

תוכן עניינים:

מבוא.....3

פרק 1: תרבות ארגונית בארגונים בינלאומיים

- פרק 2: ידע ארגוני – הפרק הנבחר לכתובה.....4
- 2.1 – רקע והגדרה.....4
- 2.2 – מאפיינים של ידע.....4
- 2.3 – תהליכים של העברת ידע.....5
- 2.4 – חשיבותו של העובד היחיד בניהול ידע.....6
- 2.5 – קשיוו של הארגון הבינלאומי.....7
- 2.6 – סיכום.....7

פרק 3: השפעת התרבות הארגונית על ניהול הידע בארגון

מקורות.....8

מבוא

בעשורים האחרונים, ארגונים בינלאומיים אמצו את התפיסה האקדמית ובעיקר את הפילוסופיה המדעית הקובעת כי למעשה כל דבר הוא סוג של פריט ידע. בני האדם מורכבים מתאים שמכילים ידע, והדרך שבה ידע זה מונע, עובר, משתנה ומתאים את עצמו להקשרים שונים משפיע במידה רבה על היכולת של גופים שונים להשתנות, להתפתח, ולהסתגל למציאויות חדשות. האבחנה הכמעט ביולוגית הזו אומצה היטב על ידי ארגונים עסקיים זה זמן רב. עם זאת, ארגונים בינלאומיים נדרשים לאתגרים אחרים, גדולים יותר ויקרים יותר אשר עלולים למוטט את הארגון או ליצור להם את היתרון התחרותי אשר יביא אותם לכדי הצלחה (Guo, Jasovska, Rammal & Rose, 2018).

בעוד ש-'תקופת הידע' נחשבת לתפיסה חדשה יחסית, תופעה אחרת וותיקה יותר, עדיין נחשבת למשמעותית ומהותית עבור הארגון, למרות המרכיבים המופשטים שלה והאופן שבה אלו לעיתים קרובות סמויים מהעין, איכותניים במידה רבה, ולמעשה עלומים ומטושטשים. התרבות הארגונית הינה הגרסה הארגונית לדרך שבה קבוצת אנשים הופכת לקהילה – לקבוצה, ובכך מייצרת לעצמה דפוסי התנהגות, נורמות, אידיאולוגיות וצורות מחשבה, אשר לא אחת נבדלים בצורה משמעותית מארגונים אחרים. גם בסוגיה זו, היכולת של הארגון הבינלאומי לפתח וליצור תרבות אחידה במדינות השונות בה הוא פועל דורש התארגנות סבוכה ואף השקעה לא פשוטה, אשר בסופה להביא אנשים שונים במקומות שונים, לחשיבה והתנהגות אחידה במהותה (Ahammad, Tarba, Liu & Glaister, 2016).

בתוך כך, ונוכח החשיבות של ניהול ופיזור ידע בארגונים, בשנים האחרונות קיימים מחקרים רבים הבוחנים את ההיבטים השונים של היכולת לנהל ידע בארגונים בינלאומיים, כאשר ניהול בדרך כלל מתייחס לאופן שבו ארגון שולט בידע, צובר אותו, ומסוגל אף להמיר אותו. בין הגורמים השונים המשפיעים על ניהול הידע בארגון, נדמה כי התרבות הארגונית הינה גורם חשוב ומשמעותי, כפי שייבחן בעבודת מחקר עיונית זו (Li & Lee, 2015). נוכח דברים אלו, שאלת המחקר הינה ' כיצד תרבויות ארגוניות שונות משפיעות על היכולת להשתמש בידע כיתרון תחרותי בארגונים בין לאומיים? כדי לענות על שאלה זו, אותרו בהתאם להנחיות חמישה מאמרים, מרביתם אמפיריים, אשר בוחנים את הקשר הישיר בין תרבות ארגונית ובין ניהול ידע.

עבודה העיונית תתחלק לשלושה פרקים עיקריים, בפרק הראשון (שלא ייכתב), פרק זה יתמקד במושג תרבות ארגונית. תרבות ארגונית הינו מושג שבה לתאר את הארגון כקבוצה חברתית בעלת נורמות משותפות, ערכים ודרכי פעולה. פרק זה יעסוק ברקע של המושג, והמאפיינים השונים של תרבויות ארגוניות שונות. בפרק השני, אעסוק בניהול ידע, והיכולת לשמור עליו, לנהל אותו ולתמרן אותו, – פרק זה יעסוק בסוגיה זו ויאפיין את הקריטריונים והמאפיינים השונים של ידע ארגוני. בפרק השלישי והאחרון (שלא ייכתב אף כן), אחבר בין שני המשתנים ואציג מחקרים אמפיריים שבחנו את הקשר הישיר ואת הגורמים המקשרים המייצרים קשר חיובי גדול יותר או קשר חיובי קטן יותר.

המחקר בנושא ניהול ידע הינו מחקר פורה ורלוונטי ביותר בניהול בינלאומי בימים אלו, והריבוי במאמרים העוסקים בכך היא הוכחה מיטבית לכך. מחקר עיוני זה ינסה לסכם כמה מן אותם רעיונות ולהגיע למסקנות נוספים.

פרק 2 – ניהול ידע בארגונים בינלאומיים

2.1 רקע והגדרה

הטענה המקובלת כיום הינה, שידע למעשה הינו המרכיב החשוב ביותר, לא רק בארגונים ומשמעויות עסקיות ותחרותיות כלכליות, אלא בכלל. ידע מהווה את היכולת של כל גוף להכיר את עצמו, לשנות את עצמו, ובהתאם לכך, גם להכיר את הסביבה ולהסתגל. במובן זה, אנו חיים היום, בעיני רבים, ב-'עידן הידע', עידן שבו הידע הוא החשוב מכל, ובמובן הארגוני, זה שמהווה באמת את היכולת לייצר יתרון תחרותי אשר יבטיח הישרדות כלכלית או אפילו פריחה (Guo et al., 2018).

למרות זאת, ידע ארגוני, במיוחד בארגון בינלאומי, נחשב לעסק יקר ביותר. זו גם הסיבה כי ניהול ידע הפך לסוגיה כה משמעותית עבור הארגון, נוכח העלות היקרה בשליטתו, נדרש הארגון לדעת לנהל אותו ביעילות. בארגון הבינלאומי, מספר פריטי הידע המצויים בראשותו עלול להגיע למיליוני ועשרות מיליוני פריטים, אשר הינם חסרי משמעות אם הארגון אינו מסוגל להשתמש בידע הזה ולדעת לברור בין התפל ובין העיקר. בין השימושי ובין המיותר (Morgulis-Yakushev, Yildiz & Fey, 2017). במסגרת פרק זה, נבחין למעשה בתהליכים השונים אשר הופכים ידע לידע 'בעל ערך', כזה אשר אכן מסוגל ליצור את השינוי הזה עבור הארגון ולהביא אותו לכדי הצלחה כלכלית.

ידע יכול להיות למעשה כמעט כל דבר. זה יכול להיות מידע על ספקי הארגון, על הבעיות של אותם ספקים, היתרונות שלהם, נקודות החולשה והחזקה. זה מידע טכנולוגי שמצוי בידי הארגון או שאינו מצוי בארגון. מידע על לקוחות, העדפות של לקוחות. מידע ארגוני זה הדרך שבה יש לתקן מכוונה והדרך שבה מכוונה זו נוטה להתקלקל ויש רק דרך אחת לתקנה. ידע זה מידע על עובדים, היכולות שלהם, בעיותיהם, חלומותיהם וציפיותיהם. כלומר, ידע בעצם טבעו הפילוסופי, מהווה כל דבר שהארגון מסוגל להבין על עצמו (מבפנים) ועל הסביבה (מבחוץ) (Dasí, Pedersen, Gooderham, Elter & Hildrum, 2017).

2.2 מאפיינים של ידע

ניתן למעשה לקבוע שני קריטריונים עיקריים ומשמעותיים על ידע, שעליהם חשוב להתמקד. הראשון הינו מידת המפורשות של הידע. ידע ארגוני כולל לעיתים קרובות סוגים של מידע שהארגון אינו יכול לקטלג או לרשום במסגרת של שורה או שניים. למשל, את נטייתם של לקוחות גדולים ופוטנציאליים מסנגל, אשר מצפים לגינוני טקס שונים, וצורה מסוימת של שיח והתנהגות, קשה להסביר בצורה מילולית וכמותית. באותו אופן, ניסיונו של טכנאי המטפל באותם המכוונות כעשרים שנה, גם קשה להעביר אל מדריך כתוב. לכן, אחת מהאתגרים הגדולים ביותר של ארגון, ובוודאי זה הבינלאומי, המתמודד עם תרבויות שונות, מנהגים שונים ואף אפילו חוקי עבודה שונים, להבין את מידת המפורשות של הידע הנמצא ברשותו (Ahammad et al., 2016).

עם היכולת להבין את מידת המפורשות של הידע, כך גם יכול הארגון להתחיל תהליך שהוא לומד כיצד להמיר ידע סמוי לרמת מפורשות גבוהה יותר. מחקרים שונים עוסקים ביכולת זו ובאתגרים העומדים לנגד ארגונים המנסים לבצע כאלו סוגים של המרות. מצד אחד, המרה כזו הכרחית לארגון שמעוניין להשתמש בידע ולהעביר אותו. מצד שני, עצם ההמרה של הידע ככל הנראה גורמת לאיבוד מסוים מהתוכן הטמון בתוך ידע זה. כך הארגון נדרש להחלטות אסטרטגיות המביאות