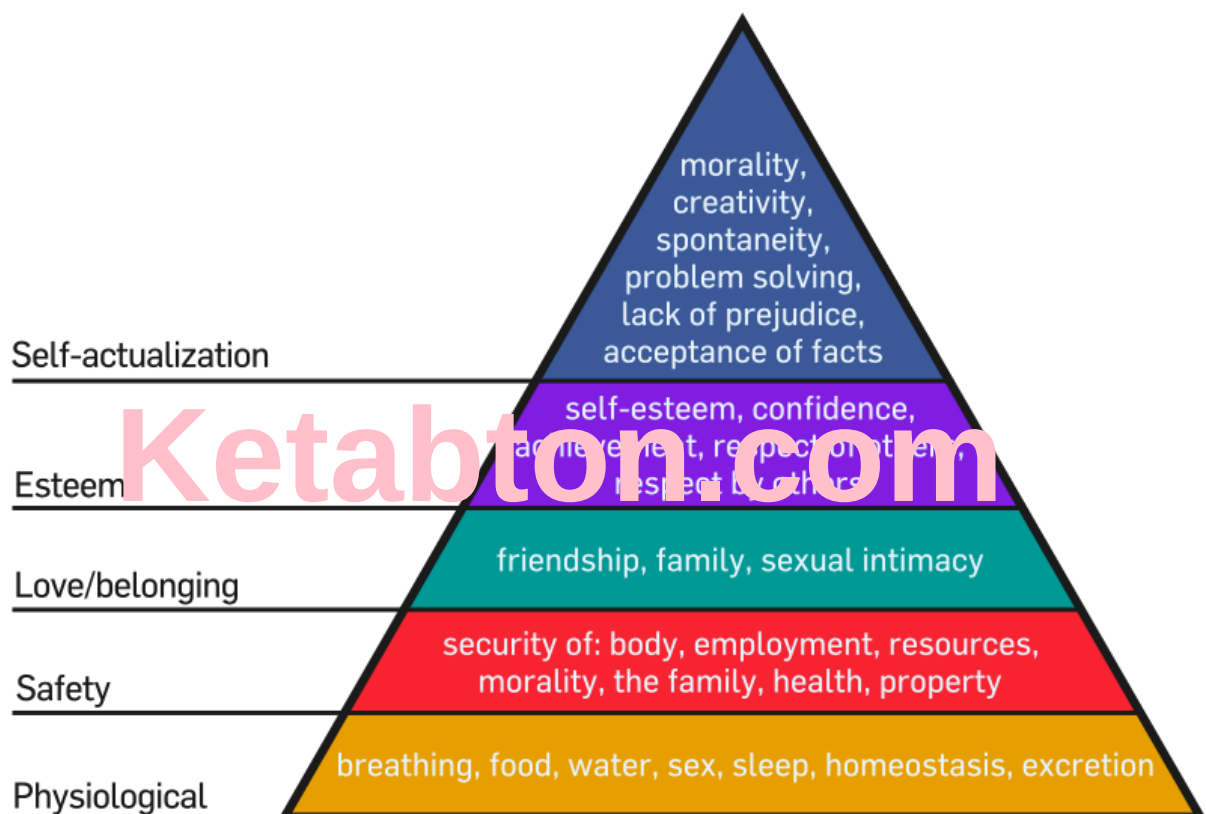


د فكري ودي لپاره اړينې وړتياوې او چلند



هر څوک يې د خپرولو، تر بل په هر شکل کې د رسولو او چاپ کولو
اجازه لري.

ژباړونکی : زکريا رحيمي

فيسبوک : <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 اغېزمنه توګه 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 غواړئ او د مشري هنر زدکول غواړئ نو اړينه ده چې د شخړې په اغېزمنه توګه مدیریت زده کړئ.

شخړه او مخالفت په هره اړيکه کې پيدا کېږي لکه د ژوند له ملګري يا ملګرې سره، لکه له خپلو بچيانو سره، لکه له مور او پلار سره، لکه له ملګرو سره خو دا ډول شخړې د مشري له شخړو سره لوی توپير لري او د يو مشر يا مشري په توګه 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 اغېزمنه توګه اړين دی د کومو چې تاسې لارښونه کوي 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 غوږ نيونه اړينه ده او که چېرې تاسې دا هنر هم ورسره زده کړئ چې له اورېدو پس مو وړاندیز نه ځانته او نه بل ته زیان اړونکی وي نو په فرصت او ودې يې بدلولای شئ.

البرټ انشټاين وايي چې : “د سختیو 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 تګلارې نه منل يا هم ورسره موافق نه اوسېدل دي. همداسې شخړې په مختلفو شکلونو کې مختلف لاملونه لرلای شي. لمړی ګام کې شخړه پېژندل کېږي او ورپسې مدیریت کېږي، کميږي او يا له منځه وړل کېږي او د شخړو هوارونکي يې د هوارولو لپاره داسې طريقه کاروي چې پايله يې په شخړه کې ټولو شاملو ډلو ته قناعت ورکوي. د شخړې هوارونکي تر ټولو لمړی د غوږ اېښودنې له لارې په شخړه ځان پوه کوي، دوېم ګام کې د ټولو ډلو لپاره انتخابونه توليدوي او د اجماع له لارې تر ټولو ښې حلارې غوره کوي.

شخړه ولې رامنځته کيږي ؟

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 بدلېدونکې تمې یا هم نا ممکنه تمې

—د ارزښتونو توپیر

—په موخو کې توپیر

—د باور نشتوالی

—وېره

—مخکينی 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 شکونه لري خو ډېری ډولونه یې په لاندې پنځه کټگوریو کې شامل دي:

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

لامل کيږي

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

وي او په کومه طریقه چې ترسره کيږي 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 کيږي او ټیم له موخې څخه بل لور ته

هدایت کيږي

—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 سټرس او کم تشویش
- ښه ټیم او د ټیم چارو کې ښه والی
- په کاري چاپېریال کې د پېښو د رامنځته کېدو کمۍ
- 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 تشرېح او کړنو لپاره روښانه پولي ټاکل
- دوامداره نیوکې او وړاندیز (مثبتي نیوکې او سمونکي 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 حلارې 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 مشرې 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.

—قضايي دعوا : د شخړې د هوارې لپاره ترټولو 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 تري 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 لمړی ګام د شخړې د ډول پېژندل دي. په دې د پوهېدو لپاره بايد لمړی د ستونزې په شتون اعتراف وکړئ په دې مانا چې تاسې دا بڼې چې ستونزه شته، ته ترې خبر شوي او د هوارې لپاره يې د يو څه کولو هيله لري. له دې وروسته د غوږ ايښودنې 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، رېږول يا توهين دی او ډډه ترې کول پکار دي دواړه چارې زمونږ ژوند او کار په يو دروند بار بدلولای شي.

د شخړې د مدیریت 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 بحث شوو او څېړل شوو موضوع گانو کې يوه موضوع هڅه او انگېزه ده. هغه څه چې خلک کوي ولې 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 ولې 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 خنډونو 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: پرېزنټېشن جوړ کړئ؟ کومه ستونزه نشته! - په ځان باور لرونکي خلک پرته له دې چې وېرې ته اجازه ورکړي تر څو د کړنې خنډ وگرځي پرېزنټېشن 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 چي په ځان کې ښه والی راولي

۵ – کله چي تېروتنه وکړي له منلو ېې وېره نلري

۶ – کله چي 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 چي په خپل ژوند کې یو څه لاسته راوړو. په دې پوهېدل غواړو چي یو داسې څه مو لاسته راوړي کوم چي ارزښت لري، اړین دي، ېې معنی ندي.

هڅاند کېدل یا انگېزه لرل په دې معنی دي چي:

۱ -په خپل ځان باور کې ښه والی راولو

۲ – د خپل ځان نظم یا ډیسپلین لوړ کړو

۳ – د لاسته راوړنې لپاره بېلګې وټاکو

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

۵ – کله چي موخي ته ورسېږو خپل ځان ته خپله جایزه ورکړو

څومره مو چي لاسته راوړنې زباتي وي همدومره مو په ځان باور زباتیږي. څومره مو چي په ځان باور زباتیږي همدومره مو د لاسته راوړنو وړتیا زباتیږي. که چېرې د موخي لاسته راوړنې 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 وېرېدونکى کس وي او غرور د خپلو کمزورتيا د پټولو لپاره يوه لار گڼي، په خبرو ځان ښودنه کوي، خو په ځان باور لرونکى کس په خبرو کې ځان ښودنه 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 لرونکى کس چې کله تېروتنه وکړي له اعتراف کولو وېره نلري ځکه پوهيږي تېروتنه ېې ارزښت او وړتيا له منځه نشي ورلې. مغرور کس هڅه کوي چې په فزيکي توگه ښه ښکاره شي مگر په ځان باور لرونکى کس کوښښ کوي چې ښه واوسي او په خورا ښه توگه چارې 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 هڅونکى وي نو لاسته راوړنې به مو خورا زياتې 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 ځاى کې اړين دي.

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

په ځان باور

په ځان باور له دوه برخو جوړيږي:

۱ -د لاسته راوړنې لپاره کافي تجربه لرى کنه ؟

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

فکر وکړئ چې د مرکې يا انټرويو وړتيا لرى خو په انټرويو کې آرام نه ياستئ دلته تاسې وړتيا لرى مگر خپل ځان ته مو اطمینان نده ورکړى. له بلې خوا ممکن تاسې داسې باور ولرى چې يو څه کولای شئ خو د کولو لپاره وړتيا نلرى په دې صورت کې تاسې په خپل ځان اطمینان لرى خو د لاسته راوړنې لپاره ېې کافي زده کړه او تجربه نلرى. ريښتینى 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 قدرداني 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 ایلېوټ 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 زبانه اوښتو مخه نیسي. داسې خلک د زبانه لیدو سره سره بیا هم خپل ځان با ارزښته، با استعداد ګڼي. خو ډېر خلک چې کله له یو منفي وضعیت سره مخ شي د ځان احترام ته خورا زبات زبانه اړوي. داسې خلک له ماتې سره له مخ کېدو وروسته فکر کوي چې دا ورته ثابته 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 وېره احساس نکړي همدومره یې د ځان د اغیزمنتوب کچه لوړیږي. که چېرې یو کس د ځان د اغیزمنتوب ډېره ټیټه کچه ولري نو تل له ننګونې وېره لري، د نوې دندې د مسولیت په غاړه اخیستو څخه تېښته کوي او دا ډول خلک په کاري ځای کې له هر فرصته ځان محرومي.

د ځان د اغیزمنتوب سرچینې

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

۲ – ټولنیزې نمونې یا ټولنیز ماډلونه

۳ – ټولنیز 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 زباتیږي او له تجربې زباتېدو سره مو د ځان د اغیزمنتوب کچه لوړیږي. خو کمه اندازه ماته خوړل هم ښه وي ځکه 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 بریالي شو نو فکر کوو چې بیا ېې هم کولای شو.

۲ – ټولنیزې نمونې یا ټولنیز ماډلونه

د هغو خلکو بېلګې چې تاسې سره ورته وضعیت پرې تېر شوی وي او بریالي شوي وي؛ ځکه چې دا مونږ کې باور جوړوي چې مونږ هم لکه د بل کس په څېر بریالي کېدای شو. خو که داسې خلک وګورو 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 – ټولنیز تشويق

که چېرې یو کس د پام وړ شکونه په خپلو وړتیا یا بریالي 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 کړنه کې د تشويق له لارې خپلې ټولې وړتیاوې وکاروي. ټولنیز 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 کړنه 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 زبانه رسونکي په توګه منځګړی کوي. اروايي وضعیت هم د ځان د اغيزمنتوب په کچه کې رول لري. مثبت حالت ېې لوړوي او منفي حالت ېې له منځه وړي. کوم کاري چاپېريال کې چې د ستړس د کمېدو فرصت ورکول کېږي د کمېدو لپاره د ستړس مدیریت وربښي او خپلو کارکوونکو ته وايي چې ستړس د ژوند يوه نورمال برخه ده بلکې کومه کمزورتيا نده او په همدې چارې سره په خپلو کارکوونکو 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 هڅونې 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 هڅونې بهير يا پروسه

د ځان هڅه يا انګېزه 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 ېې راوړی شو يا ېې 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 ګامونه 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 لمری کس فکر کوي چې د بریا راز په زباته هڅه کې ده مګر دویم کس فکر کوي که څومره زېار 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 سترس 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 سترس 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 لمری 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 واخلی.

د هڅې یا انګېزې په اړه تیوري

د هېزبرگ تیوري

فرد رېک 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 مګر که خوښ نه وي نو برعکس پامله 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)

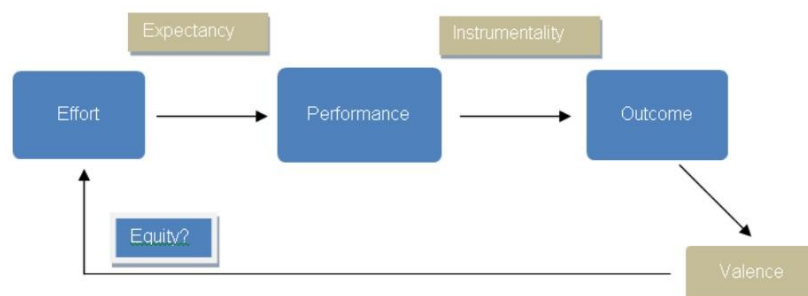
تیور په نامه هم پېژندل کیږي.

Factors Affecting Job Attitudes	
Leading to Dissatisfaction	Leading to Satisfaction
• Company policy • Supervision • Relationship with boss • Work conditions • Salary • Relationship with peers	• Achievement • Recognition • Work itself • Responsibility • Advancement • Growth

د وېروم د هیلو یا توقع تیوري

بله د انگېزې تیوري ویکتور وېروم لیکلې. 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 دریو برخو ته یې له نورو درېو سره تړاو ورکړی چې توقع، ماشینونه 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 بیلګې 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 وېروم 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 انگېزه 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 پرمختګ غوښتنه

۴ – نیوکه او د سمون لپاره وړاندیز

۵ – د چارې د ترسره کولو لپاره احساس لرل

د کلینډ 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 کلینډ د ځواک د اړتیا لنډیز

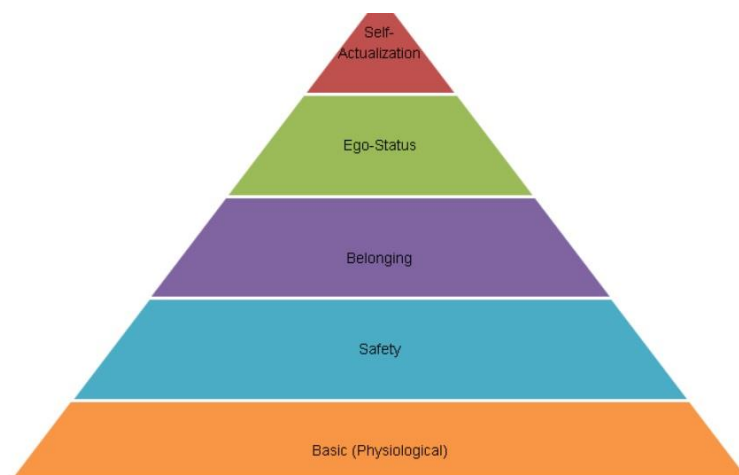
۱ – د ځواک لرلو لپاره هڅول شوی

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 وایي 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 وېجاړي 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 پاسنۍ 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 – ملګري

۳ – صميمي اړیکې

۴ -کلب یا ټولنیزې ادارې

۵ -د سپورت ټیم

۶ -دفتری کلتور

۷ -مذهبي ډلې

۸ -مسلکي ادارې

۹ -ټولنه

د مسلو په تیوري 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 ېې داده چې د اړیکو اړتیا کې انسان له یو ګروپ سره تړاو لري خو د نفس حالت کې یو کس په دې اړه فکر کوي چې دا ګروپ 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، لګښت...

۴ – د نورو لخوا پېژندنه

۵ - د نورو رهبري کول

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

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 يوازېنۍ اړتيا ده چې انفرادي ځکه چې هر کس له بل سره توپير لري او همداسې ټي خوښي هم توپير لري لکه ممکن يو کس وغواړي چې ښه مور شي بل کس ممکن وغواړي 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 غوږ ايښودنه پرېده

۲ - په کره توګه هر څه وکړه او له کولو ټي خوند واخله مطلب دا چې د څه او څرنگه کولو لپاره نورو ته غوږ مه نيسه؛ له زړه ټي وکړه چې څه کول غواړي ځکه چې ته دې نړۍ کې د کولو لپاره ټي 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 جامې 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 ټي 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 زوړندي؛ 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 پرېشاني سره مخ شي.

۶ - د حق پېژندنې تمرين 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 پواينتونه نوټ کوي او خپله انگېزه او په ځان باور پرې له منځه وړي.

د دې پر ځای کوښښ وکړه چې هره ورځ هغه پنځه شيان ياد 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 وضعيت سره مخ شي او په مثبتو شيانو 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 پايلو، 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 کينه

له لمړي کتار څخه تېښته ډېر عامه ده. له لمړي کتار څخه تېښته مونږ له مکتب څخه پېل 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 چېرې هم داسې احساس کوي چې نا راسنه بې، دروند او يا هم له نورمال حالته وتلی بې نو سپورت کول پيل کړه چې بې شماره گټې لري تر څو د ذهني فشار يا سټرس مخه هم پرې ونیولې 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 وکړې 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 بې 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 ورکړو

دا هر کله هم اسانه چاره نده چې انسان له انگېزې سره واوسي. ممکن چې په پېل 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 چېرې دنده له لاسه نه ورکړو، د کار مالک مو هم داسې وي چې موخې 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 بې انگېزې شوی، هر لامل چې وي ځواب بې 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 پېل کړې چې ته باور لري چې نه بې شي کولای او که چېرې بې پېل کړې نو په خپل ذهن به ماتې خوړلو ته چمتوالی نيسي. که چېرې په ځان باور ونلری نو هيڅکله انگېزه ونلری.

د تمرکز نشتوالی

که تمرکز ونلري نو په دې نه پوهېږي چې ته څه غواړي. نو که په دې پوه نشي چې ته څه غواړي ولې به په عمل پېل کوي؟ او يا به د ډېرو موخو ترمنځ حيران بې چې کومه پېل او لاسته راوړم. په همدې وجه تمرکز د انگېزي بل لامل گڼل کيږي.

د لوري يا جهت نشتوالی

د لوري مالومول په دې معنی چې که ته يو څه کول غواړي نو بايد په دې وپوهېږي چې پېل بې له کومه ځايه ده او پای بې يا ستا موخه چېرې ده. که چېرې لور ونلري نو په د پېل ټکی نشي پيدا کولای

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

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

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

۳ – دهغه څه تکرار کوه چې تاته ستا لاسته راوړنې در يادوي

۴ – تل مثبت فکر کوه حتا که ستا نظر کې دا مثبتې خبرې رښتيا 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 وايو هغه مني

په اوسني وخت کې د تمرکز له لاسه ورکول ترټولو اسانه چاره ده ځکه چې کاري چاپېريال کې خورا بوخت يو. ډېرې چارې وي چې مونږ ستړي کوي، پرېشانه او نا ارامه کوي مو چې بالاخره د تمرکز د لاسه ورکولو لامل گرځي. بله وجه وېره ده. د بېلگې په توگه مونږ په يوه ملاقات کې د خپل نظر له څرگندولو وېرېږو ځکه فکر کوو چې د چا به خوښ نشي او بېرته به بې زمونږ په ضد وکاروي، مونږ په کار کې يوه چاره نه پېل 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 يو شکل ورکوي، د پېل 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 يا ډيسپلين

د ځان نظم هم د انگېزي پيدا کولو لپاره يوه سرچينه گڼل کيږي. د ځان نظم دې ته وايي چې ته په يو وخت کې يو څه کوي او داسې اکت يا عمل کوي چې په حال کې ستا احساس نه ښي چې ته څه احساس لري بلکې ستا اکت يا 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 ځانګړې وړتیاوې لري تر څو د همدې وړتیاو په ذریعه په اداره کې کار وکړای شي. د بېلګې په توګه یو انځور اخیستونکی د کامرې په انځور د رڼا او تنظیم پر اغیز پوهیږي، د کمپیوټر پروګرامر په دې پوهیږي چې څرنگه د کمپیوټر د ژبې پروګرامونه وکاروي. د وړتیا د لاسته راوړنې لپاره یو کس هرو مرو زده کړیال کیږي 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 ښه پوهه ولری.

سافټ وړتیاوې څه ته وايي؟

سافټ وړتیاوې په یو کس کې دکرکټر ځانګړنې یا ځانتیاوې دي. هغه ځانګړنې دي کومې چې نورو ته زموږ ښودنه 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 ښه 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 روغتيايي 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.

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

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 مدیریت، د ذهني فشار يا ستړس مدیریت او ورسره مقاومت شامل دي.

سافټ وړتياوې مونږ ته دا وړتيا راکوي چې خپلې تخنیکي 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 زياتېدونکې ده. شخصيت څه ته وايي؟

څرنگه چې ښکارو، احساس کوو او چلند کوو زموږ 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 جوړجاړي يا معامله کې ريښتينولي، خپلو باورونو ته وفاداري، د ارزښتونو سيستم ته وفاداري. منل: د يو کس داسې منل چې څرنگه وي (خپله خوښه پرې تحميل نکړي). ډسپلين 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 غوږ 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 يا ناممکنه حالت سره مخ شى نوې لارې چارې او نظرونه لټول يا وړاندې کول.

وېن وېن حل لارې، د خبرو اترو يا 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 يا پای په لور روان یاستی او لار مو ستونزې ډېب کړي د ستونزو هوارولو پر وخت تل پای يا موخه یاد کې ساتل.

د شخصیت ډولونه

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

مرسته کوونکي: 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 يا نصیحت له لارې مرسته وي، بل سره د رهبري کولو يا لارښوونې له لارې مرسته وي.

رومانتیک يا 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 لیوني فکرونه، نظرونه او خوبونه د تر ټولو ښه تولید، خدماتو يا 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 بالاخره په نوو نظریاتو به عمل ونکړو.

لاسته راوړونکي: دا ډول خلک لمړی یو څه د لاسته راوړنې لپاره ټاکي 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 کوونکي يا اعلام کوونکي: 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 توګه او کله نا کله په مخفي توګه 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 سيالۍ کولو ډډه کوي. د سرتمبه او کم عقلو خلکو سره تل د سولې په لټه کې وي.

د هر کس شخصيت د يوې کټګورۍ په څېر نه وي بلکې د هرې کټګورۍ يوه يا څو ځانګړنې ځان کې لري.

د شخصيت وده

د شخصيت 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 وګړی له بل سره توپير لرونکی شخصيت لري په کوم کې چې ښه والی او وده ممکنه ده. د شخصيت وده اړينه ده تر څو د خپل ځان په اړه په نورو کې ښه باور، احساس او اغيز پيدا کړو. د شخصيت وده د مسلک په ودې کې مرسته کوي، د اړيکو جوړولو کې مرسته کوي. ځينې خلک جنجالي شخصيت لري خو ځينې بيا غوړ اېښودونکي او لارښوونکي دي. شخصيت داسې يو ابزار ده چې ستا وړتياوې در په ګوته کوي، ستا په خوښۍ کې مرسته کوي، بهر او داخل کې دې ځواکمن کوي.

د شخصيت 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 زياته مرسته کوي. د موثرو خبرو اترو او له نورو سره د اړيکو 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 لري چې خيال يې وساتي
ملکيت: د خپلو توکو له زبانه ساتنه. لکه ستا موټر، کور، پيسې او داسې نور
کور: دا يو داسې ځای ده چېرې چې ته او د کورنۍ نور غړي گډ ژوند کوي او بايد دې ځای کې
چاپېريال دوستانه وساتل شي.

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

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 بايد کوم گامونه پورته کړم؟ د لاسته راوړنې لپاره يې کومې سرچينې
لرم؟ له نورو کومو سرچينو څه پورته کولی شم؟

د موخې ټاکنه
ډېری لوی او نامتو شخصيتونو لويې موخې او پراخه نظرونه لرل. انسان بايد 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 بايد په دې وپوهيږو چې وروستۍ موخه مو څه ده
يا د موخې پای مو چېرې ده؟ او دا چاره بايد په دواړو مسلکي او شخصي ژوند کې ترسره کړو. کله
مو چې موخه وټاکله له دې وروسته بايد 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
بايد 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 بايد 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 لري چې لاسته يې راوړلای شى؟
—د لاسته راوړنې لپاره يې بايد هيلې، فکر او خيال ولري.

—خپل خوب خیال مو تل په یاد کې تازه وساتئ تر څو مو د موخې په لور وهڅوي.
—که چېرې تاسې دا پرېکړه نه وي کړې او یا مو نه وي ټاکلې 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 بیلګې په توګه زه په یوه میاشت کې ۲۰ کیلو ګرامه وزن له لاسه ورکول غواړم.
بیا له ځان پوښتنه وکړئ چې ایا دا ممکنه ده کنه ؟
—خپله موخه مو لمریتوب وګرځوئ او د موخې لاسته راوړنې لپاره مو اړین ګامونه ډلبندي کړئ.
د موخې لاسته راوړنې لپاره د خپلو سرچینو لکه پیسو، مالومات، خپلې روغتیا او وړتیا ارزونه وکړئ چې د موخې لاسته راوړنې لپاره مناسب دي او کنه.

د موخې ډولونه
موخې په دوه ډوله دي او تاسې په دواړو ډولونو تمرکز کولو ته اړتیا لرئ (تاسې باید مختلف لرلیدونه او طریقې ولرئ):
—لنډمهاله موخه: په لنډمهاله موخو کې مخې تاسې پر پرتو چارو تمرکز وکړئ تر څو یې په سمه توګه سرته ورسوئ.
اوږدمهاله موخې: کله چې اوسمهال مخې ته پرتې چارې تر سره کوئ د دې چارو عمده یا تولید هدف مه هېروئ. ځکه چې اوسمهال چارې مو موخې ته رسوي.

سمارټ موخې (smart goal)
سمارټ ګول د لاندې انګریزي 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 نوې طریقه د نړۍ پېژندل
—په هر څه کې نوی چلند، نوی حالت او نوي پټ نقشونه پیدا کول
—د دوه پېښو تر منځ پټې نا مالومي اړیکې په ګوته 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 ګامونه 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 ټولنې 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 سترس 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.

سترس: د خلاقیت هر ډول چاره ارام ذهن او ارام بدن ته اړتیا لري. که چېرې مونږ له سترس 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 غواړې 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 انګېزه لرل
- ۲- د کولو لپاره ېې 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 غوره 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 ېې 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 توانایی ده چې د یوڅه له بل څه سره اړیکه نه وی او ته د دوي تر منځ اړیکه ووينې
خلاقیت صرف د نظر لرلو ته نه وايي بلکه د نظر عملي کولو ته وايي

د خلکو 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.

انساني ارزښتونه

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

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 ټولنې 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
زموږ 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 کړئ
خاکساره واوسئ او کله هم چې تېر وتنه وکړئ پر خپلې تېروتنې اعتراف وکړئ
خبرې اترې
په کور کې د کورنۍ له غړو، د ښونځي له ښوونکو، په کار ځای کې د کار له مالک او همکارانو سره، په خپل کمپیوټر کې چې کله يو ایمیل ته ځواب وایو او يا هم چې کله ټیلیفون کې زنگ راشي د زنگ وهلو پر وخت موږ ټول د خبرو اترو وړتيا په بيلا بیلو کچو کارو. د خبرو اترو وړتيا د ټولنيز او سوداگريز ژوند اروا گنل کيږي.

مانا:
خبرې اترې يو داسې بهير ده د کوم له لارې چې موږ نورو ته مالومات ورکوو، له نورو مالومات تر لاسه کوو يا يې تبادله کوو. خبرې اترې د خبرو کولو له لارې، لیکلو له لارې، غوږ اېښودنې له لارې او د اندامونو خوښځولو له لارې کيږي.

د خبرو اترو بهیر

کله هم چې یو کس پیغام لیردوي نو لیردونکی یې تر لاسته راوړنکي پورې د یو چینل له لارې رسوي. دا چینل ممکن یو کمپیوټر وي، ممکن یو تلویزیون وي، ممکن ټیلیفون 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 کوونکی په دې وپوهیږي چې پیغام لیردونکی څه وېل غواړي. که چېرې یوه ډله د خبرو سم تعبیر ونشي کړای 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 ولرئ، پوهه او روزنه ولرئ ځکه چې د خبرو اترو له لارې نور تاسې پیژني چې تاسې څوک یاستی. ستاسې اورېدونکي: د اغیزمن وینا کوونکي کېدو لپاره باید تاسې د خپلو اورېدونکو په اړه مالومات ولرئ، او د خلکو د مختلفو ګټګوریو لپاره توپیر لرونکي محتوا او ژبې ته اړتیا لرئ تر څو هر ډول خلک پر خپل پیغام پوه کړای شي. ستاسې پیغام: ته څه وېل غواړي؟ او د خپلې 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 ځانګړتیاوې

—روښانه: خبرې اترې باید روښانه او تشریح کوونکي وي. د لیرني موخه یې مالومه وي. —بشپړ: مالومات باید بشپړ وي او داسې ځای پکې نه وي پاتې 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 اترې څلور بنسټیز ابزار لري:

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

پورته څلور واړه وړتیاوې زده کيږي او ښه والی پکې راوستل کېدای شي. لمری باید د خبرو اترو د مهارت زده کړه وکړی دویم باید ځان پرې پوه کړی او درېم ګام کې یې د کارونې پر اهمیت ځان خبر کړی او په څلورم ګام کې یې عملاً تمرین کړی تر څو ښه وینا کوونکي شي.

لفظي خبرې اترې:

۱ -مخامخ خبرې: تر ټولو اسانه خبرې دي. تاسې کولای شئ په ډېره ساده توګه هغه څه تشرېح 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 کې درې شیانو ته پام کوئ: لغات: څه چې وایی لهجه: څرنگه یې وایی د بدن ژبه: کله یې چې وایو څرنگه ښکارو

دمخامخ خبرو اترو ګټه:

—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 کې مرسته کوي چې اورېدونکي تاسې ته غورځي کله ستا پر خبرو پوهیږي او کله.
—د بدن ژبه ستاسې په خبرو باندې د هغوی په باور جوړولو کې مرسته کوي په دې مانا څه چې وایی هغوی پرې باور کوي.
د مخامخ خبرو بې ګټې توب:
—له تاسې خپل حقيقي احساس اظهار کيږي.
—اورېدونکي ممکن ستاسې په ځینې کلیمو پوه نشي.
—ممکن ستاسې د وېلو طریقه یې خوښه نشي.

د ټیلیفون کارونه

—داسې خبرې وکړئ لکه چې مخامخ خبرې کوی.
—د خوښۍ په انداز کې خبرې وکړئ.
—په لیوالتیا سره خبرې وکړئ
—په نورمال توګه 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 کې 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 بې برخې وي. غور کېښودنه یو ذهني بهیر ده چې هڅې ته اړتیا لري او له وخت سره دا زده کوو چې څرنگه ښه غور کېښودونکي شو. د غور کېښودنې لپاره ځینې لارښوونې 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 مخکې له مخکې پرې پوهیږئ دا فرضیه مو ذهن کې مه جوړوئ.
—ذهن کې مو خپل ځواب فارمول کړئ.

د خپل مخ په ذریعه او د سترگو په اړیکه داسې ورته وښیئ چې د کس خبرو ته مو بشپړ پام ده. که چېرې مناسبه وي خبرې یې نوبت کړئ.

د پیغام تر پایه صبر وکړئ خبرې یې 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 وېشل 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 یې کړئ (نور راته ووايست، غواړئ چې ماسره خبرې پرې وکړئ؟).

د خبرو مهارت

له وینا کولو مخکې باید وینا کونکي په دې پوه شي چې څه ووايي او څرنگه یې ووايي او دواړه د خبرو اترو لپاره اړین دي. که چېرې یوازې یوه کلیمه یې 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 لوړ 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 شئ 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 شئ نو لاندې مثبت فکر غوره کولای شئ:

۱- خوښي

۲- ترتیب یا نظم

۳ - خوشبيني

کله هم چي له ستونزي سره مخ شوی لمړی له ځانه پوښتنه وکړی چي څرنگه دا چاره کولای شو را څه چي فکر پرې وکړو؟ ولې يې يو ځل تجربه نکړو؟

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

۱ - له کړنې 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 بې 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 کې دواړه چلند او د چلند اختيار کول په ورته وخت کې سره گډ کار يا فعاليت کوي. که چېرې مونږ مثبت چلند ولرو نو د مثبت عمل يا کړنې هيله لرو او همداسې منفي چلند مو د منفي کړنو او د منفي چلند اختيار کولو په لور هدايت کوي.

۳ - د بدن ژبه:

— د مخ ښکاره کېدو څرنگوالی

— 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 کې د کانديد او وينا کونکي تر منځ واټن، يا د وينا کونکي او خبريالانو تر منځ په رسنيز کانفرانس کې.

— 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 کې ليدنه، په سوداگريزو ځايونو کې له نورو ډلو سره ليدنه کې.

— شخصي واټن: د خبرې کونکي او اورېدونکو تر منځ بايد واټن له ۲ تر ۴ فټه پورې وي لکه د

کورنۍ 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 ارامۍ او له نورو سره په ښو اړیکو جوړولو کې مرسته کوي.

له شخړې سره د موثرې معاملې کولو لپاره لاندې درې طریقې وکاروئ:

- ۱- په ډېره ارامۍ 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 چېرې 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 وساتي چې چلند اختیار کول ستاسې په لاس کې دي او تر هغه پورې د بل کس پر چلند اختیار کولو کنټرول نشي کولای تر څو چې خپل عمل یا کړنې کې بدلون رانه 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 طریقو 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 کونکي باید په دې وپوهول شي چې له یو لارې (د شخړې له لارې) پرته نورې لارې هم شته. که چیرې 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 چیرې 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 رټلو 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 غوږ اېښودنې طریقه زده کړئ او که چېرې اړینه وي چپټیا 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 احترامۍ یې کيږي.

—کله مو چې د غصې لامل پیدا کړ نو د هوارېدو په لټه کې یې شئ 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 غوږ کېښودنې ته خنډونه

—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 علاقې 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.

— مثبتې 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 نښتۍ 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 بریا 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 زبانونکی چلند:

— پر بل غالب کېدل یا حاکم کېدل

— د بل په چارو کې لاسوهنه

— قضاوت

— داسې ښودل 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

— بډا 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 زباتي 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 پرېکړې 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 علاقې 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 کړې؛
—په نورو تور ولگوي، د نورو احساس په نظر کې له نيولو پرته په نورو کې د تېروتنو پيدا کولو
هڅه وکړې؛
—د نورو بې عزتي وکړې او داسې چلند غوره کړې چې د وړاندوينې وړ نه وي او يا يې نور توقع
نلري.
تاسې به نورو ته څرنگه ښکاري؟
—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 ښکاري؟
—په لور غږ شور جوړونکي؛
—نورو ته پيغور ورکونکي؛
—تاکيد کوونکي؛
—دفاع کوونکي او مغرور.
څرنگه احساس به کوي؟
—د نورو په کنټرول کې؛
—گنهار 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 وېره وي.
۳ -حمله کوونکی چلند تاسې په داسې لار روانوي چېرې چې له خطر څخه د پټېدو ځای ستاسې چلند
پاک کړی وي او هوار ميدان وي.

په ځان باور لرونکی چلند:
—ځانته احترام، نورو ته احترام ده؛
—د ښو، 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 ارام 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.
مشرې یا لیډر شېپ
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 وایي تر څو
مشر تعقیب کړي یا مشر پسې تګ وکړي، خلک یو څه په خوښۍ سره ترسره کړي مګر رسمي
تعریف یې د پرېکړو کولو لپاره د ځواک او واک کارونې ته وایي.
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 ډلبندۍ 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 لیډر 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 شېپ طریقي:

۱ - د ځانگړتياو طریقه: په دې طریقه 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 ټولنيزې ځانگړتياوې وڅېړلې.

۲ - د چلند طریقه

يو وخت خلکو د مشري د ځانگړتياو په طریقه باور لره خو په ۱۹۵۰ لسيزه کې ترې نا هيلي شول او د څېړنو تمرکز هم د ځانگړتياو له طریقي د چلند طریقي 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 انديښنې سره پرتله شوې او د دې ترڅنگ يې پنځه بديل چلندونه د مشري لپاره وړانديز کړي:

-کنټري کلب ليدر شېپ: 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 شېپ 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 شېپ 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 کوونکې وي او پايله يې د کار کوونکو قناعت نه کول، بې نظمي او د همغږۍ نشتوالی وي.

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

-د ټيم ليدر شېپ لوړ توليد/ زبات خلک: د بلېک او موتو په نظر دا مايل يا ستايل د ليدر شېپ د غوندې 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 طریقه

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

اغيزمنتوب په گروپ کې د اړتيا له درې برخو سره تړاو لري: د دندې ترسره کول، د ټيم جوړونه او ساتنه، او د گروپ د غړو اړتياوې:

—دنده: په دې کې د يو گروپ دنده ټاکل يا مالومول شامل دي.
—د ټيم جوړونه او ساتنه: د ټيم له جوړونې وروسته د ټيم د ساتنې لپاره بايد د ټيم روحيه تحريک کړل شي، معيارونه وټاکل شي، موثرو خبرو اترو ته لار هواره شي.
—د ټيم د غړو اړتياوې: په دې کې شخصي کټي، جايزې، شخړې او تصميم شامل دي.

دنده، ټيم او د هر غړي دنده
دنده:

—د کاري گروپ موخه ترلاسه کول؛
—د گروپ دنده ټاکل؛
—د کار لپاره پلان جوړونه؛
—د سرچينو تخصيص؛
—د چارو اداره او مسوليت؛
—د نوعيت کنټرول او د ترسره کولو څارنه؛

د ټيم:

—د ټيم روحيه او مورال ساتنه او جوړونه؛
—د کاري څانگې په توگه همغږي چارې؛
—معيارونه ټاکل او د نظم ساتنه؛
—په گروپ کې د خبرو اترو طريقه؛
—د گروپ روزنه؛
—د مشر معاون ټاکنه.

د هر وگړي دنده:

—د گروپ د هر غړي اړتياوې نظر کې نيول؛
—شخصي ستونزې په پام کې نيول؛
—شخصي اړتياوې د گروپ له اړتياو سره برابرونه؛
—د گروپ د هر غړي روزنه.

د مشرۍ دندې او مسوليتونه

—خبرتيا: په گروپ کې څه پېښېږي، د گروپ بهير، او اوسنۍ د بحث لپاره منځپانگې.
—پوهېدنه: په دې پوهېدل چې يوې ځانگړې چارې ته اړتيا ده.
—وړتياوې: په اغيزمنه توگه ترسره کول، چې ممکن قضاوت يې له ترسره کولو وروسته وشي او يا هم د گروپ لخوا په چلند کې وشي.
د مشر د کارونو لړۍ
—د اجرايي په توگه: د گروپ د کړنو او فعاليتونو ښه همغږی کوونکی، د پاليسيو د اجرا کېدو

څارونکي.

- د پلان جوړونکي په توګه: د هغو لارو ټاکونکي چې په کومې ګروپ موخې ته رسيږي. په پلان جوړونه کې اوږمهاله او لنډ مهاله دواړه پلانونه جوړوي.
- د پالیسۍ جوړونکي په توګه: د ګروپ د پالیسۍ 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 وياند وي، د ګروپ استازیتوب کوي، بهر ته د مالوماتو لېږونکي او له بهر د مالوماتو ترلاسه کونکي وي.
- د جابزې یا جزا ټاکونکي: د ټاکل شوي واک له مخې د ګروپ پر غړو کنټرول کوي او جزا یا جایزه 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.

دیکتاتوري ستایل

هغه اجباري ستایل ده په کوم کې چې خلک دې اړ اېستل کیږي چې هغه ډول عمل وکړي څرنګه چې ورته وېل شوي وي. اېل یاس په کال ۱۹۹۵ کې دیکتاتوري داسې تعریف کړی: یو داسې ستایل ده په کوم چې یو مشر د ډېر واک لاسته راوړنې 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 دملاتړو خیال ساتنه پکې نه کیږي. 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 کیږي. د خلکو احساس ته پکې پام نه کیږي.

په لنډه توګه دیکتاتوري 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 فرانسوي جمله ده او مانا یې پرېږدئ 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 څرنګه 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 دکړنو نندارچي وي. کله چې مشر له یوې کاري ډلې بلې کاري ډلې ته ولاړ شي پناه شوې ډلې کې لویه کاري ګډوډي

رامنځته 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. هرانسان 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 وکړئ 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 لمړيتوبونو مدیریت وکړئ

کار په دوه کټگوريو وېشل کيږي:

۱ -د غبرگون کار: ځينې چارې داسې دي کومو ته چې بايد تاسې سم دلاسه غبرگون وښيئ يا عمل وکړئ او د پلان لپاره يې کوم وخت نلري.

۲ -فعال کار: داسې کارونه چې له پېښېدو يې تاسې مخکې له مخکې خبر ياستی او پلان ورته جوړولای شئ.

په پورته يادو شوو دواړه ډوله کارونو کې تاسې د خپل وخت مدیریت په لاندې توگه کولای شئ:

—په دې بايد پوه شو چې د ورځې او اونۍ کې خپل څو % وخت په فعالو او د غبرگون په کارونو لگوو.

—د فعاله کارونو لپاره پلان جوړ کړئ.

—د غبرگون کارونو لپاره پکې وخت پرېږدئ.

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

ځينې خلک خپلې لويې او اړينې 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 ورسېږي په دې پوه شي چې اصلي موخه يې د لويو او اړينو چارو ترسره کول وو خو دوی د لويو چارو سره تړاو لرونکو وړو او غېږې ضروري کارونو کې بوخت وو. پايله يې سترس وي ځکه چې دوي بايد اړينې چارې ترسره کړي او خپل نور وخت پرې ضايع کړي.

پرېزنټېشن

پرېزنټېشن يو داسې ميتود يا طريقه ده د کومې له لارې چې پر خپلو افکارو يا نظرياتو له خلکو سره خبرې اترې کوو. يو اکادميک يا سوداگريز پرېزنټېشن ستونزمنه چاره ده په ځانگړې توگه که يې په لمړي ځل ترسره کوی خو که يې په سمه توگه څو ځلي تمرين کړی ډېره اسان چاره ده. پرېزنټېشن د خپلو نظرياتو روښانه کولو لپاره ډېره اغېزمنه طريقه گڼل کيږي.

بهر

تر هر پرېزنټېشن وړاندې بايد لمړی خپل ځان چمتو کړئ.

لمړی گام: د خپل پرېزنټېشن پلان جوړ کړئ

موضوع: تاسې بايد په موضوع کې کافي مالومات ولرئ.

د مالوماتو راغونډول: له خپلې پوهې او تجربې، له خپلو همکارانو، کتابونو، رسنيو او انټرنېټ ټول اړين مالومات راغونډ کړئ.

د اورېدونکو ډول او شمېر: د خپلو اورېدونکو په اړه مخکې له مخکې ځان خبر کړئ چې څوک دي او موخه يې څه ده، اړتياوې يې څه دي، په موضوع کې څومره پوهه لري، شمېر به يې څومره وي؟ د تشرېح لپاره ابزار: په دې ځان پوه کړئ چې د تشرېح لپاره څه بايد وکارول شي د بيلگې په توگه

پاور پوائنټ، سپينه تخته او مارکر، چارټ او که يوازي خبرې؟

دوېم گام: خپل پرېزنټېشن چمتو کړئ.

ليکل: خپل ليکل مو په برخو ووېشئ:

تعريف يا پېژندنه؛

تشرېحي متن، هغه برخې چې تاسې پرې بحث کول غواړئ په نښه کړئ؛

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

درېم گام: پر خپل پرېزنټېشن تمرين وکړئ

خپل پرېزنټېشن يا په يوازي توگه د هينداره مخې ته تمرين کړئ او يا څو ملگري پيدا کړئ له

هغوي سره يې تمرين کړئ.

د پرېزنټېشن وخت محدود وي د تمرين پر مهال يې وخت وټاکئ.

څلورم گام: پرېزنټېشن مو ترسره کړئ.

د سټيج ويره ځان کې 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 کېدونکې د سترگو اړيکه وساتئ.

هغه ټکو ته وگورئ چې تاسې په نښه کړي او بيا له خپل ياد څخه خبرې وکړئ.

د پرېزنټېشن ورکولو پر وخت تل ودرېږئ له ناستې کولو ډډه وکړئ کنه پرېزنټېشن به مو ډېر بې اغيزه شي.

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

په پای کې دا پوښتنه وکړئ "که څوک کومه پوښتنه لري."

د اړيکې لپاره مالومات ورکړئ.

له اورېدونکو د گډون او حوصلي لپاره مننه وکړئ.

د سټرس مديريت

سټرس له لاتين کليمې (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 گانې لرلې خو په ۱۷

پېړۍ کې له سختۍ او نا ارامۍ سره تړاو ورکړل شو، په ۱۸ او ۱۹ پېړۍ کې له فزيک او انجيني

سره تړاو ورکړل شو خو اوس وخت کې 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 پرون ورځ لاسته راوړي. همدا يو ډول فشار ده چې عکس العمل يې ستاسې د بدن داخل کې

توليدوي، 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 څرنگه 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 رپېدل

—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 توګه خوځېدل او يا په نامناسبه توګه د توکو نيول

—بې منطقه کېدل

—د تمرکز وړتيا له منځه تلل

—په هر څه کې بې علاقي کېدل

—غصه

ژوند کې ډېرې ستونزې دي خو ډېرې يې تراوسه ندي پېښې شوې. د سترس پر وخت تاسې د هغه څه په اړه فکر کوئ او خپل ۹۰% وخت پرې ضايع کوی چې ممکن اصلاً 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 کوئ د خپل ځان ستاينه وکړئ؛

—خپل ځان سره داسې چلند وکړئ لکه څرنگه چې له نورو د چلند توقع لري؛

—خپل احساس مو له يو داسې کس سره شريک کړئ چې تاسې باور پرې لري؛

—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 ژبي 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 وکړئ "ایا یو نظر د پلي کېدو وړ ده ګنه؟" 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 تېز 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 ګڼل کيږي.

- د یو څه لپاره یوازي یو ځواب سم نه وي بلکې د یو څه لپاره ټول 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 ځای 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 زیږېدلي. صرف دومره ده چې کوم خلک په ځان باور لرل کار ځای کې وکاروي تر نورو یې کاري 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 کیږي 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 لرونکي 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 درلودلې 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 به خپلو وړتیاو او خپل ځان تکیه کولای شئ او له دې لارې د هر ډول

حالت مدیریت هم کولای شی .

کله هم چې په خپل ځان باور ولری نو تاسې دېر ارام او کم تشویش کوونکي کیږی. تل مو هر کس او هر حالت ته غبرگون مثبت وي. تل د نوي فرصت په لټه کې کیږی او هر نوی فرصت مو د پوهې په زیاتېدو کې مرسته کوي.

په ځان باور زده کېدای شي
مخکې تر زده کولو یې دا ذهن کې ولری چې په ځان باور کومه مخکې له مخکې انسان کې موجوده ځانگړنه نه ده او ستاسې له لرلید او د خپل ځان په اړه له فکر سره تړاو لري. په ځان باور د هغو فکرونو چې ته یې کوي او هغو کړنو چې ته یې ترسره کوي پایله ده. ته خپل فکر ته بیا ځلي چوکاټ جوړوی شي، همداسې داخل کې د خپل ځان په اړه منفي فکر او نیوکې کمولای شي تر څو کړنو ته مخه کړي او دا چاره ستا په خپل ځان باور زیاتېدو کې مرسته کوي .

په ځان مو باور هغه وخت زیاتېدای شي چې کله یوه چاره په سمه توگه ترسره کړی او یا هم نیوکې او وړاندیز سره مخ شی. خو که چېرې چاره په ناسمه توگه ترسره شي، تاسې رد ځواب ترلاسه کړی او یا هم له وړاندیز پرته نیوکه درباندي وشي او یا هم د پلان سره برابر هر څه ترسره نشي په ځان باور مو کمیږي نو ځکه اړینه ده چې یوازې په بهرني تصدیق په ځان د باور زیاتېدو لپاره تکیه ونه کړی او خپله مسولیت په غاړه واخلي چې په ځان باور په خپل ذهني او فزیکي حالت سمولو زیات کړی.

ته خوښه لري
په ځان باور په خپلو وړتیاو باور لرل دي. ارواپوهان وايي چې مونږ فکر کوو چې "ریښتیا دي کنه نو" دا چاره د فکرونو بهیر دی او زموږ کړنو او چلند ته جوړښت ورکوي. ته دا خوښه لري چې کوم فکرونه تکرار کړي، ته خوښه لري چې کومو تولید شوو فکرونو ته غور شي، ته خوښه لري چې کوم تولید شوي فکرونه وننگوي. د بېلگې په توگه ستا مغز دا فکر تولید کړ چې ته "دا نشي کولای" ته دا خوښه لري چې دا فکر په بل فکر "ته یې کولای شي" وننگوي او دا چاره ستا په ځان باور ډېرېدو کې مرسته کوي. څومره چې ته په ځان د باور جوړېدو فکر په کړنو او چلند کې تکراروي همدومره دې په ځان باور زیاتېږي. د ځان په اړه خپلو باورونو او فکرونو ته کتنه او ننگول یې ستا په ځان باور جوړولو کې مرسته کوي.

یو دقیقه ممکن تاسې د خپل ځان په اړه ډاډه واوسئ خو بله دقیقه کې مو فکر کې د ځان په اړه شک پیدا شي. په ځان مو باور د مختلفو لاملونو له امله بدلون موندلی شي. کله چې سټرس یې، تشویش ولري او یا سټری اوسي او یا هم بې کچې زیات بې انرجي احساس ولري نو د لنډ وخت لپاره دې په ځان باور کمېدلای شي. د مخنیوي لپاره یې هره ورځ سپورټ، سالمو خوړو او کافي تر اته ساعت پورې خوب ته مخه کړی ځکه چې درېواره هر ورځ ستاسې په خپل ځان باور ساتلو کې مرسته کوي. که چېرې تاسې د درېواریو له امله چارې سمې پر مخ یوسئ او یا 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 کیږي .

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 کیږي. 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 تېښتې 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 وینه کې ټينګوالی رامنځته کيږي او د مغز د کورټيکس له منځنۍ برخې تخليه کيږي، وینه د بدن ځينو غړو او عضلو لور ته بهيږي، ياده چاره زمونږ بدن مقاومت، تېښتې 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 ښي.

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، ترويج 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 شوې پوهې پر بنسټ سمې چارې ترسره کړو او د تېروتنې خطر په غاړه وانخلو).

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 بريالۍ وېره

يوازې له ماتې خوړلو وېره مو په ځان باور لرل نه اغيزمن کوي بلکې د بريالۍ وېره هم په ځان باور باندې خپل اغيز لري. زمونږ مغز داسې بهير ته مخه کوي: که چېرې د بريالۍ 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 کیږي 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 یا 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 فزیکي د بدلون لامل کیږي، بدن کې د ستړس د هورمونونو (کورټیزولو او اډرنالین) سیلاب رامنځته کیږي کوم چې د تېښتې، مقاومت او یا جام پاتې کېدو لامل کیږي 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 کیږي تر څو وینه کې د گډېدو لپاره زیات اکسیجن انتقال کړي .

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

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

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

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

-تر بل هر وخت مو د اورېدو وړتیا زیاتېږي .

-پوستکې مو یا زیاته خوله تولیدوي او یا سړیږي.

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 چې ته پې 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 درباندې وکړه او ته غسه شي، وېره دې پیدا کړه، یا یې خپه کړې د احساساتو تر ښودلو مخکې ارام سره سا واخلي، په ډوبې سا اخیستې د خپل ځان له احساساتو سره اتصال ختم کړی او خپل ځان ته ووايي 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 فزیکي روغتیا په ځان باور اغیز لري
د فزیکي او زهني روغتیا لپاره تر ټولو اړین خوب، سپورت او مناسب خواړه دي. د خوب په اړه څېړنې ښي چې نورمال روغتیا لرونکی کس په یوه شپه کې د ۷ او ۹ ساعتو ترمنځ خوب ته اړتیا لري .

څرنګه ښه خوب کولای شو ؟
-د خوب ځای مو ارام ښوونکی کړی، پام مو بل لور ته له اوښتو را وگرځوی، د خوب خونه مو تیاره وساتئ، له ۱۸°C کمه یا زیاته تودوخه کې خوب مه کوئ.
-د خوب وخت کې بدلون مه راولئ، په یوه وخت ویده کیږئ او په یوه وخت پاڅیږئ .
-د خوب کوټه کې مایل، 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 کیږي 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 لرئ 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، خټکی، انگور، مندتي، الوچې زیاتول نه یوازې ستاسو د غړو لکه د معدې، پښتورگو، زړه، سږو او ځيگر 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