

1. מבוא: הגדרת קריירה ודפוסי עבודה

עבודה ומשפחה הם מרכיבים חשובים בחיי בני האדם. עבודה היא מרכיב חשוב ומרכזי בחיי האדם, היא מספקת לאנשים מסגרת ודרך לשרוד, חיבור לבני אדם אחרים ודרך לביטוי עצמי (Richardson, 2012). לעבודה יש השפעה רבה לא רק על הפרט, אלא לעיתים על המדינה כולה. למשל, מחקרים מוצאים כי משברים אשר מתרחשים בתחום התעסוקתי, משפיעים על אנשים, קהילות ומדינות שלמות (Clifton, 2011). עבודה מוגדרת פעמים רבות כפעולה אינסטרומנטלית אשר מכוונת לספק סחורות ושירותים על מנת לתמוך בקיום (ריף, 2012).

המושג "קריירה" מוגדר פעמים רבות כשילוב של תפקידים אותם ממלא בן אדם במהלך חייו (Super, 1980). למשל, כפי שמציין זאת סופר במאמרו (1980), מהרגע שהאדם נולד, הוא מקבל תפקידים שונים כגון תפקיד של ילד, תלמיד, אחות, עובד, בן זוג וכד'. התפקידים הללו קשורים בדרך כלל לתפקידים אותם האדם ממלא בבית, בקהילה, בבית הספר ובעבודה. סופר מציין בנוסף כי בעוד שרוב התפקידים מוגבלים להקשר אחד – לדוגמה, רק לבית או רק לעבודה, ישנם תפקידים אשר באים לידי ביטוי ביותר מהקשר אחד. אמנם תפקיד של בעל מקצוע מסוים עשוי לבוא לידי ביטוי רק בהקשר של מקום עבודה, אך מכיוון שאנשים רבים עובדים לפעמים גם מהבית, התפקיד עשוי לבוא לידי ביטוי גם בהקשר של משרד וגם בהקשר של בית. לפי סופר (1980), מעבר של תפקיד מגבולות ההקשר (לדוגמה, אדם שממלא תפקיד של עובד במשרד ולעיתים גם בבית) עשוי ליצור קונפליקט בין תפקידים.

סופר (1980) מכיר גם בעובדה כי מצד אחד, ביצוע תפקידים שונים במהלך החיים עשוי להוביל לקונפליקט כאשר תפקיד אחד עשוי להקשות על ביצוע של תפקיד אחר. מצד שני, ביצוע של מספר תפקידים עשוי להיות מספק יותר עבור האדם מאשר ביצוע תפקיד אחד בלבד. כמו כן, ניתן לשער בנוסף כי כאשר התפקידים דומים אחד לשני, הדבר עשוי להוביל לרמת שביעות רצון גבוהה יותר. סופר מציין כי נמצא במחקרים כי עבור גברים, רמת שביעות הרצון הייתה גבוהה כאשר התפקידים בזמן פנוי תאמו לאלו של העבודה. כלומר, כאשר התחביבים של שעות הפנאי התאימו לתפקידים בעבודה. סופר מציין כי מה שעשוי להשפיע על רמת שביעות הרצון הוא מצב בו היכולות ותחומי העניין של האדם יבואו לידי ביטוי בתפקידים השונים אותם הוא ממלא. כמו כן, מכיוון שאנשים ממלאים תפקידים רבים בו זמנית בהקשרים שונים, צפוי כי התפקידים ישפיעו אחד על השני כך שהצלחה בתפקיד אחד, תשליך על הצלחה בתפקיד אחר ולהפך.

פערי שכר בין גברים לנשים נפוצים גם במגזר הערבי. נתוני הלמ"ס מראים כי בשנת 2013 ההכנסה החודשית הממוצעת ברוטו של אישה שכירה במגזר הערבי הייתה 81% מההכנסה של גבר ערבי (מזרחי שמעון, 2015).

באופן דומה, במאמרה, אהרן (2003) מציינת מספר מכשולים אשר עומדים בפני נשים אשר מעוניינת להתקדם לתפקידים בכירים. ראשית, אהרן מתייחסת לאידאולוגיות ניהוליות, אשר מתייחסות למבני הסמכות אשר נפוצים בארגונים ואשר נשלטים על ידי עקרונות גבריים בבסיסם. הדימויים של מנהלים הם דימויים של גברים, הם מתבססים על ה"אתוס הגברי" אשר מתאפיין ברציונאליות וגבורה – תכונות אשר בדרך כלל מבחינה תרבותית וחברתית מיוחסות לגברים. נשים שניסו בעבר להתגייס לתפקידים אשר נחשבו לגבריים, נתקלו במכשולים מכיוון שלא התאימו לאתוס זה. כתוצאה מכך, בעבר, הנשים הועסקו בתפקידים פחות בכירים כגון כפקידות רגילות אשר עובדות תחת סמכות של גברים. מכיוון שההיררכיה בארגונים מושפעת מהמגדר, השאלה בדבר חוסר השוויון בעבודה היא שאלה אשר מתייחסת לחוסר השוויון בחברה. באופן ספציפי, התהליכים שמסלילים את הגברים לתפקידים ניהוליים ואת הנשים לתפקידים פחות "נחשבים" הם תהליכים אשר נובעים מהתפיסות החברתיות.

כך למשל, באמצעות ההבנייה החברתית, והציפיות שיש בחברה מנשים ומגברים, מביאים לכך כי ישנה הפרדה בין תפקידים שנחשבים לגבריים ו"נשיים" בעולם העבודה ובבית (אהרן, 2003). כך למשל, במקצועות מסוימים כגון הוראה וסיעוד ניתן למצוא רוב נשי, בעוד במקצועות אחרים כגון ניהול והנדסה ניתן למצוא רוב גברי.

לפי אהרן (2003), שני מנגנונים עיקריים עומדים בסיס ההבניה החברתית בארגונית: הראשון הוא ההקצאה של גברים ונשים לתפקידים שונים והשני הוא ההגדרה על פיה הביצוע בתפקידים הוא תלוי מגדר – כלומר, ברגע שנשים הן הרוב בתפקיד מסוים, התפקיד הופך להיות "נשי". אמנם חוקים מסוימים אשר קשורים לעבודה נועדו כביכול להטיב עם נשים, כגון החוק אשר מאפשר לאימהות לילדים צעירים לעבוד פחות, יחד עם זאת, הדבר מוביל לכך שהנשים מודרות משיבות והדבר מוביל בסופו של דבר לכך כי אינן מקבלות קידום.