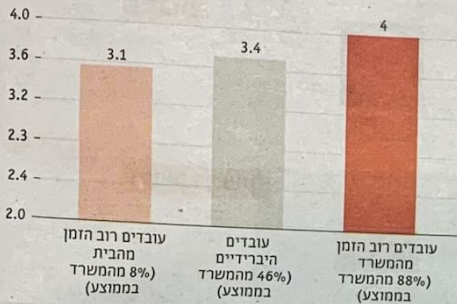


רוצים עובדים מרוצים? גם בקורונה – תנו להם לעבוד פיזית מהארגון

מחקר מגלה שתחושת הרווחה האישית של העובדים עולה בעבודה מהמשרד לעומת הבית או שילוב של בית ומשרד – בעיקר בשל האינטראקציות החברתיות והיכולת לעבוד ללא הפרעה • החוקרות: איריס וילנאי-ענן, פרופ' ענת רפאלי

עד כמה העובד חש תחושת רווחה אישית?

תוצאות סקר מקוון שנערך בקרב 392 בריטים שעובדים בעבודה משרדית (התשובות שניתנו הן בסקאלה של 1 ל-4)



צילום: Piscine/Getty Images/iStockphoto

איך משפיע השילוב של כמה סביבות עבודה על רווחת העובדים

החוקרות: פרופ' איריס וילנאי-ענן, פרופ' ענת רפאלי

המוסד: הפקולטה לכלכלה ומינהל עסקים במרכז האקדמי ופ"ר, הפקולטה להנדסת תעשייה וניהול בטכניון

תקופת המחקר: אפריל-יוני 2021

השורה התחתונה: תחושת הרווחה האישית עולה ביחס לזמן העבודה במרחב הארגוני

סלי חרותי-סובר

נתן מרשים הופיע בדו"ח שפירסמה האגודה המקצועית American Marketing Association ביולי 2020: 30% מהעובדים דיווחו כי הם עובדים מהבית יותר מאשר לפני התפרצות מגפת הקורונה. הנתון הזה, שנראה כיום גם בישראל, הניע את פרופ' איריס וילנאי-ענן ופרופ' ענת רפאלי – החוקריות כבר שנים את נושא מקום המשרד בארגון – לבדוק כיצד משפיעה העבודה בכמה אתרים פיזיים על רווחת העובדים. החוקרות מספרות כי שאלת המחקר היתה איך הצורך לבצע עבודה כמעט מיקומים פיזיים משפיע על העובדים, ובאילו סביבה פיזית העובדים חשים יותר טוב לאורך זמן על פי פרמטרים שונים. המחקר התפרסם באחרונה בכתב העת "Sustainability" העוסק בנושאי קיימות בהקשרים חברתיים וסביבתיים.

לצורך המחקר נערך סקר מקוון של 392 בריטים שעבדו בבית, ממשרדי הארגון או ממקומות נוספים (כגון חללי עבודה משותפים). העובדים שנבדלו עברו במדויק רחב של תעשיות המבוססות על עבודה משרדית – בין היתר פיננסים וביטוח, תקשורת, פרסום, נדל"ן, עיבוד נתונים, שירותים משפטיים וכן משרדי ממשלה ושלטון ציבורי. כשליש מהמשיבים היו בתפקידים ניהוליים ברמות שר-

נות. המשתתפים נבחרו כך שמי צבם התעסקותי לא השתנה עקב הקורונה – לא לטובה (למשל, קידום או הרחבת היקף העבודה) ולא לדעה (למשל, צמצום היקף ההעסקה).

המשתתפים דיווחו איזה שני עור מעבודתם נעשה בסביבת העבודה ה"קלאסית" (הסביבה הפיזית של הארגון): איזה חלק מהעבודה נעשה בבית ובאילו שילובים אפי-שריים (לדוגמה, יום היברידי שמי תחלק בין הבית לעבודה או שבוע עבודה מחולק).

בנוסף, כל משתתף נשאל שלוש שאלות: עד כמה סביבת העבודה העיקרית שלו מאפשרת אינטראקציות בין-אישיות עם עמיתים, לקוחות וכדומה; עד כמה סביבת העבודה העיקרית מאפשרת את ערכי הארגון ולמי של, הלוגו שלו; ועד כמה היא משרדת את הערכים האישיים של העובד. המשתתפים גם ענו על שאלות שנגעו לתחושת הרווחה האישית הכללית שלהם, לא דווקא בהקשר התעסוקתי.

לתת יד חופשית בעיצוב סביבת העבודה

מהממצאים עולה כי עורבים שעבדו רוב הזמן ממשרדי הארגון חשו תחושת רווחה אישית גבוהה יותר (ציון 3.8 מתוך 4). ציון הרווחה האישית למי שעבד בעיקר מהבית, ורק 8% ממקום העבודה, היה 3.5 מתוך 4. באופן מפתיע,



ענת רפאלי
צילום: שיף רפאלי



איריס וילנאי-ענן
צילום: עיתון חמרי שבט

"אם לעובד אין פינת עבודה בביתו, תאפשרו לו יותר שעות עבודה מהארגון. אם עובדת מתקשה בניידות, תאפשרו לה עיצוב של סביבת עבודה ביתית"

דווקא שיטת העבודה ההיברידי, 46% מהזמן במקום עבודה והשאר ממקומות אחרים, קיבלה את ציון הרווחה האישית הנמוך ביותר – 3.4 מתוך 4. לפי החוקרות, "מצד אחד, עבודה מהבית מקנה גמישות, אפשרות לשלב בית-עבודה, הפחתת לחצים של פוליטיקה ארגונית, ונמו יותר שלא צריך להיתקע בפקקים. מצד אחר, עבודה מהמשרד נותנת מסגרת, מאפשרת לבצע את העבודה ללא הפרעות, מאפשרת ניתוק והתאוררות זמנית מטורדות היומיום, ונותנת תחושת השי-

תיכות ותמיכה שחשיבותן לרווחת העובד גבוהה". עוד עולה מהמחקר כי ככל שעובדים מרגישים שסביבת העבודה שלהם מאפשרת יותר גמישות, הם מרגישים יותר טוב. ממצאים אלו מרמזים על תחושת רווחה אישית גבוהה יותר. אלה שעובדים בארגון מרוצים יותר מהיכולת ליצור לעצמם אלה שעובדים במודל היברידי (3). בעבודה מהבית הציון בשאלה זו נמוך במיוחד – 2.9 מתוך 4.

ממצא נוסף מבהיר כי תחושת הרווחה עולה ככל שעובדים מרגישים שסביבת עבודתם מעוצבת כך שתשר את ערכי הארגון. כך, למשל, בארגון שדגל על רגל את ערכי הקיימות הסביבתית ייעשה שימוש בצבעים וחומרים ידירותיים לסביבה. תחושה זו מתחזקת ככל שעובד נמצא יותר במרחב הפיזי הארגוני (ציון 4) ופחות בעבודה מהבית (3.1) או בעבודה היברידי (3.4).

לבסוף, מהמחקר עולה כי תחושת הרווחה האישית של עובדים גבוהה כשהם מרגישים שיש להם יד חופשית לעצב את סביבת עבודתם – למשל להציב בה תמונות, מוכרזות ותעודות, כך שתשר את הערכים האישיים. במקרה זה תחושת הרווחה גבוהה יותר במשרד הביתי (3.7 מתוך 4), מעט פחות בעבודה מהמשרד (3.5) והכי פחות במודל ההיברידי (3.3).

לאפשר גיוון של סביבות עבודה

על רקע הממצאים האלה, יש לחקורות לא מעט המלצות מעשיות. לדבריהן, המחקר מדגיש את הטיעון שלפיו סביבת העבודה הפיזית בארגון חשובה במיוחד, וכדאי להמשיך לשמר אותה גם בימי מגפה – למשל, באמצעות עבודה בקפסולות – שבהם הגטייה היא לעבוד לעבודה מלאה מהבית. החוקרות מרגישות כי תחושת הרווחה עולה כשעובדים נחשפים למסגרת הארגונית, ולכן כדאי לעצב את הציוד הארגוני כך שתלוגו של החבר-