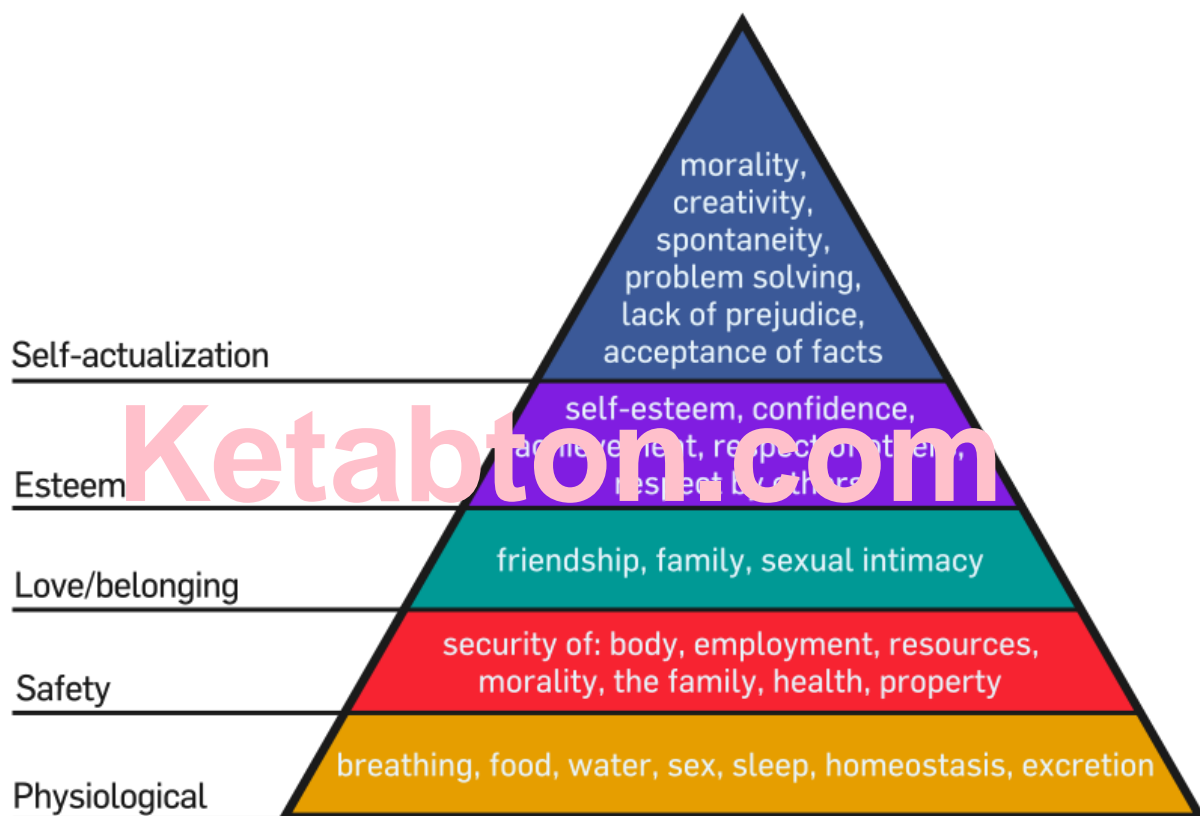


د فكري ودي لپاره اړينې وړتياوې او چلند



هر څوڪ يې د خپرولو، تر بل په هر شكل كې د رسولو او چاپ كولو
اجازه لري.

ژباړونكې : زكريا رحيمي

فيسبوڪ : <https://www.facebook.com/zaki.rahi.56>

ويبپاڼه : <https://rahimiz.com>

شخړه او مخالفت د مشري او ژوند يوه برخه ده

شخړه يا مخالفت د ژوند داسې برخه ده چې په هېڅ وجه يې مخنيوی نشي کېدلای، همداسې د مشري بنسټيزه برخه ده. د فکري ودې او زدکړې لپاره فرصت دی خو که چېرې په اغيزمنه توگه يې مدیریت ونشي نو ويجاړونکې ده، د توليد مخنيونکې او د مورال له منځه وړونکې ده. ځينې خلک له شخړې کرکه لري او له شخړې کلکه ډډه کوي خو شخړه د انسان يوه طبيعي برخه ده او مخنيوی يې ناشونی دی او ځينې خلک خوند ترې اخلي. که چېرې تاسې بريا غواړی او د مشري هنر زدکول غواړی نو اړينه ده چې د شخړې په اغيزمنه توگه مدیریت زده کړئ.

شخړه او مخالفت په هره اړيکه کې پيدا کېږي لکه د ژوند له ملگري يا ملگري سره، لکه له خپلو بچيانو سره، لکه له مور او پلار سره، لکه له ملگرو سره خو دا ډول شخړې د مشري له شخړو سره لوی توپير لري او د يو مشر يا مشري په توگه چې تاسې له کومو شخړو سره مخ کېږئ ډېرې پېچلې او حل کول يا هوارول يې سخت وي ځکه چې يوه شخړه کې ډېر برخه اخيستونکي شامل وي او هر يو يې خپل نظر او اجندا لري.

شخړې د ژوند نورمال برخه ده او په مشري کې، له هغو خلکو سره يې مدیریت په اغيزمنه توگه اړين دی د کومو چې تاسې لارښونه کوی تر څو له دې خلکو سره مثبتې اړيکه ولرلای شئ او له دې لارې د ادارې او ټيم لپاره لويې لاسته راوړنې ولرلای شئ. شخړه رغونکې، د پوهې او فکري ودې رامنځته کوونکې، ستونزو ته د نوو حل لارو رامنځته کوونکې ده خو په ورته وخت کې ويجاړونکې هم ده. په شخړه د پوهېدو لپاره فعاله غورځونې اړينه ده او که چېرې تاسې دا هنر هم ورسره زده کړئ چې له اورېدو پس مو وړاندیز نه ځانته او نه بل ته زيان اړونکې وي نو په فرصت او ودې يې بدلولای شئ.

البرټ انشټاين وايي چې : “د سختو ترمنځ فرصتونه پراته دي”.

شخړه څه ده او ولې رامنځته کېږي ؟

شخړه هغه وخت رامنځته کېږي کله چې دوه يا ډېر کسان توپير لرونکي نظرونه، توپير لرونکي علاقه او اړتياوې ولري او خپله کې په دې توافق نشي کولای چې يوه ستونزه څرنگه اداره شي نو دا په دې ډله کې د مخالفت لامل کېږي. شخړه د دوه کسانو د ارزښتونو او اصولو د توپير له امله رامنځته کېږي او دا توپيرونه يې خپله کې د بحث لامل کېږي. ځينې خلک کوم چې له خپلو کړنو سره مخالف دي له خپل ځان سره شخړه کې وي.

تر ډېره شخړه د دوه ډلو ترمنځ يوې موخې ته د رسېدو لپاره د تگلارې نه منل يا هم ورسره موافق نه اوسېدل دي. همداسې شخړې په مختلفو شکلونو کې مختلف لاملونه لرلای شي. لمړی گام کې شخړه پېژندل کېږي او ورپسې مدیریت کېږي، کميږي او يا له منځه وړل کېږي او د شخړو هوارونکې يې د هوارولو لپاره داسې طريقه کاروي چې پايله يې په شخړه کې ټولو شاملو ډلو ته قناعت ورکوي. د شخړې هوارونکې تر ټولو لمړی د غور اېښودنې له لارې په شخړه ځان پوه کوي، دوهم گام کې د ټولو ډلو لپاره انتخابونه توليدوي او د اجماع له لارې تر ټولو ښې حلارې غوره کوي.

شخړه ولې رامنځته کېږي؟

د شخړې رامنځته کېدل بې کچې زیات لاملونه لري تر ټولو عام یې لاندې یاد شوي:

—د خبرو اترو نشتوالی

—ناسم پوهاوی، د خبرو یا کړنو ناسم تعبیر

—لرلید، ناسم لرلید

—د پیغام د اغیزمنتیا نشتون

—په دنده یا کار کې د کړنو د مسولیت د روښانتیا نشتون

—په حقیقت نه بدلېدونکي تمې یا هم نا ممکنه تمې

—د ارزښتونو توپیر

—په موخو کې توپیر

—د باور نشتوالی

—وېره

—مخکینی شخړه

—د یو څه ترسره کېدو لپاره توپیر لرونکي نظرونه

—داسې اجندا لرل چې یو بل سره سیالي کې وي

—په دنده کې نامالوم یا ناسم تعریف شوی رول لرل

—په واک کې نابرابري

—ناسم چلند او په دې ډول چلند د یو څه د پرمخته وړلو غوښتنه

شخړه د ډېرو لاملونو له امله رامنځته کېدای شي او د تر ډېره یې سرچینه له ناسمو مالوماتو، د پیغام رسولو ناسمه طریقه او یا ناسم پیغام او ناسم پوهاوی یا ناسم تعبیر وي.

د شخړې ډولونه

شخړې مختلف شکلونه لري خو ډېری ډولونه یې په لاندې پنځه کټګورینو کې شامل دي:

—د خلکو له خلکو سره شخړه: ډېری وخت یې پایله سیالي وي او سیالي د برید، دشمني او جګړو

لامل کېږي

—د خلکو او د ترسره کېدو د بهیر ترمنځ شخړه: خلک د یو څه د کېدو له طریقي سره په شخړه کې

وي او په کومه طریقه چې ترسره کېږي ورسره مخالف وي او یا هم د ترسره کېدو په طریقه کې د

خپل غږ د نه اورېدل کېدو د احساس له امله په شخړه کې وي

—خلک له خپل ځان سره: لامل یې داسې موخه یا اصول لرل وي له کوم سره چې خپله کس مخالف

وي، ډېری وخت یې هوارول ډېر ننگونکي وي ځکه چې په دې ډول اړیکه کې په خپل نظر او

احساس هر څه تر اغیز یا خپل نفوذ لاندې نشي راوستلی

—د ترسره کېدو د بهیر له بهیر سره شخړه: کله چې د یوې ادارې پالیسي یا د کړنو بهیر له یو بل

سره تضاد کې وي، پایله کې د لارښوونې مخنیوی رامنځته کېږي او ټیم له موخې څخه بل لور ته

هدایت کېږي

—د بهیر له خلکو سره شخړه: کله چې د یوې ادارې پالیسي د کار کوونکو له اړتیاو سره ټکر کې

وي.

د شخړو مدیریت

د شخړې مدیریت د شخړې په گوته کولو او د هوارولو لپاره یې گام اخیستلو ته واي. کله هم چې شخړه باندې پوه شي نو دویم گام کې په شخړه کې د شاملو ډلو په گډو گټو او علاقې موندلو باندې تمرکز کيږي. د هوارولو لپاره د ډلو ترمنځ مذاکرات یا دوه اړخیزې خبرې او منځگرتوب کيږي او ستونزې ته داسې حل لار لټول کيږي چې د دواړو ډلو گټه په پام کې نیول شوې وي.

د شخړې د مدیریت گټې

که چېرې فورمول شوی د شخړې مدیریت موجود وي نو ډېرې گټې لري ځینې یې لاندې یادې شوي:

- د خبرو اترو طریقه کې ښه والی او له دې لارې د ستونزو مناسب هوارۍ
- په مختلفو لړلیدونو ښه او سم پوهېدل
- په کاري چاپېریال کې کم ستړس او کم تشویش
- ښه ټیم او د ټیم چارو کې ښه والی
- په کاري چاپېریال کې د پېښو د رامنځته کېدو کمی
- کمه د حقونو د ضایع کېدو په اړه قانوني دعوا

څرنګه کاري چاپېریال کې د شخړو مخنیوی ممکن دی؟

- روښانه مالومې تمې، د رول روښانه تشریح او کړنو لپاره روښانه پولې ټاکل
- دوامداره نیوکې او وړاندیز (مثبتي نیوکې او سمونکې وړاندیز)
- له هر کار کوونکي سره ښې اړیکې لرل
- له ټولو کار کوونکو سره په احترام او په ډیپلوماتیکه توګه خبرې کول
- په شخړو کې بې پرې اوسېدل
- د شخړو له رامنځته کېدو سره سملاسي د شخړو مدیریت او هوارۍ

که چېرې اداره کې شخړې ادامه پیدا کړي ادارې ته مالي، د وخت او د سرچینو زیان اړولی شي.

د شخړو هوارولو طریقي

- دوه اړخیزه خبرې یا مذاکرات : لمری په ستونزو خبرې اتري کيږي، په ستونزه له پوهېدو وروسته د داسې حل لارې لټون کيږي چې شخړه کې د ټولو شاملو ډلو اړتیا ته پکې پام شوی وي.
- منځگرتوب : منځگرتوب هم مذاکراتو ته ورته دی خو درېم کس یا ډلې (منځگري) ته پکې اړتیا وي کوم چې په اغیزمنه توګه د خبرو وړتیا لري او د هوارې په لوري گام اخیستلای شي. د مشر او یا مشري لپاره تر ټولو اړینه وړتیا ده.
- درېمگري : درېمگرتوب هم منځگرتوب ته ورته دی خو تر ډېره په حقوقي ادعا کې شخړې هواروي. درېمگري بې پرې کس یا ډله وي، دواړو ډلو ته غوږ ږدي او له هغې وروسته پرېکړه کوي.

—قضایي دعوا : د شخړې د هوارې لپاره تر ټولو د زیات لګښت رامنځته کوونکې طریقه ده. په دې ډول کې په یو کس عریضه کيږي او د هوارېدو لپاره یې محکمې ته ستونزه وړاندې کيږي. د خپلې ادعا د ثبوت لپاره قاضي ته اسناد وړاندې کيږي. له اسنادو او پوښتنو وروسته قاضي خپل قضاوت

کوي او پرېکړه کوي.

خپلځاني شخړه : په خپل ځان کې شخړه ده. کله هم چې يو کس يو کار کوي د خپلو کړنو په اړه شک او په سموالي يې باور نه لرل دا ډول شخړه د انسان داخل کې له خپل ځان سره رامنځته کوي. دا ډول خلک ډېری وخت داسې موخې ټاکي او يا داسې انگېزې لري کومې چې حقيقي نه وي او يا يې له خپلې خوښې سره سمون کې نه وي.

خپلمنځي شخړې : د دوه يا ډېرو کسانو ترمنځ د توافق د نشتون له امله وي. کله چې دوه کسان خپله کې سيالي پي کړي، فکر وکړي چې د ستونزې لامل يې مقابل کس يا ډله ده شخړه پيل کوي.

څرنگه پوه شو چې له کوم ډول شخړې سره مخ يو ؟

مختلف ډوله شخړې موجودې دي، کله چې ورسره مخ شو نو د شخړې د ډول په گوته کول ننګونکي چاره ده. داسې اړينې نښې شته چې که چېرې پام ورته وکړو نو مونږ سره د ستونزې د ډول پېژندلو کې مرسته کوي. شخړه د ژوند او مشري دواړو نورمال برخه ده او که چېرې په اغېزمنه توګه اداره نشي نو د موخې په لور کې خپل ځانته خنډ تړي جوړوي. هره شخړه بې سارې وي او له همدې امله يې بايد د هوارولو لپاره مناسبه او ځانګړې طريقه وکارول شي.

د شخړې د هوارولو لپاره لمری ګام د شخړې د ډول پېژندل دي. په دې د پوهېدو لپاره بايد لمری د ستونزې په شتون اعتراف وکړئ په دې مانا چې تاسې دا نښې چې ستونزه شته، ته ترې خبر شوي او د هوارې لپاره يې د يو څه کولو هيله لري. له دې وروسته د غور اېښودنې له لارې په شخړه ځان پوه کول دي. د شخړې په لامل ځان پوه کول دي.

توماس کرم وايي چې : “زمونږ د ژوند کيفيت د شخړې لرل يا په ژوند کې د شخړو نه لرل نه ټاکي بلکې د ژوند کيفيت مو شخړې ته د غبرګون څرنگوالی ټاکي”.

شخړه په هر وخت کې د هرې ډلې ترمنځ رامنځته کېدای شي خو ځينې خلک يې په رامنځته کېدو غسه کيږي خو کله نا کله مونږ خبر هم نه يو او شخړه ترمنځ شته وي. ډېری کم لوست کوونکي خلک فکر کوي چې شخړه وهلو ټکولو، کش کولو او رټلو ته وايي. که چېرې شخړه شته او مونږ ترې خبر نه وو او يا هم د هغو خلکو په څېر چې کمه مطالعه کوي او ګمان کوي چې شخړه يا مخالفت کش کول، وهل ټکول، رپرول يا توهين دی او ډېه ترې کول پکار دي دواړه چارې زمونږ ژوند او کار په يو دروند بار بدلولای شي.

د شخړې د مديریت لپاره يوازې يوه لار مناسبه او سمه لار نه وي بلکې د هرې شخړې د هوارولو لپاره سلګونه مناسبې لارې شته.

په ځان باور او انگېزه

انگېزه يا هڅه او په ځان باور

په سوداگريزه نړۍ کې په ډېرو بحثونو او څېړنو کې يوه موضوع گانو کې يوه موضوع هڅه او انگېزه ده. هغه څه چې خلک کوي ولي ېې کوي او څرنگه مونږ خلک دې ته اړ اېستلای شو چې هغه څه وکړي کوم چې مونږ په سوداگريز ځای کې کول غواړو؟ که مونږ چېرې په دې وپوهېږو چې ولي خلک هڅه کوي او د کړنې لپاره انگېزه لري، نو مونږ کولای شو چې دوي وهڅو ترڅو چارې خورا ښې ترسره کړي. څومره چې خلک زياته هڅه او انگېزه د خپلو ټاکل شوو موخو د لاسته راوړلو لپاره لري همدومره ېې په خپلو وړتياوو باور وده کوي، او همدا چاره ېې نور هم د کړنو لپاره هڅوي.

خو په کار کې تاسې په خپلې هڅې او انگېزې او پر خپل ځان د باور جوړولو کار هم کولای شئ تر څو خپلې موخې ته ورسېدای شئ. کله چې خلک په کار کې هڅه يا انگېزه او په خپل ځان او خپلو وړتياوو باور ولري نو څو مثبت فکتورونه ېې پايله وي:

۱ - په دندې کې قناعت او خوښي کې ښه والی رامنځته کيږي

۲ - هڅې زياتيږي

۳ - کاري چاپېريال کې ښه والی رامنځته کيږي

۴ - تمرکز د کړنو پر پايلو وي

۵ - هر کس په دنده کې خپل رول او مسوليت پېژني

په ځان باور

مونږ ټول هغه خلک پېژنو چې په ځان باور لري. دا خلک کله چې د ژوند له ځنډونو سره مخ شي نو ارام وي. مخکې له دې چې نا ارامه شي او يا هم وخت ضايع کړي ستونزو ته د ځواب ويلو لپاره عمل کوي. په کار کې دا ډول خلک بريالي وي ځکه چې که له هر ډول وضعيت سره مخ شي نو په خپلو وړتياوو باور لري او د خپلو وړتياوو په ذريعه وضعيت کنټرول يا اداره کوي. د بېلگې په توگه: پرېزنتېشن جوړ کړئ؟ کومه ستونزه نشته! - په ځان باور لرونکي خلک پرته له دې چې وېرې ته اجازه ورکړي تر څو د کړنې ځنډ وگرځي پرېزنتېشن جوړوي.

يو کس چي په ځان باور لري نو:

۱ - کله چي خپله کمزورتيا اداره کوي په خپل استحکام او ځواک هم تمرکز کوي

۲ - له خطر اخیستو وېره نلري

۳ - د لوړو موخوپه تعینولو سره د ځان له ننګوني خوند اخلي

۴ - د هغو فرصتونو په لټه کې وي چې په ځان کې ښه والی راولي

۵ - کله چې تېروتنه وکړي له منلو ېې وېره نلري

۶ - کله چې په څه نه پوهیږي له اعتراف کولو وېره نلري

۷ - په کاري ځای کې په هره کچه اړیکه لرلای شي

۸ - د خپلو کمزورو ټکو د پټولو هڅه نکوي

په ځان کې هڅه او انگېزه

مونږ ټول هیله لرو چې په خپل ژوند کې یو څه لاسته راوړو. په دې پوهېدل غواړو چې یو داسې څه مو لاسته راوړي کوم چې ارزښت لري، اړین دي، ېې معنی ندي.

هڅاند کېدل یا انگېزه لرل په دې معنی دي چې:

۱ - په خپل ځان باور کې ښه والی راولو

۲ - د خپل ځان نظم یا ډیسپلین لوړ کړو

۳ - د لاسته راوړني لپاره بېلګې وټاکو

۴ - خپل ځان وننګوو ترڅو د درک شوو حدودو لرې ولاړ شو

۵ - کله چې موخې ته ورسېږو خپل ځان ته خپله جایزه ورکړو

څومره مو چې لاسته راوړني زباتي وي همدومره مو په ځان باور زباتیږي. څومره مو چې په ځان باور زباتیږي همدومره مو د لاسته راوړنو وړتیا زباتیږي. که چېرې د موخې لاسته راوړني کې له ماتې سره مخ شو نو برعکس پایله امکان لري. که چېرې له ماتې سره مخ شو د بیا کولو لپاره زمونږ

پر انگېزې هم اغيز کوي. د انگېزې او په ځان د باور لرلو ترمنځ په اړيکې پوهېدل ډېر اړين دي.

د باور تعريف

ډېر خلک غرور او په ځان باور سره گډوي يا ېې توپير نشي کولای. مغرور کس وېرېدونکی کس وي او غرور د خپلو کمزورتيا د پټولو لپاره يوه لار گڼي، په خبرو ځان بنودنه کوي، خو په ځان باور لرونکی کس په خبرو کې ځان بنودنه نکوي ځکه چې د هغه کړنې د هغه په استازيتوب خبرې کوي. يو مغرور کس چې کله تېروتنه وکړي هېڅکله په دې اعتراف نکوي چې تېروتنه ېې کړې بلکې په ځان باور لرونکی کس چې کله تېروتنه وکړي له اعتراف کولو وېره نلري ځکه پوهيږي تېروتنه ېې ارزښت او وړتيا له منځه نشي ورلی. مغرور کس هڅه کوي چې په فزيکي توگه ښه ښکاره شي مگر په ځان باور لرونکی کس کوبښن کوي چې ښه واوسي او په خورا ښه توگه چاري ترسره کړي.

د هڅې يا انگېزې تعريف

د هڅې ساده تعريف د کړنې يا عمل لپاره دليل ته وايي. که چېرې دا دليل په کافي توگه منطقي وي، او يا د کړنې لپاره کافي هڅونکی وي نو لاسته راوړنې به مو خورا زباتې وي کله برعکس پايله به ولري.

په ځان د باور په اړه تيوريانې يا نظرونه

په دې برخه کې په ځان د باور، د ځان احترام، د ځان اغيزمنتوب تر منځ د توپير ازموينه کوو چې هر يو ېې د کار ځای کې اړين دي.

د ارواه پوهنې له نظره په ځانې نظرونو پوهېدل اړين دي تر څو يو کس د خپلې روغتيا ساتنه وکړای شي، وړتيا ېې يوه دنده پر مخ يوړای شي.

په ځان باور

په ځان باور له دوه برخو جوړيږي:

۱- د لاسته راوړنې لپاره کافي تجربه لری کنه ؟

۲- خپل ځان ته د دې اطمینان ورکول چې د لاسته راوړلو وړتيا لری کنه ؟

فکر وکړئ چې د مرکې يا انټرويو وړتيا لری خو په انټرويو کې آرام نه ياستی دلته تاسې وړتيا لری مگر خپل ځان ته مو اطمینان نده ورکړی. له بلې خوا ممکن تاسې داسې باور ولری چې يو څه کولای شئ خو د کولو لپاره وړتيا نلری په دې صورت کې تاسې په خپل ځان اطمینان لری خو د لاسته راوړنې لپاره ېې کافي زده کړه او تجربه نلری. ريښتيني په ځان باور هغه وخت جوړيږي چې

د تجربې او په ځان د اطمینان ترمنځ توازن شتون ولري.

د ځان احترام

د ځان احترام د خپل ځان د احترام اود ځان په اړه د ښه فکر لرلو ظرفیت ده. په دې معنی چې ته د یو کس یا فرد په توګه له نورو توپیر لرونکو د وړتیا یو سیټ، استعدادونه او مهارتونه لري او ته یې قدرتاني او له خپل ځان سره ستاینه کوي. دیوېد برنس خپل ځانته احترام داسې تعریف کوي " که ته د ژوند یوې برخې کې بریالی وي او یا نه، هغه ظرفیت د کومې په ذریعه چې د ځان په اړه د مینې لوړه کچه احساس کړای شي".

ارواه پوه مکسین ایلویټ د ځان د احترام په اړه څېړنه کړې هغه وايي: کله چې خلک له شاتګ سره مخ شي نو په هر کس کې ځانته د احترام کچه څرګندېږي چې له یو بل سره توپیر لري. کوم خلک چې د ځان د احترام لوړه کچه لري نو د دې وړتیا لري چې یو وړاندوونکي یا ویجاړونکي وضعیت ته د خپلې تجربې له مخې ځواب ووايي، مقاومت کوي او د ځان احترام ته د زبات زبات اوښتو مخه نیسي. داسې خلک د زبات لیدو سره سره بیا هم خپل ځان با ارزښته، با استعداد ګڼي. خو پېر خلک چې کله له یو منفي وضعیت سره مخ شي د ځان احترام ته خورا زبات زبات اړوي. داسې خلک له ماتې سره له مخ کېدو وروسته فکر کوي چې دا ورته ثابت شوه چې دوي نشي بریالي کېدای او په ژوند کې له کړنې وروسته ورته فکر کوي.

د ځان اغیزمنتوب

البرټ باندورا د ځان د اغیزمنتوب ماهر یا کارپوه ده. هغه وايي چې " د ځان اغیزمنتوب طرحه شوې موخې ته د رسېدو لپاره د خپلو وړتیاو او کړنو په اړه قضاوت ده، دا قضاوت نه چې کومې وړتیاوې لرو بلکې د دې په اړه قضاوت چې په همدې وړتیاو کومې چې لرو څه کولای شو. " په بله معنی داسې قضاوت کول چې څه کولو کې بریالي کېدای شو او څه کولو کې نشو بریالي کېدای.

د ځان د اغیزمنتوب کچه له مقاومت لرلو سره، د هڅې او کوښښ سره، او کله چې تاسې له یو سخت وضعیت سره مخ شي یا هغو خنډونو سره مخ شي چې موخې ته د رسېدو مخه مو نیسي تړاو لري. له خنډونو سره له مخ کېدو وروسته تر کومې پورې خوشینه پاتې کېدو سره د ځان د اغیزمنتوب کچه تړاو لري. هر څومره چې یو کس ارام وي وپره احساس نکرې همدومره یې د ځان د اغیزمنتوب کچه لوړېږي. که چېرې یو کس د ځان د اغیزمنتوب ډېره ټیټه کچه ولري نو تل له ننگونې وپره لري، د نوې دندې د مسولیت په غاړه اخیستو څخه ټیټه کوي او دا ډول خلک په کاري ځای کې له هر فرصته ځان محرموي.

د ځان د اغیزمنتوب سرچینې

۱ – ځان په کار پوه کول، په کار کې تجربه لرل

۲ – ټولنيزې نمونې يا ټولنيز ماډلونه

۳ – ټولنيز تشويق

۴ – احساساتي حالتونه

۱ – ځان په کار پوه کول، په کار کې تجربه لرل

کله چې کار کوی او هره پایله لاسته راوړی تجربه مو زباتیري او له تجربې زباتېدو سره مو د ځان د اغیزمنتوب کچه لوړیږي. خو کله اندازه ماته خوړل هم ښه وي کله خلک به داسې فکر وکړي چې کله یوه نوې چاره پیل کوي باید هر ورو مرو بریا تجربه کړي. شاتګ سره مخ کېدل هم اړین دي ځکه چې شاتګ مونږ ته رښې چې باید با ثباته هڅې وکړو تر څو پر مختګ وکړای شو. په دې ټولو وضعیتونو کې باید یو کس له خپګان سره مخ نشي تر څو وکولای شي چې د ځان د اغیزمنتوب کافي لوړه کچه لاسته راوړي.

کله چې یو ځل بریالی شو نو فکر کوو چې بیا ېې هم کولای شو.

۲ – ټولنيزې نمونې یا ټولنيز ماډلونه

د هغو خلکو بېلګې چې تاسې سره ورته وضعیت پرې تېر شوی وي او بریالی شوي وي؛ ځکه چې دا مونږ کې باور جوړوي چې مونږ هم لکه د بل کس په څېر بریالی کېدای شو. خو که داسې خلک وگورو چې مونږ ته په ورته وضعیت کې وو او له ماتې سره مخ شوي دي نو زموږ د ځان د اغیزمنتوب کچه کمولای شي.

مونږ تل باور کوو چې مونږ ېې هم ډېر په اسانه لاسته راوړی شو که چېرې په دې وپوهېږو چې مونږ ته ورته وضعیت کې کس په لاسته راوړنه کې بریالی شوی وو.

۳ – ټولنيز تشويق

که چېرې یو کس د پام وړ شکونه په خپلو وړتیا یا بریالی کېدو ولري مونږ کولای شو په خبرو د دې کس شک ته د پای ټکی کېږدو او با ثباته کوښښ ته ېې وهڅوو تر څو په یوه کرښه کې د تشويق له لارې خپلې ټولې وړتیاوې وکاروي. ټولنيز تشويق لکه څرنګه چې په یو کس کې د اغیزمنتوب کچه لوړولای شي همداسې ېې له منځه هم وړلای شي. هیڅکله هغه مه تشويق کوی کوم چې کړنو لپاره کافي زده کړه، مهارت، وړتیا او تجربه نلري ځکه که له ماتې سره مخ شي نو فکر به وکړي چې هیڅکله نشي بریالی کېدای او د اغیزمنتوب کچه به ېې هم له منځه ولاړه شي.

۴ – احساساتي حالتونه

خلک چې کله یوه کرښه ترسره کوي د کړنې په اړه له خپل احساساتي حالت څخه قضاوت کوي. که

چېرې د ذهني فشار يا ستړس او تشويش سره مخ شي نو فکر کوي کمزوري دي او دا احساس د زېان رسونکي په توگه منځگړی کوي. اروايي وضعيت هم د ځان د اغيزمنتوب په کچه کې رول لري. مثبت حالت بې لوروي او منفي حالت بې له منځه وړي. کوم کاري چاپيريال کې چې د ستړس د کمېدو فرصت ورکول کېږي د کمېدو لپاره د ستړس مديريت وربښي او خپلو کار کونکو ته وايي چې ستړس د ژوند يوه نورمال برخه ده بلکې کومه کمزورتيا نده او په همدې چارې سره په خپلو کار کونکو کې د ځان د اغيزمنتوب کچه لوړوي.

څرنگه د ځان اغيزمنتوب په چارو اغيز کوي

د ځان د اغيزمنتوب څلور اروايي پروسې:

۱ - معنوي بهير يا ادراکي پروسه

۲ - د هڅوني بهير يا پروسه

۳ - اغيزمن بهير

۴ - د انتخاب پروسه يا بهير

۱ - معنوي بهير يا ادراکي پروسه

د معنوي بهير يا ادراکي پروسې پر وخت مونږ خپلې وړتياوې او استعدادونه څېړو ترڅو خپلې موخې ته ورسېدای شو. په دې پروسه کې خپل فکر يا ذهن کې يو منظر يا سيناريو جوړو او فکر کوو چې که داسې وکړم څه به وشي؟ ډېر وخت ځينې خلک د فکر په ځای له ځان سره پټې خبرې کوي. په دې پروسه کې انسان د پېښو مخنيوی کوي او يا يوې پېښې ته په ژوند کې د پېښېدو لار پرانيزي. د پېښو پايله په ذهن کې انځور کوي، فرضيې جوړوي او د پېښې په اړه وړاندوينه کوي. که تاسې کې د ځان د اغيزمنتوب کچه لوړه وي نو د ذهني فشار لاندې يا د ستړس لاندې وخت کې هم سمه وړاندوينه کولای شئ.

۲ - د هڅوني بهير يا پروسه

د ځان هڅه يا انگېزه له فکره توليديږي او په همدې وجه د ځان اغيزمنتوب پکې خپل رول لري. مونږ د ځان په هڅونې کې له احتياط څخه کار اخلو په دې معنی چې فکر کوو او فکر کې د لاسته راوړنې په اړه خپل باور لرو چې هو يا نه، لاسته بې راوړی شو يا بې نشو. له دې وروسته بيا خپل د معنوي بهير يا د ادراکي پروسې مهارت کاروو تر څو ځانته موخه وټاکو او په دې ځان پوه کړو چې کوم گامونه پورته کول د موخې د لاسته راوړنې لپاره اړين دي.

دا تيوري په درې فرعي سيټونو وېشل شوې:

۱ - لاملونه : کوم خلک چې د ځان د اغیزمنتوب لوړه کچه لري په دې پوهیږي چې ماته خوړل له کمې هڅې رامنځته کیږي یا د ماتې خوړلو لامل یا وجه کمه بې ثباته هڅه ده. کوم خلک چې د ځان د اغیزمنتوب کمه کچه لري فکر کوي چې ماته خوړل په دوي کې د وړتیا، تجربې، زده کړې نشتون ده. په دواړو پاسنیو وضعیتونو کې پر هڅې یا انګېزې اغیز کېدای شي خو توپیر یې داده چې لمړی کس فکر کوي چې د بریا راز په زباته هڅه کې ده مګر دویم کس فکر کوي که څومره زپار وباسي او هڅه وکړي پایله ماته خوړل دي.

۲ - د پاپلې هیله یا توقع: په دې پروسه کې مونږ فکر کوو که داسې چلند اختیار کړو نو داسې پایله به ولري په دې معنی چې څومره هڅه، څه ډول چلند، مرسته... به څه ډول پایله ولري. چې همدا مونږ کې د کولو لپاره انګېزه پیدا کوي. که چېرې د ځان د اغیزمنتوب کچه مو ټیټه وي نو د دې وړاندوینه نشو کولای چې څه ډول چلند، څومره هڅه ... او همداسې نور مونږ خپلې موخې ته رسولای شي.

۳ - د موخو د ټاکلو له مخې په خپل ځان نفوذ کول: کله چې ننګونې او خپلې موخې وټاکو نو له همدې لارې خپله انګېزه د نفوذ لاندې راوستی شو یا پر خپلې انګېزې کې نفوذ کولای شو. که چېرې خپلې موخې ډېرې ساده په نظر کې راشي نو د ځان د اغیزمنتوب د لوړې کچې لرونکی سم د لاسه خپلې موخې لوړې ټاکي که چېرې مو د ځان د اغیزمنتوب کچه ټیټه وي نو موخې به هم ډېرې ټیټې او ساده وي.

۳ - اغیزمن بهیر

څرنگه مونږ خپله د مقاومت وړتیا درک کوو؟ که چېرې مونږ یو ستونزمن وضعیت سره مخ شو او د ځان د اغیزمنتوب کچه مو کمه وي نو پایله یې سټرس یا ذهني فشار وي. که چېرې د ځان د اغیزمنتوب کچه مو لوړه وي نو په ستونزمن وضعیت کې مقاومت کوو او د تېښتې یا سټرس پر ځای په عمل کولو لاس پورې کوو. په بله معنی هغه چې د ځان د اغیزمنتوب لوړه کچه لري نو که ژوند کې هر ډول وضعیت سره مخ شي اداره کولای یې شي او هغه کسان چې د ځان د اغیزمنتوب کچه یې ټیټه وي د اداره کولو پر ځای له تشویش او ذهني فشار سره مخ کیږي.

۴ - د انتخاب پروسه یا بهیر

په مونږ کې په ځان د باور کچه او زمونږ وړتیاوې هغه چاپېریال ته شکل ورکوي چې مونږ یې انتخاب کوو، د پوهنیزې لار په انتخاب کې مرسته کوي، همداسې د مسلک او دندې په انتخاب کې هم مرسته کوي. که په داسې چاپېریال کې یې چې ته پکې ناخوښ یې نو لمړی دا پوښتنه له ځانه وکړه چې ایا دا مقام چېرې چې ته یې تا خپله ځانته انتخاب کړی کنه؟

که چېرې تا خپله نه وي انتخاب کړی له پورته یادې شوې پروسې کار واخلي.

د هڅې یا انګېزې په اړه تیوري

د هېزبرگ تیوري

فرېډرېک هېزبرگ په دې اړه څېړنه کړې چې د یو کار کوونکي کاري چاپېریال څرنگه د کار کوونکي په کار اغیز کوي. هغه باور لري چې که چېرې خلک کار کې خوښ او قانع اوسي نو د خپلو چارو په مخ وړلو لپاره انگېزه پیدا کوي مگر که خوښ نه وي نو برعکس پایله لري. هغه له ډېر کار کوونکو سره د کار په اړه له مرکې وروسته په کال ۱۹۵۹ کې د (the motivation to work) په نامه کتاب ولیکه. د هېزبرگ تیوري د

(motivation-hygiene theory)

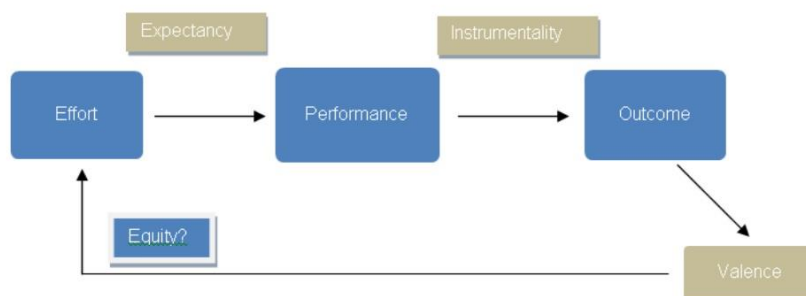
تیور په نامه هم پېژندل کیږي.

Factors Affecting Job Attitudes	
Leading to Dissatisfaction	Leading to Satisfaction
<ul style="list-style-type: none"> • Company policy • Supervision • Relationship with boss • Work conditions • Salary • Relationship with peers 	<ul style="list-style-type: none"> • Achievement • Recognition • Work itself • Responsibility • Advancement • Growth

د وېروم د هیلو یا توقع تیوري

بله د انگېزې تیوري ویکتور وېروم لیکلي. دا له مخکینۍ تیوري سره توپیر لري ځکه چې دا د افرادو په اړتیاو تمرکز نکوي بلکې د افرادو په پایلو باندې تمرکز کوي. وېروم انگېزه د خلکو د هڅو له پایلې سره په تړاو کې ویني. وېروم باور لري چې که خلک هڅه وکړي نو هڅه یې د کړنو په لور هدایت کوي او کړنې پایله لري. او د درېواړو تر منځ وېروم اړیکه ویني کوم چې د هغه په نظر د انگېزې سرچینه ده. او یاد شوو دريو برخو ته یې له نورو درېو سره تړاو ورکړی چې توقع، ماشينونه یا اسباب، او ظرفیت دي.

وېروم وايي چې انگېزه د یوې کړنې او هڅې له پایلې سره مستقیم تړاو لري.



توقع په دې معنی ده چې کومې هڅې ته کوي په کړنو اغیز کوي، د بیلگې په توګه که ته خورا سخت کار کوي نو کړنې به دې ښې، زباتې او موخې ته رسونکې وي، که کار کم کوي کړنې به دې کمې او موخې ته رسونکې نه وي

د وپروم د تیوري خلاصه په لاندې ټکو کې وګورئ

- ۱- د کار لپاره سرچینې لرل (وخت، پیسې، ابزار، او نرم ابزار)
 - ۲- د کار لپاره وړتیا، مهارت او زده کړې ته اړتیا ده
 - ۳- د اړتیا لپاره ملاتړ ته ضرورت ده تر څو دنده ترسره شي (د مدیر ملاتړ، تصدیق، مالومات)
 - ۴- په دې ښه په روښانه توګه پوهېدل چې څه باید لاسته راوړل شي تر څو جایزه پرې واخیستل شي، کوم قوانین باید تعقیب شي تر ستا د هڅو له وجې تاته جایزه درکړل شي
 - ۵- په هغو خلکو باور کول کوم چې د جایزې لپاره کس ټاکي
 - ۶- د جایزې لپاره د کس د ټاکلو په پروسه کې روښتیا
 - ۷- کار کوونکي باید په دې باور شي چې د دوي هڅې د دوي په کړنو کې زباتوالی راولي
 - ۸- او د دوي زباتې کړنې د دوي جایزې زباتولای شي
 - ۹- جایزې ته باید ارزښت ورکړي تر څو انگیزه لرونکې شي
- د ایم سي کلېنډ نظریه

کلېنډ پر اساسی اړتیاوو تاکید کړي:

۱ د لاس ته راوړنې اړتیا

۲ د اړیکو لرلو اړتیا

۳ د قدرت لرلو اړتیا

کلېنډ وايي مونږ ټول دې ۳ څیزونو ته په مختلفه کچه اړتیا لرو

د کلېنډ په نظریه کې د ضروریاتو لنډیز:

۱- د لاسته راوړنې په لټه کې اوسېدل

۲- هڅه تر څو موخه لاسته راوړل شي ۳ د ترفیع لټه

۳- د پرمختگ غوښتنه

۴- نیوکه او د سمون لپاره وړاندیز

۵- د چارې د ترسره کولو لپاره احساس لرل

د کلیند په نظریه کې د اړیکو لنډیز
۱- د نورو سره د فعل او انفعال اړتیا

۲- له نورو سره د ملګرتیا اړتیا

۳- د نورو لخوا د خوښېدو غوښتنه او اړتیا

د کلیند د ځواک د اړتیا لنډیز

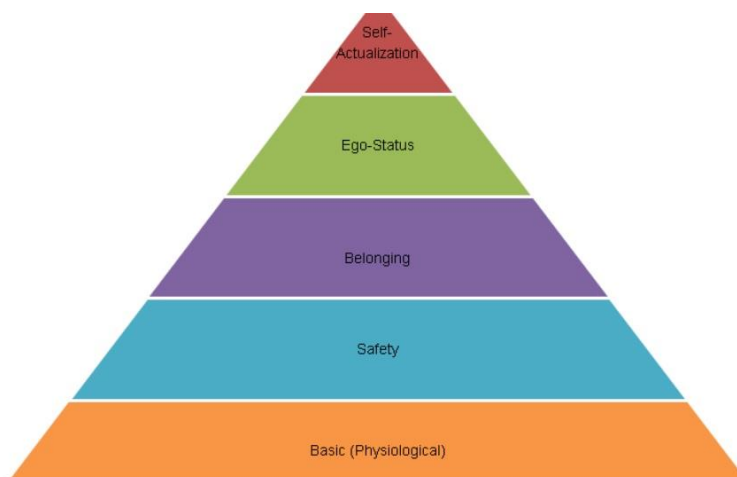
۱- د ځواک لرلو لپاره هڅول شوی

۲- په نورو د نفوذ کولو اړتیا

۳- د نورو د رهبري کولو اړتیا

د ابراهم مسلو تیوري

د ابراهم مسلو د اړتیا له تیورۍ پرته امکان نلري چې د انگېزي تیوري بشپړ شي. په کال ۱۹۴۳ کې ابراهم یو تیوري خپره کړه. ابراهم وايي چې انسانان د اړتیا پنځه کچې لري چې هر انسان یې د لاسته راوړلو هڅه کوي



د مسلو په تیوری کې اروایي اړتیاوې

تر ټول اړینې اړتیاوې اروایي اړتیاوې دي. دا اړتیاوې بدن کار کولو ته چمتو کوي:

۱- هوا

۲- خواړه

۳- جامې

۴- استوګنځای

۵- جنسي اړیکې

د خوندیتوب یا محافظت اړتیا

کله چې فزیکي اړتیاوې لاسته راوړل شي نو هر کس په دې تمرکز کوي چې خپل ځان د خوندیتابه یا محافظت په اړه ځان مطمئن کړي. خوندیتوب یوازې د اروایي خوندیتوب په معنی نده بلکې عامه صحت او روغتیا هم پکې راځي، له مالي وپجاري څخه خوندیتوب، د نا انصافي، تیري، ظلم څخه خوندیتوب هم پکې شامل ده.

۱- د دندې خوندیتوب

۲- له یو اړخیزه واک څخه خوندیتوب

۳- مالي سپما یا سپمونه

۴- د بیمې پالیسي

۵- معیوبینو لپاره مناسب استوګنځای

د مسلو په تیوری کې د نورو سره د اړیکې اړتیا

کله چې پاسنې اړتیاوې پوره کړای شي نو انسان د نورو سره د اړیکو لرلو په اړه فکر کوي. دا اړیکې د احساس سره تړاو لري په دې اړیکه کې انسان غواړي لکه څرنگه چې ده همداسې باید د نورو لخوا ومنل شي، د نورو لخوا بې خیال وساتل شي، له نورو سره مینه ولري او بېرته د نورو لخوا د مینې احساس وکړي.

که چېرې دا اړتیا لاسته رانه وړل شي انسان د سترس کېدو له خطر سره مخ کېدای شي او سترس

کولای شي نورې لاسته راوړې اړتیاوې هم له لاسه ورکولای شي.

د اړیکو سرچینې

۱ - کورنۍ

۲ - ملگري

۳ - صميمي اړیکې

۴ - کلب يا ټولنيزې ادارې

۵ - د سپورت ټيم

۶ - دفتري کلتور

۷ - مذهبي ډلې

۸ - مسلکي ادارې

۹ - ټولنه

د مسلو په تيورۍ کې د نفس حالت

د نفس د حالت اړتیاوې د اړیکو له اړتیاو سره تړاو لري خو یو عمده توپیر هم خپله کې لري. توپیر په دې داده چې د اړیکو اړتیا کې انسان له یو گروپ سره تړاو لري خو د نفس حالت کې یو کس په دې اړه فکر کوي چې دا گروپ د ده په اړه څه نظر لري. مونږ ټول د خپل ځان په اړه یو انځور لرو او دا فکر کوو چې نورو ته څرنگه ښکارو چې د همدې د څرنگوالي په اړه له دې فکري انځور څخه قضاوت کوو. دا انځور له لاندې اجزاو مونږ خپل ذهن کې جوړو:

۱ - له دندې څخه تر لاسه شوی وضعیت

۲ - روغتیا

۳ - سمبول لکه موټر، کور، پیسې، لگښت...

۴ - د نورو لخوا پېژندنه

۵- د نورو رهبري کول

۶- شخصي لاسته راوړني لکه زده کړې، وړتياوې او سپورتي لاسته راوړني...

۷- د کورنۍ لخوا د لاسته راوړنو له امله په دوي افتخار کول

د مسلو په تيوري کې د ځان درک کول

مسلو وايي چې انسان کوبښ کوي چې ډېر د ځان په څېر شي؛ هغه څه شي د کوم چې د کېدلو وړتيا لري. دا اړتيا يوازې اړتيا ده چې انفرادي ځکه چې هر کس له بل سره توپير لري او همداسې ېې خوښي هم توپير لري لکه ممکن يو کس و غواړي چې ښه مور شي بل کس ممکن و غواړي ښه لوبغاړي شي...

څرنگه کولای شو د خپل ځان په څېر شو؟ مسلو وايي چې د خپل ځان په څېر کېدو لپاره

۱- د نورو ښکلو ښايسته مشورو ته غور اېښودنه پرېده

۲- په کره توګه هر څه وکړه او له کولو ېې خوند واخله مطلب دا چې د څه او څرنگه کولو لپاره نورو ته غور مه نيسه؛ له زړه ېې وکړه چې څه کول غواړي ځکه چې ته دې نړۍ کې د کولو لپاره ېې نه د پيسو او شهرت يا د بل نظرياتو پلي کولو لپاره

په ځان کې د باور د ښه کېدو لپاره طريقي

۱- ښي جامي اغوستل

که غواړي چې ډېر په ځان باور ولري نو سمې جامي واغونده او ځان مطمئن کړه چې ښه ښکاري. ځکه چې له نورو سره د فعل او انفعال پر وخت به په دې فکر کې نه ېې چې نورو ته څرنگه ښکاري.

۲- قدم وهل

کار وخت کې داسې قدم ووهه چې قدم وهل ستا د ځان په اړه د باور خبرې وکړي. تېز قدم، سر پورته، او مسکا ولره.

۳- د بدن د جوړښت حالت

بدن داسې په پښو وړه چې لټ ښکاره نشي؛ ولي يا وړې دې لاندې نه وي زورنډې؛ ناسته يا ولاړه کې سر پورته نيسه او سيده کينه يا درېره.

۴ - د خپل ځان اعلانات

فکر وکړه پرېزنتېشن ورکوي او تېروتنه دې وکړه؛ د کار مالک ناخوښ ده او له تا هم لار ورکه ده؛ دلته بايد داسې چارې وکړې چې بېرته وښي تېروتنه له انسانه کيدای شي او دغه بايد د چارو په سمه توگه مخکې وړلو وښي خبرې وکړې او هر څه سره سم کړې نه چې له سترس او پرېشانی سره مخ شي.

۶ - د حق پېژندنې تمرین کول

ممکن د ځان په اړه د بد فکر کولو تر ټولو چټکه لار دا وي چې په دې تمرکز وکړی چې څه تر اوسه نلرم، څه مې تر اوسه لاسته ندي راوړي؛ يا خپل ځان له نورو سره پرتله کړې تر څو په دې چارې هغه زبات څه لاسته راوړي. که چېرې په دې تمرکز وکړې چې تر اوسه دې څه لاسته ندي راوړي او يا نور بې لري او ته بې نلري په دې معنی ده چې ته خپل منفي پواینټونه نوټ کوي او خپله انگېزه او په ځان باور پرې له منځه وړي.

د دې پر ځای کوښښ وکړه چې هره ورځ هغه پنځه شیان یاد ته راوړي کوم چې تا لاسته راوړي او ته پرې خوښ بې يا پرې وياړي. دا لست له ځان سره وساته کله هم چې له ستونزمن وضعیت سره مخ شي او په مثبتو شیانو تمرکز نشي کولای دا لست تاسره په مثبت گام پورته کولوکې مرسته کولای شي.

۷ - د نورو خلکو په اړه ښه نظر ولره

کله چې مونږ د منفي پایلو، فکرو او چارو لخوا محاصره شوي يو او نا ارامه کړي يو نو ډېر وخت مونږ د ځان ارامولو لپاره په نورو پسې خندا کوو، د نورو توهين کوو، يا له وروسته ورپسې خبرې کوو. چا پسې د خندا پرځای يا په توهين کې د بوخت کېدو پر ځای د خلکو په اړه فکر وکړه چې هر کس يو څه لري چې با ارزښته دي او په با ارزښته شتمنی بې تمرکز وکړه.

۸ - تل مخکې کینه

له لمړي کتار څخه تېښته ډېر عامه ده. له لمړي کتار څخه تېښته مونږ له مکتب څخه پيل کوو په ځانگړي ډول هغو ورځو کې چې کورنۍ کار مو نه وي کړی. خو په کار کې وروسته کيناستل هغه خلک کوي چې په ځان باور نلري.

۹ - په لوړ اواز خبرې کوه

۱۰ - سپورت

که چپري هم داسې احساس کوي چې نا راسته ېې، دروند او يا هم له نورمال حالته وتلی ېې نو سپورت کول پيل کړه چې ېې شماره گټې لري تر څو د ذهني فشار يا سټرس مخه هم پرې ونیولی شي. سټرس زړه، عضلات او عصاب کمزوري کوي او سپورت زړه، عصاب او عضلات ځواکمن کوي.

۱۰- د نورو سره مرسته

د دې پر ځای چې په دې فکر وکړي چې څوک له ماسره څه مرسته کولای شي د کار ځای کې په دې تمرکز وکړه چې ته له چا سره څه ډول مرسته يا همکاري کولای شي.

۱۱ - په کاري ځای کې د ځان احترام

د ځان احترام جوړول او بيا خپل ځانته دا احترام ساتل اسانه کار هم نده خو څېړنې ښي چې يو کس څومره زبات رول ولري همدومره ېې خپل ځان ته د احترام کچه لوړېږي او د کار ځای خپل ځان ته د احترام جوړولو يو فرصت وگڼه

څرنگه ځان کې انگېزه پيدا کړو

هغه وجې چې مونږ انگېزه پرې له لاسه ورکوو

دا هر کله هم اسانه چاره نده چې انسان له انگېزې سره واوسي. ممکن چې په پيل کې مونږ ډېر ځواکمن واوسو خو د سفر په لار کې دا هم امکان لري چې ساړه وهلي يا يخ وهلي شو. حتا که مونږ چپري دنده له لاسه نه ورکوو، د کار مالک مو هم داسې وي چې موخي ته په رسېدو کې له مونږ سره مرسته کوي، په کور کې کورنۍ، په کار ځای کې همکاران مو په متمرکز پاتې کېدو کې مرسته راسره کوي، که له دې ټولو سره مونږ خپله هم هڅه وکړو چې مثبت واوسو او مخکې ولاړ شو مگر له دې ټولو سره سره بيا هم انسان له تشوېش، ابهام يا د قاطعېت نشتون سره مخ کېږي او سټرس کېږي. خو ريښتونی بريالی کس له عامو خلکو سره څه توپير لري؟ ريښتونی بريالی کس په دې د پوهېدو وړتيا لري چې ولې ېې انگېزې شوی، هر لامل چې وي ځواب ېې وايي او مخکې تگ کوي.

په انسان کې د انگېزې د کمېدو درې لاملونه دي:

د باور نشتوالی

هيڅ امکان نلري چې ته يو داسې څه پيل کړي چې ته باور لري چې نه ېې شي کولای او که چپري ېې پيل کړي نو په خپل ذهن به ماتې خورلو ته چمتوالی نيسي. که چپري په ځان باور ونلری نو هيڅکله انگېزه ونلری.

د تمرکز نشتوالی

که تمرکز ونلری نو په دې نه پوهېږي چې ته څه غواړي. نو که په دې پوه نشي چې ته څه غواړي ولې به په عمل پیل کوي؟ او یا به د ډېرو موخو ترمنځ حیران بې چې کومه پیل او لاسته راوړم. په همدې وجه تمرکز د انگېزي بل لامل گڼل کېږي.

د لوري یا جهت نشتوالی

د لوري مالومول په دې معنی چې که ته یو څه کول غواړي نو باید په دې وپوهېږي چې پیل بې له کومه ځایه ده او پای بې یا ستا موخه چېرې ده. که چېرې لور ونلری نو په د پیل ټکی نشي پیدا کولای

په ځان د باور جوړولو لپاره لاندې ټکو باندې ځان پوه کړی

۱ – په هغه څه تمرکز مه کوی کوم چې نلری د دې پر ځای په هغه څه نظر وکړی چې تاسې لاسته راوړي وي

۲ – یو خپل داسې مثبت سرود جوړ کړه دکوم په تکرار چې ته پرمختگ کولای شي

۳ – دهغه څه تکرار کوه چې تاته ستا لاسته راوړني در یادوي

۴ – تل مثبت فکر کوه حتا که ستا نظر کې دا مثبتې خبرې رښتیا هم نه وي ډېر ژر به د تکرار له امله ستا ذهن ومني ځکه چې ذهن د بدن داسې غړی ده چې مونږ څه ورته وایو هغه مني

په اوسني وخت کې د تمرکز له لاسه ورکول ترټولو اسانه چاره ده ځکه چې کاري چاپېریال کې خورا بوخت یو. ډېرې چارې وي چې مونږ ستړي کوي، پرېشانه او نا ارامه کوي مو چې بلاخره د تمرکز د لاسه ورکولو لامل گرځي. بله وجه وېره ده. د بېلگې په توگه مونږ په یوه ملاقات کې د خپل نظر له څرگندولو وېرېږو ځکه فکر کوو چې د چا به خوښ نشي او بېرته به بې زموږ په ضد وکاروي، مونږ په کار کې یوه چاره نه پیل کوو ځکه چې د مثبتې پاېلې ضمانت بې نشته او څوک چې وېره لري هېڅکله د موخې په لور تگ نشي کولای ځکه چې وېره بې مخکې خنډ وي. د تمرکز د لرلو او وېرې له منځه وړلو لپاره داسې موخې وټاکئ چې تگلاره بې روښانه او د لاسته راوړلو وړ وي. موخه ټاکل ستا تگلارې او موخې ته یو شکل ورکوي، د پیل او پای ټکی بې مالوموي په کوم چې ته تمرکز کولای شي. د راتلونکې نا مالومه پېښو پر ځای بهتره ده چې د اوسمهال پر کړنو تمرکز وکړئ.

د ځان نظم یا ډیسپلین

د ځان نظم هم د انگېزي پیدا کولو لپاره یوه سرچینه گڼل کېږي. د ځان نظم دې ته وايي چې ته په یو وخت کې یو څه کوي او داسې اکت یا عمل کوي چې په حال کې ستا احساس نه ښي چې ته څه احساس لري بلکې ستا اکت یا عمل ستا فکر وښي چې ته په حال کې څه فکر کوي.

جرات

د ټولو په مخ کې د خپلې موخې لپاره درېدل، د ټولو ننگونو مخې ته درېدل. که چېرې بیا هم کمزوری احساس کوی له خپلې مېرمن یا مېره یا د کورنۍ بل غړي سره خبرې وکړی چې خپلې موخې ته د رسېدو لپاره مو وهڅوي.

نرمې وړتیاوې

ډېری ادارې داسې کسانو ته اړتیا لري کوم چې ځانگړې وړتیاوې لري تر څو د همدې وړتیاو په ذریعه په اداره کې کار وکړای شي. د بېلگې په توگه یو انځور اخیستونکی د کامرې په انځور د رڼا او تنظیم پر اغیز پوهیږي، د کمپیوټر پروگرامر په دې پوهیږي چې څرنگه د کمپیوټر د ژبې پروگرامونه وکاروي. د وړتیا د لاسته راوړنې لپاره یو کس هرو مرو زده کړیال کيږي تر څو تیوريکي یا عملي زده کړې وکړي.

همداسې په هره اداره کې د کارو کولو لپاره تاسې سافټ وړتیاو ته اړتیا لری کومې وړتیا ته چې د ژوند وړتیا نوم هم اخلي. په اوسني وخت کې سافټ وړتیا د مسلکي ودې په مانا ده او دهمدې وړتیا په ذریعه کار کوونکي له پېرودونکو، عرضه کوونکو، رسونکو، خپلو همکارانو او نورو سره اړیکې ټینګوي. سافټ وړتیا د کومې بلې وړتیا ځای نیونکې وړتیا نده بلکې د نورو وړتیاو بشپړونکې وړتیا ده، په یوه دنده کې د نورو وړتیاو کارونې ته لاره هوارونکې وړتیا ده. د دې وړتیاو زده کول باید د لیسې د فارغېدو پر مهال پېل شي. تر څو د لوړو زده کړو تر پایه پکې بڼه پوهه ولری.

سافټ وړتیاوې څه ته وايي؟

سافټ وړتیاوې په یو کس کې دکرکټر ځانگړنې یا ځانتیاوې دي. هغه ځانگړنې دي کومې چې نورو ته زموږ بنودنه کوي چې څوک یو، زموږ عادتونه، چلند او له نورو سره زموږ فعل او انفعال رانغاړي. دا وړتیا هغه څه ته رجوع کوي کوم چې له یو کس څخه بڼه کار کوونکی جوړوي کوم چې هر فرصت ته دروازي پرانیستلای شي.

سافټ وړتیا هغه څه دي د کومې په ذریعه چې یو کس له نورو سره اړیکې جوړولای شي، د خبرو اترو له لارې، د لیک یا بریښنا لیک له لارې او یا هم کومې بلې لارې نورو ته مناسب مسلکي پیغام لېږدولای او تر لاسه کولای شي.

نړیوال روغتیايي سازمان د سافټ تعریف داسې کړی: سافټ وړتیا یوه تطابقي وړتیا ده، یو مثبت چلند ده کوم چې یو کس ته داسې وړتیا ورکوي چې په ورځني ژوند کې له ننگونو او غوښتنو سره معامله وکړي.

یونیسف سافټ وړتیا ته د ژوند وړتیا نوم ورکړی او داسې یې تعریف کړی: د چلند بدلون، د چلند د ودې یوه طرحه شوي نقشه ده کومه چې په پوهې، چلند او وړتیاو کې توازن بڼي.

په سافټ وړتیا کې د ټولنیزې اروا پوهنې وړتیاوې، د دوه کسانو ترمنځ د اړیکو خپلمنځي وړتیاوې،

د پرېکړو وړتياوې، د ستونزو د هوارولو وړتياوې، د نيوکې فکر، اغيزمنې خبرې اترې، روغې اړيکې جوړول، د مشرتابه وړتياوې، په ټيم کې د کار کولو وړتياوې، د وخت سم مديریت، د ذهني فشار يا ستړس مديریت او ورسره مقاومت شامل دي.

سافټ وړتياوې مونږ ته دا وړتيا راکوي چې خپلې تخنيکي وړتياوې او پوهه په اغيزمنه توگه وکاروو. په اداره کې له مشرانو، همکارانو، په سوداگرۍ کې له پېرودونکو او نورو بهرنيو ډلو سره په فعل او انفعال کې ښه والی رامنځته کوي. مونږ ته دا وړتيا راکوي چې کار په وخت ختم کړو. مونږ کې دا درک پيدا کوي چې خپله دنده کې څرنگه احساس کوو او دنده کې بل ته څرنگه ښکارو. په کاري چاپېريال کې د با ثباته بدلون له امله په سافټ وړتيا تکيه کول زياتېدونکي ده. شخصيت څه ته وايي؟

څرنگه چې ښکارو، احساس کوو او چلند کوو زمونږ شخصيت ده. شخصيت د يو انسان ټولټال تعريف ده. يوازې بهرنی شکل اړين نده بلکې نورې ځانگړنې چې د انسان چلند ته شکل ورکوي هم شخصيت ده.

د شخصيت اجزا په لاندې ډول دي:

۱- د کرکټر ځانگړنې:

بشپړتيا: له نورو سره په جوړ جاري يا معامله کې ريسټينولي، خپلو باورونو ته وفاداري، د ارزښتونو سيستم ته وفاداري. منل: د يو کس داسې منل چې څرنگه وي (خپله خوښه پرې تحميل نکري). پسپلین يا نظم: په ژوند او کار کې د يو کس پر خپل چلند کنټرول ترتيب او نظم ته رجوع کوي. ژمنه، وقف، اختصاص يا ځانگړې کوونه: هغې ژمنې ته رجوع کوي چې يو کس په يوازې ځان او د گروپ په توگه لاسته راوړنې لپاره کړې وي.

۲- د چلند ځانگړنې:

د دوه کسانو د خپلمنځي اړيکو وړتيا: د بل کس سره اړيکه جوړول او بيا دا اړيکې ساتل لکه د پېرودونکو، له ملگرو، همکارانو، شخصي يا دولتي ځايونو کې له کسانو سره اړيکې. د خبرو اترو وړتيا: د مختلفو چينلونو له لارې په موثره توگه خبرو اترو ته رجوع کوي لکه د خبرو له لارې، د غور کېښودنې له لارې، د ليکلو له لارې، په مثبت توگه د اندامونو لکه لاسونو سر يا نورو برخو له لارې خبرې اترې يا پيغام. د مشرتابه ځانتياوې: هغه ځانتياوې (کواليتيز) ته رجوع کوي چې يو کس د مشرتابه مقام ته رسېدلی وي او خپل ځان کې يې لري لکه له زړه کار سرته رسونه، د مشرتابه پر مهال له نورو سره گډ کار کوونه (خپلې وړتياوې د نورو هدف ته رسېدو کې کارونه). د ټيم اداره: داسې ځانتياوې لرل چې د ستړس يا ذهني فشار پر وخت ارام واوسي، هغه فکتورونه په گوته کړي يا وپېژني چې د ستړس لامل گرځي، د ذهني فشار يا ستړس د کمولو يا له منځه وړلو لپاره لارې چارې لټونه.

۳- چلند

مثبت چلند: په هر حالت کې که هغه سخت حالت وي، ناممکنه حالت وي او يا ممکن وي مثبت چلند

لرل، کله چې له ستونزمن یا ناممکنه حالت سره مخ شئ نوې لارې چارې او نظرونه لټول یا وړاندې کول.

وېن وېن حل لارې، د خبرو اترو یا مذاکرې له لارې حل لارې: له بل کس سره داسې د منلو وړ حل لارې چې د دواړه تر منځ ستونزه هواره کړي.

پای په یاد کې ساتل: هر وخت پای په یاد کې ساتل. په دې مانا کله چې د موخې یا پای په لور روان یاستی او لار مو ستونزې ډب کړي د ستونزو هوارولو پر وخت تل پای یا موخه یاد کې ساتل.

د شخصیت ډولونه

بشپړونکي یا کمال پیدا کونکي: دا ډول خلک هر ډول بشپړتیا او معیارونه ردوي او له هر ډول معیار یا بشپړتیا څخه د مخکې گام اخیستو په لټه کې وي. تر هغو قناعت نکوي تر څو یې بشپړتیا لاسته نه وي راوړي. دا ډول خلک د خپل ځان او نورو لپاره دسترس یا ذهني فشار سرچینه وي. خو د کړنو پایلې او لاسته راوړنې یې ډېرې ښې وي.

مرسته کونکي: دا ډول خلک د اړتیا پر وخت تل هیله لري له نورو سره مرسته وکړي. مرسته یې د سرچینې په لور هدایت کول وي، بل ته د ښې مشورې یا نصیحت له لارې مرسته وي، بل سره د رهبري کولو یا لارښوني له لارې مرسته وي.

رومانتیک یا خیال پرسته: دې ډول خلکو ته خوب لیدونکي هم وايي. دا ډول خلک تل د نوښت په فکر کې وي. د نوښت لپاره د فکر په اړه یې خلک فکر کوي چې پلي کول یې نا ممکن دي. خو کله کله د دوی لیدونې فکرونه، نظرونه او خوبونه د تر ټولو ښه تولید، خدماتو یا ډیزاین لامل گرځي. د نړۍ پرمختگ د دې ډول خلکو له امله ده. ځکه که چېرې مونږ خوب او خیال ونلرو نو د یو نوښت په اړه به فکر ونکړو، تصور به ونلرو بلاخره به نوو نظریاتو به عمل ونکړو.

لاسته راوړونکي: دا ډول خلک لمری یو څه د لاسته راوړنې لپاره ټاکنې او بیا یې لاسته راوړنه کې ټاکلي گامونه پورته کوي. موخې ته د رسېدو لپاره خپل ټول ظرفیت کاروي او د یوې چارې سرته رسونه کې تر اخري حده پورې هڅه کوي. مخې ته د پرتې چارې لپاره خپله ټوله ژمنتیا اختصاص کوي په دې مانا چې ټول تمرکز یې پر مخې ته پرتې چارې وي تر څو یې په سمه توگه سرته ورسوي او د خپلې موخې په لور بل گام پورته کړي. کله هم چې موخه ورته وټاکل شي لاسته راوړنه یې د پرمختگ په لور هڅوي.

په خپل ځان باور لرونکي، وینا کونکي یا اعلام کونکي: دا ډول خلک بې فعالیتته هم نه پاتې کیږي خو فعالیت یې د بل اطاعت، له بل سره حمله کونکی چلند هم نه وي. که چېرې یو وضعیت سره مخ شي خپل حق ورته مالوم وي او نورو ته یې په سمه توگه وايي د ویلو تر څنگ د خپل حق غوښتنه کوي، د بل حق ورته مالوم وي او د بل حق ورکولو هڅه کوي، خپل ځان او نورو ته احترام لري، په خپل ځان کې ذاتي داسې وړتیا لري چې نور کار ته وهڅوي او له نورو سره گډ کار وکړي.

پوښتونکي: دا ډول خلک تل شک لري، له هر کس نه د دوي د نظر په اړه، د دوي د چلند په اړه، د دوي د کار کولو د طریقې په اړه پوښتنې کوي. ډېر وخت د خپلو چارو پر پاپلو قناعت نکوي. نور خلک د دوي په اړه داسې فکر کوي چې د کاري جریان لپاره د خنډ سرچینې دي.

پېښې لټونکي ، په خطر کې اچونکي: دا ډول خلک موخې ته رسېدو لپاره په هر وخت کې هر ډول خطر اخیستو ته چمتو وي. هر لوی خطر دوي ته کوچنی ښکاري.

څارونکي: دا ډول خلک دخپل ځان چار چاپېره خلکو او شيانو غوره څارونکي وي. دا ډول خلک کله ناکله په څرگنده توگه او کله نا کله په مخفي توگه نور خلک، پېښې، شيان او چاپېريال څاري. دا ډول خلک تل د اړينو مالوماتو سرچينه وي کوم مالومات چې نور خلک نشي نوټ کولای يا يې نشي وړپام کېدلای دوي ته مالوم وي. دا ډول خلک د خلکو، چاپېريال او پېښو په څېړنه کې ښه وړتيا لري.

سوله کوونکي: دا ډول خلک له سيالی کولو ډډه کوي. د سرتمبه او کم عقلو خلکو سره تل د سولې په لټه کې وي.

د هر کس شخصیت د يوې کټگورۍ په څېر نه وي بلکې د هرې کټگورۍ يوه يا څو ځانگړنې ځان کې لري.

د شخصیت وده

د شخصیت وده په دې مانا ده چې يو کس د خپل ځان داخل او بهر ښکلی او ځواکمن کړي تر څو خپل ژوند کې يو مثبت بدلون راولي. هر وگړی له بل سره توپير لرونکی شخصیت لري په کوم کې چې ښه والی او وده ممکنه ده. د شخصیت وده اړينه ده تر څو د خپل ځان په اړه په نورو کې ښه باور، احساس او اغيز پيدا کړو. د شخصیت وده د مسلک په ودې کې مرسته کوي، د اړیکو جوړولو کې مرسته کوي. ځينې خلک جنجالي شخصیت لري خو ځينې بيا غور اېښودونکي او لارښوونکي دي. شخصیت داسې يو ابزار ده چې ستا وړتياوې در په گوته کوي، ستا په خوښۍ کې مرسته کوي، بهر او داخل کې دې ځواکمن کوي.

د شخصیت د ودې اجزا

۱- ځان پېژندنه: خپل کرکټر، خوښي او نا خوښي، خپلې وړتياوې او کمزورتياوې، خپلې هيلې پېژندلو ته ځان پېژندنه وايي. کله چې مونږ د فشار يا سټرس لاندې راشو ځان پېژندنه له مونږ سره خورا زباته مرسته کوي. د موثرو خبرو اترو او له نورو سره د اړیکو جوړولو لپاره لمری شرط ځان پېژندنه ده.

د ځان پېژندنې اجزا:

چلند: د ژوند، خلکو او کار لپاره چلند لرل
باورونه: اخلاقي يا معنوي باورونه لرل، سياسي باورونه لرل
ارزښتونه: معنوي يا اخلاقي ارزښتونه، ټولنيز ارزښتونه، سياسي ارزښتونه، اقتصادي ارزښتونه لرل

خپل انځور: دا اړينه ده چې پوه شي خپل ځان ته څرنگه ښکاري. د دې په اړه پوهېدل اړين دي چې نورو ته به څرنگه ښکاري او له همدې امله اړين دي چې دا انځور خپل ځان کې جوړ او پالنه يې وکړي. د خپل انځور جوړونې لپاره اړينه ده چې پوه شي څومره مخونه لري او د کومو خيال ساتل درته اړين دي او يا يې خيال ساتي لکه:

خپل بدن: ته يوازې يو بدن لرې چې خيال يې وساتي
ملکیت: د خپلو توکو له زبانه ساتنه. لکه ستا موټر، کور، پیسې او داسې نور
کور: دا يو داسې ځای ده چېرې چې ته او د کورنۍ نور غړي گډ ژوند کوی او باید دې ځای کې
چاپېریال دوستانه وساتل شي.

ټولنيز ځان:

له نورو سره فعل او انفعال: د خپلو ټولنيزو اړیکو له پرې کېدو ساتنه لکه له کورنۍ، دوستانو،
گاونډيانو سره دوامداره نه پرې کېدونکې اړیکې
له خلکو سره اړیکې: په ټولنيز او مسلکي ژوند کې مو باید له خلکو سره اړیکې روښانه يا مالومي
پولې ولري. له وخت سره دې اړیکو ته وده ورکړل شي او وساتل شي.
روحاني ځان: د خپلو روحاني باورونو او نظرياتو په اړه باید روښانتيا ولری.

زه څوک يم؟ زما وړتياوې څه دي، زما کمزورتياوې څه دي؟ زما لمړيتوبونه څه دي؟ زه خپل ځان
څرنگه وينم؟ نورو ته څرنگه ښکارم؟
زه څوک يا څه کېدل غواړم؟ زما لنډ مهاله موخې څه دي؟ زما منځمهاله او اوږدمهاله موخې څه
دي؟ د لاسته راوړنې لپاره يې باید کوم گامونه پورته کړم؟ د لاسته راوړنې لپاره يې کومې سرچينې
لرم؟ له نورو کومو سرچينو گټه پورته کولی شم؟

د موخې ټاکنه

ډېری لوی او نامتو شخصيتونو لويې موخې او پراخه نظرونه لرل. انسان باید په دې وپوهيږي چې
هغه څه دي چې دوي يې زبات تر سره کول غواړي. که هغه د خلکو نظر کې ډېر ساده هم وي د
دوي هڅې يې ډېر با ارزښته کولای شي. د شخصيت جوړولو، ښه کولو لپاره موخه ټاکل عمده اړتيا
ده.

موخه څه ته وايي؟

موخه راتلونکې ته د لارې نقشه ده. د ټاکنې لپاره باید په دې وپوهيږو چې وروستی موخه مو څه ده
يا د موخې پای مو چېرې ده؟ او دا چاره باید په دواړو مسلکي او شخصي ژوند کې ترسره کړو. کله
مو چې موخه وټاکله له دې وروسته باید د لاسته راوړنې لپاره پلان جوړ کړو. که چېرې د موخې
لپاره پلان ونلرو په دې مانا ده چې مونږ د ماتې خورلو لپاره پلان نيولی او که چېرې پلان ولرو نو
باید په دې پوه واوسو چې د موخې د لاسته راوړنې لپاره کومو ابزار او سرچينو ته اړتيا ده که هغه
فزیکي ابزار وي او که مالي سرچينې.

ابراهيم لينکولن وايي "که چېرې د ونې را غورزولو او ټوټې ټوټې کولو لپاره ۸ ساعتو ولرم، نو ۶
ساعته به په تېر تېره کولو تېر کړم".

موخې باید مالومي وي ځکه داسې هيڅکله امکان نلري چې ډېر څه وکړو او هر څه لاسته راوړو په
دې مانا چې سل کارونه په مخه روان کړو او سل لاسته راوړنې ولرو.
د موخې لاسته راوړنې لپاره له خپل ځان څخه لاندې پوښتنه وکړئ او د پوښتنې لپاره په وړاندیزونو
کار وکړئ:

ايا باور لری چې لاسته يې راوړلای شی؟

—د لاسته راوړنې لپاره يې باید هيلې، فکر او خيال ولری.

—خپل خوب خیال مو تل په یاد کې تازه وساتئ تر څو مو د موخي په لور وهڅوي.
 —که چېرې تاسې دا پرېکړه نه وي کړې او یا مو نه وي ټاکلي چې ژوند کې څه کول غواړئ چېرته رسېدل غواړئ نو تاسې موخه نلری.

دا په یاد کې ولری:

—موخه باید ریښتوني او ممکنه وي د بیلگې په توگه زه په یوه میاشت کې ۲۰ کیلو گرامه وزن له لاسه ورکول غواړم.

بیا له ځان پوښتنه وکړئ چې ایا دا ممکنه ده کنه ؟

—خپله موخه مو لمړیتوب وگرځوئ او د موخي لاسته راوړني لپاره مو اړین گامونه ډلبندي کړئ.
 د موخي لاسته راوړني لپاره د خپلو سرچینو لکه پیسو، مالومات، خپلي روغتیا او وړتیا ارزونه وکړئ چې د موخي لاسته راوړني لپاره مناسب دي او کنه.

د موخي ډولونه

موخي په دوه ډوله دي او تاسې په دواړو ډولونو تمرکز کولو ته اړتیا لری (تاسې باید مختلف لرلیدونه او طریقي ولری):

—لنډمهاله موخه: په لنډمهاله موخو کې مخې تاسې پر پرتو چارو تمرکز وکړئ تر څو یې په سمه توگه سرته ورسوئ.

اورډمهاله موخي: کله چې اوسمهال مخې ته پرتې چارې تر سره کوئ د دې چارو عمده یا تولید هدف مه هېروئ. ځکه چې اوسمهال چارې مو موخي ته رسوي.

سمارټ موخي (smart goal)

سمارټ گول د لاندې انگریزي کلیمو له لمړیو تورو جوړ شوی نوم او ستاینوم ده:

S = specific

M = measurable

A = attainable

R = relevant

T = time bound

خلاقیت

د خلاقیت مانا:

—په یوه نوي طریقه د نړۍ پېژندل

—په هر څه کې نوي چلند، نوي حالت او نوي پټ نقشونه پیدا کول

—د دوه پېښو تر منځ پټې نا مالومي اړیکې په گوته کول

—د پېښو د اړیکو په نښه کول د هغې لپاره د حل لارې لټول او بیا پرې عمل کول

د خلاقیت بهیر:

د خلاقیت لپاره باید دوه گامونه پورته کړو:

فکر کول: د یو داسې نظر یا طریقي په اړه فکر کول چې له نورو سره توپیر ولري او یا په بشپړ توګه نوی نظر یا نوې طریقه وي. تولید: په خپلې نوي نظر یا فکر عمل کول

که چېرې تاسې فکر یا نظر لرئ او عمل نه پرې کوی نو تاسې خیالي یا تصوري خلک یاستی نه د خلاقیت وړتیا لرونکي خلک.

نوبت: د خلاقیت بهیر ته وایي چې له درې برخو جوړیږي

۱ - تولید

۲ - خدمات یا

۳ - د تولید او خدماتو بهیر

هر نوبت باید ارزښت پیدا کړي تر څو نورو ته د منلو وړ شي.

د خلاقیت مخي ته خنډونه

فرضیه جوړول: د خلاقیت لپاره تر ټولو لوی خنډ د هر څه لپاره خپله فرضیه جوړول دي او د نورو نیوکې یا نظر له پامه غورځول دي.

تر کچې زبات پر منطق تکیه کول: د خلاقیت لپاره دویم لوی خنډ په منطق ډېره تکیه کول دي ځکه چې منطق د خوب او خیال ضد ده. له بلې خوا هر څه په منطق لاسته نه راوړل کیږي نو د زبات منطق پر ځای باید هر څه عملاً تجربه کړو.

کلتوري خنډونه: ځینې خلک له دې امله د خلاقیت په لور ګام نه پورته کوي چې د ټولني یا مذهبي ډلو څخه به ووېستل شي او یا به د دوی لخوا ورتل شي.

احساساتي خنډونه: ډېر خلک له زړو لارو چارو سره عادت شوي وي او که چېرې له بدلون سره مخ شي د ذهني فشار یا سټرس لامل ورته ګرځي. دوي دا نشي درک کولای چې بدلون په ژوند کې یوازینی با ثباته فکتور ده. همدا احساس لرل هم د خلاقیت خنډ ګرځي.

خیالي یا تصوري خنډونه: که چېرې زموږ فکر کې توکو او طریقو ته له کچې زبات احترام موجود وي د خلاقیت خنډ ګرځېدلای شي.

د سرچینو خنډونه: د خلاقیت لپاره مونږ تل مختلفو سرچینو ته اړتیا لرو که چېرې سرچینې ونلرو نو ممکن نظر یا طریقه مو یوازې یو خیال پاتې شي.

سټرس: د خلاقیت هر ډول چاره ارام ذهن او ارام بدن ته اړتیا لري. که چېرې مونږ له سټرس په ډک حالت کې یو همدا نا ارامي مو نوې طریقي او فکرونه نا ممکن کوي.

د بهتر کار کولو لپاره

پلان = څه چې کول غواړي د هغې لپاره پلان

کول = څه مو چې پلان کړي وي د هغې کول

بیا ځلي کتنه = څه سم ول، څه ناسم ول، څه مو زدکړل ؟

فکر = د بیا ځلي په روښنایي کې باید په دې فکر وکړو چې څه کولی شو او تجربه پکې لرلای شو

د یو نوي څیز یا لارې پیدا کولو لپاره:

- ۱- د فکر نوښت د نورو په څېر فکر نه کول
- ۲- د همدې فکر پراخول
- ۳- بیا او بیا ځلي پرې کار کول
- ۴- تر څو گټور څه ترې جوړ شي

خلاقیت په ذهن کې د یو څه انځور کولو ته وايي، له هېڅ نه یو څه جوړولو ته وايي، د فکر نوښت ته وايي.

- ۱- د یو کار لپاره انگېزه لرل
- ۲- د کولو لپاره بې فرصت لټول
- ۳- ذهني چابکي لرل
- ۴- د خپل فکر طرح کول
- ۵- هدف
- ۶- د خطر مدیریت

د هر څه لپاره باید د خپلو مهارتونو او کړنو تر منځ توازن ولرو
د کشف کولو لپاره هر څه ته لکه د خلکو گوره خو فکر ورته بدل کوه.

دا لاندې ۳ نظر وژونکي مه پرېږده چې نظر دې مړ کړي

- ۱- هېڅ معنی نلري
- ۲- امکان نلري
- ۳- ما مخکې کړی وو نتیجه بې ورنکړه

فکر کول استعداد ته اړتیا نلري
فکر کول تعلیم کولو ته اړتیا نلري
فکر کول د مالوماتو راغونډولو ته اړتیا نلري
فکر کول منطقي کړنو ته اړتیا نلري

خلاقیت هغه توانایي ده چې د یوڅه له بل څه سره اړیکه نه وی او ته د دوي تر منځ اړیکه وويني
خلاقیت صرف د نظر لرلو ته نه وايي بلکه د نظر عملي کولو ته وايي

دخلکو ډولونه:

- یو ډول خلک هر څه پېښوي
- یو ډول خلک د هر څه پېښېدو ته اجازه ورکوي
- یو ډول خلک په دې لا تر اوسه نه وي خبر چې څه پېښ شوي.

انسانی ارزښتونه

ارزښتونه زمونه په ژوند کې حياتي يا پرېکړه کوونکي رول لري او زمونږ د بري يا ماتې پرېکړه کوي. ارزښتونه يو داسې ځواک ده چې انسان د شخصيت د ودې پر لور هڅوي. ارزښتونه هغه څه ټاکي چې مونږ فکر کوو چې بايد ترسره يې کړو او يا يې له تر سره کولو ځان وژغورو. د کولو يا نه کولو تر او يې له ارزښت (باور، نظر، عمل يا کړنو) سره ده. د ارزښت لپاره د کولو يا نه کولو غوښه هغه وخت بدلېږي چې مونږ ته د يو څه کول په زړه پوري وي خو ارزښتونو يې له کولو منع کړي يو او يا هم هغه وخت بدلېږي چې تر پخوا په عصري چاپېريال کې ژوند وکړو. انسان چلند لري، همدا چلند يې د ژوند لارښونه کوي، او د ژوند همدې لارښونې ته ارزښتونه وېل کېږي.

د ارزښتونو کټگوري

ارزښتونه کولای شو په درې کټگوريو کې ووېشو:

شخصي ارزښتونه: لکه ريښتینولي، زړه وړتيا، پر ځان اتکا يا پر ځان بسيا، د افکارو وده يا پوخوالی، ښه اخلاق، وفاداري.

د ټولني ارزښتونه: لکه خدمتونه، انصاف، له نورو سره شريکول، سوله ايز اوسېدل.

ټولنيز ارزښتونه: له يو بل سره همکاري يا مرسته، د نورو خيال ساتنه، ټولنيز مسوليت احساس کول، سيکولريزم.

ارزښت او اخلاق

زمونږ ارزښتونه سمې او ناسمې کړنې ټاکي خو اخلاق د سمو او ناسمو کړنو ته وايي يا پر سمو او ناسمو کړنو عمل ته وايي.

د ښو اخلاقو لرلو لپاره:

پر بل باور ولری او يا پر بل باور لرل وښیئ

خپل ځان کې د مشرتابه وړتيا وښیئ

له دې وېره مه احساس کوی چې تاسې بې ساري یاستی

د نورو خيال وساتئ احترام يې ولری

له هر څه ځان خبر کړی

خاکساره واوسئ او کله هم چې تېر وتنه وکړی پر خپلې تېروتنې اعتراف وکړی

خبرې اتري

په کور کې د کورنۍ له غړو، د ښونځي له ښوونکو، په کار ځای کې د کار له مالک او همکارانو سره، په خپل کمپيوټر کې چې کله يو ايميل ته ځواب وايو او يا هم چې کله ټيليفون کې زنگ راشي د زنگ وهلو پر وخت مونږ ټول د خبرو اترو وړتيا په بيلا بيلو کچو کارو. د خبرو اترو وړتيا د ټولنيز او سوداگريز ژوند اروا گنل کېږي.

مانا:

خبرې اتري يو داسې بهير ده د کوم له لارې چې مونږ نورو ته مالومات ورکوو، له نورو مالومات تر لاسه کوو يا يې تبادله کوو. خبرې اتري د خبرو کولو له لارې، ليکلو له لارې، غوږ ايښودنې له لارې او د اندامونو خوښځولو له لارې کېږي.

د خبرو اترو بهیر

کله هم چې یو کس پیغام لیردوي نو لیردونکی یې تر لاسته راوړنکي پوري د یو چینل له لاري رسوي. دا چینل ممکن یو کمپیوتر وي، ممکن یو تلویزیون وي، ممکن تیلیفون وي او یا مخامخ له یو بل سره خبرې وي. په یو وخت کې د یو پیغام لپاره مختلف چینلونه هم کارېدلای شي. د اغیزمنو خبرو اترو لپاره مناسب چینل انتخابول اړین دي.

یوازې دا اړینه نده چې مالومات یو تر بل ولېږدول شي بلکې تر ټولو اړینه داده چې تر لاسه کونکي په دې وپوهیږي چې پیغام لیردونکی څه وېل غواړي. که چېرې یوه ډله د خبرو سم تعبیر ونشي کرای نو پایله یې تېروتنه، د دوه ډلو تر منځ اختلاف، شخړه رامنځته کولای شي.

د خبرو اترو کلیدي عناصر

تاسې: د خبرو اترو لپاره باید تاسې مسلکي تجربه ولری، پوهه او روزنه ولری ځکه چې د خبرو اترو له لاري نور تاسې پیژني چې تاسې څوک یاستی. ستاسې اورېدونکي: د اغیزمن وینا کونکي کېدو لپاره باید تاسې د خپلو اورېدونکو په اړه مالومات ولری، او د خلکو د مختلفو کټګوریو لپاره توپیر لرونکي محتوا او ژبې ته اړتیا لری تر څو هر ډول خلک پر خپل پیغام پوه کرای شي. ستاسې پیغام: ته څه وېل غواړي؟ او د خپلي وینا یا پیغام لپاره کومه تر ټولو ښه طریقه ده؟ د دې لپاره باید له ځان څخه څوک، چېرته، ولې، کله، او څرنگه پوښتنې وکړو.

د اغیزمنو خبرو اترو ځانګړتیاوي

—روښانه: خبرې اتري باید روښانه او تشریح کونکي وي. د لیرني موخه یې مالومه وي. —بشپړ: مالومات باید بشپړ وي او داسې ځای پکې نه وي پاتي چې د پوښتنې لامل شي. —سم: مالومات باید سم وي، د پیغام د اغیزمنتوب پر ځای باید پیغام کې حقایقو ته نظر وشي. د لوستونکي وخت ژغورل یا خوندي کول: مالومت باید داسې وي چې په پوهېدنه یې د ویونکي وخت ضایع نشي.

د خبرو اترو ابزار

خبرې اتري څلور بنسټیز ابزار لري:

- ۱ – غور کېښودل
- ۲ – خبرې کول
- ۳ – وېل
- ۴ – لیکل

پورته څلور واړه وړتیاوي زده کيږي او ښه والی پکې راوستل کېدای شي. لمړی باید د خبرو اترو د مهارت زده کړه وکړی دویم باید ځان پرې پوه کړی او درېم گام کې یې د کارونې پر اهمیت ځان خبر کړی او په څلورم گام کې یې عملا تمرین کړی تر څو ښه وینا کونکي شي.

لفظي خبرې اترې:

۱ -مخامخ خبرې: تر ټولو اسانه خبرې دي. تاسې کولای شئ په ډېره ساده توگه هغه څه تشریح کړئ څه چې وېل غواړئ. که چېرې یو کس نه پوهیږي نو له ځان څخه دا پوښتنه وکړئ: تاسې مناسب اسان لغات کاروی په کومو چې دوي پوهیږي؟ کوم نظر چې تاسې وینا کي بیانوی دوي یې درک کولای شي؟ په خبرو کي درې شیانو ته پام کوئ: لغات: څه چې وایي لهجه: څرنگه یې وایي د بدن ژبه: کله یې چې وایو څرنگه ښکارو

دمخامخ خبرو اترو گټه:

-خلک تاسې لیدلای شي چې څه وېل غواړئ او یا مو د خبرو مانا څه ده.
-د سترگو اړیکه کومه چې له تاسې سره په دې کي مرسته کوي چې اورېدونکي تاسې ته غور دې کنه ستا پر خبرو پوهیږي او کنه.
-د بدن ژبه ستاسې په خبرو باندې د هغوی په باور جوړولو کي مرسته کوي په دې مانا څه چې وایي هغوی پرې باور کوي.
د مخامخ خبرو بی گټې توب:
-له تاسې خپل حقیقي احساس اظهار کيږي.
-اورېدونکي ممکن ستاسې په ځیني کلیمو پوه نشي.
-ممکن ستاسې د وېلو طریقه یې خوښه نشي.

د ټیلیفون کارونه

-داسې خبرې وکړئ لکه چې مخامخ خبرې کوی.
-د خوښی په انداز کي خبرې وکړئ.
-په لیوالتیا سره خبرې وکړئ
-په نورمال توگه خبرې وکړئ، له ډېر لوړ یا ورو خبرو ډډه وکړئ.
-په ډېر پام سره غور کېږدئ، څه چې درته وېل کيږي تمرکز پرې وکړئ.
-د ټیلیفون په خونه کي داسې څه ته اجازه مه ورکوئ چې ستاسې پام له خبرو واړوي.

د اورېدو مهارت

ډېر خلک د اورېدو ښه وړتیا لري خو د غور کېښودنې له کمال څخه یې برخې وي. غور کېښودنه یو ذهني بهیر ده چې هڅي ته اړتیا لري او له وخت سره دا زده کوو چې څرنگه ښه غور کېښودونکي شو. د غور کېښودنې لپاره ځیني لارښوني شته خو د ښه غور کېښودونکي کېدو لپاره تمرین ته اړتیا ده:

-بشپړ پام مو د بل خبرو ته کړئ.
-بل کس چې څه وېل غواړي تاسې مخکي له مخکي پرې پوهیږئ دا فرضیه مو ذهن کي مه جوړوئ.
-ذهن کي مو خپل ځواب فارمول کړئ.

د خپل مخ په ذریعه او د سترگو په اړیکه داسې ورته وښيي چې د کس خبرو ته مو بشپړ پام ده.
که چېرې مناسبه وي خبرې يې نوټ کړئ.
د پیغام تر پایه صبر وکړئ خبرې يې منځ کې مه پرې کوئ تر څو بشپړ مالومات تر لاسه کړئ.
د مالوماتو د بشپړولو لپاره د سوالونو دا لړۍ (څوک، څه، چېرته، کله، ولې، څرنگه) په همدې ترتیب وکاروئ.
په خبرو کې یوازې حقیقت مه لټوئ بلکې نظر ته هم غور ونیسئ ځکه چې په خبرو کې کیسه، وجه، موخه مونږ سره د حقایقو په یاد پاتې کېدو کې مرسته کوي.
د ښه پوهېدو یا تصدیق لپاره دا اصطلاح وکاروئ (تاسې وېل غواړئ ...).
سوال وکړئ (تاسې داسې ... ووبل زه مو په هدف ونه رسېدم ستاسې هدف څه وو؟).
د قدردانی یا تصدیق لپاره خبرې کونکي ته وگورئ او سر وښوروئ.
چیتیا د دې لپاره وکاروئ چې پام مو په برخو ونه وپشل شي او له یو کس څخه پرته له پرې کېدو بل ته پام واړوئ. دا تخنیک هغه وخت کې کارېږي کله چې خلک تاسې ته له بد یا ښه احساس یا شکایت سره راشي. داسې وخت کې د دوی اړتیا دا وي چې خپل احساس شریک کړي او د اورېدو لپاره څوک ولري.
تشویق يې کړئ (نور راته ووايست، غواړئ چې ماسره خبرې پرې وکړی؟).

د خبرو مهارت
له وینا کولو مخکې باید وینا کونکي په دې پوه شي چې څه ووايي او څرنگه يې ووايي او دواړه د خبرو اترو لپاره اړین دي. که چېرې یوازې یوه کلیمه يې هم ناسمه واورېدل شي نو نه ترمیم کېدونکي یا نه رغېدونکي وېجاړی رامنځته کولای شي.
د خپلو اورېدونکو په اړه باید کافي مالومات ولری لکه د اورېدونکو د پوهې د کچې په اړه، د عمر په اړه، د علاقې په اړه، موخې په اړه، مقام یا رتبې په اړه.

غېرې لفظي خبرې اتري
تقریباً زموږ ورځنۍ ۷۵% خبرې اتري غېرې لفظي دي. زموږ ډېرې خبرې اتري پرته له خبرو کولو وي. د لفظي خبرو د بریا ډېره لویه برخه د غېرې لفظي خبرو اترو سره تړلې ځکه چې هره کړنه یا عمل تر خبرو لور غږ لري.

د غېرې لفظي خبرو اترو اجزا:
۱- د چلند طریقه یا د چلند اختیار کول: تاسې خپله خوښه لری چې د یوې مسلې د حل لپاره یا پرې د کار کولو لپاره کومه طریقه اختیار کوئ. د مخکې تگ پر وخت ممکن له یو داسې حالت سره مخ شی چې کم جراته مو کړي او یا اختلال وکړي.

تاسې د هرې ستونزې لپاره منفي او مثبت چلند لری:

کله چې له ستونزې یا خنډ سره مخ شی نو لاندې مثبت فکر غوره کولای شی:

۱- خوښي

۲- ترتیب یا نظم

۳ - خوشبيني

کله هم چي له ستونزي سره مخ شوي لمري له خانه پوښتنه وکړي چي څرنگه دا چاره کولای شو را څه چي فکر پرې وکړو؟ ولي يې يو ځل تجربه نکړو؟

کله چي له ستونزي يا خنډ سره مخ شي نو لاندې منفي فکر غوره کولای شي:

۱- له کړني وروسته کېدل

۲- نا هيلي کېدل

۳- خفه او بد اخلاقه کېدل

نو لاندې فکر او خبرې مو ذهن ته راځي:

نه يې کوو (تصميم مو ونيوه په دې مانا چي منفي پرېکړه مو وکړه).

نه يې شو کولای (خپل ځان مو بي ځواکه ځانته ثابت کړ، خپل ځان مو خپل ځانته ماته خوړونکي کس وښود).

۲- چلند: زمونږ چلند مونږ د چلند اختيار کولو په لور هدايت کوي. په ځيني خلکو کي دواړه چلند او د چلند اختيار کول په ورته وخت کي سره گډ کار يا فعاليت کوي. که چېرې مونږ مثبت چلند ولرو نو د مثبت عمل يا کړني هيله لرو او همداسي منفي چلند مو د منفي کړنو او د منفي چلند اختيار کولو په لور هدايت کوي.

۳ -د بدن ژبه:

—د مخ بسکاره کېدو څرنگوالي

—يوه مسکا

—د اشارې لپاره د يو څه په لور لاس اوږدول

—پر ځمکه پښه تپول

—په بدن اشارې يا خوځښتونه

د بدن په ژبه ځيني دښمني ښي او ځيني بيا دوستي.

۴ - واټن يا فاصله: د اغيزمنو خبرو اترو لپاره له خلکو بايد د واټن يا فاصلي اخیستلو په کچه پوه شو.

—د عامه خلکو واټن يا فاصله: د وينا کونکي او اورېدونکو تر منځ بايد له ۱۰ تر ۲۰ فټه پورې واټن موجود وي لکه انتخاباتو کي د کانديد او وينا کونکي تر منځ واټن، يا د وينا کونکي او خبريالانو تر منځ په رسنيز کانفرانس کي.

—ټولنيز واټن يا فاصله: د وينا کونکي او اورېدونکو تر منځ بايد له ۴ تر ۱۰ فټه پورې واټن وي لکه له نا اشنا خلکو سره په ټولنيزو ځايونو کي ليدنه، په سوداگريزو ځايونو کي له نورو ډلو سره ليدنه کي.

—شخصي واټن: د خبرې کونکي او اورېدونکو تر منځ بايد واټن له ۲ تر ۴ فټه پورې وي لکه د کورني د غرو تر منځ، د ملگرو تر منځ.

محرم واټن: د دې لپاره هېڅ واټن نده ټاکل شوی لکه د ماشوم او مور پلار تر منځ، د ښځې او مېړه تر منځ، د نږدې ملگرو تر منځ.

له شخړې سره معامله

هر انسان د شخړې سره مخ شوی او د شخړې تجربه لري. شخړه د انسانانو د فعل او انفعال یو فکتور ده. کله هم چې دوه انسانان خپله کې خبرې اترې سره کوي نو د ناسم پوه کېدو امکان شته کوم چې د شخړو لامل ګرځي. که د شخړې د هوارېدو لپاره سمه او مناسبه لار غوره کړو زموږ په روغتیا او آرامۍ او له نورو سره په ښو اړیکو جوړولو کې مرسته کوي.

له شخړې سره د موثري معاملي کولو لپاره لاندې درې طریقي وکاروئ:

- ۱- په ډېره آرامۍ او بشپړ پام سره غوږ ونیسي تر څو د شخړې طبیعت پیدا کړي.
- ۲- د موافقې لپاره فکر وکړي او خپلې ذهن کې یې د خبرو په توګه فارمول کړي.
- ۳- بل کس ته له شخړې د وتلو اجازه ورکړي.

د خبرو اترو له لارې، تشویقول یا هڅول، منځګړتوب

د خبرو اترو له لارې د شخړې د هوارولو لپاره لمری باید نا ارامه او خپه شوی کس په ګوته کړي. کله هم چې د خبرو اترو پر وخت شخړه رامنځته شي نو انسان په خپل ذهن کې وایي د هغوی ستونزه ده زه څه وکړم؟ که مو چپري دا فکر په ذهن راغی فکر وکړي چې نارامه شوی یا خپه شوی کس هم تاسې یاستئ. لمری په خپل چلند او چلند اختیار کولو کنټرول وکړي، په دویم ګام کې د شخړې د هوارېدو لپاره لټه وکړي، دا په یاد کې وساتئ چې چلند اختیار کول ستاسې په لاس کې دي او تر هغه پورې د بل کس پر چلند اختیار کولو کنټرول نشی کولای تر څو چې خپل عمل یا کړنې کې بدلون را نه ولی.

—د خبرو اترو له لارې: په ذهن کې مو روغه جوړه د خبرو په توګه فارمول کړي.

—تشویقول: خپل بحث ته د نوي باور یا فکر په لور، نوي موقعیت په لور خوځښت ورکړي.

—منځګړتوب: په شخړه یا بحث کې داسې مداخله کومه چې د هوارېدو لپاره وي.

پورته درې طریقي کې باید مالومات د حقایقو په توګه وکاروئ ځکه چې مالومات څوک، څه، چیرته، کله، ولې او څرنګه ټاکي. موافقه یا د مالوماتو وړاندیز کول د شخړې د زباتېدو یا پېښېدو مخه ډب کوي. شخړه کونکې باید په دې وپوهول شي چې له یو لارې (د شخړې له لارې) پرته نورې لارې هم شته. که چپري د شخړې د هوارولو لپاره درېمګړی یا منځګړی کس ولري تر څو مالومات په سمه توګه وړاندې کړي د شخړې هوارېدل به اسانه کړي.

نیوکه

کله هم چې د نیوکې نوم واورو نو فکر کو چې نامناسبه قضاوت شوی. له نیوکو سره باید څرنګه معامله وکړو؟

—که چپري د تېروتنې مسولیت ستاسې وي نو په غاړه یې واخلي.

—له خپل ځانه پوښتنه وکړي چې داسې کوم څه مو کړي چې د نیوکې مستحق دي.

څرنګه په څه نیوکه وکړو؟:

—د خلکو تر مخ له نیوکې کولو ډډه وکړئ، که چېرې نیوکه کول غواړی په یوازېتوب کې یې وکړئ.
—په نیوکه کولو کې یو کس له بل سره مه پرتله کوی ځکه چې دا یو کس ته د شرم بد احساس ورکوي.

—د تور لگولو یا رتلو پر ځای د ښه کېدو لپاره لارښونه وکړئ.

په موثره توګه څرنگه نیوکه وکړو؟:

—په خپله نیوکه کې چلند ته اشاره وکړئ پر کس نیوکه مه کوی.

—یو څه مثبت ورته ووايئ.

—په کوم چلند مو چې نیوکه کړي وي او د رغېدو وړ وي د رغېدو لار یې په ګوته کړئ.

—له دې کلیمې کارونې “تاسې” ډډه وکړئ.

—له داسې منفي کلیمو ډډه وکړئ لکه: نه باید داسې نه وای شوي.

—په چلند کې د بدلون لارښونه ورته وکړئ.

د غصې کنټرول

وخت ناوخته مونږ ټول غصه کوو. خو له مور څخه غصه نه یو پیدا شوي بلکې په دې نړۍ کې مو غصه زده کړې ده او له همدې امله کولای شو د دې زده کړې د کارونې مخه ونیسو. که څومره زبات د غصې په کنټرول کولو تمرین وکړو همدومره به هر وخت خپله غصه کنټرول کړای شو. که چېرې مونږ دا زده کړو چې څرنگه خپله غصه کنټرول کولای شو نو دا وړتیا هم پیدا کوو چې په نورو کې غصه کنټرول کړو.

څرنگه د غصه شوو خلکو غصه کنټرول کړو؟:

—د غصې د کنټرول کولو لپاره د غور اېښودنې طریقه زده کړئ او که چېرې اړینه وي چېتیا غوره کړئ.

—د غصې د لامل تر اورېدو مخکې هېڅکله غصه شوي کس ته مه وایئ چې بس اوس نوره غصه مه کوه.

—هېڅکله غصه شوي کس ته لیکچر مه ورکوی نصیحت مه ورته کوی ځکه چې د غوښتنې لپاره د نظر بې احترامې یې کيږي.

—کله مو چې د غصې لامل پیدا کړ نو د هوارېدو په لټه کې یې شی په دې مانا چې غوښتنې ته یې مناسب ځواب ووايئ.

—د مرستې لپاره د کړنې په اړه ورته ووايست، د خپلې مرستې کچه مو ورته ووايست بې ځایه توقع مه ورکوی.

اغیزمني غور کېښودنې ته ځنډونه

—مونږ له وینا کوونکي چټک فکر کوو او د خبرو له ختمېدو مخکې پاېله وایو.

—د وینا اورېدو پر وخت پرېشانه کېږو او ذهن ته د انحراف کولو اجازه ورکوو.

—بې حوصلې کېږو او ذهن ته اجازه ورکوو چې خبرو کې بې علاقي شي.

—په خبرو کې د اورېدو پر ځای مداخله کوو.

اړیکې

اړیکې مونږ له خلکو سره په فردي توګه یا په ګروپ کې د فعل او انفعال لپاره کارو. د اړیکو له لارې خلک په لفظي یا غږې لفظي پیغام کې مالومات، خپل احساس او د یو څه مانا شریکوي. اړیکې مونږ سره مرسته کوي چې له نورو سره په مثبتې توګه تړاو ولرو. ښې اړیکې جوړول زموږ ذهني روغتیا لپاره هم ګټورې دي له د پرتې مونږ ته ټولنیزې او مسلکي ګټې هم رسولای شي. د اړیکو له لارې مونږ:

—مالومات تبادله کوو.

—د خپلو اړتیاو بیان کوو او د نورو اړتیاوې درک کوو.

—د بل د احساس ملاتړ کوو او نور زموږ د احساس ملاتړ کوي.

—په ګډه پرېکړې کوو او ستونزې هوارو.

—د نورو د چلند اټکل یا وړاندوینه کوو او له همدې لارې د هغوی پر چلند نفوذ کوو.

هغه څه چې پر اړیکو اغیز کوي:

۱- چلند:

—مونږ تل یو کس، ډلې پېښې سره مستقیماً چلند کوو. لمری یې په اړه خپل ذهن کې نظر جوړو او بیا چلند ورته اختیار کوو.

—مثبته یا منفي طریقه اختیار کوو.

—په خپل لرلید کې باثباته پاتې کیږو یا مو لرلید انعطاف مننونکی کیږي.

—ځینې وخت په دوه ورته حالتونو کې دوه ډوله چلند یا د چلند طریقه اختیار کوو او لامل یې په هر او هر حالت کې توپیر کوي.

—مونږ له چلند سره نه یو پیدا شوي بلکې چلند له چاپېریال او خلکو زده کوو.

۲- تعصب

—ځینې وخت کې تعصب زموږ د چلند شکل اختیار کوي.

—له خلکو سره د دوي د مذهب یا بارونو له امله، نژاد رنگ، تابعیت او داسې نورو له امله تعصب کوو.

—زموږ ټولنیزتوب زموږ د مشرانو پېښې یا هغوی ته ورته عمل کول وي.

—خلک په تور او سپین وېشو او یا یې هم په نورو نومونو یادو.

—خلک په اکثریت او اقلیت وېشو او له دې ډلبندي دښمني یا دوستي جوړو.

ټیم

ټیم څه ته وايي؟

ټیم د خلکو یوې ډلې ته وايي چې خپله کې سره یو ځای شوي وي تر څو:

—یوه ستونزه هواره کړي

—له یو څه سره مبارزه وکړي

—یوې موخې ته په ګډه ورسیري

په یو ټیم کې د ټیم موخه د یو کس تر موخې غوره وي. په ټیم کې مختلف کسان مختلف نظرونه وړاندې کوي، په ګډه یې پر منفي او مثبتو اړخونو بحث کوي او په ګډه پرېکړه کوي.

د ټيم جوړونه

تر ټولو سخته چاره د ټيم جوړول او بيا له دې ټيم سره په همغږۍ کې کار کول دي. هر څوک کولای شي چې د ټيم جوړونې لپاره غړي راغونډ کړي خو له دې ټيم څخه همغږۍ له يو بل سره نښتې گروپ جوړول اسانه چاره نده لکه د فوټبال ټيم چې ټول غړي له يو بل سره هممهاله لوبه کوي. له يوې ډلې داسې ټيم جوړول چې د ځان د وياړ او گټې پر ځای د ټول ټيم د برياً لپاره کار وکړي او دا چاره وخت، وړتيا او هڅو ته اړتيا لري.

تاسې کولای شئ د ټيم جوړونه له لاندې خبرو خپل ذهن کې انځور کړئ

۶

زه يې منم چې ما تېروتنه کړې

۵

تا بڼه چاره ترسره کړه

۴

ستا نظر څه ده؟

۳

که يې وکړئ مهرباني به مو وي

۲

مونږ

۱

زه

تر هغو پورې د ټيم جوړېدنه امکان نلري تر څو هر کس خپلې شخصي گټې څنگ کې نه وي ايښي او په گډه د ټيم موخې ته کار ونکړي.

د اغيزمن ټيم جوړولو لپاره بايد څه وکړو؟:

– د يو بل پېژندل: خوښې، ناخوښې، چلند، طبيعي وړتياوې، باورونه، هيلې، د ټيم د هر غړي فردي موخې پېژندل.

– د عمومي رضايت، موافقې يا هوکړې رامنځته کوونه: د هر کس په نظر باندې بايد بحث وشي او د عمومي هوکړې پر بنسټ پرېکړه وشي.

– د سرچينو په گوته کول: يوازې هغه سرچينې بايد يادې نشي کومې چې موجودې دي بلکې هغه سرچينې هم په گوته شي چې په اسانۍ لاسته راوړل کېدای شي.

– د چلند لپاره قوانين ټاکل: داسې قوانين بايد وټاکل شي چې د هر غړي چلند د ټيم نور غړي وهڅوي او د نظر لپاره يې احترام پکې موجود وي.

– همکاري کول: کله هم چې يو ټيم په دې پوه شي چې د فلاني غړي نظر تر ټولو غوره ده او پرېکړې پرې وکړي نو بايد ټول غړي همدې ته نظر ته د ټيم د موخې په توگه وگوري او د لاسته راوړنې لپاره يې له يو بل سره همکاري وکړي.

په ټيم کې د هر کس چلند

په ټيم کې ځينې چلندونه گټور او ځينې د ويجاړۍ لامل گرځي دواړو ته کتنه کوو.

۱ - ویجاړونکی یا زبانه اړونکی چلند:

- پر بل غالب کېدل یا حاکم کېدل

- د بل په چارو کې لاسوهنه

- قضاوت

- داسې بنودل چې علاقه پکې نلرم

- په خبرو اترو کې بل په غوږ وهل یا په بل اورېدل

- په ساده توګه له هر څه سره هوکړه یا موافقه

- د پرېکړو مخنیوی

- یو بل په نومونو یادول

- له مسولیت اخیستلو تېښته یا انکار کول

- د بل په نظر پورې خندا کول

۲ - رغونکی یا ګټور چلند:

- خوشبینه اوسېدل

- پابند اوسېدل

- د یو بل ملاتړ کول

- بیا ادبه اوسېدل

- ازاد فکر لرل او له تنګ نظر لرلو ډډه کول

- له نورو سره په چارو کې ګډون

- چارې خپلمنځ کې شریکول

- د خپل نظر په روښانه توګه وړاندې کول

- چمتو اوسېدل

- له مبالغې کولو ډډه کول یا له حده زباتې روښانتیا اچولو یا تشریح ډډه کول

د ټیم پرېکړې

ګډې هوکړې ته د رسېدو لپاره باید لاندې یاد شوي ټکي نظر کې ونیسو:

- د مالوماتو راغونډول

- د مالوماتو څېړنه

- د نظر تولید او په نظرونو بحث کول

- د بدیلو حل لارو په اړه څېړنې کول

- د عمومي هوکړې، رضایت یا موافقې له مخې پرېکړه کول

چلند پیژندنه

تاسې هر څه ته چلند اختیار کوی، د چلند اختیار کول هم ستاسې لاس کې دي او د هر څه پایله ستاسې له چلند سره تړاو لري. که مو چلند منفي وي پایله به هم منفي وي او که مو چلند مثبت وي پایله به مو بریا وي. همداسې که تاسې د بل کس چلند یا کړنې ته ځواب وایې نو تاسې ممکن له لاندې درې طریقو څخه کار واخلي:

—غېرې فعال چلند
—حمله کونکی چلند
—په ځان باور لرونکی چلند

۱ - غېرې فعال چلند

تاسې هغه وخت غېرې فعاله یاستی کله چې:
—اوسنی حالت کې پاتې کېدل غواړی یا بدلون نه پکې غواړی
—نورو ته اجازه ورکړی چې ستاسې په ځای پرېکړی وکړي
—په لفظي توګه له نورو سره هوکړه وکړی مګر هوکړه مو د خپل احساس برعکس وي
—د ستونزو هوارول وځنډوی
نوتاسې به څرنگه ښکاري؟
—وروسته درېدل یا پاتې کېدل
—د سترګو کمه اړیکه او یا هم د سترګو اړیکه نلرل
—که خپه هم وي نو خندا یا مسکا به کوي
—نا ارامه اوسېدل
ځان به درته څرنگه ښکاري؟
—بېننه غوښتونکی
—مېهم یا نامالوم
—له خپل ځانه کرکه کونکی
—دوه زړه یا نا مطمئن
—فریاد کوونکی
څرنگه احساس به کوي؟:
—د نورو لخوا سوء استفاده شوی
—دردېدلی
—په تشویش کې به یې
—هر څه ته غصه
—بې واکه او بې ځواکه
ستا په اړه د نورو احساس به څرنگه وي؟:
—ته د نورو فکر خرابونکی یې
—ته په هر څه کې بې علاقي یې

غېرې فعاله چلند له تاسې سره موخې ته په رسېدو کې مرسته نکوي نو له همدې امله تاسې:
—احساس کوی چې قرباني یاستی
—څه چې درته پېښ شوي وي ملامتیا یې په نورو وراچوی
—تل او بیا حل غېرې فعاله چلند اختیار کوی ځکه چې خطر پکې کم وي.

حمله کوونکی چلند
تاسې حمله کوونکي یاست کله چې هڅه وکړی:

—خپل مقام په چا تحميل کړي؛
—په نورو تور ولگوي، د نورو احساس په نظر کې له نيولو پرته په نورو کې د تېروتنو پيدا کولو هڅه وکړي؛
—د نورو بې عزتي وکړي او داسې چلند غوره کړي چې د وړاندوينې وړ نه وي او يا يې نور توقع نلري.
تاسې به نورو ته څرنگه بڼکاري؟:
—مخکې لور ته تکیه شوي؛
—نورو ته گوته نيونکي؛
—د خپلو سترگو د اړيکې په ذريعه نور خوړونکي يا سوري کوونکي.
تاسې به کوم ډول کس بڼکاري؟:
—په لور غږ شور جوړونکي؛
—نورو ته پيغور ورکونکي؛
—تاکيد کوونکي؛
—دفاع کوونکي او مغرور.
څرنگه احساس به کوي؟:
—د نورو په کنترول کې؛
—گنهگار يا ملامت؛
—يوازې پرېښودل شوی.
نور خلک به څرنگه احساس کوي؟:
—په دفاع کې؛
—بې عزته شوي؛
—په وېره کې؛
—بې علاقي.

- ۱ -حمله کوونکی چلند تاسې سره مرسته کوي چې خپلې موخې ته تر يوې محدودې کچې پورې ورسېږي.
- ۲ -ستاسې د موخې د لاسته راوړنې قيمت تل د نورو بې حرمتي خپگان، او ويره وي.
- ۳ -حمله کوونکی چلند تاسې په داسې لار روانوي چېرې چې له خطر څخه د پټېدو ځای ستاسې چلند پاک کړي وي او هوار ميدان وي.

په ځان باور لرونکی چلند:
—ځانته احترام، نورو ته احترام ده؛
—د بنو، ريښتینو، مسلکي او روښانه خبرو اترو لپاره کيلي ده؛
کله چې تاسې په ځان باور لرونکی چلند ولری نو:
—د شخړې د رامنځته کېدو مخنيوی کولای شئ؛
—وخت مو ژغورلای شئ؛
—هغه څه چې غواړی او تر لاسه کړي مو وي بيا ځلي يې تر لاسه کولای شئ؛

—په اداره کې له خپلو مشرانو او همکارانو سره اغیزمن کار کولای شئ؛
—خپل نظر وړاندیز کولای شئ؛
—د خپل ځان او چلند په اړه ښه احساس کوی.
تاسې هغه وخت په ځان باور لرونکی چلند لری کله چې:
—له ځان او نورو سره ریښتوني اوسئ؛
—د خپلو حقونو دفاع او ساتنه وکړئ؛
—د نورو د حق احترام وکړئ؛
—خپل احساس بیان کړای شئ؛
—په خپل ځان باور ولری؛
—چلند مو منطقي وي.
تاسې به څرنگه ښکاری؟
—له خلکو سره به د سترگو مستقیمه اړیکه ولری؛
—بدن به مو آرام اوسي بې ځایه خوښت به نکوی؛
—کله هم چې قدم وهی یا ناست یاستی سر به مو لوړ وي.
تاسې به څرنگه احساس کوی؟
—خپل ځان سره ښه؛
—په ځان باور لرونکی؛
—د خپلو کړنو مسول؛
—په داخل کې د ځواک احساس.

په ځان باور لرونکی چلند:

- ۱- تاسې سره مرسته کوي چې چاته بد احساس ورنکړی او خپلې موخې ته ورسیرئ؛
- ۲- د خپلو کړنو مسولیت در په غاړه پرته له کومې وېرې په غاړه واخلي.

که تاسې غواړئ په ځان باور لرونکی چلند ولری نو مثبت باورونه، احساس او چلند اختیار کړئ.
مشري یا لیدر شپې
یوه اداره د خلکو له ډلو جوړه شوې وي. د مدیریت یوه دنده دا ده چې د ډلو ترمنځ کړنې همغږي کړي او د دوي هڅې د ادارې د موخې په لور هدایت کړي. همدا چاره د مشري بهیر او د چلند یو مناسب شکل غوره کولو ته اړتیا لري. په ساده توګه ډېر خلک مشري د نورو هڅولو ته وايي تر څو مشر تعقیب کړي یا مشر پسې تګ وکړي، خلک یو څه په خوښی سره ترسره کړي مګر رسمي تعریف یې د پرېکړو کولو لپاره د ځواک او واک کارونې ته وايي.
لکه څرنگه چې مشري یو الهام ورکونکی بهیر ده نو له همدې امله یو مشر په چلند کې یو اوږد مهاله نفوذ کوي. اړینه نده چې مشري دې د رتبو یا مقامونو په ډلبندی کې ځای شوې وي او یا دې دنده هرو مرو مالومه وي. مشري له هڅونې سره تړاو لري او د خبرو اترو له لارې یو مشر یا لیدر د خلکو پر چلند نفوذ کوي. یو مشر ممکن پر خلک تحمیل شوی وي، ممکن رسماً ټاکل شوی وي، ممکن د رایو له لارې رسماً انتخاب شوی وي، او یا ممکن په طبیعي توګه را څرګند شوی وي.

د مشري يا ليدر شپې طريقي:

۱- د ځانگړتياو طريقه: په دې طريقه کې د مشري ساينسي مطالعه کيږي او د اغيزمنو مشرانو ځانگړتياو باندې تمرکز کوي. د مشري د ځانگړتياو په اړه لمرۍ بنسټيزه تيوري يا نظريه داسې وه چې د ځانگړتياو لرونکي مشران روزل شوي نه وي بلکې له ځانگړتياو سره زېږېدلې وي. وروسته د مشري ځانگړتياو څېړنو د مختلفو افرادو فزيکي، ذهني او ټولنيزي ځانگړتياوې وڅېړلې.

۲- د چلند طريقه

يو وخت خلکو د مشري د ځانگړتياو په طريقه باور لره خو په ۱۹۵۰ لسيزه کې ترې نا هيلي شول او د څېړنو تمرکز هم د ځانگړتياو له طريقي د چلند طريقي ته بدل شو. له ۱۹۵۰ لسيز راپه دېخوا خلک په دې اند شول چې د مشر له فزيکي، ذهني او احساساتي ځانگړتياو څخه د مشر چلند زبات اړين ده. په کال ۱۹۶۴ کې رابرت بلېک او جېن موتون د مشري په اړه تيوري وليکله. په دې تيوري کې د توليد لپاره انديښنه د خلکو لپاره انديښني سره پرتله شوي او د دې ترڅنگ يې پنځه بديل چلندونه د مشري لپاره وړانديز کړي:

-کنټري کلب ليدر شپې: کم توليد/زبات خلک: د مشر د ټيم د غړو پر احساس او اړتياو ډېر تمرکز کوي. په دې فرضيه کې وېل شوي چې څومره خلک محفوظ او خوښ وي همدومره به ډېر او سخت کار کوي. په دې ستايل کې ممکن يوازي کاري چاپېريال يو خوښ چاپېريال شي مگر د لارښوني او کنټرول د نشتون له امله ممکن توليد زبات وويني.

-توليد وکړئ يا مړه شئ کم خلک / زبات توليد: د امر کوونکي ليدر شپې نوم هم ورته اخيستل کيږي. په دې ستايل کې مشران فکر کوي چې د کار کوونکو اړتياوې تل په دويمه طبقه کې دي او لمرۍ اړتيا زبات توليد ده. دا ډول مشران ډېر استبدادي فکر لري. د کار لپاره سخت قوانين، پاليسي او بهيرونه لري. کار کوونکو ته جزا ورکول د هغوي د هڅوني لپاره کاروي.

-غريبونکي ليدر شپې کم خلک/ کم توليد: په دې ډول مشري کې مشر يا مشره ډېر بې غوره وي. د کار تر سره کولو لپاره د کوم سيستم جوړولو هوډ نلري، نه د داسې کاري چاپېريال جوړولو هوډ لري چې انگېزه پيدا کوونکي وي او پايله يې د کار کوونکو قناعت نه کول، بې نظمي او د همغږۍ نشتوالی وي.

-سرک منځ ليدر شپې په منځي کچه توليد/ په منځني کچه د خلکو شمېر.

-د ټيم ليدر شپې لوړ توليد/ زبات خلک: د بلېک او موتو په نظر دا ماډل يا ستايل د ليدر شپې د غونډۍ لوړه څوکه ده. دا ډول مشران د توليد او د خلکو اړتياوې دواړو ته برابر ځای ورکوي. کار کوونکي په دې پوهيږي چې د اداري موخه څه ده او له همدې لارې د توليد اړتياوې ټاکي يا يې پېژني. په دې ډول مشري کې د توليد بريا د کار کوونکو بريا ده. کاري چاپېريال يې له ټيم څخه جوړ شوی وي او د کار کوونکو تر منځ پر يو بل باور او يو بل ته احترام موجود وي. پايله يې لوړه کاري انگېزه، قناعت او لوړ توليد وي.

د دندې يا گروپ طريقه

دا طريقه د مشري په دندو او منځپانگو تمرکز کوي. جان ادېر په کال ۱۹۷۹ کې وېلي چې د مشر

اغیزمنتوب په گروپ کې د اړتیا له درې برخو سره تړاو لري: د دندې ترسره کول، د ټیم جوړونه او ساتنه، او د گروپ د غړو اړتیاوې:

دنده: په دې کې د یو گروپ دنده ټاکل یا مالومول شامل دي.
د ټیم جوړونه او ساتنه: د ټیم له جوړونې وروسته د ټیم د ساتنې لپاره باید د ټیم روحیه تحریک کړل شي، معیارونه وټاکل شي، موثرو خبرو اترو ته لار هواره شي.
د ټیم د غړو اړتیاوې: په دې کې شخصي کټي، جایزې، شخړې او تصمیم شامل دي.

دنده، ټیم او د هر غړي دنده
دنده:

د کاري گروپ موخه ترلاسه کول؛
د گروپ دنده ټاکل؛
د کار لپاره پلان جوړونه؛
د سرچینو تخصیص؛
د چارو اداره او مسولیت؛
د نوعیت کنټرول او د ترسره کولو څارنه؛

د ټیم:

د ټیم روحیه او مورال ساتنه او جوړونه؛
د کاري څانگې په توگه همغږي چاري؛
معیارونه ټاکل او د نظم ساتنه؛
په گروپ کې د خبرو اترو طریقه؛
د گروپ روزنه؛
د مشر معاون ټاکنه.

د هر وگړي دنده:

د گروپ د هر غړي اړتیاوې نظر کې نیول؛
شخصي ستونزې په پام کې نیول؛
شخصي اړتیاوې د گروپ له اړتیاو سره برابرې؛
د گروپ د هر غړي روزنه.

د مشرې دندې او مسولیتونه

خبرتیا: په گروپ کې څه پېښیږي، د گروپ بهیر، او اوسنۍ د بحث لپاره منځپانگې.
پوهېدنه: په دې پوهېدل چې یوې ځانگړې چارې ته اړتیا ده.
وړتیاوې: په اغیزمنه توگه ترسره کول، چې ممکن قضاوت یې له ترسره کولو وروسته وشي او یا هم د گروپ لخوا په چلند کې وشي.

د مشر د کارونو لړۍ

د اجرائي په توگه: د گروپ د کړنو او فعالیتونو بڼه همغږی کوونکې، د پالیسیو د اجرا کېدو

څارونکی.

- د پلان جوړونکي په توګه: د هغو لارو ټاکونکی چې په کومې ګروپ موخې ته رسیږي. په پلان جوړونه کې اوږمهاله او لنډ مهاله دواړه پلانونه جوړوي.
- د پالیسي جوړونکي په توګه: د ګروپ د پالیسي او موخو بنسټګر وي.
- د کارپوه په توګه: په دې ډول دنده کې مشر د وړتیاو او مالوماتو سرچینه وي. ممکن په دې دنده کې له تخنیکي اسانتیاو او د ګروپ له غړو هم مرسته تر لاسه کړي.
- بهر کې د ګروپ د استازي په توګه: په دې دنده کې د ګروپ ویاند وي، د ګروپ استازیتوب کوي، بهر ته د مالوماتو لېږونکی او له بهره د مالوماتو تر لاسه کونکی وي.
- د جابزې یا جزا ټاکونکی: د ټاکل شوي واک له مخې د ګروپ پر غړو کنټرول کوي او جزا یا جابزه ورته ټاکي.
- د منځګړي په توګه: د ګروپ د غړو ترمنځ شخړې هواروي.

د مشرۍ ستایل

د مشرۍ ستایل هغه طریقه ده په کومه کې چې یو مشر کړنې ترسره کوي یا دنده پر مخ بیایي. د مشر لخوا د ګروپ له غړو سره د چلند طریقي ته وایي.

دیکتاتورۍ ستایل

هغه اجباري ستایل ده په کوم کې چې خلک دې اړ اېستل کېږي چې هغه ډول عمل وکړي څرنگه چې ورته وېل شوي وي. اېل یاس په کال ۱۹۹۵ کې دیکتاتورۍ داسې تعریف کړي: یو داسې ستایل ده په کوم چې یو مشر د ډېر واک لاسته راوړني او د واک ساتنې هڅه کوي او غواړي چې هر څومره ممکن وي پرېکړې په خپله وکړي. د دې ستایل ټول تمرکز یوازې په رهبر وي او دملا ترو خیال ساتنه پکې نه کېږي. دا ستایل د جابزې پر ځای جزا کاروي تر څو خلکو کې نظم رامنځته کړي. که څوک د دیکتاتور د طریقي پر ځای په خپله طریقه یو څه ترسره کړي له جزا سره مخ کېږي. د خلکو احساس ته پکې پام نه کېږي.

په لنډه توګه دیکتاتورۍ خلک نه پرېږدي چې د ځان د اړتیاو په اړه فکر وکړي. هغه رهبران دا ډول سیستم پیاده کوي چې د خلکو د اړتیاو لپاره کار کول یا په کار کولو وخت ضایع کول نه غواړي. خو که چېرې له خلکو سره د کار کولو هوډ وکړي له ډېر نږدې خلک څاري، کنټرول او لارښونه ورته کوي.

لېسې فېغ ستایل یوه فرانسوی جمله ده او مانا یې پرېږدی چې ویي کړي

دې ستایل ته په هر کس متمرکز ستایل یا ازاد واک لرونکی ستایل هم وایي. په دې ستایل کې مشر موجود وي خو د ګروپ ټول غړي واک لري چې پرېکړه وکړي. دا سیستم ډېر دیموکراسي ته ورته وي خو د رهبر ټول فکر خپل ځانته متمرکز وي. په دې ستایل کې پر ځینو کسانو له حده ډېر باور شوی وي. د ګروپ غړو ته لږ لارښونه شوي وي او یا د کړنو لپاره ورته هېڅ لارښونه نه وي شوي. داسې یو ستایل ده په کوم کې چې مشر کار کوونکو ته اجازه ورکړي وي چې خپله کړنې په هغه طریقه ترسره کړي څرنگه یې چې دوي ترسره کولای شي. مشر یوازې د کار کوونکو لپاره مواد چمتو کوي او د هغوي سوالونه ځواب کوي.

د لیسې فېغ ستایل مشر کوم واک نلري یوازې په خپله اداره کې د خپلو کار کوونکو د کړنو نندارچي وي. کله چې مشر له یوې کاري ډلې بلې کاري ډلې ته ولاړ شي پناه شوې ډلې کې لویه کاري ګډوډي

رامنخته کيږي. که چېرې کاري گروپ کې انگېزه وي خپله خپلې موخې ټاکي. ځينې کار کوونکي په دې ستايل کې کار نشي کولای ځکه چې ډېرې لارښونې ته اړتيا لري.

ډيموکراتيک يا گډون کوونکی ستايل

ډيموکراتيک ستايل چې خپل طبيعت کې گډون کوونکی ستايل ده د مشرانو ترمنځ ډېر پېژندل شوی او نامتو ستايل ده. دا ستايل د خلکو لخوا هدايت کېدونکی ستايل گڼل کيږي. که چېرې يوه پرېکړه کيږي د پرېکړې لپاره ټول گروپ په موضوع گډ بحث کوي او مشران د بحث او پرېکړې لپاره اسانتياوې رامنځته کوي. مشر د غړو پرېکړې د خپلې پرېکړې د غني کولو لپاره کاروي. مشر د گروپ غړو ته دا روښانه کوي چې که چېرې گروپ په پرېکړې کولو ونه توانېده مشر به خپله پرېکړه کوي.

په دې ستايل کې کار کوونکي د کاري چاپېريال له ټولو چارو خبر کړل شوي وي. استازي او کار کوونکي دواړه د دې لپاره روزل شوي وي چې د ټيم يا گروپ موخې ته په گډه او په همغږۍ سره ورسېږي. په دې ستايل کې مشر د دواړو توليد او خلکو خيال ساتي. په لنډه توگه دواړه مشران او کار کوونکي موخې ته د رسېدو لپاره گډ کار کوي. د وخت مديريت

اغيزمن د وخت مديريت د خپل ځان له دسپلين يا نظم سره تړاو لري. هر انسان ډېر کارونه لري او بايد هر يو ترسره کړي خو د کړنو د ترسره کولو لپاره کافي وخت نلري. دوه ډلې داسې خلک وي چې دواړه په يوه کچه ډېر کارونه لري خو يوه ډله يې په سمه توگه ډېر او کم وخت کې ترسره کوي او د بلې ډلې کارونه ناسم، ډېر وخت پرې ضايع شوی او کړنې يې هم کمې وي.

په کاري نړۍ کې تل يا کمپيوټر خراب شوی وي، يا هم کوم فايل ورک وي او يا هم ستونزې موجودې وي کوم چې زمونږ وخت ضايع کوي او د مخنيوي لپاره يې هم کومه لاره چاره نشته. دا په دې مانا چې د وخت د مديريت لپاره بايد خپله داسې يو فرمول جوړ کړو چې زمونږ وخت زمونږ په طريقه له ضايع کېدو وژغوري.

مخکې تر دې چې دا پلان جوړ کړی چې په څه او چېرته وخت ضايع کړی تر دې مخکې دا فکر وکړئ چې څومره وخت لری. د وخت مديريت او بوديجه کول د پيسو مديريت او بوديجه کولو ته ورته دي. مخکې له دې چې تاسې فکر وکړی چې چېرې په څه پيسې ولگوم تر دې مخکې د خپلو پيسو په اړه فکر کوی چې څومره پيسې لرم او چېرې يې لگولای شم همداسې وخت هم ده تر کړنې او ځای مخکې د خپل وخت په اړه فکر وکړئ چې څومره وخت لرم او چېرې په څه يې مصرفولای شم.

څرنگه د وخت مديريت کولای شئ؟

خپل لمړيتوبونه مو په نښه کړئ

له خپل ځانه وپوښئ چې:

—ستاسې د دندې موخه څه ده؟

—له تا څخه د کومو کړنو توقع کيږي؟

—د خپلو کړنو لپاره څومره وخت لري؟

—د خپلې موخې د لاسته راوړنې لپاره بايد کومې چارې ترسره کړي؟

د خپلو لمړیتوبونو مدیریت وکړئ

کار په دوه کټگورۍ وپشل کړئ:

۱- د غبرگون کار: ځینې چارې داسې دي کومو ته چې باید تاسې سم دلاسه غبرگون وښیئ یا عمل وکړئ او د پلان لپاره یې کوم وخت نلری.

۲- فعال کار: داسې کارونه چې له پېښېدو یې تاسې مخکې له مخکې خبر یاستی او پلان ورته جوړولای شی.

په پورته یادو شوو دواړه ډوله کارونو کې تاسې د خپل وخت مدیریت په لاندې توګه کولای شی:
— په دې باید پوه شو چې د ورځې او اونۍ کې خپل څو % وخت په فعالو او د غبرگون په کارونو لګوو.

— د فعاله کارونو لپاره پلان جوړ کړئ.

— د غبرگون کارونو لپاره پکې وخت پرېږدئ.

— یوه چاره تر هغه مه پرېږدئ تر څو مو ټاکلی وخت پای ته نه وي رسېدلی او د ټاکلي وخت تر اخري دقیقې دوام ورکړئ.

ځینې خلک خپلې لویې او اړینې چارې د وړو چارو لپاره پرېږدي او د خپلو وړو چارو په تر سره کولو کې ترې نورې چارې پاتې وي. کله چې ورځ پای ته ورسیري په دې پوه شي چې اصلي موخه یې د لویو او اړینو چارو تر سره کول وو خو دوی د لویو چارو سره تړاو لرونکو وړو او غېرې ضروري کارونو کې بوخت وو. پایله یې سترس وي ځکه چې دوي باید اړینې چارې تر سره کړي او خپل نور وخت پرې ضایع کړي.
پرېزنتېشن

پرېزنتېشن یو داسې میتود یا طریقه ده د کومې له لارې چې پر خپلو افکارو یا نظریاتو له خلکو سره خبرې اتري کوو. یو اکادمیک یا سوداګریز پرېزنتېشن ستونزمنه چاره ده په ځانګړې توګه که یې په لمړي ځل تر سره کوی خو که یې په سمه توګه څو ځلې تمرین کړی ډېره اسان چاره ده. پرېزنتېشن د خپلو نظریاتو روښانه کولو لپاره ډېره اغیزمنه طریقه ګڼل کيږي.

بهر

تر هر پرېزنتېشن وړاندې باید لمړی خپل ځان چمتو کړئ.

لمړی ګام: د خپل پرېزنتېشن پلان جوړ کړئ

موضوع: تاسې باید په موضوع کې کافي مالومات ولری.

د مالوماتو راغونډول: له خپلې پوهې او تجربې، له خپلو همکارانو، کتابونو، رسنیو او انټرنیټ ټول اړین مالومات راغونډ کړئ.

د اورېدونکو ډول او شمېر: د خپلو اورېدونکو په اړه مخکې له مخکې ځان خبر کړئ چې څوک دي او موخه یې څه ده، اړتیاوې یې څه دي، په موضوع کې څومره پوهه لري، شمېر به یې څومره وي؟ د تشریح لپاره اېزار: په دې ځان پوه کړئ چې د تشریح لپاره څه باید وکارول شي د بیلګې په توګه

پاور پوائنت، سپینه تخته او مارکر، چارټ او که یوازي خبري؟

دوېم گام: خپل پرېزنتېشن چمتو کړئ.

ليکل: خپل ليکل مو په برخو ووېشي:

—تعريف يا پېژندنه؛

—تشریحي متن، هغه برخي چې تاسي پرې بحث کول غواړی په نښه کړئ؛

—که چېرې پاور پوائنت نه کاروی نو په وړو کاغذونو د خپل ځان لپاره نوټ چمتو کړئ.

درېم گام: پر خپل پرېزنتېشن تمرین وکړئ

—خپل پرېزنتېشن يا په یوازي توگه د هينداره مخي ته تمرین کړئ او يا څو ملگري پيدا کړئ له

هغوي سره يې تمرین کړئ.

—د پرېزنتېشن وخت محدود وي د تمرین پر مهال يې وخت وټاکئ.

څلورم گام: پرېزنتېشن مو ترسره کړئ.

—د سټیج ویره ځان کي ختمه کړئ تر ټول ښه طريقه يې ساه اخيستل دي.

—په ځان باور ولرئ.

—په نورمال توگه خبرې وکړئ.

—له خلکو سره مناسبه د او نه پرې کېدونکي د سترگو اړیکه وساتئ.

—هغه ټکو ته وگورئ چې تاسي په نښه کړي او بيا له خپل یاد څخه خبرې وکړئ.

—د پرېزنتېشن ورکولو پر وخت تل ودرېږئ له ناستي کولو ډډه وکړئ کنه پرېزنتېشن به مو ډېر بي

اغیزه شي.

—نورو ته هم د گډون کولو چانس ورکړئ او سوالونو ته يې لنډ ځوابونه ووايئ.

—په پای کي دا پوښتنه وکړئ “که څوک کومه پوښتنه لري.”

—د اړیکي لپاره مالومات ورکړئ.

—له اورېدونکو د گډون او حوصلي لپاره مننه وکړئ.

د سټرس مدیریت

سټرس له لاتین کلیمي (stringere) څخه اخيستل شوی لفظ ده او مانا يې ټينگول يا کلکول دي لکه

غوټه چې کلکه کرل شي. دې لفظ سلگونه کاله د مختلفو خلکو لپاره جلا مانا گاني لرلي خو په ۱۷

پېړۍ کي له سختۍ او نا ارامۍ سره تړاو ورکړل شو، په ۱۸ او ۱۹ پېړۍ کي له فزيک او انجینري

سره تړاو ورکړل شو خو اوس وخت کي سټرس ذهني فشار ته وايي.

مونږ وينو چې خلک وخت نلري او د هر څه لپاره يې ضرب الاجل ټاکلی وي، ډېر خلک منډې وهي

تر څو پروڼ ورځ لاسته راوړي. همدا يو ډول فشار ده چې عکس العمل يې ستاسي د بدن داخل کي

توليديري، د دې فشار د توليد لاملونه ممکن بهرني يا داخلي وي.

په دې بايد پوه شو چې سټرس څه او څه يې د توليد لامل گرځي او څرنګه له سټرس سره معامله

وکړو.

—سټرس کېدل يوه نورمال يا عادي خبره ده، که چېرې سټرس نشو هېڅ به ونشو کړای؛

د سترس کچه په هر کس کې توپیر لري.

د سترس عامې علامې

فزيکي

–اښتيا – کمېدل، زباتېدل

–خوب – کمېدل زباتېدل

–لنډه ساه اخيستنه

–د سترگو رېږدل

–زړه بدوالی

–عضلاتي درد

–سر درد

–لرزېدل

–خوله وچېدل

احساساتي علامې

–د ماتې احساس

–په ځان باور نلرل

–د ژړا احساس

–د يوازېتوب احساس

–خپل ځانته کم احترام

–په نامناسبه توگه خوځېدل او يا په نامناسبه توگه د توکو نيول

–بې منطقه کېدل

–دتمرکز وړتيا له منځه تلل

–په هر څه کې بې علاقي کېدل

–غصه

ژوند کې ډېرې ستونزې دي خو ډېرې يې تراوسه ندي پېښې شوي. د سترس پر وخت تاسې د هغه څه په اړه فکر کوی او خپل ۹۰% وخت پرې ضايع کوی چې ممکن اصلا پېښ نشي.

څرنگه سترس کم کړو؟

–د سترس لامل په نښه کړئ؛

–د بدلېدو هڅه يې وکړئ؛

–که بدلون يې امکان نلري ويې منئ؛

–د هغه څه لست جوړ کړئ چې تاسې پکې ښه ياستئ؛

–کله چې يوه ښه چاره ترسره کوی د خپل ځان ستاينه وکړئ؛

–خپل ځان سره داسې چلند وکړئ لکه څرنگه چې له نورو د چلند توقع لری؛

–خپل احساس مو له يو داسې کس سره شريک کړئ چې تاسې باور پرې لری؛

–د لنډ وخت لپاره تفريح وکړئ چېرې سفر وکړئ.

فکر

زده کول یوازي تکرارولو او د تکرار له امله په یاد پاتې کېدو ته نه وايي. لکه د کیمیاوي فارمول تکرار او د تکرار له امله په یاد کې پاتې کېدل، لکه د اعدادو ضرب، د ژبې توري، شعر او داسې نور... دا ډول زده کړې ممکن تاسې سره تر لیسې پورې مرسته وکړي خو که خپل مسلک کې د لوړو زده کړو اراده لرئ نو تر هر څه مخکې مو د فکر پر ودې کار وکړئ. د فکر ودې لپاره تر ټولو لمری باید د فکر د ډولونو په اړه ځان پوه کړو له هغې وروسته د خپل فکر وده تمرین کړو او په درېم گام کې یې وکارو.

په بنسټیزه توګه دوه ډوله فکر (د نیوکې فکر، د خلاقیت فکر) موجود ده. دا دواړه فکرونه یوازي د ستونزو په حل کې مرسته نکوي بلکې د پرېکړې کولو لپاره هم اړین دي. خپل فکر کې باید انعطاف مننونکي واوسئ.

د نیوکې فکر

که چېرې تاسې د نیوکې د فکر وړتیا لرئ په دې مانا ده چې تاسې د دې وړتیا هم لری چې فکر وکړی "ایا یو نظر د پلي کېدو وړ ده کنه؟" په عصري وخت کې هر څه ډېر په تېزۍ سره روان دي، یو څه طرحه کيږي خو د طرحې له پلي کېدو مخکې نورې طرحې او پروژې بشپړکيږي. که چېرې له دې تېزې پرمختګ سره برابر گام وانخلي نو ممکن ډېر وروسته ترې پاتې شئ او ستاسې سیالي کونکي تر تاسې ډېر مخکې ولاړ شي. کوم مالومات چې تاسې لرئ ممکن اعتبار یې ختم شوی وي نو له همدې امله د نیوکې فکر خپل کړئ، په ځان باور ولرئ او مخکې گام پورته کړئ.

- د نوو اندونو په ارزونه او جذب کې پراخ فکر ولرئ؛
- خپل لیاقت په مستقلة توګه وکاروئ؛
- مختلفو نظرونو ته خپله کې تړاو ورکړئ؛
- په تازه مالوماتو ځان پوه کړئ، څېړنه پکې وکړئ؛
- خیالات له حقایقو څخه جلا کړئ؛
- خپله منطقي وړتیا د تېروتنو د مخنیوي لپاره وکاروئ.

د خلاقیت فکر

هغه غېږې معمولي فکر ته وايي چې مخکې چا پرې فکر او عمل نه وي کړی. که تاسې غواړئ د خلاقیت فکر وړتیا ولرئ نو ځینې محدودیتونه له منځه ویسئ. تل د یوې ستونزې د هوارولو لپاره مختلفې طریقې موجودې وي، همداسې د یوې کړنې د ترسره کولو لپاره هم تل مختلفې لارې شته وي. که تاسې د یوې کړنې یا ستونزې هوارولو لپاره نوې لار پیدا کړی همدا خلاقیت گڼل کيږي.

- د یو څه لپاره یوازي یو ځواب سم نه وي بلکې د یو څه لپاره بې شمېره سم ځوابونه موجود وي؛
- د خلاقیت د فکر لپاره ځینې وخت باید منطق هېر کړو؛
- ممکن تل بريالي نشئ، د بريالي کېدو لپاره بیا هڅه اړینه ده.

په کار خای کې په ځان باور

داسې نه چې ځینې کسان په ځان باور لري او ځینې یې نه لري بلکې ټول خلک په ځان باندې له باور لرلو سره زېږېدلې. صرف دومره ده چې کوم خلک په ځان باور لرل کار خای کې وکاروي تر نورو یې کارې تولید زیات وي. سره له دې چې زموږ جنټیک زموږ په ظرفیت کې رول لري خو بل فکتور یې دا هم دی چې ولې او کله په ځان د باور لرلو کچه کې توپیر رامنځته کېږي او څرنگه یې د کمېدو په صورت کې بېرته زیات کړو. کوم خلک چې په ځان باور لري نو دا وړتیا یې هم ورسره زده کړې وي چې په ځان د شک کولو احساس کنټرول کړي او د هرې ورځې په اوږدو کې په خپل ځان د باور کچه لوړه وساتي. دا ډول خلک چې د هر سکتور، په هر رول او هر مقام کې وي تر نورو زیاته لاسته راوړنه لري.

په ځان باور څه ته وايي؟

په هر ډول حالت کې په ځان تکیه کولو ته په ځان باور وايي. ته څوک یې، ته څه کوي او ته څه وړتیاوې لري یو چلند او احساس دی او په ځان د باور لرلو لپاره پرې پوهېدل ډېر اړین دي. څوک چې په ځان باور لري نو خپل ځان له پېژندلو پس هماغسې مني لکه څرنگه چې وي. خپل کمزوري ټکي او مثبت ټکي ورته مالوم وي او د دواړو په اړه مثبت نظر لري.

په ځان باور لرونکی کس له خپل ځان څخه ریښتیني تمې لري په دې مانا چې تمې یې نه له خپلې وړتیا ټیټې وي او نه لوړې وي بلکې ریښتیني وي. موخې یې روښانه او ریښتیني وي، خپلې موخې ځانته او نورو ته په روښانه توګه بیانولای شي. کوم کس چې په ځان باور لري تل د یو نوي څه کولو په لټه کې وي تر څو پرې خپله پوهه او فکري وده زیاته کړي.

که چېرې دې په ځان باور کم وي تل به د ځان په اړه شک لري، نوي فرصت او حالت څخه به تېښته کوي او تل به هڅه کوي چې په هغې پوهې چارې مخ ته بوځي کومه چې تا مخکې ترلاسه کړې وي. همداسې به تل له نیوکې سره ډېر بې کچې حساس اوسي او هره نیوکه به ډېر بد اغیز درباندې لري او دا ټولې چارې به تاته له نورو کم احساس درکوي. له چارو د تېښتې لپاره به ځانته وړاندېز کوي چې ته وړتیا نه لري او که چېرې پکې بوخت شي نو نور به دې تېروتنې پیدا کړي.

په ځان د باور کچه هر وخت کې بدلون مومي او ستا له وړتیاوو سره کوم تړاو نه لري بلکې ستا له لرلید سره تړاو لري، د خپل ځان په اړه له فکر سره دې تړاو لري. همداسې ستا له ذهني او فزیکي احساس سره هم تړاو لري. د بېلګې په توګه یو نظر چې ته یې خپلو همکارانو سره په ډېره اسانۍ شریکوي او د شریکولو په وخت کې په ځان باور لري، که چېرې ته همدا نظر خپل لوړ پوړو سره شریک کړي ممکن په خپل ځان د باور کچه دې ډېره کمه شي نو له همدې امله په ځان باور ستا له ذهني، فزیکي احساس او وضعیت سره تړاو لري.

په ځان باور لرل او په ځان د باور لرلو حالت کې اوسېدل اړین دي او که چېرې تاسې دا وړتیا پیدا کړئ چې د هرې ورځې په کچه په هر حالت کې په ځان د باور لرلو کچه لوړه وساتئ نو هر څه مو چې مخې ته راشي تاسې په خپلو وړتیاوو او خپل ځان تکیه کولای شئ او له دې لارې د هر ډول

حالت مدیریت هم کولای شی .

کله هم چي په خپل ځان باور ولری نو تاسي ډېر آرام او کم تشویش کوونکي کيږی. تل مو هر کس او هر حالت ته غبرگون مثبت وي. تل د نوي فرصت په لټه کي کيږی او هر نوی فرصت مو د پوهي په زیاتېدو کي مرسته کوي.

په ځان باور زده کېدای شي

مخکي تر زده کولو يي دا ذهن کي ولری چي په ځان باور کومه مخکي له مخکي انسان کي موجوده ځانگړنه نه ده او ستاسي له لرليد او د خپل ځان په اړه له فکر سره تړاو لري. په ځان باور د هغو فکرونو چي ته يي کوي او هغو کړنو چي ته يي ترسره کوي پایله ده. ته خپل فکر ته بيا ځلي چوکاټ جوړوی شي، همداسي داخل کي د خپل ځان په اړه منفي فکر او نيوکي کمولای شي تر څو کړنو ته مخه کړي او دا چاره ستا په خپل ځان باور زیاتېدو کي مرسته کوي .

په ځان مو باور هغه وخت زیاتېدای شي چي کله يوه چاره په سمه توگه ترسره کړی او يا هم نيوکي او وړانديز سره مخ شی. خو که چېرې چاره په ناسمه توگه ترسره شي، تاسي رد ځواب ترلاسه کړی او يا هم له وړانديز پرته نيوکه درباندي وشي او يا هم د پلان سره برابر هر څه ترسره نشي په ځان باور مو کميږي نو ځکه اړينه ده چي يوازي په بهرني تصديق په ځان د باور زیاتېدو لپاره تکيه ونه کړی او خپله مسوليت په غاړه واخلي چي په ځان باور په خپل ذهني او فزيکي حالت سمولو زيات کړی.

ته خوښه لري

په ځان باور په خپلو وړتياو باور لرل دي. ارواپوهان وايي چي مونږ فکر کوو چي "ريښتيا دي کنه نو" دا چاره د فکرونو بهير دی او زمونږ کړنو او چلند ته جوړښت ورکوي. ته دا خوښه لري چي کوم فکرونه تکرار کړي، ته خوښه لري چي کومو توليد شوو فکرونو ته غور شي، ته خوښه لري چي کوم توليد شوي فکرونه وننگوي. د بېلگي په توگه ستا مغز دا فکر توليد کړ چي ته " دا نشي کولای" ته دا خوښه لري چي دا فکر په بل فکر "ته يي کولای شي" وننگوي او دا چاره ستا په ځان باور ډېرېدو کي مرسته کوي. څومره چي ته په ځان د باور جوړېدو فکر په کړنو او چلند کي تکراروي همدومره دي په ځان باور زیاتيږي. د ځان په اړه خپلو باورونو او فکرونو ته کتنه او ننگول يي ستا په ځان باور جوړولو کي مرسته کوي.

يو دقيقه ممکن تاسي د خپل ځان په اړه ډاډه واوسئ خو بله دقيقه کي مو فکر کي د ځان په اړه شک پيدا شي. په ځان مو باور د مختلفو لاملونو له امله بدلون موندلی شي. کله چي سټرس يي، تشویش ولري او يا سټري اوسي او يا هم بي کچي زيات بي انرجي احساس ولري نو د لنډ وخت لپاره دي په ځان باور کمېدلای شي. د مخنيوي لپاره يي هره ورځ سپورت، سالمو خوړو او کافي تر اته ساعتو پوري خوب ته مخه کړی ځکه چي درېواړه هر ورځ ستاسي په خپل ځان باور ساتلو کي مرسته کوي. که چېرې تاسي د درېواړو له امله چاري سمې پر مخ يوسئ او يا هم د خپلو چارو په اړه د

نورو مثبت نظر واورئ نو دا مو هم په خپل ځان باور زیاتېدو کې مرسته کوي، په ځان باور مو له لټي بهر کوي، تاسې نوو کړنو ته اړ باسي او نوې کړنې تاسې ته نوې پوهه در په برخه کوي، نوې پوهه مو فکري وده کې مرسته کوي .

که تاسې چېرې په ځان د باور کمېدو پرمهال ځانته یو څو دقیقې د فکر کولو لپاره ورکړئ او دا ومومئ چې څه مو په ځان د باور د کمېدو لامل شو له لیکلو وروسته یې په دوامداره توګه د سمون لپاره کار وکړئ نو په خپل ځان مو د باور زیاتېدو کې مرسته کوي. همداسې مو که چېرې په خپل ځان باور زیات احساس کړ نو هم ورته چاره ترسره کړئ او له موندلو او لیکلو وروسته ادامه ورکړئ.

په ځان باور مو څه اغیز کوي ؟

کله چې تاسې وده وکړئ په تاسې د تېر وخت تجربه، مور او پلار، د پوهې کچه، ملګري او ټولنه خپل اغیز لري. دا ټول ستاسې په باور او په ځان باور جوړولو کې ونډه لري او په خپل ځوان عمر کې د همدې باور پر بنسټ نړۍ ته کتنه کوئ. اروا پوهان وايي چې فکر، ارزښتونه او لرلید مو له اووه کلنۍ رامنځته کيږي .

کوم فکتورونه چې په ځان باور باندې اغیز لري ؟

۱ - وېره

وېره د انسان او د ژوي داخل کې داسې بدلون نه موندونکی چلند دی د کوم چې د رامنځته کېدو لامل بهرني تحریکونکي فکتورونه دي او د بقا یا ژوندي پاتې کېدو لپاره بنسټیز ګڼل کيږي. انسان وېره احساس کوي ځکه چې وېره د انسان حفاظت کې مرسته کوي. د تکامل له نظره زمونږ لمړیتوب زمونږ بقا ده. مونږ داسې جوړ شوي یو چې د خطر وړاندوینه کوو، له وړاندوینې وروسته ځان چمتو کوو او شخړه یا مقاومت ورسره کوو .

کله هم چې تاسې ناڅرګند او نامالوم حالت سره مخ شئ نو فکر کوی چې خطر یا کوم بد څه کمین نیولی. که چېرې یو کس په ځان باور ولري او له ناڅرګند حالت سره مخ شي نو د وېرې احساس کولو په ځای فرصت پکې لټوي او ګمان کوي چې تر پخوا ښه حالت سره مخ کېدونکی دی .

څېړنو موندلې چې که اوسنی حالت ډېر ښه حالت هم نه وي خو د زغم وړ وي نو بیا یې هم د ښه خو ناڅرګند حالت په پرتله محفوظ احساس پکې کوو. همدا یې لامل دی چې مونږ تل هغه څه کوو چې پرې پوهیږو او له هرې نوې کړنې او زده کړې ډډه کوو په دې مانا چې ذهن کې مو په یوه مالوم حالت کې د ځان پاتې کېدو وړاندوینه کړې وي او له ناڅرګند یا نامالوم حالت څخه یې تل د ژغورنې هڅه کې یو. خو له دې ټولو هڅو سره بیا هم ناڅرګند یا نامالوم حالت مخنیوی ناشونی دی او د ژوند یوه برخه ده .

مالوم او څرګند حالت کې مونږ خپل ځان محفوظ احساس کوو او کله چې له ناڅرګند حالت سره مخ شو سملاسي مو مغز مونږ ته وايي چې حفاظت مو له ګواښ سره مخ دی، دا چاره زمونږ فزیولوجي

کې بدلون رامنځته کوي او سملاسي مو بدن د سترس په کورټيزول او اډرېنالين هورمونونو ډکوي. ياد هورمونونه زمونږ بدن له حالت څخه تېبنتې او يا مقاومت ته چمتو کوي او يا مو بدن کنګل حالت ته بيايي. د انسان د مغز د کورټيکس مخکينۍ برخه د فکر او پرېکړې دنده پر مخ بيايي، له يادو هورمونو سره وينه کې ټينګوالی رامنځته کيږي او د مغز د کورټيکس له منځنۍ برخې تخليه کيږي، وينه د بدن ځينو غړو او عضلو لور ته بهيږي، ياده چاره زمونږ بدن مقاومت، تېبنتې او يا پټېدو ته چمتو کوي. په اوس وخت کې چې انسانان له کومو خطرونو او ګواښونو سره مخ دي له پخوا سره ډېر توپير لري خو مغز اوس هم لکه د پخوا په څېر جوړښت لري او له همدې امله هر ناڅرګند حالت ته انسانان لکه سلګونه پېړۍ وړاندې د خپلو پلرونو په څېر غبرګون بڼې .

که چېرې وېره احساس کړو نو مونږ په سترس او د سترس په هورمونونو او تشويش ډکوي، له مثبتو احساساتو مو خالي کوي او په ځان مو باور کموي.

۲ - د ماتې خوړلو وېره

مونږ تل له نوې زدکړې او نوو کړنو ډډه کوو ځکه چې د ماتې خوړلو وېره راسره وي او دا وېره مو په ځان باور خپل اغيز لري. که چېرې کار ځای کې يو فکر کوو چې ناسمه چاره به پر مخ يوسو، د همکارانو تر مخ به کم راشو، تروېچ به تر لاسه نه کړو، د ماتې له امله به دنده له لاسه ورکړو .

وېره لکه د نور هر ډول چلند په څېر يو زده شوی چلند دی . وېره يو زده شوی چلند دی : مونږ چې کله په يو څه پوهېږو او د پوهې پر بنسټ يوه چاره سمه پر مخ وړو نو بدل کې يې جايزه راکول کيږي خو هېڅکله کورنۍ، ښوونکي، ټولنه مونږ ته د تېروتنې له امله، د پوهې زياتولو لپاره د پوښتنې له امله، له نورو سره د توپير لرلو له امله او د نوې تجربې کولو له امله جايزه نه راکوي. له همدې امله مو وېره له يادو چارو راګرځوي او مونږ هغه څه کوو چې د نورو تصديق پرې تر لاسه کولای شو (باورونه په کم عمر کې جوړيږي او د همدې باورونو پر بنسټ مونږ تل تکراري کړنې ترسره کوو او له هرې نوې چارې ډډه کوو، تل په دې هڅه کې يو چې د تر لاسه شوي پوهې پر بنسټ سمې چارې ترسره کړو او د تېروتنې خطر په غاړه وانځلو).

تاسې تل په دې لټه کې ياستې چې نوی نظر ونلرئ ځکه چې فکر کوی نوی نظر پلي کول به له ماتې سره مخ شي. که چېرې تاسې په ځان باور ولرئ نو له ننګونو وېره نه لرئ، تل له نورو سره د ځان توپير په نوي نظر لرلو او پلي کولو کوئ، هرې پخوانۍ قاعدې يا نورمونو او قوانينو کې بدلون او نوښت رامنځته کوئ .

۳ - له برياً وېره

يوازې له ماتې خوړلو وېره مو په ځان باور لرل نه اغيزمن کوي بلکې د برياً وېره هم په ځان باور باندې خپل اغيز لري. زمونږ مغز داسې بهير ته مخه کوي : که چېرې د برياً په لور زما نوی نظر چارې سمې پر مخ يوسي نو بدلون ورسره رامنځته کيږي، بدلون د ناڅرګند حالت رامنځته کول کوي او نوی نظر مو د بدلون په وېرې زهن ډکوي .

نوی نظر بدلون رامنځته کوي، بدلون ناڅرگند حالت رامنځته کوي او نا څرگند حالت وېره رامنځته کوي، ویره انسان کې د ستړس او تشویش لامل کيږي او د بریا مخه ډب کوي، انسان کې له بریا وېره پیدا کوي.

۴ - ستړس مو په ځان باور کموي

ستړس د هڅې او مقاومت لپاره ذهني يا احساساتي ځواک دی، مطلوب (غوښتل شوی) او یا نا مطلوب (ناغوښتل شوی) حالت یې رامنځته کوي. همداسې تشویش د یو داسې څه په اړه د نارامتیا او اندېښنې احساس دی د کوم چې پایله ناڅرگنده وي. مونږ ډېری وخت ستړس او تشویش لرو. لامل یې په دوه لاسونو کې لکه د ډېرو توپونو پورته اچولو او قپ کولو په څېر د لمړیتوبونو، ضرب الجلونو (د یوې چارې ترسره کولو لپاره وروستی ټاکل شوی وخت) پورته اچول او قپ کول دي. بل لامل یې ممکن بې کچې کاري بوختیا او د کورنۍ چارې پر مخ وړل وي. د هر انسان لپاره د ستړس او تشویش سرچینه توپیر لري خو په ټولو کې د فزیلوجي د بدلون لامل کيږي، بدن کې د ستړس د هورمونونو (کورتیزولو او اډرنالین) سیلاب رامنځته کيږي کوم چې د تېښتې، مقاومت او یا جام پاتې کېدو لامل کيږي او یاده چاره زمونږ بدن باندې لاندې اغیزونه لري :

-د زړه ضربان مو تېزېږي تر څو په اکسیجن غني وینه غټو عضلو ته ورسوي.

-د سا اخیستنې نرخ کې مو زیاتوالی رامنځته کيږي تر څو وینه کې د گډېدو لپاره زیات اکسیجن انتقال کړي .

-وینه ورسره ټینگیږي او د ټینگیډو فکتورونه چمتو کوي تر څو د بدن له هر ډول ټپ د وینې بهېدنه نا ممکنه کړي.

-د مغز د کورتېکس له مخکینۍ برخې کومه چې د فکر کولو او پرېکړې لپاره کاروو وینه ترې تخلیه کيږي.

-د نږدې چاپېریال لید مو زیاتېږي او دا چاره مو د چاپېریال په اړه خبرتیا زیاتوي.

-د سترگو د گاتو منځ ډېر روښانه کيږي او زیاته رڼا پرېږدي کوم چې ښه لید کې مونږ سره مرسته کوي .

-تر بل هر وخت مو د اورېدو وړتیا زیاتېږي .

-پوستکی مو یا زیاته خوله تولیدوي او یا سړيږي.

پورته غبرگون ستړی کوونکی وي او کله مو چې ستړس او تشویش ستړي کړي، ستړیا مو په ځان باور کموي.

احساساتي غبرگون مو په ځان باور کموي

انسان د احساساتو لرونکی ژوی دی. احساسات د خوښي، مینې، وېرې، غسې او کرکې احساس دی. د رامنځته کېدو لامل یې ممکن هغه حالت وي کوم کې چې ته بې او یا هم هغه خلک وي له کومو سره چې ته یې. احساسات مختلف ډوله احساسونه دي او هر حالت کې د غبرگون په توګه لمړی احساسات کاروو وروسته سملاسي د مغز هغه برخه کاروو کومه چې منطق تولیدوي. که چېرې

مونږ هر حالت کې مخکې تر دې چې غبرگون وښیو لمړی دا خپل ذهن کې ومنو چې په احساساتو ډک شوی یو، دوهم گام کې د ذهن منطقي برخې کارولو ته رجوع وکړو او بیا غبرگون وښیو نو په دې مدیریت باندې به مو په خپلو کړنو او وینا ډېر کنټرول ترلاسه کړی وي او کله مو چې وینا او کړنې کنټرول کې شي نو خپل ځان ښه او ډېر پیژنی او په خپل ځان ډېر باور لری .

په ځان باور تاسې سره د خپل ځان ښه پیژندلو کې مرسته کوي، په مناسبه طریقه مو د احساساتو تجربه کولو کې مرسته کوي، له نورو سره پوهاوي کې مو مرسته کوي او د ځان هماغسې منلو کې مو مرسته کوي لکه څرنګه چې یاستی .

څرنګه خپل احساسات مدیریت کړو ؟ د بېلګې په توګه یو چا نیوکه درباندي وکړه او ته غسه شي، وېره دې پیدا کړه، یا یې خپه کړې د احساساتو تر ښودلو مخکې آرام سره سا واخلئ، په ډوبې سا اخیستې د خپل ځان له احساساتو سره اتصال ختم کړئ او خپل ځان ته ووايئ چې زه د خپګان/غسې/یا وېرې احساس لرم دا ډول خبره او سا اخیستنه له تاسې احساسات خالي کوي. دا تخنیک تاسې سره مرسته کوي چې غبرګون مو منطقي وي، کړنې مو کنټرول کې وي، په ځان د باور کچه مو زیاته وي.

زهني او فزيکي روغتيا په ځان باور اغيز لري

د فزيکي او زهني روغتيا لپاره تر ټولو اړين خوب، سپورت او مناسب خواړه دي. د خوب په اړه څېړنې ښي چې نورمال روغتيا لرونکی کس په يوه شپه کې د ۷ او ۹ ساعتو ترمنځ خوب ته اړتيا لري .

څرنګه ښه خوب کولای شو ؟

- د خوب ځای مو آرام ښوونکی کړئ، پام مو بل لور ته له اوښتو را وگرځوئ، د خوب خونه مو تياره وساتئ، له ۱۸°C کمه یا زیاته تودوخه کې خوب مه کوئ.
- د خوب وخت کې بدلون مه راولئ، په یوه وخت ویده کړئ او په یوه وخت پاڅېړئ .
- د خوب کوټه کې مېایل، کمپیوټر، تلویزون مه کاروئ.
- له ماسپینین درې بجو وروسته چای او کافي مه څکئ .
- له ویده کېدو دوه ساعته مخکې خواړه خورئ ځکه چې کله خواړه هضم کېږي تاسې خوب نشئ کولای .

سپورت

بدن د ناستې لپاره نه دی جوړ شوی بلکې د خوځښت لپاره جوړ شوی. که چېرې تاسې کلب ته د تلو وخت نه لری نو د ورځې اوږدو کې قدم ووهئ، کور کې هره ورځ تر دېرش دقیقو عضلو ته نرمښت ورکړئ. له سپورت سره ستاسې بدن د اېنډورفین په نوم کیمیاوي توکي تولیدوي او اېنډوفین بدن کې مثبت احساس پیدا کوي او مثبت احساس مو په ځان د باور کچې لوړولو کې مرسته کوي .

خواره

په خپلو خوړو کې د غوړو، بوري او وچې ډوډۍ کمول خو برعکس میوه لکه انار، هندوانه، خټکۍ، انگور، مندتي، الوچې زیاتول نه یوازې ستاسو د غړو لکه د معدې، پښتورگو، زړه، سږو او ځیگر ساتنه کوي بلکې بدن کې مو منگ او پرسوب هم له منځه وړي. همداسې تازه سيزي زیاتول لکه مرچ، ملی، ملي سرخک، چغندر یا لبلبو، پودینه، دنیا، گندنه، پیاز، رومیان، کاهو، لیمو، بادرنګ او داسې نور ستاسې د زهني او فزیکي روغتیا ساتنه کې مرسته کوي.

په ځان د کم باور اغیزې

که چېرې تاسې په خپل ځان باور د اوږدې مودې لپاره کم وساتئ نو ستاسې په مسلکي چارو او ژوند خپل اغیز لرلای شي :

-تاسې فرصت نه لټوئ

-ستاسې په مزاج بد اغیز کوي

-د نیوکې او وړاندیز له لارې نوې زدکړې نه کوئ

-له نورو سره مناسبې اړیکې نشی جوړولای

-چارو ته مو انگېزه کموي

-په خبرو اترو مو منفي اغیز لري

**Get more e-books from www.ketabton.com
Ketabton.com: The Digital Library**