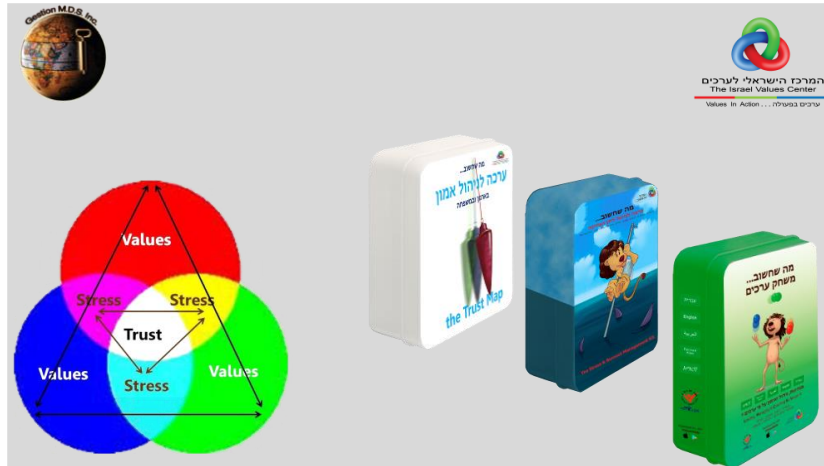


# על חוסן ארגוני, משפחתי ואישי

המכנה המשותף שבין העולמות העוסקים בערכים, בלחצים ובאמון

אבישי לנדאו - ענת גרתי



לאחרונה אנחנו עמוק בעולם החיסונים השונים וחשבתי על כך בהקשר של שורש המילה חוסן.

אנו מוצאים עצמנו פעמים רבות שואלים את עצנו מדוע אנו כל כך מאמינים בחיבור שבין העולמות: ערכים-לחץ ואמון ברמת הארגון, המשפחה והפרט ואיך בדיוק הם קשורים למושג החוסן אשר הפך להיות מושג שגור בחיינו בשנים האחרונות, כמו גם לעולם הפסיכולוגיה החיובית ולאוסר ארגוני ואישי.

חוסן אישי ומשפחתי נובע ממכלול של תהליכים וממערכות מזינות כמו גם תהליכים ומערכות של איזונים ובלמים. בראש וראשונה מאימוץ דרך חיים בריאה המשלבת תזונה נכונה ופעילות גופנית אשר נועדו לשמור על הבריאות הפיזית שלנו. וכמובן מבנייה ושימור של מערכות חברתיות מזינות ותומכות שנועדו לשמור על בריאותינו הנפשית. חוסן אישי ומשפחתי נובע גם מבחירה ואימוץ מספר ערכי ליבה לחיינו והתנהלות על פיהם. הקושי מתחיל כמובן כאשר איננו מתנהלים על פיהם ומתוסכלים מכך, מה שגורם לא אחת ללחץ כרוני שנמשך לאורך שנים ארוכות. זה יכול לבוע מעולם הזוגיות והמשפחה ו/או מעולם העבודה וממערכות האיזונים שביניהם. הפרת האיזונים העדינים עלולה להוביל לשורה של סימפטומים גופניים ו/או סימנים מנטליים.

כמובן שסוגית בניית אמון במשפחה בכלל ובזוגיות בפרט הינו נושא מרכזי ושבירתו ברגל גסה ובלתי נסלחת איננו מאפשר ברוב המקרים המשך התנהלות תקינה, אלא אם כן ישנה נכונות לסלוח ולעבור תהליך משקם משותף.


פרופ' דולן (\*) סיפר כי בצעירותו במהלך לימודי הדוקטורט שלו בפסיכולוגיה ארגונית במיניסוטה בשנות השבעים המוקדמות, הצטרף למחקר במרכז הרפואי מאיו - קליניק (Mayo Clinic) אשר עסק בסיבה המרכזית אותה ייחסו מנהלים אשר עברו התקף לב ראשון. התוצאות היו מאוד מפתיעות לאותן השנים: מרביתם ייחסו את ההתקף ללחצים מתמשכים בעבודה. ודולן שאל את עצמו אז: אם כך לחצים זה כמו גז- אין לזה צבע, אין לזה

ריח אבל זה יכול להרוג. בשנים שאחרי סיום הדוקטורט ועם המעבר לשמש כמרצה וכחוקר באוניברסיטת מקגיל- מונטריאול שבקנדה, מצא את עצמו דולן במהלך השנים הללו חוקר את עולם הערכים כאשר ב-רוב המכר העולמי הראשון שכתב על ניהול על פי ערכים - "Managing By Values"/ Stress, Self-Esteem, Health and Work" נושא הלחצים בעולם הלחצים: עם השנים חקר דולן נושאים אלו וכתב את סיפרו הראשון בעולם הלחצים: Stress, Self-Esteem, Health and Work". נושא האמון בארגון היה שזור במודלים הראשונים של עולם הערכים וככל שדולן עם שותפים חקרו זאת לעומק, בדגש לאמון במנהיג מצד כל רבדי הארגון (360 מעלות) התגבשה ההבנה כי ניתן לראות את ערך האמון כ"ערך על"- "מגה ערך" אשר בלעדיו לא ניתן להתקדם לחוסן ארגוני. בשנים האחרונות גובשו מספר מודלים ניהוליים הקשורים לשלושת העולמות הללו, נכתבו ונכתבים ספרי עיון בנושא, פותחו ומפותחות ערכות משחוק (גמיפיקיישן) ומתקיימות הכשרות והסמכות בינלאומיות בתחומים אלו.


על מנת שמודל יהפוך למודל משמעותי נחוצות לו שלוש הרגליים: תפיסה מגובשת הנשענת על עבודת מחקר שיטתי ותקף, מתודולוגיה סדורה בה ישנו תהליך סדור של הפיכת המודל לתהליך עבודה מובן ובר מימוש, וחשוב לא פחות שיהיו לו ארגז כלים רחב בו אנו יכולים להשתמש.

## ערכים בפעולה ... Values In Action

"שלוש הרגליים" הנחוצות למודל מקצועי כדי להפוך למודל משמעותי ויישומי

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p><b>Methodology</b><br/>מתודולוגיה<br/>סדורה</p> |  | <p><b>Concept</b><br/>תפיסה<br/>מגובשת</p> |
| <p><b>Tools</b><br/>ארגז כלים<br/>רחב</p>          |   |  |

mbv.org@gmail.com / www.values-center.co.il / 0547757484




**אבישי לנדאן** הינו מייסד ומנהל המרכז הישראלי לערכים, יועץ ארגוני, מאמן ומשחקולוג העוסק בפיתוח ובהטמעת תהליכי שינוי ממוקדי ערכים. המרכז מהווה חלק מקבוצת ייעוץ בינלאומית, הסמכות בינלאומיות בעולם הערכים, שותף למהדורות בעברית של ספרי עיון והדרכה בעולם הערכים ולפיתוח משחק הערכים לעולם ולישראל, סמנכ"ל למשאבי אנוש ו"שופט-צד" בבית הדין לעבודה בעבר. [www.values-center.co.il/team/](http://www.values-center.co.il/team/)

**ד"ר ענת גרתי** הינה פסיכולוגית המרכז הישראלי לערכים ומנהלת הפיתוח, מטפלת זוגית ומשפחתית, יועצת ארגונית ומאמנת בכירה. מרצה לתלמידי תואר שני באוניברסיטאות, מנחה בבית ספר למנהיגות של חיל האוויר, מחברת הספר: ההורה כעוגן ערכי [www.values-center.co.il/team/](http://www.values-center.co.il/team/)

(\* **פרופ' שמעון דולן**- נשיא המרכז הישראלי לערכים, מחבר למעלה מ-75 ספרי עיון, נשיא העמותה לחקר ארגוני המחר, פרופ' (אמריטוס) [www.simondolan.com](http://www.simondolan.com))