

מנהיגות - מגדר - זהות

מנהיגות לשינוי חברתי בין האישי לפוליטי

חיבור לשם קבלת התואר "דוקטור לפילוסופיה"

מאת: חגית שחר פרירא

מנחות: פרופסור רונית קרק ופרופסור מיכל פרנקל

אוניברסיטת בר אילן, החוג למגדר

תקציר

המחקר מספר את סיפורן של מנהיגות לשינוי חברתי בישראל, מתחקה אחר הנרטיבים האישיים שהובילו אותן לקחת תפקידי מנהיגות והובלה ועוקב אחר פרקטיקות הפעולה בהן הן משתמשות במאבק לשינוי המציאות בזירה בה הן פועלות. המחקר נע בין הבנת עומק של הקשרים, המניעים, הדחפים, הזהויות והאידיאולוגיות אשר עיצבו את המנהיגות ("האישי") לבין אופני ההתמודדות והפעולה שלהן בזירת יחסי הכוח הממוגדרת ("הפוליטי"). כל זאת על רקע מגמה של פמיניזציה בזירת המאבקים החברתיים בעולם ועליה גוברת בנוכחות של נשים בתפקידי הובלת שינוי חברתי. המחקר מציע התבוננות על אזור שוליים גם מבחינת סוג הפעילות וגם מבחינת מיקום המשתתפות, דרך חקר מרכיבי מנהיגות, זהות ומגדר במרחב מתהווה ומשתנה. המנהיגות אשר משתתפות במחקר נמצאות בשוליות כפולה ולעיתים משולשת הנובעת ממרכיבים לאומיים, אתניים דמוגרפיים וארגוניים, המשתלבת עם תפיסות מופנמות על מקומן במבנים הפטריארכליים בחברה.

מטרת המחקר היא להבין את האופן שבו מנהיגות לשינוי חברתי בישראל תופסות את זהותן המנהיגותית, את מנהיגותן ואת פרקטיקות ההובלה שלהן ואת האופן שבו הן מתמקמות בתוך זירה פטריארכלית וממוגדרת. הבסיסים התיאורטיים של המחקר מגיעים מתחומי המנהיגות, המגדר והשינוי החברתי ומשלבים כתיבה מעולמות התוכן של סוציולוגיה, מנהל עסקים פסיכולוגיה חברתית ומגדר. התיאוריה נעה בין חקר מנהיגות כתואר ותפקיד המשויכים לאדם או לקבוצת א.נשים (Leader) לבין מנהיגות כפרקטיקת פעולה (Leadership). הספרות אשר עוסקת במנהיגות כתואר צמחה בתחילת המאה הקודמת בבתי הספר למנהל עסקים בארה"ב, שייכת לזרם המסורתי ובאה מתפיסה אתנוצנטרית ופטריארכלית המניחה שיש "אדם" (לרוב גבר) ויש "מנהיגות", יש ביניהם קשר ישיר, והם מתחברים בהקשרים ובנסיבות אשר ניתנים למדידה

ולהערכה. תפיסות אלו מתייחסות למנהיגות כסט של תכונות, התנהגויות ונסיבות, מניחות שיש מנהיגים ומונהגים ובוחנות את היחסים ביניהם כבסיס למנהיגות טובה (Burns, 1985; Bass B, 1985; Zaccaro, Kemp, & Bader, 2004; Stogdill, 1948, 1984; Greenleaf, 1977; 1978). הכתיבה המאוחרת יותר, אשר מחברת בין מנהיגות למגדר, מייצרת דיכוטומיה בין נשים וגברים על אותם מדדים (תכונות, התנהגויות, נסיבות, יחסים) כאשר נקודת הייחוס היא הגבר המנהיג ואין בחינה של האופן שבו הנשים מגדירות את מנהיגותן (Koenig, 2003; Appelbaum, Audet, & Miller, 2003; Eagly, Mitchell, & Ristikari, 2011; Van Eagen & Willemsen, 2004). בהמשך מוצגות שאלות הקשורות למקורות הסמכות המנהיגותית ולאופן שבו תהליך מעגלי של תביעה והיענות מייצר תנועה בין קבלת סמכות מבחוץ למוטיבציה פנימית (Kark & Van Dijk, 2010; Derue & Ashford, 2010; Obholzer, 2003; 2007; ארליך, 2002). הספרות העוסקת **במנהיגות כפרקטיקת פעולה** צמחה בתנועות חברתיות ובארגונים שטוחים, מבוססת בעיקר על הכתיבה הביקורתית והפוסט הרואית, מבקרת תפיסות מסורתיות ומציעה מעבר מחשיבה על **מנהיג/ה** כדמות קונקרטיה וכישות יציבה לחשיבה השמה דגש על **מנהיגות** כהתרחשות דינמית (Ospina & Sorenson, 2006; Ospina & Su, 2009; Porter & McLaughlin, 2006). ספרות זו מציעה גם התבוננות על מנהיגות פמיניסטית ועל יחסי כוח ושימוש בכוח שאינם רק כוח המופעל מלמעלה למטה, אלא רב כיווני (Fletcher, 2011; Francis, 2003). מחקר זה מתמקד בניסיון להבין תחום בו יש חסר בספרות העוסקת בכתיבה על מנהיגות מתוך החוויה הפנומנולוגית של המנהיגות בכלל ובזירת השינוי החברתי בפרט ועל החיבור בין מנהיגות כתכונה המשויכת לפרט או לקבוצה לבין למנהיגות כפרקטיקת פעולה.

במחקר נעשה שימוש במתודולוגיה נרטיבית פמיניסטית השייכת לפרדיגמה האיכותנית קונסטרוקטיביסטית והוא נשען על ניתוח נרטיבי וקטגוריאלי של 35 ראיונות עם נשים ערביות ויהודיות, אזרחיות ישראל מקבוצות זהות שונות. משתתפות המחקר נבחרו על פי הקריטריון לפיו הן מחזיקות היום או החזיקו בעשר השנים האחרונות תפקידי הובלה בשכר או בהתנדבות, למשך חמש שנים לפחות, בהתארגנויות או ארגונים לשינוי חברתי במגזר השלישי בישראל. חלק מהמשתתפות ייסדו או היו בין המייסדות של הארגונים וחלקן החזיקו או מחזיקות בתפקידי מנכ"לית או יו"ר. המשתתפות במחקר נבחרו בשיטת "המדגם המכוון" תוך הקפדה על ייצוג מגוון ועשיר של השחקניות בשדה. ניתוח הנתונים שילב בין ניתוח נרטיבי לניתוח תמטי בניסיון להבין

כיצד משתתפות המחקר מבינות וממשיגות את התפקיד המנהיגותי שלהן, את תהליך ההתהוות המנהיגותית ואת הפרקטיקות המנהיגותיות בהן הן משתמשות.

ממצאי המחקר מציגים בקריאה ראשונה עמדה המקטינה, מצמצמת ומתארת שוליות בהובלה. המשתתפות במחקר שוללת את התואר "מנהיגה" ובמקביל טוענות לאקראיות בהתהוות לתפקיד ההובלה ומתארות את העשייה שלהן כפעולה המכוונת למען האחר. העמקה בממצאים מאפשרת לראות תמונה מורכבת יותר, הכוללת לעיתים סתירות פנימיות, אשר ניתן לפרש מחד ככניעה למבנים פטריארכליים אך מאידך, כאקט מחולל שינוי המציע חלופה לשפה ומבנים מנהיגותיים מסורתיים והיררכיים. מתוך הממצאים ניתן לסמן שלש תמות מרכזיות המפתחות ומרחיבות אמירה זו: תפיסת המנהיגות, התהוות מנהיגותית ומעשה המנהיגות.

1. **תפיסת המנהיגות** מציגה עמדה השוללת את המושג והתואר "מנהיג/ה", כשהטענה המרכזית היא שמנהיגות היא תואר אשר נתפס כעמדה ומעמד גברי. כלומר המשתתפות במחקר מאמצות תפיסה הרואית של מנהיגות, ובו זמנית שוללות את השתייכותן אליה. אל מול השלילה מוצגות תפיסות של הובלה הקשורות לעשייה ופעולה המתקיימת בשותפות. השפה בה נעשה שימוש הוא של פעולה ומעבר מ"אני" ל"אנחנו". הממצאים מראים תנועה בין הזדהות עם תפיסות מסורתיות הנשענות על תיאורית "הגבר הגדול", (Carlyle, 1841) לבין תפיסות פוסט הרואיות ופמיניסטיות אשר שמות דגש על המנהיגות של הקבוצה, על שילוב שבין ערכים לפעולות תוך הצעה לחלוקה מחודשת של כוח ואחריות ומאבק בפטריארכליות ובאי שוויון.

2. **תפיסת ההתהוות (emergence) של התפקיד המנהיגותי** מציגה עמדה הטוענת לאקראיות, היעדר כוונה או מוטיבציה לתפקיד המנהיגותי, באמצעות שימוש בפועל "התגלתי" ובאופן המתכתב עם התפיסה "השוללת" אשר הוצגה בתמה הראשונה. במקביל, ובאופן הנראה על פניו מנותק ולא קוהרנטי, מוצגים לצד נרטיב האקראיות שני נרטיבים נוספים הקשורים בתחושה של שליחות וקבלת אישור מסמכות חיצונית, לרוב גברית. שלשת הנרטיבים המשורגים זה בזה מספרים סיפור של תנועה מורכבת ודיאלקטית שנעה בין פעולה למען, אקראיות וצורך באישור גברי. הממצאים מאתגרים את הכתיבה על סמכות מנהיגותית בעיקר בכל הקשור לסמכות פנימית ומוטיבציה להנהיג. בנוסף, מקורות הסמכות המוצגים בממצאים מרחיבים את החשיבה על סמכות חיצונית במעבר מסמכות קונקרטיה לסמכות הקשורה לתחושת שליחות ודמויות משמעותיות.

3. **תפיסת העשייה המנהיגותית** מציגה כי בשונה מהספרות אשר עוסקת במנהיגות ומגדר, המצביעה על תפיסות סטראוטיפיות קיימות המפרידות בין מנהיגות גברית למנהיגות נשית ומפקידות את העשייה אצל הגברים ואת ההכלה אצל הנשים, משתתפות המחקר עסוקות בעשייה שהיא גם משימתית וגם מארגנת ומכילה. הממצאים מציגים עשייה המשלבת בין פעולה המתאפיינת בתחושת דחיפות ומכוונת אל דמויות בתוך או מחוץ לארגון אליו מופנית העשייה. ניתן למצוא יחס דואלי כלפי הצורך בהכרה על העשייה המנהיגותית כאשר על פניו אין צורך בהכרה אולם בין השורות חבויים מסרים נוספים המחפשים הכרה על העשייה.

בעקבות הממצאים, המחקר מציע דיון בשלושה נושאים: מנהיגות מוטיבציה להנהיג וכוח ובחיבור שלהם לזירת השינוי החברתי בישראל. הנושא הראשון עוסק בשאלת המנהיגות למול אל-מנהיגות, השני עוסק בשאלות של מוטיבציה לנטילת תפקיד מנהיגותי על ידי נשים בתפקידי הובלה במרחב שעדיין נשלט על ידי גברים. והשלישי ביחסי כוח וביחס לכוח בזירה ממוגדרת. הדיון מאפשר העמקה בתנועה שבין הפנמה של תפיסות וסטראוטיפים חברתיים על מקומם של נשים בכלל ונשים מנהיגות בפרט, לבין הצעה לשינוי שיח ותפיסה. בנייתו הראיונות ניכר כי המשתתפות במחקר מאתגרות את השיח על מנהיגות על כל מרכיביו ומציעות שיח חדש אשר מערער על עצם קיומו של המושג "מנהיג/ה". וכך, למרות שעל פניו נראה כי המשתתפות מבטאות זהות מצמצמת ומקטינה למול גברים, ניתן להתבונן על עמדתן כמחוללת שינוי עומק מבפנים החוצה תוך חתירה תחת מבנים ארגוניים וחברתיים, תרבות ושפה. על פי הנחה זו, ויתור על התואר "מנהיגה" הוא חלק ממהלך ליצירת שינוי והצעה של מבנה חלופי אשר לפיו אפשרות הפעולה והשינוי נמצאים בכל חלקי הארגון וגם מחוצה לו ונושאת התפקיד משמשת כמאפשרת לשינוי ולפעולה החברתית הנדרשת לבוא לידי ביטוי במקומות בהם הוא נחוץ. היחס לכוח מתאפיין בהתעלמות משימוש במושג ובמקביל הפעלה של אסטרטגיות כוח סמויות אשר יוצרות שינוי במבנים וביחסים. ביחס למוטיבציה המחקר מציע הרחבה של הכתיבה הקיימת על מוטיבציה לנטילת תפקיד וסמכות פנימית ממקומות של שליחות והצלחה. מחקר זה מציע הסתכלות פרדוקסלית וחדשה על מנהיגות בזית העשייה החברתית, שמחד שולל וממוסס את התואר המנהיגותי והכח הנלווה אליו ומאידך עושה בו שימוש מושכל ומפושט בכדי לקדם מהלכים של הובלת ועשיית שינוי ארגוני-חברתי. בדיון יוצגו גם מגבלות המחקר וכיווני מחקר עתידי.

