

Nevrolingvistično programiranje kot orodje samo-aktualizacije posameznika in odsev v avtopoietski organizaciji

Marija Turnšek Mikačič*

Fakulteta za organizacijske študije, Ulica talcev 3, 8000, Novo mesto, Slovenija
marija.turnsek-mikacic@cultos.net

Povzetek:

Raziskovalno vprašanje (RV): Koncept samo aktualizacije osebne rasti predpostavlja, da je v vsakem človeku neka notranja moč, ki vodi posameznika k rasti, učenju, izpopolnjevanju, spreminjanju. Aktualizacijo človekovih potencialov omogočajo ustvarjalnost in rast, spoštovanje osebe tukaj in sedaj, poudarjanje »sebstva«, dajanje pomena izkušnji.

Raziskovali smo orodja nevrolingvističnega programiranja da bi ugotovili kako vplivajo na samoaktualizacijo posameznika v avtopoietski organizaciji.

Namen: Namen raziskave je ugotoviti princip samo upravljanja kot elementa avtopoietske organizacije na osnovi samo aktualizacije in osebne rasti z orodji nevrolingvističnega programiranja. Kot cilj raziskave bomo opredelili dejavnike nevrolingvističnega programiranja, ki vplivajo na samo aktualizacijo osebne rasti kot elementa avtopoietske organizacije.

Metoda: Cilje raziskave bomo dosegli s triangulacijo raziskave literature, ranga samo aktualizacije osebne rasti in kvalitativno raziskavo dejavnikov nevrolingvističnega programiranja, ki vplivajo na samo aktualizacijo osebne rasti kot elementa avtopoietske organizacije.

Rezultati: Rangi samo aktualizacije osebne rasti izkazujejo preferenco med orodji nevrolingvističnega programiranja. Kvalitativna raziskava poveže elemente avtopoietske organizacije z orodji nevrolingvističnega programiranja. Podajamo predlog za organizacijo principa avtopoietske organizacije pri samo aktualizaciji osebne rasti s pomočjo orodij nevrolingvističnega programiranja.

Organizacija: Za organizacijo je pomembna konkretna pojasnitev delovanja principa v smislu samo aktualizacije avtopoietske organizacije. Značilna je neprestana medsebojna dinamika, ki se samo-obnavlja, se samo-razvija in je samo-učeča. Vpliva na upravljanje.

Družba: Ugotovitve iz raziskave spodbujajo posameznike k samo upravljanju in samo ravnanju skladno s samo aktualizacijo osebne rasti.

Originalnost: Raziskani so izvorni pristopi o vplivu nevrolingvističnega programiranja na samoupravljanje in soupravljanje v avtopoietski organizaciji.

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Glede na izvornost raziskave in rezultate kvalitativne raziskave je vredno opraviti še kvantitativno raziskavo v širšem obsegu.

Ključne besede: avtopoietska organizacija, samo aktualizacija, nevrolingvistično programiranje, soupravljanje, kvalitativna raziskava, triangulacija, osebna rast, empirična raziskava.

1 Uvod

Človeška bitja imamo pomembno sposobnost nadzora svojih notranjih stanj, procesov ter vedenja, znamo načrtovati, se upreti lastnim impulzom, prilagajati in spreminjati trenutno vedenje, da bi dosegli svoje relativno oddaljene cilje. Samoregulacija in strateški pristopi na vseh področjih našega življenja postajo vse pomembnejši za spoprijemanje z vedno večjimi in kompleksnejšimi zahtevami okolja. (Lončarič & Peklaj, 2008, str. 74)

* Korespondenčni avtor / Correspondence author

Prejeto: 10. april 2018; revidirano: 23. april 2018; sprejeto: 14. maj 2018. /

Received: 10th April 2018; revised: 23th April 2018; accepted: 14th May 2018

Osebnost opredelimo kot organizirajočo celoto človekovih telesnih in duševnih značilnosti, ki se razvijajo iz dednih dispozicij pri medsebojnem vplivanju z okoljem (Musek, 2002, str. 25).

Osebnostne rasti ne razumemo le kot osebno preobrazbo, ampak tudi kot uporabo kontrole nad samim seboj, in to kot spreminjanje nezavednih vzorcev in prepričanj. S slednjim se ukvarja nevrolingvistično programiranje, ki predpostavlja človekovo sposobnost samorefleksije, samouravnavanja in samo korekcije glede na teorijo svobodne izbire.

Osebnostno rast posameznika razume Novak (2004, str. 345) kot njegovo biološko rast, ki je končana z začetkom odraslosti, družbeno rast, ki je relativno oblikovana s končanim šolanjem, znotraj katerega se sekundarno socializira, psihološko rast spretnosti in kompetenc v poklicno delovnem procesu in duhovno dozorevanje. Če se hoče posameznik razvijati, mora biti dejaven, kar je vedel že Aristotel in humanistični psihologi to le še potrjujejo. Stalna rast osebnosti je sredstvo proti zakrnavanju in celo infantilizaciji osebnosti in sredstvo za preseganje osebnih kriz.

Osebnostnega razvoja ni brez ustrezne samopodobe. Samopodoba je temeljni motivator vedenja. Pozitivna samopodoba je funkcija občutka sposobnosti, da stanje ali problem obvladujemo in da cilje obvladovanja imamo. Čim boljše nam to uspeva, tem boljše smo motivirani za nadaljnje dosežke naše dejavnosti in čim manj obvladujemo, tem nižja je tudi raven ciljne motiviranosti.

Ni vseeno, kako smo motivirani za osebni razvoj. Če smo premalo, je to Sizifovo delo, ki ga začnemo vedno znova. Šele notranja motivacija omogoča celostno, reflektivno izkustveno, osebnostno pomembno učenje vsakega.

Po Maslowu (1965) so potrebe po samo aktualizaciji izražene v osebni rasti.

Osebno vodenje samega sebe (angl. self-government, self-direction) vodi k 'samo aktualizaciji'. Ta pa ni možna brez samopodobe, samo sprejemanja, samozaupanja, samo upravljanja. Navedeni izrazi kažejo na načine in oblike pozitivnega komuniciranja s samim seboj in svetom.

S pomočjo orodij nevrolingvističnega programiranja poudarimo pot samo aktualizacije, kar pomeni pot pozitivnega razvoja samega sebe. NLP, kot model delovanja (Turnšek Mikačič 2015, str. 64–106) ponuja način razmišljanja o uporabi jezika uma, da lahko spodbuja lastne možgane, upravlja notranja stanja in dosledno dosega želene cilje. Razkriva različne pristope učenja, mišljenja in odličnosti delovanja. Kakšna je razlika med tistimi, ki so pri svojem delu dobri in kako modelirati tiste, ki so odlični. Človekovo samoopazovanje je pot do samozavedanja.

Človek se kot živ sistem spreminja v skladu s spodbudami iz okolja, vendar pa pod pogojem, da ohrani svojo samopodobo. Pomen principa »autpoiesis« v organizaciji doživljamo v vsakdanjem okolju, gre za »življenjsko polnost« nenehnega soočanja človeka v sebi, v organizaciji in družbi. Avtopoietska organizacija, ki gradi samo aktualizacijo s pomočjo orodij nevrolingvističnega programiranja temelji na humanosti človeka, samozavedanju kot preobratu družbe in moralnem kapitalu.

2 Teoretična izhodišča

2.1 Osebnostna rast

Osebnost je celota človekovih relativno trajnih telesnih, vedenjskih in duševnih značilnosti. Osebnost kot celota psihofizičnih značilnosti človeka je trajna in stabilna: vsakemu človeku daje njemu lastno istovetnost (osebnostno identiteto), po kateri ga prepoznamo in po kateri se razlikuje od vseh drugih (Musek 1999, str. 6). Osebnost kot celota vseh duševnih, telesnih in vedenjskih značilnosti zagotavlja človeku edinstven način bivanja. Vse osebnostne značilnosti se po Museku (1999, str. 12) raztezajo vzdolž treh medsebojno povezanih, vendarle v načelu neodvisnih razsežnosti: telesne (biološke), družbene (socialne) in duhovne (spiritualne). Zato lahko sklepamo, da se osebnost ne more razviti, če se ne razteza tudi v duhovno dimenzijo, v prostor človekovih duhovnih ciljev, vrednot, idealov, kulture, morale in etike (Musek, 1999, str. 12–13). V človekovem jazu in osebnosti je univerzum, ki ga opredeljujejo tri velika razsežja: telesno, družbeno in duhovno (Musek 2002, str. 27).

Družbeni razvoj posameznika je v načinu procesiranja, interpretiranja informacij, ki posamezniku omogočajo spoznati, razumeti in izpolnjevati pričakovanja različnih družbenih okolij, v katera se vključuje (Brečko, 1998, str. 21). Tega razvoja ni brez medsebojnega vplivanja in prilagajanja (Bečaj, 1997, str. 32). Ko je na biopsihodružbeni ravni razvoj posameznika vsaj relativno končan, ga nadaljuje na duhovni ravni. Posameznik brez ustrezne dejavnosti ne more dokončati moralnega razvoja po znanih šestih stopnjah po Kohlbergu, razvoja formalnogičnega in kritičnega mišljenja (Piaget, Vigotsky, Siegel, itd.), produktivne ljubezni po Frommu in smisla življenja po Franklu (Malinowski & Smith, 1985, str. 1016–1027). Seveda lahko zelo hitro najdemo razloge za takšno stanje v ostankih avtokratskega, tehno birokratskih strukturah, instrumentalizaciji dela; v vsem tem, kar ponižuje posameznike na objekte manipulacije, ker postavlja produktivnost v objektivnem, ekonomskem smislu pred produktivnostjo v subjektivnem, psihološkem smislu in učne rezultate pred učni proces.

2.2 Samopodoba

Po Novaku (2004, str. 352) ima samopodoba izjemno pomembno mesto pri oblikovanju in usmerjanju posameznikovega ravnanja in doživljanja. Podoba o sebi je notranji kriterij, ki uravnava naše delovanje. Temeljno načelo tega uravnavanja je težnja po vzdrževanju relativno visoke ravni samovrednotenja (to, kar včasih imenujemo težnjo po samospoštovanju). V naši duševnosti potekajo (bolj nezavedne kot zavedne) primerjave aktualnih informacij o sebi in našem ravnanju s kriteriji, ki jih zahteva samopodoba. Od izidov teh primerjav je odvisno ravnanje, pri čemer uporabljamo različne strategije, ki nam omogočajo vzdrževanje relativno visokega samovrednotenja, nekako tako kot posadka v balonu, ki odmetava balast, da bi balon lahko letel dovolj visoko.

Samopodoba in samospoštovanje močno vplivata na naše obnašanje. Po mnenju Reasonerja (1992, str. 72–83) je splošna težnja vsakega posameznika, da si svoj "jaz" stalno prizadeva vzdrževati relativno visoko stopnjo vrednotenja samega sebe. Psihološka "specifična teža" nas samih mora biti vedno nekoliko nad težo kot jo prisojamo v povprečju drugim, ali pa vsaj

izenačena z njo. To pomeni med drugim, da bomo v svojem psihološkem "prostoru" dajali prednost vsemu tistemu, kar nam dviguje ceno in potiskali na obrobje vse tisto, kjer nismo uspešni. Toda pozitivno vrednotenje samega sebe mora biti vendarle uravnoteženo in povezano z zmožnostjo kritičnega samo presojanja. Če vodi pretirano nizka stopnja samospoštovanja v depresivnost in druge neustrezne oblike doživljanja in obnašanja, pa je tudi pretirano in nekritično visoko vrednotenje samega sebe znak nezrelosti in neprilagojenosti.

Super (1963) je dejal: »Posameznikova samopodoba je njegova zasnova samega sebe, ne pa sklepanje, povzeto od drugih.« Super opozarja, da se oblikovanje samopodobe zgodi v več fazah. (str. 1–26)

Pozitivna samopodoba se povezuje z višjim avtoimunskim sistemom (Novak, 2004, str. 363), z navdušenjem, nenehnim samo motiviranjem za delo in z vsem potencialnim kapitalom za uspeh, funkcionalno pismenostjo itd. Individualna osebnost je družbeno ranljiva, vendar pa glede na stopnjo frustracijske tolerance lahko samopodobo izboljšuje ali poslabšuje. Za visoko pozitivno samopodobo se je treba zavzemati vedno znova. Šele tedaj lahko računamo na to, da se bo zdrava tekmovalnost ujemala z ustrežno sodelovalnostjo, ne pa hipertekmovalnost s družbeno izključujočnostjo.

2.3 Samo aktualizacija

Samo aktualizacija je najvišji in končni cilj človekovega osebnostnega razvoja in se kot najvišja človekova potreba kaže zlasti v težnji po uresničenju vseh potencialov, vseh razvojnih možnosti (spoznavnih, družbenih, duhovnih, estetskih, etičnih). Znano je, da je Maslow (1965, str. 70–82) v svoji empirični študiji analiziral značilnosti samo aktualiziranih oseb. Na osnovi te analize je izluščil kar 15 opredelitev samo aktualiziranih oseb.

Rogersovo poimenovanje osebnosti temelji na domnevi, (Šarotar Žižek, Treven & Mulej, 2016, 112–146) da je težnja k spontanemu razvijanju samega sebe naravna in sama po sebi pozitivna. Kot pravi, je za posameznika značilna težnja k rasti, k samo aktualizaciji ona je izvor, ki je očitna v vsem organskem in človeškem življenju - žene ga k širjenju, ekspanziji, razvijanju, dozorevanju. Po Carlu Rogersu ja za posameznika najbolj pomembno ali lahko razvije predstavo o sebi, ki resnično ustreza njegovi naravi. Če je pojem o sebi, posameznikov jaz, skladen z dejanskimi značilnostmi posameznika, potem se lahko ta res normalno in nemoteno razvija, lahko uresniči svoje dejanske potenciale. Človekovo zavestno doživljanje je tako v skladu z osnovno naravno težnjo organizma po razvijanju; pri spontanem, neoviranem razvoju se takšno soglasje oziroma posameznikov jaz tedaj ujema z dejanskimi potrebami in naravo organizma.

Pri nemotenem razvoju osebnosti ohranja posameznik zvestobo svoji lastni naravi, ohranja kongruentnost in razvija potenciale. Tak razvoj zdrave ali polno funkcionalne osebnosti je po Rogersu tudi najbolj sprejemljiv cilj. (Šarotar Žižek, Treven & Mulej, 2016, 112–146) Rogers sam označuje ta cilj, z njim pa hkrati bistvo osebnostnega zdravja z oceno »biti takšen,

kakršen zares tudi si«. Po Rogersovi formulaciji se mora posameznik oddaljovati od "nepravega" samega sebe, kakršen ni. Oddaljiti se je treba od prisilnega »moram«, od prisilne ustrežljivosti in ugajanja za vsako ceno. Na ta način se povečuje svoboda in daje manevrski prostor dejanski naravi organizma. To osvobajanje pomeni v nekem smislu pot negacije, je odkrivanje tega, kar nismo. Vsekakor pa je to po Rogersu prvi pogoj, da ponovno najdemo sebe in svojo pravo naravo. Naslednja, pozitivna pot pa pomeni predvsem pojavljanje in širjenje izkustva osebnostne rasti. To izkustvo označuje gibanje k avtonomnosti, k ciljem, ki si jih resnično želimo, k odgovornosti zase; gre torej za samousmerjanje. Tedaj se odpre nova in bistvena kategorija samo aktualizacije in rasti – izpopolnjevanje, spreminjanje, preurejanje osebnosti.

2.4 Nevrolingvistično programiranje (NLP)

NLP je model človeškega delovanja (Tosey & Mathison, 2006). Kot tak ponuja način razmišljanja o uporabi jezika uma (čutno, jezikovno, simbolno, konceptualno), da lahko spodbuja lastne možgane, upravlja svoja stanja in dosledno dosega želene cilje. Opisuje človekovo delovanje, bolj kot teorijo. Z uporabo orodij, modelov, tehnik in vzorcev se človek lahko pogovarja o svojih subjektivnih izkušnjah. S poudarkom na opisu, namesto na receptu, se osredotoči na to, kako procesi in mehanizmi delujejo, kako naj modelira odlično ravnanje drugih in kako posreduje, preoblikuje in izboljša svoje delovanje. (str. 14–18)

O' Connor in Seymour (2003) pravita »NLP proučuje briljantnost in kakovost posebno učinkovitih posameznikov in organizacij, kako dosegajo vidne rezultate« (str. 1). Kudliskis in Burden (2009) razlagata NLP kot proces modeliranja, v katerem se ljudje poskušajo naučiti umetnosti »komunikacijske odličnosti« (str. 170–177).

Nevrolingvistično programiranje je eden izmed modelov odličnosti (Roberts, 2006). NLP daje osebi možnost, da spremeni svoje življenje na bolje. Nudi ji pot do odličnosti na vseh področjih življenja. Glavni poudarek nevrolingvističnega programiranja je izboljšati življenje do točke doseganja svojih življenjskih ciljev. Ne želimo priti le do ciljne črte, temveč doseči odličnost že v procesu in celo preseči zmagovalno linijo. (str. 56)

Ljudje želijo na delovnem mestu delati dobro in imeti dobre odnose z drugimi ljudmi. NLP jim pomaga odkriti, kako lahko to dosežejo z osredotočanjem na svoj um in iskanjem različnih načinov novega vedenja (Dilts, Grinder, Bandler, Cameron-Bandler, & DeLozier, 1980, 2001). Lahko spremenijo svoje vedenje in odnose z uporabo postopkov NLP-ja.

NLP preučuje, kako način predelave naših misli vpliva na naše notranje izkustvo; kako naše notranje izkustvo vpliva na naše vedenje in kako naše vedenje vpliva na druge ljudi

Komunikacija je zaključena zanka, ki povezuje vsaj dva človeka. Ko komuniciramo z drugim človekom, zaznavamo njegov odziv in nanj odgovarjamo s svojimi mislimi ali čustvi. Naše nadaljnje vedenje določajo notranji odzivi na to, kar vidimo ali slišimo. Naš sogovornik se enako odziva na naše vedenje. Notranje predstave (Deering, Dilts, & Russell, 2002) vsakega od nas so enkratne, zato sogovornikovo sporočilo dojamemo drugače, kot ga je želel sporočiti.

To je temeljni razlog, ki preprečuje boljše sporazumevanje med ljudmi, vendar NLP ponuja možnosti za zavestno premostitev razlik. (str. 122–136)

NLP se ukvarja z jezikom in možganskimi strukturami ter strukturami miselnih procesov in s tem, kako je krmiljeno naše mišljenje, delovanje in doživljanje (Pegan-Stemberger, 2007). S tem, ko spoznamo, kako te strukture delujejo in se jih naučimo zavestno krmiliti in uporabljati, postaneta naša komunikacija in 'self-management' (upravljanje samega sebe) učinkovitejša. (str. 3)

2.5 Avtopoietska organizacija

Zasnova sistema njegove člane (Wolpert & Kagan, 2008, str. 133–178) nagovarja k takšnim ali drugačnim odzivom, ljudje pa so tudi del biološke organizacije življenja – kjer je avtopoietski organizem kot celota pojavnost samoorganizacije atomov, ki tvorijo molekule, le-te proteine in tako dalje do kompleksnih struktur, iz katerih vznikne nova kvaliteta, človeško bitje z zavestjo. Organizmi tvorijo skupnosti, ter nadalje celoten svet biosfere, zato je pomembno, da je arhitektura družbene skupnosti osnovana na temelju dinamike kompleksnih sistemov in da omogoča zadovoljevanje temeljnih bioloških in globokih univerzalnih psiholoških potreb človeka in drugih živih bitij.

Najboljši »voditelj« je po Brežanu (2018) lahko samo notranji glas človečnosti, delovanje iz čiste vesti, univerzalnega etičnega imperativa, ki je funkcija sprednjih delov evolucijsko najmlajših, najbolj naprednih, možganov in je zapoved v sistemu »človek človeku človek«, ki ga seveda vzpostavlja šele zdrav in napreden družbeni kontekst oz. sistem, ne samodejno, ampak s skrbnim spodbujanjem, sicer ostane to v večini primerov potlačena oz. zatrta kategorija občutenja in vedenja ali pa se kodira v drugo, neželeno smer. Dobro »vodenje« je sama zasnova strukture kompleksnega sistema, ki naj bo katalizator skupnega razumevanja problema in sodelovalnosti v iskanju rešitve, ki pritegne najboljše od prispevka množstva ustvarjalnih iskalcev odgovora na kolektivne izzive, to je kolektivna sinergija.

Človek je del narave, naravne zakonitosti pa veljajo tudi zanj. Naravne zakonitosti pa temeljijo na procesnosti s ciljem nenehne rasti v smislu samoobnove in samopreseganja (avtopoieze). (Bukovec, 2006, str. 21)

Vedno večja interdisciplinarnost v znanstvenih raziskavah nam narekuje, da obravnavamo možnosti uporabe avtopoieze kot koncepta prvotno razvitega v naravoslovju, na področju dela in razvoja družbenih sistemov, zlasti gospodarskih in ki pridobiva v zadnjem času na popularnosti. Obravnavamo uporabo avtopoieze za razlago vedenja sodobnih podjetij.

Kot model sodobnega poslovnega razvoja smo preizkusili uporabo modela nevrolingvističnega programiranja, ki vključuje razvoj osebnosti, samopodobe in samo aktualizacijo človeka.

Koncept avtopoieze v sodobni literaturi (Rupčić, 2012, str. 733) pojasnjuje učinke vseh družbenih sistemov in se predlaga kot zaželen model njihovega delovanja. Luhmann (1986, str. 173) je prvi menil, da so družbeni sistemi avtopoietski. Družbo obravnavajo kot

samostojen sistem, ki ga sestavlja šest podsistemov: gospodarski, pravni, politični, znanstveni, verski in izobraževanje (Rempel, 1996, str. 67). Luhmann (1986, str. 182) je ugotovil, da za razliko od živih sistemov, družbeni sistemi uporabljajo komunikacijo kot posebno obliko avtopoieze. Smatra, da so temeljni elementi družbenih sistemov, ki kontinuirano reproducirajo komunikacijske procese. Prav tako smatra, da so odločitve elementi reprodukcije organizacij. Odločitve se prenašajo s komunikacijskimi kanali, ki so specifični za posamezni sistem.

Obstoječe razprave o avtopoietiki teoriji kažejo, da lahko ta pristop uporabljamo za pojasnjevanje in razvoj poslovanja podjetja, da bi se povečala njihova inovativnost in konkurenčnost.

Nekatere karakteristike menedžerjev močno spominjajo na lastnosti samo aktualiziranih oseb, kakor jih pojmuje znani ameriški psiholog Abraham Maslow (1965).

Zahteve sedanjega časa postavljajo pred menedžerje (in obenem voditelje) povsem nove zahteve. Če se za funkcije planiranja, organiziranja in kontrole res zdi, da so bolj domena mehanicistične paradigme in njej pripadajočega linearnega mišljenja, pa je za funkcijo vodenja odločilnega pomena ravno paradigmatični preobrat. Prva domena omogoča učinkovitost in zanesljivost delovanja (čeprav le znotraj konkretno definirane poslovne okolja), druga pa upravljanje sprememb in dolgoročni razvoj organizacije.

2.6 Hipoteze

Pri tem smo oblikovali naslednje hipoteze:

Hipoteza 1: Osebnostna rast kot rezultat nevrolingvističnega programiranja prispeva k uspešnosti avtopoietike organizacije.

Hipoteza 2: Samopodoba kot rezultat nevrolingvističnega programiranja prispeva k uspešnosti avtopoietike organizacije.

Hipoteza 3: Samo aktualizacija kot rezultat nevrolingvističnega programiranja prispeva k uspešnosti avtopoietike organizacije.

3 Metoda

Cilje raziskave smo dosegli s triangulacijo raziskave literature, ranga samo aktualizacije osebne rasti in kvalitativno raziskavo dejavnikov nevrolingvističnega programiranja, ki vplivajo na samo aktualizacijo osebne rasti kot elementa avtopoietike organizacije.

Na podlagi raziskave naslednjih treh odvisnih spremenljivk: osebnostna rast, samopodoba, samo aktualizacija, smo ugotovili ali uspešnost avtopoietike organizacije lahko podprejo orodja nevrolingvističnega programiranja, ki smo jih izrazili z učinki osebne rasti, samopodobe in s samo aktualizacijo.

Kvalitativna raziskava je študija esejev študentov nevrolingvističnega programiranja z izkušnjami pri delu v organizacijah. Teme esejev so se nanašale na uporabo

nevrolingvističnega programiranja v lastni organizaciji s posebnim poudarkom na osebno rast, samopodobo in samo aktualizacijo. Gradivo smo zbrali in uredili najprej v osnovnem registru glede na osebno rast, samopodobo in samo aktualizacijo, nato pa na tej osnovi izdelali različne izvedene dokumente (prepisana in parafrazirana besedila in povzetke).

Kvalitativno raziskavo smo končali s formuliranjem utemeljene teorije.

4. Rezultati

4.1 Osebnostna rast

Človeška bitja imamo pomembno sposobnost nadzora svojih notranjih stanj, procesov ter vedenja, znamo načrtovati, se upreti lastnim impulzom, prilagajati in spreminjati trenutno vedenje, da bi dosegli svoje relativno oddaljene cilje.

NLP je usmerjen v osebnostno rast posameznika in v priznavanje posameznika kot unikatne osebnosti. Osebnost kot celota psihofizičnih značilnosti človeka je trajna in stabilna: vsakemu človeku daje njemu lastno istovetnost (osebno identiteto), po kateri ga prepoznamo in po kateri se razlikuje od vseh drugih. V organizaciji, v kateri je poudarek na osebni identiteti, so podani pogoji za trajnostno rast.

Temeljna izhodišča NLP-ja postavljajo okvire osebnega razvoja: Pomen komunikacije je v reakciji, ki jo izzovemo pri sogovorniku; zemljevid ni pokrajina; za vsakim vedenjem se skriva pozitiven namen; vsi viri, ki jih posameznik potrebuje, so v njem samem; vsi rezultati so povratna informacija, naj gre za uspeh ali neuspeh; informacije iz zunanjega sveta zaznavamo s pomočjo petih čutov: vizualno (z vidom), auditivno (s sluhom), kinestetično (z gibom, čutom), olfaktorično (z vohom) in gustatorično (z okusom); kot posamezniki imamo različne modele sveta; ne moremo ne komunicirati, komunikacija poteka na dveh nivojih: zavednem in nezavednem.

Sposobnost komunikacije, kar pomeni doseganje dobrega stika z ljudmi, prispeva k rasti osebnosti. Dober stik je naravni "ples", ki se zgodi med ljudmi, ki učinkovito in aktivno komunicirajo. Komunikacija znotraj organizacije ponuja skoraj brezmejne možnosti sinergijskih učinkov.

Pri delu v organizaciji ne kritiziramo, uporabljamo vrnitveno sporočilo, s katerim izrazimo nasvet za drugačno vedenje.

Osebnostna rast nam omogoča samostojnost in neodvisnost. Sposobni smo upravljanja s samim seboj z uporabo: asociacije, empatije in disociacije. Upravljamo svoje pozitivno počutje v vsakdanjih, normalnih in konfliktnih situacijah. Upravljamo svoja notranja stanja, od nas je odvisno ali smo v depresiji ali flowu. Znamo uporabljati sprožilce dobrega počutja. Stanje flowa je zeleno stanje duha med sodelujočimi v organizaciji.

Meta model jezika je orodje NLP-ja za pridobivanje globljega razumevanja človekovega govora.

Orodja NLP-ja prispevajo k boljšim občutkom sodelujočih v organizaciji: Osebnostni razvoj okrepimo z uporabo notranjih virov moči: s sidranjem, sprožilcem novega vedenja. Osebnostne probleme rešujemo s spremembo preteklosti, preokvirjanjem, pogajalskim modelom.

4.2 Samopodoba

Samopodoba posameznika nastaja kot rezultat zaznavanja in občutenja samega sebe (Kako se doživljamo in kako se cenimo?), predstav o sebi (samopodoba) in sporočil, ki nam jo o nas dajejo pomembni drugi.

Skozi odnose z drugimi ljudmi v organizaciji spoznavamo sebe in druge. Razvoj Jaza je trajen proces, ki poteka vse življenje.

Virginia Satir (ameriška družinska terapevtka) je samopodobo primerjala s posodo, ki jo nosimo s seboj in ki je lahko napolnjena s pozitivnim samovrednotenjem, samospoštovanjem in dobrimi občutki ali pa ima luknje, skozi katere uhaja vsebina. Virginia Satir to stanje nizke samozavesti označuje kot »low pot«. Takrat, ko je naše samovrednotenje nizko, se ljudje počutimo ogrožene, smo v stresu in ne želimo pokazati svoje šibkosti, zato se odzivamo s Sidranje. Čustvena stanja močno in trajno vplivajo na mišljenje in vedenje. Ko uporabimo sprožena in prepoznana stanja okrepimo svojo notranjo moč. V organizaciji lahko zavestno vstopamo v stanja, v katerih smo zelo učinkoviti.

Ugodno samopodobo imamo v organizaciji, kadar smo v Flowu, ki je eno izmed pomembnejših čustvenih stanj na področju notranjih stanj pri NLP-ju. Zelo se približa čustvu sreče, doživljamo pa ga v obdobjih, ko smo v polnosti osredotočeni na dejavnost, ki jo izvajamo. Zanos pomeni stanje globoke vključenosti v neko dejavnost. Ko nas le-ta povsem posrka vase, da ob tem povsem izgubimo občutek za prostor, čas in druge okoliščine. Zmanjša se stopnja samozavedanja in zavedanja obrobnih dražljajev, povečana pa je jasna vizija o cilju, vključenost v dejavnost, notranja motivacija, občutek nadzora in zadovoljstva. Zanos doživljamo v situacijah, ki nam predstavljajo izziv, saj ocenjujemo, da imamo sposobnosti in spretnosti za uspešno spoprijemanje z njimi. Kadar ocenjujemo, da nam predstavlja situacija premajhen izziv, nam je dolgčas, kadar pa je izziv prevelik in preraste v grožnjo, doživljamo stres.

Zadovoljstvo z delom v organizaciji in življenjem je odvisno od obsega, v katerem najde posameznik ustrezne niše za svoje sposobnosti, potrebe, vrednote, interese, osebne lastnosti in je zasnova samopodobe.

Pozitivna samopodoba se povezuje z višjim avtoimunskim sistemom, navdušenjem, nenehnim samomotiviranjem za delo in z vsem potencialnim kapitalom za uspeh, funkcionalno pismenostjo itd. Za visoko pozitivno samopodobo se je treba zavzemati vedno znova. Šele tedaj lahko računamo na to, da se bo zdrava tekmovalnost v organizaciji ujemala z ustrezno sodelovalnostjo, ne pa hipertekmovalnost s družbeno izključujočnostjo.

4.3 Samo aktualizacija

Samo aktualizacija je najvišji in končni cilj človekovega osebnostnega razvoja, je izraz posameznikove odličnosti in se kot najvišja človekova potreba kaže zlasti v težnji po uresničenju vseh potencialov, vseh razvojnih možnosti (spoznavnih, družbenih, duhovnih, estetskih, etičnih).

Nevrolingvistično programiranje je umetnost in znanost o osebni odličnosti, ki temelji na preučevanju uspešne komunikacije in izjemnih uspehov, ki so jih dosegli ljudje na različnih področjih. Temeljna izhodišča NLP- ja pomenijo skupek tehnologij odličnosti in uspeha v učenju in življenju.

NLP nas v organizaciji popelje k raziskovanju naših notranjih stanj in kako le-ta vplivajo na ostale logične ravni osebnosti. Naša zmožnost, da smo učinkoviti v zunanjem svetu, je odločilno odvisna od filtrov skozi katere gledamo na svet in druge okoli nas. Globinsko raziskovanje višjih ravni osebnosti nam bo pomagalo odkriti, kako z vključevanjem pravega načina uporabe naše notranje življenjske energije vplivamo na kvaliteto našega življenja oziroma na nižje ravni osebnosti.

Izkušnje, ki jih imamo so nenehna serija predstav. Določena zaporedja se vedno znova ponavljajo. Zaporedje specifičnih notranjih in zunanjih izkušenj v organizaciji oblikujemo kot **strategije**. Strategije lahko ugotavljamo (elicitation) in uporabljamo (utilization). Lahko jih pa tudi vstavljamo (installation).

Omejujoče odločitve krojijo čisto vse, kar počnemo. Preprečujejo nam, da bi videli neko novo priložnost ali nam celo jemljejo pogum, da bi poskusili nekaj, kar si sicer želimo. Ko jih enkrat potegnemo na plano, sami sebi damo možnost izbire, da bomo vedno našli nek razlog, s katerim bomo pojasnili vzrok svojih težav. To so omejujoča prepričanja. Preden pa lahko negativne misli in občutke v praksi preoblikujemo v pozitivne, se jih seveda moramo začeti zavedati. Edina stvar, ki stoji med nami in našimi sanjami, so ravno ta omejujoča prepričanja, ki jih gojimo. NLP tehnike nam pomagajo odpravljati omejujoča prepričanja.

Pri delu s časovno črto smo v stiku z nezavednim (trans). Kreiramo prihodnost.

Kot samo aktualizirani vodja v organizaciji sodeluje v timu in ga vodi, pozna lastnosti dobrega tima, stile vodenja, moderiranje tima, stopnje v razvoju tima, obvlada »timsko uro«, pospešuje kreativnost v timu z Disneyevo strategija ustvarjalnosti.

Pri delu v organizaciji se učimo od najboljših. Pri tem uporabljamo modeliranje, za kar oblikujemo strategije.

V okviru organizacije delujemo bolj usklajeno, kadar obvladamo večšine nastopanja in predstavljanja: uporabljamo kategorije Satir – uporaba komunikacijskih vzorcev za odlično nastopanje, vsebinsko-metodična pripravo na nastop: model 4MAT, večšine uporabnega govorništva za učinkovito in samozavestno nastopanje.

Za posameznika je značilna 'težnja k rasti, k samo aktualizaciji' ona je izvor, ki je očiten v vsem organskem in človeškem življenju – žene ga k širjenju, ekspanziji, razvijanju, dozorevanju.

Pri nemotenem razvoju osebnosti ohranja posameznik zvestobo svoji lastni naravi, ohranja kongruentnost in razvija potenciale. Tak razvoj zdrave ali polno funkcionalne osebnosti je najbolj sprejemljiv cilj, "da si takšen, kakršen zares tudi si«.

Posameznik se oddaljuje od "nepravega" samega sebe, kakršen ni. Oddaljiti se je treba od prisilnega "moram", od prisilne ustrežljivosti in ugajanja za vsako ceno. Na ta način se povečuje svoboda in daje manevrski prostor dejanski naravi organizma.

5. Razprava

5.1 Kratek opis rezultatov

Osebnostna rast kot rezultat nevrolingvističnega programiranja prispeva k uspešnosti avtopoietske organizacije. Lončarič in Peklaj (2008, 73–88) ugotavljata, da imamo človeška bitja pomembno sposobnost nadzora svojih notranjih stanj, procesov ter vedenja, znamo načrtovati, se upreti lastnim impulzom, prilagajati in spreminjati trenutno vedenje, da bi dosegli svoje relativno oddaljene cilje.

NLP je usmerjen v osebnostno rast posameznika in v priznavanje posameznika kot unikatne osebnosti. Osebnost kot celota psihofizičnih značilnosti človeka je trajna in stabilna: vsakemu človeku daje njemu lastno istovetnost (osebnostno identiteto), po kateri ga prepoznamo in po kateri se razlikuje od vseh drugih. V avtopoietski organizaciji, v kateri je poudarek na osebnostni identiteti so podani pogoji za trajnostno rast.

Sposobnost komunikacije, kar pomeni doseganje dobrega stika z ljudmi prispeva k rasti osebnosti.

Orodja NLP-ja prispevajo k boljšim občutkom sodelujočih v avtopoietski organizaciji: Osebnostni razvoj okrepimo z uporabo notranjih virov moči: s sidranjem, sprožilcem novega vedenja. Osebne probleme rešujemo s spremembo preteklosti, preokvirjanjem, pogajalskim modelom.

Skozi odnose z drugimi ljudmi v avtopoietski organizaciji spoznavamo sebe in druge. Razvoj Jaza je trajen proces, ki poteka vse življenje.

Samopodoba posameznika nastaja kot rezultat zaznavanja in občutenja samega sebe (Kako se doživljamo in kako se cenimo?), predstav o sebi (samopodoba) in sporočil, ki nam jo o nas dajejo pomembni drugi.

Ugodno samopodobo imamo v avtopoietski organizaciji, kadar smo v Flowu, ki (zanos) je eno izmed pomembnejših čustvenih stanj na področju notranjih stanj pri NLP-ju. Zelo se približa čustvu sreče, doživljamo pa ga v redkih trenutkih, ko smo v polnosti osredotočeni na dejavnost, ki jo izvajamo.

Stopnja zadovoljstva, ki jo ljudje v samopoietski organizaciji dosežejo z delom, je sorazmerna s stopnjo, do katere so bili sposobni izvajati samopodobo. Zadovoljstvo z delom v avtopoietski organizaciji in življenjem je odvisno od obsega, v katerem najde posameznik ustrezne niše za svoje sposobnosti, potrebe, vrednote, interese, osebnostne lastnosti in je zasnova samopodobe.

Samo aktualizacija je najvišji in končni cilj človekovega osebnostnega razvoja in se kot najvišja človekova potreba kaže zlasti v težnji po uresničenju vseh potencialov, vseh razvojnih možnosti (spoznavnih, družbenih, duhovnih, estetskih, etičnih).

Nevrolingvistično programiranje je umetnost in znanost o osebni odličnosti, ki temelji na preučevanju uspešne komunikacije in izjemnih uspehov, ki so jih dosegli ljudje na različnih področjih. Temeljna izhodišča NLP-ja pomenijo skupek tehnologij odličnosti in uspeha v učenju in življenju.

NLP nas v avtopoietski organizaciji popelje k raziskovanju naših notranjih stanj in kako le-ta vplivajo na ostale logične ravni osebnosti. Naša zmožnost, da smo učinkoviti v zunanjem svetu je odločilno odvisna od filtrov skozi katere gledamo na svet in druge okoli nas. Globinsko raziskovanje višjih ravni osebnosti nam pomaga odkriti, kako z vključevanjem pravega načina uporabe naše notranje življenjske energije vplivamo na kvaliteto našega življenja oziroma na nižje ravni osebnosti.

Izkušnje, ki jih imamo so nenehna serija predstav. Določena zaporedja se vedno znova ponavljajo. Zaporedje specifičnih notranjih in zunanjih izkušenj v avtopoietski organizaciji oblikujemo kot **strategije**.

V procesu avtopoietske organizacije se učimo od najboljših. Pri tem uporabljamo modeliranje, za kar oblikujemo strategije.

V okviru avtopoietske organizacije delujemo bolj usklajeno, kadar obvladamo večšine nastopanja in predstavljanja.

5.2 Razprava o rezultatih glede na teoretične osnove

Kvalitativna raziskava je povezala elemente avtopoietske organizacije z orodji nevrolingvističnega programiranja. Podali smo predlog za uporabo principa avtopoietske organizacije pri samo aktualizaciji osebne rasti z orodji nevrolingvističnega programiranja.

Lončarič in Peklaj (2008, 73–88) ugotavljata, da imamo človeška bitja pomembno sposobnost nadzora svojih notranjih stanj, procesov ter vedenja, znamo načrtovati, se upreti lastnim impulzom, prilagajati in spreminjati trenutno vedenje, da bi dosegli svoje relativno oddaljene cilje. Samoregulacija in strateški pristopi na vseh področjih našega življenja postajo vse pomembnejši za spoprijemanje z vedno večjimi in kompleksnejšimi zahtevami okolja. Samo obnova in samo preseganje sta lastna avtopoietski organizaciji. (Bukovec, 2006, str.21). Avtopoietski sistemi delujejo avtonomno glede na vgrajene strukture odnosov med ljudmi.

O' Connor (2001) pravi "NLP proučuje briljantnost in kakovost posebno učinkovitih posameznikov in organizacij, kako dosegajo vidne rezultate" (str. 1). Kudliskis in Burden

(2009) razlagata NLP kot proces modeliranja, v katerem se ljudje poskušajo naučiti umetnosti 'komunikacijske odličnosti' (str. 170–177).

Samopodoba in samospoštovanje močno vplivata na naše obnašanje. Splošna težnja vsakega posameznika je, da si (njegov "jaz") stalno prizadeva vzdrževati relativno visoko stopnjo vrednotenja samega sebe. Psihološka "specifična teža" nas samih mora biti vedno nekoliko nad težo kot jo prisojamo v povprečju drugim, ali pa vsaj izenačena z njo.

Ugodno samopodobo imamo v avtopoietski organizaciji, kadar smo v Flowu, ki je eno izmed pomembnejših čustvenih stanj na področju notranjih stanj pri NLP-ju. Zelo se približa čustvu sreče, doživljamo pa ga obdobjih, ko smo v polnosti osredotočeni na dejavnost, ki jo izvajamo.

Zadovoljstvo z delom v avtopoietski organizaciji in življenjem je odvisno od obsega, v katerem najde posameznik ustrezne niše za svoje sposobnosti, potrebe, vrednote, interese, osebne lastnosti in je zasnova samopodobe.

Samo aktualizacija je najvišji in končni cilj človekovega osebostnega razvoja in se kot najvišja človekova potreba kaže zlasti v težnji po uresničenju vseh potencialov, vseh razvojnih možnosti (spoznavnih, družbenih, duhovnih, estetskih, etičnih).

Rogersovo poimenovanje osebnosti temelji na domnevi, da je težnja k spontanemu razvijanju samega sebe naravna in sama po sebi pozitivna. Kot pravi, je za posameznika značilna 'težnja k rasti, k samo aktualizaciji' ona je izvor, ki je očitna v vsem organskem in človeškem življenju – žene ga k širjenju, ekspanziji, razvijanju, dozorevanju.

Za posameznika je značilna 'težnja k rasti, k samo aktualizaciji' ona je izvor, ki je očitna v vsem organskem in človeškem življenju – žene ga k širjenju, ekspanziji, razvijanju, dozorevanju.

5.3 Potrditev hipotez

Hipoteza 1: Osebnostna rast kot rezultat nevrolingvističnega programiranja prispeva k uspešnosti avtopoietske organizacije.

NLP je usmerjen v osebno rast posameznika in v priznavanje posameznika kot unikatne osebnosti. Osebnost kot celota psihofizičnih značilnosti človeka je trajna in stabilna: vsakemu človeku daje njemu lastno istovetnost (osebno identiteto), po kateri ga prepoznamo in po kateri se razlikuje od vseh drugih. V avtopoietski organizaciji, v kateri je poudarek na osebni identiteti so podani pogoji za trajnostno rast. Hipotezo 1 lahko sprejmemo.

Hipoteza 2: Samopodoba kot rezultat nevrolingvističnega programiranja prispeva k uspešnosti avtopoietske organizacije.

Ugodno samopodobo imamo v avtopoietski organizaciji, kadar smo v Flowu, ki je eno izmed pomembnejših čustvenih stanj na področju notranjih stanj pri NLP-ju. Zelo se približa čustvu sreče, doživljamo pa ga v obdobjih, ko smo v polnosti osredotočeni na dejavnost, ki jo izvajamo. Hipotezo 2 lahko sprejmemo.

Hipoteza 3: Samo aktualizacija kot rezultat nevrolingvističnega programiranja prispeva k uspešnosti avtopoietske organizacije.

V procesu avtopoietske organizacije učimo se od najboljših. Pri tem uporabljamo NLP tehniko modeliranja, za kar oblikujemo strategije. Hipotezo 3 lahko sprejmemo.

5.4 Navedba lastnega mnenja

Obravnavamo uporabo avtopoieze za razlago vedenja sodobnih podjetij. Kot model sodobnega poslovnega razvoja smo preizkusili uporabo modela nevrolingvističnega programiranja, ki vključuje razvoj osebnosti, samopodobe in samo aktualizacijo človeka.

Predpostavljamo, da je samoupravljanje eden od elementov avtopoieze. Termin samoupravljanje ni samo ideja, je tudi že delujoč princip delovanja, ki je bil uveljavljen na naših tleh. Zadovoljstvo je v človeku, če ima pogoje samo-uresničitve in ta najvišji vidik človeka želimo povezati z (r)evolucijo, ki ji pravimo nova doba civilizacije. Sprašujemo se: Ali je samoupravljanje organizacija, ki jo znamo obuditi iz kratke zgodovine? Potrebujemo živo rešitev, da gradnik samoupravljanja oživimo z gibanjem v avtopoietsko organizacijo nove dobe, ki temelji na etično in moralno visokem nivoju, ter prinaša nesluten preobrat družbe. Zato sprejemanje principov avtopoieze na vseh ravneh vidimo kot rešitev za samo-uresničenje kvalitete življenja posameznika in posledično prebujajočih organizacij.

S pomočjo uporabe orodij nevrolingvističnega programiranja omogočamo ljudem, da kot ustvarjalci aktivno sodelujejo v procesu samoupravljanja, da so svobodne samo aktualizirane osebnosti sposobne osredotočenja na osebne in družbene cilje.

6 Zaključek

Obravnavamo uporabo avtopoieze za razlago vedenja sodobnih podjetij. Kot model sodobnega poslovnega razvoja smo preizkusili uporabo modela nevrolingvističnega programiranja, ki vključuje razvoj osebnosti, samopodobe in samo aktualizacijo človeka.

Orodja NLP-ja prispevajo k boljšemu ravnanju sodelujočih v avtopoietski organizaciji: Osebnostni razvoj okrepimo z uporabo notranjih virov moči: s sidranjem; sprožilcem novega vedenja; osebne probleme rešujemo s spremembo preteklosti, preokvirjanjem, pogajalskim modelom.

Stopnja zadovoljstva, ki jo ljudje v samopoietski organizaciji dosežejo z delom, je sorazmerna s stopnjo, do katere so bili sposobni izvajati samopodobo.

Samo aktualizacija je najvišji in končni cilj človekovega osebostnega razvoja in se kot najvišja človekova potreba kaže zlasti v težnji po uresničenju vseh potencialov, vseh razvojnih možnosti (spoznavnih, družbenih, duhovnih, estetskih, etičnih).

S pomočjo uporabe orodij nevrolingvističnega programiranja omogočamo ljudem, da kot ustvarjalci aktivno sodelujejo v procesu samoupravljanja, da so svobodne samo aktualizirane osebnosti sposobne osredotočenja na osebne in družbene cilje.

Raziskani so izvorni pristopi vpliva nevrolingvističnega programiranja na osebni razvoj, samopodobo in samo aktualizacijo na samoupravljanje in soupravljanje v avtopoietski organizaciji. Kvalitativna raziskava je povezala elemente avtopoietske organizacije z orodji nevrolingvističnega programiranja. Predlog za organizacijo principa avtopoietske organizacije pri samo aktualizaciji osebne rasti s pomočjo orodij nevrolingvističnega programiranja je izvorni prispevek in predstavlja novost na področju raziskovanja avtopoietske organizacije.

Za organizacijo je pomembna konkretna predstavitev rezultatov uporabe nevrolingvističnega programiranja na delovanje avtopoietske organizacije. Značilna je neprestana medsebojna dinamika, ki samo-obnavlja, se samo-razvija in je samo-učeča. Vpliva na samoupravljanje.

Glede na izvirnost raziskave in rezultate kvalitativne raziskave je vredno opraviti še kvantitativno raziskavo v širšem obsegu.

V raziskavi smo se omejili na kvalitativno raziskovanje vpliva izobraževanja o nevrolingvističnem programiranju na odnos do osebne rasti, samozavesti in samo aktualizacije.

Reference

1. Bečaj, J. (1997). *Temelji socialnega vplivanja*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
2. Brečko, D. (1998). *Kako se odrasli spreminjamo*. Radovljica: Didakta.
3. Brežan, S. *Proučevanje in razvoj neposredne demokracije*. Pridobljeno 10. marca 2018 na: http://4skupina.si/ajax_portfolio/26
4. Bukovec, B. (2006). Human Resources Management and Management of Organizational Changes. *Organizacija*, 39(2).
5. Deering, A., Dilts, R. & Russell, J. (2002). *Alpha Leadership: Tools for Business Leaders Who Want More from Life*, John Wiley & Sons.
6. Dilts, R., Grinder, J., Bandler, R., Cameron-Bandler, L., & DeLozier, J. (1980, 2001). *Neuro-Linguistic Programming Volume 1; The study of the structure of subjective experience*. Cupertino, CA: Meta Publications.
7. Kudliskis, V. & Burden, B. (2009). Applying 'what works' in psychology to enhancing examination success in schools: The potential contribution of NLP. *Thinking Skills and Creativity* 3(4), 170–177. doi:10.1016/j.tsc.2009.09.002
8. Lončarić, D. & Peklaj, C. (2008). Proactive and defensive self-regulation in learning. *Psihološka obzorja/Horizons of Psychology*, 17(4), 73–88.
9. Luhmann, N. (1986.): The autopoiesis of social systems, u: Felix Geyer i J Van Der Zouwen (ur.), *Sociocybernetic Paradoxes: Observation, Control and Evolution of Self-steering Systems*, Sage Publications, 172–192.

10. Malinowski, C. I. & Smith, C. P. (1985). Moral reasoning and moral conduct: An investigation prompted by Kohlberg's theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(4), 1016–1027. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.49.4.1016>
11. Maslow, A. H. (1965), *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
12. Musek, J. (1999). *Psihološki modeli in teorije osebnosti*. Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo.
13. Musek, J. (2002). Dimenzije in meje osebnosti. *Dialogi: Maribor*, 38(9), 10. 23–35.
14. Novak, B. (2004). Stili poučevanja učiteljev v funkciji učnih in mišljenjskih stilov učencev. *Anthropos*, 36, 341–362.
15. O'Connor, J. & Seymour, J. (2003). *Introducing NLP Neuro-Linguistic Programming*. Conari Press, San Francisco.
16. Pegan Stemberger, J. (2007). *Nevrolingvistično progamiranje NLP*. Pridobljeno 19. septembra 2011, na www.inti.si
17. Reasoner, R. W. (1992). *Building Self-esteem in the Elementary Schools: Teacher's Manual and Instruction Materials*. Consulting Psychologists Press, Incorporated.
18. Rempel, M. (1996.): Systems theory and power/knowledge: a Foucauldian reconstruction of Niklas Luhmann's systems theory, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 16 (4), 58–90.
19. Roberts, M. (2006). *Change Management Excellence: Putting NLP to Work*. Crown House Publishing; New Ed edition
20. Rupčić, N. (2012). Mogućnosti razvoja učećih poduzeća kao autopoietičkih sustava. *Ekonomika misao i praksa*, (2), 731–750.
21. Super, D. E. (1963). Self concepts in vocational development. V D. E. Super (ur.), *Career development: Self-concept theory*, (str. 1–26). New York: College Entrance Examination Board.
22. Šarotar Žižek, S., Treven, S. & Mulej, M. (2016). Vpliv psihičnega dobrega počutja na temelju zadostne in potrebne osebne celovitosti zaposlenega na uspešnost organizacije in pot iz sedanje krize. *Anali*, 2 / 2, str. 112–146.
23. Tosey, P. & Mathison, J. (2006). *Introducing Neuro-Linguistic Programming*. Centre for Management Learning & Development, School of Management, University of Surrey.
24. Turnšek Mikačić, M. & Ovsenik, M. (2015). *Karierno načrtovanje : kako najti v sebi skriti zaklad?* Novo mesto: Fakulteta za organizacijske študije, 2015. X, 234 str.
25. Wolpert, DH & Kagan, T. (2008) *An Introduction to Collective Intelligence: Applied Intelligent Systems*. Berlin, Springer Berlin Heidelberg, str. 133–178.

Marija Turnšek Mikačić je doktorica znanosti in docentka menedžmenta kakovosti na Fakulteti za organizacijske študije FOŠ Novo mesto, univ. diplom. ekonomistka in mag.znanosti s področja poslovne politike in organizacije na Ekonomski fakulteti v Ljubljani, vodja službe za tržne raziskave in razvoj kozmetike v tovarni Lek, direktorica sektorja za plan in analize pri podjetju ČGP Delo, sekretarka zbora združenega dela Skupščine Republike Slovenije, sekretarka Državnega sveta Republike Slovenije. Predava na Fakulteti za organizacijske študije Foš Novo mesto predmeta Podjetništvo in Karierno načrtovanje, na Višji šoli za upravljanje podeželja Grm Novo mesto predmet Ekonomika in management podjetij, na Visoki šoli za upravljanje podeželja, Grm Novo mesto predmete: Dodatne in dopolnilne dejavnosti na podeželju, Upravljanje prostora in Ekonomika, je NLP praktik™, NLP mojster praktik™, NLP trener INLPTA™, NLP coach™, vodi certificirano šolo kariernega coachinga, avtorica knjige Karierno načrtovanje- kako najdeš v sebi skriti zaklad, vrste strokovnih člankov in publikacij, mentorica študijskih krožkov.

Abstract:

Neuro-Linguistic Programming as Tool of Self-Actualisation of Individual and Reflection in the Autopoietic Organisation

Research Question (RQ): The concept of self-actualisation of personal growth presumes each person has a kind of internal strength, which leads that individual to their growth, learning, improvement and change. The actualisation of a person's potential allows for creativity and growth, respecting the person here and now, emphasising the "self" and granting value to an experience. We studied neuro-linguistic programming tools to determine how they influence the self-actualization of an individual in an autopoietic organization.

Purpose: The purpose of this research is determining the principle of self-management as an element of autopoietic organisation based of self-actualisation and personal growth with the tools of neuro-linguistic programming. The aim of this research is the interpretation of the factors of the neuro-linguistic programming, which influence the self-actualisation of personal growth as an element of autopoietic organisation.

Method: The goals of this research are reached with a triangulation of the research in the field of literature, the range of self-actualisation of personal growth and a qualitative research of the factors of neuro-linguistic programming, which influence the self-actualisation of personal growth as an element of autopoietic organisation.

Results: The range of self-actualisation of personal growth exhibits a preference of tools of neuro-linguistic programming. The qualitative research connects the elements of an autopoietic organisation with the tools of neuro-linguistic programming. We introduce a suggestion for the management of the autopoietic organisation principle for the self-actualisation of personal growth with the tools of neuro-linguistic programming.

Organisation: The organisation requires concrete explanation of the operation of the principle in the field of self-actualisation of an autopoietic organisation. The main characteristic is the reciprocal dynamics, which is self-renovating, self-developing and self-learning. It influences the management.

Society: The findings of the research encourage individuals to self-management and self-treatment according to the self-actualisation of personal growth.

Originality: The original approaches to the influence of neuro-linguistic programming on self-management and co-management in an autopoietic organisation are researched.

Limitations/Further Research: Due to the originality of the research we suggest a research of larger extent with the same methodology.

Key words: autopoietic organisation, self-actualisation, neuro-linguistic programming, co-management, qualitative research, triangulation, personal growth, empirical research.

Copyright (c) Marija TURNŠEK MKAČIĆ



Creative Commons License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.