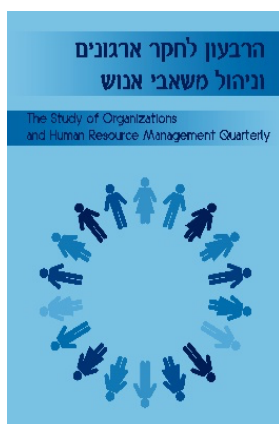


דבר העורכת



אנו מתכבדים.ות להוציא את הגיליון הראשון של "הרבעון לחקר ארגונים וניהול משאבי אנוש" לשנת 2025, שהינו הגיליון ה-17 של הרבעון.

הגיליון כולל מקבץ מאמרים המציגים זוויות שונות של מתחים ערכיים ומורכבות ניהולית המאפיינים את המציאות הארגונית הנוכחית, תוך התייחסות למגוון סוגיות החל מהתמודדות עם דילמות אתיות בייעוץ ארגוני, דרך שילוב עובדים עם מוגבלויות בשוק העבודה ובחינת הקשר בין מצוקה מוסרית לכוונות עזיבה של פיזיותרפיסטים.ות, ועד לניתוח תפיסות עובדים.ות ומנהלים.ות כלפי עבודה היברידית. יחד, מאמרים אלה מציעים תובנות רלוונטיות להתמודדות עם האתגרים בשדה הארגוני.

בפתח הגיליון, עמית בנקל ודלית יסעור בורוכוביץ מציגות במאמרן "סוגיות אתיות בעבודת הייעוץ הארגוני" מיפוי שיטתי של דילמות אתיות שהתגלו מתוך ראיונות עם 20 יועצים.ות ארגוניים.ות. ממצאי המחקר מציגים שלוש קבוצות מרכזיות של אתגרים: המתח בין שמירה על מקצועיות לבין דרישות לתועלת כלכלית; היעדר הגדרה ברורה של מי מוסמך לעסוק בייעוץ ארגוני והמיקום המורכב של היועצים.ות כשעומדים.ות בין ההנהלה, העובדים.ות וצרכי הארגון. בהתאם לכך, המחברות מפנות זרקור לסוגיות השונות שיועצים.ות ארגוניים.ות עשויים.ות להיתקל בהן בעבודתם.ן, ובכך להקל על המצוקה המוסרית באמצעות למידת הסוגיות והכנה מקדימה להן.

בהמשך, במאמרן של אורית שמיר בלדרמן ואורי שלמון: "אל תסתכל בקנקן" – השתלבות חברתית של עובדים עם מוגבלויות פיזיות גלויות", מוצג מחקר במסגרתו נבחנה חוויית ההשתלבות החברתית של עובדים.ות עם מוגבלויות המועסקים.ות כשכירים.ות בארגונים שונים, וזאת באמצעות ראיונות עומק עם 19 עובדים ועובדות. ממצאי המחקר מאירים את תרומתם המשמעותית של תנאי נגישות פיזית, איכות מערכת היחסים עם הממונה הישיר ותרבות ארגונית של עבודת צוות – כמרכיבים חשובים להצלחת תהליכי ההשתלבות החברתית של עובדים.ות עם מוגבלויות בשוק העבודה.

על רקע מגמה מדאיגה מהשנים האחרונות של נטישת מקומות עבודה בקרב מטפלים במקצועות הבריאות, ובפרט פיזיותרפיסטים ופיזיותרפיסטיות, מאמרן של אביגיל פורת, אביב קדרון ושירן בורד, "מצוקה מוסרית כמשתנה מתווך בין תמיכת מנהל נתפסת וכוונות עזיבה ובין אקלים ארגוני אתי וכוונות עזיבה, בקרב פיזיותרפיסטים העובדים במגזר הציבורי בישראל", מציג מחקר שמתמקד בתופעה זו. במסגרת המחקר נאספו נתונים מ-226 פיזיותרפיסטים באמצעות שאלונים מקוונים. ממצאי המחקר מצביעים על קשר בין מצוקה מוסרית לבין כוונות עזיבה. כמו כן, נמצא כי תמיכת מנהל.ות ותפיסת אקלים ארגוני אתי עשויות להפחית רמות של מצוקה מוסרית, וכי מצוקה מוסרית מתווכת באופן חלקי בין תמיכת מנהל ואקלים ארגוני אתי לבין כוונות עזיבה. בהתאם לכך, המחברות מציעות כי תוכניות התערבות עתידיות המיועדות להתמודד עם מגמת העזיבה יתמקדו, בין היתר, בחיזוק האקלים הארגוני האתי ובתמיכה הניהולית כמנגנונים שעשויים לסייע בהפחתת מצוקה מוסרית וכוונות עזיבה.

במאמרו של קלרה ריספלר, אביטל סלע דותן, מיכל משיח אייזנברג ואורנה זייד דומיניק, "עמדות מנהלים.ות ועובדים.ות כלפי עבודה היברידית בארגון עתיר ידע", מוצגים ממצאי סקר פנים-ארגוני בו השתתפו 408 עובדים.ות ומנהלים.ות. ניתוח הממצאים העלה כי הן העובדים.ות והן המנהלים.ות רואים.ות בעבודה היברידית הזדמנות לאיזון בין עבודה לחיים פרטיים ולגמישות בזמנים. עם זאת, העובדים.ות מדווחים על רמת שביעות רצון גבוהה יותר מאשר המנהלים.ות בנושאים כמו אפקטיביות העבודה מהבית, זמינות כלים טכנולוגיים והפחתת זמני נסיעה לעבודה. בעוד שהמנהלים.ות מדגישים.ות את האטרקטיביות של הארגון כמעסיק כיתרון בולט של מתכונת העבודה ההיברידית. מבחינת אתגרים, גם העובדים.ות וגם המנהלים.ות מציינים.ות מגבלות אבטחת מידע וקשיי תשתיות טכנולוגיות כנקודות תורפה משמעותיות. בהתאם לכך, המחברות מציעות המלצות מעשיות להתמודדות עם האתגרים במטרה לשפר את יעילות מודל העבודה ההיברידית.

במדור "זרקור על מנהיגות" אשר חותם את הגיליון, בחרנו לראיין את גב' הלן דותן גלסברג, סמנכ"לית משאבי אנוש בשמיר אופטיקה. דותן גלסברג שיתפה אותנו בגישתה הניהולית ובאופן התמודדותה עם שלושה אירועים משמעותיים שהתרחשו בארבע השנים האחרונות: מגפת הקורונה, מלחמת חרבות ברזל, ורכישת החברה על ידי תאגיד גדול – נסיבות שהציבו אתגרים ייחודיים והובילו לתובנות מעשיות בניהול עובדים.ות במציאות מורכבת.

קריאה מהנה,

קרן תורג'מן לופו