

# منابع سرزندگی



اشاره شد که افراد سرزنده در زندگی خود در سه حوزه مجزا تسلط دارند:

۱. آنها سرزنده هستند زیرا با دیگران روابطی عمیق و مبتنی بر اعتماد و همکاری برقرار می‌سازند.

۲. آنها سرزنده هستند زیرا شبکه‌های خود را فراتر از آنچه که دیده می‌شود می‌گسترند تا همه چیز را در برگیرد.

۳. آنها سرزنده هستند زیرا در یک کاوش درونی، انرژی خود و دیگران را آزاد و شعله‌ور می‌سازند.

برای به دست گرفتن ابتکار عمل در این سه حوزه مجزا در زندگی کاری، افراد سرزنده در فهم و درک سه مورد ماهر و کامیاب هستند:

۱. آنچه باید به عنوان یک فرد انجام دهند.

۲. آنچه باید به عنوان عضو یک تیم انجام دهند.

۳. چگونه جایگاه خود را در شرکتی پیدا کنند که آنها را به سرزندگی تشویق می‌کند.

اینها مهمترین حوزه‌های زندگی فردی و کاری است که باید به آنها تسلط داشت. این سه، در حقیقت منابع بالقوه‌ای است که برای خلق ارزش بیشتر در اختیار همه ماست:

۱. اولین منبع خودتان هستید. شما در درون خود قدرتی دارید که می‌توانید مهارت‌ها و ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی خود را، که بنیان سرزندگی مستمر شماست، توسعه دهید.

۲. منبع دوم، تیم یا گروه شما و همکاران مستقیم شما هستند. آنها می‌توانند نقش کلیدی در پشتیبانی و توانمندسازی شما و سایر اعضا تیم ایفا کنند تا اقدامات نه‌گانه‌ای را که سرزندگی شما را تضمین می‌کند عملی سازید.

۳. منبع سوم، جماعت، کسب و کار یا سازمانی است که شما در آن کار می‌کنید. حتی اگر شما کاملاً برای خود کار کنید (خویش فرمایی!)، شما عضوی از یک اجتماع هستید که چارچوبی برای شما فراهم می‌آورد تا این مهارت‌ها و عادت‌ها را توسعه دهید.

این سه منبع در پشتیبانی، تشویق و توسعه مهارت‌ها بسیار موثر است. گاه افراد در تیم‌ها یا جماعتی هستند که فرصت‌ها و انتخاب‌ها را کاملاً محدود می‌کنند. این

منابع گرچه می‌تواند پشتیبان فوق‌العاده‌ای برای سرزندگی باشد، اما می‌تواند به عنوان یک مانع جدی نیز عمل کند.

بنابراین انسان باید کاملاً درک کند که نسبت به هر یک از این سه منبع در چه موقعیتی قرار گرفته است. آیا این سه منبع پشتیبان او برای سرزندگی است یا مانع او؟ آیا می‌تواند به پشتیبانی آنها اتکا و اعتماد کند یا باید موانع را رفع نماید؟ اگر انسان بداند که به درستی کجا ایستاده، بهتر می‌تواند در زمینه توسعه استعدادها و منابع خود تمرکز کند.

### منبع اول: خود (سرزندگی درونی)

سرزندگی مستمر از خود شما شروع می‌شود. نگرش‌ها و ظرفیت‌های شما و نیز به تبع آن مهارت‌ها و عادت‌هایی که شما برای توسعه انتخاب می‌کنید تفاوت



همکاران و تیم شما می‌توانند پشتیبان شما باشند و به شما آگاهی و هشباری دهند که پیش‌تاز بمانید و سرزنده باشید. از طرفی آنها می‌توانند به عنوان عامل ورزش بادهای سرد افسردگی و پژمردگی و پدید آوردن محیط فسرده کاری اطراف شما عمل کنند.

روشهای کاری ما متفاوت است و بنابراین تلقی ما از "تیم" فرق می‌کند. اگر شما به صورت مستقل کار می‌کنید، تیم شما، همکار بی‌واسطه و مستقیم شما و نیز تامین کننده یا مشتری شماست. اگر در یک کسب و کار تجاری کار می‌کنید تیم شما پروژه‌ای است که مشغول کار در آن هستید.

اگر برای یک سازمان غیرانتفاعی کار می‌کنید تیم شما افرادی هستند که به آنها خدمت می‌کنید یا دیگری که با آنها مشارکت دارید. هیچکس در فضای بسته و کاملاً مجزا کار نمی‌کند. ظرفیتهای شما برای استفاده از این منابع بالقوه به نحوه تعامل شما و نگرشها، مهارتها و عاداتهای خود شما و همکارانتان بستگی دارد. عمل کردن آنچه اطراف شماست، به عنوان یک منبع برای شما، به عواملی وابسته است.

- نگرش و رفتار شما درباره همکارانتان
- حدی که همکاران شما برای مشارکت و همکاری با خودشان و یا شما آماده هستند.
- نحوه کار همکارانتان با افراد بیرون از تیم آنها
- حدی که شما و همکارانتان برای مواجهه با پرسشها و موضوعات مهم آماده هستید.

• تشویق تیم یا همکاران خود برای پشتیبانی خود در چشم‌انداز آینده‌تان  
بنابراین شما باید درباره نوع تیم یا همکاری که باید با آنها کار کنید حساس باشید. همچنین درباره اعضای تیم فعلی خود؛ که آیا قادر به پشتیبانی شما هستند و اگر نیستند چه کاری باید انجام دهید تا پشتیبانی آنها را به دست آورید. تیم شما برای شما اهمیت حیاتی دارد. شما می‌توانید به نحوه رفتارشان بر پشتیبانی تیم خود و حتی با انتخاب باقی ماندن و کار کردن طولانی‌تر با آنها تاثیر گذار باشید.

### منبع سوم: کسب و کار شما (سرزندگی اجتماعی / سازمانی)

سومین منبع در دسترس شما برای تضمین سرزندگی شما، کسب و کار یا اجتماعی است که شما را دربر گرفته است. حتی اگر مستقل کار کنید، جماعتها و شبکه‌های گسترده افراد می‌توانند منابع مهم و موثری محسوب شوند. قرار گرفتن در یک شبکه غیر رسمی یا کسب و کار بزرگ که پشتیبان باشد از این رو مهم است که فرصتهایی برای ایجاد محیطهای سرزنده فراهم می‌آورد. آنها همچنین می‌توانند انرژی و اشتیاق شما را در مسیر ویژه‌ای هدایت کنند. ممکن است احساس شما این باشد که تاثیر اندکی بر کسب و کار اجتماع

می‌آفریند. منابعی که شما در اختیار دارید و به سرزندگی مستمر شما کمک می‌کند عبارت است از:

- پیش فرضها و نگرش شما درباره کارتان و همکارانتان
- حد ظرفیت و شخصیت شما و اعتماد سازی با دیگران
- عاداتهایی که برای توسعه انتخاب کرده‌اید.
- بدیل‌هایی که برمی‌گزینید و انتخابهایی که در مورد کارتان انجام می‌دهید.

• افرادی که در محیط کار و بیرون از کار (دوست، همکار، همسفر و ...) انتخاب می‌کنید تا وقت خود را با آنها بگذرانید.

بنابراین باید به دقت مراقب طرز نگاه خود به جهان، انتخابهای خود و تمرکزتان بر مهارتها و عاداتها برای توسعه باشید. طرز نگاه شما به جهان و اقداماتی که انجام می‌دهید تاثیر عمیقی بر چگونگی و عمق سرزندگی شما می‌گذارد. اگر توجه دقیق‌تر و نزدیکتری به جنبه‌های شخصیت طبیعی خود داشته باشید می‌توانید سبک فردی خود را تقویت کنید. شخصیت، سبک فردی و شایستگی‌های شما منابع شما محسوب می‌شوند.

### منبع دوم: تیم شما (سرزندگی جمعی)

سرزندگی مقوله‌ای نیست که به عنوان یک فرد مجزا از دیگران تنها به خود شما مربوط باشد. سرزندگی به روابط شما با دیگران برمی‌گردد و در نهایت به تیم و جماعتی که شما با آنها کار می‌کنید نیز مرتبط می‌شود. البته، در هر حال، ظرفیت شما برای سرزندگی به خود شما بستگی دارد، اما شکوفایی و بروز آن به دلیل وجود افرادی است که اطراف شما هستند. آنها می‌توانند به شما کمک کنند که سرشار از انرژی باشید و احساس عظمت کنید یا انرژی و خلاقیت شما را فرو بخوابانند.



سرزندگی شما در محیط کار تحت تاثیر چند عامل است:

- آیا نقش آفرینان (role model) و رهبران در جماعت شما به شیوه مشارکت‌جویانه رفتار می‌کنند.

- تجربه روزمره شما در کار و عاداتهای مردم اطراف شما چگونه است؟ مثلاً افراد چگونه طبق عادت با هم ارتباط برقرار می‌کنند، افراد چگونه برای پیوستن به اجتماعات یا کسب و کار انتخاب می‌شوند و منابع چگونه به افراد تخصیص داده می‌شود.

- آیا کسب و کار یا جماعت، شبکه‌هایی دارند که خیرخواه و پشتیبان باشند.

- حدی که کسب و کار یا جماعت، شخص شما را تشویق و پشتیبانی می‌کند تا شبکه‌های دوستان و همراهانتان را گسترده سازید.

- آیا شما را برای برقراری پیوند و دوستی با افراد بیرون از تیم شما تشویق می‌کند.

بنابراین شما باید درباره جماعت، شرکت یا کسب و کاری که به آن می‌پیوندید، مدیرانی که شما با آنها کار می‌کنید و گفت‌وگوهایی که درباره توسعه مهارت‌هایتان دارید مراقب باشید. شاید شما خود را دنده خیلی کوچکی در یک چرخ خیاطی ببینید. شما ممکن است احساس کنید بصیرت اندکی درباره نحوه کار خود یا درباره شرکتی که به آن پیوسته‌اید دارید اما حقیقت آن است که شما دست بسته و ناتوان نیستید. از طریق طلب و اراده، برای شما این امکان وجود دارد که زمینه و فضای کاری خود را از طریق اقداماتی که برای پشتیبانی و تشویق انجام می‌دهید تغییر دهید. حتی اگر احساس کنید که تغییر فرهنگ یا ارزشهای محل کار دشوار است، انجام برخی اقدامات امکان‌پذیر است.

اگر احساس می‌کنید قادر نیستید بر محیط افسرده خود تاثیر بگذارید می‌توانید کسب و کار یا شرکت را ترک کنید. همچنین می‌توانید فعالانه از بخشی از شرکت که فاقد امید است به بخشی که پرشور و سرزنده‌تر است جابجا شوید. به هر حال مهم نیست که شما در چه مقطعی از کارراه شغلی خود هستید یا اندازه شرکت شما چقدر است. آنچه مهم است خود شما هستید.

دارید. راههایی وجود دارد که شما می‌توانید بر محیط گسترده خود اثرگذار باشید؛ از چگونگی تصمیم شما بر تعامل با دیگران تا انتخابهایی که انجام می‌دهید برای تصمیم‌گیری مبنی بر عضو یک کسب و کار یا اجتماع نبودن.

کسب و کار و اجتماع گسترده امکان پدید آمدن محیط‌های سرزنده را فراهم می‌آورد و این فرصت مهمی برای شما ایجاد می‌کند تا سرزنده باشید. محیط‌های سرزنده، زمانها و مکانها و موقعیتهایی هستند که انرژی نهان شما و سایرین، در خدمت به هدفی بزرگتر آزاد و شعله‌ور می‌شود.

در یک شبکه غیر رسمی، هدف می‌تواند خلق چیزهایی هیجان‌انگیز و نو باشد. ویکی‌پدیا و لینوکس جماعت‌های خارق‌العاده‌ای هستند که محیط‌های سرزنده سرشار از نوآوری و بهره‌وری خلق کرده‌اند. این امر ممکن است در یک شرکت اتفاق بیفتد، همانگونه که خودروی نانو یک محیط سرزنده بود که به مدت چهار سال در گروه خودروسازی تاتا در هند شعله‌ور شد. بنابراین مکانی که شما کار می‌کنید و شبکه‌ای که شما بخشی از آن هستید نقش مهمی در سرزندگی یا افسردگی شما دارد. برخی محیط‌های کاری به شما الهام می‌دهند و پدید آورندگان طبیعی محیط‌های سرزنده هستند. برخی محیط‌های دیگر مستعد پدید آوردن محیط‌های افسرده هستند.

## جهت کسب اطلاعات بیشتر

1- Lynda Gratton; "Glow; how you can radiate energy; innovation and success"; 2009.

2- Lynda Gratton; "Hot Spots"; 2007.