מסמך זה הוא חומר גלם שנאסף על ידי התחקירנים והעורכים של התוכנית "חיים חדשים".

המסמך מיועד לגולשים אשר צפו בתוכנית ומעוניינים להעמיק או לקרוא את חומר הרקע אשר הוביל אותנו בבניית התוכנית. החומר נאסף ממקורות שונים ברחבי האינטרנט, מספרים, מקטעי וידאו ועוד.

ייתכן ובמסמך יימצאו שגיאות בהפניות למראה המקום או קישורים לא רלוונטיים, אך כאמור, הם רק נתנו לנו את ההשראה לכתיבת השאלות ושימשו אותנו כבסיס לייצור התוכן.
במידה והגעתם לכאן במקרה, מומלץ קודם לצפות בתוכניות "חיים חדשים" בקישור הבא: <http://www.kab.co.il/kabbalah/short/102412>

**122 חומר רקע לשיחות "חיים חדשים", מס'**

**משמעות העבודה בחיינו**

**פתיחה:**

כיום בשביל האדם העבודה היא לא רק פרנסה.

העבודה מגדירה את הססטוס החברתי של האדם, את המצב הכלכלי, את הערכת הסביבה אליו ואל ההישגים שלו. משבר תעסוקתי גורר משבר בכל שאר תחומי החיים של האדם: זוגיות, משפחה ואפילו בבריאות.

העבודה מהווה ביטוי של המימוש העצמי של האדם ומרכיב משמעותי בזהות העצמית שלו, גם בתפיסה של האדם את עצמו וגם איך שהסביבה מתייחסת אליו.

**שאלות פתיחה:**

* **איך אתה רואה את תפקיד העבודה בחיינו ?**
* **מה משמעות העבודה בשביל הפרט?**
* **האם חשוב לאדם שתהיה לו עבודה? אם כן, מדוע?**

מהניו-יורק טיימס: "כמעט כל האנשים שאני מכיר מרגישים חרדה או אשמה אם הם לא עובדים או עושים משהו כדי לקדם את העבודה שלהם".

[http://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3586412,00.html](http://www.calcalist.co.il/local/articles/0%2C7340%2CL-3586412%2C00.html)

* **האם העבודה היא חיינו ?**

החלום של כל אחד זה לא לעבוד אף פעם. להגיע כבר הביתה או להרוויח מספיק כסף כדי לא להצטרך לעבוד.

* **מאיפה הגיע לנו החלום הזה? מה הוא משרת? מדוע לכולנו יש חלום שכנראה לא נגשים אף פעם?**

בתחילה היתה העבודה בגדר הכרחיות וטורח. בתחילת המאה ה-16 עבודה קשה ומסירות לעבודה נחשבה מכובדת וכערך בפני עצמה. בתקופת הרנסאנס העבודה כבר נחשבה כאמצעי מרכזי ליצירתיות וביטוי רוח האדם

מסוף המאה ה-18 עולה הקפיטליזם המקדש את הרווח והתועלתנות האישית.

* **מה אפשר ללמוד מהשינויים שחלו בתפיסתנו את העבודה?**

כיום העבודה היא חלק מתהליך ההתפתחות שלנו- לא כל הזמן עובדים באותה עבודה ותפקיד, רוצים להתקדם לעלות בסולם המשרות ומשרות שמתאימות לגיל צעיר אינן אותן משרות המקובלות בגיל מבוגר יותר.

* **מהו תהליך התפתחותנו על ציר התעסוקה? למה נועד תהליך זה?**
* **מה משמעות העבודה מנקודת המבט של החברה כולה?**

האדם מהיותו צעיר חושב במה הוא יעסוק בתור אדם מבוגר- "מה אהיה כשאגדל?" ורכישת המקצוע מהווה עבורו הגשמת הייעוד שלו.

* **האם באמת יש לנו ייעוד? האם יש תפקיד שאני "אמור" למלא מבחינה מקצועית?**
* **איך אני יודע מה הייעוד שלי?**
* **מהו הרצון הזה לעסוק במשהו מיוחד לי, שימלא אותי שיהווה ביטוי ל"אני" שלי?**

אנשים רבים מתלבטים זמן רב באיזה מקצוע לבחור ומחליפים עבודות ועיסוקים מזמן לזמן.

* **האם כדאי להשקיע ולחפש את המקצוע המתאים לי ביותר?**

לאנשים יש תכונות טבעיות שונות המתאימות לסוג עיסוק שונה. יש אנשים יותר ריאלים, אנשים יותר אמנותיים וכו'. בנוסף גם החברה מעצבת את בחירת המקצוע על פי התפיסה המקובלת של איזה מקצוע "נחשב" יותר מהאחר.

* **איך אדם אמור לבחור מקצוע? לפי מה?**
* **איך זה שהרבה פעמים המקצוע "עובר בתורשה"? הבן של הרופא גם רופא...עורכי דין גם.**
* **האם כדאי לכוון ילד למקצוע עתידי שלו?אם כן אז איך רצוי?**
* **האם כדאי לכוון הנטייה שלו או שזה סוגר אותו וכדאי להשאיר לו את האפשרויות פתוחות?**

יש יחס שונה לעבודה בין הדור הישן לדור החדש. בשביל הדור הישן "העבודה היא חיינו" ובשביל הדור החדש העבודה היא עוד צורה להשיג את איכות החיים, ה-well being.

* **מדוע חל השינוי בתפיסה?**
* **מהי התפיסה הנכונה יותר?**
* **האם צריך לשנות את התפיסה של אחד הדורות?**

דור ה-Y

הם לא עובדים אצלכם גם אם אתם משלמים להם משכורת

דור ה-Y הוא דור שהגיע לנקודת הזינוק של הקריירה שלו מגובש יותר, מפונק יותר, מתוחכם יותר ועצמאי יותר מכל קודמיו. הוא יודע מה הוא שווה, יודע מה הוא רוצה להיות כשיהיה גדול, והוא אינו פוחד להגיד את זה בקול רם. מנהל או מקום עבודה שלא יבינו את העובדים מהזן החדש, שלא ישכילו להתאים את עצמם לפרופיל החדש - יפסידו.

חברות רבות אינן מבינות היא שבני דור ה-Y אינם פוחדים ללכת ולחפש לעצמם מקום עבודה טוב יותר. הם יגיעו למקום העבודה החדש מלאי מרץ וחדוות יצירה. הם ירצו לתת מעצמם ולשפר ולשנות. אבל אם לא יהיה להם טוב - הם יקומו וילכו ברגע.

התוצאה היא דור זקוף-קומה שאינו פוחד משינוי ומרגיש שמגיע לו הטוב ביותר. מסיבה זו מרגישים הצעירים בטוחים לעזוב מקום בו לא טוב להם ולחפש את הדבר הטוב הבא. ואם פעם היה חשש בקרב עובדים, ששורות רבות מדי בגיליון קורות החיים יהיו סימן לחוסר רצינות, הרי שהיום המגמה היא הפוכה: ריבוי מקומות עבודה מראה על ניסיון מצטבר, תעוזה ושאפתנות.

דור ה-Y רוצה לעבוד כדי להתפרנס וגם להתקדם, בוודאי - אבל בעיקר כדי להגשים את עצמו ולהשאיר חותם. להרגיש שהוא משנה משהו. "הם מצפים שהעבודה תהווה עבורם סוג של הגשמה עצמית. הם לא ייקחו עבודה שמשלמת טוב אבל משעממת או מעצבנת אותם", אומר פרופ' ג'פרי ג'נסן, מחבר הספר " Emerging Adulthood: The Winding Road from the Late Teens through the Twenties".

הם מרגישים כי הם יכולים לשלב עבודה מעניינת וחיים אישיים מלאים מבלי שאחד יבוא על חשבון השני. "אין לי שום כוונה לוותר על מכון הכושר או על זמן עם אשתי והילדים שיום אחד יהיו לי", אומר נמרוד, בן 30. "אני מאמין שיש לי את היכולת לתת את המקסימום בעבודה בלי לטחון לילות וסופי שבוע. גם במסגרת של שעות עבודה הגיוניות אני מספיק יותר מרוב האנשים".

דור ה-Y, אמרנו? אולי בעצם דור ה-W, דור ה-Wellness - הדור שחושב שמגיע לו שיהיה לו טוב. הוא מתנהג כך לעצמו ומצפה מהסביבה לנהוג בו באורח דומה.

זאת ועוד: בני ה-Y בטוחים כי אם יהיו מסופקים בחייהם האישיים, מקום העבודה שלהם רק ירוויח מכך.

<http://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1000274438>

* **מה פשר השינוי שחל בדור החדש? האם זה שינוי לטובה או לרעה?**
* **מה סיבת השינוי?**
* **לאן מתקדם השינוי הזה? לאן זה לוקח אותנו?**
* **מהי המשמעות ה"חדשה" של העבודה?**

**מוטיבציה הינה "שאיפות, צרכים ועניין, המעוררים את האורגניזם, דוחפים ומכוונים אותו לקראת מטרה מסויימת " (א.זיו 1993)**

אולם העלייה ברמת המוטיבציה –תדעך במשך הזמן (שעות, ימים, שבועות) , וכדי לשמור עליה **- צריך** **לתדלק ולתחזק אותה בהתמדה.**

**המוטיבציה האנושית מורכבת, איפוא , ממגוון דחפים וצרכים ; כשלכל אדם יש שילוב-ייחודי שלהם, אשר מניע אותו להתאמץ ולהשקיע.**

**מחקרים מראים כי אותם גורמים שהניעו אותנו כילדים –**

**מניעים אותנו גם בהתבגרנו.**לדוגמא : אם הצורך בהשתייכות היה משמעותי בילדותנו, וגרם לנו להיות רגישים לצרכי האחרים ולתגובותיהם, לחפש תשומת-לב ,לשתף-פעולה עם עמיתינו ולהזדהות עם קבוצתנו בתנועת- הנוער ; הרי שכמבוגרים נשקיע בהשתלבות בקרב חברינו לעבודה, נהיה רגישים למשובים של הממונים עלינו, ונעדיף עבודה בצוות על-פני עבודה יחידנית.

<http://www.mati-netanya.org.il/?categoryId=15251&itemId=160432>

* **מה צריכה להיות המוטיבציה של אנשים בעבודה? מה צריך להניע אותם?**

בתקופה המיוחדת שאנו חיים בה כיום, הדור הצעיר לא מוצא את עצמו גם מבחינה תעסוקתית. אין מוטיבציה חזקה לעסוק במשהו, לעבוד קשה, להשקיע ולהגיע למימוש מקצועי.

* **איך לעזור להם? איך להחזיר להם את הרצון לעשייה? איך להחזיר להם את החשיבות?**
* **האם ניתן לשמור מוטיבציה לאורך זמן? איך לא להשתעמם? איך לגרום לכך שהעבודה תהיה מהנה ומספקת כל הזמן?**
* **באיזה state of mind הם צריכים להיות במהלך יום העבודה ?**

אנשים היום משקיעים במגוון העשיות שאינן לצורך פרנסה. לדוגמא ספורט מקצועי, שעות רבות של התנדבות בתחום קרוב ללבם, ועוד.

* **מהי מקומה של עשייה שלא לצורך פרנסה בחיים שלנו?**
* **במה שווה להשקיע?**

אנשים משקיעים בתחומים שגורמים להם לסיפוק עצמי, לתחושת הישג ולהרגיש תרומה חברתית.

נראית עליה בתרומה לקהילה.

* **מה גורם לעליה זו?**

נספחים:

**אליבא דה-לאבוי, ישנם 8 גורמי- הנעה מרכזיים, הגורמים לנו להשקיע מאמצים , והם :**

**אוטונומיה, אגרסיביות, הכרה , השתייכות, חיברות , כוח, סטטוס, סקרנות.**

**לכל אדם יש , כאמור, דפוס ייחודי של כוחות המניעים אותו.**

לכן , כהורים, מחנכים , מטפלים ומאמנים - עלינו לזהות את הדפוס המוטיבציוני הייחודי של הלקוח, ולהשתמש בטכניקות מוטיבציוניות המותאמות לקליינט זה, על מנת להניע אותו.

**להלן הסבר קצר אודות כל אחד מ-8 גורמי-ההנעה :**

**א. אוטונומיה =**אנשים המעדיפים פרוייקטים יחידניים, שתוצאותיהם תלויות רק בהם. מקבלי-החלטות , עצמאיים, יעילים, מכבדים מקצוענות ומאתגרים את עצמם**.**מבקרים את עצמם, ומחפשים סיפוקים אינטרינזים.אנשים אלה מוכרים לרוב גם כאינדיבידואליסטים, עצמאיים, ייחודיים, החלטיים, וכפרוייקטורים יעילים ויצרניים.

**ב. אגרסיביות =**אנשים בעלי דעות מוצקות, גלויים ; אשר חשוב להם להשפיע ו'להיראות', ולכן נוטלים על עצמם תפקידים ואחריות.

האגרסיביות יכולה להיות חיובית (= מנהיגות, נחישות, אסרטיביות) או שלילית (= בריונות, איום). אנשים אלה הינם בעלי עקרונות ומוכנים תדיר להילחם במה שנתפס כחוסר-צדק. נוטים לעימותים (ויכוחים, עמידה על שלהם, פעילות-פוליטית-חברתית , אך גם : תיגרות, סכסוכים).

**ג. הכרה=**אנשים שאפתניים ותחרותיים, החותרים להתבלט וששים לקבל הבעות הוקרה (תעודות, מגינים..). הם רגישים לתגובות של אחרים, במיוחד של גורמי-סמכות. זקוקים לאישור תדיר מהסובבים על הישגיהם ומאמציהם. שואפים לבקיאות ועליונות ביחס לאחרים.

לרוב- הינם מונחי-מטרה, מתמידים, פעלתנים ומקדמים את עצמם בהיררכיה.

**ד. השתייכות= אנשים ה**צוברים כוח רב מן ההשתייכות וההזדהות עם ארגונים ומערכות, ולכן נוטים להתנדב. לרוב הינם ידידותיים, מעורבים ומחפשים קשר והיטמעות .הם זקוקים לאישורם של גורמי-סמכות, ורגישים מאד לדחייה והסתייגות.

**ה. חיברות =** אנשים פופולאריים, הנהנים מקשרים אנושיים, ומשקיעים מאמצים בתחזוקתם. נהנים להיות חלק מקבוצה, ומעדיפים פרוייקטים-קבוצתיים על-פני פרוייקטים יחידניים. מעורבים, ידידותיים, רגישים לזולת וורבליים. החיברות יכולה להיות חיובית (= פופולאריות, ידידותיות), או שלילית (= הצטרפות לכנופיה, התרסה מול סמכות).

**ו. כוח=**אנשים המחפשים אחר שליטה והשפעה, נוטלים על עצמם סמכות ומנהיגות, החלטיים, עצמאיים וחותרים לעליונות ומצויינות. עשויים להיות בעלי דימוי עצמי גבוה , בטחון ואף התנשאות ; או לחילופין בעלי רגשי נחיתות ותחושת חוסר אונים ,המחפשים אחר כוח ,על-מנת לחזק את הביטחון העצמי הירוד שלהם.

**ז. סטטוס =** אנשים שחשוב להם מאד לגרום נחת לאחרים, ונהנים להיות באור-הזרקורים. הם זקוקים תדיר לעידוד ולאישור; ורגישים מאד לביקורת ולנזיפות של גורמי-סמכות. הם ממושמעים, ביקורתיים כלפי עצמם וכלפי הזולת ; שואפים לעליונות וחוששים מכישלון. לרוב הם נעים בעקבות "טרנדים" ואופנות-מתחלפות ; ועשויים אף 'להתאים' את עמדותיהם להלך הרוח הרווח. זקוקים לשבח והוקרה-פומבית.

**ח. סקרנות=**אנשים חקרניים, מתלהבים, יצירתיים, בעלי ידע רחב, האוהבים התנסויות חדשות ומרחיבים כל העת את השכלתם ,במגוון תחומי-עניין. הם לוקחים על עצמם בחדווה אתגרים חדשים, ונהנים לפתור בעיות. הם אוספים בהתמדה ומתוך עניין- מידע חדש, מעבדים אותו ומפיקים מסקנות ולקחים**.**

**מ-8 גורמי-המוטיבציה שמניתי לעיל – נגזרים**

**6 הסגנונות המוטיבציוניים , עפ'י ר.לאבוי,**

**המתחילים כולם באות p:**

<http://www.mati-netanya.org.il/?categoryId=15251&itemId=160432>

פרופסור הרפז חקר הגדרות שונות של המונח. הוא   טוען כי -[http://hevra.haifa.ac.il/~soc/lecturers/=harpaz/files/561291014834.pdf](http://hevra.haifa.ac.il/~soc/lecturers/%3Dharpaz/files/561291014834.pdf)

אני מצטט-  "חלק מהמורכבות להגדרה נובע מן העובדה שלעבודה אין את אותה המשמעות ופונקציה לכל בני האדם. לחלק היא מהווה מכשיר אינסטרומנטלי, שבאמצעותו הם משיגים את קיומם הבסיסי.

לאחרים- מכניזם למילוי צרכים חברתיים וביטוי עצמי- אקספרסיבי.

היבט נוסף שמסבך את התמונה :

לעבודה יש משמעות שונה – בזמנים שונים , במקומות שונים, בחברות ותרבויות שונות. "

במילון אוקספורד יש לעבודה 46 הגדרות שונות.

במילון אבן שושן – שורש המילה – מן העבד.

1.מלאכה, פעולה , עשייה הכרוכה במאמץ גופני או רוחני " וימררו את חייהם בעבודה קשה, ובחומר ובלבנים  ובכל עבודה בשדה " [שמות א, י"ד]

2.שרות, התעסקות, עיסוק במקצוע מסוים לשם מחייה ופרנסה. "וניתנה לך גם את זאת בעבודה אשר תעבוד עמדי " [בראשית כ"ט, כ"ז]

[יש עוד 5 הגדרות .....]

הגדרת המושג – עבודה [לקוח מאתר http://cafe.themarker.com/post/1609243/]

המושג [עבודה](http://www.career-center.co.il/all_jobs/)זכה להגדרות רבות בין אם מתחומי הפיזיקה הפילוסופיה וכדומה. המשמעות החברתית היא שעבודה היא הפעלת מאמץ לקראת מטרה מוגדרת. מדובר בהגדרה כוללנית שיכולה לכלול גם עבודה במפעל וגם משחק שח מט.
קאהן עומד על בעייתיות זאת ומציע הגדרה הכוללת את המונחים מאמץ או פעילות (פיזית או אינטלקטואלית) וכיוון או מטרה, בהוסיפו שהמאמץ הוא חייב להיות מחזורי, ושהוא כולל רווח כלכלי ומגדיר את זה כעבודה-תפקיד.

הגדרתו של דופין מאוד דומה לשל קאהן ומבוססת על 3 יסודות:
א. העבודה היא המשכית
ב. תוצאותיה הן יצירת מוצרים ושירותים
ג. היא נעשית תמורת תשלום.

לדעת שני גישות אלה, הגדרות אלה חיוניים כדי שניתן יהיה להבחין בין עבודה לבין פעילות אנושית אחרת.
החסרונות של שני הגדרות אלה הן שהם לא ישימות לתפקידים שוליים כמו לדוגמה עקרת בית, עבודה בהתנדבות, חובבים וכדומה. בנוסף, הגדרה זאת מתאימה לחברות המאופיינות בחלוקת עבודה. בנוסף הקישור בין עבודה לשכר הוא בעייתי כי לא כל עבודה מתוגמלת כספית ולא כל תגמול כספי הוא עבודה.

<http://cafe.themarker.com/post/1609243/module/blog_post/?plasma=true>

הגדרה של עבודה בויקפדיה

ב[פיזיקה](http://he.wikipedia.org/wiki/%D7%A4%D7%99%D7%96%D7%99%D7%A7%D7%94), **עבודה** של כוח הינה האנרגיה המתקבלת (או הנמסרת) על ידי חלקיק או על ידי מערכת חלקיקים בפעולת הכוח לאורך מסלול כלשהו. היכולת לבצע עבודה קרויה [אנרגיה](http://he.wikipedia.org/wiki/%D7%90%D7%A0%D7%A8%D7%92%D7%99%D7%94). כמות העבודה שמערכת מסוגלת לבצע אינה עולה על כמות האנרגיה שהמערכת מכילה, בהתאם ל[חוק שימור האנרגיה](http://he.wikipedia.org/wiki/%D7%97%D7%95%D7%A7_%D7%A9%D7%99%D7%9E%D7%95%D7%A8_%D7%94%D7%90%D7%A0%D7%A8%D7%92%D7%99%D7%94)..

[http://he.wikipedia.org/wiki/%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%93%D7%94\_(%D7%A4%D7%99%D7%96%D7%99%D7%A7%D7%94)](http://he.wikipedia.org/wiki/%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%93%D7%94_%28%D7%A4%D7%99%D7%96%D7%99%D7%A7%D7%94%29)