

בין אמהות לבנות לאורך השנים - תמיכה משפחתית והשאיפה לתפקידי ניהול של מבוגרות צעירות

אביטל ארן
בהנחיית פרופ' רחל גלי צינמון

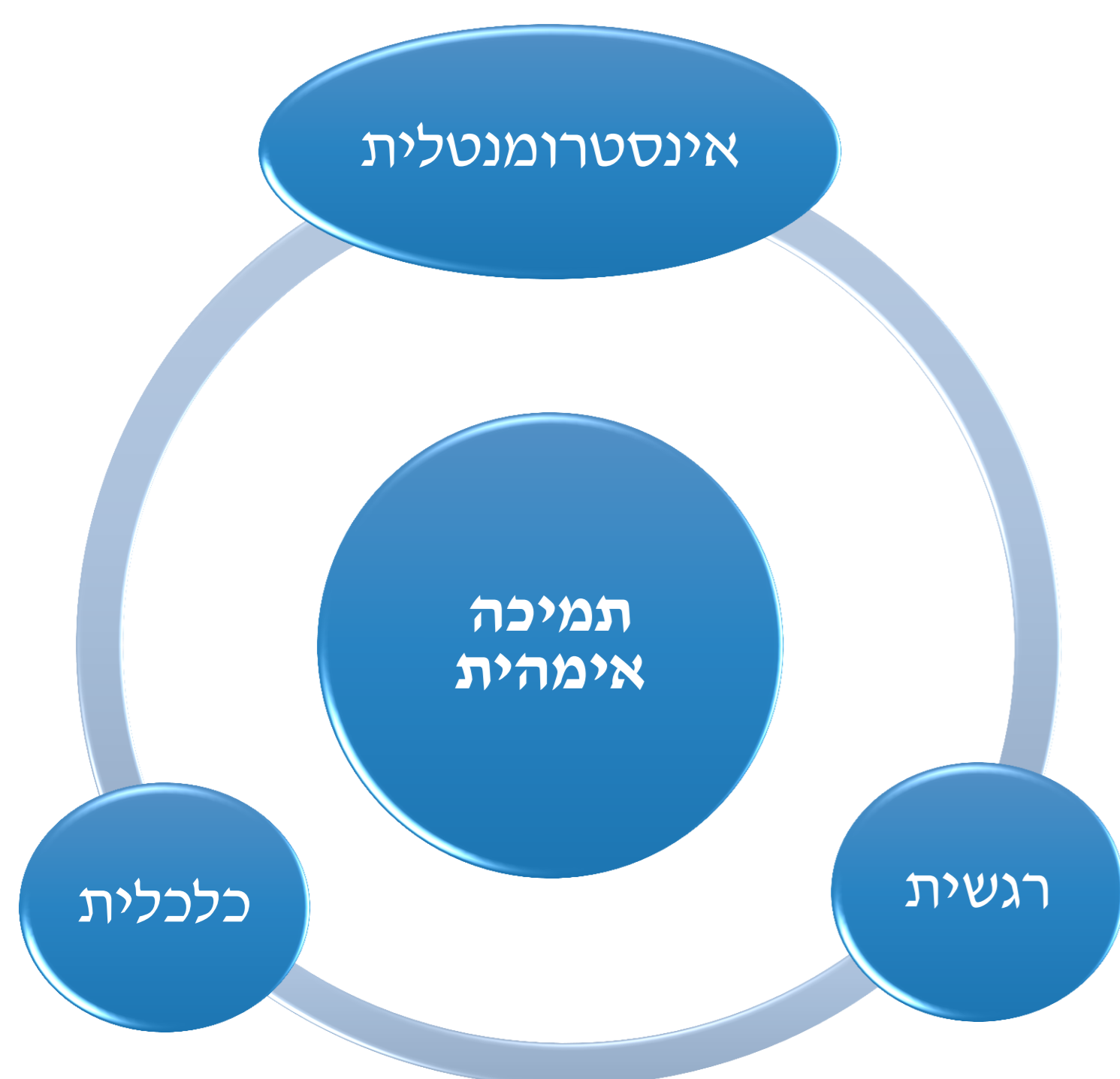
תוצאות

לא נמצא קשר בין תמיכה משפחתית לבין שאיפות ניהוליות של הצעירה כפי שצפינו. כן נמצא שעם העלייה בגיל חלה ירידה בתמיכה המשפחתית הנתפסת ובשאיפת הצעירה לניהול.

ניתוח תוכן של הראיונות הציע שש תמות:

1. **חוויות חיים מוקדמות**
2. **מיומנויות**
3. **מוטיבציות מנחות**
4. **קשר עם האם** - המלמד על שני דפוסי יחסי אם-בת: קשר מאפשר וקשר מעכב.
5. **מקצוע האם**
6. **תמיכה אימהית** הנחלקת ל-3 סוגים.

תרשים מס' 1: סוגי תמיכה אימהית



דיון

- המחקר מדגים היבטים נוספים, הקשורים עם משפחה והתפתחות קריירה, ואשר מתבטאים בצורת יחסים תומכים, מעודדים ומעצימים.
- דפוס יחסי אם-בת מתקשרים למודל טיפוס הורות (Baumrind, 1991), כאשר קשר 'מאפשר' משול לסגנון הורות סמכותי ואילו קשר 'מורכב' לסמכותני.
- חיזוק מיומנויות הוריות יכול לעזור בקידום שאיפות ניהוליות של צעירות.

שיטה

משתתפים:

כמותי - קובץ המשתתפים נאסף במסגרת סמינריון לתואר שני בחוג לייעוץ חינוכי-הפרויקט המשפחתי במעבר לבגרות הצעירה". מתוכו התבסס המחקר על מידע מ-131 צעירות בטווח הגילאים 20-33 ($M=28.12$; $SD=3.68$). 70% מתוכן רווקות ומרביתן נולדו בישראל. 90% מהמשתתפות עובדות ו-83% מהן יהודיות. 77% חילוניות, ו-123 צעירות דיווחו שלמדו או לומדות במוסד להשכלה גבוהה. **איכותי** - חלק זה התבסס על ראיונות עם שמונה צעירות בגילאי 25-30 המשמשות כמנהלות, בעיקר בדרג התחלתי.

כלים:

כמותי - נעשה שימוש בשאלוני תמיכה משפחתית בהתפתחות קריירה:

- שאלון שאיפות לתפקידי ניהול ולהתמחות וקידום מקצועי-גרסת הצעירים (Cinamon & Rich, 2014).
- תמיכת האם נבדקה באמצעות שני מדדים:
- שאלון תמיכת המשפחה בהתפתחות קריירה - גרסת הצעירים (Methany & McWhirter, 2013).
- שאלון אינטראקציות הוריות מכוונות קריירה - גרסת הצעירים (Way & Rossmann, 1996).

איכותי - במחקר נבנה ראיון מסוג חצי מובנה.

הליך:

כמותי - השאלונים הועברו בצורה דיגיטלית, תוך שימוש בשיטת מדגם נוחות, ובפניית הסטודנטים מהסמינר לחבריהם. המילוי נעשה בצורה אנונימית וללא כל תמורה.

איכותי - גיוס המשתתפות נעשה דרך הפצת קול קורא בדואר האלקטרוני ובפורומים באינטרנט, חיפוש ואיתור דרך מכרים אישיים של כותבת העבודה, והן באמצעות מדגם "כדור שלג" - בו אותרו מרואיינות על ידי מרואיינות אחרות.

תקציר

מחקר משולב גישות זה מתמקד בהקשרים המשפחתיים של התפתחות השאיפות לתפקידי ניהול של צעירות. בחלק הכמותי השתתפו 131 צעירות ($M=28.12$, $SD=3.68$) ובחלק האיכותי רואינו שמונה מנהלות צעירות. תמיכה משפחתית לא נמצאה כמנבאת התפתחות שאיפות ניהוליות, הפוחתות עם השנים.

ניתוח הראיונות הראה שקשרי אם-בת הנתפסים כתומכים רגשית, מעודדים עשייה ומבטאים ביטחון בבת וביכולותיה, תורמים ותומכים בשאיפות לניהול ושאיפות בקריירה. עוד עלה, כי התנסות מגיל צעיר בתפקידי ניהול ומנהיגות במסגרות לא פורמאליות ובעבודה, חיזקו את שאיפות הצעירות לפנות לניהול.

מבוא

ייצוג נשי בתפקידי ניהול נמצא במגמת שיפור, אך הפערים המגדריים הקיימים, פוגעים בקידום השוויון (Deemer, Thoman, Chase & Smith, 2014). מרבית המחקרים מתמקדים בתרומתם של מודלים נשיים לחיקוי (Female Role Model) בקידום שאיפות מקצועיות של נשים, ובמחויבותן המשפחתית (Kunze & Miller, 2017).

אולם מתוך ההבנה, שפערים מגדריים מתחזקים עם הכניסה למעגל העבודה (Fouad & 2017), עולה החשיבות בהבנת ההקשרים בהם מתפתחות תוכניות מקצועיות ושאיפות ניהוליות של צעירות.

מחקר זה מתבסס על המודל החברתי קוגניטיבי לקריירה (Lent, Brown & Hackett, 2002), ומתמקד בהקשר המשפחתי, מתוך ניסיון להבין את הקשר שבין תמיכה משפחתית להתפתחות השאיפות לניהול וכיצד תופסות הצעירות את מקום הקשר עם האם בהתפתחות השאיפות.