

דבר העורך



אנחנו שמחים להציג את הגיליון הראשון של הרבעון לשנת 2021. מדרך הטבע, גיליון זה עוסק גם בנושא הקורונה, אך יחד עם זאת הרחבנו את היריעה לתחומים נוספים ומגוונים שקשורים לניהול משאבי אנוש והטמעת תהליכים ארגוניים.

משבר הקורונה חשף את עולם העבודה בעוצמה רבה לצורך להמשיך את הפעילות באמצעות עבודה מהבית. גם ארגונים מסורתיים ושמרניים הפנימו את העובדה שעבודה מרחוק היא דבר מועיל. גם בחלוף המשבר תיתפס העבודה מרחוק כחשובה בדיוק כמו העבודה במשרד והדבר יצריך חשיבה מחודשת על ניהול המשאב האנושי.

לתפיסות העובדים את השינוי באופי העבודה תהיה חשיבות בהטמעת השינוי. יצחק הרפז ורפאל שניר בחנו את העמדות ותחושות הלחץ של 403 עובדים שנאלצו לעבוד מהבית במהלך הגל הראשון של משבר הקורונה בישראל. מממצאי מחקרם עולה כי העמדות לגבי עבודה מן הבית הן יותר חיוביות מאשר שליליות, וכי רמת הלחץ של העובדים איננה גבוהה.

בפינת יחסי העבודה ומדיניות חברתית מציגה אורלי ביטי את חשיבות הטיפול בצעירים בתקופה משבר הקורונה. לטענתה, מדינת ישראל חייבת להתעשת במהירות ולהכין מדיניות כוללת ותוכנית מתקצבת עם מדדי הצלחה, הפועלת לשילוב צעירות וצעירים בשוק התעסוקה והיא מציעה במאמרה קווים מנחים למדיניות זו.

ליבי לבנה מילון, ואורלי שפירא לשצינסקי מבקשות לענות במחקרן "מנהיגות אותנטית כמתווכת בין זהות מקצועית ואקלים אתי לבין התנהגות אזרחית והתנהגות פוליטית בקרב מנהלי בית ספר יסודי בישראל", על השאלה באיזו מידה המודל האינטגרטיבי הכולל תפיסות אישיות מסוג זהות מקצועית ותפיסות ארגוניות מסוג אקלים אתי עשוי להסביר התנהגות אזרחית והתנהגות פוליטית בקרב מנהלים של בתי ספר יסודיים. במחקר בחנו שתי החוקרות את הקשרים שבין מנהיגות אותנטית כמתווכת בין זהות מקצועית ואקלים אתי לבין התנהגות אזרחית (OCB) והתנהגות פוליטית (OP). מממצאי המחקר אפשר ללמוד שמנהלי בתי ספר שתופסים את זהותם המקצועית באופן חיובי ומקיימים אקלים אתי פורמלי בבית ספרם, הם מנהיגים אותנטיים שמתנהגים התנהגות אזרחית וממעטים להשתמש בטקטיקות השפעה בלתי נאותה מתחום הפוליטיקה הארגונית.

גם טניה לוי-גזנפרנץ מבקשת לבחון את משמעותה של מנהיגות אותנטית. במחקרה היא בחנה את דפוסי המנהיגות של מנהלי יישובים מצטיינים ומשפיעים בתוכנית הלאומית לילדים ונוער בסיכון 360. מממצאי המחקר מצביעים על כך כי מנהלים יישוביים מצטיינים מאופיינים בארבעה ממדי מנהיגות העולים בקנה אחד עם תיאוריית המנהיגות האותנטית: מודעות עצמית, עיבוד מאוזן, שקיפות ביחסים לאחרים ופרספקטיבה מוסרית מופנמת, וכי מנהלים יישוביים בעלי סגנון הנהגה אותנטית נוטים ליישם אסטרטגיות מנהיגות הכוללות: בניית חזון, מעורבות פעילה, ניסוח והבעת דעה, הטמעה ובקרה.

משחוק, משמעותו שימוש באלמנטים של עיצוב משחקים בהקשרים שאינם משחקיים במטרה לעודד התנהגויות רצויות, להעלות את רמת הכישורים ולהגדיל את המוטיבציה, שיתוף הפעולה, המעורבות והביצועים של העובדים. ארגונים המיישמים משחק נעזרים במנגנונים בתחומים שונים על מנת להשיג את מטרות הארגון בצורה יעילה ומהנה. עירית פרנט ודפנה רבן חקרו את נושא אימוץ החדשנות בפתוח תוכנה בארגון בעזרת משחק. מסקנות המחקר מצביעות על כך שהשפעת המשחק על הנכונות לתרום לפרויקטים

של משתמשים אחרים הינה חיובית ושמנגנוני משחק חברתיים משפיעים לחיוב על שיתוף עם קבוצות אחרות, ולכשעצמם הם אטרקטיביים ונותנים ערך מוסף של השתייכות לקהילה ולימוד נושאים חדשים.

משבר הקורונה מיקד את תשומת ליבו של הציבור בתפקודם של ארגוני בריאות ורבים העלו על נס את תפקודם של עובדי מערכת הבריאות. שירות איכותי ללקוחות תורם ליתרון התחרותי של ארגונים בכלל ולארגוני בריאות בפרט. לאיכות השירות היבט מקצועי והיבט הקשור ליחס אישי כלפי המטופל. במחקר שנערך לפני משבר הקורונה בחנו אמית גור, דנה וימן-זקס, וליאור סתווי את הקשר בין מאפייני אישיות (מצפוניות ונעימות) של העובדים ובין תפיסת איכות השירות שלהם. בנוסף, נבדקה במחקר השאלה האם מערכת היחסים בין חברי הצוות, היא גורם מתווך בין מאפייני האישיות של העובדים ובין תפיסת איכות השירות בעיניהם. מממצאי המחקר עולה כי אמון בין העובדים הינו משתנה מתווך בין אישיות העובד ובין תפיסת איכות השירות.

ייעול מערכת החינוך ושיפור איכות ההוראה הינו נושא שעולה חדשות לבקרים בציבוריות הישראלית. צרכים אלו הודגשו בתקופת המשבר. משנת 2010 הוקמו בישראל 10 אשכולות רשויות אזוריים במטרה לאפשר לרשויות לשפר את אספקת השירותים לתושביהן, תוך איגום משאבים אזוריים וניצול יתרון הגודל של אשכול הרשויות. במאמרו, בוחנות צפית לוקץ ואורית חזן את יישום מודל ההשפעה הקולקטיבית כמודל לפעולה חינוכית באשכול רשויות בנושא החינוך למדעים וטכנולוגיה וממליצות על דרכי פעולה יעילות להפעלת פעילות חינוכית באמצעות אשכול רשויות.

בפינת הראיונות אנחנו מפגישים את הקוראים עם מנהלים בתחומי עיסוק שונים. הפעם בחרנו להביא ראיון עם מנהל בענף המלונאות. גיא קליימן נדבק בחיידק המלונאות כבר בשנת 1988 ומאז הוא שימש בתפקידי ניהול בכירים במלונות בכל רחבי העולם, כמו גם גיבש הבנה נרחבת לגבי תפעול בתי מלון יוקרתיים. במסגרת הראיון מציג גיא את תפיסות הניהול שלו ומתאר את התפתחות הקריירה שלו.

פינת הפרויקטים מוקדשת לנושא האקסלרטורים. אקסלרטורים (או בעברית: "מאיצים") הם תוכניות שנועדו להאיץ את קצב ההתפתחות של סטארטאפ בשלביו המוקדמים. בעולם הרחב קיימים מגוון רחב של אקסלרטורים שנועדו לסייע להקמה וצמיחה של סטארטאפים, כאשר כל תוכנית אקסלרציה מגדירה נקודתית לאיזה שלב בפיתוח הסטארטאפ היא מיועדת (מרעיון בלבד, ועד מוצר עובד ולקוחות משלמים; מלפני גיוס הון ראשוני ועד אחרי השקעה). תמר ערבה ונורית אייל שעוסקות בנושא זמן רב ורכשו ניסיון רב בהפעלת תוכניות לאקסלרטורים, עורכות הכרות עם הנושא לקוראים, ומתארות את המתודולוגיה ודרכי היישום של הנושא בישראל.

קריאה מהנה ובריאות שלמה. תקוותנו שהרבעון הבא יבשר את היציאה מהמשבר.

אריה רשף

[חזרה לתוכן העניינים](#)