

ԱՌԱՋՆՈՐԴՈՒԹՅԱՆ ՀՈԳԵԳՈՅԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Ամփոփագիր

Հոգվածում հոգեգոյաբանությունը ներկայացվում է որպես առաջնորդության հոգեբանության շրջանակը լրացնող և խորքային մակարդակում ամբողջականացնող գիտական մոտեցում, որը հնարավորություն է տալիս առաջնորդությունը դիտարկել ոչ միայն վարքային կամ սոցիալ-հոգեբանական հարթություններում, այլ՝ որպես օնտոլոգիական գործընթաց: Այս դիտանկյունից առաջնորդը հանդես է գալիս որպես իրականություն մոդուլացնող սուբյեկտ, որի ազդեցությունը դրսևորվում է փորձի կառուցվածքների, պատկերային համակարգերի, իրադարձային իրավիճակների և անգիտակցական շերտերի ձևավորման ու փոխակերպման միջոցով: Հոգեգոյաբանությունը չի հակադրվում առաջնորդության հոգեբանությանը, այլ ընդլայնում է այն՝ բացահայտելով առաջնորդության խորքային հիմքերը, որոնք դուրս են մնում դասական գործիքակազմի անմիջական դիտարկումից:

Հոգվածի տեսական առանցքում է իրականության չորս մակարդակների մոդելը (Ռ1–Ռ4), որը թույլ է տալիս վերլուծել առաջնորդության ձևավորումը տարբեր օնտոլոգիական շերտերում՝ սկսած ռազմավարական պոստնեցիալ հնարավորություններից (Ռ1), շարունակելով ներքին պատկերային և իմաստային կառուցվածքներով (Ռ3), դրանց գործառնական մարմնավորմամբ կազմակերպական իրականության մեջ (Ռ2) և ավարտելով անգիտակցական մշակութային ամրապնդմամբ (Ռ4): Այս մոդելը հնարավորություն է տալիս դիտարկել առաջնորդության արդյունավետությունը ոչ թե մեկուսացված գործոնների, այլ իրականությունների փոխգործակցության համակարգում:

Առաջարկվող գործիքակազմը՝ օնտոլոգիական դիրքի ախտորոշում, Ռ1–Ռ4 տիպաբանություն, ֆիքսացիաների վերլուծություն և օնտոլոգիական քուլչինգ, նախատեսված է առաջնորդության հոգեբանության կիրառական մեթոդները խորացնելու և լրացնելու համար: Այն հնարավորություն է տալիս գնահատել առաջնորդի ներքին կազմակերպվածությունը, տարբեր իրականությունների միջև դինամիկ հավասարակշռությունը և դրանց ազդեցությունը որոշումների կայացման ու կազմակերպական մշակույթի վրա: Հոգվածում հիմնավորվում է, որ առաջնորդության արդյունավետությունը պայմանավորված է ոչ միայն վարքային մոդելների առկայությամբ, այլ նաև Ռ1–Ռ4 մակարդակների ներդաշնակ փոխգործակցությամբ:

Երբ ռազմավարական բազմակի հնարավորությունները (Ռ1) ձևակերպվում են հստակ պատկերային կառուցվածքների (Ռ3) մեջ և մարմնավորում գտնում գործառնական կիրառման դաշտում (Ռ2), դրանք ամրապնդվում են անգիտակցական մակարդակում (Ռ4)՝ ձևավորելով կայուն կազմակերպական և մշակութային դինամիկա: Առաջարկվող հոգեգոյաբանական մոտեցումը ներկայացվում է որպես բազմաշերտ և երկարաժամկետ ազդեցություն ապահովող կառավարման մոդել, որը հատկապես արդյունավետ է բարդ, փոփոխական և վերափոխում պահանջող կազմակերպական միջավայրերում:

Հիմնաբառեր՝ հոգեգոյաբանություն, գործառնական օգտագործման շրջանակ, օնտոլոգիական դիրք, անգիտակցական մակարդակ, մոդուլացիա, իրականության մակարդակներ, առաջնորդական դինամիկա:

Ներածություն

Ժամանակակից կառավարման և կազմակերպական հոգեբանության մեջ առաջնորդության դերն ավելի է ուժեղանում, քանի որ փոփոխական, մրցակցային և բարդ շուկաներում կազմակերպությունների կայունությունն ու աճը մեծապես կախված են առաջնորդի ներքին որակներից, իր ազդեցության կառուցվածքից և նրա կողմից ստեղծվող իրականությունից, ինչպես նաև հոգեպես ադապտիվ լինելուց: Այս համատեքստում առանձնահատուկ է դառնում առաջնորդության նոր մոտեցումների գիտական ուսումնասիրության **արդիականությունը**, քանի որ դասական մոդելները հաճախ չեն ներառում գրեթե ամբողջ իրական ազդեցության դաշտը՝ անգիտակցական դինամիկան, իրադարձությունների մոդուլացիան, ռազմավարական սցենարների այլընտրական հնարավորության բացահայտումը և ներքին պատկերային կառուցվածքների ձևավորումը:

Այս խնդիրների լուծման համար նպատակահարմար է դառնում հոգեգոյաբանության կիրառությունը՝ որպես հոգեբանական գիտության մեջ ծնված նոր ուղղություն, որը ուսումնասիրում է հոգեկանի օնտոլոգիական հիմքերը և դրանց դերը առաջնորդության դրսևորման մեջ: Հոգեգոյաբանությունը առաջնորդությանը մոտենում է ոչ թե որպես վարքային համախտանիշների, հմտությունների կամ ազդեցության տեխնիկայի ուսումնասիրման, այլ որպես սուբյեկտի իրականության մեջ մասնակցության ձև: Այս մոտեցումը հնարավորություն է տալիս առաջնորդին դիտարկել

որպես իրականություն ստեղծող, մոդուլացնող և փոխակերպող միավոր, որի միջոցով ձևավորվում են թիմային պատկերացումները և զարգացման դինամիկան, մշակութային ենթաշերտերը և կազմակերպական իրադարձությունները:

Հոդվածի նպատակը է ներկայացնել հոգեգոյաբանական առաջնորդության տեսական և գործնական հիմքերը՝ ապացուցելով դրա գիտական և կիրառական արժեքը ինչպես առաջնորդության ուսումնասիրության, այնպես էլ կազմակերպությունների զարգացման համատեքստում:

Գրականության ակնարկ ու տեսական վերլուծություն

Առաջնորդության հոգեբանության ուսումնասիրությունն անցել է երկար և բարդ զարգացում՝ ընդգրկելով տեսությունների ու մոտեցումների մի ամբողջ շարք, որոնք տարբեր ժամանակաշրջաններում փորձել են բացատրել առաջնորդի դերը, ազդեցությունը և արդյունավետության աղբյուրները: Սկզբնական փուլում առաջնորդությունը դիտարկվում էր որպես բնածին հատկությունների, հատուկ անձնային որակների և անհատի «ինքնին տրված» առանձնահատկությունների արդյունք: Այս ուղղությունը, որը լայն տարածում էր ստացել 20-րդ դարի առաջին կեսին, ենթադրում էր, որ առաջնորդներ չեն դառնում, այլ ծնվում են: Չնայած այս մոտեցումը ձևավորեց առաջնորդության ուսումնասիրության հիմքերը, այն չէր տալիս բավարար բացատրություն այն մասին, թե ինչու նման հատկություններ ունեցող մարդիկ տարբեր համատեքստերում ստանում են անհամաչափ տարբեր արդյունքներ [1],[2]:

Հաջորդ կարևոր փուլը վարքային և կազմակերպական հոգեբանության դպրոցների ձևավորումն էր, որոնք ցույց տվեցին, որ առաջնորդության էությունը ոչ միայն հատկանիշների, այլև վարքային ձևերի մեջ է: Հետագայում տարբեր հետազոտություններն առանձնացրին առաջնորդական վարքի բազմազանություն, ընդգծելով ինչպես մարդկանց կենտրոնացումը, այնպես էլ առաջադրանքների վրա ուղղվածությունը: Չնայած այս արդյունքներին՝ վարքային մոտեցումները նույնպես սահմանափակ էին, քանի որ չէին բացատրում առաջնորդական հեղինակության և ազդեցության խորքային աղբյուրները՝ սահմանափակվելով արտաքին դրսևորումներով [3],[4]:

Մարդկային հարաբերությունների դպրոցը, որը ձևավորվեց էլթոն Մայոյի և նրա հետևորդների աշխատանքների շնորհիվ, առաջնորդության մեջ շեշտադրեց սոցիալական փոխազդեցությունների, թիմային հոգեբանական միջավայրի և հաղորդակցության դերը: Այս մոտեցումը մեծ ազդեցություն ունեցավ կազմակերպական մշակույթի ուսումնասիրության վրա, սակայն կենտրոնացած էր հիմնականում սոցիալական դերի կարևորությամբ՝ անտեսելով առաջնորդի ներքին հոգեբանական կառուցվածքը և նրա ազդեցության մեխանիզմների խորքային շերտերը և այն թե որտեղից են այդ ամենը ի հայտ գալիս: Մոտիվացիոն տեսությունները, ներառյալ Մասլոուի կարիքների հիերարխիան, Հերզբերգի երկու գործոնների մոդելը և ՄակԳրեգորի X ու Y տեսությունները, առաջնորդության խնդիրը դիտարկեցին աշխատողի պահանջների, շարժառիթների և ղեկավարի վերաբերմունքի տեսանկյունից: Սակայն այս տեսությունները նույնպես սահմանափակվում էին մոտիվացիայի որոշակի մակարդակներով՝ չբացահայտելով անգիտակցական դինամիկան և ռազմավարական ներուժի ձևավորման աղբյուրները [5],[6],[7],[8]:

20-րդ դարի երկրորդ կեսին ձևավորվեցին առաջնորդության ավելի բարդ և խորքային մոդելներ՝ տրանսֆորմացիոն, խարիզմատիկ և վիզիոն/ապագայամետ առաջնորդության դպրոցները: Դրանք առաջնորդին ներկայացնում էին որպես փոփոխությունների նախաձեռնող, արժեքներ ստեղծող և մարդկանց ներշնչող ուժ ունեցողի: Չնայած այս մոտեցումները զգալիորեն ընդլայնեցին առաջնորդության մեկնաբանությունը, դրանք ևս չունեին օնտոլոգիական հիմք. պարզ չէր, թե որտեղից է ձևավորվում առաջնորդի ներգործության ուժը, ինչն է կազմում նրա «խարիզմայի» ծագումը, և ինչպես է առաջնորդը ներգործում մարդկանց ընկալումների, պատկերների և անգիտակցականի վրա [9],[10],[11],[12],[13]:

Ժամանակակից համակարգային և ռազմավարական առաջնորդության մոդելները, ընդգրկելով բարդ համակարգերի կառավարումը, ապագայի վիզուալացումը և կազմակերպության երկարաժամկետ ուղղորդումը, կարևորեցին առաջնորդի մտածողության ճկունությունը և լայն աշխարհայացքը: Սակայն այս մոտեցումներում նույնպես բաց էր մնում այն հարցը, թե ինչ օնտոլոգիական հիմքերի վրա են ձևավորվում ռազմավարական պատկերացումները և ինչ հոգեբանական կառուցվածքներ են կառավարում նրանց մոդելավորումը [14],[15],[16]:

Այսպիսով, թե՛ դասական, թե՛ ժամանակակից առաջնորդության տեսությունները կարևոր ներդրում են ունեցել առաջնորդական վարքի, մոտիվացիոն դինամիկայի, սոցիալական կապերի և ռազմավարական մտածողության բացահայտման գործում: Սակայն դրանցից շատերը սահմանափակվում են կամ արտաքին վարքային շերտով, կամ անձնային առանձնահատկություններով, կամ կազմակերպական միջավայրով՝ առանց ընդգրկելու առաջնորդության իրական բազմաշերտ հոգեբանական և օնտոլոգիական հիմքերը: Անտեսված է մնում այն, թե ինչպես են ձևավորվում առաջնորդի ներքին պատկերները, ինչն է նրա ազդեցության խորքային աղբյուրը, ինչպես է առաջնորդը մոդուլացնում իր և շրջապատի փորձը, և ինչ մեխանիզմներով է ծագում այն ներուժը, որը կարող է փոխակերպել ոչ միայն մարդկանց, այլև իրականության կառուցվածքը: Այսինքն ոչ մի տեսություն ուսումնասիրվող խնդրին համակարգված չի դիտարկում: Հենց այստեղ է, որ հոգեգոյաբանությունն առաջարկում է նոր և բեկումնային դիտանկյուն: Հոգեգոյաբանությունն առաջնորդությանը մոտենում է որպես օնտոլոգիական գործընթաց՝ ուսումնասիրելով ոչ միայն վարքային դրսևորումները, այլ առաջին հերթին այն իրականությունը, որտեղ ձևավորվում է առաջնորդի ազդեցությունը: Նրա հիմքում ընկած է իրականության չորս մակարդակների մոդելը (Ռ1–Ռ4), որը հնարավորություն է տալիս բացահայտել առաջնորդության ռազմավարական հնարավորությունների աղբյուրը, պատկերային տակտիկային կառուցվածքները, ֆենոմենալ գործառնական դաշտը և անգիտակցական խորքային շերտերը: Հոգեգոյաբանությունն ընդգծում է, որ առաջնորդությունը հնարավոր չէ հասկանալ առանց ուսումնասիրելու սուբյեկտի օնտոլոգիական դիրքը՝ ժամանակի, տարածության, ֆիզիոնների, էներգիայի և իմաստի մոդուլացիաների այն կայուն կառուցվածքը, որով առաջնորդը ստեղծում, մոդուլացնում և կազմակերպում է իր և ուրիշների փորձը [17],[18],[19]:

Այս տեսական հիմքերը ձևավորում են հոգեգոյաբանական առաջնորդության նոր գիտական մոդելի ելակետը, որը թույլ է տալիս կատարել այն համադրումը, որը բացակայում էր դասական և ժամանակակից բոլոր մոտեցումներում. առաջնորդության ուսումնասիրությունը ոչ միայն որպես սոցիալական կամ հոգեբանական երևույթ, այլ որպես իրականության ստեղծման օնտոլոգիական գործընթաց:

Հետազոտության մեթոդաբանություն

Հոգեգոյաբանության մեթոդաբանությունը ձևավորվում է փիլիսոփայական, հոգեբանական և բնագիտական մոտեցումների համադրմամբ՝ հոգեկան երևույթները ներկայացնելով որպես բազմաշերտ օնտոլոգիական համակարգ: Մեթոդաբանական հիմքի ակունքում գտնվում են Ա. Ի. Միրաքյանի կողմից ձևակերպված ընկալման տրանսցենդենտալ հոգեբանության դրույթները, որոնց համաձայն հոգեկանն առաջանում է այն մակարդակում, որտեղ սուբյեկտն ու օբյեկտը դեռևս տարանջատված չեն: Միրաքյանի կողմից ներկայացված ներկա գտնվողի և բացակայողի իրականությունների տարբերակումը հնարավորություն է տալիս բացատրելու այն հոգեկան շերտը, որն անկարելի է սահմանափակել միայն վարքային կամ սոցիալական դրսևորումներով [19, էջ 37-62]:

Այս հիմքի վրա Ռ. Մ. Նաղդյանը ձևավորեց հոգեգոյաբանության ամբողջական մեթոդաբանական համակարգը՝ ներկայացնելով իրականության չորս մակարդակների մոդելը (Ռ1–Ռ4), հոգեկան երևույթների ընկալման հոգեբանական ռեյատիվիզմի սկզբունքը, ինչպես նաև Ռ1 քվանտային-պոստենցիալային և Ռ4 անգիտակցական-տրանսցենդենտալ իրականությունների ինքնության դրույթը: Այս մոտեցումը հնարավորություն տվեց առաջնորդության երևույթները դիտարկել ոչ միայն գիտակցական վարքագծի մակարդակում, այլև պատկերային, պոստենցիալային և խորքային անգիտակցական շերտերի համատեքստում՝ բացահայտելով առաջնորդի ազդեցության իրական աղբյուրները [17, էջ 92-176, 201-238], [18, էջ 83-126, 213-256]:

Մեթոդաբանության զարգացման վրա նշանակալի ազդեցություն են թողել ժամանակակից ֆիզիկայի և մետաֆիզիկայի այն հայեցակարգերը, որոնք ուսումնասիրում են իրականության թաքնված և նախամարմնավորված կառուցվածքները: Դևիդ Բոմի «իմպլիցիտ կարգի» գաղափարը, ինչպես նաև Հոբինզի, Փենրոուզի և Դավթյանի մոտեցումները, թույլ են տալիս հասկանալու այն, որ առաջնորդության խորքային դինամիկան ձևավորվում է ոչ միայն երևացող (Ռ2), այլև պոստենցիալային և նախամարմնավորված (Ռ1), պատկերային (Ռ3) և անգիտակցական (Ռ4) շերտերի համակցությամբ:

Փիլիսոփայական հիմքերից կարևոր են Կանտի կողմից իրականացված նոումենալ և ֆենոմենալ ոլորտների տարանջատումը, որը հնարավորություն է տալիս գիտակցել առաջնորդի ազդեցության տեսանելի և թաքնված շերտերի տարբերությունը: Հուսերի ֆենոմենոլոգիական մեթոդը համապատասխանեցվում է պատկերային կառուցվածքների (Ռ3) ուսումնասիրությանը, իսկ Յունգի խորքային հոգեբանությունը՝ իր արխետիպային համակարգով, բացահայտում է անգիտակցական (Ռ4) շերտերի կազմակերպվածությունը:

Այս տեսական հիմքերի վրա հոգեգոյաբանական հետազոտությունը իրականանում է մեթոդաբանական երեք փոխկապակցված գործընթացների միջոցով: Նախ՝ իրականացվում է օնտոլոգիական ռեդուկցիա, որի նպատակն է առանձնացնել առաջնորդի ազդեցության բուն օնտոլոգիական շերտը՝ անկախ վարքային կամ սոցիալական դրսևորումներից: Այնուհետև կիրառվում է հոգեգոյաբանական մոդելավորում, որը հնարավորություն է տալիս վերականգնել առաջնորդության գործընթացի ամբողջական կառուցվածքը իրականության Ռ1–Ռ4 մակարդակներում: Եվ վերջապես իրականացվում է համակցված վերլուծություն, որի նպատակը ռազմավարական, իրադարձային, պատկերային և անգիտակցական ազդակների փոխազդեցության բացահայտումն է՝ հասկանալու համար, թե ինչպես են դրանք համատեղ ձևավորում առաջնորդի գործունեության ամբողջական դինամիկան [21], [22], [23], [24], [25], [26], [27]:

Այսպիսով, առաջնորդության հոգեգոյաբանական մեթոդաբանությունը ներկայացնում է ինտեգրատիվ հետազոտական համակարգ, որը միավորում է տրանսցենդենտալ հոգեբանության, ժամանակակից օնտոլոգիայի, խորքային հոգեբանության և ֆիզիկա-մետաֆիզիկական գաղափարների սկզբունքները: Այն հնարավորություն է տալիս ուսումնասիրելու ոչ միայն առաջնորդի արտաքին վարքագիծը, այլ առավելապես այն ներքին, բազմաշերտ կառուցվածքները, որոնց միջոցով առաջնորդը ձևավորում, մոդուլացնում և ուղղորդում է իր իրականությունը՝ ամբողջական և օնտոլոգիական շրջանակում:

Համեմատական վերլուծություն ու արդյունքներ

Առաջնորդության ուսումնասիրության մեջ հոգեգոյաբանական մոտեցումը նոր հարթություն է բացում՝ թույլ տալով բացահայտել այն շերտերը, որոնք դասական և ժամանակակից տեսություններում մնացել են կամ չորջանցված, կամ մասնակի լուսաբանված: Իրականության չորս մակարդակների մոդելը (Ռ1–Ռ4) հնարավորություն է տալիս առաջնորդությանը դիտարկել ոչ թե որպես միատարր վարքային կամ հմտություններով պայմանավորված գործընթաց, այլ որպես բազմաշերտ օնտոլոգիական դինամիկա, որտեղ ռազմավարական հնարավորությունը, պատկերային կառուցվածքները, ֆենոմենալ իրադարձությունները և անգիտակցական հիմքերը հանդես են գալիս որպես միասնական իրականություն ստեղծող ուժեր:

Ռ1 մակարդակը ներկայացնում է առաջնորդի ռազմավարական և ստեղծարար հնարավորությունների դաշտը, որտեղ ծնվում են նորարարական գաղափարները, նախաձեռնողական էներգիան և փոխակերպման նախադրյալները: Սա այն տարածքն է, որտեղ առաջնորդը գործ ունի ոչ թե արդեն գոյություն ունեցող կառույցների, այլ պոստենցիալի հետ՝ այն ռեսուրսի, որը դեռևս չի դրսևորվել, բայց կարող է դառնալ կազմակերպության զարգացման նոր ընթացքի սկիզբ: Այս շերտը դասական տեսություններում համարվեց ներկայացված չէ, քանի որ ռազմավարական մտածողությունը դիտարկվել է որպես մտավոր հմտություն, ոչ թե որպես օնտոլոգիական հենք ունեցող ներքին դաշտ:

Ռ2 մակարդակը համապատասխանում է ֆենոմենալ և իրադարձային իրականությանը, որտեղ առաջնորդը կառավարում է տեսանելի գործընթացները՝ կազմակերպական միջավայրը, հաղորդակցությունը, թիմային աշխատանքը և գործառնական լուծումները: Դասական կառավարման դպրոցները հիմնականում կենտրոնացել են այս մակարդակի վրա՝ դիտարկելով առաջնորդին որպես կառավարչական մեխանիզմների համակարգող: Սակայն հոգեգոյաբանության տեսանկյունից Ռ2-ը առաջնորդության միայն մեկ շերտն է, որն ի հայտ է բերում ոչ թե ազդեցության աղբյուրը, այլ դրա հետևանքները:

Ռ3 մակարդակում գտնվում են պատկերային-տակտիկական կառուցվածքները, որոնք ձևավորում են թիմի և կազմակերպության ապագայի մասին ներքին մոդելները: Այստեղ առաջնորդը հանդես է գալիս որպես նախագծող՝ ստեղծելով իմաստային քարտեզներ, սցենարներ, ճարտարապետական լուծումներ և թիմային պատկերներ, որոնք հետագայում մարմնավորվում են ֆենոմենալ դաշտում: Այն, ինչ դասական տեսություններում կոչվում է «ստրատեգիական և տակտիկական առաջնորդություն», հոգեգոյաբանության մեջ ձեռք է բերում օնտոլոգիական խորություն՝ դիտարկվելով որպես Ռ1 պոտենցիալի ճիշտ մոդուլյացիայի արդյունք:

Ռ4 մակարդակը ներկայացնում է ենթագիտակցության տրանսցենդենտալ իրականությունը՝ առաջնորդության այն դաշտը, որտեղ ձևավորվում են խորքային շարժառիթները, արժեքները, արխետիպերը և կոլեկտիվ մակարդակի ազդեցությունները: Սա այն տարածքն է, որտեղից ծնվում է առաջնորդի «օնտոլոգիական գրավիտացիան»՝ այն ուժը, որի պատճառով մարդիկ ոչ միայն լսում, այլ հետևում են, ոչ միայն համաձայնվում, այլ փոխվում: Խարիզմատիկ առաջնորդության դասական մոդելները չեն բացատրում, թե որտեղից է գալիս այս ձգողականությունը, մինչդեռ հոգեգոյաբանության մեջ այն դիտարկվում է որպես Ռ4–Ռ1 հարաբերության օնտոլոգիական հետևանք:

Այս չորս մակարդակների համադրումը թույլ է տալիս ձևակերպել առաջնորդության նոր գիտական մոդել, որը համալրում և զերազանցում է դասական դպրոցների սահմանափակումները: Վարքագծային տեսությունները կենտրոնանում են Ռ2-ի վրա, մոտիվացիոն և հարաբերությունների դպրոցները՝ Ռ3-ի որոշ շերտերի, տրանսֆորմացիոն և խարիզմատիկ մոդելները՝ հիմնականում Ռ4-ի դրսևորումների, իսկ տակտիկական առաջնորդության տեսությունները՝ Ռ3-ի կառուցվածքների վրա: Մինչդեռ հոգեգոյաբանությունը առաջնորդությանը դիտում է ամբողջական ձևով՝ որպես Ռ1–Ռ4 մակարդակների համաժամեցված և մոդուլացված դինամիկա:

Համեմատական վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ առաջնորդության արդյունավետությունը կախված է ոչ թե տվյալահեն գիտելիքներից կամ առանձին հմտություններից, այլ նրանից, թե ինչպես է առաջնորդը կարողանում միաժամանակ աշխատել իրականության բոլոր մակարդակներում: Եթե առաջնորդի գործունեությունը զերազանցապես կենտրոնանում է Ռ2-ի վրա, ապա կառավարման ոճը դառնում է միկրոմենեջերական և սահմանափակող: Ռ3-ի գերակայության դեպքում առաջանում են գեր-ստեղծարար, բայց երբեմն իրականությունից կտրված ռազմավարություններ: Ռ4-ի գեր-վերացումը կարող է ձևավորել խարիզմատիկ, բայց օպերացիոն դաշտում թույլ ղեկավարման, իսկ Ռ1-ի գերիշխումը հաճախ բերում է անկայուն նախաձեռնությունների՝ առանց ավարտի:

Հետևաբար, հոգեգոյաբանական մոտեցման հիմնական արդյունքը այն է, որ առաջնորդությունը դիտարկվում է որպես իրականության չորս շերտերի ներդաշնակ փոխգործակցություն: Առաջնորդը դառնում է ոչ թե տեղեկատվության մշակող կամ առաջադրանքների կատարումը վերահսկող անձ, այլ իրականություն ստեղծող սուբյեկտ, որը կարողանում է Ռ1 պոտենցիալը մոդուլացնել Ռ3 պատկերային դաշտում, մարմնավորել այն Ռ2-ում և ամրապնդել Ռ4 մակարդակի անգիտակցական կառուցվածքներով: Այսպիսով, առաջնորդության որակը որոշվում է ոչ թե արտաքին դրսևորումներով, այլ նրա օնտոլոգիական կազմակերպվածությամբ:

Աղյուսակ

Առաջնորդության տեսությունների համեմատություն և հոգեգոյաբանության կիրառական լուծումները

Տեսություն/Հեղինակ	Թիրախ	Կիրառման շրջանակ	Սահմանափակումներ	Հոգեգոյաբանական լուծում
«Great Man Theory», հատկությունների վրա հիմնված մոտեցումներ հիմնադիր՝ Thomas Carlyle (1841), զարգացնողներ՝ Galton (1869), William James (1840–1940), [1, էջ. 19- 43], [2, էջ. 1-34]	Առաջնորդի բնածին հատկանիշներ, անհատական կարողություններ	Անձնային հատկությունների գնահատում, առաջնորդական ընտրություն	Չի բացատրում ազդեցության աղբյուրը, չի գործում տարբեր կոնտեքստներում, անտեսում է անգիտակցական և պատկերային շերտերը	Առաջնորդի ազդեցությունը դիտարկում է որպես օնտոլոգիական դիրքի և Ռ1–Ռ4 դինամիկայի արդյունք, ոչ թե բնածին հատկանիշ
Վարքային դպրոցներ Հիմնական հեղինակներ՝ Ralph Stogdill, Hemphill, Coons, հիմնական հեղինակներ՝ Likert, Katz, Kahn (1845–1965), [3, էջ. 69-145, 104-110], [4, էջ. 69-145]	Առաջնորդությունը դիտարկում է որպես ոչ ժառանգական, այլ զարգացվող վարքային համակարգ	Կազմակերպական վարք, անձնակազմի կառավարում	Խորը պատճառահետևանքային շերտերը բացակայում են, վարքը դիտվում է միայն որպես արտաքին դրսևորում	Վարքագիծը մեկնաբանվում է որպես Ռ2-ի դրսևորում՝ կախված Ռ1, Ռ3, Ռ4 ներքին կառուցվածքներից

Մարդկային հարաբերությունների դպրոց Elton Mayo (1930–1950) [5, էջ. 49-112]	Մարդը աշխատանքի մեջ ունի սոցիալական և հոգեբանական կարիքներ, որոնք որոշում են արդյունավետությունը: Առաջին մոտեցումը, որը կազմակերպության հաջողության հիմնարար պայման դիտեց ոչ թե մեքենան, այլ՝ մարդուն:	Միջանձնային կապեր, աշխատողի բարոյահոգեբանական վիճակ	Չի բացահայտում առաջնորդի ազդեցության ներքին կառուցվածքը, կենտրոնացած է միայն սոցիալական մակարդակի վրա	Սոցիալական դերը ներդաշնակեցնում է Ռ3–Ռ4 անգիտակցական և պատկերային շերտերի/ մակարդակների հետ՝ ապահովելով իրական ազդեցություն
Մոտիվացիոն տեսություններ Maslow, Herzberg, McGregor (1943–1970) [6, էջ. 80-106], [7, էջ. 3-62], [8, էջ. 33-58]	Կարիքներ, շարժառիթներ, կազմակերպական մոտիվացիա	Մարդկային ռեսուրսների քաղաքականություն, աշխատողի վարքագծի կառավարում	Գծային մոտեցում, չի բացատրում շարժառիթների խորքային արմատները, անտեսում է անգիտակցական ազդակները	Մոտիվացիան դիտարկվում է որպես Ռ4 անգիտակցական մակարդակ և Ռ1 պոտենցիալի փոխազդեցություն՝ ապահովելով բազմաշերտ մոտիվացիոն դինամիկա
Տրանսֆորմացիոն առաջնորդություն Burns, Bass, Transforming Leadership Theory (1978) (1990–1920) [9, էջ. 1-68], [10, էջ. 13-75],	Փոփոխությունների նախաձեռնություն, ներշնչում, առաջնորդը փոխում է իր հետևորդների արժեքները, մոտիվացիան և աշխարհայացքը, բարձրացնելով նրանց դեպի ավելի բարձր բարոյական և ինքնագերազանցման մակարդակ	Մշակութային փոխակերպում, արժեքային առաջնորդություն	Չի բացատրում խարիզմայի օնտոլոգիական հիմքը, ներգործության իրական աղբյուրը մնում է բաց	Ռ4 անգիտակցական և Ռ1 պոտենցիալի փոխազդեցության միջոցով բացահայտում է «օնտոլոգիական գրավիտացիան»՝ խորքային ազդեցության աղբյուրը
Խարիզմատիկ առաջնորդություն Charismatic Leadership Theory, Հիմնադիր՝ Max Weber (1922)	Անձնական ուժ, անգիտակցական ներգործություն	Բարձր ազդեցություն ունեցող ղեկավարներ, ճգնաժամային միջավայր	Արդյունքներն անկայուն են, կախված են անձնական հատկություններից, մեխանիզմները՝ չբացատրված	Խարիզման ներկայացնում է որպես Ռ4 տրանսցենդենտալ իրականության դրսևորում՝ օնտոլոգիական հիմքով և կանխատեսելի կառուցվածքով
Servant Leadership Հիմնադիր՝ Robert K. Greenleaf (1970)	Ծառայողականություն, համեստություն, արժեքահեն տիպաբանություն	Կազմակերպական էթոս, թիմային հոգեբանություն	Արժեքային, բայց ոչ կառուցվածքային տեսություն, պակասում է կառավարման մեխանիզմը	Արժեքներն ու էթիկան ներառվում են Ռ4 անգիտակցական շերտում և կապվում Ռ3 պատկերային մոդելների հետ՝ ապահովելով կայունություն
Strategic / Systemic Leadership, Հիմնադիր ուղղություն Henry Mintzberg (1973–1994) Գերակշռել է (1980–2000), [4, էջ. 1-65], [15, էջ. 1-43], [16, էջ. 3-52, 205-233]	Ապագայի մոդելավորում, համակարգերի կառավարում	Ռազմավարություն, կառավարման ճարտարապետություն	Չի բացահայտում ռազմավարական պատկերների օնտոլոգիական ծագումը	Ռ3 մակարդակով ձևավորում է պատկերային-ստրատեգիական/ տակտիկական կառուցվածքներ՝ Ռ1 պոտենցիալի մոդուլացիայով
Հոգեգոյաբանություն Ռ. Նադդյան (2024–2025), [17, էջ. 15-48, 92-146], [18, էջ. 41-78, 164-212], [19, էջ. 56-118]	Առաջնորդության օնտոլոգիական հիմքեր, իրականության մոդուլացիա	Առաջնորդություն, կազմակերպական մշակույթ, ռազմավարական զարգացում, թիմային դինամիկա	Նոր գիտական ուղղություն է, պահանջում է խորքային մեթոդաբանական ինստիտուցիոնալացում	Միավորում է Ռ1–Ռ4 բոլոր շերտերը, բացահայտում է առաջնորդության ներքին օնտոլոգիական կառուցվածքը և իրականությունների դինամիկա ստեղծելու ունակությունը

Արդյունքների քննարկում - Կիրառական ուղղություններ

Առաջնորդության հոգեգոյաբանական մոդելի կիրարկումը հնարավորություն է տալիս նորովի վերաիմաստավորել առաջնորդի դերը կազմակերպության մեջ՝ բացահայտելով այն օնտոլոգիական շերտերը, որոնք ձևավորում են նրա ազդեցության մեխանիզմները և խթանում կամ սահմանափակում թիմային զարգացումը: Ռ1–Ռ4 իրականությունների նույնականության միջոցով հնարավոր է ոչ միայն վերլուծել առաջնորդի ներքին կառուցվածքը, այլ նաև հասկանալ կազմակերպական վարքի, մշակույթի և ռազմավարության իրական աղբյուրները: Այս մոտեցումը դառնում է հատկապես կարևոր այն միջավայրերում, որտեղ փոփոխությունները դինամիկ են, իսկ ղեկավարի ազդեցությունը՝ բազմաշերտ և ոչ միշտ տեսանելի:

Կազմակերպական մշակույթի ախտորոշումը հոգեգոյաբանական առաջնորդության կիրառման առաջին քայլերից է, քանի որ թույլ է տալիս բացահայտել այն անգիտակցական և պատկերային շերտերը, որոնք ազդում են թիմային վարքի, որոշումների կայացման և ներքին համագործակցության վրա: Եթե կազմակերպության մշակույթի դոմինանտը գտնվում է Ռ4 անգիտակցական մակարդակում, ապա ղեկավարի առաջ դրվում է խնդիր՝ ձևավորել պատկերային (Ռ3) մոդել, որոնք կարող են վերափոխել այդ ներքին դինամիկան և ուղղորդել դեպի նոր ռազմավարական ուղերձներ: Եթե դոմինանտը Ռ2-ի հիմնական կրողն է, ապա մշակույթը դառնում է չափազանց գործառնական, ինչն իր հերթին սահմանափակում է ռազմավարական ներուժի զարգացումը և հաճախ խնդիրներ են առաջանում նոր լուծումների գտնելու և փոփոխություն իրականացնելու մեջ: Հոգեգոյաբանական ախտորոշումն այս շերտերի բացահայտումը դարձնում է ոչ միայն հնարավոր, այլ նաև չափելի:

Որպես հաջորդ քայլ, հոգեգոյաբանական առաջնորդության արդյունավետ պրակտիկան ներառում է օնտոլոգիական քուլչինգը կամ հոգեբանական տերապիան, որի նպատակը ոչ թե առանձին հմտությունների զարգացումն է, այլ ղեկավարի ընկալման, մտածողության և մոդուլյացիայի կառուցվածքների փոխակերպումը: Քուլչինգի և թերապիայի ընթացքում առաջնորդը սովորում է ճանաչել իր օնտոլոգիական դիրքը, հասկանալ իր ազդեցության աղբյուրը և գիտակցել այն իրականություններով, որոնց միջոցով նա ստեղծում է թիրախային փոփոխություններ: Սա թույլ է տալիս առաջնորդին դուրս գալ վարքային ավտոմատիզմից և անցնել բազմաշերտ պատկերի տեսնելուն, որտեղ իրականությունն ընկալվում է ոչ թե մեկ հարթության, այլ միաժամանակ բոլոր չորս մակարդակների մեջ: Այս կերպ առաջնորդը ձեռք է բերում նոր որակի գործիքակազմ՝ մոդուլացնելու իր թիմի էներգիան, դիրքավորելու պատասխանատվության հոսքերը և ապահովելու ռազմավարական որոշումների ներդաշնակ իրականացում:

Թիմային դինամիկայի օպտիմալացումը հոգեգոյաբանական մոդելի մյուս կարևոր կիրառումն է: Ռ1 պոտենցիալի, Ռ4 անգիտակցական հիմքերի և Ռ3 պատկերային կառուցվածքների ճիշտ համադրման դեպքում թիմը դառնում է ավելի հստակ ուղղորդված, ավելի սահուն զարգացող և ավելի անխափան համագործակցող: Երբ թիմում ձևավորվում են ընդհանուր պատկերային մոդելներ՝ կառուցված Ռ1 ռազմավարական ազդակների հիման վրա, առաջանում է համախոհության և համադրված աշխատանքի բարձր մակարդակ: Ռ2 օպերացիոն գործընթացները դառնում են ավելի կանխատեսելի, արդյունավետ և ազատ արգելքներից, քանի որ դրանք այլևս չեն հակասում ոչ անգիտակցականին, ոչ էլ ռազմավարական նպատակին և փոփոխություններին և չկան անգիտակցական վախեր նոր լուծումներ տեսնելու ճանապարհին:

Փոփոխությունների կառավարումը հոգեգոյաբանական առաջնորդության համատեքստում դիտվում է ոչ թե որպես դիմադրության նվազեցում, այլ որպես ներուժի վերափոխում: Դիմադրությունը շատ հաճախ առաջանում է Ռ4 անգիտակցական մակարդակում՝ կապված թիմային արխետիպերի, խորքային վախերի կամ մշակութային կարծրատիպերի հետ: Եթե ղեկավարն այս շերտը ներառում է իր դիտակետում, ապա նա կարողանում է նախ նկարագրել, ապա մոդուլացնել այդ ուժերը և դրանք վերածել համագործակցության ու ստեղծարարության ռեսուրսների: Այս դեպքում փոփոխությունը այլևս չի ընկալվում որպես պարտադրանք, այլ դառնում է բնական շարժում՝ ներքին դինամիկայի հոսքի տրամաբանական շարունակություն:

Հոգեգոյաբանական գործիքակազմը՝ ներառյալ օնտոլոգիական քարտեզագրումը, դոմինանտների վերլուծությունը, մոդուլ-մոդուլատոր-մոդուլյացիա մեխանիզմները և առաջնորդական սեսիաները, ապահովում են այն մեթոդաբանական ճշգրտությունը, որը անհրաժեշտ է նոր տեսության արդյունավետ կիրառման համար: Այս գործիքները թույլ են տալիս տեսնել կազմակերպության մարդկային ներուժը ոչ թե որպես միատարր ֆունկցիոնալ ռեսուրս, այլ որպես բազմաշերտ, փոխկապակցված դաշտ, որտեղ յուրաքանչյուր առաջնորդական ազդակ կարող է ունենալ ուժեղացնող կամ թուլացնող հետևանք՝ կախված նրանից, թե որ իրականության մակարդակում է այն գործում: Այսպիսով, առաջնորդության հոգեգոյաբանական մոտեցումը հնարավորություն է տալիս ձևավորելու այնպիսի կառավարչական միջավայր, որտեղ ռազմավարությունը, մշակույթը, թիմային դինամիկան և օպերացիոն գործընթացները ներդաշնակորեն համադրված են: Արդյունքում, կազմակերպությունը դառնում է ոչ միայն արդյունավետ, այլև դիտավորյալ զարգացող, իսկ առաջնորդը՝ ոչ միայն որոշումներ ընդունող, այլ իրականություն ստեղծող և մոդուլացնող սուբյեկտ:

Եզրակացություն

Հոգեգոյաբանական մոտեցումը առաջնորդության հոգեբանության մեջ հանդես է գալիս որպես նորարարական և համակարգային գիտական ուղղություն, որը հնարավորություն է տալիս բացահայտելու առաջնորդության իրական օնտոլոգիական հիմքերը: Եթե դասական տեսություններն առանձնացրել են առաջնորդության վարքային, մոտիվացիոն, սոցիալական կամ ռազմավարական կողմերը, ապա հոգեգոյաբանությունն առաջարկում է դրանցից խորքային մակարդակ՝ առաջնորդին դիտարկելով որպես իրականություն մոդուլացնող սուբյեկտ: Այս տեսանկյունից առաջնորդությունը ոչ թե երրորդ դեմքի դիտարկման ենթակա վարքագիծ է, այլ ինքնին օնտոլոգիական գործընթաց, որը ձևավորվում է Ռ1 պոտենցիալային, Ռ2 ֆենոմենալ, Ռ3 պատկերային և Ռ4 անգիտակցական իրականությունների փոխկապակցված մակարդակում:

Չորս իրականությունների մոդելի կիրառումը ցույց է տալիս, որ առաջնորդության արդյունավետությունը կախված է նրանից, թե որքան ներդաշնակ են այս շերտերը և որքան կարող է առաջնորդը միաժամանակ գործել դրանց միջև: Երբ ռազմավարական պոտենցիալը (Ռ1) ճիշտ մոդուլացվում է պատկերային-ստրատեգիական դաշտում (Ռ3), այն

կարողանում է աշխարհի մեջ մարմնավորվել օպերացիոն գործընթացներով (Ռ2) և ամրապնդվել անգիտակցական մշակութային հիմքերի վրա (Ռ4): Այս կառուցվածքային ամբողջականությունը նվազեցնում է ներքին դիմադրությունները, սրում է թիմային դինամիկան, բարձրացնում է կազմակերպության ստեղծարարությունն ու ադապտացման կարողությունը:

Հոգեգոյաբանական գործիքակազմը՝ օնտոլոգիական ռեդուկցիան, մոդելավորումը, դոմինանտների վերլուծությունը, օնտոլոգիական քույրինգը և մոդուլյացիայի մեխանիզմները, թույլ են տալիս ոչ միայն ճանաչել առաջնորդի ներքին դաշտի կառուցվածքը, այլև ուղղորդել այն այնպես, որ իրականությունների միջև ստեղծվի անխափան անցումներ չորս իրականությունների միջև՝ ապահովելով արդյունավետության բարձրացում և առանջնորդի և թիմի առումով: Գործնական օրինակները ցույց են տալիս, որ այս մոտեցումը կարող է զգալիորեն բարձրացնել առաջնորդության ազդեցության խորությունը, ռազմավարական որոշումների արդյունավետությունը և թիմերի աշխատանքային ներդաշնակությունը:

Այսպիսով, հոգեգոյաբանությունը հաստատվում է որպես նոր գիտական պարադիգմա առաջնորդության ուսումնասիրության մեջ՝ միավորելով ռազմավարական, պատկերային, անգիտակցական և գործառնական մակարդակները մեկ ամբողջական համակարգում: Այն հնարավորություն է տալիս կազմակերպություններին ոչ միայն հաղթահարելու ժամանակակից բարդությունները, այլև ստեղծելու այնպիսի միջավայր, որտեղ առաջնորդությունը դառնում է իրականություն ձևավորող գիտակցական և ստեղծարար ուժ՝ ապահովելով կայուն զարգացում և երկարաժամկետ արդյունավետություն:

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԱՂԲՅՈՒՐՆԵՐ

- **Northouse, P. G.** *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2022.
- Carlyle, T. On Heroes, Hero-Worship, and the Heroic in History. London: James Fraser, 1841.
- Stogdill, R. M. *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press, 1974.
- Yukl, G. *Leadership in Organizations*. Boston: Pearson Education, 2013.
- Mayo, E. *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan, 1933.
- **Maslow A. H.**, *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York: Harper & Row, 1970.
- **McGregor D.**, *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill, 1960.
- **Herzberg F., Mausner B., & Snyderman B. B.**, *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons, 1959.
- **Burns, J. M.** *Leadership*. New York: Harper & Row, 1978.
- **Bass, B. M.** *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press, 1985.
- **House, R. J.** *Leadership Theory: Charismatic Leadership*. In: Hunt, J. G., & Larson, L. L. (Eds.), *Leadership: The Cutting Edge*. Carbondale: Southern Illinois University Press, 1977.
- **Conger, J. A., & Kanungo, R. N.** *Charismatic Leadership in Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1998.
- **Sashkin, M.** *Visionary Leadership*. In: Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (Eds.), *Charismatic Leadership: The Elusive Factor in Organizational Effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass, 1988.
- **Mintzberg, H.** *The Rise and Fall of Strategic Planning*. New York: Free Press, 1994.
- **Kaplan, R. S., & Norton, D. P.** *Strategy-Focused Organization*. Boston: Harvard Business School Press, 2001.
- **Senge, P. M.** *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday, 1990.
- **Нагдян Р. М.**, Психоонтология. Ереван, Авт. изд., 2025.
- **Нагдян Р. М.**, Лекции по психоонтологии. Ереван, Авт. изд., 2025.
- **Նաղդյան Ռ. Մ.**, Տրանսցենդենտալ հոգեբանության հորիզոնները. Երևան: 2024.
- **Миракян А. И.**, *Начала трансцендентальной психологии восприятия* /Философские исследования, 1995, № 2.
- **Hawking S., Mlodinow L.**, *The Grand Design*. — Bantam, 2010.
- **Penrose R.**, *The Road to Reality*. — Jonathan Cape, 2004.
- **Bohm D.**, *Wholeness and the Implicate Order*. — Routledge, 1980.
- **Դաւթյան Օ. Կ.**, *Теория фундаментального поля*. – Ереван, Айастан, 1995.
- **Кант И.**, *Критика чистого разума*. — Пер. с нем. Н. О. Лосского. — Санкт-Петербург: Наука, 1994.
- **Гуссерль Э.**, *Идеи к чистой феноменологии и феноменологической философии. Книга первая*. — Пер. с нем. А. В. Михайлова. — Москва: Дом интеллектуальной книги, 1999.
- **Юнг К. Г.**, *Архетип и коллективное бессознательное*. — Пер. с англ. В. В. Зеленского. — Москва: Рефл-бук; Киев: Ваклер, 1997.

•
•

The article presents psychoontology as a scientific approach that complements and deepens leadership psychology, enabling leadership to be understood not only within behavioral or socio-psychological frameworks, but also as an ontological process. From this perspective, the leader is conceptualized as a subject who modulates reality, whose influence is expressed through the formation and transformation of experiential structures, image-based systems, situational contexts, and unconscious layers. Psychoontology does not oppose leadership psychology; rather, it expands it by revealing the deeper foundations of leadership that remain beyond the immediate scope of classical analytical tools.

The theoretical core of the article is the four-level model of reality (R1–R4), which allows leadership formation to be analyzed across different ontological strata from strategic potential possibilities (R1), through internal imaginal and meaning-based structures (R3), to their functional embodiment within organizational reality (R2), culminating in unconscious cultural consolidation (R4). This model makes it possible to examine leadership effectiveness not as a set of isolated factors, but as a system of interaction among multiple realities.

The proposed toolkit ontological position diagnostics, R1–R4 typology, analysis of fixations, and ontological coaching is designed to deepen and extend the applied methods of leadership psychology. It enables the assessment of the leader's internal organization, the dynamic balance between different realities, and their influence on decision-making processes and organizational culture. The article substantiates that leadership effectiveness depends not only on the presence of behavioral models, but also on the harmonious interaction of the R1–R4 levels.

When multiple strategic possibilities (R1) are articulated through clear imaginal structures (R3) and embodied within the field of functional application (R2), they become consolidated at the unconscious level (R4), forming stable organizational and cultural dynamics. The psychoontological approach is presented as a multi-layered management model with long-term impact, particularly effective in complex, dynamic, and transformation-oriented organizational environments.

Keywords: psychoontology, functional-operational domain, ontological position, unconscious level, modulation, levels of reality, leadership dynamics.

ПСИХООНТОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА

Аннотация

В статье психоонтология представлена как научный подход, дополняющий и углубляющий психологию лидерства, позволяющий рассматривать лидерство не только в поведенческих или социально-психологических рамках, но и как онтологический процесс. В данном ракурсе лидер концептуализируется как субъект, модулирующий реальность, чьё влияние проявляется через формирование и трансформацию структур опыта, образных систем, ситуационных контекстов и бессознательных слоёв. Психоонтология не противопоставляется психологии лидерства, а расширяет её, выявляя глубинные основания лидерства, которые остаются за пределами непосредственного рассмотрения классического аналитического инструментария.

Теоретическим ядром статьи является четырёхуровневая модель реальности (R1–R4), позволяющая анализировать формирование лидерства в различных онтологических слоях от стратегических потенциальных возможностей (R1), через внутренние образные и смысловые структуры (R3), к их функциональному воплощению в организационной реальности (R2), завершающемуся бессознательной культурной консолидацией (R4). Данная модель позволяет рассматривать эффективность лидерства не как совокупность изолированных факторов, а как систему взаимодействия множественных реальностей.

Предлагаемый инструментарий диагностика онтологической позиции, типология R1–R4, анализ фиксаций и онтологический коучинг предназначен для углубления и расширения прикладных методов психологии лидерства. Он позволяет оценивать внутреннюю организованность лидера, динамический баланс между различными реальностями и их влияние на процессы принятия решений и организационную культуру. В статье обосновывается, что эффективность лидерства обусловлена не только наличием поведенческих моделей, но и гармоничным взаимодействием уровней R1–R4.

Когда множественные стратегические возможности (R1) оформляются в чёткие образные структуры (R3) и находят воплощение в сфере функционального применения (R2), они закрепляются на бессознательном уровне (R4), формируя устойчивую организационную и культурную динамику. Психоонтологический подход представлен как многоуровневая управленческая модель с долгосрочным эффектом, особенно эффективная в сложных, динамичных и ориентированных на трансформацию организационных средах.

Ключевые слова: психоонтология, функционально-операционный контур, онтологическая позиция, бессознательный уровень, модуляция, уровни реальности, лидерская динамика.