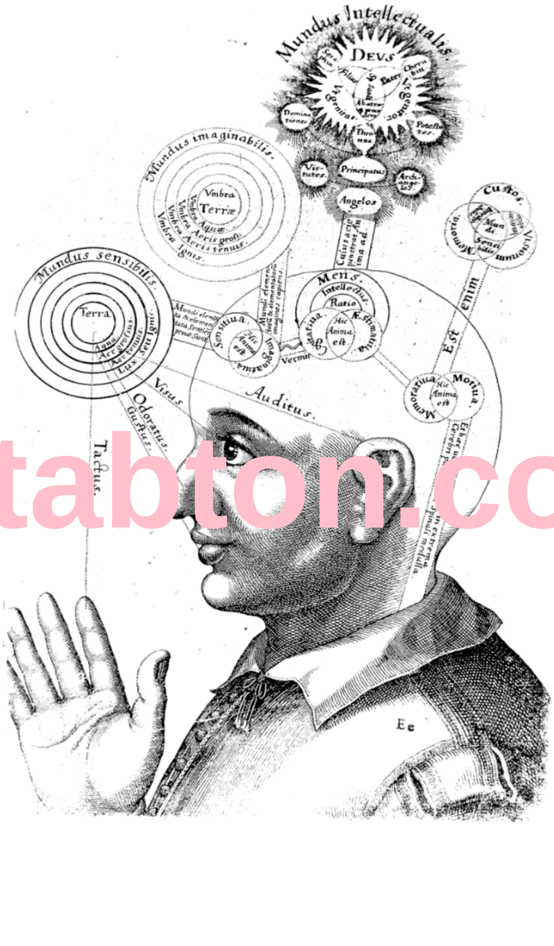
سټرس، احساسات، نورمال چلند او فکري وده



Ketabton.com

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

ژباړونکی : زکریا رحیمي

فیسبوک : https://www.facebook.com/zaki.rahi.56

ویبپاڼه : https://rahimiz.com

(c) 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 کارېږي. 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 واخلئ. 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، ډيپرېشن، تشويش په زهني روغتيا اغيز کولای شي او ورځنی ژوند مو ګډوډوالی شي. ډېری هغه بې نظمی 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 ډېری وګړي ناروغ پريښي. 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 جين او د مغز کيميا

(c) ketabton.com: The Digital Library

–د ژوند تجربې لکه د ناوړه ګټو قرباني کېدل
–د ذهني روغتيا کورنۍ مخينه

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

د ذهني 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، انديښمن 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 ذهن کې راتلل له کومو چې تاسې تېښته نشی کولای او تل مو ذهن کې وي
–غږ اورېدل يا داسې څه باندې ذهن 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 ذهني 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 غواړۍ ذهني روغتيا مو سالمه له ستونزو لرې پاتې شي نو:
–که چېرې ستونزې لرۍ 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 (سپورټ 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

څه د زهني ناروغۍ لامل کیږي ؟
د زهني ناروغیو پیدا کېدو لامل یوازې یو څو نه دي. ډېرى شمېر لاملونه زهني روغتیا ګواښلى شي لکه:
–په تېر وخت کې بدې تجربې لکه جنسي تېرى، په کوچنیوالي کې جنسي اړیکه، په کوچنیوالي کې هر ډول ناوړه ګټه، په بل ظلم لیدل
–د اوږدمهاله ناروغیو له امله لکه سرطان او یا شکر
–بیولوجیکي لاملونه یا د مغز په کیمیاوي توازن کې تغیر
–د مخدره موادو یا الکولو کارونه
–د یوازېتوب احساس کول

ولې زهني روغتیا د ټولې روغتیا لپاره اړینه ده ؟
په انسان کې زهني او فزیکي روغتیا د ټولې روغتیا اړین اجزاء دي. د بېلګې په توګه ډېپرېشن په ډېرو خلکو کې د فزیکي ستونزو او روغتیایي حالتونو خطر پیدا کولاى شي په ځانګړې توګه که چېرې اوږدمهاله وي نو د د زړه ناروغۍ، شکر او سکته رامنځته کولاى شي. همداسې که چېرې اوږدمهاله فزیکي روغتیایي ستونزې یو کس ولري نو د زهني ناروغیو لامل کیداى شي.

د وخت له تېرېدو سره زهني روغتیا کې بدلون رامنځته کېدلاى شي ؟
له وخت تېرېدو سره د انسان په زهني روغتیا کې تغیر رامنځته کېدلاى شي خو تغیر یې له لاملونو سره تړاو لري. کله چې له یو کس داسې تمې وشي کومې چې د کس د مقاومت له وړتیا او سرچینو زیاتې وي نو زهني روغتیا باندې یې اغیز کولاى شي. د بېلګې په توګه یو کس تر ۸ ساعته زیاته بوختیا لري، کور کې داسې ناروغ لري چې ټوله ورځ پاملرنې ته اړتیا لري، یا هم اوږد مهاله اقتصادي ستونزې لري دا ډول خلک ممکن کمزورې زهني روغتیا ولري.

زهني ناروغۍ څومره عامې دي ؟
په متحده ایالتونو کې د تر ټولو ناروغیو عامه ده. ۵۰ % کسان د خپل عمر په اوږدو کې له یوې زهني ناروغۍ کړیږي. په هر پنځو امریکایانو کې یو یې د کال په اوږدو کې له یوې زهني ناروغۍ سره تشخیص کیږي. په هرو پنځه کوچنیانو کې یې یو د زهني ناروغۍ جدي حالت سره مخ دي. په هرو ۲۵ امریکایانو کې یې یو له جدي زهني ناروغۍ سره ژوند کوي لکه بي پولر، سکېزوفرېنیا او یا هم ډېپرېشن
زهني ستړیا
هر هغه څوک چې اوږدمهاله ستړس تجربه کړي زهني ستړیا باندې اخته کېدلی شي. زهني ستړیا مو له احساساتو تخلیه یا خالي کوي او ستونزو کې ډوب شوى احساس درکې پیدا کوي. تاسې کې داسې احساس پیدا کوي چې فکر کوى خپلو مسولیتونو باندې نشى برلاسي کېدلاى او خپلې ستونزې نشى هوارولاى. په شخصي او مسلکي ژوند کې مو ویجاړى په هره برخه خپرېدلاى شي او همداسې له خپل شخصي او مسلکي ژوند مو واټن درکولاى او ورسره بې علاقې کولاى شي. زهني ستړیا داسې حالت دى لکه دام کې نښتى ژوندى چې که هر څومره ځواکمن هم وي نو بیا هم د هر څه تر سره کول له دام نه په واټن کې دي نو دى یې نشي ترسره کولاى.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د ذهني ستړيا نښې او علايم

ذهني ستړيا دواړه فزيکي او احساساتي علايم لري. همداسې ستاسې په ځلند هم اغيز لرلای شي. ټول علايم مو ذهني روغتيا لرونکي په تاسي کې له ښودلو مخکې ليدلی او نوټ کولای شي او په دې پوهېدلای شي چې ذهني 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 سټرس کچه زياته شي نو سملاسي تاسې کې ټول علايم راڅرګنديږي.

ډېری خلک همدې حالت ته انګريزی کې د (burnout) کليمه کاروي د همدې کليمې مانا د بې کچې سټرس يا زيات کار له امله د ذهن کار پرېښودنه ده نورې درې 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 ذهني ستړيا احساساتي علايم

–ډيپرېشن
–تشويش
–کينه او بد بيني
–په هر څه کې بې علاقې کېدل
–له هر څه واټن اخيستل
–غسه
–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 ذهني ستړيا فزيکي علايم

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د زهني ستړيا په چلند اغيز او علايم يې
زهني ستړيا تاسي دې ته اړ باسي چې داسې چلند غوره کړی کوم چې تاسې نه ياستی لکه:
–په چارو کې کموالی او يا ډېر کم فعاليت
–له ټولنې څنګ ته کېدل او يا ترې 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 ستړيا 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 څپې رامنځته کېدو لامل کيږي. د هورمونونو دا څپه 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 ستړيا 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 ستړيا له امله رامنځته شوې فزيکي ستړيا
فزيکي ستړيا کوم چې ستاسې بدن له انرژي تخليه کوي د زهني ستړيا په بدن اغيز دی. که چېرې د زهني ستړيا له امله تاسې کې فزيکي ستړيا 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 ستړيا لاملونه
د ژوند په هره برخه کې اوږدمهاله او دوامداره سټرس په انسان کې د زهني ستړيا 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

–سخت کارونه
–د ټولنيز ملاتړ نشتوالی

د زهني سټريا له کړاو څرنګه ځان خلاصولی شو ؟

۱ -سټرېسور له منځه ويسئ
په دي مانا چې د سټرس هغه سرچينه ختمه کړئ کومه چې تاسې کې د دوامداره سټرس لامل کيږي. که چيرې کور يا کار ځای کې د مسوليتونو د بې کچې فشار لاندې ياستی نو په دواړو ځايونو کې له نورو د همکاری مرسته وغواړئ. که چيرې د سټرس د سرچينو نولړ جوړ کړئ نو له منځه وړلو کې مرسته درسره کولای شي. کوم خلک چې په لاس جنسي اړتيا پوره کوي دا خلک هم ډېر ژر په زهني سټريا اخته کيږي يوازينی‌حل لار يې داده چې تر مياشتې مخکې دا ډول عادت تکرار نه کړي.

۲ -وقفه کول
له هر ډول فعاليت وقفه کول د زهني سټريا د درملنې لپاره تر ټولو مناسبه لار ده. په اوږد سفر داسې ځای ته تلل چيرې چې د ژوند لپاره تفريحي چاپيريال موجود وي. څو ورځې له کار يا خپلو مسوليتونو رخصتې کول او همداسې د خپل ځان خيال ساتنې لپاره هره ورځ کمه اندازه وخت ټاکل.

۳ – سپورت
د سپورت لپاره ډېر خلک د روغتيا پر مهال هم انګېزه نه لري نو د زهني سټريا پر مهال يې پيل کول او ادامه ممکن ډېر ستونزمن وي خو سپورت ډيرې ګټې لري يوه ګټه يې د زهني سټريا مخنيوی او که چيرې پرې اخته ياستی ځان ترې خلاصول دي. سپورت تاسې کې د احساساتي او زهني روغتيا دواړو ساتنه کوي. د زهني روغتيا ساتلو لپاره تاسې کوم مسلکي يا درانده سپورت ته اړتيا نه لری بلکې هره ورځ له ۲۰ تر ۳۰ دقيقو د بدن خوځښت کافي دی. د سپورت نورې ګټې د سټرس کموالی، د تشويش کموالی، ښه مزاج لرل او ځواکمن ايمني سيستم لرل دي.

۴ – د زهن او بدن ارامولو تخنيکونه
د زهن او بدن ارامولو تخنيکونه تاسې کې د سټرس او تشويش کموالی رامنځته کوي، په وينه کې مو د کورټيزول کچه کموي او د کورټيزول کمېدنه د هغو ناروغيو د رامنځته کېدو خطر کموي کومې چې له سټرس سره تړاو لري.

د زهن او بدن ارامولو تخنيکونو بېلګې
–يوګا
–ژوره سا اخيستنه
–مساج
–اروما تېراپي

(c) ketabton.com: The Digital Library

۵ – زيات خوب

د احساساتي روغتيا لپاره کافي خوب کول اړين دي. که چېرې تاسې کې ز هني ستړيا شته وي هره شپه تر ۸ ساعته پورې داسې ځای کې چې تياره وي او شور نشته وي خوب وکړئ. د شپې لخوا د ښه خوب کولو لپاره اړينه ده چې د ورځې لخوا په بستره کې يا هم هر بل ځای کې څملاستلي بې خوځښته پاتې نشئ په دې مانا چې هر سهار له ۶ يا ۷ بجو وروسته په فزيکي توګه خپل فعاليت پيل کوئ. که چېرې د ورځې لخوا بې خوځښته او يا هم تر ناخته په بستره کې پاتې شی هم د ز هني ستړيا په رامنځته کېدو کې مرسته کوي. هره شپه له خوب کولو مخکې په بستره کې له ۱۵ تر ۳۰ دقيقو پورې مطالعه وکړئ.

۶ – ليکل

که چېرې ز هني ستړيا تاسې کې د منفي فکرونو لامل کيږي تل له ځان سره قلم او کتابچه ولرئ او د منفي فکرونو پر مهال د خپل ژوند مثبت اړخونه وليکئ.
کوم خلک چې د ژوند مثبت اړخ باندې ليکل وکړي نو تر نورو يې ز هني روغتيا ښه پاتې کيږي، د فزيکي ناروغيو علايم يې نرم او کم وي، تر نورو کم ستړس تجربه کوي، تر نورو زيات خوښ وي، له نورو سره اړيکې يې ښې وي، ښه خوب کولای شي، فزيکي روغتيا يې هم ښه وي.

۷ – طبي درملنه

د پورته ټولو يادو شو تر څنګ طبي درملنه هم اړينه ده. ډاکټر ته مو علايم ووايئ تر څو داسې درمل درته نسخه کړي چې ستړس مو کم کړي او يا هم سخت وخت کې مو د ستړس کچه کمه کړي.
همداسې مو له ډاکټر څخه د علايمو د مديريت په اړه هم مشوره واخلئ. د ز هني ستړيا لپاره ډېرى وخت د خوب، ستړس ضد او تشويش کمولو درمل نسخه کيږي

د ز هن کارولو وړتيا

۱ – د ټولو انسانانو مغز يو لوی ځواک دی خو يوازې يو څو يې کاروي ؛
۲ – هر انسان د خلاقيت وړتيا لري، د هوښيار فکر وړتيا لري ؛
۳ – مغز د حافظې، تصور کولو، نوښت او خلاقيت سرچينه ده.

ډېرى خلک په دې وخت ضايع کوي چې د فکر کولو وړتيا ځان کې اضافه کړي. ځيني کسان فکر کوي چې د فکر کولو وړتيا طبيعي ده او له پيدا کېدو سره په ځينو کسانو کې موجوده وي او د نړۍ تر ټولو لوی فکر کوونکو طبيعي وړتيا لرله. خو اوسنۍ څېړنې ښيي چې د هر انسان مغز لويه وړتيا لري او کله چې د ژوند له ستونزو سره مخ کيږو دا لويه پټه وړتيا کاروو.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

له ستورو څخه زيات دي. که چيرې مغز او ټول کهکشان مطالعه شي نو انسان به د کهکشان په پرتله مغز زيات حيران کړي.
مغز يوازې درې پونډه وزن لري او ۱۲ ټرېلونه عصبي حجرې پکې موجودې دي چې د ټولې نړۍ د خلکو له نفوس څخه دوه نيم ځلې يې شمېر زيات دی. په دې کې ۱۰۰۰ ټرېلونه ماليکولونه موجود دي او کولای شي ۳۰ بيليونه بايټه مالوماتو ته په يوه ثانيه کې پروسس ورکړي. مغز ۱۰ بيليونه نيورونونه لري. تر اوسه د نړۍ په تاريخ کې هېچا ۱۰۰ % مغز ندی کارولی.

د مغز د نه کارولو تر ټولو لوی لامل دادې چې مونږ مونږ ته له پلرونو په ميراث پاتې شوو فرضيو باور کوو او وخت پرې ضايع کوو او همدا زمونږ د فکر د کارولو محدوديت رامنځته کوي. ډېر خلک فکر کوي چې مونږ له موره هوښيا يا له عقله خلاص پيدا شوي يو او همدا هوښياري او يا له عقله خلاصوالی ټول ژوند په مونږ کې پاتې کيږي. خو حقيقت دادې چې يوازې زمونږ دودونه, فکرونه او منفي فرضيې د مغز وړتيا محدوده ساتي.

په ټولو ژونديو کې يوازې انسان دا وړتيا لري چې د تېر وخت، اوسمهال او راتلونکې په اړه فکر وکړي. يوازې انسان دا وړتيا لري چې خپله نړۍ په داسې يوطريقه تعبير کړي چې خپله يې د تعبير لپاره خوښه کړې وي. يوازې انسان دا وړتيا 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 يو څه زده کوو، ځان کې بدلون او فکري پراختيا رامنځته کوو. مونږ مغز د تعبير، او پوهې زياتولو لپاره کاروو. مونږ خپل مغز د توکو د تجزيې يا ترکيب دواړو لپاره کاروو. له نورو ژونديو سره په توپير 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 وړتيا پر ځای به يې عضلاتي ځواک ته کتنه کېدله. لمړی به هغه کسان په کار ګمارل کېدل چې لاسي کارونه به يې زده وو، په دوېمه کچه هغه کسان چې ماشين به يې د کار لپاره کارولی شو او له دې ډلو وروسته به د فکر وړتيا لرونکي کس ته ترجيح ورکول کېده خو نن ورځ دې ترتيب کې لوی بدلون راغلی او لوی شرکتونه د عضلاتي ځواک پر ځای مغز ته اړتيا لري کوم چې د نړۍ د لويو اقتصادونو جوړونکی دی.

څرنګه په يوه دنده يا مسلک کې مغز کارولی شو ؟
–تر هر څه لمړی بايد په خپل مسلک کې زده کړې ولرو
–په هر پېښه کې حساس واسو
–په خپل ځان کې د څېړنې وړتيا، د ستونزو د حل کولو وړتيا، د پرېکړو کولو وړتيا او د قضاوت کولو وړتيا
–ټولنيزه وړتيا
–فعاليت او ستونزې ته موخيز ځواب
–خلاقيت
–ذهني چابکتيا
–د ځان په اړه پوهه
مثبت فکر

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱ -که چېرې فکر مو نه وي روزل شوی د فکر پايلې تشويش، ناسمي کړني 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 اندېښنه دواړه يو ډول پايلې لري نو د چارو پر وخت مو تمرکز د اندېښنو په ځای په چارو متمرکز کړئ ؛
۵ – که چېرې تاسي غواړئ چې په خپل فکر کنټورې او بريالی چارې ترسره کړئ نو خپل ذهن کې د خپل ځان مثبت انځور جوړ کړئ.
ډېری 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 پيژندل شوي کيفيت په څېر 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 کړني عادتي کړني وي 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 زموږ ذهن کې يوازې يو فکر تاوېږي 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 ډېر 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 ستاسي 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

پنچر شي او شپه هم وي نو زه به په توره شپه کې څومره پياده مزل کوم چې څوک د مرستې لپاره پيدا کړم" په دې فکر کې روانه نا څاپه 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 څېر 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 پېښې کمې کيږي نو ستاسې دا تشويشونه هم عملي پېښې ندي بلکې ستاسې ذهن کې توپان دی او هېڅ 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 قلبي غوبی لره نو غوبی يې مړ شو يو دانا کس ته راغی په چغو چغو يې ورته ووېل د قلبي غوبی 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 غوبي 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 درې 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 هېڅکله 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 ستړس 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 کوونکې رېښې د ډېنډرايټس په نامه ياديږي او کله چې انسان منفي فکرونه کوي دا رېښې منفي فکرونو ته غبرګون ښې او غبرګون يې د دايمي کوچنيوالي لامل کيږي. خو له بلې خوا مينه، د مينې احساس او خوښي يادې رېښې ځواکمنې کوي او په مونږ کې د ستونزو هوارولو وړتيا زياتوي. که چېرې تاسې له يوه منفي فکر کوونکی

(c) 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 هېڅکله 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 هېڅ 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 کېدونکې 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 درې 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 کنټل 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 ښۍ برخې د انځور کووني حصه کاروي ؛
۳ – که چېرې له خپلو پنځو حسونو سره یو څه ته تړاو 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.

ډېری 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 بوی، غږ، لید او یا خوند سره تړا ورکړو نو په اسانۍ سره یې را په یادولای شو. په دې اړه څېړنې هم شوي : د یوه ښوڅې هغو زده کوونکو ته چې د ازمویني لپاره یې چمتوالی نیوه د زده کړو پر وخت معطره شوی چاکلیټ ورکړل شوی وو او د ازمویني په ورځ زده کوونکي په دوه ډلو ووېشل شول یوې ډلې ته بیا هماغه معطره یا بوی لرونکی چاکلیټ ورکړل شو او دوهمې 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 تړاو ورکوونه یوازې پنځه حسونه ندي بلکې له پېښو سره هم که څه تړاو ولري په اسانۍ یې را یادولی شو لکه کمعقله کړنو سره د یو څه تړاو که چېرې داسې حالت بیا ووینو مونږ ته یې پخوانۍ بېلګې 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 بېلګه 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

(c) 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 کاروو. 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 بندونکې 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 ونډ پکې لري.

۱ – فرضيې

فرض کوونه د نا راسته 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 وویل 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 ویل 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 ټولواړینه 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 نا راسته فکر ګڼل کیږي. دا فکر که په تېر وخت کې یوځه 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.

(c) 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 منتونکې او محدوده برخه ده.

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

د مغز کينه برخه:
-د بدن په ښي اړخ تسلط لري
-د ښي اړخ پر ليد تسلط لري
-د داخل ته واردېدونکو لړيو سره کار لري
-د بشپړ پر ځای تفصيل ته کتنه کوي
-وخت درک کوي
-د خبرو اترو د وړتيا کارېدونکې برخه ده
-د منطقي او څېړنيز فکر لپاره کارېدونکې 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 ليد کنټرول لري
-په ورته وخت کې له داخل ته واردېدونکو سره کار لري
-د تفصيل پر ځای بشپړ ته کتنه کوي
-واټن درک کوي
-د ليد د وړتيا لپاره کارېدونکې 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 لټوي، مالومات څېړي، په ميکانيکي بهير کې يې تېروتنې لټوي، مالوماتو ګوري او ازموينه 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

پورته يادې موضوع ګانې په مالوماتو تکيه کوي او مالومات بايد سم وي، مالومات بايد بشپړ وي د پوهېدو وړ وي.

منطقي فکر
کله چې مونږ په معقولو، د تايد وړ، دقيقو مالوماتو کار کوو نو منطقي فکر په خپله رامنځته کيږي. دا ډول مالومات ساينس تصديق کړي وي. دا فکرپه شطرنج لوبه کې هم کاريږي ځکه چې په دې لوبه کې دقيق قوانين موجود وي.

دمنطقي فکر لپاره لاندې پنځه ګامونه
–روښانه موخه يا حل
–سيستماتيک پلان
–د دقيقو مالوماتو کارونه
–دلايل
–پر پايلې تمرکز

په منطقي فکرکې لمړی ګام روښانه موخه او د روښانې موخې په لور کار کول دي. ممکن ځينې پوښتنه وکړي چې روښانه موخه څه ډول وي ؟ روښانه موخه مالومه وي، د کچې وړ وي، د لاسته راوړنې وړ وي، حقيقي وي خيالي نه وي او د لاسته راوړنې لپاره يې مالوم وخت ټاکل شوی وي. دې ډول موخې ته سمارټ موخه او يا مديريتي موخه هم وايي. په دې ډول موخه کې پر پلان ګام په ګام کار کيږي او د پلان په پلي کولو کې عمل او فکر دواړه سره مل وي. چارې له يوه ځانګړی د پيل له ټکي شروع کيږي، د کړنو له لړيو وروسته په لاسته راوړنې پای ته رسيږي.

سيستماتيک پلان
د موخې په لور دوېم ګام سيستماتيک پلان دی. په دې کې بايد مونږ د " څه " پوښتنې لپاره ځواب ځکه ولرو چې موخه مو تعريف کړې ده. سيستماتيک پلان مونږ ته وايي چې " څرنګه " موخې ته ورسيږو. سيستماتيک پلان موخې ته د رسېدو لپاره سمې طريقې لټول دي، په منطقي توګه په يوه سم سيستم کې منطقي بهيرونه پلي کول دي. سيستماتيک پلان د کمپيوټر د پروګرام په څېر دی په کوم کې چې مونږ خپل فورمول ليکلای شو او خپل مالومات د پايلې د ترلاسه کولو لپاره پکې اضافه کوو.

د مالوماتو کارونه
د منطقي فکر بل ګام د مغز د کيڼ اړخ کارونه ده. د هر بهير ترسره کولو لپاره مالومات خورا اړين دي. مونږ بايد مالومات ګروپ کړو، ترتيب يې کړو، په صفونو يې ووېشو، تفصيل يې په لوی انځور بدل کړو. مالومات بايد دقيق او د تايد وړ وي.
د خلاقيت فکر

په ځينو کلتورونو کې پخوانی نظريې کارونه دود وي، هغه سيستمونه کاريږي چې مخکې ثابت شوي وي او خطر نلري او يا يې خطر کم وي. خو د بدلون پر وخت کله چې مونږ له لويو ستونزو سره مخ شو د حل لپاره بايد مونږ د خلاقيت 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.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کوچنيانو په څېر فکر کول

کوچنيانو تر لويانو زياته د خلاقيت وړتيا لري او لامل يې دا دی چې د کوچنيانو فکر په قضاوتونو او کلتورونو محدود نه وي. لويان د خپل فکر په بيانونو کې هڅه کوي چې ځان هوښيار وښيي خو کوچنيان بيا په بې اختياره توګه کنجکاوه وي د فکر بيانول يې د هر څه په اړه ځان پوه کول وي. کوچنيان ډېر وخت په حال کې ژوند کوي خو د ډېرو لويانو حال تېر وخت او راتلونکې خوړلی وي.

که تاسې غواړی د خلاقيت فکر ولرئ نو د پخوانيو ستونزو لپاره کومو ته چې مخکې نورو د حل لار موندلې وي او يا يې په اړه پوښتنې ځواب کړې وي همدې پخوانيو ستونزو ته نوې تشريح او حل لارې ولټوئ. له نظرونو سره لوبې وکړئ او هر څه ته په داسې طريقه نظر وکړئ چې مخکې چا نه وي کړی. د خلاقيت لپاره تاسې کوم ډيپلوم ته اړتيا نلری بلکې د موجودو نظرونو ترمنځ د هغې اړيکې موندلو هڅه کوی چې بل چا نه وي موندلي. هر څه ته په داسې طريقه نظر وکړئ چې تاسې فکر کولو ته اړ باسي. تل ټوکې وکړئ او له ټوکيانو سره اوسئ خندا کول د خلاقيت لوی راز دی. له حدودو بهر فکر وکړئ د فکر لپاره په هېڅ باندې حد مه ټاکئ.

په ګډه فکر کول

د يوازې فکر په پرتله دا غوره ده چې له نورو سره په ګډه فکر وشي او ځينې ګټې هم لري. په ګډه فکر کولو کې لمړی ګټه داده چې نظرونه مختلف وي، هر کس که په يوه نظر خپل نظر ورکړي نو له نظر څخه تر ټولو ښه نظر جوړيږي. دوېمه ګټه داده چې په دقت سره د نظر ازموينه کوو. درېمه ګټه داده که ګروپ کې زيات کسان يو نظر ته رايه ورکړي نو مونږ يې د بريالی کېدنې اټکل کولای شو. څلورمه ګټه يې داده چې يوازې يوې ستونزې ته په ډېر کم وخت کې خورا زياتې د حل لارې موندلای شو.

په ګډه د فکر کولو لاندې پنځه قوانين

١ – د نظر ارزونه بايد ونشي

٢ – هر نظر طبيعي او وحشي وي

٣ – د نظرونو مقدار اړين دی

۴ – ګډون کوونکي د يوبل په نظر بايد نظر ورکړي

۵ – يوازې پورته قوانين د لوبې قوانين دي

د فکر دا لوبه څرنګه ترسره کيږي؟

١ – د نظر ليکنې لپاره له ځان سره کاغذ لرل

٢ – د فکر کوونکو لپاره ارام چاپېريال

٣ – له ټوکې پيل

۴ – په يو بل پکې تسلط نشته وي

۵ – ځان د نظرونو ورکولو لپاره تشويقول

۶ – له ٢٠ تر ٢۵ دقيقو پورې د وخت ټاکنه

٧ – کله چې نظر ورکوونه پای ته ورسيږي پای کې د نظرونو ارزونه

(c) ketabton.com: The Digital Library

د ستونزو حل

د فکري وړتیا تر ټولو لویه 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 کیږي. ډېرې ستونزې داسې وي چې مونږ له مخکې تلو لاس په سر کوي. خو کوم خلک چې فکري وړتیا لري د دوي لپاره ستونزه یوازې یوه ننګونه ده چې دوي باید پرې غالب شي.

کوم خلک چې فکري وړتیا نلري نو له ستونزې له مخکېدو وروسته لاندې درېو یادو شو کې یو کوي
۱ – نا ارامه کیږي او هیله کوي چې ستونزه پای ته ورسیږي
۲ – د سملاسي ځواب موندنې احساس پیدا کوي
۳ – یو څوک ملامتوي او ورته وایي چې دا ټول ستا د لاسه

د ستونزو د حل لپاره کلاسیکه طریقه
ګام په ګام طریقه ده، د څېړنې لپاره د مغز کیڼ اړخ کارونه ده، او د ښي اړخ مغز د ترکیب په شکل ورسره یو ځای کوو.

۱ – لمړی په ستونزې ځان پوه کول
۲ – د ستونزې تعریف او د حل لارې تعریف
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 غوره نظر پیدا کړ د حلا لارې په توګه کار ترې اخیستنه

ځیني 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 پیل کړي چې له هڅو یې خپله لویې ستونزې جوړې شي. لکه څومره چې ستونزې ته د حل لار تعریف کول اړین دي همدومره په دې هم پوهېدل اړین دي چې یو حالت ستونزه ده او که بدلون.

ترحل لارې لټولو مخکې درې پوښتنې ځواب کړئ:
۱ – ستونزه ده که د بهیر په اوږدو کې نوی رامنځته شوی حالت؟
۲ – ستونزه ده او که یو پټ فرصت؟
۳ – که ستونزه ده نو موخې ته د رسېدو لپاره باید پلارن کې تغیر راوړم ؟

(c) ketabton.com: The Digital Library

اغیز، احساس، احساسات او مزاج څه ته وايي ؟

احساسات کولای شي ځواکمن وي

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

سټیو وین یو احساساتي بیلونر دی. خلک یې د عجیبو غریبو احساساتو او خلاقې، ارامتیا ښنونکې 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 وویل "لاس وپګاس 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 ډېری خلک سټیو وین یو ځواکمن کس ګڼي، د ځواکمن ګڼلو لامل یې دا دی چې سټیو 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 سټیو لپاره کار وکړي او یا باید ځان چمتو کړي چې له خپل مقام لاس په سر او لنډ وخت کې لرې شي. د سټیو 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 سټیو مشري کوله نو د امریکا تر ټولو بریالې مخکې تلونکې 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 ښنونکی دی خو له احساساتو ډک شخصیت یې د اور شیندنې په څېر ویرونکی دی.
مونږ ټول د سټیو 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 وغوړول شي او کاري ځای کې په دې پروتوکول احساسات خپګی کړي. تر ټولو ښه اداره هغه ګڼل کېده کومې چې کار کوونکو ته د احساساتو (غسې، ویرې، مینې، کرکې، خوښې، 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 وړتیا کارولو مخه نیسي، دا ګمان یې نه کوه چې احساسات رغونکي کیدای هم شي او د کار کوونکي

(c) ketabton.com: The Digital Library

کاري تولید کې زیاتوالی هم رامنځته کولای شي.

له شک پرته ځینې احساسات په ځانګړې توګه که ناسم وخت او ناسم ځای کې بیان شي د کار کوونکو د ورتیا کارولو او د کاري تولید مخه نیسي خو دا د دې حقیقت نشي بدلولی چې کار کوونکي هره ورځ کار ځای ته خپل احساسات له ځان سره راوړي.
اغیز، احساسات، مزاج

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

احساسات : د ځواکمن احساس ټولګه ده کوم چې د یو کس او یا یو څه له امله رامنځته کیږي.

مزاج : د احساساتو په پرتله کم ځواکمن احساس دی، ډیری وخت یې رامنځته کوونکی لامل مالوم نه وي. ډیری پوهان په دې اند دي چې احساسات د مزاج په پرتله ژر تېرېدونکي وي. د بېلګې په توګه که چېرې یو کس تاسې سره بنه اخلاق ونکړي ممکن تاسې غسه شی او د غسې احساس ممکن تاسې کې ژر پیدا ولاړ او بېرته راوګرځي، تګ او بېرته راتګ یې ممکن څو ثانیو کې ترسره شي. که چېرې تاسې بد مزاج کې اوسی نو ممکن دا حالت تر څو ساعتونو یا ورځو پورې اوږد شي.

احساسات پېښو او خلکو ته غبرګون دی لکه د دوست لیدل او احساسات را پارېدل، لکه یوې پېښې سره مخ کېدل یا ګډون پکې کول او احساسات راپارېدل. تاسې هغه وخت خپل احساسات ښیی کله چې مو یو څه خوښ، غسه کړي او یا له یو چا یا یو څه ویره ولرئ. خو مزاج بیا د کس، پېښې او یا یو څه له امله نه رامنځته کیږي خو احساسات په مزاج بدلېدلی شي او دا هغه وخت امکان لري چې د احساساتو پارونکي باندې ستاسې تمرکز کم شي نو تاسې کې ښه یا بد مزاج ته لاره هوارېدی شي او مزاج کولای شي احساسات نور هم ځواکمن کړي.

که چېرې تاسې یوې اداره کې له چا سره خبرې کوئ او بل همکار مو نیوکه درباندې وکړي چې خبرې مو ناسمې وې نو ممکن تاسې همکار ته غسه شئ، وروسته مو همکار هېر شي غسه مو لاړه شي مګر تاسې کم جراته کړي، د اوږد مهال لپاره ښه ونه اوسئ دلته مو لندمهاله غسه احساسات دي او اوږدمهاله کم جراتي مزاج دی. دې حالت ته تاسې یوازې یوې پېښې سره تړاو نشی ورکولای او تاسې هغه نورمال خپل ځان هم پکې نه لرئ کوم چې ستاسې ریښتینی انځور دی. په کم جراته مزاج کې ممکن تاسې له کچې زیات غبرګون هرې پېښې ته وښیی. دا بېلګه ښي چې اغیز، احساسات او مزاج خپلمنځي اړیکه لري.

اغیز کې احساسات او مزاج شامل دي او احساسات او مزاج یو بل سره توپیر لري. اغیز د احساس ټولګه ده کوم چې خلک په مختلفو شکلونو کې تجربه کوي، اغیز ممکن د احساساتو شکل کې یو کس تجربه کړي، ممکن د مزاج شکل کې یې یو کس تجربه کړي. احساسات د یوې ځانګړې پېښې له امله رامنځته کیږي، احساسات ډېر لنډ مهاله وي، احساساتو سره د مخ شکل کې تغیر هم ملتیا کوي، احساسات کړنو ته انسان هڅوي. د مزاج لامل عمومي او نا مالوم وي، د احساساتو په پرتله اوږد

(c) 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. همداسي څېړونکي په دې اند دي چې مزاج او احساسات په يو بل خپل اغيز لرلای شي. د بېلګې په توګه د خپلې خوښې دنده تر لاسه کول تاسي کې د خوښې احساسات راپاروله شي او همدا لنډ مهاله احساسات کولای شي تاسي کې تر څو ورځو پورې ښه مزاج پيدا کړي. همداسي 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 ځيني نورو بيا د احساساتو په اړه له همدې امله ځيني 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. ريني ديکارت په دې اند دی چې مينه، کرکه، هيله، خوښي، خپګان او حرانتيا بنسټيز احساسات دي او نورو ټول احساسات يې فرعي ډولونه دي. ډېری 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 لېمبک 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 رسوني سره هم تړاو لري. هر کس د احساساتو د اظهار کولو د وړتيا په ارث کې له بل سره توپير لري. ممکن تاسې داسې

(c) ketabton.com: The Digital Library

خلک هم پېژني 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 تاسي داسي خلک هم پېژني چې د احساسات په ريل ګاډي کې تل د احساساتو په پټلۍ سفر کوي، کله چې خوښ وي د نرۍ 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 محکمي قاضي او داسي نور د خپلي 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 ځيني 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 خپلي 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 کړکه لري. توريالي د کار مالک ته وويل که چېرې زه هره ورځ وينا کولو ته اړ شم نو زه خپله دنده پرېږدم ځکه چې زه نشم کولی هره ورځ د يوه ساعت لپاره داسي احساسات وښيم کوم چې ريښتيني نه دي. د کار مالک ورته ووېل چې ته سم وايې ځکه چې دا دنده د داسي 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 ؟
تاسي ممکن ډېری وخت اورېدلي وي چې تاسي يا کوم بل کس ته چا ويلي چې ته احساساتي شوی يې، له اورېدو سره مو ممکن خپل ځان توهين شوی احساس کړی 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 کړني مو احساساتي اوسي نو ممکن کړني مو هم بې منطقه اوسي.

يو ليکوال ليکي " که مونږ د خپګان احساسات دومره ځواکمن کړو چې مونږ ژړولی شي نو داسي حالت کي اړينه ده چې کوټه پرېږدو 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 سپارښتني ښي چې که چېرې کار ځای کې د نورو ترمخ خپل احساسات وښيو نو د نورو زهن کې زمونږ کمزوری، بې دوامه، بې منطقه او ژر ماتېدونکي کس انځور جوړوي. خو برعکس څېړني 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 ډېری پرېکړې او کړنې به مو بې منطقه او د ځان په زيان وي.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

ډېرى يې د پوهې خاوندان وو، له ټپ وروسته يې هم پوهه لرله خو د احساساتو د نښتون له امله يې کړنې بې منطقه وې. د خپلې نړۍ په چاپېريال د سمو پوهېدو لپاره او دې نړۍ ته د مناسب غبرګون ښودلو لپاره احساسات لرل اړين دي. هره پرېکړه کې احساسات او فکر دواړه اړين دي. د بېلګې په توګه که تاسې يو کس نه خوښوى نو خپل دفتر کې يې په نده هم نه لګوى، که چېرې مو يو کس خوښ وي او له چارو يې راضي ياستی نو ورسره د نږدې کېدو پرېکړه کوى. له احساساتو لرلو پرته به مو يو کس خوښ نه وي خو تاسې به ورسره د نږدې کېدو پرېکړه کړې وي.

۵ – احساسات څه رول يا دنده لري ؟

ولې مونږ احساسات لرو ؟ ولې احساساتو ته اړتيا لرو ؟ پورته برخه کې مو د احساساتو يوه دنده باندې رڼا واچوله چې د سمې او منطقي پرېکړې لپاره فکر کولو ته د احساساتو لرلو اړتيا ده. چارلز داروين وايي "د وخت له تېرېدو سره احساساتو تکامل وکړ تر څو انسان ستونزې پرې حل کړاى شي." داروين په دې اند دى چې احساسات د بقا لپاره اړين دي ځکه چې د کړنو لپاره انسان کې انګېزه پيدا کوي لکه د د خوړو پيدا کولو لپاره هڅه او زيار ويستل، د استوګنځاى لپاره زيار وېستل، د جنسي نزديکت لپاره جوړه پيدا کول، د ښکار کوونکو لپاره چمتوالى او ځان ترې ساتنه، د نورو د چلند وړاندوينه، د زيان رسونکو پېښو مخنيوى کول. که چېرې انسان کې احساسات نه واى نو دا ټولې چارې به يې هم نه ترسره کولاى او بقا به يې هم نه واى موندلې.

د تکامل د اروا پوهنې څېړونکي وايي چې مونږ بايد احساسات ولرو که هغه مثبت احساسات وي او که منفي خو لرل يې اړين دي دواړه د يوې موخې په ترلاسه کولو کې کارېږي. 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 يوه جوړه بخيل احساس ولري د کوم له لارې چې بل نسل ته خپل جېن انتقال کړي او د خپل جېن په ځاى بل نسل ته سيال جېن انتقال نه کړي. همداسې مونږ ګمان کوو چې غسه بد احساسات دي خو غسه زمونږ د هغو حقونو د خونديتوب هڅه ده چې د نورو لخوا نقض شوي يا تيرى پرې شوى وي. د بېلګې په توګه که چېرې يو کس له خپل همکار سره دوه مخيتوب وکړي نو ممکن همکار يې غسه شي نو دلته غسه د ورته چارې د نه تکرارېدو لپاره اخطار دى. بله بېلګه يې د رېښا ويک ده د رېښا د کار مالک په کار ځاى کې رېښا لمس کړې وه، د رېښا غسه يوازې کار پرېښودل نه وو بلکې له ثبوت سره محکمې ته تګ وو او پاى کې يې د کار له مالک څو ميليونه تاوان اخيستل وو. دا هم په ياد ولرى چې ناسم وخت او ځاى کې غسه کول سم کار هم نه دى خو د نورو احساساتو په څنګ کې غسه بيا هم د يوې ګټورې موخې لپاره موجوده ده. د تکامل اروا پوهنه د ټولو احساساتو په اړه په زړه پورې تشريح ګانې لري خو په هر حالت کې يې تشريح د اعتبار وړ هم نه وي د بېلګې په توګه ويره انسان کې احساسات دي که چېرې تاسې له يوه ښکاري ژوي سره مخ شى نو هرو مرو مو ويره تېښتې ته اړ باسي دا يې ګټوره موخه ده خو که چېرې يو کس د ويرې له وجې جام پاتې شي او ښکاري ژوى يې وداړي نو دا موخه ګټوره نشو ګڼلى.

مزاج د مثبت او منفي اغيز په توګه

د احساساتو د ډلبندي لپاره يوه طريقه په منفي او مثبتو احساساتو وېش دى. احساسات يا منفي وي او يا مثبت وي خو هېڅکله خنثى نه وي. کوم کس چې احساسات نلري خنثى ګڼل کيدى شي. ځينې احساسات منفي او مثبت وي. ډېرى خلک په تېر وخت کې د ښو تجربو په پرتله بدې تجربې ياد کې

(c) ketabton.com: The Digital Library

ساتي او هر وخت کې ژر وریادیږي لامل یې دادې چې ممکن مونږ فکر کوو بدې تجربې غیرې معمولي پېښې دي.

د مزاج سرچینې
په لاندې سرچینو کې د "مزاج" او "څکه چې" تر منځ توپیر ولټوئ. پېښې د مزاج په پرتله په احساساتو زیات اغیز لري. د مزاج سرچینې ډیری وخت په احساساتو هم اغیز لري.

۱ -شخصیت
کله چې د تلویزیون مخې ته ناست یاستی او د خپلې خوښې د ټیم سیالي ګوری او ټیم د لوبې بایللو حالت کې وي نو د تلویزیون مخکې چغې وهی ؟ په ورته وخت کې خپل نور ملګري هم ګوری چې د خوښې ټیم یې لوبه بایللو ته نږدې کړې خو ستاسې په څېر احساساتي نه دي او خپله ارامتیا یې ساتلې ؟ همداسې توریالی او زمری دواړه همکاران دي، د شرکت لخوا ټول د نظر راغونډولو لپاره را ټول شوي توریالی چې خپل نظر وړاندې کړي او د ملګرو لخوا یې په نظر نیوکه وشي غسه کیږي خو زمری نیوکې ته د سمون او بهتره کېدو نظر کوي. دواړه مختلف غبرګونونه د شخصیت ښودنه کوي.

شخصیت ځینې کسان دې ته اړ کوي چې منفي او مثبت احساسات او مزاج تجربه کړي. د بېلګې په توګه ځینې کسان د نورو په پرتله ژر پښېمانه کیږي یا غسه کیږي خو نور خلک ممکن د احساساتو ورته هڅونکي ته ارام واوسي او هېڅ غبرګون ونه ښي. د بېلګې په توګه د تیکزاس ایالت د ټیک په نامه د باسکېټ بال د ټیم کوچ مشهور دی چې رسنیو ته، اوریدونکو ته او د ټیم غړو ته اوږدې او سختې ویناوې کوي او ژر غسه کیږي خو برعکس د مایکروسافټ اجرایوي مدیر بېلګېټس نرم، له احساساتو خالي تحلیلي شخصیت لري او ډېر کم وخت یې وینا کې د ډېر لنډ مهال لپاره غسه کړې. د دواړو شخصیت ته په کتو شخصیت یې د مختلف مزاج تجربه کولو ته تمایل لري. همداسې ممکن ځینې خلک خپه فلم ته ممکن ډېر کم خپه شي او خندونکي ته ممکن یوازې مسکا وکړي خو نور ممکن د ماشوم په څېر ژړا او خندا ورته وکړي.

زیات خلک د خپل شخصیت له امله یو ځانګړی مزاج او یا ځانګړي احساسات په ځواکمنه کچه تجربه کوي.

۲ – د اونی ځانګړې ورځ او ورځ کې ځانګړی وخت
ډیری خلک د اونی پنځه تر شپږو ورځو کار یا ښونځي کې بوخت وي یوازې د رخصت ورځو کې ارام او تفریح کولای شي. څېړنې ښي چې د اونی پیل کې ډیری خلک په لوړه کچه ځواکمن منفي مزاج او کمزوری مثبت مزاج لري خو رخصتي ته په نږدې کېدو د اونی پای کې برعکس ځواکمن مثبت او کمزوری منفي مزاج لري. همداسې د ورځې پیل کې په لوړه کچه ځواکمن منفي مزاج او کمزوری مثبت مزاج لري او د ورځې پای کې ځواکمن مثبت او کمزوری منفي مزاج لري. د ځینې خلکو لپاره برعکس وي.

۳ – هوا
هوا هم په مزاج خپل اغیز لري. ځینې خلک شین اسمان او لمر کې خوښ مزاج لري، په وریځ کې نارامه او ناخوښ وي، ساړه او تودوخه زیاتېدل یا کمېدل، باد، باران او واوره وربدل یې مزاج کې

(c) ketabton.com: The Digital Library

مثبت او منفي تغير ته لار هواروي.

۴ – ستړس
ستړس په مزاج او احساساتو خپل اغیز لري. د بېلګې په توګه شاګردان تر ازموینو مخکې ډېره ویره لري خو کله چې د ازموینو ستړس پای ته ورسیږي نو ویره هم ختمه شي. په کار کې ستړس لکه ناخوښونکی ایمیل ترلاسه کول، داسي مهلت چې ډېر ژر راسپېدونکی وي، د پلور له لاسه وتل، د کار د مالک لخوا جزايي کېدل کار کوونکو کې ستړس پیدا کېدو ته لمن وهي او دا ستړس يې په مزاج منفي اغیز لري. که چېرې کار کوونکي هره ورځ کمه اندازه هم ستړس احساس کړي نو یو وخت پرې کم ستړس هم لوی اغیز لرلای شي او مزاج کې يې بدلون رامنځته کولای شي.

۵ – ټولنیز فعالیت
که چېرې د میلې لپاره بهر ملګرو سره ولاړ شی او یا هم د خوښۍ پېښو کې ګډون وکړی خوښ احساس کوی ؟ په ډېرو خلکو کې ټولنیز فعالیت مثبت مزاج پیدا کېدو ته لار پرانیزي. څېړنو موندلې چې ټولنیز فعالیت او فعل او انفعال په مزاج مثبت اغیز لري لکه له نورو سره ډوډۍ خوړل، بهر تلل، میله کې ګډون کول، د یو بل کره میلمانه کېدل او داسي نور... همداسي اوږد مهاله روغتیایي ګټې هم لري.

۶ – د ښه خبر شریکول
کله هم چې خوښونکو پېښو سره ژوند کې مخ شی له نورو سره يې شریکوی. کوم خلک چې خوښ خبر له نورو سره شریکوي تر ټولو خوښ وي خو خبر ته مناسب کس لټوئ، داسې کس چې ستاسي په خوښي د خوښي احساس لري، داسي کس سره خپل خبر مه شریکوئ چې په شریکولو مو پښېمانه کړي.

۷ – خوب
په ځانګړې توګه په لویو 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 ستړیا احساس کوي. که چېرې د یو کس خوب ناسم وي او یا هم کم خوب کوي د ځینې منفي احساساتو له امله بد مزاج لري او منفي مزاج يې په پرېکړو اغیز کوي، همداسي 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 تاسي غواړی چې ښه او مثبت مزاج ولری نو سپورت يې د لرلو راز دی. کوم خلک چې ډېپرېشن لري سپورت يې وړیا درملنه ده.

۹ – عمر

(c) ketabton.com: The Digital Library

ځېرنو موندلې چې څومره انسان زړېږي همدومره پکې منفي احساسات کمېږي.

۱۰ – جنسیت
عامه باور داسې دی چې ښځې د نر په پرتله له خپلو احساساتو سره نږدې او څواکمنه اړیکه لري. هم په خپله احساساتي غبرګون ښيي او هم د نر په پرتله د نورو احساسات لیدلی او پرې پوهېدلی شي. په خپل مخ د نر په پرتله د احساساتو شکل ډېر ښيي. د مخ شکل کې یې تغیر له غسې پرته نور له ټولو احساساتو سره د نر په پرتله زیات مل وي خو نر بیا برعکس د نورو احساساتو په پرتله غسه ډېره ښيي. څېړونکي په دې اند دي چې دواړو کې د احساساتو د توپیر لامل ممکن روزنه وي لکه نر داسې روزل کېږي چې باید کلک او زړور واوسي خو ښځې ته تر ډېره د پالنې په اړه روزنه ورکول کېږي او همدا لامل دی چې ښځې د نر په پرتله زیات دوستانه چلند لري او د غسې پر ځای ډېری وخت مسکا ښيي.

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 یوه هیواد یا کلتور کې نورمال دي په نورو کې نا مناسب یا غیرې نورمال دي. همداسې هره اداره کې هم ځینې احساسات د منلو وړ یا نه منلو وړ دي. هره اداره د احساساتو تعریف لري، د احساساتو رد یا منلو لپاره قاعده لري او د احساساتو د بیان لپاره د منلو کچه یا اندازه یې مالومه وي. د احساساتو د بیان لپاره کلتورونه هم پولې ټاکي. په هر کلتور کې احساسات خپله مانا او تعریف لري د بېلګې په توګه په لویدیځ کې مسکا کول د ښه راغلاست، د بل منلو مانا لري خو په ځینو کلتورونو کې د جنسي اړیکې لرلو تمایل یا هم د جنسي اړیکې نیولو ته د هو ځواب په مانا ده.

په اداره کې احساسات
په هره اداره کې د کار مالک یا مدیر په خپلو کار کوونکو کې د مثبتو احساساتو یوه 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 یا داسې نور د مثبتو احساساتو د بیان کچه پکې نشته وي خپله دنده پر مخ نشي وړلای. په متحده ایالتونو کې، په ادارو کې د منفي احساساتو بیان او د مثبتو څواکمنو احساساتو بیان منع دی، په دې مانا چې کار کوونکي خپل منفي احساسات لکه کرکه، غسه او یا داسې نور نشي بیانولای او مثبتو احساساتو د بیان لپاره یې نورمال کچه مالومه وي تر څو یې د څواکمن بیان مخه ونیول شي ځکه چې مدیریت یې د کار کوونکو د کاري تولید مخنیونکي ګڼي. د بېلګې په توګه د یو همکار د مړینې لپاره لنډ د خپګان پروګرام پکې نیول کېدی شي خو په ماتم او فاتحې بدلول یې منع دي.
ښودل شوي احساسات او احساس شوي احساسات
ممکن تاسې له داسې خلکو سره کار کړی وي چې له لیدو سره مو دا پلان جوړ کړی وي چې دا کس باید زما د خوښې کس نه وي، ممکن ذهن کې مو د همدې کس شخصیت دومره زیږ احساس کړی وي کوم چې موښلو، تراشلو او هوارولو ته اړتیا لري، ممکن ته خبر یې چې پس شا یې تا پسې یې منفي خبرې کړې. له دې ټولو سره سره ته اړ یې چې دې کس سره هره ورځ ګډ همکار اوسې او فعل او انفعال ورسره وکړې. داسې حالت کې اړ یې چې خپل احساسات جعل کړې. که تاسې پرمختللو هیوادونو کې دنده ترسره کول غواړی نو احساسات مو په ښودل شوو او احساس شوو احساساتو وویشئ.

(c) ketabton.com: The Digital Library

ښودل شوي احساسات هغه دي کوم چې د کار مالک په کار ځای کې له کار کوونکي غواړي. خو احساس شوي احساسات ستاسې حقيقي احساسات او فکري توليد دی. ښودل شوي احساسات په انسان کې ذاتي يا فطري نه دي بلکې زده شوي احساسات دي. د بېلګې 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 څرنګه يې چې ښيو.

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

په کړنو د احساساتو اغيز
پورته ليکنه کې مو ولوستل چې احساسات مو د ژوند اړينه برخه ده، په ځانګړې 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 ښي 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 چاپېرياِل کې احساسات يوې پېښې ته غبرګون دی" په دې چاپېرياِل 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. چاپېرياِل کاري پېښې رامنځته کوي کومې چې ممکن نا ارامه کوونکې وي نا مناسبې وي او يا د مثبتو احساساتو پارونکې وي. د نا ارامه کوونکو پېښو بېلګه 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 ټاکلې هدف ته رسېدل، له همکارانو مرسته ترلاسه کول، د يوې موخې تر لاسه کېدو لامل ګڼل کېدل.

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

لاندې دوه بېلګو کې په کاري چاپېرياِل 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 امنې احساس پيدا کولای شي.
دويمه بېلګه:

(c) 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 ولری 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 ولری برعکس د هر څه کولو لپاره بې انګېزې کېږی. احساسات لارښونکي 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 خپرېږي. د ډوپامین یوه دنده دا ده چې تاسې د خوړو لټولو ته اړ کړي تر څو له ولږې 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 ازادېږي 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 کېږي. خو له دې پرته هم مغز په خپله ډوپامین پربېږدي. په اوس وخت کې مارکېټ 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 معتادې 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.

(c) ketabton.com: The Digital Library

ستاسي ذهن له نوي حالت سره ډېر ژر ځان همغږی کوي. خو کله هم چې د نوي حالت بنسټيزه خوښي پای ته ورسيږي د انسان ذهن نورې خوښۍ لټوي. کله هم چې تاسې د نوي حالت سره ذهن همغږی کړی نو د خوښي کچه مو ډېره ژر بېرته لمړي حالت ته راځي. د بېلګې په توګه تاسې غواړی يو موټر يا کور واخلی، له کور اخيستلو وروسته تاسې يوه اونۍ کې بېرته 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 ډېری وخت خپل ځان د وياړ شکل کې څرګندوی. کوم څه چې ستاسې ژوند کې پېښيږي دا پېښي کومه ځانګړې مانا نلري بلکې تاسې يې ذهن 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 کپيټلېزم 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 وياړ په توګه وښاياست. د ځان هويت هغه څه د خپلې بقا لپاره کاروي د کوم په ذريعه چې تاسې د ځان هويت د وياړ په توګه نورو ته ښودلی شی.

(c) ketabton.com: The Digital Library

ډېری خلک خپل ارزښت د خپل فزیکي بدن د ښکارېدو له څرنګوالي ټاکي. ستاسې د ځان هویت هم دا چاره بې کچې زیاته خوښوي ځکه چې د ښکارېدو څرنګوالی د ځان ښودلو لپاره تر ټولو اسانه طریقه ده. که چېرې تاسې د خپل بدن د فزیکي ښکارېدو له څرنګوالي سره دا ډول اړیکه جوړه کړی نو په ډیره اسانۍ د فزیکي درد او نا ارامي ښکار کېدایی شی.

ستاسې د ځان هویت په دې کې علاقه لري چې له بل کس یو څه ترلاسه کړي. د دې لپاره له نورو سره اړیکې جوړوي او نور خلک او اړیکې د ترلاسه کولو لپاره کاروي تر څو په دې چاره خپل ځان ځواکمن کړي. که چېرې ته له خپل ځان سره ریښتینی او صادق واوسې نو دا به درک کړې چې ډېر څه ته د دې لپاره کوې چې د نورو تصدیق د ځان په اړه تر لاسه کړې. تاسې غواړی چې مور او پلار مو په تاسې وویاړي، د کار مالک دې درته احترام وکړي، او ښځه دې مینه درسره ولري. په دې ډول حالت کې د خپل ځان هویت تاسې څرنګه په کړنو نا ارامه کوي او له خوښي مو لرې کوي لاندې یې تفصیل وګورئ.

د مور او پلار له خپلو اولادونو سره اړیکې او د خپل ځان هویت مور او پلار دې ته اړ کوي چې د خپلو بچیانو ژوند د لار ښوونې په ځای بې کچې زیات کنټرول کړي او بچیان دې ته اړ کړي چې هغسې ژوند وکړي لکه څرنګه یې چې مور او پلار په ځواني کې کوه. دا ډول مور او پلار ګمان کوي چې بچیان یې ملکیت دی او باید ژوند او کړنې یې 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 اړتیا هم د خپل ځان د هویت اړتیا ده. انتوني میلو وایي : " یوازېتوب د انسان په ملتیا پای ته نه رسیږي، بلکې د حقیقت په درک کولو پای ته رسیږي، په دې پوهېدلو پای ته رسیږي چې پوه شو مونږ د خلکو ملتیا ته اړتیا نلرو" .

کله چې په دې انسان پوه شي چې د هیچا ملتیا ته اړتیا نلري نو له هغې وروسته د هر انسان له ملتیا خوند اخلي او ورسره مل کس خپل ملکیت نه ګڼي. په داسې وخت کې ستاسې ذهن دا لیدلی شي چې ماسره یو کس ملتیا کوي او له دې لیدلو ډډه کوي چې د خپل ځان د هویت ځواکمنولو لپاره د یو څه ترلاسه کولو لپاره ستاسې ملکیت ستاسې ملتیا کوي.

د خپل ځان هویت ستاسې باورونه هم کاروي تر څو خپل ځان نورو ته د ویاړ په توګه ځواکمن وښيي. په ځینې مواردو کې خلک د خپل باور لپاره مرګ ته هم چمتو وي تر څو د خپلو ځان هویت محفوظ وساتي. همداسې کوم خلک چې له دوي سره مخالف نظر او باور لري ژوند یې اخلي. دا باورونه ممکن سیاسي وي، ممکن میټافزیکي وي او یا ممکن مذهبي وي.

ستاسې د خپل ځان هویت یا نفس د خپل ځان ځواکمنو لپاره او د ویاړ په توګه څرګندولو لپاره ستاسې نوم، ستاسې فزیکي بدن، جنسیت، تابیعت، کلتور، کورنۍ، ملګري، باورونه، شخصي کیسې لکه د تېر وخت د پېښو تعبیر، په راتلونکې کې تمې، ستاسې ستونزې، عمر، دنده، ټولنه کې مطرح کېدنه، په هر څه کې ستاسې رول، هر ډول توکي لکه جامې، موټر، کور او یا بل ملکیت او ستاسې هیلې کاروي.

(c) 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 ترې 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 بېرته 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 مدیریت به مو ډېر اسان کړی وي. ډېری وخت د خپل ځان هویت د منفي احساساتو ریښه وي، او کله چې د ژوند غوتۍ 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 پېره 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 پېره اچول مو کړووي. 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 دربښي.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې مو څه ناسم دي او مخکې تر دې چې ناروغي مو ژوند واخلي تاسې د درد پیغام اوری او ډاکټر ته د تشخیص لپاره مراجعه کوی که چېرې درد نه وای نو تاسې به له وخت مخکې مړه وای.

احساسات مو ژوند ته په لرلید او کړنو خپل اغیز لري. کله هم چې مثبت احساسات ولری نو ډېره انرژي احساس کوی. د هر فعالیت پر مهال په خپل ځان ډېر باور احساس کوی، زهن مو د نوښت هڅه کوي، تر هر بل وخت غوره نظر او فکر تولیدوي او د خلاقیت په لټه کې وي. کله چې منفي احساسات ولری په ځان مو باور کمیږي او په ځان کم باور مو په کړنو اغیز لري، کړنې او د کړنو لپاره مو انګېزه له منځه ځي، له تازه ننګونو سره مخ کېدو کې مو لیوالتیا کمیږي، له خنډ سره د مخ کېدو پر مهال نا ارامه احساس کول او زهن دې ته لیواله کېدل چې نور منفي فکرونه تولید کړي.
د انسان زهن کې، که چېرې یو منفي فکر پکې واچول شي نو ممکن پنځه سوه نور منفي فکرونه جذب کړي، ممکن د منفي فکرونو جذب څو ساعته دوام وکړي ممکن توله ورځ او یا څو ورځې دوام وکړي. همداسې که چېرې یو مثبت فکر او اراده زهن کې واچول شي د مثبتو فکرونو څپه ترې جوړیږي. که تاسې ډېر ښه ژوند هم ولری خو په ستونزو مو تل د زهن تمرکز وي پایله به یې احساساتي نا ارامي، سترس او ډیپرېشن وي. د دې لپاره چې منفي احساسات ارام او کم کړی باید په زهن دا زده کړئ چې مسایل سره وویشي. زهن مو دې ته مه پرېدئ چې له نا اړوند ستونزو ډرامه جوړه کړي.

ستاسې فکر او احساس له منفي او مثبت احساساتي حالت سره تړاو لري او یو 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 تاسې یې ملتیا نشی کولای یا هم د خپګان احساس ته د مثبتو احساساتو ځای نشی ورکولای. ډېری وخت کله چې تاسې خپګان او یا هم ډیپرېس حالت کې یاستی نور تاسې ته د خوښې وړاندیز کوي خو خوښېدل اسان نه وي. منفي احساسات تل په غسې پای ته رسیږي. غسه یې پای دی.

ستونزې نشته خو ډېرې زیاتې موجودې دي
ستونزې نشته څکه چې ستاسې د زهن نه دی ورپام شوی. ستونزې شته څکه چې ستاسې د زهن ورپام شوی. ستاسې زهن لرلید لري او کله هم چې د دې لرلید یو څه ته پام شي هغې ته د ستونزې تعریف ورکوي. ستونزه په وخت کې موجوده وي. یا تېر وخت کې وي یا هم راتلونکې کې وي. دا تېر وخت او راتلونکې یوازې ستاسې زهن کې وي. د ستونزې په ګوته کولو لپاره تاسې خپل فکر کاروی او دا فکر مو یا راتلونکې کې وي او یا تېر وخت کې ډېری وخت اوسمهال کې نه وي.
ستونزې ته تاسې نوم ورکوی. یو حالت د ستونزې شکل کې په زهن او فکر تعریف 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 زیاتې دي.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

خوب
ټول هغه کسان چې تشویش او ډیپرېشن 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 کمزورې 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 ذهني 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، ډیپرېشن، 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 بېلګې په توګه که ستاسې موټر د ناسم پارکینګ له امله جریمه شي تاسې غسه کیږئ او همدا غسه د احساساتو یو ډول دی او تاسې دې ته اړ کوي چې راتلونکې کې ورته چاره ترسره نه کړئ. 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 اړیني 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 بېلګې 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 ذهن له لارې : فکرونه، یادونه تصور کول

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳ – د چلند له لارې: کړنې

ټول احساسات مو په مختلفو طریقو په بدن، ذهن او چلند خپل اغیز لري. د بېلګې په توګه که چېرې یو کس ته غسه شو نو ممکن ذهن 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 ذهن ته وو ایو 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، ذهن او چلند یې اغیز ته کتنه وکړئ:

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

۲ – احساسات: غسه
په ذهن اغیز: په ذهن 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 ذهن باندې اغیز: وړور فکر، تکراري فکر، منفي فکر؛ په بدن اغیز: ځان درونډ 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 ذهن 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 پوهېږی 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 ذهني 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

(c) 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 وکړي.
دوېم ګام کې پېژندل شوی احساسات په اغیزمنه توګه مدیریت کړي.

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 خپلسرې 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 ذهني او فزیکي فشار راوړل کیږي تر څو یې بیان نه کړي که چېرې یې د بیان د مخنیوي هڅه وشي او یا بیان ته پرېښودل شي خو سم مدیریت نشي نو وروسته په ذهني 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 اروایي 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. ډېری دا ډول خلک وروسته بلوغیت کې د احساساتو مدیریت په نیشه اي توکو کوي او یا نورو نا سالمو طریقو باندې د احساساتو مدیریت

(c) ketabton.com: The Digital Library

کوي.

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

۲ – ځيني خلک احساسات مني او زغمي دا ډول خلک : له احساساتو سره ملتيا 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 ځينې خلکو کې احساسات مړه شوي وي دا ډول خلک : له خپلو احساساتو سره يې اړيکه 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 بايد دومره ځواکمن وي چې پکې ډوب شي او نه دومره کمزوري چې له خپلو احساساتو نا خبره شي. احساساتو سره ملتيا 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 ياد 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 مديريت هم مونږ ته لوی خنډ کړي.

د يو کس بې کچې زيات احساساتي کېدو او غبرګون ښودلو حالت ته انګرېزۍ کې (hyperarousal)وايي. له دې ډول حالت تجربه کولو وروسته انسان ډېری وخت د تشويش، زهني او فزيکي نا ارامتيا احساس کوي. که چېرې يو د يو کس له خپلو احساساتو سره اړيکه پرې وي دې حالت ته (hypoarousal) وايي او دا ډول کسان د ډېپرېشن احساس لري، په هر څه کې بې انګېزې وي، د هېڅ په اړه فکر نه کوي او يا يې زهن تکراري فکرونه وي، نه له خپل ځان سره اړيکه کې وي او نه له نرۍ سره اړيکه کې وي.

د هر انسان خوی له بل سره توپير لري، د احساساتو په اړه يې پوهه له بل سره توپير لري، په خپلو احساساتو کنټرول او د غبرګون طريقه يې له نورو سره توپير لري. کوم خلک چې له خپلو احساساتو سره ملتيا کوي او مناسب غبرګون ښي هم کله نا کله په احساساتو کې ډوب شوی وي او يا يې له خپلو احساساتو سره اړيکه وخت نا وخت پرې شوې وي. خو نور داسې خلک هم شته چې ډېرې ګټورې او اغيزمنې 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 يا خبرو کې د هغو احساساتو بهر کولو ته وايي کوم چې مونږ احساس کوو. که تاسې غواړۍ چې احساسات مو مديريت کړۍ نو لمړی تر ټولو اړينه ده چې د دې سوال ځواب پيدا کړۍ ولې احساسات بايد مديريت کړم ؟ دوېم دا هم اړينه ده چې ځان په دې پوه کړۍ چې کوم ډول احساساتو کې بدلون غواړۍ. د بدلون طريقه باندې کار کول او د بدلون لامل موندل مو د

(c) ketabton.com: The Digital Library

احساساتو مدیریت کې اسانتیا رامنځته کوي. همداسې په هغو پایلو هم زهن پوه کړئ چې که چېرې غبرګون کې بدلون او مدیریت را نه وستل شي نو څه پایلې به ولري.

احساساتي ډیسپلین

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

احساسات

ځانګړی احساس دی کوم چې مختلف زهني او فزیکي غبرګونونه پارولی شي. احساسات منظم غبرګونونه دي کوم چې له ارواپي، د تجربوي سیستم او د هڅې یا انګېزې له پولو اوښتي. احساسات په بدن کې فزیکي عنصر لري لکه د بدن یوې برخه کې نا ارامتیا یا درد او د رامنځته کېدو لامل یې یوې منفي یا مثبتي پېښې ته غبرګون وي. همداسې مثبت احساسات خوښونکی احساس پیدا کوي. په بدن کې فزیکي درد یا نا ارامتیا سره زهني فکر هم ملتیا کوي، د بېلګې په توګه که چېرې یو کس د خلکو مخکې خبرې کول غواړي ممکن له خبرو مخکې او د خبرو پر مهال د تشویش احساس ولري او دا احساسات یې له فزیکي نا ارامي سره مل وي. بل تعریف یې : احساسات د زهن په بدن کې انعکاس دی. احساسات له زهني فعالیت سره تړاو لرونکی فزیکي حس دی. هر ډول احساسات فزیکي حس ته له کتلو مالومیدای شي. د مالومولو لپاره یې باید طبیعت، موقیعت او د ځواکمنتیا کچې ته کتنه وشي.

ډیسپلین

د زدکړې یا پوهې او تمرین یوه څانګه ده کومه چې د ځان کنټرول، شخصیت، نظم، او واک او اختیار ته تسلیم کېدلو، ... ته وده ورکوي. که چېرې مونږ په تعریف کې پوهې، زدکړې او تمرین ته کتنه وکړو نو سملاسي پوهیږو چې ډیسپلین اطاعت ته نه وایي او نه د خپلو خوښو محدودولو ته وایي بلکې د ځواکمنتیا رغونکې وړتیا ده. ډیسپلین زمونږ د اوسمهال پوهې پراخېدنه کې مرسته کوي، ځواکمنو ځواکونو ته مو له نامناسب، بې اغیزه او بې ګټې غبرګون ښودلو راګرځوي. ژوند او کار ځای کې مو چارې په مناسبه طریقه تر سره کولو کې مرسته کوي. ډیسپلین له لاتیني کلیمې اخیستل شوې کلیمه ده او مانا یې زده کړیال ده.

ډیسپلین د ځان زدکړه زیاتول دي، تر لاسه شوې زده کړه تمرین کول دي تر څو په یوه اغیزمن کس بدل شو او په نړۍ کې د خپلې هرې تجربې کیفیت کې لوړوالی رامنځته کړو. ډیسپلین له ویرې ازادېدنه ده.

احساساتي ډیسپلین

مختلفي خوښې لرل او په دې کې یوه پلې کول یا ښودل دي. داسې خوښه چې اوسمهال کې ننګونې ته مناسب غبرګون وي او راتلونکې ته چمتوالی وي. په ځان کې هغه وړتیا زیاتول دي د کومې له مخې

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

احساسات کولای شي له مونږ سره مرسته وکړي چې نامالوم حالت سره په بریالی توګه مخ شو، زهن کې مثبته راتلونکي انځور کړو او پرېکړې چټکې کړو. احساسات مونږ سره مرسته کوي چې د منطقي او غیرې منطقي تر منځ پول جوړ کړو. خو که چېرې مو یوه حالت ته غبرګون نا مناسب وي یا حالت ته ځواب ویونکی نه وي نو مونږ د ناسم لوري، ناسمې پرېکړې په لور روانولی شي. له همدې امله مونږ د اړتیا له مخې په دوامداره توګه خپل احساساتي غبرګون تنظیم کوو تر څو مو په موخو ترلاسه کولو کې سمه مرسته وکړي.

د احساساتو تنظیم داسې پروسه ده چې یو ځانګړي وخت کې، د ځانګړې پېښې پر مهال مونږ پرېکړه کوو چې کوم ډول احساسات ولرو، دا احساسات څرنګه تجربه او بیان کړو. د همدې چارې له مخې کله هم چې منفي احساسات ولرو نو داسې چلند نه خپلوو یا یې د خپلېدو مخنیوی کوو کوم چې بې اغیزه وي.

که چېرې په سمه توګه د احساساتو ډیسپلین پلي کړو نو احساسات مونږ ته انرژي راکولی شي خو برعکس یې 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 تیاره ځای ښکاري، ځان په یوازېتوب کې احساس کوو او کړنې مو داسې کېږي کومې چې اوسمهال او راتونکي کې زمونږ ژوند او کار دواړه ستونزمن کوي.

که چېرې سترس او د سترس له امله پیدا شوی تشویش ولرو، خپل چاپېریال کې هر څه زمونږ زهن ته ګواښونکي ښکاري او دا چاره مونږ په اروایي توګه فلج شوي او نا ارامه کوي. په داسې حالت کې د خپلې بریا لپاره له ګام اخیستلو ډډه کوو او هر مخکې پروت فرصت ته منفي نظر کوو. له ټولې نړۍ یو داسې صابون جوړېږي کوم چې زمونږ له زهن او ژوند څخه خوښي مينځي او پاکوي. که چېرې همدا حالت ادامه پیدا کړي نو مونږ کې اروایي ستړیا پیدا کوي او همدا اروایي ستړیا د دې لامل کېږي چې مونږ داسې احساس ولرو چې هېڅ نشو کولای. له دې داسې ښکاري چې زمونږ ټولنیز او کاري ژوند دواړه زمونږ له احساساتو سره تړاو لري. دا اړینه ده چې پوه شو چې زمونږ احساسات زمونږ له کنټروله بهر نه دي، په کړنو او خبرو مو منفي اغیز نلري، له نورو سره مو اړیکې نه زیانمنوي. که چېرې دې خبرو ته سم پام وشي نو تاسې کورنۍ، ټولنه، کار ځای او ټول ملت کې له نورو سره ښې اوپیاوړې اړیکې لرلای شی او همدا اړیکې د یو بل په ګټه کارولی شی.

د احساساتو ډیسپلین له لاندې څلور اصولو سره تړاو لري:

۱ – د خپلو احساساتو مسولیت په بل مه اچوئ، د خپلو احساساتو مسول خپل ځان کړئ

۲ – په راتلونکي کې د احساساتو په احساس کولو خپله انرژي مه ضایع 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 طریقه او سالمه طریقه وښیئ

۴ – کله هم چې په احساساتي توګه ننګونکی حالت پېښیږي، د احساساتو د احساس کولو لپاره خوښه ولرئ

(c) ketabton.com: The Digital Library

احساساتي ډیسپلین له ځان سره ژمنه ده د کومې لپاره چې ته ځان چمتو کوې، د پلي کولو لپاره یې پوهه او تجربه ترلاسه کوې او دا چمتوالی، پوهه او تجربه د رغونکي غبرګون په توګه کاروې له ویجاړونکي غبرګون ډډه کوې.
تاسې دا وړتیا لرئ چې د سبزي په ګټو ځان پوه کړئ او د چاکلېټ او خوږو خوړلو په زیان ځان پوه کړئ، تاسې خوښه لرئ چې د چاکلېټ په ځای سبزي وخورئ.
تاسې خوښه لرئ چې له یوه داسې همکار چې ستاسې نه خوښېږي یو څه نوي زدکړئ او یا په خپلو منفي احساساتو له ځانه واټن ورکړئ.
تاسې دا وړتیا لرئ چې د منفي احساساتو ارامول زدکړئ او د مثبتو احساساتو په اغیزمنه توګه د غبرګون په توګه کارول زدکړئ.
دا هم یاد کې ولرئ چې نړۍ له داسې خوښنو ډکه ده کومې چې رغونکې دي، ژوند او کار ته ښکلا ببښونکي دي. نو تاسې د ویجاړونکي او رغونکو خوښنو پېژندلو وړتیا لرئ او تاسې د خپلو خوښنو لپاره خوښه هم لرئ.

په کار ځای کې احساسات

په کار ځای کې احساسات د خپلمنځي او بهر له نورو سره د خبرو او اړیکو د څرنګوالي ټاکونکي دي. په کار ځای کې پېښې، په پېښې کې پر ګډون کوونکو احساساتي اغیز لري. په کار ځای کې د احساساتي حالت پایلې او له دې رامنځته شوی چلند د افرادو، ګروپ او ټولنې لپاره د پام وړ اهمیت لري. که چېرې کار ځای کې احساسات مثبت وي نو د هرې دندې د غني کېدو او د پام وړ لاسته راوړنې لامل کیږي. همداسې کار ځای کې منفي احساسات لکه ویره، غسه سټرس، خپګان، دشمني د کاري تولید د کموالي او له کار څخه د انحراف لامل کیږي.

احساسات معمولا له ځانګړو پېښو سره تړاو لري او ډېری وخت دومره ځواکمن وي چې د فکر کولو په بهیر خپل اغیز لري. له بلې خوا د انسان طبیعت یا مزاج، په انسان کې تل موجود عام احساس دی کوم چې ځواکمن حالت ته نه ځي او د فکر په بهیر اغیز نلري، په اسانۍ یې تحریکونکی هم نشي پېژندل کېدای. په کار ځای کې د ډېرو پېښو پایلې منفي احساسات رامنځته کولای شي او ستاسې په مزاج یا طبیعت اوږد مهاله اغیز لرلای شي. په ځینې دندو کې باید ستاسې احساسات د عامه خلکو کې لخوا د لیدو وړ وي او د عامه خلکو د خوښې احساسات وي.

په کار ځای کې پر احساساتو هر کال څیړنې کیږي او پرې کتابونه او مقالې لیکل کیږي تر څو انسان په کار ځای کې د احساساتو په رول ځان نور ډېر پوه کړي.
مثبت احساسات
په کار ځای کې پېښې لکه یوه لویه لاسته راوړنه په انسان کې مثبت احساسات رامنځته کوي او دا احساسات له نورو سره د اړیکو په څرنګوالي، په دنده کې په ترسره کوونکو چارو، مقاومت او د پوهې په ترلاسه کولو خپل اغیز لري. کوم خلک چې احساساتي ځیرکتیا یا استعداد لري، احساساتي ځیرکتیا یې خوشبیني، مثبت مزاج، په خپل ځان بسیا کېدنه او تکیه، احساساتي انعطاف ګڼل کیږي او په داسې حالاتو کې یې ساتنه کولای شي چې نامطلوب حالت وي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

په کار ځای کې د خوش بیني مانا : هره ماته خوړل له افرادو سره تړاو نلري بلکې له وضعیت او حالت سره تړاو ورکول کیږي کوم وضعیت چې په هغه او بیا 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 ستاینه وشي نو په دې کس مثبت اغیز لرلای شي. په هغې دندې کې چې خدمات وړاندې کوي مستقیم برید کوونکي چلند ته باید په خنثی او بې بریده چلند باندې ځواب ووایي. په دې دندو کې چارې ترسره کوونکي د نورو چلند په نظر کې نه نیسي. په کار ځای کې له مثبتو احساساتو رامنځته شوی مثبت مزاج او طبیعت د موندنې، نویو نظرونو او خلاقیت لامل کیږي. په کار ځای کې هغه مدیر تر نورو زیات بریالی دی کوم چې په جایزې او خبرو د کار کوونکو مثبت احساسات پارولی شي.

احساساتي کار کوونکی / احساساتي دنده

د متحده ایالتونو او د نړۍ لوی اقتصادونه له تولید په خدماتو د بدلېدو حال کې دي، دې چارې نوې ننګونې راولاړې کړې، په دې نویو ننګونو کې ډېری وخت په کار ځای کې د احساساتو پېچلې بهیرونه شامل وي. په اقتصاد کې بنسټیز بدلون د خدماتو په لور تګ وو (د پرچون پلورنې صنعت، سفر او ریسټورانتونو په شمول)، دې چارې له پېرودونکو سره د احساساتي اړیکې په اړه علمي څېړنو ته لار پرانیسته. په دې څېړنو کې د احساساتو او د ادارې د موخې په لور پرمختګ ترمنځ هم اړیکې ته کتنه شوې.

دې ډول احساساتو ته مدیریت د سرچینې 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 یوه مجله کې لیکل کېدای شي. په دې کې، په داسې طریقه خپل احساس له منځه وړل شامل دي کوم چې ستاسې بهرنې فزیک ته داسې شکل ورکوي کوم چې نورو کې داسې احساس پیدا کوي چې په یوه دوستانه چاپېریال کې پام ورته شوی دی. د احساساتي کار کوونکي له لوري ښودونکي احساسات د کار کوونکي خپل احساسات نه وي بلکې د ادارې 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 مدیریت احساساتو ته یوازې د اکت او اداکارۍ نظر نه کوي بلکې د ګټې مرکز یې ګڼي. د کوم کس چې احساسات په ډېره اسانۍ پاریږي خو په اسانۍ یې کنټرول او مدیریت نشي کولای دې ډول دنده کې چارې پر مخ نشي وړلای. کوم کس چې په اسانۍ خپل احساسات په سمه توګه مدیریت کولای شي نو له سټرس پیدا کوونکي حالت سره مقاومت لري او د مراجعه کوونکي کس په ستونزو یې 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 جازیزې د نشتوالي، د ټولنیزو اړیکو د نشتوالي پایله وي. له دې پرته کار ځای کې د خبرو له لارې په بل برید، په خبرو کې د بل توهین، جنسي زورونه، په فزیکي ژبه د بل توهین د منفي احساساتو لامل دی. کمزوری لیډیر شېپ او مشري هم منفي احساساتو ته لار هواروي ځکه چې کمزوری لیډر شېپ د لارښونې، ملاتړ او سمون وړتیا نلري. کمزوری لیډر شېپ د کار کوونکو په کاري تولید او د سټرس په کچې هم اغیز لري.

پایلې

په دنده کې د بې امنې احساس لرل د تشویش، ډیپرېشن، د توکو په کارونه کې د افراط، د هاضمې په

(c) 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 انرژۍ خالي کولی شي.

د مثبتو احساساتو ارزښت

په ۱۹۳۰ لسیزه کې، په امریکا کې له څو انجونو د کورنۍ دندې په توګه لنډې 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 اروا پوهانو ته کومو چې د الزمایر ناروغۍ په اړه څېړنې پیل کړې وې د متحده ایالتونو د کېنټاکي پوهنتون په ارشیف کې لاسته ورغلې.

دربوآړو اروا پوهانو ډیبورا ډینر، ډیویډ سنوډون او ویلس 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 ښودونکې رسامي وه. د ځینو کورنۍ دندې د هیلو، علاقې، مینې او موخې ښودونکې وه خو د ځینو برعکس ناهیلي او ګډوډ بې هدفه ژوند ښودونکې رسامي وه. د پایلو په پای کې اروا پوهانو دا وموندله چې کومې انجونې چې د مثبت فکر ښودونکې وې تر نورو لس کاله اوږد عمر لرونکې 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. مارټین سېلیګ مېن چا چې تر ډېره زهني ناروغۍ مطالعه کړې یوه اصطلاح "زده شوې بې وسي" ابداع کړې تر څو دا پرې تشریح کړي چې څرنګه ناهیلي په کلینیکي ډیپریشن بدلیږي.

دا پوښتنه چې ولې خوش 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 کړې. 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 ترې 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 لویو ګروپونو ته بهیږي او تېښته یا منډه ممکنه کوي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

احساسات او شخصیت

احساسات ډېر تعریفونه لري یو تعریف یې : احساسات پېچلې غبرګون دی، د کړنې لپاره چمتوالی دی په کوم کې چې فزیولوجیکي بدلون شامل دی. د احساساتو د پېچلتیا له امله د احساساتو تشریح کول اسانه چاره نه ده. کله مو چې ذهن 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 ډیپرېس 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 راوېښ 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 ښيي.

د شخصیت څلور بنسټیز ډولونه

د شخصیت لمړی ډول (choleric) دی دا ډول خلک په خپل فطرت کې لیډر شېپ 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 دوهم ډول (phlegmatic) دی، دا ډول خلک خپل احساسات یا نه ښيي او یا یې ډېر کم ښيي. 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 وښيي او د یو څه اندازه احساساتو د بیان په لټه کې وي.

د شخصیت دریم 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 دوهم 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

(c) 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 دریم ډول شخصیت لرونکي کس سره کوي کوم چې ډېر په ډیسپلین او نظم باور نلري.

په ډېرو 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 ټېل وهي، احساسات پرته له دې چې د پرېکړې 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 راتلونکي 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 کړې 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 کېږم ؟

په دې ټول پوهېږو چې سټرس څه ډول احساس دی خو ټول په دې نه پوهېږو 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 پېښېږي 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.

(c) 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 لوړیږي او په بدن مو بد اغیز کوي.

ډیری 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 ښودلو 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 کیږي، 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 څرنګوالې 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 بهیر 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 ښودلو 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 جوړېدو 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 سیډې 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 ښيي.
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.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۲ – د سټرس سرچينه پېژندل او مخنيوی اړين دی. په ځيني 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 ذهن 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 اېنډورفين زياتوي، د خوب نا ارامتيا له منځه وړي او خوب کې ښه والی رامنځه 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 ډېری 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 پېرۍ تر ټولو لويه ننګونه ده. د سټرس پيدا کوونکي حالتونه بې شماره او بيا تکرارېدونکي او پېښېدونکي دي، ځيني حالتونه يې د کاروبار او ورځني ژوند تل پاتې برخه وي. که چېرې حال کې دا حالت وپېژنو او راتلونکې 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 چاپېرياِل 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 وښيي. دا چاره ذهن چمتو کېدو ته هڅوي، چمتو کېدنه يا ممکن منفي وي او يا مثبته وي. دا چمتو کېدنه بيولوجيکي، فزيولوجيکي او اروايي زنځيري غبرګون دی.

هغه محرک له کوم سره چې بايد ذهن او بدن ځان همغږی کې کړي، د پورته ياد شوي زنځير د پيل ټکی دی او د سټرېسور په نوم ياديږي. 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 ريښتينی او په حال کې وي او يا ممکن تصور شوی او راتلونکې کې وي په دواړو

(c) ketabton.com: The Digital Library

حالتونو کې په بیولوجیکي او فزیولوجیکي کچه غبرګون سره برابر وي.
ستړس او کړنې
ستړس دوست دی که دشمن ؟ ستړس دوه ډوله دی یو ښه ستړس دی او یو بد ستړس دی. د یو کس کاري تولید د همدې کس د ستړس له کچې سره خپلمنځي اړیکه لري. ښه ستړس هغه دی کوم چې تاسې ته د عمل او عکس العمل اجازه درکوي، تاسې ته وړتیا درکوي چې متحرک واوسی او د کړنو زون ته داخل شی. که چېرې بدن کې د ستړس هورمون کمه کچه خپره شي کوم زیان نه لري او تاسې ته د فعالیت وړتیا درکوي. خو که چېرې بدن کې د ستړس د هورمون کچه زیاته شي تاسې کې تشویش، زهني نا ارامي او ستړیا پیدا کوي. نو په حقیقت کې ښه او بد ستړس نشته بلکې د ستړس ګټه او زیان ستاسې د غبرګون له کچې سره تړاو لري، په بدن کې مو د ستړس د هورمون د ازادېدو یا خپرېدو کچه هم له غبرګون سره تړاو لري، د اوږدمهال لپاره په وینه کې د کورتیزول او ادرېنالین زیاته کچه زهن او زړه ته زیان اړونکې ده.
غبرګونونه او د ستړس پړاونه
کله چې مونږ ستړس اوسو نو زمونږ بدن، زهن او احساسات مونږ ته د ګواښ سګنال راکوي. دا غبرګون مونږ ته وایي چې د عکس العمل ښودلو وخت دی، د عکس العمل ښودلو لپاره زمونږ بدن په انرژي ډکیږي. دې حالت کې ممکن د ستړس رامنځته کوونکی حالت لنډ مهاله وي او ستړس یې هم لنډ مهاله او بې زیانه وي او یا ممکن د ستړس حالت بیا تکرارېدونکی او اوږد مهاله او زیان اړونکی وي.

خبرونکی پړاو
انسان ستړس ته په چلند خپلولو چټک غبرګون ښي، دا چاره انسان ته اجازه ورکوي چې له حالت سره په چټکۍ ځان همغږی یا تطابق کې کړي، انسان په رغونکې توګه خپلې سرچینې په کار اچوي.

د مقاومت پړاو
انسان له یو اوږدمهاله ستړس کوونکي حالت سره مخ کیږي. د چمتوالي لپاره چې کوم پیغام د غبرګون شکل کې ترلاسه کوي نور کار نه ورکوي، دې حالت کې انسان انرژي له لاسه ورکولو باندې پیل کوي او ستړس یې اوږد مهاله ستړس باندې بدلیږي.

د ستړیا پړاو
ستړس کوونکی حالت ادامه پیدا کوي، انسان په ستړس کې ډوبوي، ستړیا یې له انرژي خلاصوي او بې انرژي بدن یې د ډیپرېشن ښکار کیږي.

د ستړس د زیان د مخنیوي لپاره اړینه ده چې د ګواښ سګنالونو ته غوږ شئ او له ځانه دا پوښتنه وکړی چې زه څرنګه احساس کوم ؟ د احساساتو، فزیکي بدن او زهن سګنال څه وایي ؟ دا سګنالونه لنډمهاله دي او تګ او بېرته راتګ کوي ؟ کوم حالت کې کله رامنځته کیږي ؟ دا سګنالونه ماته زما د اړتیاو په اړه څه پیغام لري ؟ څه کې باید بدلون راولم تر څو ښه احساس وکړم ؟
څه د ستړس لامل کیږي ؟
د ستړس سرچینې بې شماره دي او څرګندېدنه یې هم مختلف شکلونه لرلای شي. ستړس ممکن د نړۍ یوه برخه وي او یا ممکن ستاسې د ژوند داسې حالت وي چې تاسې پکې اوسی. په ځینې هیوادونو کې ستړس د وسله والو شخړو له امله، د خوړو د نشتوالي او زیات قیمت له امله وي خو په

(c) ketabton.com: The Digital Library

ځیني هیوادونو کې چیرې چې سوله ده او خواړه پریمانه او ارزانه دي د ستړس سرچینه سخته ورځ لرل یا هم نا څاپه زیات بیلونه راتلل او د ادا کولو توان نه لرل وي. ستړس ممکن نړیواله سرچینه ولري، ممکن سرچینه یې شخصي او یا هم مسلکي وي.

کومې پېښې چې د ستړس لامل کیږي:
–سیاسي پېښې لکه کودتا، انتخابات، سیاسي شخړې او بحران
–چاپیریالي پېښې لکه هوا، برېښنایي او ایلکټرو مقناطیسي څپې
–اقتصادي پېښې لکه مالي بحران
–ټولنیزې پېښې لکه بې امني، ټولنیز خوځښتونه
–اداري پېښې لکه ښونځی، ازمویني، مسلکي کار او مسولیتونه
–روغتیایي پېښې لکه روغتیایي بحران، د وبا خپرېدنه
–ټکنالوجیکي پېښې لکه په ټکنالوجي کې ستونزې پېښېدل، زیان اوښتنه، تخنیکي ستونزې، په ټکنالوجي کې بدلون
–قانون

نورې پېښې لکه کورنۍ کې طلاق، شخړې، اولاد زیږېدنه، مړینه، شخصي اړیکې، ګاونډیانو سره اړیکې، ناسم پوهاوی، د کار د مالک لخوا فشار، هوکړې، له هوکړې سره مخالفت، د ځان ډیسپلین نلرل، د پوهې نلرل.
د ستړېسور پېژندنه
تاسې کولای شی د خپل ځان روزونکي شی،خپل ستړېسور وپېژنی، د ستړس په سرچینې کار وکړی.
لمړی له ځانه دا پوښتنه وکړئ چې هره ورځ مو په خپلو اړیکو کې، کار ځای، لار، کور، شخصي او ټولنیز ژوند کې څه ستړس کوي ؟

لاندې د ستړس ځیني لاملونو ته کتنه وکړئ:

۱ – چاپیریالي لاملونه
–شور، تودوخه، رڼا، ګڼه ګونه، ټولنیز فعل او انفعال، په ټولنه کې بې ادبه کړني، هوا، عامه ټرانسپورټ، ترافیک

۲ – شخصي لاملونه
–په اړیکو کې شخړې، ناروغي، مالي ستونزې، د خوښۍ پېښې لکه واده، کوژده، له میني جلا کېدنه، د یو څه په اړه خپګان

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

–د سټرس سرچیني او لاملونه خیالي دي او که ریښتیني ؟
–دا سرچیني او لاملونه که ریښتیني وي، د تېر وخت دي، په حال کې دي او که د راتلونکې په اړه فرضیې دي ؟
–د سټرس حالت له غسې رامنځته کیږي ؟
–د حل لارې لپاره یې سرچیني لرم او که نه ؟
–د سټرس د سرچینو 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 هیوادونو کې سره له دې چې هڅه شوې داسې قوانین جوړ کړي چې د هرې ادارې 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 اړیکو لامل دی، د بیا تکرارېدونکو شخړو لامل دی، سټرس د کاري تولید د کموالي لامل دی، سټرس د غیر حاضرۍ لامل دی. سټرس د پرمختللو هیوادونو په ادارو کې له ریس نیولې تر مامور پورې د دوران حالت کې وي.

په کار ځای کې سټرس ډېر پېچلی وي او پېچلی حالت یې رامنځته کوي لاندې متن کې یې پېچلتیا ته په زیر کتنه وکړئ:

په کار ځای کې سټرس د توازن له نشتوالي رامنځته کیږي. د توازن دا نشتوالی ممکن ریښتینی وي او یا درک شوی وي. دلته پوښتنه دا ده چې په څه کې د توازن نشتوالی ؟ د کار کوونکي د خپلسریتوب یا خودمختاري او ترې د پایلې په توګه د کېدونکې تمې ترمنځ په توازن کې نشتوالی. په دې مانا چې تمه ترې زیاته ده خو د فعالیت لپاره د پرېکړو اختیار یې کم دی. په کار ځای کې له کار کوونکي غوښتنې لویې وي خو د پرېکړو اختیار یې کم وي او همدا د سټرس لامل او لویه سرچینه وي.

په کار ځای کې د سټرس دوېم لامل د یو کس د هڅو اندازه ده او د ادارې لخوا د جایزې نشتوالی دی. یو کس اداره کې هڅه کوي خو چې څه ترلاسه کوي د دواړو تر منځ د توازن نشتوالی د سټرس دویمه لویه سرچینه ده.
د سټرس پایلې

په روغتیا اغیز
که چېرې د سټرس سرچیني له منځه ولاړې نشي او یا هم یوه برخه یې لرې نشي، په بله مانا که د سټرس پیدا کوونکی حالت ادامه ولري نو په روغتیا بد اغیز لرلای شي.

–په احساساتو اغیز : منفي احساساتو ته کم مقاومت، د منفي احساساتو نفوذ زیاتېدنه

(c) ketabton.com: The Digital Library

–په ذهني 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 ځينې نسجونو کې د ستونزو له امله نا ارامه کېدل
–فزيولوجيکي : د بدن ايمني سيستم کمزوری 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 بدليدای شي:

–اوږدمهاله ستړيا، 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 پړسوب. 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 ناروغۍ، ذهني ناروغۍ.
–ذهني نا ارامي، زغم نلرل، پرېکړې نه کول، نا خوښ اوسېدل، په تمرکز کې ستونزه، ادرس ورکول، د تشويش بې نظمي، ډيپرېشن، داسې څه ويل او درک کول کوم چې حقيقت نلري، نورو ته ذهن کې جزا ګاناې ټاکل.

سټرس او چلند
سټرس کولای شي ستاسې شخصيت کې لوی 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، چای، بورې او مخدره موادو معتاد کېدل
–د هر څه د پېښېدو مخنيوی کول
–نيمې نيمګړې خبرې کول
انسان تل له ستونزو سره مخ شوی او د حل لارو لپاره يې لټون کړی او هره ستونزه يې په فرصت بدله کړې. د دې لپاره چې تاسې هم هره ستونزه په فرصت بدله کړی نو اړينه ده چې د سټرس په ميکانيزم ځان سم پوه کړئ تر څو سټرس د لاسته راوړنو لپاره وکاروی نه چې برعکس ستونزه کې نښتي پاتې شی او سټرس مو کمزوري کړي .

د سټرس د مخنيوي لپاره ستراتيژي
په ژوند کې ډېر داسې څه پېښيږي چې مخنيوی يې ناشونی 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 مخنيوی نشی کولای. دا پېښې تحميل کيږي 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

(c) 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 اروایي 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 ولری. 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 ډیپرېشن لامل کیږي. سهارنۍ د ورځې تر ټولو اړین خواړه دي، په غرمه کې داسې خواړه وخورئ کوم چې پروتین او کاربوهایدریټ لري تر څو ټوله ورځ انرژي ولری. په ماښام 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 بورې 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 سپورټ د بدن د هورمونونو تنظیم کې مرسته کوي، د سټرس د مدیریت لپاره سپورټ 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

لار ورته لټوي، ځينې 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 بريد 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 اروايي بڼه ولري نو انسان کې ځانته احترام کموي، خپلمنځي او اکاډميک 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 زېږونکې 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 وپېژنی. سټرېسور يا د سټرس لامل ممکن چاپېريال وي لکه شور، ګڼه ګونه، ګډوډي او بې نظمي، د ژوند وضيعت ؛ اکاډميک لکه ضرب الاجل يا وروستۍ نېټه، ازمويني، 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۳ – کله مو چې د سټرس سرچینه او لامل وپېژندل له همدې سرچینې مو د سټرس کچه مالومه کړه نو د سټرس کنټرول او مدیریت دوېم ګام دی. ځینې خلک د سټرس کمولو لپاره ناسالمه طریقې خپلوي، لکه بې وخته خوب، لکه غسه کول، لکه ډېر چای، کافي او سګرټ، لکه مخدره مواد یا الکول، لکه د خوب درمل کارول ؛ خو ځینې خلک یې د کمولو لپاره ګټورې او روغتیا ساتونکې طریقې کاروي لکه پېښنو ته د غیرې ضروري غبرګون له ښودلو ډډه کول، سپورټ، لکه له ټولنې سره اړیکې او نورو سره مرسته کول، لکه په وخت د شپې له اووه تر اته ساعته پورې خوب، سترګې پټول اوږد غزېدل او ډوبه ساه اخیستل.

د سټرس علایم:

۱ – فزیکي علایم:
–نا ارامه معده، معده کې درد
–په ګېډه کې د خوړو د تګ غږ، نس ناستی او یا قبضیت
–په اشتیا کې بدلون (بې کچې زیات خوراک او یا اشتیا بندېدل) په وزن کې بدلون (د وزن زیاتېدل او یا کمېدل)
–هایپو ګلای سېمیا یا په وینه کې د بورې کموالی
–د بندونو کلکوالی یا نښتل
–په عضلو کې نا ارامي او نښتل
–په څټ، ولیو، سینه یا ملا کې درد
–سر درد
–دوامداره تبه، تبې ته ورته احساس او زکام
–د وینې لوړ فشار
–حتا د ارام کولو پر وخت هم د زړه تېز ضربان
–لنډه ساه اخیستنه
–ناڅاپه نا ارامه خوځښتونه
–پوستکي کې روغتیایي حالتونه پیدا کېدل لکه بخار او داسې نور...
–ستړیا او د انرژي نشتوالی
–پېښو او لاسونو کې سوړوالی

۲ – د سټرس اروايي او احساساتي علایم:
–ځان د مصروفیت او کارونو د بار لاندې احساس کول
–داسې احساس چې په خپل فکر او کړنو کنټرول نلري
–دوامداره اندېښنه
–تشویش
–داسې ویره لرل چې د تشریح کېدو وړ نه وي

(c) 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
–لوری 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

–د سټرېا او فشار له احساس سره اوږد څملاستل ډوبه ساه اخیستل، د بدن شخي وېستل
–د ورځې په اوږدو کې کوچنۍ وقفه کول
–له هغه کس سره چې تاسې مینه لرئ د خبرو لپاره وخت ورکړئ
–خپل ځان سره مینه لرل، خپل ځانته ته وخت ورکول
–تفریحي فعالیت
–د وخت مدیریت زده کول او پلې کول
–که چېرې ناروغ یې نو د لارو کوڅو په ډاکټر له درملني او درملو نسخه کولو ډډه کول مناسب ډاکټر ته تلل
–له بې کچې کافین لکه چای او کافي یا ورته توکو ډډه کول
–په سالمه توګه د خپل ځان قدر داني کول
–له مناسبو کسانو سره د اړیکو جوړول په ځانګړې توګه له داسې خلکو ډډه کول چې د نورو په کار کې کار لري، خپلې ټولې کړنې یې د دې لپاره وي چې د نورو ذهن کې ځان مناسب، ښه، ځواکمن یا غوره کس کړي
–د ورځې اوږدو کې د وخت یوه برخه د بې وزلو سره د مرستې لپاره، د ژو سره د مرستې، درملني یا پاملرنې لپاره غوره کول
–د خبرو اترو وړتیا زده کول او کارول
–داسې فعالیت کې بوختیا چې د کولو لپاره یې روزنې ته اړتیا وي
–د باوروړ کس سره د خپل احساس بیان
–ذهني یا فزیکي فشار د احساس پر وخت د ساه اخیستنې او عضلو کش کول
–د ځو شیبو لپاره له شور او ګڼې ګوڼې لرې تګ او یوازېتوب اختیار کول
–کله هم چې ذهن کې منفي فکر تولیدیږي خپل ذهن ته په مثبتو خبرو ډاډ ورکول
–له منفي خبرونو او پېښو ځان لرې ساتل
–لمړیتوبونه او موخې ټاکل
–خپل مالي او بل هر ډول وضعیت منل یا قناعت پرې کول
–هغه څه هماغسې منل کوم چې ته نشې بدلولای
–خپل هغه عادتونه پېژندل او سمول چې ذهني او فزیکي ارام ته مو نه پرېږدي
–خپل ارزښتونه ټاکل
–له خدای سره داسې مینه لرل چې د مینې په نوم مو بل انسان، ژوي او بوټي ته زیان نه وي اړولی بلکې له خدای سره د مینې لرلو په نوم ښیګڼه مو ورسره کړې وي

د سټرس کمولو لپاره د ډوبې ساه اخیستنې طریقه
د ملا په تخته څملاستل، خپل بدن اوږد غزول، ذهن داسې ارام ساتل لکه خوب ته چې ځان برابروې، خپلې عضلې هواري پرېښودل، یو لاس په سینه بل په ګېډه کېښودل او داسې ساه اخیستل چې سږي مو نا څاپه نه بلکې تر اووه ثانیو پورې په تدریجي توګه په بشپړ توګه وپړسول شي او همداسې په تدریجي توګه بېرته نفس پرېښودل. کله مو هم چې کافي نفس واخیسته له هغې وروسته د ټول بدن عضلې کش کول او د ټول بدن شخي وېستل.

(c) ketabton.com: The Digital Library

معلولیت او مثبت فکر

معلولیت یوه بې نظمي ده، ممکن د پېژندلو بهیر کې بې نظمي وي، ممکن په وده کې بې نظمي وي، ممکن فکري بې نظمي وي، ذهني، فزیکي او یا حسي بې نظمي وي او یا له یادو شوو څخه د څو بې نظمیو ترکیب وي کوم چې د ورځني ژوند لپاره په فعالیت اغیز لري. که چېرې معلول کس کې د مثبت فکر په وده کار وشي نو په اروایي روغتیا یې مثبت اغیز لري همداسې یې د معلولیت په اړه منفي فکرونه کموي، سټرس ته یې د زړه او د وینې د رګونو د سیستم غبرګون کموي او دا چاره یې د روغتیا ترلاسه کولو کې مرسته کوي.

کوم کسان چې په لمړي ځل ژوند کې معلولیت احساس کړي نو بې کچې سټرس تجربه کوي، د ژوند له بدلون سره مقاومت پیل کوي، ارزښتونو کې یې بدلون رامنځته کیږي، له کلتوري مسایلو سره مخ وي، په ټولیزه توګه د معلولیت پایلې 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 معلولیت په هر پړاو کې له مخ کېدونکو ستونزو سره په هوارولو کې مرسته کوي پایله کې ځانته احترام کې لوړوالی او په ځان باور رامنځته کیږي.

په کومو ښونځیو کې چې معلولین له نورو سره په ګډه زدکړې کوي روغتیا لرونکو زدکړیالانو کې د معلولینو په اړه پوهاوی استادان رامنځته کوي او د معلولینو د قدرداني، ستاینه او مثبته هڅونه پرې زده کوي. همداسې معلولینو ته استادان دا وربښي چې معلولیت یې د هیلو مخنیونکی نه دی.

ډېری خلک له معلولینو دا پوښتنه کوي چې "څه مرسته درسره وکړم". دا اړینه ده چې داسې چلند ورسره ونشي چې ستاسې چلند یې له نورو سره توپیر وکړي ځکه چې معلولین اوس هم هماغه کسان دي کوم چې مخکې وو او یوازې جوړښت کې بدلون یې کوم بل څه نه ترې جوړوي. د یو انسان فکري بهیر د هغه انسان د شتون لپاره یو بنسټیز عنصر دی او د ارګانونو په څېر یې اړین رول لري او که چیرې فکر یې له چاپېریال او ټولنې سره په شخړه کې بوخت شي نو ژوند نشي کولای نو دا اړینه ده چې له ټولنې او چاپیریال سره یې 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 خوښۍ ور ښې پایلې پام کې نیسي. د داسې فکرونو جوړولو بهیر دی کوم چې خپله انرژي د لاسته راوړنو په حقیقت بدلوي. مثبت فکر د هرې کړنې بریالي پای ته منتظر وي. که چېرې تاسې له هر بریالي او موخو ته له رسېدلي کس د رسېدنې د راز پوښتنه وکړی نو تاسې ته به یې راز مثبت فکر یاد کړي.

کوم خلک چې منفي فکر لري د بې وخته مړینې چانس یې تر مثبت فکر لرونکو ۱۹ % زیات وي. د بدن ایمني سیستم یې کمزوری وي. د نشه اي توکو په لور مخه کوي او په کارونه کې یې تر مثبت فکر لرونکي ډېر افراط کوي. همداسې د منفي فکر لرونکي فزیکي روغتیا هم ستونزې لري.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د فعال اوسېدنې چلند څوک لري ؟

نړۍ کې درې ډوله خلک موجود وي : یو ډول یې هر څه پېښوي، دوېم ډول یې د پېښو ننداره کوي او درېم ډول پېښو ته حیرانتیا کوي. په ۱۹۹۴ کې هامېل او پرا هالډ همدا خبر په بل ډول د شرکتونو په اړه کړې. دوي وایي د راتلونکې په لور لار کې ډرېوران، سپرلۍ او لار کې د ټکر له امله مړه شوي کسان وي. په هره سوداګرۍ کې مدیران تشویق کيږي چې فعال واوسي، همداسې شرکتونه غواړي چې خپله راتلونکې په فعاله توګه جوړه کړي. په ۱۹۹۸ کې رابرټ کیلي شرکتونه او خلک پېښو ته په غبرګون ښودونکو او مخکې له مخکې په خپله پېښونکو باندې وېشلې. کله چې د فعال اوسېدنې کلیمه وکارول شوه نو خلکو دا پوښتنه کوله چې مدیریت کې یو بل ژر تېرېدونکی موډ دی او که د وخت اړتیا ده ؟ که چېرې فعال اوسېدل په روښانه توګه تعریف او پلې شي نو تر هر وخت زیات په ۲۱ پېړۍ کې د مدیریت او د هرې بریا ترلاسه کولو لپاره اړتیا ده. د فعال اوسېدنې چلند په هر هیواد کې او په هر مسلک کې د بریا راز دی.

دوه کسان کوم چې په ورته دنده کې په ورته مقام کې کار کوي ممکن دواړه په ډېره مختلفه طریقه خپلې چارې ترسره کړي. فعال کس مسولیت اخلي، رغونکی بدلون او اصلاحات رامنځته کوي او هر څه په داسې طریقه 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 یې د اوبو جریان یا بهېدنه له ځان سره لاهو کوي. د اصلاحاتو او بدلون په ځای د هر وخت په څېر د عادت له مخې چارې پیل کوي او پای ته یې رسوي. فعال کس دا هیله لري چې وضعیت 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 توپیر لري او کومه سوداګرۍ کې چې مدیر وي نو سوداګري یې له نورو مارکېټ سره توپیر لري.

فعال کس بدلون رامنځته کوي او یا یې خپله طرحه کوي او پېښو ته غبرګون ښودونکی بدلې او ناماومې راتلونکې ته ځان د همغږي کولو یا تطابق کې بوخت وي. د فعال کس لمړۍ چاره په سوداګرۍ کې د ښه والي رامنځته کولو پیل 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 هیله وي چې د نورو لخوا پرې تحمیل شوي بدلون سره به ځان همغږی کړای شي او خپلې چارې به پر مخ یوړای شي.

ډېری خلک په کړنو کې بوخت وي او دا کړنې یې په ناغوښتل شوې توګه د بدلون لامل کيږي. بدلون یې منفي او یا مثبت اغیز لري. دا خلک فعال نه وي او نه هم د فعال اوسېدو چلند دی. دوېم ډول خلک بیا جوړښت ته مخه کوي د همدې بیا ځلې جوړښت پر بنسټ یو حالت ته نوی تعبیر، مانا او چوکاټ لټوي. دا چاره هغه وخت ګټوره ده چې کله یو ګواښ ته د فرصت تعریف ورکړل شي، د ډېر سترس پیدا کوونکې حالت ته پرې د کنټرول کېدونکې حالت ګمان وشي. خو ځینې مدیران یې د دې لپاره کاروي چې رېښتینې خطر پرې له پامه وغورزوي او ذهن کې د همدې بیا ځلې جوړښت پر بنسټ داسې فکر کوي چې د کار کولو وړتیا لري او مخه یې ډب کولای شي. دا ډول خلک د حقیقت له بدلولو پرته یوازې خپل ذهني درک بدلوي او دا خلک هم فعال خلک نه ګڼل کيږي.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوسېدو چلند دی. دا خلک هر بدلون په مستقیمه او ارادي توګه په خپله رامنځته کوي او هېڅ بدلون ترې 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 ذهن 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 څواکمنتیا 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 ریښتیني توګه د مخنیوي لپاره اغیزمن ګامونه اخلي.

۴ – له نورو سره توپیر لرونکې 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 خندونو 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 کیږي. ورته تخنیکونه او ستراتیژي 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 ننداره کوي د بریا له نوملړ پاکیږي. کوم خلک چې د فعال اوسېدو چلند لري د ښې مشرۍ وړتیا هم لري، تل د ګټون 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.

(c) ketabton.com: The Digital Library

فعال اوسېدل
Proactivity

په انګریزۍ کې ورته د فعال اوسېدو چلند (proactive behavior) هم وایي. خپله جوړ کړي داسې چلند ته رجوع کوي کوم چې د یوې ستونزې له رامنځته کېدو مخکې ستونزه حل کړي او یا د یو څه په خپلسر د پېښېدو په ځای د خپلې خوښې حالتونه پېش کړي. د فعال اوسېدو چلند کې د راتلونکې یوه حالت باندې مخکې له مخکې عمل کول شامل دي. په یوه 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 یو عادتي حالت یا مزاج دی کوم چې له یوه حالته او یا ګڼون کوونکي سرچینه اخلي. دا ډول چلند لرونکي په خپلو قاعدو او شرایطو د پېښو مخه نه نیسي او یا هم ستونزې نه هواروي بلکې کړنې یې په خپلسر پېښېدونکو پېښو ته غبرګون ښودنه وي.

مخینه

په ۱۹۳۰ لسیزه کې د (pro-active) کلیمه یوازې په تجربوي اروا پوهنه کې کارېده او مانا یې هم د اوس په څېر نه وه. د اکسفورډ قاموس په تعریف کې دوه کسان (Paul Whiteley and Gerald Blankfort)یاد شوي. دواړو یاده کلیمه په ۱۹۳۳ کې داسې تعریف کړې : "په زدکړه کې ستونزه لرل یا په ځنډ سره زدکول او یا په یاد کې نه پاتې کېدل چې څه یې زده کړي".

په ۱۹۴۶ کال کې د (Man's Search for Meaning) په نامه کتاب کې هم یاده کلیمه وکارېده او (Dr. Viktor Frankl)یې تعریف داسې کړی وو "یو داسې کس چې د خپل ژوند مسولیت یې په خپله غاړه اخیستی وي او د خپلو مسولیتونو علتونه په بهرنیو پېښو، توکو او افرادو کې نه لټوي." په دې مانا چې که یو څه یې ژوند کې پېښ شي لامل یې نور نه ګڼي او نه هم د یو څه پېښېدو لپاره خلک، توکي او بله پېښه لټوي بلکې هر څه خپله کوي. همداسې ډاکټر ویکتور زیاته کړې چې دا خلک جرات او استقامت لري. کړنې یې د حالتونو سره تطابق کې نه وي بلکې د هر څه کولو یا نه کولو لپاره خپله خوښه لري یا هم په بله مانا خوښه یې بهرنې عوامل نه ټاکي بلکې خپل فکر یې ټاکي.

د فعال اوسېدنې چلند

فعال اوسېدل له نورو کاري چلندونو سره ممکن تضاد کې وي د بېلګې په توګه "وړتیا لرل" او یا هم "همغږي کېدل" لکه د نورو لخوا اداره یا کار ځای کې له بدلون راوستلو سره د همغږۍ وړتیا. که تاسې پام ورته وکړی فعال اوسېدل د بدلون پیل 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 اغېزمنه توګه چارې ترسره کړي او په دې چارې سره د فعالیت بهیر کې اغېزمن بدلون رامنځته کړي. ځینې 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 هوښیار وي.

(c) 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 ځیني خلکو د ژوند هره ورځ تېرېږي خو ځیني خلک د ژوند د هرې ورځې وخت تېرولو لپاره هر څه خپله طرحه کوي. د ځیني خلکو ژوند کې هر څه خپله پېښیږي خو ځیني خلک هر څه په خپله پېښوي، که چېرې ژوند کې هر څه خپله پېښ کړی د پای ته رسولو لپاره به يې د انګېزې بله لمبه او کافي انرژي ولری خو که هر څه مو ژوند کې خپله پېښ شي خپګان، لتي او سترس به تجربه کړی.

ځیني خلک یوازې بوخت وي خو د ځیني خلکو بوختیا چارې ترسره کوي د چارو پایله يې یو تولید وي، که تاسي 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 دي ته وایي چې زهن کې هغه څه راولی چې په سترګو نه لیدل کیږي او اوسمهال کې نشته وي. که چېرې تاسي په راتلونکې کې د خپل فعالیت او کړنو پایلې او لاسته راوړني 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، کړني او چلند کنټرول کوي. د هر مختلف شخصیت لرونکی د مسلک مختلف انتخاب لري. که چېرې د خپل شخصیت په اړه، د خپلي خوښې او ناخوښې په اړه، د خپلي کمزورتیا او مقاومت په اړه کافي مالومات ولری نو د خپلي علاقې او د خپلي خوښې مسلک موندلو کې مو مرسته کولای شي.

کله هم که تاسي په دې پوه شی چې ژوند کې څه غواړی نو تاسي د راتلونکې په اړه پلان جوړولو کې مرسته کوي، په سمو او مناسبو پرېکړو کې مو مرسته کوي، ستاسي 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 راتلونکې 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 تاسي کې انګېزه پیدا کوي. که تاسي سهار کې له خوبه پاڅیږی او خپل مسلک او د ورځې چارو ته کافي انرژي نلری نو ممکن تاسي دې پوښتني ته " زه چې څه کوم ولې يې کوم " مناسب ځواب نه وي موندلی. ټول انسان له یو څه کولو مخکې همدې پوښتني ته د لامل موندلو اړتیا لري تر څو يې کولو او پای ته رسولو لپاره انګېزه پیدا کړي. که چېرې همدې پوښتني ته مناسب ځواب ومومی نو د خپلي خوښې مسلک موندلو کې مو مرسته کولای شي او که چېرې دې پوښتني ته له ځواب موندلو پرته مو د پیسو ګټلو لپاره یوه دنده پیل کړې وي نو تاسي به هم د نړۍ د هغو ۷۳ % خلکو په نوملړ کې اضافه شی چې په خپله دنده او کاري چاپېریال کې ناخوښ دي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

څېړنو موندلې چې ۴۲ % هغو کسانو کوم چې له ۳۰ کالو زيات عمرونه لري افسوس کوي چې کاشکې يې هغه څه ته د مسلک په توګه ادامه ورکړې وای چې په کوچنيوالي کې يې علاقه ورسره لرله. يو مسلک د کار له پيل څخه تر تقاوت پورې د ژوند ۳۲ % وخت نيسي نو که چېرې تاسې له خپل مسلک سره علاقه ونلرى نو دنده مو په ژوند کې په لويې ستونزه بدليداى شي.

که چېرې مسلک مو هغه انتخاب وي چې تاسې ورسره علاقه لرى نو هر سهار مو له خوبه وينولى شي، د ورځې په اوږدو کې هره کړنه مو د ستړيا په ځای د انګيزې لمبه بلولای او دا لمبه تغذيه کولای شي.

هر انسان د يو څه کېدو هيله لري، خپل شخصي ارزښتونه لري، تر هر څه لمړی خپل شخصي ارزښتونه وپېژنئ او خپل ارزښتونه تعريف 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 رېښتيا يې تاسې کول غواړی.

د ژوند په هر پړاو کې زمونږ لمړيتوبونه تغير کوي او دې چارې سره زمونږ ارزښتونه هم تغير کوي نو که چېرې مو مخکې خپل ارزښتونه په ګوته کړي هم وي بيا 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 يې څه وي ؟ کله چې خپه يې، غسه يې، د هيڅ کولو لپاره انګېزه نلرې لامل يې څه وي ؟

دې پوښتنو ته له ځواب وروسته د خپلو ارزښتونو داسې نوملړ جوړ کړئ : خودمختاري، ژمنتيا، مهرباني، خلاقيت، شهرت، ازادي، ملګرتيا، سخت کار، له نورو سره مرسته، رېښتينولي، ټوکې، انصاف، باور، نظم، صبر، سوله، واک، احترام، محافظت، زغم هوښياري،...

کله مو چې خپل ارزښتونه وټاکل هر يو ته يې د خپل لرليد له مخې مانا او تعريف ولټوئ : لکه دا ارزښت ماته ژوند کې څه راکوي ؟ که چېرې ما ژوند کې دا ارزښت نلرى 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 اغيز ولري ؟
د علاقې موندلو لپاره له خپل ځان څخه داسې پوښتنې وکړئ : له کاري وخت وروسته مې څه کول خوښيږي ؟ په کور او کار ځای کې څه په ما کې د فعاليت انګېزه پيدا کوي ؟ کله چې ماشوم او بلوغ ته رسېدلى وم له څه کولو سره مې مينه لرله ؟ کومې تفريحي کړنې مې خوښيږي ؟ خپل بيکاره وخت په څه تېروم ؟ څه چې وکړم کوم يې ما ډېر جذبوي او د وخت تېرېدو ته مې پام نه وراوړي ؟

ځينې خلک د مغز کيڼ اړخ کاروي او په يوه موضوع کې د هر څه په اړه پوښتنې کوي، منطق کاروي او مالومات راغونډوي، ځينې کسان د مغز ښی اړخ کاروي او هر څه ته په ټوليزه توګه کتنه کوي، هر څه په ټوليزه توګه ذهن کې انځور کوي دواړه سم دي يوازې خپله کې توپير سره لري.

(c) ketabton.com: The Digital Library

که چېرې تاسې د مغز کيڼ اړخ ډېر کاروی او هر څه کې د پوهې په لټه کې یاستی ممکن بریا ته رسېدل مو د نورو په پرتله زیات وخت ونیسي خو تر نورو ښې پایلې ترلاسه کولای شی.

ځان پېژندنه

د خپل ځان پیدا کول د خپل ځان پېژندنه او له نورو سره یې اړیکه جوړونه ده. دا ساده چاره څرنګه ترسره کولای شو؟

هغه کس چې نور پېژني هوښیار 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 حیرانوي چې په دې نه پوهیږی تاسې څوک یاستی ؟ داسې احساس کوی چې په دومداره توګه خپل ځان د نورو اړتیاو پوره کولو ته برابروی یا یې له اړتیاو سره ځان تطابق کې کوی ؟ په ژوند کې داسې رول ادا کوی چې ستاسې د فکر کولو بهیر یې ګډوډ کړی وي او تاسې یې له خطر سره مخ کړې یاستی ؟ تاسې د خپل ځان له نورو سره هغسې په اغېزمنه توګه اړیکه نشی جوړلای لکه څرنګه یې چې غواړی ؟

کله چې مونږ په نورو کې ځانګړتیاوې وګوره نو لاسونه ورته پړکوو او ځانګړنو ته یې الهام ښونکې رهبري او جذابیت وایو. هر کس له بل سره توپیر لري او همدې توپیر ته یې ځانګړنه ویل کېږي نو همدا ځانګړنې چې په نورو کې وینو ولې یې په خپل ځان کې لیدنه نا ممکنه ده؟ ډېر ساده ځواب لري دا چې مونږ هوښیار یو نور پېژنو خو روښانه نه یو چې خپل ځان وپېژنو. ممکن د ځینې هوښیارو په زهن کې دا پوښتنه پیدا شي چې څرنګه خپل ځان ورکوو او څرنګه ورک شوی ځان بېرته موندلی او پېژندلی شو؟

سقراط وایي "خپل ځان وپېژنه"

د پخواني یونان په ډیلفي کې د اپولو په عبادت خونه لیکلي ځان وپېژنئ. د پخواني یونان فلسفیان په دې پوهېدلي وو چې د هر ډول هوښیارۍ لپاره تر هر څه لمړی لازمي شرط د ځان پېژندنه ده. سقراط هڅه کوله چې خپل ځان وپېژني ځکه چې ګمان یې کوه که چېرې ځان ونه پېژني بهر ټوله نړۍ به یو کوچنی ټکی وي.

په کوچنیوالي کې انسان د پوهې په راغونډولو او د هر څه په پېژندلو تمرکز کوي خو ډېر لویان هم د کوچنیانو 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 خیال ساتنه هم زده کولای شی. همداسې که چېرې خپل ځان ونه پېژنی نو د خپل ځان خیال ساتنه نشی کولای، که چېرې له ځان سره اړیکه جوړه نشی کړای نو په ریښتینې توګه له نورو سره اړیکې نشی جوړولای. د ودې او پرمختګ یوازینی لار خپل ځان پېژندنه ده او هیڅوک تاسې داسې نشي پېژندلی لکه څرنګه خپله چې خپل ځانپخپله پېژندلای شی.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د انسان پېژندنه

د ځان پېژندني لپاره لمړی اړین ګام 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 تاسي 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 کمزوری مړ کيږي او ځواکمن پاتې کيږي او پاتي 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 ډېری 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 نغواړي 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 امله زمونږ په ډي اېن کې بشر دوستي شتون لري ځکه چې د ځانغوښتونکي جېن يوازې د مثل توليد نغواړي 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 پېژندني په اړه د اروا پوهانو نظر:

فروډ او يونګ

اروا پوهنې په دوامداره توګه هڅه کړې چې په دې پوه شي څه مونږ کې انګېزه پيدا کوي. سيګمونډ فروډ ويلي چې په ناخبره ذهن کې ډېری انساني انګېزې له خبر او پوه ذهن څخه پټې پرتې دي.
فروډ وايي چې د انسان په ناخبره ذهن کې د انګېزې اصلي رامنځته کوونکی د جنسي اړيکې لپاره ليوالتيا ده.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دفروډ شاګرد کارل یونګ چې خپله هم اروا پوهه وو د ژوند موخه شخصیت یا انفرادیت یاد کړی – په بشپړ توګه خپل ځان کېدنه – د بشپړتیا په لور خوځښت. د ژوند موخه یې په بشپړ توګه د خپل ځان په څېر کېدنه 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 ځو 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 کاریږي. 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 نغښتې. 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 دوې ته د قناعت وړ وي، په خپلو لاسته راوړنو خوښ وي خو د نورو لخوا د احترام عامل بهرنۍ 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 کېدو په لور تګ پیل کوي. په دې وخت کې انسان د هغه څه کېدو هڅه کوي چې کېدای شي او همدا چاره زمونږ ژوند له بې مانا کېدو 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.

ابم سي ګرېګور
په ۱۹۶۰ لسیزه کې ابم سي ګرېګور 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 ابم

(c) ketabton.com: The Digital Library

سي ګرېګور کاري ډله په دوه ډوله کار کوونکو وېشلې يوه ډله X او بله.Y

د X ډله معمولا کار کول نه خوښوي او د دوي يوازينۍ انګېزه د مديرانو لخوا بهرنۍ فشار او کور ته د کار پای کې پيسي وړل وي. کوم مديران چې خپل کار کوونکي د X ډلې په توګه وپېژني د زيات کار او زيات توليد لپاره په دوي کې د جايزې او پيسو په ذريعه انګېزه پيدا کوي، له نږدې يې تل څارنه کوي، د زيات کار لپاره ورته تل کاري موخه ټاکي او که چېرې چارې ناسمي مخته تللي وي نو د ملامتولو په ذريعه په دوي کې انګېزه پيدا کوي.

د Y ډله کې انګېزه خپله کار پيدا کوي له کاري لاسته راوړنو چې کوم قناعت ترلاسه کوي په دوي کې انګېزه زياتوي. مديران دې ډول کار کوونکو ته زياتې ننګونکې چارې ورکوي، له دوي سره د باور فضا رامنځته کوي.

هېزبرګ
په ۱۹۵۹ کې فرېډريک هېزبرګ ويلي چې په کارې چاپېريال کې داسې عوامل شته چې کار کوونکو ته قناعت ورکوي او يا قناعت نه ورکوي : کوم عوامل چې د کار کوونکو قناعت ته زيان اړوي د کار کوونکو کاري انګېزه کموي لکه کم معاش، کاري شرايط، امنيت، د کار مالک او همکارانو سره اړيکې... کوم چې کار کوونکو ته قناعت ورکوونکي عوامل دي او کاري انګېزه زياتوي په خپله کار، کار کې لاسته راوړنې، وده او پرمختګ دی...

که چېرې پورته ټوله ليکنه کې تاسې وګورئ نو ځان پېژندنه او له نورو سره اغيزمنې اړيکې لرل د هرې لاسته راوړنې لپاره اړين دي او که چېرې تاسې ځان ونه پېژنئ له نورو سره اړيکې نشی لرلای.

څه مونږ کې انګېزه پيدا کوي ؟
د هر کس لپاره د انګېزې لامل له بل سره توپير لري. د ژوند په هر پړاو کې لمړيتوبونه هم توپير سره لري.

د ژوند په مختلفو پړاونو کې انګېزه

هيله
کله چې انسان پيدا شي نو د مور له ګېډې بهر يې په نړۍ کې ژوند پيل شي. په دې وخت کې ماشوم د نورو پاملرنې ته اړتيا لري تر څو خواړه ورکړي، د نا ارامۍ وخت کې ارام ورکړي، ګرم يې وساتي او داسې نور. که چېرې کورنۍ يې ښه کورنۍ وي نو ټولې اړتياوې يې هم پوره وي. کله چې ماشوم د ۱۸ مياشتو شي نو په دې پوه شي چې له مور او پلار څخه جلا يو کس دی او دا زده کوي چې د نورو پاملرنې ته اړتيا 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 مطمين کوي چې د مور او پلار پاملرنه ادامه لري.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

کله چې ماشوم بلوغيت ته په رسېدو شي نو بدن کې يې لوی احساساتي او فزيکي بدلونونه رامنځته کيږي. په دې وخت کې انسان تر پخوا ډېره ازادي او خپل له نورو سره توپير لرونکی د پېژندڅنې يا هويت په هڅه کې وي. ډېره هڅه يې دا وي چې د مور او پلار په پرتله ټولنه کې د ملګرو ترمنځ د منلو وړ کس شي. له يوې خپل هويت جوړول غواړي له بلې خوا په دې هڅه کې وي چې دا هويت 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 اړتياو پوره کولو په لټه کې وي. د بېلګې په توګه واده کول، که چېرې امکان ولري او اقتصاد يې ښه وي له خپلې کور ودانې سره جلا کور او که انجلۍ وي نو ميره کول، د ژوند د ادامې او ورځنيو اړتياو لپاره پيسې ګټل، په نوي چاپېريال کې د نويو ملګرو موندل، بچيان لرل او په خپل مسلک کې پرمختګ او لاسته راوړنې، په کاري چاپېريال 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 شرايط او وضيعت له پخوا سره ډېر توپير لري. عايد يې د ژوند په نورو برخو تسلط پيدا کوي.

کله چې انسان څلوېښت کلنۍ ته ورسيږي او د ژوند لپاره يې ټولې بنسټيزې اړتياوې لکه دنده، عايد، کور، کور ودانه او که ښځه وي نو ميړه، بچيان يې 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 تقاوت واخلي په دې وخت کې يې د ژوند لمړيتوبونه بيا توپير کوي. د ژوند لپاره نوې موخه او د نوې مانا په لټه کې وي.

د ژوند په پورته هر ياد شوي پړاو کې زمونږ لمړيتوبونه او د تر لاسه کولو لپاره يې انګېزه توپير کوي خو دوه شيان د ځان په څېر يو جلا کس اوسېدنه او په هر څه کې ځانګړې مانا لټونه تر پايه بې بدلونه پاتې کيږي له دې دوو پرته هر بدلون د ودې او پر مختګ لپاره اړين دی.

د هر کس لپاره انګېزه

طبيعي او تربيه شوی

ممکن ډېر خلک دا پوښتنه ولري چې څه مونږ ته د يو ځانګړي فرد يا کس شکل راکوي، زمونږ هغه طبيعت دی چې مونږ سره زيږدلی او زمونږ د راتلونکي د سفر په لارو حاکم دی او که تربيه ده. دواړه دانسان په جلا شخصيت جوړونه کې اړين رول لري. موزارت په ډېر کم عمر کې د ميوزيک ډېرې ښکلې ټوټې ليکلې او کمپوز کړې. ډېرو خلکو ګمان کوه چې نابغه دی او دا وړتيا يې طبيعي

(c) 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 کېدنه 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 ټوليزه توګه دا کتاب مونږ ته له مور او پلار، د کورنی 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 اورېدونکي 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 مقررات جوړ کړي نو دا به نا ممکنه وي چې افراد خپله کې يوه ټولنه جوړه کړي. د بېلګې په توګه يو کس ډېر سخت وږی 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 منه وخوري او بيا پيسې ورکړي بلکې لمړی به پيسې ورکوي او بيا به منه اخلي ځکه چې د تر لاسه کولو لپاره يې ټولنه کې همداسې قانون تاکل 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 کورنی د نورو غړو لخوا تېل شوي فکرونه او هغې دندې يا کار ته ټېل وهنه وي کوم چې دوي د خپلو اولادو لپاره غواړي. همدا پړاو هغه پړاو 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 تېل 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

ورځې له اړتيا سره اوسمهاليزه يا اپډيټ نکړی نو ټولې کړنې به مو د منسوخ شوي دور وي.

بدلون ته غبرګون
که چيرې څو لسيزې مخکې ژوند ته پام وکړو له اوسني ژوند سره ډېر زيات توپير لري، په نړۍ کې تر پخوا هر وخت نفوس زيات دی، د ټکنالوجي وده په چټکۍ سره پر مخ تلونکې ده، د سوداګرۍ په نړيوال طبيعت کې هم له پخوا سره ډېر توپير رامنځته شوی.

په ۲۰ پېړۍ کې انګلستان لويه امپراتوري لرله او تقريبا ټوله نړۍ باندې يې واک لره کله چې څو لسيزې او دوه نړيوالې جګړې تېرې شوې نو انګلستان د زوال په لور روان شو او متحده ايالتونه د نړۍ زبر ځواک شو. ډېر کم وخت وروسته کمونيزم ظهور وکړ او خلکو د ژوند کولو لپاره نوې طريقه اختيار کړه خو کمونيزم ډېر ژر بېرته پناه شو. له کمونيزم وروسته ډېر ژر جاپان د هدايت کوونکي اقتصاد په توګه را څرګند شو خو په ۲۱ پېړۍ کې د چين او د هند د چټکې اقتصادي ودې شاهدان يو. متحده ايالتونه په اوس وخت کې له زبر ځواک په سيال بدل شوی ځواک دی او په چين او هند د اغيز ساتلو لپاره او د بلاک جوړولو لپاره يې له اروپا سره يووالی رامنځته کړی.

ټول دا بدلونونه د يوه ژوند په اوږدو کې رامنځته شوي او ځينې د زيات عمر کسان د دې ټولو بدلونونو شاهدان دي.

هر چلند چې له يوه نسله بل ته پاتې کيږي بل نسل يې پرته له پوښتنې د پلي کوونې په ځای بايد د خپل وخت له اړتياو سره ازموينه وکړي او په اړه يې پوښتنې ځواب کړي. د بېلګې په توګه زمونږ نيکونو فکر کوه چې نړۍ هواره ده خو په ۲۱ پېړۍ کې اکثريت ځوانان په دې پوه دي چې نړۍ ګرده او په فضا کې د خوځښت په حال کې ده.

پايله
د ژوند په هر پړاو کې زمونږ د انګېزې لامل توپير لري کوم عامل چې مونږ کې د ژوند تياره شپه کې انګېزه پيدا کوي د ژوند په سباون کې دا عامل مړاوې کيږي او بل تازه شين شوی يې ځای نيسي. نړۍ د بدلون حال کې ده که چيرې مونږ ځان وپېژنو نو هغه څه چې مونږ کې موجود دي او په اوس وخت کې منسوخ يا له منځه تللي او يا د تېر وخت دي له ځانه لرې کولای شو او خپل فکر له بدلون سره اوسمهاليزه يا اپډيټ کولای شو.

مونږ څوک يو ؟

ټوله نړۍ د لوبې ميدان دی؛
او ټولې ښځې او نران يوازې لوبغاړي دي؛
دوي موجود دي او د لوبې ميدان ته د ننوتلو پرانيستې لارې لري؛
او يو کس په خپل وخت کې د ډېرو برخو لوبغاړی دی.
ويليم شيکسپير

(c) ketabton.com: The Digital Library

زمونږ رول
مونږ ټول د خپل ژوند په اوږدو کې او په ژوند کې چې له کوم بدلونه تېرېږو په دې لوبه کې خپل رول لرو. د ژوند په هر پړاو کې اړتیاوې بدلیږي او د اړتیاو بدولون سره زمونږ د انګېزې عامل بدلیږي او دا ټول بدلونونه په هر پړاو کې زمونږ رول کې تغیر راولي.

مونږ له زیږېدو وروسته خپل ژوند کې د لور یا زوی رول پیل کوو، وروسته له دې سره د ورور کېدو یا خور کېدو رول اضافه کوو، وروسته د ملګري رول اخلو، کله چې قدم وهل پیل کړو نو د زده کوونکي رول اخلو، د بلوغیت په دوران کې د میړه کېدو یا ښځې کېدو، کار کوونکي، په کار ځای کې د همکار، شریک، مدیر، مور او پلار، کاکا ماما، کاندید او یا بل کوم رول لوبوو.

په یاد هر رول کې مونږ دا زده کوو چې کوم رول کې څه ډول چلند وکړو خو همدا چلند بل رول کې ونکړو او یا هر رول کې څه ډول چلند وکړو څه ډول چلند ونکړو. د بېلګې په توګه د کار مالک سره هغه ډول چلند نه کوی کوم چې د کوچنیوالي له ملګري سره د تفریح او میلمستیا وخت کې کوی.

په قاموس کې د رول مانا هغه څه چې له تا یې د کېدو تمه کیږي، په بله مانا ستاسې فعالیت او کړنو ته رول ویل کیږي. لکه څرنګه چې شېکسپیر په خپل شعر کې وایي 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 یو کس د څو ډوله رول لپاره کړنې ترسره کوي.

د پلار په توګه د یوکس د رول په اړه فکر وکړئ. په سهار کې د خپلې میرمن تر څنګ د مېړه په توګه راویښیږي، له دې وروسته له خپلې مېرمنې سره په ګډه د پلار او مور په توګه خپل اولادونه له خوبه ویښوي، له خپلې کورنۍ سره د مېړه او پلار په توګه سهارنۍ خوري، د کار لور تګ پیل کوي او په لار کې د لاروي رول لري، یو ساعت له سفر وروسته چې کله کار ته ورسیږي د کار کوونکي رول لري او ورځې په پای کې بېرته پورته یاد رول تکراروي. د رخصتي په ورځ یې رول زیات پلار او مېړه خو ډېر کم کار کوونکی وي. ممکن د کورنۍ یا ټولنې له نورو غړو سره ووینې او د ملګري، کاکا، ماما یا بل څه رول ولري.

په ټولنه کې د رول لوبول اړین دی تر څو ټولنه روان کار وکړي. هر یو کس د لوبې په میدا کې موجود دی او د لوبې میدان ته د ن نوتلو لپاره پرانیستې لار لري. د انسان رول د انسان د کړنو او اړیکو ته رجوع کوي او تعریف یې په پراخو تړونونو کیږي 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 تعریف شوی رول نلرو نو لمړی اړیکه ورسره جوړو له اړیکې وروسته اړیکې ته نوم ټاکو او بیا رول په غاړه اخلو.

د هر بریالي رول لپاره ډېر څه کولو ته اړتیا ده د بېلګې په توګه د ښې مور کېدو لپاره باید مور د ماشوم دروزنې لپاره له ماشوم سره بې کچې زیات وخت تېر کړي. همداسې په کار کې د بریالي رول لپاره تاسې باید په وخت کار ځای ته رسېدلې یاستئ او خپل کاري رول ته هر ډوله اړینه ژمنتیا وښیئ. همداسې ممکن کار کې بوختیا زیاته شي او تاسې د خپلو ماشومانو له غوښتنو او تمې ته له

(c) ketabton.com: The Digital Library

رسیدو پاتې کړي په يو وخت کې د څو ډوله رول په غاړه اخیستل هم وخت ته اړتیا لري او تر سره کول يې لويه ن نګونه وي. په یوه رول کې فعالیت او کړني هغه څه وي نور يې له مونږ تمه لري او یا يې مونږ له خپل ځانه تمه لرو.

کله چې هر رول کې خپل فعالیت ته کتنه وکړو نو په دې پوهېدلای شو چې دا څه کوم دا زه یم 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 باید هغه څه وي چې ستاسې په شان وي نه د بل تپل شوې خوښه.

نو مونږ په ریښتیا څوک یو ؟
د انسان شخصیت د ډې اېن اې له داخلي پروګرامینګ نه پیل کیږي او بیا څو لسیزې بهرني عوامل تغیر پکې راوړی کوم ته چې مونږ شخصیت وایو دا په خپله ناسم پېژندل شوی ځان دی هغه ځان دی چې د نورو خوښولو لپاره کاریږي، داسې ځان دی چې د نورو په اجنډا کې تطابق کوي او زمونږ چارچاپېره خلکو سره اړیکې جوړوي.

تاسې هغه وخت تاسې یاستی چې کله په دې پوه شی ژوند مو ژوره مانا لري او یوازې په تیوریکي او کره توګه په لیاقت پوهې او استعداد مخکې نه دی روان شوی. یوازې په تیوریکي او کره توګه په لیاقت پوهې او استعداد ژوند کول ښه وي ځکه چې له همدې لارې موټر، کور، خواړه او داسې نورې اړتیاوې ترلاسه کوی خو ممکن تاسې د همدې شتمنۍ په داخل کې ځان ورک کړی او ناخوښ واوسی او ژوند کې قناعت ونکړی. ستا حقیقي ځان هغه دی چې غواړې خپل ځان تظاهر کړې، هغه داخلي ذخیره ده چې تر اوسه نه ده کارېدلې، هغه بې ساری ځان دی چې نور ورته جذابیت وایي او په اورېدو او لیدو سره يې ستاسې په لور جذب کیږي او یا هم تاسې ته پرې د نابغه نوم درکوي. که چېرې تاسې له دې خپل پټ ځان سره اشنا شی او له اشنایي وروسته اړیکه ورسره جوړه کړی نو خپل او چار چاپېره د نورو ژوند کې لوی مثبت بدلون راوستی شی.

ته شخصیت نه يې بلکې ته شخصیت لرې که چېرې ته غواړې ته خپل ځان په خپل ځان وپېژني نو لټون يې پکار دی او که چېرې ته خپل ځان کې موجود شخصیت ته خپل ځان ووایې نو خپل ځان به دې ورک کړی وي او هغه څه ته به دې خپل ځان نوم ورکړی وي چې بهرنیو عواملو په تا کې د یوې 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 ایږدي او نور ورته د نابغتوب، جذابیت، طبیعي استعداد او داسې نور نومونه ورکوي. دا هغه وخت امکان لري چې تاسې خپل ځان ته له بهر د یوه مستقل او ازاد کتونکي په توګه کتنه وکړئ. کله هم چې ځانته له بهر کتنه کوی نو خپل داخلي بهیر باندې ځان مه حاکم کوئ او خپل ځانته د حمایت او ملاتړ نه ډکه کتنه کوئ. په دې کتنه کې خپل حقیقي احساس، فکر، کړنو او چار چاپېره نړۍ انځور کوی. د کتنې په وخت کې ځان په دې پوه کړئ چې څه روان دي او که سمون ته پکې اړتیا وي داسې سمون پکې راولی چې تاسې پکې خپل ځان موندلی شی. د ځان موندنې د همدې بهیر لپاره که چېرې نیوکه او وړاندیز اصطلاح هم وکارو نو مناسبه ده.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کوچنیوالي د حقایقو په توګه در پېژندلي په ګوته کولای او له منځه وړلای شي. 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 کړې 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 سپړ 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 سپړ کوزوي او د دوه کسانو ترمنځ ریښتینې اړیکه جوړیږي.

له نورو سره اړیکې جوړول
کله چې په لمړي ځل له چا سره وینو 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 کړې. 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 فرضې کومې چې د بل په اړه حقیقت نلري ځای نیسي.

بېلګه : یو ښځه او میره 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 میره 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

ډېر خلک يې د رول په اړه مخکې له مخکي قضاوت زهن کي انځور کړي. په داسي حالت کي کار کوونکی په خپل زهن کي رول ليدلی او درک کړی او داخل شوی اجرايي کس يې نه دی پېژندلی. يوازې يې دا ويره درک کړې چي رول کي ځواک موجود دی او شخصا يې په هر څه اغيز لرلای شي په داسي حالت کي هر کس يو بل سره خبرې بس کوي، هر يو کس بوخت ښکاري، خپلو خبرو او خوځښت ته پام کوي. که چېرې تاسي رول زهن کي انځور کړی نو تاسي له رول سره اړيکه جوړه کړې بلکي ريښتيني کس سره مو اړيکه نه ده جوړه کړې له همدې امله مو اړيکه هغسې نه ده چي څرنګه يې تاسي غواړئ.

پايله
مونږ بل کس د لينزونو په يو لوی نوملړ کي ګورو هر لينز يې جلا رنګ لري ممکن يو لينز کي تاسي د کس رول سره اړيکه جوړه کړې وي ممکن بل لينز کي تاسي له ريښتيني کس سره اشنا شوي ياستی. ډيری خلک لينز ځکه نه بدلوي چي په يوه لينز کي نورو ته په کتو عادت شوي وي او ډېر وخت يې يا رول ويني او يا يې هم ټولنيز اغوستی ماسک ويني.

ستونزو ته نوې حل لارې لټول څه ته وايي ؟

ډېرو خلکو ته په خلاقه توګه د ستونزې حل او نوښت داسي څه ښکاري کوم چي يوازې يو څو کسان کولای شي او خپله عادتي فکر باندې هر څه پر مخ بيايي.
که چېرې له يوه پيلوټ پوښتنه وکړې چي الوتکه څرنګه الوزول کيږي، که چېرې د توليد له مدير څخه پوښتنه وکړی چي توليد څرنګه کيږي او يا هم که له يوه پلورونکي پوښتنه وکړې چي پلور څرنګه کوي نو هر يو به د خپلو چارو بهير او هر پړاو تاسي ته په بشپړ تفصيل کي ووايي خو که چېرې له همدې کسانو پوښتنه وکړې چي خلاقيت او نوښت څه دی نو دا کسان به يا ناسمې ګډې وډې تشريح ته مخه کړي او يا به هم د نورو تيوريانو ته مخه کړي. په ظاهره توګه هر کس فکر کوي چي د نوښت او خلاقيت وړتيا نه لري.
په هغه وخت کي د انسان په کړنو او فعاليت کي ښه والی رامنځته کيږي کله چي انسان په دې پوه وي چي څه کوي، دوېم ګام کي په دې اړه فکر دی چي څرنګه يې په غوره طريقه وکړم. هر انسان د دې وړتيا لري چي په خلاقه توګه ستونزې حل کړي. په اصل کي تاسي ستونزې په خلاقه توګه هر وخت هواروی خو دومره ده چي ستاسي ورپام نه وي که چېرې مو ورپام شي نو تر پخوا يې په ښه توګه کولای شی. په خلاقه توګه د ستونزې دهوارولو لپاره تاسي کوم څه زده کولو ته اړتيا نه لری.
اروا پوهنه او نيورو ساينس له ډېره وخته د مغز مطالعه کوي تر څو د مغز په طبيعت ځان پوه کړي چي څرنګه کار کوي خو بيا هم له ډېر وخته د بدن تر ټولو کمه درک شوې برخه ده ځکه چي تر ډېره پخوانی 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 رانيول دي او په يوه حالت کي کارول او په حقيقت بدلول دي تر څو يوه نوې چاره په نوې طريقه ترسره کړی. خلاقيت د يوه نظر لرلو بهير دی. ستاسي مغز کي د بريښنا سپرغی د سينپس په توګه رامنځته کيږي او د نيورون اتصال رامنځته کيږي له دې سره ستاسي په ارادي زهن کي فکر رامنځته کيږي په کوم چي تاسي د نظر نوم ږدی.

(c) ketabton.com: The Digital Library

نوښت کې تاسې مختلف نظرونه راخلئ، نظرونه په نوې طريقه سره نښلوئ او يو داسې مفهوم ترې جوړوئ کوم چې يو ارزښت لري نوښت ګڼل کيږي. ارزښت يې ممکن نغدي وي، ممکن د ژوند ژغورنې لپاره وي، ممکن د پيښو د مخنيوي لپاره وي. د بېلګې په توګه د يو 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 طريقه د نړۍ په اړه فکر کولو ته خلاقيت وايي.

تولنه نړۍ له پېچلو رامنځته شوې پېچلتيا ده او په دې پېچلتيا کې د وخت له تېرېدو سره په چټکۍ بدلون رامنځته کيږي ډېر کم خلک پکې د مخکې تلو لپاره چمتوالی لري خو کوم خلک چې په برياليء توګه مخکې تګ ته چمتو وي بريا هم ترلاسه کوي. د بېلګې په توګه نوکيا موبايل له بدلون سره ځان تطابق کې نه کړ مارکېټ يې سمسونګ او ايفون ته وبايله همداسې ډيزلي موټر خپل مارکېټ پټرولي، پټرولي سي اېن جي ته او اوس ټولو برېښنايي موټر ته خپل مارکېټ بايللی. کوم کسان چې له دې بدلون سره ځان په برياليء توګه تطابق کې کوي بريا هم ترلاسه کوي.

دا پېچلتيا کومو پېچلو نظرونو نه ده رامنځته کړې بلکې په ساده توګه نړۍ ته په بدل نظر کتلو رامنځته کړې. ډېر خلک د پوهې ترلاسه کولو لپاره پېچلې لار خپلوي او په دې اند وي چې پېچلې نړۍ باندې پوهېدلو کې مرسته ورسره کوي او يا هم ستونزې ته په سم ځواب موندلو باندې پوهيږي او په ترلاسه کړو مالوماتو تر ټولو غوره ځواب موندلی شي کومه چې لويه تېروتنه ده خو ډېر خلک يې تر اوسه په ۲۱ پېړۍ کې هم ترسره کوي. دا په ياد کې ولرئ چې ټوله پوهه په فکر کولو او وړاندوينو يا هم فرضيو تر لاسه شوې. نوښت په يو څه پوهېدل نه دي بلکې د يو څه موندل دي.

يو ځل يې وکړه سم يې وکړه ډېره ناسمه جمله ده چې کار ځای او ژوند کې يې 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 بهيرونو ته پام وکړئ:

د دوارمداره ښه والي او پرمختګ بهير
په پايله پوهېدل <د ترلاسه کولو لپاره يې قاعده او قانون جوړول <عملياتي بهيرونه کارول <د کيفيت کنټرول <برياليء موخه

په خلاقه توګه د ستونزې د هوارولو بهير
فکر <بې بنسټه نظرونه <تجربې <ارزونه او زدکړه <نوې پايله

ډېری خلک د نن کار نن ختموي خو ځينې خلک نن د سبا د بريا لپاره کار کوي.

که چېرې تاسې داسې چاپېرپال کې ژوند کوئ چې تل پکې له ګواښ سره مخ ياستئ نو په کړنو مو په مستقيمه توګه اغيز لري. هر انسان د ورځنيو چارو لپاره يوه اندازه انرژي لري او کله يې چې انرژي ختمه شي نو خوب ته اړتيا پيدا کوي. که چېرې تاسې له شخړې او ګواښونو ډک چاپېرپال کې کار کوئ خپله انرژي د کار په ځای په خپل محافظت او بقا مصروفوئ.

(c) 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 هوارې له بریالې 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.

(c) ketabton.com: The Digital Library

–بيوروکراسي : داسي سيستم ته وايي چېرې چې د رايو له لارې ټاکل شوی کانديد پرېکړې نه کوي بلکي د حکومت لخوا په رسمي دندو ګمارل شوي چارواکي يې کوي. په بيوکراسي کې د وړاندوينې وړ پايلې د ترلاسه کولو لپاره قاعده او قانون کارېږي. په دې ډول چاپېريال کې توپيرونو، فکرونو او نظرونو ته پام نه کيږي. په دې چاپيريال کې احساساتي انرژي کمه وي، خلک د انګېزې پر بنسټ خپلې چارې پر مخ نه وړي. بيوروکراسي داسي چاپيريال دی چېرې چې نوښت امکان نه لري او د نوښت لپاره چې کوم چاپېريال ته اړتيا ده د بيوروکراسي برعکس چاپېريال دی. په دې ډول چاپيريال کې ممکن خلک د خلاقيت او نوښت وړتيا ولري خو د کولو لپاره يې بايد د انګېزې لمبه داخل کې بله شي او د چلند او فکر بدلولو لپاره مرسته ورسره وشي.

–له ځانه راضي کېدنه : داسي نړۍ ده چېرې چې نيوکه نه وي او خلک ټول راضي وي، دا ډول چاپيريال محفوظ ښکاري خو تر ټولو زيات خطرناک وي. ډېری له ځانه راضي شرکتونه ډېر ژر له ماتې سره مخ کيږي تر ټولو ښې بېلګې يې په انګلستان کې د موټر سايکل شرکتونه دي، په متحده ايالتونو کې د موټرو صنعت دی. دواړو خپل مارکيټ هغو هيوادونو ته وبايله کوم چې د ودې حال کې هيوادونه دي. کوم خلک چې له ځانه راضي وي ګمان کوي چې په خلاقه توګه د ستونزو هوارولو فکر ته اړتيا نشته. کوم خلک چې فکر نه کوي دا نشي ليدلی چې څه پيښ شوي او څه پېښېدونکې دي او څه يې د حل لار ده.

–تجربه کوونه : د تجربې چاپېريال د خلاقيت او نوښت لپاره تر ټولو مناسب چاپېريال دی. تجربه کوونه ځکه تر ټولو محفوظه طريقه ده ځکه چې تاسي پکې د ماتې خوړلو امکان تر حد اقل پورې کموی. تجربه د نوې زدکړې او په حقيقت بدلولو لپاره اړينه ده. توماس اېډېسن د ګروپ تر اختراع کولو او توليدولو مخکې ۲۰۰ مختلف ډوله توکي کارولي وو. جېمز ډايسن له بريښنايي جارو توليدولو مخکې ډېر توکي د اختراع او تجربې لپاره کارولي وو. هر مخترع کس تر اختراع مخکې تجربې کړې له همدې امله نوی فکر په لمړي ځل سم نه وي بلکې د تېروتنو يوه لړۍ وي او د دې لړۍ پايله نوې پوهه وي.

هر انسان يوه هيله لري، دا هيله يې له نورو بدل نظر وي. که چېرې نيوکه پرې وشي او يا هم هيلې پسې يې خندا وشي د نوښت مخه ډب کيږي. انشټين وايي د نوښت او خلاقيت لپاره فکر تر پوهې اړين دی او که چېرې فکر يې له لمړي بې بنسټه نظر نه وي پيل نو بيا له دې فکر د نوښت تمه نشته. والټ ډېزني ګمان کوه چې د نوښت او خلاقيت لپاره خوښي او ازادي ته اړتيا ده، دويم ګام کې د تمرکز لپاره نظم ته اړتيا ده.

فکر تر پوهې زيات اړين 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 هيلې په حقيقت بدلول

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

(c) 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 کنترول 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 کېدونکې ستونزې سره د ستونزې هوارونکې 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 ګټونکې په څېر فکر وکړئ او د موخې په لور کلک ګامونه واخلئ. د دې لپاره چې ګټونکی چلند ولرئ 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 دي 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 ترې 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 رسېدلي 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 ورګډیږي 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.

(c) 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 وېناوې کوي او کارونه یې سم یا د سمې وینا مطابق یا ورسره برابر وي. تاسې په اصل کې د دې کس له کټونکي چلند سره مینه لرئ. 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 درېیم اړین ګام دا دی چې تاسې زهن کې تل دا ولرئ چې نه له بل کم یاستئ او نه له بل غوره یاستئ. په خپل ځان کې ویاړ لرل او نورو ته ښودل پای ته ورسوئ. که څومره زیاته پوهه هم ولرئ 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 ښيي 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 پانې 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 یاستئ، په بله مانا خپل حقیقت په درواغو پټول دي. ویاړ ممکن مثبته یا منفي بڼه ولري. د ویاړ یو څو بېلګې : زه له دې ښه یم، ماته هیڅوک هېڅ نشي ویلای، زه په هر څه پوهېږم. 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 وېناو خپل حقیقت پټول وي. ویاړ او غرور د پوهې ترلاسه کولو مخه ډب کوونکي دي. مثبت چلند ته د ودې ورکولو لپاره څلورم 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 ستاېل د مثبت چلند لپاره بنسټیز شرط دی. درناوی یا احترام ورکول کیږي نه بلکې ګټل کیږي که یې تاسې ګټل غواړئ 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 اېښودنه 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 وايي، کله چې ووایې 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 وايي. که تاسې غواړئ چې نور مو احترام وکړي نو د نورو احترام کول

(c) 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 ترې جوړول تمرین ته اړتیا لري د کوم له لارې چې تاسې په ډېره اسانی 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 ورتیا 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 ګواښلی شی.

ډېری 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 اسانی وکړی. بیان ته ممکن رنګینې تشریح 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 اروایي برخو سره یا له خپل ځان سره اړیکه تشریح کړئ نو دا به ډېرو ته ستونزمنه چاره وي. لامل یې په عصري نړۍ کې خپور شوی لوېدیځ کلتور دی کوم چې تل په بهرنې 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 ټول 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 اروایي برخو سره د اړیکې

(c) ketabton.com: The Digital Library

جوړول د ټولني له تمو بهر او یا له دوده بهر ګڼي، تر څو چي سټرس، ډیپرېشن، ذهني سټریا او یا داسي نور حالتونه تجربه کوي او پای کي د حل لارې لټه کوي او بلاخره دې ته اړ کیږي چي بهر چاپیریال سره د اړیکي جوړولو تر څنګ له خپل ځان سره هم اړیکه جوړه کړي. کله چي له ځان سره اړیکه جوړه کړي نو بهر چاپیریال ته فکر او چلند کي یې هم سمون رامنځته کیږي.

تشویش مو داخل کي اروایي برخه ده. تاسې هغه وخت له دې برخې سره اړیکي جوړولی او د پیغام ګمان ورته کولای شی چي 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 خپلي پوهي تجربې پر بنسټ څه نظر لرې ؟ دا هم په یاد کي ولرئ چي ډېر تشویشونه ستاسې د ژوند تر پایه په حقیقت نه بدلیږي ځکه چي حقیقت نلري یوازې ستاسې داخل کي ویره او تشویش وي. ستاسې دا تشویش یا ویره د حقیقي حالت په اړه پیغام دی او که ستاسې د اروایي برخې کومه چي تاسې له پامه غورزولې د دې برخې اوتومات تولید دی ؟

که وېره مو خیالي وي همدومره کافي ده چي تاسې ذهن ته په مثبتو خبرو ارام ورکړئ، ډوبه ساه واخلئ، د ټول بدن شخي وباسئ، ذهن 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 ساتني 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 چي 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 کي 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 چي څرنګه "نه" وواياست – که چېرې مو ژوند کي 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 چي 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 کي خبرونه نا ارامه کوي نو تلویزیون مو بند کړئ، که چېرې مو ټولنیزو رسنیو کي ناخوښونکي خبرونه خپه کوي نو له کارونې یې ډډه وکړئ او یا یې د کاروني موخه وټاکئ او تر خپلي موخي زیاته بوختیا پکې نا اړینه وګڼئ، که چېرې مو لار کي ګڼه ګوڼه او ترافیک سټرس کوي نو اوږده لار باندې تګ وکړئ چېرې چي ګڼه ګوڼه او ترافیک کم وي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

–له تودو بحثونو ډډه وکړئ – که چېرې مو مذهبي او سیاسي بحثونه سترس 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 ښښنه وغواړئ.
–د ورځې، اوونۍ او میاشتې د فعالیت لپاره مو نوملړ جوړ کړئ – خپل مسولیتونه وپېژنئ د کولو لپاره یې وخت وټاکئ او نوملړ ترې 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 سترس 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 بېرته راتلو مخه پرې ډب کړای شی. د دې چارې لپاره ډېری 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 وکړې او بار به ترې 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 سترس 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 سترس لاندې کېدو به مو ځان ژغورلی وي.

۳ – ځان مو له سترس پیدا کوونکو سره عادت کړئ:
که چېرې سترېسور یا د سترس پیدا کوونکی نشی بدلولای نو خپل ځان بدل کړئ. تاسې کولای شی خپل ځان له سترس 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 چوکاټ جوړ کړئ – سترس کوونکي حالت ته په مثبت لرلید وګورئ، داسې حالت ته تل د یو فرصت نظر وکړئ، د بېلګې په توګه لار کې روان یاستی او لار ګڼې ګوڼې بنده کړې د سترس کېدو په ځای کتاب وولئ، علمي ویبپاڼه 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.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۴ – هغه څه چې تاسې نشی بدلولای هماغسې يې ومنئ لکه څرنګه چې دي:
د سټرس د ځينو سرچينو مخنيوی ناشونی وي. د بېلګې په توګه کوم سټرېسور چې له مينې او مړينې سره، له ملي اقتصادي بحران سره، له سختې ناروغۍ سره تړلي تاسې يې مخنيوی نشی کولای. په داسې حالت کې له سټرس سره مقاومت وکړئ او حالت هماغسې ومنئ لکه څرنګه چې دی. ممکن منل يې ستونزمنه چاره وي خو له داسې حالت سره کوم چې تاسې بدلون پکې نشی راوستلی تر لاس ګرېوان کېدو يې منل غوره دي.
–د نه کنټرول کېدونکو د کنټرول هڅه مه کوئ – په ژوند کې ډېر داسې څه شته چې زموږ له کنټروله بهر دي يوه بېلګه يې د نورو خلکو چلند دی. دا غوره ده چې تاسې په داسې څه خپل وخت او انرژي ضايع کړی چې بدلون پکې راوستلی شی او کنټرول پرې لری لکه ستونزې ته غبرګون.
–ډېر څه دې مړ کوي نه بلکې ځواکمن کوي دې – که چېرې له لويو ننګونو سره مخ ياستی نو د خپل ځاني ودې لپاره يې فرصت وګڼئ. که چېرې مو کمزورو خوښو سټرس کوونکی حالت رامنځته کړی وي نو بيا ځلي فکر پرې وکړئ، له تېروتنې منه وکړئ او له تېروتنې تاسې کې له رامنځته شوې پوهې دوه ځلي منه وکړئ.
–خپل احساس د باور وړ کس سره شريک کړئ – له داسې کس سره خبرې وکړئ چې بشپړ باور پرې لری او راتلونکې کې ستاسې کمزورې ټکې ستاسې ضد نه کاروي بلکې تاسې هماغسې مني لکه څرنګه چې ياستی. که چېرې داسې ملګری نه لری نو له اروا پوه سره وخت واخلی او خپل احساس مو ورته بيان کړئ د سمون لپاره مشورې ترې واخلئ.
–ببښل زده کړئ – موږ په نيمګړې نړۍ کې ژوند کوو، ټول پکې نيمګړي يو او له همدې امله هر يو تېروتنې کوو نو ببښل زدکړئ. په دې چارې به تاسې د غوسې مخه نيولي وي، بل ته به مو له تېروتنې د زدکړې موقع ورکړې او خپله انرژي به مو له منفي احساساتو ازاده کړې او په مثبتو چارو کې بوخته ساتلې وي.

۵ – د تفريح او ارام لپاره وخت ولرئ:
–له نورو سره اړيکه کې شئ، هغه څه وکړئ چې له کولو يې خوند اخلئ، ټوکې وکړئ ځان او نور دواړه وخندوئ، شين طبيعي ځای کې له نورو سره قدم ووهئ، کورني ژوي وساتئ او وخت يې په پاملرنه تېر کړئ، که چېرې پټی يا باغچه لری کار پکې وکړئ، حمام وکړئ، کاميډي وګورئ.

۶ – دوامداره سپورت، مناسب خواړه، د بورې، غوړو وچې ډوډۍ، کم کارول، سبزي او تازه ميوه زيات خوړل هم مه هيروئ.

(c) ketabton.com: The Digital Library

ستړس ویجاړونکی دی که رغونکی ؟

ستړس کوم بد شی نه دی. که چیرې ستړس 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. ستاسې بدن د ادرېنالین هورمون یوې کچې ته اړتیا لري تر څو فکر او خوځښت وکړی. د ستړس یوه اندازه اړینه ده تر څو له هر ډول خطر ځان پرې خبر کړو.

کله چې د ویجاړونکي ستړس په اړه خبرې کوو نو موخه مو په ورځ کې د غیرې ضروري ستړس لوړه کچه وي. ډېری خلک د غیرې ضروري یا نا اړین ستړس کمولو لپاره په اوسمهال کې د اوسېدو لپاره یوازېتوب اختیار کوي. ډېری خلک ځان د دې پاره هېروي او ورکوي تر څو کار او د کار له لارې پیسې پیدا کړي، مینه، کورنی 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 تاسې ناخوښ احساس ونلری لمړی باید ستړس وپېژنئ او نا اړین ستړس څخه خپل زهن لرې وساتئ.

ستړس څه شی دی ؟

–د ستړس لامل کېدونکی یا ستړېسور : د ستړس لامل کېدونکی هر هغه څه او هر هغه کس چې تاسې ستړس کوي ستړېسور دی

–ستا زهن چې د ستړېسور په اړه تاته څه وایي : د ستړس پیدا کوونکي په اړه ستا فکر

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

که چیرې ستا زهن فکر کوي چې ته له ګواښ سره مخ یې او دې حال ته ستا غبرګون دا وي چې ته ورسره مقاومت نشې کولای نو لنډمهال کې مو ممکن دا ډول ستړس زیات ستړي 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.

کورتیزول

کله هم چې ستاسې بدن ستړس ته غبرګون ښي بدن کې مو مرغړي کورتیزول هورمون تولیدوي. دا هورمون ستاسې بدن کې ډېر بدلونونه تنظیم کوي، اغیز پرې کوي او یا یې ځنډوي. په دې بدلونونو کې د ویني د بورې کچه یا د ګولوکوز کچه، شحم، پروتین، د کاربو هایدرېټ میټابولېزم تر څو د ویني 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 کوړتیزول هورمون وي.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

(Syndrome)نومونو هم یادیږي. که چیرې سټرس زیات او اوږد مهاله شي د ډیپریشن لامل کیږي. د سټرس زیاته کچه د کورټیزول هورمون زیاتوي او سیروټونین او مغز کې نور نیورو ټرانزمېټر د ډوپامین په شمول کموي.

که چیرې داسې کارونه او فکرونه وکړئ چې بدن کې مو کورټیزول زیات او سیروټونین سره ډوپامین او نیورو ټرانزمېټر کم شي د ذهني ناروغیو په لور ګام اخیستل دي او که چیرې داسې کارونه وکړئ چې کورټیزول د اړتیا په اندازه تولید شي او د سیروټونین 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 ستړی او یا بې اغیزه وي. اوږد مهاله سټرس مو ایمني سیستم کمزوری کوي، کمزوری 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 غصه وي. کله چې کار ځای ته ورسیږي د موټر درولو لپاره په یوه کوڅه کې درې ځلور وارې تاویږي تر څو د موټر درولو ته ځای پیدا کړي. له دې ټولې پرېشاني، سټرس او غصې سره د کار ځای ته ولاړ شي. د کار ځای کې هم ورته چاره ترسره کوي. که چیرې تاسې خپل ذهن 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 نښتې ذهن 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 ذهن 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 چیرې 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.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

راتلونکې 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 ذهن 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 ماښام شي، د بدن عضلې او ذهن يې نا ارامتيا پيدا کړي. د يکشنبې ماښام يې د دوشنبې د سهار فکرونه ويجاړ کړي. ذهن يې د سبا کار بوخت ساتلی وي، خوب او ارام يې راتلونکې ځپلي وي. که چېرې فکر ونه کړئ دا مو د ژوند يوه برخه، نورم او قاعده کيږي. ممکن تاسې په ورته حالت کې نه ياستی خو په نورو چارو کې ورته تجربې ولری.

بې فکره ژوند د انسان کورنۍ، 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 لوی لامل دی. په کومو هيوادونو کې چې جلا کېدنه دود نه ده هلته بيا د شخړو ادامه د همدې ډول بې فکر ژوند لوی لامل دی. ځکه چې بې فکره ژوند ذهن سټړی کوي، ذهني سټرېا له ذهن لار ورکوي او د لار ورکېدل د منفي غبرګون او چلند لامل کيږي، ادامه يې ذهني 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 ترې لري او پای 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 دی خو اوسمهال کې حالت يې خوښ نه دی، يا اوسمهال کې حالت ورته د منلو وړ نه دی 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 ذهن کې پوښتنه 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 زياتويي، بې فکره ژوند کوونکی 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 بيړه نه کوي، د ترسره کېدو بهير ته يې پام کوي، کوم خلک چې بې فکره ژوند کوي د يو څه ترسره کولو کې له بيړې کار اخلي او د

(c) 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 خوړو اجزاو، د ښکارېدو څرنګوالي او خوند ته پام کوي، کوم خلک چې بې فکره ژوند کوي یوازې خواړه ګېډې 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 کیږي.
–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 ترې 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 رسېدلې.
–فکر سره ملتیا کوونکی ارام او خوښ ذهن لري، بې فکره ژوند کوونکی له ډیپرېشن کړیږي.
–له فکر سره ملتیا کوونکی له هر بدلون سره ځان تطابق کې کوي، بې فکره ژوند کوونکی هر بدلون سټرس کړی او سخت نا ارامه کړی 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 ځلیږي، خو چې کله تیاره خپره شي ریښتینې ښکلا یې هغه وخت څرګندیږي چې داخل کې یې رڼا 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 بېرته په خوب ویده کېدلی.

دا ټول کله بدل شو ؟ له کله چې تاسې 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 بېرته راوګرځوو ؟ د

(c) ketabton.com: The Digital Library

ژوند له سټرس او کار سره خپلو اړيکو کې بدلون امکان لري ؟ ايا امکان لري چې کار او مسوليتونو مو د ډيپرېس کېدو په ځای په خوند اخيستو بدل کړی ؟

ډېری خلک په دې اند دي چې مونږ زيار يوازې د کار د مالک د ګټې لپاره باسو، توپ له مالک سره وي او هر لور ته يې چې زړه وي توپ شوټ کوي او مونږ ميدان کې بې واکه او بې ارزښته ښکته پورته منډې وهو. ممکن تاسي له دې نه ياستی خبر چې د کار مالک مو هم د کار مالک لري او همداسې يې د بې امنې او بې ارزښتي په احساس ډکوي. د بې امنۍ، بې ارزښتي دا ډول احساس له کار کوونکي پيل وي او په ټولو رتبو او مقامونو کې پورته روان وي او تر پايه پکې هېڅوک هم د ارزښت او امنيت احساس نه کوي. که چېرې تاسې داسې حالت سره مخ ياستی نو د خپلې نړۍ بيا ارزونه وکړئ، حالت ته بيا کتنه او فکر وکړئ.

په ۲۱ پيړۍ کې تر هرې بلې پيړۍ خلک ډېر له سټرس سره مخ دي لامل يې په سوداګريزه نړۍ کې لوی رامنځته شوي بدلونونه دي. کله هم چې د انسان پام بل ځای کې وي پايله يې سټرس وي او همداسې د سټرس له امله يې پام کې ستونزه رامنځته کيږي. سټرس په ملا کې د درد، د وينې د لوړ فشار، د زړه د ناروغيو، سالنډي، زيات وزن، شکر، ډيپرېشن، تشويش، د هاضمې سيستم کې د ستونزو او کله نا کله په ځينې خلکو کې د سرطان لامل کيږي. که چېرې مو ذهن روغتيا 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 "ذهن مو يوازينۍ داسې برخه ده کومه چې نه مړه کيږي، ذهن ستاسې له درک نه زيات ځواکمن دی او يوازينۍ برخه ده له کومې چې هر څه سرچينه اخلي".

مونږ هغه وخت فکر کوو چې ذهن مو کمزوری دی کله مو چې ذهن په خپلسر له يوه فکره بل ته ټوپ کړي، له کنټرول پرته له يوه نظره بل نظر ته ټوپ کړي. بودا دې ډول ذهن باندې د بيزو ذهن نوم اينبی کوم چې د بيزو په څېر له يوې څانګې بلې ته ټوپ اچوي. مونږ ورته بې فکري وايو. برعکس فکر له خپل چاپېريال سره په سوله ايزه توګه په اوسمهال کې اوسېدنې ته وايي. که چېرې مونږ اوسمهال کې واوسو او په سوله ايزه توګه واوسو په دې مانا چې پرته له قضاوته، پرته له شخړې، پرته له رد کولو، پرته له کنټرول کولو د خپل چاپېريال له ځان سره همهاله ومنو نو په اوتومات توګه مو سټرس کميږي.

کوم کسان چې په دوامداره توګه د سټرس کمولو لپاره يوازېتوب اختيار کوي، بدن يې له سټرس سره د انعطاف ځانګړنه پيدا کوي او په دې خلکو کې له نورو سره خواخوږي او مهرباني زياتيږي. داسې يوازېتوب اختيار کول چې انسان په اوسمهال کې وي نو په انسان کې احساساتو ته غبرګون کموي او دا چاره د بدن په هغو برخو د فعاليت په کمولو کوي چېرې چې منفي احساسات ثبت کيږي او هغې برخې کې فعاليت زياتوي چېرې چې مثبت احساسات ثبت کيږي. په انسان کې له فکر کولو مخکې چټک غبرګون هم کموي، چټک غبرګون ته "مقاومت يا تېښته" هم وايي او په دې چارې مونږ کې ارامتيا زياتوي، مونږ کې دا وړتيا پيدا کوي چې د فکر پر بنسټ خپله خوښه ولرو او هر چاره مو حالت سره مقاومت او يا له حالت تېښته نه وي. په اوسمهال کې د اوسېدنې لپاره يوازېتوب اختيار کول زمونږ ذهن ته دا ور زده کوي چې هغه څه ووينو کوم چې زمونږ چار چاپېره تېريږي، د چار

(c) ketabton.com: The Digital Library

چاپېره پېښنو په اوس مهال کې لېدل ذهن د ستونزو داسې حل لارې لټولو ته اړ کوي له کومې سره چې نوښت رامنځته کېږي، زموږ ذهن د نويو نظرونو موندلو او منلو ته اړ کوي.
په اوسمهال کې اوسېدنه په اوسمهال کې پام بوختول دي او پرته له قضاوته يې منل دي. په اوسمهال کې اوسېدنه او يوازېتوب اختيار کولو باندې ساينس هم څېړنې کړې او د خوښ اوسېدو د ادامې لپاره يې اړين ګڼلي. په اوسمهال کې د اوسېدو لپاره خلک ډېر تخنيکونه کاروي. هر انسان ممکن خپله طريقه وکاروي. اړينه داده چې انسان خپل ذهن اوسمهال کې وساتي او له چاپېريال سره واوسي.

په ۱۹۷۹کې پروفيسور جان کبات زين په طب کې ، په اوسمهال کې د اوسېدنې کارول پيل کړل او زياته يې کړه چې اوسمهال کې اوسېدل او يوازېتوب اختيار کول په دواړو اروايي او فزيکي علايمو کې ښه والی رامنځته کوي. ډاکټر ګولمېن وايي، "له ځانه خبر کسان په ارادي توګه عمل کوي، عمل يې پېښنو ته غبرګون نه وي." په اوسمهال کې اوسېدنه موږ ته دا را زده کوي چې څرنګه فکر وکړو او کوم فکر ذهن کې پرېږدو او کوم پرېښږدو. زموږ د فکر طريقه زموږ تقدير جوړوي که مو د فکر طريقه ګډه وډه او د ذهني روغتيا ګواښونکې وي نو تقدير مو هم هماغسې وي لکه ګډ وډ ذهن 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 لويه برخه حاکم وي. خو ساينس هم د کلتور او مذهب په څېر د ټولنې کنټرول کوونکی دی. ساينس هم موږ ته وايي چې څه وخورو او څه ونخورو، کوم درمل وکارو، څرنګه فکر وکړو، څه ډول جامې واغوندو، څرنګه خبرې وکړو، څه مطالعه کړو، چا ته رايه ورکړو، له چا سره واده وکړو او څومره بچيان ولرو. د ټولنې په نورمونو کې تل موږ د خپل فکر، بدن او ذهن د استقلال او ازادي په هڅه کې يو.

ډېری انسانان هغه څه کوي کوم چې مخکې ترسره شوي وي، په ترسره کولو کې يې د منطق په اړه له خپل ذهن څخه پوښتنه هم نه کوي. د دې لپاره د يوې وړې انجلۍ کيسې ته پام وکړئ کومې چې خپله مور په پخلنځي کې د پخلي پر مهال څارله.

مور به يې اوونۍ کې يو ځل غوښه غوړو کې سره کوله، په کړايي کې تر اچولو مخکې به يې د غوښې يو څنګ او بل څنګ پرې کوه او بيا به يې غوړو کې اچوله. ډېر کلونه تېر شول انجلۍ لويه شوه او واده يې وکړ. يوه ورځ يې له خپل مېړه سره غوښه سره کوله نو د غوښې يو بل څنګ يې پرې کړ او بيا يې په کړايي کې واچوله نو مېړه يې پوښتنه ترې وکړه چې دا دې ولې داسې وکړل ؟ يوه دقيقه يې له ځان سره فکر وکړ بيا يې مېړه ته ځواب ورکړ "نه پوهېږم چې ولې خو مور مې ډېره ښه اشپزه وه او هغې به ډېری وخت همداسې کول نو فکر کوم چې سم کار به وي." څو ورځې وروسته د مور کره ولاړه او له مور يې پوښتنه وکړه چې ولې دې غوښه يو بل اړخ کې تر پخولو مخکې پرې کوله ؟ مور يې ورته ووېل "ځکه چې پلار دې داسې غوښه راوړله کوم چې پراخه نه وه او بونټۍ وه د پراخېدو لپاره مې پرې کوله".

موږ انسانان د ذهن له ملتيا پرته په ژوند کې د راتلونکې په لور ګامونه اخلو او د يو څه کولو يا نه کولو لپاره له ځان څخه د ولې پوښتنه نه کوو.

(c) 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 ستړي کوي ولې او څرنګه مو ستړي کوي ؟ ډېری خلک د اپلون ماسک او داسې نورو خلکو په څېر نامتو څېرې ګوري او هغو مالوماتو پسې ټولنېزې رسنۍ ګوري کوم چې ستاسې د هېڅ درد لپاره نه دوا کېږي، 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 ستړی کړې 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 بېلګه 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 ترې جوړوم لکه بل ته د زیان اړولو ته د غیرت نوم ورکول.
–د ټولنې په څېر پیسو پسې یوازې منډې 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 ښم 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 هېچا او هېڅ حالت په اړه منفي تعریف نه کوم.

(c) ketabton.com: The Digital Library

–په خپل ژوند کې د هر څه مسولیت په خپله اخلم، خپل مسولیتونه د نورو په ورږو 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 چیرې یې کارونه زما د خوښې په څېر نه وي له وهلو ډبولو، تو هین 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 لری. 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 ترې 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.

(c) ketabton.com: The Digital Library

که چېرې د دواړو ترمنځ توازن شته وي نو د اوږدمهاله سټرس 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 څانګې لرل

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

نوې ټکنالوجي
–د ډاټا لاین کارونه، مبایل، راډیو 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 خېروني 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 کړي او د کاري او مسلکي ژوند په توازن یې خپل اغیز لرلای. د کار مالکان داسې کار کوونکي لټوي کوم چې مسولیت په غاړه

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د ځان مدیریت
–موخې ټاکل کومې چې یوازې مانا لرونکې نه وي بلکې په حقیقت بدلېدونکې حقیقي هم وي
–چارې پېژندل او له موخې سره تړاو 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 ښځوالو 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 چیرې 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 چیرې تاسې له خپل ځان څخه نا راضه اوسی نو هېڅکله خوښ ژوند نشی لرلای. که چیرې تاسې ځانته احترام ونلری نو په دوامداره توګه به مو زهن کې دا

(c) 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 تاسي خپلې نیمګړتیاوې ومنی او خپلې وړتیاوې هم وپېژنئ د نورو په لید خپل ځانته احترام جوړ نه کړئ نو له ځان سره به مو ښېګړه 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 راتلونکې کې هرې پېښې ته چمتو او پرې برلاسی وي. ډېری 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 پړاو 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 تېرېږي. 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 بېړنیو 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 ډېری شمېر په دې اند وي چې په سټرس کې ښه کار کولای شي په خپل بدن کې د ادرېنالین او کورتیزول له

(c) ketabton.com: The Digital Library

لوړې کچې خوند اخلي خو د وخت له تېرېدو سره یې سټرس په روغتیا، ارام او کاري تولید بد اغېز کوي.

د دواړو ترمنځ توپیر : د فعال کس د زهن یوه پینه په حال کې وي بله په راتونکې کې او پېښو ته د غبرګون ښودونکي د زهن دواړه پینې د اوسمهال په ستونزو کې نښتې وي. یو یې خپله دنده او چارې کنټرول کړې وي خو بل یې برعکس دندې او چارو کنټرول کړی وي. یو یې د هغو ستونزو په مخنیوي بوخت وي چې هېڅکله باید نه وای رامنځته شوې او بل یې د چارو پر مخ وړلو بوخت وي. یوې د ملاقاتونو په ترسره کولو بوخت وي بل یې د ملاقاتونو د غېر حاضرۍ په ترمیم بوخت وي.

د سټرس لاندې انسان ښه کار نه کوي بلکې تېز کار کوي او کار کې تېزوالی یې د هېرېدو او تېروتنو لامل کیږي.

فعال کس د پېښېدو په انتظار نه وي بلکې هر څه خپله پېښوي. هر څه چې پېښوي له پېښولو مخکې یې پایلې، خطر، ګټه، فرصت، ممکن بدلون ارزولی وي او په دې چارې یې ځان له بې ضرورته بوختیا ژغورلی وي.
د فعال کس اوسېدني بېلګې
ډېری خلک د دندې موندلو لپاره پېښو ته د غبرګون ښودونکي کس طریقه کاروي. تر هغې منتظر وي چې یو پوسټ په ورځپاڼه، انلاین ویبپاڼه کې خپور شي او بیا دوي دندې ته درخواست وکړي. دندې ته په درخواست کې باید له هغو نورو کسانو سره هم سیالي وکړي کومو چې همدې دندې ته خپله سي وي لېږلې. په دې کې ډېری کسان حتا تر انټرویو یا مرکې پورې هم نه رسیږي.

برعکس فعال کس دې ته انتظار نه کوي چې له پوهنتون فارغ شي دندې ته اړتیا پیدا کړي او بیا دندې ته منتظر شي تر څو یو 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 اړتیا پیدا کړي په هره اداره کې د کار پوښتنه کوي او بلاخره په خپله ځانته یې د یو پوسټ طرحه کېدو لامل کیږي.

که چېرې دنده کې مو خلک او یا معاش د سټرس لامل وي نو دې ته انتظار مه کوئ چې سټرس مو ناروغ او بیا 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 طریقه وکاروئ او د هغو ادارو نوملړ جوړ کړئ د کومو لپاره چې تاسې کار کول غواړئ. د ادارې له هغه مدیر سره اړیکه کې شئ کوم چې په دنده ګمارنه کوي او دا ورته ووایئ چې ستاسي پوهه او تجربه د ادارې لپاره ولې او څرنګه ګټوره ده.

"هېڅ مه کوه، هېڅ نه پېښیږي، که یو څه وکړې نو یو څه پېښیږي." – بینجامین فرانکلین
د فعال کس عادتونه

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۱ – په راتلونکي کې د ټولو پېښېدونکو پېښو، پروژو او چارو لپاره چمتوالی نيسي.
۲ – خپلو ژمنو ته پابند وي.
۳ – انتظار نه کوي، وړاندوينه کوي.
۴ – د خپل وخت په کارولو کنټرول لري.
۵ – د بېرته را په يادولو وړتيا باندې کار کوي.
۶ – د تجربې په زياتولو خپل ژوند کې ښه والی رامنځته کوي.
۷ – د فعال کس اوسېدني چلند ته ادامه ورکوي.

د نفوذ کولو او هڅونې وړتيا

۱ – نفوذ کول او هڅونه د خبرو اترو يو شکل دی

د انسانانو هر ډول فعل او انفعال د خبرو اترو يو شکل دی. په سوداګريزه نړۍ کې، د اغيزمنو خبرو اترو له لارې له نفوذ او هڅونې پرته هېڅ هم نشي ترلاسه کېدای. که چېرې د نړۍ تر ټولو برياليۍ سوداګرۍ په اړه څېړنې وکړۍ نو د بريا راز يې تل د نفوذ کولو او هڅونې وړتيا وي. تاسي به په دې پوه شی چې د خبرو طريقه کې، د خبرو ښې طريقه کې د اغيزمنو خبرو اترو له طريقې سره لوی توپير موجود دی. کوم کسان چې د اغيزمنو خبرو اترو وړتيا لري يوازې په دې نه پوهيږي چې له نورو سره څرنګه خبرې وکړي بلکې په دې هم پوهيږي چې د خبرو له لارې په نورو کې څرنګه نفوذ وکړي او څرنګه يې يو څه ته وهڅوي. د اغيزمنو خبرو اترو وړتيا د وړتياو لويه ټولګه ده کومه چې هر عام کس نلري. د وړتياو دا ټولګه زده کيږي او تمرين کيږي.

ځيني خلک په نورو کې د غوړه مالي يا بريد کوونکي چلند له لارې نفوذ کوي، دوي ممکن وخت نا وخت د نورو توافق يا هوکړه ترلاسه کړي خو د هوکړې لاندې ممکن غيرې فعال يا غير مسقتيم مخالفت موجود وي کوم چې په ټيم وروسته خپل اغيز لرلای شي. په نورو کې نفوذ او يو څه ته هڅول هغه وخت په سالمه توګه امکان لري کله چې ستاسې نظر د تعقيب او پلي کولو ارزښت ولري، تاسي خپل نظر ته په غوړه مالی يا بريد کوونکي چلند ارزښت نشی وربښلی. د اغيزمنو خبرو اترو وړتيا لرونکی کس په دې پوهيږي چې يو کس د څه اوريدو ته اړتيا لري، په څه باور کولو ته اړتيا لري، د څه ليدو ته اړتيا لري تر څو نفوذ پکې امکان ولرلای شي او يو څه کولو ته وهڅول شي. د دې وړتيا لرونکي کسان په دې فکر نه کوي چې څه بايد څرنګه ووايي بلکې په دې فکر کوي چې نور خلک د څه اوريدو ته اړتيا لري.

په وړتيا د نورو کنټرول يا اداره کول يا هم لاسوهنه کولو له نفوذ او هڅونې سره توپير

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

(c) 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 اورېدو 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 ذهن 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 نړی 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 اورېدلې ياستی

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

۲ – د پيغام استولو مخنيونکې خنډونه

د خبرو اترو په هنر کې د پيغام رسولو مخنيونکې 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 واوسې 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.

(c) 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 چیرې 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 ډېرې 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 بېلګې 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 اېښودل، د کتاب لوستل او یا په غیرې ارادي توګه وي لکه د ګڼې ګوڼې اوازونه اورېدل. په دواړو حالتونو کې مغز په اسانی مالوماتو ته پروسېس نه ورکوي او

(c) 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 کارېږي چې د خوړو یا عطرو سوداګري وي. نورې درې 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 رالېږل 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 پخوانی 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

ښه چلند ښې پایلې لري

ډېری خلک په خپل وخت کم کنټرول لري او ګمان کوي چې ژوند یې پېښو بوخت او کنټرول کړی. د دې خلکو ژوند په ریښتیا خلکو او پېښو نه وي کنټرول کړی بلکې یوازې دوي ذهن کې په دې اند وي او له همدې امله په یوه موضوع زیاتې پوهې لپاره کتاب لوستلو ته هم وخت نلري. ډېری خلک د حقیقي حالت ناسم انځور ذهن کې لري کوم چې په چارو کې د ماتې لامل کیږي او څوک چې حقیقي انځور ویني بریا ترلاسه کوي. ډېری خلک د وخت د مدیریت لپاره تخنیکونه، سیستمونه او نظرونه کاروي کوم چې دوهم ارزښت لري. د وخت د مدیریت لپاره لمړی ستاسې چلند دی کوم چې کار ځای کې ستاسې اړیکې ښې کولای شي، سترس مو کموي، د مشري وړتیا درکې پیدا کوي، شخصي او مسلکي ودې کې مو چټکوالی رامنځته کوي، په روغتیا مو د بدو اغیزو مخنیوی کوي. چلند داسې څه نه دي چې تاسې یې لری یا یې نه لری، هر انسان کې موجود دی یوازې ستاسې د ذهن ځواک وده ورکوي.

ډېری کوم خلک چې تخنیکي دندې لري ټولنیز چلند یې د نورو په پرتله کمزوری وي لامل یې یوازې تخنیکي دنده پر مخ وړل دي کومې کې چې د نظر شریکول نه وي شامل. بریالی مدیر په دې پوهیږي او خپل ټیم ته یې هم ور زده کوي چې تر پوهې او وړتیا مثبت چلند اړین دی. په ډېرو ټولپوښتنو کې کاري ټیم تر ۹۴ % پورې مثبت چلند ته رایه ورکړې او نور ۶ % یې پوهې او وړتیاو ته رایه ورکړې. 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 څېر 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 ولری نو خپل چلند کنټرول کولای شی. څومره چې تاسې د راتلونکې په اړه مثبت فکر ولری همدومره په ژوند کې خنډونه په اسانۍ مدیریت کوی.

ډاکټر ایډوارډ کریګن خپل کتاب کې لیکلي ته بد بینه به ولې زما ناروغ نه یې ؟ هرو مرو به یې ځکه چې تر خوشبینه کس ۱۹ % د مرګ له خطر سره ډېر مخ یې. ډاکټر بېرني همدا مطلب خپل کتاب داسې لیکلی چې زما هغه ناروغان چې د ژوند لپاره یې 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 اوین

(c) ketabton.com: The Digital Library

تاسي خوښه لرئ چې ووايي ګيلاس نيم خالي دی يا ګيلاس نيم ډک دی. فکر وکړئ ګيلاس مو ژوند دی، خالي برخه يې منفي فکر او نا هيليتوب دی او ډکه برخه يې مثبت فکر او مثبت چلند دی. اوس نو دا ستاسي لاس کې ده چې د ذهن تمرکز په خالي برخه کوئ او که په ډکه برخه.

په انسان کې منفي چلند د دوامداره سترس او کمزوري ايمني 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 تاسي دا منفي تجربې په مثبت چلند هم بدولای شئ. تر څو تاسي خپل استعداد نلرئ تر څو يې چې د لرلو فکر ونه کړئ.

"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 کړی او منځ مو نه وي کتلی".
–کبوبن ابم سي کارتي

که چېرې مو فکر مثبت وي نو موخې ته د رسېدو لپاره تاسي 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 پېښوئ. که چېرې يې تاسي پېښ نه کړئ نو هر څه به په خپلسر پېښ شي او په خپلسر پېښ شوي ستاسي د فکر او هيلې په څېر نه وي ډېری وخت ستونزې وي.

مثبت چلند تاسي کې دا وړتيا هم پيدا کوي چې نورو خلکو ته د دې اجازه ورنکړئ چې په خپلو احساساتو مو کنټرول کړي او اغيزمنتوب ته مو ستاسي په احساساتو زيان واړوي. د بېلګې په توګه که مو يو څوک د توليد اخيستل رد کړي او يا هم شخصاً په تاسې نيوکه وکړي نو نيوکه او يا رد کول په تاسي 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 غواړئ. د نيورو ساينس څېړنې ښيي چې مونږ خپل ذهن کې په مثبتو خبرو بدلون راوستلی شو.

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

ستاسي 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 بدلولای شئ. تاسي د دې وړتيا لرئ چې د خپل مغز نيورولوجيکي سينګار کې بدلون رامنځته کړئ. له همدې امله د فکر کولو لپاره خلک يوازېتوب اختيار کوي. يوازې مو ذهني فکر په مغز اغيز نلري بلکې مغز مو په بدن خپل اغيز لري او بدن مو

(c) ketabton.com: The Digital Library

په مغز خپل اغيز لري. که چېرې مو ز هن ستاسې مغز ته مثبت فکر ووايي نو بدن کې د منفي احساساتو حس کېدنه کمېږي او بدن مو خوښ پاتې کيږي.

فکر په فعاليت بدلول د موخې او بريا ترلاسه کولو اجزا کنټل کيږي. د فعاليت لپاره په مغز تکيه کوو او روغتيا لرونکی مغز تل د موخې ټاکلو، د ترلاسه کولو لپاره فعاليت ته چمتو وي.

"مخکې تر دې چې يو څه وکړې لمړی يې بايد له ځانه د کولو تمه ولرې".
–مايکل جورډن

لکه څرنګه چې کمپيوټر د فعاليت لپاره په کارونکي تکيه کوي همداسې ستاسې مغز د فعاليت لپاره په تاسې تکيه کوي. که تاسې يې کارول ونغواړی او د فعاليت لپاره خپل فکر ورته بيان نه کړی نو مغز به هېڅکله هم ونه کاريږي. که چېرې يې ناسم وکاروی نو د کمپيوټر په څېر ويروس نيولی شي لکه ډيپرېشن، 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 وينډوز په لپ ټاپ کې کارول.
انسان د مثبتو پېښو په پرتله منفي پېښې ژر وريادوي او په ياد کې يې په اسانۍ ساتي. مثبتې پېښې هغه وخت په اسانۍ ز هن کې ساتلی شي کله چې احساسات ورسره مل وي. لکه له داسې کس سره د واده لمړۍ ورځ چې تاسې مينه ورسره لری. کوم کسان چې په دوامداره توګه له منفي پېښو سره مخ وي او هر وخت يې تجربه کوي نو په زدکړې، حافظې، په پام او د هر څه په اړه په قضاوت يې اغيز لري. څېړنو موندلې چې هر ډول منفي دوامداره تجربې روغتيا ته زيان لري او هر ډول مثبت چلند د روغتيا ساتنه کوي. د انسان مغز د مثبتو پېښو په پرتله په منفي پېښو ډېر تمرکز کوي او ممکن لامل يې د بقا مېکانېزم يا د خطر پيژندل او ځان ترې ژغورل وي. څومره چې انسان خپل پام منفي پېښو ته اړوي همدومره ورته خطر ريښتينی ښکاري. که مو چېرې ز هن ته اجازه ورکړی نو بې کچې زياتو منفي پېښو ته به پروسېس ورکړي.

د مغز يوه برخه داسې پروګرام شوې چې فعاليت يې مونږ ژوندي ساتي. دا برخه خودمختاره ده او په خپلسر فعاليت کوي. لکه د خوب وخت کې ستاسې سږو ته د ساه اخيستنې امر کوي، زړه ته د ضربان د ادامې امر کوي. کله هم که تاسې خطر احساس کړی نو لمړی غبرګون ښيی او وروسته بيا فکر کوی. په دې پروګرام شوې برخه تاسې واک هم لری ؟ د دې پوښتنې په ځواب دې بېلګه کې ځان پوه کړئ : تاسې له مار سره مخ شوی د مغز دا برخه مو د اميګدالا له لارې لنډه لار خپلوي، که چېرې اميګدالا له دې حالت سره اشنا وي نو سملاسي د مغز ساقې ته خبر ليږي او په انسان کې دا چاره د تېښتې يا مقاومت غبرګون فعالوي او د خطر زنګ وهي. ته مخکې له دې فکر وکړې ولې؟ نو سملاسي وروسته ټوپ وهې. که چېرې وروسته له تا پوښتنه وشي چې ولې دې ټوپ ووهه نو ستا ځواب به دا وي چې يا مار وو او يا ما فکر وکړ چې مار دی. خو تا مخکې له دې ټوپ وهلی چې په دې پوه شې چې په حقيقت کې مار دی. همدې چارې ته چټک غبرګون وايي. ډېری خلک مخکې تر دې چې د يوه حالت په حقيقت ځان پوه کړي چټک غبرګون ښي او د ځان محفوظ ساتلو لپاره منفي حالت ز هن کې انځور کوي. چټک غبرګون يې ممکن په حالت بريد وي او يا له حالت تېښته وي. که چېرې په دې ډول طبيعي چټک غبرګون باندې خپل ژوند روان کړی نو تاسې به ډېر کم وخت مثبت فکر ولری، د مثبتو احساساتو مخه به په بشپړ ډول ډب شوې وي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

"ستا خوښي ستا تقدير ټاکي، ستا قسمت يې نه ټاکي".
—جين نبډيچ

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 ورڅخه 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 شېپ کې دنده پر مخ وړم. کله به هم چې زما شيټونو يا پاڼو ته د رايې له لارې د بدې درجه بندۍ نرخ ورکړل شو نو زما ټوله ورځ او ماښام به يې خراب کړ. سره له دې چې نورو شيټونو کې به د خلکو نظر مثبت وو زما ذهن به منفي رايو بوخت کړی وو. زما خبرې کول خوښيږي خو د خبرو پر مهال به مې ذهن منفي نظرونه راياد کړل. دې چارې تر هغو ادامه لرله تر کومې چې ما دا حقيقت ومانه چې زه په خپلو چارو ټول خلک نشم خوښولی. اوس چې کله هم په خپل ځان او يا وړتياو د نورو د خبرو له امله شک وکړم نو ذهن مې دا عادت اخيستی چې د نا ارامه کېدو په ځای په خپلو برياو او لاسته راوړنو تمرکز کوي. له ژوند مې دا زدکړل چې څومره ذهن د منفي فکر لپاره کاروې همدومره په ستونزه کې نښلې او څومره چې مثبت فکر کوې نويو فرصتونو ته دې پام کيږي. د منفي تجربې پر وخت زه خپلې لاسته راوړنې او برياوې نه هېروم.

که چېرې نړۍ کې خوشبينه کسان نشته وای نو د بدبينه په ځان او ژوند او په هر حالت باندې د شک له بدبختي به پرده نه وای پورته شوې. څېړنو 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 ايښی 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 ننګونکې منفي حالت سره مخ شی، تاسې کولای شې حالت کې د زيان په ځای د ګټې لټولو فکر وکړئ. په دې مانا چې د حالت حقيقت هماغسې پريږدی لکه څرنګه چې وي يوازې د حالت په اړه خپل فکر او نظر کې بدلون رامنځته کړی. که چېرې دا چاره زده کړی نو ژوند کې له ډېرو منفي چوکاټونو هيله بښونکي فرصتونه جوړولای شی.

"خوشبينه چلند ترلاسه کيږي، له مور او پلار څخه ارث نه وي، او ډېر خلک يې ترلاسه کولای شي".
—الن لوی ميک ګينيس

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 همېرګر د دې لپاره اخلي چې ۷۵% خواړه پکې بې غوړو وي. پلورونکی يې په خوړو نه ليکي چې ۲۵ % غوړ پکې دي. تاسې هم هر حالت کې په خبرو او فکر ورته بدلون رامنځته کولای شی. خلک غوړو کې زيان ويني او که تاسې خلکو ته ووايې 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دی. که چیرې 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 ذهن نظرونه تپل نه کوي او نه یې دې ته اړ کوي چې هغه څه واخلي کوم چې دوي اخیستل نغواړي، یوازې د دوي ذهن 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 ځلي چوکاټ کې اچوي حتا ادبیات یې هم درواغ وي لکه د کثافاتو غونډونکي ته د حفظ الصحي 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 کړني یې توپیر ورسره لري".
—پاکو انډر هېل
د وخت په مدیریت کې، د بیا ځلي 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 ځلي چوکاټ کې واچوه او "په لږ وخت کې ډېر کار کولو" په ځای مې ولیکل داسې طریقه چې "لږ چارې خو اړیني چارې" په دې مانا چې نا اړینو چارو کې وخت نه ورکول د وخت مدیریت دی. موخه دا وه چې اړیني 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 ډېرېږي – 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 سټرس کوونکی حالت بیا ځلي په چوکاټ کې اچوي تر څو خپل ذهن کې منفي فکر په یو فرصت بدل کړي، په حالت کې د زیان لیدلو په ځای ګټه ووینې. د دې لپاره چې بیا ځلي 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 ځلي 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کورټیکس برخي کاروني ته او په دې برخې د منطق بیان ته، احساساتي کنټرول او مدیریت ته، په ژوند او کار کې د موخې لرلو ته اړتیا لری.
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 کړني 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 ولری. ستاسې چلند په چارچاپېره کسانو خپل اغیز لري. ستاسې زهن د هیندارې 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 فعالېږي 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 بڼه لري.

د تشویش بې نظمي څه ته وايي ؟

تشویش سټرس ته د بدن طبیعي غبرګون دی. د یو څه د پېښېدو په اړه د ویرې احساس دی. لکه یوه ښونځې 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 ورځنې ژوند مخه ډب کړي نو ممکن تاسې د تشویش بې نظمۍ لری.

هغه خواړه چې د تشویش علایمو کمولو کې مرسته کوي سالمون کب، کموایل، 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 کمزوری 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 نظمی 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.

(c) 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 ګېډه
–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 جدايي 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 درې 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 لری خو ځینې خلک بیا له ځانګړو پېښو او ځایونو وېره لري.

(c) 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 سټرس 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 اروايي 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. ډېری وخت د خوب او سټرس ضد درمل ورکول کیږي ځکه چې دواړه د مغز په کیمیا کې توازن رامنځته کوي، د تشویش او علایمو مخنیوی یې کوي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

طبیعي درملنه
په طبیعي درملنه کې دوه لویې برخې شاملې دي : د ژوند په طریقه کې بدلون او دوېم د ځان خیال ساتنه. هغه عادتونه له منځه وړل چې روغتیا ته مو زیان اړوي او هغه څه کول چې روغتیا ته ګټور دي لکه:
–کافي او ارام خوب
–د ورځې په ځانګړي وخت کې یوازیتوب اختیار کول
–د ورځې لخوا فعالیت کول او سپورت
–د شپې ویښ نه پاتې کېدل او د ورځې په هېڅ وجه خوب نه کول
–چای، کافي، الکول، سګرټ او هر ډول نشه اي توکي پرېښودل

تشویش او ډیپرېشن
که چېرې یو کس د تشویش بې نظمي ولري ممکن ډیپرېشن هم تجربه کړي خو دواړو کې په یوه حالت هم یو کس اخته کېدلای شي. مګر دواړه په یو وخت کې هم پیښېدلای شي. همداسې امکان لري چې تشویش د ډیپرېشن له علایمو یو وي. که چېرې یو کس له ډیپرېشن سره تشویش ولري نو علایم تر هغو کسانو چې یوازې ډیپرېشن لري زیات سخت او جدي وي. که چېرې تشویش زیات شي او درملنه یې ونشي نو د ډیپرېشن پیدا کېدو لامل کیږي. د دواړو درملنه د ژوند د طریقې په بدلون، په ورته درملو او د اروا پوه په لارښوونو کیږي.

په ماشومانو کې تشویش
په هره اتو ماشومانو کې یو د تشویش بې نظمي لري. خو که چېرې د ماشوم سمه پالنه او روزنه وشي، خبرو ته یې 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 تشویش سره څرنګه مقاومت وکړي او ځان ترې خلاص کړي خو که چېرې داسې نه وي نو کوچنیانو کې تشویش اوږدمهاله کیږي او د ورځني فعالیت مخه یې نیسي، له کورنۍ د فعل انفعال مخه یې ډب کوي.

په کوچنیانو کې د تشویش علایم
–زیل کول
–نا ارامي کول
–بې خوبي
–د ویرې احساس
–شرم
–د یوازېتوب احساس کول

که چېرې کوچنیانو کې تشویش په اوږدمهاله بې نظمي بدل شوی وي درملنه یې د پېژندنې په خبرو او درملو کیږي.

ځوان بالغ کې تشویش
ځوان بالغ کې ویره ډېری وخت وجې لري او وجې یې هم تر یوې کچې منطقي وي لکه ازموینو کې د ناکامېدو ویره، د زده کړو او مینېدو او بیا یې له لاسه ورکولو ویره او داسې نور ... په ځوان بالغ

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې که چېرې تشویش ادامه پیدا کړي او په بې نظمي بدل شي نو د یوازې کېدو چلند اختیار کوي، هر څه کې د شرم احساس لري، د هر څه کولو او یا پېښېدو مخه ډب کوي. دا چاره یې په زده کړو اغیز لرلای شي، له ټولنزو مجلسونو ډډه کوي او نسوارو، سګرټو یا نورو نشه اي توکو ته مخه کوي. کوم خلک چې د افغانستان په څېر هیواد کې ژوند کوي چېرې چې د بل احساس هیڅا ته اهمیت نلري او یا هم ډېرې وخت بل انسان نه درک کیږي نو ځوان بالغ کې تشویش په ډېره اسانۍ په ډېپرېشن بدلیږي. د درملنې لپاره یې باید لمړی اروا پوه ته مراجعه وشي او د عصابو ډاکټر ته د درملو لپاره مراجعه وکړي.

اداري وړتیاوې

ډېرى خلک ګمان کوي چې اداره کاغذ پراني ده، د فرمان او د دستورونو صادرونه ده، د کړنو کم ابتکار او یو څو وړتیاو ته اړتیا لري. په قاموس کې مدیر داسې کس ته ویل شوی چې د عامه چارو یا سوداګرۍ مدیریت کوي، فعالیتونه او سرچینې تنظیم کوي. ډېرى خلک له همدې لنډ تعریف څخه په ذهن کې د ادارې لوی انځور جوړوي.

ناظر یا سوپروایزر څوک دی ؟
سوپروایزر هغه مدیر دی څوک چې:
–د خپل لاس لاندې کار کوونکو سره یو ځای کار کوي ؛
–هغو کسانو ته کاري لارښوونه کوي چې په مستقله توګه یوه چاره پر مخ وړي.

سوپروایز مختلفې دندې لري. ممکن د بودیجې چمتو کوونه یې دنده وي، ممکن پلان جوړونه او د تکتیکي ستونزو هوارونه یې دنده وي، ممکن په نورو کار کوونکو باندې ناظر وي.

د سرچینو مدیریت
یو مدیر د مختلفو سرچینو مدیریت په غاړه لري او دا دنده د خپل ټیم له همکارۍ او ګډون پرته نشي ترسره کولای.

۱ – خلک : د دې سرچینې مدیریت تر ټولو ستونزمنه چاره ده ځکه چې خلک یو بل سره توپیر لرونکې اړتیاوې او وړتیاوې، یو بل سره توپیر لرونکی چلند او یو بل سره توپیر لرونکی شخصیت لري او هر یو یې ثابت نه دی بلکې د وخت له تېرېدو سره تغیر کوي. یو ښه مدیر نیمګړتیا کموي او وړتیا زیاتوي.
۲ -وخت : دا د سرچینو ترټولو دیموکراتیکه سرچینه ده. په دې سرچینې اداري موثریت تاکل کیږي.
۳ – مالیات : ټول مدیران تر یوې کچې په بودیجه او د بودیجې په لګښت کې ونډه لري.
۴ – تجهیزات یا وسایل : په دې کې میز، چوکۍ، ټیلیفون، کمپیوټر، د فوټوکاپي ماشین او داسې نور شامل دي او مدیر باید ځان مطمن کړي چې ټیم یې کافي وسایل د خپلو اړتیاو لپاره لري. دا هم باید ذهن کې ولري چې بیکاره وسایل بې تولیده شتمنۍ ده.
۵ – مالومات : دا اړینه ده چې ټولو ترلاسه شوو مالوماتو ته مناسب اولویت ورکړي او په مناسبه توګه یې د ټیم د مرستې لپاره وکاروي.

(c) 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 رېښتينولي څرنګه د ادارې په بريا اغيز لرلای شي.

د اغيزمنتوب يا موثريت کچې
١ – 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).
٢ – ښه مدير کار کوونکو کې داسې وړتيا پيدا کوي چې د لوړې کاري تمې لامل کيږي.
٣ – 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 ونډه 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 ونډه 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 لارښووني 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 ادارې 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 ادارې د پراختيا پاليسي، د ادارې پروسيجر، بوديجه، 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

مالوماتو پر بنسټ په پلان کې مناسب بدلون رامنځته کيږي. پلان مختلف ډولونه لري لکه لنډ مهاله پلان، منځمهاله پلان، اوږد مهاله پلان، د يو ځل لپاره پلان، ستراتيژيک پلان، اداري پلان، فعاليتي پلان.

د پلان بهير کې څو ګامونه شامل وي:
۱ – د مالوماتو راغونډونه
۲ – د موخو ټاکنه
۳ – د بديلو کړنو ازموينه
۴ – د کړنو ارزونه
۵ – محدوديتونو ته بيا کتنه
۶ – د پلان پلي کوونه

تنظيم او اداره
هره اداره د مختلفو کسانو خدماتو ته اړتيا لري تر څو د ادارې مختلفو اړخونو ته کتنه وکړي.
مديريت موخې ټاکي تر څو يې پرسونل ترلاسه کړي. د موخو ترلاسه کولو لپاره د ټيم د هر وګړي انرژي چينل شوې وي. په دې چارو کې تنظيم او اداره د ترتيب، لارښووني، همغږي رامنځته کووني او د ادارې د کړنو د کنټرول په مانا ده. اداره او تنظيم داسې يو چوکاټ جوړوي په کوم کې چې د اداري کار کوونکي د موخو ترلاسه کولو لپاره سره يو کيږي. اداره او تنظيم چارې طرحه کوي او کار کوونکو ته د طرحې شوو چارو روزنه ورکوي.

د ادارې او تنظيم بهير کې لاندې ګامونه شامل دي:
۱ – د هغو چارو په ګوته کول چې بايد ترسره شي
۲ – د چارو په ګروپونو يا طبقو کې وېشل
۳ – ځانګړو کسانو ته د ګروپ شو چارو سپارل
۴ – روزنه
۵ – هر کس ته د واک يا اختيار سپارل، د هر کس مسوليت ټاکل
۶ – د مختلفو ګروپ شوو کړنو د واک او مسوليت لرونکو ترمنځ همغږي رامنځته کول

لارښوونه
لارښوونه د جوړ شوي پلان د ادامې لپاره کيږي. لارښوونه د تنظيم شوو او پلان شوو کړنو د پيل کولو او ادامې لپاره کيږي. لارښوونه که سمه وي نو دټيم کړنې به هم موثر فعاليت وي. د لارښووني بل نوم "مديريت په عمل کې" دی. سوپر وايزر هغه وخت لارښوونه کوي کله چې ټيم ته انګېزه يا مشوره ورکوي او يا ټيم کې نظم رامنځته کوي.

کنټرول کوونه
پلان جوړيږي او کړنې د پلان مطابق ترسره کيږي د کنټرول کوونې موخه دا وي چې کړنې وګوري چې د پلان سره مطابقت لري او که نه. د ادارې د موخو د ترلاسه کولو لپاره کنټرول بنسټيز فعاليت دی. که چېرې کړنې د مخکې له مخکې ټاکل شوي معيار مطابق نه وي نو مديريت د سمون لپاره ګام

(c) 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:
١ – د فعاليت معيار رامنځته کوونه
٢ – د ترسره شوي فعاليت کچه کوونه
٣ – 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 لارښوونې 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 ؟
١ – کاري چاپېريال د باور پر بنسټ جوړ کړي.
٢ – ممکن يو کار کوونکی د ملګري واده ته شخصي رخصت غواړي په دې ډول غوښتنو کې د کار کوونکو خيال وساتي
٣ – ممکن يو کس داسې 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 لارښوونه کې مرسته ورسره وکړي
٧ – د قناعت وړ مورال په ټيم کې جوړ کړي، دلته د مورال کليمې مانا مثبت چلند او احساس دی.
٨ – که چېرې مشران له کار کوونکو سره ناسم چلند کوي سوپر وايزر بايد د کار کوونکو ملاتړی واوسي

(c) 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 اترې 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 ادارې 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.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د مدیر اړیني 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 اورېدونکې ته د پوښتنو فرصت ورکوي او وېل شوو خبرو باندې خپل نظر ورکوي او پوښتل شوې 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 ترې وکړي. هېڅکله داسې مه ورته وایئ چې "پوه شوې؟" پوه نشوې؟" "څه پوه شوې؟" ډېر خلک که پوه شوي هم نه وي دې ډول پوښتنې ته د "هو" ځواب وايي. د دې ډول پوښتنې په ځای د خپلې خبرې په اړه پوښتنه ترې وکړئ چې خبره روښانه ده او که نه ده.

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

(c) 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 ډیر خلک په دې اند وي چې که چیرې مونږ خبرې اترې نه کولای نو ټول ژوند به مو ډیر خوښ تیر شوی وای. مونږ د ژوند تر پایه خبرې اترې کوو، خبرې اترې د ژوند بنسټیزه برخه ګڼل کیږي. کوچنیان هم چې کله وړي شي د خپلې مور د پام خپلولو لپاره ژړا کوي. مونږ د ژوند لویه برخه له کوچنیوالي د ژوند ترپایه په خبرو اترو تیرو او له همدې امله خپلې ټولې اړتیاوې پوره کوو نو ځکه باید زمونږ خبرې اترې ډیرې اغیزمنې واوسي.

ډیر وخت خلک خبرې کوي خو بل نشي پرې پوه کولای او یا هم اوریدونکی په ترلاسه شوي پیغام ځان نشي پوه کولای. که چیرې مونږ په دې پوهیدای چې بل د څه ویلو هڅه کوله نو ژوند به ډیر اسان وای. اغیزمنې خبرې اترې د هر ځای په پرتله په کاري چاپېریال کې ډیرې اړینې دي. په کاري چاپیریال 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 ډیر 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 چیرې اوریدونکی مو په خبره پوه نشي نو له ځانه لاندې پوښتنې وکړئ:
–زه داسې کلیمې کاروم چې اوریدونکی 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 ښکارې.

د مخامخ خبرو اترو ګټې:
–خلک ستاسې له لیدو څخه په دې پوهیږي چې څه ویل 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 ؛

(c) ketabton.com: The Digital Library

–ممکن د ویلو طریقه او ستاسې 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 کوونکې خبرې اړینې دي او تاسې ورته غوږ نیولی
–که چېرې خبرې اوږدې وي نو تاسې یې ځانګړې 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د چلند پوښتني : دا ډول پوښتني هغه وخت کيږي چې تاسې په تېروخت کې د يو چا په چلند پوهېدل غواړی، د تېروخت چلند په راتلونکې کې د چلند تشريح کوي.

د ليک يا خط ليکلو موخې
مونږ يو ليک د دې لپاره کوو تر څو د ليک له لارې
–تر نورو مالومات ورسو
–خپل لرليد مو د دوي لرليد کړو، يا هم زمونږ لرليد پلي کړي
–يوې کړني ته يې وهڅوو
–يو څه روښانه يا تشريح کړو
–په يو څه کې سمون رامنځته کړو
–نورو ته خپل ځان ور وپېژنو

د خط جوړښت
–سلامونه
–سرليک
–مقدمه
–مالومات
–پايله

ليکل شوي خط کې مالومات بايد دقيق، لنډ او روښانه وي.

د خبرو اترو مخه ډب کوونکي
د خبرو اترو د مخه ډب کوونکو د لرې کولو لپاره بايد پيغام فلټر کړو. کله چې کافي فلټر کوو نو د کافي هغه څه چې مونږ اړتيا نه ورته لرو په فلټر کې پاتې کيږي او د کثافاتو په ډبلې کې يې اچو خو لاندې تويه شوې کافي څکو.

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

د پام فلټر
–بل لور ته پام تلل
–شور لکه ميوزيک، د نورو خبرې، د ټيليفون زنګ، ترافيکي شور
–چاپېريال کې کمه رڼا، زياته تودوخه، زيات ساړه
–د بل کس مداخله
–دوه ځايونو کې د ذهن بوختيا لکه کم وخت لرل، بل چېرې تللو ته پام

احساساتي فلټر
–له يو کس سره تعصب يا د کس نه خوښېدل، د کس جامې نه خوښول
–د بل کمزوری مقام لټول، بل له ځانه پورته يا ټيټ ګڼل

(c) 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 راتلونکې 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 کړې چلند سره تړاو لري. که تاسې خپله یوه کړنه ترسره کوی او یا هم د یو بل کړنې ته غبرګون ښیی نو درې 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

تاسي هغه وخت مطيع ياستی کله چې
–اوسني حالت ته دوام ورکول غواړی
–نور ستاسي په ځای پرېکړې 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 پړه يې په نورو اچوي.

تاسي هغه وخت بريد کوونکي ياستی کله چې هڅه کوی:
–خپل مقام په نورو تحميل کړی
–په نورو تور ولګوی
–د نورو توهين وکړی
–يو ناځاپه 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 ډکې وي. دا ډول خلک په چلند کې بريد 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
ځوک 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

انسانان په خپلو ټولنيزو اړتياو انګېزه پيدا کوي. که انسان له بل سره اړيکې هم جوړوي او يا جوړې شوې اړيکې هم پالي، همداسې که يوه دنده هم پر مخ وړي په ټولو کې خپلې ټولنيزې اړتياوې لټوي او همدا اړتياوې يې د انګېزې لامل کيږي. يو ښه مدير يوازې د ادارې په کارونو تمرکز نه کوي بلکې د کار کوونکو اړتياو ته هم کتنه کوي او په پام کې يې نيسي.

مشري

يوه اداره د خلکو له ګروپ يا ډلې جوړه شوې وي. په دې اداره کې تر ټولو بنسټيز همغږي، د ادارې د موخو په لور د ډلې د هڅو او فعاليتونو لارښوونه او کنټرول وي. دا ټول بهير په مشري تر سره کيږي. مشري د چلند يو ډول دی.

د مشري مانا

مشري خلک دې ته هڅول دي چې تاسې تعقيب کړي، خلک په خپله خوښه د يوې چارې ترسره کولو ته هڅول دي، د پرېکړو لپاره کومې چې نور پلي کوي واک کارول دي، د يو کس په داخل کې د خبرو اترو له لارې نفوذ کول دي. د همدې خبرو اترو له لارې يو مشر د خپلو ملاتړو په چلند کې اوږدمهاله بدلون رامنځته کوي. اړينه نه ده چې لوړپوړی دې واوسي، ډېری خلک کوم ځانګړی تعريف شوی رول نلري خو مشران وي. مشري د خبرو اترو له لارې داسې انګېزه ورکوونه ده چې د نورو په چلند اغيز لري. اغيزمنه مشري دوه اړخيزه بهير دی.

يو مشر ممکن په يوې ډلې تحميل شوی وي، ممکن په رسمي توګه ګمارل شوی وي، په غېرې رسمي توګه ټاکل شوی وي، ممکن په طبيعي توګه وړتيا لري او نورو مشر منلی وي. مشري په ځينو حالتونو کې پوهې، تجربې او شهرت ته اړتيا لري، په ځينو حالتونو کې شخصي ځانګړتياو ته اړتيا لري، د واک کارولو او پلي کولو په طريقې پوهېدو ته اړتيا لري. مشري د يو کس ملکيت نه دی. مشر د خپلو ملاتړو درې برخو ته کتنه کوي : ارتياوې، چلند او شخصي ځانګړتياو ته.

پرېکړې کول

پرېکړه د يوه حالت لپاره چې مونږ ورسره مخ يو په مناسب وخت کې د مناسبو کړنو ټاکنه ده. د مدير دنده ده چې په مختلفو حالتونو کې پرېکړې وکړي. پرېکړه په اداره کې تر هر څه لمړيتوب لري. هره پرېکړه تر ډېره لري د پايلو مسوله وي. په مديريت کې د کړنو لپاره پرېکړې بنسټيزې ګڼل کيږي. د پلان جوړولو لپاره پرېکړه لازمي ده. پرېکړه د دلايلو او پلان پايله ده، پرېکړه د موخې د ترلاسه کولو لپاره کيږي.

١ -پرېکړې د دې لپاره کيږي چې د تعريف کېدو وړ موخې ترلاسه شي

٢ – د پرېکړو له لارې مونږ د بديلو کړنو او چارو وړانديز کوو

٣ – پرېکړې له چاپېرېال سره په تړاو کې کيږي

۴ – کله چې پرېکړه وشي هر څه پرې نه وي مالوم شوي ځکه چې پرېکړه يو دوامداره بهير دی

۵ – د پرېکړې بهير منطقي دی

(c) ketabton.com: The Digital Library

مدیر د پرېکړو کولو له مخې درې ډوله دندې لري او په هره دنده کې يې پرېکړې توپير سره لري
–د سيستم په داخل کې د سرچينو اختصاص کوونې په اړه پرېکړې : مدير د ترتيب چارې په غاړه لري
–د ادارې روښانه دقيق تعريف شوي لور ته بيولو په اړه پرېکړې : مدير د لارښونې يا ډايريکشن دنده لري
–د کتنې لپاره پرېکړې : د مدير دنده کنټرول دی

مدير څو ډوله پرېکړې کوي
اداري پرېکړې : دا ډول پرېکړې له مهال وېش جوړولو يا پاليسي جوړولو سره تړاو لري، مختلف فعاليتونه او پروګرامونه رانغاړي.
ستراتيژيکې پرېکړې : په دې کې د اداري پرېکړو پلي کوونه شامله وي. د دې ډول پرېکړو له مخې مدير د کړنو لپاره وخت او کاري ډله ټاکي.
پروګرام شوې پرېکړې : دا ډول پرېکړې په تکراري چارو کې پلي کيږي 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.

بهير
د پرېکړې کولو لپاره ترتيب شوی بهير موجود وي. په يو څه قضاوت کيږي، اختلاف پکې پای ته رسيږي او پرېکړه کيږي. په دې بهير کې مختلف ګامونه شامل دي:

–د ستونزې پېژندنه، تعريف کوونه او محدودونه
–د ستونزې څېړنه، تشخيص او ارزونه
–داسې يو معيار 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 اغيزمنو کړنو بدلول

(c) ketabton.com: The Digital Library

پياوړی شخضيت

د شخصي ودې د ډېرو کورسونو لويه برخه پياوړی شخصيت جوړونه ده. پياوړی شخصيت خورا زيات اړخونه لري او له همدې امله يې تعريف اسانه چاره نده. پياوړی شخصيت يو بهير دی، د وړتياو ټولګه ده، د ځلند طريقه ده. هر انسان د ژوند د هر څه کولو لپاره پياوړي شخصيت ته اړتيا لري. تر ټو مثبتې او توليدي اړيکې پرې جوړې کړي.

د پياوړي شخصيت جوړونه يو سفر دی لاندې يې 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 وړتيا نلرم باندې له باور څخه زه وړتياوې لرم باور په لور
–خلک له ماسره مينه نلري باندې له باور څخه زه د خلکو خوښ کس يم په لور
–په هر څه کې په نورو له تکيې يا اتکا څخه د خپلواکۍ په لور
–له لټې او نا راستي څخه د فعاليت په لور
–د نورو له اطاعت څخه د خپلې خوښې په لور
–له نيوکو کوونکو سره له جګړې د منطق په لور

ځان ته احترام

د ځان ته احترام لرلو لوړه کچه په عصري سوداګرۍ کې اړينه اړتيا ده. په عصري سوداګري کې يو بل سره همکاري، برابري او د قوميت، ملت تنوع ته احترام اړين دی يوه وړتيا چې تاسې دې کچې ته رسوي ځان ته احترام دی او پياوړی شخصيت داسې څه دي چې هره ورځ تاسې کې ځان ته احترام توليدوي. څوک چې ځان ته احترام لري په مستقله توګه پرېکړې کولای شي، د بريا لپاره او موخې ته د رسېدو لپاره هر ډول خطر اخيستی شي، په نوو نظرونو جوړولو کې ډېر وخت تر هر چا وړاندې وي. د ۲۱ پېړۍ په سوداګرۍ کې همدې ډول خلکو ته اړتيا ده.

لوړ شخصيت لرل، ځان ته احترام لرل، په ځان باور لرل درېواړه داسې خپلمنځي اړيکه لري چې که چېرې يو يې ونلرۍ نور دوه يې هم نشی لرلای.

کلاسيک تعريف يې " کوم کس چې بريد کوونکی او مطيع يا د بل اطاعت کوونکی نه وي " لوړشخصيت لرونکی دی. هغه کس بريد کوونکی ګڼل کيږي چې د بل حقونه رد کوي يا د بل حق نه مني او مطيع يا اطاعت کوونکی هغه کس ګڼل کيږي چې خپل حقونه رد کوي او يا له خپلو حقونو تېر وي. دريم ډول ځلند يې لوړ شخصيت لرنه ده او هغه کس لوړ شخصيت لري چې هم خپل حقونه مني او هم د بل حقونه مني.

۱ – کوم کس چې خپل ريښتينی احساس پټوي، خپل ريښتينی فکر پټوي، خپل ريښتينی باور پټوي په اصل کې خپل حقونه نه مني.
۲ – بريد کوونکی کس خپل احساس، فکر او باورونه وايي خو درېواړه ريښتيا نه وي او درېواړه د بل د حق ضايع کولو او خپله د يو څه ترلاسه کولو لپاره وي.
۳ – د پياوړي شخصيت لرونکی کس په مستقيمه توګه خپل ريښتينی احساس، فکر او باور بيانوي،

(c) ketabton.com: The Digital Library

خپل او د بل حق نه ضایع کوي، خپل حق هم په مناسبه طریقه 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 ترې 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 کینډلې کنده کې خپله غورزېدلی وي.

مطیع چلند
۱ – د دې لپاره چپ 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 ښښنې 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 ورکړې 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 یوازینۍ لار ده چې ځان او بل ته احترام ولري.

(c) 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 ترې جوړ کړي. ځیني 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 داسي 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 دې 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، مذاکتراتو 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 سټرس نلري، وېره نلري، په کار کې له خپلو لوړپوړو مشرانو سره، غوسه شوو پیرودونکو 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 تاسي یوه ماشوم ته وګوری نو تاسې به ومومی چې ماشومان بې قید 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 څېر 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 ؛

(c) ketabton.com: The Digital Library

–د هرې ورځې له تېرېدو سره فکري او فزیکي وده کوو.
کله چې کوچنيان یو نو زمونږ د ذهن فکري برخه د ودې حال کې وي او مونږ د شعور له برخې کار اخلو کومه چې سټرس، ځېرنه او تعبیر نه پېژني. کله چې ۲ یا ۳ کلن شو نو د چلند ډولونه زده کوو او د همدې چلند له مخې مونږ له هغې نړۍ د ځان ساتنه پیل کوو چې مونږ پرې ویرول شوي او یا ترې ویرول شوي یو. په دې عمر کې زمونږ ازادي په کوه او مکوه باندې محدوده وي. لوبې کول د ناسمو کړنو په جزا بدلې شوې وي. ريښتینولي مو له مور او پلار څخه د کړنو په پټولو بدله شوې وي او ځيني وخت چې څه غواړو د هغې لپاره دروغ هم وایو. په دې وخت کې مونږ دوه شیان 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 زیاته تجربه لري او تر خپل اولاد په ډېر څه پوهیږي. دا فکر کوي چې له خپل اولاد څخه يې فکري وده زیاته ده. که چېرې تاسي ژوي له انسانانو سره پرتله کړی نو په دې به پوه شی چې هېڅ سپی په خپلو کوچنډیانو بې رحمانه غابښ نه لګوي، هېڅ مرغه د خپلو بچیانو په لمړي ناسم الوت پسې خندا نکوي بلکې یوازې مونږ انسانان یو چې د یو بل تېروتنې لټوو یو بل را پرزو. نو په دې ډول له دښمنۍ ډکې نړۍ کې مونږ اړ کیږو چې د ژوند کولو لپاره ستراتیژي جوړې کړو. که چېرې مونږ په دې نړۍ کې یو څه له لاسه ورکوو د دې لپاره یا مطیع کیږو تر څو له لاسه تلونکي ولرلای شو او یا برید کوونکي کیږو تر څو یو څه له لاسه ورنکړو. په دواړه ډوله ستراتیژیو کار کوو او چې د هرې یوې له لارې مو څه تر لاسه کړای شو د چلند په توګه ادامه ورکوو.
کله چې د کوچنیتوب ځان له لاسه ورکړو نو د ځان د بقا لپاره په بل ځان جوړولو پیل کوو. همدا بل ځان جوړونه د ژوند تر پایه زمونږ د ناخوښیو او سټرس لامل کیږي. بل جوړ شوی ځان په لاندې ټکو کې ولولئ:
–ښښنه کول لویه کمزوري ده ؛
–د نورو په نیمګړتیاو یادولو د نورو بدلون ؛
–په خپله غسه دا ښودل چې زه په حقه یم او بل په ناحقه دی ؛
–بدل اخیستل انتقام عدالت یا انصاف دی ؛
–د ځان ساتنه تل له نورو ویره ده، په دې ګمان کېدل دي چې هر بل کس په دې فکر کې دی چې ماته زیان واړوي ؛
–د نورو په قضاوت خپل لوړ شخصیت ښودنه ؛
–نورو سره په چل کې خپله بریا لټول ؛
نو بلاخره څوک پیاوړی شخصت لري ؟ انسانان څلور ډوله شخصیت جوړوي : کوم کس چې له ځانه خوښ او له بل هر چا ناخوښ وي برید کوونکی شخصیت لري ؛ کوم کس چې له نورو خوښ خو له ځانه ناخوښ وي مطیع شخصیت لري ؛ کوم چې نه له ځانه خوښ وي او نه له بل خوښ وي دا کس ډیپریښن لري ؛ کوم چې له ځانه او له نورو خوښ وي دا کس پیاوړی شخصیت لري.
د خبرو اترو طریقه

که چېرې تاسي له مسلکي اروا پوهانو پوښتنه وکړی چې د نورو او پیاوړي شخصیت لرونکي ترمنځ لوی توپیر څه دی نو ځواب به يې دا وي " د دواړو ترمنځ توپیر په خبرو اترو کې دی " خبرې اترې یوازې په خوله نه کیږي خبرې اترې کلیمې، کړنې او انځور کوونه هم ده او په دې ډول خلکو کې هر ډول خبرې د دوي دشخصیت ښودونکې دي.
تر ټولو اسانه چاره داده چې پرته له دې چې په نورو يې اغیز باندې پوه شی خبرې وکړی او که

(c) ketabton.com: The Digital Library

چېرې ستاسې خبرې په نورو بد اغېز ولري نو ټولنيزو او مسلکي اړيکو ته مو زيان اړوي. لاندې د اړيکو جوړونکي او ويجاړونکي 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 سملاسې ځواب ويل يې اړين ندي بلکې تاسې د پرېکړې لپاره د وخت غوښتنه ترې وکړئ تر څو بل کس ته ووايې 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 خنثي شوی ځواب ورکړئ بېلګه " بيا مو موټر نشو پيدا کولای، لارې بندې وې چې ناوخته شوې ؟ " ستاسې ځواب هو اوس پرې فکر کوم چې نورې حلارې پيدا کړم.

ښخوا به مديرانو کار کوونکي په بيلانس پاڼه 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 شيپ (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، رېښتينولي.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کنټرول وه خو اوس وخت کې هر کس مسولیتونه لري. مخکې د واک مرکز لوړ پوړي 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 پریکړو کولو خوښه لري که چیرې زمونږ پریکړې 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 شمشتی 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.
ځیني خلک په داسې وخت کې له مخالفت ډډه کوي چې خبرې تودې وي. دا خلک انتظار کوي تر څو د تودو شوو خبرو دوړې کیني. کله چې دوړې کیني 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 چیرې 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 چیرې یو څه وبایلي نو ځان ورته کمزوری او بې ارزښته ښکاري.
غیرې مستقیم برید
که چیرې برید څرګند وي نو مخنیوی یې اسانه دی. غیرې 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 نیغ کتل، په بل کې نیمګړتیا لټول او داسې نور...
د غیرې مستقیم برید ځیني نورې بېلګې لاندې وګورئ
–تر اوسه دې پای ته نه دی رسولی ؟
–پرون مې څوک درسره ولیده له هغه سره څه اړیکه لرې ؟
–داسې نه کیږي هخوا شه چې زه یې درته وښیم
–که چیرې زه ستا په ځای وای....
–زه پوهیږم چې ته ښځه یې خو...
د بل په احساس برید کول هم یو ډول غیرې مستقیم برید ګڼل کیږي لکه معلول کس، لکه د چا فزیک پورې خندا اوداسې نور....
د مخالفت د هوارولو لپاره ځیني 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

پوهنه کې دا ډول خلک لکه ګېدړ داسې وي چې د زمري په ښکار خوله لګوي او هر څومره برخه یې چې ترې پرې کړای شوه قناعت پرې کوي خو له خوړولو وروسته بیا د زمري ښکار پسې راځي او نوره برخه ترې پرې کوي.

د پیاوړي شخصیت لرونکی

د پیاوړي شخصیت 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 تکتیکي او ستراتیژیکه توګه په خپل ذهن کې داسې حل لار لري چې نه ځان ته زیان اړوي او نه بل ته د زیان اړونې هڅه کوي. دا ډول خلک یو حالت ته یوازې په خپل لرلید نه ګوري بلکې د دواړو ډلو له نظره حالت ویني. مخالفت ته یې غبرګون پوهې پر بنسټ وي.

ګټل او بایلل

زمونږ فکر او لرلید دواړه زمونږ په چلند اغیز لري. که چېرې مونږ یو څه له لاسه ورکړو نو چلند مو منفي او که یو څه ترلاسه کړو نو چلند مو مثبت وي. انسان په دې اند دی که ته چېرې زما ملاتړی نه یې نو هرو مرو به مې مخالف یې نو له همدې امله ګټل مشروط دي په دې مانا چې کوم زما ملاتړي دي باید ګټونکی شي او کوم چې مخالف دي باید بایلونکي شي. زمونږ سیاسي سیستمونه، قضایي قوې او قانوني بنسټونه هم د همدې لرلید پر بنسټ جوړ شوي. همدې لرلید درې ستراتیژۍ زېږولي : برید، سیالي او مداخله یا د بل په چارو کې لاسوهنه. نور خلک کوم چې بایلونکي دې بایللو یې بیا اندونه زیږولي : زه هوښیار، چالاک او ځواکمن نه یم او ځکه ګټونکی نه یم. خو د پیاوړي شخصیت لرل کومه سیاسي یا قانوني بڼه نلري بلکه تر ډېره انساني بڼه لري.

د پیاوړي شخصیت لرونکی کس هر هغه څه ته نه وایي چې کول یې نغواړي، د پیاوړي شخصیت لرونکی کس له بل غواړي چې په حترام سره یې خبرو ته غوږ ونیسي او په احترام سره د بل خبرو ته هم غوږ نیسي، که چېرې د چېتیا غوره کول غواړي نو باید حق یې ولري، که چېرې د یو څه په اړه فکر بدلول غواړي نو باید حق یې ولري، ځان ته د تېروتنو حق ورکوي. کوم چې مطیع شخصیت لري د خپلو پورته یادو شو حقونو غوښتنه نشي کولای، کوم چې برید کوونکی شخصیت لري د ځان لپاره پورتني حقونه غواړي خو د بل له یادو شو حقونو منکر وي.

د پیاوړي شخصیت لرونکي کس فکر لاندې ټکو کې وګورئ:

–زه باید له نورو سره برابر وګڼل شم، تر نورو ښکته یا پورته ونه ګڼل شم، له خپل استعداد او وړتیاو سره ومنل شم ؛

–د خپل احساس ویلو حق لرم ؛

–د خپل نظر او ارزښتونو ویلو حق لرم ؛

–د نه او هو ویلو حق لرم ؛

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

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

–د دې حق لرم چې ووایم زه نه پوهېږم ؛

–څه چې غواړم د غوښتلو حق یې لرم ؛

–د دې حق لرم چې د نورو خلکو ستونزو او مسولیتونو په غاړه اخیستو ته نه ووایم ؛

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

(c) 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 اخيستو خپل فکر ووایم او دا راته ونه ويل 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 وايي چې څرنګه احساس باید ولرم.
۴ – پرته له دې چې څوک خپله خوښه راباندې وتپي د يو 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 توهين 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، رښتيني 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 پوه 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، خبره مو بې بیانه شوه، په خبره کې مو د ویرې یا خپګان بیان راښکاره 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 یې کلکه ډډه وکړئ.

(c) 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 اشارې، 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 ترې 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 ښي زه خو یې ناهیلی کړم، زه یې خپه کړم، د څه غوښتلو لپاره د ښننې 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 وښي 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 ؟

(c) 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 دوېم 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 سټرس 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 ومومئ. 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 تیم ګټې
۵ – ستاسې وړتیاوې
۶ – بنستیز 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.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دوېم ګام کې:
١ – د داوطلبي لپاره خپله انګېزه مالومه کړئ
٢ – خپلي حال کې لرونکي وړتياوې وپيژنئ، کومې وړتياوې چې تاسې لرل غواړئ او يا هم وړتيا لرئ خو ښه والی پکې راوستل غواړئ په نښه کړئ
٣ – 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 – پيل وکړئ او د وخت له تېرېدو سره به تاسې ډېر څه زده کړئ

داوطلبي او انګېزه دواړه سره تړلې چارې دي. که چېرې انسان ته يو څه په زړه پورې نه وي او علاقه پکې ونلري نو هېڅکه پکې داوطلب کېدای نشي، همداسې که چېرې يې داوطلبه چاره ارزښت نه وي نو خپل وخت او انرژي به پکې ضايع نکړي. يوه بېلګه د داسې ادارو ده چې له انسانانو سره د روغتيا او خوړو مرسته کوي د دې ادارو خلک جنګ ځپلو سيمو او يا هم داسې سيمو 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 پيدا کړو ؟
لمړی خپل ارزښت مطالعه کړئ. د ارزښت تر خپلولو او ترې خپل اخلاق جوړولو مخکې ارزښت مطالعه کړئ او خپل ارزښت وپيژنئ. د خپلو ارزښتونو لټولو لپاره خپلو انساني فطري ځانګړنو او خپلو کړنو ته کتنه وکړئ. که چېرې دا چاره ونکړئ نو په داوطلبانه ټيم 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 يادو شوو لپاره داسې اداره پيدا کړئ چې ستاسې له کړنو ګټه اخيستلای شي او يا هم تاسې ته زده کړه درکولای شي، خپلې وړتياوې پکې عملي کولای شئ.

په درېم ګام کې هغه خلک پيدا کړئ چې تاسې ورسره اړيکه لرل غواړئ. په داسې ځای کې، له داسې خلکو سره او يا داسې فعاليت کې ونډه مه اخلئ چې تاسې يې نغواړئ کنه د ګټې پر ځای به مو ستړي کړي.

که چېرې تاسې داوطلبانه چارې د راتلونکي دندې لپاره کوی نو داسې اداره پيدا کړئ چې خپلو وړتياو کې زياتوالی او ښه والی راوستلای شئ. کوم خلک چې تقاوت 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې زياتوالی راولي فکري وده کې مرسته کولای شي.

پورته تولې 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 ترځنګ د خپلو کړنو لپاره مو په ادارې 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 ادارې 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 وړانديز چمتو کول. کله هم چې يو پلان جوړ کړو هرو مرو يې په يوه کتابچه کې ليکو او د هرې کرښې 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.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د ځای موندنه
څرنګه بايد په دې وپوهېږو او ځان مطمن کړو چې کومې وړتياوې، زده کړې او تجربې لرو په هغې اداره کې چې مونږ خوښه کړې د پلي کېدو وړ دي؟ د دې لپاره بايد 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 اړتيا لري کنه ؟

دا خبر په ياد کې ولرئ چې ټول هغه کسان چې خطر ته غاړه ږدي او بريا ترلاسه کوي په يو نه يو ځای کې له ماتې سره مخ کيږي خو د شخصيت ځانګړنې يې دوي بيا هڅوي چې بېرته په پښو ودريږي او مخکې تګ وکړي او کوم خلک چې له خطره تېښته کوي همدا له خطره تېښته يې له بريا 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 پيل کوي. خو په ورته وخت کې ځينې 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 يو. ځينې خلک ښه پلان لري خو په خپل پلان عمل نشي کولای، ځينې خلک ټوله پروژه په خپل ذهن کېويني خو د موخې په لور نور نشي هدايت کولای. کوم خلک چې طرحه جوړوي، پلان جوړوي، د فعاليت او موخو لپاره مهالوېش ټاکي بايد لرليد هم ولري.

اوس بايد 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 يو لاروی چې له چا سره مالي مرسته کوي همداسې په اداره کې بل ته خپل وخت او هڅې ورکول تر څو ټيم په ګډه خپلې چارې په سمه توګه ترسره کړي.

داوطلبي ته ادامه ورکول
ډېر خلک فکر کوي چې انګېزه هېڅکله نه ختميږي خو دا ناسمه خبر ده انسان بايد هره ورځ خپل ځان کې انګېزه توليد کړي تر څو د ورځې چارې په سمه توګه ترسره کړي. د دې لپاره چې د داوطلبي لپاره انګېزه ولری نو لمړی دا زده کړئ چې تاسې د ټولو يوه برخه ياستئ، له يو بل سره مهربانه اوسېدل زده کړئ، د يو بل ملاتړ زده کړئ. که چېرې ټول ټيم داو طلبانه کار وکړي نو وخت کې به خلک يوازې بوخت نه وي بلکې په اغيزمنه توګه پرته له ستړيا او ذهني فشاره چارې ترسره شوې وي.

د سالمې ادارې لپاره داسې مشر ته اړتيا ده چې د مديريت ښه وړتيا لري او داوطلب وي تر څو کاري چاپېريال محفوظ او بريالی وساتي. همداسې کار کوونکي هم بايد د خپل مدير ملاتړي واوسي او د مدير لارښوونه په داو طلبي وکړي تر څو چارې او پرېکړې سمې واوسي او د دې لپاره بايد ټول

(c) ketabton.com: The Digital Library

په ورته وخت کې افسران او سرتیري شي تر څو مختګ ممکن شي. هر څوک ګمان کوي چې رهبر او سرتیری دی خو دا ناسمه ده، ریښتوني رهبران او سرتیري کوم چې بدلون راولي ډېر کم دي.

مشرلر لید لرونکي، نوښتګر، هڅونکي او بدلون خپرونکي ته وایي. یو مشر لوری ټاکي او خلک په همدې لور تګ ته هڅوي. دا خبر یاد کې ولرئ چې مشري په مقام پورې نده تړلې بلکې د ادارې په هر ځای کې هر څوک لارښوونه کولای شي.

مدیریت هغه وړتیا ده چې بل په یوه داسې لاره هدایت کړي چې مخکې له مخکې ټاکل شوې وي، په دې ټاکل شوې لار کې کړنې او فعالیتونه کنټرول کړي او موخې ته ټول ټیم په ګډه ورسوي. یو مدیر د موخو ترلاسه کولو لپاره سرچینې هدایت کوي. د مدیر دنده د خپل ځان او نورو مدیریت وي. دواړه مشر یا لیډر او مدیر باید داوطلب واوسي تر څو موخې ته ورسیږي.

ځان څرنګه وپیژنو ؟
۱ – ځان پیژندنه په دې پوهېدو ته وایي چې زه په څه نه پوهېږم ؟
۲ – څه نشم کولای ؟
۳ – څه کولای شم او څه تر ټولو نورو کړنو سم او ښه کولای شم؟
۴ – په څه کې له همکارانو سره همکاري کولای شم ؟

که چېرې تاسې په دې پوه شی چې په څه نه پوهیږم نو په دې پوهیږی چې ټیم کې چا ته اړتیا ده چې هغه څه ترسره کړي په کوم څه چې زه نه پوهیږم او که په دې پوه شی چې څه کولای شی په یوه چاره کې کومه چې د یوه کس وي څو کسان بوخت نه یاستی. د بریا لپاره تر ټولو اړینه داده چې په دې پوه شو چې مونږ څوک او څه یو او څوک او څه نه یو. که چېرې په دې وپوهیږو نو یو اغیزمن او ښیږ ټیم جوړولای شو. دا خبره یاد کې وساتئ چې هیڅوک په هر څه نه پوهیږي او په هر څه پوهېدو ته اړتیا هم نشته

له ټیم سره کار
که ستاسې د بریاو او ماتو شریکولو لپاره ټیم نه وای نو ژوند به یوه لویه ستونزه او یوازېتوب وای. که چېرې یوې اداره کې هر څومره زیات کسان کار وکړي خو کار یې د ټیم په څېر نه وي د ادارې اړتیاوې نشي پوره کولای. مونږ له ټیم سره موخه ټاکو، پر موخې کار کوو له بل سره همکاري کوو، په ګډه د ماتې مخنیوی کوو او په ګډه د بریا لمانځنې کوو او ټولې چارې پرته له ټیم څخه ممکنې ندي. که چېرې په دې پوه نشو چې ټیم خپله کې څرنګه ګډ کار کوي نو د موخې په لور کړنې به نا ممکنې وي. د ټیم لپاره تر ټولو په لمړي ګام کې حیاتي داوطلبي ده.

څرنګه ښه ټیم جوړولای شو ؟
۱ – د کار پلان لرل
۲ – په موثره توګه خبرې اترې
۳ – د ټیم لپاره روښانه یا واضح موخه ټاکل
۴ – د خپل ځان او نورو هڅول
۵ – پرېکړې کول او لمړیتوبونه ټاکل

(c) ketabton.com: The Digital Library

۶ – د خپل ټيم د وړتياو سيټ ارزول
۷ – د بريا لپاره لر ليد جوړول
۸ – د بېلګو په ذريعه هدايت کول
۹ – داسي نيوکي وکړئ چي د پرمختګ او د بل د تجربې او وړتيا لامل شي
۱۰ – د ټيم خيال ساتنه
۱۱ – د نورو د بريا لپاره اسانتياوې رامنځته کول
۱۲ – خپله کي خوښ ساعتيری وخت ولرئ

کله چي ټيم ولرئ په دې ټيم کي ځواکمن د ټيم ذهنيت لرلو ته کار وکړئ. ټول د ټيم غړي بايد په دې پوه شي چي څه بايد وکړي او هر بل کس به چېرې څه کوي. د ټيم موخه بايد واضح وي. په پيل کي بايد ترتيب ته کار وشي پای يې په لمانځني وي. خبرې اترې مو بايد په ټيليفون، ايميل، ملاقاتونو، اسنادو کي موثرې او روښانه وي. ټيم مو وهڅوئ چي خپله کي له همکارانو سره واضح او موثرې خبرې وکړي ځکه چي هېڅ انسان د بل مغز ته نشي داخليدای او د بل له مغز څخه خبرېدل په سمو مناسبو خبرو کيږي. د ټيم موخه بايد روښانه يا واضحه وي په دې مانا چي له ټيم څخه د يو څه توقع ولری او که چېرې په ليکلې بڼه ټولو ته ورکړل شي ښه به وي. ځان او نور وهڅوئ خو په هڅونې اونګېزې د لاسته راوړنو تکيه مه کوئ. د پرېکړو کولو او لمړيتوبو ټاکلو لپاره له خپل ټيم څخه نيوکي او وړانديزونه واورئ. د خپل ټيم د وړتياو په اړه ځان پوه کړئ تر څو د اړتيا کمی پوره کړای شی. د بريا لرليد جوړ کړی په دې مانا چي په خپل ټيم باور ولرئ، خندونه لرې کړئ، موخې ته رسېدو کي مو بريا احساس کړئ. که چېرې نيوکه کوئ په نيوکه کي د بل له توهين کلکه ډډه وکړئ. د خپل ټيم په اړه ځان پوه کړئ تر څو خبرې ورسره وکړای شی، غوږ ورته کېښودای شی او ستاينه يې وکړای شی. د نورو په مخ کي يې ستاينه وکړئ او کله چي يوازې وی نو نيوکه او وړانديز وکړئ. يوه خبر هېره نکړئ د بل د بريا مخه ونه نيسئ.

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