Stress روانې فشار

- ولې ځینې کارمندان ژر زړیږي؟
- ولې پر کارمندانو دزړه حمله او دماغي سکته راځي؟
- ولې کارمندان ځان وژنه کوي؟
- ولې کارمندان د بلې دندې تر پیدا کولو مخکې خپله دنده پرېږدي؟

لیکوال: جان محمد مهربان

١٣٩٥ - 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 پېښو 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 کېداى سي رواني، سلوکي او يا فزيکي وي. فزيکي عکس العمل ئې د مبارزې او پرواز په نامه ياديږي. رواني فشار دخصوصي او عامه کاري سيکټورونو په ټولو وظيفو کي سته. رواني فشار د وخت په تېرېدو ، دانسان دجسم د خرابۍ سبب کيږي، بايد مخنيوى 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 ګولې 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 ددوى سره دافهام او تفهيم پر مهال، دخبرو انډول له لاسه ورکوي؛دغه سلوک بايد بدلون وکړي. که داسي دوام وکړي لکه اوس چي ئې کړى دئ، اخير به ددولت او خصوصي سيکتور 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.

WWW.LARAWBAR.COM

LARAWBAR

یوځو 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 یوه پاراګراف کي د «مربوط» کلمه بې ځايه راوړې وه. ګران حسن زما له نژدې انډیوالانو څخه دئ. دغه پيغام ئې داصلاح په موخه را استولی وو. زه خوښ سوم چي ښاغلي حسن زما په ليکنه کي ټايپي تېروتنه 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 راڅخه هېر سي. نه پوهېږم چي یوازي به زه داسي یم او که به نور ليکوال همداسي ستونزه لري. هغه ورځ یو 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 راخلاصې کړي وي، متن ئې مسلکي وي، نو دژباړې 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 اومومن 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. یوځای چي به یو 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 لویديځ سرګردانه ژوند له ډېرو مهمو مسئلو څخه ده. ته کوښښ وکړه چي څېړنه دي پسې پراخه کړې او د یوه ګټور کتاب په شکل ئې خپره کړې...» زه به کوښښ کوم چي دقدرمن 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 پوروړي یم، 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

WWW.LARAWBAR.COM

LARAWBAR

چاپولو پسې ئې نه ما کوښښ کړی او نه چا زړه ښه کړی دئ چې چاپ ئې کړي. د «کور ودانې» تر عنوان لاندې مې يوځو غير مربوطې خبرې ځای پر ځای کړې، خدای دې وکړي چې ما غاړې خلاصې کړې وې او پر تاسو غمبدلې نه وي!

WWW.LARAWBAR.COM

اهد :

سید نادر شا زغم، عبدالله احسان او محمد یار ته !

WWW.LARAWBAR.COM

LARAWBAR

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 او بدلون: 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

WWW.LARAWBAR.COM

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

WWW.LARAWBAR.COM

تعريفونه:

وظيفه: په دې ليکنه کې «وظيفه» ديو پوستې نوم دئ. انجينر، ډاکتر، 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 ماښګره 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 انګلېسي کې دفشار دپاره دوې کلمې کاريږي:۱) فشار يا pressure او ۲) رواني فشار يا stress. په دغه ليکنه کې زه (ليکوال) د ستريس په اړه ږغېدلی يم چي له پرېښتَر سره مې د «رواني» کلمې په راوړلو ښېل کړي دئ، دموضوع د نه ارتباط په سبب له پرېښتَر څخه تير سوی يم.
فزيولوژي: فزيولوژي دبيولوژي هغه څانګه ده چي دژونديو 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 ورځنی 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 د سروې 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،

WWW.LARAWBAR.COM

LARAWBAR

په هرو درو کارمندانوکي،یوه کارمند اوږده کاري ساعتونه دفشار عامل بللي دي،۱۵٪ کارمندانو بيا کمزوري شخصي/ټولنيزي اړيکي او ۱۳٪ بيا ترافيکي ټکرونه يا زخمي کېدل دفشار عامل بللي دي. دغو يادو سروې سوو کارمندانو ته به نو داسي تشويش هم ورپيدا کېدئ چي دسرطان يا دزړه په ناروغي به اخته سوي وي. دکارمندانو دپاره يوه تر ټولو لويه ستونزه داده چي دمؤسسې له خوا ورځخه داضافه کار کولو غوښتنه کيږي،چي دکارمندانو پر کورني او ټولنيز ژوند مستقيم تاثير لري. (ستيپن رابينز، مؤسساتي سلوک)

افغانان هم له رواني فشار ځخه مستثنی نه دي. زما په شخصي نظر، دافغانانو د رواني فشار اندازه د نورو ملتونو د وګړو د رواني فشار تر اندازې ځکه ځو چنده لوړه ده چي افغانان ديوې ګولې ډوډۍ دپيدا کولو دپاره هر ډول سختو وظيفو او کارونو ته زړه ښه کوي. په دولتي رياستونو او وزارتونو کي مدير، رئيس، معين او وزير تر ټولو مهم او په هرځه پوه دي، تر لاس لاندي کارمندان/مامورين ئې په ليدلو لړزيږي او ددوی سره دافهام او تفهيم پر مهال، دخبرو انډول له لاسه ورکوي. د دولت مثال مي ځکه ورکړ چي له سوو ځېړونو سره سم، په دولتي وظيفو کي رواني فشار دخصوصي سيکټور تر وظيفو ځو چنده لوړ دئ. دغه سلوک بايد بدلون وکړي. که داسي دوام وکړي لکه کړی چي ئې دئ، اخير به اکثريت د دولت 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. داخبري چي نو هر خومره اوږدوو،پسي اوږديږي، بس ! ښه به دا وي چي موضوع ته ور داخل سو.

رواني فشار ځه شي دئ؟

مورږ د فشار کلمه اورو او پېژنو ئې مګر تعريفولای ئې نه سو ! ډېر خلګ داسي فکر کوي چي رواني فشار يوه پېښه ده چي دوی ورسره مخ کيږي. ستيپن رابينز په خپل اثر (مؤسساتي سلوک) کي رواني فشار داسي تعريفوي: «هغه حالت چي له يو فرد ځخه د هغه تر فزيولوژيکي او رواني توان زياته تقاضا وکړي، رواني فشار و رته ويل کيږي.» حالتونه يو له بل سره فرق کوي، کېدای سي يو حالت ددې سبب سي چي ديو چا رواني فشار ورسره پورته سي مګر دغه حالت بيا بل چا ته خوښي ورکوي. مثلاً که تاسو ته يو ځوک ووايي چي سبا سهار به د ولسمشر مخ ته د پروژې په اړه خبري کوئ ځکه چي دپروژې مدير خارج ته تللی دئ. په دغسي حالت کي ځيني کارمندان خوشحال او ځيني بيا تر هغه مهاله له رواني فشاره کړيږي چي وينا ئې خلاصه سوې نه وي. له يوه کور ځخه بل کور ته کډه کول د يو چا دپاره خوشحالي ده ځکه چي نوي کور ته ځي خو دبل کس دپاره ستوماني ده ځکه چي ورته تيار نه دئ.

WWW.LARAWBAR.COM

LARAWBAR

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 ئې 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 ښرګندول،دشخصیت سره په نه جوړېدونکي چاپیریال یا مسلک کي کار کول،دمدیر او مادون ترمنځ اړیکي، دکټلو او بایللو حالت، شخړي او داسي نور چي په پورته انځور کي لیدل کیږي، د وظیفوي رواني فشار دانداره کولو معیارونه دي(ستیپن رابینز، مؤسساتي سلوک) ستیپن رابینز وايي چي رواني فشار داسي ساده مسئله نه ده چي په کاري چاپیریال کي سترګي پر پټی 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

WWW.LARAWBAR.COM
LARAWBAR

د رواني فشار ډولونه:

په انټرنیټ کي د رواني فشار په ډولونو پسي وګرځېدم. دګوګل سرچ په مرسته مي دغه لاندي څلور ډولونه پیدا کړل:

عمومي فشارGeneral Stress: دا هغه رواني فشار دئ چي هر څوک ئې لري. په یوه یا دوې ورځي کي 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 باندي د ډېرو اوبو دجمع کېدو اندېښنه درسره وي ځکه چي 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 کي یو سخت امتحان دئ، پر زده کوونکو تر امتحان مخکي فشار وی مګر دغه فشار تر امتحان وروسته ډېر دوامدار نه وي

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

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

سخت درد ناک/ژوبلوونکی رواني فشار :Acute traumatic stress: دا هغه ډول رواني فشار دئ چي دسختو پېښو په نتیجه کي رامنځ ته کیږي او دسختو رواني دردونو سبب کیږي. انسان داسي یو حالت ته ورسیږي چي دیوې ډېري فوق العاده پېښي په اړه ډېر عادي احساس کوي.

مثال: ددغسي او د څلرم ډول رواني فشار دپاره لاندي مثال را وړم: یو پولیس آفسر په صداقت خپله وظیفه اجراکوي مګر وروسته د آمر له خوا ناحقه د فساد دسیسې پر اساس، له دندي څخه ګوښه او زندان ته استول کیږي. هورې هوښ له لاسه ور کوي. داچي څنګه، ولي او وروسته بیا څه کیږي؟ دوې لیکي وروسته لاندي ادامه ورکوو:

WWW.LARAWBAR.COM

LARAWBAR

سخت رواني او دوامدار فشار Post-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، دویني فشار پورته کېدل، دسترګو دکسو غتېدل او د بندونو کلکېدل ئې نخښبي 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 نمرې 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 دربانديي رواني فشار دئ. د رواني فشار په

WWW.LARAWBAR.COM

LARAWBAR

نتيجه کي تاسو دمالي مديريت په اړه خپل نوټونه ګورئ، اماده ګي نيسئ چي وظيفه تر لاسه کړئ. دښې اماده ګي په نتيجه کي، څو ورځي ورسته برېښناليک درته راځي چي تاسو دیادې وظيفې دپاره انتخاب سوي یاست. دا ټول د رواني فشار برکت وو. اوس تاسو په وظيفه کي سخت کار څکه کوئ چي ځان مسلکي، تکړه او با تجربه ثابت کړي،دغه ډول هڅي 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، وارخطايي او داسی نور چي پورته په تېر تصویر کي ئې هم یادونه وسوه. (ستیپن رابینز، مؤسساتي سلوک) پروفیسر ډوکسبري او هګینس وايي 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 څخه یادونه سوې ده:

۱- سیالي اوبدلون:

نړۍ والتوب هغه څه دي چي کارمندان ئې نوبت 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. څونده محصلین چي له پوهنتونو څخه فارغیږي په هغه اندازه وظیفي نه ور پیدا کیږي. استادان په پوهنتونو کي لا محصلینو ته وايي چي ملاوي ټینګي تړئ، سم درسونه زده کوئ، که نې وظیفه نسته، نو څکه خو دنن محصلین د پرون تر محصلینو تکړه دي. دغه حالت دیوې مؤسسې پر کارمندانو رواني فشار راوړي څکه چي دوظیفو د لاسه ورکولو ببره ورسره وي، نو باید ډېر کار وکړي او له نوښت څخه 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 څخه 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،

WWW.LARAWBAR.COM

که تکنالوژي زده کوي، یا پوره وخت نه ورته لري او یا خو ککړی، 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 دنژادونو 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 وربانديي 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- دکارمندانو 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- دکارمندانو 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 ټېم 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 بېلانس/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

WWW.LARAWBAR.COM

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 وظيفې څخه ناخوښي تر ټولو څرګند رواني عامل دئ چي دفشار سبب کيږي. رواني فشار په مختلفو شکلونو لکه خستګي، دفکر خرابوالی، لټي، 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.

WWW.LARAWBAR.COM

LARAWBAR

ولي افراد دفشار څخه مختلفي تجربې لري؟

ځيني خلک دفشار سره مبارزه کوي مګر ځيني خلک 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 نه ويني 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 وظيفي 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 پيسې 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 ښوک 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 ور کړي 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 خلکو سره ستونزمني اړيکي، رواني فشار زياتوي.

WWW.LARAWBAR.COM

LARAWBAR

پر کنترول عقیده:

د ستيپن رابينز په اند انسانان دکنترول په اړه پر لاندي دوو ډلو وېشل کيږي:

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

دوهم- انټرنل (داخلي فکتورونه): هغه ډله ده چي وايي کوم څه چي ورته پېښيږي، کنترول ورباندي لري. دغه ډله خلک 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 توگه اجرا کولای سي ځکه چي دوی په دې باور دي چي له کومو پېښو سره چي مخ کيږي، هغه کنترولولای 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 کنترول کي دي، نو دفشار اندازه ئې هم کمه وي.

دښمني:

دځينو خلکو شخصيت داسي جوړ دئ چي د دښمنۍ او غوسې د احساس درجه ئې خورا لوړه وي. دوی په عادتي توگه شکمن او دنورو خلکو په اړه مضر فکر کوي. هغه خلک يا کارمندان چي ددښمنۍ احساس پکښي قوي وي، هغوي عموماً دفشار سره مخ وي او دزړه حمله ورباندي راځي. هغه خلک چي ژر په غوسه کيږي، ددښمنۍ احساس هم پکښي 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 وظيفي اجرا کړئ چي تجربه پکښي لرئ او يا وکولای سئ چي ژر تجربه پکښي 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 گډه کار وکړي چي دلاندي طريقو په مرسته په کاري چاپيريال کي رواني فشار اداره کړي. پر طريقو ئې لاندي درته رڼېدلی يم چي په وسيله سره ئې کارمندان کولای سي چي رواني فشار اداره

WWW.LARAWBAR.COM

کړي او وروسته بيا پر هغو طريقو هم ږغېدلي يم چي مؤسسات ئې بايد عملي کړي. (ستيپن رابينز، مؤسساتي سلوک)

فردي طريقې:
هر کارمند دخپل رواني فشار د اداره کولو مسؤليت لري. دوخت مديريت، فزيکي تمرين، داستراحت زده کړه او اجتماعي ملاتړ پيدا کول هغه طريقې دي چي يو کارمند ئې بايد عملي کړي. ډېر کارمندان دوخت په مديريت نه پوهيږي، کوم کار چي په ساعتونو کي کيږی هغه په ورځو کي او کوم کار چي په ورځو کي اجرا کيږي هغه په ځو هفتو کي کوي، دلته نو دمدير او کارمند ترمنځ نزاکت رامنځ ته کيږي. منظم کارمندان د وخت دمديريت په اساساتو پوه دي. په لږ وخت کي ډېر يا په خپله اندازه کار اجراکوي، نو دفشار سطحه ئې هم کمه وي. قدم وهل، آب بازي کول، بايسکل ځغلول او داسي نور د ډاکټرانو له خوا پېشنهاد سوي طريقې دي چي دفشار په کمولو کي کومک کوي. دغه تمرينونه دزړه ظرفيت ډېروي او دماغ هوسا کوي. کله چي زړه ارام او دماغ هوسا وي، کارمندان دفشار سره نه مخ کيږي. داستراحت طريقې عملي کول هم دفشار په کمولو کي کومک کوي. ديو څو دقيقو له پاره له مېز څخه ولاړېدل، ازاده هوا اخيستل، او يا له پنځلسو تر شلو دقيقو پوري يوه سترګه خوب کول ارزاني خو مؤثري طريقې دي چي بايد کارمندان ئې عملي او مؤسسه ورته زمينه برابره کړي. په کورنۍ کي ښې اړيکي ساتل،داسي ملګري پيدا کول چي تاسو ته غوږ ونيسي او تاسو ورته زړه خالي کړئ، دفشار په کمولو کي کومک کوي. مخکي تر دې چي مؤسساتې طريقو ته ورسو ، دکاناډا په اړه به يو څو هغه حقايق هم ووايو چي ستيپن رابينز په خپل اثر کي ورڅخه يادونه کړې ده:

حقايق:

- په هرو درو کاناډايي کارمندانو کي، يو کارمند چي عمر ئې له **۲۵** څخه **۴۴** کالو پوري وي، کار کولو ته مجبور سوی دئ.
- **۳۸٪** کارمندان چي دمنېجمينټ پر پوستونو کار کوي، کار ته مجبور سوي دي.
- **۸۵٪** واده سوي ښځې چي ټوله ورځ کار کوي،حد اقل په کور کي يو کوچنی لري.
- **۷۵٪** واده سوي نارينه وايي چي د رخصتۍ ورځې ئې لنډې دي؛ خپل ضرورتونه پکښې پوره کولای نه سي.
- پر مؤسساتو باندي دکاله دوه اعشاريه اووه بيليونه(۲,۷) ډالره مصرف راځي چي کارمندان ئې وکولای سي چي دکار او شخصي ژوند ترمنځ انډول وساتي.

WWW.LARAWBAR.COM

LARAWBAR

- یو پر دري کاناډایان د رخصتۍ ټولي ورځي نه مصرفوي، په نتیجه کي دمؤسساتو خاوندان د کاله اته بېلیونه امریکایي ډالر ګټي.
- کله چي کاناډایان رخصت واخلي ۳۲٪ ئې بیرته په رخصیتو کي خپل رسمي ایمېلونه ګوري.

مؤسساتي طریقې:

دکارمندانو صحت ته پام کول دمؤسسې په ګټه تمامیږي. که کارمند جوړ او فکر ئې ارام وي، نو کارونه سم کوي. که کارمند راضي وو ؛ مشتریان هم راضي ساتلای سي. روغ کارمندان، لږ غیر حاضری کوي او د دفتر له پاره مؤثر تمام سوي دي ! په دنیا کي ځینو مشهورو کمپنیانو دکارمندانو دپاره روغتیایي کلبونه جوړ کړي دي، کارمندان یا تر وظیفه مخکي یا وروسته تمرین پکښي کوي. په افغانستان کي که کوم کارمند په دفتر کي پښې وغځولې یا د یو څو دقیقو دپاره ئې سترګي پټي کړې، شاید اخطار ورکول سي. بې تجربې افغانان دا کار ځکه کوي چي لا تر اوسه د مدیریت په علم سم خبر نه دي.مؤسسات باید د وظایفو له پاره داسي کارمندان انتخاب کړي چي شخصیتونه ئې ورسره جوړېدای سي. وظیفه او چاپیریال باید داسي دلچسپه کړي چي کارمند مؤسسې ته د ننوتلو پر مهال سکون احساس کړي. لوړ رتبه مدیران دي دمؤسسې دافهام او تفهیم سیستم اصلاح کړي. کارمندان دي ددفتر په کارونو او پرېکړو کي د امکان تر حده داخل کړي. مهارتونه دي ور زده کړي او نور داسي پروګرامونه دي ورته جوړ کړي چي دهغو په وسیله کارمندان له فشاره وساتل سي.

د هېلت کاناډا د راپور سره سم، وایي چي مؤسسات دهر هغه یوه ډالر په مقابل کي چي دکارمندانو دښه والي دپاره ئې مصرفوي، بیرته دري اعشارې نهه دېرش (۳,۳۹) امریکایي ډالره ګټي. په ځینو وظیفو کي رواني فشار خورا ډېر وي خو انسانان هم یو له بله سره فرق لري. تاسو پوهېږئ هغه کارمندان چي لږ تجربه لري، نو دفشار سره هم ډېر مخ کیږي. کله چي مؤسسه کارمندان استخداموي،باید دغو خبرو ته پام وکړي خو اداره باید داسي کار هم ونه کړي چي همېشه ترجیح و با تجربه کارمندانو ته ورکړي ځکه چي دغه کار بیا د ملي ارزښتونو سره په ټکر کي راځي. څېړني ښئي چي کارمندان هغه مهال ښه کار کولای سي کله چي اهداف ورته سم واضح سي او دلوړ رتبه مدیرانو له خوا ورته پر وخت سمه مشوره ورکوله سي. دااهدافو واضح کول د کارمندانو رواني فشار راکموي، په وظیفه کي تجربه لرل، باید یوازنی شرط نه وي.

WWW.LARAWBAR.COM

LARAWBAR

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 وواياست 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 ګټو 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 دي 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.

WWW.LARAWBAR.COM

LARAWBAR

نتيجه:

دوامداره د سر درد ،په خوب کي دغابښونو چیچل، دشونډانو یا لاسونو لړزېدل، دملا درد، د غاړي درد، خولې کول، وچه خوله، یخ لاسونه، په غوږونو کي ازانګې، هر وخت زکام کېدل، دبدن خارښت، دمعدې درد، قبض، اسهال، دتنفس کولو ستونزه، خوا ګرځی، ژر- ژر بولي کول، وارخطایي، عصباني کېدل، د دښمنۍ احساس، داشتها کمېدل، پر کوچنۍ خبره په غوسه کېدل، دشپې خپسکه، مزاحم خوبونه لیدل، 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، دیوازیتوب او داهمیت 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 اخیستل او یا بایلل، سګرېټ یا نوري نشې کول، دافهام او تفهیم ستونزي او قمار بازي ته مخه کول د رواني فشار علایم. کارمندان او منېجران باید ورڅخه خبر وي. دمخنیوي دپاره دي لاندي دوه کارونه وکړي:دغه پورته لیست په دې معنی نه دئ چي لوستونکي دي په لوی لاس په لا زیات رواني فشار اخته سي. کارمندان او منېجران دي لاندي دوه کارونه وکړي:

۱-منېجر که له پورته علایمو څخه څیني علایم په خپلو کارمندانو کي ووېني نو له حوصلې څخه دي کار واخلي، کارمندان دي نه په عذابوي.۲- طبیعي کاري چاپیریال دي رامنځ ته کړي، کارمندانو ته دي دمشکل ویلو ازادي ورکړي، پېچلي کارونه دي پر ساده کارونو ووېشي.

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

پای

۱۳۹۵-دلو ۲مه

کابل

WWW.LARAWBAR.COM

ماخذونه:

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

Organizational Behaviour Stephen Robbins Chapter 3, page # 98

WWW.LARAWBAR.COM

د لراوبر برېښنايي کتابتون

قدرمنو لوستونکو !

تاسو کولاۍ سئ د لراوبر ویبپاڼې په برېښنايي کتابتون کي زيات شمېر ارزښتناک او په زړه پوري آثار په خپل تفريحي وخت کي مطالعه کړئ .

د لراوبر انلاين کتابتون ستاسو لپاره د لاندينيو موضوعګانو اړوند آثار پر ليکه کوي :

- **اسلام او مذهب**
- **ساينس او تخنيک**
- **سپورټ او روغتيا**
- **تاريخ او سياست**
- **هنر او ادبيات**
- **د ماشومانو لپاره**
- **بېلابېل اثار**

WWW.LARAWBAR.COM

LARAWBAR