

שאלת המחקר

כיצד ניכרת השפעת המגדר על יכולת והצעות הקידום של נשים בארגונים עסקיים?

2. הנחות המחקר

- נשים מרגישות תסכול בכל הנוגע לקידום ו/ או הצעות קידום בארגונים עסקיים
- פחות נשים מתמודדות לתפקידים ניהוליים
- שביעות רצון הנשים בתנאי השכר במשרות בכירות יהא נמוך

3. סקירת ספרות

נשים בעולם העבודה

דפוסי תעסוקה של נשים וגברים בעולם העבודה משתנים אלו מאלו במהלך חייהם ונקבעים בעיקר בהתאם לאפשרות שלהם לשלב בין חיי עבודה לבין חיי משפחה (אהרון, 2017). שיעור התעסוקה של נשים בישראל נמצא במגמת עלייה. ב-2014 עמד שיעור זה בקרב גילאי 54–25 על 74 אחוזים לעומת 61 אחוזים בשנת 1995 (פוקס, 2016).

מחקרים רבים מראים כי דפוסי תעסוקה של נשים, אחוזי המשרה שלהם ואופי הקריירה מושפעת משמעותית מאירועים משפחתיים ובעיקרם מהולדת ילדים וטיפולם בבית. בעבר יותר נשים עזבו את עולם העבודה על מנת שתוכלנה לטפל בילדים בבית. כיום ניתן למצוא פתרונות תעסוקה שונים (חלקיות משרה או עבודה מהבית) על מנת שהללו תוכלנה לשלב עבודה וטיפול בילדים. גברים, לעומתן, אינם מראים שונות גבוהה בדפוסי עבודתם במהלך החיים וחיי העבודה שלהם כמעט ואינם משתנים.

בבחינה של אותה קבוצת מגדר, גם בקרב הנשים אנחנו יכולים לראות שונות. נשים משכילות, שצברו שכר גבוה וותק ממושך בשוק העבודה, אשר נוטות לחזור מהר יותר לאחר לידה לעומת נשים משכילות פחות אשר לרוב יקטעו את עבודתן למשך תקופה ארוכה יותר או יפרשו לחלוטין מעולם העבודה (אהרון, 2017). גם להישגים במקצועות המתמטיים יש השפעה על פערי השכר כאשר בתחום זה ניצן לראות יתרון גדול לגברים. הישגיהן הנמוכים יותר של נשים בתחומי מתמטיקה ומדעים מורגשים כבר בתיכון, בשיעור הנמוך יחסית של נשים שנבחרות במתמטיקה ובמדעים בהיקף מורחב ובהמשך נתון זה משפיע על הפניה ללימודים אקדמיים בהמשך ובשוק העבודה. אף ששיעור הנשים באקדמיה גבוה יותר, שיעור הסטודנטיות בתחומים טכנולוגיים נמוך ומוערך בכ-25% אחוזים בלבד (פוקס, 2016). הללו למעשה יכולים להשפיע על מהלך החיים של נשים ושל גברים ומתוך כך על אי השוויון המגדרי ועל הבידול התעסוקתי בשוק העבודה. בהיבט הנורמטיבי, לדפוסים מגדריים יש השפעה מכרעת על התפיסות הנוגעות לתפקידי נשים וגברים, ותפיסות אלו משפיעות על קיומם של דפוסים מגדריים ומחזקות אותם (אהרון, 2017).

עבודה מקוטעת המאלצת להיות מכורח החיים ה'נשי', הן מכשול עיקרי העומד בפני אותן נשים השואפות להגיע לרמות שכר ולעמדות שוויוניות לגברים. נשים הקוטעות את פעילותן בשוק העבודה צוברות פחות ניסיון תעסוקתי מגברים העובדים לרוב באופן רציף, ובעת שזו מיומנויותיהן מאבדות מערכן. עובדה זו

מובילה את פרויקט העבודה שלה, ושכרן, לנמוך יותר. נשים שעבודתן מקוטעת נתפסות בעיני המעסיקים כעובדות פחות מסורות ובעלות מחויבות נמוכה יותר לעבודה ממי שעובדים ללא הפסקות עבודה. לאחר שנשים עובדות תקופה קצרה, הן צפויות לנשור מכוח העבודה, ורק לאחר שילדיהן בגיל בית הספר, תוכלנה לחזור לעבוד שוב. עם זאת, נשים רבות אינן מסוגלות להיכנס שוב לשוק העבודה במשרה מלאה, מאחר ועת זו ייתכן וידרשו לדאוג להורים מזדקנים (Aronsson, 2020). בעקבות חשיבה זו, מעסיקים נוטים להשקיע פחות בפיתוח כישוריהן או בקידומן למשרות נחשקות בעלות שכר ואחריות גבוהים (אהרון, 2017).

אחד הפתרונות שנשים נוטלות על מנת לשמר את רצף הקריירה שלהם, הוא עבודה במשרה חלקית. בעיני הנשים והמעסיקים, יתרונה של משרה חלקית היא היכולה הגמישה שהיא מאפשרת והמשכיות תעסוקתית גם בשלבים שבהם הסביבה המשפחתית דורשת נוכחות גבוהה (אהרון, 2017). נשים אשר עובדות במשרה חלקית, מתוך בחירה, מאפשרות לייצר שכר (ושכר עתידי) ולא פעם את הביטחון התעסוקתי שלהן, 'השייך' לסוגי משרות מלאות, בהסדרי שעות המותאמים לחיי משפחה ובתחושה של ביטחון, סיפוק ורווחה נפשית. עבודה במשרה חלקית או עבודה נשית היא מכשול בכניסתן של נשים לעיסוקים יוקרתיים, למסלולי קריירה ניהוליים ומתגמלים ולעמדות שוות לאלו של גברים ובהתקדמותן בתוך המשרות 'הגבריות' (אהרון, 2017).

בעשור האחרון, אנו עדים לשינויים משמעותיים המתחוללים במדיניות הרווחה, היבטים הקשורים בעידוד תעסוקת נשים ובאיזון בין חיי המשפחה לבין דרישות העבודה. אלו זוכים לתשומת לב רבה בשיח הציבורי (אהרון, 2017). במחקר שנעשה קריירה ומגדר נראה כי אופטימיות ופסימיות מהווים אמצעים לחיזוי מחסומים חיצוניים, אם כי רק פסימיות הופיעה כמנבא אינדיבידואלי משמעותי כאשר ככל שפסימיזם קיים ברמה גבוהה יותר, כך נתפסים יותר מחסומים. תוצאות מחקר זה מוכיח כי פסימיות חשובה בחיזוי הערכה עצמית וחסמים חיצוניים בקרב נשים (Creed, Patton, & Bartrum, 2004).

קידום נשים בארגונים

בחינה של מסלולי קריירה של נשים יכולה ללמד על בחירות ואילוצים בחיי המשפחה, וברמת החברה היא עשויה לשמש מקור להסבר הפערים המגדריים בשוק העבודה ובמשפחה. בישראל חלה מגמה של כניסת נשים אקדמאיות למשרות שמילאו בעבר גברים, וחלק מהן הצליח להתברג במקצועות יוקרתיים שמשולם בהם שכר גבוה. עוד נראה כי מאפייני מסלולי הקריירה מלמדים גם על מגמה של קיטוב בין נשים בעלות השכלה גבוהה לבין נשים בעלות השכלה נמוכה בשוק העבודה הישראלי. במילים אחרות, נראה כי כוח העבודה הנשי סובל מתעסוקה שאינה הולמת את כישוריהן ומאפשרויות שוק ההולכות ומצטמצמות. מצב זה עשוי להשפיע על הפערים בין המינים בשוק העבודה וליצור פערים של ממש בין מי שיכול לרכוש השכלה גבוהה ומי שאינו יכול לעשות זאת (אהרון, 2017).

מערך התפקידים של נשים עובדות מסועף כיום יותר מאשר בעבר בשל ההתפתחויות החברתיות והדמוגרפיות שחלו במהלך השנים. נוסף על התפקידים המסורתיים, נשים ממלאות כיום תפקידים קהילתיים, כגון התנדבות, ותפקידים לפיתוח עצמי, כגון לימודים או פעילויות פנאי. ייתכן כי שלל