

תוכן

3.....	מבוא
4.....	סקירת ספרות
4.....	שאיפות קריירה
4.....	מהי קריירה
5.....	הבדלים מגדריים בקריירה
6.....	שאיפה לקריירה והבדלים מגדריים
7.....	משתנים שמשפיעים על שאיפות קריירה
7.....	מספר ילדים
9.....	רמת דתיות
11.....	שירות צבאי של בנות
11.....	שירות סדיר
12.....	שירות לאומי
13.....	שאלות והשערות המחקר
15.....	השיטה
17.....	ממצאים
22.....	דיון
25.....	מסקנות
27.....	ביבליוגרפיה

מבוא

עבודה זו עוסקת בשאיפות לקריירה של נשים דתיות, אשר חלקן משרתות בשירות לאומי וחלקן משרתות בשירות צבאי, במטרה לבחון האם קיימים הבדלים בין שתי הקבוצות בכל הקשור לשאיפות הקריירה שלהן, ואם כן – לנסות ולהבין מדוע.

בכדי לבחון לעומק את שאלת המחקר, המונח קריירה יוגדר בדרכים שונות, מסורתיות וחדשניות, ולכן גם שאיפה לקריירה מקבלת משמעות משתנה בהתאם להגדרה זו.

באופן כללי, שאיפה לקריירה דורשת מהעובד להיות העובד האולטימטיבי, וכאשר אישה צריכה לשלב רמה כזו של מסירות לעבודה עם מחויבויות שיש לה כלפי ביתה ומשפחתה, מתעורר קונפליקט, המכונה קונפליקט עבודה-משפחה. קונפליקט זה מועצם עבור נשים באופן כללי, ועשוי להיות חזק יותר כאשר מספר הילדים במשפחה גדול יותר.

רמת דתיות עשויה אף היא להשפיע על שאיפה לקריירה, כתלות בדת ובמאפיינים שלה. בישראל, סוג השירות שעושות נשים – צבאי או לאומי, נמצא במוקד של ויכוח רב שנים, שכולל גם תפיסה דתית-מסורתית מול תפיסה חדשנית-מודרנית את מעמד האישה ותפקידיה.

בכדי לבחון את הקשר שבין סוג השירות לבין רמת השאיפה לקריירה, הועבר שאלון ל-60 נבדקות, חציין בנות שירות לאומי וחציין בנות שירות צבאי, כולן דתיות-לאומיות.

ממצאי המחקר מעלים כי יש קשר מובהק בין מספר הילדים במשפחת המוצא לבין רמת השאיפה לקריירה – חיובית ושלילית, ויש גם קשר מובהק בין שאיפה גבוהה לקריירה לבין סוג השירות ורמת הדתיות.

סקירת ספרות

שאיפות קריירה

מהי קריירה

באופן מסורתי, קריירה הוגדרה כיחסים שבין אדם עובד לבין ארגון המעסיק אותו, כולל המקום אותו תופס העובד בסולם ההיררכי של הארגון, תהליך הקידום העתידי שלו והיעדים שהוא מציב לעצמו ביחס לעתידו המקצועי בהקשר של עבודתו הספציפית. תפיסה זו רווחה בשנות השישים, והיא נשענה על נורמות חברתיות לפיהן תפקידו של הגבר במארג המשפחתי הוא להיות המפרנס, ולכן הוא נדרש לפתח קריירה, במונחים של קידום והישגיות במקום עבודתו, יחד עם ביטחון תעסוקתי כך שיוכל להמשיך ולפרנס את משפחתו (Sullivan & baruch, 2009).

אמנם, תפיסה מסורתית זו של קריירה הולכת ומשתנה בגלל שינויים בשני תחומים עיקריים:

(א) שינויים במבנה העבודה עצמה: הגלובליזציה העולמית, התפתחות טכנולוגית מואצת, עלייה במגוון כח העבודה הזמין, והנורמה בהעסקה זמנית או בקבלנות (Sullivan & baruch, 2009).

(ב) שינויים בגישה של האדם כלפי הקריירה שלו: השינוי במבנה המשפחתי המתבטא במשקי בית רבים בהם שני בני הזוג עובדים, הארכת תוחלת החיים והאפשרות לתכנן לטווח רחוק יותר, הרצון להשיג צמיחה ולמידה אישית והרצון להיות חלק משמעותי יותר בחיי הילדים והמשפחה, baruch (Sullivan & 2009). שינויים נוספים קשורים להגדרה של קריירה מוצלחת – לא עוד יציבות וביטחון כלכלי בלבד שניתן למדוד באופן אובייקטיבי, אלא גם הרגשת מימוש עצמי, תחושה של איזון ועצמאות, תוך שמירה על כך שהעבודה תשתלם לעובד בפן הכלכלי (dries et al. 2008).

בשל שינויים אלו, המונח קריירה עובר תמורות רבות, ובספרות ניתן למצוא התייחסות ל"קריירה חדשה" (new career). בעוד בגישה המסורתית קריירה הייתה מונחית בעיקר ע"י המעסיק והצרכים הכלכליים-תעסוקתיים, הרי שכיום הקריירה מונחית בידי העובד עצמו, ובנוסף לצרכים הכלכליים-תעסוקתיים, מתווספים גם צרכיו האישיים של מפתח הקריירה. הבדל נוסף שנובע משינויים אלו, הוא כיצד מודדים קריירה מוצלחת. בעוד עבור משתנים שמיועדים למדוד הצלחה בכל הקשור ליחסים עם הארגון המעסיק, קידום בעבודה והצלחה וביטחון תעסוקתיים – יש להשתמש במדדים אובייקטיביים, הרי שבכל הקשור למשתנים של תחושת סיפוק, התקדמות וצמיחה אישית, המדדים הרצויים הם סובייקטיביים, ולא ניתן לדבר על רמות מסוימות של מדדים המאפיינים קריירה כמוצלחת (dries et al. 2008).

אמנם, בספרות העדכנית ניתן למצוא גם התייחסות צרה יותר למונח קריירה, במובן של קידום בעבודה בלבד, בעוד מאפיינים חומריים שמושגים ע"י העבודה נקראים במונח "גיוב", ורצונות ושאיפות פנימיות מוגדרות במונח "יעוד" (לונאי-ויינר, נ. 2009). בכל אופן, בעבודה זו המונח קריירה יתייחס להיבט הרחב יותר, הכולל הן התקדמות בעבודה, והן רצונות פנימיים יותר כמו תחושת סיפוק, מימוש והצלחה.