

ניהול קריירות בארגונים

1. המרואיינת הינה מעיין, תל אביבית, בת 32, יועצת ארגונית לעמותות, בזוגיות ללא ילדים. מעיין הייתה תלמידה מצטיינת מאז ומתמיד. בבית הספר הוריה דחפו אותה להצטיין גם בלימודים וגם בתרומה לחברה, ואכן היא הצטיינה בשני התחומים וקיבלה פרסים על כך בסיום התיכון. בצבא היא שירתה ב-8200 בחיל המודיעין, באבטחת מידע, והיא הרגישה שאמנם היא תורמת למדינה אבל לא מספיק. היא יצאה לקצונה על מנת לתרום יותר, ועדיין לא הרגישה את התרומה האישית שלה לכלל וזה תסכל אותה. עם השחרור התלבטה לאיזה תואר להירשם. מצד אחד הבינה כי היא מתעניינת בהפרעות הנפשיות, ומצד שני גם רצתה ללמוד על התחום הארגוני. כך נרשמה לאוניברסיטה העברית ושילבה פסיכולוגיה ומנע"ס. היא השקיעה הרבה בתואר, הצליחה מאוד, וגם עבדה במעבדת חקר בפסיכולוגיה תוך כדי. בסוף התואר הראשון החליטה שמנע"ס יותר מתאים לאופייה, ודרך הקלות למצטיינים שנתנה האוניברסיטה המשיכה מיד לתואר השני במנע"ס ובחרה בהתמחות בהתנהגות ארגונית. תוך כדי התואר השני, שגם בו הצליחה, עבדה במעבדת חקר של ארגונים ועשתה פרקטיקום התנדבותי מטעם האוניברסיטה בארגון קטן שנותן ייעוץ ארגוני לעמותות. המעבדה עניינה אותה אבל היה לה קשה עם הזמן הרב שלוקח עד שרואים תוצאות, וגם הרגישה שהיא עדיין לא משפיעה מספיק על הסביבה. הפרקטיקום לעומת זאת היה לה מתאים מאוד: היא הרגישה עניין, השפעה סביבתית והנאה. לאחר הפרקטיקום המשיכה לעבוד בארגון הקטן הירושלמי ונהנתה מאוד, אך זמן קצר לאחר התואר השני, נאלצה לחזור לת"א יחד עם בן זוגה שהכירה בפרקטיקום. היא החלה לעבוד בארגון ייעוץ ארגוני תל אביבי גדול, ואמנם תפקדה יפה אך שוב הרגישה שאין לה די השפעה ישירה על סביבתה וגם חשה שהיא לא תורמת מספיק לרווחת הכלל דרך הייעוץ לארגונים עסקיים. היא נטלה יוזמה והתקשרה למנהלת מהארגון הירושלמי הקטן, וביקשה לעבוד כשלוחה התל אביבית שלה. המנהלת הסכימה וכך מעיין מייעצת לעמותות במרכז דרך הארגון הירושלמי עד היום. בשנים האחרונות שוב התגבש חלום חדש אצלה: להקים עסק עצמאי משלה בייעוץ לעמותות, וזו שאיפתה החדשה.

2. א. לפי שאלון חמשת הגדולים, נמצא כי למעיין יש שני טיפוסים אישיות במידה שווה, טיפוס נעים וטיפוס מצפוני. נעימות מתארת מוכוונות בינאישית, ברצף שנע מחמלה ועד אנטגוניזם, שמתבטאת במחשבות, רגשות ופעולות. טיפוס אשר גבוה בנעימות הוא פרט המאופיין ע"י תכונות כמו אדיבות, גמישות, ביטחון, מתן אמון, מזג נוח, נטייה לשתף פעולה, סלחנות, סובלנות, יושרה, חמלה. מי שנמוך בנעימות מאופיין באנטגוניזם, עוינות, ציניות, גסות רוח, כעסנות, חוסר רצון לשת"פ, והיעדר רחמים. מצפוניות מתארת את המידה שבה הפרט מוכון מטר, כפי שמתבטא ברמת הארגון, העקביות וההנעה שלו לעבר מטרות. טיפוס

אשר גבוה מצפוניות הוא פרט אשר מאופיין ע"י תכונות כמו זהירות, יסודיות, אחריות, ארגון ותכנון, נכונות למאמצים בעבודה, התמדה, סדר, אמינות, דייקנות, קפדנות ומשמעת עצמית. מי שנמוך במצפוניות מאופיין בחוסר מטרה, עצלנות, חוסר אכפתיות, רצון חלש, רשלנות והדוניזם.

ב. ניתן לראות כי בחירותיה התעסוקתיות של מעיין תואמות את האישיות של ב-BIG 5. אנשים בעלי מצפוניות גבוהה נוטים להיות בעלי ביצועים גבוהים. אכן, מעיין הפגינה ביצועים גבוהים בכל תחום בו נגעה, מהתיכון ועד התואר, מההתנדבות ועד העבודה. כמו כן אין זה מפליא שהיא מצליחה לעבוד בצורה עצמאית יחסית, כשלוחה של הארגון הירושלמי בת"א, שכן לפי תכונת המצפוניות יש לה מספיק משמעת עצמית, ארגון וסדר על מנת לעבוד היטב גם שלא תחת פיקוח. בנוסף, מידת הנעימות הגבוהה שלה תואמת את בחירותיה החוזרות ונשנות בעבודות והתנדבויות שנוגעות לעבודה עם אנשים ולמען אנשים, שכן האכפתיות שלה והמזג הנעים שלה מאפשרים לה לעבוד עם אנשים ומדרבנים אותה לבחור בעבודה שדורשת מגע אנושי תדיר, אמפתיה, רוך ומיומנויות בינאישיות טובות. מכאן שהמצפוניות שלה והנעימות שלה תואמות את הבחירות התעסוקתיות שלה, ובמיוחד את הקריירה שפיתחה לעצמה כשלוחה בת"א של ייעוץ לעמותות.

3. א. ניתן לראות לפי השאלון של שיין והריאיון כי עוגן הקריירה של מעיין הינו עוגן השירות, SV. עוגן זה מתאר פרט אשר מונע מערכים חברתיים. עבורו, התרומה למען הכלל, שיפור העולם והדאגה לרווחת החברה – הם בסדר עדיפות עליונה. מקצועות נפוצים הם לרוב עו"ס, עבודה בעמותות וכו'. בנוסף, עוגן זה מתאר פרטים שאוהבים לעבוד עם אנשים. התגמולים יכולים להיות בין היתר כספיים, אך זה לא העיקר, אלא התגמול הוא העיקרי הוא ההכרה בפועלם והיכולת שלהם להשפיע על הסביבה. הנאמנות הארגונית – נמוכה, שכן הנאמנות העיקרית לדרך בהשגת המטרה.

ב. במקרה שלנו, אמנם מעיין מילדות שמה דגש על התנדבות ופעולה למען הכלל, ולא רק דאגה לעצמה. כלומר, יש לה חשיבות בהענקת שירות שייטיב עם הזולת, בהתאמה לעוגן השירות. הנאמנות שלהם נתונה לא לארגון אלא לדרך ולמטרה. ניתן לראות אצל מעיין כי חשוב לה לעבוד עם אנשים ולמען אנשים, דבר שהצליחה להשיג דרך הייעוץ. אך כשעבדה מול מחשבים בצבא בתפקיד חשוב של ביטחון המדינה, הרגישה שהקור של המחשבים מעייף אותה ושהיא זקוקה לחברת אנשים כדי לחוש סיפוק. כמו כן אכן היא לא מפגינה נאמנות ארגונית: עזבה ארגונים כמו צה"ל וחברת ייעוץ בארגוני גדולה כשהרגישה כשהם לא מספקים לה תגמולים שכן לא מאפשר לה להרגיש שהיא בעלת השפעה על סביבתה, וזו התנהגות המתאימה לעוגן השירות של שיין. כמו כן הסיפוק הכי גדול שמצאה היה מייעוץ ארגוני לעמותות – שכן אז קיבלה את התגמול