

تجربہ‌ی اوج در کار

درگیر شدن با کار را چگونه افزایش دهیم؟

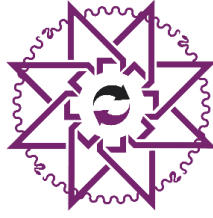
بیاتا ساندرز

ترجمہ:

نوید فردوسی پور، حسنا رضائی



گروہ ترجمہ خورشید



گروه ترجمه خورشید

تجربه‌ی اوج در کار

درگیر شدن با کار را چگونه افزایش دهیم؟

نویسنده:

بیاتا ساندرز

رهیار عملکرد بهینه، کارشناس روانشناسی مثبت، پژوهشگر تجربه‌ی اوج و انگیزه،

متخصص منابع انسانی و دانشجوی دکترای روان‌شناسی

ترجمه:

نوید فردوسی‌پور، حسنا رضائی

ویراستار:

رضا علوی

کاری از گروه ترجمه‌ی خورشید و مدیریت زروان

منبع: <https://positivepsychology.com/flow-at-work>

زمستان ۱۴۰۲

آیا شغل‌تان را دوست دارید؟

وقتی از فروید خواستند خوشبختی را تعریف کند پاسخی ساده داد: «شغل و عشق». همه‌ی ما می‌خواهیم در محل کار خوشحال باشیم، نه فقط به این دلیل که بخش قابل‌توجهی از زندگی‌مان را به آن اختصاص می‌دهیم، بلکه به این دلیل که کار برای بسیاری از ما منبع معنا است و آنچه درباره‌ی بهروزی در کار می‌آموزیم را در زمینه‌های دیگر زندگی‌مان هم می‌توانیم به کار ببریم.

دوست‌داشتن کار به معنای درگیر بودن¹ و تجربه‌ی حس شیفتگی تمام‌عیار ناشی از یکی‌شدن عمل و آگاهی است. یکی‌شدن با کاری که انجام می‌دهیم به عملکرد مطلوب شناختی و جسمی منجر می‌شود. کار معنادار و درگیر کننده نه فقط در تحقق دستاوردهای حرفه‌ای‌مان مؤثر است؛ بلکه به رشد سازمان نیز منجر می‌شود و احساس رضایتی خلق می‌کند که انعکاسش در تمامی تلاش‌های شخصی‌مان دیده می‌شود. این مقاله خلاصه‌ی تعدادی از یافته‌های اخیر [روان‌شناسی سازمانی](#) و مثبت در تایید این نکته است که هم افراد و هم سازمان‌ها می‌توانند در بهینه‌سازی زندگی شغلی‌مان نقشی مهم ایفا کنند و نباید آن را به بخت‌واقبال واگذار کرد.

دوست‌داشتن کار به معنای درگیر بودن و تجربه‌ی حس شیفتگی تمام‌عیار ناشی از یکی‌شدن عمل و آگاهی است.

¹ to be engaged

در ابتدا آمار درگیر شدن با کار را در سازمان‌ها تجزیه و تحلیل می‌کنیم و به این بحث می‌پردازیم که کارفرمایان چگونه می‌توانند در بهبود محیط کاری ایفای نقش کنند. قبل از آن درباره‌ی عناصر نظریه‌ی اوج و اینکه افراد چگونه می‌توانند هنر درگیری واقعی با زندگی حرفه‌ای و شخصی‌شان را پرورش دهند، گفتگو می‌کنیم.

کار معنادار و درگیر کننده نه فقط در تحقق دستاوردهای حرفه‌ای فرد مؤثر است؛ بلکه به رشد سازمان نیز منجر می‌شود.

پیش از پرداختن به این موضوع، فکر کردیم ممکن است دوست داشته باشید سه تمرین رایگان روان‌شناسی مثبت‌مان را دریافت کنید. این تمرین‌ها مبنای علمی دارند و به بررسی جنبه‌های بنیادین روان‌شناس مثبت از جمله توانمندی‌ها، ارزش‌ها و خودشفقت‌ورزی می‌پردازند و به شما ابزاری برای افزایش بهروزی مشتریان، دانش‌آموزان و کارکنانتان را می‌دهد.

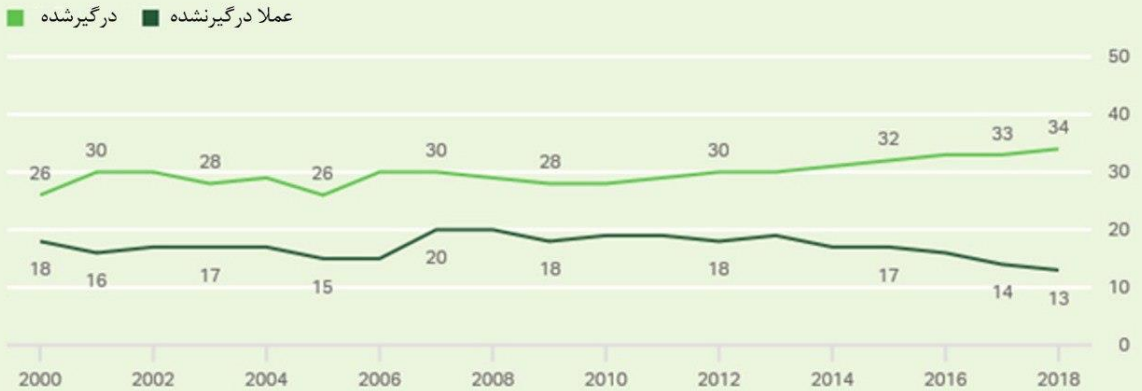
فهرست مطالب این مقاله:

- ❖ کارکنان شاد درگیر کارشان هستند
- ❖ درگیر شدن با کار و محیط کار بهینه: آنچه کارفرمایان می‌توانند انجام دهند
- ❖ نظریه‌ی تجربه‌ی اوج و درگیر شدن فردی با کار
- ❖ چگونه می‌توان تجربه‌ی اوج را در کار پرورش داد
- ❖ تخمین و ارزیابی اوج

- ❖ آنچه مانع تجربه‌ی اوج در کار است: استرس و انجام هم‌زمان کارها
- ❖ اوج گروهی
- ❖ ۹ کتاب برتر درباره‌ی اوج و فضای کاری بهینه
- ❖ نقل‌قول‌هایی درباره‌ی اوج و کار
- ❖ تداک‌ها و فیلم‌هایی در باره‌ی اوج و کار
- ❖ پیام اصلی
- ❖ سوالات پرتکرار
- ❖ منابع

کارکنان شاد درگیر کارشان هستند

امروزه می‌دانیم که نتایج مثبت کسب‌وکار به‌شدت با درگیر شدن کارکنان با کارشان مرتبط است. همه‌ی شرکت‌ها می‌خواهند کارکنانشان مشتاق، درگیر و متعهد به کارشان باشند. مؤسسه‌ی گالوپ از سال ۲۰۰۰ درصد کارگران «درگیر با کار» در ایالات متحده را رصد می‌کند با توجه به نتایج حاصل شده شاهد افزایش تعداد چنین کارگرانی هستیم. در تاریخ گالوپ نتایج سال ۲۰۱۸ بالاترین میزان شاغلین درگیر [با کار] را دارد. ۳۴ درصد از کارکنان کاملاً درگیر و ۱۳ درصد از کارگران به‌هیچ‌عنوان درگیر نبودند که نسبت تقریبی دو به یک (یا به طور دقیق ۲.۶ به ۱) را دارد.



توجه کنید نتایج سال ۲۰۱۸ مربوط به بازه زمانی زانو به تا ژوئن است.
گالوپ

۵۳ درصد باقی مانده‌ی کارگران نه خوشحال‌اند و نه خیلی ناراحت. آنها می‌گویند راضی هستند؛ اما در محل کار حاضر می‌شوند تا فقط حداقل‌های لازم را انجام دهند. چنین افرادی با محل کارشان ارتباط برقرار نمی‌کنند و احتمالاً با کسب فرصت‌های بهتر، آنجا را ترک خواهند کرد (گالوپ، ۲۰۱۸).

برخی روندهای مؤثر در افزایش درگیر شدن با کار از شناخت بهتر و بهبود کیفیت روابط سرچشمه می‌گیرند. بر اساس این نتایج ۷۰ درصد از درگیر شدن تیم با کار، وابسته به کیفیت رهبری است (گالوپ، ۲۰۱۸).

بهبود کیفیت روابط موجب افزایش درگیر شدن کارکنان با کار می‌شود.

محیط کاری سازنده و قدرت کارگروه‌هایی که کارکنان را با کار درگیر می‌کنند

هرچند برای ارزیابی رضایت کارکنان نظرسنجی‌های درگیر شدن با کار به طور گسترده استفاده می‌شوند، شرکت‌های اندکی بر اساس نتایج دریافتی‌شان اقدام می‌کنند و حتی تعداد کمتری، کارکنانشان را برای تدوین برنامه‌ای از قبل و اجرای فرصت‌های شناسایی شده برای بهبود، درگیر می‌کنند.

گروه‌های متمرکز کارکنان^۲، یکی از راه‌های تدوین برنامه‌های اقدام کوتاه‌مدت و بلندمدت کارمندمحور هستند که به نوبه‌ی خود باید با حمایت رهبر در اولویت قرار بگیرند و با تخصیص منابع برای بهروزی کارکنان اجرا شوند.

درگیر شدن با کار و محیط کار بهینه:

آنچه کارفرمایان می‌توانند انجام دهند

مسئولیت ایجاد سازمان‌هایی که در آنها افراد بهترین عملکرد خود را ارائه دهند بر دوش رهبرانی است که به کارمندانشان امکان رشد و شادکامی را در محل کار می‌دهند. پژوهش‌های دکتر ران فریدمن^۳ که درباره‌ی چنین سازمان‌هایی تحقیق می‌کند، مؤید این است که کارمندان شاد در شرکت‌هایی کار می‌کنند که نه فقط نیازهای مادی بلکه نیازهای روانی‌شان را هم برآورده می‌کنند.

² Employee focus groups

³ Ron Friedman

محیط‌های کاری فوق‌العاده:

۱. تعادل بین زندگی و کار را به وجود می‌آورند و از بهروزی کارکنان حمایت می‌کنند،
۲. بستری ایجاد می‌کنند که درگیری کارکنان با کارشان افزایش یابد و
۳. نیازهای اساسی روان‌شناختی فرد یعنی خودمختاری، شایستگی و تعلق را ارضا می‌کند (۲۰۱۵).

کارمندان شاد در شرکت‌هایی کار می‌کنند که نه فقط نیازهای مادی بلکه نیازهای روانی‌شان را هم برآورده می‌کنند.

رهبرانی که برای سیرت درونی و خاص کارکنانشان احترام قائلند، نمونه‌ی بارز کسانی هستند که بین کار و زندگی تعادل برقرار کرده‌اند و این امر به نوبه‌ی خود به کارمندان امکان کنترل بهتر زمان و مدیریت توان‌شان را می‌دهد. این رهبران سرمشق تعیین حدود مرزها از یک سو و فراهم کردن انعطاف‌پذیری از سوی دیگر هستند. آنها با اعطای امتیازات تشویقی برای خودمراقبتی باعث بهبود سلامت جسمی کارمندان می‌شوند و به افرادی که هرگز مرخصی نمی‌گیرند پاداش نمی‌دهند.

۷۰ درصد از درگیر شدن تیم با کار، وابسته به کیفیت رهبری است.

در طراحی مدرن محل کار، نحوه‌ی تأثیر محیط بر قابلیت پیشرفت شغلی افراد در نظر گرفته می‌شود. امروزه ساختمان‌های بیشتری را می‌بینیم که دسترسی به طبیعت و تابیدن نور خورشید به داخل ساختمان را مدنظر قرار می‌دهند. فعالیت‌های خاصی که در محل کار انجام می‌دهیم نیازمند فضاهای متفاوتی هستند؛ بنابراین فضاهای به‌هم‌پیوسته⁴ نباید تنها گزینه‌ی ما باشند. پژوهش‌هایی که به تازگی انجام شده نشان می‌دهد که برای مثال سقف‌های بلند در شکل‌گیری ایده‌های خلاقانه و میزهای گرد در تقویت همکاری مؤثرترند.

طراحی محل کار بر قابلیت پیشرفت شغلی افراد مؤثر است.

در نهایت، ارضای نیازهای خودمختاری، شایستگی و تعلق به‌عنوان نیازهای اساسی روانی، نقش مهمی در درگیر شدن کارکنان با کارشان دارد و نظریه‌ی خودتعیین‌گری مؤید آن است.

نیاز روانی خودمختاری کارمندان را می‌توان با دادن اختیار به آنها برای تصمیم‌گیری درباره اینکه کی، کجا و چگونه کارشان را انجام دهند برآورده کرد. این امر می‌تواند به روش‌های زیر محقق شود:

- بازطراحی شغل،
- ساعات کاری شناور و

⁴ open floor plans

• فضای شخصی سازی شده.

نیاز به شایستگی را می توان با تحسین مؤثر و چالش های مناسب حین انجام کار پاسخ داد. چند مثال در این باره عبارت اند از:

- به رسمیت شناختن قابلیت های ویژه ی هر شخص،
- ایجاد فرصت های یادگیری، راهنمایی و آموزش،
- اختصاص زمانی برای نوآوری و کشف، بدون ترس از خطا کردن.

در نهایت حس تعلق را به خوبی می توان در کیفیت بالای روابط دید که به ما حس بخشی از یک جمع بودن را می دهد. جای تعجب نیست که بررسی های مؤسسه گالوپ برای سنجش میزان بهروزی کارمندان نشان می دهد که روابط دوستانه در محل کار، پیش بینی کننده ی قوی رضایت کاری است.

عضویت در یک تیم حمایتگر و منسجم نه فقط نیازهای فردی به تعلق بلکه نیازهای سازمانی برای همکاری بیشتر را هم برآورده می کند (فریدمن، ۲۰۱۵).

ارضای نیازهای خودمختاری، شایستگی و تعلق به عنوان نیازهای اساسی روانی، نقش مهمی در درگیر شدن کارکنان با کارشان دارد.

اما روش کار یک تیم مؤثر چیست؟

دن کویل^۵ علاوه بر شرکت‌ها و تیم‌های ورزشی موفق، عملیات (نظامی) ویژه، گروه‌های طنز و مدارس شهری را هم بررسی کرد. نتایج مطالعاتش نشان داد که تیم‌های منسجم سه ویژگی زیر را دارند:

۱. برای خطر کردن احساس امنیت می‌کنند (کوئل روشی را برای ارزیابی امنیت روانی در کار [اینجا](#) ارائه کرده است)،
۲. با هم از آسیب‌پذیری‌هایشان می‌گویند و روی یکدیگر حساب می‌کنند چرا که در معرض خطر مشترک بودن پیوند فوق‌العاده‌ای بین افراد برقرار می‌کند،
۳. روایتی روشن از کارشان دارند که به تیم حس هدف‌مندی و جهت‌گیری می‌دهد و آنها را درگیر هدفی واحد می‌کند (۲۰۱۸).

تأکید کوئل بر این است که هوش جمعی^۶ برابر مجموع هوش اعضایش نیست. دور هم جمع کردن افراد با استعداد کافی نیست. تعاملات از مهارت‌های فردی مهم‌ترند و کسی بهتر از گوگل و [طرح ارسطو](#)^۷ که ثابت کردند مهارت‌های

⁵ Dan Coyle

⁶ هوش جمعی ترکیبی از رفتار، ویژگی‌ها و یا ایده‌های گروهی از افراد است که منجر به درک جدیدی می‌شوند.

⁷ از تحقیقات گوگل با عنوان «Project Aristotle» است که در آن دلایل درج‌ازدن و تقلای برخی از تیم‌های کاری و پیشرفت و ترقی تیم‌های دیگر مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج نشان داد که امنیت روانی، مؤلفه‌ی اصلی در ایجاد و رشد یک تیم موفق است.

فردی نمی‌تواند عملکرد گروهی را پیش‌بینی کنند، به این موضوع واقف نیست.
(دوهیگ، ۲۰۱۶)

واژه‌ی Cultus در لاتین به معنای مراقبت و توجه است. واژه‌ی Culture (به معنای فرهنگ) در انگلیسی هم به معنای مجموعه‌ای از ارتباطات زنده برای رسیدن به هدفی مشترک است؛ بنابراین فرهنگ چیزی نیست که هستید بلکه «آن چیزی است که انجام می‌دهید». (کویل، ۲۰۱۸)

همان‌طور که مطالعات مک‌کنزی بر روی تجربیات کارمندان نشان می‌دهد، متولدین سال‌های ۱۹۸۱ تا ۱۹۹۶ که حدود ۳۰ درصد جمعیت دهه‌ی آینده را تشکیل می‌دهند، در جستجوی کار معنادار متنوع و حمایت شغلی هستند. خواسته‌ی مکرر آنها استقلال، انعطاف‌پذیری، مربی‌گری^۸ و ارتباط است.

برای داشتن تیم موثر دور هم جمع کردن افراد با استعداد کافی نیست. در این تیم‌ها تعاملات مهم‌تر از مهارت‌های فردی است.

فرهنگ سالمی که درگیر شدن با کار را پرورش می‌دهد پیشرفت شغلی را میسر می‌کند و اگرچه کارفرمایان می‌توانند شرایط کاری مطلوب را تا حد زیادی محقق کنند، جنبه‌ی مهمی از رضایت شغلی مربوط به تلاش‌هایی است که تحت کنترل تک‌تک افراد است. مسئله‌ی بعدی این است که هر یک از ما می‌تواند با پرورش عادت‌های ذهنی‌ای که غرقگی واقعی را ممکن می‌سازد، احتمال بالفعل کردن قابلیت‌هایمان را افزایش دهیم.

اگرچه کارفرمایان می‌توانند شرایط کاری مطلوب را تا حد زیادی محقق کنند، جنبه‌ی مهم دیگری از رضایت شغلی نیز مربوط به تلاش تک‌تک افراد برای پرورش عادت‌های ذهنی‌ای است که غرقگی واقعی را ممکن می‌سازد.

نظریه‌ی تجربه‌ی اوج و درگیر شدن فردی با کار

حالت ذهنی درگیر شدن حقیقی با کار، اولین بار توسط روان‌شناس مجارستانی، پروفیسور میهای چیکسنت‌میهای به طور کامل و دقیق بررسی شد. او در طی سال‌ها تحقیق درباره‌ی خلاقیت و بهره‌وری و مصاحبه با بسیاری از برندگان جایزه‌ی نوبل و افرادی که در طیف گسترده‌ای از مشاغل، موفق قلمداد می‌شدند، کشف کرد که راز عملکرد بهینه‌ی آنها توانایی‌شان در تجربه‌ی آگاهانه و مکرر اوج بود. آنها حس شایستگی و کنترل، از دست دادن خودآگاهی

و غرقگی ای چنان قوی را توصیف می کردند که متوجه گذشت زمان نمی شدند.
(چیکسنت میهای، ۱۹۹۰)

راز عملکرد بهینه‌ی افراد موفق توانایی‌شان در تجربه‌ی آگاهانه و
مکرر اوج است.

عصب‌شناسی تجربه‌ی اوج

تجربه‌ی اوج حالتی ذهنی است که در آن توجه چنان متمرکز است
که جایی برای آگاهی نسبت به چیزهای دیگر برایمان باقی نمی ماند. این تجربه
چنان حالتی از تمرکز شدید و غرقگی عمیق در کار است که فرد خود را با
آنچه انجام می دهد یکی می بیند.

پروفسور چیکسنت میهای که مبدع عبارت تجربه‌ی اوج است آن را حالت
بهینه‌ای از بودن تعریف می کند که در آن به آگاهی نظم داده می شود چرا که
«شادمانی به هماهنگی درونی بستگی دارد نه به کنترلی که بر شرایط و محیط
اطرافمان داریم» (چیکسنت میهای، ۱۹۹۷)

شادمانی به هماهنگی درونی بستگی دارد نه به کنترلی که بر
شرایط و محیط اطرافمان داریم.

تحقیقات در زمینه علوم اعصاب نشان می‌دهد که تجربه‌ی اوج چگونه به زیست‌شناسی‌مان گره خورده است. ترکیبی منحصر به فرد از مواد شیمیایی عصبی بهبوددهنده‌ی عملکرد شامل نوراپی‌نفرین^۹، دوپامین، آناندامید، سروتونین و اندورفین در درون مغز جریان دارند که با امواج مغزی تتا و گاما تقویت می‌شوند (کوتلر، ۲۰۱۴). این مواد شیمیایی که منجر به حال خوب می‌شوند به شدت اعتیادآورند، انگیزه‌ی درونی را تقویت می‌کنند، باعث افزایش تمرکز و تشخیص الگو می‌شوند، داده‌های بیشتری را از نواحی مختلف مغز پردازش و سریع‌تر به هم متصل می‌کنند. از آنجاکه در حالت ذهنی تجربه‌ی اوج، به داده و تصویر ذهنی واضح فراتر از هوشیاری آگاهانه‌ی عادی‌مان دست پیدا می‌کنیم، شهود را هم بهبود می‌بخشند.

**به هنگام تجربه‌ی اوج ترکیبی منحصر به فرد از مواد شیمیایی عصبی
بهبوددهنده‌ی عملکرد درون مغز جریان دارند که با امواج تتا و گاما
تقویت می‌شوند.**

هرچه مواد شیمیایی بیشتر باشد امکان برچسب‌گذاری بهتر اطلاعات را برای ذخیره و یادسپاری از حافظه کوتاه‌مدت به حافظه بلندمدت فراهم می‌کنند که این امر برای یادگیری، خلاقیت و تفکر جانبی امری حیاتی است. ما همچنین توجه‌مان را به درون معطوف می‌کنیم و مادامی که قشر پیش‌پیشانی خاموش است، درکمان از زمان مخدوش می‌شود. ضرورتاً

عملکردهای شناختی نسبتاً آهسته و متمرکز بر بیرونمان با پردازش‌های ناخودآگاه سریع‌تر و کم‌انرژی‌بر جایگزین می‌شوند که این امر امکان تمرکز و آگاهی بیشتر را به ما می‌دهد (کوتلر، ۲۰۱۴).

تجربه‌ی اوج امکان تجربه‌ی حسِ فارغ شدن از خود را ممکن می‌کند و متوجه می‌شویم که هیچ صدای درونی‌ای را نمی‌شنویم. در آن لحظات از جهان بیرون دست می‌کشیم و اغلب اوقات اضطرابمان از بین می‌رود. به نظر می‌رسد در این لحظات هر آنچه که انجام می‌دهیم بدون تقلا است. بزرگ‌ترین منفعت تجربه‌ی اوج بهبود عملکرد است. مالکوم گلدول^{۱۰} در کتابش به نام *از ما بهتران*^{۱۱} ادعای مشهوری دارد مبنی بر اینکه برای رسیدن به مقام استادی در هر مهارتی به ده‌هزار ساعت نیاز است که بر اساس [پروژه‌ی ژنوم تجربه‌ی اوج](#) استیون کوتلر^{۱۲} این زمان را می‌توان با پروراندن تجربه‌ی اوج، به نصف رساند (۲۰۱۴).

بزرگ‌ترین منفعت تجربه‌ی اوج بهبود عملکرد است.

¹⁰ Malcolm Gladwell

^{۱۱} Outliers این کتاب با همین عنوان پیش از این توسط نشر نوین با ترجمه‌ی حامد رحمانیان به فارسی ترجمه و منتشر شده است.

¹² Steven Kotler

چرخه‌ی اوج

تجربه‌ی اوج تلاقی حضور بهینه و کار کردن بهینه است. اما نمی‌توانیم همواره در وضعیت تجربه‌ی اوج باشیم. چرخه‌ی تجربه‌ی انسانی بهینه چهار مرحله دارد که در ابتدا نیازمند این است که از منطقه امن خود فراتر رویم و حسمان از خود را به چالش بکشیم.

- مرحله‌ی تقلا (امواج مغزی بتا، کورتیزول^{۱۳}، نوراپی نفرین) این مرحله حس خوبی ندارد؛ چون تنش، ناامیدی و حتی استرس و اضطراب را تجربه می‌کنیم؛ اما عنصر بنیادی چرخه‌ی تجربه‌ی اوج است.
- مرحله‌ی رهایی (امواج مغزی آلفا) زمانی است که با دور شدن از مسئله و فعال کردن سیستم عصبی پاراسمپاتیک، چالش را پذیرفته‌ایم.
- مرحله‌ی تجربه‌ی اوج (امواج مغزی گاما و تتا، دوپامین، اندورفین، آناندامید) بعد از مرحله‌ی رهایی است و ما را از پردازش خودآگاه به پردازش ناخودآگاه می‌برد.
- مرحله‌ی بازیابی (امواج مغزی دلتا، سروتونین، اوکسی‌توسین) مرحله‌ی نهایی است که در آن مغز ما از نو سیم‌کشی می‌شود و تجربه‌ی اوج را ذخیره می‌کند. اگر می‌خواهیم دانش و مهارت‌های تازه به‌دست‌آمده را در این مرحله‌ی تثبیت حافظه حفظ کنیم، بسیار مهم است که بتوانیم به‌خوبی وضعیت را بازسازی کنیم و دوباره تعادل را به‌وجود آوریم. (کوترلر، ۲۰۱۴).

شرایط رخ دادن تجربه‌ی اوج

حالت اوج محصول فعالیت‌هایی است که دارای ویژگی‌های مشخصی

است: همه‌ی آنها چالش‌برانگیز، نیازمند مهارت، دارای اهداف واضح و بازخورد فوری هستند. در اینجا راز موفقیت، تنظیم چالش‌ها به گونه‌ای است که نسبت به توانایی‌های فرد نه زیاد ساده باشند نه بسیار دشوار، همان‌طور که گاهی اوقات زندگی این‌گونه است:

«همواره باید اضطراب را، یعنی جایی که سطح چالش نسبت به سطح مهارت فرد بسیار بالاتر است، با کسالت، جایی که سطح چالش بسیار پایین دارد متعادل کرد» (چیکسنت‌میهای، ۱۹۹۰).

چیکسنت‌میهای درباره‌ی شرایط خاصی که رخ دادن تجربه‌ی اوج را ممکن می‌سازند نه بعد از عوامل مرتبط با تجربه‌ی اوج را نام می‌برد:

- ۱- اهداف واضح،
- ۲- در دسترس بودن بازخورد فوری،
- ۳- منطبق بودن سطح چالش‌ها با مهارت‌های فردی کافی،
- ۴- ادغام عمل و آگاهی،
- ۵- تمرکز و توجه متمرکز بر روی کار در حال انجام،
- ۶- حس کنترل بر موقعیت،
- ۷- از دست دادن خودآگاهی،
- ۸- جذب شدنی چنان عمیق که حس گذشت زمان را تغییر دهد و
- ۹- انگیزه‌ی درون‌زاد و آغازگری خودمختار (چیکسنت‌میهای، ۱۹۹۰).

همه‌ی فعالیت‌هایی که به اوج منتهی می‌شوند چالش‌برانگیز،
نیازمند مهارت، دارای اهداف واضح و بازخورد فوری هستند.

برای نمونه، مقیاس تجربه‌ی اوج برای وظایف شغلی این‌نُه شرط را در فعالیت‌های کاری مشخص اندازه‌گیری می‌کند و تجربه‌ی آن کار را بر اساس مقیاس عددی از ۱ برای کاملاً ناراضی تا ۷ به معنی کاملاً راضی ارزیابی می‌کند:

۱- اوقات معناداری داشتم،

۲- در هر لحظه به‌وضوح می‌دانستم چه کاری می‌خواهم انجام دهم یا بهتر بود انجام دهم،

۳- واقعاً از آنچه در حال انجامش بودم لذت بردم،

۴- توانایی‌هایم با چالش کاری که در حال انجامش بودم هم‌خوانی داشت،

۵- احساس کردم می‌توانم از پس هر آنچه در ادامه رخ می‌دهد برآیم،

۶- احساس کردم زمان زود گذشت،

۷- تمرکز بر کاری که در حال انجامش بودم آسان بود،

۸- آگاه بودم که کار تا چه اندازه خوب پیش می‌رود،

۹- آن کار واقعاً خسته‌کننده بود (امتیاز معکوس)،

۱۰- بر هر کاری که در حال انجامش بودم حس کنترل کامل داشتم،

۱۱- در حین انجام کار حساب زمان از دستم در رفت،

۱۲- غرق در انجام آن کار شدم،

۱۳- می‌خواستم دوباره آن را انجام دهم،

۱۴- می دانستم تا چه اندازه خوب دارم از پس آن کار برمی آیم (یوشیدا و سایرین، ۲۰۱۳).

چگونه می توان تجربه‌ی اوج را در کار پرورش داد

مزایای درگیر شدن با کار هم برای افراد هم برای سازمان‌ها زیاد است. کیفیت تجربه‌ی کار می‌تواند بنا به خواست و اراده‌ی فرد تغییر کند؛ اما باید بدانیم که تجربه‌ی بهینه به ارزیابی ذهنی از امکان اقدام و ظرفیت‌های فرد وابسته است. برخی از ویژگی‌هایی که در بسیاری از کارمندان راضی و کاملاً درگیر با کار دیده می‌شود عبارت‌اند از عملکرد مؤثر، خلاقیت بیشتر، دسترسی بیشتر به شهود و توانایی روزافزون درگیر شدن با کار در یادگیری عمیق. شناسایی و سپس پرورش شرایطی که ما را برای تجربه‌ی اوج قادر می‌سازد، به همان اندازه که به تلاش فردی متکی است به رهبری و فرهنگ سازمانی نیز وابسته است.

**کیفیت تجربه‌ی کار می‌تواند بنا به خواست و اراده‌ی فرد تغییر کند؛
با این حال شناسایی و پرورش شرایط رخ دادن تجربه‌ی اوج هم به
تلاش فردی و هم به رهبری و فرهنگ سازمانی وابسته است.**

اهداف واضح

برای بسیاری از کارمندانی که با شغلشان درگیر نیستند، کار صرفاً چیزی است که باید انجام دهند. آنها اغلب احساس می‌کنند که انرژی روانی‌شان را

در راستای اهداف شخص دیگری و برخی اوقات هم برخلاف میلشان سرمایه‌گذاری می‌کنند. جای تعجب نیست که بسیاری از افراد حتی با وجود شانس‌هایی برای لذت بردن و تجربه‌ی کاری مثبت، کار را به‌عنوان باری بر دوش خود احساس می‌کنند.

اقتصاد دانش پر از ابهام است (نیوپورت، ۲۰۱۸). اهداف سازمانی واضح که با توجه به ارزش‌های جهانی و فرهنگ سازمانی وضع شده باشند به‌احتمال قوی‌تر به کارمندان این امکان را می‌دهد که هویتشان را به آن گره بزنند و در نتیجه تلاش‌های شخصی‌شان را با آن هم‌راستا سازند. به همین ترتیب داشتن دلیلی معنادار برای الزام انجام کارهایی خاص، به کارمندان این قدرت را می‌دهد که کارشان را به بهترین شکل انجام دهند.

کال نیوپورت می‌گوید:

«انسان‌ها برای کار کردنشان دلیلی به‌جز امرامعاش می‌خواهند.»

اهداف سازمانی واضح به کارمندان این امکان را می‌دهد که هویتشان را به آن گره بزنند و در نتیجه تلاش‌های شخصی‌شان را با آن هم‌راستا سازند.

اهمیت وضوح اهداف و بازخورد فوری فقط محدود به کاهش تجربه‌ی استرس شغلی ناشی از ابهام نیست؛ بلکه تجربه‌ی اوج و درگیر شدن با کار را هم ممکن می‌سازد. به‌ویژه زمانی که صحبت از استرس شغلی می‌شود اهداف و بازخورد باعث تقویت شایستگی می‌شوند و درحالی‌که داشتن حق انتخاب در

نحوه‌ی انجام کار می‌تواند حس خودمختاری را ارضا کند، ترکیب این دو می‌تواند به خلق انگیزه درونی منجر شود.

۲- بازخورد فوری

وقتی که در هر مرحله از مسیر بدانیم چقدر کارمان را خوب انجام می‌دهیم، حفظ تمرکز برایمان ساده‌تر خواهد بود. امروزه در بسیاری از شرکت‌ها بررسی عملکرد سالانه منسوخ شده و در عوض در طول سال بازخوردهایی هم از طرف کارمندان و هم از طرف مدیرانشان داده می‌شود. نکته‌ی مهم ارزیابی عملکرد است نه ارزیابی شخص.

با این حال بررسی عملکرد، تنها شکل دریافت بازخورد نیست. دیده شدن کار افراد و مربی‌گری هم به همان اندازه در انگیزه‌بخشی و تقویت درگیر شدن با کار برای کارکنان مؤثر است و این کار را می‌توان با برنامه‌های ارتباط دوفره‌ی کارکنان^{۱۴} برای افرادی که واجد شرایط طرح‌های حمایت‌شده‌ی شرکت نیستند انجام داد.

چیکسنت‌میهای پیشنهاد کرد فعالیت‌های کاری بیشتری باید به گونه‌ای طراحی شوند که بازخورد فوری دهند و تجربه‌ی اوج را مثل بازی‌های ویدیویی تقویت کنند. او حتی یک شبیه‌ساز توسعه‌ی رهبری به نام [FLIGBY](#) طراحی کرد که بیانگر فلسفه‌اش است: « تجربه‌ی اوج کار خوبی است»^{۱۵}. (چیکسنت‌میهای، ۲۰۰۴)

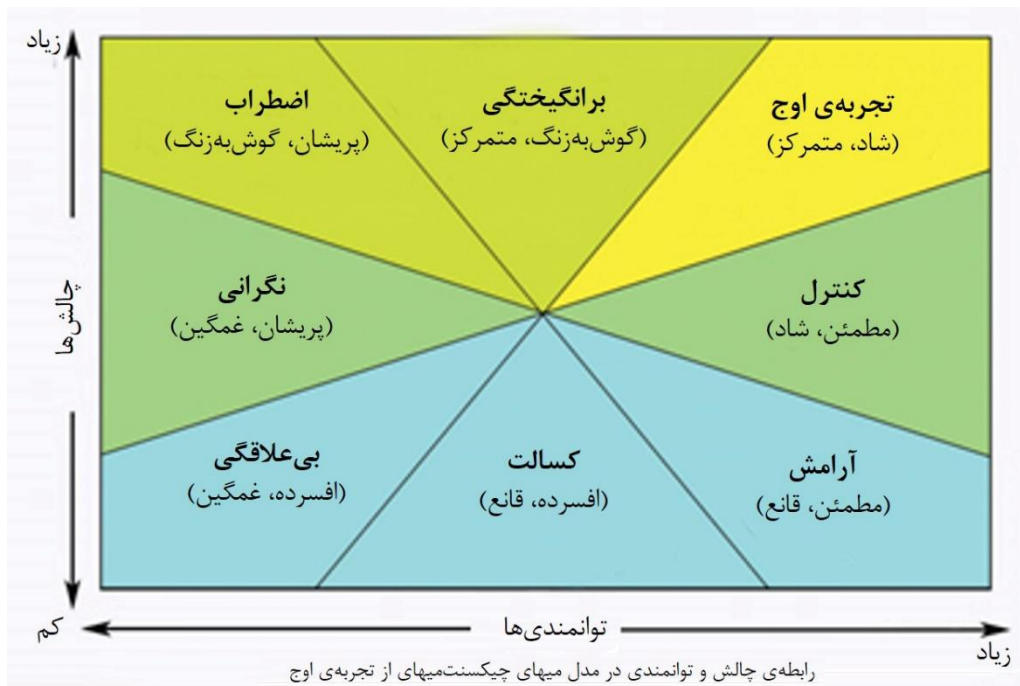
¹⁴ peer-to-peer programs

¹⁵ Flow is Good Business

۳- تعادل چالش و مهارت

برای آغاز تجربه‌ی اوج چالش‌های سطح بالای متناسب با مهارت‌های فردی حیاتی‌اند. اغلب اوقات تجربه‌ی اوج در فعالیت‌های پیچیده‌ای که نیازمند قابلیت‌های خاصی هستند محقق می‌شود. برای ارزیابی و توسعه‌ی توانمندی‌های فردی منابعی مثل بررسی نقاط قوت^{۱۶} وجود دارند.

پژوهش‌ها ثابت کرده‌اند که برای رسیدن به حالت ذهنی تجربه‌ی اوج، مهارت و چالش باید از حد متوسط بالاتر باشند. همان‌طور که مدل تجربه‌ی اوج نشان می‌دهد هنگامی که سطح چالش و مهارت پایین است دچار بی‌علاقگی می‌شویم و زمانی که سطح چالش بسیار بالا باشد دچار استرس و اضطراب می‌شویم.



ممکن است برای اجتناب از اضطراب، واقعیت را انکار کنیم که این امر منجر به فرسودگی می‌شود؛ از طرفی می‌توانیم چالش را آنقدر کاهش دهیم که از رخ دادن تجربه‌ی اوج جلوگیری کند. اما پیش‌روی در حالت کنترل هم راه‌حل نیست؛ چرا که داشتن حس کنترل برای خلق تجربه‌ی اوج کافی نیست. بنابراین فرد باید سطح چالش را تا رسیدن به سطحی از گوش‌به‌زنگی و برانگیختگی متمرکز افزایش دهد (چیکسنت‌میهای، ۱۹۹۰).

در پژوهشی که اخیراً در مجله‌ی [مطالعات شادی](#) منتشر شده، تازمن^{۱۷} دریافت که بین میزان احساس توانمندی در رویارویی با چالش‌ها و استرس، که با میزان کورتیزول آزاد شده اندازه‌گیری می‌شود، همبستگی معناداری وجود دارد.

هنگامی که مهارت‌هایمان با چالش‌هایی که با آنها روبه‌رو هستیم هم‌خوانی دارند، بهترین عملکرد را داریم و زمانی که مهارت‌هایمان فراتر از چالش‌ها باشند دچار کسالت می‌شویم و در حالتی که چالش‌ها بیش از حد بزرگ باشند گرفتار استرس شده و بدنمان میزان زیادی کورتیزول آزاد می‌کند (تازمن، ژنگ و ولمیر، ۲۰۱۶).

چیکسنت میهای: «تجربه‌ی اوج به رشد و توسعه‌ی شخصی منتهی می‌شود چرا که فعالیت چالشی، توانمندی‌های فرد را گسترش می‌دهد» (۱۹۹۰).

برای رسیدن به حالت ذهنی تجربه‌ی اوج، مهارت و چالش باید از حد متوسط بالاتر باشند. با این فعالیت‌های چالشی است که توانمندی‌های فرد گسترش می‌یابند.

گفته شده که تجربه‌ی اوج پدیده‌ی روانی پیچیده‌ای است که تمامی مهارت‌های اجرایی، شناختی و فنی‌مان را بسیج می‌کند. در هر حیطه‌ای که کار می‌کنیم با بالاترین سطح مهارت‌هایمان به چالش کشیده می‌شویم. آگاهی از توانمندی‌های خود نکته‌ی اصلی برای تطبیق با قابلیت‌های موردنیاز انجام کار است. این تعادل بین چالش و مهارت، بخش جدایی‌ناپذیر از تجربه‌ی اوج است و ممکن است دلیل بالاتر بودن احتمال تجربه‌ی اوج در هنگام کار نسبت به اوقات فراغت را روشن کند. (چیکسنت میهای، ۱۹۹۷).

تجربه‌ی اوج پدیده‌ی روانی پیچیده‌ای است که تمامی مهارت‌های اجرایی، شناختی و فنی فرد را بسیج می‌کند و او را در بالاترین سطح مهارت‌هایش به چالش می‌کشد.

۴- ادغام عمل و آگاهی

در حالت اوج، هوشیاری ما با آنچه انجامش می‌دهیم یکی می‌شود و این فقط در حالتی است که آن کار به اندازه‌ی کافی چالشی باشد تا بتواند مهارت‌های فردی را بسیج کند و تمرکز و درگیر شدن با فعالیت را بالا ببرد. فعالیت‌هایی که تکراری هستند و به مهارت چندانی نیاز ندارند به ندرت با اوج همراه هستند. عملکرد بهینه نیازمند درجه‌ای از تمرکز همراه با انضباط است. این تمرکز کامل فقط زمانی میسر می‌شود که آگاهی ما به خوبی نظم پیدا کرده باشد و افکار، نیت، احساسات و همه‌ی حواسمان بر روی هدفی واحد متمرکز شده باشند. با در دست گرفتن کنترل توجه می‌توان به این تجربه‌ی هماهنگ دست یافت (چیکسنت‌میهای، ۱۹۹۰).

عملکرد بهینه نیازمند درجه‌ای از تمرکز همراه با انضباط است. این تمرکز کامل فقط زمانی میسر می‌شود که آگاهی ما به خوبی نظم پیدا کرده باشد و افکار، نیت، احساسات و همه‌ی حواسمان بر روی هدفی واحد متمرکز شده باشند.

۵- تمرکز و توجه متمرکز

تمرکز بیشتر، پایبندی به تعهد را ساده‌تر می‌کند و توجه‌مان را برای منضبط بودن ورزیده می‌کند. دنیل گلن معتقد است توجه انتخابی یعنی توانایی نگه

داشتن بخشی از تمرکز بر روی یک چیز، علی‌رغم وجود حواس پرتی‌ها (۲۰۱۳). او در توضیح می‌گوید که می‌توانیم با درگیر کردن خود با کاری دشوار و حضور در اینجا و اکنون، به توجه انتخابی دست پیدا کنیم. بنا به گفته‌ی گلمن، چیزی که به آن نیاز داریم نوعی آگاهی گشوده و همه‌جانبه است که بتوان با کمک آن، به‌جای قضاوت و واکنش پایین‌به‌بالا، با متانت با مسائل برخورد کرد. (گلمن، ۲۰۱۳). تخصیص راهبردی توجه یا به تعبیر گلمن، قدرت اراده، به‌صورت زیر است:

- جدا شدن از تمایلات نفسانی^{۱۸} و تمرکز روی چیز دیگری،
- مقاومت در برابر حواس پرتی‌ها و
- حفظ تمرکز روی اهداف آینده (۲۰۱۳).

زمانی که همه چیز به‌خوبی در جریان است، توجه یکنواخت و مسطح [به‌جای متمرکز] به محیط اطراف به‌عنوان هوش هیجانی نیز شناخته می‌شود و می‌تواند از تلاطم‌های هیجانی مان کم کند و از تمرکز بیش از اندازه‌ی ذهنمان بر موضوعی خاص جلوگیری کند. اگر به اندازه‌ی کافی متمرکز باشیم و برای آرام کردن بادامه^{۱۹} توجه انتخابی را تمرین کنیم، توجه می‌تواند هیجان را تنظیم کند (گلمن، ۲۰۱۳).

*تمرکز بیشتر، پایداری به تعهد را ساده‌تر می‌کند و توجه‌مان را برای
منضبط‌بودن ورزیده می‌کند و هیجان را کنترل کند.*

¹⁸ the object of desire

¹⁹ amygdala

۶- احساس تسلط بر موقعیت

تغییر به وضعیت توجه انتخابی و حفظ آن و دید باز نیازمند کنترل شناختی و عملکرد اجرایی بسیار توسعه یافته‌ای است. عملکرد اجرایی، قدرت اراده را به وجود می‌آورد که به مصاف افکار هیجانی مرتبط با دستگاه پاداش مغزمان می‌رود که در این دستگاه هر چه میل شدیدتر باشد مقاومت در برابر آن سخت‌تر است. تیم گالوی^{۲۰}، متخصص احساس کنترل درونی می‌گوید وقتی که به هر چیزی پاسخ مثبت می‌دهیم، توجهمان تقسیم می‌شود و در نتیجه نیاز به ثبات و توانایی‌مان در عملکرد مطلوب تضعیف می‌شود. ثبات درونی‌مان به احساس مالکیت، استقلال و تسلط بستگی دارد (گالوی، هنزلیک و هورتن، ۲۰۰۰).

به قول آبراهام لینکن:

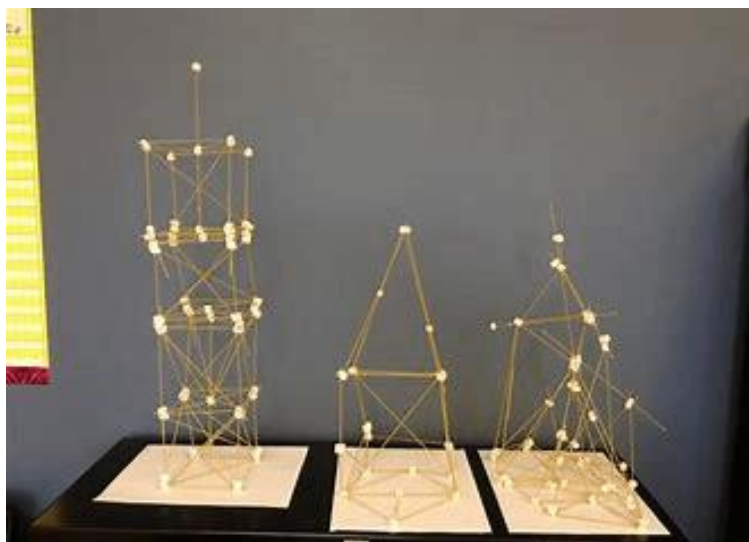
«خانه‌ای که در آن تفرقه بیفتد، نمی‌تواند پابرجا بماند.»

چیکسنت میهای یادآور می‌شود که چگونگی احساس ما نسبت به خودمان و لذتی که از زندگی می‌بریم مستقیماً به نحوه‌ی پالایش و تفسیر ذهنمان از تجربیات روزانه بستگی دارد (۱۹۹۷). وقایع به‌خودی‌خود خنثی هستند؛ اما ما به آنها ارزش‌های مثبت یا منفی می‌دهیم و این می‌تواند موجب حواس‌پرتی‌هایی شود که توجهمان را به خود جلب می‌کند.

²⁰ Tim Gallwey

چگونگی احساس ما نسبت به خودمان و لذتی که از زندگی می‌بریم
مستقیماً به نحوه‌ی پالایش و تفسیر ذهنمان از تجربیات روزانه بستگی
دارد.

۷- از دست دادن خودآگاهی



ما همچنین انرژی ذهنی زیادی را صرف منزلتمان، نگرانی از عملکردمان و اینکه چگونه به نظر می‌رسیم می‌کنیم که این کار بیشتر منابع شناختی‌مان را از کاری که در حال انجامش هستیم می‌گیرد. نگران قوانین، انتظارات و رقابت هستیم و زمان زیادی را با حس عدم قطعیت نسبت به یکدیگر می‌گذرانیم. باید از محیط اجتماعی‌مان مستقل شویم و نیاز به تایید بیرونی و

تمایل به مقایسه‌های اجتماعی را در خود از بین ببریم. این موضوع به زیبایی در آزمایشی مشهور برای تیم‌سازی به اثبات رسیده که در آن بچه‌های کودکان در برابر دانشجویان MBA، مدیران اجرایی و وکلا گروه‌های دونفره تشکیل دادند تا در ساخت برجی از ماکارونی، نخ، مارشملو و چسب نواری به رقابت پرداختند.

بچه‌های کودکان به سادگی چیزهای زیادی را به هم گره می‌زدند و با اینکه به ندرت با هم صحبت می‌کردند، مؤثرتر و پرانرژی‌تر بودند، بیشتر از گروه مقابل مسائل را شناسایی می‌کردند، دست به تجربه می‌زدند، خطرپذیرتر بودند، به نتایج توجه نشان می‌دادند، به حل مسائل می‌پرداختند، در کارشان سرعت داشتند و به هم کمک می‌کردند (کویلی، ۲۰۱۸).

باید نیاز به تایید بیرونی و تمایل به مقایسه‌های اجتماعی را در خود از بین ببریم و گرنه انرژی ذهنی زیادی را صرف آن‌ها می‌کنیم که این کار بیشتر منابع شناختی‌مان را از کاری که در حال انجامش هستیم می‌گیرد.

۱- تغییر حس گذر زمان

بسیاری از خلاق‌ترین و موفق‌ترین افراد در مصاحبه با چیکسنت‌میهای تجربه‌ی اوج را این‌گونه توصیف می‌کردند:

«جریانی یکپارچه از لحظه‌ای به لحظه‌ای دیگر که در آن احساس می‌کنیم بر اعمالمان کنترل داریم و تمایز اندکی بین خود و محیط، بین محرک و پاسخ یا بین گذشته، حال و آینده وجود دارد» (۱۹۹۷).

یکی از قوی‌ترین شاخص‌های تجربه‌ی عمیق اوج این است که حس گذر زمان دستخوش تغییر می‌شود. برای برخی زمان کند می‌گذرد؛ درحالی‌که برای برخی دیگر گذر زمان خارج از آگاهی‌شان رخ می‌دهد. تحقیقی درخشان از مؤسسه‌ی کاولی، شبکه‌ای از سلول‌های مغزی را کشف کرد که مانند ساعتی عصبی عمل می‌کنند و توضیح می‌دهد چگونه تجربه‌ی ذهنی‌مان از زمان به جریان مداوم تجربه‌گره خورده است (راتنر، ۲۰۱۸).

در تحقیقی دیگر که مستقیماً به تجربه‌ی اوج مرتبط است، مونتا^{۲۱} نقل‌قول‌های افراد شرکت‌کننده در آزمایشش را که به توصیف تجربه‌شان پرداخته بودند جمع‌آوری کرد و توانست بین آنچه را که او تجربه‌ی اوج «عمیق» و «سطحی» می‌نامید، تمایز قائل شود. (۲۰۰۴)

نقل‌قول‌هایی که برای نشان دادن تجربه‌ی اوج سطحی به کار برده شدند در زیر آورده شده‌اند:

- ذهنم سرگردان نیست. کاملاً درگیر کاری هستم که دارم انجامش می‌دهم و به هیچ‌چیز دیگری فکر نمی‌کنم. بدنم حس خوبی دارد... انگار دنیا از من جدا است... کمتر به خود و مشکلاتم فکر می‌کنم.

²¹ Moneta

- تمرکز مثل نفس کشیدن است... هرگز به آن فکر نمی‌کنم... وقتی که شروع می‌کنم واقعاً از هیاهوی دنیا جدا می‌شوم.
- با کاری که انجام می‌دهم، حسابی درگیر می‌شوم... خودم را از کاری که در حال انجامش هستم جدا نمی‌بینم.

اما تجربه‌ی اوج «عمیق» با عبارت‌های خیلی پرشورتری توصیف شده است:

- بعد از اینکه واقعاً این کار را شروع می‌کنم حقیقتاً به طور کامل از محیط اطرافم غافلم.

- [در این مدت ممکن است] تلفن زنگ بخورد، زنگ خانه به صدا در آید یا خانه در آتش بسوزد یا چیزی شبیه این... [بی‌آنکه متوجه شوم].
- وقتی که متوقف می‌شوم می‌توانم دوباره به آن حالت (اوج) برگردم.

تجربه‌ی اوج دست‌کم دلیل خوبی برای این سؤالات ارائه می‌کند که چرا انعطاف‌پذیری کار این‌قدر مهم است و چرا کار در محدوده‌ی ساعت درونی‌مان به نتایج بهتری می‌انجامد.

یکی از قوی‌ترین شاخص‌های تجربه‌ی عمیق اوج این است که حس گذر زمان دستخوش تغییر می‌شود. برای برخی زمان کند می‌گذرد؛ در حالی که برای برخی دیگر گذر زمان خارج از آگاهی‌شان رخ می‌دهد.

۹- انگیزه‌ی درونی^{۲۲} و ابتکار عمل خودجوش

بسیاری از پژوهش‌های اخیر درباره‌ی انگیزه مؤید این نکته است که انگیزه‌ی درون‌زاد سریع‌تر و قدرتمندتر از انگیزه‌های بیرونی است. پیگیری هدفی با انگیزه‌ی درون‌زاد، نتایج بلندمدت بیشتری به دنبال دارد؛ چراکه نیازهای روان‌شناختی خودمختاری و شایستگی‌مان را برآورده می‌کند و در نتیجه‌ی آن حالت‌های روانی مثبت‌تری ایجاد می‌شود که حلقه‌ی بازخورد مثبت را تقویت می‌کند و احتمال تکرار افزایش می‌یابد (ریو، ۲۰۱۸).

راینبرگ^{۲۳} و انگزر^{۲۴} در مطالعه‌ی اخیرشان درباره‌ی انگیزه و تجربه‌ی اوج از عبارت «انگیزه‌ی فعالیت‌محور» به‌عنوان جایگزینی برای انگیزه‌ی درون‌زاد استفاده کردند. آنها انگیزه‌های مختلف مرتبط با فعالیت را اندازه‌گیری کردند و فهمیدند تجربه‌ی اوج یکی از عمیق‌ترین مشوق‌های مطالعه‌شده است. مشوق‌های مثبت ناشی از یادگیری، جهت‌گیری هدفمند، تجربه‌ی شایستگی، علاقه و مشارکت منجر به این می‌شود که افراد صرفاً برای لذت‌بردن درگیر فعالیت‌هایشان می‌شوند (راینبرگ و انگزر، ۲۰۱۸). به‌عبارت‌دیگر، اگر فکر می‌کنیم برای شاد بودن به داشتن چیزهایی نیاز داریم، شادی‌مان خودجوش نیست. اوج فعالیت‌های درونی است و باید یاد بگیریم با پیگیری کارهایی که به‌خودی‌خود لذت‌بخش هستند به خودمان پاداش دهیم. بر اساس نظر

²² Intrinsic Motivation

²³ Rheinberg

²⁴ Engeser

چیکسنت‌میهای، پرورش اوج که موجب خوشحالی ما می‌شود، می‌تواند پاسخی به این موضوع باشد.

اگر فکر می‌کنیم برای شاد بودن به داشتن چیزهایی نیاز داریم، شادی‌مان خودجوش نیست. باید یاد بگیریم با پیگیری هدف‌های با ارزش درون‌زاد که به خودی‌خود لذت‌بخش هستند به خودمان پاداش دهیم.

۱۰- شخصیت خودفرجام

نظریه‌ی اوج به‌عنوان نظریه‌ای خرد در زمینه‌ی انگیزش در پی توضیح تمام آنچه باعث انگیزه‌ی انسان می‌شود نیست، بلکه با محدود کردن تمرکزش، تجربه‌ی اوج را پدیده‌ی انگیزشی می‌بیند. مهم‌ترین ویژگی تجربه‌ی اوج، درونی بودن ماهیت انگیزشی آن است.

پروفسور چیکسنت‌میهای اوج را خودفرجام^{۲۵} بودن یا به‌خودی‌خود رضایت‌بخش بودن عمل می‌داند. او خودفرجام بودن را دنبال کردن فعالیت‌های لذت‌بخش و جذاب به‌خاطر خود تجربه توصیف می‌کند، که در آن عامل انگیزشی رضایت حاصل از خود فعالیت است (چیکسنت‌میهای، ۱۹۹۷).

²⁵ autotelic

بعضی افراد استعداد بیشتری برای تجربه‌ی اوج دارند و گفته می‌شود که شخصیتی خودفرجام دارند. دویت تسه^{۲۶} فارغ‌التحصیل دانشگاه کلرمونت اخیراً ارزیابی‌ای را منتشر کرده که می‌تواند میزان تمایل‌مان به تجربه‌ی اوج را از طریق پرسش‌نامه‌ی شخصیت خودفرجام (APQ^{۲۷}) اندازه‌گیری کند. می‌توانید این پرسش‌نامه را در این [تارنما](#) ببینید. این پرسش‌نامه‌ی ۲۶ سؤالی، از افراد می‌خواهد که در مقیاسی از ۱ تا ۷ پاسخ‌هایشان را رتبه‌بندی کنند. پرسش‌نامه شامل توضیحاتی از این قبیل است:

- حل مسائل پیچیده را دوست دارم،
- وظایفم را به بازی تبدیل می‌کنم،
- درباره‌ی جهان کنجکاو،
- نگران انگاره‌ی دیگران درباره‌ی خودم هستم (امتیاز معکوس) و
- هدایت توجه برایم سخت است (امتیاز معکوس) (تسه، وینگ یان لو، پرلمن و مک‌لافلین، ۲۰۱۸).

چیکسنت‌میهای خودفرجام بودن را دنبال کردن فعالیت‌های لذت‌بخش و جذاب به خاطر خود تجربه توصیف می‌کند، که در آن عامل انگیزشی رضایت حاصل از خود فعالیت است.

²⁶ Dwight Tse

²⁷ Autotelic Personality Questionnaire

تخمین و ارزیابی اوج

اندازه‌گیری میزان اوج به‌عنوان شاخصی برای درگیر شدن افراد با کارها روزبه‌روز رواج بیشتری پیدا می‌کند. خود پدیده‌ی اوج به بهبود طراحی فعالیت‌هایی که تقویت‌کننده‌ی این حالت‌اند، کمک می‌کند. در ادامه برخی از ارزیابی‌های کلی و همچنین ارزیابی‌های مرتبط با کار آورده شده‌اند.

۱- اوج کوتاه‌مدت در مقیاس کار

- نویسنده(ها): جیوانی بی. مونتا
- جامعه‌ی مورد مطالعه: ۱۸ سال و بزرگ‌تر
- مقیاس(های) ثانویه (در صورت وجود): درگیر شدن با کار، هیجان مثبت
- [اطلاعات بیشتر](#)

۲- مقیاس تجربه‌ی اوج در وظایف شغلی

- نویسنده(ها): کازوکی یوشیدا، دایسوکا سامورا، کیتا اوگاوا، کاتسونوری ایکوما، کیوشی آساکاوا، تارو یاموچی و شینیا ساکای
- جامعه‌ی مورد مطالعه: ۱۸ سال و بزرگ‌تر
- مقیاس(های) ثانویه (در صورت وجود): فهرست حالت - ویژگی اضطراب (STAI²⁸)
- [اطلاعات بیشتر](#)

۳. پرسش‌نامه‌ی شخصیت خودفرجام

- نویسنده(ها): سی، دی، سی. کی، وینگ وان لو، وی، پرمن، آر و ام سی لافلین، ام
- جامعه‌ی مورد مطالعه: ۱۸ سال و بزرگ‌تر
- مقیاس(های) ثانویه (در صورت وجود): وجدان، گشودگی در کسب تجربه، برون‌گرایی، روان‌رنجوری و کانون کنترل درونی
- [اطلاعات بیشتر](#)
- پرسش‌نامه‌های اصلی اوج که توسط چیکسنت‌میهای تهیه شده است بر کیفیت تجربه متمرکز هستند و هدفشان این است که با تخمین سطح درگیر شدن با کار، فعالیت‌هایی را که منجر به اوج می‌شوند شناسایی کنند. می‌توانید بخش‌های کلیدی پرسش‌نامه‌ی اوج را که از پرسش‌نامه‌ی چیکسنت‌میهای در سال ۱۹۸۸ اقتباس شده است [اینجا](#) ببینید.

آنچه مانع تجربه‌ی اوج در کار است: استرس و انجام هم‌زمان کارها^{۲۹}

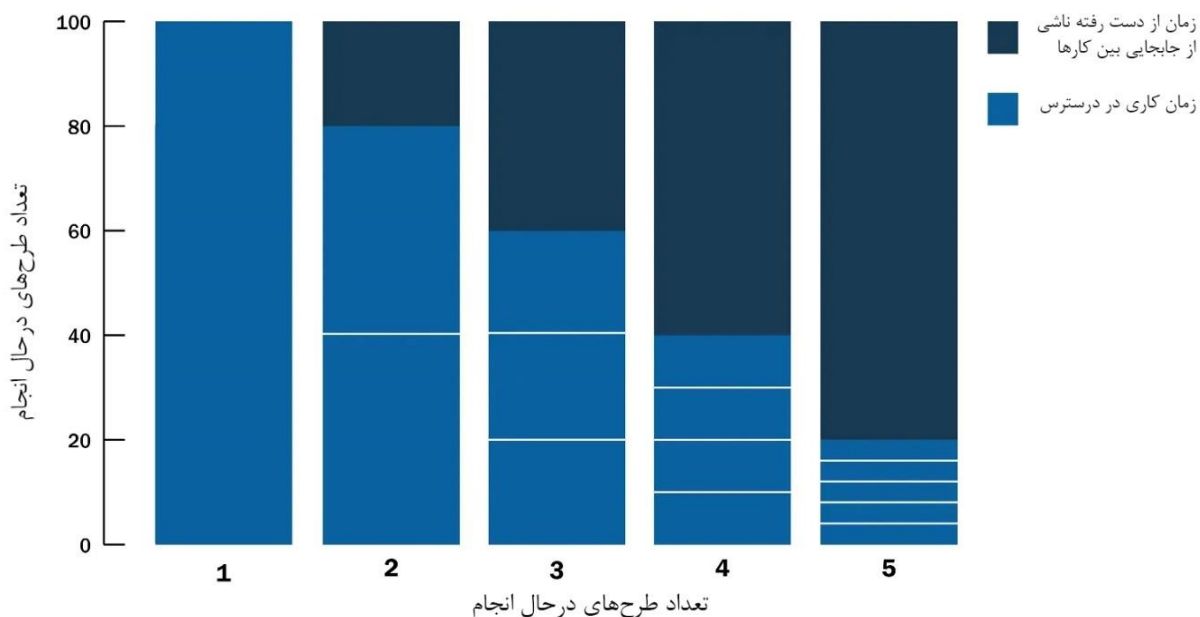
داده‌هایی که به‌وسیله‌ی چیکسنت‌میهای گردآوری شده است نشان می‌دهد بیشتر مردم در محل کار یا خسته هستند و یا استرس دارند و این در حالی است که «۱۵ درصد افراد هیچ‌گاه در یک روز عادی اوج را تجربه نمی‌کنند و فقط ۲۰ درصد حداقل روزی یک‌بار چنین تجربه‌ای دارند» (گلمن، ۲۰۱۳).

²⁹ Multitasking

این آمارها برای افزایش درگیر شدن با کار بسیار حائز اهمیت هستند، به ویژه به این دلیل که بسیاری از مطالعات نشان می‌دهند که درگیر شدن کارکنان با کار مستقیماً با بهره‌وری و رضایت شغلی مرتبط است. دو مانع مهم برای تجربه‌ی اوج انجام هم‌زمان کارها و استرس است.

انجام هم‌زمان کارها افسانه است

تجربه‌ی اوج این نیست که چند کار را هم‌زمان انجام دهیم. بهره‌وری با مشغول بودن متفاوت است. اگر متمرکز نباشیم نمی‌توانیم از توانایی‌هایمان نهایت استفاده را ببریم. انجام هم‌زمان کارها در فرهنگمان ریشه دوانده است و باعث شده فکر کنیم آهستگی با شهودمان در تضاد است و آن را امری نامطلوب بدانیم. منابع روانی ما محدود هستند و گفته شده که جابه‌جایی مداوم بین کارها بهره‌وری را به طور متوسط تا ۴۰ درصد کاهش می‌دهد (وینبرگ، ۱۹۹۲).



چیکسنت‌میهای یادآور می‌شود که باید بیشتر حواسمان به این باشد که توجه‌مان را کجا صرف می‌کنیم، چراکه تمایل به نشخوار ذهنی و زندگی عادت‌واره و خودکار ما را از تجربه‌ی اوج باز می‌دارند (۱۹۹۷). با در نظر گرفتن عوامل تاثیرگذار محیطی و اعتیادمان به رسانه‌های اجتماعی و وسایل الکترونیکی، می‌بینیم که فهرست موانع تجربه‌ی اوج به طور تصاعدی افزایش می‌یابند.

برخی مطالعات نشان می‌دهند که صرف وجود تلفن همراه در میدان دیدمان باعث می‌شود به طور قابل ملاحظه‌ای توجه‌مان کمتر شود (شبینسکی و واینستاین، ۲۰۱۲). لازم است که توجه (انرژی روانی)، زمان و عادت‌ها را همسو کنیم و از ارزش‌هایمان به‌عنوان راهنمای سرمایه‌گذاری انرژی استفاده کنیم. پیش از اینکه انتظار داشته باشیم زندگی را آگاهانه هدایت کنیم، باید توانایی هدایت آگاهانه‌ی توجه‌مان را داشته باشیم.

تمایل به نشخوار ذهنی و زندگی عادت‌واره و خودکار ما را از تجربه‌ی اوج باز می‌دارند. لازم است پیش از اینکه انتظار داشته باشیم زندگی را آگاهانه هدایت کنیم، بایستی توانایی هدایت آگاهانه‌ی توجه بر اساس ارزش‌هایمان را داشته باشیم.

لذت یا درد، علاقمندی یا کسالت در ذهنمان به صورت اطلاعات نمایانده می‌شوند. آنچه بر آن تمرکز می‌کنیم خود حقیقی‌مان را مشخص می‌کند چراکه اطلاعات دریافتی در نهایت به محتوا و کیفیت آگاهی و زندگی‌مان افزوده می‌شود. بر اساس یافته‌های چیکسنت‌میهای یکی دیگر از دلایل اهمیت تمرکز این است که سطح استرسی که تجربه می‌کنیم بر کنترل توجه اثر می‌گذارد (۱۹۹۷).

استرس می‌تواند مفید باشد:

همه‌ی استرس‌هایی که تجربه می‌کنیم مضر نیستند و به تجربیات منفی منجر نمی‌شوند. ایستین ساکسوک^{۳۰} اخیراً تحقیقات پیشین درباره‌ی استرس سازنده را مرور کرده و گفته است که استرس خوب نه تنها در سطح فردی و اجتماعی برای عملکردمان ضروری است؛ بلکه این نوع استرس به‌طور کلی باید در جایگاه عاملی برانگیزنده در زندگی‌مان وجود داشته باشد (۲۰۱۷).

راه‌حل این است:

- تفاوت استرس سازنده و غیرسازنده را درک کنیم،
- بتوانیم با هر دو زندگی کنیم (چراکه برای پیشرفت، غلبه بر سختی‌ها و تقویت پشتکار به چالش‌ها و نیروهای متقابل نیاز داریم) و
- یاد بگیریم هم در جایگاه فردی و هم سازمانی، دیدگاه منفی را با دیدگاه مثبت جایگزین کنیم.

استرس خوب نه تنها در سطح فردی و اجتماعی برای عملکردمان
ضروری است؛ بلکه این نوع استرس به طور کلی باید در جایگاه عاملی
برانگیزنده در زندگی مان وجود داشته باشد

چالش‌ها اجتناب‌ناپذیرند اما نحوه‌ی واکنش ما به آنهاست که باعث تمایز می‌شود. دکتر کلی مک‌گونیگال^{۳۱} از دانشگاه استنفورد معتقد است کسانی که از استرس اجتناب می‌کنند نسبت به کسانی که از آن برای رسیدن به مقاصد معنادار استفاده می‌کنند و استرس را فرصتی برای بهره‌برداری نمی‌بینند، انگیزه‌ی کمتری دارند (۲۰۱۵).

استرس خوب و استرس بد

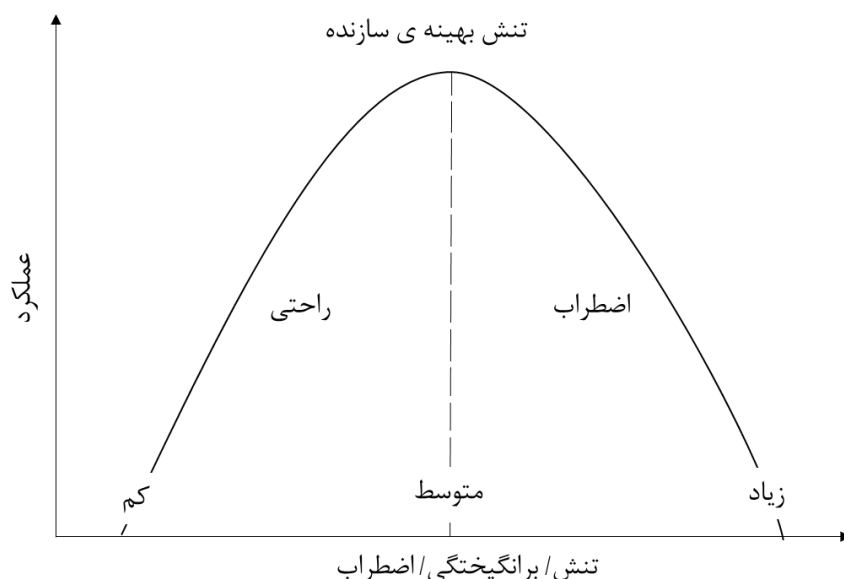
مدل استرس به نام قانون یرکس-دادسون^{۳۲} استرس مثبت ([eustress](#)) و استرس منفی ([distress](#)) و رابطه‌ی منحنی بین آنها را تعریف می‌کند که در یک طرف منحنی، کارهایی که چالش کمتری دارند و تلاش چندانی را نیاز ندارند موجب استرس منفی می‌شوند.

در سوی دیگر منحنی، استرس منفی وقتی نمایان می‌شود که کار بیش از اندازه چالشی است و تلاشی بیش از حد را می‌طلبد. قله‌ی منحنی هم جایی است که چالش و تلاش موردنیاز برای رویارویی با آن متعادل هستند که منجر

³¹ McGonigal

³² Yerkes–Dodson

به بیشترین استرس مثبت می‌شود (ساکسویک، ۲۰۱۷). اساساً این راه دیگری برای نشان دادن تعادل بین چالش و مهارت موردنیاز برای تجربه‌ی اوج است.



جفری آلن دالکی^{۳۳}، از دانشگاه ایالتی مینه‌سوتا، اوج را سازه‌ای روان‌شناختی تعریف می‌کند که می‌تواند معیاری برای استرس مثبت و منفی باشد. مثلاً هنگام صحبت درباره‌ی تلاش موردنیاز، بین موانع و چالش‌ها تمایز قائل می‌شود که در اولی تلاش موردنیاز به تنش منجر می‌شود و در دومی هنگام تمرکز توجه بر روی کار می‌تواند سبب ورود به حالت تجربه‌ی اوج شود (۲۰۱۸). وقتی تلاش موردنیاز به صورت تنش درک شود احتمال فرسودگی شغلی بیشتر می‌شود؛ بنابراین بایستی منابع کافی وجود داشته باشد تا تلاش

³³ Jeffrey Alan Dahlke

موردنیاز به‌عنوان یک چالش خوشایند تجربه شود. آن طور که گل نیوپورت توضیح می‌دهد:

«آفرسودگی ناشی از کار زیاد نیست، بلکه ناشی از این است که کارهای بسیار کمی هستند که معنادار باشند.»

چالش‌های مناسب همراه با منابع کافی باعث ایجاد درگیری بالا با کار می‌شود و تحقیق دالکه^{۳۴} نشان داد که فشار کاری بالاتر تجربیات اوج بیشتری را خلق می‌کند و در صورت وجود منابع کافی، از فرسودگی شغلی بیشتر جلوگیری می‌شود (۲۰۱۸). مطالعه‌ی دیگری بر روی سازمان‌های سوئدی نشان داد که تجربه اوج در محیط کار هنگامی که فضای یادگیری خلاقانه است و سرمایه‌ی اجتماعی وجود دارد رخ می‌دهد (فیجرلایند، گوستاوسون، یوهانسن و اکبرگ، ۲۰۱۳).

تجربه‌ی اوج معیار است برای تشخیص استرس مثبت از منفی. چرا که در تجربه‌ی اوج تلاش مورد نیاز به چالشی برای تمرکز توجه بر روی کار تبدیل می‌شود. اما در استرس منفی به جای چالش‌ها، موانع را دارید که منجر به تنش می‌شود.

ایستین ساکسوک نیز دریافت که استرس‌های مثبت و منفی در کنار هم وجود دارند؛ اما با محرک‌های متفاوتی فعال می‌شوند (۲۰۱۷). مطالعه‌ی اخیر تازمن و پایفر^{۳۵} نشان داد که واکنش‌مان هنگام جنگ و گریز با حس برانگیختگی ناشی از تجربه‌ی رویارویی با چالش که در آن ترشح آدرنالین انرژی روانی‌مان را به‌سوی تلاشی متمرکز گسیل می‌کند، متفاوت است.

ضربان قلب افرادی که تلاشی ذهنی برای انجام کاری معنادار داشتند با افرادی که احساس می‌کردند مورد تهدید قرار گرفته‌اند و مجبور بودند به‌واسطه ترس یا برای گریز از عواقب کاری کنند، متفاوت بود (۲۰۱۶). در محیط‌های کاری بالنده، رشد و توسعه فردی با استرس سازنده تقویت می‌شود؛ اما در جاتی از استرس منفی هم می‌تواند مفید باشد. در چنین دیدگاهی، تنش اگرچه تجربه‌ی ناخوشایندی است، مانند انگیزه‌ای ضروری در نظر گرفته می‌شود. ساکسوک معتقد است در شرایطی خاص برای ایجاد انگیزه‌ی عمل، افزایش آگاهی که تمایز بین انواع استرس را ممکن می‌سازد و نهایتاً تقویت تاب‌آوری، وجود هر دو نوع استرس موردنیاز است. هیچ‌کس بهتر از ویلیام جیمز این موضوع را توضیح نداده است:

«بهترین سلاح در برابر استرس، ترجیح یک فکر بر فکری دیگر است.»

آگاهی از الگوهای رفتار فردی در مواجهه با استرس، برای موفقیت در مسیر تغییرات سازمانی مهم است. از دیدگاه رهبری، سازگاری مؤثر با تغییر،

³⁵ Tozman and Peifer

وقتی که با مدیریت مناسب تعارض‌ها، شفافیت نقش‌ها و شناسایی اهداف سازمانی و فردی همراه باشد می‌تواند مانع استرس شغلی شود (ساکسوک، ۲۰۱۷). ساخت سرمایه‌ی اجتماعی از طریق پرورش روابط باکیفیت نیز راهی بسیار خوب برای افزایش تاب‌آوری فردی و گروهی در برابر استرس است.

در محیط‌های کاری بالنده، رشد و توسعه فردی با استرس سازنده تقویت می‌شود؛ اما در شرایطی خاص برای ایجاد انگیزه‌ی عمل و تقویت تاب‌آوری وجود هر دو نوع استرس نیاز است.

رودریگز^{۳۶} و همکارانش راهبردهای جمعی را برای فائق آمدن بر استرس را بررسی کردند. پژوهش آنها در شرکتی چندملیتی بیان‌گر وجود کوششی گروهی برای تفسیر موقعیت استرس‌زا، تلاش مشترک برای رسیدگی به احساسات منفی و راهبردهای یادگیری و کشف پاسخ بود. این امر باعث شد به این نتیجه برسند که در محیط‌های کاری روش‌های غلبه بر استرس درست مثل تجربه‌ی استرس، کیفیتی جمعی دارد و می‌توان از طریق فرهنگی که استرس را چالشی دوطرفه و بخشی از محیط سازمانی می‌داند، به آن رسیدگی کرد و کاهش‌اش داد (رودریگز، کوزوسنیک، پیرو، و توردررا، ۲۰۱۸).

در محیط‌های کاری روش‌های غلبه بر استرس درست مثل تجربه‌ی
استرس، کیفیتی جمعی دارد.

تجربه‌ی اوج گروهی



پژوهش‌های اندکی به مفهوم تجربه‌ی اوج گروهی در محیط کاری
پرداخته‌اند. مقاله‌ی ارائه شده در همایش ۲۰۱۸ مگیرودی^{۳۷} که به مقایسه‌ی

³⁷ Magyaródi

اوج در فعالیت‌های اجتماعی و انفرادی پرداخته است نشان می‌دهد که عمق تجربه‌ی اوج در فعالیت‌های گروهی بیشتر است.

این تجربه‌ی ناب اوج در فعالیت‌های مشترک و کارهایی که نیازمند همکاری است، به این دلیل رخ می‌دهد که نیاز بنیادین روان‌شناختی ما به برقراری ارتباط ارضا می‌شود و همچنین سایر عوامل بهروزی از جمله توسعه‌ی مهارت‌های اجتماعی و بهبود تعاملات اجتماعی در آن دخیل هستند. (مگیروودی، ۲۰۱۸). پژوهشگری به نام آر. کیث سایر^{۳۸} که در حوزه‌ی اوج گروهی تحقیق می‌کند متوجه شد که بیشتر گروه‌های تجاری مؤثر تنش‌های گروهی را به همان صورتی تعدیل می‌کنند که گروه موسیقی جاز یا گروه‌های طنز انجامش می‌دهند. آنها:

- بادقت گوش می‌کنند،
- بر روی فعالیت متمرکزند،
- شفاف با هم ارتباط برقرار می‌کنند تا همه‌ی افراد بازخورد سریع دریافت کنند و
- معتقد هستند نبوغ از طریق هیچ یک از اعضای گروه به تنهایی حاصل نمی‌شود بلکه از دل گروه خلق می‌شود (۲۰۱۲).

در فعالیت‌های گروهی به دلیل ارضا نیاز بنیادین روان‌شناختی به برقراری ارتباط، توسعه‌ی مهارت‌های اجتماعی و بهبود تعاملات اجتماعی تجربه‌ی اوج عمیق‌تری رخ می‌دهد.

سال ۲۰۱۸ یک مدل رسیدگی‌پذیر و جامع‌تر از تجربه‌ی اوج گروهی توسط شبکه‌ی پژوهشگران اوج اروپا^{۳۹} منتشر شد و چند شرط لازم برای ترکیب تجربه‌ی اوج فردی و گروهی را فهرست کرد. آنها ۷ پیش‌نیاز برای تجربه‌ی اوج گروهی را ذکر کردند:

- جاه‌طلبی‌های جمعی،
- اهداف فردی هم‌راستا،
- هدف مشترک،
- توانایی بالا در یکپارچه‌سازی مهارت‌ها،
- ارتباط باز،
- امنیت و
- تعهد متقابل.

وقتی که این پیش‌نیازها محقق شد، ساختار اوج گروهی با ویژگی‌های زیر می‌تواند نمایان شود و با وجود شرایط بالا، اوج گروهی رخ می‌دهد:

- احساس یگانگی،
- احساس پیشرفت مشترک،
- اعتماد دوطرفه و
- تمرکز همه‌جانبه.

³⁹ European Flow Researchers Network

پژوهش‌های جف ون دن هوت^{۴۰} و همکارانش حاکی از این است که جمع این ۱۱ عامل باعث می‌شود اعضای گروه اوج را به صورت فردی و گروهی تجربه کنند یا آن گونه که در پژوهش آمده:

«بنابراین اوج گروهی وقتی رخ می‌دهد که همه‌ی اعضا، اوج ناشی از پویایی گروه را تجربه کنند و در حس قدرت و هماهنگی سهیم باشند.»

۹ کتاب برتر درباره‌ی اوج و فضای کاری بهینه

کتاب‌های زیر به ترتیب ارتباطشان با مفهوم اوج و شرایط کاری بهینه در ادامه فهرست شده‌اند. برخی از آنها عمیق‌تر به مسائل نظری پرداخته‌اند و برخی کاملاً کاربردی هستند. در برخی از این منابع با نام‌هایی متفاوت مفهوم اوج را شرح دادند.

- کسب‌وکار خوب: رهبری، اوج و خلق معنا، میهای چیکسنت‌میهای (آمازون)
- کار عمیق: قوانینی برای موفقیت متمرکز در دنیای آشفته، کال نیوپورت (آمازون)
- رمز فرهنگی: شاخصه‌های مهم تیم‌های موفق، دنیل کوپل (آمازون)
- تجربه‌ی اوج: روان‌شناسی تجربه‌ی بهینه، میهای چیکسنت‌میهای (آمازون)
- ظهور ابرانسان: رمزگشایی از علم عملکرد نهایی انسان، استیون کوتلر (آمازون)

⁴⁰ Jef van den Hout

- تکامل خویشتن^{۴۱}: روان‌شناسی برای هزاره‌ی سوم، میهای چیکسنت‌میهای (آمازون)
- تمرکز: محرک مخفی کمال، دنیل گل‌من (آمازون)
- بهترین مکان کارکردن: هنر و علم خلق فضای کاری فوق‌العاده، دکتر رون فریدمن (آمازون)
- بازی درونی استرس: پیشی‌گرفتن از چالش‌های زندگی و تحقق توانایی‌ها، تیم گلوئی (آمازون)

نقل قول‌هایی درباره‌ی اوج و کار

«شادترین افراد، اوقات فراوانی را در اوج می‌گذرانند، حالتی که چنان درگیر فعالیت‌اند که گویی هیچ‌چیز دیگری اهمیت ندارد و خود این تجربه چنان لذت‌بخش است که صرفاً به‌خاطر خود آن فعالیت حاضرند به هر قیمتی انجامش دهند.»

میهای چیکسنت‌میهای

«عشق و کار سنگ بنای انسانیت هستند.»

زیگموند فروید

^{۴۱} این کتاب با ترجمه‌ی رضا علوی در دست چاپ است.

«تجربه‌ی بهینه را می‌توان «قطب‌نمای روانی» ای در نظر گرفت که به انتخاب‌های روان‌شناختی فرد جهت می‌دهد و از مسیر رشدی که به طور مستقل در طول زندگی‌اش می‌سازد و دنبال می‌کند، حمایت می‌کند.»

مسیمینی و دل فیو

«سعادت‌ی بالاتر از این نیست که کسی کارش را پیدا کند.»

توماس کارلایل

«خوشبختانه یا متأسفانه، آینده‌مان تا حد زیادی به رویاهای‌مان و تلاشمان برای واقعی کردن آنها بستگی دارد.»

میهای چیکسنت‌میهای

«تجربه‌ی اوج باعث افزایش احساسات مثبت، خلاقیت، یادگیری، معنا و هدف در زندگی و حس تعالی یا ارتباط با کل بزرگ‌تر می‌شود.»

دیوید، بونیول و آرای/آیرز

«برخلاف آنچه همگان می‌پندارند، بهترین لحظات زندگی‌مان آنهایی نیستند که منفعل، آرام و پذیرا هستیم؛ گرچه چنین تجربه‌هایی هم می‌توانند لذت‌بخش باشند، به شرط اینکه برای به دست آوردنشان سخت تلاش کرده باشیم.»

میهای چیکسنت‌میهای

«اگر قصد دارید به کمتر از آنچه می‌توانید باشید رضایت دهید احتمالاً هر روز زندگی‌تان غمگین خواهید بود.»

آبراهام مازلو

«در طلب شادکامی، راه‌حل‌های جزئی‌ناکارآمدند.»

میهای چیکسنت‌میهای

تد تاک‌ها و فیلم‌هایی در باره‌ی اوج و کار

پروفسور میهای چیکسنت‌میهای: تجربه‌ی اوج، رمز و راز شادمانی

پرسش پروفسور میهای چیکسنت‌میهای این است که «چه چیز زندگی را برای زیستن ارزشمند می‌کند؟» با توجه به اینکه پول نمی‌تواند خوشحالمان کند او افرادی را بررسی می‌کند که لذت و رضایت پایدار را در فعالیت‌هایی می‌یابند که برایشان تجربه‌ی اوج را به ارمغان می‌آورد.

منبع: <https://www.youtube.com/watch?v=fXIeFJCqsPs>

ایده‌ی شگرف: عصب‌شیمی^{۴۲} حالت اوج

استیون کوترلر پایه‌گذار پروژه‌ی ژنوم اوج درباره‌ی تغییرات عصب‌شیمیایی در حالت اوج که به تقویت انگیزه، خلاقیت و یادگیری می‌انجامد

توضیح می‌دهد. «مغز فورانی از مواد عصب‌شیمیایی را تولید می‌کند. نوراپی‌نفرین، دوپامین، آناندامید، سروتونین و اندورفین ترشح می‌شوند. هر پنج ماده‌ی عصب‌شیمیایی عملکرد ما را بهبود می‌دهند.» کوتلر درباره‌ی تأثیر هر کدام از این مواد بر عملکرد شناختی و ذهنی صحبت می‌کند.

منبع: <https://www.youtube.com/watch?v=aHp2hkue8RQ>

تد تاک: راه و روش کار کردن

سه میلیارد نفر بر روی کره‌ی زمین کار می‌کنند و فقط ۴۰ درصدشان در زمان کار کردن احساس شادی می‌کنند. این فیلم را ببینید تا متوجه شوید چه چیز آنها را خشنود می‌کند.

دکتر دنیل گولمن: تمرکز، اوج و فرسودگی

دکتر دنیل گولمن نویسنده‌ی بسیاری از کتاب‌های پرفروش از جمله هوش هیجانی و کتاب جدیدی به نام تمرکز: محرک مخفی کمال است. در این فیلم رابطه‌ی بین تمرکز، اوج و فرسودگی را توضیح می‌دهد که بینش عمیق‌تری از شرایط پرورش‌دهنده‌ی اوج را ارائه می‌کند.

منبع:

<https://www.youtube.com/watch?v=Nexy76Jtu24>

پیام اصلی

پروفسور میهای چیکسنت میهای معتقد است راز شاد زیستن، درگیر شدن هرچه بیشتر با کارهایی است که هر روز انجام می‌دهیم. اگر شغل و زندگی مان خودفرجام شوند، هیچ چیز از دست رفته‌ای نخواهیم داشت و هرآنچه انجام می‌دهیم به خودی خود ارزشمند می‌شود (۲۰۰۴).

نباید تصورمان این باشد که شغل نمی‌تواند باعث شادی مان شود. برخی از حرفه‌ها برای تجربه‌ی اوج ساخته شده‌اند، اما همه نمی‌توانیم جراح یا ورزشکار شویم، بنابراین باید کارهای چالش‌برانگیز و معناداری پیدا کنیم که هم‌سنگ مهارت‌هایمان باشند، اهداف متنوع، روشن و قابل‌دسترس داشته باشند و در طی مسیر بازخورد دهند. باید بتوانیم تمرکز داشته باشیم و حواس پرتی‌های بیرونی و درونی مان را محدود کنیم.

مشاغل باید به‌گونه‌ای طراحی شوند که شبیه فعالیت‌هایی باشند که به تجربه‌ی اوج منجر می‌شوند. باید افراد را آموزش دهیم تا بتوانند با تشخیص فرصت‌های کنش‌ورزی، پرورش مهارت‌ها و تعیین اهداف قابل‌دسترس، شخصیتی خودفرجام پیدا کنند. اگر می‌خواهیم اوج را در کار تجربه کنیم باید نکات زیر را در نظر داشته باشیم:

- کاری را پیدا کنید که دوست دارید چراکه بی‌میلی مانع درگیر شدن تان با کار می‌شود.
- کاری کنید که ارزشمند باشد تا با انگیزه‌ی بیشتری انجامش دهید.

- کارهایتان را چالشی کنید؛ اما نه خیلی زیاد وگرنه دچار استرس می‌شوید.
- زمان‌هایی را برای کار در نظر بگیرید که انرژی دارید و می‌توانید تمرکز کنید.
- عوامل شلوغی و حواس‌پرتی را حذف کنید.
- از کم شروع کنید؛ اما تلاشتان این باشد هرچه می‌توانید طولانی‌تر متمرکز بمانید.
- به تمرین کردن ادامه دهید، آنچه را که مؤثر است بیاموزید و به تجربه‌تان توجه کنید و تفاوت ایجاد شده را ببینید.

محیط‌هایی که در آنها کار به تجربه‌ی اوج می‌انجامد بنگاه‌های اقتصادی‌ای هستند که کارکنانشان درگیری عمیق با کار را تجربه می‌کنند و روزبه‌روز پیچیده‌تر می‌شوند. سازمان‌هایی که محصولات یا خدماتشان به رشد سازنده‌ی انسان کمک می‌کند از دید چیکسنت‌میهای نمونه‌هایی از تجارت خوب هستند. در چنین محیط‌های منحصربه‌فردی فرصت انجام بهترین عملکرد برای کارکنان مهیا است و سازمانشان هم از بهره‌وری بالا، خروج کمتر منابع انسانی (نسبت کمتر کارمندانی که سازمان را ترک می‌کنند به کارمندان مانده یا استخدام شده) و همچنین سود بالاتر، رضایت بیشتر مشتریان و محل کار ایمن‌تر بهره‌مند می‌شوند. میزان مشارکت، درگیری با کار یا میزان رشد سازنده‌ی کارکنان بر روی تجربه‌ی بهروزی در کار تأثیر می‌گذارد. (چیکسنت‌میهای، ۲۰۰۴).

امیدواریم از خواندن این مقاله لذت برده باشید. فراموش نکنید سه تمرین روان‌شناسی مثبت را به صورت رایگان از [اینجا](#) دریافت کنید.

سوالات پرتکرار

چه فعالیت‌هایی به تجربه‌ی اوج منجر می‌شوند؟

یک فعالیت خوب برای رسیدن به حالت تجربه‌ی اوج، فعالیتی است که به شما امکان رسیدن به هدفی روشن می‌دهد، دارای چالش کافی برای مهارت‌های شما است و توجه و تمرکز کامل شما را می‌طلبد.

چند نمونه از این فعالیت‌ها:

- کار،
- فعالیت‌های خلاقانه،
- ورزش،
- ساخت موسیقی، یا
- یادگیری مهارت جدید.

چگونه تجربه‌ی اوجمان را بیشینه کنیم؟

تجربه‌ی اوج را با رعایت نکات زیر می‌توان بیشینه کرد:

- انتخاب فعالیت مناسب،
- تعیین اهداف روشن و
- به حداقل رساندن حواس پرتی.

علاوه بر این داشتن برنامه‌ای منظم، تمرین ذهن‌آگاهی و استراحت‌های منظم کمک می‌کند تا بیشترین بهره را از تجربه‌ی اوج کسب کنیم.

چرا تجربه‌ی اوج در کار تا این اندازه مهم است؟

چون تجربه‌ی اوج حالتی است که در آن فرد بیشترین درگیری را با کار دارد؛ که به معنی بهره‌وری بالا و کارکردن در بهترین حالت است.

از آنجایی که نتایج مثبت کسب و کار به شدت با مشارکت کارکنان مرتبط است، به نفع کارفرمایان و کارمندان است که فرصت‌ها تجربه‌ی اوج در کار را به حداکثر برسانند.

منابع

- Biggs, C. (2011). Can Work Be Fun? the Effects of Feedback and Need For Cognition on the Achievement of a Flow State. Senior Independent Study Theses. Paper 5500. <http://openworks.wooster.edu/independentstudy/5500>
- Coyle, D. (2018). *The Culture Code: The Secrets of Highly Successful Groups*. New York, NY: Bantam Books.
- Csíkszentmihályi, M. (2004). *Good Business: Leadership, Flow, and the Making of Meaning*. New York, NY: Penguin Books.
- Csíkszentmihályi, M. (2018). *The Evolving Self: A Psychology for the Third Millennium*. New York, NY: Harper Perennial Modern Classics.
- Csíkszentmihályi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York, NY: HaperCollins.
- Csíkszentmihályi, M. (1997). *Finding Flow: The Psychology of Engagement with Everyday Life*. New York, NY: Basic Books.
- Csikszentmihalyi, M., & Rathunde, K. (1993). The measurement of flow in everyday life: Towards a theory of emergent

motivation. In Jacobs, J.E. *Developmental perspectives on motivation. Nebraska symposium on motivation*. Lincoln: University of Nebraska Press.

- Dahlke, J. A. (2015). Fitting Flow: An Analysis of the Role of Flow within a Model of Occupational Stress. <https://cornerstone.lib.mnsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.com/&httpsredir=1&article=1385&context=etds>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: State of the science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
- Duhigg, C. (2016). What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team. *New York Times Magazine* (p. 20). Retrieved from <https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html?smid=pl-share>
- Fagerlind, A., Gustavsson, M., Johansson, G., & Ekberg, K. (2013). Experience of work-related flow: Does high decision latitude enhance benefits gained from job resources? *Journal of Vocational Behavior*, Volume 83, Issue 2, October 2013, Pages 161-170.
- Friedman, R. (2015). *The Best Place to Work: The Art and Science of Creating an Extraordinary Workplace*. New York, NY: Penguin Books.
- Gallup. (2018). *Employee Engagement on the Rise in the U.S.* Retrieved from <https://news.gallup.com/poll/241649/employee-engagement-rise.aspx>
- Gallwey, W. T., Hanzelik, E., & Horton, J. (2009). *The Inner Game of Stress: Outsmart Life's Challenges and Fulfill Your Potential* [Kindle iOS version]. Retrieved from Amazon.com

- Gallway, T. (2000). *The Inner Game of Work: Focus, Pleasure, and Mobility in the Workplace*. New York, NY: Random House Trade Paperbacks.
- Goleman, D. (2013). *Focus: The Hidden Driver of Excellence*. New York, NY: A&C Black.
- Kotler, S. (2014). *The Rise of Superman: Decoding the Science of Ultimate Human Performance*. London, UK: Quercus Publishing.
- McGonigal, K. (2015). *The Upside of Stress*
- McKinsey. (2018) *Employee experience: essential to compete*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/the-organization-blog/employee-experience-essential-to-compete>
- Magyaródi, T. (2018). Flow synchronization: the dynamics of flow in a challenging interactive activity. *Stress and Health*, 29, 263–265.
<https://static.akcongress.com/downloads/ecpp/abstract-timea-magyarodi.pdf>
- Moneta, G. B. (2004). The flow model of intrinsic motivation in Chinese: Cultural and personal moderators. *Journal of Happiness Studies*, 5, 181–217.
- Newport, C. (2016) *Deep Work: Rules for Focused Success in a Distracted World*. New York, NY: Grand Central Publishing.
- Przybylski, A. K., & Weinstein, N. (2012). Can you connect with me? How the presence of mobile communication technology influences face-to-face conversation quality. *Journal of Social and Personal Relationships*.1-10.
- Ratner, P. (2018). Scientists discover a “neural clock” deep inside the human brain. *Big Think*. Retrieved from <https://bigthink.com/paul-ratner/scientists-discover-how-the-brain-experiences-time>
- Reeve, J. (2009). *Understanding Motivation and Emotions*. Hoboken, New Jersey: Wiley & Sons

- Rheinberg F., Engeser S. (2018) Intrinsic Motivation and Flow. In: Heckhausen J., Heckhausen H. (eds) *Motivation and Action*. Springer, Cham
- Rodriguez, I., Kozusznik, M. W., Peiro, J. M., & Tordera, N. (2018). Individual, co-active and collective coping and organizational stress: A longitudinal study. *European Management Journal*. In Press. Retrieved: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.06.002>
- Saksvik, P.Ø. (2017). Constructive Stress. In: Christensen M., Saksvik P., Karanika-Murray M. (eds) *The Positive Side of Occupational Health Psychology*. Springer, Cham
- Sawyer, R.K., (2012). *What Mel Brooks Can Teach Us about "Group Flow"* Retrieved from https://greatergood.berkeley.edu/article/item/what_mel_brooks_can_teach_us_about_group_flow/?utm_source=GG+Newsletter+-+January+2012&utm_campaign=GG+Newsletter+-+January+2012&utm_medium=email
- Tozman T., Peifer C. (2016) Experimental Paradigms to Investigate Flow-Experience and Its Psychophysiology: Inspired from Stress Theory and Research. In: Harmat L., Ørsted Andersen F., Ullén F., Wright J., Sadlo G. (eds) *Flow Experience*. Springer, Cham
- Tozman, T., Zhang, Y.Y. & Vollmeyer, R. (2017). Inverted U-Shaped Function Between Flow and Cortisol Release During Chess Play, *J Happiness Stud.* February 2017, 18: 247, pp 247–268.
- Tse, D.C.K., Wing-yan Lau, V., Perlman, R., & McLaughlin, M. (2018). The Development and Validation of the Autotelic Personality Questionnaire, *Journal of Personality Assessment*,
- Tvedt, S. D., Saksvik, P. Ø., & Nytrø, K. (2009). Healthy organizational change processes as a prerequisite for a good psychological work environment. *Work & Stress*, 23, 80–98.
- van den Hout, J., C. Davis, O.C., & Weggeman., M. (2017). The Conceptualization of Team Flow. *The Journal of Psychology*

Interdisciplinary and Applied, Volume 152, 2018 – Issue 6, Pages 388-423.

- Weinberg, G.M. (1992). *Quality Software Management: Systems Thinking*. London, UK: Dorset House.
- Yoshida, K., Asakawa, K., Yamauchi, T., Sakuraba, S., Sawamura, D., Murakami, Y., & Sakai, S. (2013). The Flow State Scale for Occupational Tasks: Development, Reliability, and Validity. *Hong Kong Journal of Occupational Therapy*, 23, 54e61