

مشارکت جویی

ما مشتاق آن هستیم که در دوران حیات خود سرزنده باشیم، خلاق باشیم و محیط کارمان را سرشار از انرژی کنیم. هیچ گاه نمی خواهیم تحت تاثیر و تسلط بادهای سرد افسردگی و طوفانهای مخرب دلمردگی قرار گیریم.

اولین اصل از اصول سرزندگی، داشتن ذهنیت مشارکت جو بود. تلقی افراد سرزنده از مشارکت جوئی می تواند جنبه های زیر را دربرگیرد:

هماهنگی با بقیه مردم، اعتماد داشتن به همکاران، مثبت اندیشی، امید به کمک دیگران به هنگام رویارویی با دشواریها، باورداشتن به قابلیت ها، همراهی و همدلی، حمایت از دیگران در کارهای جمعی.

در اختلاط افراد با یکدیگر و مشارکت آنهاست که فضای خلاقیت و نوآوری پدید می آید؛ آن هم افرادی سرشار از انرژی و دارای افکار، عقاید، تجارب و استدلال های متفاوت و متنوع. خلق یک ایده یا رشد یک کسب و کار بدون مشارکت با دیگران امکان پذیر نیست.

چالشی که در مشارکت جوئی وجود دارد آن است که مشارکت با دیگر افرادی که انسان می شناسد، یا شبیه اوست یا فرمانبر و مطیع اوست کار آسانی است. اما سرزندگی مستلزم آن است که انسان با افرادی روزگار به سر آورد که متفاوت هستند و در فضای دیگری تنفس می کنند. این کار دشوار است و توفیق در آن به سطح طلب و اعتماد شما و عادهای مشارکت جوئی شما بستگی دارد. سرزندگی از طریق مشارکت جوئی با دیگران به یادگیری مهارت های مشارکت جوئی وابسته است. ایجاد اعتماد در شبکه همکاران زمینه ساز مشارکت جوئی است.

اصل اول: داشتن یک ذهنیت مشارکت جو

اصل دوم: گسترده کردن شبکه های ارتباطی

خود در سراسر جهان

اصل سوم: آزاد کردن انرژی نهان وجود خود

هریک از این ۹ قسمت (Segment) امتیازدهی

می شود از زیاد (پشتیبانی زیاد برای سرزندگی)،

متوسط (کمی پشتیبانی برای سرزندگی)، یا کم

(پشتیبانی محدود برای سرزندگی).

با امتیازدهی به هر یک از قسمت های ۹ گانه،

به طور کلی می توانید بگوئید که کدامیک از جنبه

های زندگی کاری شما در حال حاضر به سرزندگی

شما کمک می کند و در چه بخش هایی لازم است

اقدام عاجل انجام دهید.

با امتیازدهی در جدول (۱) شما می توانید

باورهای خود را در زمینه مشارکت جوئی محک

معرفی پروفیل سرزندگی

دوایر هم مرکز پروفیل سرزندگی در شکل (۱)

به سه بخش (قطاع) تقسیم می شود که هر یک

نمایانگر و نماینده یک حوزه از حوزه های سه گانه

زندگی کاری شماست:

دایره درونی منطبق بر شما و کار شما، دایره

میانی نمایانگر همکاران مستقیم یا تیم شما و دایره

بیرونی جمع گسترده تر، سازمان، کسب و کار یا

شبکه کاری شما.

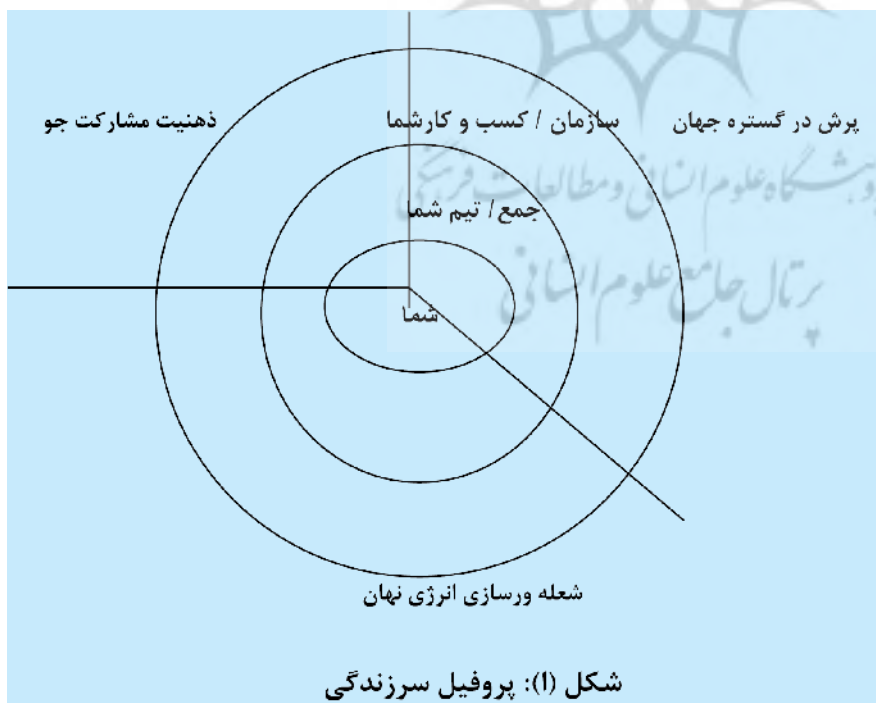
در هر یک از این سه حوزه، شما به یک سری

پرسش پاسخ می دهید که آشکار می سازد تا چه

حد آن حوزه در زندگی کاری شما موثر است.

بخش های بیرونی دایره دربرگیرنده و نشان دهنده

سه اصل سرزندگی است:



شکل (۱): پروفیل سرزندگی

بزنید و درک کنید که اعضای تیم همکار شما چگونه با هم کار می کنند و رفتارهای سازمان یا کسب و کار شما چگونه است.

محدوده امتیاز پاسخها از یک تا پنج است:

- ۵ - کاملاً موافق
- ۴ - تا حدی موافق
- ۳ - نه موافق نه مخالف
- ۲ - تا حدی مخالف
- ۱ - کاملاً مخالف

در هریک از بخش های سه گانه ای که منابع سرزندگی را نشان می دهد (من، تیم من و سازمان من)، محدوده امتیازها از ۹ تا ۴۵ بدست خواهد آمد:

- ۳۶-۴۵ زیاد
- ۲۶-۳۵ متوسط
- ۹-۲۷ کم

حال می توان با مراجعه به شکل "پروفیل سرزندگی" و در قسمت "ذهنیت مشارکت جو" با استفاده از رنگ یا کدهای مختلف، سطح مشارکت جوئی را در هریک از حوزه های زندگی کاری خود در شکل (۱) مشخص کنید.

تعبیر و تفسیر نتایج

پس از تطبیق نتایج بدست آمده با پروفیل سرزندگی در قسمت ذهنیت مشارکت جو می توانید نزدیکترین نوع و حالت مشارکت جوئی خود را برگزینند. پنج نوع حالت مشارکت جوئی متصور است (جدول ۲).

جدول (۱): مشارکت جوئی در سه حوزه زندگی کاری شما

۱	۲	۳	۴	۵
آیا من طبیعتاً مشارکت جو هستم *				
من باور دارم که بهترین راه موفقیت در کار کردن با دیگران است.				
افراد من را فردی می شناسد که از حمایت و رشد دیگران لذت می ببرد.				
دیگران من را بسیار مشارکت جو می دانند.				
اگر دیگران به کمک نیاز داشته باشند، من شماره اولین کسی هستم که پیشقدم می شوم.				
رفتار من با دیگران همیشه مشارکت جو بوده است.				
انساناً من به کاری که دیگران سعی در انجام آن به بهترین نحو دارند اعتماد می کنم.				
باور من آن است که تسهیم دانش من با دیگران برای کل تیم مهم است.				
رفتار منصفانه دیگران برای من حائز اهمیت است.				
افراد من را فردی می دانند که در قدردانی از دیگران مانع هستند.				
آیا تیم من طبیعتاً مشارکت جو است *				
اعضاء تیم به یکدیگر اعتماد دارند *				
اعضاء تیم از یکدیگر پشتیبانی می کنند *				
در تیم، افراد از این که به یکدیگر کمک کنند مشغوف می شوند *				
در تیم، بهترین راه پیشگامی مشارکت با دیگران است.				
در تیم، افراد مشتاقانه اطلاعات خود را با دیگران به اشتراک می گذارند.				
فضا به گونه ای است که رهبران افراد و آنه کار مشارکت جو بوده با دیگران تشویق می کنند.				
ما با احترام با یکدیگر رفتار می کنیم.				
ما استعدادهای یکدیگر را ارج می نهیم.				
آیا سازمان یا کسب و کار من طبیعتاً مشارکت جو است *				
رهبران به جوئی ما دیگران مشارکت می جویند.				
مربوگری دیگران اموری بدیهی و صحیحی است.				
ما به حد مسئولیت اجتماعی را می پذیریم.				
ما منصفانه و عادلانه با یکدیگر رفتار می کنیم.				
در ارزیابی عملکرد افراد، کار مشارکت جو بوده آنها ارزیابی می شود.				
افراد بسیار رقابت جو در اینجا بهائی ندارند.				
ما بیشتر از واژه "ما" استفاده می کنیم تا "من".				
افراد تشویق می شوند تا زمان خود را در گفت و گو بگذرانند.				
توانایی کار کردن به عنوان عضو یک تیم معیار مهمی در انتخاب افراد است.				

جدول (۲): مقایسه انواع حالات مشارکت جوئی در زندگی کاری شما

نوع پروفیل	امتیاز شما	امتیاز تیم شما	امتیاز سازمان شما
A	بالا	بالا	بالا
B	متوسط یا بالا	متوسط	متوسط
C	متوسط یا بالا	پائین	پائین
D	پائین	متوسط یا بالا	متوسط یا بالا
E	پائین	پائین	پائین



نوع C: امتیاز مشارکت جوئی شما متوسط یا بالاست و امتیاز تیم و سازمان شما پائین است.

اقداماتی که باید صورت گیرد: شما تقریباً مشارکت جو هستید اما خود را در محدودیت های محیط فسرده پیرامون خود می یابید. در این حالت شما ابتدا باید بر ساختن مهارت های مشارکت جوئی خود تمرکز کنید و سپس به جد، اقدام سوم (یعنی به مقتضای موقعیت عمل کردن) را انجام دهید.

نوع D: امتیاز مشارکت جوئی شما پائین است اما امتیاز تیم و سازمان شما متوسط یا بالاست.

اقداماتی که باید صورت گیرد: شما مشارکت جو نیستید اما در محیطی قرار گرفته اید که در آن تیم و سازمان شما نسبتاً مشارکت جو هستند و فرصت های یادگیری از دیگران را برای شما فراهم می آورند. در این حالت انجام اقدام اول (یعنی کسب عادت های روزمره مشارکت جوئی) می تواند مفید و مؤثر واقع شود.

نوع E: امتیاز مشارکت جوئی شما، تیم شما و سازمان شما پائین است.

اقداماتی که باید صورت گیرد: نه شما، نه تیم شما و نه سازمان شما ارزشی برای مشارکت جوئی قائل نیستید. در این حالت باید همزمان روی هر سه اقدام کار کنید یعنی کسب عادت های روزمره مشارکت جوئی، مزین و مسلط شدن به هنر گفت و گو و بالاخره به مقتضای موقعیت عمل کردن.

نوع A: امتیاز مشارکت جوئی شما، تیم شما و سازمان شما بالاست.

اقداماتی که باید صورت گیرد: شما در موقعیت مناسبی هستید و فرصت بسیار خوبی برای سرزندگی و یافتن محیط های سرشار از انرژی و شکوفا شدن در آنها دارید. مهمترین اقدام شما تجزیه و تحلیل اصول دوم یعنی گسترده ساختن شبکه های ارتباطی خود در سراسر دنیا و سوم یعنی شعله ور ساختن انرژی نهائی خود است تا اطمینان حاصل کنید که انرژی پتانسیل مشارکت جوئی شما می تواند آزاد شود.

نوع B: امتیاز مشارکت جوئی شما متوسط یا بالاست و امتیاز تیم و سازمان شما متوسط است.

اقداماتی که باید صورت گیرد: در این حالت شما، تیم و سازمان شما در برخی جنبه های مشارکت جوئی مهارت دارید و انجام اقدام اول از اقدامات سه گانه اصل اول (یعنی کسب عادت های روزمره مشارکت جوئی) ضروری است. انجام اقدام دوم (یعنی مزین و مسلط شدن به هنر گفت و گو) نیز سودمند است.

جدول (۳): مقایسه برخی عوامل مؤثر در مشارکت جوئی نوع A و نوع E

عوامل مؤثر	مشارکت جوئی نوع A (قوی)	مشارکت جوئی نوع E (ضعیف)
طرح رقابت جوئی	- همراه آوردن فردی ناهار - جذب و استخدام تیم - دفاتر باز	- مسابقات دوره ای - پاداش های فردی - رده بندی
هنجارهای رقابتی	- اعتماد - پشتیبانی	- خودمحوری - احتکار دانش - تلافی کردن
زبان رقابت	- ما - توسعه - مربیگری	- من - نبرد