

**FACIO UT FACIAS!**  
გაკეთებ, რომ შენც გააკეთო!



# კონფლიქტის

AN ALTERNATIVE TO CONFLICT

№11-12

სექტემბერი - ოქტომბერი

1999 წელი



კონფლიქტებისა და მილაპარაკებების  
საერთაშორისო კვლევითი ცენტრი

კონფლიქტების მოგვარების სწავლების პრোগნამა საქართველოში

ყველათვის გამომცემა

კონფლიქტებისა და მოლაპარაკებების საერთაშორისო კვლევითი ცენტრი (ICCN) - არასამთავრობო კვლევითი და საგანმანათლებლო ორგანიზაცია - რეგისტრირებულია 1994 წელს საქართველოში. ცენტრი დაარსდა ჯონ და ქეთრინ მაკარტურების ფონდის მიერ გაცემული გრანტით. ცენტრის კვლევის ობიექტია კონფლიქტების მიზეზების, მათი ადრეული გამოვლენის, კონსტრუქციული მართვისა და მშვიდობიანი გზით გადაწყვეტის შესაძლებლობათა შესწავლა. საქართველოში კონფლიქტების მოგვარების სწავლების პროგრამა ICCN-ის პროგრამაა.

ცენტრის დირექტორი: პროფესორი გიორგი ხუციშვილი.

1996-1997 წლებში საქართველოში კონფლიქტების მოგვარების სწავლების პროგრამის ფარგლებში ქვეყნებოდა ყოველთვიური ბიულეტენი "ალტერნატივა", ხოლო ბიულეტენში გამოქვეყნებული რჩეული მასალები და სოციალურ-ფსიქოლოგიური გამოკვლევა ინგლისურ ენაზე ცალკე კრებულად გამოიცა, სახელწოდებით - **"Understanding Conflict"** 1998 წლიდან ბიულეტენის გამოცემა განაზღვრა ახალი სახელწოდებით "კონფლიქტის ალტერნატივა". ახალი ბიულეტენი, განაგრძობს რა ტრადიციას მიაწოდოს მკითხველს ალტერნატიული აზრი, ასევე შეეცდება წარმოაჩინოს საზოგადოების დადებითი თუ უარყოფითი რეაქცია ნებისმიერი ალტერნატივის მიმართ.

**გამოცემა ფინანსდება ნორვეგიის ლგოლვილთა საბჭოს გრანტით**

რედაქტორი: დეა ლადუა

მისამართი:

ივ. მაჩაბლის 5,1 სართული  
თბილისი 380007, საქართველო

საფოსტო მისამართი:

საფოსტო ყუთი 38  
თბილისი 380079, საქართველო

ტელეფონები: 99-99-87, 93-91-78

ფაქსი: 93-91-78

E-mail: [confpro@access.sanet.ge](mailto:confpro@access.sanet.ge)

Homepage:

<http://iccn.tripod.com>

© 1999 by ICCN. All rights reserved

<b>შ ი ნ ა ა რ ს ი :</b>	
ჩვენი არჩევანი .....	გვ. 3
ეროვნული სტერეოტიპები	
საბჭოთა ანეგდოტში .....	გვ. 5
რატომ არ გვესმის ერთმანეთის? .....	გვ. 9
მოტივირება .....	გვ. 11
„კონფლიქტების მოგვარების სწავლების პროგრამა“ განაგრძობს მუშაობას .....	გვ. 15
„იმულებით გადაადგილებული პირები და კონფლიქტების მოგვარება“ - ICCN-ის კონფერენცია .....	გვ. 17
პროგრამის ქრონიკა .....	გვ. 21
რამდენიმე რჩევა თუ როგორ დაგძლიოთ სტრესი .....	გვ. 22

# ჩვენი არჩევანი

დალი ბერეკაშვილი



ახლა, როცა არჩევანის პრობლემა ასე აქტუალურია საქართველოს მოსახლეობისათვის, ორიოდ სიტყვით შევეხებით იმას, თუ რას და რატომ ირჩევს ადამიანი, ანუ, რა ფსიქოლოგიური საფუძველი უდევს მის ასეთ თუ ისეთ არჩევანს.

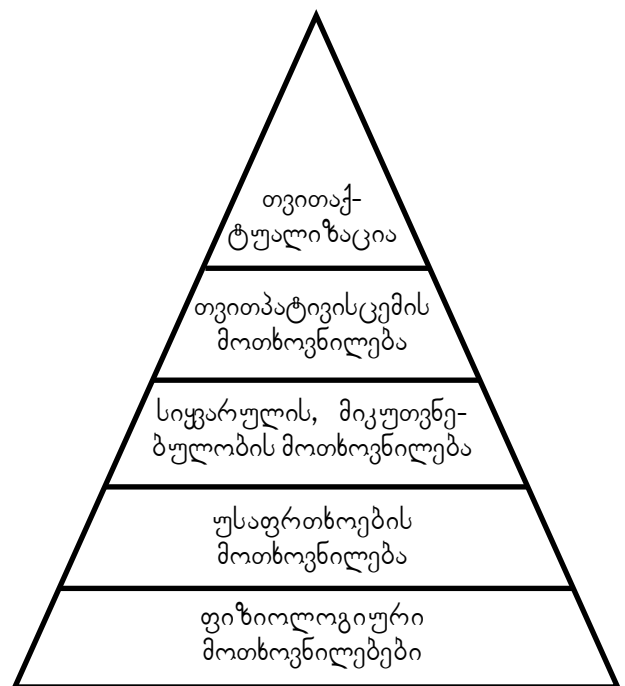
საუბარი გვექნება თავისუფალ, სხვა სიტყვებით, ნამდვილ არჩევანზე. იმიტომ, რომ არსებობს ისეთი, რომელიც მხოლოდ ტოვებს არჩევანის შთაბეჭდილებას, სინამდვილეში კი ასეთს არ წარმოადგენს: თუკი ადამიანი რამდენიმე შესაძლებელი ვარიანტიდან ირჩევს ერთს, მაგრამ მისი არჩევანი კეთდება არა მისი სურვილისა და თავისუფალი ნების საფუძველზე, არამედ თავს მოხვეული, შთაგონებული, ან, უბრალოდ, სხვისი მიბაძვითაა გაკეთებული, ეს არ წარმოადგენს ნამდვილ არჩევანს (თუმცა, საბოლოო ანგარიშით, შეიძლება ითქვას, რომ ესეც ნამდვილი არჩევანია, რადგან, თუ ადამიანს ურჩევნია თვალი დახუჭოს საკუთარ რეალურ მოთხოვნილებაზე და მიბაძოს სხვებს, ან დაემორჩილოს სხვის ნებას, ეს ნიშნავს, რომ ის ამას ირჩევს, ირჩევს არ იყოს თავისუფალი. ამაზე სიტყვას აღარ გავაგრძელებთ, რადგან ნების თავისუფლების საკითხის გარჩევა ძალიან შორს წაგვიყვანს).

დავუშვათ, რომ ადამიანი თავისუფალ არჩევანს აკეთებს, ანუ, ირჩევს იმას, რაც მას ნამდვილად უნდა. აქ ჩნდება კითხვა – რატომ უნდა ის, რაც უნდა? და კიდევ – ნამდვილად იცის რა უნდა?

რითია მოტივირებული ჩვენი ქცევა და, კერძოდ, არჩევანი?

აბრაჰამ მასლოუ, ცნობილი ამერიკელი ფსიქოლოგი, რომლის სქემის მოშველიებას ვაპირებთ ამ პრობლემატიკის გასაშუქებლად, ადამიანს “მსურველ არსებას” უწოდებს.

მართლაც, ადამიანს მუდამ რაღაც სურს, რაღაც უნდა, ანუ, სხვა სიტყვებით, რაღაცის



მოთხოვნილება აქვს.

მასლოუმ შეიმუშავა მოთხოვნილებათა იერარქიის სქემა, რომელსაც პირამიდის სახე აქვს.

პირამიდის საფუძველს წარმოადგენს

1. ფიზიოლოგიური მოთხოვნილებები – საკვების, სასმელის, ჟანგბადის, ფიზიკური აქტივობის, ექსტრემალური ტემპერატურებისაგან დაცვის, სენსორული აქტივობის მოთხოვნილებები;

2. უსაფრთხოების მოთხოვნილება – ხანგრძლივი გადარჩენის, სტაბილური გარემოს შექმნის მოთხოვნილება;

3. სიყვარულისა და მიკუთვნებულობის მოთხოვნილება – ადამიანის სურვილი უყვარდეთ იგი და უყვარდეს მას, ჰქონდეს რაიმე ჯგუფისადმი მიკუთვნებულობის გრძნობა, მიღებული იყოს და მიიღოს თვითონ;

4. თვითპატივისცემის მოთხოვნილება – იყოს მნიშვნელოვანი და კომპეტენტური;

5. თვითაქტუალიზაციის მოთხოვნილება – რაც ნიშნავს ადამიანის სურვილს მოახდინოს საკუთარი შესაძლებლობების მაქსიმალური რეალიზაცია.

ამ სქემას საფუძვლად უდევს ვარაუდი, რომ ძირითადი მოთხოვნილებები, რომლებიც პირამიდის ძირშია, ასე თუ ისე დაკმაყოფილებული უნდა იყოს იმისათვის, რომ ადამიანმა იგრძნოს და გააცნობიეროს ზემოთ განლაგებული მოთხოვნილებები. მაგალითად, ფიზიოლოგიური, ანუ, სასიცოცხლო მოთხოვნილების დაუკმაყოფილებლობის შემთხვევაში ადამიანს ძნელად თუ გაუჩნდება მაღალი მოთხოვნილება - შიშშილითა და სიცივით გატანჯული ადამიანი არ მიისწრაფის კარიერის საკეთებლად ან მუსიკის საწერად – იგი მეტისმეტადაა დაკავებული საკვებისა ან გასათბობი საშუალების ძიებით. აქვე აღვნიშნავთ, რომ მასლოუ უშვებს გამოწვევებს, არსებობენ ცალკეული, ძლიერი ნებისყოფის ადამიანები რომლებიც ითმენენ უმძიმეს ფიზიკურ შეზღუდვებს, ძირითადი ფიზიოლოგიური მოთხოვნილებების დაუკმაყოფილებლობას უფრო მაღალი მოთხოვნილებების გამო. მაგრამ საერთოდ, მისი აზრით, მაინც ჯერ ძირეული მოთხოვნილებები უნდა დაკმაყოფილდეს, იმისათვის, რომ ადამიანს სხვა, უფრო მაღალი გაუჩნდეს.

მასლოუს დაშვების თანახმად, ზოგი მოთხოვნილება არ გამოძვლავნდება მანამ, სანამ არ დაკმაყოფილდება (ნაწილობრივ მაინც) უფრო დაბალი, ძირეული მოთხოვნილება.

რაც უფრო მაღლაა ასული ადამიანი მოთხოვნილებათა იერარქიაში, მით უფრო განვითარებულია მისი პიროვნება, მით მეტი შესაძლებლობები აქვს მას.

მასლოუს აზრით, საშუალო ადამიანი

იკმაყოფილებს თავის ფიზიოლოგიურ მოთხოვნილებებს 85%-ით, უსაფრთხოების მოთხოვნილებებს 70%-ით, სიყვარულისა და მიკუთვნებულობის მოთხოვნილებას 50%-ით, თვითპატივისცემის მოთხოვნილებას 40%-ით და მხოლოდ 10%-ით თვითაქტუალიზაციის მოთხოვნილებას.

თვითაქტუალიზაციას, ანუ იერარქიის ზემო საფეხურზე მოთავსებულ მოთხოვნილებას, მასლოუ განსაზღვრავს როგორც ადამიანის სურვილს გახდეს ის, ვინც მას შეუძლია გახდეს. ადამიანს, რომელიც აღწევს ამ უმაღლეს დონეს, ძალუძს თავისი ნიჭისა და პიროვნული პოტენციალის სრული გამოყენება. თვითაქტუალიზაცია არ ნიშნავს აუცილებლად შემოქმედებას და ხელოვნების ნიმუშების შექმნას. თვითაქტუალიზებული შეიძლება იყოს მშობელი, სპორტსმენი ან მუშა - მთავარია, რომ ისინი თავიანთ შესაძლებლობებს მაქსიმალურად იყენებდნენ და საუკეთესოდ აკეთებდნენ იმას, რასაც აკეთებენ. მაგალითისთვის მოვიყვანოთ მასლოუს სიდედრს, რომელიც სიძის აზრით თვითაქტუალიზებული ადამიანი იყო, თუმცა, ლექსი და მუსიკა არ დაუწერია. მასლოუ ამბობდა, რომ იგი უაღრესად შემოქმედებითად უდგებოდა წვნიანი შეჭამანდის კეთებას, ხოლო, პირველხარისხოვან წვნიან შეჭამანდში მეტია შემოქმედება, ვიდრე მეორეხარისხოვან ლექსში.

მასლოუ მიიჩნევდა, რომ თვითაქტუალიზაციას მოსახლეობის მხოლოდ 1% აღწევს. ამის მიზეზია ნაწილობრივ ის, რომ ბევრი უბრალოდ ვერ ხედავს საკუთარ პოტენციალს. ხშირად, სოციალური და კულტურული გარემოთრგუნავს ადამიანის აქტუალიზაციის ტენდენციას, გარკვეული ნორმებითა და პირობებით. მაშასადამე, მასობრივი თვითაქტუალიზაცია შესაძლებელია მხოლოდ “კარგ პირობებში”, ანუ ადამიანს სჭირდება “ხელშემწყობი” საზოგადოება. ამ აზრით კაცობრიობის ისტორიაში არც ერთი საზოგადოება არ იძლეოდა ყველა წევრის ოპტიმალური თვითაქტუალიზაციის შესაძლებლობას, თუმც, რასაკვირველია, ამ მხრივ მათ შორის დიდი სხვაობაა. ისიც ფაქტია, რომ

თავისუფალი საზოგადოება, სადაც პიროვნება მნიშვნელოვან ღირებულებას წარმოადგენს, უფრო ხელსაყრელ გარემოს ქმნის მისი წევრების თვითაქტუალიზაციისათვის.

რაც უფრო მეტი ადამიანი აღწევს თვითაქტუალიზაციას საზოგადოებაში, მით უფრო სრულფასოვნად ფუნქციონირებს მთლიანად საზოგადოება და, მაშასადამე, მით მეტი შესაძლებლობა ჩნდება იმისთვის, რომ დაბალი მოთხოვნები მასობრივად და სრულად დაკმაყოფილდეს – სხვა სიტყვებით, რაც უფრო მეტია საზოგადოებაში ადამიანი, რომლის პოტენციური სრულადაა რეალიზებული და, რომელიც თავისი შესაძლებლობების მაქსიმუმს ახორციელებს ცხოვრებაში, მით უფრო მეტი შანსი აქვს ასეთ საზოგადოებას, რომ უზრუნველყოფილი იქნება საკვებით, გათბობით, სტაბილური, უსაფრთხო გარემოთი, მომავლის გარანტიებით და სხვ.

თუ ფსიქოლოგიური თეორიიდან ყოველდღიურობის პრაქტიკას დავუბრუნდებით, უნდა ითქვას, რომ არჩევანი, თუკი მას გააზრებულად ვაკეთებთ, უნდა ეფუძნებოდეს იმის გაცნობიერებას, რომ მისი შედეგები უნდა უზრუნველყოფდეს ისეთი საზოგადოების შექმნას, რომელსაც შეეძლება ადამიანთა როგორც ბაზისური, ისე უმაღლესი მოთხოვნების დაკმაყოფილება. თვითაქტუალიზებული ადამიანების განვითარებას აუცილებლად თავისუფალი გარემო ესაჭიროება, ხოლო საზოგადოება, სადაც მრავალ წევრს ეძლევა თვითაქტუალიზაციის შესაძლებლობა, უფრო მრავალმხრივი, მორალური, ძლიერი და განვითარებულია და უფრო ზრუნავს თითოეულ წევრზე.



## ეროვნული სტერეოტიპები საბჭოთა ანეგდოტში

ვაგა ნიჟარაძე

*Обобщенный советский анекдот: Брежнев и Чапаев лежат в одной постели и оба евреи!*

ზოგადად ანეგდოტების შესახებ:

ზიგმუნდ ფროიდი ამბობდა, რომ ანეგდოტებისათვის სამი ძირითადი თემა არსებობს: სექსი, საპირფარეშო და პოლიტიკა. რასაკვირველია, ეს თემები არაა შემთხვევითი. ყველა ადამიანის სულის კუნჭულში იმალება არსებული სინამდვილის გადატრიალების, აკრძალვების დარღვევის სურვილი. ყველა საზოგადოებაში არსებობს რიტუალები, წეს-ჩვეულებანი და სხვა მისთანანი, რომლებიც ამგვარი იმპულსებით აღძრული დაძაბულობის განმუხტვის საშუალებას იძლევიან. ხოლო თუ ისინი თავის ფუნქციას ვერ აუდიან, დაძაბულობა მატულობს და შეიძლება აფეთქებითაც კი დამთავრდეს.

ანეგდოტის ერთ-ერთ მთავარ სოციალურ ფუნქციას შეადგენს სწორედ ტაბუს დარღვევა, მაგრამ არა ქცევით, არამედ მხოლოდ სიტყვებით. სექსი და საპირფარეშო სწორედ ის თემებია, რომელთა შესახებ საჯაროდ საუბარი არაა მიღებული; ხოლო ძალაუფლების კენწეროზე მყოფი პირების სრულ იდიოტებად ან უსინდისო მატყუარებად წარმოჩენა არსებულ წესს არღვევს და

ძალაუფლების ილუზიას ბადებს ამ უკანასკნელს მოკლებულ ხალხში.

60-იანი წლებიდან, ანუ ხრუმჩოვის ეპოქაში სსრკ-სა და ე.წ. სოციალისტური ბანაკის სხვა ქვეყნებში იწყება პოლიტიკური ანეგლოტიის არნახული გაფურჩქნა. უფრო ადრე, სტალინის დროს, ხალხური შემოქმედების ეს ფორმა არქტიკის ყველაზე ნაკლებად ცხელ რეგიონებში მოგზაურობის გარანტია იყო და ამგვარად არ ჰქონდა განვითარების პირობები. შემდეგ კი... ამბობენ, რომ სუკ-ში, სადაც თითქოსდა კარგად ესმოდათ ანეგლოტიის “ორთქლგამომშვები” ფუნქცია, იყო სპეციალური განყოფილება, სადაც ითხოვებოდა პოლიტიკური ანეგლოტები. ასე იყო თუ ისე, სტალინის, ხრუმჩოვის, ბრეჟნევის და ძმათა მათთა შესახებ გესლიანმა შაყირმა ჭეშმარიტად საერთო სახალხო გავრცელება ჰპოვა და ეპოქის სიმბოლოდ იქცა.

“ეროვნული“ ანეგლოტების შესახებ

*Три желания французенки: рюмка коньяка до и сигарета после.*

მაგრამ არის ანეგლოტების კიდევ ერთი კლასი, რომელსაც ფროიდი არ ახსენებს, თუმცა ხშირად მიმართავს მაგალითებისათვის თავის ცნობილ წიგნში “გონებასახვილობა და მისი მიმართება არაცნობიერთან“. რა თქმა უნდა, ესაა ანეგლოტები სხვადასხვა ერის წარმომადგენელთა შესახებ. მათში გათამაშებულია უბრალოდ ეროვნული სტერეოტიპი, ზოგჯერ რამდენიმე. ამგვარი ანეგლოტები ყველა ქვეყანაშია გავრცელებული და იუმორის გარდა, საკუთარ სოციალურ ფუნქციასაც ასრულებენ: მაღლა წევენ თვითშეფასების, არასრულფასოვნების ან ბრალის კომპლექსს აკომპენსირებენ, ხდება დაგროვილი გაღიზიანებისა თუ აგრესიისაგან განტვირთვა მათი სხვა, “არა ჩვენი“ ერის წარმოსახვით წარმომადგენელზე გადატანის გზით. ეროვნული ანეგლოტიის ეს “ფსიქოთერაპიული“ ეფექტი, რასაკვირველია, მცირეა და თითქმის ყოველთვის შეუმჩნეველი როგორც მოხრობელისათვის, ისე მსმენელთათვის, მაგრამ იგი არის და თავის საქმეს აკეთებს.

## ჩუქჩები

*На военных учениях один танк нарушает строй. Командир в ярости орет в микрофон. Из танка вылезает чукча в радиошлеме: – Товарищ командир, шапка говорит!!!*

ეროვნული ანეგლოტების აღწერილი ფუნქციების შესაბამისად ირჩევა მათი პერსონაჟებიც, ე.ი. კონკრეტული ეთნიკური ჯგუფების წარმომადგენლები. ერთი პერსონაჟი შეიძლება გახდეს ისეთი ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენელი, რომელიც ყველაფერში ჩამორჩება “მომყოლ“ ჯგუფს - კულტურით, განათლებით, ცხოვრების დონით... ასეთ შემთხვევაში როლების განაწილება ცირკის სიტუაციას ემსგავსება: ბავშვი ხარხარებს ჯამბაზის ოინებზე, რომელიც სულელურად გამოიყურება კიდევ, ყველაფერი ხელიდან უვარდება და მხოლოდ სიბრყვეს ამბობს; ეს კი მაღამოდ ედება მაყურებლის თვითშეფასებას (“მე ხომ ასეთი არა ვარ!“).

სხვა ქვეყნებისა არ ვიცი, და საბჭოთა კავშირში ეს როლი ჩუქჩებს ერგოთ. გარკვეულ დრომდე ჩუქჩები ცხოვრობდნენ თავისთვის, ნადირობდნენ სელაპებზე და ირმებს მწყემსავდნენ. სსრკ-ის დანარჩენმა მოსახლეობამ უკეთეს შემთხვევაში იცოდა, რომ ასეთი ხალხი არსებობს, ეს იყო და ეს. და უეცრად, 70-იანი წლების დასაწყისიდან, ჩუქჩები შემოიჭრნენ ყველა სახლში, ყველა

დაწესებულებაში და ყოველდღიურობის ნაწილად იქცნენ. აი, ჩუქჩა ტელევიზორს ღებავს, იგი რომ “ფერადი“ იყოს, აი, ტყეში დაკარგული, მშველელთა მოსახმობად მშვილდს ისვრის, ანდა პასპორტის მიღებიდან ერთი კვირის შემდეგ ახალს ითხოვს, რადგან “ძველი უკვე მოვწიეო“. ერთი სიტყვით, ერთ მშვენიერ დღეს ჩუქჩამ მყარად დაიმკვიდრა ადგილი ეროვნული ანეგლოტების ტრადიციული პერსონაჟების, ებრაელის და ქართველის გვერდით. მართალია, ამ უკანასკნელთა ფუნქცია სხვა იყო.

კიდევ ცოტა თეორია:

ინგლისელმა ანთროპოლოგმა ვიქტორ ტერნერმა აღწერა საინტერესო ფენომენი, რომელსაც მან “სუსტის ძალა“ უწოდა. იგი შემდეგში მდგომარეობს: ხშირად ხდება, რომ სუსტი, დაჩაგრული თუ დამონებული ეთნიკური ჯგუფი გაბატონებული ჯგუფის თვალში ფარული სიძლიერის ნიშანს იძენს, თითქოს სუსტი ჯგუფი ფლობს რაღაც საიდუმლო ცოდნას, მისტიკურ ძალას, ან კიდევ რაიმეს, რაც მიუწვდომელია “ძლიერი“ ჯგუფისათვის. კარგი მაგალითია ბოშები, რომელთაც მომავლის განჭვრეტის უნარი მიეწერებათ. საბოლოო ჯამში გაბატონებულ ჯგუფში “სუსტი“ ჯგუფის მიმართ ორმაგი განწყობა ვრცელდება: ერთის მხრივ, ერთგვარი პატივისცემა, ხოლო მეორეს მხრივ გაღიზიანება იმის გამო, რომ “ჩვენ“ ღია ვართ “მათ“ წინაშე, “ისინი“ კი “ჩვენს“ წინაშე დახურულნი არიან. გაღიზიანებისაგან თავის დაღწევა კი შესაძლებელია, თუ მის წყაროს სასაცილოდ წარმოაჩენ. ასე წარმოიშობა მეორე ტიპის ეროვნული ანეგლოტები.

მტკიცებას არ საჭიროებს, რომ საბჭოთა კავშირში “გაბატონებულ ჯგუფს“ რუსები შეადგენდნენ; ხოლო ანეგლოტების ყველაზე პოპულარული პერსონაჟები იყვნენ ებრაელები და ქართველები (იყო კიდევ უკრაინული ანეგლოტები, მაგრამ მათი ფსიქოლოგიური ანალიზი მიჭირს, რადგან რუსულ-უკრაინულ ურთიერთობებს საკმარისად არ ვიცნობ).

ებრაელები

*Еврей – жене, после визита к врачу: – Ты знаешь, Сара, то, что мы считали страстью, оказалось астмой*

ებრაულ ანეგლოტს რუსეთში საკმაოდ ხანგრძლივი ისტორია აქვს. გასული საუკუნის მეორე ნახევარში ებრაელები, დისკრიმინაციული კანონების მიუხედავად, თანდათან იკავებენ მნიშვნელოვან ადგილს რუსეთის საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, განსაკუთრებით კომერციის სფეროში. მდიდრები კი რუსეთში არ უყვართ, ასე რომ რეაქციამაც არ დააყოვნა. გაჩნდა უამრავი მონაჩმახი “ებრაელთა მსოფლიო შეთქმულების“ შესახებ (სუსტის ძალა!); მაგრამ ამასთან ერთად ებრაელთა შესახებ ანეგლოტების მოყოლა დაიწყო. სიუჟეტები ჩვეულ თემებს უტრიალებდნენ - ცოლ-ქმრული დალატი, სიდერრი, სკოლა... მაგრამ ამავე დროს აშკარად გამოიკვეთა დომინანტური ნიშანი, რომელიც ებრაელს მიეწერებოდა: მომხვეჭელობა. საინტერესოა, რომ გერმანულენოვან ქვეყნებში, სადაც ებრაელები აგრეთვე არ უყვარდათ, ანეგლოტის პერსონაჟს სხვა უარყოფით ნიშანს მიაწერდნენ, სახელდობრ, მოღიბი, ასე ვთქვათ, პირადი ჰიგიენის არცთუ მაღალი დაფასება (ორი ებრაელის შეხვედრა აბანოში. ერთი ამოიოხრებს: აი, კიდევ ერთი წელიც გავიდა...). კარგი მაგალითია იმისა, თუ როგორ უსვამს ხაზს კულტურა მისთვის ყველაზე მნიშვნელოვან ღირებულებებს.

მაგრამ დავბრუნდეთ რუსეთში. საბჭოთა პერიოდში რაბინოვიჩს, გასაგები მიზეზების გამო, უკვე აღარ შეუძლია ლეგალური კერძო ბიზნესის წარმართვა. მაგრამ თავის მოწოდებას იგი არ დალატობს: ეწყობა იმ სახელმწიფო დაწესებულებებში, სადაც ფული კეთდება (*Голос с еврейским*

*акцентом: — Алло, это база? — Да. — А кто говорит? — Иванов. — Простите, я наверное ошибся номером, очевидно это военная база...).*

მაგრამ 60-იანი წლებიდან რაბინოვიჩი ახალ როლშიც გვევლინება, ამასთან, მისი ეს ახალი სახე წამყვანი ხდება საბჭოთა ანეგლოტში: ებრაელი ხდება საბჭოთა რეჟიმის, მართალია, პასიური, მაგრამ ფრიალ გესლიანი მოწინააღმდეგე, გარდა ამისა, ეროვნული ნიშნის მიხედვით დისკრიმინაციის მსხვერპლი (ხრუშჩოვთან მოაქვთ დასამტკიცებლად კანდიდატთა სია მოსკოვის მთავარი რაბინის თანამდებობაზე. - თქვენ გაგიჟდით?! - ყვირის ხრუშჩოვი, - აქ ხომ მხოლოდ ებრაელებია!).

ანეგლოტების ამ სერიაში ებრაელი, როგორც წესი, არათუ არ წარმოადგენს განქიქების ობიექტს, არამედ პირიქით, თვითონ დასცინის პოლიტიკურ თუ სოციალურ რეალობას, ანუ “დადებითი“ პერსონაჟის როლში გვევლინება. ეს გარემოება მიუთითებს, რომ ამგვარი ანეგლოტები თვით ებრაული ინტელიგენციის წრეებში იბადებოდა. ამრიგად, ებრაული პოლიტიკური ანეგლოტი - ეს კიდევ სხვაა, სახელდობრ კი რეაქცია “ძლიერის ძალაუფლების“, ამ შემთხვევაში პოლიტიკური რეჟიმის (და არა კონკრეტული ერის) წინააღმდეგ.

## ქართველები

ქართველი დგას არბატზე და ფულს ითვლის. გამკვლევი: — *Товарищ, как пройти к МАВЗОЛЕЮ?* - იდი, იდი, დელომ ზაიმის...

ანეგლოტები ქართველების შესახებ აგრეთვე 60-იან წლებში ჩნდება, ანუ იმ პერიოდიდან, როდესაც საბჭოთა ცხოვრება მნიშვნელოვან ცვლილებებს განიცდის. მთავარი ის იყო, რომ საზოგადოებრივი პირამიდის კენწეროზე “ორგანოების“ ადგილი პარტიულმა ნომენკლატურამ დაიკავა. ყველაფერს, მოგეხსენებათ, თავისი ფასი აქვს; ნომენკლატურისათვის ძალაუფლების საფასური გახდა საზოგადოებრივი ცხოვრების ერთგვარი ლიბერალიზაციის დაშვება. სხვა დათმობათა რიცხვში ხელისუფლება იძულებული გახდა დაეხუჭა თვალები ოფიციალური კანონმდებლობით აკრძალურ კომერციულ საქმიანობაზე. რეჟიმმა თითქოს ქვეშევრდომებთან დადო დაუწერელი ხელშეკრულება: აკეთეთ რაც გინდათ, ფული იშოვნეთ, მაგრამ ძალიან ნუ გახვალთ თავს, და რაც მთავარია არ გაბედოთ ოფიციალურ იდეოლოგიასა და პოლიტიკაში ჩარევა.

საქართველოში თამაშის ახალი წესები ძალიან სწრაფად და ეფექტიანად შეითვისეს. ბევრმა ჩვენმა თანამემამულემ დიდი გულმოდგინებით იწყო ფულის კეთება; ამასთან, და ეს ძალზე მნიშვნელოვანია, ისინი, ებრაელებისაგან განსხვავებით, არ ერიდებოდნენ სიმდიდრის საჯაროდ დემონსტრირებას. სწორედ ეს გარემოება აღიზიანებდა ყველაზე მეტად “საბჭოთა საზოგადოებრიობის ფართო წრეებს“. და ჩნდება პერსონაჟი - გივი ან გოგი, რომელიც არაა დამძიმებული მაღალი ინტელექტით, საშინელი აქცენტი აქვს, რაც ხშირად ხდება სასაცილო გაუგებრობათა მიზეზი; მაგრამ მისი მთავარი თვისებებია დაუოკებელი ლტოლვა ქალებისადმი (შიმშილს ქართველი ერთ კვირას უძლებს, წყურვილს - ერთ დღეს, უქალობას - არაუმეტეს ორი საათისა) და ფულით სავსე ჯიბეები. ქართველების შესახებ ანეგლოტებში ხშირად ესმებოდა ხაზი, რომ კერძოდ გივი და მთლიანად საქართველო ცხოვრობენ თავისი, არასაბჭოური წესებით. არა, ანტისაბჭოთა განწყობას ქართველებს არ მიაწერდნენ; მათ უბრალოდ სხვა ინტერესები აქვთ და ხშირად არ იციან ის, რაც არ შეიძლება არ იცოდეს ყოველმა საბჭოთა ადამიანმა, მაგალითად, მარქსიზმის კლასიკოსთა ან პოლიტიკურის წევრთა სახელები (“ბრეჟნევი ეს რომელია, “ვრემიაში“ რომ თამაშობს?“).

საგულისხმოა, რომ 90-იანი წლებიდან, კომუნისტების დანგრევის შემდეგ, ქართული ანეგლოტების



ნაკადი რუსეთში მცირდება, განთავისუფლებულ “ეკოლოგიურ ნიშას“ კი “ახალი რუსები“ იკავებენ. ანეგლოტის “ახალი რუსი“ ბევრ დეტალში იმეორებს ქართველ პერსონაჟს: იგივე იოლად ნაშოვნო ფული, იგივე ამ ფულის დაუთვლელად ხარჯვა, იგივე გაუთვლელი (Один “новый русский” другому: – *Смотри, какой я галстук купил за две тысячи баксов. – Дурак, за углом точно такой—же продают за три тысячи!*); არაა მხოლოდ მუსუსობა და რასაკვირველია აქცენტი. სხვაგვარი, კი, ეს ორი პერსონაჟი უმრავლეს შემთხვევაში ურთიერთშენაცვლებადია, განსაკუთრებით, თუ ანეგლოტში ფული ფიგურირებს. და ეს გარემოება, სახელდობრ კი სიმდიდრის განქიქება, რაც მისადმი მკვეთრად უარყოფითი დამოკიდებულების მანიშნებელია, ძალზე დამაფიქრებელია: დაუშვებს კი რუსული კულტურა თავის ქვეყანაში საბაზრო ეკონომიკისა და დემოკრატიული ინსტიტუტების დამკვიდრებას? ხომ არ განმეორდება 1917 წლის ოქტომბერი, რომელიც, ისტორიკოს იაკოვენკოს სიტყვებით, იყო სხვა არაფერი, თუ არა რუსული კულტურის გლობალური რეაქცია, რომელიც მიზნად ისახავდა დანგრევის პროცესში მყოფი ბაზური ღირებულების აღდგენას; ღირებულებისა, რომელსაც შეიძლება ეწოდოს: საყოველთაო თანასწორობა სილატაკეში...

*Еврей — это профессия, грузин — образ жизни, чукча — диагноз, а русский — это судьба...*

P.S. ავტორი ბოდიშს იხდის იმის გამო, რომ ტექსტში მოყვანილი ანეგლოტების უმრავლესობა რუსულ ენაზეა. ანეგლოტი ბევრს კარგავს ჯერ ქალაქზე გადატანისას, თარგმანის შემთხვევაში კი მისგან თითქმის აღარაფერი რჩება.

## რატომ არ გვესმის ერთმანეთის?

მასალა მოამზადა ნანა ბერეკაშვილმა

ზოგიერთი მეცნიერის აზრით ქალების და მამაკაცების მეტყველების სტილი ისევე განსხვავდება ერთიმეორისგან როგორც ორი სრულიად განსხვავებული კულტურის წარმომადგენლის მეტყველება.

ყველასათვის ცნობილი აზრია, რომ ქალებს ბევრი ლაპარაკი უყვართ. მაგრამ მკვლევარები, რომლებიც ამ საკითხებზე მუშაობდნენ, ინიშნავდნენ დისკუსიებში, კრებებზე, სატელეფონ-

ო შეკითხვებში მონაწილეობის დროს ქალებთან და მამაკაცებთან. აღმოჩნდა, რომ მამაკაცები, როგორც წესი, უფრო ხშირად გამოდიან სიტყვით და თანაც გაცილებით ხანგრძლივად საუბრობენ, ვიდრე ქალები.

მაინც ვინ ლაპარაკობს მეტს და რაში გამოიხატება ქალებისა და მამაკაცების მეტყველებაში განსხვავება?

მამაკაცების უმრავლესობა, საჯარო გა-

მოსვლების დროს, თავს საკმაოდ კომფორტულად და დარწმუნებულად გრძნობს, ქალებს კერძო საუბარი უფრო ეხერხებათ. ამ განსხვავებულ სტილებს შეიძლება ვუწოდოთ საუბარი-მოხსენება და საუბარი-ურთიერთობა.

ქალების უმრავლესობისათვის საუბარი-ურთიერთობაა დამახასიათებელი, რაც მათთვის კონტაქტის დამყარებისა და გაუმჯობესების საშუალებას წარმოადგენს. ამასთან, ყურადღება ექცევა მოსაუბრესთან მსგავსების გამოვლენას და ცხოვრებისეულ გამოცდილების შედარებას.



როგორც წესი, საუკეთესო კონტაქტები შინაურებთან ან იმ ადამიანებთან გვაქვს, ვისთანაც თავს თავისუფლად ვგრძნობთ, ე.ი. კერძო, გულისთადი საუბრის დროს. მაგრამ ზოგიერთ საჯარო გამოსვლასაც ხომ შეიძლება მიუდგეთ როგორც კერძო საუბარს?

მამაკაცთა უმრავლესობისთვის, საუბარი, საზოგადოებაში საკუთარი მდგომარეობის განმტკიცებისა და დამოუკიდებლობის შენარჩუნების საშუალებაა. ეს საკუთარი ცოდნის ან ჭკუის დემონსტრირებით მიიღწევა, ან იმ უნარით, რომ საინტერესო ამბების მოყოლით ყურადღების ცენტრში აღმოჩნდეს.

მაგრამ, ზოგჯერ, კერძო ურთიერთობებსაც ისე უდგებიან, როგორც საჯარო გამოსვლას და არა ახლობლებთან ურთიერთობას . . .

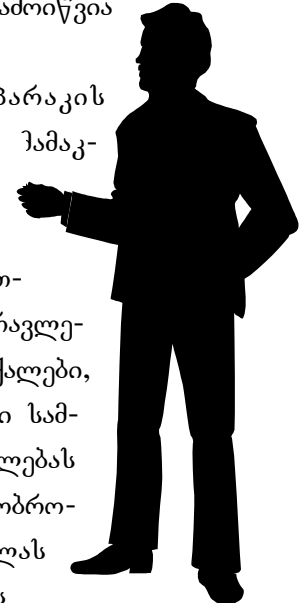
და მაინც საიდან გაჩნდა სტერეოტიპული წარმოდგენა, რომ ქალი ბევრს ლაპარაკობს?

გამოკვლევებმა უჩვენა, რომ თუკი საუბრისას ქალი და მამაკაცი ლაპარაკს ერთი და იგივე დროს უთმობს, შთაბეჭდილება იქმნება, რომ ქალი უფრო მეტ ხანს ლაპარაკობს.

მამაკაცები ქალებს ზედმეტ ლაყობაში სდებენ ბრალს რადგან მათი საუბარი ისეთ სიტუაციებში და ისეთ თემებზე ესმით, სადაც და რაზეც თვითონ არ ილაპარაკებდნენ, მაგალითად: ახლობლების წრეში, ტელეფონით, როდესაც

ისინი არ მსჯელობენ მამაკაცისთვის საინტერესო საკითხებზე, თუნდაც მანქანის გაფუჭებული ძრავის შესახებ.

ავიღოთ ყველასათვის ნაცნობი მიზანსცენა – ოჯახი, მოლაპარაკე ცოლით და დადუმებული ქმრით. ცოლები ხშირად საყვედურობენ ქმრებს სიტყვაძუნწობისათვის სახლში და ეს ვერ აიხსნება მათი დალლილობით და დაკავებულობით სამსახურში. მომუშავე ქალებიც იღლებიან, მაგრამ მაინც ილტვიან გაუზიარონ თავიანთ ახლობლებს სიახლეები, თუ რა გრძნობები და აზრები გამოიწვია ამან მათში და ა.შ.



პრობლემა ლაპარაკის სტილშია. ქალები და მამაკაცები განსხვავებულად ლაპარაკობენ. ისინი ამ სტილს ბავშვობიდან ითვისებენ. ადამიანების უმრავლესობა, განსაკუთრებით ქალები, ურთიერთობაში მტრული სამყაროსგან დაცვის საშუალებას ხედავენ. გოგონების მეგობრობა საიდუმლოთა გაცვლას და აზრთა გაზიარებას ემყარება. როდესაც ქალს ეკითხებიან თუ ვინ არის მისი საუკეთესო მეგობარი, ის თავის მუდმივ თანამოსაუბრეს ასახელებს. იმავე შეკითხვაზე მამაკაცი თავის სკოლის მეგობარს მოიგონებს, რომელსაც წელიწადში ერთხელ ან უფრო იშვიათად ხვდება.

მამაკაცებს და ქალებს განსხვავებული წარმოდგენა აქვთ იმაზეც, თუ რა არის მნიშვნელოვანი და როდის არის საჭირო ამაზე საუბარი. მაგალითად, ქალი, რომელსაც აწუნებდა ქმართან ურთიერთობის პრობლემა, ყვებოდა, რომ როდესაც მან ქმარს ჰკითხა თუ რა არის ახალი მათი საერთო მეგობრის ცხოვრებაში, ქმარმა მიუგო - არაფერიო. შემდეგ გამოირკვა, რომ ეს მეგობარი თურმე ცოლს ირთავს. განა ეს არის არაფერი – აღშფოთებული იყო ქალი.

მამაკაცისათვის საუბრის მიზანი ინფორ-

მაცის გადაცემა. ამიტომ ცოლს მხოლოდ იმ შემთხვევაში აქვს უფლება გააწყვეტინოს ქმარს საქმიანობა, (მაგ. გაზეთის კითხვა) თუკი რაიმე საჭირო, სასწრაფო, აუცილებელი ან სასარგებლო აქვს სათქმელი. ქალისთვის, კი, საუბარი ურთიერთობის საშუალებაა, რაიმეს თქმა – შენი თანამონაწილეობის ჩვენებაა, მოსმენა- ინტერესისა და ზრუნვის გამოვლენა.

მამაკაცს არ სჩვევია შფოთვის გამოხატვა ურთიერთობის გაუარესების გამო. თუკი ის უკმაყოფილოა, ის არაფერს არ ამბობს და ცივი გაუცხოებით გამოხატავს ამას. სწორედ ამ რეაქციის ემინია ქალს ყველაზე მეტად, სწორედ ამიტომ ურჩევნია გამოთქვას უკმაყოფილება, რათა აიცილოს გაუცხოება და საკუთარ თავში ჩაკეტილობა, რომელიც აუცილებლად გაჩნდება თუ ყველაფერს შენში შეინახავ.

ახლა ვნახოთ თუ რა განაპირობებს საუბრის საჯაროობას და ოფიციალურობას.

საუბარი-მოსხენება შეიძლება ხდებოდეს არა მხოლოდ აუდიტორიის წინაშე. რაც უფრო მეტი ადამიანი მონაწილეობს საუბარში და რაც უფრო ნაკლებად ვიცნობთ მათ, რაც უფრო დიდია განსხვავება მათ საზოგადოებრივ მდგომარეობაში, მით უფრო ემსგავსება საუბარი საუბარ-მოს-

ხენებას. და პირიქით, რაც ნაკლებია საუბრის მონაწილეთა რიცხვი, რაც უკეთ იცნობთ მათ, რაც უფრო ნაკლებია თქვენს საზოგადოებრივ მდგომარეობაში განსხვავება, მით უფრო უახლოვდება იგი კერძო საუბარს, ანუ საუბარ-ურთიერთობას. ამასთან, ქალისთვის სიტუაცია საჯაროდ აღიქმება უკვე მაშინაც თუ მასში მამაკაცები მონაწილეობენ. ოჯახშიც კი ზოგიერთი მამაკაცი ურთიერთობის საჯარო, ფორმალურ სტილს ქმნის, როდესაც ბავშვები განსაკუთრებით “კარგად” უნდა მოიქცნენ თუ მამა შინაა.

საჯარო გამოსვლაც შეიძლება კერძო საუბარს დაემსგავსოს, თუკი მასში ბევრი მაგალითები და ამბებია პირადი ცხოვრებიდან. როგრც წესი, მამაკაცები სერიოზულად არ აღიქვამენ საუბარში ან კამათში ქალის მიერ მოყვანილ საბუთებს თუ ისინი პირად გამოცდილებას ეყრდნობა. ეს მათ გარკვეულ უხერხულობაშიც კი აგდებს. მამაკაცისთვის ხომ მხოლოდ მკაცრი, ობიექტური არგუმენტებია სარწმუნო!

ამიტომ, ხშირად ჩვენი ურთიერთობა სიმნელეებს აწყდება. და პრობლემა კი მხოლოდ იმაში მდგომარეობს, რომ არ ვიცით ან არ შეგვიძლია საწინააღმდეგო სქესის მოსაუბრის საუბრის სტილის გათვალისწინება.

## მოტივირება

მასალა მოამზადა ლია (ხათუნა) სანიკიძემ

მონას, თუკი იგი იზარმაცებდა ან დაკისრებულ დავალებას არაკეთილსინდისიერად შეასრულებდა, სასტიკი სასჯელი ელოდა: გაროზგვა, სატუსალო ან სიკვდილით დასჯა. ამგვარ საზოგადოებაში ფიზიკურად მომუშავე ადამიანის

შრომის მოტივირების იარაღი ძალადობა და შიში იყო. დრო გადიოდა, ფიზიკური ძალადობა თანდათან ქრებოდა და სხვა ტიპის ზეწოლა იკავებდა მის ადგილს. ჩვენი საუკუნის დასაწყისისათვის თითქმის ყველა მეტნაკლებად ცივილიზებულ ქვეყანაში ადამიანისათვის შრომის მთავარი მო-

ტივი მატერიალური დაინტერესება გახლდათ. ამ დროისათვის ძალზე მოიკიდა ფეხი საზოგადოებრივი ურთიერთობებისადმი მატერიალურმა მიდგომამ.

მატერიალიზმი, ამ შემთხვევაში, გულისხმობს ადამიანის, როგორც “მწარმოებელი მანქანის” წარმოდგენას. ამგვარი ფილოსოფია ადამიანს საწარმოო ძალად აღიქვამს და არა სულიერის, გონებრივისა და ფიზიკურის ერთობლიობად, ანუ პიროვნებად. რასაკვირველია შრომის პროცესში ადამიანი ძირითადად თავის ფიზიკურ და გონებრივ მონაცემებს იყენებს, მაგრამ მიუხედავად ამისა იგი აქაც ადამიანია, პიროვნებაა თავისი სულითა და მისწრაფებებით, გრძნობებით, განცდებით და ა.შ.

მატერიალური მიდგომა (რომლის ერთ-ერთი ადეპტიც ტეილორი გახლდათ და რომელმაც შემდგომში დიდი გავრცელება ჰპოვა საბჭოთა კავშირში) მიიჩნევდა, რომ მუშის შრომის ნაყოფიერება პირდაპირ კავშირში იყო მის მიერ მიღებულ ხელფასთან, ანუ ხელფასის ზრდით შრომის ნაყოფიერება შეიძლება უსასრულოდ იზრდებოდეს. შემდგომ აღმოჩნდა, რომ ეს ასე არ არის. უკვე 20-40-იან წლებში, ამერიკის შეერთებულ შტატებში ჩატარებული გამოკვლევების შედეგად დადგინდა, რომ ხელფასი, ან, უფრო მარტივად ფული მხოლოდ ერთ-ერთი ფაქტორია შრომის ნაყოფიერების ზრდისათვის.

ამ პერიოდში მეცნიერების მრავალი დარგი, რომელიც ადრე მხოლოდ აკადემიურად, კაბინეტებში ვითარდებოდა, წარმოებაში მივიდა. მეორეს მხრივ, გარკვეული ცვლილებები მოხდა საზოგადოების განვითარების სხვა სფეროშიც. ეს, ძირითადად, სოციოლოგიასა და ფსიქოლოგიას შეეხო. მთელი რიგი გამოკვლევების შედეგად 50-60-იანი წლებისათვის დასავლეთის მეცნიერებაში ჩამოყალიბდა შეხედულებათა სისტემა, რომელიც პრინციპულად სხვაგვარად უდგებოდა ადამიანს წარმოებაში თუ საერთოდ მეცნიერება-

ში.

პირველ რიგში, მოხდა მეცნიერულად იმ ფაქტის კონსტანტაცია და მისთვის თეორიული დასაბუთების გამოძებნა, რომლის მიხედვითაც ადამიანს მხოლოდ მატერიალური სტიმული არ ჰყოფნის. ეს თავისთავად უკავშირდება პიროვნების მოთხოვნილებათა სტრუქტურას.

აღმოჩნდა, რომ ადამიანის მოთხოვნილებათა სტრუქტურა არ გახლავთ მარტივი და ერთგვაროვანი. შესაბამისად, მოთხოვნილებათა ეს მრავალფეროვნება უშუალოდ მოქმედებს ადამიანის ქცევაზე. კერძოდ, ქცევის იმ ნაწილზე, რომელიც სამსახურში, სამუშაოზე მწარმოებლურ პროცესში მჟღავნდება. ნებისმიერი ხელმძღვანელისათვის აუცილებელ პირობად გადაიქცა პიროვნების მოთხოვნილებათა სტრუქტურის შესწავლა და ამ ცოდნის გამოყენება ადამიანთა მართვის პროცესში. პრინციპში სწორედ ამ მოქმედებაზე შეიძლება იქნას დაყვანილი მართვის ის სფერო, რომელსაც მოტივაცია ეწოდა. მოტივაცია მართვაში წარმოადგენს თანამშრომელთა და საკუთარი მოთხოვნილებების გამოვლენასა და მათი დაკმაყოფილების მიზნით გარკვეული ღონისძიებების ჩატარებას. უფრო ფართო გაგებით მოტივაცია ნიშნავს სასურველი შედეგის მისაღებად დაშვებული ხერხებით სხვა ადამიანებზე ზემოქმედების მოხდენას მათი ინდივიდუალური თვისებების და სურვილების გათვალისწინებით. ინდივიდუალური ქმედების აღწერისათვის გამოიყენება მნიშვნელოვანი ცნება - მოტივი. უმარტივესი ურთიერთობების განხილვისასაც კი, თუნდაც ორ ინდივიდს შორის, ვხედავთ რომ ყოველ მათგანს ურთიერთობაში შესვლისათვის გააჩნია გარკვეული მოტივი. როგორც წესი, ადამიანთა მოტივები არ ემთხვევა ერთმანეთს, ისევე როგორც არ ემთხვევა ხოლმე მიზნებიც. ურთიერთობის შედეგად მოტივები და მიზნები შეიძლება დაახლოვდეს ან საერთოდ დაშორდეს. მოტივაციის სფერო მხოლოდ პიროვნებათა ურ-

თიერთგავლენის კვლევით შეისწავლება. თვით ამ განსაზღვრებებიდან ჩანს, რომ ადამიანთა მოთხოვნები დაფარულია და შეიძლება თვით ამ პიროვნებასაც არ ჰქონდეს გაცნობიერებული.

ხელმძღვანელის მნიშვნელოვან ამოცანას სწორედ საკუთარი და სხვა ადამიანების ფარული მოთხოვნების გაცნობიერება და მათი დაკმაყოფილების გზით მიზნის მიღწევა წარმოადგენს.

მოტივაცია არის საბაზი, მიზეზი, მოქმედების აუცილებლობა, რაიმეს ნდომა (რაიმესადმი ინტერესის გაღვივება). მოტივაცია ენათესავება ცნებას “დამოკიდებულება”, რომელიც ასევე აქტიურებს და წარმართავს ადამიანის მოქმედებას. მოტივაცია ორი ნაწილისაგან შედგება: ქმედება და მიმართება. მოტივაციასა და დამოკიდებულებას შორის განსხვავება იმაში მდგომარეობს, რომ მოტივაცია დამოკიდებულია გარკვეულ სიტუაციაზე, ხოლო დამოკიდებულებას უფრო მდგრადი ხასიათი აქვს და უფრო ხანგრძლივადიან გავლენას ახდენს. მათ შორის მიმართება დაახლოებით ისეთია, როგორც ცნებებს “კლიმატსა” და “ამინდს“ შორის: თუ მოცემულ ადგილას კლიმატი იცვლება, ეს საკმაოდ ნელა ხდება, ხოლო ამინდი შეიძლება ყოველდღე იცვლებოდეს.

ზუსტად ასევე, შედარებით ნელა, იცვლება დამოკიდებულება სამუშაოსადმი, ხოლო მოტივაცია სამუშაო მდგომარეობის მიხედვით შეიძლება იცვლებოდეს.

ექსპერიმენტულმა გამოკვლევებმა და ყოველდღიურმა გამოცდილებამ გვიჩვენა, რომ საქმიანობის, ანუ აქტივობის დამოკიდებულება შრომის რეზულტატებთან მრუდით განისაზღვრება. დასაწყისში, აქტივობის ზრდასთან ერთად რეზულტატებიც უმჯობესდება. შემდგომ, აქტივობის გარკვეულ დიაპაზონში, რეზულტატები თითქმის იგივე რჩება. ამ დიაპაზონს აქტივობის ოპტიმალური დიაპაზონი ეწოდება. სწორედ აქ

მიიღწევა საუკეთესო შედეგები, ხოლო როდესაც აქტივობა აჭარბებს ოპტიმალური დიაპაზონის განსაზღვრას რეზულტატი უარესდება.

უფროსმა, თანამშრომლების რეაქტივობისათვის კი არა, აქტივობის ოპტიმალურ დონემდე ზრდისათვის უნდა იზრუნოს.

მხოლოდ აქტივობა არ იძლევა შესაბამის მოტივაციას. ადამიანი შეიძლება ბევრთად მუშაობდეს ე. ი. აქტიური იყოს, მაგრამ საქმიანობას არასწორად წარმართავდეს. ასეთი სიტუაცია შეიძლება გამოწვეული იყოს მუშაკის მიერ საბოლოო მიზნის არცოდნით. ამა თუ იმ მიზეზის გამო მას არ შეუძლია ამ მიზნების სწორი გაგება და ცვლის მათ არასწორი მიზნებით. ამის მიზეზი, შესაძლოა, მისი საქმიანობის არასაკმარისი კონტროლი ან ხელმძღვანელობა იყოს. არასწორი მიმართება შეიძლება პირად მოთხოვნებათა და პერსონალის მიზნებს შორის კონფლიქტმაც გამოიწვიოს.

ხელმძღვანელმა, პერსონალის მოტივაციისას, მხედველობაში უნდა მიიღოს მოტივაციის ორივე შემადგენელი ნაწილი: აქტივობაც და მიმართებაც. მოტივაციის წარმოქმნა და უზრუნველყოფა საკმაოდ რთულია. მოქმედი სტიმულები, ანუ მოტივები, იცვლება თანამშრომელთა ამოცანებისა და დროის მიხედვით. ასევე არსებობს მოტივაციის ჩამოყალიბებისა და უზრუნველყოფის საერთო პრინციპები.

მდგრადი მოტივაცია ჩნდება შრომის პროცესში. ამიტომ, ხელმძღვანელმა უნდა გააცნობიეროს და შეეცადოს თანამშრომლების მოტივაციის ამაღლება საქმის მიმზიდველობით, შემოქმედებითი ხასიათით, მომთხოვნელობითა და პასუხისმგებლობით. თუ სამუშაო წლების განმავლობაში ერთფეროვანი, რუტინული ან იოლი ხდება, იგი აღარ იძლევა მოტივაციას.

სამუშაოს შედეგების ზუსტი განსაზღვრა, მიზნების დასახვა და შეფასება აუმჯობესებს მოტივაციას. თუ არ არსებობს დაინტერესება

შედეგებით და მათი მიღწევა არ კონტროლდება, თანამშრომლებს შეიძლება გაუჩნდეთ შეგრძნება, რომ მათი შრომა არავითარ ღირებულებას არ წარმოადგენს. თანამშრომლების მონაწილეობა საკუთარი და ასევე მთლიანად საქმიანობის დაგეგმვასა და განვითარებაში აუმაჯობებს მოტივაციას. წინადადებების მოთხოვნა და შეგროვება ამგვარი მონაწილეობის კარგი ფორმაა. პატივისცემა, ნდობა, ღრმა და გულითადი დამოკიდებულება თანამშრომლებთან აძლიერებს მათ მოტივაციას. ხელმძღვანელმა ინტერესი უნდა გამოიჩინოს არა მხოლოდ თანამშრომელთა შრომისადმი, არამედ, მათი პიროვნებისადმი და ეს ინტერესი თავისი ყოველდღიური მოქმედებით გამოხატოს. აღიარება და მადლიერება უნდა იყოს უბრალო, ბუნებრივი და მოკლე, მაგრამ ამასთანავე გულითადი.

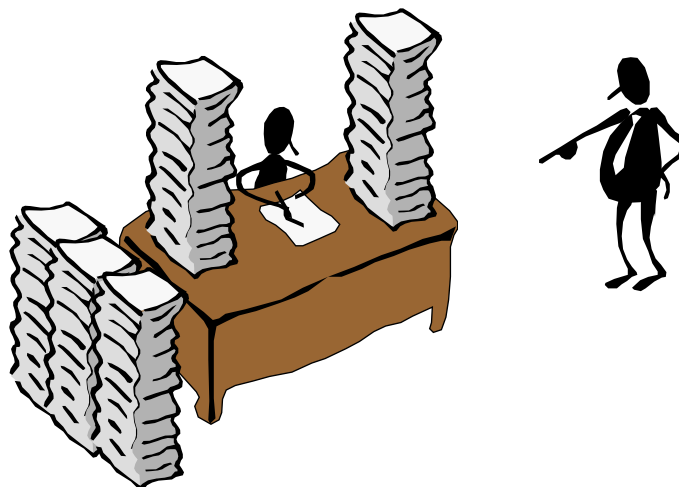
მოტივატორად გამოიყენება სხვადასხვა ჯილდოები და დასაჩუქრება. ასევე, საქმიანობაზე და შედეგებზე პასუხისმგებლობის და გადაწყვეტილების მიღების უფლების დელეგირება. შედეგების მიღწევისათვის წინააღმდეგობრივი ფაქტორების გამოვლენა და შემცირება აუმაჯობებს მოტივაციის შესაძლებლობებს. ამ დროს

განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს პირადი პრობლემების და ხელისშემშლელი ფაქტორების არიდებას, შრომის პირობების გაუმჯობესებას, სხვა მომენტებს, რომლებიც საქმიანობის მიმზიდველობას ზრდიან.

სამსახურეობრივი წინსვლა და შესაფერისი სამომავლო გეგმები, პროფესიონალური ზრდა – მოტივაციის კარგი ფაქტორებია. სამსახურეობრივი წინსვლის გეგმა არ უნდა იყოს ზუსტი და აბსოლუტური, იგი დღევანდელი საქმიანობის ალტერნატიულ ვარიანტს უნდა წარმოადგენდეს.

მნიშვნელოვან მოტივატორს წარმოადგენს თანამშრომელთა მიერ პირადად დამუშავებული მოსაზრებების გამოყენება.

ხელმძღვანელმა ყოველთვის ხაზი უნდა გაუსვას თითოეული ადამიანის შრომის ღირებულებას და მნიშვნელობას. ამ გზით ადამიანებს ბუნებრივად ექმნებათ მოტივაცია. ყოველდღიური სიტუაციური მართვა მოითხოვს მრავალფეროვან ყოველდღიურ წახალისებასა და მხარდაჭერას. თავის მხრივ, შედეგების კონტროლისას წახალისება უკუკავშირს წარმოადგენს და მიღწეული შედეგების შესაბამისად დაჯილდოებად წარმოგვიდგება.



## „კონფლიქტების მოგვარების სწავლების პროგრამა“ განაგრძობს მუშაობას

თინა ასათიანი

1999 წლის აგვისტოში დასრულდა ჩვენი პროგრამის მუშაობის მეორე ეტაპი. ამავე წლის სექტემბერში პროგრამა განახლდა, ფაქტიურად, წყვეტის გარეშე. მე, როგორც ტრენინგ-სემინარების წამყვანსა და ფასილიტატორების გუნდის ხელმძღვანელს დამიგროვდა უამრავი შთაბეჭდილება თუ მოსაზრება, დატვირთული არა მხოლოდ შინაარსობრივად, არამედ ემოციურადაც. მსურს, რამდენიმე სიტყვით გაგიზიაროთ ყოველივე ვფიქრობ ეს “კონფლიქტის ალტერნატივის” მკითხველისთვის არ უნდა იყოს უინტერესო.

რაში მდგომარეობდა, ჩემის აზრით, ჩვენი პროგრამის განხორციელებაში ჩართული თითოეული ადამიანის მიზანი? აქ ერთმნიშვნელოვნად შეიძლება ითქვას, რომ იგი სავსებით შეესაბამებოდა იმ ძირითად მიზნებს, რაც წინასწარ იყო ასახული და დაფიქსირებული ტრენინგის პროგრამაში და შემდეგში მდგომარეობდა: ტრენინგის მონაწილეთათვის გადაგვეცა კონფლიქტების მოგვარებისა და თავიდან არიდების სფეროში არსებული გარკვეული ცოდნა და გვემუშავა იმ უნარ-ჩვევების გამომუშავებაზე, რომელიც ეხმარება ადამიანს კომუნიკაციასა და კონფლიქტის დარეგულირებაში. ვფიქრობ, ნათლად განსაზღვრული და გაგებული მიზანი, ერთის მხრივ განაპირობებდა და მეორეს მხრივ გვიადვილებდა იმ საქმის წარმატებით შესრულებას, რასაც ყველა ერთად ვაკეთებდით.

1998 წლის სექტემბრიდან 1999 წლის სექტემბრამდე ტრენინგ-სემინარებში მონაწილეობა მიიღო 22-მა ჯგუფმა (სულ 527 ადამიანმა). ტრენინგები ჩვეულებისამებრ, ტარდებოდა არა მხოლოდ თბილისში, არამედ საქართველოს სხვადასხვა ქალაქებში - მცხეთაში, გორში, ქუთაისში, ზუგდიდში, ფოთში, აგრეთვე ცხინვალის

რეგიონში. ბოლოს ჩატარდა შემაჯამებელი კონფერენცია, დაიწერა წლის ანგარიში რომელშიც მთლიანად აისახა წლის მუშაობა. და მაინც, არ შემიძლია არ აღვნიშნო ზოგიერთი მომენტი რომელიც, ჩემის აზრით, განსაკუთრებულად საინტერესო და ამაღლებელია.

მახსენდება არა მხოლოდ პიროვნებები, არამედ ჯგუფებიც თავისი განსაკუთრებულობით, სპეციფიკით. რომელი იყო ყველაზე კარგი, საინტერესო? მიჭირს ამგვარად დასმულ შეკითხვაზე პასუხის გაცემა. ყველა განსაკუთრებული იყო. ეს იყო განსხვავებული პროფესიის, ინტერესებისა და ასაკობრივად მრავალფეროვანი ჯგუფები - ძირითადად ღვენილები აფხაზეთიდან და ცხინვალის რეგიონიდან. იმედდაკარგული და მოლოდინით აღსავსე, უნდობლად და ნდობით განწყობილი, დამწუხრებული და ხალისიანი. ადამიანები, რომლებიც დიდ და დაუფარავ ინტერესს იჩენდნენ იმ პროცესისა და საკითხების მიმართ, რასაც ვთავაზობდით ჩვენს ტრენინგ-სემინარებზე. ეს იყო გორის ჯგუფი - ადამიანები უდიდესი მიმღებლობით ყოველივე იმისა, რასაც ვცდილობდით, რომ მიგვეწოდებინა მათთვის და მიღებული ცოდნის (ფართო მნიშვნელობით)



შემდგომი გამოყენების სურვილით. ფოთის ახალგაზრდული, თანამშრომლობაზე ორიენტირებული, უკიდურესად მშვიდი ჯგუფები, სადაც მოგვიწია იმის თქმა (რაზეც არც ერთ ჯგუფში არ გაგვიმახვილებია ყურადღება), რომ “კარგი იქნებოდა ხანდახან კონფლიქტიც, რომ შექმნან ან



კონკურენციაზე წავიდნენ”. ზუგდიდის ჯგუფები – საქმეზე ორიენტირებული, აქტიური, სადაც ძირითადი ძალისხმევა ნდობის შენებას მოვანდომეთ, სერიოზულად ვიმუშავეთ და განხორციელებული თანამშრომლობის შედეგად სამომავლო გეგმებზეც დავიწყეთ საუბარი. თბილისის ზღვისა და



მცხეთის “უძიძესი” ჯგუფები, თბილი, მიმნდობი ადამიანებით, რომელთათვისაც ტრენინგ-სემინარები უარყოფითი ემოციებისაგან განტვირთვის, დამშვიდების, სასიამოვნო ურთიერთობების ადგილი იყო, მაგრამ არა მხოლოდ ეს, რადგან არც შეთავაზებულ საკითხებზე მუშაობაზე უთქვამთ უარი. როგორ არ აღვნიშნო ქუთაისისა (აფხაზეთის სამთავრობო სტრუქტურების წარმომა-

დგენლები იმერეთის რეგიონში) და თბილისის აფხაზეთიდან დევნილი ექს-კომბატანტების ჯგუფები. ეს იყო მიზანდასახული ხალხი, კონფლიქტების სფეროში უდიდესი და უძიძესი გამოცდილებით და მტკიცე გადაწყვეტილებით - ეძიონ კონფლიქტების მოგვარების ახალი, ალტერნატიული გზები. და კიდევ... ტრენინგის მონაწილეების უკუკავშირები შეხვედრის ბოლოს, ან ზოგჯერ, გარკვეული პერიოდის შემდეგაც - “აწი მე ჯუნგლებში რომ წავალ, პირველ რიგში, ალბათ, კომპასს წავიღებ და არა თოფს”; “იცით, გუშინ მეზობელი შემხვდა, საშინლად აგრესიულია, ყველასთან კონფლიქტშია. აქტიურად მოვუსმინე და გაჭრა...”; “მე მივხვდი, რომ საქმის წარმატება დიდად არის დამოკიდებული იმაზე, თუ რამდენად კარგად გავერკვევით ჩვენს ხელთ არსებულ ინფორმაციაში..”, “მთავარია ჩვენი, მხარეების კეთილი ნება...” ეს და სხვა ამგვარი კერძო “აღმოჩენა” ცალკეული პიროვნებების თუ ჯგუფების იყო ის, რაც უაღრესად მნიშვნელოვანია ჩემთვის, როგორც ჩვენი მუშაობის რეალური, ხელშესახები შედეგი.

როდესაც ვცდილობ ჩატარებული სამუშაოს შეფასებასა და გაანალიზებას (რასაც ტრენინგის ბოლოს ჯგუფში საბოლოო უკუკავშირის დროს “პლუს-მინუს-საინტერესოს” პრინციპით ვაკეთებთ ხოლმე, და მეც ასე ვარ შეჩვეული) და ვფიქრობ იმაზე თუ რა იყო კარგი და საინტერესო? – ალბათ, პირველ რიგში ის თანამშრომლობითი, ურთიერთმხარდამჭერი ატმოსფერო, რითაც ასე იყო განმსჭვალული ყოველი ტრენინგის პროცესი, და ერთობლივი სამომავლო გეგმები, ურთიერთობები, როგორც ყოველივე ამის შედეგი; ახალი კონტაქტები, ურთიერთობები, და სულ უფრო მეტი გარკვეულობა იმ რთული პრობლემების ირგვლივ, რომელიც ყოველ ჩვენთაგანს ასე აწუხებდა, ასე აქტუალური იყო. და ბოლოს, რაც არანაკლებ მნიშვნელოვანია, ჩვენი გუნდის (მაია რაზმაძის, ხათუნა სანიკიძის, დალი ბერეკაშვილის, რუსუდან მშვიდლობაძის და თინა ასათიანის) მაღალპროფესიული, თავდადებული მუშაობა, ყველა იმ ადამიანის მხარდაჭერა (პირველ რიგში



ვეულისხმობ ჩვენი პროგრამის თანამშრომლებს), რომელთაც უშუალოდ არ მიჰყავდათ ტრენინგი, მაგრამ მნიშვნელოვან ტექნიკურ და მორალურ მხარდაჭერას გვიწევდნენ.

გასაკეთებელი ბევრია და რაღა თქმა უნდა, რაც მეტს ვმუშაობთ მით მეტი ჩნდება. კერძოდ, ძალიან მნიშვნელოვანია იმ ადამიანებთან შემდგომი მუშაობა ვინც განსაკუთრებულად დაინტერესდა ტრენინგით, შეთავაზებული საკითხებით და წამყვანისთვის აუცილებელი გარკვეული უნარებიც გამოავლინა. მათთვის დაგეგმილია შემდგომი სწავლება (ტრენინგების ტრენინგი). ამკარად გამოიკვეთა კონფლიქტში მყოფ მხარეებთან, და არა მხოლოდ ერთ მხარესთან,

მუშაობის საჭიროება. ამ მიმართულებით უკვე გადადგმულია ნაბიჯები (ჩატარდა ტრენინგები არა მხოლოდ ცხინვალიდან დევნილებთან, არამედ ცხინვალის რეგიონის მოსახლეობასთანაც). ვფიქრობ მნიშვნელოვანი, სასარგებლო და თანაც წინგადადგმული ნაბიჯი იქნებოდა მხარეებთან ერთობლივი ტრენინგ-სემინარის ორგანიზება. მითუმეტეს, რომ ცხინვალის რეგიონის შემთხვევაში გარკვეული მოსამზადებელი სამუშაო უკვე ჩატარებულია.

გვაქვს არაერთი მოსაზრება, რომლის რეალიზება ჯერ კიდევ წინაა. და რაც მთავარია, არის იმედი, რომ შემდგომი მუშაობა უფრო მეტად ნაყოფიერი და სასარგებლო იქნება.

## „იძულებით გადაადგილებული პირები და კონფლიქტების მოგვარება“ - ICCN-ის კონფერენცია

“იძულებით გადაადგილებული პირები და კონფლიქტების მოგვარება” ასე ეწოდა კონფერენციას, რომელიც 1999 წლის 7 სექტემბერს კონფლიქტებისა და მოლაპარაკებების საერთაშორისო კვლევითმა ცენტრმა მოაწყო. კონფერენცია ჩატარდა “საქართველოში კონფლიქტების მოგვარების სწავლების” პროგრამის ფარგლებში. მასში მონაწილეობდნენ აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის სამთავრობო სტრუქტურების, საქართველოში აკრედიტებული დიპლომატიური მისიების, არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები, ჟურნალისტები.

კონფერენცია გახსნილად გამოაცხადეს კონფლიქტებისა და მოლაპარაკებების საერთაშორისო კვლევითი ცენტრის დირექტორმა, პროფესორმა გიორგი ხუციშვილმა და ნორვეგიის ლტოლვილთა საბჭოს კოორდინატორმა ბ-მა ფრანკ იოხანსენმა.

კონფერენციაზე მოხსენებებით გამოვიდნენ პროგრამის ხელმძღვანელი გ. ხუციშვილი — “კონფლიქტის დარეგულირების პროცესში დევნილთა არარეალიზებული პოტენციალი”, ფასილიტატორთა ჯგუფის უფროსი თინა ასათიანი — “ტრენინგ-სემინარების ზოგიერთი თავისებურებანი”, ფსიქოლოგიური მონიტორინგის ჯგუფის უფროსი გაგა ნიჟარაძე — “კონფლიქტების მოგვარების პროგრამის ფსიქოლოგიური ანალიზის შედეგები”, NRC-ის პროგრამის კოორდინატორი მანანა გაბაშვილი - “ეთნოპოლიტიკური კონფლიქტები და იძულებითი მიგრანტები: დაბრუნების პერსპექტივები” საზოგადოებრიობასთან ურთიერთობის ცენტრის მენეჯერი მანანა დარჯანია — “დევნილთა გაუცხოების პრობლემა”.

როგორც გ. ხუციშვილმა აღნიშნა, მსოფლიოში მიმდინარე პროცესების ანალიზი

გვიჩვენებს, რომ უმცირესი საბაზის კი საკმარისია დაძაბულობის ახალი კერის აღმოსაგებლად. ამიტომაც საჭიროა მთელი ძალისხმევა მივმართოთ ახალი კონფლიქტების ადრეული გამოვლენისა და თავიდან ასაცილებლად. ამ მიზნით შეგვიძლია გამოვიყენოთ დევნილთა გამოცდილების არარეალიზებული პოტენციალი, გავაკეთოთ მომხდარის სწორი ანალიზი, გამოვიმუშაოთ მოქმედი მექანიზმები და რეკომენდაციები, რომლებიც საშუალებას მოგვცემს კონფლიქტოგენურ ვითარებებში ეფექტურად წარვმართოთ კონფლიქტის განეიტრალების პროცესი.

ფასილიტატორების ჯგუფის უფროსმა



თინა ასათიანმა ისაუბრა სწავლების მეთოდებსა და მიზნებზე, აგრეთვე ჩატარებული სამუშაოს შედეგებზე. ყურადღება გამახვილდა ტრენინგის მონაწილე ჯგუფების დამოკიდებულებაზე ისეთი მნიშვნელოვანი თემებისადმი, როგორცაა “კონფლიქტის არსი და მისი განვითარების ეტაპები”, “კონფლიქტის ადრეული გამოვლენა”, “კონფლიქტის მოგვარების გზები”, “ეფექტური კომუნიკაცია” და სხვ. აღინიშნა, რომ მუშაობა იმ ადამიანებთან, რომელთაც კონფლიქტში მონაწილეობის დიდი გამოცდილება აქვთ, წარმოადგენს ორმხრივ ინტერესს, როგორც ფასილიტატორებისათვის, ისე მონაწილეთათვის.

ფსიქოლოგიური მონიტორინგის ჯგუფის ხელმძღვანელმა გ. ნიჟარაძემ მონაწილეთ გააცნო ტრენინგ-სემინარების ეფექტურობის შეფასების კრიტერიუმები,

ტესტები, რომელიც სემინარის მონაწილეებს ურიგდებოდა მეცადინეობის დასაწყისში და დასასრულს. ამ ტესტების მონაცემების მიხედვით ირკვევა, რომ მონაწილეთა უმრავლესობა მთელი რიგი ფსიქოლოგიური პარამეტრებით ამჟღავნებს მცირე, მაგრამ სტატისტიკურად მნიშვნელოვან გაუმჯობესებას. გარდა ამისა, უკანასკნელი წელიწადნახევრის განმავლობაში დევნილ მოსახლეობაში ადაპტაციის თვალსაზრისით დადებითი ტენდენციები შეიმჩნევა: ტრენინგის მსვლელობისას მონაწილეებს ეძლევათ სავარჯიშო – მოიფიქრონ და შემდგომ გაითამაშონ რაიმე კონფლიქტი. ანალიზი გვიჩვენებს, რომ წელიწადნახევარში მნიშვნელოვნად შეიცვალა წარმოსახვითი კონფლიქტების თემატიკა: თუკი ადრე უმრავლეს შემთხვევაში ოჯახური კონფლიქტები თამაშდებოდა, უკანასკნელ პერიოდში მოქმედებამ სამსახურში გადაინაცვლა. ფსიქოლოგიური თვალსაზრისით ეს ინტერესების წრის გაფართოვებას და საზოგადოებაში ინტეგრაციის დონის ამაღლებას ნიშნავს.

საზოგადოებრიობასთან ურთიერთობების ცენტრის მენეჯერმა მანანა დარჯანიამ აღნიშნა, რომ თუკი ადრე დევნილები აფხაზეთის კონფლიქტის მიზეზებისა და შედეგების განხილვისას ერთმნიშვნელოვნად მხოლოდ პოლიტიკოსებს ადანაშაულებდნენ, დღეს უკვე ბევრს ესმის, რომ პასუხისმგებლობა მომხდარზე მთელმა საზოგადოებამ, თითოეულმა ადამიანმა უნდა გაინაწილოს; კონფლიქტში არ არსებობს აბსოლუტურად მართალი მხარე. ამგვარად აზროვნება უკვე ნიშნავს მოქალაქეობრივი ცნობიერების ზრდასა და სურვილს თვითონ, პირადად მიიღონ მონაწილეობა სამშვიდობო მოლაპარაკებებში სახალხო დიპლომატიის ფარგლებში. ყოველივე ამაში, სხვა მრავალი პროგრესული პროცესების პარარელურად, გარკვეული დადებითი როლი ითამაშა “საქართველოში კონფლიქტების მოგვარების სწავლების პროგრამამ”. მაგრამ, ამასთანავე, დევნილთა შორის შეიმჩნევა საზოგადოებისგან

გაუცხოების ტენდენცია. რასაც, თავის მხრივ, ხელს უწყობს მოუგვარებელი, დროში გაწელილი კონფლიქტი, მძიმე სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობა, საზოგადოების დამოკიდებულება, რომელიც თანაგრძობიდან ნელ-ნელა გაღიზიანებაში გადაიზარდა. ყოველივე ეს, დევნილებში ადექვატურ რეაქციას იწვევს: გრძობას, რომ ისინი არავის არ სჭირდებიან; მათი ინტელექტუალური პოტენციალი კვლავ გამოუყენებელი რჩება და აქედან გამომდინარე, ისინი განაგრძობენ წარსულით ცხოვრებას. ყოველივე ეს ართულებს საზოგადოებასთან მათი ინტეგრაციის პროცესს. ამასთანავე, დევნილები არ არიან დარწმუნებულნი, რომ მშობლიურ მხარეში დაბრუნების შემთხვევაში მათი ცხოვრება მშვიდი და ღირსეული იქნება. ამიტომაც ტრენინგ-სემინარის მონაწილეებს ხშირად უჩნდებათ ლოგიკური შეკითხვა: უტარდება თუ არა ანალოგიური სწავლება დღევანდელ აფხაზ საზოგადოებას? ფლობენ თუ არა ისინი საკმარის ცოდნას კონფლიქტის მშვიდობიანი მოწესრიგებისათვის და ჩვენთან ერთად მშვიდობიანი თანაცხოვრებისათვის?

კონფერენციის მონაწილეთა შორის დიდი ინტერესი გამოიწვია ნორვეგიის ლტოლვილთა საბჭოს პროგრამის კოორდინატორის ქ-ნი მანანა გაბაშვილის გამოსვლამ. მან მოგვითხრო ხორვატიაში აღმოცენებული კონფლიქტის მიზეზების, განვითარების ეტაპებისა და მისი მოწესრიგების, დარეგულირების შესახებ; თუ რა ტკივილისა და დანაკლისის გადატანა მოუხდათ იქაურ დევნილებს, რაოდენ რთული იყო ყოველივეს ახლიდან დაწყება მას შემდეგ, რაც მშობლიურ მხარეს დაუბრუნდნენ; და თუ როგორ მოქმედებს ოფიციალური ხელისუფლება ეთნიკურ ჯგუფებთან ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად. კონფერენციის მონაწილეებმა მომხსენებელს მრავალი შეკითხვა დაუსვეს, პარალელს ავლებდნენ აფხაზეთის კონფლიქტთან.

აგრეთვე ამ პროგრამის შესახებ თავიანთი მოსაზრებები და შთაბეჭდილებები გააკვიზიარეს

ტრენინგ-სემინარის მონაწილეებმა. “საქართველოში კონფლიქტების მოგვარების სწავლების პროგრამა უაღრესად საჭიროა დღევანდელ პოსტ-კონფლიქტურ საზოგადოებაში, განსაკუთრებით ესაჭიროება ამგვარი სწავლება იმ ხალხს ვინც თავად გადაიტანა კონფლიქტის უძძიმესი ფორმა – ომი” – აღნიშნეს მათ.

როგორც აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის და იმერეთის რეგიონის მინისტრთა საბჭოს განათლებისა და კულტურის საკითხებში მთავარმა მრჩეველმა ბ-მა ზაზა ჩაჩავამ აღნიშნა:



“ცენტრის მიერ ჩატარებული სამუშაო სტრატეგიულად მნიშვნელოვანია ქართველი ხალხისათვის, ადამიანებისათვის, რომელთაც გადაიტანეს ომისა და ნგრევის მთელი საშინელება. მაისის თვეში ქუთაისში ჩატარებულმა ტრენინგ-სემინარებმა დიდი გავლენა მოახდინეს მსმენელთა მსოფლმხედველობაზე. საკუთარ მაგალითზე შემოძლია დარწმუნებით ვთქვა, რომ ამგვარი მუშაობა უაღრესად დადებით როლს თამაშობს პოსტკონფლიქტურ პერიოდში. ვფიქრობ, დადგა დრო აქტიურად ვიზრუნოთ რეგიონებში ამ ცენტრის ადგილობრივი ფილიალების შექმნასა და ამ პროცესის ყოველგვარ დაჩქარებაზე.”

თავის გამოსვლაში აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის განათლების სამინისტროს თანამშრომელმა ქ-მა დავმარა ნინიძემ განსაკუთრებულად გამოყო ტრენინგ-სემინარების წამყვან ფსიქოლოგ-ფასილიტატორთა მაღალი პროფესიონალიზმი, მათი ადამიანური, ზნეობრივი თვისებები.

“კონფლიქტების მოგვარების სწავლების პროგრამა თითოეულ ჩვენთაგანს აძლევს საშუალებას უფრო ღრმად ჩასწვდეს კონფლიქტის არსს, შეისწავლოს მისი მოგვარების გზები, აითვისოს გარკვეული პრაქტიკული ჩვევები, რომელიც უაღრესად აქტუალური და საჭიროა დღევანდელ რთულ, მძიმე ცხოვრებაში.” – აღნიშნა აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის სამთავრობო სტრუქტურების წარმომადგენელმა



ქ-მა ეთერ თოლორდავამ.

კონფლიქტების მოგვარების გზებსა და საშუალებებზე კამათში მონაწილეობა მიიღეს მშვიდობის დემოკრატიისა და განვითარების კავკასიის ინსტიტუტის დირექტორმა ბ-მა გიორგი ნოდიამ, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის თანამშრომელმა ბ-მა გურამ

კვარაცხელიამ, ადამიანის უფლებების დაცვისა და ეროვნული უმცირესობების კომიტეტის თავჯდომარემ ბ-მა კონსტანტინე კოკოევმა, აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ინფორმაციისა და იდეოლოგიის საკითხებში კომისიის თავჯდომარემ ბ-მა აკაკი გასვიანმა.

ცენტრის მიერ ჩატარებულ მუშაობასა და კონფერენციის თაობაზე შთაბეჭდილებები გაგვიზიარეს: საქართველოში აზერბაიჯანის ელჩმა ბ-მა ჰაჯან ჰაჯიევმა, პრეზიდენტის წარმომადგენელმა უშიშროების, პოლიტიკური პრობლემების და კონფლიქტების მოგვარების საკითხებში ბ-მა ირაკლი მაჭავარიანმა, საქართველოს პრეზიდენტის სახელმწიფო კანცელარიის თანამშრომელმა ეროვნებათშორისი ურთიერთობების საკითხებში ბ-მა ირაკლი ჯობავამ, არასამთავრობო ორგანიზაციის “აფხაზეთის ლტოლვილ ქალთა ასოციაცია” თავჯდომარემ ქ-მა იულია ხარაშვილმა, აფხაზეთიდან დევნილთა არასამთავრობო ორგანიზაციის “დაეხმარე საკუთარ თავს” თავჯდომარემ ქ-მა მარინა ფაღავამ, აფხაზეთის ქალთა საბჭოს თავჯდომარემ ქ-მა როზა კუხლაშვილმა.

კონფერენციის მუშაობა შეაჯამა ნორვეგიის ლტოლვილთა საბჭოს წარმომადგენელმა ფრანკ იოჰანსენმა.

## პროგრამის ქრონიკა

4-დან 7 ოქტომბრის ჩათვლით კონფლიქტებისა და მოლაპარაკებების კვლევის საერთაშორისო ცენტრში ჩატარდა ტრენინგ-სემინარი მესხ რეპატრიანტებთან. ჯგუფი, ძირითადად, ახალგაზრდებისაგან შედგებოდა.

როგორც ტრენინგის წამყვანმა

ფსიქოლოგ-ფასილიტატორებმა აღნიშნეს მიუხედავად ენობრივი სირთულეებისა (შეინიშნებოდა რუსულისა და ქართულის არასაკმარისი ცოდნა) მონაწილეთა მხრიდან მიწოდებული მასალისადმი დიდი ინტერესი იგრძნობოდა.

ისტორიულმა წარსულმა, გარკვეულმა

პირობებმა განაპირობეს მესხებისათვის იმგვარი მსოფლმხედველობის ჩამოყალიბება, რომელმაც, შემდგომში, იმოქმედა პრობლემისდმი მათ მიდგომაზე. კერძოდ, რიგ შემთხვევებში, მათი აზრით, არ არის და არც შეიძლება იყოს საკითხის ალტერნატიული გადაწყვეტის შესაძლებლობა. ამ სწავლების შედეგად ტრენინგის მონაწილეებმა, საკუთარ მაგალითზე თვალნათლივ დაინახეს, თუ რაოდენ პირობითია ნებისმიერი პრობლემის ჩარჩოში მოქცევა და რომ თურმე ჩარჩოების გაფართოება შესაძლებელია იმდენად, რამდენადაც ამის საშუალებას ამ სფეროში ჩვენი ცოდნის დონე ვკაძლევს.



18-დან 21 ოქტომბრის ჩათვლით კონფლიქტებისა და მოლაპარაკებების საერთაშორისო კვლევით ცენტრში კიდევ ერთი ტრენინგ-სემინარი ჩატარდა. ამჯერად ტრენინგის მონაწილენი აფხაზეთიდან ღვენილი პედაგოგები იყვნენ, ადამიანები, რომელთაც კონფლიქტების ომის უმძიმესი გამოცდილება აქვთ და რომელთაც მომავალი თაობები მშვიდობიანი თანაცხოვრების სულისკვეთებით უნდა აღზარდონ. ამიტომაც ტრენინგის დასაწყისშივე გამოიკვეთა მათი მოლოდინი მიეღოთ მაქსიმალურად მეტი ცოდნა, ინფორმაცია და გამოემუშავენინათ ჩვევები კონფლიქტური სიტუაციების მოსაგვარებლად, დასარეგულირებლად.

ჯგუფი შედგებოდა მხოლოდ ქალებისაგან

და ეს გარკვეულწილად დაეტყო ტრენინგის მსვლელობის პროცესსაც, განსაკუთრებით პირველ დღეებში, როდესაც ტრენინგზე უჩვეულო სიმშვიდე და სიწყნარე სუფევდა, ფასილიტატორები მონაწილეებს მეტ აქტიურობას სთხოვდნენ, თუმც, სწავლის, მიწოდებული მასალის ათვისების თვალსაზრისით ამას ხელი არ შეუშლია, პირიქით, თითოეული საკითხი ღრმად და ამომწურავად იხილებოდა. მაგრამ შემდგომ, ჯგუფში მოხდა აშკარა გარდატეხა, სწავლების ამგვარმა სტილმა, ფასილიტატორების ძალისხმევამ, საკითხებით დაინტერესებამ, როლურმა თამაშებმა თითოეული მონაწილე გაააქტიურა, ყველა ერთსულოვნად ჩაება მუშაობაში.

ტრენინგ-სემინარის დასასრულს, ჩვეულებისამებრ, უკუკავშირი ჩატარდა სადაც მონაწილეებმა აღნიშნეს თუ რაოდენ საინტერესო და საჭიროა ამგვარი სწავლება მათთვის. გვიამბეს, რომ ზოგიერთმა მათგანმა სცადა აქ მიღებული თეორიული ცოდნა, კერძოდ, აქტიური მოსმენა, პრაქტიკაშიც გამოეყენებინა; რომ ტრენინგი იძლევა კონფლიქტების მოგვარების გზებისა და საშუალებების შესახებ არა მხოლოდ ცოდნას, არამედ სტიმულსაც გამოვიყენოთ ეს ცოდნა და რეალურად ავაიმოქმედოთ იგი ცხოვრებაში.



## რამდენიმე რჩევა თუ როგორ დავკლიოთ სტრესი

- ◆ თუკი სტრესული მდგომარეობა გაგიგრძელდათ, შეეცადეთ სასწრაფოდ გადაერთოთ რაიმე სხვა საქმიანობაზე, რომელიც თქვენს მაქსიმალურ ყურადღებას მოითხოვს. ეს დაგეხმარებათ თავი აარიდოთ მძიმე ფიქრებსა და აზრებს.
- ◆ რაოდენ სერიოზული ცხოვრებისეული პრობლემის წინაშეც არ უნდა აღმოჩნდეთ, დაფიქრდით, ღირს კი ამისთვის ბრძოლა?
- ◆ გაიხსენეთ თქვენი წარმატებები. შეეცადეთ სტრესულ მდგომარეობას თქვენს წარსულ წარმატებებზე ფიქრით, მათი მოგონებებით გაუმკლავდეთ. ეს არაჩვეულებრივად ქმედითი საშუალებაა საკუთარ თავში რწმენის აღდგენის და გაძლიერებისა, რაც აუცილებელია მომავალი გამარჯვებებისათვის.
- ◆ თუკი არასასიამოვნო საქმე გაქვთ წინ, ნუ გადადებთ მას შემდგომი დროისათვის. დაძაბული მოლოდინი მხოლოდ გაართულებს თქვენს ფსიქოლოგიურ მდგომარეობას.
- ◆ კონფლიქტურ სიტუაციაში ზოგჯერ უკან დახევაც საჭიროა. ორ მოკამათეს შორის სტრესულ სიტუაციას ნაკლებად ექვემდებარება ის, რომელიც არ ცდილობს თავისი გაიტანოს “სისხლის უკანასკნელ წვეთამდე”.
- ◆ ადამიანი ყოველთვის ვერ აარიდებს თავს ფსიქოტრავმატულ სიტუაციას, ამიტომ, პირველყოვლისა შეეცადეთ შეცვალოთ თქვენი დამოკიდებულება მის მიმართ. როგორც ცნობილმა ფრანგმა მოაზროვნემ მონტელმა თქვა: ”ადამიანი იტანჯება არა იმდენად მომხდარის გამო, არამედ იმის გამო თუ თვითონ როგორ აფასებს მომხდარს.”
- ◆ განეწყვეთ ოპტიმისტურად! სწორედ ჩვენი ფიქრები ქმნიან ჩვენს მომავალს. რწმენა საკუთარ თავში, ძალებში, იმედი უკეთესი მომავლისა – აუცილებელი პირობაა წარმატების მისაღწევად.

## პროგრამაში მუშაობენ:

**გიორგი სუციშვილი** - პროფესორი, ფილოსოფიის მეცნიერებათა დოქტორი, კონფლიქტებისა და მოლაპარაკებების საერთაშორისო კვლევითი ცენტრის დამაარსებელი და დირექტორი, პროგრამის ხელმძღვანელი.

**ბაბა ნიშარაძე** - ფსიქოლოგიის მეცნიერებათა კანდიდატი, ფსიქოლოგიური მონიტორინგის ჯგუფის ხელმძღვანელი

**დალი ბარბაქაძე** - ფსიქოლოგიის მეცნიერებათა კანდიდატი, ფსიქოლოგიური მონიტორინგის ჯგუფის წევრი

**რუსუდან მშვილტყაძე** - ფსიქოლოგიის მეცნიერებათა კანდიდატი, ფსიქოლოგიური მონიტორინგის ჯგუფის წევრი

**თინა ასათიანი** - სოციალური ფსიქოლოგი, ფასილიტატორი, ფასილიტატორთა ჯგუფის ხელმძღვანელი.

**მაია რაჭმაძე** - სოციალური ფსიქოლოგი, ფასილიტატორი.

**ლია (ნათუნა) სანიძე** - სოციალური ფსიქოლოგი, ფასილიტატორი

**მანანა ღარჯანია** - სარედაქციო ჯგუფის ხელმძღვანელი, ჟურნალისტი

**ლეს ღაღუა** - რედაქტორი, ფილოლოგი

**არჩილ ხიფაშვილი** - კომპიუტერული უზრუნველყოფა