

תוכן עניינים

3.....	מבוא
3.....	הבדלים בתפיסות שונות הקשורות למקום העבודה בין נשים לגברים
4.....	משמעות בעבודה
6.....	הבדלים בין נשים לגברים בתפיסת המשמעות בעבודה
7.....	ביבליוגרפיה

מבוא

במהלך העשורים האחרונים ישנה מודעות הולכת וגוברת לכך שגברים ונשים מחזיקים בתפיסות שונות הקשורות למקום עבודתם. לדוגמה, נשים נוטות יותר מאשר גברים לתפוס את עומס העבודה כשחוק (Aniței, Kim, de Dear, Candido, Zhang, & Arens, 2015), את איכות הסביבה המשרדית כנמוכה (Katz, 2017) ואת הבית כחשוב יותר מהעבודה במקרים של (2013), את העובדים האחרים בצורה חיובית (Katz, 2017) ואת הבית כחשוב יותר מהעבודה במקרים של חוסר איזון בין העבודה לבית (Fujimoto, Azmat & Härtel, 2013; Karkoulouli, 2013). הבדלים מגדריים אלו ואחרים בתפיסות הקשורות לעבודה הינם חשובים שכן עלולים להשפיע על הבדלים מגדריים פונקציונליים יותר בעבודה, כגון בביצועים ובקידום (Aniței, et al., 2015). מקור ההבדלים לרוב מיוחס להבדלים ביולוגיים, השפעות סביבתיות וסטריאוטיפים מגדריים (Katz, 2017). אחת מהתפיסות החשובות של הפרט הנוגעות למקום העבודה הינה "משמעות העבודה", קרי רמת החשיבות שהפרט מייחס לעבודתו (Dostoevsky, 2016). משמעות בעבודה תורמת לארגונים, שכן פרטים שמייחסים חשיבות רבה לעבודתם נוטים להיות יעילים וטובים יותר בעבודתם. משמעות בעבודה גם תורמת לפרטים עצמם, שכן משמעות בעבודה נקשרת עם רווחה אישית, תחושת משמעות כללית בחיים, שביעות רצון ועוד (Allan, Batz-Barbarich, Sterling, & Tay, 2019). חלק מהמחקרים בחו"ל הראו כי אין הבדלים מגדריים בתפיסת משמעות העבודה (Steger, Dik & Duffy, 2012), אך מחקרים אחרים הראו שנשים נוטות לייחס פחות משמעות לעבודה במצבים שבהם הן מצויות בחוסר איזון בין עבודה לבית, בעוד שגברים לא מייחסים פחות משמעות לעבודה במצבי חוסר איזון אלו (Amon, 2017). עם זאת, מחקרים ישראלים לא נגעו בשאלת ההבדלים המגדריים במשמעות העבודה, בפרט לא בהקשר של איזון עבודה-בית, מה שהביא אותי להעלות את השערת המחקר, כי גם בישראל ימצאו הבדלים מגדריים בתפיסת משמעות העבודה, במצבים של חוסר איזון בין עבודה לבית.

הבדלים בתפיסות שונות הקשורות למקום העבודה בין נשים לגברים

מחקרים מראים כי ישנם מגוון הבדלים מגדריים הקשורים בתפיסות של נשים וגברים לגבי מקום העבודה. למשל, בתפיסת העומס והשחיקה – נשים נוטות לתפוס עומס בעבודה כגבוה יותר מאשר העומס שנתפס בקרב גברים, וכן הן נוטות לתפוס עצמן כשחוקות יותר מאשר גברים עבור אותה עבודה (Aniței, et al., 2015). זאת ועוד, נשים נוטות לאמץ סטנדרטים מחמירים יותר לגבי איכות הסביבה המשרדית הנתפסת (ניקיון, רמת זיהום נמוכה, איכות האוויר, נעימות מזג האוויר ועוד) (Kim, et al., 2013). גם תפיסת העובדים האחרים משתנה לפי מגדר. כך, נשים נוטות לייחס תכונות חיוביות יותר לאחרים בעבודה, ולחוש כלפיהם רגשות חמים יותר, לעומת גברים. זה נקרא "אפקט החיובית הנשית" (Katz, 2017). ניתן לראות, כי במגוון סוגיות ארגוניות אנו מוצאים הבדלים מגדריים בתפיסות הפרט בקשר לעבודה. חשוב לתת על כך הדעת, שכן תפיסות אלו עלולות להשפיע על הבדלים מגדריים ברמה היישומית, למשל בתפקוד, בקידום, ביעילות, בביצוע, בשביעות הרצון ועוד (Aniței, et al., 2015).

כמו כן, הבדל מגדרי משמעותי ביותר בתפיסות נמצא בהקשר של "איזון עבודה-בית" (work-life balance). זהו קונפליקט המתאר את חוסר האיזון בין היכולת של הפרט למלא היטב את תפקידי העבודה (כעובד, כמנהל וכו') לבין יכולתו למלא היטב את תפקידי המשפחה (למשל, תפקיד ההורים). האיזון בין הבית לעבודה מופר יותר בעשורים האחרונים, לאור מגמות של הפיכת דרישות העבודה לתובעניות יותר, ואנשים מוצאים את עצמם חסרי משאבים מספקים להתמודדות מוצלחת הן עם הדרישות הביתיות והן עם הדרישות הארגוניות. במצבים של חוסר איזון בין עבודה לבית, נשים תופסות את הבית כחשוב יותר מן העבודה ומקבלות את זה שתפקודן כעובדות או כמנהלות עלול להיפגע; ואילו גברים תופסים את העבודה כחשובה יותר, ומקבלים את זה שתפקודם במשפחה, למשל כהורים וכבני זוג, עלול להיפגע. כפועל יוצא, הגברים פחות מעורבים במשק הבית ובגידול הילדים, ויותר מטלות בית נופלות על כתפי הנשים, מה שכמובן עלול להפחית מהמשאבים שלהן שהיו יכולים להיות מופנים לעבודה. כתוצאה מכך, היעדר איזון בין עבודה לבית עלול לפגוע בקריירה של הנשים מבחינת שכר פוטנציאלי, אפשרויות קידום, משרות אפשריות ועוד. משום שתפיסות קונפליקט בית עבודה אלו השונות בין המגדרים עלולות ליצור אי שוויון בעבודה בין גברים לנשים, רבים המחקרים העוסקים בנושא זה (Fujimoto, et al., 2013; Karkoulouli, Srouf & Sinan, 2016). מאכן נובע כי הבדלי התפיסות המגדריים הקשורים לאיזון עבודה בית בעלי חשיבות מרובה.

מתעוררת השאלה, מהו מקור ההבדלים בין גברים לנשים בתפיסותיהם? ישנן שלוש תשובות המשמשות כמענה לכלל ההבדלים שמחקרים מוצאים בין גברים לנשים. הסיבה הראשונה הינה ביולוגית/גנטית – הבדלים גנטיים וביולוגיים בין המגדרים תורמים במידה מסוימת להבדלים הנצפים/הנחקרים בין המגדרים. הסיבה השנייה היא השפעות סביבתיות שמולידות הבדלים מגדריים, כגון – תפקידי מגדר קלאסיים אשר מוטעמים בתודעת הנשים והגברים במהלך תהליך החיברות (תהליך התאמתם לחברה ולתרבות). לדוגמא, לנשים מיוחס תפקיד אימהי, מטפח וביתי ואילו לגברים מיוחס תפקיד מפרנס, תחרותי ואסרטיבי. לכן הסביבה מעודדת את הנשים להיות יותר חברותיות ונעימות, ואילו את הגברים מעודדת להיות יותר דומיננטיים וכוחניים. סיבה שלישית הינה ביקורתית יותר ואומרת שההבדלים קשורים לסטריאוטיפים המגדריים בלבד והם לא קיימים באמת, או קיימים במידה פחותה יותר מזו שהציבור חושב שקיימים (Katz, 2017). למשל, בספרות המחקרית, ההבדל בתפיסות המגדרית כלפי קונפליקט בית עבודה מיוחס לנורמות מגדריות וסטריאוטיפים מגדריים המכתיבים לנשים להחשיב יותר את הבית, ואילו עבור הגברים להחשיב יותר העבודה, גם אם בתוך-תוכם ההעדפות הפרטיות שלהם שונות (Fujimoto, et al., 2013). אם כן, ניתן להסביר במגוון דרכים את ההבדלים המגדריים המנויים לעיל.

משמעות בעבודה

מחקרים רבים מצביעים על כך שרוב רובם של העובדים (95%), על פני מגוון תרבויות ומקצועות, מעוניינים לעבוד אפילו אם אין להם צורך כלכלי ממשי בכך. תופעה לכאורה חסרת היגיון זו,