

## תוכן עניינים

3	.....	מבוא	
4	.....	1. עבודת המוצב	
4	.....	1.1 רקע ומאפיינים	
5	.....	1.2 גורמים להצלחת וכישלון המוצב	
6	.....	2. משפחת המוצב	
6	.....	2.1 מאפייני השפעה של המשפחה על המוצב	
7	.....	2.2 בני/בנות זוג וילדים	
8	.....	3. יחסי עבודה-משפחה	
8	.....	3.1 המשפחה המערכתית מול תפקידי המשפחה	
9	.....	3.2 תפקידו של הארגון	
10	.....	סיכום	
11	.....	ביבליוגרפיה	

## מבוא

משימות בינלאומיות הפכו בעשורים האחרונים לצורות טבעיות של גדילה בעבור ארגונים שמעוניינים להתרחב, ליצור קשרים, ולקיים סחר במציאות גלובלית. המשימה הבינלאומית היא אם כן, דורשת גיוס של 'מוצבים', לרוב עובדים בחברה אשר מוצעת להם את האפשרות לנסוע לתקופה ארוכה לחוץ לארץ (בדרך כלל לתקופה של שנה עד ארבע שנים) לטובת החברה תוך שיפור אפשרי של מצבם הכלכלי וקידום בארגון כאשר אלו יחזרו (Shaffer, Reiche, Dimitrova, Lazarova, Chen, Westman & Wurtz, 2016). החוויה של המוצב היא חוויה מרגשת, מלאת אתגרים כאשר חוויה זו משתנה בתנאים לארגון. חלק חווים חווית מוצבות בארגון בעל סניפים ובעלי עובדים רבים כבר במדינת היעד, ואילו אחרים מגיעים לפתח לראשונה קשרים אלו, במציאות בודדת למדי (Cole & Nesbeth, 2014).

שימוש במוצבים זו צורה יעילה ובסיסית עבור ארגונים ותאגידים אך גם מדובר בצורה יקרה למדי. מצד הארגון, זה נדרש לבחור את העובדים שישמשו כמוצבים, להכשיר אותם, להכין אותם, לסייע להם מהרגע שאלו יעלו על המטוס למדינה הזרה ולסייע להם בחזרתם. עם זאת, לא פה טמונה העלות העיקרית בהעסקת מוצבים, אלא בכך שעבודות מוצבות רבות, למעשה, לפי מחקרים שונים, ניתן לומר שרוב עבודות המוצבות אינם מסתיימות בהצלחה, וכך העלויות הגבוהות של שליחת מוצבים במדינות שונות אינו מניב שום תרומה, לא במישור הכלכלי המידי אך גם לא בהיבט האסטרטגי הרחב יותר (Trompetter, Bussin & Nienaber, 2016). נוכח סיבות אלו, מחקרים רבים נעשו בעשורים האחרונים כדי להבין איך לשפר את הסיכויים להביא להצלחת המוצב וכך לסייע לו ולהביא את הארגון לתוצאות טובות יותר בתחום כה חשוב וכה יקר בתוך המבנה הארגוני (Abdul Malek, Budhwar & Reiche, 2015).

הספרות עוסקת גורמים עיקריים המייצרים את האפשרות להצלחה או כישלון. בין היתר, הגורמים המרכזיים אשר נמצאים בקונצנזוס האקדמי מתייחסים למוצב עצמו, והאינטליגנציה התרבותית שלו כמדד בעל משמעות רבה. גורם נוסף שחשוב להתייחס אליו היא מדינת היעד עצמה והתרבות השלטת בה, והקשר של תרבות זו לתרבות של המדינה השולחת את המוצב. ולבסוף אחד מהגורמים המשפיעים ביותר היא ההדרכה והתמיכה שמספק הארגון לעובד, טרם ובעיקר בזמן המוצבות עצמה (Shaffer et al., 2016).

עבודת מחקר זו תבקש לגעת בגורם מרכזי אשר שונה מכל אלו שהוזכרו, ומתייחסים להשפעה של המשפחה של המוצב על יכולת הצלחתו. המשפחה שמלווה לא אחת את המוצב (במיוחד במשימות ארוכות), עוברת גם היא אתגרים רבים מאד וקשיים למכביר. היכולת של המשפחה להתמודד עם האתגר, מבלי להעמיס עוד על קשיי ההסתגלות של המוצב, יעמוד בלב עבודת מחקר עיונית זו, אשר תבחן את אפקט גורם זה על המוצב. שאלת המחקר תהיה לכן 'כיצד משפיעה המשפחה על הצלחת המוצב במשימתו?', כאשר המשתנה הבלתי תלוי יהיה המשפחה, ואילו המשתנה התלוי יהיה הצלחת המוצב.

בעולם טכנולוגי וגלובאלי, הצורך והרצון של ארגונים לשלוח מוצבים ולהתרחב במדינות רבות בעולם רק הולך וגדל. בשל כך, החשיבות של הבנת משימת המוצב, ושיפור התנאים להצלחתה הופכים לקריטיים יותר ויותר. עבודה עיונית זו תוכל לשפוך אור נוסף לגבי סוגיה זו ולתרום להבנה של ארגונים, וכך לייעל ולהקטין את העלויות, ובעיקר את ההפסדים הנובעים ממשימות מוצבות בלתי מוצלחות.

## 1. עבודת המוצב

### 1.1 רקע ומאפיינים

עבודות מוצבות או משימות בינלאומיות קיימות כבר עשורים רבים בתחומים וסקטורים רבים. אם הייתה ציפייה מסוימת כי הטכנולוגיה תוכל לייצר את חלק משימות המוצבות, אך למעשה מה שקרה היה בדיוק ההפך. העולם בעשורים האחרונים, דווקא בגלל הטכנולוגי, הופך לכפר גלובאלי שבו כל ארגון תמיד מסתכל על הפוטנציאל המקומי שלו אך גם על הפוטנציאל הגלובאלי, ותאגידים רבים מתרחבים ומבקשים לחלוש על יותר ויותר מדינות ועל יותר ויותר שווקים ברחבי העולם (Bader, Berg & Holtbrügge, 2015). ארגונים הבינו זה מזמן כי לא ניתן לייצר קשרים עם מדינות אחרות ב-'שלט רחוק', וכי אין תחליף לאינטראקציה אנושית קרובה, כזו שתאמץ, תכיר ותכבד את תרבות השוק אליה הארגון מבקש לחדור (Trompetter et al., 2016).

מסיבות אלו, בעיקר, ארגונים ממשיכים לגייס מוצבים מתוך ומחוץ לארגון. עם זאת, גיוס וליהוק מוצבים אינה משימה פשוטה, ולמעשה היא בעצמה מייצרת עלויות לחברה, שכן גיוס טוב מסוגל לחסוך לחברה כספים רבים בגיוס מוצב יקר אשר לא יוכל להשיג את התוצאות המצופות לו ולהצדיק את העלויות הגבוהות של משימות מוצבות. מוצב מוגדר כאדם אשר נדרש לעשות את עבודתו במדינה מחוץ למקום מגוריו (Cole & Nesbeth, 2014). למרות זאת, ישנם סוגים רבים של מוצבים. ישנם מוצבים אשר אינם מתגוררים כדרך קבע במדינת היעד, לא שוכרים דירה אלא ישנים במלונות, אליהם הם מגיעים באופן תכוף, אם ברמה השבועית או החודשית. מטבע הדברים, מוצבים שכאלו שונים באופן בסיסי ממוצבים אשר מגיעים לשהות במדינת היעד כמה שנים, תוך שהם לוקחים את משפחתם יחד איתם, ונדרשים לספק תעסוקה לבן או בת הזוג, ולרשום את ילדיהם לבתי ספר עבור זרים (Shaffer et al., 2016).

בתוך הספקטרום של שני סוגים שונים אלו של מוצבים, בהחלט ניתן לומר כי הראשון מאופיין ראשית כל בדרך שבה עבודת המוצבות משפיעה על משפחתו של המוצב, אשר צריכים לטלטל את כל חייהם לטובת עבודתו של אב או אם המשפחה, תוך שהם מאבדים בדרך את חייהם החברתיים, המשפחתיים ומקורות התעסוקה או הלימודים הקודמים שלהם. עבור המוצב, ועבור משפחתו, לרוב נמצא כי קיים תהליך שמאפיין את המוצבים הלוקחים את המשפחות, ומייצג במידה רבה את האתגר במעבר למדינה זרה (Bader et al., 2015).

תהליך זה מתחיל בדרך כלל בשלב מסוים של 'ירח דבש'. בשלב זה, המוצב ומשפחתו מתמקדים באקזוטיים של המדינה החדשה. בהזדמנות המקצועית, הכלכלית ובחוויה המיוחדת והיא זו שמלווה אותם בימים הראשונים במדינה הזרה. עם זאת, תקופה זו חולפת במהירות רבה למדי ומתחלפת ב-'שוק תרבותי'. שוק תרבותי הוא מושג אשר שגור בפי סוציולוגים רבים המאפיינים מעבר של כל אדם למדינה זרה, לא רק מוצבים. שלב זה בתהליך נחשב לפי תיאוריה זו (תיאורית ההתאמה) לשלב הקשה ביותר, שבו רבים מהמוצבים נשברים ומבקשים לסיים את תפקידם (Trompetter et al., 2016). יותר מכך, למעשה נמצא כי כך ניתן לאפיין כישלון של מוצב. לא בכך שלא הצליח לבצע את עבודתו בצורה ביצועית ומקצועית טובה (מיעוט המקרים הינם כאלו), אלא