פרשת לך לך - רעיון ארגוני בהשראת "בינת הלב"[1]

שי בן יוסף

הדרך אל האמונה רצופה בשאלות טובות

הסיפור על התגלות האל לאברהם, מתחיל מהאמצע, מהציווי "לֶךְ־לְךָ מֵאַרְצְךָ וּמִמּוֹלַדְתְּךָ וּמִבֵּית אָבִיךָ אֶל־הָאָרֶץ אֲשֶׁר אַרְאֶךָּ". לא ברור מהי התחלת הסיפור וכיצד הגיע אברהם לאמונה בה'?
'מי השילוח מסביר כי "התחיל אברהם אבינו לבקש אחר שרש החיים שלו". ושאל את עצמו, מה נכון שאעשה אחרי שאסיים עם כל טרדותי? ותשובת 'מי השילוח עמוקה מאד: "לך לך, היינו לעצמך!" ה' אומר לו כי העיקר הוא המסע לגילוי העצמי שלו.
'בינת הלב' פותח בהסבר על שתי תפיסות בסיסיות באשר לאמונת אברהם. לפי הרמב"ם מדובר בניתוח רציונלי. אברהם תהה מי מחולל את חוקי הטבע והגיע למסקנה שיש מנהיג לעולם, סיבת כל הסיבות. ומכאן מצווה "לאהבו יתעלה וזה שנשכיל מצוותיו ופעולותיו עד שנשיגהו ונתענג בהשגתו"(ספר המצוות לרמב"ם, מצוות עשה ג'). רבי יהודה הלוי מציע הסבר אחר. "ראשית האמונה ... במפגש בין האדם לא-להים". מפגש מפעים לב, הנוטע קשר רגשי בין אדם לאלוהיו. מעין 'Aha moment'. המשכיות האמונה מתבססת על המסורת... אבל ראשיתה בהחלטת ה' להתגלות.

'בינת הלב' , בהשראת 'מי השילוח', מציע דרך שלישית, "השאלה של אברהם היא שאלה קיומית: בשביל מה אני חי?". הבירור "על ערך החיים ועל משמעותם" הוא השאלה "שלא נותנת מנוח לכל אדם המוכן להתבונן בחייו ברצינות... ". לפי הצעת בינת הלב "אברהם אבינו גילה את האלוהות מתוך פליאה, מתוך שאלה על מהותו ותכליתו. 'בינת הלב' מסכם "הנפש חייבת להיות בתנועה, ולכן אל לנו ליצוק את האמונה בתבנית אידאולוגית סגורה. האמונה מתחילה כאשר האדם מבין שהוא נוגע באין סופי אינו חדל לשאול שאלות נוקבות ולחפש את משמעות קיומו".

פליאה

תהליך פיתוח ארגוני, נשען במידה רבה על יצירת משמעות. המשמעות נוצרת מתוך שיח המבוסס על שאלות. ניסוח השאלות, בחירת משתתפי השיח ודרכי השיח, קובעים במידה רבה את איכות והשפעת התהליך. כך למשל כאשר מבקשים להטמיע AI בארגון. אפשר לשאול כיצד נהיה יעילים ומועילים יותר בעזרת ה AI? ואולי, מהן ההזדמנויות החדשות שה AI פותח בפנינו? או איך נעשה ארגון משולב AI ? המשתתפים, התהליך והתוצאות, יהיו שונים בהתאם לשאלה ששמנו במרכז.
קארל וייק, מגדולי פורצי הדרך בתאוריה ארגונית, מגדיר ארגון לא כמערכת רציונלית, אלא כתוצר מתמשך של המשמעויות המיוחסות לו[2]. וייק הגדיר זאת: Organizational Sensemaking. התפיסה של מהות הארגון ותכליתו נבנית מתוך התנסות, והתבוננות מתמדת על פעילותו והשפעותיו.
אנשים שונים, מיחסים משמעויות שונות בהתאם לנקודת מבטם ולחוויה שלהם בתוך הארגון וכלפיו. כך שבסופו של דבר מגוון התודעות יוצר שפע של 'ארגונים שונים' המתקיימים במקביל. כך לדוגמא המשמעות של מרכז רפואי מסויים, שונה לגבי: רופאים, אחיות, כח עזר, מתנדבים, מטופלים, מומחי AI , קופות חולים, ספקי ציוד רפואי וכו' ומכאן יחסם השונה להטמעת AI בארגון.
קופיריידר וסריוסטרה טבעו את הביטוי "ארגונים הולכים בכיוון של השאלות שהם שואלים"[3]. שיטת החקר המוקיר אותה הביאו לעולם מאפשרת להניע תהליכי שיח המאפשרים בירור משותף על בסיס התנסות אישית של מגוון משתתפים, לגבי שאלה משמעותית משותפת. זוהי אחת הפרקטיקות לביצוע Organizational Sensemaking. המפגש בין נקודות המבט, בונה תודעה משותפת המאפשרת לפרוץ דרך אל מול אתגרים מורכבים.
בעיני, גם לאחר שנות נסיון ארוכות, זהו סוג של פלא, הנוצר בכל מפגש מחדש.

---

[1] בינת הלב - מאמרי חסידות מתל אביב על התורה והמועדים המבוססים על ספר "מי השילוח", נכתבו ע"י הרב ד"ר תמיר גרנות, ראש ישיבת ההסדר "אורות שאול".

[2] Weick, K. E. 2001. Making Sense of Organization. Blackwell Business.

[3] Cooperrider, D. L., & Srivastva, S. (1987). "Appreciative inquiry in organizational life", Research in Organizational Change and Development, Vol. 1, pp. 129–169.