



המשרד הווירטואלי הממוגדר: השפעת מראה סביבת העבודה על התדמית המקצועית של עובדות ועובדים¹



יעל ענבר

די"ר יעל ענבר היא חברה סגל בפקולטה לניהול ע"ש קולר באוניברסיטת תל אביב בתחום ניהול טכנולוגיה ומידע. מחקריה מתמקדים בניתוח טביעות אצבע דיגיטליות של משתמשים בפלטפורמות דיגיטליות ובמערכות מידע ארגוניות, ובמציאת דפוסי התנהגות לסייע בפתרון בעיות ארגוניות. היא בוחנת את הקשר בין טכנולוגיה לחברה בתחומים כמו תקשורת, מגדר ורפואה. תחום עניין מרכזי במחקרה הוא ההשפעה של הטמעה ושימוש במערכות מבוססות בינה מלאכותית על המערכת הרפואית, ובכלל זאת על דפוסי העבודה של הצוות הרפואי ועל סוגיות ארגוניות ותפעוליות. סיימה את לימודי הדוקטורט שלה בפקולטה לניהול באוניברסיטת תל אביב בשנת 2018, והשתלמה בפוסט-דוקטורט באוניברסיטת Carnegie Mellon. בעלת תואר ראשון במדעי המחשב ותואר שני במנהל עסקים, שניהם מאוניברסיטת תל אביב.

תקציר

אחת ההשפעות הדרמטיות של מגפת הקורונה על היחסים במקום העבודה היא הווירטואליזציה של אינטראקציות, הנתמכת על ידי הזמינות הגבוהה של כלי שיחות וידאו. מחקר זה בוחן את ההשפעות של הממדים החזותיים של "המשרד הווירטואלי" על אי השוויון המגדרי במקום העבודה. בסדרה של ניסויים מקוונים נמצא שמראה המשרד הווירטואלי מעורר ציפיות מגדריות, והשפעתו על התדמית המקצועית שונה באופן מובהק עבור עובדות ועובדים. התוצאות מראות שבמרחב העבודה הווירטואלי, התאמה בין מגדר הדובר למגדר עיצוב המשרד היא גורם משמעותי שמשפיע על המעמד והדרגה הנתפסים של העובדים. עוד מראות התוצאות כי נשים מרוויחות קרדיט נוסף כשהן חושפות את "האני הביתי" שלהן, ונחשבות חרוצות ומרבות משימות כשהן נצפות כעובדות בסביבה ביתית לא מסודרת. מחקר זה מספק תובנות לארגונים המסתגלים לנורמות החדשות של מודלי עבודה מרחוק בעידן שאחרי מגפת הקורונה. הממצאים מוסיפים לדיון המתמשך לגבי השפעות מגפת הקורונה על הפערים המגדריים במקום העבודה, ומדגישים את התפקיד הפוטנציאלי של טכנולוגיות מקוונות בהעצמת פערים אלה או בצמצומם.

1. תודות למכון למחקר עסקים בישראל ע"ש הנרי קראון ולקרן קולר על תמיכתם בביצוע מחקר זה.



תופעות כאלה אומנם מצביעות על ההשפעות העקיפות הפוטנציאליות של המעבר למרחבי עבודה וירטואליים על פערים מגדריים, אולם צמצום משמעותו של מרחב העבודה הפיזי מול השימוש הגובר באמצעים מקוונים לתקשורת ארגונית והשפעתם על הפערים המגדריים עדיין לא זכו למענה מחקר. המחקר הזה בוחן את התפקיד של טכנולוגיות התקשורת מרחוק בוודא לנבי עיצוב התדמית המקצועית של עובדים במרחב העבודה הווירטואלי, ואת המגדר כגורם משמעותי בתהליך השפעה זה.

אי שוויון מגדרי ותהליכי וירטואליזציה

תהליכי וירטואליזציה ומעבר מסביבת עבודה או מסחר פיזית לסביבה מקוונת טומנים בחובם השפעה אפשרית על שוויון בין תת-אוכלוסיות שונות. כך, הרמיזים המונבלים בתקשורת האלקטרונית (לעומת תקשורת פנים אל פנים) עשויים להפחית תפיסות סטריאוטיפיות ומוטות (Weisband & Atwater, 1999) בשל האפשרות המונבלת לנבש התרשמות ולהסיק מסקנות על סמך סימני סטטוס (Driskell et al., 2003). מבחינה זו, טכנולוגיות דיגיטליות ששימשו לתקשורת במהלך הסגרים של מגפת הקורונה נחשבו למקלות ומכילות יותר עבור עובדים שבעולם הפיזי היו עלולים להידחק לשוליים (Waizenegger et al., 2020). עם זאת, אותן טכנולוגיות

מבוא

אחת ההשפעות הדרמטיות של מגפת הקורונה על שוק העבודה העולמי הייתה המעבר מאינטראקציות בין עובדים במרחב הארגוני הפיזי אל המרחב הווירטואלי. סגרים והגבלות על תנועה במדינות רבות ברחבי העולם הפכו את שיחות הווידאו לאמצעי תקשורת פופולרי, בייחוד בהקשר הארגוני (Kniffin et al., 2021). המעבר הזה האיר מחדש את שיחות הווידאו כאמצעי תקשורת מתוכנת מחשב (CMC) בעל תפקיד מרכזי בשינוי דפוסי עבודה (Mitchell, 2020; Standaert et al., 2022).

לצד זאת, לתהליך הווירטואליזציה הזה ייתכנו גם השלכות על אי השוויון המגדרי במקום העבודה. משקי בית רבים בעולם נאלצו להפוך לחללי עבודה מאולתרים, והדבר עורר מחשבה ודיון לגבי ההשפעה הלא שוויונית של תופעת העבודה מהבית על עובדות ועובדים (Arntz et al., 2020; Martucci, 2021). למשל, לשימוש הגובר בפלטפורמות לשיחות וידאו כחלופה לפנישות פנים אל פנים נרשמו מספר השלכות שעלולות להגדיל את הפערים המגדריים במקומות העבודה. לדוגמה, השיחות של "עייפות זום" – תחושת תשישות לאחר מספר שיחות וידאו רצופות – נמצאה שונה בין גברים ונשים, בין היתר בשל הבדלים בשיעור הרצון מהצגת הפנים של הגבר/ אישה במהלך השיחה (Ratan et al., 2021).

לתקשורת באמצעות וידאו זהו דווקא כמעצמות הטיה, במיוחד כאשר קבוצות הרוב קיבלו שליטה על מפגשי שיחות הווידאו (Houtti et al., 2023). למרות ההתעניינות העולה בתחום זה, ההתרשמות של עובדות ועובדים המשתתפים בשיחות הווידאו, וכן תפקידם של ההיבטים המרחביים של שיטת תקשורת זו, טרם נחקרו לעומק.

פערים מגדריים במקום העבודה – מבט מרחבי-ארגוני

בתפיסת המרחב במקום העבודה הפיזי יש פוטנציאל לפערים מגדריים (Tyler & Cohen, 2010; Wasserman & Frenkel, 2015), בין היתר בשל הציפיות השונות לגבי האופן שבו חללי עבודה של גברים ונשים צריכים להיראות: מנשים מצופה להיות "המארחות המושלמות" והמשרדים שלהן אמורים להיראות מקושטים ומזמינים יותר. לעומת זאת, משרדים של גברים צפויים לשקף מראה יותר מקצועי ולהכיל פריטים המציגים את הישגיהם המקצועיים. לאור הציפיות הללו, גברים ונשים נוטים להתייחס באופן שונה לעיצוב משרדיהם. נשים נוטות להשתמש בפריטים דקורטיביים כמו צמחים ופריטי נוי כדי ליצור חלל עבודה המקרין תחושה אישית וביתית (Elsbach, 2019; Wasserman, 2003). לעומת זאת, גברים נוטים לעצב את משרדיהם עם פריטים המשקפים את מעמדם והישגיהם (למשל תעודות מקצועיות) (Goodrich, 1982).

בסביבת העבודה הפיזית, סימני זהות מוחשיים – כגון אביזרי משרד – משמשים כרמזים לזהויות במקום העבודה (workplace identities) (Elsbach, 2004). מחקרים הראו כי לסביבת העבודה המשרדית יש תפקיד פוטנציאלי בהעברת רמזים על האנשים שעובדים במקום ועל התדמית המקצועית שלהם (Danielsson, 2019; Uhlmann et al., 2013). עם זאת, עדיין לא ברור האם הסימנים הללו עושים זאת גם כשהתקשורת הארגונית היא מקוונת, וכן האם הציפיות והנורמות המגדריות ממרחב העבודה הפיזי באות לידי ביטוי במרחבי העבודה החדשים של המשרד הווירטואלי.

עם העלייה הדרמטית במספרם של העובדים מהבית בכל העולם במהלך מגפת הקורונה (Parker et al., 2022), הווירטואליזציה של אינטראקציות פנים אל פנים והמעבר למפגשים באמצעות שיחות וידאו יצרו תפקיד חדש עבור טכנולוגיית תקשורת זו: שיחות הווידאו שימשו מעין "חלון" אל

הסביבה הביתית של המשתתפים, חלון החושף את סביבת העבודה הביתית שלהם ומשתף מידע על "העצמי הביתי" (Domestic self) שלהם. עבור נשים, לחשיפה מהסוג הזה עשויה להיות השפעה כפולה. מצד אחד, מכיוון שנשים נחשבות אחראיות לרוב המשימות במשק הבית (Goldscheider et al., 2015) – אחריות שהתגברה ביתר שאת בתקופת מגפת הקורונה (Craig & Churchill, 2021) – חשיפת חלל הבית שלהן עלולה להזיק לתדמית המקצועית שלהן, במיוחד אם יש עדויות למשימות משק בית שלא הושלמו. מצד שני, חשיפת "העצמי הביתי" שלהן עשויה לעורר הערכה וגישה חיובית מצד אלה שיעריכו את האחריות הנוספת המוטלת על נשים עובדות, מלבד תחומי עבודתן המקצועית.

המחקר הנוכחי

המחקר הזה בוחן כיצד ההיבטים הווירטואליים של המשרד הווירטואלי מעצבים את התדמית המקצועית של העובדים, ואיזה תפקיד ממלא המגדר בניבוי תפיסה זו. בהתבסס על ממצאים בנוגע לתפקידים ולציפיות המגדריות בסביבת העבודה הפיזית, וכן על פוטנציאל האיתות (signaling) של מראה המשרד הפיזי, בדקתי כיצד המעבר מהמשרד הפיזי למשרד הווירטואלי וההתאמה בין מגדר העובדים לאופן שבו משרדם מעוצב משפיעים על התדמית המקצועית שלהם.

במסגרת זאת בדקתי את השפעת האינטראקציה בין מגדר למראה המשרד הווירטואלי בסביבות ארגוניות שונות: המשרד הפיזי (כפי שבא לידי ביטוי בשיחת וידאו שנערכת מתוך המשרד הפיזי); המשרד הביתי; והמשרד הווירטואלי המלאכותי (תוך שימוש ברקעים שונים הזמינים באפליקציות וידאו שונות, על מנת לשפר את מראה סביבת העבודה המשתקפת בשיחת הווידאו (Kaysen, 2022)).

בסדרת ניסויים מקוונים המדמים שיחות וידאו, נבדקה השפעת המגדר וסגנון סביבת העבודה של המשתתפים על תדמית המקצועית. התוצאות מראות כי משרד שעוצב בסגנון "נשי" הנביר את ההיבטים החברתיים של התדמית המקצועית של גברים ונשים כאחד, ואילו משרד בסגנון "גברי" הנביר את מדדי התדמית המקצועיים הקשורים להישגים גבוהים. עם זאת, הדרגה והמעמד הנתפסים של עובדות ועובדים היו תלויים במידת ההתאמה בין המגדר שלהם למגדר שלפיו עוצב המשרד שלהם (Tyler & Cohen, 2010). כך, עובדות

ה"מארחים" ניבטות מרקעי מסכי הווידאו שלהם ונצפים על ידי המשתתפים בשיחת הווידאו.

במחקר 1 נבדקה ההשפעה של העיצוב המגדרי של המשרד הפיזי (כפי שמשתקף בשיחת הווידאו) על התדמית המקצועית של הדוברים בעת השתתפותם בשיחה כזאת. מחקרים בתחום המרחבי-ארגוני מצאו הבדלים מבוססי מגדר במאמצי העיצוב, וכן בציפיות המגדריות שעולות לגבי עיצוב המשרד של העובדות והעובדים במרחב העבודה הפיזי (Goodrich, 2015; Wasserman & Frenkel, 1982). על סמך ממצאים אלה, מחקר 1 בוחן את ההשפעה השונה של מגדר הדובר ומגדר העיצוב המשרדי בסביבת העבודה הווירטואלית.

בניסוי המקוון הזה גויסו המשתתפות והמשתתפים (n = 468) דרך הפלטפורמה המקוונת Prolific, תוך הקפדה על חלוקה שווה בין גברים ונשים. המשתתפים היו בני 18 ומעלה, מתגוררים בארה"ב ודוברי אנגלית שוטפת, ואחוז האישיור הקודם שקיבלו בפלטפורמה היה 95%. הם הורשו להשתתף בניסוי באמצעות מחשב או טאבלט בלבד על מנת לדמות ככל האפשר מצב של שיחת וידאו ממקום העבודה. הם קיבלו עבור השתתפותם בניסוי בין 6 הדקות £0.9 (שקול לתשלום של 11.3 דולר אמריקאי לשעה). הוצג להם תרחיש שלפיו הם משתתפים בפגישת וידאו עם עובד או עובדת של חברה אחרת, ונושא הפגישה הוא שיתוף פעולה פוטנציאלי בין שתי החברות. לאחר מכן המשתתפים חולקו באקראי לאחד משישה תנאים, וצפו באחד השילובים האפשריים של דובר או דוברת יושבים במשרד בעיצובים שונים (סגנון נשי, גברי או ניטרלי) כתמונה בתוך מסגרת של תוכנה לשיחת וידאו. עיצוב התמונות התבצע על ידי עורכת גרפית מקצועית על מנת לסגל לתמונות תחושה אמיתית ככל האפשר של שיחת וידאו מול דובר היושב במשרד פיזי. עיצוב המשרדים בסגנון גברי, נשי או ניטרלי התבסס על ממצאים ממחקרים קודמים בתחום המרחבי-ארגוני שהצביעו על החפצים שבהם גברים ונשים נוהגים לעצב את משרדיהם (Goodrich, 1982; Wasserman & Frenkel, 2015). לצורך הבטחת תקפות מראה הדוברים והמשרדים שבהם הופיעו, נעשו שתי בדיקות מניפולציה שונות: בבדיקה הראשונה, לבחינת זיהוי עיצוב המשרד כגברי, נשי או ניטרלי, נשאלו המשתתפים (n=150), המשתתפים לא היו חלק מהמחקר המקורי) לאחר שצפו באופן רנדומלי באחד משלושת המשרדים, מי לדעתם עובד במשרד הזה – גבר, אישה, או לא ניתן להכריע. נבחנו מספר איטרציות ונעשו שינויים בתמונות על מנת להגיע למצב שבו כל

ועובדים נתפסו כבעלי מעמד או דרגה גבוהים יותר כאשר נצפו במשרד שבו העיצוב (נשי או גברי) תואם את המגדר שלהם. התוצאות הושפעו גם מהמגדר של משתתפי הניסויים: גברים נמצאו רגישים יותר להתאמת המגדר בין נשים לבין סגנון המשרדים שבהם נצפו.

באופן מפתיע, הממצאים מניסוי שיחות הווידאו מהסביבה הביתית הראו שכאשר עובדות נצפו בסביבה ביתית לא מסודרת, הן נתפסו כעובדות חרוצות יותר ובעלות יכולות ריבוי משימות גבוהות יותר מגברים העובדים באותה הסביבה, וכן מנשים שנצפו בסביבה ביתית מסודרת. הסבר אפשרי לממצאים אלה נובע מהתפיסה שלפיה נשים עדיין נחשבות כאחראיות העיקריות למשימות הבית (Martucci, 2021), ולכן נתפסות בצורה חיובית יותר מגברים כאשר ישנה תזכורת חזותית לתפקידן זה. עם זאת, כאשר תזכורת כזו אינה קיימת, נשים זוכות לדירוגי תדמית מקצועיים נמוכים יותר מגברים.

המחקר נושא תרומה תיאורטית חשובה, כמו גם המלצות ישומיות עבור חברות וארגונים המתלבטים לגבי מעבר למוזל עבודה מקוון או היברידי. הוא בוחן את המעבר ממשרד פיזי למשרד וירטואלי בתפיסה מרחבית-ארגונית, תוך בחינת השלכותיו על אי השוויון המגדרי. הממצאים מציעים נקודת מבט חדשנית על התפקידים השונים של טכנולוגיית שיחת הווידאו בעיצוב התדמית המקצועית של המשתמשים בטכנולוגיה זו, והאופי הלא שוויוני של סביבות עבודה וירטואליות שעלולות לנבוע משימוש זה.

המשך המאמר מתאר את מהלכם ותוצאותיהם של שלושת המחקרים שנערכו, כאשר כל אחד מהם מתייחס לניסוי מקוון שחוקר את ההשפעה של המראה המשרדי ומגדר העובד או העובדת על התדמית המקצועית, בסביבות שונות של מקום עבודה וירטואלי.

מחקר 1: תפקיד העיצוב המגדרי של המשרד הפיזי בתקשורת וירטואלית

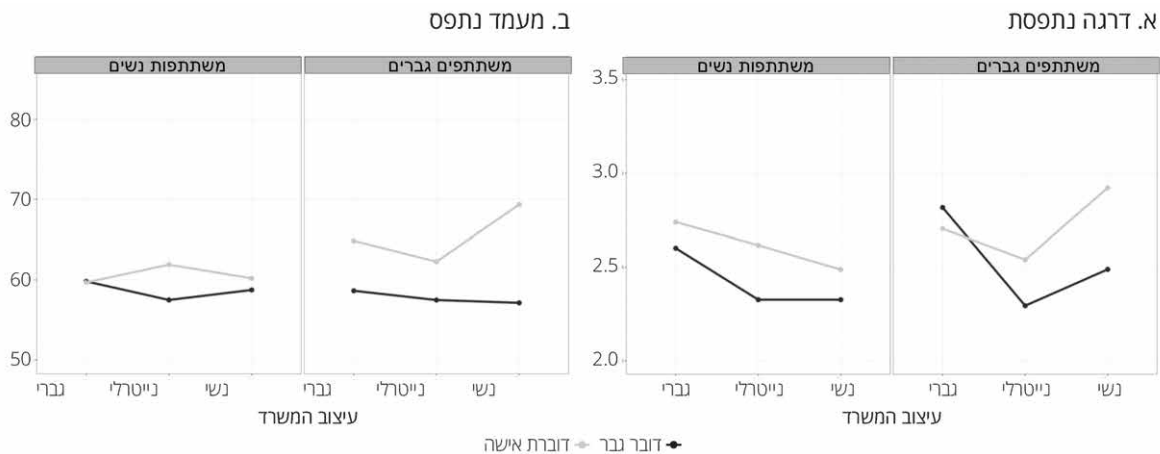
כאשר משתמשים בטכנולוגיה של שיחת וידאו כתחליף לפגישה פנים מול פנים, האירוח לא מתקיים במשרד הפיזי אלא במשרד הווירטואלי. כך, הסביבות הפיזיות האמיתיות שבהן יושבים

טבלה 1: תוצאות הערכת מודלי רגרסיה ליניארית על מדדי התדמית המקצועית

	(7)	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
	מיקוד בעבודה - גברים	מיקוד בעבודה - נשים	מעמד - גברים	מעמד - נשים	אמינות	חברותיות	הישגיות	
אישה					***8.02 (1.51)	***7.04 (1.18)	1.76 (1.37)	
משרד בעיצוב נשי	-2.38 (2.47)	1.63 (2.36)	-1.29 (2.60)	2.85 (2.87)	**3.96 (1.86)	**3.12 (1.46)	**3.94 (1.69)	
משרד בעיצוב ניטרלי	-0.01 (2.45)	1.89 (2.32)	-1.75 (2.58)	-0.03 (2.82)	2.25 (1.84)	1.84 (1.44)	***4.54 (1.67)	
קבוע	***73.99 (1.75)	***75.77 (1.64)	***59.25 (1.84)	***62.12 (1.99)	***67.85 (1.51)	***73.89 (1.18)	***72.36 (1.37)	
תצפיות	238	230	238	230	468	468	468	
Adjusted R²	-0.003	-0.01	-0.01	-0.003	0.06	0.07	0.02	

1. שגיאות תקן מופיעות בסוגריים
2. * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$

תרשים 1: מדדי תדמית מקצועית על פי מגדר הדובר, עיצוב המשרד, ומגדר המשתתף בניסוי



במחקר המקורי (לאחר הבטחת המניפולציות), המשתתפים התבקשו לדרג את הדובר על פי רשימת תכונות מקצועיות על סולם Likert (1-7). התכונות נלקחו מתוך רשימת זהויות שקשורות במקום העבודה (Workplace identities), ונמצא כי התפיסה של עובדים כבעלי תכונות כאלה מושפעת מהופעת חפצים שונים במשרדם (Elsbach, 2004). בנוסף, המשתתפים התבקשו להעריך את דרגת הדובר (על סולם בין "תפקיד ראשון" ועד "הנהלה בכירה").

משרד (גברי, נשי וניטרלי) מזוהה כמזה באופן מובהק. בנוסף, להבטחת אחידות בין הדובר הגבר והאישה מבחינת תפישות מקצועיות, נעשה מחקר מקדים אחר (n=120, המשתתפים לא היו חלק מהמחקר המקורי או מהמחקר המקדים הנוסף) שבו המשתתפים התבקשו לסמן את מידת הדמיון בין הדובר הגבר לדוברת האישה מבחינת מדדי גישות וסגנון עבודה, בהתבסס על מדדי דמיון בסגנון עבודה (Zellmer-Bruhn et al., 2008) ודמיון בין עובדים (Lankau et al., 2005). הממצאים אישרו כי דמות הגבר ודמות האישה מייצגות את אותן גישות ואותו סגנון עבודה.

נשים, לעומת זאת, תפסו דוברות נשים כמקצועיות יותר כאשר הופיעו במשרד בסגנון ניטרלי, ונטו לתת לנשים במשרד בסגנון נשי דירוג נמוך יותר במדדי תדמית מקצועית שונים. העדפה זו עשויה לנבוע מרצונן של נשים להימנע מהדגשת הזהות המגדרית שלהן במסגרות הקשורות לעבודה (He & Kang, 2021). תוצאות אלה נמצאו מובהקות במודלי רגרסיה נוספים שהוערכו.

מחקר 2: ההשפעה של מראה סביבת עבודה ביתית על תדמית מקצועית

עם המעבר למודלי עבודה מהבית, טכנולוגיית שיחות הווידאו מקבלת תפקיד נוסף – היא חושפת בפני המשתתפים בפגישה הווירטואלית את המרחבים הביתיים של העובדים, ובכך מטשטשת את הגבולות בין התחום המקצועי לתחום האישי. טשטוש זה יוצר אתגר משמעותי בהפרדה בין השניים, בעיקר אצל נשים (Waismel-Manor et al., 2021). כתוצאה מכך נשים רבות נאלצות להתפשר על רצונן להבטיח מרחב עבודה מקצועי בתוך הבית, ולרוב עובדות מאזורים בבית החושפים את "האני הביתי" שלהן.

במחקר 2 נבחנה ההשפעה של מראה חלל העבודה הביתי, כפי שהוצג במפגש שיחת הווידאו, על התדמית המקצועית של הגברים והנשים שהשתתפו במפגשים אלו. הוערכה ההשפעה של הופעה במרחב ביתי מסודר ונעדר רמזים למטלות משק בית, לעומת סביבת עבודה לא מסודרת המכילה עדויות למשימות משק בית שלא מולאו, כגון משימות טיפול בילדים ותחזוקת בית.

נשים נחשבות כאחראיות בלעדיות למטלות בית (Goldscheider et al., 2015), ומגפת הקורונה העמיקה באופן דרמטי את תפיסתן ככאלה (Craig & Churchill, 2021). כתוצאה מכך הציפייה היא שנשים, ולא גברים, יהיו אחראיות לסידור המרחב הביתי שבו הן מופיעות בשיחת וידאו, והדבר עשוי להשפיע על ניבוח תפיסת התדמית המקצועית של גברים ונשים החושפים בשיחת וידאו את סביבתם הביתית.

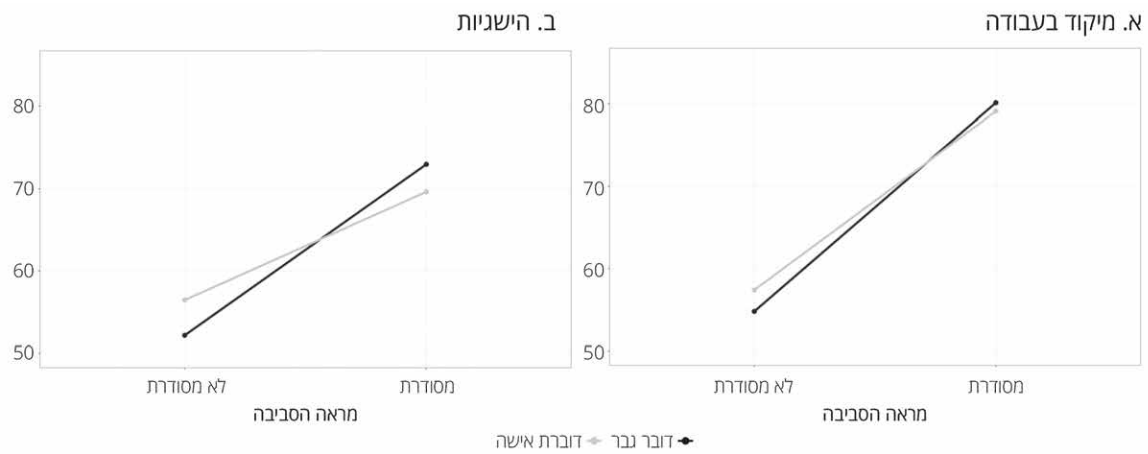
במחקר 2 נערך ניסוי מקוון (n=473), שבמסגרתו משתתפים שניסו דרך הפלטפורמה המקוונת Prolific נדגמו על פי אותם קריטריונים שבמחקר 1 וקיבלו הנחיות דומות. אולם הפעם

על מנת לבחון את השפעת העיצוב המגדרי של המשרד הפיזי על התדמית המקצועית של המשתתפים בשיחת וידאו, שולבו מספר פריטים דומים מרשימת הזהויות המקצועיות לכדי מדדים מרכזיים המייצגים פנים שונים של תדמית מקצועית. תוצאות הערכת מודלי הרגרסיה הליניארית לבחינת הקשר בין מגדר הדובר, מגדר עיצוב המשרד והתדמית המקצועית הנתפסת של הדובר (טבלה 1), מראות שלעיצוב המגדרי של המשרד הפיזי יש השפעה על התדמית המקצועית של גברים ונשים. "איירוח" שיחת וידאו מתוך משרד בעיצוב נשי, העלה את מדדי תכונות החברותיות והאמינות מתוך סל התכונות שמרכיבות את התדמית המקצועית של הדוברים בפגישה, בהשוואה למשרד המעוצב בעיצוב גברי, הן לגברים והן לנשים (**3.12 ו-3.96 בהתאמה, על סולם מדדי התדמית המקצועית הנע בין 0 ל-100). עם זאת, כאשר שיחת הווידאו נעשתה במשרד בעיצוב גברי, המדדים שמייצגים הישגיות עלו בהשוואה למשרד בעיצוב נשי או ניטרלי (-3.94** ו-4.54** בהתאמה).

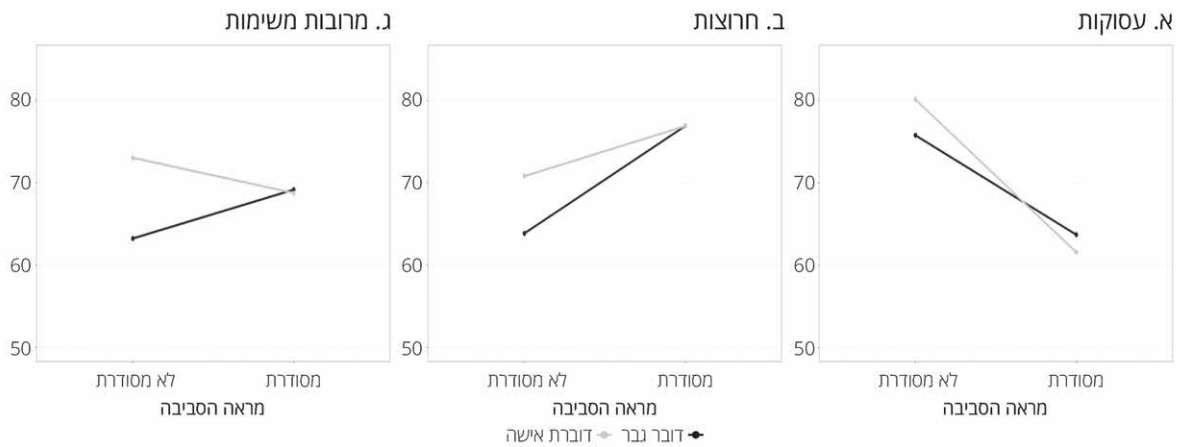
בנוסף, בחנתי את ההשפעה של רמת ההתאמה בין מגדר הדובר למגדר המשרד שבו הופיעו על הדרגה הנתפסת של הדוברים, באמצעות מודל רגרסיה לוגיסטית סודרת (ordinal). על פי התוצאות, דוברים שהופיעו במשרד שעיצובו תואם את מגדרם נתפסו כבעלי דרגה גבוהה פי 1.4 מאשר אלה שהופיעו במשרד שעיצובו לא תואם את מגדרם.

גברים ונשים עשויים להיבדל זה מזה גם באופן שבו הם מגיבים את תפיסת התדמית המקצועית של אחרים. לכן נערך ניתוח נוסף שבו נלקח בחשבון גם המגדר של המשתתפים המדרגים. תרשים 1 מציג את הדירוגים של שני מדדים מתוך תכונות התדמית המקצועית של דוברים בשיחת וידאו לפי מגדר עיצוב המשרד, מגדר המשיבים ומגדר הדוברים. התוצאות מראות שגברים רגישים יותר לציפיות להתאמה מגדרית בין דובר לבין עיצוב משרדו, בעת הערכת מעמד ודרגת הדובר. גברים נטו לתפוס נשים כמקצועיות יותר כאשר הופיעו במשרד שעיצובו תאם למגדר שלהן. תוצאה זאת יכולה לנבוע מכך שגברים עשויים לחוש מאוימים מהשינויים החברתיים המאפשרים לנשים "לשבור" את תפקידי המגדר המסורתיים המיועדים להן (Hentschel et al., 2019). לכן הם עלולים לדבוק בתפיסות מגדר סטריאוטיפיות יותר מאשר נשים.

תרשים 2: ממדי תדמית מקצועית לפי מגדר הדובר ומראה סביבת העבודה



תרשים 3: ממדי תדמית מקצועית הקשורים לממשק בית-עבודה



גברים מול נשים. בתרשים 2 ניתן לראות כי בהתייחס לממדי ההישגיות והמיקוד בעבודה, בעוד שנשים המופיעות בחדר לא מסודר קיבלו דירוג גבוה יותר מאשר גברים באותו סוג חדר, ההיפך מתרחש בחדר מסודר שבו גברים קיבלו דירוג גבוה יותר מאשר נשים.

בהתבסס על הוהיות המקצועיות שהוגדרו על ידי (Elsbach, 2004), הניתוח כלל כעת גם זהויות הקשורות לממשק בית-עבודה. כפי שמוצג בתרשים 3, בהשוואה לגברים, נשים שאינן שיחת וידאו ממרחב לא מסודר נחשבו עסוקות וחרצות. אולם העדפה זו נעלמה כשהופיעו בחדר המסודר - שבו נשים קיבלו דירוג שווה או נמוך יותר מאשר גברים.

נאמר למשתתפים במפורש שהאדם שאיתו הם נפגשים עובד מהבית. המשתתפים חולקו באופן אקראי לאחד מארבעה תנאים, שנבדלו במגדרו של הדובר (גבר/אישה) ובמראה של סביבת העבודה הביתית (מסודרת/לא מסודרת) המוצגת ברקע. גם במחקר זה נעשה שימוש בשירותי עריכה מקצועיים שיצרו תמונות של סביבה ביתית זהה, למעט החפצים המרמזים על סביבה לא מסודרת (כגון ערימת כביסה לא מקופלת, צעצועים מפוזרים על הרצפה) ועל מטלות בית שלא מולאו.

תוצאות

כפי שמראים תרשימים 2 ו-3, השפעת סביבת העבודה הביתית על התדמית המקצועית שונה באופן מובהק עבור דוברים

טבלה 2: תוצאות הערכת מודלי רגרסיה ליניארית על מדדי ממשק בית-עבודה בתדמית המקצועית

	(1)	(2)	(3)
	מרבנות משימות	חרוצות	עסוקות
אישה	***9.81 (2.57)	***6.96 (2.28)	*4.35 (2.49)
מראה סביבה מסודרת	**5.94 (2.54)	***13.05 (2.26)	***-12.09 (2.46)
אישה * מראה סביבה מסודרת	** -10.22 (3.58)	** -6.97 (3.19)	* -6.48 (3.48)
קבוע	***63.23 (1.82)	***63.85 (1.61)	***75.78 (1.76)
תצפיות	473	473	473
Adjusted R²	0.02	0.08	0.14

1. שגיאות תקן מופיעות בסוגריים
2. $p < .01$; $p < .05$; $p < .1$

מחקר 3: התפקיד הפוטנציאלי של מאפיינים טכנולוגיים לשיפור התדמית של גברים ונשים

לטכנולוגיית שיחת הווידאו ישנו תפקיד נוסף בהשפעה על תדמית המשתמשים בה, הטמון באפשרויות שהיא מציעה לשינוי ושיפור מראה הרקע של המשתמשים, ובכלל זאת שימוש בתמונות ותכונות עיצוביות שונות המאפשרות למשתמשים ליצור "משרד וירטואלי" מלאכותי.

תפקיד זה מבדיל את שיטת התקשורת הזו מאינטראקציה פנים אל פנים מסורתית. גם כאשר המשתתפים מודעים לכך שהרקע של המשרד הווירטואלי אינו אמיתי, המראה של המשרד עשוי להשפיע על תפיסתם את התדמית המקצועית של הדובר המדבר מסביבה זו. בהתאם לכך, במחקר 3 נבחן תפקידם של מאפיינים טכנולוגיים (פיצ'רים) של תוכנות שיחות וידאו (למשל, טשטוש תמונת הרקע או החלפת הרקע האמיתי ברקע וירטואלי) בשיפור התדמית המקצועית של הדובר.

לצורך ניתוח, נעשה שימוש בתשובות המשתתפים ממחקרים 1 ו-2. לאחר שהמשתתפים השלימו את הסקר בכל אחד

גם המדד "מרבנות משימות" הראה תוצאות מעניינות: נשים דוברות בסביבה לא מסודרת קיבלו דירוג גבוה יותר מאשר דוברים גברים בסביבה לא מסודרת, ואף דירוג גבוה יותר מאשר הדוברות בסביבה מסודרת. לעומת זאת, גברים קיבלו דירוג גבוה יותר בסביבה מסודרת מאשר בסביבה לא מסודרת.

בדומה למחקר 1, הוערכו מספר מודלי רגרסיה כדי לבדוק את מובהקות הבדלים אלה, כמו גם את מדדי התדמית המקצועיים המקוריים שנבדקו במחקר 1. תוצאות המודלים המעריכים את הקשר למדדי בית-עבודה בתדמית המקצועית מוצגות בטבלה 2 ומחזקות את ההבדלים שתוארו לעיל. מקדמי האינטראקציה בין מנדר הדוברת לבין סוג הסביבה מובהקים עבור כל אחד ממדדי התדמית המקצועית הנבדקים.

ממצאי מחקר 2 מראים כי בהשוואה לגברים, נשים צוברות קרדיט נוסף כמרבנות משימות, חרוצות ועסוקות כשהן מופיעות במשרד ביתי שאינו מסודר. הסבר אפשרי להבדלים אלו עשוי לנבוע מכך שסביבה שאינה מסודרת משמשת תזכורת לאחריות המרובה של נשים מחוץ לתחום המקצועי במקום העבודה, דוגמת האחריות למטלות הבית. לעומת זאת, ייתכן שגברים לא מקבלים קרדיט על הופעה בסביבה לא מסודרת מכיוון שהם לא נחשבים אחראים למצב הזה אלא נחשבים כאורחים בו.

מהמחקרים, הוצגו להם מספר תמונות רקע חלופיות של שילוב הדובר והחדר שהם דירגו: רקע של אותו החדר מוצג כמטושטש; רקע לבן ריק; רקע נוף; ורקע עם תמונת חדר ישיבות. לאחר מכן נשאלו המשתתפים איזו מהאפשרויות הללו תשפר בצורה הטובה ביותר את התדמית המקצועית של דובר שיחת הווידאו בהשוואה לתמונה המקורית שהם דירגו. המשתתפים יכלו לבחור באחת מארבע האפשרויות או לבחור "אף אחת מהן".

תוצאות

ראשית, הוערך הפוטנציאל הנתפס הכולל של פיצורים בכלי לשיחת וידאו לשיפור התדמיות המקצועיות של הדוברים. המשתנה החדש "יכול לשפר" נוצר כמשתנה בינארי השווה ל-1 כאשר המשתתפים בחרו באחד מארבעת הרקעים החלופיים המוצעים כבעל הפוטנציאל הטוב ביותר לשפר את התדמית המקצועית של הדובר, ו-0 אם המשתתף בחר "אף אחד מהם".

ניתוח ממצאי הניסוי מראה כי הערכת המשתתפים לנבי פוטנציאל שיפור התדמית המקצועית באמצעות הפיצורים של תוכנת שיחת הווידאו השתנתה בהתאם לסוג הפיצור, מגדר הדובר, סוג המשרד ומגדר המשתתף. כשנשאלו על סביבת עבודה בעיצוב משרד ממוגדר (עיצוב משרד גברי/נשי/ניטרלי), גברים ונשים כאחד דירגו את הפוטנציאל של פיצורים אלו לשפר את התדמית המקצועית של נשים כנבונה משמעותית כאשר האישה הופיעה במשרד בסגנון גברי בהשוואה לעיצובי משרד אחרים. תוצאות אלו תומכות עוד יותר בחשיבות המיחוסת להתאמה בין מגדר הדובר למגדר המרחב שהוא מופיע בו - נשים המופיעות במשרד בסגנון נשי וגברים המופיעים במשרד בסגנון גברי עשויים להיחשב כמי שכבר נמצאים במרחב העבודה האופטימלי שלהם, ולכן פיצורים טכנולוגיים לא יכולים לשפר את התדמית המקצועית שלהם. המשתתפים נטו להיות רגישים יותר לציפיית ההתאמה הזו כאשר דירגו דוברים מאותו המגדר (כלומר, משתתפות נשים היו רגישות יותר להתאמת מגדר-מרחב של נשים, ומשתתפים גברים היו רגישים יותר להתאמת מגדר-מרחב של דוברים גברים).

ניתוח הפיצורים הטכנולוגיים הנחשבים לבעלי הפוטנציאל הגדול ביותר לשיפור התדמית המקצועית מראה ששימוש

בתמונה מלאכותית של חדר ישיבות משפיע באופן מובהק על שיפור התדמית המקצועית של נשים דוברות לעומת דוברים גברים, ככל הנראה בשל תחושת המקצועיות שמועברת על ידי תמונות רקע כאלה. ההבדל הזה בולט במיוחד כאשר נשים מופיעות במשרדים בסגנון גברי שעלולים להיתפס כלא עולים בקנה אחד עם המגדר שלהן. יתרה מזאת, כאשר משתתפים במפגש וידאו הופיעו בסביבת עבודה ביתית, דוברים גברים היו יכולים להשתמש ברקע מטושטש (שעדיין חושף חלק מתכונות החדר) או בתמונה משרדית של חדר ישיבות כדי לשפר את תפיסת התדמית המקצועית שלהם. לעומתם, לנשים הומלץ להשתמש בתמונה משרדית שמסתירה לחלוטין כל היבט בחייהן האישיים כדי לזכות בשיפור מובהק של התדמית המקצועית שלהן. תוצאות אלו מראות שנברים ונשים נתפסים בצורה שונה מבחינת פוטנציאל הפיצורים הטכנולוגיים שבהם הם עשויים להשתמש כדי לשפר את תדמיתם המקצועית במהלך שיחת וידאו. התוצאות מראות שכאשר נשים משתתפות בפגישת וידאו מסביבה ביתית או ממשרד שאינו תואם את מגדרן, עליהן להסתיר את הסביבה הנוכחית שלהן. לכן בהשוואה לגברים, נשים עשויות להפיק תועלת נבונה יותר משימוש בפיצורים של תוכנת שיחת הווידאו כדי לשפר את התדמית המקצועית שלהן.

דין

המעבר ממשרד פיזי למשרד וירטואלי והחלפת אינטראקציות פנים אל פנים בתקשורת וירטואלית יצרו נורמות וציפיות חדשות ממקומות העבודה הווירטואליים החדשים. מחקר זה בדק כיצד ההשתתפות הפיזית של המשרד הווירטואלי, כפי שבאה לידי ביטוי באינטראקציות של שיחת וידאו, משפיעה על התדמית המקצועית של העובדות והעובדים המשתתפים בהן, ועל התפיסות הלא שוויוניות של גברים ונשים ביחס למראה המשרד הווירטואלי שלהם. באמצעות סדרה של ניסויים מקוונים הראיתי שבמסגרות ארגוניות שונות - משרד פיזי, משרד ביתי או משרד וירטואלי שנוצר באמצעות פיצורים טכנולוגיים - ההיבטים הווירטואליים של סביבת העבודה הווירטואלית משפיעים באופן שונה על התדמית המקצועית של העובדים שמופיעים בה, בהתאם למגדר שלהם.

ראשית, כשבחנתי האם וכיצד נורמות וציפיות מגדריות הנוגעות לתחום מרחב העבודה הפיזי עברו למרחב הווירטואלי, מצאתי כי הזיהוי המגדרי של סגנון המשרד משפיע על תפיסות של

מרכיבים שונים בתדמית המקצועית של העובדים. בעוד שמשרד בסגנון נשי הגביר את מדדי החברותיות הנתפסת של הדוברות והדוברים המופיעים בו, משרד בסגנון גברי הגביר את מדדי ההישגיות הן עבור גברים והן עבור נשים. בנוסף, המעמד והדרגה הנתפסים של העובדים עלו כאשר השתתפו בשיחת וידאו מתוך משרד שעיצבו תאם את מגדרם. ממצא זה מדגיש את התפקיד המשמעותי של ציפיות ההתאמה בין מגדר הדובר למגדר העיצוב של המשרד הפיזי שבו הוא מופיע, והקשר בין עיצוב משרד וירטואלי ותפיסת המקצועיות.

שנית, הערכתי את התפקידים שנוצרו עבור שיחות וידאו במעבר מסביבת עבודה ארגונית לסביבת עבודה ביתית, החושפת את "האני הביתי" של משתתפי הפגישה. התוצאות הראו שנשים שהשתתפו במפגשי שיחת וידאו קיבלו קרדיט נוסף מעובדות חרוצות ומרבות משימות כשהן הופיעו בסביבת עבודה ביתית לא מסודרת, בהשוואה לגברים שהופיעו באותה סביבה. עם זאת, לנשים לא היה יתרון מה שהופיעו במרחב עבודה ביתי מסודר.

שלישית, בחנתי את תפקידים של פיצורים טכנולוגיים של תוכנת שיחת וידאו כמשפרים פוטנציאליים של התדמית המקצועית של העובדים, וכן את השימוש הפוטנציאלי בתכונות כאלה כדי ליצור סביבת עבודה וירטואלית שוויונית יותר בין המינים. התוצאות מראות שעובדות ועובדים עשויים להפיק תועלת משימוש בפיצורים טכנולוגיים שונים כדי לשפר את התדמית המקצועית שלהם. עם זאת, התועלת הפוטנציאלית של פיצורים אלו מושפעת מתפיסות ההתאמה המגדרית בעיני המשיבים, ובכך נוטה ליצור הבדל מובהק בין תוצאות השימוש בפיצורים האלה בין גברים ונשים.

חשוב לציין כי המחקר בוחן סיטואציית תקשורת וירטואלית מדומה, שלפיה אין למשתתפים בשיחה היכרות מוקדמת ואין להם פרטים נוספים על האדם שעימו הם משוחחים. כמו כן, המשתתפים בניסויים רואים מולם תמונה בלבד המדמה שיחת וידאו ולא משתתפים בשיחה אמיתית. במחקרי המשך יש לבחון סיטואציות נוספות המדמות סיטואציות שיחת וידאו מהעולם האמיתי, על מנת לבחון את האפקט המזוקק של סביבת עבודה וירטואלית על תדמית מקצועית.

מחקר זה תורם מספר תרומות משמעותיות לספרות המדעית הקיימת. המסגרת התיאורטית במחקר זה מספקת הסתכלות

חדשה על ההשפעה המשולשת של טכנולוגיית שיחת וידאו על התדמית המקצועית של עובדות ועובדים המשתמשים בטכנולוגיה זו. מחקר זה גם מקדם את ההבנה שלנו כיצד טכנולוגיה עשויה להעצים או לצמצם פערים מגדריים. למרות שקיימים זרמי מחקר עשירים מתחומים שונים המתייחסים לקשר בין פערים מגדריים וטכנולוגיה מנקודות מבט מגוונות (Chan & Wang, 2018; Langer et al., 2020; Oreglia & Srinivasan, 2016), מחקר זה מספק בחינה של השפעות הווירטואליזציה של סביבת העבודה ושל תפקידה של הטכנולוגיה בעיצוב התדמית המקצועית של גברים ונשים בסביבת העבודה הווירטואלית. הוא מציע נקודת מבט חדשה על אחת ההשפעות העיקריות של המגפה העולמית על אי השוויון המגדרי במקום העבודה. בשילוב של תיאוריות מתחומי מערכות המידע ותקשורת מתוכנת מחשב עם תיאוריות מהתנהגות ארגונית ופסיכולוגיה סביבתית, מוצעת נקודת מבט חדשה על הווירטואליזציה שעוברות התנהגויות ונורמות מסורתיות ממקום העבודה הפיזי לזה הווירטואלי. המחקר גם מרחיב את הספרות הקיימת לגבי רמזים לא מילוליים והשפעותיהם על אי שוויון מגדרי, על ידי הבהרת התפקיד הפוטנציאלי של עיצוב משרד וירטואלי בהעברת רמזים כאלה לגבי מקצועיות העובדים.

מנקודת מבט מעשית, הממצאים מאירים את החשיבות של סביבת העבודה הווירטואלית בעיצוב תדמית מקצועית ומדגימים כיצד מגדר העובדים משחק תפקיד משמעותי בהקשר זה. מגפת הקורונה הגבירה את השימוש בשיטות תקשורת וירטואליות לצורך אינטראקציות במקום העבודה, וגם בעידן שאחרי המגפה ארגונים שונים ברחבי העולם משקיעים מאמצים רבים על מנת להבין כיצד לעשות שימוש מיטבי בטכנולוגיה זו. הממצאים במחקר זה מדגישים את האופי הלא שוויוני מבחינה מגדרית של סביבות עבודה וירטואליות אלה. הממצאים עשויים להוות בסיס לבניית אסטרטגיות ארגוניות להבטחת הוגנות מגדרית בסביבות עבודה וירטואליות, תוך התחשבות במאפיינים מרחביים המעוררים התרשמויות שונות של גברים ונשים במקום העבודה. ארגונים עשויים להשקיע מאמצים בהגברת מודעות העובדים לתפקיד שנושאים מראה ועיצוב המשרד וירטואלי בניבוי תפיסות לגבי מקצועיות העובדים, ולגבש המלצות לגבי השימוש בפיצורים הטכנולוגיים המוצעים על ידי תוכנות שיחות הווידאו במאמץ לצמצם את הפער המגדרי ולבטל את ההטיות המגדריות בתהליך גיבוש ההנחות לגבי מקצועיותם של עובדים ועובדות בארגון.

השפעת הווירטואליזציה של תהליכים אחרים בשדה הארגוני בעקבות המגפה ומודלי העבודה החדשים שהביאה עימה, והקשר שלהם לאי שוויון מגדרי במקום העבודה.

yinbar@tauex.tau.ac.il

ד"ר יעל ענבר

בנוסף, מחקר זה תורם גם לדיון על ההשפעות של מגפת הקורונה על נשים במקום העבודה, ומדגיש את ההשפעה הישירה של תהליך הווירטואליזציה במעבר לעבודה מרחוק ולאינטראקציות מקוונות על התפיסות המגדריות של גברים ונשים במקום העבודה. הממצאים במחקר מראים שווירטואליזציה של מקום העבודה – שהועצמה על ידי המגפה העולמית – טומנת בחובה קשיים לצד הטבות עבור נשים. מצד אחד, חשיפת העצמי הביתי שלהן יכולה לשפר את תדמיתן המקצועית על ידי אזכור של האחריות שהן נושאות במרחב הביתי. מצד שני, עולה צורך בולט להתאמה מגדרית בין האישה לבין תפיסת המשרד הווירטואלי שבו היא מופיעה. ממצאים אלו עשויים לשמש בסיס לדיונים וניתוחים נוספים של

- Arntz, M., Ben Yahmed, S., & Berlingieri, F. (2020). Working from Home and COVID-19: The chances and risks for gender gaps. *Intereconomics*, 55(6), 381–386.
- Chan, J., & Wang, J. (2018). Hiring Preferences in Online Labor Markets: Evidence of a Female Hiring Bias. *Management Science*, 64(7), 2973–2994.
- Craig, L., & Churchill, B. (2021). Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19. *Gender, Work & Organization*, 28, 66–79.
- Danielsson, C. B. (2019). Holistic office design: From an organizational and management perspective. In *Organizational Behaviour and the Physical Environment*. Routledge.
- Driskell, J. E., Radtke, P. H., & Salas, E. (2003). Virtual teams: Effects of technological mediation on team performance. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 7(4), 297.
- Elsbach, K. D. (2003). Relating Physical Environment to Self-Categorizations: Identity Threat and Affirmation in a Non-Territorial Office Space. *Administrative Science Quarterly*, 48(4), 622–654.
- Elsbach, K. D. (2004). Interpreting workplace identities: The role of office décor. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 99–128.
- Goldscheider, F., Bernhardt, E., & Lappegård, T. (2015). The Gender Revolution: A Framework for Understanding Changing Family and Demographic Behavior. *Population and Development Review*, 41(2), 207–239.
- Goodrich, R. (1982). The perceived office: The office environment as experienced by its users' Environment and Behavior. *Behavioral Issues in Office Design*.
- He, J. C., & Kang, S. K. (2021). Covering in cover letters: Gender and self-presentation in job applications. *Academy of Management Journal*, 64(4), 1097–1126.
- Hentschel, T., Heilman, M. E., & Peus, C. V. (2019). The multiple dimensions of gender stereotypes: A current look at men's and women's characterizations of others and themselves. *Frontiers in Psychology*, 11.
- Houtti, M., Zhou, M., Terveen, L., & Chancellor, S. (2023). "All of the White People Went First": How Video Conferencing Consolidates Control and Exacerbates Workplace Bias. <https://doi.org/10.1145/3579597>
- Kaysen, R. (2022, April 22). For Weary Workers, Video Backdrops Are Becoming Too Close and Personal. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2022/04/22/realestate/video-backdrops-work-from-home.html>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., & Choi, V. K. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63.
- Langer, N., Gopal, R. D., & Bapna, R. (2020). Onward and Upward? An Empirical Investigation of Gender and Promotions in Information Technology Services. *Information Systems Research*, 31(2), 383–398.
- Lankau, M. J., Riordan, C. M., & Thomas, C. H. (2005). The effects of similarity and liking in formal relationships between mentors and protégés. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 252–265.

- Martucci, S. (2021). He's working from home and I'm at home trying to work: Experiences of childcare and the work–family balance among mothers during COVID-19. *Journal of Family Issues*, 0192513X211048476. <https://doi.org/10.1177/0192513X211048476>
- Mitchell, T. (2020, December 9). How the Coronavirus Outbreak Has – and Hasn't – Changed the Way Americans Work. *Pew Research Center's Social & Demographic Trends Project*. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2020/12/09/how-the-coronavirus-outbreak-has-and-hasnt-changed-the-way-americans-work/>
- Oreglia, E., & Srinivasan, J. (2016). ICT, Intermediaries, and the Transformation of Gendered Power Structures. *MIS Quarterly*, 40(2), 501–510.
- Parker, K., Horowitz, J. M., & Minkin, R. (2022). *COVID-19 pandemic continues to reshape work in America*. Pew Research Center.
- Ratan, R., Miller, D. B., & Bailenson, J. N. (2021). Facial Appearance Dissatisfaction Explains Differences in Zoom Fatigue. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*. <https://doi.org/10.1089/cyber.2021.0112>
- Standaert, W., Muylle, S., & Basu, A. (2022). Business meetings in a postpandemic world: When and how to meet virtually. *Business Horizons*, 65(3), 267–275.
- Tyler, M., & Cohen, L. (2010). Spaces that Matter: Gender Performativity and Organizational Space. *Organization Studies*, 31(2), 175–198.
- Uhlmann, E. L., Heaphy, E., Ashford, S. J., Zhu, L. [Lei], & Sanchez-Burks, J. (2013). Acting professional: An exploration of culturally bounded norms against nonwork role referencing. *Journal of Organizational Behavior*, 34(6), 866–886.
- Waismel-Manor, R., Wasserman, V., & Shamir-Balderman, O. (2021). No Room of her Own: Married Couples' Negotiation of Workspace at Home During COVID-19. *Sex Roles*, 85(11), 636–649.
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429–442.
- Wasserman, V. (2019). The gendered aesthetics of the physical environment of work. In *Organizational Behaviour and the Physical Environment*. Routledge.
- Wasserman, V., & Frenkel, M. (2015). Spatial Work in Between Glass Ceilings and Glass Walls: Gender-Class Intersectionality and Organizational Aesthetics. *Organization Studies*, 36(11), 1485–1505.
- Weisband, S., & Atwater, L. (1999). Evaluating self and others in electronic and face-to-face groups. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 632.
- Zellmer-Bruhn, M. E., Maloney, M. M., Bhappu, A. D., & Salvador, R. B. (2008). When and how do differences matter? An exploration of perceived similarity in teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 107(1), 41–59.