מצויה העדה האתיופית במצב מורכב. אלמוג ופז (2010) ציינו כי "העלייה לישראל, חוללה שינוי תרבותי חד ביותר אצל יהודי אתיופיה, ולוותה במשברי קליטה בכל תחומי החיים. בתהליך הקליטה נשברו מוסכמות ונותקו נורמות וערכים תרבותיים, משפחתיים, כלכליים ודתיים, שיהודי אתיופיה היו רגילים אליהם זה דורות רבים".

היבט תרבותי - בן עזר (2007) מונה מספר תחומים אשר שיקפו את הפער בין התרבויות, ובתוך כך הגבירו את תחושת השונות והזרות של העולים: המפגש עם יהודים חילוניים, דיני טומאה וטהרה, אופי הקהילה, מושגי הזמן, מזון, אקלים, בריאות וחולי, חופש הבחירה של הפרט ועוד. כמו כן, התערערו מוסכמות חברתיות-תרבותיות אשר באו לידי ביטוי בדפוסי ההתנהגות המסורתיים אשר היו נהוגים בקרב העדה באתיופיה והתבססו על איפוק רב, נימוס, צניעות, גילוי יחס של כבוד לזולת ובמיוחד כלפי דמות סמכותית. נורמות אלו, תכופות לא הובנו על ידי ישראלים ותיקים, דבר אשר גרם לפערים תקשורתיים ולמוקדי תסכול (Amdreman, 1997; Kaniel, 1990 בתוך יונס, 2010).

היבט משפחתי - בעוד שבאתיופיה המשפחה המורחבת (ה"זמזד") התגוררה באותו הכפר והושם דגש על ערכים של שותפות וסולידאריות, בישראל התפצלו המשפחות הגרעיניות בעקבות המעבר לדור קבע. כתוצאה מכך, נחלשה מערכת התמיכה והעזרה ההדדית במשפחה המורחבת (לייבל, 2009). כמו כן, הפערים הבין-דוריים אשר נוצרו בין ההורים לילדיהם כתוצאה מתהליך העלייה - יצרו מערכת יחסים שונה ביניהם. האחרונים, היטיבו להשתלב בחברה הישראלית, בעוד הוריהם היו עסוקים בהישרדות היומיומית. כתוצאה מכך, נוצר "היפוך תפקידים" במשפחה וההיררכיה אשר הייתה נהוגה במשפחה התערערה (בוסטין, 2008; לייבל, 2009). השינוי ביחסים

המשפחתיים לא הוחל רק על תת המערכת ההורית, אלא גם על תת המערכת הזוגית בעקבות חיזוק מעמד האישה האתיופית בארץ, עליו יורחב בהמשך (בוסטין, 2008; שבתאי וקסן, 2005).

היבט כלכלי - בעוד שבאתיופיה עיקר עיסוקם של היהודים היה לרוב במלאכת החקלאות ובמלאכות שדרשו מיומנות מיוחדת כמו נפחות וקדרות והגבר היה אחראי על הפרנסה בעבודה עצמאית (וייל 2005; סלמון, 1993 בתוך יונס, 2010), בארץ נתגלו אצל בני הקהילה קשיי הסתגלות לדפוסי עבודה מערביים כגון עמידה בלוח זמנים קבוע, שימוש בציוד טכנולוגי ועוד (שבתאי וקסן, 2005). כמו כן, החלו הנשים להשתלב במקצועות עבודה מחוץ למרחב הביתי והפכו למפרנסות נוספות ולעיתים אף עיקריות (Weil, 2004).

היבט דתי - העולים מאתיופיה, אשר קיימו אורח חיים יהודי, ציפו למדינה שכל אנשיה דתיים. לקושי זה, נלווה הצורך להוכיח את יהדותם בפני המוסדות הרבניים (פישר, 2005; שאטו, 2011).

בנוסף למשברים אלו, העדר מענה הולם או העדר רגישות תרבותית מצד הממסד הקולט, היוו גורם משמעותי בהגדרת הקשיים ותחושת המשבר של עולי אתיופיה. המדיניות אשר הונהגה בארץ כלפי עולי אתיופיה בתחומי הדיור, החינוך, האזרחות והדת הייתה רצופה כשלים (לייבל, 2009). בתחום הדיור, כשלה התוכנית להפנות את העולים ל-50 יישובים בעלי חוסן כלכלי-חברתי בינוני ולפזרם (סבירסקי וסבירסקי, 2002). בתחום החינוך, סבירסקי וסבירסקי (2002) טוענים כי ההחלטה להפנות את כלל ילדי האתיופים בשנים הראשונות לקליטתם לחינוך ממלכתי-דתי ולחינוך פנימייתי הייתה למעשה הכרזה מובלעת על הפקעת מעמדם של ההורים כאחראים לגידול וחינוך ילדיהם. בנוסף, מדיניות הפיזור אשר אפיינה את המדיניות הממשלתית כלפי עולי אתיופיה בכדי למנוע ריכוזים של תלמידים ותלמידות אתיופים בשיעור העולה על 25%-30% בכיתה, בפועל לא התקיימה (ורצברגר, 2003). באשר לאזרחותם של העולים - יהודי אתיופיה נאלצו עם הגעתם ארצה להתמודד עם ספקות הרבנות הראשית לגבי יהדותם (פישר, 2005; שאטו, 2011). כמו כן, התקיימה מדיניות של עברות שמותיהם של העולים, דבר אשר נחווה על ידי חלק מהעולים כמחיקת הזהות הקיימת (Morell-Norwood, 1998).

מלבד אלו, מצביעה הספרות על מגוון הזדמנויות מצומצם הפתוח בפניהם מבחינת חינוך, תעסוקה ונגישות לשירותים איכותיים אשר מהווים מפתחות מרכזיים להשתלבות בחברה הישראלית (האגודה הישראלית למען יהודי אתיופיה, 2006; סבירסקי וסבירסקי, 2002).

1.ה. השתלבותם של יוצאי אתיופיה במוסדות להשכלה גבוהה ובעולם התעסוקה - תמונת מצב

כללית

אוכלוסיית יוצאי אתיופיה מאופיינת ברמות השכלה נמוכות יחסית לכלל האוכלוסייה היהודית בישראל. כמעט מחצית (45%) מכלל יוצאי אתיופיה החיים בישראל הם בעלי השכלה של שמונה שנות לימוד או פחות, בהשוואה לפחות משישה אחוזים (5.7%) בקרב כלל היהודים. רק ל-13% מכלל יוצאי אתיופיה השכלה של 12 שנות לימוד, לעומת כמחצית מכלל האוכלוסייה היהודית (וולדה-צדיק, 2006). לפי נתוני הלמ"ס (2012), בשנת הלימודים תשע"ב למדו לתואר ראשון ושני במוסדות להשכלה גבוהה 2580 סטודנטים יוצאי אתיופיה שהם 0.8% מכלל הסטודנטים במוסדות אלו (שיעור הנמוך משיעורם באוכלוסייה העומד על כ-1.5%). למרות העלייה בין השנים 2001-2007 בשיעור הסטודנטים יוצאי אתיופיה (לא כולל מכינות), בגילאי 20-29 הלומדים במוסדות להשכלה גבוהה, מ-7.2% ל-7.9% בהתאמה, מקרב כלל יוצאי אתיופיה בגילאים אלה, שיעורם היה נמוך משמעותית משיעורם של הלומדים במערכת ההשכלה הגבוהה מקרב כלל האוכלוסייה (15.8% ו-18.9% בהתאמה) (המשרד לקליטת עלייה, מאיירס-ג'וניט-מכון ברוקדייל, 2010 בתוך הלמ"ס, 2012). בשנת תשע"ב, 4.9% מאוכלוסיית ישראל בגילאי 18-39 שמוצאם מאתיופיה למדו לקראת תואר ראשון או שני. לשם השוואה, שיעור הלומדים לתואר ראשון ושני בקרב כלל אוכלוסיית ישראל בגילאים אלו עמד על 9.1% (הלמ"ס, 2012).

עוד על פי נתוני הלמ"ס, נכון לשנת 2011 ישנם כ-2,060 בעלי תארים אקדמאיים ממוצא אתיופי שמהם 1810 (כ-88%) בעלי תואר ראשון והיתר (כ-12%) בעלי תואר שני. יצוין כי, בקרב כלל האוכלוסייה ההתפלגות בין בעלי תואר ראשון ושני עומדת על כשני שלישי ושליש, בהתאמה. חלקם היחסי של מקבלי התארים ממוצא אתיופי מתוך כלל מקבלי התארים בארץ היה 0.6% (בתוך, אלמגור-לוטן וקוד-דבדוביץ', 2011).

באשר להיבט התעסוקתי, קיימים שלושה מימדים לבחינת מצב התעסוקה על פי חביב, הלבן-אילת, שץ ואלמוג (2010): (1) שיעור ההשתתפות בכוח העבודה (עובדים או מחפשים עבודה באופן פעיל). (2) שיעור התעסוקה (העובדים בפועל כאחוז מכלל האוכלוסייה). (3) שיעור האבטלה (מחפשי עבודה כאחוז המשתתפים בכוח העבודה). שיעור האבטלה בקרב יוצאי אתיופיה הוא יותר מכפול השיעור בקרב כלל היהודים ועומד על כ-13.8%, לעומת 6.6% בקרב כלל היהודים. שיעור ההשתתפות בכוח העבודה עומד על 63.7%, לעומת 77.6% בקרב כלל היהודים ושיעור התעסוקה עומד על 55%, לעומת 72.5% בקרב כלל היהודים. בפילוח על פי משלחי יד בשנים

2006/07, עולי אתיופיה מתאפיינים בשיעור גבוה של מועסקים כעובדים בלתי מקצועיים (37%) ביחס לשיעור בקרב כלל היהודים (7% (שם, 2010).

לעומת זאת, בולט האחוז הנמוך של המועסקים במשלח יד אקדמי, חופשי וניהולי (10%, לעומת 40% בקרב כלל היהודים). הפער המשמעותי בין שתי הקבוצות נמצא בבחינת השכר בכלל ושכר האקדמאים בפרט (קינג, פישמן וולדה-צדיק, 2012; חביב ועמיתיו, 2010). גברים ונשים אקדמאים וותיקים מרוויחים כמעט כפול מגברים ונשים יוצאי אתיופיה. לדוגמא, נשים יוצאות אתיופיה אקדמאיות העובדות 36 שעות שבועיות במוצע מרוויחות 35 שקל לשעה בלבד ומשתכרות 4,646 שקל בחודש, לעומת נשים אקדמאיות ותיקות העובדות מספר שעות זהה בשבוע, מרוויחות 64 שקלים במוצע לשעה ובסך הכל 9,981 שקל בחודש (שם, 2012; שם, 2010). ישראלים אתיופים, ובכלל זה אקדמאים, אינם מחוברים דיו לערוצים המקובלים שבאמצעותם ניתן למצוא עבודה. סבירסקי ויוסף (2005) טוענים כי "המפתח להשתלבות הקהילה הישראלית - אתיופית בשוק העבודה הישראלי מצוי בידי שכבת האקדמאים. אולם, חלק גדול מן האקדמאים מועסק בפרויקטים המיועדים לטיפול בקהילה האתיופית, והעסקה הזו איננה משמשת ככל הנראה קרש קפיצה לזרם המרכזי של החברה הישראלית; היא דומה יותר לדלת מסתובבת המעבירה אותם מפרויקט לפרויקט ועוצרת בעדם יותר משהיא מקדמת אותם" (עמ', 11).

1.1. השתלבותן של נשים יוצאות אתיופיה במוסדות להשכלה גבוהה ובעולם התעסוקה

"להיות אישה או נערה יוצאת אתיופיה הוא אתגר מתמשך להגשמה ומימוש כעצמי, להשתייכות למשפחה, לקהילה ולחברה הישראלית כולה, ולהרגיש בהם בבית. כל אחת בפסיפס האישי שהיא בוחרת לעצמה ומתאפשר לה מתוך מגוון האפשרויות העומדות בפניה" (קסן ושבטאי, 2005, עמ' 12).

הספרות מצביעה על קשיים ייחודיים בקרב נשים יוצאות העדה. עם עליית "ביתא ישראל" לארץ, השתנה מיקומן החברתי של הנשים. בחברה הפטריארכאלית באתיופיה חלוקת התפקידים בין הגבר לאישה הייתה מוגדרת והיררכית, לאור מרכזיותו של הגבר בחברה ובמשפחה. חלוקה זו השתנתה כתוצאה מהקליטה ואופי החיים בחברה החדשה. בישראל, לנשים מעמד מרכזי יותר בחברה ובמשפחה ביחס למעמדן באתיופיה, מצב אשר מערער את שיווי המשקל הזוגי ויוצר קונפליקטים ומתחים (בוסטין, 2008). השינוי במעמד האישה גורם לעיתים לפירוק הנישואים או לאלימות רגשית ופיזית של הבעלים כלפי נשותיהם (אלמגור-לוטן, 2011; קסן ושבטאי, 2005; Weil, 2004).

לצד הקשיים הייחודיים שחוות הנשים האתיופיות בארץ, ניתן להצביע גם על תמורות ומגמות חיוביות עבורן. כיום, יותר מעשרים וחמש שנים לאחר תחילת העלייה מאתיופיה ניתן להבחין כי הנשים האתיופיות מתפקדות בקשת רחבה של עיסוקים ונמצאות במקומות וארגונים שונים ומגוונים במרחב הישראלי, החל מחזית הקליטה של העולים החדשים, דרך מערכת החינוך הפורמאלית והבלתי פורמאלית, השירות הצבאי, המוסדות להשכלה הגבוהה בישראל, שוק התעסוקה הרחב, עולמות התקשורת והאמנות ועוד (וייל, 2005). וייל גם ציינה כי "ניתן לקבוע כי בתחומי החינוך והתעסוקה וכן בהקשר המשפחתי משתנה מעמדן בקצב אדיר - מנוכחותן הגוברת בשוק העבודה הישראלי, מהשתלבותן במוסדות להשכלה גבוהה וכן מהעובדה כי הן תופסות עמדות מפתח בהנהגה" (עמ' 31).

להלן תוצג תמונת מצב עדכנית לגבי אופן השתלבותן של נשים יוצאות אתיופיה בתחומי תעסוקה והשכלה.

נכון לשנת הלימודים תשע"ב, שיעור הנשים מקרב הסטודנטים האתיופיים הלומדים לתואר ראשון היה גבוה יותר בהשוואה לשיעור הנשים מקרב כלל הסטודנטים לתואר ראשון (65.8% לעומת 56.1% בהתאמה). שיעור הנשים בקרב הסטודנטים לתואר שני ממוצא אתיופי היה אף הוא גבוה משיעור הנשים בקרב כלל הסטודנטים לתואר שני (63.4% לעומת 59.3%, בהתאמה) (הלמ"ס, 2012). לעומת זאת, בשנת 2010, בקרב סטודנטים לתואר שני, הנשים לא היוו רוב בקרב הסטודנטים האתיופים (48.7%), בעוד שמקרב כלל הסטודנטים לתואר שני הנשים היוו רוב (57.9%) (הלמ"ס, 2011).

באשר לעולם התעסוקה, נשים אתיופיות צעירות שותפות לשאיפותיהן של נשים צעירות אחרות - להצליח לשלב בין האמהות לבין פיתוח הקריירה. ואולם, במקרים רבים, הן נבלמות בשל העדר אסרטיביות ישראלית מחד גיסא, ובגלל סטריאוטיפים של מעסיקים מאידך גיסא. מחסום נוסף העומד בפני נשים יוצאות אתיופיה עם ילדים, כמו בפני ישראליות אחרות, הוא העדר מסגרות טיפול לילדים - או עלותן הגבוהה (סבירסקי ויוסף, 2005). שיעור התעסוקה אצל נשים אתיופיות עומד על כ-50%, לעומת 70% בקרב כלל היהודיות (חביב ועמיתיו, 2010). נתון מעניין מתייחס למגמת הירידה באחוז הגברים האתיופים המועסקים לעומת עליה באחוז הנשים המועסקות. בקרב הגברים שיעור התעסוקה ירד (בקרוב ל-9%) בין השנים 2006/07, בהשוואה לשנים 1995-1996. לעומת זאת, אצל הנשים חלה עלייה דרמטית של כמעט 30% בשיעור התעסוקה (מ-22% ל-50%) (וולדה-צדיק, 2006).

שיעור התעסוקה של יוצאי אתיופיה בעלי השכלה אקדמאית בתחום הדורש ידע אקדמי הינו נמוך באופן משמעותי מזה של כלל האוכלוסייה. שיעור התעסוקה של גברים יוצאי אתיופיה בעלי השכלה אקדמית בתחום הדורש ידע אקדמי עומד על 37%, לעומת 48% בקרב גברים יהודים וותיקים. אצל נשים ניכר פער גדול יותר- רק 22% מקרב יוצאות אתיופיה בעלות השכלה אקדמית מועסקות בתחום המצריך את הלימודים שרכשו, לעומת 41% בכלל הנשים היהודיות הוותיקות (קינג ועמיתיה, 2012).

על אף התמונה העגומה המשקפת את אופן השתלבותה של קהילת יוצאי אתיופיה בכלל ונשים יוצאות אתיופיה בפרט בעולמות התעסוקה וההשכלה בישראל, ניתן לראות בקרבה נשים אשר הצליחו לשבור את "תקרת הזכוכית" ולהגיע להישגים משמעותיים בתחום האקדמי והמקצועי. למשל, שתי נשים קיבלו לאחרונה תואר "דוקטור" בפקולטות לחינוך ולעבודה סוציאלית, רבות אחרות משלימות תארים שניים כאמור לעיל וזכות להצלחה רבה בתחומים כמו: עריכת דין, מדעי ההתנהגות, פיזיותרפיה ועבודה סוציאלית. יתר על כן, ישנן מספר נשים אשר תופסות עמדות מפתח בארגונים אשר מסייעים ליהודי אתיופיה ובכך הן מסייעות לחולל שינוי משמעותי בקרב קהילתן (Weil, 2004). מחקר זה מבקש להגביר את המודעות הציבורית לתופעה ההולכת ומתרחבת של נשים אתיופיות המגיעות להישגים משמעותיים בתחום התעסוקה וההשכלה.

1.1. הצלחה מקצועית

עד לפני שני עשורים, התבססה הספרות המקצועית על מחקרים אשר הגדירו הצלחה מקצועית לאור חוויות של האוכלוסייה הגברית בעיקר (Duffy et al., 2007), והתייחסה לרוב למימדים אובייקטיביים כגון: שכר וקידום (Car, Ikon & Tharmaseelan, 2010; Heslin, 2005; Sturges, 1999). הגדרה זו ממשיכה להתקיים על אף הראיות כי אנשים הנמצאים בתפקידי ניהול ואחרים, לא בהכרח תופסים את הצלחתם דרך מונחים אלה (Gattiker & Larwood, 1988, Korman, Wittig-Berman & Lang, 1981 in Sturges, 1999; McGrath, 2003; Parsons, 2002 in Heslin, 2005).

כמו כן, מחקרים מאוחרים יותר הראו כי גברים ונשים נבדלים בתפיסותיהם לגבי הצלחה (Duffy et al., 2007; Sturges, 1999). על אף הנוכחות הדומיננטית של הגדרה זו בספרות המקצועית, נראה כי בעשור האחרון יותר ויותר מחקרים בוחנים את המונח "הצלחה

מקצועית" על פי קריטריונים סובייקטיביים (Heslin, 2005). הצלחה מקצועית סובייקטיבית מוגדרת על פי האופן בו הפרט תופס את הקריירה שלו (Hughes, 1937 in Heslin, 2005). נמצא כי נשים נוטות להגדיר את הצלחתן המקצועית על פי מדדים סובייקטיביים, כגון: מימוש עצמי, הגשמה, הכרה עצמית וציבורית בהישגיהן, למידה והתפתחות אישית והיכולת להשפיע ולתרום (Connie, Gersick & Kram, 2002; Duffy et al., 2007; Duffy et al., 2006; Heslin, 2005; Struges, 1999). ממצא דומה עולה מהמחקרים המעטים שבדקו את משמעות הצלחה המקצועית בקרב נשים אשר להן מאפיינים ייחודיים כגון: מהגרות (Essers, Benschop & Doorewaard, 2010; Kailasapathy & Metz, 2012) או נשים המשתייכות לתרבויות בהן היחידה המשפחתית מהווה נדבך מהותי (Aycan, 2004; Poelmans, 2003 in Duffy, 2007; Nath, 2000).

1.1. גורמים להצלחה מקצועית

ממחקרים אשר בדקו את הגורמים הקשורים להצלחה מקצועית של נשים המשתייכות לחברות מסורתיות ונשים מהגרות עולה כי גורמים אישיותיים כגון: נחישות, עקשנות, יכולת התמדה, ביטחון עצמי גבוה וצורך רב להישגיות והגשמה משפיעים על יכולתן להצליח (יונס, 2010; Duffy et al., 2006; Nath, 2000). מחקרים נוספים, אשר בדקו את המאפיינים האישיותיים של נשים הנמצאות בתפקידי ניהול (Metz, 2004; Rosewell, 2007) ויזמות עסקית (Essers, et al., 1990; Lee-Gosselin & Grise, 2010) המגיעות ממגוון תרבויות ורקעים מצאו כי הן ניחנות בפרפקציוניזם ושאפתנות רבה ומעידות כי בזכות תכונות אלו, בין היתר, הן הגיעו להישגים משמעותיים.

מלבד המאפיינים האישיותיים, נמצא כי אחד הגורמים המרכזיים אשר הנשים מייחסות להצלחתן וליכולתן להגשים עצמן ולהשיג את מטרותיהן האישיות והמקצועיות הוא התמיכה האינסטרומנטלית והרגשית מבני זוגן, משפחותיהן, חבריהן, עמיתיהן לעבודה ומנהליהן (Aycan, 1973; Puchs-Epstein, 2002; Connie, Gersick & Kram, 2004). הספרות המחקרית מצביעה כי תמיכה משפחתית הינה גורם חשוב ומרכזי הן לנשים והן לגברים בקידום המטרות הלימודיות - תעסוקתיות שלהם (Duffy et al., 2007; Watson, 2008). עם זאת, נמצא כי נשים מייחסות חשיבות רבה יותר לתמיכה זו בהתפתחות הקריירה שלהן ומציינות כי היא מהווה חלק

אינטגרציה בהצלחתן המקצועית והאישית (Connie et al., 2002; Duffy et al., 2007; Nath, 2000). עוד נמצא כי, החשיפה והנגישות למנטורים, יועצים או מדריכים יכולה לסייע לנשים לנתב את החסמים שניצבים בפניהן בדרכן להגיע להישגים מקצועיים ולימודיים (Cook, Heppner & O'Brien, 2002). כמו כן, סביבה ארגונית תומכת ומאפשרת נמצאה כגורם מנבא להצלחה מקצועית בקרב גברים ונשים (Nabi, 2000).

1.1. מניעים להצלחה מקצועית

פרטים מונעים להשגת הצלחה מקצועית מתוך רצון במימוש עצמי דרך השכלה ותעסוקה (Heslin, 2005), מתוך צורך להשפיע על סביבתם ובכך להרגיש תועלתנות ומשמעות (Duffy et al., 2005; Heslin, 2005; el., 2007). ומתוך תהליך חברות אשר הוביל אותם לבחור בדרך זו (Griffin, 2006). כלומר, ישנם מקורות פנימיים וחיצוניים אשר מעודדים אינדיבידואלים לממש את מטרותיהם (Griffin, 2006; Ryan, 1995).

כמו כן, וג'סמן (Wajcman, 1998), אשר ערכה מחקר מקיף בנוגע לסוגיות המגדריות בניהול, מצאה כי קיימים הבדלים מגדריים ביחס למוטיבציה לקריירה. מממצאי מחקרה עולה כי המניע המרכזי המשותף לגברים ונשים להצלחה מקצועית הוא הדחף בהישגיות וההנאה מהעבודה. יחד עם זאת, עולה ממחקרה כי נשים מונעות יותר מההנאה שבכוח ובשליטה מאשר גברים ופחות מאלמנטים אינסטרומנטליים של כסף, קידום או סטטוס.

ממחקרים אשר נעשו על קבוצות מיעוט עולה כי קיימים מניעים נוספים להשגת הצלחה המקצועית הנעוצים בזהותם התרבותית של הפרטים. פרטים המשתייכים לקבוצות אלו מבקשים להוכיח לעצמם ולחברה כי הם מסוגלים להצליח ככלל האדם. הם מעוניינים לאתגר את ההנחות הגזעניות הרווחות בחברה על קבוצת המיעוט אליה הם משתייכים דרך הגדלת ייצוג הדמויות המצליחות מקבוצתם. כמו כן, הם מאמינים כי הצלחה המקצועית תביא עימה השתלבות מיטבית בחברה הרחבה (Cokley, 2001; Griffin, 2006; Hwang, Echols, Vrongistinos, 2002).

1.1. אתגרים ייחודיים לנשים ומהגרים בהשגת ההצלחה המקצועית

נשים מכלל פלחי האוכלוסייה מתמודדות עם המתח הקיים בין הציפיות החברתיות הרווחות בנוגע לתפקידן המגדרי של רעיה ואם לבין רצונן האישי לפתח עצמן מקצועית (Connie et al., 2007; Duffy et al., 2002). המכשול עימו הן נאלצות להתמודד טמון בקושי לגשר בין מחויבויות הבית לבין הקריירה (בוקסבאום ודגן, 2010; McIntosh, McQuaid, ; Brown, 2009; Munro, Dabir-Alai, 2012; Wirth, 2002). המתח בין שני העולמות הללו והמעמסה הנפשית הנלווית לו גוברים ומחריפים בעיקר עבור נשים מהגרות (Rebhun, 2007) ועבור נשים מחברות מסורתיות, כדוגמת החברה האתיופית, אשר תופסות את התפקיד המרכזי של האישה כאחראית על משק הבית וגידול הילדים (פז ואלמוג, 2008; קסן ושבטאי, 2005; Nath, ; Aycan, 2004; 2000). השאיפה להשתלב בחברה החדשה והרצון במימוש עצמי עלולים להיחסם או להימנע בעקבות הציפיות המסורתיות של המשפחה ותרבות המוצא (Flam & Cinamon, 2011; Katz, ; Morrell-Norwood, 1998; 2002).

מלבד אלו, הספרות מצביעה על חסמים מבניים וחברתיים המונעים מהמהגר להשיג אינפורמציה רלוונטית בכלל ובתחומים המבוקשים. קרי, תעסוקה והשכלה. החסמים המבניים כוללים העדר במומחיות השפה, חוסר הבנה כיצד המערכת עובדת בדגש על הכרות מועטה עם מקורות הידע הרלוונטיים ומגבלות נוספות אשר נגזרות מסטטוס המהגר. החסמים החברתיים כוללים בידוד חברתי, הבדלים בערכי התרבות ובעיות בתקשורת (Caidi, Allard & Quirke, 2012).

באשר לחסמים המבניים הניצבים בפני יוצאי אתיופיה, ראוי להתייחס להעדר מענה הולם לצורכיהם ולהעדר רגישות תרבותית מצד הממסד הקולט (לייבל, 2009; ; Hertzog, 2001; Morell- Norwood, 1998). המדיניות אשר הונהגה כלפי עולי אתיופיה בתחומי הדיור, האזרחות, הדת, החינוך והתעסוקה בעת עלייתה השפיעה באופן ישיר ועקיף על סיכוייהם להשתלב בחברה הישראלית ועל יכולתם להצליח בתחומי הליבה - השכלה ותעסוקה (סבירסקי וסבירסקי, 2002). דוח מבקר המדינה לשנת 2012 מצביע על ליקויים וכשלים המתקיימים עוד היום בתחומים אלו ואחרים, וקורא לשיפור מצבה של אוכלוסיית יוצאי אתיופיה (מבקר המדינה ונציב תלונות הציבור, 2012). חסם מבני נוסף, נקשר לשוני בין שיטות הלימוד הרווחות בארץ לבין אלו שבאתיופיה אשר מקשות על רכישת כישורי התעסוקה והלמידה. כמו כן, המעבר לתרבות

אוריינית בה לשפה הכתובה ישנה תפקיד מרכזי היווה קושי נוסף עבור עולי אתיופיה (הניג ומלינוביץ', 2012; Morell-Norwood, 1998).

באשר לחסמים חברתיים הניצבים בפני יוצאי אתיופיה, ראוי לציין את ההתייחסויות הגזעניות של החברה הקולטת כלפיהם (יונס, 2010; Morell-Norwood, 1998). דוח הגזענות של ישראל לשנת 2012 ממחיש טענה זו בכך שהוא מתעד אירועים ומקרים המבטאים את פניה של הגזענות בישראל כלפי האוכלוסייה האתיופית, בין היתר, במוסדות החינוך ובמקומות התעסוקה (המטה למאבק בגזענות בישראל). יתר על כן, בפני נשים יוצאות אתיופיה ניצב חסם ייחודי המתמקד בחוויית הדיכוי הכפול של נשים שחורות - הסובלות הן מגזענות והן מסקסיזם. הוקס (2002), אשר עסקה ב"פמיניזם שחור", טענה כי ההתייחסות לדיכוי הנשים כאחיד מסתיר ומתעלם מהשוני בחברה. על כן, ישנה דרישה להכיר במערכות דיכוי נוספות מלבד מגדר. מושג נוסף אשר שאב את השראתו מהפמיניזם השחור הינו "פמיניזם מזרחי", ובדומה לו מבקר את ההתייחסות האחידה הנעשית כלפי דיכוי נשים. הפמיניזם המזרחי מדגיש את יחסי ההגמוניה והדיכוי הנגזרים מהבדלים כלכליים, מעמדיים ותרבותיים ושואף להרחיב את המאבק הפמיניסטי למען התעצמותן של נשים מזרחיות ושל אלו החיות ופועלות בתוך הקשרים תרבותיים (דהאן-קלב, 2006), כדוגמת הנשים האתיופיות.

1. י"א. מרכיבי זהות ותפיסה עצמית

מלבד הרצון ללמוד על הגורמים, המניעים והאתגרים המיוחסים להישגי הנשים, המחקר המוצע מבקש לבחון את מרכיבי זהותן ותפיסתן העצמית. על כן תוצג ספרות העוסקת במושגים אלו. זהות מוסברת על פי שוורץ, מונטגומרי ובריאונס (Schwartz, Montgomery & Briones, 2006) כהבנה עצמית של האורגניזם המגדיר את מקומו בעולם. כמו כן, לזהות של אדם מסתגל שני מאפיינים עיקריים: (1) זהות אישית קוהרנטית הכוללת מטרות, ערכים ואמונות של הפרט העקביות אלה עם אלה. (2) זהות חברתית - תרבותית קוהרנטית וגמישה במידה מספקת כדי להכיל שינויים כתוצאה מהאקולטורציה (תהליך אימוץ זהות). זהות תרבותית וזהות אישית נוטות להשתנות בעקבות האקולטורציה. תפקיד הזהות האישית הינו להגן על הזהות התרבותית מפני מתחים הנגרמים בעקבות תהליך זה.

הספרות המחקרית על נשים כהות עור אשר הגיעו להישגים משמעותיים בעולם האקדמיה והתעסוקה מצביעה כי נשים אלו מאופיינות ביכולת וברצון להתפייס עם הזהויות הרבות המאפיינות אותן ובמסוגלות לשלב ביניהן (Cokley, 2001; Fries-Britt, 2000; Griffin).

2006). כמו כן, נמצא כי נשים אלו נוקטות באסטרטגיה אקטיביסטית אשר נלחמת בהנחות הגזעניות הרווחות בחברה ושואפות למגר גילויים אלו (Cokley, 2001; Griffin, 2006;). (Kawahara, Esnil & Hsu, 2007; Walsh & Tuval-Mashiach, 2012).

תפיסה עצמית הינה הדרך בה אדם רואה את עצמו ומכילה את כל ההתייחסויות העצמיות - חזות, ערכים, ואמונות המשפיעות על התנהגות. תפיסה עצמית משפיעה על האופן בו הפרט חושב, מדבר ומתנהג; על האופן בו הפרט רואה ומתייחס לאחר; על בחירותיו ועל היכולת שלו לפעול ולשנות דברים. ישנם ארבעה מימדים לתפיסה עצמית: הכרה עצמית, צפייה עצמית, העצמי החברתי (איך הפרט נתפס בעיני האחר והחברה) והערכה עצמית (ביחס לאחרים, אירועים או מצבים). התפיסה העצמית מתפתחת כתוצאה מאינטראקציות חברתיות עם אחרים (Berman, Snyder, Kozier & Erb, 2008).

הספרות המחקרית על נשים המשתייכות לקבוצות מיעוט אשר הגיעו להישגים משמעותיים מצביעה על תפיסה עצמית חיובית ותחושת מסוגלות עצמית גבוהה (Duffy et al., 2000; Nath, 2000; Kawahara et al., 2006).

1.1"ב. מטרות המחקר הנוכחי

מחקר זה מבקש להתווסף למגמה הגוברת של מחקרים העוסקים במרכיבים הסובייקטיביים של ההצלחה המקצועית בקרב נשים (Sturges, 1999; Heslin, 2005; Connie, et al., 2002). ולהעמיק את הידע המועט על משמעות הצלחה זו עבור נשים המגיעות מחברות מהגרים (Essers, 2012; Kailasapathy & Metz, 2010; et al., 2010) ומתרבויות מסורתיות (Duffy et al., 2004; Aycan, 2000; Nath, 2000; Duffy et al., 2007; al., 2006). כפי שצוין, המחקר היחיד אשר בחן את משמעות ההצלחה המקצועית עבור נשים יוצאות אתיופיה הוא מחקרה של יונס (2010), אשר התבסס על ראיונות חצי מובנים. במחקר זה יעשה שימוש בראיון סיפור החיים להעניק זווית רחבה ועמוקה באשר לשאלת המחקר המרכזית - משמעות ההצלחה המקצועית בקרב נשים יוצאות אתיופיה אשר הגיעו להישגים משמעותיים בעולם התעסוקה וההשכלה.

שתי גישות מרכזיות עמדו בבסיס מחקר זה - הגישה הנרטיבית והגישה הפמיניסטית. הגישה הנרטיבית במחקר איכותני מתמקדת בניית סיפורי חיים ומתקיימת בתוך הקשר רחב של גישות פרשניות (לוי, 1986). גישה זו רואה באדם יצור פעיל בעולמו המתייחס לסביבה באמצעות תהליכי פרשנות מתמידים הגוזרים את תפיסת עולמו ודפוסי פעולתו (מבורך, 2003; White,

2000). הנרטיב הוא סיפור סובייקטיבי המיוצר בהקשר נסיבתי ומשמש ככלי להבנתו של הפרט את המציאות ולפעילותו הסתגלנית בה. אחד הדגשים הוא על היות הנרטיב כמתפתח תוך כדי פעולה ומעורר לייצור פעולה (קדוש, 2010). ספקטור-מרזל (2010) מציינת כי הנרטיבים מהווים סוג טקסט ייחודי אולם אין הם קבוצה הומוגנית ואחידה. באשר לסיפור חיים, היא טוענת כי הוא תמיד יהיה תלוי הקשר והוא נבחר מתוך מגוון החלופות הטמון בהיסטוריית חייו של האדם. בחינת סיפוריהן של משתתפות המחקר בפרספקטיבה הנרטיבית, בדגש על סיפור החיים אפשרה לחשוף ולהבין את המשמעות האישית והחברתית שהן מייחסות להצלחתן המקצועית.

כמו כן, המחקר נשען על הגישה הפמיניסטית השואפת להסביר ולהגיב לדיכוי של נשים במבנה החברתי (דהאן-כלב, 2006; שירן, 2002), ובתוך כך מתייחס לפרספקטיבות של "פמיניזם שחור" ו"פמיניזם מזרחי" אשר מציעות להתבונן על חוויית הדיכוי של נשים אלו בפרזימה גזעית (הוקס, 2002), תרבותית, כלכלית ומעמדית (דהאן-כלב, 2006).

שאלות המשנה של המחקר הנוכחי מתייחסות לגורמים להן מייחסות הנשים את הישגיהן, למניעים אשר הובילו אותן בדרכן המקצועית, לאתגרים אשר נקרו בדרכן ולאופן בו הן תופסות את עצמן ואת זהותן.

2. שיטת המחקר

א.א. פרדיגמת מחקר

לצורך עריכת המחקר נבחרה פרדיגמת מחקר איכותנית. בבסיסה של הפרדיגמה האיכותנית עומדת ההנחה כי המציאות החברתית הינה תוצר של תהליכים פרשניים, המושפעים ממבנים אישיים כמו גם ממבנים חברתיים כמו מגדר, לאום, תרבות ועוד. המחקר האיכותני מסייע לחשוף את אותן פרשנויות המוענקות למציאות החברתית על ידי הפרט בהתייחס למבנים האישיים והחברתיים (קסן וקרומר נבו, 2010). החוקרים הנוקטים במחקר האיכותני מבקשים לבחון תופעות במצבן הטבעי, תוך ניסיון להפיק משמעות ופרשנות במונחים המוענקים להן על ידי בני האדם (צבר בן יהושע, 2001).

המחקר הנוכחי נשען על הגישה הנרטיבית המאפיינת את האדם כמייצר סיפורים המבנים ומבטאים את זהותו (ליבלד, זילבר ותובל משיח, 1995). גישה זו מבקשת לחשוף את המשמעות שאנשים נותנים לעצמם ולתופעות בעולם (Denzin & Lincoln, 2005a) בתוך ספקטור-מרזל, 2010). הנחת היסוד של הגישה הנרטיבית הינה כי הנרטיב אינו רק מבטא מציאות, זהות או אישיות, אלא הוא גם מכונן אותם (ספקטור-מרזל, 2010). חלק מהחוקרים סבורים כי מטרתו

המרכזית של המחקר הנרטיבי הינה לתאר לעומק תופעות ובכך להרחיב את הבנתן, לעומת אחרים הסבורים כי מטרתו המרכזית הינה ליצור פעולה חברתית אשר תקדם צדק חברתי (ספקטור-מרזל, 2010). צ'ייס (Chase, 2005) בתוך ספקטור-מרזל, 2010) זיהה שלוש תפיסות מרכזיות אשר מנחות חוקרים המבקשים לקדם שינוי חברתי דרך החקירה הנרטיבית. חלקם מאמינים כי עצם הדיווח של משתתפי המחקר על אודות אירועי חיים משמעותיים מעודד שינוי בקרבם, חלקם מבקשים "לתת קול" לאוכלוסיות שוליות באמצעות פרסום הנרטיבים שסופרו במחקר ואחרים מבקשים לפתח בעקבות המחקר פרקטיקות סיוע המבוססות על נרטיבים. השימוש בגישה הנרטיבית במחקר הנוכחי נועד לסייע בהשגת שלושת היעדים שציין צ'ייס.

2.ב. מזגם

המזגם כלל תשע נשים יוצאות אתיופיה מרחבי הארץ אשר השתלבו במוסדות להשכלה גבוהה והגיעו לעמדות מפתח בתחום עיסוקן. שתיים בעלות תואר ראשון, שש בעלות או במהלך תואר שני ואחת בעלת תואר "דוקטור". כלל הנשים מחזיקות בתפקידי ניהול ו/ או נמצאות בעמדות מפתח במקום עבודתן. הן מגיעות מתחומי תוכן מגוונים - החל מעולם העסקים, דרך המגזר השלישי, האומנות, הפוליטיקה והתקשורת. חמש מהן נשואות (אחת התגרשה והתחתנה מחדש), שתיים רווקות ושתיים גרושות. כולן נולדו באתיופיה כאשר ארבע מהן עלו בשנות נעורן או בגרותן המוקדמת וחמש מהן עלו בשנות ילדותן. טווח הגילאים הנבחר להכללה במחקר היה 25-54 מכיוון שזהו טווח גיל העבודה המקובל (סבירסקי ויוסף, 2005). טווח גילאי הנשים הינו 28-54. איתור המרואיינות נעשה בשיטת "כדור השלג". שתיים מהמרואיינות אותרו על סמך היכרות מוקדמת עם מבצעת המחקר (אך לא על בסיס היכרות אישית) והשאר על ידי הפניות שהתקבלו ממכרים ומהמרואיינות עצמן. הקריטריונים להכללה במחקר היו: (1) נשים יוצאות אתיופיה בעלות תואר ראשון לפחות; (2) נשים יוצאות אתיופיה אשר משתלבות בתפקידי ניהול, נמצאות בעמדת מפתח או פורצות דרך בתחומן; (3) נשים יוצאות אתיופיה אשר זוכות להכרה ציבורית על הישגיהן (מצד מכרים ו/או כלי תקשורת).

2.ג. איסוף נתונים

הנתונים נאספו באמצעות ראיונות סיפורי חיים. כלי מחקרי זה הינו הוליסטי, מעניק תמונה מקיפה על החיים של המרואיין ומאפשר חקירה של היחס בין העצמי לחברה (שלסקי ואלפרט, 2007). סיפורי חיים רלוונטיים לחקירה פמיניסטית, עליה נשען המחקר המוצע, משום שהם

מאפשרים הבנה אמיתית ועמוקה, מנקודת המבט של הנחקרת, של המארג החברתי הנטווה מתוך חוויותיה ומניסיון חייה כאישה (ינאי ושפירא, 1995). סיפור החיים הוא אתר של מפגש בין הפרטי לחברתי - תרבותי וככזה הוא מאפשר לעמוד על הכוחות המעצבים את חווית הקיום של נשים, בייחוד של אלו הממוקמות בשוליים (נווה, 2007; רון, 2009). חדד קדם (2000) מרחיבה טענה זו ומציינת כי סיפור החיים אינו רק כלי לחשיפת המשמעות האישית שהפרט נותן לחייו, אלא מעניק שיקוף של הקשר חברתי-תרבותי ממנו הפרט מושפע. היא גורסת כי סיפור החיים של היחיד משמש מנגנון בין הפרט לחברה ובאמצעותו ניתן לחשוף את יחסי הכוחות ומנגנוני השליטה הקיימים בחברה. הנשים במחקר הנוכחי משתייכות לאוכלוסייה המזוהה עם הנחות גזעניות הנקשרות לזירות של אלימות, פשע ו"קורבנות". אוכלוסייה זו מתקשה להשתלב בתחומים ובעמדות אשר יכולות להיטיב עימה, לרוב בשל מנגנונים חברתיים ומוסדיים. סיפורי החיים המתוארים על ידי המשתתפות במחקר יכולים לסייע בחשיפת מציאות חברתית נוספת אשר משקפת את יחסי הכוחות החברתיים ומציגה את אוכלוסיית יוצאי אתיופיה באור אחר - חזק וחיובי.

רוזנטל (Rosenthal, 1993), מציינת כי בראיונות סיפורי חיים על המראיין לעודד את המרואיין לספר את סיפור חייו בצורה מלאה ומפורטת ואין על הראשון לנקוט בטכניקות המתערבות במהלך הראיון. לאחר תום הסיפור המרכזי, שואל המראיין שאלות על אירועים שסופרו על ידי המרואיין או אשר הושמטו מהסיפור. בהתאם לכך, בחלק הראשון של הראיון נתבקשו הנשים לספר את סיפור חייהן והוא נפתח בשאלה כללית: "אני מתעניינת בסיפורי חייהן של נשים אתיופיות שהגיעו להישגים משמעותיים מקצועיים או לימודיים והייתי רוצה לשמוע את הסיפור שלך". עם סיום סיפורן נשאלו הנשים שאלות ספציפיות הקשורות לחוויית הצלחתן המקצועית. כלל הראיונות הוקלטו ותומללו מילה במילה בהסכמת המרואיניות.

ד.2. ניתוח הנתונים

המחקר הנוכחי נותח בעיקרו על ידי הגישה התוכנית לניתוח סיפורי חיים וכן על ידי הגישה המבנית הנותנת דגש על מבנה שניתן לזהותו מעבר לתוכן הספציפי של הסיפור (צבר בן יהושע ודרגיש, 2001; Lieblich, Tuval-Mashiach & Zilber, 1998). הגישה התוכנית מתמקדת בדמויות, בנושאים מרכזיים, באירועים ובתרחישים אשר הוצגו בסיפור (צבר בן יהושע ודרגיש, 2001). ליבליך (Lieblich, 1998) בתוך שם, (2001) מתארת את השיטה לניתוח התוכן של הסיפור בשלמותו. לשיטתה, יש לקרוא תחילה את הטקסט מספר פעמים עד אשר מתגלים המוקדים

והנושאים המרכזיים של הסיפור. קריאה זו מזוהה אצל קסן וקרומר נבו (2010) כקריאה הוליסטית ולטענתן זהו שלב ראשוני, המשותף למגוון רחב של שיטות לניתוח נתונים איכותניים. המחקר הנוכחי נותח לא רק באופן הוליסטי המאפשר לסיפור להישמע ולהיקרא כשלם, אלא גם באופן תמטי, בו מפרק החוקר את הסיפור למרכיביו הקטנים ביותר (Rosenthal, 1993). יובלוביץ' ובאואר (2011) ממליצים לנקוט הליך שלבי של צמצום איכותני של הטקסט. יחידות הטקסט מצומצמות צמצום הדרגתי בשניים או שלושה מחזורים של עיבוד הטקסט וניסוחו מחדש. תחילה, עורך החוקר עיבוד שיטתי של הפסקאות והופך אותם למשפטים מתומצתים. לאחר מכן, עורך החוקר עיבוד נוסף והמשפטים המתומצתים הופכים למילות מפתח. דרך נוספת בה נעשה שימוש בניתוח נתונים איכותניים היא זיהוי "קו הסיפור" על ידי ניתוח הכותרות אשר המרואינות נתנו לסיפור חייהן. קסן (2010) טוענת כי מתן הכותרת על ידי הנחקר מעניקה מפתח מרכזי להבנת הסיפור. ניתוח הנתונים נערך בארבעה שלבים עיקריים. תחילה, נעשתה קריאה הוליסטית מקיפה של כלל הראיונות בהתאם לגישתן של קסן וקרומר-נבו (2010). לכל ראיון נערך ניתוח הוליסטי נפרד בכדי לקבל תמונה מלאה וברורה של חוויות חייה של המרואינת ותפיסת משמעות ההצלחה המקצועית עבורה. הניתוח ההוליסטי השלם התבסס על קריאה חוזרת ונשנית של הטקסט, סימון משפטי מפתח וזיהוי נושאים מרכזיים. בשלב השני, נערך ניתוח תמטי לכל ראיון בהתאם למודל המוצע על ידי יובלוביץ' ובאואר (2011) - יחידות הטקסט צומצמו על פי התמות אשר עלו מתוך סיפור החיים של המרואינת בהתייחס לשאלות המחקר. כמו כן, הושם דגש על המודל המבני של הסיפורים - פרוגרסיבי, גרסיבי או מורכב (צבר בן יהושע ודרגיש, 2001). בשלב השלישי, נערך ניתוח על מתוך סך כלל הראיונות - נערכה הצלבה בין התמות אשר עלו מתוך הטקסטים השונים בכדי לאתר תמות משותפות לכלל סיפורי חייהן של הנשים. בשלב זה חובה היה להתייחס לכל מידע חדש אשר התווסף, דבר אשר יצר תנועה מתמדת - הלוך ושוב - עד למיצוי החומר הקיים, בכדי לקבל תמונה חדה וקוהרנטית אשר ממנה נגלו הממצאים העיקריים. בשלב הרביעי, נערך ניתוח המתמקד בכותרות אשר ניתנו על ידי הנשים לסיפור חייהן, בהתאם למודל זיהוי "קו הסיפור" המוצע על ידי קסן (2010). הצלבת הכותרות עם התמות המרכזיות שפכה אור על הממצאים הנגלים, חידדה או הפריכה חלק מהם.

2.ה. אמינות המחקר

לצורך חיזוק אמינות המחקר ננקטו מספר אסטרטגיות.

ראשית, על פי אלפרט (2001 בתוך צבר בן יהושע, 2001) מחקר נחשב אמין על פי מידת הקפדנות של ניהולו ולפי אופן הצגתו. ההקפדה נדרשת על תיעוד מלא ומפורט ככל האפשר תוך הפרדה בין התיעוד העובדתי לבין הרפלקציה. חיוני, למשל, כי שכתוב הראיונות יעשה סמוך ככל האפשר למועד קיום הראיון עצמו. במחקר הנוכחי הראיונות תומללו מילה במילה בסמוך למועד הראיון עצמו. כמו כן, נשמרו שני קבצים נפרדים אשר האחד כולל את תמלול הראיון לבדו והשני את ניתוח התוכן שלו.

שנית, בדיקת תחקור של עמיתים (Peer debriefing) - שימשה כבדיקה חיצונית של הליכי המחקר (Lincoln & Guba, 1985). במחקר זה מנחת המחקר ליוותה את המחקר לשלבו וסייעה לשמור על מימד האובייקטיביות במעקב ובבקרה על ניתוח הנתונים.

שלישית, נערך שימוש ביכולת שכנוע (Persuasiveness) על ידי בחינת הטענות התיאורטיות לאורה של הספרות האמפירית. יכולת השכנוע של המחקר מתחזקת כאשר הטיעונים התיאורטיים מסתמכים על ראיות והסברים מפי הנחקרים (Riessman, 1993). גירץ (1990 בתוך צבר בן יהושע, 2001) טוען כי באמצעות ה"תיאור המעובה" יכול החוקר לחשוף את אשר הוא מעלה כמציאות ולהציגה בפני הקוראים כשלצדה פרשנותו למציאות זו. השימוש המרובה בציטוטי המרואיינות חיזק את אמינות המחקר משום שאלו העניקו תמונה מדויקת וקרובה ככל הניתן לטענות המוצגות על ידי החוקרת.

2.ו. סוגיות אתיות

טרם ביצע המחקר נעשתה פנייה לוועדת האתיקה של המחלקת לעבודה סוציאלית לצורך קבלת אישור לביצועו. החוקר מחויב להסביר לנחקריו על מטרות המחקר והקשרו (דושניק וצבר בן יהושע, 2001). לאחר קבלת הסבר על מטרות והליך המחקר, המרואיינות חתמו על טופס הסכמה מדעת. כמו כן, הוסבר למרואיינות כי זהותן האישית תישמר בסודיות על ידי העוסקים והמעורבים במחקר וכי לא תפורסם בכל פרסום כולל בפרסומים מדעיים. ראוי לציין, כי רוב הנשים ביקשו באופן נחרץ לטשטש במידת האפשר פרטים אשר עלולים לחשוף את זהותן. על כן, כלל שמות הנשים במחקר הינם בדויים והוסוו או שונו חלק מהפרטים המזוהים עימן. כמו כן, במהלך חלק מהראיונות הועלו בקרב הנשים נושאים וסוגיות מהותיות אליהם ביקשו לא להתייחס במהלך ניתוח הנתונים ואכן כך נעשה.

3. ממצאים ודיון

מטרת המחקר, כאמור, הייתה לבחון את משמעות ההצלחה המקצועית בקרב נשים יוצאות אתיופיה אשר הגיעו להישגים משמעותיים בתחומי התעסוקה וההשכלה הגבוהה. פרק זה יתאר את הממצאים העיקריים אשר עלו מסיפורי חייהן של הנשים באשר לגורמים המיוחסים להצלחתן המקצועית; למניעים אשר הובילו אותן בדרכן המקצועית; לאתגרים עימן התמודדו; למרכיבי זהותן ותפיסתן העצמית.

3.א. גורמים המיוחסים להצלחת הנשים

מניתוח סיפורי החיים של הנשים עולים חמישה גורמים מרכזיים להם הן מייחסות את הצלחתן המקצועית: מאפייניהן האישיותיים; בני משפחותיהן כמודלים לחיקוי וכמקורות תמיכה; האקלים הסביבתי בו גדלו ותמת האמונה המורכבת מאמונתן בעצמן, אמונה של דמויות מפתח בהן ואמונה כתפיסה מנחה לחיים.

3.א.1. מאפיינים אישיותיים

כלל הנשים במחקר, אופיינו בנחישות, שאפתנות, החלטיות, כוח רצון ואף תעוזה, כאשר הן ייחסו תכונות אלו ליכולת שלהן להתקדם ולהשיג את מטרותיהן. לדוגמא, אחת הנשים מתארת סיטואציה בה נלחמה על רצונה ללמוד באוניברסיטה למרות שבמרכז הקליטה בו שהתה ציינו בפניה כי היכולות שלה אינן מאפשרות זאת:

אני הייתי עקשנית כי ידעתי בוודאות וגם המשפחה שלי רצתה שאלמד באוניברסיטה **ולא וויתרתי אז עקפתי!** חיפשתי להגיע למישהו בסוכנות שטיפל בעולי אתיופיה אז הגעתי אליו בדרך לא דרך, חיכיתי לו כל היום וסיפרתי לו שאני רוצה ללמוד **והוא אמר לי: 'את באמת רוצה?'** **אמרתי לו 'כן'. 'את באמת יכולה?'** **אמרתי לו 'כן'.** אז הוא נתן לי את הצ'אנס. (אושרה)

אישה אחרת קשרה את הצלחתה לאופייה ובתוך כך הדגישה את בחירתה המודעת להתגבר על האתגרים אשר ניקרו בדרכה בכדי להשפיע ולשנות את עתידה ואת עתיד קהילתה:

איך עשית זאת? את שואלת - בזכות האופי - בחרתי בדרך הזו לא להישבר! בחרתי בדרך הזו להצליח ולשנות את המצב. נכון, זו דרך לא פשוטה אבל בכל צריך לפתוח משהו. (ספרש)

השאפתנות והנחישות להגיע להישגים משמעותיים אפיינו את הנשים עוד מתקופת ילדותן. הן העידו כי כבר אז היה בהן את הצורך החזק לשאוף קדימה. לדוגמא, אישה המתארת את שאיפותיה המקצועיות כחלומות שביקשה להגשים:

כשהייתי ילדה תמיד חלמתי, מה שלא עשיתי בשיעורים - חלמתי. חלמתי שאהיה סופרת, זמרת, רקדנית והגשמת את כל החלומות שלי. **תמיד ידעתי שזה מה שיהיה, שאני אגשים את החלומות שלי** (דקלה)

מכוונות למטרה וכושר התמדה הינם גורמים נוספים אשר שויכו על ידי חלק מהנשים להצלחתן המקצועית כפי שממחיש הציטוט הבא:

הייתי ממוקדת מטרה, אם התחלתי משהו אני מסיימת, אני לא יודעת לעשות באמצע. אני אחקור, אני אלמד, אני לוקחת משהו אני עד הסוף אעשה אותו, לא יודעת לעצור באמצע... (אושרה)

ממחקרים אשר בדקו את הגורמים הקשורים להצלחה מקצועית של נשים המשתייכות לחברות מסורתיות ונשים מהגרות עולה כי גורמים אישיותיים כגון: נחישות, עקשנות, יכולת התמדה, ביטחון עצמי גבוה וצורך רב להישגיות והגשמה משפיעים על יכולתן להצליח (יונס, 2010; Nath, 2000; Duffy; et al., 2006; Aycan; 2004). תכונות אלו, אשר בלטו גם בקרב משתתפות המחקר הנוכחי, מקבלות משנה חשיבות על רקע הקונטקסט התרבותי שלהן. ההגשמה המקצועית עבור נשים יוצאות אתיופיה מלווה באתגרים ייחודיים הקשורים לתפיסת תפקידי המגדר בחברה מסורתית (Nath, 2000; Duffy; et al., 2006; Aycan; 2004). באתיופיה הייתה חלוקת תפקידים ברורה בין המינים לפיה נהוג כי האישה אמונה על משק הבית וגידול הילדים. המעבר לישראל ערער את התפקידים המגדריים המסורתיים בשל יציאתן של הנשים לעולם העבודה וכתוצאה מכך, נוצרו קונפליקטים ומתחים בין בני הזוג (וייל, 2005; קסן ושבתאי, 2005). לכך נוספים קשיים הנעוצים במעבר מתרבות כפרית לתרבות מערבית בה הדרישות התעסוקתיות והלימודיות שונות (הניג ומלינוביץ', 2012).

הנשים במחקר הנוכחי חוו למעשה "אתגר כפול" בדרך למימוש הצלחתן המקצועית הן בשל היותן מהגרות והן בשל שיוכן לחברה מסורתית. אתגרים אלו ידונו בהרחבה, בפרק נפרד. מלבד תכונות אלו, נמצא כי מכוונות עצמית למטרה, הנעה מבפנים ומודעות לשאיפה לקריירה

מאפיינים נשים מצליחות כבר מגיל צעיר (Stremikis, 2002). ממצאים אלו נתמכים על ידי ממצאי מחקר זה.

בדבריהן של שתי מרואיינות ניכר כי הפרפקציוניזם נכח בצורה בולטת בחייהן בכלל ובחייהן המקצועיים בפרט, כפי שממחישים הציטוטים הבאים:

כל דבר אני עושה במושלמות, ה-לא לעשות הנחות ולא לעשות קרוב ל... אין דבר קרוב ל... אם אתה לא יכול לעשות את מה שאתה צריך אתה לא יודע מסיבות מסוימות מקצועיות זה כבר משהו אחר, אבל כשמוטל עלייך משהו ושאתה מודע אליו ושאתה יודע לעשות את זה **אין בערך! אין בערך! **אין דבר כזה!** (בתיה)**

אני אדם מאוד פרפקציוניסט, מאוד שאפתן ואני מאוד אוהבת לחלום... (דקלה)

פרפקציוניזם יכול להיות בעל השפעה חיובית או שלילית על חיי האדם. האמשק (Hamachek, 1978) תיאר את הפרפקציוניזם כדרך חשיבה של האדם על התנהגות כלשהי וציין שני סוגים שונים של פרפקציוניזם - נורמלי ונוירוטי. דומה כי הפרפקציוניזם הנורמלי, אשר על פי האמשק, נובע מהסיפוק המתקבל מעבודה קשה וממאמץ ניכר, מאפיין את הנשים במחקר הנוכחי. לתפיסתן, תכונה זו סייעה להן לסמן מטרות עתידיות ולבצע את תפקידיהן בצורה הטובה ביותר.

מחקרים אשר בדקו את המאפיינים האישיים של נשים מתרבויות שונות הנמצאות בתפקידי ניהול (Metz, 2004; Rosewell, 2007) וזימות עסקית (Essers et al., 2010; Lee-) (Gosselin & Grise, 1990) מצאו כי הן ניחנות בפרפקציוניזם, שאפתנות ויכולת התמדה רבה ומעידות כי בזכות תכונות אלו, בין היתר, הן הגיעו להישגים משמעותיים. ממצאי מחקר זה, תואמים לממצאים אלו.

מרבית הנשים במחקר הנוכחי התאפיינו אף בגישה אופטימית לחייהן ואף התייחסו לקשיים הרבים אשר חוו כנקודות מהן ניתן לצמוח ולגדול. לדוגמא, אחת הנשים סיפרה על מקרה בו הגיעה לראיון עבודה לאחר שצלחה שלבים מקדימים בכדי להתקבל למוסד זה. אולם, כאשר המנהל אשר אמור היה לראיין אותה פגש בה, הוא סרב לראיין אותה בטוענה כי המשרה כבר אינה רלוונטית. בתגובה לכך היא ציינה:

אמרתי לעצמי הדלת הזו נסגרה אז תיפתח עוד עשר דלתות אחרות! ואני שמחה גם שהוא לא קיבל אותי כי אני בטוחה שעם בן אדם עם תפיסה כזו יש לו עיוות מאוד, מאוד רציני, אז אני לא אתקל בו עכשיו אני אתקל בו יותר מאוחר ואני לא רוצה להגיע למצב הזה אז **אני שמחה שלא התקבלתי למקום הזה.** (בתיחה)

רוב הנשים ראו באופטימיות שלהן גורם אשר חיזק אותן וסייע להן בדרכן. להלן שתי דוגמאות:
אני מאמינה גדולה. אני באמת אופטימית מאוד. לפעמים אומרים לי שאני יותר מידי אופטימית, אבל זה מה שמחזיק אותי. (אושרה)

תמיד, תמיד הייתה לי ראייה מאוד חיובית על החיים וזה מה שעזר לי. אני מאוד אופטימית, תמיד רואה את הטוב אצל האחר... (דקלה)

נמצא כי לחשיבה אופטימית יש השפעות חיוביות על מוטיבציה, יכולות קוגניטיביות וביצועים. לדוגמא, חשיבה אופטימית נקשרת עם יכולת טובה להתמודד עם אתגרים, פתירת בעיות באופן יצירתי ופחד מועט מכישלון. כמו כן, חשיבה אופטימית נקשרת עם הצלחה מקצועית ונמצא כי אנשים המאופיינים בחשיבה זו נוטים יותר להצליח בקריירה שלהם (Oettingen, 1996; Owens, Kirwan, Lounsbury Levy & Gibson, 2013). התפקידים והעמדות הבכירות של משתתפות המחקר יכולים להוות חיזוק לקיומו של קשר בין הצלחה מקצועית לבין חשיבה אופטימית. חיזוק נוסף לקשר זה מתקבל ממחקרה של יונס (2010) על נשים יוצאות אתיופיה מצליחות, בו נמצא כי אופטימיות היא תכונה המאפיינת את הנשים במחקרה.

מאפיין נוסף אשר שייכו הנשים להצלחתן הוא היכולת לבקש עזרה ולדעת להיתמך בדמויות אשר פגשו במסלולן המקצועי והלימודי וברשתות משפחתיות וחברתיות קרובות, עליהן ארחיב בהמשך פרק זה. הנשים תיארו את היכולת שלהן להעזר באחרים כמפתח להצלחתן:

אם קשה לי אחד הדברים שאני תמיד אומרת לאנשים מהקהילה שלי זה **לדעת לבקש עזרה.** זה לא בושה. זה באמת מפתח. צריך לדעת לבקש עזרה. זה בסדר. זה לא הופך אותך למשהו נחות. זה בסדר. לא כל הידע נמצא אצלי. זה אחד הדברים שאני יכולה להגיד על עצמי. (אושרה)

באוניברסיטה, נכשלתי בכל המבחנים של מועדי א' ואז לקחתי עזרה. דרך אגב אני טיפוס שנעזר, למדתי שאם אתה לא נעזר אתה לא מצליח... (דגנית)

ממצאים אלו עולים בקנה אחד עם ממצאי מחקר קודמים המעידים כי אחד הגורמים המרכזיים אשר מייחסות הנשים להצלחתן וליכולת שלהן להגשים עצמן ולהשיג את מטרותיהן טמון ביכולת לקבל סיוע אינסטרומנטלי ורגשי (Puchs-; Connie, et al., 2002; Aycan, 2004; Epstein, 1973).

המאפיין האישיותי הבולט ביותר בתיאוריהן של הנשים נקשר לחשיבה ביקורתית והתנהגות אקטיביסטית הנובעת מרצון להשפיע הן על עתידן האישי והן על עתיד קהילתן. הדרך להגשמת ההישגים הלימודיים והמקצועיים עבור נשים יוצאות אתיופיה הייתה מרובת אתגרים ומכשולים. בכדי להתגבר על אותן המהמורות, בחרו הנשים באסטרטגיה אקטיביסטית המערערת על המוסכמות החברתיות ונלחמת למען שוויון הזדמנויות. כלל הנשים אופיינו בחשיבה ביקורתית ודעתנית אשר תורגמה לעשייה ממשית למען עתידן הפרטי והחברתי של קהילת יוצאי אתיופיה. מאפיינים אלו התגלו בכלל רובדי חייהן של הנשים: האישי, המקצועי והחברתי.

לדוגמא, בהיבט האישי, אחת הנשים סיפרה כי עוד בילדותה נהגה לערער על הנורמות שלא תאמו את רצונותיה ולפעול לשינוי. כהמחשה לכך ספרה כיצד פעלה כנגד ההחלטה להעביר אותה לביה"ס שבו לא רצתה ללמוד:

הלכתי ביום הלימודים הראשון לבית ספר הדר... קוראים בשמות ואני לא מופיעה שם. קראו לי לצד שאני לא צריכה להיות שם. את רואה אנשים מתרוצצים שם - המורה והמנהלת ואני באופן טבעי מצאתי את מקומי וישבתי. טוב, הבנתי שאני לא צריכה להיות שם וצריכים להעביר אותי, אבל אני החלטתי שאני רוצה להישאר כאן... בסוף הסיפור זה שאני נשארת בבית ספר הדר כי החלטתי שאני רוצה להיות בהדר והם צריכים לשנות את כל הפרוצדורה שלהם כן?!... (שרה)

בהיבט החברתי, אחת הנשים ספרה כי היא בוחרת בעשייה חברתית על מנת להלחם בסטריאוטיפים ובסטיגמות הקיימות על העדה האתיופית:

אני חושבת שאני בוחרת בעשייה יותר, אני לא מתעסקת בזה יותר מידי [בסטיגמות], אם יהיה צורך אני אגיב אבל אני אתמקד בעשייה, אני אשנה דרך עשייה ולא להתעסק בדיבורים כל היום ככה וככה, אני אנסה לשנות. (אושרה)

ביטוי לאקטיביזם בהיבט המקצועי ניתן לראות בהחלטה של אחת הנשים לעבוד במקום עבודה מסוים מתוך הצורך שלה לשנות עוולה חברתית שנעשתה לקהילה האתיופית:

עבדתי בתקופה מסוימת במועצה לשלום הילד... למה התחלתי לעבוד שם? כי הייתה כתבה בעיתון הארץ ש-800 ילדים יוצאי אתיופיה נשלחים לחינוך המיוחד. למה? על בסיס תרבות!

אצלנו מכבדים מאוד מבוגרים... ומורה בכלל בעל סמכות, לא מסתכלים לו בעיניים, צריך להשפיל את הראש. אבל פה בחברה הישראלית, רגילים שיוציאו את העיניים להם [למורים] ולא שיכבדו אותם. אז המורים היו מחליטים שילד שלא הסתכל בעיניים אמרו שיש לו בעיה נפשית... אז החליטו לשלוח אותם לחינוך מיוחד בלי לשתף את ההורים, בלי ועדות מקובלות, בלי ועדות השמה, בלי ועדת ערער עשו מה שהם רוצים... אז התחלתי לעבוד במועצה לשלום הילד... (ספרש)

אחד המאפיינים המרכזיים אשר מזוהים עם נשים מצליחות נקשר למיקוד שליטה פנימי (Duffy & et al., 2006; White, Cox & Cooper, 1997). רוטר (Rotter, 1992) הגדיר מיקוד שליטה כנטייתו של האדם לתפוס את ה"שכר והעונש" בחייו כתוצאה של התנהגותו - מיקוד שליטה פנימי, או לחילופין כתוצאה של גורמים החיצוניים לו - מיקוד שליטה חיצוני. אנשים בעלי מיקוד שליטה פנימי יינטו יותר להיות אקטיביים בחייהם. הם יתעמתו עם אתגרים המזומנים להם, יהיו פעילים בניהול הקריירה שלהם ויגלו מעורבות בפעילות אקטיבית ויזמית (Duffy & et al., 2006). ייתכן והאקטיביות המאפיינת את הנשים במחקר זה והאחריות האישית והחברתית אותה הן לוקחות לשינוי עתידן האישי ועתיד קהילתן קשורות להיותן בעלות מיקוד שליטה פנימי. נשים אלו בוחרות להתבונן על סיטואציות שונות בחייהן כברות שינוי, ובתוך כך הן פועלות להשפיע עליהן בהיבט האישי, החברתי והמקצועי.

ראיונות המחקר מלמדים כי האקטיביות של הנשים נובעת, בין היתר, מחשיבתן הביקורתית המאפיינת אותן עוד מגיל צעיר. להגדרתו של אניס (Ennis, 1987), חשיבה ביקורתית היא פעולה רפלקטיבית שקולה ומעשית המתרכזת בהחלטה למה להאמין ומה לעשות. בהגדרה של חשיבה ביקורתית נכללות גם פעולות יצירתיות כגון ניסוח רעיונות, דרכים חלופיות לראות בעיה, שאלת שאילות, הצעת פתרונות אפשריים ותוכניות מחקר. מחקרים אשר בחנו את הפרופיל המאפיין מנהיגים ומנהלים מצליחים מצאו כי, בין היתר, הם ניחנים בחשיבה ביקורתית (Muller & Turner, 2009; Komives, Lucas & McMahon, 2009).

2.א.3. משפחה

לצד המאפיינים האישיותיים, ציינו הנשים את בני משפחותיהן, אשר היוו עבורן מודלים לחיקוי ומקורות תמיכה, כגורם משמעותי נוסף שתרם להצלחתן.

בני משפחה כמודל לחיקוי

רוב הנשים במחקר ציינו כי משפחותיהן, בדגש על הוריהן, סבן וסבתן, היוו עבורן מודלים לחיקוי ולהערצה והדגישו את ההשראה והכוח שהן שאבו מדמויות אלו. אחת הנשים, לדוגמא, תארה את סבתה כדמות מרכזית בחייה אשר עיצבה את דמותה. היא בחרה לפתוח את סיפור חייה באופן הבא:

אני גדלתי בסביבה של נשים. סבתא שלי הייתה הדמות של הכפר. לא היה לי סבא כי הוא נפטר כשאמא שלי הייתה ילדה אז סבתא שלי היא הייתה הדמות המרכזית בכפר שכולם הילדים שלה, הנכדים שלה והחתנים שלה וכולם הלכו לפי סבתא שלי (רינה)

אישה אחרת, שהינה עובדת סוציאלית קהילתית, מספרת כי היו מספר דמויות בוגרות אשר היו אמונות על חינוכה כאשר הייתה ילדה באתיופיה, ביניהם היה סבה אשר היווה עבורה מודל לחיקוי ואף השפיע על בחירת מקצועה:

אהבתי להקשיב לסבא שלי ז"ל הוא נפטר פה בארץ בגיל 101... הוא היה "שמגלה" [מגשר] ומבחינתי הוא היה יוזם, יזם, עובד קהילתי מזהים... ואהבתי להקשיב וללמוד... אני חושבת שאת העבודה הקהילתית משם היה לי... כי סבא שלי היה אוהב להקשיב, הוא היה הולך לאנשים, אנשים באו אליו כשרבו, שכנים בין שכנים, אנשים עם בעיות זוגיות או משפחה אהבו לבוא אליו או הזמינו אותו לעשות שולם ביניהם. הוא היה מוכר. אם הוא הולך לשם, אז כולם היו מקבלים את מה שהוא אומר. אז זה גם היה לי "וואו" המנהיגות הזו... (בת חן)

דוגמא הממחישה את תפיסת ההורים כמודל לחיקוי ניתן למצוא בדבריה של דגנית:

אני חושבת שההורים שלי, אני ממש מעריצה אותם. אם אמא שלי הייתה באה בגיל צעיר היא הייתה פה דמות פוליטית מאוד חזקה ואפשר היה ללמוד ממנה המון בניגוד למה שקורה פה בכנסת... (דגנית)

הספרות מלמדת כי ההורים מהווים דמויות משמעותיות ביותר בחיי ילדיהם וכן מודלים לחיקוי. השפעת ההורים באה לידי ביטוי לאורך כל תהליך הצמיחה וההתבגרות עד לגיבוש הזהות האישית והמקצועית של הילד. כמו כן, התנהגות ההורים קובעת במידה רבה את רמת ההישגיות של ילדם, את מיקום שליטתו הפנימית, את רמת סקרנותו ואת דימויו העצמי המשמשים פרמטרים להצלחתו (ארז, 2012; טרגר, 2012).

באשר לתרבות האתיופית, הסמכות ההורית בפרט ודמות המבוגר בכלל נחשבו כברי סמכא והמבוגרים נתפסו כמרכז המשפחה. התנהגותם שימשה לבני הבית כמקור העיקרי לחיקוי

ולאימוץ כללי התנהגות ומיומנויות חיים (אלמוג ופז, 2008). דומה כי גם בקרב הנשים במחקר זה הדמויות הבוגרות אשר הקיפו אותן בשנות ילדותן היו מודלים לחיקוי להתנהגותן, לתפיסות חייהן וכן גם לבחירותיהן המקצועיות. ממצא זה ראוי לציון על הספרות המלמדת על אובדן הסמכות ההורית עם העלייה ארצה. עם העלייה לארץ נחלשה סמכות ההורים ונשבר מבנה המשפחה המסורתית, בשל היפוך התפקידים בין ההורים לילדיהם ובשל קליטת הנוער מאתיופיה בפנימיות (כהן, 2006: קימרלינג, 1998 בתוך פישר, 2005). ואולם, במחקר זה נכרת תפיסת ההורה כדמות סמכותית וכמודל לחיקוי בקרב כלל הנשים, גם אלו אשר עלו ארצה בגיל צעיר וגם אלו שנשלחו לפנימיות.

המשפחה כמקור תמיכה אינסטרומנטלי ורגשי

מסיפורי החיים של הנשים עולה כי המשפחה המורחבת והגרעינית היוותה עבורן מאז ומתמיד מקור תמיכה משמעותי, אינסטרומנטלי ורגשי כאחד. יתר על כן, בשלבי הקריירה הראשונים, ביציאתן ללימודים אקדמאיים ובתקופות בהן קיבלו הזדמנות לקידום ולפיתוח מקצועי, תמיכה זו נכחה אף באופן בולט יותר. בקרב קבוצת האמהות, ארבע נשים ציינו כי נעזרו בהוריהן כשהיו צריכות לצאת ללימודים אקדמאיים, לגדל את ילדיהן הקטנים ובו זמנית לעבוד. אחת הנשים הציגה את התמיכה אינסטרומנטלית שקבלה כביטוי לערך העזרה ההדדית המושרש במשפחתה:

זה שאפשרתי לעצמי לעבוד חצי משרה וגם לקנות בית וגם רכב והכל על חשבונני זה בזכות המשפחה, המעטפת. היה לי רכב שאח שלי יום שישי שוטף אותו, ממלא דלק, בודק את השמנים ונותן לי אותו בראשון. הייתה לי משפחה כזו, שזו מעטפת, אנחנו משפחה כזו. משפחה שאנחנו עוזרים אחד לשני במעט שיש אנחנו מחלקים אותו לכולם, אנחנו קומונה... זה טבעי לנו הרצף המשפחתי ואחדות וכל זה... (שרה)

כלל הנשים ייחסו חשיבות רבה גם לתמיכה הרגשית אשר קיבלו ממשפחותיהן, בין אם מהוריהן, בני זוגן, ילדיהן ושאר בני משפחתן המורחבת. התמיכה הרגשית באה לידי ביטוי ברגשות הערכה וגאווה להישגיהן, בעידוד ופרגון ובמתן תחושה שהן מסוגלות ויכולות להגיע למטרותיהן. אחת הנשים, למשל, ספרה על החוויה שלה כשיצאה ללימודי דוקטורט, שבה בולט השילוב בין תמיכה אינסטרומנטלית לתמיכה רגשית:

את יודעת לא רק בעלי ובנותיי היו שם, המשפחה שלי האישית, האחים שלי וההורים שלי היו שם כל הזמן. כשהייתי צריכה לשבת שעות על גבי שעות לשבת על הסטטיסטיקה ובחופש, הילדים שלי היו אצל ההורים שלי. הם עזרו לי ושמרו, הכינו לי אוכל... והאחים שלי כשהעברתי שאלונים, שני אחים שלושה התגייסו והם ביחד התרוצצו... ואם היה לי קשה אז שיחות על גבי

שיחות שאמא שלי מזמינה אותי. היה לי יום ארוך וקשה, אז תמיד היא הייתה מזמינה לארוחה גדולה בשביל למלא אותי באנרגיה. זה המשפחה ובזה התברכתי וזה הבסיס בעיניי. (אושרה)

מעניין היה להיווכח כי גם נשים אשר תיארו את מערכת היחסים עם הוריהן כמורכבת ואף בעייתית ציינו את הוריהן כמקור השפעה מרכזי. לדוגמא, אישה שגדלה בבית אלים העידה על פרגון ותמיכה מצד ההורים:

ההורים שלי הם אנשים שאני מאוד מעריכה ומאוד אוהבת למרות שלא ממש היה קשר קרוב מולם... אבל הם כן מאוד עוזרים ומאוד מפרגנים על זה שהלכתי ללמוד... תראי חשוב לי להגיד שבמשפחה העיניים נישאו אליי שאני אלמד ואצליח... (דקלה)

הספרות מצביעה כי תמיכה משפחתית הינה גורם חשוב ומרכזי הן לנשים והן לגברים

בקידום המטרות הלימודיות-תעסוקתיות שלהם (Duffy et al., 2007; Watson, 2008).

עם זאת, נמצא כי נשים מייחסות חשיבות רבה יותר לתמיכה זו בהתפתחות הקריירה שלהן ומציינות כי היא מהווה חלק אינטגרלי בהצלחתן המקצועית והאישית (Connie et al., 2002; Duffy et al., 2007; Nath, 2000). כמו כן, בשלבי הקריירה הראשונים וגם בהמשך נמצא כי תמיכה משפחתית מהווה בסיס מרכזי להתפתחותן המקצועית, במיוחד עבור נשים אשר תופסות עמדות לא "מסורתיות" במקומות התעסוקה ועבור נשים אשר נמצאות בעמדות ניהוליות בכירות (Watson, 2008). משתתפות מחקר זה, אשר ברובן נמצאות בעמדות ניהוליות בכירות או פרצו דרך בתחומן, אכן תפסו את מקורות התמיכה המשפחתית כגורם מרכזי ובסיסי להתפתחות האישית והמקצועית שלהן וליכולת שלהן להגיע להישגים משמעותיים. תמיכה זו ליוותה אותן בתקופות שונות בחייהן, החל משנות ילדותן וכלה בשנות בגרותן, ובאה לידי ביטוי בהיבט האינסטרומנטלי, אשר סופק על ידי המשפחה הגרעינית והמורחבת ובהיבט הרגשי, אשר סופק בעיקר על ידי הוריהן ובני זוגן.

בתרבות יוצאי אתיופיה ערך הקולקטיביזם הינו ערך מרכזי (קסן וקידר, 2006): "נקודת המוצא הייתה כי כל אדם הינו חלק בלתי נפרד ממשפחתו ומיחידתו החברתית" (שבתאי, 1999, עמ' 53, בתוך קסן וקידר, 2006). למשפחה המורחבת, ה"זמד", תפקיד של תמיכה (Hawley & Rotter, 1998), ומתקיימת נאמנות כפולה כלפי המשפחה המורחבת והגרעינית, הנובעת מתחושת מחויבות הדדית (אלמוג ופז, 2008).

גריןהאוס ופראסוראמניס (Greenhaus & Parasuraman's, 1994 in Duffy et al.), הבחינו בארבע קטגוריות שונות של תמיכה מנטאלית ומוחשית: אינפורמטיבית (מידע, עצה), אינסטרומנטלית (סיוע בכסף או בצורות אחרות), רגשית (הפגנת אמון, חיבה, הערכה) והערכתית (פידבק, הצהרה). ארבעת הקטגוריות הללו נכחו בסיפורי החיים של כלל הנשים, אך אלו המתייחסות לתמיכה רגשית ואינסטרומנטלית קיבלו מקום מרכזי יותר מהאחרות כפי שהוצג לעיל.

בסיפורי חייהן של הנשים הנשואות ישנה התייחסות רבה לתמיכה אשר קיבלו מבני זוגן. כלל הנשים הנשואות תיארו את בני זוגן כדמויות מפתח להצלחתן והעידו כי בלעדי תמיכתם הן לא היו יכולות להתפתח ולהגיע להישגים הנוכחיים, כפי שממחיש הציטוט הבא:

אם בן הזוג שלי לא היה מאמין בי ולא היה שותף ולא היה נותן לי את הבמה ואת האפשרות - לא הייתי עושה את זה. הוא היה תמיד לציד, הוא תומך וחשוב לו והוא רואה את זה שההישג הזה של שנינו. מה שאני אעשה, אני אעשה למען המשפחה, למען הבנות שלי. והוא תמיד איתי. ממש, הוא מפרגן מאוד מאוד... (אושרה)

אישה אחרת מציינת כי לולא התמיכה של בעלה, לא היה מתאפשר לה להתקדם לתפקיד בכיר אותו היא ממלאת כיום:

ללא הדחיפה של בעלי לא הייתי נכנסת לזה בכלל. עבדתי פה שנתיים לפני, אז ידעתי מה התפקיד של מנהלת הארגון דורש. במיוחד שקיבלתי את הארגון בתקופה של משבר כלכלי קשה אז לא רציתי להיכנס לארגון בכלל. כשהציעו את התפקיד אני סירבתי ורק בפעם השנייה אמרתי אולי כן? אני מסוגלת לנהל! אז זה ברור **שבלעדי לא הייתי נכנסת לזה.** (רינה)

הספרות המחקרית מציינת כי לתמיכת בן הזוג תפקיד מרכזי בקידום נתיב קריירת האישה (Aycan, 2004; Connie et al., 2002; Watson, 2008). לצד זה, נמצא כי הקונטקסט החברתי-תרבותי קובע את יחסי הגומלין בין משפחה לקריירה עבור האישה, על בסיס התפיסות והתפקידים המגדריים המקובלים בו (Aycan, 2004; Duffy et al. 2007). לדוגמה, במחקרם של דאפי ועמיתיו (Duffy et al., 2007), אשר בחנו את הצלחותיהן המקצועיות של נשים מרחבי מדינות אמריקה, נמצא כי הנשים אשר השתייכו לחברות פטריארכאליות ייחסו חשיבות רבה לתמיכת בעליהן ואף ציינו כי בלעדי תמיכה זו הייתה נמנעת הצלחתן המקצועית. ממצאי המחקר הנוכחי תומכים בממצאים אלו.

3.א.3. אקלים סביבתי

הנשים הצביעו על האקלים הסביבתי שבמסגרתו הן גדלו וחונכו כגורם נוסף בעל משקל בהצלחתן. בהקשר זה הן ציינו את סביבתן המשפחתית, אזור מגוריהן וסביבת הלימודים והעבודה בה שהו.

סביבה משפחתית

ראשית, ציינו הנשים את האקלים המשפחתי אשר שרר בביתן בתקופת ילדותן ונערוותן. לתפיסתן, אקלים זה העניק להן רשת ביטחון חזקה, עודד אותן להתמודד עם אתגרים אשר זוהו כהזדמנויות ודחף אותן לרכוש השכלה גבוהה. כלל הנשים ציינו כי הוריהן או סבן וסבתן עודדו אותן לרכוש השכלה ואף דחפו אותן להשקיע בלימודים כבר בילדותן, זאת מתוך חשיבות ערך זה בתרבות האתיופית. ממצא זה תקף הן לנשים אשר הוריהן בעלי השכלה או קריירה והן לנשים אשר הוריהן בעלי השכלה מועטה ו/או חסרי מקצוע. לדוגמא, אישה המספרת על המסרים שקיבלה בביתה באשר לתחום ההשכלה והתעסוקה :

אני גדלתי במשפחה שתמיד קיבלה הכל. אני תמיד קיבלתי הכל... זו משפחה יחסית מלומדת. אני באתי מידיעה שאני הולכת ללמוד באוניברסיטה, משם [מאתיופיה]. זה לא הגיע מפה. אני גדלתי במשפחה ציונית אדוקה ואבא מצטיין וקרייריסט ואמא עוד יותר. היא לא עבדה במשרדים, אבל היא הייתה בשדולת הנשים. ובאתי מבית כזה וספגתי גם את הנתונה וגם את הידיעה שחשוב לא לוותר על מה שיש לך ושם אני גדלתי... (אושרה)

אישה אחרת, מדגישה כי אפילו החוסר הכלכלי אשר שרר בבית לא מנע מהוריה להמשיך ולעודד אותה ואת אחיה להישגים לימודיים גבוהים :

אני זוכרת שלא היה הרבה מה לאכול אבל ספרים תמיד היה. כאילו מאוד עודדו השכלה, אבא שלי מאוד עודד... אז כולנו התקדמנו לעבר הישגים, משפחה מאוד הישגית, עם קריירה, ההורים שלי מאוד הישגיים מאוד שאפתניים מטבעם... (דגנית)

יתר על כן, חלק מהנשים ציינו כי כאשר הוריהן הבינו כי רכישת השכלה הינה מפתח מרכזי להשתלבות בחברה הישראלית הם עודדו אותן אף יותר :

יש לי ככה תמונה של ספר שמצוירת כל הזמן בראש, איזה יום אחד עשינו תמונה משפחתית ואבא שלי החליט שהוא מצלם אותנו מחזיק ספר, מה הבן אדם רוצה? יש לזה משמעות מאוד רצינית בחשיבה שלו. שכן, השכלה זה חלק מהקליטה שלך פה. ההשכלה היא משהו שיקדם אותך בעבודה, כלכלית, חברתית מכל הבחינות... (בתיה)

מדברי הנשים עולה, אפוא, כי הן התחנכו על תפיסות המעודדות רכישת השכלה מצד משפחותיהן. לתפיסתן, האקלים המאפשר אשר שרר בביתן והמסרים אשר קיבלו מהוריהן באשר לחשיבות ההשכלה היוו גורם מדרבן נוסף לחתירה שלהן לעבר הישגים משמעותיים. ראוי לציין כי לא נמצא סימוכין בספרות המקצועית למרכזיות ערך ההשכלה בתרבות האתיופית או לחשיבותו, אלא לאופן החינוך באתיופיה. קרי, לדפוסי הלמידה (אלמוג, 2008; Morrell-Norwood, 1998). יתר על כן, הספרות מדגישה את ההשקעה המועטה של אתיופיה בחינוך בכלל ובחינוך להשכלה גבוהה בפרט (Yizengaw, 2003). ממצאים אלו מנוגדים לקול הנשמע מהנשים בהתייחס לתפיסת משפחותיהן את ערך החינוך להשכלה.

סביבת מגורים

סביבת המגורים היוותה גם היא גורם משפיע עבור מימוש ההישגים הלימודיים והמקצועיים של הנשים. חמש מתוך תשע הנשים אשר רואיינו ציינו כי גדלו באזורי מגורים ממעמד סוציו-אקונומי בינוני ומעלה, לפחות בתקופת ילדותן (הן באתיופיה והן בישראל), דבר אשר הגביר את הנגישות והחשיפה שלהן להזדמנויות חינוכיות רחבות. חשיבות אזור המגורים משתקפת בדבריה של המרואיינת הבאה:

אנחנו גרנו באזורים מאוד חזקים. תחשבי שבאזורים שאני ואמא שלי גרנו בהם עד היום יש לנו חברים מאוד טובים, ואי אפשר לכמת ולהעריך את ההדדיות ואת מה שלמדנו מהם את התמיכה והליווי שקיבלנו מהשכנים שלנו... עכשיו גרתי באזור שצד אחד שלו היו בניינים - משפחות ממעמד בינוני וממול היו וילות - משפחות ממעמד גבוה... לי הייתה ילדות מאוד נורמלית! הייתה לי חברה שהתנדבה במד"א והייתה לי חברה שעושה את זה. זאת אומרת, היו לי חברים מגוונים והייתה לי מציאות שפוייה! (טליה)

חלק מהנשים ציינו כי העובדה שגדלו בשכונות מעורבות של ישראלים-וותיקים ועולים ממדינות אחרות ולא בשכונות בהן יש ריכוז גבוה של עולים מהעדה האתיופית השפיעה על השתלבותן החברתית, וכנגזרת של כך על הישגיהן הלימודיים והמקצועיים:

הרבה פעמים שואלים אותי 'איך זה שיש לך ביטחון עצמי? אני לא ראיתי אנשים יוצאי אתיופיה עם כזה ביטחון עם כזו שפה גבוהה, עברית רהוטה'. אנשים פוגשים אותי ואומרים לי: 'בטח את מורה' ואומרים 'משהו אצלך שונה מאנשים מהעדה שאנחנו מכירים', ואני חושבת שזה בעיקר בגלל האווירה שגדלתי בה והמקום שגדלתי בו וזה שלא הייתי יחד עם בני הקהילה שלי. זה בעיקר אני חושבת. שם בניתי לעצמי ביטחון וחוסן שלא היה קורה אם הייתי גדלה ב"שכונה".

אני לא גדלתי בשכונת מצוקה... גדלתי ליד שכונות מבוססות, מצב סוציו אקונומי גבוה. הילדים שהייתי איתם בבית ספר אלו ילדים מאוד איכותיים... (דקלה)

אישה אחרת, מציינת את הנכונות והרצון של הישראלים הוותיקים לקלוט אותה ואת משפחתה ומדגישה כי המגורים המעורבים היוו גורם מעצב על גדילתה:

המשפחה שלי הגיעה לצפת ובשנות השמונים הגענו לארץ, בשנים האלה לא היו מרכזי קליטה. חשובים מאוד המושגים האלה כי זה גורם מעצב איך שאנחנו גדלנו לעומת מי שגדל במרכזי קליטה. אנחנו לא השתכנו במרכזי קליטה סגורים, אלא בקליטה שלנו זה היו זירות זמניות ציבוריות שמשולבות עם וותיקים. מה זה וותיקים? מרוקאים, כל אלו שבאו לפנינו והם הרגישו גיבורים לקלוט אותנו והם עשו זאת בשמחה... (שרה)

הגישה האקולוגית טוענת כי דפוסי התנהגות האדם לא מתרחשים בחלל ריק. באופן טבעי ההתפתחות האישית והמקצועית של האדם צומחת מדינאמיקת חיים מתמשכת בין הפרט לסביבה בה הוא גדל וחי (Watson, 2008). ואכן מדבריהן של הנשים עולה כי דפוסי התנהגותן, דימוין העצמי, בחירותיהן האישיות והמקצועיות ותפיסתן את החברה הישראלית עוצבו על פי הסביבה בה גדלו. הנשים למעשה מעידות כי הן "תבנית נוף ילדותן".

מקום מגורים הוא אחד האינדיקטורים לנגישות לעולם התעסוקה וההשכלה ולמתן הזדמנויות כלכליות (Rebhun, 2007). הספרות מצביעה על מרחב הזדמנויות מצומצם הפתוח בפני עולי אתיופיה מבחינות חינוך, תעסוקה ונגישות לשירותים איכותיים. בין היתר, בשל היותם מתגוררים במספר קטן של יישובים ומתרכזים בשכונות מהמעמד החברתי-כלכלי הנמוך (האגודה הישראלית למען יהודי אתיופיה, 2006; סבירסקי וסבירסקי, 2002). קאר ועמיתיו (Carr et al., 2010), במחקרם על מהגרים שהיגרו מסרי-לנקה לניו-זילנד, מצאו כי השתלבות חברתית מיטבית היוותה אינדיקטור מרכזי לניבוי הצלחה מקצועית. שלוש ממשותפות המחקר הנוכחי העידו כי גדלו בשכונות מעורבות וממעמד סוציו-אקונומי בינוני-גבוה בישראל והצביעו על קליטה יחסית מיטבית. ייתכן, אפוא, כי ההשתלבות החברתית הטובה אשר אפיינה את קליטתן לצד חשיפתן להזדמנויות חינוכיות סייעה אף היא בהמשך להצלחתן המקצועית.

4.א.3. אמונה

תמת ה"אמונה" אשר עלתה בסיפורי החיים של הנשים כוללת שלושה רבדים: אמונה עצמית, אמונה של דמויות אחרות בהן ואמונה כתפיסה מנחה לחיים.

אמונה עצמית

הרובד המתייחס לאמונה עצמית נקשר באופן ישיר לתחושת המסוגלות העצמית הגבוהה המאפיינת את הנשים במחקר הנוכחי, עליה יורחב בפרק העוסק בתפיסתן העצמית של הנשים. הנשים קשרו את הצלחתן לאמונה שלהן בעצמן ולתחושת המסוגלות העצמית הגבוהה שלהן:

האמונה העצמית שלי - **אני מאוד מאמינה בעצמי** ואני יודעת שאני **מסוגלת**... (אושרה)

אמונה! אמונה קודם כל בבורא עולם, אח"כ אמונה בעצמך. זה חשוב! אני יודעת שיש בורא עולם ומהידיעה הזו אני מאמינה בעצמי! אחרת הייתי הולכת להיות אישה של בעל שהולך ללמוד בכולל ועקרת בית טובה. **אבל אני מאמינה גם בנחות שלי** - כנבחרת ציבור ובעלת מקצוע וכזו שהולכת לעשות תואר שני... (שרה)

בנדורה הגדיר מסוגלות עצמית כאמונה של האדם ביכולות שלו ליצור שינוי ולשלוט על תפקודו ועל אירועים המשפיעים על חייו (Bandura, 1986). שייין-פדר (1995) תיארה את תחושת המסוגלות העצמית כאמונה שיש לאדם יכולת להשיג דברים שהוא מעוניין בהם. נמצא כי אנשים בעלי תפיסת מסוגלות עצמית גבוהה מפגינים התמודדות טובה עם המשימות המוטלות עליהם ואף נוטים לממש את המטרות והיעדים הנגלים לפנייהם (Pajaras, Britner & Valiente, 2000). ממצאים אלו עולים בקנה אחד עם ממצאי מחקר זה. תפיסת המסוגלות העצמית הגבוהה של הנשים והאמונה כי הן אחראיות על גורלן וכנגזרת מכך על הצלחתן נוכחת לאורך כל סיפור חייהן.

אמונתו של האחר ביכולותיהן

הנשים במחקר זה ייחסו חשיבות רבה לדמויות סמכות כגון מורים, מדריכים, מנהלים בעבודה ומרצים באקדמיה אשר האמינו בהן, נסכו בהן ביטחון והגבירו את תחושת המסוגלות העצמית שלהן. חלקן ציינו כי הדמויות מזכירות להן את עצמן ואחרות ציינו כי הן שואפות להיות כמותן. דמויות אלו לרוב אופיינו ביושר אישי, הגינות, מקצועיות ואכפתיות, והן נכחו בעיקר בתקופת ילדותן ונערוותן של הנשים ובתקופה של תחילת הקריירה שלהן. הן ציינו כי האמונה בהן גרמה להן להמשיך ולשאוף קדימה לעבר מטרותיהן כפי שנגלה מהציטוטים הבאים:

אני סוג של בן אדם שרק צריך היה דחיפה קלה, שמישהו אחד שייתן לי טיפה חיזוקים חיוביים, לא מישהו שיאמץ אותי, אני לא הייתי צריכה יותר מידי. **ככה שמספיק שמכל המורים שלי הייתה מורה אחת שתופסת ממני במקצוע מסוים - ידעתי שאהיה הכי טובה בו!** (טליה)

בתקופת הבגרות, אישה אחרת, מספרת על המנחה לתזה אשר האמין ביכולותיה ודחף אותה לעבר לימודי דוקטורט:

המנחה שהנחה אותי לתזה הוא עודד אותי, אמר לי: 'יש לך תזה יפה, את יכולה, את מסוגלת נו כבר תעשי את זה!' וכל הזמן שלח לי מאמרים ואמר: 'תקראי, תכיני הצעה, ובואי נתקדם' אז אחרי שהוא קיבל שהוא יכול להנחות דוקטורנטים אז הוא אמר לי: 'רשמתי אותך'... הוא אחד האנשים שאני מעריצה... (אושרה)

ממצא מעניין נוסף הוא כי כלל הדמויות מתוארות על ידי הנשים ככאלה אשר נתנו להן הזדמנות שווה ככלל האדם ולא שפטו אותן על פי זהותן כעולות או על פי צבע עורן. לדוגמא, אישה המציינת כי הערכה שלה למנחה שלה לתזה נבעה בעיקר כי "היא לא עשתה לה הנחות" ולא הקלה עליה בשל היותה עולה:

יש לי היום מרצה שאני יותר אוהבת, אני מעריצה אותה... אני מאוד מעריצה אותה כי היא לא רואה צבע כי זה בזכות עצמי ואני בפינצטה בודקת... התעצבנתי שהיא לא נתנה לי יד ביד אבל היום בדיעבד אני מעריכה אותה כי עובדה שהיא נתנה לי להבין שאני יכולה, לא יודעת אם היא הבינה שזה מה שהיא עשתה... והיא אישה מדהימה... (דגנית)

על פי בנדורה (Bandura, 1977), תפיסת המסוגלות העצמית מתפתחת בהדרגה בתהליך למידה מתמשך, שבו אוסף האדם מידע ממקורות שונים בנוגע ליכולתו לתפקד בתחומים שונים. ישנן מספר דרכים שבאמצעותן ניתן לפתח תחושת מסוגלות עצמית, ביניהן, קבלת משוב חיובי מהסביבה אשר תורמת לתהליך שכנוע עצמי חיובי. המשוב החיובי הנגלה בסיפורי חייהן של הנשים אשר הגביר את תחושת מסוגלותן ניתן על ידי דמויות מפתח שחלקן נתפסות עבורן כ"אחר משמעותי". האחר המשמעותי הינו דמות הנוכחת באופן ממשי ומתמשך בחיי הפרט ולה השפעה רגשית עמוקה על תחושת העצמי. דמות זו יכולה להיות גלומה בבני משפחה, חברים, דמויות חינוכיות אחרות ועוד (Anderson & Chen, 2002). הדוגמאות המצוינות לעיל ממחישות זאת, שכן הדמויות המוזכרות בסיפורי חייהן של משתתפות המחקר השפיעו על תפיסת מסוגלותן וסייעו בהגברת רצונן להצליח.

בשנות בגרותן, כאשר נכנסו הנשים לנתיבי הלימודים והקריירה, דמויות אלו סייעו בהסרת החסמים הפסיכולוגיים וחיזקו את ביטחונן העצמי. החשיפה והנגישות למודלים כגון: מנטורים, יועצים, מדריכים נחוצה לניתוב החסמים הניצבים במסלולי הקריירה של נשים בכלל ונשים בעלות צבע עור אחר בפרט (Cook, Heppner & O'Brien, 2002).

אמונה כתפיסה מנחה לחיים

האמונה כתפיסה מנחה לחיים באה לידי ביטוי בעיקר בכותרות לסיפורי החיים שהנשים בחרו. שלוש נשים העניקו לסיפור חייהן כותרת המתייחסת ל"אמונה". לדוגמא, שרה בחרה את הכותרת של המילה "אמונה" ומסבירה כי רק בזכות האמונה בבורא עולם והאמונה בעצמה היא הצליחה להגיע למקום בו היא נמצאת היום. בת חן בחרה את המשפט "תאמין בעצמך שאתה מסוגל" כעדות לגורם המרכזי שסייע לה להגיע להישגיה. דגנית בחרה בכותרת "אין כזה דבר שאין כזה דבר", אותה הסבירה דרך כוח הרצון והאמונה שלה כי ניתן להשיג כל דבר שרוצים ולהתגבר על מגבלות רבות באמצעות האמונה.

האמונה כתפיסה מנחה לחיים משתקפת גם בעצות שהוצעו על ידי משתתפות המחקר לנשים יוצאות אתיופיה אשר רוצות להגיע להצלחה מקצועית. בעצותיהן הדגישו הנשים את החשיבות הגלומה באמונה עצמית:

הדבר הכי משמעותי זה להאמין בעצמך. זה לא משנה אם גבר או אישה. להאמין בעצמך. (רינה)

אני מאחלת לכל אחד שיהיה לו את הכוחות שהובילו אותי ו**שתאמין בעצמה** שהיא יכולה שהיא לא פחות מאף אחד... (בת חן)

3.ב. מניעים

בחלק זה ייבחנו מניעי הנשים לבחירות הלימודיות והתעסוקתיות שלהן. נמצא כי הנשים מונעות הן על ידי מניעים אישיים אשר אופייניים לכלל האוכלוסייה והן על ידי מניע תרבותי הנובע מעצם השתייכותן לקהילת עולים.

1.3.1. מניעים אישיים

בהתייחס למניעים האישיים, נמצאו שלושה מקורות מוטיבציוניים עיקריים להשגת הצלחה מקצועית: אהבתן והתעניינותן של הנשים בתחום לימודיהן ו/או עיסוקן, הצורך שלהן במימוש

עצמי ורצונן להשפיע על האחר. אחת הנשים, למשל, הרחיבה על התעקשותה לבחור במסלול תזה על אף קשיי השפה בשל אהבתה ללמוד ולחקור:

היה לי חשוב לעשות את המסלול עם תזה וזה גם חלק ממני אני כל הזמן אוהבת מאוד אתגרים ולהתקדם ולהתנסות כי אני יכולה... וכשהציעו מסלול בלי תזה ויש מסלול עם תזה - אמרתי שאני דווקא רוצה עם תזה. אני זוכרת שהיה לי ראיון עם ראש המגמה של המסלול ואמר לי: 'למה הלכת? זה נורא יהיה קשה בגלל השפה' והוא סיפר לי שהעולם המחקרי זה נורא קשה ואמרתי לו שאני חייבת כי דווקא אני מאוד אוהבת לחקור וזה מעניין אותי וזה חשוב לי לעשות. (אושרה)

אישה אחרת אשר מאיישת תפקיד פוליטי מתארת את בחירתה המקצועית כדבר ממלא ומספק ומדגישה את העדר יכולתה לעסוק בתחום אשר אינו עונה על אותו סיפוק:

איך אמר לי מישהו פעם: 'מי שאין לו אש בבטן לא יכול לעבוד בתחומים הללו'. אז אני אומרת שהאש בבטן לא תיתן לי לשבת ולהיות עקרת בית או גננת... (שרה)

כלל הנשים במחקר תיארו את המניע לבחירותיהן הלימודיות והמקצועיות כנובע מתוך הצורך להשפיע על האחר. צורך זה עלה בסיפורי חייהן של הנשים עוד בתקופת ילדותן ובא לידי ביטוי גם בתחילת תקופת הקריירה שלהן, כפי שמשתקף מהציטוט הבא:

עבודה עם אנשים זה משהו שלאורך כל הדרך, גם בתקופת הלימודים שלי, גם כמורה חיילת, גם במשצ"ים, כל ההתערבות הזו עם אנשים ולעשות להם שינויים משמעותיים בחיים מאוד קסם לי. כי זה משהו שאני חיה אותו מכיתה ז', להשפיע על החיים שלך, על הגורל שלך... (בתיה)

מעניין היה לגלות כי צורך זה נכח בחוויה של חלקן גם בהווה. אחת הנשים, למשל, קשרה את שאיפותיה העתידיות לרצון שלה להשפיע:

אני רוצה להיות כמה דברים בחיים - להיות מנהיגה, לכתוב ספרים ולהשפיע. לי מאוד חשוב להשפיע. (דגנית)

פרטים מונעים להשגת הצלחה מקצועית מתוך רצון במימוש עצמי דרך השכלה ותעסוקה (Heslin, 2005), מתוך צורך להשפיע על סביבתם ובכך להרגיש תועלתנות ומשמעות (Duffy et al., 2007; Heslin, 2005) ומתוך תהליך חברות אשר הוביל אותם לבחור בדרך זו (Griffin, 2005).

2006). כלומר, ישנם מקורות פנימיים וחיצוניים אשר מעודדים אינדיבידואלים לממש את מטרותיהם (Ibid, 2006; Rayen, 1995). מחקר זה תומך בממצאים אלו. נמצא כי מקורות המוטיבציה של הנשים במחקר זהים למקורות המוצגים לעיל, בדגש על המוטיבציה הפנימית. דאסי וריאן (Deci & Rayen in Rayen, 1995) מציגים מדרג מפורט של המוטיבציה הפנימית והחיצונית לפי תחושת המשמעות והאוטונומיה הנלווית להן. באשר לממצא כי אחד המניעים להצלחה מקצועית הינו אהבתן של הנשים ללמידה ולמקצוע שלהן, ניוכח כי סוג המוטיבציה המשקפת ממצא זה היא מוטיבציה פנימית-רגשית (Intrinsic), הגורסת כי השקעתו של הפרט נובעת מתוך עניין והנאה (Rayen, 1995). הממצא המתייחס לצורך של הנשים להשפיע ולחולל שינוי אצל האחר, יכול להיות מוסבר על פי תיאוריית ההגדרה העצמית (Self determination theory) של דאסי וריאן (Deci & Rayen, 1985). התיאוריה מדגישה את חשיבות ההשפעה של מקורותיו הפנימיים ושל אישיותו של האדם להתפתחות התנהגותו ולוויסותו העצמי. התיאוריה מבוססת על הגישה ההומניסטית הדוגלת בכוחות של האדם, בפיתוח תחושת הערכה עצמית ובמימוש עצמי. בבסיס התיאוריה עומדים מספר צרכים פסיכולוגיים המניעים את הפרט וביניהם הצורך בתחושת יכולת, מסוגלות והשפעה.

2.3.3. מניע תרבותי

המניע התרבותי מתייחס לצורך של משתתפות המחקר להוכיח לעצמן ולאחרים כי הן מסוגלות להצליח בתחומים שונים בדומה לשאר האוכלוסייה. הנשים מבקשות לנפץ סטריאוטיפים והנחות גזעניות המזוהות עם העדה האתיופית ושואפות להוות סמל ודוגמה להשתלבות מיטבית בחברה הישראלית:

יש נושא מאוד חשוב, העניין של ה- "להוכיח". וזה משהו שהיה לי תמיד ובגלל שאולי כי הגעתי ממצב של לא היה לי - אז תמיד היה לי חשוב [להוכיח], לעצמי בעיקר, שאני יכולה! ה-להוכיח הזה היה מניע מאוד חשוב להגיע לתוצאות, מילדות. (דקלה)

היה את הנושא הזה של להוכיח, ותראי זה לא בא ממקום חיובי בהכרח. אבל היו כל מיני... היה לי קטע כזה של להוכיח שאני יכולה. אולי בגלל מציאות החיים שלי. אני יודעת שהיה לי צורך כלשהו להוכיח, אם זה להוכיח למורה, למשפחה שאני יכולה... (טליה)

מניע נוסף של הנשים הוא הרצון לתקן עוולות חברתיות ולאתגר את ההנחות הסטריאוטיפיות הקיימות כלפי העדה האתיופית. חלק מהנשים מאמינות כי דרך הגעתן להישגים

משמעותיים ותפיסת עמדות מפתח הן תסייענה לשבירת הסטיגמות והסטריאוטיפים הרווחים בחברה הישראלית. לדוגמא, אחת הנשים מציינת כי אחד מהמניעים שלה להצליח נובע מרצונה לחשוף את החברה הישראלית הרחבה לדמויות מהקהילה האתיופית אשר השתלבו בעולם התעסוקה והאקדמיה:

סיימתי תואר ראשון והתחלתי את המסלול לתואר שני במנהל עסקים... כל הזמן התחושה שלי שבחברה שאני מסתובבת - גם שם וגם פה - היא לחשוף את הקהילה במובן שה"יצורים" האלה יודעים גם לקרוא ולכתוב (צוחקת)... הם לא רואים את הקטע שואלה יש אתיופים שיכולים להיות בתחום הבנקאות וזה בסדר... (בתיה)

אישה אחרת מדגישה את החשיבות בנראות גדולה יותר של דמויות מצליחות מהעדה האתיופית: אם אני אעבור ברחוב אני לא חושבת שהוא יחשוב שאני אקדמאית. אם אני אדבר עם מישהו ואגיד שאני מנקה הוא יאמין לי מיד אבל אם אני אגיד שאני יועצת חינוכית או מורה אז יכול להיות שהוא יחייך וישמח אבל זה לא משהו שיהיה בתודעה שלו. זה לא משהו שהוא בתודעה הישראלית ובאמת צריך לשנות אותו ובאמת אני אומרת לך בעניין של ה-ללמוד צריך לראות יותר אקדמאים מהעדה, יותר אנשים שנמצאים בתעסוקה הולמת. (דקלה)

חלק מהנשים אשר מתנדבות ציינו כי הן עושות זאת, בין היתר, בכדי להגביר את החשיפה לדמויות שהן מייצגות ולהשפיע על התפיסות הרווחות בחברה הישראלית על הקהילה האתיופית. לדוגמא, אישה אשר מעניקה הרצאות בהתנדבות על תרבות הקהילה: אני מסתובבת בבתי ספר ונותנת הרצאות בהתנדבות על התרבות האתיופית, על יהודי אתיופיה. לא מכירים אותנו. את יודעת שיש אנשים שחושבים שבאנו בגלל שהיה רעב באתיופיה, כן?! אז החלום שלי הוא באמת לייצג את ישראל בגופים שאני יכולה להשפיע, לשנות... (ספרש)

מניע נוסף אשר נקשר לזהותן התרבותית הוא הרצון להוות סמל ומופת לקהילתן. חלק מהנשים רואות עצמן כשליחות המהוות דוגמא אישית לבני קהילתן. תפיסה זו משתקפת בדבריה של המרואיינת הבאה:

היום אני עושה את העבודה שלי גם כשליחות וגם אני חושבת על אחרים זאת אומרת, איך אני יכולה לתת מהניסיון שלי? לא כאילו אני הצלחתי ואני נעלמת... אבל כן יש לי את הרצון הזה כל הזמן שאני חייבת לעשות משהו למען אחרים... (בת חן)

חלק מהנשים אף תפסו עצמן כנציגות של הקהילה האתיופית, כפי שעולה מדבריה של אחת הנשים, אשר ממלאת תפקיד ציבורי:

בדצמבר קיבלתי את התפקיד ונכנסתי פורמלית. עכשיו בכל זאת יש קהילה שיש לה ציפיות ולי יש את תיק הכספים ולא באתי מהתחום אז התחלתי ללמוד. לקחתי חומר וצמצמתי פערים כי בכל זאת, ברגע שאני נכשלת זה כל הקהילה נכשלת! וואלה אתיופית! עכשיו אני מייצגת... (שרה)

מניע נוסף הנקשר לרקע התרבותי של הנשים הוא הצורך שלהן להשתלב בחברה הישראלית. חלקן תיארו צורך זה כצורך "הישרדותי". הן ראו ברכישת השכלה בכלל והשכלה גבוהה בפרט את המפתח להשתלבותן בחברה הישראלית. החשיבות המיוחדת לרכישת השכלה משתקפת בציטוטים הבאים:

בחרתי במסלול של עתודה כי באיזושהי נקודה בחיים אני הבנתי שאני חיה במציאות חברתית ישראלית שהיא לא פשוטה לאתיופים... ובאמת בחרתי במסלול של עתודה מתוך מקום שאני לא רציתי לקחת סיכון שיחסמו בפניי אופציות להתפתחות מקצועית. (טליה)

עליתי לארץ בגיל מאוד צעיר יחד עם המשפחה ובעצם הגעתי למסקנה מאז שידע זה כוח, מגיל מאוד צעיר קלטתי... מאז שאני קטנה קלטתי שידע זה כוח... החלטתי שידע זה כוח והתחלתי להתמקד סביב העניין הזה... לי היה מאוד חשוב להצליח כי קלטתי שזה מפתח מאוד חזק והתכוונתי סביבו... (דגנית)

בשנות בגרותן מניע זה אף קיבל משמעות חזקה יותר. כלל הנשים ציינו כי המצוינות התעסוקתית והאקדמית מהוות עבורן אמצעי מרכזי להשתלבות מיטבית בחברה הישראלית. לדוגמא, אישה אשר מציינת כי רק כאשר הגיע לתפקיד בכיר בעבודתה היא הרגישה לראשונה ישראלית:

אני אגיד לך משהו על הרדיו, ברדיו ייחלתי ייחלתי והגעתי. לפני 4 שנים בשנת 2008 היה מכרז, תפקיד ניהול רשתות והתמודדתי. כשהתמודדתי הייתי 20 שנה ברדיו, הלכתי כמו כולם, אם אני טובה, אתקבל אם לא - לא. זה היה בצהריים ב-12:00 ובערב כשהתקשרו להגיד לי שהתקבלתי וזכיתי ובחרו בי - פעם ראשונה שהרגשתי ישראלית. 20 שנה הייתי ברדיו ו-24 שנים בישראל והרגשתי וואלה סוף סוף הנה זה בא! (ספרש)

ממצאים אלו מצטרפים לממצאי מחקרים אחרים המצביעים על התפקיד החשוב של ההקשר התרבותי בעיצוב המניע להצלחה. כך למשל, במחקרה של גריפין (Griffin, 2006), על סטודנטים בעלי צבע עור כהה אשר הגיעו להישגים אקדמאיים גבוהים, נמצא כי הסטודנטים

ייחסו את מקורות המוטיבציה שלהם להצליח לרקע התרבותי ממנו הגיעו. במחקר נוסף של קוקלי (Cokley, 2001) נמצא כי קיים קשר חיובי בין המודעות והמרכזיות של ההיבט הגזעי לבין המוטיבציה של סטודנטיות בעלות צבע עור כהה להצליח בלימודים ובקריירה.

ניתן להסביר את הצורך של הנשים לאתגר את ההנחות הגזעניות בחברה על פי מוטיבציית ריצוי-התקרבות (Introjected-Approach), הגורסת כי הפרט פועל ומשקיע מתוך תקווה לקבלה ולהכרה חברתית (Deci & Rayen in Rayen, 1995). ואכן חלק מהנשים ציינו כי הן רצו להצליח במעשיהן, בין היתר, בכדי לקבל הכרה אישית וציבורית ביכולותיהן כשוות ערך לכלל האדם. חלקן אף ציינו כי הצלחתן מהווה "תעודת כשרות" לישראליותן. באופן דומה, אחד מהמניעים המרכזיים של סטודנטים כהי עור במחקרה של גריפין להצליח בעולם האקדמיה נבע מתוך הצורך לאתגר את ההנחות הגזעניות כלפיהם ולהגדיל את ייצוג הדמויות המצליחות בעולם התעסוקה וההשכלה מתוך קבוצתם האתנית (Griffin, 2006).

הממצא הקושר את רצונן של הנשים להצליח בעולם התעסוקה וההשכלה לצורך שלהן להשתלב חברתית יכול להיות מוסבר על פי מוטיבציה פנימית הכרתית (Identified), הגורסת כי הפרט פועל ומשקיע עקב זיהוי הערך הפנימי של הפעילות: הפעילות היא אמצעי חיוני המאפשר פעילות אחרת המספקת עניין או הנאה, או שהפעילות היא בעלת ערך מוסרי שהרציונאל שלו ברור (Deci & Rayen in Rayen, 1995). חלק מהנשים ראו ברכישת השכלה גבוהה והשתלבות בעולם העבודה מפתח מרכזי להשתלבות חברתית מיטבית. ממצא זה תואם את ממצאיהם של הוואנג, אכולס וורונגיסטינוס (Hwang et al., 2002) המראים כי הבחירות הלימודיות של סטודנטים בעלי צבע עור כהה נבעו מהצורך שלהם להשתלב בחברה ומתוך אמונה שכך ישתלבו במסלול קריירה חיובי. ואכן מבחינת החברה והמשק, השכלה גבוהה היא כלי המשדרג את ה"הון האנושי" של האוכלוסייה. על כן, היא מהווה מרכיב חיוני להשתלבות בשוק העבודה, לניעות חברתית ולהשתתפות בתהליך הדמוקרטי (דגן-בוזגלו, 2007). עבור עולים לרכישת השכלה גבוהה ישנה חשיבות אף רבה יותר, שכן רכישת השכלה אקדמית היא אמצעי מהותי להשתלבות כלכלית וחברתית בישראל (האגודה הישראלית למען יהודי אתיופיה, 2006).

3.ג. אתגרים

על אף המניעים המובהקים להצלחה מקצועית ועל אף הגורמים הרבים אשר אפשרו לנשים לממש את שאיפותיהן, הן בחרו להרחיב בסיפור חייהן על האתגרים המהותיים שניצבו בדרכן. אתגרים

אלו נחו על ידן כנקודות צמיחה והתפתחות לעבר מימוש ההצלחה המקצועית מחד, ומאידך כמעמסה כבדה. לתפיסתן, אתגרים אלו נעוצים בתהליכי ההגירה לארץ ונגזרותיה; בפער הבין תרבותי והשתייכותן לקהילה מוחלשת; במדיניות הממסד אשר ננקטה כלפי הקהילה האתיופית וביחס החברה הקולטת כלפיה.

1.ג.3. תהליכי ההגירה לארץ ונגזרותיה

חלק מהנשים במחקר ציינו אתגרים הקשורים בתהליכי המעבר מאתיופיה לארץ, בדגש על השינויים בתא המשפחתי אשר נגרמו כתוצאה מהעלייה ועל קשיי השפה אשר הובילו לקשיים לימודיים.

שינויים בתא המשפחתי

הנשים העלו את הקושי הטמון בשינויים שחלו במבנה המשפחתי המסורתי ובתפקידי המגדר עם העלייה לארץ. שתי נשים ציינו בצורה גלויה כי הן היו חשופות לאלימות פיזית במשפחותיהן ושלוש אחרות הצביעו על קשיי תקשורת ועימותים חריפים בינן לבין בני זוגן אשר הובילו לפרידה מהם. לדוגמא אישה אשר ציינה כי הפרידה מבן זוגה נבעה, בין היתר, מהעדר תמיכה ופרגון על הצלחתה וממניעתה להתפתח ולממש את עצמה:

בבית התחילו חיכוכים ביני לבין בן הזוג - 'מה פתאום את מתנדבת יותר מידי? את לא בבית הרבה, את לא זה'... אני אמרתי לו: 'ניסיתי למען הילדים להיות ביחד, לא טוב? בוא נהיה ידידים ביי להתראות'. התגרשתי. אני שלמה עם זה. אין לי בעיה... הוא לא יכל לעמוד בזה. גם איפה שהלכנו – 'בעלה של'... זה היה צריך להיות הפוך. איפה שהלכנו באירועים 'בעלה של'... הוא לא יכל לעמוד בזה... (ספרש)

אישה אחרת ציינה כי במהלך שנות ילדותה הייתה עדה לאלימות קשה מצד אביה כלפי אמה. אלימות זו נבעה מתסכולו כגבר אשר מעמדו נפגע לאחר העלייה לארץ:

ההורים התגרשו אחרי שלושה ילדים, זה היה עניין של חילוקי דעות... הייתי בכיתה ז'. פה זה באמת עניין של פתאום התפקיד של הגבר הפך להיות נחות - באתיופיה הוא היה מפרנס... ופה מי שהייתה המפרנסת היחידה הייתה אמא שלי... מבחינת התרבות האתיופית זה ניפוץ הכוח הגברי בבית וזה גרם לחילוקי דעות וזה גרם לקיצוניות... זה הגיע לאלימות... האלימות הייתה מאוד קיצונית, הגעתי מבית הספר וראיתי משהו שכבר לא יכולתי לתאר אותו ומפה אחרי שאמא שלי אושפזה מה שנשאר לי זה בעצם לפרנס את הבית. אני הייתי אמורה לקחת את המושכות מצד האבא ומצד האמא... (בתייה)

הספרות המחקרית מעידה כי עליית העדה האתיופית האימה ודרבנה שינויים בדפוסים המשפחתיים שלה, הן במערכת המשפחתית כולה והן במערכת הזוגית בפרט (בוסטין, 2008; אלמוג ופז, 2008; קסן ושבתאי, 2005). שינויים ומגמות אלו הגבירו את המתח בין המינים ובין הדורות. במשפחות רבות מתהוות מחלוקות, קשיי תקשורת ועימותים קשים, הגולשים לתוקפנות ובמקרים חריגים גם לאלימות פיזית (אלמוג ופז, 2008).

בתת המערכת הזוגית נראה כי התעצמות הנשים האתיופיות לאחר העלייה ארצה הפרה את האיזון המסורתי שבין גברים לנשים בקהילה (קסן ושבתאי, 2005). בחברה האתיופית המסורתית התקיימה חלוקת תפקידים ברורה בין נשים לגברים. האישה ניהלה את משק הבית והגבר פרנס ושימש כנציג המשפחה מחוץ לבית. עם עליית ביתא ישראל לארץ, השתנה מיקומן החברתי של הנשים האתיופיות וכך גם נוצר שינוי בציפיות המגדריות. יותר ויותר נשים אתיופיות לוקחות אחריות ויוזמה על חייהן ועל משפחותיהן, ויוצאות לעבוד מחוץ לבית. הרצון העז להצליח ולהתבסס כלכלית מדרבן אותן לרכוש השכלה והכשרה מקצועית, או אקדמית (אלמוג ופז, 2008).

כלל הנשים הגרושות במחקר הנוכחי, העידו כי הפרידה מבני זוגן נבעה, בין היתר, מהעדר תמיכת האחרונים בהתפתחותן המקצועית בשל הציפיות המגדריות המסורתיות. במחקרם של קוני ועמיתיו (Connie et al., 2002), על נשים אשר הגיעו להישגים גבוהים בקריירה שלהן, נמצא כי חלקן ויתרו על מערכת היחסים הזוגית לטובת המסלול המקצועי בשל ההבנה כי מערכת היחסים עם בן זוגן אינה מאפשרת הצלחה מקצועית ומימוש עצמי.

בתת המערכת ההורית, ניתן למצוא את הקושי האופייני עימו מתמודדות משפחות מהגרים רבות - היפוך התפקידים במשפחה אשר נובע עקב התמודדות עם מערכת ערכים חדשה. תהליך זה מתרחש על רקע התערערות המערכת המשפחתית הקודמת, הכרוכה באובדן מערכות התמיכה הטבעיות, מצבי משבר במשפחה, שחיקת מעמד המשפחה ושינוי בתפקוד ההורי (כהן, 2006).

שינוי נוסף אשר נוצר בתא המשפחתי בעקבות העלייה לארץ גלום בהפרדת ההורים מהילדים. חלק מהנשים עלו לבדן ארצה או נשלחו ישירות לפנימייה ובכך הופרדו מהוריהן. הנשים אשר עלו ארצה בגפן העידו כי המחסור בדמויות הוריות היווה קושי מרכזי בתהליך הראשוני בקליטתן וליווה אותן בהמשך. אחת הנשים, למשל, סיפרה על פרידה לא מתוכננת מאמה שעלתה לארץ לפנייה ועל גדילה עד גיל הנעורים ללא אביה ובחוסר ידיעה לגבי גורלו משום שהוא גויס לצבא האתיופי כאשר הייתה תינוקת:

מסע העלייה הוא מאוד מאוד חצי טראגי אבל נגמר יחסית טוב. אבל עד שעלינו לארץ זה היה מאוד מאוד קשה. גם יש פה עניין של הפרדה של משפחות וגם במקרה שלי אמא שלי עוזבת את הבת שלה בגיל צעיר והיא לא עשתה את זה מרצון וגם מהמקרה שלי כילדה שאמא שלה עוזבת אותה זה משהו שמאוד מאוד קשה אבל מאוד מאוד מעצב אותי כבן אדם של איך שאני תופסת את החיים... בתור ילדה אצלי זה יושב בסוג של טראומה זה באמת משהו שהוא לא נתפס והיה לי מאוד קשה עם הפרידה הזו. מה גם, כשגיליתי באותם השנים את כל הנושא הזה של עלייה לארץ, של אנשים שעוזבים את הכפרים זה נושא שהוא מאוד טעון מאוד מפחיד. את לא יודעת אם הם חיים אם הם מתים. בעצם יש לך אמא אבל את לא יודעת גם אם יש לך אבא... (טליה)

אישה אחרת ציינה כי לולא ההגעה של הוריה בשלב מסוים ארצה, ייתכן כי גורלה היה שונה לחלוטין ממה שהוא כיום:

הגעתי לפה בתור נערה ובגיל ההתבגרות ומי כמוך יודעת, יש מיליון ואחת שאלות. הגעתי לבד בלי הורים בגיל הכי קריטי שיש. זה לא היה לי פשוט. אני חושבת שזה שההורים שלי הצטרפו אחרי שנתיים, ואם הם לא היו שם ברקע אני לא יודעת מה היה קורה... (אושרה)

הקושי המשוך על ידי הנשים להעדר דמות הורית יציבה בתקופות ילדותן ונערוּתן מוזכר גם בספרות. כהן (2006), למשל, ציינה כי אחד מהגורמים למצבי סיכון ומצוקה בקרב מתבגרים עולים הוא המאפיינים הייחודיים של משפחותיהם. הכוונה היא למאפיינים כגון ריבוי משפחות חד הוריות שבראשן אישה, מגוון דגמים וצורות של משפחות המאופיינים במגורים משותפים עם קרובי משפחה, ילדים המגיעים או נשארים לבד בארץ ומתגוררים עם קרובי משפחות או בפנימיות, וכן משפחות עם מספר רב של ילדים או הורים מבוגרים (בגילאי טרום פנסיה ופנסיה, כפי שרווח בקרב יוצאי אתיופיה) שלהם ילדים קטנים. כל אלו, מגבירים את הקשיים של המשפחות להתמודד עם תהליכי הקליטה ולהוות מסגרת תומכת לילדיהן.

לעומת זאת, נמצא כי תמיכת ההורים המהגרים והקשר החזק שלהם עם ילדיהם מהווים מקורות הגנה וביטחון בהתמודדות הילד עם אתגרי בית הספר המזדמנים לו (Crosnoe & Lopez, 2011). הנשים אשר העלו את הקושי הנובע מהעדר דמויות הוריות בעת עלייתן ארצה עלו בשנות השמונים. הנחת הממסד בשנים אלו הייתה כי את חינוך הילדים אשר עלו ארצה ללא הורים יש להפקיד בידי גורם ממלכתי (אבו חצירה, ריינגולד וברץ, 2012). הרחקת ההורים, בצורה מכוונת על ידי המדינה או בצורה טבעית בשל אופי תהליך הגירת המשפחה, מנעה מהנשים לקבל את התמיכה והסיוע הנחוץ מהוריהן בשנות ילדותן ונעוריהן ונתפסה על ידן כקושי משמעותי.

לסיכום, השינויים במבנה המשפחתי אשר נוצרו בעקבות העלייה לארץ - עימותים ומחלוקות בחיי הנישואין, ערעור הסמכות ההורית ובכך אימוץ התפקיד ההורי על ידי ילדי

המשפחה והיעדר דמויות הוריות - יצרו עבור הנשים קושי ומעמסה נפשית, בעיקר בשנות ילדותן ונערוֹתן המעצבות. מלבד זאת, קיים אתגר נוסף המשוּיך לתהליך ההגירה - העדר השפה - אשר נקשר באופן ישיר לקושי הלימודי אותו ציינו הנשים.

קשיים לימודיים

אתגר נוסף הנקשר לתהליך ההגירה קשור לקשיים הלימודיים אשר נבעו מהעדר שפה ומשיטות לימוד לא מותאמות. חלק מהנשים במחקר ציינו כי הקשיים הלימודיים ליוו אותן כבר בבית הספר ובשלבם מאוחרים יותר, במהלך לימודיהן באוניברסיטה. לדוגמא, אישה אשר ציינה כי עוד בבית הספר היסודי נאלצה להתמודד עם קשיים לימודיים אשר השפיעו על מצבה הרגשי. הקושי הוחרף בשל היעדר סיוע מצד הוריה, אשר לא ידעו את השפה:

אני זוכרת בבית ספר היסודי שהייתי באה לבקש עזרה מההורים וההורים היו אנלפבאטיים...
הייתי מוצאת את עצמי בוכה. פשוט הגעתי למצב שבשלב מסוים אני מוצאת לי שיטה שבכיתה אני מציירת ומקשיבה וכשאני מגיעה הביתה אני מוצאת את הפתרונות, זאת השיטה... אז המחיר היה בשעות שאתה לומד יותר בבית והמחיר היה על חשבון יציאה שלך מהבית, חברים וכו'... **יש לזה מחיר מאוד מאוד לא פשוט..** (בתיה)

אישה אחרת תיארה את המאמץ הסיזיפי שהשקיעה בלמידה באוניברסיטה, את השעות המרובות בהן בילתה בתרגולים ובאימוני למידה ביחס לסטודנטים אחרים ואת התסכול שנלווה לחוויות בהן היא הרגישה חוסר הצלחה:

אני חושבת שהשקעתי כפליים מאלו שלמדו לדוגמא יסודי פה. אז אני בהשוואה ואני נכנסת כל הזמן לתרגל, לשנן ולתרגם במילון... **אינציקלופדיה לא ידעתי להגיד גם כשהייתי באוניברסיטה.** אז כאלו מילים של העולם של הפסיכולוגיה, לקח לי המון. אז על זה אני יושבת לילות ומתרגמת עם מילון... נכון **היו מקרים שהיו מוציאים אותי מדעתי.** כשאתה עובד קשה וגם היו מבחנים שהייתי עושה מועד ב', מועד ג' זה מייאש... זה מעייף וזה גם מפחיד כי **אולי זה הסוף, אולי אתה אומר... כן יש קשיים...** (בת חן)

במעבר לארץ נאלצו הנשים האתיופיות ללמוד את השפה החדשה והוכשרו להשתלב בעולם התעסוקה המודרני. יחד עם זאת, שיטות הלימוד היו שונות בתכליתן מהשיטות הרווחות באתיופיה ולנשים לקח זמן להבין ולרכוש את כישורי התעסוקה והלימוד. מרבית העולים באתיופיה באו מתרבות שבה החשיפה לשפה כתובה היא מעטה ביותר. חלקם הגדול לא ידעו קרוא וכתוב עם עלייתם, ואלו שלמדו בבתי הספר לא הביאו איתם הרגלים של קריאה סדירה ושימוש בספר (רוזנמן, 1993 בתוך הניג ומלינוביץ', 2012). עם עלייתם ארצה, נחשפו העולים לתרבות המערבית האוריינית, שבה למילה הכתובה ולשליטה במיומנויות הקריאה - תפקיד

מרכזי (הניג ומלינוביץ', 2012). הקושי ברכישת שפה כתובה וכן השוני במתודות ובשיטות הלימוד יצרו תסכול רב בקרב הנשים (הניג ומלינוביץ', 2012; Morell-Norwood, 1998). נסיבות אלו נכרות בממצאי המחקר הנוכחי ומסבירות את תחושות התסכול והאכזבה שחוו הנשים במהלך לימודיהן, הן בתקופת בית הספר והן בתקופת האוניברסיטה.

2.ג.3. הפער הבין תרבותי וההשתייכות לקהילה מוחלשת

משתתפות המחקר ציינו שלושה אתגרים מרכזיים הקשורים למאפייניהן כעולות ולתרבות מוצאן: (1) המתח הקיים בין הציפיות החברתיות של החברה הקולטת והרצון במימוש עצמי לבין הציפיות המסורתיות מתרבות המוצא (2) מחסור ברשת חברתית אשר תספק הכוונה, ייעוץ ואינפורמציה רלוונטית בנושאי תעסוקה והשכלה (3) קשיים כלכליים.

מתח בין ציפיות

הנשים במחקר ציינו כי קיים פער בין הציפיות המסורתיות של משפחתן ותרבות מוצאן לבין רצונן האישי לצאת ללמוד ו/או לעבוד. הן תיארו מקרים בהן קהילתן ומשפחותיהן לא ראו באופן חיובי את רצונן בשל הנורמות והערכים המקובלים בעדה האתיופית בנוגע לתפקידה של האישה וצינו כי דבר זה אף הוסיף מתחים ליחסים ביניהם.

לדוגמא במישור הקהילתי, אחת הנשים סיפרה כי חוותה אי נוחות כאשר התקבלה לתפקיד ניהול בכיר בעבודתה ובכך גברה על גברים אתיופים אחרים. היא ציינה כי מקרה זה יצר מתחים בינה לבין הגברים האתיופים שעבדו עימה על רקע משבר המעמד הגברי בחברה האתיופית לאחר המעבר ארצה אשר הוזכר לעיל:

כשניהלתי את אמהרית [תחנת רדיו] **זה לא היה פשוט** כי שקיבלתי את התפקיד היו אנשים יותר מבוגרים ממני, **אתיופים גברים, ופתאום אני באה לנהל אותם, אישה צעירה. חלקם הגדול לא קיבלו את זה**, אז כדי להוכיח - דרשתי מעצמי הרבה וזה היה קשה מאוד באמת. מצד אחד גם לכבד אותם וגם להיות תקיפה וזה לא היה פשוט. לא רק בחברה הישראלית זה לא פשוט אלא גם פה, **יש פה את המעמד הפנימי בקהילה...** (ספרש)

במישור המשפחתי, אישה אחרת תיארה כיצד משפחתה תפסה את יציאתה ללימודים:

כשיצאתי ללמוד המשפחה הקרובה שלי לא עודדה את זה. הם היו שמחים לראות אותי מקימה עוד משפחה, מקימה עוד ילדים אבל לא ללכת "לחפש". **מבחינתם אני משוטטת** (צוחקת) או עושה משהו בשעות מאוחרות... (בת חן)

חלק מהנשים אף תיארו מקרים של עימותים ומאבקים מול משפחותיהם. לדוגמא, אישה אשר ציינה כי המסרים הביקורתיים אשר הועברו ממשפחת בעלה בנוגע לשעות המרובות בהן היא משקיעה בעבודה הובילו לעימותים בינה לבינו:

המשפחה של בעלי העבירה מסרים של **כאלו מה האישה לא צריכה להיות בבית? וזה מאוד משפיע כי גם התגובות שלהם הם באים אליו וזה בא אליי...** בשלב מסוים אני חושבת שאפילו זה הביא לרמה של ממש מיקוח ביני לבין בעלי (בתיה)

אותם עימותים והתלקחויות נכחו בצורה מובהקת בקרב הנשים הגרושות. כאמור, שלוש הנשים הגרושות ציינו כי הפרידה מבני זוגן נבעה, בין היתר, מהעדר רצון למלא את תפקיד המגדר הנשי המסורתי, אשר מנע מבעדן לממש עצמן בהיבט המקצועי. דומה כי עבור נשים אלו הגירושין הוו פיתרון לקונפליקט בין הציפיות המגדריות המסורתיות אשר מיוצגות על ידי בני זוגן לבין רצונותיהן האישיים, כפי שעולה מהציטוט הבא:

התגרשתי. זה בעצם התחיל עם כל הלימודים... איך זה התחיל? התחלנו באולפן ולאחר מכן היה מיון למי שיש לו רקע איך מחזיקים עיפרון וגם קצת לדעת חשבון ואנגלית... בעלי אמר: רגע מה פתאום מיונים?? משם זה התחיל [המריבות] ואז הפסקנו. פשוט התגרשתי... (בת חן)

מנגד, שתי נשים תארו את הניסיון שלהן לצמצם את הקונפליקט, דרך אסטרטגיה של וויתור על הלימודים או הקריירה. לדוגמא, אחת הנשים ציינה כי בשלב מסוים, החליטה להפסיק את לימודיה בשל היעדר הפרגון שחוותה הן מצד משפחתה והן מצד קהילתה:

היה שלב שהפסקתי את הלימודים כי הספיקו לי שלושה חודשים [של רכילויות והעדר פרגון שספגה בקרב משפחתה ושכניה] ואמרתי אם זה ככה אני מפסיקה. אבל אז אני רואה ש"החגיגות אותן חגיגות" אז אמרתי שאם זה ככה אז שיקפצו לי בעצם. אז המשכתי ללמוד. אבל זה לא היה קל... (בת חן)

אישה נשואה אחרת ציינה כי היא ניסתה לצמצם את המתחים והקונפליקטים באמצעות וויתור על תפקיד בכיר יותר בכדי להשקיע יותר זמן בבית:

כשנאמר המשפט הזה - 'מי לובש את המכנסיים?'; [משפט באמהרית המתייחס לתפקידו של הגבר לפרנס ולהיות בראש המשפחה ונאמר על ידי הורי בעליה] אמרתי - אז אולי יש לי פה בעיה עם החשיבה... ואז אתה באמת יכול להבין שאולי פוגע בזוגיות שלך בסופו של דבר. אתה צריך להבין שיש צורך בשוויון אבל פה זה כבר היה כנראה מעבר... צריך לדעת למצוא את המינונים הנכונים, אוקיי קריירה זה חשוב והתא המשפחתי לא פחות חשוב... (בתיה)

אולם, האסטרטגיה הנפוצה ביותר בקרב הנשים הנשואות בהתמודדות עם קונפליקט זה הייתה לנהל משא ומתן עם בני זוגן בנוגע למחויבויות "בית-קריירה" דרך תקשורת פתוחה:

היו תקופות שנתתי את הרוורס אחורה ואמרתי אוקיי הוא לומד לתואר השני בוא ניתן את הפן המשפחתי, אחר כך הוא רצה להמשיך למחקר ופה אמרתי **אוקיי תעצור אדוני**, לי יש את הפעם בשבוע ומישהו פה צריך לתת את הפיתרון לילדים (בתיה).

מדברי האמהות, נגלה מתח נוסף פנימי הקשור ברצון שלהן להצליח בקריירה לצד רצון להשקיע באמהות. ביטוי למתח זה נגלה בציטוטים הבאים:

לא קראתי את הכתבה הזו אבל אני שומרת אותה בכדי שלא יזרקו אותה על אותה חברת כנסת שעזבה את העבודה שלה וחזרה הביתה - "מנפצת את המיתוס" שהייתה ב"ישראל היום" [עיתון] ואני רוצה לקרוא אותה כי **אני במקום הזה היום כאמא לחמישה ילדים כי אני באמת מרגישה חוסר נוחות עם האמהות שלי. לא בגלל שמצפים ממני כך וכך אלא אני מרגישה עכשיו שאני פוגעת בחינוך של הילדים שלי.** זה שלמשל לא דאגתי לקייטנה בזמן, זה שעכשיו יש לי שלושה ילדים שהם החליטו שהם לא הולכים לקייטנה והם בבית ואני יודעת שהסדר יום שלהם מסתובב בין טלוויזיה למחשב אה... זה עושה לי **ייסורי מצפון**... (רינה)

השילוב עם האמהות, **מצד אחד אתה רוצה להיות מאוד קרייריסט ובאמת להצליח בתחום שלך ולנפץ את כל התקרות שיש מעלייך ולהגשים את עצמך מקצועית, למלא את עצמך בתכנים שאתה מרגיש שאתה עושה ומתפתח ומצד שני להיות התא המשפחתי- זה משהו שמאוד חשוב לי כי לי זה לא היה... זו גם הסיבה שעשיתי את הסוויץ' הזה מכלכלנית לתחום הבנקאות כדי לתת את הפן האישי גם בתור אישה וגם בתור אמא ואני חושבת שזה כן מסתדר, יש ברור מחיר שאתה מוותר... אה יש מחיר מאוד לא פשוט, אם זה על חשבון הזמן שאתה נמצא בסניף ולתת את ה"וואו"... או להיות מוטרד מה קורה עם הילד עכשיו ואיפה הוא וכמה למה... זה תיק לא פשוט... אה זה לא קל... (בתיה)**

עם זאת, רוב האמהות במחקר הנוכחי מצאו דרכים אשר סייעו להן להתגבר על המתח בין שני העולמות, בין אם דרך תמיכה של משפחתן ותמרון אישי שלהן ובין אם דרך הסברים פסיכולוגיים התומכים בהחלטתן להגיע להישגים מקצועיים ואקדמאיים כהחלטה אשר משפיעה בצורה חיובית על ההורות שלהן. להלן דוגמא לכך:

תשמעי זה דורש המון ארגון ומשמעת עצמית להיות אמא ולגדל ילדים ולהיות אשה ולהיות בת זוג טובה, עובדת מצטיינת, אשת אקדמיה טובה, זה לא פשוט להיות כל אלו. צריך לתמרן,

להתנדב תוך כדי... למרות שזה קשה אני תמיד יודעת לתמרן את הכל ביחד כי אני נהנית מזה. לי זה חשוב להביא דוגמא גם לבנות שלי. הבנות שלי רואות אותי ושהן יעשו מה שהם אוהבות לעשות, אני לא אכריח אותן ללכת במסלול שלי. ממש לא. אבל אני חושבת שילדים שגדלים בבית שאמא ואבא שמחים הם יהיו יותר שמחים מאשר שאמא תהיה 24 שעות בבית, היא תשקיע תשקיע אבל היא לא שמחה זה לא שווה. אני באמת מאמינה באמרה הזו שהאיכות שווה יותר ולא הכמות... (אושרה)

המתח בין הציפיות החברתיות המגדריות לבין רצונותיהן האישיים של הנשים במחקר הנוכחי, ניכר בספרות המחקרית על נשים בכלל ועל נשים אתיופיות בפרט. נשים מכלל פלחי האוכלוסייה מתמודדות עם המתח הקיים בין הציפיות החברתיות הרווחות ביחס לתפקיד המגדרי של רעיה ואם לבין רצון האישי לפתח עצמן מקצועית (בוקסבאום ודגן, 2010; Brown, ; 2009; McIntosh et al., 2012; Wirth, 2002). מתח זה אף מחריף וגובר בחברות מסורתיות אשר תופסות את התפקיד המרכזי של האישה כאחראית על משק הבית וגידול הילדים (קסן ושבתאי, 2005; אלמוג ופז, 2008; Nath, 2000; Aycan, 2004), כדוגמת החברה האתיופית. בספרות מזוהות מספר אסטרטגיות התמודדות בהן נוקטות הנשים בהתמודדותן עם המתח הנדון, לדוגמא, הבחירה בגירושין (Frisco & Williams, 2003; Kalmijn, 2010). השאיפה להשתלב בחברה החדשה והרצון במימוש עצמי, יחד עם הציפיות המסורתיות של המשפחה ותרבות המוצא, עלולה ליצור דריכות ומתח בקרב הנשים (Flam & Cinamon, 2011; Katz, 2002; Morrell-Norwood, 1998). כלל הנשים הגרושות במחקר ציינו כי מתח זה הוא אחת הסיבות המרכזיות לגירושיהן. שיעור הגירושין במגזר האתיופי בישראל גבוה מזה של כלל האוכלוסייה היהודית, 15 גירושים לכל 1000 בני אדם, בהשוואה ל-9 בהתאמה (הלמ"ס, 2012). אחד ההסברים המוצעים בספרות לגירושין בחברה האתיופית הוא רמיסת המעמד הגברי אשר נחוה על ידי הגברים בקהילה האתיופית: ידם של הגברים כבר אינה על העליונה והנשים האתיופיות הישראליות ה"חדשות" עומדות על זכויותיהן ומתעקשות על מעמדן השוויוני (Weil, 2004). כמו כן, היוזמה לגירושין באה יותר מצד הנשים מאשר גברים. אחד ההסברים לכך, טמון בהסדרים המגדריים החדשים עם העלייה לארץ בדגש על שינוי מעמדן של הנשים (אלמוג ופז, 2008; Katz, 2002).

סימוכין לבחירה באסטרטגיה זו בקבוצות תרבות נוספות מתקבל ממחקרם של פריסקו וויליאמס (Frisco & Williams, 2003), בו נמצא כי נשים אמריקאיות קרייריסטיות אשר הרגישו כי הנטל והמעמסה של משימות הבית נופלים על כתפיהן בצורה לא שוויונית, ובנוסף חשו אחריות ומחויבות רבה כלפי עבודתן, לא רק חוו רמה נמוכה של יותר שביעות רצון מהנישואין, אלא גם מעמסה יתרה על תפקידן אשר הגבירה את סיכוייהן להתגרש. ממצא זה יכול להסביר מדוע קיימת סבירות רבה לכך שנשים לוקחות בחשבון ואף יוזמות את תהליך הגירושין יותר מאשר גברים.

אסטרטגיה נוספת להפחתת הקונפליקט קשורה לבחירת הנשים בעבודה חלקית, בעלת שעות גמישות או בעלת אופי יזמי ועצמאי. אסטרטגיה זו, למעשה מבטאת גישות המעודדות איזון, פשרה ושאיפה להיות "מספיק טוב", מאשר הרדיפה לפרפקציוניזם בקריירה (Grant- Vallone & Ensher, 2010). במחקר הנוכחי אסטרטגיה זו באה לידי אצל שתי נשים.

אסטרטגיה נוספת בהתמודדות נשים עם הקונפליקט "בית-קריירה" היא הניסיון לנהל משא ומתן עם בן הזוג על חלוקת משימות הבית. במחקר אשר נעשה על 25 זוגות בסרי-לנקה בו שני בני הזוג מפרנסים, נמצא כי לאסטרטגיה זו, אשר הייתה הנפוצה ביותר בקרב הנשים, השלכות חיוביות רבות הן על רווחת האישה והן על מערכת היחסים הזוגית (Kailasapathy & Metz, 2012).

מחסור בדמויות מכוונות וברשת חברתית רחבה

אתגר נוסף הנקשר לעצם היותן של הנשים משויכות לקהילת עולים מוחלשת הוא היעדר אינפורמציה בנוגע לאפשרויות הקשורות להשכלה ולתעסוקה ורשת חברתית דלה ומצומצמת המגבילה את היכולת שלהן לרישות חברתי.

הנשים אשר העלו קושי זה היו ברובן נשים צעירות אשר בילו את רוב שנות ילדותן ונעוריהן בארץ. נשים אלו, גדלו והתחנכו בסביבת עולים אשר התקשתה להעניק להן מידע והכוונה בנוגע לאפשרויות הלימודיות והתעסוקתיות בשל העדר נגישותה וחיפפתה לאלו. יתר על כן, סביבת העולים הריכוזית והמבודלת צמצמה באופן טבעי את הרשת החברתית של הנשים אשר הייתה יכולה לסייע להן להשתלב בעולמות התעסוקה וההשכלה. הנשים סיפרו על חוויה של מחסור בדמויות מכוונות אשר יספקו עבורן אינפורמציה רלוונטית על תחומי הלימוד והתעסוקה ויהוו עבורן מנטורים ומודלים לחיקוי בעולמות אלו. לדוגמא, אחת הנשים תיארה את השנה הראשונה באוניברסיטה כשנה קשה, בעיקר בשל מחסור בדמות מכוונת והעדר אינפורמציה מקדימה אותה התקשתה להשיג, בשל מיקומה החברתי וסביבת העולים בה היא חיה:

לא היה לי שום סיכוי לעבור את השנה הראשונה באוניברסיטה בהצלחה מכל הסיבות שבעולם. שזה בדיעבד פשוט הייתה טעות שלי אבל גם לא היה מישהו שמכוון. לא היה... עכשיו אף פעם לא רציתי להשתייך למסגרות שעוזרות לעולים, כמו מנהל סטודנטים וגם לא חשבתי שאני זקוקה לזה. תכלס' היום אני יכולה להגיד לך שזה כן חשוב המסגרות הללו כי כל עוד שאתה לא בא במגע עם רשתות כאלו וכל עוד אין לך את הדוד שסיים וההורים שזה... אין לך איך להתחיל ולכן את גם לא תגיעי לשום פיסת מידע... אני אחרי סמסטר החלטתי שאני פורשת. בדיעבד, אם זה היה נעשה בצורה נכונה - זה היה מצליח. עם ההכוונה הנכונה... (טליה)

אישה אחרת הדגישה את החשיבות הגלומה בחשיפה למודלים אשר השתלבו בעולם התעסוקה וההשכלה הגבוהה, מתוך החוסר אותו הרגישה בצעירותה:

אצלי כאתיופית לא היה לי את המודל הזה שאבא יגיד 'וואו שירתתי פה כדאי לך ללכת לחיל האוויר לחיל הים' וכו'... אנחנו הדור שחייב לתת, הדור שאמור להיות השורה הראשונה לאותם בני נוער קטנים מאיתנו בכדי שיהיה להם לאן לשאוף - יש לי דוד רופא, יש לי דודה מורה, יש לי דוד עו"ס שאני יכול להתייעץ איתם באיזה תחום, אני מגיש עבודה היום שיהיה לי איזה דוד שקשור לתחום שאני יכול להתייעץ איתו... היום אין לך את זה, יכול לספור אותם ממש בפינצטה... (בתיה)

רשת חברתית רחבה מסייעת למהגר במתן גישה ואינפורמציה ונתפסת כמרכזית ביותר במעבר של מהגרים מסביבה כפרית לסביבה מודרנית (Neetha, 2004). עם זאת, ישנם מחסומים רבים אשר מונעים מהמהגר למצוא מידע רלוונטי בהגעתו למדינה החדשה. הספרות מצביעה הן על חסמים מבניים והן על חסמים חברתיים. החסמים המבניים כוללים קשיי שפה, חוסר הבנה כיצד המערכת עובדת בדגש על הכרות מועטה עם מקורות הידע הרלוונטיים. החסמים החברתיים כוללים בידוד חברתי, הבדלים בערכי התרבות ובעיות בתקשורת (Caidi et al., 2012). הנשים במחקר הנוכחי ציינו חסמים מבניים כגון, העדר אוריינטציה במהלך לימודיהן במוסדות להשכלה גבוהה והבנה מועטה באשר לבחירתן הלימודית עוד לפני כניסתן למוסדות אלה, כמו גם חסמים חברתיים כגון, מחסור ברשתות חברתיות ובדמויות מכוונות אשר ינגישו עבורן את המידע הרלוונטי בנוגע לתחומי ההשכלה והתעסוקה.

דוח וועדת המשנה לשילוב צעירים בני העדה האתיופית בשוק העבודה מציין כי המחסור ברשתות חברתיות בקרב יוצאי אתיופיה, אשר עשויות לסייע להן במציאת עבודה, וחשיפתם המועטה לאנשי קשר בעלי מידע אודות מקורות תעסוקה אפשריים, מהווים בעבורם חסם מרכזי למציאת עבודה והתניידות בשוק העבודה (מנהל מחקר וכלכלה – משרד התעשייה, המסחר

והתעסוקה, 2007). חסם זה יכול להסביר את נתוני הדוח המצביעים כי פחות מ-15% מהאקדמאים יוצאי אתיופיה החיים בישראל מועסקים בעבודה התואמת את השכלתם, וגם הללו מועסקים בעיקר במשרות הנוגעות למתן שירותים ליוצאי אתיופיה, במשרות חלקיות וזמניות. ואכן, רישות חברתי ונוכחות של מנטורים מזוהים בספרות כגורם הכרחי בהצלחה המקצועית (Watson, 2008).

קשיים כלכליים

אתגר נוסף אשר נעוץ בהשתייכות הנשים לקהילת עולים מוחלשת נקשר להיבט הכלכלי. חלק מהנשים ציינו קשיים כלכליים, אשר ליוו אותן לאורך חייהן, והקשו עליהן להתפנות בצורה מוחלטת ללימודיהן ולמסלול קריירה שלם. לדוגמא, אחת הנשים ציינה כי אחת הסיבות שבגינה רצתה ללכת לפנימייה הייתה הידיעה כי אמה לא תוכל לדאוג לרווחתה הכלכלית, דבר אשר יקשה עליה להקדיש את זמנה ומרצה ללימודיה :

כשאמרתי לעצמי אם אני נשארת פה בבית ולא הולכת לפנימייה וספרים יהיה חסר לי - שאלתי את אמא שלי - 'את תשלימי לי? שולחן כתיבה יהיה לי? תשלימי לי? לא! בגדים שאני צריכה יהיה לך? לא! אז בואי נתקדם' והלכתי לפנימייה (בתייה).

אישה אחרת ציינה את הקושי שלה להתקדם לתואר שני בשל היעדר משאבים כלכליים :

כשאת עתודאית את האדם הכי עניי, אין לך כסף את גרה עם ההורים, יש לך משכורת צבאית, אין לך גרוש על התחת, את לא יכולה לעבוד ובתוך כל הדבר הזה את רוצה לעשות תואר שני. נגיד שתשיגי מלגה, אז אין מצב שתשיגי מלגה בלי לעשות שירות התנדבותי של פעמיים באמצע השבוע, את לא יכולה לעשות את זה, אין לך אפשרות, את לא יכולה לעשות GMAT כי אין לך כסף (טליה).

הספרות המקצועית מצביעה על קשיים כלכליים ייחודיים לעולי אתיופיה. קליטת עולי אתיופיה התרחשה בזמן שהחברה הישראלית ניצבה בפני אתגרים חברתיים, כלכליים ומדיניים מהותיים: גל העלייה מבריה"מ לשעבר, תקופות משמעותיות של רמת אבטלה גבוהה, התרחבותם של פערים חברתיים, וגידול בהיקף העוני. מגמות אלה השפיעו על מצבם של יוצאי אתיופיה ועל התנאים עמם הם נדרשו להתמודד בתהליך קליטתם בארץ. בנוסף, השילוב המוגבל של עולי אתיופיה בתעסוקה, ביחד עם הצורך לפרנס משפחות גדולות, משפיע והשפיע על מצבם הכלכלי (גיונט - מכון ברוקדייל, 2001).

כמו כן, עולי אתיופיה משתייכים לקבוצה ממעמד סוציו-אקונומי נמוך ועל כן יכולים להיתקל בקושי כלכלי לרכוש השכלה גבוהה, הן בשל שכר לימוד והן בשל ההפסד של שכר עבודה בתקופת הלימודים (אלמגור-לוטן וקוך-דבידוביץ', 2011). במחקר אשר בדק את השתלבותם של בוגרי מוסדות על תיכוניים ואקדמאיים יוצאי אתיופיה נמצא כי הקושי העיקרי עליו מצביעים סטודנטים יוצאי אתיופיה בהקשר של לימודים גבוהים הוא הקושי הכלכלי (אלנבוגן-פרנקוביץ', קונסטנטינוב ולוי, 2000). ממצאי המחקר הנוכחי עולים בקנה אחד עם ממצאים אלו. במחקר הנוכחי חלק מהנשים העידו על מצב כלכלי ירוד אשר שרר בביתן בשנות ילדותן. אולם, בניגוד לכתוב לעיל, מצב זה לא פגע במוטיבציה שלהן ללמוד - נהפוך הוא - הוא הגביר את נחישותן למצוא חלופות אשר יסייעו להן להתגבר על קושי זה.

3.ג.3. מדיניות הממסד

מדינה

אתגר מרכזי נוסף אותו ציינו הנשים נקשר למדיניות הממסד אשר היוותה עבורן, ברבות הפעמים, חסם ישיר או עקיף בדרכן להישגים. אתגר זה נכח לאורך כל סיפורי חייהן. מדיניות הממסד אשר תוכננה והונהגה על ידי מדינת ישראל השפיעה על תפיסתן העצמית, על ביטחונן ועל האופן בו הן רואות את עתידן ואת עתיד קהילתן. רוב הנשים ציינו כי נחשפו באופן ישיר למדיניות זו עוד מילדות או מהתקופה הראשונית בה הגיעו לארץ: בעברות השם, במחיקת תאריך הלידה, בערעור על זהותן כיהודיות, באפשר לגור במקומות מסוימים בארץ בלבד, בשליחתן לפנימיות ו/או לבתי ספר בעלי אופי דתי, בקבלת פטור אוטומטי מהשירות בצה"ל ועוד. לדוגמא, אישה המספרת כי אמה קיבלה מענק דיור אותו יכלה לממש באזורים ספציפיים עבור קניית דירת עמידר, מציינת כי אותה פרוצדורה - אשר כביכול באה לסייע - השפיעה עליה בצורה שלילית:

סבא וסבתא גם גרו באזור מאוד חזק וזו גם מעלה, כל הסגנון החיים שלך מתעצב בהתאם לסביבה שלך. עם מתן המענקים הללו מה קרה - אנשים עזבו את הדירות באזורים עם אוכלוסייה מעורבת וחיפשו דירה שהם יכולים לקנות בתקציב רלוונטי ואיפה אפשר לקנות בתקציב הזה? רק בפריפריה... על פניו את רואה הקהילה האתיופית, אנשים רכשו דירות, זירה משלהם. בעיניים שלי זה היה מהלך גרוע. אני יכולה להגיד לך כשזה קרה הייתי בכיתה ט' וזה היה הרסני מבחינתי בתור נערה מתבגרת... הכל הפך להיות מורכב גם מבחינת אמא שלי. השכנים החדשים שלנו - אני לא יודעת איפה להתחיל ואיפה לסיים, זה פשוט שכנים שהם מסוממים, אוכלוסיות שלא מסתדרות אחד עם השני, עולים מברה"מ יחד עם עולים מעדות המזרח... אנחנו לא הצלחנו להתמודד... (טליה)

בהיבט החינוכי, שלוש נשים סיפרו על כך ששובצו באופן אוטומטי בבתי ספר בעלי אופי דתי, בכיתות עתירות עולים ונשלחו לפנימיות. להלן תיאור של אישה המציינת כי המדיניות הדוגלת בהשמת בני נוער ממוצא אתיופי בפנימיות עיצבה עבורה תפיסה מעוותת בנוגע לאוכלוסייה הקיימת בארץ:

הגענו לארץ. אז אוטומטית הייתה מדיניות והחלטת ממשלה שכולם יוצאים לפנימיות. האמת היא שעד שהגעתי לאוניברסיטה הייתי בטוחה שהילדים של הפנימייה זה החברה הישראלית. זאת אומרת שלי היה ברור שכולם הולכים בגיל 12 לפנימיות והחבר'ה שהכרתי באו ממשפחות המצוקה, אז זה היה ברור לי שזו האוכלוסייה של החברה הישראלית... (רינה)

בהתייחס להיבט זהותן, ארבע נשים התייחסו לסוגיות של עברות השם, החלפת שם המשפחה בשם משפחת הגבר (דבר אשר לא היה נהוג באתיופיה) וערעור על זהותן היהודית כסוגיות כאובות ורגישות. לדוגמא, אישה אשר עלתה לארץ בגיל ההתבגרות, מספרת כי הפרוצדורה אשר הייתה נהוגה בממסד של עברות השם ומחיקת הלאום נצרבה עבורה כחוויה של רצון למחוק את זהותה: אני בגיל 16 סיימתי תיכון, יש לי תעודה באתי עם דרכון ופתאום אומרים רגע רגע, מה השם שלך ואמרת ספרש רגע ומה זה אומר? Happiness [אושר]. **אה אוקיי נקרא לך אושרה ורשמו אושרה ואני בכלל לא יודעת מה זה אומר רשמו ואני מזה אושרה?! והגיל שלי, בגלל שאני סיימתי תיכון אז אמרו: 'ניתן לה 18'. בקיצור, קבלת הפנים שלי מתחילה... לא סתם אצלנו נותנים שמות... פתאום מישהו יקרא לי אושרה?! לא יודעת אם אני יודעת משהו דומה, לא יודעת! זה לא אני זה לא אני! ואז פתאום ת.ז. - ובת.ז. כותבים לך לאום - לא ידוע... לא יהודי, לא מוסלמי, לא נוצרי - לא ידוע! (ספרש)**

אישה אחרת ציינה כי במהלך לימודיה בבית מדרש, החלה לשאול עצמה שאלות קשות על העדר קבלת הממסד את יהדותה:

פתאום שם [בבית המדרש] התחלתי להרהר ולשאול שאלות שלא שאלתי לפני כן - על הקליטה של הקהילה, על ההשתלבות שלה, על תפיסת היהדות שלה. מבחינתי לפני כן, זה היה ברור שיש הלכה אחת, ההלכה שקיבלתי אותה בגיל 11, שצריך כדי לשמור על היהדות צריך לעשות את ההלכות - אחת, שתיים שלוש!... ופתאום אני מרגישה שמהו שאנחנו הבאנו "זה לא טוב", "זה ישן", לא ידענו! מה לא הגיע אליכם המשנה? לא הגיע אליכם התלמוד? איפה אתם? "פיגור" ממש... (רינה)

שלוש נשים ציינו את "פרשת הדם" – פרשה אשר נחשפה בשנת 1996 על ידי התקשורת ונוגעת למדיניות שירותי הדם של מגן דוד אדום משנת 1984 על פיה הושמדו מנות דם מתורמים ממוצא אתיופי. הפרשה היוותה עבורן ציון דרך משמעותי בחייהן ונצרבה בתודעתן האישית כסוג של משבר אמון מול המערכת הממסדית וערעור על זהותן כאזרחיות יהודיות במדינה:

הדבר הכי הכי זה היה אצלי פרשת הדם... פרשת הדם - יותר מזה לא יכולים לעשות לנו כלום!

No way! הם שפכו את הדם שלנו - לא! אין הבדל בין מי שרוצח אותך לבין מי שאת תורמת לו

והוא שופך את הדם - אין שום הבדל! (ספרש)

המדיניות אשר הונהגה בארץ כלפי עולי אתיופיה בתחומי הדיור, החינוך, האזרחות והדת, אותן העלו הנשים בסיפורי חייהן, החלה להיבחן בביקורתיות בעיקר בעשור האחרון בו עדים אנו להשלכות ולתוצאות של אותה מדיניות.

בהתייחס לסוגיית הדיור, סבירסקי וסבירסקי (2002) אשר בחנו את המדיניות הממשלתית ואת מצבם של יהודי אתיופיה במספר תחומים, תיארו כי תוכנית הדיור, בה הוחלט להפנות את העולים ל-50 יישובים בעלי חוסן חברתי כלכלי בינוני ולפזרם, בכדי למנוע ריכוזים גדולים ו"גטאות" של יוצאי אתיופיה בפועל כשלה. העולים נמצאו ועודם נמצאים במספר קטן של יישובים אשר רובם מהמעמד החברתי-כלכלי הנמוך. כמו כן, הם טוענים כי המהלך הממשלתי של מתן משכנתאות נדיבות עבור אוכלוסיית יוצאי אתיופיה - מחד, הביא לתוצאות חיוביות שכן רוב משקי הבית של יוצאי אתיופיה הינם בעלים של דירה, ומאידך המשיך להנציח את ריכוזיות העולים בשכונות המצוקה ובפריפריה החברתית-כלכלית. בהקשר זה, ראוי לציין את מצבה הכלכלי העגום של אוכלוסיית יוצאי אתיופיה הנחשבת לאחת האוכלוסיות העניות במגזר היהודי בישראל. השכר הממוצע לראש משק בית בקרב עולי אתיופיה עמד בשנת 2005 על 4,747 ₪. שיעור העוני בקרב משפחות ממוצא אתיופי עמד על 51.7%. שיעור העוני בקרב ילדים ממוצא אתיופי עמד על 65.3% (זוסמן, 2007 בתוך וייסבלאי, 2010). טענות אלו שופכת אור על טענות הנשים כי ריכוזן ביישובים עתירי עולים וממעמד סוציו-אקונומי נמוך היוותה עבורן אבן נגף בהתפתחותן.

בהתייחס לסוגיית החינוך, ההחלטה להפנות את כל ילדי האתיופים בשנים הראשונות לקליטתם לחינוך הממלכתי-דתי ולחינוך הפנימייתי התקבלה כשבאו העולים מאתיופיה בשנות השמונים והתשעים. יצוין כי ההחלטה להפנות את התלמידים האתיופים לחינוך הממלכתי-דתי התקבלה ללא היוועצות בעולים עצמם (ורצברגר, 2003). בהתחלה הופנו לפנימיות רק ילדים אשר עלו בגפם ארצה, אך עם הזמן ההפניה הפכה לדפוס פעולה כללי המוטל על כל בני הנוער יוצאי אתיופיה והייתה בכך משום הכרזה מובלעת על הפקעת מעמדם של ההורים כאחראים לגידול

וחינוך ילדיהם (סבירסקי וסבירסקי, 2002). מדיניות הפיזור אשר אפינה את המדיניות הממשלתית כלפי עולי אתיופיה באה לידי ביטוי במערכת החינוך בהנחיות למנוע ריכוזים של תלמידים ותלמידות אתיופים בשיעור העולה על 25%-30% בכיתה. למרות המדיניות המוצהרת, לא הייתה הוראה כתובה בדבר פיזור תלמידים יוצאי אתיופיה במערכת החינוך ולא הייתה מדיניות קבועה בנוגע לבתי-ספר שיש בהם שיעור גבוה של תלמידים יוצאי אתיופיה (ורצברגר, 2003). מדיניות זו מסבירה את טענת המרואיינות בנוגע לשליחתן האוטומטית של חלק מהן לפנימיות וחינוכן של האחרות בכיתות עתירות עולים ובבתי ספר בעלי אופי דתי.

בהתייחס לזהותן כיהודיות, יהודי אתיופיה נאלצו עם הגעתם ארצה להתמודד עם ספקות הרבנות הראשית לגבי יהדותם (שאטו, 2011; פישר, 2005). עד למבצע משה, נרשמו יהודי אתיופיה כבני הלאום היהודי בעוד שסעיף הדת בתעודת הזהות נשאר ריק. בימי ההכנות למבצע משה קיימה מועצת הרבנות הראשית ישיבה בה החליטה שכל העולים יידרשו לעבור "גיור לחומרה" בטרם יחשבו כיהודים לכל דבר. רבים מהעולים, חשו שלמרות ששמרו בקנאות על אמונתם נוכח רדיפות ואיומי שמד מוחשיים לאורך מאות רבות של שנים, מתייחסים אליהם כאל יהודים מדרג ב', אם בכלל (אלמוג, 2012). הטענות הכואבות של משתתפות המחקר בנוגע לערעור זהותן כיהודיות מובהרות דרך תיאור המדיניות של הרבנות הראשית של ישראל בשנים בו נקלטו ואף בשנים האחרונות. הספרות אף מתארת את המדיניות אשר הונהגה בנוגע לשמות עימם העולים הגיעו. מרכזי הקליטה היו אחראים על קליטת העולים בתחילת דרכם. במרכזי הקליטה, עברו העולים תהליך של רישום וקיבלו שמות עבריים חדשים. לעיתים תכופות, חוו העולים את החשיפה לערכים ולנורמות המקובלים בחברה הישראלית כ"הלם תרבותי" ונשמעו קולות כואבים של אנשים אשר חוו את תהליכים אלו כמחיקת המורשת והזהות אשר הייתה יקרה וחשובה עבורם (Morell-Norwood, 1998). תחושות אלו באו לידי ביטוי במחקר הנוכחי.

בדומה לטענות הנשים, פרשת הדם מוזכרת בספרות כקו שבר עבור הקהילה האתיופית אשר עוררה תרעומת וזעם רב בקרבם. בשנת 1996, נחשפה פרשת הדם אשר נוגעת למדיניות שירותי הדם של מגן דוד אדום משנת 1984 לפיה הושמדו מנות דם מתורמים ממוצא אתיופי בגלל החשש שלדמם יש פוטנציאל גבוה להיות נגוע בנגיף האיידס (Morell-Norwood, 1998).

המוסדות להשכלה גבוהה

המסלול הלימודי באוניברסיטה נתפס על ידי חמש נשים כרצוף אתגרים. חלקן ציינו את מבחני הקבלה בדגש על הפסיכומטרי כמהווים חסם מרכזי לקבלה בלימודים בשל העדר התאמה

לתרבויות מסוימות, ביניהן התרבות ממנה הן הגיעו. לדוגמא, שלוש נשים תיארו מבחן זה כמנציח וכמשמר את המעמדות בחברה מכיוון שהוא תלוי-תרבות. להלן ציטוט של אחת מהן:

מבחן הפסיכומטרי היה מבחן של ידע כללי על מדינות מערב בכלל. עד היום אני לא מבינה את החברה הישראלית, סליחה איך היא מסכימה למבחן זה עד היום? אני לא מבינה? **המבחן הזה לא מודד את הידע שלך ולא את הלמידה שלך אלא אם את שייכת לתרבות של קבוצה מסוימת!** מה זה הדבר הזה? אני לא מבינה! עד היום זה מקומם אותי!... **אז אומרים שהפסיכומטרי הוא מדד- זה נורא זה נורא! אני לא מבינה עד היום איך החברה לא מתנגדת? בדרך הזו אנשים מנציחים את הקבוצה המסוימת, התרבות שתשלוט בנו, תשלוט בנו...** (ספרש)

אישה אחרת סיפרה כי לאחר המכינה שעשתה רצתה ללמוד כלכלה אך נאמר לה כי היא יכולה להתקבל למסלולים מסוימים בלבד אשר אינם כוללים את לימודי הכלכלה בשל תקנים מוגבלים. כתגובה, היא פתחה במחאה שמטרתה לערער על מדיניות זו ובכך לאפשר לה להתקבל לחוג לכלכלה:

אתה כנציג שלי - תראה את הנתונים היבשים, תקבל חוות דעת מהשטח, תבין מה היה פה ותסנגר אליי, למה אתה הופך שם על תקן על עציץ? **אני רוצה שאתה תסנגר עליי בכדי להיות השופר התפקיד שלך זה לסנגר ולומר בוא נראה איך אנחנו יוצאים מהבועה ופותרים דלתות!** אחרי שאני עשיתי את המלחמה שלו פתחו את התקן ואז הלכנו שניים לחוג לכלכלה... (בתיה)

חלק מהנשים ציינו כי בשל העובדה שמצאו עצמן בין הבודדות שלומדות באוניברסיטה מהקהילה האתיופית האוניברסיטה לא הייתה ערוכה לקשיים הייחודיים שלהן כעולות. לדוגמא, אחת הנשים מבקרת את האוניברסיטה בה למדה על כך שלא היה בתקופתה, גוף אשר מסייע לסטודנטים עולים כמוה ומצביעה על נחיצותו:

ככל שדיברתי עם אנשים הבנתי שלא ככה ניגשים ללימודי כלכלה, שצריך לבנות את התוכנית אחרת... בפועל, את מגלה המון דברים. את מגלה שמבוא למיקרו אסור ללמוד עם המורה הזו והזה רק עם אלו - מי בכלל ידע? לא ידעתי ובעצם עשיתי את כל הטעויות האפשרויות ברמות שהן לא הגיוניות שלא הגיוניות לסטודנט בן 26 שחזר מהטיול מהמזרח הרחוק, אז תחשבי בחורה בת 18, אתיופית, שבעצם לראשונה יוצאת מירושלים, הייתי אז עוד עם חצאית, תחשבי שהייתי צריכה להתמודד עם ת"א הכופרת, עם האוכלוסייה המזעזעת שיש באוניברסיטה... **בשנה השנייה גיליתי שאוניברסיטת ת"א זו אוניברסיטה שהכל בדילי. בחיפה שיש את מנהל הסטודנטים שזה גוף שמאוד מסייע לסטודנטים אתיופים ושיש מלגות וזה לא היה קיים בת"א...** (טליה)

בדומה לטענת הנשים, מבחן הפסיכומטרי מתואר בספרות, כחסם מרכזי עבור קבלת יוצאי אתיופיה למוסדות להשכלה גבוהה בשל חוסר התאמתו לנבחנים אשר גדלו בתרבות שאינה מערבית (אלמגור-לוטן וקוך-דבידוביץ', 2011; סבירסקי וסבירסקי, 2002).

יחד עם זאת, בספרות מודגש היחס החיובי והגמישות שגילו המוסדות להשכלה גבוהה כלפי אוכלוסייה זו (אלמגור-לוטן וקוך-דבידוביץ', 2011; ורצברגר, 2003; סבירסקי וסבירסקי, 2002). בשנים האחרונות שמות האוניברסיטאות והמכללות את נושא קידום השתלבותם של יוצאי אתיופיה בלימודים אקדמאיים על סדר יומן. נערכו רפורמות והתאמות אשר באות לקראת ולטובת סטודנטים ממוצא אתיופי (אלמגור-לוטן וקוך-דבידוביץ', 2011), הכוללות מכינות ייחודיות ליוצאי אתיופיה, הגמשת תנאי הקבלה למכינות הקדם אקדמאיות וללימודים אקדמאיים ומתן תמיכה כלכלית משמעותית ביותר (אלמגור-לוטן וקוך-דבידוביץ', 2011; ורצברגר, 2003; סבירסקי וסבירסקי, 2002). ואולם, הנרטיבים האישיים הנשמעים מפי אוכלוסיית העולים, כמו גם הנרטיבים של משתתפות מחקר זה, שונים מהנרטיבים המוסדיים המוכרים לנו - אשר מוצגים בצורה סלקטיבית על ידי המדינה כך שישתדרו עם רעיונותיה ויאדירו את מדיניות הסיוע שלה (שאטו, 2011).

לסיכום, הטענה לפיה "האישי הוא הפוליטי" באה לידי ביטוי בצורה הברורה ביותר בהקשר הנדון בחלק זה. נראה כי חוויות הנשים עוצבו על פי מדיניות מתוכננת וישירה כלפי קהילה שלמה, ולכן סיפוריהן נקשרים אחד בשני ונמצאו מוטיבים חוזרים ונשנים בכל אחד מהם.

4.ג.3. יחס החברה כלפי האוכלוסייה

אתגר נוסף אותו ציינו כלל הנשים הוא גילויי הגזענות שחוו מקרב החברה הקולטת בתקופות חיים שונות. הן ציינו כי הגזענות הגלויה והסמויה נכחה בתקופת ילדותן ועודה נוכחת בחייהן הבוגרים. חלק מהנשים ציינו כי הגזענות היוותה עבורן חסם ישיר להגיע להצלחה מקצועית כאשר הן פגשו בה בצבא, במקומות עבודה או במוסדות להשכלה גבוהה. כלומר, הן העידו כי נמנע מהן להתקבל לעבודה או למוסדות אקדמאיים ולהתקדם לתפקידים בכירים יותר בשל צבע עורן.

לדוגמא, שתי נשים ציינו כי לא קיבלו אותן לעבודה בשל צבע עורן. להלן דבריה של אחת מהן:

הבחורה ממשאבי אנוש אמרה לי תגיעי בתשע, אני כבר בעשרים לתשע הגעתי, התלבשתי עם משהו שנראה שבכל זאת מתאים לאווירה... ישבתי איזה עשרים דקות שם כדי לראות מי נגד מי, כמה למה, זה טיפים שנותנים גם באינטרנט, זרמתי עם זה... נכנסתי אליו [אל המנהל] ואמרתי לו: 'אני בתי'. הגעתי אליו איזה חמש דקות לפני כן. אמרתי לו: 'תקשיב אני יושבת פה כמה דקות, אני הגעתי קצת לפני הזמן וזימנו אותי לראיון אצלך'... הוא הסתכל עליי עם גבה מורמת, די מופתע, מאוד מופתע

הייתי קוראת לזה, אמר לי: 'טוב, אז תחכי - ניפגש בתשע'... אמרתי: 'בסדר גמור', הלכתי עוד פעם למקום שלי, "שרפתי את המקום" מה שנקרא... אני מחכה ומחכה ומחכה ומחכה ומחכה ומחכה... שתיקה... כמעט חצי שעה-ארבעים דקות אני עדיין מחכה ואז הוא יוצא אליי ואני אומרת לו 'הכל בסדר'? הוא יוצא אליי ואז הוא אומר לי 'זה לא רלוונטי'... (בתיה)

חלק מהנשים ציינו כי הן מטילות ספק לגבי היכולת שלהן להתקדם בשל הסטיגמות הקיימות בחברה הישראלית כלפי האוכלוסייה האתיופית. לדוגמא, אישה אשר התקדמה לתפקיד בכיר ציינה כי עד לאותה נקודה תמיד פרגנו לה ועודדו אותה. אך מאותה נקודה בה היא התקבלה לתפקיד בכיר והייתה האישה הראשונה שלמעשה אישה תפקיד זה, היא חוותה חוסר פרגון והטלת ספק ביכולותיה:

האנשים הלבנים תמיד פרגנו לי - 'וואו איזה חרוצה'... וכל אלו שהיו מצביעים בעדי ופתאום אני בתפקיד כללי בכיר והשאלה הייתה - איך נתנו לה? לאתיופית הזו? היא בכלל יודעת לקרוא קרוא וכתוב זאתי? היו מתקשרים למזכירה שלי בחודש הראשון ואומרים לה - 'היא בכלל יודעת לקרוא ולכתוב? איך נתנו לה לאתיופית הזו? אני נדהמתי מהתגובה הגזענית שלהם! נדהמתי! (ספרש)

חמש נשים ציינו כי היו סיטואציות בהן הן הרגישו כי ממעיטים בערכן ומטילים ספק ביכולותיהן הלימודיות והמקצועיות בשל היותן עולות. לדוגמא, אישה אשר ציינה כי כאשר רצתה להתקבל ללימודים באוניברסיטה הייתה עובדת סוציאלית שאמרה לה כי לא תוכל בשל המנטאליות שלה:

אחד האתגרים שאני כן רוצה לספר לך שאולי זה יהיה לך "היילייט" הוא זה שהגעתי לפה בידעה שאני רוצה ללמוד באוניברסיטה וסיימתי עם בגרות מלאה והגעתי עם נקודות שהתקבלתי. באתיופיה הנקודות שלי יכלו לאפשר לי ללמוד באוניברסיטה אבל בגלל שרציתי ואבא שלי רצה שאלמד פה אז ניסיתי להתקבל לאוניברסיטה... באולפן במרכז הקליטה, אחת העו"סיות אמרה לי: 'את לא יכולה כי המנטליות שלך היא שונה, את לא תוכלי לעמוד בזה'... באתיופיה עשיתי מסלול עיוני וגם מקצועי אז היא ראתה שיש לי דיפלומה והיא ראתה שעשיתי מקצועי אז היא אמרה לי: 'אני רואה שיש לך קורס, לכי תלמדי כמה חודשים הנהלת חשבונות ותגמרי את העניין כי את לא יכולה ללכת לאוניברסיטה ולמכנה אז אין סיכוי'. היא פסלה. סגרה... (אושרה)

אישה נוספת מתארת את המבחנים אותם היא עוברת בתפקידה הנוכחי בנוגע ליכולותיה, אך מציינת כי היא נלחמת בהם דרך עבודה קשה והצבת גבולות:

גם אני חווה [את המבחנים] שכשיש ישיבה ולא שולחים לי העתקים או שרושמים לי ב"טעות" עוזרת ראש העיר או כל מיני תפקידים אחרים. גם אני צריכה שישפטו אותי מכף רגלי ועד הסוף אם אני באמת סגנית או לא? עדיין עובדים מרשים לעצמם, בתאגיד שאני יושבת ראש בו, שאני מתווה מדיניות ואני רואה שהמדיניות שלי היא בגדר המלצה... את מבינה? אני חווה את זה, חווה את המבחנים (שרה)

בשל קיום הדעות הקדומות, הסטראוטיפיזציה והאפליה הקיימת בחברה, נשים ואנשים בעלי צבע עור כהה עלולים לחוות מחסומים מוסדיים אשר עלולים לעכב ואף לסכל את ההתפתחות המקצועית שלהם (Cook et al., 2002).

בדוח הגזענות בישראל לשנת 2012 מתועדים מקרים ואירועים אשר מבטאים את פניה של הגזענות בישראל כלפי אוכלוסיות שונות, ביניהן האוכלוסייה האתיופית. לפי דוח זה, תועדו 17 אירועי גזענות של מוסדות מדינה, בתי עסק וארגונים פרטיים וציבוריים כלפי האוכלוסייה האתיופית, 27 של כוחות הביטחון, עשרה של אזרחים ו-14 של מוסדות חינוך ואקדמיה (המטה למאבק בגזענות בישראל). ג'ינג'יחשווילי ומרו-סנבטו (2011) גורסות כי בכל מקום שאישה אתיופית נמצאת מעמדה ויכולתה נתון בספק. הן מתארות את החברה הישראלית כמתיימרת להיות נאורה ושוויונית, אך למעשה טוענות כי זוהי חברה שמעמידה את הנשים האתיופיות בספק ודורשת מהן לעמוד במבחן יום יומי. טענותיהן בשילוב הממצאים הנדלים מתוך דוח הגזענות מעלים תמונה זהה לזו המוצגת על ידי משתתפות המחקר.

לסיכום, מתוך הראיונות עלו ארבעה אתגרים מרכזיים: תהליכי ההגירה לארץ ונגזרותיו; הפער הבין תרבותי והשתייכותן לקהילה מוחלשת; מדיניות הממסד אשר ננקטה כלפי הקהילה האתיופית ויחס החברה הקולטת כלפיה. עם זאת ועל אף האתגרים המורכבים, נראה כי כלל הנשים גוברות ואף מתעלות על אתגרים אלו באמצעות חוסן האישי, נחישותן ודרכי הפעולה האקטיביסטיות והיצירתיות בהן הן נוקטות.

4.3. מרכיבי זהות, תפיסה עצמית ותפיסת ההצלחה המקצועית

בחלק זה יבחנו מרכיבי הזהות, התפיסה העצמית ותפיסת ההצלחה המקצועית של הנשים במחקר הנוכחי. החלק העוסק במרכיבי הזהות יתמקד בשלושת הזהויות הדומיננטיות אשר עלו מדברי הנשים: אתנית, דתית ונשית. כנדבך משלים למרכיב הזהות תיבחן תפיסתן העצמית של הנשים ויתוארו תמות של שונות, לוחמנות ותחושת מסוגלות. לבסוף, תיבחן שאלת

המחקר המרכזית - תפיסת ההצלחה המקצועית עבור הנשים - באמצעות התמות העיקריות העולות מסיפורי חייהן באשר לזאת.

1.4.3. מרכיבי זהות

זהות אתנית

העיסוק בזהות האתנית עלה רבות במהלך סיפורי חייהן של הנשים. ניכר כי הנחקרות חשות גאווה גדולה בזהותן האתנית ולצד זה מעלות אתגרים רבים הנקשרים לזהות זו, המוזכרים בחלק הקודם. כל תקופת חיים אופיינה בסגנון התמודדות אחר עם שאלת הזהות - מהימנעות בילדותן ועד להשלמה בבגרותן. בשנות ילדותן ציינו הנשים כי לא עסקו במאפייניהן כ"אתיופיות". יחד עם זאת, דפוסי ההתנהגות אותן ביטאו מעידים אחרת. לדוגמא, אשה שספרה כי לא ייחסה חשיבות לצבע עורה עד גיל מאוחר ובו בעת ציינה כי חוותה גילויי גזענות מצד הילדים בסביבתה בהם נלחמה באלימות פיזית ומילולית:

(1) **אי אפשר היה להתעלם מהצבע שלנו אבל בילדותי לא הרגשתי את צבע העור.** היו לי חברות

ישראליות וותיקות ממשפחות מאוד מבוססות... **באמת לא הרגשתי את צבע העור שלי עד גיל מבוגר, כאילו כמו ש"לבשתי" בגדים** כי שוב, תמיד הייתי בחברה שקיבלה אותי כמו שאני...

(2) **את ההיבטים של גזענות ספגתי כשהייתי קטנה כשקראו לי "כושית" בבית הספר אבל**

כשקיבלתי את הכוח, "כוח הזרוע" אז אף אחד לא העז להתעסק איתי (דקלה)

דוגמא נוספת לכך ניתן למצוא בדבריה של שרה המציינת כי מחד, לא הרגישה את זהותה כאתיופית בגיל צעיר, ומאידך מציינת כי נקטה בצעדים אשר יצמצמו זהות זו:

לא הרגשתי שונה אף פעם, לא הרגשתי אתיופית. קיבלתי החלטה - לא אגיד לך שישבתי ובניתי אסטרטגיה בכיתה ב' איך אני עכשיו חייבת, מכירה פה ומכירה שם... **אבל החלטתי עם עצמי וזרמתי, זה תהליך טבעי שכזה אז לא הרגשתי אף פעם שונה, אתיופית, בודדה, אלא, פשוט זרמתי עם דברים אחרים שגימדו את זה שאני שונה. את יודעת אף פעם לא היו לי צמות, תמיד היה לי קוקו. הסממנים של אתיופית לא דיברו אליי ולא בגלל שהכחשתי את זה, אלא, לא התערבבתי עם זה... (שרה)**

בשנות נעוריהן ובגרותן המוקדמת הפגינו הנשים עיסוק רב בשאלת זהותן. ניתן לראות כי הנשים אשר הרחיבו על שאלת הזהות בשנות נעוריהן, נקטו בשלוש אסטרטגיות התמודדות עם

זהותן: (1) ביקורתיות כלפי תרבות המוצא (2) ביקורתיות כלפי החברה הקולטת (3) רצון לתווך בין שתי עולמות התרבות. דוגמא לפן הביקורתי כלפי מאפייני התרבות האתיופית ולרצון לקרוא תיגר עליהם עולה בתיאור של אחת הנשים את ההתנגשות בין ערכי התרבות לערכים האישיים שלה:

בחברה האתיופית זה לא מקובל [להתנגד למרותו של המבוגר] ומהתקופה הזו הפכתי להיות מרדנית, לא במובן חס חלילה משהו חברתי שפוגע... אלא, לא בא לי שמישהו יכתוב לי משהו שאתה לא יודע מה שיש לי בבית... אני זוכרת שהייתה לי איזו נסיעה מחוץ לעיר ומישהו מבוגר תפס אותי ואמר לי: 'אה את הבת של זה'... כאילו זיהה לפי תווי פנים ואמר: 'מה אתם לא משלימים ביניהם?! זה ההורים שלכם זה המשפחה שלכם'... הסתכלתי עליו ואמרתי לו: 'תגיד לי מה אתה?' הוא הסתכל עליי כאחת החוצפניות כאילו עליי אדמות... מה אתה חושב שאתה יודע מה קורה בבית שלי? מי אתה? בוא נסיים את השיחה ותעזוב אותי בשקט. (בתיה)

דוגמא המציגה את הביקורתיות כלפי החברה הקולטת ניתן למצוא בדברי אישה אחרת המתארת את חווית הקליטה בארץ עבודה:

את לא מתאימה להם, את לא דומה להם, השם שלך לא דומה להם, הצבע עור לא דומה להם. הופכים אותך לכלי שיודע לדבר לנשום ולאכול ומזיזים אותך ממקום למקום איפה תגורי איפה תלמדי מה תעשי - הכל למה את מתאימה... (ספרש)

דוגמא המעידה על הרצון להשתלב בשתי החברות ניתן למצוא בדבריה של שרה המתארת סיטואציה שבה רצתה לקרב בין קבוצת הבנות האתיופיות לבין קבוצת הבנות הישראליות בבית ספרה:

זה היה לי קשה מאוד, מאוד קשה כי הייתי צריכה לקרב פיזית, כי ישבנו בשני מקומות אחרים. את צריכה לצאת להפסקה ואז לראות את הבנות האלה מצד שמאל או ימין ואת השניות בצד השני. הן פיזית ישבו רחוק, לא רק חברתית, רעיונית אידיאולוגית. אז את צריכה כל הזמן לרוץ בין הדברים. (שרה)

ככל שבגרו הנשים, כך חשו שלמות יותר עם זהותן האתנית ואף גאות בהשתייכותן לקהילה האתיופית:

אין ספק שהזהות שלי אני מתעלת אותה לכל מיני כיוונים... היום זו זכות בשבילי. פעם הייתי קוראת עליה תיגר וזה... היום אני מאוד שלמה איתה... (דגנית)

דוגמא נוספת להשלמה עם הזהות האתנית עולה מדבריה של אישה המספרת כי עד לנקודה בה נפגשה לראשונה עם המורכבות של צבע עורה, בעקבות אירוע גזענות אשר קרה לבנה, היא לא אהבה את עצמה:

התקופה שהקלטתי את האלבום שלי, את הדיסק - אז התחלתי את העבודה הפנימית שלי לגבי הצבע. בזכות הבן שלי קיבלתי במתנה את עצמי. פתאום למדתי לאהוב את עצמי מחדש... וזה משהו שלא היה פעם, כי לא אהבתי את עצמי וכמה שתגידי וואי איזה בחורה נאה וזה - לא אהבתי את עצמי, לא הערכתי את עצמי עד שהבן הזה הפגיש אותי עם הצבע. ואז באמת עשיתי את התהליך המדהים של לאהוב את עצמי מחדש... (דקלה)

מדברי הנשים עולה כי בשנות בגרותן הן בוחרות לשמר את המתאים להן מהמורשת האתיופית לצד אימוץ ערכים ונורמות המקובלים בחברה הישראלית. השילוב בין שני עולמות אלו מעיד על יכולתן לשלב בין הזהות הישראלית לבין הזהות האתיופית. עדות לכך ניתן למצוא בדוגמא של אחת הנשים אשר מספרת על החוויה בין שני העולמות ועל היכולת שלה לבחור באילו נקודות היא רוצה להיות בעולם אשר מייצג את התרבות האתיופית ובאילו נקודות היא רוצה להיות בעולם אשר מייצג את התרבות הישראלית. היא מדגימה זאת בשימת דגש על ההבדלים בין השיח עם מנהלת לשכתה, בעלת זהות אתיופית לבין השיח עימי, בעלת זהות ישראלית:

תראי, היום אם אני צריכה לבחור אז יכול להיות שאני אלך עם נעמי שהיא מנהלת הלשכה שלי והיא בת הקהילה ולשבת עם נעמי זה שיח אחר. אני לא עכשיו עושה השוואה מה יותר טוב ומה לא יותר טוב אבל זו חוויה פנימית אחרת זה מעורר תחושות וחוויות שונות ממה שהייתי יושבת עם עמית... המושגים שאני מדברת עם נעמי הם מושגים של בית, של חוויות משותפות, של "הסתלבטות", על הדברים שפנימה מוכרים בבית - מה שלא אעשה עם עמית. בזמן מסוים, זה טוב עם נעמי כי את רוצה לבוא נקי ובזמן אחר, עם עמית, זה נוח כי את רוצה לקחת את זה לכיוונים אחרים... מה שאמרתי לך - אמרתי לך בעדינות גדולה מאוד בכדי לא להסגיר מה יותר טוב או מה יותר מלמד ומעשיר בלי לפתוח את זה לכיוונים אחרים אבל זו הדילמה - האם אתה רוצה להיות במקום חמים וטוב או במקום חדש והרפתקני? (שרה)

ברי (Berry, 1990), אשר עסק בסוגיית הזהות הרב תרבותית, הציע מודל לפיו ישנם ארבעה סגנונות להסתגלות מהגרים: הטמעה - הזנחת הזהות הקודמת והטמעת זהות חדשה; התבדלות - דחיית הזהות החדשה ושמירה על הזהות הישנה; שוליות - התנתקות משתי התרבויות ויצירת תרבות חדשה (תת תרבות); אינטגרציה - שמירה על תרבות המקור לצד יצירת

מגע עם התרבות החדשה. ברי טוען כי דפוס האינטגרציה מוביל להשתלבות חברתית מיטיבה וליצירת זהות מורחבת. הזהות המורחבת למעשה מורכבת מזהות דו תרבותית המאמצת תרבות חדשה ללא דחיית הזהות הקודמת. במחקר הנוכחי, נראה כי הבחירה באימוץ דפוסים חדשים של החברה הישראלית הקולטת לצד שמירה על המורשת האתיופית של תרבות המוצא אפיינה את כלל הנשים. הספרות המחקרית על נשים כהות עור אשר הגיעו להישגים משמעותיים מחזקת טענה זו ומצביעה כי על אף הגזענות הסמויה והגלויה המופגנת כלפי זהותן, נשים אלו מאופיינות ביכולת וברצון להתפייס עם הזהויות הרבות המאפיינות אותן ובמסוגלות לשלב ביניהן (Cokley, 2001; Fries-Britt, 2000; Griffin, 2006).

בגילאי הנעורים נראה כי הנשים נעו באופן דינמי בין שלושה מתוך ארבעת דפוסי ההסתגלות אותם הציע ברי: אינטגרציה, הטמעות והתבדלות. אולם, לבסוף כפי שצוין לעיל, ניתן לטעון כי כלל הנשים מאופיינות בדפוס של אינטגרציה המתבטא בבחירתן את הערכים והנורמות המתאימים להן משתי התרבויות - האתיופית והישראלית. התנועה המתמדת בין שלושת דפוסי ההסתגלות שהציע בארי והעיסוק בשאלת הזהות יכולים להיות מוסברים על פי התיאוריה ההתפתחותית של אריקסון (1987). אריקסון מתאר שמונה שלבי התפתחות, החמישי שבהם מכוון לגיל ההתבגרות. לדעתו, התפקיד ההתפתחותי המרכזי של גיל ההתבגרות הוא פיתוח הזהות האישית, קרי השגת "זהות אני". פיתוח וגיבוש זהות זו - תלויים ביכולת ה"אני" לשלב את כלל ההזדהויות עם ההתמחויות אשר התפתחו מן הכישורים המולדים ומן ההתנסויות החברתיות. גורם אשר עלול לערער על השגת "זהות האני" נקשר להשפעת השונות החברתית. לדוגמא, כאשר קיים פער בין דמויות ההזדהות במשפחה לבין דמויות ההזדהות בחברה, עלול להיות מעורער רצף ההתפתחות. הנשים במחקר הנוכחי, גיבשו במהלך שנות נעוריהן ובגרותן את זהותן העצמית וניכר כי השונות החברתית, אותה ציין אריקסון, היוותה גורם מערער על תהליך ההתבגרות בשל הפער התרבותי אותו חוו בין הבית לבין מסגרות החוץ. ייתכן וערעור זה קשור לתנועתיות בין שלושת דפוסי ההסתגלות המוזכרים לעיל. יחד עם זאת, נראה כי הנשים הצליחו לגשר על השונות החברתית, ובכך להשיג "זהות אני" מגובשת. שורץ ועמיתיו (Schwartz et al., 2006) מוסיפים כי זהות אישית מגובשת יכולה לסייע למהגר במהלך המעבר התרבותי ותהליך אימוץ הזהות. הזהות האישית, מייצבת את הפרט ומגנה עליו מפני תהליך האקולטורציה. ייתכן כי הזהות האישית המגובשת אשר אפיינה את הנשים סייעה להן לעצב זהות תרבותית-חברתית עשירה בשנות נעוריהן ובהמשך.

באשר לשנות ילדותן, חלק מהנשים העידו כי לא עסקו בשאלת הזהות, אך בו בעת תארו דפוסי התנהגות אשר מעידים אחרת. ניתן להסביר את הסתירה בין הדברים גם על ידי תיאוריית ההתפתחות של אריקסון (1987), הגורסת כי בשלב הרביעי המתמקד בגילאי 12-6, ישנו עיסוק רב בנושא חברתי וברכישת ערך עצמי. ייתכן כי דפוסי התנהגותן של הנשים בהקשר להיבט הגזעי לא נבעו מתוך העיסוק הממשי בזהותן, אלא מתוך העיסוק בפן חברתי - הן רצו להתחבב על זולתן, ליצור חברויות ולחזק את מיקומן החברתי.

זהות דתית - יהודית

מימד נוסף בזהות של הנשים הוא יהדותן. כל משתתפות המחקר תופסות עצמן כיהודיות ומדגישות רכיב זה בזהותן. הקושי הגלום בזהות זו מוזכר בסיפורי חייהן של הנשים עוד כשהיו באתיופיה, שם הופגנה כלפיהן עוינות בשל יהדותן. מאוחר יותר, כשעלו ארצה, יהדותן הוטלה בספק על ידי הממסד והחברה. אחת הנשים מספרת על הקושי להיות יהודיה באתיופיה:

לא פשוט להיות יהודיה בעיר כי בבית הספר כולם לא יהודים ויש מוסלמים כמובן, היו קצת איטלקים והרוב נוצרים. העיר שלי מאופיינת כעיר אריסטוקרטית. הנצרות האורתודוקסית השולטת, הם היו האליטות **ואז ליהודים קראו פלאשה, פלאשה זה משהו זר, לא שייך**. בואי אני אגיד לך - לא הסתכלו עלינו כבני אדם, הייתה להם כוונה לאורך הדורות אם שמעת, לנצר את היהודים... יכלו להגיד לך זאת ה"פלאשה", "בוידה", "קייילה". **לנו [ליהודים] יש עין הרע - ביום בני אדם ובלילה זאבים. אם מישהו היה חולה היו אומרים: היהודי הזה שם לו עין הרע. אז לא היה פשוט, היה פחד**. למשל, את הולכת לחברים אבל את לא אוכלת, לא שותה, פוחדת ובקיצור לא היה פשוט... (ספרש)

אישה אחרת מספרת על הקושי אשר חוותה לאחר עלייתה ארצה כאשר הטילו ספק ביהדות הקהילה האתיופית:

לבוא ולהגיד שיש הכרה בכך שיש אוכלוסייה אתיופית יהודיה - זה היה בספק... גם אתה יכול להבין את זה מהמחשבה של התפלאות **שבאמת יש יהודים עם צבע עור כהה?! (בתיא)**

כלל הנשים הדגישו את עצם יהדותן בדרכים שונות: בזיהוי עצמן כיהודיות; בקיום אורח חיים מסורתי-דתי; בביטוי אמונתן החזקה בבורא עולם; בבחירת מנהגים ומסורות המתאימים להן מהיהדות; בשזירת הנרטיב היהודי של עליית אתיופיה בסיפורי חייהן ועוד. למשל, אישה המבטאת את זהותה כיהודיה כדבר המובן לה מאליו. אותה אישה החלה את סיפור חייה באמרה המבטאת ראשית את זהותה כיהודיה:

עכשיו נתחיל בסיפור חיים. **קודם כל, אני יודעת שאני יהודיה מהיום שנולדתי.** כמו כל אחד לא בחרתי. נולדתי יהודיה. גדלתי בבית יהודי והוריי שניהם יהודים. (ספרש)

דוגמא המבטאת את שזירת הנרטיב היהודי בעליית יהודי אתיופיה ניתן למצוא בדברים הבאים :
אנחנו גם משפחה של רבנים ויש במציאות החיים שלנו סיפור דתי מאוד חזק, החיבור לארץ ולירושלים והמון סיפורים שקשורים לזה. מהסיבה הזו סבא וסבתא אמרו שהם יעשו הכל הכל בשביל לגור בירושלים... (טליה)

יהודי אתיופיה היוו כאמור קבוצת מיעוט דתית וחברתית באתיופיה ונרדפו לפרקים על ידי השלטון והאוכלוסייה הנוצרית אשר סבבה אותם. חרף זאת, הם שמרו בקנאות אדוקה על יהדותם וחלמו להגיע ל"ירוסאלם" (בן-עזר, 2007 ; שאטו, 2011). כאשר עלו ארצה החלום להגיע לציון התנפץ והרדיפה הדתית באתיופיה הוחלפה בשאלות של הטלת ספק וערעור על יהדותה מצד הממסד והחברה הישראלית (אלמוג, 2012 ; שאטו, 2011). המיעוט היהודי, הרדיפה המיסיונרית והכמיהה להגיע לציון מעניקים מסגרת תיאורטית רחבה לקושי המוצג על ידי חלק מהנשים בהקשר של זהותן היהודית באתיופיה. קושי זה הוחלף בעלבון ופגיעה עמוקים בעת עליית הנשים ארצה - כאשר הטילו ספק ביהדותן.

החלום להגיע לציון, "ירוסאלם", הינו חלום עתיק של יהודי אתיופיה שהועבר לדורות. לאורך שלבי המסע לישראל התחזקה והתגבשה הזהות היהודית בקרב יוצאי אתיופיה (בן-עזר, 2007). השמירה האדוקה על אורח החיים היהודי באתיופיה והקשר העמוק בין מסע העלייה לארץ לבין הזהות היהודית יכולים להסביר את החשיבות הניתנת למרכיב היהדות במכלול זהותן של הנשים במחקר זה.

זהות נשית

כלל הנשים במחקר הנוכחי ביטאו את הנשיות שלהן כחלק מרכזי ממרכיבי זהותן. הן הביעו את תפיסתן הפמיניסטית, ציינו את האתגרים הייחודיים עימן מתמודדות כנשים והצביעו על חזקתן ועוצמתן של נשים בכלל ונשים אתיופיות בפרט.

תפיסה פמיניסטית שוויונית

באשר לתפיסתן הפמיניסטית, נראה כי הנשים מאמינות ומקדמות שוויון מגדרי בעולמן הפרטי ואף מביעות התנגדות לתפיסות מגדריות שוביניסטיות אשר מפחיתות ממעמד האישה. לדוגמא, בקרב הנשים הנשואות ניכר כי הן תופסות את בני זוגן כשותפים מלאים להן וכשווים להן. להלן דוגמא של אחת הנשים הנשואות אשר ממחישה תפיסה זו :

מבחינתי בעלי הוא שותף. אני לא יודעת אם הצלחתי להוציא את הטרמינולוגיה של "אני עוזר בבית" במהלך ה-15 שנים הללו. מה זה אני עוזר? מה זה אני עוזרת? אני עוזרת לך להביא פרנסה? **אתה שותף... צריכה להיות חלוקה. למשל אחד הדברים שעד לפני שנתיים בעלי לא ידע לעשות כלום! לא ידע לעשות חביתה! היום הוא מבשל כי כשחשבתי אם לקחת את התפקיד הוא אמר לי אל תדאגי אני אשנה את המשמרות שלי.** הוא נהג והוא אמר אל תדאגי יהיה בסדר והוא מגיע בצהריים בבית ומכין צהריים לילדים. וואלה כאילו... וזה לא בגלל שאני השפעתני או שיניתי, כי זה **שותפות.** (רינה)

חלק מהנשים ביקשו להפריך את ההנחות הרווחות בנוגע למעמד האישה בחברה האתיופית: **הקהילה מאוד מאמינה בהשכלה גבוהה בניגוד לכל הסטיגמות שיש בחברה. הקהילה האתיופית מאוד מאמינה בהשכלה גבוהה נשים או גברים זה לא משנה. אה.. והיום לא סתם את רואה בתפקידים למשל באוניברסיטה הרבה בנות ופחות בנים... (אושרה)**

מודעות ביקורתית לאתגרים הניצבים בפניהן

בהמשך לפרק הקודם, אשר עסק באתגרים הייחודיים הניצבים בפני משתתפות המחקר בהיותן נשים, חלק זה מתמקד בהתפתחות המודעות הביקורתית שלהן, במהלך שנות בגרותן, למשמעות של אתגרים אלו. לדוגמא, אחת הנשים ציינה כי רק בלימודי מגדר באוניברסיטה התחדדה ראייתה בנוגע לסיטואציות ומקרים אשר חוותה כאישה:

כאישה, כשלמדתי מגדר פתאום התחדדו לי דברים שהיום אני מבינה יותר שזה לא פשוט להיות אישה ולא ראיתי את זה עד היום. אם לא הסתדרו לי דברים - זה לא הסתדר. לא חשבתי שזה קשור לזה שאני אישה והיום מתחדדים לי דברים... (דקלה)

נשים אחרות ציינו כי ככל שהתבגרו התודעו לקשיים אשר ייחודיים להן כנשים אתיופיות, ומזוהים עם צבע עורן, דתן ושיוכן המעמדי-חברתי:

אני מאוד נהנית לראות דמויות מפתח שגם אישה יכולה לעשות אותן, אין סיבה שאישה לא יכולה לבוא ולעשות זאת אבל היא בהחלט משלמת מחיר. כמו מחיר עם הזהות. עכשיו לבוא ולהגיד שאני גם אתיופית, גם אישה וגם דתייה - זה מיעוט על מיעוט על מיעוט עכשיו זה גם יכול להיות לי מחסומים... (דגנית)

אני במקום שאני גם אישה, ולכן אני צריכה בגלל זה לעבוד פי שתיים, גם פריפריה וגם אתיופית... אני נמצאת בארבע נקודות חולשה שהן הכי בסיסיות - אישה, צבע, מוצא ומקום מגורים. (שרה)

עוצמתן של נשים

כלל הנשים הביעו אהדה כלפי נשים בכלל ונשים יוצאות אתיופיה בפרט ושאיפה להעצים דמויות אלו. הן רואות באישה האתיופית כבעלת חוכמה, חוסן נפשי, מסוגלות ויצירתיות. להלן דוגמא של אישה אשר מתארת את הדמות הנשית כעמוד התווך בבית האתיופי:

כשבאים לבית של מישהו והגבר נמצא והאישה איננה לא שואלים איפה אשתך? אלא **שואלים איפה בעלת הבית? יש מושג שהבית בבעלות של שניהם. "הבעל הבית" זה גם בזכר וגם בנקבה. את בעלת הבית של מישהו? למשל, שפוגשים אותי ואומרים לי אה את בעלת הבית של יוסף? ואלו טרמינולוגיות מאוד משמעותיות. אז נכון שהבעל, האחריות הכלכלית היא עליו, האחריות של לפרנס את המשפחה והכבוד שצריך לתת - זה קיים, אבל אישה זה עמוד התווך של הבית. הבית האתיופי העגול שיש לו עמוד באמצע הבית כדי להחזיק את הקורה כמו שצריך, זו האישה, זה המשמעות. האישה היא זו שמחזיקה את הבית... (רינה)**

נשים אחרות בחרו לתאר את החוזק והעוצמה של נשים יוצאות אתיופיה:

תראי אני חושבת שהנשים האתיופיות יש להן את העוצמה הכי גדולה. אלו עוצמות שאני רואה אותן פה, הן חוות המון המון ויש להן שקט וחוכמת חיים אדירה. את יודעת אריסטו אמר שנשים הן היסטוריות ולכן הן לא יכולות להביע או להשתתף במערכת בחירות. אז אין נשים אתיופיות היסטוריות, הן שקולות ומיושבות וגם הדור שלי, לא רק של אמא שלי הוא כזה וגם הבן שלי אם הוא היה בת הוא היה כזה. עכשיו לנשים יש בכלל כוחות אבל יש תכונה של נשים אתיופיות עם עוצמות אדירות זה משהו שהוא חותך נשים אתיופיות... (שרה)

כלל הנשים מבקשות להעביר מסר לנשים יוצאות אתיופיה בכלל וצעירות בפרט כי למרות הקשיים והחסמים המבניים אותן מייצרת החברה, הכל אפשרי. הן מדגישות את החשיבות בלנסות ולהעז ומבקשות להגביר את תודעתן של הנשים להכיר ביכולותיהן הגבוהות:

קודם כל, הן [הנשים האתיופיות] צריכות להכיר שהן **מדהימות**. אני חושבת שיש להן יכולת כמו **כל אישה בעולם**. זה שחלקן באו מהכפר זה שחלקן לא התאפשר להן ללמוד זה לא הופך אותן לפחות חכמות. הקהילה הזו, באמת אני אומרת לך צריך להכיר את הפן הזה הן מסוגלות להכל... זה אפשרי... לא לוותר, לא לוותר! אם הן רוצות משהו שיגשימו בדרך הנכונה שמתאימה להן ומתאימה למשפחה שלהן. (בת חן)

לנשים אני אומרת **תנסו לשנות, לא להתיימש, אפשרי! אפשרי לשנות!** אם לא נעשה היום - אף אחד לא יעשה לדורות הבאים. לא לפחד. יש עוד אנשים שחושבים כמון. אני אומרת לכל אישה ולכל עולה - בינתיים אולי לא נפגשתן אבל את לא לבד! את לא לבד! (ספרש)

פמיניזם מתייחס לגישת ניתוח חברתי מנקודת מבט של נשים ולתנועת שחרור שהתפתחה ב-150 שנה האחרונות במערב. התנועה הפמיניסטית המאורגנת, שאת ראשיתה מייחסים לכינוס נשים בשנת 1848 בארה"ב, חתרה מאז היווסדה לשוויון בין גברים לנשים. עם זאת, ההגות הפמיניסטית של העשורים האחרונים אינה עוסקת רק בתביעה לשוויון בין גברים לנשים, ואף לא במיפוי הדרת נשים בידי גברים ובידי ערכים גבריים (המוסווים כ"אוניברסאליים"), אלא היא מבקרת את התנהלותו של העולם הקיים ומבקשת להציע מבנה חברתי אלטרנטיבי. החשיבה הפמיניסטית, מציעה פרשנות חדשה של ההוויה האנושית ומציבה עצמה כחלופה ביקורתית לידע הקיים (שירן, 2002).

הוקס (2002), פמיניסטית שחורה ידועה, מציגה מושג מרכזי בחשיבתה אשר ממשיך את טענותיה של שירן - מודעות ביקורתית (Critical consciousness). לתפיסתה, מודעות זו היא תנאי הכרחי לפעולה של התנגדות לדיכוי ואפשרות של שינוי ושל שחרור. אדם בעל מודעות ביקורתית הוא אדם אשר אינו מקבל את מערכות הדיכוי כעובדה טבעית, אלא רואה אופציה לשינוי חברתי והוא פועל מתוך המודעות הזו בניסיון לשנות את המבנה החברתי הלא-שוויוני שבו הוא חי. הנשים במחקר הנוכחי מחזיקות בתפיסות פמיניסטיות החותרות לשוויון מגדרי ופעולות למען תפיסות אלו, בעולמן הפרטי והחברתי. יתר על כן, נשים אלו בעלות מודעות ביקורתית כלפי האתגרים והחסמים הייחודיים הניצבים בפניהן כנשים מהגרות, בעלות צבע עור כהה ומשתייכות לקבוצה חברתית מודרת. יתכן והמודעות הביקורתית הגבוהה שלהן קשורה לכך שקבוצות מדוכאות ומיעוט (או קבוצות שוליים) נוטות להיות רגישות יותר ליחסי הכוח בחברה ולתפוס את המציאות כ"פוליטית" יותר (Unger, 2000). התחושות המוצגות על ידי הנשים באשר ליחס החברה כלפיהן עולות בקנה אחד עם ממצאים המצביעים על נחיתותן של נשים הנמנות על המיעוטים המוחלשים בישראל (תמיר, 2007). הנשים במחקר זה אינן מסתפקות במודעות המחשבתית, אלא נוקטות בפעולות החותרות לשינוי הסדר החברתי הקיים, כפי שצוין בפרקים הקודמים. בכך, הן מרחיבות את המאבק הפמיניסטי המזרחי למען התעצמותן של נשים מזרחיות ושל נשים החיות בתוך הקשרים תרבותיים-סביבתיים ישראלים (דהאן-כלב, 2006).

הנשים במחקר הנוכחי תופסות את הדמות הנשית בכלל ואת האישה האתיופית בפרט כחזקה, עוצמתית ובעלת יכולות וכישורים רבים. תפיסה דומה עולה בספרות המלמדת כי נשים שונות בהיסטוריה של ביתא ישראל הוצגו לעיתים כמעצבות של הקהילה. רעיון עוצמתן של הנשים בביתא ישראל משתקף בטקסטים דתיים וכן בדמויות אגדתיות. באחד הטקסטים הדתיים

החשובים ביותר לביתא ישראל בשם, "טאזזה סנבט", מצטיירת השבת כדמות נשית. לפי קאסוץ' (כהני דת), "טאזזה סנבט", נקרא ביום שבת וביום זה נחגגת הנשיות. כמו כן, נשיות דומיננטית באה לידי ביטוי באגדות המסופרות בקרב ביתא ישראל - הנוגעות לדמותן של נשים בעלות כוח בהיסטוריה הקהילתית שלהם כגון: מלכת שבא והמלכה יהודית (וייל, 2005).

השאיפה של משתתפות המחקר להעצים את הנשים האתיופיות בכלל והצעירות בפרט ולגרום להן לנקוט בפעולות אשר יביאו לשינויים אישיים וחברתיים בחייהן תואמת להגדרתה של שירן (2002) את האישה ה"פמיניסטית", אשר מפענחת את המציאות החברתית שבה היא חיה מנקודת מבט של מורדת, המשתחררת מדיכוי אשר בעיקרו סמוי, אך היא אינה לבד. על אישה זו, להכיר בעוצמתה ולגייס נשים נוספות אשר ילחמו בכוח החברתי המדכא. מסרים אלו דומים למסרים שהנשים במחקר הנוכחי מבקשות להעביר לנשים אתיופיות אחרות - כי הן אינן לבד, כי עליהן להכיר בחוזקות ובכוחות שלהן וכי עליהן לנסות להסיר יחדיו את החסמים המבניים-חברתיים אשר מקשים עליהן להצליח.

2.4.3. תפיסה עצמית

מניתוח תפיסתם של הנשים עולות שלוש תמות מרכזיות המתייחסות לשוני אותו מרגישות הנשים ביחס לקהילתן ולחברה הכללית, לדמות הלוחמת המזוהה עימן ולתחושת המסוגלות הגבוהה המאפיינת אותן.

שונות

חלק מהנשים ציינו כי הן תופסות עצמן כשונות משאר הנשים בקהילה האתיופית. שונות זו, באה לידי ביטוי בתכונות אופי אשר אינן מזוהות עם הדמות האתיופית ה"טיפוסית" ובדפוסי פעולה והתנהגות אשר עלולים להיתפס כחריגים. לדוגמא, אישה אשר מעידה על עצמה כי היא שונה משאר הנשים בקהילתה - הן בתכונותיה והן בבחירותיה המקצועיות:

אני מאוד שונה מהנשים האתיופיות האחרות. בראייה שלי - יש לי ראייה רחבה, פרספקטיבה פתוחה יותר. לדוגמא, אם יש מדריכה אתיופית עם תואר שהיא מדריכה במועדונית, מבחינתה היא תישאר רק מדריכה, היא לא תצא מהמשבצת שלה. **אני, אצלי, אין כזה דבר!** למה את רוצה להיות מורה רק של אתיופים? למה להיות רק אצל עולים? למה לא להיות בחברה הרחבה? יש נשים שאפילו לא מנסות, **אצלי אין מצב! זה אפילו לא היה אצלי במחשבה שאני לא אנסה.** אני אשאף לדברים אחרים, אני לא רואה את הדברים ככה... (דקלה)

חלק מהנשים רואות שונות זו כחיובית וככזו המשרתת אותן ומקדמת אותן לעבר מטרותיהן והישגיהן :

אני בגלל האופי שלי - תמיד קיבלתי מה שרציתי - בזה שהייתי תלמידה מצטיינת בזה שהייתי ספורטאית - כי אני קצת שונה מהקהילה. הרבה אין לך את זה. גם למודל שלי, שלא רוצה, מתנגדת, מאוד דעתנית... (ספרש)

אישה אחרת מציינת כי השונות המאפיינת אותה גרמה לבן זוגה, בין היתר, לרצות בה לצידו :
בעלי ראה בי - וואלה כנראה היא לא באמת "אתיופית נורמלית" כנראה יש לה משהו מסובב, שווה להסתובב עם אחת כזו (צוחקת)... (בתיה)

יחד עם זאת, חווית השונות נתפסת באופן שלילי כאשר הן מתייחסות להסתכלות החברה הישראלית אותן. תחושות כגון: חוסר צדק, חוסר ביטחון ואף חרדה נלוו לחוויה זו. אשה אחת מספרת על חווית השונות באוניברסיטה ומתארת את תחושותיה הקשות :

כל החיים שלי לא הרגשתי שונה כאתיופית אבל באוניברסיטה זה היה שוק חיי! כאילו הייתי בחרדה קיומית! פתאום כולם רואים שאני אתיופית ואני רוצה להסתתר אבל אני לא יכולה. זה היה כמו המאמר של פנון - "עור שחור מסכות לבנות". הרגשתי כמו אות קין, אז גם מחוסר הביטחון שלי, הייתי מאוד רגישה אבל גם הפידבקים שקיבלתי - יש לנו נציגה יוצאת אתיופיה! אני בכלל לא ידעתי מי אני? אז קיטלגו אותי... את יודעת באיזו חרדה הייתי? פשוט, זאת הייתה חוויה קשה מאוד (דגנית)

חווית השונות המתוארת בקרב משתתפות המחקר דומה לחוויה המתוארת במחקרם של דויד, דיאס-בואי וגרינברג (David, Dias- Bowie & Greenberg, 2004) העוסק בתפיסה עצמית של סטודנטים אפרו אמריקנים בעלי הישגים לימודיים גבוהים. נמצא כי הסטודנטים הדגישו את השוני בינם לבין סטודנטים אפרו-אמריקנים אחרים אשר בא לידי ביטוי בחוויה של עליונותם של הראשונים על פני האחרונים. בנוסף, הם מתארים חוויה של שונות הנקשרת עם תחושות שליליות של תסכול, בדידות ודאגה, בדומה לממצאי המחקר הנוכחי.

בהמשך לכך, המחקר של יונס (2010) על נשים אתיופיות מצליחות מצא כי הרוב הדומיננטי של הנשים אשר השתתפו במחקר נושאות מילדותן חוויות הממקמות אותן במקום שונה או חריג מכלל הנשים בקהילתן. ממצא זה מחזק את ממצאי המחקר הנוכחי שכן, משתתפות המחקר מעידות על תחושה דומה.

לוחמת

כאמור, הנשים במחקר הנוכחי אופיינו בחשיבה ביקורתית ודפוסי התנהגות אקטיביסטים אשר קידמו אותן אל עבר הישגיהן וסייעו להן להתעלות על האתגרים אשר נקרו בדרכן. רוב הנשים במחקר הנוכחי תופסות עצמן כנשים לוחמניות ומייחסות למרכיב זה חשיבות רבה בתפיסתן העצמית. מרכיב זה של זהותן מוצג באמצעות דרכי פעולתן ותגובתן לסביבה; בחירותיהן האישיות והמקצועיות ותפיסת הסביבה אותן.

באשר לזיהוי דרכי פעולתן ותגובתן לסביבה, שלוש נשים ציינו כי עוד בתקופת ילדותן ונעוריהן הן זיהו בעצמן דפוסי התנהגות לוחמניים, במיוחד כאשר הסיטואציה או הנורמה החברתית סתרו את תפיסותיהן ורצונותיהן. אחת הנשים, למשל, תיארה את חילוקי הדעות החריפים בינה לבין אימה סביב רצונה להתגייס לצה"ל לעומת רצון אמה שתתנדב לשירות לאומי:

התלבטתי אם לעשות שירות לאומי או צבא. אמא שלי כמובן אמרה שירות לאומי ואני אמרתי צבא... אני זוכרת שאמא שלי אמרה לי: 'למה את הולכת לשם? כל הצבא הזה זה זונות'... זה מה שתרגמו קפה וזה... אמרתי לה: 'תקשיבי, חינוך ומה שהיה בבית זה מה שיתבטא בצבא! לא משנה אם אני על מדים או על אזרחי'... ככה היו לנו הרבה חילוקי דעות, אני זוכרת שגם הרבה אנשים עטפו אותה בכל מיני אמרות למיניהן... וזה גרם להרבה חילוקי דעות בינינו. אבל יצאתי לקד"צ מורות חיילות וזה ממש לא הזיז לי... (בתיה)

גם במהלך שנות בגרותן נקטו הנשים בדרכי פעולה לוחמניות ואקטיביסטיות. למשל, רוב הנשים בחרו להתמודד עם גילויי הגזענות אשר הופנו כלפיהן בצורה לוחמנית כפי שנראה מהציטוטים הבאים:

אצלי כל יום זו מלחמה... מבחינתי כל יום זה שינוי, מבחינתי אם הצלחתי להזיז לשכן את התפיסה המסוימת - מבחינתי זה הישג, מבחינתי זה עולם יותר טוב. עכשיו אני יכולה לבוא ולהגיד לך נערה אמרה לי: 'כושית כושית כושית', בהתחלה לא הייתי מתייחסת אליה. אחר כך באתי אליה ואמרתי לה: 'את יודעת לא סתם ילד קורא למישהו כושי, כושי זה קונוטציה שלילית'... עכשיו אני לא עברתי על זה לסדר היום, אני הלכתי ודיברתי איתה, דיברתי עם אמא שלה ופעם אחת בגן אמרו לי ובאתי לגנות והסברתי לילדים... (דגנית)

הילד מגיע לגיל בית ספר את מחפשת איפה לרשום אותו. פתאום יש בית ספר לידי, בית ספר טוב, פרטי ואני מצלצלת אחרי שראיתי שהם פרסמו בעיתון שההרשמה תהיה עוד שבועיים ושואלים 'מאיפה אתם?' אני מספרת מי אני ופתאום אומרים לך: 'אין מקום!' אז אני אומרת לא! לא מוותרת, לא

מקובל עליי, אני ארשום את הבן שלי כי אתם פרסמתם ביום שישי בעיתון את ההרשמה והיום יום ראשון וההרשמה מתחילה עוד שבועיים, לא מקובל עליי. **אז אני כותבת מכתב חריף לשר חינוך...** (ספרש)

ממד הלוחמות מוצא את ביטויו באופן התמודדותה של אחת הנשים עם חווית הדחייה אותה הרגישה כאשר נקלטה בארץ:

בעצם אני מרגישה - וואלה אני באתי למקום שלא רוצים אותי! בעצם אמרו לי: 'תלכי! את הולכת למקום שאת חושבת שכולם מחכים לך ואת באה לפה ולא רוצים אותך. לא רוצים אותך! **אז יש לך כמה אפשרויות - או להישבר, להגיד אמן, כל מה שתגידו - בסדר, אני עושה, להיות שפוטה. שתמחקי את הזהות שלך, הכל... או שתגידי לא רוצה! אני בחרתי בדרך הזו - של לא רוצה! אני בחרתי להיות אני. אני זו אני, מי שלא רוצה אותי זה בעיה שלו... ככה אחרת הייתי נשארת בואי נגיד, היו שולחים אותי לאיזושהי פנימייה אח"כ יעשו לי טובה שאני איזו קופאית בסופר או משהו כזה או בכלל... מנקה! אבל אמרתי לא! מה פתאום! לא יכול להיות... (ספרש)**

באשר לתפיסת הסביבה אותן, ניתן לראות בדוגמא של בתיה כיצד בעלה תופס את דרך הפעולה שלה להלחם בחוקים ובנורמות הקיימות אשר מנעו ממנה להתקבל למסלול הלימודי אותו רצתה כמעשה לוחמני ואף מרדני:

בקטע של המכתב שלי לאוניברסיטה הוא [בעלה] אמר לי: **'את עושה משהו מסוכן! זה נורא מסוכן! את מנפצת מיתוס שהוא קבוע - החליטו שאנשים הולכים לחינוך, לעבודה סוציאלית, ל-BA כללי ואת באה ומנפצת ולא רוצה ללכת לאן שאומרים לך'...** (בתיה)

אישה אחרת המספרת כי כאשר התקבלה לתפקיד ניהולי בכיר מדריכה שלה לשעבר זקפה את הצלחתה הנוכחית לדפוסי ההתנהגות הלוחמניים אשר אפיינו אותה עוד באותה התקופה:

אני זוכרת שהיינו באולפן והמדריכה באה ואומרת: 'בערב יש פעילות ככה וככה!' **מה זה בערב יש ככה וככה?! שאלת אותנו? איפה השיתוף? אז מה הייתי עושה - אנשים הולכים לתוכנית שלה ובצד השני יש חדר פינג פונג ואני הייתי הולכת לשחק... כשזכיתי במכרז לרשת א' היא כתבה לי מכתב מאוד יפה בו היא אמרה: "ידעתי שאת תגיעי רחוק כי את לא עושה חשבון לאף אחד"...** אני לא שפוטה של אף אחד! (ספרש)

בן עזר (2007) מתאר מספר תמות המגדירות למעשה את תפיסתם העצמית של עולי אתיופיה, וביניהן תמת ה"גבורה", אשר נלווים לה מושגים כגון: אומץ, כוח סבל, נחישות, תושייה

ומנהיגות. הוא טען כי הממסד הישראלי השתיק תמה זו בכך שהוא הפך את סוכני הממסד הישראלי ל"מצילים" ואת העולים ל"ניצולים". אי ההכרה בתמה זו מחלישה את כוחות ההתמודדות שלהם עם תהליך הקליטה בארץ ובכך פוגעת בתפיסתם העצמית. לתפיסתו, החברה הישראלית ראתה ועודה רואה בעולי אתיופיה כמסכנים, חסרי אונים ופאסיביים, דבר המשליך על תפיסתם העצמית. הנשים במחקר הנוכחי מבקשות להגדיר עצמן בצורה הפוכה לראייה הרווחת בחברה הישראלית ובכך מסייעות ליצור נרטיב חדש על הקהילה האתיופית, אשר עולה בקנה אחד עם תמת ה"גבורה" בה עסק בן עזר. כמו כן, אופן התמודדותן של הנחקרות עם גילויי הגזענות אשר הופנו כלפיהן תואם לאסטרטגיית ה"לחימה" אשר נמצאה במחקרן של וולש ותובל-משיח (Walsh & Tuval-Mashiach, 2012). מחקרן בדק את אופן התמודדותם של עולי אתיופיה עם גילויי הגזענות אשר הופנו כלפיהם ומצא מספר אסטרטגיות שביניהן, אסטרטגיית ה"לחימה" הכוללת דרך פעולה אקטיבית למיגור הסטיגמות והגזענות.

הממצא העולה מן המחקר הנוכחי באשר לתפיסת הלוחמנות דומה לממצא הנגלה ממחקרם של קווארה אסניל והאסו על נשים מנהיגות מצליחות ממוצא אסייתי (Kawahara, Esnil & Hsu, 2007). הנשים האסייתיות, בדומה לנשים האתיופיות, מזוהות עם סטריאוטיפים המייחסים להן כניעות, פאסיביות, צניעות והעדר כישורים פוליטיים. בניגוד להנחות גזעניות אלו, בוחרות הנשים להלחם בצורה אקטיבית ואסרטיבית בדיכוי ובדעות הקדומות בהן נתקלות, בדומה למשתתפות המחקר. ממצאים דומים עולים ממחקרה של נאטי (Nath, 2000) הבוחן את החוויה המקצועית של נשים מנהלות בתורכיה. הנשים במחקרה ציינו כי בכדי להגיע להצלחה מקצועית יש להיות אקטיביות, אסרטיביות ולוחמניות.

מסוגלת

מרכיב נוסף בתפיסה העצמית מתייחס לתחושת המסוגלות של הנשים. כלל הנשים במחקר, זיהו בעצמן יכולות וכישורים אשר סייעו להן להגיע להישגים משמעותיים והעידו על תחושת מסוגלות עצמית גבוהה. חלק מהביטויים המעידים על תחושת המסוגלות הגבוהה מתייחסים להישגיהן של הנשים. לדוגמא, אישה אשר מעידה על תרומתה לארגון:

הצלחתי להביא רעיונות לארגון והיום זה הגיע לרמה שאנשים מאוד מאוד בכירים בארגון

שמקבלים את הטיפ הזה ומאמצים אותו ברמה של כל הסניפים... (בתיא)

אישה אחרת הדגישה את תחושת המסוגלות הגבוהה המאפיינת אותה דרך ביטויים המתייחסים למיומנויות הניהול בהן ניחנה ולעשייתה המקצועית:

המנכ"ל של העמותה בה אני עובדת פנה אליי... הוא פנה אליי במקום שאני אפנה אליו וראיינו אותי וקיבלו אותי והקמתי את התחום של נוער יוצאי אתיופיה ועשיתי לראשונה עבודה שאף אחד לא עשה לפני... אז הייתי אחראית על כל התהליך של פיתוח הכשרה... תוך כדי העבודה התבקשתי שאם כבר אני עובדת עם עולים - חבר העמים ואתיופיה אז אולי להרחיב את אוכלוסיית היעד שאוכלוסיות רב תרבותיות אחרות יהיו... וזה התחיל להתפתח ונתתי מענה גם לתחומים אחרים... (אושרה)

תחושת המסוגלות העצמית הגבוהה באה לידי ביטוי, באמרות הנשים המתייחסות לעתידן המקצועי. חלק מהנשים העידו כי הן מאמינות שיגיעו רחוק יותר בזכות כישוריהן ותכונותיהן:

אני פוליטיקאית, ואני רוצה ללכת לכיוון הפוליטי ואני אהיה חברת כנסת ואני אגיע להיות חברת כנסת! (שרה)

אני מאוד מאמינה שאני אהיה מנכ"לית... (דגנית)

תפיסת מסוגלות עצמית מוגדרת כשיפוטו של האינדיבידואל את יכולתו לבצע בצורה מוצלחת התנהגויות מסוימות שיביאו לתופעה רצויה (Bandura, 1977). במילים אחרות, מסוגלות עצמית הינה האמונה של האדם באשר ליכולותיו ליצור שינוי, יכולתו לשלוט על תפקודו ועל אירועים המשפיעים על חייו (Bandura, 1986).

ישנן ראיות כי מוטיבציה וביצוע נקבעים בצורה מסוימת על ידי אמונתם של אנשים בנוגע לכמה אפקטיביים הם יכולים להיות. אנשים בעלי מסוגלות עצמית גבוהה נוטים לאתגר עצמם ולהתנסות בסיטואציות מורכבות, מגלים עיקשות והתמדה בהתמודדות עם מכשולים, מגיבים לפידבקים שליליים בצורה בריאה ועובדים קשה יותר להגיע להישגים המיועדים (Wood, Bandura & Bailey, 1990). הנשים במחקר הנוכחי העידו על מסוגלות עצמית גבוהה דרך הכרה ביכולותיהן. כמו כן, ציינו הנשים בביטחון ובאמונה עצמית רבה כי הן שואפות להגיע לתפקידים בכירים יותר ולעמדות השפעה גדולות יותר וכי הן מאמינות שיצליחו להשיג שאיפות אלו - דבר המרמז על תחושת שליטה גבוהה בחייהן.

פאסינג'ר הציע כי מסוגלות עצמית גבוהה הינה מפתח מרכזי להצלחה מקצועית בקרב נשים (Fassinger, 2005). הספרות המחקרית אכן מלמדת כי נשים המצליחות במקצוען הינן

בעלות תפיסת מסוגלות עצמית גבוהה (Duffy et al., 2006; Nath, 2000; Kawahara et al., 2007). ממצאי המחקר הנוכחי מצטרפים לממצאים אלו.

באשר לתפיסתן העצמית, הנשים במחקר זה מזהות עצמן כשוונות, לוחמות ומסוגלות. ניתן לומר כי, הן ניחנות בתפיסה עצמית חיובית שכן כלל ההתייחסויות העצמיות - הכוללות את המידע, התובנות, הציפיות, ההערכה האישית והחברתית - נוטות לחיוביות.

3.ד.3. תפיסת ההצלחה המקצועית בקרב הנשים

חיוביות

כלל הנשים הביעו עמדה חיובית כלפי הישגיהן המקצועיים. חלקן העידו באופן גלוי כי הן רואות עצמן כנשים מצליחות וחלקן בטאו אמירות המרמזות על תפיסתן החיובית. משמעות ההצלחה המקצועית התמקדה במרכיבים סובייקטיביים כגון: הכרה עצמית וציבורית בהישגיהן; מימוש עצמי דרך מימוש מקצועי; סיפוק מעבודתן דרך למידה והתפתחות ויכולת השפעה על עולמו של האחר. דבריהן של טליה ושל ספרש ממחישים את ההכרה העצמית בהישגיהן:

בסה"כ אני הצבתי לעצמי יעדים והשגתי אותם... **אין משהו שבאמת באמת רציתי שלא הצלחתי להשיג...** (טליה)

אני באתי לנהל את הרדיו תמיד במיקרופון **והפכתי למאוד דומיננטית ומאוד משפיעה**. בתחום התקשורת **הייתי האישה האתיופית הראשונה, העיתונאית הראשונה...** (ספרש)

בהתייחס להכרה הציבורית, להלן דוגמא של אשה המספרת כי היא זומנה לראיון ברדיו מכיוון שחיפשו אדם מהקהילה האתיופית הנמצא בעמדה משמעותית במשק:
יש לי איזה ראיון שעשיתי לפני פחות מחודש. עשינו איזה משהו שקשור למצוינות בקהילה, שעולים ביחד ומשרד התמ"ת חיפשו אקדמאים שהתברגו בתחום המקצועי שלהם **ובמקרה שלי יש לי ניסיון מזה חמש שנים... חיפשו מישהו שגם השתבץ בתפקיד שהוא די בולט במשק מבחינת ארגון...** (בתיה)

דוגמא נוספת היא של אשה המספרת על הכוח שהיא מקבלת דרך הפרגון וההכרה הציבורית לה
זוכה:

תשמעי שאני מקבלת מכתבים ממאזינים שלי או בשיחות מאזינים על הקו נשים זקנות וצעירות גם גברים מבוגרים שאומרים לי **שהם היו רוצים לראות את הבנות שלהם כמוני**. זה, אני

מרגישה וואלה זה שווה. כשאני מסתובבת בקהילה ושכולם ניגשים – 'כל הכבוד', והבנות אומרות 'זה נותן לנו כוח!' באמת הרבה אומרים לי את זה (ספרש)

דוגמתה של אושרה ממחישה את תחושת הסיפוק מעבודתה המתאפשרת, לדבריה, בזכות יכולתה ליצור, ליזום ולשלב בו זמנית בין השדה לאקדמיה:

פה בארגון אני עושה המון פיתוחים מקצועיים ומלא תוכניות ואני מאוד אוהבת את מה שאני עושה, אני מאוד אוהבת לעבוד עם הנוער שזה דור העתיד בו אני מאמינה. זה החומר החשוב, האנושי שצריך להשקיע בו ולכן אני פה... אבל אני מאמינה בשילוב של אקדמיה ושדה ביחד והיום זה מה שאני עושה... (אושרה)

דוגמא נוספת ניתן לראות בדבריה של אישה המציינת כי הסיפוק מעבודתה נובע מיכולתה ללמוד ממנהליה, מאמונתה בדרכו המקצועית של הארגון ומיכולתה להתפתח בו ברמה המקצועית:

אני מאוד נהנית מכל רגע, הצוות הוא צוות מדהים. גם הצוות הניהולי שאני רואה בהם דמות לחיקוי וגם העובדים זה עולם אחר... הארגון הוא מאוד מקצועי ופה אתה מקבל נטו מקצועיות... אין פה הנחות! וזה מה שאני אוהבת וזו תמיד הייתה החשיבה שלי לעבוד כמו בספר, אין עיגולי פיונות... גם המסלול [מסלול מקצועי לאיתור מנהלים אליו משתייכת] מאתר יכולות ופוטנציאל יש לך רעיונות ואתה יכול להביע את דעתך! (בתייה)

חלק מהנשים מתייחסות לסיפוק מעבודתן כנדבך אשר מסייע להן להגיע למימוש עצמי. כך למשל, טליה אשר מתארת כיצד עבודתה מאפשרת לה להיות במקום אישי שלם:

אני במקום מאוד שלם מבחינה מקצועית אני חייבת להגיד, אני נמצאת במקום של ממש ביטחון גם מבחינת מגורים וסביבה חברתית... שזה המון שקט נפשי, זה שיש לך קורת גג משלך, זה שיש לך את הסביבה החברתית המגובשת וזה שיש לך את התחום שאת יודעת בגדול שזה העולם שלך... (טליה)

אישה אחרת, מתארת את המימוש המקצועי כהגשמת חלום:

כשהייתי ילדה תמיד חלמתי, מה שלא עשיתי בשיעורים - חלמתי. חלמתי שאהיה סופרת, זמרת, רקדנית והגשמתני את כל החלומות שלי. תמיד ידעתי שזה מה שיהיה, שאני אגשים את החלומות שלי. הגשמתני את כל החלומות שלי - הוצאתי דיסק, אני עושה סדנאות, מתעסקת באומנות, יוצרת, הוצאתי ספר ילדים ועכשיו אני עובדת על רומן שסיפור החיים שלי ששוב בו (דקלה)

מדברי הנשים עולה כי הן מייחסות חשיבות רבה ליכולתן להשפיע על הפרט והחברה באמצעות תחום עיסוקן. דוגמא להשפעה רחבה על החברה ניתן למצוא בדבריה של שרה אשר תופסת עמדת מפתח בתחום הפוליטי :

לפני שמונה חודשים בערך, **הבאתי את האג'נדה שלי. פתחנו מועדוניות בעיר - כל המודל שהיה קיים בשנים שלי של מועדונים שכונתיים שאם אין לך כסף לחוגים אז אתה יכול לבוא למועדון השכונתי ולהעביר את הזמן בפינג-פונג וזה אז פתחנו את זה בשכונות ובתקופה שלי נפתחו 9 מועדונים בשכונות.** (שרה)

דוגמא נוספת היא של ספרש המציינת את השפעתה הרחבה דרך עבודתה בתקשורת :

אני מאוד **השפתי** ברדיו, מאווד, עדיין אני משפיעה...

אמביוולנטיות

לצד התפיסה החיובית את הישגיהן, הביעו הנשים אמביוולנטיות רבה כלפי הישגים אלו. חלקן הופתעו שפניתי אליהן לצורך המחקר וכבר בשיחת הטלפון ציינו כי אינן תופסות עצמן כנשים מצליחות ; חלקן התעקשו לשמוע מדוע דווקא הן נבחרו להתראיין ומהי ההגדרה המוצגת במחקר "אישה מצליחה", או לכזו ש"הגיעה להישגים משמעותיים" וחלקן עסקו באלמנט של יחסיות ההצלחה. להלן שתי דוגמאות של נשים המטילות ספק בשיוכן להגדרה של הצלחה מקצועית :

גלל שהמחקר עוסק בנשים ונשים יוצאות אתיפיה והצלחת נשים אז כנראה שזה לא סתם אם אני במקום הזה... **אם בכלל זה נקרא הצלחה**... (רינה)

אני לא יכולה להגיד לך שאני יכולה להיכנס לתחום של אישה שהצליחה וכו', אלא אני חושבת שאני בתחילת דרכי... (ספרש)

דוגמאות נוספות המתייחסות לאלמנט היחסיות :

את שואלת אותי 'איך עשית את זה?' **אני בכלל לא מבינה את השאלה כי אני באמת חושבת שלא הגעתי להישג. בתפיסה שלי, אני נמצאת במקום יחסית נמוך** בהתחשב בבית ממנו הגעתי, בהתחשב במסלול החיים שעברתי, בהתחשב בדברים שאני קיבלתי ובמסגרות שאני למדתי, אני **מרגישה שיכולתי הרבה יותר. אני מרגישה שיכולתי הרבה יותר** (טליה)

הבנתי שמטרת המחקר הוא נשים שהצליחו אז קודם כל אומר **שמבחינתי הכל יחסי. עוד לא ממשנו את היכולות.** אני חושבת, באופן אישי, הייתי יכולה לתרום יותר, הייתי יכולה להשתלב יותר בנושאים כלליים... הייתי יכולה לתרום לגופים בין לאומיים, הייתי יכולה לתרום ברמה

הבין-לאומית לייצג את ישראל... איך אומרים הפוטנציאל עוד לא נוצל, עוד לא מימשתי, אני מקווה שאצליח לממש אותו... (ספרש)

"בדרך למעלה"

מלבד התפיסה החיובית כלפי הישגיהן אל מול האמביוולנטיות כלפי אלו, נמצא כי כלל משתתפות המחקר מבקשות להגיע ליעדים רחוקים יותר ומאמינות כי יצליחו לעשות כן. בכך, מתבהרת התמונה המשקפת את תפיסת הנשים כלפי הצלחתן - הן מכירות בהישגיהן הנוכחיים ואף מביעות סיפוק מהם, אולם מאמינות כי הן עדיין מטפסות את דרכן מעלה. להלן שתי דוגמאות המבהירות ומסכמות נקודה זו:

אני עדיין בדרך וזה מה שכתבתי לך במייל. יכול להיות שבתוצאות שלי אני נחשבת לאישה מצליחה ופורצת דרך אבל אני אישית לא מגדירה את עצמי כאישה מצליחה כי לא הגעתי עדיין לדברים שאני באמת רוצה. אז אחד הדברים שאני רוצה זה להשפיע! נכון כתבתי ספר, הוצאתי דיסק, הבאתי ילדים לעולם זה דברים שאני משפיעה בהם אבל הייתי רוצה להיות בעמדות מפתח שאני משפיעה. לדוגמא, הייתי מתה להיות יועצת לענייני שר החינוך. זה מקום של השפעה. שם אני באמת יכולה להחליט! (דקלה)

אני רוצה לכתוב את כל הידע שצברתי בשדה ב-18 שנה, כי אני כן רוצה להמשיג את זה, אני כותבת ספר עם חברה שלי היום על כל השנים עם העבודה עם הנוער. אני רוצה להוציא את הידע שלי ולתרום אותו לעולם הרחב, אני חושבת שיש לי מלא, זה מה שאני רוצה. אה להתחיל לפתח פרויקטים למען הנוער ולמען הקהילה ולמען המשפחות, למען המשפחות וזה החלום שלי באמת באמת... (אושרה)

הצלחה מקצועית יכולה להיות מוגדרת על פי קריטריונים אובייקטיביים כגון שכר וקידום כמו גם על פי קריטריונים סובייקטיביים כגון הכרה עצמית וציבורית בהישגים, סיפוק מהעבודה ומימוש עצמי, למידה והתפתחות אישית והיכולת להשפיע ולתרום (Duffy et al., 2007; Heslin, 1999; Sturges, 2005). הנשים במחקר הנוכחי נוטות להגדיר את הצלחתן המקצועית על פי המדדים הסובייקטיביים אשר צוינו לעיל. ממצא זה תואם לממצאי המחקרים אשר בחנו את משמעות ההצלחה המקצועית בקרב נשים (Connie et al., 2002; Duffy et al., 2006; Duffy et al., 2007; Heslin, 2005; Struges, 1999).

סטרגיס (Sturges, 1999) שייך את המימד של הכרה אישית וציבורית לקריטריון מופשט, שאינו מוחשי. הוא מצא כי מנהלים ומנהלות מבקשים את ההכרה כי הם בעלי ערך

ומשמעות בעיני עצמם ובעיני הסביבה. כמו כן, הם מחפשים את הנראות להישגיהם דרך קבלת פידבקים מהעובדים עימם. קריטריון זה תקף להגדרת הנשים את הצלחתן המקצועית. הן מכירות בהישגיהן מחד, ומציינות את הפידבקים המתקבלים מסביבתן באשר לאלו מאידך.

הסלין (Heslin, 2005) טוען כי הצלחה מקצועית סובייקטיבית מוגדרת בעיקר על ידי הסיפוק מהעבודה. יתר על כן, ג'אדג', היגנס, תיורסון ובריק (Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999), טענו כי אנשים אשר אינם מרוצים מאספקטים רבים מעבודתם ייטו שלא להגדיר את עשייתם כמוצלחת. סיפוק מהעבודה הינו אספקט חשוב ובולט בהצלחה מקצועית סובייקטיבית. הנשים במחקר הנוכחי הביעו רמת סיפוק גבוהה מאוד מעבודתן. יתר על כן, הן תופסות את מיקומן המקצועי והסביבה הארגונית אליה משתייכות כאלמנטים המאפשרים להן להגיע למימוש עצמי.

ההיבט הנקשר לרצון המשתתפות להשפיע ולתרום לפרט ולחברה ייבחנו על פי המודל של סטרגיס (Sturges, 1999) אשר עוסק בתפיסת הצלחה המקצועית בקרב מנהלים ומנהלות. סטרגיס זיהה ארבע קטגוריות מרכזיות המגדירות מהי הצלחה מקצועית עבור נחקריו, ביניהן קטגורית ה"משפיעים" (The influencers) המתייחסת לאנשים המגדירים הצלחה במונחים של יכולת לשנות, לעצב ולהשפיע על דברים בארגון אליו הם שייכים מבלי להתייחס למעמדם (Sturges, 1999). רוב הנשים במחקר הנוכחי נכנסות תחת קטגוריה זו מכיוון שהן רואות חשיבות רבה ביכולת שלהן להשפיע. הנשים אף מאמינות כי תחום ההשפעה שלהן הינו רחב יותר מעבר לארגון בו הן עובדות ושואפות להשפיע על החברה הישראלית בכללותה.

האמביוולנטיות כלפי הישגיהן יכולה להיות מובנת על רקע ההגדרות הרבות לשאלה: "מהי הצלחה מקצועית"? ועל רקע העליונות של הגדרת הצלחה המקצועית דרך מימדים אובייקטיביים (Duffy et al., 2007). היבט היחסיות אליו התייחס הסלין (Heslin, 2005) מעניק הסבר נוסף לאמביוולנטיות המאפיינת את הנשים. הסלין טען כי הצלחה המקצועית נחוות ומוגדרת הן באופן יחסי לציפיות ולסטנדרטים מעצמי והן באופן יחסי לאחרים. חלק מהנשים מדגישות יחסיות זו ומתארות כי ביחס לציפיות שלהן מעצמן וביחס להשוואתן לאחרים הן לא מימשו את הפוטנציאל ואף עודן בדרך להגיע ליעדיהן. ממצא דומה עולה ממחקרו של אייקן (Aycan, 2004), על נשים אשר תופסות עמדות ניהול בכירות, בו נמצא כי מחד הן העידו על היותן נשים מצליחות, ומאידך הן הדגישו כי דרכן עוד ארוכה.

מסיפורי חייהן של הנשים עולה תמונה רב ממדית באשר למשמעות ההצלחה המקצועית עבורן. מחד, הן מביעות אמביוולנטיות כלפי הצלחה זו וחלקן אף מבטלות אותה, ומאידך הן מכירות וגאות בהישגיהן. עם זאת, כלל הנשים ציינו כי הן סבורות ובטוחות כי בזכות מאפייניהן וכישוריהן הן יגיעו רחוק יותר וכי הן עודן "בדרך למעלה".

4. סיכום ומסקנות

המחקר הנוכחי ביקש לבחון כיצד נשים אתיופיות אשר הגיעו להישגים משמעותיים במקצוען והשתלבו בשוק התעסוקה ובמוסדות ללימודים גבוהים תופסות את הישגיהן. דרך סיפורי חייהן, נחשפו גילויים ותובנות מעניינים באשר לגורמים המיוחסים להישגיהן, למניעים אשר הובילו אותן, לאתגרים אשר נקרו בדרכן ולמרכיבי זהותן ותפיסתן העצמית.

נרטיב ההצלחה המקצועית של משתתפות המחקר אופיין בהכרה שלהן בהצלחתן לצד תחושת אמביוולנטיות כלפיה. הנשים הדגישו את השאיפה שלהן להתקדם בדרכן המקצועית כמו גם את האמונה שלהן ביכולתן להשיג את מטרותיהן העתידיות.

התבוננות בנרטיב העצמי של הנשים דרך הפרספקטיבה של הגישה המבנית, אשר חוקרת את הסיפור דרך החלקים המוכלים בו, היחס בין חלקים אלו והאופן בו הם מאורגנים (צבר ובן יהושע, 2001), חושפת "סיפור מורכב" אשר מזוהה עם הנרטיב הרומנטי (גרין וגרין, 1988 בתוך שם). "הנרטיב הרומנטי, מכיל נרטיבים פרוגרסיביים ורגרסיביים, בתארו גיבור החי בעולם של סכנות, גובר על מכשולים, וממשיך בדרך חתחתים על להשגת ניצחון בסוף הסיפור" (צבר והן יהושע, 2001, עמ' 180). בסיפורי חייהן של הנשים נגלים האתגרים והמהמורות עימן נאלצו להתמודד בכדי להשיג את מטרותיהן. כבר בתקופת ילדותן הן מתארות עצמן כ"לוחמות" אשר מחויבות להיאבק על עתידן, תפיסה זו מלווה אותן גם בשנות בגרותן. האתגרים אשר ניצבו בפניהן מתוארים בסיפורי חייהן כנקודות צמיחה והתפתחות בדרך למימוש הישגיהן הנוכחיים. בדומה לכך, גם שאיפותיהן העתידיות לכבוש יעדים רחוקים יותר מתוארות כאפשריות ואף וודאיות. נראה, אפוא, כי נרטיב ההצלחה המקצועית של משתתפות המחקר תואם לנרטיב הרומנטי, שבסופו ניצחונן של הגיבורות ב"דרכן מעלה".

ממצאי המחקר מלמדים על החשיבות המרכזית של המשפחה בהצלחתן המקצועית של הנשים. בשנות ילדותן העידוד אשר קיבלו מהדמויות הבוגרות במשפחותיהן (בייחוד הוריהן/ סבן וסבתן) והתמיכה הרגשית אשר ניתנה להן אפשרה להן לחלום ולפעול להגשמת חלומות אלו. כמו כן, ניכרת השפעתן של דמויות אלו כמודלים לחיקוי אשר מהן שאבו השראה. בשנות בגרותן

נוספה השפעתם של בני זוגן. בן הזוג היווה גורם מקדם או לחילופין גורם מעכב בהשגת ההצלחה המקצועית.

מסקנה נוספת העולה ממחקר זה נוגעת לחשיבות של אקלים סביבתי תומך ומאפשר לא רק במסגרת הביתית, אלא גם במסגרות החינוכיות והחברתיות האחרות להן נחשפו הנשים. כמו כן, נוכחות דמויות מיטיבות בחיי הנשים, בדגש על דמויות מן החברה הקולטת, התגלתה כגורם מעצב ומשפיע על נתיבן המקצועי. ניכר כי הקשר עם "אחר משמעותי" סייע רבות להעלאת דימוין העצמי ולתחושת מסוגלותן והרחיב את חשיפתן לאפשרויות, להזדמנויות ולעולמות תוכן נוספים. יתר על כן, הקשר החיובי עם דמויות המשתייכות לחברה הקולטת השפיע על אופן השתלבותן בחברה הישראלית, וכפועל יוצא מכך גם על הצלחתן המקצועית.

סיפורי הנשים חשפו אף את החשיבות הרבה הגלומה בתהליך האינטגרציה בחברה הישראלית. יחס שוויוני ומכבד מצד החברה הקולטת, העדר הפרדה במקומות מגורים ובמסגרות חינוכיות, עידוד גיבוש הזהות האתנית בארץ החדשה ופיתוח חשיבה ביקורתית באשר למדיניות הקליטה כלפי עולים ונגזרותיה, נמצאו בסיפורי חייהן של הנשים כעקרונות מנחים לתהליך אינטגרציה מיטיב שיש בכוחו לקדם הישגים משמעותיים בקרב אוכלוסיות עולים בכלל והאוכלוסייה האתיופית בפרט.

מסקנה מעניינת נוספת קשורה למדיניות הממסד אשר נתפסה בקרב הנשים כחסם מהותי בחייהן בכלל ובנתיבן המקצועי בפרט. בעשורים האחרונים נעשו מאמצים רבים מצד מדינת ישראל וארגוני המגזר השלישי לקדם את אוכלוסיית יוצאי אתיופיה והושקעו מיליוני ש"ח בקליטתם (מבקר המדינה ונציב תלונות הציבור, 2012). ואולם, הממצאים העולים מהמחקר הנוכחי מציגים תמונה עגומה המשקפת את הפער בין ההשקעה לתוצאה. בהקשר זה מציין אדמסו (2007) כי ההשקעה הרבה בשימור המצב הקיים של מדיניות הקליטה של עולי אתיופיה מעידה על החשש הרב של הגורמים השונים מההתחייבות לשיפור משמעותי במצבם של העולים. דוח מבקר המדינה מציג ליקויים בפעילותם של משרדי הממשלה בנושאים הנוגעים לחינוך, שירות בצה"ל, השכלה גבוהה, תעסוקה במגזר הציבורי ודיור. הדוח מדגיש כי למרות המאמצים הניכרים של משרדי הממשלה בשיתוף המגזר השלישי, הפערים בין הקהילה האתיופית לבין יתר האוכלוסייה עדיין ניכרים, וקורא לצמצומם (מבקר המדינה ונציב תלונות הציבור, 2012). אם אלו פני הדברים, ייתכן כי יש לנתב את מדיניות הקליטה ונגזרותיה באופן התואם את צרכי העולים ולהפסיק להשקיע משאבים רבים אשר אינם מסייעים לקליטתם ואף ממשיכים לשמר את מצבם.

מסקנה נוספת קשורה לחשיבות הרבה בהקשבה לסיפור החיים. השימוש בכלי סיפור החיים חשף רבדים, עומקים וגוונים בנרטיב ההצלחה המקצועית של הנשים אשר ייתכן ולא היו נגלים באמצעות כלי אחר. הקשבה לקולן של הנשים לא רק מגבירה את ההבנה באשר למשמעות ההצלחה המקצועית בקרבן, אלא אף מעלה לסדר היום המחקרי את חוזקה של הקהילה האתיופית והעוצמות עימה היא מביאה. דוגמא לחוזקה של הקהילה האתיופית משתקפת בסיפורי חייהן של הנשים, אשר על אף החסמים החברתיים והמבניים אשר ניצבו בפניהן הן הצליחו להגיע להישגים משמעותיים.

4.א. השלכות המחקר

לממצאי המחקר השלכות מהותיות הן ברמה התיאורטית והן ברמה היישומית.

השלכות תיאורטיות: בספרות המחקרית ישנה התייחסות מועטה לסיפורי הצלחה בקרב הקהילה האתיופית, כאשר מרבית המחקרים מתמקדים באתגרים ובקשיי העדה (הירשפלד ועמיתיו, 1997; וולדה-צדיק, 2011; סבירסקי וסבירסקי, 2002; קסן וקידר, 2006). למיטב ידיעתי, המחקר היחיד שעסק בהצלחה מקצועית בקרב נשים אתיופיות הוא מחקרה של אבוזן אביגיל יונס (2010). ממצאי המחקר הנוכחי מרחיבים את הידע המצומצם אודות התופעה הנחקרת ומספקים נדבך נוסף לממצאי מחקרה הראשוני של יונס. כמו כן, ההתייחסות להישגיהן ולהצלחותיהן של נשים אתיופיות עשויה לאתגר את ההנחות הגזעניות הקושרות את האוכלוסייה האתיופית בעיקר לזירות של אלימות, פשע ו"קורבנות", ולסלול את הדרך להתבוננות על צדדים נוספים הנקשרים לחוזקתה של הקהילה האתיופית. ייתכן כי הדגשת היבטים אלו יעוררו מוטיבציה ותקווה בקרב יוצאי העדה בכלל ובקרב הנשים בפרט אשר יובילו לקידום תהליכים חיוביים נוספים.

השלכות יישומיות: למחקר זה השלכות יישומיות חשובות. כאמור לעיל, קיימות תוכניות סיוע רבות הפועלות לקידום העדה האתיופית. עם זאת, קיים פער בין ההשקעה בפועל לבין התוצאות המתבקשות. ראוי לבחון מחדש את העקרונות המנחים תוכניות אלו בשיתוף גברים ונשים מהקהילה האתיופית אשר הצליחו לנפץ את "תקרת הזכוכית", כחלק מעקרון של למידה מהצלחות. בסיפורי חייהן של הנשים ניתן לזהות מספר עקרונות חשובים אשר יכולים להוביל לפיתוח מדיניות אשר תטיב עם האוכלוסייה: שוויוניות, שותפות, פיתוח חשיבה ביקורתית, העצמה ורב תרבותיות.

נדרשת עשייה המתמקדת במספר מעגלים:

א. קובעי המדיניות - יש לבחון מחדש ומזוויות אחרות את מצבה של קהילת יוצאי אתיופיה ואת תוכניות הסיוע המוצעות לה, בדגש על העקרונות המנחים אשר הוצגו לעיל ובשיתוף העולים עצמם. מדברי הנשים עולה כי הזירות העיקריות בהן רצוי להתמקד הן מסגרות החינוך - מגן ועד המוסדות להשכלה גבוהה, צה"ל, השירות הלאומי והמגזר התעסוקתי.

ב. אנשי האקדמיה ומחקר - יש לערוך מחקרים איכותניים וכמותניים אשר יעניקו מבט נוסף על הקהילה האתיופית ויתמקדו בכוחותיה ובהצלחותיה.

ג. החברה הרחבה - מיגור הסטיגמות והסטריאוטיפים הרווחים כלפי האוכלוסייה האתיופית; השרשת עקרונות של כבוד האדם, שוויון ורב תרבותיות מגיל צעיר ושימת דגש על הכרתם של נרטיבים המאירים על ההצלחה, הגבורה והחוזקה של העדה.

ד. החברה האתיופית - הפעלת תוכניות אשר יתמקדו בכוחות הפרט ויגבירו את זיקתו וגאוותו לזהותו האתנית כבר מילדות; הגברת נראותם של מודלים לחיקוי מהעדה בקרב האוכלוסייה בכלל ובקרב ילדים ובני נוער בפרט; מתן דגש על כוחות המשפחה כגורם משפיע על תפיסתו העצמית ומסוגלותו של הפרט והפעלת תוכניות אשר מעודדות מנהיגות ועשייה קהילתית.

3.4. מגבלות המחקר

למחקר הנוכחי ישנן מספר מגבלות עליהן יש לתת את הדעת.

המגבלה הראשונה טמונה במספר הקטן יחסית של משתתפות המחקר, אשר מקשה על יכולת הכללת הממצאים. אומנם, תשעת הראיונות העניקו בחינה מעמיקה בנוגע למשמעות ההצלחה המקצועית בסיפורי חייהן של הנשים, אולם לא ניתן להשליך את המסקנות המשותפות על אוכלוסייה שלמה. יחד עם זאת, "המחקר האיכותני אינו עוסק בגילוי "אמת אובייקטיבית" כלשהי, אלא בחשיפת המשמעויות והפרשנויות המוענקות למציאות על ידי בני האדם" (קסן וקרומר נבו, עמ' 1, 2010). על כן, לא הייתה כוונה יומרנית לייצר אמת אובייקטיבית אחת ממחקר זה, אלא לחשוף ולהרחיב את פרשנות המרואיינות באשר להישגיהן.

כמו כן, המחקר הנוכחי בחן סיפורי חיים של נשים בלבד. ההתמקדות בסיפורי חייהן של הנשים אינה מאפשרת לעמוד על הבדל מגדרי בתפיסת ההצלחה המקצועית ומקשה על הסקת מסקנות לגבי המשמעות הייחודית של הצלחה מקצועית עבור נשים יוצאות אתיופיה. על כן, ראוי לבחון את משמעות ההצלחה המקצועית גם בקרב גברים יוצאי אתיופיה. קל וחומר לנוכח העובדה כי המחקר היחיד אשר בחן את תפיסת ההצלחה המקצועית בקרב האוכלוסייה האתיופית התמקד גם הוא בנשים בלבד.

המחקר הנוכחי נשען, כאמור, על הגישה הפמיניסטית בדגש על פמיניזם שחור ופמיניזם מזרחי. ראוי כי מחקרי המשך יבדקו את תפיסת ההצלחה המקצועית בקרב קבוצות נשים נוספות בחברה הישראלית המשתייכות לאוכלוסיות מוחלשות כגון: בדואיות, עולות ממוצא אחר או נשים המתגוררות באזורי הפריפריה. כמו כן, מחקרי המשך אשר יתבססו על מדגמים רחבים יותר יאפשרו לקבל תמונה רחבה ומעמיקה יותר של התופעה הנחקרת. עוד מומלץ לערוך השוואה במחקר המשך בין תפיסת ההצלחה המקצועית בקרב נשים יוצאות אתיופיה לידות הארץ ונשים יוצאות אתיופיה אשר עלו בשנות נערוּתן או בגרותן המוקדמת, דבר שיאפשר לעמוד על ההבדלים בין שתי האוכלוסיות.

4.ג. התייחסות רפלקטיבית

בשנים האחרונות אני זוכה להכיר דמויות רבות מהעדה האתיופית אשר מסמלות עבורי כוח, עוצמה, יושר פנימי וטוהר. לצד זה, אני נחשפת לשיח תקשורתי וחברתי אשר מאיר על החלקים הפתולוגיים והגזעניים הנקשרים עם העדה האתיופית. יצאתי למסע מחקר זה בכדי לאתגר את ההנחות הסטריאוטיפיות, אשר גם אני לוקה בהם, ולהעלות על סדר היום החברתי והמחקרי את החלקים החיוביים של קהילה זו.

במהלך ההקשבה לסיפורי חייהן של הנשים ובעת ניתוחם נפעמתי מהחוסן האישי המאפיין אותן, מהנחישות אשר גילו ומכוח הרצון אשר הוביל אותן בדרכן האישית והמקצועית. התוודעתי לכוחה של החברה ולמידה שבה המסרים - הגלויים והסמויים - שהיא מעבירה חשובים להתפתחות הפרט. כמו כן, התחדדה הבנתי כי בכדי לחולל שינויים ברמת הפרט נדרש שינוי חברתי וכי עלינו להתבונן ולפעול בו זמנית במספר מעגלי השפעה: פרט - משפחה - קהילה - חברה.

נדהמתי לגלות את העוצמה הטמונה בכוחו של הנרטיב העצמי של הפרט אשר יכול להיות הרסני או מצמיח. הפרדיגמה הנרטיבית, תופסת את הנרטיב כמעצב זהות ומציאות – ולא כתמונת ראי שלהם (ספקטור-מרזל, 2010). בכדי להעלות את קרנם של הנרטיבים ובכך לסייע לעיצוב הזהות והמציאות עלינו לפעול במספר רבדים: כחברה - עלינו לאפשר לכל אדם לספר את הסיפור שלו, מנקודת מבטו ולהתבונן בצורה ביקורתית על הידוע לנו; כחוקרים - עלינו לחשוף את מגוון הנרטיבים של קבוצות תרבות שונות בכדי להרחיב ולגלות תובנות חדשות על קבוצות אלו; כעובדים סוציאליים - עלינו לשאוף להעצמת הפרטים וקהילתם דרך הכוחות והעוצמות אשר נגלים מסיפוריהם.

אני מסיימת מסע זה עם תחושת שליחות להעביר את התובנות הנגזרות ממצאי המחקר הנוכחי לציבור הרחב ורצון לחפש נרטיבים נוספים המאירים על כוחה של הקהילה האתיופית בכלל ונשים יוצאות אתיופיה בפרט. כמו כן ובאופן בלתי צפוי, ההשראה אשר קיבלתי מן הנשים במחקר הנוכחי העניקה לי כוח ותמריץ בדרכי האישיה להשגת ההצלחה המקצועית.

ביבליוגרפיה

אבבה, ד. (2012, 10 בפברואר). שוקולד מריר. *Ynet*, אוחר ב-20 ליולי, 2013 מתוך :

<http://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4187718,00.html>

אבו חצירה, ח., ריינגולד, ר. וברץ, ל. (2012). קליטת יהודי אתיופיה בהיבט לשוני, חברתי וחינוכי - עיתון בדו לשון : אמצעי חינוכי להעצמת המשפחה בקרב קהילת יוצאי אתיופיה כבסיס

להטמעתה בחברה הישראלית. **הד האולפן החדש**, 99, 98-90.

אבן-זהב, ר., גהתון, ש., גולן, מ. ופרידמן, א. (2003). קשרי אמהות-בנות יוצאות אתיופיה.

בתוך ל. קסן ומ. שבתאי (עורכות), **מולעולם** (עמ' 274-248). הוצאת לשון צחה.

אגודה ישראלית למען יהודי אתיופיה (2006). **קשיי השתלבותם של אקדמאים יוצאי אתיופיה**

בשוק העבודה והמלצות לפתרונם. אוחר ב-23 למרץ, 2013 מתוך :

<http://www.iaej.co.il/newsite/Data/UploadedFiles/SitePages/240->

[sFileRedir.pdf](#)

אדמסו, ד. (2007). מדיניות הקליטה של עולי אתיופיה - השקעה רבה בשימור המצב הקיים.

קו האופק, 25. אוחר ב-5 ביולי, 2013 מתוך :

<http://www.iaej.co.il/newsite/content.asp?pageid=371>

אטינגר, ק. (2001). **בין אתיופיה לישראל**. ירושלים : עמותת סנונית לקידום החינוך המתקשב.

אוחר ב-20 ביוני, 2013 מתוך : <http://www.snunit.k12.il/seder/ethiopia/intro.html>

אלמגור-לוטן, א. (2011). **אלימות כלפי נשים - ריכוז נתונים לשנת 2011**. ירושלים : הכנסת -

מרכז המחקר והמידע. אוחר ב-9 באפריל, 2013 מתוך :

<http://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02959.pdf>

אלמגור-לוטן, א. וקוד- דבידוביץ', פ. (2011). **השתלבותם של יוצאי אתיופיה במערכת**

ההשכלה הגבוהה. ירושלים : הכנסת - מרכז המחקר והמידע. אוחר ב-9 ביולי, 2013

מתוך : <http://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02892.pdf>

אלמוג, ע. (2012). **אתיופים בישראל - תמונת מצב**. אוחר ב-13 באפריל, 2013 מתוך :

<http://www.peopleil.org/details.aspx?itemID=30274>

אלמוג, ע. ופז, ד. (2008). **דפוסי משפחה וזוגיות בקרב עולי אתיופיה - מסורת ושינוי**.

אוחר ב-16 למרץ, 2013 מתוך :

<http://www.peopleil.org/details.aspx?itemID=7681>

אלמוג, ת. ופז, ד. (2009). **חינוך והשכלה באתיופיה**. אוחר ב-23 למרץ, 2013 מתוך :

front.technion.ac.il/details.aspx?itemID=7720&nosearch=true&searchMode=3

אלמוג, ע. ופז, ד. (2010). **משפחה, זוגיות, מיניות ובתולים בקרב עולי אתיופיה**.

אוחר ב-10 ליולי, 2013 מתוך : <http://www.beteisrael.co.il/article.asp?ArtId=932>

אלנבוגן-פרנקוביץ', ש., קונסטנטינוב, ו. ולוי, ד. (2000). **בוגרי מוסדות על תיכוניים ואקדמאיים**

יוצאי אתיופיה: דוח מחקר ומעקב. ירושלים: גוינט ישראל - מכון ברוקדייל.

ארז, ת. (2012). הורים כמשאב בהתפתחות בריאה, וכגורם מגן ובונה חוסן בקרב ילדים ובני נוער.

פסיכו-אקטואליה, גיליון ינואר, 41-32.

אריאלה - עמותה לקידום מצוינות בקרב יוצאי אתיופיה. אוחר ב-24 למאי, 2013 מתוך :

<http://www.ariela.org.il/printPage.aspx?stage=print&pageid=21>

אריקסון, א. (1987). **זהות, נעורים ומשבר**. תל אביב: ספרית הפועלים.

בוסטין, ע. (2008). מחקרים בקליטת העלייה: חברה ותרבות. גברים יוצאי אתיופיה: מדוע כל כך

קשה להם? **הד האולפן החדש, 94, 64-56.**

בוקסבאום, י. ודגן, מ. (2010). **נשים - בין גיל לתעסוקה**. חיפה: מרכז מהות.

בן יהושע צבר, נ. ודרגיש, ר. (2001). מחקר סיפר. בתוך נ. צבר בן יהושע, (עורכת), **מסורות וזרמים**

במחקר האיכותי (עמ' 167-194). תל אביב: דביר.

בן עזר, ג. (2007). **המסע- סיפורי המסע של יהודי אתיופיה לישראל, 1977-1985**. בן שמן: מודן.

גוינט - מכון ברוקדייל (2001). **שילוב עולים יוצאי אתיופיה בחברה הישראלית- אתגרים,**

מדיניות, תוכניות וכיווני פעולה. אוחר ב-13 ביולי, 2013 מתוך : H:\Ethiopian

paper\Exec sum hebnew.doc

גינגיחשווילי, ת. ומרו-סנבטור, מ. (2011). **גזענות בחסותה של החברה הישראלית**. אוחר ב-16

לאפריל, 2013 מתוך : <http://www.kolech.com/show.asp?id=30742>

דגן-בוזגלו, נ. (2007). **הזכות להשכלה גבוהה בישראל- מבט משפטי ותקציבי**. ת"א: מרכז

אדווה. אוחר ב-11 ביולי, 2013 מתוך :

<http://www.adva.org/uploaded/highereducationrights.pdf>

דהאן-כלב, ה. (2006). **פמיניזם מזרחי, פוסט קולוניאליזם וגלובליזציה. תרבות דמוקרטית, 10,**

135-161.

דושניק, ל. וצבר בן-יהושע, נ. (2001). אתיקה של המחקר האיכותי. בתוך נ. צבר בן יהושע, (עורכת), **מסורות וזרמים במחקר האיכותי** (עמ' 343-368). תל אביב: דביר.

הוקס, ב. (2002). **פמיניזם זה לכולם**. חיפה: פרדס הוצאה לאור.

הירשפלד, ש., הנגבי, ר., מינוצין-איצקסון, ש. וקרסילובסקי, ד. (1997). תפקידים משפחתיים אצל יוצאי אתיופיה שינוי והתמודדות. בתוך א. עמיר, א. זהבי ור. פרגאי (עורכים), **שורש אחד וענפים רבים** (עמ' 82-94). ירושלים: מאגנס.

הניג, ח. ומלינוביץ', ר. (2012). התפתחות ניצני אוריינות בקרב ילדים עולי אתיופיה בהשוואה לילדים ילידי הארץ. **הד האולפן החדש**, 99, 47-58.

וולדה-צדיק, א. (2006). **שילוב יוצאי אתיופיה בחינוך ובתעסוקה: תמצית ממצאים חדשים**. ירושלים: מאיירס - גוינט ישראל - מכון ברוקדייל.

וייל, ש. (2005). נשים אתיופיות יהודיות - תמורות ומגמות במעבר בין מדינות. בתוך ל. קסן ומ. שבתאי (עורכות). **מולעולם** (עמ' 19-33). לשון צחה.

וייסבלאי, א. (2012). **השתלבותם של יוצאי אתיופיה במערכת החינוך**. ירושלים: הכנסת - מרכז המחקר והמידע. אוחר ב-25 ביוני, 2013 מתוך:

<http://www.iaej.co.il/newsite/Data/UploadedFiles/SitePages/1323-sFileRedir.pdf>

ורצברגר, ר. (2003). **מסמך רקע בנושא: קהילת יוצאי אתיופיה - תמונת מצב, פערים וטענות לאפליה**. ירושלים: הכנסת - מרכז המחקר והמידע. אוחר ב-11 ביולי, 2013 מתוך:

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Dwzy-dGS6WII:img2.tapuz.co.il/CommunaFiles/27379461.doc+&cd=3&hl=en&ct=clnk&gl=il>

חביב, ג., הלבו-אילת, ח., שץ, א. ואלמוג, י. (2010). **מעקב אחרי אינדיקטורים למצבה של האוכלוסייה האתיופית ברמה הארצית**. ירושלים: מאיירס - גוינט ישראל - מכון ברוקדייל. אוחר ב-11 ביולי, 2013 מתוך:

<http://brookdaleheb.jdc.org.il/?CategoryID=156&ArticleID=216>

חדד קדם, נ. (2000). **סיפורי חיים של נשים מזרחיות שנקלטו בקיבוצים בנגב בשנות החמישים**. מחקר נרטיבי – ביוגרפי בין "גאולה" אישית לבין מעבר מהדרה להזרה. עבודה לשם קבלת תואר "מוסמך", הפקולטה למדעי הרוח האוניברסיטה העברית.

טלמור, נ. וולף, פ. (2009, 31 באוגוסט). סער על אפליית האתיופים - סוג של גטו. וואלה. אוחר ב-

20 ביולי, 2013 מתוך : <http://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4187718,00.html>

טרגר, ח. (2012). **אין חינוך ללא ההורים - מעורבותם ממנפת הישגים**. אוחר ב-16 במרץ 2013,

מתוך : <http://itu.cet.ac.il/ShowItem.aspx?ItemID=3b304e97-3158-4f07-b7be->

[0dc6cf1577c5&lang=HEB](http://itu.cet.ac.il/ShowItem.aspx?ItemID=3b304e97-3158-4f07-b7be-0dc6cf1577c5&lang=HEB)

יובלוביץ', ס. ובואור, מ. (2011). הראיון הנרטיבי. בתוך מ. באואור וג. גאסקל (עורכים). **מחקר**

איכותני - שיטות לניתוח טקסט, תמונה וצליל (עמ' 69-88). רעננה : האוניברסיטה

הפתוחה.

יונס, א. א. (2010). **נשים אתיופיות מצליחות: תפיסה עצמית, זהות אתנית והצלחה מקצועית**.

עבודה לשם קבלת תואר "מוסמך", מחלקה לקרימינולוגיה אוניברסיטת בר אילן.

ינאי, נ. ושפירא, ר. (1995). זהות וגנדר: מהות פסיכולוגית או שיח תרבותי? **פסיכולוגיה, ה (1)**,

7-15.

כהאן-סטרבציינסקי, פ., לוי, ד. וקונסטנטינוב, צ. (2010). **בני נוער בישראל - תמונת מצב**

עדכנית. ירושלים : מאירס - גוינט ישראל - מכון ברוקדייל. אוחר ב-20 ביולי, 2013

מתוך : <http://brookdaleheb.jdc.org.il/?CategoryID=156&ArticleID=201>

כהן, ש. (2006). מקומה של המשפחה בתהליכי הקליטה וההסתגלות של נוער עולה לחברה

הישראלית. **גדיש (י)**, 67-82.

לוי, ז. (1986). **הרמנויטיקה**. תל אביב : ספריית הפועלים.

ליבליך, ע., זילבר, ת. ותובל משיח, ר. (1995). מחפשים ומוצאים : הכללה והבחנה בסיפורי חיים.

פסיכולוגיה, ה, 84-95.

לייבל, ר. (2009). **עלייתם וקליטתם של יהודי אתיופיה**. אוחר ב-20 ליולי, 2013 מתוך :

<http://www.articles.co.il/article/48057/%D7%A2%D7%9C%D7%99%D7%99>

[%D7%AA%D7%9D%20%D7%95%D7%A7%D7%9C%D7%99%D7%98](http://www.articles.co.il/article/48057/%D7%A2%D7%9C%D7%99%D7%98)

[D7%AA%D7%9D%20%D7%A9%D7%9C%20%D7%A2%D7%95%D7%9C](http://www.articles.co.il/article/48057/%D7%A2%D7%9C%D7%99%D7%98)

[%D7%99%20%D7%90%D7%AA%D7%99%D7%95%D7%A4%D7%99%D](http://www.articles.co.il/article/48057/%D7%A2%D7%9C%D7%99%D7%98)

[7%94](http://www.articles.co.il/article/48057/%D7%A2%D7%9C%D7%99%D7%98)

לשכה מרכזית לסטטיסטיקה (2011). הקהילה האתיופית בישראל – לקט נתונים לרגל חג הסיגוד.

אוחר ב-17 באוגוסט, 2013 מתוך :

<https://www.google.co.il/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ca>

[d=rja&ved=0CDgQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.2all.co.il%2Fweb%2Ffiles%2FSites%2Fethiostuggle%2FFiles_9794_\(3183\).doc&ei=voUPUsvJJ6z07Abp4oCwDw&usg=AFQjCNE4axYhWl6jxptJpAj-Vf0VI03fpg](http://www.2all.co.il/web%2Ffiles%2FSites%2Fethiostuggle%2FFiles_9794_(3183).doc&ei=voUPUsvJJ6z07Abp4oCwDw&usg=AFQjCNE4axYhWl6jxptJpAj-Vf0VI03fpg)

לשכה מרכזית לסטטיסטיקה (2012). קהילת יוצאי אתיופיה בישראל – לקט נתונים לרגל חג

הסיגד. אוחר ב-17 באוגוסט, 2013 מתוך :

http://www.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa_template.html?hodaa=201211

307

מבורך, ע. (2003). הגישה הנרטיבית - רקע ותיאור כללי. אוחר ב-16 לאוגוסט, 2013

מתוך: <http://www.oded.name/Content.aspx?id=23>

מבקר המדינה ונציב תלונות הציבור (2012). דוח מבקר המדינה 63 - היבטים בקידום שילובם

של יוצאי אתיופיה - פגמים מהותיים בניהול תוכנית לאומית. אוחר ב-6 ביולי, 2013

מתוך: <http://www.mevaker.gov.il/serve/site/docs/63c/101-etyopiya-3.pdf>

מטה למאבק בגזענות בישראל. דוח הגזענות 2012. אוחר ב-16 באפריל, 2013 מתוך :

<http://www.fightracism.org/cat.asp?cat=12>

מנהל מחקר וכלכלה - משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (2007). דו"ח וועדת המשנה לשילוב

צעירים בני העדה האתיופית בשוק העבודה - 2007. אוחר ב-6 לאפריל, 2013, מתוך :

<http://www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/ED119B89-0696-4AF1-AE92->

[92F6B4C1264D/0/mihkar_etiopim.pdf](http://www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/ED119B89-0696-4AF1-AE92-92F6B4C1264D/0/mihkar_etiopim.pdf)

נווה, א. (2007). אסירות של החיים : ענישת נשים באמצעות כליאה - הכאב, האובדן והענישה

הכפולה. צוהר לבית הסוהר, 11, 15-27.

סבירסקי, ב. ויוסף, ק. (2005). מצב התעסוקה בקרב ישראלים אתיופים. מידע על שוויון וצדק

חברתי בישראל. ת"א : מרכז אדווה.

סבירסקי, ש. וסבירסקי, ב. (2002). היהודים יוצאי אתיופיה בישראל : דיור, תעסוקה, חינוך.

מידע

על שוויון וצדק חברתי בישראל. ת"א : מרכז אדווה.

ספקטור-מרזל, ג. (2010). מחקר נרטיבי ועבודה סוציאלית. חברה ורווחה, ל (1), 75-110.

פישר, א. (2005). בין אינג'יריה לפלאפל : קליטת עולי אתיופיה מנקודת מבטם של וותיקי העדה.

הד האולפן החדש, 88, 80-97.

פרדה-לקאו-אליעד, א. (2005). "האם האהבה עיוורת?" דילמות בנוגע לנישואין בקרב צעירים וצעירות יוצאי אתיופיה. בתוך ל. קסן ומ. שבתאי (עורכות), **מולעולם** (עמ' 213-193). לשון צחה.

קדוש, ח. (2010). הקבוצה כסיפור – הקסם האנליטי של הנרטיב. **מקבץ, גיליון אביב, 1-15**. קינג, י., פישמן, נ. ווולדה-צדיק, א. (2012). **לאחר 20 שנה בישראל: סקר יוצאי אתיופיה הוותיקים**. ירושלים: מאיירס-ג'וינט-ברוקדייל והמשרד לקליטת עלייה. אוחר ב-20 ביולי, 2013 מתוך :

<http://www.iaej.co.il/newsite/Data/UploadedFiles/SitePages/1338-sFileRedir.pdf>

קסן, ל. (2010). ניתוח כותרות סיפורי חיים. בתוך ל. קסן ומ. קרומר נבו (עורכות), **ניתוח נתונים במחקר איכותני** (עמ' 315-299). באר שבע: הוצאת הספרים של אוניברסיטת בן גוריון בנגב.

קסן, ל. וקידר, ל. (2006). **אלימות בין בני זוג בקרב משפחות יוצאות אתיופיה בישראל**. באר שבע: המרכז הישראלי לשיטות מחקר איכותניות, אוניברסיטת בן גוריון. קסן, ל. וקרומר נבו, מ. (2010). מבוא לניתוח נתונים איכותניים. בתוך ל. קסן ומ. קרומר נבו (עורכות), **ניתוח נתונים במחקר איכותני** (עמ' 9-1). באר שבע: הוצאת הספרים של אוניברסיטת בן גוריון בנגב.

קסן, ל. ושבתאי, מ. (2005). גברים מאתיופיה נשים מישראל. [גרסה אלקטרונית]. **ארץ אחרת - ציון שהכיבה - יהודי אתיופיה בישראל, 30**, אוחר ב-30 ליוני, 2011 מתוך :

<http://acheret.co.il/?cmd=articles.140&act=read&id=512>

רוזן, ע. (2010, 25 ביולי). לבן בחלום שחור. **מאקו**. אוחר ב-20 ביולי, 2013 מתוך :

<http://www.mako.co.il/news-channel2/Friday-NewsCast/Article-d6b9979d6307921004.htm>

רון, ס. (2009). **שיחים של מזרחיות: דור ראשון ושני של מהגרות מזרחיות בעיר פיתוח בישראל**. חיבור לשם קבלת תואר "דוקטור לפילוסופיה", המחלקה לסוציולוגיה - אנתרופולוגיה, אוניברסיטת בן גוריון.

שאטו, ש. (2011). **הנרטיבים השונים של מסע עליית יהודי אתיופיה**. עבודה לשם קבלת תואר "מוסמך", בית הספר למדיניות ציבורית האוניברסיטה העברית.

שבתאי, מ. וקסן, ל. (2005) **מולעולם**. הוצאת לשון צחה.

שיין-פדר, ש. (1995). השפעת החטיבה הצעירה על מאפיינים אישיותיים. חיבור לשם קבלת תואר "מוסמך", בית הספר לחינוך אוניברסיטת ת"א.
שירן, ו. (2002). לפענח את הכוח - לברוא עולם חדש. פנים, 22, 15-22.
שלסקי, ש. ואלפרט, ב. (2007). דרכים בכתיבת מחקר איכותני, מפירוק המציאות להבנייתה כטקסט. תל אביב: מכון מופ"ת.
שני, ר. (2012, 10 בינואר). שחור זה רק צבע. וואלה. אוחזר ב-20 ביולי, 2013 מתוך:

<http://news.walla.co.il/?w=/90/1892926>

תמיר, ט. (2007). נשים בישראל 2006: בין תיאוריה למציאות. תל אביב: שדולת הנשים בישראל.

- Anderson, S.M. & Chen, S. (2002). The relational self - An interpersonal social - cognitive theory. *Psychological Review*, 109 (4), 619-645.
- Atkinson, R. (2002). The life story interview. In J.F. Gubrium & J. A. Holstein (Eds.), *Handbook of interview research* (pp. 121-140). Thousand Oaks, California: Sage Publication.
- Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. *Applied Psychology: An International Review*, 53 (3), 453-477.
- Bandura, A., & Adams, N. E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research*, 1, 287-308.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-hall.
- Berman, A., Erb, G., Kozier, B., & Snyder, S. J. (2008). *Kozier & Erb's fundamentals of nursing: Concepts, process, and practice (8th Edition)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education
- Berry, J.W. (1992). Acculturation and adaptation in a new society. *International Society*, 30, 69-85.
- Brown, M.L. (2009). The relationship between motherhood and professional

- advancement perceptions versus reality. *Employee Relations*, 32 (5), 470-494.
- Caidi, N., Allard, D., & Quirke, L. (2012). Information practices of immigrants. *Annual Review of Information Science and Technology*, 44 (1), 491-531.
- Carr, S., Ikon, K., & Tharmaseelan, N. (2010). Migration and career success: Testing a time-sequenced model. *Career Development International*, 15 (3), 218-238.
- Cokley, K. O. (2001). Gender differences among African American students in the impact of racial identity on academic psychosocial development. *Journal of College Student Development*, 42 (5), 480-487.
- Connie, G., Gersick, G., & Kram, K. (2002). High-Achieving women at midlife: An exploratory study. *Journal of Management Inquiry*, 11 (104), 104-127.
- Cook, E., Heppner, M., & O'Brien, K.M. (2002). Career development of women of color and white women: Assumptions, conceptualization, and interventions from an ecological perspective. *Career Development Quarterly*, 50 (4), 291-304.
- Crosnoe, R., & Lopez Turley, R.N. (2011). K-12 Educational outcomes of immigrants youth. *The Future of Children*, 21 (1), 129-152.
- David, M., Dias-Bowie, Y., & Greenberg, K. (2004). "A Fly in the buttermilk": Descriptions of university life by successful black undergraduate students at a predominately white southeastern university. *The Journal of Higher Education*, 5 (4), 420-445.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in Human Behaviors*. New York: Plenum.
- Duffy, J.A., Fox, S., Gregory, A., Lituchy, T., Miller, J., Monserrat, S.I., Olivas-Lujan, M. R., Punnett, B.J., & Santos, N. M. (2006). Successful women of the American: The same or different? *Management Research News*, 29 (5), 552-572.

- Duffy, J.A., Fox, S., Gregory, A., Lirio, P., Lituchy, T., Monserrat, S.I., Olivas-Lujan, M. R., Punnett, B.J., & Santos, N. M. (2007). Exploring career-life success and family social support of successful women in Canada, Argentina and Mexico. *Career Development International*, 12 (1), 28-50.
- Ennis, R.H. (1987). A taxonomy of critical thinking dispositions and abilities. In J. Baron & R. Sternberg (Eds.), *Teaching Thinking Skills: Theory and Practice* (pp. 9-26). New York: W.H. Freeman.
- Essers, C., Benschop, Y., & Doorewaard, H. (2010). Female ethnicity: Understanding Muslim immigrant businesswomen in the Netherlands. *Gender, Work and Organization*, 17 (3), 320-339.
- Fassinger, R. (2005). Theoretical issues in the study of women's career development: Building bridges in a brave new world. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (pp. 85-126). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Flam, H., & Cinamon, R.G. (2011). Immigration and the interplay among citizenship, identity and career: The case of Ethiopian immigration to Israel. *Journal of Vocational Behavior*, 78 (3), 372-380.
- Fries-Britt, S. (2000). Identity development of high-ability Black collegians. In M. D. Svinicki, R. E. Rice (Series Eds.) & M. B. Magolda (Vol. Ed.). *New directions for teaching and learning* (No. 82): Teaching to promote intellectual and personal maturity (pp. 55-65). San Francisco: Jossey-Bass.
- Frisco, M.L. & Williams, K. (2003). Perceived housework equity, marital happiness, and divorce in dual-earner households. *Journal of Family Issue*, 24, 51-73.
- Grant-Vallone, E.J., & Ensher, E.A. (2010). Opting in between : Strategies used by professional women with children to balance work and family. *Journal of Career Development* 38 (4), 331-348.

- Griffin, K. (2006). Striving for success: A qualitative exploration of competing theories of high achieving black college student academic motivation. *Journal of College Student Development, 47* (4), 384-400.
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Journal of Human Behavior, Vol 15*(1), 27-33.
- Hertzog, E. (2001). Gender and power relation in bureaucratic context - female women from Ethiopia in an absorption center, *Journal of Gender and Development, 9* (3), 60-69.
- Heslin, P.A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 113-136.
- Hwang, Y.S., Echols, C., & Vrongistinos, K. (2002). Multidimensional academic motivation of high achieving African American students. *College Student Journal, 36*(4), 544-554.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology, 52*, 621–652.
- Kailasapathy, P., & Metz, I. (2012). Work–Family conflict in Sri Lanka: Negotiations of exchange relationships in family and at work. *Journal of Social Issues, 68* (4), 790-813.
- Kalmijn, M. (2010). Country Differences in the Effects of Divorce on Well-Being: The Role of Norms, Support, and Selectivity. *European Sociological Review, 26* (4), 475–490
- Katz, R. (2002). Expectations of family life in a multicultural context: As Israeli example. *International Journal of Sociology of the Family, 30* (1-2), 1-19.
- Kawahara, D. M., Esnil, E. M., & Hsu, J. (2007). Asian American women leaders:

- The intersection of race, gender, and leadership. In J. L. Chin, B. Lott, J. K. Rice, & J. Sanchez-Hucles (Eds.), *Women and leadership: Transforming visions and diverse voices* (pp. 297-313). Malden, MA: Blackwell.
- Komives, S.R., Lucas, N., & McMahon, I.R. (2009). *Exploring leadership: For College students who want to make a difference (2nd ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lee-Gosselin, H., & Grise, J. (1990). Are women owner-managers challenging our definitions of entrepreneurship? An in-depth survey. *Journal of Business Ethics*, 9 (4-5), 423-433.
- Lieblich, A., Tuval- Mashiach, R., & Zilber, T. (1998). *Narrative research: Reading analysis and interpretation*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Lincoln, Y.S., & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic inquiry*. New York: International University Press.
- McIntosh, B., McQuaid, R., Munro, A., & Dabir-Alai, P. (2012). Motherhood and its impact on career progression. *Gender in Management*, 27 (5), 346-364.
- Metz, I. (2004). Do personality traits indirectly affect women's advancement? *Journal of Managerial Psychology*, 19 (7), 695-707.
- Morrell-Norwood, L. (1998). *The Ethiopian immigration to Israel: A report on the acculturation and absorption process of Ethiopian immigrant Women*. Unpublished master's thesis. Brandeis university waltham, Massachusetts.
- Muller, R., & Turner, R. (2010). Leadership competency profiles of successful project managers. *International Journal of Project Management*, 28 (5), 437-448.
- Nabi, G.R., (2000). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. *International Journal of Manpower*, 22 (5), 457- 474.
- Nath, D. (2000). Gently shattering the glass ceiling: Experience Indian women

- managers. *Women in Management Review*, 15 (1), 44-52.
- Neetha, N. (2004). Making of female breadwinners: Migration and social networking of women domestics in Delhi. *Economic and Political Weekly*, 39 (17), 24-30.
- Oettingen, G. (1996). Positive thinking and motivation. In Gollwitzer, P.M. & Bargh, J.A. (Eds.), *The psychology of action- linking cognition to behavior* (pp. 236-255). The Guilford publication.
- Owens, K. S., Kirwan, J. R., Lounsbury, J. W., Levy, J. L., & Gibson, L. W. (2013). Personality correlates of self-employed small business owners' success. [*Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 45 \(1\), 73-85.](#)
- Pajaras, F., Britner, S.L., & Valiente, G. (2000). Relation between achievement goals and self-beliefs of middle school students in writing and science. *Contemporary Educational Psychology*, 25 (4), 406-422.
- Puchs-Epstein, C. (1973). Positive effects of the multiple negative: Explaining the success of black professional women. *American Journal of Sociology*, 78 (4), 912-935.
- Rebhun, U. (2007). A double disadvantage? Immigration, gender and employment in Israel. *European Journal of Population*, 24 (1), 87-113.
- Riessman, C. K. (1993). *Narrative analysis*. Newbury Park, CA: Sage.
- Rosenthal, G. (1993). Reconstruction of life stories: Principles of selection in generating stories for narrative biographical interviews. In R. Josselson & A. Lieblich (Eds.), *The narrative study of lives* (pp. 59-91). Newbury Park, CA: Sage.
- Rosewell, E. (2007). Women in power: Examining the pathway to the top.
Retrieved June 20, 2013, from:
http://digitalcommons.bryant.edu/honors_management/2

- Rotter, J. C. & Hawley, L.D. (1998) Therapeutic approaches with immigrant families. *Family Journal* 6(3), 219-222.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63, 397-428.
- Schwartz, S. J., Montgomery, M.J., & Briones, E. (2006). The role of identity in acculturation among immigrant people: Theoretical propositions, empirical questions and applied recommendation. *Human Development*, 49, 1-30.
- Stremikis, B. (2002). The personal characteristics and environmental circumstances of successful women musicians. *Journal Creativity Research Journal*, 14 (1), 85-92.
- Sturges, J. (1999). What it means to succeed: Personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. *British Journal of Management*, 10, 239-252.
- Unger, R. K. (2000). Outsiders inside: Positive marginality and social change. *Journal of Social Issues*, 56 (1), 163-179.
- Wajcman, J. (1998). *Managing like man*. Cambridge: Polity press.
- Walsh, S., & Tuval-Mashiach, R. (2012). Ethiopian emerging adult immigrants in Israel: Coping with discrimination and racism. *Youth Society*, 44 (1), 49-75.
- Watson, K.A. (2008). The role of mentoring, family support and networking in the career trajectory of female senior health care and higher education. Unpublished doctoral dissertation, Bowling Green State University, Ohio.
- Weil, S. (2004). Ethiopian jewish women: Trends and transformations in the context of transnational change, *Nashim*. Retrieved June 26, 2013, from: <http://muse.jhu.edu/journals/nashim/v008/8.1weil.html>
- White, B., Cox, C., & Cooper, L Carry. (1997). A portrait of successful women. *Women in Management Review*, 12 (1), 27-34.

- White, M. (2000). *Reflections on narrative practice*. Dulwich Centre Publications: Adelaide, S. Australia.
- Wirth, L. (2002). Breaking through the glass ceiling: women in management. *International Labor Review*, 137 (1), 93-102.
- Wood, R., Bandura, A., & Bailey, T. (1990). Mechanisms governing organizational performance in complex decision-making environments. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 46 (2), 181-201.
- Yizengaw, T. (2003, September). *Transformations in higher education: Experiences with reform and expansion in Ethiopian higher education System*. Paper presented at the Regional Training Conference on Improving Tertiary Education. Sub-Saharan Africa, Accra.

טופס הסכמה מדעת להשתתפות במחקר

אני החתומה מטה מצהירה בזה כי אני מסכימה להשתתף במחקר העוסק בנושא של סיפורי חיים של נשים יוצאות אתיופיה אשר הגיעו להישגים מקצועיים או אקדמאיים, הנערך במסגרת המחלקה לעבודה סוציאלית באוניברסיטת בן-גוריון בנגב. המחקר מבוצע על ידי עמית שפירא בהנחייתה של ד"ר דורית סגל-אנגלצ'ין.

ידוע לי כי ההשתתפות במחקר כוללת ראיון אישי שבמהלכו אתבקש לענות על מספר שאלות. הוסבר לי כי אני רשאית שלא לענות כל השאלות ו/או להפסיק את הראיון בכל שלב. כמו כן, הוסבר לי שהראיון יוקלט ויתומלל לצורכי המחקר בלבד, וכי כל המידע הנאסף יישאר חסוי.

בעת פרסום ממצאי המחקר, לא יעשה כל שימוש בפרטים מזהים שלי.

שם: _____ ת.ז.: _____

חתימה: _____ תאריך: _____

TABLE OF CONTENTS

Introduction.....	8
1. Literature Review.....	9
1. a. The Ethiopian Jewish Community – "Beta Israel"	9
1. b. Life of "Beta Israel" Community in Ethiopia	9
1. c. Immigration to Israel	10
1. d. Integration of Ethiopians in Israel	11
1. e. Integration of Ethiopians in Higher Education Institutes and Work Environments.....	13
1. f. Integration of Ethiopian Women in Higher Education Institutes and Work Environment	14
1. g. Professional Success.....	16
1. h. Factors linked to Professional Success.....	17
1. i. Motives of Professional Success	18
1. j. Unique Challenges for Women and Immigrates Seeking Professional Success	19
1. k. Elements of Identity and Self-Perception.....	20
1. l. Research Goals	21
2. Method	22
2. a. Research Paradigm	22
2. b. Participants	23
2. c. Data Collection	23
2. d. Data Analysis.....	24
2. e. Trustworthiness.....	26
2. f. Ethical Issues.....	26

3. Findings and Discussion	27
3. a. Factors Attributed to the Success of Women	27
3. b. Motives	42
3. c. Challenges.....	47
3. d. Elements of Identity, Self-Perception, and Perception of Professional Success	66
4. Summary and Conclusions	87
4. a. Implications	89
4. b. Research Limitations	90
4. c. Reflective Reference.....	91
Bibliography	93
Appendix No.1	107

Abstract

Thirty years after the immigration process to Israel began, the Ethiopian community in Israel is still experiencing a complex situation: the range of opportunities open to members of the community in education, employment, and accessibility to quality services is still limited; the intercultural differences form a stumbling block for their integration; and the public discourse concerning the community is characterized by racial and stereotypical assumptions. Ethiopian women experience additional unique difficulties, stemming from, among other reasons, changes to family structures as a result of the immigration process to Israel.

Alongside these difficulties, it is also possible to point to positive changes and trends for Ethiopian women in education and employment. Over the past decade we can observe Ethiopian women engaging in a wide range of professions and holding positions in diverse organizations and places in Israel. It is also apparent that more and more women in recent years join higher-education institutions. At the same time, these trends do not gain much, if any, visibility in scholarly literature and in the public discourse or media, where the focus on issues of violence, crime, and “victims,” is associated with the community in general, and women in particular. To the best of my knowledge the research conducted by Yunas (2010) is the only study addressing professional success among Ethiopian women. The present study seeks to expand the limited knowledge on this phenomenon; by analyzing their life stories this study investigates the meaning of professional success among Ethiopian women who have attained significant professional or academic achievements. The study’s secondary research questions examined which factors the women perceived as contributing to their success, the motives that led them on their professional path, the challenges they encountered along the way, and how they perceive themselves and their identities.

At the heart of this qualitative research are two central approaches: the narrative approach and the feminist approach, especially black feminism and Mizrahi feminism. Examining the research participants’ stories using these approaches allowed to expose and understand the personal and social significance these women attribute to their professional success against a contextual background of gender, race, and culture.

Nine Ethiopian women participated in this research, all holding management roles and/or key positions in their workplaces. Some of them are even considered to be trailblazers in their chosen profession. This study used life story interviews relevant to a narrative and feminist investigation. The research interviews were analyzed using a content-based approach to examining the life stories, alongside a structural approach.

The analysis of the women's life stories led to several main conclusions.

First, the participants' narrative of professional success was characterized by their recognition of their success alongside ambivalent feelings towards it. This ambivalence was expressed through meditating on the idea of "success" and doubting their right to be included under this definition. The women emphasized their ambition to advance in their professional career as well as their belief in their ability to achieve their future goals. They all noted that they are still "climbing their way up."

Second, the research findings indicate the central importance of family to the women's professional success. The emotional support they received, alongside inspiration from role models in the form of their parents or grandparents, allowed them to dream, and work to realize these dreams. In addition, it is highly apparent that during their adulthood the women's partners were highly influential as either a motivating or inhibiting force in attaining their professional success.

Third, the study found that the women viewed a supportive environment, which included benefactors on behalf of the "absorbing" Israeli society, as an additional central factor contributing to their professional success. The women's stories exposed the great importance inherent in the integration process into Israeli society, which can be constructive or destructive.

Alongside the societal factors significantly contributing to the study participants' experience of professional success, another central focus of the research is the women's personalities and characteristics. Their life stories indicate that, starting from a young age, they perceived themselves as activists, determined, and assertive women, fighting for equal opportunity and social justice. These characteristics, prominent in their self-presentation, greatly aided the women in dealing with the challenges they encountered along the way, and even allowed them to view these challenges as opportunities for change instead of barriers. However, the

women emphasized in their life stories the many difficulties they experienced as a direct result of the institutional policy towards them. This policy formed the central challenge in their lives in general, and specifically in their professional career.

An additional conclusion is related to the great importance of listening to their life stories. Listening to the women's life stories not only enabled an understanding of what professional success meant to them, but also brought the resilience of the Ethiopian community and its strengths to the fore of scholarly study. As such, it demonstrates the objective of narrative research to promote social change, and not just explain a particular phenomenon or reality.

The findings of this study have implications both on the theoretical and applicable level. On the theoretical level, the present study's findings expand the limited body of knowledge concerning the phenomenon under investigation, and add to the initial findings by Yunas (2010). In addition, addressing the accomplishments and successes of Ethiopian women may challenge racist assumptions that associate the Ethiopian community primarily with negative issues, and pave the way for examining other aspects associated with the community's strengths. It is possible that emphasizing these aspects will motivate and give hope to members of the community in general, and specifically to women, who will then lead to additional positive developments.

On the applicable level, analyzing the women's life stories allows us to identify several important principles that can lead to developing a more beneficial policy to apply to this population, such as: equality, partnership, developing critical thinking, empowerment, and cultural sensitivity. There are many aid programs in place to promote the advancement of the Ethiopian community; however, there is a gap between the actual investment and the observable results. Integrating the principles recommended by the women into programs intended for the Ethiopian community can aid in creating a healthier, more successful, and more normalized society.

BEN- GURION UNIVERSITY OF THE NEGEV
THE FACULTY OF HUMINITIES AND SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF SOCIAL WORK

"Building Their Way To The Top":

The Meaning of Career Success in the Life Stories of Ethiopian Women

THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE MASTER OF ARTS DEGREE

AMIT SHAPIRA ZUR
UNDER THE SUPERVISION OF: DR. DORIT SEGAL-ENGELCHIN

August 2013

BEN- GURION UNIVERSITY OF THE NEGEV
THE FACULTY OF HUMINITIES AND SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF SOCIAL WORK

"Building Their Way To The Top":
The Meaning of Career Success in the Life Stories of Ethiopian Women

HESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE MASTER OF ARTS DEGREE

AMIT SHAPIRA ZUR
UNDER THE SUPERVISION OF: DR. DORIT SEGAL-ENGELCHIN

Signature of student: _____ Date: _____

Signature of supervisor: _____ Date: _____

Signature of chairperson
of the committee for graduate studies: _____ Date: _____

August 2013