

תוכן ענייניים:

	.1
3..... מבוא:	.1
3..... תרבות בין לאומית ומדדי תרבות:	.2
6..... קבלת החלטות בחברה הרב לאומית – הגדרה ומאפיינים:	.3
7..... הקשר בין השוני התרבותי לבין קונפליקטים ניהוליים ופתרונם בחברה הרב לאומית:	.4
10..... דיון:	.5
12..... ביבליוגרפיה:	.6

2. מבוא:

למרות שיתרונות הגלובליזציה הם רבים היא גם מביאה אתגרים חדשים להתמודד איתם. אחד מאתגרים אלה הוא הגישור על פני הבדלים תרבותיים בחברה הרב לאומית. זאת היות ולכל תרבות יש את הצורה הייחודית לה על איך לנהל אנשים בעבודה, וכאשר תרבויות נפגשות יש צורך למצוא דרך איך לחבר על הפערים בשביל ליצור סביבת עבודה יעילה ונטולת קונפליקטים ככל האפשר (Gebrekidan, Mukhtar, 2014). לפיכך, נושא עבודה זאת הוא השפעת השונות התרבותית על קונפליקטים ניהוליים ופתרונם בחברות הרב לאומיות.

חשיבות נושא זה נובעת מכך שעד כה החוקרים התמקדו ברלוונטיות של שיטות ניהול המערביות כאשר עסקו בתחום הניהול של חברות רב לאומיות, אך לא הקדישו מספיק תשומת לב לשונות התרבותית ואיך היא משפיעה על אופן הניהול (Kamoche, 2011). לכן, חשוב לחקור את נושא זה ולהרחיב על אופני הניהול השונים מאופן הניהול המערבי, ואיך גם הם משפיעים על צורת הניהול.

יתר על כן, ידוע כי התחשבות בתרבות המקומית נמצאת בקשר חיובי עם יעילות והתפתחות הארגון (Kamoche, 2011). ומכאן נובע כי על מנת לייעל ארגונים בחברות רב לאומיות יש לחקור את נושא הניהול בחברות רב לאומיות בהקשר לשונות התרבותית. זאת היות וחקירת השונות התרבותית יכולה לתרום לארגון הרב לאומי ולייעל אותו (Fan, Anantatmula, 2012). לפיכך, מטרת עבודה זאת היא לבדוק איך השונות התרבותית משפיעה על קונפליקטים ניהוליים בחברה הרב לאומית. כמו כן בעבודה זאת נחקר את הדרכים לפתרון קונפליקטים אלו.

המשתנה הבלתי תלוי בעבודה זו הוא השונות התרבותית. כמו כן, המשתנה התלוי בעבודה זו הוא קונפליקטים ניהוליים בחברה הרב לאומית. משתנים אלו יבדקו על ידי שיטת המחקר של סקירת ספרות מקצועית ומחקרית. שאלת המחקר שתיבדק על ידי סקירת הספרות הינה: כיצד משפיע השונות התרבותית על קונפליקטים ניהוליים ופתרונם בחברה הרב לאומית.

3. תרבות בין לאומית ומדדי תרבות:

התרבות הלאומית מוגדרת כמערכת ערכים המשותפים לחברי הלאום. זוהי מערכת של נורמות, ערכים וסדרי עדיפויות שמעצבת את חיי הפרטים החיים באותה התרבות (Sirmon, 2004).

(Lane, 2004). כמו כן, התרבות משתנה מארץ לארץ ומשפיעה על רוב תחומי החיים (Bae, 1998). (Chen, Lawler, 1998).

אחד מהתחומים עליהם התרבות משפיעה הוא תרבות העבודה הארגונית. דוגמא לארצות שונות בהם תרבות העבודה שונה הוא ההבדל בין תרבות העבודה של מדינות העולם השלישי ותרבות העבודה המערבית. זאת היות וקיימת הסכמה כללית על כך שתרבות העבודה במדינות העולם שלישי שונה מתרבות העבודה המערבית (Bae et. Al., 1998).

תרבות ארגונית מוגדרת כדבק חברתי שמחזיק את כל הארגון יחד. התרבות הארגונית מבטאת את הערכים, האידיאלים או האמונות שמשותפים לכל שבירי הארגון (Sirmon, Lane, 2004). הבדלים בין תרבותיים בניהול באים לדי ביטוי בתחומים רבים. הם כוללים עמדות, התנהגויות, צורת תפקוד ובעיות תקשורת בין התרבויות השונות (Kawar, 2012)

כאמור, לכל תרבות יש את ערכי העבודה הייחודיים לה. דוגמא לאופי עבודה ייחודי המושפע מהתרבות אפשר לראות באירופה. זאת היות ותרבות העבודה באירופה מתאפיינת בכך ששילוב עובדים חדשים בעבודה ותהליך הלימוד שלהם מתרחש בצורה מסוימת. צורה זו מתאפיינת בכך שלימוד העבודה שלהם מתרחש תוך כדי ביצוע העבודה, ללא לימוד ראשוני לפני העבודה, אלה לימוד תוך כדי העבודה (Gebrekidan, Mukhtar, 2014).

דוגמא נוספת להבדלים בתרבות הארגונית הנובעים מהשוני התרבותי היא בכך שערכי העבודה בתרבות בטאיוואן שונים מערכי העבודה בתרבות המערבית. כלומר, תרבות העבודה בטאיוואן מאופיינת ביותר שיתוף פעולה קבוצתי של העובדים בינם לבין עצמם ופחות בהשפעה של העובדים על החלטות החברה. לעומת זאת בתרבות העבודה המערבית לעובדים יש יותר כוח השפעה על החלטות החברה, כמו כן ושם העובדים מתנהגים יותר בתחרותיות ופחות משתפים פעולה אחד עם השני (Bae et. Al., 1998).

עוד דוגמא לשוני תרבותי המשפיע על בתחום העסקים הוא בניהול יחסי אמון בארצות ערב. נמצא כי אנשי עסקים ערביים לא בונים מערכת אחת של יחסי אמון עם שותפים עסקיים מסוימים, אלה בונים כמה מערכות יחסי אמון במקביל. הנכונות שלהם לתת אמון בעסק מסוים משתנה בהתאם לאווירה העסקית ולהחלטות העסקיות המיטביות ביותר (Fan et. Al., 2012).

יתר על כן, בתרבות הערבית חיבה, יכולת והתכווננות, הם תכונות חשובות הנדרשות ליצירת אמון בין שותפים עסקיים. תכונות אלו לא בולטות כחשובות בתרבויות אחרות ולכן חשוב