

תוכן עניינים

3.....	מבוא
3.....	סוגיות מגדריות בהצבה בחברות רב לאומיות
4.....	שאלה של מוטיבציות
7.....	"תכונות נשיות?" – חסמים והזדמנויות העומדים בפני נשים
9.....	דיון
11.....	ביבליוגרפיה

מבוא:

הצבה של ממונים מטעם חברות רב לאומיות במדינות זרות הפכה לשיטה בה חברות משתמשות בכדי למנף את הפעילות העסקית שלהן בזירה הבינלאומית (Berry & Bell, 2012). נכון לשנת 2013, מתוך סך המוצבים מטעם ארגונים רב לאומיים, כ-20 אחוזים היו נשים בעוד 80 אחוזים הם גברים (NFTC, 2013).

בהמשך לכך, ישנה חשיבות רבה לשאלה מדוע מעט נשים מוצבות בתפקידים אלו. החשיבות נובעת הן בהקשר לשאלות בנוגע לפמיניזם ולשאלה האם קיימת אפליית נשים בנוגע לסוגיה הזו ויש לה גם חשיבות מצידן של החברות. היות והצבה מסוג זה נמצאת בעלייה לאורך השנים, הבנת הסיבות לכך שיש מעט נשים מוצבות באופן יחסי יכולה להביא להעלאת הנשים באוכלוסייה זו וכך להגדיל את כמות האנשים שמוכנים לבצע משימות מסוג זה. קריטיות שאלה זו אף מתחדדת לאור העובד שמחקרים מראים שנשים לא נופלות בביצועיהן מגברים במשימות שמעבר לים (Koveshnirov, Wechtler & Dejoux, 2014).

הסברים לשאלה מדוע כל-כך מעט נשים מוצבות למשימות בינלאומיות בחברות רב-לאומיות נוגעות לתפיסות שליליות בנוגע ליכולות, לזמינות ולהתאמה שלהן לתפקידים אלו. הסבר נוסף הוא מכשולים חברתיים וארגוניים לבחירה ולהעסקה של נשים דווקא. המכשולים והחסמים יכולים להיות קשורים בנשים עצמן במחויבות נמוכה לעבודה למשל, הערכה עצמית נמוכה ומצד שני בארגונים עצמם שלא מציעים מערכת תמיכה מתאימה לנשים והמערכת מציגה את ההצבה במדינות שונות כעניין מגדרי-גברי, שמתאים להם יותר ולא ניתן להתגבר עליו (Shortland, 2015).

אם כן, עבודה זו תעסוק בסוגיה זו תוך התמקדות בגורמים שמביאים נשים לקבל החלטה של ביצוע משימה מטעם החברה בה הן עובדות והתמקדות בתכונות של נשים שמהוות הזדמנויות וחסמים בהתמודדות עם המשימות הללו. **שאלת המחקר** עליה אשאף לענות במסגרת עבודה זו היא מהם הגורמים המשפיעים על מניעי הצבה ומהם גורמי הסתגלות של נשים למשימה של הצבה במדינות זרות במסגרת עבודה בחברות בינלאומיות. **המשתנה התלוי** הוא הצבה של נשים במדינות זרות והמשתנים **הבלתי תלויים** הם מניעי הצבה וגורמי הסתגלות

עבודה זו מבוססת על סקירת ספרות של מאמרים ומחקרים עדכניים שבוצעו בנושא זה. העבודה מחולקת למספר חלקים. ראשית אסקור באופן כללי סוגיות מגדריות בהצבת ממונים בחברות רב לאומיות, בהמשך אבחן את המוטיבציות המשפיעות על נשים לבחור במשימות אלו ובפרק השלישי אעסוק בתכונות נשיות כמהוות מכשולים והזדמנויות בהצבה עצמה. לבסוף אדון במסקנות המחקר ואציע רעיונות למחקרי המשך בתחום.

סוגיות מגדריות בהצבה בחברות רב לאומיות:

בעולם המודרני הגירה ומעבר אנשים, בייחוד לצרכי עבודה, הפכה לתופעה נפוצה ומוכרת. מעל לכ-35 מיליון אנשים הם מהגרים ובערך כחצי מהם הן נשים. מדיניות הגירה במקומות שונים בעולם יחד עם אינטרסים מצד תאגידים מעצבים את העולם ואת התנאים לפעולה בו עבור אנשים אלו. חלק מהאנשים שמהגרים בשל צרכי עבודה עושים זאת באופן עצמאי ומחפשים את דרכם כך. אחרים, מועברים על-ידי תאגידים בינלאומיים לעבודה במקומות שונים כדי לנהל פעולות של ארגונים רב לאומיים (MNC) מחוץ למדינות המוצא (Berry & Bell, 2012).

האופן שבו גברים ונשים מתוגמלים על הצבה על-ידי תאגידים בינלאומיים והיחס אותו הם מקבלים מתווכים על-ידי המגדר שלהם כמו גם על ידי הגזע (race) שלהם והמעמד הכלכלי שלהם. מחקרם של ברי ובל (Berry & Bell, 2012) טען כי מגדר, גזע ומעמד כלכלי מובנים לתוך מבנים ותהליכים ארגוניים במסגרת תהליכי הגלובליזציה ובניהול בינלאומי (IM) של מנהלים המוצבים במדינות שהן אינן מדינות המוצא שלהם.

באופן כללי, נשים מהוות כ-15 אחוזים מתוך המוצבות במדינה זרה מטעם תאגידים בינלאומיים. כמו כן, מרבית תושבי החוץ הנבחרים על-ידי החברות הם לבנים, ממוצא אנגלו-סקסי והם ממלאים תפקידים של מנהלים ואנשי מקצוע. בתמורה להסכמה לבצע משימות במדינה זרה, הארגון מעניק לעובדים ערכת הטבות ומשכורות גבוהות בנוסף לתמיכה מהארגון בצורה של דיור, הטבות במס, תמיכה משפחתית, שיעורי שפה ועוד (Berry & Bell, 2012).

אחת השאלות העולות מנתונים אלו היא מדוע יש מספר מועט כל-כך יחסית של נשים שנשלחות לביצוע משימות על-ידי חברות בינלאומיות לעומת גברים? אחת הגישות במענה על שאלה זו היא כי נשים אינן מעוניינות או לא מוכנות למעברים ומשימות מסוג אלו בעוד גישות אחרות טוענות שהלאומים והתרבויות במדינות אליהם מועברים המוצבים והמוצבות אינן מוכנות או מסוגלות לקבל נשים. יתרה מכך, הנשים שכן מוצבות במדינות זרות לרוב מתאימות בפרופיל הסוציו-דמוגרפי שלהן לגברים. הן לבנות אנגלוסקסיות, בעלות השכלה גבוהה ועובדות כנשות מקצוע, כמנהלות וכביצועיסטיות. בהתאם, הן מקבלות גם את הטבות באופן זהה לגברים (Berry & Bell, 2012).

אם כן, עדיין נשים כאמור מהוות רק כ-15 אחוזים מהמנהלים המוצבים ונראה שתקרת הזכוכית שמגבילה התקדמות נשים במקומות רבים בעולם, לא פוסחת גם עם הגלובליזציה וההזדמנויות של ניהול בינלאומי וזאת על אף שלרוב נשים הינן בעלות השכלה טובה יותר ואיכויות בעלות פוטנציאל גבוה אך שונה משל אלו של הגברים המוצבים (Berry & Bell, 2012). זאת ועוד, מחקרים שונים מראים כי איכות הביצועים של נשים במשימות הצבה מסוג זה אינה יורדת ואף עולה מאלו של הגברים (Koveshnirov et al., 2014).

בהמשך לאמור לעיל, נראה כי יש לבחון מספר היבטים בכדי להבין מדוע נשים מהוות חלק קטן באופן יחסי מהאוכלוסייה המוצבת למשימות במדינה זרה בכדי למלא משימות של ארגונים בינלאומיים. חשוב להבין גם מדוע רק חלק מסוים של נשים מקבל יותר הזדמנויות בזירה זו. בחלק הבא אעסוק בגורמים המביאים נשים או מעכבים נשים בקבלת החלטות לבצע משימות מסוג זה.

שאלה של מוטיבציות:

הצורך להבין מדוע אנשים בוחרים להיות מוצבים מטעם העבודה במדינות שונות חשוב בכדי למשוך, לעורר מוטיבציה ולשמור על בעלי מקצוע מעולים וחשובים על מנת שיובילו לביצוע מטרות אסטרטגיות של הארגון. הגדילה בכמות ההצבות מעלה את חשיבות הבנת ההבדל המגדרי במוטיבציות בכדי להגדיל את מאגר האופציות לשליחת אנשים לעבודה בחוץ-לארץ (Shortland, 2015).

מסלול הקריירה של נשים ומסלול הקריירה של גברים שונים באופיים ובצורתם. בעוד גברים מאופיינים בקו קריירה ליניארי יחסית, מסלול הקריירה הנשי בנוי בצורה לא אחידה