

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

ژباړونكې : زكريا رحيمي

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

ويبپاڼه : <https://rahimiz.com>

زهني روغتيا څه ده ؟

د زهني روغتيا تعريف

د پېژندنې، چلند او احساساتي روغتيا لرنې يا نه لرلو ته زهني روغتيا اصطلاح کارېږي. زهني روغتيا د خلکو د فکر کولو له طريقې، احساس او چلند سره تړاو لري. ځيني خلک زهني روغتيا کلیمه د زهني بې نظميو نشتون بنودلو لپاره کاروي.

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

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

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

دوامداره ټولنيز او اقتصادي فشار

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

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

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

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

—بيولوجيکي لاملونه لکه جېن او د مغز کيميا

—د ژوند تجربې لکه د ناوره گټو قرباني کېدل
—د زهني روغتيا کورنۍ مخينه

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

د زهني روغتيا د ستونزو لرلو تر ټولو لمړي علايم
—دېر کم يا ډېر زيات خوراک او خوب
—له چارو او خلکو لرېوالی کول
—کمه انرژي يا هېڅ انرژي نه لرل
—بې حسه کېدل يا داسې کېدل چې هېڅ ارزښت نه لري
—نه تشرېح کېدونکي دردونه لرل
—ځان بېچاره يا نا هيلی احساس کول
—له هر بل وخت زيات د اعتياد په لور تمايل لکه سگرتې، کافي، الکول، مخدره مواد
—گډوډ احساس لرل، هېرول، غسه، خپه، اندېښمن او ويره کې ځان احساس کول
—له ملگرو او کورنۍ سره د چغو وهلو حالت کې خبرې کول، شخړه کول
—نا ځايه په مزاج کې جدي بدلون کوم چې له نورو سره ستاسې په اړيکو اغيز لري
—داسې فکرونه او يادونه زهني راتلل له کومو چې تاسې تېښته نشي کولای او تل مو زهني وي

—غږ اورېدل يا داسې څه باندې زهني باور کول کوم چې حقيقت نه لري
—ځان يا بل ته د زيان اړولو په اړه فکر کول
—د ورځنيو چارو په تر سره کولو کې پاتې راتلل

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

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

څه د زهني ناروغۍ لامل کيږي؟

د زهني ناروغيو پيدا کېدو لامل يوازې يو څو نه دي. ډېری شمېر لاملونه زهني روغتيا گواښلی شي لکه:

- په تېر وخت کې بدې تجربې لکه جنسي تېری، په کوچنيوالي کې جنسي اړيکه، په کوچنيوالي کې هر ډول ناوړه گټه، په بل ظلم ليدل
- اوردمهاله ناروغيو له امله لکه سرطان او يا شکر
- بيولوجيکي لاملونه يا د مغز په کيمياوي توازن کې تغير
- د مخدره موادو يا الکولو کارونه
- د يوازېتوب احساس کول

ولې زهني روغتيا د ټولې روغتيا لپاره اړينه ده؟

په انسان کې زهني او فزيکي روغتيا د ټولې روغتيا اړين اجزاء دي. د بېلگې په توگه ډېپرېشن په ډېرو خلکو کې د فزيکي ستونزو او روغتيايي حالتونو خطر پيدا کولای شي په ځانگړې توگه که چېرې اوردمهاله وي نو د د زړه ناروغۍ، شکر او سکرته رامنځته کولای شي. همداسې که چېرې اوردمهاله فزيکي روغتيايي ستونزې يو کس ولري نو د زهني ناروغيو لامل کيدای شي.

د وخت له تېرېدو سره زهني روغتيا کې بدلون رامنځته کېدلای شي؟

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

زهني ناروغۍ څومره عامې دي؟

په متحده ايالتونو کې د تر ټولو ناروغيو عامه ده. ۵۰% کسان د خپل عمر په اوږدو کې له يوې زهني ناروغۍ ګرځيږي. په هر پنځو امريکايانو کې يو يې د کال په اوږدو کې له يوې زهني ناروغۍ سره تشخيص کيږي. په هرو پنځه کوچنيانو کې يې يو د زهني ناروغۍ جدي حالت سره مخ دي. په هرو ۲۵ امريکايانو کې يې يو له جدي زهني ناروغۍ سره ژوند کوي لکه بې پولر، سکېزوفرنيا او يا هم ډېپرېشن زهني ستړيا

هر هغه څوک چې اوردمهاله ستړس تجربه کړي زهني ستړيا باندې اخته کېدلای شي. زهني ستړيا مو له احساساتو تخليه يا خالي کوي او ستونزو کې ډوب شوی احساس درکي پيدا کوي. تاسې کې داسې احساس پيدا کوي چې فکر کوی خپلو مسوليتونو باندې نشی برلاسي کېدلای او خپلې ستونزې نشی هوارولای. په شخصي او مسلکي ژوند کې مو ويجاړی په هره برخه خپرېدلای شي او همداسې له خپل شخصي او مسلکي ژوند مو واټن درکولای او ورسره بې علاقي کولای شي. زهني ستړيا داسې حالت دی لکه دام کې نښتې ژوندی چې که هر څومره ځواکمن هم وي نو بيا هم د هر څه تر سره کول له دام نه په واټن کې دي نو دی يې نشي ترسره کولای.

د زهني ستريا نښې او علايم
زهني ستريا دواړه فزيکي او احساساتي علايم لري. همداسې ستاسې په چلند هم اغيز لري شي. ټول
علايم مو زهني روغتيا لرونکي په تاسې کې له بنودلو مخکې ليدلې او نوټ کولای شي او په دې
پوهېدلای شي چې زهني روغتيا نه لري. په هر کس کې يې علايم توپير لري او تل په تدريجي توگه
انسان کې وده کوي او کله مو هم چې د ستيرس کچه زياته شي نو سملاسي تاسې کې ټول علايم
راڅرگندېږي.

دېرې خلک همدې حالت ته انگرېزي کې د (burnout) کلیمه کاروي د همدې کلیمې مانا د بي کچې
ستيرس يا زيات کار له امله د زهن کار پرېښودنه ده نورې درې ماناگانې يې لاندې ولولئ.

۱- د احتراق له امله د سون توکو يا تېلو تر پايه سوزېدنه

۲- د بي کچې گرمېدو له امله د برېښنايې سوزېدنه

۳- په نساجي کې په ټوټې د ډيزاين طريقه

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

د زهني ستريا احساساتي علايم

-دېپرېشن

-تشوېش

-کينه او بد بيني

-په هر څه کې بي علاقي کېدل

-له هر څه واټن اخيستل

-غسه

-د ناهيلې يا نا اميدي احساس لرل

-د ويرې احساس لرل

-د انگېزې نشتوالی

-په کړنو او کارونو او هر ډول فعاليت کې کموالی

-په تمرکز کې ستونزه لرل

د زهني ستريا فزيکي علايم

-سر درد

-په معده کې نا ارامي (معده کې گاز، په گېډه کې د گاز له امله پرسوب، نس ناستی او قبضيت،

کانگي او زړه بدوالی)

-بدن کې دردونه

-اوردمهاله ستريا

-په اشتيا کې بدلون

-بي خوبې

-د وزن زياتېدنه يا کمېدنه

-د ناروغيو زياتېدنه لکه زکام

د زهني ستريا په چلند اغيز او علايم يې
زهني ستريا تاسې دې ته اړ باسي چې داسې چلند غوره کړی کوم چې تاسې نه ياستی لکه:
- په چارو کې کموالی او يا ډېر کم فعاليت
- له ټولني څنگ ته کېدل او يا ترې گيلمن کېدل
- د کار يا شخصي اصولو ته ژمن پاتې کېدو کې پاتې راتلل
- هر وخت له کار، بنونځي يا پوهنتون د ناروغۍ په نوم رخصت اخيستل

د ستړس او زهني ستريا ترمنځ توپير
ستړس هر انسان تجربه کوي او په ۲۱ پېړۍ کې د ژوند يوه نورمال برخه ده. ستړس هر منفي او مثبت حالت ته کوم حالت چې نوی، وپرونکی او يا خوبونکی وي د بدن طبيعي غبرگون دی. دا بيولوجيکي غبرگون په بدن کې د ستړس د هورمونونو، ادرېنالين او کورتيزول د څپې رامنځته کېدو لامل کيږي. د هورمونونو دا څپه بدن سره مرسته کوي چې چټک عکس العمل وښي، زهن ډېر ژر او چټک فکر وکړای شي خو کله چې له بدن څخه ستړسپور لري شي بدن مو نورمال حالت ته راځي.

زهني ستريا د اورمهاله او دوامداره ستړس له امله پيدا کيږي. کله چې داسې حالت سره لاس او گريوان ياستی کوم چې ستاسې بدن ستړس ته په غبرگون بنودلو هر وخت په دوامداره توگه اړ کوي نو د کورتيزول کچه مو لوړه پاتې کيږي او د کورتيزول لوړه کچه ستاسې د بدن په نورمال فعاليت کې مداخله کوي لکه هاضمه، خوب او د ايمني سيستم په فعاليت کې مداخله.

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

د زهني ستريا لاملونه
د ژوند په هره برخه کې اوردمهاله او دوامداره ستړس په انسان کې د زهني ستريا لامل کيږي خو په هر انسان کې يې د پيدا کېدو لامل توپير لري لاندې ياد شوي تر بل هر څه زيات د زهني ستړس لامل کيږي:

- په زهن د زيات فشار واردونکی فعاليت د بېلگې په توگه د پوهنتون يا بنونځي استاد کېدل، اروا پوه کېدل يا هم اېمرجنسي کې کار کول
- فقر او مالي ستونزې لرل
- په دنده کې قناعت نه ترلاسه کول
- په کور داسې ناروغ لرل چې تل پاملرنې ته اړتيا لري
- له اوردمهاله ناروغيو کړاو
- د نږدې کس مړينه
- د مور په توگه د ماشوم پالنه
- د زيات کار بدل کې کمې پيسې تر لاسه کول

—سخت کارونه —د ټولنيز ملاتړ نشتوالی

د زهني ستړيا له کړ او څرنگه ځان خلاصولی شو ؟

۱ - ستړېسور له منځه ويسي

په دې مانا چې د ستړس هغه سرچينه ختمه کړئ کومه چې تاسي کي د دوامداره ستړس لامل کيږي. که چېرې کور يا کار ځای کي د مسولیتونو د بې کچې فشار لاندې یاستی نو په دواړو ځایونو کي له نورو د همکارۍ مرسته وغواړئ. که چېرې د ستړس د سرچینو نولړ جوړ کړئ نو له منځه وړلو کي مرسته درسه کولای شي. کوم خلک چې په لاس جنسي اړتیا پوره کوي دا خلک هم ډېر ژر په زهني ستړيا اخته کيږي یوازینی حل لار یې داده چې تر میاشتي مخکي دا ډول عادت تکرار نه کړي.

۲ - وقفه کول

له هر ډول فعالیت وقفه کول د زهني ستړيا د درملني لپاره تر ټولو مناسبه لار ده. په اوږد سفر داسي ځای ته تلل چېرې چې د ژوند لپاره تفریحي چاپېریال موجود وي. څو ورځي له کار يا خپلو مسولیتونو رخصتي کول او همداسي د خپل ځان خیال ساتني لپاره هره ورځ کمه اندازه وخت ټاکل.

۳ - سپورت

د سپورت لپاره ډېر خلک د روغتیا پر مهال هم انگېزه نه لري نو د زهني ستړيا پر مهال یې پیل کول او ادامه ممکن ډېر ستونزمن وي خو سپورت ډېرې گټې لري یوه گټه یې د زهني ستړيا مخنیوی او که چېرې پرې اخته یاستی ځان ترې خلاصول دي. سپورت تاسي کي د احساساتي او زهني روغتیا دواړو ساتنه کوي. د زهني روغتیا ساتلو لپاره تاسي کوم مسلکي یا درانده سپورت ته اړتیا نه لری بلکي هره ورځ له ۲۰ تر ۳۰ دقیقو د بدن خوځښت کافي دی. د سپورت نورې گټې د ستړس کموالی، د تشویش کموالی، بڼه مزاج لرل او ځواکمن ایمني سیستم لرل دي.

۴ - د زهن او بدن ارامولو تخنیکونه

د زهن او بدن ارامولو تخنیکونه تاسي کي د ستړس او تشویش کموالی رامنځته کوي، په وینه کي مو د کورتیزول کچه کموي او د کورتیزول کمېدنه د هغو ناروغيو د رامنځته کېدو خطر کموي کومې چې له ستړس سره تړاو لري.

د زهن او بدن ارامولو تخنیکونو بېلگي

—یوگا

—ژوره سا اخیستنه

—مساج

—اروما تېراپي

۵ - زیات خوب

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

۶ - لیکل

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

۷ - طبي درملنه

د پورته ټولو یادو شوو تر څنګ طبي درملنه هم اړینه ده. ډاکټر ته مو علایم ووايئ تر څو داسې درمل درته نسخه کړي چې ستړس مو کم کړي او یا هم سخت وخت کې مو د ستړس کچه کمه کړي. همداسې مو له ډاکټر څخه د علایمو د مدیریت په اړه هم مشوره واخلي. د زهني ستړیا لپاره ډېری وخت د خوب، ستړس ضد او تشویش کمولو درمل نسخه کېږي

د زهن کارولو وړتیا

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

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

کله چې انسان آرام کوي په دې وخت کې د بدن لخوا د تولید کېدونکي انرژي پنځمه برخه مغز اخلي، په دې اندازه انرژي په دوامداره توګه د لګېدونکي ۲۰ واټه ګروپ سره مساوي ده. مغز تقریباً له ۱۰۰ بیلینونه حجرو جوړ وي، هر هره حجره له نورو ۱۰۰۰ مغزي حجرو سره وصل کېږي او د ټولو حجرو شمېر ۱۰۰۰۰۰۰ بیلینونه زیات دی. د انسان په مغز کې د حجرو د اتصال ټکي د ټول کهکشان

له ستورو څخه زیات دي. که چېرې مغز او ټول کهکشان مطالعه شي نو انسان به د کهکشان په پرتله مغز زیات حیران کړي.

مغز یوازې درې پونډه وزن لري او ۱۲ تریلونه عصبي حجری پکې موجودې دي چې د ټولې نړۍ د خلکو له نفوس څخه دوه نیم ځلي یې شمېر زیات دی. په دې کې ۱۰۰۰ تریلونه مالیکولونه موجود دي او کولای شي ۳۰ بیلینونه بایټه مالوماتو ته په یوه ثانیه کې پروسس وکړي. مغز ۱۰ بیلینونه نیورونونه لري. تر اوسه د نړۍ په تاریخ کې هېچا ۱۰۰٪ مغز ندی کارولی.

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

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

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

څرنگه په یوه دنده یا مسلک کې مغز کارولی شو؟

– تر هر څه لمړی باید په خپل مسلک کې زده کړې ولرو

– په هر پېښه کې حساس واسو

– په خپل ځان کې د څېړنې وړتیا، د ستونزو د حل کولو وړتیا، د پرېکړو کولو وړتیا او د قضاوت

کولو وړتیا

– ټولنیزه وړتیا

– فعالیت او ستونزې ته موخیز ځواب

– خلاقیت

– ذهني چابکتیا

– د ځان په اړه پوهه

– مثبت فکر

- ۱- که چېرې فکر مو نه وي روزل شوی د فکر پایلې تشویش، ناسمې کړنې او ویجاړی وي ؛
 - ۲- د روزل شوي فکر کس تل په ځان باور لرونکی، په خپلو چارو متمرکز او د مثبت فکر لرونکی وي ؛
 - ۳- د انسان ذهن په هغه څه باور کوي چې انسان یې د باور کولو اجازه ورکړې وي او په خپل سره باور نه جوړوي ؛
 - ۴- مثبت او منفي اندېښنه دواړه یو ډول پایلې لري نو د چارو پر وخت مو تمرکز د اندېښنو په ځای په چارو متمرکز کړئ ؛
 - ۵- که چېرې تاسې غواړئ چې په خپل فکر گټورې او بريالۍ چارې ترسره کړئ نو خپل ذهن کې د خپل ځان مثبت انځور جوړ کړئ.
- ډیرې وخت زموږ فکر مونږ کې د ماتې خوړولو فکر په ذهن کې راځي. زموږ فکر ډېرې وخت عکس العمل بنډونکی، په تشویش کې او له مربوطو چارو بې ربطه وي. د مخنیوي لپاره باید خپل ذهن ته مثبت روزنه ورکړو تر څو مو ذهن متمرکز اظهار کوونکی شي.
- ناروزل شوی فکر
- که چېرې مونږ له خپل ذهن سره د یوه نا پېژندل شوي کیفیت په څېر کوم چې مونږ نشو اداره کولای چلند وکړو نو ذهن ناروزل شوی فکر تولیدوي:
- ۱- شکونه، ویره، که چېرې یو بد فکر ولرو نو ټول بنکلي فکرونه مو بد رنگ اخلي؛
 - ۲- که چېرې فکر وکړو چې تر ټولو بده پېښه کېږي نو زموږ ټول فکرونه همدې لور ته متوجه کېږي ؛
 - ۳- په تېر وخت کې د ماتې خوړلو په اړه فکر
 - ۴- د روبښانه موخې پر ځای تشویش لرل
 - ۵- عادتې او محدود فکرونه
 - ۶- د ذهن خپرېدنه او یا په سوچونو کې ډوبېدنه او له موخې بې تمرکز کېدل
- منحرف شوی فکر
- د منحرف شوي فکر زیات عام ډولونه موجود دي دلته یوازې څلور یاد شوي، لمری منحرف شوی فکر نا راسته فکر دی، په دې ډول فکر کې زموږ کړنې عادتې کړنې وې او د خپل فکر په اړه فکر نه کوو د خپل فکر په اړه پوښتنه نه کوو او پوښتنو ته د نویو ځوابو موندلو هڅه نه کوو. دوېم منحرف فکر اجباري او د اطاعت فکر دی په دې ډول کې زموږ ذهن کې یوازې یو فکر تاوېږي او د همدې یوه فکر تابع اوسو. د منحرف فکر درېم ډول کې مونږ ذهن د هر ورو، حتما او باید په څېر کلیمو لپاره کاروو، د خپل فکر او کړنو په اړه په دې ډول کلیمو قضاوت کوو. د منحرف فکر څلورم ډول تور او سپین فکر دی په دې ډول فکر کې مونږ په دې اند یو چې هر څه یوه دقیقه سم دي خو په بله دقیقه کې په هېڅ باور نشته او هر څه ناسم کېدلی شي. دا ټول د منفي فکرونو ډولونه دي او زموږ فکري وړتیا محدوده ساتي.
- ویره او شک ډیر کوچني دي خو تر هغو ستا له فکري وړتیا خپل ځان تغذیه کوي تر څو چې ستا وړتیا ختمه کړي او هر څه وډ کړي. فکر وکړی له کوره ښار ته ولاړی او لاره کې مو فکر کې شک پیدا شو چې کور کې مې گاز خلاص پاتې شوی هېر کړی نو ستاسې ۱۰۰% فکر همدې لور ته اوږي نو تر بېرته را گرزېدو به مو هره کړنه ناسمه وي. لاندې یوه وړه کیسه د تشویش او شک په اړه ولولئ:
- یوه ښځه په اوږده سفر یوازې روانه ده. سفر یې له دې تشویش سره پیل کړ ” که چېرې لار کې مو تر

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

بې تمرکز ه کېدل

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

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

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

کله چې انسان ستړس وي په مغز کې هيبوکمپس برخه کومه چې د هرې ورځې د یاد او تازه زده کړو دنده لري کوچنی کيږي. د مغزي حجرو تر منځ وصل کونکي ريښې د ډېنډر ايټس په نامه ياديږي او کله چې انسان منفي فکرونه کوي دا ريښې منفي فکرونو ته غبرگون ښي او غبرگون يې د دايمي کوچنيوالي لامل کيږي. خو له بلې خوا مينه، د مينې احساس او خوښي يادې ريښې ځواکمني کوي او په مونږ کې د ستونزو هوارولو وړتيا زياتوي. که چېرې تاسې له يوه منفي فکر کونکي

څخه چې د پيانو غږونکي وي پوښتنه وکړي چې د نړۍ تر ټول بڼه د پيانو غږونکي په څېر پيانو غږولای شي نو ځواب به نه هېڅکله امکان نلري وي خو که د مثبت فکر لرونکي پيانو غږونکي څخه همدا پوښتنه وکړي نو ځواب به يې تر اوسه يې نشم غږولای (په راتلونکي کې که هڅه وکړم نو امکان لري او هېڅ نا ممکنه ندي).

په مونږ کې ډېرو ته ډېره اسانه چاره اندېښنه کول يا اندېښمن کېدل دي، تل په دې فکر کې وي چې هره پيل کړې چاره يې له ماتې سره مخ کېدونکې ده خو ډېر کم خلک په دې فکر کې وي چې هره پيل کړې چاره يې د بريالو ته تگ دی. مثبت او منفي اندېښنه دواړه يو ډول پايلې لري. تر ټولو اړين ذهني چمتوالی دی.

مغز درې شيان غواړي: مينه، خوښي او بریا. په ټوله شلمه پېړۍ کې انسانانو چې کله مغز کاروه نو که چېرې پايله به بڼه وه نو ډېر بڼه او که چېرې به پايله ناسمه وه نو ډېر بد به گڼل کېده. خو اوس دا دود پای ته رسېدلای او هره تېروتنه يوه نوې زده کړه گڼل کيږي. که چېرې په يو څه پيل وکړي نو له لس تېروتنو وروسته يولسمه هڅه لاسته راوړنه کېدای شي. د کړنو پر وخت تېروتنې مه لټوي بلکې په بريالو تمرکز وکړي. د کړنو موخه مو روښانه تعريف کړي او بيا هڅه وکړي. د حافظې بڼه کول

۱ - کله چې يو څه هېر کړو لامل يې کمزورې حافظه نده بلکې مونږ د را په يادولو وړتيا نلرو؛

۲ - د را په يادولو لپاره زياتې طريقې موجودې دي، ټولې طريقې د مغز د بڼې برخې د انځور کوونې حصه کاروي؛

۳ - که چېرې له خپلو پنځو حسونو سره يو څه ته تړاو ورکړي نو په اسانۍ يې را په يادولای شو؛

۴ - له لنډ مهالې حافظې څخه اوږد مهاله حافظې ته د انتقال لپاره تکرار اړين دی.

ډېری کسان کله چې اړينې چارې يا شيان هېر کړي نو له خپلې حافظې شکايت کوي خو دا ډول هېرو نه کمزورې حافظه نده. زموږ مغز هر هغه څه په ياد کې لري چې مونږ يې تجربه کوو. ستونزه په دې کې ده چې مونږ را يادولی نشو او نه را په يادېدل خپل لاملونه لري.

که چېرې مونږ چارې او يا نور څه ته له يوه ځانگړي بوي، غږ، ليد او يا خوند سره تړاو ورکړو نو په اسانۍ سره يې را په يادولای شو. په دې اړه څېړنې هم شوي: د يوه بنوځي هغو زده کوونکو ته چې د ازموينې لپاره يې چمتوالی نيوه د زده کړو پر وخت معطره شوی چاکليټ ورکړل شوی وو او د ازموينې په ورځ زده کوونکي په دوه ډلو ووېشل شول يوې ډلې ته بيا هماغه معطره يا بوی لرونکی چاکليټ ورکړل شو او د بلې ډلې ته يې ورکړل. کومې ډلې چې په دواړو ورځو چاکليټ خوړلی وو تر نورو يې زياتې پوښتنې ځواب کړې وې.

له بل څه سره يو څه ته تړاو ورکونه يوازې پنځه حسونه ندي بلکې له پېښو سره هم څه تړاو ولري په اسانۍ يې را يادولی شو لکه کمغله کړنو سره د يو څه تړاو که چېرې داسې حالت بيا ووينو مونږ ته يې پخوانی بېلگې او ورسره مل نورې کړنې او خبرې را يادېږي. بله طريقه يو څه ته د بل څه نوم کارول يا د يوې ځانگړې کلیمې کارونه لکه يوې شمېرې ته ۵۶۲ بېلگه ۵ = چمن ۶ = مېرې ۲ = شپونکی دا طريقه هم په حافظه کې د پرتو خبرو په را يادونه کې مرسته کوي. د را يادولو بله طريقه تکرار دی. څومره چې يو څه زيات تکرار کړی همدومره يې ژر را په يادولای شي. د فکر لارې بندونکي

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

۱ - فرضيې

فرض کونه د ناراسته فکر یو ډول دی. په دې ډول فکر کې مونږ د ټولو مالوماتو تر لاسه کولو لپاره انتظار نه کوو تر څو سمې نتیجې ته ورسینو. یو کس یو بانک ته ولاړ چې یو چپک په نغو بدل کړي، له نغو تر لاسه کولو وروسته بهر ولاړ او څو دقیقې وروسته بېرته بانک ته راوگرځېد او د بانک په کرسی ناست بانکدار ته یې وویل چې په نغو کې تېروتنه شوې، بانکدار سم د لاسه ځواب ورکړ چې اوس ډېره ناوخته ده هماغه وخت به دې حساب کړي وي او ویلي به دې وو چې په حساب کې تېروتنه شوې، یو ځل چې بهر ولاړ شي بیا مونږ هېڅ نشو کولای. د نغو تر لاسه کونکي ورته مسکې شو او ویې وېل دسلو ډالرو زیاتو راکولو لپاره مننه کوم او بېرته ولاړ. دا خبره هېره نکړی تر پرېکړې کولو مخکې د ټولو مالوماتو تر لاسه کولو لپاره انتظار کوی.

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

عادتونه د فکر لارې بندونکي ګڼل کېږي اود دقیق روښانه فکر مخه نیسي. عادتې کړنې، فکرونه ناراسته فکر ګڼل کېږي. دا فکر که په تېر وخت کې یوڅه په یوه ځانگړې طریقه ترسره شوي هر وخت به په همدې طریقه ترسره کېږي.

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

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

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

منطقي فکر

منطقي فکر هغه فکر دی چې د پوهې پر بنسټ وي، په بله مانا هغه څه چې پرې پوهیږو، پرې مطمئن یو او ثابتولای یې شو منطقي فکر گڼل کیږي. په تېرو دوه پېړیو کې زیاته تکیه پر منطقي کېده او دهمدې تېرو دوو پېړیو پر بنسټ عصري ټکنالوجي جوړه شوي. خو په منطقي فکر کې نیمگړتیا دا ده چې منطقي فکر (conscious brain) باندې تکیه کوي. دا برخه د زموږ د فکر تر ټولو زیاته زیاته مننونکې او محدوده برخه ده.

د مغز په کین اړخ منطقي فکر کیږي. د مغز مختلفې برخې د مختلفو فعالیتونو مسولیت په غاړه لري.

د مغز کینه برخه:

- د بدن په بني اړخ تسلط لري
- د بني اړخ پر لید تسلط لري
- د داخل ته وارېدونکو لړیو سره کار لري
- د بشپړ پر ځای تفصیل ته کتنه کوي
- وخت درک کوي
- د خبرو اترو د وړتیا کارېدونکې برخه ده
- د منطقي او څېړنیز فکر لپاره کارېدونکې برخه ده
- د موخي ټاکلو، پلان جوړولو، بیا کتنې او مدیریت لپاره کارېږي
- د خبرو اترو ژبه فورمول کوي

د مغز بني طرف:

- د بدن په کین اړخ کنټرول کوي
- د کین اړخ پر لید کنټرول لري
- په ورته وخت کې له داخل ته وارېدونکو سره کار لري
- د تفصیل پر ځای بشپړ ته کتنه کوي
- وایتڼ درک کوي
- د لید د وړتیا لپاره کارېدونکې برخه ده
- د تصور او د تصور شوو د کتنې مسولیت په غاړه لري
- سمبولونه او میتافورونه فورمول کوي

مدیریتي فکر

مدیریتي فکر د مغز د بني اړخ په پرتله زیات د کین اړخ فعالیتونه کاروي. د مغز کین اړخ فعالیت مالومات لټوي، مالومات څېړي، په میکانیکي بهیر کې یې تېروتنې لټوي، مالوماتو گوري او ازموینه یې کوي، د دې لټون کوي چې څه ناسم شوي، تنوع لټوي، په تېر وخت کې د پېښو په اړه فکر کوي چې څرنگه ترسره شوي او د دې پرېکړه کوي چې بل ځل باید تر پخوا څرنگه بڼه ترسره شي. هغه مالومات ترلاسه کول غواړي چې د څه؟ څوک؟ چېرې؟ او کله؟ کلیمې ته ځواب وایي. ټولې

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

منطقي فکر

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

دمنطقي فکر لپاره لاندې پنځه گامونه

—روښانه موخه یا حل

—سیستماتیک پلان

—د دقیقو مالوماتو کارونه

—دلایل

—پر پایلي تمرکز

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

سیستماتیک پلان

د موخي په لور دویم گام سیستماتیک پلان دی. په دې کې باید مونږ د ” څه ” پوښتنې لپاره ځواب ځکه ولرو چې موخه مو تعریف کړي ده. سیستماتیک پلان مونږ ته وايي چې ” څرنگه ” موخي ته ورسېږو. سیستماتیک پلان موخي ته د رسېدو لپاره سمې طریقې لټول دي، په منطقي توگه په یوه سم سیستم کې منطقي بهیرونه پلي کول دي. سیستماتیک پلان د کمپیوټر د پروگرام په څېر دی په کوم کې چې مونږ خپل فورمول لیکلای شو او خپل مالومات د پایلي د ترلاسه کولو لپاره پکې اضافه کوو.

د مالوماتو کارونه

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

د خلاقیت فکر

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

د کوچنيانو په څېر فکر کول

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

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

په گڼه فکر کول

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

په گڼه د فکر کولو لاندې پنځه قوانين

- ۱ - د نظر ارزونه بايد ونشي
- ۲ - هر نظر طبيعي او وحشي وي
- ۳ - د نظرونو مقدار اړين دی
- ۴ - گډون کوونکي د يو بل په نظر بايد نظر ورکړي
- ۵ - يوازې پورته قوانين د لوبې قوانين دي

د فکر دا لوبه څرنگه ترسره کيږي؟

- ۱ - د نظر ليکنې لپاره له ځان سره کاغذ لرل
- ۲ - د فکر کوونکو لپاره آرام چاپېريال
- ۳ - له ټوکي پيل
- ۴ - په يو بل پکې تسلط نشته وي
- ۵ - ځان د نظرونو ورکولو لپاره تشويقول
- ۶ - له ۲۰ تر ۲۵ دقيقو پورې د وخت ټاکنه
- ۷ - کله چې نظر ورکونه پای ته ورسيري پای کې د نظرونو ارزونه

د ستونزو حل

د فکري وړتيا تر ټولو لويه جوړونکي او کارېدونکي برخه د ستونزو حل دی. هر ډول حالت ته کوم چې د موخې لور ته مخکې د تلو لار ډېب کوي د ستونزې نوم ورکولای شو. ستونزه د مالوماتو د کمي، د نظر د کمي او د لرليد د نشتون له امله رامنځته کېږي. ډېرې ستونزې داسې وي چې مونږ له مخکې تلو لاس په سر کوي. خو کوم خلک چې فکري وړتيا لري د دوي لپاره ستونزه يوازې يوه ننگونه ده چې دوي بايد پرې غالب شي.

کوم خلک چې فکري وړتيا نلري نو له ستونزې له مخکېدو وروسته لاندې درېو يادو شو کي يو کوي

- ۱ – نا ارامه کېږي او هيله کوي چې ستونزه پای ته ورسېږي
- ۲ – د سملاسي ځواب موندنې احساس پيدا کوي
- ۳ – يو څوک ملامتوي او ورته وايي چې دا ټول ستا د لاسه

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

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

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

تر حل لارې لټولو مخکې درې پوښتنې ځواب کړئ:

- ۱ – ستونزه ده که د بهير په اوږدو کې نوی رامنځته شوی حالت؟
- ۲ – ستونزه ده او که يو پټ فرصت؟
- ۳ – که ستونزه ده نو موخې ته د رسېدو لپاره بايد پلارن کې تغير راوړم ؟

اغيز، احساس، احساسات او مزاج څه ته وايي؟

احساسات کولای شي ځواکمن وي

مخکې تر دې چې احساسات وپېژنو لاندې لنډه کيسه کې د يو بيلیونر احساساتو ته کتنه وکړئ

سټيو وين يو احساساتي بيلونر دی. خلک يې د عجيبو غريبو احساساتو او خلاقي، ارامتيا بينونکي علاقې له امله پېژني. يوه ورځ يې په خپل نوم يو هوټل په ۲.۷ بيلیونه ډالر جوړ کړ او د هوټل د افتتاح پر مهال يې وويل چې "دا تعمير د نړۍ په ټول تاريخ کې تر ټولو پېچلې تعمير دی" يوه ورځ يې وويل "لاس وېگاس لکه خدای چې پيسې لرلې وي او لاس وېگاس يې جوړ کړی وي" تاسې کله له بيلیونر اجرايي مدير دا ډول عجيبې غريبې ويناوې اورېدلې؟

د متحده ايالتونو په نيواډا ايالت کې ډېری خلک سټيو وين يو ځواکمن کس گڼي، د ځواکمن گڼلو لامل يې دا دی چې سټيو خلک وپرولاي شي او داسې خلاق کارونه کولای شي چې خلک خپلې ستاينې ته اړ باسي. په سياستپوهانو يې کنټرول تر کچې اوښتی يو سياستپوه يا بايد د سټيو لپاره کار وکړي او يا بايد ځان چمتو کړي چې له خپل مقام لاس په سر او لنډ وخت کې لرې شي. د سټيو وين احساسات داسې دي که يې بهر کړي لکه چې له ځمکه چې اور شيندنه له داخل څخه بهر خپلې سطحې ته را وغورزوي.

تر هوټل مخکې يې د معراج په نامه کازينو لرله کله يې چې سټيو مشري کوله نو د امريکا تر ټولو بريالې مخکې تلونکي کازينو گڼل کېده. که چېرې يې تاسې يې بدلېدونکي احساساتي شخصيت له هوټل سره پرتله کړی نو دواړه له يو بل سره ډېر توپير لري، هوټل يې د خلکو لپاره ارامتيا بينونکي دی خو له احساساتو ډک شخصيت يې د اور شيندنې په څېر وپرونکی دی. مونږ ټول د سټيو په څېر احساسات نه پلي کوو که چېرې مو پلي کولای مونږ به خپل مسلک کې بریا ته رسېدلې وای؟ خو دا هم څرگنده ده چې احساسات زموږ چارو کې اړين رول لري کوم ته چې په مسلک او مديريت کې ډېر کم پام شوی. ولې ډېر کم پام ورته شوی؟ د دې لپاره لاندې دوه لاملونو ته کتنه کوو:

۱ - د مطلق او عقل افسانه او فلسفه ده: د ۱۹ پېړۍ پای کې د ساينسي مديريت له راڅرگندېدو سره د کاري نړۍ پروتوکول دا وو چې په احساساتو پرده وغورول شي او کاري ځای کې په دې پروتوکول احساسات خپکۍ کړي. تر ټولو ښه اداره هغه گڼل کېده کومې چې کار کوونکو ته د احساساتو (غسې، ويرې، مينې، کرکې، خوبني، خپگان او ورته) بيانولو اجازه نه ورکوله ځکه چې دا ډول احساسات له عقل او منطق سره په تضاد کې شمېرل شوي خو له دې سره سره څېړونکي او مديران پوهېدل چې احساسات له ورځني ژوند او کار څخه نشي جلا کېدلی خو بيا يې هم هڅه وکړه چې داسې ادارې جوړې کړي چې د احساساتو بيان پکې نشته وي. کوم چې پرته له شکه امکان نلري!

۲ - دويم لامل له ادارو څخه د احساساتو لرې کول دا وو چې گمان کېده هر ډول احساسات ويجارونکي وي - په ځانگړې توگه غسه - ځکه چې څېړونکو گمان کوه احساسات د کار کوونکو د وړتيا کارولو مخه نيسي، دا گمان يې نه کوه چې احساسات رغونکي کېدای هم شي او د کار کوونکي

کاري تولید کي زیاتوالی هم رامنخته کولای شي.

له شک پرته ځیني احساسات په ځانگړې توگه که ناسم وخت او ناسم ځای کي بیان شي د کار کونکو د وړتیا کارولو او د کاري تولید مخه نیسي خو دا د دې حقیقت نشي بدلولی چې کار کونکي هره ورځ کار ځای ته خپل احساسات له ځان سره راوړي. اغیز، احساسات، مزاج

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

احساسات: د ځواکمن احساس ټولگه ده کوم چې د یو کس او یا یو څه له امله رامنخته کېږي.

مزاج: د احساساتو په پرتله کم ځواکمن احساس دی، ډیری وخت یې رامنخته کونکي لامل مالوم نه وي. ډیری پوهان په دې اند دي چې احساسات د مزاج په پرتله ژر تېرېدونکي وي. د بېلگې په توگه که چېرې یو کس تاسې سره ښه اخلاق ونکړي ممکن تاسې غسه شئ او د غسې احساس ممکن تاسې کي ژر پیدا ولاړ او بېرته راوگرځي، تگ او بېرته راتگ یې ممکن څو ثانیو کي ترسره شي. که چېرې تاسې بد مزاج کي اوسئ نو ممکن دا حالت تر څو ساعتونو یا ورځو پورې اوږد شي.

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

که چېرې تاسې یوې اداره کي له چا سره خبرې کوی او بل همکار مو نیوکه در باندې وکړي چې خبرې مو ناسمي وي نو ممکن تاسې همکار ته غسه شئ، وروسته مو همکار هېر شي غسه مو لاره شي مگر تاسې کم جراته کړي، د اوږد مهال لپاره ښه ونه اوسئ دلته مو لنډمهاله غسه احساسات دي او اوږدمهاله کم جراتي مزاج دی. دې حالت ته تاسې یوازې یوې پېښې سره تړاو نشئ ورکولای او تاسې هغه نورمال خپل ځان هم پکې نه لری کوم چې ستاسې ریښتیني انځور دی. په کم جراته مزاج کي ممکن تاسې له کچې زیات غبرگون هرې پېښې ته وښیئ. دا بېلگه ښي چې اغیز، احساسات او مزاج خپلمنځي اړیکه لري.

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

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

څېړونکي په دې اند دي چې احساسات انسان کې د مخ د تغير له امله څرگند وي او انسان سملاسي کړنو ته اړباسي خو برعکس مزاج په مخ کې نه وي څرگند او د سملاسي کړنو په ځای انسان فکر کولو ته اړباسي. همداسې څېړونکي په دې اند دي چې مزاج او احساسات په يو بل خپل اغيز لرلای شي. د بېلگې په توگه د خپلې خوښې دنده تر لاسه کول تاسې کې د خوښې احساسات راپارولې شي او همدا لنډ مهاله احساسات کولای شي تاسې کې تر څو ورځو پورې بنه مزاج پيدا کړي. همداسې که چېرې تاسې د اور مهال لپاره بنه يا بد مزاج کې اوسې نو دا چاره تاسې کې بنه يا بدو ځواکمنو احساساتو ته لار هوارولې شي.

په تيوري کې اغيز، احساسات او مزاج له يو بل څخه د جلا کېدو وړ دي خو عملا يې جلا کول اسانه چاره نه ده. همداسې که چېرې تاسې د څېړونکو او مديرانو اداري نظرونه وگورئ نو ځينو يې د مزاج په اړه مطالعه او څېړنې کړي خو ځينې نورو بيا د احساساتو په اړه له همدې امله ځينې کسانو په يوه کافي نظر ليکلی او نورو په بل څومره احساسات موجود دي؟

انسان کې بي شماره احساسات موجود دي. په دې کې غسه، د بي ارزښته کېدو احساس لرل، شوق او علاقه، ويره، نا هيلی کېدل، شرمېدل، خوښي، بخالت، کرکه، هيله، مينه، وياړ، حيرانتيا او هيله شامل دي. رينې ديکارټ په دې اند دی چې مينه، کرکه، هيله، خوښي، خپگان او حرانتيا بنسټيز احساسات دي او نورو ټول احساسات يې فرعي ډولونه دي. ډيری خلک مينه نړيوال احساسات گڼي خو د مينې احساسات په اسانۍ سره د مخ په بدلون کې نشي ليدل کېدای.

۱ - د احساساتو بيولوژي

ټول احساسات د انسان د مغز له لېمبېک سيستم سرچينه اخلي. لېمبېک سيستم د غوزې کچې سره برابر د مغز له ساقي سره نږدې موجود وي. کوم خلک چې مثبت احساسات لري تر ټولو زيات خوښ وي خو که چېرې منفي احساسات يې په مثبتو احساساتو واکمن شي نو دا کس تر ټولو ناخوښ وي. لېمبېک سيستم داسې لېنز چمتو کوي کوم چې د پېښو ژباړه يا تعبير کوي، کله چې فعال وي نو تاسې پېښې په منفي وړانگو کې وينی، کله چې غيرې فعال وي تاسې د پېښو مثبت انځور وينی.

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

۲ - د احساساتو کچه

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

خلک هم پېژنی چې هېڅ د خپلو احساساتو اظهار نه کوي، ډېر کم وخت غسه کيږي، ډېر کم وخت له بل نه د غچ اخیستلو احساس ښي. خو ممکن تاسې داسې خلک هم پېژنی چې د احساسات په ریل گادي کې تل د احساساتو په پټلی سفر کوي، کله چې خوښ وي د نړۍ تر ټولو بې پروا خوښ کس ښکاري، کله چې خپه وي نو تر ټولو زیات ډیپریس او ناخوښ ښکاري.

د یوې چارې تر سره کول هم زمونږ د احساساتو په بیان خپل اغیز لري د بېلگې په توگه د هوايي ترافیک کنټرولونکي، جراح، د محکمې قاضي او داسې نور د خپلې دندې پر وخت یې تر سره کونکي چارې دې ته اړ باسي تر څو خپل احساسات کنټرول کړي، حتا په ډېر نا ارامه له سټرس ډک او یا خوښ حالت کې هم خپل احساسات نه بیانوي او د چارې تر سره کولو لپاره ارام پاتې کيږي. خو ځینې دندو کې تر سره کونکي چارې د احساساتو له ځواکمن بیان سره تړاو لري لکه د سپورت د سیالی پر وخت د کوچ دنده، د عامه اعلاناتو د ادا کار دنده.

۳- د احساساتو تکرار او دوام

په دې لنډه کیسه کې پرې ځان پوه کړئ: توریالی ارام طبیعت لرونکی کس دی، د مالي پلان جوړونکي په توگه دنده تر سره کوي او له خپلې دندې سره مینه لري، خوله په خپله دنده کې اړ دی چې د خلکو په مخ کې وینا وکړي خو له وینا او د وینا پر مهال د خپلو احساساتو له ښودلو کرکه لري. توریالی د کار مالک ته وویل که چېرې زه هره ورځ وینا کولو ته اړ شم نو زه خپله دنده پرېښم ځکه چې زه نشم کولی هره ورځ د یوه ساعت لپاره داسې احساسات وښیم کوم چې ریښتیني نه دي. د کار مالک ورته وویل چې ته سم وایې ځکه چې دا دنده د داسې کس لپاره نه ده چې یوازې احساسات ښي بلکې باید احساسات یې هم ځواکمن او د اورد مهال لپاره په مخ څرگند وي او همداسې هره ورځ یې تکرار هم ادامه ولري.

۴- احساسات له مونږ بې منطقه کس جوړوي؟

تاسې ممکن ډېری وخت اورېدلي وي چې تاسې یا کوم بل کس ته چا ویلي چې ته احساساتي شوی یې، له اورېدو سره مو ممکن خپل ځان توهین شوی احساس کړی وي. نامتو ستور پوه کارل ساگان وایې “چېرې چې ځواکمن احساسات لرو هلته ممکن خپل ځان خپله کمعقل کړو یا تېرباسو.” د کارل ساگان دا کتنه ښي چې احساسات او منطق خپله کې سره تضاد کې دي او که چېرې کړنې مو احساساتي اوسي نو ممکن کړنې مو هم بې منطقه اوسي.

یو لیکوال لیکي “که مونږ د خپلگان احساسات دومره ځواکمن کړو چې مونږ ژرولی شي نو داسې حالت کې اړینه ده چې کوته پرېږدو او بهر ولاړ شو تر څو مو احساسات د نورو ننداره نشي.” لویس فرانکېل وایې “بڼځې باید په کار کې د خپلو احساساتو کنټرول ولري او په ژړا نشي.” دا سپارښتنې ښي چې که چېرې کار ځای کې د نورو تر مخ خپل احساسات وښیو نو د نورو ذهن کې زمونږ کمزوری، بې دوامه، بې منطقه او ژر ماتېدونکي کس انځور جوړوي. خو برعکس څېړنې له پورته خبرو سره توافق نه کوي او د اروا پوهنې څېړونکي په دې اند دي چې له احساساتو پرته منطقي فکر او کړنې امکان نلري او د منطقي فکر لپاره احساسات اړین دي. اروا پوهانو موندلي چې که چېرې احساسات ونلرو نو ډیری پرېکړې او کړنې به مو بې منطقه او د ځان په زیان وي.

کومو کسانو چې مغز کې تپ تجربه کړی او د تپ له امله یې خپله احساساتي وړتیا له لاسه ورکړي

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

۵ - احساسات څه رول یا دنده لري ؟

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

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

مزاج د مثبت او منفي اغیز په توګه

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

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

د مزاج سرچينې

په لاندې سرچينو کې د "مزاج" او "حکمه چې" تر منځ توپير ولټوئ. پېښې د مزاج په پرتله په احساساتو زيات اغيز لري. د مزاج سرچينې ډيری وخت په احساساتو هم اغيز لري.

۱- شخصيت

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

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

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

۲- د اونی ځانگړې ورځ او ورځ کې ځانگړی وخت

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

۳- هوا

هوا هم په مزاج خپل اغيز لري. ځینې خلک شین اسمان او لمر کې خوښ مزاج لري، په ورېځ کې نارامه او ناخوښ وي، ساره او تودوخه زیاتېدل یا کمېدل، باد، باران او واوره وړېدل یې مزاج کې

مثبت او منفي تغیر ته لار هواروي.

۴ - ستړس

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

۵ - ټولنیز فعالیت

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

۶ - د ښه خبر شریکول

کله هم چې خوښونکو پېښو سره ژوند کې مخ شی له نورو سره یې شریکوی. کوم خلک چې خوښ خبر له نورو سره شریکوي تر ټولو خوښ وي خو خبر ته مناسب کس لټوی، داسې کس چې ستاسې په خوښي د خوښي احساس لري، داسې کس سره خپل خبر مه شریکوی چې په شریکولو مو پښېمانه کړي.

۷ - خوب

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

۸ - سپورت

که چېرې تاسې غواړی چې ښه او مثبت مزاج ولری نو سپورت یې د لرلو راز دی. کوم خلک چې ډېرېشن لري سپورت یې وریا درملنه ده.

۹ - عمر

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

۱۰ - جنسیت

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

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

په اداره کې احساسات

په هره اداره کې د کار مالک یا مدیر په خپلو کار کوونکو کې د مثبتو احساساتو یوه مالومه کچه لټوي د کومو کار کوونکو دنده چې له خلکو سره وي او مسکا نشي کولی، د علاقې ښودلو لپاره خپل احساسات نشي ښودلې او یا داسې نور د مثبتو احساساتو د بیان کچه پکې نشته وي خپله دنده پر مخ نشي وړلای. په متحده ایالتونو کې، په ادارو کې د منفي احساساتو بیان او د مثبتو ځواکمنو احساساتو بیان منع دی، په دې مانا چې کار کوونکي خپل منفي احساسات لکه کرکه، غسه او یا داسې نور نشي بیانولای او مثبتو احساساتو د بیان لپاره یې نورمال کچه مالومه وي تر څو یې د ځواکمن بیان مخه ونیول شي ځکه چې مدیریت یې د کار کوونکو د کاري تولید مخنیونکي ګڼي. د بېلګې په توګه د یو همکار د مړینې لپاره لنډ د خپګان پروګرام پکې نیول کېدی شي خو په ماتم او فاتحي بدلول یې منع دي.

ښودل شوي احساسات او احساس شوي احساسات

ممکن تاسې له داسې خلکو سره کار کړی وي چې له لیدو سره مو دا پلان جوړ کړی وي چې دا کس باید زما د خوبنې کس نه وي، ممکن زه نې کې مو د همدې کس شخصیت دومره زړې احساس کړی وي کوم چې موبنلو، تراشلو او هوارولو ته اړتیا لري، ممکن ته خبر یې چې پس شا یې تا پسې یې منفي خبرې کړي. له دې ټولو سره سره ته اړ یې چې دې کس سره هره ورځ ګډ همکار اوسي او فعل او انفعال ورسره وکړي. داسې حالت کې اړ یې چې خپل احساسات جعل کړي. که تاسې پرمختللو هیوادونو کې دنده ترسره کول غواړی نو احساسات مو په ښودل شوو او احساس شوو احساساتو وویښئ.

بنودل شوي احساسات هغه دي کوم چې د کار مالک په کار ځای کې له کار کونکي غواړي. خو احساس شوي احساسات ستاسې حقيقي احساسات او فکري توليد دی. بنودل شوي احساسات په انسان کې زاتي يا فطري نه دي بلکې زده شوي احساسات دي. د بېلگې په توگه بایلونکي خپل خپگان او نا هيلي په مسکا د نورو په مخ کې پټوي. همداسې انسانانو زده کړي چې که حتا خپه هم نه وي په جنازه کې خپگان وښي په واده کې که خوښ هم نه وي ځان خوښ وښي. ټول احساسات هغسې نه احساس کوو څرنگه يې چې ښيو.

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

په کړنو د احساساتو اغيز پورته ليکنه کې مو ولوستل چې احساسات مو د ژوند اړينه برخه ده، په ځانگړي توگه د کاري ژوند. اوس پوښتنه دا ده چې په دنده قناعت کولو او چارو مو احساسات څه ډول اغيز کوي؟ څېړنو موندلي چې کار کونکي په کار ځای کې هغو پېښو ته احساساتي غبرگون ښي کوم چې کار ځای کې ور پېښيري او دا چاره يې په کاري توليد او دنده کې په قناعت خپل اغيز لري.

د څېړنو د موندني او پايلي پيل په دې جمله شوی ” په کاري چاپېريال کې احساسات يوي پېښي ته غبرگون دی ” په دې چاپېريال کې هر هغه څه شامل دي کوم چې تاسې سره چار چاپېره موجود دي – لکه د خودمختاري يا خپلسريټوب کچه، له تاسې په دنده کې غوښتنې، د احساساتو د بيان لپاره اړتيا. چاپېريال کاري پېښي رامنځته کوي کومې چې ممکن نا ارامه کونکي وي يا مناسبې وي او يا د مثبتو احساساتو پارونکي وي. د نا ارامه کونکو پېښو بېلگه همکاران کوم چې له بل مدير سره کار کوي همکاري نه کول، په کار کې، په کم وخت کې زيات کاري توليد. د مثبتو احساساتو پارونکي پېښي په کار کې ټاکلي هدف ته رسېدل، له همکارانو مرسته ترلاسه کول، د يوې موخې تر لاسه کېدو لامل کېدل.

په کاري چاپېريال کې دا پېښي مثبت او منفي احساسات راپاروي. خو د کار کونکي مزاج او شخصيت پېښو ته د ځواکمن او کمزوري غبرگون ښودلو کې خپل رول لري. ممکن يوي ورته پېښي ته يو کار کونکي ډېر ځواکمن غبرگون وښي ممکن د بل شخصيت او مزاج يې دې ته اړ کړي چې همدې پېښي ته يې غبرگون کمزوری وي.

لاندې دوه بېلگو کې په کاري چاپېريال کې د احساساتو رول وگورئ:

تاسې د بويڼگ له شرکت سره د انجنير په توگه کار کوئ، بويڼگ شرکت غواړي لس زره کسان له دندو گوښه کړي، په دې نوملړ کې تاسې هم خپله دنده له لاسه ورکولای شئ، دا پېښه تاسې کې منفي احساسات راپارولی شي، په ځانگړي توگه ويره ځکه چې تاسې د عايد بنسټيزه سرچينه له لاسه ورکوئ، زياته ويره تاسې کې د نا امنې احساس پيدا کولای شي. دوېمه بېلگه:

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

د احساساتو ریښې

مغز په خپل ځای کې دی، مغز خپل ځان کې له دوزخ نه جنت جوړوي شي او له جنت نه دوزخ جوړوي شي. – جان میلټون
ته همدا اوس څرنگه احساس لري؟

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

د انسان د مغز دنده د بقا ممکن کول دي. مغز مو چاپیریال کې هر ډول خطر سکېن کوي. دا ډېره اړینه چې تاسې درک شوی یا تصور شوی او حقیقي خطر سره جلا کړی. د مغز لمړی دنده ستاسې خوښول نه دي بلکې ستاسې بقا ممکن کول دي نو له همدې امله تاسې باید داسې فکر ونه کړئ چې خوښ اوسېدل ستاسې طبیعي حالت دی او نا خوښ اوسېدل له طبیعي حالت څخه وتل دي. کله چې د انسان د مغز په ځینې برخو کې ډوپامین ازاد شي نو خوند احساس کوي. کله چې تاسې سپورت کوی، جنسي اړیکه نیسی، د ښه خوند لرونکې میوه یا نور خواړه خوری نو ډوپامین په دې برخو کې خپرېږي. د ډوپامین یوه دنده دا ده چې تاسې د خوړو لټولو ته اړ کړي تر څو له ولرې مړه نشی، د جنسي اړیکې لپاره مو مخالف جنس لټولو ته اړ کوي تر څو مو نسل بقا پیدا کړي. تاسې ولې ډېری وخت ټولنیزو رسنیو کې تېروی؟ ځکه چې د کتلو پر مهال یې ډوپامین ستاسې مغز کې ازادېږي او له همدې امله تل ټولنیزو رسنیو کې یاستی او د ژوند وخت مو ضایع کوي. د لغړو فلمونو کتل هم د ډوپامین خپرېدا ممکنه کوي او له همدې امله انسان پرې روږدی کیږي. خو له دې پرته هم مغز په خپله ډوپامین پرېږدي. په اوس وخت کې مارکیټ داسې خوند او خوښي تولیدوي او په مونږ یې پلوري چې زموږ د ناخوښي لامل گرځي. دا ډول ډوپامین کولی شي روغتیا ته بدې پایلې ولري او د انسان د معتادي لامل شي لکه د ویدیو گیم معتادي، لکه د مپایل معتادي، لکه تلویزیون ته ډېر ښې کچې زیات کیناستل. دا ډول خوښي مو د وخت له تېرېدو سره په ډېر ناخوښ کس بدلولی شي.

ستاسي ذهن له نوي حالت سره ډېر ژر ځان همغږی کوي. خو کله هم چې د نوي حالت بنسټيزه خوښي پای ته ورسیري د انسان ذهن نورې خوښې لټوي. کله هم چې تاسې د نوي حالت سره ذهن همغږی کړی نو د خوښي کچه مو ډېره ژر بېرته لمړي حالت ته راځي. د بېلگې په توگه تاسې غواړی یو موټر یا کور واخلي، له کور اخیستلو وروسته تاسې یوه اونۍ کې بېرته هماغه پخواني حالت ته ځی کوم حالت کې مو چې کور نه لره، دا خوښي مو تل پاتې نه وي. دا په دې مانا ده چې بهرنۍ پېښې ستاسې په داخل کې په خوښي ډېر کم اغیز لري. د سونجا په نوم لیکوال په خپل کتاب کې لیکلي چې پنځوس فیصده خوښي جنیټیک ټاکي، څلوېښت فیصده داخلي فکتورونه او یوازې لس فیصده خوښي ټاکونکي بهرني توکي او پېښې دي.

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

ممکن اوس تاسې پوه شوي یاستی چې د بقا میکانیزم مو څه ډول له ډېرې خوښي راگرځوي او په منفي توگه مو په احساساتو اغیز کوي. یوازې مو د بقا میکانیزم په احساساتو اغیز نه لري بلکې د خپل ځان هویت یا نفس مو هم په احساساتو خپل اغیز لري او ستاسې احساس ته په شکل ورکولو کې خپله ونډه اخلي. د دې لپاره چې په خپلو احساساتو کنټرول ولری اړینه ده چې د خپل ځان د هویت یا نفس په تعریف او دندې پوه شی.

د خپل ځان هویت یا نفس د ژوند په اوږدو کې ستاسې له مختلفو تجربو جوړ شوی وي. تاسې دا جوړښت ډیری وخت خپل ځان د ویاړ شکل کې څرگندوی. کوم څه چې ستاسې ژوند کې پېښیري دا پېښې کومه ځانگړې مانا نلري بلکې تاسې یې ذهن کې تعبیر کوی او مانا ورکوی. تاسې هم د خپل ځان او د ځان د هویت په اړه په هغه څه باور کوی کوم چې تاسې ته خلکو ویلي لکه ستا نوم، ستا عمر، ستاسې باورونه، ستا سیاسي نظرونه، ستا دنده. دا ټول یاد شوي تاسې کې موجود دي او د تجربو لامل کیري او دې تجربو ته تاسې مانا ورکوی. کوم خلک چې کمه پوهه لري له دې نه وي خبر چې د ځان هویت یا نفس یې نورو جوړ کړی دی او پایلې یې دې هویت ته غلام کېدنه او مطیع کېدنه وي.

ستاسې د خپل ځان هویت خودخواه دی او د خپل ځان بقا غواړي. د بقا میکانیزم یې مغز ته ورته دی او د بقا لپاره هر څه کوي. د مغز په څېر مو د ځان هویت هم لمړۍ دنده یې ستاسې خوښول نه دي بلکې غواړي چې تاسې تل مخکې تگ وکړی، غواړي چې تاسې یو څه وکړی، لاسته راوړنه ولری تر څو یو څوک شی.

د ځان هویت یا نفس په مارکیټ کې هم موجود دی په ځانگړې توگه د کپیټلېزم مارکیټ کې. مارکیټ ته د توکو عرضه کوونکی په دې پوهیري چې خلک یوازې تولید اخیستل غواړي بلکې هغه تولید غواړي کوم سره چې د خلکو احساسات او د ځان هویت یا نفس هم نښتی. تاسې ډېری وخت داسې جامې یا موټر او یا هم کوم بل توکي اخلی چې نورو ته خپل د ځان هویت د ویاړ په توگه وښایاست. د ځان هویت هغه څه د خپلې بقا لپاره کاروي د کوم په ذریعه چې تاسې د ځان هویت د ویاړ په توگه نورو ته بنودلی شی.

ډېری خلک خپل ارزښت د خپل فزیکي بدن د ښکارېدو له څرنگوالي ټاکي. ستاسې د ځان هويت هم دا چاره بې کچې زياته خوښوي ځکه چې د ښکارېدو څرنگوالی د ځان ښودلو لپاره تر ټولو اسانه طريقه ده. که چېرې تاسې د خپل بدن د فزیکي ښکارېدو له څرنگوالي سره دا ډول اړیکه جوړه کړی نو په ډیره اسانۍ د فزیکي درد او نا ارامي ښکار کېدای شئ.

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

د مور او پلار له خپلو اولادونو سره اړیکې او د خپل ځان هويت مور او پلار دې ته اړ کوي چې د خپلو بچیانو ژوند د لار ښوونې په ځای بې کچې زیات کنټرول کړي او بچیان دې ته اړ کړي چې هغسې ژوند وکړي لکه څرنگه یې چې مور او پلار په ځواني کې کوه. دا ډول مور او پلار گمان کوي چې بچیان یې ملکیت دی او باید ژوند او کړنې یې د مور او پلار فکر جوړې کړي وي خپله ژوند کې د کړنو لپاره د فکر حق ونلري.

خپل څنگ کې د چا لرلو ته اړتیا هم د خپل ځان د هويت اړتیا ده. انتوني میلو وايي: "یوازې پټوب د انسان په ملتیا پای ته نه رسیري، بلکې د حقیقت په درک کولو پای ته رسیري، په دې پوهېدلو پای ته رسیري چې پوه شو مونږ د خلکو ملتیا ته اړتیا نلرو".

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

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

ستاسې د خپل ځان هويت یا نفس د خپل ځان ځواکمنو لپاره او د ویاړ په توگه څرگندولو لپاره ستاسې نوم، ستاسې فزیکي بدن، جنسیت، تابعیت، کلتور، کورنۍ، ملگري، باورونه، شخصي کیسې لکه د تېر وخت د پېښو تعبیر، په راتلونکي کې تمې، ستاسې ستونزې، عمر، دنده، ټولنه کې مطرح کېدنه، په هر څه کې ستاسې رول، هر ډول توکي لکه جامې، موټر، کور او یا بل ملکیت او ستاسې هیلې کاروي.

د خپل خان د هويت ځانگړني

- ستاسي د خپل خان هويت له توکو سره اوسېدل غواړي
- ستاسي د خپل خان هويت د نورو خلکو له نفس يا د خپل خان له هويت سره پرتله کېدنه خوښوي
- ستاسي د خپل خان هويت هېڅکله قناعت نه کوي، تل نور او نور څه غواړي
- ستاسي د خپل خان هويت د نورو لخوا په تصديق کې خپل ارزښت لټوي

د خپل خان هويت تل دې هڅه کې وي چې خان له نورو غوره احساس کړي. د دې لپاره تاسي اړ کوي چې لاندې چارې ترسره کړئ:

- بل غيبت کول او خان ترې غوره گڼل

- خان د هوښيارو، پوهه لرونکو او شتمنو ملگري بنودل او په دې چاره تر نورو خپل غوره ارزښت ټاکل

- خپلې هيلې داسې بنودل چې تر نورو يې موخې لوړې دي
- شهرت لټول
- تل خان منطقي، په حقه او سم گڼل
- تل له نورو شکايت او نور ناحقه، بې منطقه او ناسم گڼل
- د نورو د پام جلبولو هڅه کول

اوس بېرته راگرځو د انسان احساساتو ته او په دې خان پوه کوو چې ستاسي د خپل خان هويت ستاسي په احساساتو څه اغيز لري. که چېرې تاسي په دې پوه شئ چې د خپل خان هويت مو څه ډول دندې پر مخ وړي نو د خپلو احساساتو مديريت به مو ډېر اسان کړي وي. ډېری وخت د خپل خان هويت د منفي احساساتو ريښه وي، او کله چې د ژوند غوټې هغسي نه وي غورډلې لکه څرنګه چې ستاسي د ژوند شخصي داستان تمه او هيله وي نو تاسي کې خپګان او بل هر ډول منفي احساسات پاروي. کله هم چې څوک ستاسي د خپل خان د هويت يوه برخه و ننگوي تاسي برید کوونکی او دفاع کوونکی چلند خپلوی.

منفي احساسات مو بد او يا بيکاره او بې موخې نه دي. ممکن تاسي د خپلو منفي احساساتو پړه په خپلو تجربو او خان واچوی. ممکن تاسي فکر وکړئ چې زه نن مو کمزوری دی، سره له دې چې ستاسي داخل کې غږ د بد احساس بيان وي خو بيا هم منفي احساسات بد نه دي. تاسي د احساساتو له امله له کړاو سره نه مخ کېږئ بلکې د احساساتو تعبير، په حالت او خان پړه اچول مو کړوي. ايلون موسک هېڅکله فکر نه کوه چې زهني ماته به وخوري خو کله يې چې د ژوند له ملگري سره اړيکې ترينګلي شوي او اړيکه يې پای ته ورسېده نو زهني سقوط سره مخ شو. ابراهم لينکولن د څو مياشتو لپاره په ډېپرېشن اخته وو خو ډېپرېشن و نتوانېده چې د متحده ايالتونو له ولسمشر کېدو يې راوگرځوي. منفي احساسات د يوې موخې لپاره انسان کې موجود وي. ډېری وخت تاسي د ويښېدو لپاره غږ وي. تاسي ته د خپل خان په اړه مثبت ټکي درېښي.

د منفي احساساتو مثبتې موخې

احساساتو مو د دې لپاره تاسي کې نه دي ځای شوي چې ژوند مو سخت کړي، احساسات مو د دې لپاره دي چې تاسي ته د يو څه په اړه پيغام درکړي، د يو څه په اړه مو خبر کړي او پوهه مو زياته کړي. ممکن منفي احساسات تاسي کې درد پيدا کړي او د درد احساس مو خوښ نه وي. خو که چېرې درد نه وای نو ممکن تاسي تر اوسه پورې مړه شوي وای. درد دی چې تاسي ته وايي روغتيا

کې موڅه ناسم دي او مخکې تر دې چې ناروغي مو ژوند واخلي تاسې د درد پيغام اورې او ډاکټر ته د تشخيص لپاره مراجعه کوي که چېرې درد نه وای نو تاسې به له وخت مخکې مړه وای.

احساسات مو ژوند ته په لرلید او کړنو خپل اغیز لري. کله هم چې مثبت احساسات ولری نو ډېره انرژي احساس کوي. د هر فعالیت پر مهال په خپل ځان ډېر باور احساس کوي، ذهن مو د نوبت هڅه کوي، تر هر بل وخت غوره نظر او فکر تولیدوي او د خلاقیت په لټه کې وي. کله چې منفي احساسات ولری په ځان مو باور کميږي او په ځان کم باور مو په کړنو اغیز لري، کړنې او د کړنو لپاره مو انگېزه له منځه ځي، له تازه ننگونو سره مخ کېدو کې مو ليوالتيا کميږي، له خنډ سره د مخ کېدو پر مهال نا ارامه احساس کول او ذهن دې ته ليواله کېدل چې نور منفي فکرونه تولید کړي. د انسان ذهن کې، که چېرې يو منفي فکر پکې واچول شي نو ممکن پنځه سوه نور منفي فکرونه جذب کړي، ممکن د منفي فکرونو جذب څو ساعته دوام وکړي ممکن ټوله ورځ او يا څو ورځې دوام وکړي. همداسې که چېرې يو مثبت فکر او اراده ذهن کې واچول شي د مثبتو فکرونو څپه تړي جوړيږي. که تاسې ډېر بڼه ژوند هم ولری خو په ستونزو مو تل د ذهن تمرکز وي پایله به يې احساساتي نا ارامي، سټرس او ډېپرېشن وي. د دې لپاره چې منفي احساسات ارام او کم کړی باید په ذهن دا زده کړی چې مسایل سره وويشي. ذهن مو دې ته مه پرېږدئ چې له نا اړوند ستونزو ډرامه جوړه کړي.

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

ستونزې نشته خو ډېرې زياتې موجودې دي

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

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

خوب

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

د احساساتو مدیریت

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

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

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

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

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

۱ – بدن : د فزیکي حسونو له لارې

۲ – د ذهن له لارې : فکرونه، یادونه تصور کول

۳ - د چلند له لارې : کړنې

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

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

- احساسات : ویره

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

۲ - احساسات : غسه

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

۳ - احساسات : خپګان

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

۴ - احساسات : خوښي

په ذهن اغیز : تېز فکر کول، په هر څه مثبت تمرکز لرل ؛ په بدن اغیز : ځان له انرژي ډک احساس کول ؛ په چلند اغیز : له نورو سره نږدېوالی

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

کله احساسات په مونږ بد اغیز لرلای شي ؟ لاندې بېلګو کې پام ورته وکړئ

۱ - کله چې خپل احساسات ونه پېژنو : مونږ فکر کوو چې غصه یو خو اصل کې وېرېدلې یو

۲ - د ویرې له بیانولو ډډه وکړو داخل کې دا احساسات خښ کړو او په ځای یې غسه بیان کړو

۳ - مونږ احساسات ولرو خو له احساس کولو یې ډډه وکړو لکه خوښ یو خو خوښي ونه کړو، لکه

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

تر ټولو اړینه داده چې داخل کې خپل احساسات وپېژني او له نورو احساساتو سره یې توپیر وکړي. دوهم گام کې پېژندل شوی احساسات په اغیزمنه توگه مدیریت کړي.

دا په یاد کې ولری چې احساسات ستاسې پام خپل ځان ته جلبوي او که چېرې تاسې خپلو احساساتو ته غور ونه نیسی نو هر وخت به ستاسې د پام جلبولو هڅه وکړي او که چېرې تاسې خپلې سرتمیري ته ادامه ورکړی نو احساسات به هم ادامه ورکړي او کمزوري احساسات به مو په ځواکمنه توگه ځان په خپلسرې توگه ځان بیان کړي.

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

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

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

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

کوي.

۱ - ځيني خلک په احساساتو کې ډوب وي دا ډول خلک : احساسات حقايق گڼي، سملاسي يې احساسات په غبرگون بدليري، فکر نه کوي، له کنټرول وتلي وي.

۲ - ځيني خلک احساسات مني او زغمي دا ډول خلک : له احساساتو سره ملتيا کوي خو ځان په احساساتو کې نه ډوبوي، د خپلو احساساتو په اړه فکر کولای شي، د غبرگون په اړه خپله خوښه لرلای شي چې څرنگه غبرگون وښي.

۳ - په ځيني خلکو کې احساسات مړه شوي وي دا ډول خلک : له خپلو احساساتو سره يې اړيکه پرې وي، له خپلو احساساتو نا خبره وي او غبرگون هم نه ښي. دا ډول خلک خالي، ورو، بې انگېزي وي.

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

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

د هر انسان خوی له بل سره توپير لري، د احساساتو په اړه يې پوهه له بل سره توپير لري، په خپلو احساساتو کنټرول او د غبرگون طريقه يې له نورو سره توپير لري. کوم خلک چې له خپلو احساساتو سره ملتيا کوي او مناسب غبرگون ښي هم کله نا کله په احساساتو کې ډوب شوی وي او يا يې له خپلو احساساتو سره اړيکه وخت نا وخت پرې شوې وي. خو نور داسې خلک هم شته چې ډېرې گټورې او اغېزمنې لارې چارې يې زده کړي وي تر څو يې ځواکمن احساسات د ارام له زون څخه بهر نه کړي.

احساساتي غبرگون

احساساتي غبرگون په عمل يا خبرو کې د هغو احساساتو بهر کولو ته وايي کوم چې مونږ احساس کوو. که تاسې غواړئ چې احساسات مو مدیریت کړئ نو لمری تر ټولو اړينه ده چې د دې سوال ځواب پيدا کړئ ولي احساسات بايد مدیریت کړم؟ دوهم دا هم اړينه ده چې ځان په دې پوه کړئ چې کوم ډول احساساتو کې بدلون غواړئ. د بدلون طريقه باندې کار کول او د بدلون لامل موندل مو د

احساساتو مدیریت کی اسانتیا رامنخته کوي. همداسی په هغو پایلو هم زهن پوه کړی چې که چیرې غبرگون کی بدلون او مدیریت را نه وستل شي نو څه پایلی به ولري.

احساساتي ډیسپلین

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

احساسات

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

ډیسپلین

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

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

احساساتي ډیسپلین

مختلفې خوبې لرل او په دې کې یوه پلي کول یا بنودل دي. داسې خوبه چې اوسمهال کې ننګونې ته مناسب غبرګون وي او راتلونکې ته چمتوالی وي. په ځان کې هغه وړتیا زیاتول دي د کومې له مخې

چي ته د دې خوبه لري چي څرنگه احساسات احساس او بيان کړي.

احساسات کولای شي له مونږ سره مرسته وکړي چي نامالوم حالت سره په بريالی توگه مخ شو، زهن کي مثبت راتلونکي انځور کړو او پرېکړي چټکي کړو. احساسات مونږ سره مرسته کوي چي د منطقي او غيري منطقي تر منځ پول جوړ کړو. خو که چيري مو يوه حالت ته غبرگون نا مناسب وي يا حالت ته ځواب ويونکي نه وي نو مونږ د ناسم لوري، ناسمي پرېکړي په لور روانولی شي. له همدې امله مونږ د اړتيا له مخي په دوامداره توگه خپل احساساتي غبرگون تنظيم کوو تر څو مو په موخو ترلاسه کولو کي سمه مرسته وکړي.

د احساساتو تنظيم داسي پروسه ده چي يو ځانگړي وخت کي، د ځانگړي پيښي پر مهال مونږ پرېکړه کوو چي کوم ډول احساسات ولرو، دا احساسات څرنگه تجربه او بيان کړو. د همدې چاري له مخي کله هم چي منفي احساسات ولرو نو داسي چلند نه خپلوو يا يي د خپلېدو مخنيوی کوو کوم چي بي اغيزه وي.

که چيري په سمه توگه د احساساتو ډيسپلین پلي کړو نو احساسات مونږ ته انرژي راکولی شي خو برعکس يي مونږ له انرژي خالي کولای شي. هر هغه څه چي تجربه کوو زموږ د احساساتو په څرنگوالي رنگ شوي. که چيري بد مزاج ولرو نو نړی به مونږ ته ډېر تياره ځای بنکاري، ځان په يوازېتوب کي احساس کوو او کړني مو داسي کيزي کومي چي اوسمهال او راتونکي کي زموږ ژوند او کار دواړه ستونزمن کوي.

که چيري سټرس او د سټرس له امله پيدا شوی تشويش ولرو، خپل چاپيريال کي هر څه زموږ زهن ته گواښونکي بنکاري او دا چاره مونږ په اروايي توگه فلج شوي او نا ارامه کوي. په داسي حالت کي د خپلي بریا لپاره له گام اخيستلو ډډه کوو او هر مخکي پروت فرصت ته منفي نظر کوو. له ټولي نړی يو داسي صابون جوړيزي کوم چي زموږ له زهن او ژوند څخه خوبني مينځي او پاکوي. که چيري همدا حالت ادامه پيدا کړي نو مونږ کي اروايي ستړيا پيدا کوي او همدا اروايي ستړيا د دې لامل کيزي چي مونږ داسي احساس ولرو چي هېڅ نشو کولای. له دې داسي بنکاري چي زموږ ټولنيز او کاري ژوند دواړه زموږ له احساساتو سره تړاو لري. دا اړينه ده چي پوه شو چي زموږ احساسات زموږ له کنټروله بهر نه دي، په کړنو او خبرو مو منفي اغيز نلري، له نورو سره مو اړيکي نه زيانمنوي. که چيري دي خبرو ته سم پام وشي نو تاسي کورنی، ټولنه، کار ځای او ټول ملت کي له نورو سره بني او پياوړي اړيکي لرلای شئ او همدا اړيکي د يو بل په گټه کارولی شئ. د احساساتو ډيسپلین له لاندې څلور اصولو سره تړاو لري:

- ۱ - د خپلو احساساتو مسوليت په بل مه اچوئ، د خپلو احساساتو مسول خپل ځان کړئ
- ۲ - په راتلونکي کي د احساساتو په احساس کولو خپله انرژي مه ضايع کوئ، په حال کي په خپلو کړنو او احساساتو تمرکز وکړئ
- ۳ - کوم حالتونو چي په احساساتي توگه ننگونکي دي، دې حالتونو ته مو غبرگونه په نوي طريقه او سالمه طريقه وښئ
- ۴ - کله هم چي په احساساتي توگه ننگونکی حالت پېښيږي، د احساساتو د احساس کولو لپاره خوبه ولرئ

احساساتي ډيسپلين له ځان سره ژمنه ده د کومې لپاره چې ته ځان چمتو کوي، د پلي کولو لپاره يې پوهه او تجربه ترلاسه کوي او دا چمتوالی، پوهه او تجربه د رغونکي غبرگون په توگه کاروي له ويجاړونکي غبرگون ډډه کوي.

تاسې دا وړتيا لری چې د سبزي په گټو ځان پوه کړی او د چاکلېټ او خوړو خوړلو په زیان ځان پوه کړی، تاسې خوښه لری چې د چاکلېټ په ځای سبزي وخورئ.

تاسې خوښه لری چې له یوه داسې همکار چې ستاسې نه خوښیږي یو څه نوي زدکړی او یا په خپلو منفي احساساتو له ځانه واټن ورکړی.

تاسې دا وړتيا لری چې د منفي احساساتو ارامول زدکړی او د مثبتو احساساتو په اغیزمنه توگه د غبرگون په توگه کارول زدکړی.

دا هم یاد کي ولری چې نړی له داسې خوښو ډکه ده کومې چې رغونکې دي، ژوند او کار ته ښکلا ښوونکې دي. نو تاسې د ويجاړونکي او رغونکو خوښو پیژندلو وړتيا لری او تاسې د خپلو خوښو لپاره خوښه هم لری.

په کار ځای کې احساسات

په کار ځای کې احساسات د خپلمنځي او بهر له نورو سره د خبرو او اړیکو د څرنگوالي ټاکنو دي. په کار ځای کې پېښې، په پېښې کې پر گډون کوونکو احساساتي اغیز لري. په کار ځای کې د احساساتي حالت پایلي او له دې رامنځته شوی چلند د افرادو، گروپ او ټولني لپاره د پام وړ اهمیت لري. که چېرې کار ځای کې احساسات مثبت وي نو د هرې دندې د غني کېدو او د پام وړ لاسته راوړني لامل کیږي. همداسې کار ځای کې منفي احساسات لکه ویره، غسه ستړس، خپگان، دشمني د کاري تولید د کموالي او له کار څخه د انحراف لامل کیږي.

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

په کار ځای کې پر احساساتو هر کال څیړني کیږي او پرې کتابونه او مقالې لیکل کیږي تر څو انسان په کار ځای کې د احساساتو په رول ځان نور ډېر پوه کړي.
مثبت احساسات

په کار ځای کې پېښې لکه یوه لویه لاسته راوړنه په انسان کې مثبت احساسات رامنځته کوي او دا احساسات له نورو سره د اړیکو په څرنگوالي، په دنده کې په ترسره کوونکو چارو، مقاومت او د پوهې په ترلاسه کولو خپل اغیز لري. کوم خلک چې احساساتي ځیرکتیا یا استعداد لري، احساساتي ځیرکتیا یې خوشبیني، مثبت مزاج، په خپل ځان بسیا کېدنه او تکیه، احساساتي انعطاف گڼل کیږي او په داسې حالاتو کې یې ساتنه کولای شي چې نامطلوب حالت وي.

په کار خای کې د خوش بینی مانا : هره ماته خوړل له افرادو سره تړاو نلري بلکې له وضعیت او حالت سره تړاو ورکول کېږي کوم وضعیت چې په هڅه او بیا ځلې تمرکز بدلېدای شي. کوم کسان چې په کار خای کې په مثبتو احساساتو مجهز وي په خپلو همکارانو کې په مطلوبه توګه نفوذ کولای شي. که چېرې د همکار د مثبتو احساساتو له امله ستاینه وشي نو په دې کس مثبت اغیز لرلای شي. په هغې دندې کې چې خدمات وړاندې کوي مستقیم برید کونکي چلند ته باید په ځنځی او بي بریده چلند باندې ځواب ووايي. په دې دندو کې چارې ترسره کونکي د نورو چلند په نظر کې نه نیسي. په کار خای کې له مثبتو احساساتو رامنځته شوی مثبت مزاج او طبیعت د موندنې، نویو نظرونو او خلاقیت لامل کېږي. په کار خای کې هغه مدیر تر نورو زیات بریالی دی کوم چې په جایزې او خبرو د کار کونکو مثبت احساسات پارولی شي.

احساساتي کار کونکی / احساساتي دنده

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

دې ډول احساساتو ته مدیریت د سرچینې په توګه ګوري او ګمان کوي چې کنټرول کېدای شي، کار کونکي د دې ډول احساساتو لپاره روزل کېدای شي او د لار بڼونې لپاره په یوه مجله کې لیکل کېدای شي. په دې کې، په داسې طریقه خپل احساس له منځه وړل شامل دي کوم چې ستاسې بهرني فزیک ته داسې شکل ورکوي کوم چې نورو کې داسې احساس پیدا کوي چې په یوه دوستانه چاپېریال کې پام ورته شوی دی. د احساساتي کار کونکي له لوري بڼودونکي احساسات د کار کونکي خپل احساسات نه وي بلکې د ادارې لخوا ورته سپارښتنه وي. څېړونکي په دې لټه کې هم دي چې د هغو احساساتو موندنه وکړي کوم چې د پېرودونکو د خوښې وړ وي.

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

منفي احساسات

په کار خای کې منفي احساسات د ډېر کار د فشار او بار کېدو، د کار بدل کې د جازیزې د نشتوالي، د ټولنیزو اړیکو د نشتوالي پایله وي. له دې پرته کار خای کې د خبرو له لارې په بل برید، په خبرو کې د بل توهین، جنسي زورونه، په فزیکي ژبه د بل توهین د منفي احساساتو لامل دی. کمزوری لیدېر شپې او مشري هم منفي احساساتو ته لار هواروي ځکه چې کمزوری لیدېر شپې د لار بڼونې، ملاتړ او سمون وړتیا نلري. کمزوری لیدېر شپې د کار کونکو په کاري تولید او د سټرس په کچې هم اغیز لري.

پایلي

په دنده کې د بي امني احساس لرل د تشویش، ډېرېشن، د توکو په کارونه کې د افراط، د هاضمې په

سیستم کی د ستونزو لامل کیږي. یادي ستونزي د کار کوونکي په کورنی کې پر ماشومانو او د ژوند په ملگري هم بد اغیز لري. کار کوونکی د مسلکي او شخصي ژوند لپاره له انرژي خالي کولی شي.

د مثبتو احساساتو ارزښت

په ۱۹۳۰ لسيزه کې، په امریکا کې له څو انجونو د کورنی دندې په توگه لنډې داسې مقالې وغوښتل شوې چې د تېر ژوند په اړه پکې خپلې خاطرې او پېښې وليکي. هرې انجلې ليکل وکړل او په هغه وخت کې يوازې ساده کورنی دنده پاتې شوه. شپېته کاله وروسته د ډېرو ليکنو لاندې ارشيف شوي دا ليکنې درې ارواپوهانو ته کومو چې د الزماېر ناروغي په اړه څېړنې پيل کړې وې د متحده ايالتونو د کښتياکي پوهنتون په ارشيف کې لاسته ورغلي.

دربارو اروا پوهانو ډېبورا ډېنر، ډېويډ سنوډون او وېلس فريژن پرې پراخه څېړنې پيل کړې. په کورنی دنده کې چې کومه رسامي وه د ځينو يې د ژوند خپه او منفي اړخ، منفي فکر او منفي احساسات په گوته کول د ځينو بيا برعکس د مثبتو احساساتو او فکر بنوونکي رسامي وه. د ځينو کورنی دندې د هيلو، علاقي، مينې او موخي بنوونکي وه خو د ځينو برعکس ناهيلي او گډوډي هدفه ژوند بنوونکي رسامي وه. د پايلو په پای کې اروا پوهانو دا وموندله چې کومې انجونې چې د مثبت فکر بنوونکي وې تر نورو لس کاله اوږد عمر لرونکي او د برياً تر څوکو رسېدلې وې.

يوازې د انجونو دا کيسه نه ده بلکې لسگونه نورو ساينسپوهانو د خپلو څېړنو پايله کې دا موندلې چې مثبت فکر او احساساتو لرونکي کسان له بني روغتيا سره اوږد عمر لرلای. ولې د مثبت فکر او احساساتو لرونکي تر نورو اوږد عمر او بڼه روغتيا لري؟ له مثبتې اروا پوهنې د دې پوښتنې ځينې ځوابونه راڅرگند شوي. مارټېن سپليگ مېن چا چې تر ډېره زهني ناروغي مطالعه کړې يوه اصطلاح "زده شوې بې وسي" ابداع کړې تر څو دا پرې تشرېح کړي چې څرنگه ناهيلي په کلينيکي ډېپرېشن بدلېږي.

دا پوښتنه چې ولې خوښ خلک اوږد او روغتيا لرونکي عمر لري اروا پوهنې يې د ځوابولو هڅه کړې خو د ډېرو ځوابونو موندلو په ځای يې ډېرې نورې پوښتنې را پورته کړې. تر هر چا تاسې خپله د خپل ځان تر ټولو بڼه اروا پوهان ياستی تر څو خپل منفي احساسات لکه غسه، خپگان، تشویش او ناهيلي ووژنئ او د مثبت فکر او احساساتو بنياد ترې جوړ کړئ. د متحده ايالتونو د انډيانا پوهنتون دا موندلې چې په خودمختاره عصبي سيستم کې هر يو غسه، خپگان او وېره جلا غبرگون راپاروي خو مثبت احساسات بيا د خودمختاره عصبي سيستم د جلا غبرگونونو پارونه نه کوي. غسه د برید انگېزه پاروي او همداسې د وېرې غبرگون تېښته وي. کله هم چې انسان وېره احساس کړي نو د وينې لويه برخه د عضلو لویو گروپونو ته بهېږي او تېښته يا منډه ممکنه کوي.

احساسات او شخصیت

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

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

د شخصیت څلور بنسټیز ډولونه

د شخصیت لمړی ډول (choleric) دی دا ډول خلک په خپل فطرت کې لیږ شپې یا مشري لري او غواړي چې په هر څه کنټرول ولري. یوه بڼه ځانگړنه یې ځواکمني وړتیاوي لرل وي، کمزوری ټکی یې دا وي چې په بل امر کوي. په ټول ځواک د یوې موخې په لور خوځښت کې وي، نوي نظرونه او هر ډول ننګونې یې د انګېزې لامل وي.

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

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

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

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

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

تاسې ممکن په احساساتي وخت کې ډېر څه ویلي او ترسره کړي وي خو وروسته مو بهي کچې زیاته پېښماني کړي وي. همداسې ممکن ډېری وخت مو د احساساتو له امله له کړنې او ویلو ډډه کړې وي او وروسته پرې پېښمانه شوي یاست.

هغه کس چې احساسات نلري، د خپلو احساساتو بنودلو وړتیا نلري، احساسات نه احساس کوي او یا یې احساسات ډېر کمزوري وي په انگرېزي کې ورته (emotionless) وايي. کومو خلکو چې تېر وخت کې بدې تجربې لرلې وي د خپل ځان داخل کې ديوالونه جوړوي تر څو د خپل ځان محافظت وکړي او دې ديوالونو یې احساسات پټ کړي وي. دا خلک هم د نورو په څېر احساسات لري خو د خپلو احساساتو بیان نه کوي. دا خلک د خبرو له لارې باید خپلې ستونزې هوارې کړي کله نو احساسات به یې په ناسم ډول په خپل سر څرگندېدل پیل کړي.

زه ولې سټرس کېږم ؟

په دې ټول پوهیږو چې سټرس څه ډول احساس دی خو ټول په دې نه پوهیږو چې سټرس څه دی. کله چې وایو زه سټرس یم یا دا سټرس کونکی دی نو دلته مونږ د لاندې دوه یادو شوو په اړه خبرې کوو:

–حالت یا پېښه : داسې وخت کوم کې چې باید ډېرې چارې ترسره کړو او یا چې څه پېښیږي کنټرول نه پرې لرو ؛

–د فشار لاندې وخت کې زمونږ غبرگون : کله چې یو حالت له مونږ غوښتنه لري نو مونږ کې د فشار احساس پیدا کوي او مونږ فکر کوو چې مقاومت ورسره نا ممکن دی.

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

د ستړس علايم ولي فزيكي علايم پيدا كوي ؟ ځكه چې بدن په او تومات توگه كورټيزول او ادرېنالين هورمون پرېږدي او كه چېرې ستاسې ستړس دوامداره شي نو بدن كې د دې هورمون كچه لوړيږي او په بدن مو بد اغيز كوي.

ډيري خلك خپل غبرگون ته او ستړس ته د پام كولو او مديريت كولو په ځاى له حالاتو سر ټكوي. حالت تاسې كې ستړس نه پيدا كوي بلكې حالت ته ستاسې د غبرگون څرنگوالى ستړس پيدا كوي، د سر ټكولو په ځاى د سالم غبرگون بنودلو طريقه زده كړئ. لكه بدلون ته غبرگون، لكه يو څه ته اندېښنه، لكه د يو څه پايلى باندي كنټرول نه لرلو ته اندېښنه او تشويش، لكه ژوند كې د كولو لپاره څه نرل او د بې كارۍ له امله زړه تنگي ته غبرگون او يا هم كم وخت كې ډېر كار ته غبرگون.

كله نا كله يوازې يو او لوى بدلون د ستړس لامل نه وي بلكې د وړو بدلونونو د مجموعې له امله انسان ستړس كيږي، داسې حالت كې د ستړس سرچينه موندل او مديريت كول اسانه چاره نه وي، د ستړس لامل بيانول ستونزمن وي.

ولي مو ټولې پېښې نه ستړس كوي ؟ هر حالت تاسې درك كوي، ستړس كېدل او نه ستړس كېدل مو د حالت د درك كولو له څرنگوالي سره تړاو لري. كوم حالت چې يو كس ستړس كوي ممكن بل كس ستړس نه كړي. د حالت درك كول ځانته له احترام سره، د تېروخت له تجربو سره، په خپل ځان له باور او د فكر له بهير سره تړاو لري. ټول انسانان له يو بل سره په ورته يادو شوو كې توپير لري له همدې ممكن يو حالت كوم ته چې تاسې ډېر بې تفاوته ياستى او خيال نه پكې راوړى ممكن د بل كس پام خپل كړي او غبرگون بنودلو او فعاليت ته يې اړ كړي.

د نورو هغو غوښتنو ته چې ريښتيني نه وي، بې وجې او بې منطقه وي "نه" ويل زده كړئ. دا چاره د ستونزمنو اړيكو جوړېدو مخه نيسي او د اړيكو له امله د ستړس رامنځته كېدو مخه ډب كوي.

ستړس كومه روغتيايي ستونزه نه ده او له همدې امله كومه درملنه نلري. خو كه چېرې يې علايم بې كچې سخت وي ممكن ډاكټر د ارام خوب لپاره ډېر كمزوري درمل درته نسخه كړي. ممكن د خبرو له لارې مو درملنه وكړي. د سمون لپاره مشورې دركړي. له بوټو جوړ داسې درمل هم شته كوم چې په وينه كې د كورټيزول او ادرېنالين هورمون كچه كموي لكه د سيډي ستړس (sedistress) په نوم درمل. اروما تېراپي لكه د بوټو غوړ په ډيوه كې گډول، ډيوه لگول او بوى كول او مساج هم د ستړس د علايمو ارامولو لپاره گټور دي.

د ستړس پېژندل او د مخنيوي لپاره لارې چارې لټول

۱ - ستړس هر انسان باندي په مختلفه طريقه اغيز كوي. كه چېرې په دوامداره توگه تاسې د ستړس د سرچيني پيدا كولو او تعقيب هڅه وكړئ نو د سرچيني پيدا كولو كې مو تجربه زياتيږي، د خپل ځان په اړه مو پوهه زياتيږي، په دې كې مو پوهه زياتيږي چې بدن مو څرنگه ستړس ته غبرگون ښي. كه چېرې تاسې دا چارې تر سره كړئ نو په دې پوهېداى شى چې كله مو د ستړس كچه زياتيږي او څه مو ستړس زياتوي او په وخت يې مديريت باندي پيل كوى.

۲ - د ستړس سرچینه پېژندل او مخنیوی اړین دی. په ځینې خلکو کې مثبت فعالیتونه د ستړس سرچینه وي. په دې ډول حالت کې ستړس ستاسې د پرمختګ مخه ډب کولای شي.

۳ - په اوسمهال کې له فزیکي احساس، احساساتو او ذهن کې له فکر د ځان خبرول زده کړی خو د ښه او بد قضاوت مه پرې کوی یوازي یې د ستړس د مدیریت لپاره وکاروی. دا چاره مو تشویش کموي، یاد او پام کې مو ښه والی رامنځته کوي. همداسې که کوم کس اوږد مهاله درد لري د درد په مدیریت کې مرسته ورسره کولای شي.

۴ - په فزیکي توګه تل فعال اوسئ. فزیکي فعالیت د ستړس د مدیریت لپاره تر ټولو اغیزمنه لار ده. فزیکي فعالیت مو بدن کې اېنډورفین زیاتوي، د خوب نا ارامتیا له منځه وړي او خوب کې ښه والی رامنځته کوي. په منځنۍ کچه فزیکي فعالیت د ستړس د مدیریت لپاره تر ټولو اغیزمنه لار ده خو بې کچې زیات فزیکي فعالیت خپله د ستړس لامل کیږي.

۵ - د خوبونکو او تفریحي فعالیتونو نوملړ جوړ کړئ. څېړنو موندلې چې کوم څه چې کوو زموږ په احساس خپل اغیز لري. د ستړس کمولو او ځان خوبولو لپاره تفریحي کړنې اغیزمنه لار ده.

۶ - د ستړس ډېری علایم ځینې وخت د ستړس له امله نه وي د بلې ناروغۍ علایم وي. که مو چېرې ستړس ته ورته سخت علایم لرل نو ډاکټر ته مراجعه وکړئ.

د ستړس علایم او د علایمو مخنیوی

ستړس زموږ د پېرۍ تر ټولو لویه ننگونه ده. د ستړس پیدا کونکي حالتونه بې شماره او بیا تکرارېدونکي او پېښېدونکي دي، ځینې حالتونه یې د کاروبار او ورځني ژوند تل پاتې برخه وي. که چېرې حال کې دا حالت وپېژنو او راتلونکې کې یې په اړه وړاندوینه وکړای شو نو د ستړس کمولو یا له منځه وړلو کې مرسته کولای شي او په ډېره اسانۍ تاسې خپله ارامتیا ساتلی شئ.

ستړس څه دی؟

ستړس په چاپېریال کې هر بدلون، محدودیت او تهدید ته د بدن غبرګون دی. ستړس په بدن کې په اوتومات او طبیعي توګه رامنځته کیږي بدن د فشار لاندې نیسي تر څو یو بهرني محرک ته غبرګون وښي. دا چاره زهڼ چمتو کېدو ته هڅوي، چمتو کېدنه یا ممکن منفي وي او یا مثبت وي. دا چمتو کېدنه بیولوژیکي، فزیولوژیکي او اروایي زنجیري غبرګون دی.

هغه محرک له کوم سره چې باید زهڼ او بدن ځان همغږی کې کړي، د پورته یاد شوي زنجیر د پیل ټکی دی او د ستړسور په نوم یادېږي. د ستړس غبرګون نیورولوژیکي او فزیولوژیکي مېکانیزم دی د کوم په ذریعه چې بدن ځان له حالت سره مطابقت کې کوي. له دې وروسته چلند دی د کوم په ذریعه چې موږ خپل داخلي احساس بیانوو، تعبیر کوو او په تجربې بدلوو. د ستړس پیدا کونکي حالت ممکن ریښتیني او په حال کې وي او یا ممکن تصور شوی او راتلونکي کې وي په دواړو

حالتونو کي په بيولوژيکي او فزيولوژيکي کچه غبرگون سره برابر وي.

سترس او کرنې

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

غبرگونونه او د سترس پړاونه

کله چې مونږ سترس اوسو نو زموږ بدن، زهن او احساسات مونږ ته د گواښ سگنال راکوي. دا غبرگون مونږ ته وايي چې د عکس العمل بنودلو وخت دی، د عکس العمل بنودلو لپاره زموږ بدن په انرژي ډکيري. دې حالت کې ممکن د سترس رامنځته کونکي حالت لنډ مهاله وي او سترس يې هم لنډ مهاله او بي زيانه وي او يا ممکن د سترس حالت بيا تکرارېدونکي او اوږد مهاله او زيان اړونکي وي.

خبرونکي پړاو

انسان سترس ته په چلند خپلولو چټک غبرگون ښي، دا چاره انسان ته اجازه ورکوي چې له حالت سره په چټکي ځان همغږی يا تطابق کې کړي، انسان په رغونکي توگه خپلې سرچينې په کار اچوي.

د مقاومت پړاو

انسان له يو اوږدمهاله سترس کونکي حالت سره مخ کيږي. د چمتوالي لپاره چې کوم پيغام د غبرگون شکل کې ترلاسه کوي نور کار نه ورکوي، دې حالت کې انسان انرژي له لاسه ورکولو باندې پيل کوي او سترس يې اوږد مهاله ستړس باندې بدليري.

د ستړيا پړاو

سترس کونکي حالت ادامه پيدا کوي، انسان په ستړس کې ډوبوي، ستړيا يې له انرژي خلاصوي او بي انرژي بدن يې د ډېپرېشن ښکار کيږي.

د ستړس د زيان د مخنيوي لپاره اړينه ده چې د گواښ سگنالونو ته غور شئ او له ځانه دا پوښتنه وکړئ چې زه څرنگه احساس کوم؟ د احساساتو، فزيکي بدن او زهن سگنال څه وايي؟ دا سگنالونه لنډمهاله دي او تگ او بېرته راتگ کوي؟ کوم حالت کې کله رامنځته کيږي؟ دا سگنالونه ماته زما د اړتياو په اړه څه پيغام لري؟ څه کې بايد بدلون راولم تر څو ښه احساس وکړم؟ څه د ستړس لامل کيږي؟

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

ځيني هيوادونو کې چېرې چې سوله ده او خواړه پرېمانه او ارزانه دي د سټرس سرچينه سخته ورځ لړل يا هم ناڅاپه زيات بيلونه راتلل او د ادا کولو توان نه لړل وي. سټرس ممکن نړيواله سرچينه ولري، ممکن سرچينه يې شخصي او يا هم مسلکي وي.

کومې پېښې چې د سټرس لامل کيږي:

- سياسي پېښې لکه کودتا، انتخابات، سياسي شخړې او بحران
- چاپيريالي پېښې لکه هوا، برېښنايي او ايلکټرو مقناطيسي څپې
- اقتصادي پېښې لکه مالي بحران
- ټولنيزې پېښې لکه بي امني، ټولنيز خوځښتونه
- اداري پېښې لکه بنونځي، ازمويني، مسلکي کار او مسوليتونه
- روغتيايي پېښې لکه روغتيايي بحران، د وبا خپرېدنه
- ټکنالوجيکي پېښې لکه په ټکنالوجي کې ستونزې پېښېدل، زيان اوښتنه، تخنيکي ستونزې، په ټکنالوجي کې بدلون
- قانون

نورې پېښې لکه کورنۍ کې طلاق، شخړې، اولاد زېږېدنه، مړينه، شخصي اړيکې، گاونډيانو سره اړيکې، ناسم پوهاوي، د کار د مالک لخوا فشار، هوکړې، له هوکړې سره مخالفت، د ځان ډيسپلين نلړل، د پوهې نلړل.

د سټرېسور پېژندنه

تاسې کولای شئ د خپل ځان روزونکي شئ، خپل سټرېسور وپېژنئ، د سټرس په سرچينې کار وکړئ. لمړی له ځانه دا پوښتنه وکړئ چې هره ورځ مو په خپلو اړيکو کې، کار ځای، لار، کور، شخصي او ټولنيز ژوند کې څه سټرس کوي؟

لاندې د سټرس ځيني لاملونو ته کتنه وکړئ:

۱ - چاپيريالي لاملونه

- شور، تودوخه، رڼا، گڼه گڼه، ټولنيز فعل او انفعال، په ټولنه کې بي ادبه کړنې، هوا، عامه ټرانسپورټ، ټرافيک

۲ - شخصي لاملونه

- په اړيکو کې شخړې، ناروغي، مالي ستونزې، د خوښۍ پېښې لکه واده، کوژده، له مينې جلا کېدنه، د يو څه په اړه خپگان

۳ - مسلکي لاملونه

- زيات کار، په دنده کې د چارو بدلون، له همکارانو سره ستونزه لړل، د وخت کموالي، له کاره وپستل

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

- د سترس سرچینې او لاملونه خیالي دي او که ریښتیني؟
- دا سرچینې او لاملونه که ریښتیني وي، د تېر وخت دي، په حال کې دي او که د راتلونکې په اړه فرضيې دي؟
- د سترس حالت له غسې رامنځته کېږي؟
- د حل لارې لپاره یې سرچینې لرم او که نه؟
- د سترس د سرچینو په اړه چا سره خبرې کولای شم، د باور کس شته؟
- که چېرې سم او مناسب کار پرې وکړم نو حل لار شته؟
- څوک د مرستې لپاره لرم؟
- د مشورې لپاره د باور وړ کس شته؟

د سوالونو د ځوابولو لپاره ځانته کافي وخت ورکړئ.

کار او سترس

په پرمختللو هیوادونو کې سره له دې چې هڅه شوي داسې قوانین جوړ کړي چې د هرې ادارې کار کوونکي له اروايي ستونزو لرې وساتل شي خو له دې سره سره سترس په هره اداره کې موجود دی. سترس په ادارو کې د همکارانو ترمنځ د تړنگولو اړیکو لامل دی، د بیا تکرارېدونکو شخړو لامل دی، سترس د کاري تولید د کموالي لامل دی، سترس د غیر حاضري لامل دی. سترس د پرمختللو هیوادونو په ادارو کې له ریس نیولې تر مامور پورې د دوران حالت کې وي.

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

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

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

په روغتیا اغیز

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

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

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

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

- اوردمهاله ستړيا، په هاضمه کې ستونزې لکه درد، سيلياک ناروغي، د معدې ټپ، د خوړو زغم نلرل، په عضلو کې فايبرو مايلجيا، په تنفس سيستم کې سالنډي، د سږو داخل کې پرسوب. په غوړ کې ستونزې پيدا کېدل، په پوستکي کې روغتيایي حالتونه، په خوب کې ستونزې او بي خوبې، په ايمني سيستم کې ستونزې، د زړه ناروغي، زهني ناروغي.
- زهني نا ارامي، زغم نلرل، پرېکړې نه کول، نا خوښ اوسېدل، په تمرکز کې ستونزه، ادرس ورکول، د تشويش بي نظمي، ډېرېشن، داسې څه ويل او درک کول کوم چې حقيقت نلري، نورو ته زهني جزا گاناي ټاکل.

سترس او چلند

سترس کولای شي ستاسې شخصيت کې لوی بدلون رامنځته کړي او يو بل شکل ورکړي

-دحقيقت منفي درک

-بي نظمه گډوډ اوسېدل

-د غير حاضري زياتېدل

-د يوازېتوب په لور تگ

-بي کچې زيات مېايل، کمپيوټر کارول

-د تباکو، کافي، چای، بورې او مخدره موادو معتاد کېدل

-د هر څه د پېښېدو مخنيوی کول

-نيمې نيمگړې خبرې کول

انسان تل له ستونزو سره مخ شوی او د حل لارو لپاره يې لټون کړی او هره ستونزه يې په فرصت بدله کړې. د دې لپاره چې تاسې هم هره ستونزه په فرصت بدله کړی نو اړينه ده چې د سترس په ميکانيزم ځان سم پوه کړئ تر څو سترس د لاسته راوړنو لپاره وکاروی نه چې برعکس ستونزه کې نښتې پاتې شې او سترس مو کمزوري کړي .

د سترس د مخنيوي لپاره ستراتيژي

په ژوند کې ډېر داسې څه پېښېږي چې مخنيوی يې ناشونی وي، لکه ناروغي، طبيعي پېښې لکه زلزله، سيلابونه، ټولنيز خوځښتونه او ورسره مل بدلونونه، ټکر، وبا. له پوهې او تجربې سره سره يې تاسې وړاندوينه او مخنيوی نشی کولای. دا پېښې تحميل کيږي او زموږ غبرگون دې ننگونو ته مونږ د ځواب ويلو لپاره چمتو کوي. که چېرې د ستونزې پر وخت په ستونزه کې نښتې پاتې شو او

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

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

لس چارې نه ترسره کول

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

۲ – له یوې خورلو تېرېدل : د انرژي نشتوالی ستاسې په بدن او ذهن خپل اغیز لري، که چېرې د اوږد مهال لپاره تاسې دې عادت ته ادامه ورکړئ نو د تشویش او ډېپرېشن لامل کېږي. سهارنۍ د ورځې تر ټولو اړین خواړه دي، په غرمه کې داسې خواړه وخورئ کوم چې پروتین او کاربوهایډرېټ لري تر څو ټوله ورځ انرژي ولری. په ماښام کې مختلف ډوله سبزي خواړه کړئ.

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

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

۵ – له الکولو څکلو او هر ډول مخدره موادو ډډه وکړئ دواړه انسان کې روغتیايي ستونزې پیدا کوي، د منفي فکرونو سرچینه گڼل کېږي او د وخت له تېرېدو سره انسان برید کونکی چلند پیدا کوي

۶ – له کم خوب کولو ډډه وکړئ، که چېرې تاسې له ۷ ساعتو کم خوب وکړئ نو د احساساتي ستونزو، ذهني نا ارامې او فزیکي ستړیا لامل کېږي

۷ – ځان ډېر بې خوځېسته مه پاتې کوی، دوامداره سپورت د بدن د هورمونونو تنظیم کې مرسته کوي، د سترس د مدیریت لپاره سپورت گټور دی

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

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

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

له سترس سره مقاومت

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

– ستونزه او د حل لارې لپاره تگلاره : خلک له ستونزو سره مخ کېږي، ځینې یې ستونزې ته د فرصت فکر کوي او له ستونزمن حالته گټه کوي خو ځینې خلک د ستونزې گمان ورته کوي او حل

لار ورته لټوي، ځينې خلک په ستونزه کې نښتې پاتې کيږي نه يې د گټې لپاره فرصت گڼي او نه د حل لارې لټه کوي يوازې غندنو او فرياد کې بوخت وي.

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

—د ټولنيز ملاتړ هڅه کول: د سټرس پر مهال د دفاع او بريد کونکي چلند پر ځای له نورو د مرستې غوښتنه وکړئ.

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

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

د سټرس سگنالونه په څلورو کټگوريو وېشل شوي:

—فکر (د پېژندنې يا درک بهير)

—مزاج يا طبيعت (احساسات)

—چلند (عمل)

—فزيکي غبرگون (د بدن غبرگون)

۲ — د سټرس سرچينه مو ممکن له مثبتو پېښو سره تړاو ولري ممکن له منفي پېښو سره تړاو ولري لکه مين کېدل، لکه بهر د زدکړو لپاره تللو ته چمتوالی، لکه موټر اخيستل. دا اړينه ده چې تاسې خپل ژوند کې سټرېسور يا د سټرس لامل کېدونکې وپېژنئ. سټرېسور يا د سټرس لامل ممکن چاپېريال وي لکه شور، گڼه گوڼه، گډوډي او بې نظمي، د ژوند وضعيت؛ اکادميک لکه ضرب الاجل يا وروستۍ نېټه، ازموينې، کورنۍ دنده، پرېزنتېشن، سيالي، له استاد يا ټولگيوال سره د نظر مخالفت؛ مسلکي لکه د ډېر کار فشار، له همکار سره د نظر مخالفت، تر اته ساعتو زيات کار کول؛ مالي لکه بېلونه، پورونه، نا مناسب عايد، په مالي حالت کې بدلون؛ ټولنيز لکه د اړيکو پرې کېدل، د خپل احساس نه بيانول، ستونزمنې اړيکې، خپلمنځي د نظر شخړې، د ټولنيز ملاتړ نشتوالی او يا هم لکه د سپورت نه

کول، نا مناسب خواړه، په خوب کې نا ارامي، ناروغي؛ بدلون لکه د يو څه د پای پيل، لکه کېوال کېدل، د دندې له لاسه ورکول، په نوي دنده گمارل کېدنه، نا آشنا ځای ته تلل.

۳ - کله مو چې د سټرس سرچينه او لامل وپېژندل له همدې سرچينې مو د سټرس کچه مالومه کړه نو د سټرس کنټرول او مديريت دوېم گام دی. ځينې خلک د سټرس کمولو لپاره ناسالنه طريقې خپلوي، لکه بې وخته خوب، لکه غسه کول، لکه ډېر چای، کافي او سگرت، لکه مخدره مواد يا الکول، لکه د خوب درمل کارول؛ خو ځينې خلک يې د کمولو لپاره گټورې او روغتيا ساتونکې طريقې کاروي لکه پېښو ته د غيرې ضروري غبرگون له بنودلو ډډه کول، سپورت، لکه له ټولني سره اړيکې او نورو سره مرسته کول، لکه په وخت د شپې له اووه تر اته ساعته پورې خوب، سترگې پټول اوږد غزېدل او ډوبه ساه اخيستل.

د سټرس علايم:

۱ - فزيکي علايم:

- نا ارامه معده، معده کې درد
- په گېډه کې د خوړو د تگ غږ، نس ناستی او يا قبضيت
- په اشتيا کې بدلون (بې کچې زيات خوراک او يا اشتيا بندېدل) په وزن کې بدلون (د وزن زياتېدل او يا کمېدل)
- هايپو گلاي سېميا يا په وينه کې د بورې کموالی
- د بندونو کلکوالی يا نېنټل
- په عضلو کې نا ارامي او نېنټل
- په څټ، وليو، سينه يا ملا کې درد
- سر درد
- دوامداره تبه، تبې ته ورته احساس او زکام
- د وينې لوړ فشار
- حتا د ارام کولو پر وخت هم د زړه تېز ضربان
- لنډه ساه اخيستنه
- ناڅاپه نا ارامه خوځېنتونه
- پوستکي کې روغتيايي حالتونه پيدا کېدل لکه بخار او داسې نور...
- سټريا او د انرژي نشتوالی
- پېښو او لاسونو کې سوړوالی

۲ - د سټرس اروايي او احساساتي علايم:

- ځان د مصروفيت او کارونو د بار لاندې احساس کول
- داسې احساس چې په خپل فکر او کړنو کنټرول نلري
- دوامداره اندېښنه
- تشوېش
- داسې ويره لرل چې د تشرېح کېدو وړ نه وي

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

۳- د چلند علایم:

- بې کچې تلویزیون، ویډیوګیم، فیسبوک او یا بلې ټولنیزې رسنۍ کې بوختیا
- سګرېټ، الکول او یا مخدره موادو ته مخه کول
- بې کچې زیات یا کم خوراک کول
- له بنونځي، پوهنتون او کار ته تللو ډډه کول
- زیات د هر څه کتل، ډېر پاکول، څو ځلې شمېرل، څو ځلې ترتیب او یا برعکس له دې چارو ډډه کول او هر څه گډوډ پرېښودل
- نوکان چیچل، په گوتو د وېښتو تاوول، لاسونه موبیل
- بې کچې زیات فعالیت او داسې احساس لرل چې تاسې نشی ورور کېدلی
- جنسي ستونزې، ډېر سکس کول یا هم له سکس کولو ډډه کول
- په خوب کې ستونزې، ډېر ویده کېدل او یا ډېر کم ویده کېدل
- ځان له خلکو او ټولني لري کول
- بې پروا کېدل او بې گټې بې منطقه خطر اخیستل

۴- د پیژندنې یا درک په بهیر کې علایم:

- په پرېکړو کې ستونزه لرل، زړه نا زړه نا خبره او غیرې قاطع اوسېدل
- لوری ورکول
- په تمرکز کې ستونزه لرل
- لنډ تېر وخت کې تېرې شوې پېښې له یاده وتل، مالومات او تفصیل په یاد ساتلو کې ستونزه لرل
- تکراري فکرونه
- د نورو خبرو کې تکراري ناسم پوهاوی

د سترس د مخنیوي لپاره مثبتې ستراتیژي:

- داسې خواړه چې کافي ویتامینونه او منرالونه لري
- د بورې کم کارول
- له خوړو ډډه نه کول او یا بې کچې زیات خواړه نه خوړل
- نورمال مناسب وزن ساتل
- دوامداره سپورت لکه منډې وهل، په بایسکپل تګ، قدم وهل
- تیاره او آرام چاپېریال کې تر ۷ یا ۸ ساعتو پورې خوب

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

د سټرس کمولو لپاره د ډوبې ساه اخیستنې طریقه

د ملا په تخته ځملاستل، خپل بدن اورد غزول، زهن داسې آرام ساتل لکه خوب ته چې ځان برابر وي، خپلې عضلې مړ اوې پرېښودل، یو لاس په سینه بل په ګډه کېښودل او داسې ساه اخیستل چې سږي مو نا څاپه نه بلکې تر اووه ثانیو پورې په تدریجي توګه په بشپړ توګه وپرسول شي او همداسې په تدریجي توګه بېرته نفس پرېښودل. کله مو هم چې کافي نفس واخیسته له هغې وروسته د ټول بدن عضلې کش کول او د ټول بدن شخي وپستل.

معلومات او مثبت فکر

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

کوم کسان چې په لمړي ځل ژوند کې معلومات احساس کړي نو بې کچې سترس تجربه کوي، د ژوند له بدلون سره مقاومت پیل کوي، ارزښتونو کې یې بدلون رامنځته کوي، له کلتوري مسایلو سره مخ وي، په ټولیزه توګه د معلومات پایلې احساس کوي، په کورنۍ او کار ځای کې د خپل ځای موندلو په لټه کې وي. د ځان ارزونه کې او د ژوند له بدلون سره د ځان تطابق کولو کې بوخت وي. اروا پوهنه له دې ډول خلکو سره د معلومات په هر پړاو کې له مخ کېدونکو ستونزو سره په هوارولو کې مرسته کوي پایله کې ځانته احترام کې لوړوالی او په ځان باور رامنځته کوي.

په کومو ښوونځیو کې چې معلومات له نورو سره په ګډه زدکړې کوي روغتیا لرونکو زدکړیالانو کې د معلومات په اړه پوهاوی استادان رامنځته کوي او د معلوماتو د قدرداني، ستاینه او مثبت هڅونه پرې زده کوي. همداسې معلوماتو ته استادان دا وربښي چې معلومات یې د هیلو مخنیونکی نه دی.

ډېری خلک له معلوماتو دا پوښتنه کوي چې “څه مرسته درسه وکړم”. دا اړینه ده چې داسې چلند ورسره ونشي چې ستاسې چلند یې له نورو سره توپیر وکړي ځکه چې معلومات اوس هم هماغه کسان دي کوم چې مخکې وو او یوازې جوړښت کې بدلون یې کوم بل څه نه ترې جوړوي. د یو انسان فکري بهیر د هغه انسان د شتون لپاره یو بنسټیز عنصر دی او د ارګانونو په څېر یې اړین رول لري او که چېرې فکر یې له چاپېریال او ټولني سره په شخړه کې بوخت شي نو ژوند نشي کولای نو دا اړینه ده چې له ټولني او چاپېریال سره یې فکر په مثبت توګه تطابق کې شي. د هر څه روښانه اړخ ته پام وکړي په خبرو، چلند او احساس کې دې روښانه اړخ ته ځای ورکړي.

مثبت فکر داسې فکري چلند دی کوم چې د خوښې وړ ښې پایلې پام کې نیسي. د داسې فکرونو جوړولو بهیر دی کوم چې خپله انرژي د لاسته راوړنو په حقیقت بدلوي. مثبت فکر د هرې کړنې بریالي پای ته منتظر وي. که چېرې تاسې له هر بریالي او موخو ته له رسېدلي کس د رسېدنې د راز پوښتنه وکړی نو تاسې ته به یې راز مثبت فکر یاد کړي.

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

د فعال اوسېدنې چلند څوک لري ؟

نړۍ کې درې ډوله خلک موجود وي : يو ډول يې هر څه پېښوي، دوېم ډول يې د پېښو ننداره کوي او درېم ډول پېښو ته حيرانتيا کوي. په ۱۹۹۴ کې هامېل او پرا هالډ همدا خبر په بل ډول د شرکتونو په اړه کړې. دوي وايي د راتلونکي په لور لار کې پرپوران، سپرلي او لار کې د ټکر له امله مړه شوي کسان وي. په هره سوداگرۍ کې مديران تشويق کيږي چې فعال واوسي، همداسې شرکتونه غواړي چې خپله راتلونکي په فعاله توگه جوړه کړي. په ۱۹۹۸ کې رابرت کيلي شرکتونه او خلک پېښو ته په غبرگون ښودونکو او مخکې له مخکې په خپله پېښونکو باندې وېشلي. کله چې د فعال اوسېدنې کليمه وکارول شوه نو خلکو دا پوښتنه کوله چې مديريت کې يو بل ژر تېرېدونکی موډ دی او که د وخت اړتيا ده ؟ که چېرې فعال اوسېدل په روښانه توگه تعريف او پلي شي نو تر هر وخت زيات په ۲۱ پيړۍ کې د مديريت او د هرې بريا تر لاسه کولو لپاره اړتيا ده. د فعال اوسېدنې چلند په هر هيواد کې او په هر مسلک کې د بريا راز دی.

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

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

ډېری خلک په کړنو کې بوخت وي او دا کړنې يې په ناغوبنښتل شوي توگه د بدلون لامل کيږي. بدلون يې منفي او يا مثبت اغيز لري. دا خلک فعال نه وي او نه هم د فعال اوسېدو چلند دی. دوېم ډول خلک بيا جوړښت ته مخه کوي د همدې بيا ځلي جوړښت پر بنسټ يو حالت ته نوی تعبير، مانا او چوکاټ لټوي. دا چاره هغه وخت گټوره ده چې کله يو گواښ ته د فرصت تعريف ورکړل شي، د ډېر ستړس پيدا کونکي حالت ته پرې د کنټرول کېدونکي حالت گمان وشي. خو ځيني مديران يې د دې لپاره کاروي چې ريښتيني خطر پرې له پامه وغورزوي او زهن کې د همدې بيا ځلي جوړښت پر بنسټ داسې فکر کوي چې د کار کولو وړتيا لري او مخه يې ډب کولای شي. دا ډول خلک د حقيقت له بدلولو پرته يوازې خپل زهني درک بدلوي او دا خلک هم فعال خلک نه گڼل کيږي.

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

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

فعال خلک څه کوي؟ لاندې يې وګورئ:

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

۲ – ټول تمرکز يې په ترسره کولو وي او د هرې چارې ترسره کول يې ريښتيني اغيز لري. تر ډېره د خپلو خدماتو او توليداتو د پلور په فکر کې نه وي بلکې د پېرودونکو د ځواکمنتيا په فکر کې وي.

۳ – د ستونزو وړاندوينه کوي او تر پېښېدو مخکې يې مخنيوی کوي. د ستونزو مخنيوی يوازې په هيله لرلو نه کوي بلکې په ريښتيني توګه د مخنيوي لپاره اغيزمن ګامونه اخلي.

۴ – له نورو سره توپير لرونکې چارې ترسره کوي او يا هم ورته چاره په داسې طريقه ترسره کوي چې له نورو سره يې د ترسره کولو طريقه توپير لري. د يو څه ترسره کولو لپاره دوديزې طريقې نه کاروي.

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

۶ – کله هم چې له خنډونو سره مخ شي نو ځان نه وروسته کوي بلکې خنډ له مخې لري کوي. په دې اند وي که چېرې دې بس کړل نو يوازې بس کول نه دي بلکې ډوبېدل دي نو له همدې امله مخکې تګ کوي. وړې ننگونې د بريالو راز ګڼي له کومو سره چې هره ورځ، هر اونۍ او هره مياشت مخ کيږي. ورته تخنيکونه او ستراتيژي نه کاروي بلکې خپل لوری د وخت له اړتيا سره بدلوي.

۷ – پايلې تر لاسه کوي.

کوم شرکتونه چې بدلون رامنځته کوي ګټونکي او کوم شرکتونه چې د بدلون ننداره کوي د بريالو نوملړ پاکيږي. کوم خلک چې د فعال اوسېدو چلند لري د بني مشري وړتيا هم لري، تل د ګډون کولو هيله لري.

د فعال اوسېدو چلند لکه د نورو کاري چلندونو په څېر دی هر انسان يې په خپل ځان کې لرلای شي. دلرلو لپاره د طريقې خوبولو او روزنې ته اړتيا ده.

فعال اوسپدل

Proactivity

په انگریزی کې ورته د فعال اوسپدو چلند (proactive behavior) هم وایي. خپله جوړ کړي داسې چلند ته رجوع کوي کوم چې د یوې ستونزې له رامنځته کېدو مخکې ستونزه حل کړي او یا د یو څه په خپل سر د پېښېدو په ځای د خپلې خوښې حالتونه پېښ کړي. د فعال اوسپدو چلند کې د راتلونکي یوه حالت باندې مخکې له مخکې عمل کول شامل دي. په یوه حالت کې مخکې له پېښېدو د بدلون له لارې کنټرول ته رجوع کوي. هېڅکله د څه د پېښېدو ته انتظار نه کوي بلکې هر څه خپله پېښوي.

غبرگون ښودنه (Reactivity) د فعال اوسپدنې چلند متضاد دی. غبرگون ښودنه یو عادتې حالت یا مزاج دی کوم چې له یوه حالت او یا ګڼون کونکي سرچینه اخلي. دا ډول چلند لرونکي په خپلو قاعدو او شرایطو د پېښو مخه نه نیسي او یا هم ستونزې نه هواروي بلکې کړنې یې په خپل سر پېښېدونکو پېښو ته غبرگون ښودنه وي.

مخینه

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

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

د فعال اوسپدنې چلند

فعال اوسپدل له نورو کاري چلندونو سره ممکن تضاد کې وي د بېلګې په توګه “وړتیا لرل” او یا هم “همغږي کېدل” لکه د نورو لخوا اداره یا کار ځای کې له بدلون راوستلو سره د همغږۍ وړتیا. که تاسې پام ورته وکړی فعال اوسپدل د بدلون پیل کول دي او همغږي له بدلون سره تطابق کې کېدل دي.

هر کار کونکي په ورکړل شوي رول کې کولای شي فعال واوسي او په اغیزمنه توګه چارې ترسره کړي او په دې چارې سره د فعالیت بهیر کې اغیزمن بدلون رامنځته کړي. ځینې کسان ممکن خپلو چارو کې فعال واوسي او خپلو همکارانو ته مخکې تر دې چې د مرستې غوښتنه ترې وشي د مرستې کولو وړانديز وکړي. کوم خلک چې د فعال اوسپدو چلند لري مثبت، له انرژي ډک او هوښیار وي.

دمسلک د بریا لپاره گامونه

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

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

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

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

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

کله هم که تاسې په دې پوه شئ چې ژوند کې څه غواړی نو تاسې د راتلونکې په اړه پلان جوړولو کې مرسته کوي، په سمو او مناسبو پرېکړو کې مو مرسته کوي، ستاسې لمریتوبونه در په گوته کوي، د موخي ټاکلو کې مو مرسته کوي او هره کړنه مو په هغه لور یو گام مخکې تګ کیري چې تاسې پکې د راتلونکې او موخي په لور سفر کول غواړی.

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

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

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

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

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

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

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

کله مو چې خپل ارزښتونه وټاکل هر یو ته یې د خپل لرلید له مخې مانا او تعریف ولټوی: لکه دا ارزښت ماته ژوند کې څه راکوي؟ که چېرې ما ژوند کې دا ارزښت نلری نو څه به پېښ شوي وای؟ زما ارزښتونه ژوند کې د پلي کېدو وړ دي او که نه؟ دا ارزښتونه به زما په ژوند او مسلک څه اغیز ولري؟

د علاقې موندلو لپاره له خپل ځان څخه داسې پوښتنې وکړی: له کاري وخت وروسته می څه کول خوښیږي؟ په کور او کار ځای کې څه په ما کې د فعالیت انګېزه پیدا کوي؟ کله چې ماشوم او بلوغ ته رسېدلی وم له څه کولو سره می مینه لرله؟ کومې تفریحي کړنې می خوښیږي؟ خپل بیکاره وخت په څه تېروم؟ څه چې وکړم کوم یې ما ډېر جذبيوي او د وخت تېرېدو ته می پام نه وراوړي؟

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

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

خان پېژندنه

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

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

کله کله مو دا حیرانوي چې په دې نه پوهیږئ تاسې څوک یاستی؟ داسې احساس کوی چې په دومداره توګه خپل خان د نورو اړتیاو پوره کولو ته برابر وی یا یې له اړتیاو سره خان تطابق کې کوی؟ په ژوند کې داسې رول ادا کوی چې ستاسې د فکر کولو بهیر یې ګډوډ کړی وي او تاسې یې له خطر سره مخ کړي یاستی؟ تاسې د خپل خان له نورو سره هغسې په اغیزمنه توګه اړیکه نشئ جوړلای لکه څرنگه یې چې غواړئ؟

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

سقراط وایي "خپل خان وپېژنه"

د پخواني یونان په دیلفي کې د اپولو په عبادت خونه لیکلي خان وپېژنئ. د پخواني یونان فلسفيان په دې پوهېدلي وو چې د هر ډول هوبښیارۍ لپاره تر هر څه لمری لازمي شرط د خان پېژندنه ده. سقراط هڅه کوله چې خپل خان وپېژني ځکه چې گمان یې کوه که چېرې خان ونه پېژني بهر ټوله نړۍ به یو کوچنی ټکی وي.

په کوچنیوالي کې انسان د پوهې په راغونډولو او د هر څه په پېژندلو تمرکز کوي خو ډېر لویان هم د کوچنیانو دا چاره په بلوغ کې ترسره کوي ډېر کم خلک د خپل خان پېژندنې هڅه کوي. که چېرې تاسې په خپلې اروا پوهنې خان پوه کړئ، خپل خان وپېژنئ نو د خپل خان خیال ساتنه هم زده کولای شئ. همداسې که چېرې خپل خان ونه پېژنئ نو د خپل خان خیال ساتنه نشئ کولای، که چېرې له خان سره اړیکه جوړه نشئ کړای نو په ریښتیني توګه له نورو سره اړیکې نشئ جوړولای. د ودې او پرمختګ یوازینی لار خپل خان پېژندنه ده او هیڅوک تاسې داسې نشي پېژندلی لکه څرنگه خپله چې خپل ځانپخپله پېژندلای شئ.

د انسان پېژندنه

د ځان پېژندنې لپاره لمړی اړین گام د نورو انسانانو هغه نظرونو باندې پوهېدنه ده چې د انسان پېژندنې په اړه یې لیکلي. د لسگونو پېړیو لپاره د انسان پېژندنې هڅې شوي خو اوسنی هڅې یې ساينسي بڼه لري. لاندې یې ځینو ته کتنه کوو:

د تکامل د بیولوژي پوهانو نظرونه:

داروین

له فزیولوژیکي او تکاملي نظره ټول انسانان لکه د نورو ژو په څېر د تکامل په ذریعه هدایت شوي تر څو خپل جنټیکي کوډ خپل بل نسل ته انتقال کړي – تر څو د مثل تولید وکړي. ممکن تاسې د داروین د بقا تیوري لوستې وي په دې نظریه کې داروین وایي چې د محدودو سرچینو لپاره هر ژوی یا د ژو ډول له نورو سره سیالي او مقابله کوي. په سیالي کونکو کې کمزوری مړ کیږي او ځواکمن پاتې کیږي او پاتې شوی یې خپل جېن بل نسل ته انتقالوي. نو تکامل د هغو په گټه دی کوم چې له خپل چاپېریال سره په بڼه او سمه توگه تطابق کوي. که چېرې له چاپېریال سره دا تطابق کونکی یو ژوی وي او یا یو ډول وي د ټول گروپ بقا ممکنه کوي.

که چېرې د داروین پورته تیوري ته ژوره کتنه وکړئ نو په دې به پوه شئ چې سیالي، مبارزه او شخړه او خپل ځان تر نورو مخکې کول په هر ژوندي کې طبیعي ځانگړنه ده. خو د تکامل دا نظر بیا هم د انساني ټولني بشر تشریح نکوي ځکه چې انساني ټولنه کې یو وگړی د بل خیال ساتنه کوي ډېری وخت د بل بقا ممکنه کوي.

ډاوکینز

په ۱۹۷۶ کې ریچارد ډاوکینز د (The selfish gene) په نامه کتاب کې د تکامل او د انسان د انګیزې په اړه نظریات خپاره کړل. په دې کتاب کې ډاوکینز لیکلي چې انسان خپله د مثل تولید کول نغواړي بلکې په انسان کې یاد جېن د مثل تولید غواړي. په بله مانا یاد ځانغوښتونکی جېن د خپل ځان بقا مطمینه کول غواړي. له همدې امله زموږ په دې اړه کې بشر دوستي شتون لري ځکه چې د ځانغوښتونکي جېن یوازې د مثل تولید نغواړي بلکې له نورو سره چې جنټیکي شریک کوډونه لري د بقا لپاره یې خیال ساتنه غواړي، په کوم چاپېریال کې چې د مثل تولید کوي د همدې چاپېریال ساتنه کوي.

د انسان پېژندنې په اړه د اروا پوهانو نظر:

فرود او یونګ

اروا پوهنې په دوامداره توگه هڅه کړې چې په دې پوهه شي څه مونږ کې انګېزه پیدا کوي. سیګمونډ فرود ویلي چې په ناخبره ذهن کې ډېرې انساني انګیزې له خبر او پوه ذهن څخه پټې پرتې دي. فرود وایي چې د انسان په ناخبره ذهن کې د انګیزې اصلي رامنځته کونکی د جنسي اړیکې لپاره لیوالتیا ده.

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

مسلو

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

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

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

د ځان پېژندنې په اړه د مدیریت تیوري

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

اېم سي ګرېګور

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

سي گربگور کاري ډله په دوه ډوله کار کونکو وېشلي يوه ډله X او ډله Y.

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

د Y ډله کې انگېزه خپله کار پيدا کوي له کاري لاسته راوړنو چې کوم قناعت ترلاسه کوي په دوي کې انگېزه زياتوي. مديران دې ډول کار کونکو ته زياتي ننگونکي چارې ورکوي، له دوي سره د باور فضا رامنځته کوي.

هېزبرگ

په ۱۹۵۹ کې فرېډريک هېزبرگ ويلي چې په کاري چاپېريال کې داسې عوامل شته چې کار کونکو ته قناعت ورکوي او يا قناعت نه ورکوي: کوم عوامل چې د کار کونکو قناعت ته زيان اړوي د کار کونکو کاري انگېزه کموي لکه کم معاش، کاري شرايط، امنيت، د کار مالک او همکارانو سره اړيکې... کوم چې کار کونکو ته قناعت ورکونکي عوامل دي او کاري انگېزه زياتوي په خپله کار، کار کې لاسته راوړني، وده او پرمختگ دی...

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

څه مونږ کې انگېزه پيدا کوي؟

د هر کس لپاره د انگېزې لامل له بل سره توپير لري. د ژوند په هر پړاو کې لمړيتوبونه هم توپير سره لري.

د ژوند په مختلفو پړاونو کې انگېزه

هيله

کله چې انسان پيدا شي نو د مور له گېډې بهر يې په نړۍ کې ژوند پيل شي. په دې وخت کې ماشوم د نورو پاملرنې ته اړتيا لري تر څو خواږه ورکړي، د نا ارامۍ وخت کې آرام ورکړي، گرم يې وساتي او داسې نور. که چېرې کورنۍ يې بنه کورنۍ وي نو ټولې اړتياوې يې هم پوره وي. کله چې ماشوم د ۱۸ مياشتو شي نو په دې پوه شي چې له مور او پلار څخه جلا يو کس دی او دا زده کوي چې د نورو پاملرنې ته اړتيا لري او د نورو له پاملرنې پرته بقا نشي موندلای. په ورته وخت کې ماشوم د خپلې ازادۍ، غوښتنو او خوښې لپاره مبارزه کوي خو په دې هم ځان مطمئن کوي چې د مور او پلار پاملرنه ادامه لري.

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

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

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

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

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

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

د ژوند په پورته هر یاد شوي پړاو کې زموږ لمړیتوبونه او د تر لاسه کولو لپاره یې انگېزه توپیر کوي خو دوه شیان د ځان په څېر یو جلا کس اوسېدنه او په هر څه کې ځانگړي مانا لټونه تر پایه یې بدلونه پاتې کېږي له دې دوو پرته هر بدلون د ودې او پرمختگ لپاره اړین دی.

د هر کس لپاره انگېزه

طبیعي او تربیه شوی

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

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

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

نور ته د منلو وړ کېدل

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

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

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

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

ورځي له اړتيا سره اوسمهاليزه يا اپډيټ نكړي نو ټولې كړنې به مو د منسوخ شوي دور وي.

بدلون ته غبرگون

كه چېرې څو لسيزې مخكې ژوند ته پام وكړو له اوسني ژوند سره ډېر زيات توپير لري، په نړۍ كې تر پخوا هر وخت نفوس زيات دى، د تكنالوجي وده په چټكۍ سره پر مخ تلونكې ده، د سوداگرۍ په نړيوال طبيعت كې هم له پخوا سره ډېر توپير رامنځته شوى.

په ۲۰ پېړۍ كې انگلستان لويه امپراتوري لرله او تقريباً ټوله نړۍ باندې يې واک لره كله چې څو لسيزې او دوه نړيوالې جگړې تېرې شوې نو انگلستان د زوال په لور روان شو او متحده ايالتونه د نړۍ زير ځواك شو. ډېر كم وخت وروسته كمونيزم ظهور وكړ او خلكو د ژوند كولو لپاره نوې طريقه اختيار كړه خو كمونيزم ډېر ژر بېرته پناه شو. له كمونيزم وروسته ډېر ژر جاپان د هدايت كوونكي اقتصاد په توگه را څرگند شو خو په ۲۱ پېړۍ كې د چين او د هند د چټكې اقتصادي ودې شاهدان يو. متحده ايالتونه په اوس وخت كې له زير ځواك په سيال بدل شوى ځواك دى او په چين او هند د اغيز ساتلو لپاره او د بلاك جوړولو لپاره يې له اروپا سره يووالى رامنځته كړى.

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

هر چلند چې له يوه نسله بل ته پاتې كيږي بل نسل يې پرته له پوښتنې د پلي كوونې په ځاى بايد د خپل وخت له اړتياو سره ازموينه وكړي او په اړه يې پوښتنې ځواب كړي. د بېلگې په توگه زموږ نيكونو فكر كوه چې نړۍ هواره ده خو په ۲۱ پېړۍ كې اكثريت ځوانان په دې پوه دي چې نړۍ ګرډه او په فضا كې د خوځښت په حال كې ده.

پايله

د ژوند په هر پړاو كې زموږ د انگېزې لامل توپير لري كوم عامل چې موږ كې د ژوند تياره شپه كې انگېزه پيدا كوي د ژوند په سباون كې دا عامل مړاوي كيږي او بل تازه شين شوى يې ځاى نيسي. نړۍ د بدلون حال كې ده كه چېرې موږ ځان وپېژنو نو هغه څه چې موږ كې موجود دي او په اوس وخت كې منسوخ يا له منځه تللي او يا د تېر وخت دي له ځانه لرې كولاى شو او خپل فكر له بدلون سره اوسمهاليزه يا اپډيټ كولاى شو.

موږ څوك يو؟

ټوله نړۍ د لوبې ميدان دى؟

او ټولې ښځې او نران يوازې لوبغاړي دي؟

دوي موجود دي او د لوبې ميدان ته د ننوتلو پرانيستي لارې لري؟

او يو كس په خپل وخت كې د ډېرو برخو لوبغاړى دى.

ويليم شيكسپير

زمونږ رول

مونږ ټول د خپل ژوند په اوږدو کې او په ژوند کې چې له کوم بدلونه تېرېږو په دې لوبه کې خپل رول لرو. د ژوند په هر پړاو کې اړتياوې بدلېږي او د اړتياو بدلون سره زموږ د انگېزې عامل بدلېږي او دا ټول بدلونونه په هر پړاو کې زموږ رول کې تغېر راولي.

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

په یاد هر رول کې مونږ دا زده کوو چې کوم رول کې څه ډول چلند وکړو خو همدا چلند بل رول کې ونکړو او يا هر رول کې څه ډول چلند وکړو څه ډول چلند ونکړو. د بېلگې په توگه د کار مالک سره هغه ډول چلند نه کوی کوم چې د کوچنيوالي له ملگري سره د تفریح او میلستیا وخت کې کوی.

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

د پلار په توگه د يوکس د رول په اړه فکر وکړئ. په سهار کې د خپلې ميرمن تر څنګ د مېړه په توگه راوبښيږي، له دې وروسته له خپلې مېرمنې سره په گډه د پلار او مور په توگه خپل اولادونه له خوبه وپښوي، له خپلې کورنۍ سره د مېړه او پلار په توگه سهارنۍ خوري، د کار لور تګ پيل کوي او په لار کې د لاروي رول لري، يو ساعت له سفر وروسته چې کله کار ته ورسېږي د کار کوونکي رول لري او ورځې په پای کې بېرته پورته یاد رول تکراروي. د رخصتې په ورځ يې رول زيات پلار او مېړه خو ډېر کم کار کوونکی وي. ممکن د کورنۍ يا ټولني له نورو غړو سره وويني او د ملگري، کاکا، ماما يا بل څه رول ولري.

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

د هر بريالي رول لپاره ډېر څه کولو ته اړتيا ده د بېلگې په توگه د ښي مور کېدو لپاره بايد مور د ماشوم دروزني لپاره له ماشوم سره بې کچې زيات وخت تېر کړي. همداسې په کار کې د بريالي رول لپاره تاسې بايد په وخت کار ځای ته رسېدلي ياستی او خپل کاري رول ته هر ډوله اړينه ژمنتيا وښيي. همداسې ممکن کار کې بوختيا زياته شي او تاسې د خپلو ماشومانو له غوښتنو او تمې ته له

رسیدو پاتې کړي په یو وخت کې د څو ډوله رول په غاړه اخیستل هم وخت ته اړتیا لري او تر سره کول یې لویه ننگونه وي. په یوه رول کې فعالیت او کړنې هغه څه وي نور یې له مونږ تمه لري او یا یې مونږ له خپل ځانه تمه لرو.

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

نو مونږ په ریښتیا څوک یو؟

د انسان شخصیت د دې اېن له داخلي پروگرامینګ نه پیل کیږي او بیا څو لسیزې بهرني عوامل تغیر پکې راوړی کوم ته چې مونږ شخصیت وایو دا په خپله ناسم پیژندل شوی ځان دی هغه ځان دی چې د نورو خوښولو لپاره کارېږي، داسې ځان دی چې د نورو په اجنډا کې تطابق کوي او زموږ چارچاپېره خلکو سره اړیکې جوړوي.

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

ته شخصیت نه یې بلکې ته شخصیت لري که چېرې ته غواړي ته خپل ځان په خپل ځان وپېژني نو لټون یې پکار دی او که چېرې ته خپل ځان کې موجود شخصیت ته خپل ځان ووايي نو خپل ځان به دې ورک کړی وي او هغه څه به دې خپل ځان نوم ورکړی وي چې بهرنیو عواملو په تا کې د یوې برخې په توګه جوړ کړی. که چېرې تاسې د خپل ځان داخل کې خپل ځان ولټوی له وخت سره ستاسې له داخل ستاسې خپل ځان بهر قدم اېږدي او نور ورته د نابغتوب، جذابیت، طبیعي استعداد او داسې نور نومونه ورکوي. دا هغه وخت امکان لري چې تاسې خپل ځان ته له بهر د یوه مستقل او ازاد کتونکي په توګه کتنه وکړئ. کله هم چې ځانته له بهر کتنه کوی نو خپل داخلي بهیر باندې ځان مه حاکم کوئ او خپل ځانته د حمایت او ملاتړ نه ډکه کتنه کوئ. په دې کتنه کې خپل حقيقي احساس، فکر، کړنو او چار چاپېره نړۍ انځور کوی. د کتنې په وخت کې ځان په دې پوه کړئ چې څه روان دي او که سمون ته پکې اړتیا وي داسې سمون پکې راوولی چې تاسې پکې خپل ځان موندلی شئ. د ځان موندني د همدې بهیر لپاره که چېرې نیوکه او وړاندیز اصطلاح هم وکارو نو مناسبه ده.

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

کوچنیوالي د حقایقو په توګه در پیژندلي په ګوته کولای او له منځه وړلای شی. کله مو هم چې خپل ځان پیدا کړ ځان هماغسې ومني چې څرنگه یاستی د نورو د خوبولو لپاره پکې بدلون مه راولی.

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

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

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

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

بېلګه: یو ښځه او میره د چا کره میلمانه وو هلته یې چې کله ډوډۍ وخوړه نو له خوړو وروسته یې د هغه کس کور ودانې ته وویل چې تاسې ډېر ښه خواږه پاڅه کړي وو زما ښځې ته یې هم د پخولو طریقو ورزده کړی. کوربه ښځې ورته وویل دیک ما نه دی پوخ کړی زما میره پوخ کړی. که چېرې مونږ په فرضیو د بل کړنې او فعالیت ته کتنه وکړو او یا هم له ګروپ سره اړوند عمومیت باندې د دوي په اړه ښه یا بد قضاوت وکړو نو له حقایقو موندلو او ریښتیني پیژندنې به ډېر لري پاتي یو.

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

ډېر خلک يې د رول په اړه مخکې له مخکې قضاوت زهن کې انځور کړي. په داسې حالت کې کار کوونکي په خپل زهن کې رول ليدلی او درک کړی او داخل شوی اجرائي کس يې نه دی پېژندلی. يوازې يې دا ويره درک کړې چې رول کې ځواک موجود دی او شخصاً يې په هر څه اغيز لرلای شي په داسې حالت کې هر کس يو بل سره خبرې بس کوي، هر يو کس بوخت بنکاري، خپلو خبرو او خوځښت ته پام کوي. که چېرې تاسې رول زهن کې انځور کړی نو تاسې له رول سره اړيکه جوړه کړې بلکې ريښتيني کس سره مو اړيکه نه ده جوړه کړې له همدې امله مو اړيکه هغسې نه ده چې څرنگه يې تاسې غواړئ.

پايله

مونږ بل کس د لينزونو په يو لوی نوملړ کې گورو هر لينز يې جلا رنگ لري ممکن يو لينز کې تاسې د کس رول سره اړيکه جوړه کړې وي ممکن بل لينز کې تاسې له ريښتيني کس سره اشنا شوي ياستی. ډيری خلک لينز ځکه نه بدلوي چې په يوه لينز کې نورو ته په کتو عادت شوي وي او ډېر وخت يې يا رول وينې او يا يې هم ټولنيز اغوستی ماسک وينې.

ستونزو ته نوي حل لاري لټول څه ته وايي؟

ډېرو خلکو ته په خلاقه توگه د ستونزې حل او نوښت داسې څه بنکاري کوم چې يوازې يو څو کسان کولای شي او خپله عادتې فکر باندې هر څه پر مخ بيايي.

که چېرې له يوه پيلوټ پوښتنه وکړې چې الوتکه څرنگه الوزول کيږي، که چېرې د توليد له مدير څخه پوښتنه وکړې چې توليد څرنگه کيږي او يا هم که له يوه پلورونکي پوښتنه وکړې چې پلور څرنگه کوي نو هر يو به د خپلو چارو بهير او هر پر او تاسې ته په بشپړ تفصيل کې ووايي خو که چېرې له همدې کسانو پوښتنه وکړې چې خلاقيت او نوښت څه دی نو دا کسان به يا ناسمې گډې وډې تشرېح ته مخه کړي او يا به هم د نورو تيوريانو ته مخه کړي. په ظاهره توگه هر کس فکر کوي چې د نوښت او خلاقيت وړتيا نه لري.

په هغه وخت کې د انسان په کړنو او فعاليت کې ښه والی رامنځته کيږي کله چې انسان په دې پوه وي چې څه کوي، دوهم گام کې په دې اړه فکر دی چې څرنگه يې په غوره طريقه وکړم. هر انسان د دې وړتيا لري چې په خلاقه توگه ستونزې حل کړي. په اصل کې تاسې ستونزې په خلاقه توگه هر وخت هواروی خو دومره ده چې ستاسې وړپام نه وي که چېرې مو وړپام شي نو تر پخوا يې په ښه توگه کولای شئ. په خلاقه توگه د ستونزې د هوارولو لپاره تاسې کوم څه زده کولو ته اړتيا نه لری. اروا پوهنه او نيورو ساينس له ډېره وخته د مغز مطالعه کوي تر څو د مغز په طبيعت ځان پوه کړي چې څرنگه کار کوي خو بيا هم له ډېر وخته د بدن تر ټولو کمه درک شوې برخه ده ځکه چې تر ډېره پخوانی د مغز مطالعه له بهر په کتنه شوې (چلند ته په کتنه شوې).

په خلاقه توگه د ستونزې هوارول له خپلو فکرونو لکه د کب په څېر فکر رانيول دي او په يوه حالت کې کارول او په حقيقت بدلول دي تر څو يوه نوې چاره په نوې طريقه ترسره کړی. خلاقيت د يوه نظر لرلو بهير دی. ستاسې مغز کې د برېښنا سپرغی د سينپس په توگه رامنځته کيږي او د نيورون اتصال رامنځته کيږي له دې سره ستاسې په ارادې زهن کې فکر رامنځته کيږي په کوم چې تاسې د نظر نوم ږدی.

نوبت کې تاسې مختلف نظرونه راځلي، نظرونه په نوي طريقه سره نښلوي او يو داسې مفهوم ترې جوړوي کوم چې يو ارزښت لري نوبت گڼل کيږي. ارزښت يې ممکن نڅدي وي، ممکن د ژوند ژغورنې لپاره وي، ممکن د پېښو د مخنيوي لپاره وي. د بېلگې په توگه د يو کس نوبت د برېښنا اختراع وه د بل کس نوبت د برېښنا د اندازه کولو لپاره د ولټ اختراع وه. په خلاقه توگه د ستونزو هوارول هر ځای کې هر انسان کولای شي. په نوي طريقه د نړۍ په اړه فکر کولو ته خلاقیت وايي.

توله نړۍ له پېچلو رامنځته شوي پېچلتيا ده او په دې پېچلتيا کې د وخت له تېرېدو سره په چټکي بدلون رامنځته کيږي ډېر کم خلک پکې د مخکې تلو لپاره چمتوالی لري خو کوم خلک چې په بريالۍ توگه مخکې تگ ته چمتو وي بريا هم ترلاسه کوي. د بېلگې په توگه نوکيا موبایل له بدلون سره ځان تطابق کې نه کړ مارکېټ يې سمسونگ او ايفون ته وبايله همداسې ډيزلي موټر خپل مارکېټ پټرولي، پټرولي سي اېن جي ته او اوس ټولو برېښنايي موټر ته خپل مارکېټ بايللی. کوم کسان چې له دې بدلون سره ځان په بريالۍ توگه تطابق کې کوي بريا هم ترلاسه کوي.

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

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

لاندي دوه بهيرونو ته پام وکړئ:

د دواړو مداره ښه والي او پرمختگ بهير
په پايله پوهېدل >د ترلاسه کولو لپاره يې قاعده او قانون جوړول > عملياتي بهيرونه کارول >
کيفيت کنټرول > بريالۍ موخه

په خلاقه توگه د ستونزې د هوارولو بهير
فکر > بې بنسټه نظرونه > تجربې > ارزونه او زدکړه > نوي پايله

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

که چېرې تاسې داسې چاپېريال کې ژوند کوی چې تل پکې له گواښ سره مخ ياستی نو په کړنو مو په مستقيمه توگه اغيز لري. هر انسان د ورځنيو چارو لپاره يوه اندازه انرژي لري او کله يې چې انرژي ختمه شي نو خوب ته اړتيا پيدا کوي. که چېرې تاسې له شخړې او گواښونو ډک چاپېريال کې کار کوی خپله انرژي د کار په ځای په خپل محافظت او بقا مصرفوي.

په شخړې کې لاندې یاد شوي شامل دي:

–رتبه اخیستل

–نورو ته غوږ نه ایښودل

–چا کې پام نه راوړل

–ننگونکو پوښتنو باندې بل کم راوستل

په گواښونکي چلند کې لاندې یاد شوي شامل دي:

–د بل په نظر طنزي نیوکې کول او یا هم له پامه غورزول

–نظرونه ننگول

–د نورو نظر ته بدبینه او منفي غبرگون

–نورو ته نصیحتونه کول

–غسه او اخطار

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

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

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

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

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

—بیوروکراسي : داسي سیستم ته وايي چېرې چې د رایو له لارې ټاکل شوی کانديد پرېکړې نه کوي بلکې د حکومت لخوا په رسمي دندو گمارل شوي چارواکي يې کوي. په بیوکراسي کې د وړاندوینې وړ پایلې د ترلاسه کولو لپاره قاعده او قانون کاريزي. په دې ډول چاپېريال کې توپيرونو، فکرونو او نظرونو ته پام نه کېږي. په دې چاپېريال کې احساساتي انرژي کمه وي، خلک د انگېزې پر بنسټ خپلې چارې پر مخ نه وړي. بیوروکراسي داسې چاپېريال دی چېرې چې نوښت امکان نه لري او د نوښت لپاره چې کوم چاپېريال ته اړتیا ده د بیوروکراسي برعکس چاپېريال دی. په دې ډول چاپېريال کې ممکن خلک د خلاقیت او نوښت وړتیا ولري خو د کولو لپاره يې باید د انگېزې لمبه داخل کې بله شي او د چلند او فکر بدلولو لپاره مرسته ورسره وشي.

—له ځانه راضي کېدنه : داسې نړۍ ده چېرې چې نیوکه نه وي او خلک ټول راضي وي، دا ډول چاپېريال محفوظ ښکاري خو تر ټولو زیات خطرناک وي. ډېری له ځانه راضي شرکتونه ډېر ژر له ماتې سره مخ کېږي تر ټولو ښې بېلگې يې په انگلستان کې د موټر سایکل شرکتونه دي، په متحده ایالتونو کې د موټرو صنعت دی. دواړو خپل مارکیټ هغو هیوادونو ته وپایله کوم چې د ودې حال کې هیوادونه دي. کوم خلک چې له ځانه راضي وي گمان کوي چې په خلاقه توگه د ستونزو هوارولو فکر ته اړتیا نشته. کوم خلک چې فکر نه کوي دا نشي لیدلی چې څه پېښ شوي او څه پېښېدونکي دي او څه يې د حل لار ده.

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

هر انسان یوه هیله لري، دا هیله يې له نورو بدل نظر وي. که چېرې نیوکه پرې وشي او یا هم هیلې پسې يې خندا وشي د نوښت مخه ډب کېږي. انشیتین وايي د نوښت او خلاقیت لپاره فکر تر پوهې اړین دی او که چېرې فکر يې له لمړي بې بنسټه نظر نه وي پیل نو بیا له دې فکر د نوښت تمه نشته. والټ ډېزني گمان کوه چې د نوښت او خلاقیت لپاره خوښي او ازادې ته اړتیا ده، دویم گام کې د تمرکز لپاره نظم ته اړتیا ده.

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

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

مثبت چلند ته وده ورکول

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

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

ډېر خلک ځانته درواغ وايي: “زه هېڅ نشم کولای، د هېڅ کولو وړتیا نلرم.” دا ډول درواغ یوازې تاسې کې ډېپرېشن نه پیدا کوي بلکې نورو ته هم ستاسې دا فکر او ډېپرېشن انتقالوي. زه نې کې باید تاسې د گټونکي په څېر فکر وکړئ او د موخې په لور کلک گامونه واخلي. د دې لپاره چې گټونکی چلند ولری ځینې چارې باید ترسره کړئ! دې چارو ته لاندې کتنه وکړئ!

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

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

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

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

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

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

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

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

زدکړئ.

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

تشویش د پیغام په توګه کارول

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

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

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

جوړول د ټولني له تمو بهر او يا له دوده بهر گڼي، تر څو چې سټرس، ډېپرېشن، زهني ستړيا او يا داسې نور حالتونه تجربه کوي او پای کې د حل لارې لټه کوي او بلاخره دې ته اړ کيږي چې بهر چاپېريال سره د اړيکې جوړولو تر څنگ له خپل ځان سره هم اړيکه جوړه کړي. کله چې له ځان سره اړيکه جوړه کړي نو بهر چاپېريال ته فکر او چلند کې يې هم سمون رامنځته کيږي.

تشویش مو داخل کې اروايي برخه ده. تاسې هغه وخت له دې برخې سره اړيکې جوړولی او د پيغام گمان ورته کولای شې چې خپل ځان وپېژن او له پېژندلو وروسته اړيکه ورسره جوړه کړئ.

ويږې مو تاسې ته څه ويل يا يې د څه ويلو هڅه کوله؟ ته د همدې حالت په اړه د خپلې پوهې تجربې پر بنسټ څه نظر لري؟ دا هم په ياد کې ولری چې ډېر تشویشونه ستاسې د ژوند تر پايه په حقيقت نه بدليري ځکه چې حقيقت نلري يوازې ستاسې داخل کې ويږه او تشویش وي. ستاسې دا تشویش يا ويږه د حقيقي حالت په اړه پيغام دی او که ستاسې د اروايي برخې کومه چې تاسې له پامه غورزولي د دې برخې اوتومات توليد دی؟

که وېره مو خيالي وي همدومره کافي ده چې تاسې زهن ته په مثبتو خبرو ارام ورکړئ، ډوبه ساه واخلي، د ټول بدن شخي وباسئ، زهن ته پرې ارام ورکړئ. که چېرې د حقيقي حالت په اړه پيغام وي نو دلته ويږه او تشویش احساسات دي، تاسې ته د حالت په اړه د خطر زنگ دی او ستاسې د ځان ساتنې غوښتنه ده. د دې لپاره د منفي احساساتو مديريت باندې پوهېدل او له پوهېدو وروسته يې پلي کول اړين دي.

څه وکړو چې سټرس مو کم شي؟

۱ - د هغه سټرس مخنيوی وکړئ کوم چې غيرې ضروري دی:

د ټول سټرس مخنيوی ناشونی دی. که چېرې تاسې د داسې حالت مخنيوی وکړی په کوم پسې چې بايد رسېدنه وشي نو دا تر ټولو نا سالمه طريقه ده. خو په ژوند کې د هغو سټرېسور يا د سټرس لامل کېدونکو مخ نيوی کولای شې کومو ته چې هېڅ اړتيا نلري او تاسې کې بې کچې زيات سټرس پيدا کوي.

-دا زدکړئ چې څرنگه "نه" ووايست - که چېرې مو ژوند کې يو کس د بې کچې زيات سټرس لامل کيږي او تاسې هم دې کس سره اړيکه په سالمه توگه نشي رغولی نو دا اړينه ده چې دې کس ته ډېر کم وخت ورکړی او که چېرې داسې هم امکان نلري نو له دې کس سره په بشپړ توگه اړيکه پرې کړئ.

-په خپل چاپېريال بشپړ کنټرول ولری - که چېرې مو ماښام کې خبرونه نا ارامه کوي نو تلویزيون مو بند کړئ، که چېرې مو ټولنيزو رسنيو کې ناخوښونکي خبرونه خپه کوي نو له کارونې يې ډډه وکړئ او يا يې د کارونې موخه وټاکئ او تر خپلې موخې زياته بوختيا پکې نا اړينه وگڼئ، که چېرې مو لار کې گڼه گڼه او ترافیک سټرس کوي نو اوږده لار باندې تگ وکړئ چېرې چې گڼه گڼه او ترافیک کم وي.

له تودو بحثونو ډډه وکړئ – که چېرې مو مذهبي او سياسي بحثونه سترس کوي، خپه او نا ارامه کوي نو په دې ډول بحث کې له گډون کولو ډډه وکړئ، که چېرې نور له تاسې سره په دې ډول مسايلو بحث کول غواړي په بحث کې له گډون کولو او نظر بيانولو ډډه وکړئ او د نه گډون کولو لپاره له دوي بښنه وغواړئ.

د ورځې، اوونۍ او مياشتې د فعاليت لپاره مو نوملړ جوړ کړئ – خپل مسوليتونه وپېژنئ د کولو لپاره يې وخت وټاکئ او نوملړ ترې جوړ کړئ، که چېرې مو کارونه بې کچې زيات وي نو د “حتما يا هروم مرو” او “بايد” يې سره وويشئ او لمړيتوب هرو مرو تر سره کېدونکو چارو ته ورکړئ. د هغو چارو له ترسره کولو تېر شئ چې اړينې نه دي.

۲ – حالت يا وضعيت کې بدلون راولئ:

که چېرې د يو سترس کونکي حالت مخنيو نشي کولای، په حالت کې د بدلون هڅه وکړئ. دې ته پام وکړئ چې تاسې څه کولای شئ چې په راتلونکې کې د ستونزې د بېرته راتلو مخه پرې ډب کړای شئ. د دې چارې لپاره ډېرې وخت تاسې اړ کيږئ چې د خبرو اترو په طريقه کې مو بدلون راولئ. د خپل احساس د پټولو په ځای خپل احساس بيان کړئ – که چېرې يو څه يا يو کس مو نا ارامه کوي نو خپل فکر دې ورته ووايه. که چېرې له خپل احساس نه غږ جوړ نه کړئ نو لاندې به ناسته وکړي او بار به ترې جوړ شي، له يوې خوا به وضعيت په خپل حال پاتې شي او له بلې خوا به تاسې کې جمع شوی احساس تاسې نا ارامه کړي.

– ځان کې د جوړ جاري ځانگړنه پيدا کړئ – که چېرې تاسې له يو کس د يوه حالت په اړه د بدلون غوښتنه کوی نو خپله هم دې ته چمتو اوسئ چې د هغه غوښتنې پام کې ونيولای شئ. په بڼه او سمه توگه خپل وخت مديریت کړئ – که چېرې د وخت مديریت مو کمزوری وي نو د بې کچې زيات سترس لامل کيږي. که چېرې خپلو چارو پسې له وروسته منډې وهی نو دا ناشونې ده چې تاسې ارام احساس وکړئ. خو که چېرې د پلان او مهال وېش له مخې مو چارې پر مخ روانې کړې وي نو په يوه وخت کې به په يوه چاره کې په سمه توگه بوخت یاستی او له سترس لاندې کېدو به مو ځان ژغورلی وي.

۳ – ځان مو له سترس پيدا کونکو سره عادت کړئ:

که چېرې سترسپسور يا د سترس پيدا کونکي نشي بدلولای نو خپل ځان بدل کړئ. تاسې کولای شئ خپل ځان له سترس کونکي حالت سره برابر يا تطابق کې کړئ او له دې لارې خپلې تمو او چلند کې بدلون راولئ تر څو وضعيت کنترول کړای شئ.

– ستونزو ته بيا ځلې چوکاټ جوړ کړئ – سترس کونکي حالت ته په مثبت لرليد وگورئ، داسې حالت ته تل د يو فرصت نظر وکړئ، د بېلگې په توگه لار کې روان یاستی او لار گڼې گونې بنده کړې د سترس کېدو په ځای کتاب ولئ، علمي وبيپاڼه ولولئ.

– هر څه کې د جزياتو په ځای لوی انځور ته کتنه کوئ – کله مو هم چې د يو څه لوی انځور ته کتنه وکړه نو دا مو فکر کې وساتئ چې يوه مياشت، کال پس يې پایلې گټورې دي او که نه؟ که مو ځواب نه وي نو خپل وخت او انرژي مو بل ځای کې د بلې چارې لپاره وساتئ او هلته يې وکاروئ. – تاسې پوره نه یاستی نو له دې چارې ډډه وکړئ – په ځان کې د بشپړتيا کمال د زياتولو په ځای منطقي معيارونه وټاکئ.

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

۴ – هغه څه چې تاسې نشي بدلولای هماغسې يې ومنئ لکه څرنګه چې دي: د سټرس د ځينو سرچينو مخنيوی ناشونی وي. د بېلګې په توګه کوم سټرېسور چې له مينې او مړينې سره، له ملي اقتصادي بحران سره، له سختې ناروغۍ سره تړلي تاسې يې مخنيوی نشي کولای. په داسې حالت کې له سټرس سره مقاومت وکړئ او حالت هماغسې ومنئ لکه څرنګه چې دی. ممکن منل يې ستونزمنه چاره وي خو له داسې حالت سره کوم چې تاسې بدلون پکې نشي راوستلی تر لاس ګرېوان کېدو يې منل غوره دي.

د نه کنټرول کېدونکو د کنټرول هڅه مه کوئ – په ژوند کې ډېر داسې څه شته چې زموږ له کنټروله بهر دي يوه بېلګه يې د نورو خلکو چلند دی. دا غوره ده چې تاسې په داسې څه خپل وخت او انرژي ضايع کړی چې بدلون پکې راوستلی شی او کنټرول پرې لری لکه ستونزې ته غبرګون. دېر څه دي مړ کوي نه بلکې ځواکمن کوي دي – که چېرې له لويو ننگونو سره مخ ياستی نو د خپل ځاني ودې لپاره يې فرصت وګڼئ. که چېرې مو کمزور و خوښو سټرس کوونکی حالت رامنځته کړی وي نو بيا ځلي فکر پرې وکړئ، له تېروتنې مننه وکړئ او له تېروتنې تاسې کې له رامنځته شوي پوهې دوه ځلي مننه وکړئ.

د خپل احساس د باور وړ کس سره شريک کړئ – له داسې کس سره خبرې وکړئ چې بشپړ باور پرې لری او راتلونکې کې ستاسې کمزوري ټکي ستاسې ضد نه کاروي بلکې تاسې هماغسې مني لکه څرنګه چې ياستی. که چېرې داسې ملګری نه لری نو له اروا پوه سره وخت واخلي او خپل احساس مو ورته بيان کړئ د سمون لپاره مشورې ترې واخلي.

د بېنل زده کړئ – موږ په نيمګړي نړۍ کې ژوند کوو، ټول پکې نيمګړي يو او له همدې امله هر يو تېروتنې کوو نو بېنل زدکړئ. په دې چارې به تاسې د غسې مخه نيولي وي، بل ته به مو له تېروتنې د زدکړې موقع ورکړي او خپله انرژي به مو له منفي احساساتو ازاده کړي او په مثبتو چارو کې بوخته ساتلي وي.

۵ – د تفريح او آرام لپاره وخت ولری:

له نورو سره اړيکه کې شی، هغه څه وکړئ چې له کولو يې خوند اخلي، ټوکي وکړئ ځان او نور دواړه وځنډوئ، شين طبيعي ځای کې له نورو سره قدم ووهئ، کورني ژوي وساتئ او وخت يې په پاملرنه تېر کړئ، که چېرې پټی يا باغچه لری کار پکې وکړئ، حمام وکړئ، کامپي وګورئ.

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

سترس ويجارونکی دی که رغونکی؟

سترس کوم بد شی نه دی. که چیرې سترس نه وای نو د زیان اړونکي حالت مخنیوی به ناشونی وو. د بېلگې په توگه که چیرې لوگی احساس کړو نو هرو مرو کور گورو چې اور یې نه وي اخیستی. ستاسې بدن د ادر بنالین هورمون یوې کچې ته اړتیا لري تر څو فکر او خوځښت وکړي. د سترس یوه اندازه اړینه ده تر څو له هر ډول خطر ځان پرې خبر کړو.

کله چې د ويجارونکي سترس په اړه خبرې کوو نو موخه مو په ورځ کې د غیرې ضروري سترس لوره کچه وي. ډېری خلک د غیرې ضروري یا نا اړین سترس کمولو لپاره په اوسمهال کې د اوسېدو لپاره یوازې توب اختیار کوي. ډېری خلک ځان د دې پاره هېروي او ورکوي تر څو کار او د کار له لارې پیسې پیدا کړي، مینه، کورنۍ او اړیکې وپالي خو پای کې یې ځان او د هغه څه په لټه کې چې وي دواړه له لاسه ورکړي وي په دې مانا چې خوښ نه وي. د دې لپاره چې د لاسته راوړنو پای کې تاسې ناخوښ احساس ونلری لمری باید ستړس وپېژنی او نا اړین ستړس څخه خپل ذهن لري وساتی.

سترس څه شی دی؟

—د ستړس لامل کېدونکی یا ستړېسور: د ستړس لامل کېدونکی هر هغه څه او هر هغه کس چې تاسې ستړس کوي ستړېسور دی
—ستا ذهن چې د ستړېسور په اړه تاته څه وايي: د ستړس پیدا کونکي په اړه ستا فکر
—ستړس ته غبرگون: کس یا حالت ته تعریف لټول یا مانا ورکول، ستا د بدن احساس او ستړس ته عکس العمل

که چیرې ستا ذهن فکر کوي چې ته له گواښ سره مخ یې او دې حال ته ستا غبرگون دا وي چې ته ورسره مقاومت نشي کولای نو لنډمهال کې مو ممکن دا ډول ستړس زیات ستړي کړي او اوږدمهال کې بدې پایلې لرلای شي لکه ذهني او فزیکي روغتیا له لاسه ورکول، ژوند ډېر په نا مناسبه طریقه پر مخ وړل.

کورټیزول

کله هم چې ستاسې بدن ستړس ته غبرگون ښي بدن کې مو مرغړي کورټیزول هورمون تولیدوي. دا هورمون ستاسې بدن کې ډېر بدلونونه تنظیم کوي، اغیز پرې کوي او یا یې ځنډوي. په دې بدلونونو کې د وینې د بورې کچه یا د گولوکوز کچه، شحم، پروټین، د کاربوهایډرېټ میتابولیزم تر څو د وینې د گولوکوز ساتنه وکړي او د نورو ترمنځ د ایمني سیستم غبرگونونه شامل دي.

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

که چیرې تاسې ټول بدن د اوږد مهال لپاره په کورټیزول هورمون ډک شوی وساتی نو ممکن بدن مو د مغز هاپیو تالاموس او داخلي پېچوټري برخې ته ووايي چې لږ آرام شی مونږ د بار لاندې یو او داسې حالت کې د بدن د نیوکې او وړاندیز سیستم مېکانیزم عجیب او غریب کیري او که چیرې دا چاره ادامه پیدا کړي نو تاسې د (Myalgic Encephalopathy) روغتیايي حالت باندې اخته کېدای شی کوم چې انسان نا توانه کوي په (Chronic Fatigue Syndrome and Post-Viral Fatigue)

(Syndrome) نومونو هم ياديري. که چېرې سترس زيات او اوږد مهاله شي د ډېپرېشن لامل کيږي. د سترس زياته کچه د کورټيزول هورمون زياتوي او سپروټونين او مغز کې نور نيورو ټرانزيمپټر د ډوپامين په شمول کموي.

که چېرې داسې کارونه او فکرونه وکړئ چې بدن کې مو کورټيزول زيات او سپروټونين سره ډوپامين او نيورو ټرانزيمپټر کم شي د زهني ناروغيو په لور گام اخيستل دي او که چېرې داسې کارونه وکړئ چې کورټيزول د اړتيا په اندازه توليد شي او د سپروټونين سره له نورو نيورو ټرانزيمپټر د ډوپامين شمول د توليد اندازه کمه نشي د روغتيا تر لاسه کولو او ساتنې په لور گام دی.

کله هم چې دا کيمياوي سيستم په نورمال توگه کار کوي نو بيولوجيکي بهيرونه لکه خوب، اشتيا، انرژي، جنسي خوند تنظيم کوي، د مثبتو احساساتو بيان او مثبت مزاج لرلو کې مرسته کوي.

کوم بدن کې چې روغتيا لرونکي ايمني سيستم موجود وي په هغه بدن کې د سرطان حجري وده نشي کولای. د دې لپاره چې بدن کې د سرطان حجري وده وکړي نو ايمني سيستم بايد بې کچې ستړی او يا بې اغيزه وي. اوږد مهاله سترس مو ايمني سيستم کمزوری کوي، کمزوری ايمني سيستم بدن کې پرسېدلې حجري پيدا کوي او پرسېدلې حجري سرطان پيدا کوي.

بي فکره ژوند کول څرنگه وي ؟

په ډېر هېوادونو کې خلک سهار وخته پاڅيږي، په منډه حمام وکړي، جامې په غاړه کړي، د کار په لور په منډه رهي شي، په وخت کار ته د رسېدو لپاره په لار کې د ترافيک څراغونو ته، په گڼې او گونې کې نورو موټرو ته، لارويانو ته او په بايسکېل سپرو ته په غسه وي. کله چې کار ځای ته ورسيري د موټر درولو لپاره په يوه کوڅه کې درې څلور وارې تاويري تر څو د موټر درولو ته ځای پيدا کړي. له دې ټولې پرېشاني، سترس او غسې سره د کار ځای ته ولاړ شي. د کار ځای کې هم ورته چاره ترسره کوي. که چېرې تاسې خپل زهن کې همدې چارې ته پام ونه کړئ نو دا مو د ژوند يوه قاعده، نورم يا برخه کيږي. په اونۍ کې د رخصتې ورځې يې د ارام په ځای، نا امنۍ کې نښتۍ زهن په نورو اندېښنو کې بوخت شي لکه مالي اندېښني او داسې نور... خپل حالت د خپلې کور ودانې او يا مېړه په مخ کې هم د بيان په توگه ويني، د څېرې اغيز يې په ماشومان هم پرېوتی وي. کله چې د خوب خونې ته ولاړ شي د ځملاستو پر مهال د خپلې ملا درد کوم چې د سترس له علايمو يو دی احساس کړي نو په دې اند شي چې وقفې ته اړتيا لري تر څو زهن ته د ارام وخت ورکړي.

ممکن دا حالت د هر کس سناريو نه وي خو ممکن د نړۍ په هر ځای کې په بل ډول چاره کې دا ډول تجربه ولري. که چېرې تاسې هر کړنه په بې فکري مخکې يوسی او فکر مو ملتيا ورسره ونکړي چارې مو چټکې خو ناسمې او روغتيا ته مو زيان اړونکې وي.

ډېری خلک مخکې له مخکې بوخت شوي وي او مخکې له مخکې بوختيا يې پام بل چېرې وړی وي، کله چې کار لور ته ځي، چاپېريال کې گلان نه ويني، اسمان کې ورېځ نه ويني، دومره بوخت وي چې له خپل داخل بهر يې زهن ته هېڅ نه ښکاري، له تېر وخت د اوسمهال پر لور او له اوسمهال د

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

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

په پرمختللو هيوادونو کې له پنځه کاري ورځو وروسته دوه ورځې رخصتي ډېری خلک د ارام لپاره کاروي. په دې ورځو کې زهن له کاري ټاکل شوي ضرب الاجل خلاصوي، فشار نه وي، د کار مالک نه وي، له ملگرو او کورنۍ سره د قدم وهلو لپاره پارکونو ته ځي، د خپلې خوښې رستورانونو ته تگ کوي او يا هم بل کس له ځان سره يو ځای کړي سينما کې هنري، تاريخي او مالوماتي او يا هم کومېدې فلمونه گوري. خو چې کله د يکشنبې ماښام شي، د بدن عضلي او زهن يې نا ارامتيا پيدا کړي. د يکشنبې ماښام يې د دوشنبې د سهار فکرونه ويجاړ کړي. زهن يې د سبا کار بوخت ساتلی وي، خوب او ارام يې راتلونکي خپلي وي. که چېرې فکر ونه کړئ دا مو د ژوند يوه برخه، نورم او قاعده کيږي. ممکن تاسې په ورته حالت کې نه ياستی خو په نورو چارو کې ورته تجربې ولری.

بي فکره ژوند د انسان کورنۍ، هيلې او ژوند له ويجاړېدو سره مخ کوي. په لويديځ کې دا ډول ژوند د ژوند د ملگرو تر منځ د شخړو او جلا کېدو لوی لامل دی. په کومو هيوادونو کې چې جلا کېدنه دود نه ده هلته بيا د شخړو ادامه د همدې ډول بي فکر ژوند لوی لامل دی. ځکه چې بي فکره ژوند زهن ستړی کوي، زهني ستړيا له زهن لار ورکوي او د لار ورکېدل د منفي غبرگون او چلند لامل کيږي، ادامه يې زهني روغتيا کې د ستونزو لامل کيږي. په لويديځ کې ډېری خلک د ډېرو پيسو گټلو لپاره له فکر کولو ډډه کوي او په داسې دنده کې له ۸ تر ۱۰ ساعته پورې کار کوي چې کرکه ترې لري او پای کې يې دا چاره د ناخوښۍ په لور بيايي.

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

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

لاندي د فکر کونکي او بي فکره ژوند کونکو په اړه بېلگې وگورئ:

—کوم کس سره چې فکر ملتيا کوي د لوست پر وخت له هرې جملې مانا اخلي او خپله پوهه

زياتوي، بي فکره ژوند کونکی له لوست وروسته له دې نه وي خبر چې څه يې ولوستل، څه يې زدکړل، څه يې هېر کړل.

—کوم خلک چې له خپل فکر سره ملتيا کوي د يو څه کولو کې بېره نه کوي، د ترسره کېدو بهير ته يې پام کوي، کوم خلک چې بي فکره ژوند کوي د يو څه ترسره کولو کې له بيړې کار اخلي او د

ترسره کېدو بهیر ته یې پام نه کوي، فکر یې بله چاره کې بوخت وي.
-کوم خلک چې له فکر سره ملتیا کوي، د خوړو اجزاو، د بنسکارېدو څرنګوالي او خوند ته پام کوي،
کوم خلک چې بې فکره ژوند کوي یوازې خواړه ګېډې ته اچوي.
-بې فکره ژوند کونکي خپل فکر تېر وخت کې د پېښو په خوند کې بوخت ساتي، د راتلونکي خیال
پلونو کې ډوب وي، په اوسمهال کې په خپل سره پېښېدونکو پېښو ته منفي غبرګون ښي، له فکر سره
ملتیا کونکي په اوسمهال کې خپله هر څه پېښوي او له پېښېدو یې خوند اخلي، ژوند کې یې هېڅ پېښه
په خپل سر نه رامنځته کیږي.
-له فکر سره ملتیا کونکي خپل احساسات پېژني، منفي احساسات آرام ساتي، له منفي احساساتو
مالومات اخلي او د پرېکړې لپاره یې کاروي، بې فکره ژوند کونکي له خپلو احساساتو نا خبره وي
او په نامناسبه توګه ترې بیانېږي.

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

په اوسمهال کې د اوسېدو عملي طریقه

“انسان لکه رنگ شوي بښینه داسې ده، که چېرې د لمر وړانګې پرې پرتې وي ځلېږي، خو چې کله
تیاره خپره شي ریښتیني ښکلا یې هغه وخت څرګندېږي چې داخل کې یې رڼا وي.”
-اېلیزابېت کوبلر

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

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

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

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

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

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

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

کوم کسان چې په دوامداره توگه د ستړس کمولو لپاره یوازې توپ اختیار کوي، بدن یې له ستړس سره د انعطاف ځانگړنه پیدا کوي او په دې خلکو کې له نورو سره خواخوږي او مهرباني زیاتېږي. داسې یوازې توپ اختیار کول چې انسان په اوسمهال کې وي نو په انسان کې احساساتو ته غبرگون کموي او دا چاره د بدن په هغو برخو د فعالیت په کمولو کې چېرې چې منفي احساسات ثبت کیږي او هغې برخې کې فعالیت زیاتوي چېرې چې مثبت احساسات ثبت کیږي. په انسان کې له فکر کولو مخکې چټک غبرگون هم کموي، چټک غبرگون ته “مقاومت یا تېښته” هم وایي او په دې چارې مونږ کې ارامتیا زیاتوي، مونږ کې دا وړتیا پیدا کوي چې د فکر پر بنسټ خپله خوښه ولرو او هر چاره مو حالت سره مقاومت او یا له حالت تېښته نه وي. په اوسمهال کې د اوسېدنی لپاره یوازې توپ اختیار کول زمونږ زهن ته دا ور زده کوي چې هغه څه ووینو کوم چې زمونږ چار چاپېره تېرېږي، د چار

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

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

په هره ټولنه کې کلتور او مذهب رول لري، دواړه په لوړه کچه کنټرول کوونکي منظم جوړښت لري او د هرې ټولني په لویه برخه حاکم وي. خو ساینس هم د کلتور او مذهب په څېر د ټولني کنټرول کوونکي دی. ساینس هم مونږ ته وايي چې څه خوړو او څه ونخورو، کوم درمل وکارو، څرنگه فکر وکړو، څه ډول جامې واغونډو، څرنگه خبرې وکړو، څه مطالعه کړو، چا ته رایه ورکړو، له چا سره واده وکړو او څومره بچیان ولرو. د ټولني په نورمونو کې تل مونږ د خپل فکر، بدن او زهن د استقلال او ازادې په هڅه کې یو.

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

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

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

په انگرېزی کې (consumerism) د کارونکو یا مصرفونکو د گټو ساتنې او ودې ورکولو ته وايي. تولیدونکي مونږ د اعلاناتو په بې کچې مالوماتو بمبار کوي او په فعاله توګه مو دې ته هڅوي چې تر پخوا نوی، لوی، بڼه، ځلېدونکی او ډېر و غواړو. دا چاره مونږ پای کې ډېر زیات ستړي کوي ولې او څرنگه مو ستړي کوي؟ ډېری خلک د اپلون ماسک او داسې نورو خلکو په څېر نامتو څېرې گوري او هغو مالوماتو پسې ټولنېزي رسنۍ گوري کوم چې ستاسې د هېڅ درد لپاره نه دوا کيږي، دا چاره مو دې ته اړ کوي چې تاسې د نورو په څېر جامې واغونډی، د نورو په څېر کارونه وکړی، د نورو په څېر خبرې او اکتونه وکړی، د نور په څېر باور ولری او له دې ټولو د خپل ځان هویت جوړ کړی داسې هویت کوم چې تاسې نه یاستی. د همدې چارې لپاره تاسې له ځان پېژندلو تېښته کوی، د ځان په څېر له اوسېدلو تېښته کوی او پای کې مو دا چاره دومره ستړی کړي چې بلاخره په دې پوه شې چې نه د خلکو په څېر شوي نه د ځان په څېر، نه خلک خوښ دي او نه هم ته خوښ یي.

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

که تاسې په اوسمهال کې د اوسېدو لپاره یوازې ټوب اختیار کړی نو زه نن ته مو د خوښې لرلو طریقه ورزده کولای شې، په اوسمهال کې د پاتې کېدو طریقه، د قضاوت نه کولو طریقه او د همدې لپاره د خپلې خوښې لرلو طریقه. د خلکو په څېر د ژوند نه کولو طریقه یوه بېلګه لاندې وگورئ چې تاسې فکر کولو ته اړ کوي او فکر مو خوښې لرلو ته لار هواروي.

—د خلکو په څېر خواږه نه خورم، داسې لارې پیدا کوم چې خواږه مې په مناسبه طریقه روغتیا ساتونکي کړم.

—د خلکو دودونو ته لمړیتوب نه ورکوم، هغه څه ته لمړیتوب ورکوم چې زه یې غواړم.

—د نورو خلکو فکر ته بڼه ښکارېدونکی وزن نه جوړوم، بلکې نورمال وزن د خپلې روغتیا لپاره ساتم.

—که زه د هر څو کالو یم، خپل عمر عیب نه ګنم.

—خپلو فکرونو ته پام کوم او د منفي فکر له پلي کولو ډډه کوم، د منفي فکر پلي کولو ته د ټولني د نورمونو نومونه نه ورکوم او ویاړ نه ترې جوړوم لکه بل ته د زیان اړولو ته د غیرت نوم ورکول.

—د ټولني په څېر پیسو پسې یوازې منډې نه کوم، د ژوند ممکن کولو تر څنګ پوهې زیاتولو ته هم هر عمر کې لمړیتوب ورکوم.

—په خپل مسلک کې د دندې ترڅنګ نورو زدکړو هڅه کوم.

—خپلو بچیانو ته د پوهې زمینه برابرېم او هغه څه ته یې نه اړ کوم چې زه غواړم، د فکر کولو حق ورکوم.

—مور او پلار د هغو ټولو لپاره بڼم چې زما د خوښې خلاف یې په ما کړي، زه نن ته دا وایم چې ممکن دوي زما لپاره په کمه پوهه، زاړه فکر بڼه راتلونکي غوښتله.

—په خپلو همکارانو د برید په ځای، بڼه چلند ورسره کوم.

—د هر کس او هر حالت په اړه مثبت فکر کوم، زه نن کې د هېچا او هېڅ حالت په اړه منفي تعریف نه کوم.

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

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

کار او ژوند

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

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

ډیر خلک د دواړو ترمنځ پوله نلري او دواړه ترې له یو بل سره گډ شوي وي کوم چې د وخت له
تېرېدو سره ناوړه پایلې لرلای شي. د بېلگې په توگه له کاري ساعتونو وروسته ایمیلونه ځوابول، د
رخصتې په ورځ پرېزنتېشن جوړول؛ ځینې خلک برعکس په کاري ورځو کې شخصي کارونه پر
مخ وړي، په کار ځای کې له کورنی سره چټ کول، ټیلیفوني خبرې کول، د کار وخت کې شخصي
پیغامونه کتل او لیرل.

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

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

نړیوالتوب

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

ډیموګرافیک تکامل

- د زیات عمر لرونکو کار کوونکو په شمېر کې زیاتوالی
- د تفاوت اخیستلو لپاره د مودې اوږدېدل
- د کمو اولادونو زیږولو له امله په ځینې هیوادونو کې د کار کوونکو نشتوالی

نوې ټکنالوجي

- د ډاټا لاین کارونه، مېایل، راډیو او سټلاېټ
- د رېوټ او سایبورګ ټکنالوجي کارونې زیاتېدنه
- د نانوټکنالوجي کارونې زیاتېدنه
- د وېشل شوي لیجر ټکنالوجي ته نوره وده ورکول، د لیرېدېونکو توکو محفوظ تعقیب ممکن کول
- د بلاک چېن سیستم ته وده ورکول، له سایبېري برید یې محفوظ ساتل

ډیجیټلي کېدنه

- د ډیجیټلي اېزارو کارېدنه
- د انټرنټ کارېدنه کې زیاتوالی
- د اوتومات پوهې خپرونې لپاره د مصنوعي زیرکټیا کارېدو کې زیاتېدنه
- هولوګرام
- له واټن د کمپیوټر کارونه

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

اخيستی شي، په مستقله توگه فعاليت کولای شي، په تيم کې د کار وړتيا لري، د همکاري کولو وړتيا لري، وخت په مناسبه توگه مدیریت کولای شي، د نوې زدکړې لپاره ليواله وي، په سافټویر او ای ټي کې مالومات لري، د پرېکړو د بهير په اړه پوهه لري، د مدیریت په اړه پوهه لري او په نورو ژبو پوهیږي.

د سټرس يو لامل دا دی چې چارې په خپل وخت سرته ونه رسيږي او کار کونکي له کاري ساعتونو وروسته هم کار ته ادامه ورکوي تر څو موخې ته ورسېږي. د دې لپاره باید ټول هغه بهيرونه کوم چې وخت ضايع کوي په گوته شي او سمون پکې راوستل شي.

د ځان مدیریت

- موخې ټاکل کومې چې يوازې مانا لرونکې نه وي بلکې په حقيقت بدلېدونکې حقيقي هم وي
- چارې پېژندل او له موخې سره تړاو ورکول
- لمړيتوبونه پېژندل
- د ځان کنټرول
- د موخې لپاره پلان لرل
- انگېزه

کله هم چې تاسې له کار ځايه بهر ووتلی نو يوازې محدود چارو کې مه بوخت کېږئ. داسې ادارې پيدا کړئ يا يې خپله بنسټ کېږدئ کومې چې د ژو ژغورنه کې مرسته کوي، د ژو د روغتيا پالنه کوي، له بې وزلو خلکو سره مرسته کوي، ټولنيز وړيا خدمتونه ترسره کوي، د ماشومانو د حقونو خونديتوب ته کار کوي، د کډوالو حقونه ساتي او مرسته ورسره کوي. له دې پرته کولای شئ د سپورت کلبونو کې داخله وکړئ. د طبيعت ساتنې او پراخونې کې ونډه واخلي.

کتاب اخيستلو، لوستلو او بل ته د کتاب ډالۍ کولو لپاره وخت وټاکئ. ساينسي مستند لنډ له ۴۰ دقيقو تر ۶۰ دقيقو پورې ويډيوگانې وگورئ. له ملگرو يا کورنۍ سره که چېرې ماشومان لری نو له ماشومانو سره بهر د قدم لپاره ولاړ شئ. هر ورځ يوه چاره په تکراري ډول مه ترسره کوئ بلکې مهال وېش ورته جوړ کړئ او بدلون پکې راولئ.

يوه ورځ د خپل ځان، کړنو د تفکر لپاره وټاکئ او يوازې پکې غوره کړئ. د يوازېتوب پر مهال له ځان دا ډول پوښتنې وکړئ او خپلو پوښتنو ته ځوابونه پيدا کړئ: ما څرنگه او له څه تجربه ترلاسه کړه؟ څه مي خوښوي، بېکاره وخت کې يې کول امکان لري؟ څه مي خوښيږي، څه مي نه خوښيږي؟ په څه کې ښه يم او په څه کې څه ډول ستونزې لرم؟ برياوې او ماتې؟ زما کمزوري ټکي او وړتياوې؟ د اوسني حالت نه د مخکې تلو لپاره څه کول اړين دي؟ نور په ما کې څه خوښوي څه نه خوښوي؟ په اړیکو کې ما ته څه اهميت لري؟ د ځينې حالتونو د مخنيوي لپاره زه څه کولای شم؟ کومې تجربې مي کړي پایلې يې څه وي؟

ځانته احترام

د خپل ځان قدرداني کولو ته وايي. که چېرې تاسې له خپل ځان څخه نا راضه اوسئ نو هېڅکله خوښ ژوند نشئ لرلای. که چېرې تاسې ځانته احترام ونلری نو په دوامداره توگه به مو زهن کې دا

وي چې نور به ستا په اړه څرنگه فکر لري. دا ډول خلک تل له نورو په تېښته کې وي. که چېرې تاسې خپلې نيمگړتياوې ومني او خپلې وړتياوې هم وپېژنئ د نورو په ليد خپل ځانته احترام جوړ نه کړئ نو له ځان سره به مو ښيگره کړې وي.

څرنگه ځان په يو فعال کس بدلولای شو ؟

په انگرېزي کې دوه کلیمې (proactive and reactive) مختلفې مانا گانې لري. د (proactive) مانا "يو کس، پالیسي يا کړنه کوم چې يو حالت کنټرول کوي او دا کنټرول د پېښې د رامنځته کېدو ته په غبرگون نه کوي بلکې خپله پېښې رامنځته کوي او کنټرول يې کوي." د (reactive) مانا "يو محرک يا پېښې ته غبرگون ښودونکی دی، په دې مانا کله چې يو څه په خپلسر پېښ شي غبرگون ورته ښي".

فعال کس داسې کس ته وايي چې مخکې تر پېښېدو عمل کوي. فعال کس اوسمهال کې فعاليت کوي تر څو په راتلونکې کې هرې پېښې ته چمتو او پرې برلاسی وي. ډېری وخت راتلونکې په خپلو کړنو هغسې بدلوي لکه څرنگه يې چې غواړي. کوم کسان چې ډېر فعال وي تل په راتلونکې کې د فعاليت، پروژو، پېښو، ستونزو او د اړتياو په اړه فکر کوي. د راتلونکې لپاره موخې ټاکي او د ترلاسه کولو هڅه يې کوي. د چارو او موخې لپاره ټاکل شوي ضرب الاجل ته د مرستندويه پیر او نظر کوي او، د موخې ترلاسه کولو لپاره ټاکل شوي وخت ته د سټرس د سرچینې يا خنډ په نظر نه گوري.

فعال کس تر هر چا د وخت ښه مدیریت کونکی وي. په راتلونکې کې يې د ټولو موخو د ترلاسه کولو لپاره وخت ټاکلی وي، د ملاقاتونو لپاره يې وخت ټاکلی وي، هغو چارو ته يې لمریتوب ورکړی وي کومې چې د موخې ترلاسه کولو په لور اغيزمن گام وي. ډېر کم وخت سټرس حالت کې وي ځکه چې تل يې د يوې چارې ترسره کولو لپاره تر هغې ډېر وخت ټاکلی وي په کوم کې چې چاره ترسره کېدای شي.

فعال کس اوسېدنه يوه وړتيا او يو چلند دی، د کولو طريقه ده، د فکر کولو طريقه ده، کله هم چې سره يو ځای شي فعال کس کېدنه ده. — کریسي سيويک

پېښو ته د غبرگون ښودونکي کس فعاليت نوي رامنځته شوي حالت ته عکس العمل وي. تل بي نظمه وي ځکه چې رامنځته شوي حالت کې بوخت وي او د ډيجيټلي اسنادو يا کاغذي اسنادو د تنظيم لپاره وخت نلري، د يوه سيستم جوړولو او پلي کولو لپاره وخت نلري. ډېر وخت يې د توکو په لټولو او د ورقو په اړولو تېريري. کار ځای کې يې هر څه گڼود پراته وي او د هېڅ لپاره ځای نه وي. په راتلونکې کې يې هېڅ کړنې ته په وخت او مهال وېش کې لمریتوب نه وي ورکړی. تل په اوسمهال کې په بېرنيو چارو کې بوخت وي.

پېښو ته غبرگون ښودونکی کس د ستونزو حل کونکی وي، له ستونزو تېښته نه کوي. تل منتظر وي چې يو څه پېښ شي او پېښې ته د غبرگون لپاره په فعاليت پيل وکړي. د دې ډول خلکو ډېری شمېر په دې اند وي چې په سټرس کې ښه کار کولای شي په خپل بدن کې د ادرېنالين او کورتيزول له

لورې کچې خوند اخلي خو د وخت له تېرېدو سره يې سټرس په روغتيا، آرام او کاري توليد بد اغيز کوي.

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

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

فعال کس د پېښېدو په انتظار نه وي بلکې هر څه خپله پېښوي. هر څه چې پېښوي له پېښولو مخکې يې پايلې، خطر، گټه، فرصت، ممکن بدلون ارزولی وي او په دې چارې يې ځان له بې ضرورته بوختيا ژغورلی وي.

د فعال کس اوسېدنې بېلگې

دېرې خلک د دندې موندلو لپاره پېښو ته د غبرگون ښودونکي کس طريقه کاروي. تر هغې منتظر وي چې يو پوست په ورځپاڼه، انلاين ويبپاڼه کې خپور شي او بيا دوي دندې ته درخواست وکړي. دندې ته په درخواست کې بايد له هغو نورو کسانو سره هم سيالي وکړي کومو چې همدې دندې ته خپله سي وي لېرلي. په دې کې دېرې کسان حتا تر انټرويو يا مرکې پورې هم نه رسېږي.

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

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

”ته هغه څه نشي بدلولای کوم دې چې کړي وي خو هغه څه بدلولای شي چې تر اوسه دې نه وي تر سره کړي.“ — سوز اورمان

د دندې لټولو پر مهال د فعال کس طريقه وکاروئ او د هغو ادارو نوملړ جوړ کړئ د کومو لپاره چې تاسې کار کول غواړئ. د ادارې له هغه مدير سره اړيکه کې شئ کوم چې په دنده گمارنه کوي او دا ورته ووايئ چې ستاسې پوهه او تجربه د ادارې لپاره ولې او څرنگه گټوره ده.

”هېڅ مه کوه، هېڅ نه پېښيږي، که يو څه وکړي نو يو څه پېښيږي.“ — بينجامين فرانکلين
د فعال کس عادتونه

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

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

د نفوذ کولو او هڅونې وړتیا

۱ – نفوذ کول او هڅونه د خبرو اترو یو شکل دی
د انسانانو هر ډول فعل او انفعال د خبرو اترو یو شکل دی. په سوداگریزه نړۍ کي، د اغیزمنو خبرو اترو له لارې له نفوذ او هڅونې پرته هېڅ هم نشي ترلاسه کېدای. که چېرې د نړۍ تر ټولو بريالی سوداگری په اړه څېړنې وکړی نو د بریا راز یې تل د نفوذ کولو او هڅونې وړتیا وي. تاسې به په دې پوه شۍ چې د خبرو طریقه کي، د خبرو ښي طریقه کي د اغیزمنو خبرو اترو له طریقي سره لوی توپیر موجود دی. کوم کسان چې د اغیزمنو خبرو اترو وړتیا لري یوازي په دې نه پوهیږي چې له نورو سره څرنگه خبرې وکړي بلکي په دې هم پوهیږي چې د خبرو له لارې په نورو کي څرنگه نفوذ وکړي او څرنگه یې یو څه ته وهڅوي. د اغیزمنو خبرو اترو وړتیا د وړتیاو لویه ټولگه ده کومه چې هر عام کس نلري. د وړتیاو دا ټولگه زده کيږي او تمرین کيږي.

ځیني خلک په نورو کي د غوره مالي یا برید کونکي چلند له لارې نفوذ کوي، دوي ممکن وخت نا وخت د نورو توافق یا هوکړه ترلاسه کړي خو د هوکړې لاندې ممکن غیږي فعال یا غیر مسقیم مخالفت موجود وي کوم چې په تیم وروسته خپل اغیز لرلای شي. په نورو کي نفوذ او یو څه ته هڅول هغه وخت په سالمه توگه امکان لري کله چې ستاسې نظر د تعقیب او پلي کولو ارزښت ولري، تاسې خپل نظر ته په غوره مالی یا برید کونکي چلند ارزښت نشی وربښلی. د اغیزمنو خبرو اترو وړتیا لرونکی کس په دې پوهیږي چې یو کس د څه اورېدو ته اړتیا لري، په څه باور کولو ته اړتیا لري، د څه لیدو ته اړتیا لري تر څو نفوذ پکي امکان ولرلای شي او یو څه کولو ته وهڅول شي. د دې وړتیا لرونکي کسان په دې فکر نه کوي چې څه باید څرنگه ووايي بلکي په دې فکر کوي چې نور خلک د څه اورېدو ته اړتیا لري.
په وړتیا د نورو کنټرول یا اداره کول یا هم لاسوهنه کولو له نفوذ او هڅونې سره توپیر

ځیني خلک په دې اند دي چې نفوذ او هڅونه لاسوهنه او یا په وړتیا د نورو کنټرول دی. دا خلک د لاسوهني منفي مفهوم په ذهن کي لري. د لاسوهني مانا په خپله خوښه او خپلي ارادې په یو څه کي بدلون دی. لاسوهنه هغه وخت یوه منفي چاره ده چې بل ته د زیان اړوني له لارې د خپل ځان په گټه یو څه کي بدلون وي. په نورو کي د نفوذ او هڅونې موخه تل مثبت هدف لري. د بېلگې په توگه که چېرې مو یو همکار منفي چلند لري تاسې یې د چلند بدلولو هڅه کوی نو په ډېره روښانه توگه د

خبرو اترو له لارې په دې کس کې نفوذ کوی او د چلند بدلولو ته یې هڅوی. د دې لپاره باید تاسې په دې پوه اوسې چې چلند یې په ټیم او موخې څه ډول اغیز لري او دا کس څه اورېدو ته اړتیا لري تر څو یو څه کولو ته وهڅول شي، دا ټول باید په مثبتې او روښانه توګه بیان شي.

د نفوذ کولو او هڅونې لپاره اړیکې جوړول

د نفوذ کولو لپاره سالمې اړیکې جوړو تر هر څه اړینه چاره ده. تاسې زهن کې فکر وکړئ چې یو کس مو خوښ او بل کس مو نه وي خوښ نو تاسې د کوم یوه لخوا نفوذ کول او یو څه ته هڅونه منی؟ همداسې که یو کس سم پېژنی او بل تر اوسه نه پېژنی نو د اشنا او که نا اشنا کس لخوا نفوذ کول او یو څه ته هڅونه منی؟ ټول انسانان لمړی یو کس سره د اړیکو په جوړولو اشنا کېږي او له هغې وروسته توافق یا هوکړه ورسره کوي. اړینه نه ده چې اشنا کس مو باید د نړۍ تر ټولو خوښ کس وي تر څو هوکړه ورسره وکړای شو.

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

—په دې ځان ډاډه کړئ چې د خبرو له لارې مو موخه، ارزښت او یا مطلوبه پایله شریکه کړې یا بیان کړې

—داسې احساس ولرئ چې بل کس تاسې اورېدلي یاستی

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

۲- د پیغام استولو مخنیونکي خنډونه

د خبرو اترو په هنر کې د پیغام رسولو مخنیونکي خنډونه مختلف کلتور، مختلفې تمې، مختلفې تجربې، لرلید، د خبرو اترو مختلفې طریقې او داسې نور ډېر ... ګڼل کېږي. د خبرو اترو پر مهال ممکن تاسې له یوه خنډ سره مخ شئ، ممکن له ټولو خنډونو سره یو ځای مخ شئ. کوم کسان چې د اغیزمنو خبرو اترو وړتیا لري په دې پوهیږي چې پیغام لار کې یې پورته یاد شوي خنډونه هم موجود دي، د دې وړتیا په ټولګه کې یوه وړتیا داده چې د پیغام رسونې لپاره کس د دې خنډونو په لارې کې هم تجربه لري. له شک پرته چې خبرې اترې یو طرفه لار نه ده بلکې دوه طرفه لار ده او مقابل کس هم هڅه کوي تاسې ته خپل پیغام ورسوي او همداسې د مقابل کس د پیغام لار کې هم پورته یاد شوي خنډونه پراته وي. د اغیزمنو خبرو اترو د وړتیا په ټولګه کې دا هم شامل دي چې د مقابل کس په پیغام ځان په روښانه توګه پوه کړئ. د دې لپاره چې خبرې اترې د نفوذ او هڅونې لپاره وکارولای شئ په دې پوهېدل اړین دي چې پورته یاد شوي خنډونه یوازې په یوه ځای کې د پیغام رسېدو مخنیوی نه کوي بلکې په مختلفو ټکو کې د پیغام لپاره خنډ کیدای شي. د دې لپاره باید د خبرو اتري په بهیر سم ځان پوه کړو.

د خبرو اترو بهیر:

۱- د خبرو اترو سرچینه: د خبرو اترو سرچینه د پیغام لیرونکي دی. د دې لپاره چې ښه سرچینه واوسې نو اړینه ده چې پیغام مو روښانه وي. په دې باید پوه واوسې چې د څه کولو لپاره بل هڅوی او ولې یې هڅوی. په هڅولو یې تاسې د څه ترلاسه کولو تمه لرئ. که برعکس وي تاسې بل کې نفوذ نشئ کولای او یو څه کولو ته یې نشئ هڅولی.

۲- پیغام: هغه مالومات دي چې تاسې یې تر بل رسول غواړئ. د مالوماتو رسولو کې اړین د مالوماتو لنډیز کول دي.

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

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

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

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

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

۶ - نیوکه او وړاندیز : د نورو لخوا نیوکه او وړاندیز ډېری خلک د دې لپاره کاروي چې ځان په دې پوه کړي چې پیغام یې څومره اغیزمن وو. له دې لارې د لیږل شوي پایلې ارزونه کوي. په خپلې وړتیا کې یې د سمون لپاره کاروي.

۳ - ستاسې ذهن کې پیغام جوړېدل او د بل کس تر ذهن پورې د پیغام رسېدل، د دواړو ذهنونو ترمنځ د پېښو رامنځته کېدل : خبرې اتري د مالوماتو په ترلاسه کولو ترسره کیږي. کوم څه چې ستاسې ذهن د سترګو او غوږونو له لارې ترلاسه کوي، تاسې یې په خپلو تجربو فلټر او تعبیر کوی او ذهن کې له ترلاسه شوو مالوماتو مانا اخلی. د بېلګې په توګه تاسې د یو غسه کس مخ ته ګوری سملاسي ذهن کې مانا ترې اخلی او بېرته د غسې، ویرې یا مقاومت په توګه غبرګون ورته ښیي. غبرګون مو مقابل کس ته ځواب وي. د نفوذ کولو او هڅونې وړتیا لرونکي کس په دې پوهیږي چې پیغام ته یې ستاسې غبرګون او ځواب څه دی.

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

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

د انسان مغز له پنځه لارو مالومات ترلاسه کوي د لید له لارې، د اورېدو له لارې، د لمس له لارې، د مزې یا خوند او بوي له لارې. په سوداګرۍ کې د مالوماتو او پیغام لیرلو لپاره د خوند او بوي طریقه هغه وخت کارېږي چې د خوړو یا عطر سوداګري وي. نورې درې طریقي يې تقریبا هره سوداګري کاروي.

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

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

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

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

۴- د اړیکو جوړولو تخنیک

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

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

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

—یو بل سره گډې تجربې شریکول
—د ځواکمنې اړیکې لپاره شریک ټکي لټول

بنه چلند بنې پایلې لري

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

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

“زه فکرونه نه تولیدوم، زما فکرونه مې تولیدوي.”
—چارلز جکوبس

د پورته جملې مانا داده چې څه مې چې فکرونه دي زه هماغسې یم او هره ورځ د خپلو فکرونو په څېر کیږم، که بنه یم او که بد یم دا ځکه یم چې یا بد او یا بنه فکر لرم. که تاسې په خپل فکر کنټرول ولری نو خپل چلند کنټرول کولای شی. څومره چې تاسې د راتلونکې په اړه مثبت فکر ولری همدومره په ژوند کې خنډونه په اسانۍ مدیریت کوی.

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

“مثبت کارونه له مثبتو فکرونو رامنځته کیږي.”
—جو اوپن

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

په انسان کې منفي چلند د دوامداره ستړس او کمزوري ايمني سيستم لامل کيږي. د هارورډ پوهنتون سروې بني د منفي چلند لرونکو اکثريت له څلوېښت تر شپېته کلنۍ پورې ډېرې ناروغۍ نيسي. که له يوې ناروغۍ ښه شي بل روغتيايي حالت يې روغتيا ځپلي وي. منفي چلند له منفي تجربو رامنځته کيږي خو تاسي دا منفي تجربې په مثبت چلند هم بدولای شۍ. تر څو تاسي خپل استعداد نلری تر څو يې چې د لرلو فکر ونه کړی.

“ژوند يوه تحفه ده، دا به ډېره د خپگان خبر وي چې دا تحفه مو تر لاسه کړې وي خو د تحفې پوښ مو نه وي خلاص کړی او منځ مو نه وي کتلې.”
— کېوېن اېم سي کاتي

که چېرې مو فکر مثبت وي نو موخې ته د رسېدو لپاره تاسي کې انگېزه پيدا کيږي. خو يوازې مثبت فکر لرل موخې نه تر لاسه کوي بلکې د فکر په چلند او فعاليت بدلول يې تر لاسه کوي. يوازې د هر څه د پېښېدو په هيلو لرلو هېڅ نه پېښيږي بلکې تاسي يې پېښوی. که چېرې يې تاسي پېښ نه کړی نو هر څه به په خپلسر پېښ شي او په خپلسر پېښ شوي ستاسي د فکر او هيلې په څېر نه وي ډېرې وخت ستونزې وي.

مثبت چلند تاسي کې دا وړتيا هم پيدا کوي چې نورو خلکو ته د دې اجازه ورنکړی چې په خپلو احساساتو مو کنترول کړي او اغيزمنتوب ته مو ستاسي په احساساتو زيان واړوي. د بېلگې په توگه که مو يو څوک د توليد اخیستل رد کړي او يا هم شخصا په تاسي نيوکه وکړي نو نيوکه او يا رد کول په تاسي هېڅ اغيز نلري. نيوکې او رد کولو ته ستا خپل غبرگون په تا اغيز لري. نورو ته اجازه مه ورکوی چې دا وټاکي چې ته بايد څرنگه احساس ولری.

څرنگه خپل ځان کې مثبت چلند پيدا کړو ؟
خپل زهن ته دا ووايي چې تاسي څه غواړی. د نيورو ساينس څېړني بني چې مونږ خپل زهن کې په مثبتو خبرو بدلون راوستلی شو.

“يو کس هغه څه دی چې د ورځې اوږدو کې يې دا کس فکر کوي.”
— رالف والدو اېمېرسن

ستاسي زهن د ژوند په اوږدو کې باورونه جوړوي، دا باورونه له تجربو او د چاپېريال له نفوذ کولو جوړ شوي وي. که چېرې د يادو فکتورونو پايله منفي فکر او چلند وي تاسي يې د خپل زهن په مديريت کولو په مثبت فکر او چلند بدلولای شۍ. تاسي د دې وړتيا لری چې د خپل مغز نيورولوجيکي سينگار کې بدلون رامنځته کړی. له همدې امله د فکر کولو لپاره خلک يوازې بې اختيار کوي. يوازې مو زهني فکر په مغز اغيز نلري بلکې مغز مو په بدن خپل اغيز لري او بدن مو

په مغز خپل اغیز لري. که چېرې مو زهن ستاسې مغز ته مثبت فکر ووايي نو بدن کې د منفي احساساتو حس کېدنه کمېږي او بدن مو خوښ پاتې کېږي.

فکر په فعالیت بدلول د موخې او بریا تر لاسه کولو اجزا گڼل کېږي. د فعالیت لپاره په مغز تکیه کوو او روغتیا لرونکی مغز تل د موخې ټاکلو، د تر لاسه کولو لپاره فعالیت ته چمتو وي.

“مخکې تر دې چې یو څه وکړې لمړی یې باید له ځانه د کولو تمه ولري.”
—مایکل جورډن

لکه څرنګه چې کمپیوټر د فعالیت لپاره په کارونکي تکیه کوي همداسې ستاسې مغز د فعالیت لپاره په تاسې تکیه کوي. که تاسې یې کارول ونغواړی او د فعالیت لپاره خپل فکر ورته بیان نه کړی نو مغز به هېڅکله هم ونه کارېږي. که چېرې یې ناسم وکاروی نو د کمپیوټر په څېر ویروس نیولی شي لکه ډیپېرېشن، لکه غسه او داسې نور... که مو چېرې مغز کې باورونه زاړه او له کاره لوېدلې وي داسې به وي لکه په ۲۰۲۱ کې د ۱۹۹۸ ویندوز په لپ ټاپ کې کارول.

انسان د مثبتو پېښو په پرتله منفي پېښې ژر وریادوي او په یاد کې یې په اسانۍ ساتي. مثبتې پېښې هغه وخت په اسانۍ زهن کې ساتلی شي کله چې احساسات ورسره مل وي. لکه له داسې کس سره د واده لمړۍ ورځ چې تاسې مینه ورسره لرئ. کوم کسان چې په دوامداره توګه له منفي پېښو سره مخ وي او هر وخت یې تجربه کوي نو په زدکړې، حافظې، په پام او د هر څه په اړه په قضاوت یې اغیز لري. څېړنو موندلې چې هر ډول منفي دوامداره تجربې روغتیا ته زیان لري او هر ډول مثبت چلند د روغتیا ساتنه کوي. د انسان مغز د مثبتو پېښو په پرتله په منفي پېښو ډېر تمرکز کوي او ممکن لامل یې د بقا مېکانیزم یا د خطر پېژندل او ځان ترې ژغورل وي. څومره چې انسان خپل پام منفي پېښو ته اړوي همدومره ورته خطر ریښتیني بنګاري. که مو چېرې زهن ته اجازه ورکړی نو بې کچې زیاتو منفي پېښو ته به پروسېس ورکړي.

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

“ستا خوښي ستا تقدير ټاكي، ستا قسمت يې نه ټاكي.”

—جين نېډېچ

ډېری خلک په ژوند کې د هر حالت لپاره يوازې په طبيعي توگه پروگرام شوي برخه کاروي او د مغز پرفرنټل کورټېکس برخې ته د منطقي فکر لپاره رجوع نه کوي. او يا هم مغز کې د مطالعي او تجربې له لارې کافي پوهه نه وي تر څو رجوع ورته وکړي او منطقي فکر ورڅخه جوړ کړي. لاندې د يو کس د ريښتيني ژوند تجربې ته کتنه وکړئ.

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

که چېرې نړۍ کې خوشبينه کسان نشته وای نو د بدبينه په ځان او ژوند او په هر حالت باندې د شک له بدبختي به پرده نه وای پورته شوې. څېړنو موندلې چې خوشبينه کس که چېرې چارو کې مقاومت وکړي تل بریا ترلاسه کوي. بدبينه کس له مقاومت سره هم د ماتې په لور گام ايښی وي. بيا ځلي چوکاټ کې اچول د يو مفهوم، نظر يا توليد په مختلفه طريقه بيانولو ته وايي. کله هم چې د يوه حالت په اړه خپل نظر بدل کړو نو حالت هماغسې پاتې کيږي، يوازې حالت ته زمونږ نظر کولو کې بدلون رامنځته کيږي. همداسې کله هم چې تاسې ننگونکي منفي حالت سره مخ شئ، تاسې کولای شې حالت کې د زيان په ځای د گټې لټولو فکر وکړئ. په دې مانا چې د حالت حقيقت هماغسې پرېږدئ لکه څرنگه چې وي يوازې د حالت په اړه خپل فکر او نظر کې بدلون رامنځته کړئ. که چېرې دا چاره زده کړی نو ژوند کې له ډېرو منفي چوکاټونو هيله بښونکي فرصتونه جوړولای شئ.

“خوشبينه چلند ترلاسه کيږي، له مور او پلار څخه ارث نه وي، او ډېر خلک يې ترلاسه کولای شې.”

—الن لوی میک گېنېس

مارکېټ کې د پلورل کېدونکو خوړو سوداگر په خوړو داسې نه ليکي چې %۱۰ غوړ يا وازده پکې کارېدلي بلکې ليکي چې %۹۰ بي وازدې يا بي غوړو خواره دي. ډېر خلک همبرگر د دې لپاره اخلي چې %۷۵ خواره پکې بي غوړو وي. پلورونکی يې په خوړو نه ليکي چې %۲۵ غوړ پکې دي. تاسې هم هر حالت کې په خبرو او فکر ورته بدلون رامنځته کولای شئ. خلک غوړو کې زيان ويني او که تاسې خلکو ته ووايئ چې %۲۵ غوړ پکې دي هر کس به له خوړو ډډه وکړي. ډېری سوداگر د توکو په پاکټونو ليکي چې څلور په ۸ ډالره دي، داسې پرې نه ليکي يو پاکټ په دوه ډالره

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

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

“زه له اوږدې تجربې په دې پوهېږم کوم څه چې خلک وایي چې دوي یې کوي، څه چې وایي کړني یې توپیر ورسره لري.”

—پاکو انډر هیل

د وخت په مدیریت کې، د بیا ځلي چوکاټ کې اچولو مفهوم یو لیکوال لیکي چې په ۱۹۵۶ کې کله چې د وخت د مدیریت مفهوم باندې شرکتونو خپل کار کونکي پوه کول نو کار کونکو له دې سره مخالفت وښود. ځکه چې کار کونکو فکر کوه چې د وخت د مدیریت مانا “په لږ وخت کې ډېر کار کول” ده او شرکت غواړي له مونږ څخه ډېر کار واخلي. لیکوال زیاتوي چې ما دا نظر بیا ځلي چوکاټ کې واچوه او “په لږ وخت کې ډېر کار کولو” په ځای مې ولیکل داسې طریقه چې “لږ چارې خو اړینې چارې” په دې مانا چې نا اړینو چارو کې وخت نه ورکول د وخت مدیریت دی. موخه دا وه چې اړینې چارې پېژندل او وخت کې لمریتوب ورکول تر څو د موخې په لور تګ کې، په نا اړینو چارو د وخت ضایع کېدو مخه ډب شوي وي. په بله مانا د سخت کار کولو په ځای له کار سره د فکر ملتیا باندې چارې اسانه کول او د وخت ژغورل.

“په ادارو کې چې څومره تاسې لور مقام ته ترویج کېږي همدومره مو د نرمو وړتیاو او چلند رول ډیرېږي — څرنگه چې تاسې د نورو په حضور یا موجودیت کې فکر، احساس، او چلند کوی اړین رول لري.”

کوم خلک چې مثبت فکر او چلند لري ورځني ژوند کې هر وخت سټرس کونکي حالت بیا ځلي په چوکاټ کې اچوي تر څو خپل ذهن کې منفي فکر په یو فرصت بدل کړي، په حالت کې د زیان لیدلو په ځای ګټه وويني. د دې لپاره چې بیا ځلي چوکاټ کې اچونه یې په مناسبه توګه ترسره کړي وي له خپلې رشتې پرته په نورو موضوع گانو هم کتاب لولي او زدکړې ته پکې لیاواله وي.

“خوشبینه کس په دې پوهېږي چې څرنگه انګېزه ځان کې ژوندی وساتي، د انګېزې ژوندی ساتلو لپاره زه یې کولای شم فلسفه کاروي.”
الن لوی مک گېنېس

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

کورټیکس برخي کاروني ته او په دې برخي د منطق بيان ته، احساساتي کنټرول او مدیریت ته، په ژوند او کار کې د موخي لرلو ته اړتیا لري.

د هرې چارې لپاره ډېره اړینه ده چې ستاسې ذهن او فزیکي بدن حال کې واوسي. که مو بدن کار کې او ذهن مو د کور کومې چارې کې بوخت وي نو ستاسې د وړتیا کارولو مخه نیسي. ساینس پوهان په دې اند دي چې په اوسمهال کې اوسېدنه د مغز فعالیت لوړوي او د سټرس کچه کموي. کله هم چې ذهن له یوې چارې بلې باندې چاره پیل کوي په دې دوران کې یې د خلاقیت او نوښت وړتیا کمه وي. ذهن مو په دې عادت کړی چې په اوسمهال کې کړنې تجربه کړي او د تېر وخت تجربې او یاد راتلونکې پېښې تصور نه کړي. د بېلګې په توګه تاسې شنه سیمه کې یاستی هڅه وکړئ ذهن مو د سیمې ښکلا درک کړي، له کورنۍ سره یاستی، د کورنۍ له خبرو اترو خوند واخلي، کار خای کې یاستی، د خپلو وړتیاو له کارولو خوند واخلي.

په نورو ستاسې د چلند اغیز

په سوداګرۍ کې، که تاسې مدیر، د کار مالک او یا کار کوونکي یاستی نو اړینه ده چې مثبت چلند ولری. ستاسې چلند په چارچاپېره کسانو خپل اغیز لري. ستاسې ذهن د هیندارې په څېر د نورو د خبرو، کارونو، چلند او هر بل څه منعکس کوونکی دی. کله چې یو بل کس درد احساس کوي او تاسې یې وینی نو تاسې کې هم د مغز هماغه برخه فعالیت کومه چې د درد احساس کوونکي کې فعاله شوې وي. همداسې که چېرې ستاسې چلند منفي وي، د کړنو سرچینه مو سټرس وي، کاري چاپېریال کې مو د منفي احساساتو بیان وي نو ستاسې په همکارانو خپل اغیز لري. په بله مانا ستاسې چلند ساري بڼه لري.

د تشویش بې نظمي څه ته وايي؟

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

هغه خواره چې د تشویش علایمو کمولو کې مرسته کوي سالمون کب، کمومایل، زرچوبه، تور چاکلېټ، مستي او شین چای دی.

د تشویش بې نظمي څه ده؟

دا نورمال ده چې پیل کې په هر څه کې یوه اندازه سټرس او ویره احساس کړی. په پیل کې ویره ناخوښونکي ده خو ممکن تاسې کې د ډېر کار لپاره انگېزه پیدا کړي او د هر څه سمون ته مو وهڅوي. عامه ویره د ویرې احساس دی کوم چې موقتاً پیدا کيږي او بېرته ځي خو د تشویش بې نظمي له انسان سره هر وخت مل وي، ویره بې کچې زیاته وي او انسان نا توانه او کمزوری کوي. دا ډول ویره تاسې له هغو کړنو راګرځوي چې تاسې یې له کولو خوند اخلي خو که چېرې بې کچې زیاته شي نو تاسې لیفت کې له ختلو کوزېدلو راګرځوي، د سرک له یوې بلې خوا ته له اوښتو مو راګرځوي، ځینې وخت مو دې ته اړ باسي چې له کوره هم بهر تګ ونه کړئ. که چېرې یې درملنه ونشي نو تشویش مو له یوې بلې ورځې ته زیاتيږي. د تشوې بې نظمي د احساس د بې نظمي تر ټولو عام شکل دی. په هر جنسیت په هر عمر کې اغیز کولای شي. د ویرې بې نظمي د نرانو په پرتله په ښځو کې زیاته وي.

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

- سر درد
- نا ارامه گېډه
- تېزه ساه اخیستننه
- خوله
- سر گرزېدنه
- د عضلاتو نا ارامی
- په تمرکز کې ستونزه وي
- د تشویش د بې نظمې ډولونه

تشویش د ډېرو بې نظمیو عمده برخه ده:

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

د تشویش علایم څه دي ؟

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

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

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

- د تشویش عام علایم:
- ځان بې واکه کمزوری احساس کول
- لنډه ساه
- وچه خوله
- خوله کول
- د رنگ بدلېدل
- ویره
- نا آرامي

څه د تشویش لامل کېږي؟

څېړنو تر اوسه دا نه ده موندلې چې څه د تشویش لامل کېږي. پیدا کېدنه یې یو فکتور نه دی بلکې د فکتورونو ټولګه ده. په دې کې جنټیکي فکتورونه، چاپېریالي فکتورونه او د مغز کیمیا شامل دي. څېړونکي په دې باور دي چې یاد فکتورونه د مغز په هغې برخې اغیز لري کومه چې ویره کنټرول کوي. اوسنۍ څېړنې تر ډېره د مغز هغو برخو ته کتنه کوي کومې چې تشوی کولو کې ونډه اخلي.

د تشویش لپاره ازموینې او تشخیص شته؟

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

د تشویش درملنه څه ده؟

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

طبيعي درملنه

په طبيعي درملنه کې دوه لويې برخې شاملې دي: د ژوند په طريقه کې بدلون او دوېم د ځان خيال ساتنه. هغه عادتونه له منځه وړل چې روغتيا ته مو زيان اړوي او هغه څه کول چې روغتيا ته گټور دي لکه:

—کافي او آرام خوب

—د ورځې په ځانگړي وخت کې يوازيتوب اختيار کول

—د ورځې لخوا فعاليت کول او سپورت

—د شپې ويښ نه پاتې کېدل او د ورځې په هېڅ وجه خوب نه کول

—چای، کافي، الکول، سگرت او هر ډول نشه اي توکي پرېښودل

تشویش او ډېپرېشن

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

په ماشومانو کې تشویش

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

په کوچنيانو کې د تشویش علایم

—زړل کول

—نا آرامي کول

—بې خوبې

—د ویرې احساس

—شرم

—د يوازيتوب احساس کول

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

ځوان بالغ کې تشویش

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

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

اداري وړتیاوې

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

ناظر یا سوپروایزر څوک دی؟

سوپروایزر هغه مدیر دی څوک چې:

– د خپل لاس لاندې کار کوونکو سره یو ځای کار کوي؛

– هغو کسانو ته کاري لارښوونه کوي چې په مستقله توګه یوه چاره پر مخ وړي.

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

د سرچینو مدیریت

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

۱ – خلک: د دې سرچینې مدیریت تر ټولو ستونزمنه چاره ده ځکه چې خلک یو بل سره توپیر لرونکي اړتیاوې او وړتیاوې، یو بل سره توپیر لرونکي چلند او یو بل سره توپیر لرونکي شخصیت لري او هر یو یې ثابت نه دی بلکې د وخت له تېرېدو سره تغیر کوي. یو ښه مدیر نیمګړتیا کموي او وړتیا زیاتوي.

۲ – وخت: دا د سرچینو تر ټولو دیموکراتیکه سرچینه ده. په دې سرچینې اداري موثریت ټاکل کيږي.

۳ – مالیات: ټول مدیران تر یوې کچې په بودیجه او د بودیجې په لګښت کې ونډه لري.

۴ – تجهیزات یا وسایل: په دې کې میز، چوکۍ، تیلیفون، کمپیوټر، د فوتوکاپي ماشین او داسې نور شامل دي او مدیر باید ځان مطمئن کړي چې ټیم یې کافي وسایل د خپلو اړتیاو لپاره لري. دا هم باید ذهن کې ولري چې بیکاره وسایل بې تولید شتمنی ده.

۵ – مالومات: دا اړینه ده چې ټولو ترلاسه شوو مالوماتو ته مناسب اولویت ورکړي او په مناسبه توګه یې د ټیم د مرستې لپاره وکاروي.

اداري موثريت

په دې پوهېدل اړين دي چې ولې ځينې مديران اغيزمن يا موثر دي او ځينې نه دي او د تيم له غړو سره د دوي ريښتینولي څرنگه د ادارې په بريا اغيز لرلای شي.

د اغيزمنتوب يا موثريت کچې

۱ - د خپل لاس لاندې له کار کوونکو د مديرانو تمه او له دوي سره چلند دواړه د کار او مسلک پروسه ټاکي (د کړنو او د مسلک طريقه ټاکي).

۲ - ښه مدير کار کوونکو کې داسې وړتيا پيدا کوي چې د لوړې کاري تمې لامل کيږي.

۳ - که چېرې مدير اغيزمن نه وي نو له د تيم څخه يې لوړه کاري تمه هم نشي کېدای.

د ودې دوران

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

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

پلان

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

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

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

د پلان بهير کې څو گامونه شامل وي:

- ۱ - د مالوماتو راغونډونه
- ۲ - د موخو ټاکنه
- ۳ - د بدیلو کړنو ازموینه
- ۴ - د کړنو ارزونه
- ۵ - محدودیتونو ته بیا کتنه
- ۶ - د پلان پلي کوونه

تنظيم او اداره

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

د ادارې او تنظيم بهير کې لاندې گامونه شامل دي:

- ۱ - د هغو چارو په گوته کول چې باید ترسره شي
- ۲ - د چارو په گروپونو یا طبقو کې وېشل
- ۳ - ځانگړو کسانو ته د گروپ شوو چارو سپارل
- ۴ - روزنه
- ۵ - هر کس ته د واک یا اختیار سپارل، د هر کس مسولیت ټاکل
- ۶ - د مختلفو گروپ شوو کړنو د واک او مسولیت لرونکو ترمنځ همغږي رامنځته کول

لار ښوونه

لارښوونه د جوړ شوي پلان د ادومي لپاره کيږي. لارښوونه د تنظيم شوو او پلان شوو کړنو د پيل کولو او ادومي لپاره کيږي. لارښوونه که سمه وي نو دټيم کړنې به هم موثر فعاليت وي. د لارښوونې بل نوم "مدیریت په عمل کې" دی. سوپر وایزر هغه وخت لارښوونه کوي کله چې ټیم ته انگېزه یا مشوره ورکوي او یا ټیم کې نظم رامنځته کوي.

کنټرول کوونه

پلان جوړیږي او کړنې د پلان مطابق ترسره کيږي د کنټرول کوونې موخه دا وي چې کړنې وگوري چې د پلان سره مطابقت لري او که نه. د ادارې د موخو د ترلاسه کولو لپاره کنټرول بنسټیز فعالیت دی. که چېرې کړنې د مخکې له مخکې ټاکل شوي معیار مطابق نه وي نو مدیریت د سمون لپاره گام

اخلي. همداسې کنټرول يو داسې بهير دی د کوم له لارې چې مدیریت خپله پالیسي پلي کوي. پلان د کړنو لپاره مخکې لور ته کتنه کوي کنټرول وروسته لور ته کتنه کوي. بې پلانه کنټرول ممکن نه دی او بې کنټروله پلان بې مانا دی.

د کنټرول په بهير کې لاندې گامونه شامل دي:

- ۱ - د فعالیت معيار رامنځته کونه
 - ۲ - د ترسره شوي فعالیت کچه کونه
 - ۳ - د ترسره شوي فعالیت له ټاکل شوي معيار سره پرتله کونه
 - ۴ - که چېرې څه ناسم وي نو د سمون لپاره گام اخیستنه
- د سوپر وایزر مسولیتونه

مدیریت ته

مدیریت له سوپروایزر څخه تمې لري او د تمو پوره کولو لپاره سوپروایزر له نورو ډلو سره فعل او انفعال کوي. په هر رول کې د چارې پوره کولو لپاره له نورو سره همغږی ته اړتیا وي.

کار کونکو ته

د سوپر وایزر د دندې لویه برخه کار کونکو ته د مسولیت انتقال دی. په مناسبه توګه د دې مسولیتونو خالي کونه یا سپارنه د هغو تمو سپارل دي چې مدیریت یې له سوپر وایزر څخه لري. په ورته وخت کې کار کونکي هم له سوپر وایزر څخه د سمې لارښوونې او ملاتړ تمه لري، له خپل سوپروایزر څخه د دې تمه کوي چې په مدیریت کې د کار کونکو استازی و اوسي، اړتیاوې یې پوره کړي (ټولنيزې او شخصي اړتیاوې). معمولاً کار کونکي باید دا ډول تمې له خپل مشر څخه ونلري خو بیا یې هم لري. د سوپروایزر دنده ده چې له دې ډول تمو سره معامله وکړي.

سوپروایزر باید څه وکړي؟

- ۱ - کاري چاپیریال د باور پر بنسټ جوړ کړي.
- ۲ - ممکن یو کار کونکی د ملګري واده ته شخصي رخصت غواړي په دې ډول غوښتنو کې د کار کونکو خیال وساتي
- ۳ - ممکن یو کس داسې وي چې د بل په پرتله زیات د خوښې وړ وي خو د کار کونکو ترمنځ په اړیکو کې یو ته زیات بل ته کم نږدېوالی ونکړي
- ۴ - ټولو کار کونکو ته د کار په اړه روښانه تشریح ورکړي
- ۵ - کار کونکو ته د دندې اړوند وړتیاو روزنه ورکړي
- ۶ - که چېرې بې تجربې کار کونکی وي د چارو په لارښوونه کې مرسته ورسره وکړي
- ۷ - د قناعت وړ مورال په ټیم کې جوړ کړي، دلته د مورال کلیمې مانا مثبت چلند او احساس دی.
- ۸ - که چېرې مشران له کار کونکو سره ناسم چلند کوي سوپر وایزر باید د کار کونکو ملاتړی و اوسي

له همکارانو سره مسولیت

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

—د سوپروایزرانو ترمنځ د اسنادو تبادلې

—له نورو څانګو سره د ستونزو یا اړتیاو په اړه اړیکې نیول

—له نورو څانګو سره د پالیسي همغږي کونه

د سوپروایزر وړتیاوې

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

تخنیکي وړتیا

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

بشري وړتیا

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

ادراکي وړتیا

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

د تشخیص وړتیا

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

سياسي ورتيا

سياسي ورتيا په خپلو وجو باندې د بل گڼل دي. په دې ورتيا مونږ هغه ځواک ترلاسه کوو د کوم په ذريعه چې موخې ترلاسه کيږي.

د مدير اړيني چارې:

- ۱- د ټيم روښانه لارښونه
 - ۲- د مالومو موخو او معيارونو ټاکل
 - ۳- هر کاري گروپ ته د چارو سپارل
 - ۴- د موخو په ټاکلو کې نورو ته ونډه ورکول
 - ۵- له خلکو سره د فعل او انفعال پر وخت ازاد فکره اوسېدل
 - ۶- ريښتيني اوسېدل
 - ۷- د باور چاپېريال رامنځته کول
 - ۸- د نورو ملاتړ
 - ۹- د بي ناسم فعاليت پر وخت سمون رامنځته کول
 - ۱۰- په پرمختگ کې د ټيم مرسته کول
 - ۱۱- د نيوکو په پرتله سمو چارو ته ډېره پاملرنه کول
 - ۱۲- سمو فعاليتونو ته د جايزې ټاکل
 - ۱۳- نيوکه او د سمون وړانديز
- د اغيزمنو خبرو اترو ورتيا

د مدير او کار کوونکو ترمنځ د بني مسلکي اړيکې جوړونې لپاره مدير ته د اغيزمنو خبرو اترو ورتيا لرل اړين دي. که چېرې د دوه ډلو ترمنځ خبرې اتري روښانه وي نو چارو کې اسانتيا رامنځته کيږي.

بل ته د خپل پيغام رسونه

اغيزمني خبرې اتري دوه اړخيزه بهير دی: په اغيزمنو خبرو اترو کې خبرې کوونکی اورېدونکي ته د پوښتنو فرصت ورکوي او وېل شوو خبرو باندې خپل نظر ورکوي او پوښتل شوې پوښتنه يا وينا روښانه کوي. که چېرې دا بهير ترسره نشي نو دې ته خبرې اتري او يا هم اغيزمني خبرې اتري نه ويل کيږي بلکې بل ته په ناسمه توگه مالومات ورکول گڼل کيږي.

که چېرې اورېدونکی په خبره باندې خپل نظر ورنکړي نو بايد خبرې کوونکی يې نظر ورکولو ته وهڅوي او يا يې د نظر په اړه پوښتنه ترې وکړي. هېڅکله داسې مه ورته وايئ چې "پوه شوي؟" پوه نشوي؟" "څه پوه شوي؟" ډېر خلک که پوه شوي هم نه وي دې ډول پوښتنې ته د "هو" ځواب وايي. د دې ډول پوښتنې په ځای د خپلې خبرې په اړه پوښتنه ترې وکړئ چې خبره روښانه ده او که نه ده.

خبرې اتري څه مانا لري؟

خبرې اتري له نورو سره فعل او انفعال ته وايي ترڅو:

- تفاهم رامنځته کړای شي؛

—یوې پایلې ته سره ورسیري ؛
—د یوه فعالیت لپاره بل ته مالومات ورسوي.

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

ولي خبرو اترو ته اړتیا لرو ؟

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

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

مخامخ خبرې اترې

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

په مخامخ خبرو کې لاندې ټکو ته پام کول اړین دي:

—کلیمې یا لغات : هغه څه چې ته یې وایې ؛

—د غږ انداز یا تون : څرنگه یې وایې ؛

—د وجود ژبه : د خبرو پر وخت څرنگه ښکاري.

د مخامخ خبرو اترو گټې:

—خلک ستاسې له لیدو څخه په دې پوهیږي چې څه وېل غواړي ؛

—د سترگو اړیکه تاسې په دې پوهولی شي چې مقابل کس ستاسې په خبرو پوهیږي او که نه ؛

—ستاسې د وجود ژبه مرسته کوي چې بل مو په خبرو باور وکړي.

د مخامخ خبرو اترو تاوان:

—خپل ریښتیني احساس بل ته ښودل ؛

—بل کس مو ممکن په ځینو مسلکي کلیمو پوه نشي ؛

—ممکن د ویلو طریقه او ستاسی د وجود ژبه یی خوبه نشی.

د اورېدو وړتیاوې

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

—غور کېښودل اړین دي نه یوازې اورېدل

—غور کېښودل هغه وخت امکان لري چې کله تاسې و غواړی یو چا ته غور شی

—لکه څرنگه چې خبرې کول د خبرو اترو نیمه برخه ده همداسې خبرو ته غور کېښودنه د خبرو اترو نیمه برخه ده.

کله چې خبرو ته غور نیسی نو:

—ټول پام مو خبرو ته کړئ

—داسې مه فرض کوئ چې بل څه وایي ته ترې خبر یی

—بل ته د غور نیولو پر وخت ذهن کې ځواب مه فورمول کوئ

—د سترگو په اړیکه او په خپلې څېرې دا ورته وښیئ چې تاسې ته د خبرې کونکي خبرې اړینې

دي او تاسې ورته غور نیولی

—که چېرې خبرې اوږدې وي نو تاسې یې ځانگړي ټکي نوټ کولای هم شی

په ټیلیفون یا مېایل خبرې کول

کله هم چې کار ځای کې په ټیلیفون یا مېایل خبرې کوی نو:

—په ډېر دقت سره خبرو ته غور شی او په دې ځان پوه کړئ چې څه وویل شو

—چارچاپېره که کوم کس داسې شور وکړي چې ستاسې د اورېدو وړتیا له منځه وړي نو د شور نه

کولو غوښتنه ترې وکړئ

—د خپل غږ انداز او خبرې مو داسې کړئ چې بل په دې پوه کړئ چې تاسې یې په خبرو پوه شوی

—ټیلیفون کونکي په داسې کلیمو لکه هو، نه، ښه، ډېر ښه باندې په دې پوه کړئ چې تاسې یې خبرو

ته غور یاستی

د پوښتنو تخنیک

د یو څه د روښانه کولو او ځان پرې کولو لپاره پوښتنه کیري. پوښتنې په څو کټگوریو کې وېشل

شوي او هره کټگوري یې د ځانگړو مالوماتو ترلاسه کولو لپاره کاریري.

د پوښتنو کټگوری:

—د جزیاتو پوښتنې: د لادېرو مالوماتو ترلاسه کولو لپاره کیري

—د تشریح پوښتنې: د نورو تفصیل غوښتلو لپاره دا ډول پوښتنې کیري

—د احساس پوښتنې: کله چې په یوکس باندې د یو څه احساساتي اغیز باندې تاسې پوهېدل غواړی دا

ډول پوښتنې کیري

د چلند پوښتنې : دا ډول پوښتنې هغه وخت کيږي چې تاسې په تېروخت کې د يو چا په چلند پوهېدل غواړئ، د تېروخت چلند په راتلونکې کې د چلند تشرېح کوي.

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

د خط جوړښت

- سلامونه
- سرليک
- مقدمه
- مالومات
- پايله

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

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

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

د پام فلټر

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

احساساتي فلټر

- له يو کس سره تعصب يا د کس نه خوښېدل، د کس جامې نه خوښول
- د بل کمزوری مقام لټول، بل له ځانه پورته يا ټيټ گڼل

—مخکي له يو کس سره د ناسمو جنجالي خبرو اترو تجربه
—د بل د خبرو په اړه فرضيې
—په خپلو ارزښتونو او باورونو د بل خبرې تلل

د کلیمو فلتر

—ډیر کم خلک نیوکه خوښوي نیوکه نه کول
—مورال ورکونه یا مورال ښکته لکه تا باید داسې نه وای کړي
—امرونه
—تهديد
—نصیحتونه
—د بل له خبرو تېرېدنه لکه سمه ده خو ما وېل چې...

پورته فلترونه د خبرو په دوه اړخیز بهیر کې وکاروئ په دې مانا چې که تاسې خپله خبرې کوئ او که د بل خبرې اورئ یا لولئ نو فلتر یې کړئ تر څو په مطلب پوه شئ.
په چلند پوهېدنه

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

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

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

د هر څه پایله کړنې ته ستاسې غوره کړي چلند سره تړاو لري. که تاسې خپله یوه کړنه ترسره کوی او یا هم د یو بل کړنې ته غبرگون ښیئ نو درې ډوله چلند اختیار کوی:

۱ - مطیع چلند

۲ - برید کونکی چلند : مستقیم یا غیرې مستقیم برید

۳ - د پیاوړي شخصیت لرونکي کس په څېر چلند

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

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

تاسي هغه وخت برید کونکي ياستی کله چې هڅه کوی:

-خپل مقام په نورو تحميل کړی
-په نورو تور ولگوی
-د نورو توهين وکړی
-يو ناڅاپه ناسم چلند اختيار کړی

دا ډول خلک تل بل ته گوته نيسي، نورو سره نېغه د سترگو اړيکه نيسي، تل په لور غږ خبرې کوي، په نورو پسې خندا کوي، په هر څه کې تاکيد کوي، په هر څه کې خپله دفاع کوي، مغروره وي. دا ډول خلک تل د نورو د کنترول کولو هڅه کوي، تل د نورو لخوا يوازي پرېښودل شوی وي، د نورو خلکو چلند او خبرې ورسره له احتياطه ډکې وي. دا ډول خلک په چلند کې برید کونکي وي خو په داخل کې هر چا وېره لري. دا ډول خلک تر يوې محدودې کچې لاسته راوړنې لري، نورو سره د دې لپاره اړيکې جوړوي چې استفاده ترې وکړي.

د پياوړي شخصيت لرونکي کس چلند

څوک چې ځان ته احترام لري هرو مرو بل ته احترام لري، خپل حق پېژني او د بل د حقونو درناوی کوي. دې ډول خلکو ته يوازي گټل اړين نه وي. دا ډول خلک ريښتيني وي، خبرې يې روښانه او مسلکي وي، هرې ستونزې ته د حل لار لټوي له ستونزو سره جنگ يا تېښته نکوي.

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

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

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

مشري

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

د مشري مانا

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

يو مشر ممکن په يوې ډلې تحميل شوی وي، ممکن په رسمي توگه گمارل شوی وي، په غږې رسمي توگه ټاکل شوی وي، ممکن په طبيعي توگه وړتيا لري او نورو مشر منلی وي. مشري په ځينو حالتونو کې پوهې، تجربې او شهرت ته اړتيا لري، په ځينو حالتونو کې شخصي ځانگړتياو ته اړتيا لري، د واک کارولو او پلي کولو په طريقې پوهېدو ته اړتيا لري. مشري د يو کس ملکيت نه دی. مشر د خپلو ملاترو درې برخو ته کتنه کوي: اړتياوې، چلند او شخصي ځانگړتياو ته.

پرېکړې کول

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

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

۲- د پرېکړو له لارې مونږ د بدیلو کړنو او چارو وړاندیز کوو

۳- پرېکړې له چاپېريال سره په تړاو کې کيږي

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

۵- د پرېکړې بهير منطقي دی

مدیر د پرېکړو کولو له مخې درې ډوله دندې لري او په هره دنده کې یې پرېکړې توپیر سره لري
—د سیستم په داخل کې د سرچینو اختصاص کونې په اړه پرېکړې : مدیر د ترتیب چارې په غاړه لري

—د ادارې روښانه دقیق تعریف شوي لور ته بیولو په اړه پرېکړې : مدیر د لارښونې یا ډایریکشن دنده لري
—د کتنې لپاره پرېکړې : د مدیر دنده کنترول دی

مدیر څو ډوله پرېکړې کوي
اداري پرېکړې : دا ډول پرېکړې له مهال وېش جوړولو یا پالیسي جوړولو سره تړاو لري، مختلف فعالیتونه او پروگرامونه رانغاړي.
ستراتیژیکې پرېکړې : په دې کې د ادارې پرېکړو پلي کونه شامله وي. د دې ډول پرېکړو له مخې مدیر د کړنو لپاره وخت او کاري ډله ټاکي.
پروگرام شوي پرېکړې : دا ډول پرېکړې په تکراري چارو کې پلي کيږي او مخکې له مخکې پروگرام شوي وي.
غېرې پروگرام شوي پرېکړې : دا ډول پرېکړې له داسې چارو سره کار لري چې له ناڅاپه حالته رامنځته شوي.

بهر

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

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

پياوړی شخصیت

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

د پياوړي شخصیت جوړونه يو سفر دی لاندې يې وگورئ:

- ځانته له کم احترام څخه د ځانته احترام لرلو په لور
- په ځان د باور نلرلو څخه په ځان د باور لرلو په لور
- زه وړتيا نلرم باندې له باور څخه زه وړتياوې لرم باور په لور
- خلک له ماسره مينه نلري باندې له باور څخه زه د خلکو خوښ کس يم په لور
- په هر څه کې په نورو له تکيې يا اتکا څخه د خپلواکۍ په لور
- له لټې او ناراستي څخه د فعاليت په لور
- د نورو له اطاعت څخه د خپلې خوښې په لور
- له نيوکو کوونکو سره له جگړې د منطق په لور

ځان ته احترام

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

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

کلاسيک تعريف يې ” کوم کس چې بريد کوونکی او مطيع يا د بل اطاعت کوونکی نه وي ” لوړ شخصیت لرونکی دی. هغه کس بريد کوونکی گڼل کيږي چې د بل حقونه رد کوي يا د بل حق نه مني او مطيع يا اطاعت کوونکی هغه کس گڼل کيږي چې خپل حقونه رد کوي او يا له خپلو حقونو تېر وي. درېم ډول چلند يې لوړ شخصیت لرنه ده او هغه کس لوړ شخصیت لري چې هم خپل حقونه مني او هم د بل حقونه مني.

۱ - کوم کس چې خپل ريښتيني احساس پټوي، خپل ريښتيني فکر پټوي، خپل ريښتيني باور پټوي په اصل کې خپل حقونه نه مني.

۲ - بريد کوونکی کس خپل احساس، فکر او باورونه وايي خو درېواړه ريښتيا نه وي او درېواړه د بل د حق ضايع کولو او خپله د يو څه ترلاسه کولو لپاره وي.

۳ - د پياوړي شخصیت لرونکی کس په مستقيمه توگه خپل ريښتيني احساس، فکر او باور بيانوي،

خپل او د بل حق نه ضایع کوي، خپل حق هم په مناسبه طریقه تر لاسه کوي.

برید کونکی چلند

- ۱ - په هر صورت کې خپله لار تعقیبول
- ۲ - په هر قیمت د یو څه تر لاسه کول
- ۳ - بنکنزل مار اوسپدل، د بل په چارو کې لاسوهنه، د بل کنترول، په بل پورې خندا، د بل وپړول او تهديد
- ۴ - د بل را پرزول
- ۵ - د هر چل له لارې نورو ته دا بڼوډنه چې نور ترې کمزوري دي او دا کس پیاوړی دی

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

مطیع چلند

- ۱ - د دې لپاره چې اوسېدنه چې نور خپه نشي
- ۲ - په هر قیمت له بل سره د مخالفت مخنیوی
- ۳ - د نورو اړتیا تر خپلو اړتیاو مخکې کونه
- ۴ - د خپلو اړتیاو په اړه مبهم اوسپدل
- ۵ - بې کچې بښنې غوښتل
- ۶ - بې قیده او شرطه اوسپدل، بې تصمیمه، غېږې قطعي

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

د پیاوړي شخصیت لرونکي چلند

- ۱ - دا ډول کس ازاد فکر لري، ریښتیني وي، زیان مننونکی وي
- ۲ - د خپل ځان د حقونه تر لاسه کولو لپاره هر ځای کې چمتو وي
- ۳ - د بل وپړونه تل رد کوي
- ۴ - د مخالفت لپاره داسې حل لار لټوي چې نه بل ته زیان اوږي او نه خپل ځان ته زیان اوږي
- ۵ - بې ساری وي خو په ورته وخت کې له نورو سره برابر ځان بښي
- ۶ - نورو ته غوږ نیسي
- ۷ - بل درک کوي

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

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

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

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

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

څوک پیاوړی شخصیت لري؟

له پیدا کېدو سره هر انسان پیاوړی شخصیت لري. که چېرې تاسې یوه ماشوم ته وگورئ نو تاسې به ومومئ چې ماشومان بې قید او شرطه په بل باور کوي، په ډېره ازادۍ د خپلو اړتیاو غوښتنه کوي، په خپله نړۍ کې تل خوښ وي، ډېر زیات کنجکاو او د هر څه په اړه پوهېدل غواړي، په بشپړ توګه په حال کې ژوند کوي، له ځان محوره نفس څخه ازاد وي، ویره نه پیژني او یوازې په مینه باور لري.

د ماشوم په توګه مونږ لاندې چارې کوو:

— په ازادۍ سره پرته له دې چې له کوم قضاوته ویره ولرو د خپلو اړتیاو غوښتنه کوو؛

— بې قیده او شرطه په نورو باور کوو؛

— په ډېره معصومانه توګه مونږ ته اجازه راکول شوې وي چې د ځان په څېر واوسو؛

— هر څه گورو او په هر څه ځان پوه کوو؛

— ساعت مو تېر وي، خاندو او لوبې کوو؛

— د خلاقیت وړتیا لرو؛

— که خوښ یو او که خپه یو دواړه ډوله احساس په لوړ غږ وایو؛

— د تېر وخت او راتلونکې په اړه فکر نه کوو او اوسمهال کې ژوند کوو؛

— د هرې ورځې له تېرېدو سره فکري او فزيکي وده کوو.

کله چې کوچنيان يو نو زموږ د ذهن فکري برخه د ودې حال کې وي او مونږ د شعور له برخې کار اخلو کومه چې سترس، څېر نه او تعبير نه پېژني. کله چې ۲ يا ۳ کلن شو نو د چلند ډولونه زده کوو او د همدې چلند له مخې مونږ له هغې نړۍ د ځان ساتنه پيل کوو چې مونږ پرې وپرول شوي او يا ترې وپرول شوي يو. په دې عمر کې زموږ ازادې په کوه او مکوه باندې محدوده وي. لوبې کول د ناسمو کړنو په جزا بدلې شوي وي. ريښتینولي مو له مور او پلار څخه د کړنو په پټولو بدله شوي وي او ځينې وخت چې څه غواړو د هغې لپاره درواغ هم وايو. په دې وخت کې مونږ دوه شيان زده کوو چې تېروتنه او شرم او د پټولو لار يې حل لاره ده.

د مور او پلار لپاره دا نورمال ده چې فکر وکړي له اولاد څخه د ژوند زياته تجربه لري او تر خپل اولاد په ډېر څه پوهيږي. دا فکر کوي چې له خپل اولاد څخه يې فکري وده زياته ده. که چېرې تاسې ژوي له انسانانو سره پرتله کړی نو په دې به پوه شئ چې هېڅ سپی په خپلو کوچنيانو بې رحمانه غاښ نه لگوي، هېڅ مرغه د خپلو بچيانو په لمړي ناسم الوت پسې خندا نکوي بلکې يوازې مونږ انسانان يو چې د يو بل تېروتنې لټوو يو بل را پرزو. نو په دې ډول له دېمنۍ ډکې نړۍ کې مونږ اړ کيږو چې د ژوند کولو لپاره ستراتيژي جوړې کړو. که چېرې مونږ په دې نړۍ کې يو څه له لاسه ورکوو د دې لپاره يا مطيع کيږو تر څو له لاسه تلونکي ولرلاي شو او يا بريد کونکي کيږو تر څو يو څه له لاسه ورنکړو. په دواړه ډوله ستراتيژيو کار کوو او چې د هرې يوې له لارې مو څه تر لاسه کړای شو د چلند په توگه ادامه ورکوو.

کله چې د کوچنيټوب ځان له لاسه ورکړو نو د ځان د بقا لپاره په بل ځان جوړولو پيل کوو. همدا بل ځان جوړونه د ژوند تر پايه زموږ د ناخوښيو او سترس لامل کيږي. بل جوړ شوی ځان په لاندې ټکو کې ولولئ:

— بېننه کول لويه کمزوري ده ؛

— نورو په نيمگړتياو يادولو د نورو بدلون ؛

— په خپله غسه دا بنودل چې زه په حقه يم او بل په ناحقه دی ؛

— بدل اخيستل انتقام عدالت يا انصاف دی ؛

— د ځان ساتنه تل له نورو ويږه ده، په دې گمان کېدل دي چې هر بل کس په دې فکر کې دی چې ماته زيان واړوي ؛

— نورو په قضاوت خپل لور شخصيت بنودنه ؛

— نورو سره په چل کې خپله بریا لټول ؛

نو بلاخره څوک پياوړی شخصت لري ؟ انسانان څلور ډوله شخصيت جوړوي : کوم کس چې له ځانه خوښ او له بل هر چا ناخوښ وي بريد کونکی شخصيت لري ؛ کوم کس چې له نورو خوښ خو له ځانه ناخوښ وي مطيع شخصيت لري ؛ کوم چې نه له ځانه خوښ وي او نه له بل خوښ وي دا کس ډېر پېرېشن لري ؛ کوم چې له ځانه او له نورو خوښ وي دا کس پياوړی شخصيت لري. د خبرو اترو طريقه

که چېرې تاسې له مسلکي اروا پوهانو پوښتنه وکړی چې د نورو او پياوړي شخصيت لرونکي ترمنځ لوی توپير څه دی نو ځواب به يې دا وي ” د دواړو ترمنځ توپير په خبرو اترو کې دی ” خبرې اتري يوازې په خوله نه کيږي خبرې اتري کلیمې، کړنې او انځور کونه هم ده او په دې ډول خلکو کې هر ډول خبرې د دوي د شخصيت بنودونکي دي.

تر ټولو اسانه چاره داده چې پرته له دې چې په نورو يې اغيز باندې پوه شئ خبرې وکړی او که

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

د قضاوت کولو پر ځای تشرېح ورکړئ

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

مشخص اوسئ نه عمومي

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

د تاکيدي غوښتنې پر ځای غوښتنې ته د وړانديز شکل ورکړئ

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

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

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

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

— د تقابل پر ځای همکاري ؛

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

— د غوره مالي لپاره د ملاتړ پر ځای انصاف او عدالت ؛

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

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

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

— د کار د امر پر ځای کاري ټيم کې انگېزه پيدا کول.

— د ديکتاتوري پر ځای اخلاقي اصول، ريښتینولي.

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

کنترول وه خو اوس وخت کې هر کس مسولیتونه لري. مخکې د واک مرکز لوړ پوړي وو خو اوس وخت کې مدیر یو لیږدی چې نورو سره په وده کې مرسته کوي. پخوا یوازې ځینو خلکو واک لره خو اوس وخت کې ټول واک لري ځکه چې ټول خلک پوهه لري د مخالفت حل لار

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

د مخالفت مخنیوی

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

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

مستقیم برید

د ډېرو خلکو په اند که چېرې څوک برید پرې وکړي بېرته پرې مستقیم برید یوازې د حل لار گڼي په ځانگړې توگه هغه وخت کې چې حقونه یې په خطر کې وي. دا ډول خلک چې یو مخالفت ته غبرگون یې برید کوونه مستقیم ځواب وي د نورو لرلید ورته اړین نه وي او نغواري پوهه شي چې نور څه وایي یوازې خپل لرلید تر هر څه اړین گڼي. دا ډول خلک باور لري چې نړۍ کې یوازې بایبل او گڼل دي او دوي تل باید گټونکي وي. که چېرې یو څه وبایلي نو ځان ورته کمزوری او بې ارزښته ښکاري.

غبرې مستقیم برید

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

د غبرې مستقیم برید ځینې نورې بېلگې لاندې وگورئ

—تر اوسه دې پای ته نه دی رسولی؟

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

—داسې نه کیږي هخوا شه چې زه یې درته وښیم

—که چېرې زه ستا په ځای وای...

—زه پوهیږم چې ته ښځه یې خو...

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

د مخالفت د هوارولو لپاره ځینې خلک خبرې کوي او د خبرو له لارې یو څه تر لاسه کوي یو څه له لاسه ورکوي. ټول گڼل یا هر څه بایبل نغواري. خو هر مخالفت په دې طریقې نه حل کیږي. په اروا

پوهنه کې دا ډول خلک لکه گيډر داسې وي چې د زمري په بنکار خوله لگوي او هر څومره برخه يې چې ترې پرې کړای شوه قناعت پرې کوي خو له خوړولو وروسته بيا د زمري بنکار پسې راځي او نوره برخه ترې پرې کوي.

د پياوړي شخصيت لرونکی

د پياوړي شخصيت چلند د مخالفت د حل لپاره تر ټولو غوره لار ده. دا ډول خلک لکه څرنګه چې د خپل حق دفاع کوي همداسې د بل حق هم پېژني. دا ډول خلک په تکتیکي او ستراتيژیکه توګه په خپل ذهن کې داسې حل لار لري چې نه ځان ته زیان اړوي او نه بل ته د زیان اړوني هڅه کوي. دا ډول خلک یو حالت ته یوازې په خپل لرلید نه گوري بلکې د دواړو ډلو له نظره حالت ویني. مخالفت ته یې غبرګون پوهې پر بنسټ وي.

ګڼل او بايلل

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

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

د پياوړي شخصيت لرونکي کس فکر لاندې ټکو کې وګورئ:

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

—د خپل احساس ویلو حق لرم؛

—د خپل نظر او ارزښتونو ویلو حق لرم؛

—نه او هو ویلو حق لرم؛

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

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

—د دې حق لرم چې ووايم زه نه پوهیږم؛

—څه چې غواړم د غوښتلو حق یې لرم؛

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

—که چېرې څوک زما پورتنی حقونه نه مني خپل چلند کې د بدلون حق لرم.

- هر هغه کس چې پياوړی شخصیت لري نو پنځه ازادۍ خپل حق گڼي لاندې يې ولولئ:
- ۱- له نورو سره د ورته والي لپاره په دې باور نکوم چې څه وو او څه به وي بلکې دا خپل حق گڼم چې اوس دلته څه دي او څه اورم پرې باور وکړم.
 - ۲- د دې ازادې لرم چې فکر وکړم او پرته له کوم خطر اخیستو خپل فکر ووايم او دا راته ونه ويل شي چې زه بايد څه فکر وکړم.
 - ۳- زه د احساس کولو حق لرم، پرته له دې چې کوم خطر سره مخ شم د خپل احساس بيانولو حق لرم، بل څوک بايد ماته ونه وايي چې څرنگه احساس بايد ولرم.
 - ۴- پرته له دې چې څوک خپله خوښه راباندې وټي د يو څه خوښولو لپاره د خوښې حق لرم.
 - ۵- د موخي ټاکلو او بریا حق لرم.

د پياوړي شخصیت لرونکي کس په کار ځای کې چلند لاندې ټکو کې وگورئ:

- زه د نورو په څېر حق لرم چې د دندې لپاره په نظر کې ونیول شم ؛
- له احترامه ډک د سم چلند حق لرم ؛
- زه بريالی کيدای شم او په دې د باور کولو حق لرم ؛
- د پوښتنو لپاره ځواب موندلو ته د وخت لرلو حق لرم ؛
- که چېرې يوه دنده ترلاسه نکړای شم د ناهيلي کېدو حق لرم ؛
- د دې حق لرم چې پوښتنه وکړم ولي مې دنده ترلاسه نکړای شوه ؛
- د دې حق لرم چې بل مې توهين نکړي.

که تاسې غواړی پياوړی شخصیت ولری نو په هر ډول حالت کې له نورو سره د نرمو خبرو په تبادلې کې ځان بوخت کړئ، آرام اوسئ، رښتيني او صادق اوسئ، په حال کې اوسئ تېر وخت او راتلونکي ته مه ځئ، له هر ډول ویرې ذهن ازاد کړئ، که چېرې مو چلند برید کونکی یا مطیع کېده په آرام سره خپل ذهن بېرته د پياوړتیا لور ته بوځئ.

څرنگه بايد پوه شئ چې برید کونکی چلند مو اختیار کړی ؟ که لاس مو په څټ کې وواهه، د خبرو پر وخت مو بل ته گوته یا مو لاس ونیوه، قلم یا بل څه مو لاس کې واخیستل او یو څه مو پرې چوخ کول پیل کړل یا مو په لاس کې پرې لوبې پیل کړې، زه مو بهر وویستله، له لاس نه مو سوک جوړ کړ، توهين کونکي برید کونکي مسکا مو وکړه، واټن اخیستل، یا ډېر نږدې کېدل، په دوه گوتو مو ټک ټک پیل کړ، نا ارامه قدم وهل مو پیل کړل دا ټول برید کونکی چلند دی او په هر ډول وضعیت کې له دې ډول کړنو ډډه وکړئ.

که چېرې مطیع چلند درکې پیدا شو په آرام سره خپل ذهن بېرته د پياوړي چلند په لور وگرځوئ مطیع چلند کې ؛ که مو چېرې د سترگو اړیکه کمه شوه او لاندې کتل یا په څنگ کتل مو پیل کړل، څېره مو بې بیانه شوه، په څېره کې مو د ویرې یا خپگان بیان راښکاره شو، د ولیو سرونه مو پورته شخ ودرېدل، په لاسونو مو لیکل پیل کړل، خوله پټول مو پیل کړل، له شرمه یا غسې ډکه مسکا مو وکړه، پښې مو یو بل له پاسه کړې، لاسونه مو د سینې له پاسه ونیول دا ټول مطیع چلند دی او له کولو یې کلکه ډډه وکړئ.

د پياوړي شخصيت لرونکي د پورته يادو شو پر ځای د سترگو اړیکه ساتي، چې خوښ وي په مخ يې د خوښۍ نرمة مسکا وي، کله چې غسه وي د يوې سترگې وریځه يې پورته وي، په بدن کې کمې نا اړينه اشارې، آرام مزاج، د مخ هره اشاره يې د احساس بيانونکې وي، دکيناستو او ولاړې پر وخت يې بدن سيده وي يو بل لور ته تکیه نکوي، کله چې له بل سره ناست وي له بل څخه مناسب واټن اخلي نه ډېر ورنږدې کيږي او نه ډېر ترې لرې کيږي. دا چلند هرو مرو خپل کړی او هر ځای کې يې پلي کړی.

پورته تاسې د درېواړه شخصيت لرونکو د بدن په ژبه پوه شوی لاندې د درېواړو په خبرو اترو کې هم توپير ته کتنه وکړی.

بريد کونکي کس خپلو نظرياتو ته حقايق وايي د بېلگې په توگه دا هسي گند يا کثافت دی، په خبرو کې له تهديد کار اخلي لکه غوره ده چې ته دا کار وکړی، د بل کمی بندي لکه ته هېڅ مسول کس نه يې يا مسوليت نه احساس کوي، د خپل ځان صفت کوي او په بل نيوکه کوي لکه زه خبر وم چې بايد ترس کړی مې وای. په خپلو خبرو کې بې کچې بايد، هرو مرو کليمې کاروي، د هرې جملې په پيل کې يې تاکيدي کليمې وي لکه هر کس بايد. په تېز لور غږ خبرې کوي. بل پسې خدا کوي.

د مطيع چلند لرونکي کس خبرې اوږدې او بې پایلو وي لکه ما غوښتل خو...، خو... خو بس...، ته داسې... بې اړتيا لغتونه کاروي لکه ممکن، ډوکونکي کليمې کاروي لکه اف، اخ، اه، خپل ځان کم بني زه خو يې ناهیلی کړم، زه يې خپه کړم، د څه غوښتلو لپاره د بښني کليمې زياتې کاروي او له همدې امله يې نور اړتيا او حقونو ته پام نکوي، غږ يې تېټ وي او کوم ځانگړی کيفيت نلري.

د پياوړي شخصيت لرونکي کس خبرې تر مطلب پورې لنډې او مانا لرونکې وي، په خبرو کې يې ځان مطرح وي لکه زه باور لرم، د نظرياتو او حقايقو ترمنځ يې خبرو کې روښانه توپير موجود وي لکه زما د تجربې له مخې، په خبرو کې يې بايد، هرو مرو نه وي، مناسب وړانديز کوي لکه کولای شو اوس يې بس کړو زه د فکر کولو لپاره وخت ته اړتيا لرم، پوښتنې يې داسې وي چې بل پکې خپل احساس يا اړتيا ويلو لپاره ځای لري لکه په تاسې يې اغيز څرنگه وو؟ د خبرو پر وخت يې غږ تغير نکوي، غږ کې يې بل ته احترام روښانه وي، نه په لور غږ خبرې کوي او نه په ډېر تېټ غږ. خبرې يې داسې نه وي چې بل پرې توهين کړي او يا ځان کم وښي هره خبر يې يو مطلب وي يا د يوه مطلب په اړه پوښتنه وي.

رضا کاري يا داوطلبې

داوطلبې يا رضا کاري د انسان د اروا مبنا گڼل کيږي. له ميليونونو کالو راهيسې انسانان سره ډله يا گروپ شوي تر څو د گډې موخې لپاره چارې په گډه ترسره کړي. له ډېره پخوا د انسان د بقا لامل هم همکاري او داوطلبې يا رضا کاري ممکنه کړي. که چېرې همکاري او داوطلبې نه وای نو انسانان ممکن ډېر مخکې له منځه تللي وای. مونږ په ژوندیو موجوداتو کې نه تر ټولو غټ يو او نه هم ځواکمن يو نو که چېرې مونږ داوطلبې او له يو بل سره همکاري نلرلای نو مونږ به اوس په څه حال کې وای؟

څرنګه خپله اداره کې داوطلب يا رضاکاره مديران شو؟ د همدې چارې لپاره تر ټولو لمری بايد ځان وپېژنو او په دوهم گام کې خپل چاپېريال کې نور وپېژنو. د ځان او نورو وپېژندنې لپاره تر ټولو اړين همکاري او رضا کاري ده. داوطلب خلک کولای شي له تفاوت وروسته هم په يو بل مسلک کې ځان بوخت کړي او نوي ملګري پيدا کړي، په دندو د بوختو کسانو سره مرسته کولای شي چې تر اوسني لور مقام تر لاسه کړي، تاسې ته خپله دنده کې هغه تجربه درکولای شي چې له همکارۍ پرته يې لرل نا ممکن دي.

مونږ په داسې عصر کې ژوند کوو چې فکر کولو ته ډېره اړتيا لرو همداسې زيات مسوليتونه او چارې لرو همدا چاره مونږ د راتلونکې په اړه اندېښمن کوي او تېر وخت کې مو نښلوي او دواړه مو له حال کې اوسېدو باسي مګر همکاري او داوطلبي انسان کې سترس او ذهني فشار کموي او انسان د راتلونکې په اړه له اندېښنو کولو او په تېر وخت کې له اوسېدو ژغوري او په حال کې يې فعاليت ته اړ باسي. که چېرې تاسې په يوه گروپ يا ډله کې کار کوئ او تاسې د ډلې د خلکو خوښ او ورته د منلو وړ ياست نو تاسې ښه او د خوښۍ احساس کوئ او همدا چاره هم په همکارۍ او داوطلبي ممکنه کيږي.

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

که تاسې د داوطلبي پرېکړه کړې وي نو:

لمړی په خپله اداره کې د داوطلبي لپاره خپل ځای ومومئ. له ځای موندلو وروسته د خپل ځان ارزونه وکړئ، له ارزونې وروسته خپل دلایل پيدا کړئ او خپل دلایل وازمويئ، په داوطلبي کې خپلو ارزښتونو، ګټو او وړتياو ته ګټنه وکړئ او بيا دا ټول د پلان په څېر طرحه کړئ.

د ځان ارزونه: ته ولې دلته په اداره کې يې ؟

لمړی چارټ مو د لاندې په څېر جوړ کړئ

۱ - د ځان ارزونه؛

۲ - د کړنو لپاره انگيزه

۳ - ارزښتونه

۴ - ستا او د ټول ټيم ګټې

۵ - ستاسې وړتياوې

۶ - بنسټيز پلان

۷ - موخه

د ځان ارزونې لپاره له ځانه پوښتنه وکړئ چې څه کوئ ولې يې کوئ او ته د مسلک او وړتياو له مخې څوک يې ؟ دا پوښتنې کولای شي تاسې سره د داوطلبي په رول او ځای پيدا کولو کې مرسته وکړي. دا هم پام کې ولری چې هيڅوک په هر څه نه پوهيږي او له پيل وروسته د لارې په اوږدو کې په هر څه بلديږي او هر څه زده کوي.

انگیزه

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

دوېم گام کې:

- ۱ - د داوطلبي لپاره خپله انگیزه مالومه کړئ
- ۲ - خپلي حال کې لرونکي وړتياوي وپېژنئ، کومې وړتياوي چې تاسې لرل غواړئ او يا هم وړتيا لرئ خو بڼه والی پکې راوستل غواړئ په نښه کړئ
- ۳ - د خپلو کړنو لپاره مناسبه اداره وټاکئ چېرې چې تاسې خپل فکر پلي کولای شئ
- ۴ - د خپلي همکارۍ په اړه لنډ پلان جوړ کړئ
- ۵ - پيل وکړئ او د وخت له تېرېدو سره به تاسې ډېر څه زده کړئ

داوطلبي او انگیزه دواړه سره تړلي چارې دي. که چېرې انسان ته يو څه په زړه پورې نه وي او علاقه پکې ونلري نو هېڅکله پکې داوطلب کېدای نشي، همداسې که چېرې يې داوطلبه چاره ارزښت نه وي نو خپل وخت او انرژي به پکې ضايع نکړي. يوه بېلگه د داسې ادارو ده چې له انسانانو سره د روغتيا او خوړو مرسته کوي د دې ادارو خلک جنگ ځپلو سيمو او يا هم داسې سيمو ته ځي چې جگړه پکې روانه وي. که چېرې د دوي ارزښت انساني کړنه نه وي هېڅکله به ځان خطر کې وانچوي.

څرنگه ځان کې انگیزه پيدا کړو؟

لمړی خپل ارزښت مطالعه کړئ. د ارزښت تر خپلولو او ترې خپل اخلاق جوړولو مخکې ارزښت مطالعه کړئ او خپل ارزښت وپېژنئ. د خپلو ارزښتونو لټولو لپاره خپلو انساني فطري ځانگړنو او خپلو کړنو ته کتنه وکړئ. که چېرې دا چاره ونکړئ نو په داوطلبانه ټيم کې به ستاسې لپاره ځای نه وي او د خپلو داوطلبانه کړنو لپاره به ځای هم نشي موندلای.

په دوېم گام کې د خپلو پورته يادو شوو لپاره داسې اداره پيدا کړئ چې ستاسې له کړنو گټه اخيستلای شي او يا هم تاسې ته زده کړه درکولای شي، خپلي وړتياوي پکې عملي کولای شئ.

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

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

کې زیاتوالی راولي فکري وده کې مرسته کولای شي.

پورته ټولې یادې شوي خبرې له انگېزي او مدیریت سره تړاو لري. د مدیر دنده دا وي چې په دې پوه شي چې خپله او نور څه چې کوي ولې يې کوي. د دې ټولو لپاره خپله موخه ساده وساتئ او د خپلې موخې په څېړنو ځان مه وژنئ او همدومره ساده بسنه کوي چې څه کوی ولې يې کوی؟

ارزښتونه

تاسې مخکې له مخکې لسگونه ارزښتونه لرئ او همدا ارزښتونه مو تعريف کوي چې تاسې څوک یاستی، په څه باور لری، څرنگه عمل کوی او یو څه ته څرنگه عکس العمل بنی. که چېرې تاسې دا ارزښتونه ولیکئ له خپل ځان سره مو زیات آشنا کوي. د دې ترڅنگ د خپلو کړنو لپاره مو په ادارې موندلو او په اداره کې د خپل ځان لپاره د ځای موندلو کې مرسته کوي.

ورتیاوي

ورتیا هغه لیاقت ته وايي چې مونږ یې لرو او څه کې چې علاقه لرو هغه ورتیاوي دي چې مونږ یې راتلونکي کې لرل غواړو او بیا یې وروسته کارونه غواړو. مونږ ډېر وخت نوي څه زده کول غواړو او له همدې امله نوو کړنو کې بوختیږو. که چېرې د نوو زده کړو او تجربو لرلو په اړه فکر وکړو نو دا مو هم د انگېزي پیدا کېدو کې مرسته کوي. دا فکر مو له زهنه لرې کړی چې یوې ادارې ته تاسې باید هغه وخت رجوع وکړئ کله چې په یو څه پوهیږی بلکې هغه وخت کې هم رجوع کولای شی چې په څه پوهېدل غواړی او یا څه زده کول غواړئ.

بنسټیز پلان جوړونه

مونږ ټول یو څه نا څه چېرې نه چېرې پیل کوو. د پیل نه وروسته پلان ممکن دومره ساده وي لکه څو غوټې خلاصول او یا ممکن دومره پېچلی وي لکه د طرحې وړاندیز چمتو کول. کله هم چې یو پلان جوړ کړو هرو مرو یې په یوه کتابچه کې لیکو او د هرې کړنې لاندې نوټ لیکو. خپل پلان مو تل ساده ولیکئ.

پلان مو داسې جوړ کړئ:

- ۱ - د پلان تعريف (زه به څه کوم څرنگه به یې کوم؟)
- ۲ - موخه (دا هر څه ولې کوم موخه مې د کړنو څه ده؟)
- ۳ - عملي گامونه (له کومه ځایه څرنگه پیل وکړم؟)
- ۴ - مهال وېش (پیل یې کله دی او موخې ته به کله رسیږم؟)
- ۵ - په کار کې به مو مدیر او همکاران څوک وي
- ۷ - چاره به کله پای ته رسېدلې وي او پایله به یې څه وي؟

موخه

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

د موخي ټاکلو لپاره:

- ۱ - لمړی هغه څه وپېژنی چې تاسې کې انګېزه پیدا کوي
- ۲ - خپل ارزښتونه مطالعه کړئ
- ۳ - خپل ځان او نور وپېژنی
- ۴ - د خپلې موخي لپاره له مناسبو خلکو سره اړیکې جوړې کړئ
- ۵ - په څه کې چې بوخت کېدل غواړئ په همدې کې د مقام ترلاسه کولو لپاره پلان ولری

د ځای موندنه

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

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

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

داوطلبې ته ادامه ورکول

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

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

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

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

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

ځان څرنگه وپېژنو؟

۱ – ځان پېژندنه په دې پوهېدو ته وايي چې زه په څه نه پوهېږم؟

۲ – څه نشم کولای؟

۳ – څه کولای شم او څه تر ټولو نورو کړنو سم او ښه کولای شم؟

۴ – په څه کې له همکارانو سره همکاري کولای شم؟

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

له ټیم سره کار

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

څرنگه ښه ټیم جوړولای شو؟

۱ – د کار پلان لرل

۲ – په موثره توگه خبرې اترې

۳ – د ټیم لپاره روښانه یا واضح موخه ټاکل

۴ – د خپل ځان او نورو هڅول

۵ – پرېکړې کول او لمړیتوبونه ټاکل

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

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

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