

תוכן

3.....	מבוא
4.....	תרבות אירגונית
4.....	הגדרת המונח תרבות
5.....	תרבות לאומית מול והקשר לתרבות ארגונית
5.....	תרבות ארגונית
10.....	ידע גלוי וסמוי
13.....	השפעת תרבות ארגונית על העברת ידע בארגון
15.....	סיכום
17.....	ביבליוגרפיה

מבוא

תרבות אירגונית מאפיינת ומייחדת ארגונים בכלכלה ובתעשייה העולמית ולמעשה מגדירה סט של הנחות ותצורת התנהלות הקובעים את צורת הארגון ואת מהותו, כמו גם את התנהלותו מול כוחות השוק ומול מתחרים ואיומים. קיימות הגדרות וממדים לתרבות ארגונית כאשר בארגון יכולות להתקיים בו זמנית יותר מתרבות ארגונית מוגדרת אחת. אם כי בדרך כלל קיימת תרבות ארגונית אחת דומיננטית בכל ארגון. אחד הפרמטרים החשובים להצלחתם של ארגונים הינו היכולת להעביר ידע גלוי וידע סמוי מארגונים אחרים, בתהליכי מיזוג ורכישה או בתוך הארגון עצמו. מאפייני התרבות הארגונית יכולים לסייע או לחסום את המעבר של ידע פנים ארגוני או קליטה והטמעה של ידע חיצוני. הידע מורכב משני סוגים: ידע גלוי שקל לקודד ולנהל בצורה פורמאלית והידע הסמוי שמגיע דרך קשרים בינאישיים ולא פורמאליים ודרך יצירת יחסי אימון ואינטראקציות בין עובדים ומנהלים.

ההעברה של הידע יכולה להתבצע באופן אנכי או אופקי בין מחלקות ובין צוותים או בין מנהלים ועובדים מכל הרמות בתוך הארגון. בנוסף לכך קיימת העברה של ידע מחוץ לארגון פנימה, במיוחד במהלך תהליכים של מיזוגים ורכישות של חברות. וכן העברה של ידע מתוך הארגון החוצה במקרה של מיזוג או במקרים של עבודה עם צד שלישי או חברות בת או קבלני משנה.

בחלקה הראשון של העבודה ייסקר המונח הכללי "תרבות" ומה מגדיר ומאפיין מושג זה. לאחריו תינתן סקירה על התרבות ארגונית. מה מאפיין ומה מגדיר את המושג "תרבות ארגונית" ומה הם הממדים העיקריים כפי שהם מוצגים בספרות לפי כמה אסכולות שונות. לכל ממד או אפיון יוצג הסבר קצר.

בחלקה השני של העבודה תינתן סקירה כללית על הידע הארגוני וחשיבותו בחיי הארגון וכן הגדרה וסקירה על נושאי הידע הגלוי והסמוי, מה המרכיבים ומה המאפיינים, מהם צורות ההעברה ומהם התנאים להעברה מוצלחת והבעיות בשני סוגי ידע אלו.

חלקה השלישי של העבודה יעסוק בשאלה מה ההשפעה של התרבות האירגונית על יכולות ויעילות העברת הידע בארגון. הפרק יציג גם מקרים אמפיריים ממחקרים שונים בתחום. בחלקה האחרון של העבודה יוצג סיכום ומסקנות לאור הממצאים שהועלו.

שאלת המחקר: מהי ההשפעה של סוג התרבות הארגונית על העברת ידע גלוי וסמוי בארגון.

השערות המחקר:

ככל שהתרבות הארגונית הינה יותר לא פורמלית ומשתפת, ישפיע הדבר באופן חיובי על העברת ידע בארגון.

ככל שהתרבות הארגונית הינה יותר ריכוזית ופורמאלית, ישפיע הדבר באופן שלילי על ההעברה של ידע בארגון.

תרבות אירגונית

הגדרת המונח תרבות

לפני ההסבר וההגדרה לגבי תרבות אירגונית, להלן סקירה על המושג תרבות בכללותו, מנין הוא נובע ומשם ההקשר לתרבות הארגונית. הרעיון המרכזי העומד בבסיס ההגדרה והתפיסה הקלאסית של המושג "תרבות" הינו שתרבות הינה למעשה סוג של מציאות אובייקטיבית הקיימת "בחוץ" ומתבטאת בצורות שונות ותת-מודעות של ערכים, צבר של הנחות בסיסיות ונורמות אשר משותפים באופן ובצורה קולקטיבית לקבוצה מסוימת של אנשים אשר חיים ונמצאים ביחד באיזור מחיה גאוגרפי משותף. (Wilcoxon & Millett, 2000).

התרבות נחשבת לנושא שאינו יכול להשתנות בקלות. גם אם מתחיל תהליך של שינוי, נעשה הדבר באופן איטי ולאורך זמן. הסיבה הינה שהתרבות כמכלול חרוטה בתודעה של הפרט ושל הקבוצה כדרך הנכונה וכדרך הרצויה שבה יש לפעול, לחשוב ולהתנהג. פירוש הדבר הינו כי הערכים המרכזיים של הפרט, דהיינו, הרעיונות הבסיסיים על מה שמוגדר כטוב ומה שמוגדר כרע, מה שמוגדר כבטוח או מסוכן, מוסרי או לא מוסרי, נורמלי או לא נורמלי, רציונלי ולא רציונלי, וכדומה, נוצרים במידה רבה על ידי התרבות ולכן בעצם נלקחים כדבר המובן מאליו, מבלי להטיל ספק או מחשבה ב"אמת" האובייקטיבית שלהם (ע"פ Hofstede, 1991 כמצוטט ע"י (Sung-Jun, Joongwha, Byung & Park 2015).

ההמשגה הקלאסית של התרבות מניחה שבקבוצה, הגבולות מוגדרים למעשה על-ידי התרבות הקבוצתית, כארגון או כלאום או כקבוצה אתנית. למעשה תחושת ההזדהות והשיתוף בין קבוצות של פרטים נובעת בעיקר מנורמות, אמונות, מנהגים וערכים משותפים, המביאים להבדלה של קבוצה אחת של פרטים מקבוצות אחרות. במילים אחרות המערך של "מי שאנחנו" (הזהות התרבותית) נקבע במידה רבה על ידי המערך של "מה שאנחנו" (סט של ערכים תרבותיים). (Sung-Jun et al., 2015). בנוסף לכך, התרבות הינה סוג של תכנות חברתי קולקטיבי של החשיבה הגורם להבדלה של חברי קבוצה אחת או סוג אחד של פרטים מקבוצות אחרות של פרטים (Hofstede, 2001 כמצוטט ע"י (Daniel Rottig, 2017).

תרבות מוגדרת כהצטברות בסיס נתונים המכיל את הערכים החומריים והערכים הרוחניים אשר נוצרו ונבנו על ידי הפרטים והקבוצות באנושות לאורך ההיסטוריה האנושית. למרות ואף על פי שקיימות מספר גישות שונות להגדרת המושג תרבות, הרי שקיימת הסכמה די ברורה בין ההוגים והחוקרים כי מכלול של ערכים משותפים או תכנות קולקטיבי של החשיבה או התנהגויות מסוימות הם אלו שמבדילים למעשה בין קבוצת פרטים אחת לשנייה.

כל פרט בחברה האנושית שייך במהלך חייו למספר משתנה של קבוצות חברתיות, מכיר ונפגש עם דפוסי תרבות שונים ומגוונים, אשר בסופו של דבר מגדירים וקובעים אותו. במקרה שבו לתרבויות שונות קיימות רמות שונות של הבסיס או בסיסים שונים עליהם הן מושתתות, יכולים להתרחש מצבים שכוללים אי-הבנות, עימותים וכן מצבים של קונפליקט. בשל כך, הכרה, הבנה ובחינה של המאפיינים וההבדלים בין תרבויות שונות מהווים צעד ותנאי מקדימים וחשובים ביותר לאפשר מצב של עבודה ותקשורת אפקטיביים וללא עימותים בסביבה הלאומית והבין תרבותית.

תרבות לאומית מול והקשר לתרבות ארגונית

להבנת ההבדל בין תרבות לאומית ותרבות ארגונית - עיקרי התרבות הלאומית מושרשים כחלק מההנחות הבסיסיות אשר נרכשות באופן תת מודע בשלבים המוקדמים של ההתנהלות החברתית.