

המשפחה כארגון

השלכות הניהול המודרני על המשפחה

מאת: חיים עמית, פסיכולוג חינוכי, מטפל משפחתי מוסמך ויועץ ארגוני.



ארגון עסקי וחיי משפחה הן שתי מסגרות שונות מאד במהותן: הארגון מהווה מסגרת תכליתית, לא-רגשית ורווחית, הנבחנת ביכולתה לשרוד בעולם של תחרות כלכלית עזה. המשפחה היא מסגרת קטנה, עם מחויבות רגשית רבה, לא-רווחית, הנבחנת ביכולתה לקיים סביבה רגשית מיטיבה להתפתחות חבריה. אך יחד עם זאת, קיימים מאפיינים דומים בין משפחה לבין ארגון ומאפיינים אלה מאפשרים ליצור תהליכי העברה משמעותיים ממסגרת אחת לרעותה.

שהסביבה זקוקה להם. זוהי המרה של התשומות לתפוקות (Katz & Kahan 1960). בצורה דומה ניתן לתאר גם משפחה כמערכת ההופכת תשומות לתפוקות דרך תהליכי המרה. בין התשומות המשפחתיות ניתן למנות ידע בניהול בית ובגידול ילדים, זמן, רצון, גורמי תמיכה וכו'. בין תהליכי ההמרה ניתן לציין את סגנון ההורות, מבנה המשפחה, דפוסי תקשורת ועוד. התפוקות המשפחתיות יכולות להיות, למשל, ילד בריא, ילד עצמאי, ילד מאושר וכדומה.

ניהול משפחה

הורים יכולים ללמוד מניסיונם של מנהלים בארגונים עסקיים כדי לתת תשובה טובה לשלושה צרכים מרכזיים של הורים ומשפחות, הנגזרים משלוש תצפיות שונות במשפחות: הצורך בקבלת החלטות עיניניות, הצורך של אבות להרגיש בטוחים בכישוריהם גם למעורבות במשפחה והצורך לניהול דמוקרטי ומלכד של המשפחה.

התצפית הראשונה מלמדת, שמשפחות מתקשות בפתרון בעיות בגלל יחסים רגשיים מסובכים.

כוחה של המשפחה הוא ביחסים רגשיים משמעותיים המתקיימים בין חבריה. ואולם, לעיתים מתקשים בני המשפחה להתמודד עם קונפליקטים בצורה עניינית בגלל עודף התייחסות רגשית. התלות הרגשית הרבה בין בני המשפחה ואינטנסיביות היחסים עלולים להפוך קונפליקט יום-יומי פשוט למריבה גדולה ולא תכליתית. שיחה סביב נושא הדורש הכרעה עשויה להידרדר לחילופי האשמות הדדיים בגלל רגישויות אישיות של בני המשפחה.

למשל, משפחה עם ילד בכיתה ד' הסובל מפיגור בלימודים. הבעל חוזר בערב הביתה ואשתו מספרת לו, שניסתה לשבת עם הבן ולעזור לו להכין שיעורים, אך הוא סירב. הבעל, עייף

ארגון מוגדר כמערכת חברתית תכליתית, המפיקה מוצרים או שירותים באמצעות מעגלי פעילות מתואמים ומבוקרים (סמואל, 1990). ארגון אינו נוצר כתוצאה מהליך של התפתחות טבעית. זו מערכת מלאכותית, שנוסדה בכוונה מודעת ובמחשבה תחילה על ידי מספר אנשים, שלא יכלו או שלא כדאי היה להם להשיג את מטרותיהם בדרכים אחרות

במובן הזה, גם משפחה מקורה בהתחברות של שני אנשים כדי לממש מטרה מסוימת - הקמת משפחה - שכל אחד לבד אינו יכול לבצע אותה. בני הזוג יוצרים, עם נישואיהם, שותפות. הם מחלקים ביניהם תפקידים ופועלים - במודע או שלא במודע - להשגת המטרות שעבורן הקימו את שותפותם. עם לידת הילדים גדל הארגון, יחסי הכוח וההירארכיה מתגוונים, מערך-היחסים נעשה מורכב יותר ודפוסי התקשורת מתעשרים. וירג'יניה סאטר, אחת מעמודי התווך של הטיפול המשפחתי, התייחסה למשפחה כאל עסק, והקדישה פרק שלם בספרה "המשפחה המודרנית" (1975) לניהול המשפחה: "אין זה שונה בהרבה מניהול אחר, שכן למשפחה, כמו לכל עסק, יש אנשים, זמן, מקום וציוד כדי לבצע את

העבודה המוטלת עליה". הגישה התיאורטית המתייחסת כאל מערכות חברתיות פתוחות. פתוחה מקיים קשרי גומלין עם הסביבה. ביסודם אלה חליפין: קליטת משאבים הדרושים לקיום ותפקוד, ובתמורה - סיפוק תוצרים

את כיום מקובלת אל ארגונים כמערכת מתמשכים קשרי

התקשורת על תהליך הסוציאליזציה במשפחה. נפרט סיבות אלו: **1.** המעבר ממשפחה מסורתית למשפחה מודרנית מסומן על ידי מעבר מגישה הורית סמכותית לגישה המאפשרת יחסים של שיתוף-פעולה ושוויוניות. בגישה הסמכותית של העבר, ההירארכיה הייתה ברורה ומכאן התפקוד והיחסים. ככל שגדלה הפתיחות - גדלה אי-הבהירות ורב הבלבול. ככל שמתרבות ומתגוונות הנורמות החברתיות, כן קשות יותר הבחירות וההחלטות (קרלטון, 1987).

2. הפסיכולוגיה המודרנית הבהירה, שלשנות-החיים הראשונות השפעה מכרעת על עיצוב האישיות, ושחוויות הילדות משאירות רישומן על כל מהלך חייו של האדם. תחושת האחריות הגדולה המועברת בכך להורים מכבידה עליהם ועשויה לגרום אחריה אף רגשות אשמה. יתרה מזאת: בתוך שפע האינפורמציה של מומחים שונים לגידול ילדים עלולים הורים לאבד את דרכם בין הוראות סותרות ועצות שונות שהם מקבלים (פורטי משה, 1978).

3. בימינו מתחוללת מהפכת תקשורת, המתבטאת בהעברת כמות גדולה של מידע בזמן מהיר ביותר ולכל מקום. מהפכת תקשורת זו חודרת למשפחה ומשפיעה על דפוסי הסוציאליזציה של הילדים. המשפחה מאבדת את בלעדיותה כתא החברתי הבסיסי, וההורים מאבדים את השפעתם הבלעדית על הילדים. הילדים כיום הם חלק מקהילות בעלות נורמות וקודים התנהגותיים משלהן, העומדים לעיתים בסתירה למסרים של ההורים במשפחה.

ניל פוסטמן, בספרו המבריק "אובדן הילדות" (ספרי הפועלים, 1986), מרחיק לכת וטוען,

שבתקופתנו הילדים אינם ילדים עוד. הוא טוען שקיומה של הילדות היה תלוי בעבר בעקרונות של מידע מווסת ולימוד הדרגתי. סביבת התקשורת החדשה מספקת לכל אחד בו-זמנית אותו מידע עצמו, ללא אפשרות לשמירת סודות. לדעתו, בתנאים כאלה לא יכול להתקיים דבר כמו ילדות. הוא כותב: "המטאפורה שמשתמשים בה בדרך כלל היא, שהטלוויזיה היא אשנב לעולם. קביעה זו מדויקת לחלוטין, אך פליאה היא בעיני מדוע יש לראותה כסימן לקדמה. מה משתמע מכך שילדינו מצוידים במידע רב יותר מאשר אי-פעם בעבר, ושהם יודעים מה שידועים המבוגרים? משתמע מכך שהם הפכו למבוגרים, או למצער כמו-מבוגרים. משתמע מכך - אם להשתמש במטאפורה שלי - כי בהינתן להם גישה לפירות המידע של המבוגרים, שקודם לכן היו נסתרים בפניהם, הם מגורשים מגן-עדן של הילדות" (שם, עמ' 86-85). במציאות כזאת ברור, שסמכותם של ההורים כמבוגרים יודעי-כל עומדת למבחן רציני. כוחם של ההורים לנהל את המשפחה אינו יכול להישען עוד על סמכותם הטבעית כמבוגרים.

לסיכום תצפית זו נאמר שבמשפחה המודרנית ההורים נבוכים פעמים רבות לגבי יכולתם להורות את הדרך, בגלל

ויגע, חש את בקשת אשתו להיכנס לתמונה ואומר: "תעזבי אותו. הוא כבר ילד גדול". אשתו קולטת את התנערותו מאחריות וכועסת: "בטח, לך לא איכפת. אתה חוזר מאוחר וכל העומס עליי". הבעל מרגיש מותקף ומתקיף בחזרה: "את רק מקלקלת אותו בכך שאת רוצה שכל הזמן יישבו לידו". זה באמת כבר יותר מדי עבור האישה והיא עונה בכעס רב: "איך אתה מעז להאשים אותי, כשאתה לא נוקף אצבע בבית הזה?" וכו'. מסכסוך מקומי התפתח מריבה גדולה ובעיית הילד לא נפתרה.

נחוצה, אם כך, גישה המתמקדת בתוכן הרלוונטי במשפחה, ומאפשרת קבלת החלטות ענייניות. ניהול מודרני מתאפיין בגישה עניינית, המתרכזת במשימה ולא ביחסים הרגשיים. בניהול מושם דגש על מטרה אובייקטיבית, חיצונית לחברי הארגון, כמו ייצור מוצר, פיתוחו, שווקו וכו'. מובן שקונפליקטים רגשיים קיימים בשפע בארגונים. תחרות, מאבקי כוח, קנאה, חרדה מכישלון, פחד מפיתורין, שאיפה לעוצמה ועוד, הם מוטיבים אפשריים לקונפליקטים. במצבים כאלה נקראים העובדים להתמקד בהשגת המטרה האובייקטיבית המשותפת, ולנקוט בגישה עניינית. החרדה באובדן מקום-פרנסה; הגבולות האישיים היותר מוצקים; התמריצים המוענקים לעובדים; ההנאה מביצוע העבודה; חוויה של הצלחה משותפת, ועוד - כל אלה מאפשרים לעובדים להתמקד בתכני העבודה המשותפת ולחיות זה עם זה בצורה סבירה, על אף מתחים וקונפליקטים. הבעיות הענייניות נפתרות, על אף מתחים בין-אישיים.

התצפית השנייה במשפחות מלמדת על דומיננטיות נשית בניהול המשפחה, לעומת חוסר-מעורבות גברית.

הניסיון מלמד, שפעמים רבות חשים גברים חסרי-יכולת אמיתית ברצותם להיות מעורבים יותר במשפחותיהם. הם מרגישים שחסרים להם כישורים רגשיים לטיפול בבעיות המשפחתיות. מאחר שלנשותיהם יש, בדרך כלל, כישורים אלה, הם מגיבים בויתור מלא, או בויתור חלקי: ישיבה ביקורתית על הגדר, או גישה מתנשאת ותוקפנית. מעטים מהם מוכנים באמת ללמוד את הכישורים שהם מרגישים בחסרונם. התפקוד השולי של גברים במשפחותיהם בולט לתפקודם המרכזי, לעיתים קרובות, במקומות-עבודתם.

נחוצה אם כן, גישה שתאפשר לגברים להרגיש בטוחים בכישוריהם למעורבות במשפחה. העבודה בארגונים רבים היא "גברית" במהותה. וזאת - הן במובן שגברים רבים מפעילים אותה בעבודתם, והן במובן החלוקה המקובלת והסטריאוטיפית בין אפיון הנשים ב"רוך" לעומת אפיון הגבריות ב"קשיחות", משימתיות.

תצפית שלישית במשפחה מגלה חוסר-בטחון ומבוכה של הורים בהנהגת המשפחה המודרנית.

הורים מרבים לדווח על תחושות חוסר-אונים ואובדן-דרך בהתלבטויותיהם בקשר לגידול ילדיהם. יתכן כי הסיבות לכך נובעות מעמימות התפישה החינוכית של המשפחה; מהשפעת הפסיכולוגיה המודרנית על המעשה החינוכי, ומהשפעת מהפכת



עמימות התפיסה החינוכית; בגלל ריבוי מתסכל של מסרים חינוכיים-פסיכולוגיים; ובגלל הפחתת התלות של ילדים בהוריהם בחברה של תקשורת-המונים פתוחה. בנסיבות כאלו גדל החשש מהתפזרות המשפחה ומהתפרקותה. נחוצה, אם כך, גישה המלמדת הורים להשתמש בכלים יעילים יותר לניהול מלכד של המשפחה.

"גישה עניינית-תכליתית" לניהול המשפחה

קיימים בוודאי לקחים רבים הנובעים מהסתכלות על ארגונים שניתן לחשוב על יישומם במשפחות. נתמקד על הגישה הניהולית הכללית המאפיינת ארגונים - "גישה עניינית-תכליתית" - כאמור יכולה לתת מענה לאתגרי המשפחה, שתוארו. גישה זו מתמקדת בתוכן המשימתי המשותף בעבודה. היא מתאפיינת בהגדרת מטרות משותפות על בסיס תפישה כוללת (חזון); בנית תכניות-עבודה קונקרטיות להשגת המטרות; ומעקב ובקרה על ההתקדמות בהתאם לקריטריונים ברורים שנקבעו מראש. בניהול המודרני מוצעים כלים מעשיים שונים ליעול הגישה העניינית-תכליתית, כגון: ניהול לפי יעדים, ניהול לאיכות כוללת וניהול לפי אילוצים.

נביא שתי דוגמאות ליישום קונקרטי של הגישה העניינית-תכליתית לעבודה עם הורים, בחוג הורים או במסגרת של טיפול משפחתי.

משפחה שנמצאת זמן רב בטיפול. הורים בשנות השלושים ושני ילדים. הילד הבכור מסיים כיתה ו' עם בעיות-למידה קשות. כמו כן הוא סובל מחוסר-ביטחון רב ומתחושות דיכאון. הילד הצעיר מסיים כיתה ג' עם סימפטומים של הרטבה ומריטת שערות. האם דומיננטית במשפחה, סוערת מאוד מבחינה רגשית ו"לוקחת ללב". האב מרוחק, לא מעורב רגשית במשפחה, מקדיש הרבה לקריירה שלו, "לא לוקח ללב". הניסיונות לערב את האב במשפחה לא הועילו והמאמצים לעזור לו להיפתח יותר מבחינה רגשית לעצמו ולאחרים העלו חרס. מפנה דרמטי חל לאחרונה בטיפול, עקב התייחסות לתהליכים מקבילים בין הארגון למשפחה. באחת הפגישות ביקשתי מהאב לספר על עבודתו. עד אותו רגע ידעתי רק באופן מעורפל שהוא עוסק בתחום השיווק. האב סיפר בפגישה זו שהוא עובד כאיש-מכירות של מוצר-חשמל ייחודי. במסגרת עבודתו הוא יוזם מפגשים עם מהנדסים ואדריכלים, ומנסה לשכנעם להשתמש במוצר זה בתוכניות-הבנייה שלהם. האב תיאר בהתלהבות גדולה את הצלחתו בעבודה. כיצד הוא מצליח לעזור ללקוח, קודם כל, לזהות בעיה, צורך, ורק אחר כך מראה לו כיצד המוצר יכול לענות על הצורך, לפתור את הבעיה. כיצד הוא מצליח לטשטש את מחירו הגבוה של המוצר ואומר אותו רק בסוף, כאשר הלקוח "בשל". כיצד הוא יודע להקשיב בתשומת לב ללקוח ולזהות את צרכיו. שאלתי את האב, האם הוא יכול לתפוש את בנו כלקות. האב הופתע מאוד. האפשרות הזו נראתה לו דמיונית לגמרי. "הרי במשפחה אני רוצה להתנהג חופשי, ספונטאני, לא להציג חוץ מזה, מה יש לי כבר למכור לבן שלי?". לאט-לאט הרעיון

התמכרויות

זיהוי, מניעה ודרכי טיפול

מובילים
מקצועיות
כבר 22 שנה

תכנית הכשרה ייחודית לאנשי מקצוע

הכרת התופעה בשדה
הייעוצי והטיפול

מיומנויות מעשיות לטיפול
ברובד האישי, זוגי ומשפחתי

לימודים עיוניים וסדנא
חוויתית בגישת 12 הצעדים

התכנית מיועדת לאנשי ייעוץ וטיפול

רטרנו
טיפול בהתמכרויות העצמה ומניעה

מרכז יו.ר.
מובילים חזון ומציוינות

לפרטים והרשמה: 03-7160130

YNRCOLLEGE.ORG > RISHUM@YNRCOLLEGE.ORG

מרכז יו.ר. - המרכז המוביל והמקצועי ללימודי ייעוץ והנחייה
בית הדפוס 30, ירושלים | ז'בוטינסקי 100, פתח תקווה | האבות 64 באר שבע

תפס את ליבו. הוא הבין, שאם יתפוש את בנו כמישהו שברצונו למכור לו משהו חשוב, שהוא מאמין בו, רוב הסיכויים שיצליח בכך, שכן יש לו יכולת שליטה מלאה במיומנויות הדרושות לכך. האב הגדיר לעצמו, שהחשוב לו מכל "למכור" מעצמו לבנו זו היכולת להאמין בעצמו, לחזק את ה"אגו" שלו. הוא תפס מיד את השגיאה הגדולה שעשה כאשר כעס על בנו כשזה סיפר לו על אירוע חברתי בו נכשל וברח מהתמודדות. השוויון זאת למצב בו הוא כועס על מהנדס שמספר לו על קלקול שהוא, המהנדס, גרם בחיבורי חשמל. בכעסו הוא "מפספס" את כל המכירה, וכך, בתהליך הדרגתי למד האב ליישם את מיומנויות-המכירה שלו בעבודה עם בנו במשפחה. מעורבותו של האב במשפחה גדלה והפכה למשמעותית, וכמובן חל שיפור במצבו של הבן.

בדוגמה זו אנו רואים כיצד ניתן להעביר מיומנויות רלבנטיות לעבודה לתחום ההורות והמשפחה, כיצד התמקדות עניינית בבעיות תוך ניצול כישורי ניהול בעבודה יכולה לאפשר להיות מעורבים יותר במשפחה ובצורה יעילה ומשמעותית.

דוגמה שנייה, מורכבת יותר, ממחישה תהליך שלם של עבודה עם הורים בגישה עניינית-תכליתית:

מדובר במשפחה בת חמש נפשות. ההורים עצמאים. האם בת 47, האב בת 49. הילד הבכור בת 11, תלמיד כיתה ה', והוא סיבת הטיפול. אחריה במשפחה ילד בת 10, בכיתה ד', ואחרונה - ילדה בת 5. התלונה הראשונית של ההורים הייתה לגבי חוסר-ריכוז בלימודים של הבן הבכור. תלונה שנייה התייחסה למריבות קשות בין האחים. במהלך הטיפול המשפחתי התגלו קשיי תקשורת גדולים בין ההורים. האישה צברה כעסים רבים כלפי בעלה על גישתו התוקפנית כלפי הילדים וכלפיה ועל נטייתו להתנתק מהמשפחה גם כשנמצא בבית. הבעל חש תסכול רב שאשתו אינה מעדכנת אותו לגבי מה שקורה במשפחה, מצפה ממנו שיזום שיחות ומאשימה אותו כל הזמן. ניסיונות לשפר את התקשורת בין ההורים לא הצליחו. המרבות נמשכו, הן בין ההורים והן בין הילדים. בשלב מסוים בטיפול המשפחתי ביקשתי מכל אחד מההורים להגדיר את ציפיותיהם משעות-המשפחה הקריטיות, בין 19.00 ל- 22.00. התברר שלשני ההורים מטרות שונות מאוד, מעצמם ומבני משפחתם. האישה הדגישה את שאיפתה להרגיש את המשפחה ביחד ובצורה נעימה והרמונית. היא הביעה את תסכולה שהבעל אינו שותף לעשייה המשפחתית המשותפת בשעות אלו. הבעל הגדיר את מטרותיו כ:

"להרגיש חיכוכים רבים

הורה". בהמשך ראינו, נובעים מתפישות בסיסיות שונות-לכאורה אלו, שלא היו מדוברות בגלוי בין ההורים. האישה ציפתה להתלבות שקטה ואוהדת של הבעל בעשייה המשפחתית המונוגטית על ידה.

הבעל ציפה לעשייה אינדיבידואלית שלו, כשכל שאר בני המשפחה - ובמיוחד אשתו - אמורים לשתף עמו פעולה.

חלק משמעותי ממריבות במשפחה נובע מהבדלים בתפישות לגבי החיים המשותפים. חילוקי דעות בין הורים בשאלת סידור חדרו של הילד יכולים לבטא קונפליקט בסיסי לגבי מידת הפרטיות שצריכה להיות מוענקת לכל אחד מבני המשפחה. ויכוח על לימודי הבן בחטיבה יכול

לגלות, שהחלום שהבן יסיים תיכון עיוני אינו משותף לשני ההורים. איזה סוג של משפחה אנו רוצים? דמוקרטית או סמכותית? שהמרכז שלה

הוא הילדים, או כל אחד מחברי המשפחה, כולל

ההורים? כל אחד לעצמו או כל אחד למען השאר? אילו

ערכים ואמיתות משמעותיים עבורנו, במשפחה? מה

הייחודיות המשפחתית שלנו? התשובות לשאלות אלו מהוות את חזון המשפחה, מטרות-העל שלה. במקרים רבים שואלים הורים שאלות אלו ועונים עליהן באופן לא-מודע. במקרים אחרים, שאלות אלו נדונות ביניהם בצורה פתוחה תוך עימות, הבנה ופשרות. התמודדות לא-מתאימה עם שאלות אלו תתבטא במריבות רבות, בוויכוחים ובמתחים. הקונפליקטים בקשר למטרות המשפחה אינן רק בין בני הזוג ובינם לבין הילדים, אלא גם בתוך כל אחד מההורים. מהתפישות הבסיסיות של מהות המשפחה נגזרות מטרות ונקבע סדר-עדיפויות ביניהן.

אחרי שההורים חוו לגיטימציה לתפישות השונות, וראו כיצד הן אינן סותרות זו את זו אלא משלימות, עברנו לשלב הבא בו הגדיר כל הורה מטרות קונקרטיות, הנגזרות מתפישת-העל שלו. הדגש היה על מטרות שניתנות לתרגום מעשי ושהן בשליטת ההורה. הבעל, למשל, הגדיר את מטרותיו המעשיות כ: להרגיש חבר, קורב לילדים; ולעזור להם בפתרון בעיות חברתיות. לאחר מכן, תכננו תכנית-עבודה מפורטת להגשמת שתי מטרות אלו. להגשמת המטרה הראשונה - להרגיש קרוב, חבר - הגדיר האב ארבע משימות לעצמו: להתעלם מדברים קטנים מרגיזים, כמו נעליים בסלון וכו'; לא להעיר לילדים ליד חברים, כדי שלא לפגוע בהם; להיענות לבקשות-משחק שלהם; ולזיזם משחקים איתם. להגשמת המטרה השנייה, עזרה בפתרון בעיות חברתיות, הגדרנו צורות-עזרה אפשריות המבוססות על ניסיון ההורים: לעזור לילד להגיע לפרופורציות ריאליות לגבי הבעיה, לתת עצות, לעודד על ידי חיזוק הדברים הטובים. כמו כן, דמיינו את הבעיות האפשריות שיכולות להתעורר במהלך ביצוע המשימות, כמו דחייה על ידי הילדים, שידור תוקפנות ללא מודעות על ידי האב, וכו'. כהקדמה לעבודה טיפולית זו דיברתי עם ההורים על הדרך שבה הם מתמודדים עם בעיות במקומות-עבודתם. דיברנו על הנהלה משתפת, אסטרטגיות ארגוניות, הצבת מטרות, בניית תכניות-עבודה, הגדרת קריטריונים להצלחה, מעקב ובקרה וכו'. יישום של אלה בתוך המשפחה נראה להם מאוד טבעי וקל. ההורים הרגישו שהם מיישמים מיומנויות ניהוליות שהם מומחים בהן. הייאוש שחשו כתוצאה מהתקיעות ביחסים ביניהם



פינה מקומו לתחושת אופטימיות זהירה.

בדוגמה זו ראינו כיצד גיבוש מדיניות משפחתית, שיש בה מקום גם להבדלים אישיים ולחלוקת תפקידים והתייחסות עניינית לתכליתית למימושה, יכולים להגביר חוויות-הצלחה משפחתיות ולתרום לגיבוש המשפחה

סיכום

מאמר זה בחן את המשפחה ואת קשייה מזווית ראייה של ייעוץ ארגוני תוך לימוד מניסיונם של מנהלים לניהול משפחה ולעבודה עם הורים. זאת על בסיס המאפיינים הדומים שיש בין משפחה לבין ארגון. ב"גישה עניינית-תכליתית" הובאו שתי דוגמאות ליעילות גישה זו לפתרון בעיות במשפחה ולעבודה עם הורים.

החיים המשפחתיים האינטנסיביים סוחפים את העושים במלאכה, ההורים, לעסוק בניהול השוטף, השגרתי, המטביע. היכולת להתחדש ולהשתנות הינה תנאי הכרחי בניהול משפחה, כשם שהיא תנאי הכרחי בניהול מתקדם של מפעלים. גישה יצירתית יכולה לעזור לתהליך ההתחדשות והשינוי. הורה המצליח להסתכל על הורותו ועל משפחתו מזווית-ראיה חדשה, המחברת בין התנסויותיו במשפחה לבין התנסויותיו בעבודה, עשוי לחוות חוויה יצירתית מעשירה. על ידי התחברות למאגר של חוויות, כישורים ורעיונות אישיים מתחום העבודה, מתכלל ההורה חלקים בעצמו שהיו מנותקים עד כה. על ידי כך הוא גדל ומתפתח כאדם במשפחתו. ועל כך נאמר: "לו רק השכלת להכיר את מה שתמיד היה שלך - יכולת למצוא את מה שמעולם לא איבדת".

חיים עמית הינו פסיכולוג חינוכי, מטפל משפחתי מוסמך ויועץ ארגוני. חיבר שלושה ספרים רבי מכר בהדרכת הורים: "הורים כבני אדם", "הורים כמנהיגים" ו"הורים בטוחים בעצמם". מטפל בקליניקה פרטית בהורים, זוגות, ילדים ומשפחות, מרצה בפני הורים ואנשי מקצוע בנושאים שונים מעולם המשפחה, החינוך, הארגון והקהילה. מנהל אתר האינטרנט "מנהיגות בחיים".

מקורות

1. סאטיר וירג'ניה, המשפחה המודרנית, ספריית פועלים, תל-אביב 1975.
2. סמואל יצחק, ארגונים, אוניברסיטת חיפה 1990.
3. עמית חיים וזילברמן מאירה, דימויים משפחתיים ככלי ניהולי, סטטוס, ספטמבר 1994.
4. פוסטמן ניל, אובדן הילדות, ספריית פועלים, 1986.
5. פורטי משה, גישות בהדרכת הורים, חוברת עיונים מס. 9, האוניברסיטה העברית ירושלים 1978.
6. קרלטון-טלמור אסתר, עבודה עם הורים, אגרת לחינוך, מס. 79-80, יולי 1978.
7. Covger J. And R.I. Kanugo R., Toward a Behavioral Theory Of Charismatic Leadership. Academy O Management Review 12, 4, 637-647, 1987.
8. Kats, D, and R.I, Khan, The Social Psychology of Organizations. N.Y. 1960.
9. Weick K. E, The Social Psychology of Organizations. Reading .Mass, 1979.

בוגרת סמינר? בואי להתקדם לשלב הבא

מרכז י.נ.ר מזמין אותך להצטרף לתכנית רבבה המשלבת לימודי קודש ומעטפת חברתית עם לימודי תואר אקדמי יוקרתי של האוני' הפתוחה:

B.A. בניהול וכלכלה | **B.Sc. במדעים**
בהדגשת מדעי המחשב*

ללא צורך
בתעודת בגרות
או מבחן פסיכומטרי

מלגות
במימון גבוה

סיוע
במתמטיקה ובאנגלית

ההרשמה בעיצומה!

מרכז י.נ.ר
מובילים חזון ומצויינות

לפרטים והרשמה: 02-6321604

YNRCOLLEGE.ORG > RISHUM@YNRCOLLEGE.ORG

מרכז י.נ.ר - המרכז המוביל והמקצועי ללימודי ייעוץ והנחיה - בית הדפוס 30, ירושלים.

*הלימודים בתוכנית משלבים קורסים אקדמיים במדעי המחשב ובמתמטיקה. בוגרי התוכנית יקבלו תואר במדעים. ההדגשה במדעי המחשב תופיע בגיליון הצינונים בלבד.