

הבדלים מגדריים בתפיסות דיספונקציונליות הקשורות לבחירת מקצוע ותעסוקה ובאוריינטציה לעבודה

שחר הכטלינגר* ואיתמר גתי**

לתפיסות ואמונות דיספונקציונליות הקשורות לבחירת מקצוע וקריירה השלכות שליליות על המתלבטים בבחירה. מחקר זה כלל שני תתי-מחקרים והתמקד בהבדלים מגדריים בתפיסות אלו ובקשר שלהן לאוריינטציה העבודה של צעירות וצעירים. מטרת מחקר 1 הייתה למפות תפיסות ואמונות דיספונקציונליות של צעירות וצעירים לגבי קריירה במעבר בין השירות הצבאי, הלאומי או האזרחי לבין השתלבות בלימודים, רכישת מקצוע או הכשרה ובפרט למפות את ההבדלים המגדריים באמונות אלו. במחקר השתתפו 1,194 צעירים וצעירות במסגרת סדנאות למשתחררים. תוצאות מחקר 1 הראו כי הבדלים מגדריים בין נשים לגברים לגבי אמונות דיספונקציונליות הקשורות לבחירת מקצוע היו קיימים כבר לפני הסדנה ואף התחזקו בסיומה. בפרט, לנשים היו פחות תפיסות דיספונקציונליות מאשר לגברים בתחילת הסדנה ואפקטיביות הסדנה בהפחתת תפיסות דיספונקציונליות הייתה גדולה יותר עבורן מאשר עבור הגברים. מטרת מחקר 2 הייתה למפות את התפיסות הדיספונקציונליות של צעירים וצעירות בשלב אחר בהתפתחות הקריירה שלהם – במעבר בין הלימודים לעולם העבודה, וכן לעמוד על הקשר שבין אמונות אלו לאוריינטציה העבודה שלהם. במחקר השתתפו 374 סטודנטיות וסטודנטים לקראת סיום לימודי התואר הראשון. ההבדלים המגדריים באמונות דיספונקציונליות בקרב קבוצה זו היו פחותים מאלו של קבוצת המשתחררים. באוריינטציה העבודה שלהם נבדלו נשים וגברים רק במשמעות הגדולה יותר שנשים מייחסות למסגרת חברתית. ממצאי המחקר עשויים לתרום לפיתוח התערבויות ממוקדות מגדרית להפחתת אמונות דיספונקציונליות של נשים וגברים בתהליכי קבלת החלטות קריירה, תוך התמקדות במוקדי הקושי הייחודיים שלהם במעברי קריירה.

א. הבדלים מגדריים בתפיסות דיספונקציונליות הקשורות לבחירת מקצוע ותעסוקה ובאוריינטציה לעבודה. ב. מחקר 1 – תפיסות ואמונות דיספונקציונליות של נשים וגברים לגבי קריירה; 1. שיטה; 2. תוצאות

* דוקטורנטית במרכז לרציונליות אדפטיבית, מכון מקס פלאנק להתפתחות אנושית, ברלין.
** פרופ' אמריטוס במחלקה לפסיכולוגיה ובבית הספר לחינוך באוניברסיטה העברית בירושלים.
המחקר נתמך על ידי מרכז חת לחקר התחרות והרגולציה, במסלול האקדמי המכללה למינהל ועל ידי קרן גרוס. המחקר הוצג ביום עיון של מרכז חת בנושא תעסוקה ומגדר, 3 ביוני 2019. אנו מודים לגלי וולקוביץ, תרצה וילנר, אהרון הכהן וטל ניר על הסיוע במחקר ולענבר גוטליב ריבקין ולקורא/ת החיצונית על הערותיהם על המאמר.

ודיון. ג. מחקר 2 – הקשר שבין אמונות דיספונקציונליות לגבי קריירה של נשים וגברים לבין המשמעות שהם נותנים לעבודתם; 1. שיטה; 2. תוצאות ודיון. ד. דיון מסכם, מסקנות והשלכות.

א. הבדלים מגדריים בתפיסות דיספונקציונליות הקשורות לבחירת מקצוע ותעסוקה ובאוריינטציה לעבודה

להפחתת גורמים חיצוניים המעכבים נשים מלהתקדם בעולם העבודה (לדוגמה, אפליה בקידום), כמו גם לצמצום פערי שכר במקומות עבודה, ישנה תרומה רבה ביצירת שוויון מגדרי. אולם, לעיתים קרובות נוטים להתעלם מגורמים פנימיים המשפיעים על החלטות קריירה, כמו אמונות ותפיסה עצמית של נשים לגבי השתלבותן בעולם העבודה. מחקר זה מתמקד בשני גורמים פנימיים הקשורים לאופן שבו נשים תופסות את עצמן בהקשרי קריירה: תפיסות דיספונקציונליות לגבי החלטות קריירה ואוריינטציית העבודה שלהן.

תפיסות ואמונות דיספונקציונליות לגבי החלטות על קריירה מוגדרות כאמונות העלולות להוביל נשים וגברים להימנע מכניסה לתהליך קבלת ההחלטה, להתעכב ואף לעצור באמצע התהליך או לקבל החלטה לא אופטימלית, המובילה לחוסר מחויבות או לתחושת חרטה לגבי החלופה שנבחרה.¹ אמונות אלו הן מהקשיים המשמעותיים שצעירים בכלל, וצעירות בפרט, מתמודדים עימם כאשר הם מחליטים החלטות הקשורות לקריירה.² דוגמאות לאמונות מסוג זה הן, למשל, "יש רק מקצוע אחד בעולם שמתאים לי", "היועץ יגיד לי מהו המקצוע המתאים לי", "אני לא יכולה להצליח במקצוע שדורש כושר טכני". בשל ההשלכות השליליות של אמונות אלו, זיהוי, שיקוף ואתגור שלהן הוא אחד המרכיבים המרכזיים ביעוץ תעסוקתי.³

- 1 Itamar Gati, Mina Krausz & Samuel H. Osipow, *A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making*, 43 JOURNAL OF COUNSELING PSYCHOLOGY 510 (1996)
- 2 שם. ראו גם Kevin R. Kelly & Wei-Chien Lee, *Mapping the Domain of Career Decision Problems*, 41 JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR 302 (2002); Brian P. Lancaster, Charles E. Rudolph, T. Scott Perkins & Thomas G. Patten, *The Reliability and Validity of the Career Decision Difficulties Questionnaire*, 7 JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT 393 (1999); Wei-Cheng Mau, *Assessing Career Decision-Making Difficulties: A Cross-Cultural Study*, 9 JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT 353 (2001); M. Mateos, Miquel Torregrosa & Jaume Cruz, *Evaluation of a Career Assistance Programme for Elite Athletes: Satisfaction Levels and Exploration of Career Decision Making and Athletic-Identity*, 16 KINESIOLOGIA SLOVENICA 30 (2010)
- 3 Kathy J. Elliott, *Anthetic Dialogue: A New Method for Working with Dysfunctional Beliefs in Career Counseling*, 22 JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT 141 (1995); Wyndolyn M.A Ludwikowski, David Vogel, & Patrick Ian Armstrong, *Attitudes Toward Career Counseling: The Role of Public and Self-Stigma*, 56 JOURNAL OF COUNSELING PSYCHOLOGY 408 (2009); Debra S. Osborn, Gary W. Peterson, James P. Sampson & Robert C. Reardon, *Client Anticipations about Computer-Assisted Career Guidance System Outcomes*, 51 THE CAREER DEVELOPMENT QUARTERLY 356 (2003)

הבדלים מגדריים בהחלטות לגבי קריירה. חוקרים רבים טוענים כי תפקיד המגדר בהחלטות קריירה אינו זוכה להכרה מספקת.⁴ מחקרים מראים כי סטריאוטיפים מגדריים הקשורים למקצועות מופיעים עוד בילדות ושהנטייה המגדרית הולכת ומתעצמת לתוך הבגרות המוקדמת (גילאי 18–35).⁵ אומנם, ההטייה המגדרית קטנה במהלך העשורים האחרונים, אך לא נעלמה לחלוטין. למשל, בשיקולים של התקדמות מקצועית, ניהול ואחריות אישית – הפערים המגדריים פחתו, אך לא נעלמו.⁶ ממצא זה, המתבסס על העדפות של מעל 37,000 צעירות וצעירים בישראל, משקף שכיום נשים שוקלות טווח רחב יותר של קריירות אפשריות מאשר בעבר, מה שעשוי להצביע על הפחתה בתפיסות ובאמונות הדיספונקציונליות שלהן אשר מצמצמות את טווח הקריירות האופציונליות. אולם, מחקרים עדיין מדווחים שלנשים יש הערכה עצמית נמוכה לגבי ביצוע משימות הקשורות לקריירה מאשר לגברים⁷ ולגבי ביצוע במבחנים,⁸ בגלל ההשפעה של סטריאוטיפים מגדריים. לאור ממצאים אלו, אחת ממטרות מחקר זה הייתה לבחון אם פערים מגדריים אלו משקפים גם את האמונות הדיספונקציונליות של נשים וגברים העומדים לפני תהליך בחירת מקצוע.

שאלון "אמונות דיספונקציונליות לגבי קריירה" (DCB).⁹ מטרת שאלון זה היא להעריך עד כמה אנשים מחזיקים במגוון תפיסות ואמונות דיספונקציונליות לגבי הקריירה שלהם. שאלון ה-DCB כולל 16 היגדים, לגבי כל היגד יש לציין את מידת ההסכמה איתו בסולם של 9 דרגות (1 – לא מסכימה/ כלל, ועד 9 – מסכימה/ מאוד). השאלון כולל היגדים המייצגים חמש

- NANCY E. BETZ, A.L. BETZ & LOUISE F. FITZGERALD, *THE CAREER PSYCHOLOGY OF WOMEN* 4
(1987); Nadya A. Fouad, *Work and Vocational Psychology: Theory, Research, and Applications*, 58 ANNUAL REVIEW OF PSYCHOLOGY 543 (2007); Itamar Gati & Maya Perez, *Gender Differences in Career Preferences from 1990 to 2010: Gaps Reduced but not Eliminated*, 61 JOURNAL OF COUNSELING PSYCHOLOGY 63 (2014); Linda S. Gottfredson, *Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations*, 28 JOURNAL OF COUNSELING PSYCHOLOGY 579 (1981); Carolyn Morgan, James D. Isaac & Carol Sansone, *The Role of Interest in Understanding the Career Choices of Female and Male College Students*, 44 SEX ROLES 295 (2001); Linda J. Sax & Alyssa N. Bryant, *The Impact of College on Sex-Atypical Career Choices of Men and Women*, 68 JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR 52 (2006).
- Reuma Gadassi & Itamar Gati, *The Effect of Gender Stereotypes on Explicit and Implicit* 5
לעיל, Gottfredson ; *Career Preferences*, 37 THE COUNSELING PSYCHOLOGIST 902 (2009)
Paul J. Hartung, Erik J. Porfeld & Fred W. Vondracek, *Child Vocational* ; 4
Development: A Review and Reconsideration, 66 JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR 385
(2005); Ashton D. Trice & Kimberly Rush, *Sex-Stereotyping in Four-Year-Olds'*
Occupational Aspirations, 81 PERCEPTUAL AND MOTOR SKILLS 701 (1995)
לעיל ה"ש 4.
- Cecilia L. Ridgeway & Shelley J. Correll, *Unpacking the Gender System: A Theoretical* 6
Perspective on Gender Beliefs and Social Relations, 18 GENDER & SOCIETY 510 (2004) 7
- Catherine Good, Joshua Aronson & Jayne Ann Harder, *Problems in the Pipeline: Stereotype Threat and Women's Achievement in High-Level Math Courses*, 29 JOURNAL OF APPLIED DEVELOPMENTAL PSYCHOLOGY 17 (2008) 8
- Shahar Hechtlinger, Nimrod Levin & Itamar Gati, *Dysfunctional Career Decision-Making Beliefs: A Multidimensional Model and Measure*, 27 JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT 209 (2019) 9

קטגוריות של אמונות דיספונקציונליות לגבי קריירה: מזל וגורל, תפקיד אחרים משמעותיים בבחירה, קריטיות ההחלטה, התפקיד של יועץ מומחה (סיוע מקצועי) וכן חסמים נתפסים, כמו מגדר. כל קטגוריה של תפיסות ואמונות דיספונקציונליות מיוצגת על ידי שלושה היגדים, כאשר השאלון מתחיל עם פריט (היגד) חימום. המהימנות הפנימית (קרונבך אלפא) של הסולמות היא בין 0.72 לבין 0.83, המשקף שאיכות המדידה של התפיסות באמצעות השאלון היא טובה. הכטלינגר ואח' (Hechtlinger et al., 2019) בדקו ומצאו באמצעות ניתוח גורמים מגשש, ניתוח אשכולות וניתוח גורמים מאשש, שיטות סטטיסטיות מקובלות לבחינת כלים פסיכומטריים רב-ממדיים, כי חמשת הסולמות בשאלון המייצגים את חמש הקטגוריות אכן מובחנים באופן הולם ובוחנים היבטים שונים של תפיסות דיספונקציונליות.¹⁰ התקפות הבר-זמנית של שאלון ה-DCB נתמכה על ידי הדגמת קשר שלילי בין אמונות דיספונקציונליות לבין סטטוס קבלת ההחלטה; אמונות דיספונקציונליות גבוהות בשלושה מהסולמות ובציון הכללי היו קשורות באופן מובהק לסטטוס קבלת החלטה נמוך יותר.¹¹ ממצא זה משקף שאכן תפיסות דיספונקציונליות קשורות להתקדמות איטית יותר או לקיפאון בתהליך ההתקדמות לקראת בחירת תחום לימודים ומקצוע בקרב שני המגדרים.

ב. מחקר 1 – תפיסות ואמונות דיספונקציונליות של נשים וגברים לגבי קריירה

מטרות מחקר 1 היו מיפוי תפיסות ואמונות דיספונקציונליות של נשים וגברים לגבי קריירה במעבר בין השירות הצבאי או הלאומי/אזרחי לבין רכישת מקצוע או הכשרה, ובחינת האפקטיביות של סדנה שמטרתה, בין היתר, הפחתת אמונות אלו. מיפוי זה יאפשר בעתיד התערבויות ממוקדות ויעילות יותר שמטרתן להפחית אמונות דיספונקציונליות בהקשר של בחירת קריירה של צעירות וצעירים. בהתבסס על מחקרים קודמים הנוגעים להבדלים מגדריים בהחלטות לגבי קריירה,¹² במחקר 1 נבחנה ההשערה שלפיה נשים יציגו גם אמונות שישקפו תפקידים מסורתיים (למשל, אמונות דיספונקציונליות גבוהות שקשורות למקום והתרומה של אחרים משמעותיים: "ההורים שלי יודעים יותר טוב ממני כמה עליי לבחור"), אך גם תהליך רפלקציה לעבר ראייה שוויונית יותר של עצמן (למשל, אמונות דיספונקציונליות נמוכות הקשורות למגדר: "למעשה רק חלק מעולם המקצועות פתוח בפניי – לא אוכל לעסוק במקצועות הנחשבים 'גבריים'").

1. שיטה

משתתפים

במחקר 1 השתתפו 1,437 צעירות וצעירים העומדים לקראת סיום השירות הצבאי שלהם, שמילאו את השאלון במסגרת סדנה למשתחררים. הסדנה הייתה בת חמישה ימים ומטרתה

10 ש.ש.

11 ש.ש.

12 Gati & Perez, לעיל ה"ש 4; Ridgeway & Correll, לעיל ה"ש 7.

הבדלים מגדריים בתפיסות דיספונקציונליות הקשורות לבחירת מקצוע ותעסוקה ובאוריינטציה לעבודה

לעזור לחיילות ולחיילים במעבר לחיים האזרחיים. נתניהם של 243 משתתפים (16.9%) הוצאו מהניתוחים הסטטיסטיים בשל מילוי חלקי של השאלון או נתונים חסרים. מתוך 1,194 המשתתפים שתשובותיהם נכללו בניתוחים, כמחצית היו נשים (604). הגיל הממוצע של הנשים היה 20.09 (ס"ת = 0.52) וגילם הממוצע של הגברים 21.14 (ס"ת = 0.66), המשקף את הפער המגדרי במשך השירות הצבאי הארוך יותר של גברים. רובם המוחלט של המשתתפים (98%) השלימו 12 שנות לימוד, ו-68% דיווחו כי קיבלו תעודת בגרות. המשתתפים חולקו ל-101 קבוצות שהונחו על ידי 37 מנחי קבוצות מנוסים, 28 מתוכם היו נשים. ההרכב המגדרי בתוך הקבוצות היה מאוזן (האחוז הממוצע של נשים בקבוצה, שכללה בממוצע 12 משתתפים, היה 51%).

כלים

שאלון אמונות דיספונקציונליות לגבי קריירה (DCB)¹³, המתואר בראש פרק זה. המשתתפים מילאו את השאלון פעמיים – פעם אחת לפני תחילת הסדנה, ופעם נוספת ממש בסיומה.

לוח 1: הבדלים מגדריים באמונות דיספונקציונליות לפני הסדנה ואחריה*

	בסיום הסדנה			בתחילת הסדנה			סולם
	נשים (N=604)	גברים (N=590)		נשים (N=604)	גברים (N=590)		
	<i>M</i> (<i>SD</i>)	<i>M</i> (<i>SD</i>)	<i>t</i> (<i>df</i>)	<i>M</i> (<i>SD</i>)	<i>M</i> (<i>SD</i>)	<i>t</i> (<i>df</i>)	
מזל וגורל	2.08 (1.19)	2.51 (1.54)	-5.44 (1105.61)	2.35 (1.32)	2.79 (1.62)	-5.16 (1133.53)	0.31
קריטריות	4.61 (1.86)	4.91 (1.82)	-2.86 (1192)	5.24 (1.81)	5.14 (1.89)	0.91 (1192)	-0.05
אחרים משמעותיים	3.21 (1.72)	3.45 (1.80)	-2.07 (1192)	3.81 (1.87)	3.81 (1.88)	0.05 (1192)	0.14
סיוע מקצועי	4.50 (1.75)	4.74 (1.74)	-2.40 (1192)	4.34 (1.65)	4.36 (1.80)	-0.19 (1178.72)	0.14
מגדר	3.05 (1.97)	4.00 (2.21)	-7.98 (1170)	3.79 (1.12)	4.15 (2.21)	-7.61 (1180.03)	0.44
ציון כולל	3.49 (1.13)	3.92 (1.28)	-6.18 (1166.17)	3.79 (1.12)	4.05 (1.27)	-3.74 (1165.86)	0.36

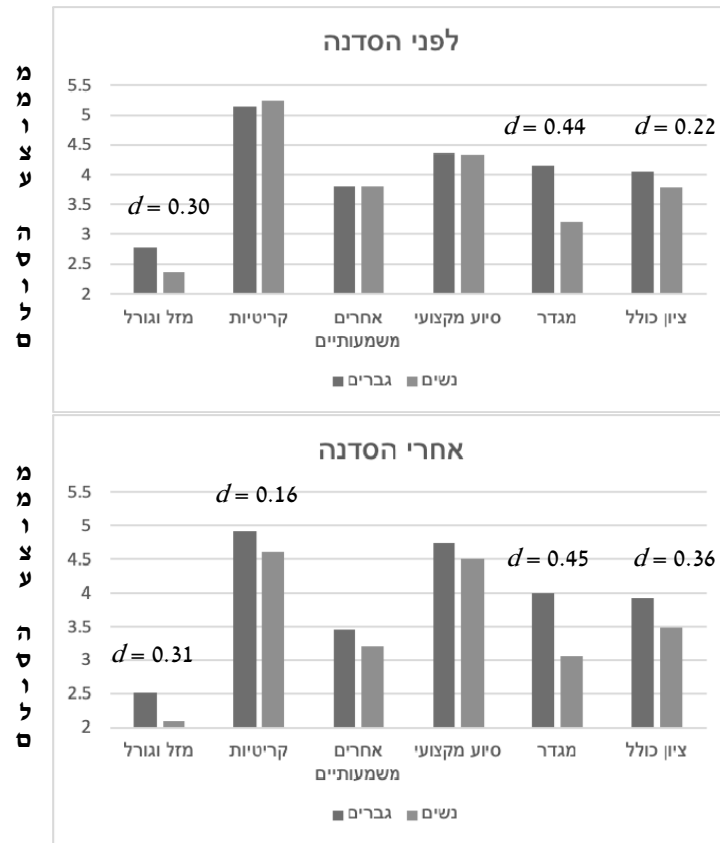
* סולמות שבהם ההבדלים בין הקבוצות היו מובהקים סטטיסטית ($p < .01$ לאחר תיקון בונפרוני) מוצגים בכתב מודגש.

2. תוצאות ודיון

הבדלים מגדריים לפני הסדנה. לוח 1 מציג את ההבדלים המגדריים לפני הסדנה ואחריה, כמו גם ערכי *t* לבדיקת המובהקות הסטטיסטית של ההבדל, וגודל אפקט של ההבדלים המגדריים

במונחים של *Cohen's d*, המשקף את הפער במונחים של סטיית התקן. תרשים 1 מציג הבדלים אלו בצורה גרפית. כפי שניתן לראות בלוח 1, היו הבדלים מגדריים בתפיסות הדיספונקציונליות כבר לפני הסדנה (*Cohen's d = 0.22*), שהתחזקו מעט אחריה ($d = 0.36$). בפרט, בתחילת הסדנה הגברים דיווחו על תפיסות דיספונקציונליות חזקות יותר בנוגע למזל וגורל ובנוגע למגדר בהשוואה לנשים ($d = 0.30$ ו- 0.44 , בהתאמה).

תרשים 1: הבדלים מגדריים באמונות דיספונקציונליות לפני הסדנה ואחריה*



* בסולמות שבהם ההבדלים המגדריים היו מובהקים סטטיסטית ($p < .01$ לאחר תיקון בונפרוני) מוצג גודל הפער המגדרי במונחי *d* של Cohen מעל העמודות.

הבדלים מגדריים אחרי הסדנה. אף שהאמונות הדיספונקציונליות של גברים פחתו לאחר הסדנה (ראו ממוצעים בלוח 1), הן עדיין היו חזקות יותר מאלו של נשים בשני הסולמות שבהם ניכר הבדל כבר בתחילת הסדנה ($d = 0.35$ למזל וגורל, $d = 0.45$ למגדר). הבדל מגדרי נוסף הופיע לאחר הסדנה: האמונות הדיספונקציונליות של גברים בנוגע לקריטיות ההחלטה היו חזקות מאלו של נשים ($d = 0.16$). הבדל זה קשור ככל הנראה להשפעת הסדנה על המשתתפים,

מחקרי רגולציה
הבדלים מגדריים בתפיסות דיספונקציונליות
הקשורות לבחירת מקצוע ותעסוקה ובאוריינטציה לעבודה

שהייתה באופן כללי אפקטיבית יותר עבור נשים ($d = 0.27$) מאשר עבור גברים ($d = 0.10$). לוח 2 מציג את אפקטיביות הסדנה בהפחתת אמונות דיספונקציונליות, בחמשת הממדים, ובנפרד לנשים ולגברים.

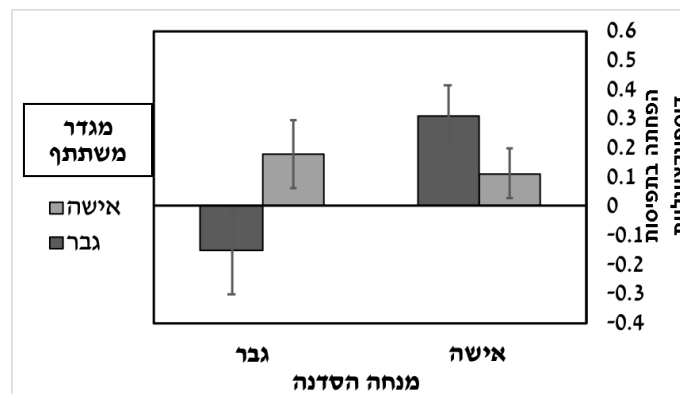
לוח 2: יעילות הסדנה להפחתת אמונות דיספונקציונליות*

סולם	גברים (N=590)			נשים (N=604)		
	ממוצע	סטיית תקן	פער יעילות	ממוצע	סטיית תקן	פער יעילות
מזל וגורל	0.28	1.24	0.18	0.27	1.12	0.21
קריטיות ההחלטה	0.22	1.65	0.12	0.63	1.59	0.34
אחרים משמעותיים	-0.36	1.58	0.20	0.59	1.46	0.33
סיוע מקצועי	0.38	1.69	-0.21	-0.16	1.66	-0.09
מגדר	0.15	1.92	0.07	0.15	1.56	0.08
מעבר לסולמות	0.13	1.00	0.10	0.30	0.81	0.27

* הפער הוא במונחי סטיית תקן (Cohen's d); פערים מובהקים סטטיסטית ($p < .05$) מוצגים במודגש, פער שלילי משקף עליה בתפיסות הדיספונקציונליות.

ניתן לראות בלוח 2 שבעבור שני המגדרים הסדנה הייתה אפקטיבית בהפחתת אמונות דיספונקציונליות הנוגעות למזל וגורל ולאחרים משמעותיים. אולם, בסולם נוסף הייתה לה השפעה חיובית על נשים בלבד – הפחתה באמונות הקשורות לקריטיות ההחלטה ($d = 0.34$), בעוד עבור גברים הייתה לה השפעה שלילית על אמונות הנוגעות לסיוע מקצועי ($d = -0.21$). בחינת תוצאות אלו לאור השערותינו מלמדת כי נשים נטו לדווח על תפיסות המשקפות ראייה שוויונית יותר, ופחות תפקידי מגדר מסורתיים. הממצא המפתיע היה העדר אפקטיביות של הסדנה בהפחתת תפיסות דיספונקציונליות הקשורות למגדר.

תרשים 2: הבדלים מגדריים בהשפעת הסדנה על הפחתת אמונות דיספונקציונליות הקשורות למגדר כתלות במגדר המנחה



הקשר שבין מגדר המשתתפים למגדר המנחים. להבנת הממצא של העדר אפקטיביות של הסדנה בהפחתת תפיסות דיספונקציונליות הקשורות למגדר החלטנו להסתכל על ההתאמה בין מגדר המשתתף ומגדר המנחה. הודות למספר הגדול של המשתתפים, הקבוצות והמנחים, ניתן היה לבחון היבט מגדרי נוסף: הקשר בין מגדר המשתתפים בקבוצה למגדר המנחים לבין אפקטיביות הסדנה על המשתתפים. ניתוח זה התבצע באמצעות מודל היררכי ליניארי (שיטה המביאה בחשבון את התלות הסטטיסטית במבנה הנתונים של המדגם). האינטראקציה בין מגדר המשתתפים למגדר המנחה נמצאה מובהקת בניתוח זה ($\beta = 0.058, t = 2.18, p < 0.05$). מקורה של האינטראקציה היה בהבדל מובהק בהשפעת הסדנה על האמונות והתפיסות הקשורות למגדר של משתתפים על מרחב האפשרויות התעסוקתיות הפתוחות בפניהם, כתלות בקשר שבין המגדר של המשתתפים לבין מגדר מנחה הסדנה שלהם ($\beta = 0.127, t = 2.58, p < 0.05$). אינטראקציה זו מוצגת בתרשים 2. כפי שניתן לראות בתרשים 2, הסדנה הייתה אפקטיבית יותר עבור משתתפות ומשתתפים שהמגדר שלהם היה שונה ממגדר מנחה הסדנה (הקבוצה) שבה הם השתתפו. פירוש נוסף של הממצאים הוא שבכל קבוצה שבה היו נשים – בין אם כמנחות או כמשתתפות – השפעת הסדנה על הפחתת אמונות דיספונקציונליות הקשורות למגדר הייתה חיובית; הקבוצה היחידה שבה הייתה לסדנה השפעה שלילית הייתה זו של גבר מנחה ומשתתפים גברים. ממצא זה מלמד כי עלינו להיות רגישים לקשר בין מגדר המשתתפים למגדר המנחים בתכנון התערבויות ייעוציות, בפרט כשמדובר בנושאים הקשורים למגדר והשפעותיו (דוגמת תפיסות ואמונות הקשורות למגדר).

ג. מחקר 2 – הקשר שבין אמונות דיספונקציונליות לגבי קריירה של נשים וגברים לבין המשמעות שהם נותנים לעבודתם

מחקר 2 התמקד בבחינת הקשר שבין אמונות דיספונקציונליות לגבי קריירה של נשים לבין המשמעות שהן נותנות לעבודתן בשלב קריטי נוסף – המעבר מהלימודים וההכשרה לעולם העבודה.¹⁴ מקובל להתייחס לחמש משמעויות או אוריינטציות לעבודה: פרנסה, קריירה, ייעוד, מסגרת חברתית ותעסוקה.¹⁵ האוריינטציות החשובות לצעיר או לצעירה משפיעות על מרחב החלופות התעסוקתיות שנראות ראויות להתמקד בהן.

14 Elwood F. Holton, *New Employee Development Tactics: Perceived Availability, Helpfulness, and Relationship with Job Attitudes*, 16 JOURNAL OF BUSINESS AND PSYCHOLOGY 73 (2001); Janet L. Polach, *Understanding the Experience of College Graduates During their First Year of Employment*, 15 HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY 5 (2004).

15 Tirza Willner, Yuliya Lipshits-Brazilier & Itamar Gati, *Construction and Initial Validation of the Work Orientation Questionnaire*, 28 JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT 109 (2020); Tirza Willner, Yuliya Lipshits-Brazilier & Itamar Gati, *Construction and Initial Validation of the Work Orientation Questionnaire, Address at the 2018 Convention of the American Psychological Association* (August 2018).

הקושי שצעירים חווים במעבר מהלימודים לעבודה משתקף במשך הזמן שלוקח למצוא עבודה ראשונה לאחר סיום הלימודים ובהחלפת עבודות בשכיחות גבוהה יחסית בקרב קבוצה זו. מחקרים מראים כי פחות מ-50% מהמועסקים בעלי השכלה גבוהה נשארים בעבודה תחת המעסיק הראשון שלהם שנתיים לאחר סיום התואר, עם משך עבודה ממוצע של 11 חודשים בלבד.¹⁶ כדי לסייע לנשים צעירות בהתמודדות עם הקשיים הייחודיים להן בתהליך ההחלטה לגבי קריירה, חשוב לבחון גם את הקשר בין האמונות הדיספונקציונליות שלהן למשמעות העבודה עבורן. בחינה כזו תסייע בפיתוח התערבויות ממוקדות במסגרת מוסדות ההשכלה גבוהה והכשרה על-תיכונית. בפרט, ממצאי המחקר יצביעו על כיוונים להרחבת מגוון שירותי סיוע ייעודיים לנשים בתהליך קבלת החלטות קריירה.

1. שיטה

משתתפים

במחקר 2 השתתפו 374 סטודנטיות וסטודנטים (60% נשים) בשנה האחרונה לתואר בוגר. הגיל הממוצע של המשתתפים היה 25.84 (ס"ת = 2.21) ומספר שנות ההשכלה הממוצע שלהם היה 14.84 (ס"ת = 2.20). המשתתפים הוזמנו בדואר האלקטרוני של מוסד הלימודים למלא שאלון חינוכי ואנונימי על "המעבר מהלימודים לעבודה" שבסופו קיבלו משוב אישי על האופן שבו הם תופסים מעבר זה.

כלים

שאלון אמונות דיספונקציונליות לגבי קריירה (DCB)¹⁷

שאלון אוריינטציה לעבודה (WOQ). שאלון ה-WOQ כולל 26 היגדים שמייצגים משמעויות שונות שמבוגרים צעירים מייחסים לעבודתם העתידית.¹⁸ השאלון פותח בפריט חימום, "אני חושב על עבודתי העתידית לעיתים קרובות", לאחר מכן מוצגים 25 פריטים שמייצגים חמש אוריינטציות לעבודה: פרנסה, קריירה, ייעוד, מסגרת חברתית ותעסוקה, כל אוריינטציה מיוצגת על ידי חמישה היגדים. למשל, "אם היה לי מספיק כסף, לא הייתי מחפש עבודה" (מייצג אוריינטציה לפרנסה), "אני מקווה להשיג תפקיד בכיר במקום העבודה העתידי שלי" (אוריינטציה לקריירה), "אני רואה את עבודתי העתידית כמשימת החיים שלי" (ייעוד),

Philip D. Gardner & Stephen E. Lambert, *It's a Hard, Hard, Hard, Hard, Hard, Hard* 16
World, 53(2) JOURNAL OF CAREER PLANNING AND EMPLOYMENT 40 (1993); Elwood F.
Holton, *College Graduates' Experiences and Attitudes During Organizational Entry*, 6(1)
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY 59 (1995); Jane Sturges & David Guest,
*Don't Leave Me this Way! A Qualitative Study of Influences on the Organizational
Commitment and Turnover Intentions of Graduates Early in their Career*, 29 BRITISH
JOURNAL OF GUIDANCE AND COUNSELLING 447 (2001).

Hechtlinger, Levin & Gati, לעיל ה"ש 9. 17

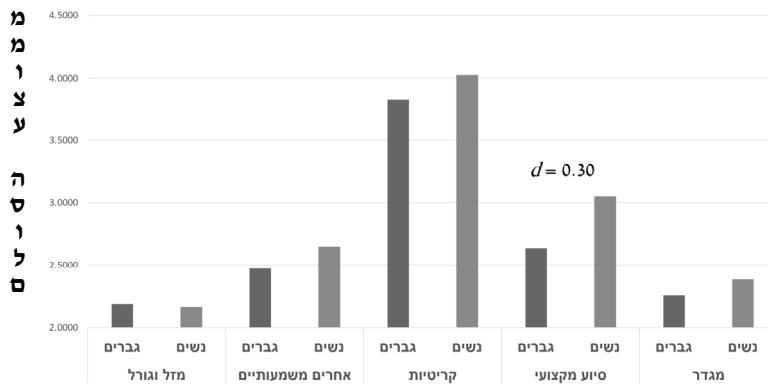
ראו לעיל ה"ש 15 וההפניות שם. 18

“עבודתי העתידית תהיה עבורי הזדמנות להיות חלק מקבוצה משמעותית (מסגרת חברתית)” ו”קשה לי לדמיין איך אעביר את זמני ללא עבודה” (תעסוקה). המשיבים לשאלון מתבקשים לדרג בסולם בן 7 נקודות עד כמה כל פריט מתאר אותם (1 – בכלל לא, ועד 7 – מאוד). המהימנות הפנימית (קורנבך אלפא) של הסולמות היא טובה מאוד – 0.76, 0.88, 0.80, 0.82 ו-0.81, עבור פרנסה, קריירה, ייעוד, תעסוקה ומסגרת חברתית בהתאמה.¹⁹ נוסף על כך, ניתוח גורמים מגשש ומאשש של הנתונים תמך במובחנות בין חמשת הממדים של אוריינטציה לעבודה.²⁰

2. תוצאות ודיון

תפיסות דיספונקציונליות לגבי תפיסת עבודה. תרשים 3 מציג את התפיסות הדיספונקציונליות של נשים וגברים מסיימי תואר ראשון. לעומת תוצאות מחקר 1, שהראו הבדלים גדולים יותר בתפיסות הדיספונקציונליות של גברים לעומת נשים בקרב משתחררים, בפרט בנוגע לאמונות מגדריות. בקבוצת הסטודנטים לקראת סיום תואר ראשון נמצא רק הבדל אחד מובהק: נשים דיווחו על אמונות חזקות יותר בנוגע לסיוע מקצועי ($d = 0.30$). ההבדל בין הקבוצות עשוי להיות נעוץ במרחק מהשירות הצבאי של הקבוצה במחקר 2; במחקר 1 השתתפו חיילים העומדים לקראת שחרור, שייתכן שהושפעו מהמגדריות של המקצועות והתפקידים שבהם שירתו בצבא. ייתכן שזה ההסבר לעמדה השוויונית יותר בקרב מסיימי התואר הראשון.

תרשים 3: תפיסות דיספונקציונליות לגבי בחירת עבודה בקרב 223 סטודנטיות ו-151 סטודנטים בשנה ג*



* בסולמות שבהם ההבדלים המגדריים היו מובהקים סטטיסטית ($p < .01$ לאחר תיקון בונפרוני) מוצג גודל הפער המגדרי במונחי d של Cohen מעל העמודות.

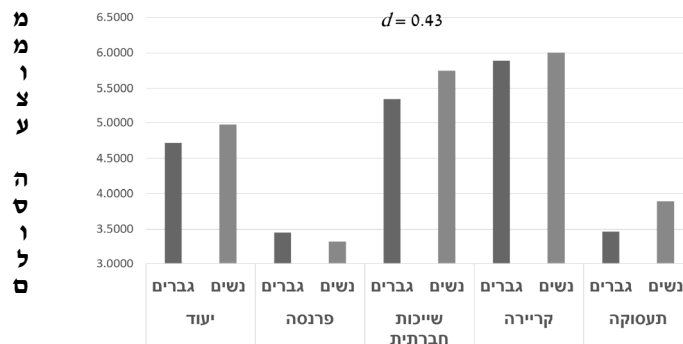
19 Willner, Lipshits-Brazilier & Gati (2018), לעיל ה"ש 15.

20 שם.

הבדלים מגדריים בתפיסות דיספונקציונליות הקשורות לבחירת מקצוע ותעסוקה ובאוריינטציה לעבודה

אוריינטציית עבודה בקרב מסיימי תואר ראשון. תרשים 4 מציג את אוריינטציות העבודה של נשים וגברים, מסיימי תואר ראשון תוך התייחסות לחמשת הממדים – פרנסה, קריירה, ייעוד, מסגרת חברתית ותעסוקה. נשים דיווחו באופן כללי על אוריינטציות עבודה גבוהות יותר מגברים, פרט לאוריינטציית הפרנסה, שהייתה גבוהה יותר עבור גברים. אולם, רק הבדל אחד היה מובהק סטטיסטית: נשים דיווחו על אוריינטציית מסגרת חברתית גבוהה יותר מגברים ($d = 0.43$).

תרשים 4: אוריינטציות עבודה בקרב 223 סטודנטיות ו-151 סטודנטים בשנה ג*



* בסולם שבו ההבדל המגדרי היה מובהק סטטיסטית ($p < .01$) לאחר תיקון בונפרוני מוצג גודל הפער המגדרי במונחי d של Cohen מעל העמודות.

הקשר שבין תפיסות דיספונקציונליות לאוריינטציית עבודה. לוח 3 מציג את מתאמי פירסון בין חמשת ציוני הסולמות בשאלון ה-WOQ לבין חמשת ציוני הסולמות בשאלון ה-DCB. מתוך 25 מתאמים, 4 נמצאו מובהקים ובעלי גודל בינוני (גדולים מ- $r = .20$, $p < .01$) ו-10 מתאמים נמצאו מובהקים סטטיסטית אך קטנים (r בין 0.10 לבין 0.20, $p < .05$). בפרט, משתתפים שדיווחו על אוריינטציית פרנסה גבוהה דיווחו גם על אמונות חזקות הקשורות למזל וגורל ($r = .28$, $p < .01$), ואלו הנוגעות למגדר ($r = .23$, $p < .01$). נוסף לכך, משתתפים שדיווחו על אמונות חזקות בנוגע לקריטיות ההחלטה דיווחו גם על אוריינטציית ייעוד גבוהה ($r = .25$, $p < .01$) וכן על אוריינטציית קריירה גבוהה ($r = .20$, $p < .01$). ייתכן שניתן להסביר תוצאות אלו באמצעות תחושת השליטה החיצונית או הפנימית של המשתתפים; אלו החשים כי גורמים חיצוניים (מזל, גורל ומגדר) אחראים לחלק משמעותי מבחירת הקריירה שלהם מוכוונים גם באוריינטציית העבודה שלהם לגורם חיצוני – ההכנסה, (פרנסה), בעוד אלו המדווחים על אוריינטציות שמערבות גורמים פנימיים (תחושת ייעוד והתקדמות בקריירה) – תופסים את ההחלטה כיותר קריטית ותלויה בהם.

לוח 3: מתאמי פירסון בין סולמות שאלון אמונות דיספונקציונליות לגבי קריירה לבין האוריינטציות לעבודה ($N = 374$)

אוריינטציות לעבודה					
תעסוקה	קריירה	מסגרת חברתית	פרנסה	ייעוד	אמונות דיספונקציונליות
.01	**-.18	*-.13	**-.28	-.09	מזל וגורל
*.10	.03	*.11	*.10	.08	אחרים משמעותיים
**-.19	**-.20	**-.17	.02	**-.25	קריטיות
**-.19	*.12	**-.14	.00	.09	סיוע מקצועי
*.12	-.01	.04	**-.23	.00	מגדר

** $p < .01$ * $p < .05$

ד. דיון מסכם, מסקנות והשלכות

השתלבות תעסוקתית מוצלחת של נשים חשובה לקידום השוויון המגדרי, תורמת לרווחתן האישית וגם לכלכלת המדינה. החלטות קריירה של נשים עשויות לקדם או לעכב השגת מטרה זו. מחקר זה ממפה את התפיסות הדיספונקציונליות של נשים וגברים ואת האוריינטציות שלהם לעבודה. לפני הדיון בהשלכות, חשוב לציין את מגבלות המחקר. ראשית, אומנם מחקר 1 נערך בקרב מעל אלף צעירים, מחציתם נשים, אך הנתונים נאספו מצעירים לקראת סיום שירות צבאי או לאומי/אזרחי, ולא ניתן להכליל מהם לכלל האוכלוסייה. שנית, בגלל אילוצים באיסוף הנתונים לקראת סוף שנת הלימודים ותקופת הבחינות, אף שמספר המשתתפים במחקר 2 ($N=374$) הוא מספר מכובד הוא נמוך מהמתוכנן. מחקר המשך ראוי שיגדיל את המדגם ואת המספר של מסיימי ומסיימות התואר.

אמונות דיספונקציונליות לגבי החלטות על קריירה הן מהקשיים המשמעותיים שאנשים בכלל, ונשים בפרט, מתמודדים עימם כאשר הם מחליטים החלטות הקשורות לקריירה. תוצאות מחקר 1 מלמדות כי בקרב צעירים העומדים לפני שחרור, נשים נטו לדווח על תפיסות המשקפות ראייה שוויונית יותר ופחות תפקידי מגדר מסורתיים, וכן הפיקו באופן כללי תועלת רבה יותר מהסדנה בהשוואה לגברים. גברים, לעומת זאת, דיווחו על אמונות דיספונקציונליות גבוהות יותר בהשוואה לנשים. ממצאים אלו משלימים מחקרי עבר בנוגע להשפעה שלילית של סטריאוטיפים מגדריים על תפיסת הקריירה של נשים. נוסף לכך, המחקר מצביע על חשיבותו של המגדר בהתערבויות ייעוציות (ובפרט לגבי מגדר המנחה והתאמתו למגדר המשתתפים), במיוחד כאשר מטרת ההתערבות היא השפעה על משתנים הנוגעים למגדר, דוגמת תפיסות דיספונקציונליות בבחירת קריירה הקשורות למגדר. מחקר 2 מראה כי בשלב התפתחות קריירה מאוחר יותר – לקראת סיום התואר הראשון – הפערים המגדריים בתפיסות דיספונקציונליות מצומצמים יותר. דפוסי הקשרים בין אמונות אלו לבין אוריינטציית העבודה של הסטודנטים

העומדים לפני סיום לימודיהם מרמזים כי תחושת השליטה עשויה להוות גורם מתווך בין שני מדדים אלו. המחקר בכללותו מדגיש את חשיבותו של המגדר בתהליכי קבלת החלטות קריירה ומאפשר פיתוח התערבויות ייעוציות ייחודיות המותאמות לנשים ולגברים בשלבי התפתחות קריירה שונים.

מחקרים קודמים בישראל הראו שישנם פערים בהעדפות התעסוקתיות של גברים ונשים, אך אלו הצטמצמו לחצי בין שנת 1990 ל-2010, בין היתר לאור התקרבות ההעדפות של הנשים לאלה של הגברים.²¹ במקביל, מחקר הראה שבו-בזמן כאשר חושבים על שאלת המקצוע העתידי במונחי מקצועות (עבודה סוציאלית, הוראה, כלכלה, ראיית חשבון), נשים נוטות לבחירה במקצועות הנחשבים לנשיים מבחינה סטראוטיפית, אבל כאשר שואלים אותן על העדפותיהן במונחי שיקולים (למשל, אפשרויות להתקדמות מקצועית, סמכותיות, הפעלת כושר ניתוח) ומציגים מקצועות המתאימים להעדפותיהן במונחי השיקולים החשובים להן, ההטיה המגדרית נעלמת.²² המחקר הנוכחי הראה שניתן לצמצם את התפיסות הדיספונקציונליות הקשורות לבחירה, ובפרט אלו הקשורות למגדר, באמצעות התערבות קבוצתית, טוב יותר אם מגדר המנחה שונה ממגדר המשתתפות בסדנאות.

21 Gati & Perez, לעיל ה"ש 4.
22 Gadassi & Gati, לעיל ה"ש 5.