

דבר העורך



הגיליון הנוכחי של הרבעון לחקר ארגונים וניהול משאבי אנוש הוא מגוון ואקלקטי ומוצגים בו מאמרים מתחומי תוכן שונים המייצגים נקודות מבט ייחודיות על תהליכי ניהול בתחומים מגוונים.

לצערנו איום מגפת הקורונה אינו מרפה מאתנו. למגפה היבטים רבים שמשפיעים על הציבור הן בתחום הרפואי, הן בתחום הכלכלי והן בתחום בריאות הנפש. לחץ בעקבות משבר הקורונה עלול להגביר את הסיכון לתחלואה נפשית (עקה, חרדה, דיכאון) ופיזית

(מחלות לב). רפי שניר מציג במאמרו "ההשלכות הפסיכולוגיות של הקורונה 'הכלכלית': תחושת לחץ בקרב עובדים שהוצאו לחל"ת או פוטרו ובקרב עצמאים שנאלצו לסגור את עסקיהם במהלך גל הקורונה הראשון בישראל" ממצאי מחקר שנערך בנושא. מהממצאים עולה כי המנבא החזק ביותר של תחושת לחץ הוא משתנה המסוגלות עצמית מקצועית. ככל שתפיסת המסוגלות העצמית המקצועית חזקה יותר, ככל שהתחושה שהפסקת העבודה מספקת הזדמנויות לעשות דברים מהנים חזקה יותר וככל שהיציבות הרגשית גבוהה יותר והתמיכה החברתית חזקה יותר, כך הלחץ שחווים העובדים והעצמאיים נמוך יותר.

תרבות ארגונית חזקה מתבטאת באימוץ מוסכם של ערכי הארגון ונורמות ההתנהגות על ידי מרב החברים בארגון. במחקרם בוחנים רוני מש ותמר כהן את הקשר בין תרבות ארגונית חזקה לסגנון ניהול הקונפליקט בארגון. ממצאי המחקר מצביעים על קשר חיובי בין תרבות ארגונית חזקה לסגנון תחרותי של ניהול קונפליקטים וקשר חיובי בין תרבות ארגונית חלשה לסגנון ניהול קונפליקטים של שיתוף פעולה. ממצאי המחקר קוראים תיגר על הזרם המרכזי בחקר התרבות הארגונית התרבות ומוציגים פרספקטיבה שאינה פופולרית של תרבות ארגונית חזקה. פרספקטיבה הגורסת שלתרבות שכזאת יש מחיר.

האם צבעים משפיעים על מצב רוחנו? במחקרים רבים נמצא כי לצבעים ישנה השפעה על מצבי רוח ורגשות וכי גירויים בעבודה המשפיעים על מצב רוחם של העובדים משפיעים גם על שביעות רצונם. מאמרם של דוד חן, איתן פוקס ואייל אקהאוס "התייעלות ושיפור התפוקה באמצעות צבעים בסביבת העבודה" בחנו את המאפיינים המבוקשים בסביבת העבודה להגברת שביעות הרצון והפרודוקטיביות, תוך שימוש בהעדפות צבעים והשפעתם על הפרט בסביבת העבודה. ממצאי המחקר מראים, כי לצבעים בסביבת העבודה יש השפעה על תפוקתם ושביעות רצונם של העובדים. יתרה מכך, העדפות אלו מושפעות פעמים רבות מהאופי של העובד. לכן, זיהוי נכון הן של העדפות העובד והן דפוס אישיותו, יאפשרו להתאים במידת הצורך מערך של סביבת עבודה אשר תמקסם את יכולות העובד, שביעות רצונו ובסופו של דבר את תפוקתו.

ייחודו של המאמר "מנהיגות הוראתית של מנהל בית הספר בתיווך זהות מקצועית של מורים כמנבאת התנהגות אזרחות ארגונית של מורים" בכך שהוא מציג בחינה ראשונה של הקשר בין מנהיגות הוראתית לבין התנהגות אזרחות ארגונית של מורים בבית-הספר. ממצאי המחקר תורמים לעיצוב מודל המדגיש את חשיבות תרומתה של המנהיגות ההוראתית של מנהל בית-הספר לעמדות של זהות מקצועית של המורים וליעילות בית ספרית כלפי בית-הספר, צוות המורים והתלמידים. מניתוח ממצאי המחקר עולה חשיבותה של תפיסת המורה את המנהיגות ההוראתית של מנהל בית-הספר, וכן חשיבותה של זהות מקצועית מגובשת של המורה. מסקנת החוקרות שעל המנהל להדגיש את ההיבטים הפדגוגיים בבית-הספר אשר נותנים למורים

עוגן בעבודתם, לתת להם כלים פדגוגיים, לייעץ להם, לגלות התעניינות ומעורבות בתחום זה ולתמוך כלכלית במשאבי למידה.

טלי אפלבוים-חזן ויניב פוריה מציגים במאמרם נקודת מבט ייחודית שמעט נכתב עליה, השימוש שנעשה בתיירות מורשת ככלי לתגמול המשאב האנושי. במחקרם הם מנסים לבחון את המשמעות שמייחסים בצה"ל להשפעה של מסע "עדים במדים", למחנות המוות בפולין שבו משתתפים משרתי הקבע בצה"ל המשתתפים במסע. תוצאות המחקר מלמדות כי המסע לפולין נתפס על ידי המפקדים כסוג של צ'ופר/מתנה ופרס עבור התבלטות לטובה של פקודיהם. עוד עולה ממצאי המחקר כי לתפיסת המפקדים, מההשתתפות במסע עולות מספר תועלות לצבא: (1) הארכת השירות הצבאי של החייל (2) עיסוק החיילים בחינוך נושא השואה ולקחיה ביחידתם בתום המסע (3) שיפור בתפיסת תדמית הצבא ו-(4) השקעת מאמץ בעבודה בהשוואה לתקופה שלפני המסע.

בעשור האחרון נצפית עלייה ניכרת במספר המאיצים שנפתחים, וכיום פועלים למעלה מ-3,000 אקסלרטורים מסביב לעולם, שהופכים לשחקנים משמעותיים באקו-סיסטם היזמי העולמי. תהליכי מנטורינג מהווים את אחד המרכיבים המרכזיים והייחודיים בתמיכה שמספקים מאיצים ליזמיות ויזמים. מאמרם של אייל רכטר וגיל אבנימלך הסוגר את מדור המאמרים בגיליון הנוכחי עוסק בתיאור תהליכי מנטורינג במאיצים טכנולוגיים (אקסלרטורים) בישראל. במסגרת המאמר מציגים הכותבים טיפולוגיות של סוגי מומחים, תפקידי מנטורים וסגנונות מנטורינג. הכותבים מנתחים את הקריטריונים להתאמה בין מנטורים ליזמים, ומציעים תהליכים ופרקטיקות שיכולים לשפר את הערך שתהליך המנטורינג מספק ליזם או ליזמת הצעירים שמשתתפים בתוכנית האצה.

את הגיליון כולו סוגר מדור הראיונות בו אנו מביאים מדי גיליון ראיונות עם מנהלים מתחומי ניהול שונים. במדור הנוכחי בחרנו לראיין מנכ"ל חברת בנייה. המרואיין ד"ר שלמה דוד מנכ"ל ובעלים שותף של חברת בנייה מתאר את דרכי העבודה בענף הבנייה, את הקשיים העיקריים בתחום זה ואת תהליכי הפיתוח של מנגנונים מתוחכמים לבקרה וקבלת החלטות.

קריאה פורייה

אריה רשף

[חזרה לתוכן העניינים](#)