

דפי מידע בנושאי שוק העבודה

מי שואפת להיות מנהלת?

ממצאים עיקריים

- כ- 60% מהנשים העובדות רוצות להיות מנהלות. זהו שיעור גבוה המבטא את רצון של הנשים להמשיך ולהתקדם בעולם העבודה, ולזכות בתגמולים המיוחסים לתפקידים ניהוליים – כוח, יוקרה, שכר גבוה והטבות נוספות.
- 25% מהנשים העובדות דווחו כי יש עובדים הכפופים להן בעבודה. חרף עובדה זו, מרביתן אינן מוגדרות כמנהלות בארגונים בהם הן עובדות.
- חלקן היחסי של הרוצות להיות מנהלות, מקרב אלו שלהן כפיפים ואינן מוגדרות כמנהלות, גבוה מחלקן של הרוצות להיות מנהלות בכלל הנשים המועסקות, ומגיע ל- 77%.
- 66% מהנשים הצעירות (עד גיל 30) רוצות להיות מנהלות לעומת 55% מהמבוגרות יותר. כמו כן, נשים שצברו וותק ממושך במשלח היד ובמקום העבודה הביעו פחות רצון להיות מנהלות, מנשים שלהן וותק קצר יחסית. אחד מסממניו של וותק ממושך בעבודה הוא הכרות עם נהלי העבודה וההסדרים הקיימים, הכרות אשר ככל שהיא ממושכת יותר, נמצאה קשורה לרמות מודעות גדולת והולכות של נשים כי אינן מעוניינות להיות מנהלות או שלא תצלחנה להיות מנהלות.
- נמצא קשר בין מצב משפחתי ושאילות ניהול, באופן ששיעור הנשים הנשואות הרוצות להיות מנהלות נמוך משיעור הלא-נשואות הרוצות להיות מנהלות: 56% לעומת 70% בהתאמה. שיעור האמהות לילדים החפצות בתפקידי ניהול הוא נמוך משיעור הנשים ללא ילדים: 56% לעומת 68% בהתאמה. נראה שכפל התפקידים: התפקיד בעבודה והתפקיד בבית, והקונפליקט ביניהם, יוצרים שחיקה ועומס ומקטינים את המוטיבציה של האמהות להתקדם לתפקידי ניהול.
- 48% מהנשים העולות מעוניינות בתפקיד ניהולי לעומת 62% מהוותיקות. נראה שתהליכי שחיקה הנובעים מקשיי ההשתלבות בעולם העבודה בישראל הם מואצים יותר בקרב נשים עולות, המבינות שהסיכויים שלהן לזכות בתפקיד ניהולי נמוכים.

פרסום דפי המידע נועד:

- ליצור באופן שוטף את "סביבת המידע" בנושאי שוק העבודה בכלל, ובנושאים הקשורים לתחומי אחריות המשרד בפרט.
- לשמש חיישן לאיתור נושאים שיפתחו בבוא העת לסקירות, מחקרים וכתבי עמדה.
- כתיבת דפי המידע תתבסס בעיקר על מערכים סטטיסטיים ייעודיים שפותחו ברשות וקבצי נתונים של ספקים חיצוניים למשרד. הדגש בדפי המידע יושם על הבהרה פשוטה וקצרה של הנתונים מבלי להיכנס לניתוח מעמיק של החומר.

מי שואפת להיות מנהלת?

עדי ארטום

יולי 2003

● ראוי לציין כי שיעור הנשים הערביות המעוניינות להיות מנהלות גבוה משיעור היהודיות: 68% לעומת 59% בהתאמה. נראה שרמת המוטיבציה לעבוד ולהתקדם בקרב הנשים הערביות העובדות גבוהה. זהו ממצא מעניין הראוי לבדיקה בהמשך.

רקע

השינויים הכלכליים- חברתיים הכוללים בין היתר עלייה ברמת ההשכלה של נשים, דחיית גיל הנישואים וירידה במספר הילדים במשפחה, מובילים זה מספר עשורים לגידול בשיעורי ההשתתפות של נשים בכח העבודה.

עלייה בחשיבות ערכי עבודה והצורך לסייע בפרנסת המשפחה, מאפיינים כיום, יותר מבעבר, נשים ומעודדים השתלבותן בשוק העבודה. אולם למען השגתו של שיוויון מגדרי בעולם העבודה, לא די בעצם יציאתן של נשים לעבודה, אלא חשובה גם איכות העבודה. אחד המדדים להערכה של איכות ההשתלבות, הוא חלקן היחסי של נשים מנהלות מכלל הנשים המועסקות.

על-פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, הפער בין שיעור המנהלות לבין שיעור המנהלים- הגברים מבין סך המועסקים, הצטמצם מפער של פי 11 ב- 1980, לפער של פי 3 בשנת 2000. למרות השינויים החיוביים הללו שיעור המנהלות מסך המועסקות קטן משמעותית מזה של מנהלים-גברים: 4% לעומת 10% בהתאמה (סקר כ"א, שנת 2000).

מנתוני נציבות שרות המדינה עולה ששיעור המנהלות במגזר הציבורי נמצא במגמת עלייה, אך הוא עדיין נמוך מאד ביחס לכלל העובדות. שיעור הנשים שהועסקו בחוזה בכירים בשרות המדינה עלה מ- 20% ב- 1996 ל- 26% ב- 2000. בדרוג המנהלי בכללותו, שבו מועסקים 39% מכלל 48,452 עובדי המדינה, עלה שיעור הנשים הממוקמות בארבע הדרגות העליונות, מ- 17% בשנת 1996 ל- 26% בשנת 2000, זאת למרות שרוב עובדי המדינה, 61%, הן נשים¹.

הנשים בישראל מהוות ב- 2002 כמעט 50% מכח העבודה, אך כאמור, שיעורן בתפקידי ניהול הוא נמוך. מסלולי המוביליות העיקריים של נשים קיימים בדרגים הנמוכים והבינוניים של הניהול, וייצוגן בדרגים הבכירים נשאר נמוך.

יש לציין כי גם בדרגי הניהול הנמוכים ובדרגי הביניים נשים זוכות לייצוג נמוך יחסית לשיעורן בשוק העבודה. נוהגים לכתוב תופעה זו "תקרת הזכוכית", מכיוון שכאילו מחסום בלתי-נראה אך ממשי, מונע מהנשים להתקדם בהיררכיה הארגונית. תקרת הזכוכית כוללת את כל אותם חסמים מלאכותיים המבוססים על דעות קדומות אישיות או ארגוניות, המונעים מפרטים מוכשרים להתקדם בארגון לתפקידי ניהול. החסמים יכולים להיות גם כאלו המוצבים על-ידי הפרטים עצמם. לרוב לא מדובר באפליה מובנית, מכוונת, אלא במערכת התנהגויות וערכים תת-מודעים שפועלים על אותם פרטים.

ההסברים לתופעה רבים, וכוללים גורמים שמקורם בנשים ובעמדותיהן, גורמים שמקורם בגברים, גורמים שמקורם בסוציאליזציה חברתית וגורמים ארגוניים ומבניים. מפאת קוצר היריעה, לא נמנה את כל ההסברים, אלא נציג מספר הסברים מרכזיים מקובלים: הגישה והכניסה לעמדות בכירות מתבצעות באמצעות רשתות של קשרים חברתיים ומחויבות הדדית. נשים לרוב חשופות פחות למגוון הקשרים המתבססים על רקע פוליטי, עבר צבאי עשיר או ניסיון במגוון מקומות עבודה, ועל כן העדר הקשרים מקשה עליהן להתקדם או להכנס לעמדות בכירות.

בנוסף, אנשים נוטים להביא את הדומים להם לעבוד איתם, מכיוון שמרבית המנהלים הינם גברים הם מעדיפים לבחור בגברים אחרים כעמיתים לתפקידי הניהול.

בחברה הישראלית רווחים עדין סטריאוטיפים לגבי מקומן של נשים בשוק העבודה, ולפייהם- תפקידי ניהול בכירים נתפסים כ"גבריים" ובלתי הולמים לדימוי התעסוקתי ה"נשי". נשים נתפסות עדיין כמפרנס השני במשפחה, ולכן גם כמשניות בקידום המקצועי. תהליכי סוציאליזציה מביאים להפנמת הציפיות הנורמטיביות לגבי תפקידן בעולם העבודה, גם בקרב הנשים עצמן.

להעדר ייצוג הולם של נשים בעמדות ניהול בתחומי הפעילות השונים, השלכות ברמת המשק בכללותו, ברמת הארגון וברמת החברה והפרט. המערכות הכלכליות והחברתיות אינן מביאות למיצוי את ההון האנושי שלהן – אין ספק כי כניסת מנהלות מוכשרות למשק העבודה עשויה להביא תועלת כלכלית וחברתית ברורה.

הרשות לתכנון כח-אדם במשרד העבודה והרווחה ערכה סקר מיוחד בשנת 2000 בו רואיינו כ- 4000 נשים בגילאי 20-45. במסגרת הסקר נשאלו הנשים על שאיפותיהן בהקשר של קריירה וניהול².

(2) הנשים בסקר נשאלו "האם את מעוניינת בתפקיד ניהולי? כן/לא"

(1) על פי דוח האגף לקידום נשים בנציבות שרות המדינה לשנת 2000.

דף מידע זה מתייחס לאוכלוסיית הנשים העובדות השכירות, והוא עוסק בנושאים הבאים:

- שיעור הנשים הרוצות לעסוק בניהול לפי מאפיינים שונים.
 - ההבדלים בין דיוקן המנהלות בפועל לבין הנשים הרוצות לעסוק בניהול, ובינן לבין אלו שאינן רוצות לנהל.
 - תכונות תעסוקתיות של נשים מנהלות בהשוואה לתכונותיהן של נשים הרוצות להיות מנהלות ולאילו שאינן רוצות להיות מנהלות.
 - תכונות תעסוקתיות של נשים הרוצות להיות מנהלות בהשוואה לנשים אשר אינן רוצות להיות מנהלות.
- כיוון שבסקר נאספו נתונים על נשים בלבד, לא ניתן להציג נתונים השוואתיים על אוכלוסיית הגברים המועסקים.

האם נשים מעוניינות בתפקיד ניהולי?

למעלה ממחצית מהנשים העובדות מעוניינות בתפקיד ניהולי. שיעור גבוה זה מצביע על חשיבות ומרכזיות העבודה בתפיסתן הבסיסית והראשונית של נשים עובדות בישראל, ומורה שהנשים אינן מסתפקות בעצם היציאה לעבודה מוחץ לבית, אלא שואפות להתפתח ולהתקדם בעולם העבודה.

כרבע מהנשים העובדות שנבדקו בסקר, בגילאי 20 – 45, נמצאו ממונות בפועל על עובדים אחרים (יש להן כפיפים). למרות עובדה זו, הן אינן מוגדרות כמנהלות בארגון בו הן עובדות. נתונים אלה מעידים על פער בין ביצוע תפקיד תעסוקתי ניהולי בפועל, לבין הגדרתו הפורמלית. ייתכן כי ממצא זה נובע מהערכת חסר לביצועי עבודה של נשים, או מרצונם של מנהלים להימנע מהעלאות שכר והטבות נלוות אחרות של תפקיד ניהולי. הרצון לצמצם בעלות העבודה מבטא ולו באופן חלקי אפליה של נשים.

בהעדר נתונים מקבילים על קבוצת הגברים, ניתן רק לשער כי לו הגברים היו ממלאים תפקידים דומים והיו להם כפיפים, היו רבים מהם מסווגים כמנהלים, וזוכים לשכר ולהטבות נוספות בגין עיסוקם הניהולי.

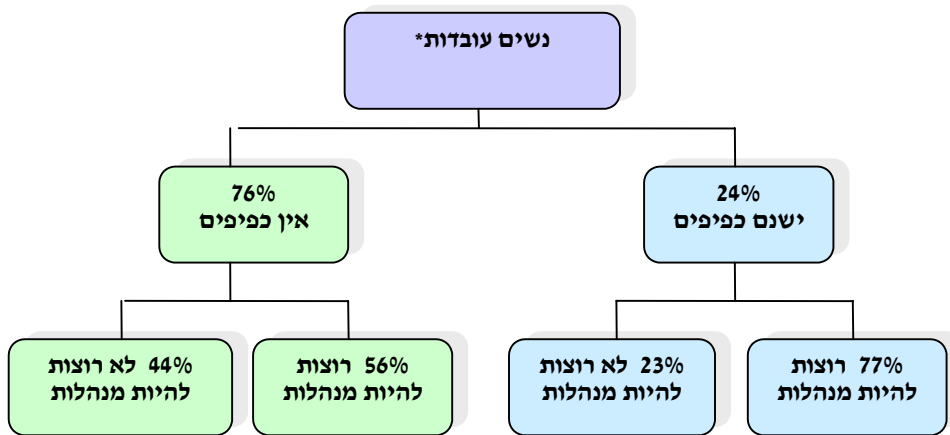
- ◀ 61% מקרב הנשים העובדות השכירות בגילאי 20-45, שאינן מוגדרות כמנהלות בפועל, דיווחו על רצון להיות מנהלות. זהו שיעור גבוה המבטא את רצונן של הנשים להמשיך ולהתקדם בעולם העבודה, ולזכות בתגמולים המיוחסים לתפקידים ניהוליים – כוח, יוקרה, שכר גבוה והטבות נוספות.

◀ מרבית הנשים אינן מוציאות מהכח אל הפועל את שאיפות הניהול: רק כ- 4% מהנשים העובדות הן מנהלות על פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (סקר כח-אדם, שנת 2000) הנשים אינן מממשות את שאיפותיהן הן מסיבות מבניות "אובייקטיביות" – מרבית הארגונים בנויים במבנה היררכי בצורת פירמידה, משמע, מספר התפקידים הניהוליים מצומצם – והן מסיבות הנוצרות ב"תקרת הזכוכית" (כפי שפורט לעיל ברקע).

◀ 24% מהנשים העובדות, שאינן מוגדרות כמנהלות, דיווחו כי יש להן כפיפים בעבודה. מרביתן – 77% מעוניינות להיות מנהלות.

◀ 56% מהנשים שדיווחו כי אין להן כפיפים, הביעו את רצונן להיות מנהלות.

תרשים 1: נשים הרוצות להיות מנהלות לפי הימצאות כפיפים בעבודה, באחוזים



* שכירות, לא כולל מנהלות בפועל

פרופיל סוציו-דמוגרפי

לוח 1: נשים הרוצות להיות מנהלות ונשים המכהנות כמנהלות לפי משתנים

סוציודמוגרפים, באחוזים מהקבוצה

משתנים סוציודמוגרפים	נשים הרוצות להיות מנהלות ⁽¹⁾	מנהלות בפועל ⁽²⁾
גיל		
30-20	65.7%	3.2%
31+	55.2%	4.9%
שנות לימוד		
עד 12	63.6%	2.7%
13+	56.8%	5.1%
מצב משפחתי		
נשואה	56.1%	4.2%
לא נשואה	69.6%	3.9%
ילדים		
אין	68.2%	3.9%
יש	56.4%	4.2%
עולים/ותיקים		
עולה	48.4%	1.4%
ותיקה	61.7%	4.8%
מגזר		
ערביות	67.8%	0.95% ⁽³⁾
יהודיות	59.0%	4.5%

(1) אחוז הנשים הרוצות להיות מנהלות מבין סה"כ הנשים המועסקות השכירות בעלות המאפיין הסוציו-דמוגרפי הנדון.

(2) אחוז המנהלות מבין סה"כ הנשים המועסקות השכירות בגילאי 20-45 בעלות המאפיין הסוציו-דמוגרפי הנדון.

(3) 425 נשים ערביות בלבד עובדות בתפקידים ניהוליים מתוך למעלה מ-44,000 נשים ערביות שכירות.

מקור הנתונים: סקר כח אדם, למ"ס, שנת 2000. סקר תעסוקת נשים 20-45, רתכ"א.

נשים מבוגרות יחסית דיווחו על חוסר רצון להיות מנהלות בהשוואה לצעירות. הדבר נובע, ככל הנראה, בשל הניסיון התעסוקתי שסייע להן לגבש את דעתן, ולהבין כי אינן יכולות להיות מנהלות או שאינן רוצות לשאת במחוייבויות הכרוכות בניהול, למרות שרבות מהן ממונות ביומיום על עובדים אחרים.

נשים נשואות ואמהות לילדים פחות מעוניינות בתפקידי ניהול. נראה שהדבר נעוץ בשחיקה ובתחושת העומס שנשים חוות כתוצאה ממילוי התפקיד החברתי כרעיות וכאמהות בנוסף לתפקידן כעובדות. במחקרים נמצא כי סה"כ שעות העבודה של נשים בזירה הפרטית המשפחתית ובזירת העבודה הציבורית גדול באופן משמעותי מזה של הגברים, וכן נמצא שנשים חוות בעוצמה גבוהה בהרבה מגברים את הקונפליקט בין בית ועבודה.

בפרק זה מוצגים המשתנים העיקריים המאפיינים את שלוש קבוצות הניתוח: נשים מנהלות, נשים הרוצות לנהל ונשים אשר אינן רוצות לנהל. הנתונים לגבי נשים מנהלות עובדו מסקר כח-אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה משנת 2000.

65.7% מהנשים הצעירות (עד גיל 30) רוצות להיות מנהלות לעומת 55.2% מהמבוגרות יותר. בפועל, שיעור המנהלות המבוגרות יותר גבוה משיעורן בקרב נשים עד גיל 30. נראה שהדבר נעוץ בכך שפעמים רבות נדרש וותק במקצוע או בארגון כדי שניתן יהיה לכהן בתפקיד ניהולי.

שיעור הנשים בעלות השכלה על-תיכונית הרוצות להיות מנהלות (56.8%) נמוך בהשוואה לנשים בעלות השכלה של עד 12 שנות לימוד (63.6%). ראוי להדגיש כי בפועל נמצא, ששיעור המנהלות בקרב בעלות השכלה על-תיכונית ואקדמאית הוא כמעט כפול משיעור המנהלות בקרב נשים בעלות השכלה של עד 12 שנות לימוד: 5.1% ו-2.7% בהתאמה.

שיעור הנשים הנשואות הרוצות להיות מנהלות (56.1%) נמוך משיעור הלא נשואות הרוצות להיות מנהלות (69.6%). לפי נתוני הלמ"ס, 4.2% מהנשים הנשואות משמשות כמנהלות, ואילו שיעור הנשים הלא נשואות המנהלות הוא מעט נמוך יותר (3.9%). נראה שההבדל נעוץ בגילן המבוגר יותר של הנשואות, ולא בהבדלים הנובעים מהמצב המשפחתי.

נשים ללא ילדים רוצות להיות מנהלות יותר מנשים עם ילדים: 68.2% ו- 56.4% בהתאמה. שיעור המנהלות בפועל שהן אמהות לילדים גבוה מעט משיעור המנהלות בקרב נשים ללא ילדים. בדומה לנאמר לגבי מצב משפחתי, נראה שההבדל נובע מגילן המבוגר יותר של הנשים שהן אמהות לילדים.

נשים ותיקות בארץ רוצות להיות מנהלות יותר מנשים שהן עולות: 61.7% לעומת 48.4% בהתאמה. בפועל נמצא, כי שיעור המנהלות בקרב הנשים הוותיקות בארץ היה כמעט פי 3.5 לעומת שיעור המנהלות בקרב העולות, ועמד בשנת 2000 על 4.8% בהשוואה ל- 1.4% בקרב עולות שעלו אחרי שנת 1990.

נשים ערביות רוצות להיות מנהלות יותר מהיהודיות: 67.8% ו- 59% בהתאמה. שיעור המנהלות בפועל בקרב הנשים היהודיות גבוה משיעור המנהלות הערביות.

פרופיל תעסוקתי

הנתונים מלמדים שככל שגדל הוותק המקצועי והוותק במקום העבודה נשים פחות מעוניינות בתפקיד ניהולי. נראה שככל שחולפות השנים, הנשים מודעות יותר לסיכוייהן הקלושים לעסוק בתפקיד ניהולי. במקביל, גוברת שחיקתן במקום העבודה, ועמה פוחתת המוטיבציה להתקדם ולהתפתח. תהליך זה קורה בעיקר לאור ההבנה לגבי הוויתורים הרבים שיאלצו לעשות בחייהן המשפחתיים כדי למלא תפקיד ניהולי בארגון, במיוחד כאשר המבנה המוסדי הנוכחי של מערכת החינוך אינו נותן מענה להתפתחות תעסוקתית ניהולית של נשים. נמצאו פערים קטנים יחסית בין שיעור הנשים הרוצות להיות מנהלות על פי קבוצות שכר. כנראה שדרגות השכר אינן בעלות השפעה משמעותית על הרצון להיות מנהלת, בשל הערכת הנשים בכל קבוצת שכר כי תפקיד ניהולי יפתח בפניהן מסלול קידום שיניב עבורן שכר גבוה יותר בעתיד.

נשים שצברו וותק ממושך במשלח היד רצו להיות מנהלות פחות מנשים שלהן וותק קצר: 57.3% מהנשים בעלות וותק של למעלה משנתיים רוצות להיות מנהלות, לעומת 65.9% הרוצות לנהל מקרב נשים שלהן וותק של עד שנתיים במשלח היד.

ככל שהוותק במקום העבודה גדל, כך פוחת הרצון להיות מנהלת. בקרב נשים בעלות וותק גבוה (שנתיים ויותר) במקום העבודה, רק כ- 56.8% רוצות להיות מנהלות, בהשוואה ל- 64% מקרב נשים העובדות עד שנתיים במקום העבודה.

לוח 2: נשים הרוצות להיות מנהלות לפי משתנים תעסוקתיים, באחוזים מהקבוצה

משתנים תעסוקתיים	נשים הרוצות להיות מנהלות ⁽¹⁾
וּוּתָק בַּמְשַׁלַח הַיָּד	
עד שנתיים	65.9%
שנתיים ומעלה	57.3%
וּוּתָק בַּמְקוֹם הָעֵבֻדָה	
עד שנתיים	64.0%
שנתיים ומעלה	56.8%
שֹכֵר עֵבֻדָה בַּשָּׂח (נְטוֹ)	
עד 3200	61.2%
3201 - 5000	60.8%
5001+	63.2%

(1) אחוז הנשים הרוצות להיות מנהלות מבין סה"כ הנשים המועסקות השכירות בעלות המאפיין התעסוקתי הנדון.

מקור הנתונים: סקר תעסוקת נשים 20-45, רתכ"א.