

# סיינטולוגיה

## הפיכת העולם למקום טוב יותר

סיינטולוגיה, אשר נוסדה ופותחה על-ידי ל. רון האברד, היא פילוסופיה דתית יישומית שמציעה נתיב מדויק שדרכו כל אדם יכול לזכות שוב באמת ובפשטות של עצמיותו הרוחנית.

סיינטולוגיה מורכבת מאקסיומות ספציפיות שמגדירות את הגורמים והעקרונות המצויים בבסיסו של הקיום, ומתחום נרחב של תצפיות במדעי הרוח, מאגר פילוסופי שחל למעשה על החיים בכללותם.

מאגר נרחב זה של ידע הביא לידי שני יישומים של הנושא: ראשית, טכנולוגיה עבור האדם לשם הגברת מודעותו הרוחנית והשגת החופש שאחריו חיפשו הרבה תורות פילוסופיות גדולות; ושנית, מספר רב של עקרונות יסוד שבהם בני אדם יכולים להשתמש לשם שיפור חייהם. למעשה, ביישום שני זה, סיינטולוגיה מציעה לא פחות מאשר שיטות מעשיות לשיפורו של כל היבט של קיומנו – אמצעים ליצירת דרכים חדשות לחיים. ומכאן בא החומר שאתה עומד לקרוא.

הנתונים המוצגים כאן, אשר לוקטו מתוך כתביו של ל. רון האברד, מהווים רק אחד מן הכלים שניתן למצוא ב'ספר העזר של סיינטולוגיה'. ספר העזר, שמהווה מדריך מקיף, מכיל יישומים רבים של סיינטולוגיה שבהם ניתן להשתמש על מנת לשפר תחומים רבים אחרים בחיים.

בחוברת זו, העורכים הוסיפו לנתונים מבוא קצר, תרגילים מעשיים ודוגמאות של יישום מוצלח.

באפשרותך להשיג קורסים נוספים להגברת הבנתך וחומרים נוספים להרחבת הידע שלך בארגון או במרכז של סיינטולוגיה הקרובים אליך. רשימות כתובות ניתנות להשגה ב-[www.scientology.org](http://www.scientology.org)

תופעות חדשות רבות בנוגע לאדם ולחיים מתוארות בסיינטולוגיה, ולפיכך אתה עלול להיתקל בעמודים אלה במונחים שאינם מוכרים לך. מונחים אלה מתוארים בפעם הראשונה להופעתם בטקסט וכן במילון המונחים בסוף החוברת.

סיינטולוגיה מיועדת לשימוש. זוהי פילוסופיה מעשית, דבר-מה שהאדם עושה. על-ידי שימוש בנתונים האלה, אתה יכול לשנות מצבים.

מיליוני אנשים, שרוצים לעשות משהו בנוגע למצבים שהם רואים סביבם, יישמו את הידע הזה. הם יודעים שניתן לשפר את החיים. והם יודעים שסיינטולוגיה פועלת.

השתמש במה שתקרא בעמודים אלה על מנת לעזור לעצמך ולאחרים, וגם אתה תדע זאת.

כנסיית הסיינטולוגיה הבין-לאומית

**כ**ולם מכירים בכך שאם דברים היו מאורגנים בצורה טובה יותר, אנשים היו נמצאים במצב טוב יותר. כולנו התנסינו בסחבת בירוקרטית, בסוכנויות ממשלה חסרות יחס אישי או במפעלים מסחריים לא אכפתיים. הבעיה של התארגנות גרועה היא חמורה ועולה טריליונים בבזבז, בחוסר יעילות ובפרודוקטיביות נמוכה יותר.

ברמה אישית יותר, ארגון הוא גורם מפתח – ולעתים קרובות גורם חסר – בהצלחה אישית. הוא מהווה גם צורך לפריחת המשפחה. השגת השאיפות של האדם, ואין זה משנה עד כמה הן גדולות או קטנות, דורשת ידע בנושא ארגון. כיצד אתה מארגן את זמנך, את פעילויותיך ואת המשאבים שלך בצורה היעילה והפרודוקטיבית ביותר? כיצד אתה מפחית למינימום את הסחות הדעת? וכיצד אתה מתאם את כוחותיך על מנת להשיג את מטרותיך?

ל. רון האברד זיהה שלאדם חסרה הבנה בנוגע לדרך שבה יש לארגן את פעילויותיו, כשם שחסרה לו הבנה בנוגע לטבעו הרוחני האמיתי. וחלק ניכר ממחקרו הוקדש להבהרת נושא הארגון, משימה שהוא השלים במלואה.

חוברת זו מכילה רק כמה מהעקרונות הבסיסיים ביותר בנושא טכנולוגיית ההתארגנות שהוא פיתח, אך יסודות אלה, כשלעצמם, מספיקים כדי להעשיר במידה רבה את הפעילות בכל תחום של מאמץ, בין אם של קבוצה או של אדם. תוהו ובוהו ובלבול אינם מצבים טבעיים בחיים.

מצבים אלה קיימים רק כאשר לא מבינים חוקי טבע ולא פועלים לפיהם. להלן כמה מחוקי הטבע בנושא של ארגון והתארגנות. ■

# ארגון

יתכן כי בעת הניסיון להתחיל דבר-מה, הבסיס של ארגון יכול להיות חסר.

לארגן פירושו ליצור משהו לכלל היותו שלם עם חלקים שקשורים זה בזה ותלויים זה בזה; לתת מבנה מוגדר ומסודר לדבר-מה. מכאן, אנחנו מקבלים את המונח ארגון.

ארגון הוא חלוקת-המשנה של פעולות ותפקידים לפונקציות ספציפיות.

אדם יכול לארגן סדרת פעולות שהוא עצמו יבצע. הדבר יהיה מורכב מכך שהאדם יראה מה צריך להיעשות, יעשה את מה שהוא יכול לעשות תחילה ולאחר מכן יעשה את השאר כסדרה בת-ביצוע של אירועים, וכל זאת כדי להשיג השלמה סופית של פעולה אשר מקדמת את המטרות המוטלות על האדם או את אלה שהוא מציב לעצמו.

הקבוצה מאורגנת על מנת לאפשר זרימות ולבצע בהצלחה פעולות ספציפיות, שהן כשלעצמן מושלמות, ושמאותן פעולות או השלמות קטנות מקודמת או מושגת מטרת הקבוצה, בין אם היא מוטלת על הקבוצה ובין אם היא מטרה ספציפית.

קיים הבדל בין מתן הנחיות לבין עשייה, ויש אנשים שמתקשים להפריד בין השניים. לפעמים נמצא שלאדם, האחראי על פעילות כלשהי, אין מספיק הבנה ארגונית, ולכן הוא מנסה לבצע את כל הפעולות בעצמו. דבר זה, אם נעשה במידה מופרזת, יכול למעשה לפרק קבוצה ולהפוך אותה לחסרת תועלת, מאחר שלכל החברים בה, פרט לאחד, אין כל פונקציות לאחר שהן נגזלו מהם על-ידי המונופול שיש לאדם האחד על הפעילות.

אמת, אדם פעיל ומיומן יכול לבצע דברים טוב יותר. אך הוא לעולם אינו יכול למעשה לעשות יותר ממה שהוא יכול לעשות. בעוד שקבוצה, שהיא מאורגנת היטב, כשלכל חבר בה יש פונקציות ספציפיות, והיא מתואמת על-ידי האחראי, יכולה לבצע בהצלחה פי כמה וכמה יותר עבודה מאשר יוכל אדם אחד בלבד לעשות.

משום שהקבוצה מאורגנת, קשה יותר להביס אותה מאשר את היחיד.



אדם מיומן, שהופקר על-ידי קבוצות לעתים קרובות מדי, נוטה לקחת הכל על עצמו במקום להכניס את הקבוצה למסגרת של עבודה ולדאוג לארגונום של הדברים.

כאשר ניצבים בפני כורח דחוף הנובע מחוסר המיומנות של הקבוצה או מגורמים אחרים, הפעולה הנכונה היא:

1. לטפל בכך.

2. לארגן את הקבוצה כך שחבריה יטפלו בדברים שכאלה ויבצעו את עבודתם.

אדם יכול להיתקע על (1), ואם הוא אכן נתקע, אזי יהיו לו צרות ועומס עבודה משם ואילך. משום שבנוסף הוא לא עושה את (2).

כישלונה העיקרי של כל קבוצה הוא כישלונה לארגן.

פועלי כל העולם עשויים להתעורר למרד, אך אם הם לא יאורגנו במהירות לפני או אחרי מעשה, הם ידוכאו מיד בחזרה!

הגורם העיקרי לחוסר התארגנות הוא פשוט לא להבין למה הכוונה בכך.

לדוגמה, נאמר למנהל שהוא אחראי לוודא שפרוייקט איקס מבוצע. הוא אינו יודע הרבה על הנושא. יש לו שני אנשים שכן יודעים. הפעולה הלא נכונה היא לנסות לבצע את פרוייקט איקס בעצמו, או לחלק המון הוראות לא מציאותיות בנוגע אליו. הפעולה הנכונה היא לקרוא לאדם שכן יודע, לתת לו את האדם השני כעוזר ולומר להם לגשת לעבודה. לאחר מכן, המנהל שקיבל את ההוראה צריך להביא עצמו לידי בקיאות רבה יותר בנוגע לפרוייקט איקס, מבלי להתערב בעבודה, כדי שהוא יוכל להיות בטוח שהפרוייקט מתבצע, בעודו מאפשר, עם זאת, לאנשים שמונו לכך לגשת לעבודה.

הבנה זאת של ארגון היא פשוטה מאוד – שים מישהו על העבודה והנח לו להתחיל בה. במקרה של פרוייקט, ערוך סקר של כל הדברים שיש לעשות, קבץ יחד סוגי פעולות לתפקידים נפרדים, מנה להם אנשים, ספק את הנתיבים שעליהם ינועו התקשורות בין חברי הקבוצה, את הציווד ואת הקישור, והנח לקבוצה לגשת לעבודה.

כל תפקיד, ולא משנה עד כמה הוא זוטר, צריך להיות מאורגן.

כל מי שהוא אחראי על אנשים חייב להיות מסוגל לארגן פונקציות ועבודה.

ללא זאת, האדם יביא מעט מאוד לידי ביצוע וימצא את עצמו סחוט לגמרי מרוב עבודה. ושאר חברי הקבוצה יהיו מבוזבזים.

כל אדם או קבוצה יכולים להצליח בפעילותם, כאשר הם יבינו שישנו נושא שנקרא ארגון, שהנושא עבר קודיפיקציה ושניתן ללמוד אותו וליישמו.

# ארגון בסיסי

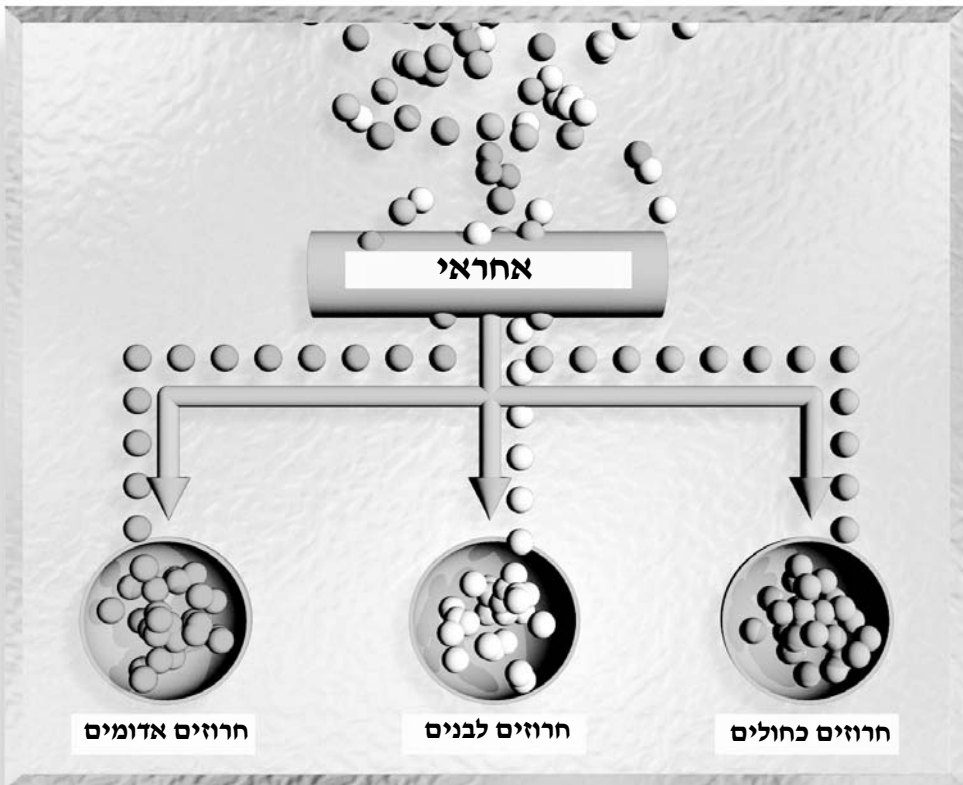
מהו ארגון?

לרוב האנשים ישנם כל-כך הרבה רעיונות הנקשרים באסוציאציה למילה "ארגון", עד כי הם חושבים על ארגון כעל זהות או ישות, ולא כעל פעילות דינמית.

הבה נראה מהו באמת ארגון.

הבה ניקח ערימה של חרוזים אדומים, לבנים וכחולים. הבה נארגן אותם. כעת הבה נשרטט את לוח ההתארגנות. בקצרה, לוח ההתארגנות מראה את הפונקציות, התפקידים, נתיבי התקשורת, סדר הפעולות ובעלי הסמכות של ארגון.

הבה נפיל את כל החרוזים על אחראי, כשכולם מעורבבים בבלבול. ברור שהאחראי חייב לנתב אותם על מנת לפלס את דרכו החוצה. אם כן, אנחנו מקבלים:



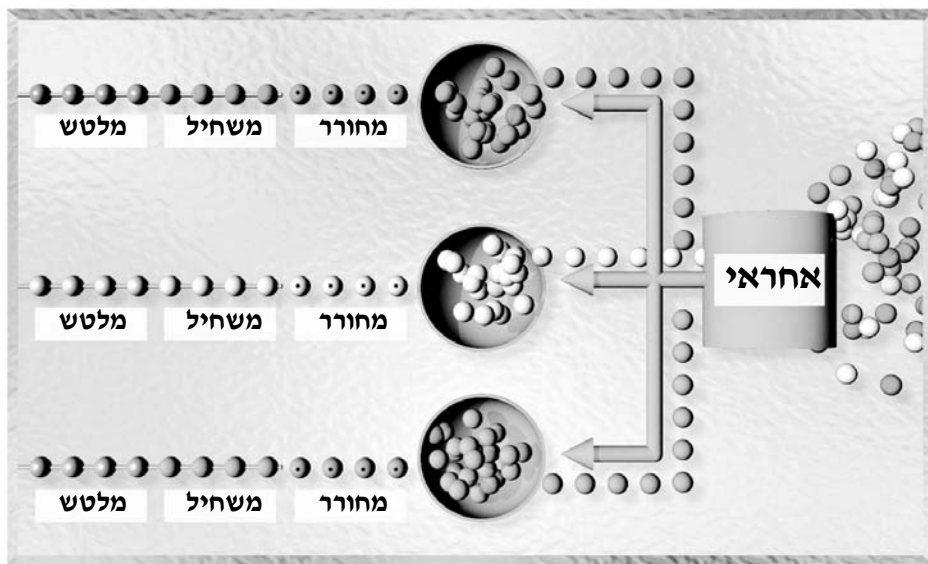
כך אנו מגלים את רוב הדברים שאחראי עושה. הוא מנתב. הוא מפריד לסוגים או לקטיגוריות של עצמים או של פעולות.

עד כה, דבר זה הוא ארגון חסר תנועה.

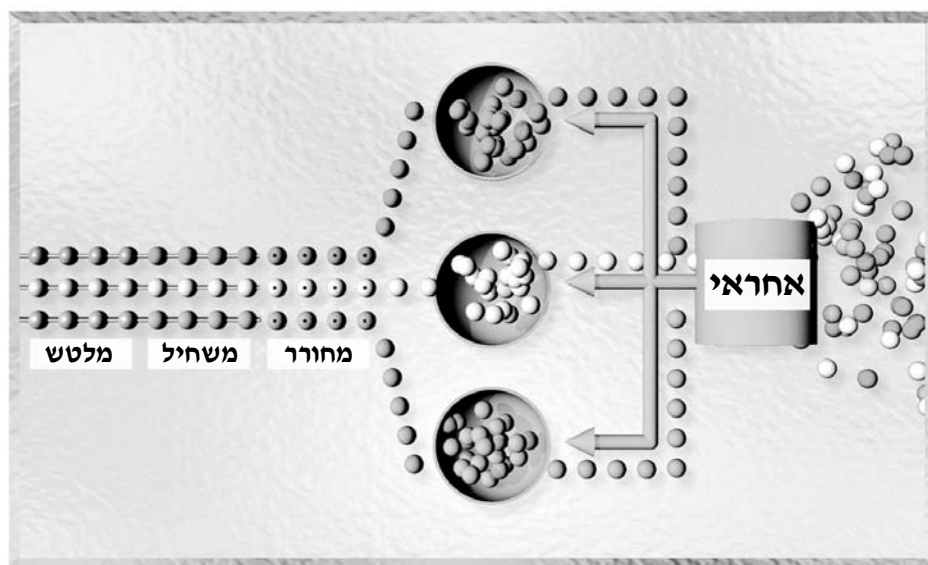
אנחנו צריכים שיהיו לנו מוצרים. מוצר פירושו דבר שהושלם שיש לו ערך בר-חליפין בתור הפעילות או מחוץ לה. דבר זה יכול להיות שירות או חפץ שניתן בידיו של מישהו מחוץ לארגון או של חבר אחר בארגון.

הבה נאמר, שהמוצרים של ארגון הם חרוזים מחוררים, חרוזים מושחלים, חרוזים ארוזים.

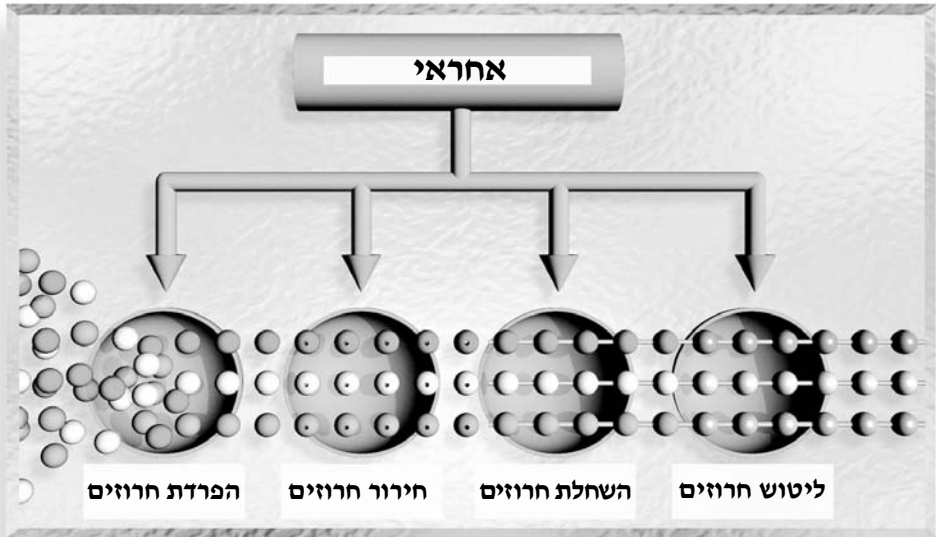
אנחנו נקבל:



או שנקבל:



או שנקבל:



אין זה חשוב במיוחד באיזו מתכונת של לוח התארגנות אנחנו משתמשים, כל עוד הוא מטפל בכמויות החרוזים.

אם יש לנו אדם אחד בלבד ב"ארגון" הזה, עדיין יצטרך להיות לו מושג מסוים על ארגון וסוג כלשהו של לוח התארגנות.

אם יש לנו כמות כלשהי לטפל בה, עלינו להוסיף אנשים. אם נוסיף אותם ללא לוח התארגנות, נוסיף גם בלבול. הארגון ללא לוח התארגנות יתמוטט עקב עומס יתר ועקב זרימות וזרמים שמצטלבים. דברים אלה בעת קונפליקט ביניהם הופכים לבלבול.

בלבול הוא בסך הכל זרימת חלקיקים (אנשים, תקשורות או פריטים אחרים) שאין לה דפוס תנועה. החלקיקים מתנגשים, מנתרים הלאה זה מזה ונשארים **בתוך** האיזור. לפיכך אין כל מוצר, מאחר שעל מנת שיהיה מוצר, משהו חייב לזרום **החוצה**.

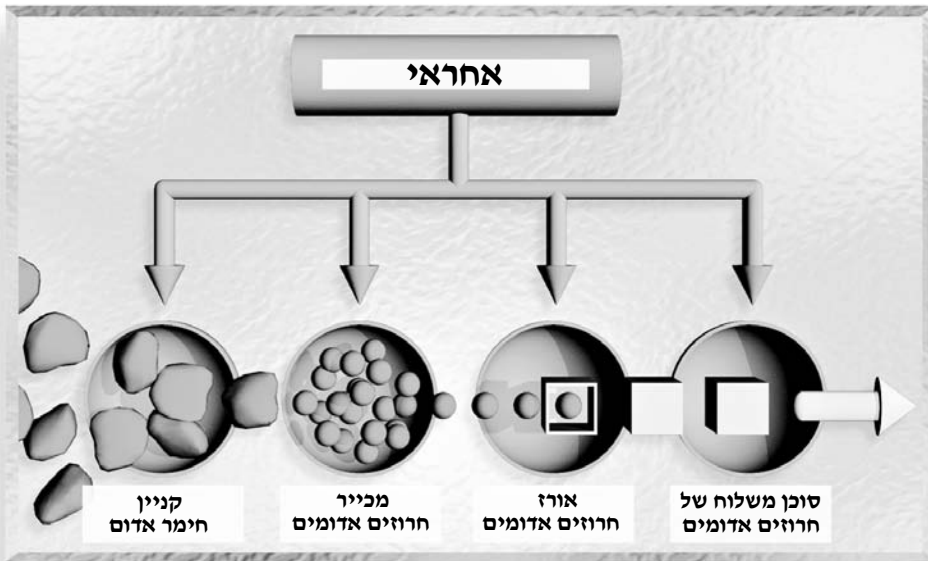
אנו יכולים להבחין כעת בשני דברים. יש לנו כמה פריטים יציבים. אלה הם מיקומים או תפקידים (עבודות, עמדות בקבוצה או בארגון). ויש לנו פריטים זורמים. אלה הם דברים שעוברים שינוי.

אם כן, עמדות בארגון משנות פריטים זורמים.

פריטים זורמים ברצף.

דברים נכנסים לארגון, משתנים, זורמים החוצה מארגון.

ארגון עם פריט מסוג אחד בלבד (חרוזים אדומים) יהיה פחות מסובך מאשר ארגון עם כמה סוגי פריטים.



לכל פעילות ישנו רצף של פעולות. צריכות להיות לה נקודות יציבות אשר אינן זורמות על מנת לטפל בדברים אשר כן זורמים.

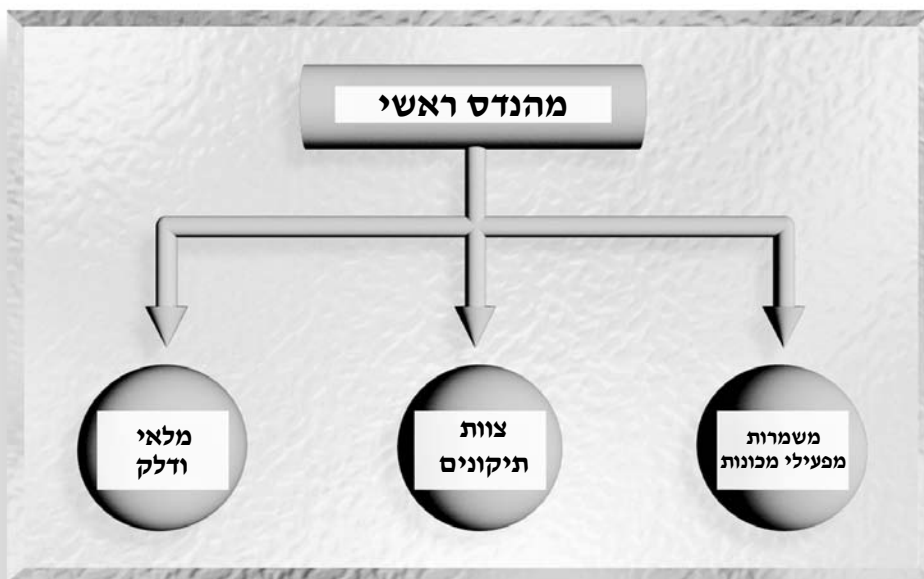
אין צורך שיהיה טרמינל יציב אשר מבצע דבר אחד בלבד. אולם אם כך הדבר, אזי אף לו יש רצף נכון של פעולות. (ב"טרמינל" הכוונה לאדם ששולח, מקבל או מוסר תקשורת).

כל זה נכון לגבי חדר מכונות או משרד של עורך-דין או כל ארגון שהוא.

בחדר מכונות, דלק זורם פנימה ומשתנה לתנועה אשר זורמת החוצה. מישהו מפעיל את המכונות. מישהו מתקן את המכונות. כל זה עשוי להתבצע על-ידי אדם אחד, אולם ברגע שהכמות עולה יש לתכנן את הפעולות, לסווג אותן ולרשום אותן על לוח התארגנות שהאנשים שם מכירים ושעל פיו הם נוהגים, שאם לא כן המקום לא יפעל היטב.

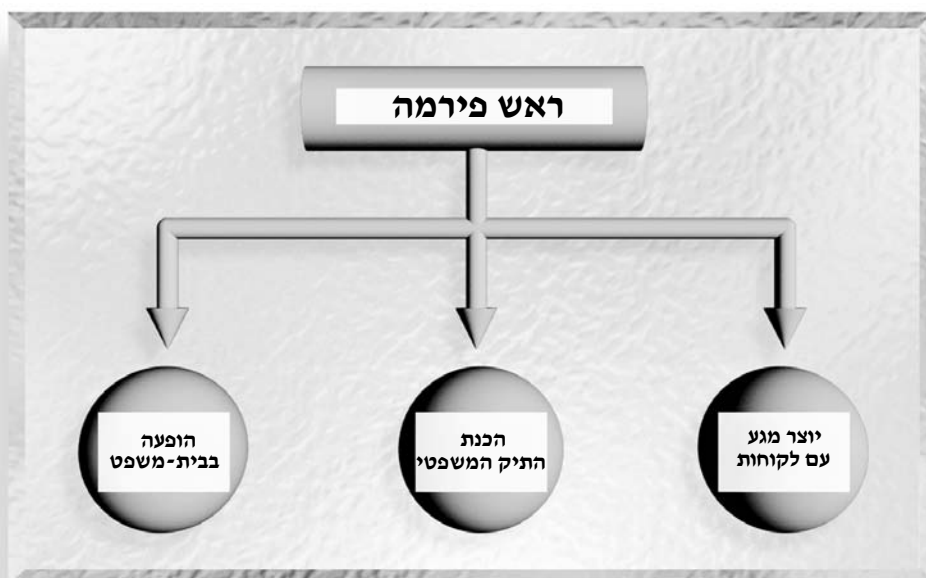
דבר זה נעשה על-ידי הפרדה של הפעלה ותיקון לשתי פעולות, יצירת שתי פעילויות על אותו לוח ההתארגנות.





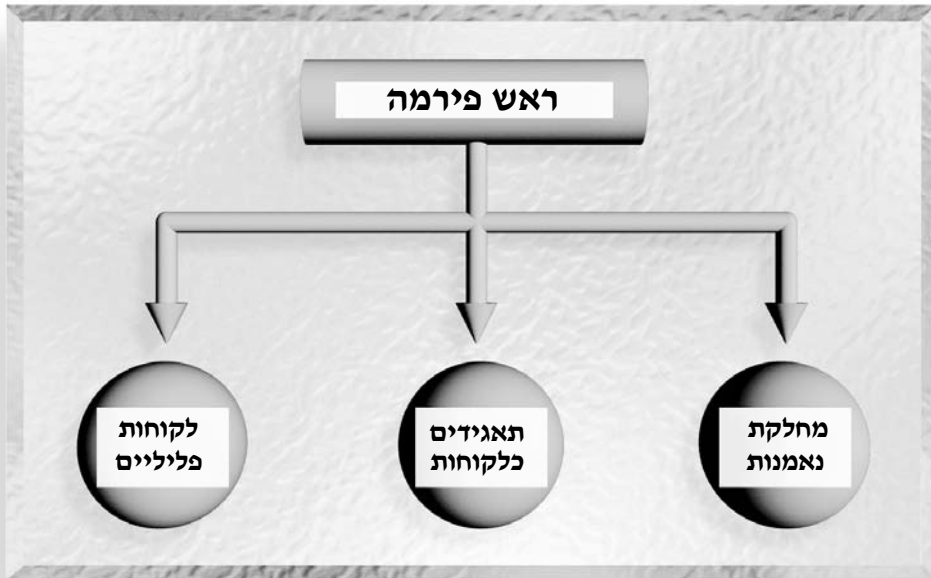
המהנדס הראשי דואג שהזרימות ימשיכו ושהטרמינלים יבצעו את פעולותיהם.

במשרד של עורך-דין אנו מקבלים פעולות שונות כזרימה.

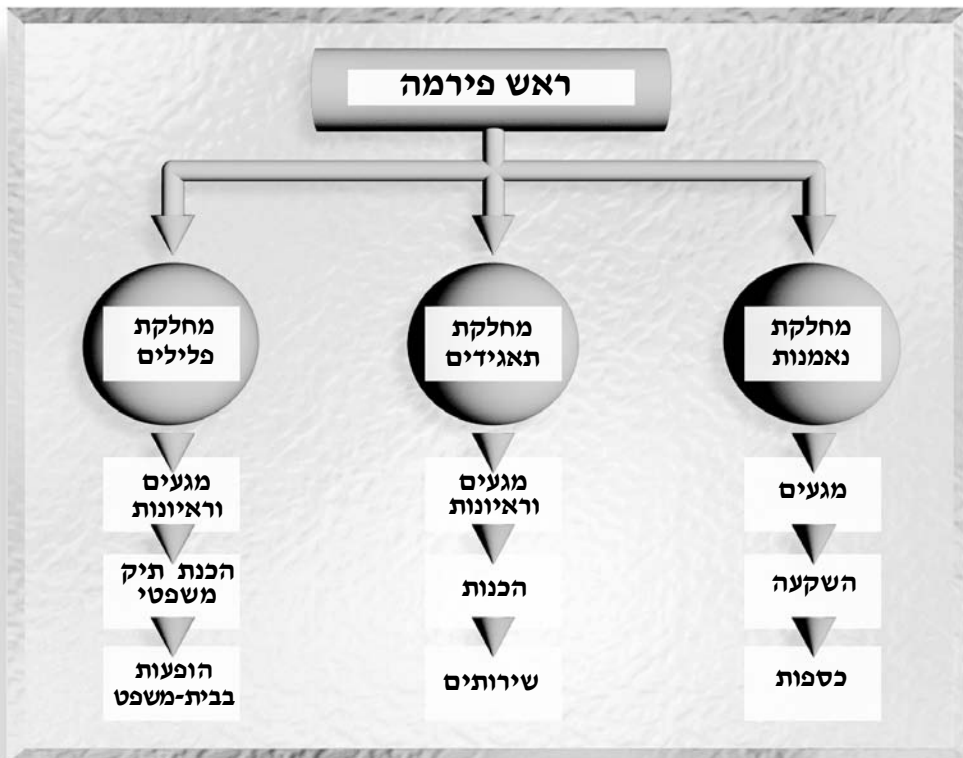


הלוח שלעיל יהיה מתכונת של זרימה, ייתכן עם אדם שונה (עם מיומנות שונה) בכל נקודה.

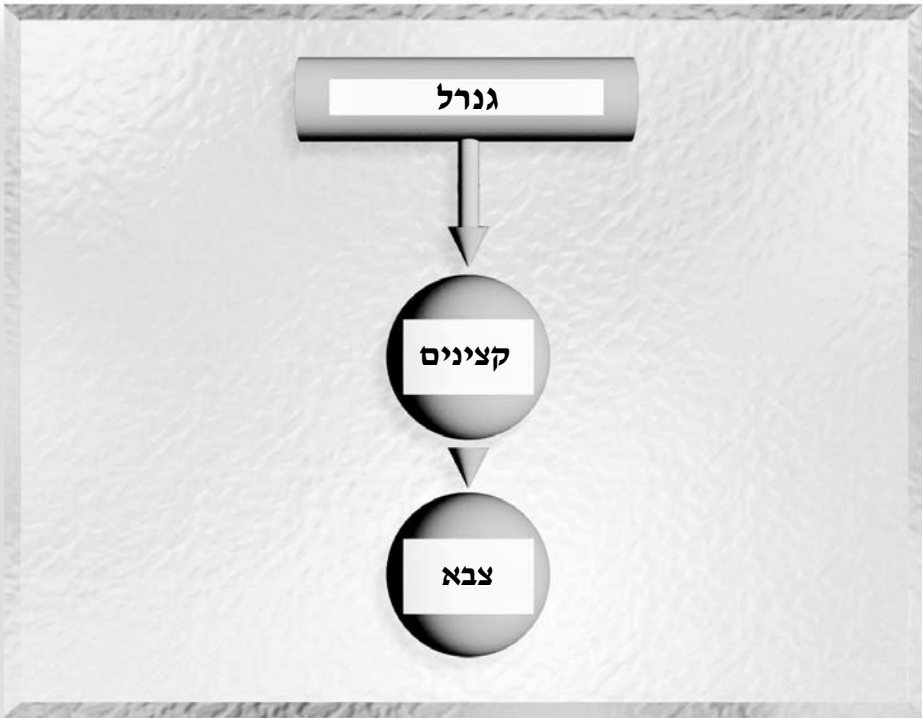
או שיכול להיות לנו לוח התארגנות שהוא מעין חסר תנועה.



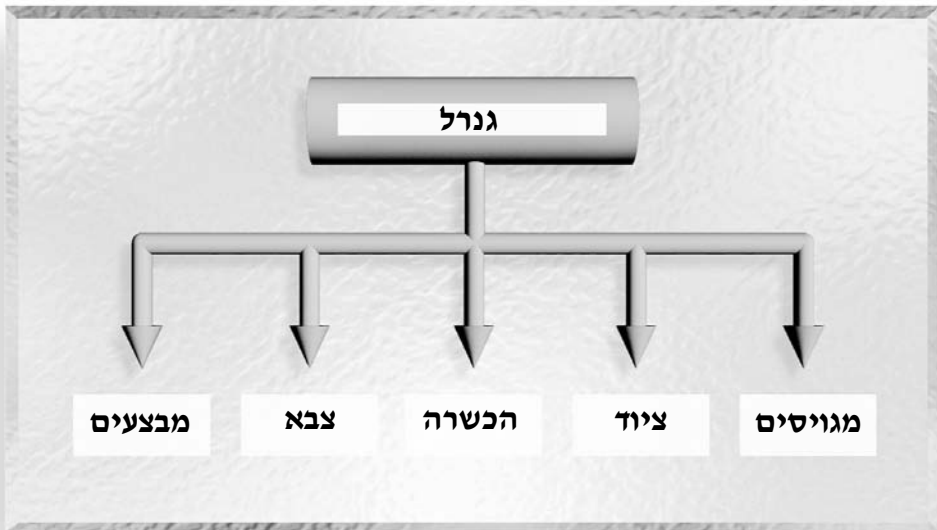
אולם אם עשינו זאת, יהיה עלינו להכניס את התנועה במאונך על מנת שזרימה תתרחש.



לוחות התארגנות אשר מראים טרמינלים בלבד, לא יזרמו בדרך כלל.  
לוח התארגנות צבאי טיפוסי היה בעבר :



כאשר הם הגיעו לכדי מספר הרבה יותר גדול של אנשים, הם היו זקוקים  
ללוח זרימה.



אם כן, אדם מארגן על-ידי:

1. סקירת סוגי החלקיקים.

2. מציאת השינויים הרצויים עבור כל אחד מהם על מנת ליצור מוצר.

3. קביעת תפקידים לטרמינלים אשר יבצעו את השינוי לאורך רצף השינויים.

הלוח חייב אף לכלול זיהוי של הסוגים ב-1 אשר מנתב את הסוגים אל הטרמינלים אשר משנים אותם ואלניתוב נוסף החוצה בתור מוצרים.

על מנת שלוח התארגנות יהיה מעשי, הוא חייב לדאוג כמו כן לרכישת החומרים, להוצאת המוצר החוצה ולקבלת תשלום על מחזור הפעולה (הצעדים הנעשים מן ההתחלה ועד הסוף אשר כתוצאה מהם מתקבל המוצר) ועל הפיקוח עליו.

לחברת עסקים יש פעולות שונות.

היא מהווה ביסודו של דבר אוסף של לוחות התארגנות קטנים, המשולבים על מנת לפעול יחדיו כלוח התארגנות גדול.

עקרונות היסוד שעליך לדעת על מנת לארגן דבר כלשהו, כלולים בחלק זה של החוברת.

על מנת לתכנן כל פעולה, אדם צריך להיות מסוגל לראות באופן חזותי את רצף הזרימות שלה ואת השינויים שמתרחשים בכל נקודה. אדם צריך להיות מסוגל לראות היכן חלקיק (נייר, גוף, כסף) נכנס והיכן הוא יוצא.

אדם צריך להיות מסוגל לאתר כל נקודה שבה החלקיק ייעצר, ולתקן את אותו חלק של הזרימה או לטפל בו.

לוח התארגנות נכון הוא שילוב תמידי של זרימות, אשר אינן מתנגשות זו בזו, ואשר אכן נכנסות ואכן עוברות את השינוי הרצוי, ואשר אכן עוזבות כמוצר.

# התארגנות וכובעים

לוח ההתארגנות מראה את דפוס הפעולה של התארגנות על מנת להשיג מוצר.

לוח, אם כן, הוא תרשים זרימה של מוצרים עוקבים שטרמינלים מביאים אותם לידי קיום בסדרות.

אנו רואים את הטרמינלים הללו כ"תפקידים" או עמדות.

כל אחד מאלה הוא כובע.

המונח כובע הוא סלנג עבור התואר והעבודה של תפקיד בארגון. המונח נלקח מהעובדה שבמקצועות רבים, כמו בענף הרכבות, סוג הכובע הנחשב הוא התג המסמל את העבודה. לדוגמה, בצוות ברכבת יש כרטיסן שחובש כובע כרטיסן – הוא אחראי לנוסעים וגובה את דמי הנסיעה.

בארגון, ישנה זרימה לאורך כובעים אלה.

התוצאה של כל הלוח היא מוצר.

המוצר של כל כובע על הלוח מסתכם לכדי המוצר השלם.

## תכנון הלוח

הבזבוז של אנשים אשר כרוך במצב שבו אין לוח התארגנות וכן אובדן המוצר מצדיקים כל כמות של מאמץ לתכנן לוח התארגנות כמו שצריך, לפרסמו ולהשתמש בו.

האדם משתמש בלוח התארגנות באופן אינסטינקטיבי ומוחה על היעדרו של לוח שכזה. המגויס הטרי ביותר שעולה על אונייה מניח שקיים לוח התארגנות, אם לא אחד שתלוי אזי לפחות אחד שידוע. הוא מניח שיהיה מישהו אחראי ושפעילויות שונות יהיו תחת אנשים שונים. כאשר אין כל לוח התארגנות ידוע, הוא מוחה. הוא גם חש לא בטוח משום שהוא אינו יודע היכן הוא משתלב בארגון הזה.

כמעט כל ההתקוממויות מורכבות מאנשים אשר לא הוכללו בקבוצה ואינם מופיעים על לוח ההתארגנות של המדינה. זה כל-כך נכון, עד כי מאורע

מגוּוּחַ הַתְּרַחֵשׁ בַּאֲרֵה"ב. הַנְּשִׂיא גִילָה שִׁישׁ לוֹ "מִקְבְּלֵי סֵעַד מִקְצוּעֵיִים". אַנְשִׁים מִסּוּיָמִים אִימְצוּ לַעֲצָמָם אֶת הַמַּעֲמָד שֶׁל "תְּלוּי בַּמַּמְשֵׁלָה" וְהֵיוּ נוֹתְנִים אֶת זֶה בְּתוֹר הַמִּקְצוּעַ שֶׁלָּהֶם. זֶה הֵיָה כְּמוֹבֵן מֵעֵין תְּפִקִּיד. וּמִשׁוֹם שֶׁהַמַּמְשֵׁלָה לֹא הוֹדְתָה בְּכֵךְ שֶׁזֶהוּ תְּפִקִּיד, הֵיוּ כְּמָה מֵהוֹמוֹת.

הַמַּאֲמָץ לְהַשְׁתִּייך אוֹ לְהִיּוֹת חֶלֶק מִמֶּשְׁהוּ מִבּוֹטָא עַל-יַדֵי לוּח הַתְּאָרְגָנוֹת. אָדָם לֹא תְּפִקִּיד הוּא אוֹמְלֵל לְמַדֵי. אָדָם עִם תְּפִקִּיד לֹא מִמְשֵׁי מִרְגִישׁ כְּמוֹ נוֹכַל אוֹ שְׂגִיָּאָה.

גַּם מוֹרֵל, אִם כֵּן, מוֹשֶׁפֶע בְּאוֹפֵן נִיכָר מֵאִיכוֹתוֹ שֶׁל לוּח הַתְּאָרְגָנוֹת אוֹ מֵהִיעֵדְרוֹ.

אוֹלָם הַמִּבְחָן הַכּוֹלֵל לְקְבוּצָה הוּא יְכוּלֵת הַקִּיּוֹם שֶׁלָּהּ, שְׁפִירוּשָׁה יְכוּלָתָה לְצַמּוּחַ, לְהִתְרַחֵב, לְהִתְפַתַח וְכוּ'. יְכוּלֵת הַקִּיּוֹם תְּלוּיָה בְּכֵךְ שִׁיְהִיָה לָהּ מוֹצֵר קְבִיל. קְבוּצוֹת שֶׁאֵין לָהֶן מוֹצֵר קְבִיל, סָבִיר לְהִנַּחֵשׁ שֶׁלֹא יִשְׁרְדוּ.

כְּמוֹת הַמוֹצֵר וְהִיּוֹתוֹ מִקּוֹבֵל תְּלוּיִים בְּמִידָה לֹא קִטְנָה בְּלוּח הַתְּאָרְגָנוֹת יָדוּע וּבֶר-בִּיצוּעַ. זֶה נִכּוֹן אִפִּילוֹ לְגַבֵי מוֹצֵר יַחִיד.

אָדָם יַחִיד אוֹ קְבוּצָה קִטְנָה צְרִיכִים שִׁיְהִיָה לָהֶם לוּח הַתְּאָרְגָנוֹת מְדוּיָק מְאוּד, כְּדֵי לְהַגִּיעַ בְּכֹלֵל לָאֵן שֶׁהוּא. הַדְּבָר הַמוֹזָר הוּא שֶׁכֹּלֵל שֶׁהַקְבוּצָה קִטְנָה יוֹתֵר, כֵּךְ לוּח הַתְּאָרְגָנוֹת חִיוּנִי יוֹתֵר. עִם זֹאת, אֲצַל אַנְשִׁים יַחִידִים וְקְבוּצוֹת קִטְנוֹת הַכִּי פְחוֹת סָבִיר שִׁיִּמְצָא לוּח. קְבוּצוֹת גְּדוּלוֹת מִתְּפוֹרְרוֹת בְּהִיעֵדְרוֹ שֶׁל לוּח הַתְּאָרְגָנוֹת וּמֵאֲבָדוֹת אֶת יְכוּלֵת הַקִּיּוֹם שֶׁלָּהֶן כֹּאֲשֶׁר קִיִּים לוּח גְּרוּעַ.

הַאִיכוֹת שֶׁל מוֹצֵר, שֶׁהֵאֲחֵרִיּוֹת לָהּ מוֹטְלֵת בְּדֶרֶךְ כֹּלֵל רַק עַל הַמִּיּוֹמְנוֹת שֶׁל אָדָם יַחִיד, תְּלוּיָה בְּמִידָה עֲצוּמָה בְּלוּח הַתְּאָרְגָנוֹת. לְדוּגְמָה, הַמּוֹן לֹא מֵאוֹרְגָן, אֲשֶׁר נִיִּסָּה לִּיצֵר מוֹצֵר מִסּוּיִם, הוֹעֵבֵד בְּפֶרֶךְ, הוֹטְרֵד, הַאֲנִשִּׁים בּוֹ כַּעֲסוֹ זֶה עַל זֶה וְהַמוֹצֵר שֶׁלוֹ הֵיָה מִמֶּשׁ לֹא קְבִיל בְּעֵלוֹת כְּמוֹעַט כְּפוּלָה מֵהַרְגִיל; כֹּאֲשֶׁר אֲרָגוֹנָם עֵלָה עַד כְּדֵי שְׁלִישׁ, כִּשְׁהֵם עֵדִיין לֹא לּוֹחוֹת זְמַנִּים נְאוֹתִים, עֵדִיין חֲסָרִי הַכְּשֵׁרָה בְּמִידָה רַבָּה, הֵם הַחֲלוֹ לְהַפִּיק מוֹצֵר קְבִיל בְּמַחְצִית הַמַּאֲמָץ לַעֲרֵךְ – כֵּךְ שֶׁאִפִּילוֹ מִידָה מִסּוּיָמָת שֶׁל אֲרָגוֹן פִּעֵלָה.

הַכְּמוֹת וְהַאִיכוֹת שֶׁל מוֹצֵר תְּלוּיִים לְחֻלוֹטִין וְאֵךְ וּרְק בְּלוּח הַתְּאָרְגָנוֹת וּבְכוּבְעִים וּבְשִׁימוֹשׁ בָּהֶם. אֶתְּהָ יְכוּל לְהַכְשִׁיר אַנְשִׁים יַחִידִים עַד אֵינן קָץ, אֵךְ כֹּל עוֹד הֵם לֹא יִפְעֵלוּ עַל סַמֵךְ לוּח הַתְּאָרְגָנוֹת בֶּר-בִּיצוּעַ, הַמוֹצֵר שֶׁלָּהֶם עֵדִיין יִהְיֶה גְּרוּעַ אוֹ בְּכְמוֹת קִטְנָה.

הִיעֵדְר לוּח הַתְּאָרְגָנוֹת יָדוּע וּמִמְשֵׁי יְכוּל לְהַבִּיא לְכִישְׁלוֹן. וְאֵת חוֹסֵר הַיָּדַע בְּנִשְׂאָ שֶׁל אֲרָגוֹן חִיבִים לְהַחֲלִיף בְּגֵאוֹנוֹת אִמִּיתִית בְּכֹל נִקְוָה.

לכן, כדי לייצר בכלל דבר כלשהו, כדי לשפר מוצר כלשהו, לשמור על המורל ולחלק את העבודה שווה בשווה ולגרום לכך שהיא תיחשב, צריך להיות לך לוח התארגנות ממשי וידוע.

אם כן, כיצד אתה מכין אחד?

## כובעים

לוח התארגנות מורכב מכובעים.

ההגדרה של כובע היא "ה-beingness והעשייה שמשיגים מוצר".  
beingness הוא קבלה או בחירה של קטגוריית זהות. עשייה היא ביצוע של פעולה או פעילות מסוימת.)



ניקח למשל רכבת:

לנהג הקטר אשר חובש את כובע נהג הקטר שלו יש תואר של נהג קטר.  
זהו ה-beingness.

הוא מקבל הוראות, שם לב לאיתותים ולתנאים כלליים, מפעיל מנופים ושסתומים כדי לווסת את פעולת הקטר שלו וכדי להתחיל, לשנות ולעצור.  
זוהי העשייה.

הוא מעביר את הנוסעים ו/או המשא של הרכבת בבטחה ובהתאם ללוח הזמנים ממקום אחד למשנהו. המוצר הוא רכבת ומטען שמועברים ממקום למקום.

אם כן, כיצד אנו מגלים שיש כובע שנקרא נהג קטר?

היות שאנשים מקבלים או רואים כל הזמן תפקידים שכבר קיימים, אזי כאשר אתה מבקש מהם להעלות בדמיונם לוח התארגנות הם עלולים בהתחלה לא להבין שאתה מבקש מהם להמציא את התפקידים הנכונים.

הם לא צריכים להמציא "נהג קטר". כולם יודעים ש"נהג קטר מפעיל רכבת".

ואם לא היית יודע זאת? היית צריך לחשב ולמצוא את זה.

אתה תעשה זאת בדרך הבאה. יהיה עליך לחשוב בכיוון הזה:

הרעיון נולד בגלל מחשבה שצריך להעביר אנשים וסחורות על פני מרחק ביבשה. או שאיזור חדש שמתפתח צריך שתהיה תעבורה של אנשים וסחורות ממנו ואליו.

אה. זה יהיה בר-קיימא במסגרת כלכלית משום שאנשים ישלמו כדי שיעבירו אותם, וישלמו כדי שיעבירו את הסחורות שלהם.

רכבות עושות זאת.

אם כן, הבה נשתמש ברכבות.

לאחר הסדרת הכספים (או באמצעות תשלום מראש) והשגת זיכיון עבור זכות מעבר, המסילה מונחת, ובונים את הקטרים ואת קרונות הרכבת, את התחנות ואת מוסכי הקטרים.

קעת מתברר שמישהו צריך לנהוג ברכבת. לכן מוטב להעסיק מישהו כדי שינהג ברכבת.

וכך מתגלה לעין התפקיד של נהג קטר.

כיצד אנחנו יודעים זאת? משום שצריך להיות לנו מוצר של אנשים וסחורות שהועברו ממקום למקום. זה מה שניסינו לעשות מלכתחילה.

לפיכך, כובע נהג הקטר.



אם כן, נניח עכשיו שלא היה לנו כל לוח התארגנות כלל.

כובע נהג הקטר יהיה הכובע היחיד. לכן הוא גובה את דמי הנסיעה, מפעיל את התחנות, מתקן את הקטר שלו, קונה דלק, מטעין את הקרונות, מוכר סחורה. ...

רק רגע. אם נהג הקטר היה עושה את כל זה, הדברים הבאים היו קורים:

1. הוא יהיה מותש.
2. מזגו יהיה רע.
3. יהיו לו תקלות במכוונות.
4. עלולות לקרות לו תאונות.
5. נכסי הרכבת, אשר אחרת אינם מטופלים, יתפוררו.
6. המוצר שלו יהיה בכמות נמוכה.
7. המוצר שלו לא יהיה אחיד ויהיה פגום משום שהוא לא יוכל לשמור על לוח זמנים כלשהו.
8. תוך זמן קצר לא תהיה שום רכבת.  
כעת, בואו "נפתור" זאת כפי שנהגו לעשות זאת בעבר.  
בואו נמנה אדם לכל תחנה ונאמר "הנה!"  
ובכן, זה עדיין יהיה בלגן.

אם כן, בואו נשכור עוד נהגי קטרים ועוד סוכני תחנות ועוד נהגי קטרים ועוד סוכני תחנות ... ונמצא את עצמנו לבסוף עם בלגן מבולבל, רשימה עצומה של מקבלי משכורות ומוצר מזופת. כך ממשלות עושות זאת. וראוי לציין שלממשלות הנוכחיות אין שום מוצר אלא אסון.

לא, עלינו לפתור זאת בדרך שונה לחלוטין.

אנחנו לא מגיעים לשום מקום ואנחנו לא נקבל לוח התארגנות הגיוני ושום דבר לא יעבוד או יהיה בר-קיימא **אלא אם כן נספור את המוצרים בצורה נכונה ונפתח כובעים להשיגם.**

לאחר שעשינו זאת נוכל לסדר את הכובעים על לוח התארגנות כדי שתהיה זרימה ויהיו ערוצי פיקוד וערוצי תקשורת, וקיבלנו לוח התארגנות.

אינך יכול לתכנן לוח התארגנות לפני שספרת את המוצרים!

עם העלייה בכמות, אתה עושה אומדן של המוצרים שקודמים למוצר הסופי ומכבע את אלה.

איכותו של המוצר הסופי תלויה בלוח התארגנות ממשי ובכובעים ממשיים, שניהם שלמים ומלאים, ממשיים ומוחדרים באמצעות הכשרה, ותלויים בכך שהפונקציות יהיו **מבוצעות**.

בוא נראה כעת כיצד אתה מפרק מוצר סופי למוצרים אשר, כשמרכיבים אותם יחד, יהוו את המוצר הסופי.

יש לנו את המוצר הסופי של רכבת – סחורות שהועברו באופן בר-קיימא. כמה מוצרים קטנים יותר נכנסים בתוך המוצר הגדול?

יש כאן עניין של מכונות. לכל מכונה יש שני מוצרים: (א) המכונה עצמה במצב פעולה טוב, (ב) המוצר של המכונה. למתקן, למכונאי ולאדם שמתחזק את מוסך הקטרים יש, לכל אחד מהם, מוצר שנכלל תחת א'. זה רק עבור המכונה, הקטר.

תחת ב' יש לנו את מה שהמכונה עצמה מייצרת (רכבות שנגררות במקרה של קטר).

אם כן, יש לנו כאן שני מוצרים עיקריים – ואלה מתפרקים למוצרים קטנים יותר, מוקדם יותר ברצף מאשר המוצר הסופי.

יש אפילו מוצר מוקדם יותר מאלה – קטרים שנקנו. ומוצר מוקדם מזה – כספים לציד.

באשר למשא עצמו, משא שסופק, שהתקבל על-ידי מקבל המשלוח בסוף הדרך, כאשר אתה חוזר לאחור ברצף אתה תמצא מוצר – מטען שאוחסן. ולפני כן – מטען שנפרק. ולפני כן – מטען שהועבר. ולפני כן – מטען שהועמס. ולפני כן – מטען שנאסף למשלוח. ולפני כן – חוזי מטען שהושגו. ולפני כן – פרסום שמוצג לעיני הציבור. ולפני כן – סקרים של צורכי הציבור בנושא מטענים. ולפני כן – סקר עבור פעילויות אשר דורשות שירות מטענים.

כל אחד מהמוצרים הללו הוא כובע.

כאשר אנחנו בודקים זאת שוב אנו רואים שכל תשלומים או הכנסה אינם מעורבים בעניין, ולכן אין יכולת קיום כלכלית. לפיכך ישנו מוצר נוסף, ההכנסה שהיא חיונית להישרדותו של הארגון כדי שיוכל לשלם את

חשבונותיו, לקנות את האספקה הדרושה לייצור עתידי וכן הלאה. למוצר זה יש כמובן כובעים מוקדמים יותר. יש אנשים (והרבה מנהלים) אשר אינם מודעים למוצר – הם חושבים שההכנסה נופלת לחיקה של החברה או נשפכת מתוך מכשיר הטלוויזיה. הם אינם יכולים לחשוב על רצף המוצר הדרוש כדי להשיג את ההכנסה. לכן הם פושטים רגל וגוועים ברעב. תמיד יש הרבה מוצרים קודמים למוצר של הכנסה. אנשים מקובעים פשוט נעשים מקובעים על הכסף עצמו, אין להם כל רצף מוצר ולכן הם פושטים רגל או שהם עניים.

מישהו צריך שיהיה לו מוצר רצוי אשר נמכר בכסף רב יותר מאשר עלה לייצר אותו, ועליו למכור אותו ולספק אותו על מנת שתהיה לו הכנסה.

אפילו בחברה סוציאליסטית או קומוניסטית, השאלה איך היא תומכת בעצמה חייבת להיות מובנת, לקבל מענה, יש לזהות את רצף המוצרים שלה, לשבצה בלוח התארגנות ולכבוע אותה. בחברה חסרת פרוטה שכזו, השיבוץ בלוח ההתארגנות צריך להיות הרבה יותר קפדני מאחר שהכסף מוסיף גמישות, וחסרונו כפקטור פועל גורם לבעיות שקשה לפתור.

## התארגנות

כדי לארגן משהו, האדם צריך רק:

1. לקבוע מהו המוצר הסופי.



2. ללכת אחורה ברצף כדי לקבוע את המוצרים המוקדמים יותר  
 ההכרחיים כדי ליצור כל מוצר שבא לאחר מכן, ושכאשר הם בשורה הם  
 מסתכמים לכלל המוצר הסופי.



חומרים שסופקו



חומרים שסופקו למאפייה



חומרים שעורבבו



חומרים שהוכנו



לחם אפוי



חומרים שנילושו

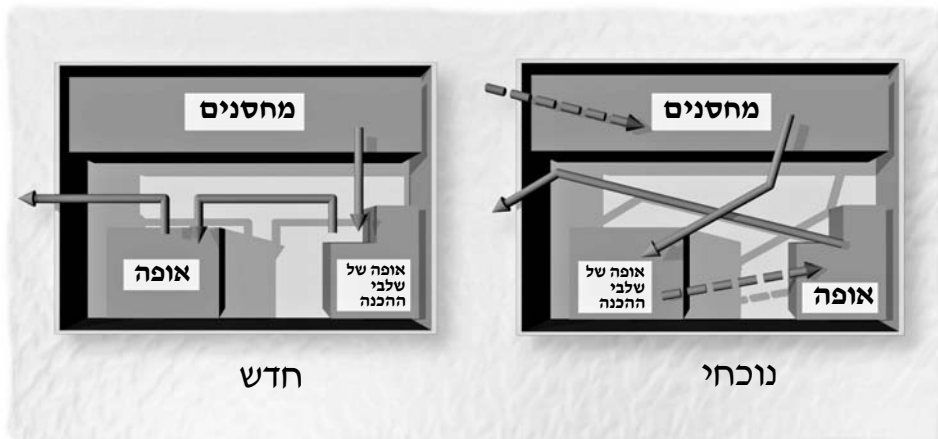


לחם ארוז (מוצר סופי)

3. לשבץ אנשים לתפקיד בצורה אנכית במונחים של השלמה הולכת וגדלה של מוצר כדי לקבל ערוצי פיקוד.



4. להתאים אותו לצורך זרימות.



5. לקבוע את רצף התקשורת שלו.

**פקיד אחסון**

חומרים  
שסופקו

**אופים של שלבי ההכנה**

חומרים  
שהוכנו

**אופים**

6. לתכנן את העשייה שתוביל לכל אחד מהמוצרים. לרשום את העשיות האלה כפונקציות ופעולות, ולכלול את כל המיומנויות.

## מאפייה פונקציות ופעולות

א. אספקה של חומרים מוכנים למשלוח  
לאופים של שלבי ההכנה.

לאתר ספקים  
לרכוש חומרים  
לאחסן חומרים  
לטפל בחשבונאות

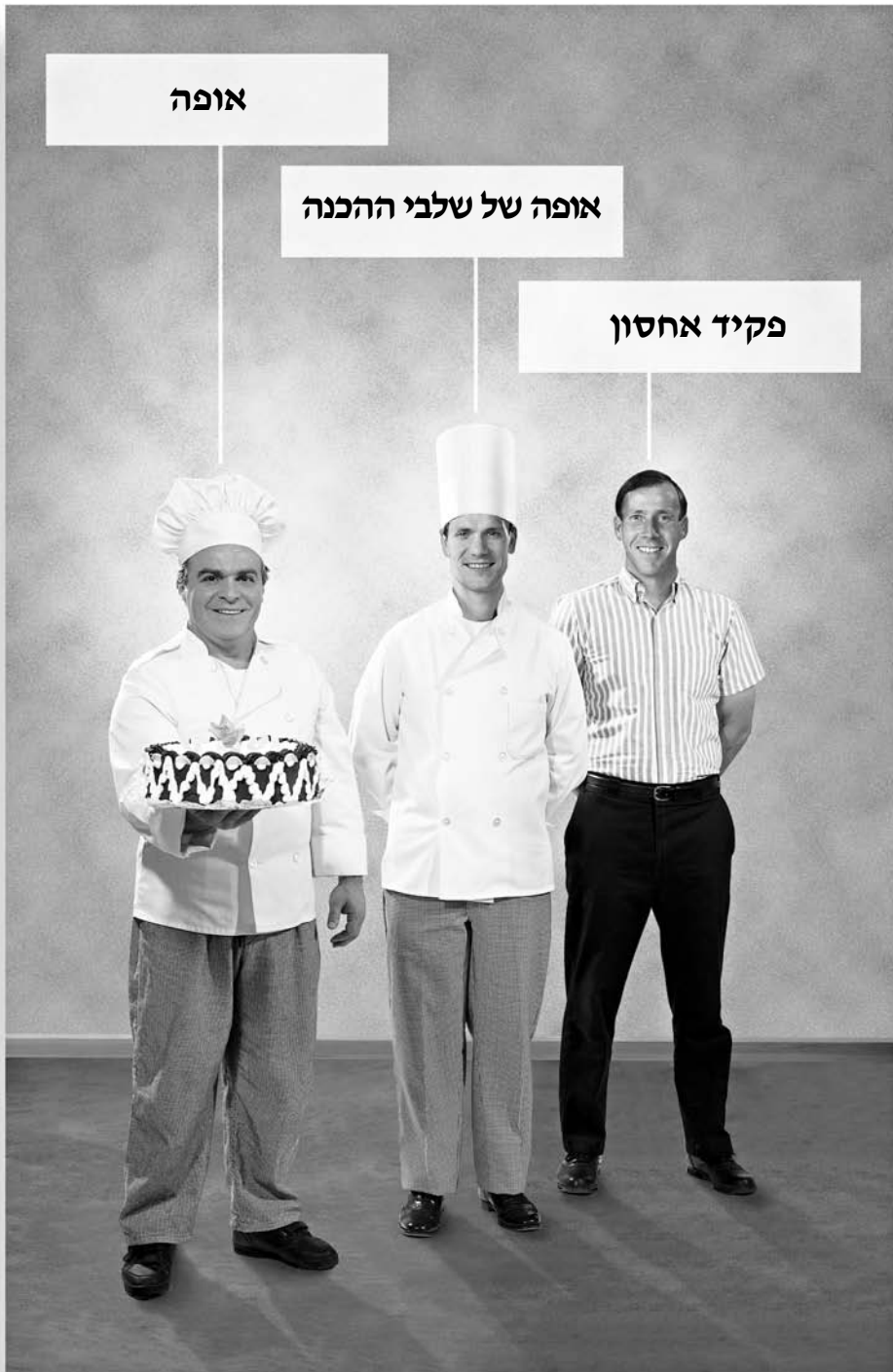
ב. חומרים שהוכנו עבור האופים בכמויות  
נכונות.

לקרוא מתכונים  
למדוד כמויות של חומרים

ג. חומרים שעורבבו בהתאם למתכון,  
נאפו וקושטו כנדרש.

לקרוא מתכונים  
לערבב חומרים  
ללוש בצק  
להכין תבניות  
לכוון את התנורים  
לקשט את הפריטים

7. לנקוב בשמן של פעולות העשייה כתפקידים.





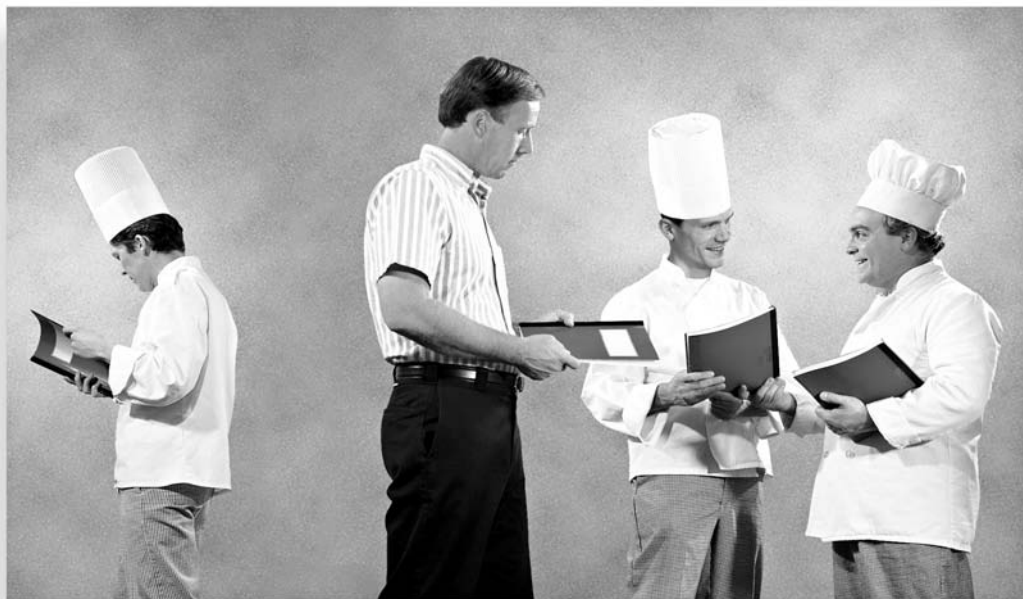
8. לשבץ תפקידים עבורו.



9. לתרגל אותו כדי שהוא יהיה ידוע.



10. להרכיב ולחלק קבצים של חומרים אשר מתארים את הפונקציות והחובות של כל כובע.



11. להפוך אותם לידועים.



12. לדאוג שהפונקציות יבוצעו על מנת שיתקבלו מוצרים.





המוצר הסופי מתקבל כאשר מבצעים כל אחד מהצעדים הקודמים בפעילות מאורגנת.

זה מה שנקרא "התארגנות".

כהערה, משום שרכבות לא התארגנו באופן מלא, יכולת הקיום שלהן דעכה והן הפסיקו להיות בשימוש במידה זאת.

אנשי הרכבות חושבים שזה בגלל הממשלה או התחרות של המטוסים או הרבה דברים אחרים. זה לא. חסרו להם יותר מדי כובעים. למעשה, הם היו יותר מדי לא מאורגנים מכדי לעמוד בקצב דרישות החברה, הפסיקו לספק באופן מלא והתדרדרו. למעשה, מעולם לא היה צורך רב יותר ברכבות מאשר היום. עם זאת, אנשי הרכבות, בהיותם לא מאורגנים, משובצים בלוח ההתארגנות באופן גרוע ומכובעים באופן גרוע, אינם מספקים את השירות שהם אמורים לספק, ולכן הם נתקלים בהתנגדות, נמצאים תחת פיקוח ממשלתי, האיגודים המקצועיים מציקים להם שוב ושוב והם מתמוטטים.

כדי שיהיה לך מוצר איכותי, ארגן!

כדי להעלות את המורל, ארגן!

כדי לשרוד, ארגן!

# לוח התארגנות

כפי שקראת בסעיפים הקודמים בחוברת זו, נרשמו בסיינטולוגיה פריצות דרך רבות חשיבות בנושא ההתארגנות. עם זאת, אלה מהוות רק חלק קטן מחוקי הטבע של ארגון שנתגלו ופותחו בסיינטולוגיה במהלך המחקר והגילוי של האקסיומות הבסיסיות של החיים בכללותם. עם ניסוחן של אקסיומות אלה – היסודות של הקיום עצמו – נשפך אור על כל התחומים.

סיינטולוגיה הופכת את בעלי היכולת לבעלי יכולת רבה יותר. מטרתו של כל אחד מארגוניה היא להעביר טכנולוגיה זו לאנשים בקהילה כדי שהם יתארגנו לבעלי יכולת רבה יותר וישפרו את חייהם ואת חיי הסובבים אותם. כתוצאה מכך, האדם יכול להגשים את שאיפותיו האישיות, הקהילה צומחת כמכלול וציוויליזציה חדשה, נקייה מאי-שפיות, מקונפליקטים וממאבקים שפגעו באדם במשך אלפי שנים, תיווצר. בסופו של דבר, זהו היעד של סיינטולוגיה.

כדי לאפשר שירות מקסימלי של יחידים ושל הקהילה, ארגון של סיינטולוגיה צריך להיות מאורגן ויעיל ביותר. תרשימים ארגוניים קיימים הושתתו על פי רוב רק על תרשימי פיקוד שהציגו את כיוון ההוראות מלמעלה למטה והיו רחוקים מלשמש את מטרותיו הייחודיות של ארגון סיינטולוגיה. היה צורך בדפוס ארגוני המתרכז בראש ובראשונה בהעברת שירותים של סיינטולוגיה וממלא את הפונקציות האחרות הנחוצות לא רק כדי לשמור על קיומו של הארגון אלא גם כדי לאפשר לו להתרחב ללא מאמץ במהלך השגת יעדיו. מכאן שהיה צורך בניסוח לוח התארגנות במיוחד עבור ארגונים של סיינטולוגיה.

כל אחד מהאיזורים בארגון של סיינטולוגיה מתפקד באחת משתי דרכים. הוא עשוי להעביר את השירותים שהארגון מציע, כגון הקורסים הרבים שלו, או לסייע לאיזורים אלה על-ידי העסקת כוח אדם ושיבוצו, תשלום חשבונות הארגון, טיפול בצוות, מתן מידע לציבור בנוגע לשירותים שהארגון מציע ושפע של פעילויות אחרות. כל חלקיו של ארגון סיינטולוגיה פועלים יחדיו כמכלול מאוחד ומסור להשגת מטרתו של הארגון. ולוח ההתארגנות של הארגון הוא זה שמספק לו את היסוד הארגוני החיוני להצלחה.

למרות שבמקורו הוא פותח לשימוש על-ידי ארגוני סיינטולוגיה, היופי שבלוח ההתארגנות הוא הגמישות שביישומו. מאחר שהלוח מבוסס על חוקי החיים עצמם, ניתן ליישמו בכל איזור פעילות ועל-ידי כל ארגון, ואין זה משנה מהי הפונקציה שלו ומהו גודלו; יתרה מזאת, הוא יכול אפילו לשמש את היחיד לארגון חייו האישיים ושיפור קיומו האישי.

לוח ההתארגנות מחולק לשבעה איזורים נפרדים שנקראים דיביזיות. הן ממוספרות מ-1 עד 7. כל אחת מהן מבצעת את הפונקציות הנחוצות לייצור מוצר שהוא ספציפי לאותה דיביזיה.

הדיביזיות של ארגון						
דיביזית 7 מנהלים	דיביזית 1 תקשורות	דיביזית 2 הפצה	דיביזית 3 אוצר	דיביזית 4 ייצור	דיביזית 5 הסמכות	דיביזית 6 ציבור

הצלחתו של כל ארגון מותנית בביצוען המחייב של כל הפעילויות הכלולות בשמותיהן של דיביזיות אלה. אלה הן: מנהלים, תקשורות, הפצה (קידום ושיווק של השירותים והמוצרים של הארגון), אוצר, ייצור, הסמכות (הבטחת האיכות של השירותים והמוצרים של הארגון) וציבור (מתן מידע לציבור חדש בנוגע לשירותים ולמוצרים של הארגון). ארגון שאחת או יותר מדיביזיות אלה חסרות בו – ייכשל.

למרות שנראה שלוח ההתארגנות של שבע הדיביזיות כולל מספר דיביזיות שיתאימו רק לקבוצה גדולה, הוא מתאים, למעשה, כפי שצוין, לכל ארגון בכל גודל. הבעיה שעלתה בעת יצירת לוח זה היתה כיצד להתגבר על שינויים ארגוניים מתמידים בשל התרחבות, וכיצד להתאימו לארגונים בגדלים שונים. לכן לוח זה נע מאדם אחד עד אלפים ללא שינוי. פשוט מאיישים יותר או פחות תפקידים. זהו השינוי היחיד.

תכונה ייחודית בלוח התארגנות זה היא שנכנסים אליו משמאל ומתקדמים ימינה, החל בדיביזיה 1 וכלה בדיביזיה 6, ומשם החוצה. אדם או חלקיק אינו זורם דרך דיביזיה 7 – דיביזיה זאת מתאמת את הפעילויות של יתר הארגון ומוודאת שהוא מתפקד באופן שמביא להשגת מטרותו. באופן אידיאלי, לוח התארגנות זה ייתלה על עמוד גלילי גדול כדי להראות שהוא זורם במעגל מתמשך כשדיביזיה 7 פוגשת את דיביזיה 1. כדי להדגיש עובדה זו, דיביזיה 7 ממוקמת לפני יתר הדיביזיות בלוח.

דיביזיות 1 עד 7 אינן מסודרות באופן שרירותי, אלא מתארות רצף שידוע בתור מחזור הייצור. חוק יסוד בעולם זה הוא שכדי שמחזור פעולה יושלם בהצלחה, הוא חייב לעבור דרך שבעת השלבים המדויקים העיקריים האלה. במילים אחרות, כדי לייצר מוצר או שירות באיכות גבוהה, ארגון או חברת עסקים חייבים לכלול את כל שבע הדיביזיות ולהפעילן כהלכה. במרוצת הדורות, אין-ספור ציוויליזציות, ממשלות וקבוצות נפלו טרף לתחלואים שונים ונמחו מעל פני האדמה. חסרונן של אחת או יותר משבע דיביזיות אלה הוא שהביא לכישלונות אלה.

היישום הישיר של לוח התארגנות זה על ארגון בכל גודל או על חייו של אדם נגלה לעין מיד עם בדיקתו.

לדוגמה, עליך להיות *ב'תקשורת'* עם אנשים בנוגע למעשיך ולבסס את קווי התקשורת שלך.

*'הפצה'* תהיה כרוכה בכך שתספר לאנשים מה אתה מייצר, ותקדם זאת.

חייבים להיות לך החומרים הפיסיים לייצור המוצר שלך, וזהו ה'*אוצר'*. הדבר כולל כספים לקניית החומרים ושיטות לרכישתם, כמו גם דאגה לנכסיד.

לאחר מכן בא ה'*ייצור'* של המוצר – השירות הניתן או הפריט המיוצר.

וכאשר המוצר הושלם, *'הסמכות'* בודקת אותו כדי לוודא שהוא עומד בתקן של מוצר, ואם הוא אינו עומד, דיביזית ההסמכות מתקנת את המעורבים בייצור כדי שהמוצר יהיה בעל ערך ובר-חליפין. דיביזית ההסמכות כוללת גם את העשרת ההשכלה וההכשרה שלך באופן אישי ושל כוח האדם של ארגון.

לאחר שהמוצר אושר בהסמכות, 'דיביזית הציבור' מפיצה אותו, יוצרת ציבור חדש אשר יכול להשיגו והופכת אותו ואת מוצריך לידועים ברבים ולרצויים על-ידי הציבור.

דיביזית ה'מנהלים' דואגת לביסוס השאיפות ולתכנון לעתיד, והיא גם דואגת לכך שדברים ימשיכו לפעול ופותרת את הבעיות והתקלות השונות שעשויות להתרחש.

הפונקציות המבוצעות על-ידי כל אחת מהדיביזיות עוברות חלוקת משנה נוספת למחלקות, בדרך כלל שלוש במספר, ובסך הכל עשרים ואחת. לכל מחלקה יש מוצר או מוצרים ספציפיים אשר כשיחוברו יחד ייצרו את המוצר הכולל של הדיביזיה.

בדיביזית התקשורות, לדוגמה, המוצר הסופי הוא כוח אדם יעיל, פרודוקטיבי ואתי. המחלקה הראשונה היא מחלקת הניתוב וכוח האדם, שהמוצר שלה הוא כוח אדם יעיל ששובץ בתפקיד ועבר כיבוע. כמה מהפונקציות של מחלקה זו הן: מקבלת אנשים שנכנסים לארגון ומנתבת אותם לטרמינל המתאים בארגון; שוכרת כוח אדם; קובעת את הניצול היעיל של צוות חדש ומשבצת אותו נכונה על מנת לסייע להתרחבות הארגון; ודואגת לכך שחברי הצוות של הארגון ידעו את חובותיהם.

מחלקת התקשורות אחראית באופן מלא לתקשורות הנכנסות והיוצאות מהארגון, כמו גם לאלה שזורמות בין חברי צוות בארגון. המוצר שלה הוא תקשורות שמתקבלות בקלות ומועברות במהירות. היא עונה לטלפונים, מפנה שיחות במהירות לטרמינל המתאים; מקבלת דואר נכנס ומחלקת אותו במהירות לצוות בכל רחבי הארגון; דואגת לכך שהארגון מתקשר לציבור שלו באופן מסיבי; מבססת את מערכות התקשורות של הארגון כדי שהצוות והמנהלים שלו יוכלו לשלוח ולקבל את התקשורות הנחוצות לפעולה מוצלחת של הארגון; ומנתבת במהירות את התשדורות הפנימיות בין חברי הצוות.

מחלקת הבדיקות והדו"חות, שהמוצר שלה הוא כוח אדם אתי ומייצר, היא המחלקה השלישית. היא מבצעת ביקורות על פרוייקטים ארגוניים העומדים בעיצומם ומדווחת על מצבם למנהלים כדי שבמידת הצורך ניתן יהיה לנקוט פעולה כדי לתקן פגמים; היא אוספת את הסטטיסטיקות של הארגון ורושמת אותן בגרף כדי שמנהלי הארגון יוכלו לבדוק ולנתח אותן על מנת לשפר את הייצור ואת היעילות; ושומרת על רמה גבוהה של התנהגות אתית בארגון.





לכל אדם יש לוח התארגנות משלו בן עשרים ואחת מחלקות. המידה שבה הפונקציות של מחלקות אלה מבוצעות קובעת את הישרדותו ואת הצלחתו.

התאמתו של לוח ההתארגנות לחייו של אדם היא פשוטה למדי. כאשר אדם לוקח את הפונקציות המתבצעות על-ידי מחלקה אחת ומשווה אותן לפעילויותיו האישיות, הוא יכול לקבוע אם הן מתבצעות או חסרות. כאשר הוא ממשיך באופן זה עבור המחלקות הנותרות, מתאפשר לו להעריך איזה פונקציות או אפילו מחלקות חסרות בלוח ההתארגנות האישי שלו. ואז הוא יכול לנקוט פעולה כדי לתקן חסרונות אלה ולשפר את חייו.

להלן גרסה מפושטת של לוח ההתארגנות של סיינטולוגיה. היא מתארת את הפונקציות של הדיביזיות כפי שכל אדם, ארגון או קבוצה יכולים ליישמן.

# מנכ"ל

## מזכ"ל הארגון

### דיביזית האוצר דיביזיה 3 מזכיר האוצר

מחלקת רשומות, נכסים וציוד	מחלקת תשלומים	מחלקת הכנסה
---------------------------	---------------	-------------

דיביזיה זו מטפלת בעניינים הפיננסיים, ברשומות ובציוד של הארגון כדי שהגוף הפיסי יטופל במלואו, ומאפשרת לו לייצר את שירותיו, להגיש את שירותיו ולהישאר בעל כושר פירעון.

**מחלקת הכנסה**

- מטפלת בכספים ונכסים המתקבלים בתמורה למוצרי הארגון, כדי שהם יתועדו כהלכה. שומרת תיקים מדויקים של חשבונות הלקוחות וגובה את כל האשראי שחייבים לארגון.

**מחלקת תשלומים**

- משלמת כספים לצורך רכישות ולתשלום כל החשבונות, וכן משלמת משכורות לצוות, כדי שמחויבויותיו הפיננסיות ימולאו וכדי שלשאר הדיביזיות יהיו האמצעים לייצר את מוצריהם.

**מחלקת רשומות, נכסים וציוד**

- מטפלת באספקת הארגון, מקיימת רישומים מדויקים של כל ההעברות הפיננסיות, עורכת את כל הנהלת החשבונות ואת הדו"חות הפיננסיים החיוניים, ושומרת את כל הנכסים והעתודות.

### דיביזית הייצור דיביזיה 4 מזכיר הייצור

מחלקת הייצור	מחלקת הפעילות	מחלקת שירותי ייצור
--------------	---------------	--------------------

דיביזיה זו מספקת מוצרים ושירותים באיכות מצוינת ללא עיכוב לציבור שלה. **מחלקת שירותי ייצור**

- משרת את הדיביזיה הזו באמצעות חיזוי האמצעים הדרושים כדי לייצר, דואגת להגעתם בזמן כדי שניתן יהיה לבצע את הייצור וערכת לוח זמנים ליעילות ולשירות מרביים לציבור.

**מחלקת הפעילות**

- מכינה את המשאבים הדרושים לייצר מוצרי הארגון ולאספקתם.

**מחלקת הייצור**

- מייצרת את מוצרי הארגון ומספקת את שירותי במהירות, בכמות גבוהה ובאיכות מעולה, כדי שאנשים יהיו מרוצים מהתוצאות.

### דיביזית ההסמכות דיביזיה 5 מזכיר ההסמכות

מחלקת תעודות ופרסים	מחלקת רביו	מחלקת הבחינות
---------------------	------------	---------------

דיביזיה זו דואגת לכך שכל מוצר שעוזב את הארגון יגיע לרמת האיכות המצופה. **מחלקת בחינות**

- בוחנת את תקפותם ונכונותם של המוצרים, כשהיא מעבירה אותם לרביו או להוצאת תעודה, כדי שכל מוצר יקבל תעודה, או יתוקן באופן שיאפשר הוצאת תעודה עבורו.

**מחלקת רביו**

- בודקת את מוצר הארגון כדי לבודד את הגורמים לכל רמת איכות שהיא נמוכה מהמצופה. כמו כן בודקת את פעולות הצוות ומתקנת אותן לפי הצורך כדי שהטכנולוגיה והמדיניות יישמשו לשם קבלת תוצאות מעולות.

דואגת לחברי הצוות כיחידים כדי שהם יקבלו הכשרה מלאה על כל היבטי התפקידים שלהם, המדיניות הארגונית והטכנולוגיה, ויהפכו לחברי קבוצה מיומנים ותורמים.

**מחלקת תעודות ופרסים**

- מנפיקה ומתעדת הצהרות תקפות של מיומנות, מצב וכישורים שמגיעות לאדם ביושר, שהוא השיג אותן וראוי להן. מחפשת אחר כל מוצר פגום ומבטיחה שהוא יתוקן.

### דיביזית הציבור דיביזיה 6 מזכיר הציבור

מחלקת הצלחה	מחלקת קלירינג	מחלקת מידע לציבור
-------------	---------------	-------------------

דיביזיה זו, באמצעות כל פעילויותיה, מיידעת את הציבור לגבי שירותי הארגון ומוצרו ומפיצה אותם לציבור הרחב.

**מחלקת יידוע הציבור**

- מוודאת שמראה הארגון וכוח האדם שלו מעולים. גורמת לכך שהארגון, שירותיו ומוצרו יהיו ידועים היטב בקהילה. עובדת עם קבוצות קהילתיות וארגונים אחרים כדי לשפר את החברה.

**מחלקת הקלירינג**

- מקימה ויוצרת נקודות הפצה פרודוקטיביות מחוץ לארגון, אשר מציעות את שירותיו ומוצרו לציבור חדש.

**מחלקת הצלחה**

- מתעדת והופכת את הצלחת פעילויות הארגון ומוצרו לידועים בצורה נרחבת.

# לוח התארגנות בן שבע דיביזיות

לכל ארגון נדרש מבנה ניהולי שמספק פיקוח ותיאום בין פעילויות הדיביזיות. בראש כל דיביזיה בלוח התארגנות זה בן שבע הדיביזיות עומד מזכיר.

על מנת לספק לדיביזיות הדרכה אופטימלית, ישנם שני מזכ"לים. אחד מספק הנחיה לשלוש דיביזיות; והשני – לארבע דיביזיות. בראש כל הארגון עומד מזכ"ל. הוא עובד עם המזכ"לים ודרכם על מנת לדאוג לתפוקה ולהתרחבות של הארגון.

## מזכ"ל התקשורות

### דיביזית התקשורות

#### דיביזיה 1 מזכיר התקשורות

מחלקת בדיקות ודו"חות	מחלקת תקשורות	מחלקת מכתוב וכוח אדם
----------------------------	------------------	----------------------------

דיביזיה זו נושאת באחריות המלאה לביסוס הארגון.

#### מחלקת ניתוב וכוח אדם

■ שוכרת צוות כשיר ומשבצת אותו בתפקיד בצורה נכונה לתועלת האדם והארגון. דואגת שהצוות החדש והקיים יכובע ויעבור חניכות כדי לעשות את עבודתו.

#### מחלקת תקשורות

■ מקימה מערכות תקשורת תקינות ומכניסה נתיבי תקשורת מבוססים כדי שכל התקשורות יטופלו במהירות ובצורה נאותה. מוודאת שהתכתובות מהציבור של הארגון ואליו מגיעות ומטופלות במהירות.

#### מחלקת בדיקות ודו"חות

■ אוספת ומשרטטת בגרפים במדויק את הסטטיסטיקות של הארגון לשימוש המנהלים. מקיימת רמה גבוהה של התנהגות אתית בקרב הצוות. חוקרת את פעילויות הארגון כדי שכל קושי המעכב התרחבות יאוחר וידוח למנהל המתאים לצורך מציאת פתרון מהיר.

### דיביזית התפוצה

#### דיביזיה 2

#### מזכיר התפוצה

מחלקת קידום ושיווק	מחלקת הוצאות- לאור	מחלקת רישום
--------------------------	--------------------------	----------------

דיביזיה זו גורמת לכך שמוצרי הארגון ושירותיו יהיו ידועים ונדרשים בצורה נרחבת, ויוצרת כמות גדולה של ציבור שרוכש אותם.

#### מחלקת קידום ושיווק

■ יוצרת דיוור אינפורמטיבי, מכינה מגוינים ופריטי קידום אחרים בהתבסס על תוצאות סקרים כדי ליידע את הציבור על שירותי הארגון והחומרים המתפרסמים שהוא מציע כדי שירכשו אותם בכמות בת-קיימא.

#### מחלקת הוצאות-לאור

■ מאחסנת את כל החומרים המתפרסמים כדי שיהיו זמינים ללא קושי למכירה, ומספקת אותם במהירות לאנשים אשר רוכשים אותם.

#### מחלקת רישום

■ יוצרת קשר עם אנשים שהביעו עניין במוצרי הארגון כדי שירכשו אותם. שומרת תיקים נכונים ומדויקים של אנשים שקיבלו שירותים בעבר או השיגו מוצרים מהארגון, ומקיימת עמם תכתובת כדי שיוכלו לרכוש מוצרים ושירותים נוספים.

### דיביזית המנהלים

#### דיביזיה 7

#### מזכיר דיביזיה 7

משרד המקור	המשרד לענייני חוץ	משרד המנכ"ל
---------------	-------------------------	----------------

דיביזיה זו מתאמת את פעילויות הארגון ומפקחת עליהן כדי שהוא יפעל בצורה חלקה, ייצר את מוצריו בצורה מעשית ויספק את מוצריו ושירותיו לאנשים ולקהילה באיכות גבוהה.

#### משרד המקור

■ דואג לכך שהארגון יפעל בצמוד לטכנולוגיה ולמדיניות של הארגון ללא סטיות. במקרה של חברת עסקים, משרד זה עשוי לכלול את משרדו של האדם אשר הקים את הארגון או האדם אשר פיתח את המוצר. שמיוצר על-ידי החברה. מוודא שנכסי הארגון יהיו במצב תקין ומשיגי שטח נוסף שיתאים להתרחבות.

#### המשרד לענייני חוץ

■ מטפל בסביבה החיצונית של הארגון. שומר על יחסים נאותים עם המשמל ודואג לענייני חוק.

#### משרד המנכ"ל

■ עורך את התכנון של הארגון ודואג לכך שהוא יצא לפועל באופן שהמטרות יושגו. מתאם בין הפונקציות של הארגון ודואג לכך שהן יבוצעו. דואג לכך שהארגון יישאר בעל כושר פירעון, בר-קיימא, מפיק ומתרחב בכל הדיביזיות והמחלקות.

# התארגנות ומורל

יסודות ההתארגנות, כפי שהם נמצאים בחוברת זו, מציגים תגליות שיכולות להפוך את כיוון ההתדרדרות של כל ארגון ולהביא לייצור או להגביר את ההתרחבות המסודרת של קבוצה שכבר משגשגת. ניתן לנצלן בבית, בבית-הספר או במקום העבודה – אין גבול להיקף היישום שלהן. אדם יכול להועיל באמצעות ארגון הפעילויות שלו.

אם אתה מארגן משהו היטב וביעילות, יהיה לך מורל טוב. יהיו לך גם מצבים משופרים.

בכל מקום שבו המורל ירוד, ארגן!

סקר מדוקדק מאוד של אנשים מראה שהמחאה הבסיסית שלהם היא נגד חוסר ארגון. "זה לא מנוהל כמו שצריך!" היא הסיבה שהם מוחים נגד דברים.

יישום טכנולוגיית ההתארגנות יכול להחליק את המחאות הללו, ולהביא לעלייה בתפוקה וכך גם למורל טוב יותר.

בעוד שיסודות הארגון הללו עשויים להצריך שינוי כלשהו בשיטות הפעולה של האדם או של הקבוצה, הם פשוטים יחסית ליישום. ואם רצונך בהצלחה, הם בהחלט שווים את המאמץ, משום שהוכח באופן חד-משמעי שהם פועלים. באמצעות שימוש בעקרונות הללו, ניתן לגרום לכל מפעל לשגשג. ■

# תרגילים מעשיים

- 1 כתוב משהו שברצונך להשיג, כגון מכונית נקייה, שתילת גן קטן, צביעה מחדש של חדר בבית וכו'. זה אמור להיות משהו שביכולתך לעשות בהווה, במשך זמן קצר יחסית. לאחר מכן, רשום את סדרת הפעולות שיהיה עליך לבצע כדי להשלים את הפעולה הזאת עד סופה. חזור על האמור לעיל פעמיים נוספות עבור דברים שונים שברצונך להשיג.
- 2 קח אחת מהרשימות שכתבת בתרגיל הקודם, ובצע בפועל את הצעדים עד להשלמת הפעולה.
- 3 כתוב מוצר של ארגון או של פעילות שאתה מכיר במידת-מה. לאחר מכן, כתוב כיצד המוצר הזה עובר חליפין בתוך הארגון או הפעילות או מחוצה להם.
- 4 בצע את הצעדים הבאים:
  - א. כתוב את שמם של תפקיד או של עבודה שאתה מכיר.
  - ב. כתוב מהו החלקיק או מהם החלקיקים שהתפקיד או העבודה האלה צריכים לטפל בהם.
  - ג. כתוב כיצד החלקיקים/ים שרשמת בצעד ב' ישונו על-ידי האדם שמבצע את התפקיד או העבודה.
  - ד. חזור על צעדים א' עד ג' בשתי דוגמאות נוספות של תפקידים או עבודות.
- 5 תאר בקצרה את הכובע שלך, וכתוב את המוצרים שלו. חזור על שני הצעדים הללו עשר פעמים נוספות עבור כובעים אחרים בארגונים או בפעילויות שאתה מכיר.
- 6 בחר אחד מהכובעים שנקבת בשמו בתרגיל הקודם, וכתוב עבורו רשימה של התוכן שייכלל בקובץ החומרים שילמדו את האדם את הפעולות שעליו לבצע כדי להשיג את המוצר של התפקיד. עשה זאת עבור כובע נוסף מאותה הרשימה.

- 7** בצע את הצעדים הבאים :
- א.** מצא וכתוב מהו המוצר הסופי של ארגון, של חלק מארגון או של פעילות שאתה מכיר במידת-מה.
- ב.** מצא וכתוב מהם מוצרי המשנה הקודמים ברצף למוצר הסופי, כשאתה עובד על כך אחורנית ברצף.
- ג.** כתוב כיצד היית משבץ תפקידים עבורו כדי להשיג ערוצי פיקוד.
- ד.** חזור על צעדים א' עד ג' עבור שני ארגונים או פעילויות אחרים שאתה מכיר ויודע עליהם.
- 8** כתוב את שמם של פעילות, ארגון או חלק מארגון שבהם הבחנת או שהיית חלק מהם, שבהם הזרימות זקוקות להתאמה. שרטט לפי מיטב יכולתך מהן הזרימות הקיימות. לאחר מכן, שרטט כיצד יש להתאים את הזרימות על מנת לשפר את הארגון והתפוקה.
- 9** בחר אחד ממוצרי המשנה שרשמת בסעיף מס' 7. כתוב שלוש דוגמאות של הפונקציות והפעולות שיתבצעו כדי להביא למוצר משנה זה. חזור על כך עבור שני מוצרי משנה אחרים.
- 10** באמצעות הנתונים שכתבת בתרגיל מס' 7, כתוב לעצמך שלוש דוגמאות של תפקידים שיבצעו את הפונקציות אשר יביאו למוצרי המשנה ולמוצרים הסופיים.
- 11** באמצעות הנתונים שבשני התרגילים המעשיים הקודמים ובתרגיל מס' 7, מצא מהי דיביזית הייצור של ארגון או של פעילות. עיין בחומרים שבחברת זו כדי לבצע את הצעדים הנחוצים. שרטט את דיביזית הייצור, כשאתה מראה את התפקידים השונים בשמותיהם.
- 12** כתוב דוגמה מציאותית של פעולה שתוכל לבצע, אשר תהיה חלק מדיביזית התקשורת בארגון או בפעילות. חזור על כך עבור שש הדיביזיות הנותרות: הפצה, אוצר, ייצור, הסמכות, דיביזית הציבור ודיביזית המנהלים.

## 13

השג דף נייר גדול, או הדבק כמה דפי נייר כדי ליצור דף גדול אחד. באמצעות לוח ההתארגנות בן שבע הדיביזיות שנכלל בחוברת זו, תיאור כללי של לוח ההתארגנות בן 21 מחלקות. עשה זאת כך: (א) הנח את הנייר על משטח שטוח, כשהוא למולך והצד הארוך משמאל לימין. (ב) שרטט קווים מפרידים אנכיים עבור שבע הדיביזיות. השתמש בכל רוחב דף הנייר, אך השאר שוליים קטנים בכל צד. כל דיביזיה צריכה להיות בערך באותו הרוחב, ויש לשרטט אותן במרווחים שווים מקצה לקצה. שרטט קווים מאוזנים בראש ובתחתית של הקווים האנכיים ששרטטת. השאר כ-10 ס"מ של מרווח בראש העמוד. (ג) שרטט את שלוש המחלקות של כל דיביזיה, כשכל מחלקה בערך באותו הרוחב. (ד) רשום את שמותיהן של הדיביזיות ושל המחלקות בחלקן העליון בשרטוט. עבור לתרגיל הבא.

## 14

כתרגיל סופי, מצא לוח ההתארגנות בן עשרים ואחת מחלקות עבור חייך האישיים. כדי לעשות זאת, השתמש בלוח ההתארגנות בן עשרים ואחת המחלקות ששרטטת בתרגיל הקודם, ובלוח ההתארגנות בן שבע הדיביזיות. השווה את חייך לפונקציות של הדיביזיות והמחלקות, כדי למצוא אילו פונקציות חסרות. קח את הפונקציות שניתנו עבור מחלקה 1, וקבע אילו פונקציות מבוצעות בחייך ואילו אינן מבוצעות. כאשר תמצא שפונקציה אחת חסרה (לא מבוצעת בחייך), כתוב אותה בעמודה של מחלקה 1 בתרשים של לוח ההתארגנות שלך. לאחר מכן, המשך למחלקה הבאה. המשך באופן זה עד שתנתח את חייך על פי לוח ההתארגנות כולו. השתמש במה שמצאת בניתוח זה כדי להכניס את הפונקציות והמחלקות החסרות שבחייך.

# תוצאות מיישום

"גדלנו ממשד קטן אחד עם מייסד יחיד למטה בן 8,500 מ"ר עם מאתיים חברי צוות ועשרה משרדים ברחבי קליפורניה. החברה שלנו נרשמה במשך שלוש שנים ברצף בין חמש-מאות התאגידים הפרטיים הגדלים במהירות הרבה ביותר בארצות-הברית. זוהי תוצאה ישירה של הטכנולוגיה המנהלית של ל. רון האברד בנוגע ללוחות התארגנות ולנושאים אחרים, שערוכה כדי להגיע לתוצאות. לאחר שהתמחיתי במינהל עסקים באוניברסיטת אילינוי, ידעתי מעט מאוד על התפקוד המעשי של חברה. אני יכול לייחס את ההצלחה של החברה הזאת לשימוש בטכנולוגיה של מר האברד, ולכך בלבד."

**ל** מלח צעיר היתה שאיפה לעבוד בתעשיית המוסיקה. הוא עבד על כך, אך לא הגיע באמת לשום מקום עד שהוא למד להכיר את הטכנולוגיה של מר האברד על לוחות התארגנות:

"התעסקתי במוסיקה מקצועית במשך כל חיי לפני שהפכתי למלח, ורציתי לחזור לעבוד במוסיקה. באמת ניסיתי לגרום לזה לקרות, אבל זה נמשך כבר כמעט חמש שנים ללא תוצאות. ואז למדתי על הטכנולוגיה של מר האברד על לוחות התארגנות, והתחלתי ליישם במיוחד את הנתונים בנוגע לדיביזיות 4 עד 6. לפתע מצאתי דרישה למיומנויות שלי. פחות מחודש אחרי שהתחלתי ליישם את הנתונים האלה, נישג אלי דירקטור כוח אדם מחברת מוסיקה, שרצה שאתחיל לעבוד באולפן מוסיקה מתקדם מאוד. בשעה שחיכתי להתחיל, התחלתי לייצר כמלחין מוסיקה, והמשכתי בקידום האישי שלי. קיבלתי את העבודה, וכעת אני נמצא היכן שאני רוצה להיות. נקודת המפתח לכל זה היתה ללא ספק היישום של הטכנולוגיה על לוחות התארגנות. הפעולה הזאת גרמה לכל הדברים להשתבץ במקומם."



**ש**נייים דרמטיים לאורך זמן נוצרו על-ידי אנשים יחידים, בני משפחה ומנהלים באמצעות השימוש בכלים הבסיסיים של התארגנות, כפי שנוסחו ע"י מר האברד. טכנולוגיית ההתארגנות עזבה את ימי הביניים לעד עם התגליות שהוא עשה. הקלות והיעילות של היישום מחוללים נסים יומיומיים בחברות ובתאגידים שמשתמשים בהם. יישומה של טכנולוגיה זאת בבית הביא לפעילויות משפחתיות מספקות ופרודוקטיביות הרבה יותר. הלחץ בעסקים ושרשרת המחלות שנלוות אליו הפכו להיסטוריה, והוחלפו ברווחה ובהנאה אמיתית של ייצור. טכנולוגיה זאת נלחמת אפילו נגד אי-יכולת החיזוי של ההישרדות העתידית עבור האדם עצמו ועבור פעילויות קבוצתו. העלייה בייצור ובשביעות הרצון, שמושגים בזכות היכולת לכוון באופן גורם את המסלול של עניינים ארגוניים, משתקפת בתיאורים שלהלן על היישום.

**כ**נשיא של חברה לאיכות הסביבה בברבנק, קליפורניה, אדם השתמש בטכנולוגיה המנהלית של ל. רון האברד לאורך כל 12 השנים שבהן החברה פעלה.



**מ**נהלת מוויינגטון הבירה הפכה להיות האחראית למבצע גדול, ולמרבה המזל, ידעה את הטכנולוגיה של מר האברד על התארגנות. היא יישמה אותה, וקיבלה את התוצאה הבאה:

“באמצעות הטכנולוגיה של ל. רון האברד על ארגון, הצלחתי לארגן יחידה בת עשרים וחמישה אנשים, עם קווים וטרמינלים, והם הוציאו את המוצרים שלהם בתוך עשרים וארבע שעות לזה היה מצב חריג, שבו צוות הלילה היה צריך להכין חומרים במשך הלילה, והם היו צריכים להיות מוכנים עבור צוות היום עד 7 בבוקר). השתמשתי בנתונים המדויקים על התארגנות, פעלתי לפיהם ככתבם וכלשונם, ותרגלתי את הצוות על הכל. נדרשו לי יום או יומיים להכין את התרגול, אך ברגע שהוא יושם כל העניין פעל כמו קסם. הצוות המתורגל היה שם, ידע בדיוק מה לעשות, מה החברים האחרים בקבוצתם עושים, וזה פעל כמו שעון.”

**ה**זניסיון של אישה צעירה עם ארגון פעילות הוכיח לה את ערכם של העקרונות הארגוניים של מר האברד:

“לפני זמן-מה יצאתי עם חמישה-עשר אנשים אחרים לערוך כנס גדול בפלורידה, שבו סיפקנו שירותים ללמעלה ממאתיים אנשים. לא היינו מאורגנים היטב **בכלל**, לא נתנו כובע ספציפי לכל אדם, וכך נתקלנו זה בזה, קיבלנו תלונות בגלל שירות איטי ושחקנו את עצמנו לחלוטין בניסיון לשמור מעקב אחרי כל העסק. לא רצינו לחזור על השגיאות שלנו בכנס הבא שעשינו באנגליה, ולכן החלטנו ללמוד משהו משגיאותינו הקודמות. יצרנו לוח התארגנות פשוט עבור הכנס הבא, שפירט מי יטפל באיזה פונקציות, והיקפה כובעים ספציפיים לאנשים שהיו שם. התוצאה? שירתנו כמה מאות אנשים עם פחות כוח אדם ועם הרבה פחות בלבול מאשר בכנס הראשון. לא ניתן היה להשיג זאת אם לא

היינו משתמשים בטכנולוגיה של מר האברד על לוחות התארגנות.”

**ג**ר אוסטרלי הועסק על-ידי נגריה שעסקה בעבודות עץ כלליות וכן בייצור רהיטים. היה להם חוזה גדול שהגיע לייצר את כל הריהוט הנדרש עבור קומפלקס דירות ענק, אך הם לא היו ערוכים לייצור יעיל.

“לפני כשישה חודשים ניתנה לי עבודה בנגריה. כשרק הגעתי לאיזור לא ידעתי איפה נמצא כל דבר, ולמרבה הפלא כך גם שאר הנגרים. היתה התמרמרות רבה על כלי עבודה שפגתאום חסרים ועל כך שמישהו אחד התחיל לעבוד על גבי הפרוייקט של מישהו אחר. הסיטואציה הזאת יצרה בלבול רב והאטה את הייצור.

ראש המחלקה שם אותי על פרוייקט להכין את בית-המלאכה כדי שייצור אמיתי יוכל להתרחש. למדתי לפני כן את טכנולוגיית המינהל של מר האברד וקפצתי על ההזדמנות להכניס אותה לשימוש בגדול.

הדבר הראשון שעשיתי היה להכין תחנת עבודה עבור כל נגר. אלה כללו את כלי העבודה שלו וכל דבר שהוא יצטרך כדי לייצר מוצר.

לאחר מכן תכנתי את הקווים שנדרשו כדי להעביר פריט ריהוט החל מעץ גולמי ועד למוצר מוגמר, והכנסתי את הקווים האלה לשימוש.

כשכל הקווים פועלים והאיזור של כל נגר ערוך ומוכן, אין יותר כל התמרמרות על כלי עבודה חסרים או על מוצרים שמועד הכנתם מתאחר. דברים מתבצעים בזמן וכולם בבית-המלאכה גאים בשמירה על תקני איכות גבוהים.”

כובעים הוטלו וכל כוח האדם שובץ בתפקידים על לוח ההתארגנות החדש וכובע ותורגל על תפקידיהם החדשים.

תוכנע סטטיסטיקות אשר מודדות תפוקה אמיתית ואוכפות אחריות על התפקיד.

התוצאה של רה-אורגניזציה בסיסית זאת היתה עלייה ברורה בתפוקה, כשמוצרים זורמים מתפקיד לתפקיד. יתרה מזאת, כל אחד מהצוות שלי הפך לאומן ובעל מלאכה וכל מוצר שהופק מושג בנאוה רבה."

גנת גרמניה גילתה שילדים קטנים נהנים מכך שיש להם תפקיד בלוח ההתארגנות ובלמידת כישורים חדשים.

"למדתי את הנתונים של ל. רון האברד על ארגון והשתמשתי בהם כדי לארגן את חיי. כתוצאה מכך אני מצליחה לבצע הרבה יותר דברים; אני משתמשת בנתונים בכל תחומי חיי, במשפחתי, בזמני החופשי ובעבודה.

עבדתי עם ילדים בגן שלנו והשתמשתי איתם בנתונים האלה; לכל אחד מהם היה תפקיד משלו והם היו אחראים לביצועו. הם גם עברו הכשרה ב-איך לבצע את תפקידם עם הרבה תרגול מעשי עד שהם חשו בטוחים שהם יכולים לעשות אותו. כל אחד מהם סיפר לי מה הוא רצה לעשות ומה הוא היה רוצה לדעת וללמוד. הם הרגישו גאים מאוד בנוגע לכישורים החדשים שלהם ורצו ללמוד עוד ועוד.

היה להם לוח התארגנות משלהם, וכשמישהו היה צריך שמשוהו יבוצע, הם ידעו למי לפנות לצורך כך. כשהיו שגיאות, הן תוקנו דיביזית ההסמכות. תכננו את התכניות הפיננסיות שלנו לאותו שבוע ומה אנתנו רוצים לקנות

ניתוח חייה האישיים של אומנית מקליפורניה כנגד לוח ההתארגנות עזר לה להשיב לעצמה השקפה ורודה יותר באשר לעתיד ולהתחיל לעשות את מה שהיא היתה צריכה לעשות כדי להפוך עתיד זה למציאות:

"הבנתי שתכנון לוח ההתארגנות האישי שלי גורם לבלבול להתפור ולהיעלם ולסדר להיכנס לחיי! אני מרגישה כמו כוכבת! היכולות שלי נפתחות וכל זה ללא מאמץ, ללא כאב ומאוד ישיר. ביצוע הערכה של חיי בדרך זאת הוא חוויה נפלאה. ולא נקשרת לכך שום תחושה של טענייה, של אשמה או של האשמה. אני נעשית יותר מודעת ויכולה לראות את עצמי ממשיכה בטיפוס בלתי פוסק מכאן. אני מאושרת!"

אתר בנייה גדול לא היה פרודוקטיבי במלואו. כמה בניינים שנדרשו בדחיפות היו בפיגור חמור של לוח זמנים ועם הארגון הקיים התפוקה הנדרשת לא התרחשה. מנהל הבנייה הצרפתי, שלמד את הנתונים הארגוניים של מר האברד, ארגן מחדש את האיזור בהשתמשו במה שהוא למד.

"כשהסתכלתי על תמונת המצב הקיימת, היה ברור שיחידות הייצור שלנו לא היו מאורגנות כהלכה.

החברה שלי מתמחה בבניית בניינים ומקיפה את כל המקצועות הכרוכים בהתפתחות של בניין.

בהתבסס על הטכנולוגיה של מר האברד על לוח ההתארגנות, כל הפונקציות הנדרשות כדי לבנות בניין בודדו, וניתנו להן שמות. הזרימות בין כל שתי פונקציות תוכננו גם הן. בהתבסס על כך, היה אפשרי לאחר מכן לקבץ פעילויות דומות ולייצר יחידות ומדורים.

בכסף שהיה לנו. הם גם התחילו לוודא שכל אחד עשה את העבודה שהוא היה אחראי לה, וכתוצאה מכך היה לנו הרבה יותר זמן למשחקים. הם בפירוש אהבו את זה, וזה היה נפלא לראות איך הם מטפלים באיזורים שלהם ובאנשים אחרים; ילדים כמו גם מבוגרים.

הקבוצה הזאת היתה מאורגנת היטב כל-כך, שיכולתי לקחת שישה ילדים

בני שלוש לכלבו או לרכבת התחתית מבלי שאף אחד מהם יעשה משהו בלתי צפוי.

לעתים קרובות, אנשים שצפו בכך שאלו אותי איך הצלחתי לעשות זאת. זה נראה היה בלתי אפשרי אבל למעשה היה קל מאוד לעשות זאת בעזרת היישום של הנתונים של ל. רון האברד על ארגון."

# מילון מונחים

**לוח התארגנות:** לוח אשר מציג את הפונקציות, החובות, נתיבי התקשורת, רצפי הפעולות והסמכויות של ארגון. הוא מראה את המתכונת של התארגנות כדי להשיג מוצר.

**מחזור פעולה:** הרצף שבו פעולה מתבצעת, אשר בו מתחילים בפעולה, ממשיכים בה כל עוד הדבר נדרש, ולאחר מכן מסיימים אותה כמתוכנן.

**סיינטולוגיה:** פילוסופיה דתית יישומית שפותחה על-ידי ל. רון האברד. זהו הלימוד והטיפול של הרוח ביחס לעצמה, לעולמות ולחיים אחרים. המילה *סיינטולוגיה* מקורה במילה הלטינית *scio* שפירושה "לדעת", ובמילה היוונית *logos* שפירושה "המילה או הצורה החיצונית שלפיה מחשבה פנימית מובעת ונעשית ידועה". כך, משמעותה של סיינטולוגיה היא לדעת על ידיעה.

**עשייה:** הביצוע של פעולה או פעילות מסוימת.

**קו תקשורת:** הנתיב שלאורכו נעה תקשורת מאדם אחד למשנהו.

**תקשורת:** חילופי רעיונות דרך מרחב בין שני אנשים.

**Beingness:** מצב של הוויה; קיום. המילה Beingness מתייחסת גם לקבלה או בחירה של קטגורית זהות. ה-Beingness מתקבל על-ידי האדם עצמו, או ניתן לאדם או נרכש. דוגמאות ל-Beingness יהיו שמו של אדם, מקצועו, מאפייניו הגופניים, תפקידו במשחק – כל אחד מאלה וכולם יחד יכולים להיקרא ה-Beingness של האדם.

**טרמינל:** אדם, נקודה או עמדה, שיכולים לקבל, להעביר או לשלוח תקשורת.

**כובע:** (סלנג) התואר והעבודה של תפקיד בארגון. המונח נלקח מן העובדה שבמקצועות רבים, כמו בענף הרכבות, סוג הכובע הנחשב הוא התג המסמל את העבודה. לדוגמה, לצוות של רכבת יש כרטיסן שחובש כובע כרטיסן – הוא אחראי על הנוסעים ואוסף את דמי הנסיעה. *לכבוע* מישוהו פירושו לתת לו הכשרה בפונקציות ובשטחי ההתמחות של תפקידו, וכאשר אדם עבר הכשרה מלאה לעשות דברים אלה, נאמר עליו שהוא *מכובע*.

# על אודות ל. רון האברד



המודרני של בריאות הנפש. בהיותו ספר-העזר הפופולארי הראשון על המיינד האנושי שנכתב במיוחד עבור האיש ברחוב, 'דיאנטיקה' פתח עידן חדש של תקווה למין האנושי ושלב חדש בחייו של מחברו. עם זאת, רון לא חדל ממחקרו, ובעוד פריצות הדרך נערכות בזו אחר זו על פי סדר עד לשלהי שנת 1951, נולדה הפילוסופיה הרוחנית היישומית של סיננטולוגיה.

משום שסיננטולוגיה מסבירה את החיים בשלמותם, הרי שלא קיים היבט בקיומו של האדם אשר עבודותיו המאוחרות יותר של ל. רון האברד לא התייחסו אליו. בהתגוררו לסירוגין בארצות-הברית ובאנגליה, מחקרו המתמשך הביא לידי פתרונות עבור פגעים חברתיים, כגון תקני חינוך מתדרדרים ושימוש נפוץ בסמים.

בסך הכל, עבודותיו של ל. רון האברד על סיננטולוגיה ודיאנטיקה מסתכמות בארבעים מיליון מילים של הרצאות מוקלטות, ספרים וכתבים. יחדיו הן מרכיבות את המורשת של תקופת חיים אשר הסתיימה ב-24 בינואר, 1986. עם זאת, פטירתו של ל. רון האברד לא היוותה קץ בשום אופן; מאחר שעם תפוצה של למעלה ממאה ועשרה מיליון מספריו ומיליוני אנשים המיישמים את הטכנולוגיות שלו לשיפור מדי יום, ניתן בכנות לומר שהעולם עדיין לא זכה בחבר טוב ממנו. ■

ל. רון האברד, אשר נולד בטילדן, נברסקה, ב-13 במרץ 1911, החל בדרך של גילוי ומסירות לזולתו כבר בשלב מוקדם בחייו. עד גיל תשע-עשרה כבר עבר למעלה מרבע מיליון מיילים, בעודו בוחן את התרבויות של יאווה, יפן, הודו והפיליפינים.

לאחר שובו לארצות-הברית בשנת 1929, חידש רון את לימודיו הפורמליים, ולמד מתמטיקה, הנדסה, ואת תחום הלימוד החדש בזמנו – פסיקה גרעינית, כל אלה העניקו לו כלים חיוניים להמשך מחקרו. כדי לממן מחקר זה, רון פתח בקריירה ספרותית בתחילת שנות ה-30, ועד מהרה הפך להיות אחד מהסופרים הנקראים ביותר של סיפורת פופולארית. אולם הוא מעולם לא שכח את שאיפתו העיקרית, והמשיך בנתיב מחקרו העיקרי דרך סיורים ומסעות מחקר מקיפים.

עם פרוץ מלחמת-העולם השנייה, הוא הצטרף לצי ארצות-הברית בתור לוטננט (דרגת זוטר), ושירת כמפקדן של ספינות קורבטה נגד צוללות. בהיותו עיוור חלקית ונכה מפציעות שקיבל בקרב, הוא אובחן בשנת 1945 כנכה לצמיתות. אולם, באמצעות היישום של התיאוריות שלו על המיינד, לא זו בלבד שהיה מסוגל לעזור לעמיתיו בשירות, אלא שהוא אף שיקם את בריאותו שלו.

לאחר חמש שנים נוספות של מחקר אינטנסיבי, הוצגו גילוייו של רון לפני העולם בספרו 'דיאנטיקה: המדע

*NEW ERA* הוא סימן מסחרי וסימן שירות.  
הודפס בדנמרק

HEBREW EDITION



NEW ERA Publications International ApS  
Store Kongensgade 53, 1264 Copenhagen K, Denmark  
ISBN 87-7968-383-5  
L. Ron Hubbard Library 2001 ©  
כל הזכויות שמורות.

כל העתקה, תרגום, שכפול, יבוא או הפצה ללא אישור,  
באופן מלא או חלקי, בכל אמצעי, לרבות העתקה, אחסון או  
שידור אלקטרוניים, מהווה הפרה של החוקים החלים.  
סיינטולוגיה, דיאנטיקה, *Celebrity Centre*, ל. רון האברד, *Flag*,  
*Freewinds*, החתימה של ל. רון האברד וסמל הסיינטולוגיה  
הינם סימנים מסחריים וסימני שירות בבעלות  
Religious Technology Center ומצאים בשימוש ברשותו.