

Sąmoningos lyderystės programos

„AUTHENTICUS“

poveikis ateities lyderio kompetencijų vystymui



„AUTHENTICUS“:

HARMONINGOS ASMENYBĖS INSTITUTO

autorinė lyderių vystymosi modulinė programa

www.intellectualleadership.com

- Vyksta 10 metų
- Atnaujinta 4 kartus
- Baigė 17 grupių, virš 250 vadovų

MOKSLINIS TYRIMAS: Rasa Balčiūnienė¹, Darya Bulatova²

MOKSLINIS TYRIMAS VYKO: 2011 -2015 metais

¹ Socialinių mokslų magistrė, direktorė, „Harmoningos asmenybės institutas“,
El. paštas: rasa@hai.lt

² Verslo konsultantė, „VTB Insurance“ ltd. El. paštas: bulatovadv@gmail.com

Turinys

Tyrimo sudėtinės dalys 2 p.

Laikmečio iššūkliai. 4 p.

Lyderystės ir vadybos tyrinėtojų įžvalgų santrauka. 5 p.

Tyrimo rezultatai. 8 p.

Priedai internete:

- Pilnas mokslinis straipsnis: <https://goo.gl/HDqP18>
- Programos dalyvių atsiliepimai: <https://goo.gl/kaoHvu>
- Programos dalyvių įžvalgos dokumentinėje apybraižoje
„Sunkiausias darbas – su savimi“.
Žiūrėti internete - <https://goo.gl/KtFH2Y>





Tyrimo sudėtinės dalys

Tyrimo aktualumas pasireiškia tuo, kad laikmečio iššūkiams spręsti lyderiams reikalingos naujos kompetencijos, tačiau naujos kompetencijos formuojasi itin lėtai ir reikalingi efektyvūs mokymosi būdai. Dabar yra prieinama daugybė asmenybės ugdymo ir savęs tobulinimo programų, kurios gali užpildyti klasikinio akademinio išsilavinimo spragas, tačiau nėra užtikrinimas jų patikimumas. Tenka išleisti ne tik dideles finansines sumas, bet ir investuoti žmogiškąjį laiką, o rezultatas dažnai nepatenkina lūkesčių.

Taigi, **viena svarbiausių dabartinės vadybos problemų** – kokiais efektyviais būdais ugdyti naujas lyderių kompetencijas?

Tyrimo objektas – 44 programos dalyviai: verslininkai ir vadovai.

Tyrimo dalykas: 44 programos dalyvių asmenybinės charakteristikos.

Tyrimo darbo tikslas: išsiaiškinti sąmoningos lyderystės programos „Authenticus“ tinkamumą formuojant globalių pokyčių laikmečiui lyderiui reikalingas kompetencijas.

Tyrimo uždaviniai: 1. apžvelgti šiuolaikinius autorius, nagrinėjančius šio laikmečio lyderystės problematiką; 2. įvardinti ateities lyderiui reikalingas kompetencijas; 3. parinkti testus, leidžiančius išmatuoti programos dalyvių asmenybinių charakteristikų pokytį; 4. atlikti matavimus prieš programą ir po programos; 5. atlikti gautų asmenybinių charakteristikų matavimų analizę.

Tyrimo metodai: programų dalyvių atlikti testai ir lyginamoji jų analizė prieš dalyvaujant programoje bei po jos baigimo.

Tyrimo periodas: 2011–2015.

Tyrimų patikimumas: statistikoje yra naudojamas terminas „skirtumų patikimumas“. Tai dydis, kuris apskaičiuojamas pagal specialią formulę. „Skirtumų patikimumas“ – tai tikimybė, kad pokyčiai, užfiksuoti tyrimo dalyvių gyvenime, analogiškoje situacijoje įvyks ir kitų žmonių gyvenime. „Skirtumų patikimumas“ statistikoje vertinamas iškeliant priešingą prielaidą: kaip tikimybę, kad mes apsirikome. Kitaip tariant, kad pokyčiai atsitiktinai įvyko būtent šioje žmonių grupėje ir kad kiti vadovai, pabaigę programą, tokių pačių rezultatų nepasieks. Skirtumai laikomi patikimais, kai tokios klaidos tikimybė yra ne didesnė kaip 5% ($p < 0,05$). Toliau straipsnyje mes analizuosime ir aprašysime tikrai patikimus skirtumus. Todėl verslo žmonės skaitydami, kad dalyvių gyvenime kažkas pasikeitė, gali neabejoti, kad panašūs pokyčiai įvyks ir jų gyvenime. Apskaičiuodami „skirtumų patikimumą“ mes taikėme patį silpniausią kriterijų iš tų, kurie taikomi lyginant rezultatus „prieš“ ir „po“. Šis kriterijus rodo tik pačių reikšmingiausių skirtumų „patikimumą“. Tačiau jį galima taikyti analizuojant duomenis, gautus mažose (mokslo požiūriu „mažomis“ laikomos grupės iki 100 žmonių) ir nevienalytėse grupėse. Kitaip tariant, tie skirtumai, kurie bus patikimi, vertinant pagal šį kriterijų, tai skirtumai, kurių patikimumas nekelia abejonių pačių griežčiausių akademinio mokslo normų požiūriu.



Laikmečio iššūkiai

1. Dauguma šiuolaikinių lyderystės ir vadybos teorijų autoriai pripažįsta, kad verslo aplinka šiandien iš esmės keičiasi. Naują verslo kontekstą „Harvard Business Review“ pavadino VUCA realybe, kuriai būdingas kintamumas (angl. Volatility), neapibrėžtumas (angl. Uncertainty), kompleksiškas (angl. Complexity), daugiaprasmybė (angl. Ambiguity).

BŪTINA:

mąstyti visapusiškai, gebėti keistis (nuolat audituoti pasenusius stereotipus), greitai priimti veikiančius sprendimus.

2. Technologijos atidarė „Pandoros skrynią“: trinasi ribos tarp realybės ir virtualaus pasaulio, tarp tikrų dalykų ir pakaitalų, tarp pamatinių vertybių ir „5 minučių šlovės“, tarp aukščiausio profesionalumo ir vidutinybių kultūros, tarp funkcionalumo ir masinio vartojimo.

BŪTINA :

gebėti matyti esmę, pasirinkti informaciniame šiukšlyne pirmaeilius dalykus, priimti funkcionalius sprendimus.

3. Y ir Z kartų nepavaldumas nusistovėjusioms visuomeninėms normoms, greitai besikeičiančios rinkos ir virš tirštėjanti konkurencija skatina daryti kokybinius pokyčius ir ieškoti kūrybinių sprendimų.

BŪTINA :

gebėti giliau suvokti reiškinius, vykstančius aplink, gebėti įžvelgti besiformuojančias tendencijas, gebėti formuoti naujus prasminius kontekstus.

4. Vadybos ir ekonomikos guru sutartinai „trimituoja“, kad šalia profesinių kompetencijų šiuolaikinėse organizacijose svarbu vystyti emocinį ir socialinį intelektus, ugdyti asmenybines brandą.

BŪTINA :

atsigręžti į žmogaus vidų ir pradėti įsisąmoninti naujausius psichikos tyrimo mokslų atradimus, įžvalgas, praktikas, apjungiant kartu su filosofijos, vadybos, sociologijos žiniomis.

Lyderystės ir vadybos tyrinėtojų įžvalgų santrauka

(R)evoliuciniai pokyčiai organizacijose ir lyderystės, kaip reiškinio, virsmas

Organizacijos pokyčių logiką lengviau suprasti, vertinant juos platesniame žmogaus prigimties ir socialinio pokyčių kontekste, kurią pateikia spiralinės dinamikos teorijos vystytojai Edvardas Bekas ir Krisas Kovanas knygoje „Spiralinės dinamika: vertybių, lyderystės ir pokyčių meistrystė“. Spiralinės dinamikos teorija išskiria ir aprašo mąstymo paradigmas, paaiškindamas kaip vystėsi socialinio mąstymo. Kiekviena paradigma formuoja unikalų pasaulio suvokimo būdą ir tarnauja atspirties tašku sekančiai. Mąstymo paradigmos nėra geros ar blogos – jos tiesiog atspindi būdą, kuriuo mes mąstome, o ne tai, kuo mes tikime ir ką vertiname. Toliau apibendrintą organizacijų vystymosi teoriją pateikia Frederikas Lалу betseleriu tapusioje knygoje „Atrandant ateities organizacijas“. Jis išskiria penkių tipų organizacijas: Raudonos, Gintarinės, Oranžinės, Žalios ir Melsvai žalsvos (turkio). Pastarosios, jo nuomone, ir yra ateities organizacijos. Frederikas Lалу teigia, jog šiandien lyderis turėtų nustoti tapatintis su savo „ego“ – jis turi pasitikėti savo intuicija, vengti perdėto kontroliavimo ir racionalizavimo, santykiuose su kitais nebelieka vietos vertinimui. Tokia pasaulėžiūra suteikia naujas galimybes. Tuomet organizacija efektyviai sprendžia bet kokio sudėtingumo uždavinius. Frederikas Lалу būtent tokias organizacijas vadina „Melsvai žalsvomis“ organizacijomis – aukščiausia organizacijos vystymosi kategorija ir laiko gyvu organizmu. Tokiai sistemai būdinga savireguliacija. Pasikeitus tikslui ar išorinėms sąlygoms, elementų ryšiai lanksčiai persitvarko.

Šiuo metu egzistuoja įvairios projektų valdymo metodikos, numatančios procedūras, kurios skatina saviorganizacijos procesus komandoje. Šias metodikas įprasta vadinti bendru terminu Agile (kartais verčiama kaip „lanksčioji kūrimo metodika“).

Šios paradigmos ideologiniai pagrindai pateikiami Agile manifeste:

- Žmonės ir tarpusavio bendravimas yra svarbesni už procesus ir instrumentus.
- Veikiantis produktas yra svarbesnis už išsamią dokumentaciją.
- Bendradarbiavimas su užsakovu yra svarbesnis už kontrakto sąlygų derinimą.
- Pasiryžimas pokyčiams yra svarbesnis už pirminio plano laikymąsi.

“Lean” (lieknėjimo) filosofija plačiai populiarėjanti ne vien tik gamybos įmonėse, bet ir paslaugų, prekybos įmonėse skatina darbuotojus įtraukti į įmonės problemų sprendimą ir ugdo jų kūrybinį mąstymą. “Lean” esmė – nuolatinis tobulėjimas: rytoj geriau negu šiandien.

Globalių pokyčių kontekste keičiasi ir lyderio vaidmuo. Kenas Robinsonas apibrėžia lyderystės paradigmos pokytį kaip perėjimą nuo „industrinio“ prie „žemės ūkio“ modelio, kuriame vadovas sudaro sąlygas darbuotojo bei visos organizacijos augimui ir vystymuisi vietoje to, kad vertintų darbuotoją kaip ruošinį, iš kurio reikia „ištekinti“ detalę, tinkančią organizacijos mechanizmui.

A. Menegeti knygoje „Sistema ir asmenybė“ paliečia intelektualių lyderių atsakomybę, kuriant pažangią ateities visuomenę. Ateities lyderiai privalo mokyti žmones sąmoningumo ir formuoti gyvenimo stilių, kurio laikėsi iškilieji nugalėtojai ir kūrėjai.

Lyderio asmenybės įtaką organizacijos sėkmei greitai besikeičiančiame šiandienos kontekste pagrindė amerikiečių tyrinėtojas Džimas Kolinsas, kuris analizavo kompanijas, sėkmingai dirbančias 15 ir daugiau metų. Kompanijos dirbo tose srityse, kuriose tuo laikotarpiu nebuvo žymaus rinkos augimo. Kiekvieną jų Kolinsas palygino su konkuruojančiomis kompanijomis, kurios startavo analogiškomis sąlygomis, tačiau nepasiekė sėkmės. Džimo Kolinso išvada buvo pritrenkianti: tarp „didžiųjų“ ir „vidutinių“ kompanijų yra tik vienas skirtumas – lyderių mąstymo stilius. Vadovus, sugebančius užtikrinti organizacijai ilgalaikį (netgi jiems pasitraukus) klestėjimą, Kolinsas vadino „penktojo lygio“ lyderiais.

Gerai žinomų pasaulyje verslo lyderių pavyzdžiai taip pat iliustruoja lyderio asmenybės įtaką verslo sėkmei šiandieniniame kontekste. Pavyzdžiui, „Apple“ darbuotojai, dirbę su Styvu Džobsu, vadino jo įtaką „iškreiptos realybės lauku“. Džobsas išskeldavo uždavinius, kurie darbuotojams atrodydavo neįgyvendinami, ir reikalavdavo juos atlikti per tokį trumpą laiką, per kokį būdavo neįmanoma to padaryti. Tačiau jo charizma buvo tokia stipri, kad darbuotojai imdavo juo tikėti labiau, negu savo mintimis, tvirtinančiomis, kad „tai neįmanoma“, – ir dažniausiai pasiekdavo iškeltus tikslus. Gebėjimas mąstyti autonomiškai ir atsiriboti nuo jau esamų stereotipų kaip asmenybės savybės padėjo IKEA įkūrėjui Ingvarui Kampradui sukurti sėkmingą verslą – atsižvelgdamas į tai, kad gyvenimas Europoje pasikeitė – žmonės tapo mobilesni, jis pasiūlė kraustyti pritaikytus kokybiškus baldus už mažą kainą. Taip jis aplenkė senoje paradigmoje veikiančias baldų kompanijas, kurios gamino tai, ką buvo įpratusios – brangius baldus, kurie tarnautų „amžinai“.

Taigi, tiek pasaulinių šiuolaikinės lyderystės teorijos, tiek praktiniai verslo pavyzdžiai akivaizdžiai rodo lyderio asmenybės svarbą, veikiant naujoje, nuolat sudėtingėjančioje aplinkoje – VUCA realybėje.

Kokių lyderio kompetencijų reikalauja šiuolaikinis pasaulis?

Džimas Kolinsas, išanalizavęs organizacijų proveržį užtikrinusių šiuolaikinių lyderių charakteristikas, priėjo išvados, kad šie lyderiai skiriasi nuo kitų tuo, jog jie prisiima atsakomybę *už nesėkmes, atkakliai siekia savo tikslo net ir sunkiausių išbandymų metu bei geba suburti komandą-lyderę, kuri gali savo lygmeniu priimti didžiųjų dalį verslo sprendimų*. Tokiam komandinio darbo organizavimui lyderis turi *gebėti kurti saviorganizacijos procesus ir valdyti ryšius tarp žmonių*.

Knygų – bestselerių apie emocinį intelektą autorius psichologas Danielius Golemanas teigia, kad norint vadovauti lanksčioms, savarankiškai susitvarkančioms komandoms, vadovas turi turėti aukštą emocinio intelekto (EI) lygį. Tam yra svarbu užsitikrinti 5 pagrindinius gebėjimus: gebėjimą pažinti save (savirefleksija), gebėjimą valdyti emocijas, gebėjimą motyvuoti save, gebėjimą atpažinti kitų žmonių emocijas ir gebėjimą vystyti socialinius jūdžius. Svarbiausias yra pirmasis elementas, glaudžiai susijęs su savirefleksija – žmogaus gebėjimu psichikos pagalba įvairiais aspektais atspindėti patį save. Savirefleksija padeda žmogui nustoti tapatintis su savo „ego“: kitaip tariant, netgi kritinėse situacijose ar stiprių emocijų sukrėtimų metu tam tikra dalimi išlikti ramiu įvykių stebėtoju. Tokiu būdu savirefleksija užtikrina priimamų sprendimų tikslumą.

Amerikos mokslininkas Džoelas Barkeris, nuo 1975 metų tyrinėjantis paradigminius pokyčius organizacijose, taikliai apibendrina ateities lyderiams reikalingų kompetencijų triadą: gebėjimą nuolat tobulinti veiklos procesus, užtikrinant vis augančią kokybę, gebėjimą kurti inovacijas ir gebėjimą numatyti ateitį.

Ontopsichologijos mokyklos įkūrėjas Antonio Menegeti teigia, jog šiuolaikinis lyderis yra asmenybė-vektorius, kuris veikia kaip ryšių ir funkcijų operatyvinis centras, gebėdamas pamatyti teisingą tikslą ir sutelkti kitus jam pasiekti. Teisingam tikslo pasirinkimui lyderis turi jausti gilų ir nuolatinį ryšį su pozityviu savo paties asmenybės branduoliu (In-se) - tuomet pasirinktas tikslas bus realiai pasiekiamas naudingas sau ir sociumui, ir lyderis sugebės sukurti gyvą sistemą, o ne paremtą lyderio stereotipais.

Apibendrinant laikmečio iššūkius ir šiuolaikinius lyderystės ir vadybos tyrinėtojus, galima teigti, kad ateities lyderiams svarbiausia vystyti šiuos gebėjimus:

- **AUTENTIŠKAI** veikti, jaučiant gilų ryšį su savo In-se (asmenybės branduoliu) ir remiantis intuicija;
- **mąstyti autonomiškai (kritiškai) ir keisti save, atsilaisvinant nuo ribojančių stereotipų ir naudojantis SAVIREFLEKSIJOS įgūdžiais;**
- **suprasti, kaip įveikti savo ir kitų žmonių PASIPRIEŠINIMĄ kokybiniams pokyčiams;**
- **priimti ATSAKOMYBĘ už nesėkmes;**
- **valdyti savo EMOCINES BŪSENAS ir kitų žmonių emocijas;**
- **įtakoti nematomus RYŠIUS tarp žmonių;**
- **priimti tikslesnius sprendimus, atsiribojant nuo aplinkos sukurtu mitų ir pasenusių stereotipų, pasiremiant INTUITYVINIU ŽINOJIMU;**
- **matyti naujas veiklos erdves, formuojant NAUJŲ PRASMIŲ vertybes ir tikslus;**
- **kurti save organizuojančią, BESIVYSTANČIĄ aplinką;**
- **formuoti lanksčias, savarankiškai susitvarkančias KOMANDAS;**
- **sudaryti sąlygas gimti INOVACIJOMS;**

BŪTINA: mąstyti visapusiškai, gebėti keistis (nuolat audituoti pasenusius stereotipus), greitai priimti veikiančius sprendimus.

BŪTINA: gebėti matyti esmę, pasirinkti informaciniame šiukšlyne pirmaeilius dalykus, priimti funkcionalius sprendimus.

BŪTINA: gebėti giliau suvokti reiškinius, vykstančius aplink, gebėti įžvelgti besiformuojančias tendencijas, gebėti formuoti naujus prasminius kontekstus.

BŪTINA: atsigręžti į žmogaus vidų ir pradėti įsisąmoninti naujausius psichikos tyrimo mokslų atradimus, įžvalgas, praktikas, apjungiant kartu su filosofijos, vadybos, sociologijos žiniomis.

TYRIMO REZULTATAI



1.

Programos dalyvių asmenybės vertybių pokyčio tyrimas

APIE TYRIMĄ

Tyrimo metodika „Asmenybės vertybinės orientacijos“ (autorius – Š. Švarcas) leidžia nustatyti, kokios vertybės yra svarbiausios žmogaus gyvenime. Vertybės – vienas svarbiausių žmogaus asmenybės struktūros elementų. Vidiniame pasaulyje vertybių pagrindu formuojasi žmogaus etika ir moralė, jos daugeliu atvejų nulemia jo gyvenimo prasmę ir esminius sprendimus. Išoriškai vertybės išryškėja žmogaus elgesyje, ir ne retsykiiais, o nuolatos. Įvertinant dalyvių vertybių pasikeitimus prieš ir po programos, galima suprasti, kaip keičiasi prielaidos ateities lyderio kompetencijų vystymui.

Š. Švarcas išskiria 10 bazinių asmenybės vertybių, kurios buvo analizuojamos tyrime :

1. Valdžia (*angl. Power*) – noras užsitikrinti socialinį statusą ar prestižą, kontroliuoti žmones ir priemonės ar dominuoti (autoritetas, turta, socialinė valdžia, savo įvaizdžio visuomenėje išsaugojimas, visuomenės pripažinimas).
2. Pasiekimai, laimėjimai (*angl. Achievement*) – noras pasiekti asmeninę sėkmę, demonstruojant kompetenciją pagal socialinius standartus.
3. Hedonizmas (*angl. Hedonism*) – noras patirti kūniškus malonumus, mėgautis gyvenimu.
4. Stimuliacija (*angl. Stimulation*) – naujumo ir gilių išgyvenimų siekimas.
5. Savarankiškumas (*angl. Self-Direction*) – noras savarankiškai mąstyti ir pasirinkti veikimo būdus, užsiimti kūryba ir tyrinėjimais.
6. Visapusiškumas (*angl. Universalism*) – atspindi tokias vertybes, kaip supratingumas, pakantumas, visų žmonių ir gamtos gerovės gynimas.
7. Geranoriškumas (*angl. Benevolence*) – gerų kasdinių santykių su artimais žmonėmis kūrimas.
8. Tradicijos (*angl. Tradition*) – atspindi pagarbos egzistuojantiems kultūroje papročiams ir idėjoms svarbą, jų priėmimo ir laikymosi svarbą.
9. Konformizmas (*angl. Conformity*) – siekimas išvengti tam tikrų veiksmų, taip pat noro ar impulso atlikti tokius veiksmus, jei jie kenkia kitiems arba neatitinka socialinių lūkesčių.
10. Saugumas (*angl. Security*) – saugumo kitiems žmonėms ir sau, visuomenės ir tarpusavio santykių harmonijos, stabilumo siekimas.

PABRĖŽIAME, kad žmogus sprendimus nesąmoningai priima toje smegenų dalyje, sutinkamai su jo svarbiausiomis (aukščiausio prioriteto) vertybėmis.

Visas 10 vertybių galime suskirstyti į 2 grupes:

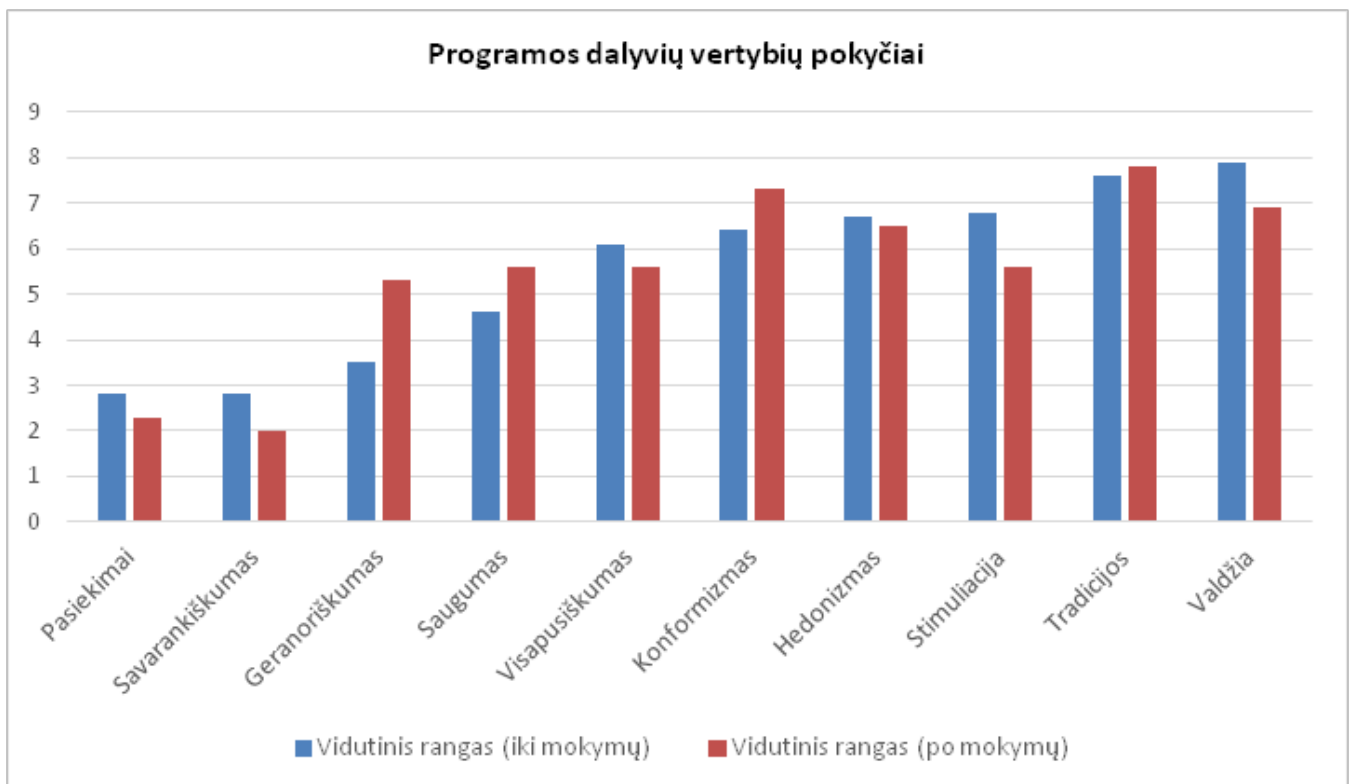
- **SAVE REALIZUOJANČIOS VERTYBĖS**
(valdžia, pasiekimai, savarankiškumas, hedonizmas, stimuliacija) - tai vertybės, kurios skatina priimti sprendimus, susietus su vidiniu motyvu siekti pirmauti ir didesnių tikslų, būti atviram naujovėms ir pokyčiams, priimti atsakomybę už savo gyvenimą ir rezultatus, jausti idomumą ir pasitenkinimą veikloje.
- **KONSERVATYVIZMO VERTYBĖS**
(visapusiškumas, geranoriškumas, konformizmas, saugumas, tradicijos) – tai vertybės, kurios skatina priimti sprendimus, susietus su stabilumo siekiu.

Vertybių tyrimo išvados

Programa padėjo įvykti dalyvių vertybių pokyčiui, kuris yra pagrindas formuoti ateities lyderio kompetencijoms



Tyrimo rezultatai parodė, kad po programos dalyviams svarbesnėmis vertybėmis tapo savęs realizavimo grupės - „savarankiškumas“, „stimuliacija“, „valdžia“ – vertybės, mažiau svarbiomis – konservatizmo grupės - „geranoriškumas“, „saugumas“, „konformizmas“ – vertybės.



Šis vertybių pokytis rodo tai, kad programa sudaro sąlygas formuoti atitinkamoms ateities lyderio kompetencijoms:

- padidėjusi savarankiškumo ir valdžios svarba ir sumažėjusi , konformizmo ir geranoriškumo svarba padeda dalyviams *atkakliai siekti tikslo net ir nepalankiausiomis sąlygomis, mąstyti autonomiškai, priimant sprendimus.*
- išaugusi stimuliacijos svarba (naujų ir gilių išgyvenimų siekimas) sustiprina poreikį *motyvuoti save ir būti orientuotam į inovatyvios aplinkos kūrimą;*
- sumažėjusi saugumo svarba taip pat prisideda prie geresnio dalyvių pasirengimo keisti save *ir imtis naujų veiklų, kas yra pagrindas inovacijų kūrimui ir asmeniniam vystymui.*

Programos dalyviai ėmė labiau vertinti galimybę savarankiškai priimti sprendimus. Kartu tai rodo, kad dėl galimybės savarankiškai tvarkyti savo gyvenimą, realizuoti save, jie yra pasiryžę pakeisti įprastą gyvenimo būdą.

Vertybės „geranoriškumas“ svarbos sumažėjimas byloja apie tai, kad programos dalyvių psichologinės ribos tapo aiškesnės. Žmogus, kurio ribos nubrėžtos, nuo pat pradžių neleidžia, kad santykiai pavirstų keliančiais diskomfortą, ir tokiu būdu sumažina tikimybę, kad „netikėtai“ kils rimti konfliktai.

Vertybė „stimuliacija“ neapėmė mažiausiai svarbių (nepripažįstamų) vertybių trejetą. Tai rodo, kad programos dalyviai tapo atviresni naujai patirčiai, šviežiems įspūdžiams, jie panorą pajvairinti savo gyvenimą naujomis patirtimis .

Pakilo ir vertybė „valdžia“. Tai rodo, kad programos dalyviai ėmė pozityviau vertinti formalią, socialinę valdžią. Tokiu būdu, sumažėjo atotrūkis tarp profesinės sėkmės svarbos ir valdžios siekimo. Taip pat į mažiausiai svarbių vertybių trejetuką pateko „konformizmas“, kas atspindi programos dalyvių atsiribojimą nuo ribojančių stereotipų ir padidėjusį autonominio (kritinio) mąstymo lygį.





2.

Programos dalyvių kontrolės lokuso pokyčio tyrimas

APIE TYRIMĄ

„Kontrolės lokusas“ – tai žmogaus nepriklausomybės, aktyvumo ir savarankiškumo laipsnio, siekiant savo tikslų, rodiklis. Jis susijęs su asmeninės atsakomybės už gyvenime vykstančius įvykius jausmu. Skiriami du kontrolės lokuso tipai: eksternalus (išorinis) ir internalus (vidinis).

Žmonės su internaliu kontrolės lokusu yra labiau savimi pasitikintys, nuoseklesni ir atkaklesni siekdami užsibrėžto tikslo. Žmonėms su eksternaliu kontrolės lokusu būdingas nepasitikėjimas savo sugebėjimais, nerimas, noras neapibrėžtam laikui atidėti savo ketinimų įgyvendinimą. „Eksternalus kontrolės lokusas“ ir „internalus kontrolės lokusas“ – tai du tos pačios skalės poliai. Kitaip tariant, žmogaus atsakomybė už savo gyvenimą gali didėti palaipsniui.

„Kontrolės lokusui“ matuoti naudojamas Dž. Roterio sukurtas testas „Subjektyvios kontrolės lygis“. Testas matuoja „kontrolės lokusą“ tiek visumoje, tiek ir atskirose gyvenimo srityse: šeimyniniuose santykiuose, darbinėje veikloje, tarpasmeniniuose santykiuose, sveikatos srityje ir susirgus. Tai svarbu, nes žmogus gali jausti savo atsakomybę vienoje srityje (pavyzdžiui, kurdamas šeimyninius santykius) ir tuo pat metu perkelti visą atsakomybę aplinkybėms kitose srityse: darbe, sociume ir t. t.

Dž. Roteris taip pat išskyrė dvi kontrolės lokuso sudedamąsias dalis:

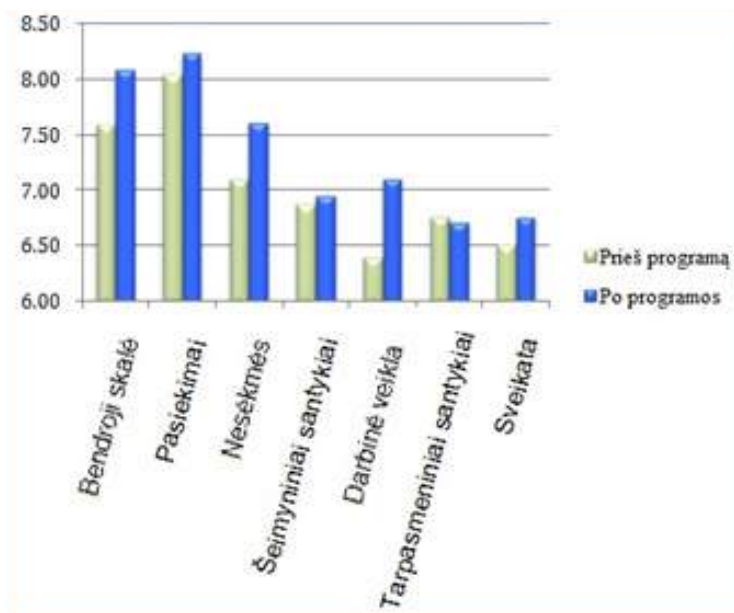
- Internalumas/eksternalumas pasiekimų srityje – atsakomybės už savo pasiekimus priskyrimas sau arba perkelia atsakomybę kitiems.
- Internalumas/eksternalumas nesėkmių srityje – žmogus už savo nesėkmes atsako pats arba perkelia atsakomybę kitiems.

Kontrolės lokuso tyrimo išvados

Programos metu įvykęs dalyvių kontrolės lokuso pokytis liudija apie programos įtaką ateities lyderio kompetencijos vystymui – programa pagerino dalyvių gebėjimus prisiimti atsakomybę už savo nesėkmes.



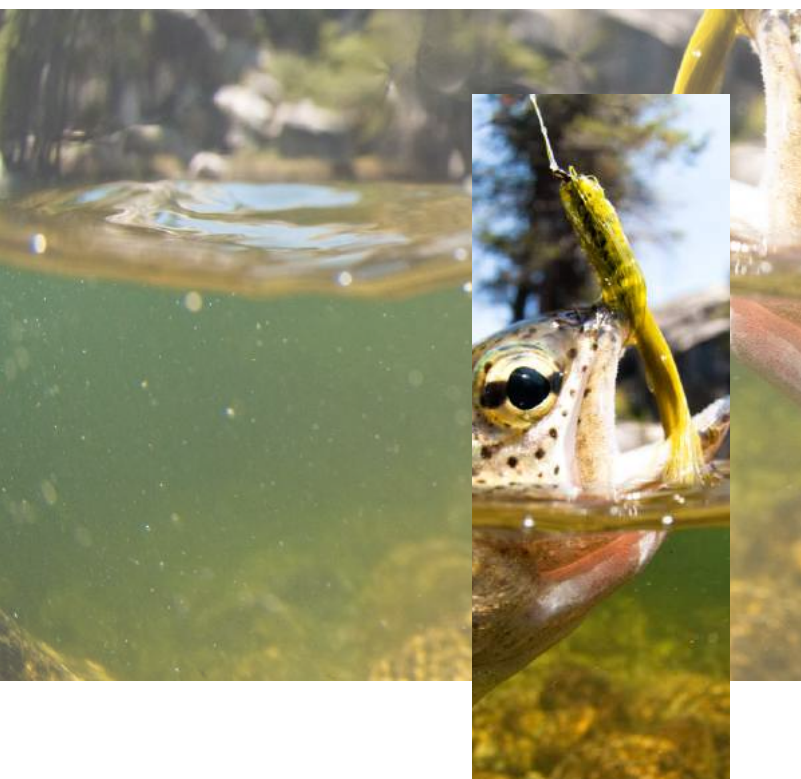
Kontrolės lokuso tyrimas parodė, kad bendras tyrimo dalyvių internalumas po mokymų akivaizdžiai išaugo (nuo 7,6 iki 8,1 balo). Kitaip tariant, internalumas iš vidutinio virto dideliu. Tai rodo, kad programos dalyviai pradėjo prisiimti sau didesnę atsakomybę už savo gyvenimą ir veiklos rezultatus.



Akivaizdžiai padidėjo dalyvių internalumas nesėkmių srityje (nuo 7,1 iki 7,6 balo). Tai rodo, kad dalyviai ėmė geriau suvokti, jog nepalankios situacijos jų gyvenime – tai ne aplinkybių susiklostymas, o jų pačių atsakomybės zona.

Prisiminkime, kad Džimas Kolinsas atsakomybės už savo nesėkmes prisiėmimą vadino viena iš savybių, kurios skiria didžiuosius „penktojo lygio lyderius“ nuo „efektyvių vadovų“, priklausančių ketvirtajam lygiui. Kitaip tariant, internalumo nesėkmių srityje didėjimas – tai rodiklis, kad programos dalyviai ugdomi lyderio savybes.

Iš visų gyvenimo sričių, kurios tiriamos testu, internalumas akivaizdžiai išaugo darbo santykių srityje (nuo 6,4 iki 7,1 balo). Tai dėsninga, nes programa buvo susijusi visų pirma su verslo lyderystės ugdymu ir tai demonstruoja programų dalyvių padidėjusiu gebėjimu valdyti savo emocines būsenas ir įtakoti santykių sėkmingumą savo veikloje (su kolegomis, pavaldiniai, klientais).





3. Programos dalyvių mąstymo stereotipiškumo (stereotipinių įsitikinimų) pokyčių tyrimas

APIE TYRIMĄ

Mąstymo stereotipiškumo tyrimui buvo pasirinktas Viliaus Adomaičio (diplominis darbas Sankt – Peterburgo valstybinio universiteto ontopsichologijos katedroje) testas. „Mąstymo stereotipiškumo nustatymo“ testas. Testą sudaro 40 teiginių porų - vienas iš teiginių poroje atspindi stereotipinį požiūrį į kokį nors reiškinį, o kitas – neutralų, nesuvaržytą šio stereotipo.

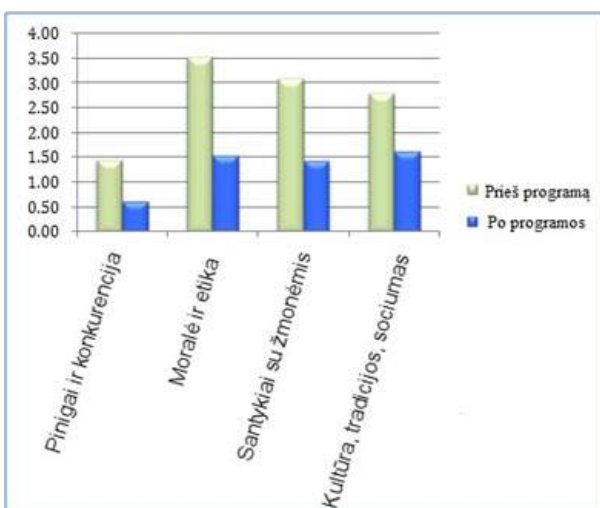
Mąstymo stereotipiškumas buvo tiriamas šiose srityse:

1. „Pinigai ir konkurencija“ - ši sritis atspindi stereotipus ekonominėje veikloje,
2. „Moralė ir etika“ – ši sritis atspindi moralės ir etikos stereotipus,
3. „Santykiai su žmonėmis“ – atspinti stereotipus santykiuose,
4. „Kultūra, tradicijos, sociumas“ – nurodo bendrus kultūrinius ir socialinius stereotipus.

PABRĖŽIAME, kad dažniausiai žmonės priimdami sprendimus, nesąmoningai remiasi visuotinai pripažįstamomis normomis ir vyraujančiais tam tikroje srityje gyvenimo reiškinį mitais („šablonais“), kas apsprendžia stereotipinę elgseną. Kuo žmogaus mąstymas yra labiau autonominis, kritinis, kūrybingas, tuo jame mažiau įprastų stereotipinių įsitikinimų.

Mąstymo stereotipiškumo tyrimo išvados

Baigus programą, stereotipinių atsakymų procentas visose kategorijose ryškiai sumažėjo - tai rodo, kad dalyvių mąstymas baigus programą tapo mažiau suvaržytas stereotipų, kas yra lyderio savybių išsiugdymo rodiklis



Baigus programą, stereotipinių atsakymų procentas visose kategorijose ryškiai sumažėjo ir sudarė apie 15% tokiose kategorijose, kaip „moralė ir etika“, „santykiai su žmonėmis“, „kultūra ir tradicijos“ ir 6,1% kategorijoje „pinigai“. Sumažėjimas visais atvejais yra statistiškai patikimas. Tai rodo, kad dalyvių mąstymas baigus programą tapo mažiau suvaržytas stereotipų. Laisvė nuo stereotipų leidžia matyti ne iškreiptą situaciją, o tokią, kokia ji yra, ir priimti funkcionaliausių sprendimų. Todėl mąstymo stereotipiškumo sumažėjimas – lyderio savybių išsiugdymo rodiklis.



4. Sprendimų priėmimo motyvų pokyčių tyrimas

APIE TYRIMĄ

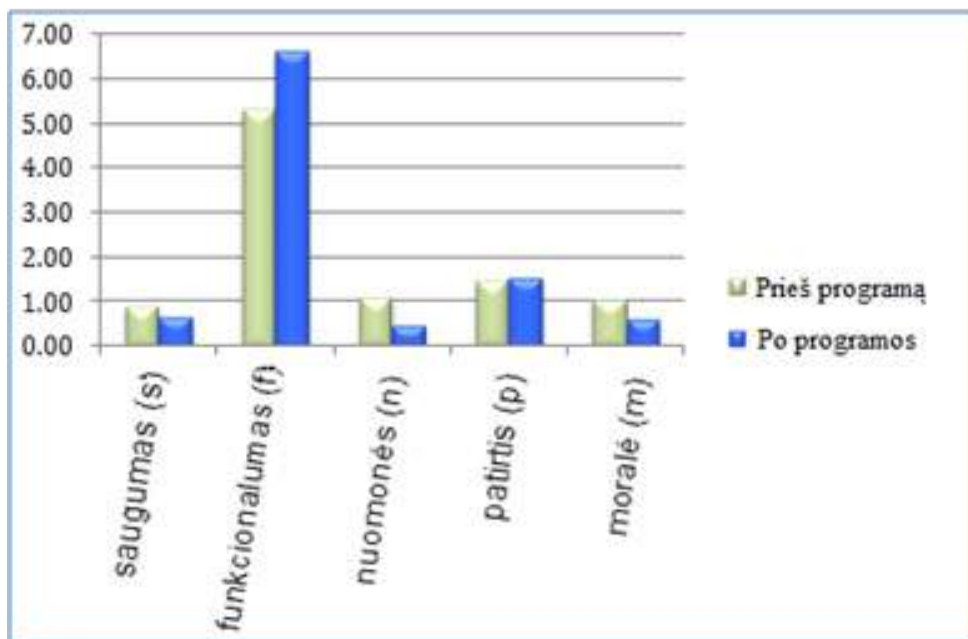
Tyrimui buvo pasirinktas Viliaus Adomaičio „Sprendimų motyvacija“ testas (diplominis darbas Sankt – Peterburgo valstybinio universiteto ontopsichologijos katedroje). Kai žmogus renkasi vieną iš kelių galimų veiksmų variantų – jis įvertina galimus šio pasirinkimo padarinius. Numatomi padariniai gali būti įvertinti greitai ir beveik nesąmoningai arba formalizuotai, pasinaudojant tušinuku ir popieriumi. Be to, kai kurie pasirinkimo padariniai žmogui yra svarbesni, o kai kurie – mažiau svarbūs. Pavyzdžiui, jeigu žmogus labiau už viską bijo padaryti klaidą – jis rinksis patį saugiausią, nors ir mažiau naudingą, variantą.

Sprendimo priėmimo motyvų prieš ir po programos tyrimui buvo pasirinktas testas „Sprendimų motyvacija“. Jo pagalba galima nustatyti, kokią reikšmę žmogui priimant sprendimą turi šie faktoriai:

- funkcionalumas (tikslas) – pasiekto rezultato funkcionalumas žmogui;
- moralinis pagrįstumas – priimto sprendimo atitikimas moralės normoms;
- ankstesnės patirties įtaka – kiek priimtas sprendimas dera su anksčiau įgyta patirtimi;
- aplinkinių nuomonės įtaka – ar aplinkiniai žmonės sutiks su priimtu sprendimu;
- saugumas – ar sprendimas nesukels neigiamų padarinių.

Sprendimų priėmimo motyvų tyrimo išvados

Dalyvavimas programoje sustiprino rezultato funkcionalumo svarbą – tai rodo, jos programa padėjo formuotis ateities lyderio kompetencijai – kurti aplinką kaip gyvą sistemą.



Prieš pradėdant programą, pagrindinis faktorius renkantis dalyviams buvo rezultato funkcionalumas (5,3 balo). Visi kiti faktoriai: patirtis, kitų nuomonė, moraliniai kriterijai ir saugumas – buvo gerokai mažiau svarbūs.

Dalyvavimas programoje dar labiau sustiprino esamas tendencijas: rezultato funkcionalumo svarba išaugo iki 6,4 balo, o svetimos nuomonės ir moralinių kriterijų svarba dar labiau sumažėjo.





5. Atsiliepimų apie programą „AUTHENTICUS“ analizė

Analizuodami atsiliepimus (jie renkami praėjus 6 mėnesiams po programos baigimo), mes surašėme kiekvieno konkretaus dalyvio gautus rezultatus. Rezultatus pagal panašumą mes suskirstėme į kategorijas, o gautas kategorijas sujungėme į platesnes. Gavome penkias apibendrintas kategorijas, kurios pateiktos diagramoje.

Didžioji dalis dalyvių pažymėjo, kad programa padėjo jiems praplėsti mąstymą ir sustiprino jų ryšį su savimi. Priminsime, jog būtent šios savybės reikalingos lyderiui, norint „girdėti“ savo vidinį balsą ir veikti ne vadovaujantis stereotipais, o pagal situaciją. 2/3 dalyvių pažymėjo, kad pagerėjo energetinis balansas, o maždaug pusė – kad pagerėjo tarpasmeniniai santykiai (ir darbe, ir už jo ribų) ir pakilo profesionalumo lygis.

Dalyvių atsiliepimai yra pateikti: <https://goo.gl/kaoHvu>

Išsamiau kiekviena atsiliepimų kategorija aprašyta lentelėje:

2 lentelė. Tyrimo dalyvių atsiliepimų analizė

Rezultatas	Rezultato aprašymas	Kiek kartų paminėta	Iš viso pagal kategorijas
Pakilęs profesionalumo lygis	Pakėliau savo profesionalumo lygį/išsprendžiau sudėtingus uždavinius	8	11
	Išmokau valdyti laiką	3	
Pagerėję tarpasmeniniai santykiai	Nustojau ginčytis ir piršti savo nuomonę aplinkiniams, smerkti žmones	2	13
	Išmokau rasti bendrą kalbą su aplinkiniais (versle ir asmeniniame gyvenime)	9	
	Pagerinau santykius su vaikais	2	
Pagerėjęs energetinis balansas	Gyvenimas tapo ramesnis ir pozityvesnis, daugiau energijos	17	17
Sustiprėjęs ryšys su savimi	Išmokau remtis savimi/jausti pasitikėjimą, atsakomybę	15	32
	Išmokau atskirti tai, kas sava, nuo to, kas primesta; tai, kas reikalinga, nuo to, kas nereikalinga (nuomones, norus, tikslus)	8	
	Ėmiau skirti daugiau laiko bendravimui su savimi ir įsiklausyti į save	8	
	Gyvenu čia ir dabar	1	
Mąstymo platumas	Supratau, kas yra memetika; perpratau stereotipus, kurie riboja mane ir aplinkinius	9	36
	Pradėjau plačiau į viską žiūrėti, kitaip mąstyti, suvokiau, kad viskas reliatyvu	14	
	Išmokau suprasti įvykių priežastis	7	
	Atsirado noras mokytis ir pažinti	1	
	Suvokiau ryšį tarp Būties ir žmogaus asmenybės	3	
	Supratau vaikystės svarbą. Permąščiau savo istoriją	2	