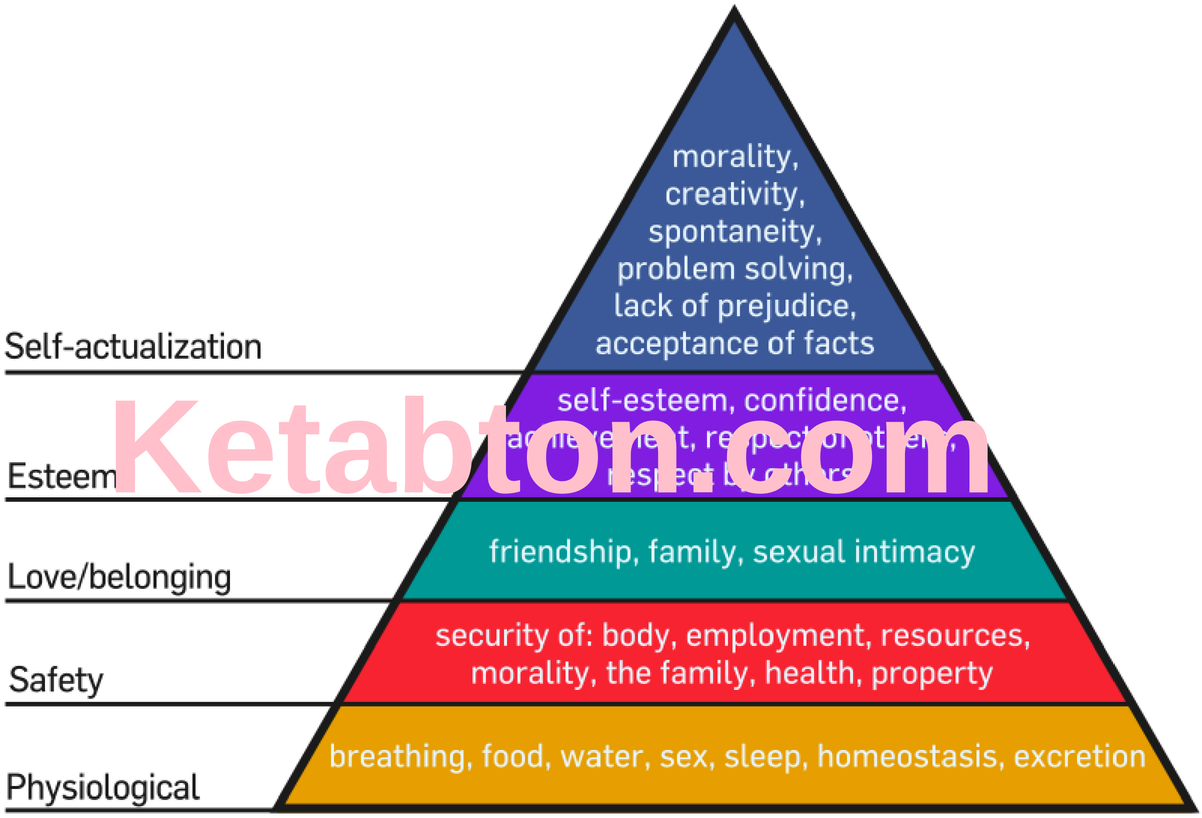
د فکري ودې لپاره اړينې وړتياوې او چلند



Ketabton.com

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

ژباړونکی : زکريا رحيمي

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

ويبپاڼه : https://rahimiz.com

(c) ketabton.com: The Digital Library

شخړه او مخالفت د مشري او ژوند یوه برخه ده

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

شخړه ولې رامنځته کيږي ؟
د شخړې رامنځته کېدل بې کچې زيات لاملونه لري تر ټولو عام يې لاندې ياد شوي:
–د خبرو اترو نشتوالی
–ناسم پوهاوی، د خبرو يا کړنو ناسم تعبير
–لرليد، ناسم لرليد
–د پيغام د اغيزمنتيا نشتون
–په دنده يا کار کې د کړنو د مسوليت د روښانتيا نشتون
–په حقيقت نه بدلېدونکې تمې يا هم نا ممکنه تمې
–د ارزښتونو توپير
–په موخو کې توپير
–د باور نشتوالی
–وېره
–مخکينی شخړه
–د يو څه ترسره کېدو لپاره توپير لرونکې نظرونه
–داسې اجنډا لرل چې يو بل سره سيالي کې وي
–په دنده کې نامالوم يا ناسم تعريف شوی رول لرل
–په واک کې نابرابري
–ناسم چلند او په دې ډول چلند د يو څه د پرمخته وړلو غوښتنه

شخړه د ډېرو لاملونو له امله رامنځته کېدای شي او د تر ډېره يې سرچينه له ناسمو مالوماتو، د پيغام رسولو ناسمه طريقه او يا ناسم پيغام او ناسم پوهاوی يا ناسم تعبير وي.

د شخړې ډولونه
شخړې مختلف شکلونه لري خو ډېری ډولونه يې په لاندې پنځه کټګوريو کې شامل دي:
–د خلکو له خلکو سره شخړه : ډېری وخت يې پايله سيالي وي او سيالي د بريد، دشمني او جګړو لامل کيږي
–د خلکو او د ترسره کېدو د بهير ترمنځ شخړه : خلک د يو څه د کېدو له طريقې سره په شخړه کې وي او په کومه طريقه چې ترسره کيږي ورسره مخالف وي او يا هم د ترسره کېدو په طريقه کې د خپل غږ د نه اورېدل کېدو د احساس له امله په شخړه کې وي
–خلک له خپل ځان سره : لامل يې داسې موخه يا اصول لرل وي له کوم سره چې خپله کس مخالف وي، ډېری وخت يې هوارول ډېر ننګونکي وي ځکه چې په دې ډول اړيکه کې په خپل نظر او احساس هر څه تر اغيز يا خپل نفوذ لاندې نشي راوستلی
–د ترسره کېدو د بهير له بهير سره شخړه : کله چې د يوې ادارې پاليسي يا د کړنو بهير له يو بل سره تضاد کې وي، پايله کې د لارښوني مخنيوی رامنځته کيږي او ټيم له موخې څخه بل لور ته هدايت کيږي
–د بهير له خلکو سره شخړه : کله چې د يوې ادارې پاليسي د کار کوونکو له اړتياو سره ټکر کې وي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د شخړو مدیریت

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

د شخړې د مدیریت ګټې

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

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

څرنګه کاري چاپېریال کې د شخړو مخنیوی ممکن دی ؟

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

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

د شخړو هوارولو طریقې

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کوي او پرېکړه کوي.

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

په ځان باور او انګېزه

انګېزه یا هڅه او په ځان باور

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

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

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

۲ – هڅې زیاتیږي

۳ – کاري چاپېریال کې ښه والی رامنځته کیږي

۴ – تمرکز د کړنو پر پایلو وي

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

په ځان باور

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

يو کس چې په ځان باور لري نو:

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

۲ – له خطر اخيستو وېره نلري

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

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

۵ – کله چې تېروتنه وکړي له منلو يې وېره نلري

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

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

۸ – د خپلو کمزورو ټکو د پېژولو هڅه نکوي

په ځان کې هڅه او انګېزه

مونږ ټول هيله لرو چې په خپل ژوند کې يو څه لاسته راوړو. په دې پوهېدل غوړو چې يو داسې څه مو لاسته راوړي کوم چې ارزښت لري، اړين دي، بې معنی ندي.

هڅاند کېدل يا انګېزه لرل په دې معنی دي چې:

۱ -په خپل ځان باور کې ښه والی راولو

۲ – د خپل ځان نظم يا ډيسپلين لوړ کړو

۳ – د لاسته راوړنې لپاره بېلګې وټاکو

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

۵ – کله چې موخي ته ورسيږو خپل ځان ته خپله جايزه ورکړو

څومره مو چې لاسته راوړنې زياتي وي همدومره مو په ځان باور زياتيږي. څومره مو چې په ځان باور زياتيږي همدومره مو د لاسته راوړنو وړتيا زياتيږي. که چېرې د موخې لاسته راوړنې کې له ماتې سره مخ شو نو برعکس پايله امکان لري. که چېرې له ماتي سره مخ شو د بيا کولو لپاره زمونږ

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د باور تعريف

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

د هڅې يا انګېزې تعريف

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

په ځان د باور په اړه تيوريانې يا نظرونه

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

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

په ځان باور

په ځان باور له دوه برخو جوړيږي:

۱ -د لاسته راوړنې لپاره کافي تجربه لری کنه ؟

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د ځان احترام

د ځان احترام د خپل ځان د احترام اود ځان په اړه د ښه فکر لرلو ظرفیت ده. په دې معنی چې ته د یو کس یا فرد په توګه له نورو توپیر لرونکو د وړتیا یو سیټ، استعدادونه او مهارتونه لرې او ته یې قدرداني او له خپل ځان سره ستاینه کوې. ډیویډ برنس خپل ځانته احترام داسې تعریف کوي " که ته د ژوند یوې برخې کې بریالی وې او یا نه، هغه ظرفیت د کومې په ذریعه چې د ځان په اړه د مینې لوړه کچه احساس کړای شي".

ارواه پوه مکسین ایلیوټ د ځان د احترام په اړه څېړنه کړې هغه وایي: کله چې خلک له شاتګ سره مخ شي نو په هر کس کې ځانته د احترام کچه څرګندیږي چې له یو بل سره توپیر لري. کوم خلک چې د ځان د احترام لوړه کچه لري نو د دې وړتیا لري چې یو ورانونکي یا ویجاړونکي وضعیت ته د خپلې تجربې له مخې ځواب ووایي، مقاومت کوي او د ځان احترام ته د زیات زیان اوښتو مخه نیسي. داسې خلک د زیان لیدو سره سره بیا هم خپل ځان با ارزښته، با استعداده ګڼي. خو ډیر خلک چې کله له یو منفي وضعیت سره مخ شي د ځان احترام ته خورا زیات زیان اړوي. داسې خلک له ماتې سره له مخ کېدو وروسته فکر کوي چې دا ورته ثابته شوه چې دوي نشي بریالي کېدای او په ژوند کې له کړنې وروسته ورته فکر کوي.

د ځان اغیزمنتوب

البرټ باندورا د ځان د اغیزمنتوب ماهر یا کارپوه ده. هغه وایي چې " د ځان اغیزمنتوب طرحه شوې موخې ته د رسېدو لپاره د خپلو وړتیاو اوکړنو په اړه قضاوت ده، دا قضاوت نه چې کومې وړتیاوې لرو بلکې د دې په اړه قضاوت چې په همدې وړتیاو کومې چې لرو څه کولای شو. " په بله معنی داسې قضاوت کول چې څه کولو کې بریالي کېدای شو او څه کولو کې نشو بریالي کېدای.

د ځان د اغیزمنتوب کچه له مقاومت لرلو سره، د هڅې او کوښښ سره، او کله چې تاسې له یو سخت وضعیت سره مخ شي یا هغو خنډونو سره مخ شي چې موخې ته د رسېدو مخه مو نیسي تړاو لري. له خنډونو سره له مخ کېدو وروسته تر کومې پورې خوشبینه پاتې کېدو سره د ځان د اغیزمنتوب کچه تړاو لري. هر څومره چې یو کس ارام وي وېره احساس نکړي همدومره به د ځان د اغیزمنتوب کچه لوړیږي. که چیرې یو کس د ځان د اغیزمنتوب ډېره ټیټه کچه ولري نو تل له ننګونې وېره لري، د نوې دندې د مسولیت په غاړه اخیستو څخه تېښته کوي او دا ډول خلک په کاري ځای کې له هر فرصته ځان محرموي.

د ځان د اغیزمنتوب سرچینې

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

۲ – ټولنیزې نمونې یا ټولنیز ماډلونه

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳ – ټولنيز تشويق

۴ – احساساتي حالتونه

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

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

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

۲ – ټولنيزې نمونې يا ټولنيز ماډلونه

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

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

۳ – ټولنيز تشويق

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

۴ – احساساتي حالتونه

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

چېرې د ذهني فشار یا سټرس او تشویش سره مخ شي نو فکر کوي کمزوري دي او دا احساس د ژبان رسونکي په توګه منځګړی کوي. ارواپي وضعیت هم د ځان د اغیزمنتوب په کچه کې رول لري. مثبت حالت یې لوړوي او منفي حالت یې له منځه وړي. کوم کاري چاپېریال کې چې د سټرس د کمېدو فرصت ورکول کیږي د کمېدو لپاره د سټرس مدیریت وربښي او خپلو کار کوونکو ته وایي چې سټرس د ژوند یوه نورمال برخه ده بلکې کومه کمزورتیا نده او په همدې چارې سره په خپلو کار کوونکو کې د ځان د اغیزمنتوب کچه لوړوي.

څرنګه د ځان اغیزمنتوب په چارو اغیز کوي

د ځان د اغیزمنتوب څلور اروایي پروسې:

۱ – معنوي بهیر یا ادراکي پروسه

۲ – د هڅوني بهیریا پروسه

۳ – اغیزمن بهیر

۴ – د انتخاب پروسه یا بهیر

۱ – معنوي بهیر یا ادراکي پروسه

د معنوي بهیر یا ادراکي پروسې پر وخت مونږ خپلې وړتیاوې او استعدادونه څېړو ترڅو خپلې موخې ته ورسېدای شو. په دې پروسه کې خپل فکر یا ذهن کې یو منظر یا سیناریو جوړو او فکر کوو چې که داسې وکړم څه به وشي ؟ ډېر وخت ځیني خلک د فکر په ځای له ځان سره پټې خبرې کوي. په دې پروسه کې انسان د پېښو مخنیوی کوي او یا یوې پېښې ته په ژوند کې د پېښېدو لار پرانیزي. د پېښو پایله په ذهن کې انځور کوي، فرضیې جوړوي او د پېښې په اړه وړاندوینه کوي. که تاسې کې د ځان د اغیزمنتوب کچه لوړه وي نو د ذهني فشار لاندې یا د سټرس لاندې وخت کې هم سمه وړاندوینه کولای شی.

۲ – د هڅوني بهیریا پروسه

د ځان هڅه یا انګېزه له فکره تولیدیږي او په همدې وجه د ځان اغیزمنتوب پکې خپل رول لري. مونږ د ځان په هڅونې کې له احتیاط څخه کار اخلو په دې معنی چې فکر کوو او فکر کې د لاسته راوړنې په اړه خپل باور لرو چې هو یا نه، لاسته یې راوړی شو یا یې نشو. له دې وروسته بیا خپل د معنوي بهیر یا د ادراکي پروسې مهارت کاروو تر څو ځانته موخه وټاکو او په دې ځان پوه کړو چې کوم ګامونه پورته کول د موخې د لاسته راوړنې لپاره اړین دي.

دا تیوري په درې فرعي سیټونو وېشل شوې:

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۲ – د پایلې هیله یا توقع: په دې پروسه کې مونږ فکر کوو که داسې چلند اختیار کړو نو داسې پایله به ولري په دې معنی چې څومره هڅه، څه ډول چلند، مرسته... به څه ډول پایله ولري. چې همدا مونږ کې د کولو لپاره انګېزه پیدا کوي. که چیرې د ځان د اغیزمنتوب کچه مو ټیټه وي نو د دې وړاندوینه نشو کولای چې څه ډول چلند، څومره هڅه ... او همداسې نور مونږ خپلې موخې ته رسولای شي.

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

۳ – اغیزمن بهیر

څرنګه مونږ خپله د مقاومت وړتیا درک کوو؟ که چیرې مونږ یو ستونزمن وضعېت سره مخ شو او د ځان د اغیزمنتوب کچه مو کمه وي نو پایله بې سټرس یا ذهني فشار وي. که چیرې د ځان د اغیزمنتوب کچه مو لوړه وي نو په ستونزمن وضعېت کې مقاومت کوو او د تېښتې یا سټرس پر ځای په عمل کولو لاس پورې کوو. په بله معنی هغه چې د ځان د اغیزمنتوب لوړه کچه لري نو که ژوند کې هر ډول وضعېت سره مخ شي اداره کولای بې شي او هغه کسان چې د ځان د اغیزمنتوب کچه بې ټیټه وي داداره کولو پر ځای له تشویش او ذهني فشار سره مخ کیږي.

۴ – د انتخاب پروسه یا بهیر

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

که چیرې تا خپله نه وي انتخاب کړی له پورته یادې شوې پروسې کار واخلی.

د هڅې یا انګېزې په اړه تیوري

(c) ketabton.com: The Digital Library

د هېزبرګ تیوري

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

(motivation-hygiene theory)

تیور په نامه هم پېژندل کیږي.

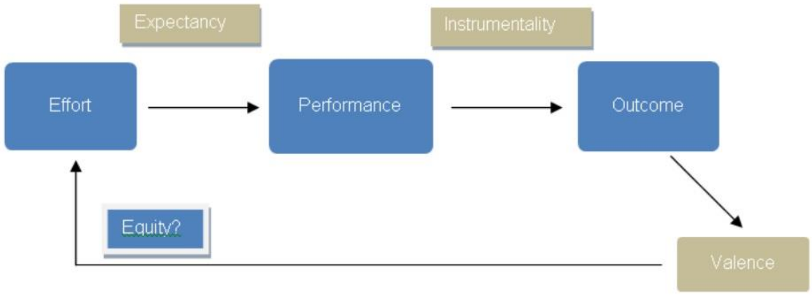
Factors Affecting Job Attitudes	
Leading to Dissatisfaction	Leading to Satisfaction
• Company policy • Supervision • Relationship with boss • Work conditions • Salary • Relationship with peers	• Achievement • Recognition • Work itself • Responsibility • Advancement • Growth

د وېروم د هیلو یا توقع تیوري

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

وېروم وایي چې انګېزه د یوې کړنې او هڅې له پایلې سره مستقیم تړاوم لري.

(c) ketabton.com: The Digital Library



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

د ویروم د تیوري خلاصه په لاندې ټکو کې وګورئ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

د ایم سي کلینډ نظریه

کلینډ پر اساسی اړتیاوو تاکید کړي:

۱ د لاس ته راوړني اړتیا

۲ د اړیکو لرلو اړتیا

۳ د قدرت لرلو اړتیا

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

د کلینډ په نظریه کی د ضروریاتو لنډیز:

۱ -د لاسته راوړني په لټه کې اوسېدل

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳ -د پرمختګ غوښتنه

۴ – نیوکه او د سمون لپاره وړاندیز

۵ – د چارې د ترسره کولو لپاره احساس لرل

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

۲ – له نورو سره د ملګرتیا اړتیا

۳ – د نورو لخوا د خوښېدو غوښتنه او اړتیا

د کلینډ د ځواک د اړتیا لنډیز

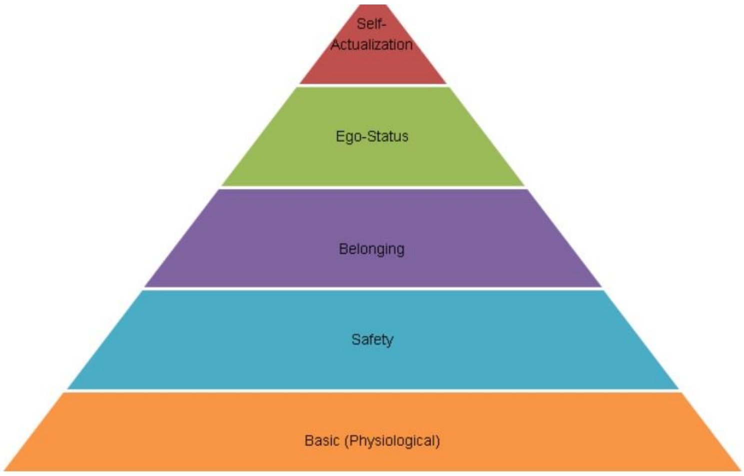
۱ – د ځواک لرلو لپاره هڅول شوی

۲ – په نورو د نفوذ کولو اړتیا

۳ – د نورو د رهبري کولو اړتیا

د ابراهم مسلو تیوري

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



(c) ketabton.com: The Digital Library

د مسلو په تیورئ کې اروایي اړتیاوې

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

۱ -هوا

۲ -خواړه

۳ – جامې

۴ – استوګنځای

۵ -جنسي اړیکې

د خوندیتوب یا محافظت اړتیا

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

۱ – د دندې خوندیتوب

۲ – له یو اړخیزه واک څخه خوندیتوب

۳ -مالي سپما یا سپمونه

۴ -د بیمې پالیسي

۵ – معیوبینو لپاره مناسب استوګنځای

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د اړیکو سرچینې

۱ – کورنی

۲ – ملګري

۳ – صمیمي اړیکې

۴ -کلب یا ټولنیزې ادارې

۵ -د سپورټ ټیم

۶ -دفتری کلتور

۷ -مذهبي ډلې

۸ -مسلکي ادارې

۹ -ټولنه

د مسلو په تیورۍ کې د نفس حالت

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

۱ – له دندې څخه تر لاسه شوی وضعیت

۲ – روغتیا

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

۴ – د نورو لخوا پیژندنه

(c) ketabton.com: The Digital Library

۵ -د نورو رهبري کول

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

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

د مسلو په تیورۍ کې د ځان درک کول

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

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

۱ – د نورو ښکلو ښایسته مشورو ته غوږ اېښودنه پرېده

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

په ځان کې د باور د ښه کېدو لپاره طریقې

۱ -ښې جامې اغوستل

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

۲ – قدم وهل

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

۳ – د بدن د جوړښت حالت

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۴ – د خپل ځان اعلانات

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

۶ – د حق پېژندنې تمرین کول

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

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

۷ – د نورو خلکو په اړه ښه نظر ولره

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

۸ – تل مخکې کینه

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

۹ – په لوړ اواز خبرې کوه

۱۰ – سپورت

(c) ketabton.com: The Digital Library

که چېرې هم داسې احساس کوې چې نا راسته ېې، دروند او یا هم له نورمال حالته وتلی ېې نو سپورت کول پیل کړه چې بې شماره ګټې لري تر څو د ذهني فشار یا سټرس مخه هم پرې ونیولی شي. سټرس زړه، عضلات او عصاب کمزوري کوي او سپورت زړه، عصاب او عضلات ځواکمن کوي.

۱۰ -د نورو سره مرسته

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

۱۱ – په کاري ځای کې د ځان احترام

د ځان احترام جوړول او بیا خپل ځانته دا احترام ساتل اسانه کار هم نده خو څېړنې ښي چې یو کس څومره زیات رول ولري همدومره بې خپل ځان ته د احترام کچه لوړیږي او د کار ځای خپل ځان ته د احترام جوړولو یو فرصت وګڼه

څرنګه ځان کې انګېزه پیدا کړو

هغه وجې چې مونږ انګېزه پرې له لاسه ورکوو

دا هر کله هم اسانه چاره نده چې انسان له انګېزې سره واوسي. ممکن چې په پیل کې مونږ ډېر ځواکمن واوسو خو د سفر په لار کې دا هم امکان لري چې ساړه وهلي یا یخ وهلي شو. حتا که مونږ چېرې دنده له لاسه نه ورکوو، د کار مالک مو هم داسې وي چې موخې ته په رسېدو کې له مونږ سره مرسته کوي، په کور کې کورنۍ، په کار ځای کې همکاران مو په متمرکز پاتې کېدو کې مرسته راسره کوي، که له دې ټولو سره مونږ خپله هم هڅه وکړو چې مثبت واوسو او مخکې ولاړ شو مګر له دې ټولو سره سره بیا هم انسان له تشویش، ابهام یا د قاطعېت نشتون سره مخ کیږي او سټرس کیږي. خو ریښتونی بریالی کس له عامو خلکو سره څه توپیر لري ؟ ریښتونی بریالی کس په دې د پوهېدو وړتیا لري چې ولې بې انګېزې شوی، هر لامل چې وي ځواب بې وایي او مخکې تګ کوي.

په انسان کې د انګېزې د کمېدو درې لاملونه دي:

د باور نشتوالی

هیڅ امکان نلري چې ته یو داسې څه پیل کړې چې ته باور لرې چې نه بې شي کولای او که چېرې بې پیل کړې نو په خپل ذهن به ماتې خوړلو ته چمتوالی نیسې. که چېرې په ځان باور ونلری نو هیڅکله انګېزه ونلری.

د تمرکز نشتوالی

(c) ketabton.com: The Digital Library

که تمرکز ونلرې نو په دي نه پوهېږي چي ته څه غواړې. نو که په دې پوه نشي چي ته څه غواړې ولې به په عمل پیل کوې ؟ او یا به د ډېرو موخو ترمنځ حیران یې چي کومه پیل او لاسته راوړم. په همدې وجه تمرکز د انګېزې بل لامل ګڼل کیږي.

د لوري یا جهت نشتوالی

د لوري مالومول په دې معنی چي که ته یو څه کول غواړې نو باید په دې وپوهیږې چي پیل یې له کومه ځایه ده او پای یې یا ستا موخه چیرې ده. که چیرې لور ونلرې نو په د پیل ټکی نشې پیدا کولای

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

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

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

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

۴ – تل مثبت فکر کوه حتا که ستا نظر کي دا مثبتي خبري ربښتیا هم نه وي ډېر ژر به د تکرار له امله ستا ذهن ومني ځکه چي ذهن د بدن داسې غړی ده چي مونږ څه ورته وایو هغه مني

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

د ځان نظم یا ډیسپلین

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

جرات

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

نرمې وړتياوې

ډېری اداری داسې کسانو ته اړتيا لري کوم چې ځانګړې وړتياوې لري تر څو د همدې وړتياو په ذريعه په اداره کې کار وکړای شي. د بېلګې په توګه يو انځور اخيستونکی د کامرې په انځور د رڼا او تنظيم پر اغيز پوهيږي، د کمپيوټر پروګرامر په دې پوهيږي چې څرنګه د کمپيوټر د ژبې پروګرامونه وکاروي. د وړتيا د لاسته راوړنې لپاره يو کس هرو مرو زده کړيال کيږي تر څو تيوريکي يا عملي زده کړې وکړي.

همداسې په هره اداره کې د کارو کولو لپاره تاسې سافټ وړتياو ته اړتيا لری کومې وړتيا ته چې د ژوند وړتيا نوم هم اخلي. په اوسني وخت کې سافټ وړتيا د مسلکي ودې په مانا ده او دهمدې وړتيا په ذريعه کار کوونکي له پېرودونکو، عرضه کوونکو، رسونکو، خپلو همکارانو او نورو سره اړيکې ټينګوي. سافټ وړتيا د کومې بلې وړتيا ځای نيونکې وړتيا نده بلکې د نورو وړتياو بشپړونکې وړتيا ده، په يوه دنده کې د نورو وړتياو کارونې ته لاره هوارونکې وړتيا ده.د دې وړتياو زده کول بايد د ليسې د فارغېدو پر مهال پيل شي. تر څو د لوړو زده کړو تر پايه پکې ښه پوهه ولرئ.

سافټ وړتياوې څه ته وايي؟
سافټ وړتياوې په يو کس کې دکرکټر ځانګړنې يا ځانتياوې دي. هغه ځانګړنې دي کومې چې نورو ته زمونږ ښودنه کوي چې څوک يو، زمونږ عادتونه، چلند او له نورو سره زمونږ فعل او انفعال رانغاړي. دا وړتيا هغه څه ته رجوع کوي کوم چې له يو کس څخه ښه کار کوونکی جوړوي کوم چې هر فرصت ته دروازې پرانيستلای شي.
سافټ وړتيا هغه څه دي د کومې په ذريعه چې يو کس له نورو سره اړيکې جوړولای شي، د خبرو اترو له لارې، د ليک يا بريښنا ليک له لارې او يا هم کومې بلې لارې نورو ته مناسب مسلکي پيغام لېږدولای او تر لاسه کولای شي.

نړيوال روغتيايي سازمان د سافت تعريف داسې کړی: سافټ وړتيا يوه تطابقي وړتيا ده، يو مثبت چلند ده کوم چې يو کس ته داسې وړتيا ورکوي چې په ورځني ژوند کې له ننګونو او غوښتنو سره معامله وکړي.
يونيسف سافټ وړتيا ته د ژوند وړتيا نوم ورکړی او داسې يې تعريف کړې: د چلند بدلون، د چلند د ودې يوه طرحه شوې نقشه ده کومه چې په پوهې، چلند او وړتياو کې توازن ښي.

په سافټ وړتيا کې د ټولنيزې اروا پوهنې وړتياوې، د دوه کسانو ترمنځ د اړيکو خپلمنځي وړتياوې،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د شخصیت اجزا په لاندې ډول دي:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

سمارټ موخې(smart goal)
سمارټ ګول د لاندې انګریزي کلیمو له لمړیو تورو جوړ شوی نوم او ستاینوم ده:

S = specific

M = mesurable

A = attainable

R = relevant

T = time bound

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

–فکر کول: د يو داسې نظر يا طريقې په اړه فکر کول چې له نورو سره توپير ولري او يا په بشپړ توګه نوی نظر يا نوې طريقه وي.
توليد: په خپلې نوي نظر يا فکر عمل کول

که چېرې تاسې فکر يا نظر لرئ او عمل نه پرې کوی نو تاسې خيالي يا تصوري خلک ياستی نه د خلاقيت وړتيا لرونکي خلک.

نوښت: د خلاقيت بهير ته وايي چې له درې برخو جوړيږي
۱ – توليد
۲ -خدمات يا
۳ – د توليد او خدماتو بهير

هر نوښت بايد ارزښت پيدا کړي تر څو نورو ته د منلو وړ شي.

د خلاقيت مخې ته خنډونه
فرضيه جوړول: د خلاقيت لپاره تر ټولو لوی خنډ د هر څه لپاره خپله فرضيه جوړول دي او د نورو نيوکې يا نظر له پامه غورزول دي.
تر کچې زياتې پر منطق تکيه کول: د خلاقيت لپاره دوهم لوی خنډ په منطق ډېره تکيه کول دي ځکه چې منطق د خوب او خيال ضد ده. له بلې خوا هر څه په منطق لاسته نه راوړل کيږي نو د زياتې منطق پر ځای بايد هر څه عملا تجربه کړو.
کلتوري خنډونه: ځينې خلک له دې امله د خلاقيت په لور ګام نه پورته کوي چې د ټولنې يا مذهبي ډلو څخه به ووېستل شي او يا به د دوی لخوا ورټل شي.
احساساتي خنډونه: ډېر خلک له زړو لارو چارو سره عادت شوي وي او که چېرې له بدلون سره مخ شي د ذهني فشار يا سټرس لامل ورته ګرځي. دوي دا نشي درک کولای چې بدلون په ژوند کې يوازينی با ثباته فکتور ده. همدا احساس لرل هم د خلاقيت خنډ ګرځي.
خيالي يا تصوري خنډونه: که چېرې زمونږ فکر کې توکو او طريقو ته له کچې زياتې احترام موجود وي د خلاقيت خنډ ګرځېدلای شي.
د سرچينو خنډونه: د خلاقيت لپاره مونږ تل مختلفو سرچينو ته اړتيا لرو که چېرې سرچينې ونلرو نو ممکن نظر يا طريقه مو يوازې يو خيال پاتې شي.
سټرس: د خلاقيت هر ډول چاره ارام ذهن او ارام بدن ته اړتيا لري. که چېرې مونږ له سټرس په ډک حالت کې يو همدا نا ارامي مو نوې طريقې او فکرونه نا ممکن کوي.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د يو نوي څيز يا لارې پيدا کولو لپاره:
۱ -د فکر نوښت د نورو په څېر فکر نه کول
۲ -د همدې فکر پراخول
۳ -بيا او بيا ځلې پرې کار کول
۴ -تر څو ګټور څه ترې جوړ شي

خلاقيت په ذهن کې د يو څه انځور کولو ته وايي، له هيڅ نه يو څه جوړولو ته وايي، د فکر نوښت ته وايي.

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

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

دا لاندې ۳ نظر وژونکي مه پرېږده چې نظر دې مړ کړي
۱ -هيڅ معنی نلري
۲ -امکان نلري
۳ -ما مخکې کړی وو نتيجه يې ورنکړه

فکر کول استعداد ته اړتيا نلري
فکر کول تعليم کولو ته اړتيا نلري
فکر کول د مالوماتو راغونډولو ته اړتيا نلري
فکر کول منطقي کړنو ته اړتيا نلري

خلاقيت هغه توانايي ده چې د يوڅه له بل څه سره اړيکه نه وی او ته د دوي تر منځ اړيکه ووينې
خلاقيت صرف د نظر لرلو ته نه وايي بلکه د نظر عملي کولو ته وايي

دخلکو ډولونه:
—يو ډول خلک هر څه پيښوي
—يو ډول خلک د هر څه پيښېدو ته اجازه ورکوي
—يو ډول خلک په دې لا تر اوسه نه وي خبر چې څه پيښ شوي.

انساني ارزښتونه

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

لفظي خبرې اترې:
۱ -مخامخ خبرې: تر ټولو اسانه خبرې دي. تاسي کولای شی په ډېره ساده توګه هغه څه تشریح کړی څه چې وېل غواړی. که چېرې یو کس نه پوهیږي نو له ځان څخه دا پوښتنه وکړئ:
تاسي مناسب اسان لغات کاروی په کومو چې دوي پوهیږي؟ کوم نظر چې تاسي وینا کي بیانوی دوي یې درک کولای شي؟ په خبرو کې درې شیانو ته پام کوئ:
لغات: څه چې وایی
لهجه: څرنګه یې وایی
د بدن ژبه: کله یې چې وایو څرنګه ښکارو

دمخامخ خبرو اترو ګټه:
–خلک تاسي لیدلای شي چې څه وېل غواړی او یا مو د خبرو مانا څه ده.
–د سترګو اړیکه کومه چې له تاسي سره په دې کې مرسته کوي چې اورېدونکي تاسي ته غوږ دې کنه ستا پر خبرو پوهیږي او کنه.
–د بدن ژبه ستاسي په خبرو باندې د هغوی په باور جوړولو کې مرسته کوي په دې مانا څه چې وایی هغوی پرې باور کوي.
د مخامخ خبرو بې ګټې توب:
–له تاسي خپل حقیقي احساس اظهار کیږي.
–اورېدونکي ممکن ستاسي په ځیني کلیمو پوه نشي.
–ممکن ستاسي د وېلو طریقه یې خوښه نشي.

د ټیلیفون کارونه
–داسي خبرې وکړئ لکه چې مخامخ خبرې کوی.
–د خوښۍ په انداز کې خبرې وکړئ.
–په لیوالتیا سره خبرې وکړئ
–په نورمال توګه خبرې وکړئ، له ډېر لوړ یا ورو خبرو ډډه وکړئ.
–په ډېر پام سره غوږ کېږدئ، څه چې درته وېل کیږي تمرکز پرې وکړئ.
–د ټیلیفون په خونه کې داسي څه ته اجازه مه ورکوئ چې ستاسي پام له خبرو واړوي.

د اورېدو مهارت
ډېر خلک د اورېدو ښه وړتیا لري خو د غوږ کېښودني له کمال څخه بې برخي وي. غوږ کېښودنه یو ذهني بهیر ده چې هڅې ته اړتیا لري او له وخت سره دا زده کوو چې څرنګه ښه غوږ کېښودونکي شو. د غوږ کېښودني لپاره ځیني لارښوني شته خو د ښه غوږ کېښودونکي کېدو لپاره تمرین ته اړتیا ده:

–بشپړ پام مو د بل خبرو ته کړئ.
–بل کس چې څه وېل غواړي تاسي مخکي له مخکي پرې پوهیږی دا فرضیه مو ذهن کې مه جوړوئ.
–ذهن کې مو خپل ځواب فارمول کړئ.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

تاسې د هرې ستونزې لپاره منفي او مثبت چلند لری:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

له شخړې سره معامله

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

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

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

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

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

د خبرو اترو له لارې، تشویقول یا هڅول، منځګړتوب

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

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

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

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

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

نیوکه

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

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

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

څرنګه په څه نیوکه وکړو؟:

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اړيکي مونږ. له خلکو سره په فردي توګه يا په ګروپ کي د فعل او انفعال لپاره کارو. د اړيکو له لارې خلک په لفظي يا غېرې لفظي پيغام کي مالومات، خپل احساس او د يو څه مانا شريکوي.
اړيکي مونږ. سره مرسته کوي چي له نورو سره په مثبته توګه تړاو ولرو. ښې اړيکي جوړول زمونږ. ذهني روغتيا لپاره هم ګټورې دي له د پرته مونږ. ته ټولنيزې او مسلکي ګټې هم رسولاى شي. د اړيکو له لارې مونږ:

–مالومات تبادله کوو.
–د خپلو اړتياو بيان کوو او د نورو اړتياوې درک کوو.
–د بل د احساس ملاتړ کوو او نور زمونږ. د احساس ملاتړ کوي.
–په ګډه پرېکړې کوو او ستونزې هوارو.
–د نورو د چلند اټکل يا وړاندوينه کوو او له همدې لارې د هغوی پر چلند نفوذ کوو.

هغه څه چي پر اړيکو اغيز کوي:

١ -چلند:

–مونږ. تل يو کس، ډلي پېښي سره مستقيما چلند کوو. لمړی يې په اړه خپل ذهن کي نظر جوړو او بيا چلند ورته اختيار کوو.
–مثبته يا منفي طريقه اختيار کوو.
–په خپل لرليد کي باثباته پاتې کيږو يا مو لرليد انعطاف مننونکی کيږي.
–ځيني وخت په دوه ورته حالتونو کي دوه ډوله چلند يا د چلند طريقه اختيار کوو او لامل يې په هر او هر حالت کي توپير کوي.
–مونږ. له چلند سره نه يو پيدا شوي بلکې چلند له چاپېرڀال او خلکو زده کوو.

٢ -تعصب

–ځيني وخت کي تعصب زمونږ. د چلند شکل اختيار کوي.
–له خلکو سره د دوي د مذهب يا بارونو له امله، نژاد رنګ، تابعيت او داسي نورو له امله تعصب کوو.
–زمونږ. ټولنيزتوب زمونږ. د مشرانو پيښي يا هغوی ته ورته عمل کول وي.
–خلک په تور او سپين وېشو او يا يې هم په نورو نومونو يادو.
–خلک په اکثريت اواقليت وېشو او له دې ډلبندي دښمني يا دوستي جوړو.

ټيم

ټيم څه ته وايي؟

ټيم د خلکو يوې ډلي ته وايي چي خپله کي سره يو ځای شوي وي تر څو:

–يوه ستونزه هواره کړي
–له يو څه سره مبارزه وکړي
–يوې موخي ته په ګډه ورسيږي

په يو ټيم کي د ټيم موخه د يو کس ترموخي غوره وي. په ټيم کي مختلف کسان مختلف نظرونه وړاندې کوي، په ګډه يې پر منفي او مثبتو اړخونو بحث کوي او په ګډه پرېکړه کوي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د مشري یا لیډر شيپ طریقي:
۱ -د ځانګړتیاو طریقه: په دې طریقه کې د مشري ساینسي مطالعه کیږي او د اغیزمنو مشرانو ځانګړتیاو باندې تمرکز کوي. د مشري د ځانګړتیاو په اړه لمړۍ بنسټیزه تیوري یا نظریه داسې وه چې د ځانګړتیاو لرونکي مشران روزل شوي نه وي بلکې له ځانګړتیاو سره زیږېدلي وي. وروسته د مشرۍ ځانګړتیاو څیړنو د مختلفو افرادو فزیکي، ذهني او ټولنیزې ځانګړتیاوې وڅیړلې.

۲ – د چلند طریقه
یو وخت خلکو د مشرۍ د ځانګړتیاو په طریقه باور لره خو په ۱۹۵۰ لسیزه کې ترې نا هیلي شول او د څیړنو تمرکز هم د ځانګړتیاو له طریقې د چلند طریقې ته بدل شو. له ۱۹۵۰ لسیز راپه دېخوا خلک په دې اند شول چې د مشر له فزیکي، ذهني او احساساتي ځانګړتیاو څخه د مشر چلند زیات اړین ده. په کال ۱۹۶۴ کې رابرت بلېک او جېن موټون د مشرۍ په اړه تیوري ولیکله. په دې تیوري کې د تولید لپاره اندیښنه د خلکو لپاره اندېښنې سره پرتله شوي او د دې ترڅنګ یې پنځه بدیل چلندونه د مشرۍ لپاره وړاندیز کړي:

–کنټري کلب لیډر شیپ: کم تولید/زیات خلک: د مشر د ټیم د غړو پر احساس او اړتیاو ډېر تمرکز کوي. په دې فرضیه کې وېل شوي چې څومره خلک محفوظ او خوښ وي همدومره به ډېر او سخت کار کوي. په دې سټایل کې ممکن یوازې کاري چاپېریال یو خوښ چاپېریال شي مګر د لارښونې او کنټرول د نشتون له امله ممکن تولید زیان ووینې.

–تولید وکړئ یا مړه شئ کم خلک / زیات تولید: د امر کوونکي لیډر شیپ نوم هم ورته اخیستل کیږي. په دې سټایل کې مشران فکر کوي چې د کار کوونکو اړتیاوې تل په دویمه طبقه کې دي او لمړۍ اړتیا زیات تولید ده. دا ډول مشران ډېر استبدادي فکر لري. د کار لپاره سخت قوانین، پالیسۍ او بهیرونه لري. کار کوونکو ته جزا ورکول د هغوي د هڅونې لپاره کاروي
–غریبونکی لیډر شیپ کم خلک/ کم تولید: په دې ډول مشري کې مشر یا مشره ډېر بې غوره وي. د کار تر سره کولو لپاره د کوم سیستم جوړولو هوډ نلري، نه د داسې کاري چاپېریال جوړولو هوډ لري چې انګېزه پیدا کوونکی وي او پایله یې د کار کوونکو قناعت نه کول، بې نظمي او د همغږۍ نشتوالی وي.

–سرک منځ لیډر شیپ په منځۍ کچه تولید/ په منځنۍ کچه د خلکو شمېر.

–د ټیم لیډر شیپ لوړ تولید/ زیات خلک: د بلېک او موټو په نظر دا ماډل یا سټایل د لیډر شیپ د غوندۍ لوړه څوکه ده. دا ډول مشران د تولید او د خلکو اړتیاوې دواړو ته برابر ځای ورکوي. کار کوونکي په دې پوهیږي چې د اداري موخه څه ده او له همدې لارې د تولید اړتیاوې ټاکي یا یې پېژني. په دې ډول مشري کې د تولید بریا د کار کوونکو بریا ده. کاري چاپېریال یې له ټیم څخه جوړ شوی وي او د کار کوونکو تر منځ پر یو بل باور او یو بل ته احترام موجود وي. پایله یې لوړه کاري انګېزه، قناعت او لوړ تولید وي.

د دندې یا ګروپ طریقه
دا طریقه د مشرۍ په دندو او منځپانګو تمرکز کوي. جان ادیر په کال ۱۹۷۹ کې وېلي چې د مشر

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

څارونکی.
–د پلان جوړونکي په توګه: د هغو لارو ټاکونکی چې په کومې ګروپ موخې ته رسيږي. په پلان جوړونه کې اوږمهاله او لنډ مهاله دواړه پلانونه جوړوي.
–د پالیسۍ جوړونکي په توګه: د ګروپ د پالیسۍ او موخو بنسټګر وي.
–د کارپوه په توګه: په دې ډول دنده کې مشر د وړتیاو او مالوماتو سرچینه وي. ممکن په دې دنده کې له تخنیکي اسانتیاو او د ګروپ له غړو هم مرسته تر لاسه کړي.
–بهر کې د ګروپ د استازي په توګه: په دې دنده کې د ګروپ ویاند وي، د ګروپ استازیتوب کوي، بهر ته د مالوماتو لیږونکی او له بهره د مالوماتو ترلاسه کونکی وي.
–د جایزې یا جزا ټاکونکی: د ټاکل شوي واک له مخې د ګروپ پر غړو کنټرول کوي او جزا یا جایزه ورته ټاکي.
–د منځګړي په توګه: د ګروپ د غړو ترمنځ شخړې هواروي.

د مشرۍ سټایل
د مشرۍ سټایل هغه طریقه ده په کومه کې چې یو مشر کړنې ترسره کوي یا دنده پر مخ بیایي. د مشر لخوا د ګروپ له غړو سره د چلند طریقې ته وایي.

دیکتاتوري سټایل
هغه اجباري سټایل ده په کوم کې چې خلک دې اړ ایستل کیږي چې هغه ډول عمل وکړي څرنګه چې ورته وېل شوي وي. اېل یاس په کال ۱۹۹۵ کې دیکتاتوري داسې تعریف کړې: یو داسې سټایل ده په کوم چې یو مشر د ډېر واک لاسته راوړنې او د واک ساتنې هڅه کوي اوغواړي چې هر څومره ممکن وي پرېکړې په خپله وکړي. د دې سټایل ټول تمرکز یوازې په رهبر وي او دملاتړو خیال ساتنه پکې نه کیږي. دا سټایل د جایزې پر ځای جزا کاروي تر څو خلکو کې نظم رامنځته کړي. که څوک د دیکتاتور د طریقې پر ځای په خپله طریقه یو څه ترسره کړي له جزا سره مخ کیږي. د خلکو احساس ته پکې پام نه کیږي.
په لنډه توګه دیکتاتوري خلک نه پرېږدي چې د ځان د اړتیاو په اړه فکر وکړي. هغه رهبران دا ډول سیستم پیاده کوي چې د خلکو د اړتیاو لپاره کار کول یا په کار کولو وخت ضایع کول نه غواړي. خو که چېرې له خلکو سره د کار کولو هوډ وکړي له ډېر نږدې خلک څاري، کنټرول او لارښونه ورته کوي.

لېسې فېغ سټایل یوه فرانسوی جمله ده او مانا یې پرېږدئ چې ویې کړي
دې سټایل ته په هر کس متمرکز سټایل یا ازاد واک لرونکی سټایل هم وایي. په دې سټایل کې مشر موجود وي خو د ګروپ ټول غړي واک لري چې پرېکړه وکړي. دا سیستم ډېر دیموکراسي ته ورته وي خو د رهبر ټول فکر خپل ځانته متمرکز وي. په دې سټایل کې پر ځینو کسانو له حده ډېر باور شوی وي. د ګروپ غړو ته لږ لارښونه شوې وي او یا د کړنو لپاره ورته هېڅ لارښونه نه وي شوې. داسې یو سټایل ده په کوم کې چې مشر کار کوونکو ته اجازه ورکړې وي چې خپله کړنې په هغه طریقه ترسره کړي څرنګه یې چې دوي ترسره کولای شي. مشر یوازې د کار کوونکو لپاره مواد چمتو کوي او د هغوي سوالونه ځواب کوي.
د لیسې فېغ سټایل مشر کوم واک نلري یوازې په خپله اداره کې د خپلو کار کوونکو دکړنو ننداړچي وي. کله چې مشر له یوې کاري ډلې بلې کاري ډلې ته ولاړ شي پناه شوې ډلې کې لویه کاري ګډوډي

(c) ketabton.com: The Digital Library

رامنځته کيږي. که چيرې کاري ګروپ کې انګېزه وي خپله خپلې موخې ټاکي. ځيني کار کوونکي په دې سټايل کې کار نشي کولای ځکه چې ډېرې لارښوونې ته اړتيا لري.

ديموکراتيک يا ګډون کونکی سټايل
ديموکراتيک سټايل چې خپل طبيعت کې ګډون کوونکی سټايل ده د مشرانو ترمنځ ډېر پېژندل شوی او نامتو سټايل ده. دا سټايل د خلکو لخوا هدايت کېدونکی سټايل ګنل کيږي. که چيرې يوه پرېکړه کيږي د پرېکړې لپاره ټول ګروپ په موضوع ګډ بحث کوي او مشران د بحث او پرېکړې لپاره اسانتياوې رامنځته کوي. مشر د غړو پرېکړې د خپلې پرېکړې د غني کولو لپاره کاروي. مشر د ګروپ غړو ته دا روښانه کوي چې که چيرې ګروپ په پرېکړې کولو ونه توانېده مشر به خپله پرېکړه کوي.

په دې سټايل کې کار کوونکي د کاري چاپېرېال له ټولو چارو خبر کړل شوي وي. استازي او کار کوونکي دواړه د دې لپاره روزل شوي وي چې د ټيم يا ګروپ موخې ته په ګډه او په همغږۍ سره ورسيږي. په دې سټايل کې مشر د دواړو توليد او خلکو خيال ساتي.
په لنډه توګه دواړه مشران او کار کوونکي موخې ته د رسېدو لپاره ګډ کار کوي.
د وخت مديريت
اغيزمن د وخت مديريت د خپل ځان له دسپلين يا نظم سره تړاو لري. هرانسان ډېر کارونه لري او بايد هر يو ترسره کړي خو د کړنو د ترسره کولو لپاره کافي وخت نلري. دوه ډلې داسې خلک وي چې دواړه په يوه کچه ډېر کارونه لري خو يوه ډله يې په سمه توګه ډېر او کم وخت کې ترسره کوي او د بلې ډلې کارونه ناسم، ډېر وخت پرې ضايع شوی او کړنې يې هم کمې وي.

په کاري نړۍ کې ټل يا کمپيوټر خراب شوی وي، يا هم کوم فايل ورک وي او يا هم ستونزې موجودې وي کوم چې زمونږ وخت ضايع کوي او د مخنيوي لپاره يې هم کومه لاره چاره نشته. دا په دې مانا چې د وخت د مديريت لپاره بايد خپله داسې يو فرمول جوړ کړو چې زمونږ وخت زمونږ په طريقه له ضايع کېدو وژغوري.

مخکې تر دې چې دا پلان جوړ کړی چې په څه او چيرته وخت ضايع کړی تر دې مخکې دا فکر وکړئ چې څومره وخت لری. د وخت مديريت او بوديجه کول د پيسو مديريت او بوديجه کولو ته ورته دي. مخکې له دې چې تاسې فکر وکړی چې چيرې په څه پيسې ولګوم تر دې مخکې د خپلو پيسو په اړه فکر کوی چې څومره پيسې لرم او چيرې يې لګولای شم همداسې وخت هم ده تر کړنې او ځای مخکې د خپل وخت په اړه فکر وکړئ چې څومره وخت لرم او چيرې په څه يې مصرفولای شم.
څرنګه د وخت مديريت کولای شی؟
خپل لمړيتوبونه مو په نښه کړئ
له خپل ځانه وپوښتئ چې:
–ستاسې د دندې موخه څه ده؟
–له تا څخه د کومو کړنو توقع کيږي؟
–د خپلو کړنو لپاره څومره وخت لرې؟
–د خپلې موخې د لاسته راوړنې لپاره بايد کومې چارې ترسره کړې؟

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

–د سټرس کچه په هر کس کې توپير لري.

د سټرس عامې علامې
فزيکي
–اشتيا – کمېدل، زياتېدل
–خوب – کمېدل زياتېدل
–لنډه ساه اخيستنه
–د سترګو رپېدل
–زړه بدوالی
–عضلاتي درد
–سر درد
–لړزېدل
–خوله وچېدل

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

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

څرنګه سټرس کم کړو؟
–د سټرس لامل په نښه کړئ؛
–د بدلېدو هڅه يې وکړئ؛
–که بدلون يې امکان نلري ويې منئ؛
–د هغه څه لست جوړ کړئ چې تاسې پکې ښه ياستی؛
–کله چې يوه ښه چاره ترسره کوئ د خپل ځان ستاينه وکړئ؛
–خپل ځان سره داسې چلند وکړئ لکه څرنګه چې له نورو د چلند توقع لری؛
–خپل احساس مو له يو داسې کس سره شريک کړئ چې تاسې باور پرې لری؛
–د لنډ وخت لپاره تفريح وکړئ چېرې سفر وکړئ.

(c) ketabton.com: The Digital Library

فکر

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

په کار ځای کې په ځان باور

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

په ځان باور څه ته وايي ؟

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

حالت مدیریت هم کولای شئ .

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

کوم فکتورونه چې په ځان باور باندې اغیز لري ؟

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې بدلون رامنځته کوي او سملاسي مو بدن د سټرس په کورټيزول او اډرېنالين هورمونونو ډکوي. ياد هورمونونه زمونږ بدن له حالت څخه تېښتې او يا مقاومت ته چمتو کوي او يا مو بدن کنګل حالت ته بيايي. د انسان د مغز د کورټيکس مخکينۍ برخه د فکر او پرېکړې دنده پر مخ بيايي، له يادو هورمونو سره وينه کې ټينګوالی رامنځته کيږي او د مغز د کورټيکس له منځنۍ برخې تخليه کيږي، وينه د بدن ځينو غړو او عضلو لور ته بهيږي، ياده چاره زمونږ بدن مقاومت، تېښتې او يا پټېدو ته چمتو کوي. په اوس وخت کې چې انسانان له کومو خطرونو او ګواښونو سره مخ دي له پخوا سره ډېر توپير لري خو مغز اوس هم لکه د پخوا په څېر جوړښت لري او له همدې امله هر ناڅرګند حالت ته انسانان لکه سلګونه پېړۍ وړاندې د خپلو پلرونو په څېر غبرګون ښي .

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

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

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

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

۳ - له بريا وېره
يوازې له ماتې خوړلو وېره مو په ځان باور لرل نه اغيزمن کوي بلکې د بريا وېره هم په ځان باور باندې خپل اغيز لري. زمونږ مغز داسې بهير ته مخه کوي : که چېرې د بريا په لور زما نوی نظر چارې سمې پر مخ يوسي نو بدلون ورسره رامنځته کيږي، بدلون د ناڅرګند حالت رامنځته کول کوي او نوی نظر مو د بدلون په وېرې ذهن ډکوي .

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۴ - سټرس مو په ځان باور کموي
سترس د هڅې او مقاومت لپاره زهني یا احساساتي ځواک دی، مطلوب (غوښتل شوی) او یا نا مطلوب (ناغوښتل شوی) حالت یې رامنځته کوي. همداسې تشویش د یو داسې څه په اړه د نارامتیا او اندېښنې احساس دی د کوم چې پایله ناڅرګنده وي. مونږ ډېری وخت سټرس او تشویش لرو. لامل یې په دوه لاسونو کې لکه د ډېرو توپونو پورته اچولو او قپ کولو په څېر د لمړیتوبونو، ضرب الجلونو (د یوې چارې ترسره کولو لپاره وروستی ټاکل شوی وخت) پورته اچول او قپ کول دي. بل لامل یې ممکن بې کچې کاري بوختیا او د کورنۍ چارې پر مخ وړل وي. د هر انسان لپاره د سټرس او تشویش سرچینه توپیر لري خو په ټولو کې د فزیلوجي د بدلون لامل کیږي، بدن کې د سټرس د هورمونونو (کورټیزولو او اډرېنالین) سیلاب رامنځته کیږي کوم چې د تېښتې، مقاومت او یا جام پاتې کېدو لامل کیږي او یاده چاره زمونږ بدن باندې لاندې اغیزونه لري :
-د زړه ضربان مو تېزیږي تر څو په اکسیجن غني وینه غټو عضلو ته ورسوي.
-د سا اخیستنې نرخ کې مو زیاتوالی رامنځته کیږي تر څو وینه کې د ګډېدو لپاره زیات اکسیجن انتقال کړي .
-وینه ورسره ټینګیږي او د ټینګېدو فکتورونه چمتو کوي تر څو د بدن له هر ډول ټپ د وینې بهېدنه نا ممکنه کړي.
-د مغز د کورټېکس له مخکینۍ برخې کومه چې د فکر کولو او پرېکړې لپاره کاروو وینه ترې تخلیه کیږي.
-د نړدې چاپېریال لید مو زیاتیږي او دا چاره مو د چاپېریال په اړه خبرتیا زیاتوي.
-د سترګو د ګاټو منځ ډېر روښانه کیږي او زیاته رڼا پرېږدي کوم چې ښه لید کې مونږ سره مرسته کوي .
-تر بل هر وخت مو د اورېدو وړتیا زیاتیږي .
-پوستکی مو یا زیاته خوله تولیدوي او یا سړیږي.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

څرنګه ښه خوب کولای شو ؟
-د خوب ځای مو ارام ښونکی کړئ، پام مو بل لور ته له اوښتو را وګرځوئ، د خوب خونه مو تیاره وساتئ، له ۱۸° Cکمه یا زیاته تودوخه کې خوب مه کوئ.
-د خوب وخت کې بدلون مه راولئ، په یوه وخت ویده کیږئ او په یوه وخت پاڅېږئ .
-د خوب کوټه کې مبایل، کمپیوټر، تلویزون مه کاروئ.
-له ماسپښین درې بجو وروسته چای او کافي مه څکئ .
-له ویده کېدو دوه ساعته مخکې خواړه خورئ ځکه چې کله خواړه هضم کیږي تاسې خوب نشئ کولای .

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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