

תוכן עניינים

4.....	מבוא	1.
5.....	הגדרת משתני המחקר (סקירת ספרות)	1.1
5.....	עבודת המוצב	1.1.1
6.....	שלבי תהליך התמודדותו של המוצב עם המשימה	1.1.2
8.....	גורמים המשפיעים על החזרה הביתה	1.1.3
11.....	השערות המחקר	1.2
13.....	מתודולוגיה	2.
13.....	משתני המחקר	2.1
13.....	שדה המחקר	2.2
13.....	הליך המחקר	2.3
13.....	ניתוח הממצאים	2.4
14.....	ממצאים	3.
14.....	השפעת מצב המשפחה על החזרה למדינת המוצא	3.1
17.....	הדרכת המוצב וחזרה ממשימה	3.2
19.....	הצלחת המוצב והחזרה מהמשימה	3.3
22.....	דיון	4.
22.....	הגדרת המופשטת של משתני המחקר	4.1
23.....	מידת השליטה של המוצב	4.2
24.....	תרומת המחקר, מגבלות והמלצות	4.3
26.....	מקורות	5.

1. מבוא

ארגונים בינלאומיים המהווים צרכנים עיקריים של העסקת והפיכת עובדי חברה למוצבים, הינה תופעה אשר נחשבת לאחת מהחשובות והמעניינות ביותר בעולם הניהול הבינלאומי בפרט והניהול בכלל. ארגונים בינלאומיים, אשר מבקשים לשלוח את ידיהם הארוכות למדינות רבות, נדרשות לעיניים וידיים במדינות אלו, תוך יצירת שיתופי פעולה, ורשתות איתנות עם השוק המקומי, תוך הרחבת עסקיהם בצורה משמעותית ויעילה (Gonzalez & Chakraborty, 2014). יעילות לכן, נחשבת לאחת הסוגיות החשובות ביותר המעסיקות את המחקר האקדמי והעסקי, נוכח העובדה כי העסקת מוצבו, הינה תהליך יקר, מורכב, אשר הצלחתו רחוקה להיות מובטחת, ותלויה בגורמים רבים מספור, הקשורים בעיקר לאופיו של המוצב, יכולת ההסתגלות שלו, התמיכה לה הוא זוכה מהארגון, והמדינה אליה הוא מגיע. כל אלו וקריטריונים נוספים הינם כאלו שהארגון חייב לקחת בחשבון כדי שעבודת ומשימת המוצבות תשתלם בסופו של דבר לארגון (Harzing, Pudelko & Sebastian Reiche, 2016).

בעוד שעבור החברה עבודת המוצבים נחשבת להשקעה מסובכת ומסוכנת, עבור המוצב, מדובר בתהליך יוצא דופן, שעתיד לשנות את חייו מן הקצה אל הקצה. בספרות האקדמית, נהוג להפריד את התהליך שהמוצב עובר לשלושה חלקים. ראשית, ההכנה והתהליך אותו עובר המוצב לפני שהוא יוצא למשימה. שנית, המשימה עצמה והזמן שהוא נמצא במדינת היעד, ושלישית, חזרתו למדינת המוצא. בשפה האנגלית, אף יש כינוי נפרד שמוקדש לאותם מוצבים חוזרים (repatriate), נוכח מצבם הייחודי, הן ברמה האישית (שכן החזרה, במיוחד למוצב המשפחתי, מהווה טלטלה נוספת, לאחר הטלטלה הראשונה שבמעבר עצמו למדינה זרה), והן בגלל חשיבותם לארגון שצריך לקלוט את אותם מוצבים בחזרה ולדעת לנצל את ניסיונם והידע, כמו גם העצמאות בניהול עצמי, שאלו צברו בעבודת המוצבים בחוץ (Burmeister, 2017).

עבודת מחקר זו תתמקד באותם מוצבים החוזרים למדינת היעד שלהם, מתוך ניסיון להבין מהם הגורמים המשפיעים על חזרתו של המוצב לארץ המוצא לאחר עבודת מוצבות? (קרי, שאלת המחקר). על שאלת מחקר זו אענה באמצעות ביצוע מחקר עיוני המתבסס על שורה של מאמרים העדכניים ביותר הקיימים בנושא זה. כפי שיוצג במסגרת תתי הסעיף של מבוא זה, עבודת מחקר זו תתחיל עם פרק מתודולוגי בסיסי, ותמשיך עם חלק הממצאים אשר יחולק לשלושה השערות נפרדות – השערה הנוגעת למידת ההשפעה של המשפחה, השערה הנוגעת למידת ההשפעה של ההדרכה טרם תחילת עבודת המוצבות, והשערה הנוגעת למידת ההשפעה של מידת ההצלחה של עבודת המוצבות על החזרה. כפי שאפשר ללמוד, ההשערה הראשונה והשלישית עוסקת באופן ישיר למעשה, בהשפעה של השלב השני בעבודת המוצבות – המשימה עצמה, על השלב השלישי, החזרה. ואילו ההשערה השנייה, עוסקת בשלב הראשון, טרם תחילת עבודת המוצבות והשפעתה על החזרה. השערות אלו, שיוצגו מיד, מראות את המשמעות והחשיבות של כלל התהליך שחוזה המוצב, על סוף התהליך.

באמצעות ביצוע עבודת מחקר עיונית הבוחנת את האספקטים של שלושה גורמים שונים, יהיה ניתן להבין בצורה עמוקה ומפורטת את הגורמים המשפיעים על חזרתם של המוצבים ועל האופן שבו הם חוזרים והדרך שבה חזרה זו משפיעה על המשך חייהם, על משפחתם, על הקריירה שלהם ועל הארגון עצמו.

1.1 הגדרת משתני המחקר (סקירת ספרות)

מטרת סעיף זה הינו להציג את משתני המחקר. כלומר, את כלל ההגדרות הבסיסיות ביותר שעליהן מונחת תשתית העבודה ועבודת הממצאים כפי שתוצג. סקירת הספרות תחולק למעשה לשלושה חלקים. בחלק

הראשון, אגע בעצם טיבו של עבודת המוצב ומשמעות המוצב, הן עבורו והן לארגון תחתיו הוא עובד (בעגה הספרותית מוצבים הינם גם כאלו הבוחרים באופן עצמאי לעזוב לארץ זרה למען התפתחותם הקרייריסטית, אך עבודה זו לא עוסקת באנשים אלו). בחלק השני, אעסוק יותר לעומק במשתנה הבלתי תלוי, התהליך המשולש של הכנה למשימה, המשימה, והחזרה ממנה, תוך הדגשת החלק השלישי. ולבסוף, אגע בהגדרת המשתנים הבלתי תלויים – חשיבותה של המשפחה, משמעות ההדרכה טרם עבודת המוצבות, והגדרת ערך ההצלחה של משימת המוצבות.

1.1.1 עבודת המוצב

תפקיד המוצב הוא למעשה תולדה של תהליך ארוך ולמעשה תהליכים שונים שבעשורים האחרונים הפכו למהירים יותר ומשמעותיים יותר, שבהם עולם העסקים, ובכלל כל תחום שהו, הפכו לגלובליים, במידה כזו שארגון נדרש לצורך התקדמותו וניצול מיריבי של הפוטנציאל שלו, תוך שהוא פונה לשווקים חדשים ורבים. המשמעות של פנייה לשווקים אלו, היא שונה ומגוונת מארגון לארגון, כאשר ישנם ארגונים הפותחים חברות בת כאלו ואחרות שתפקידן לנצל את אותו פוטנציאל, ואילו אחרות שולחות רק עובדים בודדים, אשר מטרתן העיקרית, בכל תחום שהוא, הוא בעיקר ליצור קשרים, לחבור עם גופים שונים, לנהל הסכמים, וכך לאפשר את כניסתן של אותן חברות לאותם מדינות (Koveshnikov, 2014).

המוצב הוא בעצם זה שעליו מוטלת המשימה לחדור את השוק (במרבית המקרים) של מדינת היעד, כאשר לעיתים הוא עושה זאת כמעט לבדו (כאשר מדובר בארגונים קטנים יחסית), ולעיתים עם קבוצה של מוצבים אחרים, או במסגרת של ארגון שלם שכבר מוצב במדינת היעד. מוצבים מוצאים את עצמם בתרבויות רבות ובסיטואציות שונות. לעיתים סיטואציות אלו יחסית דומות לאלו אותן הן מכירים במדינת המוצא (למשל, איטלקי שעובר לצרפת), ולעיתים מדובר במצבים קיצוניים הרבה יותר, בהם עליו להתמודד עם תרבות שונה לחלוטין (למשל, ישראלי הנדרש למשימה ביפן) ואף שפה. לא פעם המציאות התרבותית במדינת היעד מייצרת אתגרים מגדריים, פערים תרבותיים ולהתמודד עם בירוקרטיה שזרה לו (Firth, Chen, Kirkman & Kim, 2014; Van Erp, Giebels, van der Zee & van Duijn, 2011).

משום כך, כאשר עוסקים בהגדרת המוצב, אחד הסוגיות המשמעותיות ביותר מיוחד למידת ויכולת ההסתגלות של המוצב למדינת היעד, שבדרך כלל גם קשור לאופן שבו המשפחה מתמודדת ומסתגלת (ועל כך יוגדר משתנה בהמשך). בעוד שהסתגלות המוצב היא משמעותית וקריטית, ניתן וחשוב להזכיר את המשמעות של המוצב לארגון. שכן, בעוד שלפוטנציאל האפשרי של המוצב בחדירה לשווקים חדשים היא כמובן משמעותית, העלויות של המוצב נחשבות עצומות, במיוחד ארגונים גדולים הנדרשים להכשרה של מוצבים רבים למדינות רחוקות הדורשות את השכר למוצב, שליחתו והחזרתו מעת לעת, הדרכות, סיפוק כל צרכיו (ולעיתים גם של משפחתו). עקב כל אלו, ארגונים עומלים קשה כדי להבין כיצד לאתר ולבחור את המוצבים הנכונים כדי שלבסוף המשימה תבוא לכדי הצלחה ושגשוג, באופן שיצדיק את ההשקעה בה. מחקרים מראים כי מוצבים רבים נוטים לחזור עקב חוסר יכולת הסתגלות ואי ביצוע המשימה, מה שגורר הפסדים רבים עבור הארגון