



POZNAŃ UNIVERSITY
OF ECONOMICS
AND BUSINESS

Rivka Sigal

**The Effect of Psychological Capital
on Employment Oriented Behavior of Israeli Arab Women**

**Wpływ kapitału psychologicznego na zachowania nakierowane na
znalezienie zatrudnienia wśród arabskich kobiet w Izraelu**

Autoreferat pracy doktorskiej

**promotor: dr hab. Piotr Michoń, professor UEP
Date of submission: 29 September 2020**

Podpis Promotora

Poznań 2020

Wprowadzenie

Osoby biernie zawodowo to osoby w wieku produkcyjnym, które nie są trwale zasymilowane na rynku pracy. Brak aktywności zawodowej to stan zdefiniowany przez Międzynarodową Organizację Pracy [ILO 2016] jako niespełniający co najmniej jednego z następujących kryteriów: pragnienie pracy, aktywne poszukiwanie pracy i gotowość do podjęcia pracy. Brak aktywności zawodowej jest głównie konsekwencją różnych czynników ograniczających (tj. barier w zatrudnieniu), które utrudniają chęć podjęcia pracy, poszukiwania zatrudnienia lub gotowości do pracy.

Brak aktywności ekonomicznej ma wiele konsekwencji ekonomicznych, społecznych i osobistych. Na poziomie makroekonomicznym bezczynność uniemożliwia realizację potencjału wzrostu gospodarczego [Jasziw i Kasir 2014], a także obciąża gospodarkę świadczeniami społecznymi. Na poziomie społecznym; osoby nieaktywne znajdują się na marginesie społeczeństwa [Miaari i Khattab 2018], co może skutkować dalszym wyobcowaniem z rynku pracy. Na poziomie mikro/ jednostkowym brak aktywności zwiększa ryzyko ubóstwa i związane z nim negatywne skutki. W literaturze można znaleźć wiele dowodów na to, że aktywność zawodowa jest najlepszym sposobem wychodzenia z ubóstwa [OECD 2010, za: Jabareen 2015]. Państwa, społeczeństwa, i jednostki odnoszą korzyści z integracji nieaktywnej populacji na rynku pracy; Jednak ze względu na bariery, które napotykają, jest to trudne.

Izraelskie Arabki, których sytuacja, postawy i zachowania są przedmiotem badań w tej dysertacji, charakteryzują się bardzo niskim poziomem aktywności zawodowej. Niska reprezentacja arabskich kobiet na rynku pracy jest obecnie głównym powodem niepokoju w Izraelu. W porównaniu z Żydami wskaźnik bierności arabskich kobiet jest ponad dwukrotnie wyższy (69,6% w porównaniu do 33%). Kwestia ta jest szczególnie istotna, ze względu na wielkość populacji Arabów: w roku 2018 stanowili oni 21% obywateli Izraela, a ponad 45% z nich żyje w ubóstwie [National Insurance Institute 2019]. Integracja nieaktywnych arabskich kobiet na rynku pracy ma kluczowe znaczenie zarówno dla ich dobrobytu, jak i dla produktywności i wzrostu izraelskiej gospodarki. Mając to na uwadze, motywacją do niniejszego badania było zbadanie cech bierności ekonomicznej arabskich kobiet w Izraelu i określenie sposobów poprawy ich sytuacji zawodowej.

Wcześniejsze badania wykazały, że izraelskie Arabki napotykają złożone, wzajemnie powiązane i równoległe występujące bariery, które ograniczają ich udział w zatrudnieniu.

Bariery te są kluczowymi czynnikami, które definiują ich warunki życia i mogą pomóc wyjaśnić ich brak aktywności ekonomicznej. Należą do nich: (1) niskie wyniki edukacyjne, m.in. ze względu na słabo rozwiniętą infrastrukturę edukacyjną; (2) ograniczona dystrybucja zawodowa; Arabki są nadreprezentowane w edukacji i służbie zdrowia a bardzo niewiele z nich kształci się w zakresie nauk ścisłych; (3) koncentracja geograficzna w regionach peryferyjnych, w ramach obszarów, które cierpią z powodu: braku placówek opieki nad dziećmi, słabej infrastruktury oraz ograniczonego popytu na pracę; (4) zły stan zdrowia, w tym relatywnie częste występowanie wielu chorób (np. cukrzyca); (5) nierozwinięta infrastruktura opieki zdrowotnej, opieka zdrowotna jest często niedostępna i nieskuteczna; (6) bariery kulturowe, role płciowe oraz tradycje etniczne i religijne; oraz (7) polityka społeczna, tworząca zachęty, ale też zniechęcająca do aktywizacji zawodowej (np. poprzez zależne do dochodu zasiłki pieniężne).

Aby poprawić sytuację arabskich kobiet na rynku pracy, rząd izraelski zobowiązał się do osiągnięcia poziomu 41% zatrudnienia do 2020 r. W latach 2016–2020 przeznaczono na ten cel 15 mld NIS (około 4 mld USD). Środki te były głównie przeznaczone na podniesienie poziomu kapitału ludzkiego (tj. kształcenie umiejętności i wiedzy) oraz zmniejszenie barier infrastrukturalnych. Pomimo tych ogromnych inwestycji, oficjalne źródła podają, że wskaźnik zatrudnienia izraelskich arabskich kobiet jest nadal niski i nie rośnie zgodnie z oczekiwaniami [Ministry of Labor, Social affairs, and Social services, 2017; Fucks and Friedman-Wilson 2018]. Wydaje się więc, że dotychczasowa polityka aktywizacji zawodowej była nieskuteczna. Obecne podejście do aktywizacji zawodowej okazuje się nie być wystarczająco dopracowane. Aby zaspokoić specyficzne potrzeby nieaktywnej populacji izraelskich Arabek wymagane są zmiany w podejściu do aktywizacji.

Zakres rozprawy

Motywacją do podjęcia badań była chęć lepszego zrozumienia zjawiska bierności ekonomicznej wśród izraelskich Arabek i przygotowanie rekomendacji zmian realizowanej w Izraelu polityki aktywizacji zawodowej.

Przegląd literatury pozwolił uznać, że programy zatrudnienia mogą być skuteczniejsze, gdy są ukierunkowane zarówno na kapitał ludzki, jak i psychologiczny [Cole 2007]. Obecna polityka izraelskiego rynku pracy koncentruje swoje wysiłki na zwiększaniu kapitału ludzkiego i zmniejszaniu barier infrastrukturalnych w zatrudnieniu, a w dużej mierze pomija psychologiczny aspekt braku aktywności. Dlatego w tym badaniu skierowano uwagę na

pogłębienie naszego zrozumienia związków między kapitałem psychologicznym a aktywnością ekonomiczną wśród Arabek mieszkających w Izraelu. Przegląd literatury ujawnił luki w wiedzy: związki te nie zostały zbadane w odniesieniu do nieaktywnej populacji, a zatem również w odniesieniu do nieaktywnych kobiet arabskich. Celem praktycznym badań było stworzenie podstaw do kształtowania nowych rozwiązań w zakresie aktywizacji zawodowej, tj. takich które mogłyby usprawnić procesy doskonalenia zaprojektowane w celu wspierania osób nieaktywnych.

Analiza dotychczasowych badań w zakresie aktywizacji zawodowej ujawniła braki w zakresie specyfiki osób nieaktywnych zawodowo. Zdecydowanie przeważają badania nakierowane na osoby bezrobotne. W związku z tym w tej rozprawie i wcześniejszych artykułach autorki dokonano przeglądu trzech podstawowych ujęć stosowanych w literaturze: zatrudnialności, gotowości do pracy i gotowości do zmiany [Sigal 2018]. Wymagało to przeglądu literatury w celu usystematyzowania jej pod kątem różnych populacji. Analiza z wykorzystaniem skali diagnozy wykazała, że gotowość do zmiany (ang. *readiness for change* -RFC) jest najbardziej odpowiednią koncepcją do analizy zachowań i postaw osób nieaktywnych.

Koncepcja gotowości do zmian nie była wcześniej wykorzystywana do badania sytuacji osób nieaktywnych, nie wspominając już o nieaktywnych zawodowo Arabkach w Izraelu. W tym badaniu postanowiono po nią sięgnąć uznając, że pierwszym krokiem w zmianie zachowania jest przekonanie o tym, że zmiana ta jest możliwa i potrzebna. Osoby nieodczuwające gotowości do zmiany nie będą do niej dążyć. Podstawę teoretyczną do tego typu rozważań stanowi teoria przygotowana przez Lama i współpracowników [2010] wyróżniająca trzy stopnie gotowości do zmian: (stopień 1) wstępna kontemplacja: zaprzeczenie; (stopień 2) kontemplacja: ambiwalencja; (stopień 3) działanie: gotowość i chęć do zmiany. Badacze twierdzą, że przemieszczanie się między stopniami odbywa się poprzez wzmacnianie własnych zasobów psychologicznych, takich jak poczucie własnej skuteczności, optymizm i umiejętność wyznaczania celów; wspólnie zasoby te stanowią kapitał psychologiczny (PsyCap) [Luthans i in. 2007]. PsyCap jest konstrukcją synergistyczną, w której całość jest większa niż suma jej części.

Wykorzystanie koncepcji PsyCap w badaniach osób nieaktywnych ekonomicznie ma wiele zalet: (1) stanowi nową metodę rozpatrywania tej populacji, z potencjałem wypełnienia znaczącej luki poznawczej; (2) PsyCap jako kapitał generuje wartość dodatkową, dlatego jego

wzmocnienie może być istotnym elementem każdego programu ukierunkowanego na zwiększenie kapitału ludzkiego i społecznego; (3) PsyCap można kształtować między innymi przez interwencje z zewnątrz w ramach programów aktywizacji osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo.

Standardowe miary stosowane do pomiaru efektywności programów aktywizacji zawodowej (np. odsetek osób podejmujących zatrudnienie) w niedostatecznym stopniu opisują aktywność ekonomiczną takich grup, jak izraelskie Arabki. Okazują się one być niewystarczająco wrażliwe i nie opisują zróżnicowania zachowań świadczących o dążeniu do podjęcia pracy. Dlatego w celu prawidłowego i pełnego opisanie aktywności ekonomicznej arabskich kobiet w tej dysertacji zastosowano nową zmienną: *zachowanie zorientowane na zatrudnienie* (ang. employment oriented behaviour, EOB). Proponuję, aby działania osób nieaktywnych zawodowo zorientowane na zatrudnienie były rozpatrywane w bardziej zniuansowany sposób, w którym każda działalność ukierunkowana na rynek pracy jest traktowana jako pożądana. W związku z tym pomiar EOB musi być wystarczająco czuły, aby uwzględnić nawet najmniejsze celowo ukierunkowane działanie wyrażające podjęcie próby zmiany sytuacji zawodowej, a nie tylko mierzyć uzyskane efekty np. znalezienie zatrudnienia. Tak więc na EOB składają się: zachowania związane z pokonywaniem barier zatrudnienia (tj. pokonywania barier EOB) oraz zachowania związane z poszukiwaniem pracy (tj. EOB poszukiwanie pracy).

Cele rozprawy

Celem tej rozprawy jest: (1) ocena, w jakim stopniu kapitał psychologiczny (PsyCap) i gotowość do zmian (RFC) przekładają się na zachowania zawodowe (EOB) nieaktywnych zawodowo Arabek w Izraelu; (2) pogłębienie wiedzy na temat barier w zatrudnieniu, jakie napotykać arabskie kobiety w Izraelu i wyjaśnienie, dlaczego ich usunięcie może nie wystarczyć do zwiększenia zatrudnienia; (3) przygotowanie opartych na wynikach badań rekomendacji dla osób kształtujących politykę aktywizacji Arabek w Izraelu; jako podstawy do rozszerzenia zakresu istniejących programów polityki rynku pracy dla izraelskich Arabek.

Główne pytanie badawcze: "Jak kapitał psychologiczny i gotowość do zmian wpływają na zachowania zorientowane na znalezienie zatrudnienia (EOB) nieaktywnych ekonomicznie arabskich kobiet w Izraelu?"

Hipotezy badawcze:

H.1. Poziom kapitału psychologicznego nieaktywnych ekonomicznie izraelskich Arabek jest niższy niż nieaktywnych ekonomicznie Żydówek.

H.2. Nieaktywne ekonomicznie izraelskie Arabki są mniej gotowe na zmiany niż nieaktywne Żydówki.

H.3. Większość nieaktywnych ekonomicznie izraelskich Arabek jest na pierwszym (pre-kontemplacja) lub drugim (kontemplacja) a nie na trzecim stopniu (działanie) gotowości do zmian.

H.4. Im wyższy poziom kapitału psychologicznego tym wyższy stopień gotowości do zmian.

H.5. Im wyższy stopień gotowości do zmian tym większe prawdopodobieństwo zachowania zorientowanego na znalezienie zatrudnienia wśród izraelskich Arabek.

H.6. Kapitał psychologiczny pozytywnie wpływa na zachowania zorientowane na poszukiwanie zatrudnienia.

H.7. Związek pomiędzy kapitałem psychologicznym a zachowaniami zawodowymi zależy od gotowości do zmian. Kapitał psychologicznego zwiększa gotowość do zmian a to prowadzi do wzrostu prawdopodobieństwa zachowań zorientowanych na zatrudnienie.

Metoda

Dwa badania empiryczne przeprowadzone w niniejszej rozprawie zostały poprzedzone krytyczną analizą literatury, która obejmowała:

- publikacje naukowe na temat: kapitału psychologicznego, bierności zawodowej, zatrudnienia kobiet, Arabów żyjących w Izraelu, barier w zatrudnieniu i polityki aktywizacji zawodowej i polityki aktywizacji zawodowej;
- opracowania i raporty rządu izraelskiego, izraelskiego urzędu statystycznego oraz instytucji międzynarodowych takich jak: OECD, EUROSTAT, ILO;
- bazy danych izraelskiego Centralnego Biura Statystycznego.

Badania empiryczne:

1) Bazujące na reprezentatywnych danych badanie przekrojowe. Celem badania było: określenie zależności między kapitałem psychologicznym, gotowością do zmiany i zachowaniami zorientowanymi na zatrudnienie. Dane pochodziły z izraelskiego sondażu społecznego przeprowadzonego przez Centralnego Biuro Statystyczne w Izraelu w roku 2017. Sondaż był reprezentatywny dla całego społeczeństwa, a w przeprowadzonej analizie wykorzystano odpowiedzi uzyskane od 2568 kobiet, w tym: 1 950 Żydówek (73,8%), 618 Arabek (23,4%) oraz 73 zdefiniowane jako „inne” (2,8%). Pytania zawarte w badaniu sondażowym pozwalały przypisać ankietowanym wiele zmiennych społeczno-demograficznych, ale nie zwierały skal mierzących kapitał psychologiczny, gotowość do zmian i zachowania nakierowane na znalezienie zatrudnienia. Dlatego konieczne było by zidentyfikowanie pytań, odpowiedzi na które posłużyły jako proxy do pomiaru PsyCap, RFC i EOB. Analizy porównawcze przeprowadzono porównując zmienne i ich relacje między grupami etnicznymi z uwzględnieniem m.in. statusu na rynku pracy. Analizy statystyczne przeprowadzono za pomocą testów parametrycznych i nieparametrycznych, w tym korelacji i modeli regresji.

2) Zaletą badania danych z badania społecznego CBS była ich reprezentatywność. Jednakże przeprowadzona w badaniu analiza opierała się na uproszczonych miarach kapitału psychologicznego, gotowości do zmian i zachowań zorientowanych na zatrudnienie. Aby częściowo wyeliminować ograniczenia, przeprowadzono drugie badanie, w którym zastosowano odpowiednie i kompletne skale do pomiaru PsyCap, RFC i EOB. Badanie to miało na celu: (1) pogłębienie oceny związków między kapitałem psychologicznym, gotowością do zmiany i zachowaniami zorientowanymi na znalezienie zatrudnienia; (2) znalezienie odpowiedzi na pytanie: w jakim stopniu te relacje mogą służyć jako wskazówki do tworzenia instrumentów polityki aktywizacji?, co miało doprowadzić do sformułowania rekomendacji dla polityki państwa.

Dane zebrano samodzielnie na nielosowej próbie zgodnie z techniką kuli śnieżnej. Badaniem objęto 49 nieaktywnych zawodowo arabskich kobiet zamieszkujących północną część Izraela. Dane zostały zebrane za pomocą kwestionariusza ankiety zawierającego komplet pytań wykorzystywanych do pomiaru: PsyCap, RFC, EOB. Wiele pytań dotyczyło też barier doświadczanych przez respondentki oraz historii zatrudnienia i statusu na rynku pracy. Zebrane dane przeanalizowano za pomocą parametrycznych badań korelacji i regresji, a także modeli mediacji.

Wyniki i dyskusja

Badania empiryczne pozwoliły odpowiedzieć na pytanie badawcze; dotyczące tego jak kapitał psychologiczny i gotowość do zmian wpływają na zachowania nakierowane na znalezienie zatrudnienia wśród nieaktywnych ekonomicznie izraelskich Arabek.

H.1. PsyCap wiąże się z lepszymi wynikami w zakresie zatrudnienia. Ponieważ wskaźnik bierności zawodowej arabskich kobiet jest wyższy niż wśród kobiet żydowskich, przewidywano, że ich poziom PsyCap będzie relatywnie niższy. Wyniki to potwierdzają: poziom PsyCap nieaktywnych arabskich kobiet jest znacznie niższy niż kobiet żydowskich. Dodatkowo; zgodnie z oczekiwaniami kobiety nieaktywne zawodowo mają niższe poziomy PsyCap w porównaniu do osób zatrudnionych / bezrobotnych (zarówno wśród Arabów, jak i Żydów), a nieaktywne kobiety arabskie mają niższy poziom niż Żydówki we wszystkich statusach aktywności zawodowej. Wyniki badania sugerują, że nieaktywne kobiety arabskie mogą nie mieć zasobów psychologicznych potrzebnych do wejścia na rynek pracy i wskazują, na ważną rolę, jaką PsyCap odgrywa w procesie aktywizacji zawodowej.

H.2. Gotowość do zmiany, jak wiemy z poprzednich badań, wpływa na zachowania i decyzje ludzi. Niski poziom gotowości do zmian może być kolejną przyczyną niskiego wskaźnika zatrudnienia arabskich kobiet. Wyniki badania sugerują, że przyczyną różnic we wskaźnikach aktywności zawodowej kobiet arabskich i żydowskich w Izraelu jest różnica w poziomie ich gotowości do zmiany.

H.3. W badaniu gotowości do zmian wśród nieaktywnych ekonomicznie arabskich kobiet przewidywano, że przeważnie będą one na pierwszym (pre-kontemplacja) lub drugim (kontemplacja) a nie na trzecim stopniu (działanie) gotowości do zmian. Hipoteza ta opierała się to na założeniu, że im dłużej ludzie są poza rynkiem pracy, tym mniej są gotowi na zmianę. Ta hipoteza została częściowo poparta wynikami. Większość badanej populacji okazuje się mieć ambiwalentny stosunek do zmiany, zdecydowanie w mniejszości były kobiety gotowe i chętne do zmian, a niektóre były na najniższym stopniu gotowości do zmian (zaprzeczenie). Rozrzut wyników wskazuje, że postawa nieaktywnych arabskich kobiet wobec zmiany ich sytuacji zawodowej jest lepsza niż początkowo zakładano. Sugeruje to, że większość nieaktywnych arabskich kobiet może chcieć, przy pewnej pomocy, podjąć działania na rzecz zmiany.

H. 4. W oparciu o przegląd literatury powstało przypuszczenie, że wśród osób nieaktywnych zawodowo osoby z wyższym PsyCap mają większą skłonność do zmiany (RFC), podczas gdy

niższy PsyCap prowadzi do zaprzeczania potrzeby zmiany. Tę hipotezę potwierdziły wyniki: wyższy PsyCap przewiduje wyższy stopień gotowości do zmiany. Wskazuje to na konieczność wzmocnienia PsyCap i promowania chęci do zmian wśród nieaktywnych ekonomicznie grup.

H.5. Na podstawie wcześniejszych badań przyjęto, że prawdopodobieństwo wystąpienia zachowań zorientowanych na znalezienie zatrudnienia (EOB) można przewidzieć na podstawie stopnia gotowości do zmiany. W szczególności przyjęto, że EOB można rozpatrywać w dwóch wymiarach: jako przewyciężanie barier (tj. zachowania mające na celu przewyciężenie barier w zatrudnieniu) oraz jako działanie zorientowane bezpośrednio poszukiwanie pracy (wykonywane zachowania związane z poszukiwaniem pracy). Wyniki częściowo potwierdziły tę hipotezę. Nieaktywne Arabki, zaprzeczające potrzebie zmiany, były najmniej skłonne do poszukiwania pracy; podczas gdy nieaktywne Arabki, które są gotowe i chętne do zmiany, wykonywały więcej zachowań służących pokonywaniu barier w zatrudnieniu.

H.6. Przeprowadzone badania pozwalają uznać, że w badanej populacji kapitał psychologiczny (PsyCap) pozytywnie wpływa na zachowania zorientowane na znalezienie zatrudnienia (EOB). Z tym jednak zastrzeżeniem, że jak pokazała analiza modelu mediacji, przeprowadzona w celu weryfikacji hipotezy 7, gotowość do zmian częściowo pośredniczy pomiędzy PsyCap a EOB. Wskazuje to, że relacja między PsyCap, RFC i EOB łącznie odgrywa rolę mechanizmu zwiększania zatrudnienia, dla którego PsyCap jest paliwem. Innymi słowy, wzrost PsyCap prowadzi do większej gotowości do zmiany, co prowadzi do wyższego prawdopodobieństwa EOB. Warto podkreślić, że efekt pośredni stwierdzono tylko w odniesieniu do wykonywania EOB mających na celu pokonanie barier, a nie zachowań nakierowanych bezpośrednio na poszukiwanie zatrudnienia.

Wkład teoretyczny i rekomendacje praktyczne

Niniejsza rozprawa na wiele sposobów wpisuje się w dyskusję na temat aktywizacji zawodowej. Po pierwsze, wskazuje ona, że niski poziom PsyCap powinien być postrzegany jako bariera dla aktywności na rynku pracy, w stopniu podobnym do niskiego poziomu wykształcenia i ograniczeń infrastrukturalnych. Wyniki badań sugerują, że wyższy poziom PsyCap znacząco zwiększa prawdopodobieństwo podjęcia próby znalezienia pracy. Ponadto wykazano, że poziomy PsyCap różni się w zależności od statusu zatrudnienia (zatrudniony, bezrobotny, nieaktywny). Nieaktywne arabskie kobiety, które mają najniższy poziom PsyCap, mają również najwyższe wskaźniki braku aktywności. Kapitał psychologiczny wydaje się być konieczny do podjęcia aktywności na rynku pracy, a jego niski poziom stanowi barierę dla zatrudnienia wśród arabskich kobiet w Izraelu. Jednocześnie w rozprawie podkreślono, że niski

PsyCap to wyjątkowy rodzaj bariery „wewnętrznej”. W tym sensie różni się on od „klasycznych”, zewnętrznych wobec jednostki, barier. Pokonywanie przeszkody jaką w poszukiwaniu zatrudnienia jest niski poziom PsyCap, wymaga zaangażowania jednostki.

Praca doktorska służyła również przyjrzeniu się „tradycyjnym” barierom w zatrudnieniu. Przeprowadzana analiza wskazuje, na różnice w rodzaju i rozmiarze przeszkód, na jakie natrafiają różne grupy społeczeństwa. Różnice te występują nawet wśród nieaktywnych zawodowo Arabek, które w różnych częściach kraju borykają się z różnymi trudnościami. Wyniki wskazują, że nieaktywne kobiety arabskie napotykały znacznie silniejsze bariery w poszukiwaniu zatrudnienia niż te, z którymi borykają się Żydówki. Widać to szczególnie w odniesieniu do: poziomu wykształcenia, umiejętności zawodowych, zdrowia, społeczno-kulturowych ról płciowych, trudności językowych itp.. Bariery te silnie utrudniają poszukiwanie i utrzymywanie zatrudnienia przez arabskie kobiety. Wyniki pokazują również, że bariery mogą prowadzić do obniżania poziomu PsyCap i gotowości do zmiany. Doświadczenia życiowe arabskich kobiet mogą utrudniać rozwój i utrzymywanie ich zasobów psychologicznych oraz ich chęci do zmian. W efekcie nie tylko napotykały one na bariery zewnętrzne, ale także mają zbyt małe zasoby psychologiczne by zmienić swoją sytuację na rynku pracy.

Celem praktycznym rozprawy było przygotowanie rekomendacji dla polityki rynku pracy niekierowanej na zwiększenie szans na znalezienie zatrudnienia wśród osób nieaktywnych zawodowo, ze szczególnym uwzględnieniem Arabek mieszkających w Izraelu. Programy realizowane przez izraelski rząd zmierzają przede wszystkim do zwiększenia kapitału ludzkiego wśród arabskich kobiet i jako takie napotykały na znaczne trudności w realizacji swoich celów. Arabki wydają się nie być gotowe na zmiany, w kierunku których popychają je te programy. Większość badanej populacji ma co najwyżej ambiwalentny stosunek do zmian, a poziom ich kapitału psychologicznego jest bardzo niski. W efekcie standardowe formy aktywizacji ukierunkowane na pozyskanie kapitału ludzkiego i poprawę infrastruktury wydają się niewystarczające. Chociaż działania te pozostają ważne, przeprowadzone badania pozwalają sądzić, że realizowana polityka nie stymuluje nieaktywnych arabskich kobiet do wejścia na rynek pracy. Analizy wskazują na centralne znaczenie PsyCap jako siły napędowej procesu zwiększania zatrudnienia. Wskazują też, że wzmocnienie PsyCap poprzez interwencje może mieć efekt utrwalający poprzez poprawę zasobów psychologicznych. Badania potwierdziły, że osoby z większym PsyCap częściej podejmują zachowania zorientowane na znalezienie zatrudnienia, co zwiększa ich szanse na wejście na rynek pracy. W konsekwencji

fundamentalne zalecenie wynikające z tej dysertacji jest takie, że programy aktywizacji zawodowej, powinny być uzupełnione o komponent nakierowany na zwiększenie PsyCap i gotowość do zmian. PsyCap jest konstruktem o czterech wymiarach (tj. poczucia własnej skuteczności, optymizmu, nadziei i odporności), dlatego interwencje powinny być nakierowane na te cztery elementy. Ponadto rodzaj interwencji powinien być dobierany w zależności od stopnia gotowości do zmiany.

Formułowane w tej pracy zalecenia nie mają na celu zmniejszenie roli już stosowanych polityk. W pracy dostrzega się potencjalne korzyści wynikających ze stosowanych dziś rozwiązań. Wydaje się jednak, że polityka aktywizacji Arabek, pomimo dużych środków na nią przeznaczanych, przynajmniej częściowo nie osiąga swoich celów gdyż nie docenia roli kapitału psychologicznego i gotowości do zmian. Z drugiej strony, wzmocnienie PsyCap jest wewnętrznym procesem pozostającym w dużej mierze pod kontrolą jednostki; stwarza wartość dodaną i motywuje ludzi do działania. A co najważniejsze z praktycznego punktu widzenia, PsyCap to zasób, którego ilość można zwiększać za pomocą krótkich i ukierunkowanych mikro-interwencji. Posiadanie wyższych poziomów PsyCap może wzmocnić pozycję nieaktywnych arabskich kobiet i umożliwić im podjęcie działań, które zmniejszają wpływ czynników środowiskowych.

Zalecenia dotyczące przyszłych badań

Przeprowadzone badania ujawniły trzy potencjalne kierunki przyszłych badań. Po pierwsze, proponuje się, aby przyszłe badania były zgodne z długoterminowym eksperymentalnym projektem badawczym i mierzyły zmiany w PsyCap, RFC i EOB w czasie. Umożliwiłoby to analizę przyczynowo-skutkową. Po drugie, praca ta dotyczyła poszukiwania pracy i bez odpowiedzi pozostaje pytanie o to, co dzieje się z grupą docelową po wejściu na rynek pracy. Ponieważ poziom PsyCap arabskich kobiet jest niższy niż poziom kobiet żydowskich we wszystkich statusach zatrudnienia, zaleca się, aby interwencje PsyCap były również przeprowadzane zarówno wśród zatrudnionych jak i bezrobotnych w celu zbadania wpływu PsyCap na zaangażowanie na rynku pracy w długim okresie. Oczekuje się, że wspieranie nieaktywnych arabskich kobiet poprzez interwencje PsyCap zwiększy szanse na wydłużenie okresu aktywności zawodowej. Po trzecie, warto aby w przyszłych badaniach zadbać o opracowanie wskaźników wrażliwych na różnice w rodzaju i nasileniu barier napotykanym przez różne populacje. Staranna ocena wyjątkowych okoliczności, w jakich znajduje się badana populacja, może pomóc decydentom w opracowaniu najlepszych możliwych interwencji PsyCap.

Struktura rozprawy

Część pierwsza rozprawy podzielona jest na dwa rozdziały. W pierwszym z nich przedstawiono ogólne wprowadzenie do problemu bierności zawodowej omówiono jej konsekwencje dla gospodarki, społeczeństwa i jednostek. Przeprowadzony przegląd literatury pozwolił zidentyfikować czynniki decydujące o aktywności zawodowej i bariery na drodze do jej osiągnięcia przez Arabki mieszkające w Izraelu. Szczególną uwagę poświęcono roli: edukacji, miejsca zamieszkania, infrastruktury, zdrowia, kultury patriarchalnej i polityki społecznej. Pierwszy rozdział zawiera też dyskusję na temat aktualnie realizowanej w Izraelu polityki rynku pracy. Ten dialog między teorią a praktyką miał na celu podkreślenie specyficznej i problematycznej sytuacji zatrudnienia badanej populacji. Rozdział drugi przedstawia i wyjaśnia najistotniejsze koncepcje teoretyczne wykorzystane w badaniach empirycznych. Ten rozdział jest podzielony na trzy podrozdziały: pierwszy omawia podstawowe pojęcia stosowane w badaniach aktywności zawodowej; drugi prezentuje koncepcję kapitału psychologicznego i gotowości do zmian; a trzeci służy koncepcji pomiaru zmiennej wynikowej tj. zachowań nakierowanych na znalezienie zatrudnienia.

W drugiej części rozprawy przedstawiono wspomniane powyżej badania empiryczne. W rozdziale trzecim przedstawiono analizę przekrojową z wykorzystaniem izraelskiego badania społecznego CBS 2017. Kontynuacja i rozwinięcie tego badania zostało zaprezentowane w rozdziale czwartym. Każdy rozdział przedstawia cele, hipotezy, zmienne badawcze, metodologię, charakterystykę badanej populacji, analizę i jej wyniki, po czym następuje dyskusja i rozważenie konkretnych ograniczeń badawczych i zaleceń dla przyszłych badań.

Ostatnią częścią dysertacji są uwagi końcowe, w których przedstawiono główne ustalenia badawcze, a także wkład teoretyczny tej rozprawy i rekomendacje dla polityki państwa. Ponadto wskazano na ograniczenia przeprowadzonych badań i zaproponowano kierunek przyszłych prac badawczych.

SPIS TREŚCI

Streszczenie

Spis tabel

Spis rysunków

Lista załączników

Lista skrótów

Wprowadzenie

CZĘŚĆ PIERWSZA

1 Bierność zawodowa Arabek w Izraelu

1.1 Ludność bierna zawodowo

1.2 Konsekwencje bierności zawodowej

1.2.1 Konsekwencje ekonomiczne

1.2.2 Konsekwencje społeczne

1.2.3 Konsekwencje osobiste

1.3 Bariery w aktywności ekonomicznej

1.3.1 Poziom wykształcenia

1.3.2 Lokalizacja

1.3.3 Zdrowie

1.3.4 Kultura

1.3.5 Polityka społeczna

1.4 Polityka rynku pracy

2 Wspieranie zatrudnienia - koncepcje teoretyczne

2.1. Zatrudnialność

2.2 Gotowość do pracy

2.3 Gotowość do zmiany

2.4 Kapitał psychologiczny

2.5. Zachowanie zorientowane na zatrudnienie

CZĘŚĆ DRUGA Badania empiryczne

3. Kapitał psychologiczny, gotowość do zmiany a zachowanie zorientowane na zatrudnienie nieaktywnych zawodowo arabskich i żydowskich kobiet w Izraelu - analiza porównawcza na podstawie danych z izraelskiego sondażu społecznego.

3.1 Wprowadzenie

3.2 Cele badania

3.3 Metoda badawcza

- 3.3.1 Dane
- 3.3.2 Opis zmiennych badawczych
- 3.3.3 Analizy statystyczne
- 3.4 Populacja badana
- 3.5 Wyniki
 - 3.5.1 Statystyki opisowe
 - 3.5.2 Analizy statystyczne relacji między zmiennymi
- 3.6 Dyskusja

4. Kapitał psychologiczny, gotowość do zmiany a zachowanie zorientowane na zatrudnienie nieaktywnych zawodowo arabskich kobiet w Izraelu – badanie sondażowe metodą kuli śnieżnej.

- 4.1 Wprowadzenie
- 4.2 Cele badania
- 4.3 Metoda badawcza
 - 4.3.1 Dane
 - 4.3.2 Opis zmiennych badawczych
 - 4.3.3 Analizy statystyczne
- 4.4 Populacja badana
- 4.5 Wyniki
 - 4.5.1 Statystyki opisowe
 - 4.5.2 Analizy statystyczne relacji między zmiennymi
- 4.6 Dyskusja 188
- 4.7 Ograniczenia 197
- 4.8 Zalecenia dotyczące przyszłych badań

Uwagi końcowe

Załączniki

Wybrana literatura

- Cole, K.D., 2007, *Good for the Soul: The Relationship between Work, Wellbeing, and Psychological Capital*, PhD thesis, University of Canberra, ACADEMIA, [date of access: 20 September 2018].
- Fucks, H., Friedman-Wilson, T., 2018, *Arab Israeli Women Entering the Labor Market: Higher Education, Employment, and Wages*, Taub center for social policy in Israeli, <http://taubcenter.org.il/arab-israeli-women/> [date of access: 6 December 2018] [Hebrew].
- ILO, 2016, *Key Indicators of the Labor Market*, Kilm 13, pp. 111-112.
- Jabareen, Y., 2015, *Reducing Poverty among Arab and Muslim Women: The Case of Arab Women in Israel*, Journal of International Women's Studies, vol. 16, no. 3, pp. 117-136.
- Lam, C.S., Wiley, A.H., Siu, A., Emmett, J., 2010, *Assessing Readiness to Work from a Stage of Change Perspective: Implications for Return to Work*, Work, no. 37, pp. 321-329.
- Luthans, F., Youssef, C., Avolio, B., 2007, *Psychological Capital - Developing the Human Competitive Edge*, OXFORD University Press.
- Miaari, S., Khattab, N., 2018, *Explaining Arab Women Labor Market participation in Israel: The impact of Socio-Demographic and Public Policy Factors*, https://www.researchgate.net/publication/323992559_Explaining_Arab_Women_Labor_Market_participation_in_Israel_The_impact_of_Socio-demographic_and_public_policy_factors [date of access: 28 December 2019].
- Ministry of Labor, Social affairs and Social services, 2017, Protocol meeting no. 3-2030 committee [Hebrew].
- National Insurance Institute, 2019, *The Dimensions of Poverty And Social Disparities Annual Report*, Israel, https://www.btl.gov.il/Publications/oni_report/Documents/oni2018.pdf [date of access: 27 July 2020] [Hebrew].
- Prime minister's office, nd, *Decision no. 922+959*, https://www.gov.il/he/Departments/policies/2015_des922 [Hebrew].
- Sigal, R., 2018, *Employable or Ready for Change? a Theoretical Framework for the Study of Employment Enhancement*, Theoretical and Empirical Aspects of Economics, Management and Finance - 2018 Collection, in: (ed.), Białowąs, S., Poznań University of Economics and Business, Poznań, pp. 141-156.
- Yashiv, E., Kasir, N., 2014, *The labor market of Israeli Arabs - Key Features and Policy Solutions*, Tel Aviv University, <http://www.tau.ac.il/~yashiv/Israeli%20Arabs%20in%20the%20Labor%20Market%20--%20Policy%20Paper.pdf> [date of access: 20 April 2018].