



אהבה ממבט שני: הגעתי במקרה אבל אז התאהבתי- תהליך פיתוח זהות מקצועית בקרב עובדי המגזר השלישי

מיכל שמיר¹

תקציר

אף שהמגזר השלישי זכה בעשורים האחרונים למחקר נרחב במגוון היבטים, סוגיית התפתחות הזהות המקצועית בקרב עובדיו לא קיבלה מענה מחקרי מספק. המחקר הנוכחי מרחיב את הידע הקיים בספרות, בכך שהוא מבקש להתחקות אחר תהליך עיצוב הזהות המקצועית של עובדי המגזר השלישי. במסגרת המחקר נערכו ראיונות עומק, מובנים-למחצה, עם 38 מנכ"לים, סמנכ"לים יועצים ועובדים מן השורה בארגוני תשתית ובעמותות. מן הממצאים עולות חמש תמות מרכזיות, דרכן ניתן להבין באלו נסיבות וכיצד נבנתה הזהות המקצועית: (1) אהבה ממבט שני: הגעתי במקרה אבל אז התאהבתי- כיצד מתפתחת זהות מקצועית בקרב עובדי המגזר השלישי; (2) הזדמנות לקריירה (שנייה) משמעותית- התפתחה זהות והזדהות מקצועית בקריירה שנייה; (3) היזמים: הזדמנות לקריירה (שנייה) של השפעה; (4) שליחות: הנעה כדי לתרום לחברה; (5) דרישות תפקיד- אנושיות, משפחתיות וערכיות. תוצאות המאמר מספקות תובנות לגבי הגורמים המניעים אנשים לבחור בקריירה במגזר השלישי, ובפרט כיצד מתגבשת זהות מקצועית-מגזרית בתחום זה באמצעות תהליכי הביטוס.

מבוא

אחד מהמאפיינים הייחודיים של המגזר השלישי הוא מרכיב הערכים. לטענתם של גדרון ועמיתים (2015), לארגוני המגזר השלישי ערכי ליבה משותפים, החוצים תחומי פעילות והיבטים ארגוניים. הערכים הללו הם פועל יוצא של התפקידים והמבנים הארגוניים, אך הם פועלים בצורה דו-כיוונית, ובו זמנית יוצרים ומעצבים את התפקידים ואת המבנים בתהליך של גיבוש ועיצוב מתמשך. ככלל, ערכים תורמים לפיתוח הון חברתי, לעידוד מעורבות בפעילות של חידושים ושינויים חברתיים, ובתוך כך שומרים על האינטרס החברתי וקידומו (גדרון ועמיתים, 2015; 2013; 2015). מטרתו העיקרית של מחקר זה היא להרחיב את ההבנה לגבי הגורמים המניעים אנשים לפתח קריירה במגזר השלישי. באופן ממוקד יותר, במסגרת המחקר אבקש לשפוך אור על האופן בו מתגבשת זהות מקצועית-מגזרית, בקרב עובדים במגזר השלישי, תוך התבססות על תהליכי הביטוס. הסתכלות זו נעדרת מהספרות המחקרית המתמקדת בארגוני מגזר שלישי.

הביטוס (Habitus) הוגדר לראשונה על ידי בורדייה (Bourdieu, 1977) ומשמעותו מערכת של סכמות קוגניטיביות המהוות מוסכמות חברתיות, תפיסות עולם וטעם. באופן ממוקד, הביטוס הוא תוצר של מְבִיָּה שיח של החברה באמצעותו הפרט לומד כיצד עליו לפעול באופן שיהיה בהלימה למצופה ממנו בחברה הסובבת אותו. כלומר, הביטוס הן מְבִיָּה והן מובנה על-ידי החברה ומְבִיָּה את הפרט לאופן בו הוא אמור להתנהל במסגרתה ולהיפך (Bourdieu, 1990). יתר על כן, הביטוס מסביר כיצד אדם פועל לפי מעמדו או עמדתו בחברה על-ידי כך שהוא מקבל על עצמו את הביטוס של הסביבה שלו וחולק עימה את ערכיה,

¹ ד"ר מיכל שמיר, החוג למנהל מערכות בריאות והחוג למדעי ההתנהגות, המכללה האקדמית עמק יזרעאל, michals@yvc.ac.il

אמונותיה ודרכי הפעולה שלה. לאור זאת, מחקר זה מבקש לפתוח צוהר להבנת הקשר שבין האדם לארגון, ובין האדם למגזר, מנקודת מבטם של העובדים במגזר השלישי. בנוסף, מבקש המחקר להראות כיצד המוטיבציה והזהות המקצועית נבנית בתהליכים מתמידים של למידה והזדהות במהלך תהליכי סוציאליזציה של תפקידים בארגוני מגזר שלישי. המחקר הנוכחי מבקש לתאר ולהבין את התהליכים הללו באמצעות מתודת המחקר האיכותני המאפשרת חשיפה לנרטיבים רבים ומגוונים המוצגים על-ידי מרואיינים.

סקירת ספרות

הבניית הזהות האישית, כמו גם הקולקטיבית, מאופיינת בדינאמיות - היא מתפתחת ומשתנה לאורך חייו של הפרט, ומקפלת בתוכה תהליכים סמליים ומוחשיים כאחד (Bhabha, 1990). המושג זהות מוגדר כ"מגוון המשמעויות המיוחסות לאדם על-ידי עצמו ועל ידי אחרים" (Gecas, 1982; Ibbara, 1999, pp. 766). תהליך גיבוש הזהות העצמית מתפתח כחלק מתהליך החברות והאינטראקציה עם הסביבה. הזהות המקצועית היא נגזרת של המקצוע אותו האדם בוחר לעצמו והיא מוגדרת כ"אוסף של אמונות, ערכים, חוויות ומניעים לפיהם אנשים מגדירים את עצמם בתפקידם המקצועי" (וינטראוב, 2009, עמ' 254). הזהות המקצועית כוללת שלושה מרכיבים בסיסיים. המרכיב הראשון מתייחס לייחודיות מקצועית, היינו, לפן הייחודי של המקצוע בהשוואה למקצועות אחרים. המרכיב השני מתייחס לסוגיית ההמשכיות, הכוללת את החיבור בין מהות המקצוע בעבר, בהווה ובעתיד. המרכיב השלישי, מתייחס למחויבותו של הפרט למרכיבים בסיסיים של המקצוע כגון: רכישת הידע והמיומנויות הנדרשות, מחויבות למקבלי השירות, וכן הזדהות עם מטרות התפקיד, העמיתים והארגון (וינטראוב, 2009; Ibbara, 1999; Fitzgerald, 2020). כך למשל סטודנטים בתחומי דעת שונים כמו סיעוד (וייל-לוטון, 2016), הוראה (קוזמינסקי וקלויר, 2010) ועבודה סוציאלית (ליברמן, 2018), מתנסים בעבודת שטח (פרקטיקום), במהלכה הם לומדים את השדה האקדמי, הן מבחינה מעשית והן מבחינה תרבותית, וזאת על מנת לאפשר להם להשתלב בו בהצלחה בסיום התואר. לטענת בורדייה (Bourdieu, 1983; 1988), בתהליך הכשרתו של מהנדס תוכנה למשל, עיקר הלימודים אינם הלימודים התוכניים, בהם לומדים המהנדסים לעתיד כיצד לתכנת, אלא רכישת השפה המקובלת בין העוסקים במקצוע (הביטוס). דוגמא נוספת מיוחסת ללימודי הרפואה, במהלכם הרופאים לעתיד לומדים, בין היתר, חומר עיוני הקשור לנורמות העבודה, כללי האתיקה, וההתנהלות המצופה במקצוע זה. כיוון שהזהות המקצועית הינה מרכיב חשוב בזהות הכללית של הפרט ומשפיעה עליו בתחומים שונים, גם מחוץ לחיי העבודה, חשוב להבין מהם המניעים של אנשים לעבוד במגזר השלישי וכיצד הזהות המקצועית מתפתחת בקרב עובדים אלה.

במסגרת הסוגים השונים של ארגוני המגזר השלישי, פועלים בעלי תפקידים המקיימים מגע ישיר עם אוכלוסיית היעד של הארגון. בארגוני שירות יהיו אלה בעיקר מדריכים, מורים, מטפלים, עובדים סוציאליים, עורכי דין, צעירים בשנת שירות, מתנדבים ועוד. לעומת זאת, בארגוני סגור (המתמקדים בהעלאת המודעות הציבורית, פועלים לקידום חקיקה, להעלאת מודעות ציבורית, לתיקון עוולות ושינוי מדיניות) ימצאו בעיקר בעלי מקצוע מהתחומים: משפטים, יחסי ציבור ולובי. בארגונים המספקים שירותים בתחום הרווחה, המקצוע המוביל יהיה עבודה סוציאלית, ובארגונים בתחום החינוך – מורות ומדריכים בעיקר מהחינוך הבלתי פורמאלי (סמבריא ויעקובי-הרשקוביץ, 2010). חלק מבעלי התפקידים בארגונים אלה מאויישים גם על-ידי יועצים העוסקים ביעוץ לחברות עסקיות ובתיווך ביניהן לבין החברה האזרחית, באמצעות: תרומות, ניהול פרויקטים חברתיים, ניהול מתנדבים וכד'. תפקידים אלה מהווים

"תפקידי שער" טיפוסיים בין שני המגזרים מכיוון שהם דורשים הכרות עם המגזר העסקי, ואכן הם לרוב מאוישים על-ידי אנשים אשר הגיעו מתוך המגזר העסקי, המכירים היטב את העולם העסקי ובעלי אוריינטציה למגזר השלישי. סוגיית הזהות המקצועית נחקרה רבות במקצועות הסיעוד והרפואה (וייל-לוטון, 2016; וינטראוב, 2009, 2021, Philippa et al., 2021, Kristoffersen, 2021, Cornett et al., 2023), בתחום ההוראה (קוזמיסקי וקלויר, 2010, 2020; Zaradez et al., 2020; Pedretti et al., 2008), ובתחום העבודה הסוציאלית (דפני ונדלר, 2002; Spivak et al., 2021; Wiles, 2013). עם זאת, מאחר ומדובר במגזר מגוון מאוד, הן בסיווג הארגונים, הן בתמהיל האנושי, והן ברקע המקצועי של העובדים, חשוב להרחיב את ההבנה לגבי האופן בו מתגבשת זהות מקצועית במגזר זה, סוגייה שלמיטב ידיעתנו לא נבחנה בהקשר למגזר השלישי וראויה לבדיקה מחקרית.

ארגוני המגזר השלישי קיבלו המשגה משפטית וארגונית בסוף שנות ה-80 בעקבות פרויקט הופקינס (Salomon & Anheier, 1992). במסגרת זאת גובשה הגדרה משפטית המעגנת תחת הקטגוריה של "המגזר השלישי" ארגונים שאינם ארגונים עסקיים ושאינם למטרות רווח או ארגונים שאינם ארגונים ציבוריים, כמו למשל השלטון המרכזי, השלטון המקומי וזרועותיהם (גדרון ושותפים, 2015). בהקשר זה, עציוני (Etzioni, 1975) סיווג את הארגונים הפורמאליים במגזר השלישי לשלושה סוגים עיקריים: הסוג הראשון כולל ארגונים תועלתניים – המעניקים גמול חומרי לנמענים עמו; הסוג השני כולל ארגונים נורמטיביים – שהצטרפות אליהם נובעת בדרך-כלל מתוך מטרה לקדם מטרות שאנשים מייחסים להן ערך מוסרי. גופים, אלה הידועים גם כאגודות וולונטריות, כוללים קבוצות של שירותים קהילתיים, מפלגות פוליטיות, ארגונים דתיים ומספר רב של התאגדויות אחרות לקידום נושאים חברתיים שונים; הסוג השלישי כולל ארגונים כפייתיים – ארגונים שאנשים נאלצים להצטרף לשורותיהם בעל כורחם של ענישה (בתי כלא) או לשם טיפול (בתי חולים פסיכיאטריים). כל ארגון יכול למעשה להיכלל בכל אחת מהקטגוריות, כך שבכל אחד מהארגונים ניתן למצוא אנשים שעבורם הארגון מהווה ארגון תועלתני, לצד אנשים עבורם הארגון מהווה ארגון נורמטיבי. בארגונים כפייתיים למשל ניתן למצוא את שלוש הסיבות להצטרפות לארגון. כך לדוגמא, בתי כלא מהווים עבור הסוהרים ארגון תועלתני, עבור האסירים ארגון כפייה ועבור המתנדבים ארגון נורמטיבי. בהמשך לאבחנה זו ייחודו של המגזר השלישי נעוץ בכך שההצטרפות לעמותות מהווה עבור חלק מהאנשים ארגון תועלתני ועבור חלק אחר ארגון נורמטיבי והפרט יכול לבחור את הסיבה להצטרפותו. המחקר הנוכחי מתמקד דווקא באנשים שהצטרפותם לארגון הייתה תחילה ממניעים תועלתניים. עוד נראה בהמשך, שחלקם הגיעו דווקא ממניעים נורמטיביים (התנדבותיים) – קידום מטרות ועזרה לאחר – אך בשל נסיבות, בדרך כלל מקריות, הצטרפו לארגון כעובדים מן השורה ובכך הסבו את מהות הארגון עבורם מארגון נורמטיבי לארגון תועלתני. ומכאן עולה כי התפתחותם המקצועית של עובדי המגזר השלישי בעלת מאפיינים ייחודיים, אשר מושפעים מהביטוס המקשר בין הפרט לארגון.

על-פי בורדייה (Bourdieu, 1977) הביטוס מוגדר כאוסף של התנהגויות, הרגלים, כישורים, נטיות והעדפות שהאדם רוכש (בילדות או בארגונים) במהלך חייו בעקבות השפעות הסיבה (Greenspan, 2014). הביטוס נלמד באמצעות סוציאליזציה ראשונית וממשיך להירכש באמצעות סוציאליזציה משנית (Bonnewitz, 2005). בתוך (Walther, 2014). למעשה, הביטוס הוא הרמה האמצעית (Mesolevel), המקשרת בין רמת המיקרו, הכוללת עמדות והתנהגויות של סוכנים בודדים לבין הגדרות מבוניות ברמת המאקרו שבתוכן מתבצעת הפעולה (מבנים ארגוניים, שדות) (Bourdieu, 1977, 1986, 1993). Greenspan (2014) טוען שהרעיון של הביטוס אינו ניתן להעברה בקלות במסגרת הארגונית, אם כי שתי דרכים שעשויות בכל זאת לאפשר זאת: הראשונה היא לשמור על ניתוח הביטוס ברמה של יחידים בתוך ארגונים, והשנייה היא לתרגם את

ההביטוס לתרבות ארגונית, הכוללת סמלים ארגוניים ייחודיים, דפוסי התנהגות וערכים (Özbilgin et al., 2009; Schneider, 2005). בהלימה עם אבחנתו של גרינספן (Greenspan, 2014), אבקש לראות את האופן שבו נבנית הזהות המקצועית של אנשים בתוך הקואליציה של ארגוני המגזר השלישי על בסיס הדרך הראשונה: ניתוח הביטוס ברמה של היחידים בתוך הארגונים.

לבסוף, לא ניתן להתעמק בזהות המקצועית על ידי הביטוס ברמה של היחידים בארגון מבלי להתייחס לתיאוריית התפקיד של בורדייה. כמה מחקרים (Alexander, 2023; Davey, 2020; Vilhjalmsdottir, 2008) התייחסו לתיאוריית התפקיד של בורדייה בניסיון להסביר את השינויים בצורות, בשחקנים ובמשמעות הקריירה כפי שהיא מתעצבת בשנים האחרונות. להסתכלות על קריירה מנקודת מבט תיאורטית "גדולה" ומאוחדת יש מספר יתרונות. בפרט, תיאוריות חברתיות גדולות מאפשרות את הקישור בין מסגרת משוכללת ומובחנת היטב לתופעות חברתיות ולקריירה. יתרה מכך, הסתכלות על קריירה מנקודת מבט מאוחדת מאפשרת דיון במגוון הרב של היבטים לקריירה בשפה תיאורטית אחת. בהתבסס על עבודתו של הסוציולוג הצרפתי פייר בורדייה, מאמר זה מתמקד בתחומים חברתיים כמרכיב מרכזי במאמץ לקראת מסגרת תיאורטית מקיפה יותר לקריירה מקצועית וניהולית. בפרט, הוא דן במאפיינים המכוננים של תחומי קריירה כשדות חברתיים וביישום מושג זה על קריירה הקשורה לעבודה (Iellatchitch et al., 2003). למרות שהמושגים של בורדייה שימשו כבסיס למחקרים רבים בארגונים, ובמידה מסוימת גם בתיאוריית הקריירה, יש השפעה ישירה מועטה המשלבת את הרעיונות המושגיים המרכזיים של שדה, הביטוס והון כדי ליצור הבנה הוליסטית יותר של התנהגות קריירה ארגונית (Townley, 2014). קרי, למרות השימוש הנרחב ברעיונות של בורדייה במחקרים ארגוניים, יש מעט מאוד שילוב של כל המושגים הללו יחד כדי להבין באופן מקיף יותר איך אנשים מנהלים את הקריירה שלהם בארגוני (Gander, 2022; Townley, 2014). לאור כל הנאמר, מאמר זה מבקש לפתוח צוהר לראשונה לתהליכי פיתוח זהות מקצועית בחקר המגזר השלישי. עוד מבקש המאמר להאיר את הקשר שבין האדם לארגון, והאדם למגזר, מנקודת מבטם של העובדים במגזר השלישי. בנוסף, מבקש המחקר להראות כיצד הזהות המקצועית נבנית בתהליכים מתמידים של למידה והזדהות. באמצעות מתודולוגיה איכותנית בה נעשה שימוש במחקר זה, ניתן לקבל תובנות על נרטיבים רבים ומגוונים, המסופרים על ידי המרואיינים, ברובד הגלוי והפשטני של הסיפור וכך ניתן לקשור אותם לתהליכי זהות ארגונית (Habitus) שמוטמעים בעובדים במגזר זה.

שיטה

שיטת המחקר שנבחרה למחקר זה הינה איכותנית, וכללה ראיונות עומק חצי-מובנים, באמצעותם ניתן היה לבחון את הפרשנות וההסברים שנותנים הנבדקים לתיאורים של התופעות השונות (Lee, 1999). הדגימה במחקר הנוכחי בוצעה על-פי קריטריונים מוגדרים, של ותק בארגון ובתפקיד, ונועדה לדגום עובדים בארגוני תשתית שונים ובעמותות. לאור זאת ניתן דגש לדגימה תיאורטית, שבה נדגמים מקרים המייצגים היבטים תיאורטיים חשובים הקשורים לנושא המחקר (Lincoln & Guba, 1985). במסגרת המחקר קוימו 38 ראיונות חצי-מובנים עם מנכ"לים, סמנכ"לים, עובדים מומחים ונציגים המשמשים בתפקידים הקשורים לוועד המנהל. בשלב הראשוני, נעשתה פנייה במייל למנכ"לים בארגונים רלוונטיים, והוצע להם להשתתף במחקר. לאחר ההסכמה העקרונית, נעשתה פנייה אישית במייל למרואיינים פוטנציאליים על מנת לתאם ריאיון וכן

שיחה טלפונית מקדימה על מנת להסביר את מטרת המחקר. מרבית הראיונות נמשכו בין שעה לשעה חצי. בגלל אילוצי זמן של מרואיינים, שלושה ראיונות הושלמו לאחר כמה מפגשים.

המרואיינים התבקשו לספר על הארגון בו הם עובדים ועל תפקידם, לתאר את תחילת דרכם בעבודה בארגון, להתייחס למידת היכרותם עם המגזר השלישי, להסביר מה היה המניע להצטרפותם לארגון, ומהי המשמעות של העבודה במגזר השלישי עבורם, וכן לספר על התהליך שעברו על מנת לעצב את זהותם המקצועית בארגוני המגזר השלישי.

ניתוח הנתונים

ניתוח הנתונים נערך בהתאם לשיטות המקובלות לניתוח ראיונות איכותניים ולחילוץ וניתוח תמות תוך הסתמכות על התיאוריה המעוגנת בשדה (Grounded theory) (Glaser & Strauss, 1967). הניתוח כלל שלושה שלבים: בשלב הראשון הראיונות נקראו וקודדו על פי היחידות הקטנות ביותר, בשלב השני, שלב "הניתוח הממפה", אוחדו פרטי המידע לתמות רחבות יותר, ולבסוף בשלב שלישי, "השלב הממוקד", בוצעה קריאה מחודשת של הראיונות לאור הקטגוריות/תמות שנוצרו. כל זאת במטרה לגבש תובנות ומסקנות תיאורטיות ומעשיות בהקשר הייחודי של השדה הנחקר, קרי יחסי כוח-ידע במגזר השלישי (Charmaz, 2006; Kempster & Parry, 2011; Strauss & Corbin, 1998).

ממצאים

ניתוח הראיונות העלה חמש תמות עיקריות: (1) אהבה ממבט שני: הגעתי במקרה אבל אז התאהבתי- כיצד מתפתחת זהות מקצועית בקרב עובדי המגזר השלישי; (2) הזדמנות לקריירה (שנייה) משמעותית: פיתוח זהות והזדהות מקצועית בקריירה שנייה; (3) היוזמים: הזדמנות לקריירה (שנייה) של השפעה; (4) שליחות: הנעה כדי לתרום לחברה; (5) ודרישות תפקיד: אנושיות, משפחתיות וערכיות.

אהבה ממבט שני: הגעתי במקרה אבל אז התאהבתי

בקטגוריה זו נכללים אנשים שהגיעו למגזר השלישי באופן מקרי ושם מצאו את ייעודם ונשארו. כמעט כל המרואיינים שצינו את הסיבה להצטרפותם למגזר השלישי מתחילים את סיפורם בתיאור מסלול חייהם מיד לאחר הצבא או בתום לימודיהם לתואר ראשון. רובם סיפרו שחיפשו הרפתקה קצרה, ללא התחייבות או רצון לפתח קריירה בארגוני המגזר השלישי. כלומר, בחירתם של האנשים להצטרף למגזר לא נבעה מחשיבה מעמיקה ותכנון מוקדם של מסלול חיים, אלא מתוך החלטה רגעית ולא מחייבת, מתוך רצון להתפרנס בעבודה זמנית או מתוך רצון למלא את זמנם הפנוי. עם זאת, מעניין לראות שככל שחלף הזמן, התפתחה אצל המרואיינים תחושה של ההתאהבות במקצוע או במגזר ומאוחר יותר אף יש כאלה שראו בו ייעוד ושליחות. כך למשל מתארת מעיין, מנהלת חטיבת בוגרים בארגון המתמחה בעבודה עם ילדים עם מוגבלויות. מעיין הגיעה במקרה דרך מודעה לפני כ- 12 שנים וכך היא מספרת:

"למדתי באוניברסיטה העברית ספרות וגיאוגרפיה, חיפשתי עבודה והיה שלט שדרושים מדריכים לעבודה עם ילדים עם מוגבלות. אמרתי לעצמי יאללה אלך כדי לפרנס את עצמי במהלך התואר. פשוט חיפשתי עבודה. בגיל 20 התעסקתי בגיאוגרפיה. בסוף שנת הלימודים השלישית באוניברסיטה אמרתי לעצמי שאין לי שום עניין בתחום שאני לומדת ובהוסטל אני מרגישה שזה התחום שאני מגשימה את הייעוד שלי והלכתי לעשות הסבה בדוד ילין לחינוך מיוחד".

נראה כי ההכרות עם המקצוע והמגזר היא זו שמובילה לבצע הסבה משמעותית בתחום ההתמחות למקצוע אחר, בו ניתן למצוא ייעוד בחיים. תהליך ההכשרה והלמידה של תוכן העבודה במגזר השלישי, שעוסק לא פעם במצוקות היומיומיות של האנשים ובעוולות, מעורר שאלות אידיאולוגיות ובחינה מחודשת של מסלול הקריירה. כשאלה מתעצבים ומתגבשים, מתפתחת גם מוטיבציה חזקה יותר בתפקיד אותו האדם מבצע. לשון אחר, המוטיבציה מגיעה תוך כדי העבודה עצמה וההבנה של ייחודיות התפקיד (ויינטראוב, 2009) ולא כמניע פנימי טרם הכניסה לעבודה. עוד מוסיפה לכך טליה, המתארת את ההזדהות המקצועית שפיתחה:

"במקרה שלי זה היה מקרי. מקריות. פשוט מקריות. חברה שלי הביאה אותי לפה להתנדב... הייתי בתקופה שחיפשתי מה לעשות ואמרתי לעצמי שאני אתחיל להתנדב... זה לא היה קשור לאידיאולוגיה פשוט השתעממתי בחיים. האידיאולוגיה באה אח"כ. היום קשה לי לדמיין את עצמי עובדת במקום שהוא רק למטרות רווח או פרנסה. העניין הזה של לעבוד למטרת משהו שהוא מעבר לעצמך ומעבר לשכר שאת מקבלת בארגונים... יש אנשים שמגיעים לפה ומוותרים על חצי מהשכר שלהם. יש אנשים שהגיעו לכאן מהמגזר הפרטי כמו עורכי דין ועם הניסיון שיש להם הם יכולים להרוויח."

מעניין לראות שהאידיאולוגיה הגיעה רק בשלב מאוחר יותר של העבודה בארגון. כלומר, במקרה שתואר זה עתה, ספיגת הערכים והשקפת העולם מתגבשות תוך כדי העבודה בארגון וכחלק מסוציאליזציה משנית. הסוציאליזציה המשנית, המהווה אף היא חלק מההביטוס של הפרט, מקורה ברובה בבית הספר או באוניברסיטה אבל לא פחות מכך גם מניסיונות וחוויות אותם צבר האדם במהלך חייו וכן ממקום עבודתו (Bourdieu, 1990). למעשה ניתן לומר שבנייתו של ההביטוס, שהוא תוצר של חוויות העבר והווה, נמצא כל הזמן בתהליך של בנייה והשתנות (Bonnewitz, 2005 בתוך: Walther, 2014).

קבוצה נוספת של מרואיינים מתארת את יחסיה עם הארגון והמגזר במונחים של רומן או אהבה למקצוע והמגזר. אצל אורית למשל מדובר ברומן מתמשך שהתחיל גם כן לגמרי במקרה. כך מתארת אורית את היכרותה עם הארגון והמגזר:

"הרומן שלי עם המגזר השלישי התחיל כאשר התחלתי את החיים האמיתיים בעולם העבודה, אחרי שסיימתי את כל העבודות הסטודנטיליות. בעצם איכשהו הגעתי להתגורר בירושלים ואחת העבודות שראיתי זה מחליפה לחופשת לידה. לא הכרתי מה זה... לא ידעתי מה זה... אמרתי לעצמי יאללה בואי נלך. זה היה לפני 7 שנים. אז זה היה מאוד אחר. והיה מרושת ויפה. התפקיד היה מחליפה לחופשת לידה של העוזרת מנכ"לית והריאיון היה איתה. והתאהבתי בה ובמגזר. לא ידעתי בכלל שקיים מגזר כזה. מקום כזה וזה המקום שלי."

ניכר כי הרגשות החיוביים הללו התפתחו לאחר היכרות עם תחומי הפעילות שבהם המגזר השלישי עוסק, התרבות הארגונית הייחודית ותהליכי השינוי וההשפעה אותם המגזר מקדם בחברה האזרחית. בראיונות נוספים המרואיינים ציינו את תחושת המשפחתיות הייחודית ואת העובדה שהם רואים את ההשפעה המיידית של התהליכים שהם מקדמים בשטח באופן יחסית מהיר. רגש האהבה צף לא פעם במהלך הראיונות והוא התייחס לאהבה למגזר באופן כללי, לעבודה עצמה ולאנשים בפרט. כאשר תוארו רגשות אלה ניכר הניצוץ בעיניהם של המרואיינים ונראה כי הם צמאים מאוד להאדיר את מקום עבודתם וגאים על כך שהם לוקחים חלק בעשייה כל כך משמעותית בעיניהם. הם אוהבים לספר את סיפור ההתאהבות, כמו מבקשים לגרום גם לי להרגיש את מה שהם חווים. תהליך היכרות עם המגזר מתואר תמיד בחיך, תמיד בגאווה ותמיד

עם שלווה וסיפוק על כך שהם מצאו את מקומם. מעניין לראות שתחושות אלה מפתיעות אותם ושאינם חשבו שניתן לחוש כך כלפי מקום עבודה או מגזר שלם. תחושות אלה יכולות להתפתח בקרב עובדים רק לאחר שהם מבינים את הייחודיות מקצועית, של המקצוע בהשוואה למקצועות אחרים (Ibbara, 1999).

"תראי בביטוח לאומי יש 5000 עובדים אני זוכרת שני אנשים לטובה ויש לי איתם קשר. פה את כולם אני אוהבת. זה ארגון אחר לגמרי. זה קטן, זה משפחתי יש כאן אנשים שנבחרים בפינצטה. אה... אלה הסיבות גם יכולת ההשפעה וגם סוג הארגון, המטרות שלו, הטוב שהוא עושה לאחרים. זה מרגש אותי. אי אפשר לא להיות מחוברים לעבודה הזאת אחרי שאת מבינה את המשמעות שלה". (נתן)

לסיכום, ניתן לראות כי המפגש הראשוני עם המגזר השלישי, שלעיתים קרובות היה מקרי, הופך עם הזמן ל"רומן" ממושך ומלא משמעות. תהליך ההיכרות עם הארגונים והתחומים בהם עוסקים מביא להתפתחות תחושת זהות מקצועית עמוקה ויציבה. אהבה זו, שנולדה מתוך מקריות, מתגלה כבסיס לקריירה מתמשכת שמעניקה תחושת סיפוק אישי ומקצועי ותחושת שליחות שאין לה תחליף. כך, הבחירה לעבוד במגזר השלישי משנה את חייהם של העובדים ומביאה אותם להגשמת ייעוד אישי ומקצועי במקום שלא ציפו למצוא אותו.

הזדמנות לקריירה (שנייה) משמעותית

קטגוריה זו מתארת איך חלק מהמרוויינים הגיעו למגזר השלישי לצורך חיפוש קריירה שנייה שונה מזו שהייתה להם. כמו בקטגוריה הקודמת, גם כאן ניתן לראות שבמרוצת הזמן, וככל שההכרות עם המגזר הלכה והעמיקה, הזהות והזהדות המקצועית המשכו להתפתח. בשני המקרים מתארים המרוויינים תהליך פיתוח זהות מקצועית דומה אותו עברו במהלך העבודה בעמותות, אך נקודות הזמן בהן התחיל התהליך שונות. אחת מיד עם המפגש עם המגזר והשנייה לאחר פיתוח קריירה במגזר חלופי וכמיהה למגזר השלישי.

"אני בארגון מ 2003-2004 ובאתי לכאן לסוג של קריירה שנייה שלא שמת לי לב שזה מה שהולך להיות. הייתי יועץ ארגוני למגזר העסקי והציעו לי לעבוד כאן עם ארגונים לשינוי חברתי וקייבלתי את ההצעה. היום אני כבר לא מסוגל לעבוד עם עסקים ו... הייתי מנהל תחום שירותי הייעוץ ש"איתנים" נותן בכל מה שקשור לפיתוח ארגוני... אני עבדתי עם ארגונים עסקיים במשך 20 שנה עסקים הארד קור ועבדתי שם עם הנהלות. וחבר שלי, שבאותה תקופה ניהל את הייעוץ הארגוני ב"איתנים" אמר לי תשמע יוחאי אתה מבין טוב ייעוץ ארגוני, בוא תעשה את זה גם לארגונים של שינוי חברתי. ואז התחלתי והתאהבתי והבנתי שאני לא רוצה יותר לעבוד עם ארגונים עסקיים. זה לא מעניין לי. אני רוצה לעבוד עם ארגונים לשינוי חברתי ו... מה שגם קרה לי אבל זה יותר בשנים האחרונות, הייעוץ הארגוני גם הפסיק לעניין אותי והתחלתי להתעניין בדברים אחרים (יוחאי, מנהל תחום תוכן, ארגון איתנים).

יוחאי מתאר שובע כללי מהעולם העסקי בכלל ומעולם הייעוץ הארגוני בפרט. השנים הרבות בתחום זה הובילו אותו לתחושת מיצוי, וההצעה להצטרף למגזר השלישי הייתה כמו התפרצות לדלת פתוחה עבורו. הנקודה המעניינת בסיפורו של יוחאי היא שאט אט ניכר כי הזהות המקצועית הקודמת פינתה את מקומה לזהות מקצועית חדשה לגמרי. רכישת זהות מקצועית והזהדות איתה נוצרת, מתפתחת ומתעצמת באמצעות תהליכי סוציאליזציה מתמשכים המתקיימים בארגונים על בסיס יום-יומי המעצבים בסופו של דבר את

ההתנהגויות, ההרגלים, הכישורים, הנטיות וההעדפות שהאדם לומד בעצם השתייכותו לארגון (Bourdieu, 1990).

בניגוד ליוחאי, שם התפנית הייתה חדה, עינת לא הייתה בטוחה בבחירתה והיא אפשרה לעצמה דרך חזרה לתפקידה הקודם. עינת, עבדה שנים רבות במערכת החינוך. היא ביקשה למלא את החלל שנוצר בשנת השבתון באמצעות התנדבות בעמותה מסויימת והוקסמה מעבודתה כמתנדבת. הנה גם עינת, מתארת תהליך של הזדהות מקצועית מאוחרת:

"ואז באתי לעמותה כמתנדבת והתנדבתי במהלך שנה והוקסמתי. היה מאוד מעניין והנסיבות הובילו את זה שמי שניהלה את התוכנית החינוכית כאן בעמותה עזבה והיא ביקשה ממני למלא את התפקיד הזה ולהחליף אותה. היא שאלה אותי אם זה יכול להתאים לי. אני ידעתי שהחלטה שלי שאני לא רוצה לחזור למערכת החינוך וידעתי שאני חייבת לעשות עוד משהו כי זו מערכת מאוד שואבת והייתי מאוד חדורת שליחות לכל העניין הזה וידעתי שאם אני חוזרת למערכת החינוך אז אני אשאר ואתקדם בתוך מערכת החינוך אבל עניינו אותו דברים נוספים ועניין אותי לצאת החוצה. לא פסלתי חזרה למערכת החינוך אז, לפחות זו הייתה המחשבה שלי אז, ואמרתי לעצמי שנגסה את התפקיד הזה כדי ולראות איך זה לנהל ארגון בחינוך הבלתי פורמאלי וככה הגעתי לכאן. ניהלתי את אותה עמותה במשך שנה וחצי שנתיים ובעצם כבר שמונה שנים אני בתפקידים כאלה. יש גם המון התפתחות בתפקיד שלי שלא היה קודם. אני כאן כבר 10 שנים."

עינת ראתה בתפקיד שהוצא לה כתקפות ניסיון במגזר השלישי, ומשאירה לעצמה פתח לחזור לתפקידה הקודם. לעומת עינת – פזית, כיום מנכ"לית של עמותה חברתית בתחום החינוך, לקחה לעצמה פסק זמן כדי לקבל החלטה על כיוונים חדשים בקריירה שלה. פזית ניצלה את תקופת החופש בין העבודות לעשות דברים בשביל הנשמה, בהגדרתה ולרכוש מיומנויות חדשות. גם פזית מתארת תהליך מקרי של היכרות עם המגזר ועם התפקיד. פזית מתארת בראיון התאהבות מיידית באנשים:

"בעלי צוחק שבראיון השלישי כבר אמרתי לו: "הם עוד לא וידעים אבל אין סיכוי שהם לא לוקחים אותי" כי כבר הייתי מאוד מחוברת... ברגע שראיתי את מי אני מחליפה ומי סוג האנשים שיש כאן גם ברמת צוות וגם ברמת מתנדבים ושותפים זה היה לי ברור שאני רוצה".

כל אלה נוספו לעובדה שהיא החליטה מראש לפתוח בקריירה חדשה ושונה מזו שהייתה לה עד כה.

דביר, מנכ"ל "רביבים" התוודע למגזר השלישי דרך חבר שסיפר לו על התנדבות, חוויה שהובילה אותו להבין שהוא רוצה לעשות "משהו מעבך לעצמו". וכך הוא מתאר את כניסתו למגזר השלישי:

"תראי...אני לא מגיע מרקע של התנדבות. לא הייתי בצופים... כמה חודשים בכיתה ד' אבל זה לא היה הקטע שלי... התעסקתי בכדורסל רוב חיי הנוער שלי זה היה העולם שלי ובעצם אחרי הצבא או יותר נכון המקום המרכזי אולי היחיד שבו התחלתי לעשות משהו שהוא יותר למען החברה היה בצבא. עשיתי שירות קרבי רגיל, קורס קצינים אבל כאילו זו הפעם הראשונה שבה אתה עושה משהו שהוא מעבר לעצמך נקרא לזה. אחרי הצבא הלכתי ללמוד. למדתי משפטים וכלכלה באוניברסיטת תל אביב ובמקרה בשנה השנייה של לימודי משפטים שמעתי חבר שהוא הולך להתנדב בעמותה של סיוע משפטי. הגעתי לשם וזה מאוד מצא חן בעיני והתחלתי להתנדב בלשכת הוצאה לפועל בת"א. באיזשהו שלב בזמן העבודה שלי בחברה העיסוקית שבה עבדתי החלטתי שלא מספיק לי לעבוד רק

בשביל העבודה או שההישג שלך בעבודה הוא שהצלחת להשיג יותר כסף וחיפשותי לעשות משהו שמשלב מגזר שלישי עם אוריינטציה לייעוץ ארגוני או ייעוץ אסטרטגי. אלה דברים שתמיד משכו אותי גם בתואר השני וחיפשותי עבודה לא מעט זמן בסופו של דבר אחרי איזשהו תהליך הגעתי לכאן."

סיפורו של דביר מראה שללא הכרות ראשונית עם המגזר השלישי ועם תפיסת העולם של ההתנדבות, הוא כנראה לא היה בוחר לבצע שינוי דרסטי שכזה. לדביר הייתה עבודה במשרה בכירה בחברה עסקית גדולה. במקביל לעבודתו בארגון העסקי המשיך להתנדב במשך שנים רבות בעמותה לסיוע משפטי. ההיכרות עם המגזר ועם מאפייניו הובילה אותו למסקנה שניתן לשלב בין כישוריו המקצועיים להיבטים אחרים משמעותיים בחייו. עוד הבין דביר כי הסיפוק האמיתי מעבודתו יגיע רק ממגזר שכל כולו היא עשיית טוב עבור האחר. בחירתו של דביר מושכלת והוא היטיב לבחור את הארגון שייתן מענה הן לצרכיו הכלכליים אבל לא פחות מכך לצרכיו הרגשיים.

לסיכום, גם קטגוריה זו מתמקדת בתהליך של מעבר לקריירה שנייה במגזר השלישי. בעוד שהקטגוריה הקודמת ("אהבה ממבט שני") מתארת אנשים שנכנסו למגזר השלישי במקרה, הקטגוריה הנוכחית מתארת אנשים שבחרו במודע לפנות למגזר השלישי לאחר תחושת מיצוי בקריירה קודמת במגזר העסקי או הציבורי. מכאן כי המוטיבציה לעבור למגזר השלישי יכולה להיות מקרית או מתוכננת, אך בשני המקרים תהליך ההזדהות המקצועית עם המגזר הוא משמעותי ובעל השפעה עמוקה על המשך הקריירה של הפרט.

היזמים: הזדמנות לקריירה (שנייה) של השפעה

קבוצת היזמים משתייכת באופן כזה או אחר לקטגוריה של מניעים לבחירה בקריירה שנייה במגזר השלישי. עם זאת ההבדל המרכזי נעוץ במניע לשינוי הקריירה. שינוי דרסטי של קריירה נובע לא פעם מתחושה שהקריירה הנוכחית אינה מספקת או שאינה עונה על הציפיות שלהם כבר בתחילת הדרך. המרואיניים היזמיים שופכים אור על מניעים נוספים שהשפיעו על החלטתם לבצע שינוי דרסטי בקריירה שלהם. כך למשל שתי הדוגמאות הבאות ממחישות את הרצון ליזמות. לנתי ושירה נקודות דמיון: שתיהן נשים בעשור החמישי לחייהן, שתיהן כיהנו בתפקידים בכירים ומרכזיים בארגונים ציבוריים גדולים, ושתיהן מתארות מערכות גדולות ומסורבלות שלא מאפשרות להניע תהליכים גדולים. בנוסף לכך, שתיהן הבינו שהמערכות הגדולות שבהן הן נמצאות כעת לא מאפשרות להן לראות את ההשפעה של מאמץ עבודתן. שתיהן גם מתארות את המגזר השלישי כהנגדה למאפיינים של המגזר הציבורי ממנו הגיעו ומתארות את המגזר השלישי ככזה שמאופיין בגמישות רבה יותר באפשרות להניע תהליכים גדולים. על אף הדמיון, כל אחת מהן ממקדמת את הסיבות לחוסר הגמישות של המגזר הציבורי בהיבט שונה במהותו. נתי ממקדת את מרבית הסיבות באופיים של האנשים ואילו שירה באופיים של תהליכים. כך מספרת נתי:

"דבר ראשון יש לי נגיעה בפרטים. גם אם אני לא באופן אישי נמצאת בשטח אבל דרך הרכוזות, דרך מנהלות המחלקה דרך הליווי הניהולי שאני עושה אני לגמרי חושבת שיש לי השפעה ואני גם יודעת שיש לי השפעה במקרים מסוימים. ספציפיים על מהלך החיים של אנשים, על קבלת החלטות שלהם, על ההזדמנויות שהם נחשפו אליהם על אנשים שהם הכירו בזכות מחשבה שהעליתי או פעילות שהצעתי. זה ממש קורה... בביטוח לאומי הרגשתי שהשפעתי על האנשים שאני מנהלת אותם ועל הנורמות שלהם ושל העבודה ומוסר עבודה אם נקרא לזה ככה. אבל העובדים ולא על הלקוחות. ביטוח לאומי זה כמו ספינת טילים. את מזיזה את ההגה ועוד כמה שנים הספינה תתחיל להסתובב. אולי. אם אף אחד לא יחזיר אותה חזרה..."

את נתי פגשתי ביומה האחרון בתפקידה הנוכחי במגזר השלישי, ונראה כי היא עורכת סיכום ביניים של שתי האפיזודות המשמעותיות בחייה מבחינת קריירה. נתי בוחרת לסיים את אופן כניסתה למגזר השלישי ולתפקידה הנוכחי בהשוואה בין שני המגזרים. היא מתייחסת לשני היבטים מרכזיים באופי העבודה בתפקידה הנוכחי: ליכולת ההשפעה שלה על תהליכים, ולקשרים החמים עם האנשים בארגון. גם שירה עורכת השוואה בין שני המגזרים ומתייחסת אליהם כגורמים מרכזיים במערך השיקולים לבצע שינוי דרסטי בקריירה שלה:

"... התחלתי במגזר השלישי, עברתי לממשלה ובחרתי לחזור למגזר השלישי ויש כאן דילמה מבחינתי כי אני באמת חושבת שההכשרה שלי כעורכת דין הוא שינוי חברתי והממשלה היא המקום הראשון לפעול מתוכו אבל לי אישית היה קשה מאוד. הגעתי למשרד הכלכלה וידעתי שמאוד קשה להיזיז שם דברים. אני מרגישה שכאן גם מבחינת האנשים זה ארגון חושב. אני תמיד אומרת שבמונחים של תהליכים או תוצרים שכאן יש יותר מדי תהליכים ואולי פחות מדי תוצרים וצריך אולי לחשוב על האיזון במונחים של יעילות אבל ממשלה זה בדיוק הפוך ואולי אפילו מהר מדי. שם אין תהליכי חשיבה כמעט והיה מאוד קשה להניע רפורמות. כשעבדתי למשל בשירות המדינה זה היה מאוד קשה ולכן עשיתי את הבחירות שלי ושמחתי לחזור לפה כי זה ארגון שאני מאוד מאמינה בו אני חושבת שהוא משלב כמה דברים ויש פה אנשים מצוינים יש כאן כמה אנשי תוכן והיה לי נכון לחזור לכאן מבחינתי. לדעתי את צריכה להיות אדם מאוד מיוחד כדי לעבוד בארגון כזה ואני באמת מאמינה בזה. אני ממש הרגשתי את ההבדל כשעבדתי בממשלה היו שם אנשים שהוציאו אותי מדעתי כי אלה אנשים שכבר לא מעניין אותם מה הם עושים והייתה להם קביעות. לא כולם ואני לא רוצה להכליל. פה בין היתר העובדה שהשכר לא מספיק מתגמל אתה באמת צריך לרצות לעבוד פה. מבחינתי זה המון"

שירה, החלה את דרכה המקצועית בהתמחות במגזר השלישי ולאחר פסק זמן בו עבדה במגזר הציבורי החליטה לחזור לארגון במגזר השלישי. שירה החלה את הכשרתה לעריכת דין במגזר זה והחליטה לחזור אליו לאחר שהבינה כי במגזר הציבורי קשה להניע תהליכים. מעניין לראות שגם שירה מנמקת את החלטתה לעבור למגזר השלישי מתוך השוואה בין המאפיינים של שני המגזרים.

נראה שעל אף שהמרוויינים שתוארו למעלה הגיעו לארגוני המגזר השלישי מעמדות כוח ותפקידים בכירים בעבודתם הקודמת, היקלטותם ותחילת עבודתם במגזר לא מובנת מאליה. הבנת המשמעות של הקריירה אותה בחרו לעצמם בפרק זה של החיים הגיעה רק לאחר הפנמה ואימוץ של הערכים, דפוסי החשיבה ואופני הניהול של עולם המגזר השלישי. זאת ועוד, מדובר באנשים בעלי ניסיון ניהולי עשיר ומשאבים לא מבוטלים של הון ורישות חברתי משמעותיים, דבר שסייע להם להגיע לתפקידי מפתח (מנכ"לים או יועצים בכירים) בארגונים הנוכחיים. פוטנאם (Putnam, 1995) מגדיר הון חברתי כמאפיינים ודפוסים של ארגון חברתי הכוללים רשתות חברתיות יחד עם ערכים ונורמות הקשורים אליהן, המאפשרים שיתוף פעולה ותיאום לתועלת הכלל. שלא כהון פיזי המתייחס לערכם של חפצים, הון אנושי ותרבותי המתייחסים לנכסים לא מוחשיים של הפרט, הון חברתי מתייחס לקשרים שבין יחידים, לרשתות חברתיות ולנורמות הדדיות ואמון הנובעות מתוכן.

שליחות: הנעה כדי לתרום לחברה

שליחות, משמעותה, מעשה בעל משמעות גדולה עבור הפרט, שמקורו באמונה פנימית עמוקה וללא ציפייה לרווח אישי. כפי שצינתי קודם לכן ארגונים תועלתניים מעניקים לחבריהם גמול כספי כלשהו. אחד

ממאפייניהם הייחודיים של ארגוני המגזר השלישי הוא מתן האפשרות ליהנות משני העולמות במקביל, קרי ליהנות מגמול כספי אך גם לקדם ערכים חברתיים והשקפות עולם. חלוקתו של עציוני (Etzioni, 1975), לסוגי הארגונים אינה אבסולוטית וניתן לשלב בין הסיבות להצטרפותם של אנשים לארגונים מסוימים. תמה זו מתמקדת באנשים אלו, שהמגזר השלישי תאם את השקפת עולמם וראו בעבודה במגזר את הדרך המתאימה ביותר עבורם. רינת, מנכ"לית "איתנים" מספרת שכבר בהיותה סטודנטית לפסיכולוגיה חברתית היא עסקה בנושאים של לימודי מגדר ובנושאים שקשורים ביחסים בין יהודים לערבים:

"... מה שעניין אותי זה לא הרעיון שלעבוד בעמותה או עם עמותות. עניין אותי לעבוד על נושאים אידיאולוגיים. עניין אותי, ידעתי, שמה שאני אוכל לעשות כאן זה דווקא לקחת הכלים הפרקטיים שלמדתי באוניברסיטה וליישם אותם על נושאים שחשובים לי באמת כמו זכויות נשים ויחסים בין יהודים לערבים ושיויון בישראל וסוגיות אידיאולוגיות. סוגיות של שינויים מערכתיים בחברה הישראלית. לא... לא רק, ואני לא מפחיתה בערך ובחשיבות אבל לא רק נושאים שהם יותר שירותים חברתיים".

ניכר כי רינת חיפשה אפיק בו תוכל לקדם את הרעיונות האידיאולוגיים בהם היא מאמינה. המגזר השלישי, שחרט על דגלו לחולל שינוי חברתי, לשמר ולחזק את רווחת הפרט (גדרון ועמיתים, 2015), מהווה עבור רינת ועבור יתר האנשים המשתייכים לקטגוריה זו את ההזדמנות והכלים לממש את מטרותיהם בהקשר זה. דברים דומים לכך ניתן לראות גם בדבריהם של רהב וגדעון. גדעון ורהב הגיעו לעמותות בהן הם נמצאים לפני למעלה מ-20 שנה מתוך שליחות ורצון לקדם את הערכים בהם הם מאמינים. גדעון ורהב סברו כי במסגרת העמותה הם ימצאו את הפלטפורמה הטובה ביותר עבורם כדי לקדם את השקפותיהם האישיות:

"אה... אני הגעתי לכאן לפני למעלה מ-20 שנים. לא לתפקיד שאני מבצע עכשיו. באתי כדי לעבוד במשהו שקרוב לעיסוק בעבודה קהילתית כאחד שיכול לעסוק בייעוץ ארגוני. אני למדתי עבודה סוציאלית ועבודה קהילתית ולימודי התואר השני היה בנושא של ארגון מנהל, היום קוראים לזה מגזר שלישי. "איתנים" הלם מאוד את השקפת העולם שלי. לעסוק בדברים שגם יהיו מקצועיים וגם יתאימו לתפיסת העולם שאני מזדהה איתה. חבר שאמור היה לסיים את תפקידו, חבר שלמד איתי יחד, אמר לי שהוא חושב שאני מתאים לארגון, להחליף אותי. הביאו אותי לפה ראיינו אותי ומאז אני פה". (גדעון, סמנכ"ל ב"איתנים)

"חיפשתי משהו לעשות לטובת החברה, חיברו אותי לשלוש עמותות, לאחת עזרתי לקום... היא עדיין עובדת יפה עד היום לא חשוב... אבל היא עדיין עובדת יפה, לאחת עזרתי למתג את עצמה מחדש, הפכה להיות קרן מובילה והשלישית זו העמותה הזו". (רהב, סמנכ"ל עמותה גדולה לקידום זכויות אזרח)

הציטוטים האחרונים מראים איך בחירת הקריירה מתבצעת מתוך בחירה מושכלת ומכוונת, לעיתים כבר מבחירת מסלול הלימודים בתואר הראשון. זאת כדי לרכוש את הכלים המקצועיים והניהוליים לטובת קידום הערכים בהם הם מאמינים. במקרה הנוכחי, ההזדהות והערכים היא זו שהובילה להצטרפות למגזר

– והיא השליחות. וזאת להבדיל מהזדהות עם ערכים ורעיונות של המגזר השלישי שהגיעו בשלבים מאוחרים יותר בקריירה או רק לאחר היכרות עם המגזר.

לעיתים תחושת השליחות מגיעה בשלבים מאוחרים יותר, לאחר התנסות במגזרים אחרים. אוסנת, מנהלת תוכן בכירה וממייסדי העמותה, מספרת כי היא הקימה את העמותה כדי לנקות את הנפש ולעשות (לדבריה) משהו טוב לחברה:

“אני הייתי מזכירת קיבוץ והייתי בין עבודות והייתה בקיבוץ פרשת מעילה מאוד גדולה וחיפשנו משרד עורכי דין שייצגו לנו ייעוץ משפטי והגענו למשרד שיפעת עבדה בו. זה היה ב-2003 ועבדתי עם יפעת באופן מאוד אינטנסיבי סביב תיק המעילה וכל מיני עניינים אחרים. ב-2006 הסתיימה הקדנציה שלי של המזכירות ומאחר והתיידדנו וראינו שאנחנו עובדות יפה ביחד... החלטנו שאנחנו רוצות לעשות משהו במשותף כדי לנקות את הנשמה וגם לטובת המדינה ואחרי שבחרנו אחת את השנייה בחרנו את קהילת יוצאי אתיופיה.”

ניכר מדבריה של אוסנת שהקמת העמותה מהווה מעין פיצוי על תקופה לא קלה ואף משברית שעברה בתפקידה הקודם כמזכירת קיבוץ. אוסנת מעולם לא כיהנה כמנכ"לית העמותה, ומקדישה את כל שנותיה לבניית תחום התוכן של העמותה. שותפותה לדרך, המנכ"לית המייסדת עזבה לפני כמה שנים לטובת הקמת עמותה נוספת עם ממשקים זהים לעמותה זו. במובן זה, ניהול או הקמת עמותה מהווה, מעבר לקידום רעיונות וערכים, גם אופציה ייחודית לקידום מקצועי.

בנוסף, ניתן לומר כי לרוב, אנשים המונעים מתוך אג'נדה ספציפית, מתייחסים לעמותה כמפעל חיים ומקדישים את כל מרצם לטובת עשייה זו. כלומר, השליחות פירושה להקדיש את חייך ולייחס לעבודתך משמעות של מפעל חיים. השימוש במושג "מפעל חיים" מצביע על הטוטאליות שעלתה גם אצל המרואיינים הקודמים שהובאו בדפוס זה. דוגמא לכך ניתן לראות בדבריה של מירב:

“אני לא יודעת איזה מהארגונים את מראינת אבל לא מעט מהארגוני מגזר שלישי זה ארגונים שאפשר למדוד ואם תפגשי עוד ארגונים של קהילות, אלה ארגונים שקמו על ידי אנשים שזה מפעל חיים שלהם. זה לא על הדרך. איתן (מנכ"ל העמותה) מזוהה עם העמותה (שם הארגון נמחק). איתן זה העמותה. לגמרי. הוא שנים עושה את זה והמון דברים יושבים אצלו אז אם את רוצה לשאול משהו לכי לאיתן (מירב), מנהלת תחום תוכן בכירה בעמותה המשלבת אנשים עם מוגבלויות בחברה הישראלית.”

ניתן לראות כי הסיבות בגינן מאיישים המרואיינים עמדות מפתח בארגוני המגזר השלישי הן רבות אך ההתנסות וההכרות עם מגזר זה פתחה בפניהם צוהר חדש. בכל הראיונות ניתן לראות שהערכים, התפיסה והאג'נדה של המגזר השלישי גרמה לאנשים להישאר ולאישי תפקידי מפתח לאורך שנים רבות. במילים אחרות, מחד, השונות בסיבות להיכנס לארגוני המגזר השלישי ברורה מאוד ומאידך ניכר כי קיימת הומוגניות בסיבות בגינן בחרו אותם אנשים להישאר. ניכר כי כל המרואיינים חשים כלפי הקריירה שבחרו והתפקיד אותו הם מבצעים תחושות של שליחות, יכולת שינוי והזדהות עמוקה:

“בואי נגיד שאם היא נסגרת אני ארגיש שחלק מהזהות שלי נכבה יחד איתה וזו אמירה מאוד משמעותית ומאוד קשה. כשאני גיליתי את העמותה כשהיא ממש נוסדה והיה את הכנס הראשון פתאום ראיתי שמצאתי בית, שמצאתי חברות שותפות לחשיבה ולדרך ולצרכים הנפשיים הפנימיים

העמוקים שלי. ומאז כל כנס הייתי שם. בהתחלה לא הייתי פעילה. בדיוק אמרתי היום לחברה שפתאום גיליתי שכאילו נכנסתי לבית מקדש כזה וכל הזמן הסתכלתי על הנשים שפעלו שם כמעין עוסקות בקודש ושאני עדיין לא שם ואין כיף להן שהן יכולות לעסוק בדברים האלה" (בקי, חברת וועד מנהל בארגון תנועת נשים דתיות פמיניסטיות).

מדברי המרואיינים עולה כי אחד הגורמים המרכזיים המאפשרים היווצרות של תחושות אלה נעוץ ביכולת של הפרט להזדהות עם המקצוע אותו בחר. Hackman & Oldham (1976), מגדירים את התפיסה של השפעה חברתית נתפסת של התפקיד כמידה שבה העובד מרגיש כי מעשיו מסייעים לטובת אנשים אחרים. בעוד שחשיבות המשימה מתארת את היקף ההזדמנויות אשר העבודה מספקת כדי לשפר את הרווחה של אחרים, ההשפעה החברתית הנתפסת מתארת עד כמה העובדים מרגישים את מעשיהם כמשפרים את רווחתם של אחרים (Grant & Crutchfield, 2007). משמעות המשימה אם כן נתפסת כמאפשרת לטפח השפעה חברתית נתפסת על ידי הדגשה שאחרים תלויים במאמצי העובדים (Grant & Crutchfield, 2007). מעבר לחוויה עצמה של העובדים שעבודתם בעלת משמעות, משמעות המשימה מאפשרת לעובדים ליצור קשר פסיכולוגי בין מעשיהם ותוצאותיהם החיוביות הפוטנציאליות עבור אחרים. תחושות אלה משמעותיות ומהותיות במיוחד במסגרת התפקיד בארגוני המגזר השלישי.

התמה עוסקת ברעיון השליחות אצל אנשי המגזר השלישי, המונעים מתוך תחושת ייעוד עמוקה ואמונה בערכים חברתיים, ולא מתוך ציפייה לרווח אישי. המגזר השלישי מציע לאנשים אלה את ההזדמנות לקדם ערכים אידיאולוגיים מבלי לוותר על תגמול כספי, מה שהופך אותו לאטרקטיבי במיוחד עבור מי שמחפש השפעה חברתית. התמה מדגישה שההחלטה להשתלב במגזר השלישי אינה מקרית, אלא נובעת מבחירה מושכלת ורצון לקדם ערכים אישיים בתוך מסגרת מקצועית. אנשים אלה רואים במגזר השלישי את הזירה המושלמת לממש את השקפת עולמם, ולתרום תרומה משמעותית לחברה, תוך כדי יצירת קשר עמוק עם המשמעות החברתית של תפקידם.

דרישות תפקיד – אנושיות, משפחתיות וערכיות

תמה זו עוסקת בדרישות התפקיד המצופות מעובדים בארגוני המגזר השלישי. הקריטריונים לאיוש משרות עובדים במגזר השלישי לא שונה, על פניו, ממגזרים אחרים והם כוללים את בחינת ההתאמה של העובד לאופי העבודה וסוג הארגון. עם זאת לעיתים נדמה כי הדגש הניתן לאופיו של הפרט ותכונותיו האישיות מקבל משקל רב בתהליך הקבלה לתפקיד בעמותות. בורדייה (2002) טען שלבני האדם יש נטייה, גם אם לא מודעת, להעדיף תמיד את בעלי הביטוס הדומה לשלהם. לכל שדה יש הביטוס משלו, וחלק חשוב, אם לא החלק החשוב ביותר, הוא רכישת הביטוס של השדה כדי להשתלב בו בהצלחה. ראוי לציין בנקודה זו כי בעוד שהתמה של "השליחות האידיאולוגית" מדגישה את האמונות והערכים העמוקים המניעים אנשים לפנות לקריירה במגזר השלישי, תמת "דרישות התפקיד" מתמקדת בתכונות הבינאישיות והמבוססות ערכים ייחודיים הנדרשים להצלחה בארגוני המגזר השלישי.

בהתייחס למחקר הנוכחי ובניסיון לשרטט דפוסים כלליים של אנשים המאיישים עמדות מפתח במגזר השלישי, ניכר שקיימת הלימה מאוד ברורה בין מערכת הערכים של הסובייקט לבין מערכת הערכים הארגונית, עד לכדי התמזגות והזדהות:

"את לא יכולה להיות כאן אם את לא מאמינה בזה וזה לא בוער בך. אפילו לא בתור מזכירה. זה לא סתם מזכירה של ארגון עיסקי. זה אמוציונאלי ואני לפעמים לוקחת כאן דברים יותר מדי ללב. אם

אני רבה עם מישהו ..יש כאן הרבה אמוציות... ניסיתי ניסיתי כמה פעמים לצאת ולעבוד במקום אחר. זה לא קל בכלל. לא קל לא הצלחתי. ניסיתי." (ניבאל, מנהלת אדמיניסטרטיבית בארגון למען זכויות המגזר הערבי).

במרבית הראיונות נשמעה הטענה שלא כל אחד יכול או מסוגל לעבוד במסגרת של עמותה וכי דגש רב ניתן על תכונות כמו משפחתיות וערכיות. כך למשל מתאר דביר את המאפיינים הייחודיים של עובדיו:

"קודם כל שיותר ממה שאת צריכה לדעת (בתפקיד –מ.ש.) ומה שבעיני זה חשוב זה מי את בתור בן אדם גם ברמה הערכית וגם בצורת החשיבה שלך. יש כאן כמה דרייברים בדבר הזה. אני עושה לא מעט תהליכי גיוס בעניי הזה. אבל נניח שאת רוצה להיות אנליסטית חברתית, לא מנהלת תפעול או שיווק אלא את התפקיד אין ספק שזה יתרון שיש לך היכרות מסויימת עם המגזר השלישי ... מצד שני יכול להיות שלא תהיה לך היכרות עם המגזר השלישי ועדיין תתקבלי לעבודה במעלה. כלומר אין כאן פרופיל מוגדר ואין צ'ק ליסט של חמישה דברים שצריכים להיות לך. יש פה עניין חברתי מאוד מאוד חזק כי זה ארגון קטן והוא מאוד משפחתי ברמת היחסים הבן אישיים וזה מאוד קריטי ואנשים שלא הסתדרו עם זה בסוף לא נשארו פה, אתה צריך להיות מחובר למגזר, לרעיונות שלו, לערכים שלו ולאופן הפעולה הייחודי שלו. זה לא מתאים לכל אחד."

גם ליאורה, מנהלת פיתוח תוכן ואחראית פרויקטים בעמותה למאבק בעוני, ופזית, מנכ"לית ארגון לזכויות אזרח, מתייחסות לתכונות ספציפיות המאפיינות את האנשים בארגון. ליאורה, למשל, מציינת את מרכיב התשוקה בעבודה כגורם מניע עיקרי. למותר לציין כי ההון האנושי בארגון מהווה בכל המגזרים סוגייה קריטית אך ניכר כי שתיהן מייחסות להון האנושי בארגוני המגזר השלישי משקל כבד יותר. זאת בגלל העובדה שהמניע העיקרי להישארותם של האנשים הוא אינו כלכלי אלא ארגוני וחברתי:

"אמרתי אתמול לצוות המנהלים שלי. הייתה לנו אתמול ישיבה. ואמרתי להם על האבולוציה של הארגון. ודיברנו על זה שהארגון גדל ויש המון מנהלים... זה פוגש עכשיו את האנשים במקומות שונים אבל אמרתי להם שתמיד עבדתי עם אנשים טובים אבל מעולם לא עבדתי עם אנשים כל כך מצוינים כמו שיש כאן. אמרתי להם שההון האנושי של כוח האדם כאן הוא קריטי. היה לנו דיון עומק על זה שהארגון גדל ויש לנו הרבה מנהלים וותיקים והרבה צעירים ושוחחנו על איפה זה פוגש כל אחד...אני חושבת שהנושא של ההון האנושי וכוח האדם... יש כאן אנשים פשוט מצוינים. אני חושבת שהעובדה שהם קמים בבוקר בכזו תשוקה. ויש כאלה שמשלמים מחיר. כל העניין של שכר למשל. זה לא תמיד מדובר אבל הם לא תמיד מקבלים שכר הולם... אני למשל לא יכולה לעסוק במשהו אחר ואני לא יכולה לקום בבוקר ולא לחשוב שהחזון שלי לא עומד לנגד עיני. והם אותו הדבר. הם באים עם תשוקה. אני לא חושבת שאין אנשים מדהימים במגזר העסקי... פה אנשים מראש מוותרים על שכר ואולי בדלת המסתובבת אם הם היו פונים למגזר העסקי או נתיב אחר ויש כאן אנשים, שלא תביני לא נכון. אנשים לא באים לכאן מתוך פשרה ואני בטוחה שבמקומות אחרים הם היו מרוויחים יותר. אבל בכל זאת בוחרים כל יום להישאר כאן עם כל העומס והקושי והלחץ אני חושבת שמי שנשאר כאן ומי שבוחר לעבוד במגזר השלישי חייב להיות אדם מיוחד. באמת. הוא חייב לאהוב באמת את מה שהוא עושה וחייב להיות מחייב לערכים של הארגון שלנו ושל המגזר השלישי" באמת (ליאורה, מנהלת פיתוח תוכן ואחראית פרויקטים בעמותה למאבק בעוני).

“כשעבדתי למשל בשירות המדינה זה היה מאוד קשה ולכן עשיתי את הבחירות שלי ושמתתי לחזור לפה כי זה ארגון שאני מאוד מאמינה בו אני חושבת שהוא משלב כמה דברים ויש פה אנשים מצוינים יש כאן כמה אנשי תוכן והיה לי נכון לחזור לכאן מבחינתי. לדעתי את צריך להיות אדם מאוד מיוחד כדי לעבוד בארגון כזה ואני באמת מאמינה בזה. אני ממש הרגשתי את ההבדל כשעבדתי בממשלה היו שם אנשים שהוציאו אותי מדעתי כי אלה אנשים שכבר לא מעניין אותם מה הם עושים והייתה להם קביעות לא כולם ואני לא רוצה להכליל. פה בין היתר העובדה שהשכר לא מספיק מתגמל אתה באמת צריך לרצות לעבוד פה. מבחינתי זה המון (פזית, מנכלית ארגון לזכויות אזרח).”

ניכר כי ליאורה ופזית אסירות תודה לאנשים שמוכנים לוותר על נוחות כלכלית ורווחה אישית לטובת מטרה וחזון חברתי בעולם קפיטליסטי, הנשען על הון כלכלי המגדיר את מעמדך. בחירה מודעת, רציונאלית ועקבית של וויתור על שכר הולם למען מטרה גדולה יותר איננה דבר מובן מאליו.

דיון

הזהות מקצועית מתגבשת לאורך זמן, זאת לאחר שהפרט התנסה וחווה משובים משמעותיים אשר אפשרו לו לרכוש תובנות עמוקות בכל הקשור למקצוע אותו הוא בחר, למצות את הכישורים המרכזיים שלו ולהביא לידי ביטוי את הערכים בהם הוא מחזיק (Schein, 1978). במילים אחרות, זהות מקצועית מתעצבת לאחר תהליך של התנסות וחקירה עצמית ובהשוואה למקצועות אחרים (Adams et al., 2006; Ibbara, 1999). המרואיינים שטחו מגוון רחב למדי של נסיבות אשר קובצו לחמש קטגוריות עיקריות. ניכר כי המרואיינים מנהלים שיח פנימי, המלמד על מוטיבציה עשירה בתפקידם הנוכחי ועל הסיפוק הרב אותו הם חשים בתפקיד זה. תחושות אלה מסבירות מדוע אנשים מחזיקים זמן רב בתפקידים אלה, כמו גם בעמותה הספציפית אליה הם משתייכים. בנוסף, לעיתים שיח פנימי זה מתנהל סביב השוואה בין שני המגזרים האחרים לגבי אופיו של התפקיד הקודם או אופיים של האנשים במגזרים השונים.

סוגיית הזהות המקצועית וההזדהות עם התפקיד נכחה באופן בולט אצל כל אחד מן המרואיינים במחקר הנוכחי. נראה כי מאפייניו הייחודיים של המגזר השלישי, שעוסק רובו ככולו בשינוי פני החברה האזרחית מהווה בסיס משמעותי לתחושות אלה. ניכר כי המחויבות והסיפוק אותם חווים המרואיינים מאפשרת לזהות המקצועית האישית של האנשים להיות חלק בלתי נפרד מהזהות המקצועית המגזרית. לטעמי, הכרה שכזו יכולה להתרחש רק במצבים בהם אנשים מאמצים ערכים כמו משפחתיות, נתינה, אלטרואיזם ורצון לקידום החברה ושינוי.

היבט מעניין נוסף שעלה מן הראיונות קשור לקריטריונים לאיוש משרות. מערכת השיקולים בעת בחירת אנשים, לצד מקצועיות, מתרכזת במיומנויות רכות כגון יכולות בין-אישיות והשקפות עולם. כלומר, מהראיונות עולה שקריטריונים כגון משפחתיות, תשוקה, גמישות מחשבתית, אמינות וערכיות הינם קריטריונים מרכזיים בעת בחירת האנשים. ערכים אלה מאפשרים למגזר השלישי לקדם את הרעיונות המרכזיים אותם הוא מקדש. קרי, פיתוח הון חברתי, עידוד מעורבות בפעילות של חידושים ושינויים חברתיים ושמירה על האינטרס האזרחי וקידומו (גדרון ועמיתים, 2015).

ככלל, המרואיינים שהובאו בשתי הקטגוריות הראשונות עברו תהליך משמעותי מאוד שהשפיע על תפיסת עולמם ותפיסת ייעודם בחיים. ניתוח דפוסי המרואיינים מעלה תמונה מעניינת במיוחד. ניתן לראות שהמרואיינים מספרים על הרמה הגלויה והמוצהרת להצטרפות למגזר. עם זאת ההחלטה בדבר הישארותם מאופיינת בהסברים של מוטיבציות המשקפות הזדהות ומחויבות לתפקיד למקצוע ולמגזר בכללותו. במילים

אחרות, ניתן לראות כי הכניסה למגזר השלישי אינה נובעת בהכרח מאותה הסיבה, אך עד מהרה מתפתחת זהות מקצועית והזדהות מקצועית עמוקה עם המקצוע, המלווה תחושות אלה בתחושת שליחות.

בהתאם לתיאוריית הפרקטיקה של בורדייה (Bourdieu, 1977) וגידנס (Giddens, 1984), ייתכן שעובדי המגזר השלישי, בדומה לעובדים במגזרים אחרים, נוטים לפעול בדרכים המשקפות את הערכים שהם מייחסים לפעולתם במסגרת הסביבות החברתיות בהן הם פועלים (Stapleton, 2015). כלומר, תפיסת העובדים את עצמם ואת עבודתם מהווה גורם מרכזי בעיצוב הידע המקצועי שלהם ובגישה שהם מאמצים, תוך שימוש במשאבים הזמינים בסביבות החברתיות שבהן הם פועלים (Beijaard et al., 2004; Estola et al., 2003; Rodgers & Scott, 2008). עם זאת, תלות הדדית זו בין המבנה החברתי לסוכן החברתי אינה חד-צדדית (Bourdieu, 1984; Lahire, 2003). אף שהפעולות של הפרטים עשויות להיות מושפעות מהמבנה החברתי, הן גם מעצבות, משמרות או משנות את המבנה הזה. תהליך זה מתרחש בהתאם לנטייתיהם ולכוונותיהם השונות, מה שמאפשר דינמיות בבחירותיהם (Zaradez et al., 2020).

ראוי בנקודה זו להדגיש סוגייה מהותית בכל הקשור לקריירה במגזר השלישי; תהליך בניית הקריירה במגזר השלישי שונה משמעותית מתהליכים מקבילים במגזרים אחרים, בהם בחירת הקריירה מתבצעת לאור תחום הלימוד. ניתן לראות שכמעט בכל המקרים בחירת הקריירה המקצועית, שהיא פועל יוצא של הכשרה אקדמית, לא נשענה על רצון לממשה במגזר השלישי אלא על רצון לפתח זהות מקצועית, לעיתים ללא קשר למגזר. ההזדהות עם המגזר השלישי הגיעה למעשה בשלב מאוחר יותר כמו גם ההכשרה הספציפית בתחום. תרומתו של מחקר זה מתמקדת בהבנת תהליכי גיבוש זהות מקצועית וקריירה. תיאורית הקריירה של בורדייה, כמו גם תהליכי הבנת הביטוס תרמו להבנת הקשרים בהם מתקבלות החלטות לגבי קריירה בארגוני מגזר שלישי כמו גם ההפנמה של קבלת החלטות לגבי קריירה מקצועית.

סיכום, מסקנות, תרומות, המלצות המחקר ומגבלות המחקר

קיימות תוכניות במסגרת תוכניות המשך או לימודים לתואר שני המתמקדות² בניהול אלכ"רים או חברה אזרחית. זאת בניגוד למקצועות כמו עריכת דין, עבודה סוציאלית, סיעוד, רפואה, חינוך, ניהול, ועוד, המאפשרים הכשרה מקצועית ספציפית החל מתואר ראשון. במסגרת תארים אלה, לצד הכשרה תיאורטית ומתן כלים מקצועיים, מתקיימים תהליכי בניית זהות, נלמדים כללי אתיקה ספציפיים לפרופסיה, ומתקיימת סוציאליזציה מקדימה לסוג התפקידים, לעיתים במסגרת סטאג' או הכשרה מעשית. ניתן להניח שאדם המסיים לימודי תואר ראשון באחד מהמקצועות הללו מפתח זהות מקצועית ספציפית למקצוע ולא לארגון ובוודאי לא למגזר. במילים אחרות, אנשים הבוחרים במקצועות כמו פסיכולוגיה, עריכת דין ועוד, בוחרים במקצוע ספציפי ולומדים במסלול שמכשיר אותם להיות פסיכולוגים או עורכי דין. לעומת זאת, אין מסלול או תחום לימודי המאפשר קבלת כלים באופן מסודר על אופן העבודה בארגוני המגזר השלישי, ורכישת הכלים המקצועיים מתנהלת בנפרד לזהות המקצועית האישית שלך. לעיתים זהות זו מתפתחת בשלבים מאוחרים יותר או במקביל לפיתוח הזהות המקצועית. כלומר, ניתן לראות שהמרואינים עברו שני תהליכים נוספים בבניית הביטוס שלהם: התהליך הראשון היה אקדמי ואילו התהליך השני היה במסגרת עבודתם כחלק מרכישת התפקיד על שלל היבטיו המקצועיים או הנורמטיביים והערכיים (Bonnevitz, 2005). בתוך: (Bourdieu, 1990; Walther, 2014). לאור זאת, על אף שנלמדים קורסים באקדמיה שעוסקים בארגוני

2. קיימות תוכניות של לימודים מתקדמים במנהיגות חברתית במוסדות כמו האוניברסיטה העברית, אוניברסיטת בן-גוריון נבג ומכון מנדל. מדובר בתארים שניים או בלימודי המשך לתואר. כמו כן קיימים מסלול לימודים של תואר שני לניהול אלכ"רים באוניברסיטת בן גוריון.

מגזר שלישי, באופן תיאורטי, ראוי להקדיש תשומת לב ייחודית ולשלב בקורסים אלה מרכיב של פיתוח זהות מקצועית.

למחקר זה תרומות מעשיות ותיאורטיות כאחד. מבחינה תיאורטית המחקר הנוכחי מרחיב את הידע הקיים אודות פיתוח זהות מקצועית בקרב עובדי המגזר השלישי. זאת ועוד המחקר הנוכחי מרחיב את הידע הקיים אודות תהליכי פיתוח קריירה, בהתאם להגותו של בורדייה, ובאופן ספציפי תהליכי בניית הביטוס מקצועי. מבחינה מעשית המחקר מאפשר הבנה מעמיקה בכל הנוגע לפרקטיקות ולתהליכי פיתוח זהות מקצועית בקרב עובדים שהגיעו ללא רקע וידע מוקדם על מאפייני המגזר השלישי והאופן בו מתנהלים ארגונים אלה. על אף ייחודו של המחקר הנוכחי באוכלוסייתו, גם המגבלה העיקרית שלו טמונה בעיקר באוכלוסיית המחקר. נראה כי גודל הדגימה קטן והטרונגי – במחקר הנוכחי נדגמו עובדים במגוון דרגים וסוגי עמותות. ועל כן, אני ממליצה למחקרי המשך להגדיל את גודל המדגם כדי שניתן יהיה לבצע מיפוי עמוק יותר של תהליך בניית הזהות המקצועית, על-פי חלוקה של סוג ההתמחות, דרגה בארגון וסוג העמותה.

רשימת מקורות

- בורדייה, פ. (2002). *סקיצה לאנליזה עצמית*. תל אביב: הוצאת הקיבוץ המאוחד.
- גדרון, ב', בר, מ' וכך, ח'. (2003). *המגזר השלישי בישראל: בין מדינת רווחה לחברה אזרחית*. הוצאת הקיבוץ המאוחד, תל-אביב.
- גדרון, ב' לימור, נ' וזיכלינסקי, א'. (2015). *ממגזר שלישי למגזר אזרחי: לשאלת הזהות הקולקטיבית של ארגוני המגזר האזרחי*. ירושלים: מכון ון ליר - פורום ון ליר לארגוני המגזר האזרחי
- דפני, נ' ונדלר, א'. (2002). *הדימוי המקצועי של עובדים סוציאליים, פסיכולוגים ופסיכיאטרים: התפיסה ההדדית ותפיסת העמיתים בשתי רמות התנסות מקצועית*. *מגמות, מ"א (4)*, 607-622
- וייל- לוטן, ד'. (2016). *סיעוד - מקצוע המחפש זהות: בין פרופסיה למגדר*. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה. האוניברסיטה העברית.
- וינטראוב, נ'. (2009). *מבעד למראה - מסע לחיפוש זהות מקצועית כמרפאה בעיסוק*. כתב עת ישראלי לריפוי בעיסוק, 18(4), 249-272.
- ליברמן, מ'. (2018). *הבדלים בזהות מקצועית ובמאפייני תפקיד בקרב עובדים סוציאליים פרטניים וקהילתיים במחלקות לשירותים חברתיים*. חיבור לשם קבלת תואר מוסמך. הפקולטה למדעי הרווחה והבריאות בית הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטה חיפה.
- סמבירא, ג' ויעקבי-הורוביץ מ'. (2010). *מחפשות משמעות הסבה למגזר השלישי - מדריך למתעניינות*. שיתופים.
- קוזמיסקי, ל' וקלויר, ר'. (2010). *הבניית זהות מקצועית של מורים ושל מורי מורים במציאות משתנה*. *דפים, 49*, 11-42
- Adams, G. R., Berzonsky, M. D., & Keating, L. (2006). Psychosocial resources in first-year university students: The role of identity processes and social relationships. *Journal of Youth and Adolescence*, 35(1), 78-88.
- Alexander, R. (2023). Spatialising careership: towards a spatio-relational model of career development. *British Journal of Sociology of Education*, 44(2), 291-311.
- Beijaard, D., P. C. Meijer, and N. Verloop. 2004. "Reconsidering Research on Teachers' Professional Identity." *Teaching and Teacher Education* 20 (2), 107-208.

- Bhabha, H. (1990). The third space: interview with Homi Bhabha. *Identity: Community, culture, difference*, 207-221.
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a theory of practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bourdieu, P. (1983). The Field of Cultural Production, or: The Economic World Reversed. *Poetics*, 12(4-5), 311–56.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique on the judgment of taste*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). New York: Greenwood.
- Bourdieu, P. (1988). *Homo Academicus*. Stanford, CA: Stanford University Press
- Bourdieu, P. (1993). *Sociology in question*, London: Sage.
- Bourdieu, P. & Passeron, J. C. (1990). *Reproduction in education, society and culture*. London: Sage.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. sage.
- Cornett, M., Palermo, C., & Ash, S. (2023). Professional identity research in the health professions—a scoping review. *Advances in Health Sciences Education*, 28(2), 589-642.
- Davey, K. M. (2020). Organizational career development theory: Weaving individuals, organizations, and social structures. *The Oxford Handbook of Career Development*, 143-154.
- Estola, E., E. Raija, and S. Leena. (2003). “A Moral Voice of Vocation in Teachers’ Narratives.” *Teachers and Teaching* 9 (3): 239–256. doi: 10.1080/13540600309381
- Etzioni, A. (1975). *Comparative analysis of complex organizations, rev.* Simon and Schuster.
- Fitzgerald, A. (2020, July). Professional identity: A concept analysis. In *Nursing forum* (Vol. 55, No. 3, pp. 447-472).
- Gander, M. (2022). A Holistic Career Framework: Integrating Bourdieu and career theory. *Australian Journal of Career Development*, 31(1), 14-25.
- Gecas, V. (1982). The self-concept. *Annual review of sociology*, 8(1), 1-33.
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Gidron, B. (2013). The (continued) search for an appropriate name for the third sector. *Voluntary Sector Review*, 4(3), 303.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.
- Grant, H. M., & Crutchfield, L. R. (2007). Creating high-impact nonprofits. *Stanford Social Innovation Review*, 5(4), 32-41.

- Greenspan, I. (2014). How can Bourdieu's theory of capital benefit the understanding of advocacy NGOs? Theoretical framework and empirical illustration. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43(1), 99-120
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 14(2), 250-279.
- Ibarra, H. (1999). Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764-791.
- Iellatchitch, A., Mayrhofer, W., & Meyer, M. (2003). Career fields: a small step towards a grand career theory? *The International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 728-750.
- Kempster, S., & Parry, K. W. (2011). Grounded theory and leadership research: A critical realist perspective. *The leadership quarterly*, 22(1), 106-120.
- Kristoffersen, M. (2021). Does professional identity play a critical role in the choice to remain in the nursing profession?. *Nursing Open*, 8(4), 1928-1936.
- Lahire, B. (2003). From the Habitus to an Individual Heritage of Dispositions: Towards a Sociology at the Level of the Individual. *Poetics* 31 (6): 329-355.
- Lee, A.S. (1999). Editors Comments: The Role of Information Technology in Reviewing and Publishing Manuscripts at MIS Quarterly. *MIS Quarterly*, 23(4), iv-ix.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. sage.
- Norton, A. (1988). *Reflections on political identity*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Ozbilgin, M., Tatli, A., & Nord, W. R. (2005). Book review essay: Understanding Bourdieu's contribution to organization and management studies. *Academy of Management Review*, 30(4), 855.
- Pedretti, E. G., Bencze, L., Hewitt, J., Romkey, L., & Jivraj, A. (2008). Promoting issues-based STSE perspectives in science teacher education: Problems of identity and ideology. *Science & Education*, 17, 941-960.
- Philippa, R., Ann, H., Jacqueline, M., & Nicola, A. (2021). Professional identity in nursing: a mixed method research study. *Nurse education in practice*, 52, 103039.
- Putnam, R. D. (2015). Bowling alone: America's declining social capital. In *The city reader* (pp. 188-196). Routledge. ISBN: 9781315748504
- Rodgers, C., and K. Scott. (2008). "The Development of the Personal Self and Professional Identity in Learning to Teach." In *Handbook of Research on Teacher Education: Enduring Questions and Changing Contexts*, edited by M. Cochran-Smith, S. Feiman-Nemser, D. J. McIntyre, and K. E. Demers. New York: Routledge, 732-755
- Schein, E.H. (1978). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10: 4, 80-88.
- Schneider, K. (Ed.). (2009). *From employability towards capability* (Vol. 4). Klaus Schneider.
- Spivak, L., Melnyk, Z., & Spivak, D. (2021). Factors of social work students' professional identity significance during professional training. *Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*, 13(3), 333-349.

- Stapleton, S. R. (2015). Environmental identity development through social interactions, action, and recognition. *The Journal of Environmental Education*, 46(2), 94-113.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). Basics of qualitative research techniques.
- Townley, B. (2014). Bourdieu and organizational theory: A ghostly apparition. In P. S. Adler, P. du Gay, G. Morgan, & M. Reed (Eds.), *Oxford Handbook of sociology, social theory and organizational studies: Contemporary currents* (pp. 39–63). Oxford University Press.
- Vilhjalmsdottir, G. (2008). Career guidance and habitus-the value of Bourdieu's concept of habitus in career guidance research and practice. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 19(1), 4-11.
- Wiles, F. (2013). 'Not Easily Put Into a Box': Constructing Professional Identity. *Social Work Education*, 32(7), 854–866.
- Walther, M. (2014). Bourdieu's Theory of Practice as Theoretical Framework. In *Repatriation to France and Germany* (pp. 7-23). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Zaradez, N., Sela-Sheffy, R., & Tal, T. (2020). The identity work of environmental education teachers in Israel. *Environmental Education Research*, 26(6), 812–829.

[חזרה לתוכן העניינים](#)

