

תפיסות ופרקטיקות אתיות של מנהלות ומנהלים:

שיפוט מוסרי ומיגדר בהקשרים ארגוניים

חיבור לשם קבלת התואר "דוקטור לפילוסופיה"

מאת

יונה מילר

התוכנית הבין-תחומית ללימודי מיגדר

הוגש לסנט של אוניברסיטת בר-אילן

אדר, תשס"ז

רמת-גן

תקציר

מטרת העבודה הייתה לבדוק את התפיסות והפרקטיקות האתיות הניהוליות, מההיבט המיגדרי, בזירה הארגונית. במסגרת המחקר הוגדרו מספר שאלות: האם קיימים הבדלים מיגדריים בשיפוט המוסרי בקרב בעלי תפקידים ניהוליים? אם כן, באילו מצבים הם מתקיימים ובמה הם מתבטאים? מה משקל ההקשר הארגוני בעיצוב השיפוט המוסרי?

בשני העשורים האחרונים מתנהל דיון אקדמי רב-תחומי בנושא אתיקה ומיגדר. דיון זה התעורר בעקבות פרסום התיאוריה של גיליגן (Gilligan, 1982), בדבר קיום שתי אוריינטציות מוסריות מקבילות. אוריינטציה של צדק אוניברסאלי, המאפיינת בעיקר גברים ואוריינטציה של דאגה פרטיקולארית, המאפיינת בעיקר נשים. פרסומיה של גיליגן עוררו פולמוס מתמשך והביאו לגל של מחקרים גם בזירה הארגונית, בה נערכו השוואות בין התפיסות האתיות של מנהלים ומנהלות. אך תוצאות מחקרים אלה התאפיינו בחוסר עקביות והותירו את שאלת ההבדלים המיגדריים חסרת מענה.

במטרה להבין את המקורות לסתירות בממצאים, ביצעתי ניתוח שיטתי של המחקרים הרבים, השוויתי את התיאוריות עליהן נשענו, המתודולוגיות בהם השתמשו והמשמעויות שנתנו למושגים "שיפוט מוסרי" ו"דילמה אתית". ניתוח זה העלה כי המחקרים לוקים בשלוש נקודות עיקריות: המחקרים בחנו הבדלים ברמה האתית ולא באוריינטציה האתית; המחקרים מדדו את השיפוט המוסרי בעזרת שאלונים מובנים, שהציגו לנבדקים תרחישים נתונים מראש, שלא מייצגים בהכרח דילמות אמיתיות מעולמם; הבסיס התיאורטי עליו נשענו המחקרים, נגזר מתיאוריות המוסר המסורתיות, המדגישות את עקרונות הצדק האוניברסאלי. התיאוריה הפמיניסטית לא שמשה בסיס למחקרים אלה והדאגה לא הוכרה כממד לגיטימי בחשיבה המוסרית.

בהתאם ללקחים שהופקו מניתוח המחקרים בניתי גישה מחקרית שונה, במטרה לתת מענה מקיף יותר לשאלת ההבדלים המיגדריים. ראשית, דילמה אתית הוגדרה כקונפליקט בין חלופות, שלכל אחת משמעות מוסרית לגיטימית ולא התמודדות בין חלופה מוסרית לחלופה בלתי מוסרית. כך התאפשר לבחון דמיון או שוני בין המינים על בסיס שוויוני, המכיר בלגיטימיות של התפיסות השונות. שנית, המתודולוגיה המחקרית התבססה על הפרדיגמה האיכותנית-פרשנית ולא על הפרדיגמה הכמותית-פוזיטיביסטית,

המקובלת במחקרים ארגוניים. קיימתי ראיונות פתוחים עם מנהלים ומנהלות, במהלכם בקשתי מהם לתאר לי דילמות מהמציאות היומיומית שלהם. שלישית, כדי להוסיף את הממד החסר בתיאוריה של האתיקה הארגונית, כללתי את ממד הדאגה והיחסים הפרטיקולאריים בניתוח הראיונות. כך ניתן היה לבחון את הביטויים המעשיים של מושג הדאגה בזירה הארגונית.

במסגרת המחקר, ראיינתי 50 מנהלות ומנהלים משני סוגי ארגונים, ארגון שסווג כ"נשי" וארגון שסווג כ"גברי", בהתאם להגדרות מקובלות בספרות. שירותי רווחה ובריאות, בהם קיים רוב של נשים בתפקידי ניהול ומטרתם העיקרית היא דאגה לפרט, ייצגו ארגון "נשי". בנק, בו קיים רוב של גברים בתפקידי ניהול ומטרתו העיקרית תחרותיות ורווחיות, ייצג ארגון "גברי". מאפייני השיפוט המוסרי של המרואיינים הושוו בהתאם להשתייכותם המיגדרית והארגונית. לצורך ההשוואה בניתי קטגוריזציה הממיינת את התגובות, על פי זיקת נשוא הדילמה אליהם. מחקרים קודמים מיינו תגובות בהתאם לעקרונות של צדק, תועלתנות, אגואיזם וכד'. שימת דגש על נשוא הדילמה נועדה להחיל את מודל היחסים הפרטיקולאריים על השיפוט האתי.

גישה מחקרית זו נתנה תשובה מקיפה ומורכבת יותר לגבי ההבדלים המיגדריים בתפיסות האתיות, בהשוואה למחקרים אחרים. באופן כללי, נמצאה תמיכה לטענתה של גיליגן, כי נשים מאופיינות יותר בשיפוט מוסרי של דאגה לזולת וטיפול יחסים פרטיקולאריים וגברים מאופיינים יותר בשיפוט של צדק אוניברסאלי. אך בשונה מהסבריה, הסוציאליזציה המיגדרית המוקדמת אינה הגורם היחיד המעצב את השיפוט המוסרי. שיפוט זה הוא דינאמי ומושפע גם מהתנסויות מאוחרות יותר בארגון. ממצאי המחקר הראו כי הבדלים בין מנהלות למנהלים, ללא קשר להשתייכות הארגונית שלהם, בולטים במצבים בהם קיימת מצוקה אמיתית של הזולת. במקרים אלו, כל מין פועל בהתאם לציפיות המיגדריות, שמקורן בסוציאליזציה המוקדמת. גם במצבי קונפליקט בין שני נשואי דילמה, בעלי זיקה דומה למנהלת או למנהל, נמצאו הבדלים בולטים. מנהלות חפשו פתרונות המגשרים בין הצדדים לקונפליקט ומנהלים הכריעו לטובת הצד שנתפס בעיניהם צודק יותר. עם זאת, נמצאו מצבים בהם קיימת השפעה משולבת של הסוציאליזציה המיגדרית המוקדמת והסוציאליזציה הארגונית המאוחרת. ממצא מעניין נוגע לדמיון בין מנהלות בבנק ומנהלים בשירותי הרווחה והבריאות, במצבים בהם הפרט (הלקוח), מעלה ציפיות חריגות. שתי קבוצות אלה, שהוגדרו כמנוגדי מין / "מיגדר" הארגון, ניסו להציע פתרונות המאזנים בין הצרכים

הייחודיים של הפרט לבין דרישות התפקיד הארגוני. מנהלות בשירותי הרווחה והבריאות ומנהלים בבנק (מתואמי מין / "מיגדר" הארגון), פעלו במצבים אלה בהתאם לציפיות המיגדריות המקובלות. מעבר לכך, עלו גם דילמות, בהם כל הנבדקים הציגו סגנון התמודדות דומה, ללא קשר להשתייכותם המיגדרית או הארגונית ומצבים בהם לא ניתן היה לאפיין דפוס מסוים והתגובות הושפעו מגורמים אישיים או אישיותיים אחרים.

ממצאי המחקר שהראו הבדלים בין המינים, מחזקים את תיאורית הסוציאליזציה המיגדרית המוקדמת. הממצאים שהראו כי קיימת השפעה משולבת של המיגדר והקשר הארגוני, מחזקים את התיאוריה המצבית, לפיה השיפוט האתי נוצר כתוצאה מאינטראקציה בין מאפייני הפרט ומאפייני המצב. הממצאים שהראו על דפוס אחיד, מחזקים את התיאוריה הסטרוקטוראלית, לפיה מנהלות ומנהלים הפועלים בסביבה דומה, ינהגו באופן דומה. הממצאים המצביעים על דפוסים אישיים, שאינם מוסברים על ידי ההשתייכות המיגדרית או הארגונית, מחזקים את הגישה המכירה בריבוי זהויות ומאמינה כי לכל אדם תפיסה מוסרית ייחודית משלו, המעוצבת מגורמים רבים, מעבר למיגדר או הארגון. התיאוריות השונות מהוות ביחד מסגרת רחבה ומועילה לפירוש ממצאי המחקרים ונדרשת ראייה תיאורטית אינטגרטיבית כדי להסביר את מורכבות השיפוט המוסרי הניהולי מההיבט המיגדרי.

לסיכום, למחקר מספר תרומות מהיבט תיאורטי ומחקרי: נבנה מודל מחקרי חדש לאיסוף וניתוח נתונים בנושא המיגדר והשיפוט האתי בהקשר הארגוני; המחקר מדגיש את הרלוונטיות והלגיטימיות של ממד הדאגה בחשיבה המוסרית, לא רק מהיבט של חמלה והקרבה, אלא בעיקר מהיבט של יישוב קונפליקטים ובניית יחסים אפקטיביים עם הזולת; המחקר מציג ממצאים אותנטיים מן השדה, המעידים על השפעת המיגדר על השיפוט האתי; המחקר מאפיין את הדילמות היוצרות דמיון והדילמות היוצרות שוני בשיפוט המוסרי, על פי משתני מיגדר וארגון.

נדרשים מחקרים נוספים גם בארגונים אחרים.