# חסמים ומשאבים במעבר מההשכלה הגבוהה למציאת עבודה ראויה – נקודת המבט של פסיכולוגיית העבודה

**פרופ' רחל גלי צינמון**
**אוניברסיטת תל אביב**

## מטרת המחקר ותרומתו

מחקר זה נשען על המסגרת התיאורטית החדשנית של פסיכולוגיית העבודה ( Psychology of Working Theory, PWT Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016) על מנת ללמוד על המשתנים הקשורים עם המעבר לעולם העבודה של בוגרי מכללות ואוניברסיטאות. המודל התיאורטי של PWT מתמקד בתרומתם המשולבת של תהליכים חברתיים של דחיקה לשוליים ולחץ כלכלי ומשתנים אישיים להסברת מצב תעסוקתי. המחקר הנוכחי בחן את תרומתם של משתנים אישיים וסביבתיים בזמן הלימודים כקדימונים למצבם התעסוקתי של בוגרי תואר ראשון ישראלים לאחר סיום התואר . המשתנים שנבדקו כקדימונים הם החובה לעבוד בזמן לימודי התואר ומאפייני העבודה במהלך הלימודים, וסוג המוסד בו למדו (מכללה או אוניברסיטה). המשתנים האישיים של מודעות חברתית ביקורתית ( Diemer, Rapa, Voight, & McWhirter, 2016) ונחישות תעסוקתית (Duffy, Douglass & Autin, 2015) נבחנו כמשתנים מתווכים במודל. המודל מחדש מבחינה תיאורטית בחקר ההצטלבות שבין תהליכים חברתיים ויכולות אישיות בתהליכי התפתחות קריירה. המחקר המוצע הוא מחקר אורך כמותי אשר בחן את הקשרים שבין מאפייני התעסוקה בתקופת הלימודים, יחסי לימודים-עבודה (היבטים של קונפליקט והעשרה), מוסד לימודי (מכללה או אוניברסיטה), מיצב כלכלי ומגדר והקשרים שבין משתנים אישיים של מודעות חברתית ביקורתית ונחישות תעסוקתית להסברת השונות במצבם התעסוקתי ויכולתם לעבודה בעבודה מכבדת של בוגרי תואר ראשון שבעה חודשים לאחר סיום לימודיים.

## שיטת המחקר

### *משתתפים*

משתתפי המחקר **בהעברה ראשונה** היו 607 סטודנטים ישראלים לתואר ראשון בטווח הגילאים של 19-42 (*M*=26.63; *SD*=2.76), מתוכם 411 נשים ו- 195 גברים ומשתתפ/ת אחת שלא מזדהה עם אף קטגוריה. רוב המשתתפים הם ישראלים יהודים (95.2%, שהם 578 משתתפים), 11 מוסלמים, ארבעה דרוזים ושלושה נוצרים. השאר הגדירו עצמם כאתאיסטים. רוב המשתתפים רווקים (78.6%), 126 נשואים (20.8%) וארבעה גרושים. רוב המשתתפים, 252 (41.5%), הגדירו את מצבה הכלכלי של משפחת המוצא שלהם כמעל הממוצע (ביחס לממוצע חודשי של 9845 ש"ח בחודש) , 24.9% הגדירו את הכנסת משפחת המוצא כנמצאת מתחת לממוצע ו- 24.7% סביב הממוצע. 54 משתתפים (8.9%) הגדירו את מצב משפחתם כהרבה מעל הממוצע.

כל המשתתפים לומדים בשנתם האחרונה לתואר הראשון. התפלגות המשתתפים בין סוגי מוסד: 383 משתתפים למדו באוניברסיטאות ו- 224 במכללות. רוב המשתתפים, 458, שהם 75.5%, עובדים במהלך

לימודיהם. נמצא הבדל מובהק סטטיסטי בשביעות הרצון מהחיים בין סטודנטים עובדים ($M$=4.87; $SD$=1.17) לבין סטודנטים שאינם עובדים ( $M$=4.63; $SD$=1.41) $t(605)=2.02$; $p<.05$.

**העברה שנייה** (שהסתיימה בפברואר 2020) – התקיימה שבעה חודשים אחרי ההעברה הראשונה (שהחלה ביולי 2019). המשתתפים בהעברה שנייה היו 358 אנשים, מתוכם 240 נשים (66.9%), 117 גברים ומשתתפ/ת אחד/ת שלא מזדהה עם אף מגדר, בטווח הגילאים של 19-38 ($M$=26.58; $SD$=2.71). רוב המשתתפים בהעברה השנייה (274, שהם 76.3%) הם רווקים, 81 נשואים (22.6%) וארבעה גרושים. ל-26 משתתפים יש ילדים.

מבחינה תעסוקתית רוב משתתפי העברה שנייה שהם 277 משתתפים (77.2%) עובדים, ו-81 (22.6%) אינם עובדים. מבין העובדים, 121 מועסקים במשרה חלקית ו- 156 במשרה מלאה. ממוצע שעות העבודה של העובדים בחודש הוא 46.59 ($SD$=39.53) . מספר בוגרי האוניברסיטאות בהעברה שנייה היה 254 ( 70.8%) ו- 104 (29.2%) הם בוגרי מכללות.

## כלי המחקר

עבודה מכבדת נמדדה שבעה חודשים לאחר סיום התואר באמצעות שאלות הקשורות למאפייני העבודה: היקף משרה, תפקיד, הלימה לתחום הלימודים ושכר ובאמצעות השאלון עבודה מכבדת.

**שאלון עבודה מכבדת: (Decent Work Scale)** ( Duffy, Allan, Blustein, England, Autin, Douglass, Ferreira Santos, 2017) כולל 15 פריטים השייכים לחמש קטגוריות (שלושה פריטים בכל קטגוריה): 1) סביבת עבודה בטוחה (שאלה לדוגמה, "אני מרגיש/ה בנוח מבחינה רגשית לשוחח עם אנשים בעבודה"); 2) נגישות לשירותי בריאות (שאלה לדוגמה, "יש לי ביטוח בריאות מורחב בזכות הסדרים הקיימים בעבודתי"); 3) תגמול הולם (שאלה לדוגמה, "אני מתוגמל/ת באופן מספק עבור עבודתי"); 4) זמן חופשי ומנוחה (שאלה לדוגמה, "יש לי זמן חופשי במהלך שבוע העבודה"); 5) ערכים מתאימים/הולמים (שאלה לדוגמה, "ערכי הארגון שלי מתאימים לערכי המשפחה שלי"). המשתתפים מתבקשים לדרג את תשובותיהם על פני סולם ליקרט בן 7 דרגות, מ-1 ("כלל לא") ועד 7 ("במידה רבה"). מהימנות פנימית בשאלון המקורי בין 79. ל-97. בעבור כל אחת מהקטגוריות ו-.86 עבור השאלון הכולל. שאלון זה תורגם ותוקף לעברית במסגרת מחקר בין לאומי. המהימנות הכוללת בגרסה העברית היא 87. (Michael, Ran & Cinamon, Under review). מהימנות כוללת במחקר הנוכחי היא 87.

**שאלון מודעות חברתית ביקורתית (The Critical Consciousness Scale)** & (Diemer, Rapa, Park, Perry, 2017) כולל 22 פריטים המחולקים לשלוש קטגוריות: 1) מודעות ביקורתית (Critical Reflection) תפיסת אי-שוויון (8 פריטים) (שאלה לדוגמה, "לילדים עניים סיכויים נמוכים יותר לסיים בית ספר תיכון עם תעודת בגרות"); 2) מודעות ביקורתית: תפיסת שוויוניות (5 פריטים) (שאלה לדוגמה, "שוויון בין קבוצות חברתיות צריך להיות אידיאל"; ו- 3) מעורבות ביקורתית (Critical Action): השתתפות חברתית-פוליטית (9 פריטים) (שאלה לדוגמה, "אני מעורב/ת במפלגות או בארגונים פוליטיים"). בהתייחס לשתי הקטגוריות הראשונות המשתתפים נדרשים לדרג את הסכמתם להיגדים על פני סולם ליקרט בן 6 דרגות, מ- 1 ("כלל לא מסכים/ה") ועד 6 ("מסכים/ה במידה רבה"). בהתייחס לקטגוריה השלישית המשתתפים התבקשו לדרג את מידת המעורבות שלהם בפעולות המצוינות על פני סולם ליקרט בין 5 דרגות, מ- 1

("לא עשיתי זאת השנה") ועד 5 ("עשיתי זאת לפחות אחת לשבוע"). מהימנות פנימית בשאלון שדווחה היא בין 85 ל- 90. בעבור כל אחת מהקטגוריות. שאלון זה תורגם לעברית ונערך לו תיקוף במחקר חלוץ. מהימנות במחקר הנוכחי של שלושת תתי הסולמות היא: שמונה פריטים של תפיסת אי שוויון-אלפא של 89. חמישה פריטים של תפיסת שוויוניות אלפא של 81. ותשעת הפריטים של מעורבות ועשייה ביקורתית הראו על אלפא של 80.

**שאלון יחסי לימודים-עבודה** (Cinamon, 2016) מורכב מ- 17 פריטים המודדים היבטים של קונפליקט עבודה -לימודים והעשרה עבודה-לימודים על סולם ליקט בין חמש דרגות מ- 1 ("כלל לא מסכים/ה") ועד 5 ("מסכים/ה במידה רבה"). שמונה פריטים בודקים היבטים של קונפליקט בין לימודים ועבודה (למשל, "עבודתי גוזלת זמן שהייתי מעדיף/ה להשקיע בלימודים"), להם מהימנות אלפא של 90 בשאלון המקורי ו אלפא של 88. במחקר הנוכחי. תשעה פריטים מודדים היבטים של העשרה בשילוב שבין לימודים לעבודה (למשל, "ההתפתחות המקצועית שלי בעבודה עוזרת לי להיות תלמיד/ה טוב/ה יותר") ומהימנותם היא 87. בשאלון המקורי שפותח על ידי בעברית. המהימנות שנמצאה במחקר הנוכחי היא מהימנות אלפא של 80.

**שאלון נחישות תעסוקתית** (Work Volition Scale–Student Version) ( Duffy, Diemer, & Jadidian, 2012) כולל 16 פריטים אשר בודקים את תפיסת היכולת לבצע מטלות תעסוקתיות נוכח אילוצים (למשל, "תהיה לי את היכולת לבצע את סוג העבודה שאני רוצה, למרות חסמים חיצוניים"). המשתתפים מתבקשים לדרג את תשובותיהם על פני סולם ליקרט בן 7 דרגות, מ- 1 ("כלל לא") ועד 7 ("במידה רבה"). מהימנות פנימית מדווחת היא אלפא 89. השאלון תורגם לעברית וכעת נערך תיקוף במחקר חלוץ. במחקר הנוכחי שבעת פריטי הנחישות התעסוקתית הראו מהימנות אלפא של 88., ותשעת בפרטי החסמים הראו מהימנות אלפא של 84.

**שאלון פרטים אישיים**: חובר לצורך המחקר הנוכחי ויכלול את בשאלות הבאות: מין, שנת לידה, דת, תחום לימודים, מצב משפחתי, עיר מגורים עד גיל 18, עיר מגורים בתקופת הלימודים, מוסד לימודים, תחום לימודים, שנת לימודים, מצב משפחתי, מצב תעסוקתי, אם עובד/ת- מספר שעות בשבוע, שכר ושייכות לתחום לימודי, האם נהנה מתמיכה כלכלית ?

## הליך

לאחר קבלת אישור מוועדת האתיקה של אוניברסיטת תל אביב החל גיוס המשתתפים. המשתתפים גויסו באמצעות יחידות הקריירה של האוניברסיטאות והמכללות (עמן יש למעבדה שבראשותי קשר מקצועי) ובאמצעות הרשתות החברתיות של הסטודנטים במוסדות הלימודי השונים. המשתתפים מלאו את שאלוני מחקר בחודש האחרון ללימודיהם לתואר (ביולי 2019) באמצעות לינק מותאם, כאשר עבור כל מילוי שאלון הם קבלו 30 ש"ח בהעברה בביט. נערך מעקב אחר מילוי השאלונים בניסיון ליצור ייצוג דומה למכללות ולאוניברסיטאות, וייצוג דומה לבוגרי הנדסה ומדעים מדויקים ולבוגרי מדעי הרוח והחברה בכל אחד מסוגי המוסדות שהשתתפו.

**שאלוני המחקר בהעברה ראשונה בסוף סמסטר אחרון ללימודים** היו: שאלון רקע אישי, כלכלי ואקדמי (הכולל התייחסות לממוצע התואר עד כה ולציון הפסיכומטרי שקיבל/ה) שחובר למחקר הנוכחי. שאלון

יחסי לימודים עבודה, שאלון מודעות חברתית ביקורתית, שאלון נחישות תעסוקתית. **שאלוני ההעברה שנייה:** הועברו בפברואר 2020, כשבעה חודשים לאחר העברה ראשונה, באמצעות המייל שנתנו בהעברה ראשונה וכללו את שאלון הרקע ושאלון עבודה ראויה. גם הפעם, כל מילוי שאלון זיכה ב-30 ש"ח אשר הועברו בביט. אחוז ההחזר של העברה שנייה עמדו על 63%. חשוב לציין כי גיוס המשתתפים בהעברה שנייה היה מורכב ונדרשו מספר פניות עידוד למילוי השאלונים בנוסף לכסף שהובטח.

המשתתפים יכלו לבחור בין קבלה של 30 ש"ח לבין השתתפות בהגרלה של 1000 ש"ח על פני קבלה של 30 ש"ח על כל שאלון. מאה ושמונים משתתפים בהעברה ראשונה בחרו להשתתף בהגרלה. חמישה משתתפים עלו בהגרלה שבוצעה באמצעות תוכנה דיגיטלית וזכו ב-1000 ש"ח כל אחד. בהעברה שנייה נתנו אפשרות רק לקבל 30 ש"ח בשל קשיים ברשות המחקר להרשות העברת 1000 ש"ח למשתתפים.

## ממצאים עיקריים וחשיבותם

### *מאפייני התעסוקה של בוגרי השכלה גבוהה, שבעה חודשים לאחר סיום התואר*

277 בוגרים, המהווים 77.2% ממדגם העברה שנייה, דווחו כי הם עובדים. 260 מהם עובדים כשכירים, 10 עצמאיים ושבעה מדווחים כי הם גם עצמאיים וגם שכירים.

היקף המשרה: 156 עובדים במשרה מלאה ו-121 במשרה חלקית. ממוצע שעות עבודה בשבוע עומד על *M*=46.59; *SD*=39.53. נמצאו הבדלים מגדריים בהיקף המשרה. בעוד שבקרב 32%מהעובדים חושבים כי עבודתם תואמת במידה רבה או רבה מאוד את תחום לימודיהם (ענו 6 או 7 בסולם של 1-7 לשאלה באיזו מידה העבודה תואמת את תחום לימודייך), ואילו 21.3% ענו שעבודתם בכלל לא או במידה מועטה תואמת את תחום לימודיהם (ענו 1 או 2 בסולם). 30.6% חושבים כי תפקידם בעבודה הולם את כישוריהם ויכולותיהם (ענו 6 או 7 בסולם של 1-7 לשאלה באיזו מידה התפקיד בעבודה הולם את כישורייך ויכולותייך) ורק 6.7% ענו כי תפקידם אינו הולם כלל את כישוריהם ויכולותיהם (ענו 1 או 2 בסולם).

### *ממצאים עיקריים בנוגע ליחסים בין משתני המחקר*

נמצא כי היכולת לעבוד בעבודה מכבדת (על-פי תבחיני ארגון העבודה בינלאומי של שכר, שעות עבודה, בטחון רגשי ופיסי, הלימה עם ערכי הפרט ונגישות לביטוח בריאות נוסף) שבעה חודשים לאחר סיום התואר קשורה באופן חיובי עם שביעות רצון מהעבודה (*r*=.47; *p*<.01) ושביעות רצון מהחיים ( *r*=.39; *p*<.01 ). נתונים אלה הגיוניים וצפויים לנוכח מרכזיות העבודה בחיינו, ונתמכים בספרות המחקרית הקיימת (למשל, Blustein, 2019) המצביעה על כך שתנאי עבודה מכבדים קשורים עם שביעות הרצון מהעבודה ומהחיים. המשתנים האישים שנמדדו שבעה חודשים לפני סיום התואר נמצאו קשורים אף הם עם עבודה מכבדת. נחישות תעסוקתית קשורה באופן חיובי עם היכולת להיות בעבודה מכבדת לאחר התואר ((*r*=.20; *p*<.01), ותפיסת חסמים הקשורה באופן שלילי עם היכולת למצוא עבודה לאחר התואר (*r*=-.17; *p*<.01) . גם מודעות חברתית ביקורתית בזמן הלימודים קשורה באופן שלילי עם היכולת למצוא עבודה לאחר התואר (*r*=-.16; *p*<.01) . ממצאים אלה מצביעים על הפוטנציאל שיש לתפיסות אישית אלה במעבר מוצלח לשוק העבודה, ועל כל אפרט בדיון. יחסי העשרה בין לימודים ועבודה בזמן הלימודים היו קשורים באופן חיובי נמוך ומובהק עם היכולת למצוא עבודה מכבדת (*r*=.18; *p*<.01), עם שביעות רצון

מהעבודה ($r$=.19; $p$<.01) ועם שביעות רצון מהחיים ($r$=.18; $p$<.01). שעות העבודה ויחסי קונפליקט בזמן הלימודים לא נמצאו קשורים באופן מובהק ומשמעותי עם היכולת למצוא עבודה לאחר התואר.

בחינת תרומתם של משתני המגדר, מצבה הכללי של משפחת המוצא וסוג המוסד בו למדו המשתתפים מעלה תמונה מעניינת. התפלגות התעסוקה לאחר התואר הראתה יתרון להיותך גבר ביכולת למצוא עבודה מכבדת. אחוז העובדות משרה מלאה בקרב הנשים עומד על 37.1% , ושיעור העובדות משרה חלקית עומד על 37.9% כאשר 25% אינן עובדות כלל. בקרב הגברים רק 17.9% אינם עובדים, 24.8% עובדים משרה חלקית והרוב של 57.3% עובדים משרה מלאה. הבדלים אלה נמצאו מובהקים סטטיסטית Chi Square= 13.07; $df$=2; $p$<0.001. הבדלים מגדריים מובהקים נמצאו גם ביכולת למצוא עבודה מכבדת, שהייתה גבוהה יותר אצל הגברים ($t$(274) = 2.26; $p$ = .02) , וגם במודעות חברתית ביקורתית, שהייתה גבוהה יותר אצל הנשים ($t$(355) = 2.54; $p$ = .01).

חלוקה לפי מצב כלכלי של משפחת המוצא הראתה כי בקרב משתתפים שהגדירו את מצבה הכלכלי של משפחת המוצא שלהם כ"מתחת לממוצע" 72.9% עובדים (94 משתתפים) ו 21.3% אינם עובדים (15 משתתפים). לעומת זאת, אלה שהגדירו את מצבה הכלכלי של משפחת המוצא כ"סביב הממוצע" 77.4% הם עובדים (65 משתתפים) ו-22.6% (19 משתתפים) אינם עובדים. בקרב אלה שהגדירו את מצבה הכלכלי של משפחת המוצא "כמעל הממוצע" 74.5% עובדים (111 משתתפים) ו 25.5% (38 משתתפים) אינם עובדים. אלה שהגדירו את מצבה הכלכלי של משפחת המוצא "כהרבה מעל הממוצע" 73.3% עובדים (30 משתתפים) ו 26.7% (22 משתתפים) אינם עובדים. הבדלים אלה נמצאו קרובים למובהקות סטטיסטית Chi Square= 6.79; $df$=4 ; $p$=0.06.

נמצא גם הבדל מובהק בין בוגרי אוניברסיטאות לבוגרי מכללות. מתוך 253 בוגרי האוניברסיטה שהשתתפו גם בגל השני של המחקר 75.1% (שהם 190 בוגרים) עובדים שבעה חודשים לאחר התואר ו 24.9% (שהם 63 בוגרים) עדיין אינם עובדים. לעומת זאת, מתוך 104 בוגרי המכללות שהשתתפו גם בגל השני של המחקר 83.7% עובדים (שהם 87 משתתפים) ורק 16.3% (17 משתתפים) אינם עובדים. הבדלים אלה נמצאו מובהקים סטטיסטית Chi Square= 3.10; df=1; p<0.5.

ניתוחי רגרסיה היררכית לניבוי המשתנים של יכולת למצוא עבודה מכבדת שבעה חודשים לאחר התואר, ושביעות רצון מהעבודה באמצעות משתני המגדר וסוג המוסד, יחסי לימודים עבודה בשנה האחרונה ללימודים (היבטים של קונפליקט והעשרה ), ונחישות תעסוקתית ומודעות חברתית ביקורתית נמצאו מובהקים. המודל לניבוי העבודה המכבדת מסביר 12% מהשונות של עבודה מכובדת $F$(2, 195)= 7.05; $p$<0.001. המשתנים שיצאו כמנבאים מובהקים היו יחסי העשרה בין לימודים לעבודה ($\beta$=0.18), נחישות תעסוקתית ($\beta$=0.20) ומודעות חברתית ביקורתית ($\beta$=-0.15). יחסי העשרה בין לימודים לעבודה בתקופת הלימודים ונחישות תעסוקתית מגדילים את הסיכויים למצוא עבודה מכבדת שבעה חודשים לאחר התואר. מודעות חברתית ביקורתית מחלישה את הסיכוי למצוא עבודה מכבדת.

המודל לניבוי שביעות רצון מהעבודה מסביר 10% מהשונות של עבודה מכובדת $F$(2, 191)= 5.30; $p$<0.001. המשתנים שיצאו כמנבאים מובהקים היו יחסי העשרה בין לימודים לעבודה ($\beta$=0.18) ונחישות תעסוקתית ($\beta$=0.23). יחסי העשרה בין לימודים לעבודה בתקופת הלימודים ונחישות תעסוקתית מגדילים את הסיכויים להיות שבע רצון מהעבודה לאחר סיום התואר.

## חידוש וחשיבות

מבחינה תיאורטית ואמפירית, המחקר עושה שימוש במושגים חדשניים של עבודה מכבדת, מודעות חברתית ונחישות תעסוקתית, ומתקף כלי מחקר חדשניים. המושגים והמודל התיאורטי הנחקר הם בחזית המחקר בתחום התפתחות קריירה, וממצאי המחקר מצביעים על הרלוונטיות של המודל התאורטי של פסיכולוגיית העבודה להבנת המעבר מהאקדמיה לשוק העבודה. מודל זה מדגיש את החשיבות שבחקר ההצטלבות שבין תהליכים חברתיים של דחיקה לשוליים ומשתנים אישיים לבין היכולת למצוא עבודה מכבדת. ממצאי המחקר, בהלימה עם טענת המודל, מראים כי אוכלוסיות מוחלשות, במקרה של המחקר הנוכחי נשים וצעירים הבאים מרקע כלכלי קשה, מתקשים להשתלב בעבודה מכבדת לעומת גברים וצעירים ממשפחות בעלי רקע כלכלי חזק. סטודנטים עובדים החווים יחסי העשרה בין לימודים לעבודה מגדילים את הסיכויים שלהם להשתלב בעבדה מכבדת לאחר התואר. מחקרים (למשל Cinamon, 2018), כבר הראו כי השילוב בין עבודה ללימודים עשוי להיות חיובי וקשור גם עם הישגים אקדמיים גבוהים ושביעות רצון מהחיים בזמן הלימודים באקדמיה. המחקר הנוכחי תומך בממצאים אלה ומרחיב, כי יחסים מעשירים עשויים גם לקדם השתלבות תעסוקתית מכבדת לאחר התואר.

**ממצאי המחקר מצביעים על החשיבות של שני משתנים אישיים שלא זכו להתעניינות מחקרית מספקת הרלוונטיים להבנת ההשתלבות התעסוקתית לאחר סיום הלימודים – נחישות תעסוקתית ומודעות חברתית ביקורתית**. צעירים להם נחישות תעסוקתית גבוהה, נכונות להמשיך ולקדם את המטרות המקצועיות שלהם למרות קשיים ומגבלות, הם בעלי סיכויים גדולים יותר להשתלב בעבודה מכבדת לעומת אלה שהנחישות התעסוקתית שלהם נמוכה. זאת ועוד, המודעות של סטודנטים לסוגיות של אי שוויון ולקשיים והחסמים החברתיים המוצבים בפני קבוצות חברתיות שונות עלולה להיות קשורה עם קשיים להשתלב בעבודה מכבדת (ייתכן בגלל שידיעה זו מרפה את ידיהם ולא מגבירה את הנחישות התעסוקתית שלהם). ממצא זה תומך בעבודותיהם של רפה, דימר ובאניילס (Rapa, Diemer, & Bañales, 2018), למשל**,** שמצאו כי מודעות חברתית ביקורתית עם מרכיב חזק של אקטיביזם חברתי ואמונה בשינוי חברתי משחקת תפקיד משמעותי בעידוד ציפיות תעסוקתיות בקרב מתבגרים אפרו אמריקאיים ממיצב כלכלי נמוך, ובקרב מתבגרים אמריקאים ממוצא לטיני (McWhirter & McWhirter, 2016). ממצאי המחקר הנוכחי מדגישים את התפקיד שיש למודעות חברתית ביקורתית גם עבור מבוגרים צעירים ישראלים.

## השתמעויות ייעוציות

ממצאי המחקר מדגישים שתי אוכלוסיות רגישות ושני משתנים ייחודיים שיש לתת עליהם את הדעת בתוכניות הכנה לשוק העבודה עבור בוגרי ההשכלה הגבוהה. הממצאים מצביעים על החשיבות בהכנתם של צעירות וצעירים מרקע כלכלי קשה לקראת המעבר לשוק העבודה ועל הרגישות המיוחדת שעדיין קיימת עבור הצעירות. ההשתלבות בשוק העבודה לאחר תואר עבור הצעירות- קשה יותר . לפיכך, אוכלוסיות אלה צריכות לקבל תשומת לב ייחודית בסדנאות הקריירה בשל רגישותן. ממצאי המחקר מצביעים גם על הדגשי עבודה ייחודיים, שהם חיזוק הנחישות התעסוקתית, והצגת מצב האי שוויון החברתי (מודעות חברתית ביקורתית) כמצב בר שינוי והתפתחות. חיזוק מיומנויות אלה של נחישות תעסוקתית ומודעות חברתית ביקורתית, בייחוד זו האקטיבית, בסדנאות קריירה לסטודנטים עשויים להגדיל את סיכויים למצוא עבדה מכבדת לאחר התואר. רעיונות לסדנאות שכאלה ניתן למצוא בהצעות

למודלים להכנת צעירים לקריירה שהוצעו על ידי לאחרונה (Alvin & Cinamon, 2020; Cinamon, 2017,a,b).

ממצאי המחקר תומכים גם הם בעידוד סטודנטים לשלב לימודים ועבודה בזמן התואר הראשון, אך חשוב ששילוב זה יהיה מעשיר ולא קונפליקטואלי. חשוב להדריך את הסטודנטים במשמעות של שילוב מעשיר ובצורך להימנע משילוב קונפליקטואלי גם כאשר השכר גבוה. עבודה ייעוצית זו צריכה להשתלב עם עידוד מעסיקים ושוק העבודה לקלוט יותר צעירים אלה, שכן הון אנושי חשוב הולך לאיבוד.