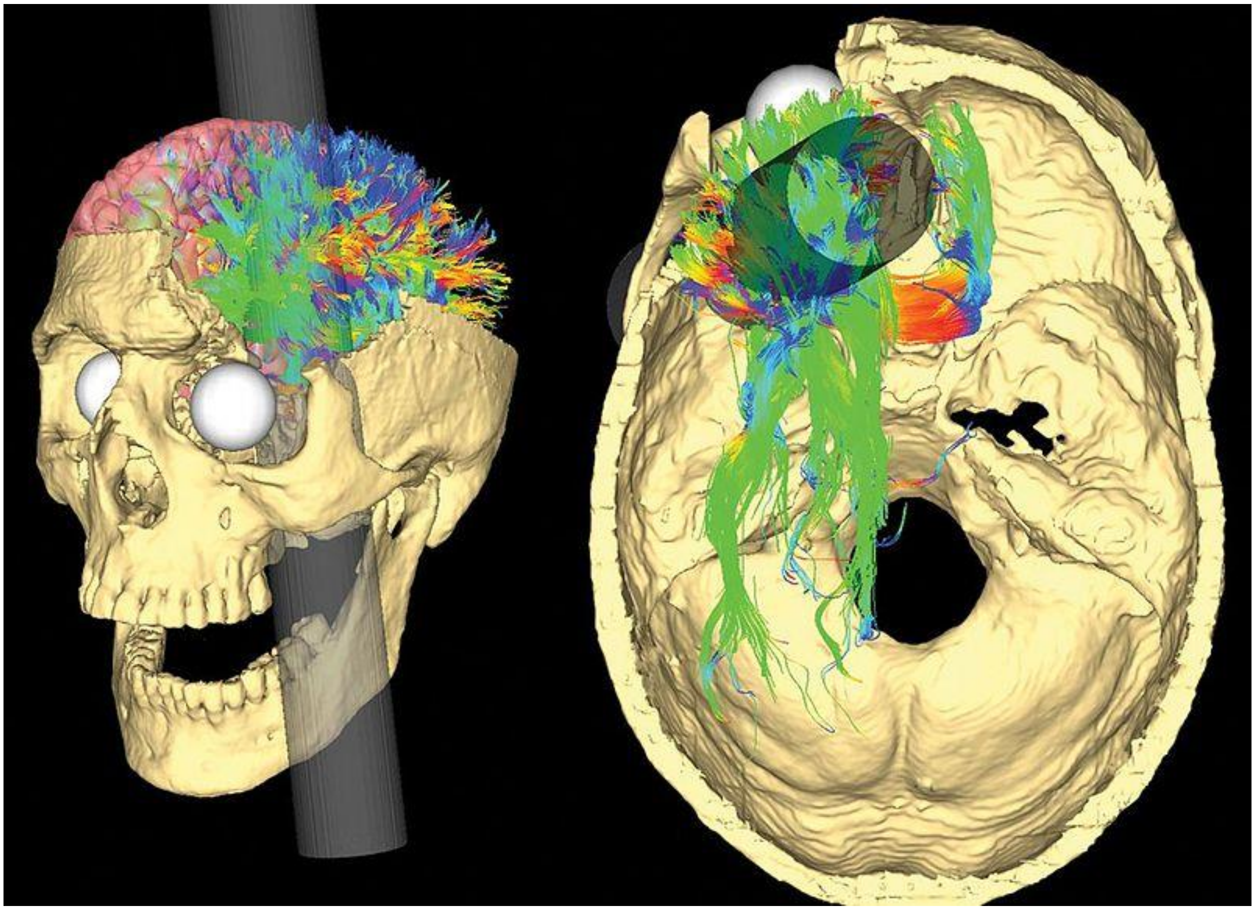
فکري وده

لمړۍ برخه



زکریا رحیمي
ویبپاڼه :
https://rahimiz.com/
د فیسبوک لینک :
https://www.facebook.com/zaki.rahi.56

د متن د چاپ حق © خپرونکي ته خوندي دی، هیڅوک یې پرته د لیکلي اجازې د چاپ حق نه لري.

د شخړو هوارول

کار ځای، ټولنه او کورنۍ درېواړه باید داسې ځای وي چې له سولې ډک وي. په یادو درېواړو ځایونو کې تاسې له ستونزمنو حالتونو سره مخ کیږئ او تاسې په ستونزمن حالت د برلاسه کېدو هڅه کوئ. تر ټولو غوره لار د ستونزې هواری دی.

مهاتما ګاندي وايي : "هغه بدلون په خپله واوسه چې ته يې نړۍ کې ليدل غواړې".

په پورته يادو درې ځايونو کې ممکن تاسې د ډېر فشار لاندې ځان احساس کړئ، ممکن ډېر سټرس تجربه کړئ، ممکن د بل له برید کوونکي چلند سره مخ شئ. ډېری وخت دا ډول حالت مونږ ډېر ژر جذبوي او له سوله ایز پاتې کېدو مو راګرځوي. په داسې ننګونکي حالت کې اړينه ده چې د بېرته برید لپاره خپل احساسات کنټرول کړئ او یو څو ګامه سم لوري ته د ستونزې د هوارېدو لپاره واخلئ. که چېرې ستاسې غبرګون احساساتي وي نو له خپلې موخې مو بل لور ته بيايي.

په کورنۍ، ټولنه او کار ځای کې له نورو سره روغتیا لرونکې پولې ټاکل هم اړين دي. ځان په دې پوه کول اړين دي چې د څه زغم لرې او د څه زغم نه لرې. که چېرې د زغم له پولو مو څوک بهر تګ وکړي نو په رغونکې توګه هواري ته مخه کړئ. وېل يې اسان دي خو کول يې اسانه چاره نه ده خو تمرين مو دا وړتيا ښه کولای شي. د ځان د پولو ټاکلو لپاره د ځان پېژندل اړين دي. د ځان پېژندل ډېری وخت د تېر وخت له تجربو کيږي د یو څه تجربه کول کلکې پولې جوړولی شي او تاسې ته خپل ځان او د زغم کچه در په ګوته کولای شي. کله هم چې د انسان مقام، ژوند او د ژوند حالتونو کې بدلون رامنځته کيږي نو ټاکل شوې پولې هم خپل ځايونه ورسره بدلوي.

تل د پوهېدو هڅه وکړئ
له نورو سره هره شخړه مونږ ته د ځان په اړه يو څه را زده کوي او دا زمونږ دنده ده چې په هر هغه حالت کې کوم کې چې بل سره توافق ته نشو رسېدلی په دې حالت کې خپل مخالف رول په ګوته کړو : لمړی له خپل نظره شخړې ته کتنه کول او بيا د مقابل کس له نظره حالت تعريف کول مو د ځان او حالت په اړه پوهه زياتولی شي.

په خبرو کې د خپل نظر بيان او برید

د اغیزمنو خبرو اترو له لارې تر بل د پيغام رسولو لپاره ډېرې لارې چارې شته چې ځينې يې تر نورو ډېرې اغيزمنې او ښې دي. خو اړينه داده چې خبرو کې بل کس خپلې اړتياوې درک کړي. دا چاره په مسلکي طريقه د خپل نظر د بيان له لارې امکان لري او هغه هم په داسې طريقه چې له موضوع بهر تګ نه کوي او په داسې ساده الفاظو نظر بيانوي په کومو چې نور په اسانۍ پوهېدلای شي.

په دې پوهېدل هم اړين دي چې بايد څه ووايې او کله يې بايد ووايې. که چېرې ته يوه ناسمه کليمه وکاروې او يا يې بې وخته وکاروې نو ټول باور دې پرې له منځه تللی شي. ډېرې زياتې او يا ډېرې کمې خبرې کول ستاسې په اړه په هغو خلکو کې منفي انځور جوړولای شي کوم چې تاسې ته ارزښت لري. ټل بل خبرو ته پرېښودل او بيا ورپسې خپل نظر بيانول که چېرې داسې نه وي نو يوازې مزاحمت نه ګڼل کيږي بلکې د اغيزمنو خبرو اترو پولې هم ورسره ړنګيږي. د خبرو لپاره بلنه ورکول يې تر ټولو ښه طريقه ده. په دې پوهېدل هم اړين دي چې کله بايد خبرې وکړې او کله چوپتيا غوره کړې.

د خپل نظر بيانونکي خبرې ټل د خپل نظر چار چاپېره راڅرخيږي خو د بريد کوونکي کس خبرې ټل د بل کس په اړه نظر وي. په خبرو کې صفت او قيد کارول ډېرکم کړئ. د اوږدو خبرو تشريح په لنډو خبرو وکړئ. له وړانديز پرته له تفصيل ويلو ډډه وکړئ.

خلک تقريبا ۸۰ % پيغام د ليدلو له لارې ترلاسه کوي او ۲۰ % د غوږونو له لارې ترلاسه کوي. د بدن په ژبه کې د درېدو، ناستې، لاسونو او مخ په طريقه ځان پوه کړئ. په بدن کې مو بايد بريد او غيرې فعاله اوسېدل نه وي بلکې د پيغام بيان پکې نغښتی وي. په دې پوهېدل اړين دي چې ستاسې د بدن د کومې برخې کوم ډول خوځښت بل ته کوم ډول پيغام رسوي. د بېلګې په توګه که تاسې غسه اوسئ پرته له پوهېدو او ارادې ستاسې د بدن ژبه د غسې بيان کوي. د بدن د ژبې د کنټرول لپاره بهر کې ښکاره او داخل کې د پټو احساساتو کنټرول زده کول اړين دي.

د مذاکرې او تشويق وړتياوې

تشويقول داسې وړتيا ده کوم چې په ټوله نړۍ کې سوداګر کاروي. ډېرې وخت خلک د تشويقولو له لارې نورو کې د توافق لپاره او يا يوې موخې ته د رسېدو لپاره انګېزه پيدا کوي. که دا موخې لويې وي او يا وړې وي په ټولو حالتونو کې د بل د تشويقولو لپاره درې شيانو ته اړتيا لرئ : د څه په اړه چې خبرې کوې پکې پوهه لرل، د اورېدونکو په اړه پوهه لرل يا يې پېژندل، د تشويقولو په تخنيک پوهېدل.

په موضوع پوهېدل
په موضوع کې د تشويقولو تر کچې زياته پوهه لرل. د موضوع په ښه، بد او بدرنګه اړخ کې پوهه لرل. که چېرې تاسې د موضوع په هر اړخ پوه شئ او په دې ځان پوه کړئ چې څرنګه يې وکاروئ نو خپلې موخې ته پرې رسېدلای شئ. که چېرې تاسې د يو څه په اړه کس په دې پوه کړئ چې موضوع کوم ډول تړاو ورسره لري نو ممکن تشويق يې اسانه چاره وي.

د اورېدونکو په اړه پوهه لرل
په دې پوهېدل اړین دي چې ته څوک د څه لپاره تشویقوې. هر کس د تشویقولو تخنیک ته مختلف غبرګون ښيي، ممکن د یو کس یوه تخنیک ته غبرګون برید کوونکی چلند وي خو بل کس همدې ته چپتیا غوره کړي. د اورېدونکو په اړه د زیاتې پوهې لرل او ورسره اشنا کېدو لپاره اړینه ده چې پوښتنې ترې وکړئ. که چېرې امکان لري د موضوع په اړه يې چې څه خوښ او څه ناخوښ دي په اړه پوښتنې ترې وکړئ، د موخې په اړه يې پوښتنې ترې وکړئ، د اړتیاو په اړه يې پوښتنې وکړئ. په دې ډول پوښتنو تاسې د موضوع په اړه په خپله په همدې کس انځور جوړوئ، د موضوع په اړه په همدې کس د موضوع ګټې بیانوئ.

په عامه ځای کې خبرې

یوه تر ټولو عامه وېره په عامه ځای کې د خبرو ده خو په ورته وخت کې داسې هېڅ کوم بد پکې نشته چې تاسې يې باید په اړه وېره ولرئ. د ژوند په ډېرو برخو کې په عامه ځایونو کې خبرې ډېرې اړینې دي او له همدې امله تاسې باید په دې وېرې برلاسې شئ. په نړۍ کې یوازې ته نه یې چې په عامه ځایونو کې د خبرو په اړه تشویش لري بلکې د نړۍ ډېری وګړي دا تشویش تجربه کوي او پرې د برلاسه کېدو لپاره خپل ځان کې وړتیاوې اضافه کوي.

مخکې له مخکې چمتوالی
د نړۍ ټول هغه وګړي کوم چې په عامه ځایونو کې د خبرو ښه وړتیا لري ټول یې خپله کې یوه ګډه ځانګړنه لري او هغه مخکې له مخکې چمتوالی او تمرین دی. تر خبرو مخکې باید د خبرو په موضوع پوه واوسئ او کله چې په موضوع خبرې کوئ نو تاسې باید پکې کافي پوهه ولرئ. ځینې خلک دا تېروتنه کوي چې د موضوع په اړه را ټوله کړې پوهه په یادو یادوي خو که چېرې په منځ کې ترې بل پوښتنه وکړي او یا هم کوم بل ډول مزاحمت رامنځته شي نو تاسې څخه د خبرو ځای ورکېدای شي او دا مو هېرېدای شي چې ورپسې مو څه ویل غوښتل او د اورېدونکي مو دا شک کولای شي چې تاسې موضوع کې کافي پوهه نه لرئ او په دې چارې تاسې خپل باور له لاسه ورکولای شئ. د دې ډول حالت د مخنیوي لپاره په هغو ټکو ځان پوه کول اړین دي کوم چې تاسې تشرېح کول غواړئ.

مثبت پاتې کېدل
د ځینو خلکو تېروتنه دا وي چې د ځان په اړه منفي تعریفونه زهن کې ساتي. تل زهن کې له ځان سره د ځان په اړه مثبتې خبرې وکړئ. که چېرې تاسې دا تمرین ترسره کړئ نو د تشویش لویه برخه به مو له منځه وړې وي.

کیسه کول
د هر چا ښه کیسه خوښیږي. له ډېره پخوا خلک کیسې کوي، له دومره مخکې چې کیسه لا لیکل شوې هم نه وه خلک یو بل ته کیسې کوي. کله هم چې تاسې په یوې پېچلې موضوع خبرې کوئ او تاسې غواړئ چې په دې پېچلې موضوع خلک په بشپړ توګه پوه شي نو د لنډې او اړوند کیسې له لارې یې په ډېره اسانۍ پوه کولای شئ.
له خپل ځان څخه ځان خبرول
کله هم چې خبرې کوی که چېرې تاسې د ځان د تشویش په اړه فکر وکړئ نو تاسې دا فکر هم کولای شئ چې وېره او نا ارامتیا مو نورو ته هم څرګنده ده او دا چاره تاسې نور هم نا ارامه کوي. په ډېرو حالتونو کې اورېدونکو ته ستاسې وېره نه ښکاري. که چېرې په دوامداره توګه تاسې دې ته پام وکړئ چې اورېدونکو ته مو وېره او تشویش او له دې امله رامنځته شوې نا ارامتیا ښکاري او که نه نو دا چاره یې نوره هم زیاتوي.

د فزیکي ژبې رازونه

انسان دوه ژبې لري یوه د خبرو ژبه ده او یوه د زهن ژبه ده. د خبرو په ژبې تاسې ته ټول هغه څه نه وایي د څه په اړه چې فکر کوئ خو فکر کې چې څه ځان سره پټ بیانوي د بدن په ژبې ترې ویل کیږي. تاسې په بشپړ توګه د بدن ژبه نشئ کنټرول کولای. د بېلګې په توګه که یو کس زیات غسه شي خو غسه بیان نه کړي د بدن ژبه کې یې روښانه غسه څرګنده وي خو داسې تخنیکونه هم شته چې تاسې پرې د بدن د ژبې خپلسری بیان کنټرول کړئ.

په پیل کې بل ته د لاس ورکول که چېرې لاس ورکول مو له داډ سره مل وي تاسې پرې په خپل ځان د باور لرل بیانوئ خو که چېرې له شرمه ډک انداز کې بل ته لاس ورکړئ نو تاسې پرې په خپل ځان د باور نشتوالی بیانوئ. د بدن ژبه مو مخکې له مخکې د خبرو څرنګوالی ټاکي.

د بدن د خوځښت تر شا مو احساسات کنټرول کړئ : که چېرې تاسې غواړئ چې د بدن ژبه مو په اغیزمنو خبرو اترو بدله کړئ نو د پیغام تر شا مو احساسات مدیریت کړئ. د بېلګې په توګه که تاسې د غسې احساس ولرئ نو ډوبه ساه واخلئ او خپل ځان په منظمه توګه بېرته راغونډ کړئ. که چېرې تاسې خپل احساسات مدیریت نه کړئ نو ستاسې خپل احساسات به تاسې خپل کنټرول کې واخلي او احساساتي کس تل هغه څه کوي او وایي په کوم چې وروسته پښېمانه وي. که چېرې تاسې مثبت احساسات لکه خوښي بیانول غواړئ نو په مناسب وخت کې یې بیان کړئ.

پراخ درېدل : که چېرې ستاسې پښې ډېرې سره نږدې وي ممکن نورو ته ستاسې د نا ارامتیا پیغام ورسوي خو که چېرې مو پښې زیاتې پراخې وي نو ممکن بل ته د برید کوونکي چلند پیغام ورسوي.

متې : که چېرې د متو خوځښت وکاروئ نو ستاسې باور نورو کې له منځه وړلای شي او یا مو اورېدونکي نا ارامه کولای شي. که چېرې مو متې په تنې پسې نښتې وي د برید کوونکي چلند مانا لري او په ورته وخت کې د نورو نظر نه منل مانا ورکوي. که چېرې مو بدن سره کمه فاصله کې متې وي ستاسې ارامتیا ښودنه کوي.

پرانیستي لاسونه : لاسونه تل د احساساتو بیانونکي وي. که په لاسونو واړه خو بې کچې زیات خوځښتونه ترسره کړئ ستاسې زهني نا ارمتیا ښي. که لاسونه بند یا موټي ته ورته شکل کې ونیسئ نو غسه مو بیانوي. پرانیستي لاسونه ستاسې زهني ارامتیا، په ځان باور بیانوي.

سیده درېدل : که چېرې تاسې سیده ولاړ اوسئ ستاسې په ځان باور لرونکی شخصیت ښي. همداسې مخ ارام وساتئ او مسکا پرې ولرئ.

خبرې اترې او سوداګري

ستاسې اغیزمنې خبرې اترې ولې سوداګري ته اړینې دي ؟ لاندې جملو ته فکر وکړئ او په دې ځان پوه کړئ چې سوداګري کې له اغیزمنو خبرو اترو پرته تاسې مشري کولای شئ او د مشر په توګه یو څه لاسته راوړلای شئ ؟

-لویو پانګه اچونکو ته د سوداګرۍ په اړه مالومات ورکول
-اعلانات جوړول
-د تولید کارونکو ته د تولید کارونې په اړه مالومات ورکول
-په دندې د ګمارنې لپاره له یوه کاندید سره مرکه کول
-له وکیلانو سره د یو سوداګریز تړون جوړول
-د کلنۍ مالیې په اړه له محاسبه کوونکي سره خبرې اترې
-د ویبپاڼې د نوې طرحې ډېزان کوونکي ته وړاندیز کول

د سوداګر په توګه او په سوداګرۍ کې د یو مشر په توګه مونږ هره ورځ د نورمال سوداګریز فعالیت پر وخت د اغیزمنو خبرو اترو وړتیا کاروو. د خپلمنځي وړتیاو یوازې یوه بېلګه خبرې اترې دي. که چېرې تاسې د خبرو اترو وړتیا ولرئ نو د بلې ډلې وړاندیز او یا د خبرو منظور او هدف ناسم نه درک کوئ بلکې تحلیل کوئ یې. همداسې تاسې که چېرې د خبرو اترو وړتیا ولرئ نو د سوداګرۍ لپاره هغه حیاتي مالومات بیا بیا د اوږد وخت لپاره نه ګورئ د کومو پر بنسټ چې د سوداګرۍ په اړه اړینې پرېکړې کوئ او په دې چارې تاسې د خپل وخت او پیسو ژغورنه په مناسبه توګه کولای شئ.

کله چې تاسې کاري چاپېریال جوړوئ نو که چیرې تاسې دخبرو اترو اغیزمنه وړتیا ولرئ کوم خلک کوم چې تاسې سره دې چاپېریال کې کار کوي تاسې سره ځان محفوظ او ستاسې لخوا د درناوي احساس کوي او په دې چاپېریال کې له تاسې سره خپل نظرونه او فکرونه شریکولای شي. که چیرې خلک خپل نظرونه او فکرونه د مشر په توګه تاسې سره شریک کړي نو تاسې هغه مالومات کوم چې سوداګرۍ له منځه وړلای او یا پراخولای شي تاسې ته د همکارانو له لارې رسیږي.

د غوږ اینسودنې له اورېدنې سره توپیر

په سوداګرۍ کې د غوږ اینسودنې له لارې د پلور د کچې لوړول

ډېری خلک فکر کوي چې غوږ ایښودنه دې ته وایي کله چې خبرې نه کوو. که چیرې نور دا شکایت کوي چې مونږ یې خبرو ته غوږ نه یو په دې مانا نه ده چې د اورېدو سیستم کې ستونزه لرو په دې مانا ده چې په پیغام د پوهېدو لپاره کافي هڅه نه کوو. همدا د اورېدو او د غوږ اېښودنې ترمنځ توپیر دی. اورېدنه یوازې د اورېدو سیستم کاروي خو غوږ اینسودنه زمونږ زهن هم په پیغام د پوهېدو لپاره پکې شاملوي.

د غوږ اینسودنې ډولونه

-غیرې فعاله اورېدنه : کله چې مونږ غیرې فعال اورېدونکي اوسو نو تمرکز مو خبرې کوونکي ته نه وي، کله چې خبرې کوونکی خبرې کوي ممکن دې وخت کې خپل مبایل کې بوخت یو، ممکن ایمیل لټوو او یا هم کومې بلې چارې کې بوخت واوسو. مونږ داسې ښیو چې خبرو ته غوږ یو خو تمرکز مو بل چیرې وي. تر ډېره د خبرو لویه برخه له پامه غورزو او یوازې د اړینو خبرو اورېدو ته پام کوو او په دې چارې د خبرې کوونکي خبرې لنډیز کوو.

-په ټول پام سره غوږ ایښودنه : کله چې خپل ټول پام خبرې کوونکي ته اړو او داسې ښیو چې اورېدنه کې په بشپړ توګه ګډون کوو. د خبرې کوونکي په خبرو کې حقایقو ته پام کوو او همداسې کله چې د خبرو پر وخت خپل احساس بیانوي نو احساس یې درک کوو.

-فعاله غوږ ایښودنه : کله چې زمونږ تمرکز ۱۰۰ % خبرو ته وي، یوازې خبرو ته پام نه کوو بلکې اورېدو کې یې علاقه هم ښیو. له خبرو پس لنډ سوالونه هم کوو تر څو ځان په دې ځان ډاډه کړو چې مونږ په بشپړ توګه د خبرې کوونکي په پیغام پوه شوي یو.

څرنګه ځان په فعاله اورېدونکي بدلولای شو ؟

څېړنو ښودلې چې د خبرو اترو پر وخت خلک ۷۰ % زمونږ پیغام ناسم درک کوي. د خبرو د ناسم درک لمړی لامل دادی چې بل کس خبرې هم نه وي ختمې کړې خو مونږ زهن کې تر اورېدو مخکې پایله تصور کړې وي او د غوږ ایښودنې په ځای مو غبرګون او ځواب ته په چټموالي پیل کړی وي. له یوې خوا دا نورمال هم ده ځکه تر خبرو اترو زمونږ زهن چټک کار کوي. فعاله غوږ ایښودنه مو لمړی هغه سټرس را کموي چې د خبرو په پرتله یې د زهن چټکتیا رامنځته کوي او دوېم د ناسمې پایلې

مخنیوی کوي، تاسې ته بشپړ مالومات رسوي.

که چېرې تاسې په فعاله توګه بل ته غوږ شئ نو:
-د غبرګون مدیریت مو ښه کولای شئ
-په سوداګرۍ کې له پېرېدونکو سره ښې اړیکې جوړولای شئ
-شخړې کموالی شئ
-د پېرېدونکو اړتیاو او غوښتنو پوره کولو کې ښه والی رامنځته کولای شئ
-ښه کاري چاپېریال جوړولای شئ
-له شریکانو سره مناسبې معاملې ته لار هوارولای شئ

د فعالې غوږ اینودنې لپاره باید تاسې ارادي هڅه وکړئ چې د بل په پیغام سم پوه شئ دا چاره څرنګه امکان لري ؟
-خبرې کونکي ته مخامخ وګورئ
-د سترګو اړیکه وساتئ : که چېرې تاسې د سترګو اړیکه وساتئ نو خبرې کوونکی سملاسي احساس کوي چې تاسې یې په خبرو کې علاقه لرئ. د سترګو اړیکه ساتل او یو کس په سترګو سوري کول دواړه خپله کې توپیر لري. که چېرې تاسې په سترګو د بل د سوري کولو هڅه وکړئ نو مقابل کس مو ممکن ځان نا ارامه احساس کړي. کله هم چې یو کس خبرې کوي د خبرو پر وخت د سترګو اړیکه وساتئ او په خبرو کې چې کله تاسې فکر کوئ په دې وخت کې د سترګو اړیکه د لنډ وخت لپاره پرې کړئ. د خبرو د وخت په اوږدو کې په ۷۰ % وخت کې د سترګو اړیکه وساتئ. که چېرې د سترګو د اړیکې په ساتلو کې شرمېږئ نو کمه اندازه د اړیکې زاویې ته تغیر ورکړئ او خولې او سترګو ته یې وګورئ.
هغه څه چې ستاسې پام بل لور ته اړوي مخنیوی یې وکړئ : په یوه وخت کې د څو چارو پر مخ وړل ښه وړتیا ده خو کله چې ایمیل لیکئ، د بل خبرې اورئ، لوست کوئ نو په دې وخت کې نورې چارې مو د ټول پام یا تمرکز مخنیوی کوي. د نورو چارو په بس کولو تاسې خبرې کوونکي ته دا پیغام ورکوئ چې خبرو کې یې علاقه لرئ او خبرې کوونکي ته احترام لرئ.
-د خپل ځان په داخل کې د هغه څه مخنیوی وکړئ کوم چې ستاسې پام بل لور ته اړوي : که چېرې تاسې وږي یا تږي یاستی، تشناب ته د تلو اړتیا لرئ او یا هم کومه بله داسې شخصي اړتیا وي کومه چې ستاسې پام بل لور ته له خبرو اړولی شي له خبرو اترو او لیدنې مخکې مو اړتیا پوره کړئ.
-د علاقې ښودنې لپاره فزیکي ژبه وکاروئ : د بدن په ژبه خپله علاقه او ارامتیا ښودل خبرې کوونکي ته دا جرات ورکوي چې د خپل نظر بیان ته ادامه ورکړي. خپل لاسونه غونډ شوي مه نیسئ، د سترګو اړیکه وساتئ، اوس او وروسته خپل سر وخوځوئ. که چېرې له خبرې کوونکي سره په خبرو کې موافق هم نه یاستی نو بیا هم له سر خوځولو ډډه مه کوئ. سر ښورول باید په دې مانا نه وي چې خبرې کوونکی څه وایي ته ورسره موافق یې باید په دې مانا وي چې د خبرې کوونکي د خبرو له ادامې سره موافق یې.

-نور پرېږدئ چې څه ويلو ته لري ويې وايي : کله هم چې يو پېرودونکی د خدماتو يا توليد په اړه شکايت لري نو سملاسي يې حل ته مه مخه کوئ ځکه چې ډېری وخت خلک غواړي بل يې خبرو ته غوږ شي. که چېرې تاسي کې د غوږ اينودنې وړتيا شته وي نو د ډېر بريد کوونکي چلند پېرودونکی به هم له بريد را وګرځي او د رغونې په لور به ګام پورته کړي او يا به هم رغونکو خبرو ته مخه کړي. که چېرې تاسي يې خبرې ډېرې ژر قطع کړئ نو ممکن ډېر اړين مالومات ترلاسه نه کړئ. کله مو هم چې بل کس ته د خپلو خبرو پوره کولو اجازه ورکړه نو له مالوماتو تر لاسه کولو وروسته خپل نظر باندې پيل وکړئ.
مخکې له مخکې قضاوت مه کوئ، لمړی په خبر ځان سم پوه کړئ، د بل په خبرو کې لمړی حقايقو ته پام وکړئ، دوېم ګام کې مو خپل احساسات کنټرول يا مديريت کړئ، درېم ګام کې له هغه غبرګون ډډه وکړئ چې د احساساتو پر بنسټ وي او د منطق لپاره فکر او ذهن ته رجوع وکړئ، په ذهن کې فرضيې مه جوړوئ او مخکې له مخکې داسي مه انګېرئ چې تاسي په ټوله خبر پوه شوي ياستئ. که چېرې مو د خبرو په منځ کې ذهن کې نظر توليد شي نو د خبرو په منځ کې په هېڅ وجه مه وايئ او تر هغې انتظار وکړئ تر څو مو چې د خبرو نوبت نه وي. که چېرې تاسي د خبرو منځ کې نظر بيان کړئ نو خبرې کوونکی ممکن فکر وکړي چې تاسي يې خبرو ته پام نه کوئ. که چېرې خبرې کوونکی خبرې بندې کړي ډېرى وخت په دې مانا نه وي چې خبرې يې پای ته رسېدلي ممکن د خبرو د ادامې او پيغام رسونې لپاره فکر ته اړتيا لري او د فکر کولو لپاره يې لنډه وقفه کړې وي نو تاسي وخت ورکړئ چې خپل فکر وکړي.
-د خبرو پر وخت هېڅکله دا ډول اصطلاح "زه هم همداسي" مه کاروئ : که چېرې تاسي ژر ورته غبرګون وښيی لکه " هو زه پوهېږم ماته هم همداسي پېښه شوې وه ؛ صبر چې زه خپله کيسه هم درته وکړم " دا ډول غبرګون ممکن د خبرې کوونکي په ذهن کې فکر پيدا کړي چې تاسي ته د خبرې کوونکي خبرې اهميت نه لري.
-له ډېرې مداخلې پرته پوښتنې وکړئ : د دې لپاره چې کافي مالومات مو ترلاسه کړي وي د پرانيستي پای لرونکو سوالونو باندې پوښتنې وکړئ لکه زه غواړم په دې ... ډېر پوه شم کولای شئ په تفصيل مې پوه کړئ ؟
-خبرې کوونکی د خبرو ادامې ته تشويق کړئ : لکه په سر ښورولو، لکه په لنډو خبرو.
-که چېرې تاسي په خبرې نه يې پوه شوي او يا مو ناسم مطلب له خبرې نه وي اخيستی د دې لپاره دا ډول جملې وکاروئ که چېرې زه سم پوه شوی يم تاسي ويل غواړی چې ... همداسي ده ؟

په خبرو اترو کې د پيغام رسولو او ترلاسه کولو تر مخ خنډونه
ډېر څه داسي شته چې ستاسي د پيغام په سمه توګه د رسېدو مخنيوی کولای شي لکه د مقابل کس کلتور، ارزښتونه، باورونه ځکه چې هر کلتور کې د هرې خبرې او کړنې مانا توپير لري د بېلګې په توګه افغانستان کې د خوړو بوي کول د سپي د عادت په څېر مانا لري د افغانستان ځينو سيمو کې بيا د پيشو د عادت مانا لري او مانا يې وړی عادت لرل دي خو په اروپا کې دا چاره په دې مانا ده چې خواړه خوندور دي.

له دې پرته کمه رڼا، زیاته یا کمه تودوخه او شور هم د پیغام رسونې خنډ ګڼل کیږي.

که چېرې په احساساتو ډک اوسې نو له موخې او پیغام درک کولو او یا بل ته رسولو دې راګرځوي. غوسه، خپګان، ویره، ډېر خوښي هر یو احساسات دي او د پیغام رسونې یا ترلاسه کوونې په مخ کې خنډ ګڼل کیږي. په اروا پوهنه کې ورته احساساتي شور وایي.

خندا کول کوچنی خنډ ګڼل کیږي خو که خلک د یوه هیواد خو د مختلفو سیمو، د مختلفو ژبو او یا هم د یوې ژبې وي خو لهجه یې بدله وي او یا هم عمرونو کې لوی توپیر سره ولري نو خندا یې خنډ کېدای شي.

فزیولوجیکي خنډونه لکه ناروغي، د سترګو لید کې کمزورتیا، په اورېدنه کې ستونزه، د بدن په کومه برخه کې درد هم د پیغام رسولو او ترلاسه کولو لپاره خنډ ګڼل کیږي.

په خبرو اترو کې د لنډې کیسې کول او بېرته د خبرو اصلي هدف ته راتلل ښه چاره ده خو که مقابل کس مو تاسې سره ورته تجربه ونه لري نو دا چاره بې اغیزه ده. ډېر بې کچې زیات متلونه، نیمه کې خبرې پرېښودل، عمومي خبرې زیاتول هم د پیغام رسونې لپاره خنډ ګڼل کیږي. بې کچې زیات مالومات او تفصیل یې هم د پیغام لپاره خنډ دی.

په سوداګرۍ کې مشري څه ته وایي ؟

د هر ډول مشري لپاره تر هر څه لمړی خپلمنځي وړتیاوې زده کول او تمرین کول اړین دي. که چېرې تاسې کې د اغیزمنو خبرو اترو وړتیا نشته وي نو له ځانه د باور وړ شریک، د تکیې وړ لوړ پوړی او یا هم د اعتماد رامنځته کوونکی مسلکي کس نشئ جوړولای.

خپلمنځي وړتیاوې څه دي او ولې سوداګرۍ کې اړینې دي ؟
خپلمنځي وړتیا ته د خلکو وړتیاوې او نرمې وړتیاوې نومونه هم اخلي. نرمې وړتیاوې له نورو سره د فعل او انفعال طریقه رانغاړي، په کار ځای او له کار ځای بهر کاریږي. مسلکي وړتیاوې بیا یوازې کارځای کې د فعالیت او یا یوې چارې ترسره کولو لپاره کاریږي.

نرمې وړتیاوې له چلند سره تړاو لري او لاندې یاد شوي پکې شامل دي:
-د خبرو اترو وړتیاوې
-له نورو سره د اړیکو جوړولو وړتیا
-په اغیزمنه توگه د شخړو هواری
-د مذاکرې وړتیا
-د خپل سټرس مدیریت
-د تشویقولو وړتیا
-د ټیم جوړونې وړتیا
-په ستراتیژیکه توگه فکر کول
-په خلاقه توگه د ستونزو هواری

هر کس یادې ځانگړنې په خپل چلند کې په مختلفه توگه ښيي او د ښودنې طریقه له احساساتي زیرکتیا سره تړاو لري. له دې پرته له دوستانه چلند خوشبینه اوسېدو سره تړاو لري. ټولې ټولنې که سوداگریزې دي او که غیرې سوداگرېزې ټولنې دي د ښو اړیکو جوړولو وړتیا ته ارزښت ورکوي، له دې پرته د هر وگړي زهني او فزیکي روغتیا ته هم له نورو سره ښې اړیکې لرل اړینې دي.

تر ۱۹۲۰ لسیزې پورې خلکو ته د ښو اړیکو مطالعه اړینه نه وه او نه هم کوم ارزښت ورکړل شوی وو. خو کله چې کمپنیو او شرکتونو خپلمنځي اړیکو ته کتنه وکړه او د خپلمنځي اړیکو له امله یې د چارو تولید ته کتنه وکړه پایله کې یې د یادو وړتیاو مطالعې ته ارزښت ورکړ. په دې وخت کې د امریکا اروا پوه تورن ډایک د "ټولنیزې زیرکتیا" اصطلاح ابداع کړه او له یادې اصطلاح یې موخه د یو کس داسې وړتیا وه چې نور پرې درک کولای او مدیریت کولای شي .

وروسته په ۱۹۳۶ کال کې د امریکا لیکوال او لېکچرر ډېل کار نېگي د "څرنگه ملگري وگټو او په خلکو نفوذ وکړو" کتاب چاپ کړ کوم تر اوسه په ۲۱ پیړۍ کې هم نامتو کتاب گڼل کیږي. د کتاب لویه برخه وروسته د پلور د تخنیکونو د ښه کولو لپاره او له پیرېدونکو سره د ښو اړیکو جوړولو لپاره وکارول شوه. په ۱۹۶۰ لسزه کې د انسانانو د اړیکو په اړه دا مطالعه د امریکا تر پوهنتونونو پورې ورسېده او په محصلینو کې د ځانته د احترام لوړولو او د اغیزمنو خبرو اترو وړتیا ترلاسه کولو لپاره وکارېده. په ۱۹۸۰ لسیزه کې د انسانانو د اړیکو په اړه مطالعه په دودیزو زدکړو بدله شوه. په ۲۱ پیړۍ کې خلک گمان کوي چې د چلند ځانگړي ډولونه شرکتونه خپلو ټاکلو موخو ته رسولی شي. د نړۍ په پرمختللو ټولنو کې هر کس هڅه کوي چې نرمې وړتیاوې زده کړي او له خپلې کورنۍ، ملگرو، ټولنې او کار ځای کې له کار کوونکو سره په خپل فعل او انفعال کې غوره والی رامنځته کړي.

انسانان ټولنیز چلند لري، هغه طریقه چې د انسانانو ترمنځ خپلمنځي اړیکې جوړوي زمونږ د ژوند په مختلفو برخو او بریا لوی اغیز لري. دا وړتیا هغه وخت تر هر بل وخت اړینه ده کله چې یو کس یوه سوداګرۍ پر مخ بیایي او په دوامداره توګه پېرودونکو، د تولید یا خدماتو لېږدونکو، کار کوونکو، پانګه اچونکو او نورو خلکو سره په اړیکه کې وي. په دې اړیکو کې مونږ د نورو خلکو لخوا څه ډول درک کېږو یا هم د کوم ډول کس په توګه پېژندل کېږو په موخې او لاسته راوړنې مو مستقیم اغیز لري لکه د لویو پېرودونکو جلب، له پانګه اچونکي سره په بریالۍ توګه د پانګې په اړه خبرې اترې او شرایط ټاکل، د پور ترلاسه کول، د کار کوونکو ترمنځ شخړې هوارول، د اغیزمن ټیم جوړول، د رسنیو له لارې خپل نفوذ کول او داسې نور...

د فشار وخت کې ارام او په ځان باور لرونکی اوسېدل، په دې وخت کې د خپل فکر او تمو په روښانه توګه بیانول او د فشار وخت کې په خلاقه توګه د ستونزو هوارول د نورو لپاره ډېر جذاب او سرګرمه کوونکې وي. یادې چارې ستاسې پېرودونکي تاسې ته بېرته راولي او په تاسې یې باور جوړوي. کوم خلک چې خپلمنځي وړتیاوې لري هر منفي حالت هم په خپل مثبت چلند مثبت لور ته بیایي. چلند یې تل ستونزه د هوارولو لور ته بیایي.

د باور وړ اړیکې جوړول

په کار ځای، ټولنې او کورنۍ کې د باور وړ کېدنه له نرمو وړتیاو یوه اړینه نرمه وړتیا ده. د باور کېدنې لپاره باید تاسې له ځانه داسې شخصیت جوړ کړئ کوم چې هره دقیقه بدلون نه مومي او ثابت قدمه یا بدلون نه موندونکی، د تکیې وړ کس وي.

د باور وړ کېدو کس کې دا وړتیا شته وي چې بل کس ته دا وښيي چې نظر یې درک کوي، د نورو په اړه قضاوت نه کوي او له همدې امله نور فکر کوي چې د باور وړ کس ته د منلو وړ دي. همداسې نورو ته غوږ ایږدي تر څو د نورو په اړه څه زده کړي.

د باور وړ کېدو کس دې ته وایي چې څه وایي هغه کوي او کولای یې شي، له هغه څه ویلو ډډه کوي چې ترسره کول یې امکان نه لري. ځیني خلک یوازې کار ځای کې د باور وړ وي، ځیني ټولنه او یا کورنۍ کې د باور وړ وي خو ځینو ته چې هر رول وسپارل شي په هر سپارل شوي رول کې د باور وړ وي. د بېلګې په توګه مېږه کار ته روان دی اوله خپلې مېرمنې یې وغوښتل چې کوچنیان تر ښونځي پورې له اته بجو مخکې ورسوه که چېرې یې مېرمن ووایي چې سمه ده نو تر ښونځي له اته بجو مخکې رسېدلي وي : مېرمن یې مېړه ته د باور وړ کس دی ځکه چې څه وایي هغه کوي. همداسې مېرمن ته یې مېړه د باور وړ کس دی ځکه چې مېړه یې هغه څه نه وایي کوم چې نشي ترسره کولای. دواړه په یو بل باور او تکیه کوونکي دي.

د بېلګې په توګه توریالی کار ځای کې د باور وړ کس نه دی ځکه چې سوپروایزر یې چې کومه دنده ورته سپارې دنده تل نیمه کې پاتې وي او تر پایه یې نشي رسولی. همداسې تل کار ځای ته ناوخته رسیږي او یا هم غیر حاضر وي. همداسې کله یې چې همکاران د همکارۍ غوښتنه ترې وکړي نو هېر یې وي. تل چې کله سوپروایزر د کار د بشړېدو پوښتنه ترې کوي نو د بشپړېدو وخت یې راتلونکي ته ځنډوي او ټولې چارې یې نیمګړې پاتې وي. توریالی مسول کس نه دی او له همدې امله پرې باور نشي کېدلی. توریالی باید څرنګه له خپل چلند خبر شي او خپل چلند کې بدلون رامنځته کړي تر څو د باور وړ کس شي؟

د باور وړ کېدنه ستاسې د شخصیت جوړونکې ځانګړنې او اختیار کړی یا خپل کړی چلند دی. د باور وړ کس کېدنه یوه نرمه وړتیا ده او هر کس یې زده کولای او تمرین کولای شي. نرمې وړتیاوې د مختلفو وړتیاو ټولګه ده په کومې کې چې مختلفې ټولنیزې وړتیاوې، د خپلمنځي اړیکو وړتیاوې او د چلند خپلولو وړتیاوې پکې شاملې دي.

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

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

په نرمې وړتیا کې د ټولنیزې اروا پوهنې وړتیاوې، د دوه کسانو ترمنځ د اړیکو خپلمنځي وړتیاوې، د پرېکړو وړتیاوې، د ستونزو د هوارولو وړتیاوې، د نیوکې فکر، اغیزمنې خبرې اترې، روغې اړیکې جوړول، د مشرتابه وړتیاوې، په تیم کې د کار کولو وړتیاوې، د وخت سم مدیریت، د ذهني فشار یا سټرس مدیریت او ورسره مقاومت شامل دي.

نرمې 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 نرمې وړتیا تکیه کول زیاتېدونکې ده.

شخصیت څه ته وایي ؟
څرنګه چې ښکارو، احساس کوو او چلند کوو زمونږ شخصیت دی. شخصیت د یو انسان ټولټال تعریف دی. یوازې بهرنۍ شکل اړین نه دی بلکې نورې ځانګړنې چې د انسان چلند ته شکل ورکوي هم شخصیت دی.

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

ځان نورو ته د باور وړ په توګه وربېژندل
داسې ځانګړنې لرل چې نور پرې تکیه کولی شي د باور وړ په توګه تاسې نورو ته وربېژني خو دا چاره په یوه ورځ کې نه کیږي. وخت ته اړتیا لري او په ژوند کې د هر رول ترسره کولو ته اړتیا لري. دا چاره یو دوامداره او ورو بهیر دی خو د ترسره کولو لپاره یې تاسې هره ورځ ډېر فرصتونه لرئ.

مسولیت لټول او تر سره کول
د باور وړ کس خپل مسولیت پېژني او د ترسره کولو لپاره یې په لټه کې وي. همداسې د یو رضا کار په توګه کورنۍ، ټولنې او کار ځای کې له نورو سره د مرستې او همکارۍ په لټه کې وي. او کله هم چې د یو څه کولو وعده وکړي هرو مرو یې ترسره کوي. همداسې د دومره چارو مسولیت اخلي چې ترسره کولای یې شي. هر وضیعت په زیر سره مطالعه کوي او خبرې یې په کړنو بدلیږي او یوازې خیالي خبرې نه کوي. د چارو د ترسره کولو لپاره تل د پیل او پای وخت ټاکي. خپلې وړتیاوې ورته مالومې وي او د یو څه لاسته راوړنې لپاره یې کاروي.

د باور وړ کس اسانه او د لاس لاندې چارې هم پر مخ وړي خو په ورته وخت کې له ننګونو سره هم مخ وي او کومه ویره نه ترې لري. د ننګونو له امله نوې زده کړه کوي او په پلي کولو یې خپله تجربه زیاتوي. تل له ټاکلي وخت څو دقیقې مخکې حاضر وي او د خپل وخت د مدیریت ښه وړتیا لري. د هر حالت تفصیل ته له پام کولو وروسته په چارې پیل کوي. که چېرې د یوې چارې په ترسره کولو کې پاتې راشي نو د پاتې راتلو لپاره یې بهانه نور نه وي بلکې خپله نیمګړتیا مني او د ښه کولو لپاره یې کار کوي.

د هرې نرمې وړتیا زده کولو لپاره انسان له څلور پړاونو تېریږي : په وړتیا کې ښه نه وي او پرې پوه هم نه وي، په وړتیا پوه وي خو پکې ښه نه وي، په وړتیا کې ښه وي او پرې پوه هم وي، پای کې وړتیا لري خو پوه نه وي چې وړتیا لري.

په وړتیا کې ښه نه وي او پرې پوه هم نه وي
خلک په دې نه پوهیږي چې څرنګه د باور وړ کس شي، او د باور وړ کس نه اوسېدل یې هم فکر کې کومه ستونزه نه وي. له ګټوروالي یې هم منکر وي. کله یې هم چې په زده کړې پیل وکړي نو لمړی له دې خبریږي چې له یوې اړینې وړتیا سره نا اشنا وو او دوېم ګام کې د یادې نرمې وړتیا په ارزښت پوهیږي.

په وړتیا پوه وي خو پکې ښه نه وي
په دې ګام کې پوهیږي چې د باور وړ کس څه ته وايي خو په دې کې ستونزه لري چې د باور وړ کس شي. کله هم چې پوه شي چې یاده اړینه وړتیا نه لري نو د وړتیا ارزښت تر هر وخت زیات درک کوي. په دې پړاو کې هڅه کوي چې د باور وړ کس شي خو هڅه یې تر ډېره تېروتنې وي او انسان په تېروتنې کولو یو څه زده کوي.

په وړتیا کې ښه وي او پرې پوه هم وي
په دې پړاو کې کس دا زده کړې وي چې څرنګه د باور وړ شي، په دې پوهیږي چې څرنګه نورو ته ځان د باور وړ کس په توګه ځان ور وپېژني.

پای کې وړتیا لري خو پوه نه وي
ځکه چې نوره ورته وړتیا نه وي بلکې د طبیعت یوه برخه یې ګرځېدلې وي او بې کچې زیاته یې تمرین کړې وي. په دې پړاو کې خلکو د باور وړ کس په توګه پېژندلی وي.

خلک ولې له بل مرسته غواړي ؟ ځکه چې باور پرې لري او له همدې امله یې په مرستې تکیه کوي. د دوه کسانو ترمنځ باور رامنځته کېدل وخت اخلي او هغه وخت رامنځته کیږي کله چې یو کس د یو څه کولو وعده وکړي نو په وخت یې ترسره کړي او یاده چاره د دوه کسان ترمنځ په اړیکه کې ثبات، شفافیت او احترام یا درناوی رامنځته کوي. باور یو ارزښت دی او هر انسان یې بل کې لټوي. د باور وړ کس کله چې له خلکو وړاندیز تر لاسه کوي په خپلې پرېکړې او هو یا نه ویلو فکر کوي. د یو موخې په لور کړنې تاسې سره مرسته کوي چې د هر څه کولو په اړه له نورو سره وعدې ونه کړئ.

د ټولو انسانانو ترمنځ د فعل او انفعال لپاره باور اړین جز دی. ځینو کومو چې باور جوړول نه وي زده له نورو سره فعل او انفعال کې ستونزه لري. ځینې خلکو کې په طبیعي توګه یاده وړتیا موجوده وي خو ځینې یې فکري ودې ته له رسېدو سره زده کوي.

چوکاټ کې کول

چوکاټ کې کول له موجودو مالوماتو سره تړاو لري. چوکاټ کې کوونه د دې لپاره وي چې ته پرې له خلکو د خپلې خوښې غبرګون ترلاسه کړې. د بېلګې په توګه که چېرې تاسې په خوړو ولیکئ چې ۷۵ % بې غوړو دي نو د خلکو غبرګون به دا وي چې بې زیانه خواړه دي او که چېرې په همدې خوړو تاسې ولیکئ چې ۲۵ % غوړ لري نو هر کس به یې له اخیستلو ډډه وکړي. چوکاټ کې کوونه په نظر، احساس، ستونزې د کتنې په طریقه کې بدلون راولي. همداسې د پېژندنې بیا ځلې چوکاټ کول په درملنه او مشوره کې کارېږي خو په سوداګرۍ کې د روښانه کولو، تشویق کولو، تشرېح کولو، په مارکېټ کې د پلور ښه کولو، د خدماتو وړاندې کولو او داسې نورو لپاره کارېږي.

بیا ځلي چوکاټ کوونه
بیا ځلي چوکاټ کوونه دې ته وایي چې یو نظر، یو مفهوم یا یو تولید تر پخوا په مختلفه توګه تشرېح کړې. حقیقت هماغسې پاتې کېږي لکه څنګه چې مخکې وو خو یوازې د بیان او تشرېح د بدلون له امله د خلکو په لید کې بدلون راولي. د بېلګې په توګه یوه ستونزه یا ننګونه موجوده ده، د یادې ستونزې یا بېلګې تشرېح مونږ زهن کې په مثبتې او منفي توګه کولای شو په دواړو حالتونو کې د ستونزې یا ننګونې حقیقت لکه د پخوا په څېر پاتې کېږي خو د تشرېح له امله یې زمونږ لید کې بدلون رامنځته کېږي او مونږ خپله تجربه له زیان اوښتونکې د هیله ښښونکې په لور بیایو.

بیا ځلي چوکاټ کول یوه حالت ته په خپله په بل نظر کتل دي تر څو ځان کې انګېزه پیدا کړې او یا هم د نورو د یوه حالت په اړه نظر بدلول دي او پرې نفوذ کول دي، د نورو د یو څه کولو لپاره هڅول دي. داسې طریقه ده د کومې له لارې چې له نورو سره داسې اړیکې پرې جوړو په کومو کې چې د ټولو ګټه په پام کې نیول شوې وي. د خبرو اترو لپاره په اداره کې هم په هره کچه ګټوره طریقه ده.

بیا ځلي چوکاټ کول د یو کس په زهنیت کې مثبت یا منفي بدلون دی. کوم کس چې خندا کوونکی او هر څه کې خوشبینه وي نو په طبیعي توګه په بیا ځلي چوکاټ کولو کې لویه وړتیا لري خو لکه د هر څه په څېر څومره چې هر کس یاده وړتیا تمرین کړي همدومره په اسانۍ بیا ځلي چوکاټ کوونه ترسره کولای شي. په مدیریت کې هغه مدیران چې د یو څه کارونه د مختلفو موخو لپاره ټاکلی شي او یا یې د مختلفو موخو لپاره کارونې ته چمتو کولی شي په بیا ځلي چوکاټ کولو کې ښه وړتیا لري (د یو څه د بلې موخې لپاره کارول - لکه د بېلګې په توګه د خوب خونه د دفتر په توګه کارونې ته چمتو کول، دا ډول خلک د دې وړتیا هم لري چې خپله پوهه او وړتیاوې په بله رشته کې وکاروي). همداسې د خلاقیت وړتیا لرونکی کس هم په بیا ځلي چوکاټ کولو کې ماهر وي.

بیا ځلې چوکاټ کول په هر څه کې امکان لري، بیا ځلې چوکاټ کول ممکن د شخصیت وي، ممکن د یو تولید وي، ممکن د یوې ستونزې وي او یا هم کوم بل څه وي، ممکن په یادو کې د څه غوره موندل وي او یا هم تر ټولو بدتر حالت پکې لټول وي. خلاقیت هم بیا ځلې چوکاټ کولو ته ورته دی، خلاقیت د فکر کولو داسې وړتیا ده چې له یو څه بل نوی څه جوړوي.

په مثبته توګه بیا ځلې چوکاټ کوونه دې ته وایي چې یو منفي حالت یا پېښې کې مثبت لید ولرئ. دا چاره ډېره ستونزمنه هم ده. د نیورو ساینس کارپوهان وایي چې مونږ تر مثبتو حالتونو او پېښو تر ډېره منفي حالتونه او پېښې په یاد کې ساتو او ژر یې یاد ته راوړو. که چېرې مونږ تل له منفي حالتونو یا پېښو سره مخ شو او یا هم مثبت او منفي حالت کې منفي تجربې زهن کې ترسره کړو نو دا مو د زده کړې په وړتیا کې، پام او تمرکز کې، حافظې کې او د یوه حالت یا پېښې په اړه قضاوت کې ستونزې پیدا کوي. د انسان زهن ممکن د بقا لپاره له دې امله تل چمتو وي چې منفي تجربې وکړي تر څو له ژوند ګواښونکي حالته انسان وژغوري خو په ورته وخت کې څېړونکو منفي احساساتو ته له ناروغیو سره تړاو ورکړی او مثبتو احساساتو ته له اوږد ژوند او روغتیا سره تړاو ورکړی. د اکسفورډ یوې څېړنې موندلې چې په ۲۵ کلنۍ کې چې کومو کسانو منفي تجربې لرلې په ۴۰ کلنۍ او ۵۰ کلنۍ کې په مرګوني ناروغۍ اخته شوي. بله څېړنه د ۶۹ هغو ښځو په اړه شوې کومو چې د تیانو سرطان لره او له عملیات وروسته ترې د خپلې ناروغۍ او ژوند ته د هیلې په اړه پوښتنه شوې وه ؛ کومو ښځو چې د مقاومت روحیه او مثبت نظر لره له درملنې پنځه کاله پس ژوندۍ او روغتیا لرونکې وې خو د منفي نظر لرونکو له درملنې سره سره خپل ژوند له لاسه ورکړی وو.

دا ټولو ته مالومه ده چې فکر او له امله یې اختیار کړی چلند په روغتیا او ستاسې په تولیدي وړتیا خپل منفي او مثبت اغیز لري. ستاسې خبرې، فکر او کړنې ستاسې په روغتیا مستقیم اغیز لري. یوې بلې څېړنې کې له ۲۸۰۰ ښځو او نرانو د کومو چې عمرونه ۶۰ کاله وو د روغتیا په اړه پوښتنه شوې وه. له دوي پوښتل شوي وو چې روغتیا مو ډېره ښه ده، ښه ده، مناسبه ده او که خرابه ؟ طبي ازموینو ښودلې وه چې ټول یو بل ته ورته روغتیا لري خو چا چې خرابه ده ځواب کې لیکلي وو ۱۲ کاله وروسته یې خپل ژوند له لاسه ورکړی وو او نورو بیا هم مناسب روغتیایي حالت کې پاتې وو. ډاکټر ایلن ایډلېر وایي چې د خلکو د خپلې روغتیا په اړه قضاوت د خپلې بقا په اړه دقیق قضاوت دی.

خلک هره ورځ په خپل ځان او نورو د بیا ځلې چوکاټ کولو له لارې نفوذ کوي. تاسې هر وخت یو حالت په مختلف قسمه بیانولی شئ د بېلګې په توګه تل ویلای شئ چې ګیلاس نیم خالي دی او یا ګیلاس تر اوسه نیم ډک دی. هره وینا ستاسې په لید خپل اغیز لري. که چېرې دا وینا په لوړه روحیه او لوړ غږ ووېل شي د لوړوالي کچه یې ستاسې په زهن مختلفې اغیزې لري په دې مانا چې هر څومره په لوړه روحیه او لوړ غږ وي همدومره یې مثبت یا منفي اغیز زیات وي. همدا اغیز ستاسې لیکل، نورو ته وینا او ستاسې خپل باور باندې بدلیږي. دا په زهن کې ولرئ چې تقریبا هر منفي حالت د بیاځلې چوکاټ کې کولو له لارې په مثبت فکر بدلولای شئ. څه چې پېښیږي تاسې یې هر وخت کنټرول نشی کولای خو

هرې پېښې ته د غبرګون کنټرول کولای شئ.

په منفي توګه بیا ځلي چوکاټ کې کول لکه رسنۍ چې یو سیاسي کس یا ډله بد معرفي کوي، د یو تولید یا سوداګرۍ په اړه منفي نظر خپروي. همداسې ځیني شرکتونه هم د مارکېټ له لارې ورته درواغ خپروي د بېلګې په توګه په عصري ټکنالوجي او کامرې د غلا مخنیوی کول. دا ډول دروغ د درواغجن له نظره ممکن په مثبته توګه بیا ځلي چوکاټ کول وي ځکه څه چې غواړي پرې ترلاسه کوي یې خو کوم کسان یې چې د اغیز قیمت ادا کوي ممکن د دوي په نظر کې منفي تجربه وي.

په سوداګرۍ کې بیا ځلي چوکاټ کول
په پلور او مارکېټ کې بیا ځلي چوکاټ کول د سوداګرۍ بنسټ ګڼل کیږي. له دې لارې د تولید یا خدماتو په اړه مالومات په داسې طریقه وړاندې کیږي چې مالومات ستاسې ګټه ونه ښي بلکې د پېرودونکي ګټه پرې وښودل شي. مارټین لینډسټروم په خپل بایوولوجي کتاب کې وایي چې نیورومارکېټینګ د خلکو ذهن کې نظرونه ور اضافه کول نه دي او یا هم په زوره پرې خدمات یا تولید پېرل نه دي بلکې ذهن یې راسپړل دي او په دې پوهېدل دي چې ذهن کې یې څه دي او په دې ځان پوه کول دي چې ذهن کې دوي د څه پېرلو په لټه کې دي. د بېلګې په توګه څلور په لس او یو په دوه نیمي دلته هېڅ کې توپیر نه دی راغلی یوازې د پېرودونکي په لید کې بدلون راوستل شوی. په مارکېټ کې تر ډېره توکي یو بل سره توپیر نه لري بلکې ځیني توکي هغه ډول نه دي تعریف شوي کوم څه چې ستاسې فکر سره برابر دي او یا یې ستاسې ذهن د پېرلو په لټه کې دی د بېلګې په توګه که چېرې تاسې په بوي شیندونکي یا سپرې ولیکئ چې د کوټې بد بوي مو ورکوي او یا هم ستاسې تولید کړی بد بوي ورکوي له دې سره ډېر توپیر لري چې که چېرې ولیکئ په هوا کې د عطرو خپرونکې سپرې ده. په تولید کې کوم توپیرنه رامنځته کیږي خو د خلکو لید کې ستاسې د تولید په اړه توپیر هرو مرو رامنځته کیږي. بیا ځلي چوکاټ کول لیمو په لیمویي شربت بدلوي خو په اصل کې دواړه لیمو دی.

یوه شرکت صابون جوړوه، د جوړوني پر وخت د صابون په مخلوط کوونکي ماشین کې په تصادفي توګه هوا داخله شوه او صابون وبهېده. له تولید وروسته یې لامبو وهونکی یا بهېدونکی صابون نوم پرې کېښود او دې چارې یې په مارکېټ کې تر بل هر صابون پلور زیات کړ.

په سوداګرۍ کې لاندې یاد شوي هم د بیا ځلي چوکاټ کولو برخه ده:
-د تولید یا خدماتو پېرودونکو ته سملاسي د خبرو وخت ورکول.
-د پېرودونکو احترام
-په خبرو کې د بل درک کول

احساساتي زيرکتيا ته وده ورکول

احساساتي زيرکتيا ته وده ورکول هغه وخت امکان لري کله چې تاسې په خپلو کړنو او چلند تمرکز ولرئ. که چېرې تاسې په خپلو کړنو او چلند تمرکز وکړئ نو دا چاره مو د اړيکو مديريت ته، ځان پېژندنې يا له ځان خبرېدنې ته، د ټولنې پېژندنې ته او د ځان مديريت ته اړ کوي. دا چاره تاسې د فکري انعکاس د دوران په لور بيايي او تاسې اړ کوي چې په دې پوه شئ چې کوم احساسات مو لرل او کوم ګټور او کوم ويجاړونکي وو. همداسې تاسې دا زده کوئ چې د احساساتو له امله تاسې کې کوم چلند رامنځته شوی وو او په کوم حالت کې چې تاسې وی په هغه حالت يې څه اغيز لرلای وو. همداسې تاسې ته دا در زده کوي چې که تاسې بل ډول چلند ياد حالت ته اختيار کړی وای نو پايله باندې به يې اغيز څه وو. تاسې ته دا در زده کوي چې راتلونکې کې کوم ډول چلند اختيار کړئ او څه ډول خپل احساسات مديريت کړئ.

د تېر وخت د احساساتو په اړه خپل د فکري انعکاس دوران داسې جوړ کړئ:

-د تېر وخت ښه يا بده پېښه در ياد کړئ.

-د پېښې له امله خپل احساس وليکئ.

-تر لاسه شوې پايلې باندې مو د خپل احساس اغيز وليکئ.

-اوس دا وليکئ چې څه مو بايد کړي وای چې پايله يې مثبته شوې وای او يا هم تر دې غوره وای ؟

-د راتلونکې لپاره بدلون وليکئ.

که چېرې تاسې پورته چاره هر وخت تمرين کړئ نو له هغه نا مطلوب چلند اختيار کولو مو راګرځوي کوم چې تاسې له خپلې موخې او بريا بل لور ته بيايي.

له ځان خبرېدنه

له ځان خبرېدنه دې ته وايي چې احساسات او له امله يې رامنځته شوی چلند په تاسې څه اغيز لري، له نورو سره په فعل انفعال څه اغيز لري او په نورو يې اغيز څه دی، په نورو کې څه ډول احساسات رامنځته کوي او تاسې سره کوم ډول چلند اختيار کوي.

له ځان خبرېدنه اړينه ده ځکه چې : تاسې هر ډول احساسات تجربه کولای شئ، په يوه وخت کې څو ډوله احساسات تجربه کولای شئ، کله هم چې تاسې په سټرس حالت کې اوسئ نو د خپلو احساساتو او له امله يې رامنځته کېدونکي چلند باندې ځان خبرول اړين دي تر څو په بې اختياره توګه نامطلوب چلند اختيار نه کړئ.

ډېری خلک د ځينې احساساتو له تجربه کولو ډډه کوي لکه وېره او غسه ځکه چې دوي په دې اند دي چې ياد احساسات يو ډول کمزورتيا يا نيمګړتيا ده. ياد احساسات په اداري کلتور کې هم د منلو وړ نه

دي. د احساساتي زيرکتيا د ودې او د احساساتو د مديريت لپاره تل داسې نوټ له ځان سره وليکئ تر څو له ځان څخه د خبرتيا وړتيا ته وده ورکړئ : له چا سره مو خبرې اترې کولې ؟ د دې کس له تا سره اړيکه، د څه په اړه مو خبرې کولې ؟ موضوع، څه ډول احساسات مو لرل ؟ منفي که مثبت، د احساساتو احساس کول مو څومره ځواکمن وو؟ د احساساتو په بيان مو کنټرول لره او که نه ؟

که تاسې چېرې يادې چارې هر وخت تر سره کړئ نو په دې پوهېدلی شی چی کوم ډول خلک تاسې کې منفي احساسات پاروي او کوم ډول خلک تاسې کې مثبت احساسات پاروي، کوم ډول پېښې کوم ډول احساسات تاسې کې رامنځته کوي، په دې مو پوهوي چې چېرې بايد تاسې خپل کوم ډول احساسات ځواکمن ښودلي او بيان کړي وای او يا مو له بيانولو ډډه کړې وای کوم چې تاسې پکې نه دي کړي.

څرنګه تاسې ځان خبرولای شی چې بل منفي احساسات تجربه کوي په مستقيم او يا غيرې مستقيم شکل يې بيانوي ؟ د نورو چلند کې دا ډول بېلګې ولټوئ : تعطيل يا بل وخت ته ځنډول، داسې ټوکې چې بريد پکې وي، مرور مخ نيول، په خبرو کې زړه نا زړه کېدل، سر تمبه کېدل، په ارادي توګه ماتې ته لار هوارول. تاسې خپل ځان کې هم ورته چلند مطالعه کولی او لامل کېدونکي احساسات يې موندلی او ځان پرې پوه کولی شئ. دا ډول خلک دوه چارې نشي کولای : لمړی خپل احساس او نظر نشي بيانولی او دوېم بل ته او د بل نظر ته احترام نشي لرلای خو يو کار ډېر ښه کولای شي او هغه دا چې ځان قرباني ښودل په دې مانا چې هر وريپښېدونکی حالت د نورو خلکو يا پېښو له امله بيان کړي او د خپل حالت ځان هېڅکله مسول نه کړي، همداسې د خپلو لاسته راوړنو لامل هم نور خلک ګڼي او خپله خپل ژوند کې هېڅ رول نه لري. د اډول منفي احساسات او له امله يې اختيار شوی چلند له تاسې خپلې نيمګړتياوې او وړتياوې پټوي او له فعاليت يا يوې موخې ته له رسېدو مو راګرځوي.

ستاسې ژوند کې ځينې چارې هم ډېری وخت د منفي احساساتو لامل کيږي او تاسې کې غيرې نورمال چلند رامنځته کوي د بېلګې په توګه داسې چارو کې ډېر بې کچې زيات وخت تېرول کوم چې ارزښت نه لري، بې کچې زيات او يا له اړتيا ورهخوا د مبايل، کمپيوټر يا تلويزيون کارول، په مبايل يا کمپيوټر کې ګېم يا لوبې، ټوله ورځ د ټولنيزو رسنيو کارول لکه فيسبوک او يوټيوب يا داسې نور،... هر يو يې تاسې له دې راګرځوي چې له ځان څخه خپل ځان خبر کړئ، خپل منفي احساسات او له امله يې رامنځته شوی چلند وپېژنئ او سمون پکې راولئ. ستاسې مثبت او منفي احساسات او ترې رامنځته شوی چلند په نورو کې هم د احساساتو او چلند رامنځته کېدو لامل کيږي او بېرته ستاسې په لور انعکاس کوي.

د خپل ځان مديريت

که چېرې تاسې خپل ځان سم وپېژنئ نو د خپل ځان مديريت هم کولای شئ، داسې وړتيا لرلای شئ چې نور مو خپل احساسات کنټرول نه کړي بلکې تاسې احساسات کنټرول کړئ. د ځان مديريت مانا دا ده چې خپل احساسات وپېژنې او داسې يې مديريت کړې چې له نورو سره د مثبت فعل انفعال لامل شي، له دې پرته په هر ډول حالت کې د موخې د لاسته راوړنې لپاره ځان کې د انګېزې کچه لوړه وساتې. په خپل

چلند او کړنو بشپړ کنټرول ولري. په اداره کې هر مدير بايد د خپل ځان پيژندني او د ځان د مديريت وړتيا ولري که چېرې داسي نه وي کړني او خبرې به يې له مزاج سره په بې اختياره توګه بدلېدونکي او له موخي څخه انحراف کې وي او دې ډول ادارو يا مديرانو سره وړتيا لرونکي خلک کار هم نه کوي. په تېر وخت کې دا ډول مديران هره اداره کې پرېمانه وو او په غسې، توهين او کنزلو يا لوړ غږ خبرو به يې موخې ترلاسه کولې خو په عصري ادارو کې دا ډول خلک هېڅ ځای نه لري ځکه چې له يوې خوا د هر هېواد قانون دې ډول چلند ته اجازه نه ورکوي او له بلې خوا کار کوونکي هم په خپل حق پوهيږي.

د ځان مديريت په دې مانا نه دی چې ته به هېڅکله نه غسه کيږې، ممکن داسې حالت هم وي چې غسه پکې يوازينی احساساتي غبرګون امکان ولري خو اړينه داده چې په دې پاړول شوې غسې کنټرول ولرو او کومې ستونزې چې رامنځته کړې وي ستونزه حل کړو په دې مانا چې غسه ځانته د يوه پيغام په توګه وکاروو.

ځيني خلک د يوه مثبت حالت په اړه هم داخل کې منفي نظر او منفي احساسات لري لکه له يو کس سره د ليدو په اړه وېره لرل. که چېرې تاسي هم ورته حالت تجربه کوئ نو د فکري انعکاس دوران وکاروئ. لمړی خپل احساس وپيژنئ، په دې ځان پوه کړئ چې څرنګه احساس کوئ، دوېم ګام کې يې لامل په ګوته کړئ او درېم ګام کې يې د سمون لپاره لاس په کار شئ.

که چېرې له نورو سره په فعل او انفعال کې تاسي خپل احساسات کنټرول نه کړئ نو نور خلک به هم د خپلو احساساتو د کنټرول لپاره هېڅ وجه ونه لري او دا چاره د خلکو ترمنځ د ډيسپلين د نشتوالي لامل کيږي. دا ډول حالت د زهن کارولو په ځای د احساساتو کارولو ته لار هواروي او د احساساتو کارونه تاسي له موخې منحرف کوي او حالت ته مو له ريښتيني کتنې راګرځوي. مخکې تر دې چې ستونزې په لوی لاس ويجاړونکي کړئ نو اړينه ده چې خپل احساسات او ترې رامنځته شوی چلند کنټرول او د حل لارې د لټې لپاره زهن وکاروئ.

د ځان د مديريت لپاره له لاندې ياد شوي چلند اختيار کولو ډډه وکړئ:

-بې اړتيا د نورو د اغيز لاندې اوسېدل
-وړاندويني
-په هر چا او هر څه نيوکې
-نورو باندې پړه اچول
-تل فکر کول او يا هېڅکله فکر نه کول
-مخکې له مخکې منفي نظرونه او وړاندويني
-بې کچې زيات مسوليت اخيستل

کله هم چې تاسې د ځان د مدیریت پر وخت د ځان په اړه منفي موندنې ولرئ نو د سمون لپاره یې مثبت ګام واخلئ او هغه چلند په ګوته کړئ کوم چې ستاسې منفي احساسات تغذیه کوي. تل د نورو د خوښولو هڅه کې مه اوسئ ځکه چې هېڅ امکان نه لري چې تل ټول خوښ کړئ. که تاسې کار ځای کې ۹۵ % بریالي هم اوسئ نو ۵ % ماته به مو تر بریا په لوړ غږ ووېل شي نو تل هڅه وکړئ چې په خنثی رڼا کې نیوکې ووینئ او د مالوماتو په توګه یې د سمون لپاره وکاروئ.

د ټولنې پېژندل

که چېرې تاسې له ټولنې سره اشنا شئ نو په دقیقه توګه خلک او وضیعت مطالعه کولای شئ، همداسې د خلکو احساسات درک کولای او ورسره ښکې شریکېدلای شئ. مدیریت داسې دنده ده په کومه کې چې ته څه غواړې په نورو یې ترسره کوې او یا هم په بله مانا ستا فکر د نورو کړنې وي. که چېرې له نورو سره کم یا هېڅ اشنا نه اوسې نو اړیکې نشې ورسره لرلای او له یو چا سره چې ګډ فکر اړیکې جوړې نه کړې نو ستا فکر په کړنو نشي بدلولای او ته په یاده دنده کې مخکې نشې تللای. په مدیریت کې تر ټولو اړینه وړتیا د نورو درک کول او څرنګه چې احساس کوي او یا هم چې څرنګه دې قدرداني کول دي.

د اړیکو مدیریت

د نورو له احساساتو خبرېدنه او خپلو احساساتو ته پام کوونه ستاسې له نورو سره ښې او ټینګې اړیکې جوړوي او که چېرې پام ورته ونشي نو اړیکې مو ترینګلې کوي. که چېرې تاسې اړیکو کې ریښتیني واوسئ نو تاسې ته د نورو د لارښوونې وړتیا هم درکوي. په اړیکو کې پیغام تر بل پورې په اغیزمنه توګه رسول او ترلاسه کول، د مخالفتونو یا شخړو هوارې او له نورو سره په ګډه د یوې ګډې موخې لپاره کار کول دي. د اړیکو مدیریت په هر څه کې ستاسې له بریا سره خپلمنځې اړیکه لري. په ځانګړې توګه په اداره کې د مدیریت چارې په نورو ترسره کول دي او د ګډې موخې په لور په ګډه تګ کول دي او که چېرې د ټیم ترمنځ اړیکې ترینګلې وي نو موخې ته رسېدل نا ممکنه خبر ده.

-نفوذ : ستاسې داسې وړتیا چې د خلکو ترمنځ همغږي رامنځته کړئ او د ټولو ملاتړ ترلاسه کړئ، په هغه څه تمرکز وکړئ چې نورو ته اړین دي.

-مشري : هغه کس له ځانه جوړول چې نور یې د تعقیبولو لپاره خوښ کړي.

-د نورو په وده کې ونده اخیستل : د نورو وړتیاوې پېژندل او د ودې لپاره یې وړاندیز کول.

-د هغو نظرونو په اړه پوښتنې را پورته کول کوم چې پلې کیږي او که چېرې بدلون ته اړتیا وي نو بدلون ته لار هوارول.

-د شخړو مدیریت : که چېرې یو حالت د شخړې په لور تګ کوي سملاسي یې په ګوته کول او د هوارې لپاره یې قطعي او پرېکړه کوونکې ګامونه اخیستل.

-خپله بریا مو په داسې طریقه تعریف کړئ چې په ترلاسه کولو کې یې ټول ټیم ګډون کولای شي.

د نفوذ لپاره ټولنیزه وړتیا اړینه ده. که چېرې خلک فکر وکړي چې ته د باور وړ او مثبت فکر لرونکی کس یې نو په ډېره اسانۍ یې د خپل نظر خپلولو یا تعقیب کولو ته هڅولی شې. دوي باید فکر وکړي چې ستا نظر کې د دوي ګټې په پام کې ساتل شوي دي. که چېرې یو کس باندې نفوذ ونه کړئ نو د یادو افرادو مشري او لارښونه هم نشی کولای. په عصري حکومتولۍ او اداره کې هغه کس بریالی دی چې مشري ته نورو انتخاب کړی وي. که چېرې تاسې د نفوذ کولو وړتیا ونه لرئ نو ټیم کې به مو د خلکو کړنې ستاسې له نظر سره ټل ټکر کې وي او تاسې به د کوچنیو کړنو سمون او کنټرول ته اړ کړي او پایله کې به له تاسې د مشري دنده پاتې وي.

که چېرې تاسې فکر کوئ چې له ټیم سره مو له اوږدې مودې کار کړی او تاسې یې پېژنئ نو ممکن د ټیم په کار کوونکو کې مختلف ډوله وړتیاوې شته وي کومو ته چې خپله د کار کوونکو نه وي پام او د ودې لپاره یې کار نه وي پرې کړی. د پټو وړتیاو موندنو لپاره تاسې پسیکومیټریک طریقې کارولی شی. پسیکو میټریک ازموینې انلاین په انټرنټ کې شته دي خو تر ډېره وړیا نه دي.

مدیریت کې تر ټولو اړین خپل موخه په روښانه توګه خپل ځان ته تعریف کول دي او که چېرې یې تاسې په روښانه توګه تعریف کړئ نو په اړه به یې ستاسې خبرې هم متمرکزې او مختصرې یا لنډې وي.

فکري وده او بریا

ستاسې د ذهن وړتیا هغه وخت محدوده کیږي کله چې تاسې د خپل ځان په اړه د ټولنې او کلتورونو نظرونه په خپل ذهن وتپئ، په دې مانا چې د هغه څه منل کوم چې کلتور او ټولنه ستا په اړه تاته وایي. ټول انسانان د دې وړتیا لري چې د نورو له نظرونو بهر را ووځي او خپل ریښتینی ځان ووینې خو ډېر کم خلک دا هڅه کوي.

بریالي کېدل او یا بریا څه ته وایي ؟ ډېری خلک په دې هڅه کې دي چې یاده پوښتنه ځواب کړي. د یادو خلکو تر ټولو لویه تېروتنه دا وي چې خپل ځان له نورو سره پرتله کوي او د بریا لپاره د هغوي تعریف تعقیبوي. خو یاد کس بریا ته رسېدنه په داسې لار کې لټوي په کومه کې چې دا کس بلد نه وي او یاده چاره مو له ماتې سره مخ کوي، له ماتې سره مخ کېدنه مو په ځان باور له منځه وړي. تاسې بریا ته د رسېدو لپاره خپل تعریف او لارې جوړولو ته اړتیا لرئ او د جوړولو لپاره یې د هیچا لارې کاپي کولو ته اړتیا نه لرئ. د بریا لار او تعریف مو باید له ټولنیزو او کلتوري خنډونو اغیزمن نه وي. یاده چاره تر سره کول تر هغې امکان نه لري تر څو مو چې خپل ځان نه وي پېژندلی او ځان هغه وخت پېژندلی شی کله چې خپله موخه وټاکئ او تعقیب یې کړئ.

بنسټيز ارزښتونه
بنسټيز ارزښتونه بنسټيز باورونه دي د کوم پر بنسټ چې ستاسي ورځنۍ پرېکړې، کړنې ترسره کوئ، چلند يې پر بنسټ اختيار کوئ او خپلې موخې ته لورى پرې ټاکئ. ستاسې بنسټيز ارزښتونه د ځان په اړه له پوهې رامنځته کيږي او که چېرې مو د ځان په اړه پېژندنه د ټولنې او کلتور نظر وي نو هېڅکله بريا ته نشی رسېدلی. کله هم چې تاسې له نامالومې راتلونکې سره مخ شئ د پرېکړو لپاره بنسټيز ارزښتونه کاروئ. څومره چې له ځان سره ښه اشنا شئ، خپل ارزښتونه سم وپېژنئ او مثبت بدلون پکې راولئ همدومره ښې او اغيزمنې پرېکړې کولای شئ. کله هم چې تاته خپل ارزښتونه روښانه وي نو همدومره پرېکړې کول هم اسانه وي.

خپل هر ارزښت تعريف کړئ. د بېلګې په توګه تاسې درې ارزښتونه (ازادي، ټولنه او خندا) لرئ د هر يو تعريف ته لاندې کتنه وکړئ:
-ازادي : ازادي ماته دا وړتيا راکوي چې هرڅه چې وغواړم، هر وخت يې چې وغواړم او له هر چا سره يې چې وغواړم کولای يې شم.
-ټولنه : که چېرې خلک زما چار چاپېره موجود وي له پوښتنې پرته وړتيا مرسته او ملاتړ ترلاسه کولای شم.
-خندا : کله هم چې ژوند سخت پړاو کې وي نو خندا وړيا خوښي او ښه احساس راکوي.

بنسټيز ارزښتونه ټاکل او تعريف کول ښه دي خو تر هغې بې ارزښته دي تر څو مو چې پلي کړي نه وي. له ټاکلو او تعريف کولو وروسته يې د عملي کولو ګام پورته کړئ.

خوښه لرل
سمه او ناسمه خوښه لرل نشته. يوازې توپير يې دادی چې ستا خوښه ده او د بل نه ده. د بېلګې په توګه يو کس غواړي ساينسي فلمونه وګوري او يو څه ترې زده کړي خو بل غواړي ساينسي کتابونه ولولي. تاسې دواړه ترسره کولای شی خو خوښ مو يو دی. که چېرې تاسې له خپلې خوښې سره ځان اشنا کړئ نو په کولو کې يې انګېزه لوړوالی شئ.

خپل انځور يا هم ځان انځور
مونږ خپل ځان څرنګه تعريف کوو ؟ له کومو کړنو چې زمونږ ژوند جوړ دی همدا کړنې بېرته د هينداري په څېر مونږ ته د خپل ذهن په لور انعکاس راکوي او زمونږ ذهن پکې خپل ځانويني. همدا کړنې زمونږ ذهن ته پيغام ورکوي چې څه کولای شو او په خپلو کړنو څه ترلاسه کولای شو ؟ دا چاره تاسې په دې پوه کوي چې تاسې له څه خبر او له څه ناخبره ياستی. که چېرې د خپل ځان په اړه يوازې منفي نظر ولرئ نو ذهن مو ټول په منفي اړخ تمرکز کوي. تاسې تر ډېره خپل نيم او منفي انځور وينئ او خپلو وړتياو ته پام نه کوئ. که چېرې تاسې خپلو وړتياو ته هم پام وکړئ نو د يو څه ترلاسه کولو لپاره يې کارولی شئ.

په داسې نړۍ کې ژوند چې هر کس پکې په لوړ غږ د خپلو لاسته راوړنو او په ځان د باور خبرې کوي ؛ که چېرې مونږ پکې د خپل ځان په اړه منفي ذهنیت ولرو او یا هم د کلتور او ټولنې فکر کوم چې محدود باورونه دې خپل ارزښتونه ترې جوړ کړو نو خپلو کړنو کې یوازې د ځان نیم انځور لیدلای شو. ځان مو له هغو تعریفونو ازاد کړئ کوم چې تاسې سره د موخې په ترلاسه کولو کې مرسته نه کوي. د خپل ځان په اړه ذهنیت مو خپل کنټرول کې وساتئ، ستاسې په اړه د نورو له لید څخه د خپل ځان تعریف او ذهن کې انځور مه جوړوئ. په خپلو وړتیاو تمرکز وکړئ او په دې فکر وکړئ چې په خپلو وړتیاو څه ترلاسه کولای شئ.

په ځان د باور ژبه
د باور شکل او کچه په هر چا کې توپیر لري. په ځان د باور په اړه هر کس مختلف تعریف لري او تعریف یې له شخصیت سره تړاو لري خو په ټولیزه توګه په ځان باور په خپل داخل کې په خپلو وړتیاو، خپل ارزښت او خپلو ارزښتونو باور دی. کله هم چې تاسې کې یاد باور د کړنو مرکز وي نو تاسې په دې اند یاستی چې په کومو چارو کې چې پوهه، تجربه او وړتیا لرئ ترسره کولای یې شئ. دا ډول خلک د خپل ځان او کړنو په اړه د بل تصدیق ته او یا نظر ته اړتیا نه لري. په ځان باور په دې مانا نه دی چې ته لوی اتل یې او هر څه پرته له ستونزې ترسره کوې. په ځان باور لرونکی کس خپلې نیمګړتیاوې هم پیژني او د سمون لپاره یې له نورو مرسته هم غواړي او ننګونې هم ورته مالومې وي. په دې باور وي چې خپلو ټولو نیمګړتیاو کې سمون راوستل هم امکان نه لري خو تر پخواني حالت د غوره حالت په لور تګ ورته نا ممکنه نه وي. همداسې هغو خلکو سره نږدې اړیکې جوړوي کوم یې چې په نیمګړتیاو کې مرسته ورسره کولای شي.

د ځان خیال ساتنه او ناڅاپه بدلون

ته او هر بل انسان په ژوند کې بدلون تجربه کوي. ممکن بدلون د تمې خلاف وي، ممکن ناڅاپه بدلون وي، بدلون ممکن په کاري چاپېریال کې وي، ممکن ستاسې شخصي ژوند کې وي، ممکن په تنظیم کې بدلون وي، ممکن د کومې ناروغۍ تشخیص وي او یا هم ممکن د وبا له امله بدلون وي. ځینې کسان د تیوریانو لټون کوي، د داسې بهیر او پوهې لټون کوي کومه چې بدلون کې نوی ممکن نظم رامنځته کولای شي او د نوي نورمال په لور لار وي.

په ژوند کې زیاتې پېښې له ځان سره نوی بدلون رامنځته کوي، داسې بدلون چې نامطلوب وي، نا پلان شوی وي او د ژوند بدلونکی وي. ډېری وخت مونږ په دې هم نه پوهېږو چې رامنځته شوی بدلون به چېرې او کله پای ته رسیږي. په داسې حالت کې مونږ دا فکر نشو کولای چې نوی نورمال حالت مونږ ته منتظر دی او برعکس فکر کوو چې نورمال حالت تللی او نور نشته.

شاپېرک ووېل چې "یوازې ژوند کول کافي نه دي، د ژوند لپاره باید لمر هم شته وي، ازادي هم ولرم او کوچنۍ ګل هم موجود وي"
هنس کرېسشن انډرسن

د ځان پاملرنه
د ځان پاملرنه د ژوند کولو لپاره د خپلو وجو ساتنه ده، په ځانګړې توګه هغه اړیکې کومې چې مونږ جوړو او هغه موخه چې د هرې ورځې لپاره یې ټاکو.

زهني حالت
زهني حالت د انسان مزاج او د انسان په چلند او فکر باندې د دې مزاج اغیز ته وایي. نیورو فزیولوجي د مغز د فعالیت په اړه څېړني کړي او پایله کې یې د مزاج د رامنځته کېدو پېچلتیا ښودلې. زمونږ په چار چاپېره چاپېریال کې رامنځته کېدونکې پېښې او حالتونه د مغز په ځینو برخو خپل اغیز لري او یاد اغیز هغه مزاج رامنځته کوي چې تاسې یې تجربه کوئ.

مهرباني، زړه سوی او له قضاوت پرته قدرداني کول څه ته وایي ؟ مهرباني دې ته وایي چې تاسې پرته له کومې ځانګړې تمې لرلو د بل انسان یا حیوان کوم چې اړتیا کې وي مرسته کوئ. زړه سوی د بل په څېر احساس لرنې ته وایي او یا د بل لپاره د همغه په څېر احساس لرنې ته وایي، د بل په درد، غم او خوښي کې شریکېدنې ته وایي او یو ډېر مثبت احساس ګڼل کیږي. ځیني انسانانو دا زده کړي وي چې په نورو زړه سوی وکړي او ورسره مهربانه واوسي خو له خپل ځان سره مهربانه اوسېدل او په ځان زړه سوی کول یې هېر کړي وي او یا یې نه وي زده کړي او یادې چارې یې په چلند او احساساتو خپل اغیز لرلای وي. ځینو بیا دواړه زده وي خو تر خپل ځانه یې نورو ته لمړیتوب ورکړی وي خو ته هېڅکله له بل سره مرسته نشې کولای تر څو له خپل ځان سره مرسته کول زده نه کړې د بېلګې په توګه که کار ځای کې لمړی ته خپل ځان اداره نه کړې نو نور هم نشې اداره کولای.

بې تمې او بې قضاوته قدرداني باندې تر اوسه ډېر کم خلک پوهیږي. ډېری کسان د قضاوت او قدرداني یا ستاینې په اړه کافي مالومات نه لري. بل ته له قضاوت پرته غوږ ایښودنه یوه وړتیا ده او د بل په منلو تکیه کوي؛ په دې مانا چې ستا زهن کې خلک اجازه لري چې د خپل فکر پر بنسټ خپله نړۍ جوړه کړي او ته خپله اجازه لرې چې د خپلې خوښې او خپل فکر پر بنسټ خپله نړۍ جوړه کړې.

قدرداني کول ارزښت ورکونې ته وایي، په دې مانا چې ته نورو کې او چارچاپېره نړۍ کې د غوروالي د پېژندلو هڅه کوې. که چېرې تاسې بدلون سره مخ یاستی نو په ریښتیني توګه ځان پېژندل او قدرداني یې کول اړین دي، همداسې له ځان سره مهرباني او زړه سوی له بدلون سره د تطابق لپاره یوه اړتیا ده. که چېرې تاسې په ځان زړه سوی، له ځان سره مهربانه اوسېدل او د خپل ځان قدرداني کول نه وي زده

کړي له بل سره هم يادې چارې نشی ترسره کولای. همداسې بدلون کې د نوي رامنځته کېدونکي نورمال حالت لار هم نشئ موندلی او فکر کوئ چې نورمال حالت تېر وخت کې وو کوم چې نور نشته.

خلاقيت

د نوښتګر يا خلاق کس يوه ځانګړنه دا وي چې که چېرې يوه کړنه يې له ماتې سره مخ شي پروا يې نه کوي. مونږ له مور او پلار، د ښونځي له استادانو او ټولنې دا زده کړي چې ماته خوړل يا تېروتنه کول بد دي. يو کس کيسه کوي وايي چې ښونکي د انګرېزی ژبې مضمون کې کورنی دنده راکړه او له کتلو وروسته يې په سرې کرښې ليکلي وو چې تېروتنه پکې شوې، د کتابچې ترلاسه کولو وخت کې يې راته ووېل چې زه به هېڅکله ليکواله نشم خو اوس زه تر ټولو ښه ليکواله يم او زيات کتابونه لرم. ياد کس زياتوي چې کله هم مونږ تېروتنه وکړو دا تېروتنه مونږ ته ډېر ارزښتمن مالومات را زده کوي.

د تېروتنې کولو او ماتې خوړلو خطر په غاړه اخيستل
کوم خلک چې برياليي دي خطر په غاړه اخلي او د ماتې او پايلې په اړه د فکر په ځای خپل تمرکز په چارې ساتي. د نوو طريقو ازموينه کوي، په دې تمرکز نه کوي چې نوې طريقې يې د نورو په نظر کې څه دي. د مالوماتو راټولولو او منطق پسې د ګرځېدو په ځای خپل مثبت احساسات کاروي. دې ته پام کوي چې څه بريالي شول او څه د چارې ناسموالي کې ونډه لرله او د سمون لپاره بيا چارې ته ادامه ورکوي.

لاندې خبرې په ياد کې وساتئ
-مونږ د بريا په پرتله زياته زده کړه له ماتې خوړولو او تېروتنې کوو.
-دومداره تمرين کول مو پوهې زياتېدو او بريا کې مرسته کوي.
-تېروتنې د نويو لارو پيدا کولو کې مرسته کوي.

خبرې اترې او خلاقيت
ته د خپلو خبرو په اندازه ځواکمن يې په دې مانا چې هر څه مو خبرې کوي او که مو چېرې خبرې اترې د خبرو اترو له هنر سره برابرې نه وي او يا ورسره په ټکر کې وي نو تاسې واک او ځواک نشئ لرلای. له خلاقيت نه بريا جوړول د خبرو اترو هنر ته اړتيا لري. په کوم انداز کې چې خبرې کوې، څه چې وايې، کومې پوښتنې چې ته کوې، د غږ څرنګوالی دې او داسې نور ستا د ليډرشېپ او خلاقيت په اړه بل ته ډېر څه وايي او ستا په اړه د نورو لرليد جوړوي.

د خبرو اترو د هنر لس طریقې :
۱ - مخکې تر ویلو په دې پوهېږې چې څه وایې، په لنډو خو په روښانو جملو بل ته پیغام رسول، له پېچلې ژبې ډډه کول، سخت لغتونه نه کارول، په ساده شکل کې نظرونه تر بل رسول، په خبرو کې د غږ ځرنګوالي ته پام او له بند بند کېدو ډډه کول.
۲ - په خبرو کې فعالې زماني وکاروئ د بېلګې په توګه زه د کتاب په لیکلو بوخت یم، ستا خبرې باید دا وښي چې ته هغه څه کوې د څه په اړه چې خبرې کوې، په خبرو کې په خپلې موضوع خبرې وکړه، خپلې کړنې خپلې وښیه، خلک له داسې خلکو سره کار کول غواړي کوم چې یوازې خبرې نه کوي بلکې خبرې په عمل کې پېښنوي او یا یې په عمل بدلوي، خلک له داسې خلکو سره کار کول نغواړي چې هر څه په خپل سر ورپېښ شوي وي نو دا اړینه ده چې خبرې مو تاسې د یو ځواکمن، پېښونکي یا په عمل بدلونکي لوبغاړي په توګه وښي ؛ دې دوه بېلګو ته وګورئ، کوم کس ته چې هر څه په خپل سر ورپېښیږي داسې وایي (د اروپا لپاره پلان یو ګام مخکې بیول شوی یا یو ګام مخکې تللی) خو کوم کس چې د خبرو په هنر پوهیږي او ځان په خبرو کې پېښونکی لوبغاړی ښي همدا جمله داسې وايي (ما په اروپا کې د کار لپاره یو پلان جوړ کړ).
۳ - که هر ډول حالت وي د فشار لاندې ارام اوسئ، ځینې وخت کاري چاپېریال سټرس کوونکی وي او کله هم چې فشار زیات شي نو د خوځښت او خبرو کنټرول مو په یاد کې ساتئ، تر څو نورو ته وښیې چې هر ډول حالت خپل کنټرول کې لرلای شي او حالت تا په کنټرول کې نه اخلي.
۴ - خبرې ساده کوه، داسې څه پکې مه وایه چې ته نه یې.
۵ - کله هم چې خبرې کوې نو په نورو باندې د خپلو خبرو اغیز پام کې نیسه
۶ - سوال ته داسې لنډ ځواب وایه چې پوښتنې ته مستقیم ځواب وي او له داسې تشریح پکې ډډه وکړه کومه چې مستقیم تړاو ورسره نه لري.
۷ - پوښتنه یو ځواک دی او که تاسې یې په طریقه پوه شئ نو پوښتنې د دې لپاره کارولای شئ چې نور خلک ستاسې لپاره نظرونه تولید کړي.
۸ - د بدن ژبې ته مو ډېر پام وکړئ
۹ - په خبرو د کې د خوښونکو خبرو او په موخې خبرو کولو کې توازن وساتئ.
۱۰ - خبرو کې چې څومره امکان لري مثبت واوسئ.

د مغز د څپې حالت او خلاقیت
د زهن مناسبې او سمې فضا ته وړل او له ناسمو فکرونو لرې کول دي. دا چاره په اوسمهال کې په اوسېدو کیږي. له دې پرته د مغز د اندازه کوونې لپاره د (Muse) په نوم اله هم شته کومه چې تاسې ته ښي چې مغز مو کومې څپې ته داخل شوی، یاده اله مو په اوسمهال کې د اوسېدو د تمرین پرمهال هر پړاو کې ستاسې د مغز د څپې حالت تاسې ته ښي، د تمرین د دوام په صورت کې په سکرین تاسې ته مالومات په اتومات توګه ښودل کیږي. څېړونکي بیا د (EEG) په نوم د مغز د اندازه کولو اله کاروي.

د مغز د څپې مختلف حالتونه مختلفې اغیزې لري که چېرې مونږ له هر حالت او اغیز سره یې سم اشنا شو نو په دې پوهېدلای شو چې د خلاقیت لپاره د مغز کوم د څپې حالت وکاروو او نوي نظرونه پرې تولید کړو. د انسان مغز ډېر پېچلی دی او تقریبا تر ۱۰ واټه پورې برېښنایي ځواک تولیدوي. په جوړښتي توګه پرې هغه فکرونه کوم چې مونږ کوو، هغه احساسات کوم چې مونږ احساس کوو او هغه خبرې کومې چې مونږ بیانوو خپل اغیز لري. همداسې میلیونونه چارې پر مخ وړي له کومو چې مونږ خبر هم نه یو. زمونږ مغز د هنر او خلاقیت لپاره هم کار کوي او فکر ورته تولیدوي، نوي نظرونه یې په اړه تولیدوي. مغز د احساس، چلند، پېژندنې او تجربې کور دی. که چېرې مونږ د خلاقیت لپاره د مغز روزنه زده کړو نو ډېر څه پرې کولای شو.

د مغز د څپې مختلف حالتونه

مونږ ممکن د ورځې په یوه ځانګړې وخت کې د نورو وختونو په پرتله ممکن زیات خلاق واوسو. دا ځکه چې د ورځې په اوږدو کې زهن د څپې له یو پړاو نه بل ته په دوراني شکل تګ کوي. د ټولو فکرونو په ریښه کې چلند او احساسات د نیورونونو ترمنځ پیغام رسونکي دي. د زهن څپې د همغږو شوو برېښنایي ضربانونه د نیورونونو له تنې رامنځته کوي او یو بل سره اړیکه کې وي. د زهن څپې په پنځه کټګوریو وېشل شوي هر یوه یې دېلټا، تېټا، الفا، بېټا او ګاما دي.

دېلټا

DELTA (0.5–3Hz)

د مغز د څپې تر ټولو ورو حالت دی. ډېرې وخت کله چې مونږ ډېر په ژوره توګه په اوسمهال کې د اوسېدو طریقه تمرین کوو او یا هم له خوب لیدلو پرته ویده یو مغز دې حالت ته ځي. په دې حالت کې ژوره بېرته رغېدنه او د حجرو بیا ځلې تولید رامنځته کیږي.

تېټا

THETA (3–8Hz)

تېټا د مغز د څپې حالت ته زمونږ مغز هغه وخت داخلیږي کله چې خوب وینو. هغه که د ورځې وي او که دشپې. په دې وخت کې مونږ ډېر نظرونه لرلای شو. معمولا د مغز مثبت د څپې حالت دی. له درک ورهخوا تصور او خیال سره تړاو لري. په دې حالت کې مونږ حافظې او پوهه کې ښه والی راوستلی شو. ښه زده کړه پکې کولای شو او د خلاقیت وړتیا ته پکې وده ورکولی شو.

الفا

ALPHA (8–12Hz)

داسې حالت دی په کوم کې چې مغز بوخت نه وي لکه یوه چاره پای ته ورسوئ او له چارې وروسته دمه کوئ، یا هم طبیعت کې قدم وهئ. په دې حالت کې مغز ارام او خوښ احساس کوي. په دې وخت کې مغز نظرونه او لرلید داخل ته اخلي.

بېټا

BETA (18–30Hz)

بېټا حالت د چټک فعالیت حالت دی. دې حالت کې مونږ چمتو، متمرکز، پام کوونکي او د ستونزو هوارولو کې بوخت یو او یا هم پرېکړې کولو کې بوخت یو.

ګاما

GAMMA (25–100Hz and above)

د مغز ګاما حالت هغه وخت موجود وي کله چې د مغز له مختلفو برخو مالوماتو ته پروسېس ورکوو. د لوړې کچې د لرلید لرلو له حالت سره تړاو لري. په اوسمهال متمرکز حالت وي.

د خلاقیت لپاره د مغز د څپې د حالت کچه لوړول

د مغز د څپې هر حالت مختلفي دندې او اغیز لري. ځینې د څپې حالتونه تر نورو ډېر مسلط وي خو ټول په ګډه کار سره کوي تر څو د انسان احساسات، لرلید او وړتیاوې رامنځته کړي. څلور داسې طریقې شته چې ستاسې د مغز د څپې حالت لوړوالی شي او د چارو پایله مو ښه کولای شي.

۱ ـ له کومو خلکو سره چې تاسې وخت تېروئ

زهن د مخابرې یا راډیو ټرانزمېټر په څېر دی، د مخابرې په څېر کوم کسان چې زمونږ چارچاپېره وي هغوي ته څپې لېږدوي. همداسې زهن مو په اتومات توګه له هغو خلکو سره ځان په همغږۍ کې کوي له کومو سره چې تاسې وخت تېروئ. له همدې امله ډېره اړینه ده چې له هغو خلکو لرېوالی وکړو کوم چې زهري فکر لري ځکه چې دا ډول خلک مو په ډېره چټکۍ له انرژي خالي کولی شي. دا اړینه ده چې داسې خلکو سره مو د ورځې وخت تېر کړئ کوم چې خپله هم ژوند او کار کول غواړي او نور هم یادو چارو ته هڅوي.

همداسې که چېرې تاسې طبیعت کې قدم ووهئ نو د ونو او طبیعت انرژي مو چار چاپېره چاپېریال جوړوي او په چاپېریال کې ژوي، ونې او بوټي تاسې ته انرژي درکوي.

۲ - خواړه
ځیني وخت کې خواړه د انرژي درکولو په ځای تاسې له انرژي او روغتیا دواړو خلاصوي او که یې چېرې له سالمو خوړو سره پرتله کړئ نو قیمت یې هم ډېر وي. د بېلګې په توګه خواړه خواړه او کافي تاسې ته موقتا انرژي درکوي خو له دې لنډمهالې انرژي وروسته سملاسي بې کچې زیات بې انرژي کیږی. له خوړو مو غوړ، بوره او وچه ډوډۍ بې کچې زیات کم کړئ او په ځای یې میوه لکه انګور، خټکی، هندوانه، مندتې، انار، ګیلاس، توت، سنزلې، منې، او په سبزي کې لکه مرچ، ملۍ، ملي سرخک، چغندر یا لبلبو، پودینه، دنیا، ګندنه، پیاز، رومیان، کاهو، لیمو، بادرنګ او داسې نور ستاسې د زهني روغتیا ساتنه کې مرسته کوي.

سالم خواړه درمل دي خو ځیني خواړه زهر دي، له همدې امله باید د خوړو په اړه خوښې کې ډېر پام وکړو. کوم ځښاک، واښه یا خواړه چې کاروئ لمړی یې په اړه کافي مالومات ولرئ. کوم خلک چې لوېدیځو هیوادونو کې اوسي له انرژي څکلو او یا هم ډبلیو کې له ساتل شوو خوړو دې ډېره کلکه ډډه وکړي ځکه چې دا ډول خواړه نه یوازې مړه دي بلکې په کیمیاوي توکو یې ساتنه کیږي او یاد کیمیاوي توکي مو روغتیا ته بې کچې زیات زیان لرلای شي. د پروتینو لپاره تر ټولو ښه سرچینه هګۍ دي، په اونۍ کې دوه ځلې د کبانو خوړل، د چرګ سینه خوړل، او یا هم سره غوښه خوړل مو د روغتیا ساتنه کې مرسته کوي. کوم توکي چې له شیدو جوړ شوي لکه مستې، پنېر او داسې نور مو د هاضمې د سیستم روغتیا ساتي او بدن کې مو بې ویټامینونه پوره کوي.

۳ - خپلې خبرې، زهن او کړنې پاکول
خبرې، فکرونه او کړنې مو په طبیعي روغتیا او داخل کې فرېکوینسي مستقیم اغیز لري. ستاسې خبرې، کړنې، فکرونه او خواړه ستاسي په روغتیا خپل اغیز لري. هر منفي احساسات مو ژوند او روغتیا د بدرنګي په لور بیایي. له داسې فلمونو او سریالونو کتلو ډډه وکړئ چې تاسې کې منفي احساسات پیدا کوي، له داسې میوزیک اورېدو ډډه وکړئ چې په داخل کې مو د خپګان څپې رامنځته کوي او تاسې له انرژي او زهني روغتیا خلاصوي. داسې کتابونه ولولئ کوم چې ستاسې زهن په یوه مثبته انرژي بدلولای شي. له خپلو خبرو ټولې زهري ویناوې لرې کړئ، د ناخوښونکو پېښو او خبرو په اړه فکرونه مه کوئ او هره کړنه مو داسې څه کړئ چې تاسې ترې خوند اخیستی شی.

۴ -په اوسمهال کې پاتې کېدل تمرین کول

د خلاقیت وړتیا ته وده ورکول
ولې خلاقیت تر هر وخت ډېر اړین دی ؟
خلاقیت د نوي فکر او نظر د یو نوي څه رامنځته کولو لپاره کارونه ده. د مختلف توکو په مختلفو طریقو جوړلو ته خلاقیت وایي.
د انساني ټولنو له پیل تر اوسه هنر او خلاقیت د کلتورونو په وده کې مرکزي رول لرلای. له هغو خلکو چې په سمڅو کې اوسېدل او په ښکار یې خپل ژوند پر مخ بیوه د سمڅو په دیوالونو له انځورګري نیولې تر د مصر د اهرامو پورې او تر اوسني عصري مهندسي پورې هنر او خلاقیت خپل مرکزي رول لوبوي. هنر، طرحه او خلاقیت د انساني هڅو اوج دی او ټول هغه نظرونه رانغاړي کوم چې د نړۍ په هیوادونو او نسلونو کې موجود دي. هنر او خلاقیت سیاسي نظر، توکم، عمر، جنسیت، مذهب او ژبې ته له پام پرته انسانان سره یو ځای کوي. هنر او خلاقیت دواړه یو انرژي او احساساتي تجربه تولیدوي کومه چې د خلکو ترمنځ د اتصال لامل کیږي.

جورنال جوړونه
د خلاقیت وړتیا ته د ودې ورکولو لپاره یوه طریقه په یوه ځانګړې کتابچه کې درې پوښتنې لیکل او په مختلفو طریقو یې ځوابول دي. پیل یې له درې سوالونو وکړئ. دا طریقه تاسې د مغز له خودمختارې برخې سره وصل کوي. سوالونه لاندې لیکل شوي:

۱ - ولې زه د خلاقیت وړتیا ته په ځان کې وده ورکول غواړم ؟
۲ - کله چې زه په کار ځای او ژوند کې ډېر خلاق واوسم له دې چارې د څه تمه ترې لرم ؟
۳ - په خلاقیت زه د څه لاسته راوړلو هیله لرم ؟

ډېری خلک له خلاقیت سره جوړ نه وي او لامل یې ځوان عمر کې یا هم په ټولګي کې ناکامه هڅه وي، دا ویره ده او په ویرې برلاسي کېدل په بیا بیا هڅې امکان لري. وېره انسان کې طبیعي ده او له مونږ سره په محفوظ پاتې کېدو کې له خطره لرې کېدو کې مرسته کوي. کله هم چې وېره احساس کړو نو له دریو په یوې طریقې غبرګون ورته ښیو : مقاومت، تېښته او یا جام پاتې کېدنه. وېره انسان کې یو ډېر زوړ مېکانېزم دی کوم چې مونږ خپل چاپېریال کې محفوظ ساتي. پخوا وخت کې انسانان په خپل چاپېریال کې له ډېرو ګواښونو سره مخ وو خو په عصري وخت کې دا ګواښونه بدل شوي. ډېری وخت په مونږ کې وېره موجوده وي خو مونږ یې نه درک کوو. دا زهن کې ولرئ چې تاسې مو خپل فکرونه او وېره نه یاستئ بلکې دواړه له وخت سره بدلیږي خو تاسې تل تاسې اوسئ.

که چېرې تاسې کې لکه د وېرې په څېر داسې نور کمزوري ټکي وي چې ستاسې د خلاقیت د وړتیا مخه نیسي نو داسې سوالونه ولیکئ او ځواب یې کړئ:
-کوم فکرونه مې د خلاقیت وړتیا د ودې ورکولو مخه نیسي ؟

-د هغو وېړو نوملړ جوړ کړئ کومې چې ستاسې د وړتیا مخه نیسي لکه زه په خلاقیت کې ښه وړتیا نشم لرلای.
-د خلاقیت په اړه مو مثبت او منفي فکر دواړه ولیکئ.

دا ډول لیک تاسې له خپل ځان سره اشنا کوي او دواړو کمزور ټکو او وړتیاو ته مو ورپام کوي. مونږ ټول د خلاقیت وړتیا لرو خو په ځینو کې د ښونځي ښونکو او ځینو کې خپلې کورنۍ دا وړتیا وژلې وي او ځینو بیا د نه کاروني له امله دا وړتیا هېره کړې وي.

د خلاقیت لپاره تر ټولو اړین لمړی خپل فکر ته اجازه ورکړئ چې هر ډول نظرونه تولید کړي. دوېم ګام کې خپل پام بل لور ته له اوښتو راوګرځوئ لکه مبایل کټلو، له خلکو سره له خبرو او داسې نور. که چېرې ستاسې پام بل لور ته واوړي نو تر ۲۵ دقیقو بېرته په بشپړ توګه ټول پام خپلې چارې ته نشئ اړولی. د ځیني خلکو پام بهرني عوامل بل لور ته اړوي خو ځیني بیا خپل ذهن کې داخلي بې کچې زیات چورتونه او فکرونه لري او یاد فکرونه یې د تمرکز او پام بل لور ته اوښتو لامل کیږي. که چېرې تاسې په داخل کې د فکرونو او چورتونو ستونزه لرئ نو هره ورځ تر دېرش دقیقو پورې په اوسمهال کې د اوسېدو طریقه تمرین کړئ. په اوسمهال کې د اوسېدو طریقه ستاسې د مغز د دواړو نیمو کرو په فعالیت کې توازن رامنځته کوي.

د خلاقیت د وړتیا ښه کولو لپاره هره ورځ خپل فکرونه که هغه د هر څه په اړه وي تر پنځلس دقیقو پورې لیکئ. دا ډول لیکل ستاسې مغز له اضافي فکرونو پاکوي او منظم کوي. له مغز مو د فکرونو تولید ته لار هواروي. په مغز کې زخیره اړینو مالوماتو او پوهې ته ستاسې لاسرسی پیدا کوي. په خپل فکر مو کنټرول زیاتوي او په نظرونو مو تمرکز ښه کوي.

ځیني خلک د ورځې په ځانګړي وخت کې چارې ښې پر مخ وړي. که تاسې د خلاقیت په وړتیا کار کول غواړئ نو د ورځې په اوږدو کې هغه وخت پیدا کړئ کوم کې چې تاسې چارې سمې پر مخ وړلای شئ، تاسې پکې له انرژي ډک احساس لرئ او کړنو ته پکې چمتو یاستی. داسې میوزیک ته غوږ شئ چې انګېزه مو زیاتوي. ځان مو په یوه وخت کې په ډېرو چارو کې مه بوخت کوئ بلکې په یوې ځانګړې چارې کار وکړئ. داسې چاره انتخاب کړئ چې نه ډېره اسانه وي او نه هم ډېره ننګونکې وي. د چارې روښانه موخه وټاکئ.

دوامداره سپورت د ذهني روغتیا، سالم فکر او خلاقیت لپاره تر هر څه ډېر اړین دی. له ماتې سره ملګرتیا جوړه کړئ. که چېرې تاسې له ماتې وېره ونه لرئ نو په دې مانا ده چې تاسې د نوي نظر له پلي کېدو وېره نه لرئ. هر بریالی کس له ماتې خوړلو په ویرې نه دی بریالی شوی بلکې د وېرې خطر یې په غاړه اخیستی او له ماتې سره یې مناسبه دوستي کړې او هر هغه نظر یې موندل چې مونږ یې په اړه

لا تر اوسه فکر هم نه دی کړی. دا پام کې ونیسئ چې خلاقیت په ۲۱ پیړی کې نوې کرنسي ده کومه چې هر ځای کې هر څه اخیستلای شي.

زهني او فزیکي روغتیا په ځان باور باندې 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 ښېونکی کړئ، پام مو بل لور ته له اوښتو را وګرځوئ، د خوب خونه مو تیاره وساتئ، له C ۱۸° کمه یا زیاته تودوخه کې خوب مه کوئ.
-د خوب وخت کې بدلون مه راولئ، په یوه وخت ویده کیږئ او په یوه وخت پاڅیږئ.
-د خوب کوټه کې مبایل، کمپیوټر، تلویزون مه کاروئ.
-له ماسپښین درې بجو وروسته چای او کافي مه څکئ.
-له ویده کېدو دوه ساعته مخکې خواړه خورئ ځکه چې کله خواړه هضم کیږي تاسې خوب نشئ کولای.

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

خواړه
په خپلو خوړو کې د غوړو، بورې او وچې ډوډۍ کمول خو برعکس میوه لکه انار، هندوانه، خټکی، 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 سبزي زیاتول لکه مرچ، ملی، ملي سرخک، چغندر یا لبلبو، پودینه، دنیا، ګندنه، پیاز، رومیان، کاهو، لیمو، بادرنګ او داسې نور ستاسې د زهني او فزیکي روغتیا ساتنه کې مرسته کوي.

احساساتي غبرګون مو په ځان باور کموي

انسان د احساساتو لرونکی ژوی دی. احساسات د خوښي، میني، وېرې، غسي او کرکي احساس دی. د رامنځته کېدو لامل يې ممکن هغه حالت وي کوم کې چې ته يې او يا هم هغه خلک وي له کومو سره چې ته يې. 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 توليدوي. که چېرې مونږ هر حالت کې مخکې تر دې چې غبرګون وښيو لمړی دا خپل زهن کې ومنو چې په احساساتو ډک شوی يو، دوهم ګام کې د زهن منطقي برخې کارولو ته رجوع وکړو او بيا غبرګون وښيو نو په دې مديريت باندې به مو په خپلو کړنو او وينا ډېر کنټرول ترلاسه کړی وي او کله مو چې وينا او کړنې کنټرول کې شي نو خپل ځان ښه او ډېر پېژنئ او په خپل ځان ډېر باور لرئ.

په ځان باور تاسې سره د خپل ځان ښه پېژندلو کې مرسته کوي، په مناسبه طريقه 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 ياستی.

څرنګه خپل احساسات مديريت کړو ؟ د بېلګې په توګه يو چا نيوکه درباندې وکړه او ته غسه شې، وېره دې پيدا کړه، يا يې خپه کړې د احساساتو تر ښودلو مخکې ارام سره سا واخلئ، په ډوبې سا اخيستنې د خپل ځان له احساساتو سره اتصال ختم کړئ او خپل ځان ته ووايئ چې زه د خپګان/غسې/ يا وېرې احساس لرم دا ډول خبره او سا اخيستنه له تاسې احساسات خالي کوي. دا تخنيک تاسې سره مرسته کوي چې غبرګون مو منطقي وي، کړنې مو کنټرول کې وي، په ځان د باور کچه مو زياته وي.

سټرس مو په ځان باور کموي

سټرس د هڅې او مقاومت لپاره زهني يا احساساتي ځواک دی، مطلوب (غوښتل شوی) او يا نا مطلوب (ناغوښتل شوی) حالت يې رامنځته کوي. همداسې تشويش د يو داسې څه په اړه د نارامتيا او انديښنې احساس دی د کوم چې پايله ناڅرګنده وي. مونږ ډېری وخت سټرس او تشويش لرو. لامل يې په دوه لاسونو کې لکه د ډېرو توپونو پورته اچولو او قپ کولو په څېر د لمړيتوبونو، ضرب الجلونو (د يوې چارې ترسره کولو لپاره وروستی ټاکل شوی وخت) پورته اچول او قپ کول دي. بل لامل يې ممکن بې کچې کاري بوختيا او د کورنۍ چارې پر مخ وړل وي. د هر انسان لپاره د سټرس او تشويش سرچينه توپير لري خو په ټولو کې د فزيلوجي د بدلون لامل کيږي، بدن کې د سټرس د هورمونونو (کورټيزولو او اډرېنالين) سيلاب رامنځته کيږي کوم چې د تېښتې، مقاومت او يا جام پاتې کېدو لامل کيږي او ياده چاره زمونږ بدن باندې لاندې اغيزونه لري:

-د زړه ضربان مو تېزيږي تر څو په اکسيجن غني وينه غټو عضلو ته ورسوي.

-د سا اخيستنې نرخ کې مو زياتوالی رامنځته کيږي تر څو وينه کې د ګډېدو لپاره زيات اکسيجن انتقال کړي.

-وینه ورسره تېنګېږي او د تېنګېدو فکتورونه چمتو کوي تر څو د بدن له هر ډول ټپ د وینې بهېدنه نا ممکنه کړي.
-د مغز د کورټېکس له مخکینی برخې کومه چې د فکر کولو او پرېکړې لپاره کاروو وینه ترې تخلیه کیږي.
-د نرډې چاپېریال لید مو زیاتیږي او دا چاره مو د چاپېریال په اړه خبرتیا زیاتوي.
-د سترګو د ګاټو منځ ډېر روښانه کیږي او زیاته رڼا پرېږدي کوم چې ښه لید کې مونږ سره مرسته کوي.
-تر بل هر وخت مو د اورېدو وړتیا زیاتیږي.
-پوستکی مو یا زیاته خوله تولیدوي او یا سړیږي.

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

له ماتې او بریا وېره

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

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

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

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

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.

په ځان باور باندې 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 په ځان باور باندې اغیز لري ؟
وېره د انسان او د ژوي داخل کې داسې بدلون نه موندونکی چلند دی د کوم چې د رامنځته کېدو لامل بهرنې تحریکونکې فکتورونه دي او د بقا یا ژوندي پاتې کېدو لپاره بنسټیز ګنل 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 کوئ 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.

ډېرنو 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 په ډېر د 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 وايي چې حفاظت مو له ګواښ سره مخ دی، دا چاره زمونږ فزیولوجي کې بدلون رامنځته کوي او سملاسي مو بدن د سټرس په کورټیزول او اډرېنالین هورمونونو ډکوي. یاد هورمونونه زمونږ بدن له حالت څخه تېښتې او یا مقاومت ته چمتو کوي او یا مو بدن کنګل حالت ته بیايي. د انسان د مغز د کورټیکس مخکینۍ برخه د فکر او پرېکړې دنده پر مخ بیايي، له یادو هورمونو سره وینه کې ټینګوالی رامنځته کیږي او د مغز د کورټیکس له منځنۍ برخې تخلیه کیږي، وینه د بدن ځینو غړو او عضلو لور ته بهیږي، یاده چاره زمونږ بدن مقاومت، تېښتې او یا پټېدو ته چمتو کوي. په اوس وخت کې چې انسانان له کومو خطرونو او ګواښونو سره مخ دي له پخوا سره ډېر توپیر لري خو مغز اوس هم لکه د پخوا په څېر جوړښت لري او له همدې امله هر 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 تشویش ډکوي، له مثبتو احساساتو مو خالي کوي او په ځان مو باور کموي.

په کار ځای کې په ځان باور

داسي نه چې ځیني کسان په ځان باور لري او ځیني 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 یې کاري تولید زیات وي. سره له دې چې زمونږ جنتیک زمونږ په ظرفیت کې رول لري خو بل فکتور یې دا هم دی چې ولې او کله په ځان د باور لرلو کچه کې توپیر رامنځته کیږي او څرنګه یې د کمېدو په صورت کې بېرته زیات کړو. کوم خلک چې په ځان باور لري نو دا وړتیا یې 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 زیاته لاسته راوړنه لري.

په ځان باور څه ته وايي ؟

په هر ډول حالت کې په ځان تکیه کولو ته په ځان باور وایي. ته څوک يې، ته څه کوې او ته څه وړتیاوې لرې یو چلند او احساس دی او په ځان د باور لرلو لپاره پرې پوهېدل ډېر اړین دي. څوک چې په ځان باور لري نو خپل ځان له پیژندلو 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 ریښتینی تمې لري په دې مانا چې تمې یې نه له خپلې وړتیا ټیټې وي او نه لوړې وي بلکې ریښتینې وي. موخې یې روښانه او ریښتینې وي، خپلې موخې ځانته او نورو ته په روښانه توګه بیانولای شي. کوم کس چې په ځان باور لري تل د یو نوي څه کولو په لټه کې وي تر څو پرې خپله پوهه او فکري وده زیاته 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 نیوکې سره ډېر بې کچې حساس اوسې او هره نیوکه به ډېر بد اغیز درباندې لري او دا ټولې چارې به تاته له نورو کم احساس درکوي. له چارو د تېښتې لپاره به ځانته وړاندېز کوې چې ته وړتیا نه لرې او که چېرې پکې بوخت شې نو نور به دې تېروتنې پیدا کړي.

په ځان د باور کچه هر وخت کې بدلون مومي او ستا له وړتیاوو سره کوم تړاو نه لري بلکې ستا له لرلید سره تړاو لري، د خپل ځان په اړه له فکر سره دې تړاو لري. همداسې ستا له زهني او فزیکي احساس سره هم تړاو لري. د بېلګې په توګه یو نظر چې ته یې خپلو همکارانو سره په ډېره اسانی شریکوې او د شریکولو په وخت کې په ځان باور لرې، که چېرې ته همدا نظر خپل لوړ پوړو سره شریک کړې ممکن په خپل ځان د باور کچه دې ډېره کمه شي نو له همدې امله په ځان باور ستا له زهني، فزیکي احساس او وضعیت سره تړاو لري.

په ځان باور لرل او په ځان د باور لرلو حالت کې اوسېدل اړین دي او که چېرې تاسې دا وړتیا پیدا کړئ چې د هرې ورځ په هر حالت کې په ځان د باور لرلو کچه لوړه وساتئ نو هر څه مو چې مخې ته راشي تاسې په خپلو وړتیاو او خپل ځان تکیه کولای شئ او له دې لارې د هر ډول 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 زهن کې ولرئ چې په ځان باور کومه مخکې له مخکې انسان کې موجوده ځانګړنه نه ده او ستاسې له لرلید او د خپل ځان په اړه له فکر سره تړاو لري. په ځان باور د هغو فکرونو چې ته یې کوې او هغو کړنو چې ته یې ترسره کوې پایله ده. ته خپل فکر ته بیا ځلې چوکاټ جوړوی شې، همداسې داخل کې د خپل ځان په اړه منفي فکر او نیوکې کمولای شې تر څو کړنو ته مخه کړې او دا چاره ستا په خپل ځان باور زیاتېدو کې مرسته کوي.

په ځان مو باور هغه وخت زیاتېدای شي چې کله یوه چاره په سمه توګه ترسره کړئ او یا هم نیوکې او وړاندیز سره مخ شئ. خو که چېرې چاره په ناسمه توګه ترسره شي، تاسې رد ځواب ترلاسه کړئ او یا هم له وړاندیز پرته نیوکه درباندې 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 انرژي احساس ولرې نو د لنډ وخت لپاره دې په ځان باور کمېدلای شي. د مخنیوي لپاره یې هره ورځ سپورټ، سالمو خوړو او تر اته ساعتو پورې خوب ته مخه کړئ ځکه چې درېواړه هر ورځ ستاسې په خپل ځان باور ساتلو کې مرسته کوي. که چېرې تاسې د درېواړو له امله چارې سمې پر مخ یوسئ او یا هم د خپلو چارو په اړه د نورو مثبت نظر واورئ نو دا مو هم په خپل ځان باور زیاتېدو کې مرسته کوي، په ځان باور مو له لټې بهر کوي، تاسې نوو کړنو ته اړ باسي او نوې کړنې تاسې ته نوې پوهه در په برخه کوي، نوې پوهه مو فکري وده کې مرسته کوي.

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

مثبت او منفي فکر ستاسې زهن څرنګه پراخولای او تنګولای شي ؟

مونږ تقریبا ټول غواړو چې د منفي فکر په پرتله مثبت فکر ولرو خو په ډېره اسانۍ د منفي فکر په لور ګام هم اخلو. مثبت فکر یوازې خوښ اوسېدو یا هم خوشبینه فکر لرلو ته نه وایي او نه هم مسکا کوونکی کس مثبت فکر لرونکی کس وي. مثبت فکر لرونکی کس ژوند کې ریښتیني ارزښتونه جوړوي، ژوند کې داسې وړتیاوې زده کوي چې تر مسکا او خوښي اوږد عمر لرونکې وي.

منفي فکر په مغز څه ډول اغیز لري ؟

فکر وکړئ لار کې روان یاستئ او ناڅاپه پړانګ په مخه درغی - په دې وخت کې ستاسې مغز سملاسي منفي احساسات خپل ځان کې راجستر کوي - په دې حالت کې مو منفي احساسات ویره ده. دا منفي احساسات ستاسې مغز کې پروګرام کیږي تر څو تاسې یوه ځانګړې کړنه ترسره کړئ. په دې وخت کې تاسې ټوله نړۍ له پامه غورزوئ او ټول تمرکز په تېښته او پړانګ کوئ. دا ډول حالت ستاسې د زهن تمرکز تنګوي او ستاسې په منفي احساساتو یې متمرکز کوي او هغه څه له پامه غورزوي کوم چې له منفي پیدا کوونکي حالت سره تړاو نه لري د بېلګې په توګه د ځنګل په ښکلا دې حالت کې تمرکز نشی کولای، همداسې لکه څرنګه مو چې مغز او زهن د ځنګل ښکلا له پامه غورزوي په ورته توګه ټوله نړۍ هم له پامه غورزوي .

غسه یوه منفي احساسات دي. که چېرې تاسې چا سره جګړه کې اوسئ او غسه مو کړې وي نو دې حالت کې مو نور څه باندې مغز تمرکز نه کوي او ټوله نړۍ له پامه غورزوي. بله بېلګه که چېرې تاسې د کړنو لپاره لوی نوملړ جوړ کړئ او دا نوملړ مو سټرس کړي په دې اند شی چې ډېر کارونه لری نو مغز مو نوره نړۍ نهویني. که چېرې زهن مو فکر وکړي چې سپورت مو نه دی کړی او ډېر نا راسته یې نو ستاسې د ځان په اړه دا ډول فکر یو منفي فکر دی. په دې ټولو حالتونو کې ستاسې مغز له همدې منفي فکر ورهخوا په نورې نړۍ تمرکز نه کوي او ټول تمرکز یې په منفي احساساتو ویرې، سټرس او غسه وي.

دې ته مو پام وي چې منفي احساسات بې مانا نه دي او ستاسې بقا کې اړین رول لري. د هر منفي احساساتو د تجربه کولو پر وخت ځکه ستاسې زهن په نوره نړۍ تمرکز نه کوي ځکه چې ستاسې بقا تر هر څه اړینه وي.

مثبت احساسات په مغز څه کوي ؟

فرېډ ریکسن یو اروا پوه دی او پنځه کسانو ته یې مختلف ډوله داسې انځورونه ورکړل کوم کې چې کسان په مختلفو شکلونو کې انځور شوي وو، په هر انځور کې د خوښي حالت، خنثی حالت، د وېرې حالت او د غسې حالت انځور شوی وو. اروا پوه هر انځور لرونکي کس ته د شل کرښو کاغذ ورکړ او ورته یې وویل چې تاسې انځور ته ورته حال کې ځان تصور کړئ او بیا ولیکئ چې څه به کوئ. کومو

کسانو سره چې د غسې او ویرې انځور وو تر ټولو کم لیکل یې کړي وو ؛ په دوېم ګام کې هغه کس کم لیکل کړي وو چې د خنثی حالت انځور ورسره وو خو کومو سره چې د خوښۍ انځور لاس کې وو کافي متن یې په ورته حالت کې د خپل فعالیت په اړه لیکلی وو.

کله هم چې تاسې ژوند کې مثبت احساسات لکه مینه، خوښي او داسې نور احساس کوئ نو زهن مو همدومره زیات فرصت لیدلی او پلې کولای شي خو د منفي احساساتو د تجربې پر وخت په نورې نړۍ تمرکز نشي کولای. مثبت فکر او مثبت احساسات یوازې لنډمهاله نه وي بلکې تاسې د وړتیاوو زده کولو ته اړ کوي کومې چې تاسې وروسته ژوند کې د سرچینې په توګه کاروئ.

د مثبتو احساساتو ارزښت

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

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

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

دا پوښتنه چې ولې خوښ خلک اوږد او روغتیا لرونکی عمر لري اروا پوهنې یې د ځوابولو هڅه کړې خو د ډېرو ځوابونو موندلو په ځای یې ډېرې نورې پوښتنې را پورته کړي. تر هر چا تاسې خپله د خپل

ځان تر ټولو ښه اروا پوهان یاستی تر څو خپل منفي احساسات لکه غسه، خپګان، تشویش او ناهیلي ووژنئ او د مثبت فکر او احساساتو بنیاد تري جوړ کړی. د متحده ایالتونو د انډیانا پوهنتون دا موندلي چې په خودمختاره عصبي سیستم کې هر یو غسه، خپګان او وېره جلا غبرګون راپاروي خو مثبت احساسات بیا د خودمختاره عصبي سیستم د جلا غبرګونونو پارونه نه کوي. غسه د برید انګېزه پاروي او همداسې د وېرې غبرګون تېښته وي. کله هم چې انسان وېره احساس کړي نو د وینې لویه برخه د عضلو لویو ګروپونو ته بهیږي او تېښته یا منډه ممکنه کوي.

معلولیت او مثبت فکر

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

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

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

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

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

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

شخړه او مخالفت د مشرۍ او ژوند یوه برخه ده

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

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

شخړې د ژوند نورمال برخه ده او په مشري کې، له هغو خلکو سره یې مدیریت په اغیزمنه توګه اړین دی د کومو چې تاسې لارښونه 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 کيږي ؟
شخړه هغه وخت رامنځته کيږي کله چې دوه يا ډېر کسان توپير لرونکي نظرونه، توپير لرونکي علاقه او اړتياوې ولري او خپله کې په دې توافق نشي کولای چې يوه ستونزه څرنګه اداره شي نو دا په دې ډله کې د مخالفت لامل کيږي. شخړه د دوه کسانو د ارزښتونو او اصولو د توپير له امله رامنځته کيږي او دا توپيرونه يې خپله کې د بحث لامل کيږي. ځيني خلک کوم چې له خپلو کړنو سره مخالف دي له خپل ځان سره شخړه کې وي.

تر ډېره شخره د دوه ډلو ترمنځ يوې موخې ته د رسېدو لپاره د تګلارې نه منل يا هم ورسره موافق نه اوسېدل دي. همداسې شخړې په مختلفو شکلونو کې مختلف لاملونه لرلای شي. لمړی ګام کې شخړه پېژندل کيږي او ورپسې مديريت کيږي، کميږي او يا له منځه وړل کيږي او د شخړو هوارونکی يې د هوارولو لپاره داسې طريقه کاروي چې پايله يې په شخړه کې ټولو شاملو ډلو ته قناعت ورکوي. د شخړې هوارونکی تر ټولو لمړی د غوږ ايښودنې له لارې په شخړه ځان پوه کوي، دوهم ګام کې د ټولو ډلو لپاره انتخابونه توليدوي او د اجماع له لارې تر ټولو ښې حلارې غوره کوي.

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 لرونکي 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 مخته وړلو غوښتنه

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

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

د شخړو مدیریت
د شخړې مدیریت د شخړې په ګوته کولو او د هوارولو لپاره یې ګام اخیستلو ته وایي. کله هم چې شخړه باندې پوه شئ 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 شوى د شخړې مدیریت موجود وي نو ډېرې ګټې لري ځیني یې لاندې یادې شوي:
-د خبرو اترو طریقه کې ښه والی او له دې لارې د ستونزو مناسب هوارى
-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

ځرنګه کاري چاپېريال کې د شخړو مخنيوی ممکن دی ؟
-روښانه مالومي تمي، د رول روښانه تشرېح او کړنو لپاره روښانه پولې ټاکل
-دوامداره نيوکې او وړانديز (مثبتې نيوکې او سمونکی وړانديز)
-له هر کار کوونکي سره ښې اړيکې لرل
-له ټولو کار کوونکو سره په احترام او په ډيپلوماتيکه توګه خبرې کول
-په شخړو کې بې پرې اوسېدل
-د شخړو له رامنځته کېدو سره سملاسي د شخړو مديريت او هواری

که چېرې اداره کې شخړې ادامه پيدا کړي ادارې ته مالي، د وخت او د سرچينو زيان اړولی شي.

د شخړو هوارولو طريقې
-دوه اړخيزه خبرې يا مذاکرات : لمړی په ستونزو خبرې اترې کيږي، په ستونزه له پوهېدو وروسته د داسې حلارې لټون کيږي چې شخړه کې د ټولو شاملو ډلو اړتيا ته پکې پام شوی وي.
-منځګړتوب : منځګړتوب هم مذاکراتو ته ورته دی خو درېم کس يا ډلې (منځګړي) ته پکې اړتيا وي کوم چې په اغيزمنه توګه د خبرو وړتيا لري او د هوارې په لورې ګام اخيستلای شي. د مشر او يا مشرې لپاره تر ټولو اړينه وړتيا ده.
-درېمګړی : درېمګړتوب هم منځګړتوب ته ورته دی خو تر ډېره په حقوقي ادعا کې شخړې هواروي. درېمګړی بې پرې کس يا ډله وي، دواړو ډلو ته غوږ ږدي او له هغې وروسته پرېکړه کوي.
-قضايي دعوا : د شخړې د هوارې لپاره ترټولو د زيات لګښت رامنځته کوونکې طريقه ده. په دې ډول کې په يو کس عريضه کيږي او د هوارېدو لپاره يې محکمې ته ستونزه وړاندې کيږي. د خپلې ادعا د ثبوت لپاره قاضي ته اسناد وړاندې کيږي. له اسنادو او پوښتنو وروسته قاضي خپل قضاوت 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 ډېری وخت داسې موخې ټاکي او يا داسې انګېزې لري کومې چې حقيقي نه وي او يا يې له خپلې خوښې سره سمون کې نه وي.

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

ځرنګه 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 ننګونکي

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 ښيی چې ستونزه شته، ته ترې خبر شوې او د هوارې لپاره يې د يو څه کولو هيله لرې. له دې وروسته د غوږ اېښودنې 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.

د فعال اوسېدنې چلند څوک لري ؟

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

کوم کس چې فعال وي د ورته خلکو له ډلو سره توپیر لري او کومه سوداګرۍ کې چې مدیر وي نو سوداګري یې له نور مارکېټ سره توپیر لري.

فعال کس بدلون رامنځته کوي او یا یې خپله طرحه کوي او پېښنو ته غبرګون ښودونکی بدلي او نامالومې راتلونکې ته ځان د همغږي کولو یا تطابق کې بوخت وي. د فعال کس لمړۍ چاره په سوداګرۍ کې د ښه والي رامنځته کولو پیل وي. کوم کس چې پېښنو ته غبرګون ښودونکی وي تل ځان وروسته کوي او بل ته اجازه ورکوي چې هر څه پېښ کړي او په دې هیله وي چې د نورو لخوا پرې تحمیل شوي بدلون سره به ځان همغږی کړای شي او خپلې چارې به پر مخ یوړای شي.

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

دریم ډول خلک ارادي پرېکړې کوي تر څو له یوه حالته بهر شي او بل حالت ته داخل شي دا د فعال اوسېدو چلند دی. دا خلک هر بدلون په مستقیمه او ارادي توګه په خپله رامنځته کوي او هېڅ بدلون ترې په خپلسر نه وي رامنځته شوی. د اوسني حالت لپاره بدیل حالتونه لټوي.

فعال خلک څه کوي ؟ لاندې یې وګورئ:

۱ - لمړی د بدلون لپاره په زهن فرصتونه سکن کوي. د ودې لپاره نوي فرصتونه لټوي. د همدې چارې لپاره دوامداره لټون کوي.

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

۳ - د ستونزو وړاندوینه کوي او تر پېښېدو مخکې یې مخنیوی کوي. د ستونزو مخنیوی یوازې په هیله لرلو نه کوي بلکې په ریښتینې توګه د مخنیوي لپاره اغیزمن ګامونه اخلي.

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

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

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

۷ - پایلې تر لاسه کوي.

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

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

فعال اوسېدل
Proactivity

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

غبرګون ښودنه (Reactivity) د فعال اوسېدنې چلند متضاد دی. غبرګون ښودنه یو عادتي حالت یا مزاج دی کوم چې له یوه حالته او یا ګډون کوونکي سرچینه اخلي. دا ډول چلند لرونکي په خپلو قاعدو او شرایطو د پېښو مخه نه نیسي او یا هم ستونزې نه هواروي بلکې کړنې یې په خپلسر پېښېدونکو پېښو ته غبرګون ښودنه وي.

مخینه
په ۱۹۳۰ لسیزه کې د (pro-active) کلیمه یوازې په تجربوي اروا پوهنه کې کارېده او مانا یې هم د اوس په څېر نه وه. د اکسفورډ قاموس په تعریف کې دوه کسان (Paul Whiteley and Gerald Blankfort)یاد شوي. دواړو یاده کلیمه په ۱۹۳۳ کې داسې تعریف کړې : "په زدکړه کې ستونزه لرل یا په ځنډ سره زدکول او یا په یاد کې نه پاتې کېدل".
په ۱۹۴۶ کال کې د (Man's Search for Meaning) په نامه کتاب کې هم یاده کلیمه وکارېده او (Dr. Viktor Frankl)یې تعریف داسې کړی وو "یو داسې کس چې د خپل ژوند مسولیت یې په خپله غاړه اخیستی وي او د خپلو مسولیتونو علتونه په بهرنیو پېښو، توکو او افرادو کې نه لټوي." په دې مانا چې که یو څه یې ژوند کې پېښ شي لامل یې نور نه ګڼي او نه هم د یو څه پېښېدو لپاره خلک، توکي او بله پېښه لټوي بلکې هر څه خپله کوي. همداسې ډاکټر ویکتور زیاته کړې چې دا خلک جرات او استقامت لري. کړنې یې د حالتونو سره تطابق کې نه وي بلکې د هر څه کولو یا نه کولو لپاره خپله خوښه لري یا هم په بله مانا خوښه یې بهرني عوامل نه ټاکي بلکې خپل فکر یې ټاکي.

د فعال اوسېدنې چلند
فعال اوسېدل له نورو کاري چلندونو سره ممکن تضاد کې وي د بېلګې په توګه "وړتیا لرل" او یا هم "همغږي کېدل" لکه د نورو لخوا اداره یا کار ځای کې له بدلون راوستلو سره د همغږۍ وړتیا. که تاسې پام ورته وکړئ فعال اوسېدل د بدلون پیل کول دي او همغږي له بدلون سره تطابق کې کېدل دي.
هر کار کوونکی په ورکړل شوي رول کې کولای شي فعال واوسي او په اغیزمنه توګه چارې ترسره کړي او په دې چارې سره د فعالیت بهیر کې اغیزمن بدلون رامنځته کړي. ځینې کسان ممکن خپلو چارو کې فعال واوسي او خپلو همکارانو ته مخکې تر دې چې د مرستې غوښتنه ترې وشي د مرستې کولو وړاندیز وکړي. کوم خلک چې د فعال اوسېدو چلند لري مثبت، له انرژي ډک او هوښیار وي.

دمسلک د بریا لپاره ګامونه

هیڅوک مو موخې ته نشي رسولی، هیڅوک مو موخې ته د رسېدو مخه نشي نیولی.
په ځینې خلکو د ژوند هره ورځ تېرېږي خو ځینې خلک د ژوند د هرې ورځې وخت تېرولو لپاره هر څه خپله طرحه کوي. د ځینې خلکو ژوند کې هر څه خپله پېښیږي خو ځینې خلک هر څه په خپله پېښوي، که چېرې ژوند کې هر څه خپله تاسې پېښ کړئ د پای ته رسولو لپاره به یې د انګېزې بله لمبه او کافي انرژي ولرئ خو که هر څه مو ژوند کې خپله پېښ شي خپګان، لټي او سټرس به تجربه کړئ.

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

زهن کې انځور کول دې ته وايي چې زهن کې هغه څه راولی چې په سترګو نه ليدل کيږي او اوسمهال کې نشته وي. که چېرې تاسې په راتلونکې کې د خپل فعاليت او کړنو پايلې او لاسته راوړنې انځور کړئ نو کاري انګېزه کې مو زياتوالی راوستلی شي. که چېرې د کړنو پايله يا پای زهن کې انځور کړی نو په دې به پوهيدلې ياستی چې اوسمهال چېرته ياستی، په کوم لوري چېرې روان ياستی.

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

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

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

لمړی په دې تمرکز وکړئ چې نن ورځ چېرته ياستی او د فعاليت لپاره څه تاسې کې انګېزه پيدا کوي. که تاسې سهار کې له خوبه پاڅيږی او خپل مسلک او د ورځې چارو ته کافي انرژي نه لری نو ممکن تاسې دې پوښتنې ته " زه چې څه کوم ولې يې کوم " مناسب ځواب نه وي موندلی. ټول انسان له يو څه کولو مخکې همدې پوښتنې ته د لامل موندلو اړتيا لري تر څو يې کولو او پای ته رسولو لپاره انګېزه پيدا کړي. که چېرې همدې پوښتنې ته مناسب ځواب ومومئ نو د خپلې خوښې مسلک موندلو کې مو مرسته کولای شي او که چېرې دې پوښتنې ته له ځواب موندلو پرته مو د پيسو ګټلو لپاره يوه دنده پيل کړې وي نو تاسې به هم د نړۍ د هغو ۷۳ % خلکو په نوملړ کې اضافه شئ چې په خپله دنده او کاري چاپېريال کې ناخوښ دي.

څېړنو موندلې چې ۴۲ % هغه کسان کوم چې له ۳۰ کالو زيات عمرونه لري افسوس کوي چې کاشکې يې هغه څه ته د مسلک په توګه ادامه ورکړې وای چې په کوچنيوالي کې يې علاقه ورسره لرله. يو مسلک د کار له پيل څخه تر تقاوت پورې د ژوند ۳۲ % وخت نيسي نو که چېرې تاسې له خپل مسلک سره علاقه ونه لرئ نو دنده مو په ژوند کې په لويې ستونزه بدليدای شي.
که چېرې مسلک مو هغه انتخاب وي چې تاسې ورسره علاقه لری نو هر سهار مو له خوبه ويښولی شي، د ورځې په اوږدو کې هره کړنه مو د ستړيا په ځای د انګېزې لمبه بلولای او دا لمبه تغذيه کولای شي.

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

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

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

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

ځیني خلک د مغز کیڼ اړخ کاروي او په یوه موضوع کې د هر څه په اړه پوښتني کوي، منطق کاروي او مالومات راغونډوي، ځیني کسان د مغز ښی اړخ کاروي او هر څه ته په ټولیزه توګه کتنه کوي، هر څه په ټولیزه توګه زهن کې انځور کوي دواړه سم دي یوازې خپله کې توپیر سره لري.
که چېرې تاسي د مغز کیڼ اړخ ډېر کاروی او هر څه کې د پوهې په لټه کې یاستی ممکن بریا ته رسېدل مو د نورو په پرتله زیات وخت ونیسي خو تر نورو ښې پایلې ترلاسه کولای شی.

ځان پېژندنه

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

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

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

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

سقراط وایي "خپل ځان وپېژنه"

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

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

د انسان پېژندنه

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

د تکامل د بیولوجي پوهانو نظرونه:

داروین

له فزیولوجیکي او تکاملي نظره ټول انسانان لکه د نورو ژو په څېر د تکامل په ذریعه هدایت شوي تر څو خپل جنتیکي کوډ خپل بل نسل ته انتقال کړي - تر څو د مثل تولید وکړي. ممکن تاسې د داروین د بقا تیوري لوستي وي په دې نظریه کې داروین وایي چې د محدودو سرچینو لپاره هر ژوی یا د ژو ډول له نورو سره سیالي او مقابله کوي. په سیالي کوونکو کې کمزوری مړ کیږي او ځواکمن پاتې کیږي او پاتې شوی یې خپل جېن بل نسل ته انتقالوي. نو تکامل د هغو په ګټه دی کوم چې له خپل چاپېریال سره په ښه او سمه توګه تطابق کې وي. که چېرې له چاپېریال سره دا تطابق کوونکی یو ژوی وي او یا یو ډول وي د ټول ګروپ بقا ممکنه کوي.

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

ډاوکینز

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

د انسان پېژندنې په اړه د اروا پوهانو نظر:

فروډ او یونګ

اروا پوهنې په دوامداره توګه هڅه کړې چې په دې پوهه شي څه مونږ کې انګېزه پیدا کوي. سیګمونډ فروډ ویلي چې په ناخبره زهن کې ډېرې انساني انګېزې له خبر او پوه زهن څخه پټې پرتې دي. فروډ

وایي چې د انسان په ناخبره زهن کې د انګېزې اصلي رامنځته کوونکی د جنسي اړیکې لپاره لیوالتیا ده.

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

مسلو

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

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

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

د ځان پېژندنې په اړه د مدیریت تیوري

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

ایم سي ګرېګور
په ۱۹۶۰ لسیزه کې ایم سي ګرېګور وړاندیز وکړ چې کاري ټیم کې هر کس یو چلند له خپل ځان سره کار ځای ته راوړي او په هر کس کې د همدې چلند له مخې انګېزه پیدا کېدای شي. ډوګلاس ایم سي ګرېګور کاري ډله په دوه ډوله کار کوونکو وېشلې یوه ډله X او بله Y.

د X ډله معمولا کار کول نه خوښوي او د دوي یوازینۍ انګېزه د مدیرانو لخوا بهرنی فشار او کور ته د کار پای کې پیسې وړل وي. کوم مدیران چې خپل کار کوونکي د X ډلې په توګه وپېژني د زیات کار او زیات تولید لپاره په دوي کې د جایزې او پیسو په ذریعه انګېزه پیدا کوي، له نږدې یې تل څارنه کوي، د زیات کار لپاره ورته تل کاري موخه ټاکي او که چېرې چارې ناسمې مخته تللې وي نو د ملامتولو په ذریعه په دوي کې انګېزه پیدا کوي.

د Y ډله کې انګېزه خپله کار پیدا کوي له کاري لاسته راوړنو چې کوم قناعت ترلاسه کوي په دوي کې انګېزه زیاتوي. مدیران دې ډول کار کوونکو ته زیاتې ننګونکې چارې ورکوي، له دوي سره د باور فضا رامنځته کوي.

هېزبرګ
په ۱۹۵۹ کې فرېډریک هېزبرګ ویلي چې په کاري چاپېریال کې داسې عوامل شته چې کار کوونکو ته قناعت ورکوي او یا قناعت نه ورکوي : کوم عوامل چې د کار کوونکو قناعت ته زیان اړوي د کار کوونکو کاري انګېزه کموي لکه کم معاش، کاري شرایط، امنیت، د کار مالک او همکارانو سره اړیکې... کوم چې کار کوونکو ته قناعت ورکوونکي عوامل دي او کاري انګېزه زیاتوي په خپله کار، کار کې لاسته راوړنې، وده او پرمختګ دی...

که چېرې پورته ټوله لیکنه کې تاسې وګورئ نو ځان پېژندنه او له نورو سره اغیزمنې اړیکې لرل د هرې لاسته راوړنې لپاره اړین دي او که چېرې تاسې ځان ونه پېژنئ له نورو سره اړیکې نشی لرلای.

څه مونږ کې انګېزه پیدا کوي ؟
د هر کس لپاره د انګېزې لامل له بل سره توپیر لري. د ژوند په هر پړاو کې لمړیتوبونه هم توپیر سره لري.

د ژوند په مختلفو پړاونو کې انګېزه

هيله

کله چې انسان پيدا شي نو د مور له ګېډې بهر يې په نړۍ کې ژوند پيل شي. په دې وخت کې ماشوم د نورو پاملرنې ته اړتيا لري تر څو خواړه ورکړي، د نا ارامۍ وخت کې ارام ورکړي، ګرم يې وساتي او داسې نور. که چېرې کورنۍ يې ښه کورنۍ وي نو ټولې اړتياوې يې هم پوره وي. کله چې ماشوم د ١٨ مياشتو شي نو په دې پوه شي چې له مور او پلار څخه جلا يو کس دی او دا زده کوي چې د نورو پاملرنې ته اړتيا لري او د نورو له پاملرنې پرته بقا نشي موندلی. په ورته وخت کې ماشوم د خپلې ازادۍ، غوښتنو او خوښې لپاره مبارزه کوي خو په دې هم ځان مطمين کوي چې د مور او پلار پاملرنه ادامه لري.

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

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

کله چې د ٢٠ او ٣٠ کالو ترمنځ وي خپلې لوړې زده کړې پای ته ورسوي نو له مور او پلار څخه خپل ځان په هر څه کې ازاد احساس کوي او د بلوغ ته رسېدلي ژوند د اړتياو پوره کولو په لټه کې وي. د ښځګې په توګه واده کول، که چېرې امکان ولري او اقتصاد يې ښه وي له خپلې کور وداني سره جلا کور او که انجلۍ وي نو ميره کول، د ژوند د ادامې او ورځنيو اړتياو لپاره پيسې ګټل، په نوي چاپېريال کې د نويو ملګرو موندل، بچيان لرل او په خپل مسلک کې پرمختګ او لاسته راوړني، په کاري چاپېريال کې، په همکارانو او د کار مالک ته د منلو وړ کېدل. په دې وخت کې د انسان تمې او د تمو تر لاسه کولو لپاره شرايط او وضيعت له پخوا سره ډېر توپير لري. عايد يې د ژوند په نورو برخو تسلط پيدا کوي.

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

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

د ژوند په پورته هر یاد شوي پړاو کې زمونږ لمړیتوبونه او د تر لاسه کولو لپاره یې انګېزه توپیر کوي خو دوه شیان د ځان په څېر یو جلا کس اوسېدنه او په هر څه کې ځانګړې مانا لټونه تر پایه بې بدلونه پاتې کیږي له دې دوو پرته هر بدلون د ودې او پر مختګ لپاره اړین دی.

د هر کس لپاره انګېزه

طبیعي او تربیه شوی
ممکن ډېر خلک دا پوښتنه ولري چې څه مونږ ته د یو ځانګړي فرد یا کس شکل راکوي، زمونږ هغه طبیعت دی چې مونږ سره زېږدلی او زمونږ د راتلونکي د سفر په لارو حاکم دی او که تربیه ده. دواړه دانسان په جلا شخصیت جوړونه کې اړین رول لري. موزارټ په ډېر کم عمر کې د میوزیک ډېرې ښکلې ټوټې لیکلي او کمپوز کړي. ډېرو خلکو ګمان کوه چې نابغه دی او دا وړتیا یې طبیعي ده. خو کله چې په دې پوه شول چې پلار یې ډېر بې کچې تشویقوي، کار ورسره کوي او په موزارټ د میوزیک د ټوټو لیکلو لپاره فشار راوړي نو په دې پوه شول چې که چېرې په یوه طبیعي استعداد کار ونشي او وده ورنکړل شي په هېڅ بدلیږي.

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

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

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

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

څه ښه دي او څه د منلو وړ دي په ټولنه کې دا ډول نظر ډېر وخت د نورو له نظر سره ځان تطابق کې کول دي او د ځان ورکولو لمړی ګام دی. کوم فکرونه چلند چې ستاسې مور او پلار زده کړي دوي ته له خپلو پلرونو په ميراث پاتي که چېرې تاسې د مور او پلار څخه اخيستونکی ميراث د ورځې له اړتيا سره اوسمهاليزه يا اپډيټ نه کړی نو ټولې کړنې به مو د منسوخ شوي دور وي.

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

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

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

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

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

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

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

مونږ له زیږېدو وروسته خپل ژوند کې د لور یا زوی رول پیل کوو، وروسته له دې سره د ورور کېدو یا خور کېدو رول اضافه کوو، وروسته د ملګري رول اخلو، کله چې قدم وهل پیل کړو نو د زده کوونکي رول اخلو، د بلوغیت په دوران کې د میره کېدو یا ښځې کېدو، کار کوونکي، په کار ځای کې د همکار، شریک، مدیر، مور او پلار، کاکا ماما، کاندید او یا بل کوم رول لوبوو.
په یاد هر رول کې مونږ دا زده کوو چې کوم رول کې څه ډول چلند وکړو خو همدا چلند بل رول کې ونکړو او یا هر رول کې څه ډول چلند وکړو څه ډول چلند ونکړو. د بېلګې په توګه د کار مالک سره هغه ډول چلند نه کوئ کوم چې د کوچنیوالي له ملګري سره د تفریح او میلمستیا وخت کې کوئ.

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

د پلار په توګه د يوکس د رول په اړه فکر وکړئ. په سهار کې د خپلې ميرمن تر څنګ د مېړه په توګه راويښيږي، له دې وروسته له خپلې مېرمنې سره په ګډه د پلار او مور په توګه خپل اولادونه له خوبه ويښوي، له خپلې کورنۍ سره د مېړه او پلار په توګه سهارنۍ خوري، د کار لور ټګ پيل کوي او په لار کې د لاروي رول لري، يو ساعت له سفر وروسته چې کله کار ته ورسيږي د کار کوونکي رول لري او د ورځې په پای کې بېرته پورته ياد رول تکراروي. د رخصتي په ورځ يې رول زيات پلار او مېړه خو ډېر کم کار کوونکی وي. ممکن د کورنۍ يا ټولنې له نورو غړو سره ووينې او د ملګري، کاکا، ماما يا بل څه رول ولري.

په ټولنه کې د رول لوبول اړين دی تر څو ټولنه روان کار وکړي. هر يو کس د لوبې په ميدان کې موجود دی او د لوبې ميدان ته د ننوتلو لپاره پرانيستې لار لري. د انسان رول د انسان د کړنو او اړيکو ته رجوع کوي او تعريف يې په پراخو تړونونو کيږي کوم چې د هر کس د محافظت ضمانت کوي. د هر کس رول له بل سره فعل او انفعال ته لار هواروي. که چېرې داسې کس سره مخ شو چې له هغه سره تعريف شوی رول نه لرو نو لمړی اړيکه ورسره جوړو له اړيکې وروسته اړيکې ته نوم ټاکو او بيا رول په غاړه اخلو.

د هر بريالي رول لپاره ډېر څه کولو ته اړتيا ده د بېلګې په توګه د ښې مور کېدو لپاره بايد مور د ماشوم دروزنې لپاره له ماشوم سره بې کچې زيات وخت تېر کړي. همداسې په کار کې د بريالي رول لپاره تاسې بايد په وخت کار ځای ته رسېدلي ياستئ او خپل کاري رول ته هر ډوله اړينه ژمنتيا وښيئ.
همداسې ممکن کار کې بوختيا زياته شي او تاسې د خپلو ماشومانو له غوښتنو او تمې ته له رسيدو پاتې کړي په يو وخت کې د څو ډوله رول په غاړه اخيستل هم وخت ته اړتيا لري او تر سره کول يې لويه ننګونه وي. په يوه رول کې فعاليت او کړنې هغه څه وي چې نور يې له مونږ تمه لري او يا يې مونږ له خپل ځانه تمه لرو.

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

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

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

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

د ځان درک کول د خپل ځان په اړه پوهه کې زیاتوالی راولي. ستاسې په داخل کې تاسې ته هغه شخړې در په ګوته کوي چې د خپل ځان او بهرنیو عواملو ترمنځ وي. په دې توګه تاسې هغه بهرني باورونه، ارزښتونه او عادتونه چې تاسې نه یاست بلکې د ټولنې دود او ارث دی او تاسې ته یې له کوچنیوالي د حقایقو په توګه در پیژندلي په ګوته کولای او له منځه وړلای شئ. کله مو هم چې خپل ځان پیدا کړ ځان هماغسې ومنئ چې څرنګه یاستی د نورو د خوښولو لپاره پکې بدلون مه راولئ.

د ودې او پرمختګ لپاره تر ټولو اړين د خپل ځان پېژندنه او د خپل ځان هماغسې منل دي څرنګه چې يو. د ځان منل د خپل ځان په اړه نظر کې بدلون راولي. کله هم چې بل سره اړيکې جوړې کړی نو په خبرو اترو کې د ځان په څېر ديالوګ تمرين کړئ او که چېرې تاسې دا چاره ترسره کړئ نو له نورو سره اغيزمنې اړيکې جوړولای شی.

هر انسان چې له بل سره اړيکې جوړوي نو ټل يې لاس کې سپر نيولی وي تر څو د بل له لوري د تورې د وار کولو مخه ونيسي خو که چېرې تاسې بل ته په خپلو خبرو اترو کې دا وښاياست چې هماغسې څرنګه چې دي د منلو وړ دي نو د وخت له تېرېدو سره خپل سپر کوزوي او د دوه کسانو ترمنځ ريښتينې اړيکه جوړيږي.

له نورو سره اړيکې جوړول
کله چې په لمړي ځل له چا سره ووينو نو ډېر ژر يې په اړه قضاوت کوو او يوه پايله زهن کې انځور کوو. ډېر ژر دا پرېکړه کوو چې دا دوست دی که دشمن. له ډېره پخوا يوازې د انسان په اړه نه بلکې انسان چې کله له ژو سره هم مخ شوی ډېر ژر يې په اړه همداسې پايله زهن کې انځور کړې. په انسانانو کې دا دود چې د نورو په اړه په ډېرو کمو مالوماتو فرضيه جوړه کړي او د بل په اړه قضاوت وکړي. همدې چارې ته مخکې له مخکې قضاوت، له فکر کولو پرته او يا هم ليدلو او د حقيقت له درک کولو پرته قضاوت وايي.

کله چې يو کس له بل سره ويني معمولا د دوي د کار په اړه پوښتنه کوي ممکن د مقابل کس ځواب دا وي چې زه د دوه بچيانو مور يم، زه دوکان کې پلور او يا کومه بله چاره ترسره کوم، زه په شرکتونو کې پانګونه کوم او له همدې ځواب څخه يې مقابل کس ممکن مخکې له مخکې د څرنګوالي په اړه د قضاوت يوه لويه لړی په زهن کې انځور کړي. د قضاوت دا لړئ ممکن د بل په اړه مثبت انځور وي ممکن منفي انځور وي. د انسان زهن دا ډول کس په يو ځانګړي ګروپ کې اچوي او د همدې ګروپ له مخې د مقابل کس چې يو جلا فرد دی او له هر بل کس سره توپير لري له نورو سره په پرتله کوونې قضاوت کوي. همدا چاره د انسان په زهن کې د ټولني له طبقو سره، جنسيت سره، قومونو سره تعصب ته هم لار هواروي. له بلې خوا د ريښتينې پېژندنې په ځای زمونږ زهن کې فرضې کومې چې د بل په اړه حقيقت نه لري ځای نيسي.

بېلګه : يو ښځه او ميره د چا کره ميلمانه وو هلته يې چې کله ډوډئ وخوړه نو له خوړو وروسته يې د هغه کس کور ودانې ته وويل چې تاسې ډېر ښه خواړه پاخه کړي وو زما ښځې ته يې هم د پخولو طريقه ورزده کړئ. کوربه ښځې ورته وويل ديګ ما نه دی پوخ کړی زما ميره پوخ کړی. که چېرې مونږ په فرضيو د بل کړنې او فعاليت ته کتنه وکړو او يا هم له ګروپ سره اړوند عموميت باندې د دوي په اړه ښه يا بد قضاوت وکړو نو له حقايقو موندلو او ريښتينې پېژندنې به ډېر لرې پاتې يو.

بله بېلګه د کار ځای په اړه که چېرې یو کس د اجرایي مشر په توګه کار ځای ته داخل شي نو ممکن ډېر خلک یې د رول په اړه مخکې له مخکې قضاوت ذهن کې انځور کړي. په داسې حالت کې کار کوونکی په خپل ذهن کې رول لیدلی او درک کړی او داخل شوی اجرایي کس یې نه دی پېژندلی. یوازې یې دا ویره درک کړې چې رول کې ځواک موجود دی او شخصا یې په هر څه اغیز لرلای شي په داسې حالت کې هر کس یو بل سره خبرې بس کوي، هر یو کس بوخت ښکاري، خپلو خبرو او خوځښت ته پام کوي. که چېرې تاسې رول ذهن کې انځور کړی نو تاسې له رول سره اړیکه جوړه کړې بلکې ریښتیني کس سره مو اړیکه نه ده جوړه کړې له همدې امله مو اړیکه هغسې نه ده چې څرنګه یې تاسې غواړئ.

پایله
مونږ بل کس د لینزونو په یو لوی نوملړ کې ګورو هر لینز یې جلا رنګ لري ممکن یو لینز کې تاسې د کس رول سره اړیکه جوړه کړې وي ممکن بل لینز کې تاسې له ریښتیني کس سره اشنا شوي یاستی. ډیری خلک لینز ځکه نه بدلوي چې په یوه لینز کې نورو ته په کتو عادت شوي وي او ډېر وخت یې یا رول ویني او یا یې هم ټولنیز اغوستی ماسک ویني.

ستونزو ته نوې حل لارې لټول څه ته وایي ؟

ډېرو خلکو ته په خلاقه توګه د ستونزې حل او نوښت داسې څه ښکاري کوم چې یوازې یو څو کسان کولای شي او خپله عادتي فکر باندې هر څه پر مخ بیایي.

که چېرې له یوه پیلوټ پوښتنه وکړې چې الوتکه څرنګه الوزول کیږي، که چېرې د تولید له مدیر څخه پوښتنه وکړی چې تولید څرنګه کیږي او یا هم که له یوه پلورونکي پوښتنه وکړې چې پلور څرنګه کوي نو هر یو به د خپلو چارو بهیر او هر پړاو تاسې ته په بشپړ تفصیل کې ووایي خو که چېرې له همدې کسانو پوښتنه وکړې چې خلاقیت او نوښت څه دی نو دا کسان به یا ناسمې ګډې وډې تشریح ته مخه کړي او یا به هم د نورو تیوریانو ته مخه کړي. په ظاهره توګه هر کس فکر کوي چې د نوښت او خلاقیت وړتیا نه لري.

په هغه وخت کې د انسان په کړنو او فعالیت کې ښه والی رامنځته کیږي کله چې انسان په دې پوه وي چې څه کوي، دوهم ګام کې په دې اړه فکر دی چې څرنګه یې په غوره طریقه وکړم. هر انسان د دې وړتیا لري چې په خلاقه توګه ستونزې حل کړي. په اصل کې تاسې ستونزې په خلاقه توګه هر وخت هواروی خو دومره ده چې ستاسې ورپام نه وي که چېرې مو ورپام شي نو تر پخوا یې په ښه توګه کولای شئ. په خلاقه توګه د ستونزې دهوارولو لپاره تاسې کوم څه زده کولو ته اړتیا نه لرئ.

اروا پوهنه او نیورو ساینس له ډېره وخته د مغز مطالعه کوي تر څو د مغز په طبیعت ځان پوه کړي چې څرنګه کار کوي خو بیا هم له ډېر وخته د بدن تر ټولو کمه درک شوې برخه ده ځکه چې تر ډېره پخوانۍ د مغز مطالعه له بهر په کتنه شوې (چلند ته په کتنه شوې).

خلاقیت د یوه نظر لرلو بهیر دی. ستاسې مغز کې د برېښنا سپرغۍ د سینپس په توګه رامنځته کېږي او د نیورون اتصال رامنځته کیږي له دې سره ستاسې په ارادي زهن کې فکر رامنځته کیږي په کوم چې تاسې د نظر نوم ږدی.

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

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

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

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

لاندې دوه بهیرونو ته پام وکړئ:

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

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

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

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

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

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

که چېرې پورته یاد شوي کاري چاپېریال کې موجود وي هر یو یې باور له منځه وړي او د باور له کمېدو سره کار کوونکي د کار په ځای په خپل محافظت او خپله بقا بوخت وي. د باور پر بنسټ رامنځته شوی چاپېریال د لاسونو د پړکا او جشنونو لپاره خوښ ځای نه وي بلکې یو متمرکز جوړښت وي، ډیسپلین شوی او قوانین پکې روښانه وي، مسولیت پکې په غاړه اخیستل شوی وي او هر کس ځواب ویونکی

وي. خلاقیت او نوښت جوړښت او ډیسپلین ته اړتیا لري. داسې جوړښت او ډیسپلین ته چېرې چې د نظرونو توپیر ته احترام شته وي، درناوی یې کیږي او ارزښت لري.

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

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

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

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

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

-له ځانه راضي کېدنه : داسې نړئ ده چېرې چې نیوکه نه وي او خلک ټول راضي وي، دا ډول چاپېریال محفوظ ښکاري خو تر ټولو زیات خطرناک وي. ډېری له ځانه راضي شرکتونه ډېر ژر له ماتې سره مخ کیږي تر ټولو ښې بېلګې یې په انګلستان کې د موټر سایکل شرکتونه دي، په متحده ایالتونو کې د موټرو صنعت دی. دواړو خپل مارکیټ هغو هیوادونو ته وبایله کوم چې د ودې حال کې هیوادونه دي. کوم

خلک چې له ځانه راضي وي ګمان کوي چې په خلاقه توګه د ستونزو هوارولو فکر ته اړتیا نشته. کوم خلک چې فکر نه کوي دا نشي لیدلی چې څه پېښ شوي او څه پېښېدونکي دي او څه یې د حل لار ده.

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

هر انسان یوه هیله لري، دا هیله یې له نورو بدل نظر وي. که چېرې نیوکه پرې وشي او یا هم هیلې پسې یې خندا وشي د نوښت مخه ډب کیږي. انشټین وایي د نوښت او خلاقیت لپاره فکر تر پوهې اړین دی او که چېرې فکر یې له له پیل څخه بې بنسټه نظر نه وي نو بیا له دې فکر د نوښت تمه نشته. والټ ډېزني ګمان کوه چې د نوښت او خلاقیت لپاره خوښي او ازادي ته اړتیا ده، دوېم ګام کې د تمرکز لپاره نظم ته اړتیا ده.

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

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

مثبت چلند ته وده ورکول

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

هر انسان دواړه مثبت او منفي چلند لري. هر انسان یې د کنټرول کولو وړتیا هم لري. د مثبت یا منفي چلند لرلو خوښه هم لري. که تاسې غواړی چې د کورنۍ داسې غړی له ځانه جوړ کړی چې د ټولې کورنۍ خوښ وي، که په مسلکي چارو کې بریالیتوب غواړی، په ښونځي او پوهنتون کې بریا غواړی، د هر کس د ځان لور ته جذبول غواړی، که غواړی چې هرې مخ کېدونکي ستونزې سره د ستونزې

هوارونکي شی نو مثبت چلند انتخاب کړئ او ځان کې مثبت چلند ته وده ورکړئ. مثبت چلند تاسې خپله خوښ او بریالي ساتلی شي.

ډېر خلک ځانته دروغ وایي : "زه هېڅ نشم کولای، د هېڅ کولو وړتیا نه لرم." دا ډول دروغ یوازې تاسې کې ډیپرېشن نه پیدا کوي بلکې نورو ته هم ستاسې دا فکر او ډیپرېشن انتقالوي. زهن کې باید تاسې د ګټونکي په څېر فکر وکړئ او د موخې په لور کلک ګامونه واخلئ. د دې لپاره چې ګټونکی چلند ولری ځینې چارې باید ترسره کړئ ! دې چارو ته لاندې کتنه وکړئ!

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

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

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

په نړۍ کې داسې ریس جمهور، فنکار یا داسې بل کوم څوک شته چې ستاسې دخوښې وړ کس وي ؟ ستاسې پام یې جذب کړی وي ؟ تاسې تر اوسه له خپل ځان څخه پوښتنه کړې چې ولې مو دا کس خوښ دی ؟ ځکه چې سمې ویناوې کوي او کارونه یې سم یا د سمې وینا مطابق یا ورسره برابر وي. تاسې په

اصل کې د دې کس له ګټونکي چلند سره مینه لرئ. په دې خلکو کې د فکر، احساس، او کړنو ترمنځ همغږي موجوده وي. دا ډول خلک د باور وړ خلک وي ځکه چې د هرې کړنې بنسټ یې خپل مثبت ټاکلي ارزښتونه او باورونه وي.

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

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

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

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

وايي. که تاسې غواړئ چې نور مو احترام وکړي نو د نورو احترام کول زدکړئ.

په دې پوه شوئ چې مثبت چلند ته څرنګه وده ورکړئ. اوس په دې هم ځان پوه کړئ چې ځان کې مثبت چلند ته د ودې ورکولو لپاره شخصيت لرل اړين دي، بلوغ ته رسېدلی شخصيت چې ځانګړنه يې د خبرو، باورونو او کړنو ترمنځ همغږي وي تر څو د نورو اعتماد او باور ترلاسه کړای شي، ځان له نورو کم يا غوره نه ګڼل، زغم لرل، د نورو ستاينه کول، د چارو تر څنګ خلکو ته وخت لرنه او د نورو احترام کول يې ځانګړنه وي.

تشويش د پيغام په توګه کارول

تشويش د ويرې له احساس کولو پيدا کيږي او تاسې ته د يوه حالت په اړه مالومات درکوي، د مالوماتو پر بنسټ تاسې پرېکړه کوئ. که چېرې د خپل ځان داخل کې فکر ته غوږ شو، که خپل ځان سره تر پخوا مختلفه اړيکه جوړه کړو نو بهر تاسې د خپل چلند اختيار کولو کنټرول او خوښه لرلای شئ. په دې مانا چې خپل احساس ته نږدې کېدل او غوږ ورته کېښودل بايد زدکړئ. تشويش هم يو احساس دی او تاسې ته پيغام درکوي. په تشويش برلاسه کېدل او د نوي احساس په توګه پيغام ترې جوړول تمرين ته اړتيا لري د کوم له لارې چې تاسې په ډېره اسانۍ تشويش له خپلې روغتيا ځپلو راګرځولی شئ. که چېرې تاسې تشويش څخه نوی احساس او پيغام جوړ کړئ نو ستاسې په خپل ځان باور زياتيږي، خپل زهن کې د خپل ځان داسې انځور جوړوی کوم چې د وړتيا لرونکي کس وي او په دې پوهيږئ چې د ډېر څه وړتيا لرئ. خو که چېرې دې احساس ډوب کړي نو د تشويش په بې نظمي اخته کېدای شئ او خپله زهني او فزيکي روغتيا پرې ګواښلی شئ.

ډېری خلک د تېر وخت د تجربو له امله تشويش لري. خلک خپلمنځ کې خپل احساسات د بيانولو له لارې شريکوي، ځيني خلکو کې د نورو لخوا بيان شوي احساس تشويش پيدا کړی وي. ځيني خلکو کې خپل چلند تشويش پيدا کوي. انسان په کم عمر کې د نورو په څېر د ژوند کولو طريقه زده کوي، د نورو په څېر چلند کول زده کوي، د نورو له نظر څخه خپل نظر جوړوي او په لوی عمر کې ګمان کوي چې د نورو نظر، د نورو په څېر د ژوند طريقه او چلند يې خپل دي. که چېرې انسان خپل ځان وپېژني نو د نورو لخوا پکې رامنځته شوی نفوذ په ګوته کولای شي او له دې لارې د نوې او تر پخوا د مختلفې خوښې لرل زده کولای شي.

که چېرې له تاسې څوک له خپل ملګري سره د اړيکې په اړه پوښتنه وکړي ممکن تاسې يې د اړيکې بيانول په ډېره اسانۍ وکړئ. بيان ته ممکن رنګيني تشريح ګانې هم پيدا کړئ لکه ښه کس دی، ما سره ښه دی، زه ورسره ښه يم، هر ځای کې حساب پرې کولای شم، دا يې خوښ دي، دا يې نا خوښ دي او داسې نور... خو که چېرې له تاسې پوښتنه وشي چې داخل کې له خپلو اروايي برخو سره يا له خپل ځان

سره اړیکه تشریح کړئ نو دا به ډېرو ته ستونزمنه چاره وي. لامل یې په عصري نړۍ کې خپور شوی لوېدیځ کلتور دی کوم چې تل په بهرني چاپېریال باندې د انسان ذهن متمرکز ساتي، په دې کلتور کې انسان زده کوي چې مخکې د لاسته راوړنو لپاره ذهن وکاروي، بهر نورو ته وګوري او خپل ذهن نورو سره د سیالي لپاره وکاروي، د ذهن ټول تمرکز یې په مادي توکو وي. د دې چارې دوام انسان ته دا ورزده کوي چې په خپل ځان کم تمرکز وکړي او یا تمرکز کولو ته کم ارزښت ورکړي. کوم خلک چې دې ډول ټولنو کې ژوند کوي خپلو اروایي برخو سره د اړیکې جوړول د ټولنې له تمو بهر او یا له دوده بهر ګڼي، تر څو چې سټرس، ډیپرېشن، ذهني سټریا او یا داسې نور حالتونه تجربه کوي او پای کې د حل لارې لټه کوي او بلاخره دې ته اړ کیږي چې بهر چاپېریال سره د اړیکې جوړولو تر څنګ له خپل ځان سره هم اړیکه جوړه کړي. کله چې له ځان سره اړیکه جوړه کړي نو بهر چاپېریال ته فکر او چلند کې یې هم سمون رامنځته کیږي.

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

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

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

سټرس ویجاړونکی دی که رغونکی ؟

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

کله چې د ویجاړونکي ستړس په اړه خبرې کوو نو موخه مو په ورځ کې د غیرې ضروري ستړس لوړه کچه وي. ډېری خلک د غیرې ضروري یا نا اړین ستړس کمولو لپاره په اوسمهال کې د اوسېدو لپاره یوازېتوب اختیار کوي. ډېری خلک ځان د دې لپاره هېروي او ورکوي تر څو کار او د کار له لارې پیسې پیدا کړي، مینه، کورنۍ او اړیکې وپالي خو پای کې یې ځان او د هغه څه په لټه کې چې وي دواړه له لاسه ورکړې وي په دې مانا چې خوښ نه وي. د دې لپاره چې د لاسته راوړنو پای کې تاسې ناخوښ احساس ونه لرئ لمړی باید ستړس وپیژنئ او نا اړین ستړس څخه خپل زهن لرې وساتئ.

ستړس څه شی دی ؟

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

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

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

که چېرې ستا زهن فکر کوي چې ته له ګواښ سره مخ یې او دې حالت ته ستا غبرګون دا وي چې ته ورسره مقاومت نشې کولای نو لنډمهال کې مو ممکن دا ډول ستړس زیات ستړې کړي او اوږدمهال کې بدې پایلې لرلای شي لکه زهني او فزیکي روغتیا له لاسه ورکول، ژوند ډېر په نا مناسبه طریقه پر مخ وړل.

کورټیزول

کله هم چې ستاسې بدن ستړس ته غبرګون ښیي بدن کې مو مرغړې کورټیزول هورمون تولیدوي. دا هورمون ستاسې بدن کې ډېر بدلونونه تنظیم کوي، اغیز پرې کوي او یا یې ځنډوي. په دې بدلونونو کې د وینې د بورې کچه یا د ګولوکوز کچه، شحم، پروټین، د کاربوهایدرېټ میټابولېزم تر څو د وینې د ګولوکوز ساتنه وکړي او د نورو ترمنځ د ایمني سیستم غبرګونونه شامل دي.

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

که چېرې تاسې ټول بدن د اوږد مهال لپاره په کوړتیزول هورمون ډک شوی وساتئ نو ممکن بدن مو د مغز هایپو تالاموس او داخلي پیچوېټري برخې ته ووایي چې لږ ارام شئ مونږ د بار لاندې یو او داسې حالت کې د بدن د نیوکې او وړاندیز سیستم مېکانېزم عجیب او غریب کیږي او که چېرې دا چاره ادامه پیدا کړي نو تاسې د (Myalgic Encephalopathy) روغتیایي حالت باندې اخته کېدای شی کوم چې انسان نا توانه کوي په (Chronic Fatigue Syndrome and Post-Viral Fatigue Syndrome) نومونو هم یادیږي. که چېرې ستړس زیات اواوږد مهاله شي د ډیپرېشن لامل کیږي. د ستړس زیاته کچه د کورټیزول هورمون زیاتوي او مغز کې سېروټونین او نور نیورو ټرانزمېټر د ډوپامین په شمول کموي.

که چېرې داسې کارونه او فکرونه وکړئ چې بدن کې مو کورټیزول زیات او سېروټونین سره ډوپامین او نیورو ټرانزمېټر کم شي د ذهني ناروغیو په لور ګام اخیستل دي او که چېرې داسې کارونه وکړئ چې کورټیزول د اړتیا په اندازه تولید شي او د سېروټونین سره له نورو نیورو ټرانزمېټر د ډوپامین شمول د تولید اندازه کمه نشي د روغتیا تر لاسه کولو او ساتنې په لور ګام دی.

کله هم چې دا کیمیاوي سیستم په نورمال توګه کار کوي نو بیولوجیکي بهیرونه لکه خوب، اشتیا، انرژي، جنسي خوند تنظیم کوي، د مثبتو احساساتو بیان او مثبت مزاج لرلو کې مرسته کوي.

کوم بدن کې چې روغتیا لرونکی ایمني سیستم موجود وي په هغه بدن کې د سرطان حجرې وده نشي کولای. د دې لپاره چې بدن کې د سرطان حجرې وده وکړي نو ایمني سیستم باید بې کچې ستړی او یا بې اغیزه وي. اوږد مهاله سټرس مو ایمني سیستم کمزوری کوي، کمزوری ایمني سیستم بدن کې پرسېدلې حجرې پیدا کوي او پړسېدلې حجرې سرطان پیدا کوي.

بې فکره ژوند کول څرنګه وي ؟

په ډېرو هېوادونو کې خلک سهار وخته پاڅېږي، په منډه حمام وکړي، جامې په غاړه کړي، د کار په لور په منډه رهي شي، په وخت کار ته د رسېدو لپاره په لار کې د ترافیک څراغونو ته، په ګڼې او ګوښې کې نورو موټرو ته، لارویانو ته او په بایسکېل سپرو ته په غسه وي. کله چې کار ځای ته ورسیږي د موټر درولو لپاره په یوه کوڅه کې درې څلور وارې تاویږي تر څو د موټر درولو ته ځای پیدا کړي. له دې ټولې پرېشانۍ، سټرس او غسې سره د کار ځای ته ولاړ شي. د کار ځای کې هم ورته چاره ترسره کوي. که چېرې تاسې خپل ذهن کې همدې چارې ته پام ونه کړئ نو دا مو د ژوند یوه قاعده، نورم یا برخه کیږي. په اونۍ کې د رخصتي ورځې یې د ارام په ځای، نا امنۍ کې نښتی ذهن په نورو اندېښنو کې بوخت شي لکه مالي اندېښنې او داسې نور... خپل حالت د خپلې کور ودانې او یا مېږه په مخ کې هم د بیان په توګه وینې، د څېرې اغیز یې په ماشومانو هم پرېوتی وي. کله چې د خوب خونې ته ولاړ شي د څملاستو پر مهال د خپلې ملا درد کوم چې د سټرس له علایمو یو دی احساس کړي نو په دې اند شي چې وقفې ته اړتیا لري تر څو ذهن ته د ارام وخت ورکړي.
ممکن دا حالت د هر کس سناریو نه وي خو ممکن د نړۍ په هر ځای کې په بل ډول چاره کې دا ډول تجربه ولري. که چېرې تاسې هره کړنه په بې فکري مخکې یوسئ او فکر مو ملتیا ورسره ونکړي چارې مو چټکې خو ناسمې او روغتیا ته مو زیان اړونکې وي.
ډېری خلک مخکې له مخکې بوخت شوي وي او مخکې له مخکې بوختیا یې پام بل چېرې وړی وي، کله چې کار لور ته ځي، چاپېریال کې ګلان نه ویني، اسمان کې وربځ نه ویني، دومره بوخت وي چې له خپل داخل بهر یې ذهن ته هېڅ نه ښکاري، له تېر وخت د اوسمهال پر لور او له اوسمهال د راتلونکې په لور د ژوند سفر یې تیاره تونل کې کوي.

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

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

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

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

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

لاندې د فکر کوونکي او بې فکره ژوند کوونکو په اړه بېلګې وګورئ:

-کوم کس سره چې فکر ملتیا کوي د لوست پر وخت له هرې جملې مانا اخلي او خپله پوهه زیاتويي، بې فکره ژوند کوونکی له لوست وروسته له دې نه وي خبر چې څه یې ولوستل، څه یې زدکړل، څه یې هېر کړل.

-کوم خلک چې له خپل فکر سره ملتیا کوي د یو څه کولو کې بیړه نه کوي، د ترسره کېدو بهیر ته یې پام کوي، کوم خلک چې بې فکره ژوند کوي د یو څه ترسره کولو کې له بیړې کار اخلي او د ترسره کېدو بهیر ته یې پام نه کوي، فکر یې بله چاره کې بوخت وي.

-کوم خلک چې له فکر سره ملتیا کوي، د خوړو اجزاو، د ښکارېدو څرنګوالي او خوند ته پام کوي، کوم خلک چې بې فکره ژوند کوي یوازې خواړه ګېډې ته اچوي.

-بې فکره ژوند کوونکی خپل فکر تېر وخت کې د پېښو په خوند کې بوخت ساتي، د راتلونکي خیال پلونو کې ډوب وي، په اوسمهال کې په خپل سره پېښېدونکو پېښو ته منفي غبرګون ښي، له فکر سره ملتیا کوونکی په اوسمهال کې خپله هر څه پېښوي او له پېښېدو یې خوند اخلي، ژوند کې یې هېڅ پېښه په خپل سر نه رامنځته کیږي.

-له فکر سره ملتیا کوونکی خپل احساسات پېژني، منفي احساسات ارام ساتي، له منفي احساساتو مالومات اخلي او د پرېکړې لپاره یې کاروي، بې فکره ژوند کوونکی له خپلو احساساتو نا خبره وي او په نامناسبه توګه ترې بیانیږي.

د بې فکره ژوند کوونکي او فکر سره ملتیا کوونکي نور علایم:

-فکر سره ملتیا کوونکی لمړیتوبونه لري او خپلو لمړیتوبونو ته وخت لري، بې فکره ژوند کوونکی هېڅ ته وخت نه لري.

-له فکر سره ملتیا کوونکی خپلو چارو ته انرژي لري، یوه چاره پیل کوي پای ته یې رسوي، بې فکره ژوند کوونکی هم انرژي نه لري او هم یې چارې سر ته نه وي رسېدلې.

-فکر سره ملتیا کوونکی ارام او خوښ زهن لري، بې فکره ژوند کوونکی له ډیپرېشن کړیږي.

-له فکر سره ملتیا کوونکی له هر بدلون سره ځان تطابق کې کوي، بې فکره ژوند کوونکی هر بدلون سټرس کړی او سخت نا ارامه کړی وي.

-له فکر سره ملتیا کوونکی ویرې او تشویش ته د منفي احساساتو نظر کوي، د مالوماتو ترلاسه کولو او پرېکړې لپاره یې کاروي، بې فکره ژوند کونکی ورته د حقیقت نظر کوي او د تشویش په بې نظمي کې ډوب وي.

په اوسمهال کې اوسېدل

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

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

دا ټول کله بدل شو ؟ له کله چې تاسې دا اړتیا درک کړه چې مونږ کار او دندې ته اړتیا لرو او له دې لارې د خپل ځان او ممکن د کورنۍ ملاتړ وکړو. ایا امکان لري چې دا هر څه بېرته راوګرځوو ؟ د ژوند له سټرس او کار سره خپلو اړیکو کې بدلون امکان لري ؟ ایا امکان لري چې کار او مسولیتونو مو د ډیپرېس کېدو په ځای په خوند اخیستو بدل کړی ؟

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

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

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

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

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

په اوسمهال کې اوسېدنه په اوسمهال کې پام بوختول دي او پرته له قضاوته یې منل دي. په اوسمهال کې اوسېدنه او یوازېتوب اختیار کولو باندې ساینس هم څېړنې کړې او د خوښ اوسېدو د ادامې لپاره یې اړین ګڼلي. په اوسمهال کې د اوسېدو لپاره خلک ډېر تخنیکونه کاروي. هر انسان ممکن خپله طریقه وکاروي. اړینه داده چې انسان خپل زهن اوسمهال کې وساتي او له چاپېریال سره واوسي.

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

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

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

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

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

په انګرېزۍ کې (consumerism) د کارونکو یا مصرفونکو د ګټو ساتنې او ودې ورکولو ته وایي. تولیدونکي مونږ د اعلاناتو په بې کچې مالوماتو بمبار کوي او په فعاله توګه مو دې ته هڅوي چې تر پخوا نوی، لوی، ښه، ځلېدونکی او ډېر وغواړو. دا چاره مونږ پای کې ډېر زیات ستړي کوي ولې او څرنګه مو ستړي کوي ؟ ډېری خلک د اېلون ماسک او داسې نورو خلکو په څېر نامتو څېرې ګوري او هغو مالوماتو پسې ټولنېزې رسنۍ ګوري کوم چې ستاسې د هېڅ درد لپاره نه دوا کېږي، دا چاره مو دې ته اړ کوي چې تاسې د نورو په څېر جامې واغوندی، د نورو په څېر کارونه وکړی، د نورو په څېر خبرې او اکتونه وکړی، د نور په څېر باور ولرئ او له دې ټولو د خپل ځان هویت جوړ کړی داسې هویت کوم چې تاسې نه یاستی. د همدې چارې لپاره تاسې له ځان پېژندلو تېښته کوی، د ځان په څېر له اوسېدلو تېښته کوی او پای کې مو دا چاره دومره ستړی کړي چې بلاخره په دې پوه شی چې نه د خلکو په څېر شوې نه د ځان په څېر، نه خلک خوښ دي او نه هم ته خوښ یې.

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

که تاسې په اوسمهال کې د اوسېدو لپاره يوازېتوب اختيار کړئ نو زهن ته مو د خوښې لرلو طريقه ورزده کولای شی، په اوسمهال کې د پاتې کېدو طريقه، د قضاوت نه کولو طريقه او د همدې لپاره د خپلې خوښې لرلو طريقه. د خلکو په خبر د ژوند نه کولو طريقه يوه بېلګه لاندې وګورئ چې تاسې فکر کولو ته اړ کوي او فکر مو خوښې لرلو ته لار هواروي.

-د خلکو په څېر خواړه نه خورم، داسې لارې پيدا کوم چې خواړه مې په مناسبه طريقه روغتيا ساتونکي کړم.
-د خلکو دودونو ته لمړيتوب نه ورکوم، هغه څه ته لمړيتوب ورکوم چې زه يې غواړم.
-د نورو خلکو فکر ته ښه ښکارېدونکی وزن نه جوړوم، بلکې نورمال وزن د خپلې روغتيا لپاره ساتم.
-که زه د هر څو کالو يم، خپل عمر عيب نه ګڼم.
-خپلو فکرونو ته پام کوم او د منفي فکر له پلې کولو ډډه کوم، د منفي فکر پلې کولو ته د ټولنې د نورمونو نومونه نه ورکوم او وياړ نه ترې جوړوم لکه بل ته د زيان اړولو ته د غيرت نوم ورکول.
-د ټولنې په څېر پيسو پسې يوازې منډې نه کوم، د ژوند ممکن کولو تر څنګ پوهې زياتولو ته هم هر عمر کې لمړيتوب ورکوم.
-په خپل مسلک کې د دندې ترڅنګ نورو زدکړو هڅه کوم.
-خپلو بچيانو ته د پوهې زمينه برابروم او هغه څه ته يې نه اړ کوم چې زه غواړم، د فکر کولو حق ورکوم.
-مور او پلار د هغو ټولو لپاره ښنم چې زما د خوښې خلاف يې په ما کړي، زهن ته دا وايم چې ممکن دوي زما لپاره په کمه پوهه، زاړه فکر ښه راتلونکې غوښتله.
-په خپلو همکارانو د بريد په ځای، ښه چلند ورسره کوم.
-د هر کس او هر حالت په اړه مثبت فکر کوم، زهن کې د هېچا او هېڅ حالت په اړه منفي تعريف نه کوم.
-په خپل ژوند کې د هر څه مسوليت په خپله اخلم، خپل مسوليتونه د نورو په وږو نه بار کوم.
-له سګرټ څکولو، نسوارو اچولو او له درملو خوړلو ډډه کوم.
-نڅا، لامبا، منډه، فوټبال، کريکټ او داسې نورو سپورټونو ته مخه کوم.
-خپلو بچيانو باندې نيوکې نه کوم، که چېرې يې کارونه زما د خوښې په څېر نه وي له وهلو ډبولو، توهين کولو يې ډډه کوم.
-په نورو پسې خبرې نه کوم.

-په خپل ژوند کې د هرې پېښې پړه په نورو نه اچوم.
-د نورو د مثبتو کړنو ستاینه کوم.
-هغه څه چې زه يې نشم بدلولی ورسره له لاس ګرېوان کېدو ډډه کوم او هماغسې يې منم لکه چې دي.

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

نرمې وړتیاوې

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

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

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

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

په نرمو وړتیاو کې د ټولنیزې اروا پوهنې وړتیاوې، د دوه کسانو ترمنځ د اړیکو خپلمنځي وړتیاوې، د پرېکړو وړتیاوې، د ستونزو د هوارولو وړتیاوې، د نیوکې فکر، اغیزمنې خبرې اترې، روغې اړیکې جوړول، د مشرتابه وړتیاوې، په ټیم کې د کار کولو وړتیاوې، د وخت سم مدیریت، د ذهني فشار یا ستړس مدیریت او ورسره مقاومت شامل دي.

نرمې 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 په نرمو وړتیاو تکیه کول زیاتېدونکې ده.

شخصیت څه ته وایي ؟
څرنګه چې ښکارو، احساس کوو او چلند کوو زمونږ شخصیت دی. شخصیت د یو انسان ټولټال تعریف دی. یوازې بهرنۍ شکل اړین نه دی بلکې نورې ځانګړنې چې د انسان چلند ته شکل ورکوي هم شخصیت دی.

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 نه کړي).
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 د 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 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 لرل، کله چې له ستونزمن یا ناممکنه حالت سره مخ شی نوې لارې چارې او نظرونه لټول یا وړاندې کول.
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 نه کوي تر څو یې بشپړتیا لاسته نه وي راوړې. دا ډول خلک د خپل ځان او نورو لپاره دسټرس 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 چې له نورو سره مرسته وکړي. مرسته یې د سرچینې په لور هدایت کول وي، بل ته د ښې مشورې یا نصیحت له لارې مرسته وي، بل سره د رهبري کولو یا لارښونې له لارې مرسته وي.

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

لاسته راوړونکي : دا ډول خلک لمړی یو څه د لاسته راوړني 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 نه کوي. نور خلک د دوي په اړه داسې فکر کوي چې د کاري جریان لپاره د خنډ سرچینې دي.

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 سرټمبه 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 کتګورۍ 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. ځیني خلک جنجالي شخصیت لري خو ځیني بیا غوړ اېښودونکي او لارښوونکي دي. شخصیت داسې یو ابزار دی 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 مناسب چلند لرل

باورونه: اخلاقي یا معنوي بارونه لرل، سیاسي باورونه لرل

ارزښتونه: معنوي یا اخلاقي ارزښتونه، ټولنیز ارزښتونه، سیاسي ارزښتونه، اقتصادي ارزښتونه لرل

خپل انځور : دا اړینه ده چې پوه شي خپل ځان ته څرنګه ښکاري. 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 شي څومره څه لرې او د د څه خیال ساتل درته اړین دي او یا یې خیال ساتې لکه:

خپل بدن : ته یوازې یو بدن لرې چې خیال یې وساتې

ملکیت : د خپلو توکو له زیان ساتنه. لکه ستا موټر، کور، پیسې او داسې نور

کور : دا یو داسې ځای دی چېرې چې ته او د کورنۍ نور غړي ګډ ژوند کوئ او باید دې ځای کې چاپېریال دوستانه وساتل شي.

ټولنيز ځان:
له نورو سره فعل او انفعال : د خپلو ټولنيزو اړيکو له پرې کېدو ساتنه لکه له کورنی، دوستانو، ګاونډيانو سره دوامداره نه پرې کېدونکي اړيکي
له خلکو سره اړيکي : په ټولنيز او مسلکي ژوند کې مو باید له خلکو سره اړيکې روښانه یا 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 باید 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 راوړني لپاره يې باید کوم ګامونه پورته کړم؟ د لاسته راوړني لپاره يي کومې سرچينې لرم ؟ له نورو کومو سرچينو ګټه پورته کولی شم ؟

د موخې ټاکنه
ډېری لوی او نامتو شخصيتونو لويې موخې او پراخ نظرونه لرل. انسان باید 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 باید په دې وپوهيږو چې وروستۍ موخه مو څه ده يا د موخې پای مو چېرې دی؟ او دا چاره باید په دواړو مسلکي او شخصي ژوند کې ترسره کړو. کله مو چې موخه وټاکله له دې وروسته باید د لاسته راوړنې لپاره پلان جوړ کړو. که چېرې د موخې لپاره پلان ونه لرو په دې مانا ده چې مونږ د ماتې خوړلو لپاره پلان نيولی او که چېرې پلان ولرو نو باید په دې پوه واوسو چې د موخې د لاسته راوړنې لپاره کومو ابزارو 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 ساعته ولرم، نو ۶ ساعته به په تبر تېره کولو تېر کړم".

موخې باید 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 وړاندیزونو کار وکړئ:

ایا باور لرئ چې لاسته یې راوړلای شی؟

-د لاسته راوړنې لپاره یې باید هیلې, فکر او خیال ولرئ.

-خپل خوب خیال مو تل په یاد کې تازه وساتئ تر څو مو د موخې په لور وهڅوي.

-که چېرې تاسې دا پرېکړه نه وي کړي او یا مو نه وي ټاکلي چې ژوند کې څه کول غواړی چېرته رسېدل غواړئ نو تاسې موخه نه لرئ.

دا په یاد کې ولرئ:

-موخه باید ریښتینې او لاسته راوړل یې ممکن 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 که نه ؟

-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 که نه.

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 تاسې مخې ته په 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 په اوسمهال کې ترسره کوونکې 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

خلاقيت

د خلاقيت مانا:

-په يوه نوې طريقه د نړۍ پېژندل

-په هر څه کې نوى چلند، نوى حالت او نوي پېټ نقشونه پيدا کول

-د دوه پېښنو تر منځ پټې نا مالومې اړيکې په ګوته کول

-د پېښنو د اړيکو په نښه کول د هغې لپاره د حل لارې لټول او بيا پرې عمل کول

د خلاقيت بهير:

د خلاقيت لپاره بايد دوه ګامونه پورته کړو:

-فکر کول: د يو داسې نظر يا طريقې په اړه فکر کول چې له نورو سره توپير ولري او يا په بشپړ توګه نوى نظر يا نوې طريقه وي.

توليد : په خپل نوي نظر يا فکر عمل کول

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

نوښت : د خلاقيت بهير ته وايي او 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 لوى خنډ د هر څه لپاره خپله فرضيه جوړول دي او د نورو نيوکې يا نظر له پامه غورزول دي.

تر کچې زيات پر منطق تکيه کول : د خلاقيت لپاره دويم لوى خنډ په منطق ډيره تکيه کول دي ځکه چې منطق د خوب او خيال ضد دى. له بلې خوا هر څه په منطق لاسته نه راوړل کيږي نو د زيات منطق پر ځاى 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 دوي لخوا ورټل شي.

احساساتي خنډونه : ډېر خلک له زړو لارو چارو سره عادت شوي وي او که چېرې له بدلون سره مخ شي د زهني فشار يا سټرس لامل ورته ګرځي. دوي دا نشي درک کولاى چې بدلون په ژوند کې يوازينى

با ثباته فکتور دی. همدا احساس لرل هم د خلاقیت خنډ ګرځي.
خیالي یا تصوري خنډونه : که چېرې زمونږ فکر کې توکو او طریقو ته له کچې زیات احترام موجود وي د خلاقیت خنډ ګرځېدلای شي.
د سرچینو خنډونه : د خلاقیت لپاره مونږ تل مختلفو سرچینو ته اړتیا لرو که چېرې سرچینې ونه لرو نو ممکن نظر یا طریقه مو یوازې یو خیال پاتې شي.
سټرس : د خلاقیت هر ډول چاره ارام ذهن او ارام بدن ته اړتیا لري. که چېرې مونږ له سټرس په ډک حالت کې یو همدا نا ارامي مو نوې طریقې او فکرونه نا ممکن کوي.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

انساني ارزښتونه
ارزښتونه زمونه په ژوند کې حیاتي یا پرېکړه کوونکی رول لري او زمونږ د بریا یا ماتې پرېکړه کوي. ارزښتونه یو داسې ځواک دی چې انسان د شخصیت د ودې پر لور هڅوي. ارزښتونه هغه څه ټاکي چې مونږ فکر کوو چې باید ترسره یې کړو او یا یې له تر سره کولو ځان وژغورو. د کولو یا نه کولو تړاو یې له ارزښت (باور، نظر، کړنو) سره دی. د ارزښت لپاره د کولو یا نه کولو خوښه هغه وخت بدلیږي چې مونږ ته د یو څه کول په زړه پورې وي خو ارزښتونو یې له کولو منع کړي یو او یا هم هغه وخت بدلیږي چې تر پخوا په عصري چاپېریال کې ژوند وکړو.
انسان چلند لري، همدا چلند یې د ژوند لارښونه کوي، او د ژوند همدې لارښوني ته ارزښتونه وېل کیږي.

د ارزښتونو کټګورۍ
ارزښتونه کولای شو په درې کټګوریو کې ووېشو:
شخصي ارزښتونه: لکه ریښتینولي، زړه ورتیا، پر ځان اتکا یا پر ځان بسیا کېدنه، د افکارو وده یا پوخوالی، ښه اخلاق، وفاداري.
د ټولنې ارزښتونه: لکه خدمتونه، انصاف، له نورو سره شریکول، سوله ایز اوسېدل.
ټولنیز ارزښتونه: له یو بل سره همکاري یا مرسته، د نورو خیال ساتنه، ټولنیز مسولیت احساس کول.

ارزښت او اخلاق
زمونږ ارزښتونه سمې او ناسمې کړنې ټاکي، اخلاق د سمو او ناسمو کړنو ته وایي یا پر سمو او ناسمو کړنو عمل ته وایي.

د ښو اخلاقو لرلو لپاره:
پر بل باور ولرئ او یا پر بل باور لرل وښیئ
خپل ځان کې د مشرتابه وړتیا وښیئ
له دې وېره مه احساس کوئ چې تاسې بې ساري یاستی
د نورو خیال وساتئ احترام یې 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 کمپیوټر کې چې کله یو ایمیل ته ځواب وایو او یا هم چې کله ټیلیفون کې زنګ راشي د زنګ وهلو پر وخت مونږ ټول د خبرو اترو وړتیا په بیلا بیلو کچو کارو. د خبرو اترو وړتیا د ټولنیز او سوداګریز ژوند اروا ګڼل کیږي.

خبرې اترې یو داسې بهیر دی د کوم له لارې چې مونږ نورو ته مالومات ورکوو، له نورو مالومات تر لاسه کوو یا یې تبادله کوو .خبرې اترې د خبروکولو له لارې، لیکلو له لارې، غوږ ایښودنې له لارې او د اندامونو خوځښولو له لارې کیږي.

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

مناسب چینل انتخابول اړین دي.

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

د خبرو اترو کلیدي عناصر

تاسي : د خبرو اترو لپاره باید تاسي مسلکي تجربه ولرئ، پوهه او روزنه ولرئ څکه چې د خبرو اترو له لارې نور تاسي پیژني چې تاسي څوک یاستی.

ستاسي اورېدونکي : د اغیزمنې وینا کوونکي کېدو لپاره باید تاسي 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.

ستاسي پیغام : ته څه وېل غواړې؟ او د خپلې وینا یا پیغام لپاره کومه تر ټولو ښه طریقه ده؟ د دې لپاره باید له ځان څخه څوک، چېرته، ولې، کله، او څرنګه پوښتنې وکړو.

د اغیزمنو خبرو اترو ځانګړتیاوې

-روښانه: خبرې اترې باید روښانه او تشریح کوونکي 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:

١ - غوږ کېښودل

٢ - خبرې کول

٣ - وېل

۴ - لیکل

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

لفظي خبرې اترې:

۱ -مخامخ خبرې : تر ټولو اسانه خبرې دي. تاسې کولای شی په ډېره ساده توګه هغه څه تشریح کړی څه چې وېل غواړئ. که چېرې یو کس نه پوهیږي نو له ځان څخه دا پوښتنه وکړئ:

تاسې مناسب اسان لغات کاروئ په کومو چې دوي پوهیږي؟ کوم نظر چې تاسې وینا کې بیانوئ 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 تاسې لیدلای شي چې څه ویل غواړی او یا مو د خبرو مانا څه ده.

-د سترګو اړیکه کومه چې له تاسې سره په دې کې مرسته کوي چې اورېدونکي تاسې ته غوږ دې که نه ستا پر خبرو پوهیږي او که نه.

-د بدن ژبه ستاسې 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 تاسې خپل حقیقي احساس اظهار کیږي.

-اورېدونکي ممکن ستاسې په ځیني کلیمو پوه نشي.

-ممکن ستاسې د وېلو طریقه یې خوښه نشي.

د ټیلیفون کارونه

-داسې خبرې وکړئ لکه چې مخامخ خبرې کوئ.

-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 داسې څه ته اجازه مه ورکوئ چې ستاسې پام له خبرو واړوي.

د اورېدو وړتیا

ډېر خلک د اورېدو ښه وړتیا لري خو د غوږ کېښودني له کمال څخه بې برخې وي. غوږ کېښودنه یو زهني بهیر دی کوم چې هڅې ته اړتیا لري او له وخت سره دا زده کوو چې څرنګه ښه غوږ کېښودونکي شو. د غوږ کېښودنې لپاره ځینې لارښوونې شته خو د ښه غوږ کېښودونکي کېدو لپاره تمرین ته اړتیا ده:

-بشپړ پام مو د بل خبرو ته کړئ.
-دا فرضیه مو ذهن کې مه جوړوئ چې بل کس چې څه ویل غواړي تاسې مخکې له مخکې پرې پوهیږی.
-ذهن کې مو خپل ځواب فارمول کړئ.
-د خپل مخ په ذریعه او د سترګو په اړیکه داسې ورته وښیئ چې د کس خبرو ته مو بشپړ پام دی.
-که چېرې مناسبه وي خبرې یې نوټ کړئ.
-د پیغام تر پایه صبر وکړئ خبرې یې 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 ترتیب وکاروئ.
-په خبرو کې یوازې حقیقت مه لټوئ بلکې نظر ته هم غوږ ونیسئ ځکه چې په خبرو کې کیسه، وجه، موخه مونږ سره د حقایقو په یاد پاتې کېدو کې مرسته کوي.
-د ښه پوهیدو یا تصدیق لپاره دا اصطلاح وکاروئ (تاسې وېل غواړئ چې ...).
-سوال وکړئ (تاسې داسې ... وویل زه مو په هدف ونه رسېدم ستاسې هدف څه وو؟).
-د قدردانی یا تصدیق لپاره خبرې کوونکي ته وګورئ او سر وښوروئ.
-چېټیا د دې لپاره وکاروئ چې پام مو په برخو ونه وېشل شي او له یو کس څخه پرته له پرې کېدو بل ته پام واړوئ. دا تخنیک هغه وخت کې کارېږي کله چې خلک تاسې ته له بد یا ښه احساس یا شکایت سره راشي. داسې وخت کې د دوي اړتیا دا وي چې خپل احساس شریک کړي او د اوریدو لپاره څوک ولري.
-تشویق یې کړئ (نور راته ووایاست، غواړئ چې ماسره خبرې پرې وکړی؟).

د خبرو وړتیا
له وینا کولو مخکې باید وینا کونکی په دې پوه شي چې څه ووایي او څرنګه یې ووایي ځکه چې دواړه د خبرو اترو لپاره اړین دي. که چېرې یوازې یوه کلیمه یې هم ناسمه واورېدل شي نو نه ترمیم کېدونکی یا نه رغېدونکی وېجاړی رامنځته کولای شي.
د خپلو اورېدونکو په اړه باید کافي مالومات ولرئ لکه د اورېدونکو د پوهې د کچې په اړه، د عمر په اړه، د علاقې په اړه، د موخې په اړه، د مقام یا رتبې په اړه.

غېرې لفظي خبرې اترې
تقریبا زمونږ ورځنی ۷۵٪ خبرې اترې غېرې لفظي دي. زمونږ ډېرې خبرې اترې پرته له خبرو کولو وي. د لفظي خبرو د بریا ډېره لویه برخه د غېرې لفظي خبرو اترو سره تړلې ځکه چې هره کړنه یا عمل تر خبرو لوړ غږ لري.

د غېرې لفظي خبرو اترو اجزا:
۱ -د چلند طریقه یا د چلند اختیار کول : تاسې خپله خوښه لرئ چې د یوې مسلې د حل لپاره یا پرې د کار کولو لپاره کومه طریقه اختیار کوئ. د مخکې تګ پر وخت ممکن له یو داسې حالت سره مخ شئ چې کم جراته مو کړي او یا اختلال وکړي.

تاسې د هرې ستونزې لپاره منفي او مثبت چلند لرئ:

کله چې له ستونزې یا خنډ سره مخ شئ نو لاندې مثبت فکر غوره کولای شئ:
۱ - خوښي
۲ -ترتیب یا نظم
۳ - خوشبیني

کله هم چې له ستونزې سره مخ شوئ لمړی له ځانه پوښتنه وکړئ چې څرنګه دا چاره کولای شو را ځه چې فکر پرې وکړو ؟ ولې یې یو ځل تجربه نکړو ؟
کله چې له ستونزې یا خنډ سره مخ شئ نو لاندې یاد شوي منفي فکرونه غوره کولای شئ:
۱ -له کړنې وروسته کېدل
۲ -نا هیلي کېدل
۳ -خفه او بد اخلاقه کېدل

نو لاندې فکر او خبرې مو ذهن ته راځي:
نه یې کوو (تصمیم مو ونیوه په دې مانا چې منفي پرېکړه مو وکړه).
نه یې 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 عمل کولو په لور هدایت کوي. په ځینې خلکو کې دواړه چلند او عمل کول په ورته وخت کې سره ګډ کار یا فعالیت کوي. که چېرې مونږ مثبت چلند ولرو نو د مثبت عمل یا کړنې هیله لرو او همداسې منفي چلند مو د منفي کړنو په لور هدایت 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

۴ - واټن : د اغيزمنو خبرو اترو لپاره له خلکو بايد د واټن اخيستلو په کچه پوه شو.
-د عامه خلکو واټن : د وينا کونکي او اورېدونکو تر منځ بايد له ۱۰ تر ۲۰ فټه پورې واټن موجود وي لکه انتخاباتو کې د کانديد او وينا کونکي تر منځ واټن، يا د وينا کونکي او خبريالانو تر منځ په رسنيز کانفرانس کې.
-ټولنيز واټن : 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.

شخړه
هر انسان د شخړې سره مخ شوی او د شخړې تجربه لري. شخړه د انسانانو د فعل او انفعال يو فکتور دی. کله هم چې دوه انسانان خپله کې خبرې اترې سره کوي نو د ناسم پوهاوي امکان شته کوم چې د شخړو لامل وګرځي. که د شخړې د هوارېدو لپاره سمه او مناسبه لار غوره کړو زمونږ په روغتيا او ارامۍ او له نورو سره په ښو اړيکو جوړولو کې مرسته کوي.

نيوکه
کله هم چې د نيوکې نوم واورو نو فکر کو چې نامناسبه قضاوت شوی. له نيوکو سره بايد څرنګه معامله وکړو ؟
-که چېرې د تېروتنې مسوليت ستاسې وي نو په غاړه يې واخلی.
-له خپل ځانه پوښتنه وکړئ چې داسې کوم څه مو کړي چې د نيوکې مستحق دي.

-د خلکو تر مخ له نيوکې کولو ډډه وکړئ، که چېرې نيوکه کول غواړئ په يوازېتوب کې يې وکړئ.
-په نيوکه کولو کې يو کس له بل سره مه پرتله کوئ ځکه چې دا يو کس ته د شرم بد احساس ورکوي.

-د تور لګولو یا رټلو پر ځای د ښه کېدو لپاره لارښونه وکړئ.
-په خپله نیوکه کې چلند ته اشاره وکړئ پر کس نیوکه مه کوئ.
-یو څه مثبت ورته ووایئ.
-په کوم چلند مو چې نیوکه کړي 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 غسې کنټرول
وخت ناوخته مونږ ټول غسه کوو. غسه مو نړۍ کې زده کړې او کولای شو لکه د هرې زده کړې په څېر یې پلې کړو او یا یې له پلي کولو ډډه وکړو. که څومره زیات د غسې په کنټرول کولو تمرین وکړو همدومره به هر وخت خپله غسه کنټرول کړای شو.

څرنګه د غسه شوو خلکو غسه کنټرول کړو؟:
-د غسې د کنټرول کولو لپاره د غوږ اېښودنې طریقه زده کړئ او که چېرې اړینه وي چوپتیا غوره کړئ.
-د غصې د لامل تر اورېدو مخکې هېڅکله غسه شوي کس ته مه وایئ چې بس اوس نوره غسه مه کوه.
-هېڅکله غسه شوي کس ته لیکچر مه ورکوئ نصیحت مه ورته کوئ ځکه چې د غوښتنې لپاره د نظر بې احترامي یې کېږي.
-کله مو چې د غسې 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 ځندونه
-مونږ له وینا کوونکې چټک فکر کوو او د خبرو له ختمېدو مخکې پایله وایو.
-د وینا اورېدو پر وخت پرېشانه کېږو او ذهن ته د انحراف کولو اجازه ورکوو.
-بې حوصلې کېږو او ذهن ته اجازه ورکوو چې خبرو کې بې علاقې شي.
-په خبرو کې د اورېدو پر ځای مداخله کوو.

اړيکې

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

۱ -چلند:

-مونږ تل يو کس، ډلې پېښې سره مستقيما چلند کوو. لمړی يې په اړه خپل ذهن کې نظر جوړو او بيا چلند ورته اختيار کوو.

-مثبته يا منفي طريقه اختيار کوو.

-په خپل لرليد کې باثباته پاتې کيږو يا مو لرليد انعطاف منونکی کيږي.

-ځيني وخت په دوه ورته حالتونو کې دوه ډوله چلند يا د چلند طريقه اختيار کوو او لامل يې په هر او هر حالت کې توپير کوي.

-مونږ له چلند سره نه يو پيدا شوي بلکې چلند له چاپېرياِل او خلکو زده کوو.

۲ -تعصب

-ځيني وخت کې تعصب زمونږ د چلند شکل اختيار کوي.

-له خلکو سره د دوي د مذهب يا بارونو له امله، نژاد رنګ، تابعيت او داسې نورو له امله تعصب کوو.

-زمونږ ټولنيزتوب زمونږ د مشرانو پيښې 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.

تیم

تیم څه ته وايي؟

تیم د خلکو یوې ډلې ته وايي چې خپله کې سره یو ځای شوي وي تر څو:

-یوه ستونزه هواره کړي

-له یو څه سره مبارزه وکړي

-یوې موخې ته په ګډه ورسیږي

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

د تیم جوړونه

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

تاسې کولای شی د تیم 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 دی؟

۳

که یې وکړی مهرباني به مو وي

۲

مونږ

۱

زه

تر هغو پورې د ټيم جوړېدنه امکان نه لري تر څو هر کس خپلې شخصي ګټې څنګ کې نه وي ايښې او په ګډه د ټيم موخې ته کار ونه کړي.

د اغيزمن ټيم جوړولو لپاره بايد څه وکړو ؟:
-د يو بل پېژندل : خوښې، ناخوښې، چلند، طبيعي ورتياوې، باورونه، هيلې، د ټيم د هر غړي فردي موخې پېژندل.
-د عمومي رضايت، موافقې يا هوکړې رامنځته کوونه : دهر کس په نظر باندې بايد بحث وشي او د عمومي هوکړې پر بنسټ پرېکړه وشي.
-د سرچينو په ګوته کول : يوازې هغه سرچينې بايد يادې نشي کومې چې موجودې دي بلکې هغه سرچينې هم په ګوته شي چې په اسانۍ لاسته راوړل کېدای شي.
-د چلند لپاره قوانين ټاکل : داسې قوانين بايد وټاکل شي چې د هر غړي چلند د ټيم نور غړي وهڅوي او د نظر لپاره يې احترام پکې موجود وي.
-همکاري کول : کله هم چې يو ټيم په دې پوه شي چې د فلاني غړي نظر تر ټولو غوره دی او پرېکړې پرې وکړي نو بايد ټول غړي همدې ته نظر ته د ټيم د موخې په توګه وګوري او د لاسته راوړنې لپاره يې له يو بل سره همکاري وکړي.

په ټيم کې د هر کس چلند
په ټيم کې ځينې چلندونه ګټور او ځينې د ويجاړۍ لامل ګرځي دواړو ته کتنه کوو.

۱ - ويجاړونکی يا زيان اړونکی چلند:
-پر بل غالب کېدل يا حاکم کېدل
-د بل په چارو کې لاسوهنه
-قضاوت
-داسې ښودل چې علاقه پکې نلرم
-په خبرو اترو کې بل په غوږ وهل يا په بل اوريدل
-په ساده توګه له هر څه سره هوکړه يا موافقه
-د پريکړو مخنيوی
-يو بل په نومونو يادول
-له مسوليت اخيستلو تېښته يا انکار کول
-د بل په نظر پورې خندا کول

۲ - رغونکی یا ګټور چلند:

-خوشبينه اوسېدل

-پابند اوسېدل

-د يو 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 شريکول

-د خپل نظر په روښانه توګه وړاندې کول

-چمتو اوسېدل

-له مبالغې کولو ډډه کول يا له حده زياتې روښانتيا اچولو يا تشريح ډډه کول

د ټيم پرېکړې

ګډې هوکړې ته د رسېدو لپاره بايد لاندې ياد شوي ټکي نظر کې ونيسو:

-د مالوماتو راغونډول

-د مالوماتو څېړنه

-د نظر توليد او په نظرونو بحث کول

-د بديلو حل لارو په اړه څېړنې کول

-د عمومي هوکړې، رضايت يا موافقې له مخې پرېکړه کول

چلند پېژندنه

تاسې هر څه ته چلند اختيار کوئ، د چلند اختيار کول هم ستاسې لاس کې دي او د هر څه پايله ستاسې له چلند سره تړاو لري. که مو چلند منفي وي پايله به هم منفي وي او که مو چلند مثبت وي پايله به مو بريا وي. همداسې که تاسې د بل کس چلند يا کړنې ته ځواب وايئ نو تاسې ممکن له لاندې درې طريقو څخه کار واخلئ:

-غېرې فعال چلند

-حمله کونکی چلند

-په ځان باور لرونکی چلند

۱ -غېرې فعال چلند

تاسي هغه وخت غېرې فعاله یاستئ کله چې:

-اوسني حالت کې پاتې کېدل غواړئ یا بدلون نه پکې غواړئ

-نورو ته اجازه ورکړئ چې ستاسي په ځای پرېکړې وکړي

-په لفظي توګه له نورو سره هوکړه وکړئ مګر هوکړه مو د خپل احساس برعکس وي

-د ستونزو هوارول وځنډوئ

نوتاسې به ځرنګه ښکارئ ؟

-وروسته دریدل یا پاتې کېدل

-د سترګو کمه اړیکه او یا هم د سترګو اړیکه نه لرل

-که خپه هم وې نو خندا یا مسکا به کوې

-نا ارامه اوسېدل

ځان به درته ځرنګه ښکاري؟

-ببنه غوښتونکی

-مبهم یا نامالوم

-له خپل ځانه کرکه کونکی

-نا مطمن

-فریاد کوونکی

ځرنګه احساس به کوې؟:

-د نورو لخوا سوء استفاده شوی

-دردېدلی

-په تشویش کې به یې

-هر ځه ته غسه

-بې واکه او بې ځواکه

ستا په اړه د نورو احساس به ځرنګه وي؟:

-ته د نورو فکر خرابونکی یې

-ته په هر ځه کې بې علاقې یې

غېرې فعاله چلند له تاسې سره موخې ته په رسېدو کې مرسته نه کوي نو له همدې امله تاسې:

-احساس کوئ چې قرباني یاستئ

-ځه چې درته پېښ شوي وي ملامتیا یې په نورو وراچوئ

حمله کوونکی چلند
تاسي حمله کوونکي یاستئ کله چي هڅه وکړئ چي:
-خپل مقام په چا تحمیل کړي ؛
-په نورو تور ولګوي، د نورو احساس په نظر کي له نیولو پرته په نورو کي د تېروتنو پیدا کولو هڅه وکړي ؛
-د نورو بې عزتي وکړي او داسې چلند غوره کړي چې د وړاندوینې وړ نه وي او یا یې نور توقع نه لري.
تاسي به نورو ته څرنګه ښکارئ ؟:
-مخکې لور ته تکیه شوي؛
-نورو ته ګوته نیونکي؛
-د خپلو سترګو د اړیکي په ذریعه نور خوړونکي یا سوري کوونکي.
تاسي به کوم ډول کس ښکاری؟:
-په لوړ غږ شور جوړونکی؛
-نورو ته پیغور ورکونکی؛
-تاکید کوونکی؛
-دفاع کوونکی او مغرور.
څرنګه احساس به کوې؟:
-د نورو په کنټرول کې؛
-ګنهګار یا ملامت؛
-یوازې پرېښودل شوی.
نور خلک به څرنګه احساس کوي؟:
-په دفاع کې؛
-بې عزته شوي؛
-په وېره کې؛
-بې علاقې.

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

په ځان باور لرونکی چلند:
-ځانته احترام، نورو ته احترام دی؛
-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 شی؛
-وخت مو ژغورلای شی؛
-هغه څه چې غواړئ او تر لاسه کړي مو وي بیا ځلي یې ترلاسه کولای شی؛
-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 ریښتیني اوسئ ؛
-د خپلو حقونو دفاع او ساتنه وکړئ ؛
-د نورو د حق احترام وکړئ ؛
-خپل احساس بیان کړای شی ؛
-په خپل ځان باور ولرئ ؛
-چلند مو منطقي وي.
تاسې به څرنګه ښکارئ ؟
-له خلکو سره به د سترګو مستقیمه اړیکه ولرئ ؛
-بدن به مو ارام اوسي بې ځایه خوځښت به نه کوئ ؛
-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 ورنه کړئ او خپلې موخې ته ورسیږئ ؛
۲ -د خپلو کړنو مسولیت پرته له کومې وېرې په غاړه واخلئ.

که تاسې غواړی په ځان باور لرونکی چلند ولری نو مثبت باورونه، احساس او چلند اختیار کړئ.

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 کاروني ته وایي.
لکه څرنګه چې مشري یو الهام ورکونکی بهیر دی نو له همدې امله یو مشر په چلند کې یو اوږد مهاله نفوذ کوي. اړینه نه ده چې مشري دې د رتبو یا مقامونو په ډلبندۍ کې ځای شوې وي او یا دې دنده هرو مرو مالومه وي. مشري له هڅوني سره تړاو لري او د خبرو اترو له لارې یو مشر یا لیډر د خلکو پر چلند نفوذ کوي. یو مشر ممکن په خلکو تحمیل شوی وي، ممکن رسما ګمارل شوی وي، ممکن د رایو له لارې رسما ټاکل شوی وي، او یا ممکن په طبیعي توګه را څرګند شوی وي.

د مشري یا لیډر شپ طریقې:
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 څېړنو د مختلفو افرادو فزیکي، ذهني او ټولنیزې ځانګړتیاوې وڅېړلې.

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 څېړنو تمرکز هم د ځانګړتیاو له طریقې د چلند طریقې ته بدل شو. له ۱۹۵۰ لسیزې راپه دېخوا خلک په دې اند شول چې د مشر له فزیکي، ذهني او احساساتي ځانګړتیاو څخه د مشر چلند زیات اړین دی. په کال ۱۹۶۴ کې رابرټ 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 شپ : 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 لارښوني او کنټرول د نشتون له امله ممکن تولید زیان وویني.
-تولید وکړئ یا مړه شئ : کم خلک / زیات تولید: د امر کوونکي لیډر شپ نوم هم ورته اخیستل کیږي. په دې سټایل کې مشران فکر کوي چې د کار کوونکو اړتیاوې ټل په دویمه طبقه کې دي او لمړۍ اړتیا زیات تولید دی. دا ډول مشران ډېر استبدادي فکر لري. د کار لپاره سخت قوانین، پالیسۍ او بهیرونه لري. کار کوونکو ته جزا ورکول د هغوي د هڅوني لپاره کاروي

-غریبونکی لیډر شېپ 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 نه لري، نه د داسې کاري چاپېریال جوړولو هوډ لري چې پایله یې د کار کوونکو قناعت نه کول، بې نظمي او د همغږۍ نشتوالی وي.
-سرک منځ لیډر شېپ په منځۍ کچه تولید/ په منځنۍ کچه د خلکو شمېر.
-د ټیم لیډر شېپ لوړ تولید/ زیات خلک: د بلېک او موتو په نظر دا ماډل یا سټایل د لیډر شېپ د غونډۍ لوړه څوکه ده. دا ډول مشران د تولید او د خلکو اړتیاوې دواړو ته برابر ځای ورکوي. کار کوونکي په دې پوهېږي چې د اداري موخه څه ده. 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 ګروپ طریقه
دا طریقه د مشرۍ په دندو او منځپانګو تمرکز کوي. جان ادېر په کال ۱۹۷۹ کې وېلي چې د مشر 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 جوړوني 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

۱ - 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؛

۲ - د ټيم:
-د ټيم روحيه او مورال ساتنه او جوړونه؛
-د کاري ځانګې په توګه همغږۍ چارې؛
-معيارونه ټاکل او د نظم ساتنه؛
-په ګروپ کې د خبرو اترو طريقه؛
-د ګروپ روزنه؛
-د مشر معاون ټاکنه.

۳ - د هر وګړي دنده:
-د ګروپ د هر غړي اړتياوې نظر کې نيول؛
-شخصي ستونزې په پام کې نيول؛
-شخصي اړتياوې د ګروپ له اړتياو سره برابرونه؛
-د ګروپ د هر غړي روزنه.

د مشري دندې او مسوليتونه
-خبرتيا : په ګروپ کې څه پېښيږي، د ګروپ بهير، او اوسنۍ د بحث لپاره منځپانګې.
-پوهېدنه : په دې پوهېدل چې يوې ځانګړې چارې ته اړتيا ده.
-وړتياوې : په اغيزمنه توګه ترسره کول، چې ممکن قضاوت يې له ترسره کولو وروسته وشي او يا هم د ګروپ لخوا په چلند کې وشي.

د مشر د دندو لړۍ
-د اجرايي په توګه : د ګروپ د کړنو او فعاليتونو ښه همغږۍ کوونکی، د پاليسيو د اجرا کېدو څارونکی.
-د پلان جوړونکي په توګه : د هغو لارو ټاکونکی چې په کومې ګروپ موخې ته رسيږي. په پلان جوړونه کې اوږدمهاله او لنډ مهاله دواړه پلانونه جوړوي.
-د پاليسۍ جوړونکي په توګه : د ګروپ د پاليسۍ او موخو بنسټګر وي.
-د کارپوه په توګه : په دې ډول دنده کې مشر د وړتياو او مالوماتو سرچينه وي. ممکن په دې دنده کې له تخنيکي اسانتياو او د ګروپ له غړو هم مرسته تر لاسه کړي.
-بهر کې د ګروپ د استازي په توګه : په دې دنده کې د ګروپ وياند وي، د ګروپ استازيتوب کوي، بهر ته د مالوماتو لېږونکی او له بهره د مالوماتو ترلاسه کونکی وي.

-د جاېزې یا جزا ټاکونکی : د ټاکل شوي واک له مخې د ګروپ پر غړو کنټرول کوي او جزا یا جاېزه ورته ټاکي.
-د منځګړي په توګه : د ګروپ د غړو ترمنځ شخړې هواروي.

د مشری سټایل
د مشری 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 دی په کوم کې چې خلک دې ته اړ ابستل کیږي چې هغه ډول عمل وکړي څرنګه چې ورته ویل شوي وي. اېل یاس په کال ۱۹۹۵ کې دیکتاتوري داسې تعریف کړې : یو داسې سټایل دی په کوم چې یو مشر د ډېر واک لاسته راوړني او د واک ساتني 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 جاېزې 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 دی 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 نه لري یوازې په خپله اداره کې د خپلو کار کوونکو دکړنو نندارچي وي. کله چې مشر له یوې کاري ډلې بلې کاري ډلې ته ولاړ شي پناه شوې ډلې کې لویه کاري ګډوډي رامنځته کیږي. که چېرې کاري ګروپ کې انګېزه وي خپله خپلې موخې ټاکي. ځینې کار کوونکي په دې سټایل کې کار نشي کولای ځکه چې ډېرې لارښونې ته اړتیا لري.

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

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

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

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

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

څرنګه د وخت مدیریت کولای شئ ؟ خپل لمړیتوبونه مو په نښه کړئ او له خپل ځانه وپوښتئ چې:
-ستاسې د دندې موخه څه ده ؟
-له تا څخه د کومو کړنو توقع کیږي ؟
-د خپلو کړنو لپاره څومره وخت لرې ؟

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

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

په پورته یادو شوو دواړه ډوله کارونو کې تاسې د خپل وخت مدیریت په لاندې توګه کولای شی:
-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.

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

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

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

لمړی ګام : د خپل پرېزنټېشن پلان جوړ کړئ
موضوع : تاسې باید په موضوع کې کافي مالومات ولرئ.
د مالوماتو راغونډول : له خپلې پوهې او تجربې، له خپلو همکارانو، کتابونو، رسنیو او انټرنیټ ټول اړین مالومات راغونډ کړئ.
د اورېدونکو ډول او شمېر : د خپلو اورېدونکو په اړه مخکې له مخکې ځان خبر کړئ چې څوک دي او موخه یې څه ده، اړتیاوې یې څه دي، په موضوع کې څومره پوهه لري، شمېر به یې څومره وي ؟
د تشریح لپاره ابزار: په دې ځان پوه کړئ چې د تشریح لپاره څه باید وکارول شي د بیلګې په توګه پاور پواینټ، 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 غواړې په نښه کړئ ؛
-که چېرې پاور پواینټ نه کاروئ 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 هغوی 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 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 اړیکي لپاره مالومات ورکړئ.
-له اورېدونکو د ګډون او حوصلې لپاره مننه وکړئ.

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

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

د سټرس عامې علامې

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

احساساتي علامې
-د ماتي احساس
-په ځان باور نه لرل
-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
-غسه

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

څرنګه سټرس کم کړو ؟
-د سټرس لامل په نښه کړئ ؛
-د بدلېدو هڅه يې وکړئ ؛
-که بدلون يې امکان نه لري ويې منئ ؛
-د هغه څه نوملړ جوړ کړئ چې تاسې پکې ښه ياستئ ؛
-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 لرئ ؛
-خپل احساس مو له يو داسې کس سره شريک کړئ چې تاسې باور پرې لرئ ؛
-د لنډ وخت لپاره تفريح وکړئ چېرې سفر وکړئ.

فکر
زده کول يوازې تکرارولو او د تکرار له امله په ياد پاتې کېدو ته نه وايي. لکه د کيمياوي فارمول تکرار او د تکرار له امله په ياد کې پاتې کېدل، لکه د اعدادو ضرب، د ژبې توري، شعر او داسې نور... دا ډول زدکړې ممکن تاسې سره تر ليسې 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 بايد د فکر د ډولونو په اړه ځان پوه کړو له هغې وروسته د خپل فکر وده تمرين کړو او په درېم ګام کې يې وکارو.

په بنسټیزه توګه دوه ډوله فکر (د نیوکې فکر، د خلاقیت فکر) موجود دی. دا دواړه فکرونه یوازې د ستونزو په حل کې مرسته نه کوي بلکې د پرېکړې کولو لپاره هم اړین دي. خپل فکر کې باید انعطاف مننونکي 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 دی که نه؟"

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 وانخلئ نو ممکن ډېر وروسته ترې پاتې شئ او ستاسې سیالي کوونکي تر تاسې ډېر مخکې ولاړ شي. کوم مالومات چې تاسې لرئ ممکن اعتبار یې ختم شوی وي نو له همدې امله د نیوکې فکر خپل کړئ، په ځان باور ولرئ او مخکې ګام پورته کړئ.

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

د خلاقیت فکر

هغه غېرې معمولي فکر ته وایي چې مخکې چا پرې فکر او عمل نه وي کړی. که تاسې غواړئ د خلاقیت فکر وړتیا ولرئ نو ځیني محدودیتونه له منځه ویسئ. تل د یوې ستونزې د هوارولو لپاره مختلفي 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 ځیني وخت باید منطق هېر کړو؛
-ممکن تل بریالي نشی، د بریالي کېدو لپاره بیا هڅه اړینه ده.

په ځان باور او انګېزه

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

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

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

۲ - هڅې زیاتیږي

۳ - کاري چاپېریال کې ښه والی رامنځته کیږي

۴ - تمرکز د کړنو پر پایلو وي

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

په ځان باور

مونږ ټول هغه خلک پېژنو چې په ځان باور لري. دا خلک کله چې د ژوند له ننګونو 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 :
پریزنټېشن جوړ کړئ؟ کومه ستونزه نشته! - په ځان باور لرونکي خلک پرته له دې چې ویرې ته اجازه ورکړي تر څو د کړنې خنډ وګرځي پرزېنټېشن جوړوي.

یو کس چې په ځان باور لري نو:

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

۲ - له خطر اخیستو ویره نلري

۳ - د لوړو موخو په ټاکلو سره د ځان له ننګونې 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 ویره نلري

۶ - کله چې په څه نه پوهیږي له اعتراف کولو ویره نلري

۷ - په کار ځای کې په هره کچه اړیکې لرلای شي

۸ - د خپلو کمزورو ټکو د پېژندلو هڅه نکوي

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

انګېزه لرل په دې مانا دي چې:

۱ -په خپل ځان باور کې ښه والی راولو

۲ - د خپل ځان نظم یا ډیسپلین لوړ کړو

۳ - د لاسته راوړني لپاره بېلګې وټاکو

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

۵ - کله چې موخې ته ورسېږو خپل ځان ته خپله جایزه ورکړو

ځومره مو چې لاسته راوړنې زیاتې وي همدومره مو په ځان باور زیاتیږي. ځومره مو چې په ځان باور زیاتیږي همدومره مو د لاسته راوړنو وړتیا زیاتیږي. که چېرې د موخې لاسته راوړنې کې له ماتې سره مخ شو نو برعکس پایله امکان لري. که چېرې له ماتې سره مخ شو د بیا کولو لپاره زمونږ پر انګېزې هم اغیز کوي. د انګېزې او په ځان د باور لرلو ترمنځ په اړیکې پوهېدل ډېر اړین دي.

د باور تعریف
ډېر خلک غرور او په ځان باور سره ګډوي یا یې توپیر نشي کولای. مغرور کس ویرېدونکی کس وي او غرور د خپلې کمزورتیا د پټولو لپاره یوه لار ګڼي، په خبرو ځان ښودنه کوي، خو په ځان باور لرونکی کس په خبرو کې ځان ښودنه نه کوي ځکه چې د هغه کړنې د هغه په استازیتوب خبرې کوي. یو مغرور کس چې کله تېروتنه وکړي هېڅکله په دې اعتراف نه کوي چې تېروتنه یې کړې خو په ځان باور لرونکی کس چې کله تېروتنه وکړي له اعتراف کولو ویره نه لري ځکه چې په دې پوهیږي چې تېروتنه یې ارزښت او وړتیا له منځه نشي وړلی. مغرور کس هڅه کوي چې په فزیکي 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 یا انګېزې تعریف
د هڅې ساده تعریف د کړنې یا عمل لپاره دلیل او داخل کې علاقې ته وایي. که چېرې دا دلیل په کافي توګه منطقي وي، او یا د کړنې لپاره کافي هڅونکی وي نو لاسته راوړنې به مو خورا زیاتې وي کنه برعکس پایله به ولري.

په ځان د باور په اړه تیوریانې یا نظرونه
په ځان د باور، ځانته احترام، د ځان اغیزمنتوب تر منځ توپیر ته کتنه کوو، هر یو یې کار ځای کې اړین دي.

د ارواه پوهنې له نظره په ځینې تیوریانو پوهېدل اړین دي تر څو یو کس د خپلې روغتیا ساتنه وکړای شي، وړتیا یې یوه دنده پر مخ یوړای شي.

په ځان باور

په ځان باور له دوه برخو جوړيږي:

۱ -د لاسته راوړني لپاره کافي تجربه لرى که نه ؟

۲ - خپل ځان ته د دې ډاډ ورکول چې د لاسته راوړلو وړتيا لرې که نه ؟

فکر وکړئ چې د مرکې يا انټرويو وړتيا لرى خو په انټرويو کې ارام نه ياستى دلته تاسې وړتيا لرى مګر خپل ځان ته مو ډاډ نه دى ورکړى. له بلې خوا ممکن تاسې داسې باور ولرئ چې يو څه کولاى شئ خو د کولو لپاره وړتيا نه لرى په دې حالت کې تاسې په خپل ځان ډاډ لرئ خو د لاسته راوړني لپاره يې کافي زده کړه او تجربه نه لرئ. ريښتينى په ځان باور هغه وخت جوړيږي چې د تجربې او په ځان د ډاډ ترمنځ توازن شتون ولري.

ځانته احترام
ځانته احترام د ځان په اړه د ښه فکر لرلو ظرفيت دى. په دې معنى چې ته د يو کس په توګه له نورو د توپير لرونکو وړتياو يو سيټ، استعدادونه او مهارتونه لرې او ته يې قدرداني او له خپل ځان سره ستاينه کوې.

ډيوډ برنس خپل ځانته احترام داسې تعريف کوي "هغه ظرفيت د کومې په ذريعه چې د ځان په اړه د ماتې او بريا پر وخت کې د مينې لوړه کچه احساس کړاى شې".

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

طرحه شوې موخې ته د رسېدو لپاره د خپلو وړتیاو اوکړنو په اړه قضاوت، 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 مانا داسې قضاوت کول چې څه کولو کې بریالي کېدای شو او څه کولو کې نشو بریالي کېدای. کچه یې له مقاومت لرلو سره، له هڅې سره، او کله چې تاسې له یو سخت حالت سره مخ شئ یا هغو خنډونو سره مخ شئ چې موخې ته د رسېدو مخه مو نیسي تړاو لري. له خنډونو سره له مخ کېدو وروسته تر کومې پورې خوشبینه پاتې کېدو سره یې کچه تړاو لري. هر څومره چې یو کس ارام وي ویره احساس نه کړي همدومره یې کچه لوړېږي. که چېرې یو کس کې یې کچه ډېره ټیټه وي نو تل له ن نګونو ویره لري، د نوې دندې د مسولیت په غاړه اخیستو څخه تېښته کوي او دا ډول خلک په کار ځای کې له هر فرصته ځان پخپله محروموي.

سرچینې یې لاندې یادې شوي:

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

۲ - ټولنیزې نمونې یا ټولنیز ماډلونه

۳ - ټولنیز تشویق

۴ - احساساتي حالتونه

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

کله چې کار کوئ او هره پایله لاسته راوړئ تجربه مو زیاتیږي او له تجربې زیاتېدو سره مو په ځان باور لوړیږي. خو کمه اندازه ماته خوړل هم ښه وي که نه نو خلک به داسې فکر وکړي چې کله هره یوه نوې چاره پیل کړي باید هرومرو بریا تجربه کړي. شاتګ سره مخ کېدل هم اړین دي ځکه چې شاتګ مونږ ته دا راښيي چې باید با ثباته هڅې وکړو تر څو پر مختګ وکړای شو. په دې ټولو حالتونو کې باید یو کس له خپګان سره مخ نشي تر څو وکولای شي چې په ځان د باور کافي لوړه کچه لاسته راوړي.

کله چې یو ځل بریالي شو نو فکر کوو چې بیا یې هم کولای شو.

۲ - ټولنیزې نمونې یا ټولنیز ماډلونه

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

۳ - ټولنیز تشویق
که چېرې یو کس د پام وړ شکونه په خپلو وړتیا یا بریالي کېدو ولري مونږ کولای شو په خبرو د دې کس شک ته د پای ټکی کېږدو او بدلون نه موندونکي یا باثباته کوښښ ته یې وهڅوو تر څو په یوه کړنه کې د تشویق له لارې خپلې ټولې وړتیاوې وکاروي. ټولنیز تشویق لکه څرنګه چې په یو کس کې په ځان د باور کچه لوړولای شي همداسې یې له منځه هم وړلای شي. هیڅکله هغه کسان مه تشویق کوئ کومو کې چې د کړنو لپاره کافي زدکړه، وړتیاوې او تجربه نه لري ځکه چې که له ماتې سره مخ شي نوفکر به وکړي چې هېڅکله نشي بریالی کېدای او په ځان د باور کچه به یې هم له منځه ولاړه شي.

۴ - احساساتي حالتونه
خلک چې کله یوه کړنه ترسره کوي د کړنې په اړه له خپل احساساتي حالت څخه قضاوت کوي. که چېرې د ذهني فشار یا سټرس او تشویش سره مخ شي نو فکر کوي کمزوري دي او دا احساس د زیان رسونکي په توګه منځګړی کوي. اروایي وضعېت هم په ځان د باور په کچه کې رول لري. مثبت زهني حالت یې لوړوي او منفي زهني حالت یې له منځه وړي. کوم کاري چاپېریال کې چې د سټرس د کمېدو فرصت ورکول کیږي د کمېدو لپاره د سټرس مدیریت ورښي او خپلو کار کوونکو ته وایي چې سټرس د ژوند یوه نورمال برخه ده او کومه کمزورتیا نه ده او په همدې چارې سره په خپلو کار کوونکو کې په ځان د باور کچه لوړوي.

په ځان د باور څلور اروایي پروسې:

۱ - ادراکي بهیر
۲ - د هڅوني بهیر
۳ - اغیزمن بهیر
۴ - د انتخاب بهیر

۱ - ادراکي بهیر
د ادراکي بهیر 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 ځینې خلک د فکر په ځای له ځان سره پټې خبرې کوي. په دې بهیر کې انسان د پېښو مخنیوی کوي او یا یوې پېښې ته په ژوند کې د پېښېدو لار پرانیزي. د پېښو پایله په زهن کې انځور

کوي، فرضيې جوړوي او د پېښې په اړه وړاندوینه کوي. که تاسې کې په ځان د باور کچه لوړه وي نو د ذهني فشار لاندې یا د سټرس لاندې وخت کې هم سمه وړاندوینه کولای شی.

۲ - د هڅوني بهیر

د ځان هڅونه او انګېزه له فکره تولیدیږي او له همدې امله په ځان باور پکې اړې اړین رول لري. مونږ د ځان په هڅونې کې له احتیاط څخه کار اخلو په دې مانا چې فکر کوو او فکر کې د لاسته راوړنې په اړه خپل باور لرو کوم چې هو او یا نه وي، لاسته یې راوړی شو او یا یې نشو راوړی. له دې وروسته بیا د خپل ادراکي بهیر وړتیا 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:

۱ -لاملونه : کوم خلک چې په ځان د باور لوړه کچه لري په دې پوهیږي چې ماته خوړل له کمې هڅې رامنځته کیږي یا د ماتې خوړلو لامل کمه هڅه ده. کوم خلک چې په ځان د باور کمه کچه لري فکر کوي چې ماته خوړل په دوي کې د وړتیا، تجربې، زدکړې نشتون له امله ده. په دواړو پورتنیو حالتونو کې پر انګېزې اغیز کېدای شي خو توپیر یې دادی چې لمړی کس فکر کوي چې د بریا راز په زیاته هڅه کې دی مګر دویم کس فکر کوي که څومره زیار وباسي او هڅه وکړي پایله ماته خوړل دي.

۲ - د پایلې تمه لرل : په دې پروسه کې مونږ فکر کوو که داسې چلند اختیار کړو نو داسې پایله به ولري په دې مانا چې څومره هڅه، څه ډول چلند، مرسته... به څه ډول پایله ولري. همدا مونږ کې د کولو لپاره انګېزه پیدا کوي. که چېرې په ځان د باور 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 نفوذ کولای شو. که چېرې خپلې موخې ډیرې ساده په نظر کې راشي نو د ځان نو په ځان د لوړې کچې باور لرونکی کس سم د لاسه خپلې موخې لوړې ټاکي که چېرې 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 چېرې مونږ یو ستونزمن وضعېت سره مخ شو او په ځان د باور کچه مو ټیټه وي نو پایله یې سټرس یا ذهني فشار وي. که چېرې په ځان د باور 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 مانا هغه کسان کوم چې په ځان د باور لوړه کچه لري که ژوند کې هر ډول وضعیت سره مخ شي اداره کولای یې شي او هغه کسان د کومو چې په ځان د باور کچه ټیټه وي د حالت د اداره کولو پر ځای له تشویش او ذهني فشار سره مخ کیږي.

۴ ـ د انتخاب بهیر
په مونږ کې په ځان د باور کچه او زمونږ وړتیاوې هغه چاپېریال ته شکل ورکوي چې مونږ یې انتخاب کوو، د رشتې په انتخاب کې، د مسلک او دندې په انتخاب کې مرسته کوي.

د هڅې یا انګېزې په اړه تیوري

د هېزبرګ تیوري
فرېډ رېک هېزبرګ په دې اړه څېړنه کړې چې د یو کار کوونکي کاري چاپېریال څرنګه د کار کوونکي په کار اغېز کوي. هغه باور لري چې که چېرې خلک کار کې خوښ او قانع اوسي نو د خپلو چارو په مخ وړلو لپاره انګېزه پیدا کوي مګر که خوښ نه وي نو برعکس 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) تیوري په نامه هم پېژندل کیږي.

د وېروم د هیلو یا توقع تیوري
بله د انګېزې تیوري ویکتور وېروم لیکلې. دا له مخکینۍ تیوري سره توپیر لري ځکه چې دا د افرادو په اړتیاو تمرکز نه کوي بلکې 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 یې د کړنو په لور هدایت کوي او کړنې پایله لري. او د درېواړو تر منځ وېروم اړیکه ویني کوم چې د هغه په نظر د انګېزې سرچینه ده. او د یادو شوو دریو برخو ته یې له نورو درېو سره تړاو ورکړی چې توقع، ماشینونه یا اسباب، او ظرفیت دي.

وېروم وایي چې انګېزه د یوې کړنې اوهڅې له پایلې سره مستقیم تړاو لري.

کومې هڅې چې ته کوې په کړنو اغېز کوي، د بېلګې په توګه که ته خورا سخت کار کوې نو کړنې به دې زیاتې او موخې ته رسونکې وي، که کار کم کوې کړنې به دې کمې او موخې ته رسونکې نه وي.

د وېروم د تیوري لنډیز په لاندې ټکو کې وګورئ:
۱ ـد کار لپاره سرچینې لرل (وخت، پیسې، ابزار، او نرم ابزار)
۲ ـد کار لپاره وړتیا او زده کړې ته اړتیا ده

۳ -د اړتیا لپاره ملاتړ ته ضرورت دی تر څو دنده ترسره شي (د مدیر ملاتړ، تصدیق، مالومات)
۴ -په دې بڼه په روښانه توګه پوهېدل چې څه باید لاسته راوړل شي تر څو جایزه پرې واخیستل شي، کوم قوانین باید تعقیب شي تر څو 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 رونتیا
۷ -کار کوونکي باید په دې باور شي چې د دوي هڅې د دوي په کړنو کې زیاتوالی راولي
۸ - او د دوي زېاتي کړني د دوي جایزې زېاتولای شي
۹ -جاېزې ته باید ارزښت ورکړي تر څو انګېزه لرونکی شي

د ایم سي کلېنډ نظریه

کلینډ پر اساسی اړتیاوو تاکید کړي:

۱ د لاس ته راوړنې اړتیا

۲ د اړیکو لرلو اړتیا

۳ د قدرت لرلو اړتیا

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

د کلینډ په نظریه کی د اړتیاو لنډیز:

۱ -د لاسته راوړني په لټه کې اوسېدل

۲ - تر څو موخه لاسته راوړل شي، د ترفیع لټه

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 هڅه

۲ - په نورو د نفوذ کولو اړتیا

۳ - د نورو د رهبري کولو اړتیا

د ابراهم مسلو تیوري
د ابراهم مسلو د اړتیا له تیورئ 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 د کومو چې هر انسان بې د لاسته راوړلو هڅه کوي

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 اروايي خوندیتوب په مانا نه دی بلکې عامه روغتیا هم پکې راځي، له مالي ویجاړي څخه خوندیتوب، له نا انصافي، تیري، ظلم څخه خوندیتوب هم پکې شامل دی.

۱ - د دندې خوندیتوب

۲ - له یو اړخیزه واک څخه خوندیتوب

۳ -مالي سپما

۴ -د بیمې پالیسي

۵ - معیوبینو لپاره مناسب استوګنځای

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

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

د اړیکو سرچینې

١ - کورنۍ

٢ - ملګري

٣ - صمیمي اړیکې

۴ -کلب یا ټولنیزې ادارې

۵ -د سپورت ټیم

۶ -دفتری کلتور

٧ -مذهبي ډلې

٨ -مسلکي ادارې

٩ -ټولنه

د مسلو په تیورۍ کې د نفس اړتیاوې
د نفس اړتیاوې د اړیکو له اړتیاو سره تړاو لري خو یو عمده توپیر هم خپله کې لري. توپیر ېې دادی 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. دا انځور له لاندې اجزاو مونږ خپل ذهن کې جوړو:

۱ - له دندې څخه تر لاسه شوی حالت

۲ - روغتیا

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

۴ - د نورو لخوا پېژندنه

۵ -د نورو رهبري کول

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

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

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

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

۱ - د نورو ښکلو ښایسته مشورو ته غوږ ایښودنه پرېږده

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

۴ - د خپل ځان اعلانات
فکر وکړه پرېزنټېشن ورکوې او تېروتنه دې وکړه؛ د کار مالک ناخوښ دی او له تا هم لار ورکه ده؛ دلته باید داسې چارې وکړې چې بېرته وښې تېروتنه له انسانه کیدای شي او دغه باید د چارو په سمه توګه مخکې وړلو وښې خبرې وکړې او هر څه سره سم کړې نه چې له سټرس او 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 څه نه لرم، څه مې تر اوسه لاسته نه دي راوړي؛ یا خپل ځان له نورو سره پرتله کړې. که چېرې په دې تمرکز وکړې چې تر اوسه دې څه لاسته نه دي راوړي او یا نور یې لري او ته یې نه لرې دا په دې مانا 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 شې او په مثبتو شیانو تمرکز نشې کولای دا لسټ تاسره په مثبت ګام پورته کولو کې 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 یې 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 ـ تل مخکې کېنه

له لمړي کتار څخه تېښته ډېره عامه ده. له لمړي کتار څخه تېښته مونږ له مکتب څخه پېل 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 ـ په لوړ اواز خبرې کوه

۱۰ ـ سپورت

که چېرې داسې احساس کوې چې نا راسته یې، درونډ او یا هم له نورمال حالته وتلی یې نو سپورت کول پیل کړه تر څو د ذهني فشار مخه یې ونیولی شې. سټرس زړه، عضلات او عصاب کمزوري کوي او سپورت زړه، عصاب او عضلات ځواکمن کوي.

۱۰ ـد 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 ـ په کاري ځای کې د ځان احترام

د ځان احترام جوړول او بیا خپل ځانته دا احترام ساتل اسانه کار نه دی خو څېړنې ښې چې یو کس څومره زیات رول ولري همدومره یې خپل ځان ته د احترام کچه لوړیږي نو 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

تل هم امکان نه لري چې انسان دې د انګیزې لوړه کچه ولري. ممکن چې په پېل 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 قاطعیت 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 شې 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

که تمرکز ونلرې نو په دې نه پوهېږې چې ته څه غواړې. نو که په دې پوه نشې چې ته څه غواړې ولې به په عمل پیل کوې ؟ او یا به د ډېرو موخو ترمنځ حیران بې چې 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 چې که ته یو څه کول غواړې نو باید په دې وپوهیږې چې پیل بې له کومه ځایه ده او پای بې یا ستا موخه چېرې ده. که چېرې لور ونلرې نو په د پیل ټکی نشې پیدا کولای

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

۱ ـ په هغه څه تمرکز مه کوئ کوم چې ه لرئ د دې پر ځای په هغه څه نظر وکړئ چې تاسې لاسته راوړي وي

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

۳ ـ دهغه څه تکرار کوه چې تاته ستا لاسته راوړني در یادوي

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

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

د ځان نظم یا ډیسپلین

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

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