

תוכן עניינים

2	מבוא
3	פרק 1 : תרבות ארגונית ומגדר
4	1.1 תרבות ארגונית
7	1.2 תרבות ארגונית ומגדר
11	1.3 קשרים נוספים בין תרבות ארגונית ומגדר
11	1.4 סיכום
12	פרק 2 : מקומן של מנהיגות ומנהלות בארגון
13	2.1 ניהול
14	2.2 ניהול ומגדר
14	2.2.1 גישת הרפורמה
15	2.2.2 גישת ההתנגדות
16	2.2.3 גישת ההתקוממות
17	2.2.4 מנהיגות ונשים
18	2.3 סיכום
19	פרק 3 : תרבות ארגונית וארגוני היי-טק
20	3.1 מאפיינים של ארגוני היי-טק
21	3.2 תרבות ארגונית בארגוני היי-טק
22	3.3 סיכום
24	פרק 4 : דיון – השפעת נשים על תרבות ארגונית בחברות היי-טק
24	4.1 השפעה מגדרית על תרבות ארגונית בארגוני הייטק
27	פרק 5 : סיכום
29	מקורות

מבוא

תרבות ארגונית היא סוגיה מופשטת ובעלת משמעויות רבות עבור כל ארגון. התרבות הארגונית טומנת בחובה את הערכים של הארגון, דרכי הפעולה שלו, השפה בה העובדים מדברים זה עם זה ועם הלקוחות שלהם, והיא גם יכולה להיות בהחלט ההבדל בין ארגון מצליח לבין ארגון כושל (רזי ויחזקאלי, 2006). תרבויות ארגוניות, כמו כל תרבות, מעצם אופייה, מורכבת מצורות התייחסות שונות לסוגיה המגדרית, וזו, כך נמצא, משפיעה ומסוגלת להשפיע על תרבות הניהול והתרבות הארגונית בארגון (Frenkel, 2008).

בעוד שתרבויות ארגוניות נוטות להיות שונות זו מזו וכך להבדיל ארגון אחד למשנהו, במסגרת מחקר זה אבקש להתמקד בארגוני היי טק, בתרבות הארגונית שלהם, ואופן השתלבותם והשפעתן של נשים על ארגונים אלו. ארגוני היי-טק, נחשבים זה שנים רבות לארגונים החדשניים ביותר בעולם, אך גם אלו שמעצבים שיטות ניהול חדשות, נורמות תרבותיות יוצאות דופן, ואף התייחסות שונה מאד לעובדים מאשר ארגונים רגילים אחרים. זאת עקב העובדה שחברות היי טק עוסקות מטבע הדברים בטכנולוגיות החדשות ביותר ונדרשות לרמת יצירתיות גבוהה ויכולת תגובה מהירה במיוחד כדי להתמודד עם שוק כה משתנה ותחרותי (Selwyn, 2007).

במסגרת עבודת מחקר תיאורטית זו אציג את הידוע במחקר ובספרות האקדמאית בנוגע לדרך שבה נשים משפיעות ומשתלבות בתרבות הארגונית הנרקמת בארגוני היי-טק. כלומר, במחקר זה אני מבקשת להבין כיצד נשים משתלבות ומשפיעות על התרבות הארגונית בארגוני היי-טק? (קרי, שאלת המחקר). ארגוני היי-טק, למרות קיומם כבר עשרות שנים בתוך החברה הישראלית ובכלל, נחשבים לארגונים חדשניים יותר עם תרבות ארגונית דומיננטית ובעלת משמעות רבה בתוך הארגון (Cross & Linehan, 2006). במחקר זה אנסה להבין כיצד ארגונים אלו מתייחסים להצבת נשים בתוך הארגון ואף הצבתן בעמדות מפתח, תוך בחינה האם התרבות הארגונית משתנה עקב כך, והאם הסגנון הניהולי משתנה. זאת אעשה באמצעות מחקר תיאורטי המשלב מחקרים על ארגוני היי-טק בארץ ובעולם ושילוב נשים בארגונים אלו.

לשם כך, הסקירה הספרותית תתחלק לארבעה חלקים. ראשית, אפתח בפרק תיאורטי אשר עוסק בתרבות ארגונית בכלל, ותרבות ארגונית ונשים בפרט. לאחר מכן, אעסוק באופן תיאורטי אף בניהול ארגונים, ותיאוריות שונות אשר עוסקות בניהול ומגדר. בחלק זה, אעסוק בתיאורית הרפורמה, תיאורית ההתנגדות ותיאורית ההתקוממות, כמו גם בקשיים הנובעים מעצם הזהות הנשית ואשר חובקים את מכלול חייה של המנהיגה.

בחלק השלישי של עבודת מחקר עיונית זו, אתכנס לתוך נושא המחקר ואגע בארגוני הייטק, ותרבות ארגונית.

בחלק האחרון של מחקר זה, אציג מספר מקרי בוחן אשר יצרו כבר את הקשר בעבר בין ארגוני היי טק, תרבות ארגונית, ומגדר, כדי לענות על שאלת המחקר הסופית, כיצד משפיעות נשים על התרבות הארגונית בארגוני היי טק בישראל? (קרי, שאלת מחקר). היכולת לענות על שאלה זו תתרום רבות לארגוני היי טק, וארגונים בכלל אשר רואים בעצמם כארגונים חדשניים ופורצי דרך, כדי להבין את מקומן השוויוני אך גם לנצלו את היתרונות התרבותיים והניהוליים שלהן.

במחקר זה אגע בכל אלו, ואנסה לתאר את יכולת ההשפעה של נשים על ארגוני הייטק.

פרק 1 : תרבות ארגונית ומגדר

בפרק ראשוני ותיאורטי זה, אנסה ליצור את הקשר הראשון שבין מגדר ותרבות ארגונית. הפרק לכן, יחולק לשני חלקים. בחלק הראשון של הפרק, אתחיל לנתח את עצם המושג של תרבות ארגונית. אציג כיצד הוא משפיע על הארגון, את חשיבותו ואת המאפיינים שהתפתחו לו עם השנים. בחלק השני, אקשור בין תרבות ארגונית לבין מגדר, לפי התיאוריות הקיימות בעת זו.

1.1 תרבות ארגונית

תרבות ארגונית הוא מושג אשר לקוח בראש ובראשונה מתוך המושג האנתרופולוגי בבסיסו, 'תרבות'. לאורך השנים, מושג זה היה נתון למספר רב מאד של פרשנויות, אך הקונצנזוס האקדמי מציג תרבות כמכלול של ערכים, סמלים, נורמות, מיתוסים, כמו גם שפה ודרכי התנהגות. את כל אלו חולקים קהילה, קבוצה, וגם עם או מדינה שמאופיינים לפי אותו מכלול, שמבדיל אותם מקהילות או קבוצות. אותם ערכים, סמלים ושאר המרכיבים של אותו מכלול משפיעים באופן ישיר על הדרך שבה האדם מתנהג מתוך הקבוצה, מייצר אינטראקציה עם אחרים, ואף מנהל 'טקסים' שבהם דברים מסוימים מתבצעים ואינם מתבצעים (Spencer-Oatey & Franklin, 2009).

מתוך הקשר זה, נולד לו המושג של 'תרבות ארגונית'. המושג התפתח לראשונה בשנות ה-60 וה-70, כאשר החל השימוש במושג 'אקלים ארגוני'. באותם ימים זו הייתה דרך לבטא את צורת העבודה וההתנהלות של מוסדות ייחודיים בנוף הארגוני, כמו בתי ספר, אוניברסיטאות, וארגונים ממשלתיים. החל משנות ה-80 המושג 'תרבות ארגונית החל לתפוס מקום בפי אקדמאים כמו אנשים מעולם העסקים, והעניין בו גבר (Frenkel, 2008)

המושג של תרבות ארגונית לעומת תרבות בכלל, אינו שונה כלל וכלל בתוך הארגון, שכן גם הוא (בין אם מדובר ברשת או ארגון אשר מתפזר אף על כמה ערים או מדינות) הינו קהילה, קבוצה של אנשים בעלי מטרה משותפת או רעיון משותף שמאגד אותם לטובת הדבר שמחבר אותם יחד (רזי ויחזקאלי, 2006). גם בארגון, כמו לכל קהילה, יש מנהיג, מנהל, ברמה כזו או אחרת אשר קובע חוקים כתובים וחוקים בלתי כתובים. אותם חוקים עוברים סוג של טקסיות מסוימת שמאפשרת דיון בין חברי הארגון ומשנה את אותם חוקים עם הזמן ולפי אופי החברים והכוח שלהם לשנות בצורה עדינה (שינויים תרבותיים אשר הופכים למסורת עם הזמן) או בצורה אגרסיבית יותר (ועד אשר עורך משא ומתן על כמה מהחוקים של הארגון) (Frenkel, 2008). מכאן ניתן להסיק, כי תהליכים שעוברים על החברה עצמה (כמו תהליכים חברתיים, משפיעים וחשוב מכך, פועלים באופן דומה גם בארגון.

כפי שצוין, המאפיינים של התרבות הארגונית בכל ארגון נחשבים לדבר מופשט למדי, ועם היבטים רבים, אשר את חלקם הגדול קשה מאד למדוד ולכמת. שמיר וסמואל (2002) ידעו לאפיין היבטים אלו לפי מאפיינים סמויים ומאפיינים גלויים. מאפיינים גלויים, מבטאים את אותם חוקים שכן כתובים, מוסדרים, וידועים לכל, לעיתים אף לצרכנים עצמם. המאפיינים הסמויים לעומת זאת, פועלים ואף משתנים מתחת לפני השטח, בצורה איטית, ומתבטאים לבסוף בפעולות של עובדים, בהתנהגות של עובדים, שהיכולת להסביר אותה, היא מוגבלת ומצומצמת. כך למשל, מנהג שבו חוגגים לעובד יום הולדת וקונים לו מתנה משותפת מכלל העובדים, הוא מנהג גלוי, אשר קל לזהות