

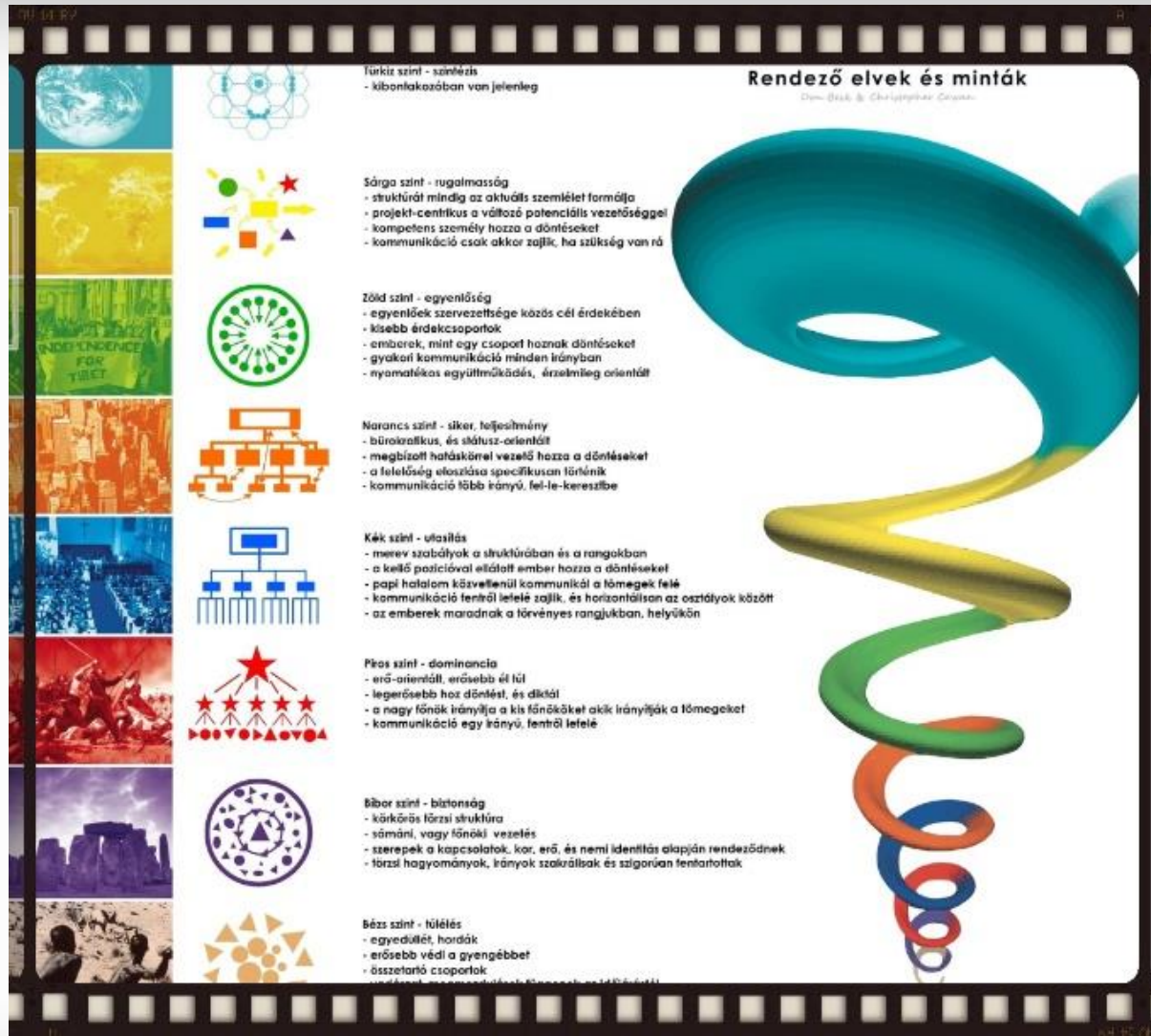


Tudatszintek és értékrendek: egyéni és szervezeti fejlődésszakaszok az integrál pszichológia rendszerében

Bobák Szilvia, integrál szemléletű coach és tanácsadó, Accelium tréner



Spiráldinamika



Új korszak – új tudatosság.

Megőrizve meghaladni.

Minden szintnek megvan a méltósága és az árnyéka.

ÉN/MI



Bézs / ÉN



Fókusz: túlélés

Ösztönösség, fiziológiai szükségletek,
fizikai biztonság, túlélni a napot.
Összetettebb értelem, tervezés,
gondolkodás hiánya.

Szervezeti modell: nincs



Bíbor / MI



Fókusz: biztonság

Törzsi csoportokba szerveződés, nagy családok, klánok.

Tudatos figyelem a külvilág felé.

Személyes én érzése összemosódik a csoportérzéssel.

Okok keresése és megmagyarázása, természetfeletti erők.

Szervezeti modell: nincs, de az idősek különleges státusszal rendelkeznek.



Piros / ÉN



Fókusz: erő

Erő, impulzivitás, egocentrizmus.

Harcos vezető, kontroll.

A világ egy küzdőtér.

Gyenge én.

Nincs megbánás, lelkiismeretfurdalás.

DE: társadalmat előremozdító erő, szabadság, kreativitás, életerő.

Szervezeti modell: nincs formális hierarchia, nincsenek funkciók.

Jelenre összpontosítanak.

Gyorsan reagálnak új fenyegetésekre.

Kaotikus környezetben kiválóan alkalmazkodnak.



Kék / MI



Fókusz: rend, fegyelem

Rend, struktúra, fegyelem, engedelmesség.
Tekintélyalapú hierarchia, autoritás.
Az élet megnyugtatóan stabil, békés.
Kiszámítható.
Rendet teremt a káoszban, nincs a rendtől való eltérés, egyénieskedés.

Szervezeti modell: merev hierarchia.

Utasítási lánc, formális folyamatok, egyértelmű szabályok.

A vezető tekintélyelvű és szabályozó.

Az emberek azonosulnak a szerepükkel, a szervezetben betöltött helyükkel.

Innováció, kritikai gondolkodás és önkifejezés ellenezve.

Jól alkalmazkodnak stabil környezethez.

Ami a múltban működött, a jövőben is fog.



Narancs / ÉN



Fókusz: önérvényesítés, függetlenség

Személyes függetlenség, ahol a munka és a produktivitás fontos.

Célok, lehetőségek, stratégia, tökéletességre törekvés.

Szabadságra vágyik.

A narancs világa az üzlet.

Igazi materialista. Fontos a státusz.

Analitikusan mérlegel, döntéseket hoz, manipulál.

Emberi kapcsolatokban haszonelvűség.

Szervezeti modell: hierarchikus, meritokratikus szervezetek.

„Lyukakat” ütnek a funkcionális és hierarchikus határvonalakba.

A legfelső vezetés megfogalmazza az általános irányelveket.

Jutalmazás, ösztönzőfolyamatok.



Zöld / MI



Fókusz: közösség, empátia

Vágyakozás a megértésre, meghallgatásra.
Zavarják az ökológiai problémák, a belső béke hiánya.

Fontos a kapcsolódás.

Különféle nézőpontok toleranciája.

Értékrendje középpontjába a közösség és az egység kerül.

Szervezeti modell: meritokratikus és hierarchikus struktúra.

Alsóbb szinteken hozott döntések.

A vezető felhatalmaz és szolgál.

Társadalmi felelősségvállalás.



Sárga / ÉN



Fókusz: integráció

Funkcionalitás, szakértelem, rugalmasság és spontaneitás.

Egymással konfliktusban álló igazságok egyszerre léteznek.

Személyes szabadság. Letisztult emberi kapcsolatok.

Nyílt rendszereket keres és alkot.

„Spirálszerelő.”



Türkiz / MI



Fókusz: globális rendszer

Egyéniségek egy erős kollektívában.

Minden élő entitás közös javára fókuszál.

Globális és teljes spirálos kapcsolati háló.

Minimalista módon él.

Holisztikus, intuitív gondolkodás.



TEAL szervezetek



Piramis-szerű hierarchia helyett
önszerveződő teamek.

Magas fokú önállóság, döntési és szervezési
hatáskör.

A döntéseket a legilletékesebbek hozzák
meg.

Az emberek teljes valójukkal vesznek részt
a működésben.

Biztonságos, bizalmi légkör.

Élő kölcsönhatásban vannak a
környezetükkel.



„Soha nem tudsz megváltoztatni dolgokat úgy, ha a létező valóság ellen harcolsz. Hogy változtatni tudj, építs egy új modellt, amely a létezőt elavulttá teszi.
(Richard Buckminster Fuller)

Köszönöm a figyelmet!

Bobák Szilvia

Integrál szemléletű coach és tanácsadó, Accelium tréner és coach

bobak.szilvi@bobax.hu, +3630-241-0372

www.bobax.hu

