


G. TÓTH Károly

ÖNMEGVALÓSÍTÁS ÉS VEZETÉS



A vállalatok és intézmények érvényesülési képességének alakulása hasonló szinteket tartalmaz, mint az emberek önmegvalósítási szintjei. Ez egyszerűen annak a következménye, hogy egy vállalat „önmegvalósulása” a benne dolgozó vezetők és alkalmazottak önmegvalósításának eredőjeként jön létre. A modern vállalatvezetés plauzibilis feladata tehát olyan helyi kultúra kialakítása, amely valamennyi munkatárs számára esélyt ad sikeres önmegvalósításukra. A tanulmány e gondolatkört járja körül.

A korszerű vezetéssel foglalkozó szakirodalom a vállalati siker egyre fontosabb tényezőjeként említi a vállalati kultúrát, mely szoros kölcsönhatásban van a vállalat vezetőinek és alkalmazottainak önmegvalósítási szintjével.

Az a vezető, aki sikeresen tudja irányítani a saját életét, rendszerint megállja a helyét a vezetésben is. Az az alkalmazott, aki sikeres az önmegvalósításban, az rendszerint sikeres a hivatali munkában is. A magánéletében sikertelen, boldogtalan, keserű ember sem alkalmazottként, sem vezetőként nem képes tartósan sikereket elérni. Ezért a vezetés szempontjából nagy jelentősége van annak, hogy a vállalatok és intézmények vezetői és alkalmazottai ismerjék meg és alkalmazzák a sikeres önmegvalósítás elveit és tapasztalatait. Minél magasabb egy vállalat dolgozóinak és főleg vezetőinek önmegvalósítási szintje, minél több sikeres önmegvalósítója van egy vállalatnak, annál eredményesebben működik.

Az önmegvalósítás rendkívül összetett szellemi, biológiai és materiális folyamat, melynek részletes leírásához könyvekre, tökéletes megértéséhez és elsajátításához pedig évekre van szükség. Több kötet könyv át tanulmányozását, valamint az önmegvalósítás folyamatának tökéletes megértéséhez szükséges időt nem pótolhatja semmilyen tanulmány, de amint a melet adó parázshoz szükséges lángra lobbanáshoz sok esetben egy

szikra is elegendő, ugyanúgy egy tanulmány is lehet évekig tartó elmélyült tanulmányozás elindítója.

E tanulmányomban az önmegvalósítás és a vezetés kapcsolatát, valamint a sikeres önmegvalósítás leglényegesebb lépéseit foglalom össze abból a célból, hogy felhívjuk a figyelmet erre az ember és a vállalat számára egyaránt fontos területre.

Az önmegvalósítás szerepe

A vezetői munka alapvetően emberekkel történő foglalkozás. Az emberek miközben egy vállalat vagy intézmény alkalmazottaiként dolgoznak, személyes önmegvalósításukon is munkálkodnak. A vezetők és munkatársaik – többnyire tudtuk és akaratuk ellenére – részesei egymás önmegvalósításának, segítik vagy hátráltatják azt.

A vezetés mindenekelőtt példamutatás, ami nem korlátozódhat a munkahelyi tevékenységekre, hanem ki kell terjednie az emberi kapcsolatok minden szintjére. A vezető legalapvetőbb példamutatása a saját maga sikeres önmegvalósítása. Az a vezető, aki munkatársai szeme láttára és azokkal együttműködve sikeres önmegvalósító, az példájával munkatársait sikeres önmegvalósításra ösztönzi. Mindezzel jelentősen hozzájárul a vállalati kultúra fejlődéséhez és ezáltal a vállalat sikeres fejlődéséhez.

A vezetés nem csak a közvetlen vezetői intézkedéseken, hanem a vállalati kultúrán keresztül is érvényesül. A vállalati kultúra az a „hordozó közeg“, mely a vezetés szándékát minden „parancsszónál“ hatékonyabban tudja közvetíteni a munkatársakhoz, és a munkatársak belső indítékait a vezetőkhoz.

A vezetői kultúra egy adott vállalatban belül az alkalmazottak és a vezetők által közösen vallott értékek, valamint a fentiek által tanúsított magatartásnormák összessége. A vállalati kultúra a vállalatra jellemző légkör, ami erős kölcsönhatásban van az alkalmazottak és vezetők önmegvalósítási szintjével. A vállalati kultúra fontos tényezője a vezetők és dolgozók vállalati küldetésstudatának, szintje a vállalati hitvallás szerinti élés és munkálkodás, melynek legfőbb képviselői és szószólói a sikeres önmegvalósító vezetők és alkalmazottak. A vezetők és beosztottak sikeres önmegvalósítását a fejlett vállalati kultúra segíti, a rossz vállalati légkör rontja. Az emberek életük egyik legjelentősebb részét családjukon kívül, vezetőik és munkatársaik körében töltik. Ezért a fejlett vállalati kultúra megteremtése nem pusztán eszköz a vállalat arculatának kialakítására, vagy a vállalat identitásának kiépítésére, hanem olyan tevékenység, melynek egyik alapvető célja elősegíteni a vállalat vezetőinek és alkalmazottainak önmegvalósítását, ami alapvetően vizsgálható a vállalat sikeres működésére, az alkalmazottak családi békéjére.

Hatékony vezetéshez fejlett vállalati kultúrára van szükség, fejlett vállalati kultúrát az önmegvalósítás magas szintjén álló vezetők és alkalmazottak tudnak megvalósítani. Az önmegvalósítás kapcsolata a vállalati kultúrával és a vállalati sikerrel az 1. ábrán látható.

A sikeres önmegvalósító munkatársak és vezetők, a vállalati kultúra és a sikeres vállalat pozitív visszacsatolással gerjesztett vállalati rendszert alkot, melynek a folyamatos működést biztosító legfontosabb eleme a sikeres önmegvalósító vezető.

Az önmegvalósítás esélye

Önmegvalósításon általában sikeres önmegvalósítást értünk, hisz egy szerencsétlen emberről fel sem tételezzük, hogy önmegvalósításának célja a szerencsétlenné válás volt. A köznyelv szerint a szerencsétlenné válás a sors csapása, sikeres embernek lenni viszont szerencse dolga.

A valóságban az emberi élet maga az önmegvalósítás, mely lehet sikeres és sikertelen, attól függően, hogy mire vagyunk „beállítódva“.

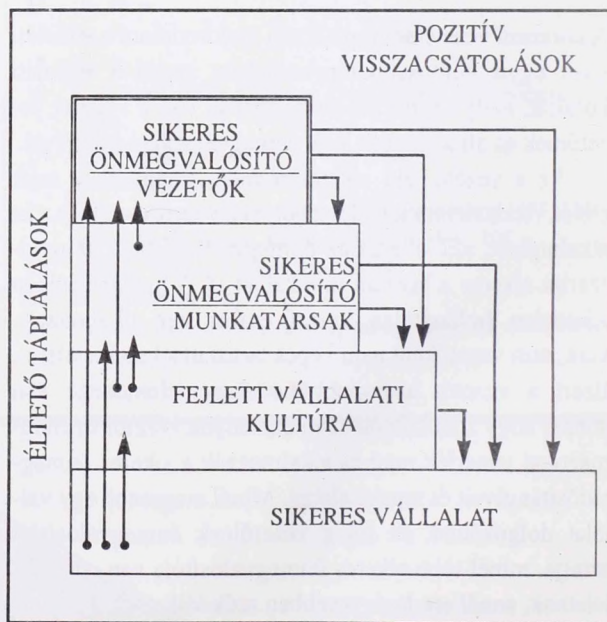
A pszichokibernetika tanítása szerint ugyanis az ember „célkövető rendszer“, és azt valósítja meg, amire be van állítva. A mechanikus célkövető rendszerekről tudjuk, hogy működésük lényege a beállított cél elérésére törekvés. Az ember mint „célkövető rendszer“ természetesen sokkal összetettebb, szellemi, biológiai, fizikai és fiziológiai folyamatok összességéeként, igen bonyolult célok elérésére képes, ha „beállítódása“ megtörtént.

Minden ember egyszerre önmaga „az egyén“, aki éli életét, és „a sors“, aki irányítja azt. Születésunktől halálunkig sorsunk a mi kezünkben van. Rajtunk múlik, hogy az „egyén“ „sorsát“ hogyan alakítjuk, hogyan valósítjuk meg önmagunkat. Lehetünk sikeresek, boldogok, szerencsétlen szenvedők, lehetünk dúsgazdagok vagy koldusszegények, azok lehetünk, amik csak lenni akarunk. A hangsúly azon van, hogy mik akarunk lenni.

Az, hogy a sorsunk a mi kezünkben van, nem azt jelenti, hogy valamit kitalálunk, és az mint a mesebeli

1. ábra

Az önmegvalósítás kapcsolata a vállalati kultúrával és a vállalati sikerrel



kívánság, azonnal teljesül. Az önmegvalósítás azt jelenti, hogy elhatározásunkkal „beállítjuk“ magunkat, mindenekelőtt tudatunkat arra, hogy mik akarunk lenni, mit akarunk elérni, és ennek érdekében állhatatosan munkálkodunk. A beállítódás és az állhatatosság egymást erősítve, mint egy célkövető rendszer „programja“ vezérel bennünket az óhajtott cég elérése felé.

Ahogy a technikai szervorendszereknek is megvannak a működési korlátai, ugyanúgy az emberi önmegvalósításnak is megvannak az emberi mértékű korlátai. A szervomechanizmus a maga működési intervallumában minden beállítást híven követ, „nem törődve azzal, hogy az értelmes-e vagy nem“, de a működési intervallumán kívül használhatatlan. Az ember teljes szellemi, biológiai lény a beállítottságát igyekszik teljesíteni, hogy értelmes-e vagy nem, azt nem tudja vizsgálni. Az értelmes, emberi beállítottságot mindenkinek magának kell kialakítania.

Az önmegvalósítás kapcsán arról is beszélni kell, hogy nem elég azt akarni, hogy gazdag legyek és ezzel mindent elintéztem. Beállíthatom ugyan magamat arra, hogy gazdag legyek, és minden bizonnyal el is érhetem azt, de mindjárt értelmetlenné válhat ez a beállítódás, ha semmiben sem találok boldogságot, ha közben halálos beteg vagyok. Az igazi gazdagság – ami után minden ember jogosan sóvárog – nem más, mint a béke, kiegyensúlyozottság, és bőség: szükségtől aggodalmaktól és feszültségektől mentes élet, telve lehetőségekkel, hogy értékteremtő energiánkat minél jobban hasznosíthassuk. Ennek az igazi értelmes emberi gazdagságnak az eléréséhez a sikeres önmegvalósítás magas szintjét kell elérni.

E. Wuchler írja egyik művében: „A világon nincsenek sikertelen emberek, csak olyanok, akik nem tudják, hogy képesek lennének sikeresek lenni.“

Ezzel szemben viszont milliók látják környezetükben a „sors“ megváltoztathatatlan elrendeléseként, hogy a szegények szegények, a gazdagok gazdagok maradnak. Az emberek többsége tévesen úgy hiszi, hogy vannak született sikeres emberek, és született szerencsétlenek. Az emberek többsége beletörődik „sorsába“ mint megváltoztathatatlanba. Rendkívül nagy szükség van arra, hogy minél többen megértsék, a sikeres önmegvalósítás nincs származáshoz, életkorhoz, időtartamhoz kötve. A saját egészségünkért, a saját boldogulásunkért, környezetünk pozitív alakítása céljából az önmegvalósítást akármilyen környezetben, akár egyetlen napra is, bármilyen korban is érdemes elkezdni. Az önmegvalósításhoz egyénenként és célonként hosszabb-rövidebb időre van szükség, de a beállítottság eléréséhez szükséges legfontosabb lépéshez, az elhatározáshoz egyetlen pillanat elég. Minden sikeres önmegvalósítás az első sikerrel kezdődik, legyen az akármilyen jelentéktelen is. A leghatékonyabb ösztönző a megélt siker.

A sikeres önmegvalósítás esélye gazdagok és szegények, vezetők és beosztottak számára egyaránt nyitva áll.

A modern vállalatvezetés kiemelt feladata, hogy olyan vállalati kultúra kialakulását segítse elő, mely a vállalat vezetőinek és alkalmazottainak egyaránt esélyt ad sikeres önmegvalósításukhoz.

Az önmegvalósítás folyamata

Az önmegvalósítás vágyak, hitek akarataink által történő megvalósulásának egymásba fűződő láncolata. Egy-egy vágyunk teljesülése újabb vágyakat ébreszt bennünk, melyek megvalósulása egy-egy része önmegvalósulásunknak, egy-egy lépés az önmegvalósítás egyre magasabb szintjei felé. Az önmegvalósítás folyamata egyéneknél és alkalmanként eltérő szellemi, biológiai és materiális mozzanatok egyre magasabb szinten periodikusan „megismétlődő“ sorozatából áll.

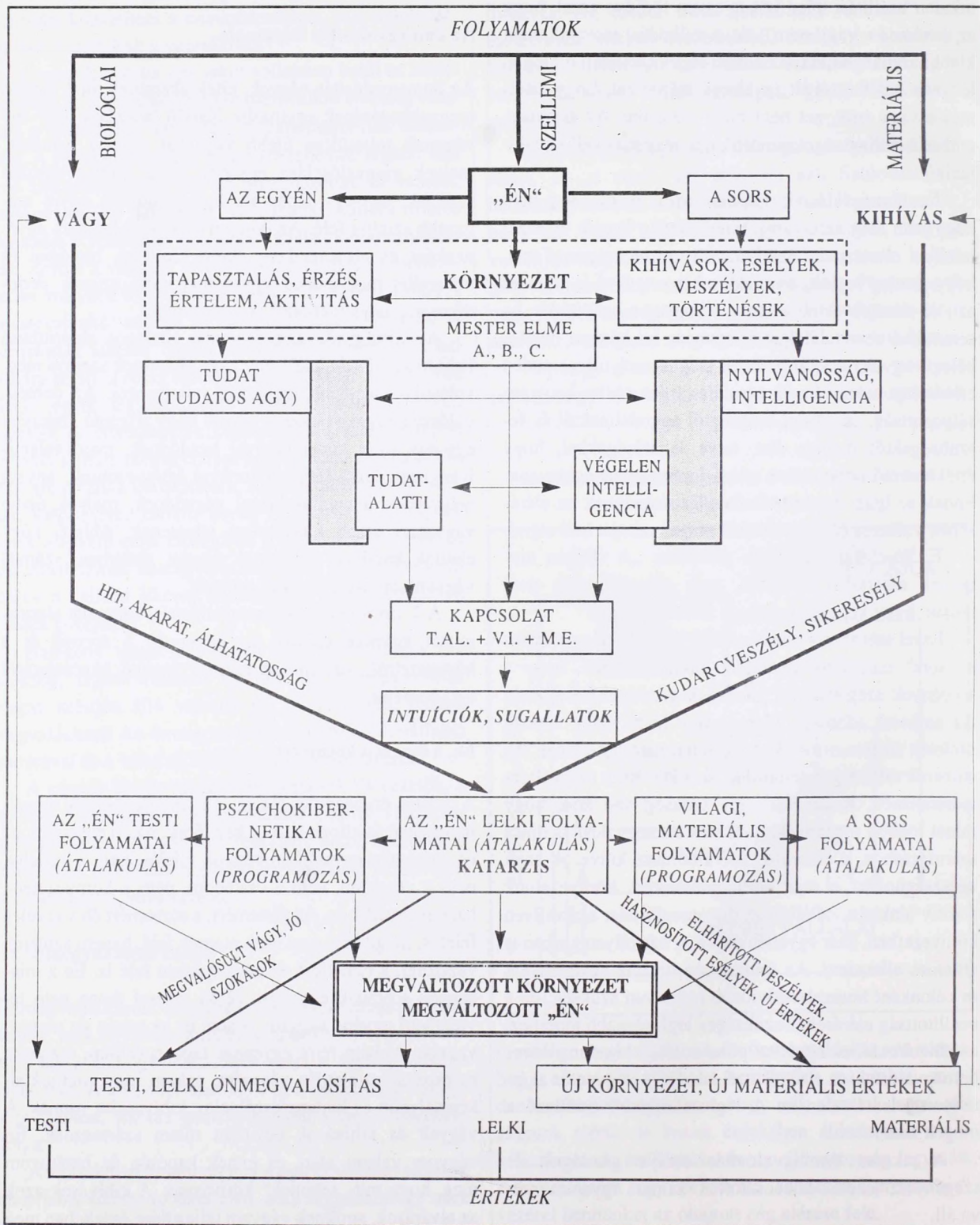
Az önmegvalósítási folyamat általános algoritmusát látható a 2. ábrán, mely egy vágy akarataink szerinti megvalósulásának főbb szakaszait tartalmazza. Az önmegvalósítás egymást időben követő vagy átlapoló szakaszai egy-egy vágy kialakulásával kezdődnek, majd valamilyen testi, lelki átalakulásunkkal környezetünk, anyagi helyzetünk megváltozásával végződnek, melyek újabb vágyakat, újabb kihívásokat jelentenek. Ahhoz, hogy életünk karaktere akarataink szerint alakuljon, számos vágyunk teljesülésére van szükség.

A 2. ábrán látható önmegvalósítási folyamat algoritmusát követve először az egyénről, a sorsról és a környezetről, valamint e három tényező kapcsolatáról kell beszélni.

Én, a sors és a környezet

A tudatos önmegvalósítás az „én“ felelősségének megállapításával és elfogadásával kezdődik. Az én életemért, az én sorsomért egyedül én vagyok felelős, nem a szüleim, nem a vezetőim, nem a családom, nem a környezetem, hanem egyedül én. Az életemért, a sorsomért én vagyok a felelős, méghozzá nem csak magam felé, hanem szüleim, vezetőim, a családom és környezetem felé is. Én a mindenség sorsának egyetlen, senki mással össze nem téveszthető egyéne vagyok. A sors és az egyén én magam vagyok. Nekem mint *egyénnek* tapasztalataim, érzéseim és érzelmeim alapján vágyaim, nekem mint *sorsnak* sikeresélyeim és kudarcveszélyeim, kihívásaim vannak. A vágyak és kihívások egyaránt tőlem származnak. Én vágyom valami után, és ennek kapcsán én határozom meg, hogy mit „tekintek“ kihívásnak. A kihívások azok az elvárások, amiknek vágyam teljesülése érdekében meg

Az önmegvalósítási folyamat algoritmus
(Lelki, testi, materiális értéktéremtés)



kell felelnem. Én határozom meg, hogy mit hiszek, mit akarok, miért leszek képes állhatatosan harcolni. Az élet végtelen sikereséye és kudarcveszélye közül én választom ki hitemmel, akaratommal, hogy mit tekintek a magam számára kihívásnak. A világ bármilyen csodás sikereséye, vagy rettenetes kudarcveszélye számomra közömbös, ha az nem a vágyaim „útjába” esik.

A mindenség sorsának rám eső sorsdarabja az én kezemben van. Sorsomat magam alakítom. Így jutunk el az évezredek óta ismert igazsághoz, amely szerint „minden ember a maga sorsának kovácsa”.

Az énkép, az énefelelősség pontos meghatározása a kulcsa a sikeres önmegvalósításnak. A helytelen énkép vagy visszariasztja az egyént, és indokolatlan korlátokat állít fel, vagy másra hárítja a felelősséget az egyén sorsának alakulásáért. A helytelen énkép mind a két változata ellene hat a sikeres önmegvalósításnak.

Biológiai és szellemi élet egyaránt csak meghatározott környezetben létezik, melyet én is alakítok, és mely engem is alakít. Én a sorsom alakításával alakítom a környezetemet, a környezetem sok ember sorsának alakításával alakít engem. A környezet az, amiből érzéseim és érzelmeim útján tapasztalatokat szerzek, a környezet az, ahol a sikereséyek és kudarcveszélyek, a kihívások megvalósulnak.

A sikeres önmegvalósítás lényegét tekintve *lelki, testi és materiális értékeremtés*; a sikertelen élet a lelki, testi és materiális értékek „elherdálása”.

Mesterelme (A., B., C.)

Az „én”, az egyén környezetében szereplő sok más „én” egyén között mindig vannak vagy voltak olyan egyének, akik az „én” vágyaimat, vagy ahhoz nagyon közel állókat megvalósítottak. Az „én” vágyai elérése érdekében különös figyelemmel fordul ezek felé mint példaképek, mint követendő, mint „tanácsadók” felé, akik az övéhez hasonló vágyakat megvalósították. A követendő példaképek alapvetően három csoportra oszthatók:

- A) történelmi példaképek, és olyan régen élt egyének, akik példája fennmaradt;
- B) olyan személyek, élő példaképek, akik személyes eredményeikkel, magatartásukkal, vagy egyszerűen csak lényükkel követendő példának számítanak, de az egyénnek nincs velük rendszeres, közvetlen személyes kapcsolata;
- C) azok az élő személyek, akikkel az „én” vágyai elérése érdekében közvetlenül személyes kapcsolatban áll, esetleg együttesen érdekeltek a vágy teljesülésében.

A példaképek, a követendő egyének három csoportjának szellemi tőkéje mint egy mesterelme áll az egyén rendelkezésére, melyből felbecsülhetetlen értékű, intuíción gondolatok formájában megjelenő sugallatot kaphat.

Intelligencia, nyilvánosság, végtelen intelligencia

Wechsler, a felnőttek legismertebb intelligenciatesztjének kidolgozója szerint: „Az intelligencia az egyénnek az az összetett vagy globális képessége, amely lehetővé teszi, hogy célszerűen cselekedjék, hogy racionálisan gondolkodjék, és eredményesen bányázza környezetével”. Más szerzők szerint az intelligencia az egyén azon képessége, hogy ismereteket tud szerezni, ezeket hosszabb időre képes elraktározni, és szükség esetén ezeket célszerűen fel tudja használni. Az intelligenciának lényegében három fő összetevője van: *tanulás, emlékezet és célszerű felhasználás*.

A nyilvánosság, a környezeti intelligencia a környezetben felgyülemlett és általánosan elfogadott ismeretek, nézetek, szokások, magatartási formák összessége, ami segít eligazodni az élet bonyolult folyamataiban. A különböző helyi intelligenciák egymástól a környezeti adottságoknak megfelelően kisebb-nagyobb mértékben eltérnek.

A világ- vagy végtelen intelligencia magában foglalja a világ összes intelligenciáit. A végtelen intelligencia természetfelettségének hite abból származik, hogy nincs a világon egyetlen olyan egyén sem, aki egymaga képes lenne – akár csak áttekinteni is – ezt a végtelen intelligenciaanyagot. Arra azonban minden egyén képes, hogy e végtelen intelligencia egy-egy részét megismerje, és azt a maga és környezete javára felhasználja.

Sikereséyek, kudarcveszélyek

Az egyén az élet folyamán miközben vágyai megvalósításán dolgozik, minden pillanatban újabb és újabb környezeti hatásokkal találkozik. Az egyén vágyai megvalósítása során a környezete által felkínált végtelen lehetőség között „válogatva” választja ki a maga által legjobbnak véltet. Az az egyén, aki vágyai megvalósulásához képes a legjobb esélyeket felismerni és hasznosítani, az sikeres, aki nem, az sikertelen.

Az egyén vágyai kielégítése során számtalan olyan környezeti hatással találkozunk, ami veszélyezteteti, esetleg megghiúsítja vágyai teljesülését. Az egy egyén, aki felismeri a kudarcveszélyeket és elkerüli azokat, egyúttal esélyt szerez a sikerre, aki nem, az kudarcot vall.

A siker szinte minden esetben a kudarc kockázatával jár együtt, tehát nem létezik abszolút sikeres és abszolút kudarcot valló ember. Az egyénről akkor mondjuk, hogy eredményes, ha egy viszonylag hosszabb időben a sikerei nagyobbak és gyakoribbak mint a kudarcai.

Annak az egyénnek, akinek vágyai beleillenek a környezetébe és a végtelen intelligenciába, annak nagyobb esélye van a sikerre, mint annak az egyénnek, akinek vágyai teljesítése érdekében gyakran szembe kell fordulnia a környezeti és a végtelen intelligenciával, és így több kudarcra kell számítania. Ezért mondhatjuk, hogy vágyaink alakítják sikereinket és kudarcainkat, vágyaink kihívásaink forrásai.

Az intelligens embert az jellemzi, hogy mindig képes az adott körülményekből a számára legjobbat „kihozni“.

Intuíciók, sugallatok, katarzis

Az emberi gondolkodás, az emberi magatartás egyik legvitatottabb területe az eredeti új gondolatok, az eredeti új alkotások születésének folyamata. A formális logika szerint az ember kizárólag az általa korábban megismert dolgok egymáshoz való viszonyainak megváltoztatásával alkot új gondolatokat és új dolgot. A tapasztalat viszont azt mutatja, hogy bizonyos körülmények között az emberek képesek új, általuk korábban nem ismert gondolatokat és dolgokat is alkotni.

Amikor az egyén hisz vágya teljesülésében, és állhatatosan tevékenykedik is annak megvalósításán, tudata és tudatalattija olyan mértékben mozgósítja egész biológiai lényét, hogy célja elérése érdekében a legerőteljesebb kudarctól sem riad vissza. A vágy teljesülése céljából „mozgósított“ tudat és test intuíciók, sugallatok útján olyan megoldásokat talál, melyeket a formális logika érveivel nem mindig lehet megmagyarázni.

Az egyén egy katarzis eredményeként szinte átszellemlül lelkileg, és ha kell átalakul testileg is. Az elérendő cél érdekében megállás nélkül újabb és újabb megoldásokat kereső tudata és tudatalattija egyszer csak hirtelen rábukkan a megoldásra, melynek átható élménye, a siker biztos tudata képes testileg, lelkileg átformálni az egyént.

A sugallatok, az intuíciós gondolatok eredetét kutatók úgy vélik, hogy az egyén tudatalattija képes „kapcsolatot teremteni“ az őt körülvevő példaképek és az egész végtelen intelligencia „sugallataival“. A példaképek és a végtelen intelligencia „sugallatai“, mint egy határtalan megoldási változatokat felsoroló film, újra és újra lepe-regnek az egyén tudatalattijában, miközben fel-felvillan

egy-egy a vágy elérésére jónak mutakozó változat, amíg egyszer csak lelki szemei előtt teljesen tisztán megjelenik az igazán jó megoldás.

Az önmegvalósítási folyamat eddigi főbb lépéseinek értelmezését áttekintve összefoglalhatjuk a folyamat lényegét.

Az önmegvalósítás minden eleme valamilyen vágy kialakulásával kezdődik, melyről azt hisszük, hogy számunkra jó, hasznos, és olyan nagyon akarjuk, hogy készek vagyunk állhatatosan dolgozni érte.

Az akarat, a hit, az állhatatosságunk állandóan a vágy teljesítésére buzdítja tudatunkat, és rendíthetetlenül keressük a megoldás lehetőségeit. Példákat, példaképeket keresünk, és szakadatlanul latolgatjuk esélyeinket és kudarcveszélyeinket.

A vágyunk teljesülése iránti törekvésünk olyan mértékben áthatja tudatunkat és tudatalattinkat, hogy ebben az állapotban tudatalattink szinte „kapcsolatot terem“ a példaképeink és a végtelen intelligencia sugallataival, és egyre több és erőteljesebb intuíciós gondolatunk születnek.

Az intuíciós gondolat által motivált egyre gazdagabb álmainkban – melyeket gyakran ébren álmodunk – egyszer csak hirtelen rátalálunk a vágyaink eléréséhez szükséges útra. Hirtelen felismerjük lehetőségeinket, gondolatban átéljük kudarcveszélyeinket, és egy katarzison átesve vágyunk elérésére vonatkozó elhatározásunk végleg megerősödik. A katarzis eredményeként „én“-ünk átalakul, és megkezdődik lelki, testi beállítódásunk a vágyunk eléréséhez szükséges szokások és módszerek kialakítására.

Beállítódásunk általában két fő irányba terjed ki:

- megkezdődik egy lelki, testi átalakulási folyamat, melynek eredményeként a cél elérését segítő szokásokat alakítunk ki;
- másfelől konkrét idő- és ráfordítási tervet kezdünk készíteni, és anyagi célok elérését segítő módszereket sajátítunk el.

Ezzel befejeződött a célra történő beállítódottságunk, és a pszichokibernetikai elveknek megfelelően tudatunk és testünk egyaránt célkövetőként működik tovább. Az ilyen módon elért beállítódottságunk „szenvédélyesen“ segít bennünket célunk elérésében.

Az „én“ átalakulása

A katarzis lényegében átmenetet jelent az önmegvalósítás előkészítéséből annak megvalósulásába. A katarzis ered-

ményeként mindenekelőtt az „én“ lelki átalakulása következik be. A katarzis hatására az egyén képes teljesen új szemszögből látni magát és környezetét, amit a katarzis előtt még el sem tudott volna képzelni. Azt az új szemszögből teljesen természetesnek tartja, és fordítva, ami korábban természetes volt, az az új szemszögből elképzelhetlenné válik. A katarzis következtében megvilágosodnak azok a gondolatok, melyek szükségesek a lelki, testi és a világi materiális átalakulási folyamatok beindításához.

Pszichokibernetikai folyamatok (programozás)

A pszichokibernetikai folyamat lényegében a tudatnak az átalakult „én“ szerinti „beprogramozását“, és a tudat, valamint a test program szerinti működését jelenti, ami elvezet az „én“ testi átalakulásához, új szokásokhoz.

Világi, materiális folyamatok (programozás)

A világi, materiális folyamatok elindításához anyagi célunk elérése érdekében idő- és ráfordítási terveket készítünk, és anyagi célok elérését segítő ismereteket szerzünk meg, módszereket sajátítunk el.

Megváltozott környezet, megváltozott „én“

A pszichokibernetikai és materiális folyamatok eredményeként vágyunk teljesül, miközben magunk és környezetünk is átalakul. Új énünk és új környezetünk új vágyakat ébreszt bennünk, és az önmegvalósítás újabb periódusa kezdődik el. Az önmegvalósítási folyamat periódusai időben és intenzitásban eltérők lehetnek, és egymást akár többszörösen is átlapolhatják. Az önmegvalósítási folyamat egy-egy periódusának lezárulásaként új lelki, testi és materiális értékek születnek, melyek végső eredményeként beszélhetünk sikeres önmegvalósításról, az önmegvalósítás egy magasabb szintjének eléréséről.

Az önmegvalósítás szintjei

A sikeres önmegvalósítás az egyén képességeinek, szellemi és anyagi értékeinek folyamatos hasznosításából és fejlesztéséből áll. Az egyén vágyai elérése érdekében hasznosítja, fejleszti képességeit, szellemi és anyagi értékeit. Az önmegvalósítás során elsajátított módszerek és képességek, valamint a szellemi és anyagi értékek összességének szintje alkalmas az önmegvalósítás fokának mérésére.

A sikeres önmegvalósítás szintjei:

- reagáló,
- felismerő,
- kezdeményező,
- szövetkező fokozat.

Az önmegvalósítás – legyen az tudatos vagy spontán – mindig valamilyen módon elhatározások, elfogadások, élelettervek szerint halad.

Az éleletterveknek, elhatározásoknak két fő csoportját lehet megkülönböztetni:

♦ A mindennapi megélhetés, amely az érvényesülés biztosítására vonatkozó élelettervek, elképzelések, lényegében a meglévő képességek és értékek hasznosítására vonatkozik.

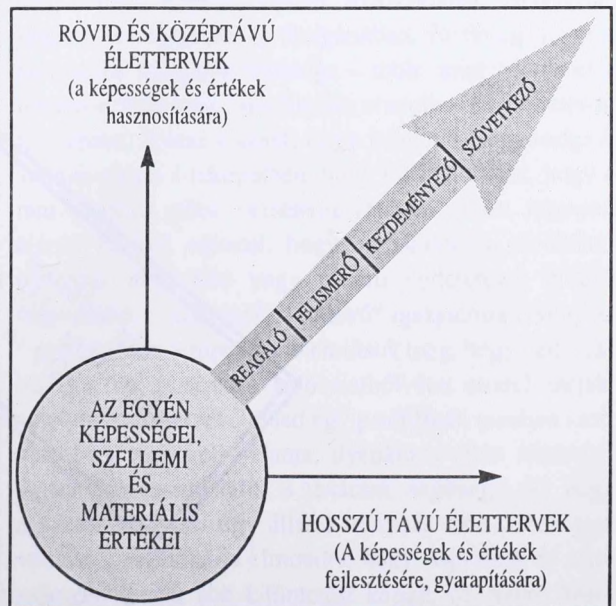
♦ A jövőt építő, szépítő elképzelések, élelettervek a képességek és értékek fejlesztésére, gyarapítására vonatkoznak.

Az önmegvalósítás szintjei és kapcsolata az élelettervekkel a 3. ábrán látható.

Az önmegvalósítás egyre fejlettebb szintjének eléréséhez gondosan ügyelni kell a mindenkori képességek, szellemi és anyagi értékek hasznosításának és fejlesztésének egyensúlyára. A képességek túlzott hasznosítási igyekezete az egyén képességeinek továbbfejlesztését gátolja, a képességek túlzott fejlesztési igyekezete az egyén „kizsigereléséhez“ vezet, végső soron mind a két túlzott igyekezet értékvesztéssel jár.

3. ábra

Az önmegvalósítás szintjei és kapcsolata az élelettervekkel



Az az egyén, akinek nincs távlati életcélja, életterve, és csak a mának él, még sikerek esetén is hamarosan elfául és kiábrándult lesz. Az, aki megszokja, hogy célok nélkül, mindent úgy fogadjon el, ahogy kapja, és nem kíván jobbat vagy mást, annak munkája előbb-utóbb értelmetlen robottá válik. A ma sikerei attól lesznek igazán értékesek a számunkra, hogy azok segítségével új érdeklődési területre tudunk áttérni, hogy újabb távlati életcélokat tudunk magunknak kitűzni.

Az egyén egyik és talán legnagyobb öröme, ha terveket szövögethet, álmodozhat és valóra válthatja terveit, álmait. Az az egyén, aki megtalálja az ideális jövőképét, annak ez élete célja lesz, és mágnesként vonzza őt előre a sikeres önmegvalósítás egyre magasabb szintjeire, mely szintekhez jól meghatározható képességek és értékek tartoznak.

Irodalomjegyzék

- John Coopey–John Beech: Develop your management potential.* London, 1990
Paddy O'Brien: Assertiveness. London, 1992
Anthony Robbins: Awaken the giant within. New York, 1992
Dobozy László: Élet, Erő, Öröm. Magyar Könyvklub, 1994
Richard Lonetto: The Rhythm. Toronto, 1988
Noszlopi László: Emberismeret és emberekkel való bánás. Panteon Kiadó, 1994
T. J. Peters–R. H. Waterman: A siker nyomában. Kossuth Könyvkiadó, 1986

- OG Mandino's: University of Success.* New York, 1982
Marcia B. Cherney–Susan A. Tynan: Communicoding. New York, 1989
Samuel A. Cypert: Believe and achieve. Canada, 1991
Alan Loy Mc Ginnis: The power of optimism. New York, 1990
Maxwell Maltz: Pszichokibernetika. Bagolyvár Könyvkiadó, 1994
Napoleon Hill: Gondolkozz és gazdagodj! Bagolyvár Könyvkiadó, 1993
Thorwald Deth Lefjen: A sors mint esély. Akvárium Kiadó, 1992
Vera Pfeiffer: Positive Thinking. 1990
Dr. Michael Ben-Menachen: Szugesztió.
Dr. Kenneth Blanchard–Dr. Spencer Johnson: Az egyperces menedzser. 1982
Dr. Stan J. Katz–Aimee E. Liu: Success Trad. New York, 1990
Klas Mellander: The Power of learning. Homewood, Illinois, 1993
Godfrey Golzen: Going Freelance. London, 1989
Lothar I. Seiwert: Time is money, save it. Great Britain, 1989
Dr. Arthur Jackson: Stress Control. 1989
Adelaide Bry: Visualization. New York, 1976
Dale Hanson Bourke: The sleep management plan. New York, 1990
Jane Ciabattari: Wining Moves. New York, 1990
Marilyn Vos Savant–Leonore Fleischer: Brain Building. 1991
Karl Albrecht: Brain Power. New York, 1980
Harry Lorayne–Jerry Cucas: The Memory Book. United States of America, 1974
Stephen R. Covey: The 7. habits of highly effective people. New York, 1990

