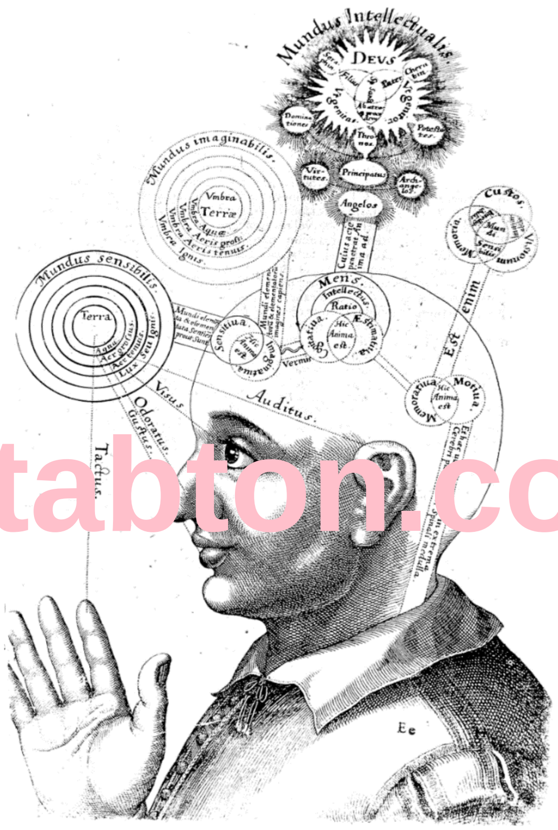
سټرس، احساسات، نورمال چلند او فکري وده



Ketabton.com

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

ژباړونکی : زکریا رحیمي

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

ویبپاڼه : https://rahimiz.com

(c) ketabton.com: The Digital Library

ذهني روغتیا څه ده ؟

د ذهني روغتیا تعریف

د پېژندنې، چلند او احساساتي روغتیا لرنې یا نه لرلو ته ذهني روغتیا اصطلاح کارېږي. ذهني روغتیا د خلکو د فکر کولو له طریقې، احساس او چلند سره تړاو لري. ځینې خلک ذهني روغتیا کلیمه د ذهني بې نظمیو نشتون ښودلو لپاره کاروي.

ذهني روغتیا لرل یا نه لرل په اړیکو، په ورځنې ژوند او فزیکي روغتیا اغیز لري. که چېرې تاسې ذهني روغتیا ولرئ او ساتنه یې وکړئ نو د ژوند له هرې تېرېدونکې لحظې به خوند واخلی. د ذهني روغتیا لرلو لپاره باید د ژوند د فعالیتونو، مسولیتونو او د ارواییي انعطاف د تر لاسه کولو لپاره د هڅو تر منځ توازن ولرئ. هر ذهني روغتیايي حالت لکه سټرس، ډیپرېشن، تشویش په ذهني روغتیا اغیز کولای شي او ورځنی ژوند مو ګډوډوالی شي. ډېری هغه بې نظمی چې ډاکټران یې ذهني بې نظمي ګڼي په بدن کې فزیکي ریښې لري.

ذهني روغتیا یوازې د ذهني بې نظمي نشتوالی نه دی بلکې د خوښۍ او ښه اوسېدو لټون هم په ذهني روغتیا کې شامل دي.

د هر جنس، د هر قوم، د هر عاید، او د هر عمر انسان خپله ذهني روغتیا له لاسه ورکولای شي. ټولنیز، مالي حالتونه او بیولوجیکي فکتورونه د انسان ذهني روغتیا ته شکل ورکوي.

دوامداره ټولنیز او اقتصادي فشار

که چېرې مو مالي عاید محدود وي او یا هم د داسې قوم وګړي یاستی چې کنج ته ټېل وهل شوی وي لکه پښتانه نو د ذهني روغتیا له لاسه ورکولو چانس مو ډېر دی. غربت او د ذهني روغتیا د درملنې مساواتو نشتون ډېری وګړي ناروغ پرېښي. په ځینو ټولنو کې یوازې شتمن خلک د خپلې ذهني روغتیا د درملنې لپاره اسانتیاوې لري غریبه طبقه د فقر له امله له درملنې محرومه پاتې وي.

په ټولنه کې د کار نشتوالی، د کم عاید لپاره بې کچې زیاته بوختیا، په ټولنه کې له خلکو سره په هر څه کې کم ګډون، د پوهې کمه کچه، د استوګنځي کیفیت، په ځینې ټولنو کې جنسیت او عمر د ذهني روغتیا له لاسه ورکولو عمده لاملونه ګڼل شوي.

په ذهني روغتیا کې زمونږ احساساتي، ارواییي او ټولنیزه روغتیا شامل دي. زمونږ ذهني روغتیا زمونږ په احساس، د فکر کولو په بهیر او عمل یا کړنو اغیز لري. ذهني روغتیا مو د سټرس اداره کولو، له نورو سره اړیکو جوړولو کې او د هر څه په انتخاب کې هم رول لري. ذهني روغتیا د ژوند په هر پړاو کې اړینه ده له کوچنیوالي تر ځوانۍ او تر پاخه عمره پورې ذهني روغتیا زمونږ په احساس کړنو او فکر خپل اغیز لري او زمونږ د ژوند لارې ټاکي.

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

–بیولوجیکي لاملونه لکه جین او د مغز کیمیا

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د وخت له تېرېدو سره ذهني روغتيا کې بدلون رامنځته کېدلاى شي ؟
له وخت تېرېدو سره د انسان په ذهني روغتيا کې تغير رامنځته کېدلاى 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 ذهني روغتيا باندې يې اغيز کولاى شي. د بېلګې په توګه يو کس تر ٨ 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 ذهني روغتيا ولري.

ذهني ناروغۍ څومره عامې دي ؟
په متحده ايالتونو کې د تر ټولو ناروغيو عامه ده. ٥٠ % کسان د خپل عمر په اوږدو کې له يوې ذهني ناروغۍ کړيږي. په هر پنځو امريکايانو کې يو يې د کال په اوږدو کې له يوې ذهني ناروغۍ سره تشخيص کيږي. په هرو پنځه کوچنيانو کې يې يو د ذهني ناروغۍ جدي حالت سره مخ دي. په هرو ٢٥ امريکايانو کې يې يو له جدي ذهني ناروغۍ سره ژوند کوي لکه بي پولر، سکېزوفرېنيا او يا هم ډېپرېشن
ذهني سټرېيا
هر هغه څوک چې اوږدمهاله سټرس تجربه کړي ذهني سټرېيا باندې اخته کېدلى شي. ذهني سټرېيا مو له احساساتو تخليه يا خالي کوي او ستونزو کې ډوب شوى احساس درکې پيدا کوي. تاسې کې داسې احساس پيدا کوي چې فکر کوى خپلو مسوليتونو باندې نشى برلاسي کېدلاى او خپلې ستونزې نشى هواروﻻى. په شخصي او مسلکي ژوند کې مو ويجاړى په هره برخه خپرېدلاى شي او همداسې له خپل شخصي او مسلکي ژوند مو واټن درکولاى او ورسره بې علاقې کولاى شي. ذهني سټرېيا داسې حالت دى لکه دام کې نښتى ژوندى چې که هر څومره ځواکمن هم وي نو بيا هم د هر څه تر سره کول له دام نه په واټن کې دي نو دى يې نشي ترسره کولاى.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د ذهني سټريا نښې او علايم

ذهني سټريا دواړه فزيکي او احساساتي علايم لري. همداسې ستاسې په چلند هم اغيز لرلای شي. ټول علايم مو ذهني روغتيا لرونکي په تاسي کي له ښودلو مخکي ليدلی او نوټ کولای شي او په دې پوهېدلای شي چې ذهني روغتيا نه لری. په هر کس کې يې علايم توپير لري او تل په تدريجي توګه انسان کې وده کوي او کله مو هم چې د سټرس کچه زياته شي نو سملاسي تاسې کې ټول علايم راڅرګندېږي.

ډېری خلک همدې حالت ته انګريزۍ کې د (burnout) کليمه کاروي د همدې کليمې مانا د بې کچې سټرس يا زيات کار له امله د ذهن کار پرېښودنه ده نورې درې ماناګانې يې لاندې ولولئ.

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

٢ – د بې کچې ګرمېدو له امله د برېښناي الې سوزېدنه

٣ – په نساجي کې په ټوټې د ډيزاين طريقه

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

د ذهني سټريا احساساتي علايم

–ډيپرېشن

–تشويش

–کينه او بد بيني

–په هر څه کې بې علاقې کېدل

–له هر څه واټن اخيستل

–غسه

–د ناهيلۍ يا نا اميدي احساس لرل

–د ويرې احساس لرل

–د انګېزې نشتوالی

–په کړنو او کارونو او هر ډول فعاليت کې کموالی

–په تمرکز کې ستونزه لرل

د ذهني سټريا فزيکي علايم

–سر درد

–په معده کې نا ارامي (معده کې ګاز، په ګېډه کې د ګاز له امله پړسوب، نس ناستی او قبضيت، کانګې او زړه بدوالی)

–بدن کې دردونه

–اوږدمهاله سټريا

–په اشتيا کې بدلون

–بې خوبي

–د وزن زياتېدنه يا کمېدنه

–د ناروغيو زياتېدنه لکه زکام

(c) ketabton.com: The Digital Library

د زهني سټرېا په چلند اغيز او علايم يې
زهني سټرېا 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 ټولنې څنګ ته کېدل او يا ترې ګيلمن کېدل
–د کار يا شخصي اصولو ته ژمن پاتې کېدو کې پاتې راتلل
–هر وخت له کار، ښونځي يا پوهنتون د ناروغۍ په نوم رخصت اخيستل

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

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

د زهني سټرېا له امله رامنځته شوې فزيکي سټرېا
فزيکي سټرېا کوم چې ستاسې بدن له انرژۍ تخليه کوي د زهني سټرېا په بدن اغيز دی. که چېرې د زهني سټرېا له امله تاسې کې فزيکي سټرېا 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 سټرېا لاملونه
د ژوند په هره برخه کې اوږدمهاله او دوامداره سټرس په انسان کې د زهني سټرېا لامل کيږي خو په هر انسان کې يې د پيدا کېدو لامل توپير لري لاندې ياد شوي تر بل هر څه زيات د زهني سټرس لامل کيږي:
–په زهن د زيات فشار واردونکی فعاليت د بېلګې په توګه د پوهنتون يا ښونځي استاد کېدل، اروا پوه کېدل يا هم ابېمرجنسي کې کار کول
–فقر او مالي ستونزې لرل
–په دنده کې قناعت نه ترلاسه کول
–په کور داسې ناروغ لرل چې تل پاملرنې ته اړتيا لري
–له اوږدمهاله ناروغيو کړاو
–د نږدې کس مړينه
–د مور په توګه د ماشوم پالنه
–د زيات کار بدل کې کمې پيسې تر لاسه کول

(c) ketabton.com: The Digital Library

–سخت کارونه
–د ټولنيز ملاتړ نشتوالی

د ذهني ستړيا له کړاو څرنګه ځان خلاصولی شو ؟

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د زهن کارولو وړتيا

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

په ټولو ژونديو کې يوازې انسان دا وړتيا لري چې د تېر وخت، اوسمهال او راتلونکې په اړه فکر وکړي. يوازې انسان دا وړتيا لري چې خپله نړۍ په داسې يوطريقه تعبير کړي چې خپله يې د تعبير لپاره خوښه کړې وي. يوازې انسان دا وړتيا لري چې د منطقي ستونزو د ځواب لپاره خپل مغز وکاروي، د بې منطقه ستونزو لپاره فکر کې ځوابونه انځور کولای شو. مونږ په خپل مغز د نوښت او اختراع لپاره فکر کولای شو. مونږ په خپل مغز يو څه زده کوو، ځان کې بدلون او فکري پراختيا رامنځته کوو. مونږ مغز د تعبير، او پوهې زياتولو لپاره کاروو. مونږ خپل مغز د توکو د تجزيې يا ترکيب دواړو لپاره کاروو. له نورو ژونديو سره په توپير کې مونږ خپل معز د دې لپاره کاروو چې د خپل فکر په اړه فکر وکړو.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱ -كه چېرې فكر مو نه وي روزل شوى د فكر پايلې تشويش، ناسمي كړني او ويجاړى وي ؛
۲ – د روزل شوي فكر كس تل په ځان باور لرونكى، په خپلو چارو متمركز او د مثبت فكر لرونكى وي ؛
۳ – د انسان ذهن په هغه څه باور كوي چې انسان يې د باور كولو اجازه وركړې وي او په خپل سره باور نه جوړوي ؛
۴ – مثبته او منفي انديښنه دواړه يو ډول پايلې لري نو د چارو پر وخت مو تمركز د انديښنو په ځاى په چارو متمركز كړئ ؛
۵ – كه چېرې تاسې غواړئ چې په خپل فكر كټورې او بريالى چارې ترسره كړئ نو خپل ذهن كې د خپل ځان مثبت انځور جوړ كړئ.
ډيرى وخت زمونږ فكر مونږ كې د ماتې خوړولو فكر په ذهن كې راكوي. زمونږ فكر ډيرى وخت عكس العمل ښودونكى، په تشويش كې او له مربوطو چارو بې ربطه وي. د مخنيوي لپاره بايد خپل ذهن ته مثبته روزنه وركړو تر څو مو ذهن متمركز اظهار كوونكى شي.
نا روزل شوى فكر
كه چېرې مونږ له خپل ذهن سره د يوه نا پېژندل شوي كيفيت په څېر كوم چې مونږ نشو اداره كولاى چلند وكړو نو ذهن نا رزول شوى فكر توليدوي:
۱ – شكونه، ويره، كه چېرې يو بد فكر ولرو نو ټول ښكلي فكرونه مو بد رنګ اخلي;
۲ – كه چېرې فكر وكړو چې تر ټولو بده پېښه كيږي نو زمونږ ټول فكرونه همدې لور ته متوجه كيږي ؛
۳ – په تېر وخت كې د ماتې خوړلو په اړه فكر
۴ – د روښانه موخې پر ځاى تشويش لرل
۵ – عادتي او محدود فكرونه
۶ – د ذهن خپرېدنه او يا په سوچونو كې ډوبېدنه او له موخې بې تمركزه كېدل
منحرف شوى فكر
د منحرف شوي فكر زيات عام ډولونه موجود دي دلته يوازې څلور ياد شوي، لمړى منحرف شوى فكر نا راسته فكر دى، په دې ډول فكر كې زمونږ كړني عادتي كړني وي او د خپل فكر په اړه فكر نه كوو د خپل فكر په اړه پوښتنه نه كوو او پوښتنو ته د نويو ځوابو موندلو هڅه نه كوو. دوېم منحرف فكر اجباري او د اطاعت فكر دى په دې ډول كې زموږ ذهن كې يوازې يو فكر تاوېږي او د همدې يوه فكر تابع اوسو. د منحرف فكر دريم ډول كې مونږ ذهن د هرومرو، حتما او بايد په څېر كليمو لپاره كاروو، د خپل فكر او كړنو په اړه په دې ډول كليمو قضاوت كوو. د منحرف فكر څلورم ډول تور او سپين فكر دى په دې ډول فكر كې مونږ په دې اند يو چې هر څه يوه دقيقه سم دي خو په بله دقيقه كې په هېڅ باور نشته او هر څه ناسم كېدلى شي. دا ټول د منفي فكرونو ډولونه دي او زمونږ فكري وړتيا محدوده ساتي.
ويره او شك ډير كوچني دي خو تر هغو ستا له فكري وړتيا خپل ځان تغذيه كوي تر څو چې ستا وړتيا ختمه كړي او هر څ ګډ وډ كړي. فكر وكړى له كوره ښار ته ولاړى او لاره كې مو فكر كې شك پيدا شو چې كور كې مې ګاز خلاص پاتې شوى هېر كړى نو ستاسې ۱۰۰ % فكر همدې لور ته اوړي نو تر بېرته را ګرزېدو به مو هره كړنه ناسمه وي. لاندې يوه وړه كيسه د تشويش او شك په اړه ولولئ:
يوه ښځه په اوږده سفر يوازې روانه ده. سفر يې له دې تشويش سره پيل كړ " كه چېرې لار كې موټر

(c) ketabton.com: The Digital Library

پنچر شي او شپه هم وي نو زه به په توره شپه کې څومره پیاده مزل کوم چې څوک د مرستې لپاره پیدا کړم" په دې فکر کې روانه نا څاپه یې موټر ټکر کړ. منفي فکرونه، شکونه او تشویشونه تاسې ناسمو کړنو ته برابروي او حل لار یې ذهن ډاډه کول او په خپلې وړتیا باورمند کول دي. بله د حل لار یې داده چې تاسې یوازې کینئ او د خپلو هغو فکرونو په اړه چې د تشویش په څېر مو په خپل سر ذهن کې ځای نیسي 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 کیږي نو ستاسې دا تشویشونه هم عملي پېښې ندي بلکې ستاسې ذهن کې توپان دی او هېڅ حقیقت نلري او نه به کله په حقیقت بدل شي.

بې تمرکزه کېدل

د انسان مغز له ۲۴۰۰۰ د غوږونو له فایبرونو سره وصل دی، له ۵۰۰۰۰۰ د لمس موندونکو سره وصل دی، له ۲۰۰۰۰۰ د تودوخې له سنسورونو سره وصل دی، له ۴ بیلیونه د درد له سنسورونو سره وصل دی. مغز له دې ټولو په لویه کچه مالومات ترلاسه کوي او په دومره مالوماتو ترلاسه کولو کې مغز ته ستونزمنه چاره ده چې په یوه وخت کې په یوې چارې تمرکز وکړي. له همدې امله مونږ مخکې له دې چې د خپلو خبرو په اړه فکر وکړو چې څه باید ووایو، هغه څه وایو چې زمونږ ذهن ته لمړی راشي، مخکې له دې چې مغز مو موخې ته د تګ لار مالومه کړي مونږ ذهن قدم وهلو ته هڅو. که چېرې په دې کنټرول زده کړو د مغز او فکر کارولو وړتیا مو پراخیږي. تمرکز مو هم پیاوړی کیږي.

ډېر وګړي له مثبت فکر څخه د منفي فکر لور ته تمایل لري. یوه دقیقه یې فکر مثبت وي په بله دقیقه کې یې فکر منفي وي. یوه بزګر د قلبې غویی لره نو غویی یې مړ شو یو دانا کس ته راغی په چغو چغو یې ورته ووېل د قلبې غویی مې مړ شو دا تر ټولو لوی زیان ندی راوښتی ؟ دانا کس ورته ووېل "ممکن هو ممکن نه" بله ورځ یې په اس قلبه پیل کړه نو اس یې تر غویي ژر او ډېره قلبه کوله نو بیا یو ځل دانا کس ته د همدې کیسې لپاره راغی ورته یې ووېل چې ما تر ټولو لویه ګټه نده کړې ؟ دانا کس ورته ووېل "ممکن هو ممکن نه"، بزګر درې ورځې په خوښیو کې ډوب وو په درېمه ورځ یې زوی له اس څخه وغورزېده او پښه یې ماته شوه او بیا یې په چغو پیل وکړ.

په ذهن کې د خپل ځان انځور لرل په فکر کې اړین رول لري. مونږ څوک یو ؟ زمونږ فکر مونږ یو. د ځان په اړه له ځان سره خبرې زمونږ په ذهن کې زمونږ انځور جوړوي. زمونږ فکر هغه لور ته تمایل کې وي چې مونږ پرې باور کول غواړو. که چېرې مونږ دا ووایو چې مونږ ریاضي کې تنبل یو زمونږ فکر به سمدلاسه د شواهدو لټونه پیل کړي خو که چېرې همدا باور ونلرو چې ریاضي کې تنبل یو نو زمونږ فکر به هم له شواهدو لټولو تېر شي او هېڅکله به د شواهدو لټونه په خپل سر ونکړي. همداسې که مونږ فکر وکړو چې ریاضي کې لایق یو نو فوري به ذهن د ثابتولو لپاره د شواهدو لټه پیل کړي. د همدې لپاره چې فکر مو مثبت، پیاوړی او په حقیقت ولاړ وي او هر ګام کې بهتر شو باید خپل ذهن کې د خپلو لاسته راوړنو، کړنو له مخې د خپل ځان انځور جوړ کړو. او خپل ذهن یو داسې ملګری کړو چې له مونږ سره زمونږ په پیژندنه کې مرسته وکړي چې مونږ څوک یو. دا خبره په یاد کې ولرئ ژوند څه دی ؟ ژوند زمونږ فکر دی!

کله چې انسان سټرس وي په مغز کې هیپوکمپس برخه کومه چې د هرې ورځې د یاد او تازه زده کړو دنده لري کوچنۍ کیږي. د مغزي حجرو تر منځ وصل کوونکې ریښې د ډېندرایټس په نامه یادیږي او کله چې انسان منفي فکرونه کوي دا ریښې منفي فکرونو ته غبرګون ښي او غبرګون یې د دایمي کوچنیوالي لامل کیږي. خو له بلې خوا مینه، د مینې احساس او خوښې یادې ریښې ځواکمنې کوي او په مونږ کې د ستونزو هوارولو وړتیا زیاتوي. که چېرې تاسې له یوه منفي فکر کوونکی

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فکر کول لکه د خبرو اترو په څېر دي. مونږ غواړو چې ښه او لوی فکر کوونکي واوسو ځکه چې فکري وړتيا هر وخت د ټولو چارو لپاره کاروو. اوغواړو چې پرته له ځانګړې هڅې سم فکر وکړو. يوازې فکر کولو او سم فکر کولو کې توپير دی، لکه څرنګه چې خبرې کول او اغيزمنې خبرې کول توپير سره لري همداسې فکر کول او سم فکر کول هم توپير سره لري. دلته پوښتنه داده چې څه مو د سم فکر لارې بندونکې دي ؟ د سم فکر تر ټولو لوی خنډونه کلتوري، چاپېريالي، احساساتي دي له دې پرته درک يا سم او ناسمه پېژندنه، پوهه يا مالومات هم خپله ونډ پکې لري.

۱ – فرضيې

فرض کوونه د ناراسته فکر يو ډول دی. په دې ډول فکر کې مونږ د ټولو مالوماتو ترلاسه کولو لپاره انتظار نه کوو تر څو سمې نتيجې ته ورسېږو. يو کس يو بانک ته ولاړ چې يو چېک په نغدو بدل کړي، له نغدو تر لاسه کولو وروسته بهر ولاړ او څو دقيقې وروسته بېرته بانک ته راوګرځېد او د بانک په کرسئ ناست بانکدار ته يې ووېل چې په نغدو کې تېروتنه شوې، بانکدار سم د لاسه ځواب ورکړ چې اوس ډېره ناوخته ده هماغه وخت به دې حساب کړې وې او ويلي به دې وو چې په حساب کې تېروتنه شوې، يو ځل چې بهر ولاړ شې بيا مونږ هېڅ نشو کولای . د نغدو تر لاسه کوونکی ورته مسکی شو او ويې وېل دسلو ډالرو زياتو راکولو لپاره مننه کوم او بېرته ولاړ. دا خبره هېره نکړئ تر پرېکړې کولو مخکې د ټولو مالوماتو تر لاسه کولو لپاره انتظار کوئ.

په ځينو کلتورونو کې پلی کوونکی او پرېکړه کوونکی سره جلا وي، دواړه جلا بهيرونه وي او خپلمنځ کې ګډ فکر هم نلري. خو په ځينو کلتورونو کې فکر او د فکر پلي کوونه يو بهير يا پروسه وي او د تازه مالوماتو په تر لاسه کولو دواړو ته تغير ورکول کيدای شي. دلته تر ټولواړينه دا ده چې فکر کوونکی بايد د پرېکړو لپاره پلي کوونکی هم له ځان سره په پرېکړو کې شريک کړي.

عادتونه د فکر لارې بندونکی ګڼل کيږي اود دقيق روښانه فکر مخه نيسي. عادتي کړنې، فکرونه ناراسته فکر ګڼل کيږي. دا فکر که په تېر وخت کې يوڅه په يوه ځانګړې طريقه ترسره شوي هر وخت به په همدې طريقه ترسره کيږي.

د فکر کولو پر وخت د کوچنيانو په څېر فکر کوئ. د کوچنيانو لرليد کې حدود نشته خو د لويانو په لر ليد کې حدود او قضاوت دواړه شته وي له همدې امله کوچنيان تر لويانو زياته د خلاقيت وړتيا لري لامل په قضاوت د خپل فکر محدود نه ساتل دي.

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

د هر انسان د فکر کولو طريقه توپير لري او هر انسان له خپل فکر څخه يو ځانګړی له نورو سره په توپير کې لرليد جوړوي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

منطقي فکر

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

د مغز په کیڼ اړخ منطقي فکر کیږي. د مغز مختلفي برخې د مختلفو فعالیتونو مسولیت په غاړه لري.

د مغز کینه برخه:
–د بدن په ښي اړخ تسلط لري
–د ښي اړخ پر لید تسلط لري
–د داخل ته واریدېدونکو 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 موخې ټاکلو، پلان جوړولو، بیا کتنې او مدیرت لپاره کاریږي
–د خبرو اترو ژبه فورمول کوي

د مغز ښی طرف:
–د بدن په کیڼ اړخ کنټرول کوي
–د کیڼ اړخ پر لید کنټرول لري
–په ورته وخت کې له داخل ته واریدېدونکو سره کار لري
–د تفصیل پر ځای بشپړ ته کتنه کوي
–واټن 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 ښي اړخ په پرتله زیات د کیڼ اړخ فعالیتونه کاروي. د مغز کیڼ اړخ فعالیت مالومات لټوي، مالومات څېړي، په میکانیکي بهیر کې یې تېروتنې لټوي، مالوماتو ګوري 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 څرنګه ترسره شوي او د دې پرېکړه کوي چې بل ځل باید تر پخوا څرنګه ښه ترسره شي. هغه مالومات ترلاسه کول غواړي چې د څه ؟ څوک ؟ چېرې ؟ او کله ؟ کلیمې ته ځواب وایي. ټولې

(c) ketabton.com: The Digital Library

پورته یادې موضوع ګاني 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 تاید وړ، دقیقو مالوماتو کار کوو نو منطقي فکر په خپله رامنځته کیږي. دا ډول مالومات ساینس تصدیق کړي وي. دا فکر په شطرنج لوبه کې هم کاریږي ځکه چې په دې لوبه کې دقیق قوانین موجود وي.

دمنطقي فکر لپاره لاندې پنځه ګامونه

–روښانه موخه یا حل

–سیستماتیک پلان

–د دقیقو مالوماتو کارونه

–دلایل

–پر پایلې تمرکز

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

سیستماتیک پلان

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

د مالوماتو کارونه

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

د خلاقیت فکر

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کوچنیانو په څېر فکر کول

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

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

په ګډه فکر کول

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

په ګډه د فکر کولو لاندې پنځه قوانین

١ – د نظر ارزونه باید ونشي
٢ – هر نظر طبیعي او وحشي وي
٣ – د نظرونو مقدار اړین دی
۴ – ګډون کوونکي د یوبل په نظر باید نظر ورکړي
۵ – یوازې پورته قوانین د لوبې قوانین دي

د فکر دا لوبه څرنګه ترسره کیږي؟

١ – د نظر لیکنې لپاره له ځان سره کاغذ لرل
٢ – د فکر کوونکو لپاره ارام چاپېریال
٣ – له ټوکې ډک
۴ – په یو بل پکې تسلط نشته وي
۵ – ځان د نظرونو ورکولو لپاره تشویقول
۶ – له ٢٠ تر ٢۵ دقیقو پورې د وخت ټاکنه
٧ – کله چې نظر ورکوونه پای ته ورسیږي پای کې د نظرونو ارزونه

(c) ketabton.com: The Digital Library

د ستونزو حل

د فکري وړتیا تر ټولو لویه جوړونکي او کارېدونکي برخه د ستونزو حل دی. هر ډول حالت ته کوم چې د موخې لور ته مخکې د تلو لار ډب کوي د ستونزې نوم ورکولای شو. ستونزه د مالوماتو د کمي، د نظر د کمي او د لرلید د نشتون له امله رامنځته کیږي. ډېرې ستونزې داسې وي چې مونږ له مخکې تلو لاس په سر کوي. خو کوم خلک چې فکري وړتیا لري د دوي لپاره ستونزه یوازې یوه ننګونه ده چې دوي باید پرې غالب شي.

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

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

۱ – لمړی په ستونزې ځان پوه کول
۲ – د ستونزې تعریف او د حل لارې تعریف
۳ – د خپلې پوهې په اړه سروې
۴ – تر ټولو د ښې حلارې موندلو لپاره د نورو د نظر پوښتنه
۵ – د نورو د نظر ارزونه
۶ – کله مو چې تر ټولو غوره نظر پیدا کړ د حلا لارې په توګه کار ترې اخیستنه

ځینې خلک د ستونزو لټولو هڅه کوي او هر نوي رامنځته شوي حالت ته د ستونزې ګمان کوي، او دې نوي حالت ته د حلارې لټولو په نامه هڅې پیل کړي چې له هڅو یې خپله لویې ستونزې جوړې شي. لکه څومره چې ستونزې ته د حل لار تعریف کول اړین دي همدومره په دې هم پوهېدل اړین دي چې یو حالت ستونزه ده او که بدلون.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اغیز، احساس، احساسات او مزاج څه ته وايي ؟

احساسات کولای شي ځواکمن وي

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کاري تولید کې زیاتوالی هم رامنځته کولای شي.

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

۳ -د احساساتو تکرار او دوام

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

۴ -احساسات له مونږ بې منطقه کس جوړوي ؟

تاسي ممکن ډېری وخت اورېدلي وي چې تاسي يا کوم بل کس ته چا ويلي چې ته احساساتي شوی يې، له اورېدو سره مو ممکن خپل ځان توهين شوی احساس کړی وي. نامتو ستور پوه کارل ساګان وايي "چېرې چې ځواکمن احساسات لرو هلته ممکن خپل ځان خپله کمعقل کړو يا تېرباسو." د کارل ساګان دا کتنه ښي چې احساسات او منطق خپله کې سره تضاد کې دي او که چېرې کړني مو احساساتي اوسي نو ممکن کړني مو هم بې منطقه اوسي.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۵ – احساسات څه رول یا دنده لري ؟

ولې مونږ احساسات لرو ؟ ولې احساساتو ته اړتیا لرو ؟ پورته برخه کې مو د احساساتو یوه دنده باندې رڼا واچوله چې د سمې او منطقي پرېکړې لپاره فکر کولو ته د احساساتو لرلو اړتیا ده. چارلز داروین وایي "د وخت له تېرېدو سره احساساتو تکامل وکړ تر څو انسان ستونزې پرې حل کړای شي." داروین په دې اند دی چې احساسات د بقا لپاره اړین دي ځکه چې د کړنو لپاره انسان کې انګېزه پیدا کوي لکه د د خوړو پیدا کولو لپاره هڅه او زیار ویستل، د استوګنځای لپاره زیار وېستل، د جنسي نزدیکت لپاره جوړه پیدا کول، د ښکار کوونکو لپاره چمتوالی او ځان 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 وایي چې مونږ باید احساسات ولرو که هغه مثبت احساسات وي او که منفي خو لرل یې اړین دي دواړه د یوې موخې په ترلاسه کولو کې کارېږي. د بېلګې په توګه بخالت کوم چې منفي احساسات دي خو د تکامل اروا پوهان ګمان کوي چې بخالت ځکه د انسانانو ترمنځ موجود احساسات دي ځکه چې ګټوره موخه لري. ممکن یوه جوړه بخیل احساس ولري د کوم له لارې چې بل نسل ته خپل جېن انتقال کړي او د خپل جېن په ځای بل نسل ته سیال جېن انتقال نه کړي. همداسې مونږ ګمان کوو چې غسه بد احساسات دي خو غسه زمونږ د هغو حقونو د خوندیتوب هڅه ده چې د نورو لخوا نقض شوي یا تیری پرې شوی وي. د بېلګې په توګه که چېرې یو کس له خپل همکار سره دوه مخیتوب وکړي نو ممکن همکار یې غسه شي نو دلته غسه د ورته چارې د نه تکرارېدو لپاره اخطار دی. بله بېلګه یې د 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 تګ وو او پای کې یې د کار له مالک څو میلیونه تاوان اخیستل وو. دا هم په یاد ولرئ 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 تشریح ګانې لري خو په هر حالت کې یې تشریح د اعتبار وړ هم نه وي د بېلګې په توګه ویره انسان کې احساسات دي که چېرې تاسې له یوه ښکاري ژوي سره مخ شی نو هرو مرو مو ویره تېښتې ته اړ باسي دا یې ګټوره موخه ده خو که چېرې یو کس د ویرې له وجې جام پاتې شي او ښکاري ژوی یې وداړي نو دا موخه ګټوره نشو ګڼلی.

مزاج د مثبت او منفي اغیز په توګه

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

۲ – د اونى ځانګړې ورځ او ورځ کې ځانګړى وخت
ډیرى خلک د اونى پنځه تر شپږو ورځو کار یا ښونځي کې بوخت وي یوازې د رخصت ورځو کې ارام او تفریح کولاى شي. څېړنې ښي چې د اونى پیل کې ډیرى خلک په لوړه کچه ځواکمن منفي مزاج او کمزورى مثبت مزاج لري خو رخصتي ته په نږدې کېدو د اونى پاى کې برعکس ځواکمن مثبت او کمزورى منفي مزاج لري. همداسې د ورځې پیل کې په لوړه کچه ځواکمن منفي مزاج او کمزورى مثبت مزاج لري او د ورځې پاى کې ځواکمن مثبت او کمزورى منفي مزاج لري. د ځینې خلکو لپاره برعکس وي.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

مثبت او منفي تغير ته لار هواروي.

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

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

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

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

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

۹ – عمر

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

په اداره کې احساسات
په هره اداره کې د کار مالک یا مدیر په خپلو کار کوونکو کې د مثبتو احساساتو یوه مالومه کچه لټوي د کومو کار کوونکو دنده چې له خلکو سره وي او مسکا نشي کولی، د علاقې ښودولو لپاره خپل احساسات نشي ښودلی او یا داسې نور د مثبتو احساساتو د بیان کچه پکې نشته وي خپله دنده پر مخ نشي وړلای. په متحده ایالتونو کې، په ادارو کې د منفي احساساتو بیان او د مثبتو 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 فاتحې بدلول یې منع دي.
ښودل شوي احساسات او احساس شوي احساسات
ممکن تاسې له داسې خلکو سره کار کړی وي چې له لیدو سره مو دا پلان جوړ کړی وي چې دا کس باید زما د خوښې کس نه وي، ممکن ذهن کې مو د همدې کس شخصیت دومره زېږ احساس کړی وي کوم چې موښلو، تراشلو او هوارولو ته اړتیا لري، ممکن ته خبر یې چې پس شا یې تا پسې یې منفي خبرې کړې. له دې ټولو سره سره ته اړ یې چې دې کس سره هره ورځ ګډ همکار اوسې او فعل او انفعال ورسره وکړې. داسې حالت کې اړ یې چې خپل احساسات جعل کړې. که تاسې پرمختللو هیوادونو کې دنده ترسره کول غواړۍ نو احساسات مو په ښودل شوو او احساس شوو احساساتو وویشئ.

(c) ketabton.com: The Digital Library

ښودل شوي احساسات هغه دي کوم چې د کار مالک په کار ځای کې له کار کوونکي غواړي. خو احساس شوي احساسات ستاسې حقیقي احساسات او فکري تولید دی. ښودل شوي احساسات په انسان کې زاتي یا فطري نه دي بلکې زده شوي احساسات دي. د بېلګې په توګه بایلونکی خپل خپګان او نا هیلې په مسکا د نورو په مخ کې پټوي. همداسې انسانانو زده کړې چې که حتا خپه هم نه وي په جنازه کې خپګان وښيي په واده کې که خوښ هم نه وي ځان خوښ وښيي. ټول احساسات هغسې نه احساس کوو څرنګه یې چې ښیو.

کله هم چې انسان داسې ا حساسات ښي کوم چې ریښتیني نه وي نو دا کس اړ دی چې خپل حقیقي احساسات له منځه ویسي یا یې پټ کړي د بېلګې په توګه پېرودونکي ته غسه راتلل خو غسه نه کول. په داسې حالت کې ستاسې بهر لیدل کېدونکی عمل ستاسې داخلي احساسات پټوي.

په کړنو د احساساتو اغیز
پورته لیکنه کې مو ولوستل چې احساسات مو د ژوند اړینه برخه ده، په ځانګړې توګه د کاري ژوند. اوس پوښتنه دا ده چې په دنده قناعت کولو او چارو مو احساسات څه ډول اغیز کوي؟ څېړنو موندلې چې کار کوونکي په کار ځای کې هغو پېښو ته احساساتي غبرګون ښي کوم چې کار ځای کې ور پېښیږي او دا چاره یې په کاري تولید او دنده کې په قناعت خپل اغیز لري.

د څېړنو د موندنې او پایلې پیل په دې جمله شوی " په کاري چاپېریال کې احساسات یوې پېښې ته غبرګون دی" په دې چاپېریال کې هر هغه څه شامل دي کوم چې تاسې سره چار چاپېره موجود دي – لکه د خودمختارۍ یا خپلسریتوب کچه، له تاسې په دنده کې غوښتنې، د احساساتو د بیان لپاره اړتیا. چاپېریال کاري پېښې رامنځته کوي کومې چې ممکن نا ارامه کوونکې وي نا مناسبې وي او یا د مثبتو احساساتو پارونکې وي. د نا ارامه کوونکو پېښو بېلګه همکاران کوم چې له بل مدیر سره کار کوي همکاري نه کول، په کار کې، په کم وخت کې زیات کاري تولید. د مثبتو احساساتو پارونکې پېښې په کار کې ټاکلي هدف ته رسېدل، له همکارانو مرسته ترلاسه کول، د یوې موخې تر لاسه کېدو لامل ګڼل کېدل.

په کاري چاپېریال کې دا پېښې مثبت او منفي احساسات راپاروي. خو د کار کوونکي مزاج او شخصیت پېښو ته د ځواکمن او کمزوري غبرګون ښودلو کې خپل رول لري. ممکن یوې ورته پېښې ته یو کار کوونکی ډېر ځواکمن غبرګون وښیي ممکن د بل شخصیت او مزاج یې دې ته اړ کړي چې همدې پېښې ته یې غبرګون کمزوری وي.

لاندې دوه بېلګو کې په کاري چاپېریال کې د احساساتو رول وګورئ:

تاسې د بوینګ له شرکت سره د انجنیر په توګه کار کوی، بوینګ شرکت غواړي لس زره کسان له دندو ګوښه کړي، په دې نوملړ کې تاسې هم خپله دنده له لاسه ورکولای شی، دا پېښه تاسې کې منفي احساسات راپارولی شي، په ځانګړې توګه ویره ځکه چې تاسې د عاید بنسټیزه سرچینه له لاسه ورکوی، زیاته ویره تاسې کې د نا امني احساس پیدا کولای شي.
دویمه بېلګه:

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د احساساتو ریښې

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

ته همدا اوس څرنګه احساس لرې ؟

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

د انسان د مغز دنده د بقا ممکن کول دي. مغز مو چاپېریال کې هر ډول خطر سکېن کوي. دا ډېره اړینه چې تاسې درک شوی یا تصور شوی او حقیقي خطر سره جلا کړی. د مغز لمړی دنده ستاسې خوښول نه دي بلکې ستاسې بقا ممکن کول دي نو له همدې امله تاسي 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 ځیني برخو کې ډوپامین ازاد شي نو خوند احساس کوي. کله چې تاسي سپورت کوی، جنسي اړیکه نیسی، د ښه خوند لرونکې میوه یا نور خواړه خوری نو ډوپامین په دې برخو کې خپرېږي. د ډوپامین یوه دنده دا ده چې تاسې د خوړو لټولو ته اړ کړي تر څو له ولږې مړه نشی، د جنسي اړیکې لپاره مو مخالف جنس لټولو ته اړ کوي تر څو مو نسل بقا پیدا کړي.

تاسي ولې ډېری وخت ټولنیزو رسنیو کې تېروی ؟ ځکه چې د کټلو 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 پربږدي. په اوس وخت کې مارکیټ داسې خوند او خوښي تولیدوي او په مونږ یې پلوري چې زمونږ د ناخوښي لامل ګرځي. دا ډول ډوپامین کولی شي روغتیا ته بدې پایلې ولري او د انسان د معتادي لامل شي لکه د ویډیو ګیم معتادي، لکه د مبایل معتادي، لکه تلویزیون ته ډېر بې کچې زیات کیناستل. دا ډول خوښي مو د وخت له تېرېدو سره په ډېر ناخوښ کس بدلولی شي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

خپل څنګ کې د چا لرلو ته اړتیا هم د خپل ځان د هویت اړتیا ده. انتوني میلو وایي : " یوازېتوب د انسان په ملتیا پای ته نه رسیږي، بلکې د حقیقت په درک کولو پای ته رسیږي، په دې پوهېدلو پای ته رسیږي چې پوه شو مونږ د خلکو ملتیا ته اړتیا نلرو" .

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

اوس بېرته راګرځو د انسان احساساتو ته او په دې ځان پوه کوو چې ستاسې د خپل ځان هويت ستاسې په احساساتو څه اغيز لري. که چېرې تاسې په دې پوه شی چې د خپل ځان هويت مو څه ډول دندې پر مخ وړي نو د خپلو احساساتو مديريت به مو ډېر اسان کړی وي. ډېری وخت د خپل ځان هويت د منفي احساساتو ريښه وي، او کله چې د ژوند غوټې هغسې نه وي غوړېدلې لکه څرنګه چې ستاسې د ژوند شخصي داستان تمه او هيله وي نو تاسې کې خپګان او بل هر ډول منفي احساسات پاروي. کله هم چې څوک ستاسې د خپل ځان د هويت يوه برخه ونګوي تاسې بريد کوونکی او دفاع کوونکی چلند خپلوی.
منفي احساسات مو بد او يا بيکاره او بې موخې نه دي. ممکن تاسې د خپلو منفي احساساتو پېره په خپلو تجربو او ځان واچوی. ممکن تاسې فکر وکړی چې ذهن مو کمزوری دی، سره له دې چې ستاسې داخل کې غبر د بد احساس بيان وي خو بيا هم منفي احساسات بد نه دي. تاسې د احساساتو له امله له کړاو سره نه مخ کيږی بلکې د احساساتو تعبير، په حالت او ځان پېره اچول مو کړووي. ايلون موسک هېڅکله فکر نه کوه چې ذهني ماته به وخوري خو کله يې چې د ژوند له ملګرې سره اړيکې ترينګلې شوې او اړيکه يې پای ته ورسېده نو ذهني سقوط سره مخ شو. ابراهم لينکولن د څو مياشتو لپاره په ډېپرېشن اخته وو خو ډېپرېشن ونتوانيده چې د متحده ايالتونو له ولسمشر کېدو يې راوګرځوي. منفي احساسات د يوې موخې لپاره انسان کې موجود وي. ډېری وخت تاسې د ويښېدو لپاره غبر وي. تاسې ته د خپل ځان په اړه مثبت ټکي درښي.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

ستاسې فکر او احساس له منفي او مثبت احساساتي حالت سره تړاو لري او یو په بل بدلول اسانه چاره نه وي. د بېلګې په توګه خپګان منفي احساسات دي، د خپګان پر مهال ممکن ستاسې زهن کې مثبت فکرونه هم راشي خو تاسې یې ملتیا نشی کولای یا هم د خپګان احساس ته د مثبتو احساساتو ځای نشی ورکولای. ډیری وخت کله چې تاسې خپګان او یا هم ډیپریس حالت کې یاستی نور تاسې ته د خوښي وړاندیز کوي خو خوښېدل اسان نه وي. منفي احساسات تل په غسې پای ته رسیږي. غسه یې پای دی.

ستونزې نشته خو ډیرې زیاتې موجودې دي
ستونزې نشته ځکه چې ستاسې د زهن نه دی ورپام شوی. ستونزې شته ځکه چې ستاسې د زهن ورپام شوی. ستاسې زهن لرلید لري او کله هم چې د دې لرلید یو څه ته پام شي هغې ته د ستونزې تعریف ورکوي. ستونزه په وخت کې موجوده وي. یا تېر وخت کې وي یا هم راتلونکې کې وي. دا تېر وخت او راتلونکې یوازې ستاسې زهن کې وي. د ستونزې په ګوته کولو لپاره تاسې خپل فکر کاروی او دا فکر مو یا راتلونکې کې وي او یا تېر وخت کې ډیری وخت اوسمهال کې نه وي.
ستونزې ته تاسې نوم ورکوی. یو حالت د ستونزې شکل کې په زهن او فکر تعریف کوی. که چیرې ستاسې حالت ته پام نشي، حالت په وخت کې په ګوته نه کړی او حالت ته نوم ور نه کړی نو ستونزه نشته. خو که چیرې مو دا چاره وکړه ستونزې ډیرې زیاتې دي.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د احساساتو مدیریت

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳ – د چلند له لارې : کړنې

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

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

په ماشومتوب کې ماشومان مور او پلار یا نورو لویانو ته اړتیا لري چې ځواکمن بیانېدونکي احساسات یې مدیریت کړي لکه د ویرېدلو په وخت کې یې ډاډه کړي، د ژړا او خپګان وخت کې یې ارام کړي، د جنګ وخت کې یې له مقابلې کولو راوګرځوي. ماشومان ډېرې نیمګړتیاوې لري سمون یې د مور او پلار له چلند سره تړاو لري او یا د مور او پلار په ځای د روزنکي له چلند سره تړاو لري. په ځینې کورنیو کې ځینې احساسات د منلو وړ نه وي او په ماشومانو زهني او فزیکي فشار راوړل کیږې 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 بیانیږي او بیان یې هم پرته له مدیریت وي. دا په دې مانا ده چې د کورنۍ کسان په ځان ارام ساتلو یا ارامولو کې ستونزه لري. ځینې خلک د احساساتو مدیریت کوي خو د مدیریت طریقه یې سالمه نه وي او دا خپله انسان کې نورې اروایي ستونزې زېږولی شي.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کوي.

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

احساساتي ډیسپلین

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

احساسات

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

ډیسپلین

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

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

احساساتي ډیسپلین

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

که چېرې په سمه توګه د احساساتو ډیسپلین پلي کړو نو احساسات مونږ ته انرژي راکولی شي خو برعکس یې مونږ له انرژي خالي کولای شي. هر هغه څه چې تجربه کوو زمونږ د احساساتو په څرنګوالي رنګ شوي. که چېرې بد مزاج ولرو نو نړۍ به مونږ ته ډېر تیاره ځای ښکاري، ځان په یوازېتوب کې احساس کوو او کړني مو داسې کیږي کومې چې اوسمهال او راتونکي کې زمونږ ژوند او کار دواړه ستونزمن کوي.

که چېرې سترس او د سترس له امله پیدا شوی تشویش ولرو، خپل چاپېریال کې هر څه زمونږ زهن ته ګواښونکي ښکاري او دا چاره مونږ په اروایي توګه فلج شوي او نا ارامه کوي. په داسې حالت کې د خپلې بریا لپاره له ګام اخیستلو ډډه کوو او هر مخکې پروت فرصت ته منفي نظر کوو. له ټولې نړۍ یو داسې صابون جوړیږي کوم چې زمونږ له زهن او ژوند څخه خوښي مینځي او پاکوي. که چېرې همدا حالت ادامه پیدا کړي نو مونږ کې اروایي ستړیا پیدا کوي او همدا اروایي ستړیا د دې لامل کیږي چې مونږ داسې احساس ولرو چې هېڅ نشو کولای. له دې داسې ښکاري چې زمونږ ټولنیز او کاري ژوند دواړه زمونږ له احساساتو سره تړاو لري. دا اړینه ده چې پوه شو چې زمونږ احساسات زمونږ له کنټروله بهر نه دي، په کړنو او خبرو مو منفي اغیز نلري، له نورو سره مو اړیکي نه زیانمنوي. که چېرې دې خبرو ته سم پام وشي نو تاسې کورنۍ، ټولنه، کار ځای او ټول ملت کې له نورو سره ښې اوپیاوړې اړیکي لرلای شی او همدا اړیکې د یو بل په ګټه کارولی شی.
د احساساتو ډیسپلین له لاندې څلور اصولو سره تړاو لري:
۱ – د خپلو احساساتو مسولیت په بل مه اچوئ، د خپلو احساساتو مسول خپل ځان کړئ
۲ – په راتلونکي کې د احساساتو په احساس کولو خپله انرژي مه ضایع کوئ، په حال کې په خپلو کړنو او احساساتو تمرکز وکړئ
۳ – کوم حالتونو چې په احساساتي توګه ننګونکي دي، دې حالتونو ته مو غبرګونه په نوې طریقه او سالمه طریقه وښیئ
۴ – کله هم چې په احساساتي توګه ننګونکی حالت پېښیږي، د احساساتو د احساس کولو لپاره خوښه ولرئ

(c) ketabton.com: The Digital Library

احساساتي ډيسپلين له ځان سره ژمنه ده د کومې لپاره چې ته ځان چمتو کوې، د پلي کولو لپاره يې پوهه او تجربه ترلاسه کوې او دا چمتوالی، پوهه او تجربه د رغونکي غبرګون په توګه کاروې له ويجاړونکي غبرګون ډډه کوې.
تاسي دا وړتيا لری چې د سبزي په ګټو ځان پوه کړی او د چاکلېټ او خوړو خوړلو په زيان ځان پوه کړئ، تاسي خوښه لری چې د چاکلېټ په ځای سبزي وخورئ.
تاسي خوښه لری چې له يوه داسي همکار چې ستاسي نه خوښيږي يو څه نوي زدکړی او يا په خپلو منفي احساساتو له ځانه واټن ورکړی.
تاسي دا وړتيا لری چې د منفي احساساتو ارامول زدکړی او د مثبتو احساساتو په اغيزمنه توګه د غبرګون په توګه کارول زدکړی.
دا هم ياد کي ولرئ چې نړئ له داسي خوښو ډکه ده کومې چې رغونکي دي، ژوند او کار ته ښکلا ببنونکي دي. نو تاسي د ويجاړونکي او رغونکو خوښو پېژندلو وړتيا لرئ او تاسي 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 اړيکو د څرنګوالي ټاکونکي دي. په کار ځای کې پېښې، په پېښې کې پر ګډون کوونکو احساساتي اغيز لري. په کار ځای کې د احساساتي حالت پايلي او له دې رامنځته شوی چلند د افرادو، ګروپ او ټولنې لپاره د پام وړ اهميت لري. که چېرې کار ځای کې احساسات مثبت وي نو د هرې دندې د غني کېدو او د پام وړ لاسته راوړنې لامل کيږي. همداسي کار ځای کې منفي احساسات لکه ويره، غسه سټرس، خپګان، دشمني د کاري توليد د کموالي او له کار څخه د انحراف لامل کيږي.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

په کار ځای کې د خوش بیني مانا : هره ماته خوړل له افرادو سره تړاو نلري بلکې له وضعیت او حالت سره تړاو ورکول کیږي کوم وضعیت چې په هغه او بیا ځلي تمرکز بدلیدای شي. کوم کسان چې په کار ځای کې په مثبتو احساساتو مجهز وي په خپلو همکارانو کې په مطلوبه توګه نفوذ کولای شي. که چیرې د همکار د مثبتو احساساتو له امله ستاینه وشي نو په دې کس مثبت اغیز لرلای شي.
په هغې دندې کې چې خدمات وړاندې کوي مستقیم برید کوونکي چلند ته باید په خنثی او بې بریده چلند باندې ځواب ووایي. په دې دندو کې چارې ترسره کوونکې د نورو چلند په نظر کې نه نیسي. په کار ځای کې له مثبتو احساساتو رامنځته شوی مثبت مزاج او طبیعت د موندنې، نویو نظرونو او خلاقیت لامل کیږي. په کار ځای کې هغه مدیر تر نورو زیات بریالی دی کوم چې په جایزې او خبرو د کار کوونکو مثبت احساسات پارولی شي.
احساساتي کار کوونکی / احساساتي دنده
د متحده ایالتونو او د تولې نړۍ لوی اقتصادونه له تولید په خدماتو د بدلېدو حال کې دي، دې چارې نوې ننګونې راولاړې کړې، په دې نویو ننګونو کې ډیری وخت په کار ځای کې د احساساتو پیچلي بهیرونه شامل وي. په اقتصاد کې بنسټیز بدلون د خدماتو په لور تګ وو (د پرچون پلورنې صنعت، سفر او ریسټورانټونو په شمول)، دې چارې له پیرودونکو 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 کوونکې د دې ډول احساساتو لپاره روزل کېدای شي او د لار ښونې لپاره په یوه مجله کې لیکل کېدای شي. په دې کې، په داسې طریقه خپل احساس له منځه وړل شامل دي کوم چې ستاسې بهرنې فزیک ته داسې شکل ورکوي کوم چې نورو کې داسې احساس پیدا کوي چې په یوه دوستانه چاپېریال کې پام ورته شوی دی. د احساساتي کار کوونکې له لورې ښودونکې احساسات د کار کوونکې خپل احساسات نه وي بلکې د ادارې لخوا ورته سپارښتنه وي. څېړونکې په دې لټه کې هم دي چې د هغو احساساتو موندنه وکړي کوم چې د پیرودونکو د خوښې وړ وي.

په احساساتي دنده کې مدیریت احساساتو ته یوازې د اکټ او اداکارې 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 کوونکې حالت سره مقاومت لري او د مراجعه کوونکې کس په سټونزو یې هم فکر کار کولای شي.
منفي احساسات
په کار ځای کې منفي احساسات د ډیرکار د فشار او بار کېدو، د کار بدل کې د جازیزې د نشتوالې، د تولنیزو اړیکو د نشتوالې پایله وي. له دې پرته کار ځای کې د خبرو له لارې په بل برید، په خبرو کې د بل توهین، جنسي زورونه، په فزیکې ژبه د بل توهین د منفي احساساتو لامل دی. کمزوری لیډیر شپې او مشري هم منفي احساساتو ته لار هواروي ځکه چې کمزوری لیډر شپ د لارښونې، ملاتړ او سمون وړتیا نلري. کمزوری لیډر شپ د کار کوونکو په کاري تولید او د سټرس په کچې هم اغیز لري.
پایلې
په دنده کې د بې امني احساس لرل د تشویش، ډیپریشن، د توکو په کارونه کې د افراط، د هاضمې په

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د مثبتو احساساتو ارزښت

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

احساسات او شخصیت

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

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

د شخصیت څلور بنسټیز ډولونه

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په 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 " بې کچې زیات احساسات ښودل او بیانول " دی. په کوم کس چې د لامل او منطق په ځای احساسات حاکم وي په انګرېز کې ورته (emotionalist) 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 پلې شي خو احساسات تل انسان سملاسي کړنې ته تېل وهي، احساسات پرته له دې چې د پرېکړې په پایلې تمرکز وکړي سملاسي د کړنې په لټه کې وي خو پوهه، منطق، عقل او فکر د کړنې په راتلونکې کې په پایلې تمرکز کوي، برعکس احساسات د راتلونکې په ځای په اوسمهال تمرکز کوي.

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

زه ولې سټرس کېږم ؟

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

د سټرس پېژندل او د مخنیوي لپاره لارې چارې لټول

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۳ – په اوسمهال کې له فزیکي احساس، احساساتو او زهن کې له فکر د ځان خبرول زده کړئ خو د ښه او بد قضاوت مه پرې کوئ یوازې یې د سټرس د مدیریت لپاره وکاروئ. 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 سټرس 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 رامنځه کوي. په منځنۍ کچه فزیکي فعالیت د سټرس د مدیریت لپاره تر ټولو اغیزمنه لار ده خو بې کچې زیات فزیکي فعالیت خپله د سټرس لامل کیږي.

۵ – د خوښونکو او تفریحي فعالیتونو نوملړ جوړ کړئ. څېړنو موندلې چې کوم څه چې کوو زمونږ په احساس خپل اغیز لري. د سټرس کمولو او ځان خوښولو لپاره تفریحي کړنې اغیزمنه لار ده.

۶ – د سټرس ډېرې علایم ځیني وخت د سټرس له امله نه وي د بلې ناروغۍ علایم وي. که مو چېرې سټرس ته ورته سخت علایم لرل نو ډاکټر ته مراجعه وکړئ.

د سټرس علایم او د علایمو مخنیوی

سټرس زمونږ د پېړۍ تر ټولو لویه ننګونه ده. د سټرس پیدا کوونکي حالتونه بې شماره او بیا تکرارېدونکي او پېښېدونکي دي، ځیني 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 سټرس کمولو یا له منځه وړلو کې مرسته کولای شي او په ډېره اسانۍ تاسې خپله ارامتیا ساتلی شی.

سټرس څه دی ؟
سټرس په چاپېریال کې هر بدلون، محدودیت او تهدید ته د بدن غبرګون دی. سټرس 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 زهن چمتو کېدو ته هڅوي، چمتو کېدنه یا ممکن منفي وي او یا مثبته وي. دا چمتو کېدنه بیولوجیکي، فزیولوجیکي او اروايي زنځیري غبرګون دی.

هغه محرک له کوم سره چې باید زهن او بدن ځان همغږی کې کړي، د پورته یاد شوي زنځیر د پیل ټکی دی او د سټرېسور په نوم یادیږي. د سټرس غبرګون نیورولوجیکي او فزیولوجیکي مېکانېزم دی د کوم په ذریعه چې بدن ځان له حالت سره مطابقت کې کوي. له دې وروسته چلند دی د کوم په ذریعه چې مونږ خپل داخلي احساس بیانوو، تعبیر کوو او په تجربې بدلوو. د سټرس پیدا کوونکی حالت ممکن ریښتینی او په حال کې وي او یا ممکن تصور شوی او راتلونکې کې وي په دواړو

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

لاندې د سټرس ځیني لاملونو ته کتنه وکړئ:

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

له سټرس د ځان ژغورلو لپاره تر ټولو اغیزمنه لار له ځان سره مرکه کول دي، د سټرس سرچینه په ګوته کول او بیا یې له منځه وړلو هڅه ده.
لس چارې نه ترسره کول
۱ – ډېر ګډ وډ اوسېدل : بې نظمه اوسېدل د سټرس تر ټولو لویه سرچینه ده. دا اړینه ده چې له کار وروسته د ځان لپاره هم وخت ولری. وخت مو د ژوند او کار لپاره په دوه برخو وویشی.
۲ – له ډوډۍ خوړلو تېرېدل : د انرژي نشتوالی ستاسې په بدن او ذهن خپل اغیز لري، که چېرې د اوږد مهال لپاره تاسې دې عادت ته ادامه ورکړئ نو د تشویش او ډیپرېشن لامل کیږي. سهارنۍ د ورځې تر ټولو اړین خواړه دي، په غرمه کې داسې خواړه وخورئ کوم چې پروتین او کاربوهایدرېټ لري تر څو ټوله ورځ انرژي ولری. په ماښام کې مختلف ډوله سبزي خواړه کړئ.
۳ – له ډېرې کافي څکلو ډډه وکړئ ځکه چې نا ارامتیا پیدا کوي او خوب مو خرابوي
۴ – له ډېرې بورې خوړلو ډډه وکړئ، د بورې پوره کولو لپاره تازه میوه وخورئ، په تازه میوه کې د بورې تر څنګ فایبر او ویټامینونه هم موجود وي
۵ – له الکولو څکلو او هر ډول مخدره موادو ډډه وکړئ دواړه انسان کې روغتیایي ستونزې پیدا کوي، د منفي فکرونو سرچینه ګڼل کیږي او د وخت له تېرېدو سره انسان برید کوونکی چلند پیدا کوي
۶ – له کم خوب کولو ډډه وکړئ، که چېرې تاسې له ۷ ساعتو کم خوب وکړئ نو د احساساتي ستونزو، ذهني نا ارامي او فزیکي سټړیا لامل کیږي
۷ – ځان ډېر بې خوځښته مه پاتې کوی، دوامداره سپورت د بدن د هورمونونو تنظیم کې مرسته کوي، د سټرس د مدیریت لپاره سپورت ګټور دی
۸ – له خپل ځان مخکې نورو ته لمړیتوب ورکول په دې مانا دي چې ته خپل ځان، خپلې خوښې، خپل ارزښتونه خاموش او بې غږه کوې، که چېرې دا چاره د اوږد مهال لپاره ادامه ولري نو تاسې ناخوښ کولای شي
۹ – په هر څه د کنټرول هڅه مه کوئ، که چېرې د هر څه کنټرول ته ادامه ورکړئ ستاسې داخل کې سرچیني تخلیه کولای شي
۱۰ – بې کچې وړاندوینې مه کوئ، ډېره اندېښنه کول، د راتلونکې په اړه فرضیې او وړاندوینې، د راتلونکې په اړه بې کچې زیات تعبیرونه کول د سټرس سرچینه ده، د دې په ځای په اوسمهال تمرکز وکړئ
له سټرس سره مقاومت
کله چې سټرس موجود وي او مونږ یې نور مخنیوی نشو کولای په داسې حالت کې باید له سټرس سره مقاومت وکړو، د خپل بدن د داخل او بهرنۍ غوښتني وزغمو او کمې یې کړو، له دې حالت سره ځان تطابق کې کړو. د مقاومت لپاره لاندې خبرې سمې تحلیل کړئ:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

د ستړس سکنالونه په څلورو کټګوريو وېشل شوي:

–فکر (د پېژندنې يا درک بهير)

–مزاج يا طبيعت (احساسات)

–چلند (عمل)

–فزيکي غبرګون (د بدن غبرګون)

۲ – د ستړس 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 ستړېسور يا د ستړس لامل کېدونکې وپېژنۍ. ستړېسور يا د ستړس لامل ممکن چاپېريال وي لکه شور، ګڼه ګوڼه، ګډوډي او بې نظمي، د ژوند وضيعت ؛ اکادميک لکه ضرب الاجل يا وروستۍ نېټه، ازمويني، کورنۍ دنده، پرېزنټېشن، سيالي، له استاد يا ټولګيوال سره د نظر مخالفت ؛ مسلکي لکه د ډېر کار فشار، له همکار سره د نظر مخالفت، تر اته ساعتو زيات کار کول ؛ مالي لکه بېلونه، پورونه، نا مناسب عايد، په مالي حالت کې بدلون ؛ ټولنيز لکه د اړيکو پرې کېدل، د خپل احساس نه بيانول، ستونزمنې اړيکې، خپلمنځي د نظر شخړې، د ټولنيز ملاتړ نشتوالی او يا هم لکه د سپورت نه

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د سټرس علایم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د سټرس کمولو لپاره د ډوبې ساه اخيستنې طريقه

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

معلولیت او مثبت فکر

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

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

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

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

مثبت فکر داسې فکري چلند دی کوم چې د 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 لرونوکو ۱۹ % زیات وي. د بدن ایمني سیستم یې کمزوری وي. د نشه اي توکو په لور مخه کوي او په کارونه کې یې تر مثبت فکر لرونکي ډېر افراط کوي. همداسې د منفي فکر لرونکي فزیکي روغتیا هم ستونزې لري.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د فعال اوسېدنې چلند څوک لري ؟

نړۍ کې درې ډوله خلک موجود وي : 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 راتلونکې په لور لار کې ډرېوران، سپرلۍ او لار کې د ټکر له امله مړه شوي کسان وي. په هره سوداګرۍ کې مديران تشويق کيږي چې فعال واوسي، همداسې شرکتونه غواړي چې خپله راتلونکې په فعاله توګه جوړه کړي. په ۱۹۹۸ کې رابرټ کيلي شرکتونه او خلک پېښو ته په غبرګون ښودونکو او مخکې له مخکې په خپله پېښونکو باندې وېشلي. کله چې د فعال 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 توګه تعريف او پلي شي نو تر هر وخت زيات په ۲۱ پېړۍ کې د مديريت او د هرې بريا ترلاسه کولو لپاره اړتيا ده. د فعال 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 غبرګون ښودونکی دوېم کس ممکن کار ځای کې داسې چلند ولري لکه کوم کس چې د ډوبېدو حال کې وي او هڅه کوي سر له اوبو بهر وساتي تر څو سا واخلي او پای کې يې د اوبو جريان يا بهېدنه له ځان سره لاهو کوي. د اصلاحاتو او بدلون په ځای د هر وخت په څېر د عادت له مخې چارې پيل کوي او پای ته يې رسوي. فعال کس دا هيله لري چې وضعيت کې بدلون رامنځته کړي او داسې بدلون پکې رامنځته کوي د کوم چې لورى خپله فعال کس ټاکلى وي خو د دوېم کس چارو په خپلسر خپل لورى ټاکلى وي. کوم کس چې فعال وي د ورته خلکو له ډلو سره توپير لري او کومه سوداګرۍ کې چې مدير وي نو سوداګري يې له نور مارکېټ سره توپير لري.

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فعال خلک څه کوي ؟ لاندې يې وګورئ:

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

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

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

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

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

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

٧ – پایلې تر لاسه کوي.

کوم شرکتونه چې بدلون رامنځته کوي ګټونکي او کوم شرکتونه چې د بدلون ننداره کوي د بریا له نوملړ پاکیږي. کوم خلک چې د فعال اوسېدو چلند لري د ښې مشري وړتیا هم لري، تل د ګټون کولو هیله لري.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فعال اوسېدل
Proactivity

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

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

مخينه

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

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

د فعال اوسېدنې چلند

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمسلک د بریا لپاره ګامونه

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

په ځیني خلکو د ژوند هره ورځ تېرېږي خو ځیني خلک د ژوند د هرې ورځې وخت تېرولو لپاره هر څه خپله طرحه کوي. د ځیني خلکو ژوند کې هر څه خپله پېښېږي خو ځیني 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، لتي او سترس به تجربه کړی.

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

څېړنو موندلې چې ۴۲ % هغو کسانو کوم چې له ۳۰ کالو زیات عمرونه 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 ونلرۍ نو دنده مو په ژوند کې په لویې ستونزه بدلیدای شي.

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

ځان پېژندنه

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

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

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

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

سقراط وایي "خپل ځان وپېژنه"

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د انسان پېژندنه

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

د تکامل د بيولوجي پوهانو نظرونه:

داروين

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

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

ډاوکينز

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

د انسان پېژندنې په اړه د اروا پوهانو نظر:

فروډ او يونګ

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

د ژوند په مختلفو پړاونو کې انګېزه

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

کله چې ماشوم بلوغيت ته په رسېدو شي نو بدن کې يې لوی احساساتي او فزيکي بدلونونه رامنځته کيږي. په دې وخت کې انسان تر پخوا ډېره ازادي او خپل له نورو سره توپير لرونکی د پېژندڼې يا هويت په هڅه کې وي. ډېره هڅه يې دا وي چې د مور او پلار په پرتله ټولنه کې د ملګرو ترمنځ د منلو وړ کس شي. له يوې خپل هويت جوړول غواړي له بلې خوا په دې هڅه کې وي چې دا هويت په ټولنه او ملګرو ومني.

کله چې د ۲۰ او ۳۰ کالو ترمنځ وي خپلې لوړې زده کړې پای ته ورسوي نو له مور او پلار څخه خپل ځان په هر څه کې ازاد احساس کوي او د بلوغ ته رسېدلي ژوند د اړتياو پوره کولو په لټه کې وي. د بېلګې په توګه واده کول، که چېرې امکان ولري او اقتصاد يې ښه وي له خپلې کور ودانې سره جلا کور او که انجلۍ وي نو ميړه کول، د ژوند د ادامې او ورځنيو اړتياو لپاره پيسې ګټل، په نوي چاپېريال کې د نويو ملګرو موندل، بچيان لرل او په خپل مسلک کې پرمختګ او لاسته راوړنې، په کاري چاپېريال کې، په همکارانو او د کار مالک ته منلو وړ کېدل. په دې وخت کې د انسان تمې او د تمو تر لاسه کولو لپاره شرايط او وضيعت له پخوا سره ډېر توپير لري. عايد يې د ژوند په نورو برخو تسلط پيدا کوي.

کله چې انسان څلوېښت کلنۍ ته ورسيږي او د ژوند لپاره يې ټولې بنسټيزې اړتياوې لکه دنده، عايد، کور، کور ودانه او که ښځه وي نو ميړه، بچيان يې ترلاسه کړي وي نو د ژور فکر خاوند شي او ممکن د خپل ژوند لوری په ډېرو برخو کې بدل کړي تر څو د لوري په بدلولو هر څه پراخ کړي.

کله چې انسان زوړ شي او تقاوت واخلي په دې وخت کې يې د ژوند لمړيتوبونه بيا توپير کوي. د ژوند لپاره نوې موخه او د نوې مانا په لټه کې وي.

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

د هر کس لپاره انګېزه

طبيعي او تربيه شوی

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

ده. خو کله چې په دې پوه شول چې پلار یې ډېر بې کچې تشویقوي، کار ورسره کوي او په موزارټ د میوزیک د ټوټو لیکلو لپاره فشار راوړي نو په دې پوه شول چې که چېرې په یوه طبیعي استعداد کار ونشي او وده ورنکړل شي په هېڅ بدلیږي.

په پورته بېلګه کې د انسان طبیعت او تربیه دواړه د انسان په جلا شخصیت او استعداد جوړېدنه کې خپلمنځي رول لري.

نور ته د منلو وړ کېدل
ټول نه خو د انسانانو اکثریت په دې هڅه کې دي چې نور مینه ورسره ولري، نورو ته د منلو وړ وي او د نورو لخوا په دې پوه شي چې کافي اندازه ښه دي. نورو ته د منلو وړ کېدنه مونږ کې د باورونو او ارزښتونو یو کتاب جوړوي، دیاد کتاب جوړېدنه مونږ کې د سم او ناسم، ښه او بد، څه د منلو وړ دي او څه د منلو وړ نه دي حس پیدا کوي. زمونږ د باورونو او ارزښتونو کتاب ممکن مرستندویه وي، ممکن ځپونکی او ویجاړونکی وي، ممکن ریښتیا پکې وي، ممکن هره پاڼه کې یې له حقیقت لرې افساني وي. په ټولیزه توګه دا کتاب مونږ ته له مور او پلار، د کورنۍ له غړو، د ټولنې له ملګرو او خپله له ټولنې او شخصي تجربو په میراث پاتې وي. د کتاب لویه برخه په قصدي ډول مونږ ته نه وي رازده شوې بلکې نورو ته په کتو مو بې اختیاره زده کړې وي. کله چې یوه ټولنه کې د باورونو په اړه پرته له پوښتنو ځوابونه او یا پوهه خپریږي حتی که حقیقت هم نه وي نو کم عمره هر وخت اورېدونکي ورته د حقیقت نظر کوي.

په هره ټولنه کې د هر انسان په داخل کې د هیلو ترمنځ او نورو ته د منلو وړ کېدو ترمنځ شخړه وي خو پایله کې نورو ته د منلو وړ کېدا له هیلو د شخړې سیالي ګټي. هره ټولنه کې عامه قانون او دودونه موجود وي که چېرې هر انسان له خپلو هیلو قانون او مقررات جوړ کړي نو دا به نا ممکنه وي چې افراد خپله کې یوه ټولنه جوړه کړي. د بېلګې په توګه یو کس ډېر سخت وږی دی او په ورته وخت کې د میوې د دکان ترڅنګ هم ولاړ دی داسې هېڅ امکان نلري چې فوري دې میوه راواخلي او ځان دې تغذیه کړي حتی که پیسې هم ولري نو داسې نشي کولای چې لمړی منه وخوري او بیا پیسې ورکړي بلکې لمړی به پیسې ورکوي او بیا به منه اخلي ځکه چې د تر لاسه کولو لپاره یې ټولنه کې همداسې قانون ټاکل شوی له دې قانون سرغړونه غلا او جرم ګڼل کیږي.

بله بېلګه یې 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 یا کار ته ټېل وهنه وي کوم چې دوي د خپلو اولادو لپاره غواړي. همدا پړاو هغه پړاو دی چېرې چې مونږ خپل ځان ورکوو او د نورو له خوښو سره ځان تطابق کې کوو. په هغو هیوادونو کې چېرې چې بچیان په وهلو ډبولو د یو څه کولو ته هڅول کیږي دې ماشومانو له کوچنیوالي خپل ځان ورک کړی وي او په ټول عمر کې بیا 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 پیدا کوي چې دا کس زه نه یم بلکې د بل تپل شوې خوښه ده.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

مونږ څوک یو ؟

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

زمونږ رول

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

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

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

په قاموس کې د رول مانا هغه څه چې له تا یې د کېدو تمه کیږي، په بله مانا ستاسي فعالیت او کړنو ته رول ویل کیږي. لکه څرنګه چې شپسکپیر په خپل شعر کې وایي هر لوبغاړی خپل ځانګړی رول او ټاکلی لوری لري. نور لوبغاړي له تاسي په دې رول کې د کړنو تمه لري تر څو په رول کې پاتې شی او دوي هم خپل رول ولوبوي. د وخت له تېرېدو سره هر یو کس د څو ډوله رول لپاره کړنې ترسره کوي.

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

په ټولنه کې د رول لوبول اړین دی تر څو ټولنه روان کار وکړي. هر یو کس د لوبې په میدا کې موجود دی او د لوبې میدان ته د ن نوتلو لپاره پرانیستې لار لري. د انسان رول د انسان د کړنو او اړیکو ته رجوع کوي او تعریف یې په پراخو تړونونو کیږي کوم چې د هر د هر کس د محافظت ضمانت کوي. د هر کس رول له بل سره فعل او انفعال ته لار هواروي. که چېرې داسې کس سره مخ شو چې له هغه سره تعریف شوی رول نلرو نو لمړی اړیکه ورسره جوړو له اړیکې وروسته اړیکي ته نوم ټاکو او بیا رول په غاړه اخلو.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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 ومنی چې څرنګه یاستی د نورو د خوښولو لپاره پکې بدلون مه راولئ.

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

ډېر خلک يې د رول په اړه مخکې له مخکې قضاوت ذهن کې انځور کړي. په داسې حالت کې کار کوونکی په خپل ذهن کې رول ليدلی او درک کړی او داخل شوی اجرايي کس يې نه دی پېژندلی. يوازې يې دا ويره درک کړې چې رول کې ځواک موجود دی او شخصا يې په هر څه اغيز لرلای شي په داسې حالت کې هر کس يو بل سره خبرې بس کوي، هر يو کس بوخت ښکاري، خپلو خبرو او خوځښت ته پام کوي. که چېرې تاسې رول ذهن 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 څرنګه يې تاسې غواړئ.

پايله

مونږ بل کس د لينزونو په يو لوی نوملړ کې ګورو هر لينز يې جلا رنګ 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 رولويني او يا يې هم ټولنيز اغوستی ماسک ويني.

ستونزو ته نوې حل لارې لټول څه ته وايي ؟

ډېرو خلکو ته په خلاقه توګه د ستونزې حل او نوښت داسې څه ښکاري کوم چې يوازې يو څو کسان کولای شي او خپله عادتي فکر باندې هر څه پر مخ بيايي.
که چېرې له يوه پيلوټ پوښتنه وکړې چې الوتکه څرنګه الوزول کيږي، که چېرې د توليد له مدير څخه پوښتنه وکړی چې توليد څرنګه کيږي او يا هم که له يوه پلورونکي پوښتنه وکړې چې پلور څرنګه کوي نو هر يو به د خپلو چارو بهير او هر پړاو 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 ګډې وډې تشريح ته مخه کړي او يا به هم د نورو تيوريانو ته مخه کړي. په ظاهره توګه 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، دوېم ګام کې په دې اړه فکر دی چې څرنګه يې په غوره طريقه وکړم. هر انسان د دې وړتيا لري چې په خلاقه توګه ستونزې حل کړي. په اصل کې تاسې ستونزې په خلاقه توګه هر وخت هواروی خو دومره ده چې ستاسې ورپام نه وي که چېرې مو ورپام شي نو تر پخوا يې په ښه توګه کولای شی. په خلاقه توګه د ستونزې دهوارولو لپاره تاسې کوم څه زده کولو ته 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 څرنګه 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 توګه 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 توګه رامنځته کيږي او د نيورون اتصال رامنځته کيږي له دې سره ستاسې په ارادي ذهن کې فکر رامنځته کيږي په کوم چې تاسې د نظر نوم ږدی.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

لاندې دوه بهیرونو ته پام وکړئ:

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

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

ډېری خلک د نن کار نن ختموي خو ځیني خلک نن د سبا د بریا لپاره کار کوي.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

که چېرې پورته یاد شوي کاري چاپېريال 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 چاپېريال د لاسونو د پېرکا او جشنونو لپاره خوښ ځای نه وي بلکې یو متمرکز جوړښت وي، ډیسپلین شوی او قوانین یکې روښانه وي، مسولیت پکې په غاړه اخیستل شوی وي او هر کس ځواب ویونکی وي. خلاقیت او نوښت جوړښت او ډیسپلین ته اړتیا لري. داسې جوړښت او ډیسپلین ته چېرې چې د نظرونو توپیر ته احترام شته وي، درناوی یې کیږي او ارزښت لري.

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

–تجربه کوونه : د تجربې چاپېریال د خلاقیت او نوښت لپاره تر ټولو مناسب چاپېریال دی. تجربه کوونه ځکه تر ټولو محفوظه طریقه ده ځکه چې تاسې پکې د ماتې خوړولو امکان تر حد اقل پورې کموی. تجربه د نوې زدکړې او په حقیقت بدلولو لپاره اړینه ده. توماس اېډېسن د ګروپ تر اختراع کولو او تولیدولو مخکې ۲۰۰ مختلف ډوله توکي کارولي وو. جېمز ډایسن له بریښنایي جارو تولیدولو مخکې ډېر توکي د اختراع او تجربې لپاره کارولي وو. هر مخترع کس تر اختراع مخکې تجربې کړې له همدې امله نوی فکر په لمړي ځل سم نه وي بلکې د تېروتنو 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 کیږي. انشټین وایي 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 ګمان کوه چې د نوښت او خلاقیت لپاره خوښي او ازادي ته اړتیا ده، دوېم ګام کې د تمرکز لپاره نظم ته اړتیا ده.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

مثبت چلند ته وده ورکول

چلند يو فکر، احساس او باور دی کوم چې په عمل بدليږي. پيل له نورو پنا داخل کې وي او پای يې بهر نورو ته ښکارېدونکی عمل وي. کوم کس چې منطقي وي او زهني روغتيا لرونکی وي داخل کې فکر، احساس او باور يې له کړنو سره همغږی کې وي.

هر انسان دواړه مثبت او منفي چلند لري. هر انسان يې د کنټرول کولو وړتيا هم لري. د مثبت يا منفي چلند لرلو خوښه هم لري. که تاسې غواړی چې د کورنۍ داسې غړی له ځانه جوړ کړی چې د ټولې کورنۍ خوښ وي، که په مسلکي چارو کې بريالیتوب غواړی، په ښونځې او پوهنتون کې بريا غواړی، د هر کس د ځان لور ته جذبول غواړی، که غواړی چې هرې مخ کېدونکې ستونزې سره د ستونزې هوارونکي شی نو مثبت چلند انتخاب کړئ او ځان کې مثبت چلند ته وده ورکړئ. مثبت چلند تاسې خپله خوښ او بريالي ساتلی شي.

ډېر خلک ځانته درواغ وايي : "زه هېڅ نشم کولای، د هېڅ کولو وړتيا نلرم." دا ډول درواغ يوازې تاسې کې ډېپرېشن نه پيدا کوي بلکې نورو ته هم ستاسې دا فکر او ډېپرېشن انتقالوي. زهن کې بايد تاسې د ګټونکې په څېر فکر وکړئ او د موخې په لور کلک ګامونه واخلئ. د دې لپاره چې ګټونکی چلند ولری ځينې چارې بايد ترسره کړئ ! دې چارو ته لاندې کتنه وکړئ!

هر انسان نيمګړتياوې لري، په بله مانا د انسان کېدو لپاره نيمګړتياوې لرل اړين دی او يا هم د انسان يوه برخه نيمګړتياوې جوړوي. د مثبت چلند لرلو لپاره تر ټولو لمړی ګام او اړين ګام دادی چې تاسې بايد دا ومنئ چې هر څه کې او هر وخت کې بريا نه ترلاسه کوی.

دوېم ګام دا دی چې هرې تېروتنې ته د سمون لپاره د فرصت او پوهې زياتېدو فکر وکړئ. په سوداګريزه نړی کې مسلکي کسان خپل ځانته موخې ټاکي خو که چېرې موخې ته ونه رسيږي په دې مانا نه وي چې دا کس ماته خوړونکی دی. که چېرې يو فوټبالر په هر شوټ باندې ګول ونکړي په دې مانا نه ده چې فوټبالر نه دی او يا هم فوټبال نشي کولای. که چېرې يو ډاکټر د ټولو ناروغيو درملنه نشي کولای په دې مانا نه ده چې ډاکټر نه دی او يا هم که يو وکيل ټولې قضيې نشي ګټلای نو په دې مانا نه ده چې په قانون نه پوهيږي.

ځينې مسلکي او غيرې مسلکي کسان د ماتې زغم نلري، د سمون او تر پخوا د ښې چارې په ځای منفي چلند ته مخه کوي. مثبت چلند لرونکی لمړی زهن کې دا ساتي چې زيار او وخت هرې موخې ته د رسېدو لپاره اړين دی. د رسېدو بهير کې خپلې تېروتنې مديريت کوي او زدکړه ترې کوي. ځينې خلک په ځای د دې چې له تېروتنو زدکړه وکړي او سمون پکې راولي برعکس په تشويش، شرم، ځانته د احترام بايللو، له ځان او نورو سره شخړو او بد احساس کې بوخت وي. کوم کسان چې دې ډول منفي ارواييي بهير کې بوخت پاتې کيږي بلوغ ته نا رسېدلي يا هم له ودې لرې پاتې شخصيت لري، دا ډول خلک که يې عمر هم زيات وي فکري، ارواييي ودې ته اړتيا لري تر څو د شکايت 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 ارواييي بهيرونو کې نه ورګډيږي لامل يې دی دا وي چې دې ډول بهيرونو ته اړتيا نلري. مثبت چلند ته د ودې ورکولو دوېم اړين شرط د ستونزې پرمهال د شکايت په ځای حل لار لټول دي. مثبت چلند ژوند کې سخت حالتونه اسانه کوي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

زدکړئ.

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

تشویش د پیغام په توګه کارول

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

څه وکړو چې سټرس مو کم شي ؟

١ – د هغه سټرس مخنیوی وکړئ کوم چې غیرې ضروري دی:

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

–دا زدکړئ چې څرنګه "نه" ووایاست – که چېرې مو ژوند کې یو کس د بې کچې زیات سټرس لامل کیږي او تاسې هم دې کس سره اړیکه په سالمه توګه نشی رغولی نو دا اړینه ده چې دې کس ته ډېر کم وخت ورکړی او که چېرې داسې هم امکان نلري نو له دې کس سره په بشپړ توګه اړیکه پرې کړئ.

–په خپل چاپېریال بشپړ کنټرول ولرئ – که چېرې مو ماښام کې خبرونه نا ارامه کوي نو تلویزیون مو بند کړئ، که چېرې مو ټولنیزو رسنیو کې ناخوښونکې خبرونه خپه کوي نو له کارونې یې ډډه وکړئ او یا یې د کارونې موخه وټاکئ او تر خپلې موخې زیاته بوختیا پکې نا اړینه وګڼئ، که چېرې مو لار کې ګڼه ګوڼه او ترافیک سټرس کوي نو اوږده لار باندې تګ وکړئ چېرې چې ګڼه ګوڼه او ترافیک کم وي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

سټرس ويجاړونکی دی که رغونکی ؟

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

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

سټرس څه شی دی ؟

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

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

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

که چیرې ستا ذهن فکر کوي چې ته له ګواښ سره مخ یې او دې حال ته ستا غبرګون دا وي چې ته ورسره مقاومت نشي کولای نو لنډمهال کي مو ممکن دا ډول سټرس 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.

کورتیزول

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

(Syndrome)نومونو هم يادېږي. كه چېرې سټرس زيات اواوږد مهاله شي د ډيپرېشن لامل كيږي. د سټرس زياته كچه د كورټيزول هورمون زياتوي او سېروټونين او مغز كې نور نيورو ټرانزمېټر د ډوپامين په شمول كموي.

كه چېرې داسې كارونه او فكرونه وكړئ چې بدن كې مو كورټيزول زيات او سېروټونين سره ډوپامين او نيورو ټرانزمېټر كم شي د ذهني ناروغيو په لور ګام اخيستل دي او كه چېرې داسې كارونه وكړئ چې كورټيزول د اړتيا په اندازه توليد شي او د سېروټونين سره له نورو نيورو ټرانزمېټر د ډوپامين شمول د توليد اندازه كمه نشي د روغتيا تر لاسه كولو او ساتنې په لور ګام دى.

كله هم چې دا كيمياوي سيستم په نورمال توګه كار كوي نو بيولوجيكي بهيرونه لكه خوب، اشتيا، انرژي، جنسي خوند تنظيم كوي، د مثبتو احساساتو بيان او مثبت مزاج لرلو كې مرسته كوي.

كوم بدن كې چې روغتيا لرونكى ايمني سيستم موجود وي په هغه بدن كې د سرطان حجرې وده نشي كولاى. د دې لپاره چې بدن كې د سرطان حجرې وده وكړي نو ايمني سيستم بايد بې كچې سټړى او يا بې اغيزه وي. اوږد مهاله سټرس مو ايمني سيستم كمزورى كوي، كمزورى ايمني سيستم بدن كې پرسېدلې حجرې پيدا كوي او پرسېدلې حجرې سرطان پيدا كوي.

بې فكره ژوند كول څرنګه وي ؟

په ډېر هېوادونو كې خلک سهار وخته پاڅېږي، په منډه حمام وكړي، جامې په غاړه كړي، د كار په لور په منډه رهي شي، په وخت كار ته د رسېدو لپاره په لار كې د ترافيک څراغونو ته، په ګڼې او ګوڼې كې نورو موټرو ته، لارويانو ته او په بايسكېل سپرو ته په غسه وي. كله چې كار ځاى ته ورسيږي د موټر درولو لپاره په يوه كوڅه كې درې ځلور وارې تاوېږي تر څو د موټر درولو ته ځاى پيدا كړي. له دې ټولې پرېشانې، سټرس او غسې سره د كار ځاى ته ولاړ شي. د كار ځاى كې هم ورته چاره ترسره كوي. كه چېرې تاسې خپل ذهن كې همدې چارې ته پام ونه كړئ نو دا مو د ژوند يوه قاعده، نورم يا برخه كيږي. په اونۍ كې د رخصتي ورځې يې د ارام په ځاى، نا امنۍ كې نښتي ذهن په نورو اندېښنو كې بوخت شي لكه مالي اندېښنې او داسې نور... خپل حالت د خپلې كور وداني او يا مېړه په مخ كې هم د بيان په توګه ويني، د څېرې اغيز يې په ماشومان هم پرېوتى وي. كله چې د خوب خونې ته ولاړ شي د څملاستو پر مهال د خپلې ملا درد كوم چې د سټرس له علايمو يو دى احساس كړي نو په دې اند شي چې وقفې ته اړتيا لري تر څو ذهن ته د ارام وخت وركړي.

ممكن دا حالت د هر كس سناريو نه وي خو ممكن د نړۍ په هر ځاى كې په بل ډول چاره كې دا ډول تجربه ولري. كه چېرې تاسې هر كړنه په بې فكري مخكې يوسى او فكر مو ملتيا ورسره ونكړي چارې مو چټكې خو ناسمې او روغتيا ته مو زيان اړونكې وي.

ډېرى خلک مخكې له مخكې بوخت شوي وي او مخكې له مخكې بوختيا يې پام بل چېرې وړى وي، كله چې كار لور ته ځي، چاپېرياڵ كې ګلان نه ويني، اسمان كې وربځ نه ويني، دومره بوخت وي چې له خپل داخل بهر يې ذهن ته هېڅ نه ښكاري، له تېر وخت د اوسمهال پر لور او له اوسمهال د

(c) ketabton.com: The Digital Library

راتلونکي په لور د ژوند سفر یې تیاره تونل کې کوي.

په پرمختللو هیوادونو کې ډېری خلک کله چې سهار له خوبه پاڅېږي کاري ایمیلونه ګوري، ډېری خلک له ویده کېدو مخکې کاري ایمیلونه ګوري. نور ډېر خلک بیا په داسې څه کې بوخت وي کوم یې چې د ژوند لویه برخه ضایع کوي لکه فیسبوک او نورې ټولنیزې رسنۍ. دا چارې مونږ کې د زیات سټرس لامل کیږي او په کاري تولید او د فکر کولو په بهیرونو مو خپل اغیز لري.

په پرمختللو هیوادونو کې له پنځه کاري ورځو وروسته دوه ورځې رخصتي ډېری خلک د ارام لپاره کاروي. په دې ورځو کې ذهن له کاري ټاکل شوي ضرب الاجل خلاصوي، فشار نه وي، د کار مالک نه وي، له ملګرو او کورنۍ سره د قدم وهلو لپاره پارکونو ته ځي، د خپلې خوښې رسټورانټونو ته تګ کوي او یا هم بل کس له ځان سره یو ځای کړي سینما کې هنري، تاریخي او مالوماتي او یا هم کومیډي فلمونه ګوري. خو چې کله د یکشنبې ماښام شي، د بدن عضلې او ذهن یې نا ارامتیا پیدا کړي. د یکشنبې ماښام یې د دوشنبې د سهار فکرونه ویجاړ کړي. ذهن یې د سبا کار بوخت ساتلی وي، خوب او ارام یې راتلونکې ځپلې وي. که چېرې فکر ونه کړئ دا مو د ژوند یوه برخه، نورم او قاعده کیږي. ممکن تاسې په ورته حالت کې نه یاستی خو په نورو چارو کې ورته تجربې ولرۍ.

بې فکره ژوند د انسان کورنۍ، هیلې او ژوند له ویجاړېدو سره مخ کوي. په لویدیځ کې دا ډول ژوند د ژوند د ملګرو تر منځ د شخړو او جلا کېدو لوی لامل دی. په کومو هیوادونو کې چې جلا کېدنه دود نه ده هلته بیا د شخړو ادامه د همدې ډول بې فکر ژوند لوی لامل دی. ځکه چې بې فکره ژوند ذهن سټرې کوي، ذهني سټرېا له ذهن لار ورکوي او د لار ورکېدل د منفي غبرګون او چلند لامل کیږي، ادامه یې ذهني روغتیا کې د ستونزو لامل کیږي. په لویدیځ کې ډېری خلک د ډېرو پیسو ګټلو لپاره له فکر کولو ډډه کوي او په داسې دنده کې له ۸ تر ۱۰ ساعته پورې کار کوي چې کرکه ترې لري او پای کې یې دا چاره د ناخوښۍ په لور بیایي.

کوم خلک چې اوسمهال کې نه وي، پام یې 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 یې خوښ نه دی، یا اوسمهال کې حالت ورته د منلو وړ نه دی او په ارادي توګه د اوسمهال په اړه فکر کول نغواړي دا په دې مانا ده چې دا خلک بې فکره ژوند پر مخ وړي.

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

لاندې د فکر کوونکي او بې فکره ژوند کوونکو په اړه بېلګې وګورئ:
–کوم کس سره چې فکر ملتیا کوي د لوست پر وخت له هرې جملې مانا اخلي او خپله پوهه زیاتويي، بې فکره ژوند کوونکی له لوست وروسته له دې نه وي خبر چې څه یې ولوستل، څه یې زدکړل، څه یې هېر کړل.
–کوم خلک چې له خپل فکر سره ملتیا کوي د یو څه کولو کې بیړه نه کوي، د ترسره کېدو بهیر ته یې پام کوي، کوم خلک چې بې فکره ژوند کوي د یو څه ترسره کولو کې له بیړې کار اخلي او د

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

په اوسمهال کې د اوسېدو عملي طریقه

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

چاپېره پېښنو په اوس مهال کې لیدل ز هن د ستونزو داسې حل لارې لټولو ته اړ کوي له کومې سره چې نوښت رامنځته کیږي، زمونږ ز هن 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 ګڼلي. په اوسمهال کې د اوسېدو لپاره خلک ډېر تخنیکونه کاروي. هر انسان ممکن خپله طریقه وکاروي. اړینه داده چې انسان خپل ز هن اوسمهال کې وساتي او له چاپېریال سره واوسي.

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

په هره ټولنه کې کلتور او مذهب رول لري، دواړه په لوړه کچه کنټرول کوونکی منظم جوړښت لري او د هرې ټولنې په لویه برخه حاکم وي. خو ساینس هم د کلتور او مذهب په څېر د ټولنې کنټرول کوونکی دی. ساینس هم مونږ ته وایي چې څه وخورو او څه ونخورو، کوم درمل وکارو، څرنګه فکر وکړو، څه ډول جامې واغوندو، څرنګه خبرې وکړو، څه مطالعه کړو، چا ته رایه ورکړو، له چا سره واده وکړو او څومره بچیان ولرو. د ټولنې په نورمونو کې تل مونږ د خپل فکر، بدن او ز هن د استقلال او ازادي 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 ز هن څخه پوښتنه هم نه کوي. د دې لپاره د یوې وړې انجلۍ کیسې ته پام وکړئ کومې چې خپله مور په پخلنځي کې د پخلي پر مهال 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 انجلۍ لویه شوه او واده یې وکړ. یوه ورځ یې له خپل مېړه سره غوښه سره کوله نو د غوښې یو بل څنګ یې پرې کړ او بیا یې په کړایي کې واچوله نو مېړه یې پوښتنه 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 اشپزه وه او هغې به ډېری وخت همداسې کول نو فکر کوم چې سم کار به وي." څو ورځې وروسته د مور کره ولاړه او له مور یې پوښتنه وکړه چې ولې دې غوښه یو بل اړخ کې تر پخولو مخکې پرې کوله ؟ مور یې ورته ووېل "ځکه چې پلار دې داسې غوښه راوړله کوم چې پراخه نه وه او بونډۍ وه د پراخېدو لپاره مې پرې کوله".

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

په انګرېزۍ کې (consumerism) د کارونکو یا مصرفونکو د ګټو 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، ښه، ځلېدونکی او ډېر وغواړو. دا چاره مونږ پای کې ډېر زیات ستړي کوي ولې او څرنګه مو ستړي کوي ؟ ډېری خلک د اپلون ماسک او داسې نورو خلکو په څېر نامتو څېرې ګوري او هغو مالوماتو پسې تولنېزې رسنۍ ګوري کوم چې ستاسې د هېڅ درد لپاره نه دوا کېږي، دا چاره مو دې ته اړ کوي چې تاسې د نورو په څېر جامې واغوندی، د نورو په څېر کارونه وکړی، د نورو په څېر خبرې او اکتونه وکړی، د نور په څېر باور ولرئ او له دې تولو د خپل ځان هويت جوړ کړی داسې هويت کوم چې تاسې نه یاستئ. 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 شی چې نه د خلکو په څېر شوې نه د ځان په څېر، نه خلک خوښ دي او نه هم ته خوښ يې.

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

کار او ژوند

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

د کار او ژوند ترمنځ توازن جمله کې، کار د ژوند متضاده مانا نلري بلکې کار هم د ژوند یوه برخه ده. خو که چیرې 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 نیمګړی وي. د کار او ژوند ترمنځ توازن په دې مانا ده چې له کار وروسته څه تر سره کول امکان لري ؟ په دې مانا چې ژوند له دوه عناصرو جوړ دی کار او له کار وروسته ټولنیز ژوند او د دواړو ترمنځ همغږی او توازن ته اړتیا ده. د یو عنصر نوم مسلکي ژوند دی د بل عنصر نوم شخصي ژوند دی.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

څرنګه ځان په یو فعال کس بدلولای شو ؟

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

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

فعال کس تر هر چا د وخت ښه مدیریت کوونکی 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 لمړیتوب ورکړی وي کومې چې د موخې ترلاسه کولو په لور اغیزمن ګام وي. ډېر کم وخت ستړس حالت کې وي ځکه چې تل يې د یوې چارې ترسره کولو لپاره تر هغې ډېر وخت ټاکلی وي په کوم کې چې چاره ترسره کېدای شي.

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د دواړو ترمنځ توپير : د فعال کس د زهن يوه پينه په حال کې وي بله په راتونکې کې او پېښو ته د غبرګون ښودونکي د زهن دواړه پېنې 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، ګټه، فرصت، ممکن بدلون ارزولی وي او په دې چارې يې ځان له بې ضرورته بوختيا ژغورلی وي.
د فعال کس اوسېدني بېلګې
ډېری خلک د دندې موندلو لپاره پېښو ته د غبرګون ښودونکي کس طريقه کاروي. تر هغې منتظر وي چې يو پوسټ په ورځپاڼه، انلاين ويبپاڼه کې خپور شي او بيا دوي دندې ته درخواست وکړي. دندې ته په درخواست کې بايد له هغو نورو کسانو سره هم سيالي وکړي کومو چې همدې دندې ته خپله سي وي لېږلې. په دې کې ډېری کسان حتا تر انټرويو يا مرکې پورې هم نه رسيږي.

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۱ – په راتلونکې کې 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 کې ښه والی رامنځته کوي.
۷ – د فعال کس اوسېدنې چلند ته ادامه ورکوي.

د نفوذ کولو او هڅونې وړتیا

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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 اوسی 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 مثبته 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 ذهن 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 کیږي او له هغې وروسته توافق یا هوکړه ورسره کوي. اړینه نه ده چې اشنا کس مو باید د نړی تر ټولو خوښ کس وي تر څوه هوکړه ورسره وکړای شو.

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

–په دې ځان ډاډه کړئ چې د خبرو له لارې مو موخه، ارزښت او 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 کیږي. د خبرو اترو پر مهال ممکن تاسې له یوه خنډ سره مخ شی، ممکن له ټولو خنډونو سره یو ځای مخ شی. 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 لرې 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 کړې. د دې لپاره چې خبرې اترې د نفوذ او هڅونې لپاره وکارولای شی 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 اترې په بهیر سم ځان پوه کړو.

د خبرو اترو بهیر:

۱ – د خبرو اترو سرچینه : د خبرو اترو سرچینه د پیغام لیږونکی دی. د دې لپاره چې ښه سرچینه واوسې نو اړینه ده چې پیغام مو روښانه وي. په دې باید پوه واوسی چې د څه کولو لپاره بل هڅوی او ولې یې هڅوی. په هڅولو یې تاسې د څه ترلاسه کولو تمه لری. که برعکس‌وي تاسې بل کې نفوذ نشی کولای او یو څه کولو ته یې نشی هڅولی.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳ – د پیغام کوډ کول : د پیغام کوډ کول د مالوماتو په یو ځانګړي چوکاټ، شکل یا بڼه کې بل ته د لیږلو بهیر دی. مالومات له لیږلو مخکې لیږلو ته د چمتو کولو بهیر دی تر څو یې ترلاسه کوونکی ستاسې پیغام باندې ځان پوه کړای شي. که 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 لرئ چې په دې پوه شی چې مقابل لوری مو په څه پوهېدو ته اړتیا لري. د مالوماتو لپاره داسې ژبه کارول اړین دي چې مقابل لوری پرې پوهیږي. که چېرې د ژبې کارولو تفصیل ته سمه پاملرنه وکړی نو د نفوذ کولو او هڅونې ته به مو لار هواره کړې وي.

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د انسان زهن فلټرونه لري او د ترلاسه کوونکو مالوماتو ته د پروسېس ورکولو لپاره یې کاروي. کله هم چې زهن مالومات ترلاسه کړي نو مانا کې یې بدلون رامنځته کوي او ممکن مانا یې د هغې موخې په څېر نه وي د کومې لپاره چې زمونږ زهن ته مالومات رالیږل شوي. ټولو مالوماتو ته د مانا ورکولو طریقه زمونږ د زهن له فلټرونو سره تړاو لري او هر انسان کې دا فلټرونه له بل سره توپیر لري. د دې فلټرونو له امله زهن لاندې درې چارې ترسره کوي:
–مالومات ډیلیټ کوي او د ډیلیټ کولو لامل یې مالومات "د منلو وړ" نه وي او یا "اړین" نه وي.
–مالوماتو ته انحراف ورکول، مالوماتو کې د مانا اضافه کول، د مالوماتو شکل بدلول
–عام کول، په داسې حالت کې زهن له مالوماتو سره اشنا دی او مخکې یې تجربه کړي. په داسې حالت کې زهن مالوماتو ته د پخوانی تجربې مانا ورکوي.

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

کله هم چې زهن د فلټرونو په مرسته له مالوماتو انځور جوړ کړي نو د تېر وخت له اشنا انځورونو سره یې پرتله کوي که چېرې مالومات نوي وي نو د نوي انځور په توګه یې ساتي. له دې وروسته تاسې مالوماتو ته غبرګون او چلند اختیار کوی. د مالوماتو ترلاسه کول، فلټر کول، مانا ورکول، غبرګون او چلند ورته اختیار کول که چېرې تاسې په دې پروسه سم ځان پوه کړی نو په نورو کې د نفوذ کولو او یو څه ته د هڅونې وړتیا ځان کې اضافه کولای شی.
۴ – د اړیکو جوړلو تخنیک
د خبرو اترو په طریقه مو پورته ځان پوه کړ چې څرنګه اړیکې جوړوي. اوس په دې باید پوه شو چې څرنګه د یو کس په احساس د خپل ځان په اړه اغیز لرلای شو کوم چې د نورو هڅونه کې مرسته کولای شي. دا ډول اړیکه جوړونه له نا خبره د ورته والي له احساس لرنې له امله رامنځته کیږي. کله هم چې تاسې له یو چا سره سملاسي اړیکه لرل احساس کړی لامل دا دی چې تاسې داخل کې فکر کوی چې په یوه نه یوه طریقه دا کس ستاسې په څېر دی.

له بل سره د ځان ورته ښودلو لپاره لاندې ټکي پام کې ونیسئ:
–د بل فزیولوجي ته ورته والی
–د بل غږ ته ستاسې د غږ ورته والی
–د بل ساه اخیستنې طریقې ته ستاسې د ساه اخیستنې د طریقې ورته والی
–مالوماتو کې ګډ ټکي ورسره لرل

(c) ketabton.com: The Digital Library

—یو بل سره ګډې تجربې شریکول
—د څواکمنې اړیکې لپاره شریک ټکې لټول

ښه چلند ښې پایلې لري

ډېری خلک په خپل وخت کم کنټرول لري او ګمان کوي چې ژوند یې پېښنو بوخت او کنټرول کړی. د دې خلکو ژوند په ریښتیا خلکو او پېښنو نه وي کنټرول کړی بلکې یوازې دوي ذهن کې په دې اند وي او له همدې امله په یوه موضوع زیاتې پوهې لپاره کتاب لوستلو ته هم وخت نلري. ډېری خلک د حقیقې حالت ناسم انځور ذهن کې لري کوم چې په چارو کې د ماتې لامل کېږي او څوک چې حقیقي انځور ویني بریا ترلاسه کوي. ډېری خلک د وخت د مدیریت لپاره تخنیکونه، سیستمونه او نظرونه کاروي کوم چې دوېم ارزښت لري. د وخت د مدیریت لپاره لمړی ستاسې چلند دی کوم چې کار ځای کې ستاسې اړیکې ښې کولای شي، سترس مو کموي، د مشري وړتیا درکې پیدا کوي، شخصي او مسلکي ودې کې مو چټکوالی رامنځته کوي، په روغتیا مو د بدو اغیزو مخنیوی کوي. چلند داسې څه نه دي چې تاسې یې لری یا یې نه لری، هر انسان کې موجود دی یوازې ستاسې د ذهن څواک 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 پوهېږي 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 کېږم، که ښه یم او که بد یم دا ځکه یم چې یا بد او یا ښه فکر لرم. که تاسې په خپل فکر کنټرول ولری نو خپل چلند کنټرول کولای شی. څومره چې تاسې د راتلونکې په اړه مثبت فکر ولری همدومره په ژوند کې خنډونه په اسانۍ مدیریت کوی.

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

"مثبت کارونه له مثبتو فکرونو رامنځته کېږي".
—جو اوېن

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

که چېرې مو فکر مثبت وي نو موخې ته د رسېدو لپاره تاسي کې انګېزه پيدا کيږي. خو يوازې مثبت فکر لرل موخې نه ترلاسه کوي بلکې د فکر په چلند او فعاليت بدلول يې تر لاسه کوي. يوازې د هر څه د پيښېدو په هيلو لرلو هېڅ نه پيښيږي بلکې تاسې يې پېښوئ. که چېرې يې تاسې پيښ نه کړئ نو هر څه به په خپلسر پيښ شي او په خپلسر پيښ شوي ستاسې د فکر او هيلې په څېر نه وي ډېری وخت ستونزې وي.

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

څرنګه خپل ځان کې مثبت چلند پيدا کړو ؟
خپل ذهن ته دا وواياست چې تاسې څه غواړئ. د نيورو ساينس څېړنې ښې چې مونږ خپل ذهن کې په مثبتو خبرو بدلون راوستلی شو.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

په مغز خپل اغیز لري. که چېرې مو زهن ستاسي 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 ترلاسه کولو اجزا کنټرل کېږي. د فعالیت لپاره په مغز تکیه کوو او روغتیا لرونکی مغز تل د موخې ټاکلو، د ترلاسه کولو لپاره فعالیت ته چمتو وي.

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

لکه څرنګه چې کمپیوټر د فعالیت لپاره په کارونکې 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 ډیپرېشن، لکه غسه او داسې نور... که مو چېرې مغز کې باورونه زاړه او له کاره لوېدلي وي داسې به وي لکه په ۲۰۲۱ کې د ۱۹۹۸ 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 لرى. 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 موندلي 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 مېکانېزم یا د خطر پېژندل او ځان ترې ژغورل وي. څومره چې انسان خپل پام منفي پېښو ته اړوي همدومره ورته خطر ریښتینی ښکاري. که مو چېرې زهن ته اجازه ورکړی نو بې کچې زیاتو منفي پېښو ته به پروسېس ورکړي.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

"ستا خوښي ستا تقدیر ټاکي، ستا قسمت یې نه ټاکي".
–جین نېډېچ

ډېری خلک په ژوند کې د هر حالت لپاره یوازې په طبیعي توګه پروګرام شوې برخه کاروي او د مغز پریفرنټل کورټېکس برخې ته د منطقي فکر لپاره رجوع نه کوي. او یا هم مغز کې د مطالعې او تجربې له لارې کافي پوهه نه وي تر څو رجوع ورته وکړي او منطقي فکر ورڅخه جوړ کړي.
لاندې د یو کس د ریښتیني ژوند تجربې ته کتنه وکړئ.

زه له ۵۰ کالو د خبرو اترو مسلک او د سیمینار لیډر شېپ کې دنده پر مخ وړم. کله به هم چې زما شیټونو یا پانو ته د رایې له لارې د بدې درجه بندۍ نرخ ورکړل شو نو زما ټوله ورځ او ماښام به یې خراب کړ. سره له دې چې نورو شیټونو کې به د خلکو نظر مثبت وو زما ذهن به منفي رایو بوخت کړی وو. زما خبرې کول خوښېږي خو د خبرو پر مهال به مې ذهن منفي نظرونه رایاد کړل. دې چارې تر هغو ادامه لرله تر کومې چې ما دا حقیقت ومانه چې زه په خپلو چارو ټول خلک نشم خوښولی. اوس چې کله هم په خپل ځان او یا وړتیاو د نورو د خبرو له امله شک وکړم نو ذهن مې دا عادت اخیستی چې د نا ارامه کېدو په ځای په خپلو بریاو او لاسته راوړنو تمرکز کوي. له ژوند مې دا زدکړل چې څومره ذهن د منفي فکر لپاره کاروې همدومره په ستونزه کې ښتلې او څومره چې مثبت فکر کوې نویو فرصتونو ته دې پام کیږي. د منفي تجربې پر وخت زه خپلې لاسته راوړنې او بریاوې نه هېروم.

که چېرې نړۍ کې خوشبینه کسان نشته وای نو د بدبینه په ځان او ژوند او په هر حالت باندې د شک له بدبختي به پرده نه وای پورته شوې. څېړنو موندلې چې خوشبینه کس که چېرې چارو کې مقاومت وکړي تل بریا ترلاسه کوي. بدبینه کس له مقاومت سره هم د ماتې په لور ګام ایښی وي.
بیا ځلې چوکاټ کې اچول د یو مفهوم، نظر یا تولید په مختلفه طریقه بیانولو ته وایي. کله هم چې د یوه حالت په اړه خپل نظر بدل کړو نو حالت هماغسې پاتې کیږي، یوازې حالت ته زمونږ نظر کولو کې بدلون رامنځته کیږي. همداسې کله هم چې تاسې ننګونکي منفي حالت سره مخ شی، تاسې کولای شي حالت کې د زیان په ځای د ګټې لټولو فکر وکړئ. په دې مانا چې د حالت حقیقت هماغسې پرېږدی لکه څرنګه چې وي یوازې د حالت په اړه خپل فکر او نظر کې بدلون رامنځته کړی. که چېرې دا چاره زده کړی نو ژوند کې له ډېرو منفي چوکاټونو هیله بښونکي فرصتونه جوړولای شی.

"خوشبینه چلند ترلاسه کیږي، له مور او پلار څخه ارث نه وي، او ډېر خلک یې ترلاسه کولای شي".
–الن لوی میک ګېنېس

مارکېټ کې د پلورل کېدونکو خوړو سوداګر په خوړو داسې نه لیکي چې ۱۰% غوړ یا وازده پکې کارېدلې بلکې لیکي چې ۹۰% بې وازدې یا بې غوړو خواړه دي. ډېر خلک همبرګر د دې لپاره اخلي چې ۷۵% خواړه پکې بې غوړو وي. پلورونکی یې په خوړو نه لیکي چې ۲۵ % غوړ پکې دي. تاسې هم هر حالت کې په خبرو او فکر ورته بدلون رامنځته کولای شی. خلک غوړو کې زیان ویني او که تاسې خلکو ته ووایې چې ۲۵ % غوړ پکې دي هر کس به له خوړو ډډه وکړي. ډېری سوداګر د توکو په پاکټونو لیکي چې څلور په ۸ ډالره دي، داسې پرې نه لیکي یو پاکټ په دوه ډالره

(c) ketabton.com: The Digital Library

دی. که چېرې دواړه ډوله ليکل پرې وکړل شي په حالت (قيمت) کې کوم بدلون نه رامنځته کيږي يوازې د پېرودونکي په نظر کې بدلون رامنځته کوي. پېرودونکی ممکن بيا يو پاکټ واخلي او يا هم ګمان وکړي چې قيمت يې زيات دی.

مارټين لېنډ ستروم خپل کتاب کې ليکي چې نيورو مارکېټينګ د انسان په ذهن نظرونه تېل نه کوي او نه يې دې ته اړ کوي چې هغه څه واخلي کوم چې دوي اخيستل نغواړي، يوازې د دوي ذهن کې له موجودو نظرونو پرده پورته کوي او د دوي ورپام کوي تر څو خپل نظر مارکېټ کې په عمل بدل کړي. ټول بازار موندونکي سوداګر درواغجن دي او هر څه بيا ځلي چوکاټ کې اچوي حتا ادبيات يې هم درواغ وي لکه د کڅافاتو غونډونکي ته د حفظ الصحې انجنيران يا د روغتيا ساتونکي انجنيرانو نوم کارول.

"زه له اوږدې تجربې په دې پوهېږم کوم څه چې خلک وايي چې دوي يې کوي، څه چې وايي کړني يې توپير ورسره لري".
–پاکو اندر هېل

د وخت په مديريت کې، د بيا ځلي چوکاټ کې اچولو مفهوم
يو ليکوال ليکي چې په ۱۹۵۶ کې کله چې د وخت د مديريت مفهوم باندې شرکتونو خپل کار کوونکي پوه کول نو کار کوونکو له دې سره مخالفت وښود. ځکه چې کار کوونکو فکر کوه چې د وخت د مديريت مانا "په لږ وخت کې ډېر کار کول" ده او شرکت غواړي له مونږ څخه ډېر کار واخلي. ليکوال زياتوي چې ما دا نظر بيا ځلي چوکاټ کې واچوه او "په لږ وخت کې ډېر کار کولو" په ځای مې وليکل داسې طريقه چې "لږ چارې خو اړيني چارې" په دې مانا چې نا اړينو چارو کې وخت نه ورکول د وخت مديريت دی. موخه دا وه چې اړيني چارې پېژندل او وخت کې لمړيتوب ورکول تر څو د موخې په لور تګ کې، په نا اړينو چارو د وخت ضايع کېدو مخه ډب شوې وي. په بله مانا د سخت کار کولو په ځای له کار سره د فکر ملتيا باندې چارې اسانه کول او د وخت ژغورل.

"په ادارو کې چې څومره تاسې لوړ مقام ته ترويج کيږی همدومره مو د نرمو وړتياو او چلند رول ډېرېږي – څرنګه چې تاسې د نورو په حضور يا موجوديت کې فکر، احساس، او چلند کوی اړين رول لري".

کوم خلک چې مثبت فکر او چلند لري ورځني ژوند کې هر وخت سټرس کوونکی حالت بيا ځلي په چوکاټ کې اچوي تر څو خپل ذهن کې منفي فکر په يو فرصت بدل کړي، په حالت کې د زيان ليدلو په ځای ګټه ويني. د دې لپاره چې بيا ځلي چوکاټ کې اچوونه يې په مناسبه توګه ترسره کړې وي له خپلې رشتې پرته په نورو موضوع ګانو هم کتاب لولي او زدکړې ته پکې ليواله وي.

"خوشبينه کس په دې پوهيږي چې څرنګه انګېزه ځان کې ژوندی وساتي، د انګېزې ژوندی ساتلو لپاره زه يې کولای شم فلسفه کاروي".
الن لوی مک ګېنېس

څرنګه د يو څه يا يو حالت بيا ځلي چوکاټ کې اچولی شو ؟ د دې چارې لپاره تاسې د خلاقيت وړتيا ته، د فکر کولو طريقې کې بدلون ته، د ځان کنټرول ته، مثبت فکر او چلند ته، د مغز پريفرنټل

(c) ketabton.com: The Digital Library

کورټیکس برخې کاروني ته او په دې برخې د منطق بیان ته، احساساتي کنټرول او مدیریت ته، په ژوند او کار کې د موخې لرلو ته اړتیا لری.
د هرې چارې لپاره ډېره اړینه ده چې ستاسې زهن او فزیکي بدن حال کې واوسي. که مو بدن کار کې او زهن مو د کور کومې چارې کې بوخت وي نو ستاسې د وړتیا کارولو مخه نیسي. ساینس پوهان په دې اند دي چې په اوسمهال کې اوسېدنه د مغز فعالیت لوړوي او د سټرس کچه کموي. کله هم چې زهن له یوې چارې بلې باندې چاره پیل کوي په دې دوران کې یې د خلاقت او نوښت وړتیا کمه وي. زهن مو په دې عادت کړی چې په اوسمهال کې کړنې تجربه کړي او د تېر وخت تجربې او یا د راتلونکې پېښې تصور نه کړي. د بېلګې په توګه تاسې شنه سیمه کې یاستی هڅه وکړئ زهن مو د سیمې ښکلا درک کړي، له کورنۍ سره یاستی، د کورنۍ له خبرو اترو خوند واخلئ، کار ځای کې یاستی، د خپلو وړتیاو له کارولو خوند واخلئ.
په نورو ستاسې د چلند اغیز
په سوداګرۍ کې، که تاسې مدیر، د کار مالک او یا کار کوونکي یاستی نو اړینه ده چې مثبت چلند ولری. ستاسې چلند په چارچاپېره کسانو خپل اغیز لري. ستاسې زهن د هینداری په څېر د نورو د خبرو، کارونو، چلند او هر بل څه منعکس کوونکی دی. کله چې یو بل کس درد احساس کوي او تاسې یې وینی نو تاسې کې هم د مغز هماغه برخه فعالیږي کومه چې د درد احساس کوونکي کې فعاله شوې وي. همداسې که چېرې ستاسې چلند منفي وي، د کړنو سرچینه مو سټرس وي، کاري چاپېریال کې مو د منفي احساساتو بیان وي نو ستاسې په همکارانو خپل اغیز لري. په بله مانا ستاسې چلند ساري 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 ښونځي ته په لمړۍ ورځ د استاد په توګه تلل، د دندې لپاره مرکه (انټرویو)، د عامه خلکو په مخ کې خبرې. خو که چېرې ویره مو اوږد مهاله وي، تر شپږ میاشتو زیات دوام وکړي، او ویره مو د ورځني ژوند مخه ډب کړي نو ممکن تاسې د تشویش بې نظمی لری.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

–سر درد

–نا ارامه ګېډه

–تېزه ساه اخیستنه

–خوله

–سر ګرزېدنه

–د عضلاتو نا ارامي

–په تمرکز کې ستونزه وي

د تشویش د بې نظمۍ ډولونه

تشویش د ډېرو بې نظمیو عمده برخه ده:

–بې وجې ویره (panic disorder) په داسې وخت کې ویره پیدا کېدل دي چې د نورو لخوا یې هېڅ تمه په دې وخت کې نه کیږي، همداسې خپله کس یوازې له هر څه بې وجې ویره نه کوي بلکې دا ویره هم ورسره وي چې بیا به د وېرې احساس ولرم

–فوبیا (phobia) له ځانګړو توکو، حالتونو او فعالیتونو بې کچې ویره ده

–ټولینزه د ویرې بې نظمي (social anxiety disorder) په ټولنیزو ځایونو کې بې کچې ویره چې د نورو لخوا به یې په اړه قضاوت وشي

–د وسواس بې نظمي (obsessive-compulsive disorder) په دې ډول تشویش کې د انسان زهن ته بې منطقه فکرونه راځي او دا بې منطقه فکرونه یې د یوې چارې بیا ځلې ترسره کولو ته اړ باسي، تکراري چلند خپلوي

–د جدایي یا جلا کېدنې تشویش (separation anxiety disorder) په دې ډول تشویش کې له کورنۍ یا له هغه کس د جلا کېدو ویره انسان کې وي چې مینه ورسره لري

–مخکینی نوم هایپوکاندریا (hypochondria) اوسنی نوم یې (illness anxiety disorder) دی داسې احساس لرل چې ناروغ دی دا ډول تشویش لرونکی تر دوه درې سوه د زیاتو ناروغیو علایم احساس کوي او فکر کوي سخت ناروغ دی

له پېښې وروسته ویره (post-traumatic stress disorder) له یوې پېښې وروسته د ویرې او تشویش احساس لرل

د تشویش علایم څه دي ؟

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

اداري وړتیاوې

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د پلان بهیر کې څو ګامونه شامل وي:
١ – د مالوماتو راغونډونه
٢ – د موخو ټاکنه
٣ – د بدیلو کړنو ازموینه
٤ – د کړنو ارزونه
٥ – محدودیتونو ته بیا کتنه
٦ – د پلان پلي کوونه

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

د ادارې او تنظیم بهیر کې لاندې ګامونه شامل دي:
١ – د هغو چارو په ګوته کول چې باید ترسره شي
٢ – د چارو په ګروپونو یا طبقو کې وېشل
٣ – ځانګړو کسانو ته د ګروپ شو چارو سپارل
٤ – روزنه
٥ – هر کس ته د واک یا اختیار سپارل، د هر کس مسولیت ټاکل
٦ – د مختلفو ګروپ شوو کړنو د واک او مسولیت لرونکو ترمنځ همغږي رامنځته کول

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

کنټرول کوونه
پلان جوړېږي او کړنې د پلان مطابق ترسره کیږي د کنټرول کوونې موخه دا وي چې کړنې وګوري چې د پلان سره مطابقت لري او که نه. د 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 ګام

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د مدیر اړینې چارې:
١ -د ټیم روښانه لارښونه
٢ – د مالومو موخو او معیارونو ټاکل
٣ – هر کاري ګروپ ته د چارو سپارل
۴ – د موخو په ټاکلو کې نورو ته ونډه ورکول
۵ – له خلکو سره د فعل او انفعال پر وخت ازاد فکره اوسېدل
۶ – ریښتینی اوسېدل
٧ – د باور چاپېریال رامنځته کول
٨ – د نورو ملاتړ
٩ – د بې ناسم فعالیت پر وخت سمون رامنځته کول
١٠ – په پرمختګ کې د ټیم مرسته کول
١١ – د نیوکو په پرتله سمو چارو ته ډېره پاملرنه کول
١٢ – سمو فعالیتونو ته د جایزې ټاکل
١٣ – نیوکه او د سمون وړاندیز
د اغیزمنو خبرو اترو وړتیا

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

–يوې پايلې ته سره ورسيږي ؛
–د يوه فعاليت لپاره بل ته مالومات ورسوي.

خبرې اترې يوازې په خبرو نه کيږي بلکې په اشارې، د مخ د حالت په بيان، په سترګو، احساس اخيستلو او بل ته يې په خپلو کړنو کې په ښکاره کولو هم کيږي.

ولې خبرو اترو ته اړتيا 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 پايه خبرې اترې کوو، خبرې اترې د ژوند بنسټيزه برخه ګڼل کيږي. کوچنيان هم چې کله وړې شي د خپلې مور د پام خپلولو لپاره ژړا کوي. مونږ د ژوند لويه برخه له کوچنيوالي د ژوند ترپايه په خبرو اترو تېرو او له همدې امله خپلې ټولې اړتياوې پوره کوو نو ځکه بايد زمونږ خبرې اترې ډېرې اغيزمنې واوسي.

ډېر وخت خلک خبرې کوي خو بل نشي پرې پوه کولای او يا هم اورېدونکی په ترلاسه شوي پيغام ځان نشي پوه کولای. که چېرې مونږ په دې پوهيدای چې بل د څه ويلو هڅه کوله نو ژوند به ډېر اسان وای. اغيزمنې خبرې اترې د هر ځای په پرتله په کاري چاپېريال کې ډېرې اړينې دي. په کاري چاپېريال کې مونږ د خبرو اترو له لارې حياتي مالومات تر نورو رسوو او نور يې ترمونږ را رسوي. په سوداګرۍ کې که خبرې اترې اغيزمنې نه وي سوداګري ډېر ژر په لوی تاوان بدليږي.

مخامخ خبرې اترې
د خبرو تر ټولو اسانه طريقه ده. په دې طريقه کې تاسې چې څه ويل غواړی بل ته يې تشرېح کوی او که چېرې اورېدونکی مو په خبره پوه نشي نو له ځانه لاندې پوښتنې وکړئ:
–زه داسې کليمې کاروم چې اورېدونکی پرې پوهيږي او که نه ؟
–زما په نظرياتو يې سر خلاصيږي او که نه ؟

په مخامخ خبرو کې لاندې ټکو ته پام کول اړين دي:
–کليمې يا لغات : هغه څه چې ته يې وايې ؛
–د غږ انداز يا ټون : څرنګه يې وايې ؛
–د وجود ژبه : د خبرو پر وخت څرنګه ښکارې.

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

د مخامخ خبرو اترو تاوان:
–خپل ريښتينی احساس بل ته ښودل ؛
–بل کس مو ممکن په ځينو مسلکي کليمو پوه نشي ؛

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

د خبرو اترو مخه ډب کوونکې 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 زنګ، ترافيکي شور
–چاپېريال کې کمه رڼا، زياته تودوخه، زيات ساړه
–د بل کس مداخله
–دوه ځايونو کې د ذهن بوختيا لکه کم وخت لرل، بل چېرې تللو ته پام

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

تاسې هغه وخت مطيع ياستی کله چې
–اوسني حالت ته دوام ورکول غواړی
–نور ستاسې په ځای پرېکړې کوي
–که ستاسې خوښه هم نه وي نورو سره موافق اوسېدل یا هو ويل

مطيع کس تر ټولو وروسته ولاړ وي، له نورو سره د سترګو اړيکه نلري، که ناخوښ هم وي په مخ يې مسکا وي، د بدن خوځښت يې نا ارامه وي، تل ښښنې 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 ګټې لپاره کاروي، په داخل کې تل بد دردونکی احساس لري، تشويش لري، غسه وي، ځان بې ځواکه او بې واکه احساس کوي.دا ډول خلک فکر کوي چې د نورو د کړونو قرباني دي، هر څه چې ورته پېښ شوي وي پړه يې په نورو اچوي.

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

يو مشر ممکن په يوې ډلې تحميل شوی وي، ممکن په رسمي توګه ګمارل شوی وي، په غېرې رسمي توګه ټاکل شوی وي، ممکن په طبيعي توګه وړتيا لري او نورو مشر منلی وي. مشري په ځينو حالتونو کې پوهې، تجربې او شهرت ته اړتيا لري، په ځينو حالتونو کې شخصي ځانګړتياو ته اړتيا لري، د واک کارولو او پلي کولو په طريقې پوهېدو ته اړتيا لري. مشري د يو کس ملکيت نه دی. مشر د خپلو ملاتړو درې برخو ته کتنه کوي : ارتياوې، چلند او شخصي ځانګړتياو ته.
پريکړې کول
پريکړه 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 پريکړې وکړي. پريکړه په اداره کې تر هر څه لمړيتوب لري. هره پريکړه تر ډېره لرې د پايلو مسوله وي. په مديريت کې د کړنو لپاره پريکړې بنسټيزې ګڼل کيږي. د پلان جوړولو لپاره پريکړه لازمي ده. پريکړه د دلايلو او پلان پايله ده، پريکړه د موخې د ترلاسه کولو لپاره کيږي.

۱ -پريکړې د دې لپاره کيږي چې د تعريف کېدو وړ موخې ترلاسه شي
۲ – د پريکړو له لارې مونږ د بديلو کړنو او چارو وړانديز کوو
۳ – پريکړې له چاپېريال سره په تړاو کې کيږي
۴ – کله چې پريکړه وشي هر څه پرې نه وي مالوم شوي ځکه چې پريکړه يو دوامداره بهير دی
۵ – د پريکړې بهير منطقي دی

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

پیاوړی شخصیت

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

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

ځان ته احترام

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

خپل او د بل حق نه ضایع کوي، خپل حق هم په مناسبه طریقه ترلاسه کوي.

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

پیاوړی شخصیت لرل په روښانه، ارام او واضح ارزښت تاکید کول دي، له بل سره په خبرو اترو کې داسي اوسیدل دي چي دواړه ډلې په دې پوه شي چي چېرته یو او دا احساس ونکړي چي 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 دی چي د نورو هر څه له ویرې، برید یا اطاعت څخه پیل کیږي خو د پیاوړي کس چلند په ځان او په بل له باور څخه پیل کیږي.

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

اروا پوهان وایي کوم خلک چي 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 چي له نورو سره مرسته نکوي پرته له کومې ستونزې مخکې تګ کولای شي. له هر ډول خلکو او وضیعت څخه جنګ یا تېښته نکوي بلکې د حل لار لټوي.
څوک پیاوړی شخصیت لري ؟

له پیدا کېدو سره هر انسان پیاوړی شخصیت لري. که چېرې تاسي یوه ماشوم ته وګورئ نو تاسي به وومومئ چي 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 چي 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 وې چي د ځان په څېر واوسو ؛
–هر څه ګورو او په هر څه ځان پوه کوو ؛
–ساعت مو تېر وي، خاندو او لوبې کوو ؛
–د خلاقیت وړتیا لرو ؛
–که خوښ یو او که خپه یو دواړه ډوله احساس په لوړ غږ وایو ؛
–د تېر وخت او راتلونکې په اړه فکر نه کوو او اوسمهال کې ژوند کوو ؛

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

چېرې ستاسې خبرې په نورو بد اغیز ولري نو ټولنیزو او مسلکي اړیکو ته مو زیان اړوي. لاندې د اړیکو جوړونکې او ویجاړونکې طریقې وګورئ:

د قضاوت کولو پر ځای تشریح ورکړئ

کله چې مونږ ځوانان یو نو د یو 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 اړیکې او خبرې اترې مو زیانمنې شي. د اړیکو ساتلو لپاره د قضاوت کولو پر ځای تشریح ورکړئ : د قضاوت بیلګه " هغه یوه لویه احمقه ده " د تشریح بېلګه " هغه په اوونۍ کې یو ځل ټبروتنه کوي."

مشخص اوسئ نه عمومي

خبرو کې مشخص او دقیق اوسئ په یوه یا دوه کړنو د یو کس عام ناسم انځور مه خپروئ. د دقیقې او مشخصې کړنې بېلګه " په دې اوونۍ کې دوه ځلې ناوخته راغلې ". د عام ناسم انځور بېلګه " ته هر وخت ناوخته راځې."

د تاکیدي غوښتنې پر ځای غوښتنې ته د وړاندیز شکل ورکړئ

کوم خلک چې پیاوړې شخصیت نلري تل تاکیدي غوښتنه کوي او لامل یې دا وي چې فکرکوي ممکن غوښتنې ته مې څوک پام ونکړي او یا ممکن غوښتنه مې رد کړي. کوم کسان چې پیاوړی شخصیت لري د غوښتنې لپاره مناسب ادبیات کاروي.

که چېرې له تاسې څوک د یو څه غوښتنه وکړي نو سملاسې ځواب ویل یې اړین ندي بلکې تاسې د پرېکړې لپاره د وخت غوښتنه ترې وکړئ تر څو بل کس ته ووایې چې مونږ ته یوه غوښتنه ارزښت لري او هغه څه چې ممکن نه وي بې ځایه " هو " نشو ورته ویلای.

که چېرې په تاسې پسې کار ځای کې څوک خندا کوي یا داسې خبر درته وکړي نیوکه وي او غواړي تاسې ته یو بد احساس درکړي د غبرګون پر ځای خنثې شوی ځواب ورکړئ بېلګه " بیا مو موټر نشو پیدا کولای، لارې بندې وې چې ناوخته شوې ؟ " ستاسې ځواب هو اوس پرې فکر کوم چې نورې حلارې پیدا کړم.

ښخوا به مدیرانو کار کوونکي په بیلانس پاڼه کې د یوې سرچینې په توګه لیکل خو اوس وخت مدیر له نورو سره د نورو لپاره کار کوي. پخوا به مدیر خلک کنټرول کول خو اوس یې د کاري ډلې یو غړی ګڼي. دې بدلون لاندې یادو شوو بدلونونو ته لار هواره کړه:

–د تقابل پر ځای همکاري ؛

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

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

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

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

–د یوازې مدیریت پر ځای مشري یا لیډر شېپ (د بل په کړنو کې خپلې وړتیا کارول د بل په کړنو کې همکار اوسېدل) ؛

–د کار د امر پر ځای کاري ټیم کې انګېزه پیدا کول.

–د دیکتاتوري پر ځای اخلاقي اصول، رېښتینولي.

مخکې ګمان کېده چې ټکنالوجي لمړی ځای لري خو اوس وخت کې خلک لمړی ځای لري او ټکنالوجي د دې لپاره موجوده ده چې خلک کار ترې واخلي. پخوا کار ځای کې خلک د ماشین په څېر وو او مدیریت کنټرول کول خو اوس کار ځای د لوی کلي په څېر دی. پخوا خلکو ځانګړې اړتیاوې لرلې چې د پیسو په کمولو یا زیاتولو سره یې توپیر کوه خو اوس وخت کې خلک ځانګړې ارزښتونه او پوهه لري او په ګټوره طریقه د نورو لپاره کار ترې اخیستل کیږي. پخوا د مدیریت دنده

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په کار ځای کې مخالفت د نظر د توپیر له امله رامنځته کیږي خو په شخصي اړیکو کې چې کله دوه کسان د ورځني ژوند په ټولنیزو چارو کې مخکې تګ نشي کولای مخالفت پیدا کیږي. انسانان د خپلو پریکړو کولو خوښه لري که چیرې زمونږ پریکړې مناسبې وي نو مخالفت ته پرې د حل لار لټولای شو.
د مخالفت مخنیوی
د ځینو خلکو هر ډول مخالفت ته غبرګون د مخالفت مخنیوي وي. د مخنیوي طریقه یې چپتیا غوره کول وي او یا مخالفت کې برخه نه اخیستل وي. دا طریقه د یو حالت ارامولو لپاره ښه طریقه ده خو دا ښه طریقه بل ته اجازه ورکوي چې ستاسې له پاسه وګرځي او هر حق مو ضایع کړي. کوم خلک چې دا چلند لري د شمشتی په څېر دي او کله چې مخالفت پیل شي نو په خپله کاسه کې ځان پټ کړي او کله چې پای ته ورسیږي بېرته سر راښکاره کړي.
ځیني خلک په داسې وخت کې له مخالفت ډډه کوي چې خبرې تودې وي. دا خلک انتظار کوي تر څو د تودو شوو خبرو دوړې کیني. کله چې دوړې کیني نو په مخالفت کې ونډه اخلي او په یو مناسب وخت کې له مناسب ځای څخه د خپل نظر اختلاف بیانوي. دا طریقه هم بده نه ده.
مستقیم برید
د ډېرو خلکو په اند که چیرې څوک برید پرې وکړي بېرته پرې مستقیم برید یوازې د حل لار ګڼي په ځانګړې توګه هغه وخت کې چې حقونه یې په خطر کې وي. دا ډول خلک چې یو مخالفت ته غبرګون یې برید کوونه مستقیم ځواب وي د نورو لرلید ورته اړین نه وي او نغواړي پوهه شي چې نور څه وایي یوازې خپل لرلید تر هر څه اړین ګڼي. دا ډول خک باور لري چې نړۍ کې یوازې بایلل او ګټل دي او دوي تل باید ګټونکي وي. که چیرې یو څه وبایلي نو ځان ورته کمزوری او بې ارزښته ښکاري.
غیرې مستقیم برید
که چیرې برید څرګند وي نو مخنیوی یې اسانه دی. غیرې مستقیم برید څو ډولونه لري لکه د یو چا د نظر توهین یا د لرلید په اړه یې ټوکې کول، بل ته لکچر ورکول، هغه مشورې پرې منل چې دوي یې نغواړي، یو کس ته نبغ کتل، په بل کې نیمګړتیا لټول او داسې نور...
د غیرې مستقیم برید ځیني نورې بېلګې لاندې وګورئ
–تر اوسه دې پای ته نه دی رسولی ؟
–پرون مې څوک درسره ولیده له هغه سره څه اړیکه لرې ؟
–داسې نه کیږي هخوا شه چې زه یې درته وښیم
–که چیرې زه ستا په ځای وای....
–زه پوهیږم چې ته ښځه یې خو...
د بل په احساس برید کول هم یو ډول غیرې مستقیم برید ګڼل کیږي لکه معلول کس، لکه د چا فزیک پورې خندا اوداسې نور....
د مخالفت د هوارولو لپاره ځیني خلک خبرې کوي او د خبرو له لارې یو څه تر لاسه کوي یو څه له لاسه ورکوي. ټول ګټل یا هر څه بایلل نغواړي. خو هر مخالفت په دې طریقه نه حل کیږي. په اروا

(c) ketabton.com: The Digital Library

پوهنه کې دا ډول خلک لکه ګېډر داسې وي چې د زمري په ښکار خوله لګوي او هر څومره برخه يې چې ترې پرې کړای شوه قناعت پرې کوي خو له خوړولو وروسته بيا د زمري ښکار 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 تکتيکي او ستراتيژيکه توګه په خپل ذهن کې داسې حل لار لري چې نه ځان ته زيان اړوي او نه بل ته د زيان اړونې هڅه کوي. دا ډول خلک يو حالت ته يوازې په خپل لرليد نه ګوري بلکې د دواړو ډلو له نظره حالتويني. مخالفت ته يې غبرګون پوهې پر بنسټ وي.

کټل او بايلل

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

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

د پياوړي شخصيت لرونکي کس فکر لاندې ټکو کې وګورئ:

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

–د خپل احساس ويلو حق لرم ؛

–د خپل نظر او ارزښتونو ويلو حق لرم ؛

–د نه او هو ويلو حق لرم ؛

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

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

–د دې حق لرم چې ووايم زه نه پوهېږم ؛

–څه چې غواړم د غوښتلو حق يې لرم ؛

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

هر هغه کس چې پياوړی شخصيت لري نو پنځه ازادۍ خپل حق ګڼي لاندې يې ولولئ:
۱ -له نورو سره د ورته والي لپاره په دې باور نکوم چې څه وو او څه به وي بلکې دا خپل حق ګڼم چې اوس دلته څه دي او څه اورم پرې باور وکړم.
۲ – د دې ازادي لرم چې فکر وکړم او پرته له کوم خطر اخيستو خپل فکر 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 څرنګه احساس بايد ولرم.
۴ – پرته له دې چې څوک خپله خوښه راباندې وتپي د يو څه خوښولو لپاره د خوښې حق لرم.
۵ – د موخې ټاکلو او بريا حق لرم.

د پياوړي شخصيت لرونکي کس په کار ځای کې چلند لاندې ټکو کې وګورئ:
–زه د نورو په څېر حق لرم چې د دندې لپاره په نظر کې ونيول شم ؛
–له احترامه ډک د سم چلند حق لرم ؛
–زه بريالی کېدای 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 ولې مې دنده ترلاسه نکړای شوه ؛
–د دې حق لرم چې بل مې توهين نکړي.

که تاسې غواړی پياوړی شخصيت ولری نو په هر ډول حالت کې له نورو سره د نرمو خبرو په تبادله کې ځان بوخت کړئ، ارام اوسئ، رښتيني او صادقه اوسئ، په حال کې اوسئ تېر وخت او راتلونکې ته مه ځئ، له هر ډول ويرې ذهن ازاد کړئ، که چېرې مو چلند بريد کوونکی يا مطيع کېده په ارام سره خپل ذهن بېرته د پياوړتيا لور ته بوځئ.

څرنګه بايد پوه شئ چې بريد کوونکی چلند مو اختيار کړی ؟ که لاس مو په څټ کې وواهه، د خبرو پر وخت مو بل ته ګوته يا مو لاس ونيوه، قلم يا بل څه مو لاس کې واخيستل او يو څه مو پرې چوخ کول پيل کړل يا مو په لاس کې پرې لوبې پيل کړې، زنه مو بهر وويستله، له لاس نه مو سوک جوړ کړ، توهين کوونکې بريد کوونکي مسکا مو وکړه، واټن اخيستل، يا ډېر نږدې کېدل، په دوه ګوتو مو ټک ټک پيل کړ، نا ارامه قدم وهل مو پيل کړل دا ټول بريد کوونکی چلند دی او په هر ډول وضعيت کې له دې ډول کړنو ډډه وکړئ.

که چېرې مطيع چلند درکې پيدا شو په ارام سره خپل ذهن بېرته د پياوړي چلند په لور وګرځوئ مطيع چلند کې ؛ که مو چېرې د سترګو اړيکه کمه شوه او لاندې کتل يا په څنګ کتل مو پيل کړل، خبره مو بې بيانه شوه، په خبره کې مو د ويرې يا خپګان بيان راښکاره شو، د ولېو سرونه مو پورته شخ ودرېدل، په لاسونو مو ليکل پيل کړل، خوله پټول مو پيل کړل، له شرمه يا غسې ډکه مسکا مو وکړه، پښې مو يو بل له پاسه کړې، لاسونه مو د سينې له پاسه ونيول دا ډول مطيع چلند دی او له کولو يې کلکه ډډه وکړئ.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

رضا کاري یا داوطلبي

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

ځرنګه خپله اداره کې داوطلب یا رضاکاره مدیران شو؟ د همدې چارې لپاره تر ټولو لمړی باید ځان وپېژنو او په دوېم ګام کې خپل چاپېریال کې نور وپېژنو. د ځان او نورو پېژندنې لپاره تر ټولو اړین همکاري او رضا کاري ده. داو طلب خلک کولای شي له تقاوت وروسته هم په یو بل مسلک کې ځان بوخت کړي او نوي ملګري پیدا کړي، په دندو د بوختو کسانو سره مرسته کولای شي چې تر اوسنې لوړ مقام ترلاسه 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 اړتیا لرو همداسې زیات مسولیتونه او چارې لرو همدا چاره مونږ د راتلونکې په اړه اندېښمن کوي او تېر وخت کې مو نښلوي او دواړه مو له حال کې اوسېدو باسي مګر همکاري او داوطلبي انسان کې سټرس او ذهني فشار کموي او انسان د راتلونکې په اړه له اندېښنو کولو او په تېر وخت کې له اوسېدو ژغوري او په حال کې یې فعالیت ته اړ باسي. که چېرې تاسې په یوه ګروپ یا ډله کې کار کوی او تاسې د ډلې د خلکو خوښ او ورته د منلو وړ یاست نو تاسې ښه او د خوښۍ احساس کوئ او همدا چاره هم په همکارۍ او داوطلبي ممکنه کیږي.

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې زياتوالی راولي فکري وده کې مرسته کولای شي.

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دا خبر په یاد کې ولرئ چې ټول هغه کسان چې خطر ته غاړه ږدي او بریا ترلاسه کوي په یو نه یو ځای کې له ماتې سره مخ کیږي خو د شخصیت ځانګړنې یې دوي بیا هڅوي چې 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 مطمن کړي چې موخې ته پرته له ماتې رسېدلي یو. ځینې خلک ښه پلان لري خو په خپل پلان عمل نشي کولای، ځینې خلک ټوله پروژه په خپل ذهن کې ویني خو د موخې په لور نور نشي هدایت کولای. کوم خلک چې طرحه جوړوي، پلان جوړوي، د فعالیت او موخو لپاره مهالوېش ټاکې باید لرلید هم ولري.

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

داوطلبي ته ادامه ورکول
ډېر خلک فکر کوي چې انګېزه هېڅکله نه ختمیږي خو دا ناسمه خبر ده انسان باید هره ورځ خپل ځان کې انګېزه تولید کړي تر څو د ورځې چارې په سمه توګه ترسره کړي. د دې لپاره چې د 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 داو طلبانه کار وکړي نو وخت کې به خلک یوازې بوخت نه وي بلکې په اغیزمنه توګه پرته له سټریا او ذهني فشاره چارې ترسره شوې وي.

د سالمې ادارې لپاره داسې مشر ته اړتیا ده چې د مدیریت ښه وړتیا لري او داوطلب وي تر څو کارې چاپېریال محفوظ او بریالی وساتې. همداسې کار کوونکې هم باید د خپل مدیر ملاتړي واوسي او د مدیر لارښوونه په داو طلبې وکړي تر څو چارې او پرېکړې سمې واوسي او د دې لپاره باید ټول

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

ځان څرنګه وپيژنو ؟
١ – ځان پېژندنه په دې پوهېدو ته وايي چې زه په څه نه پوهېږم ؟
٢ – څه نشم کولای ؟
٣ – څه کولای شم او څه تر ټولو نورو کړنو سم او ښه کولای شم؟
۴ – په څه کې له همکارانو سره همکاري کولای شم ؟

که چېرې تاسې په دې پوه شی چې په څه نه پوهېږم نو په دې پوهيږی چې ټيم کې چا ته اړتيا ده چې هغه څه ترسره کړي په کوم څه چې زه نه پوهېږم او که په دې پوه شی چې څه کولای شی په يوه چاره کې کومه چې د يوه کس وي څو کسان بوخت نه ياستی. د بريا لپاره تر ټولو اړينه داده چې په دې پوه شو چې مونږ څوک او څه يو او څوک او څه نه يو. که چېرې په دې وپوهيږو نو يو اغيزمن او بشپړ ټيم جوړولای شو. دا خبره ياد کې وساتئ چې هيڅوک په هر څه نه پوهيږي او په هر څه پوهېدو ته اړتيا هم نشته

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

څرنګه ښه ټيم جوړولای شو ؟
١ – د کار پلان لرل
٢ – په موثره توګه خبرې اترې
٣ – د ټيم لپاره روښانه يا واضح موخه ټاکل
۴ – د خپل ځان او نورو هڅول
۵ – پرېکړې کول او لمړيتوبونه ټاکل

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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