

כננה מיה על אהבה ועל עבודה

שפי שפס

פריד לא זכור בהיסטוריה כמי שהותיר חותם בתחום התעסוקתי. אך דווקא הוא קבע שאחת מהגדרות האושר האנושי היא היכולת להיות מסופק במעגל העבודה ובמעגל האהבה. פריד לא פיתח את הנושא מעבר לקביעה כללית זו והותיר לנו את המלאכה לנתח את שני המעגלים ומרכיביהם ולגלות להפתעתנו דמיון מדהים בין השניים.

אם יאפשרו מרחב לביטוי אישי ולהתפתחות אישית. לכאורה, מאיים הדבר על תחושת השליטה והבקרה על האחר. למעשה, רק בחירה חופשית של אדם במקום המאפשר לו מרחב תפיק ממנו רצון להתמסרות, תפקוד ברמה גבוהה ומשמעת עצמית אמיתית.

■ **יושר והגינות** – אין צורך להכביר מילים בתחום זה. ואף על פי כן יש לחזור ולומר בפה מלא ובקול רם: תום לב, יושר והגינות, הקפדה יתרה שלא להתפתות לשקרים, לקומבינות ולניצול לרעה של חולשות האחר מהווים תנאי יסודי ליצירת תשתית למערכת יחסים בריאה הן בתחום העבודה והן בתחום האהבה.

■ **השקעה לאורך זמן** – גם אם נתקיימו ששת התנאים המפורטים לעיל, כלל הזהב השביעי הוא שמערכות יחסים זקוקות לתחזוקה מתמדת ולהשקעה מתמשכת. אינספור זוגות נכשלים במשימה זו למרות הבסיס הפוטנציאלי החיובי הקיים ביניהם. כך גם נגלה בארגונים עובדים שהם "עצים יבשים" כהגדרתו של אדיג'ס, האחראית לכך היא בדרך כלל הדדית, הן של המעסיק והן של העובד.

ולסיום, שלוש הערות שוליים לא שוליות. ראשית: הגיע הזמן שהמינוח העברי בתחום העבודה ילך בעקבות תחום האהבה וישנה את המינוח "עובד-מעביד" המלא בקונוטציות שליליות של ניצול ועבדות למינוח "מעסיק-מועסק" כשם שהמילה הטעונה "בעל" הוחלפה ב"בן זוג לחיים".

שנית: ומה עם הסקס, ישאל המתחכם. האם גם בתחום זה דומים עולם העבודה ועולם האהבה? והתשובה – אכן כן. אל תכניסו את העבודה למיטה ואל תכניסו את הסקס לעבודה.

שלישית: ראשי התיבות של 7 גורמי היסוד שהוזכרו במאמר הן: "בננה-מיה". כדאי שתבדקו מדי פעם את ה"בננה-מיה" שלכם, ואם היא ברוב המקרים ירוקה, קשה ותפלה, כדאי שתתחילו לשלוח קורות חיים למקומות עבודה חלופיים. מי יודע, אולי תמצאו שם גם אהבה.

הכותב הוא מומחה בכיר בפסיכולוגיה קלינית וארגונית

אמונים גם בזמנים קשים, יעמוד לצדו ויגבה אותו ואף יסלח לו על שגיאות. בחיי האישות היעדר נאמנות מהווה את הסיבה מספר אחת לריבוי מקרי הגירושים. נראה כי הבנידות רבות יותר בתחום האישות מאשר בתחום העבודה, אך הסלחנות לגביהם קטנה מאוד בשני המעגלים. ■ **ניהול קונפליקטים ומשברים** – יחסים בין-אישיים במעגל האהבה ובמעגל העבודה דינם ליצור לעתים מזומנות קונפליקטים ומשברים. זהו זמן מצוין כדי לבחון את איכות הקשר ועוצמתו. מצבים אלה מבליטים את אופיים האמיתי של הצדדים, על יופיים ועל כיעורם. טיפול נכון במצב מחזק את הקשר ומעמיק אותו. טיפול לקולקל משאיר צלקות קשות שמפחיתות את הסיכוי להצלחה בטיפול בקונפליקט הבא.

אמונה עממית טוענת שהפכים נמשכים. אבל רק ריבוי של נקודות השקה ערכיות ורגשיות קושר אנשים. ניגודים קשים מדי בסגנון ובקצב החיים במישור האהבה ופערים גדולים בין התרבות הארגונית של מקום העבודה ובין ערכיו של העובד מהווים מתכון בדוק לחוסר יציבות ולפירוד של זוגות ושל עובדים ומעבידים

■ **התאמה ערכית/רגשית** – אמונה עממית שגויה טוענת שהפכים נמשכים זה לזה ונצמדים לאורך זמן. מה שנכון בתחום החשמל לא נכון לגבי אנשים וארגונים. נהפוך הוא: רק ריבוי של נקודות השקה ערכיות ורגשיות קושר אנשים. ניגודים קשים מדי בסגנון ובקצב החיים במישור האהבה ופערים גדולים בין התרבות הארגונית של מקום העבודה ובין ערכיו של העובד מהווים מתכון בדוק לחוסר יציבות ולפירוד של זוגות ושל עובדים ומעבידים.

■ **מרחב לביטוי ולהתפתחות אישית** – חיי נישואים ומקום עבודה הם מוסדות חשובים בחיים. אבל מי רוצה להיות במוסד? גם אם הדבר מספק צרכים חשובים, עדיין זה לוחץ, צפוף ומגביל את תחושת החירות. טוב יעשו ארגונים וזוגות

יחסי עובד-מעביד הם מן העתיקים בעולם. יחסים אלה עברו תמורות ושינויים במהלך ההיסטוריה, ראו עליות ומורדות מיחסי ניצול ושיעבוד דרך יחסי שיתוף ושיוויון וחזר חלילה. תילי תילים של ספרים ומאמרים נכתבו בנושא, מזוויות ראייה שונות, ונראה כמעט בלתי אפשרי לחדש משהו.

יש רק סוג אחד של יחסים שהוא עתיק יותר מיחסי עובד-מעביד והוא – יחסי אישות, יחסים קבועים בין שני אנשים המוסדרים בדרך כלל בהסכם מחייב, דתי ואזרחי. גם יחסי האישות שרדו את תהפוכות ההיסטוריה, עברו שינויים והתאמות וגם עליהם נכתבו אינספור מילות אהבה ושנאה.

פריד לא זכור בהיסטוריה כמי שהותיר חותם בתחום התעסוקתי. אך דווקא הוא קבע שאחת מהגדרות האושר האנושי היא היכולת להיות מסופק במעגל העבודה ובמעגל האהבה. פריד לא פיתח את הנושא מעבר לקביעה כללית זו והותיר לנו את המלאכה לנתח את שני המעגלים ומרכיביהם ולגלות להפתעתנו דמיון מדהים בין השניים.

יחסי עובד-מעביד, בדיוק כמו יחסי אישות, קמים וגופלים על 7 גורמי יסוד:

■ **בטחון כלכלי** – הסיבה הראשונית בנגלה קושר אדם את גורלו התעסוקתי עם מקום עבודה היא כדי לספק לו פרנסה. יציבותו הכלכלית של מקום העבודה ורמת התגמול הכספי מהווים שיקול מרכזי של עובד להצטרף לארגון ולהתמיד בו. התמדה לאורך זמן מלווה בצפייה לשיפור הדרגתי משמעותי בתגמול הכספי. כך גם ביחסי האישות. הזוג הצעיר הבונה את ביתו מצפה לשיפור כלכלי משמעותי לאורך זמן. מחקרים רבים הוכיחו שמשפחה מהווה בדרך כלל גוף כלכלי חזק יותר מאנשים חיים בבדידות. משברים כלכליים מהווים גורם משמעותי לעזיבת עובדים ולמשברים בחיי האישות.

■ **נאמנות** – הדרישה לנאמנות היא הדדית מצד העובד ומצד המעביד. המעביד מצפה כי העובד יזדהה עם הארגון, ישקיע בו לאורך זמן, ישמור על סודותיו ויעשה הכול כדי לנצח את המתחרים. העובד מצפה שהמעביד ישמור לו