

תוכן עניינים

2	מבוא	
3	פרק 1 : תרבות ארגונית ומגדר	
4	תרבות ארגונית	1.1
7	תרבות ארגונית ומגדר	1.2
7	סימבוליות, תרבות ארגונית ומגדר	1.2.1
9	השתלבות בתרבות ארגונית גברית	1.2.2
11	מודלים של תרבות ארגונית ומגדר	1.3
11	סיכום	1.4
13	פרק 2 : ניהול ומגדר	
13	ניהול	2.1
15	ניהול ומגדר	2.2
15	גישת הרפורמה	2.2.1
15	גישת ההתנגדות	2.2.2
16	גישת ההתקוממות	2.2.3
17	מנהיגות ונשים	2.2.4
18	סיכום	2.3
20	פרק 3 : תרבות ארגונית וארגוני היי-טק	
20	מאפיינים של ארגוני היי-טק	3.1
21	תרבות ארגונית בארגוני היי-טק	3.2
21	תרבות ארגונית אינדיבידואלית	3.2.1
22	העבדות המודרנית	3.2.2
23	סיכום	3.3
24	פרק 4 : דיון – השפעת נשים על תרבות ארגונית בחברות היי-טק	
24	השפעה מגדרית על תרבות ארגונית בארגוני הייטק	4.1
26	מקרי בוחן	4.2
28	פרק 5 : סיכום	
30	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). בד בבד, ישנם מחקרים אשר גורסים כי לסוגיה המגדרית יש השפעה רבה על עיצוב התרבות הארגונית בארגון ועל יכולתה להשפיע על תרבות הניהול והתרבות הארגונית בארגון (Frenkel, 2008).

ארגוני היי טק לעומת זאת, 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).

מחקר זה יסקור את הידוע במחקר ובספרות האקדמאית בנוגע לדרך שבה נשים משפיעות על ומשתלבות בתרבות הארגונית 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 משפיעים 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 'לנצל' 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, אנסה ליצור את הקשר הראשון שבין מגדר ותרבות ארגונית. פרק זה 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 מאופיינת באותם מאפיינים בהם משתמשים כדי להגדיר תרבות בכללותה, כפי שהיא מוגדרת לאורך השנים אנתרופולוגית ובעלת כמה וכמה מרכיבים. בתוך תרבות יש לכלול ערכים, נורמות, מיתוסים, שפה ודרכי התנהגות. בהקשר הארגוני, לראשונה השתמשו באופן דומה לתרבות ארגונית כ- 'אקלים ארגוני'. מושג זה התפתח לו בשנות ה-60 ואף בשנות ה-70, והתייחס בעיקר לארגונים כמו בתי ספר, אוניברסיטאות, ארגונים ממשלתיים וכדומה. בשנות ה-80 עם זאת, חל המהפך שהכניס את המושג 'תרבות ארגונית' לתוך העולם העסקי, וכך המושג הפך שגור בפי מנהלים כמו גם בפי סוציולוגים ואנשי אקדמיה מתחומי מדעי החברה (Frenkel, 2008).

תרבות ארגונית אינה 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 שמאגד אותם (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).

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. כך למשל, מנהג שבו חוגגים לעובד יום הולדת וקונים לו מתנה משותפת מכלל העובדים, הוא מנהג גלוי, אשר קל לזהות אותו ולקבל עליו מידע. לעומת זאת, השפה שבה משוחחים זה עם זה עובדים, היא שפה סמויה יותר, אשר קשה יהיה לאדם מחוץ לארגון לזהות ולהבין את משמעותו כל כך בקלות. ארגון בעל תרבות ארגונית איתנה יאופיין בסיפורי פולקלור, מסורות כאלו ואחרות, מיתוסים על עובדים ומחלקות, או בקיצור, מה שניתן להגדיר בתור אופי, אשר נבדל מארגונים אחרים ומהווה את טביעת האצבע הייחודית של הארגון.

לפי רזי ויחזקאלי (2006), ניתן להבחין בין ארבעה סוגים אשר מהווים סוג של נקודות ציון לגבי הדרך שבה ארגון יכול לאפיין את עצמו מבחינה תרבותית. חשוב כמובן לציין כי מרבית הארגונים אינם ארגונים 'טהורים' מבחינה תרבותית, אך המינון שבו הם מאמצים (באופן מודע כמו חוקים נוקשים וכדומה, או בלתי מודע כמו יחס זה לזה) את כל אחד מהסוגים שאמנה, יוצר את הבידול בין ארגון אחד למשנהו. בשלב מאוחר יותר בסקירה זו, אעסוק במודעות של ארגון לתרבות הארגונית שלו.

התרבות הארגונית אשר נמצא בקיצון אחד של מאפיינים תרבותיים היא התרבות ההיררכית.