

תוכן עניינים

1. מבוא	3
2. שיתוף ידע	4
2.1 רקע כללי על שיתוף ידע בחברות	4
2.2 גורמים וחסמים בשיתוף ידע	5
2.3 אופן מדידת רמת שיתוף הידע בחברות	8
3. יתרון תחרותי	9
3.1 רקע כללי על יתרון תחרותי	9
3.2 אסטרטגיות ליצירת יתרון תחרותי	9
3.3 אופן מדידת רמת היתרון התחרותי של חברות	11
4. דיון בשאלת המחקר: השפעת שיתוף בידע על היתרון התחרותי	12
5. סיכום, מסקנות והמלצות למנהלים	14
5.1 מסקנות עיקריות מהעבודה	14
5.2 המלצות למנהלים	14
רשימת מקורות	17

1. מבוא

נושא העבודה הינו השפעת שיתוף ידע על היתרון התחרותי של חברות. נושא זה חשוב, שכן העולם העסקי הנוכחי הינו תחרותי ומשתנה במהירות, ולכן חשוב להבין כל גורם שעשוי להשפיע לטובה על היתרון של החברות לעומת מתחורתיהן (Islam, Jasimuddin & Hasan, 2018). שיתוף הידע, מתאר את העברת הידע בין העובדים מרצונם החופשי בצורה פורמלית ולא פורמלית. שיתוף ידע מוכר כפעילות מורכבת אך בעלת ערך מוסף בניהול ידע וכיסוד של אסטרטגיות ארגוניות רבות (Eidizadeh, Salehzadeh & Esfahani, 2017). למשל, שיתוף עמיתים בידע עשוי לעודד יצירתיות וחדשנות ואף לשפר תהליכים של פיתוח ושכלול מוצרים ו/או שירותים (Arsawan, Koval, Rajiani, Rustiarini, Supartha & Suryantini, 2020). כמו כן, שיתוף הידע עשוי להביא לשפר את ביצועי החברה דרך קידום שיתוף פעולה, יצירתיות וחדשנות (Khoza & Pretorius, 2017). לאור חשיבותו של שיתוף הידע בארגון, ראוי לבחון אם הוא עשוי לקדם את היתרון התחרותי של החברה. כלומר, יש לבדוק האם שיתוף בידע משפר את ניצול המשאבים והיכולות בארגון לשם התעלות על המתחרים מבחינת רווחיות ומבחינת צמיחת הרווחיות, ביחס לממוצע בענף (מורג, 2015).

אם כך, המשתנה הבלתי תלוי במחקר זה הינו שיתוף ידע, המתאר את נכונות העובדים לחלוק מידע (כמו רעיונות, חוויות, עובדות, תהליכים, נוסחאות וכדומה) עם אנשים אחרים בארגון מרצונם החופשי (Arsawan, Koval, Rajiani, Rustiarini, Supartha & Suryantini, 2020). וכן, המשתנה התלוי במחקר זה הינו יתרון תחרותי, המתאר השגת רווחיות וצמיחת רווחיות הגבוהות מן הממוצע בענף (מורג, 2015).

נושא זה עניין אותי שכן פעמים רבות נתקלתי במקום עבודתי בהססנות של עובדים בעת שיתוף הידע, ואף לעתים היססתי לשתף ידע בעצמי, שכן חששתי שהעברת ידע תפגע במעמדי בארגון. במהלך הלימודים, הבנתי כי שיתוף ידע הוא פרקטיקה ארגונית חשובה, ותהיתי, עד כמה ההימנעות משיתוף הידע עלולה להכשיל את הארגון בדרך להצלחה עסקית. כמו כן, רציתי להעיר על בעייתיות שיתוף הידע להנהלה ולהציע דרכים להתגברות על כך, אך לא ידעתי אילו המלצות בדיוק אוכל להעלות. על כן ביקשתי להעמיק במחקר זה בקשר בין שיתוף ידע ליתרון תחרותי, כך שבפעם הבאה שבה אתקל בהתנהגות של הימנעות משיתוף ידע אוכל לגשת בביטחון להנהלה ולהצביע על התופעה, כמו גם להביא למנהלים מספר המלצות רלוונטיות לעידוד שיתוף ידע.

לאור כל זאת, הבעיה המחקרית הינה השאלה, מהי השפעת רמת שיתוף הידע על היתרון התחרותי? ההשערה של המחקר, היא כי ככל שרמת שיתוף הידע בארגון יותר גבוהה, כך היתרון התחרותי של הארגון גדול יותר.

2. שיתוף ידע

2.1 רקע כללי על שיתוף ידע בחברות

בסביבה התחרותית והמשתנה תדירות בעולם העסקים היום, ארגונים תלויים יותר ויותר בידע של העובדים, כאמצעי להתפתחות ארגונית כמו גם להשגת יתרון על פני המתחרים שלהם (Khoza & Pretorius, 2017). ידע, לפיכך, מהווה אחד מהמשאבים הבלתי מוחשיים החשובים של הארגון (מורג, 2015). עם זאת, לא די בהחזקת הידע במוחות העובדים בלבד על מנת ליהנות מיתרון תחרותי במלוא הפוטנציאל שלו. אלא, נדרש גם תהליך שיתוף ידע, שחיוני לחדשנות, ללמידה ארגונית, לפיתוח מיומנויות ויכולות חדשות ולהגברת הפרודוקטיביות (Islam, et al., 2018).

בהגדרה, שיתוף ידע פירושו תהליך שבאמצעותו עובדים מפצים את הידע והמידע שלהם ברחבי הארגון, וכן מבצעים החלפה והעברה של ניסיון מקצועי ותובנות בין ו/או בתוך יחידות ארגוניות (Eidizadeh, et al., 2017). שיתוף ידע מספק הזדמנויות לחברי קבוצה או ארגון לחלוק ניסיון, תובנות ומידע רלוונטי עם עמיתיהם ולעתים גם עם אנשים מחוץ לארגון (Lestari, Leon, Widyastuti, Brabo & Putra, 2020). חשוב, כי העברת הידע תתבצע לטובת השגת יתרונות נוכחיים ועתידיים עבור הארגון (Eidizadeh, et al., 2017). כלומר, על הידע משותף בכדי להעניק עזרה בפתרון בעיות, בכדי לקדם את פעילות הארגון או בכדי לפתח רעיונות (Nguyen & Malik, 2020).

יתרה מכך, שיתוף הידע מבוסס על כוונה לשיתוף ידע, המתייחסת לנכונות ולמוכנות של העובדים לחלוק ידע, הכולל תובנות אישיות, ומבוסס על ידע, ניסיון ומומחיות (van Greunen, Venter & Sharp, 2021). כמו כן, שיתוף ידע בארגונים מתרחש באופן פורמלי ובלתי פורמלי, ובדרכים שונות (Eidizadeh, et al., 2017). דוגמאות לפעילויות של שיתוף הידע כוללות יוזמה השל תכתובת בדואר אלקטרוני, שיחות ועידה, שיחות במסדרון, תרומה/שליפה של חומרים מ/אל אינטראנט, דיונים קבוצתיים, אינטראקציות חברתיות מקוונות ופרונטליות, הדרכה וסמינרים (Lo, Tian & Ng, 2021). יש להכיר בכך, כי לרוב לאחר השיתוף, המשתפים רוצים לקבל משוב המתאר מהן הדרכים שבהן ידע ששותף הועיל לאחרים או לארגון (Khoza & Pretorius, 2017).

בדרך כלל, שיתוף ידע מביא עימו תועלות מרובות. למשל, הוא משפר את הסוציאליזציה הבין-אישית בארגון מכיוון שנדרשת סדרה מתמשכת של אינטראקציות לשם העברת ידע (Nguyen & Malik, 2020). גם, כשאנשים מחליפים את הידע שלהם זה עם זה, הם לרוב יוצרים ידע חדש בדרך זו של שיתוף פעולה, וכך משיגים תובנות חדשות בנוגע לתהליכי פיתוח מוצרים או שירות או בנוגע לביצוע המשימות בתוך הארגון (Eidizadeh, et al., 2017). בנוסף, כאשר