כתב עת לנושאי תעסוקה וקריירה

אדם ועבודה

People at Work: Israeli Journal of Career Development

גליון מס' 1

כסלו תשע"ד | נובמבר 2013

ד"ר הדסה ליטמן-עובדיה
תיאור תחום הייעוץ לקריירה - תמונת מצב מהספרות המקצועית העדכנית 3

פרופ' רחל גלי צינמון
רשמים מהכנס בפדובה: עיצוב-חיים וייעוץ לקריירה - בניית תקווה ועמידות 7

ד"ר בני בנימין
"מה הסיפור שלך?": יישום עקרונות הגישה הנרטיבית בייעוץ לקריירה - סקירת ספרות 11

נועה ויינר
תפיסת העבודה כ- 'ג'וב' 'קריירה' או 'יעוד' | עבודת מחקר לתזה 15

יהודית קינג וד"ר נועם פישמן
האם אקדמאים יוצאי אתיופיה מקבלים תשואה להשכלתם בשוק העבודה? 19

שרית ארנון לרנר
סיפורה של דליה - הבחירה המקצועית ותחושת האפליה 23

ד"ר קרלוס פייזר
CAR-P - שאלון העדפות מקצועיות איפְּסַטִיבִי 26

ד"ר דנה פרג
שיחה עם יעל וולפנזון, פרוייקט "שוות ערך" על עבודה, מגדר, ומה שביניהם 32

אַיֶלֶת
האגודה הישראלית ליעוץ תעסוקתי ולפיתוח קריירה

ת.ד 45189 חיפה, 31451 ayellett.adam@gmail.com
www.facebook.com/groups/ayellet bit.ly/Ayellet-linkedin

דבר העורכת

ברוכים הבאים לגיליון הראשון של אדם ועבודה המתחדש. הגיליון הנוכחי הוא כולו דיגיטלי ומהווה נסיון להתאים את עצמנו למציאות הדינאמית של המילה הכתובה. מהדורה אינטרנטית זו מאפשרת דברים שלא זכינו להם בגיליונות הקודמים בעשורים האחרונים. במיוחד נרצה לאפשר ואף לעודד רב-שיח וירטואלי סביב המאמרים הכתובים: מסכימים, מעדכנים, מרחיבים, מסתייגים, וכו'. כמובן נרצה לשמור על סגנון תקשורת מקצועית ונימוסית, כיאה לעמותת א.י.ל.ת.
כעת הרב-שיח ינוהל בעיקר באמצעות דף הפייסבוק, בו ניתן להגיב לכל מאמר שבגליון זה: **לחצו לדף הפייסבוק.**

זו גם הזדמנות להודות לצוות העורכים הוותיק של **אדם ועבודה** שעמל קשות משך שנים רבות להוציא לאור כתב עת מקצועי שזכה לשבחים בארץ ובחו"ל, ובמיוחד לעורך הראשי, **פרופ' אדגר קראו** ומזכירת המערכת **גב' ציפורה רום**. אנו מאחלים להם כל טוב.

לפנינו גיליון מגוון עם שמונה מאמרים המייצגים את רוחב היריעה של הייעוץ התעסוקתי ופיתוח קריירה. אנו בטוחים שתתרשמו מתוכן הגיליון, אך פתוחים להערותיכם לגבי רעיונות לשיפור, לרבות: איך **אדם ועבודה** יוכל לשרת באופן הטוב ביותר את חברינו בקידום העדכון המקצועי.
נשמח לקבל מאמרים ל**אדם ועבודה** עבור הגיליונות הבאים.
לחצו לצפיה בהנחיות למחברים

3

ד"ר הדסה ליטמן-עובדיה סוקרת את התחום של ייעוץ לקריירה, שעובר תקופה דינאמית ומרתקת. היא מביאה את ספרו החדש של מארק סביקאס ומצביעה על שלושת המרכיבים של התחום: הכוונה תעסוקתית, חינוך לקריירה, וייעוץ לקריירה: **תיאור תחום הייעוץ לקריירה - תמונת מצב מהספרות המקצועית העדכנית.**

7

אחד הערוצים המרכזיים להתעדכן מקצועית הוא השתתפות בכנסים. **פרופ' רחל גלי צינמון** מדווחת לנו על כנס בפדובה שבאיטליה בקיץ האחרון בתחום פיתוח קריירה. **רשמים מהכנס בפדובה: עיצוב־חיים וייעוץ בקריירה: בניית תקווה ועמידות.** "LIFE-DESIGN & CAREER COUNSELING: Building Hope and Resilience"

11

הגישה הנרטיבית בייעוץ לקריירה התפתחה מאוד לאחרונה. **ד"ר בני בנימין** מסכם ספרות שמדגישה את המקום החיוני של עריכת סיפור הקריירה של נועצים ואיך ניתן ליישם עקרונות אלה בייעוץ תעסוקתי, במאמר: **מה הסיפור שלך?: יישום עקרונות הגישה הנרטיבית בייעוץ לקריירה - סקירת ספרות.**

15

נועה ויינר בודקת את האוריינטציה של הפרט לעבודתו: האם אנשים העובדים תופסים את התפקיד כמשרה (ג'וב) לצורך פרנסה בלבד, כשלב חשוב בהתפתחות הקריירה, או שמא כייעוד מרכזי בחיים. וזאת במאמרה שמסכם את ממצאי התזה שלה: **תפיסת העבודה כ-'ג'וב', 'קריירה', או 'יעוד', והקשר בינה לבין ערכי עבודה דפוסי התקשרות, ומקצועות בקרב נשים עובדות.**

19

עם השתלבות בני העדה האתיופית בעולם העבודה הישראלי, נערך מחקר במכון ברוקדייל על ידי **יהודית קינג וד"ר נועם פישמן** שבודק את התרומה של תארים אקדמיים להשתלבות זו. האם התרומה היא כמו יתר האוכלוסייה או האם היא איננה מקדמת את הפרט כראוי? זאת במאמר: **האם אקדמאים יוצאי אתיופיה מקבלים תשואה להשכלתם בשוק העבודה?**

23

כדוגמא חיה של תופעות אלה, **שרית ארנון לרנר** משתפת אותנו בתקציר של מקרה ייעוץ שערכה עם נועצת אתיופית בשם דליה (שם בדוי), בו נלמד איך הנועצת מתמרנת בין השיקולים השונים בבחירת כיוון לימודים, במאמר: **סיפורה של דליה- הבחירה המקצועית ותחושת האפליה.**

26

שאלוני נטיות והעדפות תעסוקתיות הם בין הפופולריים לצורך סיוע בקבלת החלטות בקריירה. לאחרונה פותח שאלון העדפות (שאלון ה-CAR-P) על ידי **ד"ר קרלוס פייזר**. הוא מראה לנו את שלבי פיתוח הכלי ומסמן איך השאלון עשוי לתרום לתהליך הייעוץ, במאמר: **CAR-P - שאלון העדפות מקצועיות איפְּסַטִיבִי.**

32

ד"ר דנה פרג ערכה ראיון עם יעל וולפנזון, מנהלת פרוייקט "שווה ערך", על מנת שנסתכל על המציאות של היום בממשק בין עולם העבודה הישראלי ומגדר. האם יש התקדמות בנדון גם במעשים? **שיחה בשתיים: דנה פרג משוחחת עם יעל וולפנזון, פרוייקט "שוות ערך" על עבודה, מגדר, ומה שביניהם.**

הנחיות למחברים 36

פרטים נוספים על המחברים בגיליון זה 37

קריאה מהנה!

פרופ' עפרה נבו וד"ר בני בנימין
עורכי אדם ועבודה

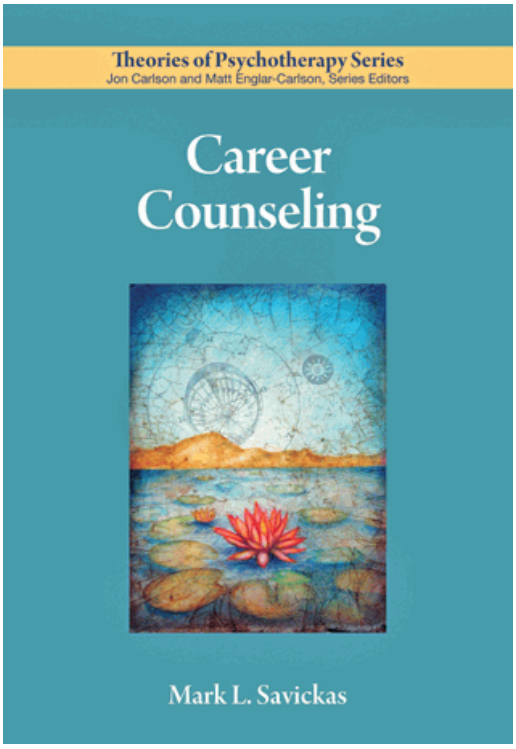
הצטרפו והגיבו בעמוד הפייסבוק

תיאור תחום הייעוץ לקריירה – תמונת מצב מהספרות המקצועית העדכנית

הדסה ליטמן-עובדיה, אוניברסיטת אריאל בשומרון | לחצו לפרופיל הכותבת

ספרו של מארק סביקס, *Career Counseling* (Savickas, 2011) נפתח באמירה נחרצת שהעבודה במאה ה-21 מותירה אנשים עם תחושות חרדה וחוסר בטחון. ספר זה הינו אחד מתוך סדרת ספרים העוסקים בפסיכותרפיה, סדרה שרואה אור על ידי האגודה האמריקאית לפסיכולוגיה -APA. שיוך זה של הייעוץ לקריירה לעולם הפסיכותרפיה מהווה צעד חשוב בתולדות התחום, ולאחרונה חוזק גם בארץ על ידי תיקון סעיף 9ב' בחוק הפסיכולוגים הישראלי, כך שפסיכולוג (מומחה) יעניק ללקוחותיו שירותי פסיכותרפיה בתחום מומחיותו (בלבד)[1].

ההתמודדות עם ארגונים עכשוויים בעולם העבודה מעלה שאלות משמעותיות ביחס לבניית העתיד האישי של הפרט: עיצוב הזהות העצמית, שימור מערכות יחסים, שמירת רצף לאורך זמן בתחושת העצמי ובזהות החברתית, והתמודדות עם פיטורים, לנוכח חוסר היציבות וחוסר ההמשכיות. המהפכה הדיגיטלית אשר שינתה משרות ארוכות-טווח לפרויקטים קצרי-מועד, הפכה תיאוריות קריירה המדגישות יציבות והתפתחות לינארית על פני מוביליות לפחות רלבנטיות.



לפי סַבִּיקַס, נחוצות כיום תיאוריות חדשות התופסות "קריירה" של הפרט כ"מכירת שירותים ומיומנויות למעסיקים הזקוקים לעובדי פרויקטים," במקום כאלו התופסות קריירה כמחויבות למעסיק אחד לאורך החיים. מעבר זה ממחויבות לגמישות ודינאמיות חייב לאפיין גם את תהליך הייעוץ לקריירה. סביקס (Savickas, 2011) מבקש להציע מודל כללי לתהליך של ייעוץ קריירה, וטוען כי אין די בתיאוריות של בחירה והתפתחות קריירה על מנת לבסס תהליך ייעוצי. קודם להצגת המודל הייעוצי שלו, הוא עורך הבחנה בין שלושה שירותים שונים שתחום הפסיכולוגיה התעסוקתית אמור להציע ללקוחותיו: (1) הכוונה תעסוקתית (2) חינוך לקריירה (3) ייעוץ קריירה.

סביקס טוען כי הכוונה תעסוקתית וחינוך לקריירה הינם שני סוגי שירותים של התקופה המודרנית, אותם יש להשלים באמצעות שירות שלישי- ייעוץ קריירה- שמתאים לתקופה הפוסט-מודרנית. הוא עצמו מציג מודל לעיצוב חיים (life design[2]) וייעוץ קריירה (2012). ההתייחסות כיום לייעוץ קריירה הינה כאל עיצוב מכלול החיים.

1 סעיף 9ב': לא יתן פסיכולוג טיפול פסיכותרפויטי אלא אם הוא פסיכולוג מומחה.

2 המונחים באנגלית הם אילו בהם השתמש סביקס, ומובאים כאן לצורך חידוד והבהרה בלבד.

1. הכוונה תעסוקתית (vocational guidance) - התפתחה בתקופה בה השאלה המרכזית הייתה שאלת ההתאמה. המודל הראשון של התאמת אדם-עיסוק הוצע על ידי פארסונס ב-1909, והורחב על ידי הולנד החל מסוף שנות ה-50, שניהם בארה"ב. מודלים אלו, שנקראים גם מודלים של תכונה-גורם (trait-factor), הניבו מחקרים רבים מאוד על השערת ההלימה, תוצאות של הלימה לאדם ולארגון, מבנה הנטיות והבדלים בינאישיים, ואינטגרציה בין מדדי אישיות (למשל, ה-five big) לבין נטיות תעסוקתיות. התיאוריה של הולנד ממשיכה להוביל במחקר, בייעוץ, וגם ב-O'NET- מערכת המידע התעסוקתי (האמריקאי) הגדולה בעולם. עד היום משתמשים במודל ובכלים של הולנד בסיוע בהרחבת הידע על העצמי, הידע על עיסוקים והתאמת העצמי לעיסוק.

גם התיאוריה של הסתגלות לעבודה (Dawis, Lofquist, & Weiss, 1968) הינה תיאוריה של התאמה, והיא מוסיפה דגשים על תהליכי אינטראקציה בין האדם לסביבה והסתגלות, ואף היא הניבה הרבה מחקרים וכלי מדידה. גישת ההתאמה אשר מאפיינת את ההכוונה התעסוקתית נבעה מהתפיסה המודרנית (להבדיל מהפוסט- מודרנית), שקיימת מציאות אחת, שניתנת למדידה אובייקטיבית, שניתן ללמוד על אדם ולאפיין אותו באמצעות מבחנים (*test and tell*). מבחינה היסטורית, ההכוונה התעסוקתית התפתחה בעקבות המהפכה התעשייתית, ההגירה והמעבר לערים בארה"ב. שינויים חברתיים מהותיים אילו יצרו צורך מהיר בהשמת אנשים במקומות עבודה.

תהליך דומה ומקביל קרה גם בתוך הצבא האמריקאי, בגיוס הגדול בזמן מלחמת העולם הראשונה, כשהיה צורך באבחון יכולות לשם מיון ושיבוץ בחילות ובתפקידים השונים. מטרת ההכוונה הייתה להתאים את האדם לעיסוק או לארגון, בעיקר על בסיס צרכי המשק והארגון, ופחות על בסיס צרכי הפרט. בנוסף, בחירת מקצוע הייתה אז חד-פעמית לכול החיים הבוגרים. הכוונה תעסוקתית עוסקת גם כיום בעיקר בהתאמה (matching) בין אדם לעיסוק. מטרתה להרחיב את הידע של האדם על עצמו, להרחיב את הידע שלו על העולם התעסוקתי ולסייע בידיו ליצור התאמה.

הכוונה תעסוקתית לפי סביקס (2011), אשר מקורה בפרספקטיבה אובייקטיבית של הבדלים בינאישיים, רואה בקליינט שחקן (actor) אשר ניתן לאפיינו באמצעות ציונים (scores) במגוון תכונות (traits) על מנת לעזור לו להתאים (match) את עצמו למקצוע (occupation) בו מועסקים אנשים הדומים (resemble) לו.

2. חינוך לקריירה (career education) - שירות זה התפתח כאשר השאלה המרכזית הייתה שאלת התהליך והשלבים בהתפתחות קריירה. יחד עם התפתחות החברה והכלכלה בארה"ב, ושגשוג מעמד הביניים בשנות ה ־ 50', החלו צצות תיאוריות שדיברו על התפתחות בקריירה לעומת סטטיות ובחירה חד-פעמית. התיאוריה של סופֶר הינה הבולטת והחשובה מביניהן. שירות זה עוסק בחינוך לגבי ארגון וניהול (managing) של החיים בכלל ושל תהליך בחירת הקריירה בפרט. בתהליך זה יש לבחון באיזה שלב הנועץ נמצא, לתת לו הכוונה לגבי המשימות ההתפתחותיות של אותו שלב, ולעזור לו לפתח עמדות שיעזרו לו לבצע אותן משימות.

הייתי מוסיפה כרלבנטית לחינוך לקריירה גם את התיאוריה הקוגניטיבית-חברתית לקריירה (Brown & Lent, 1996), אשר הדגישה מושגים כמו מסוגלות עצמית, ציפיות לתוצאות ומטרות אישיות, והציגה מודלים של התפתחות נטיות ותחומי עניין, והתפתחות במהלך החיים. תיאוריה זו זכתה בתמיכה מחקרית רבה בקשר בין תחושת מסוגלות עצמית לציפיות הפרט לתוצאות, ובקשר בין מסוגלות עצמית לנטיות.

כמו כן, הייתי מוסיפה את תיאורית המחסומים והפשרות, והתפתחות איזור הקבלה והדחייה של עיסוקים של גוטפרדסון (Gottfredson, 2002), אשר לא זכתה למחקרים רבים.

חינוך לקריירה, לפי סביקס (2011), אשר מקורו בפרספקטיבה סובייקטיבית של התפתחות אינדיבידואלית, רואה בקליינט סוכן (agent) אשר ניתן לאפיין באמצעות מידת המוכנות (readiness) להיות מעורב ופעיל במשימות התפתחותיות (developmental tasks) התואמות את השלב ההתפתחותי (life stage) בו הוא נמצא, על מנת לעזור לו ליישם עמדות, אמונות ויכולות אשר יקדמו את הקריירה האישית שלו.

3. ייעוץ קריירה (career counseling) - שירות זה מתפתח בימים אילו ממש, כאשר השאלה המרכזית הינה בניית משמעות וזהות מתמשכת בעולם לא יציב ולא בטוח. מטרת ההתערבות הינה ליווי בתהליך בניית העצמי. על פי הגישה הנרטיבית שסַביקַס מציע, הנועץ הוא כמו סוֹפֵר המספר את סיפור חייו, ומתוכו עולות התימות המרכזיות. לפיו, המודל הכללי לייעוץ קריירה צריך לכלול כמה שלבים: (א.) construct- הבניית קריירה באמצעות סיפורים קצרים של הנועץ (תיאורי מקרה ספציפיים). (ב.) re-construct- הבנייה מחדש של הסיפורים הקטנים לכדי סיפורים גדולים (סיפור חיים שהוא מעבר לאירוע הספציפי). (ג.) co-construct- הבנייה המשותפת של היועץ והנועץ של הפרק הבא בסיפור הקריירה.

בעצם, ייעוץ קריירה צריך לעזור לאנשים לנהל את כל תקופת החיים שלהם לנוכח שינויים תעסוקתיים גדולים שמתרחשים בחוץ, מבלי לאבד תחושה של זהות אישית ותעסוקתית, דבר חשוב במיוחד במאה ה-21, שמאופיינת בתנודות תעסוקתיות רבות ובחוסר רצף תעסוקתי. לשם כך יש לדבר עם האדם על זהות ולא על אישיות, על הסתגלות ולא על בשלות, על כוונה ולא על פעולה, על סיפורים ולא על ציונים. תהליך ייעוץ קריירה הוא תהליך של עיצוב חיים (life design) - בניית אפשרויות וריבוי פרספקטיבות.

סביקס (2012) מציין שינויים שהוא מצפה שיקרו במודלים הקודמים של התערבות תעסוקתית על מנת שיתאימו לתקופה הנוכחית. הראשון, שוויון במערכת היחסים יועץ- נועץ (no more experts) - היועץ כבר איננו *המומחה*, זה היודע מה טוב בשביל הנועץ, והנועץ לא מגיע כדי להבחן ולקבל תוצאות. השני, הייעוץ לא עוסק רק בהתאמת אדם-סביבה אלא בעיקר בהעצמת הנועץ (enable rather than fit) - בייעוץ מושם דגש על ייחודיות הנועץ ועל האופנים בהם הוא יכול להדגיש אותה בחייו. השלישי, הייעוץ עוסק בסיפורים ולא בציוני מבחנים (stories rather than scores)- מדובר בגישה נרטיבית- סובייקטיבית- חווייתית-פרשנית ולא בגישה פסיכומטרית. הרביעי, הייעוץ עוסק בשכתוב ועריכה של מכלול תחומי החיים של הנועץ ולא רק בעולם העבודה שלו (rewrite the grand narrative). הייעוץ הינו הוליסטי ומכוון לעיצוב החיים בשלמותם, כולל בתחומי המשפחה, הפנאי, החברה. מסיבה זו נובע השינוי החמישי, שאין להפריד בין ייעוץ אישי לייעוץ קריירה (career is personal), שכן זוהי דיכוטומיה מלאכותית, וייעוץ קריירה בהכרח נוגע בסוגיות אישיות, ולהיפך.

ייעוץ קריירה לפי סביקס (2011), נובע מהפרספקטיבה הפרויקטאלית (project) של העיצוב האישי של החיים, ורואה בנועץ סוֹפר/מחבר (author) אשר ניתן לאפיין באמצעות סיפורים אוטו-ביוגראפיים, על מנת לעזור לו להתבונן על (reflect on) תימות החיים (life themes) אשר באמצעותן הוא יחולל (construct) את הקריירה שלו.

התחום של ייעוץ קריירה הוא הכי נחוץ כיום מצד אחד והכי פחות מפותח וחסר תיאוריות בסיס מן הצד השני, לטענת סביקס, ולכן זהו התחום שהוא מנסה לפתח. התיאוריות ההתפתחותיות בתחום הקריירה

אמנם תורמות להבנה ולייעוץ, וניתן להוציא מהן מושגים חשובים ומרכזיים, אך הן אינן מספקות מודלים לתהליך הייעוץ (career development theory is not career counseling theory).

מעיון בכתבי-העת בתחום ייעוץ קריירה בעשור האחרון ניתן להבחין ביותר שילובי מושגים מתיאוריות שונות, ביותר חשיבות לקונטקסט ולהקשרים תרבותיים, ובדגש רב יותר על יחסים מוקדמים במשפחה. יש בסיס רחב ויש גם מושגים שימושיים שחלקם שייכים למספר תיאוריות, אך חסרה עדיין תיאוריות אינטגרטיביות.

Brown, S. D., & Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career-choice counseling. *Career Development Quarterly, 44,* 354-366.

Dawis, R.V., England, G.W., & Lofquist, L.H., & Weiss, D.J. (1968). *A theory of work adjustment (a revision).* Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Bulletin 47. Industrial Relations Center: University of Minnesota.

Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 85-148). San Francisco: Jossey-Bass.

Savickas, M.L. (2011). *Career counseling (Theories of psychotherapy series).* Washington, DC: American Psychological Association.

Savickas, M.L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development, 90* (1), 13-19.

רשמים מהכנס בפדובה: עיצוב-חיים וייעוץ לקריירה - בניית תקווה ועמידות 20-22.6.2013 פדובה, איטליה

רחל גלי צינמון, אוניברסיטת תל אביב | לחצו לפרופיל הכותבת

"LIFE-DESIGN & CAREER COUNSELING: Building Hope and Resilience"

הכנס הבינלאומי של האגודה האירופאית לעיצוב תעסוקתי וייעוץ לקריירה (Life Design and Career Counseling) התקיים ביוני 2013 בפדובה, הטוענת להיות העיר העתיקה ביותר בצפון איטליה. זהו הכנס השני של האגודה, אשר נוסדה בשנת 2011 במטרה לקדם שיתופי פעולה אירופיים ובינלאומיים במחקרים שעניינם עיצוב חיים, ייעוץ והדרכה בהתפתחות קריירה[1].

אוניברסיטת פדובה, מן האוניברסיטאות הראשונות באירופה, והאוניברסיטה הראשונה שהשכילה להעניק תואר אקדמי לאישה בשנת 1678, ארחה את הכנס. הכנס היה מורכב ממפגשי מליאה שפתחו את כל ימי הכנס וממושבים מקבילים, כאשר לקראת סופו של כל יום נתלו פוסטרים המציגים מחקרים. פדובה, על בנייניה העתיקים, הגלידה המקומית, והאוכל המשובח היוותה תפאורה מצוינת למפגשים ולשיחות פורמאליים ולא פורמאליים, לחשיפה לרעיונות מעניינים ולהבניית הכנס כחוויה מעניינת ומשמעותית.

יצירת תקווה בעקום העבודה

את התרשמותי מהכנס אני בוחרת למקד בהרצאה שעסקה בנושא מרכזי של הכנס: תקווה, ובהרצאות אשר התמקדו בהתפתחות קריירה של אוכלוסיות מוחלשות-נשים, מיעוטים ומהגרים. שֵיין לופז (Shane Lopez), בין החוקרים המובילים בתחום התקווה, נשא את הרצאת הפתיחה של הכנס וייעד אותה

1 למידע על האגודה ועל הכנס: http://larios.psy.unipd.it/conference2013/pages/zen-index.php
להרצאות בווידאו ותמונות מהכנס: http://larios.psy.unipd.it/conference2013/pages/zen-photogallery.php

לנושא של *התקווה למחר־ הרווחים כבר היום* (*Hope for tomorrow pays off today*). הרצאתו התמקדה במסר עקרי לפיו לעיסוק חיובי בעתיד ובתכנונו השפעות חיוביות על התפקוד בהווה. לופז התמקד במושג *תקווה* ומגדירה כשילוב של אופטימיות ויוזמה (agency). תקווה, לטענתו, היא השקעה פסיכולוגית בעתיד, המניבה את פירותיה כבר בהווה. התקווה, החיונית לרווחה נפשית, לטענתו, מסבירה 14% מהשונות של היבטים תעסוקתיים שונים כמו: מחויבות תעסוקתית, התמדה במקום העבודה, יצירתיות, ויעילות בניצול הזמן. לדבריו, עובדים בעלי תקווה הם עובדים שמחים יותר.

הניסיון לאפיין את העובדים בעלי תקווה ורווחה נפשית מצביע על מספר התנהגויות האופייניות להם: הם עובדים היכולים לתת ביטוי לכוחותיהם, מרגישים חלק חשוב ומשמעותי בארגון, עובדים המוקפים בקולגות הדואגים להם ומתחשבים בהם, ומתרגשים מהעתיד.

הוא מציין, בהמשך לדגש היוזמתי בהרצאתו, כי לא *מוצאים* עבודות טובות, אלא *יוצרים* אותן. לפיכך, כדי שאדם יאהב את עבודתו, עליו להשתמש בכוחותיו וביכולותיו, להקיף עצמו באנשים דואגים ואכפתיים, לעצב את עבודתו כך שתתאים לו, ולחפש מנהל בעל חזון.

לופז מתייחס למאפייניהם של מנהלים הנותנים תקווה לעובדיהם ומדגיש את המאפיינים הבאים: מנהלים היוצרים התרגשות סביב העתיד, המעניקים יציבות גם בתוך שינויים, מעניקים תחושה של אמון ויוצרים תקווה וגם תחרות. מנהל אשר יצליח לעודד בעובדיו התרגשות לקראת העתיד יוכל להסתמך על נאמנותם בו ובדרכו.

ההרצאה נחתמה בהמלצות יישומיות כיצד מלמדים תקווה. לופז מציין מספר טכניקות ותרגילים העשויים לעודד אנשים לעסוק בעתידם, תרגילים המאפשרים לאדם לדמיין את עצמו בעתיד כמו: תסריט עתידי של חיי, יצירת זיכרונות עתידיים, כתוב מכתב לעצמך העתידי והשתדל לבלות זמן עם אנשים מבוגרים ממך.

תעסוקת נשים

אחד המושבים המקבילים התמקד בהיבטים עכשוויים בתעסוקת נשים. מושב זה כלל הרצאות שעסקו במחסומים מרכזיים בהתפתחות הקריירה של נשים: הטרדות מיניות, גיל והממשק שבין עבודה ומשפחה. ג'ין בימרוז (Bimrose) ייחדה את הרצאתה למקומן של הטרדות מיניות בתעסוקת נשים־דילמות אתיות והמלצות עבור יועצי קריירה. הרצאתה התייחסה לסיפורן של נשים עובדות המתארות יחס משפיל המתמקד במסרים סקסיסטיים של מעסיקים גברים, כמו גם השפלות והטרדות פיזיות. לטענתה, יחס זה מזוהה כגורם לחץ משמעותי בחיי נשים עובדות ומהווה מחסום מרכזי בהתפתחותן התעסוקתית ומפחית את שאיפותיהן התעסוקתיות. היא מתייחסת להטרדה וניצול מיני במקומות התעסוקה כפרקטיקה לשימור הסגרגציה המגדרית בעולם העבודה. סוגיה זו חמורה במיוחד עבור נשים העובדות במקומות גבריים ולא מסורתיים. לפיכך, יועצי קריירה כמו גם תוכניות לחינוך לקריירה צריכים להתייחס לנושא חשוב זה. רגישות מיוחדת להיבט זה של הטרדה מינית במקומות העבודה צריכה להיות בכל מקרה של חינוך וייעוץ לקריירה המעודדים נשים להשתלב במקצועות הנחשבים גבריים.

סו ויסטון (Whiston) התמקדה בהיבטים הקשורים להתפתחות קריירה של נשים מבוגרות. לנוכח העלייה בתוחלת החיים והצורך להמשיך ולעבוד בגילאים מבוגרים יותר על מנת לחיות בכבוד, הרי שיש הכרח להבין את המאפיינים כמו גם הקשיים והמשאבים העומדים בפני עובדים מבוגרים, בייחוד נשים. מחקרה התמקד בראיונות עומק עם חמש נשים בטווח הגילאים של 55-65. נשים אלה דווחו על הקשיים להשתלב

בשוק העבודה, קשיים הקשורים לסטריאוטיפים ודעות קדומות של מעסיקים כלפי הגיל המבוגר, בייחוד של נשים. בין היתרונות ציינו הנשים את הממשק שבין עבודה ומשפחה אשר נעשה בגיל זה נוח יותר ומאפשר התמקדות מקצועית, יתרון שאינו ברור למעסיקים.

צינמון, הביב, וזיו (Cinamon, Habib, & Ziv) הציגו מחקר העוסק במשמעות של לימודים ועבודה עבור סטודנטיות ישראליות ערביות הלומדות במכללה ערבית. מחקר זה תיאר את המשמעות שיש להשכלה גבוהה עבור צעירות ערביות בישראל, ואת האופן בו הן תופסות את עתידן המקצועי. ניתוח הראיונות עם עשר צעירות ערביות בטווח הגילאים של 30-21 הלומדות במכללה ערבית ישראלית, הצביע על מרכזיותה של ההשכלה הגבוהה עבור המשתתפות. הן רואות בהשכלה גבוהה נשק באמצעותו יבססו לעצמן מקום מכובד ומעמד ראוי במשפחה ובחברה הרחבה, כמו גם כלי לסייע לחברה הערבית. השכלה גבוהה אינה כיוון התפתחות טבעי עבורן, וכולן נאלצו להיאבק על הזכות ללמוד אל מול הגברים בחייהן־אבות ובעלים.

הקמתה של מכללה ערבית בסמוך למקום המגורים מהווה משאב חשוב בניסיונות השכנוע. אמהות ואחיות מהוות מקור תמיכה חשוב נוסף בשילוב המאתגר של לימודים ועבודה, כמו גם מרצות ערביות המהוות מודל לחיקוי. כל המשתתפות מדווחות על הקושי האדיר לשלב בין לימודים ועבודה. כולן היו רוצות לממש את לימודיהן בעולם העבודה אך ברור להן שלא בהכרח תצלחנה לממש יעד זה.

מִגדר והעדפות תעסוקתיות

גתי ופרץ (Gati & Perez) הציגו בכנס מחקר שבו בחנו הבדלים מגדריים בהעדפות תעסוקתיות מ-1990 ועד 2010, בקרב 37,000 צעירים בישראל המתלבטים בבחירת תחום לימודים ומקצוע, ובפרט, את השינויים שחלו בתחום זה בעשרים השנה האחרונות. ממצאי המחקר הצביעו על צמצום משמעותי של הפערים המגדריים במרבית השיקולים, במיוחד אלו הקשורים לסטאטוס החברתי של המקצוע (למשל, *סמכותיות, אפשרויות קידום,* או *יכולות ניהול*), מה שמבטא את הנטייה הגדלה של נשים ב-2010 לחתור לתנאי עבודה טובים יותר, וליותר אחריות הקשורה בעבודה. בהיבטים אחרים, בעיקר כאלו הקשורים לתחום המדעים והטכנולוגיה, ההבדלים המגדריים נשארו כפי שהיו, כאשר גברים מעדיפים רמות גבוהות יותר של מאפיינים הקשורים לתחומים אלה. ממצאים אלו מרמזים על כך שנשים עדיין מושפעות מסטריאוטיפים מגדריים כאשר הן בוחרות מקצוע.

תהליך הסתגלות של עולים

בוזוקשווילי ופלום (Buzukashvili & Flum) הציגו מחקר המתמקד בהתפתחות קריירה בהקשר של הגירה. שישה עשר מבוגרים צעירים שהיגרו לישראל ממדינות שונות בילדותם סיפרו בראיונות את סיפור חייהם, זכרונות מוקדמים והתמקדו בקשרים בינאישיים בעזרת מפות מרחב הקשרים. ניתוח הראיונות הצביע על מקומה החשוב של תרבות המוצא להתפתחותם והסתגלותם של הצעירים, כמו גם על תפקידם החשוב של קשרים אישיים משמעותיים. קשרים אלה עם אנשים השייכים לתרבות המקור מהווים מקור לביטחון ולתחושת שייכות וערך, ובכך מהווים משאב חשוב בתהליכי התפתחות הקריירה של מהגרים.

המחקרים שבחרתי להציג בסיכום זה של הכנס משקפים את הדגש והמסר החברתי החזק שהועבר בו. תהליכי התפתחות קריירה של הפרט מתרחשים בתוך הקשר תרבותי, פוליטי וחברתי רחב, ויש חשיבות עצומה להתייחס להקשרים אלה במחקר ובפרקטיקה. אחת ההמלצות החשובות, בעיני, בהקשר זה נתנה על ידי גישאר (Guichard) הממליץ כי לפני שיועצי קריירה ישאלו צעירים באיזה מקצוע הם רוצים לעסוק, שישאלו אותם באיזו חברה הם רוצים לחיות.

הייצוג הישראלי בכנס זה היה מרשים. אנשי אקדמיה ושדה ישראלים לקחו חלק פעיל בכנס, אשר זימן אפשרות לשיחות מקצועיות מעניינות על ההקשר הישראלי בתחום מרתק זה. מרגש במיוחד היה לראות את דור העתיד, נשים צעירות שסיימו זה עתה את הדוקטורט וכאלה שנמצאות בעיצומו, הלוקחות חלק פעיל בכנס. אין ספק, כי עלינו לפעול לקיומם של מפגשים מזינים שכאלה גם בארץ, שכן יש לנו עם מי לעשות זאת.

"מה הסיפור שלך?": יישום עקרונות הגישה הנרטיבית בייעוץ לקריירה – סקירת ספרות

בני בנימין, פסיכולוג עצמאי | לחצו לפרופיל הכותב

הגישה הנרטיבית בייעוץ מבוססת על עקרונות הקונסטרוקטיביזם, כאשר הנחת היסוד היא שלא קיימת אמת אבסולוטית ושכולנו יוצרים ומחזקים באופן שוטף את זהותנו. לרוב, סיפור החיים שלנו מושתתת על אימוץ נַרַטיב יציב. כדי להגדיר את המושג של נַרַטִיב ניתן להיעזר בדנינג (Denning, 2013):

נרטיב או סיפור הוא בד"כ דבר שמסופר בצורה של אירועים הקשורים בתבנית של גורם ותוצאה; הוא יכול להיות סיפור של ארוע או סדרה של ארועים, בין אם אמיתית או בדויה. משמעות נרטיבית נוצרת כאשר קושרים אירוע או התרחשות כחלק מִשלֵם יציב יותר ושהאירוע הוא הגורם לאירוע אחר.

נרטיב החיים שלנו נוצר מסך חוויותינו ומושפע מגורמים חיצוניים, כגון משפחה, חברים וגורמי סמכות אחרים. לעתים כאשר מאמצים נרטיב וקורה ארוע שסותר אותו, הנטייה שלנו הוא למצוא הסבר לסתירה על מנת לא לפגוע בנרטיב. (לדוג': *נכשלתי הפעם כי לא ישנתי כל הלילה, או הצלחתי הפעם כי זה חומר שכבר למדתי לפני שנה*). רובנו מושפעים מכינויים של אחרים שטרחו להגדיר את זהותנו במילות קוד שונות, כגון: *חכם, עצלן, ראש טוב, מתוק, צדיק, מניפולאטור, מצליחן, נאיבי, ותרן*.

על מנת להמחיש עקרונות אלה, אחת הדוגמאות הבולטות המוכרות לנו היא תהליך ההתמודדות הנדרש מצעירים ואף ממבוגרים בעלי ליקויי למידה. ידוע שצעירים רבים הסתובבו משך שנים עם תוויות מבית הספר, כמו *עצלן* או *טיפש*, עקב קשייהם במיומנויות הנדרשות שם, כגון קריאה, כתיבה, וחשבון, אך כאשר נבחנו וקיבלו אבחנה כמו דיסלקציה, דיסגרפיה, או הפרעת קשב וריכוז, אבן כבדה נגולה מלבם. מאותו רגע יכלו להתנער מתוויות הגנאי ולאמץ את השפה המדעית של מצבם. בעקבות האבחון, אדם עשוי לעבור טרנספורמציה דרמטית, יחשוב אחרת על עצמו, יפתח מסלולי חיים שלא הרשה לעצמו לחשוב עליהם קודם, וכו'. הנרטיב שלו הופך מתסריט פסימי של *כנראה אני בעייתי, וחבל להתאמץ במה שדורשים ממני כי אין לי סיכוי להצליח*, לנרטיב חלופי, יותר אופטימי, כגון, *עד עכשיו לא הצלחתי בבית הספר, אך זה לא בגלל שאני 'עצלן' או 'טיפש' אלא יש בי חסמים מובחנים שאינם באשמתי וכעת, עלי לאתר תחומים מסויימים שבהם אוכל להצליח*.

הגישה הנרטיבית מצאה את מקומה בייעוץ לקריירה לפני כעשרים שנה (לדוג', Peavy, 1992) ומתפתחת בקצב מואץ בשנים האחרונות. פיבי (Peavy, 1995) הציע שעל היועץ לראות את הנועץ כעצמי כנרטיב (self as narrative) במקום לראות את עצמו כאוסף תכונות (self as traits). אמונדסון (Amundson, 2003) אף טען ש"נקודת הזינוק עבור אנשים רבים בייעוץ היא לקבל את ההזדמנות לספר את סיפורם" (עמ' 161). על היועץ לקריירה לדעת שהנועץ שלו עשוי להיות שבוי בקונספציה או "נרטיב" שמצמצם או מעוות

את האפשרויות התעסוקתיות שלו, ולכן חשוב ליועץ לזהות מאיזה נרטיב הנועץ מונע. דרכי האבחון המסורתיות אינן בנויות על איתור הנרטיב של הנועץ, ולכן לא תמיד ברור ליועץ לקריירה איך ניתן ליישם את העקרונות של גישה זו.

להלן סקירה קצרה של מספר נסיונות מהספרות הייעוצית שמציעים דרכי יישום לגישה הנרטיבית, והמבוססות על העקרון של עידוד ביטוי סיפוריו של הנועץ ושיתוף הפעיל של היועץ ביצירה מחדש של הנרטיב שלו. חלק מהמקורות לקוח מגיליון מיוחד של כתב העת *The Career Development Quarterly* משנת 2008.

1. מקמהון (McMahon, 2006) הציגה את המקרה של הנועצת ריטה, ומחלקת את הסיפורים שלה לארבעה סוגים:

- הסיפור המסופר: *עכשיו כאשר הילדים עזבו את הבית, אני רוצה לעשות משהו עם עצמי. לא עבדתי שנים!*
- הסיפור הלא-מסופר (לאחר עידוד משמעותי): *נשארתי בבית לאחר שנולדו לי ילדים, והייתי מאוד פעילה בחינוכם. כיו"רית וועד ההורים פגשתי תדירות עם הנהלת ביה"ס ונציגי משרד החינוך. הכנתי בקשות למימון פרוייקטים, וכאשר בנִי אובחן כבעל ליקוי למידה, למדתי את הנושא והפקתי חוברת כדי לעזור להורים במצב דומה. הוזמנתי להרצות על המגבלות בשני כנסי מורים.*
- הסיפור הלא-נודע או הלא מומש: *לא ידעתי שדברים כאלה הם רלוונטיים!*
- הסיפור העתידי: *אני חושבת שארצה ללמוד.*

תפקיד היועץ כאן הוא לעודד הרחבת הסיפור התעסוקתי של הנועץ ולמסגר את הסיפור מחדש (re-framing), דבר שהנועצת לא הייתה מסוגלת לעשות בעצמה, וכמובן היתה זקוקה לסיוע מבחוץ.

2. מקמהון ווטסון (McMahon & Watson, 2008) הציגו מודל תיאורטי בהסתמך על מסגרת סיסטמי (Systems theory framework/SFT), ופיתחו כלי אבחון איכותני שעשוי לתרום לזיהוי הנרטיב של הנועץ. הכלי נקרא *מערך השפעות הקרייריות שלי* (My System of Career - Influences/MSCI). מדובר בחוברת עבודה, ידידותית למשתמש, שיש בה העמקה בעבר, בהווה, ובעתיד של הנועץ או התלמיד. המידע שהופק מהנועץ הינו הוליסטי באופיו, ואכן מדגיש את תכנון החיים כמטרה, ולא רק איזה מקצועות פתוחים לי עם הציונים/תכונות שלי? ניתן להתרשם מעיבוד הגישה שהופקה על ידי צוות מהונג קונג לשימוש בבתי ספר: http://transition.hkacmgm.org/drupal/sites/default/files/chapter3_final.pdf

3. טֵייבר ושות' (Taber et al., 2011) חקרו כלי אבחון באמצעות ראיון (Career Style Inventory/CSI), שהובא לראשונה על ידי מארק סביקס ומבוסס על התהליך של ניתוח סגנון החיים של אלפרד אדלר. בגישה זו הנועץ מתבקש להתייחס להיבטים שונים של חייו במספר קטגוריות: דמויות מוערכות, כתבי-עת ותוכניות טלוויזיה אהובים, ספרים אהובים וגיבוריהם, סרטים, שעות הפנאי, ותחביבים, פתגמים אהובים, מקצועות בבתיה"ס, וזיכרונות מוקדמים. במחקרים שבחנו את שיטת ראיון אבחוני זה, דווח על ידי נועצים על העלאת מודעות עצמית ובטחון עצמי, בירור כיוון, ותחושה

של גילוי משמעות בחיי עבודה. על בסיס שיטה זו, סביקס והרטונג (Savickas & Hartung, 2012) הפיקו חוברת עבודה לשימוש כמשימה בין שיחות ייעוץ או במסגרת מפגשים קבוצתיים. בין היתר החוברת נעזרת בשיטת ששת הטיפוסים של הולנד. ניתן להתרשם מחוברת זו בקישור: http://www.vocopher.com/CSI/CCI_workbook.pdf

4. סבריי (Severy, 2008) חקרה שיטה לעיבוד הנרטיב התעסוקתי של הפרט באמצעות האינטרנט, ללא ליווי יועץ. הממצאים כללו ירידה באי-קבלת החלטה קריירית והגברת וודאות קריירית. כאמור, מטרת ההתערבות היתה לאפשר עבודה עצמית, ללא התערבות יועץ. אחת המסקנות היא שעבודה עצמית מתאימה לאוכלוסיות מאוד מסויימות, בעלי מוטיבציה גבוהה ובעלי משמעת עצמית לסיים את כל הפרקים, ואולי אף לאנשים הזקוקים לאישור סופי להחלטה קריירית, אך הצלחתה אינה מובטחת לכל. מחקר זה מבוסס על עבודת הדוקטורט של המחברת, וניתן להעמיק בה בקישור: http://ufdc.ufl.edu/UFE0013422/00001/pdf

לסיכום, מהמקורות הנ"ל ניתן להתרשם שאנו בעיצומה של תפנית משמעותית בתולדות הייעוץ לקריירה. סקרנו יישומים של הגישה הנרטיבית בשני אופנים.

א. בייעוץ לקריירה הגישה הנרטיבית דורשת מהיועץ להיות קשוב ביותר לשפה המילולית והלא מילולית של הנועץ, כאשר היועץ איננו מקבל את הנרטיב הפותח של הנועץ כאפשרות היחידה, אלא מעודד סיפורים מחוץ לציפיות הטיפוסיות של ייעוץ קריירי, משתף את הנועץ במה ששומע ורואה, ואף מציע לשיקולו סיפור חלופי מתוך מאגר הסיפורים של הנועץ כשמתבקש.

ב. שימוש שני הוא שיטה חצי-מובנית של אבחון איכותני, ללא מתן ציונים. גישה זו מאפשרת התייחסות לאדם ההוליסטי, כאשר היבטים שונים של חייו ולא רק תעסוקתיים, נידונו בתהליך. במובן זה סביקאס טען שהמונחים המועדפים לקריירה וייעוץ לקריירה הם: life-career ו-life design (חיים-קריירה במקום קריירה ו-עיצוב חיים במקום ייעוץ לקריירה). אף שהופעלה מערכת אינטרנטית לתהליך האבחון, נראה שמעט פונים יוכלו להרוויח מההתערבות ללא ליווי יועץ.

מקורות

Amundson, N.E. (2003). *Active engagement* (2nd Ed.). Richmond, Canada: Ergon Communications.

Denning, S. (2013). *What is a story? What is narrative meaning*? Stevedenning.com. Retrieved from http://www.stevedenning.com/Business-Narrative/definitions-of-story-and-narrative.aspx

McMahon, M. (2006). Working with storytellers: A metaphor for career counselling. In M. McMahon & W. Patton (Eds.), *Career counselling: Constructivist approaches*, 16-29.

McMahon, M.L., & Watson, M.B. (2008). Systemic influences on career development: Assisting clients to tell their career stories. *The Career Development Quarterly, 56* (3), 280-288.

Peavy, R.V. (1992) A constructivist model of training for career counselors. *Journal of Career Development, 18*(3), 215-228.

Peavy, R.V. (1995). Constructivist career counseling. ERIC Document Reproduction Service No. ED401504. Retrieved from http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED401504.pdf

Savickas, M.L., & Hartung, P.J. (2012). *My career story: An autobiographical workbook for life-career success.* Downloadable at: www.vocopher.com

Severy, L.E. (2008). Analysis of an Online Career Narrative Intervention: "What's My Story?" *The Career Development Quarterly, 56*(3), 268-273.

Taber, B.J., Hartung, P.J., Briddick, H., Briddick, W.C., & Rehfuss, M.C. (2011). Career style interview: A contextualized approach to career counseling. *The Career Development Quarterly, 59*(3). 274-287.

תפיסת העבודה כ- 'ג'וב' 'קריירה' או 'יעוד' והקשר בינה לבין ערכי עבודה דפוסי התקשרות, ומקצועות בקרב נשים עובדות | סיכום של עבודת מחקר לתזה

נועה לונאי ויינר, בהדרכת פרופ' עפרה נבו, אוניברסיטת חיפה | לחצו לפרופיל הכותבת

המחקר עוסק במשמעות אותה מעניקים אנשים לעבודתם. בחינה של המשמעות המוענקת לעבודה נעשתה באמצעות סיווג הממפה הבדלים בינאישיים בדרך בה מבנה אדם את עבודתו ביחס לשאר חייו, הסיבות שבגללן הוא עובד והאמונות לגבי תפקיד העבודה בחייו. הסיווג כלל שלוש קטגוריות: ג'וב' (job), 'קריירה' (career) ו'יעוד' (calling) (Bella et al., 1985). אנשים בעלי אוריינטציית **'ג'וב'** שמים את הדגש על הטבות חומריות. עבורם, העבודה אינה מטרה בפני עצמה אלא אמצעי להשיג משאבים כדי לתמוך וליהנות מהזמן שנותר כשאינם בעבודה. אנשים בעלי אוריינטציית **'קריירה'** מדגישים בתפיסתם קידום בעבודה. הקידום עבורם הוא אמצעי להשיג סטאטוס חברתי, יוקרה, הערכה עצמית כמו גם כוח והשפעה. אנשים בעלי אוריינטציית **'יעוד'** מדגישים בתפיסתם סיפוק מהעבודה ותרומה חברתית המושגת באמצעותה. הם תופסים את עבודתם כבלתי נפרדת משאר חייהם וכמטרה בפני עצמה (Wrzesniewski et al., 1997; Bella et al., 1985). כל אוריינטציה מדגישה סיבות שונות לעבוד ומשמעויות שונות המוענקות לעבודה. יחד עם זאת, תתכן מידה של חפיפה ביניהן. לדוגמא: אדם שעבודתו נתפסת על ידו כ'יעוד' שם דגש על המשמעות שעבודתו מעניקה לחייו. יחד עם זאת, אין להסיק מכך שההיבט הכלכלי בעבודה אינו חשוב לו. יהיה מדויק יותר לטעון שההיבט הכלכלי מקבל מקום משני עבורו.

במחקרם של רֶזְנֶסְקִי ועמיתיה (Wrzesniewski et al., 1997) נמצא שאנשים יודעים לסווג את האוריינטציה הדומיננטית אצלם כאשר נשאלים על כך. עוד נמצא כי אנשים בעלי אותו מקצוע, העובדים באותו ארגון עשויים להעניק משמעות שונה לעבודתם(Wrzesniewski et al., 1997) כלומר: לא נמצא קשר בין שדה המקצוע והאוריינטציה כלפי העבודה. במחקר אחר בחנה רֶזְנֶסְקִי את השפעתו של אירוע טראומטי-קולקטיבי על תפיסת משמעות העבודה. בעזרת הסיווג של אוריינטציות כלפי עבודה, היא בדקה האם לנפילת בנייני התאומים ב- 9/11 הייתה השפעה על המשמעות שאנשים העניקו לעבודתם. נמצא כי לאחר האירוע, אמריקאים רבים בחנו מחדש את משמעותה של עבודתם בחייהם ולאור זאת החליפו קריירה (Wrzesniewski, 2002).

המחקר הנוכחי מציע הסבר אישיותי-התפתחותי להבדלים בינאישיים באוריינטציית כלפי עבודה. הטענה היא שאוריינטציות שונות לעבודה קשורות לצרכים שונים. אלה, נלקחו מתוך עולם 'ערכי עבודה' וחלקם מתוך תיאורית ההתקשרות.

הנבדקות במחקר הנוכחי היו 162 נשים עובדות ממקצועות שונים וממקומות עבודה שונים. אישה עובדת הוגדרה כמי שעובדת בהווה, בזמן המענה על השאלון. המדגם הנו התנדבותי.

כלים: הנבדקות מילאו ארבעה שאלונים: *שאלון אוריינטציה לעבודה*, תרגום לעברית של שאלון University of Pennsylvania Work-Life Questionnaire שנבנה על ידי רֶזְנֶסְקִי ועמיתיה (Wrzesniewski et al., 1997), *שאלון ערכי עבודה - WVQ* נבנה על ידי אליצור ועמיתיו (Elizur, Borg, Elizur, 1984 Hunt, & Beck, 1991), *שאלון התנסות ביחסים קרובים - ECR*, גרסה עברית שיצרו פלוריאן ומיקולינסר (Mikulincer & Florian, 2000) *ושאלון פרטים אישיים*.

הממצאים הבולטים:

1. בעלי אוריינטציה 'ג'וב' נמצאו כבעלי ערכים אקסטרינזיים גבוהים יותר, כלומר הם העדיפו ערכים כגון: שכר ותנאי עבודה. בעלי אוריינטציה של 'קריירה' ואוריינטציה של 'יעוד' העדיפו ערכים המקדמים תוצאות עבודה של ענין, השגיות, אחריות, עצמאות, ותרומה לחברה.

2. נמצאה שכיחות גבוהה יותר של בעלי סגנון התקשרות בטוח בקרב בעלי אוריינטצית יעוד. ממצאים ממחקרים קודמים מעידים על קשרים בין סגנונות התקשרות לבין תהליכי גיבוש זהות, בחירת מקצוע ותפקוד בעבודה (Mikulincer & Shaver, 2003; Blustein & Prezioso, 1995; Rice, 1990; Kamptner, 1988; Ketterson & Blustein, 1997; Hazan & Shaver, 1990; Barkham & Hardy, 1994).

מנגנון שיכול להסביר את הקשר שנמצא הנו פעולת החקירה (אקספלורציה כללית). מחקרים קושרים בין דפוסי חקירה שהתעצבו בגילאים מוקדמים לבין דפוסי חקירה בבגרות (Blustein, Prezioso, & Schulseiss, 1990; Hazan & Shaver, 1995). ממצאים ממחקרים בתחום זה מדגישים את נטייתם של בעלי סגנון התקשרות 'בטוח' לבצע חקירה אפקטיבית, תוך התנסות מתמדת ולקיחת סיכון. ממצאים נוספים שתוארו מדגישים שמציאת 'יעוד' מקצועי ועיצוב סביבת העבודה כך שתהיה מספקת ומשמעותית מתבססים על תהליכי חקירה אפקטיביים בהם נעשה חיפוש אקטיבי, תוך התנסות, עקביות, ורפלקסיה. בבואם לבחור מקצוע, יכולתם של בעלי סגנון התקשרות 'בטוח' לבצע חקירה אפקטיבית, צפויה לסייע בגילוי של 'יעוד' מקצועי ובעיצוב חיי העבודה באופן מספק ומשמעותי. אנשים בעלי סגנונות התקשרות לא בטוחים נוטים להשקיע אנרגיה במימוש צרכי בטחון, הימנעות מקשרים אינטימיים, והשגת כוח אישי. אלה, עשויים לכוון את בחירותיהם המקצועיות במהלך הקריירה. המחקר הנוכחי מציע שקיים קשר בין טיב פעולת החקירה לבין אוריינטציה כלפי עבודה.

3. בהבדל ממחקרה של רֶזְנֶסְקִי ועמיתיה (Wrzesniewski et al., 1997), נמצא שאוריינטציית 'יעוד' קשורה למקצועות חברתיים). כלומר, נשים העוסקות במקצועות בריאות הנפש ובסיעוד, מקצועות הנמנים עם השדה החברתי, נוטות לתפוס את עבודתן כ'יעוד' יותר מאשר נשים במקצועות משדות אחרים. עוד נמצא כי בעלות אוריינטציית 'יעוד' היו מבוגרות, משכילות ובעלות הכנסה גבוהה יותר מאשר בעלות אוריינטציית 'קריירה' ו'ג'וב'.

לתוצאות המחקר השלכות תיאורטיות ויישומיות. ראשית, חשוב לכל יועץ להבין שלא כל פונה רואה את עבודתו כמימוש עצמי וכיעוד. להבנה זו חשיבות לתהליך הייעוץ. שנית, הקשרים שנמצאו בין אוריינטציות כלפי עבודה לבין ערכי עבודה סייעו לבסס את מובחנותן של האוריינטציות ובכך לבסס תחום 'צעיר' על ידי תחום 'ותיק' אשר נחקר רבות. שלישית, הקשר שנמצא בין אוריינטציות כלפי עבודה לבין סגנונות התקשרות מוסיף לידע המצטבר באשר להשפעת טיב ההתקשרות לדמויות משמעותיות על תפיסות, תפקוד והתנהגות. השלכות יישומיות של המחקר הנוכחי נוגעות במיוחד לפרקטיקה של ייעוץ תעסוקתי. הממצאים תומכים בגישה 'דינמית' בייעוץ אשר מניחה כי תהליך קבלת החלטה מקצועית מושפע מתהליכים לא מודעים, צרכים אישיותיים ויחסים בינאישיים עם דמויות משמעותיות (מופנמות

וממשיות). כמו כן, העמקה בנושא של אוריינטציות כלפי עבודה, באמצעות שיחה או באמצעות העברת השאלון, בתהליכי ייעוץ מסוגים שונים (ייעוץ להסבה מקצועית, פרישה וסקרי שביעות רצון בארגונים) יכולים לתרום להבנה עמוקה יותר של מהות השינוי שנועץ מעוניין לערוך בחייו או לאיתור צרכים ייחודיים בקרב עובדים.

לחצו לקריאת עבודת התזה

מקורות

Bella, R. N., Sullivan, W. M., Tipton, S. M., Madsen, R., & Swidler, A. (1985). *Habits of the heart.* New York: Harper & Row.

Blustein, D. L., & Prezioso, M. S. (1995). Attachment theory and career development: Current status and future directions. *The Counseling Psychologist, 23*(3), 416- 432.

Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology, 69*, 379-389.

Elizur, D. (1991). Work and non-work relations: The conical structure of work and home life relationships. *Journal of Organizational Behavior. 12*, 21-38.

Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., & Beck, I.M. (1991). The structure of work values: A cross-cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior, 12,* 313-322.

Hardy, G. E., & Barkham, M. (1994). The relationship between interpersonal attachment styles and work difficulties. *Human Relations, 47*, 263-281.

Hazan, C., & Shaver, P. R. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*, 511–524.

Kamptner, N. (1988). Identity development in late adolescence: Causal modeling of social and familial influences. *Journal of Youth and Adolescence, 17*, 493- 514.

Ketterson, T. U., & Blustein, D. L. (1997). Attachment relationships and the career exploration process. *Career Development Quarterly, 46*(2), 167-178.

Mikulincer, M., & Florian, V. (2000). Exploring individual differences in reactions to mortality salience: Does attachment style regulate terror management mechanisms? *Journal of Personality and Social Psychology, 79*(2), 260- 273.

Mikulincer, M., & Shaver, S. R. (2003). The attachment behavioral system in adulthood: Activation, psychodynamics, and interpersonal processes. In M. P. Zanna (Ed.). *Advances in experimental social psychology* (pp. 53- 152). San Diego, CA: Academic Press.

Rice, K.G. (1990). Attachment in adolescence: A narrative and meta-analytic review. *Journal of Youth and Adolescence, 19*, 511-536.

Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New York: Wiley.

Wrzesniewski, A. (2002). "It's not just a job:" Shifting meanings of work in the wake of 9/11. *Journal of Management Inquiry, 11*(3), 230- 234.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality, 31*, 21- 33.

האם אקדמאים יוצאי אתיופיה מקבלים תשואה להשכלתם בשוק העבודה?[1]

יהודית קינג ונועם פישמן, מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל | לחצו לפרופיל הכותבת

מבוא

השכלה גבוהה נחשבת כנתיב המוביל למוביליות-על, ואכן בוגרי אוניברסיטאות ומכללות מחזיקים בדרך כלל במשרות טובות יותר ומשתכרים שכר גבוה יותר לעומת חסרי השכלה אקדמית (Baum, Ma, & Payea, 2010). ישנה ספרות עשירה המנסה להעריך את התשואה להשכלה בשוק העבודה. בישראל היא נאמדת בתוספת שכר של 9% בגין שנת לימודים נוספת (מארק, 2000; פריש, 2007). באירופה, התשואה הממוצעת נאמדת ב-10%, אך יש שונות גדולה באומדנים - במדינות שבהן ההכנסה לנפש נמוכה יותר, התשואות להשכלה גבוהות יותר. מענין לציין, שאנשים שהסתברותם ללמוד במוסדות להשכלה גבוהה היא הנמוכה ביותר, הם אלה שמפיקים את התועלת הרבה ביותר מכך. מהגרים המתמודדים עם ריבוי חסמים בכניסה למערכת ההשכלה הגבוהה מפיקים תועלת רבה יותר מאשר בני המקום, שכניסתם קלה יותר (Brand & Xie, 2010).

בישראל ישנן עדויות רבות לכך שאקדמאים עולים משתכרים פחות מישראלים ותיקים. זוסמן ופרידמן (2009) מדווחים כי בשנות התשעים המוקדמות, עולי בריה"מ לשעבר בעלי השכלה על תיכונית השתכרו 40%-45% פחות מישראלים ותיקים באותה רמת השכלה. ב-2005 הפער הצטמצם ל-25%-30%, לאחר שהעולים למדו עברית ורכשו כישורים המתאימים לשוק העבודה הישראלי.

שילובם של צעירים יוצאי אתיופיה במערכת ההשכלה הגבוהה הינו רכיב מרכזי באסטרטגיות הקליטה של קהילה זו בישראל. מגוון תכניות התערבות חינוכיות, המתחילות כבר בגיל הרך, סיוע לימודי בכל השלבים וסיוע כספי במהלך לימודים האקדמיים, מכוונים לסייע בהשגת המטרה.

למרות זאת, כאשר מדובר בקליטה בתעסוקה בתום הלימודים האקדמיים, טענה נפוצה בקרב קהילת

1 המאמר מבוסס על דוח מחקר: **לאחר עשרים שנה בישראל: סקר יוצאי אתיופיה הוותיקים** מאת יהודית קינג, נועם פישמן ואברהם וולדה-צדק. מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל, דמ-615-12. http://brookdaleheb.jdc.org.il/_Uploads/PublicationsFiles/615-12_Ethiopian_Vatikim_Hebrew_report.pdf

יוצאי אתיופיה היא שרוב הבוגרים אינם מצליחים למצוא עבודה במקצועם ונאלצים לעבוד במשלחי יד שאינם הולמים בעלי השכלה אקדמית (האס, 2007). טענה זו כוללת בחובה האשמה נרמזת שהם מופלים לרעה.

הטענה נבדקה במסגרת מחקר מקיף על עולי אתיופיה הנמצאים בארץ כעשרים שנה או יותר, אשר נערך ביוזמת המשרד לקליטת עליה ומומן בסיועו.

שאלות המחקר

שתי שאלות אמפיריות נגזרו מהטענה:

1. באיזו מידה מועסקים האקדמאים יוצאי אתיופיה בתחום לימודיהם האקדמיים?

2. האם הם מקבלים תשואה הולמת (מבחינת השכר) להשכלתם?

השתמשנו במדדים אובייקטיביים וסובייקטיביים, ובמידת האפשר ערכנו השוואות עם אקדמאים יהודיים ותיקים אחרים.

המדגם שעליו נערך הסקר

המדגם היה מדגם שכבות ארצי שהוצא מקובצי משרד הקליטה של כלל עולי אתיופיה שעלו לישראל בשנים 1979-1991 בהיותם בגיל 0-45. המדגם בפועל כלל 909 מרואיינים אשר, לאחר שקלול בהתאם לנתוני משרד הקליטה, מייצגים 26,200 ילידי אתיופיה. המדגם כלל 100 אקדמאים, כמעט כולם בעלי תואר ראשון, שמתוכם 87 היו מועסקים בעת הראיון. הם מייצגים כ-2,000 אקדמאים מועסקים.

תוצאות

א) הקשר בין העבודה הנוכחית לתחום הלימודים

הבחנו בין תחומי לימוד אקדמיים המכשירים למקצוע, כגון עבודה סוציאלית, משפטים וסיעוד, לבין תחומי לימוד שהם בגדר תחומי ידע ואינם מובילים למסלול קריירה מוגדר, למשל סוציולוגיה וביולוגיה. הקבוצה הראשונה, זו שלמדה מקצוע, כוללת 40% מהנחקרים, והקבוצה השניה, זו שלמדה תחום ידע, כוללת 60%.

ממי שהוכשרו למקצוע 89% עובדים במקצועם, כאשר איש מהם אינו עובד בעבודות פקידות או שירותים. לעומת זאת, מקרב מי שלמדו תחום ידע אקדמי, מעטים יחסית (19%) מועסקים במשלח יד אקדמי, 30% עובדים במקצועות חופשיים (כגון מדריכי נוער) ואילו מחציתם מועסקים בעבודות פקידות ומכירות. לצערנו, אין בידינו נתונים המאפשרים עריכת ניתוח דומה על אקדמאים יהודיים ותיקים.

הערכת הנחקרים לגבי מידת הקשר בין עבודתם הנוכחית לתחום לימודיהם שמשה כמדד סובייקטיבי. 66% מהאקדמאים יוצאי אתיופיה, שיעור דומה לשיעור בקרב עמיתיהם היהודים הוותיקים (69%), העריכו שעבודתם קשורה לתחום לימודיהם "במידה רבה" או "במידה רבה מאוד". כצפוי, השיעור גבוה יותר בקרב מי שלמדו מקצוע לעומת מי שלמדו תחום ידע - 89% בהשוואה ל-51%, בהתאמה.

ב) פערי שכר בין אקדמאים יוצאי אתיופיה לבין אקדמאים יהודים ותיקים אחרים

מצאנו פער שכר משמעותי בין שתי הקבוצות: השכר הממוצע ברוטו לשעה של אקדמאים יוצאי אתיופיה עומד על 40 ₪, שהם 61% מהשכר הממוצע ברוטו לשעה של אקדמאים יהודים ותיקים אחרים בני אותו גיל (65 ₪)[2]. יש לציין שפערי השכר בין האקדמאים משתי האוכלוסיות גדולים בהרבה מהפערים שנמצאו ברמות השכלה נמוכות יותר.

במישור הסובייקטיבי נבדקו: תפיסת השכר של האקדמאים יוצאי אתיופיה ביחס לשכרם של יהודים ותיקים בעלי השכלה דומה ושביעות הרצון שלהם מהשכר. 54% מהאקדמאים יוצאי אתיופיה העריכו ששכרם דומה לשכרם של היהודים הוותיקים בני גילם ובאותה רמת השכלה או שהוא עולה עליו. לעומת זאת, קצת יותר משליש העריכו ששכרם נמוך משכרה של קבוצת ההשוואה. נראה כי תפיסתם של הנחקרים חיובית יותר מהמציאות. עם זאת, שביעות רצונם מהשכר נמוכה במידה משמעותית מזו של עמיתיהם היהודים הוותיקים.

לסיכום

ממצאינו מאששים את הטענה שאקדמאים יוצאי אתיופיה מקבלים תשואה כספית קטנה יותר להשכלתם מאקדמאים יהודיים ותיקים אחרים. אי ההצלחה במציאת משרות "טובות" נובעת ממספר סיבות:

א) סיבות האופייניות למהגרים בכלל, למשל, מחסור ברשתות חברתיות מקצועיות;

ב) סיבות האופייניות במיוחד לעולי אתיופיה, למשל, הישגים נמוכים במבחני מיון ממוחשבים לקבלה לעבודה;

ג) סיבות כלליות יותר, למשל לימודים במכללות יותר מאשר באוניברסיטאות - קפלן ועמיתיו (2009) מצאו כי בוגרי אוניברסיטה ברוב התחומים משתכרים 30%-20% יותר מבוגרי מכללות. כמו כן, קיים הבדל בבחירת תחומי לימוד שבהם השכר נמוך: 61% מהאקדמאים יוצאי אתיופיה במחקרנו, לעומת 48% מהאקדמאים האחרים, סיימו מדעי הרוח והחברה ו-11% סיימו הנדסה, בעיקר הנדסת תעשייה וניהול, בהשוואה ל-13% מהאחרים. ממצאינו נתמכים ע"י דוח של מרכז המחקר והמידע של הכנסת (אלמגור-לוטן ודוידוביץ', 2011) וע"י נתוני למ"ס (2012).

על סמך הנתונים שבידינו, אין ביכולתנו לאשש או לשלול את הטענה שפערי השכר נובעים מאפליה לרעה של אקדמאים יוצאי אתיופיה. עם זאת, מהפרספקטיבה של שימוש בידע ובכישורים שנרכשו במסגרת הלימודים האקדמיים, רוב האקדמאים יוצאי אתיופיה, במיוחד מי שהוכשרו למקצוע ספציפי, מקבלים את התשואה המצופה. נראה שהתשואה הלא-חומרית מפצה, לפחות באופן חלקי, על השכר הנמוך ומביאה לרמות גבוהות של שביעות רצון כוללת מהעבודה.

2 ידוע שעקומת השכר עולה עם הגיל והיות שגילם של 98% מהאקדמאים יוצאי אתיופיה אינו עולה על 45, נעשתה ההשוואה עם אקדמאים יהודים אחרים עד גיל 45.

המלצות בתחום המדיניות

על בסיס ממצאי המחקר אפשר להציע מספר המלצות למדיניות:

1. חשיבות לייעוץ והדרכה בתכנון קריירה אשר מסייעים לפרט בזיהוי נטיותיו וכישוריו אך גם מספקים היכרות עם שוק העבודה ותחזיות הביקוש למקצועות שונים.

2. פיתוח רשתות מקצועיות עבור אקדמאים יוצאי אתיופיה למטרת עזרה במציאת משרות טובות.

3. קורסי הכנה למבחני מיון לעבודה.

4. פיתוח מבחני מיון רגישי תרבות בעלי תוקף ניבוי לתיפקוד בעבודה.

מקורות

אלמגור-לוטן, א', & קוך-דוידוביץ', פ'. (2011). **השתלבותם של יוצאי אתיופיה במערכת ההשכלה הגבוהה**. הכנסת, ירושלים: מרכז המחקר והמידע

האס, ט'. (2007). **קשיי השתלבותם של אקדמאים יוצאי אתיופיה בשוק העבודה והמלצות לפתרונם**. האגודה הישראלית למען יהודי אתיופיה.

למ"ס. הודעה לעיתונות לרגל חג הסיגד 12.11.2012.

מארק, נ. (2000). **תרומת ההשכלה לפערים הבין-עדתיים בישראל**. המרכז לפיתוח על-שם פנחס ספיר ליד אוניברסיטת תל-אביב , נייר לדיון מספר 00-07.

פריש, ר'. (2007). **התשואה להשכלה – הקשר הסיבתי בין ההשכלה לשכר**. בנק ישראל, מחלקת המחקר , סדרת מאמרים לדיון 2007.0 .3.

קפלן, ט', פורמן, א', זוסמן, נ', & רומנוב, ד'. (2009). **הבדלים באיכות ההשכלה בין אוניברסיטאות למכללות: בחינה באמצעות התמורה בשוק העבודה**. סדרת ניירות עבודה מס. 42, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ובנק ישראל.

Baum, S., Ma, J., & Payea, K. (2010). *Education Pays 2010: The benefits of higher education for individuals and society.* College Board: Washington, DC.

Brand, J., & Yu, X. (2010). Who benefits most from college? Evidence for negative selection in heterogeneous economic returns to higher education. *American Sociological Review, 75*(2): 273-302.

סיפורה של דליה – הבחירה המקצועית ותחושת האפליה

שרית ארנון לרנר, פסיכולוגית עצמאית | לחצו לפרופיל הכותבת

רקע

דליה[1] בת 22 , חיילת משוחררת, בת לעדה האתיופית שנולדה בישראל. הבכורה מבין 3 אחים. הוריה נפרדו כשהייתה בבטן אימה ועם אביה לא גדלה ואין לה קשר איתו. שני אחיה הקטנים נולדו מגבר אחר, עימו אמה ניהלה זוגיות וגר איתם מספר שנים, עד שהתברר כי הוא נוכל וגם המשטרה מחפשת אחריו. אמה עובדת בניקיון, ודליה זוכרת תמיד כי המצב הכלכלי בבית היה קשה. בעקבות כך עברה דליה להתגורר וללמוד בפנימיה מאז חטיבת הביניים.

היא סיימה 12 שנות לימוד במגמת ניהול עסקי, עם בגרות חלקית. לדבריה, על רקע הקושי במתמטיקה לא השלימה דליה בגרות בהנהלת חשבונות. בצבא שירתה דליה כפקידת לשכה, ועם הזמן למדה ליהנות מתפקידה. עם שחרורה מהצבא המשיכה דליה לעבוד במאפיה בה עבדה לפני גיוסה והתקדמה שם בינתיים לאחראית מחלקה.

סיבת פנייה

דליה פנתה לייעוץ, לדבריה, על רקע התלבטות בין לימודי מנהל עסקים ללימודי סיעוד:

פניתי אליך משום שהחלטתי שאני רוצה לבנות את החיים שלי, את המקצוע שלי... אני מאד מאד מעוניינת להמשיך את המגמה שלי (ניהול עסקי). לא אהבתי שום מקצוע כמו שאותו..הייתי רוצה לנהל איזשהו עסק ואני בטוחה שאני אגיע בסוף לראש הפירמידה, אני ממש נעולה על מנהל עסקים, שאוכל להצליח בחיים. אבל , מצד שני, הקושי במתמטיקה קצת מלחיץ אותי ואז קיים גם תחום הרפואה.

תהליך הייעוץ

תהליך הייעוץ כלל שיחת אינטק להכרות, יום אבחון- שכלל מבחני כישורים, מבדקי אישיות ושאלון נטיות מקצועיות, שיחת סיכום בה ניתן לה משוב על האבחון ונדונו התוצאות והשלכותיהן על הבחירה המקצועית. נערכה שיחת מעקב טלפונית לאחר כשבועיים.

התהליך התקיים לאורך מספר חודשים בעקבות ביטולים של דליה מסיבות שונות.

ליום האבחון הראשון לא הגיעה בבוקר והודיעה כי היא חולה ונקבע מועד חדש, לאחר שבועיים. בסופו של דבר, גם שיחת הסיכום נדחתה והתקיימה רק לאחר כ4 חודשים מיום האבחון. זאת לאחר שדליה

1 המקרה מוצג באישורה של דליה- שם בדוי.

קבעה מספר פעמים וביטלה את הפגישות מטעמים של אילוצי עבודה, נעלמה לתקופה מסוימת ואז חדשה את הקשר.

באחד הימים היא שלחה לי סמ"ס: *שרית בוקר טוב, זאת דליה... אני על סף ייאוש. אני חייבת כבר להתחיל ללמוד!! תוכלי לקבוע לנו פגישה לשבוע הבא בשעות הבוקר ואני אתייצב. תודה ויום טוב.*

ממצאי אבחון

במבחני כישורים עלה כי דליה בעלת פוטנציאל אינטלקטואלי מעל לממוצע. היא התבלטה בעיקר בתחום המילולי ובגישתה היצירתית לבעיות. בתחום הטכני ובתפישתה המרחבית יכולותיה נמצאו כתקינות ואילו בתחום המספרי ממנו כה חששה, עם תוספת זמן, הצליחה להשיג הישגים ממוצעים. בסגנון עבודתה יכולותיה נמצאו כטובות, כך שהפגינה סדר וארגון בעבודתה, גילתה ערנות לפרטים וקצב עבודתה נמצא כמהיר.

דליה יצרה קשר זורם והפגינה שמחת חיים. היא חברותית בהתנהלותה ונמרצת. היא גם הרשימה כהישגית וניכר היה כי חשוב לה להוכיח עצמה ולהתבלט, וכבת בכורה לשמש מודל לחיקוי לאחיה הצעירים ומקור גאווה לאמה. יחד עם זאת, ניכר כי היא חשדנית באישיותה, דימויה העצמי מעט פגיע וניכר חשש מכישלונות.

באופן מפתיע בשאלון נטיות מקצועיות (עפ"י התיאוריה של רו), בלט השדה התעסוקתי הארגוני ואח"כ עלו השדות חינוך ושירותים. שדה העסקים עליו הצהירה דליה כחלום חייה, הופיע במקום הרביעי ואילו השדה המדעי לכאורה 'המתחרה' בהתלבטות בבחירה המקצועית, הופיע בפער ניכר במקום החמישי. בניתוח בחירותיה של דליה עלה כי היא נטתה לבחור במקצועות ההוראה כגון- מורה/מחנך בבית ספר תיכון/יסודי/בפנימיה/רכז שכבה /יועץ חינוכי.

בשיחת המשוב כשהצגתי לדליה את תוצאות האבחון ודנו בהן, היא הרימה עיניה ואמרה בנחרצות, *כן, ילדים וחינוך זה תחום שאני מאד אוהבת, אבל לא מקבלים אתיופים לעבודה בבתי ספר!* עוד היא סיפרה שבבסיס בו שירתה בצבא הודיעה לכל החיילים שתכבוש את העולם ותהיה מנהלת גדולה והם היו צוחקים עליה. העליתי את האפשרות כי מאחר שהסטטוס ויכולת ההשפעה חשובים לה, פנתה למנהל עסקים והיא הסכימה איתי. דנו בכך שאת הצורך להשפיע תוכל לממש גם בתחום החינוך, עליו לא העיזה לדבר בקול רם ולחלום. כמו כן העליתי בפניה גם את האופציה להתקדם בתחום החינוך ולהשתלב בהמשך הדרך בתפקידי ניהול. לאחר שדליה הבינה את מקור החיבור שלה למנהל עסקים ואת האפשרות לממש את צרכיה להשפעה בתחום החינוך, יכלה לשקול זאת מחדש. יחד עם זאת, היא עדיין התקשתה להאמין שבעבודה עם ילדים באוכלוסיה הכללית, תינתן הזדמנות לעבודה לבני העדה האתיופית. דנו בתחושות האפליה הגזענות כבת לעדה האתיופית ודליה הבינה שהיא עלולה להתקל בכך בתחומים שונים וחבל כי תוותר על תחום אליו נמשכת, מסיבה זו. בסוף השיחה היא אמרה: *הכל תלוי ברצון שלי, זה הוכיח לי שצדקתי לגבי התחושות שלי ואני מאמינה בעצמי עוד יותר.*

יחד עם זאת, לאחר כשבועיים, בשיחת המעקב הטלפונית נשמעה דליה מעט מהוססת וסיפרה שבינתיים קיבלה הצעה ללמוד בתכנית של מנהל עסקים עם תעודה של מגשרת. היא שוב הביעה חשש שלימודים בתחום החינוך לא יאפשרו לה למצוא עבודה ראויה, בעקבות תחושת האפליה ולאחר שעודדתי אותה לבחור בתחום אליו היא נמשכת, התחזק ביטחונה והיא הבטיחה לעדכן אותי בהתפתחויות.

מחשבות בעקבות תהליך הייעוץ של דליה

עבורי התהליך היה מפתיע מאחר שרק בשיחת הסיכום עלה כיוון שלא דובר עליו ולא היו לו סימנים מוקדמים, ובפרט שדליה הצהירה על חיבור חזק לתחום אחר. מקרה זה מחדד את הצורך להקשיב לא רק ל'מה נאמר' אלא גם ל'מה לא נאמר' ולחשיבותם של מבחנים ושאלונים פסיכולוגיים השונים, שלעיתים מציפים מהר את הדברים הסמויים מהעין ומקצרים את הדרך לכיוון המבוקש.

במקרה של דליה שאלון הנטיות סייע להתמקד בתחום החינוך, אבל ההבנה העמוקה של הצורך בסטטוס ותחושת השליחות והרצון לשמש מודל לחיקוי, באו לידי ביטוי בשיחות ובאופן ממוקד *בשאלון השלמת משפטים*. ההבנה של מוטיב זה סייעה לה להתחבר למאווים הכמוסים, שלא העזה להעלות על הדעת. כמו כן *מבחני כישורים*, ובפרט מתחום המתמטיקה, חידדו כי נושא הכישורים אינו במוקד ההתלבטות וכי לא החשש ממתמטיקה מהווה את החסם המשמעותי בפני מנהל עסקים, אלא דווקא התשוקה לתחום אחר.

עוד התחדדה לי חשיבות ההבנה של תחושת האפליה בעבודה כגורם משמעותי בעבודה עם בני העדה האתיופית, גם אם היא לא מתוקשרת באופן גלוי ומדובר בנועצים שנולדו בארץ.

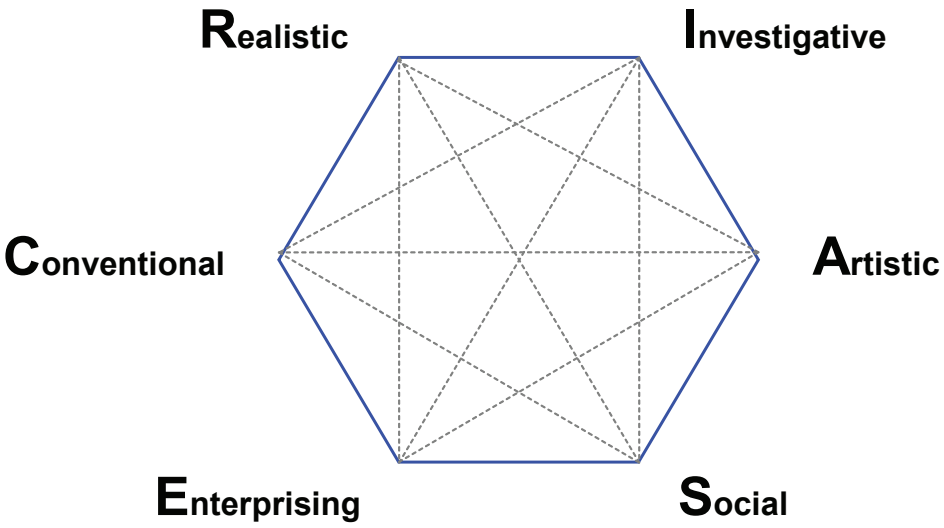
CAR-P – שאלון העדפות מקצועיות איפְּסַיְטִיבִי

קרלוס פייזר, אוניברסיטת חיפה | לחצו לפרופיל הכותב

רקע

במהלך היובל האחרון, התיאוריה המובילה בתחום הפסיכולוגיה של הקריירה הינה הטיפולוגיה של ג'ון הולנד (Holland, 1994). על פי הולנד, "ניתן לשייך כל אדם לאחד משישה טיפוסים: Realistic (ביצועי), Investigative (חקרני), Artistic (אמנותי), Social (חברתי), Enterprising (יוזמתי) ו-Conventional (מנהלי)", ובאותה נשימה הוא מוסיף כי "כל ששת טיפוסי RIASEC קיימים אצל כל אחד מאיתנו אך בסדר היררכי (עוצמה, מינון) שונה". פרופיל ה- RIASEC הייחודי המאפיין את האישיות של כל אחד מאתנו, מבטא היררכיה זו.

על פי הולנד, ניתן להציג את הטיפולוגיה שלו באמצעות משושה משוכלל (ראה איור מס' 1), כאשר המרחק בין הטיפוסים על פני המשושה מבטא את הדמיון או את השוני בין הטיפוסים. למשל, S ו- E שהם "שכנים" במשושה, קרובים יותר מבחינה פסיכולוגית מאשר S ו- C, והאחרונים קרובים יותר ודומים יותר מאשר S ו- R הממוקדים באלכסון במשושה.



איור 1: הטיפולוגיה של הולנד

הטיפולוגיה של הולנד מהווה בסיס תיאורטי לאנשי מחקר ושדה רבים בעבודתם השוטפת. מרבית כלי המדידה המשמשים למחקר ולייעוץ לקריירה נשענים על הטיפולוגיה, החל משאלונים אשר פותחו על

ידי הולנד עצמו (Holland, 1994 ;1985) וכלה בכלים דומים אחרים, אשר נבנו על ידי מודלים תיאורטיים שונים, אך הותאמו מאוחר יותר לטיפולוגיה של הולנד.

הכלי הנפוץ ביותר בתחום מדידת הנטיות המקצועיות, שפותח על ידי הולנד (Holland, 1994) הינו ה-SDS (Self-Directed Search). מטרת המאמר הנוכחי לתאר את תהליך הפיתוח של שאלון העדפות מקצועיות איפסַטיבי חדש בשם: CAR-P (CAReer Preferences).

לפי הגישה האיפַסטיבית (מהלטינית *ipse* - לעצמו) בשאלון CAR-P, מידת ההעדפה לכל פריט מושווית ונקבעת יחסית לציונים שהמשיב נתן לעצמו בפריטים אחרים בשאלון, וזאת להבדיל מסולם Likert, בו כל פריט מקבל ציון באופן בלתי תלוי מהציונים שהמשיב נתן לפריטים האחרים.

בהמשך אציג את שאלון CAR-P אשר פותח על ידי בצרוף נתונים פסיכומטריים של השאלון. כמו כן, אציג נתונים המשווים בין CAR-P לשאלון SDS של הולנד.

השיטה

הכלי החדש. שאלון CAR-P (Career Preferences) - פותח על ידי מחבר המאמר (פייזר, 2006) כשאלון נייר ועפרון הבודק העדפות מקצועיות המזוהות עם הטיפולוגיה של הולנד. השאלון קיים גם בגרסה אינטרנטית ובשלוש שפות: עברית, ערבית ואנגלית. השאלון מכיל 36 פריטים המתחלקים לשש קבוצות בנות שישה פריטים כל אחת. בכל שישייה מופיע פריט אחד המזוהה עם אחד הטיפוסים של ה-RIASEC. כל טיפוס מיוצג בשאלון על ידי שלושה פריטים הבודקים את מימד העניין ושלושה פריטים הבודקים את מימד היכולת הנתפסת/המסוגלות העצמית הרלוונטית לכל תחום עניין ב- RIASEC.

הנבדק מתבקש לדרג את הפריטים בשישייה מציון 6 (הסכמה גבוהה) עד לציון 1 (הסכמה נמוכה). להלן דוגמה של שישייה שפרטיה בודקים את מימד היכולת הנתפסת.

אני מסוגל...

(R) ...לעסוק בעבודות הדורשות פעילות פיזית.

(I) ...להבין נוסחאות מדעיות.

(A) ...לעסוק בתחומים הדורשים רמה גבוהה של יצירתיות.

(S) ...לבטא חום כלפי אחרים.

(E) ...לקחת סיכונים בתחום הכלכלי.

(C) ...להתמודד עם שיגרה וסדר יום קבוע.

שיטת העבודה של הנבדק היא איפְסַטיבית שכן עליו לבדוק בכל שישייה מה מתאים לו יותר/פחות יחסית לעצמו, ואין באפשרותו לתת אותו ציון פעמיים. תהליך ההגבה לפריטים דורש יותר מאמץ מאשר אצל שאלוני נטיות טיפוסיים, אך ממחיש יפה את תהליך קבלת ההחלטות בבחירת מקצוע.

טווח הציונים בכל סולם בשאלון יכול לנוע בין 6 ל-36 נקודות. על פי שיטת הדירוגים האיפסטיביים סה"כ הציונים מעבר לשישה טיפוסים תמיד זהה עבור כל נבדק: 126 נקודות.

בממוצע נדרשות כעשר דקות להשלמת השאלון. בסיום המלאכה, התוכנה מפיקה פלט המכיל:

1. 6 תת-ציוני RIASEC למימד העניין.
2. 6 תת-ציוני RIASEC למימד היכולת הנתפסת/מסוגלות העצמית.
3. 6 ציונים כלליים RIASEC המסכמיים את שני תת-הציונים לעיל.
4. היסטוגרמה המציגה את ששת הציונים RIASEC כלליים והסטוגרמה נוספת המציגה את ששת תת-הציונים RIASEC בעניין ויכולת נתפסת, זה ליד זה, עבור כל טיפוס.

המדגם. 160 נועצים, מרביתם מתלבטים לגבי המשך כיוון לימודים על-תיכוניים (מתוכם כ- 2/3 בנות), ענו על שאלון CAR-P בשפה העברית יחד עם שאלון SDS במסגרת תהליך הייעוץ לקריירה בהפרש של מספר ימים בין פגישת ההיכרות עם הנועץ לבין פגישת הייעוץ השנייה, בה התקיימה שיחה בנושא הנטיות המקצועיות.

הציונם הכלליים של ששת הטיפוסים שהתקבלו בכל שאלון הומרו לציונים איפסטיביים על ידי הפיכתם לדירוגים בסולם אורדינאלי מ-1 עד 6.

ממצאים ודיון

לוח מספר 1 מציג את מקדמי המהימנות אלפא קרונבך עבור ששת סולמות ה-RIASEC בשאלון CAR-P.

לוח 1. מהימנות פנימית (α קרונבך)
של סולמות RIASEC ב-CAR-P

קוד	טיפוס	α
R	ביצועי	.78
I	חקרני	.76
A	אמנותי	.64
S	חברתי	.77
E	יוזמתי	.65
C	מנהלי	.74

טווח המהימנות של הסולמות RIASEC נע בין 0.64 ל- 0.78 (מקדם מהימנות חציוני = 0.75). מקדמי מהימנות ברמה זו טובים עבור סולמות בשאלון אישיות, בפרט כאשר אורכם שישה פריטים בלבד. לו

היינו מכפילים את מספר הפריטים בכל סולם ל-12, ניתן לאמוד (באמצעות נוסחת ספירמן-בראון) כי טווח מקדמי המהימנות של הסולמות היה נע בין 0.78 ל- 0.88. למרות העלייה הצפויה במהימנות השאלון, הוחלט לא להגדיל את מספר הפריטים, מכיוון שהתוכן של הסולמות משקף יפה את הטיפולוגיה של הולנד.

בהקשר של מהימנות פנימית, חשוב לזכור כי הטיפוסים לא מייצגים תכונה הומוגנית, אלא מכלול של תכונות. אנשים המזדהים עם טיפוס מסוים לא תמיד מזדהים עם כל התכונות של הטיפוס. תופעה זו משפיעה על המהימנות הפנימית של הסולם.

בנוסף, מהימנות שאלון CAR-P נבדקה על קבוצת נועצים בתחילת תהליך הייעוץ. ניתן לשער כי נועצים פחות מגובשים מאשר האוכלוסייה הכללית, ובפרט בשלב זה של הייעוץ, וכי תופעה זו משפיעה על רמת המהימנות של סולמות CAR-P בקרב אוכלוסייה זו.

לוח מספר 3 מציג את הקורלציות בין שישה ציוני RIASEC כלליים ב-CAR-P לבין ששת הציונים המקבילים ב- SDS. בשני המקרים הציונים דורגו בסקלה מ- 1 עד 6 כדי לנטרל את השפעת הנטייה להגיד *כן*. בדומה לגורם *g* המעלה את האינטר-קורלציות בין כישורים שונים הנמדדים על ידי מבחנים באותה סוללה, הנטייה להגיד *כן* (acquiescence) יכולה להעלות את ערכי האינטר-קורלציות בין ששת הסולמות של הולנד באותו שאלון ובין שאלונים שונים.

לוח 2. מתאמי סְפִירְמן בין ציוני RIASEC ב-CAR-P וב- SDS

	R ביצועי	I חקרני	A אמנותי	S חברתי	E יוזמתי	C מנהלי
R	.74**	.14*	-.18	-.50**	-.23**	-.03
I	-.12	.54**	.00	-.13	-.23**	-.03
A	-.08	.00	.52**	.06	-.11	-.37**
S	-.46**	-.24**	.15	.70**	-.01	-.08
E	-.09	-.25**	-.29**	.00	.65**	.01
C	-.08	-.22**	-.15	-.05	-.00	.46**

**p<.01 *p<.05

תוקף המבנה של שאלון CAR-P נבדק על יד בדיקת תוקף מתכנס ותוקף מבחין (Campbell & Fiske, 1959) במערכת האינטר-קורלציות בין CAR-P ל-SDS. טווח המתאמים בין הציונים המתקבלים עבור אותו טיפוס בשני השאלונים נע בין 0.46 (עבור C) לבין 0.73 (עבור R). המתאם החציוני עבור ששת הטיפוסים הינו 0.60. מתאמים אלה גבוהים מאלו שנמצאו על ידי סביקאס (Savickas & Taber, 2006; Savickas, Taber, & Spokane, 2002), אשר מצא מתאם חציוני של 0.51 במחקר אשר בדק את הדמיון בין שישה שאלוני התעניינות מקצועית שונים אשר נשענים על הטיפולוגיה של הולנד.

כמו כן, חושבו 160 מתאמי ספירמן אישיים, אחד לכל נבדק, בין שני הפרופילים בשני השאלונים. המתאם האישי החציוני הינו 0.60. נתון זה, מצביע גם הוא על מידת הדמיון בין שני השאלונים.

סביקס וטייבר (Savickas & Taber, 2006) ציינו שחלק מהנבדקים העונים על שאלונים דומים הם "untraited" (לא מגובשים בתכונה מוגדרת) וגורמים לצמצום בתוקף המבנה של שאלוני אישיות ובפרט שאלוני נטיות מקצועיות. כלומר, רמת המתאמים בין סולמות דומים היא לא רק פונקציה של דמיון הסולמות אלא גם של מידת הגיבוש הפנימי של הנבדקים.

צריך להתייחס בזהירות לממצאים של המחקר הנוכחי בגלל טבעו של המדגם (נועצים) ויש לבחון מעקבים נוספים לביסוס הממצאים על נבדקים מסוגים שונים. מחקר אחד (סקולסקי, 2011), אשר בחן 129 בעלי מקצוע שעובדים בקשת רחבה של מקצועות בענף המחשבים, מצא קשרים גבוהים עוד יותר בין CAR-P ל- SDS , כאשר המתאם החציוני בין הטיפוסים היה 0.69, והמתאם התוך-אישי החציוני ברמת הפרט היה 0.76. ממצאים אלה מאשרים שוב את תוקף המבנה של שאלון CAR-P. באותו מחקר המהימנות הפנימית החציונית של CAR-P עלתה ל- 0.87 וטווח מקדמי המהימנות נע בין 0.77 ל- 0.90 עבור ששת הסולמות RIASEC.

לסיכום, שאלון CAR-P מהווה שאלון בעל יתרונות ייחודיים רבים, בינם אורכו של השאלון (36 פריטים לעומת 228 ב- SDS) וחיסכון בזמן (10 דקות לעומת 25 ב- SDS). כמו כן, אופן מתן התשובות מסיח את דעתו של המשיב ועל ידי כך השאלון נהפך לפחות שקוף. אופן מתן התשובות דומה מאוד לתהתיך קבלת החלטות כי הוא דורש השוואה והכרעה מתמדת בין אלטרנטיבות אפשריות. בנוסף, תוכן הפריטים המתארים איפיונים אישיותיים כלליים, עמיד יותר לעומת רשימת מקצועות אשר מתיישנים במשך הזמן. כל אלה הופכים את CAR-P לאלטרנטיבה ראויה למטרות ייעוץ תעסוקתי פרטני או קבוצתי ולמחקר עיוני ויישומי הנשען על הטיפולוגיה של ג'ון הולנד.

מקורות

סקולסקי, ת. (2011). **נטיות מקצועיות בתחום המחשבים**. עבודת גמר לתואר מוסמך, אוניברסיטת חיפה.

Campbell, D.T., & Fiske, D.W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod method. *Psychological Bulletin, 56*, 81-105.

Holland, J. L. (1985). *Vocational preference inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Holland, J. L. (1994). *Self-Directed Search: A guide to vocational planning*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FLA: Psychological Assessment Resources.

Savickas, M. L., Taber, B. J., & Spokane, A. R (2002). Convergent and discriminant validity of five interest inventories. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 139-184.

Savickas, M. L., & Taber, B. J. (2006). Individual differences in RIASEC profile similarity across five interest inventories. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 38*, 203-210.

שיחה בשתיים:

שיחה עם יעל וולפנזון, פרוייקט "שוות ערך" על עבודה, מגדר, ומה שביניהם

דנה פרג, המרכז הבינתחומי, הרצליה | לחצו לפרופיל הכותבת

השיחה עם יעל וולפנזון השאירה אותי עם מחשבות רבות על הנחות יסוד שלי על עצמי, על ארגונים ועבודה, ובעיקר על המקצוע שלנו, יועצי קריירה ופסיכולוגים תעסוקתיים. מרתק להקשיב ליעל: היא מדברת בשקט וברהיטות יוצאות דופן. היא קשובה, חושבת ומלאת ידע אודות עולם העבודה בכלל ואודות מגדר ותעסוקה בפרט. יש לה דעות מגובשות, אך אילו אינו מונעות ממנה להישאר עם סימני שאלה וספקות, מה שהופך את הריאיון עמה לדיאלוג אמיתי. יעל בת 28, פעילה ועובדת בארגונים לשינוי חברתי ובעיקר בארגונים אשר מתמחים בזכויות עובדים. בשנים האחרונות ריכזה את תחום עובדי הקבלן בעמותת *במעגלי צדק*, הרצתה בנושאים אילו במכללה החברתית-כלכלית ופעילה בארגון *כח לעובדים* מראשית דרכו. היא בעלת תואר ראשון בפסיכולוגיה ומדעי המדינה ותואר שני בעבודה קהילתית. בשמונת החודשים האחרונים עובדת יעל בשתי"ל וכיום משמשת כממלאת מקום מנהלת הפרוייקט *שוות ערך* לקידום שכר שווה.

דנה פרג: כמי שעוסקת רבות בנשים ועבודה, עד כמה הסיפור התעסוקתי שלך הוא סיפור מגדרי?

יעל וולפנזון: כל השנים הללו אני עובדת במגזר השלישי שהוא ברובו מגזר נשי. זו לא רק שאלה של מספרים, אלא מבנה העבודה: משרות חלקיות, העדר ביטחון תעסוקתי, עבודה הדורשת הרבה מאוד , אמונה ונתינה, אך השכר בצידה מועט. אי הביטחון התעסקותי בעמותות קשור לתלות בתרומות קצובות בזמן כמו גם לגירעון בו נמצאות מרבית העמותות. יש לכך השפעה רבה, הן על יכולת לעצב לעצמך קריירה באופן אישי, והן על היכולת לתכנן ולקדם פרוייקטים לטווח רחוק ועל ידי כך לחולל שינוי.

דנה פרג: מהו פרוייקט "שוות ערך"? את מה הוא מנסה לקדם?

יעל וולפנזון: שוות ערך היא שותפות אסטרטגית בין ארבעה גופים: *שתי"ל, שדולת הנשים, מרכז אדוה והנציבות לשיוויון הזדמנויות בעבודה* של משרד הכלכלה. המימון לפרוייקט מגיע מן האיחוד האירופי, אשר עוסק רבות בקידום נשים בעולם העבודה. הפרוייקט פועל למיגור פערי שכר על ידי מחקר, פיתוח ידע וכלים ומנסה להטמיע חשיבה מגדרית בהליכים ארגוניים. בנוסף, הפרוייקט מנסה להעלות מודעות ציבורית לבעיית פערי השכר ולהשפיע על מקבלי החלטות לפעול לשינוי מדיניות ולפעילות אקטיבית ואפקטיבית יותר של המדינה. הפרוייקט נולד מפרוייקט קודם של האיחוד האירופי אשר עסק באי שיוויון מגדרי בתעסוקה. אחת מקבוצות הפעולה עסקה בפערי שכר, ותוך כדי עבודה ראינו שהנושא אינו מטופל באופן שיטתי.

השם לפרוייקט מגיע מחוק שכר שווה לעובד ולעובדת שחוקק בשנת 1996. החוק מדבר על כך שנשים וגברים זכאים לשכר שווה בעבור עבודה דומה או בעבור עבודה שוות ערך. לכאורה, החוק מאוד ברור, אך בפועל יש כאן עמימות רבה. איך העובד אמור לדעת למי להשוות את עצמו? לא ברור לעובדים ולארגונים מה הוא הבסיס להשוואה. לא נצבר מספיק ידע וניסיון המאפשר להתייחס לחוק באופן מהותי, כלומר, שכר שווה בעבור עבודה שוות ערך, ולא רק בעבור עבודה זהה לחלוטין.

דנה פרג: מה עשיתן עד כה? האם יש נצחונות קטנים?

יעל וולפנזון: ההישג הבולט שלנו עד כה הוא הוספת פילוחים מגדריים לדו"ח הממונה על השכר. דו"ח זה מתפרסם כל שנה ומתאר את נתוני השכר במגזר הציבורי בישראל. עד השנה, יכולנו לדעת כי יש פער של כ30% בשכר בין עובד לעובדת במגזר הציבורי אשר עושים עבודה דומה ונמצאים באותה דרגה מבחינת וותק ורקע השכלתי. נתון כללי זה לא מאפשר הבנת עומק של הבעיה וכתוצאה מכך לא מאפשר למצוא פתרונות הולמים לצמצום פערי השכר.

אתן לך דוגמא: דרך פילוח הנתונים על פי מגדר ראינו כי ככל שעולים בדרגות שוק העבודה, אזי פערי השכר הולכים ומתרחבים. לעומת זאת במורדות שוק העבודה, שם מצוי אחוז ניכר של הנשים העובדות, פערי השכר קטנים מאוד. הבנה הזו צריכה להוביל לאסטרטגיות פעולה שונות: בדרג הבינוני-גבוה צריך להתמקד בצמצום פערים הן על ידי הגברת מודעות, מתן כלי משא ומתן מתאימים לנשים והן על ידי עבודה עם המעסיקים וארגוני העובדים. בדרג הנמוך צריך פשוט להעלות את השכר. עיקר הבעיה שם אינה הפערים, על אף שגם אילו קיימים, אלא השכר הנמוך, שלא מאפשר להתפרנס בכבוד, והעדר בטחון תעסוקתי.

רק אם יהיו לנו נתונים מפולחים מגדרית נוכל לדייק את ההבנה שלנו ולקרוא לשינוי מדיניות בצורה רצינית. הייתי רוצה כי כל דו"ח של המדינה אשר עוסק בהכנסות ובהוצאות יהיה בעל פילוח מגדרי. למה דו"ח העוני לא מגיע עם פילוח מגדרי? זה צריך להיות נתון גלוי ושקוף שהמדינה מציגה בדוחותיה ולא לחכות לעבודות של חוקרים מן האקדמיה אשר לוקחים את הנתונים ומצליבים אותם עם מגדר. המדינה צריכה לדווח על כך באופן גלוי ונגיש.

דנה פרג: עד כאן תיארת את ההתנהלות ברמת המדינה. מה לגבי המעסיקים והארגונים?

יעל וולפנזון: בניגוד למגזר הציבורי, המדווח על ידי דו"ח הממונה על השכר, הרי שלגבי המגזר הפרטי אין לנו נתונים. במובן זה היכולת לבחון ולפעול לתיקון קטנה יותר. אנחנו מנסות עכשיו ליזום פיילוט עם מספר ארגונים. גם כאן מודעות היא השלב הראשון בהנעה לפעולה. מעסיקים רבים בטוחים שאצלם אין פערי שכר. אנחנו רוצות להציע להם סימולטור להערכת פערי שכר. זה מודל שנוסה בגרמניה ובאוסטרליה. הרעיון הוא שהארגון מקבל את הסימולטור אשר מתממשק למערכות השכר שלו ומסוגל לתת להנהלה ולמשאבי אנוש ניתוח תמונת מצב של פערי השכר בחתכים שונים: ענף, דרגה, תחום עיסוק, יחידה. הסימולטור הזה הוא ללא עלות למעסיק, והבדיקה נעשית באופן עצמאי על ידי הארגון. אף אדם אחר, לא מטעמינו ולא מטעם הרגולטור, נחשף לנתונים, וכמובן שהנתונים הם אנונימיים.

דנה פרג: זה אתגר גדול להביא ארגונים לידי מוכנות לעמוד מול עצמם במראה ולבחון את הנתונים הכי לא מדוברים של הארגון.

יעל וולפנזון: זה נכון. בכלל, יש טאבו בארגונים ובחברה בכללותה לדבר על כסף ועל שכר. גם בעולם הארגונים לשינוי חברתי זה רווח, לצערי. השתיקה סביב הנושא משמרת את קיום פערי השכר: אם אני לא יודעת כמה מרוויח העמית שלצידי שעושה עבודה שווה לשלי, כיצד אדע שאני מופלית לרעה? כיצד אדע למצות את זכויותי? הטאבו הזה מקבל עוצמה מיוחדת בקרב נשים, כאשר הדיבור על כסף, אפילו במצבים בהם זה מתבקש, כמו ראיון עבודה או שיחת שכר, נתפס בעיני הנשים עצמן ובעיני המעסיקים והקולגות כ"לא מתאים."

דנה פרג: נניח שארגון גילה באמצעות הסימולטור כי מתקיימים בקרבו פערי שכר על בסיס מגדרי. מה הוא יכול לעשות?

יעל וולפנזון: *שוות ערך* הוא פרוייקט של פיתוח ידע. יש מעט ידע וניסיון בארץ ובעולם של פרקטיקות שאנחנו יכולים ליישם מידית בתוך הארגון לקידום מהלכים להשוואת תנאי השכר המגדריים. המונח המקצועי המקובל לתיאור תהליך זה קרוי Gender Mainstreaming . יש לנו רעיונות, אבל נבחן אותם רק במפגש עם המציאות בשטח. לגבי אותם הארגונים אשר יצטרפו, אנחנו נלמד יחד איתם את הדרך. זו הזדמנות לארגונים להיות חדשניים ופורצי דרך גם בזירה הזו. זו הזדמנות להטמיע שיוויון מגדרי באופן אמיתי . אנחנו מצדנו מביאים לארגון ידע מן העולם, מיומנויות, דרכי חשיבה וגם יכולת לתת חשיפה והכרה במקומות רבים.

דנה פרג: התחלנו ברמת המאקרו, המדינה, עברנו לארגונים—האם יש לך תובנות גם ברמת הפרט?

יעל וולפנזון: גם כאן אני חושבת שצריך להתחיל במודעות. כל אישה צריכה לבדוק עם עצמה האם היא יודעת מה מגיע לה כעובדת? האם היא יודעת לקרוא את תלוש השכר שלה? מי חברת הפנסיה שלה וכמה כסף עובר לשם כל חודש? מה אני כיחידה יכולה לעשות כדי לשפר את מצבי? מה אנחנו כעובדות יכולות יחד לעשות בכדי לקדם שוויון מגדרי בתעסוקה? יחד עם זאת, לדעתי, ובכך אני אולי שונה מן החשיבה הפסיכולוגית והייעוצית, הפעולה ברמת היחידה היא מוגבלת וגם הרבה יותר מפחידה. לטעמי, רק חשיבה על פעולה משותפת יכולה להניב שינוי עומק בטווח הרחוק במקום עבודה ספציפי ובשוק העבודה בכלל.

דנה פרג: אנחנו כיועצי תעסוקה וכפסיכולוגים תעסוקתיים עובדים לרוב עם הפרט. מעניין לנסות לחשוב כיצד הידע והניסיון שאת מציגה כאן יכול להיות רלוונטי עבורנו ועבור הנועצים שלנו?

יעל וולפנזון: האמת היא שאף פעם לא פגשתי מישהו מן התחום שלך במסגרת העשיה שלי בתחום התעסוקה! זה די מדהים כאשר אנחנו מדברות על זה עכשיו, כי לכאורה אנו עוסקות באותו נושא. אני שמה לב שארגונים שמקדמים תעסוקה לא מתממשקים עם ארגוני סִינְגוּר וארגוני זכויות. ארגונים וגם יועצי תעסוקה פרטיים מנסים לסייע לפרט להשתלב בשוק העבודה. איך אפשר לדבר על שילוב מבלי לדון באיזה שוק העובד/ת הזה/זו משתלב/ת? אני חושבת שאנשים שבאים מן הרקע המקצועי כמו שלי מסתכלים על ייעוץ קריירה בעין מעט חשדנית: האם הארגון שלך, שמנסה לקדם תעסוקה באוכלוסיה מסויימת, מודד רק מספר השמות? אולי היה צריך לבחון גם את היכולת להתפרנס בכבוד ולא רק למצוא עבודה?

דנה פרג: מן המקום שלך מה היית רוצה לומר לנו, יועצי התעסוקה?

יעל וולפנזון: אני חושבת שכאשר עובדים עם הפרט ובוחנים עמו או עמה בפני אילו חסמים הוא מתמודד, חשוב לשאול גם שאלות יותר רחבות. צריך להסתכל על המקום של העובד בהקשר רחב, חברתי ופוליטי. החסמים והכאבים המאוד פרטיים של העובד או של מחפש העבודה, תלויים גם בהקשרים רחבים יותר של מעמד, צבע ומגדר. נוסף על כך, הפסיכולוג או כל איש מקצוע המלווה פרט המתמודד עם עולם העבודה, יכול לסייע לו לא לקחת את כל האשמה על כתפיו. פעמים רבות כאשר מקום העבודה אינו מתגמל אותו כיאות, הפרט מסתובב עם תחושת אשמה וכישלון מאוד כבדים. אנשים מרגישים שזה קרה באשמתם. יש בזה משהו מאוד משחרר להבין שפערי השכר שלי הם לא בגלל שאני לא מספיק טובה אלא נובעים משיטה ומדיניות שמשרתת אינטרס מסוים. ההבנה הזו יכולה להביא לנקיטת עמדה ממקום קצת אחר. בעקבות השיחה הזו איתך, חלק מן החשדנות שלי מתפוגג, אולי אפשר ליצור גשר משמעותי.

למידע נוסף אודות דו"ח הממונה על השכר לאחר הפילוח המגדרי:

http://www.adva.org/default.asp?pageid=1001&itmid=724

כתב עת לנושאי תעסוקה וקריירה
אדם ועבודה
People at Work: Israeli Journal of Career Development

כתב עת לנושאי תעסוקה וקריירה
הנחיות למחברים

אדם ועבודה הוא כתב עת רב-מקצועי אלקטרוני שמפרסם מאמרים מקצועיים בתחומי תעסוקה וקריירה כשלוש פעמים בשנה. כתב העת מזמין מאמרים מאנשי מקצוע מענפי מדעי ההתנהגות השונים, כגון ייעוץ, פסיכולוגיה, סוציולוגיה, עבודה סוציאלית, משאבי אנוש, אימון, ושיקום, הן מהשדה והן מתחום המחקר.

לכל מאמר אפיוני איכות וכמות:

- **איכות:** קוראי **אדם ועבודה** הם לרוב אנשי שדה ויישום. על כן, לכל מאמר יהיו השלכות מעשיות לאדם בחיי העבודה , כגון שיטות ייעוץ תעסוקתי (פרטני או קבוצתי), משאבי אנוש, פיתוח קריירה, וכו'.
- **כמות: אדם ועבודה** הוא כתב עת אלקטרוני. על כן מתכונת המאמרים תהיה בין 1000-1300 מילים. מתכונת זו מאפשרת למחבר לתאר תופעה, שירות, או מחקר בתמציתיות. במידה והמאמר מהווה תקציר מורחב לעבודה ארוכה יותר (כגון תיזות ועבודות סמינריוניות), תהיה אפשרות לספק קישור לעבודה המלאה.
- **תגובות:** כתב העת מעוניין לעודד שיח מקצועי סביב המאמרים ויצור מנגנון שיאפשר מתן תגובות לחומר שמתפרסם.
- **עריכה:** כל מאמר יעבור עיון של לפחות שני עורכים (על ידי העורכים הראשיים או על ידי עורכים אורחים), שיחוו את דעתם על התאמת המאמרים לכתב העת, כולל העברת הצעות למחברים לשיפור המאמרים, לפי הצורך.
- **סגנון עריכה:** מחברים שמשלבים במאמריהם אזכורי ספרות מתבקשים להתאים אותם ואת רשימת המקורות לסגנון APA (American Psychological Association), כפי שניתן להתרשם בגיליון הזה.
- **מקוריות:** אין להגיש מאמר שהופיע באותה מתכונת בכתב עת אחר.
- יש לצרף את שם המחבר/ים ואת פרטי הזיהוי המקצועיים (כגון תואר, שייכות מוסדית).

יש להעביר מאמרים ושאלות מחברים למערכת:

adamveavoda@gmail.com

כתב עת לנושאי תעסוקה וקריירה
אדם ועבודה
People at Work: Israeli Journal of Career Development

הכירו את המחברים לגיליון זה של

ד"ר בני בנימין – פסיכולוג חברתי-תעסוקתי-ארגונית (מומחה-מדריך), מאמן קריירה, עורך אקדמי, babenjamin@gmail.com

נועה לוואי ויינר – מכון 'לכל אדם יש שביל' ו'מרכז לשיקום והכשרה מקצועית על יד בי"ח לוינשטיין רעננה' פסיכולוגית חברתית-תעסוקתית-ארגונית (מומחית), noaweiner@gmail.com

ד"ר הדסה ליטמן-עובדיה – פסיכולוגית חברתית-תעסוקתית-ארגונית (מומחית-מדריכה), ראש המגמה ארגונית-תעסוקתית, פסיכולוגיה, תואר שני, אוניברסיטת אריאל בשומרון, olontamar@bezeqint.net

שרית ארנון לרנר – פסיכולוגית חברתית-תעסוקתית-ארגונית (מומחית). בעלת מכון לייעוץ ואבחון תעסוקתי, sarit.arnon@gmail.com

פרופ' (אמריטוס) עפרה נבו – ניהלה המרכז לייעוץ תעסוקתי באוניברסיטת חיפה עשרות שנים, פסיכולוגית חברתית-תעסוקתית-ארגונית (מומחית-מדריכה), onevo@univ.haifa.ac.il

ד"ר קרלוס פייזר – פסיכולוג חברתי-תעסוקתי-ארגוני (מומחה-מדריך), אוניברסיטת חיפה, carlosp@edu.haifa.ac.il

ד"ר נועם פישמן, חוקר מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל, NoamF@jdc.org.il

ד"ר דנה פרג – פסיכולוגית חברתית-תעסוקתית-ארגונית (מומחית). בית הספר לפסיכולוגיה והתכנית לתואר שני בפיתוח ארגוני, המרכז הבינתחומי, הרצליה; המגמה התעסוקתית, המכללה האקדמית ת"א-יפו, peregd@gmail.com

פרופ' רחל גלי צינמון – ראש התוכנית להכשרת יועצי קריירה, בית הספר לחינוך, אוניברסיטת תל אביב, cinamon@tauex.tau.ac.il

יהודית קינג – חוקרת מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל, JudithKing@jdc.org.il

עריכה גרפית: עדי רמות