

# מאפיינים יחודיים של אירגונים לשינוי חברתי: טבלה השוואתית

חברה למטרות חוץ		ארגונים לשינוי חברתי		מימד
השלכות ארגוניות	אפיונים ארגונים	השלכות ארגוניות	ארגונים לשינוי חברתי	
יכולים להיות חילוקי דעות על האסטרטגיות להשגת היעדים, אך השורה התחתונה, והקריטריונים לבחינת הצלחה ושלון, ברורים יותר	המטרה הסופית מוגדרת: המלת החושים	עלולים להתפתח חילוקי דעות קשים על מטרת הארגון, אין 'שורה תחתונה', קשה הרבה יותר להגדיר מימדים להצלחה.	המטרות תלויות אידיאולוגיה ונתונות לפרשנות	בחינת המטרות
דרישה לתשלום הולם עבור העבודה המושקעת. מעבר לחברה אחרת תמורת שכר גבוה יותר נתפס כליניטי.	'אני כאן כדי להרוויח כסף'	ציפיה להשקעה של שעות מעל ומעבר למשולם, בגלל האמונה בערכים ובמטרות. ציפיה לתפיסה של 'אני אתן הכל לארגון כי זה הדבר הנכון לעשותו'. כתוצאה - לפעמים שחיקה ונטייה.	פעילי הארגון בדרך כלל מדוברים עם האידיאולוגיה. ההנחה היא כי הם שם לא רק כדי להתפרנס, אלא כדי לממש את אמונותיהם	חיבור בין האישי לארגוני
אין מאמץ ארגוני מיוחד לנימוש ערכים יחודיים, או ליצירת עולם 'אלטרנטיבי'.	האידיאולוגיה בדרך כלל דומה לאידיאולוגיה של הסביבה, ולכן נתפסת כמונת מאלה	יש רצון לממש את האידיאולוגיה בתוך הארגון, ליצור עולם 'אחר'. האידיאולוגיה נושא הרבה יותר מודע ובר-שיח	האידיאולוגיה שונה מן האידיאולוגיה בסביבה, ומונעת על-ידי תמונת אוסופית של עולם טוב יותר	אבחנה בין אידיאולוגיה הארגון לאידיאולוגיה הסביבה
אין השקעה מאסיבית של אנרגיה בבחינת התאמת התפקוד הארגוני לאידיאל האידיאולוגי	יש אידיאולוגיה ארגונית, אך קיום הארגון אינו נתפס כחלק מהגשמתה	מתח בין אידיאולוגיה ופרקטיקה, תחושות אכזבה וביקורת עצמית כאשר לא מצליחים לבנות אוסופיה אלטרנטיבית. לעיתים - לוחץ קשה על הפעלים, ביקורת של 'בנידה' כשמישהו פורש או לא עומד בקריטריונים. לעיתים שיחזור המאבק החוץ אירופי בתוך הארגון.	רצון לבנות ארגון 'אחר', 'טהור', לא ננוע בחוליים של המצב בחוץ	מתח בין אידיאולוגיה ופרקטיקה תוך-ארגונית
בדרך כלל אין מתחים בין רצון להשיג תוצאות לבין ערכים אידיאולוגיים	כל שיתוף פעולה בתוך הערכים המקובלים (שלטון החוק) מקובל	מתח בין רצון להשיג תוצאות (למשל ע"י שיתוף פעולה עם המימסד) לבין צורך לעמוד בקריטריונים אידיאולוגיים. במקרים קיצוניים הארגון עסוק יותר בלהיות 'טהור', גם במחיר ויותר על השגת המטרה המוצהרת.	האידיאולוגיה מכתובה ערכים מסויימים, מבילה את היכולת לשאת פעולה עם מי שלא עומדים בקריטריונים מוסריים גבוהים	מתח בין אידיאולוגיה ארגונית ופרקטיקה פעולה חיצונית
מאבקי כוח גלויים יותר	השאפה לטח נתפסת כליניטי	מאבקי כוח עלולים להתקיים תחת מעטה של מאבקים אידיאולוגיים.	לא לניימי לשאוף לכוח	יחס למאבקי כוח
עקרונות אין חשש מגידול והרחבת המשאבים. זוהי מטרת הארגון, והיא אינה נתפסת כאיום על הטהור האידיאולוגי.	מטרת הארגון היא צבירת רווחים. פעילות להשגת יותר משאבים לניימיות, ואינה נתפסת כמאיימת על מטרת הארגון.	חשש מגידול הארגון ומהפכתו לעשירי" כביכול. במקום לחשוב איך נכון להשתמש בכסף, נמצים מרחבת מקורות המימון	לעיתים יש חשש מכסף, הנתפס כשורש הרע.	יחס לכסף ולגידול הארגון
על הנייר אין סכנה לתפקוד על-הולם - לפחות לא מסיבות אידיאולוגיות	בעיקרון לפחות: אנשים נבחרים על-פי כישוריהם המקצועיים	סכנה לתפקוד לא הולם של בעלי תפקידים מקצועיים	אנשים נבחרים על-פי מחויבותם האידיאולוגית, לעיתים חסרים כישורי ניהול או כישורים אחרים	כישורי הצוות