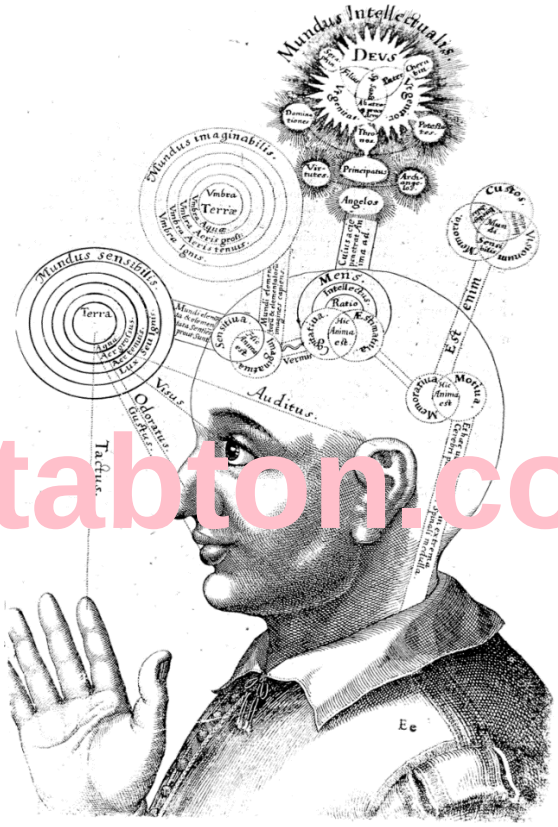
ستړس، احساسات، نورمال چلند او فکري وده



Ketabton.com

ketabton.com - The Digital Library

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

ketabton.com - The Digital Library

زهني روغتيا څه ده ؟

د زهني روغتيا تعريف

د پېژندنې، چلند او احساساتي روغتيا لرنې يا نه لرلو ته زهني روغتيا اصطلاح کاريږي. زهني روغتيا د خلکو د فکر کولو له طريقې، احساس او چلند سره تړاو لري. ځينې خلک زهني روغتيا کليمه د زهني بې نظميو نشتون ښودلو لپاره کاروي.

زهني روغتيا لرل يا نه لرل په اړيکو، په ورځني ژوند او فزيکي روغتيا اغيز لري. که چېرې تاسي زهني روغتيا ولرئ او ساتنه يې وکړئ نو د ژوند له هرې تېرېدونکې لحظې به خوند واخلی. د زهني روغتيا لرلو لپاره بايد د ژوند د فعاليتونو، مسوليتونو او د اروايي انعطاف د تر لاسه کولو لپاره د هڅو تر منځ توازن ولرئ. هر زهني روغتيايي حالت لکه سټرس، ډېپرېشن، تشويش په زهني روغتيا اغيز کولای شي او ورځنی ژوند مو ګډوډوالی شي. ډېرې هغه بې نظمۍ چې ډاکټران يې زهني بې نظمي ګڼي په بدن کې فزيکي ريښې لري.

زهني روغتيا يوازې د زهني بې نظمي نشتوالی نه دی بلکې د خوښۍ او ښه اوسېدو لټون هم په زهني روغتيا کې شامل دي.

د هر جنس، د هر قوم، د هر عايد، او د هر عمر انسان خپله زهني روغتيا له لاسه ورکولای شي. ټولنيز، مالي حالتونه او بيولوجيکي فکتورونه د انسان زهني روغتيا ته شکل ورکوي.

دوامداره ټولنيز او اقتصادي فشار

که چېرې مو مالي عايد محدود وي او يا هم د داسې قوم وګړي ياستی چې کنج ته ټېل وهل شوی وي لکه پښتانه نو د زهني روغتيا له لاسه ورکولو چانس مو ډېر دی. غربت او د زهني روغتيا د درملنې مساواتو نشتون ډېرې وګړي ناروغ پرېښي. په ځينو ټولنو کې يوازې شتمن خلک د خپلې زهني روغتيا د درملنې لپاره اسانتياوې لري غريبه طبقه د فقر له امله له درملنې محرومه پاتې وي.

په ټولنه کې د کار نشتوالی، د کم عايد لپاره بې کچې زياته بوختيا، په ټولنه کې له خلکو سره په هر څه کې کم ګډون، د پوهې کمه کچه، د استوګنځي کيفيت، په ځينې ټولنو کې جنسيت او عمر د زهني روغتيا له لاسه ورکولو عمده لاملونه ګڼل شوي.

په زهني روغتيا کې زمونږ احساساتي، اروايي او ټولنيزه روغتيا شامل دي. زمونږ زهني روغتيا زمونږ په احساس، د فکر کولو په بهير او عمل يا کړنو اغيز لري. زهني روغتيا مو د سټرس اداره کولو، له نورو سره اړيکو جوړولو کې او د هر څه په انتخاب کې هم رول لري. زهني روغتيا د ژوند په هر پړاو کې اړينه ده له کوچنيوالي تر ځوانۍ او تر پاخه عمره پورې زهني روغتيا زمونږ په احساس کړنو او فکر خپل اغيز لري او زمونږ د ژوند لارې ټاکي.

که چېرې د ژوند په اوږدو کې د زهني روغتيا ستونزې تجربه کړی نو په مزاج، فکر او چلند مو اغيز کوي. ډېر لاملونه شته چې د انسان په زهني روغتيا اغيز لري په دې کې لاندې ياد شوي هم شامل دي:

–بيولوجيکي لاملونه لکه جېن او د مغز کيميا

ketabton.com - The Digital Library

–د ژوند تجربي لکه د ناوړه ګټو قرباني کېدل
–د زهني روغتيا کورنۍ مخينه

په ۲۱ پېړۍ کې، په زهني روغتيا کې ستونزې لرل ډېر عام دي خو درملنه يې هم شته او ډېرې خلک بشپړ روغتيا تر لاسه کوي.

د زهني روغتيا د ستونزو لرلو تر ټولو لمړي علايم
–ډېر کم يا ډېر زيات خوراک او خوب
–له چارو او خلکو لرېوالی کول
–کمه انرژي يا هېڅ انرژي نه لرل
–بې حسه کېدل يا داسې کېدل چې هېڅ ارزښت نه لري
–نه تشريح کېدونکي دردونه لرل
–ځان بېچاره يا نا هيلی احساس کول
–له هر بل وخت زيات د اعتياد په لور تمايل لکه سګرټ، کافي، الکول، مخدره مواد
–ګډوډ احساس لرل، هېرول، غسه، خپه، اندېښمن او ويره کې ځان احساس کول
–له ملګرو او کورنۍ سره د چغو وهلو حالت کې خبرې کول، شخړه کول
–نا څاپه په مزاج کې جدي بدلون کوم چې له نورو سره ستاسې په اړيکو اغيز لري
–داسې فکرونه او يادونه زهن کې راتلل له کومو چې تاسې تېښته نشی کولای او تل مو زهن کې وي
–غېر اورېدل يا داسې څه باندې زهن کې باور کول کوم چې حقيقت نه لري
–ځان يا بل ته د زيان اړولو په اړه فکر کول
–د ورځنيو چارو په تر سره کولو کې پاتې راتلل

څوک چې زهني روغتيا لري:
–خپلې وړتياوې پېژندلی شي
–له ژوند څخه رامنځته شوي سټرس سره مقاومت کولای شي
هره چاره کې بوختيا يې يوازې بوختيا نه وي بلکې د وخت په اغيزمنه توګه کارونه وي او پای کې يې چارې يوه پايله لري
–په خپله ټولنه کې له مانا ډک ګډون کوي (نورو ته د خدمت ذريعه وي)

که تاسې غواړی زهني روغتيا مو سالمه له ستونزو لرې پاتې شي نو:
–که چېرې ستونزې لری په خپلسر درمل مه کاروئ له مسلکي ډاکټر څخه خپله درملنه پيل کړئ
–له نورو سره د مينې او اخلاص پر بنسټ بې هدفه، بې تمې اړيکې ولرئ
–مثبت اوسئ
–په فزيکي توګه فعال اوسئ (سپورت او ورځنيو چارو کې)
–له نورو سره تل مرسته وکړئ (انسان، بوټي او ژوي سره مرسته)
–په تياره کې، داسې ځای کې چې شور نه وي تر ۷ ساعته خوب وکړئ
–له هر څه سره د مقاومت لرلو وړتيا په ځان کې پيدا کړئ

ketabton.com - The Digital Library

څه د زهني ناروغۍ لامل کيږي ؟
د زهني ناروغيو پيدا کېدو لامل يوازې يو څو نه دي. ډېرى شمېر لاملونه زهني روغتيا ګواښلى شي لکه:
–په تېر وخت کې بدې تجربې لکه جنسي تېرى، په کوچنيوالي کې جنسي اړيکه، په کوچنيوالي کې هر ډول ناوړه ګټه، په بل ظلم لېدل
–د اوږدمهاله ناروغيو له امله لکه سرطان او يا شکر
–بيولوجيکي لاملونه يا د مغز په کيمياوي توازن کې تغير
–د مخدره موادو يا الکولو کارونه
–د يوازېتوب احساس کول

ولې زهني روغتيا د ټولې روغتيا لپاره اړينه ده ؟
په انسان کې زهني او فزيکي روغتيا د ټولې روغتيا اړين اجزاء دي. د بېلګې په توګه ډېپرېشن په ډېرو خلکو کې د فزيکي ستونزو او روغتيايي حالتونو خطر پيدا کولای شي په ځانګړې توګه که چېرې اوږدمهاله وي نو د زړه ناروغۍ، شکر او سکته رامنځته کولای شي. همداسې که چېرې اوږدمهاله فزيکي روغتيايي ستونزې يو کس ولري نو د زهني ناروغيو لامل کيدای شي.

د وخت له تېرېدو سره زهني روغتيا کې بدلون رامنځته کېدلای شي ؟
له وخت تېرېدو سره د انسان په زهني روغتيا کې تغير رامنځته کېدلای شي خو تغير يې له لاملونو سره توړاو لري. کله چې له يو کس داسې تمې وشي کومې چې د کس د مقاومت له وړتيا او سرچينو زياتې وي نو زهني روغتيا باندې يې اغيز کولای شي. د بېلګې په توګه يو کس تر ۸ ساعته زياته بوختيا لري، کور کې داسې ناروغ لري چې ټوله ورځ پاملرنې ته اړتيا لري، يا هم اوږد مهاله اقتصادي ستونزې لري دا ډول خلک ممکن کمزورې زهني روغتيا ولري.

زهني ناروغۍ څومره عامې دي ؟
په متحده ايالتونو کې د تر ټولو ناروغيو عامه ده. ۵۰ % کسان د خپل عمر په اوږدو کې له يوې زهني ناروغۍ کړېږي. په هر پنځو امريکايانو کې يو يې د کال په اوږدو کې له يوې زهني ناروغۍ سره تشخيص کيږي. په هرو پنځه کوچنيانو کې يې يو د زهني ناروغۍ جدي حالت سره مخ دي. په هرو ۲۵ امريکايانو کې يې يو له جدي زهني ناروغۍ سره ژوند کوي لکه بې پولر، سکېزوفرېنيا او يا هم ډېپرېشن
زهني ستړيا
هر هغه څوک چې اوږدمهاله سترس تجربه کړي زهني ستړيا باندې اخته کېدلی شي. زهني ستړيا مو له احساساتو تخليه يا خالي کوي او ستونزو کې ډوب شوى احساس درکې پيدا کوي. تاسې کې داسې احساس پيدا کوي چې فکر کوى خپلو مسوليتونو باندې نشى برلاسي کېدلای او خپلې ستونزې نشى هوارولای. په شخصي او مسلکي ژوند کې مو ويجاړى په هره برخه خپرېدلای شي او همداسې له خپل شخصي او مسلکي ژوند مو واټن درکولای او ورسره بې علاقې کولای شي. زهني ستړيا داسې حالت دى لکه دام کې نښتى ژوندى چې که هر څومره ځواکمن هم وي نو بيا هم د هر څه تر سره کول له دام نه په واټن کې دي نو دى يې نشي ترسره کولای.

ketabton.com - The Digital Library

د زهني سترېا نښې او علايم
زهني سترېا دواړه فزيکي او احساساتي علايم لري. همداسې ستاسې په چلند هم اغيز لرلای شي. ټول علايم مو زهني روغتيا لرونکي په تاسې کې له ښودلو مخکې ليدلی او نوټ کولای شي او په دې پوهېدلای شي چې زهني روغتيا نه لری. په هر کس کې يې علايم توپير لري او تل په تدريجي توګه انسان کې وده کوي او کله مو هم چې د سترس کچه زياته شي نو سملاسي تاسې کې ټول علايم راڅرګندېږي.
ډېری خلک همدې حالت ته انګريزۍ کې د (burnout) کليمه کاروي د همدې کليمې مانا د بې کچې سترس يا زيات کار له امله د زهن کار پرېښودنه ده نوري دري ماناګانې يې لاندې ولولئ.
۱ -د احتراق له امله د سون توکو يا تېلو تر پايه سوزېدنه
۲ – د بې کچې ګرمېدو له امله د برېښناي الې سوزېدنه
۳ – په نساجي کې په ټوټې د ډيزاين طريقه

د (burnout) کليمه طبي اصطلاح نه ده بلکې عامه ژبه کې يې خلک همدې حالت ته کاروي.

د زهني سترېا احساساتي علايم
–ډېپرېشن
–تشويش
–کينه او بد بيني
–په هر څه کې بې علاقې کېدل
–له هر څه واټن اخيستل
–غصه
–د ناهيلۍ يا نا اميدي احساس لرل
–د ويرې احساس لرل
–د انګېزې نشتوالی
–په کړنو او کارونو او هر ډول فعاليت کې کموالی
–په تمرکز کې ستونزه لرل

د زهني سترېا فزيکي علايم
–سر درد
–په معده کې نا ارامي (معده کې ګاز، په ګېډه کې د ګاز له امله پرسوب، نس ناستی او قبضيت، کانګې او زړه بدوالی)
–بدن کې دردونه
–اوږدمهاله سترېا
–په اشتيا کې بدلون
–بې خوبي
–د وزن زياتېدنه يا کمېدنه
–د ناروغيو زياتېدنه لکه زکام

ketabton.com - The Digital Library

د زهني سټريا په چلند اغيز او علايم يي
زهني سټريا تاسي دي ته اړ باسي چې داسې چلند غوره کړی کوم چې تاسي نه ياستی لکه:
–په چارو کې کموالی او يا ډېر کم فعاليت
–له ټولنې څنګ ته کېدل او يا تري ګيلمن کېدل
–د کار يا شخصي اصولو ته ژمن پاتې کېدو کې پاتې راتلل
–هر وخت له کار، ښونځي يا پوهنتون د ناروغۍ په نوم رخصت اخيستل

د سټرس او زهني سټريا ترمنځ توپير
سټرس هر انسان تجربه کوي او په ۲۱ پېړۍ کې د ژوند يوه نورمال برخه ده. سټرس هر منفي او مثبت حالت ته کوم حالت چې نوی، ويرونکی او يا خوښونکی وي د بدن طبيعي غبرګون دی. دا بيولوجيکي غبرګون په بدن کې د سټرس د هورمونونو، ادرېنالين او کورټيزول د څېې رامنځته کېدو لامل کيږي. د هورمونونو دا څېه بدن سره مرسته کوي چې چټک عکس العمل وښي، زهن ډېر ژر او چټک فکر وکړای شي خو کله چې له بدن څخه سټرېسور لرې شي بدن مو نورمال حالت ته راځي.

زهني سټريا د اوږمهاله او دوامداره سټرس له امله پيدا کيږي. کله چې داسې حالت سره لاس او ګريوان ياستی کوم چې ستاسې بدن سټرس ته په غبرګون ښودلو هر وخت په دوامداره توګه اړ کوي نو د کورټيزول کچه مو لوړه پاتې کيږي او د کورټيزول لوړه کچه ستاسې د بدن په نورمال فعاليت کې مداخله کوي لکه هاضمه، خوب او د ايمني سيستم په فعاليت کې مداخله.

د زهني سټريا له امله رامنځته شوې فزيکي سټريا
فزيکي سټريا کوم چې ستاسې بدن له انرژي تخليه کوي د زهني سټريا په بدن اغيز دی. که چېرې د زهني سټريا له امله تاسي کې فزيکي سټريا هم رامنځته شي نو ډېرې وړې چارې ته هم ستاسې لويه بدن کې شته انرژي کافي نه ده، همداسې وړې چارې باندې ډېر زيات وخت او انرژي مصرفوی.

د زهني سټريا لاملونه
د ژوند په هره برخه کې اوږدمهاله او دوامداره سټرس په انسان کې د زهني سټريا لامل کيږي خو په هر انسان کې يې د پيدا کېدو لامل توپير لري لاندې ياد شوي تر بل هر څه زيات د زهني سټرس لامل کيږي:
–په زهن د زيات فشار واردونکی فعاليت د بېلګې په توګه د پوهنتون يا ښونځي استاد کېدل، اروا پوه کېدل يا هم اېمرجنسي کې کار کول
–فقر او مالي ستونزې لرل
–په دنده کې قناعت نه ترلاسه کول
–په کور داسې ناروغ لرل چې تل پاملرنې ته اړتيا لري
–له اوږدمهاله ناروغيو کړاو
–د نږدې کس مړينه
–د مور په توګه د ماشوم پالنه
–د زيات کار بدل کې کمې پيسې تر لاسه کول

ketabton.com - The Digital Library

–سخت کارونه
–د ټولنیز ملاتړ نشتوالی

د زهني سترېا له کړاو څرنګه ځان خلاصولی شو ؟

۱ -سترېسور له منځه ویسئ
په دې مانا چې د سترس هغه سرچینه ختمه کړئ کومه چې تاسي کې د دوامداره سترس لامل کیږي. که چېرې کور یا کار ځای کې د مسولیتونو د بې کچې فشار لاندې یاستی نو په دواړو ځایونو کې له نورو د همکارۍ مرسته وغواړئ. که چېرې د سترس د سرچینو نولړ جوړ کړئ نو له منځه وړلو کې مرسته درسره کولای شي. کوم خلک چې په لاس جنسي اړتیا پوره کوي دا خلک هم ډېر ژر په زهني سترېا اخته کیږي یوازینی حل لار یې داده چې تر میاشتې مخکې دا ډول عادت تکرار نه کړي.

۲ -وقفه کول
له هر ډول فعالیت وقفه کول د زهني سترېا د درملنې لپاره تر ټولو مناسبه لار ده. په اوږد سفر داسې ځای ته تلل چېرې چې د ژوند لپاره تفریحي چاپېریال موجود وي. څو ورځې له کار یا خپلو مسولیتونو رخصتي کول او همداسې د خپل ځان خیال ساتنې لپاره هره ورځ کمه اندازه وخت ټاکل.

۳ – سپورت
د سپورت لپاره ډېر خلک د روغتیا پر مهال هم انګېزه نه لري نو د زهني سترېا پر مهال یې پیل کول او ادامه ممکن ډېر ستونزمن وي خو سپورت ډېرې ګټې لري یوه ګټه یې د زهني سترېا مخنیوی او که چېرې پرې اخته یاستی ځان تري خلاصول دي. سپورت تاسې کې د احساساتي او زهني روغتیا دواړو ساتنه کوي. د زهني روغتیا ساتلو لپاره تاسي کوم مسلکي یا درانده سپورت ته اړتیا نه لرې بلکې هره ورځ له ۲۰ تر ۳۰ دقیقو د بدن خوځښت کافي دی. د سپورت نورې ګټې د سترس کموالی، د تشویش کموالی، ښه مزاج لرل او ځواکمن ایمني سیستم لرل دي.

۴ – د زهن او بدن ارامولو تخنیکونه
د زهن او بدن ارامولو تخنیکونه تاسي کې د سترس او تشویش کموالی رامنځته کوي، په وینه کې مو د کورټیزول کچه کموي او د کورټیزول کمېدنه د هغو ناروغیو د رامنځته کېدو خطر کموي کومې چې له سترس سره تړاو لري.

د زهن او بدن ارامولو تخنیکونو بېلګې
–یوګا
–ژوره سا اخیستنه
–مساج
–اروما تېراپي

ketabton.com - The Digital Library

۵ – زیات خوب
د احساساتي روغتیا لپاره کافي خوب کول اړین دي. که چېرې تاسي کې زهني سترېا شته وي هره شپه تر ۸ ساعته پورې داسې ځای کې چې تیاره وي او شور نشته وي خوب وکړئ. د شپې لخوا د ښه خوب کولو لپاره اړینه ده چې د ورځې لخوا په بستره کې یا هم هر بل ځای کې ځملاستلي بې خوځښته پاتې نشئ په دې مانا چې هر سهار له ۶ یا ۷ بجو وروسته په فزیکي توګه خپل فعالیت پیل کوئ. که چېرې د ورځې لخوا بې خوځښته او یا هم تر ناخته په بستره کې پاتې شی هم د زهني سترېا په رامنځته کېدو کې مرسته کوي. هره شپه له خوب کولو مخکې په بستره کې له ۱۵ تر ۳۰ دقیقو پورې مطالعه وکړئ.

۶ – لیکل
که چېرې زهني سترېا تاسې کې د منفي فکرونو لامل کیږي تل له ځان سره قلم او کتابچه ولرئ او د منفي فکرونو پر مهال د خپل ژوند مثبت اړخونه ولیکئ.
کوم خلک چې د ژوند مثبت اړخ باندې لیکل وکړي نو تر نورو یې زهني روغتیا ښه پاتې کیږي، د فزیکي ناروغیو علایم یې نرم او کم وي، تر نورو کم سترس تجربه کوي، تر نورو زیات خوښ وي، له نورو سره اړیکې یې ښې وي، ښه خوب کولای شي، فزیکي روغتیا یې هم ښه وي.

۷ – طبي درملنه
د پورته ټولو یادو شو تر څنګ طبي درملنه هم اړینه ده. ډاکټر ته مو علایم ووایئ تر څو داسې درمل درته نسخه کړي چې سترس مو کم کړي او یا هم سخت وخت کې مو د سترس کچه کمه کړي.
همداسې مو له ډاکټر څخه د علایمو د مدیریت په اړه هم مشوره واخلئ. د زهني سترېا لپاره ډېرې وخت د خوب، سترس ضد او تشویش کمولو درمل نسخه کیږي

د زهن کارولو وړتیا

۱ – د ټولو انسانانو مغز یو لوی ځواک دی خو یوازې یو څو یې کاروي ؛
۲ – هر انسان د خلاقیت وړتیا لري، د هوښیار فکر وړتیا لري ؛
۳ – مغز د حافظې، تصور کولو، نوښت او خلاقیت سرچینه ده.

ډېرې خلک په دې وخت ضایع کوي چې د فکر کولو وړتیا ځان کې اضافه کړي. ځینې کسان فکر کوي چې د فکر کولو وړتیا طبیعي ده او له پیدا کېدو سره په ځینو کسانو کې موجوده وي او د نړۍ تر ټولو لوی فکر کوونکو طبیعي وړتیا لرله. خو اوسنۍ څېړنې ښي چې د هر انسان مغز لویه وړتیا لري او کله چې د ژوند له ستونزو سره مخ کیږو دا لویه پټه وړتیا کاروو.

کله چې انسان ارام کوي په دې وخت کې د بدن لخوا د تولید کېدونکې انرژي پنځمه برخه مغز اخلي، په دې اندازه انرژي په دوامداره توګه د لګېدونکي ۲۰ واټه ګروپ سره مساوي ده. مغز تقریبا له ۱۰۰ بیلیونه حجرو جوړ وي، هره حجره له نورو ۱۰۰۰ مغزي حجرو سره وصل کیږي او د ټولو حجرو شمېر ۱۰۰۰۰۰ بیلیونه زیات دی. د انسان په مغز کې د حجرو د اتصال ټکي د ټول کهکشان

ketabton.com - The Digital Library

له ستورو څخه زیات دي. که چېرې مغز او ټول کهکشان مطالعه شي نو انسان به د کهکشان په پرتله مغز زیات حیران کړي.
مغز یوازې درې پونډه وزن لري او ۱۲ ټریلونه عصبي حجرې پکې موجودې دي چې د ټولې نړۍ د خلکو له نفوس څخه دوه نیم ځلي یې شمېر زیات دی. په دې کې ۱۰۰۰ ټریلونه مالیکولونه موجود دي او کولای شي ۳۰ بیلیونه بایټه مالوماتو ته په یوه ثانیه کې پروسس ورکړي. مغز ۱۰ بیلیونه نیورونونه لري. تر اوسه د نړۍ په تاریخ کې هېڅا ۱۰۰ % مغز ندی کارولی.

د مغز د نه کارولو تر ټولو لوی لامل دادې چې مونږ مونږ ته له پلرونو په میراث پاتې شوو فرضیو باور کوو او وخت پرې ضایع کوو او همدا زمونږ د فکر د کارولو محدودیت رامنځته کوي. ډېر خلک فکر کوي چې مونږ له موره هوښیا یا له عقله خلاص پیدا شوي یو او همدا هوښیاري او یا له عقله خلاصوالی ټول ژوند په مونږ کې پاتې کیږي. خو حقیقت دادې چې یوازې زمونږ دودونه, فکرونه او منفي فرضیې د مغز وړتیا محدوده ساتي.

په ټولو ژوندیو کې یوازې انسان دا وړتیا لري چې د تېر وخت، اوسمهال او راتلونکي په اړه فکر وکړي. یوازې انسان دا وړتیا لري چې خپله نړۍ په داسې یوطریقه تعبیر کړي چې خپله یې د تعبیر لپاره خوښه کړې وي. یوازې انسان دا وړتیا لري چې د منطقي ستونزو د ځواب لپاره خپل مغز وکاروي، د بې منطقه ستونزو لپاره فکر کې ځوابونه انځور کولای شو. مونږ په خپل مغز د نوښت او اختراع لپاره فکر کولای شو. مونږ په خپل مغز یو څه زده کوو، ځان کې بدلون او فکري پراختیا رامنځته کوو. مونږ مغز د تعبیر، او پوهې زیاتولو لپاره کاروو. مونږ خپل مغز د توکو د تجزیې یا ترکیب دواړو لپاره کاروو. له نورو ژوندیو سره په توپیر کې مونږ خپل معز د دې لپاره کاروو چې د خپل فکر په اړه فکر وکړو.

مخکې به چې کله خلک په کار ګمارل کېدل نو د فکري وړتیا پر ځای به یې عضلاتي ځواک ته کتنه کېدله. لمړی به هغه کسان په کار ګمارل کېدل چې لاسي کارونه به یې زده وو، په دوېمه کچه هغه کسان چې ماشین به یې د کار لپاره کارولی شو او له دې ډلو وروسته به د فکر وړتیا لرونکي کس ته ترجیح ورکول کېده خو نن ورځ دې ترتیب کې لوی بدلون راغلی او لوی شرکتونه د عضلاتي ځواک پر ځای مغز ته اړتیا لري کوم چې د نړۍ د لویو اقتصادونو جوړونکی دی.

څرنګه په یوه دنده یا مسلک کې مغز کارولی شو ؟
–تر هر څه لمړی باید په خپل مسلک کې زده کړې ولرو
–په هر پېښه کې حساس واسو
–په خپل ځان کې د څېړنې وړتیا، د ستونزو د حل کولو وړتیا، د پرېکړو کولو وړتیا او د قضاوت کولو وړتیا
–ټولنیزه وړتیا
–فعالیت او ستونزې ته موخیز ځواب
–خلاقیت
–ذهني چابکتیا
–د ځان په اړه پوهه
مثبت فکر

ketabton.com - The Digital Library

۱ -که چېرې فکر مو نه وي روزل شوی د فکر پايلې تشويش، ناسمې کړنې او ويجاړی وي ؛
۲ – د روزل شوي فکر کس تل په ځان باور لرونکی، په خپلو چارو متمرکز او د مثبت فکر لرونکی وي ؛
۳ – د انسان ذهن په هغه څه باور کوي چې انسان يې د باور کولو اجازه ورکړې وي او په خپل سره باور نه جوړوي ؛
۴ – مثبته او منفي انديښنه دواړه يو ډول پايلې لري نو د چارو پر وخت مو تمرکز د انديښنو په ځای په چارو متمرکز کړئ ؛
۵ – که چېرې تاسې غواړئ چې په خپل فکر ګټورې او بريالۍ چارې ترسره کړئ نو خپل ذهن کې د خپل ځان مثبت انځور جوړ کړئ.
ډيری وخت زمونږ فکر مونږ کې د ماتې خوړولو فکر په ذهن کې راکوي. زمونږ فکر ډېری وخت عکس العمل ښودونکی، په تشويش کې او له مربوطو چارو بې ربطه وي. د مخنيوي لپاره بايد خپل ذهن ته مثبته روزنه ورکړو تر څو مو ذهن متمرکز اظهار کوونکی شي.
نا روزل شوی فکر
که چېرې مونږ له خپل ذهن سره د يوه نا پېژندل شوي کيفيت په ځېر کوم چې مونږ نشو اداره کولای چلند وکړو نو ذهن نا رزول شوی فکر توليدوي:
۱ – شکونه، ويره، که چېرې يو بد فکر ولرو نو ټول ښکلي فکرونه مو بد رنګ اخلي;
۲ – که چېرې فکر وکړو چې تر ټولو بده پېښه کيږي نو زمونږ ټول فکرونه همدې لور ته متوجه کيږي ؛
۳ – په تېر وخت کې د ماتې خوړلو په اړه فکر
۴ – د روښانه موخې پر ځای تشويش لرل
۵ – عادتي او محدود فکرونه
۶ – د ذهن خپرېدنه او يا په سوچونو کې ډوبېدنه او له موخې بې تمرکزه کېدل
منحرف شوی فکر
د منحرف شوي فکر زيات عام ډولونه موجود دي دلته يوازې څلور ياد شوي، لمړی منحرف شوی فکر نا راسته فکر دی، په دې ډول فکر کې زمونږ کړنې عادتي کړنې وې او د خپل فکر په اړه فکر نه کوو د خپل فکر په اړه پوښتنه نه کوو او پوښتنو ته د نويو ځوابو موندلو هڅه نه کوو. دوېم منحرف فکر اجباري او د اطاعت فکر دی په دې ډول کې زمونږ ذهن کې يوازې يو فکر تاويږي او د همدې يوه فکر تابع اوسو. د منحرف فکر درېم ډول کې مونږ ذهن د هرومرو، حتما او بايد په څېر کليمو لپاره کاروو، د خپل فکر او کړنو په اړه په دې ډول کليمو قضاوت کوو. د منحرف فکر څلورم ډول تور او سپين فکر دی په دې ډول فکر کې مونږ په دې اند يو چې هر څه يوه دقيقه سم دي خو په بله دقيقه کې په هېڅ باور نشته او هر څه ناسم کېدلی شي. دا ټول د منفي فکرونو ډولونه دي او زمونږ فکري وړتيا محدوده ساتي.
ويره او شک ډير کوچني دي خو تر هغو ستا له فکري وړتيا خپل ځان تغذيه کوي تر څو چې ستا وړتيا ختمه کړي او هر څ ګډ وډ کړي. فکر وکړی له کوره ښار ته ولاړی او لاره کې مو فکر کې شک پيدا شو چې کور کې مې ګاز خلاص پاتې شوی هېر کړی نو ستاسې ۱۰۰ % فکر همدې لور ته اوړي نو تر بېرته را ګرزېدو به مو هره کړنه ناسمه وي. لاندې يوه وړه کيسه د تشويش او شک په اړه ولولئ:
يوه ښځه په اوږده سفر يوازې روانه ده. سفر يې له دې تشويش سره پيل کړ " که چېرې لار کې موټر

ketabton.com - The Digital Library

پنچر شي او شپه هم وي نو زه به په توره شپه کي ځومره پياده مزل کوم چې ځوک د مرستې لپاره پيدا کړم" په دې فکر کې روانه نا ځاپه يې موټر ټکر کړ. منفي فکرونه، شکونه او تشويشونه تاسې ناسمو کړنو ته برابروي او حل لار يې ذهن ډاډه کول او په خپلې وړتيا باورمند کول دي. بله د حل لار يې داده چې تاسې يوازې کينئ او د خپلو هغو فکرونو په اړه چې د تشويش په ځپر مو په خپل سر ذهن کې ځای نيسي فکر وکړئ او د فکر کولو پر وخت په منطقي دلايلو دا ډول فکرونه له خپل ذهن څخه پاک کړئ. دا خبره په ياد ولرئ چې په ژوند کې د فکرونو په پرتله پيښې کمې کيږي نو ستاسې دا تشويشونه هم عملي پيښې ندي بلکې ستاسې ذهن کې توپان دی او هيڅ حقيقت نلري او نه به کله په حقيقت بدل شي.

بې تمرکزه کېدل

د انسان مغز له ۲۴۰۰۰ د غوږونو له فايبرونو سره وصل دی، له ۵۰۰۰۰۰ د لمس موندونکو سره وصل دی، له ۲۰۰۰۰۰ د تودوخې له سنسورونو سره وصل دی، له ۴ بيليونه د درد له سنسورونو سره وصل دی. مغز له دې ټولو په لويه کچه مالومات ترلاسه کوي او په دومره مالوماتو ترلاسه کولو کې مغز ته ستونزمنه چاره ده چې په يوه وخت کې په يوې چارې تمرکز وکړي. له همدې امله مونږ مخکې له دې چې د خپلو خبرو په اړه فکر وکړو چې څه بايد ووايو، هغه څه وايو چې زمونږ ذهن ته لمړی راشي، مخکې له دې چې مغز مو موخې ته د تګ لار مالومه کړي مونږ ذهن قدم وهلو ته هڅو. که چېرې په دې کنټرول زده کړو د مغز او فکر کارولو وړتيا مو پراخيږي. تمرکز مو هم پياوړی کيږي.

ډېر وګړي له مثبت فکر څخه د منفي فکر لور ته تمايل لري. يوه دقيقه يې فکر مثبت وي په بله دقيقه کې يې فکر منفي وي. يوه بزګر د قلبې غويی لره نو غويی يې مړ شو يو دانا کس ته راغی په چغو چغو يې ورته ووېل د قلبې غويی مې مړ شو دا تر ټولو لوی زيان ندی راوښتی ؟ دانا کس ورته ووېل "ممکن هو ممکن نه" بله ورځ يې په اس قلبه پيل کړه نو اس يې تر غويې ژر او ډېره قلبه کوله نو بيا يو ځل دانا کس ته د همدې کيسې لپاره راغی ورته يې ووېل چې ما تر ټولو لويه ګټه نده کړې ؟ دانا کس ورته ووېل "ممکن هو ممکن نه"، بزګر دري ورځې په خوښيو کې ډوب وو په درېمه ورځ يې زوی له اس څخه وغورزېده او پښه يې ماته شوه او بيا يې په چغو پيل وکړ.

په ذهن کې د خپل ځان انځور لرل په فکر کې اړين رول لري. مونږ څوک يو ؟ زمونږ فکر مونږ يو. د ځان په اړه له ځان سره خبرې زمونږ په ذهن کې زمونږ انځور جوړوي. زمونږ فکر هغه لور ته تمايل کې وي چې مونږ پرې باور کول غواړو. که چېرې مونږ دا ووايو چې مونږ رياضي کې تنبل يو زمونږ فکر به سمدلاسه د شواهدو لټونه پيل کړي خو که چېرې همدا باور ونلرو چې رياضي کې تنبل يو نو زمونږ فکر به هم له شواهدو لټولو تېر شي او هيڅکله به د شواهدو لټونه په خپل سر ونکړي. همداسې که مونږ فکر وکړو چې رياضي کې لايق يو نو فوري به ذهن د ثابتولو لپاره د شواهدو لټه پيل کړي. د همدې لپاره چې فکر مو مثبت، پياوړی او په حقيقت ولاړ وي او هر ګام کې بهتر شو بايد خپل ذهن کې د خپلو لاسته راوړنو، کړنو له مخې د خپل ځان انځور جوړ کړو. او خپل ذهن يو داسې ملګری کړو چې له مونږ سره زمونږ په پېژندنه کې مرسته وکړي چې مونږ څوک يو. دا خبره په ياد کې ولرئ ژوند څه دی ؟ ژوند زمونږ فکر دی!

کله چې انسان سټرس وي په مغز کې هيپوکمپس برخه کومه چې د هرې ورځې د ياد او تازه زده کړو دنده لري کوچنۍ کيږي. د مغزي حجرو تر منځ وصل کوونکي ريښې د ډېنډرايټس په نامه يادېږي او کله چې انسان منفي فکرونه کوي دا ريښې منفي فکرونو ته غبرګون ښي او غبرګون يې د دايمي کوچنيوالي لامل کيږي. خو له بلې خوا مينه، د مينې احساس او خوښي يادې ريښې ځواکمنې کوي او په مونږ کې د ستونزو هوارولو وړتيا زياتوي. که چېرې تاسې له يوه منفي فکر کوونکی

ketabton.com - The Digital Library

څخه چې د پیانو غږونکی وي پوښتنه وکړی چې د نړۍ تر ټول ښه د پیانو غږونکي په څېر پیانو غږولای شي نو ځواب به نه هیڅکله امکان نلري وي خو که د منثبت فکر لرونکي پیانو غږونکي څخه همدا پوښتنه وکړئ نو ځواب به یې تر اوسه یې نشم غږولای (په راتلونکي کې که هڅه وکړم نو امکان لري او هیڅ نا ممکنه ندي).
په مونږ کې ډېرو ته ډېره اسانه چاره اندېښنه کول یا اندېښمن کېدل دي، تل په دې فکر کې وي چې هره پیل کړې چاره یې له ماتې سره مخ کېدونکي ده خو ډېر کم خلک په دې فکر کې وي چې هره پیل کړې چاره یې د بریا لور ته تګ دی. مثبته او منفي اندېښنه دواړه یو ډول پایلې لري. تر ټولو اړین ذهني چمتوالی دی.
مغز دري شیان غواړي : مینه، خوښي او بریا. په ټوله شلمه پېړۍ کې انسانانو چې کله مغز کاروه نو که چېرې پایله به ښه وه نو ډېر ښه او که چېرې به پایله ناسمه وه نو ډېر بد به ګڼل کېده. خو اوس دا دود پای ته رسېدلای او هره تېروتنه یوه نوې زده کړه ګڼل کیږي. که چېرې په یو څه پیل وکړی نو له لس تېر وتنو وروسته یولسمه هڅه لاسته راوړنه کېدای شي. د کړنو پر وخت تېروتنې مه لټوئ بلکې په بریا تمرکز وکړئ. د کړنو موخه مو روښانه تعریف کړئ او بیا هڅه وکړئ.
د حافظې ښه کول

۱ – کله چې یو څه هېر کړو لامل یې کمزورې حافظه نده بلکې مونږ د را په یادولو وړتیا نلرو؛
۲ – د را په یادولو لپاره زیاتې طریقې موجودې دي، ټولې طریقې د مغز د ښې برخې د انځور کوونې حصه کاروي ؛
۳ – که چېرې له خپلو پنځو حسونو سره یو څه ته ټراو ورکړئ نو په اسانۍ یې را په یادولای شو ؛
۴ – له لنډ مهالې حافظې څخه اوږد مهاله حافظې ته د انتقال لپاره تکرار اړین دی.

ډېرې کسان کله چې اړینې چارې یا شیان هېر کړي نو له خپلې حافظې شکایت کوي خو دا ډول هېرونه کمزورې حافظه نده. زمونږ مغز هر هغه څه په یاد کې لري چې مونږ یې تجربه کوو. ستونزه په دې کې ده چې مونږ رایادولی نشو او نه را په یادېدل خپل لاملونه لري.

که چېرې مونږ چارې او یا نور څه ته له یوه ځانګړي بوي، غږ، لید او یا خوند سره ټرا ورکړو نو په اسانۍ سره یې را په یادولای شو. په دې اړه څېړنې هم شوي : د یوه ښوونځي هغو زده کوونکو ته چې د ازموینې لپاره یې چمتوالی نیوه د زده کړو پر وخت معطره شوی چاکلیټ ورکړل شوی وو او د ازموینې په ورځ زده کوونکي په دوه ډلو ووېشل شول یوې ډلې ته بیا هماغه معطره یا بوی لرونکی چاکلیټ ورکړل شو او دوېمې ډلې ته یې ورنکړل. کومې ډلې چې په دواړو ورځو چاکلیټ خوړلی وو تر نورو یې زیاتې پوښتنې ځواب کړې وې.

له بل څه سره یو څه ته ټراو ورکوونه یوازې پنځه حسونه ندي بلکې له پېښو سره هم که څه ټراو ولري په اسانۍ یې را یادولی شو لکه کمعقله کړنو سره د یو څه ټراو که چېرې داسې حالت بیا ووینو مونږ ته یې پخوانۍ ببلګې او ورسره مل نورې کړنې او خبرې را یادیږي. بله طریقه یو څه ته د بل څه نوم کارول یا د یوې ځانګړې کلیمې کارونه لکه یوې شمېرې ته ۵۶۲ ببلګه ۵ = چمن ۶ = مېږې ۲ = شپونکی دا طریقه هم په حافظه کې د پرتو خبرو په رایادونه کې مرسته کوي. د رایادولو بله طریقه تکرار دی. څومره چې یو څه زیات تکرار کړی همدومره یې ژر را په یادولای شی.
د فکر لارې بندونکي

ketabton.com - The Digital Library

فکر کول لکه د خبرو اترو په څېر دي. مونږ غواړو چې ښه او لوی فکر کوونکي واوسو ځکه چې فکري وړتیا هر وخت د ټولو چارو لپاره کارووو. اوغواړو چې پرته له ځانګړې هڅې سم فکر وکړو. یوازې فکر کولو او سم فکر کولو کې توپیر دی، لکه څرنګه چې خبرې کول او اغیزمنې خبرې کول توپیر سره لري همداسې فکر کول او سم فکر کول هم توپیر سره لري. دلته پوښتنه داده چې څه مو د سم فکر لارې بندونکي دي ؟ د سم فکر تر ټولو لوی خنډونه کلتوري، چاپېریالي، احساساتي دي له دې پرته درک یا سم او ناسمه پېژندنه، پوهه یا مالومات هم خپله وند پکې لري.

۱ – فرضیې
فرض کوونه د ناراسته فکر یو ډول دی. په دې ډول فکر کې مونږ د ټولو مالوماتو ترلاسه کولو لپاره انتظار نه کوو تر څو سمې نتیجې ته ورسیږو. یو کس یو بانک ته ولاړ چې یو چېک په نغدو بدل کړي، له نغدو تر لاسه کولو وروسته بهر ولاړ او څو دقیقې وروسته بېرته بانک ته راوګرځېد او د بانک په کرسۍ ناست بانکدار ته یې ووېل چې په نغدو کې تېروتنه شوې، بانکدار سم د لاسه ځواب ورکړ چې اوس ډېره ناوخته ده هماغه وخت به دې حساب کړې وې او ویلې به دې وو چې په حساب کې تېروتنه شوې، یو ځل چې بهر ولاړ شې بیا مونږ هېڅ نشو کولای . د نغدو تر لاسه کوونکی ورته مسکی شو او ویې وېل دسلو ډالرو زیاتو راکولو لپاره مننه کوم او بېرته ولاړ. دا خبره هېره نکړئ تر پرېکړې کولو مخکې د ټولو مالوماتو تر لاسه کولو لپاره انتظار کوئ.

په ځینو کلتورونو کې پلی کوونکی او پرېکړه کوونکی سره جلا وي، دواړه جلا بهیرونه وي او خپلمنځ کې ګډ فکر هم نلري. خو په ځینو کلتورونو کې فکر او د فکر پلي کوونه یو بهیر یا پروسه وي او د تازه مالوماتو په تر لاسه کولو دواړو ته تغیر ورکول کیدای شي. دلته تر ټولوارینه دا ده چې فکر کوونکی باید د پرېکړو لپاره پلي کوونکی هم له ځان سره په پرېکړو کې شریک کړي.

عادتونه د فکر لارې بندونکی ګڼل کیږي اود دقیق روښانه فکر مخه نیسي. عادتي کړنې، فکرونه ناراسته فکر ګڼل کیږي. دا فکر که په تېر وخت کې یوڅه په یوه ځانګړې طریقه ترسره شوي هر وخت به په همدې طریقه ترسره کیږي.

د فکر کولو پر وخت د کوچنیانو په څېر فکر کوئ. د کوچنیانو لرلید کې حدود نشته خو د لویانو په لر لید کې حدود او قضاوت دواړه شته وي له همدې امله کوچنیان تر لویانو زیاته د خلاقیت وړتیا لري لامل په قضاوت د خپل فکر محدود نه ساتل دي.

کله هم چې پرېکړه کوی نو د مالوماتو بشپړ انځور او تفصیل دواړه کاروئ. شپږ ړانده په هند کې روان وو په لار کې فیل مخې ته ورغی. یو یې په لکۍ لاس وواهه، بل یې خرطوم لمس کړ، بل یې پښې لمس کړې او بل یې غاښونو باندې لاس تېر کړ بلاخره هر یوه د فیل د انځور کوونې په اړه جلا نظر لره او خپله کې نه سره جوړېدل.

د هر انسان د فکر کولو طریقه توپیر لري او هر انسان له خپل فکر څخه یو ځانګړی له نورو سره په توپیر کې لرلید جوړوي.

ketabton.com - The Digital Library

منطقي فکر

منطقي فکر هغه فکر دی چې د پوهې پر بنسټ وي، په بله مانا هغه څه چې پرې پوهيږو، پرې مطمين يو او ثابتولای يې شو منطقي فکر ګڼل کيږي. په تېرو دوه پېړيو کې زياته تکيه پر منطقي کېده او دهمدې تېرو دوو پېړيو پر بنسټ عصري ټکنالوجي جوړه شوې. خو په منطقي فکر کې نيمګړتيا دا ده چې منطقي فکر (conscious brain) باندې تکيه کوي. دا برخه د زمونږ د فکر تر ټولو زياته زياته مننونکي او محدوده برخه ده.

د مغز په کيڼ اړخ منطقي فکر کيږي. د مغز مختلفې برخې د مختلفو فعاليتونو مسوليت په غاړه لري.

د مغز کينه برخه:
–د بدن په ښي اړخ تسلط لري
–د ښي اړخ پر لاس تسلط لري
–د داخل ته وارېدېدونکو لړيو سره کار لري
–د بشپړ پر ځای تفصيل ته کتنه کوي
–وخت درک کوي
–د خبرو اترو د وړتيا کارېدونکي برخه ده
–د منطقي او څېړنيز فکر لپاره کارېدونکي برخه ده
–د موخې ټاکلو، پلان جوړولو، بيا کتنې او مديرت لپاره کاريږي
–د خبرو اترو ژبه فورمول کوي

د مغز ښی طرف:
–د بدن په کيڼ اړخ کنټرول کوي
–د کيڼ اړخ پر لاس کنټرول لري
–په ورته وخت کې له داخل ته وارېدېدونکو سره کار لري
–د تفصيل پر ځای بشپړ ته کتنه کوي
–واټن درک کوي
–د لاس د وړتيا لپاره کارېدونکي برخه ده
–د تصور او د تصور شوو د کتنې مسوليت په غاړه لري
–سمبولونه او ميتافورونه فورمول کوي

مديريتي فکر
مديريتي فکر د مغز د ښي اړخ په پرتله زيات د کيڼ اړخ فعاليتونه کاروي. د مغز کيڼ اړخ فعاليت مالومات ټولوي، مالومات څېړي، په ميکانيکي بڼه کې يې تېروتنې لټوي، مالوماتو ګوري او ازمويني يې کوي، د دې لټون کوي چې څه ناسم شوي، تنوع لټوي، په تېر وخت کې د پېښو په اړه فکر کوي چې څرنګه ترسره شوي او د دې پرېکړه کوي چې بل ځل بايد تر پخوا څرنګه ښه ترسره شي. هغه مالومات ترلاسه کول غواړي چې د څه ؟ څوک ؟ چېرې ؟ او کله ؟ کليمې ته ځواب وايي. ټولې

ketabton.com - The Digital Library

پورته یادې موضوع ګانې په مالوماتو تکیه کوي او مالومات باید سم وي، مالومات باید بشپړ وي د پوهېدو وړ وي.

منطقي فکر
کله چې مونږ په معقولو، د تایید وړ، دقیقو مالوماتو کار کوو نو منطقي فکر په خپله رامنځته کیږي. دا ډول مالومات ساینس تصدیق کړي وي. دا فکرپه شطرنج لوبه کې هم کاریږي ځکه چې په دې لوبه کې دقیق قوانین موجود وي.

دمنطقي فکر لپاره لاندې پنځه ګامونه
–روښانه موخه یا حل
–سیستماتیک پلان
–د دقیقو مالوماتو کارونه
–دلایل
–پر پایلې تمرکز

په منطقي فکرکې لمړی ګام روښانه موخه او د روښانې موخې په لور کار کول دي. ممکن ځینې پوښتنه وکړي چې روښانه موخه څه ډول وي ؟ روښانه موخه مالومه وي، د کچې وړ وي، د لاسته راوړنې وړ وي، حقیقي وي خیالي نه وي او د لاسته راوړنې لپاره یې مالوم وخت ټاکل شوی وي. دې ډول موخې ته سمارټ موخه او یا مدیریتي موخه هم وایي. په دې ډول موخه کې پر پلان ګام په ګام کار کیږي او د پلان په پلي کولو کې عمل او فکر دواړه سره مل وي. چارې له یوه ځانګړی د پیل له ټکي شروع کیږي، د کړنو له لړیو وروسته په لاسته راوړنې پای ته رسیږي.

سیستماتیک پلان
د موخې په لور دوېم ګام سیستماتیک پلان دی. په دې کې باید مونږ د " څه " پوښتنې لپاره ځواب ځکه ولرو چې موخه مو تعریف کړي ده. سیستماتیک پلان مونږ ته وایي چې " څرنګه " موخې ته ورسیږو. سیستماتیک پلان موخې ته د رسېدو لپاره سمې طریقې لټول دي، په منطقي توګه په یوه سم سیستم کې منطقي بهیرونه پلي کول دي. سیستماتیک پلان د کمپیوټر د پروګرام په څېر دی په کوم کې چې مونږ خپل فورمول لیکلای شو او خپل مالومات د پایلې د ترلاسه کولو لپاره پکې اضافه کوو.

د مالوماتو کارونه
د منطقي فکر بل ګام د مغز د کېنې اړخ کارونه ده. د هر بهیر ترسره کولو لپاره مالومات خورا اړین دي. مونږ باید مالومات ګروپ کړو، ترتیب یې کړو، په صفونو یې ووېشو، تفصیل یې په لوی انځور بدل کړو. مالومات باید دقیق او د تایید وړ وي.
د خلاقیت فکر

په ځینو کلتورونو کې پخوانۍ نظریې کارونه دود وي، هغه سیستمونه کاریږي چې مخکې ثابت شوي وي او خطر نلري او یا یې خطر کم وي. خو د بدلون پر وخت کله چې مونږ له لویو ستونزو سره مخ شو د حل لپاره باید مونږ د خلاقیت فکر ولرو ځکه چې پخوانی فکر او حل لارې د هرې ستونزې لپاره د حل لار نه وي. نوی نظر او نوې حل لارې د انسان د مغز ښی اړخ کاروي.

ketabton.com - The Digital Library

د کوچنیانو په څېر فکر کول
کوچنیانو تر لویانو زیاته د خلاقیت وړتیا لري او لامل یې دا دی چې د کوچنیانو فکر په قضاوتونو او کلتورونو محدود نه وي. لویان د خپل فکر په بیانونو کې هڅه کوي چې ځان هوښیار وښي خو کوچنیان بیا په بې اختیاره توګه کنجکاوه وي د فکر بیانول یې د هر څه په اړه ځان پوه کول وي. کوچنیان ډېر وخت په حال کې ژوند کوي خو د ډېرو لویانو حال تېر وخت او راتلونکې خوړلی وي.

که تاسې غواړی د خلاقیت فکر ولرئ نو د پخوانیو ستونزو لپاره کومو ته چې مخکې نورو د حل لار موندلې وي او یا یې په اړه پوښتنې ځواب کړې وي همدې پخوانیو ستونزو ته نوې تشریح او حل لارې ولټوئ. له نظرونو سره لوبې وکړئ او هر څه ته په داسې طریقه نظر وکړئ چې مخکې چا نه وي کړی. د خلاقیت لپاره تاسې کوم دیپلوم ته اړتیا نلرئ بلکې د موجودو نظرونو ترمنځ د هغې اړیکې موندلو هڅه کوئ چې بل چا نه وي موندلي. هر څه ته په داسې طریقه نظر وکړئ چې تاسې فکر کولو ته اړ باسي. تل ټوکې وکړئ او له ټوکیانو سره اوسئ خندا کول د خلاقیت لوی راز دی. له حدودو بهر فکر وکړئ د فکر لپاره په هېڅ باندې حد مه ټاکئ.
په ګډه فکر کول

د یوازې فکر په پرتله دا غوره ده چې له نورو سره په ګډه فکر وشي او ځینې ګټې هم لري. په ګډه فکر کولو کې لمړۍ ګټه داده چې نظرونه مختلف وي، هر کس که په یوه نظر خپل نظر ورکړي نو له نظر څخه تر ټولو ښه نظر جوړیږي. دوېمه ګټه داده چې په دقت سره د نظر ازموینه کوو. درېمه ګټه داده که ګروپ کې زیات کسان یو نظر ته رایه ورکړي نو مونږ یې د بریالۍ کېدنې اټکل کولای شو. څلورمه ګټه یې داده چې یوازې یوې ستونزې ته په ډېر کم وخت کې خورا زیاتې د حل لارې موندلای شو.

په ګډه د فکر کولو لاندې پنځه قوانین
۱ – د نظر ارزونه باید ونشي
۲ – هر نظر طبیعي او وحشي وي
۳ – د نظرونو مقدار اړین دی
۴ – ګډون کوونکي د یوبل په نظر باید نظر ورکړي
۵ – یوازې پورته قوانین د لوبې قوانین دي

د فکر دا لوبه څرنګه ترسره کیږي؟
۱ – د نظر لیکنې لپاره له ځان سره کاغذ لرل
۲ – د فکر کوونکو لپاره ارام چاپېریال
۳ – له ټوکې پیل
۴ – په یو بل پکې تسلط نشته وي
۵ – ځان د نظرونو ورکولو لپاره تشویقول
۶ – له ۲۰ تر ۲۵ دقیقو پورې د وخت ټاکنه
۷ – کله چې نظر ورکوونه پای ته ورسیږي پای کې د نظرونو ارزونه

ketabton.com - The Digital Library

د ستونزو حل

د فکري وړتيا تر ټولو لويه جوړونکې او کارېدونکې برخه د ستونزو حل دی. هر ډول حالت ته کوم چې د موخې لور ته مخکې د تلو لار ډب کوي د ستونزې نوم ورکولای شو. ستونزه د مالوماتو د کمې، د نظر د کمې او د لرلید د نشتون له امله رامنځته کيږي. ډېرې ستونزې داسې وي چې مونږ له مخکې تلو لاس په سر کوي. خو کوم خلک چې فکري وړتيا لري د دوي لپاره ستونزه يوازې يوه ننګونه ده چې دوي بايد پرې غالب شي.

کوم خلک چې فکري وړتيا نلري نو له ستونزې له مخکېدو وروسته لاندې درېو يادو شو کې يو کوي
۱ – نا ارامه کيږي او هيله کوي چې ستونزه پای ته ورسيږي
۲ – د سملاسي ځواب موندنې احساس پيدا کوي
۳ – يو څوک ملامتوي او ورته وايي چې دا ټول ستا د لاسه

د ستونزو د حل لپاره کلاسيکه طريقه
ګام په ګام طريقه ده، د څېړنې لپاره د مغز کين اړخ کارونه ده، او د ښي اړخ مغز د ترکيب په شکل ورسره يو ځای کوو.

۱ – لمړی په ستونزې ځان پوه کول
۲ – د ستونزې تعريف او د حل لارې تعريف
۳ – د خپلې پوهې په اړه سروې
۴ – تر ټولو د ښې حلارې موندلو لپاره د نورو د نظر پوښتنه
۵ – د نورو د نظر ارزونه
۶ – کله مو چې تر ټولو غورزه نظر پيدا کړ د حلا لارې په توګه کار تړې اخيستنه

ځينې خلک د ستونزو لټولو هڅه کوي او هر نوي رامنځته شوي حالت ته د ستونزې ګمان کوي، او دې نوي حالت ته د حلارې لټولو په نامه هڅې پيل کړي چې له هڅو يې خپله لويې ستونزې جوړې شي. لکه څومره چې ستونزې ته د حل لار تعريف کول اړين دي همدومره په دې هم پوهېدل اړين دي چې يو حالت ستونزه ده او که بدلون.

ترحل لارې لټولو مخکې دې پوښتنې ځواب کړئ:
۱ – ستونزه ده که د بهير په اوږدو کې نوی رامنځته شوی حالت؟
۲ – ستونزه ده او که يو پټ فرصت؟
۳ – که ستونزه ده نو موخې ته د رسېدو لپاره بايد پلارن کې تغير راوړم ؟

ketabton.com - The Digital Library

اغیز، احساس، احساسات او مزاج څه ته وایي ؟

احساسات کولای شي ځواکمن وي

مخکې تر دې چې احساسات وپېژنو لاندې لنډه کیسه کې د یو بیلیونر احساساتو ته کتنه وکړئ

ستیو وین یو احساساتي بیلونر دی. خلک یې د عجیبو غریبو احساساتو او خلاقې، ارامتیا ببنونکې علاقې له امله پېژني. یوه ورځ یې په خپل نوم یو هوټل په ۲.۷ بیلیونه ډالر جوړ کړ او د هوټل د افتتاح پر مهال یې وویل چې " دا تعمیر د نړۍ په ټول تاریخ کې تر ټولو پېچلی تعمیر دی" یوه ورځ یې ووېل "لاس وېګاس لکه خدای چې پیسې لرلې وي او لاس وېګاس یې جوړ کړی وي" تاسې کله له بیلیونر اجرایي مدیر دا ډول عجیبې غریبې ویناوې اورېدلي ؟

د متحده ایالتونو په نیوادا ایالت کې ډېرې خلک ستیو وین یو ځواکمن کس ګڼي، د ځواکمن ګڼلو لامل یې دا دی چې ستیو خلک ویرولای شي او داسې خلاق کارونه کولای شي چې خلک خپلې ستاینې ته اړ باسي. په سیاستپوهانو یې کنټرول تر کچې اوښتی یو سیاستپوه یا باید د ستیو لپاره کار وکړي او یا باید ځان چمتو کړي چې له خپل مقام لاس په سر او لنډ وخت کې لرې شي. د ستیو وین احساسات داسې دي که یې بهر کړي لکه چې له ځمکه چې اورشیندنه له داخل څخه بهر خپلې سطحې ته را وغورزوي.

تر هوټل مخکې یې د معراج په نامه کازینو لرله کله یې چې ستیو مشري کوله نو د امریکا تر ټولو بریالي مخکې تلونکي کازینو ګڼل کېده. که چېرې یې تاسې یې بدلېدونکی احساساتي شخصیت له هوټل سره پرتله کړی نو دواړه له یو بل سره ډېر توپیر لري، هوټل یې د خلکو لپاره ارامتیا ببنونکی دی خو له احساساتو ډک شخصیت یې د اور شیندنې په څېر ویرونکی دی.
مونږ ټول د ستیو په څېر احساسات نه پلي کوو که چېرې مو پلي کولای مونږ به خپل مسلک کې بریا ته رسېدلي وای ؟ خو دا هم څرګنده ده چې احساسات زمونږ چارو کې اړین رول لري کوم ته چې په مسلک او مدیریت کې ډېر کم پام شوی. ولې ډېر کم پام ورته شوی ؟ د دې لپاره لاندې دوه لاملونو ته کتنه کوو:

۱ – د مطق او عقل افسانه او فلسفه ده : د ۱۹ پېړۍ پای کې د ساینسي مدیریت له راڅرګندېدو سره د کاري نړۍ پروتوکول دا وو چې په احساساتو پرده وغورول شي او کاري ځای کې په دې پروتوکول احساسات خپلې کړي. تر ټولو ښه اداره هغه ګڼل کېده کومې چې کار کوونکو ته د احساساتو (غسي، ویري، مینې، کرکې، خوښي، خپګان او ورته) بیانولو اجازه نه ورکوله ځکه چې دا ډول احساسات له عقل او منطق سره په تضاد کې شمېرل شوي خو له دې سره سره څېړونکي او مدیران پوهېدل چې احساسات له ورځني ژوند او کار څخه نشي جلا کېدلی خو بیا یې هم هڅه وکړه چې داسې اداري جوړې کړي چې د احساساتو بیان پکې نشته وي. کوم چې پرته له شکه امکان نلري!

۲ – دوېم لامل له ادارو څخه د احساساتو لرې کول دا وو چې ګمان کېده هر ډول احساسات ویجارونکي وي – په ځانګړې توګه غسه – ځکه چې څېړونکو ګمان کوه احساسات د کار کوونکو د ورتیا کارولو مخه نیسي، دا ګمان یې نه کوه چې احساسات رغونکي کیدای هم شي او د کار کوونکي

ketabton.com - The Digital Library

کاري توليد کې زياتوالی هم رامنځته کولای شي.

له شک پرته ځيني احساسات په ځانګړې توګه که ناسم وخت او ناسم ځای کې بيان شي د کار کوونکو د وړتيا کارولو او د کاري توليد مخه نيسي خو دا د دې حقيقت نشي بدلولی چې کار کوونکي هره ورځ کار ځای ته خپل احساسات له ځان سره راوړي.
اغيز، احساسات، مزاج

اغيز : په يو څه باندې تاثير لرلو ته وايي، په يو څه کې د بدلون راوړلو لامل کېدو ته وايي. اغيز کې لوی شمېر احساسات کوم چې خلک تجربه کوي شامل دي او همدې ته عامه کارېدونکې اصطلاح ده. په اغيز کې دواړه احساسات او مزاج شامل دي.

احساسات : د ځواکمن احساس ټولګه ده کوم چې د يو کس او يا يو څه له امله رامنځته کيږي.

مزاج : د احساساتو په پرتله کم ځواکمن احساس دی، ډيری وخت يې رامنځته کوونکی لامل مالوم نه وي. ډيری پوهان په دې اند دي چې احساسات د مزاج په پرتله ژر تېرېدونکي وي. د ببلګې په توګه که چېرې يو کس تاسې سره ښه اخلاق ونکړي ممکن تاسې غسه شی او د غسې احساس ممکن تاسې کې ژر پيدا ولاړ او بېرته راوګرځي، تګ او بېرته راتګ يې ممکن څو ثانيو کې ترسره شي. که چېرې تاسې بد مزاج کې اوسی نو ممکن دا حالت تر څو ساعتونو يا ورځو پورې اوږد شي.

احساسات پېښو او خلکو ته غبرګون دی لکه د دوست ليدل او احساسات را پارېدل، لکه يوې پېښې سره مخ کېدل يا ګډون پکې کول او احساسات راپارېدل. تاسې هغه وخت خپل احساسات ښيی کله چې مو يو څه خوښ، غسه کړي او يا له يو چا يا يو څه ويره ولری. خو مزاج بيا د کس، پېښې او يا يو څه له امله نه رامنځته کيږي خو احساسات په مزاج بدلېدلی شي او دا هغه وخت امکان لري چې د احساساتو پاروونکي باندې ستاسې تمرکز کم شي نو تاسې کې ښه يا بد مزاج ته لاره هوارېدی شي او مزاج کولای شي احساسات نور هم ځواکمن کړي.

که چېرې تاسې يوې اداره کې له چا سره خبرې کوی او بل همکار مو نيوکه درباندې وکړي چې خبرې مو ناسمې وې نو ممکن تاسې همکار ته غسه شی، وروسته مو همکار هېر شي غسه مو لاړه شي مګر تاسې کم جراته کړي، د اوږد مهال لپاره ښه ونه اوسئ دلته مو لنډمهاله غسه احساسات دي او اوږدمهاله کم جراتي مزاج دی. دې حالت ته تاسې يوازې يوې پېښې سره تړاو نشی ورکولای او تاسې هغه نورمال خپل ځان هم پکې نه لری کوم چې ستاسې رينښتينی انځور دی. په کم جراته مزاج کې ممکن تاسې له کچې زيات غبرګون هرې پېښې ته وښيی. دا ببلګه ښې چې اغيز، احساسات او مزاج خپلمنځي اړيکه لري.

اغيز کې احساسات او مزاج شامل دي او احساسات او مزاج يو بل سره توپير لري. اغيز د احساس ټولګه ده کوم چې خلک په مختلفو شکلونو کې تجربه کوي، اغيز ممکن د احساساتو شکل کې يو کس تجربه کړي، ممکن د مزاج شکل کې يې يو کس تجربه کړي. احساسات د يوې ځانګړې پېښې له امله رامنځته کيږي، احساسات ډېر لنډ مهاله وي، احساساتو سره د مخ شکل کې تغير هم ملتيا کوي، احساسات کړنو ته انسان هڅوي. د مزاج لامل عمومي او نا مالوم وي، د احساساتو په پرتله اوږد

ketabton.com - The Digital Library

مهاله وي، مزاج ښه او يا بد وي، د مخ شکل کې تغير ملتيا نه ورسره کوي.

څېړونکي په دې اند دي چې احساسات انسان کې د مخ د تغير له امله څرګند وي او انسان سملاسي کړنو ته اړباسي خو برعکس مزاج په مخ کې نه وي څرګند او د سملاسي کړنو په ځای انسان فکر کولو ته اړ باسي. همداسې څېړونکي په دې اند دي چې مزاج او احساسات په يو بل خپل اغيز لرلای شي. د ښلګې په توګه د خپلې خوښې دنده تر لاسه کول تاسې کې د خوښې احساسات راپارولی شي او همدا لنډ مهاله احساسات کولای شي تاسې کې تر څو ورځو پورې ښه مزاج پيدا کړي. همداسې که چېرې تاسې د اوږ مهال لپاره ښه يا بد مزاج کې اوسی نو دا چاره تاسې کې ښه يا بدو ځواکمنو احساساتو ته لار هوارولی شي.

په تيوري کې اغيز، احساسات او مزاج له يو بل څخه د جلا کېدو وړ دي خو عملا يې جلا کول اسانه چاره نه ده. همداسې که چېرې تاسې د څېړونکو او مديرانو اداري نظرونه وګورئ نو ځينو يې د مزاج په اړه مطالعه او څېړنې کړي خو ځينې نورو بيا د احساساتو په اړه له همدې امله ځينې کسانو په يوه کافي نظر ليکلی او نورو په بل.
څومره احساسات موجود دي ؟
انسان کې بې شماره احساسات موجود دي. په دې کې غسه، د بې ارزښته کېدو احساس لرل، شوق او علاقه، ويره، نا هيلی کېدل، شرمېدل، خوښي، بخالت، کرکه، هيله، مينه، وياړ، حيرانتيا او هيله شامل دي. رينې ديکارت په دې اند دی چې مينه، کرکه، هيله، خوښي، خپګان او حرانتيا بنسټيز احساسات دي او نورو ټول احساسات يې فرعي ډولونه دي. ډيری خلک مينه نړيوال احساسات ګڼي خو د مينې احساسات په اسانۍ سره د مخ په بدلون کې نشي ليدل کيدای.
۱ – د احساساتو بيولوجي
ټول احساسات د انسان د مغز له لېمبېک سيستم سرچينه اخلي. لېمبېک سيستم د غوزې کچې سره برابر د مغز له ساقې سره نږدې موجود وي. کوم خلک چې مثبت احساسات لري تر ټولو زيات خوښ وي خو که چېرې منفي احساسات يې په مثبتو احساساتو واکمن شي نو دا کس تر ټولو ناخوښ وي. لېمبېک سيستم داسې لېنز چمتو کوي کوم چې د پېښو ژباړه يا تعبير کوي، کله چې فعال وي نو تاسې پېښې په منفي وړانګو کې وينی، کله چې غيرې فعال وي تاسې د پېښو مثبت انځور وينی.

د هر انسان لېمبېک سيستم يو بل ته ورته والی نلري. کوم خلک چې په منځنۍ کچه ډېپرېس وي د دوي لېمبېک سيستم زيات فعال وي په ځانګړې توګه هغه وخت کې کله چې له منفي مالوماتو سره مخ شي. همداسې ښځې د نرانو په پرتله زيات فعال لېمبېک سيستم لري له همدې امله ښځې د نر په پرتله په ډېپرېشن د اخته کېدو زيات چانس لري، له همدې امله ښځې له ماشومانو سره ژر اړيکه جوړوي. خو په طبيعي توګه دا په دې مانا نه ده چې يوازې ښځې په ډېپرېشن اخته کيږي او يا نران له کوچنيانو سره اړيکې نه جوړوي بلکې نران هم ډېپرېس کېدای شي او د مور په څېر له ماشومانو سره نږدې اړيکې هم لرلای شي.

۲ -د احساساتو کچه
د احساساتو ورته راپارونکي ته مختلف کسان مختلف ډوله غبرګون ښي. د مختلف غبرګون ښودلو مسوليت د شخصيت په غاړه دی، همداسې غبرګون د يوې چارې سرته رسونې سره هم تړاو لري. هر کس د احساساتو د اظهار کولو د وړتيا په ارث کې له بل سره توپير لري. ممکن تاسې داسې

ketabton.com - The Digital Library

خلک هم پېژنی چې هېڅ د خپلو احساساتو اظهار نه کوي، ډېر کم وخت غسه کيږي، ډېر کم وخت له بل نه د غچ اخيستلو احساس ښي. خو ممکن تاسې داسې خلک هم پېژنی چې د احساسات په ريل ګاډي کې تل د احساساتو په پټلۍ سفر کوي، کله چې خوښ وي د نړۍ تر ټولو بې پروا خوښ کس ښکاري، کله چې خپه وي نو تر ټولو زيات ډېپرېس او ناخوښ ښکاري.

د يوې چارې تر سره کول هم زمونږ د احساساتو په بيان خپل اغيز لري د بېلګې په توګه د هوايي ترافيک کنټرولونکي، جراح، د محکمې قاضي او داسې نور د خپلې دندې پر وخت يې تر سره کوونکې چارې دې ته اړ باسي تر څو خپل احساسات کنټرول کړي، حتا په ډېر نا ارامه له سټرس ډک او يا خوښ حالت کې هم خپل احساسات نه بيانوي او د چارې ترسره کولو لپاره ارام پاتې کيږي. خو ځينې دندو کې تر سره کوونکې چارې د احساساتو له ځواکمن بيان سره تړاو لري لکه د سپورت د سيالۍ پر وخت د کوچ دنده، د عامه اعلاناتو د ادا کار دنده.

۳ -د احساساتو تکرار او دوام
په دې لنډه کيسه کې پرې ځان پوه کړئ : توريالی ارام طبيعت لرونکی کس دی، د مالي پلان جوړونکي په توګه دنده ترسره کوي او له خپلې دندې سره مينه لري، خوله په خپله دنده کې اړ دی چې د خلکو په مخ کې وينا وکړي خو له وينا او د وينا پر مهال د خپلو احساساتو له ښودلو کرکه لري. توريالي د کار مالک ته وويل که چېرې زه هره ورځ وينا کولو ته اړ شم نو زه خپله دنده پرېدم ځکه چې زه نشم کولی هره ورځ د يوه ساعت لپاره داسې احساسات وښيم کوم چې رينتينې نه دي. د کار مالک ورته ووېل چې ته سم وايې ځکه چې دا دنده د داسې کس لپاره نه ده چې يوازې احساسات ښي بلکې بايد احساسات يې هم ځواکمن او د اوږد مهال لپاره په مخ څرګند وي او همداسې هره ورځ يې تکرار هم ادامه ولري.

۴ -احساسات له مونږ بې منطقه کس جوړوي ؟
تاسې ممکن ډېرى وخت اوږدلي وي چې تاسې يا کوم بل کس ته چا ويلي چې ته احساساتي شوى يې، له اوږدو سره مو ممکن خپل ځان توهين شوى احساس کړى وي. نامتو ستور پوه کارل ساګان وايي "چېرې چې ځواکمن احساسات لرو هلته ممکن خپل ځان خپله کمعقل کړو يا تېرباسو." د کارل ساګان دا کتنه ښي چې احساسات او منطق خپله کې سره تضاد کې دي او که چېرې کړنې مو احساساتي اوسي نو ممکن کړنې مو هم بې منطقه اوسي.

يو ليکوال ليکي " که مونږ د خپګان احساسات دومره ځواکمن کړو چې مونږ ژړولی شي نو داسې حالت کې اړينه ده چې کوټه پرېدو او بهر ولاړ شو تر څو مو احساسات د نورو ننداره نشي." لويس فرانکېل وايي "ښځې بايد په کار کې د خپلو احساساتو کنټرو ولري او په ژړا نشي." دا سپارښتنې ښي چې که چېرې کار ځای کې د نورو ترمخ خپل احساسات وښيو نو د نورو زهن کې زمونږ کمزورى، بې دوامه، بې منطقه او ژر ماتېدونکي کس انځور جوړوي. خو برعکس څېړنې له پورته خبرو سره توافق نه کوي او د اروا پوهنې څېړونکي په دې اند دي چې له احساساتو پرته منطقي فکر او کړنې امکان نلري او د منطقي فکر لپاره احساسات اړين دي. اروا پوهانو موندلي چې که چېرې احساسات ونلرو نو ډېرى پرېکړې او کړنې به مو بې منطقه او د ځان په زيان وي.

کومو کسانو چې مغز کې ټپ تجربه کړى او د ټپ له امله يې خپله احساساتي وړتيا له لاسه ورکړې

ketabton.com - The Digital Library

ډیری یې د پوهې خاوندان وو، له ټپ وروسته یې هم پوهه لرله خو د احساساتو د نشتون له امله یې کړنې بې منطقه وې. د خپلې نړۍ په چاپېریال د سمو پوهېدو لپاره او دې نړۍ ته د مناسب غبرګون ښودلو لپاره احساسات لرل اړین دي. هره پرېکړه کې احساسات او فکر دواړه اړین دي. د بېلګې په توګه که تاسې یو کس نه خوښوی نو خپل دفتر کې یې په نده هم نه لګوی، که چېرې مو یو کس خوښ وي او له چارو یې راضي یاستی نو ورسره د نږدې کېدو پرېکړه کوی. له احساساتو لرلو پرته به مو یو کس خوښ نه وي خو تاسې به ورسره د نږدې کېدو پرېکړه کړې وي.

۵ – احساسات څه رول یا دنده لري ؟

ولې مونږ احساسات لرو ؟ ولې احساساتو ته اړتیا لرو ؟ پورته برخه کې مو د احساساتو یوه دنده باندې رڼا واچوله چې د سمې او منطقي پرېکړې لپاره فکر کولو ته د احساساتو لرلو اړتیا ده. چارلز داروین وایي "د وخت له تېرېدو سره احساساتو تکامل وکړ تر څو انسان ستونزې پرې حل کړای شي." داروین په دې اند دی چې احساسات د بقا لپاره اړین دي ځکه چې د کړنو لپاره انسان کې انګېزه پیدا کوي لکه د د خوړو پیدا کولو لپاره هڅه او زیار ویستل، د استوګنځای لپاره زیار وېستل، د جنسي نزدیکت لپاره جوړه پیدا کول، د ښکار کوونکو لپاره چمتوالی او ځان تري ساتنه، د نورو د چلند وړاندوینه، د زیان رسونکو پېښو مخنیوی کول. که چېرې انسان کې احساسات نه وای نو دا ټولې چارې به یې هم نه ترسره کولای او بقا به یې هم نه وای موندلې.

د تکامل د اروا پوهنې څېړونکي وایي چې مونږ باید احساسات ولرو که هغه مثبت احساسات وي او که منفي خو لرل یې اړین دي دواړه د یوې موخې په ترلاسه کولو کې کاریږي. د بېلګې په توګه بخالت کوم چې منفي احساسات دي خو د تکامل اروا پوهان ګمان کوي چې بخالت ځکه د انسانانو ترمنځ موجود احساسات دي ځکه چې ګټوره موخه لري. ممکن یوه جوړه بخیل احساس ولري د کوم له لارې چې بل نسل ته خپل جېن انتقال کړي او د خپل جېن په ځای بل نسل ته سیال جېن انتقال نه کړي. همداسې مونږ ګمان کوو چې غسه بد احساسات دي خو غسه زمونږ د هغو حقونو د خوندیتوب هڅه ده چې د نورو لخوا نقض شوي یا تیرې پرې شوی وي. د بېلګې په توګه که چېرې یو کس له خپل همکار سره دوه مخیتوب وکړي نو ممکن همکار یې غسه شي نو دلته غسه د ورته چارې د نه تکرارېدو لپاره اخطار دی. بله بېلګه یې د رڼا ویک ده د رڼا د کار مالک په کار ځای کې رڼا لمس کړي وه، د رڼا غسه یوازې کار پرېښودل نه وو بلکې له ثبوت سره محکمې ته تګ وو او پای کې یې د کار له مالک څو میلیونه تاوان اخیستل وو. دا هم په یاد ولرې چې ناسم وخت او ځای کې غسه کول سم کار هم نه دی خو د نورو احساساتو په څنګ کې غسه بیا هم د یوې ګټورې موخې لپاره موجوده ده. د تکامل اروا پوهنه د ټولو احساساتو په اړه په زړه پورې تشرېح ګاني لري خو په هر حالت کې یې تشرېح د اعتبار وړ هم نه وي د بېلګې په توګه ویره انسان کې احساسات دي که چېرې تاسې له یوه ښکاري ژوي سره مخ شی نو هرو مرو مو ویره تېښتې ته اړ باسي دا یې ګټوره موخه ده خو که چېرې یو کس د ویرې له وجې جام پاتې شي او ښکاري ژوی یې وداړي نو دا موخه ګټوره نشو ګڼلی.

مزاج د مثبت او منفي اغیز په توګه

د احساساتو د ډلبندي لپاره یوه طریقه په منفي او مثبتو احساساتو وېش دی. احساسات یا منفي وي او یا مثبت وي خو هېڅکله خنثی نه وي. کوم کس چې احساسات نلري خنثی ګڼل کیدی شي. ځینې احساسات منفي او مثبت وي. ډېری خلک په تېر وخت کې د ښو تجربو په پرتله بدې تجربې یاد کې

ketabton.com - The Digital Library

ساتي او هر وخت کې ژر وريادیږي لامل يې دادې چې ممکن مونږ فکر کوو بدې تجربې غيرې معمولي پيښې دي.

د مزاج سرچينې
په لاندې سرچينو کې د "مزاج" او "ځکه چې" تر منځ توپير ولټوئ. پيښې د مزاج په پرتله په احساساتو زيات اغيز لري. د مزاج سرچينې ډيرې وخت په احساساتو هم اغيز لري.

۱ -شخصيت
کله چې د تلويزيون مخې ته ناست ياستې او د خپلې خوښې د ټيم سيالي ګورې او ټيم د لوبې بايللو حالت کې وي نو د تلويزيون مخکې چغې وهې ؟ په ورته وخت کې خپل نور ملګري هم ګورې چې د خوښې ټيم يې لوبه بايللو ته نږدې کړې خو ستاسې په ځېر احساساتي نه دي او خپله ارامتيا يې ساتلې ؟ همداسې توريالی او زمرې دواړه همکاران دي، د شرکت لخوا ټول د نظر راغونډولو لپاره را ټول شوي توريالی چې خپل نظر وړاندې کړي او د ملګرو لخوا يې په نظر نيوکه وشي غسه کيږي خو زمرې نيوکې ته د سمون او بهتره کېدو نظر کوي. دواړه مختلف غبرګونونه د شخصيت ښودنه کوي.

شخصيت ځينې کسان دې ته اړ کوي چې منفي او مثبت احساسات او مزاج تجربه کړي. د بېلګې په توګه ځينې کسان د نورو په پرتله ژر پښېمانه کيږي يا غسه کيږي خو نور خلک ممکن د احساساتو ورته هڅونکي ته ارام واوسي او هېڅ غبرګون ونه ښي. د بېلګې په توګه د تيکزاس ايالت د ټيک په نامه د باسکېټ بال د ټيم کوچ مشهور دی چې رسنيو ته، اوريدونکو ته او د ټيم غړو ته اوږدې او سختې ويناوې کوي او ژر غسه کيږي خو برعکس د مايکروسافټ اجرايوي مدير بېلګېټس نرم، له احساساتو خالي تحليلي شخصيت لري او ډېر کم وخت يې وينا کې د ډېر لنډ مهال لپاره غسه کړې. د دواړو شخصيت ته په کتو شخصيت يې د مختلف مزاج تجربه کولو ته تمايل لري. همداسې ممکن ځينې خلک خپه فلم ته ممکن ډېر کم خپه شي او خندونکي ته ممکن يوازې مسکا وکړي خو نور ممکن د ماشوم په ځېر ژړا او خندا ورته وکړي.

زيات خلک د خپل شخصيت له امله يو ځانګړی مزاج او يا ځانګړي احساسات په ځواکمنه کچه تجربه کوي.

۲ – د اونۍ ځانګړې ورځ او ورځ کې ځانګړی وخت
ډيرې خلک د اونۍ پنځه تر شپږو ورځو کار يا ښونځي کې بوخت وي يوازې د رخصت ورځو کې ارام او تفريح کولای شي. ځېرنې ښي چې د اونۍ پيل کې ډيرې خلک په لومړه کچه ځواکمن منفي مزاج او کمزورې مثبت مزاج لري خو رخصتي ته په نږدې کېدو د اونۍ پای کې برعکس ځواکمن مثبت او کمزورې منفي مزاج لري. همداسې د ورځې پيل کې په لومړه کچه ځواکمن منفي مزاج او کمزورې مثبت مزاج لري او د ورځې پای کې ځواکمن مثبت او کمزورې منفي مزاج لري. د ځينې خلکو لپاره برعکس وي.

۳ – هوا
هوا هم په مزاج خپل اغيز لري. ځينې خلک شين اسمان او لمر کې خوښ مزاج لري، په ورېځ کې نارامه او ناخوښ وي، ساړه او تودوخه زياتېدل يا کمېدل، باد، باران او واوره ورېدل يې مزاج کې

ketabton.com - The Digital Library

مثبت او منفي تغير ته لار هواروي.

۴ – سترس
سترس په مزاج او احساساتو خپل اغيز لري. د بېلګې په توګه شاګردان تر ازموينو مخکې ډېره ويره لري خو کله چې د ازموينو سترس پای ته ورسيږي نو ويره هم ختمه شي. په کار کې سترس لکه ناخوښونکی ايميل ترلاسه کول، داسې مهلت چې ډېر ژر راسېدونکی وي، د پلور له لاسه وتل، د کار د مالک لخوا جزايي کېدل کار کوونکو کې سترس پيدا کېدو ته لمن وهي او دا سترس يې په مزاج منفي اغيز لري. که چېرې کار کوونکي هره ورځ کمه اندازه هم سترس احساس کړي نو يو وخت پرې کم سترس هم لوی اغيز لرلای شي او مزاج کې يې بدلون رامنځته کولای شي.

۵ – ټولنيز فعاليت
که چېرې د ميلې لپاره بهر ملګرو سره ولاړ شی او يا هم د خوښۍ پېښو کې ګډون وکړی خوښ احساس کوی ؟ په ډېرو خلکو کې ټولنيز فعاليت مثبت مزاج پيدا کېدو ته لار پرانيزي. ځېرنو موندلې چې ټولنيز فعاليت او فعل او انفعال په مزاج مثبت اغيز لري لکه له نورو سره ډوډۍ خوړل، بهر تلل، ميله کې ګډون کول، د يو بل کره ميلمانه کېدل او داسې نور... همداسې اوږد مهاله روغتيايي ګټې هم لري.

۶ – د ښه خبر شريکول
کله هم چې خوښونکو پېښو سره ژوند کې مخ شی له نورو سره يې شريکوی. کوم خلک چې خوښ خبر له نورو سره شريکوي تر ټولو خوښ وي خو خبر ته مناسب کس لټوئ، داسې کس چې ستاسې په خوښي د خوښي احساس لري، داسې کس سره خپل خبر مه شريکوئ چې په شريکولو مو پښېمانه کړي.

۷ – خوب
په ځانګړې توګه په لويو ښارونو کې خلک تر پخوا کم خوب کوي او د خوب موده يې د وخت له تېرېدو سره نوره هم کمېدونکې ده. ډېری خلک تر ۷ ساعتو کم خوب کوي. کوم خلک چې په شپه کې تر ۸ ساعتو کم خوب کوي چلند کې يې کرکه، غسه، دښمني موجوده وي او د ورځې په اوږدو کې ستړيا احساس کوي. که چېرې د يو کس خوب ناسم وي او يا هم کم خوب کوي د ځينې منفي احساساتو له امله بد مزاج لري او منفي مزاج يې په پرېکړو اغيز کوي، همداسې بې وجې ځواکمن منفي احساسات تجربه کوي. په کار ځای کې نا ارامه وي، له کار ځای کرکه لري او چارو ته يې زهن چمتو نه وي.

۸ – سپورت
که چېرې تاسې غواړی چې ښه او مثبت مزاج ولری نو سپورت يې د لرلو راز دی. کوم خلک چې ډېپرېشن لري سپورت يې وړيا درملنه ده.

۹ – عمر

ketabton.com - The Digital Library

څېړنو موندلې چې څومره انسان زړېږي همدومره پکې منفي احساسات کميږي.

۱۰ – جنسيت
عامه باور داسې دی چې ښځې د نر په پرتله له خپلو احساساتو سره نږدې او ځواکمنه اړيکه لري. هم په خپله احساساتي غبرګون ښي او هم د نر په پرتله د نورو احساسات ليدلی او پرې پوهېدلی شي. په خپل مخ د نر په پرتله د احساساتو شکل ډېر ښي. د مخ شکل کې يې تغير له غسې پرته نور له ټولو احساساتو سره د نر په پرتله زيات مل وي خو نر بيا برعکس د نورو احساساتو په پرتله غسه ډېره ښي. څېړونکي په دې اند دي چې دواړو کې د احساساتو د توپير لامل ممکن روزنه وي لکه نر داسې روزل کيږي چې بايد کلک او زړور واوسي خو ښځې ته تر ډېره د پالنې په اړه روزنه ورکول کيږي او همدا لامل دی چې ښځې د نر په پرتله زيات دوستانه چلند لري او د غسې پر ځای ډېری وخت مسکا ښي.

د نړۍ په هر کلتور کې د احساساتو مانا
هغه احساسات کوم چې د لوبو ځای کې د منلو وړ دي ممکن کار ځای کې د منلو وړ نه وي. همداسې کوم احساسات چې په يوه هيواد يا کلتور کې نورمال دي په نورو کې نا مناسب يا غيرې نورمال دي. همداسې هره اداره کې هم ځينې احساسات د منلو وړ يا نه منلو وړ دي. هره اداره د احساساتو تعريف لري، د احساساتو رد يا منلو لپاره قاعده لري او د احساساتو د بيان لپاره د منلو کچه يا اندازه يې مالومه وي. د احساساتو د بيان لپاره کلتورونه هم پولي ټاکي. په هر کلتور کې احساسات خپله مانا او تعريف لري د بېلګې په توګه په لويديځ کې مسکا کول د ښه راغلاست، د بل منلو مانا لري خو په ځينو کلتورونو کې د جنسي اړيکې لرلو تمايل يا هم د جنسي اړيکې نيولو ته د هو ځواب په مانا ده.

په اداره کې احساسات
په هره اداره کې د کار مالک يا مدير په خپلو کار کوونکو کې د مثبتو احساساتو يوه مالومه کچه لټوي د کومو کار کوونکو دنده چې له خلکو سره وي او مسکا نشي کولی، د علاقې ښودولو لپاره خپل احساسات نشي ښودلی او يا داسې نور د مثبتو احساساتو د بيان کچه پکې نشته وي خپله دنده پر مخ نشي وړلای. په متحده ايالتونو کې، په ادارو کې د منفي احساساتو بيان او د مثبتو ځواکمنو احساساتو بيان منع دی، په دې مانا چې کار کوونکي خپل منفي احساسات لکه کرکه، غسه او يا داسې نور نشي بيانولای او مثبتو احساساتو د بيان لپاره يې نورمال کچه مالومه وي تر څو يې د ځواکمن بيان مخه ونيول شي ځکه چې مديريت يې د کار کوونکو د کاري توليد مخنيونکي ګڼي. د بېلګې په توګه د يو همکار د مړينې لپاره لنډ د خپګان پروګرام پکې نيول کېدی شي خو په ماتم او فاتحې بدلول يې منع دي.
ښودل شوي احساسات او احساس شوي احساسات
ممکن تاسې له داسې خلکو سره کار کړی وي چې له ليدو سره مو دا پلان جوړ کړی وي چې دا کس بايد زما د خوښي کس نه وي، ممکن زهن کې مو د همدې کس شخصيت دومره زيړ احساس کړی وي کوم چې موښلو، تراشلو او هوارولو ته اړتيا لري، ممکن ته خبر يې چې پس شا يې تا پسې يې منفي خبرې کړي. له دې ټولو سره سره ته اړ يې چې دې کس سره هره ورځ ګډ همکار اوسې او فعل او انفعال ورسره وکړې. داسې حالت کې اړ يې چې خپل احساسات جعل کړې. که تاسې پرمختللو هيوادونو کې دنده ترسره کول غواړی نو احساسات مو په ښودل شوو او احساس شوو احساساتو وويشئ.

ketabton.com - The Digital Library

بنودل شوي احساسات هغه دي کوم چې د کار مالک په کار ځای کې له کار کوونکي غواړي. خو احساس شوي احساسات ستاسي حقيقي احساسات او فکري توليد دی. بنودل شوي احساسات په انسان کې زاتي يا فطري نه دي بلکې زده شوي احساسات دي. د ببلګې په توګه بايلونکی خپل خپګان او نا هيلي په مسکا د نورو په مخ کې پټوي. همداسې انسانانو زده کړي چې که حتا خپه هم نه وي په جنازه کې خپګان وښي په واده کې که خوښ هم نه وي ځان خوښ وښي. ټول احساسات هغسې نه احساس کوو ځرنګه يې چې بنيو.

کله هم چې انسان داسې ا حساسات بنې کوم چې ريښتيني نه وي نو دا کس اړ دی چې خپل حقيقي احساسات له منځه ويسي يا يې پټ کړي د ببلګې په توګه پېرودونکي ته غسه راتلل خو غسه نه کول. په داسې حالت کې ستاسي بهر ليدل کېدونکی عمل ستاسي داخلي احساسات پټوي.

په کړنو د احساساتو اغيز
پورته ليکنه کې مو ولوستل چې احساسات مو د ژوند اړينه برخه ده، په ځانګړي توګه د کاري ژوند. اوس پوښتنه دا ده چې په دنده قناعت کولو او چارو مو احساسات څه ډول اغيز کوي؟ څېړنو موندلې چې کار کوونکي په کار ځای کې هغو پېښو ته احساساتي غبرګون بنې کوم چې کار ځای کې ور پېښيږي او دا چاره يې په کاري توليد او دنده کې په قناعت خپل اغيز لري.

د څېړنو د موندنې او پايلې پيل په دې جمله شوی " په کاري چاپېريال کې احساسات يوې پېښې ته غبرګون دی" په دې چاپېريال کې هر هغه څه شامل دي کوم چې تاسې سره چار چاپېره موجود دي – لکه د خودمختاري يا خپلسريتوب کچه، له تاسې په دنده کې غوښتنې، د احساساتو د بيان لپاره اړتيا. چاپېريال کاري پېښې رامنځته کوي کومې چې ممکن نا ارامه کوونکي وي نا مناسبې وي او يا د مثبتو احساساتو پارونکې وي. د نا ارامه کوونکو پېښو ببلګه همکاران کوم چې له بل مدير سره کار کوي همکاري نه کول، په کار کې، په کم وخت کې زيات کاري توليد. د مثبتو احساساتو پارونکې پېښې په کار کې ټاکلي هدف ته رسېدل، له همکارانو مرسته ترلاسه کول، د يوې موخې تر لاسه کېدو لامل ګڼل کېدل.

په کاري چاپېريال کې دا پېښې مثبت او منفي احساسات راپاروي. خو د کار کوونکي مزاج او شخصيت پېښو ته د ځواکمن او کمزوري غبرګون بنودلو کې خپل رول لري. ممکن يوې ورته پېښې ته يو کار کوونکی ډېر ځواکمن غبرګون وښي ممکن د بل شخصيت او مزاج يې دی ته اړ کړي چې همدې پېښې ته يې غبرګون کمزوری وي.

لاندې دوه ببلګو کې په کاري چاپېريال کې د احساساتو رول وګورئ:

تاسې د بوينګ له شرکت سره د انجنير په توګه کار کوی، بوينګ شرکت غواړي لس زره کسان له دندو ګوښه کړي، په دې نوملړ کې تاسې هم خپله دنده له لاسه ورکولای شی، دا پېښه تاسې کې منفي احساسات راپارولی شي، په ځانګړې توګه ويره ځکه چې تاسې د عايد بنسټيزه سرچينه له لاسه ورکوی، زياته ويره تاسې کې د نا امني احساس پيدا کولای شي.
دوېمه ببلګه:

ketabton.com - The Digital Library

بوینګ شرکت پورته پرېکړه کړې تاسې د اطمینان ترلاسه کولو لپاره د کار مالک سره خبرې وکړې، د کار مالک تاسې ته ډاډ درکړ چې تاسې د لس زره کسانو نوملړ کې نه یاستی او دنده مو ادامه لري، په تاسې کې مثبت احساسات پیدا کوي او ډاډمن احساس کوی. د کاري زیات تولید انګېزه درکې پیدا کوي.

د احساساتو ریښې

مغز په خپل ځای کې دی، مغز خپل ځان کې له دوزخ نه جنت جوړوی شي او له جنت نه دوزخ جوړوی شي. – جان میلټون

ته همدا اوس څرنګه احساس لرې ؟

په دې پوهېدل چې اوس څه ډول احساس لرم د احساساتو د کنټرول په لور لمړی ګام دی. ستاسې احساسات کولای شي ستاسې له ژوند لویه بدبختي جوړه کړي، کولای شي ژوند مو نیکمرغه کړي له همدې امله باید هر کس خپلو احساساتو ته ډېر پام وکړي. ستاسې احساسات ستاسې د ژوند د ټولو تجربو رنګ دی. کله هم چې مثبت احساسات ولرې نو هر څه درته ښه ښکاري، په دې وخت کې تر بل هر وخت ښه فکر او مثبت فکر کولای شی او تر بل هر وخت زیاته انرژي احساس کوی خو که چېرې منفي احساسات ولرې برعکس د هر څه کولو لپاره بې انګېزې کېږی. احساسات لاربښونکي هم دي، ستاسې احساسات تاسې ته پیغام درکوي چې یو څه مو په ژوند کې سم یا ناسم دي او دې ته مو اړ کوي چې ژوند کې بدلون راولی.

د انسان د مغز دنده د بقا ممکن کول دي. مغز مو چاپېریال کې هر ډول خطر سکېن کوي. دا ډېره اړینه چې تاسې درک شوی یا تصور شوی او حقیقي خطر سره جلا کړی. د مغز لمړی دنده ستاسې خوښول نه دي بلکې ستاسې بقا ممکن کول دي نو له همدې امله تاسې باید داسې فکر ونه کړئ چې خوښ اوسېدل ستاسې طبیعي حالت دی او نا خوښ اوسېدل له طبیعي حالت څخه وتل دي.

کله چې د انسان د مغز په ځینې برخو کې ډوپامین ازاد شي نو خوند احساس کوي. کله چې تاسې سپورت کوی، جنسي اړیکه نیسی، د ښه خوند لرونکې میوه یا نور خواړه خوری نو ډوپامین په دې برخو کې خپریږي. د ډوپامین یوه دنده دا ده چې تاسې د خوږو لټولو ته اړ کړي تر څو له ولرې مړه نشی، د جنسي اړیکې لپاره مو مخالف جنس لټولو ته اړ کوي تر څو مو نسل بقا پیدا کړي.

تاسې ولې ډېری وخت ټولنیزو رسنیو کې تېروی ؟ ځکه چې د کتلو پر مهال یې ډوپامین ستاسې مغز کې ازادیږي او له همدې امله تل ټولنیزو رسنیو کې یاستی او د ژوند وخت مو ضایع کوي. د لغړو فلمونو کتل هم د ډوپامین خپرېدا ممکنه کوي او له همدې امله انسان پرې روږدی کیږي. خو له دې پرته هم مغز په خپله ډوپامین پرېږدي. په اوس وخت کې مارکیټ داسې خوند او خوښي تولیدوي او په مونږ یې پلوري چې زمونږ د ناخوښي لامل ګرځي. دا ډول ډوپامین کولی شي روغتیا ته بدې پایلې ولري او د انسان د معتادي لامل شي لکه د ویډیو ګیم معتادي، لکه د مبایل معتادي، لکه تلویزیون ته ډېر بې کچې زیات کیناستل. دا ډول خوښي مو د وخت له تېرېدو سره په ډېر ناخوښ کس بدلولی شي.

ketabton.com - The Digital Library

ستاسې زهن له نوي حالت سره ډېر ژر ځان همغږی کوي. خو کله هم چې د نوي حالت بنسټيزه خوښي پای ته ورسيږي د انسان زهن نورې خوښۍ لټوي. کله هم چې تاسې د نوي حالت سره زهن همغږی کړی نو د خوښي کچه مو ډېره ژر ښېرته لمړي حالت ته راځي. د ښېلګې په توګه تاسې غواړی يو موټر يا کور واخلی، له کور اخيستلو وروسته تاسې يوه اونۍ کې ښېرته هماغه پخواني حالت ته ځی کوم حالت کې مو چې کور نه لره، دا خوښي مو تل پاتې نه وي. دا په دې مانا ده چې بهرنۍ پېښې ستاسې په داخل کې په خوښي ډېر کم اغيز لري. د سونجا په نوم ليکوال په خپل کتاب کې ليکلي چې پنځوس فيصده خوښي جنيتيک ټاکي، څلوېښت فيصده داخلي فکتورونه او يوازې لس فيصده خوښي ټاکونکي بهرني توکي او پېښې دي.

نوټ : د ژوند په لور چلند ستاسې خوښي ټاکي، څه چې ژوند کې تاسې ته پېښيږي ستاسې د خوښي ټاکونکي نه دي.

ممکن اوس تاسې پوه شوي ياستی چې د بقا ميکانېزم مو څه ډول له ډېرې خوښي راګرځوي او په منفي توګه مو په احساساتو اغيز کوي. يوازې مو د بقا ميکانېزم په احساساتو اغيز نه لري بلکې د خپل ځان هويت يا نفس مو هم په احساساتو خپل اغيز لري او ستاسې احساس ته په شکل ورکولو کې خپله ونډه اخلي. د دې لپاره چې په خپلو احساساتو کنټرول ولری اړينه ده چې د خپل ځان د هويت يا نفس په تعريف او دندې پوه شی.

د خپل ځان هويت يا نفس د ژوند په اوږدو کې ستاسې له مختلفو تجربو جوړ شوی وي. تاسې دا جوړښت ډيری وخت خپل ځان د ويار شکل کې څرګندوی. کوم څه چې ستاسې ژوند کې پېښيږي دا پېښې کومه ځانګړې مانا نلري بلکې تاسې يې زهن کې تعبير کوی او مانا ورکوی. تاسې هم د خپل ځان او د ځان د هويت په اړه په هغه څه باور کوی کوم چې تاسې ته خلکو ويلي لکه ستا نوم، ستا عمر، ستاسې باورونه، ستا سياسي نظرونه، ستا دنده. دا ټول ياد شوي تاسې کې موجود دي او د تجربو لامل کيږي او دې تجربو ته تاسې مانا ورکوی. کوم خلک چې کمه پوهه لري له دې نه وي خبر چې د ځان هويت يا نفس يې نورو جوړ کړی دی او پايلې يې دې هويت ته غلام کېدنه او مطيع کېدنه وي.

ستاسې د خپل ځان هويت خودخواه دی او د خپل ځان بقا غواړي. د بقا ميکانېزم يې مغز ته ورته دی او د بقا لپاره هر څه کوي. د مغز په څېر مو د ځان هويت هم لمړۍ دنده يې ستاسې خوښول نه دي بلکې غواړي چې تاسې تل مخکې تګ وکړی، غواړي چې تاسې يو څه وکړئ، لاسته راوړنه ولری تر څو يو څوک شی.

د ځان هويت يا نفس په مارکيټ کې هم موجود دی په ځانګړې توګه د کيپټلېزم مارکيټ کې. مارکېټ ته د توکو عرضه کوونکی په دې پوهيږي چې خلک يوازې توليد اخيستل نغواړي بلکې هغه توليد غواړي کوم سره چې د خلکو احساسات او د ځان هويت يا نفس هم نښتی. تاسې ډېری وخت داسې جامې يا موټر او يا هم کوم بل توکي اخلی چې نورو ته خپل د ځان هويت د ويار په توګه وښاياست. د ځان هويت هغه څه د خپلې بقا لپاره کاروي د کوم په ذريعه چې تاسې د ځان هويت د ويار په توګه نورو ته ښودلی شی.

ketabton.com - The Digital Library

ډېرى خلک خپل ارزښت د خپل فزيکي بدن د ښکارېدو له څرنګوالي ټاکي. ستاسي د ځان هويت هم دا چاره بې کچې زياته خوښوي ځکه چې د ښکارېدو څرنګوالى د ځان ښودلو لپاره تر ټولو اسانه طريقه ده. که چېرې تاسې د خپل بدن د فزيکي ښکارېدو له څرنګوالي سره دا ډول اړيکه جوړه کړى نو په ډيره اسانۍ د فزيکي درد او نا ارامي ښکار کېدايى شى.

ستاسي د ځان هويت په دې کې علاقه لري چې له بل کس يو څه ترلاسه کړي. د دې لپاره له نورو سره اړيکې جوړوي او نور خلک او اړيکې د ترلاسه کولو لپاره کاروي تر څو په دې چاره خپل ځان ځواکمن کړي. که چېرې ته له خپل ځان سره ريښتينى او صادق واوسې نو دا به درک کړې چې ډېر څه ته د دې لپاره کوې چې د نورو تصديق د ځان په اړه تر لاسه کړې. تاسې غواړى چې مور او پلار مو په تاسې وويارې، د کار مالک دې درته احترام وکړي، او ښځه دې مينه درسره ولري. په دې ډول حالت کې د خپل ځان هويت تاسې څرنګه په کړنو نا ارامه کوي او له خوښي مو لرې کوي لاندې يې تفصيل وګورئ.

د مور او پلار له خپلو اولادونو سره اړيکې او د خپل ځان هويت مور او پلار دې ته اړ کوي چې د خپلو بچيانو ژوند د لار ښوونې په ځاى بې کچې زيات کنټرول کړي او بچيان دې ته اړ کړي چې هغسې ژوند وکړي لکه څرنګه يې چې مور او پلار په ځواني کې کوه. دا ډول مور او پلار ګمان کوي چې بچيان يې ملکيت دى او بايد ژوند او کړنې يې د مور او پلار فکر جوړې کړې وي خپله ژوند کې د کړنو لپاره د فکر حق ونلري.

خپل څنګ کې د چا لرلو ته اړتيا هم د خپل ځان د هويت اړتيا ده. انتوني ميلو وايي : " يوازېتوب د انسان په ملتيا پاى ته نه رسيږي، بلکې د حقيقت په درک کولو پاى ته رسيږي، په دې پوهېدلو پاى ته رسيږي چې پوه شو مونږ د خلکو ملتيا ته اړتيا نلرو" .

کله چې په دې انسان پوه شي چې د هيڅا ملتيا ته اړتيا نلري نو له هغې وروسته د هر انسان له ملتيا خوند اخلي او ورسره مل کس خپل ملکيت نه ګڼي. په داسې وخت کې ستاسي زهن دا ليدلى شي چې ماسره يو کس ملتيا کوي او له دې ليدلو ډډه کوي چې د خپل ځان د هويت ځواکمنولو لپاره د يو څه ترلاسه کولو لپاره ستاسې ملکيت ستاسې ملتيا کوي.

د خپل ځان هويت ستاسي باورونه هم کاروي تر څو خپل ځان نورو ته د ويار په توګه ځواکمن وښي. په ځينې مواردو کې خلک د خپل باور لپاره مرګ ته هم چمتو وي تر څو د خپلو ځان هويت محفوظ وساتي. همداسې کوم خلک چې له دوي سره مخالف نظر او باور لري ژوند يې اخلي. دا باورونه ممکن سياسي وي، ممکن ميټافزيکي وي او يا ممکن مذهبي وي.

ستاسي د خپل ځان هويت يا نفس د خپل ځان ځواکمنو لپاره او د ويار په توګه څرګندولو لپاره ستاسي نوم، ستاسي فزيکي بدن، جنسيت، تابيعت، کلتور، کورنۍ، ملګري، باورونه، شخصي کيسې لکه د تېر وخت د پېښو تعبير، په راتلونکې کې تمې، ستاسې ستونزې، عمر، دنده، ټولنه کې مطرح کېدنه، په هر څه کې ستاسي رول، هر ډول توکي لکه جامې، موټر، کور او يا بل ملکيت او ستاسې هيلې کاروي.

ketabton.com - The Digital Library

د خپل ځان د هویت ځانګړنې
–ستاسې د خپل ځان هویت له توکو سره اوسېدل غواړي
–ستاسې د خپل ځان هویت د نورو خلکو له نفس یا د خپل ځان له هویت سره پرتله کېدنه خوښوي
–ستاسې د خپل ځان هویت هېڅکله قناعت نه کوي، تل نور او نور څه غواړي
–ستاسې د خپل ځان هویت د نورو لخوا په تصدیق کې خپل ارزښت لټوي

د خپل ځان هویت تل دې هڅه کې وي چې ځان له نورو غوره احساس کړي. د دې لپاره تاسې اړ کوي چې لاندې چارې ترسره کړی:
–د بل غیبت کول او ځان تري غوره ګڼل
–ځان د هوښیارو، پوهه لرونکو او شتمنو ملګری ښودل او په دې چاره تر نورو خپل غوره ارزښت ټاکل
–خپلې هیلې داسې ښودل چې تر نورو یې موخې لوړې دي
–شهرت لټول
–تل ځان منطقي، په حقه او سم ګڼل
–تل له نورو شکایت او نور ناحقه، بې منطقه او ناسم ګڼل
–د نورو د پام جلبولو هڅه کول

اوس ببرته راګرځو د انسان احساساتو ته او په دې ځان پوه کوو چې ستاسې د خپل ځان هویت ستاسې په احساساتو څه اغیز لري. که چېرې تاسې په دې پوه شی چې د خپل ځان هویت مو څه ډول دندې پر مخ وړي نو د خپلو احساساتو مدیرت به مو ډېر اسان کړی وي. ډیری وخت د خپل ځان هویت د منفي احساساتو ریښه وي، او کله چې د ژوند غوښتې هغسې نه وي غوړېدلې لکه څرنګه چې ستاسې د ژوند شخصي داستان تمه او هیله وي نو تاسې کې خپګان او بل هر ډول منفي احساسات پاروي. کله هم چې څوک ستاسې د خپل ځان د هویت یوه برخه وننګوي تاسې برید کوونکی او دفاع کوونکی چلند خپلوی.
منفي احساسات مو بد او یا بیکاره او بې موخې نه دي. ممکن تاسې د خپلو منفي احساساتو پرې په خپلو تجربو او ځان واچوی. ممکن تاسې فکر وکړی چې زهن مو کمزوری دی، سره له دې چې ستاسې داخل کې غږ د بد احساس بیان وي خو بیا هم منفي احساسات بد نه دي. تاسې د احساساتو له امله له کړاو سره نه مخ کیږی بلکې د احساساتو تعبیر، په حالت او ځان پرې اچول مو کړوي. ایلون موسک هېڅکله فکر نه کوه چې زهني ماته به وخوري خو کله یې چې د ژوند له ملګرې سره اړیکې ترینګلې شوې او اړیکه یې پای ته ورسېده نو زهني سقوط سره مخ شو. ابراهم لینکولن د څو میاشتو لپاره په ډېپرېشن اخته وو خو ډېپرېشن ونتوانیده چې د متحده ایالتونو له ولسمشر کېدو یې راوګرځوي. منفي احساسات د یوې موخې لپاره انسان کې موجود وي. ډېری وخت تاسې د ویښېدو لپاره غږ وي. تاسې ته د خپل ځان په اړه مثبت ټکي درښي.

د منفي احساساتو مثبتې موخې
احساساتو مو د دې لپاره تاسې کې نه دي ځای شوي چې ژوند مو سخت کړي، احساسات مو د دې لپاره دي چې تاسې ته د یو څه په اړه پیغام درکړي، د یو څه په اړه مو خبر کړي او پوهه مو زیاته کړي. ممکن منفي احساسات تاسې کې درد پیدا کړي او د درد احساس مو خوښ نه وي. خو که چېرې درد نه وای نو ممکن تاسې تر اوسه پورې مړه شوي وای. درد دی چې تاسې ته وایي روغتیا

ketabton.com - The Digital Library

کي مو څه ناسم دي او مخکي تر دې چې ناروغي مو ژوند واخلي تاسي د درد پيغام اوری او ډاکټر ته د تشخيص لپاره مراجعه کوی که چېرې درد نه وای نو تاسي به له وخت مخکې مړه وای.

احساسات مو ژوند ته په لرليد او کړنو خپل اغيز لري. کله هم چې مثبت احساسات ولری نو ډېره انرژي احساس کوی. د هر فعاليت پر مهال په خپل ځان ډېر باور احساس کوی، زهن مو د نوښت هڅه کوي، تر هر بل وخت غوره نظر او فکر توليدوي او د خلاقيت په لټه کې وي. کله چې منفي احساسات ولری په ځان مو باور کميږي او په ځان کم باور مو په کړنو اغيز لري، کړنې او د کړنو لپاره مو انګېزه له منځه ځي، له تازه ننګونو سره مخ کېدو کې مو ليوالتيا کميږي، له خندۍ سره د مخ کېدو پر مهال نا ارامه احساس کول او زهن دې ته ليواله کېدل چې نور منفي فکرونه توليد کړي.
د انسان زهن کې، که چېرې يو منفي فکر پکې واچول شي نو ممکن پنځه سوه نور منفي فکرونه جذب کړي، ممکن د منفي فکرونو جذب څو ساعته دوام وکړي ممکن ټوله ورځ او يا څو ورځې دوام وکړي. همداسي که چېرې يو مثبت فکر او اراده زهن کې واچول شي د مثبتو فکرونو څپه تري جوړيږي. که تاسي ډېر ښه ژوند هم ولری خو په ستونزو مو تل د زهن تمرکز وي پايله به يې احساساتي نا ارامي، سترس او ډېپرېشن وي. د دې لپاره چې منفي احساسات ارام او کم کړی بايد په زهن دا زده کړئ چې مسايل سره وويشي. زهن مو دې ته مه پرېږئ چې له نا اړوند ستونزو ډرامه جوړه کړي.

ستاسې فکر او احساس له منفي او مثبت احساساتي حالت سره تړاو لري او يو په بل بدلول اسانه چاره نه وي. د بېلګې په توګه خپګان منفي احساسات دي، د خپګان پر مهال ممکن ستاسې زهن کې مثبت فکرونه هم راشي خو تاسي يې ملتيا نشی کولای يا هم د خپګان احساس ته د مثبتو احساساتو ځای نشی ورکولای. ډېری وخت کله چې تاسي خپګان او يا هم ډېپرېس حالت کې ياستی نور تاسي ته د خوښي وړانديز کوي خو خوښېدل اسان نه وي. منفي احساسات تل په غسې پای ته رسيږي. غسه يې پای دی.

ستونزې نشته خو ډېرې زياتې موجودې دي
ستونزې نشته ځکه چې ستاسې د زهن نه دی ورپام شوی. ستونزې شته ځکه چې ستاسې د زهن ورپام شوی. ستاسې زهن لرليد لري او کله هم چې د دې لرليد يو څه ته پام شي هغې ته د ستونزې تعريف ورکوي. ستونزه په وخت کې موجوده وي. يا تېر وخت کې وي يا هم راتلونکې کې وي. دا تېر وخت او راتلونکې يوازې ستاسې زهن کې وي. د ستونزې په ګوته کولو لپاره تاسي خپل فکر کاروی او دا فکر مو يا راتلونکې کې وي او يا تېر وخت کې ډېری وخت اوسمهال کې نه وي.
ستونزې ته تاسي نوم ورکوی. يو حالت د ستونزې شکل کې په زهن او فکر تعريف کوی. که چېرې ستاسې حالت ته پام نشي، حالت په وخت کې په ګوته نه کړی او حالت ته نوم ور نه کړی نو ستونزه نشته. خو که چېرې مو دا چاره وکړه ستونزې ډېرې زياتې دي.

احساسات پېچلي دي او کوم احساس چې تاسي لری د مختلفو فکتورونو له امله رامنځته شوي وي. په هغو عناصرو تاسي پوره کنټرول لری کوم چې تاسي کې مثبت او منفي احساسات پاروي. ډېری احساسات مو زهن د پېښو له تعريف څخه په خپلسر رامنځته شوي وي. له دې پرته د احساساتو په رامنځته کېدو او کيفيت کې ستاسې د خوب اندازه، ستاسې خواړه، بدن، غږ خپل رول لري.

ketabton.com - The Digital Library

خوب
ټول هغه کسان چې تشویش او ډیپریشن لري یوه ستونزه یې تر اووه ساعتو کم خوب دی. کوم کسان چې تر اووه ساعته کم خوب کوي د مړینې چانس یې ۱۳ % د نورو په پرتله زیات وي. په متحده ایالتونو کې چې کوم کسان په شپه کې تر ۷ ساعتو کم خوب کوي د دوي له امله متحده ایالتونه هر کال ۴۱۱ بیلونه ډالر زیان ویني. کوم کسان چې د شپې لخوا کم خوب کوي د مثبتو احساساتو تجربه کولو وړتیا پکې ختمیږي.

د احساساتو مدیریت

احساسات زمونږ د ټولو د ژوند لویه برخه ده. هره ورځ مختلف ډوله احساسات تجربه کوو چې د هر یوه یې هر وخت کې کچه کمزوري یا ځواکمنه وي. د ځینو اداره کول یې اسانه چاره ده خو ځینې احساسات ډېر ځواکمن وي او مدیریت یې اسانه چاره نه وي. که چېرې د اوږ مهال لپاره مو منفي احساسات بې مدیریته پاتې شي نو زهني روغتیا کې ستونزې پیدا کولای شي.

که یو کس د خپلو احساساتو مدیریت نشي کولای او دا ستونزه یې اوږد مهاله وي په انګریزۍ کې دې حالت ته (emotional dysregulation) وایي. او یوه اروایي ستونزه ګڼل کیږي. په احساساتو کې د مدیریت نشتوالی د تشویش، ډیپریشن، شخصیت بې نظمي، پسیکوسیس او سټرس بې نظمي لامل کیږي. هر انسان کولای شي د خپلو احساساتو مدیریت زده کړي او دا چاره په سالمه توګه ترسره کړي.

ټول احساسات اړین دي او هر یو یې یوه موخه لري. هر یو یې مونږ ته مالومات راکوي او دا مالومات زمونږ پام هغو اړینو پېښو ته اړوي کومې چې زمونږ ژوند کې ترسره کیږي. ممکن دا پېښه ډېره وړه وي او یا ممکن ډېره لوی او اړینه وي. مینه د احساساتو یو ډول دی او زیاته مینه مونږ ته رازده کوي چې د خپل اولاد خیال ساتنه وکړو. د ببلګې په توګه که ستاسې موټر د ناسم پارکینګ له امله جریمه شي تاسې غسه کیږی او همدا غسه د احساساتو یو ډول دی او تاسې دې ته اړ کوي چې راتلونکي کې ورته چاره ترسره نه کړی. اوس فکر وکړئ که تاسې احساسات نه لرلای نو څه به پېښ شوي وای ؟

انسانان فکر کوي چې ښه او بد احساسات یا منفي او مثبت احساسات موجود دي. احساسات یا خوښونکي وي او یا نا خوښونکي وي خو دواړه اړینې موخې لري. هر ډول احساسات مونږ ته د ژوند مختلفو پېښو په اړه زده کړې راکوي او هره زده کړه مونږ په مختلفو طریقو غبرګون ته اړ باسي او غبرګون هم نیمه خودمختاره یا نیمه ارادي وي تر څو چټک عمل ترسره کړای شو د ببلګې په توګه ویره مونږ په نیمه ارادي توګه له حالت څخه تېښتې ته اړ باسي.

د احساساتو پوهه یا پیغام مونږ ته له درې لارو رسیږي:

۱ – بدن : د فزیکي حسونو له لارې
۲ – د زهن له لارې : فکرونه، یادونه تصور کول

ketabton.com - The Digital Library

۳ – د چلند له لارې : کړنې

ټول احساسات مو په مختلفو طریقو په بدن، زهن او چلند خپل اغیز لري. د بېلګې په توګه که چېرې یو کس ته غسه شو نو ممکن زهن مو دا فکر ونیسي چې یو کس څه کوي، بدن کې مو د زړه ضربان تېز شي، چلند مو داسې کړنې ته اړ کړي چې له حالت سره مقاومت وکړو. که چېرې د یو پلټونکي په توګه د غسې په وخت کې خپلو یادو درې برخو ته پام وکړو نو بدلون پکې راوستی شو لکه زهن ته ووایو چې ارزښت نه لري په اړه یې فکر وکړم، د زړه د ضربان کمولو لپاره ډوبه ساه واخلو او د کړنو مخه په یادو دوه چارو ونیسو او په دې چارو سره هم احساسات مدیریت کولای شو دوېم خپله دا خوښه لرلای شو چې څرنګه احساسات ولرو او تجربه یې کړو.

لاندې ځینې احساساتو ته پام وکړئ او په بدن، زهن او چلند یې اغیز ته کتنه وکړئ:

–احساسات : ویره
په زهن یې اغیز : زهن کې خپلسري فکرونه راتلل، بد حالت تصور کول ؛ په بدن اغیز : خوله کول، د زړه ضربان کې زیاتوالی، د عضلو تولیدنه یا نښلېدل، سا کې تېزوالی ؛ په چلند اغیز : په کړنو د حالت مخنیوی کول

۲ – احساسات : غسه
په زهن اغیز : په زهن کې د بل کس کړنې تصور کول ؛ په بدن اغیز : خوله کول، د زړه ضربان تېزېدل، بدن کې لړزه پیدا کېدل، تېزه سا اخیستل ؛ په چلند اغیز : مقابله کول

۳ – احساسات : خپګان
په زهن باندې اغیز : ورور فکر، تکراري فکر، منفي فکر ؛ په بدن اغیز : ځان دروند احساس کول، ځان ستړی احساس کول، ځان خالي احساس کول ؛ په چلند اغیز کول : له خلکو او بل هر څه ځان ډډې ته کول

۴ – احساسات : خوښي
په زهن اغیز : تېز فکر کول، په هر څه مثبت تمرکز لرل ؛ په بدن اغیز : ځان له انرژي ډک احساس کول ؛ په چلند اغیز : له نورو سره نږدېوالی

که چېرې تاسې پورته ټولو احساساتو او اغیز ته یې کتنه وکړئ نو په دې پوهیږی چې هر یو یې مونږ ته پوهه راکوي او د هر یوه پوهه د ژوند بقا او ادامه ممکنه کوي. همداسې که چېرې مونږ خپل احساسات ونه پېژنو، غبرګون کې یې ونه ښیو او مدیریت یې نه کړو نو د وخت له تېرېدو سره ممکن ډېر ځواکمن شي او په زهني روغتیا مو منفي اغیز ولري.

کله احساسات په مونږ بد اغیز لرلای شي ؟ لاندې بېلګو کې پام ورته وکړئ
۱ – کله چې خپل احساسات ونه پېژنو : مونږ فکر کوو چې غصه یو خو اصل کې وېرېدلي یو
۲ – د ویرې له بیانولو ډډه وکړو داخل کې دا احساسات خښ کړو او په ځای یې غسه بیان کړو
۳ – مونږ احساسات ولرو خو له احساس کولو یې ډډه وکړو لکه خوښ یو خو خوښي ونه کړو، لکه

ketabton.com - The Digital Library

خپه یو خو ځان خوښ وښیو لکه ویرېدلي یو خو ویره له پامه وغورزو

تر ټولو اړینه داده چې داخل کې خپل احساسات وپېژني او له نورو احساساتو سره یې توپیر وکړې. دوېم ګام کې پېژندل شوی احساسات په اغیزمنه توګه مدیریت کړې.

دا په یاد کې ولرئ چې احساسات ستاسې پام خپل ځان ته جلبوي او که چېرې تاسې خپلو احساساتو ته غوږ ونه نیسی نو هر وخت به ستاسې د پام جلبولو هڅه وکړي او که چېرې تاسې خپلې سرتمبرۍ ته ادامه ورکړی نو احساسات به هم ادامه ورکړي او کمزوري احساسات به مو په ځواکمنه توګه ځان په خپلسرۍ توګه ځان بیان کړي.

د احساساتو مدیریت زده کول : د زغم زون پېژندل
مونږ د احساساتو د مدیریت له زده کړې سره نه یو پیدا شوي بلکې مدیریت کول یې باید زده کړو. مونږ له خپل مور پلار، ملګرو، استاد او په ځانګړې توګه له ټولنې هر وخت زد کړه کوو، د وخت له تېرېدو سره ډېر څه تجربه کوو. ماشومتوب د احساساتو د ودې لپاره اړینه موده ده. که چېرې ماشومتوب کې احساسات ونه پېژنو مدیریت یې زده نه کړو نو وروسته اتومات شکل اخلي او بیا ورسره مقاومت کول اسانه چاره نه وي.

په ماشومتوب کې ماشومان مور او پلار یا نورو لویانو ته اړتیا لري چې ځواکمن بیانېدونکي احساسات یې مدیریت کړي لکه د ویرېدلو په وخت کې یې ډاډه کړي، د ژړا او خپګان وخت کې یې ارام کړي، د جنګ وخت کې یې له مقابلې کولو راوګرځوي. ماشومان ډېرې نیمګړتیاوې لري سمون یې د مور او پلار له چلند سره تړاو لري او یا د مور او پلار په ځای د روزنکي له چلند سره تړاو لري. په ځینې کورنیو کې ځینې احساسات د منلو وړ نه وي او په ماشومانو زهني او فزیکي فشار راوړل کیږي تر څو یې بیان نه کړي چې چېرې یې د بیان د مخنیوي هڅه وشي او یا بیان ته پرېښودل شي خو سم مدیریت نشي نو وروسته په زهني روغتیا خپل اغیز لرلای شي.

په ځینې کورنیو کې بې کچې زیات احساسات بیانیږي او بیان یې هم پرته له مدیریت وي. دا په دې مانا ده چې د کورنۍ کسان په ځان ارام ساتلو یا ارامولو کې ستونزه لري. ځینې خلک د احساساتو مدیریت کوي خو د مدیریت طریقه یې سالمه نه وي او دا خپله انسان کې نورې ارواپي ستونزې زېږولی شي.

انسانان له مختلف خوی سره زېږېدلي او هر یو د بل په څېر خوی نشي لرلای. په دې مانا چې هر کس په مختلفه کچه احساساتو ته حساس دی، او احساساتو ته یې غبرګون هم د حساسوالي له کچې سره تړاو لري. ممکن یو کس د خپلو احساساتو په بیان کې شرم وکړي او بل یې ډېر ژر بیان کړي، ممکن بل کس یې ډېر ځواکمن بیان کړي. له کوم خوی سره چې مونږ زېږېدلي یو او په کوم چاپېریال کې چې مونږ لوی شوي یو او د احساساتو بیان مو پکې زده کړی وي د احساساتو په بیان او احساس کولو کې یې په توازن خپل اغیز لري. په دې ډول خلکو کې دا دوه خبرې هم په ډېره اسانۍ ستونزه پیدا کولای شي دوه خبرې : " یو کس څرنګه احساس کوي " او " نور خلک څرنګه دي " که چېرې د دواړو ترمنځ توپیر وي نو دا خلک ستونزمن کېدلای شي. ډېرې دا ډول خلک وروسته بلوغیت کې د احساساتو مدیریت په نیشه اي توکو کوي او یا نورو نا سالمو طریقو باندې د احساساتو مدیریت

ketabton.com - The Digital Library

کوي.

۱ – ځینې خلک په احساساتو کې ډوب وي دا ډول خلک : احساسات حقایق ګڼي، سملاسي يې احساسات په غبرګون بدلیږي، فکر نه کوي، له کنټرول وتلي وي.

۲ – ځینې خلک احساسات مني او زغمي دا ډول خلک : له احساساتو سره ملتیا کوي خو ځان په احساساتو کې نه ډوبوي، د خپلو احساساتو په اړه فکر کولای شي، د غبرګون په اړه خپله خوښه لرلای شي چې څرنګه غبرګون وښي.

۳ – په ځینې خلکو کې احساسات مړه شوي وي دا ډول خلک : له خپلو احساساتو سره يې اړیکه پرې وي، له خپلو احساساتو نا خبره وي او غبرګون هم نه ښي. دا ډول خلک خالي، ورو، بې انګېزې وي.

د انسان احساسات نه باید دومره ځواکمن وي چې پکې ډوب شي او نه دومره کمزوري چې له خپلو احساساتو نا خبره شي. احساساتو سره ملتیا مونږ سره دا مرسته کوي چې مناسبې او منطقي پرېکړې وکړو، هر څه ته مو غبرګون مناسب او منطقي واوسي، له نورو سره مو فعل او انفعال سم وي، پېښې مو یاد کې پاتې شي او د هر څه په اړه مو فکر کول روښانه او واضح وي. که چېرې داسې نه وي نو ډېرې وړې پېښې کولای شي له مونږ هغه څه غبرګون کې بهر کړي کوم چې زمونږ اصلي انځور نه دی او د ډېرو وړو چارو مدیریت هم مونږ ته لوی خندې کړي.

د یو کس بې کچې زیات احساساتي کېدو او غبرګون ښودلو حالت ته انګرېزۍ کې (hyperarousal)وایي. له دې ډول حالت تجربه کولو وروسته انسان ډېرې وخت د تشویش، زهني او فزیکي نا ارامتیا احساس کوي. که چېرې یو د یو کس له خپلو احساساتو سره اړیکه پرې وي دې حالت ته (hypoarousal) وایي او دا ډول کسان د ډېپرېشن احساس لري، په هر څه کې بې انګېزې وي، د هېڅ په اړه فکر نه کوي او یا يې زهن تکراري فکرونه وي، نه له خپل ځان سره اړیکه کې وي او نه له نړۍ سره اړیکه کې وي.

د هر انسان خوی له بل سره توپیر لري، د احساساتو په اړه يې پوهه له بل سره توپیر لري، په خپلو احساساتو کنټرول او د غبرګون طریقه يې له نورو سره توپیر لري. کوم خلک چې له خپلو احساساتو سره ملتیا کوي او مناسب غبرګون ښي هم کله نا کله په احساساتو کې ډوب شوی وي او یا يې له خپلو احساساتو سره اړیکه وخت نا وخت پرې شوې وي. خو نور داسې خلک هم شته چې ډېرې ګټورې او اغیزمنې لارې چارې يې زده کړي وي تر څو يې ځواکمن احساسات د ارام له زون څخه بهر نه کړي.

احساساتي غبرګون

احساساتي غبرګون په عمل یا خبرو کې د هغو احساساتو بهر کولو ته وایي کوم چې مونږ احساس کوو. که تاسې غواړی چې احساسات مو مدیریت کړی نو لمړی تر ټولو اړینه ده چې د دې سوال ځواب پیدا کړی ولې احساسات باید مدیریت کړم ؟ دوهم دا هم اړینه ده چې ځان په دې پوه کړی چې کوم ډول احساساتو کې بدلون غواړی. د بدلون طریقه باندې کار کول او د بدلون لامل موندل مو د

ketabton.com - The Digital Library

احساساتو مديريت کي اسانتيا رامنځته کوي. همداسي په هغو پايلو هم زهن پوه کړئ چې که چېرې غبرګون کې بدلون او مديريت را نه وستل شي نو څه پايلې به ولري.

احساساتي ډيسپلين

د احساساتو څرنګوالی مو په کړنو، فکر، خبرو او څرنګه چې ورځنی ژوند تجربه کوی ډراماتیک اغیز لري. احساساتي ډيسپلين څه ته وايي ؟ احساساتي ډيسپلين دې ته وايي چې په ارادي توګه دا خوښه ولرلای شي چې زه بايد څرنګه احساسات ولرم. لمړی احساساتو ته او بيا ډيسپلين ته لنډه کتنه کوو تر څو په دواړو سم پوه شو.

احساسات

ځانګړی احساس دی کوم چې مختلف زهني او فزيکي غبرګونونه پارولی شي. احساسات منظم غبرګونونه دي کوم چې له اروايي، د تجربوي سيستم او د هڅې يا انګېزې له پولو اوښتي. احساسات په بدن کې فزيکي عنصر لري لکه د بدن يوې برخه کې نا ارامتيا يا درد او د رامنځته کېدو لامل يې يوې منفي يا مثبتې پېښې ته غبرګون وي. همداسي مثبت احساسات خوښونکی احساس پيدا کوي. په بدن کې فزيکي درد يا نا ارامتيا سره زهني فکر هم ملتيا کوي، د ښلګې په توګه که چېرې يو کس د خلکو مخکې خبرې کول غواړي ممکن له خبرو مخکې او د خبرو پر مهال د تشويش احساس ولري او دا احساسات يې له فزيکي نا ارامي سره مل وي. بل تعريف يې : احساسات د زهن په بدن کې انعکاس دی. احساسات له زهني فعاليت سره تړاو لرونکی فزيکي حس دی. هر ډول احساسات فزيکي حس ته له کتلو مالومولو لپاره يې بايد طبيعت، موقيعت او د ځواکمنتيا کچې ته کتنه وشي.

ډيسپلين

د زدکړې يا پوهې او تمرين يوه څانګه ده کومه چې د ځان کنټرول، شخصيت، نظم، او واک او اختيار ته تسليم کېدلو، ... ته وده ورکوي. که چېرې مونږ په تعريف کې پوهې، زدکړې او تمرين ته کتنه وکړو نو سملاسي پوهيږو چې ډيسپلين اطاعت ته نه وايي او نه د خپلو خوښو محدودولو ته وايي بلکې د ځواکمنتيا رغونکي وړتيا ده. ډيسپلين زمونږ د اوسمهال پوهې پراخېدنه کې مرسته کوي، ځواکمنو ځواکونو ته مو له نامناسب، بې اغيزه او بې ګټې غبرګون ښودلو راګرځوي. ژوند او کار ځای کې مو چارې په مناسبه طريقه تر سره کولو کې مرسته کوي. ډيسپلين له لاتيني کليمې اخيستل شوې کليمه ده او مانا يې زده کړيال ده.

ډيسپلين د ځان زدکړه زياتول دي، تر لاسه شوې زده کړه تمرين کول دي تر څو په يوه اغيزمن کس بدل شو او په نړۍ کې د خپلې هرې تجربې کيفيت کې لوړوالی رامنځته کړو. ډيسپلين له ويرې ازادېدنه ده.

احساساتي ډيسپلين

مختلفې خوښې لرل او په دې کې يوه پلې کول يا ښودل دي. داسي خوښه چې اوسمهال کې ننګوني ته مناسب غبرګون وي او راتلونکې ته چمتوالی وي. په ځان کې هغه وړتيا زياتول دي د کومې له مخې

ketabton.com - The Digital Library

چې ته د دې خوښه لرې چې څرنګه احساسات احساس او بيان کړې.

احساسات کولای شي له مونږ سره مرسته وکړي چې ناماالوم حالت سره په بريالۍ توګه مخ شو، زهن کې مثبته راتلونکې انځور کړو او پرېکړې چټکې کړو. احساسات مونږ سره مرسته کوي چې د منطقي او غيرې منطقي تر منځ پول جوړ کړو. خو که چېرې مو يوه حالت ته غبرګون نا مناسب وي يا حالت ته ځواب ويونکی نه وي نو مونږ د ناسم لوري، ناسمې پرېکړې په لور روانولی شي. له همدې امله مونږ د اړتيا له مخې په دوامداره توګه خپل احساساتي غبرګون تنظيم کوو تر څو مو په موخو ترلاسه کولو کې سمه مرسته وکړي.

د احساساتو تنظيم داسې پروسه ده چې يو ځانګړي وخت کې، د ځانګړې پېښې پر مهال مونږ پرېکړه کوو چې کوم ډول احساسات ولرو، دا احساسات څرنګه تجربه او بيان کړو. د همدې چارې له مخې کله هم چې منفي احساسات ولرو نو داسې چلند نه خپلوو يا يې د خپلېدو مخنيوی کوو کوم چې بې اغيزه وي.

که چېرې په سمه توګه د احساساتو ډيسپلين پلي کړو نو احساسات مونږ ته انرژي راکولی شي خو برعکس يې مونږ له انرژي خالي کولای شي. هر هغه څه چې تجربه کوو زمونږ د احساساتو په څرنګوالي رنګ شوي. که چېرې بد مزاج ولرو نو نړۍ به مونږ ته ډېر تياره ځای ښکاري، ځان په يوازېتوب کې احساس کوو او کړنې مو داسې کيږي کومې چې اوسمهال او راتونکې کې زمونږ ژوند او کار دواړه ستونزمن کوي.

که چېرې سترس او د سترس له امله پيدا شوی تشويش ولرو، خپل چاپېريال کې هر څه زمونږ زهن ته ګواښونکي ښکاري او دا چاره مونږ په اروايي توګه فلج شوي او نا ارامه کوي. په داسې حالت کې د خپلې بريا لپاره له ګام اخيستلو ډډه کوو او هر مخکې پروت فرصت ته منفي نظر کوو. له ټولې نړۍ يو داسې صابون جوړيږي کوم چې زمونږ له زهن او ژوند څخه خوښي مينځي او پاکوي. که چېرې همدا حالت ادامه پيدا کړي نو مونږ کې اروايي سترېا پيدا کوي او همدا اروايي سترېا د دې لامل کيږي چې مونږ داسې احساس ولرو چې هېڅ نشو کولای. له دې داسې ښکاري چې زمونږ ټولنيز او کاري ژوند دواړه زمونږ له احساساتو سره تړاو لري. دا اړينه ده چې پوه شو چې زمونږ احساسات زمونږ له کنټرولې بهر نه دي، په کړنو او خبرو مو منفي اغيز نلري، له نورو سره مو اړيکې نه زيانمنوي. که چېرې دې خبرو ته سم پام وشي نو تاسې کورنۍ، ټولنه، کار ځای او ټول ملت کې له نورو سره ښې اوپياوړې اړيکې لرلای شی او همدا اړيکې د يو بل په ګټه کارولی شی.
د احساساتو ډيسپلين له لاندې څلور اصولو سره تړاو لري:
۱ – د خپلو احساساتو مسوليت په بل مه اچوئ، د خپلو احساساتو مسول خپل ځان ګڼئ
۲ – په راتلونکې کې د احساساتو په احساس کولو خپله انرژي مه ضايع کوئ، په حال کې په خپلو کړنو او احساساتو تمرکز وکړئ
۳ – کوم حالتونو چې په احساساتي توګه ننګونکي دي، دې حالتونو ته مو غبرګونه په نوې طريقه او سالمه طريقه وښيئ
۴ – کله هم چې په احساساتي توګه ننګونکی حالت پېښيږي، د احساساتو د احساس کولو لپاره خوښه ولرئ

ketabton.com - The Digital Library

احساساتي ډيسپلين له ځان سره ژمنه ده د کومې لپاره چې ته ځان چمتو کوې، د پلي کولو لپاره يې پوهه او تجربه ترلاسه کوې او دا چمتوالی، پوهه او تجربه د رغونکي غبرګون په توګه کاروې له ويجاړونکي غبرګون ډډه کوې.
تاسې دا وړتيا لرې چې د سبزي په ګټو ځان پوه کړې او د چاکلېټ او خوږو خوړلو په زيان ځان پوه کړئ، تاسې خوښه لرې چې د چاکلېټ په ځای سبزي وخورئ.
تاسې خوښه لرې چې له يوه داسې همکار چې ستاسې نه خوښيږي يو څه نوي زدکړې او يا په خپلو منفي احساساتو له ځانه واټن ورکړې.
تاسې دا وړتيا لرې چې د منفي احساساتو ارامول زدکړې او د مثبتو احساساتو په اغيزمنه توګه د غبرګون په توګه کارول زدکړې.
دا هم ياد کې ولرئ چې نړئ له داسې خوښو ډکه ده کومې چې رغونکې دي، ژوند او کار ته ښکلا ببنونکې دي. نو تاسې د ويجاړونکې او رغونکو خوښو پېژندلو وړتيا لرئ او تاسې د خپلو خوښو لپاره خوښه هم لرې.

په کار ځای کې احساسات

په کار ځای کې احساسات د خپلمنځي او بهر له نورو سره د خبرو او اړيکو د څرنګوالي ټاکونکي دي. په کار ځای کې پېښې، په پېښې کې پر ګډون کوونکو احساساتي اغيز لري. په کار ځای کې د احساساتي حالت پايلې او له دې رامنځته شوی چلند د افرادو، ګروپ او ټولنې لپاره د پام وړ اهميت لري. که چېرې کار ځای کې احساسات مثبت وي نو د هرې دندې د غني کېدو او د پام وړ لاسته راوړنې لامل کيږي. همداسې کار ځای کې منفي احساسات لکه ويره، غسه ستړس، خپګان، دشمني د کاري توليد د کموالي او له کار څخه د انحراف لامل کيږي.

احساسات معمولا له ځانګړو پېښو سره تړاو لري او ډېرى وخت دومره ځواکمن وي چې د فکر کولو په بهير خپل اغيز لري. له بلې خوا د انسان طبيعت يا مزاج، په انسان کې تل موجود عام احساس دی کوم چې ځواکمن حالت ته نه ځي او د فکر په بهير اغيز نلري، په اسانۍ يې تحريکونکی هم نشي پېژندل کېدای. په کار ځای کې د ډېرو پېښو پايلې منفي احساسات رامنځته کولای شي او ستاسې په مزاج يا طبيعت اوږد مهاله اغيز لرلای شي. په ځينې دندو کې بايد ستاسې احساسات د عامه خلکو کې لخوا د ليدو وړ وي او د عامه خلکو د خوښې احساسات وي.

په کار ځای کې پر احساساتو هر کال څيړنې کيږي او پرې کتابونه او مقالې ليکل کيږي تر څو انسان په کار ځای کې د احساساتو په رول ځان نور ډېر پوه کړي.
مثبت احساسات
په کار ځای کې پېښې لکه يوه لويه لاسته راوړنه په انسان کې مثبت احساسات رامنځته کوي او دا احساسات له نورو سره د اړيکو په څرنګوالي، په دنده کې په ترسره کوونکو چارو، مقاومت او د پوهې په ترلاسه کولو خپل اغيز لري. کوم خلک چې احساساتي ځيرکتيا يا استعداد لري، احساساتي ځيرکتيا يې خوشبيني، مثبت مزاج، په خپل ځان بسيا کېدنه او تکيه، احساساتي انعطاف ګڼل کيږي او په داسې حالاتو کې يې ساتنه کولای شي چې نامطلوب حالت وي.

ketabton.com - The Digital Library

په کار ځای کې د خوش بيني مانا : هره ماته خوړل له افرادو سره ټراو نلري بلکې له وضعيت او حالت سره ټراو ورکول کيږي کوم وضعيت چې په هڅه او بيا ځلې تمرکز بدلېدای شي. کوم کسان چې په کار ځای کې په مثبتو احساساتو مجهز وي په خپلو همکارانو کې په مطلوبه توګه نفوذ کولای شي. که چېرې د همکار د مثبتو احساساتو له امله ستاينه وشي نو په دې کس مثبت اغيز لرلای شي. په هغې دندې کې چې خدمات وړاندې کوي مستقيم بريد کوونکي چلند ته بايد په خنثی او بې بريده چلند باندې ځواب ووايي. په دې دندو کې چارې ترسره کوونکي د نورو چلند په نظر کې نه نيسي. په کار ځای کې له مثبتو احساساتو رامنځته شوی مثبت مزاج او طبيعت د موندنې، نويو نظرونو او خلاقيت لامل کيږي. په کار ځای کې هغه مدير تر نورو زيات بريالی دی کوم چې په جايزې او خبرو د کار کوونکو مثبت احساسات پارولی شي.

احساساتي کار کوونکی / احساساتي دنده

د متحده ايالتونو او د ټولې نړۍ لوی اقتصادونه له توليد په خدماتو د بدلېدو حال کې دي، دې چارې نوې ننګونې راولاړې کړي، په دې نويو ننګونو کې ډېری وخت په کار ځای کې د احساساتو پېچلي بهيرونه شامل وي. په اقتصاد کې بنسټيز بدلون د خدماتو په لور تګ وو (د پرچون پلورنې صنعت، سفر او ريستورانټونو په شمول)، دې چارې له پېرودونکو سره د احساساتي اړيکې په اړه علمي څېړنو ته لار پرانيسته. په دې څېړنو کې د احساساتو او د اداري د موخې په لور پرمختګ ترمنځ هم اړيکې ته کتنه شوې.

دې ډول احساساتو ته مديريت د سرچينې په توګه ګوري او ګمان کوي چې کنټرول کېدای شي، کار کوونکي د دې ډول احساساتو لپاره روزل کېدای شي او د لار ښونې لپاره په يوه مجله کې ليکل کېدای شي. په دې کې، په داسې طريقه خپل احساس له منځه وړل شامل دي کوم چې ستاسې بهرني فزيک ته داسې شکل ورکوي کوم چې نورو کې داسې احساس پيدا کوي چې په يوه دوستانه چاپېريال کې پام ورته شوی دی. د احساساتي کار کوونکي له لوري ښودونکي احساسات د کار کوونکي خپل احساسات نه وي بلکې د اداري لخوا ورته سپارښتنه وي. څېړونکي په دې لټه کې هم دي چې د هغو احساساتو موندنه وکړي کوم چې د پېرودونکو د خوښې وړ وي.

په احساساتي دنده کې مديريت احساساتو ته يوازې د اکت او اداکاري نظر نه کوي بلکې د ګټې مرکز يې ګڼي. د کوم کس چې احساسات په ډېره اسانۍ پارېږي خو په اسانۍ يې کنټرول او مديريت نشي کولای دې ډول دنده کې چارې پر مخ نشي وړلای. کوم کس چې په اسانۍ خپل احساسات په سمه توګه مديريت کولای شي نو له سټرس پيدا کوونکي حالت سره مقاومت لري او د مراجعه کوونکي کس په ستونزو يې هم فکر کار کولای شي.

منفي احساسات

په کار ځای کې منفي احساسات د ډېرکار د فشار او بار کېدو، د کار بدل کې د جازيزې د نشتوالي، د ټولنيزو اړيکو د نشتوالي پايله وي. له دې پرته کار ځای کې د خبرو له لارې په بل بريد، په خبرو کې د بل توهين، جنسي زورونه، په فزيکي ژبه د بل توهين د منفي احساساتو لامل دی. کمزوری ليډير شېپ او مشري هم منفي احساساتو ته لار هواروي ځکه چې کمزوری ليډر شېپ د لارښونې، ملاتړ او سمون وړتيا نلري. کمزوری ليډر شېپ د کار کوونکو په کاري توليد او د سټرس په کچې هم اغيز لري.

پايلې

په دنده کې د بې امنې احساس لرل د تشويش، ډېپرېشن، د توکو په کارونه کې د افراط، د هاضمې په

ketabton.com - The Digital Library

سیستم کې د ستونزو لامل کیږي. یادې ستونزې د کار کوونکي په کورنۍ کې پر ماشومانو او د ژوند په ملګري هم بد اغیز لري. کار کوونکی د مسلکي او شخصي ژوند لپاره له انرژي خالي کولی شي.

د مثبتو احساساتو ارزښت

په ۱۹۳۰ لسیزه کې، په امریکا کې له څو انجونو د کورنۍ دندې په توګه لندې داسې مقالې وغوښتل شوې چې د تېر ژوند په اړه پکې خپلې خاطرې او پېښې ولیکي. هرې انجلۍ لیکل وکړل او په هغه وخت کې یوازې ساده کورنۍ دنده پاتې شوه. شپېته کاله وروسته د ډېرو لیکنو لاندې ارشیف شوې دا لیکنې درې اروا‌پوهانو ته کومو چې د الزمایر ناروغي په اړه څېړنې پیل کړې وې د متحده ایالتونو د کېناتاکي پوهنتون په ارشیف کې لاسته ورغلې.

درې‌واړو اروا پوهانو ډېبورا ډېنر، ډېوېډ سنوډون او وېلس فریژن پرې پراخه څېړنې پیل کړې. په کورنۍ دنده کې چې کومه رسامي وه د ځینو یې د ژوند خپه او منفي اړخ ، منفي فکر او منفي احساسات په ګوته کول د ځینو بیا برعکس د مثبتو احساساتو او فکر ښودونکي رسامي وه. د ځینو کورنۍ دندې د هیلو، علاقې، مینې او موخې ښودونکي وه خو د ځینو برعکس ناهیلي او ګډ وډ بې هدفه ژوند ښودونکي رسامي وه. د پایلو په پای کې اروا پوهانو دا وموندله چې کومې انجونې چې د مثبت فکر ښودونکي وې تر نورو لس کاله اوږد عمر لرونکي او د بریا تر څوکو رسېدلې وې.

یوازې د انجونو دا کیسه نه ده بلکې لسګونه نورو ساینسپوهانو د خپلو څېړنو پایله کې دا موندلې چې مثبت فکر او احساساتو لرونکي کسان له ښې روغتیا سره اوږد عمر لرلای. ولې د مثبت فکر او احساساتو لرونکي تر نورو اوږد عمر او ښه روغتیا لري ؟ له مثبتې اروا پوهنې د دې پوښتنې ځینې ځوابونه راڅرګند شوي. مارټېن سېلیګ مېن چا چې تر ډېره زهنې ناروغۍ مطالعه کړې یوه اصطلاح "زده شوې بې وسي" ابداع کړې تر څو دا پرې تشریح کړي چې څرنګه ناهیلي په کلینیکي ډېپرېشن بدلیږي.

دا پوښتنه چې ولې خوښ خلک اوږد او روغتیا لرونکی عمر لري اروا پوهنې یې د ځوابولو هڅه کړې خو د ډېرو ځوابونو موندلو په ځای یې ډېرې نورې پوښتنې را پورته کړي. تر هر چا تاسې خپله د خپل ځان تر ټولو ښه اروا پوهان یاستی تر څو خپل منفي احساسات لکه غسه، خپګان، تشویش او ناهیلي ووژنئ او د مثبت فکر او احساساتو بنیاد تړې جوړ کړی. د متحده ایالتونو د انډیانا پوهنتون دا موندلې چې په خودمختاره عصبي سیستم کې هر یو غسه، خپګان او وېره جلا غبرګون راپاروي خو مثبت احساسات بیا د خودمختاره عصبي سیستم د جلا غبرګونونو پارونه نه کوي. غسه د برید انګېزه پاروي او همداسې د وېرې غبرګون تېښته وي. کله هم چې انسان وېره احساس کړي نو د وینې لویه برخه د عضلو لوېو ګروپونو ته بهېږي او تېښته یا منډه ممکنه کوي.

ketabton.com - The Digital Library

احساسات او شخصیت

احساسات ډېر تعریفونه لري یو تعریف یې : احساسات پېچلی غبرګون دی، د کړنې لپاره چمتوالی دی په کوم کې چې فزیولوجیکي بدلون شامل دی. د احساساتو د پېچلتیا له امله د احساساتو تشرېح کول اسانه چاره نه ده. کله مو چې زهن د یو څه کولو په لور هڅوي له دې سره احساسات تل مل وي او دا احساسات یې په ترسره کولو کې مونږ ته ځواک راکوي. په بله مانا د احساساتو ملاتړ مونږ کړنو ته هڅوي او یا مو له کړنو را ګرځوي. همداسې مونږ له خپلو احساساتو او ملاتړ یې خوند اخلو خو ځینې وخت کې برعکس وي.

احساساتي کس هغه څوک دی چې احساسات په ډېره اسانۍ اغیز پرې کوي. دا ډېره اړینه ده چې خپل ځان او خپل شخصیت وپېژنو. ځینې خلک د نورو په پرتله زیات په خپلو احساسات وهدایت کېدونکي وي که چېرې دا خلک د ځان په اړه او د دې خلکو په اړه نور سم پوهاوی ترلاسه کړي نو د بې ځایه نا ارامي مخه به نیول شوې وي. که چېرې مونږ د احساساتي خلکو په نوملړ کې هم نه اوسو بیا هم احساسات لرو او منفي احساسات مو نا ارامه کولی او خوښ احساسات مو مثبت مزاج ته لار هوارولی شي. ممکن یو سهار ډېپرېس شوی احساس ولرو او دا ټوله ورځ زمونږ په مزاج خپل اغیز ولري، بله ورځ ممکن غسه له خوبه پاڅو خو بله ورځ ممکن له داسې احساس سره راویښ شو چې خپل ځانته پکې تفکر نغښتی وي. هر انسان شخصیت لري او د هر مختلف ډوله شخصیت لرونکی کس یوه ورته حالت ته مختلف ډوله غبرګون ښي.

د شخصیت څلور بنسټیز ډولونه

د شخصیت لمړی ډول (choleric) دی دا ډول خلک په خپل فطرت کې لیډر شپېږ یا مشري لري او غواړي چې په هر څه کنټرول ولري. یوه ښه ځانګړنه یې ځواکمنې وړتیاوې لرل وي، کمزوری ټکی یې دا وي چې په بل امر کوي. په ټول ځواک د یوې موخې په لور خوځښت کې وي، نوي نظرونه او هر ډول ننګونې یې د انګېزې لامل وي.

د شخصیت دوېم ډول (phlegmatic) دی، دا ډول خلک خپل احساسات یا نه ښي او یا یې ډېر کم ښي. تر ټولو په زړه پورې خبر داده چې ډېری وخت د (phlegmatic) شخصیت لرونکی نر یا ښځه له (choleric) سره واده کوي. له واده وروسته دواړه تل وخت ته اړتیا لري چې د یو بل د توپیر په اړه زدکړه وکړي، دا توپیر ومني او یو بل سره په توافق کې فعالیت وکړي، داسې توافق چې د یو بل توپیر په پام کې نیول شوی وي. دا ډول خلک له واده وروسته یو بل ته تر هغو ډېره غسه کوي تر څو چې د یو بل درک کول زده کوي. یو احساساتي وي بل یې منطقي وي، یو یې په هر څه کې د شوق او علاقې اړخ لټوي بل یې د مسولیت اړخ لټوي. د (phlegmatic) شخصیت لرونکي هڅه کوي چې خپل باور وښي او د یو څه اندازه احساساتو د بیان په لټه کې وي.

د شخصیت درېم ډول (sanguine) دی. دا ډول خلک بې کچې زیات احساساتي وي، دا ډول شخصیت لرونکی ډېری وخت د (choleric) شخصیت لرونکی کس نا ارامه کوي، ځکه یو ته یې موخه مالومه وي او د موخې په لور خوځښت کې وي دوېم یې د احساساتو په بیان مزاحمت کوي. تل د ښه وخت لرلو په لټه کې وي.

د شخصیت څلورم ډول (melancholy) دی، دا ډول خلک فکر کوونکي وي، هر څه کې نظم

ketabton.com - The Digital Library

غواړي، دا ډول خلک فکر کوي چې د هر څه لپاره یو ځای موجود دی او هر څه باید په خپل ځای کې وي. واده هم ډېری وخت له درېم ډول شخصیت لرونکي کس سره کوي کوم چې ډېر په ډیسپلین او نظم باور نلري.

په ډیرو انسانانو کې د شخصیت دوه یا ډېرو ډولونو مخلوط موجود وي.
په احساساتو تکیه کولو او یا احساساتو ته ډېر ارزښت ورکولو ته (emotionalism) وایي. تعریف یې " بې کچې زیات احساسات ښودل او بیانول " دی. په کوم کس چې د لامل او منطق په ځای احساسات حاکم وي په انګرېز کې ورته (emotionalist) وایي. که چېرې تاسې احساسات له پوهې، منطق، عقل او فکر سره پرتله کړی نو د دواړو ترمنځ یو توپیر "مناسب وخت او ځای" دی. پوهه، منطق، عقل او فکر تل د مناسب وخت او ځای لپاره انتظار کوي تر څو بیان او پلي شي خو احساسات تل انسان سملاسي کړنې ته ټیل وهي، احساسات پرته له دې چې د پربکړې په پایلې تمرکز وکړي سملاسي د کړنې په لټه کې وي خو پوهه، منطق، عقل او فکر د کړنې په راتلونکې کې په پایلې تمرکز کوي، برعکس احساسات د راتلونکې په ځای په اوسمهال تمرکز کوي.

تاسې ممکن په احساساتي وخت کې ډېر څه ویلي او ترسره کړي وي خو وروسته مو بې کچې زیاته پښېماني کړي وي. همداسې ممکن ډېری وخت مو د احساساتو له امله له کړنې او ویلو ډډه کړې وي او وروسته پرې پښېمانه شوي یاست.
هغه کس چې احساسات نلري، د خپلو احساساتو ښودلو وړتیا نلري، احساسات نه احساس کوي او یا یې احساسات ډېر کمزوري وي په انګرېزۍ کې ورته (emotionless) وایي. کومو خلکو چې تېر وخت کې بدې تجربې لرلې وي د خپل ځان داخل کې دیوالونه جوړوي تر څو د خپل ځان محافظت وکړي او دې دیوالونو یې احساسات پټ کړي وي. دا خلک هم د نورو په څېر احساسات لري خو د خپلو احساساتو بیان نه کوي. دا خلک د خبرو له لارې باید خپلې ستونزې هوارې کړي کنه نو احساسات به یې په ناسم ډول په خپل سر څرګندېدل پیل کړي.

زه ولې سټرس کیږم ؟

په دې ټول پوهیږو چې سټرس څه ډول احساس دی خو ټول په دې نه پوهیږو چې سټرس څه دی.
کله چې وایو زه سټرس یم یا دا سټرس کوونکی دی نو دلته مونږ د لاندې دوه یادو شوو په اړه خبرې کوو:
–حالت یا پېښه : داسې وخت کوم کې چې باید ډېرې چارې ترسره کړو او یا چې څه پېښیږي کنټرول نه پرې لرو ؛
–د فشار لاندې وخت کې زمونږ غبرګون : کله چې یو حالت له مونږ غوښتنه لري نو مونږ کې د فشار احساس پیدا کوي او مونږ فکر کوو چې مقاومت ورسره نا ممکن دی.

د فشار لاندې اوسېدل د ژوند نورمال برخه ده او دا چاره مو فعالیت کولو ته اړ کوي، د کړنو لپاره تاسې انرژي کاروی او د فعالیت پای کې پایله ترلاسه کوی. خو که چېرې تل د فشار لاندې پاتې شی په روغتیایي ستونزې بدلېدای شي. سټرس کوم زهني روغتیایي ستونزه نه ده خو سټرس په زهني روغتیا کې ستونزه پیدا کولای شي او همداسې زهني ناروغۍ د سټرس لامل کېدای شي.

ketabton.com - The Digital Library

د سټرس علایم ولې فزیکي علایم پیدا کوي ؟ ځکه چې بدن په اوتومات توګه کورټیزول او ادرېنالین هورمون پرېږدي او که چېرې ستاسې سټرس دوامداره شي نو بدن کې د دې هورمون کچه لوړېږي او په بدن مو بد اغیز کوي.

ډیرې خلک خپل غبرګون ته او سټرس ته د پام کولو او مدیریت کولو په ځای له حالاتو سر ټکوي. حالت تاسې کې سټرس نه پیدا کوي بلکې حالت ته ستاسې د غبرګون څرنګوالی سټرس پیدا کوي، د سر ټکولو په ځای د سالم غبرګون بڼودلو طریقه زده کړئ. لکه بدلون ته غبرګون، لکه یو څه ته اندېښنه، لکه د یو څه پایلو باندې کنټرول نه لرلو ته اندېښنه اوتشویش، لکه ژوند کې د کولو لپاره څه نلرل او د بې کارۍ له امله زړه تنګي ته غبرګون او یا هم کم وخت کې ډېر کار ته غبرګون.

کله نا کله یوازې یو او لوی بدلون د سټرس لامل نه وي بلکې د وړو بدلونونو د مجموعې له امله انسان سټرس کېږي، داسې حالت کې د سټرس سرچینه موندل او مدیریت کول اسانه چاره نه وي، د سټرس لامل بیانول ستونزمن وي.

ولې مو ټولې پېښې نه سټرس کوي ؟ هر حالت تاسې درک کوی، سټرس کېدل او نه سټرس کېدل مو د حالت د درک کولو له څرنګوالي سره تړاو لري. کوم حالت چې یو کس سټرس کوي ممکن بل کس سټرس نه کړي. د حالت درک کول ځانته له احترام سره، د تېروخت له تجربو سره، په خپل ځان له باور او د فکر له بهېر سره تړاو لري. ټول انسانان له یو بل سره په ورته یادو شوو کې توپیر لري له همدې ممکن یو حالت کوم ته چې تاسې ډېر بې تفاوته یاستی او خیال نه پکې راوړی ممکن د بل کس پام خپل کړي او غبرګون بڼودلو او فعالیت ته یې اړ کړي.

د نورو هغو غوښتنو ته چې ریښتینې نه وي، بې وجې او بې منطقه وي "نه" ویل زده کړئ. دا چاره د ستونزمنو اړیکو جوړیدو مخه نیسي او د اړیکو له امله د سټرس رامنځته کېدو مخه ډب کوي.

سټرس کومه روغتیایي ستونزه نه ده او له همدې امله کومه درملنه نلري. خو که چېرې یې علایم بې کچې سخت وي ممکن ډاکټر د ارام خوب لپاره ډېر کمزوري درمل درته نسخه کړي. ممکن د خبرو له لارې مو درملنه وکړي. د سمون لپاره مشورې درکړي. له بوټو جوړ داسې درمل هم شته کوم چې په وینه کې د کورټیزول او ادرېنالین هورمون کچه کموي لکه د سیډي سټرس (sedistress) په نوم درمل. اروما تېراپي لکه د بوټو غوړ په ډیوه کې ګډول، ډیوه لګول او بوی کول او مساج هم د سټرس د علایمو ارامولو لپاره ګټور دي.

د سټرس پېژندل او د مخنیوي لپاره لارې چارې لټول

۱ – سټرس هر انسان باندې په مختلفه طریقه اغیز کوي. که چېرې په دوامداره توګه تاسې د سټرس د سرچینې پیدا کولو او تعقیب هڅه وکړئ نو د سرچینې پیدا کولو کې مو تجربه زیاتیږي، د خپل ځان په اړه مو پوهه زیاتیږي، په دې کې مو پوهه زیاتیږي چې بدن مو څرنګه سټرس ته غبرګون بڼي. که چېرې تاسې دا چارې تر سره کړئ نو په دې پوهېدای شی چې کله مو د سټرس کچه زیاتیږي او څه مو سټرس زیاتوي او په وخت یې مدیریت باندې پیل کوی.

ketabton.com - The Digital Library

۲ – د سټرس سرچينه پېژندل او مخنيوی اړين دی. په ځينې خلکو کې مثبت فعاليتونه د سټرس سرچينه وي. په دې ډول حالت کې سټرس ستاسې د پرمختګ مخه ډب کولای شي.

۳ – په اوسمهال کې له فزيکي احساس، احساساتو او زهن کې له فکر د ځان خبرول زده کړئ خو د ښه او بد قضاوت مه پرې کوئ يوازې يې د سټرس د مديريت لپاره وکاروئ. دا چاره مو تشويش کموي، ياد او پام کې مو ښه والی رامنځته کوي. همداسې که کوم کس اوږد مهاله درد لري د درد په مديريت کې مرسته ورسره کولای شي.

۴ – په فزيکي توګه تل فعال اوسئ. فزيکي فعاليت د سټرس د مديريت لپاره تر ټولو اغيزمنه لار ده. فزيکي فعاليت مو بدن کې اېندورفين زياتوي، د خوب نا ارامتيا له منځه وړي او خوب کې ښه والی رامنځته کوي. په منځنۍ کچه فزيکي فعاليت د سټرس د مديريت لپاره تر ټولو اغيزمنه لار ده خو بې کچې زيات فزيکي فعاليت خپله د سټرس لامل کيږي.

۵ – د خوښونکو او تفريحي فعاليتونو نوملړ جوړ کړئ. ځېرنو موندلې چې کوم څه چې کوو زمونږ په احساس خپل اغيز لري. د سټرس کمولو او ځان خوښولو لپاره تفريحي کړنې اغيزمنه لار ده.

۶ – د سټرس ډېرۍ علايم ځيني وخت د سټرس له امله نه وي د بلې ناروغۍ علايم وي. که مو چېرې سټرس ته ورته سخت علايم لرل نو ډاکټر ته مراجعه وکړئ.

د سټرس علايم او د علايمو مخنيوی

سټرس زمونږ د ډېرۍ تر ټولو لويه ننګونه ده. د سټرس پيدا کوونکي حالتونه بې شماره او بيا تکرارېدونکي او پېښېدونکي دي، ځينې حالتونه يې د کاروبار او ورځنۍ ژوند تل پاتې برخه وي. که چېرې حال کې دا حالت وپېژنو او راتلونکي کې يې په اړه وړاندوينه وکړای شو نو د سټرس کمولو يا له منځه وړلو کې مرسته کولای شي او په ډېره اسانۍ تاسې خپله ارامتيا ساتلی شی.

سټرس څه دی ؟
سټرس په چاپېريال کې هر بدلون، محدوديت او تهديد ته د بدن غبرګون دی. سټرس په بدن کې په اوتومات او طبيعي توګه رامنځته کيږي بدن د فشار لاندې نيسي تر څو يو بهرني محرک ته غبرګون وښي. دا چاره زهن چمتو کېدو ته هڅوي، چمتو کېدنه يا ممکن منفي وي او يا مثبته وي. دا چمتو کېدنه بيولوجيکي، فزيولوجيکي او ارواېي زنځيري غبرګون دی.

هغه محرک له کوم سره چې بايد زهن او بدن ځان همغږۍ کې کړي، د پورته ياد شوي زنځير د پيل ټکی دی او د سټرېسور په نوم يادېږي. د سټرس غبرګون نيورولوجيکي او فزيولوجيکي مېکانېزم دی د کوم په ذريعه چې بدن ځان له حالت سره مطابقت کې کوي. له دې وروسته چلند دی د کوم په ذريعه چې مونږ خپل داخلي احساس بيانوو، تعبير کوو او په تجربې بدلوو. د سټرس پيدا کوونکی حالت ممکن رېښتينی او په حال کې وي او يا ممکن تصور شوی او راتلونکي کې وي په دواړو

ketabton.com - The Digital Library

حالتونو کي په بيولوجيکي او فزيولوجيکي کچه غبرګون سره برابر وي.

سټرس او کړنې

سټرس دوست دی که دشمن ؟ سټرس دوه ډوله دی يو ښه سټرس دی او يو بد سټرس دی. د يو کس کاري توليد د همدې کس د سټرس له کچې سره خپلمنځي اړيکه لري. ښه سټرس هغه دی کوم چې تاسې ته د عمل او عکس العمل اجازه درکوي، تاسې ته وړتيا درکوي چې متحرک واوسی او د کړنو زون ته داخل شی. که چېرې بدن کې د سټرس هورمون کمه کچه خپره شي کوم زيان نه لري او تاسې ته د فعاليت وړتيا درکوي. خو که چېرې بدن کې د سټرس د هورمون کچه زياته شي تاسې کې تشويش، زهني نا ارامي او سټريا پيدا کوي. نو په حقيقت کې ښه او بد سټرس نشته بلکې د سټرس ګټه او زيان ستاسې د غبرګون له کچې سره تړاو لري، په بدن کې مو د سټرس د هورمون د ازادېدو يا خپرېدو کچه هم له غبرګون سره تړاو لري، د اوږدمهال لپاره په وينه کې د کورټيزول او ادرېنالين زياته کچه زهن او زړه ته زيان اړونکې ده.

غبرګونونه او د سټرس پراونه

کله چې مونږ سټرس اوسو نو زمونږ بدن، زهن او احساسات مونږ ته د ګوابښ سګنال راکوي. دا غبرګون مونږ ته وايي چې د عکس العمل ښودلو وخت دی، د عکس العمل ښودلو لپاره زمونږ بدن په انرژي ډکيږي. دې حالت کې ممکن د سټرس رامنځته کوونکی حالت لنډ مهاله وي او سټرس يې هم لنډ مهاله او بې زيانه وي او يا ممکن د سټرس حالت بيا تکرارېدونکی او اوږد مهاله او زيان اړونکی وي.

خبرونکی پراو

انسان سټرس ته په چلند خپلولو چټک غبرګون ښي، دا چاره انسان ته اجازه ورکوي چې له حالت سره په چټکۍ ځان همغږۍ يا تطابق کې کړي، انسان په رغونکې توګه خپلې سرچينې په کار اچوي.

د مقاومت پراو

انسان له يو اوږدمهاله سټرس کوونکي حالت سره مخ کيږي. د چمتوالي لپاره چې کوم پيغام د غبرګون شکل کې ترلاسه کوي نور کار نه ورکوي، دې حالت کې انسان انرژي له لاسه ورکولو باندې پيل کوي او سټرس يې اوږد مهاله سټرس باندې بدليږي.

د سټريا پراو

سټرس کوونکی حالت ادامه پيدا کوي، انسان په سټرس کې ډوبوي، سټريا يې له انرژي خلاصوي او بې انرژي بدن يې د ډيپرېشن ښکار کيږي.

د سټرس د زيان د مخنيوي لپاره اړينه ده چې د ګوابښ سګنالونو ته غوږ شئ او له ځانه دا پوښتنه وکړی چې زه څرنګه احساس کوم ؟ د احساساتو، فزيکي بدن او زهن سګنال څه وايي ؟ دا سګنالونه لنډمهاله دي او تګ او ښېرته راتګ کوي ؟ کوم حالت کې کله رامنځته کيږي ؟ دا سګنالونه ماته زما د اړتياو په اړه څه پيغام لري ؟ څه کې بايد بدلون راولم تر څو ښه احساس وکړم ؟

څه د سټرس لامل کيږي ؟

د سټرس سرچينې بې شماره دي او څرګندېدنه يې هم مختلف شکلونه لرلای شي. سټرس ممکن د نړۍ يوه برخه وي او يا ممکن ستاسې د ژوند داسې حالت وي چې تاسې پکې اوسی. په ځينې هيوادونو کې سټرس د وسله والو شخړو له امله، د خوړو د نشتوالي او زيات قيمت له امله وي خو په

ketabton.com - The Digital Library

ځيني هيوادونو کي چېرې چې سوله ده او خواړه پرېمانه او ارزانه دي د سترس سرچينه سخته ورځ لرل يا هم نا څاپه زيات بيلونه راتلل او د ادا کولو توان نه لرل وي. سترس ممکن نړيواله سرچينه ولري، ممکن سرچينه يې شخصي او يا هم مسلکي وي.

کومې پېښې چې د سترس لامل کيږي:
–سياسي پېښې لکه کودتا، انتخابات، سياسي شخړې او بحران
–چاپېريالي پېښې لکه هوا، برېښنايي او ايلکټرو مقناطيسي څپې
–اقتصادي پېښې لکه مالي بحران
–ټولنيزې پېښې لکه بې امني، ټولنيز خوځښتونه
–اداري پېښې لکه ښونځی، ازموينې، مسلکي کار او مسوليتونه
–روغتيايي پېښې لکه روغتيايي بحران، د وبا خپرېدنه
–ټکنالوجيکي پېښې لکه په ټکنالوجي کې ستونزې پېښېدل، زيان اوښتنه، تخنيکي ستونزې، په ټکنالوجي کې بدلون
–قانون

نورې پېښې لکه کورنۍ کې طلاق، شخړې، اولاد زېرېدنه، مړينه، شخصي اړيکې، ګاونډيانو سره اړيکې، ناسم پوهاوی، د کار د مالک لخوا فشار، هوکړې، له هوکړې سره مخالفت، د ځان ډيسپلين نلرل، د پوهې نلرل.
د سترېسور پېژندنه
تاسې کولای شی د خپل ځان روزونکي شی،خپل سترېسور وپېژنی، د سترس په سرچينې کار وکړی. لمړی له ځانه دا پوښتنه وکړئ چې هره ورځ مو په خپلو اړيکو کې، کار ځای، لار، کور، شخصي او ټولنيز ژوند کې څه سترس کوي ؟

لاندې د سترس ځينې لاملونو ته کتنه وکړئ:

۱ – چاپېريالي لاملونه
–شور، تودوخه، رڼا، ګڼه ګوڼه، ټولنيز فعل او انفعال، په ټولنه کې بې ادبه کړنې، هوا، عامه ټرانسپورټ، ترافيک

۲ – شخصي لاملونه
–په اړيکو کې شخړې، ناروغي، مالي ستونزې، د خوښۍ پېښې لکه واده، کوژده، له مينې جلا کېدنه، د يو څه په اړه خپګان

۳ – مسلکي لاملونه
–زيات کار، په دنده کې د چارو بدلون، له همکارانو سره ستونزه لرل، د وخت کموالی، له کاره وېستل

کله هم چې تاسې دا ډول يو نوملړ جوړ کړ نو له ځانه لاندې پوښتنې وکړئ:

ketabton.com - The Digital Library

–د سټرس سرچيني او لاملونه خيالي دي او که ريښتيني ؟
–دا سرچيني او لاملونه که ريښتيني وي، د تېر وخت دي، په حال کې دي او که د راتلونکې په اړه فرضيي دي ؟
–د سټرس حالت له غسې رامنځته کيږي ؟
–د حل لارې لپاره يې سرچيني لرم او که نه ؟
–د سټرس د سرچينو په اړه چا سره خبرې کولای شم، د باور کس شته ؟
–که چېرې سم او مناسب کار پرې وکړم نو حل لار شته ؟
–څوک د مرستې لپاره لرم ؟
–د مشورې لپاره د باور وړ کس شته ؟

د سوالونو د ځوابولو لپاره ځانته کافي وخت ورکړئ.
کار او سټرس
په پرمختللو هيوادونو کې سره له دې چې هڅه شوې داسې قوانين جوړ کړي چې د هرې اداري کار کوونکي له ارواېي ستونزو لرې وساتل شي خو له دې سره سره سټرس په هره اداره کې موجود دی. سټرس په ادارو کې د همکارانو ترمنځ د ترېنګلو اړيکو لامل دی، د بيا تکرارېدونکو شخړو لامل دی، سټرس د کاري توليد د کموالي لامل دی، سټرس د غير حاضری لامل دی. سټرس د پرمختللو هيوادونو په ادارو کې له ريس نيولې تر مامور پورې د دوران حالت کې وي.

په کار ځای کې سټرس ډېر پېچلی وي او پېچلی حالت يې رامنځته کوي لاندې متن کې يې پېچلتيا ته په زير کتنه وکړئ:

په کار ځای کې سټرس د توازن له نشتوالي رامنځته کيږي. د توازن دا نشتوالی ممکن ريښتينی وي او يا درک شوی وي. دلته پوښتنه دا ده چې په څه کې د توازن نشتوالی ؟ د کار کوونکي د خپلسريتوب يا خودمختاري او تری د پايلې په توګه د کېدونکي تمې ترمنځ په توازن کې نشتوالی. په دې مانا چې تمه تری زياته ده خو د فعاليت لپاره د پرېکړو اختيار يې کم دی. په کار ځای کې له کار کوونکي غوښتنې لويې وي خو د پرېکړو اختيار يې کم وي او همدا د سټرس لامل او لويه سرچينه وي.

په کار ځای کې د سټرس دويم لامل د يو کس د هڅو اندازه ده او د اداري لخوا د جايزې نشتوالی دی. يو کس اداره کې هڅه کوي خو چې څه ترلاسه کوي د دواړو تر منځ د توازن نشتوالی د سټرس دويمه لويه سرچينه ده.
د سټرس پايلې

په روغتيا اغيز
که چېرې د سټرس سرچينې له منځه ولاړې نشي او يا هم يوه برخه يې لرې نشي، په بله مانا که د سټرس پيدا کوونکی حالت ادامه ولري نو په روغتيا بد اغيز لرلای شي.

–په احساساتو اغيز : منفي احساساتو ته کم مقاومت، د منفي احساساتو نفوذ زياتېدنه

ketabton.com - The Digital Library

–په زهني روغتيا اغيز : خپل ځانته د احترام کمېدل، په ځان باور کمېدل، د انګېزه کمېدل
–په فزيکي روغتيا اغيز : په عضلو کې نا ارامي پيدا کېدل، په بدن کې د شحمو کمېدل يا زياتېدل، په هډوکو کې ستونزې پيدا کېدل، د بدن په ځيني نسجونو کې د ستونزو له امله نا ارامه کېدل
–فزيولوجيکي : د بدن ايمني سيستم کمزورى کېدل
–د مغز په هايپوکمپس برخه کې د سيناپټيک اړيکو کې بدلون رامنځته کېدل؛ په تمرکز، پام او حافظه ک ستونزه پيدا کېدل

که چېرې په وخت باندې پورته يادو شوو ستونزو ته پام ونشي نو د وخت له تېرېدو سره په لاندې يادو شوو ستونزو بدليداى شي:

–اوږدمهاله سټرېا، په هاضمه کې ستونزې لکه درد، سيلياک ناروغي، د معدې ټپ، د خوړو زغم نلرل، په عضلو کې فايبرو مايالجيا، په تنفس سيستم کې سالنډي، د سږو داخل کې پرسوب. په غوږ کې ستونزې پيدا کېدل، په پوستکي کې روغتيايي حالتونه، په خوب کې ستونزې او بې خوبي، په ايمني سيستم کې ستونزې، د زړه ناروغى، زهني ناروغى.
–زهني نا ارامي، زغم نلرل، پرېکړې نه کول، نا خوښ اوسېدل، په تمرکز کې ستونزه، ادرس ورکول، د تشويش بې نظمي، ډېپرېشن، داسې څه ويل او درک کول کوم چې حقيقت نلري، نورو ته زهن کې جزا ګاناې ټاکل.

سټرس او چلند
سټرس کولای شي ستاسې شخصيت کې لوى بدلون رامنځته کړي او يو بل شکل ورکړي
–دحقيقت منفي درک
–بې نظمه ګډوډ اوسېدل
–د غير حاضري زياتېدل
–د يوازېتوب په لور تګ
–بې کچې زيات مبايل، کمپيوټر کارول
–د تباکو، کافي، چاى، بورې او مخدره موادو معتاد کېدل
–د هر څه د پېښېدو مخنيوى کول
–نيمې نيمګړې خبرې کول
انسان تل له ستونزو سره مخ شوى او د حل لارو لپاره يې لټون کړى او هره ستونزه يې په فرصت بدله کړې. د دې لپاره چې تاسې هم هره ستونزه په فرصت بدله کړى نو اړينه ده چې د سټرس په ميکانيزم ځان سم پوه کړئ تر څو سټرس د لاسته راوړنو لپاره وکاروى نه چې برعکس ستونزه کې نښتي پاتې شى او سټرس مو کمزورې کړي .

د سټرس د مخنيوې لپاره ستراتيژي
په ژوند کې ډېر داسې څه پېښېږي چې مخنيوى يې ناشونى وي، لکه ناروغي، طبيعي پېښې لکه زلزله، سيلابونه، ټولنيز خوځښتونه او ورسره مل بدلونونه، ټکر، وبا. له پوهې او تجربې سره سره يې تاسې وړاندوينه او مخنيوى نشى کولای. دا پېښې تحميل کېږي او زمونږ غبرګون دې ننګونو ته مونږ د ځواب ويلو لپاره چمتو کوي. که چېرې د ستونزې پر وخت په ستونزه کې نښتي پاتې شو او

ketabton.com - The Digital Library

په فریادونو پیل وکړو نو سټرس مو لاندې کوي او داسې څه درنه جوړوي چې نور نه د ځان لپاره ګټور یاستی او نه د نورو لپاره خو که چېرې مو د حل لارې لټون وکړ نو فزیکي او ارواپي روغتیا به مو کم زیان لیدلی وي او ورسره به مو ستونزه په فرصت بدله کړې وي. همداسې به مو د سټرس پیدا کوونکی حالت له منځه وړی وي.

له سټرس د ځان ژغورلو لپاره تر ټولو اغیزمنه لار له ځان سره مرکه کول دي، د سټرس سرچینه په ګوته کول او بیا یې له منځه وړلو هڅه ده.

لس چارې نه ترسره کول

۱ – ډېر ګډ وډ اوسېدل : بې نظمه اوسېدل د سټرس تر ټولو لویه سرچینه ده. دا اړینه ده چې له کار وروسته د ځان لپاره هم وخت ولرې. وخت مو د ژوند او کار لپاره په دوه برخو وویشی.

۲ – له ډوډۍ خوړلو تېرېدل : د انرژي نشتوالی ستاسې په بدن او زهن خپل اغیز لري، که چېرې د اوږد مهال لپاره تاسې دې عادت ته ادامه ورکړئ نو د تشویش او ډېپرېشن لامل کیږي. سهارنۍ د ورځې تر ټولو اړین خواړه دي، په غرمه کې داسې خواړه وخورئ کوم چې پروتین او کاربوهایډریټ لري تر څو ټوله ورځ انرژي ولرې. په مابنام کې مختلف ډوله سبزي خواړه کړئ.

۳ – له ډېرې کافي څکلو ډډه وکړئ ځکه چې نا ارامتیا پیدا کوي او خوب مو خرابوي

۴ – له ډېرې بوري خوړلو ډډه وکړئ، د بورې پوره کولو لپاره تازه میوه وخورئ، په تازه میوه کې د بورې تر څنګ فایبر او ویټامینونه هم موجود وي

۵ – له الکولو څکلو او هر ډول مخدره موادو ډډه وکړئ دواړه انسان کې روغتیایي ستونزې پیدا کوي، د منفي فکرونو سرچینه ګڼل کیږي او د وخت له تېرېدو سره انسان برید کوونکی چلند پیدا کوي

۶ – له کم خوب کولو ډډه وکړئ، که چېرې تاسې له ۷ ساعتو کم خوب وکړئ نو د احساساتي ستونزو، زهني نا ارامي او فزیکي سټریا لامل کیږي

۷ – ځان ډېر بې خوځښته مه پاتې کوئ، دوامداره سپورت د بدن د هورمونونو تنظیم کې مرسته کوي، د سټرس د مدیریت لپاره سپورت ګټور دی

۸ – له خپل ځان مخکې نورو ته لمړیتوب ورکول په دې مانا دي چې ته خپل ځان، خپلې خوښې، خپل ارزښتونه خاموش او بې غږه کوې، که چېرې دا چاره د اوږد مهال لپاره ادامه ولري نو تاسې ناخوښ کولای شي

۹ – په هر څه د کنټرول هڅه مه کوئ، که چېرې د هر څه کنټرول ته ادامه ورکړئ ستاسې داخل کې سرچینې تخلیه کولای شي

۱۰ – بې کچې وړاندوینې مه کوئ، ډېره اندېښنه کول، د راتلونکې په اړه فرضیې او وړاندوینې، د راتلونکې په اړه بې کچې زیات تعبیرونه کول د سټرس سرچینه ده، د دې په ځای په اوسمهال تمرکز وکړئ

له سټرس سره مقاومت

کله چې سټرس موجود وي او مونږ یې نور مخنیوی نشو کولای په داسې حالت کې باید له سټرس سره مقاومت وکړو، د خپل بدن د داخل او بهرنۍ غوښتنې وزغمو او کمې یې کړو، له دې حالت سره ځان تطابق کې کړو. د مقاومت لپاره لاندې خبرې سمې تحلیل کړئ:

–ستونزه او د حل لارې لپاره تګلاره : خلک له ستونزو سره مخ کیږي، ځینې یې ستونزې ته د فرصت فکر کوي او له ستونزمن حالته ګټه کوي خو ځینې خلک د ستونزې ګمان ورته کوي او حل

ketabton.com - The Digital Library

لار ورته لټوي، ځيني خلک په ستونزه کې نښتي پاتې کيږي نه يې د ګټې لپاره فرصت ګڼي او نه د حل لارې لټه کوي يوازې غندنو او فرياد کې بوخت وي.

–احساساتي کنټرول : د دوامداره سټرس پر مهال مو داخل کې منفي احساسات ارام وساتئ ځکه چې سټرېسور مو د بدن داخل کې احساسات توليدوي، په زهن او بدن باندې د سټرس د بد اغيز د مخنيوي لپاره د توليد شوو احساساتو مديريت اړين دی.

–د ټولنيز ملاتړ هڅه کول : د سټرس پرمهال د دفاع او برید کوونکي چلند پر ځای له نورو د مرستې غوښتنه وکړئ.

سټرس مو ژوند کې فرصت او ننګونې اضافه کوي. سټرس او تشويش مو له دې خبروي چې تاسې بايد ژوند کې يو څه کولو ته مخکې له مخکې چمتو واوسئ – له تشويش نه موخه د تشويش بې نظمي نه ده. د بېلګې په توګه سټرس او تشويش مو دې ته چمتو کوي چې د ازموينو لپاره درس ته مخه کړئ. خو که چېرې سټرس هره ورځ او زيات وي او دا چاره د اوږد مهال لپاره ادامه پيدا کړي فزيکي او زهني روغتيا ته مو زيان اړوي. که چېرې سټرس ډېر، اوږد مهاله او بيا تکرارېدونکی شي او ارواېي بڼه ولري نو انسان کې ځانته احترام کموي، خپلمنځي او اکادميک اغيزمنتوب کموي، انسان خپل ځان هر څه کې ګرم يا ملامت احساس کوي، انسان په خپل ځان او وړتياو شک کوي. له همدې امله اړينه ده چې د سټرس د مديريت لپاره اغيزمنې لارې چارې زده کړئ.

۱ – روغتيا ته زيان اړونکي سټرس سره د مقاومت لپاره په دې پوهېدل اړين دي چې کله مو د سټرس کچه لوړيږي. مونږ فکر کوو سټرس مو له بدن څخه يوې بهرنۍ پېښې رامنځته کړی په حقيقت کې پېښه د سټرس زېږونکي نه وي نو سټرس له کومه پيدا کيږي ؟ سټرس همدې پېښې ته د کس له غبرګون او زهن کې د پېښې له تعبير سره تړاو لري. په يو کس کې ممکن همدې پېښې ته غبرګون او زهن کې د پېښې تعريف کم سټرس پيدا کړي مګر بل زيات سټرس کړي.

د سټرس سګنالونه په څلورو کټګوريو وېشل شوي:
–فکر (د پېژندنې يا درک بهير)
–مزاج يا طبيعت (احساسات)
–چلند (عمل)
–فزيکي غبرګون (د بدن غبرګون)
۲ – د سټرس سرچينه مو ممکن له مثبتو پېښو سره تړاو ولري ممکن له منفي پېښو سره تړاو ولري لکه مين کېدل، لکه بهر د زدکړو لپاره تللو ته چمتوالی، لکه موټر اخيستل. دا اړينه ده چې تاسې خپل ژوند کې سټرېسور يا د سټرس لامل کېدونکی وپېژنۍ. سټرېسور يا د سټرس لامل ممکن چاپېريال وي لکه شور، ګڼه ګونه، ګډوډي او بې نظمي، د ژوند وضيعت ؛ اکادميک لکه ضرب الاجل يا وروستۍ نېټه، ازموينې، کورنۍ دنده، پرېزنټېشن، سيالي، له استاد يا ټولګيوال سره د نظر مخالفت ؛ مسلکي لکه د ډېر کار فشار، له همکار سره د نظر مخالفت، تر اته ساعتو زيات کار کول ؛ مالي لکه بېلونه، پورونه، نا مناسب عايد، په مالي حالت کې بدلون ؛ ټولنيز لکه د اړيکو پرې کېدل، د خپل احساس نه بيانول، ستونزمنې اړيکې، خپلمنځي د نظر شخړې، د ټولنيز ملاتړ نشتوالی او يا هم لکه د سپورت نه

ketabton.com - The Digital Library

کول، نا مناسب خواړه، په خوب کې نا ارامي، ناروغي ؛ بدلون لکه د يو څه د پای پيل، لکه کډوال کېدل، د دندې له لاسه ورکول، په نوې دنده ګمارل کېدنه، نا اشنا ځای ته تلل.

۳ – کله مو چې د سټرس سرچينه او لامل وپېژندل له همدې سرچينې مو د سټرس کچه مالومه کړه نو د سټرس کنټرول او مديريت دوېم ګام دی. ځينې خلک د سټرس کمولو لپاره ناسالمه طريقې خپلوي، لکه بې وخته خوب، لکه غسه کول، لکه ډېر چای، کافي او سګرټ، لکه مخدره مواد يا الکول، لکه د خوب درمل کارول ؛ خو ځينې خلک يې د کمولو لپاره ګټورې او روغتيا ساتونکې طريقې کاروي لکه پېښو ته د غيرې ضروري غبرګون له ښودلو ډډه کول، سپورت، لکه له ټولنې سره اړيکي او نورو سره مرسته کول، لکه په وخت د شپې له اووه تر اته ساعته پورې خوب، سترګې پټول اوږد غزېدل او ډوبه ساه اخيستل.

د سټرس علايم:

۱ – فزيکي علايم:
–نا ارامه معده، معده کې درد
–په ګېډه کې د خوړو د تګ غږ، نس ناستی او يا قبضيت
–په اشتيا کې بدلون (بې کچې زيات خوراک او يا اشتيا بندېدل) په وزن کې بدلون (د وزن زياتېدل او يا کمېدل)
–هاېپو ګلای سېميا يا په وينه کې د بورې کموالی
–د بندونو کلکوالی يا نښتل
–په عضلو کې نا ارامي او نښتل
–په څټ، وليو، سينه يا ملا کې درد
–سر درد
–دوامداره تبه، تبې ته ورته احساس او زکام
–د وينې لوړ فشار
–حتا د ارام کولو پر وخت هم د زړه ټېز ضربان
–لنډه ساه اخيستنه
–ناڅاپه نا ارامه خوځښتونه
–پوستکي کې روغتيايي حالتونه پيدا کېدل لکه بخار او داسې نور...
–ستړيا او د انرژي نشتوالی
–پېښو او لاسونو کې سوړوالی

۲ – د سټرس اروايي او احساساتي علايم:
–ځان د مصروفيت او کارونو د بار لاندې احساس کول
–داسې احساس چې په خپل فکر او کړنو کنټرول نلري
–دوامداره اندېښنه
–تشويش
–داسې ويره لرل چې د تشريح کېدو وړ نه وي

ketabton.com - The Digital Library

–بد خوبونه لیدل
–په ډېره اسانۍ غسه کېدل
–په مزاج او طبیعت کې بې وجې دوامداره بدلون
–هر څه کې، هر ځای کې، هر چا سره زړه تنګی احساس
–په داسې څه کې بې علاقې کېدل چې مخکې مو له کولو خوند اخیسته
–د یوازېتوب احساس
–ځان یو نا مناسب، بې وزله بېچاره کس احساس کول

۳ – د چلند علایم:
–بې کچې تلویزیون، ویډیوګیم، فیسبوک او یا بلې ټولنیزې رسنۍ کې بوختیا
–سګرټ، الکول او یا مخدره موادو ته مخه کول
–بې کچې زیات یا کم خوراک کول
–له ښونځي، پوهنتون او کار ته تللو ډډه کول
–زیات د هر څه کتل، ډېر پاکول، څو ځلې شمېرل، څو ځلې ترتیب او یا برعکس له دې چارو ډډه کول او هر څه ګډوډ پرېښودل
–نوکان چیچل، په ګوتو د وېښتو تاوول، لاسونه موښل
–بې کچې زیات فعالیت او داسې احساس لرل چې تاسې نشی ورور کېدلی
–جنسي ستونزې، ډېر سکس کول یا هم له سکس کولو ډډه کول
–په خوب کې ستونزې، ډېر ویده کېدل او یا ډېر کم وېده کېدل
–ځان له خلکو او ټولنې لرې کول
–بې پروا کېدل او بې ګټې بې منطقه خطر اخیستل

۴ – د پېژندنې یا درک په بهیر کې علایم:
–په پرېکړو کې ستونزه لرل، زړه نا زړه نا خبره او غیرې قاطع اوسېدل
–لوړی ورکول
–په تمرکز کې ستونزه لرل
–لنډ تېر وخت کې تېرې شوې پېښې له یاده وتل، مالومات او تفصیل په یاد ساتلو کې ستونزه لرل
–تکراري فکرونه
–د نورو خبرو کې تکراري ناسم پوهاوی

د سټرس د مخنیوي لپاره مثبته ستراتیژي:
–داسې خواړه چې کافي ویټامینونه او منرالونه لري
–د بورې کم کارول
–له خوړو ډډه نه کول او یا بې کچې زیات خواړه نه خوړل
–نورمال مناسب وزن ساتل
–دوامداره سپورت لکه منډې وهل، په بایسکېل تګ، قدم وهل
–تیاره او ارام چاپېریال کې تر ۷ یا ۸ ساعتو پورې خوب

ketabton.com - The Digital Library

–د ستړيا او فشار له احساس سره اوږد ځملاستل ډوبه ساه اخيستل، د بدن شخي وېستل
–د ورځې په اوږدو کې کوچنۍ وقفه کول
–له هغه کس سره چې تاسې مينه لرى د خبرو لپاره وخت ورکړئ
–خپل ځان سره مينه لرل، خپل ځانته ته وخت ورکول
–تفريحي فعاليت
–د وخت مديريت زده کول او پلي کول
–که چېرې ناروغ يې نو د لارو کوڅو په ډاکټر له درملنې او درملو نسخه کولو ډډه کول مناسب ډاکټر ته تلل
–له بې کچې کافين لکه چاى او کافي يا ورته توکو ډډه کول
–په سالمه توګه د خپل ځان قدر داني کول
–له مناسبو کسانو سره د اړيکو جوړول په ځانګړې توګه له داسې خلکو ډډه کول چې د نورو په کار کې کار لري، خپلې ټولې کړنې يې د دې لپاره وي چې د نورو زهن کې ځان مناسب، ښه، ځواکمن يا غوره کس کړي
–د ورځې اوږدو کې د وخت يوه برخه د بې وزلو سره د مرستې لپاره، د ژوو سره د مرستې، درملنې يا پاملرنې لپاره غوره کول
–د خبرو اترو وړتيا زده کول او کارول
–داسې فعاليت کې بوختيا چې د کولو لپاره يې روزنې ته اړتيا وي
–د باوروړ کس سره د خپل احساس بيان
–زهني يا فزيکي فشار د احساس پر وخت د ساه اخيستنې او عضلو کش کول
–د څو شيبو لپاره له شور او ګڼې ګوڼې لرې تګ او يوازېتوب اختيار کول
–کله هم چې زهن کې منفي فکر توليديږي خپل زهن ته په مثبتو خبرو ډاډ ورکول
–له منفي خبرونو او پېښو ځان لرې ساتل
–لمړيتوبونه او موخې ټاکل
–خپل مالي او بل هر ډول وضعيت منل يا قناعت پرې کول
–هغه څه هماغسې منل کوم چې ته نشې بدلولای
–خپل هغه عادتونه پېژندل او سمول چې زهني او فزيکي ارام ته مو نه پرېږدي
–خپل ارزښتونه ټاکل
–له خداى سره داسې مينه لرل چې د مينې په نوم مو بل انسان، ژوي او بوټي ته زيان نه وي اړولی بلکې له خداى سره د مينې لرلو په نوم ښيګڼه مو ورسره کړې وي

د ستړس کمولو لپاره د ډوبې ساه اخيستنې طريقه
د ملا په تخته ځملاستل، خپل بدن اوږد غزول، زهن داسې ارام ساتل لکه خوب ته چې ځان برابروي، خپلې عضلې مړاوې پرېښودل، يو لاس په سينه بل په ګېډه کېښودل او داسې ساه اخيستل چې سږي مو نا څاپه نه بلکې تر اووه ثانيو پورې په تدريجي توګه په بشپړ توګه وپړسول شي او همداسې په تدريجي توګه ببرته نفس پرېښودل. کله مو هم چې کافي نفس واخيسته له هغې وروسته د ټول بدن عضلې کش کول او د ټول بدن شخي وېستل.

ketabton.com - The Digital Library

معلوليت او مثبت فکر

معلوليت يوه بې نظمي ده، ممکن د پېژندلو بهير کې بې نظمي وي، ممکن په وده کې بې نظمي وي، ممکن فکري بې نظمي وي، زهني، فزيکي او يا حسي بې نظمي وي او يا له يادو شوو څخه د څو بې نظميو ترکيب وي کوم چې د ورځني ژوند لپاره په فعاليت اغيز لري. که چېرې معلول کس کې د مثبت فکر په وده کار وشي نو په ارواېي روغتيا يې مثبت اغيز لري همداسې يې د معلوليت په اړه منفي فکرونه کموي، سترس ته يې د زړه او د وينې د رګونو د سيستم غبرګون کموي او دا چاره يې د روغتيا ترلاسه کولو کې مرسته کوي.

کوم کسان چې په لمړي ځل ژوند کې معلوليت احساس کړي نو بې کچې سترس تجربه کوي، د ژوند له بدلون سره مقاومت پيل کوي، ارزښتونو کې يې بدلون رامنځته کيږي، له کلتوري مسايلو سره مخ وي، په ټولېزه توګه د معلوليت پايلې احساس کوي، په کورنۍ او کار ځای کې د خپل ځای موندلو په لټه کې وي. د ځان ارزونه کې او د ژوند له بدلون سره د ځان تطابق کولو کې بوخت وي. اروا پوهنه له دې ډول خلکو سره د معلوليت په هر پېراو کې له مخ کېدونکو ستونزو سره په هوارولو کې مرسته کوي پايله کې ځانته احترام کې لوړوالی او په ځان باور رامنځته کيږي.

په کومو ښونځيو کې چې معلولين له نورو سره په ګډه زدکړې کوي روغتيا لرونکو زدکړيالانو کې د معلولينو په اړه پوهاوی استادان رامنځته کوي او د معلولينو د قدرداني، ستاينه او مثبته هڅونه پرې زده کوي. همداسې معلولينو ته استادان دا ورښې چې معلوليت يې د هيلو مخنيونکی نه دی.

ډېری خلک له معلولينو دا پوښتنه کوي چې "څه مرسته درسره وکړم". دا اړينه ده چې داسې چلند ورسره ونشي چې ستاسې چلند يې له نورو سره توپير وکړي ځکه چې معلولين اوس هم هماغه کسان دي کوم چې مخکې وو او يوازې جوړښت کې بدلون يې کوم بل څه نه ترې جوړوي. د يو انسان فکري بهير د هغه انسان د شتون لپاره يو بنسټيز عنصر دی او د ارګانونو په څېر يې اړين رول لري او که چېرې فکر يې له چاپېريال او ټولنې سره په شخړه کې بوخت شي نو ژوند نشي کولای نو دا اړينه ده چې له ټولنې او چاپېريال سره يې فکر په مثبته توګه تطابق کې شي. د هر څه روښانه اړخ ته پام وکړي په خبرو، چلند او احساس کې دې روښانه اړخ ته ځای ورکړي.

مثبت فکر داسې فکري چلند دی کوم چې د خوښې وړ ښې پايلې پام کې نيسي. د داسې فکرونو جوړولو بهير دی کوم چې خپله انرژي د لاسته راوړنو په حقيقت بدلوي. مثبت فکر د هرې کړنې بريالي پای ته منتظر وي. که چېرې تاسې له هر بريالي او موخو ته له رسېدلي کس د رسېدنې د راز پوښتنه وکړی نو تاسې ته به يې راز مثبت فکر ياد کړي.

کوم خلک چې منفي فکر لري د بې وخته مړينې چانس يې تر مثبت فکر لرونکو ۱۹ % زيات وي. د بدن ايمني سيستم يې کمزوری وي. د نشه اي توکو په لور مخه کوي او په کارونه کې يې تر مثبت فکر لرونکي ډېر افراط کوي. همداسې د منفي فکر لرونکي فزيکي روغتيا هم ستونزې لري.

ketabton.com - The Digital Library

د فعال اوسپدنې چلند څوک لري ؟

نړۍ کې دري ډوله خلک موجود وي : يو ډول يې هر څه پېښوي، دوېم ډول يې د پېښو ننداره کوي او درېم ډول پېښو ته حيرانتيا کوي. په ۱۹۹۴ کې هامبل او پرا هالډ همدا خبر په بل ډول د شرکتونو په اړه کړې. دوي وايي د راتلونکې په لور لار کې ډرېوران، سپرلۍ او لار کې د ټکر له امله مړه شوي کسان وي. په هره سوداګرۍ کې مديران تشويق کيږي چې فعال واوسي، همداسي شرکتونه غواړي چې خپله راتلونکې په فعاله توګه جوړه کړي. په ۱۹۹۸ کې رابرټ کيلي شرکتونه او خلک پېښو ته په غبرګون ښودونکو او مخکې له مخکې په خپله پېښونکو باندې وېشلي. کله چې د فعال اوسپدنې کليمه وکارول شوه نو خلکو دا پوښتنه کوله چې مديريت کې يو بل ژر تېرېدونکی موډ دی او که د وخت اړتيا ده ؟ که چېرې فعال اوسپدل په روښانه توګه تعريف او پلي شي نو تر هر وخت زيات په ۲۱ پېړۍ کې د مديريت او د هرې بريا ترلاسه کولو لپاره اړتيا ده. د فعال اوسپدنې چلند په هر هيواد کې او په هر مسلک کې د بريا راز دی.

دوه کسان کوم چې په ورته دنده کې په ورته مقام کې کار کوي ممکن دواړه په ډېره مختلفه طريقه خپلې چارې ترسره کړي. فعال کس مسوليت اخلي، رغونکی بدلون او اصلاحات رامنځته کوي او هر څه په داسې طريقه پر مخ وړي چې مخکې له مخکې ترسره شوي او پلان شوي وي. پېښو ته غبرګون ښودونکی دوېم کس ممکن کار ځای کې داسې چلند ولري لکه کوم کس چې د ډوبېدو حال کې وي او هڅه کوي سر له اوبو بهر وساتي تر څو سا واخلي او پای کې يې د اوبو جريان يا بهېدنه له ځان سره لاهو کوي. د اصلاحاتو او بدلون په ځای د هر وخت په څېر د عادت له مخې چارې پيل کوي او پای ته يې رسوي. فعال کس دا هيله لري چې وضعيت کې بدلون رامنځته کړي او داسې بدلون پکې رامنځته کوي د کوم چې لوری خپله فعال کس ټاکلی وي خو د دوېم کس چارو په خپلسر خپل لوری ټاکلی وي. کوم کس چې فعال وي د ورته خلکو له ډلو سره توپير لري او کومه سوداګرۍ کې چې مدير وي نو سوداګري يې له نور مارکېټ سره توپير لري.

فعال کس بدلون رامنځته کوي او يا يې خپله طرحه کوي او پېښو ته غبرګون ښودونکی بدلې او نامالومې راتلونکې ته ځان د همغږي کولو يا تطابق کې بوخت وي. د فعال کس لمړۍ چاره په سوداګرۍ کې د ښه والي رامنځته کولو پيل وي. کوم کس چې پېښو ته غبرګون ښودونکی وي تل ځان وروسته کوي او بل ته اجازه ورکوي چې هر څه پېښ کړي او په دې هيله وي چې د نورو لخوا پرې تحميل شوي بدلون سره به ځان همغږی کړای شي او خپلې چارې به پر مخ يوړای شي.

ډېرې خلک په کړنو کې بوخت وي او دا کړنې يې په ناغوښتل شوې توګه د بدلون لامل کيږي. بدلون يې منفي او يا مثبت اغيز لري. دا خلک فعال نه وي او نه هم د فعال اوسپدو چلند دی. دوېم ډول خلک بيا جوړښت ته مخه کوي د همدې بيا ځلې جوړښت پر بنسټ يو حالت ته نوی تعبير، مانا او چوکاټ لټوي. دا چاره هغه وخت ګټوره ده چې کله يو ګواښ ته د فرصت تعريف ورکړل شي، د ډېر سترس پيدا کوونکي حالت ته پرې د کنټرول کېدونکي حالت ګمان وشي. خو ځينې مديران يې د دې لپاره کاروي چې ريښتينی خطر پرې له پامه وغورزوي او زهن کې د همدې بيا ځلې جوړښت پر بنسټ داسې فکر کوي چې د کار کولو وړتيا لري او مخه يې ډب کولای شي. دا ډول خلک د حقيقت له بدلولو پرته يوازې خپل زهني درک بدلوي او دا خلک هم فعال خلک نه ګڼل کيږي.

درېم ډول خلک ارادي پرېکړې کوي تر څو له يوه حالته بهر شي او بل حالت ته داخل شي دا د فعال

ketabton.com - The Digital Library

اوسېدو چلند دی. دا خلک هر بدلون په مستقیمه او ارادي توګه په خپله رامنځته کوي او هېڅ بدلون تري په خپلسر نه وي رامنځته شوی. د اوسني حالت لپاره بدیل حالتونه لټوي.

فعال خلک څه کوي ؟ لاندې یې وګورئ:

۱ – لمړی د بدلون لپاره په زهن فرصتونه سکن کوي. د ودې لپاره نوي فرصتونه لټوي. د همدې چارې لپاره دوامداره لټون کوي.

۲ – ټول تمرکز یې په ترسره کولو وي او د هرې چارې ترسره کول یې ریښتینی اغیز لري. تر ډېره د خپلو خدماتو او تولیداتو د پلور په فکر کې نه وي بلکې د پېرودونکو د ځواکمنتیا په فکر کې وي.

۳ – د ستونزو وړاندوینه کوي او تر پېښېدو مخکې یې مخنیوی کوي. د ستونزو مخنیوی یوازې په هیله لرلو نه کوي بلکې په ریښتینې توګه د مخنیوي لپاره اغیزمن ګامونه اخلي.

۴ – له نورو سره توپیر لرونکي چارې ترسره کوي او یا هم ورته چاره په داسې طریقه ترسره کوي چې له نورو سره یې د ترسره کولو طریقه توپیر لري. د یو څه ترسره کولو لپاره دودیزې طریقې نه کاروي.

۵ – ترسره کول کوي. ډېر څه یې په کولو زده کړي وي، د هر څه په کولو کې لمړي وي او له همدې امله تر نورو مخکې د ډېر څه مخکښ وي.

۶ – کله هم چې له خنډونو سره مخ شي نو ځان نه وروسته کوي بلکې خنډ له مخې لرې کوي. په دې اند وي که چېرې دې بس کړل نو یوازې بس کول نه دي بلکې ډوبېدل دي نو له همدې امله مخکې تګ کوي. وړې ننګونې د بریا راز ګڼي له کومو سره چې هره ورځ، هر اونۍ او هره میاشت مخ کېږي. ورته تخنیکونه او ستراتېژي نه کاروي بلکې خپل لوری د وخت له اړتیا سره بدلوي.

۷ – پایلې تر لاسه کوي.

کوم شرکتونه چې بدلون رامنځته کوي ګټونکي او کوم شرکتونه چې د بدلون نندارې کوي د بریا له نوملړ پاکېږي. کوم خلک چې د فعال اوسېدو چلند لري د بنې مشري وړتیا هم لري، تل د ګډون کولو هیله لري.

د فعال اوسېدو چلند لکه د نورو کاري چلندونو په څېر دی هر انسان یې په خپل ځان کې لرلای شي. دلرلو لپاره د طریقې خوښولو او روزنې ته اړتیا ده.

ketabton.com - The Digital Library

فعال اوسېدل
Proactivity

په انګريزۍ کې ورته د فعال اوسېدو چلند (proactive behavior) هم وايي. خپله جوړ کړي داسې چلند ته رجوع کوي کوم چې د يوې ستونزې له رامنځته کېدو مخکې ستونزه حل کړي او يا د يو څه په خپلسر د پېښېدو په ځای د خپلې خوښې حالتونه پېښ کړي. د فعال اوسېدو چلند کې د راتلونکې يوه حالت باندې مخکې له مخکې عمل کول شامل دي. په يوه حالت کې مخکې له پېښېدو د بدلون له لارې کنټرول ته رجوع کوي. هېڅکله د څه د پېښېدو ته انتظار نه کوي بلکې هر څه خپله پېښوي.

غبرګون ښودنه (Reactivity) د فعال اوسېدنې چلند متضاد دی. غبرګون ښودنه يو عادتي حالت يا مزاج دی کوم چې له يوه حالته او يا ګډون کوونکي سرچينه اخلي. دا ډول چلند لرونکي په خپلو قاعدو او شرايطو د پېښو مخه نه نيسي او يا هم ستونزې نه هواروي بلکې کړنې يې په خپلسر پېښېدونکو پېښو ته غبرګون ښودنه وي.

مخينه

په ۱۹۳۰ لسيزه کې د (pro-active) کليمه يوازې په تجربوي اروا پوهنه کې کارېده او مانا يې هم د اوس په څېر نه وه. د اکسفورډ قاموس په تعريف کې دوه کسان (Paul Whiteley and Gerald Blankfort)ياد شوي. دواړو ياده کليمه په ۱۹۳۳ کې داسې تعريف کړې : "په زدکړه کې ستونزه لرل يا په ځنډ سره زدکول او يا په ياد کې نه پاتې کېدل چې څه يې زده کړي".

په ۱۹۴۶ کال کې د (Man's Search for Meaning) په نامه کتاب کې هم ياده کليمه وکارېده او (Dr. Viktor Frankl)يې تعريف داسې کړی وو "يو داسې کس چې د خپل ژوند مسوليت يې په خپله غاړه اخيستی وي او د خپلو مسوليتونو علتونه په بهرنيو پېښو، توکو او افرادو کې نه لټوي." په دې مانا چې که يو څه يې ژوند کې پېښ شي لامل يې نور نه ګڼي او نه هم د يو څه پېښېدو لپاره خلک، توکي او بله پېښه لټوي بلکې هر څه خپله کوي. همداسې ډاکټر ويکتور زياته کړې چې دا خلک جرات او استقامت لري. کړنې يې د حالتونو سره تطابق کې نه وي بلکې د هر څه کولو يا نه کولو لپاره خپله خوښه لري يا هم په بله مانا خوښه يې بهرني عوامل نه ټاکي بلکې خپل فکر يې ټاکي.

د فعال اوسېدنې چلند

فعال اوسېدل له نورو کاري چلندونو سره ممکن تضاد کې وي د ببلګې په توګه "ورتيا لرل" او يا هم "همغږي کېدل" لکه د نورو لخوا اداره يا کار ځای کې له بدلون راوستلو سره د همغږۍ ورتيا. که تاسې پام ورته وکړی فعال اوسېدل د بدلون پيل کول دي او همغږي له بدلون سره تطابق کې کېدل دي.

هر کار کوونکی په ورکړل شوي رول کې کولای شي فعال واوسي او په اغيزمنه توګه چارې ترسره کړي او په دې چارې سره د فعاليت بهير کې اغيزمن بدلون رامنځته کړي. ځينې کسان ممکن خپلو چارو کې فعال واوسي او خپلو همکارانو ته مخکې تر دې چې د مرستې غوښتنه ترې وشي د مرستې کولو وړاندیز وکړي. کوم خلک چې د فعال اوسېدو چلند لري مثبت، له انرژي ډک او هوښيار وي.

ketabton.com - The Digital Library

دمسلک د بریا لپاره ګامونه

هیڅوک مو موخې ته نشي رسولی، هیڅوک مو موخې ته د رسېدو مخه نشي نیولی.

په ځینې خلکو د ژوند هره ورځ تېریږي خو ځینې خلک د ژوند د هرې ورځې وخت تېرولو لپاره هر څه خپله طرحه کوي. د ځینې خلکو ژوند کې هر څه خپله پېښیږي خو ځینې خلک هر څه په خپله پېښوي، که چېرې ژوند کې هر څه خپله پېښ کړی د پای ته رسولو لپاره به یې د انګېزې بله لمبه او کافي انرژي ولری خو که هر څه مو ژوند کې خپله پېښ شي خپګان، لټي او سترس به تجربه کړی.

ځینې خلک یوازې بوخت وي خو د ځینې خلکو بوختیا چارې ترسره کوي د چارو پایله یې یو تولید وي، که تاسې غواړی چې چارې مو بې پایلې نه وي نو د چارې له پیل مخکې وړاندوینه، د عمل لپاره سیستم، پلان جوړول، د کړنو لپاره کافي پوهه ترلاسه کول او موخه ټاکل مه هېروئ.

زهن کې انځور کول دې ته وایي چې زهن کې هغه څه راولی چې په سترګو نه لیدل کیږي او اوسمهال کې نشته وي. که چېرې تاسې په راتلونکي کې د خپل فعالیت او کړنو پایلې او لاسته راوړنې انځور کړی نو کاري انګېزه کې مو زیاتوالی راوستلی شي. که چېرې د کړنو پایله یا پای زهن کې انځور کړی نو په دې به پوهیدلي یاستی چې اوسمهال چېرته یاستی، په کوم لوري چېرې روان یاستی.

زمونږ شخصیت له مختلفو ځانګړنو جوړ وي او همدا ځانګړني زمونږ احساسات، فکرونه، کړنې او چلند کنټرول کوي. د هر مختلف شخصیت لرونکی د مسلک مختلف انتخاب لري. که چېرې د خپل شخصیت په اړه، د خپلې خوښې او ناخوښې په اړه، د خپلې کمزورتیا او مقاومت په اړه کافي مالومات ولری نو د خپلې علاقې او د خپلې خوښې مسلک موندلو کې مو مرسته کولای شي.

کله هم که تاسې په دې پوه شی چې ژوند کې څه غواړی نو تاسې د راتلونکي په اړه پلان جوړولو کې مرسته کوي، په سمو او مناسبو پرېکړو کې مو مرسته کوي، ستاسې لمړیتوبونه در په ګوته کوي، د موخې ټاکلو کې مو مرسته کوي او هره کړنه مو په هغه لور یو ګام مخکې تګ کیږي چې تاسې پکې د راتلونکي او موخې په لور سفر کول غواړی.

که چېرې علاقه ونلرو نو د کړنو لپاره انرژي نشو لرلای او که چېرې انرژي ونلرو نو هېڅ نلرو.

لمړی په دې تمرکز وکړئ چې نن ورځ چېرته یاستی او د فعالیت لپاره څه تاسې کې انګېزه پیدا کوي. که تاسې سهار کې له خوبه پاڅیږی او خپل مسلک او د ورځې چارو ته کافي انرژي نلری نو ممکن تاسې دې پوښتنې ته " زه چې څه کوم ولې یې کوم " مناسب ځواب نه وي موندلی. ټول انسان له یو څه کولو مخکې همدې پوښتنې ته د لامل موندلو اړتیا لري تر څو یې کولو او پای ته رسولو لپاره انګېزه پیدا کړي. که چېرې همدې پوښتنې ته مناسب ځواب ومومی نو د خپلې خوښې مسلک موندلو کې مو مرسته کولای شي او که چېرې دې پوښتنې ته له ځواب موندلو پرته مو د پیسو ګټلو لپاره یوه دنده پیل کړې وي نو تاسې به هم د نړۍ د هغو ۷۳ % خلکو په نومړو کې اضافه شی چې په خپله دنده او کاري چاپېریال کې ناخوښ دي.

ketabton.com - The Digital Library

څېړنو موندلي چې ۴۲ % هغو کسانو کوم چې له ۳۰ کالو زیات عمرونه لري افسوس کوي چې کاشکي یې هغه څه ته د مسلک په توګه ادامه ورکړې وای چې په کوچنیوالي کې یې علاقه ورسره لرله. یو مسلک د کار له پیل څخه تر تقاوت پورې د ژوند ۳۲ % وخت نیسي نو که چېرې تاسې له خپل مسلک سره علاقه ونلری نو دنده مو په ژوند کې په لویې ستونزه بدلیدای شي.

که چېرې مسلک مو هغه انتخاب وي چې تاسې ورسره علاقه لری نو هر سهار مو له خوبه ویښولی شي، د ورځې په اوږدو کې هره کړنه مو د ستړیا په ځای د انګېزې لمبه بلولای او دا لمبه تغذیه کولای شي.

هر انسان د یو څه کېدو هیله لري، خپل شخصي ارزښتونه لري، تر هر څه لمړی خپل شخصي ارزښتونه وپېژنئ او خپل ارزښتونه تعریف کړئ د بېلګې په توګه خودمختاري همدا ارزښت د هر کس لپاره جلا مانا لرلای شي. ممکن کورنۍ، ملګري او ټولنه له تاسې تمې ولري خپل ارزښتونه مو د نورو له تمو سره مه تطابق کې کوئ، د نورو د تمو په ځای په خپل احساس تمرکز وکړئ تر څو هغه څه په ګوته کړی چې په ریښتیا یې تاسې کول غواړی.

د ژوند په هر پړاو کې زمونږ لمړیتوبونه تغیر کوي او دې چارې سره زمونږ ارزښتونه هم تغیر کوي نو که چېرې مو مخکې خپل ارزښتونه په ګوته کړي هم وي بیا ځلې کتنه ورته وکړئ. د شخصي ارزښتونو موندلو لپاره له خپل ځان څخه داسې پوښتنې وکړئ : ماته څه ارزښت لري ؟ له څه کولو پرته ژوند نشم کولای ؟ د څه کول مې خوښوي ؟ کله مو چې ورځ ناخوښه او ستړې وي لامل یې څه وي ؟ کله چې خپه یې، غسه یې، د هېڅ کولو لپاره انګېزه نلري لامل یې څه وي ؟

دې پوښتنو ته له ځواب وروسته د خپلو ارزښتونو داسې نوملړ جوړ کړئ : خودمختاري، ژمنتیا، مهرباني، خلاقیت، شهرت، ازادي، ملګرتیا، سخت کار، له نورو سره مرسته، ریښتینولي، ټوکې، انصاف، باور، نظم، صبر، سوله، واک، احترام، محافظت، زغم هوښیاري،...

کله مو چې خپل ارزښتونه وټاکل هر یو ته یې د خپل لرلید له مخې مانا او تعریف ولټوئ : لکه دا ارزښت ماته ژوند کې څه راکوي ؟ که چېرې ما ژوند کې دا ارزښت نلری نو څه به پېښ شوي وای ؟ زما ارزښتونه ژوند کې د پلي کېدو وړ دي او که نه ؟ دا ارزښتونه به زما په ژوند او مسلک څه اغیز ولري ؟
د علاقې موندلو لپاره له خپل ځان څخه داسې پوښتنې وکړئ : له کاري وخت وروسته مې څه کول خوښیږي ؟ په کور او کار ځای کې څه په ما کې د فعالیت انګېزه پیدا کوي ؟ کله چې ماشوم او بلوغ ته رسېدلی وم له څه کولو سره مې مینه لرله ؟ کومې تفریحي کړنې مې خوښیږي ؟ خپل بیکاره وخت په څه تېروم ؟ څه چې وکړم کوم یې ما ډېر جذبوي او د وخت تېرېدو ته مې پام نه وراوړي ؟

ځینې خلک د مغز کین اړخ کاروي او په یوه موضوع کې د هر څه په اړه پوښتنې کوي، منطق کاروي او مالومات راغونډوي، ځینې کسان د مغز ښی اړخ کاروي او هر څه ته په ټولیزه توګه کتنه کوي، هر څه په ټولیزه توګه زهن کې انځور کوي دواړه سم دي یوازې خپله کې توپیر سره لري.

ketabton.com - The Digital Library

که چېرې تاسې د مغز کين اړخ ډېر کاروی او هر څه کې د پوهې په لټه کې ياستی ممکن بريا ته رسېدل مو د نورو په پرتله زيات وخت ونيسي خو تر نورو ښې پايلې ترلاسه کولای شی.

ځان پېژندنه

د خپل ځان پيدا کول د خپل ځان پېژندنه او له نورو سره يې اړيکه جوړونه ده. دا ساده چاره څرنګه ترسره کولای شو؟

هغه کس چې نور پېژني هوښيار دی خو هغه کس چې خپل ځان پېژني روښانه شوی. دلته د روښانه شوي مانا عصري فکر لرونکی، له هر څه خبر او منطقي ده.

کله کله مو دا حيرانوي چې په دې نه پوهيږی تاسې څوک ياستی ؟ داسې احساس کوی چې په دومداره توګه خپل ځان د نورو اړتياو پوره کولو ته برابروی يا يې له اړتياو سره ځان تطابق کې کوی ؟ په ژوند کې داسې رول ادا کوی چې ستاسې د فکر کولو بهير يې ګډوډ کړی وي او تاسې يې له خطر سره مخ کړي ياستی ؟ تاسې د خپل ځان له نورو سره هغسې په اغيزمنه توګه اړيکه نشی جوړلای لکه څرنګه يې چې غواړی ؟

کله چې مونږ په نورو کې ځانګړتياوې وګوره نو لاسونه ورته پرکوو او ځانګړنو ته يې الهام ښونکې رهبري او جذابيت وايو. هر کس له بل سره توپير لري او همدې توپير ته يې ځانګړنه ويل کيږي نو همدا ځانګړنې چې په نورو کې وينو ولې يې په خپل ځان کې ليدنه نا ممکنه ده؟ ډېر ساده ځواب لري دا چې مونږ هوښيار يو نور پېژنو خو روښانه نه يو چې خپل ځان وپېژنو. ممکن د ځينې هوښيارو په زهن کې دا پوښتنه پيدا شي چې څرنګه خپل ځان ورکوو او څرنګه ورک شوی ځان بېرته موندلی او پېژندلی شو؟

سقراط وايي "خپل ځان وپېژنه"

د پخواني يونان په ډيلفي کې د اپولو په عبادت خونه ليکلي ځان وپېژنئ. د پخواني يونان فلسفيان په دې پوهېدلي وو چې د هر ډول هوښياری لپاره تر هر څه لمړی لازمي شرط د ځان پېژندنه ده. سقراط هڅه کوله چې خپل ځان وپېژني ځکه چې ګمان يې کوه که چېرې ځان ونه پېژني بهر ټوله نړۍ به يو کوچنی ټکی وي.

په کوچنيوالي کې انسان د پوهې په راغونډولو او د هر څه په پېژندلو تمرکز کوي خو ډېر لويان هم د کوچنيانو دا چاره په بلوغ کې ترسره کوي ډېر کم خلک د خپل ځان پېژندنې هڅه کوي. که چېرې تاسې په خپلې اروا پوهنې ځان پوه کړی، خپل ځان وپېژنئ نو د خپل ځان خيال ساتنه هم زده کولای شی. همداسې که چېرې خپل ځان ونه پېژنی نو د خپل ځان خيال ساتنه نشی کولای، که چېرې له ځان سره اړيکه جوړه نشی کړای نو په ريښتينې توګه له نورو سره اړيکې نشی جوړولای. د ودې او پرمختګ يوازينۍ لار خپل ځان پېژندنه ده او هيڅوک تاسې داسې نشي پېژندلی لکه څرنګه خپله چې خپل ځانپخپله پېژندلای شی.

ketabton.com - The Digital Library

د انسان پېژندنه
د ځان پېژندني لپاره لمړی اړين گام د نورو انسانانو هغه نظرونو باندې پوهېدنه ده چې د انسان پېژندې په اړه يې ليکلي. د لسګونو پېړيو لپاره د انسان پېژندنې هڅې شوي خو اوسنۍ هڅې يې ساينسي بڼه لري. لاندې يې ځينو ته کتنه کوو:

د تکامل د بيولوجي پوهانو نظرونه:

داروين
له فزيولوجيکي او تکاملي نظره ټول انسانان لکه د نورو ژو په څېر د تکامل په ذريعه هدايت شوي تر څو خپل جنتيکي کوډ خپل بل نسل ته انتقال کړي – تر څو د مثل توليد وکړي. ممکن تاسې د داروين د بقا تيوري لوستې وي په دې نظريه کې داروين وايي چې د محدودو سرچينو لپاره هر ژوی يا د ژو ډول له نورو سره سيالي او مقابله کوي. په سيالي کوونکو کې کمزورى مړ کيږي او ځواکمن پاتې کيږي او پاتې شوی يې خپل جېن بل نسل ته انتقالوي. نو تکامل د هغو په ګټه دی کوم چې له خپل چاپېريال سره په ښه او سمه توګه تطابق کې وي. که چېرې له چاپېريال سره دا تطابق کوونکی يو ژوی وي او يا يو ډول وي د ټول ګروپ بقا ممکنه کوي.

که چېرې د داروين پورته تيوري ته ژوره کتنه وکړئ نو په دې به پوه شی چې سيالي، مبارزه او شخړه او خپل ځان تر نورو مخکې کول په هر ژوندي کې طبيعي ځانګړنه ده. خو د تکامل دا نظر بيا هم د انساني ټولنې بشړ تشريح نکوي ځکه چې انساني ټولنه کې يو وګړی د بل خيال ساتنه کوي ډېرى وخت د بل بقا ممکنه کوي.

ډاوکينز
په ۱۹۷۶ کې ريچارډ ډاوکينز د (The selfish gene) په نامه کتاب کې د تکامل او د انسان د انګيزې په اړه نظريات خپاره کړل. په دې کتاب کې ډاوکينز ليکلي چې انسان خپله د مثل توليد کول نغوړي بلکې په انسان کې ياد جېن د مثل توليد غواړي. په بله مانا ياد ځانغوښتونکی جېن د خپل ځان بقا مطمينه کول غواړي. له همدې املې زمونږ په ډې اېن کې بشر دوستي شتون لري ځکه چې د ځانغوښتونکي جېن يوازې د مثل توليد نغوړي بلکې له نورو سره چې جنتيکي شريک کوډونه لري د بقا لپاره يې خيال ساتنه غواړي، په کوم چاپېريال کې چې د مثل توليد کوي د همدې چاپېريال ساتنه کوي.

د انسان پېژندنې په اړه د اروا پوهانو نظر:

فرويډ او يونګ
اروا پوهنې په دوامداره توګه هڅه کړې چې په دې پوهه شي څه مونږ کې انګيزه پيدا کوي. سيګموند فرويډ ويلي چې په ناخبره زهن کې ډېرې انساني انګيزې له خبر او پوه زهن څخه پټې پرتې دي. فرويډ وايي چې د انسان په ناخبره زهن کې د انګيزې اصلي رامنځته کوونکی د جنسي اړيکې لپاره ليوالتيا ده.

ketabton.com - The Digital Library

دفرودِ شاګرد کارل یونګ چې خپله هم اروا پوهه وو د ژوند موخه شخصیت یا انفرادیت یاد کړی – په بشپړ توګه خپل ځان کښدنه – د بشپړتیا په لور خوځښت. د ژوند موخه یې په بشپړ توګه د خپل ځان په څېر کښدنه یاده کړې. که چېرې د کارل یونګ نظریې ته ژوره کتنه وکړو نو همدا طریقه د انسان د ودې او پرمختګ راز دی. په هر انسان کې لویه پټه خزانه موجوده ده کومه چې باید ازاده او وده ورکړل شي. د کارل یونګ لپاره د ځان پېژندنه د څو ورځو چاره نه ده بلکې د ټول ژوند موخه ده.

مسلو
په ۱۹۴۳ کې مسلو د انګېزې په اړه تیوري خپره کړه په دې تیوري کې مسلو ویلي چې د اړتیاو یوه لړۍ موجوده ده او هر انسان یې د پوره کولو لپاره انګېزه لري. د مسلو په تیوري کې د خپل استعداد پېژندنه، احترام، مینه او له نورو سره اړیکه، محافظت او فزیولوجیکي اړتیا ده.

هر انسان تر ټولو لمړی د فزیولوجیکي اړتیا پوره کولو په هڅه کې وي لکه د اوبو، خوړو او د خوب لپاره د پناه ځای. دوېم ګام کې د محافظت په لټه کې وي چې په دې کې د یوې کورنۍ د غړي کېدو حق لرنه، عاید لرل او د عاید سرچینه له لاسه نه ورکول او بې خطره چاپېریال کې ژوند او داسې نور راځي. په لویدیځه نړۍ کې بیا محافظت فزیکي امنیت یا حفاظت ته نه وایي بلکې اروایي حفاظت ته د محافظت کلیمه کاربري. په درېم ګام کې انسان د مینې او نورو سره د اړیکې په لټه کې وي په دې کې د انسان احساساتي اړتیاوې او خپلمنځي اړتیاوې نغښتي. په دې کې د کورنۍ جوړونه، ملګري پیدا کول او داسې نور شامل دي. احترام په دوه ډوله دی د نورو لخوا احترام او خپل ځانته احترام. کوم کسان چې خپل ځانته احترام لري د دې کسانو لاسته راوړنې دوي ته د قناعت وړ وي، په خپلو لاسته راوړنو خوښ وي خو د نورو لخوا د احترام عامل بهرنی وي لکه شهرت، امتیاز او داسې نور. په پای کې مسلو وایي چې کله ټولې پورته یادې شې اړتیاوې یو انسان ترلاسه کړي نو د خپل ځان استعداد پېژندنې ته اړتیا لري کله چې انسان خپل ځان وپېژني نو په بشپړ توګه د خپل ځان کښدو په لور تګ پیل کوي. په دې وخت کې انسان د هغه څه کښدو هڅه کوي چې کښدای شي او همدا چاره زمونږ ژوند له بې مانا کښدو ژغوري.

مسلو وایي کوم کس چې خپل ځان وپېژني تر نورو خوښ وي، تر نورو زیات قناعت کوونکی وي، د نورو په پرتله په ښه توګه د یو څه مسولیت اخیستلی او پرې پوهیدلای شي او له نورو سره ښې اړیکې جوړولای شي.

د ځان پېژندنې په اړه د مدیریت تیوري
مدیریت درېم داسې لینز دی په کوم کې چې د انسان انګېزه لیدلای او پرې پوهېدلای شو. عصري مدیریت د صنعت د انقلاب دور کې پیل شو. په دې وخت کې مدیران په دې هڅه کې وو چې څرنګه کار کوونکي زیات تولیدونکي کړي، څرنګه کار کوونکو کې د زیات کار او زیات تولید لپاره انګېزه پیدا کړي.

اېم سي ګریګور
په ۱۹۶۰ لسیزه کې اېم سي ګریګور وړاندیز وکړ چې کاري ټیم کې هر کس یو چلند له خپل ځان سره کار ځای ته راوړي او په هر کس کې د همدې چلند له مخې انګېزه پیدا کېدای شي. ډوګلاس اېم

ketabton.com - The Digital Library

سي ګړېګور کاري ډله په دوه ډوله کار کوونکو وېشلې یوه ډله X او بله Y.

د X ډله معمولا کار کول نه خوښوي او د دوي یوازینۍ انګېزه د مدیرانو لخوا بهرنۍ فشار او کور ته د کار پای کې پیسې وړل وي. کوم مدیران چې خپل کار کوونکي د X ډلې په توګه وپېژني د زیات کار او زیات تولید لپاره په دوي کې د جایزې او پیسو په ذریعه انګېزه پیدا کوي، له نږدې یې تل څارنه کوي، د زیات کار لپاره ورته تل کاري موخه ټاکي او که چېرې چارې ناسمې مخته تللې وي نو د ملامتولو په ذریعه په دوي کې انګېزه پیدا کوي.

د Y ډله کې انګېزه خپله کار پیدا کوي له کاري لاسته راوړنو چې کوم قناعت ترلاسه کوي په دوي کې انګېزه زیاتوي. مدیران دې ډول کار کوونکو ته زیاتې ننګونکې چارې ورکوي، له دوي سره د باور فضا رامنځته کوي.

هېزبرګ
په ۱۹۵۹ کې فریډریک هېزبرګ ویلي چې په کاري چاپېریال کې داسې عوامل شته چې کار کوونکو ته قناعت ورکوي او یا قناعت نه ورکوي : کوم عوامل چې د کار کوونکو قناعت ته زیان اړوي د کار کوونکو کاري انګېزه کموي لکه کم معاش، کاري شرایط، امنیت، د کار مالک او همکارانو سره اړیکې... کوم چې کار کوونکو ته قناعت ورکوونکي عوامل دي او کاري انګېزه زیاتوي په خپله کار، کار کې لاسته راوړنې، وده او پرمختګ دی...

که چېرې پورته ټوله لیکنه کې تاسې وګورئ نو ځان پېژندنه او له نورو سره اغیزمنې اړیکې لرل د هرې لاسته راوړنې لپاره اړین دي او که چېرې تاسې ځان ونه پېژنئ له نورو سره اړیکې نشی لرلای.

څه مونږ کې انګېزه پیدا کوي ؟
د هر کس لپاره د انګېزې لامل له بل سره توپیر لري. د ژوند په هر پراو کې لمړیتوبونه هم توپیر سره لري.

د ژوند په مختلفو پراونو کې انګېزه

هیله
کله چې انسان پیدا شي نو د مور له ګېډې بهر یې په نړۍ کې ژوند پیل شي. په دې وخت کې ماشوم د نورو پاملرنې ته اړتیا لري تر څو خواړه ورکړي، د نا ارامۍ وخت کې ارام ورکړي، ګرم یې وساتي او داسې نور. که چېرې کورنۍ یې ښه کورنۍ وي نو ټولې اړتیاوې یې هم پوره وي. کله چې ماشوم د ۱۸ میاشتو شي نو په دې پوه شي چې له مور او پلار څخه جلا یو کس دی او دا زده کوي چې د نورو پاملرنې ته اړتیا لري او د نورو له پاملرنې پرته بقا نشي موندلی. په ورته وخت کې ماشوم د خپلې ازادۍ، غوښتنو او خوښې لپاره مبارزه کوي خو په دې هم ځان مطمین کوي چې د مور او پلار پاملرنه ادامه لري.

په دې عمر کې د ماشوم لمړیتوبونه وده او په هر څه ځان پوه کول، له مور پلار پرته خپله ازادي

ketabton.com - The Digital Library

ازموینه، د چلند زده کړه او په ورته وخت کې په دې ځان مطمین کول وي چې د نورو ملاتړ له ځان سره لري. لمړیتوبونه یې د دې زده کول وي چې څه مور او پلار خوښوي او څه یې خپه کوي. له دې وروسته یې انګېزه د ښه هلک کېدو یا ښې انجلۍ کېدو لپاره وي تر څو په دې هڅه خپل مور پلار خوښ کړي، په بل ګام کې په خپلو زده کړو او ښونځي کې تر نورو مخکې کېدلو لپاره انګېزه لري او د تر سره کولو لپاره یې مقر راتو ته غاړه ږدي.

کله چې ماشوم بلوغیت ته په رسېدو شي نو بدن کې یې لوی احساساتي او فزیکي بدلونونه رامنځته کیږي. په دې وخت کې انسان تر پخوا ډېره ازادي او خپل له نورو سره توپیر لرونکی د پېژندڼې یا هویت په هڅه کې وي. ډېره هڅه یې دا وي چې د مور او پلار په پرتله ټولنه کې د ملګرو ترمنځ د منلو وړ کس شي. له یوې خپل هویت جوړول غواړي له بلې خوا په دې هڅه کې وي چې دا هویت په ټولنه او ملګرو ومني.

کله چې د ۲۰ او ۳۰ کالو ترمنځ وي خپلې لوړې زده کړې پای ته ورسوي نو له مور او پلار څخه خپل ځان په هر څه کې ازاد احساس کوي او د بلوغ ته رسېدلي ژوند د اړتیاو پوره کولو په لټه کې وي. د ببلګې په توګه واده کول، که چېرې امکان ولري او اقتصاد یې ښه وي له خپلې کور ودانې سره جلا کور او که انجلۍ وي نو میړه کول، د ژوند د ادامې او ورځنیو اړتیاو لپاره پیسې ګټل، په نوي چاپېریال کې د نویو ملګرو موندل، بچیان لرل او په خپل مسلک کې پرمختګ او لاسته راوړنې، په کاري چاپېریال کې، په همکارانو او د کار مالک ته منلو وړ کېدل. په دې وخت کې د انسان تمې او د تمو تر لاسه کولو لپاره شرایط او وضیعت له پخوا سره ډېر توپیر لري. عاید یې د ژوند په نورو برخو تسلط پیدا کوي.

کله چې انسان څلوېښت کلنۍ ته ورسیږي او د ژوند لپاره یې ټولې بنسټیزې اړتیاوې لکه دنده، عاید، کور، کور ودانه او که ښځه وي نو میړه، بچیان یې ترلاسه کړي وي نو د ژور فکر خاوند شي او ممکن د خپل ژوند لوری په ډېرو برخو کې بدل کړي تر څو د لوري په بدلولو هر څه پراخ کړي.

کله چې انسان زوړ شي او تفاوت واخلي په دې وخت کې یې د ژوند لمړیتوبونه بیا توپیر کوي. د ژوند لپاره نوې موخه او د نوې مانا په لټه کې وي.

د ژوند په پورته هر یاد شوي پړاو کې زمونږ لمړیتوبونه او د تر لاسه کولو لپاره یې انګېزه توپیر کوي خو دوه شیان د ځان په څېر یو جلا کس اوسېدنه او په هر څه کې ځانګړې مانا لټونه تر پایه بې بدلونه پاتې کیږي له دې دوو پرته هر بدلون د ودې او پر مختګ لپاره اړین دی.

د هر کس لپاره انګېزه

طبیعي او تربیه شوی
ممکن ډېر خلک دا پوښتنه ولري چې څه مونږ ته د یو ځانګړي فرد یا کس شکل راکوي، زمونږ هغه طبیعت دی چې مونږ سره زېږدلی او زمونږ د راتلونکي د سفر په لارو حاکم دی او که تربیه ده. دواړه دانسان په جلا شخصیت جوړونه کې اړین رول لري. موزارټ په ډېر کم عمر کې د میوزیک ډېرې ښکلې ټوټې لیکلي او کمپوز کړي. ډېرو خلکو ګمان کوه چې نابغه دی او دا وړتیا یې طبیعي

ketabton.com - The Digital Library

ده. خو کله چې په دې پوه شول چې پلار يې ډېر بې کچې تشويقوي، کار ورسره کوي او په موزارټ د ميوزيک د ټوټو ليکلو لپاره فشار راوړي نو په دې پوه شول چې که چېرې په يوه طبيعي استعداد کار ونشي او وده ورنکړل شي په هېڅ بدليږي.

په پورته بېلګه کې د انسان طبيعت او تربيه دواړه د انسان په جلا شخصيت او استعداد جوړېدنه کې خپلمنځي رول لري.

نور ته د منلو وړ کېدل
ټول نه خو د انسانانو اکثريت په دې هڅه کې دي چې نور مينه ورسره ولري، نورو ته د منلو وړ وي او د نورو لخوا په دې پوه شي چې کافي اندازه ښه دي. نورو ته د منلو وړ کيدنه مونږ کې د باورونو او ارزښتونو يو کتاب جوړوي، دياد کتاب جوړېدنه مونږ کې د سم او ناسم، ښه او بد، څه د منلو وړ دي او څه د منلو وړ نه دي حس پيدا کوي. زمونږ د باورونو او ارزښتونو کتاب ممکن مرستندويه وي، ممکن ځپونکی او ويجاړونکی وي، ممکن ريښتيا پکې وي، ممکن هره پاڼه کې يې له حقيقت لرې افساني وي. په ټولېزه توګه دا کتاب مونږ ته له مور او پلار، د کورنۍ له غړو، د ټولنې له ملګرو او خپله له ټولنې او شخصي تجربو په ميراث پاتې وي. د کتاب لويه برخه په قصدي ډول مونږ ته نه وي رازده شوې بلکې نورو ته په کتو مو بې اختياره زده کړې وي. کله چې يوه ټولنه کې د باورونو په اړه پرته له پوښتنو ځوابونه او يا پوهه خپريږي حتی که حقيقت هم نه وي نو کم عمره هر وخت اوربدونکي ورته د حقيقت نظر کوي.

په هره ټولنه کې د هر انسان په داخل کې د هيلو ترمنځ او نورو ته د منلو وړ کېدو ترمنځ شخړه وي خو پايله کې نورو ته د منلو وړ کېدا له هيلو د شخړې سيالي ګټي. هره ټولنه کې عامه قانون او دودونه موجود وي که چېرې هر انسان له خپلو هيلو قانون او مقر رات جوړ کړي نو دا به نا ممکنه وي چې افراد خپله کې يوه ټولنه جوړه کړي. د بېلګې په توګه يو کس ډېر سخت وړی دی او په ورته وخت کې د ميوې د دکان ترڅنګ هم ولاړ دی داسې هېڅ امکان نلري چې فوري دې ميوه راواخلي او ځان دې تغذيه کړي حتی که پيسې هم ولري نو داسې نشي کولای چې لمړی مڼه وخوري او بيا پيسې ورکړي بلکې لمړی به پيسې ورکوي او بيا به مڼه اخلي ځکه چې د تر لاسه کولو لپاره يې ټولنه کې همداسې قانون ټاکل شوی له دې قانون سرغړونه غلا او جرم ګڼل کيږي.

بله بېلګه يې دا چې د ۲۰ او ۳۰ کالو عمر کې د مور او پلار د کورنۍ د نورو غړو لخوا تپل شوي فکرونه او هغې دندې يا کار ته تپل وهنه وي کوم چې دوي د خپلو اولادو لپاره غواړي. همدا پراو هغه پراو دی چېرې چې مونږ خپل ځان ورکوو او د نورو له خوښو سره ځان تطابق کې کوو. په هغو هيوادونو کې چېرې چې بچيان په وهلو ډبولو د يو څه کولو ته هڅول کيږي دې ماشومانو له کوچنيوالي خپل ځان ورک کړی وي او په ټول عمر کې بيا په اسانۍ ځان پېژندلی او موندلی هم نشي. د داسې حالتونو په پای کې ډېر وخت هغه خلک چې هر حالت ته په کتو له فکره کار اخلي دا پيدا کوي چې دا کس زه نه يم بلکې د بل تپل شوې خوښه ده.

څه ښه دي او څه د منلو وړ دي په ټولنه کې دا ډول نظر ډېر وخت د نورو له نظر سره ځان تطابق کې کول دي او د ځان ورکولو لمړی ګام دی. کوم فکرونه چلند چې ستاسې مور او پلار زده کړي دوي ته له خپلو پلرونو په ميراث پاتې که چېرې تاسې د مور او پلار څخه اخيستونکی ميراث د

ketabton.com - The Digital Library

ورځې له اړتیا سره اوسمهالیزه یا اپډیټ نکړی نو ټولې کړنې به مو د منسوخ شوي دور وي.

بدلون ته غبرګون
که چېرې څو لسیزې مخکې ژوند ته پام وکړو له اوسني ژوند سره ډېر زیات توپیر لرو، په نړۍ کې تر پخوا هر وخت نفوس زیات دی، د ټکنالوجي وده په چټکۍ سره پر مخ تلونکې ده، د سوداګرۍ په نړیوال طبیعت کې هم له پخوا سره ډېر توپیر رامنځته شوی.

په ۲۰ پېړۍ کې انګلستان لویه امپراتوري لرله او تقریبا ټوله نړۍ باندې یې واک لره کله چې څو لسیزې او دوه نړیوالې جګړې تېرې شوې نو انګلستان د زوال په لور روان شو او متحده ایالتونه د نړۍ زبر ځواک شو. ډېر کم وخت وروسته کمونیزم ظهور وکړ او خلکو د ژوند کولو لپاره نوې طریقه اختیار کړه خو کمونیزم ډېر ژر ټبرته پناه شو. له کمونیزم وروسته ډېر ژر جاپان د هدایت کوونکي اقتصاد په توګه را څرګند شو خو په ۲۱ پېړۍ کې د چین او د هند د چټکې اقتصادي ودې شاهدان یو. متحده ایالتونه په اوس وخت کې له زبر ځواک په سیال بدل شوی ځواک دی او په چین او هند د اغیز ساتلو لپاره او د بلاک جوړولو لپاره یې له اروپا سره یووالی رامنځته کړی.

ټول دا بدلونونه د یوه ژوند په اوږدو کې رامنځته شوي او ځینې د زیات عمر کسان د دې ټولو بدلونونو شاهدان دي.

هر چلند چې له یوه نسله بل ته پاتې کیږي بل نسل یې پرته له پوښتنې د پلې کوونې په ځای باید د خپل وخت له اړتیاو سره ازموینه وکړي او په اړه یې پوښتنې ځواب کړي. د ببلګې په توګه زمونږ نیکونو فکر کوه چې نړۍ هواره ده خو په ۲۱ پېړۍ کې اکثریت ځوانان په دې پوه دي چې نړۍ ګرده او په فضا کې د خوځښت په حال کې ده.

پایله
د ژوند په هر پراو کې زمونږ د انګېزې لامل توپیر لري کوم عامل چې مونږ کې د ژوند تیاره شپه کې انګېزه پیدا کوي د ژوند په سباون کې دا عامل مړاوې کیږي او بل تازه شین شوی یې ځای نیسي. نړۍ د بدلون حال کې ده که چېرې مونږ ځان وپېژنو نو هغه څه چې مونږ کې موجود دي او په اوس وخت کې منسوخ یا له منځه تللي او یا د تېر وخت دي له ځانه لرې کولای شو او خپل فکر له بدلون سره اوسمهالیزه یا اپډیټ کولای شو.

مونږ څوک یو ؟

ټوله نړۍ د لوبې میدان دی؛
او ټولې ښځې او نران یوازې لوبغاړي دي؛
دوي موجود دي او د لوبې میدان ته د ننوتلو پرانیستې لارې لري؛
او یو کس په خپل وخت کې د ډېرو برخو لوبغاړی دی.
ویلیم شیکسپیر

ketabton.com - The Digital Library

زمونږ رول
مونږ ټول د خپل ژوند په اوږدو کې او په ژوند کې چې له کوم بدلونه تېريږو په دې لوبه کې خپل رول لرو. د ژوند په هر پړاو کې اړتياوې بدليږي او د اړتياو بدولون سره زمونږ د انګېزې عامل بدليږي او دا ټول بدلونونه په هر پړاو کې زمونږ رول کې تغير راولي.

مونږ له زېږېدو وروسته خپل ژوند کې د لور يا زوی رول پيل کوو، وروسته له دې سره د ورور کېدو يا خور کېدو رول اضافه کوو، وروسته د ملګري رول اخلو، کله چې قدم وهل پيل کړو نو د زده کوونکي رول اخلو، د بلوغيت په دوران کې د ميړه کېدو يا ښځې کېدو، کار کوونکي، په کار ځای کې د همکار، شريک، مدير، مور او پلار، کاکا ماما، کاندید او يا بل کوم رول لوبوو.

په ياد هر رول کې مونږ دا زده کوو چې کوم رول کې څه ډول چلند وکړو خو همدا چلند بل رول کې ونکړو او يا هر رول کې څه ډول چلند وکړو څه ډول چلند ونکړو. د ببلګې په توګه د کار مالک سره هغه ډول چلند نه کوی کوم چې د کوچنيوالي له ملګري سره د تفريح او ميلمستيا وخت کې کوی.

په قاموس کې د رول مانا هغه څه چې له تا يې د کېدو تمه کيږي، په بله مانا ستاسې فعاليت او کړنو ته رول ويل کيږي. لکه څرنګه چې شېسکپير په خپل شعر کې وايي هر لوبغاړی خپل ځانګړی رول او ټاکلی لوری لري. نور لوبغاړي له تاسې په دې رول کې د کړنو تمه لري تر څو په رول کې پاتې شی او دوي هم خپل رول ولوبوي. د وخت له تېرېدو سره هر يو کس د څو ډوله رول لپاره کړنې ترسره کوي.

د پلار په توګه د يوکس د رول په اړه فکر وکړئ. په سهار کې د خپلې ميرمن تر څنګ د ميړه په توګه راويښيږي، له دې وروسته له خپلې مېرمنې سره په ګډه د پلار او مور په توګه خپل اولادونه له خوبه ويښوي، له خپلې کورنۍ سره د ميړه او پلار په توګه سهارنۍ خوري، د کار لور تګ پيل کوي او په لار کې د لاروي رول لري، يو ساعت له سفر وروسته چې کله کار ته ورسيږي د کار کوونکي رول لري او ورځې په پای کې ببرته پورته ياد رول تکراروي. د رخصتي په ورځ يې رول زيات پلار او ميړه خو ډېر کم کار کوونکی وي. ممکن د کورنۍ يا ټولنې له نورو غړو سره ووينې او د ملګري، کاکا، ماما يا بل څه رول ولري.

په ټولنه کې د رول لوبول اړين دی تر څو ټولنه روان کار وکړي. هر يو کس د لوبې په ميدا کې موجود دی او د لوبې ميدان ته د ن نوتلو لپاره پرانيستې لار لري. د انسان رول د انسان د کړنو او اړيکو ته رجوع کوي او تعريف يې په پراخو ټرونونو کيږي کوم چې د هر د هر کس د محافظت ضمانت کوي. د هر کس رول له بل سره فعل او انفعال ته لار هواروي. که چېرې داسې کس سره مخ شو چې له هغه سره تعريف شوی رول نلرو نو لمړی اړيکه ورسره جوړو له اړيکې وروسته اړيکې ته نوم ټاکو او بيا رول په غاړه اخلو.

د هر بريالي رول لپاره ډېر څه کولو ته اړتيا ده د ببلګې په توګه د ښې مور کېدو لپاره بايد مور د ماشوم دروزنې لپاره له ماشوم سره بې کچې زيات وخت تېر کړي. همداسې په کار کې د بريالي رول لپاره تاسې بايد په وخت کار ځای ته رسېدلي ياستئ او خپل کاري رول ته هر ډوله اړينه ژمنتيا وښيئ. همداسې ممکن کار کې بوختيا زياته شي او تاسې د خپلو ماشومانو له غوښتنو او تمې ته له

ketabton.com - The Digital Library

رسيدو پاتې کړي په يو وخت کې د څو ډوله رول په غاړه اخيستل هم وخت ته اړتيا لري او تر سره کول يې لويه ن نګونه وي. په يوه رول کې فعاليت او کړنې هغه څه وي نور يې له مونږ تمه لري او يا يې مونږ له خپل ځانه تمه لرو.

کله چې هر رول کې خپل فعاليت ته کتنه وکړو نو په دې پوهېدلای شو چې دا څه کوم دا زه يم او که د بل تپل شوې خوښه ؟ هر رول چې ادا کوو په مونږ کې په ځان باور جوړولو کې مرسته کوي. په رول کې ستاسې مقر رات او چلند بايد هغه څه وي چې ستاسې په شان وي نه د بل تپل شوې خوښه.

نو مونږ په ريښتيا څوک يو ؟
د انسان شخصيت د ډې اېن اې له داخلي پروګرامينګ نه پيل کيږي او بيا څو لسيزې بهرني عوامل تغير پکې راوړی کوم ته چې مونږ شخصيت وايو دا په خپله ناسم پېژندل شوی ځان دی هغه ځان دی چې د نورو خوښولو لپاره کاريږي، داسې ځان دی چې د نورو په اجنډا کې تطابق کوي او زمونږ چارچاپېره خلکو سره اړيکې جوړوي.

تاسې هغه وخت تاسې ياستی چې کله په دې پوه شی ژوند مو ژوره مانا لري او يوازې په تيوريکي او کره توګه په لياقت پوهې او استعداد مخکې نه دی روان شوی. يوازې په تيوريکي او کره توګه په لياقت پوهې او استعداد ژوند کول ښه وي ځکه چې له همدې لارې موټر، کور، خواړه او داسې نورې اړتياوې ترلاسه کوی خو ممکن تاسې د همدې شتمنی په داخل کې ځان ورک کړی او ناخوښ واوسی او ژوند کې قناعت ونکړی. ستا حقيقي ځان هغه دی چې غواړي خپل ځان تظاهر کړي، هغه داخلي ذخيره ده چې تر اوسه نه ده کارېدلې، هغه بې ساری ځان دی چې نور ورته جذابيت وايي او په اورېدو او ليدو سره يې ستاسې په لور جذب کيږي او يا هم تاسې ته پرې د نابغه نوم درکوي. که چېرې تاسې له دې خپل پټ ځان سره اشنا شی او له اشنايي وروسته اړيکه ورسره جوړه کړی نو خپل او چار چاپېره د نورو ژوند کې لوی مثبت بدلون راوستی شی.

ته شخصيت نه يې بلکې ته شخصيت لرې که چېرې ته غواړې ته خپل ځان په خپل ځان وپېژنې نو لټون يې پکار دی او که چېرې ته خپل ځان کې موجود شخصيت ته خپل ځان ووايې نو خپل ځان به دې ورک کړی وي او هغه څه ته به دې خپل ځان نوم ورکړی وي چې بهرنيو عواملو په تا کې د يوې برخې په توګه جوړ کړی. که چېرې تاسې د خپل ځان داخل کې خپل ځان ولټوی له وخت سره ستاسې له داخل ستاسې خپل ځان بهر قدم ايږدي او نور ورته د نابغتوب، جذابيت، طبيعي استعداد او داسې نور نومونه ورکوي. دا هغه وخت امکان لري چې تاسې خپل ځان ته له بهر د يوه مستقل او ازاد کتونکې په توګه کتنه وکړئ. کله هم چې ځانته له بهر کتنه کوی نو خپل داخلي بهير باندې ځان مه حاکم کوئ او خپل ځانته د حمايت او ملاتړ نه ډکه کتنه کوئ. په دې کتنه کې خپل حقيقي احساس، فکر، کړنو او چار چاپېره نړئ انځور کوی. د کتنې په وخت کې ځان په دې پوه کړئ چې څه روان دي او که سمون ته پکې اړتيا وي داسې سمون پکې راولی چې تاسې پکې خپل ځان موندلی شی. د ځان موندنې د همدې بهير لپاره که چېرې نيوکه او وړانديز اصطلاح هم وکارو نو مناسبه ده.

د ځان درک کول د خپل ځان په اړه پوهه کې زياتوالی راولي. ستاسې په داخل کې تاسې ته هغه شخړې در په ګوته کوي چې د خپل ځان او بهرنيو عواملو ترمنځ وي. په دې توګه تاسې هغه بهرني باورونه، ارزښتونه او عادتونه چې تاسې نه ياست بلکې د ټولنې دود او ارث دی او تاسې ته يې له

ketabton.com - The Digital Library

کوچنیوالي د حقایقو په توګه در پېژندلي په ګوته کولای او له منځه وړلای شی. کله مو هم چې خپل ځان پیدا کړ ځان هماغسې ومنی چې څرنګه یاستی د نورو د خوښولو لپاره پکې بدلون مه راولئ.

د ودې او پرمختګ لپاره تر ټولو اړین د خپل ځان پېژندنه او د خپل ځان هماغسې منل دي څرنګه چې یو. د ځان منل د خپل ځان په اړه نظر کې بدلون راولي. کله هم چې بل سره اړیکې جوړې کړی نو په خبرو اترو کې د ځان په څېر دیالوګ تمرین کړئ او که چېرې تاسې دا چاره ترسره کړئ نو له نورو سره اغیزمنې اړیکې جوړولای شی.

هر انسان چې له بل سره اړیکې جوړوي نو تل یې لاس کې سپر نیولی وي تر څو د بل له لوري د توري د وار کولو مخه ونیسي خو که چېرې تاسې بل ته په خپلو خبرو اترو کې دا وښایاست چې هماغسې څرنګه چې دي د منلو وړ دي نو د وخت له تېرېدو سره خپل سپر کوزوي او د دوه کسانو ترمنځ ریښتینې اړیکه جوړیږي.

له نورو سره اړیکې جوړول
کله چې په لمړي ځل له چا سره ووینو نو ډېر ژر یې په اړه قضاوت کوو او یوه پایله زهن کې انځور کوو. ډېر ژر دا پرېکړه کوو چې دا دوست دی که دشمن. له ډېره پخوا یوازې د انسان په اړه نه بلکې انسان چې کله له ژو سره هم مخ شوی ډېر ژر یې په اړه همداسې پایله زهن کې انځور کړي. په انسانانو کې دا دود چې د نورو په اړه په ډېرو کمو مالوماتو فرضیه جوړه کړي او د بل اړه قضاوت وکړي. همدې چارې ته مخکې له مخکې قضاوت، له فکر کولو پرته او یا هم لیدلو او د حقیقت له درک کولو پرته قضاوت وایي.

کله چې یو کس له بل سره ویني معمولا د دوي د کار په اړه پوښتنه کوي ممکن د مقابل کس ځواب دا وي چې زه د دوه بچیانو مور یم، زه دوکان کې پلور او یا کومه بله چاره ترسره کوم، زه په شرکتونو کې پانګونه کوم او له همدې ځواب څخه یې مقابل کس ممکن مخکې له مخکې د څرنګوالي په اړه د قضاوت یوه لویه لړۍ په زهن کې انځور کړي. د قضاوت دا لړۍ ممکن د بل په اړه مثبت انځور وي ممکن منفي انځور وي. د انسان زهن دا ډول کس په یو ځانګړي ګروپ کې اچوي او د همدې ګروپ له مخې د مقابل کس چې یو جلا فرد دی او له هر بل کس سره توپیر لري له نورو سره په پرتله کوونې قضاوت کوي. همدا چاره د انسان په زهن کې د ټولنې له طبقو سره، جنسیت سره، قومونو سره تعصب ته هم لار هواروي. له بلې خوا د ریښتینې پېژندنې په ځای زمونږ زهن کې فرضي کومې چې د بل په اړه حقیقت نلري ځای نیسي.

بېلګه : یو ښځه او میړه د چا کره میلمانه وو هلته یې چې کله ډوډۍ وخوړه نو له خوړو وروسته یې د هغه کس کور ودانې ته وویل چې تاسې ډېر ښه خواړه پاخه کړي وو زما ښځې ته یې هم د پخولو طریقه ورزده کړئ. کوربه ښځې ورته وویل دیګ ما نه دی پوخ کړی زما میړه پوخ کړی. که چېرې مونږ په فرضیو د بل کړنې او فعالیت ته کتنه وکړو او یا هم له ګروپ سره اړوند عمومیت باندې د دوي په اړه ښه یا بد قضاوت وکړو نو له حقایقو موندلو او ریښتینې پېژندنې به ډېر لرې پاتې یو.

بله بېلګه د کار ځای په اړه که چېرې یو کس د اجرایي مشر په توګه کار ځای ته داخل شي نو ممکن

ketabton.com - The Digital Library

ډېر خلک يې د رول په اړه مخکې له مخکې قضاوت زهن کې انځور کړي. په داسې حالت کې کار کوونکی په خپل زهن کې رول لیدلی او درک کړی او داخل شوی اجرایي کس يې نه دی پېژندلی. یوازې يې دا ویره درک کړې چې رول کې ځواک موجود دی او شخصا يې په هر څه اغیز لرلای شي په داسې حالت کې هر کس یو بل سره خبرې بس کوي، هر یو کس بوخت ښکاري، خپلو خبرو او خوځښت ته پام کوي. که چېرې تاسې رول زهن کې انځور کړی نو تاسې له رول سره اړیکه جوړه کړې بلکې ریښتیني کس سره مو اړیکه نه ده جوړه کړې له همدې املـه مو اړیکه هغسې نه ده چې ځرنګه يې تاسې غواړئ.

پایله
مونږ بل کس د لینزونو په یو لوی نوملړ کې ګورو هر لینز يې جلا رنګ لري ممکن یو لینز کې تاسې د کس رول سره اړیکه جوړه کړې وي ممکن بل لینز کې تاسې له ریښتیني کس سره اشنا شوي یاستی. ډیری خلک لینز ځکه نه بدلوي چې په یوه لینز کې نورو ته په کتو عادت شوي وي او ډېر وخت يې یا رول ویني او یا يې هم ټولنیز اغوستی ماسک وینې.

ستونزو ته نوې حل لارې لټول څه ته وایي ؟

ډېرو خلکو ته په خلاقه توګه د ستونزې حل او نوښت تاسې څه ښکاري کوم چې یوازې یو څو کسان کولای شي او خپله عادتي فکر باندې هر څه پر مخ بیایي.
که چېرې له یوه پیلوټ پوښتنه وکړې چې الوتکه ځرنګه الوزول کیږي، که چېرې د تولید له مدیر څخه پوښتنه وکړی چې تولید ځرنګه کیږي او یا هم که له یوه پلورونکي پوښتنه وکړې چې پلور ځرنګه کوي نو هر یو به د خپلو چارو بهیر او هر پړاو تاسې ته په بشپړ تفصیل کې ووایي خو که چېرې له همدې کسانو پوښتنه وکړې چې خلاقیت او نوښت څه دی نو دا کسان به یا ناسمې ګډې وډې تشرېح ته مخه کړي او یا به هم د نورو تیوریانو ته مخه کړي. په ظاهره توګه هر کس فکر کوي چې د نوښت او خلاقیت وړتیا نه لري.
په هغه وخت کې د انسان په کړنو او فعالیت کې ښه والی رامنځته کیږي کله چې انسان په دې پوه وي چې څه کوي، دوېم ګام کې په دې اړه فکر دی چې ځرنګه يې په غوره طریقه وکړم. هر انسان د دې وړتیا لري چې په خلاقه توګه ستونزې حل کړي. په اصل کې تاسې ستونزې په خلاقه توګه هر وخت هواروی خو دومره ده چې ستاسې ورپام نه وي که چېرې مو ورپام شي نو تر پخوا يې په ښه توګه کولای شی. په خلاقه توګه د ستونزې دهوارولو لپاره تاسې کوم څه زده کولو ته اړتیا نه لری.
اروا پوهنه او نیورو ساینس له ډېره وخته د مغز مطالعه کوي تر څو د مغز په طبیعت ځان پوه کړي چې ځرنګه کار کوي خو بیا هم له ډېر وخته د بدن تر ټولو کمه درک شوې برخه ده ځکه چې تر ډېره پخوانۍ د مغز مطالعه له بهر په کتنه شوې (چلند ته په کتنه شوې).
په خلاقه توګه د ستونزې هوارول له خپلو فکرونو لکه د کب په څېر فکر رانیول دي او په یوه حالت کې کارول او په حقیقت بدلول دي تر څو یوه نوې چاره په نوې طریقه ترسره کړی. خلاقیت د یوه نظر لرلو بهیر دی. ستاسې مغز کې د برېښنا سپرغۍ د سینپس په توګه رامنځته کیږي او د نیورون اتصال رامنځته کیږي له دې سره ستاسې په ارادي زهن کې فکر رامنځته کیږي په کوم چې تاسې د نظر نوم ږدی.

ketabton.com - The Digital Library

نوښت کې تاسې مختلف نظرونه راخلی، نظرونه په نوې طریقه سره نښلوی او یو داسې مفهوم تري جوړوی کوم چې یو ارزښت لري نوښت ګڼل کیږي. ارزښت یې ممکن نغدي وي، ممکن د ژوند ژغورنې لپاره وي، ممکن د پېښو د مخنیوي لپاره وي. د بېلګې په توګه د یو کس نوښت د برېښنا اختراع وه د بل کس نوښت د برېښنا د اندازه کولو لپاره د ولټ اختراع وه. په خلاقه توګه د ستونزو هوارول هر ځای کې هر انسان کولای شي. په نوې طریقه د نړۍ په اړه فکر کولو ته خلاقیت وایي.

ټوله نړۍ له پېچلو رامنځته شوې پېچلتیا ده او په دې پېچلتیا کې د وخت له تېرېدو سره په چټکۍ بدلون رامنځته کیږي ډېر کم خلک پکې د مخکې تلو لپاره چمتوالی لري خو کوم خلک چې په بریالۍ توګه مخکې تګ ته چمتو وي بریا هم ترلاسه کوي. د بېلګې په توګه نوکیا موبایل له بدلون سره ځان تطابق کې نه کړ مارکېټ یې سمسونګ او ایفون ته وبایله همداسې ډیزلي موټر خپل مارکېټ پټرولي، پټرولي سي اېن جي ته او اوس ټولو برېښنایي موټر ته خپل مارکېټ بایللی. کوم کسان چې له دې بدلون سره ځان په بریالۍ توګه تطابق کې کوي بریا هم ترلاسه کوي.

دا پېچلتیا کومو پېچلو نظرونو نه ده رامنځته کړې بلکې په ساده توګه نړۍ ته په بدل نظر کتلو رامنځته کړې. دېر خلک د پوهې ترلاسه کولو لپاره پېچلې لار خپلوي او په دې اند وي چې پېچلې نړۍ باندې پوهېدلو کې مرسته ورسره کوي او یا هم ستونزې ته په سم ځواب موندلو باندې پوهیږي او په ترلاسه کړو مالوماتو تر ټولو غوره ځواب موندلی شي کومه چې لویه تېروتنه ده خو ډېر خلک یې تر اوسه په ۲۱ پېړۍ کې هم ترسره کوي. دا په یاد کې ولرئ چې ټوله پوهه په فکر کولو او وړاندوینو یا هم فرضیو تر لاسه شوې. نوښت په یو څه پوهېدل نه دي بلکې د یو څه موندل دي.

یو ځل یې وکړه سم یې وکړه ډېره ناسمه جمله ده چې کار ځای او ژوند کې یې هره ورځ په تکراري ډول تجربه کوو. په همدې کې مونږ ډېر وخت دا برخه هېره کړې وي چې تېروتنه وکړه او له تېروتنې زدکړه وکړه تر څو چارو کې ښه والی رامنځته شي.

لاندې دوه بهیرونو ته پام وکړئ:

د دوارمداره ښه والي او پرمختګ بهیر
په پایله پوهېدل ‹د ترلاسه کولو لپاره یې قاعده او قانون جوړول ‹عملیاتي بهیرونه کارول ‹د کیفیت کنټرول ‹بریالۍ موخه

په خلاقه توګه د ستونزې د هوارولو بهیر
فکر ‹بې بنسټه نظرونه ‹تجربې ‹ارزونه او زدکړه ‹نوې پایله

ډېرې خلک د نن کار نن ختموي خو ځینې خلک نن د سبا د بریا لپاره کار کوي.

که چېرې تاسې داسې چاپېریال کې ژوند کوی چې تل پکې له ګوابښ سره مخ یاستی نو په کړنو مو په مستقیمه توګه اغیز لري. هر انسان د ورځنیو چارو لپاره یوه اندازه انرژي لري او کله یې چې انرژي ختمه شي نو خوب ته اړتیا پیدا کوي. که چېرې تاسې له شخړې او ګوابنونو ډک چاپېریال کې کار کوی خپله انرژي د کار په ځای په خپل محافظت او بقا مصروفوی.

ketabton.com - The Digital Library

په شخړې کې لاندې یاد شوي شامل دي:
–رتبه اخیستل
–نورو ته غوږ نه ایښودل
–چا کې پام نه راوړل
–ننګونکو پوښتنو باندې بل کم راوستل

په ګوابنونکي چلند کې لاندې یاد شوي شامل دي:
–د بل په نظر طنزي نیوکې کول او یا هم له پامه غورزول
–نظرونه ننګول
–د نورو نظر ته بدبینه او منفي غبرګون
–نورو ته نصیحتونه کول
–غسه او اخطار

که چېرې پورته یاد شوي کاري چاپېریال کې موجود وي هر یو یې باور له منځه وړي او د باور له کمېدو سره کار کوونکي د کار په ځای په خپل محافظت او خپله بقا بوخت وي. د باور پر بنسټ رامنځته شوی چاپېریال د لاسونو د پرکا او جشنونو لپاره خوښ ځای نه وي بلکې یو متمرکز جوړښت وي، ډیسپلین شوی او قوانین پکې روښانه وي، مسولیت پکې په غاړه اخیستل شوی وي او هر کس ځواب ویونکی وي. خلاقیت او نوښت جوړښت او ډیسپلین ته اړتیا لري. داسې جوړښت او ډیسپلین ته چېرې چې د نظرونو توپیر ته احترام شته وي، درناوی یې کیږي او ارزښت لري.

تاسې تر هغې د سبا ورځې د بریا په لور ګام نشی اخیستلای تر څو چې نن فکر و نه کړئ او خپل فکر تجربه نه کړی.

د نړۍ په اړه باید څرنګه تر نورو بدل فکر وکړو تر څو نوښت رامنځته کړو او د سبا په اړه فکر کول څه ته وایي ؟ د یو کس داسې ظرفیت ته وایي چې په مستقیمه توګه خطر مدیریت کړي کوم خطر چې په خلاقه توګه د ستونزو د هواري له بریالي کېدو سره تړاو لري. په اوسنۍ نړۍ کې له خلکو داسې تمه کیږي چې باید یوه چاره ترسره کړي او کم از کم یا ډېرې لږ تېروتنې وکړي تر څو هغه پایله ترلاسه کړي د کومې چې وړاندوینه شوې. د نوښت لپاره څه اړین دي او له څه باید ډډه وشي لاندې ټکو کې پام ورته وکړئ:

–احساساتي انرژي : کله چې د یو څه په پایله نه یاستی خبر تحریک شوی او نا ارامه احساس دی، د علاقې او حرص احساس دی، د ویرې احساس دی.

–قمار : داسې نړۍ ده په کومه کې چې خلک ریښتینی خطر اخلي، د هغو کسانو لپاره محفوظ ځای نه دی کوم چې په خلاقه توګه ستونزې هواروي ځکه چې د ماتې خوړلو پایله پکې لویه فاجعه وي. قمار انسان کې حرص او شوق پیدا کوي او له همدې امله انسان په احساساتو ډکوي، انسان په وسوسه ډکوي.

ketabton.com - The Digital Library

–بیوروکراسي : داسې سیستم ته وایي چېرې چې د رایو له لارې ټاکل شوی کاندید پرېکړې نه کوي بلکې د حکومت لخوا په رسمي دندو ګمارل شوي چارواکي یې کوي. په بیوکراسي کې د وړاندوینې وړ پایلې د ترلاسه کولو لپاره قاعده او قانون کاریږي. په دې ډول چاپېریال کې توپیرونو، فکرونو او نظرونو ته پام نه کیږي. په دې چاپېریال کې احساساتي انرژي کمه وي، خلک د انګېزې پر بنسټ خپلې چارې پر مخ نه وړي. بیوروکراسي داسې چاپېریال دی چېرې چې نوښت امکان نه لري او د نوښت لپاره چې کوم چاپېریال ته اړتیا ده د بیوروکراسي برعکس چاپېریال دی. په دې ډول چاپېریال کې ممکن خلک د خلاقیت او نوښت وړتیا ولري خو د کولو لپاره یې باید د انګېزې لمبه داخل کې بله شي او د چلند او فکر بدلولو لپاره مرسته ورسره وشي.

–له ځانه راضي کېدنه : داسې نړۍ ده چېرې چې نیوکه نه وي او خلک ټول راضي وي، دا ډول چاپېریال محفوظ ښکاري خو تر ټولو زیات خطرناک وي. ډېرې له ځانه راضي شرکتونه ډېر ژر له ماتې سره مخ کیږي تر ټولو ښې بېلګې یې په انګلستان کې د موټر سایکل شرکتونه دي، په متحده ایالتونو کې د موټرو صنعت دی. دواړو خپل مارکیټ هغو هیوادونو ته وبایله کوم چې د ودې حال کې هیوادونه دي. کوم خلک چې له ځانه راضي وي ګمان کوي چې په خلاقه توګه د ستونزو هوارولو فکر ته اړتیا نشته. کوم خلک چې فکر نه کوي دا نشي لیدلی چې څه پېښ شوي او څه پېښېدونکي دي او څه یې د حل لار ده.

–تجربه کوونه : د تجربې چاپېریال د خلاقیت او نوښت لپاره تر ټولو مناسب چاپېریال دی. تجربه کوونه ځکه تر ټولو محفوظه طریقه ده ځکه چې تاسې پکې د ماتې خوړولو امکان تر حد اقل پورې کموی. تجربه د نوې زدکړې او په حقیقت بدلولو لپاره اړینه ده. توماس اډیسن د ګروپ تر اختراع کولو او تولیدولو مخکې ۲۰۰ مختلف ډوله توکي کارولي وو. جیمز ډایسن له بریښنایي جارو تولیدولو مخکې ډېر توکي د اختراع او تجربې لپاره کارولي وو. هر مخترع کس تر اختراع مخکې تجربې کړي له همدې امله نوی فکر په لمړي ځل سم نه وي بلکې د تېروتنو یوه لړۍ وي او د دې لړۍ پایله نوې پوهه وي.

هر انسان یوه هیله لري، دا هیله یې له نورو بدل نظر وي. که چېرې نیوکه پرې وشي او یا هم هیلې پسې یې خندا وشي د نوښت مخه ډب کیږي. انشټین وایي د نوښت او خلاقیت لپاره فکر تر پوهې اړین دی او که چېرې فکر یې له لمړي بې بنسټه نظر نه وي پیل نو بیا له دې فکر د نوښت تمه نشته. والټ ډیزني ګمان کوه چې د نوښت او خلاقیت لپاره خوښي او ازادي ته اړتیا ده، دوېم ګام کې د تمرکز لپاره نظم ته اړتیا ده.

فکر تر پوهې زیات اړین دی ‹بې مانا نظرونه ‹نظرونو کې نظر خوښول ‹که چېرې لمړی فکر بې بنسټه نه وي نو د نوښت تمه مه کوئ ‹مانا ورکول ‹خپل فکر او هیلې په حقیقت بدلول

مرغانو د انسانانو چار چاپېره له میلیونونو کلونو الوتنه کوله خو تر هغې انسان په دې نه وو توانېدلی چې د مرغه په څېر الوت وکړي تر څو چې یو کس دا ډول بې مانا او بې بنسټه فکر نه وو کړی نو که نن انسان د مرغه په څېر الوتنه کولای شي ځکه یې کولای شي چې یو چا دا بې مانا فکر کړی.

ketabton.com - The Digital Library

مثبت چلند ته وده ورکول

چلند یو فکر، احساس او باور دی کوم چې په عمل بدلیږي. پیل له نورو پنا داخل کې وي او پای یې بهر نورو ته ښکارېدونکی عمل وي. کوم کس چې منطقي وي او زهني روغتیا لرونکی وي داخل کې فکر، احساس او باور یې له کړنو سره همغږی کې وي.

هر انسان دواړه مثبت او منفي چلند لري. هر انسان یې د کنټرول کولو وړتیا هم لري. د مثبت یا منفي چلند لرلو خوښه هم لري. که تاسې غواړی چې د کورنۍ داسې غړی له ځانه جوړ کړی چې د ټولې کورنۍ خوښ وي، که په مسلکي چارو کې بریالیتوب غواړی، په ښونځي او پوهنتون کې بریا غواړی، د هر کس د ځان لور ته جذبول غواړی، که غواړی چې هرې مخ کېدونکي ستونزې سره د ستونزې هوارونکي شی نو مثبت چلند انتخاب کړئ او ځان کې مثبت چلند ته وده ورکړئ. مثبت چلند تاسې خپله خوښ او بریالي ساتلی شي.

ډېر خلک ځانته درواغ وایي : "زه هېڅ نشم کولای، د هېڅ کولو وړتیا نلرم." دا ډول درواغ یوازې تاسې کې ډېپرېشن نه پیدا کوي بلکې نورو ته هم ستاسې دا فکر او ډېپرېشن انتقالوي. زهن کې باید تاسې د ګټونکي په څېر فکر وکړئ او د موخې په لور کلک ګامونه واخلئ. د دې لپاره چې ګټونکی چلند ولرۍ ځینې چارې باید ترسره کړئ ! دې چارو ته لاندې کتنه وکړئ!

هر انسان نیمګړتیاوې لري، په بله مانا د انسان کېدو لپاره نیمګړتیاوې لرل اړین دی او یا هم د انسان یوه برخه نیمګړتیاوې جوړوي. د مثبت چلند لرلو لپاره تر ټولو لمړی ګام او اړین ګام دادی چې تاسې باید دا ومنئ چې هر څه کې او هر وخت کې بریا نه ترلاسه کوی.

دوېم ګام دا دی چې هرې تېروتنې ته د سمون لپاره د فرصت او پوهې زیاتېدو فکر وکړئ. په سوداګریزه نړۍ کې مسلکي کسان خپل ځانته موخې ټاکي خو که چېرې موخې ته ونه رسیږي په دې مانا نه وي چې دا کس ماته خوړونکی دی. که چېرې یو فوټبالر په هر شوټ باندې ګول ونکړي په دې مانا نه ده چې فوټبالر نه دی او یا هم فوټبال نشي کولای. که چېرې یو ډاکټر د ټولو ناروغیو درملنه نشي کولای په دې مانا نه ده چې ډاکټر نه دی او یا هم که یو وکیل ټولې قضیې نشي ګټلای نو په دې مانا نه ده چې په قانون نه پوهیږي.

ځینې مسلکي او غیرې مسلکي کسان د ماتې زغم نلري، د سمون او تر پخوا د ښې چارې په ځای منفي چلند ته مخه کوي. مثبت چلند لرونکی لمړی زهن کې دا ساتي چې زیار او وخت هرې موخې ته د رسېدو لپاره اړین دی. د رسېدو بهیر کې خپلې تېروتنې مدیریت کوي او زدکړه تري کوي. ځینې خلک په ځای د دې چې له تېروتنو زدکړه وکړي او سمون پکې راولي برعکس په تشویش، شرم، ځانته د احترام بایللو، له ځان او نورو سره شخړو او بد احساس کې بوخت وي. کوم کسان چې دې ډول منفي اروایي بهیر کې بوخت پاتې کیږي بلوغ ته نا رسېدلې یا هم له ودې لرې پاتې شخصیت لري، دا ډول خلک که یې عمر هم زیات وي فکري، اروایي ودې ته اړتیا لري تر څو د شکایت کولو په ځای اصلي ستونزه په نښه کړای شي او حل لار ورته ولټولای شي. کوم کسان چې فکري بلوغ ته رسېدلي وي په منفي اروایي بهیرونو کې نه ورګډېږي لامل یې دې دا وي چې دې ډول بهیرونو ته اړتیا نلري. مثبت چلند ته د ودې ورکولو دوېم اړین شرط د ستونزې پرمهال د شکایت په ځای حل لار لټول دي. مثبت چلند ژوند کې سخت حالتونه اسانه کوي.

ketabton.com - The Digital Library

په نړۍ کې داسې ریس جمهور، فنکار یا داسې بل کوم څوک شته چې ستاسې دخوښې وړ کس وي ؟ ستاسې پام یې جذب کړی وي ؟ تاسې تر اوسه له خپل ځان څخه پوښتنه کړې چې ولې مو دا کس خوښ دی ؟ ځکه چې سمې ویناوې کوي او کارونه یې سم یا د سمې وینا مطابق یا ورسره برابر وي. تاسې په اصل کې د دې کس له ګټونکي چلند سره مینه لرۍ. په دې خلکو کې د فکر، احساس، او کړنو ترمنځ همغږي موجوده وي. دا ډول خلک د باور وړ خلک وي ځکه چې د هرې کړنې بنسټ یې خپل مثبت ټاکلي ارزښتونه او باورونه وي.

مثبت چلند ته د ودې ورکولو لپاره درېم اړین ګام دا دی چې تاسې زهن کې تل دا ولرۍ چې نه له بل کم یاستی او نه له بل غوره یاستی. په خپل ځان کې ویاړ لرل او نورو ته ښودل پای ته ورسوئ. که څومره زیاته پوهه هم ولرۍ نو بیا هم له نورو زدکولو ته په منطقي توګه لیواله اوسئ. کوم کسان چې غرور او ویاړ ځان کې نه لري نو په دې اند وي چې هرې پوښتنې ته ځواب او پوهه نه لري او له همدې امله له نورو نوي نظر ترلاسه کولو ته لیوالتیا ښي او د نورو نظر کې پوهه او منطق لټوي.

ویره منفي احساسات دي، ځینې خلک یې د ځان را پرځولو لپاره کاروي او ځینې خلکو ته د یوه حالت په اړه د پیغام او مالوماتو مانا لري او د پرېکړې لپاره یې کاروي. د بېلګې په توګه دوه کسانو د ریاضي کورس پیل کړ یوه کس چې پاڼې واړولې په دې ویره کې شو چې چپټر کې ټول سخت او نوي مالومات دي زهن یې د ناکامېدو وېرې ونیوه او بل کس ته سخت او نوي مالومات د پرېکړې لپاره پیغام دی، د بریا لپاره د زیاتې مطالعې پرېکړه. کله چې انسان له نوي یا نا اشنا حالت سره مخ شي ویره احساس کوي. مثبت چلند ته د ودې ورکولو لپاره په ویرې ځان پرځول او ستونزه کې ځان نښلول مه کوئ. ویره د پرېکړې لپاره وکاروئ.

ویاړ د خپل ځان د ارزښت ښودلو کې افراط کول دي. ځان داسې کس ښودل دي کوم چې تاسې نه یاستی، په بله مانا خپل حقیقت په درواغو پټول دي. ویاړ ممکن مثبته یا منفي بڼه ولري. د ویاړ یو څو بېلګې : زه له دې بڼه یم، ماته هیڅوک هېڅ نشي ویلای، زه په هر څه پوهیږم. ځانته احترام لرل او په ځان باور لرل له ویاړ سره لوی توپیر لري توپیر یې دا دی چې په ځان باور د حقیقت په پښو ولاړ وي او ویاړ په ویناو خپل حقیقت پټول وي. ویاړ او غرور د پوهې ترلاسه کولو مخه ډب کوونکی دی. مثبت چلند ته د ودې ورکولو لپاره ځلورم اړین ګام هغسې اوسېدل دي او هغسې ځان منل دي کوم چې ستاسې حقیقت وي. په خپل حقیقت شرم کوونکی ویاړ او غرور ته مخه کوي.

مثبت چلند ته د ودې ورکولو لپاره بل اړین ګام خپل مسولیت ادا کول او کله چې نور خپل مسولیت ادا کړي ستاینه یې کول دي. د بل احترام او ستایل د مثبت چلند لپاره بنسټیز شرط دی. درناوی یا احترام ورکول کیږي نه بلکې ګټل کیږي که یې تاسې ګټل غواړی نو قیمت یې د نورو احترام کول دي. نورو ته احترام ممکن د هر کس لپاره جلا مانا ولري خو اروا پوهنه نورو ته احترام بل ته غوږ ایښودنه ګڼي، کله چې بل کس خبرې کوي خبرو کې مداخله مه کوئ او په خبر د پوهېدو لپاره غوږ ورته ونیسئ. اروا پوهنه بل ته احترام د ژمنې او کړنې همغږي ته وایي، کله چې ووایی یو څه کوم نو هرو مرو یې وکړئ د بل تېر ویستل مه کوئ. اروا پوهنه بل ته احترام بل پسې نورو ته خبرې نه کول ګڼي که ستاسې یو څوک خوښ هم نه وي چا پسې خبرې مه کوئ. اروا پوهنه د نورو په اړه قضاوت نه کولو ته احترام وایي. که تاسې غواړی چې نور مو احترام وکړي نو د نورو احترام کول

ketabton.com - The Digital Library

زدکړئ.

په دې پوه شوی چې مثبت چلند ته څرنګه وده ورکړی. اوس په دې هم ځان پوه کړئ چې ځان کې مثبت چلند ته د ودې ورکولو لپاره شخصیت لرل اړین دي، بلوغ ته رسېدلی شخصیت چې ځانګړنه یې د خبرو، باورونو او کړنو ترمنځ همغږي وي تر څو د نورو اعتماد او باور ترلاسه کړای شي، ځان له نورو کم یا غوره نه ګڼل، زغم لرل، د نورو ستاینه کول، د چارو تر څنګ خلکو ته وخت لرنه او د نورو احترام کول یې ځانګړنه وي.

تشویش د پیغام په توګه کارول

تشویش د ویرې له احساس کولو پیدا کیږي او تاسې ته د یوه حالت په اړه مالومات درکوي، د مالوماتو پر بنسټ تاسې پرېکړه کوی. که چېرې د خپل ځان داخل کې فکر ته غوږ شو، که خپل ځان سره تر پخوا مختلفه اړیکه جوړه کړو نو بهر تاسې د خپل چلند اختیار کولو کنټرول او خوښه لرلای شی. په دې مانا چې خپل احساس ته نږدې کېدل او غوږ ورته کېښودل باید زدکړئ. تشویش هم یو احساس دی او تاسې ته پیغام درکوي. په تشویش برلاسه کېدل او د نوي احساس په توګه پیغام تري جوړول تمرین ته اړتیا لري د کوم له لارې چې تاسې په ډېره اسانۍ تشویش له خپلې روغتیا ځپلو راګرځولی شی. که چېرې تاسې تشویش څخه نوی احساس او پیغام جوړ کړئ نو ستاسې په خپل ځان باور زیاتیږي، خپل زهن کې د خپل ځان داسې انځور جوړوی کوم چې د وړتیا لرونکي کس وي او په دې پوهیږی چې د ډېر څه وړتیا لری. خو که چېرې دې احساس ډوب کړی نو د تشویش په بې نظمي اخته کېدای شی او خپله زهني او فزیکي روغتیا پرې ګوابلی شی.

ډېرې خلک د تېر وخت د تجربو له امله تشویش لري. خلک خپلمنځ کې خپل احساسات د بیانولو له لارې شریکوي، ځینې خلکو کې د نورو لخوا بیان شوي احساس تشویش پیدا کړی وي. ځینې خلکو کې خپل چلند تشویش پیدا کوي. انسان په کم عمر کې د نورو په څېر د ژوند کولو طریقه زده کوي، د نورو په څېر چلند کول زده کوي، د نورو له نظر څخه خپل نظر جوړوي او په لوی عمر کې ګمان کوي چې د نورو نظر، د نورو په څېر د ژوند طریقه او چلند یې خپل دي. که چېرې انسان خپل ځان وپېژني نو د نورو لخوا پکې رامنځته شوی نفوذ په ګوته کولای شي او له دې لارې د نوې او تر پخوا د مختلفې خوښې لرل زده کولای شي.

که چېرې له تاسې څوک له خپل ملګري سره د اړیکې په اړه پوښتنه وکړي ممکن تاسې یې د اړیکې بیانول په ډېره اسانۍ وکړی. بیان ته ممکن رنګینې تشرېح ګانې هم پیدا کړی لکه ښه کس دی، ما سره ښه دی، زه ورسره ښه یم، هر ځای کې حساب پرې کولای شم، دا یې خوښ دي، دا یې نا خوښ دي او داسې نور... خو که چېرې له تاسې پوښتنه وشي چې داخل کې له خپلو اروایې برخو سره یا له خپل ځان سره اړیکه تشرېح کړئ نو دا به ډېرو ته ستونزمنه چاره وي. لامل یې په عصري نړۍ کې خپور شوی لوړیځ کلتور دی کوم چې تل په بهرني چاپېریال باندې د انسان زهن متمرکز ساتي، په دې کلتور کې انسان زده کوي چې مخکې د لاسته راوړنو لپاره زهن وکاروي، بهر نورو ته وګوري او خپل زهن نورو سره د سیالي لپاره وکاروي، د زهن تول تمرکز یې په مادي توکو وي. د دې چارې دوام انسان ته دا ورزده کوي چې په خپل ځان کم تمرکز وکړي او یا تمرکز کولو ته کم ارزښت ورکړي. کوم خلک چې دې ډول ټولنو کې ژوند کوي خپلو اروایې برخو سره د اړیکې

ketabton.com - The Digital Library

جوړول د ټولنې له تمو بهر او یا له دوده بهر ګڼي، تر څو چې سټرس، ډپپرېشن، زهني سټریا او یا داسې نور حالتونه تجربه کوي او پای کې د حل لارې لټه کوي او بلاخره دې ته اړ کیږي چې بهر چاپېریال سره د اړیکې جوړولو تر څنګ له خپل ځان سره هم اړیکه جوړه کړي. کله چې له ځان سره اړیکه جوړه کړي نو بهر چاپېریال ته فکر او چلند کې یې هم سمون رامنځته کیږي.

تشویش مو داخل کې ارواپي برخه ده. تاسې هغه وخت له دې برخې سره اړیکې جوړولی او د پیغام ګمان ورته کولای شی چې خپل ځان وپېژن او له پېژندلو وروسته اړیکه ورسره جوړه کړئ.

ویرې مو تاسې ته څه ویل یا یې د څه ویلو هڅه کوله ؟ ته د همدې حالت په اړه د خپلې پوهې تجربې پر بنسټ څه نظر لرې ؟ دا هم په یاد کې ولرئ چې ډېر تشویشونه ستاسې د ژوند تر پایه په حقیقت نه بدلیږي ځکه چې حقیقت نلري یوازې ستاسې داخل کې ویره او تشویش وي. ستاسې دا تشویش یا ویره د حقیقي حالت په اړه پیغام دی او که ستاسې د ارواپي برخې کومه چې تاسې له پامه غورزولې د دې برخې اوتومات تولید دی ؟

که وېره مو خیالي وي همدومره کافي ده چې تاسې زهن ته په مثبتو خبرو ارام ورکړئ، ډوبه ساه واخلئ، د ټول بدن شخي وباسئ، زهن ته پرې ارام ورکړئ. که چېرې د حقیقي حالت په اړه پیغام وي نو دلته ویره او تشویش احساسات دي، تاسې ته د حالت په اړه د خطر زنګ دی او ستاسې د ځان ساتنې غوښتنه ده. د دې لپاره د منفي احساساتو مدیریت باندې پوهېدل او له پوهېدو وروسته یې پلي کول اړین دي.

څه وکړو چې سټرس مو کم شي ؟

۱ – د هغه سټرس مخنیوی وکړئ کوم چې غیرې ضروري دی:
د ټول سټرس مخنیوی ناشونی دی. که چېرې تاسې د داسې حالت مخنیوی وکړی په کوم پسې چې باید رسېدنه وشي نو دا تر ټولو نا سالمه طریقه ده. خو په ژوند کې د هغو سټرېسور یا د سټرس لامل کېدونکو مخ نیوی کولای شی کومو ته چې هېڅ اړتیا نلری او تاسې کې بې کچې زیات سټرس پیدا کوي.

–دا زدکړئ چې څرنګه "نه" ووایاست – که چېرې مو ژوند کې یو کس د بې کچې زیات سټرس لامل کیږي او تاسې هم دې کس سره اړیکه په سالمه توګه نشی رغولی نو دا اړینه ده چې دې کس ته ډېر کم وخت ورکړی او که چېرې داسې هم امکان نلري نو له دې کس سره په بشپړ توګه اړیکه پرې کړئ.
–په خپل چاپېریال بشپړ کنټرول ولرئ – که چېرې مو ماښام کې خبرونه نا ارامه کوي نو تلویزیون مو بند کړئ، که چېرې مو ټولنیزو رسنیو کې ناخوښونکي خبرونه خپه کوي نو له کارونې یې ډډه وکړئ او یا یې د کارونې موخه وټاکئ او تر خپلې موخې زیاته بوختیا پکې نا اړینه وګڼئ، که چېرې مو لار کې ګڼه ګونه او ترافیک سټرس کوي نو اوږده لار باندې تګ وکړئ چېرې چې ګڼه ګونه او ترافیک کم وي.

ketabton.com - The Digital Library

–له تودو بحثونو ډډه وکړئ – که چېرې مو مذهبي او سیاسي بحثونه ستړس کوي، خپه او نا ارامه کوي نو په دې ډول بحث کې له ګډون کولو ډډه وکړئ، که چېرې نور له تاسې سره په دې ډول مسایلو بحث کول غواړي په بحث کې له ګډون کولو او نظر بیانولو ډډه وکړئ او د نه ګډون کولو لپاره له دوي ښېنه وغواړئ.
–د ورځې، اوونۍ او میاشتې د فعالیت لپاره مو نوملړ جوړ کړئ – خپل مسولیتونه وپېژنئ د کولو لپاره یې وخت وټاکئ او نوملړ تر ې جوړ کړئ، که چېرې مو کارونه بې کچې زیات وي نو د "حتما یا هروم مرو" او "باید" یې سره وویشئ او لمړیتوب هرو مرو تر سره کېدونکو چارو ته ورکړئ. د هغو چارو له ترسره کولو تېر شئ چې اړینې نه دي.

۲ – حالت یا وضعیت کې بدلون راولئ:
که چېرې د یو ستړس کوونکي حالت مخنیو نشی کولای، په حالت کې د بدلون هڅه وکړئ. دې ته پام وکړئ چې تاسې څه کولای شی چې په راتلونکي کې د ستونزې د ښېرته راتلو مخه پرې ډب کړای شی. د دې چارې لپاره ډېرې وخت تاسې اړ کیږی چې د خبرو اترو په طریقه کې مو بدلون راولی.
–د خپل احساس د پټولو په ځای خپل احساس بیان کړئ – که چېرې یو څه یا یو کس مو نا ارامه کوي نو خپل فکر دې ورته ووایه. که چېرې له خپل احساس نه غږ جوړ نه کړې نو لاندې به ناسته وکړي او بار به تر ې جوړ شي، له یوې خوا به وضعیت په خپل حال پاتې شي او له بلې خوا به تاسې کې جمع شوی احساس تاسې نا ارامه کړي.
–ځان کې د جوړ جاړي ځانګړنه پیدا کړئ – که چېرې تاسې له یو کس د یوه حالت په اړه د بدلون غوښتنه کوی نو خپله هم دې ته چمتو اوسئ چې د هغه غوښتنې پام کې ونیولای شی.
–په ښه او سمه توګه خپل وخت مدیریت کړئ – که چېرې د وخت مدیریت مو کمزوری وي نو د بې کچې زیات ستړس لامل کیږي. که چېرې خپلو چارو پسې له وروسته منډې وهی نو دا ناشونې ده چې تاسې ارام احساس وکړی. خو که چېرې د پلان او مهال وېش له مخې مو چارې پر مخ روانې کړې وي نو په یوه وخت کې به په یوه چاره کې په سمه توګه بوخت یاستی او له ستړس لاندې کېدو به مو ځان ژغورلی وي.

۳ – ځان مو له ستړس پیدا کوونکو سره عادت کړئ:
که چېرې ستړېسور یا د ستړس پیدا کوونکی نشی بدلولای نو خپل ځان بدل کړئ. تاسې کولای شی خپل ځان له ستړس کوونکي حالت سره برابر یا تطابق کې کړئ او له دې لارې خپلې تمو او چلند کې بدلون راولی تر څو وضیعت کنټرول کړای شی.
–ستونزو ته بیا ځلې چوکات جوړ کړئ – ستړس کوونکي حالت ته په مثبت لرلید وګورئ، داسې حالت ته تل د یو فرصت نظر وکړئ، د ښېګې په توګه لار کې روان یاستی او لار ګنې ګونې بنده کړې د ستړس کېدو په ځای کتاب وولئ، علمي ویښپانه ولولئ.
–هر څه کې د جزیاتو په ځای لوی انځور ته کتنه کوئ – کله مو هم چې د یو څه لوی انځور ته کتنه وکړه نو دا مو فکر کې وساتئ چې یوه میاشت، کال پس یې پایلې ګټورې دي او که نه ؟ که مو ځواب نه وي نو خپل وخت او انرژي مو بل ځای کې د بلې چارې لپاره وساتئ او هلته یې وکاروئ.
–تاسې پوره نه یاستی نو له دې چارې ډډه وکړئ – په ځان کې د بشپړتیا کمال د زیاتولو په ځای منطقي معیارونه وټاکئ.

ketabton.com - The Digital Library

–د منفي په ځای په مثبت تمرکز وکړئ – ځانته وخت ورکړئ او زهن کې مو د ژوند مثبت اړخونه تصور کړئ.

۴ – هغه څه چې تاسې نشی بدلولای هماغسې یې ومنئ لکه څرنګه چې دي:
د ستړس د ځینو سرچینو مخنیوی ناشونی وي. د ببلګې په توګه کوم ستړېسور چې له مینې او مړینې سره، له ملي اقتصادي بحران سره، له سختې ناروغۍ سره تړلي تاسې یې مخنیوی نشی کولای. په داسې حالت کې له ستړس سره مقاومت وکړئ او حالت هماغسې ومنئ لکه څرنګه چې دی. ممکن منل یې ستونزمنه چاره وي خو له داسې حالت سره کوم چې تاسې بدلون پکې نشی راوستلی تر لاس ګرېوان کېدو یې منل غوره دي.
–د نه کنټرول کېدونکو د کنټرول هڅه مه کوئ – په ژوند کې ډېر داسې څه شته چې زمونږ له کنټروله بهر دي یوه ببلګه یې د نورو خلکو چلند دی. دا غوره ده چې تاسې په داسې څه خپل وخت او انرژي ضایع کړی چې بدلون پکې راوستلی شی او کنټرول پرې لری لکه ستونزې ته غبرګون.
–ډېر څه دي مړ کوي نه بلکې ځواکمن کوي دي – که چېرې له لویو ننګونو سره مخ یاستی نو د خپل ځاني ودې لپاره یې فرصت وګڼئ. که چېرې مو کمزورو خوښو ستړس کوونکی حالت رامنځته کړی وي نو بیا ځلې فکر پرې وکړئ، له تېروتنې مننه وکړئ او له تېروتنې تاسې کې له رامنځته شوې پوهې دوه ځلې مننه وکړئ.
–خپل احساس د باور وړ کس سره شریک کړئ – له داسې کس سره خبرې وکړئ چې بشپړ باور پرې لری او راتلونکې کې ستاسې کمزورۍ ټکي ستاسې ضد نه کاروي بلکې تاسې هماغسې مني لکه څرنګه چې یاستی. که چېرې داسې ملګری نه لری نو له اروا پوه سره وخت واخلی او خپل احساس مو ورته بیان کړئ د سمون لپاره مشورې تري واخلئ.
–ببنډل زده کړئ – مونږ په نیمګړې نړۍ کې ژوند کوو، ټول پکې نیمګړي یو او له همدې امله هر یو تېروتنې کوو نو ببنډل زدکړئ. په دې چارې به تاسې د غسې مخه نیولې وي، بل ته به مو له تېروتنې د زدکړې موقع ورکړي او خپله انرژي به مو له منفي احساساتو ازاده کړې او په مثبتو چارو کې بوخته ساتلې وي.

۵ – د تفریح او ارام لپاره وخت ولرئ:
–له نورو سره اړیکه کې شئ، هغه څه وکړئ چې له کولو یې خوند اخلئ، ټوکې وکړئ ځان او نور دواړه وخندوئ، شین طبیعي ځای کې له نورو سره قدم ووهئ، کورني ژوي وساتئ او وخت یې په پاملرنه تېر کړئ، که چېرې پټی یا باغچه لری کار پکې وکړئ، حمام وکړئ، کامېډي وګورئ.

۶ – دوامداره سپورت، مناسب خواړه، د بوري، غوړو وچې ډوډۍ، کم کارول، سبزي او تازه میوه زیات خوړل هم مه هیروئ.

ketabton.com - The Digital Library

سټرس ويجاړونکی دی که رغونکی ؟

سټرس کوم بد شی نه دی. که چېرې سټرس نه وای نو د زیان اړونکي حالت مخنیوی به ناشونی وو. د بېلګې په توګه که چېرې لوګی احساس کړو نو هرو مرو کور ګورو چې اور یې نه وي اخیستی. ستاسي بدن د ادرېنالین هورمون یوې کچې ته اړتیا لري تر څو فکر او خوځښت وکړی. د سټرس یوه اندازه اړینه ده تر څو له هر ډول خطر ځان پرې خبر کړو.

کله چې د ویجاړونکي سټرس په اړه خبرې کوو نو موخه مو په ورځ کې د غیرې ضروري سټرس لوړه کچه وي. ډېرى خلک د غیرې ضروري یا نا اړین سټرس کمولو لپاره په اوسمهال کې د اوسپدو لپاره یوازېتوب اختیار کوي. ډېرى خلک ځان د دې پاره هېروي او ورکوي تر څو کار او د کار له لارې پیسې پیدا کړي، مینه، کورنۍ او اړیکې وپالي خو پای کې یې ځان او د هغه څه په لټه کې چې وي دواړه له لاسه ورکړي وي په دې مانا چې خوښ نه وي. د دې لپاره چې د لاسته راوړنو پای کې تاسي ناخوښ احساس ونلرى لمړى باید سټرس وپېژنئ او نا اړین سټرس څخه خپل زهن لرې وساتئ.

سټرس څه شی دی ؟

–د سټرس لامل کېدونکی یا سټرېسور : د سټرس لامل کېدونکی هر هغه څه او هر هغه کس چې تاسي سټرس کوي سټرېسور دی

–ستا زهن چې د سټرېسور په اړه تاته څه وایي : د سټرس پیدا کوونکي په اړه ستا فکر

–سټرس ته غبرګون : کس یا حالت ته تعریف لټول یا مانا ورکول، ستا د بدن احساس او سټرس ته عکس العمل

که چېرې ستا زهن فکر کوي چې ته له ګواښ سره مخ یې او دې حال ته ستا غبرګون دا وي چې ته ورسره مقاومت نشي کولای نو لنډمهال کې مو ممکن دا ډول سټرس زیات سټرې کړي او اوږدمهال کې بدې پایلې لرلای شي لکه زهني او فزیکي روغتیا له لاسه ورکول، ژوند ډېر په نا مناسبه طریقه پر مخ وړل.

کورټیزول

کله هم چې ستاسي بدن سټرس ته غبرګون ښي بدن کې مو مرغړي کورټیزول هورمون تولیدوي. دا هورمون ستاسي بدن کې ډېر بدلونونه تنظیم کوي، اغیز پرې کوي او یا یې ځنډوي. په دې بدلونونو کې د وینې د بورې کچه یا د ګولوکوز کچه، شحم، پروتین، د کاربوهایډرېټ میټابولېزم تر څو د وینې د ګولوکوز ساتنه وکړي او د نورو ترمنځ د ایمني سیستم غبرګونونه شامل دي.

د کورټېزول هورمون ممکن کمه اندازه تولید شي، ممکن په کافي اندازه تولید نشي، ممکن ټول بدن مو د کورټیزول هورمون وي.

که چېرې تاسي ټول بدن د اوږد مهال لپاره په کورټیزول هورمون ډک شوی وساتی نو ممکن بدن مو د مغز هایپو تالاموس او داخلي پېچوټري برخې ته ووایي چې لږ ارام شی مونږ د بار لاندې یو او داسي حالت کې د بدن د نیوکې او وړاندیز سیستم میکانېزم عجیب او غریب کیږي او که چېرې دا چاره ادامه پیدا کړي نو تاسي د (Myalgic Encephalopathy) روغتیایي حالت باندې اخته کېدای شی کوم چې انسان نا توانه کوي په (Chronic Fatigue Syndrome and Post-Viral Fatigue

ketabton.com - The Digital Library

(Syndromeنومونو هم يادیږي. که چېرې سټرس زیات اواوږد مهاله شي د ډېپرېشن لامل کیږي. د سټرس زیاته کچه د کورټیزول هورمون زیاتوي او سېروټونین او مغز کې نور نیورو ټرانزمېټر د ډوپامین په شمول کموي.

که چېرې داسې کارونه او فکرونه وکړئ چې بدن کې مو کورټیزول زیات او سېروټونین سره ډوپامین او نیورو ټرانزمېټر کم شي د زهني ناروغیو په لور ګام اخیستل دي او که چېرې داسې کارونه وکړئ چې کورټیزول د اړتیا په اندازه تولید شي او د سېروټونین سره له نورو نیورو ټرانزمېټر د ډوپامین شمول د تولید اندازه کمه نشي د روغتیا تر لاسه کولو او ساتنې په لور ګام دی.

کله هم چې دا کیمیاوي سیستم په نورمال توګه کار کوي نو بیولوجیکي بهیرونه لکه خوب، اشتیا، انرژي، جنسي خوند تنظیم کوي، د مثبتو احساساتو بیان او مثبت مزاج لرلو کې مرسته کوي.

کوم بدن کې چې روغتیا لرونکی ایمني سیستم موجود وي په هغه بدن کې د سرطان حجرې وده نشي کولای. د دې لپاره چې بدن کې د سرطان حجرې وده وکړي نو ایمني سیستم باید بې کچې سټرې او یا بې اغیزه وي. اوږد مهاله سټرس مو ایمني سیستم کمزورې کوي، کمزورې ایمني سیستم بدن کې پرسېدلې حجرې پیدا کوي او پرسېدلې حجرې سرطان پیدا کوي.

بې فکره ژوند کول څرنګه وي ؟

په ډېر هېوادونو کې خلک سهار وخته پاڅېږي، په منډه حمام وکړي، جامې په غاړه کړي، د کار په لور په منډه رهي شي، په وخت کار ته د رسېدو لپاره په لار کې د ترافیک څراغونو ته، په ګڼې او ګونې کې نورو موټرو ته، لارویانو ته او په بایسکېل سپرو ته په غسه وي. کله چې کار ځای ته ورسیږي د موټر درولو لپاره په یوه کوڅه کې دري څلور واړې تاویږي تر څو د موټر درولو ته ځای پیدا کړي. له دې ټولې پرېشاني، سټرس او غسې سره د کار ځای ته ولاړ شي. د کار ځای کې هم ورته چاره ترسره کوي. که چېرې تاسې خپل زهن کې همدې چارې ته پام ونه کړئ نو دا مو د ژوند یوه قاعده، نورم یا برخه کیږي. په اونۍ کې د رخصتي ورځې یې د ارام په ځای، نا امنۍ کې نښتی زهن په نورو اندېښنو کې بوخت شي لکه مالي اندېښنې او داسې نور... خپل حالت د خپلې کور ودانې او یا مېړه په مخ کې هم د بیان په توګه ویني، د څېرې اغیز یې په ماشومان هم پرېوتی وي. کله چې د خوب خونې ته ولاړ شي د څملاستو پر مهال د خپلې ملا درد کوم چې د سټرس له علایمو یو دی احساس کړي نو په دې اند شي چې وقفې ته اړتیا لري تر څو زهن ته د ارام وخت ورکړي.

ممکن دا حالت د هر کس سناریو نه وي خو ممکن د نړۍ په هر ځای کې په بل ډول چاره کې دا ډول تجربه ولري. که چېرې تاسې هر کړنه په بې فکري مخکې یوسی او فکر مو ملتیا ورسره ونکړي چارې مو چټکې خو ناسمې او روغتیا ته مو زیان اړونکې وي.

ډېرې خلک مخکې له مخکې بوخت شوي وي او مخکې له مخکې بوختیا یې پام بل چېرې وړی وي، کله چې کار لور ته ځي، چاپېریال کې ګلان نه ویني، اسمان کې وریځ نه ویني، دومره بوخت وي چې له خپل داخل بهر یې زهن ته هېڅ نه ښکاري، له تېر وخت د اوسمهال پر لور او له اوسمهال د

ketabton.com - The Digital Library

راتلونکي په لور د ژوند سفر يې تياره تونل کې کوي.

په پرمختللو هيوادونو کې ډېرى خلک کله چې سهار له خوبه پاڅېږي کاري ايميلونه ګوري، ډېرى خلک له ويده کېدو مخکې کاري ايميلونه ګوري. نور ډېر خلک بيا په داسې څه کې بوخت وي کوم يې چې د ژوند لويه برخه ضايع کوي لکه فيسبوک او نورې ټولنيزې رسنۍ. دا چارې مونږ کې د زيات سټرس لامل کيږي او په کاري توليد او د فکر کولو په بهيرونو مو خپل اغيز لري.

په پرمختللو هيوادونو کې له پنځه کاري ورځو وروسته دوه ورځې رخصتي ډېرى خلک د ارام لپاره کاروي. په دې ورځو کې زهن له کاري ټاکل شوي ضرب الاجل خلاصوي، فشار نه وي، د کار مالک نه وي، له ملګرو او کورنۍ سره د قدم وهلو لپاره پارکونو ته ځي، د خپلې خوښې رستورانټونو ته تګ کوي او يا هم بل کس له ځان سره يو ځای کړي سينما کې هنري، تاريخي او مالوماتي او يا هم کوميډي فلمونه ګوري. خو چې کله د يکشنبې مابنام شي، د بدن عضلې او زهن يې نا ارامتيا پيدا کړي. د يکشنبې مابنام يې د دوشنبې د سهار فکرونه ويجاړ کړي. زهن يې د سبا کار بوخت ساتلى وي، خوب او ارام يې راتلونکي ځپلي وي. که چېرې فکر ونه کړئ دا مو د ژوند يوه برخه، نورم او قاعده کيږي. ممکن تاسې په ورته حالت کې نه ياستى خو په نورو چارو کې ورته تجربې ولرى.

بې فکره ژوند د انسان کورنى، هيلې او ژوند له ويجاړېدو سره مخ کوي. په لويديځ کې دا ډول ژوند د ژوند د ملګرو تر منځ د شخړو او جلا کېدو لوى لامل دى. په کومو هيوادونو کې چې جلا کېدنه دود نه ده هلته بيا د شخړو ادامه د همدې ډول بې فکر ژوند لوى لامل دى. ځکه چې بې فکره ژوند زهن ستړى کوي، زهني ستړيا له زهن لار ورکوي او د لار ورکېدل د منفي غبرګون او چلند لامل کيږي، ادامه يې زهني روغتيا کې د ستونزو لامل کيږي. په لويديځ کې ډېرى خلک د ډېرو پيسو ګټلو لپاره له فکر کولو ډډه کوي او په داسې دنده کې له ۸ تر ۱۰ ساعته پورې کار کوي چې کرکه تري لري او پاى کې يې دا چاره د ناخوښۍ په لور بيايي.

کوم خلک چې اوسمهال کې نه وي، پام يې بل چېرې وي دا په دې مانا ده چې فکر نه کاروي. د کومو خلکو چې فکر په اوسمهال کې دى خو اوسمهال کې حالت يې خوښ نه دى، يا اوسمهال کې حالت ورته د منلو وړ نه دى او په ارادي توګه د اوسمهال په اړه فکر کول نغواړي دا په دې مانا ده چې دا خلک بې فکره ژوند پر مخ وړي.

ډېر کم خلک ټوله ورځ له فکر سره ملتيا کوي، ډېرى خلک بې فکره ورځنۍ چارې او ژوند پر مخ وړي. کوم خلک چې بې فکره ژوند نه کوي هرې چارې او مسوليت ترسره کولو کې چارو ته کتنه کوي، د هر څه په اړه زهن کې پوښتنې او پوښتنې ته د پوهې او تجربې پر بنسټ منطقي ځواب لټوي.

لاندې د فکر کوونکي او بې فکره ژوند کوونکو په اړه بېلګې وګورئ:
–کوم کس سره چې فکر ملتيا کوي د لوست پر وخت له هرې جملې مانا اخلي او خپله پوهه زياتوي، بې فکره ژوند کوونکى له لوست وروسته له دې نه وي خبر چې څه يې ولوستل، څه يې زدکړل، څه يې هېر کړل.
–کوم خلک چې له خپل فکر سره ملتيا کوي د يو څه کولو کې بېړه نه کوي، د ترسره کېدو بهير ته يې پام کوي، کوم خلک چې بې فکره ژوند کوي د يو څه ترسره کولو کې له بېړې کار اخلي او د

ketabton.com - The Digital Library

ترسره کېدو بهیر ته یې پام نه کوي، فکر یې بله چاره کې بوخت وي.
–کوم خلک چې له فکر سره ملتیا کوي، د خوږو اجزاو، د ښکارېدو ځرنګوالي او خوند ته پام کوي، کوم خلک چې بې فکره ژوند کوي یوازې خواږه ګډې ته اچوي.
–بې فکره ژوند کوونکی خپل فکر تېر وخت کې د پېښو په خوند کې بوخت ساتي، د راتلونکې خیال پلونو کې ډوب وي، په اوسمهال کې په خپل سره پېښېدونکو پېښو ته منفي غبرګون ښي، له فکر سره ملتیا کوونکی په اوسمهال کې خپله هر څه پېښوي او له پېښېدو یې خوند اخلي، ژوند کې یې هېڅ پېښه په خپل سر نه رامنځته کېږي.
–له فکر سره ملتیا کوونکی خپل احساسات پېژني، منفي احساسات ارام ساتي، له منفي احساساتو مالومات اخلي او د پرېکړې لپاره یې کاروي، بې فکره ژوند کوونکی له خپلو احساساتو نا خبره وي او په نامناسبه توګه تري بیانیږي.

د بې فکره ژوند کوونکي او فکر سره ملتیا کوونکي نور علایم:
–فکر سره ملتیا کوونکی لمړیتوبونه لري او خپلو لمړیتوبونو ته وخت لري، بې فکره ژوند کوونکی هېڅ ته وخت نلري.
–له فکر سره ملتیا کوونکی خپلو چارو ته انرژي لري، یوه چاره پیل کوي پای ته یې رسوي، بې فکره ژوند کوونکی هم انرژي نلري او هم یې چارې سر ته نه وي رسېدلي.
–فکر سره ملتیا کوونکی ارام او خوښ زهن لري، بې فکره ژوند کوونکی له ډېپرېشن ګډېږي.
–له فکر سره ملتیا کوونکی له هر بدلون سره ځان تطابق کې کوي، بې فکره ژوند کوونکی هر بدلون ستړس ګډی او سخت نا ارامه ګډی وي.
–له فکر سره ملتیا کوونکی ویرې او تشویش ته د منفي احساساتو نظر کوي، د مالوماتو ترلاسه کولو او پرېکړې لپاره یې کاروي، بې فکره ژوند کونکی ورته د حقیقت نظر کوي او د تشویش په بې نظمي کې ډوب وي.

په اوسمهال کې د اوسېدو عملي طریقه

"انسان لکه رنګ شوې ښیښه داسې ده، که چېرې د لمر وړانګې پرې پرتې وي ځلېږي، خو چې کله تیاره خپره شي رېښتیني ښکلا یې هغه وخت ځرګندېږي چې داخل کې یې رنا وي".
–اېلیزابېت کوبلر

په اوسمهال کې اوسېدنه، په اوسمهال کې خپل، احساس، فکر او کړنو ته پام دی. که مو چېرې یاد وي کوچنیوالي کې هر څه ممکن وو، ورځې اوږدې وې خو اوس دومره لنډې دي چې د ورځنیو چارو لپاره یې هم اوږدوالی کافي نه دی. د شپې مو خوب ارام وو او سهار به مو طبیعت تازه وو خو اوس خوب نه درځي. هره ورځ مو د خوښي ناڅاپه پېښې وې خو اوس داسې نه ده بلکې مسولیت دی او هر څه تصادف نه دی. له دې ټولو وروسته بیا د نړۍ له هر څه نا خبره ببرته په خوب ویده کېدلی.

دا ټول کله بدل شو ؟ له کله چې تاسي دا اړتیا درک کړه چې مونږ کار او دندې ته اړتیا لرو او له دې لارې د خپل ځان او ممکن د کورنۍ ملاتړ وکړو. ایا امکان لري چې دا هر څه ببرته راوګرځوو ؟ د

ketabton.com - The Digital Library

ژوند له سټرس او کار سره خپلو اړیکو کې بدلون امکان لري ؟ ایا امکان لري چې کار او مسولیتونو مو د ډپپرېس کېدو په ځای په خوند اخیستو بدل کړی ؟

ډېری خلک په دې اند دي چې مونږ زیار یوازې د کار د مالک د ګټې لپاره باسو، توپ له مالک سره وي او هر لور ته یې چې زړه وي توپ شوټ کوي او مونږ میدان کې بې واکه او بې ارزښته ښکته پورته منډې وهو. ممکن تاسې له دې نه یاستی خبر چې د کار مالک مو هم د کار مالک لري او همداسې یې د بې امني او بې ارزښتي په احساس ډکوي. د بې امنۍ، بې ارزښتي دا ډول احساس له کار کوونکي پیل وي او په ټولو رتبو او مقامونو کې پورته روان وي او تر پایه پکې هېڅوک هم د ارزښت او امنیت احساس نه کوي. که چېرې تاسې داسې حالت سره مخ یاستی نو د خپلې نړۍ بیا ارزونه وکړئ، حالت ته بیا کتنه او فکر وکړئ.

په ۲۱ پېړۍ کې تر هرې بلې پېړۍ خلک ډېر له سټرس سره مخ دي لامل یې په سوداګریزه نړۍ کې لوی رامنځته شوي بدلونونه دي. کله هم چې د انسان پام بل ځای کې وي پایله یې سټرس وي او همداسې د سټرس له امله یې پام کې ستونزه رامنځته کیږي. سټرس په ملا کې د درد، د وینې د لوړ فشار، د زړه د ناروغیو، سالنډي، زیات وزن، شکر، ډپپرېشن، تشویش، د هاضمې سیستم کې د ستونزو او کله نا کله په ځینې خلکو کې د سرطان لامل کیږي. که چېرې مو زهن روغتیا ولري نو د سټرس کچه به مو همدومره کمه وي.

په اسمهال کې اوسېدنه کومه نوې چاره نه ده. بودا ۲۵۰۰ کاله مخکې په دې اند وو چې "زهن مو یوازینۍ داسې برخه ده کومه چې نه مړه کیږي، زهن ستاسې له درک نه زیات ځواکمن دی او یوازینۍ برخه ده له کومې چې هر څه سرچینه اخلي".

مونږ هغه وخت فکر کوو چې زهن مو کمزورۍ دی کله مو چې زهن په خپلسر له یوه فکره بل ته توپ کړي، له کنټرول پرته له یوه نظره بل نظر ته توپ کړي. بودا دې ډول زهن باندې د بېزو زهن نوم ایښی کوم چې د بېزو په څېر له یوې څانګې بلې ته توپ اچوي. مونږ ورته بې فکري وایو. برعکس فکر له خپل چاپېریال سره په سوله ایزه توګه په اوسمهال کې اوسېدنې ته وایي. که چېرې مونږ اوسمهال کې واوسو او په سوله ایزه توګه واوسو په دې مانا چې پرته له قضاوته، پرته له شخړې، پرته له رد کولو، پرته له کنټرول کولو د خپل چاپېریال له ځان سره همهاله ومنو نو په اوتومات توګه مو سټرس کمیږي.

کوم کسان چې په دوامداره توګه د سټرس کمولو لپاره یوازېتوب اختیار کوي، بدن یې له سټرس سره د انعطاف ځانګړنه پیدا کوي او په دې خلکو کې له نورو سره خواخوږي او مهرباني زیاتیږي. داسې یوازېتوب اختیار کول چې انسان په اوسمهال کې وي نو په انسان کې احساساتو ته غبرګون کموي او دا چاره د بدن په هغو برخو د فعالیت په کمولو کوي چېرې چې منفي احساسات ثبت کیږي او هغې برخې کې فعالیت زیاتوي چېرې چې مثبت احساسات ثبت کیږي. په انسان کې له فکر کولو مخکې چټک غبرګون هم کموي، چټک غبرګون ته "مقاومت یا تېښته" هم وایي او په دې چارې مونږ کې ارامتیا زیاتوي، مونږ کې دا وړتیا پیدا کوي چې د فکر پر بنسټ خپله خوښه ولرو او هر چاره مو حالت سره مقاومت او یا له حالت تېښته نه وي. په اوسمهال کې د اوسېدنې لپاره یوازېتوب اختیار کول زمونږ زهن ته دا ور زده کوي چې هغه څه ووینو کوم چې زمونږ چار چاپېره تېریږي، د چار

ketabton.com - The Digital Library

چاپېره پېښو په اوس مهال کې لیدل ژهن د ستونزو داسې حل لارې لټولو ته اړ کوي له کومې سره چې نوښت رامنځته کیږي، زمونږ ژهن د نویو نظرونو موندلو او منلو ته اړ کوي.
په اوسمهال کې اوسېدنه په اوسمهال کې پام بوختول دي او پرته له قضاوته یې منل دي. په اوسمهال کې اوسېدنه او یوازېتوب اختیار کولو باندې ساینس هم ځېرنې کړي او د خوښ اوسېدو د ادامې لپاره یې اړین ګڼلي. په اوسمهال کې د اوسېدو لپاره خلک ډېر تخنیکونه کاروي. هر انسان ممکن خپله طریقه وکاروي. اړینه داده چې انسان خپل ژهن اوسمهال کې وساتي او له چاپېریال سره واوسي.

په ۱۹۷۹کې پروفیسور جان کبات زېن په طب کې ، په اوسمهال کې د اوسېدنې کارول پیل کړل او زیاته یې کړه چې اوسمهال کې اوسېدل او یوازېتوب اختیار کول په دواړو اروایي او فزیکي علایمو کې ښه والی رامنځته کوي. ډاکټر ګولمېن وایي، "له ځانه خبر کسان په ارادي توګه عمل کوي، عمل یې پېښو ته غبرګون نه وي." په اوسمهال کې اوسېدنه مونږ ته دا را زده کوي چې ځرنګه فکر وکړو او کوم فکر ژهن کې پرېږدو او کوم پرېنږدو. زمونږ د فکر طریقه زمونږ تقدیر جوړوي که مو د فکر طریقه ګډه وډه او د ژهني روغتیا ګوابنونکې وي نو تقدیر مو هم هماغسې وي لکه ګډ وډ ژهن کې فکرونه.

په هره ټولنه کې کلتور او مذهب رول لري، دواړه په لوړه کچه کنټرول کوونکی منظم جوړښت لري او د هرې ټولنې په لویه برخه حاکم وي. خو ساینس هم د کلتور او مذهب په ځېر د ټولنې کنټرول کوونکی دی. ساینس هم مونږ ته وایي چې څه وخورو او څه ونخورو، کوم درمل وکارو، ځرنګه فکر وکړو، څه ډول جامې واغوندو، ځرنګه خبرې وکړو، څه مطالعه کړو، چا ته رایه ورکړو، له چا سره واده وکړو او څومره بچیان ولرو. د ټولنې په نورمونو کې تل مونږ د خپل فکر، بدن او ژهن د استقلال او ازادي په هڅه کې یو.

ډېرې انسانان هغه څه کوي کوم چې مخکې ترسره شوي وي، په ترسره کولو کې یې د منطق په اړه له خپل ژهن څخه پوښتنه هم نه کوي. د دې لپاره د یوې وړې انجلۍ کیسې ته پام وکړئ کومې چې خپله مور په پخلنځي کې د پخلي پر مهال ځارله.

مور به یې اوونۍ کې یو ځل غوښه غوړو کې سره کوله، په کړایي کې تر اچولو مخکې به یې د غوښې یو څنګ او بل څنګ پرې کوه او بیا به یې غوړو کې اچوله. ډېر کلونه تېر شول انجلۍ لویه شوه او واده یې وکړ. یوه ورځ یې له خپل مېړه سره غوښه سره کوله نو د غوښې یو بل څنګ یې پرې کړ او بیا یې په کړایي کې واچوله نو مېړه یې پوښتنه تري وکړه چې ولې دا دي ولي داسې وکړل ؟ یوه دقیقه یې له ځان سره فکر وکړ بیا یې مېړه ته ځواب ورکړ "نه پوهیږم چې ولې خو مور مې ډېره ښه اشپزه وه او هغې به ډېرې وخت همداسې کول نو فکر کوم چې سم کار به وي." څو ورځې وروسته د مور کره ولاړه او له مور یې پوښتنه وکړه چې ولې دې غوښه یو بل اړخ کې تر پخولو مخکې پرې کوله ؟ مور یې ورته ووېل "ځکه چې پلار دې داسې غوښه راوړله کوم چې پراخه نه وه او بونټۍ وه د پراخېدو لپاره مې پرې کوله".

مونږ انسانان د ژهن له ملتیا پرته په ژوند کې د راتلونکې په لور ګامونه اخلو او د یو څه کولو یا نه کولو لپاره له ځان څخه د ولې پوښتنه نه کوو.

ketabton.com - The Digital Library

په انګرېزۍ کې (consumerism) د کارونکو یا مصرفونکو د ګټو ساتنې او ودې ورکولو ته وایي. تولیدونکي مونږ د اعلاناتو په بې کچې مالوماتو بمبار کوي او په فعاله توګه مو دې ته هڅوي چې تر پخوا نوی، لوی، ښه، ځلېدونکی او ډېر وغواړو. دا چاره مونږ پای کې ډېر زیات سترې کوي ولې او څرنګه مو سترې کوي ؟ ډېری خلک د اېلون ماسک او داسې نورو خلکو په څېر نامتو څېرې ګوري او هغو مالوماتو پسې ټولنیزې رسنۍ ګوري کوم چې ستاسې د هېڅ درد لپاره نه دوا کیږي، دا چاره مو دې ته اړ کوي چې تاسې د نورو په څېر جامې واغوندی، د نورو په څېر کارونه وکړی، د نورو په څېر خبرې او اکتونه وکړی، د نور په څېر باور ولرئ او له دې ټولو د خپل ځان هویت جوړ کړی داسې هویت کوم چې تاسې نه یاستی. د همدې چارې لپاره تاسې له ځان پېژندلو تېښته کوی، د ځان په څېر له اوسېدلو تېښته کوی او پای کې مو دا چاره دومره سترې کړي چې بلاخره په دې پوه شی چې نه د خلکو په څېر شوې نه د ځان په څېر، نه خلک خوښ دي او نه هم ته خوښ یې.

له پورته حالته د ځان ژغورنې لپاره "زه یې باید وکړم" په "زه یې خوښوم" بدل کړئ. که چېرې زمونږ خوښه د یو څه کول یا نه کول شي نو فکر له کړنو سره ملتیا کوي او زهن مو د تکراري کړنو په ځای د خلاقیت لپاره نوې لارې چارې لټوي.

که تاسې په اوسمهال کې د اوسېدو لپاره یوازېتوب اختیار کړئ نو زهن ته مو د خوښې لرلو طریقه ورزده کولای شی، په اوسمهال کې د پاتې کېدو طریقه، د قضاوت نه کولو طریقه او د همدې لپاره د خپلې خوښې لرلو طریقه. د خلکو په څېر د ژوند نه کولو طریقه یوه ببلګه لاندې وګورئ چې تاسې فکر کولو ته اړ کوي او فکر مو خوښې لرلو ته لار هواروي.

–د خلکو په څېر خواړه نه خورم، داسې لارې پیدا کوم چې خواړه مې په مناسبه طریقه روغتیا ساتونکي کړم.
–د خلکو دودونو ته لمړیتوب نه ورکوم، هغه څه ته لمړیتوب ورکوم چې زه یې غواړم.
–د نورو خلکو فکر ته ښه ښکارېدونکی وزن نه جوړوم، بلکې نورمال وزن د خپلې روغتیا لپاره ساتم.
–که زه د هر څو کالو یم، خپل عمر عیب نه ګڼم.
–خپلو فکرونو ته پام کوم او د منفي فکر له پلي کولو ډډه کوم، د منفي فکر پلي کولو ته د ټولنې د نورمونو نومونه نه ورکوم او ویاړ نه تري جوړوم لکه بل ته د زیان اړولو ته د غیرت نوم ورکول.
–د ټولنې په څېر پیسو پسې یوازې مندې نه کوم، د ژوند ممکن کولو تر څنګ پوهې زیاتولو ته هم هر عمر کې لمړیتوب ورکوم.
–په خپل مسلک کې د دندې ترڅنګ نورو زدکړو هڅه کوم.
–خپلو بچیانو ته د پوهې زمینه برابروم او هغه څه ته یې نه اړ کوم چې زه غواړم، د فکر کولو حق ورکوم.
–مور او پلار د هغو ټولو لپاره ښېنم چې زما د خوښې خلاف یې په ما کړي، زهن ته دا وایم چې ممکن دوي زما لپاره په کمه پوهه، زاړه فکر ښه راتلونکي غوښتله.
–په خپلو همکارانو د برید په ځای، ښه چلند ورسره کوم.
–د هر کس او هر حالت په اړه مثبت فکر کوم، زهن کې د هېڅا او هېڅ حالت په اړه منفي تعریف نه کوم.

ketabton.com - The Digital Library

–په خپل ژوند کې د هر څه مسولیت په خپله اخلم، خپل مسولیتونه د نورو په وړو نه بار کوم.
–له سګرټ څکولو، نسوارو اچولو او له درملو خوړلو ډډه کوم.
–نڅا، لامبا، منډه، فوټبال، کریکټ او داسې نورو سپورتونو ته مخه کوم.
–خپلو بچیانو باندې نیوکې نه کوم، که چېرې یې کارونه زما د خوښې په څېر نه وي له وهلو ډبولو، توهین کولو یې ډډه کوم.
–په نورو پسې خبرې نه کوم.
–په خپل ژوند کې د هرې پېښې پړه په نورو نه اچوم.
–د نورو د مثبتو کړنو ستاینه کوم.
–هغه څه چې زه یې نشم بدلولی ورسره له لاس ګرېوان کېدو ډډه کوم او هماغسې یې منم لکه چې دي.

کوم څه چې ستاسې ژوند کې پېښیږي تاسې یې ۱۰۰ % مسول یاستی، کوم څه چې نه دي پېښ شوي تاسې یې د نه پېښېدو ۱۰۰ % مسولیت په غاړه لرى. په دې مانا چې ژوند کې ټولې پېښې رامنځته کېدل ستاسې د فکر له کارولو او نه کارولو سره تړاو لري.

کار او ژوند

مونږ کار د دې لپاره کوو چې د ژوند د هرې برخې اړتیا پرې پوره کړو. هر ډول اندېښنې ته د حل لار پیدا کړو. د کار په عاید کورنی ژوند یا شخصي ژوند جوړو. د کار عاید د ژوند د هر پړاو نه په بریالۍ توګه د تېرېدو لپاره کاروو. د همدې موخې لپاره هره ورځ خپله انرژي کاروو او بیا ځلې ځان په انرژي ډکوو. که چېرې د کار او ژند ترمنځ مو وخت کې توازن نشته وي نو لمړی دا چې زمونږ موخه ژوند کول دي، د وخت له تېرېدو سره به دا درک کړو د څه لپاره چې کار کوو نور یې نلرو، او دا درک به مو له انرژي خالي کړي، په بله مانا د کومې موخې لپاره چې کار کوو نور به دا موخه نشته وي او یا به بې ودې پاتې وي او دې چارې به زمونږ د بیا ځلې په انرژي د ډکېدو مخه نیولې وي.

د کار او ژوند ترمنځ توازن جمله کې، کار د ژوند متضاده مانا نلري بلکې کار هم د ژوند یوه برخه ده. خو که چېرې یوازې د ژوند یوې برخې ته پام وکړو او نوره لویه برخه لکه کورنۍ، ټولنه، کلتور او داسې نور له پامه وغورځو نو ژوند به مو نیمګړی وي. د کار او ژوند ترمنځ توازن په دې مانا ده چې له کار وروسته څه تر سره کول امکان لري ؟ په دې مانا چې ژوند له دوه عناصرو جوړ دی کار او له کار وروسته ټولنیز ژوند او د دواړو ترمنځ همغږۍ او توازن ته اړتیا ده. د یو عنصر نوم مسلکي ژوند دی د بل عنصر نوم شخصي ژوند دی.

ډیر خلک د دواړو ترمنځ پوله نلري او دواړه تري له یو بل سره ګډ شوي وي کوم چې د وخت له تېرېدو سره ناوړه پایلې لرلای شي. د بېلګې په توګه له کاري ساعتونو وروسته ایمیلونه ځوابول، د رخصتي په ورځ پرېزنټېشن جوړول؛ ځینې خلک برعکس په کاري ورځو کې شخصي کارونه پر مخ وړي، په کار ځای کې له کورنۍ سره چټ کول، ټیلیفوني خبرې کول، د کار وخت کې شخصي پیغامونه کتل او لیږل.

ketabton.com - The Digital Library

که چېرې د دواړو ترمنځ توازن شته وي نو د اوږدمهاله ستړس مخنیوی پرې کیدای شي، له کار او شخصي ژوند څخه خوند اخیستو ته وده ورکول کیدای شي او بیا ځلې انسان د دواړو لپاره ځان په انرژي ډکولای شي.

مخکې تر دې چې د کارو او ژوند ترمنځ توازن باندې خبرې وکړو ځینې مالومات ته کتنه کوو تر څو په دې موضوع سم پوه شوو.

نړیوالتوب
–نړیواله سیالي کې زیاتوالی
–د تولید د دوران په موده کې لنډوالی
–نړیوالې پروژې، نړیوال کار کوونکي
–په ټوله نړۍ کې کار کوونکي لرل
–نړیوال ټرانسپورټ او د تولید د وېش لپاره نړیوال چینلونه
–په ټوله نړۍ کې ځانګې لرل

ډیموګرافیک تکامل
–د زیات عمر لرونکو کار کوونکو په شمېر کې زیاتوالی
–د تفاوت اخیستلو لپاره د مودې اوږدېدل
–د کمو اولادونو زېږولو له امله په ځینې هیوادونو کې د کار کوونکو نشتوالی

نوې ټکنالوجي
–د ډاټا لاین کارونه، مبایل، رادیو او سټلایټ
–د ربوټ او سایبورګ ټکنالوجي کارونې زیاتېدنه
–د نانوټکنالوجي کارونې زیاتېدنه
–د وېشل شوي لیجر ټکنالوجي ته نوره وده ورکول، د لیږدېدونکو توکو محفوظ تعقیب ممکن کول
–د بلاک چېن سیستم ته وده ورکول، له سایبیري برید یې محفوظ ساتل

ډیجیټلي کېدنه
–د ډیجټلي ابزارو کارېدنه
–د انټرنټ کارېدنه کې زیاتوالی
–د اوتومات پوهې خپرونې لپاره د مصنوعي زیرکتیا کارېدو کې زیاتېدنه
–هولوګرام
–له واټن د کمپیوټر کارونه

پورته ټول یاد شوي بدلونونه په دواړو مسلکي او شخصي ژوند کې بدلون رامنځته کړی. د کار کوونکو او د کار د مالک لپاره یې نوې غوښتنې او اړتیاوې زیاتې کړې او د کاري او مسلکي ژوند په توازن یې خپل اغیز لرلای. د کار مالکان داسې کار کوونکي لټوي کوم چې مسولیت په غاړه

ketabton.com - The Digital Library

اخیستی شي، په مستقله توګه فعالیت کولای شي، په ټیم کي د کار وړتیا لري، د همکاري کولو وړتیا لري، وخت په مناسبه توګه مدیریت کولای شي، د نوي زدکړې لپاره لیواله وي، په سافټویر او ای ټي کي مالومات لري، د پربکړو د بهیر په اړه پوهه لري، د مدیریت په اړه پوهه لري او په نورو ژبو پوهیږي.

د سټرس یو لامل دا دی چي چارې په خپل وخت سرته ونه رسیږي او کار کوونکي له کاري ساعتونو وروسته هم کار ته ادامه ورکوي تر څو موخې ته ورسیږي. د دې لپاره باید ټول هغه بهیرونه کوم چي وخت ضایع کوي په ګوته شي او سمون پکي راوستل شي.

د ځان مدیریت
–موخې ټاکل کومې چي یوازې مانا لرونکي نه وي بلکي په حقیقت بدلېدونکي حقیقي هم وي
–چارې پېژندل او له موخې سره ټراو ورکول
–لمړیتوبونه پېژندل
–د ځان کنټرول
–د موخې لپاره پلان لرل
–انګېزه

کله هم چې تاسې له کار ځایه بهر ووتلی نو یوازې محدود چارو کې مه بوخت کیږئ. داسې اداري پیدا کړئ یا یې خپله بنسټ کیږدئ کومې چې د ژو ژغورنه کې مرسته کوي، د ژو د روغتیا پالنه کوي، له بې وزلو خلکو سره مرسته کوي، ټولنیز وړیا خدمتونه ترسره کوي، د ماشومانو د حقونو خوندیتوب ته کار کوي، د کېوالو حقونه ساتي او مرسته ورسره کوي. له دې پرته کولای شی د سپورت کلبونو کې داخله وکړی. د طبیعت ساتنې او پراخونې کې ونډه واخلی.

کتاب اخیستلو، لوستلو او بل ته د کتاب ډالۍ کولو لپاره وخت وټاکئ. ساینسي مستند لنډ له ۴۰ دقیقو تر ۶۰ دقیقو پورې ویډیوګانې وګورئ. له ملګرو یا کورنۍ سره که چېرې ماشومان لری نو له ماشومانو سره بهر د قدم لپاره ولاړ شئ. هر ورځ یوه چاره په تکراري ډول مه ترسره کوئ بلکې مهال وېش ورته جوړ کړئ او بدلون پکې راولئ.

یوه ورځ د خپل ځان، کړنو د تفکر لپاره وټاکئ او یوازېتوب پکې غوره کړئ. د یوازېتوب پرمهال له ځان دا ډول پوښتنې وکړئ او خپلو پوښتنو ته ځوابونه پیدا کړئ : ما څرنګه او له څه تجربه ترلاسه کړه ؟ څه مې خوښوي، بیکاره وخت کې یې کول امکان لري ؟ څه مې خوښیږي، څه مې نه خوښیږي ؟ په څه کې ښه یم او په څه کې څه ډول ستونزې لرم ؟ بریاوې او ماتې ؟ زما کمزوري ټکي او وړتیاوې ؟ د اوسني حالت نه د مخکې تلو لپاره څه کول اړین دي ؟ نور په ما کې څه خوښوي څه نه خوښوي ؟ په اړیکو کې ما ته څه اهمیت لري ؟ د ځینې حالتونو د مخنیوي لپاره زه څه کولای شم ؟ کومې تجربې مې کړي پایلې یې څه وې ؟

ځانته احترام
د خپل ځان قدرداني کولو ته وایي. که چېرې تاسې له خپل ځان څخه نا راضه اوسی نو هېڅکله خوښ ژوند نشی لرلای. که چېرې تاسې ځانته احترام ونلری نو په دوامداره توګه به مو زهن کې دا

ketabton.com - The Digital Library

وي چې نور به ستا په اړه څرنګه فکر لري. دا ډول خلک تل له نورو په تېښته کې وي. که چېرې تاسې خپلې نیمګړتیاوې ومنی او خپلې وړتیاوې هم وپېژنئ د نورو په لید خپل ځانته احترام جوړ نه کړئ نو له ځان سره به مو ښیګړه کړې وي.

څرنګه ځان په یو فعال کس بدلولای شو ؟

په انګریزۍ کې دوه کلیمې (proactive and reactive) مختلفې مانا ګانې لري. د (proactive) مانا "یو کس، پالیسي یا کړنه کوم چې یو حالت کنټرول کوي او دا کنټرول د پېښې د رامنځته کېدو ته په غبرګون نه کوي بلکې خپله پېښې رامنځته کوي او کنټرول یې کوي." د (reactive) مانا "یو محرک یا پېښې ته غبرګون ښودونکی دی، په دې مانا کله چې یو څه په خپلسر پېښ شي غبرګون ورته ښي".

فعال کس داسې کس ته وایي چې مخکې تر پېښېدو عمل کوي. فعال کس اوسمهال کې فعالیت کوي تر څو په راتلونکي کې هرې پېښې ته چمتو او پرې برلاسی وي. ډېرې وخت راتلونکې په خپلو کړنو هغسې بدلوي لکه څرنګه یې چې غواړي. کوم کسان چې ډېر فعال وي تل په راتلونکې کې د فعالیت، پروژو، پېښو، ستونزو او د اړتیاو په اړه فکر کوي. د راتلونکې لپاره موخې ټاکي او د ترلاسه کولو هڅه یې کوي. د چارو او موخې لپاره ټاکل شوي ضرب الاجل ته د مرستندویه پراو نظر کوي او، د موخې ترلاسه کولو لپاره ټاکل شوي وخت ته د سټرس د سرچینې یا خنډ په نظر نه ګوري.

فعال کس تر هر چا د وخت ښه مدیریت کوونکی وي. په راتلونکې کې یې د ټولو موخو د ترلاسه کولو لپاره وخت ټاکلی وي، د ملاقاتونو لپاره یې وخت ټاکلی وي، هغو چارو ته یې لمړیتوب ورکړی وي کومې چې د موخې ترلاسه کولو په لور اغیزمن ګام وي. ډېر کم وخت سټرس حالت کې وي ځکه چې تل یې د یوې چارې ترسره کولو لپاره تر هغې ډېر وخت ټاکلی وي په کوم کې چې چاره ترسره کېدای شي.

فعال کس اوسېدنه یوه وړتیا او یو چلند دی، د کولو طریقه ده، د فکر کولو طریقه ده، کله هم چې سره یو ځای شي فعال کس کېدنه ده. – کریسي سیویک

پېښو ته د غبرګون ښودونکي کس فعالیت نوي رامنځته شوي حالت ته عکس العمل وي. تل بې نظمه وي ځکه چې رامنځته شوي حالت کې بوخت وي او د ډیجیټلي اسنادو یا کاغذي اسنادو د تنظیم لپاره وخت نلري، د یوه سیستم جوړولو او پلي کولو لپاره وخت نلري. ډېر وخت یې د توکو په لټولو او د ورقو په اړولو تېریږي. کار ځای کې یې هر څه ګډوډ پراته وي او د هېڅ لپاره ځای نه وي. په راتلونکې کې یې هېڅ کړنې ته په وخت او مهال وېش کې لمړیتوب نه وي ورکړی. تل په اوسمهال کې په بېرنیو چارو کې بوخت وي.

پېښو ته غبرګون ښودونکی کس د ستونزو حل کوونکی وي، له ستونزو تېښته نه کوي. تل منتظر وي چې یو څه پېښ شي او پېښې ته د غبرګون لپاره په فعالیت پیل وکړي. د دې ډول خلکو ډېرۍ شمېر په دې اند وي چې په سټرس کې ښه کار کولای شي په خپل بدن کې د ادرېنالین او کورټیزول له

ketabton.com - The Digital Library

لوړې کچې خوند اخلي خو د وخت له تېرېدو سره يې ستړس په روغتيا، ارام او کاري توليد بد اغيز کوي.

د دواړو ترمنځ توپير : د فعال کس د زهن يوه پښه په حال کې وي بله په راتونکې کې او پېښو ته د غبرګون ښودونکي د زهن دواړه پښې د اوسمهال په ستونزو کې نښتې وي. يو يې خپله دنده او چارې کنټرول کړې وي خو بل يې برعکس دندې او چارو کنټرول کړی وي. يو يې د هغو ستونزو په مخنيوي بوخت وي چې هېڅکله بايد نه واى رامنځته شوې او بل يې د چارو پر مخ وړلو بوخت وي. يوې د ملاقاتونو په ترسره کولو بوخت وي بل يې د ملاقاتونو د غېر حاضرۍ په ترميم بوخت وي.

د ستړس لاندې انسان ښه کار نه کوي بلکې تېز کار کوي او کار کې تېزوالی يې د هېرېدو او تېروتنو لامل کيږي.

فعال کس د پېښېدو په انتظار نه وي بلکې هر څه خپله پېښوي. هر څه چې پېښوي له پېښولو مخکې يې پايلې، خطر، ګټه، فرصت، ممکن بدلون ارزولی وي او په دې چارې يې ځان له بې ضرورته بوختيا ژغورلی وي.
د فعال کس اوسېدنې بېلګې
ډېرى خلک د دندې موندلو لپاره پېښو ته د غبرګون ښودونکي کس طريقه کاروي. تر هغې منتظر وي چې يو پوسټ په ورځپاڼه، انلاين ويبپاڼه کې خپور شي او بيا دوي دندې ته درخواست وکړي. دندې ته په درخواست کې بايد له هغو نورو کسانو سره هم سيالي وکړي کومو چې همدې دندې ته خپله سي وي ليږلې. په دې کې ډېرى کسان حتا تر انټرويو يا مرکې پورې هم نه رسيږي.

برعکس فعال کس دې ته انتظار نه کوي چې له پوهنتون فارغ شي دندې ته اړتيا پيدا کړي او بيا دندې ته منتظر شي تر څو يو پوسټ طرحه شي او فعال کس خپله سي ورته پوسټ کړي، فعال کس له پوهنتون فارغېدو مخکې په خپله رشته کې دنده لټوي. فعال کس مخکې تر دې چې دندې ته اړتيا پيدا کړي په هره اداره کې د کار پوښتنه کوي او بلاخره په خپله ځانته يې د يو پوسټ طرحه کېدو لامل کيږي.

که چېرې دنده کې مو خلک او يا معاش د ستړس لامل وي نو دې ته انتظار مه کوئ چې ستړس مو ناروغ او بيا له دندې لاس په سر شی. ځکه چې:

"ته هغه څه نشې بدلولای کوم دې چې کړي وي خو هغه څه بدلولای شې چې تر اوسه دې نه وي تر سره کړي." – سوز اورمان

د دندې لټولو پر مهال د فعال کس طريقه وکاروئ او د هغو ادارو نومړ جوړ کړئ د کومو لپاره چې تاسې کار کول غواړی. د اداري له هغه مدير سره اړيکه کې شئ کوم چې په دنده ګمارنه کوي او دا ورته ووايئ چې ستاسې پوهه او تجربه د اداري لپاره ولې او څرنګه ګټوره ده.

"هېڅ مه کوه، هېڅ نه پېښيږي، که يو څه وکړې نو يو څه پېښيږي." – بينجامين فرانکلين
د فعال کس عادتونه

ketabton.com - The Digital Library

فعال کس خپلو اووه عادتونو ته وده ورکوي تر څو له نورو سره توپير ولري:

۱ – په راتلونکي کي د ټولو پېښېدونکو پېښو، پروژو او چارو لپاره چمتوالی نیسي.
۲ – خپلو ژمنو ته پابند وي.
۳ – انتظار نه کوي، وړاندوینه کوي.
۴ – د خپل وخت په کارولو کنټرول لري.
۵ – د ښېرته را په یادولو وړتیا باندې کار کوي.
۶ – د تجربې په زیاتولو خپل ژوند کې ښه والی رامنځته کوي.
۷ – د فعال کس اوسېدنې چلند ته ادامه ورکوي.

د نفوذ کولو او هڅونې وړتیا

۱ – نفوذ کول او هڅونه د خبرو اترو یو شکل دی
د انسانانو هر ډول فعل او انفعال د خبرو اترو یو شکل دی. په سوداګریزه نړۍ کې، د اغیزمنو خبرو اترو له لارې له نفوذ او هڅونې پرته هېڅ هم نشي ترلاسه کېدای. که چېرې د نړۍ تر ټولو بریالۍ سوداګرۍ په اړه څېړنې وکړی نو د بریا راز یې تل د نفوذ کولو او هڅونې وړتیا وي. تاسې به په دې پوه شی چې د خبرو طریقه کې، د خبرو ښې طریقه کې د اغیزمنو خبرو اترو له طریقې سره لوی توپیر موجود دی. کوم کسان چې د اغیزمنو خبرو اترو وړتیا لري یوازې په دې نه پوهیږي چې له نورو سره څرنګه خبرې وکړي بلکې په دې هم پوهیږي چې د خبرو له لارې په نورو کې څرنګه نفوذ وکړي او څرنګه یې یو څه ته وهڅوي. د اغیزمنو خبرو اترو وړتیا د وړتیاو لویه ټولګه ده کومه چې هر عام کس نلري. د وړتیاو دا ټولګه زده کیږي او تمرین کیږي.

ځینې خلک په نورو کې د غوړه مالي یا برید کوونکي چلند له لارې نفوذ کوي، دوي ممکن وخت نا وخت د نورو توافق یا هوکړه ترلاسه کړي خو د هوکړې لاندې ممکن غیرې فعال یا غیر مسقتیم مخالفت موجود وي کوم چې په ټیم وروسته خپل اغیز لرلای شي. په نورو کې نفوذ او یو څه ته هڅول هغه وخت په سالمه توګه امکان لري کله چې ستاسې نظر د تعقیب او پلي کولو ارزښت ولري، تاسې خپل نظر ته په غوړه مالی یا برید کوونکي چلند ارزښت نشی وربښلی. د اغیزمنو خبرو اترو وړتیا لرونکی کس په دې پوهیږي چې یو کس د څه اورېدو ته اړتیا لري، په څه باور کولو ته اړتیا لري، د څه لیدو ته اړتیا لري تر څو نفوذ پکې امکان ولرلای شي او یو څه کولو ته وهڅول شي. د دې وړتیا لرونکي کسان په دې فکر نه کوي چې څه باید څرنګه ووایي بلکې په دې فکر کوي چې نور خلک د څه اورېدو ته اړتیا لري.
په وړتیا د نورو کنټرول یا اداره کول یا هم لاسوهنه کولو له نفوذ او هڅونې سره توپیر

ځینې خلک په دې اند دي چې نفوذ او هڅونه لاسوهنه او یا په وړتیا د نورو کنټرول دی. دا خلک د لاسوهنې منفي مفهوم په زهن کې لري. د لاسوهنې مانا په خپله خوښه او خپلې ارادې په یو څه کې بدلون دی. لاسوهنه هغه وخت یوه منفي چاره ده چې بل ته د زیان اړونې له لارې د خپل ځان په ګټه یو څه کې بدلون وي. په نورو کې د نفوذ او هڅونې موخه تل مثبت هدف لري. د بېلګې په توګه که چېرې مو یو همکار منفي چلند لري تاسې یې د چلند بدلولو هڅه کوی نو په ډېره روښانه توګه د

ketabton.com - The Digital Library

خبرو اترو له لارې په دې کس کې نفوذ کوی او د چلند بدلولو ته يې هڅوی. د دې لپاره بايد تاسې په دې پوه اوسی چې چلند يې په ټيم او موخې څه ډول اغيز لري او دا کس څه اوربدو ته اړتيا لري تر څو يو څه کولو ته وهڅول شي، دا ټول بايد په مثبته او روښانه توګه بيان شي.

د نفوذ کولو او هڅونې لپاره اړيکې جوړول

د نفوذ کولو لپاره سالمې اړيکې جوړو تر هر څه اړينه چاره ده. تاسې زهن کې فکر وکړئ چې يو کس مو خوښ او بل کس مو نه وي خوښ نو تاسې د کوم يوه لخوا نفوذ کول او يو څه ته هڅونه منی ؟ همداسې که يو کس سم پېژنی او بل تر اوسه نه پېژنی نو د اشنا او که نا اشنا کس لخوا نفوذ کول او يو څه ته هڅونه منی ؟ ټول انسانان لمړی يو کس سره د اړيکو په جوړولو اشنا کيږي او له هغې وروسته توافق يا هوکړه ورسره کوي. اړينه نه ده چې اشنا کس مو بايد د نړۍ تر ټولو خوښ کس وي تر څوه هوکړه ورسره وکړای شو.

–کله هم چې چا سره خبرې اترې کوی نو ارام اوسئ

–په دې ځان ډاډه کړئ چې د خبرو له لارې مو موخه، ارزښت او يا مطلوبه پايله شريکه کړې يا بيان کړې

–داسې احساس ولرئ چې بل کس تاسې اوربدلي ياستی

–بل کس ته خبرو کې احترام ولرئ او بېرته ترې د احترام تمه ولرئ

۲ – د پيغام استولو مخنيونکي خنډونه

د خبرو اترو په هنر کې د پيغام رسولو مخنيونکي خنډونه مختلف کلتور، مختلفې تمې، مختلفې تجربې، لرليد، د خبرو اترو مختلفې طريقې او داسې نور ډېر ... ګڼل کيږي. د خبرو اترو پر مهال ممکن تاسې له يوه خنډ سره مخ شی، ممکن له ټولو خنډونو سره يو ځای مخ شی. کوم کسان چې د اغيزمنو خبرو اترو وړتيا لري په دې پوهيږي چې پيغام لار کې يې پورته ياد شوي خنډونه هم موجود دي، د دې وړتيا په ټولګه کې يوه وړتيا داده چې د پيغام رسونې لپاره کس د دې خنډونو په لرې کې هم تجربه لري. له شک پرته چې خبرې اترې يو طرفه لار نه ده بلکې دوه طرفه لار ده او مقابل کس هم هڅه کوي تاسې ته خپل پيغام ورسوي او همداسې د مقابل کس د پيغام لار کې هم پورته ياد شوي خنډونه پراته وي. د اغيزمنو خبرو اترو د وړتيا په ټولګه کې دا هم شامل دي چې د مقابل کس په پيغام ځان په روښانه توګه پوه کړې. د دې لپاره چې خبرې اترې د نفوذ او هڅونې لپاره وکارولای شی په دې پوهېدل اړين دي چې پورته ياد شوي خنډونه يوازې په يوه ځای کې د پيغام رسېدو مخنيوی نه کوي بلکې په مختلفو ټکو کې د پيغام لپاره خنډ کيدای شي. د دې لپاره بايد د خبرو اترې په بهير سم ځان پوه کړو.

د خبرو اترو بهير:

۱ – د خبرو اترو سرچينه : د خبرو اترو سرچينه د پيغام ليږونکی دی. د دې لپاره چې ښه سرچينه واوسي نو اړينه ده چې پيغام مو روښانه وي. په دې بايد پوه واوسی چې د څه کولو لپاره بل هڅوی او ولې يې هڅوی. په هڅولو يې تاسې د څه ترلاسه کولو تمه لری. که برعکس وي تاسې بل کې نفوذ نشی کولای او يو څه کولو ته يې نشی هڅولی.

۲ -پيغام : هغه مالومات دي چې تاسې يې تر بل رسول غواړی. د مالوماتو رسولو کې اړين د مالوماتو لنډيز کول دي.

ketabton.com - The Digital Library

۳ – د پیغام کوډ کول : د پیغام کوډ کول د مالوماتو په یو ځانګړي چوکاټ، شکل یا بڼه کې بل ته د لیږلو بهیر دی. مالومات له لیږلو مخکې لیږلو ته د چمتو کولو بهیر دی تر څو یې ترلاسه کوونکی ستاسې پیغام باندې ځان پوه کړای شي. که چېرې مالومات کوډ نه کړل شي نو تاسې به مالومات لیږلي وي خو خپل پیغام به مو د مالوماتو له لارې بل ته نه وي رسولی.

د دې لپاره چې مالومات سم کوډ کړی اړینه ده چې تاسې فکر وکړئ چې بل کس باید په څه پوه شي. په دې لنډیز کې تاسې ټول مالومات راغونډ کړي تر څو مقابل کس ترې لوی انځوی تصور کړای شي ؟ کلتوري ژبې ته مو پام پکې کړی تر څو د ناسم پوهاوي لامل نشي ؟ د پیغام د کوډ کولو لپاره تاسې دې ته اړتیا لری چې په دې پوه شی چې مقابل لوری مو په څه پوهېدو ته اړتیا لري. د مالوماتو لپاره داسې ژبه کارول اړین دي چې مقابل لوری پرې پوهیږي. که چېرې د ژبې کارولو تفصیل ته سمه پاملرنه وکړی نو د نفوذ کولو او هڅونې ته به مو لار هواره کړې وي.

۳ – چینل : د پیغام رسونې لپاره لارې یا طریقې ته وایي. د خبرو اترو چینل ممکن یو بل سره مخامخ خبرې وي، ممکن د ټیلیفون له لارې وي، ویډیو کنفرانس، ایمیل او یا فکس وي. هر چینل خپلې ګټې او زیانونه لري خو د اړیکو جوړولو لپاره، د پیغام رسولو لپاره تاسې هر چینل کارولی شی.

۴ – د کوډ لرې کول : له پیغام ترلاسه کولو وروسته په پیغام د لوست له لارې ځان پوه کول، د اورېدو له لارې ځان پوه کول او یا په پوښتنې د نورو مالوماتو له لارې ځان سم پوه کولو ته وایي.

۵ – د پیغام ترلاسه کوونه : کله هم چې تاسې یو پیغام بل ته استوی، تر لاسه کوونکي له یو بل سره په نظر، تجربې او تمه کې توپیر لري او د نظر، تجربې او تمې له مخې پیغام ترلاسه کوي. اړینه ده چې ګروپ کې تر کلیدي کسانو پورې خپل پیغام رسولو ته پام وکړئ.

۶ – نیوکه او وړاندیز : د نورو لخوا نیوکه او وړاندیز ډېری خلک د دې لپاره کاروي چې ځان په دې پوه کړي چې پیغام یې څومره اغیزمن وو. له دې لارې د لیږل شوې پایلې ارزونه کوي. په خپلې وړتیا کې یې د سمون لپاره کاروي.
۳ – ستاسې زهن کې پیغام جوړېدل او د بل کس تر زهن پورې د پیغام رسېدل، د دواړو زهنونو ترمنځ د پېښو رامنځته کېدل : خبرې اترې د مالوماتو په ترلاسه کولو ترسره کیږي. کوم څه چې ستاسې زهن د سترګو او غوږونو له لارې ترلاسه کوي، تاسې یې په خپلو تجربو فلټر او تعبیر کوی او زهن کې له ترلاسه شوو مالوماتو مانا اخلی. د ببلګې په توګه تاسې د یو غسه کس مخ ته ګوری سملاسې زهن کې مانا ترې اخلی او بېرته د غسې، ویرې یا مقاومت په توګه غبرګون ورته ښیی. غبرګون مو مقابل کس ته ځواب وي. د نفوذ کولو او هڅونې وړتیا لرونکی کس په دې پوهیږي چې پیغام ته یې ستاسې غبرګون او ځواب څه دی.

د انسان زهن په دوامداره توګه بې شماره مالومات ترلاسه کوي. د مالوماتو ترلاسه کولو بهیر یا په ارادي توګه وي لکه د بل خبرو ته غوږ ایښودل، د کتاب لوستل او یا په غیرې ارادي توګه وي لکه د ګڼې ګوڼې اوازونه اورېدل. په دواړو حالتونو کې مغز په اسانۍ مالوماتو ته پروسېس نه ورکوي او

ketabton.com - The Digital Library

لامل یا خو مالومات اړین نه وي تر څو زمونږ پام جلب کړي او یا هم مغز نه غواړي بې کچې زیات د مالوماتو په پروسېس کولو بوخت شي.

د انسان مغز له پنځه لارو مالومات ترلاسه کوي د لید له لارې، د اورېدو له لارې، د لمس له لارې، د مزې یا خوند او بوي له لارې. په سوداګرۍ کې د مالوماتو او پیغام لیږلو لپاره د خوند او بوي طریقه هغه وخت کاریږي چې د خوړو یا عطرو سوداګري وي. نورې دري طریقې یې تقریبا هره سوداګري کاروي.

د انسان زهن فلټرونه لري او د ترلاسه کوونکو مالوماتو ته د پروسېس ورکولو لپاره یې کاروي. کله هم چې زهن مالومات ترلاسه کړي نو مانا کې یې بدلون رامنځته کوي او ممکن مانا یې د هغې موخې په څېر نه وي د کومې لپاره چې زمونږ زهن ته مالومات رالیږل شوي. ټولو مالوماتو ته د مانا ورکولو طریقه زمونږ د زهن له فلټرونو سره تړاو لري او هر انسان کې دا فلټرونه له بل سره توپیر لري. د دې فلټرونو له امله زهن لاندې درې چارې ترسره کوي:

–مالومات ډیلیټ کوي او د ډیلیټ کولو لامل یې مالومات "د منلو وړ" نه وي او یا "اړین" نه وي.
–مالوماتو ته انحراف ورکول، مالوماتو کې د مانا اضافه کول، د مالوماتو شکل بدلول
–عام کول، په داسې حالت کې زهن له مالوماتو سره اشنا دی او مخکې یې تجربه کړي. په داسې حالت کې زهن مالوماتو ته د پخوانۍ تجربې مانا ورکوي.

زمونږ فلټرونه مختلفې سرچینې جوړوي په دې سرچینو کې زمونږ ټولې تجربې شاملې دي. په دې کې ارزښتونه، باورونه، د تېر وخت تجربې، تعصب، احساس او چاپېریال شامل دي.

کله هم چې زهن د فلټرونو په مرسته له مالوماتو انځور جوړ کړي نو د تېر وخت له اشنا انځورونو سره یې پرتله کوي که چېرې مالومات نوي وي نو د نوي انځور په توګه یې ساتي. له دې وروسته تاسې مالوماتو ته غبرګون او چلند اختیار کوی. د مالوماتو ترلاسه کول، فلټر کول، مانا ورکول، غبرګون او چلند ورته اختیار کول که چېرې تاسې په دې پروسه سم ځان پوه کړی نو په نورو کې د نفوذ کولو او یو څه ته د هڅونې وړتیا ځان کې اضافه کولای شی.

۴ – د اړیکو جوړلو تخنیک

د خبرو اترو په طریقه مو پورته ځان پوه کړ چې څرنګه اړیکې جوړوي. اوس په دې باید پوه شو چې څرنګه د یو کس په احساس د خپل ځان په اړه اغیز لرلای شو کوم چې د نورو هڅونه کې مرسته کولای شي. دا ډول اړیکه جوړونه له نا خبره د ورته والي له احساس لرنې له امله رامنځته کیږي. کله هم چې تاسې له یو چا سره سملاسي اړیکه لرل احساس کړی لامل دا دی چې تاسې داخل کې فکر کوی چې په یوه نه یوه طریقه دا کس ستاسې په څېر دی.

له بل سره د ځان ورته ښودلو لپاره لاندې ټکي پام کې ونیسئ:

–د بل فزیولوجي ته ورته والی
–د بل غږ ته ستاسې د غږ ورته والی
–د بل ساه اخیستنې طریقې ته ستاسې د ساه اخیستنې د طریقې ورته والی
–مالوماتو کې ګډ ټکي ورسره لرل

ketabton.com - The Digital Library

–یو بل سره ګډې تجربې شریکول
–د ځواکمنې اړیکې لپاره شریک ټکي لټول

ښه چلند ښې پایلې لري

ډېرى خلک په خپل وخت کم کنټرول لري او ګمان کوي چې ژوند يې پېښو بوخت او کنټرول کړى. د دې خلکو ژوند په ریښتیا خلکو او پېښو نه وي کنټرول کړى بلکې یوازې دوي زهن کې په دې اند وي او له همدې امله په یوه موضوع زیاتې پوهې لپاره کتاب لوستلو ته هم وخت نلري. ډېرى خلک د حقیقي حالت ناسم انځور زهن کې لري کوم چې په چارو کې د ماتې لامل کیږي او څوک چې حقیقي انځور ویني بریا ترلاسه کوي. ډېرى خلک د وخت د مدیریت لپاره تخنیکونه، سیستمونه او نظرونه کاروي کوم چې دوېم ارزښت لري. د وخت د مدیریت لپاره لمړى ستاسې چلند دى کوم چې کار ځاى کې ستاسې اړیکې ښې کولاى شي، سټرس مو کموي، د مشري وړتیا درکې پیدا کوي، شخصي او مسلکي ودې کې مو چټکوالى رامنځته کوي، په روغتیا مو د بدو اغیزو مخنیوى کوي. چلند داسې څه نه دي چې تاسې يې لرى یا يې نه لرى، هر انسان کې موجود دى یوازې ستاسې د زهن ځواک وده ورکوي.

ډېرى کوم خلک چې تخنیکي دندې لري ټولنیز چلند يې د نورو په پرتله کمزورى وي لامل يې یوازې تخنیکي دنده پر مخ وړل دي کومې کې چې د نظر شریکول نه وي شامل. بریالى مدیر په دې پوهیږي او خپل ټیم ته يې هم ور زده کوي چې تر پوهې او وړتیا مثبت چلند اړین دى. په ډېرو ټولپوښتنو کې کاري ټیم تر ۹۴ % پورې مثبت چلند ته رایه ورکړي او نور ۶ % يې پوهې او وړتیاو ته رایه ورکړي. چلند کې صبر، استقامت، ژمنه، جرات، خوشبیني، باور هیله او داسې نور ډېر څه شامل دي.

"زه فکرونه نه تولیدوم، زما فکرونه مې تولیدوي".
–چارلز جکوبس

د پورته جملې مانا داده چې څه مې چې فکرونه دي زه هماغسې یم او هره ورځ د خپلو فکرونو په ځېر کیږم، که ښه یم او که بد یم دا ځکه یم چې یا بد او یا ښه فکر لرم. که تاسې په خپل فکر کنټرول ولرى نو خپل چلند کنټرول کولاى شى. ځومره چې تاسې د راتلونکې په اړه مثبت فکر ولرى همدومره په ژوند کې خندونه په اسانۍ مدیریت کوى.

ډاکټر ایډوارډ کریګن خپل کتاب کې لیکلي ته بد بینه به ولې زما ناروغ نه يې ؟ هرو مرو به يې ځکه چې تر خوشبینه کس ۱۹ % د مرګ له خطر سره ډېر مخ يې. ډاکټر ببرني همدا مطلب خپل کتاب داسې لیکلى چې زما هغه ناروغان چې د ژوند لپاره يې هیلې لرلې ۷۵ % د نا هیلو په پرتله د روغتیا چانس لره. مثبت چلند ستاسې د روغتیا او ژوند ساتنه کوي.

"مثبت کارونه له مثبتو فکرونو رامنځته کیږي".
–جو اوبن

ketabton.com - The Digital Library

تاسې خوښه لرى چې ووايى ګيلاس نيم خالي دى يا ګيلاس نيم ډک دى. فکر وکړئ ګيلاس مو ژوند دى، خالي برخه يې منفي فکر او نا هيليتوب دى او ډکه برخه يې مثبت فکر او مثبت چلند دى. اوس نو دا ستاسې لاس کې ده چې د ذهن تمرکز په خالي برخه کوى او که په ډکه برخه.

په انسان کې منفي چلند د دوامداره سټرس او کمزورې ايمنې سيستم لامل کيږي. د هارورډ پوهنتون سروې ښيي د منفي چلند لرونکو اکثريت له څلوېښت تر شپېته کلنۍ پورې ډېرې ناروغۍ نيسي. که له يوې ناروغۍ ښه شي بل روغتيايي حالت يې روغتيا ځپلې وي. منفي چلند له منفي تجربو رامنځته کيږي خو تاسې دا منفي تجربې په مثبت چلند هم بدولاى شى. تر څو تاسې خپل استعداد نلرى تر څو يې چې د لرلو فکر ونه کړى.

"ژوند يوه تحفه ده، دا به ډېره د خپګان خبر وي چې دا تحفه مو ترلاسه کړې وي خو د تحفې پوښ مو نه وي خلاص کړى او منځ مو نه وي کتلى".
–کېوېن ايم سي کارتي

که چېرې مو فکر مثبت وي نو موخې ته د رسېدو لپاره تاسې کې انګېزه پيدا کيږي. خو يوازې مثبت فکر لرل موخې نه ترلاسه کوي بلکې د فکر په چلند او فعاليت بدلول يې تر لاسه کوي. يوازې د هر څه د پېښېدو په هيلو لرلو هېڅ نه پېښيږي بلکې تاسې يې پېښوى. که چېرې يې تاسې پېښ نه کړى نو هر څه به په خپلسر پېښ شي او په خپلسر پېښ شوي ستاسې د فکر او هيلې په څېر نه وي ډېرى وخت ستونزې وي.

مثبت چلند تاسې کې دا وړتيا هم پيدا کوي چې نورو خلکو ته د دې اجازه ورنکړى چې په خپلو احساساتو مو کنټرول کړي او اغيزمنتوب ته مو ستاسې په احساساتو زيان واړوي. د بېلګې په توګه که مو يو څوک د توليد اخيستل رد کړي او يا هم شخصا په تاسې نيوکه وکړي نو نيوکه او يا رد کول په تاسې هېڅ اغيز نلري. نيوکې او رد کولو ته ستا خپل غبرګون په تا اغيز لري. نورو ته اجازه مه ورکوئ چې دا وټاکي چې ته بايد څرنګه احساس ولرې.

څرنګه خپل ځان کې مثبت چلند پيدا کړو ؟
خپل ذهن ته دا ووايئ چې تاسې څه غواړى. د نيورو ساينس څېړنې ښيي چې مونږ خپل ذهن کې په مثبتو خبرو بدلون راوستلى شو.

"يو کس هغه څه دى چې د ورځې اوږدو کې يې دا کس فکر کوي".
–رالف والدو ايمېرسن

ستاسې ذهن د ژوند په اوږدو کې باورونه جوړوي، دا باورونه له تجربو او د چاپېريال له نفوذ کولو جوړ شوي وي. که چېرې د يادو فکتورونو پايله منفي فکر او چلند وي تاسې يې د خپل ذهن په مديريت کولو په مثبت فکر او چلند بدلولاى شى. تاسې د دې وړتيا لرى چې د خپل مغز نيورولوجيکي سينګار کې بدلون رامنځته کړى. له همدې امله د فکر کولو لپاره خلک يوازې توب اختيار کوي. يوازې مو ذهني فکر په مغز اغيز نلري بلکې مغز مو په بدن خپل اغيز لري او بدن مو

ketabton.com - The Digital Library

په مغز خپل اغیز لري. که چېرې مو زهن ستاسي مغز ته مثبت فکر ووایي نو بدن کې د منفي احساساتو حس کېدنه کمیږي او بدن مو خوښ پاتې کیږي.

فکر په فعالیت بدلول د موخې او بریا ترلاسه کولو اجزا ګڼل کیږي. د فعالیت لپاره په مغز تکیه کوو او روغتیا لرونکی مغز تل د موخې ټاکلو، د ترلاسه کولو لپاره فعالیت ته چمتو وي.

"مخکې تر دې چې یو څه وکړې لمړی یې باید له ځانه د کولو تمه ولرې".
–مایکل جوردن

لکه څرنګه چې کمپیوټر د فعالیت لپاره په کارونکي تکیه کوي همداسې ستاسې مغز د فعالیت لپاره په تاسې تکیه کوي. که تاسې یې کارول ونغواړی او د فعالیت لپاره خپل فکر ورته بیان نه کړی نو مغز به هېڅکله هم ونه کاریږي. که چېرې یې ناسم وکاروی نو د کمپیوټر په څېر ویروس نیولی شي لکه ډیپریشن، لکه غسه او داسې نور... که مو چېرې مغز کې باورونه زاړه او له کاره لوېدلي وي داسې به وي لکه په ۲۰۲۱ کې د ۱۹۹۸ وینډوز په لپ ټاپ کې کارول.
انسان د مثبتو پېښو په پرتله منفي پېښې ژر وریادوي او په یاد کې یې په اسانۍ ساتي. مثبتې پېښې هغه وخت په اسانۍ زهن کې ساتلی شي کله چې احساسات ورسره مل وي. لکه له داسې کس سره د واده لمړۍ ورځ چې تاسې مینه ورسره لرۍ. کوم کسان چې په دوامداره توګه له منفي پېښو سره مخ وي او هر وخت یې تجربه کوي نو په زدکړې، حافظې، په پام او د هر څه په اړه په قضاوت یې اغیز لري. څېړنو موندلې چې هر ډول منفي دوامداره تجربې روغتیا ته زیان لري او هر ډول مثبت چلند د روغتیا ساتنه کوي. د انسان مغز د مثبتو پېښو په پرتله په منفي پېښو ډېر تمرکز کوي او ممکن لامل یې د بقا میکانېزم یا د خطر پېژندل او ځان تري ژغورل وي. څومره چې انسان خپل پام منفي پېښو ته اړوي همدومره ورته خطر ریښتینی ښکاري. که مو چېرې زهن ته اجازه ورکړی نو بې کچې زیاتو منفي پېښو ته به پروسېس ورکړي.

د مغز یوه برخه داسې پروګرام شوې چې فعالیت یې مونږ ژوندي ساتي. دا برخه خودمختاره ده او په خپلسر فعالیت کوي. لکه د خوب وخت کې ستاسې سږو ته د ساه اخیستنې امر کوي، زړه ته د ضربان د ادامې امر کوي. کله هم که تاسې خطر احساس کړی نو لمړی غبرګون ښیی او وروسته بیا فکر کوی. په دې پروګرام شوې برخه تاسې واک هم لرۍ ؟ د دې پوښتنې په ځواب دې بېلګه کې ځان پوه کړئ : تاسې له مار سره مخ شوی د مغز دا برخه مو د امیګدالا له لارې لنډه لار خپلوي، که چېرې امیګدالا له دې حالت سره اشنا وي نو سملاسي د مغز ساقي ته خبر لیږي او په انسان کې دا چاره د تېښتې یا مقاومت غبرګون فعالوي او د خطر زنګ وهي. ته مخکې له دې فکر وکړې ولې؟ نو سملاسي وروسته ټوپ وهي. که چېرې وروسته له تا پوښتنه وشي چې ولې دې ټوپ ووهه نو ستا ځواب به دا وي چې یا مار وو او یا ما فکر وکړ چې مار دی. خو تا مخکې له دې ټوپ وهلی چې په دې پوه شې چې په حقیقت کې مار دی. همدې چارې ته چټک غبرګون وایي. ډېرۍ خلک مخکې تر دې چې د یوه حالت په حقیقت ځان پوه کړي چټک غبرګون ښي او د ځان محفوظ ساتلو لپاره منفي حالت زهن کې انځور کوي. چټک غبرګون یې ممکن په حالت برید وي او یا له حالت تېښته وي. که چېرې په دې ډول طبیعي چټک غبرګون باندې خپل ژوند روان کړی نو تاسې به ډېر کم وخت مثبت فکر ولرۍ، د مثبتو احساساتو مخه به په بشپړ ډول ډب شوې وي.

ketabton.com - The Digital Library

"ستا خوښي ستا تقدير ټاکي، ستا قسمت يې نه ټاکي".
–جين نېډېچ

ډېرى خلک په ژوند کې د هر حالت لپاره يوازې په طبيعي توګه پروګرام شوې برخه کاروي او د مغز پريفرنټل کورټېکس برخې ته د منطقي فکر لپاره رجوع نه کوي. او يا هم مغز کې د مطالعې او تجربې له لارې کافي پوهه نه وي تر څو رجوع ورته وکړي او منطقي فکر ورځخه جوړ کړي. لاندې د يو کس د ريښتيني ژوند تجربې ته کتنه وکړئ.

زه له ۵۰ کالو د خبرو اترو مسلک او د سيمينار ليډر شپږ کې دنده پر مخ وړم. کله به هم چې زما شيټونو يا پانو ته د رايې له لارې د بدې درجه بندۍ نرخ ورکړل شو نو زما ټوله ورځ او مابنام به يې خراب کړ. سره له دې چې نورو شيټونو کې به د خلکو نظر مثبت وو زما زهن به منفي رايو بوخت کړى وو. زما خبرې کول خوښيږي خو د خبرو پر مهال به مې زهن منفي نظرونه رايادکړل. دې چارې تر هغو ادامه لرله تر کومې چې ما دا حقيقت ومانه چې زه په خپلو چارو ټول خلک نشم خوښولى. اوس چې کله هم په خپل ځان او يا وړتياو د نورو د خبرو له امله شک وکړم نو زهن مې دا عادت اخيستى چې د نا ارامه کېدو په ځاى په خپلو برياو او لاسته راوړنو تمرکز کوي. له ژوند مې دا زدکړل چې څومره زهن د منفي فکر لپاره کاروې همدومره په ستونزه کې نښلي او څومره چې مثبت فکر کوې نويو فرصتونو ته دې پام کيږي. د منفي تجربې پر وخت زه خپلې لاسته راوړنې او برياوې نه هيروم.

که چېرې نړۍ کې خوشبينه کسان نشته واى نو د بدبينه په ځان او ژوند او په هر حالت باندې د شک له بدبختي به پرده نه واى پورته شوې. ځېرنو موندلې چې خوشبينه کس که چېرې چارو کې مقاومت وکړي تل بريا ترلاسه کوي. بدبينه کس له مقاومت سره هم د ماتې په لور ګام اېښى وي.
بيا ځلې چوکاټ کې اچول د يو مفهوم، نظر يا توليد په مختلفه طريقه بيانولو ته وايي. کله هم چې د يوه حالت په اړه خپل نظر بدل کړو نو حالت هماغسې پاتې کيږي، يوازې حالت ته زمونږ نظر کولو کې بدلون رامنځته کيږي. همداسې کله هم چې تاسې ننګونکي منفي حالت سره مخ شى، تاسې کولاى شي حالت کې د زيان په ځاى د ګټې لټولو فکر وکړئ. په دې مانا چې د حالت حقيقت هماغسې پرېږدى لکه څرنګه چې وي يوازې د حالت په اړه خپل فکر او نظر کې بدلون رامنځته کړى. که چېرې دا چاره زده کړى نو ژوند کې له ډېرو منفي چوکاټونو هيله ښونکي فرصتونه جوړولاى شى.

"خوشبينه چلند ترلاسه کيږي، له مور او پلار څخه ارث نه وي، او ډېر خلک يې ترلاسه کولاى شي".
–الن لوى ميک ګېنېس

مارکېټ کې د پلورل کېدونکو خوړو سوداګر په خوړو داسې نه ليکي چې ۱۰% غوړ يا وازده پکې کارېدلې بلکې ليکي چې ۹۰% بې وازدې يا بې غوړو خواړه دي. ډېر خلک همبرګر د دې لپاره اخلي چې ۷۵% خواړه پکې بې غوړو وي. پلورونکى يې په خوړو نه ليکي چې ۲۵ % غوړ پکې دي. تاسې هم هر حالت کې په خبرو او فکر ورته بدلون رامنځته کولاى شى. خلک غوړو کې زيان وينې او که تاسې خلکو ته ووايى چې ۲۵ % غوړ پکې دي هر کس به له خوړو ډډه وکړي. ډېرى سوداګر د توکو په پاکټونو ليکي چې څلور په ۸ ډالره دي، داسې پرې نه ليکي يو پاکټ په دوه ډالره

ketabton.com - The Digital Library

دی. که چېرې دواړه ډوله لیکل پرې وکړل شي په حالت (قیمت) کې کوم بدلون نه رامنځته کیږي یوازې د پېرودونکي په نظر کې بدلون رامنځته کوي. پېرودونکی ممکن بیا یو پاکټ واخلي او یا هم ګمان وکړي چې قیمت یې زیات دی.

مارټین لېنډ ستروم خپل کتاب کې لیکي چې نیورو مارکېټینګ د انسان په زهن نظرونه تپل نه کوي او نه یې دي ته اړ کوي چې هغه څه واخلي کوم چې دوي اخیستل نغواړي، یوازې د دوي زهن کې له موجودو نظرونو پرده پورته کوي او د دوي ورپام کوي تر څو خپل نظر مارکېټ کې په عمل بدل کړي. ټول بازار موندونکي سوداګر درواغجن دي او هر څه بیا ځلې چوکاټ کې اچوي حتا ادبیات یې هم درواغ وي لکه د کثافاتو غونډونکي ته د حفظ الصحې انجنیران یا د روغتیا ساتونکي انجنیرانو نوم کارول.

"زه له اوږدې تجربې په دې پوهېږم کوم څه چې خلک وایي چې دوي یې کوي، څه چې وایي کړنې یې توپیر ورسره لري".
–پاکو انډر هېل
د وخت په مدیریت کې، د بیا ځلې چوکاټ کې اچولو مفهوم
یو لیکوال لیکي چې په ۱۹۵۶ کې کله چې د وخت د مدیریت مفهوم باندې شرکتونو خپل کار کوونکي پوه کول نو کار کوونکو له دې سره مخالفت وښود. ځکه چې کار کوونکو فکر کوه چې د وخت د مدیریت مانا "په لږ وخت کې ډېر کار کول" ده او شرکت غواړي له مونږ څخه ډېر کار واخلي. لیکوال زیاتوي چې ما دا نظر بیا ځلې چوکاټ کې واچوه او "په لږ وخت کې ډېر کار کولو" په ځای مې ولیکل داسې طریقه چې "لږ چارې خو اړینې چارې" په دې مانا چې نا اړینو چارو کې وخت نه ورکول د وخت مدیریت دی. موخه دا وه چې اړینې چارې پېژندل او وخت کې لمړیتوب ورکول تر څو د موخې په لور تګ کې، په نا اړینو چارو د وخت ضایع کېدو مخه ډب شوې وي. په بله مانا د سخت کار کولو په ځای له کار سره د فکر ملتیا باندې چارې اسانه کول او د وخت ژغورل.

"په ادارو کې چې څومره تاسې لوړ مقام ته ترویج کیږی همدومره مو د نرمو وړتیاو او چلند رول ډیریږي – څرنګه چې تاسې د نورو په حضور یا موجودیت کې فکر، احساس، او چلند کوی اړین رول لري".

کوم خلک چې مثبت فکر او چلند لري ورځنې ژوند کې هر وخت ستړس کوونکی حالت بیا ځلې په چوکاټ کې اچوي تر څو خپل زهن کې منفي فکر په یو فرصت بدل کړي، په حالت کې د زیان لیدلو په ځای ګټه ووینې. د دې لپاره چې بیا ځلې چوکاټ کې اچوونه یې په مناسبه توګه ترسره کړې وي له خپلې رشتې پرته په نورو موضوع ګانو هم کتاب لولي او زدکړې ته پکې لیواله وي.

"خوشبینه کس په دې پوهیږي چې څرنګه انګېزه ځان کې ژوندۍ وساتي، د انګېزې ژوندۍ ساتلو لپاره زه یې کولای شم فلسفه کاروي".
الن لوی مک ګېنېس

څرنګه د یو څه یا یو حالت بیا ځلې چوکاټ کې اچولی شو ؟ د دې چارې لپاره تاسې د خلاقیت وړتیا ته، د فکر کولو طریقې کې بدلون ته، د ځان کنټرول ته، مثبت فکر او چلند ته، د مغز پریفرنټل

ketabton.com - The Digital Library

کورټیکس برخې کارونې ته او په دې برخې د منطق بیان ته، احساساتي کنټرول او مدیریت ته، په ژوند او کار کې د موخې لرلو ته اړتیا لري.
د هرې چارې لپاره ډېره اړینه ده چې ستاسې زهن او فزیکي بدن حال کې واوسي. که مو بدن کار کې او زهن مو د کور کومې چارې کې بوخت وي نو ستاسې د وړتیا کارولو مخه نیسي. ساینس پوهان په دې اند دي چې په اوسمهال کې اوسېدنه د مغز فعالیت لوړوي او د سټرس کچه کموي. کله هم چې زهن له یوې چارې بلې باندې چاره پیل کوي په دې دوران کې یې د خلاقت او نوښت وړتیا کمه وي. زهن مو په دې عادت کړی چې په اوسمهال کې کړنې تجربه کړي او د تېر وخت تجربې او یا د راتلونکې پېښې تصور نه کړي. د بېلګې په توګه تاسې شنه سیمه کې یاستی هڅه وکړئ زهن مو د سیمې ښکلا درک کړي، له کورنۍ سره یاستی، د کورنۍ له خبرو اترو خوند واخلئ، کار ځای کې یاستی، د خپلو وړتیاو له کارولو خوند واخلئ.
په نورو ستاسې د چلند اغیز
په سوداګرۍ کې، که تاسې مدیر، د کار مالک او یا کار کوونکي یاستی نو اړینه ده چې مثبت چلند ولرۍ. ستاسې چلند په چارچاپېره کسانو خپل اغیز لري. ستاسې زهن د هینداري په څېر د نورو د خبرو، کارونو، چلند او هر بل څه منعکس کوونکی دی. کله چې یو بل کس درد احساس کوي او تاسې یې وینی نو تاسې کې هم د مغز هماغه برخه فعالیږي کومه چې د درد احساس کوونکي کې فعاله شوې وي. همداسې که چېرې ستاسې چلند منفي وي، د کړنو سرچینه مو سټرس وي، کاري چاپېریال کې مو د منفي احساساتو بیان وي نو ستاسې په همکارانو خپل اغیز لري. په بله مانا ستاسې چلند ساري ښه لري.

د تشویش بې نظمي څه ته وایي ؟

تشویش سټرس ته د بدن طبیعي غبرګون دی. د یو څه د پېښېدو په اړه د ویرې احساس دی. لکه یوه ښونځي ته په لمړۍ ورځ د استاد په توګه تلل، د دندې لپاره مرکه (انټرویو)، د عامه خلکو په مخ کې خبرې. خو که چېرې ویره مو اوږد مهاله وي، تر شپږ میاشتو زیات دوام وکړي، او ویره مو د ورځني ژوند مخه ډب کړي نو ممکن تاسې د تشویش بې نظمۍ لرۍ.

هغه خواړه چې د تشویش علایمو کمولو کې مرسته کوي سالمون کب، کمومایل، زرچوبه، تور چاکلېټ، مستې او شین چای دی.
د تشویش بې نظمي څه ده ؟
دا نورمال ده چې پیل کې په هر څه کې یوه اندازه سټرس او ویره احساس کړی. په پیل کې ویره نا خوښونکې ده خو ممکن تاسې کې د ډېر کار لپاره انګېزه پیدا کړي او د هر څه سمون ته مو وهڅوي. عامه ویره د ویرې احساس دی کوم چې موقتا پیدا کیږي او بېرته ځي خو د تشویش بې نظمي له انسان سره هر وخت مل وي، ویره بې کچې زیاته وي او انسان نا توانه او کمزورۍ کوي. دا ډول ویره تاسې له هغو کړنو راګرځوي چې تاسې یې له کولو خوند اخلی خو که چېرې بې کچې زیاته شي نو تاسې لیفټ کې له ختلو کوزېدلو راګرځوي، د سرک له یوې بلې خوا ته له اوښتو مو راګرځوي، ځینې وخت مو دې ته اړ باسي چې له کوره هم بهر تګ ونه کړئ. که چېرې یې درملنه ونشي نو تشویش مو له یوې بلې ورځې ته زیاتیږي. د تشوی بې نظمي د احساس د بې نظمۍ تر ټولو عام شکل دی. په هر جنسیت په هر عمر کې اغیز کولای شي. د ویرې بې نظمي د نرانو په پرتله په ښځو کې زیاته وي.

ketabton.com - The Digital Library

سټرس او تشویش د یوې سکې دوه مخونه دي. سټرس له زهن او بدن څخه دیوې پېښې یا فعالیت غوښتنه ده او همدې غوښتنې ته بدن او زهن کې پیدا شوې ویره تشویش دی. که چېرې دواړه سره مل وي علایم یې:

–سر درد
–نا ارامه ګډه
–تېزه ساه اخیستنه
–خوله
–سر ګرزېدنه
–د عضلاتو نا ارامي
–په تمرکز کې ستونزه وي
د تشویش د بې نظمۍ ډولونه

تشویش د ډېرو بې نظمیو عمده برخه ده:

–بې وجې ویره (panic disorder) په داسې وخت کې ویره پیدا کېدل دي چې د نورو لخوا یې هېڅ تمه په دې وخت کې نه کیږي، همداسې خپله کس یوازې له هر څه بې وجې ویره نه کوي بلکې دا ویره هم ورسره وي چې بیا به د وېرې احساس ولرم
–فوبیا (phobia) له ځانګړو توکو، حالتونو او فعالیتونو بې کچې ویره ده
–ټولینزه د ویرې بې نظمي (social anxiety disorder) په ټولنیزو ځایونو کې بې کچې ویره چې د نورو لخوا به یې په اړه قضاوت وشي
–د وسواس بې نظمي (obsessive-compulsive disorder) په دې ډول تشویش کې د انسان زهن ته بې منطقه فکرونه راځي او دا بې منطقه فکرونه یې د یوې چارې بیا ځلې ترسره کولو ته اړ باسي، تکراري چلند خپلوي
–د جدایي یا جلا کېدنې تشویش (separation anxiety disorder) په دې ډول تشویش کې له کورنۍ یا له هغه کس د جلا کېدو ویره انسان کې وي چې مینه ورسره لري
–مخکینی نوم هایپوکاندریا (hypochondria) اوسنی نوم یې (illness anxiety disorder) دی داسې احساس لرل چې ناروغ دی دا ډول تشویش لرونکی تر دوه دري سوه د زیاتو ناروغیو علایم احساس کوي او فکر کوي سخت ناروغ دی
له پېښې وروسته ویره (post-traumatic stress disorder) له یوې پېښې وروسته د ویرې او تشویش احساس لرل

د تشویش علایم څه دي ؟
د تشویش او ویرې احساس په هر انسان کې توپیر لري ځینې په یوه طریقه تجربه کوي ځینې نور یې په بل ډول تجربه کوي. په معده کې له نا ارامي نیولې د زړه تر تېز ضربان پورې احساس شامل وي. د تشویش نورې طریقې بد خوبونه لیدل، بدې خاطرې یا یادونه په کوم چې تاسې کنټرول نه لرې خو ځینې خلک بیا له ځانګړو پېښو او ځایونو وېره لري.

ketabton.com - The Digital Library

د عام تشویش عام علایم:
–د زړه تېز ضربان
–ساه اخیستنه کې تېزوالی
–نا ارامي
–په تمرکز کې ستونزه
–په ویده کېدو کې ستونزه

ډېرو خلکو کې ویره په ځنډ سره رامنځته کیږي خو کله چې داسې پېښې رانږدې شي کومې سره چې سترس ملتیا کوي نو په تشویش لرونکي کس کې ویره هم ورسره زیاتیږي. په هر کس کې د هر ډول ویرې علایم توپیر لري، په یوه کس کې یې علایم له وخت سره بدلون پیدا کوي.

د تشویش عام علایم:
–ځان بې واکه کمزوری احساس کول
–لنډه ساه
–وچه خوله
–خوله کول
–د رنګ بدلېدل
–ویره
–نا ارامي
څه د تشویش لامل کیږي ؟
څېړنو تر اوسه دا نه ده موندلې چې څه د تشویش لامل کیږي. پیدا کېدنه یې یو فکتور نه دی بلکې د فکتورونو ټولګه ده. په دې کې جنتیکي فکتورونه، چاپېریالي فکتورونه او د مغز کیمیا شامل دي. څېړونکي په دې باور دي چې یاد فکتورونه د مغز په هغې برخې اغیز لري کومه چې ویره کنټرول کوي. اوسنۍ څېړنې تر ډېره د مغز هغو برخو ته کتنه کوي کومې چې تشوی کولو کې ونډه اخلي.

د تشویش لپاره ازموینې او تشخیص شته ؟
یوازې یوه ازموینه د ویرې تشخیص نشي کولای. تشخیص یې یو اوږد بهیر دی په دې کې فزیکي ازموینه، د زهني روغتیا ازموینه او ارواپي پوښتنې شاملې وي. ځینې ډاکټران ممکن د خالي ادرارو او وینې ازموینه هم وکړي تر څو په دې پوه شي چې کومه روغتیایي ستونزه خو به تاسې کې د تشویش لامل نه وي. همداسې د تشویش د کچې لپاره هم ځینې ازموینې ترسره کیږي.

د تشویش درملنه څه ده ؟
د ډېرو خلکو لپاره درملنې ته اړتیا نه وي او یوازې د ژوند په طریقه کې بدلون کافي وي تر څو تشویش او علایم یې کنټرول کړي. خو که چېرې تشویش بې کچې زیات وي نو درملنه یې اړینه ده تر څو یو کس د ویرو په ځای په هره ورځ کې ژوند وکړي. درملنه یې له اروا پوه سره په لیدلو او د ځینې کړنو زده کړه او په درملو کیږي. ډېرې وخت د خوب او سترس ضد درمل ورکول کیږي ځکه چې دواړه د مغز په کیمیا کې توازن رامنځته کوي، د تشویش او علایمو مخنیوی یې کوي.

ketabton.com - The Digital Library

طبيعي درملنه
په طبيعي درملنه کې دوه لويې برخې شاملې دي : د ژوند په طريقه کې بدلون او دوېم د ځان خيال ساتنه. هغه عادتونه له منځه وړل چې روغتيا ته مو زيان اړوي او هغه څه کول چې روغتيا ته ګټور دي لکه:
–کافي او ارام خوب
–د ورځې په ځانګړي وخت کې يوازيتوب اختيار کول
–د ورځې لخوا فعاليت کول او سپورت
–د شپې ويښ نه پاتې کېدل او د ورځې په هېڅ وجه خوب نه کول
–چای، کافي، الکول، سګرټ او هر ډول نشه اي توکي پرېښودل

تشويش او ډېپرېشن
که چېرې يو کس د تشويش بې نظمي ولري ممکن ډېپرېشن هم تجربه کړي خو دواړو کې په يوه حالت هم يو کس اخته کېدلای شي. مګر دواړه په يو وخت کې هم پېښېدلای شي. همداسې امکان لري چې تشويش د ډېپرېشن له علايمو يو وي. که چېرې يو کس له ډېپرېشن سره تشويش ولري نو علايم تر هغو کسانو چې يوازې ډېپرېشن لري زيات سخت او جدي وي. که چېرې تشويش زيات شي او درملنه يې ونشي نو د ډېپرېشن پيدا کېدو لامل کيږي. د دواړو درملنه د ژوند د طريقې په بدلون، په ورته درملو او د اروا پوه په لارښوونو کيږي.

په ماشومانو کې تشويش
په هره اتو ماشومانو کې يو د تشويش بې نظمي لري. خو که چېرې د ماشوم سمه پالنه او روزنه وشي، خبرو ته يې غوږ کېښودل شي او د هرې تېروتنې پر مهال مناسبه لارښونه ورته وشي د وخت له تېرېدو او ودې سره دا زده کوي چې له تشويش سره څرنګه مقاومت وکړي او ځان تري خلاص کړي خو که چېرې داسې نه وي نو کوچنيانو کې تشويش اوږدمهاله کيږي او د ورځنې فعاليت مخه يې نيسي، له کورنۍ د فعل انفعال مخه يې ډب کوي.

په کوچنيانو کې د تشويش علايم
–زيل کول
–نا ارامي کول
–بې خوبي
–د ويرې احساس
–شرم
–د يوازېتوب احساس کول

که چېرې کوچنيانو کې تشويش په اوږدمهاله بې نظمي بدل شوی وي درملنه يې د پېژندنې په خبرو او درملو کيږي.

ځوان بالغ کې تشويش
ځوان بالغ کې ويره ډېرې وخت وجې لري او وجې يې هم تر يوې کچې منطقي وي لکه ازموينو کې د ناکامېدو ويره، د زده کړو او مينېدو او بيا يې له لاسه ورکولو ويره او داسې نور ... په ځوان بالغ

ketabton.com - The Digital Library

کي که چېرې تشويش ادامه پيدا کړي او په بې نظمي بدل شي نو د يوازې کېدو چلند اختيار کوي، هر څه کي د شرم احساس لري، د هر څه کولو او يا پېښېدو مخه ډب کوي. دا چاره يې په زده کړو اغيز لرلای شي، له ټولنزو مجلسونو ډډه کوي او نسوارو، سګرټو يا نورو نشه اي توکو ته مخه کوي. کوم خلک چې د افغانستان په څېر هيواد کي ژوند کوي چېرې چې د بل احساس هيڅا ته اهميت نلري او يا هم ډېرې وخت بل انسان نه درک کيږي نو ځوان بالغ کي تشويش په ډېره اسانۍ په ډېپرېشن بدليږي. د درملنې لپاره يې بايد لمړی اروا پوه ته مراجعه وشي او د عصابو ډاکټر ته د درملو لپاره مراجعه وکړي.

اداري وړتياوې

ډېرې خلک ګمان کوي چې اداره کاغذ پراني ده، د فرمان او د دستورونو صادرونه ده، د کړنو کم ابتکار او يو څو وړتياو ته اړتيا لري. په قاموس کي مدير داسې کس ته ويل شوی چې د عامه چارو يا سوداګرۍ مديريت کوي، فعاليتونه او سرچينې تنظيم کوي. ډېرې خلک له همدې لنډ تعريف څخه په ذهن کي د اداري لوی انځور جوړوي.

ناظر يا سوپروايزر څوک دی ؟
سوپروايزر هغه مدير دی څوک چې:
–د خپل لاس لاندې کار کوونکو سره يو ځای کار کوي ؛
–هغو کسانو ته کاري لارښوونه کوي چې په مستقله توګه يوه چاره پر مخ وړي.

سوپروايز مختلفې دندې لري. ممکن د بوديجې چمتو کوونه يې دنده وي، ممکن پلان جوړونه او د تکتيکي ستونزو هوارونه يې دنده وي، ممکن په نورو کار کوونکو باندې ناظر وي.

د سرچينو مديريت
يو مدير د مختلفو سرچينو مديريت په غاړه لري او دا دنده د خپل ټيم له همکارۍ او ګډون پرته نشي ترسره کولای.

۱ – خلک : د دې سرچينې مديريت تر ټولو ستونزمنه چاره ده ځکه چې خلک يو بل سره توپير لرونکې اړتياوې او وړتياوې، يو بل سره توپير لرونکی چلند او يو بل سره توپير لرونکی شخصيت لري او هر يو يې ثابت نه دی بلکې د وخت له تېرېدو سره تغير کوي. يو ښه مدير نيمګړتيا کموي او وړتيا زياتوي.
۲ -وخت : دا د سرچينو ترټولو ديموکراتيکه سرچينه ده. په دې سرچينې اداري موثريت ټاکل کيږي.
۳ – مالیات : ټول مديران تر يوې کچې په بوديجه او د بوديجې په لګښت کي ونډه لري.
۴ – تجهيزات يا وسايل : په دې کي ميز، چوکۍ، ټيليفون، کمپيوټر، د فوټوکاپي ماشين او داسې نور شامل دي او مدير بايد ځان مطمن کړي چې ټيم يې کافي وسايل د خپلو اړتياو لپاره لري. دا هم بايد ذهن کي ولري چې بيکاره وسايل بې توليده شتمنۍ ده.
۵ – مالومات : دا اړينه ده چې ټولو ترلاسه شوو مالوماتو ته مناسب اولويت ورکړي او په مناسبه توګه يې د ټيم د مرستې لپاره وکاروي.

ketabton.com - The Digital Library

اداري موثريت
په دې پوهېدل اړين دي چې ولې ځينې مديران اغيزمن يا موثر دي او ځينې نه دي او د ټيم له غړو سره د دوي ريښتينولي څرنګه د اداري په بريا اغيز لرلای شي.

د اغيزمنتوب يا موثريت کچې
۱ – د خپل لاس لاندې له کار کوونکو د مديرانو تمه او له دوي سره چلند دواړه د کار او مسلک پروسه ټاکي (د کړنو او د مسلک طريقه ټاکي).
۲ – ښه مدير کار کوونکو کې داسې وړتيا پيدا کوي چې د لوړې کاري تمې لامل کيږي.
۳ – که چېرې مدير اغيزمن نه وي نو له د ټيم څخه يې لوړه کاري تمه هم نشي کېدای.

د ودې دوران
–مدير چې کوم رول د خپل ټيم د ودې او چمتووالي لپاره لري اړين دی. ډير وخت مديران د خپل کاري ټيم د چارو مسوليت په غاړه نه اخلي، په ځانګړې توګه کله چې چارې ناسمې وي ؛
–که چېرې مدير په دې وتوانيږي چې د خپل ټيم د چارو سم مديريت وکړي نو ټيم به يې په لوړه کچه چمتو او په اداري فعاليتونو کې وندې اخيستی شي ؛
–کله چې مدير له داسې کس سره کار کوي چې د خپل کاري چلند په هدايت کې کمه تجربه لري نو اړينه ده چې مدير له نږدې څارنه او لارښوونه ورته وکړي.
–کله چې مدير له نورو ډلو سره له نږدې کار کوي نو نور يې په دنده کې وندې ورسره اخلي او د مدير زياته کاري برخه ټيم پر مخ وړي.

په اوس وخت کې له ورځې سره برابر شوی د سوپروايزر رول ډېرو تخنيکي وړتياو ته اړتيا لري لکه دانسانانو د اړيکو وړتيا، د فعاليت او توليد د لارښوونې مسوليت او داسې نور ... په اوسني وخت کې د سوپروايزر رول په توليد او فعاليت تاکيد کوي خو په ورته وخت کې نورو د مورال ساتنه باندې هم تاکيد شوی. سوپروايزر د ټيم او په ټيم کې د هر غړي، د ټيم او د هر غړي د چارو مسوليت په غاړه لري. په اغيزمنه توګه د موخې د ترلاسه کولو لپاره مديران د با ثباته فشار لاندې ځان احساس کوي.

پلان
پلان د مديريت بنسټيز فعاليت دی. د اداري د مختلفو موخو د ترلاسه کولو لپاره پلان د کړنو يوه مالومه يا ټاکل شوې لړۍ وي. څه به کوو، کله به يې کوو، څوک به يې کوي د همدې پوښتنو مخکې له مخکې ځواب ته پلان وايي. پلان يو داسې بهير دی چې له کړنو مخکې فکر پکې کيږي، پلان داسې بهير دی چې له حال څخه د راتلونکې لور ته پکې کتنه کيږي. د پلان اصلي او بنسټيز موخه ښه لاسته راوړنه او ښې پايلې دي.

په پلان کې د اداري د پراختيا پاليسي، د اداري پروسيجر، بودیجه، ستراتيژي او موخې شامل وي. پلان دوامداره بهير دی کوم چې د مديريت په ټولو کچو يا برخو کې ترسره کيږي. کله چې سوپر وايزر يا مدير د دې په اړه فکر وکړي چې اداره به بله اوونۍ کومې چارې پر مخ وړي نو په پلان جوړولو پيل کوي. تشريحي پلان د کړنو په پيل کې جوړيږي خو د پلان د پلي کولو پر وخت د نوو

ketabton.com - The Digital Library

مالوماتو پر بنسټ په پلان کې مناسب بدلون رامنځته کیږي. پلان مختلف ډولونه لري لکه لنډ مهاله پلان، منځمهاله پلان، اوږد مهاله پلان، د یو ځل لپاره پلان، ستراتیژیک پلان، اداري پلان، فعالیتي پلان.

د پلان بهیر کې څو ګامونه شامل وي:
۱ – د مالوماتو راغونډونه
۲ – د موخو ټاکنه
۳ – د بدیلو کړنو ازموینه
۴ – د کړنو ارزونه
۵ – محدودیتونو ته بیا کتنه
۶ – د پلان پلي کوونه

تنظیم او اداره
هره اداره د مختلفو کسانو خدماتو ته اړتیا لري تر څو د اداري مختلفو اړخونو ته کتنه وکړي. مدیریت موخې ټاکي تر څو یې پرسونل ترلاسه کړي. د موخو ترلاسه کولو لپاره د ټیم د هر وګړي انرژي چینل شوې وي. په دې چارو کې تنظیم او اداره د ترتیب، لارښوونې، همغږي رامنځته کوونې او د اداري د کړنو د کنټرول په مانا ده. اداره او تنظیم داسې یو چوکاټ جوړوي په کوم کې چې د اداري کار کوونکي د موخو ترلاسه کولو لپاره سره یو کیږي. اداره او تنظیم چارې طرحه کوي او کار کوونکو ته د طرحې شوو چارو روزنه ورکوي.

د اداري او تنظیم بهیر کې لاندې ګامونه شامل دي:
۱ – د هغو چارو په ګوته کول چې باید ترسره شي
۲ – د چارو په ګروپونو یا طبقو کې وېشل
۳ – ځانګړو کسانو ته د ګروپ شو چارو سپارل
۴ – روزنه
۵ – هر کس ته د واک یا اختیار سپارل، د هر کس مسولیت ټاکل
۶ – د مختلفو ګروپ شوو کړنو د واک او مسولیت لرونکو ترمنځ همغږي رامنځته کول

لار ښوونه
لارښوونه د جوړ شوي پلان د ادامې لپاره کیږي. لارښوونه د تنظیم شوو او پلان شوو کړنو د پیل کولو او ادامې لپاره کیږي. لارښوونه که سمه وي نو دټیم کړنې به هم موثر فعالیت وي. د لارښوونې بل نوم "مدیریت په عمل کې" دی. سوپر وایزر هغه وخت لارښوونه کوي کله چې ټیم ته انګېزه یا مشوره ورکوي او یا ټیم کې نظم رامنځته کوي.

کنټرول کوونه
پلان جوړیږي او کړنې د پلان مطابق ترسره کیږي د کنټرول کوونې موخه دا وي چې کړنې وګوري چې د پلان سره مطابقت لري او که نه. د اداري د موخو د ترلاسه کولو لپاره کنټرول بنسټیز فعالیت دی. که چېرې کړنې د مخکې له مخکې ټاکل شوي معیار مطابق نه وي نو مدیریت د سمون لپاره ګام

ketabton.com - The Digital Library

اخلي. همداسي کنټرول يو داسي بهير دی د کوم له لارې چې مديريت خپله پاليسي پلي کوي. پلان د کړنو لپاره مخکې لور ته کتنه کوي کنټرول وروسته لور ته کتنه کوي. بې پلانه کنټرول ممکن نه دی او بې کنټروله پلان بې مانا دی.

د کنټرول په بهير کې لاندې ګامونه شامل دي:
۱ – د فعاليت معيار رامنځته کوونه
۲ – د ترسره شوي فعاليت کچه کوونه
۳ – د ترسره شوي فعاليت له ټاکل شوي معيار سره پرتله کوونه
۴ – که چېرې څه ناسم وي نو د سمون لپاره ګام اخيستنه
د سوپر وايزر مسوليتونه

مديريت ته
مديريت له سوپروايزر څخه تمې لري او د تمو پوره کولو لپاره سوپروايزر له نورو ډلو سره فعل او انفعال کوي. په هر رول کې د چارې پوره کولو لپاره له نورو سره همغږۍ ته اړتيا وي.

کار کوونکو ته
د سوپر وايزر د دندې لويه برخه کار کوونکو ته د مسوليت انتقال دی. په مناسبه توګه د دې مسوليتونو خالي کوونه يا سپارنه د هغو تمو سپارل دي چې مديريت يې له سوپر وايزر څخه لري. په ورته وخت کې کار کوونکي هم له سوپر وايزر څخه د سمې لارښونې او ملاتړ تمه لري، له خپل سوپروايزر څخه د دې تمه کوي چې په مديريت کې د کار کوونکو استازی واوسي، اړتياوې يې پوره کړي (ټولنيزې او شخصي اړتياوې). معمولا کار کوونکي بايد دا ډول تمې له خپل مشر څخه ونلري خو بيا يې هم لري. د سوپروايزر دنده ده چې له دې ډول تمو سره معامله وکړي.

سوپروايزر بايد څه وکړي ؟
۱ – کاري چاپېريال د باور پر بنسټ جوړ کړي.
۲ – ممکن يو کار کوونکی د ملګري واده ته شخصي رخصت غواړي په دې ډول غوښتنو کې د کار کوونکو خيال وساتي
۳ – ممکن يو کس داسي وي چې د بل په پرتله زيات د خوښې وړ وي خو د کار کوونکو ترمنځ په اړيکو کې يو ته زيات بل ته کم نږدېوالی ونکړي
۴ – ټولو کار کوونکو ته د کار په اړه روښانه تشريح ورکړي
۵ – کار کوونکو ته د دندې اړوند وړتياو روزنه ورکړي
۶ – که چېرې بې تجربې کار کوونکی وي د چارو په لارښونه کې مرسته ورسره وکړي
۷ – د قناعت وړ مورال په ټيم کې جوړ کړي، دلته د مورال کليمې مانا مثبت چلند او احساس دی.
۸ – که چېرې مشران له کار کوونکو سره ناسم چلند کوي سوپر وايزر بايد د کار کوونکو ملاتړی واوسي

ketabton.com - The Digital Library

له همکارانو سره مسولیت
که چېرې سوپروایزر بې کچې مستقل اکت وکړي نو د ټیم په توګه کار پر مخ وړل ناممکنه کیږي.
سوپروایزر همکاران هم لري خو له دوي سره دومره اړین مسولیتونه نه وي ورپغاړه لکه مدیرت او د خپل لاس لاندې کار کوونکو ته یې چې لري خو بیا هم له نورو څانګو سره یې همغږي اړینه ده تر څو د ټیم شکل اختیار کړي لاندې یې وګورئ:

–د سوپروایزرانو ترمنځ د اسنادو تبادله
–له نورو څانګو سره د ستونزو یا اړتیاو په اړه اړیکې نیول
–له نورو څانګو سره د پالیسي همغږې کوونه

د سوپروایزر وړتیاوې
په مناسبه طریقه د خپلې دندې پر مخ وړلو لپاره سوپروایزر د مدیریت پنځو وړتیاو ته اړتیا لري دا وړتیاوې تخنیکي یا فني، بشري، ادراکي، تشخیص او سیاسي وړتیاوې دي.

تخنیکي وړتیا
تخنیکي وړتیا په یوه کار کې کافي پوهه لرلو ته وایي داسې کار کوم چې ترسره کولو کې یې طریقې، بهیرونه، پروسیجرونه او تخنیکونه شامل وي. په ټیم کې هر وګړی له سوپروایزر د تخنیکي مرستې تمه کوي.

بشري وړتیا
له ټیم او د ټیم له هرغړي سره خبرې اتري دي، د ټیم او د ټیم هر غړي ته انګېزه ورکول دي او د دوي درک کول دي. د دوي ترمنځ مخالفت او شخړو ته حل لار لټونه ده، د دیسیپلین رامنځته کول دي. سوپروایزر په دوامداره توګه له خلکو سره فعل او انفعال کوي او له همدې امله باید بشري وړتیا ولري.

ادراکي وړتیا
ادراکي وړتیا په نظریاتو د پوهېدو لپاره اړینه ده، د دې وړتیا لرونکی سوپروایز کولای شي ځانګړي نظرونه په ځانګړونو حالتونو کې وکاروي.
ادراکي وړتیا دې ته هم وایي چې سوپروایزر په دې وپوهیږي یوه چاره په ټولې اداره څه ډول اغیز لرلای شي.
ممکن یو کړنه په اداره کې ترسره شي خو اغیز بل چېرې وي د اغیز ځای په ګوته کول یې ادراکي وړتیا ته اړتیا لري.

د تشخیص وړتیا
که چېرې له خلکو سره ستونزه رامنځته شي، په یو څه کې ستونزه پیدا شي او یا هم له یوې نظرې ستونزه پیدا شي د ستونزې په طبیعت د پوهېدو لپاره سوپروایزر د تشخیص وړتیا ته اړتیا لري.
کله چې یوه ستونزه رامنځته شي د کچې کولو لپاره یې سوپروایزر ته دنده سپارل کیږي تر څو د سمون لپاره مناسب ګام واخیستل شي.

ketabton.com - The Digital Library

سیاسي وړتیا
سیاسي وړتیا په خپلو وجو باندې د بل ګټل دي. په دې وړتیا مونږ هغه ځواک ترلاسه کوو د کوم په ذریعه چې موخې ترلاسه کیږي.

د مدیر اړینې چارې:
۱ -د ټیم روښانه لارښونه
۲ – د مالومو موخو او معیارونو ټاکل
۳ – هر کاري ګروپ ته د چارو سپارل
۴ – د موخو په ټاکلو کې نورو ته ونډه ورکول
۵ – له خلکو سره د فعل او انفعال پر وخت ازاد فکره اوسېدل
۶ – ریښتینی اوسېدل
۷ – د باور چاپېریال رامنځته کول
۸ – د نورو ملاتړ
۹ – د بې ناسم فعالیت پر وخت سمون رامنځته کول
۱۰ – په پرمختګ کې د ټیم مرسته کول
۱۱ – د نیوکو په پرتله سمو چارو ته ډېره پاملرنه کول
۱۲ – سمو فعالیتونو ته د جایزې ټاکل
۱۳ – نیوکه او د سمون وړاندیز
د اغیزمنو خبرو اترو وړتیا

د مدیر او کار کوونکو ترمنځ د ښې مسلکي اړیکې جوړونې لپاره مدیر ته د اغیزمنو خبرو اترو وړتیا لرل اړین دي. که چېرې د دوه ډلو ترمنځ خبرې اترې روښانه وي نو چارو کې اسانتیا رامنځته کیږي.

بل ته د خپل پیغام رسونه
اغیزمنې خبرې اترې دوه اړخیزه بهیر دی : په اغیزمنو خبرو اترو کې خبرې کوونکی اورېدونکي ته د پوښتنو فرصت ورکوي او وېل شوو خبرو باندې خپل نظر ورکوي او پوښتل شوي پوښتنه یا وینا روښانه کوي. که چېرې دا بهیر ترسره نشي نو دې ته خبرې اترې او یا هم اغیزمنې خبرې اترې نه ویل کیږي بلکې بل ته په ناسمه توګه مالومات ورکول ګڼل کیږي.

که چېرې اورېدونکی په خبره باندې خپل نظر ورنکړي نو باید خبرې کوونکی یې نظر ورکولو ته وهڅوي او یا یې د نظر په اړه پوښتنه تري وکړي. هېڅکله داسې مه ورته وایئ چې "په شوې؟" په نشوې؟" "څه په شوې؟" ډېر خلک که په شوي هم نه وي دې ډول پوښتنې ته د "هو" ځواب وایي. د دې ډول پوښتنې په ځای د خپلې خبرې په اړه پوښتنه تري وکړئ چې خبره روښانه ده او که نه ده.

خبرې اترې څه مانا لري؟
خبرې اترې له نورو سره فعل او انفعال ته وایي ترڅو:
–تفاهم رامنځته کړای شي ؛

ketabton.com - The Digital Library

–یوې پایلې ته سره ورسیږي ؛
–د یوه فعالیت لپاره بل ته مالومات ورسوي.

خبرې اترې یوازې په خبرو نه کیږي بلکې په اشارې، د مخ د حالت په بیان، په سترګو، احساس اخیستلو او بل ته یې په خپلو کړنو کې په ښکاره کولو هم کیږي.

ولې خبرو اترو ته اړتیا لرو ؟
ممکن ډېر خلک په دې اند وي چې که چېرې مونږ خبرې اترې نه کولای نو ټول ژوند به مو ډېر خوښ تېر شوی وای. مونږ د ژوند تر پایه خبرې اترې کوو، خبرې اترې د ژوند بنسټیزه برخه ګڼل کیږي. کوچنیان هم چې کله وږي شي د خپلې مور د پام خپلولو لپاره ژړا کوي. مونږ د ژوند لویه برخه له کوچنیوالي د ژوند تر پایه په خبرو اترو تېرو او له همدې امله خپلې ټولې اړتیاوې پوره کوو نو ځکه باید زمونږ خبرې اترې ډېرې اغیزمنې واوسي.

ډېر وخت خلک خبرې کوي خو بل نشي پرې پوه کولای او یا هم اورېدونکی په ترلاسه شوي پیغام ځان نشي پوه کولای. که چېرې مونږ په دې پوهیدای چې بل د څه ویلو هڅه کوله نو ژوند به ډېر اسان وای. اغیزمنې خبرې اترې د هر ځای په پرتله په کاري چاپېریال کې ډېرې اړینې دي. په کاري چاپېریال کې مونږ د خبرو اترو له لارې حیاتي مالومات تر نورو رسوو او نور یې ترمونږ را رسوي. په سوداګرۍ کې که خبرې اترې اغیزمنې نه وي سوداګري ډېر ژر په لوی تاوان بدلیږي.

مخامخ خبرې اترې
د خبرو تر ټولو اسانه طریقه ده. په دې طریقه کې تاسې چې څه ویل غواړی بل ته یې تشریح کوی او که چېرې اورېدونکی مو په خبره پوه نشي نو له ځانه لاندې پوښتنې وکړئ:
–زه داسې کلیمې کاروم چې اورېدونکی پرې پوهیږي او که نه ؟
–زما په نظریاتو یې سر خلاصیږي او که نه ؟

په مخامخ خبرو کې لاندې ټکو ته پام کول اړین دي:
–کلیمې یا لغات : هغه څه چې ته یې وایې ؛
–د غږ انداز یا ټون : څرنګه یې وایې ؛
–د وجود ژبه : د خبرو پر وخت څرنګه ښکاري.

د مخامخ خبرو اترو ګټې:
–خلک ستاسې له لیدو څخه په دې پوهیږي چې څه وېل غواړې ؛
–د سترګو اړیکه تاسې په دې پوهولی شي چې مقابل کس ستاسې په خبرو پوهیږي او که نه ؛
–ستاسې د وجود ژبه مرسته کوي چې بل مو په خبرو باور وکړي.

د مخامخ خبرو اترو تاوان:
–خپل ریښتینی احساس بل ته ښودل ؛
–بل کس مو ممکن په ځینو مسلکي کلیمو پوه نشي ؛

ketabton.com - The Digital Library

–ممکن د ویلو طریقه او ستاسي د وجود ژبه یې خوښه نشي.

د اورېدو وړتیاوې
د روښانه خبرو اترو لپاره د غوږ کېښودلو هنر باندې پوهېدل اړین دي. همداسې د بریالي مدیریت لپاره روښانه خبرې اترې اړینې دي. اورېدل او غوږ کېښودل یا غوږ نیول خپله کې توپیر سره لري مونږ هر شور او اواز اورو خو غوږ نه ورته نیسو.

–غوږ کېښودل اړین دي نه یوازې اورېدل
–غوږ کېښودل هغه وخت امکان لري چې کله تاسې وغواړی یو چا ته غوږ شی
–لکه څرنګه چې خبرې کول د خبرو اترو نیمه برخه ده همداسې خبرو ته غوږکېښودنه د خبرو اترو نیمه برخه ده.

کله چې خبرو ته غوږ نیسی نو:
–ټول پام مو خبرو ته کړئ
–داسې مه فرض کوئ چې بل څه وایي ته ترې خبر یې
–بل ته د غوږ نیولو پر وخت ذهن کې ځواب مه فورمول کوئ
–د سترګو په اړیکه او په خپلې څېرې دا ورته وښیئ چې تاسې ته د خبرې کوونکي خبرې اړینې دي او تاسې ورته غوږ نیولی
–که چېرې خبرې اوږدې وي نو تاسې یې ځانګړي ټکي نوټ کولای هم شی

په ټیلیفون یا مبایل خبرې کول
کله هم چې کار ځای کې په ټیلیفون یا مبایل خبرې کوی نو:
–په ډېر دقت سره خبرو ته غوږ شئ او په دې ځان پوه کړئ چې څه وویل شو
–چارچاپېره که کوم کس داسې شور وکړي چې ستاسې د اورېدو وړتیا له منځه وړي نو د شور نه کولو غوښتنه ترې وکړئ
–د خپل غږ انداز او خبرې مو داسې کړئ چې بل په دې پوه کړئ چې تاسې یې په خبرو پوه شوی
–ټیلیفون کوونکی په داسې کلیمو لکه هو، نه، ښه، ډېر ښه باندې په دې پوه کړئ چې تاسې یې خبرو ته غوږ یاستی

د پوښتنو تخنیک
د یو څه د روښانه کولو او ځان پرې کولو لپاره پوښتنه کیږي. پوښتنې په څو کټګوریو کې وېشل شوي او هره کټګوري یې د ځانګړو مالوماتو ترلاسه کولو لپاره کاریږي.

د پوښتنو کټګوری:
–د جزیاتو پوښتنې : د لاډیرو مالوماتو ترلاسه کولو لپاره کیږي
–د تشریح پوښتنې : د نورو تفصیل غوښتلو لپاره دا ډول پوښتنې کیږي
–د احساس پوښتنې : کله چې په یوکس باندې د یو څه احساساتي اغیز باندې تاسې پوهېدل غواړی دا ډول پوښتنې کیږي

ketabton.com - The Digital Library

د چلند پوښتنې : دا ډول پوښتنې هغه وخت کیږي چې تاسې په تېروخت کې د یو چا په چلند پوهېدل غواړی، د تېروخت چلند په راتلونکې کې د چلند تشریح کوي.

د لیک یا خط لیکلو موخې
مونږ یو لیک د دې لپاره کوو تر څو د لیک له لارې
–تر نورو مالومات ورسو
–خپل لرلید مو د دوي لرلید کړو، یا هم زمونږ لرلید پلي کړي
–یوې کړنې ته یې وهڅوو
–یو څه روښانه یا تشریح کړو
–په یو څه کې سمون رامنځته کړو
–نورو ته خپل ځان ور وپېژنو

د خط جوړښت
–سلامونه
–سرلیک
–مقدمه
–مالومات
–پایله

لیکل شوي خط کې مالومات باید دقیق، لنډ او روښانه وي.

د خبرو اترو مخه ډب کوونکي
د خبرو اترو د مخه ډب کوونکو د لرې کولو لپاره باید پیغام فلټر کړو. کله چې کافي فلټر کوو نو د کافي هغه څه چې مونږ اړتیا نه ورته لرو په فلټر کې پاتې کیږي او د کثافاتو په ډبلې کې یې اچو خو لاندې تویه شوې کافي څکو.

د خبرو اترو مخه ډب کوونکي او فلټرو کوونې سره لاندې ټکو کې ځان بلد کړئ

د پام فلټر
–بل لور ته پام تلل
–شور لکه میوزیک، د نورو خبرې، د ټیلیفون زنګ، ترافیکي شور
–چاپېریال کې کمه رڼا، زیاته تودوخه، زیات سړه
–د بل کس مداخله
–دوه ځایونو کې د ذهن بوختیا لکه کم وخت لرل، بل چېرې تللو ته پام

احساساتي فلټر
–له یو کس سره تعصب یا د کس نه خوښېدل، د کس جامې نه خوښول
–د بل کمزورۍ مقام لټول، بل له ځانه پورته یا ټیټ ګڼل

ketabton.com - The Digital Library

–مخکې له یو کس سره د ناسمو جنجالي خبرو اترو تجربه
–د بل د خبرو په اړه فرضیې
–په خپلو ارزښتونو او باورونو د بل خبرې تلل

د کلیمو فلټر
–ډیر کم خلک نیوکه خوښوي نیوکه نه کول
–مورال ورکوونه یا مورال ړنګونه لکه تا باید داسې نه وای کړي
–امرونه
–تهدید
–نصیحتونه
–د بل له خبرو تېرېدنه لکه سمه ده خو ما وېل چې...

پورته فلټرونه د خبرو په دوه اړخیز بهیر کې وکاروئ په دې مانا چې که تاسې خپله خبرې کوئ او که د بل خبرې اورئ یا لولی نو فلټر یې کړئ تر څو په مطلب پوه شی.
په چلند پوهېدنه

په نورو باندې د یو څه ترسره کولو لپاره مدیر باید د خلکو د چلند په لامل پوه شي. په تېرې وخت کې د نورو د چلند په لامل پوهېدنه د دې لپاره اړینه ده چې په راتلونکي کې پرې د چلند وړاندوینه وشي او په ځانګړو چارو کې یې وړتیا اضافه شي. که چېرې په دې پوه شی چې یو کس پرون ولې یوه چاره ترسره کړې وه د همدې له لارې یې تاسې د سبا د چارو په اړه وړاندوینه کولای شی.

یو ښه مدیر کولای شي د یو کس د چلند لارښوونه او کنټرول وکړي، په چلند کې یې بدلون راوړي. ټول انسانان مختلفې اړتیاوې لري او د هر کس اړتیاوې بیا له یو بل سره توپیر لري مدیر باید په دې پوه شي چې یو کار کوونکی له خپلې دندې کومې اړتیاوې پوره کوي تر څو کار کوونکي ته انګېزه ورکړي.

که چېرې یو مدیر له یو کس څخه د یوې نوې چارې ترسره کولو غوښتنه وکړي او په ورته وخت کې په چاره کې مرسته او لارښوونه هم نه ورسره کوي نو مدیر کار کوونکی ماتې خوړلو ته برابر کړ. مدیر باید دا په یاد ولري چې هیڅوک د مدیرانو په شمول پرته له زده کړې، مرستې او لارښونې په لمړي ځل یوه چاره پر مخ نشي وړلای.

د هر څه پایله کړنې ته ستاسې غوره کړي چلند سره تړاو لري. که تاسې خپله یوه کړنه ترسره کوی او یا هم د یو بل کړنې ته غبرګون ښیی نو دري ډوله چلند اختیار کوی:
۱ – مطیع چلند
۲ – برید کوونکی چلند : مستقیم یا غیرې مستقیم برید
۳ – د پیاوړي شخصیت لرونکي کس په څېر چلند

ketabton.com - The Digital Library

تاسي هغه وخت مطيع ياستی کله چې
–اوسني حالت ته دوام ورکول غواړی
–نور ستاسي په ځای پريکړې کوي
–که ستاسي خوښه هم نه وي نورو سره موافق اوسېدل يا هو ويل

مطيع کس تر ټولو وروسته ولاړ وي، له نورو سره د سترګو اړيکه نلري، که ناخوښ هم وي په مخ يې مسکا وي، د بدن خوځښت يې نا ارامه وي، تل ښښني غواړي، خبرې يې دقيقې نه وي هر څه په مبهم شکل وايي، له خپل ځانه کرکه لري. په خپل داخل کې داسي احساس کوي چې نور يې د خپلې ګټې لپاره کاروي، په داخل کې تل بد دردونکی احساس لري، تشويش لري، غسه وي، ځان بې ځواکه او بې واکه احساس کوي.دا ډول خلک فکر کوي چې د نورو د کړونو قرباني دي، هر څه چې ورته پېښ شوي وي پېره يې په نورو اچوي.

تاسي هغه وخت برېد کوونکي ياستی کله چې هڅه کوی:
–خپل مقام په نورو تحميل کړی
–په نورو تور ولګوی
–د نورو توهين وکړی
–يو ناڅاپه ناسم چلند اختيار کړی

دا ډول خلک تل بل ته ګوته نيسي، نورو سره نېغه د سترګو اړيکه نيسي، تل په لوړ غږ خبرې کوي، په نورو پسې خندا کوي، په هر څه کې تاکيد کوي، په هر څه کې خپله دفاع کوي، مغروره وي. دا ډول خلک تل د نورو د کنټرول کولو هڅه کوي، تل د نورو لخوا يوازې پرېښودل شوی وي، د نورو خلکو چلند او خبرې ورسره له احتياطه ډکي وي. دا ډول خلک په چلند کې برېد کوونکي وي خو په داخل کې هر چا وېره لري. دا ډول خلک تر يوې محدودې کچې لاسته راوړنې لري، نورو سره د دې لپاره اړيکې جوړوي چې استفاده ترې وکړي.

د پياوړي شخصيت لرونکي کس چلند
څوک چې ځان ته احترام لري هرو مرو بل ته احترام لري، خپل حق پېژني او د بل د حقونو درناوی کوي. دې ډول خلکو ته يوازې ګټل اړين نه وي. دا ډول خلک ريښتيني وي، خبرې يې روښانه او مسلکي وي، هرې ستونزې ته د حل لار لټوي له ستونزو سره جنګ يا تېښته نکوي.

–د مخالفت لپاره د حل لارې لري هر حالت ته له خپل او د بل له نظره ګوري
–د وخت په ارزښت پوهيږي
–هر څه يې چې خوښ وي په خپلې وړتيا يې د ترلاسه کولو هڅه کوي
–په کار کې يوازې بوخت نه وي بلکې چارې پر مخ وړي
–خپل نظر پلي کوي
–له خپل ځانه خوښ وي

ketabton.com - The Digital Library

دا ډول خلک خپل ټولنیز او احساساتي احساس نه پټوي، په خپل ځان باور لري، په منطقي چلند پوهیږي، له خلکوسره د سترګو اړیکه ساتلی شي، د بدن خوځښت کې نا ارامي نلري، چلونه نکوي او په هر څه کې دقیق روښانه وي.

انسانان په خپلو ټولنیزو اړتیاو انګیزه پیدا کوي. که انسان له بل سره اړیکې هم جوړوي او یا جوړې شوې اړیکې هم پالي، همداسي که یوه دنده هم پر مخ وړي په ټولو کې خپلې ټولنیزې اړتیاوې لټوي او همدا اړتیاوې یې د انګیزې لامل کیږي. یو ښه مدیر یوازې د اداري په کارونو تمرکز نه کوي بلکې د کار کوونکو اړتیاو ته هم کتنه کوي او په پام کې یې نیسي.
مشري

یوه اداره د خلکو له ګروپ یا ډلې جوړه شوې وي. په دې اداره کې تر ټولو بنسټیز همغږي، د اداري د موخو په لور د ډلې د هڅو او فعالیتونو لارښوونه او کنټرول وي. دا ټول بهیر په مشري تر سره کیږي. مشري د چلند یو ډول دی.

د مشري مانا
مشري خلک دې ته هڅول دي چې تاسي تعقیب کړي، خلک په خپله خوښه د یوې چارې ترسره کولو ته هڅول دي، د پرېکړو لپاره کومې چې نور پلي کوي واک کارول دي، د یو کس په داخل کې د خبرو اترو له لارې نفوذ کول دي. د همدې خبرو اترو له لارې یو مشر د خپلو ملاتړو په چلند کې اوږدمهاله بدلون رامنځته کوي. اړینه نه ده چې لوړپوړی دې واوسي، ډېرې خلک کوم ځانګړې تعریف شوی رول نلري خو مشران وي. مشري د خبرو اترو له لارې داسې انګیزه ورکوونه ده چې د نورو په چلند اغیز لري. اغیزمنه مشري دوه اړخیزه بهیر دی.

یو مشر ممکن په یوې ډلې تحمیل شوی وي، ممکن په رسمي توګه ګمارل شوی وي، په غېرې رسمي توګه ټاکل شوی وي، ممکن په طبیعي توګه وړتیا لري او نورو مشر منلی وي. مشري په ځینو حالتونو کې پوهې، تجربې او شهرت ته اړتیا لري، په ځینو حالتونو کې شخصي ځانګړتیاو ته اړتیا لري، د واک کارولو او پلي کولو په طریقې پوهېدو ته اړتیا لري. مشري د یو کس ملکیت نه دی. مشر د خپلو ملاتړو دري برخو ته کتنه کوي : ارتیاوې، چلند او شخصي ځانګړتیاو ته.
پرېکړې کول
پرېکړه د یوه حالت لپاره چې مونږ ورسره مخ یو په مناسب وخت کې د مناسبو کړنو ټاکنه ده. د مدیر دنده ده چې په مختلفو حالتونو کې پرېکړې وکړي. پرېکړه په اداره کې تر هر څه لمړیتوب لري. هره پرېکړه تر ډېره لري د پایلو مسوله وي. په مدیریت کې د کړنو لپاره پرېکړې بنسټیزې ګڼل کیږي. د پلان جوړولو لپاره پرېکړه لازمي ده. پرېکړه د دلایلو او پلان پایله ده، پرېکړه د موخې د ترلاسه کولو لپاره کیږي.

۱ -پرېکړې د دې لپاره کیږي چې د تعریف کېدو وړ موخې ترلاسه شي
۲ – د پرېکړو له لارې مونږ د بدیلو کړنو او چارو وړاندیز کوو
۳ – پرېکړې له چاپېریال سره په تړاو کې کیږي
۴ – کله چې پرېکړه وشي هر څه پرې نه وي مالوم شوي ځکه چې پرېکړه یو دوامداره بهیر دی
۵ – د پرېکړې بهیر منطقي دی

ketabton.com - The Digital Library

مدیر د پرېکړو کولو له مخې دري ډوله دندې لري او په هره دنده کې يې پرېکړې توپیر سره لري
–د سیستم په داخل کې د سرچینو اختصاص کوونې په اړه پرېکړې : مدیر د ترتیب چارې په غاړه لري
–د اداري روښانه دقیق تعریف شوي لور ته بیولو په اړه پرېکړې : مدیر د لارښونې یا ډایریکشن دنده لري
–د کتنې لپاره پرېکړې : د مدیر دنده کنترول دی

مدیر څو ډوله پرېکړې کوي
اداري پرېکړې : دا ډول پرېکړې له مهال وېش جوړولو یا پالیسي جوړولو سره تړاو لري، مختلف فعالیتونه او پروګرامونه رانغاړي.
ستراتیژیکې پرېکړې : په دې کې د اداري پرېکړو پلي کوونه شامله وي. د دې ډول پرېکړو له مخې مدیر د کړنو لپاره وخت او کاري ډله ټاکي.
پروګرام شوې پرېکړې : دا ډول پرېکړې په تکراري چارو کې پلي کیږي او مخکې له مخکې پروګرام شوې وي.
غېرې پروګرام شوې پرېکړې : دا ډول پرېکړې له داسې چارو سره کار لري چې له نا څاپه حالته رامنځته شوي.

بهیر
د پرېکړې کولو لپاره ترتیب شوی بهیر موجود وي. په یو څه قضاوت کیږي، اختلاف پکې پای ته رسیږي او پرېکړه کیږي. په دې بهیر کې مختلف ګامونه شامل دي:

–د ستونزې پېژندنه، تعریف کوونه او محدودونه
–د ستونزې څېړنه، تشخیص او ارزونه
–داسې یو معیار ټاکنه د کوم له مخې چې حل لار د منلو وړ وي
–د مالوماتو راغونډونه
–د حل لارو تر منځ تر ټولو غوره حل لار
–پرېکړه کول او پرېکړه په اغیزمنو کړنو بدلول

ketabton.com - The Digital Library

پیاوړی شخصیت

د شخصي ودې د ډېرو کورسونو لویه برخه پیاوړی شخصیت جوړونه ده. پیاوړی شخصیت خورا زیات اړخونه لري او له همدې امله یې تعریف اسانه چاره نده. پیاوړی شخصیت یو بهیر دی، د وړتیاو ټولګه ده، د چلند طریقه ده. هر انسان د ژوند د هر څه کولو لپاره پیاوړي شخصیت ته اړتیا لري. تر څو مثبتې او تولیدي اړیکې پرې جوړې کړي.

د پیاوړي شخصیت جوړونه یو سفر دی لاندې یې وګورئ:
–ځانته له کم احترام څخه د ځانته احترام لرلو په لور
–په ځان د باور نلرلو څخه په ځان د باور لرلو په لور
–زه وړتیا نلرم باندې له باور څخه زه وړتیاوې لرم باور په لور
–خلک له ماسره مینه نلري باندې له باور څخه زه د خلکو خوښ کس یم په لور
–په هر څه کې په نورو له تکیې یا اتکا څخه د خپلواکۍ په لور
–له لټې او نا راستي څخه د فعالیت په لور
–د نورو له اطاعت څخه د خپلې خوښې په لور
–له نیوکو کوونکو سره له جګړې د منطق په لور

ځان ته احترام
د ځان ته احترام لرلو لوړه کچه په عصري سوداګرۍ کې اړینه اړتیا ده. په عصري سوداګري کې یو بل سره همکاري، برابري او د قومیت، ملت تنوع ته احترام اړین دی یوه وړتیا چې تاسي دې کچې ته رسوي ځان ته احترام دی او پیاوړی شخصیت داسې څه دي چې هره ورځ تاسې کې ځان ته احترام تولیدوي. ځوک چې ځان ته احترام لري په مستقله توګه پربېکړې کولای شي، د بریا لپاره او موخې ته د رسېدو لپاره هر ډول خطر اخیستی شي، په نوو نظرونو جوړولو کې ډېر وخت تر هر چا وړاندې وي. د ۲۱ پېړۍ په سوداګرۍ کې همدې ډول خلکو ته اړتیا ده.

لوړ شخصیت لرل، ځان ته احترام لرل، په ځان باور لرل درېواړه داسې خپلمنځي اړیکه لري چې چېرې یو یې ونلرې نور دوه یې هم نشې لرلای.

کلاسیک تعریف یې " کوم کس چې برید کوونکی او مطیع یا د بل اطاعت کوونکی نه وي " لوړشخصیت لرونکی دی. هغه کس برید کوونکی ګڼل کیږي چې د بل حقونه رد کوي یا د بل حق نه مني او مطیع یا اطاعت کوونکی هغه کس ګڼل کیږي چې خپل حقونه رد کوي او یا له خپلو حقونو تېر وي. درېم ډول چلند یې لوړ شخصیت لرنه ده او هغه کس لوړ شخصیت لري چې هم خپل حقونه مني او هم د بل حقونه مني.

۱ – کوم کس چې خپل ریښتینی احساس پټوي، خپل ریښتینی فکر پټوي، خپل ریښتینی باور پټوي په اصل کې خپل حقونه نه مني.
۲ – برید کوونکی کس خپل احساس، فکر او باورونه وایي خو درېواړه ریښتیا نه وي او درېواړه د بل د حق ضایع کولو او خپله د یو څه ترلاسه کولو لپاره وي.
۳ – د پیاوړي شخصیت لرونکی کس په مستقیمه توګه خپل ریښتینی احساس، فکر او باور بیانوي،

ketabton.com - The Digital Library

خپل او د بل حق نه ضايع کوي، خپل حق هم په مناسبه طريقه ترلاسه کوي.

برید کوونکی چلند
۱ – په هر صورت کې خپله لار تعقیبول
۲ – په هر قیمت د یو څه ترلاسه کول
۳ – ښکنزل مار اوسېدل، د بل په چارو کې لاسوهنه، د بل کنټرول، په بل پورې خندا، د بل وېرول او تهدید
۴ – د بل را پرزول
۵ – د هر چل له لارې نورو ته دا ښودنه چې نور تري کمزوري دي او دا کس پیاوړی دی

د اروا پوهنې له مخې برید کوونکی کس چې څومره بد دی همدومره ویرېدونکی هم دی او له هر چا ویره احساس کوي. دا ډول خلک تل په زړه کې کینه ساتي او ډېری وخت بل ته کیندلې کنده کې خپله غورزېدلی وي.

مطیع چلند
۱ – د دې لپاره چې اوسېدنه چې نور خپه نشي
۲ – په هر قیمت له بل سره د مخالفت مخنیوی
۳ – د نورو اړتیا تر خپلو اړتیاو مخکې کوونه
۴ – د خپلو اړتیاو په اړه مبهم اوسېدل
۵ – بې کچې ښښني غوښتل
۶ – بې قیده او شرطه اوسېدل، بې تصمیمه، غېرې قطعي

د اروا پوهنې له مخې دا ډول خلک تل د خپلې هر ډول ساتنې اتکا یا تکیه په نورو کوي (که د دندې ساتنه وي، که فزیکي او که مالي او یا هم هر بل ډول ساتنه). خو کله چې خلک د دوي کمزورو ټکو باندې پوه شي ډېر ژر د دې ډول خلکو احترام بس کړي. دا ډول کس د ژوند په وروستیو وختونو کې خپه وي او د خپګان لاملونه یې د نورو لپاره له لاسه ورکړي فرصتونه وي.

د پیاوړي شخصیت لرونکي چلند
۱ – دا ډول کس ازاد فکر لري، ریښتینی وي، زیان منونکی وي
۲ – د خپل ځان د حقونه ترلاسه کولو لپاره هر ځای کې چمتو وي
۳ – د بل ویرونه تل رد کوي
۴ – د مخالفت لپاره داسې حل لار لټوي چې نه بل ته زیان اوړي او نه خپل ځان ته زیان اړوي
۵ – بې ساری وي خو په ورته وخت کې له نورو سره برابر ځان ښي
۶ – نورو ته غوږ نیسي
۷ – بل درک کوي

د اروا پوهنې له مخې دا ډول خلک ریښتیني وي او نور یې له ریښتینولی ناسمه ګټه پورته کولای شي. خو همدا یوازینی لار ده چې ځان او بل ته احترام ولری.

ketabton.com - The Digital Library

کوم ډول چلند پیاوړی شخصیت دی او کوم ډول ندی ؟ ډېری خلک هڅه کوي چې لوړ شخصیت ولري خو دومره افراط پکې وکړي چې برید کوونکی شخصیت تري جوړ کړي. ځینې بیا له مخالفت لرلو په ویره کې شي او ګمان کوي چې مخالفت به د نورو حق ضایع کړي. پیاوړی شخصیت لرل په بل تسلط لرل نه دي، بې ځایه مقاومت او سر زوري کول هم نه دي، غسه کېدل او احساساتي کېدل هم نه دي، خپل لرلید هم په زوره په نورو منل نه دي.

پیاوړی شخصیت لرل په روښانه، ارام او واضح ارزښت تاکید کول دي، له بل سره په خبرو اترو کې داسې اوسیدل دي چې دواړه ډلې په دې پوه شي چې چېرته یو او دا احساس ونکړي چې له مونږ سره چل ول او یا زور زیاتی شوی په بله مانا هر څه د صداقت یا ریښتینولي له مخې وي. د چلند له نورو ډولونو سره یې توپیر دا دي چې د نورو هر څه له ویرې، برید یا اطاعت څخه پیل کیږي خو د پیاوړي کس چلند په ځان او په بل له باور څخه پیل کیږي.

د پیاوړي شخصیت لرونکی کس د ژوند په هره برخه کې د بریا خورا زیاتې لارې پرانیستی شي، په کاري ځای کې له نورو سره د ښو اړیکو جوړولو وړتیاوې لري، د خبرو اترو، مذاکراتو او مشري کولو وړتیا لري. له هغو کسانو سره چې اړیکې یې مسلکي نه وي بلکې ټولنیزې یا شخصي وي تر منځ یې هر ډول مخالفت ته د حل لار لټولای شي. دا ډول خلک ژوند کوي.

اروا پوهان وایي کوم خلک چې پیاوړی شخصیت لري دا خلک ستړس نلري، وېره نلري، په کار کې له خپلو لوړپوړو مشرانو سره، غوسه شوو پېرودونکو سره او هر بل ډول خلکو سره په ډاډه زړه خبرې کولای شي هغوي ته غوږ نیولای شي، له هغو همکارانو سره چې له نورو سره مرسته نکوي پرته له کومې ستونزې مخکې تګ کولای شي. له هر ډول خلکو او وضیعت څخه جنګ یا تېښته نکوي بلکې د حل لار لټوي.
څوک پیاوړی شخصیت لري ؟

له پیدا کېدو سره هر انسان پیاوړی شخصیت لري. که چېرې تاسې یوه ماشوم ته وګورئ نو تاسې به وممی چې ماشومان بې قیده او شرطه په بل باور کوي، په ډېره ازادۍ د خپلو اړتیاو غوښتنه کوي، په خپله نړۍ کې تل خوښ وي، ډېر زیات کنجکاو او د هر څه په اړه پوهېدل غواړي، په بشپړ توګه په حال کې ژوند کوي، له ځان محوره نفس څخه ازاد وي، ویره نه پیژني او یوازې په مینه باور لري.
د ماشوم په توګه مونږ لاندې چارې کوو:
–په ازادۍ سره پرته له دې چې له کوم قضاوته ویره ولرو د خپلو اړتیاو غوښتنه کوو ؛
–بې قیده او شرطه په نورو باور کوو ؛
–په ډېره معصومانه توګه مونږ ته اجازه راکول شوې وي چې د ځان په ځېر واوسو ؛
–هر څه ګورو او په هر څه ځان پوه کوو ؛
–ساعت مو تېر وي، خاندو او لوبې کوو ؛
–د خلاقیت وړتیا لرو ؛
–که خوښ یو او که خپه یو دواړه ډوله احساس په لوړ غږ وایو ؛
–د تېر وخت او راتلونکې په اړه فکر نه کوو او اوسمهال کې ژوند کوو ؛

ketabton.com - The Digital Library

–د هري ورځې له تېرېدو سره فکري او فزيکي وده کوو.
کله چې کوچنيان يو نو زمونږ د ذهن فکري برخه د ودې حال کې وي او مونږ د شعور له برخې کار اخلو کومه چې ستړس، ځپړنه او تعبير نه پېژني. کله چې ۲ يا ۳ کلن شو نو د چلند ډولونه زده کوو او د همدې چلند له مخې مونږ له هغې نړۍ د ځان ساتنه پيل کوو چې مونږ پرې ويرول شوي او يا تري ويرول شوي يو. په دې عمر کې زمونږ ازادي په کوه او مکوه باندې محدوده وي. لوبې کول د ناسمو کړنو په جزا بدلې شوې وي. ريښتينولي مو له مور او پلار څخه د کړنو په پټولو بدله شوې وي او ځينې وخت چې څه غواړو د هغې لپاره درواغ هم وايو. په دې وخت کې مونږ دوه شيان زده کوو چې تېروتنه او شرم او د پټولو لار يې حل لاره ده.
د مور او پلار لپاره دا نورمال ده چې فکر وکړي له اولاد څخه د ژوند زياته تجربه لري او تر خپل اولاد په ډېر څه پوهيږي. دا فکر کوي چې له خپل اولاد څخه يې فکري وده زياته ده. که چېرې تاسې ژوي له انسانانو سره پرتله کړی نو په دې به پوه شی چې هېڅ سپۍ په خپلو کوچنيانو بې رحمانه غاښ نه لګوي، هېڅ مرغه د خپلو بچيانو په لمړي ناسم الوت پسې خندا نکوي بلکې يوازې مونږ انسانان يو چې د يو بل تېروتنې لټوو يو بل را پرزو. نو په دې ډول له دښمنۍ ډکې نړۍ کې مونږ اړ کيږو چې د ژوند کولو لپاره ستراتيژي جوړې کړو. که چېرې مونږ په دې نړۍ کې يو څه له لاسه ورکوو د دې لپاره يا مطيع کيږو تر څو له لاسه تلونکي ولرلای شو او يا برېد کوونکي کيږو تر څو يو څه له لاسه ورنکړو. په دواړه ډوله ستراتيژيو کار کوو او چې د هرې يوې له لارې مو څه تر لاسه کړای شو د چلند په توګه ادامه ورکوو.
کله چې د کوچنيتوب ځان له لاسه ورکړو نو د ځان د بقا لپاره په بل ځان جوړولو پيل کوو. همدا بل ځان جوړونه د ژوند تر پايه زمونږ د ناخوښيو او ستړس لامل کيږي. بل جوړ شوی ځان په لاندې ټکو کې ولولئ:
–ښښنه کول لويه کمزوري ده ؛
–د نورو په نيمګړتياو يادولو د نورو بدلون ؛
–په خپله غسه دا ښودل چې زه په حقه يم او بل په ناحقه دی ؛
–بدل اخيستل انتقام عدالت يا انصاف دی ؛
–د ځان ساتنه تل له نورو ويره ده، په دې ګمان کېدل دي چې هر بل کس په دې فکر کې دی چې ماته زيان واړوي ؛
–د نورو په قضاوت خپل لوړ شخصيت ښودنه ؛
–نورو سره په چل کې خپله بريا لټول ؛
نو بلاخره څوک پياوړی شخصت لري ؟ انسانان څلور ډوله شخصيت جوړوي : کوم کس چې له ځانه خوښ او له بل هر چا ناخوښ وي برېد کوونکی شخصيت لري ؛ کوم کس چې له نورو خوښ خو له ځانه ناخوښ وي مطيع شخصيت لري ؛ کوم چې نه له ځانه خوښ وي او نه له بل خوښ وي دا کس ډېپرېشن لري ؛ کوم چې له ځانه او له نورو خوښ وي دا کس پياوړی شخصيت لري.
د خبرو اترو طريقه

که چېرې تاسې له مسلکي اروا پوهانو پوښتنه وکړی چې د نورو او پياوړي شخصيت لرونکي ترمنځ لوی توپير څه دی نو ځواب به يې دا وي " د دواړو ترمنځ توپير په خبرو اترو کې دی " خبرې اترې يوازې په خوله نه کيږي خبرې اترې کليمې، کړنې او انځور کوونه هم ده او په دې ډول خلکو کې هر ډول خبرې د دوي دشخصيت ښودونکي دي.
تر ټولو اسانه چاره داده چې پرته له دې چې په نورو يې اغيز باندې پوه شی خبرې وکړی او که

ketabton.com - The Digital Library

چېرې ستاسي خبرې په نورو بد اغيز ولري نو ټولنيزو او مسلکي اړيکو ته مو زيان اړوي. لاندې د اړيکو جوړونکې او ويجاړونکې طريقې وګورئ:

د قضاوت کولو پر ځای تشريح ورکړئ

کله چې مونږ ځوانان يو نو د يو څه پر بنسټ د بل قضاوت کوو او همدا چاره مونږ ته خپل نفس را زده کړې وي. مونږ خپل نفس دې ته اړ باسي چې له نورو واټن واخلو اړيکې او خبرې اترې مو زيانمنې شي. د اړيکو ساتلو لپاره د قضاوت کولو پر ځای تشريح ورکړئ : د قضاوت بېلګه " هغه يوه لويه احمقه ده " د تشريح بېلګه " هغه په اوونۍ کې يو ځل تېروتنه کوي."

مشخص اوسئ نه عمومي

خبرو کې مشخص او دقيق اوسئ په يوه يا دوه کړنو د يو کس عام ناسم انځور مه خپروئ. د دقيقې او مشخصې کړنې بېلګه " په دې اوونۍ کې دوه ځلې ناوخته راغلې ". د عام ناسم انځور بېلګه " ته هر وخت ناوخته راځې."

د تاکيدي غوښتنې پر ځای غوښتنې ته د وړانديز شکل ورکړئ

کوم خلک چې پياوړئ شخصيت نلري تل تاکيدي غوښتنه کوي او لامل يې دا وي چې فکرکوي ممکن غوښتنې ته مې څوک پام ونکړي او يا ممکن غوښتنه مې رد کړي. کوم کسان چې پياوړی شخصيت لري د غوښتنې لپاره مناسب ادبيات کاروي.

که چېرې له تاسې څوک د يو څه غوښتنه وکړي نو سملاسي ځواب ويل يې اړين ندي بلکې تاسې د پرېکړې لپاره د وخت غوښتنه تر وکړئ تر څو بل کس ته ووايی چې مونږ ته يوه غوښتنه ارزښت لري او هغه څه چې ممکن نه وي بې ځايه " هو " نشو ورته ويلای.

که چېرې په تاسې پسې کار ځای کې څوک خندا کوي يا داسې خبر درته وکړي نيوکه وي او غواړي تاسې ته يو بد احساس درکړي د غبرګون پر ځای خنثی شوی ځواب ورکړئ بېلګه " بيا مو موټر نشو پيدا کولای، لاري بندې وې چې ناوخته شوې ؟ " ستاسې ځواب هو اوس پرې فکر کوم چې نورې حلارې پيدا کړم.

پخوا به مديرانو کار کوونکي په بيلانس پانه کې د يوې سرچينې په توګه ليکل خو اوس وخت مدير له نورو سره د نورو لپاره کار کوي. پخوا به مدير خلک کنټرول کول خو اوس يې د کاري ډلې يو غړی ګڼي. دې بدلون لاندې يادو شوو بدلونونو ته لار هواره کړه:

–د تقابل پر ځای همکاري ؛

–د ورته والي پر ځای د قوميت او ملت تنوع ؛

–د غوړه مالۍ لپاره د ملاتړ پر ځای انصاف او عدالت ؛

–د واک له لارې د بل متاثره کولو پر ځای واک د کړنو لپاره کارول ؛

–د پټو پټو کړنو او خبرو پر ځای ازاد فکر ؛

–د يوازې مديريت پر ځای مشري يا ليډر شپې (د بل په کړنو کې خپلې وړتيا کارول د بل په کړنو کې همکار اوسېدل) ؛

–د کار د امر پر ځای کاري ټيم کې انګېزه پيدا کول.

–د ديکتاتوري پر ځای اخلاقي اصول، ريښتينولي.

مخکې ګمان کېده چې ټکنالوجي لمړی ځای لري خو اوس وخت کې خلک لمړی ځای لري او ټکنالوجي د دې لپاره موجوده ده چې خلک کار ترې واخلي. پخوا کار ځای کې خلک د ماشين په څېر وو او مديريت کنټرول کول خو اوس کار ځای د لوی کلي په څېر دی. پخوا خلکو ځانګړې اړتياوې لرلې چې د پيسو په کمولو يا زياتولو سره يې توپير کوه خو اوس وخت کې خلک ځانګړې ارزښتونه او پوهه لري او په ګټوره طريقه د نورو لپاره کار ترې اخيستل کيږي. پخوا د مديريت دنده

ketabton.com - The Digital Library

کنټرول وه خو اوس وخت کې هر کس مسولیتونه لري. مخکې د واک مرکز لوړ پورې وو خو اوس وخت کې مدیر یو لیډر دی چې نورو سره په وده کې مرسته کوي. پخوا یوازې ځینو خلکو واک لره خو اوس وخت کې ټول واک لري ځکه چې ټول خلک پوهه لري

د مخالفت حل لار

په کار ځای کې مخالفت د نظر د توپیر له امله رامنځته کیږي خو په شخصي اړیکو کې چې کله دوه کسان د ورځني ژوند په ټولنیزو چارو کې مخکې تګ نشي کولای مخالفت پیدا کیږي. انسانان د خپلو پرېکړو کولو خوښه لري که چېرې زمونږ پرېکړې مناسبې وي نو مخالفت ته پرې د حل لار لټولای شو.

د مخالفت مخنیوی

د ځینو خلکو هر ډول مخالفت ته غبرګون د مخالفت مخنیوي وي. د مخنیوي طریقه یې چپتیا غوره کول وي او یا مخالفت کې برخه نه اخیستل وي. دا طریقه د یو حالت ارامولو لپاره ښه طریقه ده خو دا ښه طریقه بل ته اجازه ورکوي چې ستاسې له پاسه وګرځي او هر حق مو ضایع کړي. کوم خلک چې دا چلند لري د شمشتې په څېر دي او کله چې مخالفت پیل شي نو په خپله کاسه کې ځان پټ کړي او کله چې پای ته ورسیږي بېرته سر راښکاره کړي.

ځینې خلک په داسې وخت کې له مخالفت ډډه کوي چې خبرې تودې وي. دا خلک انتظار کوي تر څو د تودو شوو خبرو دوړې کینې. کله چې دوړې کینې نو په مخالفت کې ونډه اخلي او په یو مناسب وخت کې له مناسب ځای څخه د خپل نظر اختلاف بیانوي. دا طریقه هم بده نه ده.

مستقیم برید

د ډېرو خلکو په اند که چېرې څوک برید پرې وکړي بېرته پرې مستقیم برید یوازې د حل لار ګڼي په ځانګړې توګه هغه وخت کې چې حقونه یې په خطر کې وي. دا ډول خلک چې یو مخالفت ته غبرګون یې برید کوونه مستقیم ځواب وي د نورو لرلید ورته اړین نه وي او نغواړي پوهه شي چې نور څه وایي یوازې خپل لرلید تر هر څه اړین ګڼي. دا ډول خک باور لري چې نړۍ کې یوازې بایلل او ګټل دي او دوي تل باید ګټونکي وي. که چېرې یو څه وبایلي نو ځان ورته کمزورۍ او بې ارزښته ښکاري.

غیرې مستقیم برید

که چېرې برید څرګند وي نو مخنیوی یې اسانه دی. غېرې مستقیم برید څو ډولونه لري لکه د یو چا د نظر توهین یا د لرلید په اړه یې ټوکې کول، بل ته لکچر ورکول، هغه مشورې پرې منل چې دوي یې نغواړي، یو کس ته نېغ کتل، په بل کې نیمګړتیا لټول او داسې نور...

د غېرې مستقیم برید ځینې نورې بېلګې لاندې وګورئ

–تر اوسه دې پای ته نه دی رسولی ؟

–پرون مې څوک درسره ولیده له هغه سره څه اړیکه لري ؟

–داسې نه کیږي هخوا شه چې زه یې درته وښیم

–که چېرې زه ستا په ځای وای....

–زه پوهیږم چې ته ښځه یې خو...

د بل په احساس برید کول هم یو ډول غېرې مستقیم برید ګڼل کیږي لکه معلول کس، لکه د چا فزیک پورې خندا اوداسې نور....

د مخالفت د هوارولو لپاره ځینې خلک خبرې کوي او د خبرو له لارې یو څه تر لاسه کوي یو څه له لاسه ورکوي. ټول ګټل یا هر څه بایلل نغواړي. خو هر مخالفت په دې طریقه نه حل کیږي. په اروا

ketabton.com - The Digital Library

پوهنه کي دا ډول خلک لکه ګيدړ داسې وي چې د زمري په ښکار خوله لګوي او هر څومره برخه يې چې تري پرې کړای شوه قناعت پرې کوي خو له خوړولو وروسته بيا د زمري ښکار پسې راځي او نوره برخه تري پرې کوي.

د پياوړي شخصيت لرونکی

د پياوړي شخصيت چلند د مخالفت د حل لپاره تر ټولو غوره لار ده. دا ډول خلک لکه څرنګه چې د خپل حق دفاع کوي همداسې د بل حق هم پېژني. دا ډول خلک په تکتيکي او ستراتيژيکه توګه په خپل ذهن کې داسې حل لار لري چې نه ځان ته زيان اړوي او نه بل ته د زيان اړونې هڅه کوي. دا ډول خلک يو حالت ته يوازې په خپل لرليد نه ګوري بلکې د دواړو ډلو له نظره حالت وينې. مخالفت ته يې غبرګون پوهې پر بنسټ وي.

ګټل او بايلل

زمونږ فکر او لرليد دواړه زمونږ په چلند اغيز لري. که چېرې مونږ يو څه له لاسه ورکړو نو چلند مو منفي او که يو څه ترلاسه کړو نو چلند مو مثبت وي. انسان په دې اند دی که ته چېرې زما ملاتړی نه يې نو هرو مرو به مې مخالف يې نو له همدې امله ګټل مشروط دي په دې مانا چې کوم زما ملاتړي دي بايد ګټونکی شي او کوم چې مخالف دي بايد بايلونکي شي. زمونږ سياسي سيستمونه، قضايي قوې او قانوني بنسټونه هم د همدې لرليد پر بنسټ جوړ شوي. همدې لرليد درې ستراتيژۍ زېږولي : بريد، سيالي او مداخله يا د بل په چارو کې لاسوهنه. نور خلک کوم چې بايلونکي دي بايللو يې بيا اندونه زېږولي : زه هوښيار، چالاک او ځواکمن نه يم او ځکه ګټونکی نه يم. خو د پياوړي شخصيت لرل کومه سياسي يا قانوني بڼه نلري بلکه تر ډېره انساني بڼه لري.

د پياوړي شخصيت لرونکی کس هر هغه څه ته نه وايي چې کول يې نغواړي، د پياوړي شخصيت لرونکی کس له بل غواړي چې په حترام سره يې خبرو ته غوږ ونيسي او په احترام سره د بل خبرو ته هم غوږ نيسي، که چېرې د چېتيا غوره کول غواړي نو بايد حق يې ولري، که چېرې د يو څه په اړه فکر بدلول غواړي نو بايد حق يې ولري، ځان ته د تېروتنو حق ورکوي. کوم چې مطيع شخصيت لري د خپلو پورته يادو شو حقونو غوښتنه نشي کولای، کوم چې برید کوونکی شخصيت لري د ځان لپاره پورتني حقونه غواړي خو د بل له يادو شو حقونو منکر وي.

د پياوړي شخصيت لرونکي کس فکر لاندې ټکو کې وګورئ:

–زه بايد له نورو سره برابر وګڼل شم، تر نورو ښکته يا پورته ونه ګڼل شم، له خپل استعداد او وړتياو سره ومنل شم ؛

–د خپل احساس ويلو حق لرم ؛

–د خپل نظر او ارزښتونو ويلو حق لرم ؛

–د نه او هو ويلو حق لرم ؛

–د تېروتنو حق لرم او په تېروتنې بايد زه بې ارزښته ونه ګڼل شم ؛

–د يو څه په اړه د خپل فکر بدلولو حق لرم ؛

–د دې حق لرم چې ووايم زه نه پوهېږم ؛

–څه چې غواړم د غوښتلو حق يې لرم ؛

–د دې حق لرم چې د نورو خلکو ستونزو او مسوليتونو په غاړه اخيستو ته نه ووايم ؛

–که چېرې څوک زما پورتني حقونه نه مني خپل چلند کې د بدلون حق لرم.

ketabton.com - The Digital Library

هر هغه کس چې پیاوړی شخصیت لري نو پنځه ازادۍ خپل حق ګڼي لاندې يې ولولئ:
۱ -له نورو سره د ورته والي لپاره په دې باور نکوم چې څه وو او څه به وي بلکې دا خپل حق ګڼم چې اوس دلته څه دي او څه اورم پرې باور وکړم.
۲ – د دې ازادي لرم چې فکر وکړم او پرته له کوم خطر اخیستو خپل فکر ووایم او دا راته ونه ویل شي چې زه باید څه فکر وکړم.
۳ – زه د احساس کولو حق لرم، پرته له دې چې کوم خطر سره مخ شم د خپل احساس بیانولو حق لرم، بل څوک باید ماته ونه وایي چې څرنګه احساس باید ولرم.
۴ – پرته له دې چې څوک خپله خوښه راباندې وتپي د یو څه خوښولو لپاره د خوښې حق لرم.
۵ – د موخې ټاکلو او بریا حق لرم.

د پیاوړي شخصیت لرونکي کس په کار ځای کې چلند لاندې ټکو کې وګورئ:
–زه د نورو په څېر حق لرم چې د دندې لپاره په نظر کې ونیول شم ؛
–له احترامه ډک د سم چلند حق لرم ؛
–زه بریالی کیدای شم او په دې د باور کولو حق لرم ؛
–د پوښتنو لپاره ځواب موندلو ته د وخت لرلو حق لرم ؛
–که چېرې یوه دنده ترلاسه نکړای شم د ناهیلي کېدو حق لرم ؛
–د دې حق لرم چې پوښتنه وکړم ولې مې دنده ترلاسه نکړای شوه ؛
–د دې حق لرم چې بل مې توهین نکړي.

که تاسې غواړی پیاوړی شخصیت ولری نو په هر ډول حالت کې له نورو سره د نرمو خبرو په تبادله کې ځان بوخت کړئ، ارام اوسئ، رښتیني او صادقه اوسئ، په حال کې اوسئ تېر وخت او راتلونکې ته مه ځئ، له هر ډول ویرې ذهن ازاد کړئ، که چېرې مو چلند برید کوونکی یا مطیع کېده په ارام سره خپل ذهن بېرته د پیاوړتیا لور ته بوځئ.

څرنګه باید په شئ چې برید کوونکی چلند مو اختیار کړی ؟ که لاس مو په څټ کې وواهه، د خبرو پر وخت مو بل ته ګوته یا مو لاس ونیوه، قلم یا بل څه مو لاس کې واخیستل او یو څه مو پرې چوخ کول پیل کړل یا مو په لاس کې پرې لوبې پیل کړې، زنه مو بهر وویستله، له لاس نه مو سوک جوړ کړ، توهین کوونکې برید کوونکې مسکا مو وکړه، واټن اخیستل، یا ډېر نږدې کېدل، په دوه ګوتو مو ټک ټک پیل کړ، نا ارامه قدم وهل مو پیل کړل دا ټول برید کوونکی چلند دی او په هر ډول وضعیت کې له دې ډول کړنو ډډه وکړئ.

که چېرې مطیع چلند درکې پیدا شو په ارام سره خپل ذهن بېرته د پیاوړي چلند په لور وګرځوئ مطیع چلند کې ؛ که مو چېرې د سترګو اړیکه کمه شوه او لاندې کتل یا په څنګ کتل مو پیل کړل، څېره مو بې بیانه شوه، په څېره کې مو د ویرې یا خپګان بیان رابنکاره شو، د ولیو سرونه مو پورته شخ ودرېدل، په لاسونو مو لیکل پیل کړل، خوله پټول مو پیل کړل، له شرمه یا غسې ډکه مسکا مو وکړه، پښې مو یو بل له پاسه کړې، لاسونه مو د سینې له پاسه ونیول دا ډول مطیع چلند دی او له کولو يې ګلکه ډډه وکړئ.

ketabton.com - The Digital Library

د پیاوړي شخصیت لرونکی د پورته یادو شو پر ځای د سترګو اړیکه ساتي، چې خوښ وي په مخ یې د خوښۍ نرمه مسکا وي، کله چې غسه وي د یوې سترګې وریځه یې پورته وي، په بدن کې کمې نا اړینه اشاري، ارام مزاج، د مخ هره اشاره یې د احساس بیانونکې وي، دکیناستو او ولاړې پر وخت یې بدن سیده وي یو بل لور ته تکیه نکوي، کله چې له بل سره ناست وي له بل څخه مناسب واټن اخلي نه ډېر ورنږدې کیږي او نه ډېر تري لرې کیني. دا چلند هرو مرو خپل کړئ او هر ځای کې یې پلي کړئ.

پورته تاسې د درېواړه شخصیت لرونکو د بدن په ژبه پوه شوی لاندې د درېواړو په خبرو اترو کې هم توپیر ته کتنه وکړئ.

برید کوونکی کس خپلو نظریاتو ته حقایق وایي د بېلګې په توګه دا هسې ګند یا کثافت دی، په خبرو کې له تهدیده کار اخلي لکه غوره ده چې ته دا کار وکړې، د بل کمی ښیي لکه ته هېڅ مسول کس نه یې یا مسولیت نه احساس کوې، د خپل ځان صفت کوي او په بل نیوکه کوي لکه زه خبر وم چې باید ترسر کړی مې وای. په خپلو خبرو کې بې کچې باید، هرومرو کلیمې کاروي، د هرې جملې په پیل کې یې تاکیدي کلیمې وي لکه هر کس باید. په تېز لوړ غږ خبرې کوي. بل پسې خندا کوي.

د مطیع چلند لرونکي کس خبرې اوږدې او بې پایلو وي لکه ما نغوښتل خو...، خو ....خو بس ....، ته داسې .... بې اړتیا لغتونه کاروي لکه ممکن، ډوکونکې کلیمې کاروي لکه اف، اخ ، اه، خپل ځان کم ښې زه خو یې ناهیلی کړم، زه یې خپه کړم، د څه غوښتلو لپاره د ښښې کلیمې زیاتې کاروي او له همدې امله یې نور اړتیا او حقونو ته پام نکوي، غږ یې ټیټ وي او کوم ځانګړی کیفیت نلري.

د پیاوړي شخصیت لرونکي کس خبرې تر مطلب پورې لنډې او مانا لرونکې وي، په خبرو کې یې ځان مطرح وي لکه زه باور لرم، د نظریاتو او حقایقو ترمنځ یې خبرو کې روښانه توپیر موجود وي لکه زما د تجربې له مخې، په خبرو کې یې باید، هرو مرو نه وي، مناسب وړاندیز کوي لکه کولای شو اوس یې بس کړو زه د فکر کولو لپاره وخت ته اړتیا لرم، پوښتنې یې داسې وي چې بل پکې خپل احساس یا اړتیا ویلو لپاره ځای لري لکه په تاسې یې اغیز څرنګه وو ؟ د خبرو پر وخت یې غږ تغیر نکوي، غږ کې یې بل ته احترام روښانه وي، نه په لوړ غږ خبرې کوي او نه په ډېر ټیټ غږ. خبرې یې داسې نه وي چې بل پرې توهین کړي او یا ځان کم وښې هره خبر یې یو مطلب وي یا د یوه مطلب په اړه پوښتنه وي.

رضا کاري یا داوطلبي

داوطلبي یا رضا کاري د انسان د اروا مبنا ګڼل کیږي. له میلیونونو کالو راهیسې انسانان سره ډله یا ګروپ شوي تر څو د ګډې موخې لپاره چارې په ګډه ترسره کړي. له ډېره پخوا د انسان د بقا لامل هم همکاري او داوطلبي یا رضا کاري ممکنه کړې. که چېرې همکاري او داو طلبي نه وای نو انسانان ممکن ډېر مخکې له منځه تللي وای. مونږ په ژوندیو موجوداتو کې نه تر ټولو غټ یو او نه هم ځواکمن یو نو که چېرې مونږ داوطلبي او له یو بل سره همکاري نلرلای نو مونږ به اوس په څه حال کې وای ؟

ketabton.com - The Digital Library

څرنګه خپله اداره کې داوطلب یا رضاکاره مدیران شو؟ د همدې چارې لپاره تر ټولو لمړی باید ځان وپېژنو او په دوهم ګام کې خپل چاپېریال کې نور وپېژنو. د ځان او نورو پېژندنې لپاره تر ټولو اړین همکاري او رضا کاري ده. داو طلب خلک کولای شي له تقاوت وروسته هم په یو بل مسلک کې ځان بوخت کړي او نوي ملګري پیدا کړي، په دندو د بوختو کسانو سره مرسته کولای شي چې تر اوسني لوړ مقام ترلاسه کړي، تاسې ته خپله دنده کې هغه تجربه درکولای شي چې له همکارۍ پرته یې لرل نا ممکن دي.

مونږ په داسې عصر کې ژوند کوو چې فکر کولو ته ډېره اړتیا لرو همداسې زیات مسولیتونه او چارې لرو همدا چاره مونږ د راتلونکې په اړه اندېښمن کوي او تېر وخت کې مو نښلوي او دواړه مو له حال کې اوسېدو باسي مګر همکاري او داوطلبي انسان کې ستړس او ذهني فشار کموي او انسان د راتلونکې په اړه له اندېښنو کولو او په تېر وخت کې له اوسېدو ژغوري او په حال کې یې فعالیت ته اړ باسي. که چېرې تاسې په یوه ګروپ یا ډله کې کار کوی او تاسې د ډلې د خلکو خوښ او ورته د منلو وړ یاست نو تاسې ښه او د خوښۍ احساس کوئ او همدا چاره هم په همکارۍ او داوطلبي ممکنه کیږي.

لکه څرنګه چې د خوړو لپاره کار کوو، د استوګنځای لرلو لپاره کار کوو همداسې همکاري هم زمونږ د روغتیا اړتیاوې پوره کوي، همداسې تجربه او مقام تر لاسه کولو کې مو مرسته کوي. د داوطلبي بله ګټه د خلکو له مختلفو کلتورونو سره اشنا کېدنه ده او د مختلفو عمرونو له خلکو سره ملګرتیا جوړېدنه ده.

که تاسې د داوطلبي پرېکړه کړې وي نو:
لمړی په خپله اداره کې د داوطلبي لپاره خپل ځای وموميئ. له ځای موندلو وروسته د خپل ځان ارزونه وکړئ، له ارزونې وروسته خپل دلایل پیدا کړئ او خپل دلایل وازمویئ، په داوطلبي کې خپلو ارزښتونو، ګټو او وړتیاو ته کتنه وکړئ او بیا دا ټول د پلان په څېر طرحه کړئ.

د ځان ارزونه: ته ولې دلته په اداره کې یې ؟
لمړی چارټ مو د لاندې په څېر جوړ کړئ
۱ – د ځان ارزونه؛
۲ – د کړنو لپاره انګیزه
۳ – ارزښتونه
۴ – ستا او د ټول ټیم ګټې
۵ – ستاسې وړتیاوې
۶ – بنسټیز پلان
۷ – موخه

د ځان ارزونې لپاره له ځانه پوښتنه وکړئ چې څه کوئ ولې یې کوئ او ته د مسلک او وړتیاو له مخې څوک یې ؟ دا پوښتنې کولای شي تاسې سره د داوطلبي په رول او ځای پیدا کولو کې مرسته وکړي. دا هم پام کې ولرئ چې هیڅوک په هر څه نه پوهیږي او له پیل وروسته د لارې په اوږدو کې په هر څه بلدیږي او هر څه زده کوي.

ketabton.com - The Digital Library

انګیزه
څه لامل کیږي چې خلک داوطلب شي ؟ اداري خلک داوطلبي ته څرنګه هڅوي؟ په همدې دوه سوالونو څېړونکو له څو لسیزو راهیسې کار کړی تر څو دواړو سوالونو ته ځواب ومومي. د داوطلبي لمړی ګام د خپل ځان له خدمت کولو پیل کیږي که چېرې مونږ د ځان او د نورو په اړه مثبت فکر ولرو نو هرو مرو مو د یو بل خدمت کولو ته اړ باسي او همدا چاره زمونږ او د ټولو حال او راتلونکي کې ښه والی رامنځته کوي.

دوېم ګام کې:
۱ – د داوطلبي لپاره خپله انګېزه مالومه کړئ
۲ – خپلې حال کې لرونکي ورټیاوې وپېژنئ، کومې ورټیاوې چې تاسې لرل غواړئ او یا هم ورټیا لرئ خو ښه والی پکې راوستل غواړئ په ښه کړئ
۳ – د خپلو کړنو لپاره مناسبه اداره وټاکئ چېرې چې تاسې خپل فکر پلي کولای شئ
۴ – د خپلې همکارۍ په اړه لنډ پلان جوړ کړئ
۵ – پیل وکړئ او د وخت له تېرېدو سره به تاسې ډېر څه زده کړئ

داوطلبي او انګېزه دواړه سره تړلي چارې دي. که چېرې انسان ته یو څه په زړه پورې نه وي او علاقه پکې ونلري نو هېڅکه پکې داوطلب کېدای نشي، همداسې که چېرې یې داوطلبه چاره ارزښت نه وي نو خپل وخت او انرژي به پکې ضایع نکړي. یوه بېلګه د داسې ادارو ده چې له انسانانو سره د روغتیا او خوږو مرسته کوي د دې ادارو خلک جنګ ځپلو سیمو او یا هم داسې سیمو ته ځي چې جګړه پکې روانه وي. که چېرې د دوي ارزښت انساني کړنه نه وي هېڅکله به ځان خطر کې وانچوي.

څرنګه ځان کې انګېزه پیدا کړو ؟
لمړی خپل ارزښت مطالعه کړئ. د ارزښت تر خپلولو او تړې خپل اخلاق جوړولو مخکې ارزښت مطالعه کړئ او خپل ارزښت وپېژنئ. د خپلو ارزښتونو لټولو لپاره خپلو انساني فطري ځانګړنو او خپلو کړنو ته کتنه وکړئ. که چېرې دا چاره ونکړئ نو په داوطلبانه ټیم کې به ستاسې لپاره ځای نه وي او د خپلو داوطلبانه کړنو لپاره به ځای هم نشی موندلای.

په دوېم ګام کې د خپلو پورته یادو شوو لپاره داسې اداره پیدا کړئ چې ستاسې له کړنو ګټه اخیستلای شي او یا هم تاسې ته زده کړه درکولای شي، خپلې ورټیاوې پکې عملي کولای شئ.

په دریم ګام کې هغه خلک پیدا کړئ چې تاسې ورسره اړیکه لرل غواړئ. په داسې ځای کې، له داسې خلکو سره او یا داسې فعالیت کې وندې مه اخلئ چې تاسې یې نغواړئ کنه د ګټې پر ځای به مو ستړي کړي.

که چېرې تاسې داوطلبانه چارې د راتلونکي دندې لپاره کوی نو داسې اداره پیدا کړئ چې خپلو ورټیاو کې زیاتوالی او ښه والی راوستلای شئ. کوم خلک چې تفاوت شوي دوي پکې استثنا دي او د ځان بوخت ساتلو لپاره په هر ډول ادارو کې داوطلب کېدای شي. داوطلبانه چارې مو ځان ته احترام

ketabton.com - The Digital Library

کې زياتوالی راولي فکري وده کې مرسته کولای شي.

پورته ټولې يادې شوې خبرې له انګېزې او مديريت سره تړاو لري. د مدير دنده دا وي چې په دې پوه شي چې خپله او نور څه چې کوي ولې يې کوي. د دې ټولو لپاره خپله موخه ساده وساتئ او د خپلې موخې په څېړنو ځان مه وژنئ او همدومره ساده بسنه کوي چې څه کوئ ولې يې کوئ ؟

ارزښتونه
تاسې مخکې له مخکې لسګونه ارزښتونه لرئ او همدا ارزښتونه مو تعريف کوي چې تاسې څوک ياستی، په څه باور لری، څرنګه عمل کوی او يو څه ته څرنګه عکس العمل ښيی. که چېرې تاسې دا ارزښتونه وليکئ له خپل ځان سره مو زيات اشنا کوي. د دې ترڅنګ د خپلو کړنو لپاره مو په اداري موندلو او په اداره کې د خپل ځان لپاره د ځای موندلو کې مرسته کوي.

وړتياوې
وړتيا هغه لياقت ته وايي چې مونږ يې لرو او څه کې چې علاقه لرو هغه وړتياوې دي چې مونږ يې راتلونکې کې لرل غواړو او بيا يې وروسته کارونه غواړو. مونږ ډېر وخت نوي څه زده کول غواړو او له همدې امله نوو کړنو کې بوختيږو. که چېرې د نوو زده کړو او تجربو لرلو په اړه فکر وکړو نو دا مو هم د انګېزې پيدا کېدو کې مرسته کوي. دا فکر مو له زهنه لرې کړئ چې يوې اداري ته تاسې بايد هغه وخت رجوع وکړئ کله چې په يو څه پوهيږی بلکې هغه وخت کې هم رجوع کولای شی چې په څه پوهېدل غواړی او يا څه زده کول غواړئ.

بنسټيز پلان جوړونه
مونږ ټول يو څه نا څه چېرې نه چېرې پيل کوو. د پيل نه وروسته پلان ممکن دومره ساده وي لکه څو غوټې خلاصول او يا ممکن دومره پېچلی وي لکه د طرحې وړاندیز چمتو کول. کله هم چې يو پلان جوړ کړو هرو مرو يې په يوه کتابچه کې ليکو او د هرې کربنې لاندې نوټ ليکو. خپل پلان مو تل ساده وليکئ.

پلان مو داسې جوړ کړئ:
۱ – د پلان تعريف (زه به څه کوم څرنګه به يې کوم؟)
۲ – موخه (دا هر څه ولې کوم موخه مې د کړنو څه ده؟)
۳ – عملي ګامونه (له کومه ځايه څرنګه پيل وکړم؟)
۴ – مهال وېش (پيل يې کله دی او موخې ته به کله رسيږم ؟)
۵ – په کار کې به مو مدير او همکاران څوک وي
۷ – چاره به کله پای ته رسېدلې وي او پايله به يې څه وي ؟

موخه
موخه د انسان له ډېر څه سره تړاو لري لکه له نفس سره، ستاسې له خوښو او هيلو سره. مونږ ټول لټون کوو او په لټون باندې خپل ژوند ته مانا ورکوو. ژوند ته د سمې مانا ورکولو لپاره بايد خپلې موخې وپېژنو.

ketabton.com - The Digital Library

د موخې ټاکلو لپاره:
۱ – لمړی هغه څه وپېژنئ چې تاسې کې انګېزه پیدا کوي
۲ – خپل ارزښتونه مطالعه کړئ
۳ – خپل ځان او نور وپېژنئ
۴ – د خپلې موخې لپاره له مناسبو خلکو سره اړیکې جوړې کړئ
۵ – په څه کې چې بوخت کېدل غواړئ په همدې کې د مقام ترلاسه کولو لپاره پلان ولرئ

د ځای موندنه
څرنګه باید په دې وپوهیږو او ځان مطمن کړو چې کومې وړتیاوې، زده کړې او تجربې لرو په هغې اداره کې چې مونږ خوښه کړي د پلي کېدو وړ دي؟ د دې لپاره باید له ځانه پوښتنه وکړو چې کوم رول کې مونږ تطابق کولای شو او کوم ډول چارې سمې ترسره کولای شو او خوښ کړې اداره مو همدا رول لپاره د کس اړتیا لري کنه ؟

دا خبر په یاد کې ولرئ چې ټول هغه کسان چې خطر ته غاړه ږدي او بریا ترلاسه کوي په یو نه یو ځای کې له ماتې سره مخ کیږي خو د شخصیت ځانګړنې یې دوي بیا هڅوي چې ببرته په پښو ودریږي او مخکې تګ وکړي او کوم خلک چې له خطره تېښته کوي همدا له خطره تېښته یې له بریا تېښته ده. کوم خلک چې وېره نلري دوي فکر کوي چې نړۍ کې ستونزه ده او د همدې ستونزې د حل لپاره بې وېرې او بې تېښتې پیل کوي. خو په ورته وخت کې ځینې خلک چې په خپلو چارو کې له ماتې او خطر تېښته کوي د چارې تر بشپړېدو پورې پوره هلې ځلې هم کوي تر څو ځان مطمن کړي چې موخې ته پرته له ماتې رسېدلي یو. ځینې خلک ښه پلان لري خو په خپل پلان عمل نشي کولای، ځینې خلک ټوله پروژه په خپل ذهن کې ویني خو د موخې په لور نور نشي هدایت کولای. کوم خلک چې طرحه جوړوي، پلان جوړوي، د فعالیت او موخو لپاره مهالوېش ټاکي باید لرلید هم ولري.

اوس باید په دې پوه شو چې داوطلب څوک دی ؟ داو طلب هغه کس دې چې خپل وخت او هڅې نورو ته د مرستې په توګه ورکوي لکه یو لاروی چې له چا سره مالي مرسته کوي همداسې په اداره کې بل ته خپل وخت او هڅې ورکول تر څو ټیم په ګډه خپلې چارې په سمه توګه ترسره کړي.

داوطلبي ته ادامه ورکول
ډېر خلک فکر کوي چې انګېزه هېڅکله نه ختمیږي خو دا ناسمه خبر ده انسان باید هره ورځ خپل ځان کې انګېزه تولید کړي تر څو د ورځې چارې په سمه توګه ترسره کړي. د دې لپاره چې د داوطلبي لپاره انګېزه ولرې نو لمړی دا زده کړئ چې تاسې د ټولو یوه برخه یاستئ، له یو بل سره مهربانه اوسېدل زده کړئ، د یو بل ملاتړ زده کړئ. که چېرې ټول ټیم داو طلبانه کار وکړي نو وخت کې به خلک یوازې بوخت نه وي بلکې په اغیزمنه توګه پرته له ستړیا او ذهني فشاره چارې ترسره شوې وي.

د سالمې اداري لپاره داسې مشر ته اړتیا ده چې د مدیریت ښه وړتیا لري او داوطلب وي تر څو کاري چاپېریال محفوظ او بریالی وساتي. همداسې کار کوونکي هم باید د خپل مدیر ملاتړي واوسي او د مدیر لارښوونه په داو طلبي وکړي تر څو چارې او پرېکړې سمې واوسي او د دې لپاره باید ټول

ketabton.com - The Digital Library

په ورته وخت کې افسران او سرتيري شي تر څو مختګ ممکن شي. هر څوک ګمان کوي چې رهبر او سرتيرى دى خو دا ناسمه ده، ريښتوني رهبران او سرتيري کوم چې بدلون راولي ډېر کم دي.

مشرلر ليد لرونکي، نوښتګر، هڅونکي او بدلون خپرونکي ته وايي. يو مشر لورى ټاکي او خلک په همدې لور تګ ته هڅوي. دا خبر ياد کې ولرئ چې مشري په مقام پورې نده تړلې بلکې د اداري په هر ځاى کې هر څوک لارښوونه کولاى شي.

مديريت هغه وړتيا ده چې بل په يوه داسې لاره هدايت کړي چې مخکې له مخکې ټاکل شوې وي، په دې ټاکل شوې لار کې کړنې او فعاليتونه کنټرول کړي او موخې ته ټول ټيم په ګډه ورسوي. يو مدير د موخو ترلاسه کولو لپاره سرچينې هدايت کوي. د مدير دنده د خپل ځان او نورو مديريت وي. دواړه مشر يا ليډر او مدير بايد داوطلب واوسي تر څو موخې ته ورسيږي.

ځان څرنګه وپېژنو ؟
۱ – ځان پېژندنه په دې پوهېدو ته وايي چې زه په څه نه پوهېږم ؟
۲ – څه نشم کولاى ؟
۳ – څه کولاى شم او څه تر ټولو نورو کړنو سم او ښه کولاى شم؟
۴ – په څه کې له همکارانو سره همکاري کولاى شم ؟

که چېرې تاسې په دې پوه شى چې په څه نه پوهېږم نو په دې پوهېږى چې ټيم کې چا ته اړتيا ده چې هغه څه ترسره کړي په کوم څه چې زه نه پوهېږم او که په دې پوه شى چې څه کولاى شى په يوه چاره کې کومه چې د يوه کس وي څو کسان بوخت نه ياستى. د بريا لپاره تر ټولو اړينه داده چې په دې پوه شو چې مونږ څوک او څه يو او څوک او څه نه يو. که چېرې په دې وپوهېږو نو يو اغيزمن او بشپړ ټيم جوړولاى شو. دا خبره ياد کې وساتئ چې هيڅوک په هر څه نه پوهېږي او په هر څه پوهېدو ته اړتيا هم نشته

له ټيم سره کار
که ستاسې د بريالو او ماتو شريکولو لپاره ټيم نه واى نو ژوند به يوه لويه ستونزه او يوازېتوب واى. که چېرې يوې اداره کې هر څومره زيات کسان کار وکړي خو کار يې د ټيم په څېر نه وي د اداري اړتياوې نشي پوره کولاى. مونږ له ټيم سره موخه ټاکو، پر موخې کار کوو له بل سره همکاري کوو، په ګډه د ماتې مخنيوى کوو او په ګډه د بريا لمانځنې کوو او ټولې چارې پرته له ټيم څخه ممکنې ندي. که چېرې په دې پوه نشو چې ټيم خپله کې څرنګه ګډ کار کوي نو د موخې په لور کړنې به نا ممکنې وي. د ټيم لپاره تر ټولو په لمړي ګام کې حياتي داوطلبي ده.

څرنګه ښه ټيم جوړولاى شو ؟
۱ – د کار پلان لرل
۲ – په موثره توګه خبرې اترې
۳ – د ټيم لپاره روښانه يا واضح موخه ټاکل
۴ – د خپل ځان او نورو هڅول
۵ – پرېکړې کول او لمړيتوبونه ټاکل

ketabton.com - The Digital Library

۶ – د خپل ټیم د وړتیاو سیټ ارزول
۷ – د بریا لپاره لر لید جوړول
۸ – د بېلګو په ذریعه هدایت کول
۹ – داسې نیوکې وکړئ چې د پرمختګ او د بل د تجربې او وړتیا لامل شي
۱۰ – د ټیم خیال ساتنه
۱۱ – د نورو د بریا لپاره اسانتیاوې رامنځته کول
۱۲ – خپله کې خوښ ساعتیری وخت ولرئ

کله چې ټیم ولرئ په دې ټیم کې ځواکمن د ټیم ذهنیت لرلو ته کار وکړئ. ټول د ټیم غړي باید په دې پوه شي چې څه باید وکړي او هر بل کس به چېرې څه کوي. د ټیم موخه باید واضح وي. په پیل کې باید ترتیب ته کار وشي پای یې په لمانځنې وي. خبرې اترې مو باید په ټیلیفون، ایمیل، ملاقاتونو، اسنادو کې موثرې او روښانه وي. ټیم مو وهڅوئ چې خپله کې له همکارانو سره واضح او موثرې خبرې وکړي ځکه چې هېڅ انسان د بل مغز ته نشي داخلیدای او د بل له مغز څخه خبرېدل په سمو مناسبو خبرو کیږي. د ټیم موخه باید روښانه یا واضحه وي په دې مانا چې له ټیم څخه د یو څه توقع ولرې او که چېرې په لیکلي بڼه ټولو ته ورکړل شي ښه به وي. ځان او نور وهڅوئ خو په هڅونې اونګېزې د لاسته راوړنو تکیه مه کوئ. د پرېکړو کولو او لمړیتوبو ټاکلو لپاره له خپل ټیم څخه نیوکې او وړاندیزونه واورئ. د خپل ټیم د وړتیاو په اړه ځان پوه کړئ تر څو د اړتیا کمی پوره کړای شی. د بریا لرلید جوړ کړی په دې مانا چې په خپل ټیم باور ولرئ، خندونه لرې کړئ، موخې ته رسېدو کې مو بریا احساس کړئ. که چېرې نیوکه کوئ په نیوکه کې د بل له توهین کلکه ډډه وکړئ. د خپل ټیم په اړه ځان پوه کړئ تر څو خبرې ورسره وکړای شی، غوږ ورته کېښودای شی او ستاینه یې وکړای شی. د نورو په مخ کې یې ستاینه وکړئ او کله چې یوازې وی نو نیوکه او وړاندیز وکړئ. یوه خبر هېره نکړئ د بل د بریا مخه ونه نیسئ.

Thank you for reading

Find more e-books and articles on Ketabton - your multilingual digital library.

www.ketabton.com

Ketabton - Pashto, Farsi, Arabic & English