

კოგნიტური კონსტრუქტები ჯ. კელის პიროვნების თეორიაში

COGNITIVE CONSTRAINTS IN GEORGE KELLY'S THEORY OF PERSONALITY

მერაბ ონიანი

დოქტორანტი, საქართველოს ტექნიკური
უნივერსიტეტი, საქართველო, თბილისი

MERAB ONIANI

Doctoral student, Georgian Technical
University, Georgia, Tbilisi

ანოტაცია

ხელმძღვანელის მიერ პიროვნების თეორიის ცოდნა, რომელიც სწორ წარმოდგენას აძლევს მას ადამიანის ბუნების ფსიქოლოგიურ მახასიათებლებზე და მათი გონივრული გამოყენება პროფესიულ საქმიანობაში მნიშვნელოვნად ამაღლებს მის მართვით ეფექტიანობას. ჯორჯ კელის მართვის ფსიქოლოგიის თეორია ეხება ადამიანის უნიკალურობის იდეას, სამყაროს მოვლენების ხედვის და აღქმის თვალსაზრისით არსებულ სხვაობებს, რეალობის აღქმის სუბიექტურობას და ამ წარმოდგენათა და სამყაროს სურათ-ხატების აღქმის მსგავსებებისა და განსხვავებების გათვალისწინებას მართვის პროცესში.

განიხილავს ადამიანის ორიენტირებულობას მომავალზე, მის მაძიებლურ ბუნებას მოვლენათა განჭვრეტის, პროგნოზირების და ინტერპრეტირების კუთხით. იმას თუ რამდენად განაპირობებს წარმატებულ კომუნიკაციას ქცევათა მსგავსება, ურთიერთგაგება, რწმენა წარმოდგენათა და ადამიანთა შეხედულებების თანხვედრა.

ავტორი მიმოიხილავს უკვე მომხდარ მოვლენათა შეცვლის შეუძლებლობას და მათი სასურველი ან სწორი ინტერპრეტირების ფორმირებით, მართვის წარმატებული პრაქტიკის შექმნის შესაძლებლობას. ადამიანთა წარმოდგენებში ობიექტური რეალობის ალტერნატიული კონსტრუირებით, თანამშრომელთა მსოფლმხედველობათა მართვით, ეფექტური მართვის სტრატეგიების შემუშავებას.

საკვანძო სიტყვები: კოგნიტური კონსტრუქტები. მართვის ეფექტურობა. წარმატებული კომუ-

ნიკაცია. რეალობის სუბიექტური აღქმა. ალტერნატიული კონსტრუირება.

ABSTRACT

Knowledge of the theory of personality gives a manager an opportunity to create a certain opinion about the person's psychological characteristics and his/her nature as well as helps him to develop his management techniques.

George Kelly's Personal Construct Theory views a person as a unique creature. The theory studies and touches upon: the actual difference in perception of the world subjectively and considering these similarities and differences in the process of management. The person's desires to enquire about the future and make proper interpretations.

The issue of successful communication being dependent on mutual knowledge, opinions and actions. The issue of impossibility of changing the already happened events and creating the experience of successful management through proper interpretations of the facts.

The issue of working out the effective management strategies through managing objective reality in the perceptions of people.

Key words: Cognitive constrains. Effective management. Successful communication. Subjective perception of reality. Alternative construct.

მართვის ფსიქოლოგიის თვალსაზრისით ერთ ერთი გამორჩეული და საინტერესოა ჯ. კელის პიროვნების კოგნიტური თეორია.

ჯორჯ კელი ოჰაიოს სახელმწიფო უნივერსიტეტის კლინიკური ფსიქოლოგიის განყოფილების დირექტორი, პროფესორი, გამოჩენილი პედაგოგი და თეორეტიკოსი აქტიურად კითხულობდა ლექციებს, როგორც შეერთებულ შტატებში ასევე მის ფარგლებს გარეთაც.

ჯორჯ კელი დაიბადა 1905 წელს კანზასში. მან დაამთავრა ფიზიკა-მათემატიკის ფაკულტეტი და მიიღო უნივერსიტეტის ბაკალავრის ხარისხი, ხოლო მოგვიანებით ჯორჯმა მიიღო სოციოლოგიის ფაკულტეტის მაგისტრატურის ხარისხიც.

1929 წელს დაფინანსების მიღების შემდეგ ჯორჯ კელმა მიიღო ედიმბურგის უნივერსიტეტის ბაკალავრის ხარისხი. შემდგომ ის დაუბრუნდა ამერიკის შეერთებულ შტატებს, სადაც მიიღო ბაკალავრის და დოქტორატურის ხარისხი ლოვას სახელმწიფო უნივერსიტეტში 1931 წელს.

დოქტორანტურის ხარისხის მიღების შემდეგ კელი მუშაობდა ფსიქოთერაპევტად კანზასში. მეორე მსოფლიო ომამდე რამდენიმე წლის განმავლობაში ის მუშაობდა სკოლის ფსიქოლოგიაში.

მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ ჯორჯი დანიშნეს ოჰაიოს სახელმწიფო უნივერსიტეტის კლინიკური ფსიქოლოგიის პროფესორად და დირექტორად სადაც ის მოღვაწეობდა 20 წლის განმავლობაში. ამ უნივერსიტეტში მუშაობის პერიოდში მან განავითარა პიროვნების თეორია, მისი მთავარი წვლილი ფსიქოლოგიაში.

ჯორჯ კელის პიროვნების თეორია ეფუძნება პიროვნების ფენომენოლოგიურ გაგებას, რომლის არსიც იმაშია, რომ ადამიანი თავისი თავისთვის არის ის როგორცაა ნარმოუდგენია საკუთარი თავი. გარე მოვლენებს და ადამიანებს მისთვის აქვს ფსიქოლოგიური მნიშვნელობა იმდენად რამდენადაც არსებობენ ისინი მის ნარმოდგენებში.

ეს კონცეფცია ბევრწილად ეფუძნება ეგზისტენციალისტების შეხედულებებს, რომლებიც თვლიან, რომ "ერთადერთი რეალობაა", ადამიანის სუბიექტური, პირადი რეალობა და არა ობიექტური, ამგვარად ფენომენოლოგიური ფსიქოლოგია თავის ძირითად დოქტრინად მიიჩნევს, რომ ფენომენთა ფსიქოლოგიური რეალობა არის იმის ფუნქცია თუ როგორ აღიქმება ის ადამიანთა მიერ, სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ადამიანის შეგრძნებები არის არა პირდაპირი ასახვა

სამყაროს ობიექტური რეალობისა, არამედ შედეგი ამ რეალობის - მისი სუბიექტური ინტერპრეტაციისა.

ჯ. კელის კოგნიტური თეორიის ფილოსოფიას საფუძვლად უდევს კონსტრუქტიული ალტერნატივიზმი. კელის აზრით, ობიექტური რეალობა არსებობს, მაგრამ სხვადასხვა ადამიანები მას სხვადასხვაგვარად აღიქვამენ. და რამდენადაც ფაქტები და მოვლენები ყოველი ადამიანისათვის ფსიქოლოგიურად არსებობს მხოლოდ მის ცნობიერებაში, არსებობს მათი ახსნის სხვა მეთოდები. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, სხვადასხვა ადამიანთა წარმოდგენაში ობიექტური რეალობა წარმოდგენილია სხვადასხვა ალტერნატიულ რეალობებად, რომელთაც ადამიანები თვითონ აკონსტრუირებენ შემეცნების პროცესში. ეს მიდგომა შეიძლება შეედაროს არისტოტელეს ერთ ერთ ფილოსოფიურ პრინციპს. არისტოტელე პირველ ადგილზე აყენებდა გაიგივების პრინციპს "ა" არის "ა". საგანი თავის თავში და თავის მიღმაც აღიქმება და ინტერპრეტირდება ყოველი ადამიანის მიერ ერთნაირად. მაგალითად, გზის მეორე მხარეს მიბმული სახედარი სახედრად რჩება იმის მიუხედავად თუ ვინ უყურებს მას. აქედან გამომდინარეობს დასკვნა, რომ სოციალური რეალობის ფაქტები ყოველთვის ერთნაირია.

ჯ. კელის კონცეფციის თანახმად "ა" არის ის რასაც ინდივიდი აღიქვამს როგორც "ა"-ს და რეალური სახედარი ადამიანის შემეცნებაში იარსებებს, როგორც სახედარი და შესაბამისი დამოკიდებულება ექნება მის მიმართ მხოლოდ მაშინ, თუ ადამიანი მას სახედრად აღიქვამს და არა ცხენად ან სხვა რამედ. ანუ რეალობა არის ის რასაც ჩვენ რეალობად აღვიქვამთ. ფაქტები კი ყოველთვის შეიძლება განხილულ იქნას სხვადასხვა თვალსაზრისიდან გამომდინარე (ათვის სხვადასხვა წერტილიდან).

კელის თეორიის შესაბამისად ეფექტური მართვა შესაძლებელია თანამშრომელთა მსოფლმხედველობათა მართვის გზით, კერძოდ კი – მათი სამყაროსეული სურათ-ხატების აუცილებელი ღირებულებების, ნორმების და მათთვის სასურველი ქცევის ნიმუშების მართვადი ფორმირება.

ამასთან მნიშვნელოვანია გვესმოდეს, რომ ხელმძღვანელის სუბიექტური რეალობა ამა თუ იმ ხარისხით, მაგრამ ყოველთვის განსხვავებული

იქნება ნებისმიერი თანამშრომლის სუბიექტური რეალობისაგან. ამიტომ ხელმძღვანელის მხრიდან კონკრეტული ადამიანის ქცევის გაგებისათვის მნიშვნელოვანია ამ ადამიანის მიერ რეალობის სუბიექტური აღქმის შესწავლა.

თუ ჩვენ გვინდა ავხსნათ თანამშრომელი სტაბილურად რატომ იქცევა იმგვარად, როგორც იქცევა ჩვენ ძალისხმევა დაგვჭირდება, რათა ჩავწვდეთ (რამდენადაც შესაძლებელია) მის შინაგან სამყაროს, გავიგოთ ის როგორ ფიქრობს და რას გრძნობს.

კოგნიტური თეორიის თანახმად კონკრეტული ადამიანის სუბიექტური გამოცდილება გასაღებია მისი ქცევის გასაგებად. ამავე დროს თანამშრომლები ტელეპათები არ არიან და ხშირად ესაჭიროებათ იმის გარკვევა თუ რას ითხოვს მათგან ხელმძღვანელი.

პიროვნებასთან მიმართებაში კელლიმ წამონია ძირითადი პოსტულატი: “პიროვნული პროცესები არის – ფსიქიკაში გადაებული არხები, რომლის ფარგლებშიც ადამიანი აპროგნოზირებს მოვლენებს”

გამოთქმა “პიროვნული პროცესები” გულისხმობს, რომ ადამიანი – არის მუდმივად განივთარებაში მყოფი ორგანიზმი. გამოთქმა “გადებული არხები” ნიშნავს, რომ ადამიანის ქცევა შედარებით სტაბილურია დროში და სიტუაციებში, მაგრამ ამავე დროს იმ ვარიანტებითაა შეზღუდული, რომელსაც მის წარსულში ჰქონდა ადგილი. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ ადამიანს ყოველთვის უფრო უადვილდება გარე სტიმულებზე რეაგირება მისთვის ჩვეული მეთოდით (თუ კი ასეთი არსებობს), ვიდრე ახალის შეიმუშავებით. და ბოლოს, გამოთქმა “აპროგნოზირებს მოვლენებს” – ასახავს პროგნოზულ და სამოტივაციო ნიშნებს, რომელიც კოგნიტურ თეორიას ახასიათებს.

კელლის თეორიის მნიშვნელოვან პოსტულატს წარმოადგენს პოსტულატი – რომ ადამიანი – არა უბრალოდ პასიური ორგანიზმია, რომელიც გარე გამლიზიანებლებზე რეაგირებს, არამედ არსობრივად – მკვლევარია, რომელიც ცდილობს გაიგოს, წინასწარ განსაზღვროს და მოახდინოს გარე სამყაროს ინტერპრეტირება რათა ეფექტურად იურთიერთოს მასთან. სწავლულის მსგავსად ადამიანი ცდილობს ახსნას სინამდვილე, რათა შეძლოს განჭვრიტოს და გაითვალისწინოს მოვლენები, რომლებიც გავლენას ახდენენ მის ცხოვრებაზე. ავტორი ადამიანებს ადარებდა

მკვლევარებს, სინაღვილეს რომ შეიცნობენ იმ კუთხით, რომ ისინი ჰიპოთეზების ფორმულირებას ახდენენ და აკვირდებიან დასტურდება ეს ჰიპოთეზები თუ არა, რთავენ რა ამ საქმიანობაში იმავე ფსიქიკურ პროცესებს, რასაც სწავლულები ახორციელებენ სამეცნიერო ძიების დროს. მაგალითად ახალი ხელმძღვანელის დანიშვნის შემთხვევაში თანამშრომლები პირველივე ინფორმაციის მიღებისთანავე იწყებენ ჰიპოთეტურ წარმოდგენებს, მკაცრია ის თუ ლოიალური. შემდეგ ისინი მოსინჯავენ მოიქცნენ მათი ჰიპოთეზების შესაბამისად და არ ივინყებენ მათი ნამდვილობის შემონმებას.

კელლის კონცეფციით ადამიანთა როგორც მკვლევარების განხილვა საშუალებას გვაძლევს გამოვთქვათ ორი მნიშვნელოვანი ვარაუდი: პირველი, ადამიანები საქმიანობაში ორიენტირებულნი არიან მომავლაზე და არა ცხოვრების წარსულ და აწყმო მოვლენებზე. მათთვის მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ ის, თუ რა მოხდა, არამედ პირველ რიგში ის, თუ ეს როგორ შეეხება მათ მომავალში. როგორი მნიშვნელობა შეიძლება ჰქონდეს ამ მოვლენას მათთვის. სწორედ მომავალი ანუხებს აქტიურად მოქმედ ადამიანს და არა წარსული. ის ყოველთვის მომავლისკენ ისწრაფვის აწყმოს სარკმელით. მეორე, - ადამიანები არა მხოლოდ პასიურად რეაგირებენ გარე მოვლენებზე. ისინი, ფლობენ უნარს აქტიურად აფორმირონ საკუთარი წარმოდგენები ამ მოვლენებზე. სხვა სიტყვებით დროის ყოველ მომენტში ადამიანისათვის მნიშვნელობა აქვს არა იმდენად გარე გამალიზიანებელს, ანუ თვით მოვლენას, არამედ პირველ რიგში მის მიერ ამ მოვლენის ინტერპრეტაციას რაც იწვევს მასთან შესაბამის ურთიერთობებს.

გ. კელლიმ აღწერა რიგი საინტერესო დაკვანები ძირითადი პოსტულატებიდან გამომდინარე. განვიხილოთ ზოგიერთი მათგანი, რაც მეტად სასარგებლოა მართვითი ურთიერთობებისათვის.

დასკვნა ინდივიდუალურობის შესახებ. ადამიანები განსხვავდებიან ერთმანეთისგან იმით, თუ მოვლენების როგორ ინტერპრეტაციას ახდენენ. ყოველ ადამიანს ესმის რეალობა საკუთარი უნიკალური გამოცდილების შესაბამისად.

დასკვნა არჩევანის ამესახებ. არჩევანის შემთხვევაში ადამიანი თავისთვის ირჩევს საუკეთესო ალტერნატივას, მაგრამ ალტერნატივათა იმ

რიცხვიდან რომელიც არის მის სუბიექტურ გამოცდილებაში.

დასკვნა ერთობის შესახებ. მეთევზე მეთევზეს შორიდანვე შეიცნობს – მეტაფორულად ასე შეიძლება გადმოიცეს ეს დასკვნა თუ ორი ადამიანი სამყაროზე შეხედულებებს იზიარებს (ანუ მსგავსია მათი პირადი გამოცდილების ინტერპრეტაცია), სავარაუდოდ მსგავსადვე იქცევიან (ანუ მსგავსი პიროვნებები არიან). ამასთან აუცილებელია შევნიშნოთ, რომ ადამიანები გვანან ერთმანეთს არა იმიტომ რომ განიცადეს ერთი და იგივე მოვლენები ცხოვრებაში და რომ მათ ქცევები აქვთ მსგავსი – ისინი ერთმანეთს ჰგვანან იმიტომ, რომ მოვლენებს მათთვის აქვთ მიახლოებით ერთნაირი ფსიქოლოგიური მნიშვნელობა.

დასკვნა თანამეგობრობაზე. ერთი ადამიანი შეიძლება თამაშობდეს სოციალურ პროცესში სხვა ადამიანის ჩამრთველის როლს, იმ ოდენობით, რამდენითაც პირველი ახდენს მეორის საინტერპრეტაციო პროცესის ანალიზს. სხვაგვარად რომ ვთქვათ სხვასთან პროდუქტიული ურთიერთობისათვის, აუცილებელია მოახდინოს იმის ინტერპრეტირება, როგორც ის აღიქვამს სამყაროს.

ჯ. კელლიმ და მისმა კოლეგა მკვლევარმა ჩაატარეს რიგი კვლევებისა, რმლებიც მიმართული იყო მეგობრობისა და ადამიანთა შორის ურთიერთ გაგების ფორმირების თავისებურებათა შესწავლისაკენ. ძირითადი კითხვა ასე ჟღერდა: რატომ ვითარდება მეგობრული ურთიერთობები და რა მიზეზით წყდება ის? კვლევისას იყო წამოწეული ჰიპოთეზა, რომ ადამიანები სამყაროს მსგავსი აღქმით, სავარაუდოდ ერთმანეთს მიაქცევენ ყურადღებას და საბოლოოდ დამეგობრდებიან უფრო მეტად, ვიდრე ისინი ვინც სამყაროს სხვადასხვაგვარად აღიქვამენ. ჰიპოთეზის შესამოწმებლად მკვლევარებმა კოლეჯის სტუდენტებს, რომლებიც ერთ საერთო საცხოვრებელში ერთი თვის განმავლობაში ცხოვრობდნენ მისცეს რამდენიმე ტესტი, რომელთა მეშვეობითაც შეიძლებოდა მათი განსხვავებული პიროვნული თავისებურებების განსაზღვრა და მოკლე რეპ-ტესტი (ანუ როლური კონსტრუქტის რეპერტუარული ტესტი) გამოსაცდელებმა ასევე მიუთითეს მათი მეგობრული ურთიერთობების სიმყარის ხარისხი კვლევის თითოეულ მონაწილესთან.

მკვლევარები შემდგომში წლის განმავლობაში ორჯერ ზომავდნენ მეგობრობის განვითარებას:

პირველი შეხვედრიდან 3 და 8 თვის შემდეგ შედეგებმა აჩვენა, რომ კონსტრუქტების მსგავსება არ აპროგნოზირებდა მეგობრობის ფორმირებას, პირველი შეხვედრისას ან სამი თვის შემდეგ. მკვლევარებმა მიიჩნიეს, რომ მეგობრების არჩევა აკადემიური წლის დასაწყისში ჩვეულებრივ უკავშირდება და ეფუძნება ადამიანთა პიროვნულ მახასიათებელთა გაცნობიერებულ მსგავსებას და რომ ეს თვალსაჩინო მსგავსება სულ უფრო ნაკლებად ახდენს გავლენას მეგობრების არჩევაზე, იმის მიხედვით თუ რამდენად მეტს იგებენ სტუდენტები კოგნიტური კონსტრუქტების შესახებ. სხვაგვარად რომ ვთქვათ თავიდან ადამიანები ერთმანეთისათვის მიმზიდველნი არიან გარეგნულად გამოვლენილი პირადი თვისებების გამო, მაგრამ იმის შემდეგ რაც საკმარისად კარგად ეცნობიან ერთმანეთს გადამწყვეტი მნიშვნელობა ადამიანისათვის მეგობრობის ფორმირების პროცესში ენიჭება იმას თუ რამდენად იზიარებს სხვა მის მსოფლმხედველობას და დამოკიდებულებას გარშემომყოფ სინამდვილესთან.

ამგვარად დადგინდა იქნა, რომ თავდაპირველად ჩამოყალიბებული მეგობრული ურთიერთობები ადამიანთა შორის, შესუსტებისაკენ მიემართება თუ აღმოჩნდება რომ მათ განსხვავებული შეხედულებები აქვთ მნიშვნელოვან საკითხებზე. აღნიშნული ჰიპოთეზა მეგობრული ურთიერთობების განყვეტაზე მოგვიანებით დასაბუთდა კვლევით, რომლის შედეგებიც გამოაქვეყნეს დაკმა და ოლისონმა 1978 წელს. მათ შეარჩიეს გამოსაცდელი პირები უნივერსიტეტის სტუდენტთაგან, რომლებიც სწავლის პირველ წელს მის ტერიტორიაზე ცხოვრობდნენ, მეორე წელს კი უნივერსიტეტის გარეთ ცხოვრების უფლება მიეცათ, ამან მკვლევარებისათვის შესაძლებელი გახადა გამოეკვლიათ თუ რომელმა სტუდენტმა მოინდომა დარჩენა სხვებთან ერთად და რომელმა არა.

როგორც აღმოჩნდა მათ ვინც დარჩნენ ერთად საცხოვრებლად აღმოჩნდათ გაცილებით მაღალი მსგავსება კოგნიტური კონსტრუქტებისა, ვიდრე მათ ვინც ცალკე დაიწყო ცხოვრება.

კონსტრუქტების მსგავსების ეფექტი მეგობრობის ფორმირებისას შესაძლოა არ გამოვლინდეს მანამ სანამ ორი ადამიანი კარგად არ გაიცნობს ერთმანეთს. ანუ კონსტრუქტიული სტრუქტურის განსხვავება შეიძლება არ იყოს აშკარა, მანამ, სანამ ადამიანი არ დახარჯავს

მნიშვნელოვან დროს იმის შესასწავლად თუ როგორ აღიქვამს მეორე ადამიანი რეალობას. მაგრამ საბოლოოდ აღმოჩნდა, რომ ხანგრძლივი ბედნიერება ქორწინებაში შეიძლება მნიშვნელოვანწილად განისაზღვრებოდეს იმით, რომ ორი ადამიანი სამყაროს ინტერპრეტირებას ერთნაირად უკეთებს. ამაშია დაფარული ახსნა თუ რატომ გრძელდება ზოგიერთი რომანტიული ურთიერთობა დიდხანს და ზოგი კი არა.

კვლევების შედეგები, რომელიც კელიმ და მისმა მიმდევრებმა აწარმოეს, აქტიურად გამოიყენება პროფესიული გუნდების, ჯგუფების ფორმირებისას ხანგრძლივი მუშაობისათვის.

საბოლოოდ შეიძლება ითქვას ჯორჯ კელიმ მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანა ადამიანთა შორის ეფექტურ ურთიერთობათა თავისებურებების გაგებაში. ის აღნიშნავდა, რომ ყოველი ადამიანი უნიკალურია და ჩვენ განსხვავებულად აღვიქვამთ გარშემომყოფ სამყაროს და ვაფასებთ საკუთარ საქციელს და სხვათა ქცევებს. განსხვავება ამ აღქმათა და წარმოდგენებისა ფასეულობების, ადამიანთა სოციალური და პროფესიონალური ხედვებისა ხშირად იქცევიან ფაქტორებად, მნიშვნელოვნად, რომ ართულებენ ურთიერთ გაგების თანხმობის მიღწევის პროცესებს. ამავე დროს სხვა ადამიანის სამყაროს სურათის აღქმა გვეხმარება უფრო მეტი ეფექტურობით მასთან ურთიერთობაში. “რუქისა” და “ტერიტორიის” შედარება როგორც კელის კოგნიტურ კონცეფციებზე დაფუძნებული მეტაფორული მოდელის, საკამოდ ფართოდ გამოიყენება თანამედროვე ფსიქოლოგიურ პრაქტიკაში, იმ განსხვავებათა აღსაწერად, რომელიც არსებობს ადამიანის სამყაროზე წარმოდგენასა და თავად ამ სამყაროს შორის. სხვა სიტყვებით, თუ “ტერიტორიად” მივიჩნევთ რეალურ სამყაროს ჩვენს ირგვლივ, კოგნიტური “რუქა” (სამყაროს სურათი, მოდელი) – ესაა ადამიანის წარმოდგენა ამ სამყაროს შესახებ. მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს, რომ “რუქა” – არ არის “ტერიტორია” და ჩვენი წარმოდგენა გარშემომყოფ სამყაროზე - არ არის თავად სამყარო, არამედ მხოლოდ მისი პროექციაა ჩვენს წარმოდგენაში. ამასთან ერთადერთი ყველასთვის ნაცნობი “რეალობა” არის მისი სუბიექტური პირადი რეალობა. განსხვავებული ფაქტები და მოვლენები, როგორც მთელი ადამიანური გამოცდილება თითოეული ადამიანისათვის არეკლილია მის ინდივიდუალურ წარმოდგენებში.

არ არსებობს ერთნაირი კოგნიტური “რუქები”, ისევე, როგორც არ არსებობს ერთნაირი ადამიანები, მაგრამ რადგანაც ჩვენ ცხოვრებაში ბევრი მსგავსებაა განსხვავებულ ადამიანთა წარმოდგენებშიც სამყაროს შესახებ ბევრი მსგავსი ელემენტია. ეს საშუალებას გვაძლევს გავუგოთ ერთმანეთს, თუმცა მცირედ ეფექტურია შეცვალო ახსნა სხვა ადამიანის ქცევა, თუ არ შეეცდები გაიგო მისი სამყაროს სურათ-ხატი, მაშინაც კი თუ თვლით, რომ თქვენი უფრო ზუსტი და საიმედოა.

ბოლოს შეიძლება აღინიშნოს, რომ მართვის პრაქტიკაში დიდი აზრი არა აქვს სხვა ადამიანების კოგნიტური “რუქების” შეფასებას, როგორც კარგის და ცუდის. სასარგებლოა ვიცოდეთ, რამდენად ეფექტურად აძლევს ისინი ადამიანს საშუალებას შეიმეცნონ სამყარო, ირეაგირონ და გადარჩნენ. ყველა ადამიანური საქციელი, მიუხედავად იმისა, რამდენად უცნაურადაც არ უნდა მოგვეჩვენოს ხდება გააზრებული, როცა თქვენ გესმით ამ ადამიანის სამყაროს მოდელი, რაც ქმნის ამ ქცევას. ამასთან მნიშვნელოვანია ვიცოდეთ, რომ ყოველი ადამიანი დროის ყოველ მომენტში აკეთებს არჩევანს მხოლოდ იმ ალტერნატივათა საზღვრებში, რომელიც მან თავადვე შექმნა თავისი ცხოვრების მანძილზე, ანუ არჩევანის იმ ვარიანტებში, რომლებიც არსებობენ სწორედ მისი სამყაროს სურათში. ამიტომ მნიშვნელოვანია ხელმძღვანელის უნარი, რომელიც უკავშირდება დაქვემდებარებულთა ქცევის ცვლილებების შესაძლებლობას მათ სამყაროს სურათებში ახალი სასურველი ქცევის ფორმირების გზით.

უნარი წარმართო შენს დაქვემდებარებაში მყოფ ადამიანთა სამყაროს სურათის ცვლილებები – ეს ერთერთი უმნიშვნელოვანესი უნარია ხელმძღვანელი – ლიდერისა. ისტორია ასაბუთებს, რომ ყველაზე საიმედო და ეფექტური ვარიანტი - ადამიანთა მართვისა – ესაა მათი მართვა, მათი მსოფლმხედველობის მეშვეობით. ასევე ხელმძღვანელისათვის სასარგებლოა აცნობიერებდეს: რომ რაც არ უნდა მოხდეს და რასაც არ უნდა ვაკეთებდეთ, ყოველთვის შეიძლება მოიძებნოს ადამიანები, რომლებიც ამას თავისებურად ანუ სხვაგვარად წარმოადგენენ. აღქმის ეს ფენომენი აქტიურად გამოიყენება პოლიტიკურ და ბიზნეს სფეროებში. დიდი ხანია ცნობილია, რომ უკვე მომხდარი მოვლენების, თუნდაც ადამიანის საქციელების, ორგანიზაციათა ან ქვეყნების ქმედებების შეცვლა შეუძლებელია, ხოლო მათი იმიჯის, აზრის და ამ

მოვლენათა ინტერპრეტაციის შეცვლა ადამიანთა აღქმაში შესაძლებელია და ამის გაკეთება არც თუ ისე რთულია. და თუ შევხედავთ ტელევიზორს ან მოფუსმენტ რადიოს, იოლად შეიძლება აღმოვაჩინოთ საინფორმაციო – პოლიტიკური ომები ადამიანთა შორის ამა თუ იმ მოვლენების სასურველი აღქმის ფორმირებისათვის. უფრო მეტიც, პრაქტიკაში აღმოჩნდება ხოლმე, რომ ფაქტიურად რეალური მოვლენის აღქმა უფრო მეტ დანახარჯს მოითხოვს ვიდრე მისი აღქმის მოდელირება

ადამიანთა შეგნებაში. და დღეს აქტიურად ხდება შემუშავება და გამოყენება შესაბამისი სოციალურ – ფსიქოლოგიური ტექნოლოგიებისა. რაც შეეხება მართვის პრაქტიკას, ხელმძღვანელმა აუცილებლად უნდა იცოდეს, რომ მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ სწორი ქცევების განხორციელება, არანაკლებ მნიშვნელოვანია დიდი ძალისხმევის განწევა ამ საქციელთა სწორი აღქმის ფორმირებისათვის პარტნიორებში, კოლეგებში და ხელმძღვანელებში.

ლიტერატურა/REFERENCES

[1]. **ლ. ხელილი დ. ზიგლერი** - „პიროვნების თეორიები“ (ძირითადი მდგომარეობა, კვლევები და გამოყენება) 1997 წ.;
 [2]. **ო. ევტიხოვი**. „პერსონალის მართვის ფსიქოლოგია: თეორია და პრაქტიკა“ სანქტპეტერბურგი 2009 წ.
 [3]. **რ. კონეჩნი მ. ბოუხალი**. „ფსიქოლოგია მედიცინაში“ პრალა 1983 წ.