

הצעת מחקר : כיצד סגנון הניהול, מחויבות ארגונית ופחד מפני טכנולוגיה בקרב המנהל משפיע על ההעדפה לעבוד מן הבית אל מול מקום העבודה?

## 1. מבוא

רבות דובר בספרות המחקרית על ההבדלים בין סגנונות ניהול שונים, מה מרכיב אותם וכיצד הם משפיעים על האפקטיביות של מקום העבודה והעובדים (Amber, Muhammad, Syed, 2019; Adizes, 1976; Huertas-Valdivia et al., 2019). אולם, מעטים המחקרים שעוסקים בהבדלים בסגנונות הניהול וכיצד הם משפיעים על ההעדפה של המנהל לעבוד מן הבית. עקב כך, מטרת העבודה הנוכחית היא לחקור את הנושא, ולהבין את המנגנונים היכולים להשפיע על ההעדפה של מנהל לבחור לעבוד מן הבית או להמשיך לעבוד ממקום העבודה הרגיל שלו. אחד הגורמים שיכולים להשפיע על ההעדפה הוא סגנון הניהול של המנהל. סגנון הניהול שנוקט המנהל, יכול להשפיע בצורה משמעותית על היכולות שלו לקדם משימות ולשלוט על העובדים שכפופים לו. יתרה על זאת, סגנונות הניהול מכתיבים את דרכי העברת הידע בארגון, מידת שיתוף הפעולה בין גורמים שונים, התרבות הארגונית ועוד. לכן, לסגנון הניהול יכולה להיות השפעה מכריעה על ההעדפה של המנהלים והעובדים כאחד לבחור האם לעבוד מן הבית או ממקום העבודה. למשל, למנהל עם סגנון ניהול אדמיניסטרטיבי, יהיה קשה יותר להניע שינוי בארגון, לאמץ חידושים ולקחת סיכונים. משמע, שמנהל שכזה יעדיף לעבוד מן מקום העבודה ולא מן הבית, משום שהוא יצטרך להשתמש בטכנולוגיות של חיבור מרחוק, שיתוף מסכים ופגישות אינטרנטיות ולא אישיות (Birkinshaw, 2021). (Gudka and D'Amato, 2021).

עוד גורם שיכול להשפיע על ההעדפה של המנהל לעבוד מן הבית היא מידת המחויבות הארגונית שיש למנהל כלפי הארגון. מחויבות לארגון היא המידה בה המנהל מזדהה עם ערכי ומטרות הארגון, לצד הנכונות שלו לפעול בצורה אקטיבית למען השגת היעדים וביצוע תפקידו (Reichers, 1985). למעשה, מידת המחויבות של העובד מבטאת בתוכה את המאמץ של העובד לטובת קידום מטרות הארגון, קיימים שלל גורמים אשר יכולים להשפיע על מידת המחויבות של המנהל כלפי הארגון כגון: לחץ, קונפליקטים, נהלים, סביבה ארגונית, תמיכה וערוצי תקשורת (Al-Jabari and Ghaqqawi, 2019). עבודה מרחוק יכולה גם היא להשפיע בתורה על מידת המחויבות של המנהל כלפי הארגון, משום שהיא נותנת לו את האפשרות לעבוד מחוץ לשעות העבודה הרגילות, להיות יותר זמין ומחובר ואפשרות חלוקת הזמן בין מקום העבודה לבית. המשתנה האחרון שלפי דעתנו יכול להשפיע על ההעדפה של המנהל לעבוד מן הבית מול מקום העבודה, הוא פחד מפני טכנולוגיה, שיכול להשפיע על החלטה של המנהל להשתמש בטכנולוגיות של חיבור מרחוק לשם ביצוע חובותיו במקום עבודות. פחד גבוה מפני טכנולוגיה, יכול למנוע מן המנהל לעבוד מן הבית

## 2. סקירת ספרות

פרק זה יעסוק בסקירה של הספרות והמחקרים אשר מנסים להסביר את התופעה, נתחיל בסקירה קצרה על מהות העבודה מהבית וההבדלים בסגנונות הניהול השונים, נמשיך ונסקור את המשתנה של מחויבות ארגונית, ונסיים בבחינה של פחד מפני טכנולוגיה.

### 2.1 עבודה מהבית

עבודה מרחוק, כלומר, עבודה שבה אנשים עובדים במקומות שונים מבלי להיפגש אי פעם, התאפשרה לראשונה בשנות ה-90 עם הופעת האינטרנט, ועם הזמן רק נהפכה ליותר יעילה, וזאת כתוצר של שיפור והגברת האיכות של טכנולוגיות שיחות ועידה בווידאו ושיתוף קבצים. במהלך 10-5 השנים האחרונות, חברות רבות התנסו בצורות שונות של עבודה מרחוק אולם הן התמקדו בדרך כלל בקבוצות מצומצמות של עובדים ומשימות. עם הזמן העבודה מרחוק נהפכה ליותר פופולארית, כאשר חברות גדולות החלו לאפשר זאת עד לכך שכ-20% מן העובדים שלהן עבדו בתדירות גדולה מן הבית (Birkinshaw, Gudka and D'Amato, 2021).

כאמור, העבודה מהבית, החלה לצבור תאוצה בשנים האחרונות, וזאת עקב התפתחות הטכנולוגיה והתקשורת המהירה שהאיצה את השימוש בטכנולוגיות של התחברות מרחוק (Wong, Cheung and Chen, 2020). לראייה, במחקר שנערך בארה"ב נמצא ש 34.1% מתוך כ-8,000 עובדים דיווחו כי הם עובדים מן הבית (Brynjolfsson et al, 2020). בסין נמצא שכ-38% מן העובדים עברו לעבוד מהסביבה הביתית במקום לעבוד מן המשרד (Zhang et al, 2020). בהונג קונג כ-65% לערך מן העובדים העדיפו לעבוד יום או יומיים מן הבית, מאשר להגיע למשרד (Wong, Cheung and Chen, 2020). עבודה מהבית, מאופיינת בסידור תנאים בהם העובד נמצא מחוץ לכותלי המשרד ועדיין הוא יכול למלא אחר המשימות שניתנות לו על ידי המעסיק (Molino et al, 2020). העבודה מהבית מציגה יתרונות הן לעובד והן למעסיק, למשל, הפחתת עלויות וזמן בהגעה פיזית למשרד, זמינות יותר גדולה של העובד, ירידה בשחיקה אל מול עלייה במחויבות למקום העבודה (Waizenegger et al., 2020). מצד שני, לעבודה מהבית ישנן חסרונות כגון: בעייתיות בשליטה על ביצוע משימות של מקום העבודה אל מול המשימות של הבית, בידוד חברתי, וביצוע מעקב אפקטיבי אחר המשימות שהעובד ביצע (Karthick, 2020). מחקרים שונים שניסו לבדוק את היעילות של עבודה מרחוק, גילו שבחלק מן המקרים התוצאות היו טובות והראו שיפורים משמעותיים בקרב אלו שעבדו מן הבית. ברם, מחקרים אחרים מצאו כי התוצאות של עבודה מן הבית לא היו חד משמעיות או סותרות במקרים אחרים (Birkinshaw, Gudka and D'Amato, 2021). לעבודה מן הבית ישנן יתרונות וחסרונות ורוב החברות כיום