

Јога интелигенција у менаџменту и организационом понашању

Предраг Никић*

Међународно друштво за научна интердисциплинарна
истраживања у области јоге
Универзитет Алфа
Београд, Србија

Апстракт: У раду се истражује постоји ли повезаност јога интелигенције и радних компетенција менаџера. Јога интелигенција као релативно нов концепт омогућава подстицање и праћење развоја способности препознавања и управљања унутрашњим потенцијалима запослених и уочавања дубљег смисла тј. значења радних активности. На узорку од 30 менаџера из Србије спроведена је едукација и пракса јоге у трајању од 3 месеца (два пута недељно – *asana*, потпуно јога дисање, *kapalabhati*, *bhastrika*, *ekagrata*, опуштање); контролну групу су чинили испитаници – менаџери који нису вежбали јогу. Резултати истраживања су указали да је код практичара испољен већи ниво самомотивације, свесности о телу, емоцијама и мисаоним процесима од испитаника из контролне групе. Резултати указују да практиковање јоге благотворно утиче на организационо понашање, јача дух заједништва и тимски рад. Практиковање јоге омогућава запосленима да се боље упознају са могућностима које су им доступне, а односе се на телесни, емоционални и умни капацитет, да их боље разумеју, што је основа за управљање и може бити инструмент организационог управљања повећањем радних компетенција менаџера.

Кључне речи: јога, јога интелигенција, менаџмент, организационо понашање.

Увод

У раду се истражује ефекат програма јога едукације који је имао за циљ подизање радних компетенција менаџмента. Јога интелигенција је појам који означава способност уочавања, разумевања, управљања и препознавања дубљег смисла и унутрашњих потенцијала (енергетских телесних, умних, емоционалних, социјалних, мотивационих), а који се стичу праксом јоге.

Савремени менаџмент увиђа значај развоја људских потенцијала јер од ефикасности запослених зависи остваривање организационих циљева. Јога интелигенција као релативно нов концепт омогућава праћење и подстицање развоја способности препознавања, разумевања и управљања унутрашњим потенцијалима запослених и уочавања дубљег смисла активности које се спровode. Истраживање јога интелигенције и развоја радних компетенција менаџера усмерено је на откривање, разумевање и управљање способностима како би се запосленима омогућила садржајнија свакодневица (уношењем

* nikic.predrag@gmail.com

суштинског значења радних активности које свакодневно обављају), а организацијама хуманији приступ за постизање радних резултата.

Менаџери су у организацији кључни фактор (призма) кроз који се преламају сви организациони ризици и дилеме. Организација може да предузме читав низ мера како би многе пословне ризике свела на најмању меру, а последице ризика у прихватљивије оквиру. Истраживање је спроведено у намери да откријемо могућност предвиђања истраживане појаве или даљег кретања или, још значајније, могућност управљања радним компетенцијама запослених јога интелигенцијом. У раду се истражује да ли ће се јога интелигенција показати инструментом хуманијег приступа члановима организације у повећању радних компетенција и веће прилагодљивости организације тржишним захтевима, као и да ли способности које карактеришу јога интелигентног менаџера могу бити користан инструмент у процесу планирања, организовања, вођења, координације и контроле, а менаџменту људских ресурса помоћ у поступку планирања, прибављања и образовања кадрова, у процесу развоја потенцијала запослених, њихове каријере и у промоцији здравог начина живота.

Из угла организације, знање, вештине и одговарајуће понашање запослених доводи до унапређења учинка, а из угла појединца ефикасност се обезбеђује адекватном квалификованошћу односно способношћу да се обави једна специфична радна улога.

Да би могла да прати развој компетентности својих запослених, организација успоставља мерљивост компетентности. Мерљивост је својствена природи одређеног радног места, али се чине покушаји да се успоставе и општи критеријуми и нивои развоја компетентности запослених (*Dreyfus, 1986*), на шта се ослања овај рад.

О концепту јога интелигенције

Јога интелигенција представља способност коришћења потенцијала у целини, способност да се, препознавајући смисао, увиди, разуме и управља најдубљим значењима, односима и циљевима. Јога интелигенцију можемо сагледати и као способност управљања својим развојем, трагајући за смислом у процесу освешћења, разумевања, прихватања и управљања когницијом (спознајом), афектима, мотивацијом, социјалним односима и енергетским, физиолошким и креативним процесима.

Концепт садржи само оне способности за које се утврдило да су у директној вези са методом јоге.

Индикатор *умни процеси* не обухвата све процесе већ само оне који су у непосредној вези са праксом јоге. Метод концентрације најдиректније утиче на јачање сабраности пажње, те се и налази у концепту јога интелигенције.

Табела 1. Концепт јога интелигенције

ЈОГА ИНТЕЛИГЕНЦИЈА		
СВЕСНОСТ	СМИСАО	УПРАВЉАЊЕ
1.	2.	3.
1. ЕНЕРГЕТСКИ ПРОЦЕСИ ИЛИ ПОТЕНЦИЈАЛИ		
2. ФИЗИОЛОШКИ ПРОЦЕСИ		
3. МОТИВАЦИОНИ ПРОЦЕСИ (САМОМОТИВАЦИЈА)		
4. ЕМОЦИОНАЛНИ ПРОЦЕСИ		

5. КРЕАТИВНИ ПРОЦЕСИ
6. СОЦИЈАЛНИ ОДНОСИ (КОМУНИКАЦИОНИ ПРОЦЕСИ)
7. УМНИ ПРОЦЕСИ

Свесност као компонента концепта јога интелигенције обухвата свесност о себи и окружењу, искрено сагледавање и објективно вредновање. Свесност о себи омогућава препознавање унутрашњих сигнала, како они делују на нас и на окружење, било да се односе на енергетске кретње, физиолошке процесе, самомотивацију, афекте, креативне процесе, социјалне односе и умне процесе.

Трагање за смислом практичару јоге помаже да препозна у шта верује, да препозна расположиве потенцијале, чему тежи (свест о сопственим најдубљим животним циљевима) и за шта преузима одговорност. Практиковање јоге утиче на промену сагледавања стварности. Јогин трага за све дубљим значењима. Пракса јоге омогућава практичарима да кроз дискурс сврхе и смисла обједињују сва поља живота. Пронаћи смисао значи способност да се непредвидиве животне околности сагледају као смернице за развој и сазревање, углавном ослањајући се на дубину искуства тј. увида, а с циљем достизања јединства – стања *samadhi* (Никић, 2011).

Практиковањем јоге стиче се способност управљања енергетским и физиолошким процесима, способност управљања својим осећањима и појединим умним процесима, сопственом мотивацијом, креативним процесима и социјалним односима.

Истраживање

Сprovedено је истраживање на узорку од 30 менаџера у Србији. Просечна старост испитаника била је 39 година. Испитаници су практиковали јогу 3 месеца два пута недељно. Програм практиковања јоге трајао је 90 минута, а обухватао је: *asana*-е, *pranayama*-е (*bastrika*, *kapalabhati*, потпуно трослојно јога дисање), *dharana*-у, *dyana*-у, релаксацију, као и предавања о *yama*-и и *nyama*-и (једном недељно). Контролну групу чинили су менаџери који нису учествовали у програму обуке. Испитивана је јога интелигенција пре почетка практиковања јоге и након њега.

Коришћени су инструменти *YI* (Никић, 2010), демографски упитник и *MRK* (инструмент за мерење радних компетенција менаџера). Од статистичких метода примењена је корелациона и регресиона анализа. Упитник јога интелигенције захтева од испитаника да изврше рангирање понуђених опција понашања у различитим условима. Мерење се спроводило коришћењем скала самопроцене. Скала јога интелигенције садржи супскале подељене у класе. Све супскале су Ликертовог типа.

У инструменту су издвојени индикатори јога интелигенције и то: свесност (уочавање, искрено сагледавање и вредновање), трагање за смислом и управљање процесима (енергетским, локомоторним, респираторним, дигестивним, урогениталним, кардиоваскуларним, нервним и умним), емоцијама и расположењима, креативношћу, истрајношћу (самомотивација) и социјалним односима.

Инструмент за мерење радних компетенција мери ефикасност понашања менаџера: да ли менаџери уочавају ситуациону димезију; да ли исказују заинтересованост за дугорочне циљеве и планове организације; да ли сагледавају сложене ситуације у организацији у

целини; да ли се с лакоћом усресређују на најважније циљеве; присутност интуитивног разумевања пословних ситуација; да ли исказују потребу да се унапреде стандарди; степен креативности и инвентивност; степен спремности на увођење организационих промена; способност успешног амортизовања стреса и квалитет успостављања међуљудских односа. Хипотеза да постоји повезаност између индикатора ЈОГА интелигенције и индикатора радних компетенција менаџера појединачно је проверавана статистичким методама корелационе и регресионе анализе.

Табела 2. Индикатори ефикасности радног понашања

Радно понашање	1.	Уочавање ситуационе димензије
	2.	Заинтересованост за дугорочне циљеве и планове
	3.	Сагледавање сложених ситуација у целини
	4.	Усресређеност на најважније циљеве
	5.	Интуитивно разумевање пословних ситуација
	6.	Исказивање потребе за унапређењем стандарда
	7.	Креативност и инвентивност
	8.	Спремност на увођење организационих промена
	9.	Амортизација стреса
	10.	Међуљудски односи

Резултати истраживања

Висок степен корелације (0,41**) забележен је код индикатора *RK* (уочавање ситуационе димензије) и *YI* индикатора (управљање умним процесима). Потврђено је очекивање високе повезаности (0,38*) индикатора *RK* (међуљудски односи) и индикатора *YI* (управљање емоционалним односима), као и (0,36*) *RK* (спремности за организационе промене) и *YI* (свесност о енергетским кретањима).

Индикатор *YI* (управљање умним процесима) корелира са још два индикатора *RK* (заинтересованост за дугорочне циљеве и заинтересованост за планове организације). Очекивана је и потврђена корелација између индикатора *YI* (управљање креативношћу) са индикатором *RK* (присутност креативности и инвентивности код менаџера). Повезаност је уочена и код индикатора *RK* (заинтересованост за унапређење стандарда у организацији) и индикатора *YI* (управљање самомотивацијом).

Табела 3. Коефицијенти остварене корелације

ВАРИЈАБЛЕ КОД КОЈИХ ПОСТОЈИ КОРЕЛАЦИЈА	Пирсонов коефицијент корелације
<i>RK</i> – УОЧАВАЊЕ СИТУАЦИОНЕ ДИМЕНЗИЈЕ/ <i>YI</i> – УПРАВЉАЊЕ УМНИМ ПРОЦЕСИМА	0,41**
<i>RK</i> – ЗАИНТЕРЕСОВАНOST ЗА ДУГОРОЧНЕ ЦИЉЕВЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ/ <i>YI</i> – УПРАВЉАЊЕ УМНИМ ПРОЦЕСИМА	0,32*

<i>РК</i> – ЗАИНТЕРЕСОВАНOST ЗА ПЛАНОВЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ/	0,33*
<i>УИ</i> – УПРАВЉАЊЕ УМНИМ ПРОЦЕСИМА	
<i>РК</i> – УОЧАВАЊЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ У ЦЕЛИНИ/	0,23*
<i>УИ</i> – СВЕСНОСТ О ЕМОЦИЈАМА	
<i>РК</i> – ИНТУИТИВНО РАЗУМЕВАЊЕ ПОСЛОВНИХ СИТУАЦИЈА/	0,23*
<i>УИ</i> – СВЕСНОСТ О УМНИМ ПРОЦЕСИМА	
<i>РК</i> – ЗАИНТЕРЕСОВАНOST ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ СТАНДАРДА У ОРГАНИЗАЦИЈИ/	0,18*
<i>УИ</i> – УПРАВЉАЊЕ САМОМОТИВАЦИЈОМ	
<i>РК</i> – ПРИСУТНОСТ КРЕАТИВНОСТИ И ИНВЕНТИВНОСТИ/	0,26*
<i>УИ</i> – УПРАВЉАЊЕ КРЕАТИВНОШЋУ	
<i>РК</i> – СПРЕМНОСТ НА УВОЂЕЊЕ ОРГАНИЗАЦИОНИХ ПРОМЕНА/	0,36*
<i>УИ</i> – СВЕСНОСТ О ЕНЕРГЕТСКИМ КРЕТЊАМА	
<i>РК</i> – МЕЂУЉУДСКИ ОДНОСИ/	0,38*
<i>УИ</i> – УПРАВЉАЊЕ ЕМОЦИОНАЛНИМ ОДНОСИМА	

* – корелација значајна на нивоу 0,05

** – корелација значајна на нивоу 0,01

Сprovedена је и регресиона анализа где се као важни предиктор издвојила варијабла *разумевање умних процеса*, где она сама објашњава критеријумску варијаблу 21,6 %. Методом *корак по корак* додавали смо: варијаблу *управљање умним процесима*, где обе доприносе објашњењу критеријума 28,4%; додавањем варијабље *свесност о енергетским кретањима*, проценат објашњене варијансе се повећао на 31,4%; додавањем варијабље *управљање емоционалним односима*, проценат објашњене варијансе се увећао за 4,6%; варијабла *управљање креативношћу* увећава проценат објашњене варијансе на 45%.

Табела 4. Резултати регресионе анализе

Предикторске варијабле	Проценат објашњене варијансе (R^2)
Разумевање умних процеса	21,6%
Разумевање умних процеса + Управљање умним процесима	28,4%
Разумевање умних процеса + Управљање умним процесима + Свесност о енергетским кретањима	31,4%
Разумевање умних процеса + Управљање умним процесима + Свесност о енергетским кретањима + Управљање емоционалним односима	36%

Разумевање умних процеса + Управљање умним процесима + Свесност о енергетским кретњама + Управљање емоционалним односима + Управљање креативношћу	45%
---	-----

Практиковање јоге благотворно утиче на организационо понашање, јача дух заједништва и тимски рад. Практиковање јоге омогућава менаџерима да се боље упознају са могућностима које су им доступне (а односе се на телесни, емоционални и умни капацитет) и да их боље разумеју – што је основа за управљање.

Резултати истраживања потврдили су основну хипотезу да је практиковање јоге у директној вези са понашањем запослених у организацији и повећањем радних компетенција менаџера. Понашање запослених у контролној групи није се променило.

Када се компетентност не сагледава са аспекта струке већ са хоризонта организације, тада је за саму организацију примарни циљ да компетентни људи дају организацији непрекидан допринос. Свако радно место захтева специфичне компетенције запосленог. Међутим, у раду су се опште и врло важне менаџерске компетенције сагледавале из угла доприноса праксе јоге.

Практиковање јоге може бити одличан предлог за остваривање основних задатака организације која стално учи. Јога интелигенција менаџера може се сагледати као инструмент за успешно вођење организационих промена јер у великој мери може утицати на темељне премисе, усвајање вредности и норми понашања. Јога интелигентан менаџер односе међу запосленима базира на принципима поверења, отворености и спремности.

За успех нису важне само особине као што су самодисциплина или умеће управљања рачунарским програмом. Једнако су важне способности препознавања, разумевања и управљања својим осећањима, мисаоном смиреност и сабраност пажњом. Стабилни и уравнотежени чланови организације отпорнији су и далеко лакше подносе деловање разних стресора у организационом окружењу.

Менаџери су се јога едукацијом подучавали да своју потребу да утичу на промену света око нас задовоље умешним реаговањем на њега, тј. да ће у највећој мери утицати на промену света око себе ако започну да оно што захтевају од њега примењују сами. Процеси индивидуалних трансформација, које носе базичне и структурне промене у начину живота, а произилазе из практиковања јоге, од велике су важности, имајући у виду да њихов интензитет и обухватност досеже размере фундаменталних промена у стварању новог организационог окружења, али и друштва у целини.

Савремено друштво знања и економије засноване на знању све мање уважава ригидно, фактографско, школско, односно уџбеничко знање, већ указује на важност људске мудрости и усвајања нових способности – јер оне стварају иновације, нуде решење за проблеме и делују у циљу опште добробити.

Новији преглед теорија и истраживања у менаџменту указује да је правац базиран на ресурсима знања и компетентности постао доминантан оквир.

Закључак

Може се закључити да постоји потреба за много чвршћим повезивањем праксе јоге и менаџмента на једној страни, са концептом развоја потенцијала запослених, на другој.

Брзина и коначан успех процеса организацијске социјализације зависи од прилагођености перспективе запослених. Практиковање јоге запосленима омогућује здравље, али и другачију перспективу сагледавања стварности. Организациона стварност се након практиковања јоге сагледава дубље, садржајније па се и понашање запослених мења. Испољава се већа инвентивност, већа слобода у истраживању, олакшавају се међуљудски односи. Код свих испитаника - практичара је примећен већи степен амортизованости на стрес.

У развоју компетенција запослених практиковање јоге може помоћи ширењу свесности и сагледавању организационе стварности из више углова. Практиковање јоге повећава способности појединца и ствара могућност за обезбеђење хуманије радне средине, а организацијама терен за остваривање већег радног учинка.

Литература:

1. Dreyfus, H. & Dreyfus, S. (1986). *Mind over machine*. The power of human intuition and expertise in the era of the computer New York: Free Press.
2. Janjušević, B. (2011): Correlation of the yoga techniques practice with locus of control and anger management style. *International Scientific Yoga Journal SENSE*, 1 (1): p. 55-70.
3. Jones, C. & Saundry, R. (2012). The practice of discipline: evaluating the roles and relationships between managers and HR professionals. *Human resource Managemet Journal*, 22 (3): p. 252-266.
4. Nikić, P. (2011): Concept of the yoga intelligence. *International Scientific Yoga Journal SENSE*, 1 (1): p. 17-35.
5. Nikić, P. & Nikić, G. (2011): Menadžment i organizaciono ponašanje u svetlu efekata praktikovanja tehnika joge, *Zbornik Univerziteta „V.G.Šuhova“*, Belgorod, Rusija, str. 261-273.
6. Šurlan, B. (2011): Concept of time in yoga. *International Scientific Yoga Journal SENSE*, 1 (1): p. 179-185.
7. Widaman, K.F. (2011). A cognitive psychologist's take on intelligence, more or less (more and less?). *Intelligence*, 39 (6): p. 493-495.
8. Xanthopoulou, D., Bakker, A.B. & Illies, R. (2012). Everyday working life: Explaining within-person fluctuations in employee well-being, *Human Relations*, 65(9): p. 1051-1069.

Примљен: 27. јул 2012.
Прихваћен: 20. август 2012.