



אמידת הגיבוש של העדפות תעסוקתיות

איתמר גתי, האוניברסיטה העברית

טוני גוטנמג, האוניברסיטה העברית

אביבה שמעוני, האוניברסיטה העברית ומכללת בית ברל

הכינוס ה-13 של האגודה הישראלית לפסיכומטריקה

9 פברואר 2017, ירושלים



המחקר הנוכחי

- העדפות תעסוקתיות מגובשות וממוקדות מסייעות בתהליך בחירת תחום לימודים ומקצוע.
- לכן, ישנה חשיבות לאמידת גיבוש ההעדפות התעסוקתיות
 - הן בהקשר של ייעוץ אישי בבחירת מקצוע
 - הן באתרי סיוע עצמי באינטרנט
- מטרת המחקר הנוכחי
לפתח ולבחון מודל להערכת מידת גיבוש ההעדפות התעסוקתיות
(במונחי שיקולים)



שיקולים

- **שיקולים מתייחסים למגוון המשתנים שהפרט לוקח בחשבון בתהליך קבלת ההחלטה לגבי תחום לימודים ומקצוע.**
- **זוהי הגדרה רחבה יותר מנטיות תעסוקתיות (Holland, 1997).**
- **השיקולים כוללים, בין היתר, ערכי עבודה, צרכים, נטיות, וכל משתנה המבחין בין מקצועות, למשל –**
 - משך הכשרה, עבודת צוות, עצמאות, סביבת העבודה (בפנים-בחוץ), הכנסה, שימוש בכושר מילולי, גמישות בשעות עבודה, גיוון, נסיעות, מגע פיזי עם אנשים, שימוש בכלים ומכשירים, ועוד . . .
- **במחקר התמקדנו בהערכת מידת גיבוש ההעדפות תעסוקתיות של מתלבטים כפי שבאות לידי ביטוי במונחי 31 שיקולים שנמצאו רלוונטיים לבחירה.**



שלושה היבטים להעדפות במונחי שיקולים

1. החשיבות היחסית שהפרט מייחס לכל שיקול
(למשל, חשיבות השיקול של *סביבת העבודה*)
2. הרמה המועדפת (= אופטימאלית) ביחס לשאר הרמות בשיקול
(למשל, *'עבודה רק בפנים'*)
3. הנכונות להתגמש ולהתפשר המתבטאת ברמות קבילות מעבר לרמה המועדפת ביותר (למשל, נכונות להתגמש ולעבוד גם *'בעיקר בפנים'*, וגם *'כמחצית בפנים וכמחצית בחוץ'* בנוסף לרמה המועדפת)



הערכת גיבוש העדפות

גיבוש נטיות מקצועיות

- על פי הולנד (Holland, 1997), *מובחנות* *עקביות* הם אינדקטורים לבהירות ומיקוד האישיות התעסוקתית של אדם.
- גתי (Gati, 1985) הוסיף על כך גם *לכידות* של הנטיות (הדמיון בין פרופילים של נטיות) כמשקף גיבוש של הנטיות.

גיבוש העדפות במונחי שיקולים

- גתי ורם (Gati & Ram, 2000) התאימו אינדקטורים אלה להערכת מידת הגיבוש של העדפות במונחי שיקולים.
- ההנחה היא שבהקשר של קבלת החלטות בנוגע לקריירה, נקודת התחלה הרצויה היא שלפרט יש העדפות מגובשות.
- ככל שיש יותר מובחנות, עקביות ולכידות בהעדפות – כך העדפותיו של אדם מגובשות יותר.



מובחנות (Differentiation)

- מובחנות מתייחסת למידה בה העדפות הפרט משתנות בין שיקולים.
- מובחנות תבוא לידי ביטוי:
 - בחשיבות השיקולים
 - במיקום הרמה האופטימלית
 - בנכונות להתפשר



עקביות (Consistency)

- עקביות מתייחסת למידת הדמיון בהעדפות הפרט בשיקולים קרובים.
- "שיקולים קרובים" הם שיקולים שלעיתים קרובות מאפיינים במידה דומה מקצועות, וגם העדפות הפרט לגביהם דומות.
 - למשל, משך הכשרה ושימוש בכושר ניתוח
- עקביות גבוהה משקפת גיבוש רב.
 - העדר עקביות בהעדפות עשויה לשקף –
 - גיבוש נמוך של ההעדפות
 - קונפליקט פנימי (למשל, רצון להשתמש בכושר ניתוח אבל להשתלב במקצוע עם משך הכשרה קצר)



- כושר מספרי + עבודה עם מחשב
- שיקולים קרובים
- שימוש בכלים ומכשירים + שימוש בכושר מכני
- שימוש בכושר ניתוח + משך הכשרה

אני מעדיף
נסיעות רבות

אני מעדיף
לעבוד רק בפנים

דוגמא לחוסר עקביות





לכידות (Coherence)

לכידות מתייחסת לקשר בין היבטים שונים של ההעדפות:

- **הקשר בין החשיבות היחסית של שיקול לקיצוניות מיקום הרמה האופטימאלית**
(החשיבות גבוהה יותר בשיקולים בהם הרמה המועדפת גבוהה מאד או נמוכה מאד)
- **הקשר בין החשיבות היחסית של שיקול לנכונות הפרט להתגמש ולהתפשר באותו שיקול**
(הנכונות להתפשר קטנה יותר בשיקולים היותר חשובים)

תוצאות



מחקר 1

● מטרה:

- אופרציונליזציה של שלושת המדדים לגיבוש העדפות
- פיתוח מדד גלובאלי לגיבוש העדפות, תוך התבססות על החשיבות, הרמה המועדפת והנכונות לפשרה בשיקולים
- תוצאות - הקשר בין המדדים נבחנו על נתוני העדפות של 247 מתלבטים

	מובחנות	עקביות	לכידות
עקביות	.34**		
לכידות	.14*	.05	
מדד כללי	.73**	.69**	.59**

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



מחקר 2

- **מטרה:** תיקוף המדדים מול שיפוטי מומחים
- מומחים לייעוץ תעסוקתי (20 יועצים +MA ו-81 סטודנטים לתואר שני) העריכו את מדדי הגיבוש של 6 מקרים. בלוח מוצגים מתאמי פירסון (חציון + טווח) בין המדדים המחושבים לבין שיפוטי המומחים

	סטודנטים		יועצים	מדדי גיבוש
				מדד כללי
N=81	.84 (.49 – .91)	N=20	.90 (.67 – .94)	
				מובחנות
n= 29	.89 (.45 – .95)	n=5	.94 (.90 – .97)	
				עקביות
n=37	.12 (-.41 – .44)	n=7	.74 (.48 – .79)	
				לכידות
n=35	.60 (.28 – .75)	n=8	.65 (.37 – .76)	



מחקר 3

- **מטרה:** תיקוף המדדים מול ההתקדמות בתהליך קבלת ההחלטה
- דיווח עצמי של 247 מתלבטים לגבי סטטוס ההחלטה שלהם:

עדיין אין לי אפילו כיוון כללי

“לא החליטו” $n = 57$

יש לי כיוון כללי בלבד

“כיוון כללי” $n = 75$

אני מתלבט בין מספר קטן של מקצועות ספציפיים
אני חושב על מקצוע מסוים, אך מעוניין לבחון מקצועות נוספים
לפני ההחלטה

“החליטו חלקית” $n = 100$

אני יודע באיזה מקצוע אני מעוניין אבל רוצה להיות בטוח

“כמעט החליטו” $n = 14$



מחקר 3 – תוצאות

סטטוס ההחלטה

		”כמעט החליטו”	”החליטו חלקית”	”כיוון כללי”	”לא החליטו”	
2η	F (3, 242)	n=14	n=100	n=75	n=57	מדדי גיבוש
0.05	4.36*	69.11	64.63	63.65	61.12	מובחנות
0.04	2.98*	55.44	54.24	53.86	53.39	עקביות
--	0.59	62.43	57.13	57.03	56.91	לכידות
0.03	2.81*	62.32	58.67	58.18	57.14	מדד כללי




* $p < .05$



מחקר 4

- **מטרה:** השוואת המדדים המחושבים מול דיווח עצמי לגבי מידת הגיבוש
- 408 מתלבטים - אינטרנט (המספרים בלוח - % מתוך 100)

		הערכה עצמית לגבי מידת הגיבוש		
מידת הגיבוש על פי המדדים		נמוכה 1-3	בינונית 4-6	גבוהה 7-9
	גבוהה	10	13	12
	בינונית	14	14	9
	נמוכה	10	12	6

מדייקים (36%) 
"צנועים" (37%) 
"בטחון יתר" (27%) 



מחקר 5

- מטרה: בחינת מהימנות מדד הגיבוש הכללי אחרי שבועיים ויציבותם אחרי שנתיים.

- מהימנות אחרי שבועיים ($N=213$) $r = .76$ $p < .001$

- יציבות אחרי שנתיים ($N=132$) $r = .51$ $p < .001$



מסקנות והשלכות

- למדד הגיבוש רציונל תיאורטי
- המדד תואם שיפוטי מומחים
- למדד תוקף בו-זמני
- המדד יכול לשמש יועצים תעסוקתיים להערכת מידת גיבוש ההעדפות התעסוקתיות של מתלבטים
- ניתן לשלב את ניתוח מידת הגיבוש של ההעדפות במערכות סיוע ממוחשבות:
 - לשקף למתלבט את מידת הגיבוש התעסוקתי שלו
 - להמליץ פניה ליועץ במידה וגיבוש ההעדפות נמוך מדי



למידע נוסף

<http://kivunim.huji.ac.il>

itamar.gati@huji.ac.il