

אקורד • אֶכּוֹרֵד • aChord

פסיכולוגיה חברתית: علم النفس الاجتماعي للتغيير الاجتماعي
לשינוי חברתי Social Psychology for Social Change



האוניברסיטה העברית בירושלים
THE HEBREW UNIVERSITY OF JERUSALEM
الجامعة العبرية في اورشليم القدس

עמדות בשוק התעסוקה הישראלי כלפי ישראלים וישראליות ממוצא אתיופיה

מובילת המחקר: תאיר תג'ר-שפריר
צוות המחקר: ד"ר מיכל שוסטר | ד"ר יוסי חסון | ד"ר רונה שטיין | מלקיטו אדגו אזנה | שיר טנקל

המחקר נערך ע"י מרכז אקורד בשיתוף עמותת 'עולים ביחד'

יוני 2022



על סדר היום

- 1 **רקע, מטרות המחקר ומערך המחקר**
- 2 **תמונת מצב וגורמים מנבאים לרצון לעבוד עם ישראלים וישראליות ממוצא אתיופי**
- 3 **מסקנות וכיווני פעולה אפשריים**



רקע, מטרות המחקר ומעורר המחקר



רקע

נכון ל-2021, העסקת ישראלים וישראליות ממוצא אתיופי מתאפיינת

ב:

- **תת ייצוג בענפים המשלמים שכר גבוה**
- **ייצוג יתר בענפים המשלמים שכר נמוך**
- **שכר ממוצע נמוך מהשכר הממוצע במשק**



מטרת המחקר

**מיפוי וזיהוי החסמים והזרזים הפסיכו-חברתיים
בקרב מעסיקים ומעסיקות, להעסקת עובדים
ועובדות ממוצא אתיופי**



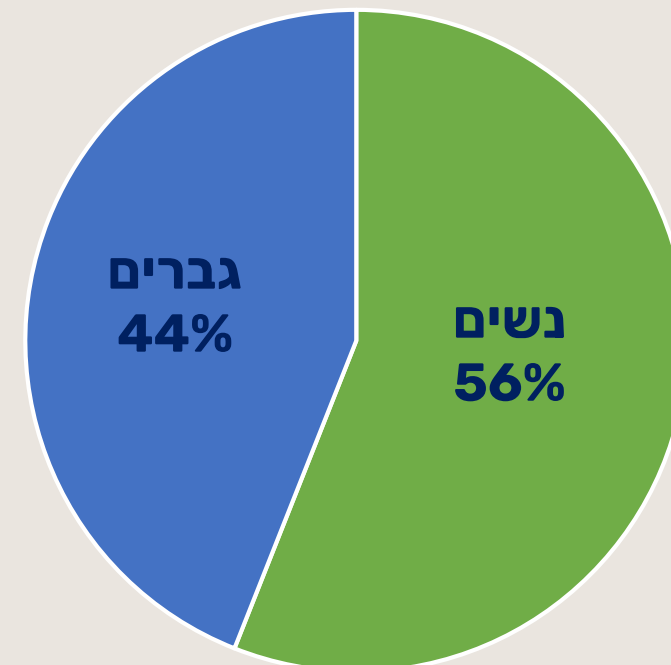
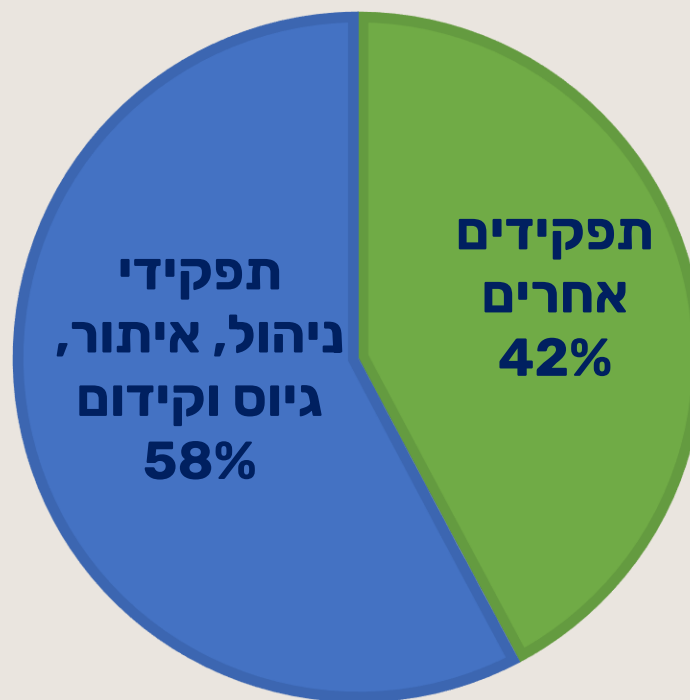
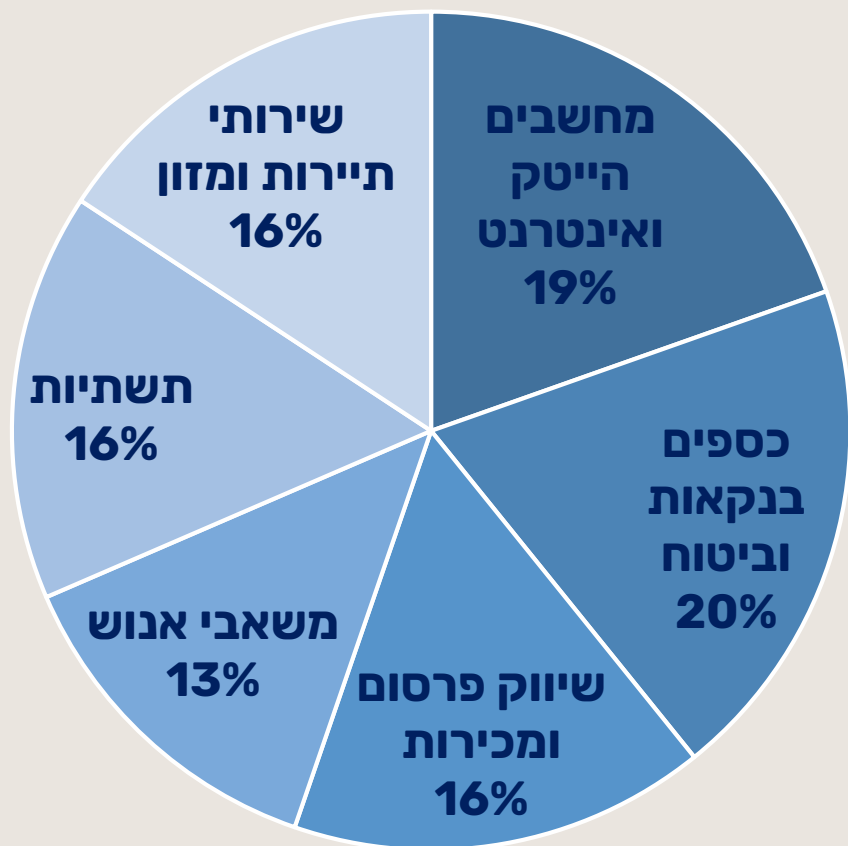
מה בדקנו?

- **תפיסות של היכולות המקצועיות והאישיות של עובדים ועובדות ממוצא אתיופי**
- **רגשות כלפי ישראלים וישראליות ממוצא אתיופי**
- **תפיסת התועלות והסיכונים שבהעסקת עובדים ועובדות ממוצא אתיופי**
- **מוטיבציות שונות להעסקת עובדים ועובדות ממוצא אתיופי**
- **תפיסות לגבי עמדות של לקוחות כלפי נותני שירות ממוצא אתיופי**
- **מודעות להטיות ואפליה כלפי ישראלים וישראליות ממוצא אתיופי**
- **תפיסות כלפי אי שוויון והעדפה מתקנת**
- **תפיסות כלפי חשיבותן של השכלה וניסיון תעסוקתי**



מאפייני המדגם

מספר משיבים ומשיבות: 597





2

**תמונת מצב וגורמים מנבאים
לרצון לעבוד עם ישראלים
וישראליות ממוצא אתיופי**



85%

**יסכימו במידה רבה לעבוד, לנהל ולהיות מנוהלים
על ידי ישראלים וישראליות ממוצא אתיופי**



68%

**חושבים וחושבות שהלקוחות של הארגון שלהם
ישמחו לקבל שירות**

על ידי ישראלים וישראליות ממוצא אתיופי



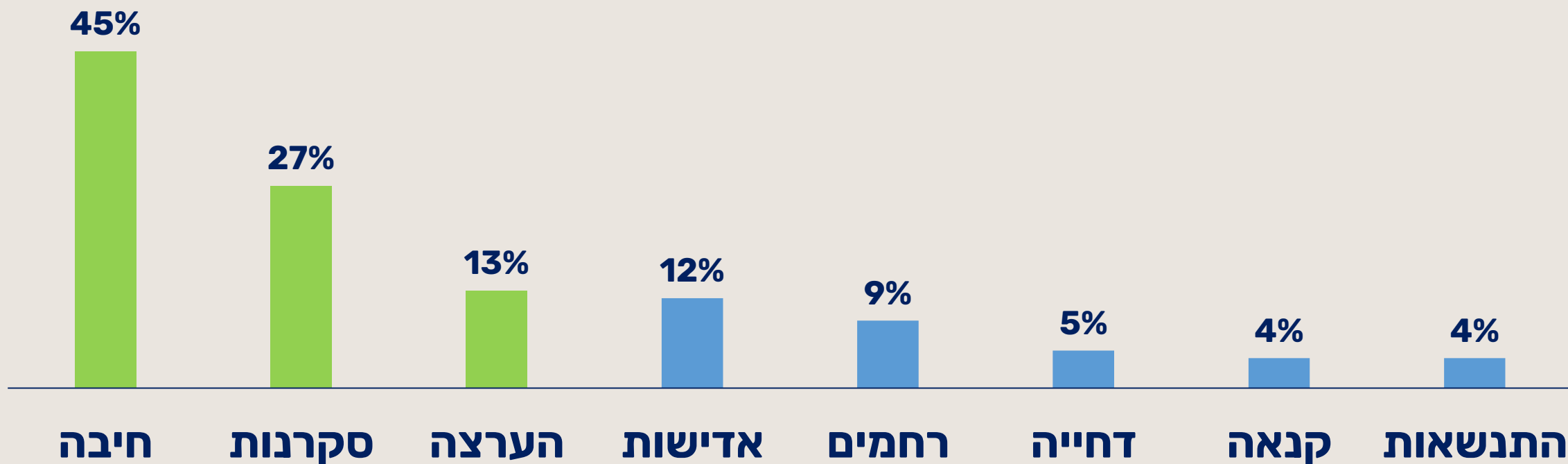
69%

**מצהירות ומצהירים שהצבע או המוצא של
ישראלים וישראליות ממוצא אתיופי
לא משפיע עליהם**

אחוז המשיבים 5 ו-6 להצהרה: "המוצא או צבע העור של ישראלים ממוצא אתיופי לא משפיעים עליי ואני לא מייחס להם חשיבות".
(1 - כלל לא, 6 - במידה רבה)



מרגישים ומרגישות בעיקר רגשות חיוביים כלפי ישראלים וישראליות ממוצא אתיופיה



אחוז התשובות 5 ו-6 לשאלה: "באיזו מידה את/ה מרגיש/ה את הרגשות הבאים כלפי ישראלים ממוצא אתיופיה (גברים ונשים)"
(1 - כלל לא, 6 - במידה רבה)

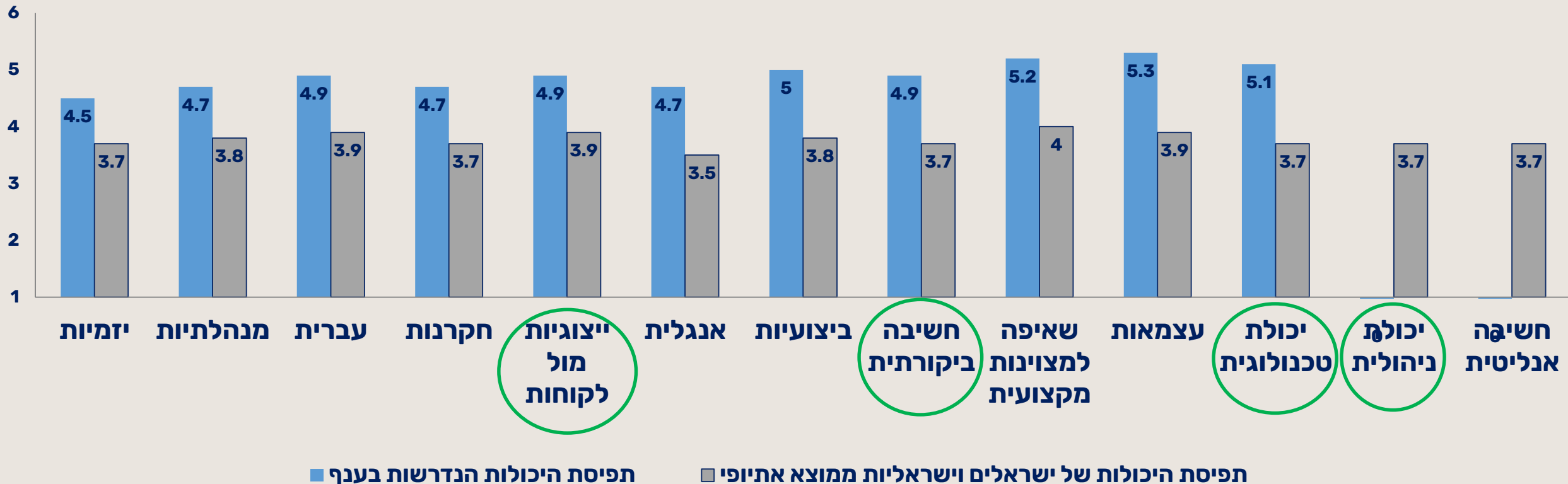


רוב המשיבים בסקר מצהירים על נכונות:

- לעבוד יחד עם יוצאי אתיופיה
 - להיות מנוהלים על ידיהם
 - לקבל מהם שירות
- אבל: הנתונים הבאים מעידים על פער
בין הצהרה זו לבין תפיסות אחרות
שלהם**



התפיסה היא שהכישורים המקצועיים של ישראלים וישראליות ממוצא אתיופי נמוכים מהנדרש



ממוצע תשובות בין 1-6 להצהרה: "גברים/נשים אקדמאים ממוצא אתיופי מתאפיינים ב... (1 - כלל לא, 6 - במידה רבה). השאלות התייחסו לגברים ולנשים ממוצא אתיופי בנפרד, הנתונים המוצגים הם ממוצע של דירוג הנשים והגברים. תפיסות לגבי רמת היכולות המקצועיות שנדרשות בענף לקוחות ממחקר שערך מרכז אקורד ב-2022. מסומנים בעיגול משתנים המנבאים רצון לעבוד עם ישראלים וישראליות ממוצא אתיופי.



פחות ממחצית מהעובדים תופסים ישראלים וישראליות ממוצא אתיופי כבעלי תכונות אישיות חיוביות.

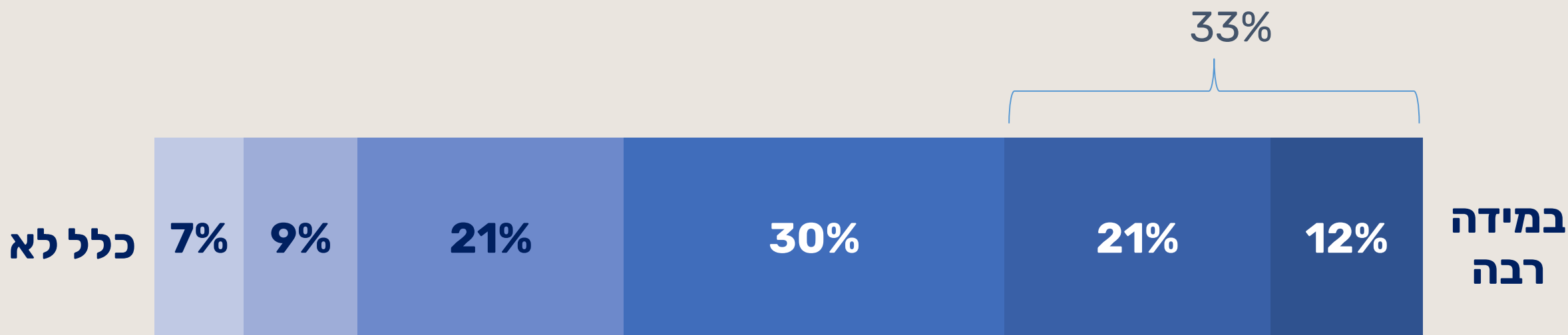
בנוסף, עובדות ועובדים תופסים ישראלים וישראליות ממוצא אתיופי יותר כחרוצים וידידותיים ופחות כרציונליים ובעלי ביטחון עצמי



מספר המשיבים תשובות 5 ו-6 (מתוך 597 המשיבים סה"כ) כמידת ההסכמה עם ההיגדים: "גברים/נשים אקדמאים ממוצא אתיופי מתאפיינים ב..."
(1 - כלל לא, 6 - במידה רבה)



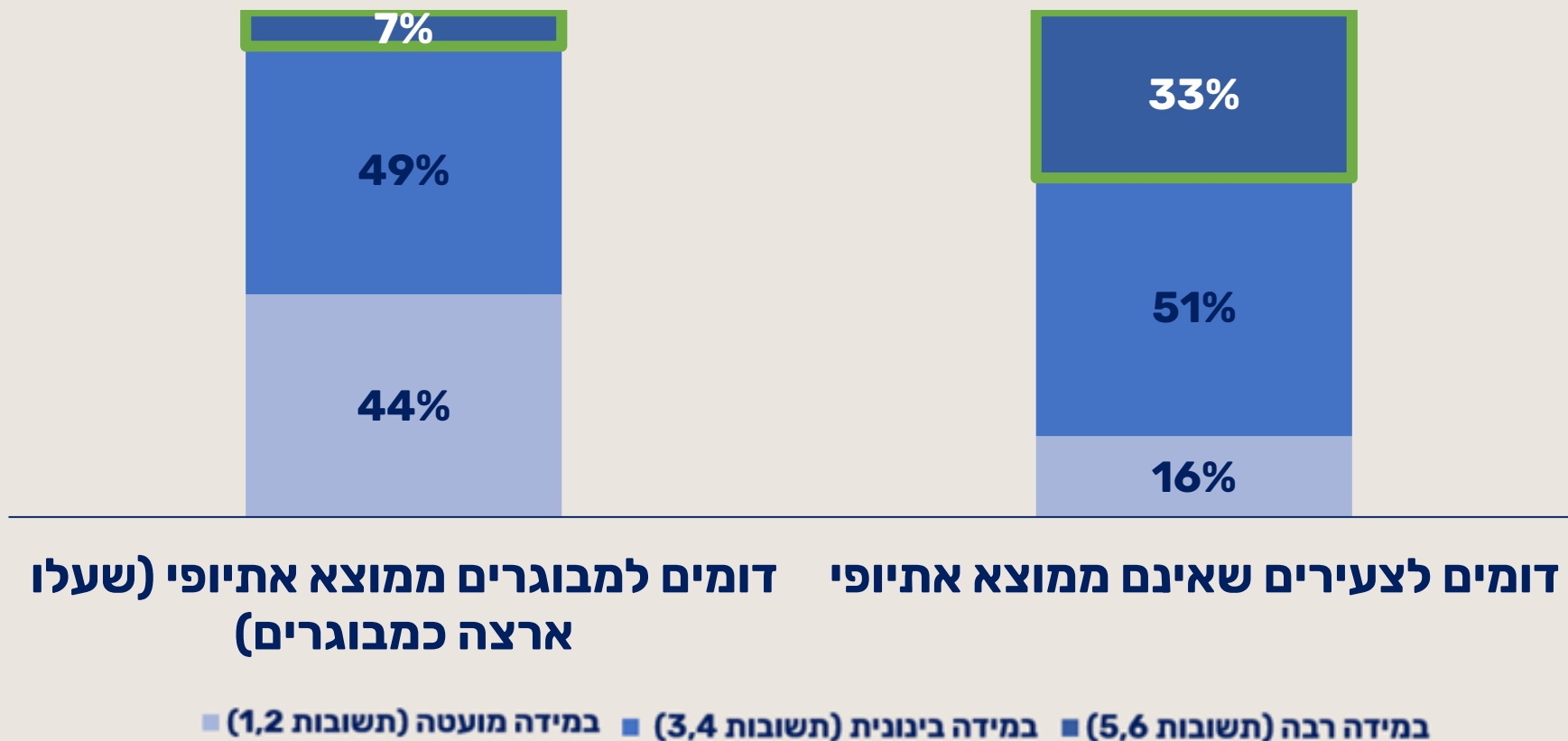
33% מהעובדות והעובדים חושבים שצעירים ממוצא אתיופי דומים במידה רבה לבני גילם שאינם ממוצא אתיופי



אחוז תשובות המשיבים לשאלה: "באיזו מידה צעירים ישראלים ממוצא אתיופי (שעלו ארצה כילדים או נולדו בארץ) דומים לצעירים ישראלים בני גילם" (1 - כלל לא, 6 - במידה רבה)



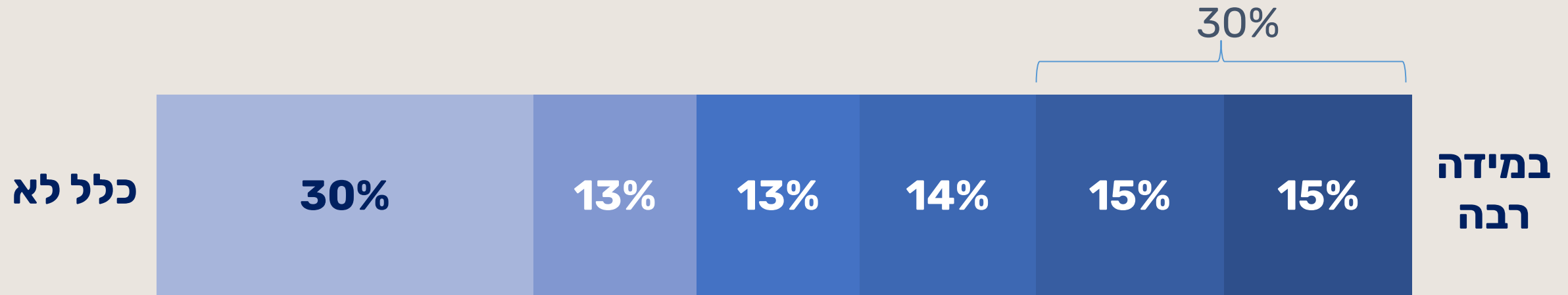
עם זאת, צעירים וצעירות ממוצא אתיופי נתפסים כיותר דומים לצעירים בני גילם מאשר לעולים הוותיקים



אחוז המשיבים לשאלות: "באיזו מידה צעירים ישראלים ממוצא אתיופי (שעלו ארצה כילדים או נולדו בארץ) דומים לצעירים ישראלים בני גילם." באיזו מידה צעירים ישראלים ממוצא אתיופי (שעלו ארצה כילדים או נולדו בארץ) דומים לדור המבוגר יותר של ישראלים ממוצא אתיופי (שעלו כמבוגרים)."
(1-כלל לא, 6-במידה רבה)

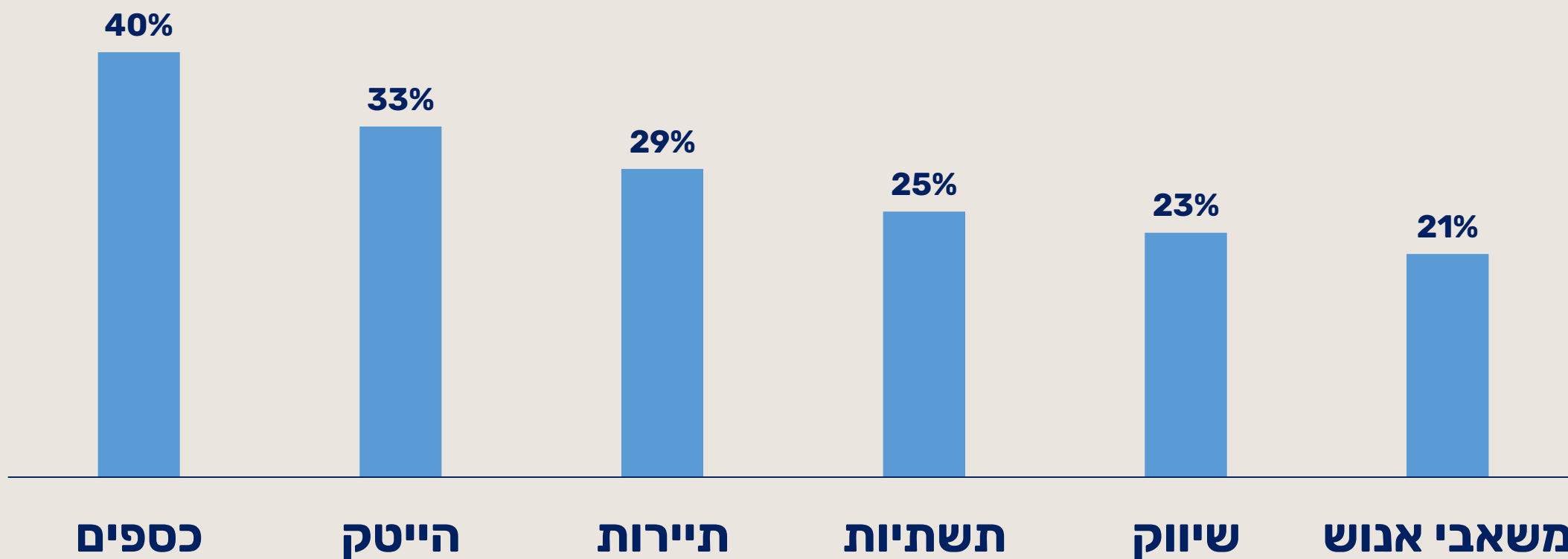


30% מהעובדות והעובדים חושבים שלקוחותיהם יעדיפו במידה רבה נותני שירות שאינם ממוצא אתיופי





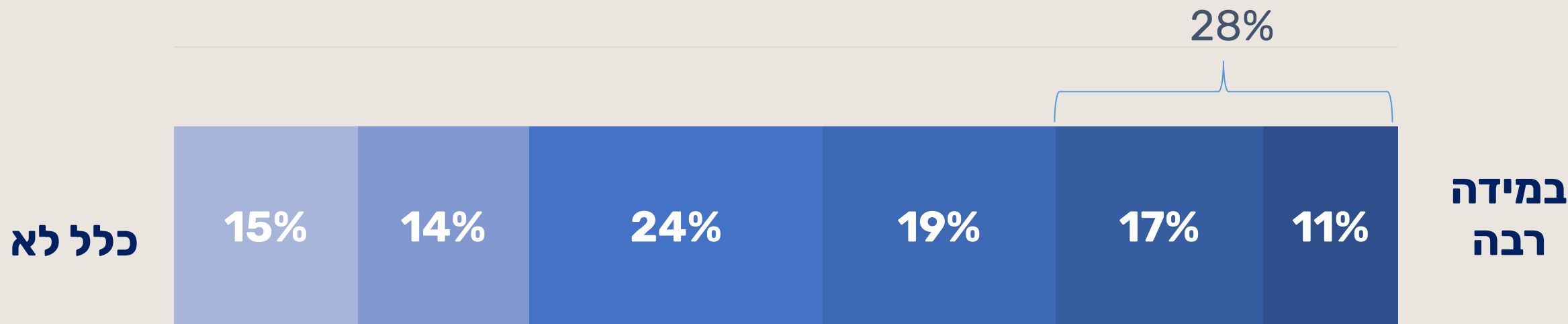
בענפים ב"סטטוס גבוה" יש יותר נטייה לחשוב שהלקוחות יעדיפו נותני שירות שאינם ממוצא אתיופי



אחוז המשיבים 5 ו-6 להצהרה: "הלקוחות של הארגון יעדיפו לקבל שירות מעובדים ישראלים שאינם ממוצא אתיופי". (1 - כלל לא, 6 - במידה רבה)
בחישוב סטטיסטי אין פער מובהק בעמדות הללו בין תפקידי ניהול לתפקידים אחרים.



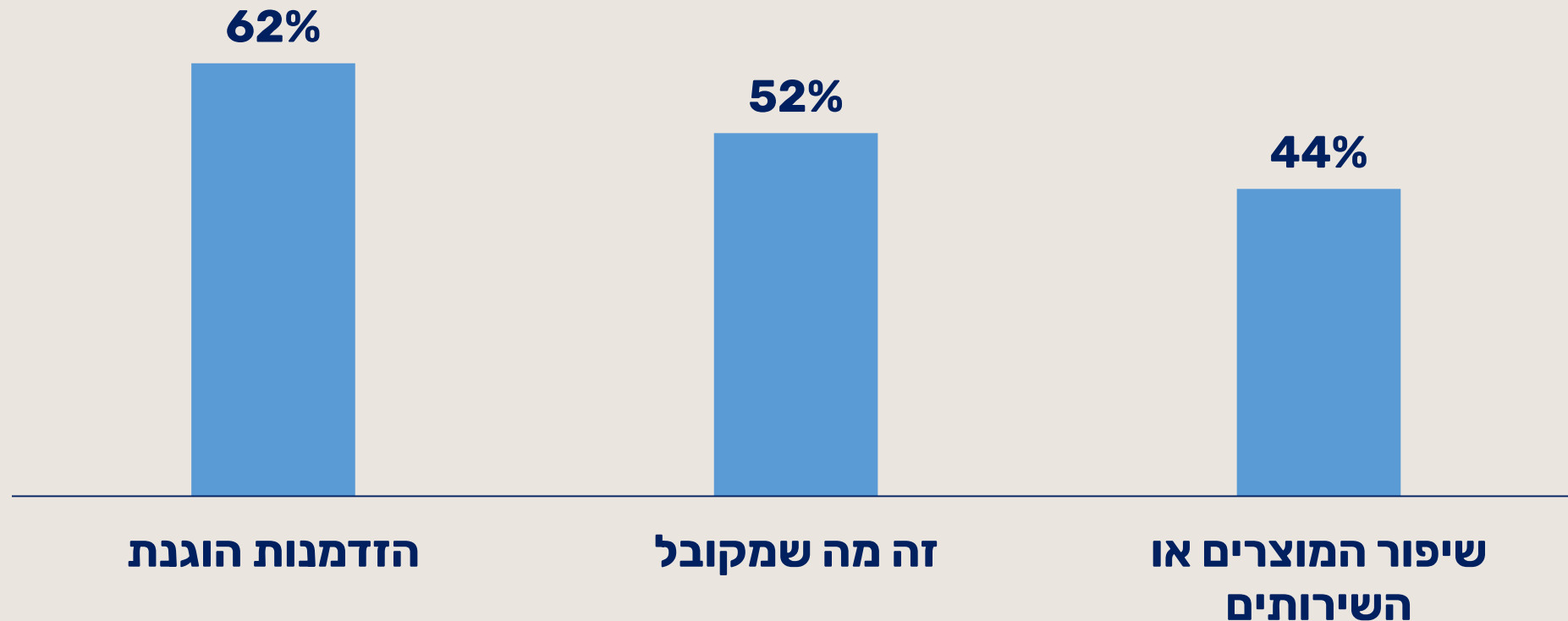
28% מהמשיבות והמשיבים מאמינים שהעדפה מתקנת של ישראלים וישראליות ממוצא אתיופי עלולה לגרום להעסקה של מועמדות ומועמדים לא מתאימים



אחוז תשובות 5 ו-6 להצהרה: "העדפה מתקנת של ישראלים ממוצא אתיופי עלולה לגרום להעסקה של מועמדים לא מתאימים."
(1 - כלל לא, 6 - במידה רבה)



המוטיבציה העיקרית להעסקת עובדים ממוצא אתיופי היא מתן הזדמנות הוגנת ופחות שיפור המוצרים או השירותים



אחוז תשובות 5 ו-6 של התשובות האפשריות לשאלה: "מדוע כדאי להעסיק עובדים ישראלים ממוצא אתיופי?" כדי לתת לישראלים ממוצא אתיופי הזדמנות הוגנת, משום שמקובל היום להעסיק עובדים מקבוצות אוכלוסייה שונות, וביניהן ישראלים ממוצא אתיופי, כדי לשפר את המוצרים או השירותים שארגונים מספקים לכלל הלקוחות שלהם. (1 - כלל לא, 6 - במידה רבה).

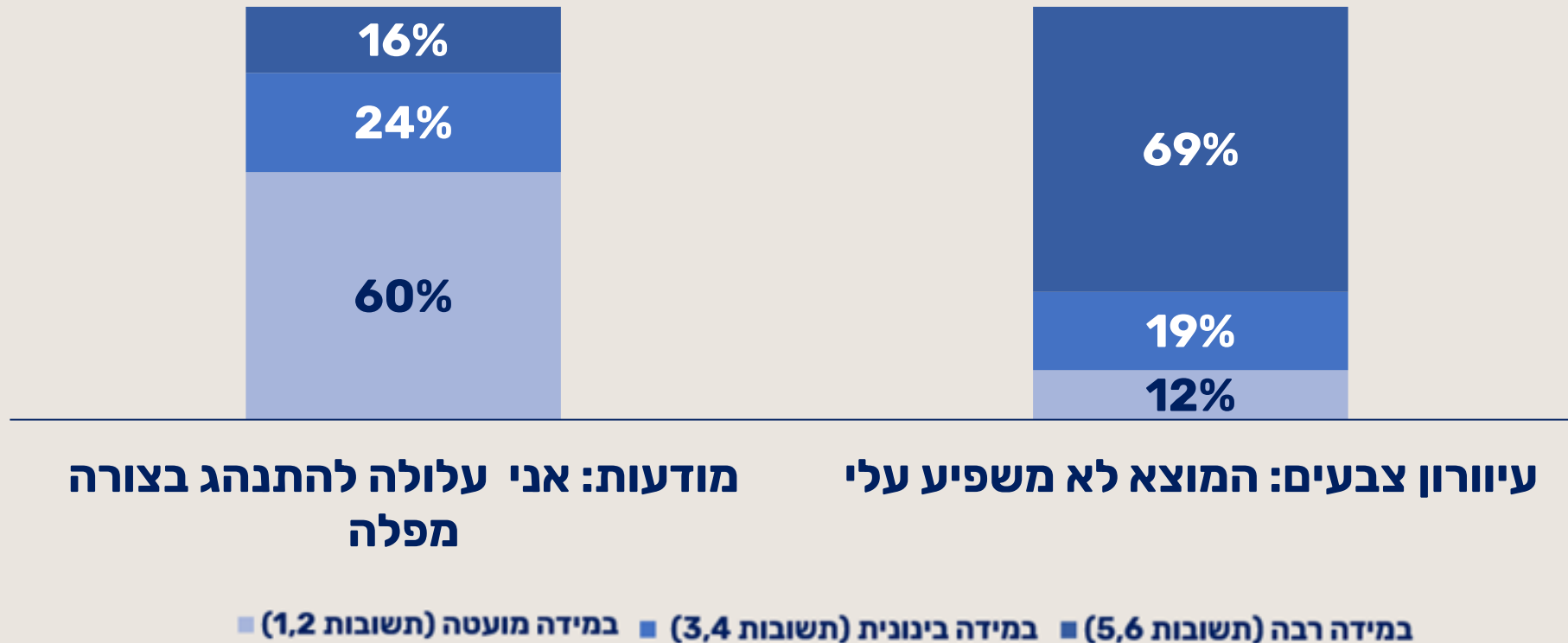


תפיסות לגבי אי-שוויון, הטיות ואפליה



69% מהמעסיקים והמעסיקות **מצהירים על "עיוורון צבעים"**

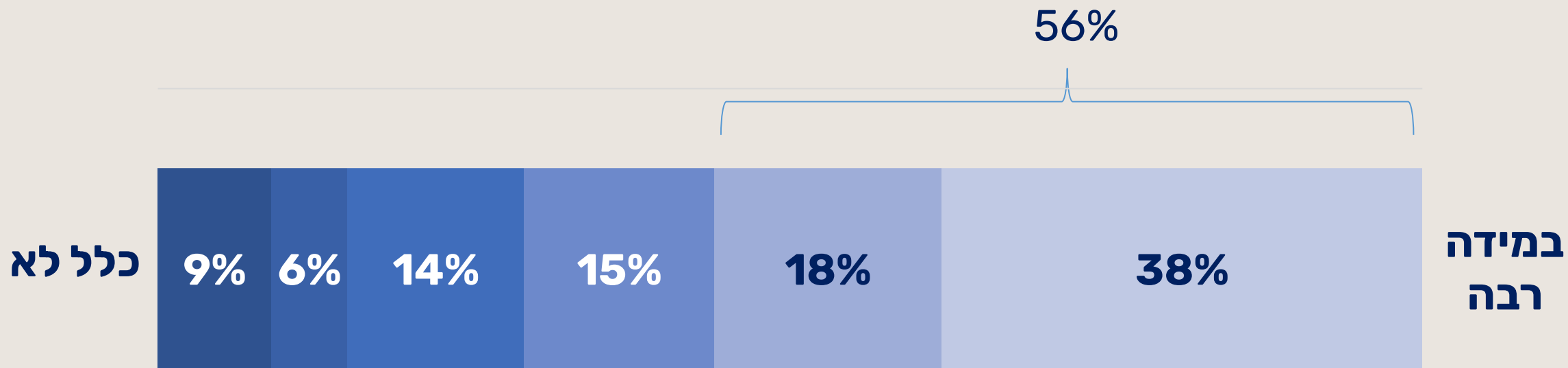
ובהתאם 60% אינם חוששים שהם עלולים להתנהג בצורה מפלה



אחוז המשיבים להצהרות: "המוצא או צבע העור של ישראלים ממוצא אתיופי לא משפיעים עליי ואני לא מייחס להם חשיבות". "כשאני מדבר עם ישראלים ממוצא אתיופי, אני חושש שאני עלול, שלא בכוונה, להתנהג בצורה מפלה".



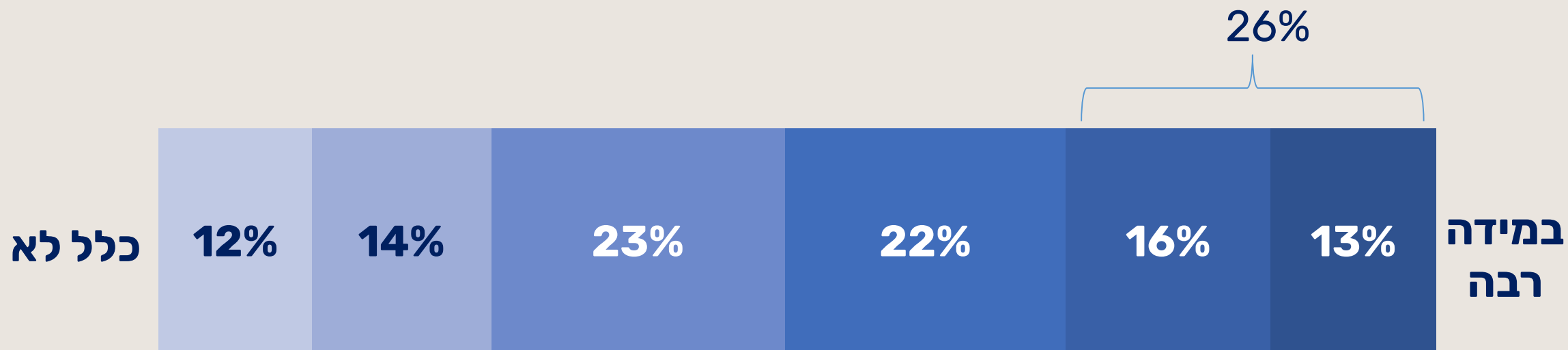
56% חושבים שאינם מרוויחים מאי השוויון או תורמים לו



אחוז תשובות 5 ו-6 להצהרה: "למרות שיש במקומות עבודה חוסר שיוון כלפי ישראלים ממוצא אתיופי, אני אישית לא מרוויח ממנו ולא תורם לו."
(1 - כלל לא, 6 - במידה רבה)



26% מרגישים שהם חייבים לפעול כדי להפחית אי-שוויון



אחוז תשובות 5 ו-6 להצהרה: "אני מרגיש שאני חייב לעשות משהו כדי להפחית את אי-השוויון כלפי ישראלים ממוצא אתיופי".
1 - כלל לא, 6 - במידה רבה)

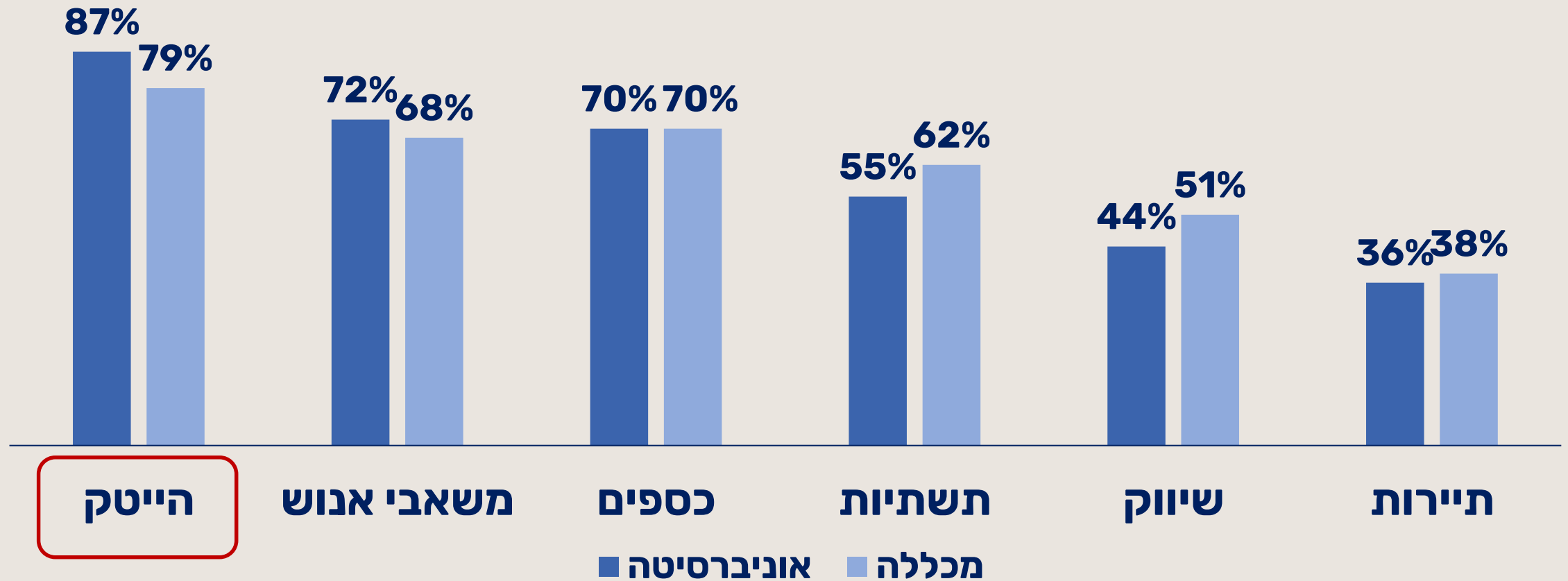


תפיסות לגבי צורך בהשכלה ובניסיון תעסוקתי





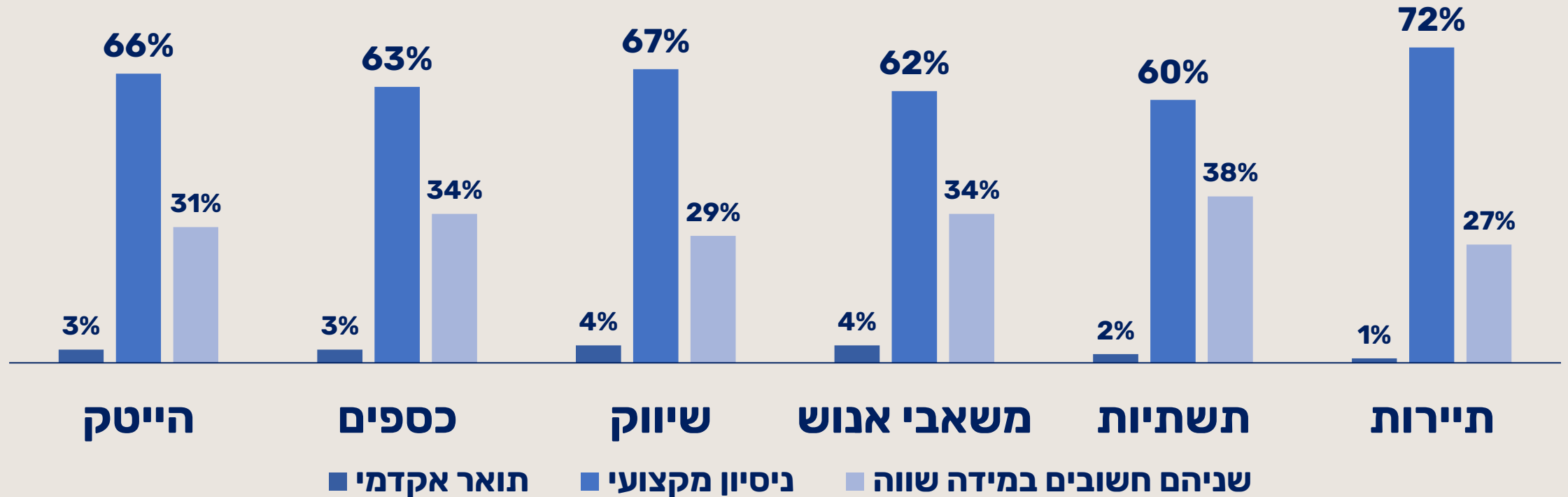
רק בענף ההייטק קיימת העדפה לבוגרי אוניברסיטאות על פני בוגרי מכללות. בשאר הענפים אין העדפה



אחוז תשובות 5 ו-6 לשאלה: "באיזו מידה בוגרי אוניברסיטה/מכללה מתאימים לעבודה בארגון שלי?" (1 - כלל לא, 6 - במידה רבה)



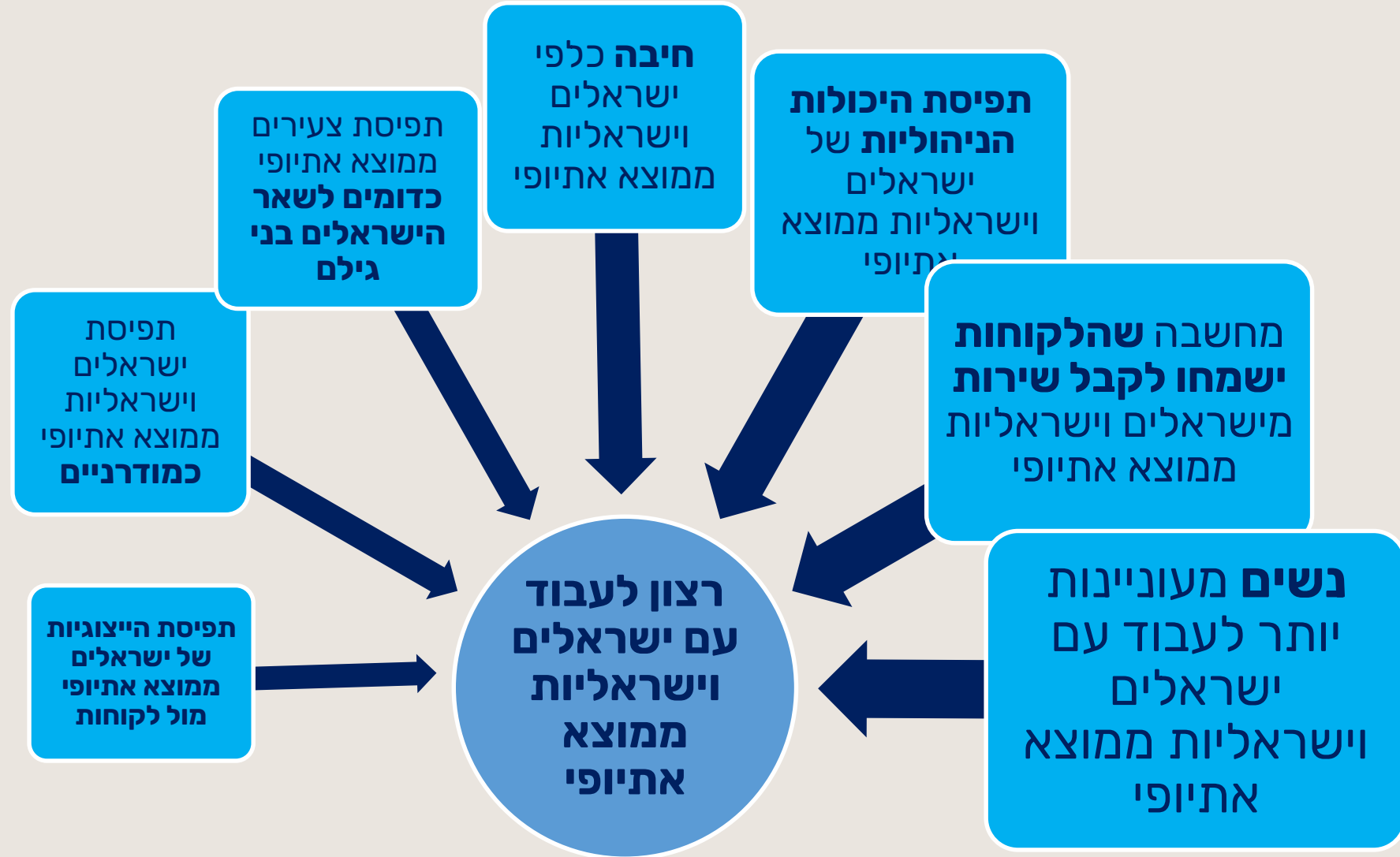
ניסיון תעסוקתי נתפס כחשוב יותר להצלחה מתואר אקדמי



ממוצע תשובות המשיבים לשאלה: "מה לדעתך חשוב יותר להצלחה של מועמדים בעבודה בענף שלך?"



גורמים מנבאים לרצון לעבוד עם ישראלים וישראליות ממוצא אתיופי



תוצאות ניתוח רגרסיה לבחינת המנבאים לרצון לעבוד עם ישראלים וישראליות ממוצא אתיופי. ככל שהריבועים גדולים יותר, כך עוצמת הניבוי גבוהה יותר.



מסקנות וכיווני פעולה

אפשריים



מסקנות

85% מהמעסיקים והמעסיקות בישראל רוצים במידה רבה לעבוד עם ישראלים וישראליות ממוצא אתיופי, ו-69% חושבים שהלקוחות שלהם ישמחו לקבל שירות מישראלים וישראליות ממוצא אתיופי.

אבל...

1. ישראלים וישראליות ממוצא אתיופי נתפסים בעיניהם כבעלי רמה בינונית של יכולות מקצועיות ותכונות אישיות רצויות.
2. 30% חושבים שהלקוחות שלהם יעדיפו לקבל שירות מישראלים שאינם ממוצא אתיופי.
3. 28% חושבים שהעדפה מתקנת תגרום להעסקה של מועמדים לא מתאימים.



מסקנות

4. **המוטיבציה העיקרית** להעסקת ישראלים וישראליות ממוצא אתיופי היא **מתן הזדמנות הוגנת** (מוטיבציה ערכית) ופחות שיפור המוצרים או השירותים (מוטיבציה עסקית).
5. **מעסיקים ומעסיקות תופסים את עצמם כ"עיוורי-צבעים"**, כאלה שהמוצא והצבע אינו משפיע עליהם, ולכן רובם גם אינם חושבים שהם תורמים לאי השוויון או נתרמים ממנו, ואינם חוששים שהם עלולים להתנהג בצורה מפלה. באופן אבסורדי, **המודעות הנמוכה שלהם לפוטנציאל ההשפעה של צבע העור עלול לגרום בפועל להטיה ואפליה.**

כמו כן:

- **ניסיון תעסוקתי חשוב למעסיקים יותר מתואר אקדמי בכל הענפים.**
- **למעט בענף ההייטק, אין חשיבות למוסד שבו נרכש התואר - מכללה או אוניברסיטה.**



כיווני פעולה אפשריים

➤ שימוש בנתונים על הרצון לעבוד עם ישראלים וישראליות ממוצא אתיופי כדי לתרום לשינוי

נורמות נתפסות בקרב מעסיקים ומעסיקות.

➤ הנחיית מועמדים ומועמדות **להדגיש יכולות מקצועיות ואישיות** שמנבאות רצון רב יותר

להעסקה: יכולת ניהולית, ייצוגיות מול לקוחות, חשיבה ביקורתית, יכולת טכנולוגית, מודרניות,

עצמאות וביטחון עצמי. כמו כן, **עידוד רכישת ניסיון תעסוקתי וניהולי.**

➤ **פעולות לשינוי התדמית** התעסוקתית **המוטעית** של ישראלים וישראליות ממוצא אתיופי.

➤ **חשיפת הבעייתיות שב"עירון צבעים"** מול בעלי תפקידים רלוונטיים, אך באופן שקול ותוך כדי

תהליך של 'אשרור עצמי'



"בגיוון יש יופי ויש כוח"

- מאיה אנג'לו,
משוררת, פעילת זכויות אדם
זוכת פרס פוליצר

לפרטים נוספים ולשאלות על המחקר:
achord@mail.huji.ac.il