

השיח הדיאלקטי של נשים מצליחות עולות מאתיופיה עם קהילת המוצא שלהן

דלית יסעור-בורוכוביץ וורדה וטרמן

המחקר הנוכחי עוסק בנרטיבים של נשים עולות מאתיופיה המצליחות בשוק העבודה ובוחרן את יחסיהן עם הקהילה האתיופית, את המחסומים שציפיות הקהילה מציבים בפניהן, ואת אסטרטגיות ההתמודדות שלהן עם ציפיות אלו. ניתוח איכותני של ראיונות עם 32 נשים מצליחות עולות מאתיופיה העלה כי היחסים בין נשים אלו לבין קהילת המוצא שלהן מורכבים ורב-ממדיים. ההצלחה התעסוקתית של הנשים מהקהילה האתיופית מאופיינת באמביוולנטיות, הן מצד הקהילה והן מצד הנשים עצמן, וכרוכה בכמה מגמות סותרות. שלושה צירים דיאלקטיים עלו מתוך הראיונות: (1) ביקורת נוקבת של המרואיינות על הקהילה לצד תשבחות וגאווה בה; (2) התייחסות לקהילה כאל מסד תמיכה, ובה בעת תפיסתה כגורם מעכב בהתפתחות האישית; (3) רצון להיבדל ולהתנתק מהקהילה לצד רצון לשוב לחיקה ולתמוך בה. ממצאי המחקר מדגימים כיצד נשים מהקהילה האתיופית מתמודדות עם דרישות נורמטיביות של שתי מערכות המתנגשות אלו באלו – המערכת הקהילתית-משפחתית האתיופית ושוק העבודה הניאו-ליברלי הישראלי.

מילות מפתח: עולות מאתיופיה, מחקר נרטיבי, זהויות צולבות, הצלחה, שוק העבודה

מבוא

לאחרונה, עם המחאה המתקשרת של הקהילה האתיופית כנגד האפליה הממוסדת שהיא סובלת ממנה מזה כמה עשורים, עלתה שוב לסדר היום הציבורי חשיבות הצורך להעמיק את הבנת הקשיים שבפניהם עומדים בני הקהילה במאמציהם להמשיך ולהשתלב בחברה הישראלית. הנרטיב השכיח בחברה הישראלית לגבי הקהילה האתיופית הוא נרטיב של חולשה, וסיפורי הצלחה של מי שהצליחו בחברה הישראלית נדחקים לשוליים, או שהם נתפסים כחריגים (וולש ואבוזן יונס, 2012). המחאה האחרונה של עולי אתיופיה, שהובילו צעירי הקהילה, מצביעה על כך שלדור העתיד של עולי אתיופיה יש רצון עז להיות שותף שווה בהתוויית זהותה של החברה הישראלית (עמית, 2015).

מחקר זה נתמך על ידי הקרן הלאומית למדע (ISF), מענק מס' 487/14.

כקבוצת מיעוט קטנה בחברה היהודית בישראל, כ-120,000 איש, מתמודדים עולי אתיופיה עם גילויי גזענות וקשיי קליטה ייחודיים (שבתאי, 1999; שפירא, 2013; Walsh & Tuval-Mashiach, 2012), ועל אף המשאבים הממשלתיים הרבים שהושקעו בניסיון לסייע לאוכלוסייה זו להשתלב בחברה הישראלית (סבירסקי ויוסף, 2005) מתקשה החברה הישראלית להתמודד עם השונות התרבותית של העולים מאתיופיה, וגם של מי שגדלו והתחנכו בארץ ושונותם מתבטאת רק בצבע עורם (שבתאי, 1999, 2001; Ben David & Ben-Ari, 1997). מצבן של הנשים העולות מאתיופיה מעניין במיוחד, הן בשל השינוי במעמדן במשפחה שנבע משילובן התעסוקתי, והן משום שהן נחשפות יותר להשכלה הגבוהה (אלמגור-לוטן וקוך-דוידוביץ, 2011; שבתאי וקסן, 2005). למשל, את המחאה האחרונה הובילו נשים מהעדה האתיופית שהן צעירות ומשכילות (סער, 2015). אף על פי שרבות מהנשים מהקהילה האתיופית עדיין עובדות בעיסוקים פשוטים ומדווחות על תחושות ניכור, הערכה עצמית נמוכה וחוסר מעורבות חברתית (סבירסקי ויוסף, 2005; שפירא, 2013; Itzhaky, 2003), יש מספר לא מבוטל של נשים שהצליחו לשבור את תקרת הזכוכית המגדרית, המעמדית, האתנית והגזעית והפכו למה שקאנטר (Kanter, 1977) כינתה 'טוקנים' (Tokens), כלומר: למיעוט סמלי בסביבתן התעסוקתית. אף שקאנטר טבעה לראשונה את המונח כדי לתאר את חוויותיהן של נשים לבנות בסביבה ארגונית של רוב גברי, המושג נחקר ויושם גם בהקשרים גזעיים ותרבותיים כדי לבטא את הקשיים של מי שנמצא במיעוט מספרי בסביבת העבודה (Lyness & Thompson, 2000; Roth, 2004; Shachar, 2000). רוב המחקר הקיים ממוקד בחוויות, במנגנוני ההתמודדות ובהישרדות של נשים שחורות בסביבה לבנה, ובעיקר בסביבה האקדמית (Terhune, 2007), ומעט מאוד תשומת לב הוקדשה ליחסי הגומלין של 'טוקנים' עם קהילת-האם שלהן, כפי שאנו מבקשות להראות במחקר הנוכחי. כך, למשל, מחקרים על נשים שחורות בארצות-הברית הראו כי לקהילה, ובעיקר לכנסיה השחורה, תפקיד מרכזי בתמיכה ב'טוקנים', נשים או גברים שחורים מצליחים, בשל היותה מקום מוכר וביתי המספק רשת חברתית של קשרים (McNeely-Cobham & Patton, 2015; Tatum, 1999). ואולם, על אף הדמיון לנשים שחורות בארצות-הברית, במקרה של נשים ישראליות מהעדה האתיופית ההקשר התרבותי שונה לחלוטין, ויחסי הגומלין הנגזרים מכך בין הנשים לקהילת המוצא שלהן נושאים אופי שונה.

על בסיס תיאורטי זה מבקש המחקר הנוכחי לבחון סיפורי הצלחה של נשים עולות מאתיופיה (שאפשר להגדירן טוקניות בשל היותן מיעוט מספרי מבחינת מגדרית וגזעית גם יחד) הן כדי להבין את יחסיהן עם הקהילה האתיופית, את המחסומים שהקהילה מציבה בפניהן, ואת הציפיות מהן לתרום לקהילתן, והן כדי למפות באופן שיטתי את אסטרטגיות ההתמודדות שאפשרו להן לפרוץ את גבולות האפליה המשולשת (אישה, שחורת עור, מהגרת), את פריצת גבולות הקהילה (המסורתית והסגורה) ואת שוק העבודה הישראלי (שבו יש אפליית נשים בכלל, ונשים מהגרות ושחורות-עור בפרט).

השיח הדיאלקטי של נשים מצליחות עולות מאתיופיה עם קהילת המוצא שלהן

המחקר מבקש אפוא לתרום לספרות כמה היבטים:

(א) ברמה התיאורטית מתבסס המחקר על ספרות הצטלכות הזווית (inter-sectional) שצמחה בשנים האחרונות, ומדגישה את הקשר המשולש בין מגדר, גזע ומעמד, ומבקשת לתרום לידע המצטבר על הקשר שבין שלוש עמדות נחיתות חברתית אלו. המחקר הנוכחי מבקש להוסיף למשוואה זו נרטיבים של הצלחה, כדי לבחון כיצד נשים פורצות מעגל משולש זה ובונות לעצמן אסטרטגיות התמודדות יעילות.

(ב) לא נבחנו עד כה יחסי הגומלין של נשים 'טוקניות' עם קהילת המוצא שלהן, התביעות והציפיות שהקהילה מציבה לפניהן ויחסן לדרישה לחזור ולתרום לקהילה. הואיל ורבות מהנשים העולות מאתיופיה שהצליחו בשוק העבודה מועסקות בפרויקטים המיועדים לקהילה האתיופית, כך שעיסוק זה אינו משמש קרש קפיצה להגברת המעורבות בחברה הישראלית הכללית או לקידום הקריירה שלהן (סבירסקי ויוסף, 2005; Offer, 2004, 2007), יש חשיבות רבה לבחינת יחסי הגומלין בינן לבין קהילת המוצא שלהן.

(ג) ברמה האמפירית לא נבחנה אוכלוסיית מחקר זו באמצעות מתודולוגיה של סיפורי הצלחה או באמצעות תיאוריות פמיניסטיות. מלבד מאמרו של וולש ואבוזן יונס (2012), ששם דגש בעיקר על ההיבט התרבותי-אתני כמרכיב מרכזי בהצלחתן של 15 נשים שעלו מאתיופיה, עדיין לא נעשה ניסיון מקיף לחשוף את אסטרטגיות ההתמודדות של נשים אלו עם תהליכי הדרה חברתית ועם גזענות.

גם נשים, גם מהגרות וגם שחורות: תיאוריית הזהויות הצולבות (intersectionality)

המונח intersectionality ('ריבוי זהויות' או 'זהויות צולבות') הוטבע בעשור האחרון כמונח-על (meta-concept) בלימודי מגדר, שעוסק בהשפעות ההדדיות של קטגוריות זהות (כגון מגדר, גזע ומעמד) הקשורות ותלויות זו בזו (Brah & Phoenix, 2013; Cho, 2005; Crenshaw, & McCall, 2013; McCall, 2005). זוהי מסגרת חקירה רב-ממדית בנושאים של דיכוי והדרה. על פי תפיסה זו ההגדרות הקלסיות של דיכוי, כגון גזענות, הומופוביה, שנאת זרים, שוביניזם וכיוצא באלה, אינן מבנים הפועלים בנפרד זה מזה, אלא סוגי דיכוי היוצרים רשתות סבוכות ונזילות אשר 'לוכדות' את האוכלוסיות המוחלשות והמרוחקות ממוקדי הכוח (Holvino, 2010). בשנים האחרונות ניכר עניין רב במחקרים שמנסים להעשיר את הידע הקיים על השפעת הזהויות הצולבות על

תופעות כגון גזענות, הדרה, אפליה ועוני כתופעות חברתיות בכלל, ובשוק העבודה ובארגונים בפרט (לדוגמה: Styhre & Eriksson-Zetterquist, 2008). המחקר הנוכחי מתבסס גם הוא על מושג-על זה, המהווה את המסגרת התיאורטית שלו. חקירת ריבוי זהויות היא מורכבת, משום שמנגנוני אפליה והדרה הם בדרך כלל סמויים ולעתים אף בלתי מודעים גם למפעילים אותם. כך לדוגמה מתארת הייט (Hite, 2006) כיצד מנהלות לבנות אינן מבחינות בביטויי גזענות בארגונים שלהן, ואילו מנהלות שחורות להם הרבה יותר, ולכן מציעים חוקרים (לדוגמה: Holvino, 2010; McCall, 2005), להשתמש בשיטות מחקר נרטיביות החושפות את המובן מאליו. באופן מפתיע, הצלחתן של נשים שחורות בארצות-הברית ובאירופה בשוק העבודה לא נחקרה לעומק די הצורך (Blake-Beard, 1999; Egan, 1994; Fulbright, 1995; Spaight & Whitaker, 1985). ורוב המחקרים שנעשו בתחום זה בעיקר בארצות-הברית ובאנגליה התמקדו באפליה המגדרית והגזעית, והראו כי גם נשים שחורות מצליחות מרוויחות פחות מגברים שחורים ומנשים לבנות באותו עיסוק ומתקדמות לאט יותר מהם (Crawford & Smith, 2005; Hite, 2006). ספייטס וויטאקר (Spaight & Whitaker, 1995) מבחינים בין נשים שחורות ממעמד חברתי-כלכלי נמוך ובין נשים שחורות ממעמד חברתי-כלכלי בינוני. הראשונות בדרך כלל צעירות, לא משכילות, אימהות חד-הוריות לכמה ילדים קטנים. מצב זה של ריבוי אחריות ותפקידים אינו מאפשר להן להתקדם בשוק העבודה. לעומתן, שחורות מהמעמד הבינוני חיות במשפחות שוויוניות וזוכות להשכלה טובה ולמעמד מקצועי. עם זאת, אף על פי שהן מצליחות להיכנס לתפקידים שונים בארגונים, הן אינן מצליחות להתקדם לדרגים בכירים. כמה מחקרים חקרו נשות מקצוע שחורות ומצאו שהן מתארות את עצמן כמתמודדות בשוק עבודה לבן וגברי המפלה אותן הן על רקע מגדרי והן על רקע גזעי (Blake-Beard, 1999; Crawford & Smith, 2005; Livingston, 2003; Spaight & Whitaker, 1995).

מחקרים שעסקו בנשים שחורות מצליחות מצאו שהן משלמות מחיר תעסוקתי כבד הן משום שאין להן מנטוריות, ובעיקר לא מנטוריות שחורות שיכולות לשמש מודל לחיקוי, והן משום שיש להן פחות רשתות חברתיות אפילו מאלה של נשים לבנות (Combs, 2003; Crawford & Smith, 2005). כמו כן, נשים שחורות נמצאו בקיאות פחות מנשים לבנות ברזי הביורוקרטיה ובהכנת המבנה הארגוני ההיררכי, ולכן נשים לבנות מתקדמות בארגון מהר יותר משחורות. הסבר אחד לכך הוא שנשים לבנות מכירות את רזי הפוליטיקה וההתנהלות הארגונית-ניהולית טוב יותר, מכיוון שיש להן אבות, אחים ובעלים בעלי עמדות מרכזיות בארגונים עסקיים (Blake-Beard, 1999; Hite, 2006). מחסור בתמיכה ובעזרה של מנטוריות, אי היכרות עם הפוליטיקה של מערכות ארגוניות, מחסור ברשתות חברתיות תומכות, ואפליה על רקע מגדר וגזע, מובילים פעמים רבות להפנמה של דימוי עצמי נמוך בנוגע להשכלה ולמסוגלות

השיח הדיאלקטי של נשים מצליחות עולות מאתיופיה עם קהילת המוצא שלהן

(Blake-Beard, 1999; Brettell, 2011; Combs, 2003; Crawford & Smith, 2005; Kanter, 1988; Lather, 1985; Fulbright, 1985). יתר על כן, בניגוד לממצאיה של קאנטר (1977), שחשפה 3 גורמים מבניים המגבילים את התקדמותן של נשים (מבנה פירמידלי, כניסה לתפקיד שהוא dead-end, והעדר ידע וכלים הנדרשים לתפקיד), מחקרים העוסקים בנשים שחורות מצליחות מצאו שמרביתן נתקלו גם בחסמים שקאנטר לא תיארה. כלומר, הן עשו הכול "נכון", ובכל זאת לא קודמו.

כמו נשים שחורות בארצות-הברית ובאנגליה, הסובלות מהדרה ומאפליה כפולה על רקע מגדר וגזע, גם העולות מאתיופיה נאלצות להתמודד עם אפליה כפולה זו, אולם בנוסף לכך הן נתקלות גם בזרות הכרוכה בהיותן מהגרות שבאו מתרבות שונה ומחברה שהייתה ברובה חקלאית, לא מתועשת ולא טכנולוגית (בן עזר, 2007; וולש ואבוזון יונס, 2012; שבתאי וקסן, 2005), ולכן שילובה של אוכלוסיית העולים מאתיופיה בכלל נתקל באתגרים רבים (שפירא, 2013). לפיכך שיעור המובטלות בין נשים עולות מאתיופיה גבוה מזה של שאר האוכלוסייה הישראלית, ובכללה עולות ממזרח אירופה ונשים ערביות (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2014). שיעור ההשתתפות של נשים עולות מאתיופיה בשוק העבודה הישראלי נמוך באופן ניכר מכלל הנשים בישראל, ומחקרים (סבירסקי ויוסף, 2005; קינג, 2003) מלמדים שמרבית הישראליות בנות העדה האתיופיות עובדות בעבודות צווארון כחול, בעיקר ניקיון, טיפול בקשישים וקופאיות, ו־65% מתוכן משתכרות פחות משכר המינימום ומועסקות דרך קבלני משנה ללא תנאים סוציאליים. רק 3% משתכרות את השכר הממוצע במשק או יותר.

אחד ההסברים למעמדן הנמוך של עולות מאתיופיה הוא שזעירות בנות העדה נמצאות בעמדת נחיתות מובנית חברתית בשל היותן משתייכות לכמה קבוצות מופלות בשוק העבודה הישראלי – נשים, מהגרות ('זרות'), בדרך כלל ממעמד חברתי-כלכלי נמוך, ולא פחות חשוב מכך, הן מועדות לחוויות של גזענות בשל צבע עורן (Ben David & Ben-Ari, 1997; Ben Eliezer, 2004, 2008). אף שאפליה על רקע גזעי נחקרת ביותר בשוק העבודה (Brettell, 2011; Clair, Humberd, Caruso & Roberts, 1999; Kaplan, 2012), בישראל זו תופעה חדשה וייחודית לעלייה מאתיופיה, שכן עד שנות ה־80 כמעט לא היו בישראל אנשים כה־עור (Offer, 2007; Berhanu, 2005; Ojanuga, 1993).

אף על פי שהעלייה מאתיופיה, בשל יהדותה, הייתה עשויה לאתגר את הקטגוריות הגזעיות המקובלות (Kaplan, 2003), הרי בפועל אפשר להבחין בנקל גם בתהליכי "השחרה" חברתיים ובייבוא של שיח גזעי גלובלי (בעיקר מארצות-הברית), המתייג את העולים מאתיופיה כ'שחורים', ולפיכך נחותים מבחינה תרבותית, בעלי מעמד חברתי נמוך ו'אחרים' (Kaplan, 1999; Mizrachi & Herzog, 2012). עם הגעתם של העולים מאתיופיה נוצר בחברה הישראלית מתח גזעי שלא היה קיים קודם לכן, על אף הגיוון

האתני בחברה (Offer, 2007). מתח זה הוחרף בשל מדיניות קליטה בעלת אופי מתנשא ובשל ניהול כושל של השונות התרבותית (נועם, 1994; Offer, 2004) ובעיקר ביחס לנשים. כך למשל מתארת הרצוג (1998) את היחס הפטרוני של עובדות הרווחה כלפי הנשים העולות מאתיופיה בניסיון לחנך מחדש את העולות לתפקיד האימהות ועבודת הבית והנצחת תלותן הכלכלית בגברים; יצחקי (Itzhaky, 2003) מצביעה על מיעוט התוכניות המשלבות התערבות קהילתית, אף שמחקרים קודמים הצביעו על יעילותן של תוכניות אלו בהעצמת נשים ובשילובן בחברה; וסבירסקי ויוסף (2005) מראים כי נשים צעירות בנות העדה האתיופית שותפות לשאיפותיהן של נשים ישראליות אחרות, אולם נבלמות בשל הסטריאוטיפים הגזעיים של מעסיקים ובשל חוסר הכשרה מתאימה ביצירת רשתות חברתיות בשוק התעסוקה.

לנוכח התיעוד הנרחב של הקשיים הניצבים בפני עובדים שחורים בעולם כולו, ובפני נשים ומהגרות בפרט, יש לבחון את הקשיים הייחודיים שנשים עולות מאתיופיה צריכות להתמודד עימם בחברה הישראלית בכלל, ובשוק העבודה בפרט, על רקע המעגלים הרבים של אפליה והדרה שהן נאלצות לפרוץ. אמנם חלק מהקשיים הללו נובעים מקשיי שפה, השכלה ונורמות תרבותיות שונות, כצפוי בהגירה מתרבויות דלות משאבים (Nee & Sanders, 2001), אולם חלק לא מבוטל מכך נובע מסיבות אחרות, וביניהן התעלמות מההיבט המגדרי ומקשייהן הייחודיים. לראיה, מחקרים מהעשור האחרון הצביעו על כך שגם נערות עולות מאתיופיה שהתחנכו בארץ, רמת ההשתלבות שלהן בקבוצות בני גילן נמוכה לא רק בהשוואה לישראלים, אלא גם בהשוואה לנערים עולים מאתיופיה (זסלבסקי, אפטר ועידן, 2002; שבתאי וקסן, 2005).

עם העלייה לישראל השתנה מיקומן החברתי של הנשים, והן אלו שהצליחו לפרנס את משפחותיהן. הן למדו מהר את השפה והיו לנציגות המשפחה מול מסגרות החינוך ושירותי הרווחה. בד בבד הן החלו לתבוע שוויון בהחלטות המשפחתיות (שבתאי וקסן, 2005). השינוי במבנה ההיררכי המסורתי של המשפחה, המעבר מחברה פטריארכלית לחברה שוויונית וליברלית יותר וההסתגלות לדפוסי התנהגות תעסוקתית הם חלק משמעותי מן אתגרים העומדים בפני נשים מהגרות מתרבויות שאינן מערכיות (Weil, 2004). לפיכך, ברי כי למגדר ולחוויות של נשים יש תפקיד חשוב בתהליך ההגירה, שכן נשים וגברים נאלצים להתמודד עם תנאים שונים ויש להם צרכים שונים (Dion & Dion, 2001; Walsh, Shulman, Bar-On, & Tsur, 2006).

מזרחי והרצוג (Mizrachi & Herzog, 2012) השוו בין אסטרטגיות ההתמודדות של עולים מאתיופיה לבין אלו של מזרחים וערבים בשוק העבודה מבחינת הסטריאו-טיפיזציה והסטיגמות הגזעיות, הם מצאו כי על אף בולטותם הפיזית (בשל צבע עורם), בני העדה האתיופית נוטים להימנע משיח גזעי ומאזכור צבע עורם כגורם משפיע על התקדמותם בעבודה, והם רואים בכך דרך להתמודדות עם הסטיגמיזציה של קבוצות מיעוט בשוק העבודה.

השיח הדיאלקטי של נשים מצליחות עולות מאתיופיה עם קהילת המוצא שלהן

קאנטר (Kanter, 1977) מצביעה על כך שאנשים מצליחים מקבוצות מיעוט, שבולטותם גדולה משל אחרים, נוטים להתמודד עם בולטות זו בשלוש אסטרטגיות מרכזיות: (1) יצירת איזון עדין המאפשר לתפקד היטב תחת פיקוח חברתי מתמיד מבלי לעורר טינה בקרב העמיתים; (2) הבלטת השונות והפיכתה ליתרון; (3) הגבלת הנראות ושמירה על 'פרופיל נמוך' ככל האפשר. כמו כן מראה קאנטר שהקבוצה הדומיננטית בארגון מתייחסת אל הנשים ה'טוקניות' בבידוד בלתי רשמי, בתזכורות תכופות של ההבדלים ומבחיני נאמנות. אף שקאנטר וממשיכותיה (לדוגמה: Acker, 1990; Healy, 1988; Bradley, & Forson, 2011; Zimmer, 1988) פורשות את מגוון התגובות של הנשים המצליחות לאמצעי ההדרה המכוונים כלפיהן וכלפי נשים אחרות הדומות להן, הן אינן מפרטות את טיב יחסי הגומלין של הנשים עם קהילת המוצא שלהן.

המחקר הנוכחי מבקש לבחון את דרכי ההתמודדות של נשים עולות מאתיופיה המצליחות בשוק העבודה עם סביבת עבודה לבנה, את דפוסי התעסוקה שלהן ואת חוויותיהן בעבודה כ'טוקניות' הבולטות ונראות לעין הרבה יותר מעמיתיהם ומעמיתותיהן הלבנים; בד בבד מבקש המחקר הנוכחי לבחון כיצד הנשים הללו תופסות את יחסיהן עם הקהילה האתיופית כחלק ממהלכיהן התעסוקתיים.

שיטת המחקר

המחקר הנוכחי נסמך על שלוש פרדיגמות תיאורטיות:

- (1) חקר "זהויות צולבות" (intersectionality) שהוא המסגרת התיאורטית העיקרית של המחקר הנוכחי;
- (2) האפיסטמולוגיה והמתודולוגיות הפמיניסטיות, הממוקדות בחייהן של נשים בכלל, ושל נשים מקבוצות מיעוט בפרט, ובהבנת ההקשרים התרבותיים שבהם הן משוקעות במטרה להשמיע את קולן;
- (3) ניתוח נרטיבי כאמצעי להבנת מוצבים מורכבים ורב-ממדיים – גישה המתאימה במיוחד לחקירת התופעה.

שלוש פרדיגמות אלו משתלבות יחד, מכיוון שהמונח 'זהויות צולבות' מאפשר הבנה אונטולוגית רחבה של ההקשר הייחודי שבו פועלות משתתפות המחקר, והמתודולוגיות הפמיניסטיות הן המאפשרות את השמעת קולן של הנשים מאוכלוסייה ספציפית זו באופן שאינו אפשרי במתודולוגיות מחקר אחרות. לפיכך, מורכבותו של הנושא היא המכתיבה את השימוש בניתוח נרטיבי מסוג סיפור חיים (המכונה גם 'מחקר נרטיבי', ראו: ליבליך, 2012) להבנת התהליכים והקשרים בין היבטי הזהות השונים של משתתפות המחקר.

המחקר נערך בעזרת ראיונות-עומק פתוחים. השאלות בחנו את עברה התעסוקתי של המרואיינת, את תפיסתה מהי הצלחה בשוק העבודה, את המכשולים שבהם נתקלה ואת אסטרטגיות ההתמודדות שבעזרתן ניסתה להתגבר עליהם ומה היה חלקה של הקהילה והיחסים עימה בתהליך זה. המרואיינות היו שתי עוזרות מחקר עולות מאתיופיה שהוכשרו לצורך זה. עם זאת, מספר קטן של ראיונות נערכו בשלב הראשון של המחקר על-ידי החוקרות הראשיות, שהן ילידות הארץ ממוצא אשכנזי. הראיונות הראשונים נערכו בעיקר לצורך בדיקת התאמתו ודיוקו של מדריך הריאיון, ורק במקרים שהמרואיינות הסכימו לכך. במחקר הנוכחי השתתפו 32 נשים מתחומי עיסוק, השכלה ורקע משפחתי מגוונים, שעלו לארץ מאתיופיה בגילים שונים. מכיוון שחלק מהמרואיינות הן נשים מוכרות, וכדי לשמור על פרטיות וחסיון, הוסתרו נתונים מזהים של המשתתפות במחקר. איתור המרואיינות והפנייה אליהן נעשו בשיטת 'כדור שלג' באמצעות נשים שהכרנו אישית או נשים ידועות במרחב הציבורי, שפורסמו עליהן כתבות בתקשורת. למשתתפות ניתן הסבר על המחקר והן נתנו את הסכמתן לשימוש בחומר הריאיון. הראיונות הוקלטו ותומללו כדי להפיק תמות וניתוח כמקובל במחקרים איכותניים (קסן וקרומר-נבו, 2010; שקרי, 2011).

בניתוח החומר השתמשנו בעיקר בגישה הקטגוריאלית (Zilber, Tuval-Mashiach & Leiblich, 2008) המתאימה למחקר העוסק בעיקר בשאלה או בתופעה המשותפת לכמה אנשים. גישה זו מתאימה במיוחד כאשר מעוניינים במאפייני התופעה הנחקרת ופחות במרואיינים עצמם (ליבליך, תובל-משיח וזילבר, 2010). ניתוח זה דומה במידה רבה לניתוח תוכן המקובל במחקרים מסוג 'תיאוריה מעוגנת בשדה' (Strauss & Corbin, 1990). עם זאת, מכיוון שאופי הראיונות היה נרטיבי, והסיפורים האישיים היו משמעותיים להבניית ההקשר, ניתוח הטקסט התבסס גם על ראיית הטקסט כשלם, תוך דגש על היבטים צורניים של הסיפור כולו ובעיקר של דמות המספרת (Gergen & Gergen, 1988).

הממצאים הראשונים נשלחו לכמה משתתפות שהביעו הסכמה לכך, כדי לקבל את הערותיהן והארותיהן על הניתוח הראשוני. בהתאם להערות התאמנו את הפרשנות שלנו כדי להישאר נאמנות ככל האפשר לקולן של המרואיינות.

ממצאים

ניתוח הראיונות העלה כי היחסים בין נשים מצליחות לבין קהילת המוצא שלהן מורכבים ורב-ממדיים. ההצלחה התעסוקתית של נשים עולות מאתיופיה מאופיינת באמביוולנטיות הן מצד הקהילה והן מצד הנשים עצמן, וכרוכה בכמה מגמות סותרות

השיח הדיאלקטי של נשים מצליחות עולות מאתיופיה עם קהילת המוצא שלהן

ומנוגדות. שלושה צירים דיאלקטיים עלו מתוך הראיונות: (1) ביקורת נוקבת של המרואיניות על הקהילה והתנהלותה לצד תשבחות וגאווה בקהילה; (2) התייחסות לקהילה כאל מסד תמיכה, ובה בעת תפיסתה כגורם מעכב את התפתחותן האישית; (3) רצון להיבדל ולהתנתק מהקהילה לצד רצון לשוב לחיקה ולתמוך בה.

א. הבדלים תרבותיים ביחס להצלחה: ביקורת נוקבת על הקהילה לצד גאווה ותשבחות

אחד הממצאים הבולטים שעלו מתוך הראיונות הוא ההפנמה של מדדי ההצלחה התעסוקתית המקובלים בחברה המערבית ללא כל ניסיון לערער על ההגדרה מהי הצלחה וללא כל הטלת ספק בחשיבות ה'דחף להצליח' (drive) כמניע מרכזי בהצלחה. יתר על כן, אף שהיה אפשר לצפות כי נשים מצליחות מהעדה האתיופית ינסו להפריך את הסטיגמות על מאפייני הקהילה האתיופית בכדי לסלול את דרכן בעולם התעסוקתי ובכדי שתיחסך מהן הסטיגמטיזציה הזו, דומה כי חלק מנשות הקהילה המצליחות דווקא הפנימו את הסטיגמות ה'מערביות', ומתוך הראיונות עלתה ביקורת נוקבת כלפי הקהילה ומאפייניה הסטריאוטיפיים, כמו פסיביות, קבלת הגורל, השתקה עצמית וחוסר מוטיבציה פנימית. חנית [כל השמות במאמר הם בדויים], למשל, העוסקת בתחום הפוליטיקה, אומרת:

את יודעת מה זה עושה לילד כשההורים שלו חוזרים מהעבודה וכל היום יושבים בבית ומקטרים שאין להם? ... [העובדה שהם עובדים ומצליחים] שם את ההורים במקום טוב, במקום של 'אני עושה משהו בשביל הבית שלי'. זה שם אותם במקום טוב שהילדים מכבדים אותם יותר, ויש'מספיק להיות מסכנים'... הילדים שלנו סופגים הכול. גם אם הם לא אומרים את זה, הם יושבים וסופגים בבית הכול".

חנית מטילה אחריות רבה על בני העדה האתיופית ומאשימה אותם לא רק במצבם התעסוקתי הרעוע, אלא גם בפגיעה ניכרת במוטיבציה של דור ההמשך. מרואיניות אחרות אף הרחיקו וטענו כי המשאבים הממשלתיים הרבים המושקעים בקהילה הם דרך להנצחה בין-דורית של התלותיות והפסיביות של בני העדה. רווית, מתחום העבודה הסוציאלית, אומרת:

אי אפשר לתת לנו כל החיים. אי אפשר! מספיק! ... [צריך] דמי רצינות. שלושים אחוז... אני לא בעד לתת שום דבר חינם. משהו שאתה משלם עליו כסף אתה גם נותן [חזרה]. יש לזה ערך. אתה מגיע בזמן, אתה לא מאחר, אתה לא דופק ברזים, אתה בא, אתה בא כי שילמת, ולא משנה כמה שילמת. לאתיופים יש תפיסה של 'צריכים לתת לי', 'מגיע לי'. אני אף פעם לא הייתי במקום הזה שמגיע לי. אף פעם.

הטענות על האופי הפסיכי של בני העדה כאו לידי ביטוי בהאשמת בני העדה בעצלות, ב'שיח קורבני', בהעדפה של דמי ביטוח לאומי על פני עבודה, בקבלת הגורל ובאי-רצון לשדרג את איכות התעסוקה, המגורים והחינוך. נהייה טוענת:

לצערי הרבה אתיפים מבוגרים מאוד עצלנים... הם מעדיפים לקבל ביטוח לאומי ולא לעבוד, ומפה מתחיל הבלגן. כשההורה פחות עסוק הוא יותר בחיים הפרטיים שלו. אם זה בן אדם שהולך לעבוד, אז הוא הולך לעבוד, הוא נותן לילדה דוגמה שאין מה לעשות בחיים, וככה יהיה לו יותר ערך לכסף, וככה הוא יסביר והוא יבין שאין מה לעשות... או למשל את הבית, לא קיבלנו? נתקענו עם שלושים שנה של משכנתא? אז עדיף לעבור לדירה אחרת... טוב להם איפה שהם שם. זהו, אין עוד להשתדרג. יש כסף רק לאוכל, דיור ציבורי ירוד... חמישים אחוז יבקשו עזרה ברווחה, בביטוח לאומי...

מלכה, מתחום הקולנוע, מציגה עמדה מתונה יותר:

אנחנו צריכים את הסיוע. אבל הוא גם מלכודת לניווט. כשהייתי מדריכה, מנהל הסטודנטים עזר לי. וכשהחלטתי להמשיך ללמוד... אמרו לי 'לא', וזה קומם לי את הצורה בטירוף... אבל שנתיים הסתדרתי [לבד]... וזה לימד אותי להתחיל לעמוד על הרגליים, להתחיל לעבוד ולכלכל את עצמי.

מהציטוטים עולה כי חלק מהנשים המצליחות מאמצות נקודת מבט ביקורתית בראותן בסיוע הכספי שקיבלה העדה האתיופית במשך השנים "בזבוז כספי הציבור" (כדברי רווית) ואמצעי להנצחת הפסיביות של בני הקהילה. רבות מהמרואיניות, כמו מלכה, טענו שדווקא ההימנעות מקבלת כספי הסיוע היא שדחפה אותן לפתח מוטיבציה פנימית חזקה יותר ולהצליח. בעיניהן, הסיוע הממשלתי מפתח תרבות של תלות בגורמים חיצוניים ואינו מאפשר לקהילה להסתייע במקורות הכוח של עצמה, ואז במקום לחלץ את בני העדה הנזקקים ממעמד הנמוך, הסיוע מצמצם את המוטיבציה. את תפיסת העולם הזו מסכמת במילים חריפות צגה, אקדמאית ומנהלת עמותה גדולה:

אני לא אוהבת את החינוך שאנחנו מקבלים מההורים שלנו. הם לא יודעים לחנך, אנחנו לא גרים כבר באתיופיה!... לצערי הרבה אתיפים מעדיפים לקבל ביטוח לאומי ולא לעבוד.

לעומת עמדה ביקורתית זו הוצגו גם עמדות הפוכות, שהמאבק של בני העדה ובנסיבות הקשות של העלייה לארץ מעיד על חוזקה של הקהילה. חלק מהמרואיניות שואבות כוח רב מ'ההתחברות לשורשים' ורואות במאבק של הוריהן מודל לחיקוי. יתר על כן, דומה כי הן תופסות הצלחה באופן מורכב יותר מאשר הצלחה תעסוקתית כמונחים מערביים; הן רואות בהתגברות על קשיי העלייה לארץ סממן של הצלחה

השיח הדיאלקטי של נשים מצליחות עולות מאתיופיה עם קהילת המוצא שלהן

וחוסן אישי וקהילתי. המורשת האתיופית, התרבות והיסטוריה המשפחתית שלהן, משמשות בסיס לעיצוב זהות מיוחדת, מקור כוח אישי להצלחה גם במדדים מערביים. כך מסבירה קסה, אחת ממנהיגות המחאה האתיופית באביב 2015:

החברה הישראלית לא רואה באתיופים גיבורים. הנרטיב הוא ש'המדינה הצילה אותנו'. זה סיפור קורבני. אבל אנשים בחרו לעלות. הם עשו אקט של בחירה כדי להגשים חלום. ובדרך אנשים נרצחו, נאנסו, עברו זוועות... הסיפור הזה צריך להפוך לחלק מהזהות הישראלית, לחלק מהנרטיב היהודי. לא רק שלי כאתיופית... אני לא אמיצה כי אני קסה גטו. אני אמיצה כי ההורים שלי עשו הכול. מן הזיקוק של הדבר הזה יוצא אדם חזק, אופטימי. אנחנו הולכים עכשיו ואנשים מתפעלים מזה. אבל מה זה לעומת מה שהם עשו – ויתרו ברגע אחד על הכול, רק ידעו שהם הולכים לירושלים?

דברים דומים עלו בריאיון עם נורית, שהשכלתה בתחום החינוך והיא עובדת בכירה בתוך הקהילה:

אני חושבת שאני גאה בקהילה הזאת שעלתה לפני 30 שנה וצמצמה פערים אדירים. תראי כמה משכילים, כמה פורצי דרך. קצינים בצבא, למרות שיש בעיות, מכשולים לא פשוטים. אבל הקהילה הדהימה אותי בעשייה אדירה, קהילה עם רצון להיקלט במדינת ישראל, לתרום למדינת ישראל. לדעתי בעוד עשרים שנה אנחנו נהיה במקום אחר. נהיה במקום אחר כי אנשים אמיצים. "את כילדה באת ברגל לישראל", אני אומרת לעצמי. "מה יכול לעצור אותך פה, תגידי לי? אף אחד לא יכול לעצור אותך, רק הרצון."

עוד אמרה זיוה:

שאבתי המון השראה מנשים בקהילה שראיתי ברמלה – נשים מטפחות את הגינה בגן של הילד שלהם ואת הטרסה שלהן, ואני אומרת: "תגידי לי, זה באמת משתלם לכם לבוא אחרי יום עבודה?" אומרות לי שתי נשים: "רצינו להוכיח להם... להוכיח להם שאנחנו בני אדם; שאנחנו לא קופים שקטפו פירות שגדלו שם, אלא עבדנו, טיפחנו, גידלנו וחיינו חיים שלמים ולא סתם מג'ונגל." היא רוצה להראות להם שהם יודעים לגדל תירס, שהם יודעים לגדל תפוחי אדמה.

ציטוטים אלו מעידים על עמדה שאינה מאמצת את נקודת המבט הביקורתית הנפוצה בחברה הישראלית הלבנה ואינה מקבלת על עצמה את עמדת הנחיתות התרבותית והחברתית. החיבור לשורשים ושימור המסורת והתרבות תוך תרגומה להקשר מודרני הם נקודת חוזק לנשים אלו ובסיס לגיבוש זהות אינטגרטיבית המשלבת את הזהות האתיופית בתוך הישראלית.

אצל חלקן היכולת לשלב בין שתי הזהויות אינה רק מקור איתן לפיתוח תחושת מסוגלות עצמית, אלא גם מאפשר לגורמים מבחוץ לזהות אותן כייחודיות, כמעניינות

וכראויות לקידום לתפקידי הנהגה. עמדה מורכבת זו ביחס לקהילה ולמורשתה מעמידה סטנדרטים אחרים להצלחה, כך שההצלחה נמדדת במונחי הגשמת החלום לעלות לארץ ישראל, ביכולת להתגבר על קשיים פיזיים ונפשיים במהלך העלייה ואחריה וביכולת לגבור על ההבדלי התרבות ולהשתלב בחברה הישראלית, ופחות במונחים ליניאריים מדידים.

ב. הבדלי תרבות בשוויון מגדרי: הקהילה כמסד תמיכה או כגורם המעכב התפתחות נשים

ניתוח הראיונות העלה ציר דיאלקטי שני ביחסן של המרואיינות לקהילת המוצא שלהן: התפיסה של קהילתן כגורם מעכב או דוחף בקידום הקריירה שלהן, ובעיקר היחס של הקהילה אליהן כאל נשים קרייריסטיות. חלק מהמרואיינות ציינו מגוון רחב של גורמים בסביבתן שמנעו מהן, או ניסו למנוע, לקדם את הקריירה שלהן (הורים, בני זוג, גורמים אחרים בקהילה). מרואיינות אחרות ציינו את הקהילה לטובה וראו באותם גורמים דווקא מקור לתמיכה בהן. חניית, המועסקת בתחום הפוליטי, מתארת את היחס של הוריה לבחירה התעסוקתית שלה:

ההורים שלי קצת התנגדו כשנכנסתי לפוליטיקה. [הם שאלו] "מה את צריכה את זה, את כאבי הראש... לא מספיק לך שלוש פעמים [בשבוע שאת] חוזרת כל יום בעשר בלילה? למה בכלל את חושבת על זה? את יודעת שיש התנגחויות, יש כל מיני פליטות פה של אנשים?" בפוליטיקה אתה לא תמיד יוצא נקי גם אם הדברים לא נכונים... הם לא אהבו את ההתמודדות שלי למועצה.

בתשובתה לשאלה כיצד התייחסה אליה הקהילה, היא מסבירה את היחס של אחדים מבני הקהילה האתיופית להצלחתה התעסוקתית:

דווקא מצד האתיופים ראיתי את זה [את היחס הביקורתי]. [הם שאלו:] "מה? בעלך מסכים [שתעבדי כך]? איך זה יכול להיות? עכשיו תישארי פה כל הערבים? איך בעלך יקבל אותך? ובשביל מה את צריכה את זה? כל התמונות שלך יתנוססו בכל מיני מקומות, למה את צריכה את זה? למה?" אם הייתי גבר זה לא היה ככה. בטח שלא. אפילו היה אחד שאמר לי: "מה אני צריך שתמונה של אשתי תהיה בצומת? מה אני צריך את זה בכלל? מה פתאום? אני לא הייתי מסכים לדבר כזה בכלל."

כמו במחקרה של קאנטר (Kanter, 1977), גם כאן עולה שההצלחה של הנשים ה'טוקניות' היא מושא לביקורת חברתית, ואולם שלא כבמחקרה של קאנטר, המתארת רק כיצד הנשים הללו חוות את הפלישה לפרטיותן בהופכן ל'יצורים פומביים', במקרה זה הפומביות היא מושא לביקורת מצד חברה מסורתית ושמרנית שאינה רואה בעין

השיח הדיאלקטי של נשים מצליחות עולות מאתיופיה עם קהילת המוצא שלהן

יפה את הצלחתן התעסוקתית, בעיקר בזירה הפוליטית. הכולטות שלהן נתפסת כבלתי ראויה הן לזהותן האתיופית, המעודדת צניעות, והן להיותן נשים, האמורות להדיר עצמן מהזירה הציבורית. יתר על כן, שלא כנשים שמתארת קאנטר, אשר העדיפו שלא לבלוט משום שכולטות זו הגבילה את חופש הפעולה שלהן, כאן הנשים עצמן העדיפו להבליט את נוכחותן דווקא כדי לקבל חופש פעולה ולחוש את ההנאה שבהצלחה. עמדה זו מיטיבה להציג נעמה, עצמאית בעלת עסק גדול בפריסה ארצית:

תמיד רציתי להצליח ולא בקטן, בגדול. תמיד היה לי: "אני אעשה ככה, ואני אעשה ככה לעצמי"... אני אצליח בזכות עצמי, אני אדון לשאיפות שלי ולרצונות שלי, לא שמישהו יגיד לי, לא מהעדה ובטח לא לבנים. זו אני וככה זה יהיה... אם אני ליד לבנים אני בן אדם שונה, אז יסתכלו [עליי], אבל אני לא לוקחת את זה למקום [שבו] אני נחותה. ממש לא! אולי הם נחותים? למה שאצטרך לחשוב ככה?

מתוך רצון להתגבר על האפליה הכפולה, הן כנשים והן כעולות מאתיופיה, ובהעדר נשים עולות אתיופיות הדומות להן בסביבתן, פיתחו רבות מהמרואיינות אחרות נשים (sisterhood) עם נשים לבנות קרייטיטיות. זהבית סיפרה שעם קידומה טלפנה אליה המנהלת הראשית ואמרה לה: "אני רוצה לחזק אותך, ואני פה לצורך, כי בעולם הזה של הגברים זה לא פשוט". שיחה זו, כך היא מתארת, נחרתה בזיכרונה כאירוע משמעותי המעיד על אחווה עם נשים אחרות, והיא זכתה לה עם הצטרפותה להנהלה הבכירה.

כך אמרה גם אביבה, עורכת דין בשירות הציבורי:

אני גיליתי את הפמיניזם רק בזכות זה שלמרות כל ההתנגדויות בקהילה, מי שהכי הרבה תמכו בי היו שתיהן [ראשות מחלקות בארגון שלה, לבנות] והן פרגנו לי, ונתנו לי המלצות, ונתנו לי להרגיש תמיד "אחת משלהן".

יש להניח כי ההתמודדות עם היותן בודדות הן מבחינה מגדרית והן מבחינה אתנית, היא קשה, ולכן במקרים מסוימים הן בוחרות לדחוק הצידה את זהותן האתיופית ובוחרות בזירה שבה אחרותן היא פחות בולטת וחריגה, ובמקום שבו הן יכולות להיעזר בעמיתות הנמצאות במצב דומה. התוצאה עלולה להיות החרפת הביקורת של קהילת המוצא שלהן, משום שהן מתרחקות מקהילתן.

שלא כנשים שרואות בקהילה ובבני המשפחה גורם שעייב אותן רק בשל היותן נשים מקהילה מסורתית, אחרות תלו את הצלחתן דווקא בתמיכה של המשפחה והקהילה. אילנה העובדת בתחום האקדמי מספרת על התמיכה שקיבלה בבית:

אבא [של אימא שלי] היה מאוד עשיר באתיופיה והיא הייתה ילדה מפונקת... במשפחה שלי המורחבת, תמיד חינוך היה [הראשון] בסדר העדיפות... כשבאנו לארץ אימא שלי באמת עשתה החלטות [ביחס] למסגרות לימודים מאוד מאוד יוצאות דופן... אחיות שלי למדו בבתי ספר פרטיים... זה עלה הון תועפות, ותמיד

דלית יסעור-בורוכוביץ וורדה וטרמן

אימא שלי איכשהו הסתדרה. [היא אמרה:] "אתם תלמדו בבתי ספר טובים." ותמיד הייתה עם יד על הדופק, ואבא שלי גם כבר למד עברית באתיופיה... [תמיד הם אמרו:] "תהיו טובים ותלמדו טוב."

מהראיונות עולה באופן כללי כי מרואיינות שבאתיופיה למדו בבית ספר, או שבני משפחתן הגברים למדו והגיעו לארץ עם השכלה פורמלית, העזו יותר לפרוץ מבחינה תעסוקתית בהגיען לישראל. כאשר בן הזוג אינו יליד אתיופיה או שהגברים במשפחה (אב, בעל, אח) רכשו השכלה כבר באתיופיה, גדל הסיכוי לגילויי תמיכה בנשים ועידודן לפתח מסלול קריירה עצמאי.

במצבים שבהם בן הזוג לא נחשף להשכלה גבוהה קודם לכן, העדיפו חלק מהמרואיינות להתגרש או להיפרד מבן הזוג ו"ליצור לעצמן גורל חדש" כחלק מאסטרטגיית ההתמודדות שלהן, על אף הלחץ החברתי לשמר את מסגרת הנישואין. נמצא שהשחרור מבני זוג אלו השפיע השפעה מכרעת על ההחלטות התעסוקתיות ועל הנטייה לרכוש השכלה גבוהה. יש להדגיש כי ההחלטה על גירושין אינה החלטה תעסוקתית, כלומר, אינה מכוונת מראש לשם פיתוח קריירה והתפתחות עצמית, אלא שבדיעבד אפשרה את הקידום. יתר על כן, הכוח לבצע צעד שאינו עולה בקנה אחד עם הערכים התרבותיים של קהילת המקור, נתפס כשלעצמו כעדות לכוחן ולעצמאותן, וחלקן אף ציינו זאת בראיונות עמן. שרית, עובדת בכירה בשירות הציבורי, אומרת:

אני הייתי נשואה עם מישהו לא טוב בשבילי... הוא עצר אותי... כן, אתיופיה... היו גירושין קשים, אבל עכשיו אני יכולה לעשות מה שאני רוצה... זה היה קשה גם מבחינת ההורים שלי, אבל הצלחתי לצאת מזה. זה טוב לי... כן, יש הקלה.

אומרת מליה, עורכת דין ושותפה במשרד גדול:

עם בעל אתיופי אין שוויון. אין שותפות. אם הייתי נשואה עם אתיופי, כשהעבודה כל כך חשובה לי? אין סיכוי... אולי כבר הייתי גרושה.

גם נהייה, בעלת עסק שהתגרשה מגבר ממוצא אתיופי ונשואה לגבר שאיננו מהעדה, אומרת:

אני יכולה להגיד שהגירושין שלי התחילו מזה והסתיימו בזה. כי הדרישה שלו הייתה: "תותרי על זה" [על העסק שבנתה] ואני אמרתי לו "לא!". ככה זה אצל האתיופים...

הקושי העומד בפני נשים מצליחות הוא, אם כן, כפול ואף משולש: לא זאת בלבד שעליהן להתמודד כשחורות-עור עם קשיים שמציבה להן החברה הלבנה (הגזענית לעיתים), אלא עליהן גם לעמוד כנשים מול החברה האתיופית שלהן עצמן (המסורתית והשוכניסטיט לעיתים) ומול הגברים בקהילה המתקשים להשתלב בחברה הישראלית.

השיח הדיאלקטי של נשים מצליחות עולות מאתיופיה עם קהילת המוצא שלהן

ג. 'בודדות בצמרת': רצון להיבדל ולהתנתק מהקהילה לצד רצון לשוב לחיקה ולתמוך בה

ציר שלישי שעלה מניתוח הממצאים, והוא במידה רבה שילוב של שני הצירים הקודמים, הוא שרבות מהמרואיינות תיארו מסלול חיים שמתחיל בהתנתקות ובצורך בהיבדלות מהקהילה האתיופית, וחזרה אליה בשלב מאוחר יותר. חלק בלתי מבוטל מהמרואיינות דיווחו על תחושות כעס שחשו בתקופות מוקדמות יותר של חייהן, על תקופות של מרדנות במסגרות האתיופיות ועל הצורך שלהן להתנתק הן מהשמרנות והן מהעוינות המאפיינת רבים מבני העדה, כצעד חיוני להתפתחותן האישית. בשלב זה של חייהן הן מסרבות להיות נציגות של הקהילה ומבקשות שישפטו אותן בנפרד, וללא קשר למוצאן האתיופי. רונית, מתחום הבידור, מתארת:

יש לי המון ביקורת חברתית על החברה והמון ביקורת על העדה... אמרתי לעצמי כבר בצבא: "אני יכולה לעשות את זה אחרת". זאת אומרת, יש לי כלים לעשות את זה אחרת... עבדנו הרבה עם האוכלוסייה האתיופית שחיה בקיפוח, [אם כי] הרבה פעמים בתחושת קיפוח ולא בהכרח קיפוח, אז ניסינו להפגיש אותם עם דמויות שהם שחורות עם רקע אפרו-אמריקאי ועם המון קשיים [כדי] להראות להם שאפשר למרות זאת... שאלו אותי הרבה פעמים אם אני מייצגת משהו ואם אני באה עם איזושהי אג'נדה, עם איזושהי אמירה, ואני תמיד הייתי נורא מסויגת... לא רוצה לייצג אף אחד. כבר עליי. זה קשה. לא. [אני] מייצגת את עצמי, ומה שהבנתי שבעל כורחי, בין אם אני רוצה ובין אם אני לא רוצה, שאני כן מייצגת. בהתחלה ממש הכחשתי את זה... אני לא רוצה שיזכרו אותי כאתיופית, אני רוצה שיזכרו אותי כרונית.

לא זו בלבד שמרואיינות ציינו כי בשלב הראשון של חייהן התעסוקתיים הן לא רצו להיות נציגות הקהילה, חלקן, כפי שהזכרנו קודם, אף הביעו כעס על הקהילה. דומה כי המרואיינות מאמצות את ערכי ההישגיות המערביים, ומתוך קשת הזוויות האתניות שיכלו לאמץ הן בוחרות, לפחות בתחילת דרכן התעסוקתית, במה שגיטי (2014) מכנה "זהות אתיופית משתכנזת", במובן זה שההזדהות עם החברה המערבית וערכיה משמשים להן משאב תעסוקתי הנתפס בעיניהן חיוני להצלחתן. מספרת נריה, אשת קולנוע ותסריטאית:

היו לי המון התלבטויות אם זה הדבר הנכון לעשות. [אני] באה ממשפחה שאימא שלי תזדקק את העזרה שלי. ויש לי משפחה באתיופיה שאני רוצה מאוד לעזור להם. ו[אני] מרגישה שיש איזה נטל משפחתי עליי... המון פעמים הרגשתי שאני מפנה עורף למשפחה... שאני צריכה לעבוד. להביא כסף לעזור... אז אמרתי: "זין על אימא שלי, זין על כל המשפחה, על כל העדה הזאת!" כי כל שיחת טלפון עם אימא שלי זה על זה. סחטנות רגשית... הייתי חייבת להתרחק. [...] והיום כשאני כותבת, כי זה גם אולי חלק מהאחריות שמאוד מפחידה אותי, אני מדברת בשם

הקהילה. זה הדבר שנורא נורא מפחיד אותי... אבל זה קיים. אני אומרת: "אוקי. אני נריה." [מזכירה] לעצמי שזו אחריות וזאת הדרך שלי להצליח: לספר את מה שאני מכירה, את הסיפור הזה... אחר כך אני אקבל על זה תגובות, אבל התחברתי בחזרה.

שלא כבספרות על שחורים בארצות-הברית, המצביעה על מנעד קטן של זהויות אתניות שמתוכו הם יכולים לבחור להם זהות בשל צבע עורם (Waters, 1994), דומה שבמקרה זה חלק גדול מהמרווינות לא בחרו זהות שהיא מולדת, אלא בחרו להתעלם מצבע עורן בשלב הראשון של חייהן התעסוקתיים. לתפיסתן, בחירה זו פתחה בפניהן הזדמנויות תעסוקתיות שנוקקו להן בשלב ראשון של הזנקת הקריירה שלהן, וכאשר אימצו והפנימו זהות זו הן התקדמו בסולם התעסוקתי. ואולם משהובטחה הצלחתן, הופעלו עליהן לחצים רבים לחזור לחיק הקהילה ולתמוך בה. ניתוח הראיונות העלה כי לחצים אלה מגיעים משלושה כיוונים: החברה הלבנה; המשפחה והקהילה; ומתוך תחושת מחויבות פנימית של המרווינות כלפי קהילתן. צילה, עיתונאית, מסבירה כי לחצי החברה הלבנה נובעים מסיטיגמטיזציה ומהסללה של משכילות ממוצא אתיופי לעבוד עם הקהילה:

בתחום הכללי לא השפעת. אני אתן לך דוגמה: אני עיתונאית [כבר] כמה שנים. עד היום הקולגות שלי, העיתונאים, יפנו אליי בנושאים שקשורים בתחום של הקהילה [האתיופית], ולא יפנו אליי בתחום הכללי. מבינה? ... אני מספיק שנים פה, יותר אפילו מרוב הקולגות שלי, ואני יותר משכילה מהם... אבל לא, אוטומטית [מבחינתם] צילה היא אתיופית. לצערנו, עדיין ... לא עברנו את תקרת הזכוכית ולנפץ אותה.

לחצי המשפחה ממוקדים יותר בפן הכלכלי ובצורך לסייע בפרנסת המשפחה שעדיין סובלת מקשיי ההגירה. לחצים אלו ניכרים יותר כשמדובר בבנות בכורות, אם כי מופנים לא רק אליהן, ורוב המרווינות תופסות אותם כאחד הגורמים הבולמים ביותר התפתחות ארוכת-שנים, הן משום שאינם מאפשרים להן להמשיך בלימודים מתקדמים והן משום שהם יוצרים לחץ לעבוד בתחומים המניבים הכנסות מיידיות. רווית, מתחום העבודה הסוציאלית, מספרת שהצורך לסייע למשפחתה קטע את לימודיה האקדמיים:

עשיתי עכשיו הפסקה של שנה כי היה לי קשה עם שכר הלימוד... את יודעת, מחויבות לבית, אז אמרתי שאני אקח הפסקה שנה [מהדוקטורט], ואני ממשכה בשנה הבאה... במקביל אני עובדת בעבודה הזו היום... ויש לי משפחה באתיופיה שאני רוצה מאוד לעזור להם. ואני מרגישה שיש איזה נטל משפחתי עליי... המון פעמים... הרגשתי שאני מפנה עורף למשפחה. שאני חייבת... להיות רצינית. כאילו... אני צריכה לעבוד. להביא כסף, לעזור. איך אני פתאום יכולה להזניח את כל מה שיש מאחורי? המון שנים זה ממש ליווה אותי. וזה גם שיתק אותי.

השיח הדיאלקטי של נשים מצליחות עולות מאתיופיה עם קהילת המוצא שלהן

התחושה המעניינת מכולן היא, אולי, תחושת המחויבות של הנשים המצליחות שעליהן להשיב לקהילה ולמשפחה כגמולה ולסייע לה. נורית, מנהלת עמותת עזרה לקהילה האתיופית, מסבירה:

קודם כול, אני חושבת שלא רק אני, [אלא כל] אלה שמצליחים, משכילים יוצאי אתיופיה, לוקחים על עצמם את האחריות גם לעזור לאחרים. אני אומרת לכולם: "כל הכבוד!" כל אחד במשפחה שלו יכול להוציא עוד מישהו נוסף [הכוונה להוציא ממעגל העוני], נבנה שרשרת של אנשים שיוכלו לסייע לאנשים אחרים. זאת קהילה בעלת רשת חברתית צפופה... קודם כול, יש לנו אחריות. אף אחד לא נתן לי אחריות, ולא, לא קיבלתי [את האחריות], לקחתי אותה. אני בעצמי לקחתי את האחריות הזאת ליזום, לעשות, להקים, לסייע, להביא אנשים.

אף שהחזרה אל הקהילה האתיופית עשויה להיתפס כמגבלה תעסוקתית, שכן התפקידים בקהילה אינם מהווים קרש קפיצה לתפקידים בכירים יותר, הרי חלק לא מבוטל מהמרוויינות הגדירו את הצלחתן במונחים אלטרנטיביים שאינם תואמים את הסטנדרט המערבי הליניארי, אלא על פי מידת יכולתן לסייע לקהילה. להלן מגוון תשובות שענו המרוויינות לשאלה "מהי ההצלחה מבחינתך":

ההצלחה בשבילי זה באמת היכולת לגעת... ולהגיע לנקודות הרגישות ולסיפור הזה של הקהילה. זו ההצלחה בשבילי. (ורה)

איפה אני תורמת לחברה. איך אני תורמת... אני רואה את ההצלחה שלי בתרומה שלי. זה לא רק הצלחה אישית שלי. מה אני תורמת לקהילה מה אני תורמת לחברה בכלל. (רחל)

קודם כול הקהילה תהיה בראש העדיפות שלי. לא רק, אבל יהיה להם מקום טוב. כי אני חושבת שאנחנו חלשים, יוצאי אתיופיה באמת אוכלוסייה מוחלשת וצריך להשקיע בהם. (מרים)

זו הדרך להשפיע על המציאות ולשנות, זה כן יהיה חייב לעבור דרך עולם האקדמיה או כאלה, אם את רוצה להניע דברים, להזיז דברים, לתקן עוולות. (אלמה)

ציטוטים אלה מצביעים על כך שהצלחתן של נשים עולות מאתיופיה אינה נמדדת בעיני המרוויינות במונחים של הישגים מעמד 'אובייקטיביים' כמו שכר, יוקרה וכוח, אלא ביכולתן לעזור לקהילתן. תפיסה זו יכולה להסביר גם את העובדה שבפועל רובן אינן עובדות בתפקידים שיש בהם שכר גבוה, יוקרה רבה או כוח רב. חלק גדול מהן ממוקד בעיסוקים המספקים עזרה ותמיכה לחברה האתיופית והן חוות עצמן כנשים מצליחות תעסוקתית בזכות היותן מנהיגות ומקדמות שינוי בקהילה שממנה צמחו. אומרת תמר:

כן, יכולתי להרוויח יותר מחוץ לקהילה. אבל בשביל מה אנשים רוצים כסף, כוח? בשביל להשפיע על העולם! בשביל לשנות את מה שמקולקל בעיניהם. אז מבחינתי אם בזכות הלימודים שלי והכוח שלי אני מצליחה לשנות את הקהילה שלי ולהראות לישראלים שיש לנו תרבות עשירה, שאנחנו שווים לא פחות מכם, שהקשיים שההורים שלי עברו הם ציונות לא פחות מהקמת המדינה, אז בשבילי אני אישה מצליחה.

מהראיונות עולה שכשהנשים המצליחות חוזרות אל חיק הקהילה, הן אמנם מהוות מודל חיקוי עבור חברות אחרות מהקהילה בכלל, ועבור בנות משפחתן בפרט. ואולם מודל זה אינו 'מודל מערבי' של הצלחה כפי שעולה מתוך הספרות התיאורטית המקובלת; זהו מודל ייחודי שבו יש ערבוב של הגדרות אישיות-סובייקטיביות להצלחה, הגדרות תרבותיות אתיופיות המדגישות שייכות לקהילה ולמשפחה, וגם הגדרות מערביות מוכוונות לשוק העבודה המערבי, הקשורות להשכלה, להיררכיה ומעמד מקצועי וכיוצא באלה. מודל זה משלב התנגדות לתרבות הקהילתית האתיופית ופריצת גבולותיה עם כיבוד וקבלה של גבולות אלה.

מעניין לציין שאצל חלקן החזרה לקהילה מלווה בקבלה מחודשת של ערכי הקהילה, ובכללה חלוקת התפקידים המגדרית שלה. כך, למשל, חלקן מתגייסות להשיב את מעמדם של הקייסים בקהילה מתוך הנחה כי "החזרת הכבוד" לגברים של הקהילה שאיבדו מכוחם בתרבות המערבית של ישראל, עשויה לא רק לבטא את הייחוד של הקהילה האתיופית והנהגתה, אלא גם להקל על ההשתלבות של הגברים בחיי היומיום בישראל. כדבריה של צילה העיתונאית:

אני מאוד שמרנית... למשל, המעמד של הקייסים, זה בוער בעצמותיי. ואני זאת שנלחמתי ונלחמתי אפילו להביא אותם להגשת פרשת השבוע בשידור. מאוד חשוב לי הרקע, הבסיס, מאיפה באנו. מאוד מאוד חשוב לי. זה חלק ממני. מהזהות שלי.

ייתכן שאפשר לראות בפרקטיקה זו עדות לניסיון להחזיר היררכיה מגדרית מסורתית, או לחלופין לראות בכך עדות לכוחן של הנשים הללו שמצליחות לא רק לדאוג לעצמן ולפרנסת משפחותיהן, אלא גם להעצים את הגברים שהפכו גורם מוחלש בתרבות החדשה שהיגרו אליה.

דיון

ממצאי המחקר עולה שהמרואינונות מתמודדות עם שתי מערכות של ויסות זהות (identity regulation): המערכת הקהילתית-משפחתית המסורתית (Essers, Doore-)

(waard & Benschop, 2013) ומערכת שוק העבודה הישראלית האינדיבידואליסטית והניאו-ליברלי (Blustein, 2001; Sullivan, 1999). הניתוח לעיל מדגים כיצד המרואינות מתמודדות עם דרישות נורמטיביות המתנגשות אלו באלו, וכיצד הן משתמשות ברפרטואר תרבותי משתנה כדי להרחיב ולהגמיש את הנורמות כדי שיוכלו להצליח במרחב הציבורי של שוק התעסוקה.

המחקר הנוכחי תורם בכמה תחומים. ראשית בתחום מאבק הזהויות הצולבות: כמו קהילות מיעוט אחרות, גם הקהילה האתיופית מאופיינת, במידה רבה, בתרבות קהילתית המקדמת מעורבות ונאמנות רבה מצד חבריה וחברותיה לצד מסורתיות ופטריארכליות (Goldblatt & Rosenblum, 2007; Mushaben, 2009). בתוך הצטלבות תרבויות זו יש לשאול: כיצד מצליחות נשים אלו להתקדם ולממש את עצמן בשוק התעסוקה וכיצד הן בונות את זהותן תוך כדי ניווט מתמיד בין הדרישות הנורמטיביות השונות, ולעתים המתנגשות, שמציבות בפניהן קבוצות ההשתייכות השונות שלהן? ממצאי המחקר מלמדים כי מדובר בתהליך מורכב של קבלה ודחייה, ושל בניית זהות גמישה ומשתנה בשלבי ההתפתחות האישית והמקצועית. נראה כי תרומתו העיקרית של המחקר הנוכחי היא בניסיון לספק תובנות טובות יותר לגבי תהליכים מורכבים של פילוס דרך בעולם העבודה הישראלי. בעקבות בראון ולואיס (Brown & Lewis, 2011), המדגישים את המורכבות והדר-משמעותיות של תהליכים הקשורים לזהויות תעסוקתיות, ממצאי המחקר הנוכחי מראים כי תהליכי פילוס הדרך התעסוקתית של הנשים העולות מאתיופיה מתרחשים תוך כדי עיצוב והתייחסות לזהויות אישיות מורכבות (מגדר, צבע עור, הגירה) המזוהות עם אפליה והדרה חברתית, והן מצטלבות עם התרבות האתנית-אתיופית מחד גיסא ועם התרבות המאפיינת את שוק העבודה הישראלי, מאידך גיסא.

תיאוריות של זהות חברתית (social identity), כמו תיאוריות שונות על תהליכי חברות, עוסקות בתהליכים של בנייה מחדש, נורמליזציה והפנמה של נורמות תרבותיות וחברתיות שאותם עובר אדם כשהוא מהגר לארץ חדשה ולתרבות חדשה (Grusec & Hastings, 2014). יתר על כן, חוקרים בתחומי שוק העבודה טוענים שהנורמות והכללים השוררים בארגונים שולטים ומשפיעים על זהותם של העובדים בהם, והם נדרשים להתאים עצמם ולנהוג בקונפורמיות כדי להצליח (Hochschild, 1983). ממצאי מחקר זה מראים כי הפנמת חלק מהתפיסות הביקורתיות ביחס לאופייה של החברה האתיופית בכלל, ובשוק העבודה בפרט, משתלטים ופועלים כסוכני חברות המשפיעים על תפיסת הזהות של המרואינות. אולם, בין אם מדובר בתהליך של הפנמת הציפיות והנורמות של החברה הלבנה ובין אם לאו, דומה כי לנשים אלו מנעד של משמעויות (repertoire of meanings) שמהן הן שואבות את בחירותיהן, את דרכי הפעולה שלהן, ולא פחות חשוב, את כוחן (ראו גם: Essers & Benschop, 2009; Swindler, 2001). תחום שני שבו תורם המחקר הנוכחי הוא הבנת ההצלחה בהקשר תרבותי מגוון,

וכיצד ההצלחה משפיעה על יחסי הנשים המצליחות עם קהילת המוצא שלהן. רוב המחקרים העוסקים בהצלחה בקריירה מציעים מדדים אוניברסליים מדידים, כמו שכר, קידום ומעמד (Heslin, 2005), אך בשנים האחרונות נוספו גם היבטים סובייקטיביים (כגון משמעות וסיפוק, תחושת התקדמות והשוואה עם ציפיות ותוכניות עצמיות), שהפרט עצמו מגדיר והם משתנים במהלך החיים (Hall, 2002). גם בסיפורי החיים של המרואינות במחקר הנוכחי ניכר כי מושגי ההצלחה שלהן משתנים ומותאמים הן לשלב שבו הן נמצאות בחיים ובקריירה והן לתרבויות הסובבות שלהן (התרבות האתיופית והתרבות הישראלית).

נוסף לממדים הסובייקטיביים זוהו גם מאפיינים תרבותיים, המלמדים שהצלחה של אנשים מקבוצות שונות יכולה להימדד על פי היכולת לקדם את התרבות והחברה שממנה הגיעו ולתרום לרווחתה (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Juntunen, et al., 2001). ממצאי המחקר הנוכחי מדגימים גישה רב-תרבותית זו. מרואינות רבות הגדירו הצלחה במושגים של חזרה לקהילה ותמיכה בה. לכך אפשר לייחס את הרצון להחזיר לקייסים את מעמדם, להקים עסק לתסרוקות אתיופיות כדרך לשימור מסורות תרבותיות, או לעמוד בראש עמותה לעזרה לקהילה. חלקן אף ראו בהשתתפותן במחקר הנוכחי דרך נוספת לחלוק עם חברות אחרות בקהילה את הידע והתובנות שהובילו אותן להצלחה. המודלים ההגמוניים של הצלחה מתעלמים מכך שקבוצות שונות מגדירות ומודדות הצלחה במושגים שונים של 'אחרות' (Blustein, 2001; Sullivan, 1999), ולעתים אפילו חוסמים את נקודות המבט של קבוצות אחרות, כגון מהגרים, נשים, שחורים ועוד, ובכך מקשים על אתגור השיח השולט. המחקר הנוכחי מצטרף אפוא לגוף ידע הולך וגדל המנסה להטיל ספק בתקפותן של ההנחות השולטות.

תחום שלישי שבו המחקר הנוכחי תורם הוא בסוגיות של ניסיונות שליטה וויסות זהות מגדרית בהקשר תרבותי מסוים. הספרות הנוגעת למגדור בעולם העבודה ענפה ורב-תשנים (יזרעאלי, 1999; Acker, 1990; Britton, 2000; Bruni, Gherardi, & Poggio, 2004), והיא עוסקת בסטריאוטיפים ובמחסומים העומדים בפני נשים מקבוצות חברתיות הגמוניות וגם בפני נשים מקבוצות מיעוט. אולם כאשר מדובר בנשים מתרבות מסורתית, כמו החברה היהודית-אתיופית, ברי כי הקשיים רבים ומורכבים יותר. ממצאי המחקר מעלים שלא זאת בלבד שהמסגרת הנורמטיבית של הקהילה והמשפחה שדוחפת את הנשים להיות אימהות ונשות משפחה מסורות מתנגשת עם הנורמות של שוק העבודה המודרני, המכתיבות נורמות גבריות של הישגיות, תחרותיות ומחויבות ראשונה במעלה למקום העבודה (Heslin, 2005), אלא שמצפים מהן גם להיות נאמנות לקהילה ולסייע לחברה. המרואינות מתארות מצב שבו עליהן ללהטט תמיד בין המרחב הפרטי לציבורי. פעמים רבות המרחב הפרטי איננו מוגדר בכיור עקב השינויים שחלו במבנה המשפחה והחברה בשל ההגירה, ואילו המרחב הציבורי

השיח הדיאלקטי של נשים מצליחות עולות מאתיופיה עם קהילת המוצא שלהן

איננו מוכר להן דיו בגלל מחסור במנטוריות מהעדה מחד גיסא, ובאיי-היכרות עם שוק העבודה הישראלי מאידך גיסא.

בסיפורי החיים והתעסוקה של המרואיינות אפשר לשמוע כיצד הן מחפשות דרך לממש הן את זהותן ואת יכולותיהן והן את זהותן העדתית. הן עושות זאת תוך השתחררות ובחירה בתוך מערך מורכב של מגבלות ומכשולים המרכיבים את חייהן, אך גם תוך כדי חיפוש, זיהוי וניצול הזדמנויות הנקרות על דרכן. מנקודת מבט זו, כל הבחירות שהן עושות הן ביטויים של 'עבודת זהות' (identity work). אצל חלקן היכולת לשלב בין שתי הזהויות אינה רק מאפשרת לפתח תחושת מסוגלות עצמית (וולש ואבוזן יונס, 2012), אלא גם מביאה גורמים מבחוץ לראות בהן ייחודיות, מעניינות וראויות לקידום לתפקידי הנהגה. עמדה מורכבת זו כלפי הקהילה ומורשתה מעמידה סטנדרטים אחרים של הצלחה, שאינם דווקא ליניאריים ומדידים: סטנדרטים של הגשמת החלום לעלות לארץ ישראל, של היכולת להתגבר על קשיים פיזיים ונפשיים במהלך העלייה ואחריה, ושל היכולת לגבור על ההבדלים התרבותיים ולהשתלב בחברה הישראלית.

ספרות המחקר מראה שזהויות נבנות בדרך כלל במתח שבין ייחודיות (uniqueness) לשייכות (Brewer, 2007), נראה כי גם המרואיינות במחקר הנוכחי מנווטות את דרכן האישית והמקצועית בהתייחסות מתמדת לדרישות השונות, המשתנות והמתנגשות של סביבתן. הן עושות זאת, בין היתר, בשימוש בדיכוטומיה של התקרבות-התרחקות מהקהילה האתיופית, ובאימוץ אסטרטגיות משתנות של מאבק, התפשרות ואף ויתור.

למרות המכשולים, ההדרה והקשיים מבית ומחוץ, מאתגרות הנשים המצליחות העולות מאתיופיה את המבנים החשיבתיים השגורים על הדרה משולשת. הן מציגות כיצד אישה יכולה לשאוף לממש את זהותה המקצועית גם בתוך ריבוי זהויות מתנגשות, וכל אחת מהמרואיינות בנתה בדרכה הייחודית מודל היברידי המשלב את ההשפעות, המגבלות, הנורמות והדרישות של המרחבים שבהם היא פועלת.

המחקר הנוכחי מתמקד רק בקבוצה של נשים יוצאות דופן ופורצות גבולות חברתיים. לכן קשה להכליל מהן על כלל הנשים המהגרות, או אפילו על כלל העולות מאתיופיה. עם זאת, אפשר ללמוד ממנו כי העמקה בחקר מורכבות של זהויות חשובה להבנת דרכי ההשתלבות של נשים מהגרות, וגם להבנת הדינמיקה של היחסים בינן ובין הקהילה הקולטת.

מקורות

- אלמגור-לוטן, א. וקוך-דודוביץ, פ. (2011). השתלבותם של עולי אתיופיה במערכת ההשכלה הגבוהה. ירושלים: מרכז המחקר והמידע של הכנסת.
- בן עזר, ג. (2007). המסע: סיפורי המסע של יהודי אתיופיה לישראל, 1977–1985. בן-שמן: מודן.
- גיטי, ע. (2014). שחור, צהוב או משתכנז: תפיסת הזהות האתנית בקרב נוער יוצא אתיופיה ב"אחריי". עבודת מוסמך. האוניברסיטה העברית בירושלים.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2014). השנתון הסטטיסטי לעלייה ולהגירה, 2014.
- הרצוג, א. (1998). הביוורקטיה ועולי אתיופיה: יחסי תלות במרכז קליטה. תל-אביב: צ'ריקובר.
- וולש, ס. ואבוחן יונס, א. (2012). "מחוברת וממשיכה... שומרת על האיוון" — נשים אתיופיות מצליחות בישראל. חברה ורווחה, לב (3), 317–345.
- זסלבסקי, ט., אפטר, י. ועידן, ט. (2002). נערות יוצאות אתיופיה במצבי סיכון. תל-אביב: המרכז הבינתחומי לחקר מדיניות וטיפול בילדים ונוער, בית-הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת תל-אביב.
- יורעאלי, ד. (1999). המיגדור בעולם העבודה. בתוך ד. יורעאלי, א. פרידמן, ה. דהאן-קלב, ח. הרצוג, מ. חסן, ח. נוה וס. פוגל-ביז'אוי (עורכות), מין, מגדר, פוליטיקה (עמ' 167–216). תל-אביב: הקיבוץ המאוחד.
- ליבליך, ע. (2012). ממחקר לסיפור ולמחזה: המחקר הנרטיבי בין מדע ואמנות. בתוך: ר. תובל-משיח וג. ספקטור-מרזל (עורכות), מחקר נרטיבי: תיאוריה, יצירה ופרשנות (עמ' 379–399). ירושלים: מכון מופ"ת והוצאת מאגנס.
- ליבליך, ע., תובל-משיח, ר. וזילבר, ת. (2010). בין השלם לחלקיו, ובין תוכן לצורה. בתוך ל. קסן ומ. קרומר-נבו (עורכות), ניתוח נתונים במחקר איכותני (עמ' 21–42). באר-שבע: הוצאת אוניברסיטת בן-גוריון.
- נועם, ג. (1994). הישגים ואתגרים בקליטת עולי אתיופיה — תרומת המידע והמחקר להערכת תהליך הקליטה. ירושלים: ג'וינט — מכון ברוקדייל.
- סבירסקי, ב. ויוסף, ק. (2005). מצב התעסוקה בקרב ישראלים אתיופים. תל-אביב: מרכז אדווה.
- סער, צ. (2015, 21 במאי). "הנשים האתיופיות הן הדור הבא של המנהיגות בישראל". הארץ, <http://www.haaretz.co.il/gallery/mejunderet/premium-1.2640082>
- עמית, ח. (2015, 8 במאי). "יוצאים למלחמה: עשו להורים שלנו שטיפת מוח — לימדו אותם שהלבן תמיד צודק", דה מרקר, <http://www.themarker.com/markerweek/1.2631839>
- קינג, י. (2003). תעסוקת עולי אתיופיה. ירושלים: מאיירס-ג'וינט-ברוקדייל.
- קסן, ל. וקרומר-נבו, מ. (2010). ניתוח נתונים במחקר איכותני. באר-שבע: הוצאת אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.
- שבתאי, מ. (1999). "הכי אחי": מסע הזהות של העולים מאתיופיה. תל-אביב: צ'ריקובר.
- שבתאי, מ. (2001). בין רגאיי לראפ: אתגר ההשתייכות של נוער יוצא אתיופיה בישראל. תל-אביב: צ'ריקובר.
- שבתאי, מ., וקסן, ל. (2005). "מולועלם": נשים ונערות יוצאות אתיופיה במרחבים, עולמות ומסעות בין תרבויות. תל-אביב: הוצאת לשון צחה.
- שפירא, י. ח. (2013). היבטים בקידום שילובם של יוצאי אתיופיה — פגמים מהותיים בניהול תכנית לאומית. דו"ח מבקר המדינה.
- שקדי, א. (2011). המשמעות מאחורי המילים — מתודולוגיות במחקר איכותני הלכה למעשה. תל-אביב: רמות.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4, 139–158. doi: 10.1177/089124390004002002
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177–202. doi: 10.1177/0149206307300815

- Ben David, A., & Ben-Ari, A. T. (1997). The experience of being different: Black Jews in Israel. *Journal of Black Studies*, 27, 510–528. doi: 10.1177/002193479702700404
- Ben Eliezer, U. (2004). Becoming a black Jew: Cultural racism and anti-racism in contemporary Israel. *Social Identities*, 10, 245–266. doi: 10.1080/1350463042000227371
- Ben Eliezer, U. (2008). Multicultural society and everyday cultural racism: Second generation of Ethiopian Jews in Israel's "crisis of modernization". *Ethnic and Racial Studies*, 31, 935–961. doi: 10.1080/01419870701568866
- Berhanu, G. (2005). Normality, deviance, identity, cultural tracking and school achievement: The case of Ethiopian Jews in Israel. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 49, 51–82. doi: 10.1080/0031383042000302137
- Blake-Beard, S. (1999). The costs of living as an outsider within: An analysis of the mentoring relationships and career success of black and white women in the corporate sector. *Journal of Career Development*, 26, 21–36. doi: 10.1023/A:1018603001692
- Blustein, D. L. (2001). The interface of work and relationships: Critical knowledge for 21st century psychology. *The Counseling Psychologist*, 29, 179–192. doi: 10.1177/0011000004265962
- Brah, A., & Phoenix, A. (2013). Ain't I a Woman? Revisiting intersectionality. *Journal of International Women's Studies*, 5(3), 75–86. Retrieved from <http://vc.bridgew.edu/jiws/vol5/iss3/8/>
- Brettell, C. B. (2011). Experiencing everyday discrimination: A comparison across five immigrant populations. *Race and Social Problems*, 3, 266–279. doi: 10.1007/s12552-011-9055-1
- Brewer, M. B. (2007). The importance of being we: Human nature and intergroup relations. *American Psychologist*, 62, 728–738. doi:10.1037/0003-066X.62.8.728
- Britton, D. M. (2000). The epistemology of the gendered organization. *Gender & Society*, 14, 418–434. doi: 10.1177/089124300014003004
- Brown, A. D., & Lewis, M. A. (2011). Identities, disciplines and routines. *Organization Studies*, 32, 871–895. doi: 10.1177/0170840611407018.
- Bruni, A., Gherardi, S., & Poggio, B. (2004). Entrepreneur mentality, gender and the study of women entrepreneurs. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 256–268. doi: 10.1108/09534810410538315
- Cho, S., Crenshaw, K. W., & McCall, L. (2013). Toward a field of intersectionality studies: Theory, applications, and praxis. *Signs*, 38, 785–810. doi: 10.1086/669608
- Clair, J. A., Humberd, B. K., Caruso, H. M., & Roberts, L. M. (2012). Marginal memberships: Psychological effects of identity ambiguity on professionals who are demographically different from the majority. *Organizational Psychology Review* 2, 71–93. doi: 10.1177/2041386611429041
- Combs, G. M. (2003). The duality of race and gender for managerial African American women: Implications of informal social networks on career advancement. *Human Resource Development Review*, 2, 385–405. doi: 10.1177/1534484303257949
- Crawford, K., & Smith, D. (2005). The we and the us: Mentoring African American women. *Journal of Black Studies* 36, 52–67. doi: 10.1177/0021934704265910
- Dion, K. K., & Dion, K. I. (2001). Gender and cultural adaptation in immigrant families. *Journal of Social Issues*, 57, 511–521. doi:10.1111/0022-4537.00226

- Egan, K. S. (1994). Women who succeed in broadcast communication academe: A feminist success story. *Journalism Quarterly*, 71, 960–972. doi: 10.1177/107769909407100419
- Essers, C., & Benschop, Y. (2009). Muslim businesswomen doing boundary work: The negotiation of Islam, gender and ethnicity within entrepreneurial contexts. *Human Relations*, 62, 403–424. doi: 10.1177/0018726708101042
- Essers, C., Doorewaard, H., & Benschop, Y. (2013). Family ties: Immigrant business women doing identity work on the public-private divide. *Human Relations*, 16, 1645–1665. doi: 10.1177/0018726713486820
- Fullbright, K. (1985). The myth of the double-advantage: Black female managers. *The Review of Black Political Economy*, 14(2-3), 33–45. doi: 10.1007%2F02689872?LI=true
- Gergen, K., & Gergen, M. M. (1988). Narrative and the self as relationship. *Advances in Experimental Social Psychology*, 21, 17–56. doi: 10.1016/S0065-2601(08)60223-3
- Goldblatt, H., & Rosenblum, S. (2007). Navigating among worlds: The experience of Ethiopian adolescents in Israel. *Journal of Adolescent Research*, 22, 585–611. doi: 10.1177/0743558407303165
- Grusec, J. E., & Hastings, P. D. (2014). *Handbook of socialization: Theory and research*. New York, NY: Guilford Press.
- Hall, D. T. (2002). *Protean careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Healy, G., Bradley, H., & Forson, C. (2011). Intersectional sensibilities in analyzing inequality regimes in public sector organizations. *Gender, Work & Organization*, 18, 467–487. doi: 10.1111/j.1468-0432.2011.00557.x
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113–136. doi: 10.1002/job.270
- Hite, L. M. (2006). Perceptions of racism and illusions of equity. *Gender in Management: International Journal*, 21, 211–223. doi: 10.1108/09649420610657399
- Hochschild, A. (1983). *The managed heart*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Holvino, E. (2010). Intersections: The simultaneity of race, gender and class in organization studies. *Gender, Work & Organization*, 17, 248–277. doi:10.1111/j.1468-0432.2008.00400.x
- Itzhaky, H. (2003). Developing empowerment and leadership: The case of immigrant women in Israel. *Affilia*, 18, 289–301. doi: 10.1177/0886109903254580
- Juntunen, C. L., Barraclough, D. J., Broneck, C. L., Seibel, G. A., Winrow, S. A., & Morin, P. A. (2001). American Indian perspectives on the career journey. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 274–285. doi: 10.1037/0022-0167.48.3.274
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York, NY: Basic Books.
- Kaplan, S. (1999). Change his skin? The Beta Israel (Ethiopian Jews) and racial discourse. *African Affairs*, 98(393), 535–550. doi: 10.1093/oxfordjournals.afraf.a008066
- Kaplan, S. (2003). If there are no races, how can Jews be a “race”? *Journal of Modern Jewish Studies*, 2, 79–96. doi: 10.1111/aman.12293
- Lather, P. (1988). Feminist perspective on empowering research methodologies. *Women's Studies International Forum*, 11, 569–581. doi: 10.1016/0277-5395(88)90110-0
- Livingston, V. (2003). Black female career success: The importance of a career plan. *The Social Science Journal*, 40, 299–305. doi: 10.1016/S0362-3319(3)00010-7
- Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (2000). Climbing the corporate ladder: Do female and male

השיח הדיאלקטי של נשים מצליחות עולות מאתיופיה עם קהילת המוצא שלהן

- executives follow the same route? *Journal of Applied Psychology*, 85, 86–101. doi: 10.1037/0021-9010.85.1.86
- McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 3, 1771–1800. doi: 10.1086/426800
- McNeely-Cobham, B. A., & Patton, L. D. (2015). Self-will, power, and determination: A qualitative study of Black women faculty and the role of self-efficacy. *NASPA Journal about Women in Higher Education*, 8, 29–46. doi: 10.1080/19407882.2014.987084?src=recsys
- Mizrachi, N., & Herzog, H. (2012). Participatory destigmatization strategies among Palestinian citizens, Ethiopian Jews and Mizrahi Jews in Israel. *Ethnic and Racial Studies*, 35, 418–435. doi: 10.1080/01419870.2011.589530
- Mushaben, J. M. (2009). Up the down staircase: Redefining gender identities through migration and ethnic employment in Germany. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 35, 1249–1274. doi: 10.1080/13691830903123062
- Nee, V., & Sanders, J. (2001). Understanding the diversity of immigrant incorporation: A form-of-capital model. *Ethnic and Racial Studies*, 24, 386–411. doi: 10.1080/0141987002003671
- Offer, S. (2004). The socio-economic integration of the Ethiopian community in Israel. *International Migration*, 42(3), 29–52. doi: 10.1111/j.0020-7985.2004.00288.x/full
- Offer, S. (2007). The Ethiopian community in Israel: Segregation and the creation of a racial cleavage. *Ethnic and Racial Studies*, 30(3), 461–480. doi: 10.1080/01419870701217514
- Ojanuga, D. (1993). The Ethiopian Jewish experience as blacks in Israel. *Journal of Black Studies*, 24, 147–158. doi: 10.1177/002193479302400202
- Roth, L. M. (2004). The social psychology of tokenism: Status and homophily processes on Wall Street. *Sociological Perspectives*, 47, 189–214. doi: 10.1525/sop.2004.47.2.189
- Shachar, O. (2000). Spotlighting women scientists in the press: Tokenism in science journalism. *Public Understanding of Science*, 9, 437–358. doi: 10.102F0963-662F301
- Spaights, E., & Whitaker, A. (1995). Black women in the workforce: A new look at an old problem. *Journal of Black Studies*, 25, 283–296. doi: 10.1177/002193479502500301
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research*. London, England: Sage.
- Styhre, A., & Eriksson-Zetterquist, U. (2008). Thinking the multiple in gender and diversity studies: Examining the concept of intersectionality. *Gender in Management: An International Journal*, 23, 567–582. doi: 10.1108/17542410810912690
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25, 457–483. doi: 10.1177/014920639902500308
- Swindler, A. (2001). *Talk of love: How culture matters*. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Tatum, B. D. (1999). *Assimilation blues: Black families in a white community*. New York, NY: Basic Books.
- Terhune, C. P. (2007). Coping in isolation: The experiences of Black women in White communities. *Journal of Black Studies*, 38, 547–564. doi: 10.1177/0021934706288144
- Walsh, S., Shulman, S., Bar-On, Z., & Tsur, A. (2006). The role of parentification and family climate in adaptation among immigrant adolescents in Israel. *Journal of Research on Adolescence*, 16, 321–350. doi: 10.1111/j.1532-7795.2006.00134.x

דלית יסעור-בורוכוביץ וורדה וטרמן

- Walsh, S. D., & Tuval-Mashiach, R. (2012). Ethiopian emerging adult immigrants in Israel: Coping with discrimination and racism. *Youth & Society, 44*, 49–75. doi: 10.1177/0044118X10393484
- Waters, M. C. (1994). Ethnic and racial identities of second-generation black immigrants in New York City. *International Migration Review, 28*, 795–820. doi: 10.2307/2547158
- Weil, S. (2004). Ethiopian Jewish women: Trends and transformations in the context of transnational change. *Nashim, 8*, 73–86. doi: 10.1353/nsh.2004.0082
- Zilber, T., Tuval-Mashiach, R., & Leiblich, A. (2008). The embedded narrative navigating through multiple contexts. *Qualitative Inquiry, 14*, 1047–1069. doi: abs/10.1177/1077800408321616
- Zimmer, L. (1988). Tokenism and women in the workplace: The limits of gender-neutral theory. *Social Problems, 35*, 64–77. doi: 10.2307/800667