

תוכן עניינים

1. מבוא.....	3
2. סקירת ספרות- השפעת העבודה מהבית על שביעות רצון העובדים.....	5
2.1 עבודה מהבית.....	5
2.1.1 הגדרות והרקע.....	5
2.1.2 היסטוריה ושכיחות.....	5
2.1.3 מאפייני העבודה מרחוק.....	6
2.1.4 יתרונות וחסרונות.....	7
2.2 שביעות רצון מהעבודה.....	9
2.2.1 הגדרה.....	9
2.2.2 חשיבותה של שביעות רצון בעבודה.....	9
2.2.3 היררכיית הצרכים של מאסלו.....	10
2.2.3 תיאוריית שני הגורמים.....	10
2.3 עבודה מהבית ושביעות רצון מהעבודה.....	11
2.3.1 תיאור הקשר.....	11
2.3.2 מגדר.....	12
2.3.3 גיל.....	12
2.3.4 הכנסה.....	13
2.3.5 תיאוריית החליפין החברתי.....	13
2.4 שביעות רצון מהעבודה מהבית במהלך תקופות הסגר בגין נגיף הקורונה.....	13
2.5 השערות מחקר.....	14
1. הליך המחקר ותוצאותיו.....	15
4. סיכום ודיון.....	18
5. המלצות לארגון.....	21
6. ביבליוגרפיה.....	22

1. מבוא

HYFIT הינה חברת סטארט-אפ בתחום טכנולוגיית ספורט, שהחלה את צעדיה הראשונים לפני כ-5 שנים. החברה מפתחת מוצרי כושר "חכמים", המאפשרים לאנשים להתאמן מכל מקום. לדוגמה לחברה יש מולטי-טריינר חכם, הכולל מאות תרגילים הפונים למנעד רחב של משתמשים בכל הרמות. המוצר עצמו מנטר את האימון ומשדר את כל הנתונים ישירות לאפליקציית Hyfit. מעבר לכך חזון החברה הוא לייצר מוצרים חכמים נוספים שיהיו מבוססים על אותה טכנולוגיה.

אנו, דניאלה ושירה, סטודנטיות שנה ג' בכלכלה ומנהל עסקים באוניברסיטת אריאל. במסגרת הלימודים אנו משתתפות בקורס המשלב התמחות בתחומי הניהול והשיווק. בחרנו בתחום הניהול ובפרט ניהול משאבי אנוש. את ההתמחות בחרנו לעשות בחברת "הייפיט". ההתמחות במשאבי האנוש בחברה התמקדה בגיוס עובדים חדשים. כעת נסביר על המשימות שהתעסקנו בהן. במשימה הראשונה, עבדנו בליווי של מנהל מחלקת משאבי אנוש גיא בר, וגייסנו מאמנים/ות או דוגמנים/ות במטרה שיקחו חלק בהשקת המוצר של החברה. העבודה התבססה על שימוש ברשתות חברתיות כמו: לינקדאין, פייסבוק, אינסטגרם וכו'. במשימה השנייה, הכלי העיקרי לגיוס מפתחים עסקיים ואנשי מכירות הוא הלינקדאין. המטרה שלנו הייתה לאתר את העובדים הבכירים מתוך חברות כושר הקיימות בעולם ולגייס אותם לצוות העובדים של החברה. לינקדאין נתן לנו אפשרות לבדוק בקורות החיים של המועמד על מנת שנוכל לסנן אותו לפי שנות הניסיון, התפקיד שלו ותחום ההתמחות שלו. במשימה השלישית, גיוס מנהל שירות לקוחות. משימה זו כללה פניות פרטניות למועמדים אשר נמצאו מתאימים לדרישות התפקיד ופרסום המשרה באופן כוללני בקבוצות דרושים ברשתות החברתיות ובאתרי גיוס עובדים וסינונם לפי הקו"ח שנשלחו אלינו.

ביצוע ההתמחות בתקופת שיאו של התפרצות נגיף הקורונה הביאה למצב שבו העבודה כולה נעשתה מהבית. כל ההתקשרות עם המנהלים ועם העובדים הנוספים בחברה נעשתה בצורה מקוונת.

בחברה מתמחים סטודנטים מכל רחבי העולם (לדוגמה מאמריקה, ארגנטינה, רוסיה ועוד). העבודה על המשימות השונות פתחו בפנינו דו שיח שאפשר לנו לראות תמונה קצת יותר רחבה לגבי העבודה מהבית וההשפעות שלה. במהלך ההתמחות התחלנו להתעניין ולחקור על עבודה מהבית שהפכה לנפוצה בקרב עובדים (Tavares, Santos, Diogo & Ratten, 2020). מתוך ההתעניינות שלנו בנושא זה, החלטנו שאנחנו רוצות לבדוק את השפעות העבודה מהבית על שביעות רצון העובדים מתוך השערה שעבודה מהבית מעלה את שביעות הרצון של העובד.

2. סקירת ספרות- השפעת העבודה מהבית על שביעות רצון העובדים

2.1 עבודה מהבית

2.1.1 הגדרות והרקע

עבודה מרחוק מוגדרת בתור עבודה שבה העובד מבצע מעת לעת, באופן קבוע או באופן זמני, עבודות מהבית או ממוקום מרוחק אחר המצויד בטכנולוגיה מבוססת מחשב המתאימה להעברת מידע בין העובד לבין הארגון המרכזי השוכר את שירותיו (Caillier, 2011). ניתן להגדיר באופן כללי עבודות מרחוק בתור סוג של ארגון ו / או ביצוע עבודה, הכולל שימוש בטכנולוגיית מידע במסגרת חוזה / יחסי עבודה, לפיהן ניתן לבצע עבודה מרחוק ממשרדי המעסיק בהיקף מלא או חלקי אך בהכרח באופן קבוע. הגדרה זו אמנם רחבה, אך היא כוללת את הרעיון המרכזי העומד מאחורי עבודות מרחוק, שהוא גמישות העבודה במרחב ובזמן (Tavares, 2017). הגדרה נוספת לעבודה מרחוק הינה סידור עבודה- בו עובד מבצע באופן קבוע תפקידים שהוקצו רשמית בביתו או באתרי עבודה אחרים הנוחים מבחינה גיאוגרפית עבור העובד (Bae & Kim, 2016).

ישנן ארבע דרכים למדוד את שכיחות עבודות מרחוק: הזדמנות, העדפה, בחירה ותדירות. ההזדמנות מוגדרת לפי השאלה האם יש לעובדים אפשרויות של עבודות מרחוק; ההעדפה מוגדרת לפי השאלה האם העובדים רוצים בכלל עבודה מרחוק והאם רוצים להגביר אותה או האם יש לעובדים גישה חיובית כלפי עבודות מרחוק; הבחירה כרוכה בשאלה האם עובדים אכן מאמצים עבודות מרחוק. בהיקף מסוים כאשר יש להם הזדמנויות; ותדירות מתייחסת לשאלה כמה פעמים עובדים מרחוק עושים זאת בפועל תוך פרק זמן מסוים כגון שבוע (Singh, Paleti, Jenkins & Bhat, 2013). עבודה מהבית הינה סוג של עבודה מרחוק, אשר כשלעצמה הינה אחד הסוגים הנפוצים ביותר של מדיניות ידידותית למשפחת העובד (Hunton & Norman, 2010).

2.1.2 היסטוריה ושכיחות

עבודה מרחוק הינה פרקטיקה שהחלה עוד בשנות השבעים של המאה הקודמת, לאחר שתקשורת מרחוק הפכה לנפוצה יחסית (דרך הטלפון) ולאחר שמשבר הנפט העולמי האמיר את מחירי הדלק והפך את הנסיעות לעבודה ליקרות מאד במדינות המערב, כמו ארה"ב. ההתנסות בעבודה מרחוק הביאה לתובנות שונות בקרב ארגונים ומדינות. למשל, באותה תקופה התברר שבמידה ואחד מכל שבעה נוסעים עירוניים יעבוד מהבית, אז לא יהיה צורך לארצות הברית לייבא נפט. אז החלה העבודה מרחוק להיות פרקטיקת העסקה רווחת בתחום המכירות והשיווק (Tavares, 2017). אכן, העבודה מרחוק התגלתה כיעילה למדי מבחינת תפוקה. התנאים לעבודה מרחוק החלו להיות מגוונים. העבודה מחוץ למשרד יכלה הייתה להיות מהבית, מארגון אחר, מבתי קפה, במהלך נסיעות עבודה וכדומה - אך הרעיון מאחורי כולם זהה: העובד לא חייב להגיע למשרדים של הארגון (Tavares, et al., 2020).

לאחר תום משבר הנפט וככל שעבר הזמן, העבודות מרחוק הפכו מדרשה נחוצה לסוג של סידור עבודה גמיש שמטרתו לסייע לעובדים לאזן בין עבודה ומשפחה. עבודות מרחוק הפכו דומיננטיות אף יותר בסוף שנות התשעים כאשר השימוש במחשבים ביתיים, מחשבים ניידים, טלפונים ניידים