

ביוורקרטיה יצוגית: נשים בשירות המדינה הבכיר בישראל

דוח מחקר מקוצר

מעל ישי

אוניברסיטת חיפה

מטרות המחקר

למחקר, שסיכומו מוצג בזה, שתי מטרות עיקריות:

- א. לבחון את מעמדן של הנשים בשירות המדינה הבכיר בישראל. מהו חלקן היחסי בצמרת? מהי תרומתן לניהול המדינה? כיצד השתלבו נשים במוקד הכוח המרכזי של הפקידות הבכירה?
- ב. להסביר את הגורמים התורמים למיעוט הנשים בשירות המדינה הבכיר. האם גורמים אלה נעוצים בתכונות ועמדות אישיות שלשירות הציבורי יש השפעה מעטה על עיצובן (להלן משתנים אישיים או תודעתיים), בסביבה הארגונית (להלן משתנים ארגוניים) או בערכים נפוצים על מעמד הנשים (להלן משתנים חברתיים).

שיטת המחקר

השוואה בין כל אוכלוסית הנשים הבכירות בשירות המדינה (דרגות כג-כד) לבין מידגם של גברים בכירים, באותן דרגות, ונשים בדרג בינוני (דרגה י). סך כל הנחקרים: 205 פקידות ופקידים: 39 בכירות, 79 בכירים, 87 נשים בדרג בינוני.

הפקידות הבכירה: מסלול קריירה

ממוצע הגיל והותק בשירות המדינה דומים בקרב שלוש קבוצות המחקר. קצב הקידום של הנשים על פי שיטת חישוב אחת (מספר שנות הכהונה, כפול 100, חלקי מספר השנים בדרגה הנוכחית) הוא מהיר יותר מזה של הגברים. על פי שיטת חישוב אחרת (גיל קבלת הדרגה) אין הבדל משמעותי בין המינים. יש לציין שגברים מציגים את התקדמותם שלהם כמהירה יותר. מספר כמעט כפול של נשים לעומת גברים נקב במספר 1 (הדרגה הנמוכה ביותר) כנקודת ההתחלה שלהן בשירות הציבורי (58.3% לעומת 32.0%, בהתאמה). לעומת זאת, מספר הגברים שתיעדו את דרגתם הנוכחית בקטגוריה הגבוהה ביותר (7) היה גדול יותר בקרב הגברים מאשר בקרב הנשים (64.6% לעומת 56.7%, בהתאמה).

משתנים אישיים

מסקנות:

- א. מחקר הנשים הבכירות בישראל מאמת את ההשערה הקושרת בין הון אנושי לבין קידום לצמרת. הנשים הבכירות, כפי שמעידים הנתונים שמוצגים בלוח א', אכן עשירות יותר בהון אנושי הן לעומת עמיתיהן הגברים והן לעומת עמיתותיהן בדרג הבינוני.
- ב. לגברים יש עדיפות על הנשים בקריירה צבאית שקדמה לשירות הציבורי. שעור גבוה יותר ביניהם שרת בדרגות קצונה בכירות.

לוח א': משתנים אישיים, על פי מין ודרגה

דרג בינוני	בכירות	בכירים	
54.0	64.1	54.4*	ארץ לידה (ישראל)
6.9	-	13.9*	(אסיה-אפריקה)
74.7	92.3	73.0*	ארץ לידת אב (אירופה)
13.7	2.5	17.9*	(אסיה-אפריקה)
92.1	74.1	16.5	שנת עליה (עד 1967)
83.5	94.8	82.0	השכלה אקדמית
57.7	62.2	56.9*	השכלת אם (תיכונית +)
48.2	58.3	59.7	תעסוקת אם (עובדת)
15.1	18.4	8.8	רמת חיים גבוהה בילדות
*7.0	41.7	27.8	חברות בארגון וולנטארי
*7.9	25.8	38.5	דרגת קצונה בצבא

* ציון הכוכבית על יד טור הגברים מעיד על הבדל מובהק בין גברים בכירים לנשים בכירות. ציון הכוכבית על יד

הנשים בדרג הבינוני מעיד על הבדל מובהק בתוך האוכלוסייה הנשית.

**p<0.001 *p<0.05

התפלגות התשומות האישיות למרכיבי ההון האנושי מוצגת בלוח ב'.

לוח ב': תשומות אישיות להון אנושי (חשיבות גבוהה)

דרג בינוני	בכירות	בכירים	מאפייני קריירה
89.6	89.5	83.5	השקעת מאמץ
88.4	87.2	70.5	רכישת ידע
17.2	30.7	14.1	מזל
			<u>הכרה בחשיבות</u>
68.6	78.9	59.4	השקעת מאמץ
81.1	92.1	73.4	רכישת ידע
76.7	57.9	38.3*	מזל
84.5	83.3	69.6	כשרון

משתנים ארגוניים

את המשתנים הארגוניים חלקתי לשלושה סוגים: (א) הסדרים תוך ארגוניים (השתלמויות ושעות עבודה גמישות); (ב)

התחברות לרשתות מקצועיות חברתיות ופוליטיות; (ג) תחושת שוויון במשרד.

מסקנות:

א. השתלמויות ושעות עבודה גמישות אינם נתפשים כמאיצי קידום חשובים.

ב. נשים וגברים כאחד מעורים יפה בתהליך קבלת ההחלטות במשרדיהם.

ג. חשיבות רבה מאד מיוחסת על ידי הנשים לתמיכת ממונים.

ד. תמיכת עמיתים היא חשובה פחות. תמיכת "נשים אחרות" אינה נתפשת כגורם מאיץ קידום.

ה. לנשים, יש פחות קשרים "ציבוריים" מאשר לגברים. גברים ונשים כאחד מיתסים חשיבות לגורם זה.

ו. לנשים אין תחושה שהן שוות לגברים במשרד שבו הן עובדות. לגברים יש תחושת שוויון גבוהה.

לוח ג: הסדדים ארגוניים, על פי מין ודרגה

דרג בינוני	בכירות	בכירים	
62.0	28.9	59.7	השתלמויות (4+3)
*82.5	65.7	67.2	חשיבות ההשתלמויות (4+3)
39.1	25.6	7.6	שעות גמישות (1)
29.1	27.0	43.6*	חשיבות שעות גמישות (1)
*42.3	76.9	79.5	התיעצות לא-פורמלית (4+3)
66.6	87.2	93.6	התיעצות פורמלית (4+3)
54.9	61.1	58.7	עצה מקצועית במשרד (4)
52.8	56.4	49.3	תמיכת ממונים (4)
94.2	92.1	69.2*	חשיבות תמיכת ממונים (4)
29.1	17.1	12.0	אי תמיכת ממונים כמכשול (4)
39.1	61.5	43.0	הפרדה בין חברים ועבודה
48.3	56.4	48.1*	תמיכת עמיתים (4)
75.3	63.2	44.3	חשיבות תמיכת עמיתים (4)
*37.9	18.4	-	תמיכת נשים (4)
13.8	16.2	-	חשיבות תמיכת נשים (4)
8.0	7.7	29.5*	"קשרים" (4)
*78.8	65.8	70.8	חשיבות ה"קשרים" (4+3)
36.8	21.2	25.8	העדר קשרים כמכשול (4+3)
45.2	38.5	9.3*	אין שוויון במשרד
32.5	30.8	1.6*	אפליה בגין מין
50.0	51.4	11.7**	לגבר יותר הזדמנויות קידום
26.2	21.6	38.9**	המין אינו רלבנטי לקידום

4 = במידה רבה או חשיבות גדולה; 1 = במידה מעטה או חשיבות מעטה

משתנים חברתיים

המשתנים החברתיים מתייחסים: (א) למעמדם המשפחתי של המרוואיינים; (ב) לחלוקת העבודה בתוך המשפחה; (ג)

למידת החשיבות של המשפחה בחיי הפרט. הממצאים מוצגים בלוח ד.

לוח ד': משתנים משפחתיים, על פי מין ודרגה

דרג בנינים	בכירות	בכירים	
75.9	60.5	98.7*	(נשוי/אה)
85.1	82.1	100.0*	ילדים
			<u>חלוקת תפקידים בבית (בן/בת זוג)</u>
4.2	11.5	59.5*	עבודות הבית
4.2	3.8	40.5*	טיפול בבני המשפחה
5.7	11.1	75.9*	בישול
43.6	51.8	16.4*	סידורים כספיים
9.4	44.4	6.4*	טיפול במכונית
22.6	18.9	1.3*	תפקידים ביתיים כמשול(3+4)
			<u>חשיבות המשפחה</u>
+29.9	66.7	51.9	העבודה היא עניי המרכזי בחיים
+68.9	92.3	72.1*	עבודה בעלת חשיבות רבה
56.3	54.1	41.6	משפחה היא עניי המרכזי בחיים
86.0	92.3	79.7	משפחה בעלת חשיבות רבה
93.0	91.8	84.7	תמיכת בני משפחה בפועל(3+4)
90.6	89.4	83.5	חשיבות תמיכת בני משפחה (3+4)
17.7	25.0	1.2*	ויתורים למען קריירת בן/זוג(5)
14.5	16.7	0.0*	קריירה של בן/בת זוג כבלם(3+4)
10.1	11.1	1.3*	עמדת בן/בת זוג כבלם (3+4)

5- המידה הגדולה ביותר; 4+3 = במידה רבה מאד ובמידה רבה

מסקנות:

- מצבן המשפחתי של הנשים שונה בצורה משמעותית מזה של הגברים שהם בדרך כלל נשואים ותמיד אבות לילדים.
- קימת חלוקת עבודה מסורתית בולטת בין נשים לגברים שמועסקים בשירות הציבורי, בלי קשר לדרגה.
- נשים (בכירות) מיחסות לעבודה חשיבות רבה מאד, רבה מזו של הגברים.
- נשים מיחסות גם למשפחה חשיבות רבה מאד, שבאה לידי ביטוי בערכים ובויתורים למען בן הזוג.
- המחקר מעיד שעצם החשיבות שמיחסים למשפחה אינה מכשול לקידום, רק עיסוק יתר בתפקידים ביתיים.

משתנים תודעתיים

האם נשים בכירות נוטות יותר לאמץ דעות "פמיניסטיות" על מעמד האשה? התשובה מוצגת בלוח ה'.

לוח ה': עמדות בנושא מעמד האשה, על פי מין ועל פי דרגה

דרג בינוני	בכירות	בכירים	
13.2	16.2	5.1	שויון יפריע לחיי משפחה (4)
14.1	12.8	5.0	קשה לשלב קריירה ואמהות(4)
78.1	87.8	48.6*	אשה יכולה לדאוג לקריירה (4)
74.7	86.5	70.1	שויון בחלוקת תפקידים(4)
9.6	7.9	8.9	לגברים כישורים ניהוליים(4+3)

מסקנות:

א. מסתבר שדעותיהן של הנשים אינן שונות בצורה מובהקת מדעותיהם של הגברים לגבי מעמדה של האשה במשפחה ובעבודה.

ב. לא נמצאו הבדלים מובהקים בין הנשים בשתי הדרגות, כאשר שתי הקבוצות דבקות בערכים "פמיניסטיים".

ג. יחד עם זאת, נשים סבורות שאשה יכולה (וצריכה) לקדם את הקריירה שלה גם אם זו כרוכה בפגיעה מסוימת

בסידורי הבית. *אין היננו, אשה לא יפנה זמן להגן על ביתה*
מה לעשות על מנת לצמצם אי-שויון

רוב המרואיינים סבורים שראוי לפעול על מנת לצמצם את ממדי אי השוויון וכופרים בהנחה ש"אי השוויון יעלם מעצמו עם הזמן". כיצד לתקן? על המדוכה עמדו הסדרים מוסדיים, ומאמץ אישי.

לוח י"א: דעות על אמצעים לצמצום אי שוויון בין המינים, על פי מין ודרגה (מסכים/ה מאד ומסכים/ה)

דרג בינוני	בכירות	בכירים	
90.4	89.6	86.0*	הסדרים מוסדיים לילדים
82.4	92.2	69.2*	חינוך לשוויון בין המינים(4+3)
*61.4	71.8	50.8	הקלות מס לנשים עובדות(4+3)
13.7	16.2	5.1*	העדפה מתקנת (4+3)
20.9	35.9	10.3**	"ביורוקרטיה יצוגית"(4+3)
98.8	97.4	100.0	קידום ע"פ כישורים בלבד(4+3)
85.7	79.4	96.9*	כל אשה בכחות עצמה(4+3)

מסקנות:

א. נשים, יותר מאשר גברים מאמינות בכוחם של ההסדרים המוסדיים לביטור אי השוויון.

ב. הרוב המכריע של המרואיינים, בקרב שני המינים, שולל העדפה מתקנת ותומך בקידום על פי כישורים.

ג. יש תמיכה רחבה לרעיון ש"כל אשה צריכה להתקדם בכחות עצמה", למרות התמיכה בהסדרים מוסדיים מסייעים, על האשה לפעול לקידומה שלה. תמיכה זו נפוצה יותר בקרב גברים מאשר בקרב נשים.

ד. רעיון "הביורוקרטיה היצוגית" הנשען על יצוג פרופורציוני של נשים במינהל הציבורי, לא זכה לתמיכה רחבה, אך זו היתה גבוהה בצורה מובהקת בקרב הנשים הבכורות מאשר בקרב גברים בכירים ונשים בדרג בינוני.

אין היננו, אשה לא יפנה זמן להגן על ביתה

מסקנה כללית

המכשול העיקרי לקידום נשים לצמרת שירות המדינה נעוץ, כנראה, בדעות, אמונות וערכים. דעות אלה אינן באות לידי ביטוי בתשובות על שאלות ישירות אלא בתאור מצבים ומחשבות. לנשים רבות יש תחושה חריפה של אי שוויון, הן מטרדות על ידי בעיות שקשורות לבית ולמשפחה במידה רבה יותר מאשר הגברים. בה בשעה ניתן לציין ששני גורמים בתוך שירות המדינה (סביבה ארגונית) עשויים להשפיע על הקידום: תמיכת ממונים מסייעת; העדר "קשרים פוליטיים" מעכב כניסת נשים לצמרת שירות המדינה.