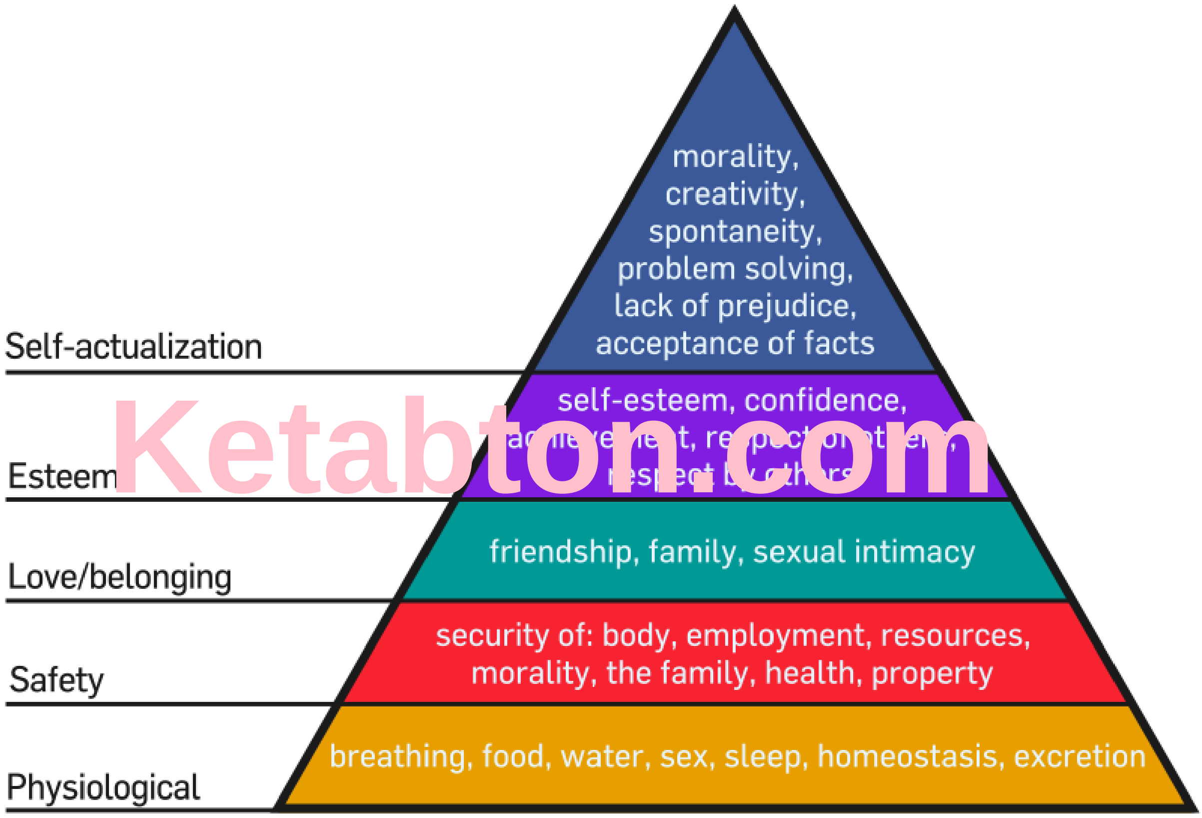
د فكري ودې لپاره اړيني ورتياوې او چلند



Ketabton.com

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

ژباړونکی : زکريا رحيمي

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

ويبپاڼه : https://rahimiz.com

(c) ketabton.com: The Digital Library

شخړه او مخالفت د مشري او ژوند یوه برخه ده

شخړه یا مخالفت د ژوند داسې برخه ده چې په هېڅ وجه یې مخنیوی نشي کېدلای، همداسې د مشري بنسټیزه برخه ده. د فکري ودې او زدکړې لپاره فرصت دی خو که چېرې په اغیزمنه توګه یې مدیریت ونشي نو ویجاړونکې ده، د تولید مخنیونکې او د مورال له منځه وړونکې ده. ځیني خلک له شخړې کرکه لري او له شخړې کلکه ډډه کوي خو شخړه د انسان یوه طبیعي برخه ده او مخنیوی یې ناشونی دی او ځیني خلک خوند ترې اخلي. که چېرې تاسې بریا غواړی او د مشري هنر زدکول غواړی نو اړینه ده چې د شخړې په اغیزمنه توګه مدیریت زده کړئ.

شخړه او مخالفت په هره اړیکه کې پیدا کیږي لکه د ژوند له ملګري یا ملګرې سره، لکه له خپلو بچیانو سره، لکه له مور او پلار سره، لکه له ملګرو سره خو دا ډول شخړې د مشري له شخړو سره لوی توپیر لري او د یو مشر یا مشرې په توګه چې تاسې له کومو شخړو سره مخ کیږی ډېرې پېچلې او حل کول یا هوارول یې سخت وي ځکه چې یوه شخره کې ډېر برخه اخیستونکي شامل وي او هر یو یې خپل نظر او اجنډا لري.

شخړې د ژوند نورمال برخه ده او په مشري کې، له هغو خلکو سره یې مدیریت په اغیزمنه توګه اړین دی د کومو چې تاسې لاربښونه کوی تر څو له دې خلکو سره مثبته اړیکه ولرلای شی او له دې لارې د ادارې او ټیم لپاره لویې لاسته راوړنې ولرلای شی. شخړه رغونکې، د پوهې او فکري ودې رامنځته کوونکې، ستونزو ته د نوو حل لارو رامنځته کوونکې ده خو په ورته وخت کې ویجاړونکې هم ده. په شخړه د پوهېدو لپاره فعاله غوږ نیونه اړینه ده او که چېرې تاسې دا هنر هم ورسره زده کړئ چې له اورېدو پس مو وړاندیز نه ځانته او نه بل ته زیان اړونکی وي نو په فرصت او ودې یې بدلولای شی.

البرټ انشټاین وایي چې : "د سختیو ترمنځ فرصتونه پراته دي".

شخړه څه ده او ولې رامنځته کیږي ؟
شخړه هغه وخت رامنځته کیږي کله چې دوه یا ډېر کسان توپیر لرونکي نظرونه، توپیر لرونکې علاقه او اړتیاوې ولري او خپله کې په دې توافق نشي کولای چې یوه ستونزه څرنګه اداره شي نو دا په دې ډله کې د مخالفت لامل کیږي. شخړه د دوه کسانو د ارزښتونو او اصولو د توپیر له امله رامنځته کیږي او دا توپیرونه یې خپله کې د بحث لامل کیږي. ځیني خلک کوم چې له خپلو کړنو سره مخالف دي له خپل ځان سره شخړه کې وي.

تر ډېره شخره د دوه ډلو ترمنځ یوې موخې ته د رسېدو لپاره د تګلارې نه منل یا هم ورسره موافق نه اوسېدل دي. همداسې شخړې په مختلفو شکلونو کې مختلف لاملونه لرلای شي. لمړی ګام کې شخړه پېژندل کیږي او ورپسې مدیریت کیږي، کمیږي او یا له منځه وړل کیږي او د شخړو هوارونکی یې د هوارولو لپاره داسې طریقه کاروي چې پایله یې په شخړه کې ټولو شاملو ډلو ته قناعت ورکوي. د شخړې هوارونکی تر ټولو لمړی د غوږ اینودنې له لارې په شخړه ځان پوه کوي، دوېم ګام کې د ټولو ډلو لپاره انتخابونه تولیدوي او د اجماع له لارې تر ټولو ښې حلارې غوره کوي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

شخړه ولې رامنځته کیږي ؟
د شخړې رامنځته کېدل بې کچې زیات لاملونه لري تر ټولو عام یې لاندې یاد شوي:
–د خبرو اترو نشتوالی
–ناسم پوهاوی، د خبرو یا کړنو ناسم تعبیر
–لرلید، ناسم لرلید
–د پیغام د اغیزمنتیا نشتون
–په دنده یا کار کې د کړنو د مسولیت د روښانتیا نشتون
–په حقیقت نه بدلېدونکي تمې یا هم نا ممکنه تمې
–د ارزښتونو توپیر
–په موخو کې توپیر
–د باور نشتوالی
–وېره
–مخکینی شخړه
–د یو څه ترسره کېدو لپاره توپیر لرونکي نظرونه
–داسې اجنډا لرل چې یو بل سره سیالي کې وي
–په دنده کې نامالوم یا ناسم تعریف شوی رول لرل
–په واک کې نابرابري
–ناسم چلند او په دې ډول چلند د یو څه د پرمخته وړلو غوښتنه

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

د شخړې ډولونه
شخړې مختلف شکلونه لري خو ډېری ډولونه یې په لاندې پنځه کټګوریو کې شامل دي:
–د خلکو له خلکو سره شخړه : ډېری وخت یې پایله سیالي وي او سیالي د برید، دشمني او جګړو لامل کیږي
–د خلکو او د ترسره کېدو د بهیر ترمنځ شخړه : خلک د یو څه د کېدو له طریقې سره په شخړه کې وي او په کومه طریقه چې ترسره کیږي ورسره مخالف وي او یا هم د ترسره کېدو په طریقه کې د خپل غږ د نه اورېدل کېدو د احساس له امله په شخړه کې وي
–خلک له خپل ځان سره : لامل یې داسې موخه یا اصول لرل وي له کوم سره چې خپله کس مخالف وي، ډېری وخت یې هوارول ډېر ننګونکي وي ځکه چې په دې ډول اړیکه کې په خپل نظر او احساس هر څه تر اغیز یا خپل نفوذ لاندې نشي راوستلی
–د ترسره کېدو د بهیر له بهیر سره شخړه : کله چې د یوې ادارې پالیسي یا د کړنو بهیر له یو بل سره تضاد کې وي، پایله کې د لاربښوني مخنیوی رامنځته کیږي او ټیم له موخې څخه بل لور ته هدایت کیږي
–د بهیر له خلکو سره شخړه : کله چې د یوې ادارې پالیسي د کار کوونکو له اړتیاو سره ټکر کې وي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د شخړو مدیریت

د شخړې مدیریت د شخړې په ګوته کولو او د هوارولو لپاره یې ګام اخیستلو ته واي. کله هم چې شخړه باندې پوه شي نو دوېم ګام کې په شخړه کې د شاملو ډلو په ګډو ګټو او علاقې موندلو باندې تمرکز کیږي. د هوارولو لپاره د ډلو ترمنځ مذاکرات یا دوه اړخیزې خبرې او منځګړتوب کیږي او ستونزې ته داسې حل لار لټول کیږي چې د دواړو ډلو ګټه په پام کې نیول شوې وي.

د شخړې د مدیریت ګټې

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

–د خبرو اترو طریقه کې ښه والی او له دې لارې د ستونزو مناسب هوارې
–په مختلفو لرلیدونو ښه او سم پوهېدل
–په کاري چاپېریال کې کم سټرس او کم تشویش
–ښه ټیم او د ټیم چارو کې ښه والی
–په کاري چاپېریال کې د پیښو د رامنځته کېدو کمې
–کمه د حقونو د ضایع کېدو په اړه قانوني دعوا

څرنګه کاري چاپېریال کې د شخړو مخنیوی ممکن دی ؟

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

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

د شخړو هوارولو طریقې

–دوه اړخیزه خبرې یا مذاکرات : لمړی په ستونزو خبرې اترې کیږي، په ستونزه له پوهېدو وروسته د داسې حلارې لټون کیږي چې شخړه کې د ټولو شاملو ډلو اړتیا ته پکې پام شوی وي.
–منځګړتوب : منځګړتوب هم مذاکراتو ته ورته دی خو درېم کس یا ډلې (منځګړي) ته پکې اړتیا وي کوم چې په اغیزمنه توګه د خبرو وړتیا لري او د هوارې په لوري ګام اخیستلای شي. د مشر او یا مشرې لپاره تر ټولو اړینه وړتیا ده.
–درېمګړی : درېمګړتوب هم منځګړتوب ته ورته دی خو تر ډېره په حقوقي ادعا کې شخړې هواروي. درېمګړی بې پرې کس یا ډله وي، دواړو ډلو ته غوږ ږدي او له هغې وروسته پرېکړه کوي.
–قضایي دعوا : د شخړې د هوارې لپاره ترټولو د زیات لګښت رامنځته کوونکې طریقه ده. په دې ډول کې یو کس عریضه کیږي او د هوارېدو لپاره یې محکمې ته ستونزه وړاندې کیږي. د خپلې ادعا د ثبوت لپاره قاضي ته اسناد وړاندې کیږي. له اسنادو او پوښتنو وروسته قاضي خپل قضاوت

(c) ketabton.com: The Digital Library

کوي او پرېکړه کوي.

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

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

څرنګه پوه شو چې له کوم ډول شخړې سره مخ يو ؟
مختلف ډوله شخړې موجودې دي، کله چې ورسره مخ شو نو د شخړې د ډول په ګوته کول ننګونکې چاره ده. داسې اړينې نښې شته چې که چېرې پام ورته وکړو نو موږ سره د ستونزې د ډول پېژندلو کې مرسته کوي. شخړه د ژوند او مشري دواړو نورمال برخه ده او که چېرې په اغيزمنه توګه اداره نشي نو د موخې په لور کې خپل ځانته خنډ ترې جوړوی. هره شخړه بې سارې وي او له همدې امله يې بايد د هوارولو لپاره مناسبه او ځانګړې طريقه وکارول شي.

د شخړې د هوارولو لپاره لمړی ګام د شخړې د ډول پېژندل دي. په دې د پوهېدو لپاره بايد لمړی د ستونزې په شتون اعتراف وکړئ په دې مانا چې تاسې دا ښيی چې ستونزه شته، ته ترې خبر شوې او د هواري لپاره يې د يو ځه کولو هيله لرې. له دې وروسته د غوږ ايښودنې له لارې په شخړه ځان پوه کول دي. د شخړې په لامل ځان پوه کول دي.

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

په ځان باور او انګېزه

انګېزه یا هڅه او په ځان باور

په سوداګریزه نړۍ کې په ډېرو بحث شوو او څېړل شوو موضوع ګانو کې یوه موضوع هڅه او انګېزه ده. هغه څه چې خلک کوي ولې یې کوي او څرنګه مونږ خلک دې ته اړ ابستلای شو چې هغه څه وکړي کوم چې مونږ په سوداګریز ځای کې کول غواړو؟ که مونږ چېرې په دې وپوهېږو چې ولې خلک هڅه کوي او د کړنې لپاره انګېزه لري، نو مونږ کولای شو چې دوي وهڅو ترڅو چارې خورا ښې ترسره کړي. څومره چې خلک زیاته هڅه او انګېزه د خپلو ټاکل شوو موخو د لاسته راوړلو لپاره لري همدومره یې په خپلو وړتیاوو باور وده کوي، او همدا چاره یې نور هم د کړنو لپاره هڅوي.

خو په کار کې تاسې په خپلې هڅې او انګېزې او پر خپل ځان د باور جوړولو کار هم کولای شی تر څو خپلې موخې ته ورسېدای شی. کله چې خلک په کار کې هڅه یا انګېزه او په خپل ځان او خپلو وړتیاوو باور ولري نو څو مثبت فکتورونه یې پایله وي:

۱ -په دندې کې قناعت او خوښې کې ښه والی رامنځته کیږي

۲ – هڅې زیاتیږي

۳ – کاري چاپېریال کې ښه والی رامنځته کیږي

۴ – تمرکز د کړنو پر پایلو وي

۵ – هر کس په دنده کې خپل رول او مسولیت پیژني

په ځان باور

مونږ ټول هغه خلک پیژنو چې په ځان باور لري. دا خلک کله چې د ژوند له خنډونو سره مخ شي نو ارام وي. مخکې له دې چې نا ارامه شي او یا هم وخت ضایع کړي ستونزو ته د ځواب ویلو لپاره عمل کوي. په کار کې دا ډول خلک بریالي وي ځکه چې که له هر ډول وضعېت سره مخ شي نو په خپلو وړتیاوو باور لري او د خپلو وړتیاوو په ذریعه وضعېت کنټرول یا اداره کوي. د بېلګې په توګه: پرېزنټېشن جوړ کړئ؟ کومه ستونزه نشته! – په ځان باور لرونکي خلک پرته له دې چې وېرې ته اجازه ورکړي تر څو د کړنې خنډ وګرځي پرزېنټېشن جوړوي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

یو کس چې په ځان باور لري نو:

۱ – کله چې خپله کمزورتیا اداره کوي په خپل استحکام او ځواک هم تمرکز کوي

۲ – له خطر اخیستو وېره نلري

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

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

۵ – کله چې تېروتنه وکړي له منلو يې وېره نلري

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

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

۸ – د خپلو کمزورو ټکو د پېژولو هڅه نکوي

په ځان کې هڅه او انګېزه

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

هڅاند کېدل یا انګېزه لرل په دې معنی دي چې:

۱ -په خپل ځان باور کې ښه والی راولو

۲ – د خپل ځان نظم یا ډیسپلین لوړ کړو

۳ – د لاسته راوړنې لپاره بېلګې وټاکو

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

۵ – کله چې موخې ته ورسیږو خپل ځان ته خپله جایزه ورکړو

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د باور تعريف

ډېر خلک غرور او په ځان باور سره ګډوي يا بې توپير نشي کولای. مغرور کس وېرېدونکی کس وي او غرور د خپلو کمزورتيا د پټولو لپاره يوه لار ګڼي، په خبرو ځان ښودنه کوي، خو په ځان باور لرونکی کس په خبرو کې ځان ښودنه نکوي ځکه چې د هغه کړني د هغه په استازيتوب خبرې کوي. يو مغرور کس چې کله تېروتنه وکړي هېڅکله په دې اعتراف نکوي چې تېروتنه يې کړې بلکې په ځان باور لرونکی کس چې کله تېروتنه وکړي له اعتراف کولو وېره نلري ځکه پوهيږي تېروتنه يې ارزښت او وړتيا له منځه نشي وړلی. مغرور کس هڅه کوي چې په فزيکي توګه ښه ښکاره شي مګر په ځان باور لرونکی کس کوښښ کوي چې ښه واوسي او په خورا ښه توګه چارې ترسره کړي.

د هڅې يا انګېزې تعريف

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

په ځان د باور په اړه تيوريانې يا نظرونه

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

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

په ځان باور

په ځان باور له دوه برخو جوړيږي:

۱ -د لاسته راوړنې لپاره کافي تجربه لری کنه ؟

۲ – خپل ځان ته د دې اطمينان ورکول چې د لاسته راوړلو وړتيا لرې کنه ؟

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د ځان احترام

د ځان احترام د خپل ځان د احترام اود ځان په اړه د ښه فکر لرلو ظرفيت ده. په دې معنی چې ته د يو کس يا فرد په توګه له نورو توپير لرونکو د وړتيا يو سيټ، استعدادونه او مهارتونه لرې او ته يې قدرداني او له خپل ځان سره ستاينه کوې. ډيوېډ برنس خپل ځانته احترام داسې تعريف کوي " که ته د ژوند يوې برخې کې بريالی وې او يا نه، هغه ظرفيت د کومې په ذريعه چې د ځان په اړه د مينې لوړه کچه احساس کړای شي".

ارواه پوه مکسين ايليوټ د ځان د احترام په اړه څېړنه کړې هغه وايي: کله چې خلک له شاتګ سره مخ شي نو په هر کس کې ځانته د احترام کچه څرګنديږي چې له يو بل سره توپير لري. کوم خلک چې د ځان د احترام لوړه کچه لري نو د دې وړتيا لري چې يو ورانونکي يا ويجاړونکي وضعېت ته د خپلې تجربې له مخې ځواب ووايي، مقاومت کوي او د ځان احترام ته د زيات زيان اوښتو مخه نيسي. داسې خلک د زيان ليدو سره سره بيا هم خپل ځان با ارزښته، با استعداده ګڼي. خو ډېر خلک چې کله له يو منفي وضعېت سره مخ شي د ځان احترام ته خورا زيات زيان اړوي. داسې خلک له ماتې سره له مخ کېدو وروسته فکر کوي چې دا ورته ثابته شوه چې دوي نشي بريالي کېدای او په ژوند کې له کړنې وروسته ورته فکر کوي.

د ځان اغيزمنتوب

البرټ باندورا د ځان د اغيزمنتوب ماهر يا کارپوه ده. هغه وايي چې " د ځان اغيزمنتوب طرحه شوې موخې ته د رسېدو لپاره د خپلو وړتياو اوکړنو په اړه قضاوت ده، دا قضاوت نه چې کومې وړتياوې لرو بلکې د دې په اړه قضاوت چې په همدې وړتياو کومې چې لرو څه کولای شو. " په بله معنی داسې قضاوت کول چې څه کولو کې بريالي کېدای شو او څه کولو کې نشو بريالي کېدای.

د ځان د اغيزمنتوب کچه له مقاومت لرلو سره، د هڅې او کوښښ سره، او کله چې تاسې له يو سخت وضعېت سره مخ شې يا هغو خنډونو سره مخ شي چې موخې ته د رسېدو مخه مو نيسي تړاو لري. له خنډونو سره له مخ کېدو وروسته تر کومې پورې خوشبينه پاتې کېدو سره د ځان د اغيزمنتوب کچه تړاو لري. هر څومره چې يو کس ارام وي وېره احساس نکړي همدومره به د ځان د اغيزمنتوب کچه لوړيږي. که چېرې يو کس د ځان د اغيزمنتوب ډېره ټيټه کچه ولري نو تل له ننګونې وېره لري، د نوې دندې د مسوليت په غاړه اخيستو څخه تېښته کوي او دا ډول خلک په کاري ځای کې له هر فرصته ځان محرموي.

د ځان د اغيزمنتوب سرچينې

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

۲ – ټولنيزې نمونې يا ټولنيز ماډلونه

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳ – ټولنيز تشويق

۴ – احساساتي حالتونه

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

کله چې کار کوی او هره پايله لاسته راوړی تجربه مو زياتيږي او له تجربې زياتېدو سره مو د ځان د اغيزمنتوب کچه لوړيږي. خو کمه اندازه ماته خوړل هم ښه وي کنه خلک به داسې فکر وکړي چې کله يوه نوې چاره پيل کوي بايد هرومرو بريا تجربه کړي. شاتګ سره مخ کېدل هم اړين دي ځکه چې شاتګ مونږ ته راښيي چې بايد با ثباته هڅې وکړو تر څو پر مختګ وکړای شو. په دې ټولو وضعېتونو کې بايد يو کس له خپګان سره مخ نشي تر څو وکولای شي چې د ځان د اغيزمنتوب کافي لوړه کچه لاسته راوړي.

کله چې يو ځل بريالي شو نو فکر کوو چې بيا يې هم کولای شو.

۲ – ټولنيزې نمونې يا ټولنيز ماډلونه

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

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

۳ – ټولنيز تشويق

که چېرې يو کس د پام وړ شکونه په خپلو وړتيا يا بريالي کېدو ولري مونږ کولای شو په خبرو د دې کس شک ته د پای ټکی کېږدو او با ثباته کوښښ ته يې وهڅوو تر څو په يوه کړنه کې د تشويق له لارې خپلې ټولې وړتياوې وکاروي. ټولنيز تشويق لکه څرنګه چې په يو کس کې د اغيزمنتوب کچه لوړولای شي همداسې يې له منځه هم وړلای شي. هيڅکله هغه مه تشويق کوی کوم چې کړنو لپاره کافي زده کړه، مهارت، وړتيا او تجربه نلري ځکه که له ماتې سره مخ شي نوفکر به وکړي چې هېڅکله نشي بريالی کېدای او د اغيزمنتوب کچه به يې هم له منځه ولاړه شي.

۴ – احساساتي حالتونه

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

چېرې د ذهني فشار يا سټرس او تشويش سره مخ شي نو فکر کوي کمزوري دي او دا احساس د زيان رسونکي په توګه منځګړی کوي. اروايي وضعېت هم د ځان د اغيزمنتوب په کچه کې رول لري. مثبت حالت يې لوړوي او منفي حالت يې له منځه وړي. کوم کاري چاپېريال کې چې د سټرس د کمېدو فرصت ورکول کيږي د کمېدو لپاره د سټرس مديريت ورښي او خپلو کار کوونکو ته وايي چې سټرس د ژوند يوه نورمال برخه ده بلکې کومه کمزورتيا نده او په همدې چارې سره په خپلو کار کوونکو کې د ځان د اغيزمنتوب کچه لوړوي.

څرنګه د ځان اغيزمنتوب په چارو اغيز کوي

د ځان د اغيزمنتوب څلور اروايي پروسې:

۱ – معنوي بهير يا ادراکي پروسه

۲ – د هڅوني بهيريا پروسه

۳ – اغيزمن بهير

۴ – د انتخاب پروسه يا بهير

۱ – معنوي بهير يا ادراکي پروسه

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

۲ – د هڅوني بهيريا پروسه

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

دا تيوري په درې فرعي سيټونو وېشل شوې:

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱ -لاملونه : کوم خلک چې د ځان د اغیزمنتوب لوړه کچه لري په دې پوهيږي چې ماته خوړل له کمې هڅې رامنځته کيږي يا د ماتې خوړلو لامل يا وجه کمه بې ثباته هڅه ده. کوم خلک چې د ځان د اغیزمنتوب کمه کچه لري فکر کوي چې ماته خوړل په دوي کې د وړتیا، تجربې، زده کړې نشتون ده. په دواړو پاسنیو وضعېتونو کې پر هڅې یا انګېزې اغیز کېدای شي خو توپیر بې داده چې لمړی کس فکر کوي چې د بریا راز په زياته هڅه کې ده مګر دوېم کس فکر کوي که څومره زیار وباسي او هڅه وکړي پايله ماته خوړل دي.

۲ – د پايلې هيله یا توقع: په دې پروسه کې مونږ فکر کوو که داسې چلند اختيار کړو نو داسې پايله به ولري په دې معنى چې څومره هڅه، څه ډول چلند، مرسته... به څه ډول پايله ولري. چې همدا مونږ کې د کولو لپاره انګېزه پيدا کوي. که چېرې د ځان د اغیزمنتوب کچه مو ټيټه وي نو د دې وړاندوینه نشو کولای چې څه ډول چلند، څومره هڅه ... او همداسې نور مونږ خپلې موخې ته رسولای شي.

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

۳ – اغیزمن بهیر

څرنګه مونږ خپله د مقاومت وړتیا درک کوو؟ که چېرې مونږ يو ستونزمن وضعېت سره مخ شو او د ځان د اغیزمنتوب کچه مو کمه وي نو پايله بې ستړس یا ذهني فشار وي. که چېرې د ځان د اغیزمنتوب کچه مو لوړه وي نو په ستونزمن وضعېت کې مقاومت کوو او د تېښتې یا ستړس پر ځای په عمل کولو لاس پورې کوو. په بله معنی هغه چې د ځان د اغیزمنتوب لوړه کچه لري نو که ژوند کې هر ډول وضعېت سره مخ شي اداره کولای بې شي او هغه کسان چې د ځان د اغیزمنتوب کچه بې ټيټه وي داداره کولو پر ځای له تشويش او ذهني فشار سره مخ کيږي.

۴ – د انتخاب پروسه یا بهیر

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

که چېرې تا خپله نه وي انتخاب کړی له پورته يادې شوې پروسې کار واخلی.

د هڅې یا انګېزې په اړه تیوري

(c) ketabton.com: The Digital Library

د هېزبرګ تیوري

فرېډ رېک هېزبرګ په دې اړه څېړنه کړې چې د یو کار کوونکي کاري چاپېریال څرنګه د کار کوونکي په کار اغیز کوي. هغه باور لري چې که چېرې خلک کار کې خوښ او قانع اوسي نو د خپلو چارو په مخ وړلو لپاره انګېزه پیدا کوي مګر که خوښ نه وي نو برعکس پابله لري. هغه له ډېر کار کوونکو سره د کار په اړه له مرکي وروسته په کال ۱۹۵۹ کې د (the motivation to work)په نامه کتاب ولیکه. د هېزبرګ تیوري د

(motivation-hygiene theory)

تیور په نامه هم پېژندل کیږي.

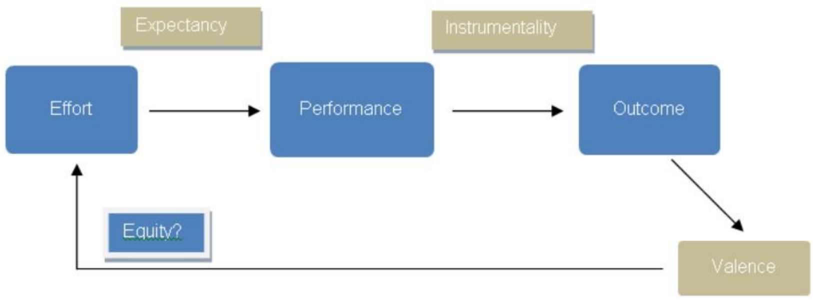
Factors Affecting Job Attitudes	
Leading to Dissatisfaction	Leading to Satisfaction
• Company policy • Supervision • Relationship with boss • Work conditions • Salary • Relationship with peers	• Achievement • Recognition • Work itself • Responsibility • Advancement • Growth

د وېروم د هیلو یا توقع تیوري

بله د انګېزې تیوري ویکتور وېروم لیکلې. دا له مخکینی تیوري سره توپیر لري څکه چې دا د افرادو په اړتیاو تمرکز نکوي بلکې د افرادو په پایلو باندې تمرکز کوي. وېروم انګېزه د خلکو د هڅو له پایلې سره په تړاو کېویني. وېروم باور لره چې که خلک هڅه وکړي نو هڅه بې د کړنو په لور هدایت کوي او کړنې پایله لري. او د دربواړو تر منځ وېروم اړیکه ویني کوم چې د هغه په نظر د انګېزې سرچینه ده. او یاد شوو دریو برخو ته بې له نورو دربو سره تړاو ورکړی چې توقع، ماشینونه یا اسباب، او ظرفیت دي.

وېروم وایې چې انګېزه د یوې کړنې اوهڅې له پایلې سره مستقیم تړاوم لري.

(c) ketabton.com: The Digital Library



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

د ویروم د تیوري خلاصه په لاندې ټکو کې وګورئ

۱ -د کار لپاره سرچینې لرل (وخت، پیسې، ابزار، او نرم ابزار)

۲ -د کار لپاره ورتیا، مهارت او زده کړې ته اړتیا ده

۳ -د اړتیا لپاره ملاتړ ته ضرورت ده تر څو دنده ترسره شي (د مدیر ملاتړ، تصدیق، مالومات)

۴ -په دې بنه په روښانه توګه پوهېدل چې څه باید لاسته راوړل شي تر څو جایزه پرې واخیستل شي، کوم قوانین باید تعقیب شي تر ستا د هڅو له وجې تاته جایزه درکړل شي

۵ – په هغو خلکو باور کول کوم چې د جایزې لپاره کس ټاکي

۶ – د جایزې لپاره د کس د ټاکلو په پروسه کې روڼتیا

۷ -کار کوونکي باید په دې باور شي چې د دوی هڅې د دوی په کړنو کې زیاتوالی راولي

۸ – او د دوی زیاتې کړنې د دوی جایزې زیاتولای شي

۹ -جایزې ته باید ارزښت ورکړي تر څو انګیزه لرونکی شي

د ایم سي کلیند نظریه

کلیند پر اساسی اړتیاوو تاکید کړي:

۱ د لاس ته راوړنې اړتیا

۲ د اړیکو لرلو اړتیا

۳ د قدرت لرلو اړتیا

کلیند وایي مونږ ټول دې ۳ څیزونو ته په مختلفه کچه اړتیا لرو

د کلیند په نظریه کې د ضروریاتو لندیز:

۱ -د لاسته راوړنې په لټه کې اوسېدل

۲ – هڅه تر څو موخه لاسته راوړل شي۳ د ترفیع لټه

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳ -د پرمختګ غوښتنه

۴ – نیوکه او د سمون لپاره وړاندیز

۵ – د چارې د ترسره کولو لپاره احساس لرل

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

۲ – له نورو سره د ملګرتیا اړتیا

۳ – د نورو لخوا د خوښېدو غوښتنه او اړتیا

د کلینډ د ځواک د اړتیا لنډیز

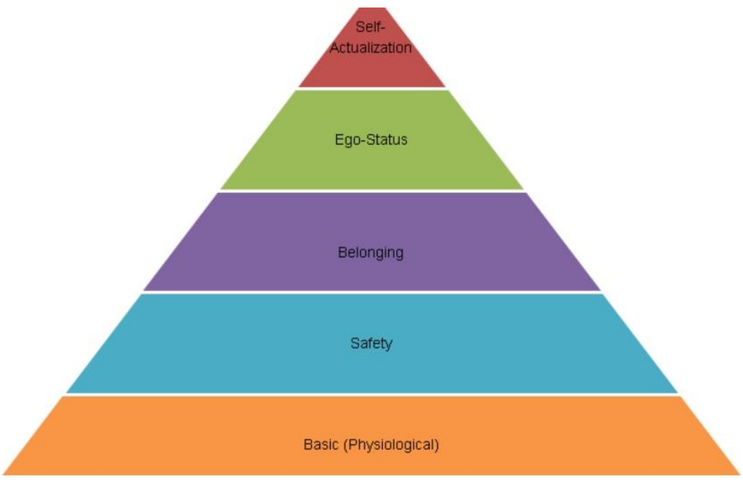
۱ – د ځواک لرلو لپاره هڅول شوی

۲ – په نورو د نفوذ کولو اړتیا

۳ – د نورو د رهبرۍ کولو اړتیا

د ابراهم مسلو تیوري

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



(c) ketabton.com: The Digital Library

د مسلو په تیورۍ کې اروايي اړتیاوې

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

۱ -هوا

۲ -خواړه

۳ – جامې

۴ – استوګنځای

۵ -جنسي اړیکې

د خوندیتوب یا محافظت اړتیا

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

۱ – د دندې خوندیتوب

۲ – له یو اړخیزه واک څخه خوندیتوب

۳ -مالي سپما یا سپمونه

۴ -د بیمې پالیسي

۵ – معیوبینو لپاره مناسب استوګنځای

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د اړیکو سرچینې

۱ – کورنۍ

۲ – ملګري

۳ – صمیمي اړیکې

۴ -کلب یا ټولنیزې ادارې

۵ -د سپورت ټیم

۶ -دفتری کلتور

۷ -مذهبي ډلې

۸ -مسلکي ادارې

۹ -ټولنه

د مسلو په تیوری کې د نفس حالت

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

۱ – له دندې څخه تر لاسه شوی وضعیت

۲ – روغتیا

۳ – سمبول لکه موټر، کور، پیسې، لګښت...

۴ – د نورو لخوا پیژندنه

(c) ketabton.com: The Digital Library

۵ -د نورو رهبري کول

۶ – شخصي لاسته راوړني لکه زده کړې، وړتیاوې او سپورتي لاسته راوړنې...

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

د مسلو په تیورۍ کې د ځان درک کول

مسلو وايي چې انسان کوښښ کوي چې ډېر د ځان په څېر شي؛ هغه څه شي د کوم چې د کېدلو وړتیا لري. دا اړتیا یوازینۍ اړتیا ده چې انفرادي ځکه چې هر کس له بل سره توپير لري او همداسې بې خوښې هم توپیر لري لکه ممکن یو کس وغواړي چې ښه مور شي بل کس ممکن وغواړي ښه لوبغاړې شي...

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

۱ – د نورو ښکلو ښایسته مشورو ته غوږ اېښودنه پرېده

۲ – په کره توګه هر څه وکړه او له کولو بې خوند واخله مطلب دا چې د څه او څرنګه کولو لپاره نورو ته غوږ مه نیسه؛ له زړه بې وکړه چې څه کول غواړې ځکه چې ته دې نړۍ کې د کولو لپاره بې نه د پیسو او شهرت یا د بل نظریاتو پلې کولو لپاره

په ځان کې د باور د ښه کېدو لپاره طریقې

۱ -ښې جامې اغوستل

که غواړې چې ډېر په ځان باور ولرې نو سمې جامې واغونده او ځان مطمن کړه چې ښه ښکارې. ځکه چې له نورو سره د فعل او انفعال پر وخت به په دې فکر کې نه بې چې نورو ته څرنګه ښکارې.

۲ – قدم وهل

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

۳ – د بدن د جوړښت حالت

بدن داسې په پښو وړه چې لټ ښکاره نشې؛ ولې یا وږې دې لاندې نه وي زوړندې؛ ناسته یا ولاړه کې سر پورته نیسه او سیده کینه یا درېږه.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۴ – د خپل ځان اعلانات

فکر وکړه پرېزنټېشن ورکوې او تېروتنه دې وکړه؛ د کار مالک ناخوښ ده او له تا هم لار ورکه ده؛ دلته باید داسې چارې وکړې چې بېرته وښې تېروتنه له انسانه کیدای شي او دغه باید د چارو په سمه توګه مخکې وړلو وښې خبرې وکړې او هر څه سره سم کړې نه چې له سټرس او پرېشانی سره مخ شې.

۶ – د حق پېژندنې تمرین کول

ممکن د ځان په اړه د بد فکر کولو تر ټولو چټکه لار دا وي چې په دې تمرکز وکړی چې څه تر اوسه نلرم، څه مې تر اوسه لاسته ندي راوړي؛ یا خپل ځان له نورو سره پرتله کړې تر څو په دې چارې هغه زیات څه لاسته راوړې. که چېرې په دې تمرکز وکړې چې تر اوسه دې څه لاسته ندي راوړي او یا نور يې لري او ته يې نلرې په دې معنی ده چې ته خپل منفي پواینټونه نوټ کوې او خپله انګېزه او په ځان باور پرې له منځه وړې.

د دې پر ځای کوښښ وکړه چې هره ورځ هغه پنځه شیان یاد ته راوړې کوم چې تا لاسته راوړي او ته پرې خوښ يې یا پرې وياړې. دا لسټ له ځان سره وساته کله هم چې له ستونزمن وضعیت سره مخ شې او په مثبتو شیانو تمرکز نشې کولای دا لسټ تاسره په مثبت ګام پورته کولوکې مرسته کولای شي.

۷ – د نورو خلکو په اړه ښه نظر ولره

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

۸ – تل مخکې کینه

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

۹ – په لوړ اواز خبرې کوه

۱۰ – سپورت

(c) ketabton.com: The Digital Library

که چېرې هم داسې احساس کوې چې نا راسته يې، درونډ او يا هم له نورمال حالته وتلی يې نو سپورت کول پيل کړه چې بې شماره ګټې لري تر څو د ذهني فشار يا سټرس مخه هم پرې ونيولی شي. سټرس زړه، عضلات او عصاب کمزوري کوي او سپورت زړه، عصاب او عضلات ځواکمن کوي.

۱۰ -د نورو سره مرسته

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

۱۱ – په کاري ځای کې د ځان احترام

د ځان احترام جوړول او بيا خپل ځانته دا احترام ساتل اسانه کار هم نده خو څېړنې ښي چې يو کس څومره زيات رول ولري همدومره يې خپل ځان ته د احترام کچه لوړيږي او د کار ځای خپل ځان ته د احترام جوړولو يو فرصت وګڼه

څرنګه ځان کې انګېزه پيدا کړو

هغه وجې چې مونږ انګېزه پرې له لاسه ورکوو

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

په انسان کې د انګېزې د کمېدو درې لاملونه دي:

د باور نشتوالی

هيڅ امکان نلري چې ته يو داسې څه پيل کړې چې ته باور لرې چې نه يې شې کولای او که چېرې يې پيل کړې نو په خپل ذهن به ماتې خوړلو ته چمتوالی نيسې. که چېرې په ځان باور ونلری نو هيڅکله انګېزه ونلری.

د تمرکز نشتوالی

(c) ketabton.com: The Digital Library

که تمرکز ونلرې نو په دې نه پوهېږې چې ته څه غواړې. نو که په دې پوه نشې چې ته څه غواړې ولې به په عمل پېل کوې ؟ او یا به د ډېرو موخو ترمنځ حیران یې چې کومه پېل او لاسته راوړم. په همدې وجه تمرکز د انګېزې بل لامل ګڼل کیږي.

د لوري یا جهت نشتوالی

د لوري مالومول په دې معنی چې که ته یو څه کول غواړې نو باید په دې وپوهیږې چې پېل یې له کومه ځایه ده او پای یې یا ستا موخه چېرې ده. که چېرې لور ونلرې نو په د پېل ټکی نشې پېدا کولای

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

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

۲ – یو خپل داسې مثبت سرود جوړ کړه دکوم په تکرار چې ته پرمختګ کولای شې

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

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

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

د ځان نظم یا ډیسپلین

د ځان نظم هم د انګېزې پیدا کولو لپاره یوه سرچینه ګڼل کیږي. د ځان نظم دې ته وایي چې ته په یو وخت کې یو څه کوې او داسې اکت یا عمل کوې چې په حال کې ستا احساس نه ښې چې ته څه احساس لرې بلکې ستا اکت یا عمل ستا فکر وښې چې ته په حال کې څه فکر کوې.

(c) ketabton.com: The Digital Library

جرات

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

نرمې وړتیاوې

ډېری اداري داسې کسانو ته اړتیا لري کوم چې ځانګړې وړتیاوې لري تر څو د همدې وړتیاو په ذریعه په اداره کې کار وکړای شي. د بېلګې په توګه یو انځور اخیستونکی د کامرې په انځور د رڼا او تنظیم پر اغیز پوهیږي، د کمپیوټر پروګرامر په دې پوهیږي چې څرنګه د کمپیوټر د ژبې پروګرامونه وکاروي. د وړتیا د لاسته راوړنې لپاره یو کس هرو مرو زده کړیال کیږي تر څو تیوریکي یا عملي زده کړې وکړي.

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

سافټ وړتیاوې څه ته وایي؟
سافټ وړتیاوې په یو کس کې دکرکټر ځانګړنې یا ځانتیاوې دي. هغه ځانګړنې دي کومې چې نورو ته زمونږ ښودنه کوي چې څوک یو، زمونږ عادتونه، چلند او له نورو سره زمونږ فعل او انفعال رانغاړي. دا وړتیا هغه څه ته رجوع کوي کوم چې له یو کس څخه ښه کار کوونکی جوړوي کوم چې هر فرصت ته دروازې پرانیستلای شي.
سافټ وړتیا هغه څه دي د کومې په ذریعه چې یو کس له نورو سره اړیکې جوړولای شي، د خبرو اترو له لارې، د لیک یا بریښنا لیک له لارې او یا هم کومې بلې لارې نورو ته مناسب مسلکي پیغام لېږدولای او تر لاسه کولای شي.

نړیوال روغتیایي سازمان د سافت تعریف داسې کړی: سافټ وړتیا یوه تطابقي وړتیا ده، یو مثبت چلند ده کوم چې یو کس ته داسې وړتیا ورکوي چې په ورځني ژوند کې له ننګونو او غوښتنو سره معامله وکړي.
یونیسف سافټ وړتیا ته د ژوند وړتیا نوم ورکړی او داسې یې تعریف کړې: د چلند بدلون، د چلند د ودې یوه طرحه شوې نقشه ده کومه چې په پوهې، چلند او وړتیاو کې توازن ښي.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د پرېکړو وړتیاوې، د ستونزو د هوارولو وړتیاوې، د نیوکې فکر، اغیزمنې خبرې اترې، روغې اړیکې جوړول، د مشرتابه وړتیاوې، په ټیم کې د کار کولو وړتیاوې، د وخت سم مدیریت، د ذهني فشار یا سټرس مدیریت او ورسره مقاومت شامل دي.

سافټ وړتیاوې مونږ ته دا وړتیا راکوي چې خپلې تخنیکي وړتیاوې او پوهه په اغیزمنه توګه وکاروو. په اداره کې له مشرانو، همکارانو، په سوداګرۍ کې له پېرودونکو او نورو بهرنیو ډلو سره په فعل او انفعال کې ښه والی رامنځته کوي. مونږ ته دا وړتیا راکوي چې کار په وخت ختم کړو. مونږ کې دا درک پیدا کوي چې خپله دنده کې څرنګه احساس کوو او دنده کې بل ته څرنګه ښکارو. په کاري چاپېریال کې د با ثباته بدلون له امله په سافټ وړتیا تکیه کول زیاتېدونکې ده.
شخصیت څه ته وایي ؟
څرنګه چې ښکارو، احساس کوو او چلند کوو زمونږ شخصیت ده. شخصیت د یو انسان ټولټال تعریف ده. یوازې بهرنۍ شکل اړین نده بلکې نورې ځانګړنې چې د انسان چلند ته شکل ورکوي هم شخصیت ده.

د شخصیت اجزا په لاندې ډول دي:

۱ -د کرکټر ځانګړنې:
بشپړتیا: له نورو سره په جوړ جاړي یا معامله کې رېښتینولې، خپلو باورونو ته وفاداري، د ارزښتونو سیستم ته وفاداري.
مثل: د یو کس داسې مثل چې څرنګه وي (خپله خوښه پرې تحمیل نکړي).
ډسپلین یا نظم: په ژوند او کار کې د یو کس پر خپل چلند کنټرول ترتیب او نظم ته رجوع کوي.
ژمنه، وقف، اختصاص یا ځانګړې کوونه: هغې ژمنې ته رجوع کوي چې یو کس په یوازې ځان او د ګروپ په توګه لاسته راوړنې لپاره کړې وي.

۲ -د چلند ځانګړنې:
د دوه کسانو د خپلمنځې اړیکو وړتیا: د بل کس سره اړیکه جوړول او بیا دا اړیکې ساتل لکه د پېرودونکو، له ملګرو، همکارانو، شخصي یا دولتي ځایونو کې له کسانو سره اړیکې.
د خبرو اترو وړتیا: د مختلفو چینلونو له لارې په موثره توګه خبرو اترو ته رجوع کوي لکه د خبرو له لارې، د غوږ کېښودنې له لارې، د لیکلو له لارې، په مثبته توګه د اندامونو لکه لاسونو سر یا نورو برخو له لارې خبرې اترې یا پیغام.
د مشرتابه ځانتیاوې: هغه ځانتیاو (کوالیټیز) ته رجوع کوي چې یو کس د مشرتابه مقام ته رسېدلی وي او خپل ځان کې یې لري لکه له زړه کار سرته رسونه، د مشرتابه پر مهال له نورو سره ګډ کار کوونه (خپلې وړتیاوې د نورو هدف ته رسېدو کې کارونه).
د ټیم اداره: داسې ځانتیاوې لرل چې د سټرس یا ذهني فشار پر وخت ارام واوسي، هغه فکتورونه په ګوته کړي یا وپېژني چې د سټرس لامل ګرځي، د ذهني فشار یا سټرس د کمولو یا له منځه وړلو لپاره لارې چارې لټونه.

۳ – چلند
مثبت چلند: په هر حالت کې که هغه سخت حالت وي، ناممکنه حالت وي او یا ممکن وي مثبت چلند

(c) ketabton.com: The Digital Library

لرل، کله چې له ستونزمن یا ناممکنه حالت سره مخ شی نوې لارې چارې او نظرونه لټول یا وړاندې کول.
وېن وېن حل لارې، د خبرو اترو یا مذاکرې له لارې حل لارې: له بل کس سره داسې د منلو وړ حل لارې چې د دواړه تر منځ ستونزه هواره کړي.
پای په یاد کې ساتل: هر وخت پای په یاد کې ساتل. په دې مانا کله چې د موخې یا پای په لور روان یاستی او لار مو ستونزې ډب کړي د ستونزو هوارولو پر وخت تل پای یا موخه یاد کې ساتل.

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

څارونکې: دا ډول خلک دخپل ځان چار چاپېره خلکو او شیانو غوره څارونکي وي. دا ډول خلک کله ناکله په څرګنده توګه او کله نا کله په مخفي توګه نور خلک، پېښې، شیان او چاپېریال څاري. دا ډول خلک تل د اړینو مالوماتو سرچینه وي کوم مالومات چې نور خلک نشي نوټ کولای یا یې نشي ورپام کېدلای دوي ته مالوم وي. دا ډول خلک د خلکو، چاپېریال او پېښو په څېړنه کې ښه وړتیا لري.

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

د هر کس شخصیت د یوې کټګورۍ په څېر نه وي بلکې د هرې کټګورۍ یوه یا څو ځانګړنې ځان کې لري.

د شخصیت وده
د شخصیت وده په دې مانا ده چې یو کس د خپل ځان داخل او بهر ښکلی او ځواکمن کړي تر څو خپل ژوند کې یو مثبت بدلون راولي. هر وګړی له بل سره توپیر لرونکی شخصیت لري په کوم کې چې ښه والی او وده ممکنه ده. د شخصیت وده اړینه ده تر څو د خپل ځان په اړه په نورو کې ښه باور، احساس او اغیز پیدا کړو. د شخصیت وده د مسلک په ودې کې مرسته کوي، د اړیکو جوړولو کې مرسته کوي. ځینې خلک جنجالي شخصیت لري خو ځینې بیا غوړ اېښودونکي او لارښوونکي دي. شخصیت داسې یو ابزار ده چې ستا وړتیاوې در په ګوته کوي، ستا په خوښۍ کې مرسته کوي، بهر او داخل کې دې ځواکمن کوي.

د شخصیت د ودې اجزا
۱ -ځان پېژندنه: خپل کرکټر، خوښې او نا خوښې، خپلې وړتیاوې او کمزورتیاوې، خپلې هیلې پېژندلو ته ځان پېژندنه وایي. کله چې مونږ دفشار یا سټرس لاندې راشو ځان پېژندنه له مونږسره خورا زیاته مرسته کوي. د موثرو خبرو اترو او له نورو سره د اړیکو جوړولو لپاره لمړی شرط ځان پېژندنه ده.

د ځان پېژندنې اجزا:
چلند: د ژوند، خلکو او کار لپاره چلند لرل
باورونه: اخلاقي یا معنوي باورونه لرل، سیاسي باورونه لرل
ارزښتونه: معنوي یا اخلاقي ارزښتونه، ټولنیز ارزښتونه، سیاسي ارزښتونه، اقتصادي ارزښتونه لرل

خپل انځور: دا اړینه ده چې پوه شې خپل ځان ته څرنګه ښکارې. د دې په اړه پوهېدل اړین دي چې نورو ته به څرنګه ښکارې او له همدې امله اړین دي چې دا انځور خپل ځان کې جوړ او پالنه یې وکړې. د خپل انځور جوړونې لپاره اړینه ده چې پوه شې څومره مخونه لرې او د کومو خیال ساتل درته اړین دي او یا یې خیال ساتې لکه:

(c) ketabton.com: The Digital Library

خپل بدن: ته يوازې يو بدن لرې چې خيال يې وساتې
ملکيت: د خپلو توکو له زيان ساتنه. لکه ستا موټر، کور، پيسې او داسې نور
کور: دا يو داسې ځای ده چيرې چې ته او د کورنۍ نور غړي ګډ ژوند کوی او بايد دې ځای کې چاپيريال دوستانه وساتل شي.

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

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

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

موخه څه ته وايي؟
موخه راتلونکې ته د لارې نقشه ده. د ټاکنې لپاره بايد په دې وپوهيږو چې وروستۍ موخه مو څه ده يا د موخې پای مو چېرې ده؟ او دا چاره بايد په دواړو مسلکي او شخصي ژوند کې ترسره کړو. کله مو چې موخه وټاکله له دې وروسته بايد د لاسته راوړنې لپاره پلان جوړ کړو. که چېرې د موخې لپاره پلان ونلرو په دې مانا ده چې مونږ د ماتې خوړلو لپاره پلان نيولی او که چېرې پلان ولرو نو بايد په دې پوه واوسو چې د موخې د لاسته راوړنې لپاره کومو ابزار او سرچينو ته اړتيا ده که هغه فزيکي ابزار وي او که مالي سرچينې.
ابراهم لينکولن وايي "که چېرې د ونې را غورزولو او ټوټې ټوټې کولو لپاره ۸ ساعتو ولرم، نو ۶ ساعته به په تبر تېره کولو تېر کړم".
موخې بايد مالومې وي څکه داسې هيځکله امکان نلري چې ډېر څه وکړو او هر څه لاسته راوړو په دې مانا چې سل کارونه په مخه روان کړو او سل لاسته راوړنې ولرو.
د موخې لاسته راوړنې لپاره له خپل ځان څخه لاندې پوښتنه وکړئ او د پوښتنې لپاره په وړانديزونو کار وکړئ:
ايا باور لرئ چې لاسته يې راوړلای شی؟
ـــد لاسته راوړنې لپاره يې بايد هيلې, فکر او خيال ولرئ.

(c) ketabton.com: The Digital Library

–خپل خوب خیال مو تل په یاد کې تازه وساتئ تر څو مو د موخې په لور وهڅوي.
–که چېرې تاسې دا پرېکړه نه وي کړي او یا مو نه وي ټاکلي چې ژوند کې څه کول غواړې چېرته رسېدل غواړئ نو تاسې موخه نلرى.

دا په یاد کې ولرئ:
–موخه باید ریښتوني او ممکنه وي د بیلګې په توګه زه په یوه میاشت کې ۲۰ کیلو ګرامه وزن له لاسه ورکول غواړم.
بیا له ځان پوښتنه وکړئ چې ایا دا ممکنه ده کنه ؟
–خپله موخه مو لمړیتوب وګرځوئ او د موخې لاسته راوړنې لپاره مو اړین ګامونه ډلبندي کړئ.
د موخې لاسته راوړنې لپاره د خپلو سرچینو لکه پیسو، مالومات، خپلې روغتیا او وړتیا ارزونه وکړئ چې د موخې لاسته راوړنې لپاره مناسب دي او کنه.

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

سمارټ موخې(smart goal)
سمارټ ګول د لاندې انګریزي کلیمو له لمړیو تورو جوړ شوی نوم او ستاینوم ده:
S = specific
M = mesurable
A = attainable
R = relevant
T = time bound

خلاقیت
د خلاقیت مانا:
–په یوه نوې طریقه د نړۍ پېژندل
–په هر څه کې نوی چلند، نوی حالت او نوي پټ نقشونه پیدا کول
–د دوه پېښو تر منځ پټې نا مالومې اړیکې په ګوته کول
–د پېښو د اړیکو په نښه کول د هغې لپاره د حل لارې لټول او بیا پرې عمل کول

د خلاقیت بهیر:
د خلاقیت لپاره باید دوه ګامونه پورته کړو:

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

نوښت: د خلاقیت بهیر ته وایي چې له درې برخو جوړیږي
۱ – تولید
۲ -خدمات یا
۳ – د تولید او خدماتو بهیر

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

د خلاقیت مخې ته خنډونه
فرضیه جوړول: د خلاقیت لپاره تر ټولو لوی خنډ د هر څه لپاره خپله فرضیه جوړول دي او د نورو نیوکې یا نظر له پامه غورزول دي.
تر کچې زیات پر منطق تکیه کول: د خلاقیت لپاره دوېم لوی خنډ په منطق ډېره تکیه کول دي ځکه چې منطق د خوب او خیال ضد ده. له بلې خوا هر څه په منطق لاسته نه راوړل کیږي نو د زیات منطق پر ځای باید هر څه عملا تجربه کړو.
کلتوري خنډونه: ځیني خلک له دې امله د خلاقیت په لور ګام نه پورته کوي چې د ټولنې یا مذهبي ډلو څخه به ووېستل شي او یا به د دوی لخوا ورټل شي.
احساساتي خنډونه: ډېر خلک له زړو لارو چارو سره عادت شوي وي او که چېرې له بدلون سره مخ شي د ذهني فشار یا سترس لامل ورته ګرځي. دوي دا نشي درک کولای چې بدلون په ژوند کې یوازینی با ثباته فکتور ده. همدا احساس لرل هم د خلاقیت خنډ ګرځي.
خیالي یا تصوري خنډونه: که چېرې زمونږ فکر کې توکو او طریقو ته له کچې زیات احترام موجود وي د خلاقیت خنډ ګرځېدلای شي.
د سرچینو خنډونه: د خلاقیت لپاره مونږ ټل مختلفو سرچینو ته اړتیا لرو که چېرې سرچینې ونلرو نو ممکن نظر یا طریقه مو یوازې یو خیال پاتې شي.
سترس: د خلاقیت هر ډول چاره ارام ذهن او ارام بدن ته اړتیا لري. که چېرې مونږ له سترس په ډک حالت کې یو همدا نا ارامي مو نوې طریقې او فکرونه نا ممکن کوي.

د بهتر کار کولو لپاره
پلان = څه چې کول غواړې د هغې لپاره پلان
کول= څه مو چې پلان کړي وي د هغې کول
بیا ځلې کتنه= څه سم ول، څه ناسم ول، څه مو زدکړل ؟
فکر= د بیا ځلې په روښنایي کې باید په دې فکر وکړو چې څه کولی شو او تجربه یکې لرلای شو

(c) ketabton.com: The Digital Library

د یو نوي ځیز یا لارې پیدا کولو لپاره:
۱ -د فکر نوښت د نورو په څېر فکر نه کول
۲ -د همدې فکر پراخول
۳ -بیا او بیا ځلې پرې کار کول
۴ -تر څو ګټور څه ترې جوړ شي

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

۱ -دیو کار لپاره انګېزه لرل
۲ -دکولو لپاره بې فرصت لټول
۳ -ذهني چابکي لرل
۴ -د خپل فکر طرح کول
۵ -هدف
۶ -د خطر مدیریت

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

دا لاندې ۳ نظر وژونکي مه پرېږده چې نظر دې مړ کړي
۱ -هیڅ معنی نلري
۲ -امکان نلري
۳ -ما مخکې کړی وو نتیجه یې ورنکړه

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

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

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

انساني ارزښتونه

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د ارزښتونو کټګورۍ
ارزښتونه کولای شو په درې کټګوريو کې وويشو:
شخصي ارزښتونه: لکه ريښتينولي، زړه ورتيا، پر ځان اتکا يا پر ځان بسيا، د افکارو وده يا پوخوالی، ښه اخلاق، وفاداري.
د ټولنې ارزښتونه: لکه خدمتونه، انصاف، له نورو سره شريکول، سوله ايز اوسېدل.
ټولنيز ارزښتونه: له يو بل سره همکاري يا مرسته، د نورو خيال ساتنه، ټولنيز مسوليت احساس کول، سيکولريزم.

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

د ښو اخلاقو لرلو لپاره:
پر بل باور ولرئ او يا پر بل باور لرل وښيئ
خپل ځان کې د مشرتابه وړتيا وښيئ
له دې وېره مه احساس کوی چې تاسې بې ساري ياستی
د نورو خيال وساتئ احترام يې ولرئ
له هر څه ځان خبر کړئ
خاکساره واوسئ او کله هم چې تېر وتنه وکړئ پر خپلې تېروتنې اعتراف وکړئ
خبرې اترې
په کور کې د کورنۍ له غړو، د ښونځي له ښوونکو، په کار ځای کې د کار له مالک او همکارانو سره، په خپل کمپيوټر کې چې کله يو ايميل ته ځواب وايو او يا هم چې کله ټيليفون کې زنګ راشي د زنګ وهلو پر وخت مونږ ټول د خبرو اترو وړتيا په بيلا بيلو کچو کارو. د خبرو اترو وړتيا د ټولنيز او سوداګريز ژوند اروا ګڼل کيږي.

مانا:
خبرې اترې يو داسې بهير ده د کوم له لارې چې مونږ نورو ته مالومات ورکوو، له نورو مالومات تر لاسه کوو يا يې تبادله کوو. خبرې اترې د خبروکولو له لارې، ليکلو له لارې، غوږ ايښودنې له لارې او د اندامونو خوځولو له لارې کيږي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د خبرو اترو بهیر
کله هم چې یو کس پیغام لیږدوي نو لیږدونکی یې تر لاسته راوړنکي پورې د یو چینل له لارې رسوي. دا چینل ممکن یو کمپیوټر وي، ممکن یو تلویزیون وي، ممکن ټیلیفون وي او یا مخامخ له یو بل سره خبرې وي. په یو وخت کې د یو پیغام لپاره مختلف چینلونه هم کارېدلای شي. د اغیزمنو خبرو اترو لپاره مناسب چینل انتخابول اړین دي.

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

د خبرو اترو کلیدي عناصر
تاسې: د خبرو اترو لپاره باید تاسې مسلکي تجربه ولرئ، پوهه او روزنه ولرئ څکه چې د خبرو اترو له لارې نور تاسې پېژني چې تاسې څوک یاستی.
ستاسې اورېدونکي: د اغیزمن وینا کوونکي کېدو لپاره باید تاسې د خپلو اورېدونکو په اړه مالومات ولرئ، او د خلکو د مختلفو ګټګوریو لپاره توپیر لرونکي محتوا او ژبې ته اړتیا لرئ تر څو هر ډول خلک پر خپل پیغام پوه کړای شی.
ستاسې پیغام: ته څه وېل غواړې؟ او د خپلې وینا یا پیغام لپاره کومه تر ټولو ښه طریقه ده؟ د دې لپاره باید له ځان څخه څوک، چېرته، ولې، کله، او څرنګه پوښتنې وکړو.

د اغیزمنو خبرو اترو ځانګړتیاوې
–روښانه: خبرې اترې باید روښانه او تشریح کوونکې وي. د لیږنې موخه یې مالومه وي.
–بشپړ: مالومات باید بشپړ وي او داسې ځای پکې نه وي پاتې چې د پوښتنې لامل شي.
–سم: مالومات باید سم وي، د پیغام د اغیزمنتوب پر ځای باید پیغام کې حقایقو ته نظر وشي.
د لوستونکي وخت ژغورل یا خوندي کول: مالومت باید داسې وي چې په پوهېدنه یې د ویونکي وخت ضایع نشي.

د خبرو اترو ابزار
خبرې اترې څلور بنسټیز ابزار لري:
۱ – غوږ کېښودل
۲ – خبرې کول
۳ – وېل
۴ – لیکل

پورته څلور واړه وړتیاوې زده کیږي او ښه والی پکې راوستل کېدای شي. لمړی باید د خبرو اترو د مهارت زده کړه وکړئ دوېم باید ځان پرې پوه کړئ او درېم ګام کې یې د کارونې پر اهمیت ځان خبر کړئ او په څلورم ګام کې یې عملا تمرین کړئ تر څو ښه وینا کوونکي شی.

(c) ketabton.com: The Digital Library

لفظي خبرې اترې:
۱ -مخامخ خبرې: تر ټولو اسانه خبرې دي. تاسي کولای شی په ډېره ساده توګه هغه څه تشريح کړی څه چي وېل غواړی. که چېرې يو کس نه پوهيږي نو له ځان څخه دا پوښتنه وکړئ:
تاسي مناسب اسان لغات کاروی په کومو چي دوي پوهيږي؟ کوم نظر چي تاسي وينا کي بيانوی دوي يې درک کولای شي؟ په خبرو کي درې شيانو ته پام کوئ:
لغات: څه چي وايی
لهجه: څرنګه يې وايی
د بدن ژبه: کله يې چي وايو څرنګه ښکارو

دمخامخ خبرو اترو ګټه:
–خلک تاسي ليدلای شي چي څه وېل غواړی او يا مو د خبرو مانا څه ده.
–د سترګو اړيکه کومه چي له تاسي سره په دې کي مرسته کوي چي اورېدونکي تاسي ته غوږ دې کنه ستا پر خبرو پوهيږي او کنه.
–د بدن ژبه ستاسي په خبرو باندې د هغوی په باور جوړولو کي مرسته کوي په دې مانا څه چي وايی هغوی پرې باور کوي.
د مخامخ خبرو بې ګټي توب:
–له تاسي خپل حقيقي احساس اظهار کيږي.
–اورېدونکي ممکن ستاسي په ځيني کليمو پوه نشي.
–ممکن ستاسي د وېلو طريقه يې خوښه نشي.

د ټيليفون کارونه
–داسي خبرې وکړئ لکه چي مخامخ خبرې کوی.
–د خوښۍ په انداز کي خبرې وکړئ.
–په ليوالتيا سره خبرې وکړئ
–په نورمال توګه خبرې وکړئ، له ډېر لوړ يا ورو خبرو ډډه وکړئ.
–په ډېر پام سره غوږ کېږدئ، څه چي درته وېل کيږي تمرکز پرې وکړئ.
–د ټيليفون په خونه کي داسي څه ته اجازه مه ورکوئ چي ستاسي پام له خبرو واړوي.

د اورېدو مهارت
ډېر خلک د اورېدو ښه وړتيا لري خو د غوږ کېښودني له کمال څخه بې برخي وي. غوږ کېښودنه يو ذهني بهير ده چي هڅي ته اړتيا لري او له وخت سره دا زده کوو چي څرنګه ښه غوږ کېښودونکي شو. د غوږ کېښودني لپاره ځيني لارښوني شته خو د ښه غوږ کېښودونکي کېدو لپاره تمرين ته اړتيا ده:

–بشپړ پام مو د بل خبرو ته کړئ.
–بل کس چي څه وېل غواړي تاسي مخکي له مخکي پرې پوهيږی دا فرضيه مو ذهن کي مه جوړوئ.
–ذهن کي مو خپل ځواب فارمول کړئ.

(c) ketabton.com: The Digital Library

–د خپل مخ په ذریعه او د سترګو په اړیکه داسي ورته وښيئ چي د کس خبرو ته مو بشپړ پام ده.
–که چېرې مناسبه وي خبرې يې نوټ کړئ.
–د پيغام تر پايه صبر وکړئ خبرې يې منځ کې مه پرې کوئ تر څو بشپړ مالومات تر لاسه کړئ.
–د مالوماتو د بشپړولو لپاره د سوالونو دا لړۍ (څوک، څه، چېرته، کله، ولې، څرنګه) په همدې ترتيب وکاروئ.
–په خبرو کې يوازې حقيقت مه لټوئ بلکې نظر ته هم غوږ ونيسئ ځکه چي په خبرو کې کيسه، وجه، موخه مونږ سره د حقايقو په ياد پاتې کېدو کې مرسته کوي.
–د ښه پوهېدو يا تصديق لپاره دا اصطلاح وکاروئ (تاسي وېل غواړئ ...).
–سوال وکړئ (تاسي داسي ... ووېل زه مو په هدف ونه رسېدم ستاسي هدف څه وو؟).
–د قدردانۍ يا تصديق لپاره خبرې کوونکي ته وګورئ او سر وښوروئ.
–چېتيا د دې لپاره وکاروی چې پام مو په برخو ونه وېشل شي او له يو کس څخه پرته له پرې کېدو بل ته پام واړوئ. دا تخنيک هغه وخت کې کارېږي کله چي خلک تاسي ته له بد يا ښه احساس يا شکايت سره راشي. داسي وخت کې د دوی اړتيا دا وي چي خپل احساس شريک کړي او د اورېدو لپاره څوک ولري.
–تشويق يې کړئ (نور راته ووایاست، غواړئ چي ماسره خبرې پرې وکړی؟).

د خبرو مهارت
له وينا کولو مخکې بايد وينا کونکی په دې پوه شي چي څه ووايي او څرنګه يې ووايي او دواړه د خبرو اترو لپاره اړين دي. که چېرې يوازې يوه کليمه يې هم ناسمه واورېدل شي نو نه ترميم کېدونکی يا نه رغېدونکی وبجاړی رامنځته کولای شي.
د خپلو اورېدونکو په اړه بايد کافي مالومات ولری لکه د اورېدونکو د پوهې د کچې په اړه، د عمر په اړه، د علاقې په اړه، موخې په اړه، مقام يا رتبې په اړه.

غېرې لفظي خبرې اترې
تقريبا زمونږ ورځنی ۷۵% خبرې اترې غېرې لفظي دي. زمونږ ډېرې خبرې اترې پرته له خبرو کولو وي. د لفظي خبرو د بريا ډېره لويه برخه د غېرې لفظي خبرو اترو سره تړلې ځکه چي هره کړنه يا عمل تر خبرو لوړ غږ لري.

د غېرې لفظي خبرو اترو اجزا:
۱ -د چلند طريقه يا د چلند اختيار کول: تاسي خپله خوښه لری چي د يوې مسلې د حل لپاره يا پرې د کار کولو لپاره کومه طريقه اختيار کوی. د مخکې تګ پر وخت ممکن له يو داسي حالت سره مخ شی چي کم جراته مو کړي او يا اختلال وکړي.

تاسي د هرې ستونزې لپاره منفي او مثبت چلند لری:

کله چي له ستونزې يا خنډ سره مخ شی نو لاندې مثبت فکر غوره کولای شی:
۱ – خوښي
۲ -ترتيب يا نظم

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳ – خوشبيني
کله هم چې له ستونزې سره مخ شوی لمړی له ځانه پوښتنه وکړئ چې څرنګه دا چاره کولای شو را ځه چې فکر پرې وکړو؟ ولې يې يو ځل تجربه نکړو؟
کله چې له ستونزې يا خنډ سره مخ شی نو لاندې منفي فکر غوره کولای شی:
۱ -له کړنې وروسته کېدل
۲ -نا هيلي کېدل
۳ -خفه او بد اخلاقه کېدل
نو لاندې فکر او خبرې مو ذهن ته راځي:
نه يې کوو (تصميم مو ونيوه په دې مانا چې منفي پرېکړه مو وکړه).
نه يې شو کولای (خپل ځان مو بې ځواکه ځانته ثابت کړ، خپل ځان مو خپل ځانته ماته خوړونکی کس وښود).

۲ -چلند : زمونږ چلند مونږ د چلند اختيار کولو په لور هدايت کوي. په ځينې خلکو کې دواړه چلند او د چلند اختيار کول په ورته وخت کې سره ګډ کار يا فعاليت کوي. که چېرې مونږ مثبت چلند ولرو نو د مثبت عمل يا کړنې هيله لرو او همداسې منفي چلند مو د منفي کړنو او د منفي چلند اختيار کولو په لور هدايت کوي.

۳ -د بدن ژبه:
–د مخ ښکاره کېدو څرنګوالی
–يوه مسکا
–د اشارې لپاره د يو څه په لور لاس اوږدول
–پر ځمکه پښه ټپول
–په بدن اشارې يا خوځښتونه

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

۴ – واټن يا فاصله: د اغيزمنو خبرو اترو لپاره له خلکو بايد د واټن يا فاصلې اخيستلو په کچه پوه شو.
–د عامه خلکو واټن يا فاصله: د وينا کونکي او اورېدونکو تر منځ بايد له ۱۰ تر ۲۰ فټه پورې واټن موجود وي لکه انتخاباتو کې د کانديد او وينا کونکي تر منځ واټن، يا د وينا کونکي او خبرياﻻنو تر منځ په رسنيز کانفرانس کې.
–ټولنيز واټن يا فاصله: د وينا کونکي او اورېدونکو تر منځ بايد له ۴ تر ۱۰ فټه پورې واټن وي لکه له نا اشنا خلکو سره په ټولنيزو ځايونو کې ليدنه، په سوداګريزو ځايونو کې له نورو ډلو سره ليدنه کې.
–شخصي واټن: د خبرې کونکي او اورېدونکو تر منځ بايد واټن له ۲ تر ۴ فټه پورې وي لکه د کورنۍ د غړو تر منځ، د ملګرو تر منځ.
محرم واټن: د دې لپاره هېڅ واټن نده ټاکل شوی لکه د ماشوم او مور پلار تر منځ، د ښځې او مېړه ترمنځ، د نږدې ملګرو ترمنځ.

(c) ketabton.com: The Digital Library

له شخړې سره معامله

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

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

۱ -په ډېره ارامۍ او بشپړ پام سره غوږ ونیسي تر څو د شخړې طبیعت پیدا کړی.

۲ -د موافقې لپاره فکر وکړی او خپلې ذهن کې یې د خبرو په توګه فارمول کړئ.

۳ -بل کس ته له شخړې د وتلو اجازه ورکړئ.

د خبرو اترو له لارې، تشویقول یا هڅول، منځګړتوب

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

–د خبرو اترو له لارې: په ذهن کې مو روغه جوړه د خبرو په توګه فارمول کړئ.

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

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

پورته درې طریقو کې باید مالومات د حقایقو په توګه وکاروئ څکه چې مالومات څوک، څه، چېرته، کله، ولې او څرنګه ټاکي. موافقه یا د مالوماتو وړاندیز کول د شخړې د زیاتېدو یا پیښېدو مخه ډب کوي. شخړه کونکی باید په دې وپوهول شي چې له یو لارې (دشخړې له لارې) پرته نورې لارې هم شته. که چېرې د شخړې د هوارولو لپاره دریمګړی یا منځګړی کس ولرئ تر څو مالومات په سمه توګه وړاندې کړي د شخړې هوارېدل به اسانه کړي.

نیوکه

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

–که چېرې د تېروتنې مسولیت ستاسې وي نو په غاړه یې واخلی.

–له خپل ځانه پوښتنه وکړئ چې داسې کوم څه مو کړي چې د نیوکې مستحق دي.

څرنګه په څه نیوکه وکړو؟:

(c) ketabton.com: The Digital Library

–د خلکو تر مخ له نیوکي کولو ډډه وکړئ، که چیرې نیوکه کول غواړې په یوازېتوب کې یې وکړئ.
–په نیوکه کولو کې یو کس له بل سره مه پرتله کوئ ځکه چې دا یو کس ته د شرم بد احساس ورکوي.
–د تور لګولو یا رټلو پر ځای د ښه کېدو لپاره لارښونه وکړئ.

په موثره توګه څرنګه نیوکه وکړو؟:
–په خپله نیوکه کې چلند ته اشاره وکړئ پر کس نیوکه مه کوئ.
–یو څه مثبت ورته ووایئ.
–په کوم چلند مو چې نیوکه کړې وي او د رغېدو وړ وي د رغېدو لار یې په ګوته کړئ.
–له دې کلیمې کارونې "تاسې" ډډه وکړئ.
–له داسې منفي کلیمو ډډه وکړئ لکه: نه باید داسې نه وای شوي.
–په چلند کې د بدلون لارښونه ورته وکړئ.

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

څرنګه د غصه شوو خلکو غصه کنټرول کړو؟:
–د غصې د کنټرول کولو لپاره د غوږ ابښودنې طریقه زده کړئ او که چیرې اړینه وي چپتیا غوره کړئ.
–د غصې د لامل تر اورېدو مخکې هېڅکله غصه شوي کس ته مه وایئ چې بس اوس نوره غصه مه کوه.
–هېڅکله غصه شوي کس ته لیکچر مه ورکوئ نصیحت مه ورته کوئ ځکه چې د غوښتنې لپاره د نظر بې احترامي یې کیږي.
–کله مو چې د غصې لامل پیدا کړ نو د هوارېدو په لټه کې یې شئ په دې مانا چې غوښتنې ته یې مناسب ځواب ووایئ.
–د مرستې لپاره د کړنې په اړه ورته ووایاست، د خپلې مرستې کچه مو ورته ووایاست بې ځایه توقع مه ورکوئ.

اغیزمنې غوږ کېښودنې ته خنډونه
–مونږ له وینا کوونکې چټک فکر کوو او د خبرو له ختمېدو مخکې پایله وایو.
–د وینا اورېدو پر وخت پرېشانه کېږو او ذهن ته د انحراف کولو اجازه ورکوو.
–بې حوصلې کېږو او ذهن ته اجازه ورکوو چې خبرو کې بې علاقې شي.
–په خبرو کې د اورېدو پر ځای مداخله کوو.
اړیکې

(c) ketabton.com: The Digital Library

اړیکې مونږ له خلکو سره په فردي توګه یا په ګروپ کې د فعل او انفعال لپاره کارو. د اړیکو له لارې خلک په لفظي یا غیرې لفظي پیغام کې مالومات، خپل احساس او د یو څه مانا شریکوي.
اړیکې مونږ سره مرسته کوي چې له نورو سره په مثبته توګه تړاو ولرو. ښې اړیکې جوړول زمونږ ذهني روغتیا لپاره هم ګټورې دي له د پرته مونږ ته ټولنیزې او مسلکي ګټې هم رسولای شي. د اړیکو له لارې مونږ:
–مالومات تبادله کوو.
–د خپلو اړتیاو بیان کوو او د نورو اړتیاوې درک کوو.
–د بل د احساس ملاتړ کوو او نور زمونږ د احساس ملاتړ کوي.
–په ګډه پرېکړې کوو او ستونزې هوارو.
–د نورو د چلند اټکل یا وړاندوینه کوو او له همدې لارې د هغوی پر چلند نفوذ کوو.

هغه څه چې پر اړیکو اغیز کوي:
۱ -چلند:
–مونږ تل یو کس، ډلې پیښې سره مستقیما چلند کوو. لمړی یې په اړه خپل ذهن کې نظر جوړو او بیا چلند ورته اختیار کوو.
–مثبته یا منفي طریقه اختیار کوو.
–په خپل لرلید کې باثباته پاتې کیږو یا مو لرلید انعطاف مننونکی کیږي.
–ځینې وخت په دوه ورته حالتونو کې دوه ډوله چلند یا د چلند طریقه اختیار کوو او لامل یې په هر او هر حالت کې توپیر کوي.
–مونږ له چلند سره نه یو پیدا شوي بلکې چلند له چاپېریال او خلکو زده کوو.

۲ -تعصب
–ځینې وخت کې تعصب زمونږ د چلند شکل اختیار کوي.
–له خلکو سره د دوي د مذهب یا بارونو له امله، نژاد رنګ، تابعیت او داسې نورو له امله تعصب کوو.
–زمونږ ټولنیزتوب زمونږ د مشرانو پیښې یا هغوی ته ورته عمل کول وي.
–خلک په تور او سپین وېشو او یا یې هم په نورو نومونو یادو.
–خلک په اکثریت اواقلیت وېشو او له دې ډلبندي دښمني یا دوستي جوړو.
ټیم
ټیم څه ته وایي؟
ټیم د خلکو یوې ډلې ته وایي چې خپله کې سره یو ځای شوي وي تر څو:
–یوه ستونزه هواره کړي
–له یو څه سره مبارزه وکړي
–یوې موخې ته په ګډه ورسیږي

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د ټیم جوړونه
تر ټولو سخته چاره د ټیم جوړول او بیا له دې ټیم سره په همغږۍ کې کار کول دي. هر څوک کولای شي چې د ټیم جوړونې لپاره غړي راغونډ کړي خو له دې ټیم څخه همغږۍ له یو بل سره نښتی ګروپ جوړول اسانه چاره نده لکه د فوټبال ټیم چې ټول غړي له یو بل سره هممهاله لوبه کوي. له یوې ډلې داسې ټیم جوړول چې د ځان د ویاړ او ګټې پر ځای د ټول ټیم د بریا لپاره کار وکړي او دا چاره وخت، وړتیا او هڅو ته اړتیا لري.

تاسې کولای شی د ټیم جوړونه له لاندې خبرو خپل ذهن کې انځور کړی
۶
زه یې منم چې ما تېروتنه کړې
۵
تا ښه چاره ترسره کړه
۴
ستا نظر څه ده؟
۳
که یې وکړی مهرباني به مو وي
۲
مونږ
۱
زه

تر هغو پورې د ټیم جوړېدنه امکان نلري تر څو هر کس خپلې شخصي ګټې څنګ کې نه وي ایښې او په ګډه د ټیم موخې ته کار ونکړي.

د اغیزمن ټیم جوړولو لپاره باید څه وکړو؟:
–د یو بل پېژندل: خوښي، ناخوښي، چلند، طبیعي وړتیاوې، باورونه، هیلې، د ټیم د هر غړي فردي موخې پېژندل.
–د عمومي رضایت، موافقې یا هوکړې رامنځته کوونه: دهر کس په نظر باندې باید بحث وشي او د عمومي هوکړې پر بنسټ پرېکړه وشي.
–د سرچینو په ګوته کول: یوازې هغه سرچینې باید یادې نشي کومې چې موجودې دي بلکې هغه سرچینې هم په ګوته شي چې په اسانۍ لاسته راوړل کېدای شي.
–د چلند لپاره قوانین ټاکل: داسې قوانین باید وټاکل شي چې د هر غړي چلند د ټیم نور غړي وهڅوي او د نظر لپاره یې احترام یکې موجود وي.
–همکاري کول: کله هم چې یو ټیم په دې پوه شي چې د فلاني غړي نظر تر ټولو غوره ده او پرېکړې پرې وکړي نو باید ټول غړي همدې ته نظر ته د ټیم د موخې په توګه وګوري او د لاسته راوړنې لپاره یې له یو بل سره همکاري وکړي.

په ټیم کې د هر کس چلند
په ټیم کې ځینې چلندونه ګټور او ځینې د ویجاړۍ لامل ګرځي دواړو ته کتنه کوو.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱ – ویجاړونکی یا زیان اړونکی چلند:
–پر بل غالب کېدل یا حاکم کېدل
–د بل په چارو کې لاسوهنه
–قضاوت
–داسې ښودل چې علاقه پکې نلرم
–په خبرو اترو کې بل په غوږ وهل یا په بل اورېدل
–په ساده توګه له هر څه سره هوکړه یا موافقه
–د پرېکړو مخنیوی
–یو بل په نومونو یادول
–له مسولیت اخیستلو تېښته یا انکار کول
–د بل په نظر پورې خندا کول

۲ – رغونکی یا ګټور چلند:
–خوشبینه اوسېدل
–پابند اوسېدل
–د یو بل ملاتړ کول
–با ادبه اوسېدل
–ازاد فکر لرل او له تنګ نظر لرلو ډډه کول
–له نورو سره په چارو کې ګډون
–چارې خپلمنځ کې شریکول
–د خپل نظر په روښانه توګه وړاندې کول
–چمتو اوسېدل
–له مبالغې کولو ډډه کول یا له حده زیاتې روښانتیا اچولو یا تشریح ډډه کول

د ټیم پرېکړې
ګډې هوکړې ته د رسېدو لپاره باید لاندې یاد شوې ټکې نظر کې ونیسو:
–د مالوماتو راغونډول
–د مالوماتو څېړنه
–د نظر تولید او په نظرونو بحث کول
–د بدیلو حل لارو په اړه څېړنې کول
–د عمومې هوکړې، رضایت یا موافقې له مخې پرېکړه کول

چلند پېژندنه
تاسې هر څه ته چلند اختیار کوی، د چلند اختیار کول هم ستاسې لاس کې دې او د هر څه پایله ستاسې له چلند سره تړاو لرې. که مو چلند منفې وې پایله به هم منفې وې او که مو چلند مثبت وې پایله به مو بریا وې. همداسې که تاسې د بل کس چلند یا کړنې ته ځواب وایی نو تاسې ممکن له لاندې درې طریقو څخه کار واخلی:

(c) ketabton.com: The Digital Library

–غبرګ فعال چلند
–حمله کونکی چلند
–په ځان باور لرونکی چلند

۱ -غبرګ فعال چلند
تاسي هغه وخت غبرګ فعاله یاستی کله چي:
–اوسنی حالت کي پاتي کېدل غواړی یا بدلون نه پکي غواړی
–نورو ته اجازه ورکړی چي ستاسي په ځای پرېکړې وکړي
–په لفظي توګه له نورو سره هوکړه وکړی مګر هوکړه مو د خپل احساس برعکس وي
–د ستونزو هوارول وځنډوی
نوتاسي به څرنګه ښکاری؟
–وروسته درېدل یا پاتي کېدل
–د سترګو کمه اړیکه او یا هم د سترګو اړیکه نلرل
–که خپه هم وې نو خندا یا مسکا به کوې
–نا ارامه اوسېدل
ځان به درته څرنګه ښکاري؟
–ببښنه غوښتونکی
–مبهم یا نامالوم
–له خپل ځانه کرکه کونکی
–دوه زړه یا نا مطمن
–فریاد کوونکی
څرنګه احساس به کوې؟:
–د نورو لخوا سوء استفاده شوی
–دردېدلی
–په تشویش کي به یې
–هر څه ته غصه
–بې واکه او بې ځواکه
ستا په اړه د نورو احساس به څرنګه وي؟:
–ته د نورو فکر خرابونکی یې
–ته په هر څه کي بې علاقې یې

غبرګ فعاله چلند له تاسي سره موخې ته په رسېدو کي مرسته نکوي نو له همدې امله تاسي:
–احساس کوی چي قرباني یاستی
–څه چي درته پېښ شوي وي ملامتیا یې په نورو وراچوی
–تل او بیا ځل غبرګ فعاله چلند اختیار کوی ځکه چي خطر پکي کم وي.

حمله کوونکی چلند
تاسي حمله کوونکي یاست کله چي هڅه وکړی:

(c) ketabton.com: The Digital Library

–خپل مقام په چا تحمیل کړې؛
–په نورو تور ولګوې، د نورو احساس په نظر کې له نیولو پرته په نورو کې د تېروتنو پیدا کولو هڅه وکړې؛
–د نورو بې عزتي وکړې او داسې چلند غوره کړې چې د وړاندوینې وړ نه وي او یا یې نور توقع نلري.
تاسې به نورو ته څرنګه ښکارې؟:
–مخکې لور ته تکیه شوي؛
–نورو ته ګوته نیونکې؛
–د خپلو سترګو د اړیکې په ذریعه نور خوږونکې یا سوري کوونکې.
تاسې به کوم ډول کس ښکارې؟:
–په لوړ غږ شور جوړونکی؛
–نورو ته پیغور ورکونکی؛
–تاکید کوونکی؛
–دفاع کوونکی او مغرور.
څرنګه احساس به کوې؟:
–د نورو په کنټرول کې؛
–ګنهګار یا ملامت؛
–یوازې پرېښودل شوی.
نور خلک به څرنګه احساس کوي؟:
–په دفاع کې؛
–بې عزته شوي؛
–په وېره کې؛
–بې علاقې.

۱ -حمله کوونکی چلند تاسې سره مرسته کوي چې خپلې موخې ته تر یوې محدودې کچې پورې ورسېږی.
۲ -ستاسې د موخې د لاسته راوړنې قیمت تل د نورو بې حرمتي خپګان، او ویره وي.
۳ -حمله کوونکی چلند تاسې په داسې لار روانوي چېرې چې له خطر څخه د پټېدو ځای ستاسې چلند پاک کړی وي او هوار میدان وي.

په ځان باور لرونکی چلند:
–ځانته احترام، نورو ته احترام ده؛
–د ښو، ریښتینو، مسلکي او روښانه خبرو اترو لپاره کیلي ده؛
کله چې تاسې په ځان باور لرونکی چلند ولری نو:
–د شخړې د رامنځته کېدو مخنیوی کولای شی؛
–وخت مو ژغورلای شی؛
–هغه څه چې غواړی او تر لاسه کړي مو وي بیا ځلې یې تر لاسه کولای شی؛

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په ځان باور لرونکی چلند:
۱ -تاسي سره مرسته کوي چې چاته بد احساس ورنکړی او خپلې موخې ته ورسیږی؛
۲ -د خپلو کړنو مسولیت در په غاړه پرته له کومې ویرې په غاړه واخلی.

که تاسي غواړی په ځان باور لرونکی چلند ولری نو مثبت باوورونه، احساس او چلند اختیار کړی.
مشري یا لیډر شیپ
یوه اداره د خلکو له ډلو جوړه شوې وي. د مدیریت یوه دنده دا ده چې د ډلو ترمنځ کړني همغږې کړي او د دوي هڅې د ادارې د موخې په لور هدایت کړي. همدا چاره د مشري بهیر او د چلند یو مناسب شکل غوره کولو ته اړتیا لري. په ساده توګه ډیر خلک مشري د نورو هڅولو ته وایي تر څو مشر تعقیب کړي یا مشر پسي تګ وکړي، خلک یو څه په خوښی سره ترسره کړي مګر رسمي تعریف یې د پریکړو کولو لپاره د ځواک او واک کاروني ته وایي.
لکه ځرنګه چې مشري یو الهام ورکونکی بهیر ده نو له همدې امله یو مشر په چلند کې یو اوږد مهاله نفوذ کوي. اړینه نده چې مشري دې د رتبو یا مقامونو په ډلبندئ کې ځای شوې وي او یا دې دنده هرو مرو مالومه وي. مشري له هڅوني سره تړاو لري او د خبرو اترو له لارې یو مشر یا لیډر د خلکو پر چلند نفوذ کوي. یو مشر ممکن پر خلک تحمیل شوی وي، ممکن رسما ټاکل شوی وي، ممکن د رایو له لارې رسما انتخاب شوی وي، او یا ممکن په طبیعي توګه را ځرګند شوی وي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د مشري يا ليډر شپ طريقې:
۱ -د ځانګړتياو طريقه: په دې طريقه کې د مشري ساينسي مطالعه کيږي او د اغيزمنو مشرانو ځانګړتياو باندې تمرکز کوي. د مشري د ځانګړتياو په اړه لمړۍ بنسټيزه تيوري يا نظريه داسې وه چې د ځانګړتياو لرونکي مشران روزل شوي نه وي بلکې له ځانګړتياو سره زيږيدلي وي. وروسته د مشرۍ ځانګړتياو څيړنو د مختلفو افرادو فزيکي، ذهني او ټولنيزې ځانګړتياوې وڅيړلې.

۲ – د چلند طريقه
يو وخت خلکو د مشرۍ د ځانګړتياو په طريقه باور لره خو په ۱۹۵۰ لسيزه کې ترې نا هيلي شول او د څيړنو تمرکز هم د ځانګړتياو له طريقې د چلند طريقې ته بدل شو. له ۱۹۵۰ لسيز راپه دېخوا خلک په دې اند شول چې د مشر له فزيکي، ذهني او احساساتي ځانګړتياو څخه د مشر چلند زيات اړين ده. په کال ۱۹۶۴ کې رابرت بليک او جېن موټون د مشرۍ په اړه تيوري وليکله. په دې تيوري کې د توليد لپاره انديښنه د خلکو لپاره انديښنې سره پرتله شوي او د دې ترڅنګ يې پنځه بديل چلندونه د مشرۍ لپاره وړانديز کړي:

–کنټري کلب ليډر شپ: کم توليد/زيات خلک: د مشر د ټيم د غړو پر احساس او اړتياو ډېر تمرکز کوي. په دې فرضيه کې ويل شوي چې څومره خلک محفوظ او خوښ وي همدومره به ډېر او سخت کار کوي. په دې سټايل کې ممکن يوازې کاري چاپيريال يو خوښ چاپيريال شي مګر د لارښوونې او کنټرول د نشتون له امله ممکن توليد زيان ووينې.

–توليد وکړئ يا مړه شئ کم خلک / زيات توليد: د امر کوونکي ليډر شپ نوم هم ورته اخيستل کيږي. په دې سټايل کې مشران فکر کوي چې د کار کوونکو اړتياوې ټل په دويمه طبقه کې دي او لمړۍ اړتيا زيات توليد ده. دا ډول مشران ډېر استبدادي فکر لري. د کار لپاره سخت قوانين، پاليسۍ او بهيرونه لري. کار کوونکو ته جزا ورکول د هغوي د هڅونې لپاره کاروي
–غريبونکی ليډر شپ کم خلک/ کم توليد: په دې ډول مشري کې مشر يا مشره ډېر بې غوره وي. د کار تر سره کولو لپاره د کوم سيستم جوړولو هوډ نلري، نه د داسې کاري چاپيريال جوړولو هوډ لري چې انګېزه پيدا کوونکی وي او پايله يې د کار کوونکو قناعت نه کول، بې نظمي او د همغږۍ نشتوالی وي.

–سرک منځ ليډر شپ په منځۍ کچه توليد/ په منځنۍ کچه د خلکو شمېر.

–د ټيم ليډر شپ لوړ توليد/ زيات خلک: د بليک او موټو په نظر دا ماډل يا سټايل د ليډر شپ د غونډۍ لوړه څوکه ده. دا ډول مشران د توليد او د خلکو اړتياوې دواړو ته برابر ځای ورکوي. کار کوونکي په دې پوهيږي چې د اداري موخه څه ده او له همدې لارې د توليد اړتياوې ټاکي يا يې پېژني. په دې ډول مشري کې د توليد بريا د کار کوونکو بريا ده. کاري چاپيريال يې له ټيم څخه جوړ شوی وي او د کار کوونکو تر منځ پر يو بل باور او يو بل ته احترام موجود وي. پايله يې لوړه کاري انګېزه، قناعت او لوړ توليد وي.

د دندې يا ګروپ طريقه
دا طريقه د مشرۍ په دندو او منځپانګو تمرکز کوي. جان ادېر په کال ۱۹۷۹ کې وېلي چې د مشر

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دنده، ټیم او د هر غړي دنده
دنده:
–د کاري ګروپ موخه ترلاسه کول؛
–د ګروپ دنده ټاکل؛
–د کار لپاره پلان جوړونه؛
–د سرچینو تخصیص؛
–د چارو اداره او مسولیت؛
–د نوعیت کنټرول او د ترسره کولو څارنه؛

د ټیم:
–د ټیم روحیه او مورال ساتنه او جوړونه؛
–د کاري ځانګې په توګه همغږې چارې؛
–معیارونه ټاکل او د نظم ساتنه؛
–په ګروپ کې د خبرو اترو طریقه؛
–د ګروپ روزنه؛
–د مشر معاون ټاکنه.

د هر وګړي دنده:
–د ګروپ د هر غړي اړتیاوې نظر کې نیول؛
–شخصي ستونزې په پام کې نیول؛
–شخصي اړتیاوې د ګروپ له اړتیاو سره برابرونه؛
–د ګروپ د هر غړي روزنه.

د مشرۍ دندې او مسولیتونه
–خبرتیا: په ګروپ کې څه پیښیږي، د ګروپ بهیر، او اوسنۍ د بحث لپاره منځپانګې.
–پوهېدنه: په دې پوهېدل چې یوې ځانګړې چارې ته اړتیا ده.
–وړتیاوې: په اغیزمنه توګه ترسره کول، چې ممکن قضاوت یې له ترسره کولو وروسته وشي او یا هم د ګروپ لخوا په چلند کې وشي.
د مشر د کارونو لړۍ
–د اجرایي په توګه: د ګروپ د کړنو او فعالیتونو ښه همغږۍ کوونکی، د پالیسیو د اجرا کېدو

(c) ketabton.com: The Digital Library

څارونکی.
–د پلان جوړونکي په توګه: د هغو لارو ټاکونکی چې په کومې ګروپ موخې ته رسيږي. په پلان جوړونه کې اوږمهاله او لنډ مهاله دواړه پلانونه جوړوي.
–د پاليسی جوړونکي په توګه: د ګروپ د پاليسی او موخو بنسټګر وي.
–د کارپوه په توګه: په دې ډول دنده کې مشر د وړتياو او مالوماتو سرچينه وي. ممکن په دې دنده کې له تخنيکي اسانتياو او د ګروپ له غړو هم مرسته تر لاسه کړي.
–بهر کې د ګروپ د استازي په توګه: په دې دنده کې د ګروپ وياند وي، د ګروپ استازيتوب کوي، بهر ته د مالوماتو لېږونکی او له بهره د مالوماتو ترلاسه کونکی وي.
–د جايزې يا جزا ټاکونکی: د ټاکل شوي واک له مخې د ګروپ پر غړو کنټرول کوي او جزا يا جايزه ورته ټاکي.
–د منځګړي په توګه: د ګروپ د غړو ترمنځ شخړې هواروي.

د مشرۍ سټايل
د مشرۍ سټايل هغه طريقه ده په کومه کې چې يو مشر کړنې ترسره کوي يا دنده پر مخ بيايي. د مشر لخوا د ګروپ له غړو سره د چلند طريقې ته وايي.

ديکتاتوري سټايل
هغه اجباري سټايل ده په کوم کې چې خلک دې اړ ايستل کيږي چې هغه ډول عمل وکړي څرنګه چې ورته وېل شوي وي. ابل ياس په کال ۱۹۹۵ کې ديکتاتوري داسې تعريف کړې: يو داسې سټايل ده په کوم چې يو مشر د ډېر واک لاسته راوړنې او د واک ساتنې هڅه کوي اوغواړي چې هر څومره ممکن وي پرېکړې په خپله وکړي. د دې سټايل ټول تمرکز يوازې په رهبر وي او دملاترو خيال ساتنه پکې نه کيږي. دا سټايل د جايزې پر ځای جزا کاروي تر څو خلکو کې نظم رامنځته کړي. که څوک د ديکتاتور د طريقې پر ځای په خپله طريقه يو څه ترسره کړي له جزا سره مخ کيږي. د خلکو احساس ته پکې پام نه کيږي.
په لنډه توګه ديکتاتوري خلک نه پرېږدي چې د ځان د اړتياو په اړه فکر وکړي. هغه رهبران دا ډول سيستم پياده کوي چې د خلکو د اړتياو لپاره کار کول يا په کار کولو وخت ضايع کول نه غواړي. خو که چېرې له خلکو سره د کار کولو هوډ وکړي له ډېر نږدې خلک څاري، کنټرول او لارښونه ورته کوي.

لېسې فېغ سټايل يوه فرانسوی جمله ده او مانا يې پرېږدئ چې ويې کړي
دې سټايل ته په هر کس متمرکز سټايل يا ازاد واک لرونکی سټايل هم وايي. په دې سټايل کې مشر موجود وي خو د ګروپ ټول غړي واک لري چې پرېکړه وکړي. دا سيستم ډېر ديموکراسي ته ورته وي خو د رهبر ټول فکر خپل ځانته متمرکز وي. په دې سټايل کې پر ځينو کسانو له حده ډېر باور شوی وي. د ګروپ غړو ته لږ لارښونه شوې وي او يا د کړنو لپاره ورته هېڅ لارښونه نه وي شوې. داسې يو سټايل ده په کوم کې چې مشر کار کوونکو ته اجازه ورکړې وي چې خپله کړنې په هغه طريقه ترسره کړي څرنګه يې چې دوي ترسره کولای شي. مشر يوازې د کار کوونکو لپاره مواد چمتو کوي او د هغوي سوالونه ځواب کوي.
د لېسې فېغ سټايل مشر کوم واک نلري يوازې په خپله اداره کې د خپلو کار کوونکو دکړنو نندارچي وي. کله چې مشر له يوې کاري ډلې بلې کاري ډلې ته ولاړ شي پناه شوې ډلې کې لويه کاري ګډوډي

(c) ketabton.com: The Digital Library

رامنځته کیږي. که چېرې کاري ګروپ کې انګېزه وي خپله خپلې موخې ټاکي. ځینې کار کوونکي په دې سټایل کې کار نشي کولای ځکه چې ډېرې لارښوونې ته اړتیا لري.

دیموکراتیک یا ګډون کونکی سټایل

دیموکراتیک سټایل چې خپل طبیعت کې ګډون کوونکی سټایل ده د مشرانو ترمنځ ډېر پېژندل شوی او نامتو سټایل ده. دا سټایل د خلکو لخوا هدایت کېدونکی سټایل ګڼل کیږي. که چېرې یوه پرېکړه کیږي د پرېکړې لپاره ټول ګروپ په موضوع ګډ بحث کوي او مشران د بحث او پرېکړې لپاره اسانتیاوې رامنځته کوي. مشر د غړو پرېکړې د خپلې پرېکړې د غني کولو لپاره کاروي. مشر د ګروپ غړو ته دا روښانه کوي چې که چېرې ګروپ په پرېکړې کولو ونه توانېده مشر به خپله پرېکړه کوي.

په دې سټایل کې کار کوونکي د کاري چاپېریال له ټولو چارو خبر کړل شوي وي. استازي او کار کوونکي دواړه د دې لپاره روزل شوي وي چې د ټیم یا ګروپ موخې ته په ګډه او په همغږۍ سره ورسیږي. په دې سټایل کې مشر د دواړو تولید او خلکو خیال ساتي.

په لنډه توګه دواړه مشران او کار کوونکي موخې ته د رسېدو لپاره ګډ کار کوي.

د وخت مدیریت

اغیزمن د وخت مدیریت د خپل ځان له دسپلین یا نظم سره تړاو لري. هرانسان ډېر کارونه لري او باید هر یو ترسره کړي خو د کړنو د ترسره کولو لپاره کافي وخت نلري. دوه ډلې داسې خلک وي چې دواړه په یوه کچه ډېر کارونه لري خو یوه ډله یې په سمه توګه ډېر او کم وخت کې ترسره کوي او د بلې ډلې کارونه ناسم، ډېر وخت پرې ضایع شوی او کړنې یې هم کمې وي.

په کاري نړۍ کې ټل یا کمپیوټر خراب شوی وي، یا هم کوم فایل ورک وي او یا هم ستونزې موجودې وي کوم چې زمونږ وخت ضایع کوي او د مخنیوي لپاره یې هم کومه لاره چاره نشته. دا په دې مانا چې د وخت د مدیریت لپاره باید خپله داسې یو فرمول جوړ کړو چې زمونږ وخت زمونږ په طریقه له ضایع کېدو وژغوري.

مخکې تر دې چې دا پلان جوړ کړی چې په څه او چېرته وخت ضایع کړی تر دې مخکې دا فکر وکړئ چې څومره وخت لری. د وخت مدیریت او بودیجه کول د پیسو مدیریت او بودیجه کولو ته ورته دي. مخکې له دې چې تاسې فکر وکړی چې چېرې په څه پیسې ولګوم تر دې مخکې د خپلو پیسو په اړه فکر کوی چې څومره پیسې لرم او چېرې یې لګولای شم همداسې وخت هم ده تر کړنې او ځای مخکې د خپل وخت په اړه فکر وکړئ چې څومره وخت لرم او چېرې په څه یې مصرفولای شم.

څرنګه د وخت مدیریت کولای شی؟

خپل لمړیتوبونه مو په نښه کړئ

له خپل ځانه وپوښتئ چې:

–ستاسې د دندې موخه څه ده؟

–له تا څخه د کومو کړنو توقع کیږي؟

–د خپلو کړنو لپاره څومره وخت لرې؟

–د خپلې موخې د لاسته راوړنې لپاره باید کومې چارې ترسره کړې؟

(c) ketabton.com: The Digital Library

د خپلو لمړیتوبونو مدیریت وکړئ
کار په دوه کټګوریو وېشل کیږي:
۱ -د غبرګون کار: ځیني چارې داسې دي کومو ته چې باید تاسې سم دلاسه غبرګون وښیئ یا عمل وکړئ او د پلان لپاره یې کوم وخت نلرئ.
۲ -فعال کار: داسې کارونه چې له پیښېدو یې تاسې مخکې له مخکې خبر یاستئ او پلان ورته جوړولای شئ.

په پورته یادو شوو دواړه ډوله کارونو کې تاسې د خپل وخت مدیریت په لاندې توګه کولای شئ:
–په دې باید پوه شو چې د ورځې او اونۍ کې خپل څو % وخت په فعالو او د غبرګون په کارونو لګوو.
–د فعاله کارونو لپاره پلان جوړ کړئ.
–د غبرګون کارونو لپاره پکې وخت پرېږدئ.
–یوه چاره تر هغه مه پرېږدئ تر څو مو ټاکلی وخت پای ته نه وي رسېدلی او د ټاکلي وخت تر اخري دقیقې دوام ورکړئ.

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

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

بهیر
تر هر پرېزنټېشن وړاندې باید لمړی خپل ځان چمتو کړئ.

لمړی ګام: د خپل پرېزنټېشن پلان جوړ کړئ
موضوع: تاسې باید په موضوع کې کافي مالومات ولرئ.
د مالوماتو راغونډول: له خپلې پوهې او تجربې، له خپلو همکارانو، کتابونو، رسنیو او انټرنیټ ټول اړین مالومات راغونډ کړئ.
د اورېدونکو ډول او شمېر: د خپلو اورېدونکو په اړه مخکې له مخکې ځان خبر کړئ چې څوک دي او موخه یې څه ده، اړتیاوې یې څه دي، په موضوع کې څومره پوهه لري، شمېر به یې څومره وي؟
د تشریح لپاره ابزار: په دې ځان پوه کړئ چې د تشریح لپاره څه باید وکارول شي د بیلګې په توګه

(c) ketabton.com: The Digital Library

پاور پواینت، سپینه تخته او مارکر، چارټ او که یوازې خبرې؟

دوېم ګام: خپل پرېزنټېشن چمتو کړئ.
لیکل: خپل لیکل مو په برخو ووېشئ:
–تعریف یا پېژندنه؛
–تشریحي متن، هغه برخې چې تاسې پرې بحث کول غواړی په نښه کړئ؛
–که چېرې پاور پواینت نه کاروی نو په وړو کاغذونو د خپل ځان لپاره نوټ چمتو کړئ.

درېم ګام: پر خپل پرېزنټېشن تمرین وکړئ
–خپل پرزېزنټېشن یا په یوازې توګه د هینداره مخې ته تمرین کړئ او یا ځو ملګري پیدا کړئ له هغوي سره یې تمرین کړئ.
–د پرزنټېشن وخت محدود وي د تمرین پر مهال یې وخت وټاکئ.

څلورم ګام: پرېزنټېشن مو ترسره کړئ.
–د سټیج ویره ځان کې ختمه کړئ تر ټول ښه طریقه یې ساه اخیستل دي.
–په ځان باور ولرئ.
–په نورمال توګه خبرې وکړئ.
–له خلکو سره مناسبه د او نه پرې کېدونکې د سترګو اړیکه وساتئ.
–هغه ټکو ته وګورئ چې تاسې په نښه کړي او بیا له خپل یاد څخه خبرې وکړئ.
–د پرېزنټېشن ورکولو پر وخت تل ودرېږئ له ناستې کولو ډډه وکړئ کنه پرېزنټېشن به مو ډېر بې اغیزه شي.
–نورو ته هم د ګډون کولو چانس ورکړئ او سوالونو ته یې لنډ ځوابونه ووایئ.
–په پای کې دا پوښتنه وکړئ "که څوک کومه پوښتنه لري."
–د اړیکې لپاره مالومات ورکړئ.
–له اورېدونکو د ګډون او حوصلې لپاره مننه وکړئ.
د سټرس مدیریت

سټرس له لاتین کلیمې (stringere) څخه اخیستل شوی لفظ ده او مانا یې ټینګول یا کلکول دي لکه غوټه چې کلکه کړل شي. دې لفظ سلګونه کاله د مختلفو خلکو لپاره جلا مانا ګانې لرلې خو په ۱۷ پیړۍ کې له سختۍ او نا ارامۍ سره تړاو ورکړل شو، په ۱۸ او ۱۹ پیړۍ کې له فزیک او انجینري سره تړاو ورکړل شو خو اوس وخت کې سټرس ذهني فشار ته وايي.
مونږ وینو چې خلک وخت نلري او د هر څه لپاره یې ضرب الاجل ټاکلی وي، ډېر خلک منډې وهي تر څو پرون ورځ لاسته راوړي. همدا یو ډول فشار ده چې عکس العمل یې ستاسې د بدن داخل کې تولیدیږي، د دې فشار د تولید لاملونه ممکن بهرني یا داخلي وي.

په دې باید پوه شو چې سټرس څه او څه یې د تولید لامل ګرځي او څرنګه له سټرس سره معامله وکړو.
–سټرس کېدل یوه نورمال یا عادي خبره ده، که چېرې سټرس نشو هېڅ به ونشو کړای؛

(c) ketabton.com: The Digital Library

–د سټرس کچه په هر کس کې توپیر لري.

د سټرس عامې علامې
فزیکي
–اشتیا – کمېدل، زیاتېدل
–خوب – کمېدل زیاتېدل
–لنډه ساه اخیستنه
–د سترګو رپېدل
–زړه بدوالی
–عضلاتي درد
–سر درد
–لړزېدل
–خوله وچېدل

احساساتي علامې
–د ماتې احساس
–په ځان باور نلرل
–د ژړا احساس
–د یوازېتوب احساس
–خپل ځانته کم احترام
–په نامناسبه توګه خوځښت او یا په نامناسبه توګه د توکو نیول
–بې منطقه کېدل
–دتمرکز وړتیا له منځه تلل
–په هر څه کې بې علاقې کېدل
–غصه

ژوند کې ډېرې ستونزې دي خو ډېرې یې تراوسه ندي پېښې شوې. د سټرس پر وخت تاسې د هغه څه په اړه فکر کوی او خپل ۹۰% وخت پرې ضایع کوی چې ممکن اصلا پېښ نشي.

څرنګه سټرس کم کړو؟
–د سټرس لامل په نښه کړئ؛
–د بدلېدو هڅه یې وکړئ؛
–که بدلون یې امکان نلري ویې منئ؛
–د هغه څه لست جوړ کړئ چې تاسې پکې ښه یاستی؛
–کله چې یوه ښه چاره ترسره کوئ د خپل ځان ستاینه وکړئ؛
–خپل ځان سره داسې چلند وکړئ لکه څرنګه چې له نورو د چلند توقع لری؛
–خپل احساس مو له یو داسې کس سره شریک کړئ چې تاسې باور پرې لری؛
–د لنډ وخت لپاره تفریح وکړئ چېرې سفر وکړئ.

(c) ketabton.com: The Digital Library

فکر

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

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

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

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

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

–د یو څه لپاره یوازې یو ځواب سم نه وي بلکې د یو څه لپاره بې شمېره سم ځوابونه موجود وي؛
–د خلاقیت د فکر لپاره ځینې وخت باید منطق هېر کړو؛
–ممکن تل بریالي نشی، د بریالي کېدو لپاره بیا هڅه اړینه ده.

(c) ketabton.com: The Digital Library

په کار ځای کې په ځان باور

داسي نه چې ځيني کسان په ځان باور لري او ځيني يې نه لري بلکې ټول خلک په ځان باندې له باور لرلو سره زېږېدلي. صرف دومره ده چې کوم خلک په ځان باور لرل کار ځای کې وکاروي تر نورو يې کاري توليد زيات وي. سره له دې چې زمونږ جنتيک زمونږ په ظرفيت کې رول لري خو بل فکتور يې دا هم دی چې ولې او کله په ځان د باور لرلو کچه کې توپير رامنځته کيږي او څرنګه يې د کمېدو په صورت کې بېرته زيات کړو. کوم خلک چې په ځان باور لري نو دا وړتيا يې هم ورسره زده کړې وي چې په ځان د شک کولو احساس کنټرول کړي او د هرې ورځې په اوږدو کې په خپل ځان د باور کچه لوړه وساتي. دا ډول خلک چې د هر سکتور، په هر رول او هر مقام کې وي تر نورو زياته لاسته راوړنه لري.

په ځان باور څه ته وايي ؟

په هر ډول حالت کې په ځان تکيه کولو ته په ځان باور وايي. ته څوک يې، ته څه کوې او ته څه وړتياوې لرې يو چلند او احساس دی او په ځان د باور لرلو لپاره پرې پوهېدل ډېر اړين دي. څوک چې په ځان باور لري نو خپل ځان له پېژندلو پس هماغسې مني لکه څرنګه چې وي. خپل کمزوري ټکي او مثبت ټکي ورته مالوم وي او د دواړو په اړه مثبت نظر لري .

په ځان باور لرونکی کس له خپل ځان څخه ريښتيني تمې لري په دې مانا چې تمې يې نه له خپلې وړتيا ټيټې وي او نه لوړې وي بلکې ريښتيني وي. موخې يې روښانه او ريښتيني وي، خپلې موخې ځانته او نورو ته په روښانه توګه بيانولای شي. کوم کس چې په ځان باور لري تل د يو نوي څه کولو په لټه کې وي تر څو پرې خپله پوهه او فکري وده زياته کړي.

که چېرې دې په ځان باور کم وي تل به د ځان په اړه شک لرې، نوې فرصت او حالت څخه به تېښته کوې او تل به هڅه کوې چې په هغې پوهې چارې مخ ته بوځې کومه چې تا مخکې ترلاسه کړې وي. همداسي به تل له نيوکې سره ډېر بې کچې حساس اوسې او هره نيوکه به ډېر بد اغيز درباندې لري او دا ټولې چارې به تاته له نورو کم احساس درکوي. له چارو د تېښتې لپاره به ځانته وړاندېز کوې چې ته وړتيا نه لرې او که چېرې پکې بوخت شې نو نور به دې تېروتنې پيدا کړي .

په ځان د باور کچه هر وخت کې بدلون مومي او ستا له وړتياوو سره کوم تړاو نه لري بلکې ستا له لرليد سره تړاو لري، د خپل ځان په اړه له فکر سره دې تړاو لري. همداسي ستا له ذهني او فزيکي احساس سره هم تړاو لري. د بېلګې په توګه يو نظر چې ته يې خپلو همکارانو سره په ډېره اسانۍ شريکوې او د شريکولو په وخت کې په ځان باور لرې، که چېرې ته همدا نظر خپل لوړ پوړو سره شريک کړې ممکن په خپل ځان د باور کچه دې ډېره کمه شي نو له همدې امله په ځان باور ستا له ذهني، فزيکي احساس او وضعيت سره تړاو لري .

په ځان باور لرل او په ځان د باور لرلو حالت کې اوسېدل اړين دي او که چېرې تاسي دا وړتيا پيدا کړئ چې د هرې ورځې په کچه په هر حالت کې په ځان د باور لرلو کچه لوړه وساتئ نو هر څه مو چې مخې ته راشي تاسې په خپلو وړتياو او خپل ځان تکيه کولای شئ او له دې لارې د هر ډول

(c) ketabton.com: The Digital Library

حالت مدیریت هم کولای شئ .

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

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

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

ته خوښه لرې
په ځان باور په خپلو وړتیاو باور لرل دي. اروا پوهان وایي چې مونږ فکر کوو چې "ریښتیا دي کنه نو" دا چاره د فکرونو بهیر دی او زمونږ کړنو او چلند ته جوړښت ورکوي. ته دا خوښه لرې چې کوم فکرونه تکرار کړې، ته خوښه لرې چې کومو تولید شوو فکرونو ته غوږ شې، ته خوښه لرې چې کوم تولید شوي فکرونه وننګوې. د بېلګې په توګه ستا مغز دا فکر تولید کړ چې ته " دا نشې کولای" ته دا خوښه لرې چې دا فکر په بل فکر "ته یې کولای شې" وننګوې او دا چاره ستا په ځان باور ډېرېدو کې مرسته کوي. څومره چې ته په ځان د باور جوړېدو فکر په کړنو او چلند کې تکراروې همدومره دې په ځان باور زیاتیږي. د ځان په اړه خپلو باورونو او فکرونو ته کتنه او ننګول یې ستا په ځان باور جوړولو کې مرسته کوي.

یو دقیقه ممکن تاسې د خپل ځان په اړه ډاډه واوسئ خو بله دقیقه کې مو فکر کې د ځان په اړه شک پیدا شي. په ځان مو باور د مختلفو لاملونو له امله بدلون موندلی شي. کله چې سټرس یې، تشویش ولرې او یا سترې اوسې او یا هم بې کچې زیات بې انرجي احساس ولرې نو د لنډ وخت لپاره دې په ځان باور کمېدلای شي. د مخنیوي لپاره یې هره ورځ سپورت، سالمو خوړو او کافي تر اته ساعتو پورې خوب ته مخه کړئ ځکه چې درېواړه هر ورځ ستاسې په خپل ځان باور ساتلو کې مرسته کوي. که چېرې تاسې د درېواړو له امله چارې سمې پر مخ یوسئ او یا هم د خپلو چارو په اړه د

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

په ځان باور مو څه اغیز کوي ؟

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

کوم فکتورونه چې په ځان باور باندې اغیز لري ؟

۱ - وېره

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې بدلون رامنځته کوي او سملاسي مو بدن د سټرس په کورټیزول او اډرېنالین هورمونونو ډکوي. یاد هورمونونه زمونږ بدن له حالت څخه تېښتي او یا مقاومت ته چمتو کوي او یا مو بدن کنګل حالت ته بیایي. د انسان د مغز د کورټیکس مخکینۍ برخه د فکر او پرېکړې دنده پر مخ بیایي، له یادو هورمونو سره وینه کې ټینګوالی رامنځته کیږي او د مغز د کورټیکس له منځنۍ برخې تخلیه کیږي، وینه د بدن ځینو غړو او عضلو لور ته بهیږي، یاده چاره زمونږ بدن مقاومت، تېښتي او یا پټېدو ته چمتو کوي. په اوس وخت کې چې انسانان له کومو خطرونو او ګواښونو سره مخ دي له پخوا سره ډېر توپیر لري خو مغز اوس هم لکه د پخوا په څېر جوړښت لري او له همدې امله هر ناځرګند حالت ته انسانان لکه سلګونه پېړۍ وړاندې د ځپلو پلرونو په څېر غبرګون ښيي .

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

۲ - د ماتې خوړلو وېره
مونږ تل له نوې زدکړې او نوو کړنو ډډه کوو ځکه چې د ماتې خوړلو وېره راسره وي او دا وېره مو په ځان باور خپل اغیز لري. که چېرې کار ځای کې یو فکر کوو چې ناسمه چاره به پر مخ یوسو، د همکارانو ترمخ به کم راشو، ترویج به ترلاسه نه کړو، د ماتې له امله به دنده له لاسه ورکړو .

وېره لکه د نور هر ډول چلند په څېر یو زده شوی چلند دی .
وېره یو زده شوی چلند دی : مونږ چې کله په یو څه پوهېږو او د پوهې پر بنسټ یوه چاره سمه پر مخ وړو نو بدل کې یې جایزه راکول کیږي خو هېڅکله کورنۍ، ښوونکي، ټولنه مونږ ته د تېروتنې له امله، د پوهې زیاتولو لپاره د پوښتنې له امله، له نورو سره د توپیر لرلو له امله او د نوې تجربې کولو له امله جایزه نه راکوي. له همدې امله مو وېره له یادو چارو راګرځوي او مونږ هغه څه کوو چې د نورو تصدیق پرې ترلاسه کولای شو (باورونه په کم عمر کې جوړیږي او د همدې باورونو پر بنسټ مونږ تل تکراري کړنې ترسره کوو او له هرې نوې چارې ډډه کوو، تل په دې هڅه کې یو چې د ترلاسه شوې پوهې پر بنسټ سمې چارې ترسره کړو او د تېروتنې خطر په غاړه وانخلو).

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

۳ - له بریا وېره
یوازې له ماتې خوړلو وېره مو په ځان باور لرل نه اغیزمن کوي بلکې د بریا وېره هم په ځان باور باندې خپل اغیز لري. زمونږ مغز داسې بهیر ته مخه کوي : که چېرې د بریا په لور زما نوی نظر چارې سمې پر مخ یوسي نو بدلون ورسره رامنځته کیږي، بدلون د ناځرګند حالت رامنځته کول کوي او نوی نظر مو د بدلون په وېرې ډکوي .

(c) ketabton.com: The Digital Library

نوی نظر بدلون رامنځته کوي، بدلون ناځرګند حالت رامنځته کوي او نا ځرګند حالت وېره رامنځته کوي، ویره انسان کې د سټرس او تشویش لامل کیږي او د بریا مخه ډب کوي، انسان کې له بریا وېره پیدا کوي.

۴ - سټرس مو په ځان باور کموي

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

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

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

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

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

-د نرډې چاپېریال لید مو زیاتیږي او دا چاره مو د چاپېریال په اړه خبرتیا زیاتوي.

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

-تر بل هر وخت مو د اورېدو وړتیا زیاتیږي .

-پوستکی مو یا زیاته خوله تولیدوي او یا سړیږي.

پورته غبرګون سټرې کوونکی وي او کله مو چې سټرس او تشویش سټري کړي، سټړیا مو په ځان باور کموي.

احساساتي غبرګون مو په ځان باور کموي

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

زهني او فزیکي روغتیا په ځان باور اغیز لري

د فزیکي او زهني روغتیا لپاره تر ټولو اړین خوب، سپورت او مناسب خواړه دي. د خوب په اړه څېړنې ښي چې نورمال روغتیا لرونکی کس په یوه شپه کې د ۷ او ۹ ساعتو ترمنځ خوب ته اړتیا لري .

څرنګه ښه خوب کولای شو ؟

-د خوب ځای مو ارام ښونکی کړئ، پام مو بل لور ته له اوښتو را وګرځوئ، د خوب خونه مو تیاره وساتئ، له ۱۸° Cکمه یا زیاته تودوخه کې خوب مه کوئ.

-د خوب وخت کې بدلون مه راولئ، په یوه وخت ویده کیږئ او په یوه وخت پاڅیږئ .

-د خوب کوټه کې مبایل، کمپیوټر، تلویزون مه کاروئ.

-له ماسپښین درې بجو وروسته چای او کافي مه څکئ .

-له ویده کېدو دوه ساعته مخکې خواړه خورئ ځکه چې کله خواړه هضم کیږي تاسې خوب نشئ کولای .

سپورت

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

خواږه
په خپلو خوړو کې د غوړو، بورې او وچې ډوډۍ کمول خو برعکس میوه لکه انار، هندوانه، خټکۍ، انګور، مندتې، الوچې زیاتول نه یوازې ستاسو د غړو لکه د معدې، پښتورګو، زړه، سږو او ځیګر ساتنه کوي بلکې بدن کې مو منګ او پړسوب هم له منځه وړي. همداسې تازه سبزې زیاتول لکه مرچ، ملۍ، ملي سرخک، چغندر یا لبلبو، پودینه، دنیا، ګندنه، پیاز، رومیان، کاهو، لیمو، بادرنګ او داسې نور ستاسې د ذهني او فزیکي روغتیا ساتنه کې مرسته کوي.

په ځان د کم باور اغیزې
که چېرې تاسې په خپل ځان باور د اوږدې مودې لپاره کم وساتئ نو ستاسې په مسلکي چارو او ژوند خپل اغیز لرلای شي :
-تاسې فرصت نه لټوئ
-ستاسې په مزاج بد اغیز کوي
-د نیوکې او وړاندیز له لارې نوې زدکړې نه کوئ
-له نورو سره مناسبې اړیکې نشی جوړولای
-چارو ته مو انګېزه کموي
-په خبرو اترو مو منفي اغیز لري

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