Stress

رواني فشار

- ولي ځيني کارمندان ژر زړېږي؟
- ولي پر کارمندانو دزړه حمله او دماغي سکته راځي؟
- ولي کارمندان ځان وژنه کوي؟
- ولي کارمندان د بلي دندي تر پيدا کولو مخکي خپله دنده پرېږدي؟

ليکوال: جان محمد مهربان

۱۳۹۵ - دلو ٦ مه

رواني فشار

Stress

ليكوال:
جان محمد مهربان

د دغه ژباړې ټول حقوق د لراوبر ویبپاڼې او د لیکوال سره خوندي دي.

خُلاصه:

رواني فشار هغه خطرناک عکس العمل ته وايي چي کارمندان ئې په کاري چاپيريال کښي ښئي. يا، په چاپيريال کي واقع کېدونکو پېښنو ته دانسانانو عکس العمل ښوولو ته رواني فشار ويل کيږي. کله چي يو حالت زموږ ژوند ته خطر رسوي، زموږ جسم عکس العمل ورسره ښئي چي دغه عکس العمل کېداې سي رواني، سلوکي او يا فزيکي وي. فزيکي عکس العمل ئې د مبارزې او پرواز په نامه يادېږي. رواني فشار دخصوصي او عامه کاري سيکټورونو په ټولو وظيفو کي ستنه. رواني فشار د وخت په تېرېدو، دانسان دجسم د خرابۍ سبب کيږي، بايد مخنيوی او تداوي ئې پر وخت وسي. په افغانستان کي مديريت لا تراوسه په دوديز شکل مخ ته روان دئ. افغانان په دې خبر نه دي چي په وظيفه کي تر اندازې له زيات رواني فشار سره مخ کېدل او هغه زغمل، دانسان دزَړېدو ،ددماغي سکتې او دزړه دحملې سبب ګرځي. زما په نظر دافغانانو د رواني فشار اندازه د نورو ملتونو د وګړو د رواني فشار تر اندازې ځکه څو چنده لوړه ده چي افغانان ديوې ګولۍ ډوډۍ دپيدا کولو له پاره هر ډول سختو وظيفو او کارونو ته غاړه ږدي. په دولتي رياستونو او وزارتونو کي مدير، رئيس، معين او وزير تر ټولو مهم او په هرڅه پوه اشخاص دي. تر لاس لاندي کارمندان/مامورين ئې په ليدلو لړزيږي او ددوی سره دافهام او تفهيم پر مهال، دخبرو انډول له لاسه ورکوي؛دغه سلوک بايد بدلون وکړي. که داسي دوام وکړي لکه اوس چي ئې کړی دئ، اخير به ددولت او خصوصي سيکټور کارمندان په داسي رواني فشار اخته سوي وي چي يا به ځان وژنه کوي او يا به ئې دکورنۍ غړي ورسره په تکليفيږي او يا خو به ئې بيرته دولت پر تداوي په زرونو ډالره مصرفوي.

يوڅو خبري او کور ودانی

د ۲۰۱۷ کال دجنوري پر یوولسمه نېټه، ښاغلي غني حسن په ټليفوني پيغام کي راته ليکلي وه چي تا(مهربان) «په رسمي مجلسونو کي دګډون کولو اصول» ليکنه کي «کوربه« په «کربه» ليکلي او همداسي دي په يوه پاراګراف کي د «مربوط» کلمه بې ځايه راوړې وه. ګران حسن زما له نژدې انډيوالانو څخه دئ. دغه پيغام ئې د اصلاح په موخه را استولی وو. زه خوښ سوم چي ښاغلي حسن زما په ليکنه کي ټايپي تيروتنه پيدا کړې وه خو په دې بيا ډېر خوشحال سوم چي ليکنه ئې په دقت لوستلې وه. کله- کله د ډېرو عادي کلمو سم ليکل را څخه هېر سي. نه پوهېږم چي يوازي به زه داسي يم او که به نور ليکوال همداسي ستونزه لري. هغه ورځ يو سپين ږيري راته ويل چي نوم ئې عباس دئ. زه تر څو ثانيو فکر کولو وروسته وتوانېدم چي نوم ئې سم وليکم. زما مخ ته انګلېسي کتاب پروت وي يا مي په انټرنيټ کي انګلېسي مقالې را خلاصې کړي وي، متن ئې مسلکي وي، نو د ژباړي پر مهال سم لفظ ورته پيدا کول ساده کار نه دئ، په دغه وخت کي نو ټايپي غلطۍ له بني ادم څخه کيږي.

دګران جانان مومن او ښاغلي سردار ولي پښتونزي ئې هم کور ودان.خدای دي دوی دواړو ته خير ورکړي چي هر وخت ما علمي ليکنو ته هڅوي. دغه ليکنه پښتونزي صاحب او مومن صاحب کتلې ده. مومن صاحب ئې په اړه خپل نظر پر ټليفون راسره شريک کئ. دمومن صاحب په وينا په دې ليکنه کي دالفاظو ترمنځ فاصلې ډېري وې او د مشورې سره ئې سم دليکني سرليک چي مخکي د «رواني فشار او رواني خطرونه» وو ، اوس مي «رواني فشار« وټاکئ. ليکنه مي څو واري بيا ولوستله. يوځای چي به يو لغت راکمېدئ، هم مي راکم کړی او د الفاظو تر منځ فاصلې مي هم اصلاح کړې. نور نو انسان تر خپله وسه پړ دئ. ليکنه مي استاد ، څېړونکي او تاريخ پوه محمد معصوم هوتک ته داصلاح له پاره ور واستوله. دروند استاد ددې سره- سره چي ليکنه اصلاح کړې وه، په جواب کي ئې راته کښلي وه چي «...ډېره په زړه پوري موضوع دي ټاکلې ده. دا مسئله د لويديځ سرګردانه ژوند له ډېرو مهمو مسئلو څخه ده. ته کوښښ وکړه چي څېړنه دي پسي پراخه کړې او د يوه ګټور کتاب په شکل ئې خپره کړې...» زه به کوښښ کوم چي د قدرمن استاد مشوره عملي کړم.

ليکنه مي ښاغلي عبدالله احسان او ښاغلي مختار احمد احسان ته ور واستوله چي په لراوبر کي ئې خپره کړي. ګران ورور مختار احمد احسان پر دې ليکنه داسي ارزښتناکه تبصرې کښلې وې چي زه ئې مجبور کړم چي خپل ماخذ ته له سره کتنه وکړم. دښاغلي مختار احمد احسان دتبصرو سره سم مي ډېر څه اصلاح کړل او چيري چي لازمه وه هلته مي د ماخذ يادونه هم کړې ده.

زه دښاغلي عبدالله احسان او ګران مختار احمد احسان د احسانونو پوروړی يم، دوی دي خدای راته تر ډېره ژوندي لري چي هر وخت زما ليکني په پي ډي ايف شکل تر ګرانو وطنوالو پوري انلاين رسوي هسي خو په

چاپولو پسې ئې نه ما کوښښ کړی او نه چا زړه ښه کړی دئ چي چاپ ئې کړي. د «کور وداني» تر عنوان لاندي مي يوڅو غير مربوطي خبري ځای پر ځای کړې، خدای دي وکړي چي ما غاړي خلاصي کړي وي او پر تاسو غمېدلي نه وي !

اهدا :

سید نادرشا زغم، عبدالله احسان او محمد یار ته!

فهرست

تعریفونه: 9
پېژندنه: 9
رواني فشار څه شي دئ؟ 10
ترټولو فشار راوړونکي وظیفې: 11
د رواني فشار ډولونه: 12
د رواني فشار مرحلې: 13
دفشار عوامل: 14
۱- سیالي اوبدلون: 14
۲- تکنالوژیکي بدلون: 14
۳- په کاري چاپیریال کي دنژادونو زیاتوالی: 15
۴- دکارمندانو کمول: 15
۵- دکارمندانو مدیریت او کاري ټیم: 15
۶- کورنۍ او اداري شخړې: 15
دفشار نتایج: 16
۱- فزیولوژیکي علایم: 16
۲- رواني علایم: 16
۳- سلوکي علایم: 16
ولي افراد دفشار څخه مختلفي تجربې لري؟ 17
تصور(Perception): 17
په وظیفه کي تجربه: 17
اجتماعي ملاتړ: 17
پر کنترول عقیده: 18
دښمني: 18

دفشار مدیریت به څنګه کوو؟ 18
فردي طريقې: 19
حقايق: 19
مؤسساتي طريقې: 20
دفشار دکمولو لاري چاري: کارمند او مؤسسه دي لاندي مشورې په ګډه عملي کړي: 21
نتيجه: 22
ماخذونه: 23

تعريفونه:

وظيفه: په دې ليکنه کې «وظيفه» ديو پوستېنوم دئ. انجينر، ډاکټر، قاضي،څارنوال او استاد هغه کسان دي چي دخپل مسلک سره سم دغه وظيفې اجرا کوي.
کار: په دې ليکنه کې «کار» فعاليت ته ويل کيږي. دتعيمر نقشه جوړول، مريض کتل،حقوقي مسايل حلول او شاګردانو ته درس ورکول هغه کارونه دي چي پورته ياد سوي کسان ئې دخپلې وظيفې سره سم اجرا کوي.
مؤسسه: په دې ليکنه کې «مؤسسه« دفتر،کمپنۍ،شرکت،اداره،رياست، وزارت يا بل هر هغه رسمي، دولتي يا غير دولتي کاري ځای ته ويل کيږي چي تر دوو اضافه کارمندان پکښې له سهاره تر ماځيګره ديو مشخص سوي هدف له پاره کار کوي.
کارمند: په دې ليکنه کې «کارمند» د يوې مؤسسې رسمي مامور ته ويل کيږي چي له «کارګر» سره فرق لري.
رواني فشار: په دې ليکنه کې «رواني فشار» هغې تقاضا ته ويل کيږي چي ستاسو فزيولوژيکي او رواني توان ئې پوره کولای نه سي. په انګليسي کي دفشار دپاره دوې کلمې کاريږي:۱) فشار يا pressure او ۲) رواني فشار يا stress. په دغه ليکنه کي زه (ليکوال) د سټريس په اړه ږغېدلی يم چي له پرېشَر سره مې د «رواني» کلمې په راوړلو بېل کړي دئ، دموضوع د نه ارتباط په سبب له پرېشَر څخه تير سوی يم.
فزيولوژي: فزيولوژي دبيولوژي هغه څانګه ده چي دژوندېو اجسامو د غړو فعاليت څېړي.
ارواپوهنه/سايکالوژي:هغه علم دئ چي دانسان دماغ او د دماغ فعاليتونه په علمي توګه څېړي. ارواپوهنه د دماغ له ناجوړيو سره کار نه لري،د دماغ فعاليت څېړي.

پېژندنه:

هر عادي انسان په خپل ژوند کي له فشار سره مخ کيږي ځکه چي انسان يو ژوندی مخلوق دئ، دچاپيريال پيښې ويني او له هغو څخه متاثر کيږي. ستونزي دژوند يوه بله برخه ده چي دانسانانو درواني فشار سبب کيږي. رواني فشار دانسانانو په شخصي او رسمي ژوند کي د مؤثريت يو لوی عامل دئ؛دکوم کارمند چي رواني فشار ډېر وي، مؤثريت ئې کم وي مګر که ئې رواني فشار کم وي، مؤثريت ئې بيا ډېر وي. څېړني وايي چي ښځې تر نارينه وو له زيات رواني فشار سره مخ دي. (ستيپن رابينز، مؤسساتي سلوک) دکارمندانو له پاره رواني فشار ورځنۍ حقيقت دئ چي دوخت په تېرېدو سره ډېريږي. د ۲۰۰۱ کال له سروې سره سم چي (Ipsos- Reid) پر پنځلسو سوو (۱۵۰۰)هغو کاناډايي کارمندانو وکړه چي په مؤسساتو کي ئې صحي سهولتونه هم لرل، ۶۲٪ کارمندانو دسروې په جواب کي ويلي ول چي دوظيفې پر مهال ئې رواني فشار تجربه کړی دئ. له يادې فيصدي څخه ۳۲٪ کارمندانو وويل چي کاري رواني فشار دوی په فزيکي توګه ناجوړه کړي دي. دکاناډا د ۲۰۰۰مېلادي کال له احصايې سره سم،

په هرو درو کارمندانوکي،یوه کارمند اوږده کاري ساعتونه دفشار عامل بللي دي،۱۵٪ کارمندانو بیا کمزوري شخصي/ټولنیزي اړیکي او ۱۳٪ بیا ترافیکي ټکرونه یا زخمي کېدل دفشار عامل بللي دي. دغو یادو سروې سوو کارمندانو ته به نو داسي تشویش هم ورپیدا کېدئ چي دسرطان یا دزړه په ناروغي به اخته سوي وي. دکارمندانو دپاره یوه تر ټولو لویه ستونزه داده چي دمؤسسې له خوا ورځخه داضافه کار کولو غوښتنه کیږي،چي دکارمندانو پر کورني او ټولنیز ژوند مستقیم تاثیر لري. (ستیپن رابینز، مؤسساتي سلوک)

افغانان هم له رواني فشار څخه مستثنی نه دي. زما په شخصي نظر، دافغانانو د رواني فشار اندازه د نورو ملتونو د وګړو د رواني فشار تر اندازې ځکه څو چنده لوړه ده چي افغانان دیوې ګولۍ ډوډۍ دپیدا کولو دپاره هر ډول سختو وظیفو او کارونو ته زړه ښه کوي. په دولتي ریاستونو او وزارتونو کي مدیر، رئیس، معین او وزیر تر ټولو مهم او په هرڅه پوه دي، تر لاس لاندي کارمندان/مامورین ئې په لیدلو لړزیږي او ددوی سره دافهام او تفهیم پر مهال، دخبرو انډول له لاسه ورکوي. د دولت مثال مي ځکه ورکړ چي له سوو خبرونو سره سم، په دولتي وظیفو کي رواني فشار دخصوصي سیکټور تر وظیفو څو چنده لوړ دئ. دغه سلوک باید بدلون وکړي. که داسي دوام وکړي لکه کړی چي ئې دئ، اخیر به اکثریت د دولت او خصوصي سیکټور کارمندان په داسي رواني فشار اخته سوي وي چي یا به ځان وژنه کوي او یا به ئې دکورنۍ غړي ورسره په تکلیفیږي. داخبري چي نو هر څومره اوږدوو ،پسي اوږدیږي، بس! ښه به دا وي چي موضوع ته ور داخل سو.

رواني فشار څه شي دئ؟

موږ د فشار کلمه اورو او پېژنو ئې مګر تعریفولای ئې نه سو ! ډېر خلګ داسي فکر کوي چي رواني فشار یوه پېښه ده چي دوی ورسره مخ کیږي. ستیپن رابینز په خپل اثر (مؤسساتي سلوک) کي رواني فشار داسي تعریفوي: «هغه حالت چي له یو فرد څخه د هغه تر فزیولوژیکي او رواني توان زیاته تقاضا وکړي، رواني فشار و رته ویل کیږي.»
حالتونه یو له بل سره فرق کوي، کېدای سي یو حالت ددې سبب سي چي دیو چا رواني فشار ورسره پورته سي مګر دغه حالت بیا بل چا ته خوښي ورکوي. مثلاً که تاسو ته یوڅوک ووایي چي سبا سهار به د ولسمشر مخ ته د پروژې په اړه خبري کوئ ځکه چي دپروژې مدیر خارج ته تللی دئ. په دغسي حالت کي ځیني کارمندان خوشحال او ځیني بیا تر هغه مهاله له رواني فشاره کړیږي چي وینا ئې خلاصه سوې نه وي. له یوه کور څخه بل کور ته کډه کول د یو چا دپاره خوشحالي ده ځکه چي نوي کور ته ځي خو دبل کس دپاره ستوماني ده ځکه چي ورته تیار نه دئ.

تر ټولو فشار راوړونکي وظیفې:

ددغه سوال په اړه چي وايي په وظیفو کي رواني فشار څنګه اندازه کیږي یا په کومو وظیفو کي ډېر او په کومو وظیفو لږ رواني فشار سته؟ په اړه ئي داسي خاص علمي جواب نه سته چي یوڅوک په ډاډه زړه ووايي چي داقتصاد پوه، ساختماني انجینر یا طبي ډاکټر په وظیفو کي هر وخت رواني فشار ډېر وي. چاپیریالي شرایط، ټولنیز مسایل،فزیکي فعالیتونه او د دماغ فعالیت چي حالات څنګه پروسیس کوي دفشار عوامل دي، یعني اضافه کار، سیالي، فزیکي غوښتني، تجارتي بحرانونه،خطر منل،کمزوري رهبري،ابتکار څرګندول،دشخصیت سره په نه جوړېدونکي چاپیریال یا مسلک کي کار کول،دمدیر او مادون ترمنځ اړیکي، دګټلو او بایللو حالت، شخړي او داسي نور چي په پورته انځور کي لیدل کیږي، د وظیفوي رواني فشار داندازه کولو معیارونه دي.(سټیپن رابینز، مؤسساتي سلوک) سټیپن رابینز وايي چي رواني فشار داسي ساده مسئله نه ده چي په کاري چاپیریال کي سترګي پر پټې سي. د (Ipsos-Reid) د ۲۰۰۵ کال له نظر پوښتني سره سم، ۶۲٪ اجرایه رئیسانو ویلي ول چي رواني فشار ددوی ګټورتوب له منځه وړی دئ. د ۲۰۰۱ کال له هغي څېړني سره سم چي په ۱۵ هیوادونو کي تطبیق سوه، معلومه سوه چي هغه کسان چي له رواني فشار څخه متاثر دي، ۲۵٪ ئي غوښتل چي وظیفه پرېږدي او ۲۵٪ به بیا غیر حاضري کوله. دغه یاده څېړنه وايي چي کاناډایان، فرانسویان او سویډنیاني د فشار لرونکو ډلو په سر کي راتلل څکه چي په کاناډا کي ۴۱٪ کارمندانو دنظر پوښتني پر مهال ویلي ول چي اکثره وخت یا حتی همېشه په خپلو وظیفو کي رواني فشار تجربه کوي. په سویزرلنډ او ډنمارک کي هم دفشار کچه کټ مټ همدومره لوړه وه.

دمالي امکاناتو په راکمېدو سره، اوس په ټولو سیکټورونو کي کارمندان داوږدو ساعتونو له پاره سخت کارونه کوي، کارمندان بیا دا کوښښ هم کوي چي دکورنیانو او کاري ژوند ترمنځ انډول (بیلانس) وساتي خو دا کار اسانه نه دئ.څکه د مخ کیږي

د رواني فشار ډولونه:

په انټرنیټ کې د رواني فشار په ډولونو پسې وګرځېدم. دګوګل سرچ په مرسته مې دغه لاندې څلور ډولونه پیدا کړل:

عمومي فشار General Stress: دا هغه رواني فشار دئ چې هر څوک ئې لري. په یوه یا دوې ورځې کې بیرته له منځه ځي. ددې رواني فشار دپاره کوم خاص منځګړي ته ضرورت نه سته.

مثالونه: ماښام شدید باران اوریږي او سهار تاسو دفتر ته باید پر وخت ولاړ سئ مګر پر سړکانو باندې د ډېرو اوبو دجمع کېدو اندېښنه درسره وي ځکه چې موټر مو هم یوڅه تخنیکي عوارض لري. دغه ډول حالت رواني فشار رامنځ ته کوي خو ډېر دوام نه کوي. یو بل مثال ئې په مکتب او پوهنتون کې یو سخت امتحان دئ، پر زده کوونکو تر امتحان مخکې فشار وی مګر دغه فشار تر امتحان وروسته ډېر دوامدار نه وي

جمع کېدونکی فشار Cumulative Stress: هغه رواني فشار ته ویل کیږي چې ستاسو په جسم کې جمع کیږي. کېدای سي ستاسو څخه ډېر فزیکي یا رواني علایم څرګند سي.

مثال: تاسو هره ورځ خپل مدیر ته د راپور وړاندې کولو دپاره ورځئ مګر هغه تاسو ته سمه توجه نه کوي. د مدیر دغه سلوک ستاسو سره په ذهن کې جمع کیږي؛ تاسو نا راحته او د ځان په اړه شکمن کېږئ چې په تاسو کې څه ستونزه سته چې مدیر مو داسې چلند در سره کوي. تاسو په خپلو فزیکي کړو وړو او دفکر په طرز کې تغیر راوړئ مګر بیا هم مدیر خپل سلوک ته دوام ورکوي، په نتیجه کې ستاسو په دماغ کې فشار جمع کیږي او کېدای سي چې یوه ورځ سخت عکس العمل وښیاست، چې لاندې تشریح ورکوله سوې ده.

سخت درد ناک/ژوبلوونکی رواني فشار :Acute traumatic stress: دا هغه ډول رواني فشار دئ چې د سختو پېښو په نتیجه کې رامنځ ته کیږي او د سختو رواني دردونو سبب کیږي. انسان داسې یو حالت ته ورسیږي چې دیوې ډېرې فوق العاده پېښې په اړه ډېر عادي احساس کوي.

مثال: ددغسې او د څلرم ډول رواني فشار دپاره لاندې مثال را وړم: یو پولیس آفسر په صداقت خپله وظیفه اجراکوي مګر وروسته د آمر له خوا ناحقه د فساد دسیسې پر اساس، له دندې څخه ګوښه او زندان ته استول کیږي. هورې هوښ له لاسه ورکوي. داچې څنګه، ولې او وروسته بیا څه کیږي؟ دوې لیکې وروسته لاندې ادامه ورکوو:

سخت رواني او دوامدار فشارPost-Traumatic Stress: دغه ډول رواني فشار دسختو رواني یا نه حلېدونکو پېښو په نتیجه کي رامنځ ته کیږي او دوامدار تاثیر لري.

مثال: د پورته مثال په ادامه، په زندان کي زنداني ته خبر رسیږي چي زوی او لور دي په ترافیکي حادثه کي مړه سوي دي او مېرمن دي په عاجل واټ کي د کوما په حالت کي ده. زنداني که له زندانه ازاد سي یا خو ئې ښایي بیخي رواني تعادل له لاسه ورکړي وي او یا ئې په راتلوونکي کي له لاسه ورکړي او پسي لېونی سي.

د رواني فشار مرحلې:

څېړونکي ډاکټر «حنس سیلي» رواني فشار او دهغه تاثیرات مطالعه کړي دي. ددغه ډاکټر نمونه دعمومي تطبیق سینډ روم ((general adaptation syndrome (GAS)) بلل کیږي. ددغي نمونې سره سم، رواني فشار په درو مرحلو کي رامنځ ته کیږي:

۱- دخطر زنګ(الارم) ۲- مقاومت، ۳- او ستوماني/ستړیا.

د الارم مرحله هغه مهال رامنځ ته کیږي کله چي د انسان بدن له چلینجونو/فشاري حالاتو سره وار د واره مقاومت کوي. په دغه وخت کي دماغ عکس العمل ښئي او دبدن نورو غړو ته پیغام استوي. چابک تنفس، دوینې فشار پورته کېدل، دسترګو دکسو غټېدل او د بندونو کلکېدل ئې نخښې دي.

د مقاومت مرحله هغه مهال رامنځ ته کیږي کله چي هغه عامل چي رواني فشار ئې رامنځ ته کړی دئ همداسي دوام ولري. په دغه مرحله کي انسان دستړیا ، اضطراب،خپګان احساس کوي ځکه چي بدن دفشار له عامل سره په مقاومت اخته وي.

کله چي جسم په دوامداره توګه دفشار له عامل سره به مقاومت اخته وي، دلته نو د ستوماني مرحله رامنځ ته کیږي.

په پورته نمونه کي مهمه خبره داده چي له بدن/جسم څخه ډېره درنه تقاضا کیږي. څومره چي ګېس(هغه یاده نمونه) فعال او دومدار وي، ستاسو بدن په هغه اندازه له خرابیو سره مخ کیږي. هغه افراد چي د ګېس له مرحلې څخه په دوامداره توګه تیریږي، هغوی ناروغه کیږي، ژر زړیږي، دستړیا احساس کوي او یا له نورو فزیکي او رواني مشکلاتو سره مخ کیږي.

رواني فشار دومره بد هم نه دئ لکه څومره چي بد سوی دئ او بد سوی ځکه دئ چي موږ ئې په اړه منفي بحثونه کوو. رواني فشار مثبت اړخ هم لري. مثلاً په صنف کي دوه تکړه شاګردان دي، دوی داول نمره ګي له پاره تر اخیري مرحلې کوښښ کوي. که رواني فشار نه وای، دوی به هیڅکله دمره کوښښ نه وای کړی. بل مثال: تاسو سبا دمالي مدیر دپوسټ دپاره دملګرو ملتونو په دفتر کي مرکه لرئ، نو نن درباندي رواني فشار دئ. د رواني فشار په

نتیجه کي تاسو دمالي مدیریت په اړه خپل نوټونه ګورئ، اماده ګي نیسئ چي وظیفه تر لاسه کړئ. دښې اماده ګي په نتیجه کي، ځو ورځي ورسته برېښنالیک درته راځي چي تاسو دیادې وظیفې دپاره انتخاب سوي یاست. دا ټول د رواني فشار برکت وو. اوس تاسو په وظیفه کي سخت کار ځکه کوئ چي ځان مسلکي، تکړه او با تجربه ثابت کړي،دغه ډول هڅې پر تاسو رواني فشار را وړي او دا مو په ګټه دئ. رواني فشار دژوند یوه برخه ده، که ئې غواړئ او که ئې نه غواړئ، ورسره مخ یاست. که په کوچنۍ اندازه وي، نو ښه دئ مګر که تراندازې ډېر سو، بیا نو صحت ته تاوان رسوي او باید غم ئې و خوړل سي.

دفشار عوامل:

مختلفي منابع دفشار عوامل دي، لکه: دکار زیاتوالی، مضر او بې تجربې رئیس، له وظیفې سره دشخصیت نه جوړېدنه، په یوه مؤسسه کي مختلف امران لرل، ببره/وېره، زړه نا زړه کېدنه البته د راتلوونکي په اړه، تعصب، وارخطایي او داسې نور چي پورته په تېر تصویر کي ئې هم یادونه وسوه. (ستیپن رابینز، مؤسساتي سلوک)

پروفیسر ډوکسبري او هګینس وایي چي ۵۰٪ کارمندان په دې نظر دي چي کار ئې مخ ته نه ځي که چیري اضافه وخت ورته ځانګړی نه کړي، تر وخت بالابود کار کول سړی په رواني فشار اخته کوي. په کاري چاپیریال کي مختلف تغیرات خپله دفشار یو لوی عامل دئ . د ستیپن رابینز د مؤسساتي سلوک په اثر کي د فشار د لاندي شپږو عواملو ځخه یادونه سوې ده:

۱- سیالي اوبدلون:

نړۍ والتوب هغه څه دي چي کارمندان ئې نوښت او سیالي ته مجبور کړي دي. په تولیداتو او خدماتو کي یو په بل پسې تغیرات را روان دي نو کارمندان باید دخپلو تولیداتو پروسې ته له سره کتنه وکړي چي اصلاحات رامنځ ته کړي. ځونده محصلین چي له پوهنتونو ځخه فارغیږي په هغه اندازه وظیفې نه ور پیدا کیږي. استادان په پوهنتونو کي لا محصلینو ته وایي چي ملاوي ټینګې تړئ، سم درسونه زده کوئ، که نې وظیفه نسته، نو ځکه خو دنن محصلین د پرون تر محصلینو تکړه دي. دغه حالت دیوې مؤسسې پر کارمندانو رواني فشار راوړي ځکه چي دوظیفو د لاسه ورکولو ببره ورسره وي، نو باید ډېر کار وکړي او له نوښت ځخه کار واخلي. کله چي څوک ډېر کار نه سي کولای او نوښت نه ورته راځي، نو به حتماً له رواني فشار سره مخ کیږي.

۲- تکنالوژیکي بدلون:

په ادارو یا مؤسساتو کي له کامندانو ځخه اکثره وخت غوښتنه کیږي چي نوې تکنالوژي زده کړي مګر پوره وخت نه ورکول کیږي او یا مؤسسې ته نوې تکنالوژي راوړله کیږي بې له دې چي دکارمندانو نظر واخیستل سي. کارمندان به یا نوې تکنالوژي زده کوي یا به وظیفه پرېږدي. که وظیفه پرېږدي، د اولادونو دنفقې غم ورسره دئ،

که تکنالوژي زده کوي، یا پوره وخت نه ورته لري او یا خو ککرۍ ئې نه ورته جوړیږي چي نوې تکنالوژي زده کړي نو باید سخت او اضافه کار وکړي، که ئې سر نورو زده کړو ته جوړیږي او که نه جوړیږي، باید ورته جوړ ئې کړي.

۳- په کاري چاپیریال کي د نژادونو زیاتوالی:

که په کاري چاپیریال کي مختلف نژادونه سم اداره نه سي نو رواني فشار رامنځ ته کوي ځکه چي هر یو کوښښ کوي چي ځان مخ ته کړي، د لوړ رتبه مدیریت توجه را جلب کړي او یا که په یوه غونډه کي وینا کوي نو به ورباندي فشار وي چي داسي خبره ځني ونه سي چي هغه په بل مذهب یا کلتور کي غلطه معنی ولري. څنګه چي نژادونه مخلتف دي، عقاید ، ارزښتونه، دخبرو کولو طرز، ناست و ولاړه او داسي نور څه هم مختلف وي. کوم کار چي په یوه کلتور کي سم وي، شاید په بل کلتور کي ناسم وي، دا خپله پر کارمندانو تاثیر لري چي داسي نه په ناپامي کي ئې دبل کلتور سپکاوی کړی او وظیفه ئې له لاسه ورکړې وي.

۴- د کارمندانو کمول:

دکارمندانو کمول په مؤسساتو کي رامنځ ته کیږي خو مخکي تر دې چي کارمندان کم سي، دغه حالت ټول هغه کارمندان په رواني فشار اخته کوي چي دځان په اړه شکمن وي. کله چي کارمندان کم سي، مؤسسه نو بیا په هغه نورو پاته/حاضرو کارمندانو اضافه کار کوي. هغه یوه ډله ځکه په رواني فشار اخته کېدله یا اخته کیږي چي وظیفه ئې له لاسه ورکوله او دغه بله ډله بیا ځکه له رواني فشار څخه کړیږي چي مؤسسه اضافه کار په کوي او بل ځای په اساني سره کار پیدا کولای نه سي.

۵- د کارمندانو مدیریت او کاري ټیم:

کاري ټیم له کارمند څخه دپرېکړو کولو مسؤلیت غواړي او پرېکړه بیا په اساني سره هرڅوک کولای نه سي. دغه حالت خپله پر کارمند رواني فشار راوړي. ځیني خلګ بیا داسي جوړ دي چي په ټیم کي کار کول خوند نه ورکوي او یا کار کولای نه سي خو د مجبورۍ له مخي باید ځان ورسره جوړ کړي. که کارمند تکړه وي، باید نورو ته کار ور زده کړي او که نه وي، باید له نورو څخه ئې زده کړي، په دواړو حالاتو کي کارمند له رواني فشار سره مخ دئ.

۶- کورنۍ او اداري شخړي:

دکورنۍ او کار ترمنځ بیلانس/انډول ساتل ساده کار نه دئ. په ډېرو هیوادونو کي کارمندان باید اته ساعته کار وکړي او یو څه نور وخت هم په کار کي تیر کړي چي دا بیا دژوند پر نورو اړخونو منفي تاثیرات لري. هغه کورنۍ چي کوچنیان لري، هغوی باید خپلو اولادونو ته وخت ور وباسي مګر وظیفه ئې ورسره یاري نه کوي، کارمندان وایي چي که کار کوم، د اولادونو روزنه سمه نه سم کولای او که کار پرېږدم،نو بیا حالت تر دغه لا خرابیږي، شپې او ورځي همداسي په چورتونو کي پر تیریږي. په کارمندانو کي داسي کارمندان هم وي چي دمور وپلار او د انا و نیکه مسؤلیت هم ور په غاړه وي. که هغوی ورته ناجوړه سي، نو باید له کاره رخصت واخلي یا په هغه ورځ کار ته

ناوخته ولاړ سي. پر رواني فشار، رواني فشار پسي جمع کيږي او اخير دونده دروند بار ځني جوړيږي چي داوښ ملا غوڅه ور ماتوي.

دفشار نتايج:

رواني فشار په مختلفو شکلونه څرګنديږي. دمثال په توګه هغه څوک چي درواني فشار سره ډېر مخ کيږي، د ويني فشار ئې پورته کيږي، طبيعت ئې خرابيږي، پرېکړي په اساني سره نه سي کولای، اشتها ئې خرابيږي، او امکان لري چي دموټر چلولو پر مهال ټکر وکړي. ستيپن رابينز په پورته ياد سوي اثر کي دفشار علايم پر رواني، فزيکي او سلوکي برخو باندي وېشلي دي چي لاندي تشريح سوي دي:

۱-فزيولوژيکي علايم:
د رواني فشار په اړه چي څېړني سوي دي، وايي چي رواني فشار دانسانانو په ميتابوليزم کي تغير راوړي، دويني فشار ډېروي، سر دردي رامنځ ته کوي او حتی دزړه دحملې سبب ګرځي. پخوا به کارمندانو دناجوړی لنډ مهال او اوږد مهال رخصت اخيستی ځکه چي ناروغی بې معلومي وې خو په عصري ادارو کي هغه کارمندان چي له ۲۰ څخه تر ۴۰ کالو پوري عمر لري يا خو رخصت چنداني نه ورکول کيږي يا ئې خپله نه اخلي ځکه چي د ځينو ناجوړيو لکه(خپګان، ستوماني، ناراحتي) تشخيص اسانه نه دئ.

۲-رواني علايم:
له وظيفي څخه ناخوښي تر ټولو څرګند رواني عامل دئ چي دفشار سبب کيږي. رواني فشار په مختلفو شکلونو لکه خستګي، دفکر خرابوالی، لتي، اضطراب او ... اشکالو راڅرګنديږي. ستيپن رابينز وايي کله چي کارمندان پر داسي وظيفو مقرر سي چي دخپلو مسؤليتونو او صلاحيتونو په اړه ورته سم وضاحت نه وي ورکول سوی، نو رواني فشار او ناخوښي دواړه ورسره ډېريږي. که خلګ پر خپلو کاري فعاليتونو لږ کنترول ولري دا هم دناخوښۍ او رواني فشار عامل دئ.

۳-: سلوکي علايم
په مفديت کي بدلون، غير حاضري کول، استعفا کول، په غذايي رژيم کي تغير، سګرېټ شروع کول، چابکي خبري کول، يوازيتوب غوره کول او داسي نور د رواني فشار سلوکي علايم دي.

ولي افراد دفشار څخه مختلفي تجربې لري؟

ځيني خلګ دفشار سره مبارزه کوي مګر ځيني خلګ بيا حيران ورته پاته سي چي څه وکړي؟ هغه کومي وړتياوي دي چي کارمندان له فشار سره دمبارزې کولو پر مهال يو له بله بېلوي؟ په دې اړه ستيپن رابينز پرلاندي پنځو وړتياو ږغېدلی دئ:

تصور(**Perception**):

افراد/کارمندان حقايقو ته دخپلو تصوراتو پر اساس عکس العمل ښئي، نه دحقايقو پر اساس ! يعني حقايق داسي نهويني لکه څنګه چي [حقايق] دي بلکي حقايق دخپل تصور پر اساس تعبيروي. دغه تصور دفشار او دکارمند دعکس العمل ترمنځ اړيکي جوړوي.

مثال: يوه مؤسسه دوه کارمندان له وظيفې څخه جوابوي، يو کارمند په دې اړه داسي تصور لري چي ياره که بېکاره سوم نو څه شي به خورم، بل کارمند بيا داسي فکر کوي چي د مؤسسې سره دخدای په اماني پر مهال به خپل دتقاعد پيسي واخلي او خپل شخصي کار وبار به په پيل کړي. همداسي يو کارمند ته يو خاص کار ستونزمن معلومېږي خو بل کارمند بيا له هغه کار څخه خوند اخلي. زه رسم نه سم رسمولای، که ئې ثوک راباندي تحميلوي نو رواني فشار مي ورسره پورته کيږي. مګر که دغه کار رسام ته ور وسپارل سي، هغه خوند پر اخلي ! دلته دفشار چاپيريالي، مؤسساتي او فردي عوامل د واقعيتونو پراساس نه، بلکي ديو کارمند پر شخصي ذهنيت بنا دي.

په وظيفه کي تجربه:

په وظيفه کي تجربه لرل دفشار سره منفي اړيکه لري، په دې اړه ستيپن رابينز دوه ډول توضيحات ورکړي دي:

لومړی: هغه کارمندان چي نوي استخداميږي، له رواني فشار سره ډېر مخ کيږي. ډېر امکان لري چي وظيفه پرېږدي او که په اداره کي پاته کيږي، دانو پر دې دلالت کوي چي دوی د رواني فشار سره مبارزه کوي.

دوهم: کارمندان په تدريجي توګه دفشار سره دمقاومت کولو مېکانيزم جوړوي او دا کار يوڅه وخت غواړي. د اداري لوړ رتبه مامورين له دغسي حالاتو سره اموخته سوي دي؛ په وظيفه کي د رواني فشار سره لږ مخ کيږي. دغه خبره لاندي نوره هم پسي تشريح سوې ده.

اجتماعي ملاتړ:

له همکارانو سره صميمي اړيکي لرل دفشار تاثيرات کموي. دکورنۍ، ملګرو، دوستانو او ټولني سره ښې اړيکي لرل دفشار منفي تاثيرات کموي.دکور په دننه کي د کورنۍ له غړو، په دفتر کي له همکارانو او په ټولنه کي له خلګو سره ستونزمني اړيکي، رواني فشار زياتوي.

پر کنټرول عقيده:

د سټيپن رابينز په اند انسانان دکنټرول په اړه پر لاندي دوو ډلو وېشل کيږي:

لومړی- ايکسټرنل(بهرني فکټورونه): هغه ډله ده چي وايي دوی ته په ژوند کي هرڅه د باندني عوامل پراساس پېښيږي. مثلاً: يو څوک موټر ټکرَ وي، مګر وروسته ئې پړه پر باران او يا واوره وراچوي، نه پر خپله بې احتياطي. باران/واوره باندنی عامل دئ.

دوهم- انټرنل (داخلي فکټورونه): هغه ډله ده چي وايي کوم څه چي ورته پېښيږي، کنټرول ورباندي لري. دغه ډله خلګ په وظيفه کي لږ رواني فشار تجربه کوي ځکه چي دوی په دې فکر دي که کوښښ وکړي، خپل کار ته پام وکړي، ښې اړيکي جوړي کړي او... نو خپله وظيفه په ښه توګه اجرا کولای سي ځکه چي دوی په دې باور دي چي له کومو پيښو سره چي مخ کيږي، هغه کنټرولولای سي. اکسټرنل هره پېښه پر چاپيريالي عواملو تاوانوي، نو ډېر وخت له رواني فشار سره مخ وي ځکه چي دوی اکثره وخت دبې وزلۍ او بدبختي احساس کوي. انټرنل وايي چي هرڅه ددوی په خپل کنټرول کي دي، نو دفشار اندازه ئې هم کمه وي.

دښمني:

دځينو خلګو شخصيت داسي جوړ دئ چي د دښمنۍ او غوسې د احساس درجه ئې خورا لوړه وي. دوی په عادتي توګه شکمن او دنورو خلګو په اړه مضر فکر کوي. هغه خلګ يا کارمندان چي ددښمنۍ احساس پکښې قوي وي، هغوي عموماً دفشار سره مخ وي او دزړه حمله ورباندي راځي. هغه خلګ چي ژر په غوسه کيږي، ددښمنۍ احساس هم پکښې قوي وي، او هرڅونده چي دا احساس قوي وي، په هغه اندازه ئې رواني فشار ځوروي.

اوس نو که غواړئ چي رواني فشار مو کم وي، بايد هرڅه دخپلو تصوراتو پر اساس تعبير نه کړئ. هغه وظيفې اجرا کړئ چي تجربه پکښې لرئ او يا وکولای سئ چي ژر تجربه پکښې تر لاسه کړئ. ښې اړيکي جوړي کړئ. په دې باور ولرئ چي هرڅه پېښيږي هغه تاسو ته له خپله لاسه پېښيږي.طبيعت ستاسو سره دښمني نه لري او ددښمنۍ احساس مو د دوستۍ په احساس واړوئ. داسي مه کوئ چي يو چا لس کاله مخکي يوه کوچنۍ بدي درسره کړې وي او اوس تاسو په دې فکر کي ياست چي که مو هر وخت موقع ورته پيدا کړه، نو به ئې ژوندی پوست کړئ. دا کاراسانه هم دئ، که تاسو تر دغه ليکني ويلو وروسته هوډ وکړئ چي دغه پورته خبري به عملي کوو.

دفشار مديريت به څنګه کوو؟

مؤسسه او کارمند دواړه بايد په ګډه کار وکړي چي دلاندي طريقو په مرسته په کاري چاپيريال کي رواني فشار اداره کړي. پر طريقو ئې لاندي درته رڼابدلی يم چي په وسيله سره ئې کارمندان کولای سي چي رواني فشار اداره

کړي او وروسته بیا پر هغو طریقو هم ږغېدلي یم چي مؤسسات ئي باید عملي کړي. (ستېپن رابینز، مؤسساتي سلوک)

فردي طریقې:

هر کارمند دخپل رواني فشار د اداره کولو مسؤلیت لري. دوخت مدیریت، فزیکي تمرین، داستراحت زده کړه او اجتماعي ملاتړ پیدا کول هغه طریقې دي چي یو کارمند ئي باید عملي کړي. ډېر کارمندان دوخت په مدیریت نه پوهیږي، کوم کار چي په ساعتونو کي کیږی هغه په ورځو کي او کوم کار چي په ورځو کي اجرا کیږي هغه په څو هفتو کي کوي، دلته نو دمدیر او کارمند ترمنځ نزاکت رامنځ ته کیږي. منظم کارمندان د وخت دمدیریت په اساساتو پوه دي. په لږ وخت کي ډېر یا په خپله اندازه کار اجراکوي، نو دفشار سطحه ئي هم کمه وي. قدم وهل، آب بازي کول، بایسکل څغلول او داسي نور د ډاکټرانو له خوا پیشنهاد سوي طریقې دي چي دفشار په کمولو کي کومک کوي. دغه تمرینونه دزړه ظرفیت ډېروي او دماغ هوسا کوي. کله چي زړه ارام او دماغ هوسا وي، کارمندان دفشار سره نه مخ کیږي. داستراحت طریقې عملي کول هم دفشار په کمولو کي کومک کوي. دیو څو دقیقو له پاره له مېز څخه ولاړېدل، ازاده هوا اخیستل، او یا له پنځلسو تر شلو دقیقو پوري یوه سترګه خوب کول ارزاني خو مؤثري طریقې دي چي باید کارمندان ئي عملي او مؤسسه ورته زمینه برابره کړي. په کورنۍ کي ښې اړیکي ساتل،داسي ملګري پیدا کول چي تاسو ته غوږ ونیسي او تاسو ورته زړه خالي کړئ، دفشار په کمولو کي کومک کوي. مخکي تر دي چي مؤسساتي طریقو ته ورسو، دکاناډا په اړه به یو څو هغه حقایق هم ووایو چي ستېپن رابینز په خپل اثر کي ورڅخه یادونه کړې ده:

حقایق:

- په هرو درو کاناډایي کارمندانو کي، یو کارمند چي عمر ئي له ۲۵ څخه ۴۴ کالو پوري وي، کار کولو ته مجبور سوی دئ.
- ۳۸٪ کارمندان چي دمنېجمینټ پر پوستونو کار کوي، کار ته مجبور سوي دي.
- ۸۵٪ واده سوي ښځي چي ټوله ورځ کار کوي،حد اقل په کور کي یو کوچنی لري.
- ۷۵٪ واده سوي نارینه وايي چي د رخصتۍ ورځي ئي لنډي دي؛ خپل ضرورتونه پکښې پوره کولای نه سي.
- پر مؤسساتو باندي دکاله دوه اعشاریه اووه بیلیونه(۲،۷) ډالره مصرف راځي چي کارمندان ئي وکولای سي چي دکار او شخصي ژوند تر منځ انډول وساتي.

- يو پر درې کاناډايان د رخصتۍ ټولې ورځې نه مصرفوي، په نتيجه کې دمؤسساتو خاوندان د کاله اته بيليونه امريکايي ډالرګټي.
- کله چې کاناډايان رخصت واخلي ۳۶٪ ئې بيرته په رخصيتو کې خپل رسمي ايمېلونه ګوري.

مؤسساتي طريقې:

دکارمندانو صحت ته پام کول دمؤسسې په ګټه تماميږي. که کارمند جوړ او فکر ئې ارام وي، نو کارونه سم کوي. که کارمند راضي وو ؛ مشتريان هم راضي ساتلای سي. روغ کارمندان، لږ غير حاضرۍ کوي او د دفتر له پاره مؤثر تمام سوي دي ! په دنيا کې ځينو مشهورو کمپنيانو دکارمندانو دپاره روغتيايي کلبونه جوړ کړي دي، کارمندان يا تر وظيفه مخکې يا وروسته تمرين پکښې کوي. په افغانستان کې که کوم کارمند په دفتر کې پښې وغځولې يا د يو څو دقيقو دپاره ئې سترګې پټې کړې، شايد اخطار ورکول سي. بې تجربې افغانان دا کار ځکه کوي چې لا تر اوسه د مديريت په علم سم خبر نه دي.مؤسسات بايد د وظايفو له پاره داسې کارمندان انتخاب کړي چې شخصيتونه ئې ورسره جوړېدای سي. وظيفه او چاپيريال بايد داسې دلچسپه کړي چې کارمند مؤسسې ته د ننوتلو پر مهال سکون احساس کړي. لوړ رتبه مديران دي دمؤسسې دافهام او تفهيم سيستم اصلاح کړي. کارمندان دي ددفتر په کارونو او پرېکړو کې د امکان تر حده داخل کړي. مهارتونه دي ور زده کړي او نور داسې پروګرامونه دي ورته جوړ کړي چې دهغو په وسيله کارمندان له فشاره وساتل سي.

د هيلت کاناډا د راپور سره سم، وايي چې مؤسسات د هر هغه يوه ډالر په مقابل کې چې دکارمندانو دښه والي دپاره ئې مصرفوي، بيرته درې اعشارې نهه دېرش (۳,۳۹) امريکايي ډالره ګټي. په ځينو وظيفو کې رواني فشار خورا ډېر وي خو انسانان هم يو له بله سره فرق لري. تاسو پوهيږئ هغه کارمندان چې لږ تجربه لري، نو دفشار سره هم ډېر مخ کيږي. کله چې مؤسسه کارمندان استخداموي،بايد دغو خبرو ته پام وکړي خو اداره بايد داسې کار هم ونه کړي چې همېشه ترجيح و با تجربه کارمندانو ته ورکړي ځکه چې دغه کار بيا د ملي ارزښتنونو سره په ټکر کې راځي. ځېرني ښئې چې کارمندان هغه مهال ښه کار کولای سي کله چې اهداف ورته سم واضح سي او دلوړ رتبه مديرانو له خوا ورته پر وخت سمه مشوره ورکوله سي. دااهدافو واضح کول د کارمندانو رواني فشار راکموي، په وظيفه کې تجربه لرل، بايد يوازنی شرط نه وي.

دفشار دکمولو لاري چاري: کارمند او مؤسسه دي لاندي مشورې په ګډه عملي کړي:

- کارمندان دي په هفته کي لږ تر لږه دوه -درې واره دکورنۍ او ملګرو سره ووينئ.
- کله چي رواني فشار درباندي ډېر سو، له ښو ملګرو او دکورنۍ دغړو سره ئې په داسي طريقه شريک کړئ چي همکاري در سره وکړي. دغه کار دکمزوري په معنی نه، بلکي دملاتړ د ترلاسه کولو په معنی دئ. تاسو خپل درد هغه چاته ووايا ست چي ستاسو درد درک کولای او سمه لاره در وښئي.
- خپل مذهبي اصولو ته مو ژمن پاته سئ. لمونځ پر وخت وکړئ، دقران کريم تلاوت وکړئ. په مسجد کي يو څو دقيقې کښېنئ خو داسي هم بايد ونه کړئ چي ببخي له دنيا څخه لاس واخلئ او يا هلته داسي خبري پسي واورئ چي نور مو هم دماغ در خراب کړي. ددنيا سره ستاسو اړيکه هغه مهال پرې کيږي کله چي مو جسم او روح لار سره جلا کړي.
- له هري روا طريقې څخه کار واخلئ چي دفشار په کمولو کي درسره کومک کوي. سمه غذا وخورئ، تمرين وکړئ، مثبت فکر وکړئ او داستراحت طريقې زده کړئ. دمثبت فکر زدکولو او ګټيو په اړه ما مخکي مقاله ليکلې او په لراوبر وېبپاڼه کي خپره سوې ده، کېدای سئ هغه پيدا او مطالعه ئې کړئ.
- مؤسسات دي هم دکارمندانو روغتيا ته توجه وکړي. مؤسساتي سيستم دي اصلاح کړي. کارمندانو ته دي وظيفه دلچسپه کړي. له الکترونيکي نظارت څه دي کار نه اخلي. لوړ رتبه مديران دي دکارمندانو شعبو ته ورسي، يو څو دقيقې دي ورسره کښېني،له نژدې دې احوال واخلي. دکارمندانو سره بې حده ډيپلوماسي مه کاروئ، هغو ته ځان لوړ مه معرفي کوئ. خپل ملي او فردي کلتور په نظر کي ونيسئ او د هغه پر اساس دکارمندانو سره اړيکي جوړي کړئ. د کارمندانو سره ټول هغه معلومات پر وخت شريکوئ چي دهغو دفعاليتونو داصلاح سبب ګرځي.

نتيجه:

دوامداره د سر درد ،په خوب کي دغابښونو چيچل، دشونډانو يا لاسونو لړزېدل، دملا درد ، د غاړې درد ، خولې کول، وچه خوله، يخ لاسونه، په غوږونو کي ازانګې، هر وخت زکام کېدل، دبدن خارښت، دمعدې درد ، قبض، اسهال، دتنفس کولو ستونزه، خوا ګرځی، ژر- ژر بولي کول، وارخطايي، عصباني کېدل، د دښمنۍ احساس، داشتها کمېدل، پر کوچنۍ خبره په غوسه کېدل، دشپې خپسکه، مزاحم خوبونه ليدل، دتمرکز ستونزه، دافکارو پرواز، دنوي معلوماتو دزده کولو ستونزه، زړه نا زړه کېدل، دپرېکړو کولو ستونزه، هر وخت پر کوچنۍ خبره ژړل، دځان وژني فکر کول، ديوازيتوب او داهميت نه لرلو احساس کول،جبري سلوک، په کار کي د ګټورتوب کمېدل، دخپل کار دپاره درواغ او بهانې جوړول، اجتماعي ببلتون، بې له پرهېزه وزن اخيستل او يا بايلل، سګريټ يا نوري نشې کول، دافهام او تفهيم ستونزي او قمار بازي ته مخه کول د رواني فشار علايم. کارمندان او منېجران بايد ورڅخه خبر وي. دمخنيوي دپاره دې لاندي دوه کارونه وکړي:دغه پورته ليست په دې معنی نه دئ چي لوستونکي دي په لوی لاس په لا زيات رواني فشار اخته سي. کارمندان او منېجران دې لاندي دوه کارونه وکړي:

۱-منېجر که له پورته علايمو څخه ځيني علايم په خپلو کارمندانو کي ووينې نو له حوصلې څخه دې کار واخلي، کارمندان دې نه په عذابوي.۲- طبيعي کاري چاپيريال دې رامنځ ته کړي، کارمندانو ته دې دمشکل ويلو ازادي ورکړي، پېچلي کارونه دې پر ساده کارونو ووېشي.

که منېجران پوه سي چي په رواني فشار اخته سوي دي، له ډاکټر سره دې ووينې او له مشورې سره سم اقدام دې وکړي.

پای

۱۳۹۵-دلو ۲ مه

کابل

ماخذونه:

Stress & Stress Management, Produced by Klinic Community Health Centre, January, 2010

Organizational Behaviour Stephen Robbins Chapter 3, page # 98