

## השתתפות מנהלים בקבוצות ווטסאפ ארגוניות והקשר לסגנון הניהול שלהם (פוסטר)

חגית מישר-טל

מכון טכנולוגי חולון

[hagitm@hit.ac.il](mailto:hagitm@hit.ac.il)

נועה טימר

מכון טכנולוגי חולון

[noatim87@gmail.com](mailto:noatim87@gmail.com)

אברהם שמואל

מכון טכנולוגי חולון

[avraham.shmuel@gmail.com](mailto:avraham.shmuel@gmail.com)

## Managers' Participation in Organizational WhatsApp Groups and the Correlation to Their Management Style (Poster)

Avraham Shmuel

HIT – Holon Institute of  
Technology

Noa Timar

HIT – Holon Institute of  
Technology

Hagit Meishar-Tal

HIT – Holon Institute of  
Technology

### Abstract

Communication in workplaces and organizations is essential in order to provide instructions and guidelines, define tasks, set goals, and disseminate rules of conduct and work procedures (Farhadian, 2008). The purpose of our study was to examine the relationship between managers characteristics, using Adizes (2004) managerial styles framework, and their communication characteristics in organizational WhatsApp groups. A questionnaire was distributed to managers in various organizations in Israel. The findings from the 27 managers who responded to the questionnaire indicate that there is a correlation between characteristics of WhatsApp use and management characteristics. There was a significant difference between men and women so that women make greater use of the WhatsApp groups. There were also differences in the intensity of use and type of use between managers with different managerial styles.

**Keywords:** WhatsApp group, Organizational communication, Managers-Employees Relations, Managers characteristics.

### תקציר

תקשורת במקומות עבודה ובארגונים חיונית לצורך מתן הוראות והנחיות, הגדרת משימות, קביעת יעדים, והפצת כללי התנהגות ונוהלי עבודה (פרהדיאן, 2008). אפליקציית WhatsApp אשר פותחה רק בשנים האחרונות, מאפשרת לתקשורת הארגונית לפתח ערוצים וצורות תקשורת עשירות ומגוונות המתבטאת בקשר דו-סטרי שבין מנהלים לעובדים, מדגישה עבודת צוות ותובעת מידיעות של מעברי מסרים ותגובות עליהם (גרדשטיין, 2016). המנהלים הם אלה היכולים לאמץ את השימוש בכלי זה לצרכי תקשורת בינם לבין העובדים כמו גם בינם לבין עמיתים, ולעודד את השימוש באפליקציה בצוותי העבודה. מטרת מחקר זה הייתה לבחון את דפוסי השימוש של מנהלים בקבוצות WhatsApp והקשרים שבין דפוסי אלו למאפייני מנהלים, במושגים של סגנונות ניהול שפיתח אדיזיס (Adizes, 2004). לצורך הבדיקה חובר שאלון אשר הופץ למנהלים בארגונים שונים ברחבי הארץ. עיבוד הנתונים שהתקבלו מתשובותיהם של 27 המנהלים שענו לשאלון, הצביע על כך שכולם יוזמים ומגיבים לתוכן המועבר בקבוצה בנושאי "הודעות", עדכונים והנחיות ארגוניות, "שאלות מקצועיות" ו"שאלות כלליות בענייני עבודה".

לעומת זאת, רק 60% מהמנהלים יוזמים מסרים בנושא "בדיחות ונושאים שאינם קשורים לעבודה" וכ-85% מהם מגיבים למסרים מסוג זה. לגבי כל אחד מסוגי התכנים העוברים בקבוצת ה-WhatsApp הארגונית נשאלו המשתתפים באילו אופנים הם מבצעים זאת: משלוח הודעות טקסט, רגשונים, תמונות, הודעות קוליות, סרטונים וקבצים. מעניין היה לראות כי בתוכני "הודעות והנחיות ארגוניות" המנהלים יוזמים ומגיבים בהודעות טקסט בצורה הגבוהה ביותר משאר סוגי התכנים ואף עושים זאת גם במשלוח תמונות ובמידה רבה יותר ביוזמתם יותר מאשר כתגובה. עוד נמצא כי המנהלים לא משתמשים כלל בהודעות קוליות בתכני "בדיחות" ובאופן כללי בכל הנושאים שנבחנו, השימוש בשליחת קבצים, סרטונים והודעות קוליות נמוך מהשימוש בהודעות טקסט, רגשונים ותמונות. כמו כן נמצא שאופי השימוש ב-WhatsApp קשור בסגנון הניהול ומאפיינים נוספים של המנהלים. מנהלים המאופיינים בסגנון הניהול "אינטגרטור" משתמשים בסוגי תקשורת רבים משאר סגנונות הניהול וזאת בהתאם למאפייניו המרכזיים של סגנון זה ואילו הסגנון הניהולי "יזם" משתף יותר משני סגנונות הניהול האחרים באמצעות סרטונים. נמצא הבדל מובהק בין גברים לנשים הן לגבי מספר סוגי התכנים בהם הם עושים שימוש והן לגבי כלל אמצעי התגובה כך שנשים עושות שימוש רב יותר בקבוצה ברמת התגובה והן ברמת היוזמה של תקשורת וכן באמצעי התגובה השונים- הודעות, רגשונים, תמונות וכדומה.

**מילות מפתח:** קבוצת WhatsApp, תקשורת ארגונית, יחסי מנהלים – עובדים, מאפייני מנהלים.

## מקורות

- גרדשטיין, מ'. (8 יוני 2016). תקשורת פנים ארגונית דרך פריזמה רשתית. נדלה מתוך פורטל מאמרים HRM : <http://www.hrm.co.il/default.asp?topic=articleid=1403>
- לביא, נ' ב'. (2010). סגנונות הניהול עפ"י בס ואבוליו. ישראל: המכון הלאומי לחקר המנהיגות.
- פרהדיאן, ש. (2008). הקשר בין סגנון מנהיגותו של מנהל המתנ"ס, דפוסי התקשורת בארגון למחויבותם הרגשית של העובדים לארגון. עבודת גמר לקבלת תואר "מוסמך", בר אילן.
- Adizes, I. (2004). *Management/Mismanagement Style: How to Identify a Style and What To Do About It*. California: Adizes Institute Publishing.
- Borowski, P. J. (1998). Manager-Employee Relationships: Guided by Kant's Categorical Imperative or by Dilbert's Business Principle. *Journal of Business Ethics*, 17(5), 1623-1632.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13.
- Isaacs, E. W. (2002). The character, functions, and styles of instant messaging in the workplace. *In Proceedings of the 2002 ACM conference on Computer supported cooperative work* (pp. 11-20). New Jersey: ACM.
- Karen Church, R. d. (2013). What's up with whatsapp?: comparing mobile instant messaging behaviors with traditional SMS. *Proceedings of the 15th international conference on Human-computer interaction with mobile devices and services* (pp. 352-361). Munich, Germany: ACM.
- Rad, A. M., & Yarmohammadian, M. H. (2006). A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. *Leadership in Health Services*, 19(2), 11-28.
- Smith, A. D., & Rupp, W. T. (2002). Communication and loyalty among knowledge workers: a resource of the firm theory view. *Journal of knowledge management*, 6(3), 250-261.
- Thomas Sy, S. T. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 461-473.
- Wei, Y. (2016). *Investigating the use of mobile instant messaging and its impacts*. Birmingham, United Kingdom: University of Birmingham.