

תוכן עניינים

1.....	תוכן עניינים
2.....	מבוא
3.....	1. סקירת ספרות
3.....	1.1 אי שוויון מגדרי בארגונים
4.....	1.2 לימודי STEM והקשר למגדר
5.....	1.3 משטרי הצדקה והטיות קוגניטיביות
7.....	1.4 אי שוויון מגדרי בהייטק
8.....	1.5 שינוי מגדרי בארגונים
9.....	1.6 שאלת המחקר והשערות
9.....	2. מתודולוגיה
9.....	2.1 שיטת המחקר
11.....	2.2 אוכלוסיית המחקר
12.....	2.3 הליך הראיונות ואיסוף הנתונים
12.....	2.4 שיטת הניתוח
12.....	3. ממצאים
13.....	3.1 רקע משפחתי ובחירה במקצוע ריאלי בזמן התיכון
13.....	3.2 תכונות אישיות ותחומי עניין
14.....	3.3 צבא ומסלול חיים
15.....	3.4 אופן ההגעה לעבודה נוכחית/ ראשונית בתחום
15.....	3.5 משטרי הצדקה והשתקה
17.....	3.6 חוויות של פרקטיקות מגדריות במקום העבודה
19.....	3.7 אפשרויות קידום
21.....	3.8 קידום שינוי בתוך הארגונים
21.....	3.9 שאלת ההשפעה על ההצלחה בארגון : העובדת או הארגון
22.....	4. דיון
24.....	5. סיכום
26.....	6. מקורות
28.....	7. נספחים

מבוא

קיומו של אי שוויון בארגונים ובשוק העבודה הוא עובדה קיימת ובלתי ניתנת לערעור. נשים בכל סוגי הארגונים מאיישות בדרך כלל את התפקידים והמקצועות הזוטרים יותר, הן פחות מקודמות ומתוגמלות, וככל שעולים בפירמידה הארגונית מספרן הולך ויורד, בניגוד לחלקן באוכלוסייה ובשוק העבודה כולו. אי שוויון זה נתפס כנובע מתפיסות ומבנים חברתיים המאופיינים בהגמוניה גברית. בהתאם לכך, הטענה היא שארגונים נבנו בצורה המשעתקת ומשמרת את מבני הכח המגדריים המשאירה את הנשים בעמדת נחיתות, כלומר הטענה היא שארגונים משמרים אי שוויון מגדרי באופן מבני ללא תלות בפרטים. מציאות שכזו נתמכת בקיומם של תהליכי חברות כבר בילדות, דרך מערכת החינוך והשירות הצבאי בצה"ל ועד מערכת ההשכלה הגבוהה. מעבר לכך, טענה נוספת היא שאי השוויון המבני מתבטא באופן מתוחכם במבנים קוגניטיביים המשפיעים על נשים וגברים כאחד. הכוונה היא למערכת של תפיסות, ערכים ואמונות המהווים הצדקה לאותו אי שוויון. משטרי הצדקה אלו מתבטאים בסופו של דבר בפרקטיקות היומיומיות בארגונים. פרקטיקות אלו נוגעות בהיבטים רבים, ביניהם הנגישות של נשים לתפקידים ועבודות מסוימים, מסלולי קידום, הערכה ותגמול ומערכות היחסים החברתיות בארגון.

לאור זאת, שאלת המחקר של עבודה זו היא כיצד נשים בעלות הסמכה טכנולוגית שעובדות בתפקידי ליבה בהייטק מגדירות את מהלך הקריירה שלהן, ומהם הגורמים שהובילו את נשים אלו למסלולי הקריירה שלהן. כלומר בהתייחס לכך שנשים אלו שברו במידה מסוימת את 'תקרת הזכוכית' והשתלבו בהצלחה בתפקידים בכירים יחסית בהייטק הישראלי העבודה מעוניינת לחשוף האם סיפורי החיים של אותן נשים יבטאו נוכחות לאותן הסללות, תפיסות חברתיות מגדריות ומשטרי הצדקה, וכיצד הם השפיעו ומשפיעים עליהן. במילים אחרות המטרה היא לחשוף את יחסי הגומלין בין מבנה לסוכנות (agency) ולהבין מה משפיע יותר על מסלולי הבחירה של אותן נשים: הארגונים בהם הנשים עובדות, הנשים, או שמא גורמים אחרים כגון לימודים אקדמאיים או שירות צבאי.

עבודה זו עושה זאת באמצעות חשיפת סיפורי החיים של חמש נשים העובדות בתפקידים בכירים וטכנולוגיים בחברות הייטק ישראליות, וניסיון להבין כיצד הן הגיעו לתחום ההייטק, מהן החוויות שלהן כעובדות והאופן בו הם חוות תפיסות לגבי קידום והדרישות מהן כעובדות. כלי המחקר שנעשה בו שימוש הוא הראיון הנרטיבי מתוך כוונה לחשוף את התופעה במילים של אותן נשים ומתוך התפיסות והשקפת העולם שלהן.

בהתאם לרציונל זה, העבודה מאורגנת באופן הבא. הפרק הראשון הינו סקירת ספרות, תוך כדי התייחסות למקורות אי השוויון המגדרי בארגונים והאופן בו הוא מתבטא בפועל, והתייחסות מיוחדת לתחום ההייטק, כמו כן מאפיינים ייחודיים לישראל.

1. סקירת ספרות

1.1 אי שוויון מגדרי בארגונים

קיומו של אי שוויון מגדרי בשוק העבודה הוא אינו טענה פמיניסטית תיאורטית, אלא מציאות קיימת ומתמשכת הנתמכת בנתונים מספריים (יזראעלי, 1999: 167). המחשה נוספת מובאת על ידי קרק וויסמל-מנור (Kark and Waismel-Manor, 2012) באמצעות השוואה בין שנות ה-80 של המאה הקודמת לבין שנת 2008: בעוד בין שתי תקופות זמן אלו חלקן הכולל של הנשים בכח העבודה עלה מ-37% ל-47%, ואחוז הנשים המועסקות עלה מ-36% ל-51%, חלקן בקרב תפקידי הנהלה עלה מ-9% בלבד ל-28%.

יזראעלי (1999) מציגה את ההקשר החברתי היסטורי של מגדור שוק העבודה. לטענתה, בשורש התופעה עומדת העובדה שלא ניתן להפריד בין המגדור בשוק העבודה זו לתפקידים המגדריים הקלאסיים על פיהם הגבר יוצא מהבית אל שוק העבודה ואילו תפקיד האישה הוא קודם כל להיות אימהות, להביא ילדים, ולדאוג ולטפל בבית וילדים. הטענה היא שכל עוד נשים עדיין מצופות להיות האחראיות העיקריות על הבית והמשפחה, התפיסות החברתיות הקיימות מונעות שוויון: כלומר אי השוויון המגדרי הוא מאפיין מבני של שוק העבודה ולא תלוי בזהות העובדים. כפי שבן אליהו ולרר (2015) טוענים בעקבות גיואן אקר, "המגדר הוא עיקרון מארגן של הארגונים עצמם" (9). גם כאשר הנשים החלו לצאת לשוק העבודה ולכאורה הייתה צפויה מהפכה ביחסי הכח בין המינים, למעשה השוק התעצב באופן ששיעתק את המבנה החברתי הקיים ושימר את ההיררכיה המגדרית הקיימת (שם; ברקוביץ, 2007).

ברקוביץ עושה שימוש במושג של 'מבנה הזדמנויות' על מנת להסביר את אי השוויון המגדרי בארגונים. על פי הסבר זה, ישנו מעגל קסמים המשמר את מקומן של הנשים בהיררכיה: הן מראש מוכוונות לתפקידים מסוימים בהם אפשרויות הקידום מצומצמות יותר. כלומר ארגונים, והכוונה היא לכל ארגון כמעט, בנויים באופן שמרחיק נשים ממוקדי כח וקובע את מקומן בתוך שוק העבודה על ידי כיוון לתפקידים מסוימים: תפקידים זוטרים, מורות, אחיות ומזכירות (ברקוביץ, 2007: 171). תפקידים אלו, כלומר מבנה ההזדמנויות בו הן נמצאות מביא להתנהגות מסוימת של שיתופיות והיעדר תחרותיות. בעקבות כך תכונות אלו נתפסות כנשיות, ובסופו של דבר נעשה שימוש באותן תכונות המאפיינות כביכול נשים כסיבות להיעדר הרצון והיכולת שלהן לקידום בעבודה (שם: 129-131). בהקשר זה, פרנקל ואחרות (2011) מראות שגם במקרים בהן נשים כן השתלבו בתפקידים גבריים מסורתיים ובתפקידי ניהול, לרוב נשים אלו יתוארו ככאלו שאימצו מאפיינים והתנהגות גברית, ולכן הימצאותן בתפקידים אלו לא מאתגרת בסופו של דבר את יחסי הכח המגדריים (שם).