



האוניברסיטה העברית בירושלים
הפקולטה למדעי החברה
בית הספר למדיניות ציבורית וממשל

נלחמות על הבית: תפיסת הזהות המגדרית של נשות הקבע בצבא הישראלי

בהנחיית ד"ר לימור סממיאן-דרש

**עבודת תזה המוגשת במסגרת לימודי תואר שני בתכנית למדיניות
ציבורית**

דצמבר 2016

גל מן-דרור, ת.ז. 200976157

תוכן עניינים

3	תקציר
6	מבוא
6	א. נשים בארגונים גבריים
10	ב. זהות מגדרית בחברה הישראלית
15	מוסד הצבא בחברה הישראלית
15	א. צבא ואזרחות בישראל
17	ב. נשים בצבא הישראלי
22	אסטרטגיית מחקר ומתודולוגיה
22	א. שדה המחקר
24	ב. אסטרטגיית מחקר ושיטת המחקר
26	ג. מגבלות המחקר
28	ד. מיקומי כחוקרת
30	פרק א' – שליטה
32	א. שליטה בחיים האישיים
36	ב. שליטה רגשית ופיזית
41	פרק ב' – ידע
42	א. ידע וכוח במערכת הצבאית
46	ב. ידע מקצועי ונשיות
52	ג. אינטליגנציה רגשית ונשיות
58	פרק ג' – זהות נשית אלטרנטיבית : תפיסת נשיות בקרב נשות הקבע
58	א. זהות מגדרית נשית בארגונים גבריים
59	ב. אימוץ תכונות נשיות סטריאוטיפיות
64	ג. לא פה ולא שם – היבדלות מהגברים והיבדלות מהנשים
70	ד. מבשרות הבשורה – יצירת זהות נשית חדשה
78	דיון ומסקנות
84	מקורות

תקציר

מחקר זה בוחן את מאפייני הזהות המגדרית של נשות הקבע בצבא הישראלי המשרתות בתפקידים הנחשבים "גבריים", קרי תפקידים בעלי סביבה גברית או תפקידים אשר עד שנות ה-80 היו חסומים בפני נשים. בחרתי להתמקד דווקא בנשים המשרתות בצבא עקב ייחודיותו של הארגון ושל העבודה בו לנשים לעומת ארגונים גבריים אחרים; אמנם, הצבא חולק מאפיינים משותפים עם ארגונים גבריים נוספים, כמו צמרת המורכבת ברובה מגברים והאדרת תפקידים אליהם יכולים להתגייס רק גברים, אך הוא שונה מהם מבחינות רבות. ראשית, הצבא בישראל נחשב ארגון לאומי אשר השירות בו הוא חובה ולא זכות, ועל-כן נשים שירתו בו מיום הקמתו. שנית, השירות בצבא מהווה "כרטיס כניסה" לאזרחות ונשים רבות בוחרות לשרת בצבא, בפרט בתפקידים הנחשבים "גבריים", על-מנת לא לפגוע, ואף לקדם, את מעמדן באזרחות לאחר מכן. כמו-כן, יחסו של הצבא אל נשים השתנה באופן דרסטי במהלך השנים, כאשר עם הקמתו שובצו הנשים בתפקידים הנחשבים מסורתיים וסטריאוטיפיים ואילו כיום יותר מ-90% מהתפקידים פתוחים בפני נשים וצה"ל מעודד בגלוי את ערך השוויון, הן בתוך הארגון הן כלפי חוץ. מטרת מחקר זה הייתה לבדוק כיצד מאפייניו הייחודיים של הצבא הישראלי משפיעים על הזהות המגדרית של נשות קבע בתוך הארגון והאם הן מפגינות התנהגות זהה להתנהגות של נשים בארגונים גבריים אחרים.

במחקר עלו שלוש תמות מרכזיות הקשורות לזהות מגדרית; על-פי התמה הראשונה, הצבא מעודד התנהגות של שליטה הן בקרב הנשים הן בקרב הגברים, כאשר הוא דורש מחייליו שליטה פיזית בגופם, בתגובותיהם וברגשותיהם. נשות הקבע לא יכולות להפגין את סוג השליטה הנדרש מהחייל הקרבי עקב השונות של התפקיד בו הן נמצאות, אך פונות לאפיק אחר על-מנת להפגין שליטה זו והוא זהותן הנשית; הן משתמשות במאפייניהן הנשיים, בעיקר הריון, לידה והאחריות לספירה הפרטית והמשפחתית על-מנת להפגין שליטה וכך להתאים עצמן לזהות הנדרשת בארגון. על-פי התמה השנייה, נשות הקבע מקשרות בין השפעה בארגון ובין צבירת ידע מקצועי וידע על יחסים בינאישיים; עם זאת, נשות הקבע מרגישות כיהצבא מעמיד ידע בניגוד לנשיות, ובדומה לתמת השליטה, הן משתמשות בנשיותן על-מנת ליצור דרכה את הקשר לידע וכך להמשיך ולהוות גורם בעל השפעה בארגון. מאפיין נוסף אשר הצבא דורש מנשות הקבע הוא אינטליגנציה רגשית, קרי ידע על יחסים בינאישיים; לעומת המקרים הקודמים, במקרה זה נשות הקבע לא מקשרות את המאפיין לזהותן הנשית אך כן משתדלות להפגין אותו כחלק מזהותן המקצועית. על-פי התמה האחרונה, נשות הקבע שמחות לשייך לעצמן תכונות נשיות

סטריאוטיפיות, כמו יופי ואמהות, אך במקביל מבדילות עצמן מהנשים בארגון להן הן משייכות תכונות סטריאוטיפיות אחרות, כמו צרות עין ועצלנות. בנוסף, נשות הקבע מתעקשות להבדיל עצמן גם מהגברים סביבן על-ידי הפגנה של זהותן הנשית לעומת הגברים. בכך, יוצרות נשות הקבע זהות מגדרית נשית חדשה, אשר שונה הן מהגברים סביבן הן מהנשים.

שלושת התמות האלו מובילות לטענה המרכזית של המחקר, לפיה נשות הקבע בצבא הישראלי מפגינות התנהגות ייחודית לעומת נשים בארגונים גבריים אחרים כאשר הן בוחרות ליצור זהות מגדרית נשית חדשה. נשות הקבע לא מאמצות התנהגות נשית או גברית סטריאוטיפית ואף לא משחקות בין זהויות שונות, כפי שקורה לנשים בארגונים גבריים אחרים; במקום זאת, הן משתמשות במאפייני הזהות הנשית שלהן, בעיקר במאפייני הריון, לידה, אחריות למשפחה ויכולת טובה ביחסי אנוש, על-מנת להפגין מאפייני זהות "גבריים" המקובלים בארגון, ובמקביל מתעקשות להבליט את זהותן הנשית וליצור הפרדה מהגברים סביבן. הסיבה להתנהגויות אלו היא האופן בו נשות הקבע תופסות עצמן בתוך החברה הישראלית; עקב מרכזיותו של הצבא וחשיבות תפקידן בתוך הארגון, נשות הקבע בצבא הישראלי רואות עצמן כשליחות של הנשים בחברה הישראלית וככאלה הן יוצרות בהתנהגותן זהות נשית מגדרית מחודשת אותה הן שואפות לקדם בקרב נשות הנשים בחברה.

שיטת המחקר שנבחרה היא השיטה האיכותנית כיוון שהיא מאפשרת בחינה מעמיקה של תפיסת עולם הנחקרות, פרשנותן הסובייקטיבית לאירועים וכן משאירה מקום לפרשנות החוקרת-מרכיבים קריטיים למחקר העוסק במחקר זהות. אסטרטגיית המחקר הינה חקר מקרה, כאשר המחקר מתעד קבוצת נשים לאורך התהליך של שירות צבאי ממושך בתפקידים "גבריים". הכלי המתודולוגי שנבחר לצורך העבודה הוא ראיונות עומק חצי מובנים. הראיון מורכב משאלות פתוחות שחברו מראש ועסקו בתיאור חוויותיהן, סביבת עבודתן ותחושותיהן של נשות הקבע בבסיס ובבית, כאשר בהמשך נשאלו הנחקרות על המעבר בין שתי הסביבות, הקונפליקטים שיצר המעבר והשפעת הסביבות זו על זו.

מסקנות המחקר משמעותיות לתכניות מדיניות המקדמות שילוב נשים בשוק העבודה, צמצום הפער המגדרי בשוק התעסוקה הישראלי וקידום נשים למשרות בכירות במשק. המחקר מוכיח כי ארגונים המעודדים בצורה גלויה את נושא השוויון, חורטים על דגלם קידום נשים למשרות בכירות ונוטעים בנשים המקודמות תחושת שליחות והשפעה הן בתוך הארגון עצמו הן בחברה הישראלית, יביאו לכך שאותן הנשים יתייחסו לזהותן הנשית כמקור גאווה וכך יעודדו נשים אחרות להתקדם בשוק התעסוקה בכלל ובארגונים גבריים בפרט. תפיסתן העצמית של

הנשים כמפלסות דרך לנשים האחרות בחברה עשויה לעודד נשים נוספות להגיע למשרות בכירות, בפרט בתחומים גבריים, תוך שמירה על מאפיינים מרכזיים בזהותן.

יתרה מכך, מסקנות המחקר משמעותיות לצבא הישראלי. הצבא משקיע משאבים רבים בקידום נושא השוויון בצה"ל ועושה זאת באמצעות גורמים שונים כמו מחקרים של יחידת יוה"ם (יועצת הרמטכ"ל לענייני מגדר- ג.מ) ופתיחת תפקידים רבים בפני נשים. המחקר מראה כי נתינת מקום לזהות נשית בתוך ארגון גברי, תוך יצירת תחושת שליחות לנשים העובדות בארגון, עשויה לעודד נשים להגיע לתפקידים "גבריים" ולהתקדם למשרות הבכירות. למרות השקעת המשאבים בקידום השוויון המגדרי בצבא, מסקנות המחקר מראות כיצד הנשים מרגישות כי הצבא דוחק את זהותן הנשית, בפרט כאשר היא מתקשרת לנושא המשפחה, ההריון והלידה; באם הצבא באמת רוצה לקדם את נושא השוויון, בפרט בתחום נשות הקבע, עליו להשקיע חשיבה מעמיקה כיצד ביכולתו לאפשר לנשים להפגין מאפייני זהות זו ולא רק במטרה לאמץ את הזהות הארגונית המקובלת בצבא.

א. נשים בארגונים גבריים

בעשורים האחרונים חל שינוי בתעסוקת הנשים בישראל ובעולם בכלל, כאשר נשים נוטות להיכנס לשוק התעסוקה בכלל ולתחומים גבריים בפרט. כניסתן לתחומים גבריים תובעת מהנשים התמודדות עם קשיים שונים בתוך הארגונים. בחקירתה את הקשיים עימן מתמודדות נשים בכניסה לשוק העבודה, אקר (Acker, 1990) טוענת כי הקושי עימו מתמודדות הנשים בארגונים גבריים אינו טמון רק בשליטת הגברים במוקדי הכוח אלא נובע גם ממבנה הארגון, אשר נבנה מלכתחילה ככזה המאפשר לגברים את הקידום ומונע אותו מנשים. כך למשל, אחת הדרישות הנובעות מהמבנה הגברי היא שליטה ברגשות והפרדה בין עבודה ובין מיניות – כולל בית, הולדה ומשפחה, דרישה המביאה להדרת נשים מהארגונים ומונעת מהנשים הנמצאות את הקידום. נשים הנמצאות בארגונים המוגדרים "גבריים", הן מבחינת העיסוק הן מבחינת הסביבה שאיתן, מתמודדות עם קשיים נוספים, שכן אופי העבודה עצמה – כמו זו הדורשת סיכון או הפעלת כוח פיזי – אינו תואם לסטריאוטיפ המקובל בחברה כלפי נשים.

מחקר שנערך בקרב נשים מתנדבות בארגון כבאות (Ainsworth, Batty & Burchielli, 2014) ובקרב נשות משטרה (Martin, 1994) העלה כי אחד הקשיים העיקריים עימן מתמודדות נשים בארגון הוא יחס הגברים כלפיהן. ארגונים כמו צבא, משטרה וכבאות, המעודדים תכונות הנחשבות "גבריות" כמו גבורה, אלטרואיזם והתמודדות עם סכנות, יוצרים זהות גברית הגמונית לאלה העובדים בהם ומעודדים את הגברים לבנות את זהותם בד בבד עם זהות הארגון. כניסת נשים לאותו ארגון יוצרת קושי עבור הגברים, כיוון שהיא מעמידה את זהותם ויכולותיהם בספק. הדרך העיקרית להתמודדות היא הדרת נשים, בין אם על-ידי תחושת לעג וזלזול כלפי יכולותיהן, הדרה מהשיח על-ידי שימוש בקללות ושפה גסה או הטרדות מיניות.

יחסם השלילי של הגברים כלפי נשים ונשיות בכלל מביא להתמודדות עם קושי נוסף: הצורך לבחור בין זהות נשית וגברית; מחד גיסא, בעקבות היחס המזלזל מצד הגברים בנוגע ליכולות נשיות, הנשים מבינות כי על-מנת להתקבל לקבוצה החזקה בארגון עליהן להצטרף לשיח, להימנע מפרקטיקות נשיות סטריאוטיפיות ולחקות התנהגות גברית (ששון-לוי, 2006; Hirshfield, 2015). מאידך גיסא, אותן הנשים רוצות לשמר את זהותן הנשית בתוך הארגון, מזדהות עם זהות זו ומרגישות ריחוק מהגברים המזלזלים בתכונות נשיות סטריאוטיפיות. יתרה

מכך, למרות הזלזול המופגן כלפי זהות נשית בארגונים גבריים, נשים אשר לא מפגינות זהות זו זוכות לסנקציות שליליות מצד חבריהן וחברותיהן לארגון (Prentice & Carranza, 2002; Gherardi, 1995), וכך נראה כי הנשים נמצאות במלכוד: מצד אחד הן נמצאות בארגון המעדיף את הזהות הגברית, מצד שני אימוץ זהות גברית עשוי להתפרש בצורה שלילית וכך נראה כי כל בחירה אותה יעשו הנשים תגרור תגובות שליליות מצד הסביבה.

דוגמה לקושי זה ניתן לראות בקרב נשות משטרה שחורות בארה"ב (Martin, 1994), אשר כועסות על נשים שלא מתנהגות כמוהן בהקשר של בחירת זהות מגדרית-נשית אך בה בעת, בדומה לגברים איתם הן משרתות, גם הנשים עצמן מתייגות ומשייכות תכונות סטריאוטיפיות כלפי עמיתותיהם לצוות, כגון "קנאיות", "כלבות" "פמיניסטיות" ועוד; דבר זה מדגים את הקושי בבחירת זהות מגדרית, כאשר מחד גיסא השוטרות מזהות עצמן כנשים, מתגאות בכך ואף כועסות על נשים המתנערות מזהותן המגדרית ומאידך גיסא מייחסות לזהות הנשית תכונות שליליות, בדיוק כמו עמיתיהן הגברים.

כך נראה, כי הקשיים עימם מתמודדות הנשים בארגונים גבריים הם רבים: מבנה גברי המעדיף לקדם גברים ומאדיר תכונות סטריאוטיפיות "גבריות", יחס מזלזל מצד חבריהן לצוות וקושי בבחירת זהות מגדרית. נשים בוחרות להתמודד בצורה שונה עם הקונפליקטהאחרון, הקשור לבחירת זהות מגדרית. ישנן נשים הבוחרות להבליט דווקא את תכונותיהן הנשיות סטריאוטיפיות כמקור כוח; בניגוד לגברים, זהותן הנשית מאפשרת להן לבטא יכולות נשיות סטריאוטיפיות כמו הקשבה, שיתוף פעולה ויחסי אנוש ובכך הן יכולות "לגבור" על הגברים על-ידי יכולות וכישורים שאין ברשותם ולקדם את עצמן בארגון (Lewis, 2013; Ainsworth, Batty & Burchielli, 2014). קנטר (Kanter, 1977) חקרה תופעת המיעוטים בתוך קבוצות, וטענה כי ארגונים מעסיקים מספר מועט של עובדים מקבוצות מיעוט כעלה תאנה המוכיח את יחסם השוויוני כלפי קבוצות אלו. היא כינתה תופעה זו בשם Tokenism וטענה המיעוטים המועסקים בארגונים אלו נבחרו לאותן המשרות בגלל שונותם מהרוב, ועל-כן עליהם להבליט שונות סטריאוטיפית זו. ניתן לראות כיצד תופעה זו מתרחשת בקרב הפוליטיקאיות בישראל, אשר המפלגות הגבריות משתמשות בהיותן נשים על-מנת למשוך מצביעים ובהתאם הפוליטיקאיות משתמשות בזהותן הנשית על-מנת להתקדם במפלגה (הרצוג, 1996, 2009).

לעומת זאת, ישנן נשים המכירות בכך שהתקדמות בארגון גברי דורשת מהן לאמץ נורמות התנהגות גבריות כגון כוחניות, אסרטיביות ורצון לפעול לבד, ומיישמות זאת (Due billing, 2011);

Hirshfield, 2015; Martin, 1980). כמו-כן, ישנן נשים הבוחרות להגדיר את התנהגותן ועבודתן כלא מגדרית אלא מקצועית בלבד, כלומר לא משייכות את היכולות והתכונות הנדרשות מהן במסגרת העבודה למגדר כלשהו ובכך נמנעות מבחירה בזהות מגדרית מסויימת (Due billing, 2011; MceElhinny, 2003).

הקשיים העולים בקרב נשים בארגונים גבריים דומים לקשיים העולים בקרב חיילות בצבא הישראלי. ראשית, על החיילות להתמודד עם מבנה ארגוני גברי שלא מותאם לצרכיהן; מאמרו של לרר (2010) טוען כי הקושי העיקרי של חיילות קרביות הוא הצורך להתמודד עם סביבה חברתית ופיזית שהותאמה במשך שנים לגברים. שנית, מלבד הקושי הפיזי, הדורש מהן להתמודד עם נעליים לא מתאימות, אפודים כבדים מדיי וכובעי פלדה גדולים, קושי נוסף הוא הצורך להתמודד עם התנגדות הסביבה הגברית סביבן – מפקדים, חברים לצוות וגורמים נוספים – לשירות זה. נראה כי בדומה למחקרים על ארגונים גבריים בכלל, שהדגישו יחס שלילי של הגברים כלפי הנשים בארגון, גם חיילות בתפקידים "גבריים" חוות יחס שלילי אך בצורה שונה, כאשר חבריהן ומפקדיהן אינם מזלזלים בהן אלא בעיקר מביעים את התנגדותם להימצאות נשים בתפקידים אלו. כתוצאה מכך, מרגישות הלוחמות צורך להוכיח כי הן אינן נופלות מעמיתיהן הגברים ומתאימות לתפקיד באותה המידה.

בדומה לנשים בארגונים גבריים, גם נשים בתפקידים גבריים בצבא נמצאות בקונפליקט זהות מגדרי, הנובע מהאדרת התכונות הגבריות מחד גיסא והרצון לשמר את הזהות הנשית מאידך גיסא. מחקרם של ששון-לוי (2006) ושל צור ואביעד (2008) הראה כיצד חיילות בסביבה גברית מבינות כי על-מנת להיתפס כמוצלחות עליהן לאמץ התנהגות בעלת מאפיינים גבריים, בין אם מבחינה פיזית – הליכה, עיצוב המדים והשיער, שינוי הקול ועוד – בין אם מבחינה קוגניטיבית, כמו אימוץ תפיסות גבריות הממקמות את הנשים בעמדות שוליות בחברה, ייחוס תכונות סטריאוטיפיות מגדריות לנשים או התנגדות להודות כי התנהגות הגברים כלפיהן היא הטרדה מינית. עם זאת, במקביל החיילות בתפקידים "גבריים" אינן זונחות את זהותן הנשית שנבנתה באזרחות ונהנות גם מהדגשת זהות זו על-ידי תנועות גוף, שפה ועוד. כך, החיילות בתפקידים אלו מתמודדות עם משבר הזהות בין זהותן כאישה באזרחות ובין זהותן כחיילת בתפקיד גברי על-ידי אימוץ פרקטיקות גבריות תוך משחק עם אלו הנשיות בתוך תפקידים אלו. יש להדגיש כי קונפליקט הזהות אינו ייחודי לצבא הישראלי; בדומה למחקרים על חיילות ישראליות, גם מחקרה של Doll (2008) הראה כי על-מנת להתקדם בצבא האמריקני מאמצות הקצינות את

אותה תפיסת מנהיגות "גברית", קרי את אותן הטקטיקות וההתנהגות, על-מנת להתקדם בארגון המתנה קידום בהתנהגות גברית. כך נראה, כי קונפליקט הזהות המגדרית של חיילות בצבא מתבטא הן מבחינה פיזית – בלבוש, בשיער ובצורת ההליכה – הן ברמה הקוגניטיבית – תפיסות, אמונות ומחשבות.

עם זאת, קונפליקט הזהות המגדרי יכול להתבטא במישור נוסף והוא הסטטוס המשפחתי. נשים בצבא עומדות בפני דילמה, כאשר מחד גיסא הן מקשרות בין זהות נשית ובין אמהות ומשפחה ומאידך גיסא הארגון, בין אם בצורה מפורשת ובין אם בצורה סמויה, מסמן כי חיי משפחה וצבא אינם יכולים להתקיים במקביל. מחקרם של Wethood & Turner (1996) סקר את חיי המשפחה של קצינים וקצינות בצבא ארה"ב. על-פי המחקר, אחוז הקצינות הנשואות קטן משמעותית מאחוז הקצינים הנשואים, כמו גם אחוז הקצינות בעלות ילדים. הסיבה לכך נעוצה בשני גורמים: הראשון, אופי השירות הצבאי, המחייב עבודה אינטנסיבית ושהות ארוכה מחוץ לבית; בשונה משוק העבודה האזרחי בארצות הברית, אשר התאים עצמו בחלקו לתעסוקת נשות משפחה, הצבא עדיין לא ערך שינויים המאפשרים לנשים לנהל חיי משפחה וקריירת צבא במקביל. השני, תפיסותיהן של הקצינות, אשר עדיין רואות בעצמן האחראיות העיקריות לגידול ילדים וניהול משק הבית; תלונתן העיקרית היא שלעומת הקצינים, אשר נשותיהם בבית מאפשרות להם לפתח את מסלול הקריירה הצבאית שלהם, "women don't have wives". מכאן נראה כי על-מנת להצליח בארגון הצבאי, נשות צבא ארצות הברית מוותרות על מאפיין נשי מרכזי – אמהות – על-מנת להצליח להתקדם בארגון. עם זאת, נטישת המאפיין נובעת מתפיסתן כי אם צריכה להיות בבית והן לא רואות עצמן מצליחות למלא דרישה זו. כך מודגם קונפליקט הזהות המגדרית בצורה נוספת, כאשר מחד גיסא נשות הקבע מוותרות על מאפיין נשי מגדרי ומאידך גיסא עושות זאת כי הן מזהות עצמן כנשים.

בדומה לצבא האמריקני, גם הצבא הישראלי מסמן לנשים כי משפחה וצבא מנוגדים זה לזה, אך בצורה שונה; כאמור, דרישת הצבא האמריקני מאנשי הקבע שלו לשהות חודשים ארוכים במקומות מרוחקים מהבית מביא נשות קבע רבות לוותר על הקמת משפחה, בבחינת "הכל או כלום". לעומת הצבא האמריקני, הצבא הישראלי אינו מציב דרישה כזו בפני רוב אנשי הקבע שלו, כאשר רובם מסוגלים לתמך בין משפחה וצבא ולהשקיע זמן בשניהם במקביל. הקונפליקט אותו מעלה הצבא הישראלי שונה וקשור לשהות היומיומית של אנשי הקבע בבית וליחס שהם מפגינים כלפי הבית – כשהם בצבא. מחקרם של (מנור, כץ, לרר ומכאני, 2006) מעלה כי בצה"ל התפתחה תרבות עבודה הנקראת "פולחן הסבל", הדורשת מהקצינים הבכירים

להפגין התנהגות המסמלת הקרבה טוטאלית של החיים הפרטיים, קרי המשפחה והילדים, לטובת הצבא. דרישה זו אינה מבדילה בין גבר ואישה, כאשר הן אנשי הקבע הן נשות הקבע בעלי המשפחות מספרים על הצורך להראות מול מפקדיהם ומול החיילים הכפופים להם כי הצבא הוא שנמצא במרכז חייהם ולהפגין התנהגות המסמלת הקרבה זו: הישארות שעות ארוכות במשרד, הימנעות מאירועים משפחתיים למען אירועים צבאיים ועוד, גם כאשר השקעה זו אינה הכרחית או אפילו כדאית למערכת. מאפיין ייחודי זה מביא עימו את הדרישה לבחור בין זהות גברית – אשר נתפסת ככזו בה איש הקבע אינו דואג לבית ולמשפחה – ובין זהות נשית, הכוללת אחריות לספירה הפרטית; כך, מלבד הצורך להתמודד עם סביבה גברית כמו בארגונים אחרים, "פולחן הסבל" מציב דרישה נוספת המנוגדת לזהות הנשית וכך מעצים את הקונפליקט. מחקרם של מנור, כץ, לרר ומכאני (2006) בחן את מאפייני תרבות העבודה הנהוגים בצבא הישראלי והשפעתם על התנהגות הנשים והגברים יחד; לעומתו, במחקר זה אני רוצה לבדוק את השפעת הצבא והנורמות הנהוגות בו רק על נשים ובפרט על זהותן המגדרית.

סקירת קונפליקט הזהות של נשות קבע בצבאות שונים ושל חיילות החובה בצבא הישראלי מעלה כי בכל המקרים הנשים מתקשות לוותר על מאפייני הזהות המגדרית הנשית אך מבינות כי על-מנת להצליח עליהן לאמץ זהות גברית. בפרק הבא אסקור את מאפייניה של הזהות המגדרית נשית על-מנת להבין מהו הקונפליקט בו עומדות נשות הקבע בתוך הארגון הצבאי וכיצד מאפייניו הייחודיים של הצבא עלולים להשפיע על זהות זו.

ב. זהות מגדרית בחברה הישראלית

זהות מגדרית והדרכים לאפיונה נדונו בהרחבה בספרות המחקרית; בעוד שבעבר נהוג היה לחשוב כי זהויות מגדריות הן מולדות וקבועות, הרי שכיום רווחת הדעה כי הן תלויות חברה וסיטואציה. לוין-פירמן (2001) טוענת כי זהות מגדרית היא התחושה הפנימית של הפרט אודות המגדר שלו, המעצבת את תפקידי המגדר שעליו למלא ובהתאם את התנהגותו. מכיוון שכל חברה מגדירה אחרת את תפקידי המגדר, זהות זו משתנה בהתאם לחברה בה הפרט נמצא ומותאמת לסטנדרטים החברתיים בה. קונל (1995) טוען כי יחסי הכח בין גברים ובין עצמם ובין גברים נשים יוצרים "גבריות הגמונית" בחברה אשר שאר הזהויות מכוננות עצמן בהשוואה אליה, בין אם דרך קבלה של מאפייניה, אימוץ חלק מהם או מרידה נגדה; בדומה לו, באטלר (באטלר, 2011; Butler, 1990) טוענת כי בכל חברה מוגדרת דמות מגדרית אידיאלית ובלתי ניתנת למימוש, והזהויות המגדריות הן סדרה של פרקטיקות המחקות אותה. מחקרה של ששון-לוי (2006) מדגים תיאוריות

אלו על זהותם המגדרית של חיילים וחיילות בצבא; המחקר מראה כיצד במערכת הצבאית ישנה זהות גברית הגמונית אחת, אשר שאר הזהויות, הגבריות והנשיות, מגדירות עצמן ביחס אליה; בהתאם, היא מציעה לבחון זהויות מגדריות על-פי הפרקטיקות שהן מבצעות המבדילות אותן מהזהות המגדרית המנוגדת להן ומהזהות המגדרית ההגמונית.

נקודת המוצא של מחקר זה מתבססת על הנחות אלו, לפיהן יש מגוון זהויות נשיות בישראל אך כולן מתכוננות בהשוואה לזהות נשית אחת, אידיאלית ומדומיינת. למרות שנשיות בישראל היא מורכבת ותלויה עדה, מקום מגורים, גיל ועוד, אבחן את הדמות הנשית ההגמונית המוצגת דרך גישתם של מוסדות המדינה, המנהיגים, תפיסות הנשים והגברים וכן הפרקטיקות שמבצעות הנשים, אשר עוזרים לאפיין את דמות האישה הישראלית.

דמות האישה בישראל מוגדרת קודם כל, הן על-ידי הנשים, הגברים ומוסדות המדינה, כאם, רעיה ועקרת בית. למרות השינויים הגדולים שהתרחשו במעמד האישה בעשרות השנים האחרונות, הכוללים יציאת נשים לשוק העבודה ופיתוח קריירה, הנשים הישראליות עדיין נתפסות כאחראיות העיקריות לניהול חיי הבית והמשפחה, ואכן נושאות באחריות זו (יזרעאלי, 1997). שיח האזרחות הישראלי, הנשען במידה רבה על מודל רפובליקני, מתנה את אזרחותן המלאה של נשים יהודיות בתרומתן לקולקטיב; בעוד שתרומתם של גברים נמדדת על-פי שירות צבאי משמעותי, חוק שירות ובטחון פוטר נשים נושאות ואמהות משירות זה, דבר המסמן כי דאגה לבית ולמשפחה היא התרומה העיקרית של הנשים למדינה (ברקוביץ, 1999).

נשות ישראל מאמצות את הגישה לפיה מהותה העיקרית של האישה היא אמהות, אשר מבטאת תרומה הן לספירה הפרטית הן לספירה הציבורית; כאשר הן נשאלות על זהותן, הן מתארות קודם כל את זהותן המשפחתית – אם ורעיה – ורק לאחר מכן את זהותן המקצועית (מלאך-פיינס, 1989). למרות שאיפתן לצאת לעבודה גם אם אינן זקוקות לכך כלכלית, נשים אינן מוותרות על תפקידן המסורתי כאמהות ומקדישות את רוב זמנן הפנוי, קרי הזמן שמעבר לעבודה, לפעילות משפחתית ועבודות הבית (צמרת, 1999). במחקרם על חיילי מילואים, גילו שיאון ובן-ארי (2007) כי בשיחות פנימיות בין גברים על תחזוק משק הבית ותפעולו, מתנערים הגברים מאחריות לעבודות הבית ומטילים הכל, החל מניקיון וכלה בסידור תיקם האישי – על נשותיהם. מחקרה של צמרת (2000) מראה כי 80% מהגברים טוענים כי נשים מתאימות יותר לטיפול בילדים ו-57% הוסיפו כי חשוב יותר שנשותיהם יישארו בבית וידאגו לילדים מאשר ייצאו לעבוד. אמנם, 85% מהגברים טענו שכאשר שני בני הזוג עובדים צריכה להתקיים חלוקה שווה במטלות הביתיות ובגידול הילדים, אך תשובה זו נוגדת את הפרקטיקות המתבצעות במציאות, לפיהן כמות הזמן

שמשקיעות ישראליות בעבודת הבית גדול ב 66%-100% יותר מבעליהן. מחקר שנערך בקרב אנשי ונשות קבע העלה כי בעוד 90% מנשותיהם של אנשי הקבע תופסות עצמן אחראיות לבית ולמשפחה, רק 22% מבני הזוג של נשות הקבע השיבו בצורה דומה (Eran-Jona, 2006); דבר זה מצביע על כך שתפיסת המשפחה בקרב נשות הקבע היא כי הבית והילדים עדיין באחריותן, למרות שתפקידן והעומס המוטל עליהן לא פחות מאשר על עמיתיהן הגברים בשירות הקבע.

מאפיין זהות מגדרית נוסף הוא תכונות האופי המאפיינות גברים ונשים. מחקר שנערך בשנות ה-70 ובדק מעל 200 ספרי ילדים בישראל מצא כי בעוד הדמויות הנשיות תוארו כלא-אינטליגנטיות, חסרות יציבות נפשית, פסיביות, מדוכאות ותלויות בקבוצה, הדמויות הגבריות תוארו כאינטליגנטיים, יציבים, עליזים ועומדים ברשות עצמם (פרידמן, 1982). בדיקה שנערכה בספרי הלימוד הממלכתיים 15 שנה אחרי כן העלתה תמונה דומה, כאשר גם הם הציגו את האישה כנחותה מהגבר בתכונותיה וכישוריה (בן צבי-מאייר, ש. הרץ-לזרוביץ, ר. ספר, מ. 1990). מחקר שבדק הערכת נשים את תכונות האופי של המין שלהן, העלה כי נראה כי הנשים תומכות בסטריאוטיפים המיוחסים להן, כאשר הן סבורות אמנם כי הן מוכשרות לפחות כמו הגברים בכל התכונות שהוצגו להן, אך ההסכמה הייתה רחבה יותר בנוגע לתכונות הנחשבות נשיות: רגישות לצרכי הזולת, אינטואיציה ויכולת תקשורת; לעומת זאת, רק 13% מהנשים ייחסו לקבוצת המגדר שלהן כושר מנהיגות, תכונה הנחשבת גברית.

האחריות למשק הבית והאפיון המגדרי של תכונות נשיות משפיע על דפוסי העבודה של נשים בישראל, אשר מאופיינים בחוסר יציבות, חלקיות או עבודה במקצועות "נשיים". במדינות המתועשות בכלל וישראל בפרט חל גידול משמעותי ביציאת הנשים לשוק העבודה, הן עקב צרכים כלכליים של המשפחה, עלייה בהשכלת הנשים וצרכי השוק בכוח עבודה נוסף, (שטייר, 2005; מלאך פיינס, 1989; גליון, 1997) גורמים המביאים לכך שיותר ממחצית הנשים הישראליות מעל גיל 15 עובדות (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2011). היציאה לשוק העבודה יוצרת קונפליקט בין העבודה ובין אמהות הנובע מאחריותן של הנשים הישראליות לעבודות הבית וילידים כאשר הגבר עדיין נתפס כמפרנס העיקרי של משק הבית (אוקן, אוליבר, 2009; שטייר, 2005). עקב כך, לדפוסי התעסוקה של נשים מספר מאפיינים: עבודה במשרות חלקיות, שהוא הדפוס הנפוץ ביותר, כאשר 38% מהמועסקות בישראל עובדות במשרה חלקית (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2011, 2006); כניסה ויציאה משוק העבודה או מעבר בין שלושה סוגי תעסוקה: משרה מלאה, משרה חלקית או פרישה משוק העבודה (שטייר, 2005). כמו-כן, נשים עובדות בממוצע 31 שעות בשבוע, 10 שעות פחות מהגברים (שם). הפסקות העבודה של נשים ועבודה

במשרות חלקיות משליכה על הקריירה התעסוקתית של נשים, ופוגעת בסיכוייהן להיכנס למקצועות יוקרתיים, מסלולי קריירה מתגמלים, עמדות ניהול ומשרות בשכר גבוה (שטייר, 2005) וכך מאפיינים תעסוקת נשים כנחותה.

מלבד דפוס עבודה משתנה או חלקי, ואולי בגללו, תעסוקת נשים מתאפיינת בהכוונה למקצועות "נשיים". שוק העבודה הישראלי מתאפיין בבידול תעסוקתי המתבסס על מגדר, המכווין נשים למקצועות "נשיים", הכרוכים בטיפול, רגישות לזולת, קשר אנושי ועוד; כך, שני ענפי התעסוקה המרכזיים של נשים הם חינוך ושירותי בריאות, רווחה וסעד, כאשר משלחי היד העיקריים של נשים הם פקידות ומכירות ושירותים (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2011). רוב נשי במקצועות הטיפולים עומד בהתאמה לתכונות מגדריות המאפיינות נשים: רגישות, יכולת גבוהה ביחסי אנוש ומיקוד בפרט. המקצועות ה"נשיים" מתאפיינים בשכר נמוך, יוקרה מעטה ואפשרויות קידום מצומצמות (שטייר, 2005), המאפיינים גם מקצועות בהם היה רוב גברי אך במרוצת הזמן גדלה בהם ההשתתפות הנשית.

לעומת מקצועות החינוך והטיפול, תחומים רבים בישראל עדיין נחשבים "גבריים", כגון פוליטיקה, ניהול ושירות קבע בצבא. פוליטיקה עדיין נשלטת בידי גברים, המחזיקים בדעה שפוליטיקה היא לא לנשים ועל-כן ממעטים לגייס אותן (שחר, 2006), דבר המסביר כיצד ב-2015 פחות מרבע חברי כנסת הם נשים. ב-2005, תפקידי הניהול שאוישו בידי נשים היו קצת יותר מרבע (דורון, 2007), וב-2001 היו רק 16% מכלל משרתי הקבע בצבא (נבו, שור, 2001). ב-2007 נשים היוו שליש מבין כלל המועסקים בענפי טכנולוגיה עילית ופחות משליש מבין כלל המועסקים כהנדסאים או טכנאים (פיקטלברג-ברמץ, 2008). מכאן נראה, כי על אף שנשים משרתות במגוון מקצועות במשק, (גירבי, 2007) התחומים העיקריים הם אלו אשר מעידים על התכונות המגדריות שיועדו להן, ובעיקר אלו המאפשרים למלא את תפקידן הייעודי – אמהות; לעומת זאת, תפקידי ניהול, צבא ופוליטיקה, המתאפיינים באסרטיביות, כוחניות, עצמאות, שליטה ורצינות, וכמובן דורשים שעות עבודה ארוכות מאוישים פחות על-ידי נשים וכך עוזרים לאפיין את זהותן המגדרית (חסון, דגן-בוזגלו, 2013).

מכאן נראה כי הזהות המגדרית של הנשים מתבססת קודם כל על אמהות, אחריות לבית, לבעל ולילדים. כמו-כן, התכונות הנצפות ממנה הן רגישות, פאסיביות, תלותיות, היא אינה ביקורתית, מלאת טאקט ויכולת טובה בהבעת רגשות. תחום עיסוקן מתאפיין בבידול מגדרי וכולל מקצועות המתבססים על תכונותיה; עבודתן ארעית וחלקית ומקצוען חסר יוקרה. לעומת זאת, הגבר הוא האקטיבי והמפרנס העיקרי, הדמות העיקרית הנמצאת מחוץ לבית ומאופיינת

ברציונאליות, חוזק, עצמאות ומיקוד במשימות. כמו-כן, קיימת הפרדה ברורה בין תחומי עיסוק נשיים וגבריים הנובעים מהשוני בין הדמויות האידיאליות ובמקביל מנציחים אותו.

נראה כי הזהות המגדרית-נשית המקובלת בחברה הישראלית עומדת בניגוד גמור לדמותן של נשות הקבע, ראשית עקב תחום עיסוקן; בניגוד למאפייני הזהות המגדרית נשית, תחום עיסוקן מתאפיין גם הוא בבידול מגדרי אך בצורה ההופכית, כאשר הן משרתות בסביבה הכוללת רוב גברי ולא רוב נשי; כמו-כן, עבודתן אינה חלקית, להיפך: הן עובדות במשרה מלאה כאשר שעות עבודתן נמשכות לרוב גם לתוך הלילה, לשבתות ולחגים, והן נמצאות שעות ארוכות מחוץ לבית. שנית, למרות שמאפיין מרכזי בזהות המגדרית-נשית בישראל הוא האמהות, תרבות העבודה המכונה "פולחן הסבל" דורשת מנשות הקבע להפגין ויתור על מאפיין זה על-מנת להצליח להתקדם בארגון. שלישית, כפי שעולה ממחקרה של ששון-לוי (2006), כבר עם גיוסן לתפקידים "גבריים" נשות הקבע מבינות כי עליהן לוותר על תכונות נשיות סטריאוטיפיות, התואמות לזהות הנשית שנסקרה, ולהפגין במקומן התנהגות גברית. מטרת מחקר זה היא לבדוק כיצד נשות הקבע מתמודדות עם הניגוד בין הזהות המגדרית-נשית המקובלת בחברה הישראלית ובין תפקידן ועיסוקן, אשר עומדים בניגוד לזהות זו ואף דורשים מהן לאמץ את הזהות המקבילה – הזהות הגברית, האם ואילו מאפיינים מהזהות המגדרית-נשית הן בוחרות לאמץ וכיצד דבר זה מתיישב עם תפקידן המקצועי.

מוסד הצבא בחברה הישראלית

א. צבא ואזרחות בישראל

לא ניתן לחלוק על הקשר ההדוק שבין אזרחות וצבא במדינת ישראל, המשתקף בתיאור הצבא כ"צבא העם" והחברה הישראלית כ"אומה במדים". מימי הקמתה הונהג בישראל חוק גיוס חובה ותהליך בנייתה היה רצוף מלחמות בלתי פוסקות שהפכו את הצבא לאמצעי מרכזי לבינוי האומה (יזרעאלי, 1999). מרבית אוכלוסיית ישראל התנסתה בשירות צבאי ובטחוני ממושך שעיצב את זהותה, הביא להווייה משותפת בין הדורות והעדות במדינה והפך לאחד מהעקרונות המרכזיים המארגנים את החברה הישראלית (קימרלינג, 1993). שוק התעסוקה האזרחית מושפע מהצבא באופן ישיר; התעשייה הצבאית היא המעסיק הגדול ביותר במדינה, כך שאזרחים רבים למעשה מנהלים ממשק יומיומי עם הצבא; כמו-כן, מעסיקים בוחנים את מועמדיהם על-פי שירותם הצבאי, וקיימים תחומי עיסוק בהם ניסיון צבאי הוא תנאי חובה לקבלה (יזרעאלי, 1999).

היחס בין צבא ואזרחות בישראל מתבסס על הגישה הרפובליקנית, הטוענת כי חיי הקהילה נעלים על חיי הפרט, ולכן אזרחותו של אדם מוגדרת על-פי תרומתו לקהילה. ההשתתפות הפוליטית היא תנאי למימוש האזרחות וקביעת מעמדו של האדם בחברה, ומתבטאת במדיניות לאום רבות בעיקר דרך השירות הצבאי, שמבטא את מוכנותו של הפרט להקריב למען הכלל. בחברה בעלת שיח רפובליקני, ריבוד המעמדות נעשה דרך בחינת תרומתם למען הכלל; כאשר התרומה מוערכת דרך שירות צבאי, הפרטים הנתפסים כתורמים פחות או לא תורמים בכלל נהנים פחות מהמשאבים המוסריים והחומריים של הקהילה, וכך השירות הצבאי ממסד מבנה אזרחות היררכי (ששון-לוי, 2006; לוי, 2014). עקב חשיבות השירות הצבאי למעמד האזרחי, התפתח שיח נרחב בהקשר של נשים, צבא ואזרחות הטוען להשפעה ישירה של מוסד הצבא על מעמד האישה באזרחות.

חוקרות רבות טוענות כי שירות נשים בצבא הפועל במדינה בעלת שיח רפובליקני יוצר חוסר שוויון במעמד הנשים באזרחות מסיבות שונות. דפנה יזרעאלי (1999) טוענת כי הבידול התעסוקתי שיוצר צה"ל, בו נשים מופנות בעיקר לתפקידים מסורתיים, משקף את המיגדור החברתי הקיים באזרחות ומנציח אותו בו זמנית; יתרה מכך, גם פתיחת תפקידים "גבריים" בפני נשים אינה משפרת את מעמד הנשים, שכן בדומה למקצועות "גבריים" באזרחות שנפתחו לנשים, הצעד מוריד את יוקרת התפקיד וכך מונצח אי השוויון. מלבד הבידול התעסוקתי, גם תופעת ההטרדה המינית היא מקור לאי-שוויון (נוה, 2010); כניסת נשים לארגון גברי במהותו יצרה

תופעה נרחבת של הטרדה מינית, המבססת את מעמדה של האישה כנחותה מהגבר ומשעתקת מעמד זה גם לעולם התעסוקתי באזרחות. תופעת ההטרדה המינית אינה כוללת רק שליטה ישירה של המפקד בגוף החיילת, אלא שליטה של כלל המערכת הצבאית בגוף החיילת והכפפתה לנורמות מגדריות: תצלומי חיילות לאורך השנים מראים כיצד הצבא מכפיף מרותו על החיילות דרך שליטה על גופן, ומקבע אותן כדמויות ארוטיות שתפקידן לספק בידור למפקדים ולחיילים. בצורה זו, צה"ל מקבע את האישה כסמל יופי, עזר כנגד ומשפיע על הנורמות המיניות והמגדריות בחברה האזרחית (ברנפלד-שטיין, 2012). בנוסף, ברקוביץ (1999) טוענת כי הפטור הגורף הניתן לנשים נשואות ואמהות מחובת שירות צבאי הוא שמבנה את אי השוויון האזרחי, משום שמעמיד את האישה כאם ועקרת בית ומדיר נשים רבות מהתפקיד שמקנה להן כרטיס כניסה לאזרחות – הצבא.

טופל (2010) טוענת להשפעה הפוכה, בה תפיסות מגדריות אזרחיות הן שקובעות את אופני הפעולה של המפקדים בצבא. סקירה של 4 מבצעים ומלחמות שונות מגלה כי ככל שהמלחמה יותר פרוטוטיפית, קרי כוללת סיכון חיים וחציית גבול מדיני, כך נשענים המפקדים על דעות מגדריות קדומות ונמנעים משליחת הלוחמות לשדה הקרב, אף שלכך אומנו. בדיון שנערך בשיא האינתיפאדה השנייה והתמקד בגיוס נשים בצבא, סיכמו כל הנוכחים – אנשי רוח, פוליטיקה, צבא ועוד – על השפעה הדדית חזקה בין הצבא והאזרחות המוביל לחשיבות שירות משמעותי לנשים במערכת הצבאית (ברוך, שור-שמואלי, 2001).

השפעת הצבא על מיקומן האזרחי של הנשים בו מעלה פתרונות שונים על-מנת להיטיב את מצב הנשים: אישים רבים טוענים כי יצירת שיח ליברלי בצבא ובאזרחות, גיוון האפשרויות של נשים בצבא והשוואת מעמדם לזה של הלוחמים היא הפתרון (ברוך, שור-שמואלי, 2001; נוה, 2010; זמיר, 2010); לעומתם, טוענת יזרעאלי (1999) כי ביטול שירות החובה ויצירת צבא התנדבותי הוא הפתרון, שכן הוא יקטין את השפעת המיגדור בצבא על החברה האזרחית. לעומתם, ישנם חוקרים הטוענים כי עדיף לנשים לוותר על השירות הצבאי ולהתקדם במערכת האזרחית על-מנת להשוות מעמדם לזה של הגברים; לטענתה של גירבי (1996), שילוב נשים בצבא יוצר הפסד כפול, הן לצבא עקב השקעת משאבים חומריים בהכשרתן, הן לנשים המפסידות שנים של התפתחות מקצועית; על-כן, יש לבטל את שירות החובה לנשים ולאפשר להן לנצל את שנים של חוסר מחוייבות לבית ולמשפחה לטובת השקעה לימודית. בדומה לה, גם אביעזר רביצקי טוען כי יש לבטל את שירות החובה לנשים אך מסיבות שונות: המיליטריזם, האלימות והכפייה שעומדים בבסיס הצבא יוצרים השפעה שלילית על החברה הישראלית, ועל-כן הדרת נשים

מארגון זה פועלת לטובתן בפרט ולטובת החברה בכלל על-ידי הקטנת ההשפעה השלילית של הצבא על חבריה, ואף מאפשרת לנשים להתפתח במגוון תחומים אזרחיים אחרים (ברוך, שור-שמואלי, 2001).

הגיוון בפתרונות מצביע על שיח נרחב בנושא אזרחות, נשים וצבא אשר בבסיסו אותה המגמה: הצבא הוא מוסד מרכזי במדינת ישראל הקובע את מעמד האזרחים בחברה הישראלית בכלל ושל נשות ישראל בפרט ועל-כן ישנה חשיבות רבה להעמקת השיח של נשים, צבא ואזרחות. מטרת מחקר זה היא לבדוק רובד נוסף בקשר בין צבא ואזרחות, והוא את ההשפעה ההדדית של שני התחומים על נשות הקבע בצבא.

ב. נשים בצבא הישראלי

ארגונים לוחמים מתבססים על כוח גברי והדרת הנשים, בעיקר עקב דרישתם לשימוש בכוח פיזי (נוה, 2010); עליית הלאומיות במאה התשע-עשרה העמיקה את הקשר בין צבא-גבריות בעולם בכלל ובתנועה הציונית בארץ ישראל בפרט, לפיו מקומו של הגבר בארגון הלוחם ומקומה של האישה בתפקידים עורפיים. עם זאת, החזון הדמוקרטי ליברלי שהונהג בעידן החדש הביא את התנועה הציונית לחרות על דגלה את סוגיית השוויון בין המינים, שהביאה לגיוס המוני של נשות הישוב היהודי בשנות השלושים והארבעים לתנועות חלוציות יהודיות, כולל ארגוני לוחמה ומחתרת (נוה, 2010). עם זאת, סוגיית השוויון התפרשה כאפשרות לתת לנשים להשתתף בארגון, לאו דווקא כשוויון המאפשר לנשים לשרת באותם התפקידים כמו חבריהן הגברים; על-כן, נשים איישו בעיקר תפקידים סטריאוטיפיים אשר לרוב היו מרוחקים משדה הקרב – מגישות עזרה ראשונה, מבשלות, אחיות ועוד (עפרון, 2000). אמנם, היו נשים אשר שירתו בתפקידים לוחמניים וקרביים, אך במספר מועט ובתפקיד שולי: מטה הפלמ"ח הגביל את מספרן לעשרה אחוזים בלבד מכלל הכוח הלוחם ומיעט לשתף אותן בפעילויות מבצעיות; מטה ה"הגנה" פינה את הלוחמות מקו הלחימה לאחר ששתיים מהן נשבו (עפרון, 2000; לרר, 2010).

גיוס הנשים לארגוני הלוחמה ושיבוץן בתפקידים סטריאוטיפיים הוביל לתפיסת שירות הנשים בצה"ל: מחד גיסא, הצבא דרש שוויון בגיוס נשים וגברים ועל-כן החיל חוק גיוס חובה על נשות ישראל; מאידך גיסא, השוויון התבטא רק בגיוס, שכן הנשים שובצו לתפקידים מסורתיים בלבד. כמו-כן, משך השירות של נשים היה קצר משל הגברים והן קיבלו פטור בקלות רבה יותר, בין השאר על בסיס נישואין ואמהות (גריסרו, 2010). תרומה משמעותית של האישה לארגון הלוחם בכלל ולעזרה לגברים בפרט הייתה הבאת תכונותיה ה"נשיות" לצבא. בארגונים הלוחמים

לפני קום המדינה, הכריזו שני המינים כי חיוך הנשים, עדינותן, והיותן קודם כל אמהות ואחיות, תורמת לעידון האווירה, יצירת תחושה משפחתית וגיבוש החבורה מבחינה חברתית רגשית – ואלו הן המטרות העיקריות של נשים בארגונים הלוחמים (עפרון, 2000). מלבד החיוך, העדינות והרגישות, ניחנו החיילות ביכולת תרומה משמעותית נוספת: היופי. שמו של חיל הנשים בעגה הצבאית – "ח"ן" – שיקף כי על החיילות להיות חייניות ויפות, כדברי בן גוריון על דמותה של החיילת: "הופעה נאה ואהבה גדולה. אין היא צריכה להיות רק יעלת-חן אף כי זה דבר חשוב וגדול מאוד" (ברונפלד-שטיין, 2012). עיסוקן והתכונות אשר נדרשו מנשים בצבא תואמים לזהות המגדרית-נשית שהייתה נפוצה אז – וכפי שנראה בפרק הקודם, גם היום – מנשים בחברה הישראלית וכך נראית הלימה בין זהות מגדרית-נשית בצבא ובאזרחות.

שינוי בתעסוקת הנשים בצבא החל מאמצע שנות השישים עד אמצע שנות השמונים, עת מלחמות רבות העלו את הדרישה לכוח לוחם; כתוצאה מכך, גברים רבים בתפקידים תומכי לחימה, אשר עד עתה היו סגורים בפני נשים, הופנו לתפקידי לוחמה ונשים איישו את תפקידיהם, גם בסביבה מבצעית: סמלות מבצעים, מודיעין, מפקדות כיתות טירונים ועוד. עבודה מיטיבית בתפקידים אלו הביאה את מפקדי צה"ל להעריך את המוטיבציה, רוח הלחימה ובעיקר את יכולות החיילות בתפקידים אלו, אך התפקיד היוקרתי מכל – הלחימה – עדיין נשאר סגור בפניהן. (גריסרו, 2010).

בחינת שירות הנשים על-פי ערך השוויון, המתבסס על פתיחת מגוון התפקידים ה"גבריים" בפני נשים, החל להיות מורגש החל משנות ה-90 בעקבות בג"ץ אליס מילר (גריסרו, 2010). חסימת תפקידי הטיס בפני נשים הביאה את אליס מילר, תלמידת תיכון שביקשה להתמין לקורס טיס בשווה לחבריה הגברים, לפנות לבג"ץ, אשר קיבל את עתירתה וחייב את צה"ל לפתוח קורס הטיס לנשים שיעברו את שלבי המיון. נימוקה של השופטת דליה דורנר היו כי המצב הקיים יוצר אפליה נגד נשים, פוגע בזכות הבסיסית של נשים לכבוד ויוצר חוסר שוויון: "הצבא, כגוף מרכזי במדינה, צריך להיות מעוניין להשיג שוויון ולצעוד קדימה, לפתוח מקצועות לנשים" (דורנר, 2001).

במקביל, ואולי בעקבות, אותו משפט מתוקשר, החל להתפתח שיח השוויון בצבא עליו דובר בפרק הקודם, כאשר שאלת השוויון נבחנה בעיקר דרך שאלת פתיחת תפקידי הלוחמה לנשים. עקב מרכזיותו של הצבא בחברה ותפיסת תפקיד הלוחם כתפקיד הנחשב ביותר, חוקרות רבות מצאו קשר ישיר בין תפקידי לחימה בצבא וקידום נשים באזרחות (יזרעאלי, 1999; ג'רבני, 1996; הרצוג, 2004; ועוד). שיח התומכים בפתיחת תפקידי לוחמה לנשים התבסס על קשר זה

וראה בצבא, מלבד גוף הנועד להגן על אזרחים, כלי לקידום מטרות חברתיות וקידום פרטים וקבוצות בחברה ישראלית (דרומי, 2001). השתתפות הנשים בחובת ההגנה אינה מתבטאת רק בתפקידים שהצבא מועיד להן על-פיו צרכיו אלא חייבת להבטיח שוויון זכויות לאחר מכן, שיתאפשר דרך שוויון בתפקידים. שיח המתנגדים לפתיחת תפקידי לוחמה התבסס על הטענה כי צעדי הצבא, כולל השתתפות נשים צריכים להיקבע על-פי צרכי הצבא בלבד, אחרת הדבר יפגע בגוף המגן על המדינה; כך, רות גביזון (בתוך: אבשפנגר, 2007) טוענת כי מטרת הצבא היא הגנה על המדינה, קרי דאגה לכלל, ולא קידום ערך השוויון, קרי דאגה לפרט; בדומה לה, טוען אל"ם שגיא (2005) כי הדגש הוא על יכולתו המבצעית של צה"ל ואין תפקידו לדאוג לאזרחים בחברה. שיח אחר של התנגדות נשים לשירות בקרבי מתבסס על דאגה לנשים, בטענה כי שירות לחימה יפגע בגוף האישה ויעודד הטרדות מיניות (אבנשפנגר, 2007; שגיא, 2005).

למרות מרכזיותה של שאלת לוחמת הנשים, הצבא עדיין לא גיבש דעה בעניין; גם בחיילות הקרביים בהם יש נשים, המערכת מאפשרת למפקדים בשטח להחליט על מעורבות הנשים בשדה הקרב (טופל, 2010). דיון מעמיק שנערך בשנת 2001 בהקשר של גיוס נשים בצבא העלה כי החברה הישראלית חלוקה בשאלת גיוס נשים לתפקידי לוחמה ועדיין אינה בשלה להתמודד עם שאלת חטיפת נשים או פגיעה פיזית בנשים, באימוץ ובקרב (ברוך, שור-שמואלי, 2001). בעוד הקרב על שאלת לוחמת הנשים בישראל ניטש בין תנועות ופעילות פמיניסטיות מצד אחד של המתרס ובין קציני צבא בכירים ופוליטיקאים מהצד שני, ניתן לראות כי למרות רצון של שליש מהמועמדות לגיוס לשרת בתפקידי לוחמה, רק שני אחוז מהן מגשים רצון זה בסופו של דבר (לרר, 2010).

מלבד פתיחת תפקידים קרביים, שאלת השוויון נידונה גם בנושא שירות קבע לנשים: למרות שנשים מהוות 34% מהכוח הצבאי, רק חמישית ממשרתי הקבע הן בנות, ואחוז הנשים יורד ככל שדרגות הקצונה עולות: בדרגת סגן אלוף נשים מהוות 12% מכלל הכוח, בדרגת תת אלוף יש רק שלוש נשים וברגת אלוף – אישה אחת (עמרם-כ"ץ, 2010). לעומת חוסר ההכרעה בנושא שירות לוחמה לנשים, הצבא מעוניין בהגדלת אחוז הקצינות בצבא, בעיקר בצמרת הפיקוד (ברוך, שור-שמואלי, 2001).

הצבא מבין את חשיבות השירות הצבאי למעמד האזרחי אך מתקשה להחליט בעניין השירות הקרבי; הכרעה בעניין זה, לדעת רבים, היא הכרעה מדינית, משום שהיא מאלצת את הצבא להתמודד עם שאלות גדולות יותר, כמו גיוס חרדים וכניסת נשים לשדה הקרב, וכן להשקיע תקציבים רבים בהתאמת חילות קרביים לנשים. במקום זאת, הצבא מעדיף להתמקד בפתיחת

תפקידים משמעותיים נוספים לבנות, כגון במערך הטכנולוגי או המודיעין. בנוסף, על-מנת להתמודד עם טענות בדבר פגיעה בשוויון המגדרי, הצבא פועל רבות למען קידום נשים בצמרת הביטחונית של צה"ל (ברוך, שור-שמואלי, 2001) ובכך מאותתת לנשות הקבע כי הימצאותן בתפקידים בכירים נובעת, בין היתר, מהרצון להשיג שוויון מגדרי בצבא.

פתיחת תפקידים רבים לנשים, ביניהם התפקידים הנחשבים ביותר – תפקידי הלוחמה – השיח הנרחב בנושא שוויון נשים והניסיון לקדם נשים למשרות בכירות בצבא שוברים את התפיסה הסטריאוטיפית שהייתה נהוגה כלפי נשים בצה"ל עם הקמתו; בעוד בעבר הנשים התגייסו בעיקר לתפקידים המתמיישים עם זהות-מגדרית נשית סטריאוטיפית בחברה הישראלית, כמו סיעוד וחינוך, נתפסו ככוח עזר בלבד ונדרשו להפגין תכונות כמו עדינות ויופי, הרי שכעת הן יכולות להימצא בתפקידים הנחשבים ביותר, להגיע לצמרת הצבא ולהפגין תכונות שאינן מתיישבות עם זהות נשית סטריאוטיפית, כמו אסרטיביות, חוזק ועוד. נשות הקבע בתפקידים "גבריים" הן התוצאה של שינוי התפיסה הצבאית לגבי נשים והן ההוכחה לשינויים שערך צה"ל בעשורים האחרונים, אך טרם נערך מחקר הבודק כיצד שינויים אלו משפיעים על תפיסת הנשים את עצמן ואת מקומן בארגון הצבאי המשתנה, כמו גם את השפעת תפקידן המקצועי על זהותן המגדרית.

לסיכום, סקירת הקשר בין הנשים והצבא הישראלי מעלה את הייחודיות של עבודת הנשים בקבע לעומת נשים בארגונים גבריים אחרים; ראשית, נשות הקבע מודעות להיסטוריה המגדרית הנהוגה בצבא ולכך שעבודתן ותפקידן שונים מתפקידיהן של נשים אחרות, הן בהשוואה לנשים ששירתו בצבא לפני עשרות שנים הן בהשוואה לרוב הנשים המשרתות איתן בצבא כיום; כך, בניגוד לנשים בארגונים גבריים אחרים שנסקרו בפרק הראשון, לא הימצאותן של נשות הקבע בתוך הארגון היא הייחודית אלא התפקיד שלהן, המבדיל אותן הן מכלל הנשים בארגון בפרט הן מהנשים בחברה הישראלית בכלל, שכן תפקידן הייחודי נוגד את הזהות הנשית הסטריאוטיפית שהייתה מקובלת בחברה הישראלית. שנית, נשות הקבע מודעות למרכזיות הצבא בחברה הישראלית ולהשפעתו על כלל החברה האזרחית; לעומת נשים בארגונים גבריים אחרים אשר לא תופסות את הארגון בו הן משרתות כמשפיע על החברה, נשות הקבע רואות בארגון שלהן – ובעבודתן בפרט – כמעצבים את אופי החברה הישראלית. שלישית, נשות הקבע מודעות לכך שהימצאותן בתפקידים הבכירים נובעת, בין היתר, מערך השוויון אותו מקדם צה"ל; כך, מלבד היותן משרתות במוסד מרכזי בחברה, הן גם נושאות את דגל השוויון המגדרי, דבר הממצב אותן

בעמדת השפעה גבוהה עוד יותר על החברה. מטרת המחקר היא לבדוק כיצד מאפיינים ייחודיים אלו של הצבא משפיעים גם הם על בחירותיהן של נשות הקבע, על התנהגותן ועל זהותן המגדרית.

אסטרטגיית מחקר ומתודולוגיה

א. שדה המחקר

המחקר בוחן את תפיסת הזהות המגדרית של נשות קבע בצבא הישראלי; נקודת המוצא היא כי נשות הקבע מתמודדות עם שתי סביבות אשר לכל אחת מהן ציפיות שונות מבחינת זהות מגדרית ועל-כן מטרת המחקר היא לבדוק כיצד נשות הקבע מתמודדות עם קונפליקט זהות זה.

כאמור, החל משנות ה-80 הצבא ערך שינויים מרחיקי לכת ביחס לנשים בתוך הארגון, הן באמצעות פתיחת תפקידים אשר עד עתה היו חסומים בפניהן הן באפשרות הנשים לשרת בסביבה גברית. עד כה, נערכו מחקרים על חיילות החובה המשרתות בתפקידים או סביבה גברית, אשר עקב גילן הצעיר נמצאות ממילא בתהליך של בניית זהות, בפרט מגדרית (ששון לוי, 2006; צור ואביעד, 2008; ועוד). עם זאת, לא נערך מחקר הבוחן את השפעת השירות בתפקידים אלו על נשים מבוגרות יותר, אשר זהותן, בפרט המגדרית, אמורה להיות מגובשת ויציבה יותר מזו של חיילות החובה בגילאי 18-20. יתרה מכך, חיילות החובה שנחקרו עד כה חוות הפרדה כמעט מוחלטת בין הבסיס לבית – הן מבחינת אורך השהות בסביבה האזרחית והצבאית, כאשר הן נמצאות ימים ולעיתים שבועות בבסיס בלבד ולאחר מכן מספר ימים בבית בלבד, הן מבחינת הסביבה החברתית, אשר נפרדת כמעט לחלוטין ואינה פוגשת בנחקרת בסביבתה האחרת. לעומת חיילות החובה, נשות הקבע לא חוות הפרדה מוחלטת בין הסביבה האזרחית לצבאית; ראשית, אין הפרדה של זמן ארוך – ימים או שבועות – בין שתי הסביבות, כאשר לרוב הן נמצאות בבית ובבסיס באותו היום. שנית, כפי שעולה מהראיונות, המעגלים החברתיים אינם נפרדים לשתי הסביבות ולעיתים קרובות מתערבבים, כאשר נשות הקבע פוגשות את החברים מהבסיס גם באזרחות.

על-כן, בכדי להוות חידוש בשדה התיאורטי ולהצליח לענות על שאלת המחקר, אוכלוסיית המחקר צריכה לענות על שלושה קריטריונים: הראשון, שירות בתפקידים "גבריים", קרי תפקידים שעד שנות ה-80 היו פתוחים בפני גברים בלבד או תפקידים בהם רוב הסביבה היא גברית. יש לציין כי רוב המראיינות עונות לשתי הגדרות אלו, ראשית כי הן התחילו את שירותן בתפקידים שבעבר היו חסומים בפני נשים, שנית כי כעת, כנשות קבע, הן משרתות בסביבה בה הן לרוב הנשים היחידות. הקריטריון השני, שהות מקבילה בבית ובבסיס, כאשר באותו היום נשות הקבע חוות מעבר בין שתי הסביבות. הקריטריון השלישי קשור למשך הזמן בו נשות הקבע נמצאות בצבא; על-מנת לבדוק השפעה של התפקיד בטווח הארוך, כלומר כעבור מספר שנים

מרגע הכניסה לתפקיד, ראיינתי נשים הנמצאות בצבא כ-8 שנים לפחות, כלומר מדרגת סרן ומעלה. דרגה זו מבטיחה מספר דברים: הראשון, שהות ארוכה יחסית בארגון; השני, גיל הנשים עולה על 25; קריטריון זה אפשר לראיין נשים שלב האמהות אך גם לפני האמהות, על-מנת לבחון השפעה על כלל מאפייני הזהות המגדרית, לא רק אמהות.

ב. אסטרטגיית מחקר ושיטת המחקר

המחקר מבקש לבחון את תפיסת הזהות המגדרית של נשות קבע בצבא הישראלי המשרתות בתפקידים "גבריים" ועל-כן שיטת המחקר שנבחרה היא השיטה האיכותנית, ממספר סיבות. ראשית, המחקר האיכותני הוא מחקר תיאורי, השואב את נתוניו מהמערך הטבעי – הנחקרות עצמן (צבר בן-יהושע, 1990). השיטה האיכותנית מדגישה את הפרשנות הסובייקטיבית של הנחקרות למציאות החברתית תרבותית בה הן חיות ומנסה להבין את אופי התנהגות הנחקרות והדרך בה הן מפרשות את חייהן ועל-כן היא המתאימה ביותר לחקירת קונפליקט זהות. שנית, בשונה ממחקר כמותי, הבודק את תוצרי התהליך, מחקר איכותני בודק את התהליך במהלך התרחשותו, קרי את התהליך שעוברות נשות הקבע בתוך המערכת הצבאית, ולכן הוא המתאים ביותר למחקר זה. שלישית, במחקר איכותני ישנו מקום מרכזי לחוקרת עצמה, כאשר היא משתמשת בכישורים בין אישיים ואנושיים על-מנת לתקשר עם הנחקרות ולהעניק משמעות לסובב אותה; הפרשנות הניתנת לנתונים נעשית מתוך המפגש בין אופקי ההבנה של החוקרת עם הנחקרות וכך החוקרת מביאה את עצמה לניתוח (דושניק, 2011). מחקר על זהות, בפרט זהות מגדרית, וניתוח הפרשנות הסובייקטיבית של הנחקרות נעשה באמצעות המפגש בין הידע הקודם של החוקרת ובין הדברים העולים מהנחקרות וכן מתבסס על הדרך בה החוקרת מפרשת את דברי הנחקרות; שלוש הסיבות שצוינו מדגישות מדוע השיטה האיכותנית היא המתאימה ביותר למחקר כזה.

אסטרטגיית המחקר הינה חקר מקרה, כאשר המחקר מתעד קבוצת נשים לאורך התהליך של שירות צבאי ממושך בתפקידים מסויימים. מקרה חקר זה יספק נקודת מבט חדשה הן בהקשר של תיאוריות על בניית זהות מגדרית בחברה הישראלית בכלל ובצבא בפרט, הן בהקשר של נשים בארגונים גבריים. כפי שתואר, מחקר זה מציע חידוש הן מבחינת השדה המחקרי – נשות קבע ולא חיילות חובה – הן מבחינת הארגון בו משרתות הנחקרות; בעבר נחקרו ארגונים הנחשבים "גבריים" אך הצבא הוא ארגון ייחודי מכמה סיבות: ראשית, זהו ארגון המצהיר על גבריותו ומעודד אותה בגלוי (גרוס, 2000); יחד עם זאת, בשנים האחרונות הצבא עורך שינויים גדולים ושם דגש, במקביל להעדפת הזהות הגברית, גם על ערך השוויון, וכך מעודד נשים לשרת בתפקידים "גבריים". שלישית, הצבא הוא ארגון לאומי אשר העבודה בו נחשבת לשליחות, ועל-כן הנשים העובדות בו אינן עושות זאת לצורך פרנסה בלבד אלא רואות עצמן שליחות של החברה הישראלית, דבר העלול להשפיע על הדרך בה הן מעצבות את זהותן. על-כן,

חקר הזהות המגדרית של נשות קבע בתוך הארגון הצבאי בישראל הוא חידוש מבחינה תיאורטית שיעזור לשפוך אור על שדות שונים אשר טרם נחקרו מנקודת מבט זו.

הכלי המתודולוגי שנבחר לצורך העבודה הוא ראיונות עומק חצי מובנים. הראיון מורכב משאלות פתוחות שחוברו מראש ומקיפות את שדות התוכן של המחקר; בתחילה, השאלות התמקדו בתיאור חוויותיהן, סביבת עבודתן ותחושותיהן של נשות הקבע בבסיס ובבית, כאשר בהמשך נשאלו הנחקרות על המעבר בין שתי הסביבות, הקונפליקטים שיצר המעבר וההשפעה של הסביבות זו על זו. כמקובל בראיון חצי מובנה, לעיתים הייתה הרחבה או סטייה מהשאלות כאשר הדבר תאם למטרת הראיון, כאשר הנחקרת רצתה להרחיב על נושא מסוים או כאשר אני ראיתי שהרחבה או סטייה מהשאלות תיטיב עם הראיון. הראיונות התקיימו עם 15 נשות קבע, בין אוגוסט 2015 לאוגוסט 2016, כאשר משך כל ראיון היה בין שעה וחצי לשעתיים וחצי.

ג. מגבלות המחקר

למחקר זה ישנן כמה מגבלות; הראשונה, המחקר בודק את זהותן של נשות קבע ששירתו בתפקידים "גבריים" בלבד, אך לא בודק את זהותן המגדרית של מאות, או אלפי, נשות קבע שהגיעו מתפקידים הנחשבים "נשיים" ומשרתות בסביבה נשית. יכול להיות שלאותן נשות קבע, אשר הגיעו משדות "נשיים", מתעוררים קונפליקטים מגדריים שונים בתוך המערכת הצבאית, אך יכול להיות שהן נמצאות באותו קונפליקט זהות בו נמצאות הנחקרות. עם זאת, כיוון שהן לא רואיינו למחקר, לא ניתן להשוות בין הזהות המגדרית של שתי האוכלוסיות ולבדוק האם קונפליקט הזהות אותו חוות המרואיינות אופייני לכלל הנשים בצבא או רק לאוכלוסייה הספציפית אותה אני חוקרת. על-מנת להבין את זהותן המגדרית של נשות קבע בכלל בצבא הישראלי יש לחקור גם את אוכלוסיית נשות הקבע שהתחילה ועודנה משרתת בתפקידים הנחשבים "נשיים", קרי תפקידים בעלי רוב נשי.

שנית, רוב הנחקרות (כ-10 מתוך 15) הן נשים שחצו את גיל 40, כלומר החלו לשרת בצבא לפני או ממש עם השינויים שהצבא החל לערוך ביחס לנשים ולפני שהצבא הגדיר את ערך השוויון המגדרי כאחד הערכים המנחים את פעילותו. לעומת חיילות החובה המשרתות עכשיו, שנכנסו למערכת אשר נמצאת כבר 20 שנה בתהליכי שינוי מגדריים, מודעת לקשיים אותן חוות הנשים בתפקידים הנשים וחורטת על דגלה את ערך השוויון, שני שליש מהמרואיינות נכנסו לתפקידים ה"גבריים" כחלוצות והיו צריכות לפלס את דרכן לצמרת ללא עזרה מהמערכת הצבאית וללא מודעות לקשיים שהן עוברות. על-כן, יכול להיות שהקושי אותו הן חוו עם כניסתן לתפקיד, בעיקר מבחינת התגובות השליליות של הסביבה למעשיהן וחוסר תמיכת המערכת, גרם לאותן הנשים לפעול בצורה שונה על-מנת להצליח להתקדם והשפיע על בניית זהותן באופן שחיילות החובה או נשות הקבע אשר מתחילות דרכן עכשיו לא מושפעות ממנו.

גורם שלישי שעלול להוות מגבלה הוא השפעת השיח הפמיניסטי על תשובות הנחקרות ודעותיהן. כאמור, בג"ץ אליס מילר העמיד בפני הצבא את הדרישה לשוויון מגדרי בשורותיו; במקביל להתפתחות שיח השוויון בצבא, החל להתפתח בארץ בכלל שיח הקורא לשוויון מגדרי בארגונים אזרחיים וממשלתיים, חלוקת תפקידים שוויונית יותר בבית, הקלות לאמהות עובדות ושילוב בין משפחה וקריירה. יכול להיות כי תשובות הנחקרות הושפעו משיח זה, כאשר הנחקרות המבוגרות יותר, אשר החלו לגדל משפחה וילדים טרם התפתחות השיח, היו מוכנות להקרבה טוטאלית יותר של זהותן הנשית, כגון מאפיינים נשיים סטריאוטיפיים ודאגה לבית ולמשפחה. לעומת הנחקרות המבוגרות יותר, הנחקרות הצעירות נחשפו לשיח הפמיניסטי במדינה ובצבא

בפרט עוד טרם גיוסן, ועל-כן יש להניח כי תשובותיהן מושפעות מכך; לדוגמה, הן ידגישו דווקא את הבלטת הנשיות ויתנגדו לאימוץ זהות גברית על-מנת להתקדם, לא יהיו מוכנות לוותר על זהותן האימהית ועוד. כך, מודעות נשות הקבע לשיח הפמיניסטי עלולה ליצור שוני הזהות המגדרית של הנחקרות המבוגרות יותר ובין זו של הצעירות יותר ויש להתחשב בגורם זה כאשר מנתחים את דברי הנחקרות.

ד. מיקומי בחוקרת

חזן (2001) מתאר את המחקר האיכותני כהצלבה בין תודעת החוקר והנחקרים, כאשר משמעות המחקר נבנית מתוך המפגש בין הבנת הנחקרות ובין הבנת החוקרת. בדומה לו, צבר בן יהושע (2001) טוען כי החוקרת נתפסת כגורם המשפיע על המציאות, קרי חלק משדה המחקר המשפיעה עליו ואף יוצרת אותו. אין ספק כי בחירת שדה המחקר, האופן בו נערכו הראיונות וניתוח הנתונים הושפע מזהותי האישי ומהרקע איתו הגעתי למחקר.

כאשר התגייסתי לצבא, לפני כשמונה שנים, שירתי בתפקיד המוגדר "גברי" – מפקדת טירונים; זו הייתה טלטלה אדירה לזהות שלי כאשר הרגשתי לחצים גדולים מצד הסביבה הצבאית לשנות אותה, בעיקר על-ידי הפיכתה ל"גברית" יותר, על-ידי טון הדיבור, ההליכה, סידור השיער, המראה ועוד. שמתי לב לשינויים גם בחברותי לתפקיד, אשר סיגלו לעצמן הרגלי התנהלות אחרים ממה שהיו כאשר הכרתי אותן. הקונפליקט הורגש ביתר שאת כאשר חזרתי הביתה והרגשתי כאילו נדרשתי להסיר מעליי כל את כללי ההתנהגות אותם סיגלתי בצבא ולחזור להתנהל כמו שהייתי טרם הגיוס. בניגוד לנחקרות במחקר זה, לא חתמתי קבע בצבא והשתחררתי כעבור שנתיים של שירות חובה; עם השחרור הרגשתי שאני מורידה לא רק את המדים אלא חלק נוסף בזהות שלי שנבנה בארגון, ותהיתי מתי החלק הזה יבוא שוב לידי ביטוי. לאחר השחרור, צפיתי מהצד בחברותי שהמשיכו לשירות קבע, או בנשות הקבע איתן המשכתי לשרת במילואים; שמתי לב כיצד ההתנהגות אותה רכשתי בצבא החלה "לזלוג" לתוך התנהלותן בסביבה האזרחית ותהיתי האם הן חוות את אותו משבר זהות שאני חוויתי כחיילת חובה.

חמש שנים לאחר השחרור קיבלתי תפקיד מאתגר בעמותה אזרחית הנקראת "אחריי!" – הכנת בנות לקראת שירות בתפקיד אותו אני עשיתי בצבא, מפקדת טירונים, ועידודן להמשיך לשירות קבע לאחר התפקיד הראשוני. במקביל, נתקלתי במחקרה של ששון-לוי (2006) ונוכחתי לדעת שאני לא היחידה שחוותה קונפליקט זהות זה. כך החלה להתעורר בי השאלה כיצד השירות הצבאי אליו אני מכוונית את הנערות עשוי להשפיע על זהותן, בפרט המגדרית, לטווח הארוך? מה התפקיד שלי בעיצוב זהות זו והאם אני יכולה למנוע, או צריכה לעודד, את קונפליקט הזהות שבוודאי יתעורר אצל חלקן?

בעקבות ניסיוני האישי, התנהגותן של חברותי שהמשיכו לשירות קבע והרצון לתת תשובה לשאלות שמטרידות אותי, בחרתי לראיין נשות קבע בצבא הישראלי ששירתו בתפקידים "גבריים". מלבד ההזדהות שחשתי עם הנחקרות עקב רקע צבאי דומה, הזדהות נוספת הורגשה עקב המין המשותף של שתינו – נשים החוות אותם הקונפליקטים, גם מחוץ למערכת הצבאית.

אין ספק שגם הנחקרות הרגישו הזדהות זו, כאשר דיברו בפתיחות רבה יותר על דעותיהן, התנהגותן והתנהלותן משום שראו בי "שותפת גורל" המסוגלת להבין אותן לעומק וכך ענו על השאלות בפתיחות יחסית. יתרה מכך, הצגתי כחוקרת מהמחלקה למדיניות ציבורית באוניברסיטה העברית, גרם לחלק מהנחקרות לראות בי צינור המעביר את השקפת עולמן הן לדרגים הגבוהים בצבא הן לדרגים הגבוהים בשלטון, וכך שטחו בפניי את תפיסת עולמן לגבי נשים בחברה הישראלית ובצבא.

בדומה לנחקרות, גם אני הגעתי לראיון עם אידיאולוגיה מגובשת יחסית, ועל-כן לעיתים מצאתי את עצמי מתקוממת נגד דברי המרואיינת או חשה אכזבה מתיאור התנהגות או תגובה מסוימת שלה. כאשר המכנה המשותף של שתינו – נשים ששירתו בתפקיד "גבריי" – התנגש עם תפיסת עולם לא זהה, הועמדה תפיסת עולמי האישית בשאלה ויצאתי מבולבלת מהראיון. בדומה לכך, לעיתים הרגשתי הזדהות עמוקה עם תשובות הנחקרות והשוויתי את התנהגותן להתנהגות שראיתי במו עיניי, במהלך השירות הצבאי שלי או של חברותיי. עם זאת, הן לאורך הראיון הן לאורך ניתוח הנתונים השתדלתי לנטרל את תחושותיי האישיות, להישאר אישית לתשובות הנחקרות ולהפגין יחס לא שיפוטי ומקבל לכל תשובה. אני מאמינה כי ניתוח הנתונים ומסקנות המחקר לא הושפעו מחוויותיי האישיות ומתפיסת עולמי ונשארת נאמנה לנתונים שעלו מהשטח. אני מקווה כי מסקנות המחקר יובילו ארגונים "גבריים" בכלל ואת הצבא בפרט לשקול את הצעדים שהם עושים בהקשר של שילוב נשים ובעיקר יעזרו לנשים המפלסות דרך בארגונים אלו להעריך את חשיבות פעילותן ולהצליח לבנות זהות מגובשת איתה הן מרגישות שלמות בדרכן אל הצמרת.

ישנו מחקר רב הטוען ליחסי שליטה בין הפרט ובין הארגון, כאשר בבסיסו הטענה כי על-מנת להשיג את מטרותיו ולייעל את התפוקה, מפעיל הארגון פרקטיקות שונות של שליטה בעובדיו – בגופם, רגשותיהם והתנהגותם; בתגובה, העובד מפנים את שליטת הארגון בו ומפעיל גם הוא שליטה – כלפי עצמו, בין אם פיזית ובין אם נפשית (Acker, 1990; Hochschild, 1983; McEhinny, 1994). אקר (Acker, 1990) מדגים כיצד הארגונים מגדירים את עצמם כביכול כגופים חסרי מיניות, ובכך אוסרים על עובדיהם התנהגות המשתמעת כמינית, כמו הריון, הנקה או טיפול בילדים, התנהגות הומוסקסואלית או גילויי מיניות בתוך מקום העבודה; איסורים אלו מבססים את השליטה בגוף העובדים ובד בבד גורמים לעובדים לשלוט על גופם, על ההתנהגות אותם הם מפגינים במקום העבודה, על כניסתן המבוקרת של נשים להריון ועוד. מלבד השליטה הפיזית, שליטה בעובדים נעשית גם דרך שליטה ברגשותיהם. הוכשייד (Hochschild, 1983) מדגימה כיצד עיקר העבודה המבוצעת בענפים מסויימים היא "עבודה רגשית", לפיה השירות אותו נותן העובד אינו פיזי אלא בעיקר רגשי; בכך, מדגישה הוכשייד כיצד שולט הארגון לא רק בגופו של העובד אלא גם ברגשותיו. בדומה לה, מקיני (McEhinny, 1994) הראתה כיצד נשים אמריקאיות, הנכנסות לעבוד כמיעוט נשי בארגון גברי – המשטרה – מבינות מה הם כללי ההתנהגות הרגשית בארגון ומאמצות אותה מתוך הנחה כי אלו הרגשות המקובלים בעבודה זו, ובכך מדגימה גם היא שליטת הארגון בעובדיו דרך רגשותיהם. בשני המחקרים האחרונים, העובדות מפנימות את נורמת הפגנת הרגשות במקום העבודה ומפעילות על עצמן שליטה רגשית, לפיה הן בוחרות אלו רגשות להפגין במקום העבודה ואילו רגשות להדחיק.

בדומה לארגונים אחרים, גם הצבא מאופיין כגוף המפעיל שליטה על עובדיו, במקרה זה, חייליו. לעומת ארגונים אחרים, הצבא מוגדר כארגון לוחם המוכוון לכך שחייליו יתמודדו עם סיטואציות לא שגרתיות, הכרוכות בסיכון חיים ועל-כן החשיבות לתגובותיהם והתנהגותם גדולה (שבתאי, 1991). שליטה בתגובותיו של החייל הלוחם היא הכרחית, שכן באמצעותה הלוחם ילמד כיצד לשלוט בעצמו ובתגובותיו ויתפקד בצורה המיטבית בשדה הקרב (Samimian-Darash, 2012; שבתאי, 1991; ששון-לוי, 2006). בתיאור תהליך הכשרת החייל הקרבי, תיארה ששון-לוי (2006) כיצד השליטה הבלעדית של המערכת הצבאית בחייל מאפשרת לו להצליח בתהליך ההכשרה, שכן היא מאלצת את הלוחם להתנתק מכל נסיון לשלוט במה שקורה איתו ולהפעיל

מנגנון אחד של שליטה: בעצמו ובתגובותיו. בעזרת האימונים שעובר החייל הקרבי, הוא נדרש ללמוד לשלוט קודם כל על גופו ולאחר מכן הוא לומד גם לשלוט בעצמו מבחינה נפשית ומסתגל למערכת הצבאית. השליטה בגופו וברגשותיו מסתמנת גם דרך הנכונות לאבד את השליטה במצב, בפעולותיו העתידיות וכו' ולגלות כניעה וצייתנות גדולים כלפי מפקדיו בפרט והמערכת בכלל. מחקרה של סמימאן-דרש (2006) חילק את השליטה המצופה מחייל לשני סוגים: שליטה פנימית, קרי שליטה בתגובות הרגשיות והפיזיולוגיות בעת פעילות, ושליטה חיצונית, קרי שליטה בהתנהגות שהוא מפגין בעת פעילות, בעיקר התנהגות אלימה. שבתאי (2000) תיאר כיצד חיילים החווים הלם קרב נדרשים קודם כל לשלוט ברגשות הפחד והתדהמה על-מנת להמשיך לתפקד מבחינה פיזית בתוך שדה הקרב; גם עם החזרה לבסיס, נדרשים הלוחמים להדחיק את הזעזוע שחוו ולחזור במהרה לשגרה. כך או כך, נראה כי החייל הקרבי נדרש ללמוד לשלוט הן על גופו, עד כדי שינוי האינסטינקטים הפיזיים שלו, הן על רגשותיו. בהתאם לכלל הארגונים, גם הצבא מפעיל שליטה כלפי לוחמיו אותה עליהם להפעיל לאחר מכן כלפי עצמם, אך ההבדל הוא בעוצמת השליטה אותם עליהם להפעיל כלפי גופם ורגשותיהם.

יתרה מכך, צה"ל משתמש במוטיב השליטה על-מנת להעצים את עליונותו של החייל הקרבי ולהקטין את חשיבותם של התפקידים האחרים. כאמור, החייל הקרבי הוא בעל שליטה מלאה בגופו, בתגובותיו וברגשותיו; לעומתו, החיילים ה"אחרים" – הנשים וההומואים – מסמלים חוסר שליטה על גופם ובכך מעצימים את יכולותיו של הלוחם (גרוס, 2000). הספר "פנטזיה של מדינה" (ברונפלד-שטיין, 2012) מראה את משחקי השליטה של צה"ל בגופן של החיילות, כאשר מצד אחד הוא מאלץ את החיילות להכפיף את גופה לתבנית מסוימת של חיילות אך מצד שני מאפשר לה, ולעיתים מעודד, יציאה מגבולות התבנית החיילית המסודרת. אף-על-פי שהמצב השני מסמל, כביכול, חוסר שליטה של הצבא בחיילת, שני המצבים הם תמיד בבקרה ובשליטתה של המערכת הצבאית ומאפשרים לצה"ל להשיג שני יעדים: הראשון, שימוש בגופה של החיילת המסודרת כדי להאדיר את כוחו של צה"ל, והשני, שימוש בגופה של החיילת היוצאת מנורמות הלבוש על-מנת לבדר את החייל ה"עליון" במערכת – החייל הקרבי – והדגשת מעמדו ככזה, בזכות הצגת האישה הפרועה, הלא מסודרת, כניגוד שלו. גם במקרה זה, נראה כיצד השליטה של צה"ל בגופה של החיילת מעודדת את השליטה שלה בגופה, כאשר היא נאלצת להתאים את עצמה לנורמות הלבוש של צה"ל, אך חוסר השליטה שלה בגופה נועד להדגיש את יכולותיו הגבוהות של החייל הקרבי.

בדומה לחוסר השליטה בנשים, ניכר גם חוסר היכולת לשלוט בחיילים הומוסקסואלים בצבא; מאמרו של גרוס (2000) מציג מקרים משנות ה-70' המדגימים כי למרות התנגדותו של צה"ל לקיום משכב זכר בקרב חייליו, גם לא בתחומי הבסיס הצבאי, וניסיונו להעמידם לדין, הגיעה המערכת הצבאית למסקנה כי אין ביכולתה לשלוט ביחסים אלו. ההימנעות מהעמדתם של החיילים הומוסקסואלים לדין מסמלת את חוסר היכולת של צה"ל לשלוט בגופם של חייליו הומוסקסואלים, ומלווה בקריאה לחיילים לשלוט על גופם. בשנות ה-80', קבע המטכ"ל כי חיילים הומוסקסואלים לא יוכלו לשרת בתפקידים בעלי סיווג בטחוני וכן שירותם בתפקידים קרביים יוגבל; בשני המקרים, הדבר נובע מחוסר הביטחון של המערכת בשליטתם העצמית של החיילים הומוסקסואלים – הן ביכולתם לשמור סודות מדינה הן ביכולתם לעמוד בפני פיתויים מיניים. חוסר השליטה העצמית של החייל הומוסקסואל והגבלתו משירות בתפקידים מסוימים, מרמז הן על עליונות החייל הקרבי – המסוגל לשליטה עצמית גבוהה – הן על הקשר בין חייל אידיאלי ובין שליטה עצמית בצבא.

טענתי המרכזית ביחס לספרות היא כי נשות הקבע מפנימות את נורמת השליטה הנהוגה בצבא ומודעות לכך ששליטה עצמית גבוהה מכניסה אותן לקבוצת החיילים הטובים ביותר – החיילים הקרביים; כך, נשות הקבע מפעילות כלפי עצמן מנגנון של שליטה: התנהגותית, רגשית ופיזית. עם זאת, בעוד החייל הקרבי צריך להפגין שליטה בתגובותיו הפיזיות האינסטיקטיביות בכל הקשור לכאב ופחד, נשות הקבע צריכות להפגין שליטה על גופן, התנהגותן ותגובותיהן האינסטיקטיביות בעיקר בהקשר של ילדים ומשפחה; כמו-כן, השליטה לא מבוססת על הצורך לתפקד טוב בשדה הקרב אלא על הרצון של נשות הקבע להתאים עצמן לתרבות הארגונית, הכופה עליהן להפגין שליטה ביכולתן להקריב את חייהן האישיים לטובת הצבא.

א. שליטה בחיים האישיים

גילי מדגימה את המרדף האובססיבי אחרי שליטה:

תמיד חיכיתי כבר לחזור (לבסיס), לראות ש... המרדף אחרי השליטה, אתה תמיד בשליטה, את רוצה להיות בשליטה, את רוצה לדעת מה קורה כל הזמן, את רוצה להיות במרכז העניינים.

גילי מתארת צורך אובססיבי שלה בשליטה, המתבטאת בכמה מובנים: ראשית, היא רוצה לשלוט במה שקורה בבסיס, להיות שם, לדעת על המתרחש ולנהל אותו; שנית, היא בעצמה

נמצאת כל הזמן בשליטה, כלומר יודעת להגיד, לדווח בכל רגע נתון על מה שקורה בבסיס. יתרה מכך, גילי, בדומה לקצינות נוספות, מנגידה בין חיים אישיים ובין שליטה; השהות בבית זה זמן בו הקצינה לא שולטת בעצמה ובמה שקורה בבסיס, ועל-כן היא בעייתית. הבית, הזמן היחיד בו הקצינות יכולות להוריד מדים ולבלות עם משפחתן או להשקיע בתחביבים שאינם קשורים לצבא, אינו בעל ערך מבחינתה מכיוון שהוא מרחיק אותה מהמקום בו היא המשפיעה והמשמעותית ביותר וגורם לה לאבד שליטה עליה עמלה זמן רב. דריה מתארת מקרה בו שחררה את עצמה ואת הבסיס משליטתה והחליטה להשקיע בחייה האישיים, ואת התוצאה של זה מבחינת הצבא:

בפעם היחידה שהחלטנו לנסוע לחו"ל, אני ובעלי, ולא נסענו הרבה במהלך השירות שלי, נסענו לארה"ב. כשנחתי חיכו לי 5 הודעות. הייתי אז מפקדת יחידה והייתה לי סגנית מדהימה, חמש הודעות דחוף להתקשר לבסיס. התקשרתי, ואז מסתבר שנכנס וירוס, משהו מטורף, למערכת הפעלה של הצופן, שזה אסון לאומי בערך. הייתה ועדת חקירה מטורפת ואני בארצות הברית. אז את מבינה שהטיול הלך לי.

הפעם היחידה בה דריה החליטה להשקיע בחייה האישיים ולנסוע עם בעלה לחו"ל, זו גם הפעם היחידה בה היא הרשתה לעצמה "לשחרר" משליטתה במה שקורה בבסיס ובעיקר את שליטתה העצמית, הן מבחינת רגשית, הן מבחינת ידע, בנעשה בבסיס; עם זאת, עם הגעתה לארצות הברית מסתבר שקרתה תקלה בתחום אחריותה; מבחינתה, העובדה כי הרשתה לעצמה להשקיע בחייה האישיים ולשחרר מעט מהשליטה בבסיס היא זו שגרמה לאירוע לקרות, ועל מנת לשפר את המצב בתחום אחריותה ולהחזיר לעצמה את השליטה בנעשה שם, היא מוותרת על חייה אישיים – המשך ההנאה בטיול – ומתעסקת, בין אם פיזית בין אם רגשית, רק בנעשה בבסיס. בצורה זו, דריה מחזירה לעצמה את השליטה העצמית מבחינה רגשית והתנהגותית כאשר היא מפנה את כל מרצה ותשומת ליבה לאירוע ולטיפול בו.

יתרה מכך, ניכר כי הן במקרה של גילי הן במקרה של דריה, השקעת זמן או אנרגיות בחיים האישיים משמעה מעילה בתפקידה הצבאי, שכן היא באה על חשבון השליטה העצמית שלך כמפקדת המשקיעה את כל כולה בתפקיד. מחקרם של מנור, כץ, לרר ומכאני (2006) מדגים את הקשר ההדוק של אנשי הקבע בצבא בין שליטה עצמית ובין קידום בתפקיד דרך המונח "פולחן הסבל"; לטענתם, אחת הדרכים להתקדם בצבא היא פולחן הסבל, קרי הפגנת ויתור על הנאות אישיות ושלילת המרחב הפרטי על-מנת להוכיח למערכת הצבאית כי היא הדבר החשוב

מכל בחייו של המפקד. שלילת המרחב הפרטי הופכת את פולחן הסבל למגדרי, מכיוון שהיא שספירת המרחב הפרטי מזוהה עם נשים ונשיות; מחקרה של ערן-יונה (ERAN-JONA, 2011) על תפיסות בני הזוג של אנשי ונשות קבע מראה, כי בניגוד לבנות הזוג של משרתי הקבע, אשר יותר מ-90% מהן טוענות שהבית והילדים באחריותן ולא באחריות בני זוגם, רק 22% מבני הזוג של נשות קבע טוענים טענה דומה. נתונים אלו ונתונים אחרים שהובאו במחקר מדגישים כי בקרב משפחות של נשות הקבע, האחריות לבית וילדים – הספירה הפרטית – היא עליהן, ואין הן יכולות להתנער ממנה. כך, פולחן הסבל אצל נשות הקבע לובש צורה שונה, כאשר שליטה עצמית לא מושגת רק דרך שעות נוספות בבסיס אלא גם דרך הפגנת ויתור על חיי משפחה. דבר זה מוצג בסיטואציה שתיארה טליה:

אתה מנסה כמה שפחות להראות שאתה עם חיי משפחה או... עם הבית, אלא יותר עם הצבא. מראייתך: אבל בכל זאת את מביאה את הילדים למשרד בחופשים.

טליה: לא, ממש לא כל הזמן. אני מביאה, אמרתי לך, אחד ואחת ל-. כאילו, אם בחופש הגדול, אז בחופש הגדול יומיים, לא יותר מזה. פסח, אז יום יומיים בפסח, וגם לא את כולם. אני מביאה אחד וגם שמה אותו בצד וממשיכה לעבוד כרגיל. אני יוצאת לדיונים, לא מתעסקת איתם, לא נותנת להם להפריע להם להפריע לי להמשיך לעבוד. אני לא מראה אותם, לא מסתובבת איתם ומראה אותם, כי זה... את יודעת, את... (הדגשה שלי).

טליה מתארת כיצד היא מנסה להפגין כמה שפחות תשומת לב לבית ולמשפחה, ונותנת כדוגמה את הבאת הילדים למשרד; גם כאשר היא מביאה אותם למשרד היא מפגינה כלפיהם התעלמות ואינה מתייחסת אליהם משך כל היום. מבחינתה של טליה, הבאת ילדים לבסיס, גם אם האם לא מפגינה כלפיהם תשומת לב, מהווה דבר שלילי כשלעצמו, כיוון שזו הוכחה כי למפקדת יש חיים נוספים מלבד הצבא. לכן, על טליה להפגין כמה שיותר שליטה עצמית ביחסה אליהם – למרות שהם ילדיה, היא ממאנת להתייחס אליהם אלא ממשיכה בעבודתה כרגיל ומשאירה אותם לטיפול החיילות האחרות, הפקודות שלה. טליה חוזרת פעמיים על המשפט כי היא אינה מראה את ילדיה, אשר מדגישים מצד אחד כי הנורמה, כלומר ההתנהגות המצופה ממנה כאם, היא דווקא כן להראות אותם ולהתפאר בהם, או מרמזת כי הרצון שלה הוא דווקא כן להראות אותם ולהפגיש אותם עם האנשים איתם היא עובדת, אך היא מצליחה לשלוט בעצמה ולהסתיר אותם.

מאידך גיסא, החזרה פעמיים על "אני לא מראה אותם" מדגישה את החשיבות של הפגנת התנהגות מסוימת בתוך המערכת הצבאית – הדרך בה טליה נראית בצבא, ההתנהגות אותה היא מפגינה, הדברים אותם היא בוחרת להראות הם החשובים מבחינת הצבא והם אלו שיקבעו את התנהגותה. מנור, כץ, לרר ומכאני (2006) מתארים את החשיבות שמייחס הצבא להפגנת התנהגות מסוימת, גם אם היא חסרת תועלת – כך, הקצינים נדרשים להפגין התנהגות של השקעת זמן בצבא, גם אם זמן שהייה בבסיס ריק מפעולות חשובות. הקצינות נדרשות להפגין היעדרות מהבית, גם אם בפועל הן מתעסקות בו כל זמן שהותן בבסיס. על-כן, מובן כי טליה מתעקשת להדגיש כי היא לא מראה את הילדים; למרות שבפועל ילדיה בבסיס, טליה מפגינה התעלמות והיעדרות מוחלטת שלהם בחייה כשהיא בבסיס. חשיבות ההפגנתיות גורמת לכך שהשליטה המנטאלית של אורטל בעצמה אינה נשארת חבויה, היא מחצינה אותה על-מנת לסמן לכל האנשים סביבה – למרות שילדיי פה, אני ממשיכה לשלוט בנעשה בבסיס ובעיקר מצליחה לשלוט בעצמי.

דניאלה מדגימה גם היא את החשיבות של השליטה העצמית והנראות בהקשר של הבית והמשפחה:

הייתי יוצאת בבוקר מוקדם לא מאחרת, היה חשוב לי כי הייתי מקבלת את השעה אחת פחות (אמהות בשירות קבע יכולות להשתחרר שעה לפני הגברים – ג"מ). את יודעת, אנחנו, בתוך המערכת תמיד הסתכלו עלינו כעל נשים ש... יוצאות שעה קודם, יש כאלה שמאחרות, מפזרות ילדים בגנים והכל. האמת הרבה להישען על בעלי לא יכולתי כי בהיקף התפקיד והאחריות שלו הוא לא יכול היה לתת לי פתרונות, אז או שהייתי קונה שירות בכסף או שאחותי [...] שה"כ אני השתדלתי באמת לעשות את העבודה שלי, לא לעשות פחות, למלא לתת את המקסימום במהלך היום כדי שאף פעם לא תהיה אצבע מאשימה או תמיד יסתכלו עלינו, את יודעת נשים יוצאות שעה קודם, כי פה ילד חולה פה מאחרות, אז אני השתדלתי להיות במשמעת עצמית, במוסר, הייתי יוצאת מוקדם בבוקר, הייתי מביאה מישהי לפעמים שתעזור לי לשלוח אותם לגן...

דניאלה מתארת את נורמות ההתנהגות שלה בצבא, שנועדו להפגין את מחויבותה לתפקיד: הגעה בזמן, הימנעות מאיחורים ויציאות מוקדמות, ומתארת את הקושי של התנהגות זו יחד עם גידול הילדים. בניגוד לגברים, אשר נחשדו רק ברצון לחיים פרטיים, על נשים רבץ חשד כפול: גם היותן נשים ואמהות וגם היותן בעלות חיים פרטיים. כך, דניאלה הייתה צריכה להוכיח שהיא לא אמא

ואישה "טיפוסית", אשר עבודתה נפגעת עקב מחויבותה לבית; עליה לדרוש מעצמה "משמעת עצמית", קרי להיות בשליטה עצמית כל הזמן, על-מנת שלא תפגין בטעות התנהגות כלשהי העלולה לסווג אותה כאמא וכאישה. יתרה מכך, גם מזל מדגישה את החשיבות של הנראות; לקצינים לא חשובה רק התפוקה שלה, קרי כמה תעשה בשעות בהן היא נמצאת בבסיס, אלא בעיקר הנראות שלה בבסיס, המתבטאת בהפגנת ההגעה בזמן ויציאה בזמן, על מנת שלא "יסתכלו עלינו".

ב. שליטה רגשית ופיזית

מלבד שליטה העצמית בהפגנת התנהגות השוללת את המרחב הפרטי, קרי הבית והמשפחה, על נשות הקבע גם להפגין שליטה עצמית בתחום הרגשי. לוחץ (LUTZ, 1996) הראתה כיצד מחקרים בתחום המדע קשרו בין רגש ונשים; תפיסת המדע את הרגש כלא צפוי, לא רציונאלי, כאוטי ולא מאורגן העלתה את הצורך בשליטה רגשית של נשים בעצמן. טליה מתארת מקרה של חוסר שליטה רגשית ואת העונש שקיבלה עליו:

בבסיס אתה אמור להיות הרבה יותר סמכותי. אתה... אתה פחות, יותר, נותן דרסקיבות, פה, את יודעת, אתה יותר... צוחק, מחבק. בבסיס אתה לא יכול לחבק. יכול לצחוק אבל עד גבול מסוים. חיילים שלי יודעים שאם הם עושים משהו לא טוב אני מעמידה אותם במקום, אני אתן להם שבת, אני אשפוט אותם. הרבה פעמים אני אומרת, את לא בצבא פה... אומרת לילדים, יש לכם חמש דקות ללכת... פעם הייתי יושבת במשרד והילדים היו מתקשרים אליי, הייתי מתעצבנת, עונה להם בצורה חריפה. הקצין שלידי היה אומר, טליה, תירגעי, זה הילדים שלך, זה לא החיילים שלך. תתקשרי עוד הפעם, תגידי להם את זה בצורה אחרת. ולקח לי הרבה פעמים לשנות את הדיבור והגישה לזה שהחייל שלי מתקשר ולזה שהבן שלי מתקשר. 'כן חמודי, מה אתה רוצה חמודי?', ו, 'כן! מה אתה רוצה?!', המפקד שלי היה צועק עליי, טליה איך את עונה לילד שלך? כל הזמן צועק עליי, תפסיקי לחשוב שאת בצבא. תצאי מהצבא, את חייבת לצאת מהצבא!

בדבריה טליה מציגה את הפער בין ההתנהגות אותה היא נדרשת להפגין בקרב פקודיה ובין ההתנהגות אותה היא נדרשת להפגין בקרב ילדיה; לעומת הצחוק, החיבוק והמגע אותם היא מפגינה עם הילדים, בבסיס היא מפגינה איפוק וסמכותיות. בנוסף, טליה מתארת מצב בו לא התנהגה בצורה המצופה ממנה כלפי ילדיה, כאשר התייחסה אליהם כמו אל חייליה. בתגובה,

מפקדה גער בה ודרש ממנה להבדיל בין הזמן בו היא בצבא ובין הזמן בו היא אינה נדרשת להפגין התנהגות המתאימה לצבא.

דבריה של טליה מתארים התנהגות אמהית כפתוחה, מתירנית, משתמשת בצחוק, חיבוק, התנהגויות המסמלות חופשיות, היעדר רסן; בניגוד לכך, בצבא טליה מאופקת יותר, שולטת ביצירה מבחינה נפשית ואינה מוכנה לבטא את ההתנהגות החופשית של הבית. בכך, טליה מפגינה שליטה עצמית אותה אחר כך היא דורשת מחייליה, ובמידה והם לא עומדים בה, לה הזכות לשפוט אותם. כך, ניכר כי ההתנהגות אותה היא מפגינה נועדה לא רק להפגין שליטה עצמית על-מנת להתקדם אלא גם על-מנת להבהיר לחיילים מה מצופה מהם ולהיות יכולה לשפוט אותם לאחר מכן, שכן לך יש את יכולת השליטה העצמית הזו.

כמו-כן, שליטה עצמית מושגת על-ידי הפרדה והתאמת ההתנהגויות למצבים שונים, במקרה הזה בין שתי ה"אויבות", הבית והאזרחות. טליה, המסמלת ניגוד גמור בין שתי זהויות – אשת קבע ואמא – נדרשת לדעת להציב לעצמה את הגבולות ולשלוט בהתנהגותה בשני במקרים. עם זאת, במקרה שלפנינו שליטתה של טליה בעצמה ובסיטואציה נכשלה: פעמים רבות היא הקבילה את ילדיה לחייליה ודיברה אליהם בצורה דומה. כאשר המפקד שלה שמע זאת, הוא הבין שהיא איבדה את השליטה בעצמה, גער ודרש ממנה שליטה עצמית ויכולת להפריד בין שני מקרים שונים.

טליה מתארת את השליטה העצמית שנדרשה ממנה בשני מובנים; ראשית, שליטה נפשית – היכולת להבדיל בין שתי סיטואציות ולהרגיש אחרת כלפי שתי דמויות אשר אורטל רואה בהן מקבילות: הילדים שלה והחיילים שלה. בהתאם למחקרה של הוכשייד (Hochschild, 1979); (Hochschild, 1983), אשר חקרה ניהול רגשות והראתה כיצד אנשים מנסים לשלוט ברגשות העולים בהם בסיטואציות שונות, כך גם נדרש מאורטל לשלוט ברגשות העולים בה כאשר היא מדברת עם ילדיה. עובד טוב, על-פי הוכשייד, הוא עובד שיודע להתאים את רגשותיו למצב כלשהו, בעיקר בהתאם לתפקידו המקצועי; אורטל הפנימה כל כך טוב את הרגשות הנדרשים ממנה כמפקדת – שתלטנות, גסות וביקורתיות – עד שהיא משליכה אותם גם לחייה הפרטיים; למרות שהצליחה לשלוט ברגשותיה בעבודה, היא מאבדת את השליטה בחייה ועל-כן מקבלת גערות ממפקדה. סוג השליטה השני הנדרש מאורטל הוא שליטה פיזית: אורטל מודה כי מלבד השליטה ברגשותיה, לדבריה "הגישה", עליה להפגין גם שליטה בדיבור שלה, בטון בו היא עונה, בגובה הקול ועוד; בדומה לחייל הקרבי, אשר שליטתו הנפשית בעצמו תלויה ביכולתו לשלוט בעצמו פיזית ולהיפך, כך גם במקרה של אורטל, אשר נדרשת לשלוט בדיבורה מול דמויות שונות.

לעומת טליה, שחסרה את היכולת לשלוט בעצמה פיזית ונפשית, המפקד – הלוא הוא הגבר המאומן והמתורגל – למד לשלוט בעצמו ולהפריד בין שני המקרים. בעוד בבסיס עליו להפגין התנהגות של שליטה ולדבר אל חייליו בטון דורש ומצווה של מפקד, הרי שבדיבור עם הבית עליו להפגין יותר רכות ועדינות. התנהגותה חסרת השליטה של טליה, אשר לא הפרידה בין הבית לבסיס והתנהגה באותה שתלטנות גם לילדיה, גררה אחריה צעקות של המפקד שלה ודרישה להפרדה בין הספירות, הפרטית והציבורית, באמצעות שליטה עצמית, רגשית ופיזית.

כך נראה, כי המפקדות דורשות מעצמן שליטה עצמית בשני תחומים: התחום הראשון הוא שליטה בהתנהגות שהן מפגינות בבסיס, התנהגות שלא תדגיש ותראה את היותן אמהות; שליטה עצמית זו, בו אשת הקבע מפגינה התנהגות של הקרבת הפרטי לטובת הציבורי – בעיקר המשפחה והילדים – נעשית כחלק מפולחן הסבל ומייחדת את הנשים בצבא. התחום השני של השליטה העצמית הוא שליטה רגשית, קרי שליטת המפקדת ברגשות אותם היא מפגינה בספירה הפרטית לעומת הספירה הציבורית, והתאמתם לזמן ולמקום.

מלבד שליטה עצמית התנהגותית ורגשית, נשות הצבא נאלצות להפגין גם שליטה פיזית בגופן. מחקרה של מקינלי (MCKINLEY, 2011) חקרה את עיסוק הנשים במעקב גוף ואת המידה בה הן מפנימות נורמות תרבותיות וסטנדרטים של גוף; לטענתה, הגוף הנשי בנוי כאובייקט בו צופים ואותו מעריכים על-ידי התאמה לנורמות של רזון, איפור ועוד. נשים מפנימות את המבט הזה ורואות עצמן כאובייקט עליו משקיפים תדיר, ובשלב מסויים הופכות את נורמות היופי לרצונן הפנימי ומפעילות שליטה עצמית גבוהה על גופן בכדי להצליח לעמוד בסטנדרטים שהציבה החברה. הריון הוא אחד המצבים בהם אישה מאבדת שליטה על גופה, שכן הוא משתנה בלי שיש לה היכולת לשלוט בו והיא נאלצת להימנע מביצוע פעולות אשר בעבר יכלה לשלוט עליהן ללא בעיה. לתחושה השלילית שמקנת באישה אשר מאבדת שליטה על גופה מתווספות תגובות שליליות מצד הארגון בו היא עובדת, כאשר הריונה נתפס בידי מעסיקה כשלילי ואף כעילה לפיטורין (פרנקל, הקר וברוידא, 2011; Acker, 1990; 2011) כד, נדרשות הנשים לשליטה בהריון על-מנת להשיג שתי מטרות: האחת, לעמוד בנורמות הגוף שהחברה מציבה; השנייה, לעמוד בנורמות העבודה בארגון. עמידה במטרות אלו נעשית באמצעות שליטה עצמית גבוהה מבחינה פיזית ומאפשרת לנשים להצליח חברתית ולהתקדם בארגון.

בהקשר הצבאי, שליטת האישה בהריונה חשובה עוד יותר משום שהיא חלק מפולחן הסבל; כאמור, על-מנת להפגין את השתתפותה בפולחן הסבל צריכה אשת הקבע להפגין הקרבה

לספירה הציבורית – הצבא – שבאה על חשבון השקעה בספירה הפרטית, המשפחה והילדים. כך יש חשיבות גבוהה עוד יותר להפגנת שליטה עצמית, בפרט בתחום ההריון. לדבריה של יעל:

אני לא הרשיתי לעצמי להיות אמא כשהייתי בשטח, כי אני מאמינה במחויבות בהקשר הזה לתפקיד. לא הרשיתי לעצמי להיכנס להריון [...] אני חושבת שזה דווקא יכול לפגוע בנשים בצבא. כשאתה מתחייב לתפקיד מסוים אז אתה צריך לקחת בחשבון מה המאפיינים של התפקיד הזה ואתה צריך להתאים את עצמך למאפיינים של התפקיד הזה [...] אני ידעתי שכשאני עושה את התפקידים האלה, אני עושה אותם באופן מלא, טוטאלי, עד הסוף, בלי הנחות, בלי דברים, שלא יגידו, ממש לא. כי זה משהו שיכול לעשות עוול לנשים. יש נשים שלוקחות תפקידים ואיך שהן נכנסות אליהן הן יוצאות לחופשת לידה. וזה גורם למרמור, של מפקדים, של עניינים, של השקפה על איך אתה מסתכל ואז את רואה כל מיני תופעות כאלה. בתפקידים כאלה אתה צריך לדעת מה המחיר, או איך אתה אמור לעשות אותו.

יעל טוענת כי דחיית הכניסה להריון היא מחיר שעליה לשלם על-מנת להצליח בתפקיד, אמירה המראה כי למרות שהייתה נשואה ומוכנה לילדים באותו פרק בחייה, היא לא הסכימה לעצמה להיכנס להריון משך כל זמן שירותה בתפקיד. לטענתה, התפקיד אותו מילאה דרש ממנה מחויבות והשקעה כל כך גדולים, אשר תינוק לחבל ביכולתה להשקעה טוטאלית הזו. החזרה על המילים, "לא הרשיתי לעצמי" מדגישה את יכולת השליטה העצמית הגבוהה של יעל בגופה ובעתידה, שכן היא לא הרשתה לעצמה להיכנס להריון ואכן הצליחה בכך.

כאמור, פולחן הסבל מדגיש את חשיבות הנראות, ההפגנתיות של הקורבן אותו מקריבות נשות הקבע. יפית מציינת כי המפקדים בצבא מייחסים חשיבות גדולה לאופן שבו הם נראים בעיני שותפיהם לתפקיד בפרט והמערכת בכלל ועל-כן החלטתה לא נועדה רק לבסס את מעמדה אלא גם להאיר באור חיובי את הנשים בכללותן, על-מנת שתוכל להשפיע גם על מעמדן של נשים אחרות. כך, ההימנעות מהריון שיפית מתגאה בה נועדה הן להפגין את השליטה העצמית הגבוהה שלה הן לבסס את מעמדה באמצעות פולחן הסבל, הדורש מנשים סוג כזה של שליטה.

איבוד שליטה פיזית וכניסה להריון לא מתוכנן עלולה להביא להשלכות שליליות, כפי

שנראה במקרה של ענבל:

נכנסתי ישר להריון אחרי עומר (הילד הראשון), ו... נאלצתי לעשות הפלה, כי ידעתי שלא יחתימו אותי. הייתי צריכה לחתום קבע ולא היו מחתימים אותי. פשוט, חד וחלק. אני אמרתי לו (למפקד) שאני הולכת ל... שאני אחסר יום אחד, שאני אעשה הפלה ושאני אחזור. הייתי חייבת להגיד לו. יום שישי זה היה, אז חמישי הלכתי בערב, ושישי שבת שיהיה לי לנוח בבית. לחזור, שאף אחד לא ידע וש... כן.

ענבל מתארת כיצד כניסתה להריון לא מתוכנן הייתה עלולה להעמיד בסימן שאלה את קידומה בצבא, דבר שגרם לה לבחור לוותר על ההריון ולעשות הפלה. ענבל ביצעה את ההפלה בחשאי וחרה לעבוד מייד לאחר מכן בבסיס. כמו במקרה של טליה, אשר לא שלטה ברגשותיה כאשר דיברה עם ילדיה, כך גם ענבל מתוארת ככזו שאיבדה שליטה על גופה כאשר נכנסה להריון לא מתוכנן. ענבל מבינה לבד מה המשמעות של איבוד שליטה עצמית על גופה, ועל-מנת לא להראות זאת ולהחזיר לעצמה את השליטה בעצמה, היא ממחרת לבצע הפלה. גם כאן מודגשת חשיבות הנראות, אך מפן אחר: בעוד טליה הפגינה את שליטתה העצמית על-ידי אי כניסה להריון, ענבל חוששת להפגין את חוסר השליטה העצמית; בעוד הימנעות מהריון זה קורבן שכדאי להפגין, שכן הוא עוזר לנשים במערכת, הפלה זה קורבן שלא כדאי להפגין, שכן הוא סמל לאיבוד שליטה. כך, ענבל מדגישה את החשאינות של המהלך: אמנם למפקד היא חייבת להגיד, אך כלפי חוץ היא מתנהגת כרגיל – עושה את ההפלה ביום חופש וממחרת לחזור יומיים אחרי כן, "שאף אחד לא ידע". מקרה זה מדגיש שוב את חשיבות השליטה העצמית הגבוהה המתבטאת בכניסה להריון ואת מקורותיה – פולחן הסבל, נורמות ארגוניות ונורמות חברתיות על-פיהן חייבות נשות הקבע לעמוד.

לסיכום, פרק זה מדגיש את חשיבות השליטה העצמית של נשות הקבע, בגופן, רגשותיהן והתנהגותן. אמנם, על הנשים בכללותן לבצע שליטה עצמית כחלק מנורמות חברתיות וארגוניות, אך השליטה העצמית של נשות הצבא נובעת ממקור אחר: פולחן הסבל, הכופה על נשות הצבא לתרום יותר לספירה הציבורית על חשבון הספירה הפרטית ובעיקר להפגין הקרבה זו. על-ידי הפגנת שליטה עצמית גבוהה, יזכו נשות הקבע להידמות לחייל הקרבי, להתקרב למעמדו העליון ולהימנע מתיוגן כחיילות חסרות שליטה עצמית, כמו שמוצגות שאר החיילות או החיילים ההומוסקסואלים. היצמדות לנורמה הזו, קרי שליטה עצמית גבוהה המאפשרת הידמות ל"חייל העליון", מחבלת בסיכוייהן של נשות הקבע להגדרה משמעותית בזכות עצמן ומשאירה אותן תמיד ככאלה ששואפות להידמות לאחר, ולא ככאלה שהאחר ישאף להידמות לו.

"ידע הוא כוח", טען פרנסיס בייקון במאה ה-16 וטבע את הקישור בין שני המושגים, אשר פותח מאוחר יותר על-ידי פוקו, אם כי בצורה שונה. בספרו "כוח/ידע" פוקו אינו טוען כי ידע הוא כוח, אלא מציג מערכת יחסים מורכבת בין שני המושגים אשר משפיעים זה על זה ומחזקים זה את זה, ומדגים את היחסים ביניהם דרך התפתחות הרפואה במאה ה-18. פוקו טוען כי עד למאה ה-18, הרפואה נגעה לתחום ספיציפי בלבד, ריפוי מחלות, כאשר האוכלוסייה החולה הייתה כמעט היחידה שהושפעה מרופאים ומידע רפואי. בנקודה מסוימת באותה המאה, החלו להתפתח יחסי הרפואה והממשל, אחד הגופים בעלי הכוח וההשפעה הרבים ביותר באותה התקופה, דבר שמצד אחד היווה את הסיבה להגדלת הכוח של הרופאים ומאידך גיסא אפשר אותו. הממשל החל לפעול הן כנקודה עליה הרופאים משפיעים עם הכוח שלהם הן כנקודה המחזקת את הכוח שלהם על-ידי כך שאפשר ועודד את הרפואה לחדור לכל תחומי החיים, והרופאים החלו לטפל במשימות שהן רפואיות ואדמיניסטרטיביות. כתוצאה מכך, ידע הרופאים התפתח והרופאים החלו לתפוס את עצמם כ"רופאים מנהלים" (medico-administrative), האחראים גם לבריאות והחולי של החברה אך גם לתנאי החיים וכללי הקיום וההתנהגות – מיניות, פוריות, אוכל ושתיה, בגדים ואפילו צורות התיישבות; הרופאים החלו להיות הפוסקים בדבר צורות החיים הנכונות, הן לפרט הן לכלל, והידע שהחזיקו הרופאים החל לשמש כבסיס לכלכלה ולסוציולוגיה של המאה ה-18. ניתן לראות כיצד מתן הכוח לרופאים השפיע על התפתחות הידע ולהיפך, כיוון שהידע שהרפואה צברה עזר לרופאים להמשיך להיות דומיננטיים במארג הכוחות בחברה. דוגמה זו מראה את ההשפעה ההדדית של ידע וכוח וכיצד הקיום והגדילה של אחד עוזרים גם לשני להתקיים ולגדול. התיאוריה של פוקו בדבר ידע וכוח עסקה בעיקר בכוחות ובמוסדות הפועלים בחברה, אך נראה כי היא תקפה גם לגבי קבוצות קטנות יותר – ארגונים. פרנץ' ורייבן (French & Raven, 1959) התבססו על ההנחה כי כוח משמעו היכולת להשפיע על אנשים וחקרו את מערכת היחסים בין הגורם המשפיע ובין הגורם המושפע, בחברה ככלל ובארגונים בפרט. החוקרים זיהו חמישה מקורות כוח בהם יכול להחזיק הגורם המשפיע, כאשר אחד ממקורות הכוח המשמעותיים ביותר הוא המומחיות, קרי הכוח הניתן לאדם הנובע מכמות הידע שיש לו. המחזיקים בכוח זה הם האנשים והקבוצות אשר להם השליטה בידע ובטכנולוגיה החיוניים לארגון, כלומר, הכוח שלהם נובע ישירות מהידע בו הם מחזיקים ומההכרה של שאר הגורמים בחשיבות ידע זה.

טענתי העיקרית היא כי ידע הוא משאב חשוב במערכת הצבאית; נשות הקבע מודעות לחשיבות הידע ועל-כן ממתגות עצמן כמקור ידע עיקרי על-מנת לצבור כוח והשפעה. עם זאת, הידע בעל החשיבות בצבא מתחלק לשניים: ידע מקצועי מול ידע על יחסים בינאישיים, כאשר הראשון עומד בניגוד לנשיות ואילו השני מתקשר עימה. הצבא מעמיד את הידע המקצועי בניגוד לנשיות כאשר רומז לנשים כי מאפיין עיקרי בזהותן הנשית – אמהות, ובעיקר הריון ולידה – עלול למנוע מבעדן להיחשב כמקור ידע מקצועי. על-מנת להילחם בתפיסה זו, נשות הקבע מתעקשות על יצירת קישור בין נשיות ובין ידע וכך שומרות על מעמדן כמקור ידע מקצועי ומחזקות את הקשר בין נשיות וצבא. לעומת זאת, ידע על יחסים בינאישיים אינו עומד בניגוד לנשיות, להיפך: בארגונים אחרים הוא מתקשר דווקא לנשים; עם זאת, במערכת הצבאית ישנה חשיבות רבה לסוג ידע זה ושני המינים, הן גברים הן נשים, נדרשים להחזיק בידע זה ולדעת כיצד להשתמש בו. נשות הקבע מודעות ליתרון שיש להן בתחום הרגשי, צוברות ידע על יחסים בינאישיים וכך שומרות על המקום המרכזי שלהן במערכת הצבאית. כך נראה כי בשני המקרים, נשות הקבע בוחרות לקשר בין ידע ובין נשיות וכך מחזקות את מעמדן בארגון.

א. ידע וכוח במערכת הצבאית

נעמה מדגימה כיצד המומחיות, קרי הבעלות על הידע, היא שאפשרה לה לצבור כוח ולהשפיע על אחרים בצבא:

ברגע ששמים אותך בתפקיד שאת רחוקה מכולם, במיוחד ממפקד הטייסת, את מבינה שהחשיבות שלך היא חשיבות אפס. אז למה לך להיות פה. למה כולך לא שורדות ביחידה הזו? בסוף זה קם ונופל על איך ממקמים אותך, ואני על יחסי אנוש הייתי מקבלת ציון נמוך בחלק מהתקופות. אבל המפקד שלי ידע – המקצועיות שלך, את לא רואה בעיניים מעבר לה, וזה בסדר, תדעי לאזן קצת. אני מרוצה ממך מאוד [...] הייתי שולחת עדכונים במייל על דברים שחשובים לך כפרט – על פדיון ימי חופשה, מחלה, מה ההגדרות, מה הנהלים, אם יש לך שאלה תבוא אליי [...]. עדיין מתקשרים אליי, תגידי מה הפקודה אומרת? את היחידה שיודעת להגיד להם את התשובה. ככה אתה מצטייר. את מצטיירת טוב.

בדבריה, נעמה טוענת לשתי סיבות שחייבו אותה למתג עצמה בתור מקור הידע המקצועי ביותר: הראשונה, הצבתה במיקום מרוחק יחסית ממוקדי הכוח, דבר שהפך אותה לפחות

משמעותית וגרם לבנות שלפניה לעזוב את התפקיד. השני, יכולתה ביצירת יחסי אנוש טובים לוקה בחסר, דבר שגם פוגע ביכולתה להתקדם ולהפיק את המירב מהתפקיד. כך, נעמה הייתה חייבת למצוא משמעות לתפקיד שלה, שנחשב חסר חשיבות, ולפצות על חסרונה ביצירת יחסי אנוש. על-מנת ליצור חשיבות לתפקיד שלה ולעצמה, פנתה נעמה לאפיק אחר: המומחיות, או בשפתה, "המקצועיות"; היא מיתגה את עצמה כבעלת הידע בכל הקשור לטיפול בפרט, שלחה מיילים המכילים את הידע לו זקוקים החיילים והזמינה אותם לפנות אליה לקבלת ידע נוסף. נעמה הפכה את עצמה למקור המידע הטוב ביותר, כך שגם לאחר שעזבה את התפקיד המשיכה לקבל טלפונים המבקשים ממנה עזרה בדמות הידע אותו צברה. בצורה זו, נעמה רכשה את אהדת המפקד שלה ואת הערכתו, דבר שאפשר לה להתקדם לתפקידים בכירים יותר. דוגמה זו מראה את היחסים בין כוח וידע עליהם דיבר פוקו; ראשית, אופירה השתמשה בידע על-מנת לצבור כוח. בהמשך, הכוח אותו צברה אופירה אפשר לה להתקדם ולצבור עוד ידע, שתורגם לכוח:

הייתי מתעסקת בכמות החיילים הכי גדולה בחיל האוויר. הייתי מראיינת אותם, משנה להם שיבוצים [...] הייתי יושבת בדיונים עם סגני אלופים ומחליטה מה החיילים האלה יעשו – חשמל, אלקטרוניקה, ציוד קרקע. [...] זה לקבל החלטות, זה לדבר עם סגני אלופים ואלופים ואלופי משנה ומפקדי בסיסים על החלטות שהם לוקחים בועדה. [...] אם ההחלטה של המפקד לקחת את ההמלצה שלי לגבי מה שקורה עם החייל, הייתי חוזרת למפקד ולתת אלוף, היי תקשיב, זה החייל – 7 אלף איש, בסדר? – ואז אני עושה ועדה של סגן אלוף, ויורה למפקד שלי את כל הנתונים של החייל, זה החייל, חצוף חוצפן, חייל טוב, איכותי, ממש בונה תהליך של משאבי אנוש, היה לי ביטוי מאוד משמעותי שם. על מקצועיות אני לא מתפשרת, לא הייתי מחסירה פרטים על חיילים [...] המפקד שלי היה אומר, קחי את ההחלטה את, תודה רבה על המקצועיות, אני לא רואה איפה אני יכול עוד לשנות את ההחלטה שלך כי זו ההחלטה הכי טובה שאני יכול לקחת. את מכירה את הנתונים, יש לך אור ירוק.

בעוד בתפקיד הקודם נעמה מיתגה את עצמה כמקור הידע המקצועי בשביל החיילים, המחזיק בידע הטכני והפשוט של הארגון, הרי שהכוח הניתן לה בתפקיד החדש אפשר לה לצבור ידע חשוב יותר בדבר מידע על החיילים עצמם ועל המערך בו שירתה. הידע החדש בו החזיקה אפשר לנעמה להגדיל את כוחה בשתי דרכים שונות: הראשונה, יכולה להשפיע על חייהם של מספר רב של חיילים: נעמה מדגישה פעמיים את כמות החיילים עליהם הייתה אחראית ובכך

מרמזת לכוחה הרב בחיל; בנוסף, נעמה מדגישה כי היא זו שהייתה קובעת להם את עתידם המקצועי, ובכך מרמזת להשפעתה הגדולה על חייהם האישיים. כאמור, פרנץ' ורייבן (French & Raven, 1959) טוענים כי כוח משמעו השפעה על חייהם של האנשים; דבריה של נעמה, לפיהם הגדלת כוחה היא הגדלת השפעתה על חיי הפרט ועל כמות האנשים עליהם היא אחראית, מדגימה את דברי החוקרים ומדגישה את נכונותם בדבר כוח המתבסס על ידע.

הדרך השנייה בה הגדילה נעמה את כוחה היא דרך הסמכויות הנוספות אותן קיבלה מהמפקד שלה; הידע הרב בו החזיקה על החיילים הפך אותה למומחית, לדבריה "מקצועית", בעיני המפקד שלה, דבר שאפשר לה לקבל החלטות שעל-פי חוקי הצבא הן מעבר לסמכותה. במהלך דבריה, נעמה מדגישה מספר פעמים את הדרגות הגבוהות עימם ישבה, וכך מרמזת כי לקיחת סמכויותיהם של מפקדיה למעשה העניק לה כוח השמור בדרך כלל לדרגות גבוהות הרבה יותר. בצורה זו, נעמה מדגימה את היחסים בין הידע והכוח עליהם דיבר פוקו: הידע אותו צברה והפיכתה למקור הידע הסמכותי היחיד אפשר לה לצבור כוח בקרב האנשים עימם שירתה ולאחר מכן להתקדם הלאה, לתפקידים משפיעים יותר. הכוח הניתן לה במסגרת התפקידים החדשים אפשר לה לצבור ידע בעל חשיבות רבה יותר לארגון וכך להגדיל את כוחה, הן מבחינת ההשפעה על חיי החיילים וכמות החיילים, הן מבחינת הסמכויות הניתנות לה, וכך לצבור עוד כוח שישמש אותה בהמשך.

החזקת ידע ושימוש בו על-מנת לצבור כוח והשפעה בקרב המנהלים והכפופים להן אינה טקטיקה ייחודית לנשות קבע ומאפיינת גברים ונשים בארגונים נוספים; עם זאת, נשות הקבע משתמשות בשיטות נוספות הקשורות לידיע ומתאפשרות בזכות המבנה הייחודי של צה"ל, ועוזרות להן להפוך את הידע שברשותן למקור כוח עבור הארגון. נונקה וטאקוצ'י (Nonaka & Takeuchi, 1995) חקרו את תהליך הפצת הידע בארגון ופיתחו מודל של יצירת ידע ארגוני; לטענתם, הידע בארגון מתחלק לשניים: ידע מפורש, קרי הידע הכתוב על תחום העבודה בארגון ודרכי פעולתו, המועבר לרוב דרך השכלה פורמאלית; השני, ידע סמוי, קרי ידע אותו רוכשים העובדים תוך כדי העבודה אך אינו כתוב או מועבר בצורה פורמאלית בארגון. המודל אותו פיתחו החוקרים מציע ארבע דרכים שונות על-פיהן ניתן להעביר את הידע הארגוני, כאשר הדרך החשובה ביותר להעברת ידע היא החצנה: הפיכת הידע הסמוי לידיע לגלוי והעברתו לגורמים מחוסרי הידע בצורה פורמאלית; כלומר, הגורם בעל הידע אינו מסתפק בהעברת ידע סמוי בצורה סמויה, קרי באמצעות חיקוי והעתקה בלבד, אלא מנסח את הידע באמצעות השפה ויוצר מושגים

מפורשים המשמשים להעברת הידע. על-פי החוקרים, זהו תהליך העברת הידע המשמעותי ביותר לארגון כיוון שהוא הופך ידע סמוי, שהוא אישי בדרך כלל, לקולקטיבי ומאפשר יצירת תקשורת בין חברי הארגון. הפיכת הידע הסמוי לידע גלוי ומפורש עוזרת למסד את הידע ולהעביר אותו לתפוצה רחבה יותר, ולכן זו היא הדרך הטובה ביותר ליצירת ידע ארגוני.

נראה כי נשות הקבע מודעות לכך כי הידע שברשותן מעניק להן יתרון נוסף; מלבד החזקתן בידע ספיציפי, המהווה מקור כוח, יש ביכולתן להשתמש בידע שצברו על-מנת לשלוט על דרכי יצירת והעברת הידע בארגון. דרך שימוש בדרך אותה הציעו נונקה וטאקוצ'י, נשות הקבע יוצרות תהליך העברת ידע חדש והופכות את הידע הסמוי שברשותן לידע גלוי ומפורש; בצורה זו הן ממתגות עצמן כבעלות השפעה רבה עוד יותר וכגורם חיוני לארגון:

אני מדברת, הנגדים הם מקור של ידע. הם הרבה זמן במקום אחד והם, גם אם הם באותו בסיס הם עוברים כל מיני תפקידים רוחביים אבל הם צוברים המון ידע. וזה ידע שלא כתוב בספרים, לא כתוב בשום מקום, זה בעצם אחד הנכסים הכי גדולים של הצבא (שפרה).

שפרה מספרת על הידע הרב בו היא מחזיקה, הנובע מהשנים הארוכות בהן היא משרתת באותו הבסיס; למרות ששירתה בתפקידים שונים, המעבר בין התפקידים לאורך השנים לא פגע בתחום הידע שלה, להיפך – היותם תפקידים "רוחביים", קרי תפקידים דומים באותו שלב בסולם ההיררכי של הצבא, אפשרו לה לצבור עוד ידע על המקום בו היא משרתת ולהפוך למקור ידע חשוב, בעיקר בשביל הארגון – הצבא. אחד המאפיינים הייחודיים של נגדות בצבא הוא שירות של עשרות שנים בתפקידים דומים תוך מעבר בין סביבות עבודה שונות, כאשר אופי הלמידה בכל תפקיד הוא בלתי פורמאלי ודורש בעיקר התבוננות וחקוי. שפרה מציינת כי הידע אותו צוברים הנגדים אינו מועבר דרך השפה או דרך לימודים פורמאליים, אלא ידע נרכש כתוצאה מהעבודה. זהו הידע הסמוי עליו דיברו נונקה וטאקוצ'י, שכן הוא נלמד דרך הנסיון בלבד ואינו מועבר דרך מילים או חניכה. עם זאת, בניגוד לתהליך רכישת הידע אותו עברו נשות הקבע בו היה עליהן להבין את הדברים בעצמן דרך חיקוי ונסיון, נשות הקבע בוחרות לשנות את תהליך העברת הידע אותו הכירו בארגון ולהפוך אותו מידע סמוי לגלוי:

בא בחור חדש, קצין, נגד [...] הוא לא יצא כבר לקורסים כמו שאנחנו יצאנו, הוא בא עם ספר ואני ישבתי איתו. ועברתי איתו. כן, הכל היה לי מאוד ברור, והסברתי לו, כן, כל המושגים. אז היום יש

להם תכנית עבודה, אתה בא בבוקר, מה אתה עושה. מה שאני כתבתי ככה, על דפים ומחברות, הבוס שלי ביקש ממני, לקחו יותר מאוחר כנראה צוות ועשו מזה ספר. את מבינה? (ענבל).

ענבל מתארת את הדרך בה הפכה את הידע שלה מסמוי לגלוי; היא מספרת כיצד הגיע חייל חדש לתפקיד, מלווה בידע פורמאלי בלבד – הספר. הידע הזה, לטענת עליזה, לא היה מספיק, ועל-כן היא הסבירה לו כיצד מתרגמים המושגים בספר לעבודה במציאות. עם זאת, עליזה לא הסתפקה בהעברת הידע לחייל הזה בלבד, אלא החלה תהליך בו השתמשה בשפה הכתובה על-מנת להפוך את הידע מסמוי לגלוי, מידע הנצבר דרך נסיון לידע כתוב ומפורש. בזכות עבודתה המאומצת, עליזה שינתה את תהליך הלמידה בבסיס שלה: מהעברת ידע דרך חיקוי ונסיון עבר הבסיס להעברת ידע בצורה גלויה ומפורשת דרך תכניות עבודה מסודרות, אותן כתבה עליזה. דבריהן של שלגייה ועליזה מראים כיצד נשות הקבע יוצרות את תהליך העברת הידע המשמעותי ביותר לארגון – תהליך ההחצנה – ובכך הופכות את עצמן לגורם רב השפעה. השפעתן הייתה כה גדולה עד כי גם לאחר עזיבתן, הידע אותו צברו והתהליך אותו יצרו המשיכו להוות את הבסיס ללמידה.

תהליך ההחצנה מאפשר לנשות הקבע להשתמש בידע בו הן מחזיקות על-מנת להרחיב את מעגל השפעתן וכוחן, כיוון שכעת הן לא משמעותיות רק למקום ולאנשים איתם עבדו, כמו אופירה, אלא משמעותיות לארגון בכלל עקב תהליכי העברת הידע אותם יצרו. דבריהם של אופירה, עליזה ושלגייה מדגימים כי נשות הקבע רואות בידע משאב חשוב לקידום שלהן ואכן משתמשות בו בכדילהגדיל את מעגל כוחן בתוך הארגון; בהמשך הפרק אסביר מדוע סוג הידע בו בוחרות להחזיק נשות הקבע קשור להיותן נשים בתוך המערכת הצבאית וכיצד הן משתמשות בנשיותן על-מנת לבסס את הקשר בינן ובין ידע זה.

ב. ידע מקצועי ונשיות

עם זאת, ידע הוא כוח במגוון ארגונים, לא רק בצבא; נשאלת השאלה, מדוע בוחרות נשות הקבע לצבור כוח דווקא דרך מיתוג עצמן כמקור של ידע ולא בדרכים אחרות?

פינקל (2010) ניתח את חשיבות הידע בתוך המערכת הצבאית והתמודדותה עם אבדן ידע; החוקר סקר מגוון סוגי ידע הנמצאים במערכת הצבאית והשווה בין אובדן ידע הקשור למיומנויות פיזיות ומוטוריות – הן ידע תיאורטי הן ידע פיזי-מוטורי – ובין אבדן ידע הקשור למיומנויות אינטלקטואליות בתחום התהליכים והנהלים של החשיבה הצבאית. לטענתו, צה"ל הוא ארגון

שמבוסס מחד גיסא על ידע ישן הנצבר לאורך השנים, ומאידך גיסא חייב להתחדש ולבחור אילו סוגי ידע הוא מעדיף לשמר ולחדש. פינקל סוקר ארבעה מקרי מבחן לאבדן ידע ומגיע למסקנה כי שימור ידע, הן תיאורטי הן פיזי, הוא קריטי לצה"ל, ועליו להשקיע מאמצים בשימור ידע בכל התחומים. המאמר מדגיש את חשיבות הידע בתוך המערכת הצבאית ובעיקר את העובדה שבניגוד לארגונים אחרים, צה"ל חייב לשמר ידע ישן הנצבר גם לפני עשרות שנים, ולא להתמקד רק במאמצים לחדש את זה הקודם. מסקנות המאמר מסבירות שני דברים: הראשון, ההתעקשות של כלל הנשים למתג עצמן כמקור ידע, שכן בכל ארגון ידע הוא כוח אך נראה כי בצה"ל הידע מרכזי אף יותר, ומכאן הכוח המגיע עימו. המסקנה השנייה הנובעת מהמאמר גורסת כי כל ידע, גם ידע ישן יחסית, הוא רלוונטי למערכת הצבאית; מכאן נובעת ההתעקשות של הנשים, בכלל המבוגרות והנגדות, להשתמש בידע כמקור כוח, כיוון שבעזרתו הן תמיד יישארו רלוונטיות בתוך המערכת הצבאית ולא יעמדו בפני החשש מפיטורין. כלומר, דווקא הידע הישן בו מחזיקות נשות הקבע הוא שהפוך אותן לנכס בצבא, ועל-כן הבלטת היותן מקור לידע ישן הוא מקור הכוח שלהן. מכאן מובנת ההתעקשותן של נשות הקבע על מיתוגן הן כמקור ידע הן כמקור העוזר ליצירת דרכים להעברת הידע.

עם זאת, לעיתים ידע מקצועי עומד דווקא בניגוד לנשיות; מאמרה של צ'ליף (Schleef, 2010) חקר את הידע הנדרש בתחומים הנחשבים גבריים, כמו רפואה ומשפטים. מסקנותיה מראות כי ידע מקצועי עומד בניגוד לרגשנות וכי תהליך העברת הידע והחברות למקצוע כוללים למידה על ניתוק מרגשות בעת העבודה. מכיוון שנשים מזוהות עם התנהגות רגשנית, הגדרת הידע המקצועי כעומד בניגוד לרגשנות מונעת מנשים להיחשב כמקצועיות ובעלות סמכות בתחומים אלו. מסקנות מחקר זה מוסיפות רובד נוסף למסקנות העולות מהמחקרים שנסקרו בתמת השליטה, לפיהן נשות הקבע נדרשות להפגין שליטה רגשית בעת שהותן בצבא; נראה כי נשות הקבע צריכות להפגין ניתוק מרגשות בפרט ומנשיות בכלל על-מנת להיחשב כמקור ידע סמכותי ולהיות רשאיות להעביר את הידע שברשותן.

למרות הקישור בין נשיות ורגשות, מהראיונות עולה כי מאפייני הנשיות מהם צריכים להתנתק נשות הקבע על-מנת להיחשב מקור ידע דווקא אינם קשורים ברגש; מאפיין הנשיות המובהק ביותר שעמד כרועץ בפני מקצועיות נשות הקבע הוא הריון ולידה. עלמה מסבירה את הסיבה לכך:

את יושבת בראיונות והבנאדם עושה, כאילו המפקד, עושה חישוב מאוד מאוד פשוט. יש לי אישה שהיא אצלי בתפקיד 3 שנים, חצי שנה היא צריכה ללמוד שוב, אצלי זה תפקידים מקצועיים שצריך ללמוד אותם. אז חצי שנה בערך היא לא נותנת לי כלום, אני רק משקיע בה ומלמד אותה, איפשהו באמצע היא תחליט, היא לא תספר לי אפילו, שהיא יוצאת לחופשת לידה, חצי שנה היא נעלמת לי [...] הרגשתי שאני צריכה להסביר. למשל, הייתי צריכה כל הזמן, אני הרגשתי, שאת כל הזמן במקום שאת צריכה להסביר שאני לומדת מהר. אני, היתרון שלי הוא שאני לומדת מהר, אני לומדת מהר כי מהר אתה תראה ממני תוצאות, אז גם אם אני בזה, לא נורא, אני אלמד מהר.

עלמה מתארת את הסיבה העיקרית המונעת ממפקדים לקדם נשים: התנגשות בין ידע ובין המאפיין המובהק לנשיות – הריון ולידה. התפקידים בהם משרתת הילה דורשים למידה ארוכה טרם ההתנסות בתפקיד, אשר פעמים רבות נקטעת עקב חופשת לידה שהנשים לוקחות. כך, הידע שצברו במהלך תקופת הלמידה למעשה לא מתממש, כיוון שהן עוזבות לתקופה של כמה חודשים ולא מספיקות להשתמש בו. על-מנת להילחם בתווית השלילית שהודבקה לה, הילה מתארת ביכולתה לקלוט מידע חדש ולהשתמש בידע שצברה במהירות.

דבריה של עלמה מבהירים מספר דברים: ראשית, הם מחזקים את דבריו של פינקל (2010) על חשיבות הידע בצבא, כיוון שגם הילה טוענת כי לימוד וצבירת ידע בתפקידים שלה הוא הכרחי. שנית, הם מוסיפים רובד נוסף למחקרה של צ'ליף (Schleef, 2010), הטוענת כי נשיות עומדת בניגוד לידע מקצועי עקב עירוב רגשות; על-פי עלמה, מאפיין הנשיות העומד בניגוד לידע מקצועי הוא דווקא ההריון והלידה, ובעיקר חופשת הלידה, כיוון שהם מעכבים את קבלת הידע ואת השימוש בו. על-כן, נדרשת עלמה להוכיח כי נשיותה לא עומדת בניגוד לידע שהיא צוברת, להיפך: יכולתה לקלוט ידע חדש במהירות מעמידה אותה בשורה אחת עם הגברים, כיוון שגם אם תצא לחופשת לידה, היא תוכל להשתמש בידע שצברה מהר יותר וכך להביא לתוצאות. מלבד עלמה, נשות קבע נוספות חוששות מתפיסתם של המפקדים לגבי הניגוד בין ידע ובין נשיות, המתבטאת בעיקר דרך הריון ולידה. עקב כך, נשות הקבע מנסות להילחם בתדמית זו ולשמור בכל כוחן על היותן מקור ידע יחד עם נשיותן:

הרבה פעמים זה עצבן אותי, את יודעת, אתה לא בנאדם אחר, הריון זה לא מחלה. 'אתה לא יכולה לצאת לביקורות', נגיד. 'מה, למה אני לא יכולה לצאת לביקורת?' 'לא, את לא יכולה לתדרך את הלוחמים בשטח'. אמרתי להם, 'למה?' 'לא, זה בגבול הרצועה, זה מסוכן...' אמרתי להם, 'נו,

ו? עד עכשיו זה לא היה מסוכן לי? מה ההבדל עכשיו? 'לא, את בהריון'. אמרתי, 'אז מה'. ועליתי על מדים, חודש שמיני עם מדי ב', ככה בטן, ונסעתי לשטח ותדרכתני את האנשים (טליה).

טליה מספרת כיצד עקב הריונה, מפקדיה ניסו למנוע ממנה לצאת מהבסיס, להגיע לשטח ולתדרך את החיילים, כיוון שלטענתם הסיכון הכרוך בפעולה גדול מדי עבור אישה בהריון; היא מתנגדת לפקודתם משום שלא רואה הבדל בין הסיכון שנטלה טרם הריונה ובין הסיכון עכשיו ויוצאת לשטח לתדרך את החיילים. דבריה של טליה מדגימים את חששה הגדול שמא נשיותה תעמוד בניגוד לידע המקצועי שלה; תדרוך הוא פעולה הכרוכה בהעברת ידע, כאשר המתדרך הוא מקור הידע המעביר אותו לאנשים מתחתיו. חלק עיקרי ממקור הסמכות של טליה הוא הידע שלה, כיוון שאחד מתפקידיה הוא תדרוך לוחמים טרם היציאה לשטח; לכן טליה חוששת שמא הריונה, סימן מובהק לנשיותה, יגזול ממנה את מקור כוחה – הידע שלה, ויצייר אותה בעיני מפקדיה וחייליה כמקור ידע פחות סמכותי. התעקשותה לתדרך את הלוחמים ולהישאר מקור הידע נועדה לסמן למפקדיה כי מקצועיותה לא השתנתה וההריון לא מונע מבעדה להמשיך להחזיק בכוחה כמקור ידע.

יש לציין כי תפקידה של טליה ממילא עומד בניגוד לנשיות, כיוון שהוא עוסק בתדרוך לוחמים וירידה לשטח, פעולות אשר בצבא מזוהות בעיקר עם גבריות. יתרה מכך, למרות שהיא אישה המשרתת בתפקיד ובסביבה גברית, תפקידה של טליה נחשב בכיר יותר מהלוחמים כיוון שהיא מהווה את מקור הידע בשבילם והיא המכוונית אותם על דרך הפעולה הנכונה. מכאן מובן החשש הגדול של טליה, אשר ממילא מרגישה שונה בין הלוחמים עקב היותה אישה, לכך שנשיותה תיצור חיץ גדול יותר בינה ובין הלוחמים, תפגע בסמכותה ותמנע מבעדה להמשיך ולהיחשב מקצועית. התעקשותה לבצע את התפקיד בדיוק כמו שעשתה טרם הריונה מעיד על כך שבצבא, ובעיקר בתחומים הנחשבים גבריים, ידע מקצועי עומד בניגוד לנשיות ועל הנשים המשרתות בתפקידים אלו להוכיח כי אין סתירה בין השניים.

לקשר בין ידע ונשיות מתווסף גם הצבא, כאשר טליה מתעקשת ללבוש מדים; למרות שלחיילת בהריון יש זכות ללבוש בגדים "אזרחיים", טליה מתעקשת לתדרך עם החיילים עם מדים. בבחירה זו רומזת טליה שני דברים: הראשון הוא הדמיון שלה לחיילים האחרים והשייכות למערכת הצבאית, שכן ההריון אינו מונע מבעדה להיות דומה לשאר; השני הוא הדרגות – מדים אינם רק מסמלים את הדמיון בינה ובין הלוחמים אלא גם את סמכותה בפניהם, כיוון שרק באמצעותם ניתן לראות את הדרגות שלה, המסמלות את המקצועיות, הסמכות והידע שרכשה

לאורך השנים. הבחירה טליה להפגין את סמכותה כקצינה ולצאת לתדרך בשטח, בחודשי הריון מתקדמים, את הלוחמים, מעידה על רצונה להפגין את הקשר בין צבא, ידע מקצועי ונשיות ולרמוז כי היא יכולה להיות הן אישה, הן בעלת הידע והסמכות הן חלק מהמערכת הצבאית.

דוגמה נוספת ניתן לראות בדבריה של קרן:

ילדתי ואז ביום אחרי... הקטע הגדול הוא שהבן הקטן שלי היה צריך להיות בניתוח קיסרי וזה היה אמור להיות ממלא מקום שלי בשלושת החודשים, אני עוד לא קמתי מהמיטה והוא כבר בא לשבת איתי בתוך הבית חולים. וזה היה, מאותו רגע... וזה גם טבעי, זה לא משהו שנראה לך מוזר, כן, אני בטוחה שמי שישבה לידי הייתה מסתכלת עליי ואומרת בואנה זה פתטי כל ההתנהלות אבל לנו זה כאילו חלק מה... מתפיסת העולם שלנו. ולהיפך, כן, זה טוב שהוא בא לבית חולים, ככה שום דבר לא ייפול בין הכיסאות, ככה אני אוכל עוד קצת... ואז משבוע אחרי את באה פעם בשבוע למשרד, ואחרי זה את פעמיים בשבוע במשרד, ואז אחרי חודשיים, כשאת רואה שהכל בסדר והאו-פר כבר בעניינים וכבר התחברה, את קמה ואת חוזרת לעבודה. וככה זה היה בפעם הראשונה וככה זה היה בפעם השנייה גם.

הן אצל טליה הן אצל קרן, הריון ולידה נתפסים כמאפיינים מובהקים של הנשיות, אשר מעמידה בסיכון את יכולתן להמשיך להיות מקור ידע. קרן מתארת כיצד ממלא מקומה הגיע ממש לאחר הלידה שלה לבית החולים על-מנת להיעזר בה עם הכניסה לתפקיד; לטענתה, נשים אחרות עלולות למתוח ביקורת על התנהלות כזו, כיוון שלמרות שביכולתה של קרן לא לעסוק בעבודה כלל לאחר הלידה ולהתמסר לתינוק, היא בוחרת להמשיך ולהתעסק בענייני הצבא. הסיבה הגלויה של קרן להתעקשותה להמשיך ולעבוד גם ישר אחרי הלידה נובעת מהרצון כי דברים יתנהלו כסדרם ולא יהיו תקלות בעת היעדרותה; עם זאת, קרן רומזת לסיבה נוספת, סמויה: "ככה אני אוכל עוד קצת..." אך לא מפרטת. בהמשך היא מתארת כיצד היא מוותרת על שלושת חודשי חופשת הלידה המגיעים לה על-פי חוק, כאשר בחודשיים הראשונים היא מגיעה לפחות פעם בשבוע למשרד ולאחר מכן חוזרת לעבודה במשרה מלאה.

חופשת הלידה וההישארות בבית עם התינוק אינם הכרח ביולוגי, כמו הריון, אלא נורמה תרבותית המקושרת עם נשיות. ההתעקשות של קרן לוותר על חופשת הלידה נועדה לסמן לסביבתה כי עצם היותה אישה לא מערער על סמכותה כמקור ידע. קרן שמחה על כך שממלא המקום שלה מגיע לשבת איתה בבית חולים, כיוון שכך היא ממשיכה להרגיש רלוונטית בתוך

המערכת. יתרה מכך, הגעתו אליה וקבלת העצות ממנה עוזרת לה לוודא כי תהליכי העברת הידע יגיעו רק ממנה והוא לא יצטרך לפנות לגורמים אחרים על-מנת להשיג את הידע; כך היא ממשיכה להישאר בעלת הכוח שכן רק בסמכותה הידע הנדרש לשם ביצוע התפקיד כראוי. בהמשך, קרן ממשיכה להגיע לצבא לפחות פעם בשבוע; כך היא שומרת על השליטה שלה בנעשה בבסיס, אך בעיקר דואגת לכך שאף דמות אחרת לא תצבור את הידע שהיא צברה ותאיים על סמכותה המקצועית.

שתי הדוגמאות מדגימות את החשש של נשות הקבע שמא נשיותן, המתבטאת בעיקר בהריון ולידה, תאיים על סמכותן ועל היותן מקור ידע מקצועי. טליה וקרן מתעקשות לשמור את עצמן כמקור ידע רלוונטי גם כאשר המערכת מעמידה בסימן שאלה את יכולתן להמשיך ולהוות מקור ידע, כיוון שהן מרגישות שערעור סמכותן המקצועית ופגיעה בתפקידן כמקור ידע עלול לפגוע בכוחן בבסיס. בנוסף, בשני המקרים ניתן לראות כיצד נשות הקבע מנסות הן להחזיק במאפיינים נשיים הן להוות מקור ידע מקצועי: טליה בוחרת לעמוד מול חבורת הלוחמים בחודשי הריון מתקדמים ולתדרך אותם, וכך מסמלת כי ידע מגיע יחד עם נשיות; קרן בוחרת להביא את ממלא המקום שלה לבית החולים, העמוס ביולדות, ודווקא שם להעביר לו את הידע בסמכותה. מכאן נובעת הרמיזה של שתי הנשים לכך שנשיות אינה עומדת בניגוד לידע, להיפך, ידע מקצועי הולך בד בבד עם נשיות. יתרה מכך, ניתן לראות את הקישור בין ידע מקצועי, נשיות וצבא, בעיקר בעצם בחירתה של אורטל לתדרך את הלוחמים דווקא על מדים.

מכאן ניתן לראות כי בעיני נשות הקבע, המערכת הצבאית יוצרת חיץ בין נשיות ובין ידע מקצועי; כיוון שהיותן מקור הידע מסמל את היותן בעלות הכוח, נשות הקבע מנסות להילחם בתפיסה כי נשיותן עומדת בניגוד להיותן מקור ידע, ועושות זאת על-ידי חיבור שלושת הגורמים: צבא, נשיות וידע.

בפרק הקודם, שעסק בשליטה של נשים על עצמן, נראה כי נשות הקבע מקבלות את נורמת השליטה העצמית שכופה עליהן הצבא ומדגימות שליטה זו דרך שליטה בגופן, בעיקר בנושא הריון, לידה ומשפחה. גם בפרק זה נראה כי הנשים מקבלות את נורמת הידע, וכמו שהתאמצו למתג עצמן כבעלות שליטה עצמית, כך הן ממתגות עצמן כמקור ידע. ניתן לראות כיצד שליטה על הגוף ותגובותיו מסמלת את היכולת להמשיך לשלוט בידע: טליה שולטת בתגובות הגוף שלה בזמן ההריון ויוצאת לתדרוך למרות חודשי הריון מתקדמים, קרן שוכבת בבית חולים לאחר ניתוח ובכל זאת מצליחה להעביר את הידע למחליף שלה. בשני המקרים, נשות הקבע משתמשות בהריון ובלידה על-מנת לסמל את שייכותן לגוף הצבאי, בין אם דרך נורמת השליטה העצמית בין

אם דרך הידע; ההבדל בין שני המקרים הוא שבעוד בפרק השליטה, נשות הקבע יצרו חיץ בין הצבא וחייהן האישיים וכך הפגינו שליטה, הרי שבפרק זה נשות הקבע יוצרות קישור בין נשיות וידע מקצועי, ומתעקשות להעביר את הידע יחד עם סממן זה.

ג. אינטליגנציה רגשית ונשיות

רגשנות ואמהות, המזוהות עם נשיות, עומדות בניגוד לידע מקצועי; עם זאת, מאפיין אחר של נשיות אשר דווקא עוזר בקבלת ידע הוא יכולת בינאישית גבוהה, כלומר מסוגלות הגבוהה ליצור קשרים עם הסביבה. מחקרה של פורסברג-קנקונן (Forsberg Kankkunen, 2014) בדק כיצד רשתות חברתיות בארגון משפיעות על הגישה למשאבים חשובים, אשר העיקרי בהם הוא ידע; תקשורת בין המנהלים, עובדיהם והמקבילים להם עוזרת לראשונים לקבל ידע, הנותן להם עצמאות ויכולת החלטה ובכך מעניק להם כוח השפעה גדול יותר בארגון. כנאמר בתמה הקודמת, סטריאוטיפ נשי נפוץ הוא כישורים אנושיים גבוהים, קרי מסוגלותן של נשים ליצור קשרים עם הסביבה, יכולת ורבליט גבוהה, סימפטיות, גילוי הבנה כלפי האחר ויכולת לעבוד בצוות (Prentica & Carranza, 2002; Heilman, 2001; Eagly & Steffen, 1984). לכן, ישנן נשים המודעות לכך כי דווקא תכונה נשית זו תעזור להן ביצירת רשתות תקשורת וקבלת מידע, ועל-כן בוחרות להשתמש בתכונה סטריאוטיפית זו על-מנת לצבור כוח ולקדם את עצמן בארגון (Lewis, 2013; Ainsworth, Batty & Burchielli, 2014). כלומר, בניגוד לידע מקצועי העומד בסתירה לנשיות, הרי שידע בינאישי נחשב סוג ידע ייחודי לנשים אשר דווקא נשיות נחשבת גורם המקדם את קבלתו.

כאמור, נשות הקבע מודעות לחשיבות הידע בארגון ולעובדה כי צבירת ידע ושימוש נכון בו עוזרות להן לצבור כוח והשפעה. בנוסף לידע המקצועי, משאב בעל חשיבות בצבא, המרואיינות מספרות כי אחד המשאבים החשובים ביותר, בעיקר כמפקדת, הוא יחסים אישיים טובים עם הצוות שלך – הן המקבילים, הפקודים והמפקדים. בניגוד לארגונים אזרחיים אחרים, חלק גדול מהעובדים בצבא הם חיילים וחיילות בשירות חובה אשר ממלאים את חובתם האזרחית, אך כמעט לא מתוגמלים בצורה כספית. אי לכך, הצבא משקיע משאבים רבים על-מנת ללמד את מפקדיו כיצד לרתום את חיילי החובה למשימה ושם דגש על ידע בינאישי, כלומר יצירת תקשורת טובה בין המפקד לפקוד:

מראיינת: איפה למדת את שיטת הפיקוד שלך?

נטע: מהמפקדים בשטח, המפקדים שלי. הייתי האמת היא, כנראה היה לי מפקד מאוד טוב שהוא בערך המפקד שלי [...] הוא מאוד דוגל בשיטה של, אין כזה חייל רע, אין חייל שלא רוצה לעבוד. יש חייל שלא יכול לעבוד או לא רוצה, ויש חייל שאולי יש לו בעיות בבית, ויש חייל שאולי צריך להתייחס אליו להיות יותר עדינים, אז אני צריכה להיות עם ראייה רחבה שאני עכשיו לא יודעת איזה חייל עומד מולי ואני צריכה לנסות את כל השיטות. אולי זה חייל עם בעיות בבית ולכן הוא מאחר בבוקר. לא ישר להתעצבן ולצעוק, לבוא אליו בבוקר ולשאול למה איחרת? הכל בסדר? לנסות להתקרב אליו, להראות לו שאני פה בשבילו, שאני רוצה לדאוג לו לכל הדברים שאין לו, גם בחיים וגם בצבא בעיקר. כל הדברים שמפריעים לו, לעזור לו לתקן אותם. ובכלל, כאילו, חייל הוא 8-9 שעות בצבא, זה יחידות פתוחות, אם עכשיו הבית שלו לא בית מפורק והחייל הזה 9 שעות בעבודה, בבסיס, וכל הזמן חושב על הבית, אז אני צריכה לתת תשומת לב לבית גם. הולכת לעשות לו ביקור בית, זה המ"מ שלנו עושה, לראות מה חסר, אולי זה... ואז ככה להחזיר אותו שהוא פחות יתמקד בבית, פחות יחשוב על הבית, שידע הנה אני עוזרת לך בבית, בוא תתרכז בעבודה שלך בבסיס.

נטע מסבירה את שיטת הפיקוד שלמדה מהמפקד שלה, לפיה נקודת ההנחה היא כי חיילי החובה המשרתים תחתיה רוצים לעבוד אך אינם יכולים; על-כן, כמפקדת היא צריכה לבדוק מה הסיבה שמונעת מהם לעבוד, לבדוק מה המצב בבית ולראות מה הוא צריך מעבר לשעות העבודה בצבא. בצורה זו, תוכל נטע לרתום אותו לעבודה בבסיס ולהפוך את הצוות שלה לפרודוקטיבי. נטע מתארת שני סוגים של ידע בינאישי שלמדה: הראשון, ידע כיצד להתנהל עם החיילים שלה, כיצד לרתום אותם למשימה וכיצד ליצור עימם תקשורת טובה. השני, ידע על החיילים עצמם, על חייהם האישיים ועל הגורמים המניעים אותם. דבריה של דניאל מדגימים את חשיבות סוגי הידע האלו בצבא, כיוון שהשגתם תורמת הן לדניאל אישית, כמפקדת טובה, הן למערכת הצבאית, המצליחה לתפקד ולנצל את המשאב האנושי.

למרות שהסטריאוטיפ הנפוץ הוא כי דווקא נשים יצטיינו ביכולות בינאישיות גבוהות, דבריה של דניאל מדגימים כי סוג ידע זה אינו שמור לנשים בלבד, להיפך: זה ידע הכרחי לתפקוד בשביל כלל המפקדים בצבא, נשים וגברים. כך היא מדגישה בשנית את חשיבות הידע הבינאישי בתוך המערכת הצבאית ואת ההבנה כי ידע זה הוא מקור כוח. בדומה לדניאל, המשתמשת בידע זה על-מנת להשפיע על חייליה, גם מזל משתמשת בידע זה כמקור כוח:

בתחום שלי – שלישות – הייתי יחידה בלעדית, הייתי ממש איש שלישות מהלך, אני ידעתי את הפקודות, את הנהלים. [...] תמיד היו מזכירים אותי מעל הבמה שאם יש למישהו בעיית שלישות – באמת, לא בשביל להשתחצן או משהו – הייתי האדם שיודע לפתור בעיות בתחום שלי כי הייתי בלעדית ייחודית, וגם אני הצבתי את התפקיד. יכולתי לעשות את זה כלאחר יד וזה אבל ראיתי את זה באמת כשליחות, משהו שאני יכולה לעשות אותו הכי טוב. כי גם היו לי יחסי אנוש מאוד טובים ובשבילי חייל בחובה או קצין בחובה או אלוף משנה זה אותו דבר, טיפלתי בהם אותו דבר (דניאל).

דניאל מתארת כיצד נתפסה בעיני הסביבה כטובה ביותר בתחום שלה, כיוון שידעה לתת את המענה לכל בעיה. בדומה לנשות הקבע האחרות, גם דניאל ממתגת את עצמה כמקור הידע היחיד וכך שומרת על כוחה, כדמות היחידה שיכולה להתמודד עם כל הבעיות; עם זאת, היא מדגישה כי מלבד הידע המקצועי, יתרונה הגדול הוא יחסי האנוש שלה. תפקידה של אשת שלישות הוא לדאוג לבעיות המנהלתיות של האנשים להם היא אחראית דרך יצירת קשר עם גורמים רבים המטפלים בהם; על-כן, אשת שלישות טובה נדרשת ליצור מערכת יחסים טובה עם המקבילים לה, שתאפשר לה לקבל את הטיפול הנכון באנשיה. דניאל מדגישה כי בזכות יחסי האנוש הטובים שיצרה, יכלה להעניק את הטיפול הטוב ביותר לחיילים שלה, ובכך מרמזת כי ידע מקצועי הוא חשוב, אך חשוב לא פחות הוא ידע על יחסים בינאישיים, כיוון שדרכם אפשר לקבל ידע נוסף המביא אותך לעמדת כוח והשפעה.

מדבריה של דניאל עולה חשיבותם שני סוגי הידע השונים: ראשית, הידע המקצועי, אותו הידע הממצב אותה בעמדת כוח ועליו דיברו נשות הקבע לפניו. שנית, ידע על תקשורת ויחסים בינאישיים, שעוזר לה לקבל ידע נוסף ועל-ידי כך להגדיל את השפעתה ואת כוחה בבסיס. השילוב והאחזקה בשני סוגי הידע הוא שממג את מזל כגורם כל כך משמעותי ומשמר את כוחה, כ"יחידה בלעדית".

כמו נטע, גם דניאל אינה טוענת כי יכולות התקשורת הטובות שלה ייחודיות לה עקב היותה אישה; בדומה לנשות הקבע בתמת הנשיות, הטוענות בדבר ייחודיותן לעומת הנשים האחרות בצבא, מזל טוענת כי יכולת זו היא ייחודית לה ונוצרה עקב נאמנותה ומסירותה למערכת הצבאית. גם אורלי מדברת על חשיבות הידע הבינאישי אך טוענת כי יכולותיה הגבוהות בתחום נובעות מעצם היותה אישה:

גם הבנות במשרד הספיציפי הזה רואות בי דמות מאוד מאוד חשובה כי הן אומרות – את היחידה שמקשיבה לנו, את היחידה שפותרת לנו את הבעיות, את היחידה שמבינה אותנו [...] הצבא נותן לך כלים מאוד מאוד טובים לניהול כוח אדם [...] למדתי, אני יודעת את הרוב אם לא את הכל. זה קל לי להיות במקום הזה, אני מרגישה שזה קטן עליי לעומת מה שעשיתי אבל כיף לי גם, כי אני מביאה את כל היכולות שלי למקום אחד. כל בעיה שיש להן – עם בתים, נדל"ן, הלוואות – יש לי ידע בכל כך הרבה נושאים, הן פונות אליי. צרות שלהן בבית, עם הבעל, עם כל מיני מקרים כאלה ואחרים – אני שם. וכל אחת יודעת לפנות אליי ולתת לי את הבעיה ואני אלך לפתור אותה.

אורלי מתארת את עבודתה האזרחית לאחר השחרור מהצבא ומספרת כי בדומה לחיילות ששירתו איתה, גם הנשים אשר משרתות תחתיה בארגון האזרחי בו היא עובדת תופסות אותה כדמות משמעותית עקב יכולתה ליעץ להן בנושאים שאינם קשורים רק למקצוע אלא גם לחיים האישיים. הידע של אורלי על ניהול כוח אדם ובעיקר יצירת יחסים בינאישיים נובע מהצבא שלימד אותה כיצד לנהל כוח זה, בעיקר דרך יצירת רשתות תקשורת שיעזרו לה הן לתת את המידע הנחוץ לאנשים תחתיה הן לקבל את המידע הנחוץ לה, ובכך מדגישה את חשיבות הידע הבינאישי בצבא.

כמו-כן, אורלי משתמשת בנשיותה הן כמקור ידע הן כמקור להשגת ידע; כיוון שאורלי אחראית רק על בנות, יש לה את הידע המאפשר לה ליצור איתן מערכת יחסים טובה ולהוות עבורן מקור ידע שמלמד ועוזר להן בחייהן האישיים. הידע שלה בנושא טיפול בבית, יחסים עם בן הזוג והמשפחה מהווה מצד אחד מקור כוח, המאפשר לה להתחבר עם הנשים ולהוות עבורן דמות משמעותית, ומצד שני משמש לה צינור ידע נוסף לחייהן האישיים של הבנות, מידע שיעזור לה לאחר מכן בעבודתה המקצועית עימן. כך נראה כי אורלי מנצלת את יכולותיה הנשיות – הן את הידע האישי שלה הן את יכולותיה ליצירת קשרים בינאישיים – ממתגת את עצמה כמקור ידע ובנוסף מאפשרת לעצמה להגיע למקורות ידע נוספים.

דבריהן של נטע, דניאל ואורלי מחזקים ומדגימים את חשיבות הידע הבינאישי במערכת הצבאית; ידע זה מתחלק לשניים: הראשון, יצירת קשרים טובים עם אנשים, כפי שהדגימו נטע ודניאל; השני, היכולת לתת מענה שאינו מקצועי לאנשים סביבך, כפי שהדגימו נטע ואורלי. בשני המקרים, נראה כי אותו הידע אותו מטפחות נשות הקבע עוזר להן להשיג מידע נוסף שיעזור להן בעת עבודתן המקצועית, ובכך מחזקות את מחקרה של פורסברג-קנקונן (Forsberg Kankkunen,

2014) בדבר חשיבות התקשורת בצבא להשגת משאבים, בעיקר משאבי ידע נוספים.

דבריהן של הנחקרות מוסיפים רובד נוסף למחקרים הבודקים התנהלות נשים והיענותן לסטריאוטיפים מגדריים בתוך ארגונים: לעומת מחקרים שטענו כי נשים מנצלות את תפיסתן כבעלות יכולות אנושיות ותקשורתיות טובות יותר מהגברים, רוב המרואיינות, בכללן נטע ודניאל, טענו כי את ידע על יצירת יחסים בינאישיים טובים אינו נובע מנשיותן; בעוד נטע טענה כי הידע הגיע דווקא מהעולם הגברי – המפקדים שלה – דניאל טענה כי הידע הגיע עקב יכולותיה הגבוהות לקרוא בצורה נכונה את צרכי התפקיד, ואינו ייחודי להיותה אישה. לעומתן, אורלי טענה כי הידע הבינאישי שהצליחה לקבל קשור דווקא להיותה אישה ולשימוש בנשיותה; עם זאת, גם היא טוענת כי קיבלה את הידע הבינאישי מהצבא, וכך רומזת לכך שיכולת זו היא כלל מערכתית ולא דווקא קשורה לנשיות או לגבריות. כך נראה כי נשות הקבע טוענות כי בצבא, ידע בינאישי אינו מקושר רק עם נשיות אלא משאב חשוב בכלל המערכת הצבאית. הדבר נובע מההבדל בין ההתייחסות למשאב האנושי בצה"ל לעומת ארגונים אחרים: בעוד בארגונים אחרים ישנו תמריץ לפעולתם של העובדים ועל-כן ההשקעה בו ובמוטיבציה שלו היא פחותה, בצה"ל חלק גדול מהחיילים לא מקבלים תגמול מספק על עבודתם ועל-כן מפקדיהם נדרשים להשקיע בקשר האישי על-מנת שיוכלו להמשיך לעבוד. כך, צה"ל משקיע משאבים רבים בהעברת ידע בינאישי בקרב מפקדיו, בין אם נשים ובין אם גברים, ולכן סוג ידע זה אינו נחשב ייחודי לנשים אלא הכרחי לכלל המפקדים במערכת הצבאית.

לסיכום, בפרק זה הסברתי את הקישור שעושות נשות הקבע בין ידע, צבא ונשיות. כמו בכל ארגון, ידע הוא משאב מרכזי אך נראה כי המערכת הצבאית שמה דגש מיוחד על שימור ידע והפצתו; נשות הקבע מזהות את מרכזיותו של משאב זה ומשתמשות בידע כמקור כוח, כאשר הן ממתגות עצמן כמקור ידע ויוצרות מערכת העברת ידע הממצבת אותן כמשמעותיות לארגון. סוגי הידע המרכזיים בצבא בהן משתמשות נשות הקבע מתחלקים לשניים: ידע מקצועי וידע בינאישי. בדומה לארגונים אחרים, צה"ל מעמיד חיץ בין נשיות ובין ידע מקצועי, אך בשונה מהם, צה"ל אינו מקשר נשיות לרגשנות אלא להריון ולידה. עקב כך, נשות הקבע מרגישות מחויבות להוכיח כי נשיותן אינה מנוגדת למקצועיותן וכאשר הן מרגישות כי מרכזיותן כמקור ידע מקצועי נפגעת עקב סיטואציות של הריון ולידה, הן מתעקשות ליצור את הקישור בין נשיות, צבא וידע מקצועי וכך לשמר את מקור כוחן בארגון.

סוג הידע הנוסף הנחשב מרכזי בצבא הוא ידע בינאישי, קרי ידע על יצירת יחסים בינאישיים טובים וידע על החיילים המשרתים בסביבת העבודה. תכונה נשית סטריאוטיפית היא תקשורת טובה ויכולות בינאישיות גבוהות ואכן נראה כי בארגונים אזרחיים, חלק מהנשים

מנצלות את נשיותן ואת התפיסה הסטריאוטיפית הזו על-מנת להקל עליהן בהשגת ידע בינאישי, לצבור כוח ולהתקדם בארגון. גם נשות הקבע במחקר זה מזהות בידע בינאישי מקור כוח ואכן צוברות ידע זה על-מנת להגדיל את השפעתן, אך הן לא רואות בנשיותן דבר העוזר להן להשיג ידע זה וטוענות כי ידע זה משותף בארגון הן לגברים הן לנשים; הסיבה לכך היא הדרך הייחודית בה מתייחס צה"ל למשאב האנושי והדגש שהמערכת הצבאית מקנה להנחלת הידע הבינאישי הן בקרב מפקדים הן בקרב מפקדות. כך נראה שני סוגי הידע מרכזיים במערכת הצבאית ועל-כן נשות הקבע מנצלות את שניהם על-מנת לצבור כוח והשפעה; עם זאת, לעומת הקישור שהן מנסות ליצור בין ידע מקצועי ונשיות, כאשר מדובר בידע בינאישי הן אינן מנסות לעשות קישור זה.

א. זהות מגדרית נשית בארגונים גבריים

נשים הנמצאות כמיעוט בארגונים גבריים חוות יחס אמביוולנטי כלפי זהותן הנשית. מחקרים אשר בדקו את יחס הנשים בארגונים גבריים כלפי זהותן המגדרית העלו מסקנות שונות; כך, ישנן נשים המבליטות את זהותן הנשית דרך יצירת השוואה וניגוד בין ובין הגברים, מכיוון שהן תופסות את זהותן הנשית כמקור כוח (Lewis, 2013; Ainsworth, Batty & Burchielli, 2014). לעומתן, ישנן נשים המכירות בכך שהתקדמות בארגון גברי דורשת מהן לאמץ נורמות התנהגות גבריות כגון כוחניות, אסרטיביות ורצון לפעול לבד, ומיישמות זאת (Due billing, 2011; Hirshfield, 2015; Martin, 1980). כמו-כן, ישנן נשים הבוחרות להגדיר את התנהגותן ועבודתן כלא מגדרית אלא מקצועית בלבד ובכך נמנעות מבחירה בזהות מגדרית מסויימת (Due billing, 2011; MceElhinny, 2003).

התלבטות הנשים בהקשר של בחירת זהות מגדרית מגיעה בעקבות מבנה הארגון, אשר מעודד זהות גברית ודוחק התנהגויות המפגינות נשיות וכך משמר בצורה סמויה את ההיררכיה הגברית (Acker, 1990; Due billing, 2011; Meyerson & Colb, 2000). בדומה לארגונים אזרחיים, המעודדים היררכיה מגדרית, גם צה"ל מעודד את אותה ההיררכיה, אך בשונה מהם, הצבא עושה זאת בצורה גלויה. מאז הקמתו, צה"ל מצהיר על הזהות המגדרית העדיפה – הזהות הגברית – ומעודד את הפגנתה. התפקידים הנחשקים בצבא, קרי תפקידי הלוחמה, היוו משך עשרות שנים דלת הכניסה היחידה לתפקידים הבכירים; מכיוון שתפקידי הלוחמה יועדו לגברים בלבד הדבר רמז כי רק המחזיקים במין גברי ובוהות גברית יכולים להתקדם למשרות הנחשקות. כך, מראשית הקמתו נבנה צה"ל כארגון המעדיף מפורשות זהות גברית על פני נשית (גירבי, 1996; יזרעאלי, 1999; עפרון, 2000).

יתרה מכך, בדומה למוטיב השליטה העצמית אשר צה"ל מעודד בהתנהגות החיילים הקרביים על-ידי הצבתו בניגוד ליכולות הנשיות, הזהות העדיפה נבנית על-ידי הגחכה של הזהות המנוגדת לה: הזהות הנשית. מחקרה של שיאון (1997) הראה כיצד בניית הזהות הגברית הרצויה בחילות הקרביים נעשית על-ידי הנגדתה לזהות הנשית, אשר אותה מקפידים לצייר כחלשה ופגיעה. לאחר תהליך הכשרת החייל הקרבי ובמשך שנות שירותו לאחר מכן, מתעצמת ההתייחסות הסטריאוטיפית כלפי הנשים, המתוארות כאמהות דאגניות או כאובייקט מיני קל

לפגיעה, טיפשות, חסרות יכולת ניהול וארגון אשר נוכחותן אינה מביאה תועלת משמעותית למערכת. יצירת התדמית השלילית לנשים והשפלתן עוזרת לבסס ולחזק את הזהות הגברית הרצויה וליצור הילה חיובית לתפקידי הלוחמה (ששון-לוי, 2006). מכאן נראה כי הנשים המשרתות בצבא, כל שכן בתפקידים ובסביבה "גברית", חוות אתגר מיוחד בהקשר של זהותן הנשית, כאשר הן נאלצות להתמודד עם התפיסה הגלויה של הארגון, המעודדת זהות גברית, וכן עם התפיסה הסמויה שלו, השוללת ומגחיכה את הזהות הנשית.

מחקרה של ששון-לוי (2006) מראה כיצד חיילות חובה המשרתות בתפקידים "גבריים", קרי תפקידים אשר בעבר יועדו לגברים בלבד או תפקידים בהם הנשים נמצאות בסביבה גברית, מאמצות את תפיסת הצבא לגבי עליונות הזהות הגברית, מפגינות מאפיינים גבריים ודוחות את זהותן הנשית. יתרה מכך, הן מתבדלות מהנשיות המסורתית, הסטריאוטיפית, המדגישה חולשה, כניעות וחשיבות למראה החיצוני ומזלזלות בנשים המפגינות נשיות זו. במקומה, הן מעדיפות לשים את החייל הקרבי כדמות לחיקוי ושואפות להידמות אליו.

נשאלת השאלה, כיצד מתייחסות נשות הקבע לזהותן הנשית בתוך ארגון המעודד בצורה גלויה וסמויה את הזהות הגברית? טענתי המרכזית ביחס לספרות היא כי נשות הקבע בצבא יוצרות תפיסת נשיות חדשה: מחד גיסא, הן משייכות לעצמן תכונות נשיות סטריאוטיפיות אותן הן תופסות כחיוביות; כמו-כן, הן לא חוששות להתבדל מהגברים, להפגין את נשיותן ולהדגיש את שונותן בארגון הגברי. מאידך גיסא, הן מבדילות עצמן גם משאר הנשים בארגון, אשר לדעתן מפגינות התנהגות סטריאוטיפית שלילית, אך משייכות עצמן רק לקבוצה קטנה ואקסקלוסיבית של נשים הנושאות, כמוהן, רק את התכונות הנשיות הסטריאוטיפיות ה"נכונות". למרות הזלזול בנשים סביבן, נשות הקבע גאות להשתייך למגדר הנשי ומבליטות שייכות זו; הסיבה לכך היא שהן תופסות עצמן כשליחות של כלל המין הנשי ובכך יוצרות מעין מגדר חדש, אשר שונה הן מהגברים בארגון הן מרוב הנשים בארגון, בכדי להשפיע על כלל המין הנשי לאמץ את דמותן והתנהגותן.

ב. אימוץ תכונות נשיות סטריאוטיפיות

אמהות

נחקרות רבות מייחסות לעצמן סטריאוטיפים נשיים ואף מתגאות בהם, כאשר הראשון הוא אמהות. תפקיד האמהות, קרי תפקיד החיילת לדאוג לחיילים סביבה, הוגדר כבר מראשית ימי הצבא כאחד התפקידים המרכזיים של הנשים אשר תפקידן לדאוג לשלומם ורווחתם של הגברים

(עפרון, 2000). למרות שבמחקרה של ששון-לוי (2006) ניכר כי החיילים הקרביים מזלזלים בחיילות החובה שתפקידן לדאוג לחיילים האחרים ובזים לתכונת ה"אמהות", נשות הקבע גאות לשייך עצמן תכונה זו:

תמיד התייחסתי לחיילים בתור הילדים שלי. אז נשארתי גם אותו דבר, כל הזמן הייתי דואגת להם, מפנקת אותם, מביאה להם דברים, עוגות, פה, שם". **והמפקדים האחרים?** "גם, אבל את יודעת, בן לבן זה לא כמו בת לבן, כאילו... שהבת היא הגדולה, והיא הדואגת, והיא הכל. אני גם הבת היחידה במשרד, כביכול, אז תמיד אני אוהבת שהוא מסודר ומריח טוב, אני בטוחה שאם לא הייתי שם הוא לא היה נראה ככה (נטע).

נטע מתארת את יחסה לחיילים עליהם היא מפקדת: כמו אם וילדיה; היא מציינת כי לעומת המפקדים האחרים, היא דואגת להם יותר, מביאה להם דברי מאכל ודברים נוספים. בנוסף, עקב היותה הבת היחידה במשרד, נטע גם רואה עצמה אחראית לנושא הניקיון והסדר, עליהם היא שומרת. נשיותה והתפקיד שבא עם נשיות זו מבדל אותה אמנם משאר הגברים המפקדים, אך היא רואה בתפקיד זה מקור כוח: דאגתה לרווחת החיילים הצעירים יותר מציבה אותה כמבוגרת האחראית ומכוננת את יחסי הכוחות בינה ובינם, דבר המציב אותה מעליהם לא רק מבחינת הדרגה אלא גם מבחינת האחריות והיכולות; יתרה מכך, הטיפול שהיא מפגינה מציב את נטע גם מעל המפקדים האחרים, אשר בניגוד לה לא מסוגלים לדאוג לפקודיהם. בנוסף, כאמורנטע מדגישה כי היא האחראית הבלעדית לניקיון המשרד; באמרה שהיא "כביכול" הבת היחידה במשרד, היא רומזת לחיילות החובה האחרות, שלא מסוגלות או רוצות לקחת את האחריות לסדר וניקיון. לעומתן, היא היחידה שדואגת למראה המשרד, דבר ההופך אותה לנחוצה כי בלעדיה הסדר הזה לא היה מתקיים.

בדומה לנטע, מעידה דריה:

הם (הפקודים) היו אומרים שאני אימא. כי הם כולם היו מאומצים פה, המשפחה שלי מכירה תמיד את כל הפקודים שלי. היו לי חיילים, אני כבר סבתא כאילו, כי יש לי חיילים שהתחתנו ויש להם ילדים. יש לי חייל שהיה חייל שלי, היה נהג שלי ועשיתי לו הסבת מקצוע והוא היה מדריך, אחר כך הוא היה מש"ק תיאום של הבה"ד, ואחר כך שלחתי אותו לקורסים, הוא נשאר בקבע עוד ועוד ועוד, הוא התחתן עם קצינת קשר ויש להם תינוק, ילדה, והיום היא בת שנתיים [...] אז יש,

יש המון ילדים כאלה שאימצתי אותם, אנשי צבא כאלה ואחרים. אחד הילדים ששיניתי לו את החיים, עכשיו הוא ראש צוות באיזה חברת סטארט אפ והבן שלי הולך לעבוד אצלו. מראינת: כל המפקדים התייחסו ככה לפקודים שלהם? דריה: לא. בעיקר לא בנים. גברים לא עושים דברים כאלה, קודם כל הם לא יכולים להזמין את האנשים הביתה כי מי שאחראי על הבית זה האישה, אז זה יותר קל לאישה לעשות את זה. אבל היו לי מפקדות, או עמיתות, חברות שעשינו את זה. כן. נשים, בעיקר נשים יכולות לעשות את זה. להפוך את הבסיס לחלק מהמשפחה.

כאשר דריה נשאלה מה התכונה הראשונה שהפקודים שלה היו מאפיינים אותה, היא מציינת קודם כל את היותה אמא בשבילם ולאחר מכן מתארת כיצד תפקיד האם עזר לה להשפיע על חייליה ולשנות להם את החיים לטובה. לאחר מכן, דריה מתארת את ייחודיותו של מאפיין האמהות בקרב נשים, ואת חוסר היכולת של גברים לאמץ מאפיין מגדרי זה ולהפגין אותו בצבא. בדומה לנטע, גם דריה מתייחסת לתפקיד זה כמקור כוח: ראשית, הוא קובע את ההיררכיה בינה ובין חייליה ומשאיר אותם בעמדה הנזקקת, הנצרכת. יתרה מכך, דריה לא רק דואגת להם ברמה היומיומית אלא משפיעה על כל מהלך חייהם: עוזרת להם למצוא עבודה משמעותית, מכניסה אותם לשירות קבע בצבא ועוד. תפקיד האם מגביר את כוחה של דריה כיוון שהוא מגדיל את השפעתה על חייליה ומאפשר לה להשתמש בכישוריה וקשריה על-מנת לקדם אותם בטווח הארוך, דבר הממצב את תפקיד האם כמקור חוזק ולא דווקא חולשה. בדומה לנטע, דריה מודעת לכך שתפקיד האם ייחודי לה מתוקף היותה אישה כיוון שהיא, בניגוד לגברים, אחראית על הספירה הפרטית – הבית והמשפחה – ועל-כן יכולה לדאוג לחייליה גם מעבר לשעות העבודה. בניגוד לעמיתיה הגברים, הנשים המקבילות לה בתפקיד גם לקחו על עצמן תחום אחריות זה ובכך השתמשו בתפקיד זה כמקור כוח בבסיס.

יופי

מלבד אמהות, אותה תופסות נשות הקבע כתפקיד חיובי, הן דואגות להפגין תכונה סטריאוטיפית נוספת: יופי ודאגה למראה החיצוני. עם הקמת הצבא, ייחוס יופי והשקעה במראה חיצוני לנשים לא תרם למעמדן בארגון, להיפך: הן נתפסו כמי שאמורות לבדר את הגברים הלוחמים והקצינים הבכירים; שמו של חיל הנשים בעגה הצבאית – "ח"ן" – שיקף כי על החיילות להיות חייניות ויפות, כדברי בן גוריון על דמותה של החיילת: "הופעה נאה ואהבה גדולה. אין היא צריכה להיות

רק יעלת-חן אף כי זה דבר חשוב וגדול מאוד" (ברונפלד-שטיין, 2012). מכאן נראה כי יופיין של הנשים עמד להן לרועץ, מכיוון שקיבע אותן כדמויות רקע העוזרות לדמות המרכזית. למרות שיופיין של הנשים הציב אותן בעמדת נחיתות לעומת הגברים, נטע מתארת את ההתעקשות שלה להפגין נשיות בתחום המראה:

נטע: אני באה בבוקר כן מאופרת כי אני חושבת שזה הבסיס לפחות, שאני יכולה להרגיש כן נשית בעבודה הזו ובסביבה של הגברים, אז אני מתאפרת, ונגיד גם עכשיו קניתי לי נעלי עקב למדים, שכן, זה כיף, כאילו אם אני כבר עם המדים המכוערים האלה, בגדי עבודה שלי, על מדי א' לפחות שאני אראה אישה.

מראינת: את לא מרגישה שהנשיות הזו מרחיקה אותך מהם (הגברים המשרתים איתה)?
נטע: לא, דווקא לא. ממש לא. לא. זה בסדר. אני דווקא חושבת שכאילו כל אחד אוהב בנות מטופחות, יהיה לו יותר סבבה עם בנות מטופחות מאשר...

נטע מתארת כיצד היא אינה רק דואגת למראה מטופח אלא משתמשת בו על-מנת להפגין נשיותה, באמצעות שימוש בנעלי עקב, עגילים, לק ועוד. עבודתה כטכנאית מטוסים, הדורשת ממנה ללבוש במשך רוב שעות העבודה מדים ובכך להידמות לגברים, לוקחת ממנה את נשיותה ועל-כן נטע מנסה להפגין אותה במרחב המותר – מדי א'. היא אינה חוששת כי ההשקעה במראה החיצוני תבדל אותה מהגברים, להיפך, היא משקיעה באביזרים על-מנת להיבדל מהם מכיוון שרואה עצמה שייכת למין הנשי וחושבת שבעזרת אביזרים אלו, היא תדמה לדמות הנשית המוכרת והאהובה עליהם. בדומה לשמירתה על נקיון המשרד והסדר בו, גם הטיפוח מאפשר לנטע לממש את זהותה הנשית ומעלה את מעמדה בעיני הגברים, שכן בעזרתו יותר נעים להיות לידה ובמשרד. בדומה לה, מתארת אורלי את המראה החיצוני כמקור כוח:

אני תמיד הקפדתי בלבוש שלי, אני לא, לא משנה צבא לא צבא, גם במדים גם באזרחי תמיד נראיתי טוב, וזה היה חשוב לי. אבל הרבה נשים לא חשוב להם, אז הן זורקות על עצמן טרנינג כשהן באות הביתה ונראות נורא ולא מטפחות את עצמן, ויש הרבה שמנות גם בצבא, כאלה בעעעע, גברים, כן [...] היו הרבה (נשות קבע) שהן פשוט היו... דובי שמן. כן, הן לא מטופחות, לא מאופרות, לא אכפת להן איך הן נראות. במדים, את נעלמת. כולן נראות אותו דבר. אלא אם כן את מוצאת את הייחודיות שלך. אני מצאתי את הייחודיות שלי.

אורלי מתארת את חשיבות שהיא מעניקה לטיפוח והשקעה במראה החיצוני, הן בצבא הן בחיים האזרחיים. היא מנגידה עצמה לנשים הלא מטופחות וטוענת שבניגוד לחוסר הטיפוח שלהן, שהתבטא במשקל עודף, חוסר איפור וחוסר אכפתיות לגבי המראה, לה היה אכפת מהדרך בה נראתה.

חוסר הטיפוח, מבחינת אורלי, מדמה את הנשים לגברים – שמנות, מרושלות, לא מאופרות ולא משקיעות במראה החיצוני. בניגוד למחקרה של ששון-לוי (2006), נשות הקבע חושבות כי דמיון חיצוני לגברים, ובעיקר חוסר טיפוח, הוא נקודת חולשה אצל נשים; אישה צריכה להיבדל מגברים בכל הקשור למראה חיצוני כיוון שמראה גברי הוא נקודת חולשה. יתרה מכך, המדים, היוצרים צורה אחידה לכולם, אינם חיוביים מפני שהם מטשטשים את הייחודיות של האדם, ושמים אותו בשורה אחת עם שאר החיילים. השקעה במראה החיצוני, בדומה להפגנת אמהות כלפי החיילים, היא נקודת חוזק, מפני שהיא מאפשרת לאשת הקבע להבליט את עצמה לעומת הנשים והגברים האחרים סביבה. מכאן נראה כי נשות הקבע רוצות להשקיע במראה החיצוני על-מנת להבליט את עצמן ואת נשיותן, ולא לטשטש אותה.

יחסי אנוש

בנוסף לאמהות ודאגה למראה החיצוני, סטריאוטיפי נשי נפוץ הוא כישורים אנושיים גבוהים, קרי מסוגלותן של נשים ליצור קשרים עם הסביבה, יכולת ורבליית גבוהה, סימפטיות, גילוי הבנה כלפי האחר ויכולת לעבוד בצוות (Prentica & Carranza, 2002, Heilman; 2001, Eagly & Steffen, 1984). אמונה בסטריאוטיפ הזה הובילה את המערכת הצבאית למקם נשית בעמדות נמוכות יותר, כיוון שיכולת זו הציבה את הנשים כמקור תמיכה לחיילים הלוחמים ולמעשה מנעה מהן להתקדם לתפקידים הנחשבים (עפרון, 2000). למרות שניתן לפרש יכולת זו כשלילית, נשות הקבע מתגאות במיומנותן הגבוהה ביחסי אנוש:

בהתחלה, כששאלת אותי מה יגידו המפקדים שלי עליי, הם יגידו יחסי אנוש. תמיד הייתי טובה ביחסי אנוש, זה היה כאילו הצד החזק שלי. ואז מתוך זה את יוצרת קשרים של אנשים שמחוייבים לך, זה גם משהו שמאוד מאוד עוזר. אז נשים בזה, אליפות. נשים יודעות לעשות את זה כי יש להן את האינטליגנציה הרגשית שלפעמים חסרה שם קצת (דריה)..

דבריה של דריה משקפים תכונה מגדרית נוספת אותה מייחסות נשות הקבע לעצמן: יחסי אנוש. דריה מתארת כיצד מפקדיה מייחסים לה כישורים גבוהים ביחסי אנוש ואת תרומתם לעבודתה בצבא. כמו-כן, היא מודה כי בדומה לאמהות והשקעה במראה החיצוני, יכולת גבוהה ביצירת יחסי אנוש שמורה בעיקר לנשים. עם זאת, תכונה זו לא רק שאינה שלילית ומונעת ממנה קידום, להיפך, היא מאפשרת לה אותו; יכולת יחסי אנוש גבוהה עוזרת לסיגל למצב את מעמדה ולקדם את עצמה בתוך המערכת הצבאית. יתרה מכך, על-פי דריה יכולת חיובית זו מאפיינת בעיקר נשים עקב נטייתן הטבעית לאינטליגנציה רגשית. אמירה זו מדגישה כי דריה אינה מתחמקת מאמירות סטריאוטיפיות על נשים וטבען, אלא חושבת כי תכונותיהן ה"טבעיות" הן מעלה ולא דווקא חיסרון.

נשאלת השאלה, מדוע נשות הקבע בוחרות לשייך לעצמן תכונות סטריאוטיפיות נשיות, אשר נחשבות מנוגדות ל"דמות החייל העליון" – החייל הקרבי, מבדלת אותן מהסביבה הגברית לה הן שייכות ואף עלולה למצב אותן בעמדה המונעת את קידומן? לדברי איגלי (Eagly, 1992), כאשר נשים מובילות בארגון מאמצות סגנון מנהיגות גברי ואינן פועלות בהתאם לציפיות המגדריות המצופות מהן, הן זוכות להערכה שלילית מצד סביבתן; בדומה לכך, מחקריהן של פרנטיס וקאראנזה (Prentice & Carranza, 2002) ושל ג'רארדי (Gherardi, 1995) העלו כי נשים יכולות לאמץ תכונות מגדריות שונות כל עוד הן שומרות על התכונות הסטריאוטיפיות החיוביות של המין הנשי, כמו הפגנת אכפתיות כלפי האחר, צניעות וטיפוח המראה החיצוני – שלוש התכונות אותן הפגינו נשות הקבע. מחקרים אלו מוכיחים כי הפגנת התכונות הנשיות סטריאוטיפיות עוזרת לנשות הקבע לשמור על תדמית חיובית בארגון וכך לקדם אותן בדרך לצמרת.

ג. לא פה ולא שם – היבדלות מהגברים והיבדלות מהנשים

היבדלות מהגברים בארגון

בנוסף להפגנתן תכונות נשיות סטריאוטיפיות, נשות הקבע גם אינן חוששות להבדיל עצמן בצורה מפורשת מהגברים, בעיקר כאשר מדובר בשפה; בדומה לנשים אחרים בארגונים גבריים (Ainsworth, Batty & Burchielli, 2014; Martin, 1994) אשר סובלות משימוש הגברים בשפה גסה ובתפיסת הנשים כאובייקט מיני, גם נשות הקבע סובלות מכך; עם זאת, בניגוד לנשים

במחקרים הקודמים, נשות הקבע לא חוששות לבקש מהגברים לשנות את השפה או את יחסם לנשים:

קודם כל הייתי הבת היחידה, כולם בנים. [...] וזה מגעיל כי אתה יושב בדיונים וכולם יעל הזין שלי, שימצצו לי, ממש, ואני מסתכלת עליהם ככה ואז הם אומרים 'אה, סליחה טליה'. אז באיזהו מקום לא נעים, מביך [...]היינו יוצאים בערב, שזה משהו שלא הייתי עושה אם הם לא היו. [...] הם, את יודעת, מבחינה מינית את יודעת, הם כל מה שהם עושים בבר זה רק להסתכל על בחורות. הם עם משפחות וילדים אבל עדיין, זאתי, וואו, תראו איך זאת שווה, ואז כולם, וואו... ואז הייתי ונותנת להם איזו כאפה. הם לא מתבגרים, ממש (טליה).

טליה מתארת סיטואציות שונות בהן הרגישה שונות מהגברים; הראשונה, בזמן דיון, כאשר הגברים סביבה מקללים ומפסיקים רק נוכח המבט שלה. השניה, מחוץ לשעות העבודה בעת יציאה לפאב; חבריה לעבודה נועצים ומעירים הערות על בנות בסביבה ונעצרים שנית כאשר טליה מעירה להם על כך.

בדומה לקצינות אחרות, טליה סולדת מהשימוש של הגברים סביבה בשפה גסה וקללות, כל שכן בהתייחסות זולה לנשים. עם זאת, היא אינה שומרת סלידה זו לעצמה ומנסה להשתלב בין הגברים על-ידי התעלמות או אפילו שימוש בשפה זו; להיפך, טליה מבקשת מהם לחדול, הן מיחסם המזלזל לנשים אחרות הן מהדיבור הגס. טליה מודעת לכך שהתנהגות זו הופכת אותה לשונה, לא שייכת, ואף מובכת מכך, אך בכל זאת מעירה להם. לעומת הגברים, שתופסים התנהגות זו כמקור כוח המאחד אותם, אורטל תופסת התנהגות זו כמקור לחולשה, כיוון שהופכת אותם לנערים מתבגרים המונעים מיצרים במקום מהמחשבה. בניגוד למחקרה של אורנה ששון-לוי (2006), בו חיילות החובה הפגינו שימוש בשפה גסה והתעלמו מהטרדות מיניות על-מנת להצליח להשתייך לקבוצה הגברית, נשות הקבע אינן חוששות לחדול התנהגות זו בידיעה כי הדבר יוצר שונות בינן ובין הקבוצה הגברית עימה הן עובדות. הערותיה של טליה לא רק הופכות את ההתנהגות הגברית ללא-לגיטימית אלא גם מחזקות את השתייכותה למין הנשי.

כאשר נשאלה נטע, שעובדת כל היום בצוות שכמעט כולו גברי – מהמפקדים עד החיילים – לגבי המקום בו היא רוצה להיות מבחינת היחסים המגדריים והזהויות השונות, ענתה:

אני לא רוצה להיות כמוהם, אני רוצה להיות חלק מהם [...] אני בוחרת שלא להיות ככה, כי בכל זאת אמרתי לך, אני בת, אני רוצה לשמר את הנשיות שלי במקום עם שלושים גברים [...]

את יודעת, הם עושים את כל השטויות האלה שלהם, אני לא, אני לא עושה את זה. אני תמיד זוכרת שאני בת, מן הסתם. כאילו זה שאני רואה כל היום מולי גברים עושים שטויות, אני יושבת איתם, צוחקת איתם, הכל. את יודעת, כאילו, מתערבבת-לא מתערבבת נקרא לזה.

נטע מתארת את מקומה בקרב הגברים האחרים בבסיס ואת הקשר לזהותה המגדרית; דבריה של נטע משקפים כי אין לה יכולת או רצון להתחמק מזהותה הנשית; למרות שהיא מוקפת בגברים, היא מצהירה שהיא לא רוצה "להיות כמוהם", לאמץ את הזהות הגברית שלהם, דבר המשפיע על התנהגותה כאשר היא מסרבת לחקות אותם. הישיבה שלה איתם והנכונות לצחוק ממה שהם עושים מעידה כי בצורת התנהגות פאסיבית, היא מוכנה לקחת חלק, אך בהפעלת התנהגות אקטיבית, הדורשת לחקות את ההתנהגות שלהם ולא רק לצחוק עליה – היא אינה מוכנה לקחת חלק. כלומר, נטע עושה מה שנדרש כדי להיות חלק מהקבוצה, חלק מהשיח, עד לרמה שזה דורש ממנה לשנות את ההתנהגות שלה ולחקות את ההתנהגות הגברית. היא מודעת לכך שהתנהגות זו הופכת אותה לשונה בנוף אך מוכנה לספוג את המחיר – העיקר שתצליח לשמר את זהותה המקורית. בדומה לה, גם יעל מתנגדת לאימוץ הזהות הגברית:

כל הנסיון לסגל לעצמך הרגלים בדיבור, בהתנהגות, בהבעות פנים, ידיים וכו' של גברים כדי להראות איזה מין זהות – היא לא נכונה בעיניי. אני לא אוהבת אותה [...] תהיי מי שאת ותביאי את מי שאת. בסדר? בזכות מי שאת ומה שאת מביאה איתך יעריכו אותך, לא בזכות זה שתסגלי לך הרגלים וסגנון ודיבור גברי. ממש לא. אני חושבת שגם, אפילו הסביבה יותר מעריכה את זה שאת שומרת על ה... אני לא הייתי נשית מדיי, לא אישה של לקים וציפורניים. לא. אבל הייתי מי שאני והבאתי את מי שאני לתוך הדבר הזה.

יעל סולדת מהרעיון של אימוץ זהות גברית ותומכת בשמירה על זהותה; היא מעבירה ביקורת על נשים הבוחרות לאמץ זהות גברית, בין השאר כיוון שזה מביא לחוסר הערכה מצד הסביבה. למרות שהיא אינה מאמצת מאפיינים נשיים סטריאוטיפיים, כמו השקעה בציפורניים ובלק, היא אינה מאמצת זהות גברית וטוענת להפגנת זהותה האישית – "מי שאני" – בתוך המערכת.

כמו נטע, שמרגישה צורך לשמר את נשיותה בסביבה גברית, גם יעל טוענת כי אימוץ זהות אחרת זו אינה הדרך, אלא הפגנת התכונות האישיות שלך בין אם הן מעידות על מגדר מסוים ובין

אם לא. בהדגישה כי היא לא הייתה "נשית מדיי", רומזת יעל כי היא גם לא תומכת בהפגנה מוגזמת של נשיות, בהדגשת השוני בכל מחיר; נשיות, לטעמה של יעל, אינה רק מפגן חיצוני אלא בעיקר מפגן פנימי – להיות מי שאת. מלבד החשיבות של הדבר כלפי עצמך, שמירת הזהות הנשית גם עוזרת לך לקבל הערכה מהסביבה, כיוון שהיא מרמזת על אישה שיודעת לעמוד בלחצי הסביבה וללכת בדרך בה היא מאמינה.

היבדלות מהנשים בארגון

למרות חוסר השייכות שמרגישות נשות הקבע כלפי המין הגברי והבלטת השונות שלהן ממנו, נשות הקבע גם מדגישות את השונות בינן ובין נשים אחרות בצבא, אשר גם להן הן מייחסות תכונות סטריאוטיפיות שליליות. כך תיארה ענבל את הבנות שעבדו עימה:

לא הייתי בת יחידה, היו גם בנות שהיו בדרך כלל ראש קטן שהן זה... מעצבנות אותי שהייתי צריכה לעשות גם את העבודה שלהן. 'תראי, הן לא פה כרגע, תעשי את העבודה'... נו מה? פעם, פעמיים, שלוש... מירי... סתומה כזו, לא מבינה כלום, ובסוף אמרתי לה, די, אני עוזבת, נשבר לי, אני עוזבת את המדור הזה. אז (המפקד) אמר לי, 'לא, על גופתי המתה'. היא תעבור. העבירו אותה ועוד יותר... וואי וואי וואי איך היא פתחה עליו. אבל די, כמה את יכולה, את צריכה לעשות את העבודה שלהן, את מתעייפת. לא מבינה, כל היום קו קו קו, רק יחסי ציבור.

ענבל מתארת את הבנות האחרות ששירתו איתה בבסיס, אשר הפגינו עצלנות, פטפטנות ורכילות, ואת היבדלותה מהן. אחת התכונות אותה הרבו לשייך נשות הקבע לנשים האחרות בצבא היא עצלנות, חוסר רצון לעבוד ולקחת אחריות. ענבל מתארת את חברותיה לעבודה ככאלה, נשים המתעצלות לבצע את עבודתן האישית וחומקות מאחריות; בניגוד להן, ענבל ביצעה גם את משימותיה וגם את משימותיהן, עד שלא יכלה יותר. תכונה נוספת, סטריאוטיפית אף היא, אותה מייחסת ענבל לחברותיה לצוות היא פטפטנות, "כל היום קו קו קו". לעומת נשות הקבע האחרות, שהשתמשו ביכולתן הורבלית וכישרונן ליצור קשרים חברתיים כמקור כוח, ענבל משתמשת בתכונה סטריאוטיפית זו כמקור לחולשה, כיוון שהיא גורמת לנשים שאיתה להתעסק בדברים שאינם קשורים לעבודה; יחסי הציבור שהן יצרו לא תרמו להן בסופו של דבר ועדיף היה שהיו מגלות חריצות דומה לזו של ענבל, כיוון שבסוף היא זו שנשארה בתפקיד ולא הן. ניתן לראות כי הן נשות הקבע הקודמות הן ענבל משייכות את אותה התכונה הסטריאוטיפית לנשים, אך לוקחות

אותן לכיוונים מנוגדים, פעם חיובי ופעם שלילי, תלוי אם מדובר בהן או בתיאור של נשים אחרות. הן אינן מתנגדות לשימוש בסטריאוטיפים כלפי המין הנשי אך ישנו את החיוביות או השליליות של הסטריאוטיפ לפי האישה אליה הם משייכים אותו.

מלבד עצלנות ופטפטנות, סטריאוטיפים אותם ניתן לפרש בצורה חיובית ושלילית, סטריאוטיפ נוסף אותו משייכות נשות הקבע לחיילות אחרות הוא שימוש בזהות נשית כמקור חולשה:

היו איתי בחדר בנות שהיו מכ"יות של בנות, חברה שלי הייתה חוזרת, היא הייתה מספרת סיפורים מעצבנים... וואי, קיבלתי מחזור! כואבת לי בטן! פתאום, את יודעת, פתאום כולן במחזור. פתאום כולן לא מרגישות טוב. לבנים אין דבר כזה. היינו עושים שבוע שטח, נכון, יש קוצים, הם צריכים לשכב על הקוצים. פאף! קופצים, משתרעים, מתלהבים. מה שהמפקדת אמרה. אצלן, אוי, נשברה לי הציפורן, לא, הסיכות, בכי, זה (טליה).

טליה מתארת את הרגע בו חוזרות המפקדות לחדר אחרי יום עבודה עם החיילים, ואת ההשוואה שעשו בין התנהגות החיילות ובין התנהגות החיילים; היא כועסת על חיילות שמשתמשות בזהותן הנשית על-מנת לקבל הקלות, ומעריכה את הבנים שלא רק מתחמקים ממשימות פיזיות אלא מבצעים אותן בהתלהבות; מבחינתה, החיילות הן כמקשה אחת וכמו-כן החיילים, ומשייכת לנשים תכונות שליליות בלבד. טליה רואה את השימוש בסממנים נשיים כתירוץ של החיילות לעצלנות ומסרבת להכיר בקושי כלשהו הנובע מהיותן נשים. הדגשת סממנים נשיים מצד החיילות – מחזור, בכינות, כאבי בטן, חולשה, מראה חיצוני – נתפס בעיניה כשלילי כיוון שפוגע בביצוע ראוי של המשימה. ניתן לראות כי נשות הקבע משתמשות בנשיותן, כמו הדגשת המראה החיצוני, כמקור חוזקה רק כאשר היא תורמת לתפקודן; שימוש בנשיות כמקור להקלות נתפס כשלילי כיוון שהוא מחזק את הסטריאוטיפים המגדריים השליליים ופוגע בשם של כלל הנשים בצבא.

מלבד עצלנות, חולשה, טיפוח מוגזם ופטפטנות, סטריאוטיפ נוסף אותו נשות הקבע משייכות לנשים הוא קנאה וחוסר יכולת לפרגן לנשים אחרות:

גברים ידעו לקדם גברים אחרים, נשים לא ידעו לקדם נשים אחרות. זו בעיה, לדעתי שלנו הנשים, הפרגון. ברגע שאישה מגיעה לדרגה בכירה קשה לה מאוד לפרגן לנשים אחרות. היא פתאום רואה את העולם בעיניים גבריות יותר, עושה חישובים שבדר"כ גברים עושים – היא כן תביא לי ילד, לא

תביא לי ילד, כן תיכנס להריון, לא תיכנס להריון – לפעמים דברים שהם לא לעניין [...] אני חושבת שהסגנון פיקוד שלי היה שונה, אני תמיד קיבלתי את כולם בצורה שוויונית, נלחמתי וקיבלתי בדר"כ, אם האמנתי במישהו קידמתו אותו, העברתי אותו הלאה (אורלי).

אורלימתארת את השוני בין התנהגות הגברים והנשים בעמדות הבכירות בארגון: בעוד הנשים אינן מסוגלות לפרגן לנשים אחרות בארגון ומאמצות נורמות התנהגות גבריות שפוגעות בקידום הנשים סביבן, גברים מקדמים גברים אחרים ואינם מכשילים אותם בדרך לצמרת. כמו-כן, היא מבדילה עצמן מאותן נשים בכירות בטענה כי לעומתן, היא התייחסה לכולם בצורה שוויונית וקידמה את אלו שהאמינה בהם. דבריה של אורלי משקפים כיצד היא תופסת את הנשים האחרות כמכלול – כולן לא יודעות לקדם נשים אחרות, כולן מתקשות לפרגן לנשות הקבע סביבן. בדומה לנחקרות נוספות, היא רואה את המפקדות הבכירות כמנותקות מהקבוצה הנשית, לא שייכות אליה ואף פוגעות בה. יתרה מכך, אימוץ הסגנון הגברי מצד מפקדות אלו נתפס גם הוא כשלילי, כיוון שהוא פוגע בקידום הקבוצה הנשית, המצומצמת ממילא; מבחינתה, תפקיד הנשים הוא לקדם נשים אחרות ולא לפגוע בסיכויי קידומן. בדומה לתפיסתה של יעל, גם אורלי מעבירה ביקורת על נשים המתנהגות בצורה "גברית". בצורה זו, היא רומזת שוב כי נשים צריכות להיבדל מהגברים, ולהיות גאות בזהותן הנשית. כך, מחד גיסא תפיסתה של אורלי לגבי נשים בכלל היא חיובית, ומאידך גיסא תפיסתה לגבי נשים שמתנערות מזהותן הנשית היא שלילית; בדומה לתפיסתה של יפית, רק נשים המחוברות לזהותן הנשית זוכות לדימוי חיובי בעיני הנחקרות.

ההתבדלות מנשים אחרות בארגון והצורך לייחס להן תכונות מגדריות-סטריאוטיפיות שליליות אינו ייחודי לנשות הקבע ומתרחש אצל נשים בארגונים "גבריים" נוספים; כמו-כן, גם הרצון להתבדל מגברים אחרים בארגון אינו ייחודי לנשות הקבע, בפרט כאשר הנשים מרגישות כי הגברים סביבן משפילים ובזים לנשים, כמו שתיארו הנחקרות (Martin, 1994; Ainsworth, Batty & Burchielli, 2014). עם זאת, התנהגותן של נשות הקבע ייחודית בכך שבמקביל להיבדלות מגברים ומנשים וייחוס תכונות שליליות לאחרונות, הן עדיין בוחרות בזהות מגדרית נשית ומבליטות תכונות סטריאוטיפיות נשיות. נשאלת השאלה, האם שתי ההתנהגויות אינן סותרות זו את זו וכיצד נשות הקבע מסבירות את היחס השלילי לנשים סביבן ובמקביל את בחירתן להפגין זהות נשית?

ד. מבשרות הבשורה – יצירת זהות נשית חדשה

יצירת נשיות חדשה

נשות הקבע מבדילות עצמן מהמין הגברי ובה בעת מקפידות גם ליצור הבדלה בינן ובין נשות הקבע האחרות איתן הן משרתות. עם זאת, הן מקפידות לשייך לעצמן תכונות סטריאוטיפיות-מגדריות חיוביות המעידות על נשיותן ואף יתרה מכך, מרגישות גאוה להשתייך למין הנשי. כשנשאלה אורלי האם הרגישה צורך להבליט או להדחיק את זהותה הנשית, היא מזדרזת לענות:

להבליט, תמיד להבליט, לא בקטע הסקסיסטי אלא בקטע של חוכמת נשים, של עדינות, להשיג דברים בדרך עדינה ולא כוחנית, חכמה, אינטליגנטית. אינטליגנציה נשית, כי לנו יש אינטליגנציה, איי-קיו, יותר מפותח משל גברים. וזה משהו שמאוד חשוב להשתמש בו כי... אי קיו, זה שאתה חכם ויש לך תארים ואני לא יודעת מה נורא נורא חשוב, אבל הקטע הבין אישי, שהוא מאוד מפותח אצל נשים, אני פיתחתי אותו אפילו עוד יותר.

אורלי טוענת כי על הנשים להפגין את זהותן הנשית ואת המאפיינים החיוביים בזהות זו: עדינות, יכולת יצירת קשר טובה ואינטליגנציה נשית גבוהה, דבר שאותו היא בעצמה היא פיתחה בזמן עבודתה. בדומה ליעל, שלא חוששת מהפגנת זהות שאינה גברית מובהקת, גם אורלי אינה חוששת להפגין את זהותה הנשית. עם זאת, בניגוד ליעל, שתומכת ברעיון להפגין את מי שאת ולא להבליט זהות מגדרית מסויימת, אורלי טוענת כי הבלטת הזהות הנשית מהווה עבורה מקור כוח, כיוון שרק לנשים יש תכונות סטריאוטיפיות העוזרות להן להתקדם. בדומה למחקר של לויס (Lewis, 2013), הטוען כי נשים בעולם היזמות מבליטות את זהותן הנשית כיוון שרואות בה מקור כוח, גם נשות הקבע בצבא מבליטות את זהותן הנשית כיוון שנותנת להן יתרון שחסר לגברים.

עם זאת, לדעתי נשות הקבע מתגאות להשתייך למין הנשי בגלל סיבה שונה: הן רואות עצמן שליחות של כלל המין הנשי, מבשרות של הנשיות החדשה. הן יוצרות הבדל בינן ובין מקבילותיהן כיוון שהן, לעומתן, מייצגות את הנשיות הישנה, הארכאית, הלא רלוונטית; לעומת הזהות הנשית שמפגינות חברותיהן, המייצרת תפיסת נשיות שלילית, הזהות הנשית שנשות הקבע מפגינות מייצרת שינוי וקובעת את תדמית האישה הישראלית העתידית. שיוך לקבוצה הגברית לא תמצב אותן כסוכנות שינוי, כמנהיגות פורצות דרך; לעומת זאת, שיוך לקבוצה הנשית, שכרגע נתפסת שלילית בעיניהן, תמצב אותן בהווה ובעתיד כדמויות לחיקוי מהן ניתן ללמוד.

ראשית, נשות הקבע מתארות עצמן כבולטות ממילא בנוף הצבאי עקב שונותן המגדרית. בולטות זו גרמה להן מלכתחילה, לאורך שירותן, לראות עצמן כסוכנות שינוי של כלל הנשים בצבא, כדברי עלמה:

מצד אחד, את מאוד מיוחדת, את מאוד בולטת, לא משנה כמה את טובה או לא טובה, את מאוד בולטת, או לטובה או לרעה אבל את מאוד בולטת, מה שלא תעשי. את בולטת בנוף. יש 3-4 מנהלי ניסוי, אז זוכרים שיש מנהלת ניסוי מתוך הארבעה. עכשיו אם את תהיי טובה אז יזכרו אותך מאוד טוב, אם את תעשי פאדיחה אז יזכרו לך מאוד את הפאדיחה, שאם היית גבר היא הייתה מתמסמסת. יש לזה יתרונות, יש לזה חסרונות אבל זה מאוד בולט. זה כאילו, את מבינה, את לא בשטח. את לא נטמעת בשטח. אז הרגשתי את זה לכל האורך, כל אורך השירות את מרגישה את זה.

עלמה מתארת את תחושתה כאישה בקרב הסביבה הגברית, כדמות בולטת יתר על המידה. בולטות זו יכולה להיות יתרון, כאשר היא מצליחה, אך יכולה להיות גם חסרון כאשר היא נכשלת. תחושה שנחקרות רבו הרגישו, לרוב בעל-כורחן, היא תחושת בולטות, חריגות; המערכת הצבאית תפסה אותן מלכתחילה כבולטות יותר, כשונות, לא שייכות לנוף הצבאי המוכר, הגברי; מלבד השונות, המערכת תפסה אותן כנחותות יותר ולא עודדה את קידומן. תחושה זו חייבה את הנשים להצליח, שכן הן לא "עוד עובדת" או "עוד אישה", הן שליחות של כלל הנשים בתוך המערכת ואף בחברה הישראלית. נחקרות רבות הכירו בכך שהצלחתן היא לא נחלתן הפרטית, היא הצלחה של כלל הנשים בצבא; ברגע שהן יבצעו את תפקידן כראוי, הדבר יאותת למערכת הצבאית כי ניתן ואף כדאי לקדם נשים נוספות. כך, אם בתחילת שירותן נשות הקבע שייכו עצמן למעגל הנשי מחוסר ברירה, עקב שונות מגדרית בלבד ויחס המערכת כלפיהן, הרי שכעת הן גאות לשייך עצמן למין הנשי מכיוון שבזכותן מתרחש שינוי חיובי כלפי המין הנשי. דבריה של עדי בהמשך משקפים כי הבלטת זהותן הנשית תורמת למעמדן של כלל הנשים בצבא אך גם להערכתן העצמית:

עכשיו פגשתי מישהי, אמרה לי, עד היום אני זוכרת אותך, אני זוכרת שקיבלת את הדרגה, בשבילנו היית יותר מדוגמה אישית, כאילו... אני רוצה להגיע לזה. לא בטוח שבדרגות רק אבל כן. בהחלט הערכה גדולה מאוד. פרגון, הערכה (דניאל).

דניאל מתארת סיטואציה בה פגשה אישה מימים עברו אשר הפגינה כלפיה הערכה רבה, זכרה את הטקס בו קיבלה דרגה ואף תיארה את מזל כמודל אותו הייתה רוצה לחקות. מדברים אלו ניתן לראות כי מלבד היותן סוכנות שינוי, נשות הקבע מהוות מודל לחיקוי בשביל נשים אחרות אשר רוצות להידמות להן. דבר זה מחזק אצלן את הרצון להגדרה עצמית כאישה, כיוון שבתוך קבוצת הנשים הן יכולות לבלוט, להנהיג ולהוות דוגמה. כאשר אלה נשאלה כיצד הייתה מתארת את האישה הישראליות כיום, ענתה:

האישה של היום, 2016, היא הרבה יותר עצמאית, דעתנית, קרייריסטית, מתארגנת, מתחלקת עם הבעל, יש חלוקה, היא אמא יותר מבוגרת בגיל הביולוגי, אחרי שכבר עשתה את הטיול לדרום אמריקה ואת הלימודים ואת זה, ומוכנה להשקיע, יודעת שיש מחירים, לדעתי היא גם מוליטי טאסק, עושה כמה דברים, למרות שיש ילדים היא מנסה למצוא עוד כמה פעילויות ודברים, דואגת לעצמה, מודעת לנושא הבריאותי, התעמלות, ספורט, כל הדברים האלה, אני אומרת לך, לא הין. לא היה ברור מאליו שאישה עושה ספורט, ואני מרוצה בסך הכל. יחד עם זאת, אז אולי אני נותנת לך את האידיאל טייפ, כשאני רואה אותה. אני רואה גם נשים אחרות שבחרות להיות האישה הקטנה, לוותר לבעל, פחות לעשות קריירה, ברור שהתפקיד שלה לבשל ולכבס, זה התפקיד שלה בעצם, אם יש גירושים זה סוף הדרך כי היא תמיד נשארת המסכנה יותר, זה הרוב. אבל אני חושבת ש, אני רוצה להיזהר אבל להגיד שרוב הנשים, אני מסתכלת על הארץ, רוב הנשים לא קרייריסטיות. לא רוצה לעשות להן עוול. רובן רוצות להיות בשלוש בבית, שמות עצמן בתפקיד של גידול הילדים. אני לא מזלזלת בזה. משאירות את הספייס לגבר (הדגש שלי).

אלה מתארת את האישה האידיאלית מבחינתה: עצמאית, דעתנית ובעלת קריירה, מתחלקת עם הבעל במטלות הבית ובגידול הילדים, ספורטיבית, אמא בגיל מאוחר יחסית, מטיילת ברחבי העולם, אשת אשכולות העוסקת בכמה תחומים במקביל, הדואגת גם לעולמה הפרטי וגם לעבודתה ובמקביל גם לעבודות הבית, כמו בישול. היא מנגידה בין אישה זו ובין רוב הנשים בישראל, שלטענתה לא עושות קריירה, מתמקדות בגידול הילדים ואינן יכולות להסתדר בלי עזרת הגבר.

האישה האידיאלית שאלה מתארת תואמת בדיוק למה שהיא סיפרה על עצמה במהלך הראיון: אשת קריירה, מתחלקת עם הבעל באחריות לבית ולמשפחה, עושה הליכות כל בוקר, בעלת תואר שני ועוסקת במגוון תחומים. אלה מודעת לכך שהיא אינה מייצגת את רוב הנשים

במדינה, אך השאיפה שלה היא להוות מודל לחיקוי בעבורן וליצור נשיות אחרת, חדשה, שמתרחקת מהסטריאוטיפ הישן – תלות בבעל, אחריות על הבית, חולשה, תמיכה בגבר – ומציעה מודל חדש של נשיות.

בהשוואה לנשים בארגונים גבריים אחרים, ניתן לראות כי נשות הקבע מפגינות התנהגות מגדרית אחרת, הדוחה ומאמצת את הזהות הנשית בו זמנית; מחד גיסא, הן אינן מאמצות נורמות התנהגות גבריות בלבד וזונחות את הזהות הנשית הסטריאוטיפית, להיפך: הן מפגינות תכונות נשיות סטריאוטיפיות הנתפסות לטעמן כחיוביות, משתמשות בהן כמקור כוח וגאות בהיותן שייכות למין הנשי. מאידך גיסא, הן בזות ומוקיעות התנהגות נשיות סטריאוטיפיות אותן הן תופסות כשליליות; יתרה מכך, למרות הגאווה בהיותן נשים, הן מבדילות עצמן מהנשים האחרות בארגון. הבלטת הנשיות נועדה למצב אותן כשליחות של כלל המין הנשי בתוך המערכת בפרט ובחברה הישראלית בכלל.

נשות הקבע – שליחות המין הנשי

נשאלת השאלה, מה הקשר בין הבלטת זהותן הנשית ויצירת זהות נשית חדשה ובין היותן נשות קבע, ומדוע התנהגות זו ייחודית מתרחשת דווקא בתוך מוסד הצבא?

ראשית, יש לשים לב למיקומו והשפעתו של הצבא בחברה הישראלית. סקירת הספרות הראתה כי הצבא הישראלי נחשב לאחד המוסדות המשפיעים ביותר בחברה, תפיסה המקובלת הן בקרב המשרתים בו הן בקרב הציבור הישראלי ומוסדות ההנהגה. בהתאם לכך, בראיונות עם נשות הקבע הן ציינו פעמים רבות את עבודתן כ"שליחות" וראו את עצמן כדואגות לעתיד המדינה ולשלום החברה הישראלית. עקב מרכזיותו והשפעתו על החברה ועל המשק הישראלי, הצבא נאבק להוכיח כי מתקיים בקרב הארגון שוויון מגדרי, בין השאר על-ידי קידום נשים בצמרת הביטחונית. צעד זה מבהיר לנשות הקבע כי לא רק עבודתן חשובה למשק הישראלי אלא גם התפקיד בו הן נושאות; מלבד חשיבותן לקידום שוויון בתוך הארגון עצמו, היותן נשות קבע בכירות בצבא עוזר לקדם שוויון בחברה הישראלית בקרב כלל הנשים בחברה. שנית, כפי שנכתב בפרק הסקירה ההיסטורית על נשים בצה"ל, תפקידן של הנשים בצבא במשך עשרות שנים נחשב נחות יחסית בארגון ונבע מתוך תפיסות שליליות סטריאוטיפיות על הנשים בכלל; כאשר נשות הקבע בוחרות להבדיל עצמן מהנשים סביבן, הן בוחרות למעשה להתנגד לתפיסה המגדרית שקיבעה, ועודנה מקבעת, את הנשים כנחותות בתוך הארגון; ההתנגדות להיותן דומות

לחברותיהן בארגון נובעת מהרצון להתנער מתפיסת החיילת הארכאית, הישנה, ולקדם תפיסה חדשה של נשים בתוך הצבא.

לעומת נשים בארגונים גבריים אחרים, אשר בחירתן באימוץ זהות גברית או נשית נובעת בעיקר מהרצון לדאוג לעצמן ולנתיב התקדמותן בתוך המערכת הספציפית של הארגון, בחירתן של נשות הקבע ליצור זהות נשית חדשה נובעת מראיית עצמן כדואגות לכלל הנשים בחברה ולהתקדמותן בכלל המשק הישראלי. מאפייניו הייחודיים של הצבא כארגון לאומי ובעל השפעה, החשיבות שמעניקה המערכת לערך השוויון והשינויים שעברו נשים בתוך המערכת מאז קום המדינה מעניקים לנשות הקבע תחושה כי הזהות שיפיגנו אינה קריטית רק לעצמן אלא לכלל החברה הישראלית ומשפיעים על בחירה זו. ניתן להשוות את התנהגותן של נשות הקבע, הנמצאות כמיעוט נשי בארגון גברי בעל חשיבות והשפעה לאומית, להתנהגותן של נשים בשני שדות דומים: פוליטיקאיות הנמצאות כמיעוט במפלגות אשר רובן גבריות וחיילות חובה בצבא המשרתות גם הן בתפקידים "גבריים". על-פי מחקרה של הרצוג (1996, 2009) שבחנה את התנהגותן של אותן פוליטיקאיות, נראה כי בדומה לנשות הקבע, הן תופסות את עבודתן כשליחות לאומית ורואות בעצמן נציגות של כלל החברה הישראלית. עם זאת, קידום המטרות הלאומיות בכלל ומטרות הארגון – המפלגה – בפרט, לא מגיע בבד בבד עם קידום מעמד האישה, אלא להיפך; על-פי מחקרה של הרצוג, הפוליטיקאיות במפלגות גבריות מתנגדות לקידום אינטרסים פמיניסטיים ומונעות קידום נשים במערכת. אותן הנשים מעדיפות לקדם את מטרות המפלגה ה"גבריות" ומזלזלות בקידום מטרות למען נשים במדינה. לטענתה של הרצוג, מפלגות הגברים למעשה משתמשות בנשים על מנת לפקח ולהכשיל נשים בפוליטיקה על-מנת לחסום מאבקים שעלולים לערער את חלוקת הכוח המגדרית בחברה. אימוץ המטרות של הרוב הגברי המפלגה, שלילת מטרות המקדמות נשים והלעג לנשים אחרות בפוליטיקה המבליטות את זהותן הנשית מעיד על אימוץ הזהות הגברית ודחיית הזהות הנשית. כך נראה, כי התנהגותן של נשות הקבע ייחודית גם לעומת הפוליטיקאיות, כיוון שבניגוד להן, נשות הקבע לא רואות סתירה בקידום מטרות הארגון יחד עם מטרות פמיניסטיות, דוחות נשים המאמצות זהות גברית ומבליטות את זהותן הנשית ואת רצונן להשפיע על כלל הנשים בחברה.

מלבד השוני מפוליטיקאיות, נשות הקבע מאמצות זהות מגדרית שונה גם בהשוואה לחיילות החובה בצבא הישראלי; ששון-לוי (2006) חקרה התנהגות חיילות בשירות חובה הנמצאות גם הן כמיעוט בתפקידים "גבריים" וגילתה כי גם הן, כמו הפוליטיקאיות, בוחרות לאמץ זהות גברית, מתבדלות מזהות נשית מסורתית ולועגות לנשים סביבן המאמצות פרקטיקות

נשיות-סטריאוטיפיות, כמו טיפוח והשקעה במראה החיצוני, קול גבוה, עדינות ועוד. בנוסף, חיילות בתפקידים אלו בוחרות לכבד ולהביע סולידריות רק כלפי נשים המתנהגות כמותן, קרי מאמצות את הזהות הגברית. ניתן לראות התנהגות דומה גם אצל חיילות חובה הנמצאות בקורס טיס (צור ואביעד, 2008), המאמצות גם הן פרקטיקות התנהגות גבריות וזונחות פרקטיקות נשיות.

נראה כי נשות הקבע מערערות את התנהגות הנשים בשדות גבריים נוספים בישראל הנחשבים לשליחות לאומית – פוליטיקה ושירות חובה בצבא. כאמור, הן אינן מזדהות עם זהות גברית ולא שואפות לחקות אותה; הן מאמצות את הזהות הנשית ורואות בה מקור כוח. בניגוד לפוליטיקאיות במפלגות "גבריות", נשות הקבע בצבא תופסות את שליחותן הלאומית לא רק כמקדמות מטרות מדיניות הקשורות לשלום ובטחון אלא גם כמקדמות מטרות חברתיות, המערערות את הסדר החברתי-מגדרי הקיים ושואפות לייצר תפיסה מגדרית חדשה. בנוסף, בניגוד לחיילות בשירות חובה המשרתות גם הן בשדות גבריים, נשות הקבע בצבא שואפות להתבדל מזהות גברית ולאמץ זהות נשית מסורתית, סטריאוטיפית. הן אינן מתביישות בזהות זו אלא נושאות אותה בגאון.

כיצד ניתן להסביר את השוני בין התנהגותן של נשות הקבע ובין מהתנהגות הפוליטיקאיות הישראליות ומהתנהגותן של חיילות החובה, המשרתות כמוהן בארגונים ובתפקידים בעלי חשיבות לאומית?

ראשית, יש לשים לב לדרך בה תופסות עצמן הנשים בשני הארגונים, הן בצבא הן בפוליטיקה. חלק מן הארגונים בוחרים לקדם נשים על-מנת להוכיח את יחסם השוויוני כלפי קבוצת מיעוט זו ובכך כופים על הנשים להבליט את זהותן הנשית-סטריאוטיפית (Kanter, 1977). גם בצבא מתרחשת תופעה זו, כאשר נשות הקבע משתמשות בשונותן על-מנת להתקדם בארגון ואילו הצבא משתמש באותן הנשים על-מנת להוכיח שוויון בדרגים הגבוהים; עם זאת, בעוד הפוליטיקאיות משתמשות בזהותן הנשית על-מנת להשיג מטרות לאומיות ואישיות שאינן קשורות דווקא לנושא המגדרי, נשות הקבע משתמשות בזהותן הנשית על-מנת להשיג הן מטרות לאומיות ואישיות הן מטרות מגדריות, בעיקר שוויון מגדרי בחברה הישראלית וקידום הנשים בתוך המערכת הצבאית, ועל-כן הן מרגישות גאווה בזהותן הנשית ומרגישות צורך לפעול לקידום כלל הנשים בחברה.

שנית, כאשר אנו משווים בין חיילות החובה ונשות הקבע, יש לשים לב לתקופה בה התחילו חיילות החובה לשרת לעומת נשות הקבע. כיום, חיילות החובה נכנסות לתפקידים גבריים

כקבוצה ושרותן בתפקידים אלו מתאפשר מכוח השינויים שעורך הצבא והרצון ליצור שוויון בין גברים ונשים במערכת. לעומתן, רוב נשות הקבע שרואיינו היו מבוגרות יותר ובתקופת שירותן הן נחשבו חלוצות בתחומן, נכנסו לתפקידים הגבריים כבודדות ופילסו דרכן לצמרת לבד, בלי תמיכת הקבוצה. המרואיינות מספרות על תחושת נבדלות תמידית שהרגישו בינן ובין הבנים ועל חוסר היכולת להיטמע בתוך הקבוצה. היותן נשים בודדות בתוך המערכת הציב אותן מראש כשונות ומנע מהן להיטמע בתוך הסביבה; נקודת השוני הבסיסית בינן ובין שאר הגברים סביבן והצורך שלהן להילחם ולפתוח לעצמן את התפקידים במעלה הדרך חייב אותן להציג דמות שאינה כמו "שאר" הבנים אלא טובה יותר, ועל-כן השתמשו בזהותן הנשית כמקור כוח המציב אותן מעל שאר הגברים. כלומר, מכיוון שממילא סומנו כשונות מתחילת דרכן ולא הצליחו להיטמע בסביבה הגברית, הן בחרו לאמץ את הזהות הנשית כדבר המעלה אותן מעל הגברים סביבן ומאפשר להן להשתתף בתחרות – אך כשונות. התחרות של נשות הקבע בדרכן לצמרת הייתה בינן ובין עוד עשרות גברים סביבן ועל-כן היו חייבות להשתמש בזהותן הנשית כמקור כוח. לעומתן, חיילות החובה נכנסו לשדה הגברי כקבוצה אחת, נשית, מול הקבוצה הגדולה יותר, הגברית, ועל-כן התחרות לא הייתה רק בינן ובין הגברים אלא בעיקר בינן ובין הנשים האחרות בקבוצה; על מנת להוכיח כי הן מתאימות לתפקיד בו הן משרתות, עליהן להוכיח נבדלות מהקבוצה הנשית והתאמה להתנהגות הגברית המסורתית שדרש התפקיד.

יתרה מכך, נשות הקבע אשר היו נשים ראשונות בשדות גבריים ופילסו לעצמן את הדרך לתפקידים אלו כנשים ראשונות בתוך התפקיד, ועל-כן לא יכלו להתעלם מזהותן הנשית; לעומתן, חיילות החובה נכנסו לשדות הגבריים מכוח שינויים שערך הצבא בשם ערך השוויון. אותן חיילות מודעות לכך שהצבא אפשר להן להיכנס לשדות גבריים ועל-כן הן צריכות להיטמע בתוך הקבוצה הגברית על-מנת להוכיח כי הן שוות, לא נופלות מהאחרים. חיילות החובה לא נכנסו לתפקיד בזכות עצמן, כישוריהן ויכולותיהן, אלא בזכות הצבא שפתח בפניהן את הדלת לתפקידים הגבריים. הוכחת יכולותיהן והשוויון בינן ובין הגברים דורש מחיילות החובה להשתמש באותם הכלים הנמצאים בשדה הגברי ולא מאפשר להן להשתמש בזהותן הנשית, המתבטלת כאילו המערכת אומרת: "נכנסת לשדה גברי – תתמודדי".

נקודה אחרונה בהשוואה בין חיילות החובה והקבע היא הגיל והמצב המשפחתי; חיילות החובה מתגייסות בגיל 18-19, גיל בו הזהות עדיין לא מגובשת ונמצאת בבנייה, ועל-כן יכלו "לשחק" במעבר בין זהות אחת לאחרת. נשות הקבע שרואיינו היו לפחות בראשית שנות ה-30

שלהן, רובן אמהות, חלקן כבר סבתות; היותן אמהות ורעיות במשך שנים, כמו גם גילן, עזר לפתח זהות נשית מגובשת ויציבה יחסית אשר נחשבת חלק בלתי נפרד מהגדרתן העצמית.

לסיכום, פרק זה הציג את יחסן של נשות הקבע לזהותן הנשית המגדרית; מחד גיסא הן מאמצות תכונות סטריאוטיפיות נשיות, כמו אמהות, יופי ואינטליגנציה רגשית. מאידך גיסא, הן מבדילות עצמן מהנשים האחרות, להן מייחסות תכונות סטריאוטיפיות שליליות, כמו קנאה ופטפטנות, וכן מהגברים בארגון. המשחק בין הפרדה והשתייכות למין הנשי עוזר לנשות הקבע ליצור זהות נשית חדשה, הנבדלת מהזהות הנשית אותה הן תופסות כישנה, סטריאוטיפית; לטעמן של נשות הקבע, הזהות הנשית החדשה אותה הן יוצרות היא הזהות האידיאלית בשביל נשות ישראל והן המבשרות את השינוי אצל כלל הנשים בחברה. התנהגותן והגדרתן זהותן של נשות הקבע שונה מהאופן בו מתנהגות ומגדירות את זהותן נשים בארגונים גבריים אחרים; הדבר נובע עקב שונות הצבא הישראלי מארגונים אחרים בחברה האזרחית, מרכזיותו בחברה הישראלית ותפיסת השליחות אותה מרגישות הנשים המשרתות בארגון ובתפקידים אלו. יתרה מכך, הוא שונה גם מנשים המשרתות בארגונים גבריים ומגדירות עצמן גם הן כשליחות הציבור המבשרות שינוי, כמו פוליטיקאיות או חיילות חובה בצבא הישראלי. הדבר נובע, שוב, ממאפייני הצבא הישראלי כמו גם ממאפייניהן הייחודיים של נשות הקבע שרואיינו למחקר.

דיון ומסקנות

מחקר זה נערך על-מנת לבדוק את השפעת השירות הצבאי בתפקידים "גבריים" על זהותן המגדרית של נשות הקבע בצבא. במחקר עלו שלושה נושאים מרכזיים הקשורים למשולש נשים, צבא וזהות מגדרית: שליטה, ידע ויצירת זהות נשית מחודשת.

שני הפרקים הראשונים עסקו בהתנהגויות אותן מבצעות נשות הקבע, הקשר שלהן לצבא והשפעתן על זהותן המגדרית. פרק השליטה עסק בשליטה פיזית ורגשית אותה מפעילות נשות הקבע על עצמן; עקב נורמת השליטה העצמית הנהוגה בקרב דמות החייל הנחשבת ביותר – החייל הקרבי – נשות הקבע גם מפעילות שליטה עצמית כלפי עצמן, אך בדרכים אחרות: שליטה בתגובותיהן הרגשיות ובגופן באמצעות שליטה על הריון ולידה. תרבות העבודה הייחודית בצבא הנקראת "פולחן הסבל" דורשת הן מהנשים הן מהגברים להפגין התנהגויות המראות הקרבה של חיי הבית והמשפחה לטובת הצבא; נשות הקבע מבינות כי בתפקידן, השליטה הפיזית והרגשית שהן צריכות להפגין אינה נוגעת לשדה הקרב אלא לרגשותיהן ולתגובותיהן בכל הקשור לבית ולמשפחה. מלבד רגשנות, הנחשבת תכונה נשית, גם אמהות, הריון, לידה ואחריות לספירה הפרטית נחשבים מאפיינים של זהות מגדרית נשית; הנשים משתמשות במאפייני זהות אלו על-מנת להפגין שליטה גבוהה בעצמן וכך לסמן שייכות לארגון הגברי.

פרק הידע עסק בקישור שעושות נשות הקבע בין ידע מקצועי ובינאישי, צבא ונשיות על-מנת לצבור כוח בתוך המערכת. על-פי פרק זה, נשות הקבע מודעות לחשיבות הידע במערכת הצבאית, צוברות ידע ומשתמשות בו על-מנת למתג עצמן כמקור לידע וליצירתו, וכך צוברות כוח בארגון. סוג אחד של ידע בו הן מתעקשות להחזיק הוא ידע מקצועי; עם זאת, בהתאם לניגוד שנעשה בין שליטה ותכונות נשיות כמו רגשנות ואמהות, נשות הקבע תופסות את זהותן המגדרית נשית – בעיקר האמהות – כעומדת בניגוד ליכולתן להיות מקור ידע מקצועי. הניגוד בין ידע ובין נשיות מביא את נשות הקבע ליצור קישור בין ידע מקצועי, צבא ונשיות על-מנת להראות כי הם אינם עומדים בסתירה זה לזה וכך לשמור על כוחן ועל הרלוונטיות שלהן במערכת. מלבד הפגנתן ידע מקצועי, נשות הקבע מפגינות גם ידע בינאישי, קרי ידע כיצד ליצור קשרים עם העובדים איתן וידע על האנשים עצמם. למרות הקישור שיכלו ליצור בין ידע בינאישי ונשיות, נשות הצבא אינן יוצרות קישור זה בשל הקדימות שהן רואות בקשר בין ידע בינאישי ובין צבא, העומד מעל למאפיינים מגדריים.

הפרק האחרון עסק בתפיסת הזהות המגדרית של נשות הקבע בצבא. בפרק זה נראה כי נשות הקבע מייחסות לעצמן תכונות סטריאוטיפיות נשיות אותן הן תופסות כחיוביות, כמו יופי,

אמהות ויכולת גבוהה ביחסים בינאישיים, ומתגאות בשיוכן למין הנשי; במקביל, הן מבדילות עצמן משאר הנשים, אשר להן מייחסות תכונות סטריאוטיפיות נשיות שליליות, אך גם מהגברים בארגון. כך יוצרות נשות הקבע זהות מגדרית נשית חדשה, בה הן מבליטות תכונות נשיות סטריאוטיפיות מסוימות וכן מוסיפות מאפיינים נוספים, כמו עבודה וקריירה, לזהות הנשית. הזהות הנשית החדשה, אותה הן יצרו, היא הזהות המגדרית האידיאלית בעיניהן של נשות הקבע והן רואות בעצמן שליחות של כלל המין הנשי כמגשימות של הזהות הנשית האידיאלית בחברה הישראלית. יצירת הזהות הנשית החדשה ותפיסתן כשליחות ונושאות זהות זו שונה מהתנהגותן של נשים בארגונים אחרים ונובעת מייחודיותן של צה"ל לעומת ארגונים גבריים אחרים שנסקרו; עקב מרכזיותו של כאשר הצבא בחברה הישראלית והשפעתו עליה, נשות הקבע רואות בעצמן שליחות של כלל החברה הישראלית והמין הנשי בפרט המקדמות ומקיימות בעצמן את ערך השוויון בו הן מאמינות.

שלושת הפרקים מציגים את ההתמודדות של נשות הקבע עם הקונפליקט בין זהות נשית מגדרית ובין שירות בארגון גברי – הצבא הישראלי. הקונפליקט המרכזי העולה מכל פרק הוא בין אמהות, אותו תופסות הנשים כמאפיין עיקרי בזהותן הנשית, ובין צבא, אשר לטעמן דורש מהן להפגין ויתור על מאפיין זה. על מנת להתמודד עם הקונפליקט, נשות הקבע אינן מוותרות על מאפיין זהות מרכזי זה, אלא יוצרות קישור בין אמהות וצבא: על-פי הפרק האחרון, העוסקת ביצירת זהות נשית חדשה, נשות הקבע מתגאות בהיותן אמהות לחיילים בבסיס, מגדירות אותם כחלק ממשפחתן ומפגינות התנהגות אמהית כלפיהם. בצורה זו, יוצרות נשות הקבע קישור בין נשיות, אמהות וצבא ואף משתמשות במאפיין זה על-מנת לקדם עצמן במערכת. על-פי הפרק הראשון, העוסקת בשליטה פיזית ורגשית, נשות הקבע תופסות את האמהות, הבית והמשפחה כמנוגדים למקצועיות שלהן, המתבטאת בהשקעה מאסיבית של זמן בצבא על-חשבון הזמן והספירה הפרטית; עם זאת, יש לשים לב כי נשות הקבע אינן מוותרות על מאפיין האמהות לטובת הצבא, להיפך: הן משתמשות בו על-מנת להתקדם; נשות הקבע מודעות לתרבות "פולחן הסבל", על-פיה הן צריכות להחצין את הויתור על חיי משפחה לטובת הצבא, ולכן הן משתמשות במאפיין מרכזי בזהותן – האמהות והאחריות לבית – על מנת להדגים את שליטתן העצמית ולהתקדם בתוך המערכת. בצורה זו, הן יוצרות קישור בין אמהות, נשים וצבא, אך בכיוון ההפוך למה שנראה קודם: השליטה במאפיין האמהות בתוך זהותן הנשית היא שגורמת להן להיות חלק מהצבא הישראלי.

על-פי הפרק השני, נראה כי נשות הקבע גם כן מקשרות בין נשיות, אמהות וצבא. נשות הקבע מודעות לחשיבות הידע המקצועי בצבא ובמקביל חוששות מהניגוד שמפקדיהן מפגינים בין אמהות וידע מקצועי; על-מנת להתגבר על הקונפליקט, נשות הקבע מבצעות פעולות המקשרות את בין היותן מקור לידע מקצועי ובין נשיותן וכך מפגינות כי ידע מקצועי מגיע במקביל לאמהות, ולא נגדה. כך נראה כי גם במקרה זה, נשות הקבע אינן מוותרות על מאפיין האמהות, להיפך: הן מאמצות אותו כחלק מזהותן המגדרית נשית ומקשרות אותו למקצועיות, ובכך יוצרות קשר בין צבא ואמהות.

התנהגות זו של נשות הקבע בצבא הישראלי עומדת בניגוד להתנהגויות אחרות של נשים בצבא בפרט ובארגונים גבריים בכלל. כך לדוגמה, נשות הקבע בצבא ארצות הברית אינן עושות את הקישור בין אמהות וצבא, להיפך: הן מוותרות על הקמת בית ומשפחה, וכך למעשה מוותרות על מאפיין מרכזי בזהותן הנשית (Wethhood & Turner, 1996). בדומה לנשות הצבא האמריקאי, נשים בארגונים גבריים אחרים מעדיפות לאמץ זהות גברית ולזנוח מאפיינים של זהות נשית, אותם הן רואות כמנוגדים לדרישות הארגון, וכך להתקדם. בדומה להן, גם נשות הצבא הישראלי מזהות את הקונפליקט בין האמהות ובין הצבא, אך הטקטיקה בה הן מחליטות לפעול היא שונה: במקום לוותר על מאפיין האמהות, הן יוצרות קישור בין אמהות וצבא ומשתמשות במאפיין זה על-מנת להצליח. כך, הן מצליחות לשמור על זהותן הנשית המגדרית ועל מאפיין אותו הן תופסות מרכזי באישיותן: אמהותן.

התנהגות של נשות הקבע ייחודית גם לעומת התנהגותן של חיילות החובה, שכמוהן גם משרתות בתפקידים "גבריים". מחקרה של ששון-לוי (2006) הדגים כיצד חיילות החובה מאמצות מאפיינים ותפיסות של זהות גברית על-מנת להצליח בתפקיד אך במקביל מתקשות לוותר לגמרי על סממנים חיצוניים של זהות נשית. לעומת זאת, נשות הקבע לא מוותרות על מאפיין כה מרכזי בזהותן הנשית, ובמקום לזנוח אותו משתמשות בו על-מנת להצליח. השוני יכול לנבוע מהגיל של נשות הקבע לעומת חיילות החובה, גיל בו הזהות המגדרית מגובשת ויציבה יותר והביטחון שלהן בזהות זו גדול יותר.

כמו-כן, סביר להניח כי התנהגותן של נשות הקבע נובעת ממרכזיות תפקיד האמהות ומרכזיות המשפחה בקרב אזרחי החברה הישראלית, בפרט הנשים; אמהות ודאגה למשפחה נתפס כמאפיין עיקרי של נשים בחברה הישראלית (יזרעאלי, 1997; מלאך-פיינס, 1989; צמרת, 1999) וכנראה זו הסיבה שנשות הקבע בצבא אינן רוצות, או אינן יכולות, לטשטש אותו. עם זאת, ניתן לראות התנהגות ייחודית של נשות הקבע, כאשר הן בוחרות לאמץ לזהותן מאפיין מגדרי גם

כשהוא עומד בניגוד לארגון בו הן עובדות ואף מחצינות אותו בניסיון ליצור קישור בינו ובין הארגון.

מלבד האמהות, חלק מרכזי נוסף בזהותן הוא יכולתן הגבוהה של נשות הקבע ביחסי אנוש, כפי שנראה בפרק הידע ובפרק הזהות המגדרית. עם זאת, על-פי שני הפרקים ניתן לראות כי אין זו תכונה נשית דווקא אלא חלק ממכלול הזהות של כל איש ואשת קבע בצבא הישראלי; כלומר, נשות הקבע מגדירות עצמן כבעלות ידע בינאישי וכישורים טובים ביחסי אנוש ומאפיינות יכולת זו כחלק מזהותן אך במקביל אינן מתייחסות אליה כחלק מזהותן הנשית אלא כחלק מזהותן המקצועית. יתרה מכך, נשות הקבע טוענות כי התנהגות זו נדרשת מכל גבר ואישה בארגון וכך מפגינות התנהגות ייחודית לעומת נשים בארגונים גבריים אחרים, אשר טוענות לתכונה זו רק אצל הנשים בארגון.

כמו-כן, נשות הקבע מאמצות מאפיינים נוספים כחלק מזהותן; תמת השליטה הראתה כיצד נשות הקבע צריכות להפגין ניתוק מרגשות, התנהגות רציונאלית ואיפוק. תמת הידע הראתה כיצד נשות הקבע מפגינות התנהגות אסרטיבית כאשר הן משתמשות בידע על-מנת למצב עצמן כדומיננטיות בארגון, מנהיגות בתחום שלהן. ניתוק מרגשות, רציונאליות, איפוק, אסרטיביות, דומיננטיות ומנהיגות הן תכונות הנחשבות מבחינה סטריאוטיפית "גבריות" (Prentice & Carranza, 2002; Heilman, 2001; Eagly & Steffen, 1984; בן צבי-מאיר, ש. הרץ-לורוביץ, ר. ספר, מ. 1990). יתרה מכך, הפגנת שליטה עצמית וידע, בפרט ידע מקצועי, גם הם נחשבים למאפיינים גבריים; כאשר נשות הקבע בוחרות להפגין התנהגות זו, נראה על-פני השטח כי הן עושות זאת במטרה להידמות למין הגברי איתן הן משרתות בארגון.

עם זאת, יש לשים לב לדרך בה נשות הקבע מאמצות התנהגות זו: הפגנת שליטה עצמית, ניתוק מרגשות, רציונאליות ואיפוק נעשית דרך קישור למאפיין נשי אחר – הריון ולידה; הפגנת האסרטיביות, הדומיננטיות והמנהיגות נעשית דרך קישור הידע המקצועי לנשיות. גם במקרה זה ניתן לראות כיצד נשות הקבע מקשרות את התכונות הנדרשות על-מנת להצליח בארגון עם זהותן הנשית וכך הופכות את התכונות הנחשבות "גבריות" לכאלה המזוהות עם נשים, כיוון שרק בזכות מאפייניהן הנשיים הן מצליחות להפגין התנהגות זו.

מכאן ניתן לראות התנהגות ייחודית של נשים בשירות קבע בצבא הישראלי; בניגוד לנשים בארגונים גבריים אחרים, אשר נאלצות לבחור בין זהות מגדרית נשית סטריאוטיפית ובין זהות גברית סטריאוטיפית או לשחק ביניהן, נשות הקבע אינן עושות בחירה חד משמעית זו. הן אמנם מתגאות בהיותן נשים ומפגינות מספר מאפיינים של זהות מגדרית נשית סטריאוטיפית, אך

עושות זאת על-מנת להבליט דווקא מאפיינים של זהות מגדרית גברית המקובלת בארגון; כלומר, הן משתמשות בזהות הנשית כאמהות ובעלות משפחה על-מנת להחציץ את התכונות ה"גבריות", כמו איפוק, שליטה ורציונאליות, המתבקשות מאנשי הקבע בצבא. כפי שנאמר בתמת הזהות הנשית המחודשת, נראה כי בכך יוצרות הנשים זהות מגדרית נשית חדשה, המורכבת הן ממאפיינים נשיים סטריאוטיפיים הן ממאפיינים גבריים סטריאוטיפיים; נשות הקבע מתגאות בהיותן נשים הנושאות את דגל הנשיות החדשה, וטוענות כי תכונותיהן והתנהגותן היא הזהות הנשית האמיתית, האידיאלית.

הסברה המקובלת כיום כלפי המגדר היא כי זהות מגדרית היא יחסית, כלומר נעשית באמצעות פרקטיקות חברתיות בהקשרים ספציפיים. מחקרם של וסט וצימרמן (West & Zimmerman, 1987) הראה כי הזהות המגדרית שאדם מייצר לעצמו מוגדרת כל יום מחדש באמצעות חזרה על פרקטיקות מסויימות, היכולות להשתנות בין קבוצות שונות להן הוא שייך; פולן וסימפסון (Pullen & Simpson, 2009) אשר חקרו זהות מגדרית של גברים בעבודות נשיות, השתמשו במונח שטבעו וסט וצימרמן –Doing Gender– על-מנת להדגיש כי מין אינו טבוע באדם אלא נעשה מחדש על-ידי הפרקטיקות שהוא מבצע, והאדם צריך לנווט בין מגוון זהויות מגדריות אותן הוא מכיר, על חלקן הוא לשמור ועל אחרות לוותר. ניתן לראות כי בהתנהגותן היומיומית, נשות הקבע מגדירות זהות נשית חדשה – אישה לוחמת, קרייריסטית, שונה מהסטריאוטיפים של הזהות הנשית שהן מכירות. הפרקטיקות שהן מבצעות, החל מהעשייה היומיומית הפשוטה ביותר – השקעה במראה החיצוני, דאגה לחייל במצוקה – ועד לבחירות הגדולות בחייהן, כמו ההחלטה להשקיע בעתידן המקצועי על חשבון הבית והילדים – משמשות על-מנת להגדיר את זהותן הכוללת. נשות הקבע דוחות מעליהן את הזהות הנשית הישנה ומעדיפות לשייך אותה לנשים ה"אחרות", ומתנהגות בצורה המסמלת את שונותן ואת הזהות הנשית האחרת שהן רוצות לייצג.

יתרה מכך, נשות הקבע אינן רק מתנהגות בהתאם לזהות הנשית החדשה אליה הן שואפות להידמות אלא גם מקוות שבמעשיהן, הן מהוות מודל לחיקוי עבור כלל הנשים בחברה הישראלית. בוטלר (Butler, 1990) טוענת כי הפרקטיקות המגדריות נועדו לחקות זהות מגדרית אידיאלית, מדומיינת, אליה שואף האדם להידמות; אמנם, הזהות האידיאלית נבנית בהקשר לזהות המקובלת בחברה אך יש בה מקום לחידוש ולשינוי, וכך יכול האדם לחקות את הזהות המגדרית האידיאלית בעיניו, גם אם אינה קיימת. כאשר נשות הקבע מביטות סביבן, בצבא בפרט ובחברה הישראלית, הן רואות זהות מגדרית-נשית אשר לא היו רוצות להידמות לה; הפרקטיקות

שהן מבצעות לא מחקות זהות שהן מכירות, אלא את הזהות האידיאלית בעיניהן. כך, הן עצמן מייצרות בצורה יומיומית את האישה האידיאלית, זהות נשית חדשה אליה הן שואפות להידמות. בחירתן לאמץ מאפיינים נשיים וגבריים מסוימים ולדחות אחרים, תוך גאווה בזהותן והשתייכותן למין הנשי, מסמלת את רצונן להתנער מהזהות הנשית הישנה וליצור זהות נשית חדשה, אותה הן מבצעות בגופן והתנהגותן.

יש לשים לב כי הבחירה ביצירת זהות מגדרית חדשה אפשרית בתוך הארגון הצבאי, אך לא דווקא אפשרית בארגונים אחרים. בשנים האחרונות ישנו שיח ער בנושא השוויון בצבא הישראלי אשר מכבד ברשתות התקשורת, באקדמיה ובמקומות נוספים; שיח זה מסביר את הבחירה של צה"ל לשאת את דגל השוויון ולסמן אותו דרך קידומן של נשות הקבע, וכן לעשות צעדים בנושא של שירות נשים בכלל בצבא; פעולות אלו, כמו גם הביטוי הפומבי שלהן והיותו של צה"ל מוסד מרכזי בחברה הישראלית מסמלות לנשות הקבע כי המערכת הצבאית מעוניינת בשינוי וכי הן אלו שעשויות להביא אותו, ועל-כן הן בוחרות להתנהג בצורה זו.

אין זה בטוח כי בארגונים אחרים, אשר אינם רואים בעצמם מנוף לשינוי בחברה הישראלית ואינם מעוניינים לקדם נשים מתוך אידיאולוגיה או אפילו מתוך רצון להראות שינוי כלפי חוץ, נשים יוכלו לבנות זהות מגדרית נשית חדשה. להיפך, סביר להניח כי בארגונים אלו נשים ימשיכו להרגיש כאילו אין בידיהן בחירה אמיתית של זהות מגדרית, וכי כל התנהגות מגדרית משפיעה על עצמן בלבד ולא על נשים נוספות. לעומתן, נשות הקבע רואות בכל צעד ובחירה שלהן את עתיד החברה הישראלית וכן מרגישות עידוד מהמערכת ליצור שינוי אמיתי, הן בתוכה הן בזהותן, דבר המבנה את הקשר הייחודי בין נשות הקבע, זהותן המגדרית והצבא הישראלי.

מקורות

- אבנשפנגר, נ'. (ספטמבר, 2007). בנות לוחמות – שיח דמויות מובילות. **מערכות**, 414, עמ' 38–44.
- אוקן, ב"ס ואוליבר, ע"ל. (פברואר, 2009). עבודה בשכר ומבנה המשפחה: מחקר לאורך זמן בקרב נשים יהודיות בישראל. **סוציולוגיה ישראלית**, י' (2), עמ' 307–338.
- באטלר, ג'. (2001). **טענת אנטיגונה: יחסי שארות בין חיים למוות**. ד' רז (מתרגמת). תל-אביב: רסלינג.
- בן-צבי-מאיר, ש', הרץ-לזרוביץ, ר'וספר, מ'. (1990). מורים ופרחי הוראה – על סיווג בנים ובנות כתלמידים בולטים. **עיונים בחינוך**, 53–54, עמ' 71–86.
- ברוך, נ' ושור-שמואלי, י'. (2001). נשים בצה"ל. בתוך א' דרומי (עורך), **נשים בצה"ל**. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה, עמ' 9–30.
- ברונפלד-שטיין, ח'. (2012). **פנטזיה של מדינה**. תל-אביב: רסלינג.
- ברקוביץ, נ'. (1999). "אשת חיל מי ימצא"? נשים ואזרחות בישראל. **סוציולוגיה ישראלית**, ב' (1), עמ' 277–318.
- גלין, א'. (1997). השלכות דפוסי עבודה גמישים. בתוך ע' מאור (עורכת), **נשים – הכוח העולה: קידום הנשים בעבודה – ניפוץ "תקרת הזכוכית"** (עמ' 76–89). תל-אביב: ספריית פועלים.
- ג'רבי, א'. (1996). **המחיר הכפול: מעמד האשה בחברה הישראלית ושירות הנשים בצה"ל**. תל-אביב: רמות.
- גרוס, א'. (דצמבר, 2000). מיניות, גבריות, צבא ואזרחות: שירות הומואים ולסביות בצה"ל במשקפיים השוואתיים. **פלילים**, ט, עמ' 95–183.
- גריסרו, י'. (2010). שירות הנשים בצה"ל במבט היסטורי. בתוך פ' יחזקאלי (עורך), **מגדר וצבא**, תל-אביב: משרד הביטחון, עמ' 7–11.
- דר, י' וקמחי, ש'. (2002). נשים צעירות בארגון גברי: הבדלי מגדר בתפיסת האיכויות של השירות הסדיר בצה"ל. **סוציולוגיה ישראלית**, ד (1), עמ' 61–86.
- דרומי, א'. (עורך). (2001). **נשים בצה"ל**. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- דורנר, ד'. (2001). דיון מסכם. בתוך א' דרומי (עורך), **נשים בצה"ל**. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה, עמ' 81–88.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. (מארס, 2013). **נשים וגברים: 1990–2011**. סטטיסטיקל 132.
- הרצוג, א'. (2004). **דעות: פמיניזם וצדק חברתי בישראל**. תל-אביב: צ'ריקו בר.

זמיר, א'. (2010). שירות הנשים בצה"ל. בתוך פ' יחזקאלי (עורך), **מגדר וצבא**, תל-אביב: משרד הביטחון, עמ' 47-53.

חסון, י' ודגן-בוזגלו, נ'. (דצמבר, 2013). **בידול תעסוקתי ופערי שכר בין גברים ונשים**. שוות ערך – לקידום שכר שווה. נדלה ב-9 באוקטובר, 2016, מאתר "מרכז אדוה":
<http://adva.org/wp-content/uploads/2014/09/Occupational-Segregation.pdf>.

טופל, י'. (2010). גבולות המגדר – שילוב נשים בפעולות מבצעיות. **מערכות**, 429, עמ' 52–57.

יזרעאלי, ד'. (1997). מנהלות בישראל. בתוך ע' מאור (עורכת), **נשים – הכוח העולה: קידום הנשים בעבודה – ניפוץ "תקרת הזכוכית"** (עמ' 56–75). תל-אביב: ספריית פועלים.

יזרעאלי, ד'. 1999. מגדור בשירות הצבאי בצה"ל. **תיאוריה וביקורת**, 14, עמ' 85-109.

יזרעאלי, ד', פרידמן, א' ושריפט, ר'. (1982). **נשים במלכוד: על מצב האשה בישראל**. תל-אביב: הקיבוץ המאוחד.

לוי, י'. (2014). **צה"ל בין סולידריות לקונפליקט – "צבא העם" נגד גיוס החובה**. האוניברסיטה הפתוחה, המכון לחקר מדיניות, כלכלה, פוליטיקה וחברה, מאמר 28. נדלה ב-9 באוקטובר, 2016 מאתר האוניברסיטה הפתוחה: <http://www.openu.ac.il/policy/download/maamar-28.pdf>.

לוי-פריימן, י'. (2011). **להתבגר ולהתמגדר: התהוות זהות אבהית בקרב נערים**. עבודת גמר לקבלת התואר "מוסמך האוניברסיטה". אוניברסיטת תל-אביב.

לרר, ז'. (2010). נשים לוחמות. בתוך פ' יחזקאלי (עורך), **מגדר וצבא**, תל-אביב: משרד הביטחון, עמ' 80-88.

מלאך-פיינס, א'. (1989). **הלהטוטנית: האשה העובדת – בעיות ופתרונות**. תל-אביב: עם עובד.

מנור, ד', עמרם-כץ, ש', לרר, ז', מכאני, א'. (נובמבר, 2006). **להקדע בין מחויבויות: פולחן הסבל ומשפחתיות בקרב קצינים וקצינות בקבע**. מסמך פנימי צבאי. מרכז מדעי ההתנהגות, צה"ל, עמ' 1–76. נדלה מ-https://www.aka.idf.il/SIP_STORAGE/files/1/62681.pdf.

נווה, ח'. (2010). נשים וצבא. בתוך פ' יחזקאלי (עורך), **מגדר וצבא**, תל-אביב: משרד הביטחון, עמ' 15-25.

נוי, ש'. (1991). **לא יכול יותר: תגובות ללחץ קרב**. תל-אביב: משרד הביטחון.

סמימיאן-דרש, ל'. (2006). אלימות, שליטה והנאה: היצירה הגופנית המחודשת (על שינויים החלים בגופם של חיילי יחידת דובדבן במהלך הכשרתם הצבאית). **סוציולוגיה ישראלית**, ח (1), עמ' 113–137.

עמרם-כ"ץ, ש' (2010). נשים בשירות קבע. בתוך פ' יחזקאלי (עורך), **מגדר וצבא**, תל-אביב: משרד הביטחון, עמ' 89-96.

עפרון, י' (2000). אחיות, לוחמות ואימהות – אתוס ומציאות במבחן בנות דור 1948, **עיניים בתקומת ישראל**, 10, עמ' 353-380.

פיכטלברג-ברמץ, א' (2009). **תעסוקת נשים בהיי טק**, משרד התעשייה, המחקר והתעסוקה. מינהל מחקר וכלכלה. נדלה ב-9 באוקטובר, 2016 מאתר משרד הכלכלה והתעשייה:

<http://www.economy.gov.il/Research/SurveysAndQuestionnaires/LongTermSurveillance/Documents/nashimhaitek.pdf>

פינקל, מ' (אפריל, 2010). איבוד ידע ומיומנות צבאית – התופעה ודרכי צמצומה, כשהצבא לוקה באמנזיה. **מערכות**, 430, עמ' 30-37.

פרנקל, מ', הקר, ד' וברוידא, י' (2011). משפחות עובדות במשפט הישראלי: בין ניאוו-ליברליזם לזכויות אדם. בתוך מ' שילה וג' כ"ץ (עורכים), **מגדר בישראל: מחקרים חדשים על מגדר ביישוב ובמדינה, כרך ב** (עמ' 682-727). ירושלים: אוניברסיטת בן-גוריון.

צור, י' ואביעד, ר' (אוגוסט, 2008). השילוב הראוי: נשים בקורס טיס מפרספקטיבה של תרבות ארגונית. **סוציולוגיה ישראלית**, י' (1), עמ' 81-105.

צמרת, ה' (אוקטובר, 1999). **פרופיל האישה הישראלית לקראת המילניום הבא**. תל-אביב: נעמת.

צמרת, ה' (דצמבר, 2000). **נשים וגברים בישראל: קשר של סובלנות או מוקד חיכוך?** תל-אביב: נעמת.

קימרלינג, ב' (1993). מיליטריזם בחברה הישראלית. **תיאוריה וביקורת**, 4, עמ' 123-140.

שגיא, ר' (אוגוסט, 2005). לוחמות בצה"ל – לאן? **מערכות**, 402, עמ' 77-87.

שחר, א' (2007). נשים בעמדות ציבוריות. בתוך ט' תמיר (עורכת), **נשים בישראל 2006 – בין תיאוריה למציאות** (עמ' 129-145). רמת גן: שדולת הנשים בישראל.

שטייר, ח' (אוגוסט, 2005). קשרי הגומלין בין עבודה בשכר לעבודה במשפחה. **סוציולוגיה ישראלית**, ז' (1), עמ' 143-163.

שיאון, ל' (1997). **דימויי גבריות אצל לוחמים: השירות בחטיבות חיל הרגלים כטקס מעבר מנערות לבגרות**. ירושלים: האוניברסיטה העברית.

שיאון, ל' ובן-ארי, א' (אוגוסט, 2007). גוף, מיניות ומשפחה בקרב חיילי מילואים קרביים בישראל: על דמיון והומור. **סוציולוגיה ישראלית**, ט' (1), עמ' 149-171.

שקדי, א'. (2003). **מילים המנסות לגעת: מחקר איכותני – תאוריה ויישום**. תל-אביב: רמות.

ששון-לוי, א'. (2006). **זהויות במדים**. ירושלים: מאגנס.

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. **Gender & society**, 4(2), 139-158.

Ainsworth, S., Batty, A., & Burchielli, R. (2014). Women constructing masculinity in voluntary firefighting. **Gender, Work & Organization**, 21(1), 37-56.

Billing, Y. D. (2011). Are women in management victims of the phantom of the male norm?. **Gender, Work & Organization**, 18(3), 298-317.

Butler, J. (1990). **Gender Trouble**. New York: Routledge.

Doll, Y. (2008). Leadership Success Strategies of US Army Women General Officers. **Military Review**, 88(5), 77.

Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. **Psychological bulletin**, 111(1), 3.

Eran-Jona, M. (2011), Married to the Military: Military – Family Relation in the Israel Defense Forces, **Armed Forces & Society**, 37(1), 19-41.

Foucault, M. (1980). **Power/knowledge: Selected interviews and other writings, 1972-1977**. Pantheon.

French, J. R., Raven, B., & Cartwright, D. (1959). The bases of social power. **Classics of organization theory**, 311-320.

Gherardi, S. (1995). **Gender, symbolism and organizational cultures**. Sage.

Heilman, Description and prescription: how gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder, *Journal of social issues*, vol. 57, No, 4, 2001, pp. 657-674.

Hirshfield, L. E. (2015). "I Just Did Everything Physically Possible to Get in There" How Men and Women Chemists Enact Masculinity Differently. **Social Currents**, 2329496515603727.

Hochschild, A. R. (1979). Emotion work, feeling rules, and social structure. **American journal of sociology**, 551-575.

Hochschild, A. R. (1983). **The managed heart**. Berkeley.

Kankkunen, T. F. (2014). Access to networks in genderized contexts: the construction of hierarchical networks and inequalities in feminized, caring and masculinized, technical occupations. **Gender, Work & Organization**, 21(4), 340-352.

Lewis, P. (2013). The search for an authentic entrepreneurial identity: Difference and professionalism among women business owners. **Gender, Work & Organization**, 20(3), 252-266.

Lutz, C. A. (1996). Engendered Emotion: Gender, Power, and the Rhetoric of Emotional Control. **The emotions: Social, cultural and biological dimensions**, 151.

Martin, S. E. (1994). "Outsider within" the station house: The impact of race and gender on Black women police. **Social Problems**, 41(3), 383-400.

Martin, S. E. (1994). "Outsider within" the station house: The impact of race and gender on Black women police. **Social Problems**, 41(3), 383-400.

McElhinny, B. (1994). An economy of affect Objectivity, masculinity and the gendering of police work. **Dislocating masculinity**, 158.

McKinley, N. M. (2011). Feminist consciousness and objectified body consciousness. **Psychology of Women Quarterly**, 35(4), 684-688.

Meyerson, D. E., & Kolb, D. M. (2009). Moving Out of the 'Armchair': Developing a Framework to Bridge the Gap Between Feminist Theory and Practice. In **Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar?** (pp. 191-208). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Miller, L. L. (1998). Feminism and the exclusion of army women from combat. **Gender Issues**, 16(3), 33-64.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). **The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation**. Oxford university press.

Prentice, D. A., & Carranza, E. (2002). What women and men should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: The contents of prescriptive gender stereotypes. **Psychology of Women Quarterly**, 26(4), 269-281.

Pullen, A., & Simpson, R. (2009). Managing difference in feminized work: Men, otherness and social practice. **Human relations**, 62(4), 561-587.

Samimian-Darash, L. (2012). Rebuilding the body through violence and control. **Ethnography**, 1466138112448026.

Schleef, D. (2010). Identity transformation, hegemonic masculinity and research on professionalization. **Sociology Compass**, 4(2), 122-135.

Stainback, K., Kleiner, S., & Skaggs, S. (2016). Women in Power Undoing or Redoing the Gendered Organization?. **Gender & Society**, 30(1), 109-135.

West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. **Gender & society**, 1(2), 125-151.

Westwood, J., & Turner, H. (1996). **Marriage and Children as Impediments to Career Progression of Active Duty Career Women Army Officers.**
ARMY WAR COLL CARLISLE BARRACKS PA.