

אימוץ ידע בארגון-
בחינת תיאוריות הצפייה ותפיסת המסוגלות בהקשר של
הטמעת הידע בארגון הלומד
/ פלד-מרכוס טליה

תקציר:

עבודה זו מתבססת על ההבנה כי הצלחתם והישרדותם של הארגונים המודרניים, הלא הם הארגונים הלומדים, תלויות כיום, לא מעט, ביכולתם של ארגונים אלו לנהל את הידע (knowledge) והמידע (Information) שבידיהם בצורה יעילה ונכונה. ניהול ידע (Management knowledge) מתייחס לשלבים השונים שבו זורם הידע בארגון הלומד החל מקבלת המידע ועד שיתוף בידע, הטמעתו (Assimilation) בארגון והפיכתו להון האינטלקטואלי (intellectual capital) של הארגון. כל שלב מעלה אתגרים אחרים בפני הארגון.

מחקר זה התמקד בשלב הלמידה והטמעת הידע בקרב העובדים – שלב הכרחי ליצירת ההון האינטלקטואלי של הארגון וזיכרון ארגוני קולקטיבי. על אף הנטייה של השנים האחרונות להשקיע משאבים כספיים וארגוניים רבים דווקא בטכנולוגיות הנוגעות לניהול הידע, המחקר המוצג בזאת התייחס במיוחד לזווית האנושית במשוואה של הטמעת הידע. בהתאם לכך, השערות המחקר התייחסו לקשרים הצפויים בין משתנים אישיותיים שונים, אשר עלו במחקרים קודמים בתחום כבעלי פוטנציאל השפעה של הצלחת הטמעת הידע.

במחקר זה נבחנו שמונה משתנים, מתוכם חמישה בלתי תלויים ושלושה תלויים. המשתנה הבלתי תלוי הראשון – המחויבות של העובד כלפי הארגון (Commitment to the organization) – אינו קשור למידע המועבר. השני- תפיסת העובד את תרבות הארגון (Organizational culture) בהקשר למידע המוטמע – קשור הן לארגון והן למידע. שלושת המשתנים הבלתי תלויים הנוותרים- תפיסת העובד את היתרון הגלום במידע, או במילים אחרות הציפייה לתגמול (Expectancy), תפיסת המסוגלות (Self efficacy) של העובד ומוטיבציית העובד להטמיע את המידע הנתון (Motivation) – יש בהם התייחסות ישירה לתחום הספציפי שעמד במוקד הידע של המחקר בארגון זה.

שלושת המשתנים התלויים אשר נבחנו במחקר זה – הערכת ידע עצמית של העובד, בדיקה אובייקטיבית של רמת הידע של העובד, וכן דיווח עצמי על יישום הידע – מתייחסים ללמידה טבעית והטמעת הידע עצמה.

הנחות המחקר היו כי למשתנים הבלתי תלויים תהיה השפעה על מידת הטמעת הידע. הנחה נוספת הייתה, כי המוטיבציה תשמש כמתווכת בין ארבעת המשתנים הבלתי תלויים האחרים לבין הטמעת הידע.

המחקר התנהל בצורה של חקר מקרה בו התמקדנו בארגון אחד בעל אופי חברתי, אשר לו סניפים רבים בפריסה ארצית, והתייחס לאותו נושא ידע שהעובדים אמורים היו להטמיע (נוהלי ביטחון ובטיחות של קייטנות הקיץ המנוהלות על ידי ארגון זה). המחקר הקיף 319 נבדקים, אשר רובם היו צעירים שעבדו בארגון כמדריכים או כמנהלי קייטנות. במסגרת המחקר נתבקשו הנבדקים לענות על שאלון אשר התייחס לכל איד ממשתני המחקר.

מתוצאות המחקר עולה כי השערות המחקר ביחס לקשר בין חמשת המשתנים הבלתי תלויים לבין הטמעת הידע אוששו כמעט במלואן. נמצא כי המשתנים המשמעותיים ביותר להטמעת הידע, כפי שעלה הן ממבחני פירסון לבחינת המתאם בין המשתנים והן ממבחני הרגרסיה להסבר השונות של המשתנים התלויים, היו הן אלו הקשורים ישירות למידע המועבר (תפיסת המסוגלות שלו, תפיסת היתרון הגלום במידע) והן המשתנה המעורב, המתייחס לתפיסת התרבות הארגונית ביחס למידע. המשתנה החיצוני למידע- המחויבות הארגונית- היה בעל התרומה החלשה ביותר מבין כל חמשת המשתנים הבלתי תלויים. כפי שראינו במבחני הרגרסיה, משתני המחקר הסבירו חלק נכבד (23%-37%) מהשונות שהתקבלה ביחס לכל אחד משלושת המשתנים התלויים.

השערותנו לגבי מקומה המשמעותי של המוטיבציה כמתווכת בין המשתנים הללו לבין הטמעת הידע אוששה רק באופן חלקי. על אף שראינו כי המוטיבציה קשר עם המשתנים התלויים וגם עם המשתנים הבלתי תלויים, נראה כי אין היא מהווה את המשתנה המתווך הישיר בין כל המשתנים הבלתי תלויים ובין ההטמעה. ניתוח נתיב ההתאמה המוצע במודל המחקר שלנו מצביע על כך, כי המוטיבציה משמשת כמתווכת עבור שניים מהמשתנים (תרבות ומחויבות ארגונית) עם שלשה משתנים אחרים של המחקר (תפיסת מסוגלות, תפיסת היתרון וההטמעה), אך אינה מתווכת

ישירות בין המשתנים להטמעת הידע. דווקא תפיסת המסוגלות ותפיסת היתרון הגלום במידע נמצאו כמתווכים בין שאר המשתנים לבין הטמעת הידע. לפיכך, מסתבר, מיקומה של המוטיבציה בתהליך הטמעת הידע בארגון הינו יותר מורכב ממה ששיערנו לכתחילה.

תוצאות המחקר המלאות, לרבות מודל המציג את נתיב ההתאמה של משתני המחקר, מוצגות בגוף העבודה.

מס' מיון בספריה :

658.4038 פלד.אמ תשס"ט

מס' מערכת בספריה :

1174624