

תקציר

מגמות של גלובליזציה, הגירה וצדק חברתי מציבות בשנים האחרונות את אתגר השונות לפתחם של ארגונים רבים. גם בחברה הישראלית ההטרונגית הופכת אתגר זה למרכזי ונוכח. יותר ויותר ארגונים בוחרים לגוון את שורותיהם, בין אם מנימוקים כלכליים ותועלתניים, ובין אם במטרה להגביר את הלגיטימציה הציבורית שלהם. תהליך זה טומן בחובו מתחים וקונפליקטים, המזמנים אתגר כפול. מחד, הארגון מנסה לממש את ייעודו תוך הכלת חבריו השונים. ומאידך, חברי הארגון נדרשים ליישב את הסתירות שעולות בין זהותם האישית לבין השתתפותם בארגון.

מחקר איכותני זה עוסק בחקר מקרה של ארגון חברתי-וולונטארי מוניציפאלי, המשלב בשורותיו מגוון אוכלוסיות. בכדי לממש את חזונו ואת מטרותיו, הארגון נדרש לנהל את השונות שבין חבריו. ניהול השונות בא לידי ביטוי בפועל באמצעות פיתוח מגוון אסטרטגיות ופרקטיקות, שמטרתן יצירת מרחב בו חברי הארגון מרגישים בנוח ויכולים לקחת חלק. חברי הארגון, בתורם, נדרשים למשא ומתן תמידי במהלכו הם בוחנים את מרכיבי הזהות האישיים ושל קבוצת השייכות שלהם למול פעולות הארגון. מטרת המחקר היא להתחקות אחר תנועה כפולה זו.

ממצאי המחקר ברובד הארגוני מצביעים על מאפייני מדיניות הגיוון של הארגון, ועל הפער שעולה בהקשר זה בין הצהרות הארגון לבין מימוש המדיניות בפועל. האתגרים הארגוניים גורמים לכך שגבולות מדיניות הגיוון של הארגון צרים מכפי שהוא שואף. בנוסף, הארגון נדרש בתהליך למגוון של פשרות ועיכובים, אך יתרונות השילוב גוברים על כך והופכים את המהלך לכדאי עבורו. ברובד האישי, מצביעים הממצאים על הוויתורים והפשרות שעושים הפרטים במסגרת תהליכי הבניית הזהות שהם נדרשים להם מעצם השתתפותם בארגון. מהמחקר עולה כי הפרטים נכונים לשלם מחירים נקודתיים לאורך הדרך בשל הזדהותם עם מטרות הארגון הכלליות. בנוסף, עולה כי חברי הארגון מגבשים אסטרטגיות אשר ממזערות מנקודת מבטם את הפשרה הזהותית, ומגדילות את מרחב התמרון שלהם בשורות הארגון.