په نړۍ کې تر ۲۵ میلیونه ټوکه زیات پلورل شوی کتاب

د اغېزناکو خلکو

۷ عادتونه

د ځان د بدلون پیاوړي درسونه

ستیفن کووي

ژباړه: میراحمد یاد

د پښتو PDF کتابونو اپاره موږ درسره وګارئ!
ټیلګرام چینل لینک:
https://t.me/AryanPashtoLibrary
واټساپ نمبر:
00971501455350
فیسبوک پاڼه:
آریان پښتو کتابتون

لومړی برخه

اصول او پاراډېمونه

Paradigams and Principles

له دننه بهر (Inside out)

تېرو پنځهویشتو کالو کې مې په کاروباري کړیو، پوهنتونونو، ګډ ژوند او کورنیو چارو کې داسې ډېر خلک لیدلي چې ظاهراً یې ډېرې بریاوې خپلې کړې، خو بیا هم یکې یوه تنده وه، دا تنده نورو سره د پرتلې، اغېزناکې او ورسره د مخ پر وده اړیکو وه.

ماسره خلکو خپنې ستونزې شریکې کړې او زه داسې ګڼم چې تاسې به هم ورسره مخ شوي یئ.

- زه په خپل مسلک کې تولو ټاکلیو موخو ته رسېدلی یم او بنایسته ډېر کاروباري پرمختګ مې کړی، خو د دې پرمختګ بیه مې د خان او کورنۍ د ژوند په بیه پرې کړې ده. زه خپلې ښځې او بچو ته پردی شوم، زما اوس په دې هم باور نه کېږي چې زه دې خان وپېژنم، یا دې پوه شم چې څه راته مهم دي... اخر مې خان ته خپله وویل چې آیا دا هر څه رښتیا دومره مهم دي؟
- ما سږ کال په پنځم ځل وزن کمولو لپاره پرهېز پیل کړی دی، زه پوه شوم چې وزن مې ډېر دی او غوښتل مې چې خان کې بدلون راوړم. زه په دې برخه کې تول نوي معلومات لولم. موخې ټاکم او مثبت ذهني چلند کوم، خان ته دا تلقین ورکوم چې هو! زه دا کولای شم. خو بیا یې هم نشم کولای. خو اونۍ وروسته ستړی شم او له خان سره کړې ژمنې رانه نیمګړې پاتې شي.

- ما د اغېزناکې ادارې (Effective Manageement) ډېر کورسونه ځارلي. له خپلو کارکوونکو ډېرې تمې لرم، هڅه کوم چې خوږ، چلند او مناسبه پاملرنه ورته وکړم، خو زه بیا هم د هغوی له لوري وفاداري نه احساسوم. وایم که زه د ناروغۍ له امله یوه ورځ نه یم، دوی به دستي د شرشرې(فوارې) څنګ ته راټول شوي وي او بنداروته به کوي. ما په دې خلکو کې ولې د مسئولیت او خپلواکۍ احساس پیدا نه کړ یا داسې خلک ولې نه شم موندلای چې دغه ښېګڼې ولري؟
- خوان زوی رانه بې لارې شوی، په نه شو تماشو اخته دی، خبره مې نه اوري، زه څه وکړم؟
- کارونه ډېر دي، خو وخت کم، په ما ټوله ورځ فشار وي، ډېره سختي تېروم، هره ورځ په همدې حال یم او ټوله اونۍ مې همداسې تېرېږي. ما د وخت د مدیریت په سیمینارونو کې برخه اخیستې ده، ډېر پلانونه مې جوړ کړي. څه ناڅه ګټه یې را رسېدلې، خو فکر کوم چې خوښ، هوسا او ارام ژوند نه لرم، دا زما د خوښې ژوند نه دی.
- زه غواړم بچي مې د کار په ارزښت پوه کړم، خو څه چې کوي ګام په ګام یې باید وڅارم ... د دوی ګیلې مانې هم اورم او زغمم، د زړه له سترېا د لاس سترېا ښه وي، زړه مې ورسره ستړی دی، وایم چې دا کارونه خپله وکړم ښه به وي، دا بچي خپل کارونه په خپله ولې نه کوي؟ هر وخت به یې ورته همدا موږ وریادوو؟
- زه بوخت یم، سخت بوخت یم، خو کله کله وایم چې اوسنۍ بوختیا به مې په راتلونکي ژوند څه اغېز کوي؟ زه وایم که سبا خپل تېر ژوند پسې مخ را اړوم، نو دا احساس دې وکړم چې ژوند مې پُرمانا و او زما شتون په ګردچاپېره نړۍ څه اغېز کړی دی.

- زه چې د خپلو ملګرو او خپلوانو بریا او نمانځه وینم، موسکی کېږم او ښه توده مبارکي هم ورکوم، خو دننه بیا خپله زړه خورم. داسې ولې احساسوم؟
- زه قوي شخصیت لرم، زه پوهېږم چې د خپلمنځي مسایلو بر پایلو واکمن یم، په خلکو دا اغېز هم کولای شم چې ښې پایلې ترې ترلاسه کړم. زه فکر کوم چې په هر حالت کې زما مفکورې د ټولو خلکو په ګټه وي، خو زه بیا هم زړه نا زړه یم، زه تل په دې اندېښنه یم چې خلک به ما او زما د مفکورو په اړه څه فکر کوي؟
- ګډ ژوند مو ختم شوی دی، شخړې او جګړې نه کوو، خو یو بل سره مو مینه ختمه شوې، مشورې مو واخیستې، ډېرې چارې مو وکړې، خو هغه پخوانی احساس بیا نه شو را ژوندی کولای.

دا ستونزې ژورې او دردوونکې دي او په فوري حللارو نه حل کېږي. څو کاله مخکې ما او زما مېرمنې سندرا هم داسې یوه ستونزه لرله. یو زوی مو ښوونځي کې ستونزې لرلې، سبق یې سم نه شو ویلی، د ازموینې په پارچو کې یې پوښتنې او لارښوونې هم نه شوې تعقیبولای، دې کار هغه نهیلی کاوه. له ټولنیزه پلوه هم لا خام و، نږدې خلک به هم پرې شرمېدل. وچ کلک هلک ښېټ تاو کړی و، نورو به ورپورې خندل.

موږ دواړو غوښتل چې مرسته ورسره وکړو. موږ پوه شو چې که بریا د ژوند په هر ډګر کې مهمه وي، نو اوس د مور او پلار په توګه زموږ په رول کې ډېره زیاته مهمه ده. موږ دواړو هغه سره په خپل چلند او کړو وړو کار پیل کړ او له همدې زاویې مو هغه ته پاملرنه زیاته کړه. موږ هڅه وکړه چې هغه له اروایي پلوه ورغوو او دا کار د مثبت چلند له لارې کېده. (راشه زویه! افرین ته تکړه یې دا کار کولای شې. موږ داده یو چې ته یې کولای شې. ښېټ لږ پورته ونیسه

او سترګې په بال ختنې کړه، ډېر تر هغې مه تاووه چې بال درته نه وي را رسېدلی). د هغه چلند به چې لږ هم ښه شو او وده به یې وکړه موږ به ورته شاباسی ورکاوه او دا کار مو د دې لپاره کاوه چې په هغه کې «انګېزه» قوي شي: (ډېر ښه زویه! همداسې روان اوسه).

بل چا به چې ورپورې وخندل موږ به هغه کس راته ورته به مو ویل: (مه خاندئ ورپورې، یوازې یې پرېږدئ، هغه یې اوس زده کوي). زموږ زوی به په ژړا شو، ویل به یې چې نه شي تکړه کېدای، دا به یې هم پسې ویل چې له دې لوبې یې کرکه کېږي. زموږ هڅو هېڅ ګټه نه لرله او دې چارې موږ نور هم خپه کولو. موږ به ویل چې دا کارونه به اخر د هلک خودي یا عزت‌نفس (انا) تیې کړي. موږ هڅه وکړه چې مثبت، هڅوونکي او مرستندویه شو، خو زموږ دې ټولو هڅو او هلو ځلو چې څه ګټه ونه کړه، نو لاس مو ترې واخیست او حالاتو ته مو له بلې زاویې وکتل.

په همدې وخت کې زه د خپل مسلک له مخې له هېواده بهر خپلو ځینو پېرودونکو سره (د رهبرۍ پرمختیایي چارو) کې بوخت وم. په دې لړ کې مې د IBM شرکت د Executive Development program ګډونوالو ته د درک او مفاهمې دوه میاشتنی پروګرام سازاوه.

په موضوع مې چې سیمینار تیاروه، دې موضوع سره مې لېوالتیا پیدا شوه چې انساني درک څنګه جوړېږي او څنګه عمل کوي؟ د همدې لېوالتیا پر بنسټ مې د تمې (توقع) په تیوری (Expectany theory)، خپله پوره کېدونکو وړاندوینو (Self – Fulfilling Prophecies) یا پیګمالیایي اغېزو (Pygmalion effect) او په دې پوهې مطالعه پیل کړه چې زموږ درکونه څومره ژورې ریښې غځوي. دې زه په دې پوه کړم چې موږ باید په هغه عینکو (سترګې) کې وګورو چې موږ ته پکې نړۍ ښکاري او موږ پکې نړۍ ګورو، بله دا چې زموږ نړۍ لید ته خپله همدا عینکې شکل ورکوي، یانې همدا موږ

نړۍ له همدې عینکو یا دوربینه ګورو او دا دوربین چې څنګه دی، نړۍ راته همداسې ښيي.

څومره چې زه سټندرا سره په خپل حالت او (ای. بي. ایم) شرکت په خپل ورکړي درس غږېدم، ورو ورو په دې پوهېدو چې زموږ د بچي د روزنې لپاره زموږ هلې ځلې او د هغه په اړه زموږ اصلي تصور دواړه توپير لري. موږ چې خپلو احساساتو ته ښه په صداقت ځير شو، معلومه شوه د هغه په اړه زموږ درک دا و چې زموږ زوی نیمګړی او وروسته پاتې دی. موږ په خپل چلند او کړو وړو ډېر کار وکړ، خو اغېز يې نه درلود، ځکه زموږ (وينا او عمل) کې يو ډول نه وو، موږ خپل زوی ته یوازې همدا ویلي وو چې (ته نیمګړی يې او موږ دې باید دفاع وکړو).

بلاخره ورو ورو پر دې پوه شو چې که حالات بدلوو، نو لومړی باید ځان بدل کړو او که ځان کې اغېزناک بدلون راوړو، نو لومړی به خپل درک بدلوو.

د شخصيت او کرکټر اخلاق The personality and Character Ethics

په درک (Perception) د څېړنې تر څنګ ما د بریالیتوب پر موضوع هغه لیکنې هم دقیقې ولوستې چې له ۱۷۷۶ز کال راهیسې امریکا کې شوې وې. د شخصي پرمختګ، ځان سره مرستې، عمومي ارواپوهنې... او نورو موضوعاتو په اړه مې سلګونه کتابونه، مقالې او لیکنې لوستې یا له نظره تېرې کړې دي. ماسره هغه ټول شیان په لاس وو چې خپلواک خلک يې د بریالي ژوند کیلي بولي.

خپلې دې مطالعې، د بریا په اړه دوه سوه کاله پخوانیو لیکنو ته بوتلم، په دې پوه شوم چې د دې ادب له ماهیت سره د شوق الګو یو ځای شوې ده. ما د خپل زوی درد درلود او چا سره مې چې کار کړی و، هغوی خپل دردونه لرل. دې ټولو دردونو ورو ورو په دې پوه کړم چې د بریالیتوب په اړه تېرو پنځوسو کلونو کې شوې لیکنې ډېرې رڼې (سطحي) وې. په دې لیکنو کې یوازې د

تولنې لیدلوری پروت و او د ستونزې د دستي او لنډمهالي حللارې چارې یې
بنودلې. دا لارې چارې داسې دي لکه په زخم چې تولنیز ملهم او پټۍ لګوې
یا د درد ارامولو دوا خورې، درد به لږ وخت ارام کړي، خو د مرض جرړه نه
ختموي او نه پر ژورو او مهمو برخو څه اغېز لري. دغه موضوعات یا په
اصطلاح مرضونه او دردونه په خپل حال نه پاتې کیږي، بلکې د وخت په
تېرېدو نور هم لوییږي او زیاتیږي.

دقیقه مطالعه ښیي چې لومړیو یونیم سل کالو کې شویو لیکنو د کرکټر اخلاق
د بریالیتوب بنسټ بلل، مثلاً اخلاص، ثبات، انسان‌دوستي، وفاداري، تعادل،
زړورتیا، انصاف، جذبه، پُرکاري، ساده‌توب، خاکساري او نور.... د بنجمین
فرنکلین ژوندلیک د دې ادب بېلګه ده. دا کتاب اصلاً د یوه داسې کس د
هڅو کیسه ده چې څو اصول او عادتونه یې ډېر ژور په خپل طبیعت کې راټول
کړي دي.

د کرکټر اخلاق وایي چې بریالی ژوند څینې اساسي اصول لري او د رښتیني
بریالیتوب او هوساینې خوند هغه خلک لیدلای شي چې دا اصول لومړی زده
او بیا په خپل اصلي کرکټر کې ځای کړي.

خو له لومړۍ نړیوالې جګړې سمدستي وروسته د برې د لیدلوري مخه د
کرکټر له اخلاقو هغه څه ته شوه چې موږ یې د شخصیت اخلاق بولو. د برې
فکر له شخصیت، شهرت، چلند، کړو وړو او کسب و هنر سره وتړل شو او
همدا شیان د انساني اړیکو د ښه کېدو لاملونه وبلل شول. د شخصیت اخلاقو
اصلاً دوه لارې خپلې کړې:

د عامه اړیکو د ښه کولو تخنیکونه

دویمه د مثبت ذهني خوی (Positive Mental Attitude: PMA).

د دې فلسفې څرک په څینو ویناوو او متلونو کې هم لیدل کیږي مثلاً: (ستا
خوی ستا لوړ الوت ټاکي؛ د تروش تندي پر ځای موسکا ډېر ملګري

مونډلای شي او انسان چې څه فکر کوي او باور پرې لري ترلاسه کولای یې شي).

د شخصیت د اخلاقو پانګې برخې بیا چالاکي او حتی ټګي وه. دې اړخ به خلک داسې تخنیکونو کارولو ته هڅول چې د خلکو پام ور واړوي یا د نورو خلکو کارونو سره مصنوعي لېوالتیا وښیي او له هغه خپل مطلب پوره کړي. یا دا چې د نظر قوت (Look Power) وکاروي، ګټې د نورو په وېرولو او ترهولو دې ژوند کې خان ته لار وباسي.

د دې ادب یوه برخه کرکټر د برې د یوه جز په توګه مني، خو د برې اصلي لامل یې نه ګڼي. بلکې په یوه بله درجه ورته قایل دي او د کتلیست په توګه یې پېژني. د کرکټر اخلاق یوازې د خولې خبره شوه او اصلي تمرکز په فوري اغېزناکو تخنیکونو، قوي ستراتېژیو، د مفاهمې په مهارت او مثبت خوی و.

ما داسې وګڼل چې ما او سندرا د خپل زوی د ستونزو د حل لپاره په لوی لاس (د شخصیت اخلاق) ازمویل. ما چې څنګه د شخصیت اخلاقو او د کرکټر د اخلاقو تر منځ په توپیر فکر پیل کړ او پرې وپوهېدم، نو داسې مې حس کړه چې زه او سندرا د خپلو بچو (ښه توب) د ټولنیزو ګټو لپاره کاروو او دا زوی مو راته په دې برخه کې پوره نه و. یانې موږ ویل چې موږ باید ټولنه کې د خپلو بچو پر سر ښه یاد شو، خو دا زوی مو دومره ښه او تکړه نه و چې موږ د ده پر سر ښه یاد شو. موږ ته په ټولنه کې خپل انځور، ښه مور و پلارتوب مهم و، خپل زوی راته دومره مهم نه و او ښایي همدې کار زموږ پر زوی بد اغېز کړی وي، زموږ د کار په طریقه کې ستونزې ډېرې زیاتې وې. موږ موضوعاتو ته به پل نظر کتل او حللارې مو هم ورته له بلې زاویې تاکلې او دې ټولو د زوی په اړه زموږ اندېښنه لا زوره کړې وه.

زه او سندرا په خپلو کې وغږېدو، پر دې پو شو چې زموږ کرکټر، انګېزې او درک زموږ پر زوی څومره ژور اغېز کړی دی او دې کار ته څه هم شو. موږ

خپل زوی تېولنې سره پرتله کاوه او بیا به مو د ده د بدلولو هڅه کوله. خو زموږ دې هڅې زموږ له لوړو ارزښتونو سره هېڅ اړخ نه لګاوه. دا کار یوازې د یوې مشروطې مینې لامل کېده چې زموږ په زوی کې یې نهیلي هم پیدا کوله. نو موږ پرېکړه وکړه چې نور به تخنیکونو او لارو چارو پسې نه ګرځو. بلکې د دې پر ځای به خپل (ځان)، خپلو ژورو انګېزو او د خپل زوی په اړه درک زموږ ته راګرځوو. موږ د هغه د بدلولو هڅې پرېښودې، د یوه جلا او مستقل انسان په توګه مو ورته ولیدل او هڅه مو وکړه چې د هغه ځانګړې هویت، استقلال، جلا شخصیت او ارزښت درک کړو.

په ژور فکر، باور او دعاګانو مو بلاخره خپل زوی ورو ورو په په یوه جلا ځانګړي شخصیت کې ولید. بیا مو پکې ورو ورو هغه ځانګړنې ولیدې چې د ده په خپله طریقه او خپل مناسب وخت پکې راڅرګندېدې. موږ پرېکړه وکړه چې هغه ته به د خپل شخصیت څرګندولو فرصت ورکوو، مخه به یې نه نیسو او خپل نظر به پرې نه تحمیلوو. موږ وویل چې یوازې هغه به منو، له کارونو به یې خوند اخلو او ارزښت به ورکوو. د دې تر څنګ مو په خپلو انګېزو او د امنیت د دننیو سرچینو په پیدا کولو هم کار وکړ. یانې موږ به خپل بچي ته له دې امله ارزښت نه ورکاوه چې کارونه یې زموږ په زړه او خوښه دي که نه، بلکې د یوه جلا انسان په توګه راته ګران او ارزښتمن و.

زموږ د زوی په اړه مو پخوانی درک بدلېده او په ارزښتونو ولاړې انګېزې او نوي احساسات راکې راڅرګندېدل. بیا مو پرتلې او قضاوتونه نه کول او یوازې خوند مو اخیست. موږ هغه له خپل فکر سره سم نه جوړاوه او نه مو د تېولنیزو تمو یا توقعاتو له زاویې ورکتل. موږ ورسره مینه کول، د ده کارونو ته مو له مثبتې زاویې کتل، ده چې کوم تېولنیز حالت غوښتنه هماغه مو ورته برابر کړ، ځکه اوس موږ پر دې باور وو چې هغه خپل ژوند کولای شي. نور موږ ځانونه

خلکو له خنداوو مو نه ژغوره او دفاع مو
د هغه پولیس او مدافعین نه ګڼل، د خلکو له ملنډو او خنداګانو ساته او هغه په همدې
نرې نه کوله.
پخوا به موږ خپل زوی د خلکو له ملنډو او خنداګانو ساته او هغه په همدې
خوندیتوب (امنیت) کې رالوی شوی و، په دې خاطر ورته دا نوی بدلون هم
سخت و او ډېر خله یې زړه وخوږ، موږ ورسره ومنله چې دا کار سخت دی،
خو سمدستي غبرګون مو اړین ونه باله. زموږ چوپتیا اصلاً دا پیغام و چې (ته
زموږ ننګې او ساتنې ته اړتیا نه لرې). او بله دا چې (ته اصلاً روغ جوړ یې).
اونۍ او میاشتې واوښتې، په هلک کې یو پټ داډ او باور پیدا شو او په خپله
طریقه یې وده پیل کړه. د طبیعي ودې اړوته یې ډېر ژر د ټولنیزو معیارونو سره
سمه خانګړې وده وکړه او دا وده په سبقونو (درسونو)، ټولنیزو اړیکو او لوبو
کې څرګندېده. څو کاله وروسته د محصلینو د ټولنۍ مشر شو، د ایالت په کچه
د لوبو اتل شو او په ټولو برخو کې به یې زیاتره وخت ښې نومرې اخیستې.
زموږ زوی زړه راښکونکی، زړور او بې باکه شخصیت وموند او د دې له امله
بیا هر چا سره بې خطره مخ کېدای شو.
زه او سندرا پر دې باور وو چې زموږ د زوی لاسته راوړنو ټولنه حیرانه کړه،
خو دا ټولنیز موقف او بریا ته د زموږ د پام له امله نه، بلکې د ځان په اړه د ده
د احساساتو د څرګندونې له برکته وه. مشهوره خبره ده چې: *(خپل زړه ښه
ولټوه، د ژوند د ټولو ستونزو سر په همدې کې دی).*

لومړنۍ او ثانوي ښېګڼې Primary and Secondary Greatness

د خپل زوی تجربې او د درک و بریالیتوب په اړه د لیکل شویو کتابونو د
لوست اغېز ډېر ژور و، دا داسې وه لکه د انسان چې په یوه خبره سر خلاص
شي او ووایي چې: (ښاااا !!! نو داسې وه). له دې وروسته هر څه په خپل ځای
سم شول او زما په ټولو مسایلو سر خلاص شو. اوس ما د (کرکټر د اخلاقو)
ژور اغېز کتلای شو. د حقیقت په اړه زما تصور بل څه او د فوري حل فلسفه

بل څه و، په دې کې يو اختلاف و، دا اختلاف ډېر نازکه و او ځينې وخت به که انسان وغوښتل، هم پرې نه پوهېده. زه په دې اختلاف پوه شوم او هره ورځ به رانه چاپېره و. ما چې څه حقايق ګڼل هماغه وو چې څو کاله مخکې به ماشومتوب کې راښودل شوي وو او زما د دننيو ارزښتونو په تل کې پراته وو. ما کلونه د ژوند په بېلابېلو برخو کې خلکو سره کار وکړ، په دې لړ کې ما ډېر شيان ګټور ګڼل، هغه مې زده‌کول او ښودل، خو اوس په دې پوه شوم چې دا شيان له عامو افکارو او نظرياتو ولې بدل وو؟

زه دا نه وايم چې د شخصيت اخلاقو عناصر لکه شخصي وده، د مفاهمې روزنه او د اغېزناکې د ستراتېژۍ زده‌کړه ګني کومه ګټه نه لري، بلکې ځينې وخت د بري لپاره دا شيان اړين هم وي، زه پر دې باور يم چې دا ډېر مهم دي، خو ثانوي شيان دي. دا اصلي يا بنسټيزې ښېګڼې نه دي. که د پخوانيو نسلونو په رامنځته کړيو بنسټونو د خپل شخصيت ودانۍ سازوو، ښايي موږ به نه غواړو خو ټول پام به مو په خپلې ودانۍ متمرکز وي او هغه بنسټونه به مو هېر کړي وي چې ودانۍ پرې ولاړه ده. يا په بل عبارت، موږ له مودو راهيسې له هغه پټي د فصل رېبلو هڅې کوو چې له سره مو پکې څه کرلي نه دي او په دې کار دومره بوخت وو چې کر هم رانه هېر شوی دی.

که زه هڅه وکړم چې پر نورو خلکو د اغېز ښندلو ستراتېژۍ او تکتيکونه وکاروم او د دې لپاره يې وکاروم چې له خلکو مطلوبې پايلې ترلاسه کړم، يانې هغوی ښه کار وکړي، وهڅول شي او ما و نور خلک خوښ کړي، خو که په عين حال کې زما په کرکټر کې خامی، منافقت او رياکاري وي، نو زه اوږده بريا نشم موندلی. زما منافقت يا دوه‌مخي به بې باوري رامنځته کړي، بيا که زه هر څومره هڅې وکړم او د انساني اړيکو جوړولو لپاره هر ډول تکتيکونه وکاروم. زما هر کار ته به خلک د شک په سترګه ګوري. که تاسې باور نه شئ پيدا کولای، نو که هر څومره ښه وغږېږئ او نيت مو هر څومره ښه وي، په

خلکو به هیڅ اغېز نه کوي، که باور نه شئ پیدا کولای د تلپاتې برې بنسټ هم نه لرئ، یوازې اصلي یا بنسټیزې ښېګڼې ستاسې تکتیکونو ته ژوند ورکوي.

په تکتیکونو تمرکز داسې لکه ښوونځي ته تګ راتګ، کله کله به ښایي ښې نومرې یوسئ، خو که هره ورځ منظم لاړ نه شئ، په خپلو درسونو او مضامینو سم نه شئ پوهېدی او هېڅکله باسواده ذهن نه شئ لرلای.

فکر مو کړی دا به څومره د خندا خبره وي، که څوک پسرلي کې تخم شیندل هېر کړي، اوړی په لوبو تېر کړي او ژمي کې یې لور رااخیستی وي چې زه فصل رېبم. کرکیله طبیعي سیستم دی. بیه به پرې کوې او پروسه به تعقیبوې. څه چې کرئ هغه به رېبئ. لنډه لار (Short cut) نشته.

بلاخره همدغه اصول د انساني کړو وړو او اړیکو په برخه کې هم سم دي، دا هم طبیعي سیستم دی او اساس یې د لو (رېبلو) اصل دی.

د لنډ وخت لپاره په مصنوعي تولنیز سیستم مې چلېدی شئ، مثلاً ښوونځي کې که د انساني قوانینو ماتول زده کړئ، نو لوبېدای شئ. په لنډو او یوځلي اړیکو کې تاسې د (شخصیت اخلاقو) په مرسته په خپل هنر او زړه رانښکون نور خلک اغېزمنولای شئ او که د نورو خلکو چارو سره مصنوعي لېوالتیا وښیئ، نو د ځان په اړه یو تاثر موندلای شئ. تاسې که اسانې او فوري لارې چارې وټاکئ او ویې کاروئ، نو تر یوه وخته پرې خپله بېړۍ پورې ویستی شئ، خو د اوږدمهالو او ژورو اړیکو لپاره یوازې دا ثانوي ځانګړنې بس نه دي. که په تاسې کې د کرکټر اصلي قوت او څرګند ثبات نه وي، نو د ژوند له ستونزو سره د مبارزې پر وخت به مو اصلي نیمګړتیاوې راڅرګندې شي او د لنډمهالو بریاوو ځای به د اړیکو ناکامي ونیسي.

ثانوي ښېګڼه دا ده چې انسان پر تولنې خپلې ځانګړنې ومني. زیاتره خلک دا ښېګڼې لري، خو د کرکټر له اصلي ښېګڼو بې برخې وي. د دې خلکو

Scanned by CamScanner

اړیکې که هر ډول وي، مثلاً که کاروباري وي، ټولنیزې وي، ملګري وي، د ښځې او خاوند وي یا داسې زلمکې یا ځامنه پیغله چې د هویت له بحران (Identity Crisis) سره مخ وي؛ پورته یاده شوې خبره پکې په ژر یا په ځنډ راښکاره کېږي. کرکټر خپله غږیږي او د ده وینا ډېره زیاته خوښوونکې وي، لکه ایمرسن چې ویلي: (ته چې څه یې، د دې شور زما په غوږونو کې دومره ډېر دی، چې ته څه وایې هغه بیخي نه اورم).

بنایي داسې حالت هم وي چې ځینې خلک به د کرکټر قوت لري، خو خپله خبره به سمه نه شي بیانولای او له دې امله به یې اړیکې ستونزمنې وي، دا هم ثانوي ستونزې دي.

او وروستی تحلیل دا دی، موږ چې خپله څه یو، دا زموږ د (وینا) یا (کړنې) په پرتله لوړ او څرګند اوربدل کېږي. موږ پوهېږو او په ځینو خلکو یوازې په دې خاطر باور کوو چې کرکټر یې رامعلوم دی. که دا خلک ښه ویناوال وي که نه وي، که د اړیکو چلونه یا تخنیکونه ورځي که نه، خو موږ پرې باور لرو او په بریالۍ توګه ورسره کار کوو. د ویلیم جورج جوردن په وینا:

> *(هر انسان ته د ښو او بدو یې ساري قوت ورکړل شوی او هغه د ده د ژوند غلی او ناڅرګند اغېز دی. اصلاً انسان هغه دی او له هغو معلومېږي څه چې دی: نه له هغو څخو چې دا یې د ځان ښودنې لپاره کوي).*

د پاراډیم قوت The Power of Paradigm

(د اغېزناکو خلکو اووه عادتونه) د انساني اغېزناکۍ ډېر اساسي اصول رانغاړي. دا اساسي او لومړني عادتونه دي. په دې کې هغه اصول راځي چې هوساینه، خوښي او بریا پرې ترلاسه کېږي.

خو په دې اووه عادتونو له پوهېدو مخکې باید موږ خپل لیدلوری ویپژنو او بیا دې پوه شو چې بدلون پکې څنګه راوړی شو.

د کرکټر او شخصیت اخلاق دواړه د ټولنیزو بېلګو (پاراډیمونو) لیدلوري دي.
Paradigm د یوناني ژبې لغت دی. اصلاً دا یوه ساینسي اصطلاح وه خو نن
سبا د ماډل، تیوری، درک، فرضیې یا فکربنې په ماناوو کارېږي. عامه مانا یې
(ژوند ته د لیدو بڼه) ده. خو دا لید یوازې په سترګو نه دی، بلکې په نړۍ
پوهېدل، ژباړل او تشریح کول هم دي.
پر موضوع د ښه پوهېدو لپاره موږ دا یوې نقشې ته ورته ګڼلای شو. موږ
پوهېږو چې خپله (نقشه) سیمه نه وي. نقشه یوازې د سیمې بېلابېل اړخونه په
ګوته کوي، Paradigm هم ورته شی دی. دا د یوه بل شي د تیورۍ، تشریح
یا فکري ماډل دی.
داسې فرض کړئ چې تاسې په کابل* کې یوه ځای ته ځئ، دې ځای ته
رسېدو کې درسره د ښار د کوڅو نقشه مرسته کوي، خو که تاسې غلطه نقشه
واخیسته، لیکلي یې پرې کابل دي او نقشه د جلال آباد ده، نو په دې حالت
کې به تاسې څومره خپه او نهیلي یئ. څکه خپل ټاکلي منزل ته نه شئ
رسېدی.(ژ)
تاسې به ښایي په خپل چلند کار وکړئ، ډېره هڅه به وکړئ، ځان به ستړی
کړئ، سرعت به زیات کړئ، خو د دې ټولو هڅو او هلو ځلو پایله به دا وي
چې غلط ځای ته به ډېر ژر ورسېږئ.
ودې شي چې په خپل چلند کار وکړئ، فکر لا ډېر مثبت فکر کړئ، خو بیا
هم منزل ته ونه رسېږئ. تاسې یې ښایي ډېره پروا هم ونه کړئ، ستاسې فکر به
مثبت وي، هر چېرې چې یئ پکې به خوښ یئ، خو اصلي خبره دا ده چې بیا
هم ورک شوي یئ. اصلي ستونزه دا نه ده چې ستاسې فکر یا چلند ناسم دی،
بلکې اصلي ستونزه دا ده چې نقشه مو غلطه ده. ستاسې زیار او هلې ځلې به
هله رنګ راوړي چې مطلوب نقشه مو په لاس کې وي.

Scanned by CamScanner

هو! د لارې او سفر په ستونزو کې به درسره مثبت فکر او چلند مرسته وکړي.
خو اصلي او مهمه خبره دا ده چې نقشه مو باید سمه وي.
زموږ د ټولو په ذهنونو کې بلا ډېرې نقشې دي او دا نقشې په دوو لويو برخو وېشل کېدای شي:

د شيانو هغه نقشه، څنګه چې شيان دي يانې حقايق
هغه نقشه څنګه چې باید شیان وي يانې ارزښتونه.

موږ چې څه تجربه کوو د همدې ذهني نقشو په مرسته يې تشريح کوو. لږځلي د خپلو نقشو په سموالي شک کوو او زياتره وخت خبر هم نه يو چې دا نقشې ګني راسره دي. موږ دا ګڼلې چې شيان موږ څنګه ګورو همداسې دي يا بايد همداسې وي.

زموږ خوی او چلند په همدې ګڼلو وده کوي. موږ چې شيان څنګه ګورو، دا زموږ د فکر او عمل د څرنګوالي سرچينه هم ده. لا ډېرو ژورو ته تلو نه مخکې مو يوې عقلي او احساساتي تجربې ته رابولم. څو شېبې لاندې رسم شوي (۲) انځور ته خير شئ.

د پښتو PDF کتابونو لپاره موږ درسره وځارئ!
تیلګرام چینل لینک:
https://t.me/AryanPashtoLibrary
واتساپ نمبر:
00971501455350
فیسبوک پانه:
آریان پښتو کتابتون

Scanned by CamScanner

پورته انځور ته سم ځیر شئ او ووایئ چې څه مو ولیدل؟ تاسې پوره ښځه ولیده؟ د څو کالو به وي؟ څه بې اغوستي؟ په څو څېرو کې مو ولیده؟ تاسې به ووایئ چې په انځور کې ښځه نږدې پنځه ویشت کلنه چېته ده، ډېره ښکلې ده، غونډه مونډه پوزه یې ده او ښه باذوقه ښځه ده. که لونډه (مجرد) یې نو وایئ به چې ښه د واده په موسم کې ده او که کاروباري شخص یئ، نو وایئ به چې یاره د سوداګریزو اعلاناتو ماډلنګ ته ښه جوړه ده.

خو که درته ووایم چې ستاسې فکر ناسم دی نو بیا؟ که درته ووایم چې دا تصویر د یوې ۶۰ یا ۷۰ کلنې بوډۍ ښځې دی، لویه پوزه یې ده او هیڅ نه د واده ده او نه د ماډلنګ؛ بلکې دومره زړه ده چې ستاسې به پرې زړه وسوځېږي او له سرکه به یې پورې باسئ.

د چا خبره سمه ده؟ دویم انځور ته بیا وګوره، زړه ښځه دې ولیده؟ که نه نو ورته ځیر شئ، غټه پوزه او پړونی مو ولیده؟

که زه او ته مخامخ وی په دې انځور به مو بحث کړی وی، تا چې څه لیدلی راته به دې تشریح کړي وی او ما به درته خپل لید ویلی وی. بحث به تر هغې روان وی چې تا څه لیدلي وی ماته دې څرګند کړي وی او ما خپل لید تاته څرګند کړی وی.

خو موږ داسې نه شو کولای، نو ته د دې څپرکي اخر ته لاړ شه، هغه انځور یو ځل وګوره او بیا بېرته همدې (۲) انځور ته راشه.

اوس دې زړه ښځه ولیده؟ له نورې مطالعې مخکې یې لیدل اړین دي.

زه دې ازمېښت سره څو کاله مخکې په هارورډ بزنس سکول (ښوونځي) کې مخ شوم. موږ ته ښوونکي وویل چې ښايي دوه کسان یوه شي ته ګوري، خو د دوی د خپلو لیدونو تر منځ اختلاف وي او جالبه دا ده چې دواړه به په حقه هم وي، دا منطقي خبره نه ده. خو ارواپي ده.

زموږ ښوونکي صنف ته انځورونه راوړل، دا انځورونه دوه ډوله وو، نيم د (۱) شمېر ياني ځواني ښځې انځورونه وو او نيم انځور د ځېرکي د وروستي ياني زړې ښځې انځورونه وو، دا انځورونه يې ووېشل او وې ويل چې لس دقيقې ورته ځير شئ، بيا يې صنف کې په يوه شيشه (سکرين) (۲) شمېره انځور وښوده او پوښتنه يې وکړه چې څه مو پکې وليدل؟ چا چې په صنف کې (۱) ياني د ځواني ښځې انځور ليدلی و، هغو ټولو ويل چې په انځور کې يوه ځوانه ښځه ده او چاته چې د ځېرکي د اخر ياني زړې ښځې عکس رسېدلی و، هغو ټولو ويل چې په ښيښه (سکرين) ښودل شوی عکس د زړې بوډۍ دی.

بيا يې يوه زده‌کوونکی ته وويل چې خپل ليد (مشاهده) دې د ټولګي د دويمې برخې زده‌کوونکو ته ووايي، هغه چې څنګه خبره وکړه بحث راجوړ شو:

- زړه ښځه؟ دا څه وايې؟ دا ښو ځوانه جانه نجلۍ ښکاري، ايله به د شل پنځه ويشت کالو وي.
- نه ياره، ستا لکه چې سترګې کار نه کوي، دا خو د شپيتو اوياو کالو زړه ښځه نه ښکاري، دومره ښايسته نجلۍ ده، که ما چېرته وليده دستي يې انډيواله کومه.
- څه؟ ځوانه؟ زړه بوډخه ده، مړه.

بحث همداسې روان و، هر چا په خپلې خبرې باور لاره او هېڅ شک يې پرې نه کاوه.

په دې ټول بحث کې شاګردان پر دې باور وو چې د دوی له ليدلوري پرته يو بل ليدلوری هم شته، خو دې سره بيا هم بحث ښه په درز کې روان و. زياتره وخت موږ خبر هم نه يو چې دويم ليدلوری هم ګني شته، نو ورسره منو به يې څنګه؟ اخر څو شاګردانو انځور ته له بلې زاويې کتل پيل کړل.

له څو دقیقو بې ګټې بحث وروسته یو هلک پاڅېده، سکرین ته ورغی. یوې کرښې ته یې اشاره وکړه چې دا وګوره. دا کرښه د نجلۍ غاړه‌کۍ ده. دویم ویل نه یاره دا خو د زړې ښځې خوله ده. ورو ورو په ځانګړو اختلافاتو بحث پیل شو. اخره کې زده‌کوونکو یو په بل پسې دواړه څېرې په یو ځای ولیدې. پرلپسې پاملرنې. په ځانګړو ټکو بحث او د یوه بل د لیدلورې په ارزښت پوهېدو. بالاخره ټول شاګردان د یو بل په لیدلورې پوه شول. موږ که اوس هماغه (۲) انځور ته وګورو، نو دواړه څېرې یکې په یوه وخت لیدلی شو. خو لومړی ځل دا کار سخت و.

خلکو او ادارو سره د کار پر وخت زه زیاتره د درک دا تمرین تکراروم او خلک ترې تل د شخصي او ټولنیزو اړیکو په برخه کې اغېزمن شوي دي. دا تمرین ښيي چې زموږ روزنه، مو درک او لیدلوری بدلوي. که زموږ د لید لس ثانیې بڼه راباندې دومره ژور اغېز ښندي، نو د ټول عمري روزنې په اړه څه فکر کوئ؟ کورنی، ښوونځی، دین، د کار چاپېریال، ملګري، خپلوان، مروج ټولنیز ارزښتونه او مثلاً (د شخصیت اخلاق)…. دا ټول شیان زموږ په ژوند غلی او لاشعوري اغېز کوي او د همدې له مخې زموږ الګوګانې، لیدلوري او نقشې راجوړېږي.

له دې دا هم ښکاري چې زموږ د خوی او چلند تر شا همدا فعالیت کوي او موږ له دې پرته ټولنې سره کار نه شو کولای. که زموږ وینا او چلند د لید له بڼې سره توپیر ولري، نو خپل تمامیت نه شو ساتلی. که تاسې له هغو ۹۰٪ خلکو یئ چې په (۲) انځور کې مو ځوانه ښځه ولیده (څکه چې مخکې مو بیلګه همداسې لیدله وه)، نو ستاسې په ذهن کې دا نه راګرځي چې د سړک په څنډې زړې ښځې سره باید له سرکه په اوښتو کې مرسته وشي. د ښځې په اړه به ستاسې فکر او چلند دواړه هماغسې وي، څنګه چې تاسې لیدلې ده.

دا پوهېدل د شخصیت او اخلاقو دوه اړخیزه لیدګرانو په واکمن کوي، زموږ چلند زموږ له لیدلوري سرچینه اخلي، کله موږ د شیانو په اړه خپل درک بدل له کړو او په چلند کې د بدلون هڅې کوو، نو دا بدلون هلې ځلې او مداخلې اغیزې نه لري ګټې بوېږي.

د درک له تجربه دا هم څرګندېږي چې زموږ درک تر څه حده زموږ پر اړیکو څومره زور اغېز لري، موږ فکر کوو چې شیانو ته په ډېر پاک او هدفمن نظر ګورو، خو اوس په دې پوهېږو چې نور هم شیانو ته په همدومره پاک او هدفمن نظر لیدلی شي، سره له دې چې درک به یې زموږ تر څه ډېر بدل وي، (په ځای د بدل مو دې پورې اړه لري، چې ناست چېرته وو)

موږ هر یو داسې فکر کوو (یا داسې فکر کول غواړو) چې شیان څنګه دي موږ یې همغسې ګورو او موږ ډېر هدفمن خلک یو. موږ دنیا د هغوی په نزد نه په خپل نزد ګورو یا په بل عبارت په خپله روزنه یې ګورو. موږ چې څه ګورو او په اړه یې شوندې پرانیزو، نو په اصل کې خپل ځان، خپل درک او خپل لیدلوری بیانوو. بل څوک مو چې د نظر مخالفت وکړي، نو دستي داسې فکر کوو چې ستونزه ګټي هغه کې ده. خو پورتني تمرین دا ثابته کړه چې د بېلابېلو او پاکو ذهنونو خلک شیانو ته د خپلو شخصي تجربو په رڼا کې له بېلابېلو زاویو ګوري.

خو دا په دې مانا نه ده چې حقایق دې ګټي نه وي. په دې تمرین کې دوه کسان وو. لومړی یې دوه مختلف انځورونه ولیدل. بیا یې سره دواړه یو ځای کړل او د لیدو په لړ کې یې حقایق وشنل. توري کرښې او په منځ کې یې سپین خایونه وو. دې دواړو دا د یوه حقیقت په توګه ومانه او دا حقیقت یې د خپلو پخوانیو تجربو په رڼا کې بیان کړ. حقایق خپله کومه ځانګړې مانا نه لري. مګر دا چې څنګه تشریح کېږي او څنګه وړاندې کېږي.

موږ چې څومره په خپلو لیدلورو، نقشو، مفروضو او تجربو پوهېږو، دومره به د خپلو لیدلورو په اړه بامسئولیته چلند خپلوو. هغه به تلو، د حقایقو سره به یې

تحلیلو، نور خلک به اورو او په پراخه زړه به یې په درک او لیدلوري خان پوهوو، په دې توګه به یو لوی انځور وینو او خپل افکار به د پخوا په پرتله لا ډېر هدفمن کوو.

د پاراډیم (الګو) د بدلون قوت The Power of a Paradigm Shift

د درک د تمرین مهم سبق د پاراډیم (الګو یا بېلګې) د بدلون په اړه دی. داسې تجربې چې موږ یې په اړه ناخاپه وایو (ښا!!!) او دا هله کېږي چې موږ د دوو ځېرو ژورنکي انځور د نورو غونډې هم وینو. ستاسې په ذهن چې د لومړۍ تجربې اغېز څومره ژور وي، د (ښا!!!!) قوت به همدومره ډېر وي. دا داسې ده لکه ناخاپه چې د رڼا تنې کېکارل شي او په ناسې کې یوه نوې رڼا خپره شي.

د پاراډیم یا بېلګې د بدلون اصطلاح په لومړي ځل توماس کوهن Thomas Kuhon په خپل کتاب (The Structure of Scienctific Revolution) کې وړاندې کړې وه. ده ښودلې وو چې په ساینسي ډګر کې هم نوې اختراعات څنګه زاړه افکار، ستونه او لیدلوري له منځه وړي.

ناسټو مصري ستوریوه (Ptolemy) ته ځمکه د کایناتو مرکز و، خو کوپرنیکس (Copernicus) دا مثل شوې بېلګه یا لیدلوری بدل کړ. په خان کې یې د دفاع قوت پیدا کړ او لمر یې د کایناتو مرکز وګرځاوه، د ده په دې کار ناخاپه د هر شي تشریح بدله شوه.

د نیوټن فزیکي ماډل د ساعت د ګرځېدو په څېر پاراډیم و او د ننني معاصري انجیرۍ بنسټ دی، خو دا نیمګړې وه. انشټین په خپل ذهني - ماډل ساینسي نړۍ بدله کړه، د ده ماډل د اضافت په لیدلوري ولاړ و، دا ماډل د وړاندوینې او تشریح له پلوه ډېر زیات مهم دی.

د مکروبونو تیوری (Germ Theory) له رامنځته کېدو دمخه د زېږون پر مهال ډېرې مېندې او بچې مړه کېدل او هېڅوک یې په لامل هم نه پوهېدل. په

یوځې جګړو کې به زیاتره پوځیان د عادي ټپونو له امله رامنځته شویو ناروغیو وژل، خو څنګه چې یو یېخې نوی پاراډیم (د مکروبونو تیوري) رامنځته شو، نو د ناروغیو په اړه هم نوې او ژوره پوهه رامنځته شوه او له امله یې په طب کې یې ساري پرمختګ راغی.

ننی امریکا هم د پاراډیم د بدلون برکت دی. د حکومت کولو فکر له پېړیو راهیسې امپراتورانه و او پاچا به حکومت خپل حق ګاڼه. بیا یو نوی پاراډیم رامنځته شو: (د خلکو حکومت، د خلکو له خوا او د خلکو لپاره!) یا قانوني دیموکراسي رامنځته شوه، دې سره انساني قوت او وړتیا رابرسېره شول او د انساني ژوند لپاره ځینې معیارونه وټاکل شول. انسان ځیلواکې ترلاسه کړه او داسې اغېز او هیله بکې پیدا شوه چې ساری یې په انساني تاریخ کې نشته.

د پاراډیم دا بدلون تل مثبت نه وي، لکه (د کرکټر له اخلاقو) چې (د شخصیت اخلاقو) خواته بدلون راغی، نو موږ یې له هغو لاملونو لرې کړو چې خوښې بکې زېږي او وده کوي.

خو دا اړخ که مثبت وي که منفي او که چټک وي که ورو، د پاراډیم په بدلون نړۍ موږ ته په یوې نوې طریقې ښکاري. د بدلون دا بهیر ډېر قوي وي. زموږ همدا پاراډیم زموږ نظر او چلند جوړوي او نورو سره اړیکې مو هم په همدې ولاړې وي.

د لیدلوري د بدلون یوه وړه پېښه مې یادېږي. د یکشنبې په سهار مې د نیویارک په یوې مېټرو کې سفر کاوه، خلک غلي ناست وو، ځینو اخبار لوست، ځینې فکرونو کې ډوب وو، ځه خلکو سترګې بنې کړې وې او ژوره چوپتیا خوره وه.

بیا ناخاپه یو سړی را ونوت، څو ماشومان ورسره وو، دومره وران وو او داسې شور یې جوړ کړ چې د ټولې مېټرو حالت یې بدل کړ. هغه سړی زما تر څنګ کېناست، سترګې یې بنې کړې، لکه دا حالت چې ورته بیخي نه ښکارېږي.

ماشومانو چیغې وهلې، په یو بل یې ګوزارونه کول، ان د خلکو له کاغذونو سره یې هم کار لاره. خلک یې بېخي تنګ کړل، خو دې سړي هېڅ ستړګې پټې کړې وې او ارام ناست و.

دې حالت کې نو غوسه حتمي وې، زه دې ته حیران وم چې دومره بې حسه انسان به هم وي چې ماشومانو یې د وحشت تر بریده بد حال راخیستی، خلک یې تنګ کړل او دا قراري چوپه خوله ناست دی، هېڅ مسئولیت نه احساسوي. په مېترو کې ناست ټول خلک ترې تنګ شول، زما بلاخره د صبر کاسه را ډکه شوه، هغه سړي ته مې مخ کړ ورته مې وویل: صیبه! ستاسې بچي خلک خوروي، زه خو وایم که لږ یې کنټرول کړئ ښه به وي.

سړي سترګې داسې پرانیستې لکه له ډېرې مودې وروسته چې په سد شوی وي، وې ویل: (بلکل تاسې ښه وایئ، زه باید یو څه وکړم، اصلاً موږ اوس له روغتونه راغلو، هلته د دوی مور نږدې یو ساعت مخکې مړه شوې ده، زه بېخي نه پوهېږم، چې څنګه وکړم، څنګه خپل خپګان قابو کړم او څنګه یې پوه کړم).

هغه وخت به په ما څه تېر شوي وي؟ زما لیدلوری بېخي بدل شو، ناڅاپه مې بېلابېلو شیانو ته له بېلابېلو خواو وکتل، احساس او موقف مې دواړه ورسره بدل شول. تر اوسه د ماشومانو شور خپه کولم، خو اوس مې د دې سړي په غم هغه هر څه هېر شول او په ډېره خواخوږي مې ورته وویل: (ستا مېرمن لږ وخت مخکې مړه شوې؟ خدای دې یې وبښي، ماته وایه، زه درته څه کولای شم؟) .... هر څه د یوې شېبې لپاره بېخي بدل شول.

زیاتره خلکو کې دا بدلون هله راځي چې ناورین سره مخ شي، ناڅاپه هر څه ته له بلې زاویې ګوري یا په ژوند کې بله نقشه مومي، مثلاً واده کوي، مور، پلار، نیا، نیکه یا چېرته د اداري منشر کېږي او د خپل فکر بڼه بدلوي.

موږ د خپل شخصیت له اخلاقو سره ښایي اونۍ، میاشتې او ان کلونه زیار وکاږو چې چلند بدل کړو، خو ښایي شیانو ته د لیدو هغه بدلون پیل نه شي، کوم چې شیانو ته له بلې زاویې په لیدو، ناڅاپه پیل کېږي.

که موږ په خپل ژوند کې عادي بدلون راوړل غواړو، نو ښایي خپل خوی او چلند ته په پام یې راوړو، خو که د لوی او تلپاتې بدلون تمه کوو، نو لومړی باید خپل لیدلوري، پاراډیمونه او چلند بدل کړو.

له چټلې هر څوک پوزې پټوي، خو یو نیم یې پاکوي، دا په دې مانا ده چې د بدیو په مقابل کې هر څوک یو ضبرګون ښیي، خو یو نیم کس داسې وي چې هغه کار وکړي او د بدیو ریښه پرې کړي.

لیدل او اوسېدل Seeing and Being

زه پر دې باور یم چې د بېلګو (پاراډیمونو یا لیدلورو) ټول بدلونونه یو ډول نه وي. زما د مېترو د تجربې اپوته د خپل زوی په اړه زما او د سندرا د لیدلورو بدلولو تجربه ډېره ورو، سخته او ستوزمنه وه. په دې برخه کې زموږ لومړی هڅه (د شخصیت اخلاقو) تر اغېز لاندې د کلونو روزنې او تجربې پر بنسټ وه. دا زموږ د هغه ژور لیدلوري پایله وه چې د مور او پلار په توګه، موږ د خپلې بریا او بچو په اړه درلود. موږ به خپلې بریاوې په همدې کانې تللې. اصلي بدلون تر هغه وخته رانغی چې موږ خپل اصلي لیدلوری بدل نه کړ او شیانو ته مو له بېلابېلو زاویو ونه کتل. دا کار مو چې وکړ، نو یو لوی بدلون راغی او حالت مخ په ښه کېدو شو.

که ما او سندرا د خپل زوی بدلون غوښتی، نو ځان مو باید بدل کړی وی. موږ چې د خپل کرکټر ودې او پرمختګ ته وخت ورکړ، نو نوې پاراډیم یا لیدلوری مو رامنځته کړ.

دا نوی پاراډیم نوی او حالاتو ته زموږ (لید) دی، خو دا لید د سترګو لید نه دی، بلکې درک، پوهېدل او مطالعه کول دي. پاراډیم او کرکټر سره نه جلا

(لیدل) خپله (لیدل) دي. موږ چې څه (بُعد) کې (اوسېدل) کېږو. په انساني اړخ (بُعد) کې (اوسېدل) خپله (لیدل) دي. موږ چې څه وي؟ که موږ یوازې خپل (لید) بدل کړو داپه دې پورې اړه لري چې موږ څه یو؟ که موږ یوازې خپل (لید) بدل کړو تر ډېره مزل نه شو کولای، بلکې د دې کار لپاره باید خپل (ځان) بدل کړو او همداسې برعکس.

زه باوري یم داسې خلک هم شته چې سمدستي په حالت پوه شي، یا هم تأسف نه کوي او که ډېره توره وکړي، نو هغه خپه سرې سره به په خپه چاپېریال کې نرۍ خپګان وښيي. تر خنګ به یې داسې خلک هم وي چې تر ما به ډېر حساس وي، حالت به ډېر ژر درک کړي، پوه به شي چې کومه ژوره ستونزه شته او د هغه کس د مرستې لپاره به تر ما ډېر خلوص او خواني وښيي.

پاراډیمونه ډېر قوي وي، ځکه دا موږ ته عینکې راکوي او په دې عینکو کې یا موږ نړۍ ته ګورو. د لیدلوري یا پاراډیم د بدلون قوت، انساني پرمختګ او لوی بدلون ته ډېر زیات اړین دي. مهمه نه ده چې دا بدلون ناڅاپي راځي او که ورو ورو په ډېر پام راوړل کېږي.

اصول محوره پاراډیم The Priciple-Centered Paradigm

د کرکټر اخلاق وایي انساني اغېزناکي ځینې اصول لري. د انساني اړخ (بُعد) دا طبیعي اصول دومره ریښتیني، قوي او ثابت دي، لکه په فزیکي بُعد کې د ځمکې د جاذبې اصول.

د دې اصولو ارزښت د پاراډیم د بدلون په یوه بله تجربه کې لیدلای شو. دا تجربه (فران کوک) په Proceedings مجلې کې خپره کړې او مجله د ناول انستیتوت لخوا چاپېږي.

((هوا ډېره خرابه وه او څو ورځې دوه جنګي بېړۍ د جنګي تمریناتو لپاره تاکل شوې وې. زما وظیفه په مخکې بېړۍ کې وه او کار مې د بحري ترافیک

او لارې ځارل وو. شپه وه، ګرد چاپېره د تپ (بخار) له امله لاره نه ښکارېده، په دې خاطر کپتان له ځلې (برج) ټولې چارې ځارلې.

له ماښام وروسته راپور راغی: (د بېړۍ د مخکینۍ برخې (ښي) په چپ اړخ رڼا لګېږي).

کپتان چیغې کړې: (رڼا ځای په ځای ولاړه ده که شاته روانه ده؟)

پېره دار ووېل: (ځای په ځای ولاړه ده کپتان صیب!)

کپتان ووېل: (یانې بېړۍ تیکر خوا ته روانه ده).

کپتان پیغام لېږونکي ته ووېل: (هغې بېړۍ ته پیغام ورکړه چې موږ تاسې خوا ته در روان یو، هسې نه چې ټکر درسره وکړو، تاسې خپله لاره شل درجې بدله کړئ).

پیغام راغی: (تاسې ته به دا ښه وي چې خپل لاره شل درجې بدله کړئ).

کپتان ووېل: (پیغام ور ولېږه چې زه کپتان یم).

پیغام راغی: (زه بحري چارواکی یم، تاسې ته به دا ښه وي چې خپله لاره ۲۰ درجې بدله کړئ).

دې وخت کې کپتان په غوسه شو، ویې ویل:

- ورته ووایه چې زه له پوځي بېړۍ غږېږم یم.

د تېزې رڼا له خوا ځواب راغی:

- زه له لایټ هاوس (د بحر په غاړه د څراغ لپاره جوړ شوی ځلی) لګیا یم، خپله لاره بدل کړئ. ستاسې په بېړۍ لګېدلې رڼا د همدې ځلي ده، ځلی له خپل ځایه نه شو خوځولای، که تاسې ځان له ټکره ساتئ، نو خپله بېړۍ ځناوې نه کړئ.

موږ پوه شو چې ځلی له خپل ځایه نه خوځېږي، نو موږ باید ترې ځان وساتو، په دې خاطر مو خپله لاره شل درجې بدله کړه.))

په دې کیسه کې مو ولیدل د بېرۍ کپتان حقیقت پوره نه و درک کړی، ده فکر کاوه چې له مخې ګڼې بله بېړۍ را روانه ده. دا پوځي بېړۍ وه، کپتان ویل چې له پوځي بېړۍ باید هغه را روانه بېړۍ مخه وګرځوي، خو وروسته پوه شو چې مخامخ رڼا د یوه څراغ وه. دا څراغ د لایټ هاوس یا برج وه. هغه رڼا له خایه نه شوه خوځېدای او هغې خوا ته تګ بېړۍ ته خطر و، په دې خاطر کپتان هم خپل پخوانی لیدلوری بدل کړ. حالاتو ته یې له نوې زاویې وکتل، پخوانی پوځي لیدلوری یې پرېښود. د څلي په مقابل کې یې په خپله کمزوري اعتراف وکړ او د بېړۍ مخه یې شل درجې وګرځوله.

د پاراډیم یا لیدلوري د بدلون تجربه هماغه (ښا!!!!) غر دی، چې موږ یې د نویو حالاتو او حقایقو په کشف او لیدو له خولې وباسو. مثلاً کپتان چې پوه شو مخامخ بېړۍ نه ده څلی دی، نو سمدستي به یې ویلي وو چې (ښا!!! دا څلی دی، ما ویل که بېړۍ ده!).

کپتان هم د لیدلوري د بدلون تجربه کړې وه او د کیسې په لوست موږ هم دا بدلون تجربه کړ. دې تجربو، په هر څه نوې رڼا واچوله. د لیدو یوه بله زاویه یې پیدا کړه. موږ ولیدل چې کپتان خپل پوځي غرور راخیستی و، تنګ نظري یې کوله. حقیقت یې نه و درک کړی، چېرته یې لوستی وو یا ورته ویل شوي وو چې که بېړۍ په تندي رڼا ولګېده او روانه وه، نو حتماً له هغې خوا بله بېړۍ راځي او تاسې ورسره ټکر کوئ. دا د کپتان پخوانی لیدلوری و او حالاتو ته یې له همدې زاویې کتل. کپتان دلته حقیقت نه لیده. حقیقت دا و چې په بېړۍ پرته رڼا د بلې بېړۍ نه وه، بلکې د سمندري څلي وه او څلی په خپل ځای داسې کلک ولاړ و چې پوځي بېړۍ باید ترې خپله لاره بدله کړې وی. له دې موږ دا درس اخلو چې زموږ زړ او بې ځایه قضاوتونه له موږه حقیقت پټوي. دا درس موږ ته په ورځني ژوند کې دومره مهم دی، لکه څومره چې کپتان ته په هغه توره شپه کې مهم و.

اصول داسې دي لکه سمندري څلی (لایټ هاوس)، اصول طبیعي قوانین دي او طبیعي قوانین نه شو ماتولای. سیسل بي ډي ماېل په خپل مشهور فلم Ten (Commandments) کې د اصولو په اړه وايي: (موږ قانون نه شو ماتولای، خو ځان ورته ماتولای شو).

هر څوک په ژوند کې نقشه، درک او لیدلوری لري. دا ټول د تجربې او شرایطو پر اساس رامنځته شوي وي، خو پام کوئ چې دا شیان خپله منزل نه دي. دا د منزل نقشه ده او د منزل لاره درښیي.

حقیقت یا سیمه د لایټ هاوس د اصولو په څېر وي چې په هره ټولنه کې د انسان د ودې، پرمختګ او نېکمرغۍ لامل کېږي. دا طبیعي قوانین دي او د تاریخ په هرې متمدنې ټولنې، خوښې او بریالۍ کورنۍ او ادارې کې وي. موږ د خپلو ذهني نقشو په مرسته تر یوه حده سیمې تشریح کولای شو، خو بدلولای یې نه شو.

د دې طبیعي اصولو یا قوانینو په حقیقت هغو پوهېږي چې ژور فکر پرې کوي او د ټولنیز تاریخ دورې یې ښې دقیقې لوستې وي. دې اصولو سره انسان ګام په ګام مخ کېږي، څومره چې ورسره ټوله ځان عیاروي هومره په دوام کوي او څومره چې ورسره ښکر اچوي، هومره به ماتېږي او شینډل کېږي. د کپتان د بېړۍ کیسه مو لیده، که کپتان ځان حالاتو سره نه وی عیار کړی او له خپل پوځي ضده نه وی اوښتی، نو بېړه یې څلي سره وهله، څلی نه ورانېده، خو د کپتان بېړۍ به ماته شوې وی، خو ده ځان له حالاتو سره عیار کړ، د څلي قوت ته تسلیم شو او خپله لاره یې ترې جګه کړه.

زه چې د کومو طبیعي اصولو خبره کوم، دا معجزه نه ده. کوډې نه دي، بل داسې پټ او مرموز شی نه دی. دا اصول په دې کتاب کې بیان شوي دي او په هېڅ یوه دین او عقیدې پورې اړه نه لري. دا اصول د ټولو لویو او ژوندیو ادیانو، ټولنیزو فلسفو او اخلاقو برخه ده. دا اصول خپله ځانګړې پېژندګلوي

لري، هر انسان يې ليدلی او تجربه کولای شي. دا اصول اسانه او ساده دي، هر څوک يې منلی او عملي کولای شي. دا اصول څه ناڅه د انساني حالاتو، شعور او لاشعور برخه ده او داسې ښکاري چې په هر چا کې شته، خو په ځینو خلکو بیا د ټولنې او خپلې روزنې شرايط وضع شوي، ښايي دا اصول تر يوه وخته د دې اصولو او فشار تر شا پټ شي، خو له منځه په هيڅ صورت نه ځي.

مثلاً (عدالت) در واخلئ، موږ چې عدالت وايو ذهن ته مو برابري او مساوات راځي چې هر انسان ته پکې خپل حق رسېږي. داسې ښکاري چې په انسان کې له زېږېدو د عدالت احساس وي. یانې هر انسان عادل پيدا کېږي، خو وروسته بيا په انساني ذهن کار کېږي او دا احساس پکې کمزوری کېږي، مثلاً ظالم له موره ظالم نه پيدا کېږي، د انسان طبيعت ظالم نه وي، وروسته يې ټولنه ظالم وروزي. د عدالت په اړه بېلابېل تعريفونه او نظريات موجود دي، خو اصلي فکر يې تقريبن ټولو انسانانو ته يو شان دی.

بله بېلګه انساني صداقت (Integrity) دی. صداقت، باور رامنځته کوي او باور د متقابلو مرستو او اړيکو د ودې لپاره اړين دی.

بل اصل انساني کرامت دی، د امريکا د خپلواکۍ د اعلامې اصلي فکر همدا اصل دی: *(اساساً ټول انسانان برابر پيدا شوي او د ژوند، خپلواکۍ او خوښۍ حقونه لري).*

بل اصل خدمت او خيريه کارونو کې برخه ده، همدارنګه د معيار او ارزونې اصول هم شته. انساني تکامل هم يو اصل دی، دا حقيقت دی چې زموږ وده له خو حجرو راپيل کېږي، د وخت په تېرېدو غټېږو او نوې وړتياوې ترلاسه کوو. د ودې اصل له وړتيا سره تړلی دی. د وړتياو د څرګندولو اصل او د نويو هنرونو زده کړه هم له خو اصولو سره اړيکه لري چې صبر، رياضت او هڅوونه پکې شامل دي.

Scanned by CamScanner

اصول، تمرین سره توپیر لري. تمرین د ځانګړي کار تکرار دی او د حالاتو تابع وي. داسې نه ده چې هماغه یو کار دې په هر حالت کې ګټور وي. موږ وویل چې تکرار د حالاتو تابع وي. یو ماشوم په یوه حالت کې رالوی شي یو ډول وي، بل په بل حالت کې رالوی شي بل ډول وي. په دې خبره هغه مور و پلار ښه پوهېږي دویم بچی هم د لومړي په څېر غواړي.

تمرین د ځانګړو حالاتو تابع وي، خو اصول خپل اساس لري او ګټه یې په هر ځای او حالت کې ثابته وي. اصول افرادو، کورنیو او ټولو شخصي و دولتي ادارو ته په یوه ډول مهم او ګټور وي. کوم انسان چې دا اصول خپلو عادتونو سره یوځای کړي، نو بیا هر ډول حالاتو سره د مبارزې لپاره بېلابېلې ستراتېژۍ تدوین کولای شي.

اصول، ارزښتونو سره هم توپیر لري. غل هم خپل ګډ ارزښتونه لري، خو طبیعي اصولو سره په ټکر کې دي. اصول سیمې دي او ارزښتونه یې نقشې دي. موږ چې د سمو اصولو درناوی کوو په اصل کې د حقیقت درناوی کوو، له دې لارې موږ د شیانو په اصلیت پوهېږو.

دا اصول انسان ته د عمل سمه لاره ښيي، دا اصول کره (سم) هم وي او ثابت هم وي. دا طبیعي اصول دي او دومره ښکاره دي چې بحث ته پرې حاجت نشته. د اصولو پر ارزښت انسان هله پوهېږي چې اصول پرېږدي او بیا د اغېزناک ژوند هڅه وکړي. زه دا نه شم منلی چې روغ انسان دې بې عدالتي، تګي، ورانی او بربادي د تلپاتې خوښۍ او بریالیتوب کیلي وبولي. په اصولو ټول خلک پوهېږي، لومړني معلومات یې هر څوک لري، یوازې دا بحث پرې کېدای شي چې تعریف یې څه دی؟ څنګه لیدل کېږي؟ یا څنګه ترلاسه کېږي؟

څومره چې زموږ پاراډیمونه، لیدلوري او نقشې اصولو او طبیعي قوانینو سره همغږې وي، هومره به سهي عملي کېږي. موږ که په خپلو چلندونو او لیدلورو

لري، هر انسان يې ليدلی او تجربه کولای شي، دا اصول اسانه او ساده دي، هر څوک يې منلی او عملي کولای شي. دا اصول څه ناڅه د انساني حالاتو، شعور او لاشعور برخه ده او داسې ښکاري چې په هر چا کې شته، خو په څينو خلکو بيا د ټولنې او خپلې روزنې شرايط وضع شوي، ښايي دا اصول تر يوه وخته د دې اصولو او فشار تر شا پټ شي، خو له منځه په هيڅ صورت نه ځي.

مثلاً (عدالت) در واخلئ، موږ چې عدالت وايو ذهن ته مو برابري او مساوات راځي چې هر انسان ته پکې خپل حق رسېږي. داسې ښکاري چې په انسان کې له زېږېدو د عدالت احساس وي. ياني هر انسان عادل پيدا کېږي، خو وروسته بيا په انساني ذهن کار کېږي او دا احساس پکې کمزوری کېږي. مثلاً ظالم له موره ظالم نه پيدا کېږي، د انسان طبيعت ظالم نه وي، وروسته يې ټولنه ظالم وروزي. د عدالت په اړه بېلابېل تعريفونه او نظريات موجود دي، خو اصلي فکر يې تقريبن ټولو انسانانو ته يو شان دی.

بله بېلګه انساني صداقت (Integrity) دی. صداقت، باور رامنځته کوي او باور د متقابلو مرستو او اړيکو د ودې لپاره اړين دی.

بل اصل انساني کرامت دی، د امريکا د خپلواکۍ د اعلاميې اصلي فکر همدا اصل دی: *(اساساً ټول انسانان برابر پيدا شوي او د ژوند، خپلواکۍ او خوښۍ حقونه لري)*.

بل اصل خدمت او خيريه کارونو کې برخه ده، همدارنګه د معيار او ارزونې اصول هم شته. انساني تکامل هم يو اصل دی، دا حقيقت دی چې زموږ وده له څو حجرو راپيل کېږي، د وخت په تېرېدو غټېږو او نوې وړتياوې ترلاسه کوو. د ودې اصل له وړتيا سره تړلی دی. د وړتياو د څرګندولو اصل او د نويو هنرونو زده‌کړه هم له څو اصولو سره اړيکه لري چې صبر، رياضت او هڅوونه پکې شامل دي.

اصول، تمرین سره توپیر لري. تمرین د ځانګړي کار تکرار دی او د حالاتو تابع وي. داسې نه ده چې هماغه یو کار دې په هر حالت کې ګټور وي. موږ وویل چې تکرار د حالاتو تابع وي. یو ماشوم په یوه حالت کې رالوی شي یو ډول وي، بل په بل حالت کې رالوی شي بل ډول وي. په دې خبره هغه مور و پلار ښه پوهېږي دویم بچی هم د لومړي په څېر غواړي.

تمرین د ځانګړو حالاتو تابع وي، خو اصول خپل اساس لري او ګټه یې په هر ځای او حالت کې ثابته وي. اصول افرادو، کورنیو او ټولو شخصي و دولتي ادارو ته په یوه ډول مهم او ګټور وي. کوم انسان چې دا اصول خپلو عادتونو سره یوځای کړي، نو بیا هر ډول حالاتو سره د مبارزې لپاره بېلابېلې ستراتېژۍ تدوین کولای شي.

اصول، ارزښتونو سره هم توپیر لري. غل هم خپل ګډ ارزښتونه لري، خو طبیعي اصولو سره په ټکر کې دي. اصول سیمې دي او ارزښتونه یې نقشې دي. موږ چې د سمو اصولو درناوی کوو په اصل کې د حقیقت درناوی کوو، له دې لارې موږ د شیانو په اصلیت پوهېږو.

دا اصول انسان ته د عمل سمه لاره ښیي، دا اصول کره (سم) هم وي او ثابت هم وي. دا طبیعي اصول دي او دومره ښکاره دي چې بحث ته پرې حاجت نشته. د اصولو پر ارزښت انسان هله پوهېږي چې اصول پرېږدي او بیا د اغېزناک ژوند هڅه وکړي. زه دا نه شم منلی چې روغ انسان دې بې عدالتي، نګي، ورانی او بربادي د تلپاتې خوښۍ او بریالیتوب کیلي وبولي. په اصولو ټول خلک پوهېږي، لومړني معلومات یې هر څوک لري، یوازې دا بحث پرې کېدای شي چې تعریف یې څه دی؟ څنګه لیدل کېږي؟ یا څنګه ترلاسه کېږي؟

څومره چې زموږ پاراډیمونه، لیدلوري او نقشې اصولو او طبیعي قوانینو سره همغږې وي، هومره به سهي عملي کېږي. موږ که په خپلو چلندونو او لیدلورو

هر څومره کار وکړو، د سمو نقشو هومره اغېز پرې نه شو کولای. سمې نقشې مو ژوند او اړیکې اغېزناکوي.

د ودې او بدلون اصول Principles of Growth and Change

د شخصیت اخلاق په دې ښه ښکاري چې انسان ته بې زحمته او ژر (بې له اوږدې طبیعي پروسې) د ښه ژوند، شخصي اغېز زیاتولو او ښو او تودو اړیکو رامنځته کولو فوري او اسانې لارې چارې ښيي. خو حقیقت دا دی چې په دې هر څه کې زحمت هم اړین دی او اوږدې طبیعي پروسې هم باید ترسره شي. د شخصیت اخلاق تګ او دروغجن وي او په فوري حللارو د ښو پایلو لټول داسې دي لکه سړی چې د جلال آباد په نقشې کې د کابل ادرس لټوي. د شخصیت د اخلاقو د رېښو او پایلو مطالعه کوونکی ایرک فرام (Eric Fromm) وايي:

(نننی انسان ډېر مصنوعي شوی دی، لکه نه چې خان پېژني او نه په خان پوهېږي. یوازې یو کس پېژني او خان هغه همغسې جوړول غواړي. د ښایسته، خوږو او رنو خبرو ځای یې بې ګټې او بې مانا خبرو نیولی دی. د ګړس خندا ځای یې مصنوعي موسکا نیولی دی. د مثبت او ارزښتناک خپګان ځای یې، بې ځایه نهیلی نیولی دی. د داسې انسان په اړه دوه خبرې کېدای شي:

یو دا چې دا انسان طبیعي نیمګړتیا لري او هغه نه پوره کېږي؛ او دویمه دا چې دا انسان په دې خمکه د سلګونو زرو ګرځېدونکو انسانانو سره هېڅ توپیر نه لري).

په ژوند کې وده او پرمختګ خپل پړاوونه لري. ماشوم اول مخ اړول زده کوي، بیا ناسته زده کوي، بیا خاپوړې زده کوي، بیا لومړی پل اخلي او بیا منډې وهي. هر پړاو په خپل وخت مهم دی او د زده کړې لپاره یې وخت ته اړتیا وي، په هېڅ یوه پړاو سترګې نه شي پټېدی.

دا د ژوند په هره برخه کې صدق کوي، مثلاً که تاسې پیانو، ښه وینا او نور شیان زده کوئ، هم طبیعي پروسه یې باید مخ ته یوسئ. دغه طبیعي اصول د فرد،کورني ژوند، اړیکو، کورنیو او هر ډول ادارو په برخه کې هم صدق کوي.
که پام مو کړی وي، موږ دغه اصل په مادي مسایلو کې ډېر زر منو، خو په نورو عاطفي برخو کې، اړیکو کې او د ځان په برخه کې یې راته عملي کول ناشوني، ستونزمن او عجیب وي.
که موږ یادو برخو کې په شته اصولو پوه شو، بیا یې هم راته منل او ځان ورسره ورسره عیارول نسبتېن سخت وي او لږ تر سترګو کېږي. اصولو سره چې ځان نه شو عیارولای او طبیعي پروسې نه شو طی کولای، نو بیا څه کوو؟ بلاخره موږ د اسانو لارو په لټه وځو، وایو چې په ځینو پړاوونو ورتېر شو. (لکه په ښوونځي کې د سویې ازموینه)، دا په دې خاطر کوو چې وخت مو لږ مصرف شي. زیار لږ وباسو او مطلوب کار زر ترسره شي.
خو د ودې او پرمختګ لنډې لارې څنګه وي؟ که ته د کرېکټ متوسط لوبغاړی یې او په نړیوالو لوبو کې ګډون غواړې، نو پایله به یې څه وي؟ آیا یوازې په همدې فکر به تاسې راشد خان غونډې د نړۍ په میدانونو وځلېږئ؟ یوازې دا فکر به ستاسې ارمان پوره کړي؟
که تاسې ملګرو ته ووایئ چې د کنسرت په یوه تالار کې باجه (پیانو) غږولای شئ، خو اصلاً مو ایله اوس پیانو زده‌کول پیل کړي وي، نو څه به کېږي؟
څواب معلوم دی چې یوازې د خولې په خبرو پیانو نه زده کېږي. د تدریجي زده‌کړې په بهیر سترګې پټول، ارزښت نه ورکول او لنډې لارې چارې لټول یوازې نهیلي پیدا کوي.
که زه په خپل مسلک کې له یوې تر لسو درجو، په دویمه درجه کې یم او غواړم پنځمې ته پورته شم، نو په درېیمې او څلورمې باید واوړم چې پنځمې ته ورسېږم. بام ته خېژو یو دم ټوپ نه شو ور وهلی، پوړۍ ږدو، په یوه یوه

پارکي پورته کېږو او پاس بام ته خېژو. زرګونه کیلومتره سفر په یوه ګام پیل کېږي او په یو کې وخت یوازې یو ګام اخیستل کېږي.

که له شوونکي پوښتنه ونه کړې، یا یې پر دې پوه نه کړې چې ته څومره پوهېږې او څه شي ته اړتیا لري، نو هېڅ به ترې زده نه کړې. انسان خپله ناپوهي تر ډېره نه شي پټولی او په هر څه د پوهېدو تمثیل هم تر ډېره نه شي کولای چې په هر څه ګنې پوهېږې. بلاخره هر څه بایلي. که دا دې ومنل چې په ډېرو شیانو نه پوهېږې، نو د زده‌کړې او پرمختګ خوا ته لومړی ګام مو پورته کړ. تارو وایي: (ځان چې پوه ګڼې، څه به پوه شې چې نه پوهېږي او پر دې پوهېدل پرمختګ ته اړین دي).

یوه ورځ زما د یوه ملګرې دوه پېغلې لوڼې راغلې او د خپل پلار له تریخ خویه یې سر ټکاوه. دواړه په ژړا شوې. دوی له پایلو وېرېدې او خپل پلار سره یې مخامخ خبرې نه شوې کولای، خو بیا یې هم غوښتل چې مور و پلار ورته لارښوونه وکړي.

زه یې چې پلار سره وغږېدم هغه له ذهني پلوه په دې حالت خبر و. دا یې هم منله چې ډېره ژر غوسه ورځي، خو مسئولیت یې نه اخیست. دا یې هم منله چې عاطفي بلوغ ته لا نه دی رسېدلی او خودي (غرور) یې دا هم نه منل چې ځان دې ګنې بدل کړي او د بدلون لپاره دې لومړنی ګام پورته کړي.

ښځې، خاوند، بچو، کورنۍ او ملګرو سره د ښو اغېزناکو اړیکو رامنځته کولو لپاره دا مهمه ده چې موږ هغوی ته غوږ اېښودل زده‌کړو او د دې کار لپاره باید له عاطفي پلوه قوي یو. غوږ اېښودل له صبر، پراخه ذهن او د پوهېدو تمایل سره اړیکه لري او دا ټولې د کرکټر ښېګڼې دي. دا ډېر اسانه ده چې انسان خپله له عاطفي پلوه په ټیټه کچه کې وي او نورو ته د لوړې کچې نصیحتونه وکړي.

د ودې او پرمختګ د معیار او پراوونو معلومات د کریکټ او پیانو له بېلګو
کېږي او دا هم څرګندېږي چې تګې برګې یا دروغ پکې ګټه نه لري، خو د
کرکټر او احساساتو په وده کې بیا کیسه ډېره روښانه نه ده. موږ پردي انسان یا
خپل ملګري سره تمثیل کولای او ځان جوړولای شو. د نورو خلکو په مخ
کې ځان ښودلی او کله کله خپله بېړی هم پورې ویستی شو، کله کله خپل
ځان هم تېرایستی شو، خو زه پر دې باور یم چې موږ ته به خپل اصلیت معلوم
وي او چاسره چې کار و ژوند کوو هغوی به هم دا اصلیت درک کړی وي.
د طبیعي ودې او پرمختګ پر ځای د لنډپارې پایلې زیاتره په کاروباري نړۍ
کې وینم. دلته لوی مدیران او رییسان هڅه کوي چې د ښه کار لپاره یو نوی
کلتور را پور کړي، دا کار په دې خاطر کوي چې معیار، انګېزه او د پېرودونکو
ډاډ ترلاسه کړي. د دې کار لپاره وینا زده‌کوي، موسکا کوي، مسلکي مشورې
اخلي یا نورو سره د شراکت او یو ځای کېدو ستراتېژۍ پلې کوي، خو دې نه
ګوري چې په داسې تګ چاپېریال کې باور نه جوړېږي او کاروبار کې باور
حتمي دی. دا ټولې لارې چارې او چلونه چې ناکام شي، نو خلک د
(شخصیت د اخلاقو) نویو تخنیکونو یا چلونو ته مخه کړي. دوی هر ځل په
طبیعي اصولو او قوانینو سترګې پټوي یا یې ماتوي، خو په دې نه پوهېږي چې
د ښې او باوري فضا رامنځته کولو لپاره طبیعي اصول ډېر اړین اړین دي.
څو کاله مخکې ما هم د پلار په توګه دا اصول مات کړي وو، زما د درې کلنې
لور کلیزه وه، په هغه ورځ چې کور ته لاړم لور مې د کوټې کونج کې خپلو
ډالیو سره ولاړه وه او ماشومان یې نږدې نه ورپرېښودل. زما لومړی دې ته پام
شو چې دغه ځانځاني او بخیلي به نورو مېندو او پلرونو ته هم ښکاري، زه په
دوه دلیله سخت خجالته شوم: یو خو د دې حالت په لیدو او دویم دا چې
هغه وخت ما پوهنتون کې د انساني اړیکو درس ورکاوه. زه په دې پوهېدم یا

به مې داسې ګڼل چې هغو مېلمنو مېندو او پلرونو به لږ تر لږه له ما څخه هيلې درلودې.
د کوټې فضا لانجمنه وه، زما تر لور واړه راتاو وو او ډالۍ يې ترې د لوبو لپاره غوښتې، دې ټولو ته زما لور په ډېرې بې ادبۍ (نه نه) کول. ما ځان سره وويل: (زه بايد خپلې لور ته د وېش او ګډو لوبو چل ور زده کړم، ځکه وېشل لويه، اصيله او غوره ځانګړنه ده او موږ پرې باور لرو).
نو ما لومړۍ يوه ساده غوښتنه وکړه: (لورې تا ته دې دا ډالۍ ملګرو درکړې، دوی سره پرې ګډې لوبې کوې؟)
هغې رټ ځواب راکړ: (نه).
بيا مې ورته وويل: (ګوره لورې، که ملګرو او خورلڼو سره دې ګډې لوبې وکړې، بيا چې ته دوی کره لاړه شې، دوی به هم خپلې نانځکې او د لوبو سامان تاته درکړي او ګډې لوبې به وکړئ).
بيا سمدستي ځواب راکړه : (نه!)
دا ځل زه خپه شوم، ځکه زه هم پوه شوم چې زما د خبرو په کيسه کې نه ده. دريمه لار رشوت وه، ما ورته ورو وويل: (ګوره، که دوی سره دې ګډې لوبې وکړې، زه به درته يوه ډالۍ درکړم، سخته به دې خوښه شي، ژاولې دي).
دستي يې وويل: (نه مې دي پکار).
زما هم نور صبر په ختمېدو و، بس خبره مې وېرولو او ترهولو ته وويسته ورته مې وويل: (که دوی سره دې لوبې ونه کړې، بيا به ګيله نه کوې).
هغې چيغې کړې: (بيخي يې نه کوم.... دا زما شيان دي، دوی ته يې ولې ورکړم؟)
اخر مې لاس ښکته کړ، د لوبو څينې شيان مې ترې په زوره واخيستل او ماشومانو ته مې ورکړل.

Scanned by CamScanner

زما لور چې دا وسایل بل چاته ورکولای، فکر کوم لومړی به یې د وسیلې د ملکیت تجربې ته اړتیا وه. یانې زما ماشومه باید پوهه شوې وی چې دا هر څه د ده خپل دي، بیا یې ښایي نورو ته ورکړي وی. (زه چې یو شی خپل ونه ګنم، بل ته یې ورکولای شم؟) زه د هغې پلار وم او اړتیا دا وه چې زه پرې دا تجربه په عاطفي بلوغ وکړم.

خو دې وخت کې راته دا مهمه وه چې نورې میندې او پلرونه به زما د لور روزنې او تربیې په اړه څه فکر کوي. زما اندېښنه پر ځای وه، هغې باید شیان وېشلي وی، او چې نه یې وېشل، ښه یې نه کول.

زما خپل فکر تېت و، ځکه مې له لور لوړه تمه کوله. له (پوهې) او (صبر) مې کار وا نه خیست. ما غوښتل چې هغه دې خپل د لوبو وسایل نورو ته ورکړي، هغې زما خبره ونه منله او ما د خپل پت ساتلو او کمزورۍ پټولو لپاره له زوره کار واخیست، هغه مې خپلې خبرې منلو ته اړویسته.

خو داسې په زور غوښتنه اصلاً خپله کمزوري زیاتول دي. څوک چې زور غړوي، دننه پکې کمزوري دومره ډېرېږي چې بیا د کار کولو لپاره په بهرنیو وسایلو تکیه کوي. دا کمزوري بلاخره په انسان کې رېښې ځغلوي او منلو ته یې مجبوروي. د دې انسان فردي فکر او دننني قوت یې ودې ته نه پرېږدي. اخر ورسره زموږ اړیکې هم تتېږي. د مرستې د احساس ځای وېره نیسي او دواړه خواوې سطحي او دفاعي حالت خپلوي.

که موږ له ځینو سرچینو لکه لویوالی، قوت، موقف، څوکی، واک، مهارت، مشري، ورته والی، یا پخوانۍ تورې قوت اخلو او په دې شیانو نازېږو، نو بیا که که دا سرچینې خپله کمزورې شي یا له منځه لاړې شي، څه به کوو؟ نن خوان یم قوي یم، سبا چې زوړ شم څه به کوم؟ نن شتمن یم مغرور یم، سبا چې غریب شم څه به کوم؟ نن تکړه یم، په خپل قوت مغرور یم سبا چې کمزوری یم څه به کوم؟ نن روغ یم قوي یم، سبا چې ناروغه شم څه به کوم؟

که زما فکر طبيعي بلوغ ته رسېدلی وی، نو ما به له خپل دنني قوته کار اخيستی وی. دا قوت د ورکړې، وېش او زياتوالي په اړه پوهاوی او د مينې او پالنې وړتيا وه. ما به دا پرېکړه خپلې لور ته پرېښې وی چې خپل د لوبو سامان نورو ماشومانو ته ورکوي که نه؟ او که زه ورسره همداسې غږېدلی وی، نو ښايي د نورو وړو پام مې هم له خپلې لور يوې بلې په زړه پورې لوبې ته اړولی وی او په دې به فشار لږ راکم شوی وی. ما دا زده کړي چې که ماشوم يو ځل په دې باور شي چې دا شی زما خپل دی، بيا يې په ډېره اسانه او طبيعي ډول نورو سره په ګډه کاروي.

زما تجربه وايي چې ځينې وخت شيان ښودل کېږي، خو ځينې وخت بايد ونه ښودل شي، ځکه وخت مناسب نه وي. که اړيکې تتې او چاپېريال احساساتي او لانجمن وي، نو په دې وخت کې ښودل (چاته ور زده کول) عيناً سپکاوی دی. خو که تاسې خپلو بچو سره يوازې په ارام چاپېريال کې غږېږئ او بيا يو څه ور زده کوئ، نو پايله به يې نسبتن ډېره ښه وي. زما د لور په پېښه کې، هغه وخت په ما کې د دې کار لپاره عاطفي بلوغ، پخلی، صبر او دنني کنترول نه و.

په سمې مانا د شيانو له وېش او ورکړې مخکې يې د خپلوۍ (ملکيت) احساس ښايي اړين وي. څوک چې ګډ ژوند کوي او په کور کې خپل شيان يو بل ته نه ورکوي يا يې په ګډه نه کاروي، دا خلک ښايي شخصاً د شيانو له ملکيت سره بلد نه وي، نه به ځان پېژني او نه به په خپل ارزښت خبر وي. د بچو سره روزنه زغم غواړي. لومړی بايد بچي ته، هغوی سره د يوه شي د شتون احساس ورکړې او بيا يې بايد د خپلو مثالونو په مرسته د هغو د ګډې کاروني په ارزښت پوه کړې.

ستونزه، ستونزې ته په لیدو کې ده**Way We See the Problem is Problem**

د کومو خلکو، ادارو او کورنیو ژوند چې په کره اصولو ولاړ وي، خلک یې خوښیو ته حیران وي. د دوی قوت، ثابت، عاطفي بلوغ، همکاري، شوق او بووالی ستایل کېږي. زیاتره پوښتل کېږي چې: تاسې دا کار څنګه کوئ، موږ ته یې هم چل راوښیئ. دا خبره پوښتونکی لیدلوری ښیي، دوی اصلاً وایي چې: (ماته هم څینې لنډې لارې چارې راوښیه چې د خپل ژوند ستونزې پرې لرې راکمې کړم). داسې خلک به هم ښایي پیدا شي چې د دوی د اړتیاوو پوره کولو لپاره ورته څینې شیان ور وښیي. دا چلونه او لارې چارې تر یوه وخته کار هم کوي. دا حللارې داسې وي لکه د درد ګولی. لږ وخت د ټولنیزو ټپونو درد غلی کوي، خو اصلي ټپ او ناروغي همداسې پاتې وي او څه وخت وروسته د نویو شکایتونو او ستونزو په بڼه راڅرګندېږي. څومره چې خلک په دغو فوري او لنډمهالو پټیو او درد په درملو تکیه کوي، هومره به خان ته ستونزې لاپسې سختوي او ژوروي.

په دې برخه کې څینې ستونزې ویل شوې، دې ستونزو او د شخصیت پر اخلاقو ولاړ فکر ته هم څېر شئ.

- ما د اغېزناکې اداري روزنې (Effective Manageement Training) ډېر کورسونه اخیستي. له خپلو کارکوونکو ډېرې تمې لرم، هڅه کوم چې خوږ چلند ورسره او مناسب پام ورته وکړم، خو زه بیا هم د هغوی له لوري وفاداري نه احساسوم، زه چې د ناروغۍ له امله یوه ورځ نه یم، دوی به دستي د فوارې څنګ ته راټول وي او بنډارونه به کوي. ما په دې خلکو کې ولې د مسئولیت او خپلواکۍ احساس پیدا نه کړ یا داسې خلک ولې نه شم موندلای چې دغه ځانګړنې ولري؟

(د شخصیت اخلاق) خو دا ایجابوي چې زه یو ستر او ناڅاپي بدلون راوړم، داسې کار وکړم چې هر څه وخوځېږي، خلک حیران شي، زما کارکوونکي

سم شي او دا پوهه پکې پیدا شي. یا داسې یو کورس جوړ کړم چې په کارکوونکو کې د کار انګېزه پیدا کړي، که دا هم ونه شي داسې نوي خلک باید ومومم چې له دې شته خلکو ډېر او ښه کار وکړي.

خو په دې بې باوره چاپېریال کې به کارکوونکي دا څنګه وګڼي چې زه د دوی په ګټه فکر کوم؟ دا خو به نه ګڼي چې زه ورسره ډېر میخانیکي یا ماشیني چلند کوم؟ او دا به تر کومه حده رښتیا وي؟

زه خو به رښتیا ورته په دې سترګه نه ګورم؟ دا امکان شته چې همدا زما (لید) په خپله د ستونزې یوه برخه وي؟

- کارونه ډېر دي، خو وخت نشته، په ما ټوله ورځ فشار وي، ډېره سخته تېروم، هره ورځ په همدې حال یم او ټوله اونۍ مې همداسې تېرېږي. ما د وخت د مدیریت په سیمینارونو کې برخه اخیستې ده، ډېر پلانونه مې جوړ کړي، څه ناځه ګټه یې را رسېدلې، خو فکر کوم چې خوښ، هوسا او ارام ژوند نه کوم، دا زما د خوښې ژوند نه دی.

(د شخصیت اخلاق) وایي چې دا ستونزې به یوه عاجله حللاره لري. د پلان جوړونې نوې طریقه به وي یا به کوم سیمینار دغه فشار ختمولای او د کارونو په ګټورتیا (مثمریت) کې مرسته کولای شي.

ښایي داسې هېڅ لاره نه وي؟ یا په لږ وخت کې ډېر کارونه کول به بدلون راوړي؟ یوازینی بدلون به دا وي چې څوک زما ژوند کنټرولوي زه به ورته لا ډېر بېړنی او ګړندی ځواب ورکوم.

آیا داسې څه به هم وي چې زه یې باید ژورو ته کوز شم او اساس یې ووینم؟ ښایي زما داسې کومه الګو یالیدلوری وي چې چې زما په وخت، ژوند او طبیعت یې اغېز کړی وي.

- ګډ ژوند مو ختم شوی دی، شخړې او جګړې نه کوو، خو یو بل سره مو مینه ختمه شوې، مشورې مو واخیستې، ډېرې چارې مو وکړې، خو هغه پخوانی احساس بیا نه شو راژوندی کولای.

(د شخصیت اخلاق) وایي داسې کتاب یا سیمینار به حتماً وي چې خلک پکې خپل ټول احساسات راوباسي او دا کار به مې مېرمن سره مرسته وکړي چې ما ښه درک کړي. یا به ښایي دې ته هېڅ اړتیا نه وي، بس د یوه نوي واده اړیکه به راته زما د اړتیا وړ مینه راکړي.

نو تاسې ولیدل چې (د شخصیت اخلاق) څه غواړي او موضوعاتو ته زموږ په لید، حللارو او هلو ځلو ځنګه اغېز کوي؟

که څوک یې مني که نه، خو زیاتره خلک (د شخصیت د اخلاقو) له ګټې ورځ تر بلې نهیلي کېږي. د هېواد په کچه بېلابېلو ادارو سره د کار په لړ کې راته څرګنده شوې چې ستراتېژیک او پوه رئیسان او مدیران له فوري حللارې ښودونکو ارواپوهانو نهیلي شوي دي، ځکه دا خلک یوازې ښایسته کیسې کوي، نور ورسره هېڅ نه وي.

د دې خلکو سر په موضوع خلاص دی، دوی پوهېږي چې څه غواړي، دوی اصلي موضوع ته ښکته کېږي او د حل پروسه یې غواړي. دوی یوازې په اسپرینو او پټیو بسنه نه کوي. دوی غواړي چې ژورې او پخوانی ستونزې حل شي او دا حل په هغو اصولو غواړي چې اوږدمهالې پایلې او اغېزې ورانده کوي.

د فکر نوې کچه A New Level of Thinking

د انشټین وینا ده چې:

> *(موږ ته په یوه ټاکلې کچه کې ستونزې را ولاړېږي، بیا که موږ د دې په حل فکر کوو، نو په هغه کچه کې یې نه شو کولای، په کومه کې چې دا ستونزه را ولاړه شوې وه).*

موږ چې خان کې دننه او ګردچاپېره هغو ستونزو ته وګورو چې موږ هم او شخصیت اخلاقو) تر اغېز لاندې د حل هڅه کوله، نو پوره به شو چې د ستونزې ډېرې ژورې دي او په کومه کچه کې چې پېښې شوې بېرته هم په هغه کچه کې نه شو حل کولای.

د دې ستونزو د حل لپاره د فکر نوې او ژوره کچه په کار ده. داسې لیډلورۍ ورته په کار دی چې د ستونزې د حل لپاره د اغېزناکو خلکو او اغېزناکو اړیکو سطحه راته تشریح کړي.

(د اغېزناکو خلکو اووه عادتونه) د همدې نوې فکري کچې په اړه دی. د دې اصلي مرکز اصول دي او بنسټ یې د کرکټر اخلاق دي. دا د شخصي او خپل منځي اړیکو د اغېزناکۍ لپاره (له دننه، بهر) طریقه کاروي.

(له دننه، بهر) په دې مانا چې پیل دې له خانه وشي... بلکې د خان له ژورو برخو دې وشي، دې برخو کې پاراډیم، لیډلوري، کرکټر او نیت هم شامل دي.

دا طریقه وايي: که خوښ ګډ ژوند غواړئ، داسې انسان شئ چې مثبت قوت ولري او منفي قوت زیات نه کړي، بلکې ریښې یې له بیخه پرې کړي.

که خوان بچي خوښ او بریالی غواړئ، نو هڅه وکړئ چې درک یې کړئ، د هغه په خبر فکر وکړئ او ډېره مینه ورسره وکړئ.

که د کارمند یا مامور په توګه خپلواکي غواړئ، ډېر مسئولیت واخلئ، ډېره مرسته وکړئ او ډېر زیار وکاږئ.

که د خلکو باور غواړئ، د باور وړ شئ.

که خپلې وړتیا ثانوي ښېګنه په خلکو منل غواړئ؛ نو د خپل کرکټر اصلي ښېګنې ته پام وکړئ.

(له دننه، بهر) طریقه وايي چې دننني بریا مو بهرنی بریاوې په برخه کولای شي. که تاسې خان سره کړې ژمنې پوره کولای شئ، نورو سره کړې ژمنې هم پوره کولای شئ. دا طریقه وايي چې شخصیت باید پر کرکټر لوړ نه وي،

مدارنګه نورو سره په ښو اړیکو فکر کول او د ځان ښه کولو لپاره فکر نه
ول هم بې ګټې هڅه ده.
ه دننه، بهر) یوه پروسه ده. دا د تمدیدولو (بیا نوي کولو) پروسه په طبیعي
وانینو ولاړه ده او انساني وده او پرمختګ یې شرط دی.
ا د پرمختګ پورته ختونکې پوړۍ (زینه) ده چې په تدریج سره د لوړې
کچې بامسئولیته خپلواکۍ او پر یو بل ګټورې تکیې ته رسېږي.
ما ډېرو خلکو سره د کار فرصت موندلی، په دوی کې ښه خلک هم وو،
هنرمندان هم وو، داسې خلک هم وو چې د خوښۍ او بریا ترلاسه کولو
سخت ارمانجن وو، پلټونکي هم وو او داسې هم وو چې سختو ستونزو ځپلي
وو. ما له لویو کاروباریانو، د ښو پوهنتونونو محصلینو، ټولنیزو او دیني ادارو،
کورنیو او ښځو او مړونو سره هم کار کړی دی. د دې ټولې تجربې په لړ کې
مې هېڅکله د (له بهره، دننه) لیدلوري نه تلپاتې خوښي لیدلې او نه د ستونزو
دایمي حل. زما لیدلوری (له دننه بهر) دی او د دې د اپوټه (له بهره، دننه)
لیدلوري پایله مې تل په هغو غمجنو خلکو کې لیدلې چې وایي ټولې ستونزې
مانه راټولېږي او دی ورته لاس تر زنې ناست وي. دوی یوازې د نورو خلکو
ضعفونه لټوي او د خپل دې جمود او لاس تر زنې ناستي مسئول حالات ګڼي.
ما داسې ښځې او مړونه هم لیدلي چې دواړه طلاق غواړي، دواړه وایي چې
ګناه په مقابل لوري کې ده او دواړه غواړي چې حالت یې لږ ښه شي. ما د
مزدورانو د ادارې شخړې لیدلې دي، دلته خلک خپل ډېر وخت او انرژي د
داسې قوانینو په تدوین لګوي چې خلک له پخوا د یوه باور شتون ښودلو ته
اړباسي.
زما د کورنۍ غړو د دنیا په دریو تودو سیمو (سویلي افریقا، اسرائیل او ایرلنډ)
کې ژوند کړی دی. زه پر دې باور یم چې د دې دریو واړو سیمو کې د ستونزو
اصلي لامل (له بهره، دننه) ټولنیزه الګو یا پاراډیم دی. جګړه کې ښکېل هر

اړخ پر دې باور وي چې ستونزه په مقابل لوري کې ده او که مقابل لوری سم یا ووژل شي، حالت به ښه شي.
(له بهره، دننه) ډېرو خلکو ته د لیدلوري څرګند بدلون دی. د دې لوی لامل زموږ د روزنې اغېز او (د شخصیت اخلاق) دي او دا دواړه زموږ مروجې ټولنیزې الګوګانې یا لیدلوري دي.
خو زما خپلې او نورو خلکو سره د کار تجربې او تاریخ کې د بریالیو ټولنو مطالعې راته یوه خبره څرګنده کړه. هغه دا چې (اووه عادتونه) چې کوم اصول رانغاړي هغه له مخکې زموږ په ذهن، ضمیر او پوهې کې وي او که وغواړو چې ویې پېژنو، وده ورکړو او د خپلو ژورو مسایلو د حل لپاره یې وکاروو، نو په نوې ښه باید فکر وکړو او خپل پخوانی لیدلوری نوی او ژور کړو. (له دننه، بهر ته) لیدلوری همدغه ژورتیا راکوي.
که موږ دغه اصول ښه پوره وپېژنو او په خپل ژوند کې یې عملي کړو، نو زه په ډاډ وایم چې څو څو خله به د ټي سي ایلیټ دغې وینا سره مخ شو، چې وایي:

(موږ به خپله پلټنه نه ودروو، د پلټنې په پای کې به هغه ځای ته ورسېږو له کوم ځایه مو چې پیل کړې وه او داسې به ګڼو چې دا ځای ګڼې په لومړي ځل ګورو).

Scanned by CamScanner

اووه عادتونو ته یوه کتنه

The Seven Habits: An overview

We are what we repeatedly do. Excellence, then, is not an act, but a habit.

(Aristotl)

کرکټر اصلاً زموږ د عادتونو ټولګه ده. یو متل دی (څه چې کرې، هغه به رېبې). نن فکر وکره سبا عمل ورېبه؛ نن عمل وکره سبا عادت ورېبه؛ نن عادت وکره سبا کرکټر ورېبه؛ نن کرکټر وکره سبا بخت ورېبه.

عادتونه زموږ په ژوند کې مهم فکتورونه دي، ځکه دا منظم وي، ان په نامظمۍ کې هم منظم وي. دا په منظم ډول هره ورځ تکرارېږي، زموږ کرکټر څرګندوي او ګټورتیا یا بې ګټې‌توب مو ثابتوي.

د ښوونیزو چارو کارپوه هوریس مان ویلي:

(عادتونه رسۍ ته ورته دي، موږ یې هره ورځ یو لړ پېیوو او ژر داسې حالت راځي چې بیا یې نه شو پرې کولای).

زه شخصاً د دې وینا وروستي برخې سره جوړ نه یم، زه پوهېږم چې دا رسۍ شلېږي. عادتونه اخیستل کېږي او پرېښودل کېږي، خو دا هم ورسره وایم چې ډېر وخت غواړي. دا اوږده پروسه ده او قوي هوډ غواړي.

موږ کې که چاته یاد وي چې اپولو ۱۱ سیاره څنګه سپوږمۍ ته پورته شوه؟ د بشر په تاریخ کې انسان په لومړي ځل په سپوږمۍ قدم کېښود او بېرته روغ رمټ خپلې ځمکې ته راستون شو. دا پېښه دومره لویه او تاریخي وه چې په (ډېر ښه) او (په زړه پورې) کلیمو نه ستایل کېږي، خو سپوږمۍ ته د ختو لپاره دې ستورمزلو د ځمکې د جاذبې قوه ماته کړه او ترې ووتل.

له ځمکې د الوت په لومړیو څو دقیقو او کیلومترو کې دومره انرژي مصرف شوې وه چې بیا وروسته په پنځه سوه زره کیلومتره او څو شواروزه مزل کې دومره انرژي نه ده مصرف شوې.

عادتونه هم داسې د جاذبې یوه قوه لري او دغه قوه د خلکو له درک او احساسه ډېره لوړه وي. لتې، تادي، نیوکې او ځانځاني د انسان قوي عادتونه دي او د دې د ماتولو یا پرېښودو لپاره د ژوند عادي بدلون یا قوي هوډ بسنه نه کوي. دا عادتونه په مورږ کې د اغېزناکې اساسي اصولو سره مقاومت کوي. زمونږ د اغېزناکې اصول په شاه تمبوي او په ژوند کې مو ځینې ارزښتونه بدلوي.

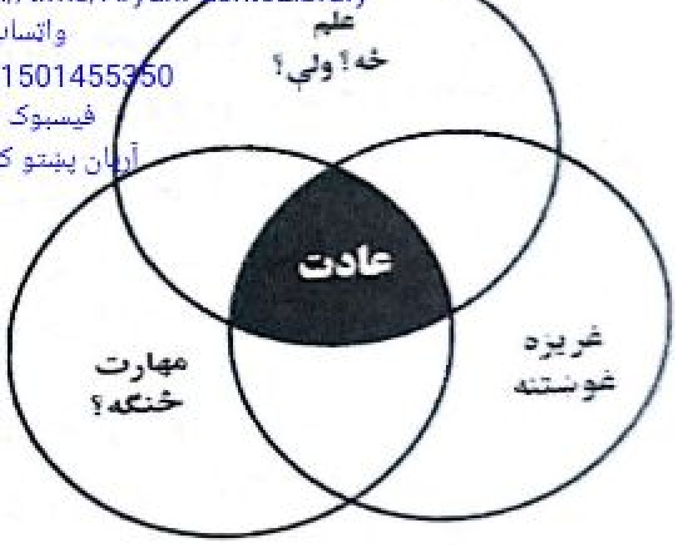
(له ځمکې د سپوږمکۍ الوت) زور غواړي، خو یو ځل چې د ځمکې د جاذبې قوه ماته شوه او تشیال (خلا) ته ووتو، نو بیا زمونږ ازادي او خپلواکي نوی اړخ (بُعد) راخپلوي. د ټولو طبیعي قوتونو غوندې به د ځمکې جاذبې قوه هم یا زمونږ په طرف یا مخالفه وي. ښایي زمونږ ځینې عادتونه به یوې خواته زمونږ د تلو مخنیوی کوي، خو دې ته هم پام پکار دی چې د دنیا نظام د ثقل د همدې جاذبې پر بنسټ ولاړ دی. سیارې په خپل مدار کې ساتي او د دنیا نظام یې روان کړی دی. دا ډېر لوی قوت دی او که مونږ یې په اغېزناکه طریقه وکاروو، نو د خپلو عادتونو له راښکون یا جاذبې سره یو نظم رامنځته کولای او په مرسته یې خپل ژوند اغېزناک کولای شو.

د عادتونو تعریف "Habbits" Defined

مونږ به د خپلې موضوع له مخې عادت داسې تعریف کړو : علم، مهارت او غریزه چې سره یو ځای شي، نو عادت ترې جوړ شي.

پوهه یا علم پر یوې فرضیې ولاړ لیدلوری دی چې (څه باید وشي؟) او (ولې وشي؟). مهارت دې ته وایي چې (څنګه وشي؟) او غریزه یا غوښتنه بیا دا ده چې: (حتماً باید وشي!). که مونږ غواړو چې یو عادت جوړ کړو، نو دا درې واړه ورته اړین دي.

د پښتو PDF کتابونو لپاره موږ سره وګډوځئ!
ټیلګرام چینل لینک:
https://t.me/AryanPashtoLibrary
واټساپ نمبر:
00971501455350
فیسبوک پاڼه:
آریان پښتو کتابتون



اغېزناک عادتونه
دننني اصول او بېلابېل چلندونه

ښايي زه خپلو ملګرو، مېرمنې او بچو سره چارو په دې خاطر اغېزناک ونه وسم چې زه ورته خپل فکر وايم، خو د هغوی نه اورم. ترڅو چې زه د انساني چارو په ټولو اصولو پوه نه شم، په دې هم نه پوهېږم چې د نورو خلکو اورېدل راته څومره مهم دي.

که زه په دې پوه شم چې نورو سره په چارو او اړیکو کې د هغوی اورېدل مهم دي، خو په چل بې پوه نه شم، چې څنګه به نورو خلکو ته غوږ ږدم او د خبرو تل ته به يې ښکته کېږم؛ نو يوازې په دې پوهېدل هم بس نه دي چې د نورو اورېدل مهم دي او څنګه به يې اورو. ترڅو چې زه خپله نور اورېدل ونه غواړم او دا غوښتنه را کې نه وي؛ بل ته غوږ اېښودل مې په ژوند هم نه شي عادت کېدی. عادت جوړولو لپاره په دې درې واړو اړخونو کار کول اړين دي.

(اوسېدل او ليدل) د بدلون پورته ختلې پوړۍ ده. (اوسېدل يا شتون) زموږ (ليدل) بدلوي، دې سره بيا زموږ (اوسېدل) بدلېږي. دا لړۍ همداسې روانه وي او موږ ورو ورو د پرمختګ په پوړۍ پاړکۍ پاړکۍ پورته خېژو. خپل علم،

مهارت او غریزې ته پام، موږ د شخصي او خپلمنځي اغېزناکې نوي او اغېزناک پړاو ته رسوي. دې پړاو ته رسېده په دې مانا دي چې خپل زوړ ذهنیت او لیدلوری پرېښودل شي، که څه هم موږ ته به یې کلونه کلونه یو دروغجن ډاډ راکړی وي.

کله کله دا کار ګړ سخت وي. دا بدلون یوه پروسه ده، د دې پروسې د بریا لپاره باید خپلې لوړې موخې ولرې او هماغه لوړې موخې باید تا بدلون ته وهڅوي. خپله ننني غوښتنه به د سباني بریا لپاره وژنې. دا پروسه یوه خوښي درکوي (د ژوند موخه ټاکل). د دې خوښي یو تعریف دا هم کېدای شي چې دا د غوښتنې د قرباني مېوه ده. هغه قرباني چې ننني د یوې ورځې غوښتنه پکې د سباني تلپاتې ډاډ لپاره وژل کېږي.

د بلوغ یا پخلي لړۍ The Maturity Continumm

(اووه عادتونه) کومه ځانګړې یا د فوري حل لارو ټولګه نه ده. د ودې له طبیعي قانون سره په همغږۍ، دا د شخصي او خپلمنځي اغېزناکې لړۍ ورو ورو او ګام په ګام له مناسب تړون سره سمه وده کوي. دا موږ د پخلي په لاره ورو ورو مخ ته وړي، لومړی مو له (تکیې) د (خپلواکۍ) خوا ته وړي او بیا له خپلواکۍ وروسته (پر یو بل د تکیې) ځانګړنه مومو.

موږ ټولو ژوند په ماشومتوب پیل کړی او د خپلو اړتیاوو لپاره تل په نورو تکیه وو. نور راته لاره ښيي، پالي مو، په خپلو پښو مو ودروي او د نورو له مرستې پرته موږ ښايي له څو ساعتونو یا څو ورځو زیات ژوند ونه کړو.

بیا ورو ورو میاشتې او کلونه وروسته موږ له بدني، ذهني، عاطفي او ټولنیزه پلوه خپلواکي ترلاسه کوو، تر دې چې بیا نور په ځان هر ډول پام کولای شو.

بیا مو ټوله تکیه په خپل ځان شي او څه مو چې زړه غواړي هغه کوو.

بیا چې لږ رالوی او پاخه شو، نو داسې احساسوو چې اصلاً طبیعت کې هر څه یو پر بل تکیه دي. چاپېریال یو نظام یا سیستم دی چې د ټولنې په شمول ټول

طبیعت پر مخ وړي، بیا په دې هم پوهېږو چې که زموږ طبیعت لوړ او
کوي، نو له نورو سره په اړیکو بې کوي او دا هم چې انساني ژوند یو پر بل
تکیه دی.

له زېږېدا تر بلوغه موږ د طبیعت له قانون سره سمه وده کوو او دا وده څو
اړخونه لري، مثلاً فزیکي بلوغ په دې مانا نه دی چې موږ دې له ذهني او
عاطفي پلوه هم ګڼي بالغ یو. له بلې خوا د انسان بدني تکیه (اړتیا) هم په دې
مانا نه ده چې موږ دې ګڼي له ذهني او بدني پلوه نابالغه یو.

د (بلوغ یا پخلي) د لړۍ له مخې د (تکیې) لیدلوری (ته) دی:

(ته) په ما پام کوه!؛

(ته) راسره مرسته وکړه!؛

(ته) راسره مرسته نه کوې!؛

(ته) د دې هر څه مسئول یې!

د (خپلواکۍ) لیدلوری بیا (زه) دی:

(زه) دا کولای شم!؛

(زه) مسئول یم!

د (پر یو بل د تکیې) لیدلوری (موږ) دی:

(موږ) مرسته کولای شو!

(موږ) که خپلې وړتیاوې او مهارتونه راټول کړو، لویه توره کولای شو.

د تکیه کوونکو خلکو غوښتنې او اړتیاوې د یو بل په مرسته حل کېږي او
خپلواک خلک بیا خپلې غوښتنې او اړتیاوې پخپله پوره کوي.

پر یو بل تکیه خلک، د لویو بریاوو لپاره خپلې هڅې د نورو له هڅو سره یو
ځای کوي.

که زه له بدني پلوه په تا تکیه یم، فلج یا معیوب یم، نو ستا مرستې ته به اړ یم.

که زه له عاطفي پلوه پر نورو تکیه کوم، نو خپل ارزښت او د امنیت احساس

د نورو له نظره ترلاسه کوم، که ناسې ما ته څوښوئ، نو دا څېره به ما د مرګ تر حده خپه کړي، که زه له ذهني پلوه ناتنه ای یم، نو له تا غواړم چې ته راته فکر وکړې، زه غواړم چې زما د ژوند په لویو او وړو ستونزو راته ته فکر وکړې، که زه له بدني یا فزیکي پلوه خپلواک وای، خپل ټول کارونه مې خپله کول. له ذهني پلوه مې فکر هم خپله کولای شو او د تجربې له پوهې کچې مې پاڼې ته مزل کولای شو. ما به تخلیقي او تنقیدي فکر کولای شوی، خپلو فکرونو ته به مې ترتیب ورکولای شوی او داسې به مې بیانولای چې هر څوک پرې پوهېدی. له عاطفي پلوه به مې دننه له خپل خانه د خپل بلوغ تصدیق ترلاسه کړی وی. له دننه به راته لارښوونه کېدی او زما ارزښت به په دې پورې نه وی تړلی چې په څا څومره ګران یم او خلک راسره څنګه چلند کوي.

دا څرګنده ده چې (خپلواکي) د (تکیې) په نسبت ډېره پخه مرحله ده. خپلواکي په خپل ذات کې یوه لاس ته راوړنه ده. خو ډېره غوره نه ده.

البته ننني ټولنیز لیدلوری بیا خپلواکي تر هر څه غوره ګڼي. دا نن سبا د ډېرو افرادو او ټولنیزو خوځښتو موخه او شعار ګرځېدلې. (خپل لاس ګل لاس) غوندې ډېر خپاره شوي مواد او شعارونه خپلواکي (پر خان بسیاینه) داسې په غوره بڼه وړاندې کوي، لکه د دې اپوټه چې خلکو کې خپل منځي مرستې، همکاري او لاس یو کول، ګني کوم سپک کار وي.

خو موږ چې په خپلواکۍ دومره ټینګار کوو، دا اصلاً د (تکیې) غبرګون دی. دې (تکیې) یا که ووایو ناخپلواکۍ کې نور خلک له موږ ګټه اخلي. په اړه مو پرېکړې کوي، واکمني راباندې کوي او کار رانه اخلي.

(پر یو بل تکیه)، د تکیې فکر سم نه دی اخیستل شوی او زیاتره خلک یې همانغه (تکیه) یا ناخپلواکي ګڼي. په دې خاطر موږ ګورو چې خلک د خپلې خانخانۍ لپاره د ودونو خپلوۍ پرې کوي؛ بچي پرېږدي، له ټولنیزو مسئولیتونو تښتي او دا ټول کارونه د خپلواکۍ په نامه کوي.

موږ په خلکو کې ډېر غبرګونونه وينو، مثلاً (زنځيرونه ماتول)؛ (ازادي اخيستل)؛ (خپله خبره په نورو منل)؛ (او يوازې خپله منل او کول). خو دا هر څه د يوې اساسي (تکيې) ښکارندويي کوي او له هغې تېښته نه کېږي. ځکه دا (تکيه) بهرنۍ نه، بلکې (دننني) وي. مثلاً د نورو خلکو کمزوريو ته دا اجازه ورکول چې زموږ ژوند دې خراب کړي؛ يا ځان د نورو د ظلم ښکار ګڼل؛ يا حالات تل له خپل واکه بهر بهر ګڼل.

هو د حالاتو د بدلون اړتيا پېښېدی شي، خو د (تکيې) موضوع اصلاً د شخصي پخلي يا بلوغ موضوع ده. دا موضوع حالاتو پورې چنداني اړه نه لري او په ښو حالاتو کې هم چې څنګه وي هماغسې پاتې وي.

د کرکټر اصلي خپلواکي د نورو مفعولېده نه، بلکې خپله فعالېده دي. خپلواکي قدرمنه ده، ځکه موږ ته ازادي رابښي او د خلکو او حالاتو له بندونو او تکيې مو باسي، خو د اغېزناک ژوند اصلي موخه او منزل داسې خپلواکي نه ده.

(پر يو بل تکيه) فکر يوازې د خپلواکۍ په حقيقت ولاړ نه دی. کوم خپلواک خلک چې فکري پخلی نه لري او يو بل سره همکاري نه شي کولای؛ دوی فردي کار کولای شي، خو ښه رهبر يا د ټيم غړي نه شي کېدای. د دوی الګو يا ليډلوري (پر يو بل تکيه) نه وي او دا تکيه په ګډ ژوند، کورنۍ او ادارو کې د بريا تضمين دی.

ژوند کې پر يو بل طبيعي تکيه (اتکا) زياته ده. که زه له بدني پلوه (پر يو بل د تکيې) منونکی يم، نو بويه چې زه په خپل ځان کې پوره يم، وړتيا هم لرم، خو ورسره په دې هم پوهېږم چې که زه او ته يو ځای شو، نو (د ځانځانۍ تر ډېر ښه کاره هم) ډېر څه ترلاسه کولای شو. که زه له عاطفي پلوه (پر يو بل تکيه) منم، نو زه په خپل قدر پوهېږم، خو د مينې اړتيا هم احساسوم او په دې هم پوهېږم چې مينه کول او د يو بل مينه ترلاسه کول څه مانا لري. که زه له

ذهني پلوه (پر يو بل تکيه) منم. نو په دې پوهېږم چې د نورو خلکو ښه افکار باید له خپل فکر سره ګډ کړم.

پر يو بل د تکيې منونکي شخص په توګه به زه دا فرصت ولرم چې خلکو ته په زوره او مانداره توګه ځان څرګند کړم او ورسره د نورو انسانانو او ډېرو وسايلو او پوهې ته لاسرسی ومومم.

(پر يو بل تکيه) يوازې خپلواکه خلک کولای شي. (پر يو بل تکيه) يوازې هغه خلک نه پېژني چې يوازې په نورو تکيه وي، ياني دا خلک په ځان هم واکمن نه وي او پر يو بل يا متقابله تکيه هم نه شي کولای.

نو راتلونکو څپرکو کې لومړی، دويمه او درېيمه شمېره عادتونه پر ځان د واکمنی ترلاسه کولو په اړه دي. دا انسان له تکيې د خپلواکی خوا ته وړي. دا دننني برياوې دي او د کرکټر د ودې او پرمختګ نچوړ دی. دننني برياوې تر بهرنيو هغوی مخکې راځي. تاسې دا ترتيب نه شئ اپوته کولای. تاسې فصل له کرلو مخکې نه شئ رېبلای او همدا (له دننه، بهر) ليدلوری دی.

که تاسې رښتيا خپلواک شئ، نو (پر يو بل د تکيې) بنسټ مومئ. په څلورم، پنځم او شپږمو عادتونو کې اساسي کرکټر ښودل شوی دی، که تاسې دا کرکټر ترلاسه او عملي کړ، نو د ډېر اغېزناک انسان په توګه به د ډله ايز کار، مرستې او مفاهمې په برکت بهرنی برياوې ترلاسه کړئ.

دا په دې مانا نه ده چې د څلورم، پنځم او شپږمو عادتونو عملي کولو لپاره دې لومړی، دويم او درېيم عادتونو ښه پاخه شئ. دا شرط نه دی، خو دا ترتيب به درسره د خپلې ودې په نظم کې مرسته وکړي. زه دا هم نه وايم چې تاسې به لومړي، دويم او درېيم عادت کې کلونه تېر کړئ..

تاسې د نړۍ برخه يئ او نړۍ يو پر بل تکيه ده، تاسې بايد هره ورځ خپلې چاپېره نړۍ سره په اړيکه کې اوسئ. خو د دې نړۍ پېچلې ستونزې، زموږ د شخصيت وړې ستونزې په اسانه پټولای شي.

تاسې څنګه یئ او څه یئ؟ دا څېره ستاسې په ټولو هغو چارو اغېز کوي چې (پر یو بل تکیه) وي. که مو په دې پوهېدنو پوه شو، نو بیا هڅې په اسانه طبیعي قوانینو سره سمې، پرلپسې، راټولې او متمرکزې کولای شو.

اووم عادت د تازه کولو (تمدید Renewal) دی. دا زموږ د ژوند د څلورو اړخونو (بُعدونو) منظم او متوازن تمدید دی. د دې کړۍ نور ټول عادتونه رانغاړي. دا د پرلپسې ښه کېدو عادت دی. دا د ودې مخ پورته زینه جوړوي، بیا ستاسې هره چاره مطالعه کوي او د پوهې لوړې کچې ته مخ په پورته خېژي.

راتلونکې پاڼه کې ښودل شوی دیاګرام د اووه عادتونو د تسلسل او خپلمنځي تکیې څرګندونه کوي. په دې کتاب کې به موږ دا دیاګرام ډېر کاروو او په دې خاطر به یې کاروو چې د دې عادتونو په تسلسل او تړون پوه شو. وبه ګورو چې دا څنګه سره یو ځای کېږي، نوي شکلونه پنځوي او هغه یې ارزښت لاپسې زیاتوي. د هر عادت د بیان پر وخت به یې ورسره تفصیل هم وړاندې کېږي.

د اغېزناکۍ تعریف Effectiveness Defined

دا اووه عادتونه د اغېزناکۍ عادتونه دي. په اصولو ولاړ دي او په اوږد مهال کې انسان ته زیاتره ښې پایلې ورکوي. دا عادتونه د انساني شخصیت برخه ګرځي او انسان ته د ژوند د سمو نقشو قوي مرکز ورکوي. بیا انسان په اغېزناک ډول خپلې ستونزې حلولای شي، له فرصتونو ډېره ګټه اخیستی شي، نور اصول زده کولای او د پرمختګ په زینه پورته ختی شي.

دا طبیعي اصول یا قوانین زه د (p/pc) توازن نوموم او ډېر خلک یې درګرده ماتوي. دا اصول به د Aesop د مرغاوۍ او د سرو زرو هګۍ په کیسې ښه اسانه تشریح شي.

((د یوه غریب بزګر کیسه ده چې یوه ورځ یې خپلې ساتلې مرغاوۍ لاندې د سرو زرو هګۍ وموندله. اول یې ویل چې چا به ورسره ټوکه کړې وي. هګۍ یې څخلو کې ګوزاره کړه، خو بیا یې د لا ډېرو معلوماتو لپاره ځان سره وساتله. هګۍ ټوله سره زر وو. خو بزګر په خپل بخت دومره باور نه لاره. سبا چې بزګر بیا مرغاوۍ لاندې د سرو زرو هګۍ ولیده. نو حیران شو او دا یې بیا د هرې ورځې کار شو. هره ورځ به چې سهار راویښ شو د مرغاوۍ کوټنۍ ته به یې منډه کړه او د سرو زرو هګۍ به یې را واخیسته. سړی سخت شتمن شو. خو دا هر څه ورته هسې خوب ښکارېده.

شتمنۍ سره یې حرص هم زیات شو. ځان سره یې وویل چې څه به هره ورځ مرغاوۍ ته په تمه یم. خو راځه حلاله یې کړه او ټولې هګۍ ترې به یو وار را وباسه. مرغاوۍ یې چې حلاله کړه او خېټه یې وڅیرله ګوري چې هیڅ هم پکې نشته. نه یې په مرغاوۍ کې هګۍ وموندې او نه مرغاوۍ بیا ژوندۍ کېده چې هره ورځ ورته د سرو زرو یوه هګۍ واچوي. دا څکه چې بزګر د سرو زرو هګۍ را ورونکې وسیله ووژله.))

Scanned by CamScanner

زه فکر کوم چې په دې کيسه کې د اغېزناکۍ لومړنی تعريف شته او د طبيعت يو قانون ښيي. زياتره خلک اغېزناکۍ ته د سرو زرو د هګۍ له زاويې ګوري، دوی وايي څومره ډېر ډېر کار چې وکړې، هومره ډېر حاصل به ترلاسه کړې او همدومره به ورسره ډېر اغېزناک هم شې.

خو دا کيسه ښيي چې اغېزناکي له دوو شيانو ترلاسه کېږي:

۱) څه ترلاسه کېږي؟ (د سرو زرو هګۍ)

۲) له چا ترلاسه کېږي؟ يا د پيدا کولو وسيله څه ده؟ (مرغاوی).

که ژوند مو داسې شو چې يوازې د سرو زرو هګۍ ته پام کوئ او مرغاوی ته نه ګورئ، نو څه وخت وروسته به د دې هګيو وسيله يانې مرغاوی نه وي. که اپوټه يوازې له مرغاوي ناوېرئ او هګۍ ته مو پام نه وي، نو څو ورځې وروسته به نه خپل خوراک ولرئ او نه به مرغاوی ساتلای شئ.

اغېزناکي تل په تعادل يا توازن کې وي او زه دې ته د P/PC توازن وايم.

P: Production يا توليد دی، يانې ستاسې د غوښتنې وړ پايلې

او C: Capability يانې وړتيا.

PC: Production Capability يانې د توليد وړتيا يا وسيله، هغه چې د سرو زرو هګۍ ترې ترلاسه کېږي.

درې ډوله شتمنې Three Kinds of Assets

شتمنې په درې ډوله ده: فزيکي، مالي او انساني.

څه وخت مخکې ما يوه فزيکي وسيله (شتمني) واخيسته، د ګياه ريبلو برېښنايي ماشين و. ما به ترې کار اخيسته او ساتنې ته مې يې پام نه کاوه. ماشين دوه کاله ښه سم کار وکړ. خو بيا پکې ورو ورو ستونزې را پيدا کېدې، ما چېرې خپلې دې وسيلې ته کتلای او PC يا د توليد وړتيا ته مې يې پام ستري ته مې چې يووړ، راته يې ويل چې ماشين ختم شوی دی. لای، اوس به مې يې له P يا توليده خوند اخيستی. اخر مجبور شوم بل نوی

ماشين واخلم. که ما پخوانی ماشين ته پام کړی وای، نو ماشين به اوس هم ښه سم کار کولای، دا طريقه بېخي اغېزناکه نه وه. فوري يا سمدستي پايلې او حل لارې لپاره موږ کله کله له خپلو ارزښتمنو وسايلو لاس مينځو، مثلاً کار، کمپيوټر، د جامو ماشين ... ان خپل بدن او چاپېريال. د طبيعي وسايلو اغېزناکې کارونې لپاره P/PC توازن ډېر مهم دی او زښته ګټه لري.

همداسې اغېز د مالي شتمنې په کارولو هم کېږي. زياتره خلک اصلي پيسې او په هغو ترلاسه شوې ګټه سره ګډوي. تاسې به کله د خپل ژوند ښه کولو لپاره دا اصول مات کړي وي. که اصلي پانګه ورکه شي، نو ګټه پرې نه ورکول کېږي او که له بانکه اصلي پانګه را وباسئ، نو ورو ورو به دومره کمه شي چې يا ستاسې لومړنۍ اړتياوې هم نه پوره کوي.

زموږ تر ټولو ستره پانګه ځان ته د روزې ګټلو وړتيا ده. که موږ دې ته ځانګړې او منظمه پاملرنه ونه کړو، نو ځان ته به مو د انتخاب فرصتونه کم کړي وي. که موږ خپل اوسني حالت کې بند يو، د ځان په اړه د شرکت او رييس له نظره وېره لرو او له مالي پلوه مو دفاعي حالت غوره کړی وي، نو پوه شئ چې دا حالت اغېزناک نه دی.

همداسې په بشري يا انساني سرچينو کې هم د توليد وړتيا (PC) مهمه، بلکې ډېره اړينه ده، ځکه همدا پانګه ده يا انساني، فزيکي او مالي پانګې کنټرولوي. که دوه کسان په ګډ ژوند کې يوازې د سرو زرو هګۍ ته پام کوي، نو دا خپلوي به يوازې په دې خاطر ساتي چې لا ډېره ګټه ترلاسه کړي او د خپلوی نورو اړخونو ته به چنداني پام نه وي. ورې مهرباني او په يو بل پام د خپلوی د ژوروالي لپاره ډېر مهم دي، خو دا خلک به دې شيانو سره چنداني حساس نه وي او ارزښت به نه ورکوي. دوی د يو بل په کنټرولولو پسې وي. يوازې خپلې اړتياوې به ورته ښکاري، هماغو ته به کار کوي او د مقابل لوري د

Scanned by CamScanner

سپکولو لپاره به د هغه د تېروتنو شوتونه لټوي. د دوی مينه، زړه راښکون، خپلوي او طبيعي چلندونه به ټول ختم شي او د سرو زرو هګۍ اچوونکې مرغاوی به ورځ تر بلې ناروغه کېږي.

راځئ چې اوس د مور و پلار او بچو خپلوی ته لږ ځير شو. بچي چې واړه وي، په مور او پلار تکيه وي او ځان ناخوندي احساسوي. په دې عمر کې مور او پلار په ډېره اسانۍ له PC سترګې ګرځولای شي، چې په دې کې د بچو روزنه، ورسره مفاهمه، اړيکې او د هغوی اوربدل شامل دي. په ماشومانو کار کول او ګټه ترې اخيستل ډېر اسان دي. تاسې چې هر وخت وغواړئ، هر ډول کار ورې کولای شئ. تاسې له هغوی مشران هم يئ، هوښيار هم يئ او له هغوی (په حقه) هم يئ. نو انسان وايي چې راځه خپل کارونه پرې کوه، خکه غوسه هم ورې کېدای شي او وېرول، وهل او ډبول کېږی هم، يانې په ماشوم کار هغسې کېږي څنګه يې چې مور غواړو.

يا دا چې يوازې ځان ترې خلاصوئ. خپل سر ته يې پرېږدئ، خوشاله يې ساتئ او د ګرانښت د سرو زرو هګۍ ترې ترلاسه کوئ. په دې توګه ماشومان لويېږي، خو د دڅنيو غوښتنو او ارزښتونو احساس به پکې نه وي. نه به په کې شخصي راښکون وي، نه به يې ادب زده وي او نه به د مسئوليت احساس کوي.

که ستاسې چلند امرانه وي که تفريحي، ليدلوری به مو د سرو زرو د هګۍ هغه وي. تاسې ورې خپله خبره منئ يا غواړئ چې ورې ګران شئ. خو په مرغاوی به څه تېرېږي؟ څو کاله وروسته به ماشوم کې څه احساس او کوم ادب وي؟ آيا په ځان به دومره باور ولري چې ژوند کې ښانه ښه پرېکړه وکړي او مهمو موخو ته ورسېږي؟ او تاسې سره د اړيکو په برخه کې څه فکر کوئ؟ هغه چې د ژوند هغه منګ ته ورسېږي چې د پېژندګلوی له بحران يا (Identity Crises) سره مخ شي، نو دا به يې د ژوند تر ټولو سخت پړاو وي.

آيا هغه به دا باور ولري چې که خپله ستونزه درسره شريکه کړي، نه به يې به ارام واورې او سمدستي پرېکړه به نه کوې؟ آيا دا باور به ولري چې تاسې رښتيا او ښه په خير پالنه کوئ؟ يا يې ښبګنه غواړئ او په هره چاره کې به دربانديې باور وکړي؟

مثلاً تاسې غواړئ چې لور مو خپله کوټه پاکه وساتي. تاسې غواړئ چې دا P يانې توليد يا د سرو زرو هګۍ ترلاسه کړئ. تاسې غواړئ چې لور مو کوټه په خپله پاکه کړي. دا PC يا د توليد وړتيا ده او ستاسې لور اصلي وسيله ده. يانې هغه مرغاوی چې د سرو زرو هګۍ اچوي.

اوس که تاسې د P/PC توازن مراعت کړی وي، يانې لور مو د دې کوټې د پاکولو وړتيا ولري، نو هغه به پخپله ښه په خوشالۍ خپله کوټه پاکوي. ځکه د هغې هوډ پوخ دی او په دې پوهېږي چې په خپل هوډ څنګه ودرېږي. دا يوه ارزښتمنه وسيله ده، يانې هغه مرغاوی چې د سرو زرو هګۍ اچوي.

خو که ستاسې پام يوازې توليد يا د کوټې پاکوالي ته وي، نباېې دا کار مو لور ستاسې له وېرې هم وکړي، يا يې ورې په زور او غوسې هم کولای شئ. تاسې به دا د سرو زرو هګۍ (د کوټې پاکوالی) په هر صورت ترلاسه کړئ. خو د لور وده او روغتيا به مو ستونزمنه او کنډمه شي.

راځئ چې د خپلې لور په اړه درته د PC يوه تجربه ووايم. ما او لور مې د يو ځای وخت تېرولو پلان جوړاوه. زه خپلو ټولو بچو سره په منظمه توګه همداسې وخت تېروم او خوند ترې اخلم. مور ته د دې ورځ تمه هم د همدې ورځ غوندې خوندوره وي.

زه مې لور ته لاړم ورته مې وويل:

- لورې، نن ماښام ستا منم، وايه څه کول غواړې؟
- څه نه پلاز جانه!
- ښه؟

- هو .... یاني زه چې څه غواړم، که رښتیا ووایم هغه نه نه غواړې.
- رښتیا؟ .... نه نه، نه چې څه کول غواړې زه یې هم غواړم، خوښه یې ستا.
- زه غواړم چې د سټارز وارز Stars Wars فلم وګورم او زه پوهېږم چې ستا دا تخیلي فلمونه ډېر نه خوښېږي. تېر ځل هم فلم ته ویده شوی وې ... خو خیر څه خبره نه ده، پلاره فلم به نه ګورو نو.
- نه ګرانې لورکۍ، نه چې فلم ګورې نو زه به یې هم درسره وګورم.
- نه پلاره بربېږده یې، غم یې مه کوه، مهمه خو نه ده چې حتماً دې بهر لاړ شو............ خو پلاره نه پوهېږې چې ستا دا سټار وارز فلم ولې نه خوښېږي؟ څکه چې د جېډي نایټ په تعلیم او فلسفې نه پوهېږې.
- څنګه؟
- نه په هغو شیانو پوهېږې کله چې نه یې درس ورکوې؟ په همدې شیانو د جېډي نایټ روزنه کېږي.
- رښتیا؟ ښه څه چې سټار وارز وګورو.

بیا موږ فلم ولیده، هغه راسره ناسته وه او ماته یې یو لیډلوري راکړی و. زه د هغې شاګرد شوم او سبق مې ترې پیل کړ. دا ډېره په زړه پورې تجربه وه. ما د خپل نوي لیډلوري له مخې دا لیدل چې په بېلابېلو حالاتو کې د جېډي نایټ اصلي فلسفه او روزنه څنګه څرګندېږي.

دې تجربې نه موږ کوم پلان نه و جوړ کړی، دا په PC ناڅاپي او خوندوره نمره وه. دا زموږ د یوځای کولو ډېره داوېښونکې تجربه وه. موږ د سرو زرو هګۍ هم ترلاسه کړه او خوند مو هم ترې واخیست .... یاني زموږ اړیکه هم زوره او قوي شوه.

د ادارو د تولید وړتیا (ظرفیت) Organizational PC

د سمو اصولو یو ارزښت دا دی چې اصول په هر ډول حالاتو کې ګټور ثابتېږي. دې ټول کتاب کې به درسره په هغو لارو چارو وغږېږم چې په مرسته یې دا اصول په ادارو کې پلي کېږي او په دې ادارو کې خلک او کورنۍ هم راځي.

خلک چې په ادارو کې د طبیعي وسایلو اړوند P/PC توازن ته پام ونه کړي، نو له امله یې اداري ډېرې اغېزناکې بایلي او دا خلک مرغاوي تورو ته مرګ‌حال بربېږدي. مثلاً یوه کس د فزیکي شتمنۍ مسئول دی او شتمني یا وسیله ماشین دی. دا کس غواړي چې خپل مشران خوشاله کړي. اداره ښه روانه ده او کارکوونکي هم پرمختګونه کوي. دا سړی ښه زیار کاږي، هیڅ ارام نه کوي او په ځان هیڅ پام نه کوي. ماشین شپه او ورځ چالان وي، تولید زیاتېږي او ګټه په دې ټیټو پیو کې هم ورځ تر بلې لوړېږي. سړی هم په لږ وخت کې ترفیع کوي..... دې ته وایي سرو زرو هګۍ!

خو داسې وګڼئ چې د دې کس پځواني ځای ته تاسې راغلئ. تاسې ته ناروغه مرغاوي پاتې ده. ماشین زوړ شوی، زنګ وهلی، مات میرات دی او تاسې یې باید ساتنې ته ډېر پام وکړئ. تاسې به دې ته هم پام کوئ چې ماشین ته دمه ورکړئ او شپه او ورځ یې ونه کاروئ. دې سره به یې یا لوړې شي او ګټه به لږه شي، اوس به د سرو زرو د هګیو ورکېدو ملامتي په چا وي؟ په تاسې! څکه له تاسې مخکې کس د لنډمهال لپاره ګټه او تولید زیات کړی و، خو وسیله یا ماشین یې هم خراب کړی دی.

د اداري د بشري سرچینو یاني کارکوونکو او پېرودونکو په برخه کې P/PC توازن ډېر زیات اړین دی.

زه به یوه هوټل ته تلم، د کب یا ماهي ډېره ښه قورمه به یې ورکوله، د ډوډۍ وخت به چې شو هوټل کې به د ناستې ځای نه و، یا هوټل خرڅ شو، نوي

ځینې یې بوازې د سرو زرو هګۍ نه کټل. په قورمې کې یې اوبه ورزیاتې کړې. دې سره یې کیفیت راټیټ شو. خو ګټه یې ډېره کېده. تر یوې میاشت یې ګټه ډېره وه. خو میاشت وروسته چې خلک خبر‌شول، نو د هوټل له قورمې یې زړه توربده. تر دې چې هوټل هغه پخوانۍ نوم بایلود. ځینو یې ډېره هڅه وکړه چې بېرته یې نوم راجوړ او پخوانۍ بازار تازه کړي. خو پیرودونکو ترې مخ اړولای و. یانې مرغاوې د سرو زرو هګیو اچولو وړتیا بایللې وه.

په زیاترو ادارو کې یا پیرودونکو ته ډېر پام کېږي. خو کارکوونکو ته پام نه کېږي. حال دا چې کارکوونکي مخامخ پیرودونکو سره په اړیکه کې دي. دلته د PC اصل دا دی: (خپلو کارکوونکو سره داسې چلند کوئ. څنګه چلند چې تاسې له هغوی خپلو نو پیرودونکو سره غواړئ).

تاسې د یو کس لاس پیرلی شئ خو زړه یې نه شئ پیرلی. حال دا چې د انسان ټول خلوص او وفا په زړه کې وي. د بار وړلو لپاره تاسې د یوه کس ملا اخیستی شئ. خو ذهن یې نه شئ اخیستی. حال دا چې همامغه یې د تخلیقي وړتیاوو او فکر اصلي وسایل دي.

د PC تقاضا دا ده چې خپل کارکوونکي داوطلب وګڼئ. هغه داسې وګڼئ چې په خپله خوښه درته کار کوي او ستاسې له خوا هیڅ مجبور نه دی. عیڼ لکه پیرودونکي چې داوطلب ګڼئ. څکه دا کارکوونکي تاسې ته خپله ارزښتمنه شتمني یانې زړه او ماغزه په داوطلب ډول درکوي.

یوه ورځ په یوې ناستې کې ځا وپوښتلم چې: (تاسې لټ او نالایقه مامورین څنګه اصلاح کوئ؟)

یوه کس زما پر ځای ورته وویل: (لاسې یې ور اچوم).

ډېرو خلکو د سرې په دې زړورتیا چکې ووهلې او سری یې وستایه. په مدیریت کې دې فکر ته وایي: (یا یې ښه کړه یا یې مړه کړه!)

خو په دغه کې یوه بل کس وویل: (په یو د وزړ شریو لهاو. نوکې په څوک رتولوي؟)

لومړي کس وویل: (نوکي به له کومه شي؟)

هغه ورته وویل: (نه نه دا یم په خپلو پیرودونکو ولې نه اچوې؟ هغوی ته وواپه چې که سودا نه اخلې، نو رنګ دې ورک کړه).

ده ورته وویل: (پیرودونکو سره خو داسې نه شو کولای).

هغه وویل: (نو کارکوونکو سره ولې داسې کوئ؟)

ده وویل: (څکه چې هغه زموږ مامورین دي).

بحث اوږد شو. سړي ورته وویل:

- نه اوس یوه شوم. نه راته ووایه چې ستا مامورین ښه په اخلاص کار کوي؟ زیار کاږي؟ ډېر وخت درسره کار کوي؟
- هسې لګیا یې. ټن سبا ښه خلک نشته. ماسره خلک ډېر وخت نه پاتې کېږي. رخصتي ډېرې کوي او کار نه یې هم چندانې پام نه وي. دا خلک اصلاً د کار په کیسه کې نه دي.

د دویم کس فکر دا و چې ډېر زیات زور باید وکارول شي. د سرو زرو هګیو ترلاسه کولو لپاره دا ښه طریقه نه ده. لنډمهالي ګټې مهمې دي. خو دومره نه. اغېزناکي په توازن کې ده. تولید یا ګټې ته د ډېر پام پایله وران ماشینونه، تش بانکي حسابونه او پرې شوې اړیکې وي. خو که څوک یا د تولید وړتیا یا PC ته ډېر پام کوي، دا داسې ده لکه سړی چې د ورځې درې څلور ساعته منډه وهي. دی په دې فکر کې دی چې په ورزش به یې لس کاله عمر زیات شي. خو دا ترې هېر دي چې دا ډېر عمر یې ایله په منډو تېر کړی دی. یا داسې کس چې ټول عمر پوهنځي ته ځي او زده‌کړه کوي. خپل کار نه کوي. د نورو له زرینو هګیو ګټه اخلي او دې چارې ته د تلپاتې شاګردۍ ناروغي هم وایي.

په P/PC کې تر ټولو سخت کار د زرینې هګۍ (تولید) او مرغاوي د روغتیا (د تولید وړتیا) تر منځ توازن ساتل دي، خو فکر کوم چې همدا د اغېزناکۍ روح هم دی. دا د نن او سبا تر منځ توازن دی. دا په زده‌کړو کې د بریا او د سواد د بې برې کولو تر منځ توازن دی. دا د کوټې د پاکوالي د هیلې او لور سره ستاسې د اړیکې تر منځ توازن دی. هغې سره ستاسې په اړیکه کې داسې توازن بکار دی چې هغه خوشاله هم وي، روغه هم وي او پخپله یې له کومې اندېښنې خیله کوټه پاکه کړي (یعنې نه سیخ وسوځي نه کباب!)

د دې اصولو ګټه په ورځني ژوند کې هله معلومیږي چې تاسې ټوله ورځ د ګټې لپاره سخت کار وکړئ، خولې وځخوئ، اخر له ډېرې ستړیا پرېوځئ او ناروغ شئ، بیا څو ورځې کار ته نه شئ تلی. یا دا چې د ورځې مناسب کار وکړئ، د شپې ارام خوب وکړئ، سهار بیا تر و تازه پاڅیږئ، خپل کار ته لاړ شئ او ټوله ورځ بنه مناسب کار وکړئ. «د پښتو متل دی چې لړ خوره، خو تل یې خوره»(ژ).

یا دا چې په یوه چا خپل کار په یوه طریقه وکړئ، خو ورسره هغه کس سره په خپله اړیکه کې یوه تښه احساس کړئ. یا دا چې په خپلو اړیکو زیار کاږئ، په یوه ځای کار کوئ، خوند هم درکوي، زړه مو هم کیږي، مفاهمه هم وي او یا په ګډه یو لوی ګام اخلئ.

P/PC توازن د اغېزناکۍ اصل دی او د ژوند په هره برخه کې څرګندیږي. مونږ یا دې سره سم کار کوو یا یې مخالف، خو دا اصل له منځه نه ځي. دا لایټ هاوس یا د څراغ ځلی دی، دا نه بدلیږي، خو مونږ ته لاره راښیي. دا د اغېزناکۍ د تعریف او لیدلوري تعادل دی او اوه عادتونه په همدې اساس رامنځته شوي.

د دې کتاب کارولو طریقه How to Use This Book

په دې کتاب د کار له پیله مخکې درته د دوو لیدلورو د بدلون مشوره درکوم. دا به درسره د کتاب په ګټورتیا کې ډېره مرسته وکړي.

لومړی مشوره دا ده چې دا مواد د داسې یوه کتاب په توګه مه لولئ چې یو ځل یې له نظره تېر کړئ او بیرته یې الماری ته کړئ.

بنایي تاسې دا کتاب د یوې ورځپاڼې په بڼه ولولئ او عمومي اخیستنه (اخذ) ترې وکړئ، خو دا مواد داسې ځای پر ځای شوي چې ستاسې د بدلون او ودې په پروسه کې درسره مرسته کوي.

مسایل منظم او په یو بل پورې تړلي دي، د هر عادت په اخر کې ځینې عملي مشورې هم ورکړل شوي، مشورې په دې خاطر درکړل شوې چې تاسې یې ولولئ او هر عادت ته چې تیار یئ، پرې تمرکز وکړئ.

څومره مو چې شعور لوړیږي او د عمل قوت مومي، وخت پر وخت پخوانیو عادتونو کې د ویلو شویو اصولو خواته هم مراجعه کولای او په دې توګه ځپله پوهه، مهارت او غریزه یا غوښتنه لا پراخولای شئ.

دویمه مشوره مې دا ده چې د دې موادو د لوست په لړ کې خپل لیدلوری هم بدل کړئ او دا مواد د شاګرد پرځای د استاد په توګه ولولئ. (له دننه، بهر ته) لیدلوری او چلند خپل کړئ او له دې لیدلوري شیان مطالعه کړئ. له مطالعې وروسته باید ۴۸ ساعتو کې دننه تاسې په دې شیانو چا سره وغږیږئ.

که ستاسې په ذهن کې دا خبره وي چې د P/PC په اړه خپل لوست به ۴۸ ساعتونو کې دننه بل چاته تدریسوئ، نو ستاسې په مطالعه کې به کښي توپیر رانه شي؟ دا چې اوس تاسې د دې برخې وروستي کرښې لولئ، نو دا چاره تجربه کړئ. تاسې یې داسې ولولئ چې دا لوست به نن یا سبا خپل همکار، میرمنې، بچي یا کاروباري ملګري ته ورښیئ او یا له دې پرېکړې

وروسته خپل ذهني او عاطفي چلند نه وګوري، هرومرو به یې د پخوا په پرتله تو پیر راغلی وي.

دا درته په پوره باور وایم چې که راتلونکي تول ځیرکي تاسې په همدې توګه ولولئ، نو نه یوازې دا چې زده به مو شي، بلکې په ذهن کې به مو پراختیا درک کې به مو زورواله او د دې کتاب د عملي کولو په انګېزه کې به مو زیاتوالی هم راشي.

په دې به هم پوه شئ چې که تاسې د زړه له اخلاصه څه ولولئ، څه یې زده کړئ او نورو ته یې وښیئ، نو په اړه به مو د خلکو فکر هم بدل شي او منفي نظریات به ورو ورو مخ په ختمېدو شي. تاسې چې چاته سبق ښیئ هغوی به ستاسې بدلون ګوري، ستاسې وده او پرمختګ به احساسوي او دا به تاسې سره ډېره مرسته وکړي، بیا به هغوی خپله دا غواړي چې تاسې سره یو ځای شي او په ګډه خپل ژوند کې دا اوه عادتونه پیدا کړي.

تاسې څه تمه لرلای شئ؟ What You Can Expect

Marilyn Ferguson ویلي وو چې:

> (موږ هیڅوک بدلون ته نه شو اړ کولای، موږ ټول کې د بدلون یوه دروازه وي او دا دروازه یوازې له دننه خوا پرانیستل کېږي. موږ په دلیل، بحث او مهربانۍ د بل چا دروازه نه شو پرانیستی).

که تاسې په اوو عادتونو کې د شته اصولو خپلولو او په سمې مانا کارولو لپاره خپله د بدلون دروازه پرانیزئ، نو زه داد درکوم چې په ژوند کې به مو ډېر مثبت کارونه وشي.

لومړی خبره دا ده چې ستاسې د ودې او پرمختګ پروسه به تدریجي وي، خو تولیز اغېز به یې انقلابي دوله وي. تاسې دا وګڼئ چې که یوازې همدا

۲/۱۲ په سمه توګه عملي شي، نو ډېر ژر به خلکو او ادارو کې د بنسټیز بدلون وړتیا ولرئ.

لومړي درې عادتونه د ذاتي بریا عادتونه دي، که همدې عادتونو ته د خپل بدلون دروازه پرانیزئ اغېز به یې ستاسې د باور د زیاتوالي په توګه راڅرګند شي. تاسې به خپل طبیعت، ارزښتونه، وړتیاوې او بالاخره خپل ځان لا ډېر ژور وپېژنئ. بیا چې خپل ژوند، خومره له خپلو ارزښتونو، پېژندګلوۍ، ثبات، کنټرول او ذاتي لارښوونې سره سموئ، هومره به درکې انګېزه راپیدا کېږي او ارامتیا به مومئ. تاسې به نورو سره د سیالۍ او د هغوی د نظر پر ځای خپله خپل ځان تاکئ. بیا به درته د نورو خلک (سم) او (ناسم) هیڅ ارزښت نه لري.

بیا چې تاسې کې وروسته درې نور عادتونه پیدا شي، نو د مهمو اړیکو د بیارغولو اړتیا به احساس کړئ. دا به ټنې شوې یا ماتې شوې اړیکې وي. ښې اړیکې به مو لا ښې شي، ژورې به شي، کره او رښتینې به شي او نوی خوند به پکې ومومئ.

او که اووم عادت درکې پیدا شو، نو تېر شپږ عادتونه به بیرته له سره نوي کولای شئ. دې سره به په اصلي مانا خپلواک او اغېزناک هم شئ. د دې عادت په مرسته خپله اره تېره کولای یا بېټرۍ چارج کولای شئ.

تاسې که اوس په هر حالت یئ، په دې باور ولرئ چې یوازې خپل عادتونه نه؛ بلکې خپل ناسم چلندونه هم بدلولای شئ. خپل بد عادتونه به کولای شئ او اړیکو کې باور موندلای شئ.

زه درته دا مشوره درکوم چې څومره دا عادتونه لولئ، هومره ځان کې د بدلون او پرمختګ دروازې هم پرانیزئ. ځان سره لږ صبر نه کار واخلئ. خپله وده او پرمختګ لږ نازک کار وي. ځان ډېره پاکه څمکه وي او له دې پله لویه ښتمني نه وي.

Scanned by CamScanner

دا هر څه زر نه کېږي، خو زه داډه درکوم چې ګټې او ښېګڼې به يې ووينئ، د توماس پين په وينا:

(څه چې اسانه ترلاسه کړو، قدر يې نه کوو. زيات د څيزونو ارزښت زياتوي او خدای ښه پوهېږي چې خپل مخلوق ته څومره بيه يا ارزښت وټاکي).

د پښتو PDF کتابونو لپاره موږ درسره وګارئ!
ټيلګرام چينل لينک:
https://t.me/AryanPashtoLibrary
واتساپ نمبر:
00971501455350
فيسبوک پاڼه:
آريان پښتو کتابتون

دويمه برخه

شخصي بريا

Private Victory

د دي کتاب د لوست پر وخت هڅه وکړئ چې له ځانه لرې شئ. هڅه وکړئ د کتاب د لوست پر وخت د خپل شعور په سترګه ځان د کوټې د چت له پوه کرنجه ووينئ. آيا ځان درته بدل انسان ښکاري؟

اوس يوه بله هڅه وکړئ، د خپل اوسني وضعيت په اړه فکر وکړئ. آيا په خپل حالت پوهيږئ؟ اوس څه احساس لرئ؟ خپل اوسنی ذهني حالت څنګه بيانوئ؟

اوس يوه شېبه دا فکر وکړئ چې ستاسې ماغزه څنګه کار کوي؟..فکر مو وکړ؟ آيا اوس مو ذهن چست، چالاک او هوښيار دی؟ آيا غواړئ د دي تمرين په منځ کې بېرته خپل عادي حالت ته وګرځئ او د دي تمرين په علت پوه شوئ؟

تاسې چې اوس څه وکړل دا تولې د انسان ځانګړې وړتياوې دي، څناور دا وړتيا نه لري. انسان چې د خپل فکر د پروسې په اړه فکر کوي، دې وړتيا ته بې ځانپېژندنه يا خودآګاهي (Self-Awareness) وايي. له همدې امله انسان اشرف المخلوقات دی او د همدې له برکته يې نسلونه د پرمختګ په لاره روان دي.

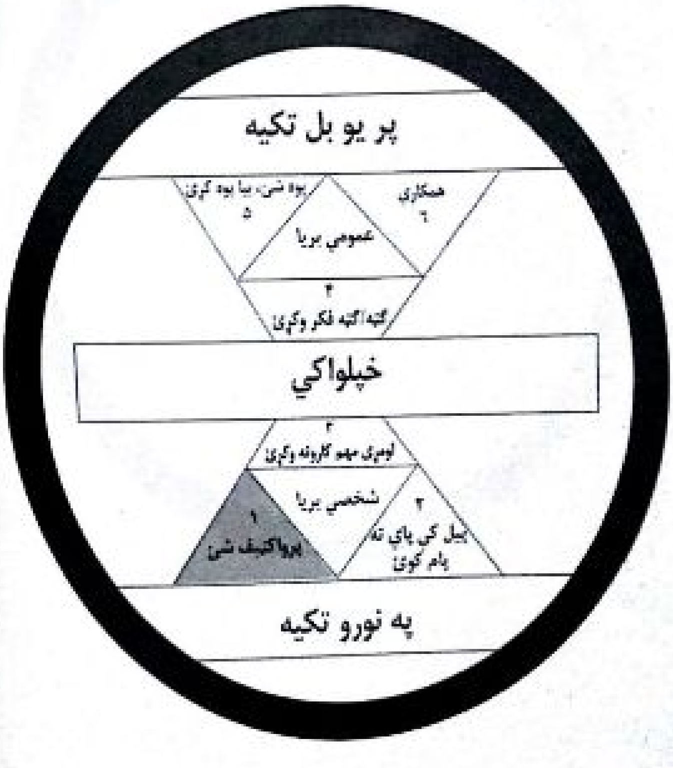
د دې په مرسته موږ خپلې او د نورو خلکو تجربې لوستی او زده‌کړه ترې کولای شو. جالبه دا ده چې زموږ عادت اخيستل او پرېښودل هم د همدې له برکته دي. موږ نه تول احساسات يو او نه طبيعت (Moods). موږ د همو تولو څيزونو په اړه فکر کولای شو چې موږ له څناورو بېلوي او ترې مو غوره کوي. ځانپېژندنه يا خودآګاهي موږ ته دا وړتيا راکوي چې ځان له ځانه جلا کړو او د ځان په اړه خپل تصور او ليدلوری هم مطالعه کړو. د ځان په اړه زموږ ليدلوری اصلاً د تولې اغېزناکۍ اساس دی. دا زموږ د ليدلورو او چلندونو تر څنګ د نورو په اړه زموږ نظر هم اغېزمنوي. دا د انسان د اصلي طبيعت په اړه

لومړی عادت

پرواکتيف اوسئ

Be Proactive

I know of no more encouraging fact than the unquestionable ability of man to elevate his life by conscious endeavor.
– Henry David Thorea



اصلاً تر څو چې موږ په دې پوه نه شو چې خپله څان څنګه وینو، تر هغې په دې نه پوهېږو چې نور خلک څان څه ګڼي او ترې یې څنګه ده؟ که موږ په دې خبرو پوه نه شو، نو په خپلو نیتونو به د نورو خلکو چلندونه تشریح کوو او یوازې خپله خبره به د کاڼي کرښه ګڼو.

دا کار زموږ ورتیا او نورو سره د ښو اړیکو امکان محدودوي، خو د انسان د ځانګړې ورتیا (ځانپېژندنې) په برکت که موږ وغواړو خپل لیدلوری هم لوستی شو او پوهېدی شو چې آیا رښتیني او اصولي دي او که یوازې زموږ د روزنې او چاپېریال زېږنده دي؟

ټولنیزه هنداره Social Mirror

که د ځان په اړه زموږ تصور یوازې له ټولنیزې هنداري وي، د خپل ځان په اړه زموږ لیدلوری د نورو خلکو او چاپېریال له نظر او لیدلوري سره سم وي، یانې دا چې که موږ د ځان په اړه د نورو خلکو خبرو ته غوږ شو او د هغوی خبرې او نظریات زموږ د ځان پېژندنې لامل شي، نو دا به داسې وي لکه انسان چې د سرکس شیشه خانه کې ناست وي او ځان ورته له بېلابېلو زاویو بېلابېل ډول ښکاري.

- ته ولې وخت ته پام نه کوې؟
- ثانه ولې هر څه ګډوډ وي؟
- ته خو باید یوازې هنرمند وی.
- څناورو غوندې خوراک کوې.
- تا وګټله؟ باور مې نه کېږي.
- یاره ته اوس په دومره اسانه خبره هم نه پوهېږې؟

دا ټول لیدلوري بې ربطه او نامناسبه دي. زیاتره وخت د زړه له اخلاصه نه وي او یوازې د نظر ورکوونکي څرګندونه کوي. زموږ په اړه که څوک د رښتیني

نظر پر ځای داسې نظر ورکوي، نو اصلاً د خپل کرکټر ستونزې او نیمګړتیاوې په ډاګه کوي.

د ټولنې بر لیدلوري ولاړ فکر راته وایي چې موږ یوازې د خپلې روزنې او چاپېریال زېږنده یو. که موږ په خپل ژوند د حالاتو قوي اغېز ومنو او ځان رښتیا هم یوازې د خپلې روزنې او چاپېریال زېږنده وګڼو، نو له دې لیدلوري به بېخي جلا نقشه سازېږي.

انساني طبیعت اصلاً په درې ډوله ټولنیزو نقشو سازېږي. عام فکر دا دی چې دا نقشې یا فرضیې جلا جلا یا په بېلابېلو بڼو وي او یو بل سره ګډ فعالیت کوي.

لومړۍ فرضیه د ارث یا جینټیک (Genetic Determinism) ده. دا وایي چې ته مشرانو ته ختلی یې. دا چې ستا مشران ډېر غوسه‌ناک وو، څکه ته هم ډېر ژر غوسه کېږې. دا ستا په DNA کې ده. له یوه نسله بل ته ځي او تاته په میراث کې پاتې شوې ده. یا دا چې چې ته مثلاً پښتون یا ایرلنډي یې او د دې خلکو طبیعت همداسې تریخ دی.

دویمه فرضیه یا اروایي (Psychic Determinism) ده. دا یا مور و پلار ملامتوي. وایي چې ستا کرکټر ستا د روزنې او تجربو زېږنده دی. اصلاً مور و پلار داسې روزلی یې چې د خلکو مخکې وېرېږې یا تاثیر لاندې راځې. یا وایي چې که ته له تېروتنې وروسته ځان پړ ګڼې، د دې لامل هم ماشومتوب کې دی. ته چې وړوکی وې، بیوسه وې او په مور و پلار تکیه وې. هغوی ستا ذهن ته دا خبره ننویسته او دا خبره اوس ستا په حافظه کې لیک شوې ده. ستا یادېږي چې د مور و پلار خبره به دې ونه منله، څنګه به یې رټلې، نورو سره به یې پرتله کولې او احساسات به یې ستا نېي کول؟

دریمه فرضیه یا د چاپېریال (Environmental determinism) ده. دې کې نو یا رییس، مشر، مېرمن، خاوند، اقتصادي حالت یا قوانین ملامته کېږي.

وايي ستا په چاپېريال کې داسې يو کس شته چې ستا د دې حالت مسئول دی.

د دې نوبل نقشو بنسټ د (محرک - غبرگون) فرضيه ده. دا فرضيه وايي موږ داسې روزل کېږو چې د يوه ټاکلي محرک له امله راکې تل يو ټاکلی غبرگون پيدا کېږي.

تحريک	⇐	غبرگون

اوس بر دې فکر پکار دی چې پورته يادې شوې تيوري له عملي پلوه څومره سمې دي؟ د دې په مرسته د انساني طبيعت ترلاسه شوی انځور به څومره ريښتينی وي؟ که دا يوازې دادگيرنې او وړاندوينې دي؟ آيا په داسې اصولو ولاړې دي چې د دې اصولو سم والی زموږ درون راسره مني؟

د محرک او غبرگون تر منځ Between Stimulus and Response

د دې پوښتنو د ځواب لپاره به درته د ويکټور فرينکل کيسه وکړم.

فرينکل د فرويډ د ارواپوهنې پلوتی (پيرو) دی. تومورۍ وايي: (موږ چې ماشومتوب کې له کومو حالاتو تېرېږو او کومې تجربې چې کوو، هم دا بيا وروسته زموږ کرکټر او شخصيت سازوي او راتلونکی ټول ژوند د همدې تر اغېز لاندې تيروو).

فرينکل وايي چې زموږ محدوديتونه او معيارونه په ماشومتوب کې ټاکل کېږي او راتلونکي ژوند کې يې بيا څه نه شو ور زياتولای. فرينکل يهودي ارواپوه ډاکټر و. نازي المانيانو سره بندي شو، هلته يې داسې ځورونکې او حيرانوونکې شيان تجربه کړل چې تکرار يې هم سخت دی.

مور و پلار، ورور او مېرمن يې همدې کمپونو کې ووژل يا تنورونو کې وسېځل شول. يوازې يوه خور يې ژوندۍ پاتې شوه. راتلونکې شېبه نه وه معلومه چې له کوم بندي به ساه اخلي او که ايرې به يې د کمپ له تنوره را ويستل کېږي.

دی يوه ورځ خپله وړه خونه کې يوازې لوڅ ناست و چې د يوې خپلواکۍ احساس يې وموند. دا احساس يې وروسته (د انسان وروستی او اصلي خپلواکي) ونوموله. دا تو داسې ازادي وه چې د زندان مسئول هم ترې نه شوه تروړلای. هغه به دې ټول چاپېريال واکمن و. د ده له بدن سره به چې المانيانو هر څه کول، ډاکټر فرينکل ځان داسې پېژندلی و چې خپله هره چاره او هر حرکت يې ليدلای شو. د هغه اصلي هويت پر ځای و.

فرينکل ځان سره دا پرېکړه کولای شوه چې دا هر څه پرې څه اغېز ولري. ياني ده سره به چې څه کېدل د دې محرک او پر وړاندې يې د خپل غبرگون په برخه کې دا خپلواکي ترلاسه کړې وه، چې هر غبرگون يې خوښتی يې هغه يې کولای شو.

دې مرگونو تجربو کې به فرينکل ځان په بېلابېلو حالاتو کې ليده، مثلاً داسې به يې انګېرل چې له مرگوني کمپه به وتو خپلو شاگردانو ته لکچر ورکوي. د خپل شعور د سترگې په مرسته به يې ځان ټولگي کې ولاړ ليده چې لگيا به و خپلو شاگردانو ته به يې د دې مرگونو تجربو کيسې کولې.

ورو ورو هغه د خپلې حافظې او انگېرنو په مرسته ځان له ذهني، عاطفي او اخلاقي پلوه راساز کړ او دا وړه خپلواکي دومره په زړه پورې شوه چې ده به ځان د زندان تر نازي مسئولينو ډېر خپلواک احساساوه. ظاهراً نازيان ډېر واکمن ول او په خپل چاپېريال کې يې هر څه کولای شول، خو فرينکل تر هغوی ډېره ازادي لرله. په دې کې دا قوت و چې غبرگون به يې په خپله خوښه ټاکه. دا خپلو گردچاپېره خلکو ته يوه الگو او د لارې مشال وگرځېده او د ده خپل ساتونکي هم ترې اغېزمن شول. نورو خلکو ته يې شکنجې ارزښتمنې کړې او د زنداني ژوند په قدرمنولو کې يې ورسره مرسته وکړه.

په دومره سخت چاپېریال کې فرینکل د انساني طبیعت اساسي اصل وپېژانده
او هغه اصل دا دی: **(انسان دا ځېلواکي لري چې د محرک او غبرګون تر منځ د خپلې خوښې ټاکنه وکړي).**

دا د ټاکنې ځېلواکي ډېره لویه وړتیا ده او همدا انسان ته لوړ مقام ورکوي. انسان په ځان د پوهېدو تر څنګ د تخیل قوت هم لري. د دې وړتیا په برکت انسان له اوسني وضعیته لوړه ذهني پنځونه کولای شي. موږ وجدان هم لرو چې د سم او ناسم تر منځ د توپیر درک راکوي او دا احساس راکوي چې زموږ فکر او عمل تر کومه حده له اصولو سره سم دي. موږ ته د (عمل ځېلواکي) هم راکړل شوې ده. دا د عمل وړتیا ده او موږ یې په بهرني اغېزه د ځان پېژندنې سره سمه کاروو.

تر ټولو غوره حیوان هم دا وړتیا نه لري. که کمپیوټر یادوئ هغه هم له مخکې پروګرام شوی یا روزل شوی دی. دوی ته د مسئولیت روزنه ورکول کېږي، خو د روزنې مسئولیت نه شي اخیستی. یانې دا چې په دې برخه کې د پرېکړې وړتیا نه لري، نه خپلو پروګرامونو کې بدلون راوستی شي او نه یې احساس لري.

خو موږ دا وړتیا لرو او له روزنې او پروګرام جلا ځانته نور نوي پروګرامونه جوړولای شو. په همدې خاطر د څناورو ظرفیت محدود او د انسان نامحدود دی. خو که موږ هم د ځناورو غوندې یوازې د خپلې روزنې او چاپېریال تر اغېز لاندې ژوند وکړو، نو محدود به شو.

د فرضي لیدلورې په ځناورو له تجربې او څېړنې ترلاسه شوې. زیاتره په موږکانو، بیزوګانو، کوترو او سپیو تجربه کېږي. د دې ترڅنګ دغه لیدلوري د هغو ناروغانو له مشاهدو هم ترلاسه کېږي چې په اروایي او ذهني ناروغیو اخته وي. دا به بیایې د څو څېړونکو په ټاکلیو معیارونو پوره وي او د څېړنې

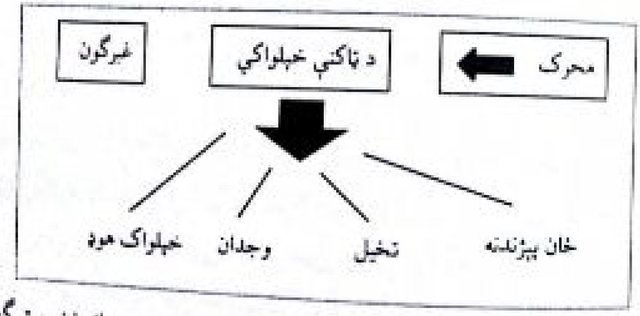
پر وخت به یې پایلې له ټمې سره سمې وې، خو د انسان تاریخ او ځان پېژندنه وایي چې دا نقشې موږ ته د سیمې په اړه هېڅ هم نه وایي.

زموږ ځانګړې وړتیاوې موږ له ځناورو غوره کوي، موږ یې چې څومره کاروو او ودې ته یې پام کوو، همدومره خپل انساني جوهر څرګندولای شو. د محرک او غبرګون تر منځ زموږ تر ټولو لوی قوت پټ دی او دا (د ټاکنې قوت) دی.

د Proactivity تعریف Proactivity Defined

د انساني طبیعت د اساسي اصولو په مطالعې، فرینکل د منزل سمه نقشه په ټبه او بیان کړه. بیا یې د همدې نقشې په مرسته ځان کې د اغېزناکو خلکو هغه عادت پیدا کړ چې هر ډول چاپېریال کې یې کارولای شي، دا عادت Proactivity (پرو اکټیویټي) ده.

د Proactive کلیمه نن سبا په مدیریتي ادبیاتو (Management Literature) کې ډېره کارېږي، خو که تاسې یې ولټوئ، نو په ډېرو قاموسونو کې به یې ونه مومئ.



د دې مانا تر (ګام اخیستو ورها خوا) ده. د دې مانا دا ده چې د انسان په توګه موږ خپله د خپل ژوند مسئول یو. زموږ چلندونه د حالاتو نه، بلکې زموږ د خپلو پرېکړو پایله وې. موږ خپل احساسات د خپلو ارزښتونو تابع کولای شو. موږ د (ګام پورته کولو) وړتیا او د څېزونو د مسکنولو مسئولیت لرو.

اوس د مسئولیت Responsibility کلیمې ته تم کېږو. Response یانې ځلند یا غبرګون او Ability یانې د ټاکنې وړتیا. فعال یا پرواکټیف خلک دا مسئولیت ډېر ښه پېژني. دا خلک حالات، پېښې، چاپېریال او خپله روزنه نه ملامتوي. د دوی غبرګون د خپلې شعورې ټاکنې پایله او د ارزښتونو پر بنسټ ولاړ وي.

موږ طبعاً فعال Proactive یو. که زموږ ژوند یوازې د حالاتو او روزنې زېږنده ښکاري، لامل یې شته. لامل یې دا دی چې موږ دا شیان په شعوري یا لاشعوري توګه تر خان قوي ګڼلي او اوس پر موږ واکمن دي.

په دې کار بیا انسان لندپاري Reactive کېږي. لندپاري خلک له خپل طبیعي چاپېریاله اغېزمنېږي. که هوا ښه وي، دوی ښه وي... که ښه نه وي، د دوی په طبیعت او ځلند دواړو اغېز کوي. خو پرو اکټیف خلک ځان سره خپله هوا (موسم) ګرځوي. که لمر وي او که وریخ وي دوی یې کیسه کې نه وي، د دوی ځلند او طبیعت په ارزښتونو ولاړ وي او په ارزښتونو ولاړ طبیعت او ځلند بیا د موسم په کیسه کې نه وي.

لکه ونه مستقیم په خپل مکان یم

که خزان راباندې راشي که بهار

(رحمان(ر))

په هره چاره ژر غبرګون ښودونکي (لندپاري) Reactive خلک له ټولنیز چاپېریاله هم اغېزمنېږي. (ټولنیزه هوا) هم په دوی ډېر اغېز کوي. که څا ورسره ښه روغبړ وکړ خوشاله وي، که لږ سوړ روغبړ یې وکړ دستي ورته مورچل نیسي. داسې خلک خپل احساساتي ژوند د نورو خلکو په ځلندونو ودروي، دوی د نورو خلکو ضعفونو ته دومره قوت ورکړي چې بیا یې خپله هم نه شي قابو کولای.

د پرواکټیف خلکو لنډه مانا دا ده چې خوښته یا غریزه د ارزښتونو تابع کوي. خو لندپاري خلک د خپلو احساساتو، حالاتو او چاپېریال په ورکړې لاره روان وي. پرواکټیف خلک په ارزښتونو روان وي او دا ارزښتونه ښه په خیر ټاکل شوي وي.

ایلنیر روزویلټ وایي:

(هېڅوک مو ستاسې له اجازې پرته نه شي خورولی)

او ګاندي وایي:

(هېڅوک زمونږ عزت نه شي اخیستی چې موږ یې خپله ور ونه سپارو).

موږ سره چې هر څه کېږي زموږ په خوښه او رضا کېږي او همدا اصل موږ ډېر زیات خوروي.

منم چې منل یې ډېر سخت دي، خصوصاً دا چې له کلونو مو د خپلو ستونزو لامل حالات یا د نورو ځلند باله، خو ترڅو چې موږ د زړه له تله دا ونه منو چې: (زه چې نن څه یم، زما د پرونیو پرېکړو زېږنده یم)، نو تر هغې نه شو ویلی چې زه به نورې بل ډول پرېکړې کوم.

یوه ورځ مې سیکرامنټو کې په Proactivity لکچر ورکاوه. زما د خبرو منځ کې یوه مېرمن راپاڅېده او تود بحث یې پیل کړ. ډېر خلک ناست وو او ټولو ښځې ته کتل. ناڅاپه د هغې خپل ځلند ته پام شو، خجالته شوه او ژر کېناسته. خو خپل احساسات یې نه شول قابو کولای. خوا کې ناستو خلکو سره یې خبرې پیل کړې او ډېره خوشاله ښکارېده.

زما ورته سودا شوه چې په ښځې به څه شوي وي، دمې کې یې ژر خوا ته لاړم او پوښتنه مې وکړه چې خپله تجربه راسره شریکوئ؟

هغې په توده لهجه وویل:

- تاسې نه پوهېږئ چې ماسره څه شوي..... زه د یوه سړي نرسه یم، ډېر زیات ګډوډ او ناشکره سړی دی. ډېر زیات بد انسان دی. هېڅ

نه خوشالېږي. هېڅکله بې شکر یا منته نه ده کړې. غوسې راباندې کوي او په هر کار کې نقطې را ویاسي. دې سړي زما ژوند را تریخ کړی دی. زه د ده ټوله غوسه یا په خپلې کورنۍ سړوم. نورې نرسانې هم همداسې احساس کوي. موږ بې ان یو ډول د مرګ دعاګانې کوو.

او په دې کې راته نه یا هلته ولاړ یې، وایې تر څو چې موږ چاته اجازه ورنه کړو. څوک مو نه شي خورولی او دا چې دا خپه ژوند مو خپله خان ته ټاکلی دی. په هر صورت زه په هېڅ صورت ستا دا دلیل نه شم منلی.

ما په دې اړه فکر کاوه. زه په خان کې ډوبه شومه او خان ته مې وویل چې ما کې د خپل غبرګون ټاکلو وړتیا شته.

یا مې چې خان کې دا وړتیا احساس کړه او دا د زهرو ګوټ مې تېر کړ. نو پوهه شومه چې هو ما خپله دا سخت او تریخ ژوند ټاکلی دی. یا مې خان سره دا فکر هم وکړ چې د دې حالت ټاکل که زما په وس کې دي. نو نه ټاکل یې هم زما د وس خبره ده.

په همدې وخت کې زه ودرېدمه. داسې مې وګڼله لکه له مرګوني زندانه چې راوتې یمه. ما غوښتل ټولو خلکو ته په چیغو چیغو ووایمه چې زه خپلواکه یمه. زه له زندانه راوتې یمه! اوس راسره هېڅوک هم بد نه شي کولای).

موږ سره چې بد کېږي، په بدو نه خوږېږو. بلکې په هغه غبرګون خوږېږو چې د دې بدو پر وړاندې ترسره کېږي. شیان موږ ته فزیکي یا اقتصادي زیان رسوي او موږ ورسره خپه کېږو. خو زموږ اصلي هویت او کرکټر ترې باید اغېزمن نه شي. بلکې زموږ ترخې تجربې او سخت حالات زموږ ازمېښت وي، دا زموږ کرکټر قوي کوي او قوت راکې پیدا کوي. دا راتلونکې ستونزو سره

د مخ کېدو وړتیا راکوي او ستونزو سره زموږ دا چلند نورو ته هم زړه او زغم ورکوي.

له هغو زرګونو خلکو یو دی چې سختو شیبو کې یې خانته د فرینکل لاره وموندله. خان یې په حالاتو برلاسی کړ او نورو خلکو ته یې خپلواکۍ لاره وښوده. د ویتنام د جنګي اسیرانو یادښتونه هم د دې لیدلورې ثبوت وړاندې کوي چې انسان څنګه خپلواکي ترلاسه کولای شي او یا د دې خپلواکۍ مسئولانه کاروونه په زندانیانو او د زندان په خانګړي کلتور څنګه اغېز بښندي.

موږ داسې ډېر خلک پېژنو چې په سختو حالاتو کې ښکېل وي، خو یا بې هم حوصله او احساسات ډېر قوي وي. ښه بېلګه یې په مرګونو ناروغیو پراته او معلول و معیوب خلک دي. د دې خلکو درنښت او غرور په موږ ډېر اغېز کوي. د یوه کس په اړه زموږ په ذهن کې تر دې بله ښه انځورګري نه شي کېدای چې وخت او حالاتو سره په مبارزه کې بریالی شوی وي. دا برم او لوړوالی ډېر زیات اغېزناک وي، ژوند ته ارزښت ورکوي او ژوند ستروي.

ما او سندرا ته تر ټولو اغېزمنوونکې موده هغه څلور کلونه وو چې د سندرا له خورلڼې کېرول سره مو تېر کړل. کېرول په سرطان پرته وه او ورځ تر بلې به وچېده. دا د سندرا نږدې خورلڼه وه، په یوه خای واده شوې وې او له تېرو پنځه ویشتو کالو ښې خوږې وې.

کېرول چې د خپلې ناروغۍ وروستي پړاو ته ورسېده، نو سندرا به یې تل سر ته ناسته وه او یادښتونه به یې ترې لیکل. سندرا به چې له دې ترخو شیبو بېرته کور ته راستنه شوه، زیاتره وخت به د خپلې خورلڼې حوصلې ته حیرانه وه. ډېر صفت به یې د هغې کاوه. کېرول به په سندرا بېلابېل پیغامونه لیکل او ورته به یې ویل چې زما بچو ته یې یا د عمر په بېلابېلو پړاوونو کې ورکړه. د درد ضد درمل به یې لږ اخیستل چې ذهن او حافظه یې فعال وي. یا به یې به تېپ

Scanned by CamScanner

کې خبري ثبت کولې یا به یې په سندرا یادښتونه لیکل. کېرول ډېره پرواکېتف او زړوره ښځه وه. تل به ورسره د نورو غم و. ان د مرګ په خوله کې یې هم بچو ته پیغامونه پرېښودل. د ده ګرد چاپېره خلک ترې سخت اغېزمن ول.

هغه تجربه مې نه هېرېږي چې له مرګ یو ورخ مخکې د کېرول لیدو ته تللی وم. زه یې سترګو ته خیر شوم او هلته مې د ډېر تکلیف پر وړاندې د یوه انسان حوصله، دننۍ ارزښت او احساس ولید. ما یې په سترګو کې تېر ژوند لیده، داسې ژوند چې د کرکټر سترتوب پکې له ورایه ښکارېده. نورو سره د مرستې ولوله پکې وه، مینه یې لرله. ویښ احساس او شُکر یې درلود.

زیاتره ډلو کې به مې ناستو خلکو ته پوښتنه کوله چې کوم مرګِ حال انسان مو لیدلی؟ داسې انسان چې طبیعت یې نرم وي، مینه ناک وي او د نورو خدمت کوي. نږدې یو پر څلور برخه خلکو به ویل چې دا تجربه لري. بیا مې ورپوښتل چې څومره پکې داسې دي، چې تاسې به یې هېر نه شئ کړی؟ تاسې کې څومره د هغو خلکو له حوصلې دومره اغېزمن شوي یئ چې نورو ته د خدمت جذبه درکې پیدا شوې وي (که څه هم دا جذبه لنډمهالې وي). یا مو به ژوند تېرولو هوډ کړی دی. تقریبن د ټولو ځواب مثبت (هو) و.

ویکتور فرینکل وایې چې ژوند درې اصلي یا مرکزي ارزښتونه لري:

تجربه، یانې هغه چې ژوند کې راسره کېږي.

تخلیق یا پنځونه، چې زموږ د شتون له امله رامنځته کېږي، او

لیدلوري، هغه چې سختو حالاتو کې زموږ د غبرګون له امله رامنځته کېږي، لکه د مرګ پر وخت.

خلکو سره زما تجربه د فرینکل له لیدلوري سره سمه ده او هغه دا چې: په دې ټولو ارزښتونو کې زموږ چلند (د لیدلوري له مخې) تر ټولو ستر او مهم ارزښت دی. سختې شېبې زیاتره وخت د لیدلوري د بدلون لامل کېږي، خلک نړۍ او خپل چاپېریال ته په نوې سترګه ګوري. د لیدلوري دا بدلون او

پراختیا اصلاً د هغو خلکو د لوړو ارزښتونو استازولي کوي او موږ ډېر زیات اغېزمنوي.

ګام اخیستل Taking the Initiative

د انسان اصل دا دی چې خپل کار یا عمل کوي او نورو د کار لاندې نه وي. باني انسان عامل وي، معمول نه وي. ترڅنګ یې ځانګړي حالت کې دا وړتیا هم لري چې خپل غبرګون وټاکي، دا ځانګړنه د نویو حالاتو رامنځته کولو وړتیا راکوي.

(ګام اخیستل) د فشار اچولو او یو بل ته د ستونزو سازولو په مانا نه وي. دا په دې مانا ده چې موږ دې د شیانو ممکنولو او شاته نه غورځولو مسئولیت احساس کړو.

زه له څو کلونو څینو خلکو ته د دندې بدلولو مشوره ورکوم. دا خلک دنده په دې خاطر بدلوي چې وایي نوې ځای کې به د (ګام اخیستو) او چارو د ممکنولو وړتیا لا ښه څرګنده کړم. څینو یې خپلې وړتیاوې ازمایلې او څینو نورو غوښتل چې صنعت مطالعه کړي، خصوصن له دې اړخه چې د اداري ستونزې څه دي؟ .... ما به بیا دې خلکو ته ویل چې د اداري ستونزو هوارولو لپاره له خپلو وړتیاوو څنګه ګټه واخلې. دې چارې ته زموږ په ژبه کې (حل لاره پلورل) وایي او د کاروباري بریا مهم لیدلوری دی.

زیاتره وخت خلک زما نظر او تشخیص مني، خکه پوهیږي چې د دې طریقې په کارولو څنګه د پرمختګ نوي فرصتونه راڅرګندیږي، خو زیاتره خلک بیا په دې لړ کې مهم اقدامات نه کوي.

- زه نه پوهېږم چې د خپلې لېوالتیا او طبعې د معاینې لپاره چېرته لاړ شم.
- زه نه پوهېږم چې خلکو سره څنګه اغېزناک وغږېږم.

زیاتره خلک په دې تمه ناست وي چې څه ترې ساز شي. دوی په دې فکر وي چې ناڅاپه به یې څوک مرستې او پاملرنې ته راشین شي. څوک چې ښه

Scanned by CamScanner

دندې ترلاسه کوي دوی اصلاً پرواکټيف خلک وي، دا خلک ستونزه نه، بلکې د ستونزې حل وي. دوی د اړین کار ترسره کولو لپاره له هر فرصته ګټه اخلي او خپلې ټولې چارې د اصولو په رڼا کې سرته رسوي.

زموږ کورنۍ کې چې څوک نامسئوله چلند وکړي او لاس تر زنې د خیر په څوندې کېني، نو موږ ورته وایو چې RI دې وکاروه.

(R: Resoucefullness) یانې خپلې وړتیاوې او تدبیر ... او (I: Initiative) یانې ګام اخیستل او چارې په لاس کې اخیستل. دا یادونه موږ هر چاته کوو ان که ماشوم هم وي. بلکې زیاتره وخت چې مقابل لوری زموږ له ویناه مخکې راته وایي چې: (زه پوهېږم تاسې به راته اوس وایئ چې RI وکاروه).

که موږ چاته مسئولیت ورسپارو، دا د هغوی پرېښودل نه؛ بلکې قوي کول دي، Proactivity د انساني طبیعت برخه ده، تر یوه وخته پنایي ویده وي یا ونه وکارول شي، خو په شتون حتمي شته. د نورو خلکو د دې ځانګړنې په درناوي کې لږ تر لږه هغو ته په تولنیزه هینداره کې نه، روښ او پاک انځور ښودلی شو. د نورو خلکو شخصیت او ذهني پخلي ته پام مهم دی. څوک چې په ژوره عاطفي تکیه اخته وي، موږ ترې د هېرې تخلیقي مرستې تمه نه کوو، خو بیا هم لږ تر لږه اصلي طبیعت قوي کولای او داسې چاپېریال رامنځته کولای شو چې هغه پکې له فرصتونو ګټه واخلي، تر ډېره پر ځان بسیا شي او خپلې ستونزې خپله حل کړي.

عامل که معمول
Act or be Acted Upon

چا کې چې د ګام اخیستو زړه وي او څوک چې دا وړتیا نه لري؛ په دې دواړو کې د ځمکې او اسمان توپیر وي. زه په اغېزناکۍ کې ۲۵ یا ۵۰ سلنه توپیر نه بیم بلکې زه له ۵۰۰۰ سلنه هم په لوړ توپیر غږېږم، خصوصاً هله چې د ګام اخیستو وړتیا لرونکي خلک څیرک، پوه او حساس هم وي.

د ګام اخیستو وړتیا مو ژوند ته د اغېزناکۍ P/PC توازن راوړي. د همدې وړتیا په برکت اووه عادتونه خپلولای شئ. تاسې چې شپږ نور عادتونه ولولئ، نو پوه به شئ چې هر عادت اصلاً د Proactive په قوي متو تکیه دی. هر عادت په تاسې د عمل مسئولیت در اچوي. که تاسې معمول کېدو ته په تمه یئ، نو په تمه به پاتې شئ او د ودې او ژوند ښه فرصتونه به وبایلئ.

یوه ورځ مې د کورونو د طراحي صنعت له خلکو سره کاري مخه شوه. له بېلابېلو ادارو خلک راټول شوي وو او په هرو دریو میاشتو کې به یو ځل سره راټولېدل چې په خلاص زړه یو بل ته د خپلو بریاوو او لاس ته راوړنو کیسې وکړي.

دا نو د اقتصادي بحران موده وه او د دوی پر صنعت یې اغېز لږ څه زیات و. موږ به چې پیل وکړ، کیسې به زیاتره نهیلې او له ګیلو مانو ډکې وې.

د لومړۍ ورځ بحث به دې و چې: (موږ سره څه کېږي؟ انګېزه یې څه ده؟) ډېر څه کېدل او د چاپېریال فشار سخت ډېر و. بې روزګاري خپره وه، ډېرو خلکو به د شرکتونو د ساتنې په موخه خپل پخواني قدرمن کارکوونکي رخصتول او دې کار به خپګان او نهیلي پیدا کوله.

دویمه ورځ بحث پر دې شو چې: (څه به کېږي؟) موږ د اقتصادي چاپېریال پلېدې داسې مطالعه کړې چې د پردې تر شا کوم عناصر دي او راتلونکې کې به څه کوي؟ د بلې ورځ په ختمېدو لاپسې نهیلي شو، ټول په دې پوهېدو چې شیان له ښه کېدو مخکې یو ځل ښه خرابیږي.

درېیمه ورځ مو په Proactivity فکر پیل کړ چې: (زموږ غبرګون به څه وي؟ څه به کوو؟ څه قدم به اخلو؟ په سهارنۍ ناسته کې مو پر اداري چارو بحث وکړ او د بیو د ټیټولو ستراتېژي مو وڅېړله. ماسپښینۍ ناسته کې مو بازار کې د ونډو په زیاتولو بحث وکړ. دا دواړه موضوعات مو ښه بحث کړل او بلاخره

په خو ممکنو او عملي ټکو فکر پيل شو. دا خل نو نوې جذبه او پرواکتيف پوهه پيدا شوه او زموږ ناسته ښه په خوښۍ پای ته ورسېده.

د دريمې ورځ په وروستۍ برخه کې مو پر دې بحث وکړ چې: (کاروبار څنګه دی؟) په دې د فکر پايله دريو برخو کې راووته:

لومړۍ برخه: نن سبا حالات چندانې ښه نه دي او اقتصادي چارې ښيي چې حالات د ښه کېدا پر ځای لا خراب شوي.

دويمه برخه: په دې حالت کې چې موږ څه کول غواړو، دا ډېره ښه ستراتېژي ده. موږ اداري اصلاحات راوړو، بيې ښه کوو او په بازار کې خپلې ونډې زياتوو.

دريمه برخه: نو کاروبار د پخوا په پرتله ښه دی.

اوس به لنډباري ذهن په دې اړه څه وايي؟ (ورووره! هسې خان مه تېرباسئ، دا مثبت ذهن او هلې ځلې به تر څو کار وکړي. زر ده چې حقيقت به درته مخکې ودرېږي).

خو د مثبت فکر او پرواکتيف تر منځ همدا توپير دی. موږ حقايقو سره مخ شوو. موږ نه يوازې اوسني حقايق او حالات وڅېړل بلکې به راتلونکي مو هم غيرګون د ټاکنې وړتيا شته. که د دې حقيقت احساس راسره نه وي، نو دا به دې مانا وه چې زموږ حالات او پېښې به زموږ راتلونکی ټاکي.

کاروبار، ټولنه، د خلکو ډلې او د کورنۍ په شمول هر ډول اداري پرواکتيف کېدای شي. د دې ټولو خلکو نوښتګرې (تخليقي يا ابتکاري) وړتياوې، سرچينې او نبوغ چې سره راټولې شي، پرواکتيف کلتور سازولای شي. ګډو ارزښتونو او هدفمندۍ موندلو لپاره پرواکتيف شي او د نويو ګامونو اخيستو وړتيا بايد ومومي. اداري دې د حالاتو او چاپېريال په تمه نه کېني. دا بايد د خپلو ټولو خلکو د

خپلې خبرې اورېدل Listening to our Language

دا چې زموږ ټول تمايلات او چلندونه زموږ د لېدلوري زېږنده وي، که موږ خان وپېژنو او دا چلندونه تحليل يې کړو؛ زياتره وخت د دې تر شا به پټو لامل‌نو پوهېدی شو. مثلاً زموږ خبرې اترې دا څرګندوي چې موږ څومره پرواکتيف يو. د لنډپارو خلکو خبرې دوی له خپلو مسئوليتونو خلاصوي.

- (بس زه همدغسې يم نو) هوډ مې قوي دی، خو په دې اړه څه نه شم ويلی.
- (ېو دم مې ليونی کړي). زه بېخي ملامت نه يم، زما په عاطفي ژوند کوم بهرنی عنصر واکمن دی.
- (زه دا نه شم کولای، وخت نه لرم). له ما لوړ يو څه شته، ياني لنډ تنګ وخت ما کنټرولوي.
- (کاشکې مې مېرمن لږ زغم لرلی). د بل کس چلند زما اغېزناکې کموي.
- (مجبور چې زه يې وکړم). نور خلک او حالات مې دې کار ته اړباسي، زه به خلاص مې ټاکنه نه شم کولای.

لنډباري ژبه	پرواکتيف ژبه
زه هيڅ نه شم کولای	راځئ چې بديل ولټوو
زه همداسې يم	بدليدی هم شم
ليونی کوي مې	احساسات مې قابو کولای شم
اجازه نه راکوي	خبره به ورته لږه اغېزناکه وکړم
زه مجبور يم چې ويې کړم	زه به ښه کار وټاکم
زه يې نه شم کولای	زه ټاکنه کولای شم
ما ته اړين دي	زه ورته لومړيتوب ورکوم
که کله...	زه يې کوم

Scanned by CamScanner

کله چې له ژونده د انسان اصلي برداشت جبري ؤوله وي او ژوند يې بوازې په دې تېرېږي چې نور خلک ملامته کړي، نو بيا دا ژبه وايي.

يوه ورځ راته يو شاګرد وويل:

- استاده ماته رخصت راکوې؟ زه مجبور يم چې د تېنس لوبې ته لاړ شم.

ما ورته وويل:

- مجبور يې چې لاړ شې، که خپله خې؟
- نه استاده مجبور يم لاړ شم.
- که لاړ نه شې نو بيا؟
- له لوبډلې مې وباسي.
- که لاړ نه شې او ودې باسي، نو خنګه به شي؟
- ښه به نه شي استاده.
- ښه نو، نه د دې لپاره خې چې له لوبډلې ونه وځې، دا زما درس چې پرېږدې دا به خنګه شي؟
- نه پوهېږم.
- ته لږ فکر وکړه، که درس ته رانه شې څه به وشي؟
- له صنفه خو به مې نه وباسي کنه استاده؟
- دا خو تولنيزه پايله شوه، ګوره که ته له لوبډلې ووېستل شې، نو بيا به لوبه نه شې کولای، دا يې طبيعي پايله ده. اوس فکر وکړه چې صنف ته د نه راتلو طبيعي پايله به څه وي؟
- فکر کوم درسونو کې به وروسته پاتې شم.

- بلکل! اوس بايد دا پايله هغه بلې پايلې سره پرتله کړې او بيا بايد پرېکړه وکړې. که زه ستا په ځای وای، نو تېنس ته تلم. دا هېڅکله مه وايه چې فلانی کار له مجبوريته کوم.

شاګرد ورو وويل:

- زما پرېکړه دا ده چې تېنس ته ځم.

ما ورته په توکه وويل:

- زه دې هم له صنفه وباسم.

د لنډپارې ژبې يوه جدي ستونزه دا ده چې ويوونکی يې ځان مجبور ګڼي. داسې فکر کوي چې هر څه ورته تاکل شوي او بيا د همدې باور لپاره ثبوتونه لټوي. زياتره وخت داسې ګڼي چې ټولې ستونزې هم ده ته راټولې شوې دي او هر څه د ده له لاسه بهر دي. دوی نه په خپل ژوند واکمن وي او نه په بخت. د خپل بد حالت پړه په بهرنيو قوتونو اچوي. کله خلک يادوي، کله ورېناوې يادوي او کله کله د تلې کرښو ته ګوري.

يوه سيمينار کې مې د Proactivity پر موضوع خبرې کولې، يو سړی راغی راته يې وويل:

- ستيفنه ستا خبرې مې خوښېږي، خو حالتونه فرق کوي، زما واده دړواخله، زه سخت خپه يم، زه او مېرمن مې اوس هغه پخوانۍ مينه نه لرو، داسې ګڼم چې هغه احساسات ختم شوي دي، هغه هم راسره مينه نه لري، څه وکړم؟
- تاسې کې بيخي د مينې احساس ورک شوی؟
- هو ختم شوی ... درې بچي مو دي، هغوی ته خپه يو، څه وکړو؟
- خپلې مېرمنې سره مينه وکړه.
- درته مې وويل چې زموږ تر منځ د مينې احساس نشته.
- خپلې مېرمنې سره مينه وکړه.

- ستا په خبره مې سر نه خلاصېږي، چې احساس نه وي مينه به څنګه وشي؟
- يا خيلي مېرمنې سره مينه وکړه، که دا احساس ختم شوی وي، نو دا خپله د مينې کولو لپاره لوی دليل دی.

هغه راته وويل:

- نو چې مينه نه کوي، مينه به څه وکړي؟

ما ورته وويل:

- ګوره یاره! مينه يو کار دی، يو فعل دی او د مينې احساس يې ثمره ده. نو هغې سره مينه وکړه، خدمت يې وکړه، قرباني ورکړه، وايې وره چې څه وايي، هغې غوندې فکر وکړه او پوه شه، باور يې وګټه، نه داسې نه شي کولای؟

د نړۍ د ټولو پرمختللو ټولنو په عالي ادب کې مينه د يوه فعل په توګه کارېدلې. لنډپاري خلک ترې احساس جوړوي ځکه دوی د احساساتو په اسا روان وي. د هالیووډ فلمونه ټل دا باور راکوي چې موږ هيڅ مسئوليت نه لرو او يوازې د خپلو احساساتو محصول يو، خو دا فلمونه اصلي حقيقت نه وايي. که زموږ احساسات زموږ عمل کنټرولوي، نو لامل يې دا دی چې موږ خپله له مسئوليه لاس اخيستی او په لوی لاس مو احساسات پر ځان زورور کړي دي.

پرواکټيف خلک مينه يو فعل ګڼي. مينه هر وخت کېدای شي: تاسې قرباني ورکوئ، ځان ورکوئ، لکه موږ چې ماشوم نړۍ ته راوړي. که تاسې مينه لولئ، نو د هغو خلکو مينه ولولئ چې د نورو لپاره يې قرباني ورکړي دي. ځينې چلند يې ښځې تريخ و. که موږ يا پلار يئ، نو بچو سره په خپله مينه فکر وکړئ چې څنګه قرباني ورکوئ. مينه يو ارزښت دی او مينه‌ناک کارونه يې رامنځته

کړي. پرواکټيف خلک احساسات د ارزښتونو تابع ساتي. مينه وکړئ چې د مينې احساس وکړئ.

د اندېښنې کړۍ، د اغېز کړۍ Circle of Concern. Circle of Influence

په خپلې Proactivity د پوهېدو نه لاره دا ده چې وګورو خپل وخت او انرژي چېرې مصرفوو؟ موږ ډېرې اندېښنې لرو، مثلاً روغتيايي چارې، بچي، کاروبار، پوروونه، اتومي جګړه او نور... موږ اندېښنې د يوې کړۍ په رسمولو هغه شيان جلا کولای شو چې خاصه ذهني يا عاطفي تړون يا اړيکه ورسره نه لرو.

اوس که د اندېښنې کړۍ کې وګورو، نو پوهېږو چې دې کړۍ کې به ډېرو شيانو موږ واکمن يو او اغېز پرې ښندلای شو، خو ډېر داسې شيان هم شته

چې مونږ یې په اړه هیڅ هم نه شو کولای. په کومو څېزونو چې مونږ اغېز لرو له هغو یوه وړه (د اغېز کړۍ) ناوو.

اوس که دا معلومه کړو چې مونږ خپل ډېر وخت او انرژي په کومې کړۍ مصرفوو، نو د خپلې Proactivity معلومات راته کېږي.

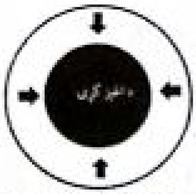
پرواکټیف فکر

(مثبته انرژي د اغېز کړۍ پراخوي)

پرواکټیف خلک (د اغېز کړۍ) د خپلو فعالیتونو مرکز ګرځوي. دوی په هغو شیانو کار کوي چې په اړه یې څه کولای شي. د دوی د انرژۍ طبیعت مثبت وي. د ودې او پراخوالي کار کوي او په همدې خاطر خپله (د اغېز کړۍ) پراخوي.

لیونه لنډپاري خلک یا (د اندېښنې کړۍ) د خپل فعالیت مرکز ګرځوي. دوی د نورو خلکو کمزوریو پسې ګرځي او د خپل حالت او چاپېریال په مسایلو فکر کوي، دا نو داسې خبرې دي چې دوی پرې هیڅ واک نه لري. د دې ناسمې هڅې او پام پایله که په نورو خلکو نیوکې وي او کله کله یا لنډپارې زیه کارول کېږي. انسان همدا وایي چې ستونزو همدا زه لېدلی یم. د دې چلند او پام د ناسم مرکز له امله یوه منفي انرژي رامنځته کېږي چې ناپامۍ ته ورسېږي. انسان چې د کومو مسایلو په اړه څه کولای شي او یې پامه یې کوي، نو (د اغېز کړۍ) یې تنګېږي.

مونږ چې (د اندېښنې کړۍ) کې کار کوو، نو خپل واک دې کړۍ کې شته عناصرو ته سپارو. مونږ د مثبت بدلون لپاره اړین پرواکټیف اقدامات نه کوو.



لنډپارې فکر (د اغېز کړۍ تنګوي)

ماشومتوب کې مې درسره د خپل زوی د ښوونځي د ستونزو یادونه وکړه. زه او سندرا یې ظاهري ضعفونو ته سخت اندېښمن وو او د دې په اړه د نورو نظر ته مو سخته اندېښنه لرله.

خو دا شیان زمونږ (د اندېښنې کړۍ) کې وو. تر څو چې مونږ دې کړۍ ته پام کاوه، هیڅ مو ترلاسه نه کړل، یوازې به خورېدو او زمونږ پر مونږ تکیه کېده.

دا ستونزه هله حل شوه چې مونږ (د اغېز کړۍ) کې کار پیل کړ. یا چې مونږ خپل لیدلوري ته پام وکړ، نو یوه مثبته انرژي تولید شوه. دې انرژۍ اول مونږ بدل کړو او بیا یې زمونږ پر زوی اغېز وکړ او هلک روغ جوړ شو. د حالاتو په اړه د اندېښنې پر ځای که په ځان کار وکړو، نو بلاخره همدا حالات پر مونږ اغېز کوي.

څېنې وخت بیا د شخصیت، موقف، اړیکو یا رتبې له امله د انسان (د اغېز کړۍ) د هغه د (اندېښنې له کړۍ) پراخه وي.

دې سره په انسان کې یو ډول عاطفي تنګ نظري پیدا کېږي او دا لنډپاري او خانخاني (د اندېښنې کړۍ) زېږنده وي.

ودې شي چې پرواکتیف خلک د خپل اغېز په کاروني لومړیتوبونه ټاکي، خو د دې خلکو (د اندېښنې کړۍ) هم لږ تر لږه (د اغېز کړۍ) هومره پراخه وي او خپل اغېز په پوره مسؤلیت کاروي.

مستقیم، نامستقیم او نه کنټرول Direct, Indirect, and No Control

زموږ ستونزې په دریو کټګوریو کې راځي:

مستقیم کنټرول (زموږ د چلند اړوند ستونزې)

نامستقم کنټرول (د نورو د چلند اړوند ستونزې).

نه کنټرول (هغه ستونزې چې موږ پکې بېوسه یو. لکه تېر وخت یا ګردچاپېره حقایق).

که ستاسې چلند پرواکتیف وي، نو پوه شئ چې تاسې (د اغېز کړۍ) کې یئ او د خپلو ستونزو د حل لومړی ګام مو پورته کړی.

د مستقیم کنټرول ستونزې هله حل کېږي چې موږ په خپلو عادتونو کار وکړو او وېې رغوو. دا ستونزې زموږ (د اغېز کړۍ) کې وي او د لومړي، دویم او دریم عادت شخصي بریاوې دي.

د نامستقیم کنټرول اړوند ستونزې د هغو لارو چارو په بدلون ختمېدی شي چې موږ پرې نور خلک اغېزمنوو او دا د څلورم، پنځم او شپږمو عادتونو عمومي بریاوې دي.

شخصاً ما په نورو د اغېز کولو تر دېرشو (۳۰) ډېرې لارې چارې موندلې دي. په دې بېلابېلو لارو چارو کې د نورو غوښتنې فکر هم شامل دی او اخلاص هم پکې شته. په نورو اغېزناک کېدل هم پکې شته او د نورو لیډلورې راوړل هم پکې راځي. زیاتره خلک له دې درې یا څلور لارې چارې لري. عموماً خبره له دلایلو پیل کوي او که دلایل کار ونه کړي، نو بیا خبره تر جګړې او تېښتې رسېږي. تاسې فکر وکړئ! دا به څومره ښه وي چې یو څوک د دې زړو او پخوانیو لارو چارو (مثلاً نورو بدلولو) پر ځای نوې او عصري لارې چارې زده کړي او په دې لارو دې مقابل لوری اغېزمن کړي.

د نه کنټرول کېدونکو ستونزو پر وړاندې باید انسان خپلې شونډې بدلې کړي. یانې موسکی دې شي. دا ستونزې ښې نه دي، خو موږ یې په بدلون کې څه نه شو کولای، نو په کار ده چې ورېې منو او ځان ورسره عادت کړو. موخه دا ده چې دا ستونزې پر ځان برلاسې نه کړو او خپل واک ورته نه و نه سپارو.

دا چلند د هغې خیریه ټولنې دعا ته ورته دی، چې د شرابو پرېښودو لپاره هلې ځلې کوي. د دې ټولنې غړي وايي:

(اې خدایه! ماته حوصله راکړې، د هغو شیانو د بدلون چې بدلېږي او بدلون یې اړین دی. او دا پوهه راکړه چې هغو شیانو سره ځان بلد کړم، کوم شیان چې نه بدلېږي او داسې حکمت راوبښې چې د دې دواړو ترمنځ توپیر وکړی شم).

اوس چې ستونزه د هرې کټګورۍ وي، د حل لومړی ګام یې زموږ په واک کې وي. د خپلو عادتونو بدلول، د خپلې اغېزناکې لارې چارې بدلول او نه

کنټرول کېدونکو ستونزو ته لیدلوری بدلول... دا ټول زموږ (د اغېز کړۍ) کې وي.

د اغېز کړۍ پراختیا Expanding the Circle of Influence

د پېښو او حالاتو پر وړاندې د غبرګون ټاکلو وړتیا موږ لرو. دا وړتیا زموږ حالت بدلوي او په دې راز پوهېدل خپل خوند لري. موږ چې په کېمیاوي فورمول کې یوه برخه بدله کړو، نو پایله هم ورسره بدلېږي.

ما څو کاله داسې اداره کې کار کړی چې مشري یې یوه فعال او تکړه انسان کوله. هغه به پدیدې له مخکې مطالعه کولې. نوښتګر و، هنرمن و، وړتیا یې لرله. تکړه و او ټول په دې پوهېدل. خو د دې سره د چلند ډېر بېخې امرانه و. خلکو سره به یې داسې چلند کاوه لکه نور چې بېخي ناپوه وي او هېڅ فکر و نظر نه لري. خلک به یې داسې مخاطبول:

- دا وکړه!
- هغه وکړه!
- اوس فلانی کار وکړه!
- بیا فلانی کار وکړه!
- پرېکړې به زه کوم!

دغه چلند ترې ډېر ورو د خلکو زړه تور کړ، دوی به دهلېزونو کې راټول وو او یو بل ته به یې له مشره زړه خوږ. د دوی له بحث داسې ښکارېدل لکه د به ټولو په ګوته کول، خو د خپل مسئولیت خبره هېڅ‌چا نه کوله. ټول به د ده د ضعف په نامه له خپل مسئولیته تښتېدل. د خپل مشر ضعفونه چا به ویل: (په سبا یې جالب کار وشو).

بل به ویل: (پرون زما شعبې ته راغی، زما کار خلاص شوی و، له نظره یې تېر کړ او هماغه خبرې یې پیل کړې، زما د میاشتو زیار یې هېڅ کړ. زه نه پوهېږم تر څو به دلته اخته یم، کله به ترې خلاصېږو).

بل به ویل: (دا ایله اوس د نهه پنځوس کالو دی).

بل به ویل: (ښااا نو بیا خو به یې یو شپږ کاله نور هم زغمو.)

بل به ویل:(زه نه پوهېږم، د ادارو رییسان خو داسې خلک هسې هم نه تقاعدوي.)

خو په دې ټولو مامورینو کې یو پرواکتیف و. ده به د احساساتو پر ځای د ارزښتونو تر اغېز لاندې کار کاوه. هغه ګام واخیست. د خپل مشر غوندې فکر یې وکړ او حالاتو ته چې څېر شو، سړی پوه شو. دی ړوند نه و چې د خپل مشر ستونزې یې نه لیدې. خو د نیوکې پر ځای یې پر حللارې فکر وکړ. په کومو شیانو کې چې مشر کمزوری و، ده خپلو ماتحتو ته هغه ستونزې خپله حل کړې او په کومو چارو کې چې تکړه و، د هغه له ځانګړتیاو یې ګټه پیل کړه، مثلاً د مشر پراخه لرلید، لیاقت او نوښت.

دې سړي خپل پام (د اغېز کړۍ) ته راټول کړ. مشر ده سره هم د نورو غوندې چلند کاوه، خو ده به ورسره خوله نه وهله او د هغه له تمې به یې ورته ډېر کار کاوه. ده د خپل مشر اړتیاوې وپېژندې. ده چې هغه غوندې فکر یې وکړ، نو د خپل مشر په پټو فکرونو پوه شو. بیا به چې ده د کوم کار په اړه خپل معلومات ورکول، نو ورسره به یې خپل تحلیل هم ورکړ او د همدې له مخې به یې مشوره هم ورکوله.

یوه ورځ زه مشر سره د هغه د مشاور په توګه ناست وم، راته یې وویل:

- سټیفنه! ته نه پوهېږې چې دې سړي څه کړي. د خپل کار د اړینو معلوماتو تر څنګ یې هغه اضافي معلومات هم راکړي چې زما ورته

سخته اړتیا وه. بیا د دې معلوماتو تحلیل هم راکوي. دا بیخي زما فکر سره سم وي او په اخر کې بیا دې سره سمه مشوره هم راکوي.

مشورې یې له شننو سره سمې وي او شننې یې له معلوماتو سره سمې وي. دا عجب سړی دی ولا. زما لپاره دا لویه ارامتیا ده چې په دې شیانو فکر نه کوم.

بله ناسته کې به یوتلو ته د کار کولو امر کېده. خو یوه ته نه کېده. له هغه به پوښتنه کېده چې: (ته څه فکر کوې؟) د هغه د اغېز کړی پراخېده. اداري کې اوازه خپره شوه. په دهلیزونو کې د ولاړو ماښیجنو خلکو خولې اوس په دې پرواکټیف سړي پسې راخلاصې شوې.

د لنډپارو خلکو طبیعت داسې وي چې له مسئولیته تښتي. دوی ته به لاره دا ده چې ووایي: (دا زما مسئولیت نه دی).

که زه ووایم چې: (دا زما مسئولیت و). نو کېدای شي دا هم ووایم چې: (زه بې مسئولیه یم). دا خبره سخته ده چې زه ګنې د خپل غیرګون په ټاکلو واکمن وم. خو دې سره هم چې ما کومه ټاکنه کړې وه زه یې منفي پایلو ته بوووم. کلونه مې د خپلو ستونزو تور په نورو پورې کړ او ځان مې له مسئولیته پټ کړ. خو بیا مې چې مسئولیت واخیست. نو پایلې یې منفي وې.

نو هغو ماموریتو معلومات پیل کړل. ځان یې ورته بنه تکړه کړ. حربې یې راټولې کړې. نیونونه یې ولټول چې دوی ولې او څنګه مسئول نه دي.

څو د ه چلند دې ماموریتو سره هم پرواکټیف و. ورو ورو د دې سړي د اغېز کړی دې نورو ماموریتو خواته هم پراخه شوه. تر دې چې ټوله اداره کې به د ده په غیاب کې مهمه پرېکړه یا اقدام نه کېده. ان که د رییس پرېکړه به هم وه. خو تر څنګ یې ترې مشر وېره نه لرله. ځکه دې مامور رئیس ته قوت ورکړی و. کمزورۍ یې ترې لرې کړې وې او د یوه پر ځای یې د دوو کسانو قوت لاره. اوس یې نو د همکارۍ ټیم رامنځ ته کړی و.

د دې سړي د بریا لامل حالات نه وو. ځکه په دې حالت کې نور ډېر خلک هم وو. د بریا راز په دې حالاتو کې د ده د غبرګون ټاکنه وه. د اغېز کړی ته یې پام و او همدا د بدلون اصلي لامل و.

ځینې خلک پرواکټیف شله. سپین سترګي او بې احساسه تعبیروي. خو دا تعبیر ناسم دی. پرواکټیف خلک شله خلک نه وي. دوی حاظردماغه وي، په خپلو ارزښتونو روان وي. حقایق پېژني او په خپلو اړتیاوو بنه خبر وي.

ګاندي ته تم کېږو. د ده مخالفین به خپلو قانوني دفترونو کې ناست وو او په ده یې نیوکې کولې. دوی ویل چې ګاندي ورسره د انګرېزانو پرضد مبارزه کې نه یو ځای کېږي. خو دا مبارزه یوازې خبرې وې او ویناوې وې او یوازې د اندېښنې کړی پورې یې اړه لرله. ګاندي له ښاره بهر لګیا و. کلیو او باندو کې یې له بزګرانو او ولسي خلکو سره د خپل اغېز کړی پراخوله. دی چې هیواد کې هر ځای ته تللی خلکو ورته بنه راغلاست ویلی. باور یې پرې کړی او واک یې ورکړی. ده کوم سیاسي دفتر نه لاره. خو په خپلو ولولو، حوصلې، روژې نیولو، اخلاقي قوت او سترتوب یې اغېز کړی زښته پراخه کړه. تر دې چې اخره کې یې بریتانیایي امپراتورۍ په ګونډو کړه او په درې سوه میلیونه خلکو یې د دوی واکمني مانه کړه.

جبر او اختیار "The "Have's" and the "Be's

که غواړو پوه شو چې کومې کړی سره مو اړیکه ډېره ده، نو لومړی باید په دې پوه شو، چې مور کې جبر څومره دی او اختیار څومره؟ د اندېښنې کړی له مجبورۍ ډکه وي:

- هله به خوشاله شم چې د کور پور خلاص کړم.
- دریغه چې دا رییس مې دومره تریخ نه وی.
- دریغه چې زما مېړه لږ صبر لرلی.
- دریغه چې دا زوی مې لږ متونکی وی.

Scanned by CamScanner

- دربغه چې مې سند لرلی.
- دربغه چې مې د ځان لپاره وخت لرلی.

د دې ابوته د اغېز کړی یا له اختیاره وکه وي:

- لږ نور صبر به وکړم.
- عقل نه کار اخیستی شي.
- مینه څرګنده کړه.

که مونږ فکر کوو چې ستونزه چېرته بهر ده، نو دا فکر خپله لویه ستونزه ده. په دې ویناً مونږ خپل واک همدې بهرنۍ ستونزې ته سپارو. دلته د بدلون لیدلوري (له بهره، دننه) دی. بهرنۍ ستونزه دې اول بدله شي بیا به زه بدل شم. د پرواکتیف لیدلوري (له دننه، بهر) د بدلون خیره ده. زه بدلیدی شم او که زه بدل شم، نو به بهرنۍ ستونزې مثبت اغېز ښندلای شم.

- زه ډېر وسایل لرلای شم.
- زه په داده زړه زیار ویستی شم.
- زه نوښت کولای شم.
- زه نورو سره مرسته کولای شم.

زما د خوښې یوه کیسه د یوسف علیه السلام کیسه ده. دی وړوکی ماشوم و چې په مصر کې خرخ او د مصر د عزیز غلام شو. ده کولای شول چې په خپل حال یې ژړلي وی، په خپلو وروڼو یې ساندې کړې وی، ځکه دی له تولو اسانتیاوو بې برخې شوی و. خو یوسف علیه السلام پرواکتیف انسان و. په ځان یې کار وکړ او په لږه موده کې یې د فرعون د کور ټولې چارې پر مخ وړلې. د فرعون هر څه د ده په لاس ول، ځکه چې ده په ځان باور پیدا کړی و.

بیا داسې ورځ هم راغله چې یوسف علیه السلام سختو ستونزو سره مخ شو، خو په خپل هویت یې سودا ونه کړه. ده سره بې عدالتي وشوه او دیارلس کاله

بندي شو. خو دی دلته هم پرواکتیف و. د خپل اغېز له دننې کړۍ یې کار واخیست. د جېر پر ځای یې اختیار ته پام وکړ او په لږ وخت کې یې د زندان ټولې چارې په لاس کې ونیوې، تر دې چې یو وخت بیا دی خپله د مصر عزیز و او ټولې چارې د ده په لاس وې.

که زما په ګډ ژوند کې ستونزې وي او زه ټوله ورځ له خپلې مېرمنې زړه خورم، نو څه به ترلاسه کړم؟ که زه ووایم چې زه یې مسئول نه یم، نو اصلاً ځان بې هدفه کوم او ځان په یوه منفي حالت کې پیوسته ښییم. په هغې د اغېزناکې وړتیا هم کموم. که زه په هغې نیوکې کوم او همداسې توروونه پرې پورې کوم، نو دا کار به هغې ته باور ورکړي، هغې ته به خپلې ستونزې سمې ښکاره شي. زما نیوکې به یې لا ډېره خرابه کړي او په ما کې به دا وړتیا ختمه شي چې په حالاتو مثبت اغېز وښندم.

که رښتیا غواړم چې حالات ښه شي، نو په یوه شي باید کار وکړم، په هغه زه واکمن هم یم او زه هغه زه خپله یم. د خپلې مېرمنې د رغولو پر ځای به په خپلو ضعفونو کار وکړم. دې ته به پام وکړم چې څنګه د ژوند ښه ملګری کېدای شم. د خپلې مېرمنې تکیه کېدای شم او څنګه ورته بې قید و شرطه مینه ورکولای شم. هیله من یم چې زما مېرمن به د دې پرواکتیف حالت قوت درک کړي او جواباً به همداسې چلند راسره وکړي. خو که هغه داسې چلند وکړي که یې ونه کړي او زه غواړم په خپل حالت ډېر زیات مثبت اغېز وکړم، نو یوازینۍ لاره یې دا ده چې زه په خپل ځان کار وکړم.

د خپل اغېز په کړۍ د کار کولو لارې چارې ډېرې دي:

- غوږ نیول.
- ښه غوږ نیول.
- د ژوند ښه ملګری کېدل.
- ښه محصل یا شاګرد کېدل.

Scanned by CamScanner

- مرسته کول.
- کار کې د زړه له تله زيار کاږل.
- ښه مامور کېدل.

ځينې وخت تر ټولو پرواکتيف کار دا وي چې موږ خوښ ووسو او ښه د زړه له تله وخاندو يا موسکي شو. په خوښۍ او خپګان دواړو کې موږ پرواکتيف ښه ټاکلای شو. ځينې شيان داسې وي چې موږ يې د اغېز کړۍ ته هم نه شو راوړی. مثلاً د هوا حالات. خو که موږ پرواکتيف يو، نو ځان سره خپل موسم ګرځولای شو. خوښ اوسېدی شو. موږ دا منو چې ځينې شيان زموږ په واک کې نه دي او د دې پر ځای خپلې هڅې په هغو شيانو متمرکزوو چې بدلولای يې شو.

د لښتې بل سر The Other End of the Stick

د اغېز کړۍ ته د ژوند له ټول پام راګرځولو مخکې د اندېښنې په کړۍ کې دوو شيانو باندې زور فکر پکار دی او هغه دوه: پايلې او تېروتنې دي.

موږ که څه هم د خپلو اعمالو په ټاکنه کې خپلواک يو، خو د دې اعمالو د پايلو په ټاکلو کې خپلواک نه يو. پايلې د طبيعت د قوانينو تر اغېز لاندې وي او د اندېښنې په کړۍ کې وي. موږ دا پرېکړه کولای شو چې د موټر مخې ته ودرېږو. خو دا پرېکړه نه شو کولای چې موټر مو ووهي، نو څه دې راسره وشي؟

همدارنګه موږ به خپل کاروبار کې د ټګۍ پرېکړه کولای شو، د دې پرېکړې ټولنيزې پايلې هله راڅرګندېږي چې موږ پکې ونيول شو. خو د دې پرېکړې طبيعي پايلې او زموږ په کرکټر يې اغېز ټاکل شوی دی.

زموږ چلندونه هم د اصولو تابع دي. که دې اصولو سره همغږي وشي، نو پايلې يې مثبتې راځي او که پام ورته ونه شي، نو پايلې به منفي وي. موږ د خپل عمل په ټاکنه کې خپلواک يو، خو ورسره د دې عمل پايلې هم ترلاسه

کړو: (موږ چې د لښتې يو سر راپورته کړو، نو بل سر هم ورسره راپورته کېږي).

زموږ ژوند کې داسې پړاو هم راځي چې موږ وايو ولا پخوا مو لکه چې ناسمه لښته راپورته کړې وه او د هغې ناسمې پرېکړې پايلې دادی نن هم زغمو. که موږ ته بيا فرصت راغی، نو د تېر ځل غوندې پرېکړه به نه کوو. موږ داسې پرېکړې خپلې تېروتنې ګڼو او په دې بايد ژور فکر وشي.

څوک چې دې پخوانيو تېروتنو ته خوريږي، د پرواکتيف تمرين يې دا دی چې دا تېروتنې دې د اندېښنې په کړۍ کې راوړي. ناسې دا يادولای شئ، خو ختمولای يې نه شئ او نه يې په راغليو بدو پايلو کې څه کولای شئ.

زما يوه لور ده، ورزشکاره ده، هغه چې تېروتنه وکړي، بيا په خپل مټ د لوبغاړو په اوښتې بټې لوبې کوي. دا يې د غوسې او خپګان نښه ده. خو په دې کار نه تېره تېروتنه ختمولای شي او نه راتلونکې لوبه ښه کولای شي.

تېروتنې سره د چلند پرواکتيف لاره دا ده چې لومړی بايد سمدستي ومنل شي، بيا دې ورغول شي او بيا دې ترې زده کړه وشي. په دې توګه تېروتنې په برياوو بدلېدی شي.

د IBM شرکت بنسټګر T.J.Watson وايي: (بريا د ناکامۍ له تر ټولو لرې څنډې ورهاخوا ده).

خو خپله تېروتنه نه منل، يا يې نه سمول او زده کړه ترې نه کول خپله هماغسې تېروتنې دي. دا عموماً انسان په داسې لاره روانوي چې ځان پکې تېرباسي، دا چې څه کوي فکر کوي چې مناسب جواز به يې ګټلی وي او دا جواز به ده او نورو ته سم وي.

دا د لومړۍ تېروتنې پټولو لپاره دويمه تېروتنه ده، لومړۍ تېروتنه لا ډېره قوي کوي او دا دواړه بيا په انسان بده اغېزه کوي.

زموږ یا نورو تېروتنې موږ ته خپه کوي؛ بلکې اصلي ځپګان د غبرګون له امله وي. که مار مو وچیچي او تاسي پسې منډې وهئ، دا به مو یوازې په بدن کې زهر تېز خپاره کړي. د دې پر ځای ښه خبره دا ده چې دم دوا پسې یې وګرځئ.

په تېروتنې زموږ غبرګون د راتلونکې شېبې معیار ټاکي. ښه غبرګون دا دی چې تېروتنه ومنل شي، سمه شي او په راتلونکې شېبې تاسي واکمن شئ؛ نه دا چې پر تاسي واکمنه شي.

ژمنه او عمل Making and Keeping Commitments

د اغېز د کړۍ اصلي ټکی ژمنه کول او د هغې د عملي کولو وړتیا ده. موږ چې نورو سره ژمنه کوو او یا د هغې د پوره کولو لپاره هلې ځلې کوو، دا ټول زموږ د Proactivity څرګندونه کوي.

دا زموږ د ودې او پرمختګ نچوړ هم دی. موږ انسانانو ته چې د ځان پېژندنې او شعور کوم نعمت راکړل شوی، په همدې خپلې تېروتنې تللی او ورته په پام بې لرې کولای شو. خپلې وړتیاوې لا خلولای شو او څه چې راته ښه نه وي، هغه له ژوندنه ویستی شو. یا چې د خپل تخیل د شتون احساس وکړو او دا تخیل د ژمنې کولو، د هغې د پوره کولو، خاتمه موخې ټاکلو او ورته د رسېدو لپاره کاروو. نو په اصل کې موږ خپل کرکټر سازوو. وروسته بیا د همدې کرکټر په برکت ژوند کې مثبت ځېزونه ممکنولای شو.

دلته موږ هغه دوه لارې مومو چې په مرسته یې موږ به فوري توګه په خپل ژوند واکمنېدی شو. موږ ژمنه کولای او هغه پوره کولای شو. یا خاتمه موخه یوه روښتیا پیدا کېږي او دا باور راکوي چې موږ په ځان واکمن یو. دې سره راکې د خپل ژوند په اړه د مسئولیت احساس او حوصله پیدا کېږي. ځان یا نورو سره د ژمنې کولو او د هغو پوره کولو له امله ورو ورو په موږ کې د ویاړ

او دریناوې احساس پیدا کېږي او موږ دې احساساتو ته د خپلې طبعې په پرتله ډېر ارزښت ورکوو.

د اغېزناکو عادتونو نچوړ دادی چې موږ کې، ځان سره د کړیو ژمنو پوره کولو وړتیا پیدا شي. علم، مهارت او غوښتنه یا غریزه ټول زموږ په واک کې وي. که موږ یوه ته پام وکړو او کار پرې وکړو ټولو کې توازن رامنځته کولای شو. څومره چې دا توازن او د دوی تر منځ د اړیکو ساحه پراخېږي، موږ به ځان کې هغه اصولو ښه ځای کوو چې پر بنسټ یې عادتونه ولاړ دي. په ځان کې به د کرکټر هغه قوت پیدا کوو چې موږ ته به متوازنه طریقه په ژوند کې د اغېزناکۍ پیدا کولو لارې چارې ښیي.

د Proactivity دېرش ورځنی ازموینه Proactivity: The ۳۰-Day Test

په Proactivity د پوهېدو او پیدا کولو لپاره فرینکل غوندې مرګونو تجربو ته اړ نه یو. موږ په ورځنیو عامو پېښو کې دا تجربه کولای، زده کولای او ځان کې دا وړتیا پیدا کولای شو چې د ژوند له فشارونو سره پرې مبارزه وکړو. مثلاً څنګه ژمنې کوو او بیا یې عملي کوو. ترافیکي ګڼې ګوڼې سره څنګه چلند کوو؟ سختو او خورونکو پېرودونکو سره څنګه برخورد کوو؟ او ورانو ماشومانو سره څنګه چلند کوو؟ لنډه دا چې موږ خپلو ستونزو ته څنګه ګورو، خپله انرژي په کوم ځای متمرکزوو او کومه ژبه کاروو؟

زه تاسي ته تر دېرش ورځو د Proactivity د اصولو تجربه کولو چلنج درکوم. تاسي دا تجربه وکړئ او بیا وګورئ چې څه درنه سازېږي. تر دېرشو ورځو د خپل اغېز کړۍ ته پام وکړئ. وړې ژمنې وکړئ او هغه پوره کړئ. رڼا شئ، قاضي کېږئ مه. لېدلوری شئ، نقاد کېږئ مه. د ستونزې حل شئ، برخه یې کېږئ مه.

دا شیان په خپل ګډ ژوند، کورنۍ او ماموریتو کې تجربه کړئ. هڅه مه کوئ چې د نورو کمزورۍ په دلایلو ثابته کړئ او مه ځان ته دلایل کاروئ. که

نېږونه مو وکړه ویې زغمئ، بیا یې ورغوئ او دستي ترې سبق واخلئ. په نورو نوروونه مه پوري کوئ او مه تل د نورو ملامتولو ته پام کوئ. په هغو شیانو کار وکړئ چې ستاسې په واک کې وي. په ځان او ځان ته پام وکړئ.

د نورو ضعفونو ته د هغوی د فکر پرځای په نرمه وګورئ. ستونزه دا نه ده چې نور څه نه کوي او څه باید وکړي. ستونزه دا ده چې په دې حالت کې ستاسې غبرګون څه دی او تاسې باید څه وکړئ؟ که تاسې فکر کوئ چې ستونزه بهر ده او ځان خندې ته کړئ، نو دا فکر تر ټولو لویه ستونزه ده.

خوک چې ورځ په ورځ خپله طبیعي خپلواکي کاروي. خپلواکي به یې پراخه شي او خوک یې چې نه کاروي د هغوی خپلواکي به ورو ورو له منځه لاړه شي. تر دې چې نور خلک به ستاسې ژوند لیکي. تاسې به د نورو په لیکلې کیسه روان یئ او دا کیسه به ستاسې مور و پلار، ملګرو او ټولنې لیکلې وي. موږ خپله د خپلې اغېزناکۍ مسئول یو، د خپلو خوښیو مسئول یو او زه خو وایم چې تر ډېره د خپل حالت مسئول هم یو.

سیموېل جونسن وایي: (د هوسایني فواره ذهن کې راخوټېږي. خوک چې د ځان بدلولو پرځای د نورو شیانو بدلون خوښوي، دوی نه یوازې خپلې هڅې بې ځایه کوي بلکې همدا غمونه ځان ته لا بېسې ډېروي. حال دا چې دا له انساني طبیعته ناخبره خلک د همدې غمونو د ختمولو لپاره هلې ځلې کوي).

زموږ د اغېزناکۍ اساس په دې پوهېدل دي چې موږ خپله مسئول یو او دا د اغېزناکۍ لپاره د دویم عادت کیلي هم ده.

عملي سپارښتنې Application Suggestions

۱) یوه پوره ورځ خپلې او د خپلې کورنۍ خبرې اترې ښه په غور واورئ چې څو ځله دا لنډپاري جملې اورئ: که کله .... ، زه یې نه شم کولای .... یا زه یې باید وکړم.

۲) د داسې نږدې راتلونکې په اړه فکر وکړئ چې تاسې پکې ښایي لنډپاري غبرګون وښیئ. په دې حالت د خپل اغېز د کړۍ په تناظر کې بیا فکر وکړئ. تاسې به دې حالت کې پرواکټیف عمل څنګه کوئ؟ په دې ښه فکر وکړئ او ذهن کې یوه خاکه سازه کړئ چې پرواکټیف غبرګون به څنګه ښیئ، څنګه عمل به کوئ، ځان د محرک او غبرګون تر منځ واټن کې څو څو ځله دریاد کړئ.

۳) د خپل کار یا شخصي ژوند اړوند داسې ستونزه پیدا کړئ چې ستاسې د نهیلۍ لامل وي. بیا پرېکړه وکړئ چې دا ستونزه د مستقیم، نا مستقیم او که نه کنټرول وړ ده. هغه لومړی ګام وپېژنئ چې تاسې به یې په دې اړه د خپل اغېز په کړۍ کې پورته وئ او بیا دا ګام پورته کړئ.

۴) د Proactivity دا یو میاشتنۍ تمرین تجربه کړئ او د خپل اغېز په کړۍ کې راتلونکي بدلونونو ته پام کوئ.

دویم عادت

په پیل کې پای ته پام کوئ

Begin with the End in Mind

What lies behind us and what lies before us are tiny matters compared to what lies within us —Oliver Wendell Holme

هېله وکړئ راتلونکې څو پاڼې په یوازیتوب کې ولولئ، داسې ځای کېنئ چې یوازې تاسې یئ او د لوست پر وخت درته څوک مزاحمت ونه کړي. نور هر څه له ذهنه وباسئ او یوازې لوست او زما خبرې ته ځیر شئ. د خپل وخت، کورنۍ، کاروبار، خپلوانو ... هېڅ شي په اړه فکر مه کوئ، خپل ذهن پرانیزئ او پام مو ټول یوازې ماته را وګرځوئ. اوس په خپله ذهني سترګې ځان د یوه خپلوان جنازې ته روان ووینئ. ځان د جنازې ځای ته په رسېدو او له موټره په ښکته کېدو وګورئ. اوس چې کوم ته ننوځئ نو خلک به راټول وي او د ماتم چاپېریال به ساز وي. تاسې چې څومره مخکې ځئ هلته راغلي ټول خلک درته ګوري، ستاسې د ښکېکان احساس چې له زړونو څخه خپرېږي او د دې سره د خپلوۍ او پېژندګلوۍ د تېرو کلونو یادونه هم زور اخلي، ستاسې زړه له دې احساسه ډکېږي.

بیا چې د کوټې اخېر ته ورسېږئ او تابوت ته ودرېږئ، نو هلته خپل ځان وینئ. دا ستاسې مړی او ستاسې جنازه ده چې له نن درې کاله وروسته به ترسره کېږي، دا ټول خلک تاسې ته د درناوي او مینې څرګندولو لپاره ستا د ټول ژوند په یاد کې دلته سره راټول شوي دي.

بیا چې تاسې ښکته د مراسمو د پیل لپاره په څوکۍ کېنئ، نو پر کاغذ ترلاسه کړئ او په دې ستاسې د جنازې د مراسمو اجنډا لیکل شوې ده. څلور کسان به وینا وړې کوي: لومړی ویناوال به ستاسې د کورنۍ نږدې غړی مثلاً بچي، ورور، خور، خوریي، وراره، تره، تربور، تربور یا کوم بل مشر وي چې جنازې ته له لیرو سیمو راټول شوي دي. دویم ویناوال به ستاسې کوم ملګری وي، دی به ستا په شخصیت خبرېږي. درېیم به دې همکار وي او څلورم کس به د داسې خیریه ټولنې غړی وي چې تا پکې رضاکاري کړې وي.

اوس ډېر زور فکر وکړئ چې تاسې د دې ویناوالو له خولې د ځان او ژوند په اړه ښکلې خبرې اورېدل غواړئ؟ تاسې د خپل ژوند له ملګري، مېرمن او پلاره

کومې کليسې او ربدل غواړئ؟ تاسې څنګه زوی، لور، ورار يا تربور وئ؟ څنګه دوست وئ؟ او څنګه همکار وئ؟

تاسې څه غواړئ چې دا خلک مو د کرکټر کومې ځانګړنې ووينې؟ تاسې څه وايئ چې هغوی ستاسې کوم خدمتونه او برياوې يادې کړي؟ له خانه راتاوو خلکو ته ځير شئ. تاسې د دوی په ژوند کې څه توپير راوړی دی؟

له مخکې تلو دمخه خپل احساسات وليکئ. دا به درسره په دويم عادت پوهېدو کې مرسته وکړي.

په پيل کې پای ته پام، يانې څه؟ What it Means to "Begin with the End in Mind"

که تاسې له پورته ويل شوې تجربې په جديت تېرېږئ، نو د خو شېبو لپاره مو خپل اصلي او ژور ارزښتونه لمس کړي او د لنډ وخت لپاره مو د خپل اغېز د کړۍ په مرکز کې د لارښوونې دننني سيستم سره اړيکه نيولې ده.

د جوزف اېډيسن لاندينۍ وينا ته وګورئ:

> (زه چې د لويو خلکو هديرې وګورم، نو د کرکې يا حسد احساس راکې مړ شي. د ښکلو خلکو شناختې چې لولم، نو ټولې نامناسبې غوښتنې مې ختمې شي. مور او پلار چې د اولاد پر قبر په ژړا ووينم، نو زړه مې ورسره نازک شي او يا چې د مور و پلار قبرونه ووينم، نو د هغو خلکو غمګان او ضرور را ياد شي چې موږ هم ورپسې روان يو. زه چې پاچا او د هغه دسيسه بازان په يوې هديرې کې ووينم او هغه دوازه خراوې په خمکه نسکورې ووينم چې دنيا يې د جګړې ميدان ګرځولی و، نو ماته د جګړو، مبارزو ډول او انسانيت په اړه لنډ بحثونه په ډېر خپګان او حيرانتيا راياد شي. يا چې زه د قبرونو په شناختونو نېټې ولولم چې څه

> خلک پرون مړه شوي او څه پېړۍ مخکې، نو هغه ورځ رايادوه شي چې موږ به ټول په يوه ورځ، يو ځای را ژوندي کېږو).

دويم عادت د ژوند په بېلابېلو حالاتو او پړاوونو اړونديږي. خو د (پيل کې پای ته پام) اصلي او ښه کاروونه دا دي: نن داسې پيل کړئ چې د ژوند د اخر تصور او ليدلوری درسره وي. دا معيار درسره تل ولرئ او د ژوند هره چاره په همدې کانې تلئ. د ژوند هر اړخ، ستاسې ننتۍ چلند، سبانی، د بلې اونۍ او مياشتې ... دا ټول بايد د ټول ژوند له مخې وتلل شي. په بله مانا، که دا هر څه ستاسې په فکر کې وي، نو هر څه چې کوئ، د خپل تاکلي لوړ معيار پر ضد به نه وي او ستاسې هره ورځ به په ماناداره بڼه ستاسې د ژوند معيار او د هغې ټوليز فکر لاپسې قوي کوي.

په پيل کې پای ته پام، يانې دا چې د سفر په پيل کې منزل روښانه کړئ. يانې دا چې تاسې بايد پوه شئ چې چېرته ځئ او د دې لپاره بايد دا معلومه کړئ چې اوس چېرې يئ، څکه له دې ځايه چې تاسې ګام پورته کوئ، نو د منزل خوا ته به مو نږدې کوي.

د ژوند په چارو کې ښکېلېدل ممکن دي. موږ په بېلابېلو چارو کې نښتي يو او د بريا په زينه په ډېر زيار پاړکی پاړکی پورته کېږو، تر دې چې اخر ته ورسېږو او په اخره کې پوه شو چې زينه مو غلط دېوال ته ايښې وه. ودې شي چې تاسې بوخت يئ او ډېر به بوخت يئ، خو اغېزناک دې نه يئ.

د زياتره خلکو برياوې پوچې وي، ناڅاپه يې پام شي چې دا برياوې يې له ورکړې يې ډېرې وړې دي. د ژوند د هر ډګر خلک مثلاً ډاکټران، استادان، ممثلين، سياسيون، سوداګر، لوبغاړي، مزدوران ... ټول ژوند کې د لا ډېرې ګټې، عايد او مهارت ترلاسه کولو هڅې کوي، خو اخر کې په يوه خبره پوه

Scanned by CamScanner

تاسي به دې توګه افکار تلئ او د ذهن په کارونې لومړی د اړتیا وړ کور یوه ذهني طرحه یا نقشه سازوئ.

بیا دا طرحه په کاغذ رسموئ، د ځمکې له تاکلو او بنسټونو (تهدابونو) کېښدلو مخکې دا کار خلاصوئ. که چېرې تاسې مخکې له مخکې نقشه ونه لرئ، نو د کور د دویم یا فزیکي جوړښت په لړ کې به څو څو ځله بدلون راوړئ، دا کار ډېر لګښت غواړي او کېدای شي دوه چنده وخت او پیسې وغواړي.

ترکاڼ یا نجار وایي چې (سل ځله یې اندازه کړه یو ځل یې اره کړه). تاسې باید په دې ډاډه یئ چې لومړی پنځونه یا جوړښت مو باید په خپل زړه برابر وي او په هر اړخ به مو فکر کړی وي. بیا ستاسې دا ذهني طرحه په خښتو او سیمټو اوړي، تاسې هره ورځ د کار لیدو ته ورځئ، خپل هماغه ذهني پلان را اخلئ او د هماغې له مخې د نورو کارونو سپارښته کوئ، یانې تاسې د پیل پر وخت پای ته پام کوئ.

کاروبار بې بله بېلګه ده. که بنه کاروبار غواړئ، نو لومړی باید په دې پوه شئ چې څه تاسې غواړئ؟ لومړی به د خپل تولید اړوند بازار ګورئ او بیا نور پانې ځیزونه لکه پیسې، کارکوونکي، ماشینونه او نور راټولوئ. د کاروبار په پیل کې چې پای ته څومره فکر کوئ، هومره به راتلونکې کې کاروباري چارې بنه منظمولای شئ. زیاتره کاروبارونه په دویم زیرون یا پنځم کې ناکامېږي او لامل یې د پلان، بازار، څېړنې او پلانګذاري کمی وي.

همدا خبره د بچو روزنې په اړه هم سمه ده. که مسئول او منظم بچي غواړئ، نو ذهن کې به درسره دا هدف وي چې بچي باید وروزئ. که دا هدف او پلان درسره وي، نو بچو سره داسې چلند، نه کوئ او نه زغمئ چې دوی نامسئوله یا نامنظمه کړي.

د ژوند په بېلابېلو برخو کې خلک دا اصول کاروي. سیل لپاره لومړی بنایسته ځای ټاکې او بیا دې ځای ته د تللو بنه لاره ګوري. له پڅ کرلو مخکې اول په

شي او هغه خبره دا ده: دې هلو ځلو او منډو ترړو دا خلک په هغو شیانو راڼده کړي دو چې ژوند کې یې ډېر زیات مهم وو او اوس یې له لاسه وتي دي.

که موږ بې دې پوه شو چې څه راته ډېر مهم دي او بیا د همدې پوهې له مخې ژوند تېر کړو، نو لوی بدلون به تجربه کړو، موږ به هماغسې ووسو چې څنګه باید یو او هماغه به کوو چې ډېر راته مهم دي. که پوړی (پانځه) مو سم دېوال ته نه وي ودرولې، نو هر پاړکی به مو ناسم منزل ته نږدې کوي. موږ دې ډېر بوخت یو، ډېر دې فعال یو، خو په سمه مانا اغېزناک به هله شو چې د کار په پیل کې یې پای ته پام وکړو.

که دې ته ځیر شئ چې په خپله جنازه کې د خلکو له خولې څه اورېدل غواړئ، نو د بریا تعریف به هم وموممئ، ودې شي چې دا تعریف ستاسې په ذهن کې له شته بڼخواني تعریفه ډېر زیات بدل وي. ښایي زموږ د ټولو هلو ځلو موخه یانې شهرت، بریا، شتمنې او نور شیان د سم دېوال برخه هم نه وي، که به پیل کې پای ته پام وکړئ، نو د فکر بڼه به مو هم بدله شي. یو کس د خپل ګډ ملګري په جنازه کې له بل ملګري وپوښتل چې: ده څه پرېښودل؟ هغه ورته ووېل: ده هر څه پرېښي دي.

هر څه دوه ځله جوړېږي
All Things Are Created Twice

په پیل کې د پای ته پام، اساس دا دی چې ټول ځیزونه دوه ځله پنځېږي، لومړی به ذهني کچه وي او بیا به فزیکي بڼه شي. دې ته د ټولو شیانو دویم پنځ یا زیږون هم وایي.

کور جوړول دروانخلئ. له عملي کار دمخه ستاسې په ذهن کې د کور جوړولو لپاره ټول معلومات کره کېږي. که غواړئ چې کورنۍ مو د کور مرکز وي، نو دهلیز یا تالار داسې ځای کې سازوئ چې ټول ورته په اسانه راټول شي. وړونه (دروازې) دې ځخېدونکې وي او بهر دې د ماشومانو د لوبو لپاره ځای وي.

ذهن کې نقشه سازوي او بیا یې په کاغذ رسموي. ویناوې لومړی له ذهنه په کاغذ لیکل کېږي او بیا لوستل کېږي. له کور جوړولو مخکې لومړی خپله یا په انجنیر نقشه سازوي او له وخت پرې کولو مخکې اندازه اخلي.

خومره چې د دې دواړو پنځونو په اصولو پوهېږو او مسئولیت یې احساسوو، هومره به د اغېز په کړۍ کې دننه یو او لا به یې پراخوو. ایبوته چې خومره له دې اصولو سره همغږي نه یو او لومړی پنځ یا زیږون په شعوري ډول خپل مسئولیت نه ګڼو، همدومره به د اغېز کړۍ له منځه وړو.

طرحه، که توکل په خدای؟ ... By Design or Default

اصول خو دا دي چې ټول شیان دوه ځله سازیږي. خو ټولې لومړنی پنځونې په لوی لاس یا شعوري نه کیږي. که شخصي ژوند کې په دې اړه معلومات ونه کړو او لومړی پنځونه خپل مسئولیت ونه ګڼو؛ د اغېز له کړۍ بهر خلکو او حالاتو ته به دا واک ورکړو چې زموږ ژوند په خپله خوښه راساز کړي. بیا به موږ د خپلې کورنۍ، ملګرو، پردیو ایجنډاو، د حالاتو د فشار، د خپلې روزنې او نورو په راکړل شوې لاره یا طرحې لنډپاری Reactive ژوند تېروو.

دا طرحه نور خلک راکوي، په اصولو نه وي سازه او زموږ له ژورو ضعفونو رامنځته کیږي. دې ضعفونو کې زموږ ډېرې هیلې راځي. مثلاً په نورو له اړتیا ډېره تکیه؛ د نورو خلکو د خوښې وړ کېدل؛ د مینې تنده او هیله؛ ځان ته د نورو لخوا د ارزښت احساس او د هغوی د پام وړ کېدل. که پوه شو که نه او که یې واکمن یو که نه؛ خو زموږ د ژوند په هر اړخ کې لومړی زیږون حتماً وي. دلته دوه حالته وي: یا موږ د خپل پرواکټیف ذهن دویم پنځ یا زیږون یو، یا د نورو د هیلو، غوښتنو، حالاتو او خپلو پخوانیو عادتونو دویم زیږون.

انسان ته د ځان پېژندنې (خودآګاهي)، تخیل او شعور یې ساري ځانګړنې دا ړتیا ورکوي چې د ځان مناسب تحلیل وکړي، بیا د ځان لومړی پنځونه وکړي خپله طرحه یا نقشه پخپله سازه کړي. دا خبره په بله بڼه داسې کولای شو:

(لومړی عادت وايي چې تاسې خپله پنځوونکي یاست او دویم عادت خپله لومړی پنځ دی).

دوه پنځونې: رهبري او مدیریت Leadership and Management-- The Two Creations

د دویم عادت اصلي بنسټ د شخصي رهبرۍ اصول دي. یانې رهبري یا لیډرشیپ لومړی پنځ دی. رهبري مدیریت نه وي. مدیریت دویم پنځ دی او په دریم عادت کې به یې مفصل ولولو. رهبري ډېره مهمه ده او لومړی په همدې غږېږو.

مدیریت وروستی کرښې ته پام دی. یانې دا چې موخو ته د رسېدو تر ټولو ښه لاره کومه ده؟ رهبري د لومړۍ کرښې اړوند ده. یانې دا چې زما موخې څه دي؟ (پیټر ډرکر) او (وارن بینس) دواړه وايي چې: (مدیریت د چارو په سمه بڼه ترسره کول او رهبري سمې چارې ترسره کول دي). مدیریت دا وايي چې په زینې څنګه په ګټوره efficient بڼه پورته شو او رهبري وايي چې زینه سم دېوال ته ایښې که نه؟

د دې توپیر په دې لیدلوري ښه روښانیږي چې د ښاروالۍ د کارکوونکو یوه ډله ده او ځنګل کې لګیا دي په تېرو ماشیني ارو ونې وهي. دوی ستونزې حل کوي، ونې وهي او لاره پاکوي.

مدیران ورپسې شاته ولاړ دي، دوی ته اړې تېرې کوي، پالیسي سازوي، نوې تخنیک راوړي، د کار مهالوېش ټاکي او د ودې سیمینارونه سازوي.

خو رهبران هغه دي چې په همدې وخت کې یوې لوړې ونې ته پورته کیږي، حالات تحلیلوي او بیا چیغه کوي چې: (موږ غلط ځنګل ته راغلي یو).

خو بوخت او ګټور (مثمر) Efficient مدیران څه غبرګون ښيي؟ (چپ شه! موږ پرمخ روان یو).

د ډلو، افرادو او ادارو په توګه موږ زیاتره وخت د ونو بوټو په وهلو کې دومره بوخت او ورک شو چې د ځنګل ناسموالی هم رانه هېر وي. زموږ چاپېریال ډېر بیړني بدلیږي او دا د اغېزناکې رهبرۍ ارزښت لاپسې زیاتوي. پر ځان تکیه یو، که پر یو بل تکیه؟ ژوند کې د دې چارې ارزښت ډېر زیات دی.

موږ د لارو ځوکو د نقشې په پرتله د منزل قطب نما ته ډېر اړ یو. موږ زیاتره نه یو خبر چې مخکې سیمه څنګه ده او څه ته بکې اړتیا ده. دې حالاتو کې زیاتره اتکل کیږي، خو یوه دننی قطب نما رانه تل لارښوونه کوي.

اغېزناکې او بلکې زموږ بقا دې پورې اړه لري چې موږ څومره هڅې کوو او تر دې بیا دا مهمه ده چې زموږ دا ټولې هڅې په سم ځنګل کې دي، که نه؟ په هر صنعت کې چې بدلون راځي، د مدیریت په پرتله ښکې رهبرۍ ته ډېره اړتیا وي.

سوداګرۍ کې د بازار غوښتنې او لیوالتیاوې دومره ژر بدلیږي چې څو کاله مخکې ښې تولیدات او خدمتونه پېرودونکو ډېر زیات خوښول خو اوس بیخي زاړه او ورانه شوي دي. پرواکټیف رهبران دې بدلونونو ته زوره پام کوي. د پېرودونکو تمایلات او د پېر و پلور چلندونه بدلیږي او پرواکټیف رهبران دغه بدلونونه په ډېر غور څاري. دوی د ښېل حکمت په مرسته وسایل سره راټولوي او سم لورې ته یې سوق کوي.

د الوتکو صنعت نه د دولت نه پاملرنه؛ د طبي اسانتیاوو لوړو بیوو او د ښه موټرو ګڼ تولید ... دا ټول بدلونونه دي او په بازار مهم اغېز ښندي. که صنعتي اداري د خپلو مامورینو په شمول دې بدلونونو ته پام ونه کړي او عالي و خلاقه رهبري رامنځته نه کړي، نو خلاق مدیریت یې هم له ناکامۍ نه شي ژغورلای.

یوه پوه ویلي چې یې له اغېزناکې رهبرۍ مدیریت داسې دی: (لکه څوک چې د تایتانیک کښتۍ په فرش د څوکیو قطارونه سموي، خو دې ته نه ګوري چې

کښتۍ غره سره ټکر کړي). د مدیریت تر ټولو لویه بریا هم د رهبرۍ ناکامي نه شي ډکولای، خو رهبري سخته ده، ځکه موږ زیاتره د مدیریت په لیدلوري کې ښښتي یو.

سیټل ښار کې د لوړپوړو مدیرانو د یوه اوږد روزنیز کال په پای کې، د نفتو د شرکت مشر ماته راغی ویې ویل:

(سټیفنه! تا چې دوه میاشتې وړاندې رانه د مدیریت او رهبرۍ توپیر څرګند کړ، نو ما د شرکت د رییس په توګه په خپل رول فکر وکړ او محسوسه مې کړه چې زه هېڅکله رهبر نه وم. ما پرېکړه کړې وه چې ځان به له مدیریته باسم، زه نور خلک ګومارلای شم. نور غواړم چې د خپلې ادارې د رهبر په توګه کار وکړم.

دا کار پیل کې سخت و او ډېر وخت یې رانه ونیوه. اړین کارونه به رانه پراته وو، ما به ویل چې دې کارونو ته ونښلم او پای ته یې ورسوم، خو ما دا هر څه پرېښي وو. له بلې خوا په هغه پیل کې له نورو اداري چارو چنداني خوښ نه وم. دا بدلون نورو ته هم یو څه سخت و. لومړی به یې رانه لاسرسی اسانه و، خو ما چې ځان د مدیریت له چارو وویست، نو د دوی لاسرسی رانه سخت شو. دوی هغه پخوانی لاسرسی غوښته چې زه ورسره په ورځنیو چارو کې مرسته وکړم.

خو زه په خپل هوډ کې قوي وم. دا مې ویلي وو چې رهبري په رامنځته کوم او همداسې مې وکړل. نن مو ټول کاروبار بدل دی، موږ له مروجو غوښتنو او لیدلورو سره اوږه په اوږه روان یوو. محصولات مو دوه چنده شوي او ګټه یې څلور چنده لوړه ده، زه اوس رهبر شوی یم).

زه پر دې باور یم چې زیاتره مور و پلار هم د مدیریت لیدلوري ښکېلوي او بیا ښکې ښښتي وي. د بچو کنټرول، مشر ساتل، ادب ورزده کول ... د دې ټولو پر ځای اړتیا دا شي چې دوی کې لوری، هدفمندي د کورنۍ په اړه احساس پیدا

Scanned by CamScanner

حالاتو ته د لیدو بڼه بدله کړه. د خپل اغېز د کړۍ په مرکز یې کار وکړ او د لیدلوري له بدلونه د فکر و چلند بدلونونه رامنځته شول. ساداث په دې چارې د خپلې اړیکو په کړۍ کې د سلګونو زرو خلکو پر ژوند اغېز وښنده.

په ځان پېژندنې (خودآګاهي) د کار کولو په لړ کې د ډېرو سکرېپټونو یا لیکنو په ناغېزناکۍ پوهېږو. خپل زیاتره داسې پاخه عادتونه پېژنو چې زموږ له شخصیت سره نه ښايي او نه زموږ د ژوند له مهمو شیانو او ارزښتونو سره اړه لري. دویم (۲) عادت وايي چې موږ دې ته دغو لیکنو یا سکرېپټونو ترخنګ لو پلوې نه یو. زموږ مسئولیت دا دی چې خپل تخیل وکاروو او د تخلیقي وړتیاوو په کارولو ځان ته نوی او اغېزناک سکرېپټ ولیکو. دا لیکنه باید داسې وي چې زموږ له ژورو ارزښتونو او سمو اصولو سره برابرې وي او مانا ورته ورکړي.

مثلاً داسې وګڼئ چې زه د خپلو بچو پر وړاندې غیرګون ښیم. زه چې پوه شم چې اولاد به مې یا کوم ناسم کار کوي، نو د خپګان او اندېښنې له امله مې رنګ سور شي. خپل دفاعي دېوالونه راته مخ په لوړېدو ښکاري او داسې ګڼم لکه کومې جګړې ته چې ځان چمتو کوم. زما پام د هغوی د اوږدمهالې ودې او چمتوالي پرځای اوسنیو چلندونو او ستونزو ته ډېر وي. زه وایم چې وړې جګړې ترې وګټم او د دې جګړو لوېدو په کیسه کې نه یم.

زه خپلو وسلو ته لاس اچوم. زما عمر ډېر دی او واکمن یم. نو په دې خاطر ورته غوسه کوم، رټم یې، سزا ورکوم او په دې توګه جګړه ګټم. یا زه د ماتو خپلویو په ډېران برياليې ولاړ یم. زما بچې ظاهراً ډېر مودب ښکاري، خو د لکه اورغورځونکي غر، چې چاودنه یې هره شېبه امکان لري.

اوس که زه داسې جنازه کې ناست یم لکه د فصل په پیل کې مو چې ووېل او زما بچې زما په اړه غږېږي. زه غواړم چې دلته یې د ژوند بنه تصویر ښکاره

شي. د ده د ژوند، زده کړو، روزنې او بریا هغه تصویر چې په ډېره مینه او خلوص مې ورکړی؛ نه هغه تصویر چې په هغه کې جګړې او د ستونزو د حل لپاره غوسې، رټنې او تېرونه وي. زه غواړم چې ما مهربانه پلار وبولي، داسې پلار چې د دوی د روزنې لپاره یې سترې ګاللې دي. زه وایم هغه ورځې دې رایادې کړي چې دوی راته خپلې ستونزې راوړې، ما په مینه اورېدلې او په حل کې مې ورسره مرسته کړې ده. زه دا نه وایم چې هغوی دې ما له هر پلوه پوره انسان وبولي، خو دومره دې ووايي چې زما لپاره یې له خپلې وسې سره سم هر څه کړي او په ما ډېر زیات ګران و.

زما د دې تمې لامل زما دا ژور احساس دی چې بچي راته ګران دي او په قدر یې پوه یم. زه ورسره ډېره زیاته مینه کوم، مرسته ورسره کوم او د پلار د موقف احساس لرم.

خو ماته تل دا ارزښتونه نه ښکاري. زه په سطحي موضوعاتو کې ښتی یم او ډېر زیات مهم موضوعات د ورځنیو چارو او موضوعاتو لاندې ډوبېږي. زه لنډباری کېږم، هره ورځ چې بچي ګورم جنګ ورسره کوم او دا د هغوی په اړه زما له اصلي او ژور احساس سره هېڅ نه ښايي.

دا چې زه ځان پېژنم او وجدان لرم، نو خپل ژور ارزښتونه تحلیلولای شم. زه دا لیدی شم چې په کوم سکرېپټ یا لیکلي طرحې روان یم، دا زما له اصلي ارزښتونو سره هېڅ اړخ نه لګوي. زما ژوند زما د خپل پرواکټیف پلان پایله نه ده؛ بلکې د هغه لومړنی ښخونې پایله ده چې ما نورو خلکو او حالاتو ته پرېښې وه. خو زه دا بدلولای شم، زه د خپلې حافظې پر ځای په تخیل ژوند کولای شم. زه د خپل محدود ماضي پر ځای خپل نامحدوده راتلونکې پورې ځان تړلی شم. زه خپل لومړی پنځونکی یا سازوونکی کېدای شم.

پیل کې پای ته پام په دې مانا دی چې زه ژوند کې د مور و پلار یا نورو موقفونه داسې راخپل کړم چې زما له ارزښتونو سره همغږي وي او لوری مې

سم او سېده وي. دا په دې مانا ده چې د لومړي بنخ مسئوليت پخپله واخلم او خپله طرحه يا سکرېټ له سره وليکم. زما ليدلوري زما د چلندونو او تمايلاتو بنسټ دي، نو زه بايد لومړی طرحه داسې وليکم چې ليدلوري سره مې همغږي او له ژورو ارزښتونو او سمو اصولو سره برابره وي.

دا په دې مانا هم ده چې د هرې ورځ په پيل کې بايد ارزښتونه په خپل ذهن کې سم کېنول شي او بيا دې له ستونزو او ننګونو سره مخ شو، په دې صورت کې انسان د همدې ارزښتونو پر بنسټ پرېکړه کوي. زه له خپل اصليت سره سم چلند کولای شم. زه حالاتو ته عاطفي غبرګون نه ښيم، زه رښتينی پرواکټيف کېدای شم، ځکه چې زما ارزښتونه څرګند دي.

د شخصي ماموريت څرګندونه A Personal Mission Statement

زه چې څومره پوهېږم د (پيل کې پای ته پام) تر ټولو ښه طريقه د شخصي ماموريت، نظر يا فلسفې اصلاح او څرګندول دي. د دې د تمرکز ټکی دا دی چې تاسې له ځانه څه سازوئ؟ (کرکټر) او څه کوئ؟ (خدمتونه او برياوې) دا دواړه چارې يا زموږ د ارزښتونو او اصولو پر بنسټ ولاړې وي. دا چې هر انسان جلا شخص دی، نو د ماموريت په جوړښت او محتوا، دواړو کې يې بايد دغه بېلتون وليدل شي.

زما يوه ملګرې (رولف کر) خپل شخصي ماموريت داسې بيان کړی:

- لومړی په کور کې بريالی شه.
- يا له خدای مرسته وغواړه او ور يې شه.
- په حقيقت، معامله يا جوړجاړی مه کوه.
- ګډونوال ياد ساته.
- له پرېکړې مخکې دواړه خواوې واوره.
- مشورې واخله.
- څوک چې نه وي دفاع يې کوه.
- زړه نرم کړه، خو جدي اوسه.

- هر کال يو نوی هنر حتماً زده کړه.
- سبانيو کارونو ته نن پلان ساز کړه.
- د انتظار پر وخت باهمته اوسه.
- مثبت چلند کوه.
- ټوکې ټکالې کوه.
- په خپل کار او شخصيت کې توازن پيدا کړه.
- له تېروتنې مه وېرېږه، د هغې د سمونې د وړتيا او مثبت چلند له نه شتون ووېرېږه.
- د خپلو ضعيفو ملګرو د بريا لپاره خپل مسلک اسانه کړه.
- څومره چې وايې، دوه چنده يې اوره.
- خپلې ټولې هڅې او وړتياوې په درېيمښ کار متمرکزې کړه او دې ته اندېښنه مه کوه چې راتلونکي کار به څنګه شي او پرمختګ به کله کوي.

يوه ښځه د خپلو کاري ارزښتونو او کورنۍ ترمنځ د توازن په لټه وه، دې خپل شخصي ماموريت په جلا ټکو بيان کړ:

- *زه به د خپل مسلک او کورنۍ ترمنځ د ښه توازن رامنځته کولو هڅه کوم او په دې خاطر به يې کوم چې دواړه راته مهم دي.*
- *کور به مې داسې ځای کې وي چې کورنۍ، ملګرې او ميلمانه مې پکې هوسا وي. زه به هڅه کوم چې پاک چاپېريال رامنځته کړم، خو داسې چې د هوسا ژوند وړ هم وي. زه به داسې پوهاوی رامنځته کړم چې له مخې يې مور کور کې*

Scanned by CamScanner

څه وغواړو، څه ووینو څه ولولو او څه وکړو؟ زه به خپلو بچو ته دا ځانګړې روزنه ورکړم چې مینه، زده‌کړه، خندا او کار څنګه وکړي او خپلو بې ساري وړتیاوو ته څنګه وده ورکړي.

- زه د خپلې ټولنې حقونو، خپلواکیو او مسئولیتونو ته درناوی لرم. زه به پوهه او باشعوره څارونکې یمه او سیاست کې به برخه په دې واخلمه چې زما غږ واورېدل شي او رایه مې وشمېرل شي.
- زه به خپلې چارې خپله پیلوم او د خپلو موخو ترلاسه کولو وړتیا به لرم. حالات او پېښې به پر ما واکمنې نه کوي؛ بلکې زه به پر هغو اغېز ښندم.
- زه به ځان له نه شو تماشو او بدو عادتونو ساتمه. زه به خپلو عادتونو ته وده ورکوم، ځان به زړو محدودیتونو او تابو نه خلاصوم او خپل ظرفیتونه او انتخابونه به پراخوم.
- زما شتمنې به زما خدمت کوي، زه به یې خدمت نه کوم. زه د وخت په تېرېدو مالي خپلواکي ترلاسه کوم. غوښتنې به مې د اړتیاوو او سرچینو پر بنسټ وي. د کور او کاروبار له اوږد مهالو پورونو پرته به هڅه کوم چې ځان له هر ډول پورونو وساتم. لګښت به مې لږ وي، منظمه سپما به کوم یا به د خپلې شتمنې یوه برخه به خپلو مالي چارو کې بندوم.

- د دې تر څنګ به خپله شتمنې او وړتیاوې د نورو د ژوند ښه کولو لپاره هم لګوم. دې کار ته به خپل خدمتونه او صدقې ورکوم).

شخصي ماموریت څرګندونه، شخصي قانون هم بللی شو. لکه د یوه هېواد اساسي قانون، دا له بېخه نه بدلېږي. د امریکا پر اساسي قانون کې له تېرو دوو سوو کالو پکې شپږ ویشت رغونې شوې او په دې کې لس د اساسي ریښتو (حقونو) اعلامیې دي.

د امریکا اساسي قانون داسې یو معیار وراندې کړی چې د هېواد ټول قوانین په همدې کانې تلل کېږي. د امریکا ولسمشر د تحلیف یا لوړې په مراسمو کې د دې سند د ساتنې او امنیت ژمنه کوي. دا هغه معیار دی چې پر بنسټ یې خلکو ته تابعت ورکول کېږي. دا یو بنسټ او مرکز دی او خلکو ته دا واک ورکوي چې د ملت د ژوند لویې پېښې په قابو کوي. مثلاً کورنی جګړې او نور .... دا لیکلی معیار دی، داسې معیار چې نور هر څه پرې تلل کېدای او لوری ورکول کېدای شي.

دا قانون نن هم پلی دی او مهمه ونده لوبوي، ولې؟ ځکه چې د سمو اصولو پر بنسټ ساز شوی دی. دا په داسې څرګندو حقایقو ولاړ دی چې مور یې د خپلواکۍ د اعلامیې (Declaration of Independence) روح بولو. دا هغه اصول دي چې قانون ته قوت ورکوي او د وخت له محدودیتونو یې باسي. که ټولنیز ابهام وي او که د بدلون پېر؛ قانون پکې د لارې د مشال ونډه لري. توماس جیفرسن وایي:

> (زموږ شخصي خوندیتوب په دې کې دی چې لیکلی قانون لرو).

په سمو اصولو ولاړ شخصي ماموریت هم انسان ته همداسې معیار ورکوي. دا شخصي اساسي قانون کېږي او په مرسته یې داسې مهمې پرېکړې کولای

شي چې سم لوري ورکوي. مونږ چې بېځليو حالاتو کې تښتي يو او احساسات رابانديې غالب وي، نو د ژوند په ډېرو ورته حالاتو کې به دا راسره مرسته کوي.

د بدلون په لړ کې دا خلکو ته همداسې قوت ورکوي او د وخت له محدوديتونو يې وباسي.

بدلون ترهغې سخت وي تر څو چې پکې نه بدلېدونکې سوچه (شی) نه وي. دا شي مونږ ته د بدلون وړتيا راکوي. دا څه شی دی؟ په مونږ کې دا نه بدلېدونکی احساس چې مونږ څوک يو؟ څه غواړو؟ او د څه شي درناوی کوو؟

که مونږ شخصي ماموريت ولرو، نو د بدلون موافق لوري ته ورسره تللی شو. دلته تعصب او تنګ نظرۍ ته وې پکار. مونږ به اړ نه يو چې حقايقو سره د مخ کېدو لپاره هر څه او هر څوک په تبه کړو او په ډلو يې ووېشو.

زمونږ شخصي چاپېريال په بېړه بدلېږي. دا بدلون زياتره هغه خلک ستړي کوي چې وايي مونږ ګڼي دي بدلون سره مقاومت کولای د ژوند له ازمېښته وتلی شو. دا خلک لنډپاري شي او په دې تمې وسله کېږدي چې حالات به ګټي بنه شي.

خو داسې بايد نه وي. ډاکټر ويکتور فرينکل د المانيانو د بنديانو د کمپ په تياره خونه کې د Proactivity اصول زده کړل او همدلته د ژوند په هدفمند کېدو هم پوه شو او د ژوند مانا يې زده کړه. وروسته يې بيا د Logotherapy په نامه خپله فلسفه رامنځته کړه. دا فلسفه وايي چې د زياتره مشهورې ذهني او رواني ناروغۍ اصلاً د پوچۍ او سرورۍ د بې احساس له امله وي. لوګوترايي د درملنې يوه روده يا طريقه هم ده. دا روده انسان کې د پوچۍ، مېکورۍ يا سرورتوب احساس ختموي او مرسته ورسره کوي چې خپل ځانګړی شخصيت او د شخصي ماموريت ومومي.

که د دې ماموريت احساس مو وموند، نو پوه شئ چې د Proactivity جوهر مو ترلاسه کړ. بيا به لرې او پراخه ليد هم ولرئ او دا به مو ژوند ته يو لوری هم ورکړي. د دې اصلي لوري په موندلو بيا تاسې لنډمهالي او اوږدمهالي اهداف ټاکلی شئ. تاسې به د سمو اصولو پر بنسټ ليکل شوی شخصي اساسي قانون ومومئ او د همدې له مخه به بيا د خپل وخت، وړتياوو او انرژۍ د سمې کارونې تله او معلومات ولرئ.

په مرکز کې At the Center

د شخصي ماموريت څرګندولو لپاره بايد پيل د اغېز د کړۍ له مرکزه وکړو، د دې کړۍ مرکز زمونږ اصلي ليدلوری او هغه سترګې ده چې نړۍ ته ترې ګورو. همدلته مونږ له خپل نظر او ارزښتونو سره مخ کېږو. همدلته مونږ (د ځان پېژندنې) په وسيله خپله نقشې ګورو او که مونږ د سمو اصولو په قدر پوه يو، نو دا ګورو چې زمونږ نقشې سيمې سمې ښيي که نه او دا چې زمونږ ليدلوری په سمو اصولو او او حقايقو ولاړ دی که نه. همدلته مونږ د خپل شعور شتمنې کاروو او د قطب نما کار ترې اخلو. خپلې ښې او ځانګړې وړتياوې پرې لټولای او د کار ساحه معلومولای شو. همدلته مونږ د خپل تخيل د شتمنۍ په مرسته د خپلې خوښې سره سم راتلونکې په ذهني توګه ترسيمولای او خپل پيل ته لوری او هدف ورکولای شو. له دې ځايه مونږ له خپل ليکلي شخصي قانون سره همغږي پيدا کولای شو.

همدلته مونږ د خپلو هڅو ډېره ثمره هم وينو. مونږ چې څومره خپلې هڅې د اغېز د کړۍ منځ ته راټولوو، همدومره ورسره کړۍ پراخېږي. دا د توليد د وړتيا PC تر ټولو لوړه درجه ده او زمونږ د ژوند هر اړخ اغېزناکه کوي. څه چې زمونږ د ژوند مرکز وي، هماغه به زمونږ د امنيت، لارښوونې، حکمت او قوت لامل هم وي.

Scanned by CamScanner

امنیت Security: د ځان په اړه ستاسې د ارزښت احساس دی. دا ستاسې هویت دی، ستاسې عاطفي لنگر دی، ستاسې پر ځان باور دی او ستاسې لومړنی شخصي قوت یا ضعف دی.

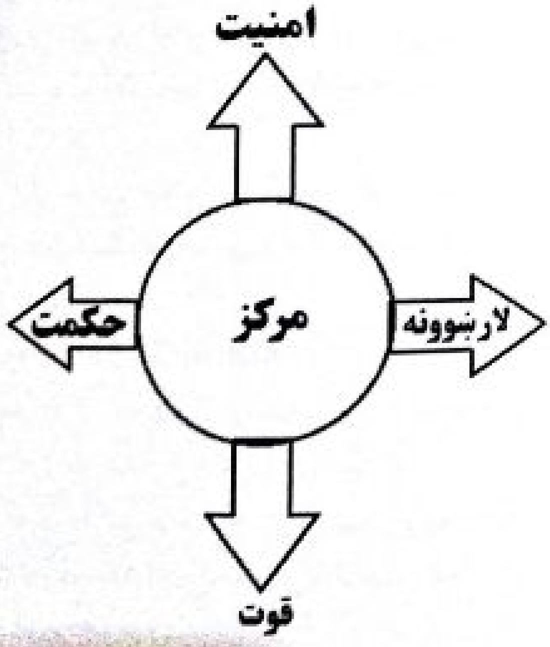
لارښوونه Guidance: ژوند کې تاسې ته د لوري ښودلو سرچینه ده. نقشه ستاسې اصول او معیارونه رانغاړي. دا هغه نا ویل شوي معیارونه وي چې شېبه په شېبه تاسې ته د پرېکړې او عمل لارښوونه کوي. دا ستاسې د دننني ماخذ سېستم دی چې د ټولو بهرنیو پېښو تشریح درکوي.

حکمت Wisdom: ستاسې د ژوند تصور دی، ستاسې د توازن احساس دی. دا احساس دی چې بېلابېلې برخې او اصول سره څنگه تړلي او ځای پر ځای دي. دا زموږ مشاهدې، پوهه او افکار هم رانغاړي. همدا زموږ د پوهالي او تولیزتوب لامل دی.

قوت Power: دا زموږ د کار یا عمل کولو وړتیا ده. هغه ځواک او وړتیا چې په برکت یې موږ ژوند کې څه ترلاسه کوو. دا زموږ د ټاکنو او پرېکړو لپاره دېر اړین دی. د دې په مرسته موږ په خپلو ژورو عادتونو برلاسي کېدای او نوي او اغېزناک عادتونه خپلولای شو.

دا ټول (امنیت، لارښوونه، حکمت او قوت) یو بل سره تړلي دي. امنیت او سمه لارښوونه ښه حکمت رامنځته کوي او حکمت بیا زموږ د قوت لامل کېږي او خلا هم وربښي. دا څلور واړه عناصر چې سره همغږي شي، نو د سپېڅلي شخصیت، متوازن کرکټر او ښایسته فرد وړتیا رامنځته کوي.

یا د ژوند ته قوت ورکوونکو عناصرو. نورو اړخونو ته هم قوت ورکوي. په دې څلورو واړو کې یو هم نه سل سلنه پوره دی او نه زیات (نااړین). له دې هر یو چې ځان کې څومره پیدا کوئ، هومره به مو د بلوغ په سفر کې پکارېږي. په ټیټه کچه کې دا ټول ډېر ضعیفه وي، تاسې به پر نورو او حالاتو تکیه یئ او دا شیان به دریاندې هیڅ واک نه لري، خو په لوړه کچه کې به یا ټول واک ستاسې په لاس کې وي، خپل قوت به لرئ او داسې بنسټ به درسره وي چې له مخې به یې تاسې (پر یو بل تکیه) اړیکې رامنځته کولای شئ.



Scanned by CamScanner

د امنیت احساس د دوو قطبونو تر منځ واقع دی. یوه قطب کې به ډېره زیاته ناامني وي او واړه واړه قوتونه به مو شیندي، خو په دویم قطب کې به بیا زور ارزښت او د شخصي امنیت احساس وي.

ستاسي لارښوونه هم دوې خنډې لري، یوه یې په ټولنیزې هینداري او خپوونکو عناصرو بشپړه تکیه او بله خنډه یې د قوت دننني احساس دی. حکمت هم دوه اړخه لري، یو اړخ یې ناسمه نقشه ده، دلته هر څه ګډوډ او بدرنګ وي، خو بل اړخ کې یا سمه نقشه وي او هلته بیا اصول او خپل خپلمنځي اړیکې روښانه وي. د قوت یو قطب هم جمود یا د بل په اشاره نخښدل دي او بل قطب یا Proactivity ده. هلته بیا تاسي خپل قوت له خپلو ارزښتونو سره سم کارولای شئ ... دلته خلک او حالات تاسي نه شي کارولای.

د دې قطبونو یا اړخونو تر منځ د دې فکتورونو موقعیت، پایلې، تناسب او ستاسي پر ژوند یې مثبت اغېز ستاسي د مرکز دنده ده. مرکز یاني ستاسي اصلي لیدلوري.

بدیل مرکزونه Alternative Centers

موږ هر یو خپل مرکز لرو، خو ډېر یې نه احساسوي او نه عموماً په دې پوهیږي چې دا مرکز زموږ د ژوند په هر اړخ څومره ژور اغېز کوي.
راځئ د څو کسانو یا مرکزونو د اصلي لیدلوري تحلیل وکړو. دا کار به په دې د پوهېدو لیاره کوو چې دا مرکز په یادو څلورو عناصرو څنګه اغېز کوي او زموږ د ژوند عمومي اغېز څرګندوي.

د واده مرکز

واده د انسان تر ټولو نږدې، خوږه، دوامنوونکې، ثلباتي او قوت ورکوونکې اړیکه یا خپلوي ده او دا ډېره طبیعي بریښي چې څوک دې خپله مېرمن یا خاوند خپل مرکز کړي.

خو تجربې او مشاهدې بل څه وایي. د خپل کار په څو کلنه موده کې مې له ډېرو داسې خلکو سره کار شوی چې ګډ ژوند کې له ډېرو ستونزو سره مخ وو. دې ټولو چارو کې له یوې خوا خلکو د ژوند ملګری د خپل ژوند مرکز ګرځولای و، خو له بلې خوا مې یکې دا ولیدل چې پر یو بل یې شدیده عاطفي تکیه کړې وه.

که موږ واده عاطفي ارزښت وګڼو، نو پر یو بل به مو شدیده عاطفي تکیه کړې وي. په موږ به د خپل ملګري طبعه، احساسات، غبرګون او چلند سخت اغېز کوي. دې حالت کې هره بهرنۍ پېښه زموږ اړیکې ته زیان رسولای شي، هغه که د ماشوم زېږون وي، که کورنۍ ستونزه وي، که اقتصادي ټکان وي، که ټولنیز بریا او نور ... وي.

مسئولیتونه چې ډېر او ګډوډ شي، ژوند کې کش‌مکش پیدا شي، نو موږ دستي مغز طرحو یا سکرېپټونو ته مخه کړو چې ماشومتوب کې راکړل شوي وي، خو دا طرحې بیخي بدلې وي. ماشومانو، خسرګنۍ او اقتصادي مسایلو سره د ښکېلېدو بېلابېلې لارې رامخې ته شي. دا تمایلات ډېر زور او له یو بله جلا وي. دا چې پر واده زموږ له عاطفي تکیې سره یو ځای شي، نو د واده د خپلوۍ ټول ضعفونه رابرسېره شي.

که موږ پر یو چا تکیه یو او بیا ورسره شخړه هم وکړو، نو شخړه او اړتیاوې دواړه پېچلې کېږي او دغه پېچلتیاوې بیا په بېلابېلو بڼو راڅرګندېږي. مثلاً د مینې او کرکې ګډ عاطفي غبرګون؛ جنګ یا تېښته؛ جلا کېدل؛ لاس پورته کول؛ د خولې خوند بدېدل؛ کرکه؛ سره جګړه او داسې نورې پایلې یې راوځي. دا کارونه چې وشي، نو موږ زیاتره وخت بېرته خپلو پخوانیو عادتونو ته ور ګرځو چې خپل ځان سم ثابت کړو او په ملګري برید وکړو.
یا چې موږ کمزوري شو، نو هڅه مو دا وي چې ځان له لا ډېر تېږې کېدو نه وساتو. په دې لړ کې کله له طنز، ملنډو او کله له نیوکو ګټه اخلو یا داسې بل

څه نه لاس اخلو چې زموږ د نني ضعفونه د نورو خلکو له سترګو پټ و ننا کړي. دواړه له یو بل سره تړلي او یو بل ته په تمه وي. دا تمه چې پوره نه شي نهیلي خپره شي او دا نهیلي یا دا داد زیږوي چې د دواړو خوا پر یو بل پورې کړي توروونه ګټي سم دي.

په دې اړیکه کې سمون لنډمهالي وي، خکه لاربنونه یکې لنډمهالي احساسات کوي. پر یو بل منفي تکیه او یا د همدې تکیې پر بنسټ رامنځته شوې اړیکه کې قوت او حکمت نه وي.

د کورنۍ مرکز

کورنۍ عموماً بل مرکز وي. دا مرکز ظاهراً ډېر مناسب او طبیعي ښکاري، که پام ورنه وشي او قوت ورکړل شي. نو د ژورو اړیکو لوی فرصتونه رامنځته کوي. مثلاً مینه، شراکت او داسې نور شیان یکې راځي چې ژوند ښکلی کوي. خو که دا مرکز شي، نو هغه ټول شیان له منځه وړي چې د کورنۍ د بریا لپاره اړین وي.

د کومو خلکو مرکز چې کورنۍ وي، دوی خپل د شخصیت او امنیت احساس له کورنۍ پېژندګلوۍ او روایاتو رااخلي. په دې خلکو کې یوه وېره یا کمزوري وي چې که د کورنۍ روایات بدل شول، نو د ده شهرت ته به هم زیان واوړي او بد اغېز به پرې وشي.

کوم مور و پلار چې کورنۍ مرکز ګرځولای دوی له عاطفي پلوه دومره خپلواک نه وي چې بچي پوازې د هغوی د ښېګنې په نظر کې نیولو سره وروزي. که د دوی د امنیت د احساس سرچینه د دوی کورنۍ وي، نو دوی یا هڅه کوي چې خپلو بچو ته ښه ښکاره شي او د دې ښه ښکارېدو په لټه اصلي پالنه، روزنه او وده شاته واچوي. یا به ټول عمر دا هڅه کوي دي د بچو چلند دې یې وخت سره سم او مناسب وي. دا چې کوم چلند ناسم ګڼي د امنیت احساس یې ورسره کمېږي. دا چې لنډمهالي احساسات ورته لاربنوونه

کوي، نو مور یا پلار دستي خپه شي. دوی په طبیعي ډول شیانو ته فوري غبرګون ښيي. د بچو اوږدمهالي روزنې او بریا ته پام نه کوي او د دې پر ځای پرې غوسه کوي، له اړتیا ډېر غبرګون ښيي. سزا ورکوي او تریخ چلند ورسره کوي. دوی بچو ته مشروطه مینه ورکوي او عاطفي تکیه یکې پیدا کوي یا خپله له عاطفي پلوه په هغو تکیه کوي او بلاخره بچي بغاوت ته مخه کوي.

د پیسو مرکز

پیسه بل عمومي او منطقي مرکز دی. خلک ټول عمر د پیسو ګټلو په لټه وي. اقتصادي امنیت مهم دی او همدا درته د کار کولو فرصت درکوي. که اړتیاوې درجه بندي شي، نو ژوندي پاتې کېدل او اقتصادي امنیت یکې ډېر مهم دي. تر څو چې دا دوه لومړنۍ اړتیاوې نه وي پوره شوې، په نورو خبرو فکر هم نه کېږي.

زموږ زیاتره خلک مالي اندېښنې لري. زموږ د چاپېریال زیاتره قوتونه زموږ په اقتصادي حالت اغېز کوي یا کولای شي. دغه حالت په موږ کې یوه وېره راپیدا کوي، خو حتمي نه ده چې شعوري دې وي.

زیاتره وخت د پیسو ګټلو ډېر ښه او مناسب لاملونه وي مثلاً د کورنۍ هوساینه... دا ډېره مهمه ده. خو که پیسو ګټلو ته دومره توجه وشي او د فکر مرکز وګرځي، نو په دې ښو او مناسبو لاملونو به هم خاورې واوړي.

د ژوند هغه څلور حیاتي فکتورونه را یاد کړئ: (امنیت، لاربنوونه، حکمت او قوت). اوس داسې وګڼئ چې د خپل امنیت ټول احساس له دندې، ګټې یا پانګې را اخلو. ومو ویل چې په اقتصادي حالت ډېر قوتونه اغېز کوي، نو زه یې له هغه قوته وېره پیدا کوم چې زما په اقتصادي حالت منفي اغېز کوي یا کولای شي. دا وېره په ما کې اندېښنې او نارامي پیدا کوي او پر وړاندې یې دفاعي حالت خپلوم. دا چې زما د شخصي ارزښت احساس له شتمنۍ وي، نو ښکاره ده چې شتمنۍ ته هر ډول زیان او خطر به ما ډېر زیات ځوروي.

Scanned by CamScanner

خو کار او پیسې نه لارښوونه کوي او نه حکمت راکوي. دا یوازې یو محدود قوت او د امنیت احساس راکوي. د پیسو د مرکز په محدودیت هله پوهېږو چې ژوند کې له کوم ناوړین سره مخ شو، یا مو بل کوم ملګری یا خپلوان له دې حالت سره مخ شي.

څوک چې پیسې مرکز ګرځوي، دوی کورنۍ او نورو لومړیتوبونو ته ثانوي درجه ورکوي. دوی فکر کوي نور خلک به بلاخره پوه شي چې مالي غوښتنې په هر حال لومړی وي. زه داسې پلار پېژنم چې زوی سره د سرکس لیدو ته روان و، په دې وخت کې ورته زنګ راغی او کار ته وغوښتل شو، ده خپلو بچو سره د سرکس لیدو ژمنه له پخوا کړې وه، زنګ چې راغی ورته یې وویل چې کار ته نه درځم. مېرمن یې ورته وویل چې ته باید کار ته تللی وی، سړي ورته وویل: کار بیا راځي، خو زما د بچو ماشومتوب بیا نه راځي. نو راتلونکې ټول عمر کې به یې د بچو په ذهن کې دا خبره وي چې پلار یې خپل لومړیتوبونه څنګه وټاکل، دا به یوازې یوه عبرتناکه خبره نه وي، بلکې بچو سره د پلار د مینې څرګنده الګو به وي.

د کار مرکز

څوک چې کار مرکز وګرځوي د همدې به شي. دوی بیا دومره کاریګر شي چې ان له خپلې روغتیا، خپلویو او د ژوند له نورو مهمو اړخونو هم پرې تېر وي. د دوی اصلي پېژندګلوي کار وي، (زه ډاکټر یم، زه ادیب یم، زه هنرمند یم).

دا چې د دوی د پېژندګلوۍ او ارزښت احساس په کار کې پټ وي، نو امنیت ته یې هله خطر پېښېږي چې په کار یې څه اغېز وشي. دوی ته د کار اړتیاوې لارښوونه کوي او قوت و حکمت یې هم د کار په محدوده کړۍ کې وي. بلاخره یې پایله دا شي چې دا سړی د ژوند په نورو اړخونو او برخو کې بې‌اغېزه شي.

د ملکیت مرکز

د زیاترو خلکو په ژوند کې د کار انګېزه یوازې ملکیت وي او دا ملکیت یوازې مادي شیان نه وي مثلاً نوې او فېشني جامې، کور او ګاڼې بلکې څیني مانوي شیان مثلاً شهرت، دبدبه او ټولنیز موقف هم پکې راځي. زیاتره خلک له خپلو تجربو پوهېږي چې دا څومره خام مرکز دی، دا شیان څومره ژر فنا کېږي او څومره بهرني عناصر پرې اغېز کوي.

که ماته مې شهرت د امنیت احساس راکوي، نو ژوند به مې تل له خطر سره مخ وي، مثلاً د اندېښنه به کوم چې دا هر څه ونه بایلم، یا یې رانه څوک پټ نه کړي. که داسې چاسره مخ شم چې له ما ډېر شتمن وي، نو د کمترۍ احساس به کوم او دا به مې خوري. دننې ثبات به راکې نه وي او ټول عمر به د خپل ملکیت، جایداد، موقف او شهرت په خوندیتوب او دوام پسې ګرځم. موږ ټولو داسې ډېرې کیسې اورېدلې چې خلکو په سیاست یا کاروبار کې له ناکامۍ وروسته ځان‌وژنه کړې وي.

د تفریح مرکز

د ملکیت مرکز ترڅنګ بل د تفریح مرکز دی. موږ داسې نړۍ کې اوسو چې فوري ارامتیا او تفریح پکې ترلاسه کېږي او ستاېل کېږي. فلمونه او سیریالونه د خلکو د غوښتنو (تمو) په لوړولو کې مهمه ونډه لوبوي. دوی دا ښیي چې نور خلک څه ترلاسه کولای شي او هوسا ژوند څه ډول وي.

د تفریح په مرکز ولاړ ژوند بېه په پړک و پړوک بدل کېږي، خو اپوټه د دې بل اړخ، باني په انسان دننې او په انساني اړیکو منفي اغېز یې یا چنداني نه بدل کېږي.

متوازنه او بې ضرره تفریح انسان ته ذهنې او بدني دمه ورکوي او ستاسې کورنۍ او نورې اړیکې ورسره قوي کېږي، خو یوازې خوند یا تاسې ته کله کله ژور او تلپاتې سړښت (تسکین) نه ورکوي. په تفریح متمرکز انسان له دې

Scanned by CamScanner

چارو ډېر ژر ستړی کېږي، یا یې نوي خوندونه لټوي، یاني راتلونکی خوند او تفریح باید تر دې ډېره، لویه او ښه وي. په دې توګه انسان عیاش شي، دا خلک یا یوازې تفریح خوښوي او کار ته یې زړه نه ښه لګي.

اوږدې رخصتۍ، ډېر فلمونه، ټلویزیون، لوبې، اوزګارتیا او اوزګار وخت کې خپل‌سري، انسان ډېر زر له کاره غورځوي. دې سره د انسان ورتیاې یې ګټې کېږي، وده او پرمختګ نه وي، بدن سست شي، زړه او اروا یې نارامه شي او په داسې حالت کې به خوندیتوب (امنیت)، لارښوونه، حکمت او قوت له کومه شي؟ ځکه دا شیبې د خوند په تر ټولو ټیټه درجه کې تېرېږي.

میلکم موګرجی Malclom Muggeridgy په خپل کتاب (د شلمې پېړۍ اظهارنامه) کې لیکي:

> (ژوند ته چې په شاته وګورم، یو شی مې سخت خوروي، هغه دا چې شاته ګورم نو دې ته ډېر حېرانېږم چې یو وخت راته ځینې شیان ډېر زیات ارزښتمن او اغېزناک وو، خو اوس یې ګټې او بې مانا دي. مثلاً به هر صورت بریا، شهرت، ښه نوم، عادي عیاشي، پیسې ګټل، ښځو سره بریوتل، هغوی ځکل او یا په دې موضوعاتو غږېدل.
> زه چې په شاته ګورم، نو دا ټولې مزې چرچې راته هسې یو خوب ښکارې او پاسکال یې (ځمکه ځټل) بولي).

د دوستۍ او دښمنۍ مرکز

نوي ځوانان د دوستۍ مرکز ترلاسه کولای شي، خو ورپورې محدود دې نه وي، دې وخت کې ملګرو سره اوسېدل او پکې مثل کېده خوندور وي. دې وخت کې د ټولنې ناسمه او بدلېدونکې هینداره، د ژوند څلورو اساسي عناصرو وسیله شي او ځوانان په احساساتو او عواطفو تکیه شي.

د ملګری مرکز د یوه شخص په بنه هم رامنځته کېدای او ګډ ژوند د مرکز ځای هم نیولای شي. په یوه شخص دومره ډېره عاطفي تکیه هم منفي اغېزې زېږوي. انسان د عاطفي اړتیا او ټکر تر منځ واقع کېږي او په متقابلې اړیکې منفي احساسوي.

که دښمن د ژوند مرکز وګرځي بیا؟ زیاتره خلک دا فکر هم نه شي کولای او ډېر به په شعوري توګه داسې وهم نه کړي، خو دې سره بیا هم، دښمن مرکز ګرځول عامه خبره ده. خصوصن هله چې مخالف اړخونه یو بل سره نږدې وي او ځینې وخت مخ کېږي. انسان چې دا احساس وکړي چې ګنې له ټولنیز یا عاطفي پلوه مهم کس ورسره زیاتی کړی،نو د هغه کس ذهن کې کېنول او د دښمنۍ ګرځول هم ورسره اسانېږي. دا انسان بیا پرواکتیف نه وي، دښمن یې خپل مرکز ګرځولای وي او د هغه په هر کار او عمل غبرګون ښیي.

زما یو ملګری پوهنتون کې سبق ښیي. د پوهنتون یوه مامور سره یې منفي اړیکه شوه او د هغه په کمزورۍ به ډېر زیات خورېده. زما ملګري به ټل د هغه کس په اړه فکر کاوه، تر دې چې دا خبره یې یېخي اندېښنه ځوندې شوه او د ده شخصي ژوند یې تنګ کړ. کور، جومات او خلکو سره هم د ده اړیکې خرابې شوې او بلاخره دې پایلې ته ورسېده چې ځان باید له دې پوهنتونه بل ځای ته بدل کړي.

ما ترې یوه ورځ پوښتنه وکړه:

- که هغه کس دې پوهنتون کې نه وی، تا دلته سبق ښوده؟
- هو بیا به ښه وی، خو اوس نه کېږي، دا سړی مې خوروي، اوس باید لاړ شم.
- تا ولې هغه کس د خپل ژوند مرکز ګرځولای دی؟

هغه زما په دې خبره غلی شو، بیا یې دا خبره نه منله، خو ما ورته وویل چې نه ولې یوه کس او د هغه کمزورۍ ته دا اجازه ورکوې چې ستا د ژوند ټولې

نقشې گډوډې کړي؟ ډېر ارزښت مه ورکوه او د هغه په سر خپلوانو سره اړیکې مه خرابوه.

بلاخره زما ملگرې ومنله چې هغه کس بې په ژوند اغېز کړی، خو دا یې نه منله چې دی هم گنې پکې ملامته دی. لا یې هم هماغه مامور ملامته باله او خان یې نه یې برات ورکاوه.

څومره چې مخکې تلو ورو ورو یې ومنله چې هو اصلاً دی خپله ملامته و، څکه خپل مسئولیت یې سم نه ترسره کاوه او دا یې ومنله.

زیاتره جلا شوې (طلاقې) جوړې هم د دې فکر ښکار وي. دوی پخوانې ملگرې ته غوسه وي او هڅه کوي چې خان په حقه ثابت کړي. له اروایي پلوه دوی لا هم ښځه او خاوند (د ژوند ملگري) وي، دواړه د یو بل ضعفونه غواړي چې خپل پورې کړي تورونه پرې سم ثابت کړي.

زیاتره پاخه عمره بچې مور و پلار نه پته یا ښکاره کرکه کوي. په هغوی د پخوانیو ظلمونو، ځپرولو او نورو ښه بللو. تورونه پورې کوي او بلاخره د مور او پلار دا کرکه د خپل بالغ ذهن مرکز گرځوي، یا دوی منظم غبرگون هم ښیې او خان هم په حقه گڼي.

دوست یا دښمن چې مرکز گرځوي، داسې کس ذهني امنیت نه لري. دوی خپل ارزښت د نورو له غبرگون سره تړي. لارښوونه ورته دا کوي چې د نورو غبرگون څه دی؟ حکمت یې تر تولنیزې سترگې یا د دښمنۍ تر مرکزه محدود وي. داسې شخص قوت نه لري، تار یې د نورو خلکو په لاس کې وي او مماغو یې نخوي.

د عبادتخای مرکز

زه باوري یم، هر سړی چې په عبادت کې ډېر بوخت شي، په دې پوهېږي چې عبادتځای ته تلل حتماً د ماتوي شخصیت لرلو په مانا نه دي. ځینې خلک عبادت کې دومره بوخت شي چې د شخصي اړتیاوو احساس پکې ورک شي

او دا چاره د دوی د عقایدو له روح سره په ټکر کې ده. اپوته ځینې خلک داسې وي چې عبادتځایونو ته دومره منظم نه ځي، خو په چلندونو او تمایلاتو کې یې د دین او عقیدې ریښتینې خلا وي.

ما ټول عمر په عبادتځای کې منظم عبادت کړی او خیریه کارونو کې مې برخه اخیستې، خو اوس وایم عبادتځای ته تگ حتماً په دې مانا نه دی چې هلته زده کړې ټول احکام به حتماً په خپل ژوند کې عملي کوي. یو کس به مثلاً عبادتځای ته کلک ځي راځي، خو هلته چې کوم احکام زده کوي د هغو په عملي کولو کې به لټ وي.

کوم خلک چې دین مرکز کړي، زیاتره وخت یا خان یوازې په جامو اغوستلو او عبادتځای ته تللو داده کوي. دا کار ریا ده، ریا د امنیت احساس کموي او طبیعي ارزښت هم ورسره کمېږي. دین چې مرکز شي، لارښوونه له ټولنیز فکره اخیستل کېږي او داسې خلک بیا په نورو خلکو بېلابېلې ټاپې وي، مثلاً لیبرال، ایتیست، پراخ بنسټه، سیکولر او نور....

دا چې عبادتځای خپله منظمه اداره وي او خپلې پالیسۍ، پروگرامونه، طریقې او خلک لري، نو مستقیمن موږ ته د امنیت احساس نه شي راکولای او نه زموږ ارزښت لوړولای شي. که د عبادتځای لارښوونې ومنل شي، نو بیا دا دواړه څیزونه ترلاسه کېږي، گڼې مستقیمن یې د عبادتځای اداره نه شي راکولای.

څوک چې عبادتځای د ژوند مرکز وگرځوي، نو دی بیا په جلا خانو کې اوسېږي، یوه ورخ یې فکر او احساسات یو رقم وي، بل ورخ بل رقم شي. په ده کې د پېژندگلوی، یووالي او مستقل فکر کمی وي او دا کمی یې امنیت گواښي، په دې خاطر انسان په نورو ټاپې پورې کوي او هڅه کوي چې خان سم ثابت کړي.

عبادتځای که څوک د منزل د لارې پر ځای خپله منزل گڼي؛ نو حکمت او توازن به یې خراب شي. عبادتځای خلکو ته د قوت سرچینه ښیي، خو دا نه

وايي چې هغه قوت زه خپله يم. دا خان يوه وسيله ښيي چې د دې وسيلې په مرسته د کايناتو د قوت مخه ځانته راګرځولای شي.

د ځان مرکز

ځان نن سبا تقريبن تر ټولو عام مرکز دی او ښکاره بڼه يې ځانځاني ده چې د ډېرو خلکو ارزښتونه مروړي، خو که موږ د ودې او پرمختګ ډېرو مشهورو رودو (تخنيکونو) ته ځير شو، ګورو چې اصلي فکر يې ځانځاني ده.

ځان په خپله مرکزولو کې نه امنيت شته، نه حکمت شته، نه لارښوونه شته او نه قوت شته. دا يوازې راکړو بابا دی، ورکړو بابا نه دی.

که پرمختګ ته په دې نيت پام وشي چې د خدمت وړتيا ډېره شي، عايد لوړ شي او نورو خلکو سره مرسته وشي، نو د ژوند څلور حياتي عناصر هم ورسره لوړېږي.

دا يو څو عمومي مرکزونه وو او د خلکو ژوند له همدې مرکزونو ناوېږي.
عموماً د نورو خلکو مرکزونه پېژندل ډېر اسان او خپل ګران وي. تاسې به داسې کس پېژنئ چې مرکز يې پيسې وي او د دې پر وړاندې بل هيڅ شي ته ارزښت نه ورکوي. داسې خلک زور يوازې دې لپاره کاروي چې ځان سم ثابت کړي، که ډېر ورته ځير شئ، نو د چلندونو تر شا هم دا مرکزونه ليدلای شئ، ځکه چلندونه له همدې مرکزونو زېږي.

خپل مرکز پېژندل Identifying Your Center

تاسې چېرې يئ؟ ستاسې د ژوند مرکز څه شی دی؟ کله کله د خپل مرکز پېژندلو اسانه لاره دا وي چې د ژوند څلور حياتي عناصرو ته ځير شو. که تاسې له لاندې راغلير هغو يو هم ومنئ، د خپل ژوند مرکز لټولای شئ، دا به ښايي ټولګه د انسان اصلي مرکز وي چې په تاسې اغېز کوي. زياتره د همدې يا ورته نورو مرکزونو ژوند کې ونده لري، دا ښايي دننې يا بهرنې وي. کله چې د ژوند کوم مرکز

فعاليږي، تر هغې به فعال وي چې د ده اړتياوې پوره کړي. له دې وروسته يله برخه سر راپورته کوي او د مجبورۍ بڼه خپلوي.

انسان چې له يوه مرکز بل ته ځي، نو په ژوند کې يې ملنډې ترړې يا کش مکش وي. يوه شېبه د اسمان شنو کې وي، بله شېبه د ځمکې تل کې وي. غواړي چې يوه کمزوري په بلې پټه کړي. ثبات پکې نه وي، حکمت نه لري، د قوت منظمه سرچينه يې نه وي چې د شخصي ارزښت او هويت احساس ثابت کړي.

ښه خو دا ده چې انسان يو ځرګند مرکز ولري او له هغه ځايه غوره امنيت، لارښوونه، حکمت او قوت ترلاسه کړي، دې سره د انسان Proactivity فعاليږي او د ژوند په هره برخه کې ثبات او همغږي رامنځته کېږي.

د اصولو مرکز

که ژوند مو په سمو اصولو برابر شي او همدا خپل مرکز وګرځوو، نو د ژوند څلور واړه اساسي عناصر ښه پاللی شو.

امنيت يا خونديتوب به دې پوهېدلو کې چې د سمو اصولو مرکز نه بدلېږي او د خلکو او څيزونو مرکزونه پرلپسې بدلېږي. موږ د اصولو په مرکز باور کولای شو، اصول په شيانو غبرګون نه ښيي، غوسه نه ورځي، چلند يې نه بدلېږي، نه طلاق راکوي او نه مو له ملګرې لرې کوي. د دې مرخه زموږ دښمني نه وي او نه راته لنډې او فوري لارې راښيي. اصول د نورو په چلندونو، چاپېريال، فېشن او نورو تکيه نه وي. اصول نه مري، داسې هم نه ده چې نن دې وي سبا دې نه وي، دا په اور نه سوځي، زلزله يې نه ورانوي او غل يې نه شي وړی.

مرکز	امنیت	لارښوونه	حکمت	قوت
که مرکز مو ګډ ژوند وي نو ...	• د امنیت احساس مو د ژوند د ملګري په چلند پورې تړلی دی. • د ملګري له طبیعت او احساساتو ډېر اغېزمن يئ. • که د نظر د اختلاف یا شخړې په صورت کې مو د ژوند ملګری ستاسې په معیار پوره ونه خېژي سخت زوړ درګرځي. • کومه خبره چې اړیکه خرابولای شي تاسې ته ډېر لوی خطر ښکاري.	• ستاسې لوری ستاسې او د ژوند د ملګري اړتیاوو ټاکي. • پرېکړه بوازې پر دې معیار کوئ چې ستاسې په ګډ ژوند به اغېز وکړي او ستاسې د ملګري د ذوق له مخې به وي.	• د ژوند تصور مو له هغو شیانو چوړلي چې په تاسو یا د ژوند په ملګري مو مثبت یا منفي اغېز کوي.	• د کار کولو وړتیا مو ستاسې او د ژوند د ملګري د ضعفونو له امله کمېږي.
که مرکز مو کورنۍ وي نو ...	• د خوندیتوب یا امنیت احساس به مو د کورنۍ په منو او رضایت پورې تړلی وي. • ستاسې امنیت مو د کورنۍ امنیت وي. • د شخصي ارزښت احساس به مو د کورنۍ په شهرت پورې اړونده وي.	• کورنۍ روایات به ستاسې د چلندونو او تمایلاتو ښست وي. • د پرېکړو معیار به مو دا وي چې کورنۍ ته څه غوره دي او څه غواړي؟	• ژوند به د کورنۍ له مخې تشریح کوئ. ستاسې خیل افکار او تصورات به تېنګرۍ وي او په کورنیو نظرياتو کې به ورک وي.	• د کار قوت به مو د کورنیو نظرياتو، رواياتو او لارو چارو له امله محدود وي.
که مرکز مو شتمني وي نو ...	• د امنیت احساس به مو د شتمنۍ په احساس پورې تړلی وي. • هغه چې اقتصادي زیان در اړولی شي، تاسې کمزوري ګرځولای هم شي.	• بوازې ګټه به د تولو پرېکړو معیار وي.	• دنیا ته به بوازې د پیسو ګټلو په سترګو ګورئ او له امله مو بصیرت تېنګرۍ وي.	• د پیسو ګټلو محدودې وړتیا او محدود نظر کې به نښتي يئ.
که مرکز مو کار وي نو ...	• خان به د تل د مسلک له مخې معرفي کړئ. • بوازې هغه وخت خان خوندي ګڼئ چې کار کوئ.	• پرېکړې به د کاري نمو او اړتیاوو له مخې کوئ.	• فکر به مو بوازې په کار کې سره وي. • بوازې همدا کار به مو د ژوند ښکاري.	• قوت به مو بوازې تر کاره محدود وي او په دې برخه کې هم، نه پېښګوټاوي او اغېزمنې به مو د کار قوت محدودوي.

که مرکز مو ملکیت وي نو ...	• د امنیت احساس به مو په شهرت، موقف او مادي شیانو پورې تړلی وي. • خان به تل د نورو سره پرتله کوئ چې تاسې څه لرئ او هغوی څه لري.	• پرېکړې به ددې له مخې کوئ چې شتمني خنګه وساتئ، زیانه یې کړئ او منظمه وده ورکړئ.	• ژوند ته به بوازې د اقتصادي ورځنیو او مالي اړیکو له مخې ګورئ.	• قوت به مو بوازې تر دې محدود وي چې څه پیرلی او څنګه ټولنیز موقف ساتلای شئ.
که مرکز مو مزې چړچې وي نو ...	• خان به بوازې د مزو چړچو او عیاشۍ پر وخت خوندي ګڼئ. • د امنیت او خوندیتوب احساس به مو لنډ تنګ وي، بې نښه کوي به مو او به چاپېریال پورې به مو اړه لري.	• پرېکړې به بوازې په دې خاطر کوئ چې تاسې به یکې څه خوند او لذت ووینئ.	• ژوند ته به بوازې له دې زاویې ګورئ چې تاسې ته څه درکوي.	• قوت به مو په نشت حساب وي.
که مرکز مو دوستي یا ملګري وي نو ...	• د خوندیتوب احساس به تولنیزه هنداره درکوي. • د نورو نظر به درته سخت مهم وي.	• د پرېکړې معیار به مو دا وي چې اخلاک به څه وايي؟ • ډېر به اسانه په خجالت او شرمول کېږئ.	• ژوند ته به ټولنیزې سترګې وینئ.	• ټولنیزه اسانتیا به مو قوت محدود کړي. • عمل به مو د نظر هومره کمزوری وي.
که مرکز مو دښمني وي نو ...	• د خوندیتوب احساس مو د دښمن په حرکاتو پورې تړلی او بې ثباته وي. • تل به دا فکر کوئ چې د هغه بل ګام به څه وي.	• د دښمن حرکات به درته لارښوونه کوي. • پرېکړې به پر دې بنسټ کوئ چې دښمن څنګه مات کړئ.	• د موضوعاتو د څېړنې او پلټنې لرلیا مو محدودوي. • یا به ډېر دفاعي یا لېوناري یئ او زیاتره به ویره احساسوئ.	• کوم قوت چې درکې پاتې شي، هغه مو به منفي فکر، غوسې، حسد، کرکې او نورو مصرفېږي.
که مرکز مو عبادتځای وي ...	• هغه به کوئ چې له خپلو همفکره خلکو د خان د صحت ملاتړ ترلاسه کړئ. • د عبادتځای د ادارې له خوا درته د خوندیتوب احساس درکول کېږي. • ستاسو هویت له مذهبي بېژندګلوي، القابو او مذهبي برخې ترلاسه کېږي.	• لارښوونه درته دا کوي چې نور اديان د تعلیماتو او تمې له مخې له تاسو څه تمه لري.	• ژوند ته به بوازې د دیندار او بې دینه له مخې ګورئ.	• د قوت احساس هم به عبادتځای کې د خپل موقف له مخې کوئ.

اصول هغه تاروونه دي چې د ژوند په جامه کې په پوره دقت، ښایست، دوام او ثبات پیل شوي دي.

ان که موږ داسې خلکو سره یو چې د اصولو په قدر نه پوهیږي، بیا هم گورو چې اصول له خلکو او شرایطو قوي دي او دا خبره راته په تاریخ کې څو څو ځل ثابته شوې ده.

دا سهي ده چې موږ پوره نه یو. د سهي اصولو، خپل طبیعت او گردچاپېره نړۍ په اړه زموږ علم د ناپوهۍ له امله لږ دی. د دې ترڅنگ فیشني فلسفي او نظریاتو هم زموږ پام ځان پلو اړولی دی، که څه هم دا سهي اصولو سره همغږې نه وې. د دې فلسفو د منلو شېبې لږې وې، له دې مخکې هم داسې فلسفې تېرې شوې، خو دا دېرې ورځې نه پاتې کیږي او نه یې اساس سم وي.

موږ محدود یو، خو خپل حدود پراخولای شو. د ودې او تکامل په اصولو پوهېدل دا ورتیا راکوي چې سم اصول ولټوو. په دې باور چې موږ څومره ډېره زده‌کړه کوو، همغومره به د خپلې سترگې په مرسته، نړۍ په ښه طریقه گورو. اصول نه بدلیږي، خو په اړه یې زموږ پوهه او نظریات بدلیږي.

د اصولو په مرکزیت چې کوم حکمت او لارښوونه موندل کیږي، هغه اصلاً د سهي نقشو ثمره وي. دا په دې د پوهېدو برکت دی چې څیزونه واقعن څنگه دي؟ څنگه وو؟ او څنگه به وي؟ سمې نقشې دا ورتیا راکوي چې وگورو موږ چېرې څو؟ او څنگه به رسیږو؟ پرېکړې به د سمو معلوماتو پر اساس کوو او دا خبره د دې تضمین دی چې موږ به وروسته همدا اصول عملي کوو.

د اصولو مرکزیت یا اصول‌محوري موږ ته نامحدوده قوت راکوي او دا قوت د ځان پېژندونکي، عالم او پرواکتیف انسان قوت وي. دا قوت بیا د نورو په چلندونو، لیدلورو، کارونو، حالاتو، چاپېریال... نه کمیږي.

سمو اصولو ته مخې موږ د خپل عمل په ټاکنه کې خپلواک یو، خو د دې دا قوت بوازې یو شی کمولای شي او هغه د دې اصولو طبیعي پایلې دي. د

عمل یا کار پایله بیا زموږ د وس خبره نه ده. دا یاد ساتئ: (که تاسې د لښتې یو سر راپورته کوئ، بل هم ورسره حتماً راپورته کیږي).

اصولو سره یې طبیعي پایلې تړلې وي. که موږ په اصولو برابر یو پایلې به مثبتې وي، خو که په اصولو برابر نه یو او د اوبو د جریان اپوټه زوروونه وهو، نو پایلې به ښې نه وي. دا اصول د ټولو لپاره یو ډول دي او که څوک یې مني که نه، همداسې ده.

که ژوند دې په ثابتو اصولو برابر کړ، له اغیزناکه ژونده برداشت به دې هم قوي وي. دا اصلي مرکز دی او نور ټول مرکزونه تر خپل اغېز لاندې راولي.

دا یاد ساتئ چې ستاسې اخذ یا برداشت ستاسې د چلندونو او لېوالتیاوو اساس دي. اخذ یا برداشت داسې دی لکه عینکې یاسترگې، په دې کې موږ گردچاپېره نړۍ وگورئ، که ژوند ته په اصولي برداشت وگورو، نړۍ به راته له هغه حالته بیخي بدله ښکاره شي، لکه په نورو مرکزونو کې چې وه.

که مرکز مو اصول وي:

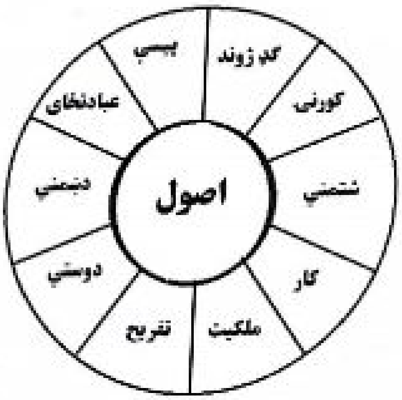
- امنیت
  - د خوندیتوب احساس به سم اصول درکوي او که بهرني حالات هر ډول وي دا اصول به نه بدلیږي.
  - پوهیږئ به چې سم اصول له خپلو تجربو سره سم بیا بیا کارولای شئ.
  - دا اصول تاسې د شخصي ودې او تکامل د کاڼي په توگه هم کارولای شئ، ځکه دا اصول سم، ښایسته او تلپاتې وي.
  - سم اصول مو د خپل پرمختگ په پروسې پوهوي، د لا ډېرې زده‌کړې باور درکوي او په دې توگه مو علم او پوهه زیاتیږي.

- تاسې ته ذهني ثبات او د خوندیتوب احساس درکوي، چې بیا یې په مرسته د بدلون پروخت د عمل کولو وړتیا مومئ.

- لارښوونه
    - لاره په درته داسې قطب نما درښيي چې ځان به هم پکې وینئ، منزل به هم وینئ او لاره به هم وینئ.
    - پرېکړې به د سمو معلوماتو پر اساس کوئ او عملي کولای به یې شئ.
    - ځان له احساساتو خلاصولی او متوازن نظر پیدا کولای شئ. بیا به د خپلو کړنو فوري او ختدني پایلې سنجولای شئ.
    - پرېکړې به د اصولو او وجدان پر اساس کوئ او په شعوري توګه به د پرواکتیفیتي متبادله لاره خپلولای شئ.

- حکمت
    - بلتې به مو اوږدمهالې پایلې رانغاړي او باور و توازن به پکې وي.
    - د لنډپاري نړۍ برعکس به شیان په بېلابېلو بڼو ګورئ، فکر به پرې کوئ او عمل به کوئ.
    - د ژوند اساسي او اغېزناک لیدلوري مومئ.
    - نړۍ ته به دې نظر ګورئ چې نړۍ او خلکو ته یو څه کولای شئ.
    - ژوند مو پرواکتیف کېږي او نورو ته د خدمت او ښېګڼې احساسات مومئ.
    - ژوند د تجربو او دې احساس له مخې تشریح کولای شئ چې د زده کړې او خدمت څومره فرصتونه لري.

- قوت
    - ستاسې د قوت احساس به د سمو اصولو، طبیعي قوانینو او طبیعي پایلو له مخې وي.
    - ځان به وپېژنئ، پرواکتیف او پوه انسان به شئ او د نورو چلندونه به مو ډېر نه شي اغېزمنولای.
    - د عمل کولو وړتیا به مو یوازې تر خپلو سرچینو محدوده نه وي او پر یو بل ډېره تکیه به کولای شئ.
    - پرېکړې او کارونه به مو یوازې د اوسني اقتصادي حالت او چاپېریال پر بنسټ نه وي، پر یو بل د تکیې خپلواکي به تجربه کړئ.



هر مرکز بل سره توپیر لري، هڅه وکړئ موضوع ته له نورو زاویو او برداشتونو وګورئ، د لاندې مطلب په لوستو کې هڅه وکړئ چې د هر مرکز له لیدلوري یا سترګو ورته وګورئ او د هر مرکز پر وړاندې جلا جلا غبرګون احساس کړئ.

فرض کړئ ټن مانښام مو مېرمن سره د فلم لیدو ژمنه کړې ده. ټېکټونه مو اخیستي او د مېرمن مو ډېره تادي او تلوسه ده. اوس د مازیګر څلور بجې دي، ناڅاپه دفتر ته د رییس زنګ راځي او تاسې ورغواړي چې تر ماخوستن ورسره د وینا په چمتولو کې مرسته وکړئ. دا وینا سبا نهه بجې په مهمه غونډه کې اوروِل کېږي.

که تاسې د مېرمن یا کورنۍ له مرکزه ګورئ، نو تر ټولو ډېر پام به خپلې مېرمنې ته کوئ. ښايي رییس ته ووایئ چې نه شئ ورتللی او خپله مېرمن سینما ته بوځئ چې خوشاله شي. ودې شي چې د دندې د ساتلو په نیت دفتر ته هم لاړ شئ، خو دا کار به یېخي په نه زړه کوئ. تاسې سره به د مېرمنې د غبرګون اندېښنه وي، هڅه به کوئ چې هغې ته خپله مجبوري ثابته کړئ او ځان له غوسې او نهیلۍ وژغورئ.

که د پیسو له مرکز یا محوره ورته وګورئ، نو ښايي د اضافه کارۍ فکر درشي. که د شپې تر ناوخته کار وکړئ، د معاش په لوړېدو به مو هم فکر وشي. ښايي مېرمن درته ووایي چې باید لاړ شئ او تاسې د خپل طبیعت له مخې داسې فکر وکړئ چې هغه به هم حالت درک کوي او مالي اړتیاوو ته لومړیتوب ورکوي.

که موضوع ته د کار له مرکزه وګورئ، نو دا به درته د نوي کار زده کولو فرصت ښکاره شي. خپل رییس ته ځان ښودلای او امتیاز ترې اخیستی شئ. دا مو د کارۍ پرمختګ لامل هم کېدای شي. ښايي ځان هم وستایئ چې له رسمي وخت وروسته هم کار کوئ، ډېر زیار کاږئ او مېرمن مو باید دربانديې وویاړي.

که مرکز مو ملکیت وي، نو دا فکر به وکړئ چې د اضافه کارۍ په پیسو به نوي توکي وپېرئ یا به دا وګڼئ چې دفتر کې پاتې کېده به مو ملګرو کې

شهرت زیات کړي او دا لویه شتمني ده. سبا به ټول لګیا وي چې دا څومره په سړی دی، څومره قرباني ورکوي او تل چمتو وي.

که ستاسې مرکز تفریح سات تېري وي، نو کار ته به لته ورکړئ. که مېرمن مو هم درته ووایي چې کار ته لاړ شه ... ته به ورته وایې چې ورک یې کړه، ډېر مو وکړل، ته هم حق لرې چې یو ماښامی راسره بهر تېر کړې!

که مرکز مو دښمن وي، نو غالباً تاسې به دفتر ته لومړیتوب ورکړئ او دا کار به په دې خاطر کوئ چې پر دښمن لوړ شئ. هغه ته دا احساس ورکړئ چې یوازې هغه د دې دفتر کارکوونکی نه دی، بیا به وایئ چې وګوره هغه خپله تفریح کوي او زه لګیا یم په دفتر کې کار کوم. ما د شرکت لپاره خپله کورنۍ پرېښې، خو دښمن یا رقیب مې قرارې کور کې پروت دی او له ژونده خوند اخلي، هغه ته دفتر بېخي مهم نه دی.

که مرکز مو عبادتځای وي، نو بیا به دې ته ګورئ چې دین سینما ته د تلو په اړه څه وایي؟ د عبادتځای کوم ملګری خو به درسره دفتر کې کار نه کوي؟ یا خو به سینما ته نه وي راغلی؟ که دیني غونډه وي ښايي ورته لاړ شئ او که د موسیقۍ کنسرټ وي ښايي ترې تېر شئ. تاسې داسې فکر هم کولای شئ چې یو دیندار سړی به په دې حالت کې څه پرېکړه کوي، دفتر ته به ځي که سینما ته او بله دا چې دفتر کې اضافه کار به خدمت ګڼئ که د پیسو ګټلو وسیله؟

که مرکز مو ځان وي، نو بیا به دا ګورئ چې تاسې ته څه خوند درکوي؟ سینما ته تګ ښه دی که دفتر ته او له رییسه امتیاز اخیستل؟ د پرېکړې اصلي معیار به ستاسې خپله خوښه وي.

د پرواکتیف شخص په توګه که واک او قوت نه لرئ، نو بیا ستاسې د اغېزناکۍ تقاضا دا ده چې خپل لیدلوري کې زور بدلون راوړئ او داسې مرکز در ته وټاکئ چې هر څه درکړي.

د اصول محوره کس په توګه به دې حالت کې ځان له احساساتو لرې کوئ او په بدیلونو به فکر کوئ. یو عمومي توازن به لټوئ چې د کور، کورنۍ او نورې اړتیاوې پکې په نظر کې ونیول شي. یانې نه سیخ وسوځي او نه کباب. او دا تحلیل هم کولای شئ چې ستاسې پرېکړه په نورو اړتیاوو څه اغېز کوي؟ له دې ټولو وروسته سمه لاره ټاکلی شئ او په دې داد یې ټاکلی شئ چې د خپلې پرېکړې په هر اړخ مو فکر کړی دی.

بلاخره تاسې دفتر ته ځئ که سینما ته، دا ستاسې د اغېزناکې پرېکړې نسبتن نامهمه برخه ده. ودې شه چې د نورو مرکزونو تر اغېز لاندې هم ورته پایلې ته رسېدلي وای، خو که اصول محوره یئ، نو څو مهم توپیرونه رامنځته کېږي:

لومړی، تاسې د خلکو او حالاتو تر اغېز لاندې پرېکړه نه کوئ. تاسې په خپله ټاکنه کې پرواکټیف یئ او له خپلې پوهې سره سمې پرېکړې کوئ. خپله پرېکړه بیا به شعوري توګه کوئ.

دویم، پوه به یئ چې پرېکړه مو ډېره اغېزناکه ده، ځکه په اصولو ولاړه ده او د اوږدمهالو پایلو په اړه یې اټکل کولای شئ.

درېیم، دا چې تاسې هره ټاکنه کوئ ستاسې له ارزښتونو سره به سمه وي او لا ډېر قوت به ورکوي. دفتر کې په دې خاطر اوسېدل چې بل همکار ونیسئ، دې سره ډېر توپیر لري چې تاسې د خپل مشر قدر کوئ او د ادارې د ودې لپاره هر ډول مرستې ته چمتو یاست. د دې پرېکړې د عملي کولو تجربه به ستاسې ټول ژوند ته ډېره ګټوره وي.

څلورم، تاسې خپلې مېرمنې او مشر سره به قوي او یو بل تکیه اړیکې غښتلې کولای شئ. دا چې تاسې خپلواک یئ، نو پر یو بل تکیه کې هم اغېزناک کېدلای شئ. بنایي ستاسې پرېکړه دا شي چې خپل ځيني کارونه به ماتحت ته وسپارئ (ځکه چې پر وړتیا یې باور لرئ) او نور کار به سبا سهار وخته وکړئ.

پنځم، دا چې په خپله پرېکړه به باوري یئ. تاسې چې هره پرېکړه کوئ بیا پاملرنه ورته کولای شئ او خوند ترې اخیستی شئ.

د اصول محوره انسان په توګه موضوعاتو ته له بېلابېلو بڼو وګورئ او دا چې ستاسې نظر بدل وي، نو فکر به هم په بدله بڼه کوئ. بلاخره به مو د کار او عمل بڼه هم بدله وي. دا چې تاسې ښه امنیت، لارښوونه، حکمت او قوت لرئ او دا د ذهني ثبات پایله وي، نو تاسې سره به د لا ډېر اغېزناک او پرواکټیف ژوند اساس موجود وي.

د شخصي ماموریت لیکل او کارول Writing and Using a Personal Mission Statement

څومره چې ځان ته ښکته کېږو، په خپل اصلي لیدلوري پوهېږو او په اصولو یې برابروو؛ هومره به قوي، ګټور، روڼ او روښانه مرکز مومو او بیا به له همدې مرکزه نړۍ ته ګورو. موږ بیا هله کولای شو چې د ځانګړي انسان په توګه، نورو خلکو او نړۍ سره د اړیکو جوړولو، لپاره عینکې را واخلو.

فرینکل وایي: (موږ د خپل ژوند ماموریت یوازې لټولای خو پنځولای یا جوړولای یې نه شو، یانې دا کشف دی اختراع نه ده). زما دا خبره خوښه شوه، زه فکر کوم موږ ټولو کې یو څارونکی (Moniter) لګېدلی دی، دا څارونکی یو پټ غلی احساس او شعور دی. موږ ته وایي چې نه ځانګړي یې، نه یې ساري یې او نه چې څه کوې، یوازې همدا ته یې کولای شې.

فرینکل وایي: (هر انسان په ژوند کې یوه وظیفه، ماموریت لري، نه څوک د ده په ځای ژوند کولای شي او نه د ده ژوند تکرارېدی شي، نو د هر انسان ژوند هم د ده د وظیفې یا ماموریت په څېر یوازې د ده دی).

دا خبره یو ځل د Proactivity او د اغېز په کړی کې د کار اصول د دې اصولو ارزښت را په ګوته کوي. که موږ د اغېز کړی کې په متنازع مفاهیمو پسې

وګرځو، دا په دې مانا ده چې موږ خپل پرواکتيف مسئوليت او خپل لومړی پنځ بل چاته ورکړی او هغه پرې واکمن دی.

زموږ مانا په موږ کې دننه وي، يا هم د فرينکل وينا ده چې وايي: (انسان دې دا نه پوښتي چې زما د ژوند مانا څه ده؟ هغه بايد په دې پوه شي چې يو کس ترې پوښتنه کوي چې تا به ژوند کې څه وکړل؟ په بل عبارت، له هر انسانه يې ژوند پوښتنه کوي چې تا به ما کې څه وکړل؟ او انسان يوازې خپل ژوند ته په ځواب، دا پوښتنه ځوابولای شي، خو دا کار يوازې په مسئوليت کېږي).

مسئوليت منل او Proactivity د لومړي پنځ اساس دی، د کمپيوټر بېلګې ته ګرځو، لومړی عادت وايي چې (ته د پروګرام ليکوال يې) دويم عادت وايي: (پروګرام دې وليکه). تر څو چې خپل مسئوليت ونه منې او ځان پروګرام ليکونکی ونه بولې، تر هغې ځانته څېله طرح يا پروګرام نشې ليکلای.

د پرواکتيف خلکو په توګه، بايد موږ وښيوو چې له ځانه څه جوړوو؟ او په ژوند کې څه کوو؟ موږ بايد خپل شخصي ماموريت يا ماموريت وليکو يا په دې مانا چې خپل شخصي اساسي قانون بايد ساز کړو.

شخصي ماموريت يا ماموريت په يوه شپه کې نه ليکل کېږي، د دې لپاره ژوره ځان پېژندنه، تحليل او د فکر ښکاره کولو وړتيا په کار ده. دا ماموريت ښايي څو څو ځله وليکل شي او اخر يې وروسته بيا تيار شي. دا کار څو مياشتې او روښانه کړئ، خو کار همداله نه ختمېږي، تاسې به بيا هم دا چاره په منظم ډول تکراروئ. د وخت په تېرېدو نوي افکار رامنځته کېږي او د حالاتو له مخې به په خپل ليکلي ماموريت يا ماموريت کې بدلون راوړئ، البته دومره بدلون سره نوې ښوښتي راڅرګندېږي، تاسې به دې ټولو ته پام کوئ او د اړتيا ده چې دا ليکلي ماموريت يا زموږ شخصي اساسي قانون بشپړ نه شو بدلولای.

همدا به زموږ قانون وي او له همدې به زموږ ارزښتونه معلومېږي. دا بيا د يوې تلې حيثيت خپلوي او په دې تلې موږ د خپل ژوند هره چاره تللی شو.

ما تازه په خپل ليکلي ماموريت بياکتنه کړې او دا کار له ټاکلي مودې وروسته په منظم ډول کوم. زه په بايسکل د بحر غاړې ته لاړم، هلته مې د يادښتونو کتابچه را واخيسته او ليکل مې پيل کړل. خپل ارزښتونه مې يو ځل بيا وکتل، دې کار رانه څو ساعته وخت ونيوه، خو ماته ژوند روښانه شو، منظم شوم او ژوند راتلونکې لاره رانه معلومه شوه.

ماته دا کار د کتاب يا مقالې ليکلو هومره ارزښت لري، د ماموريت يا ماموريت ليکل او بيا يې تازه کول تاسې بدلوي، ځکه مجبورېږئ چې په خپلو ارزښتونو او لومړيتوبونو بيا له سره فکر وکړئ او کارونه مو له افکارو سره پرتله کړئ. په دې کار تاسې خلکو ته ښيئ چې تر موقتي اغېزو لاندې نه راځئ، ثبات لرئ، يو ماموريت لرئ او د خپلو ارزښتونو په رڼا کې هغه ماموريت ترسره کوئ.

ټول ماغزه وکاروئ Using Your Whole Brain

ځان پېژندنه دا وړتيا راکوي چې خپل فکرونه تحليل کړو او دا تحليل راسره د خپل ماموريت په ليکلو کې مرسته کوي. په دويم عادت د تمرين په لړ کې راسره دوه خدايي نعمتونه مرسته کوي چې يو تخيل او بل وجدان دی. دا دواړه ځانګړنې زموږ د ماغزو د ښي برخې کار دی. که موږ د خپلو ماغزو ښي برخه وکارولای شو، نو لومړنی پنځ يا تخليق رانه اسانېږي.

د ماغزو د برلاسۍ په تيوري (Brain dominance theory) له تېرو څو پېړيو څېړنې شوي او پايلې يې ښيي چې زموږ د ماغزو دواړه برخې يانې ښي او کيڼه خپلې ځانګړې دندې لري. دا دواړه برخې د بېلابېلو معلوماتو په کارولو بېلابېلې ستونزې هواروي.

کيڼه برخه اساساً منطقي او د خبرو اترو لپاره ده. ښي برخه بيا نوښتګره او د مشاهدې ده. کيڼه برخه له توررو او خبرو، او ښي برخه له انځورونو او بصري

شیانو سره سروکار لري. کېنه برخه د خصوصیاتو او جزیاتو او ښي د عمومیاتو او د جزیاتو تر منځ د اړیکو ده. کېنه برخه ټول شیان په جلا ډول تحلیلوي او ښي اړخ ټول شیان یوځای ګوري. کېنه برخه د شیانو په منظم ترتیب فکر کوي او ښي برخه په یو وخت ټول کار کوي. کېنه برخه د وخت پابنده او ښي برخه له دې قیده خلاص ده. کېنه برخه عالمه او ښي برخه هنرمنده ده.

که څه هم خلک د ماغزو دواړه برخې کاروي، خو د ټولو خلکو د ماغزو یوه برخه برلاسې یا زوروره وي. ښه خو دا ده چې د ماغزو دواړه برخې په ګډه کار وکړي، انسان لومړی د حالاتو غوښتنه درک کړي او بیا مناسب غبرګون وښيي، خو عموماً خلک غواړي چې د اعصابو برلاسې برخه وپېژني او موضوعات د همدې برخې په مرسته حل کړي. یانې یا یوازې منطق کاروي یا یوازې هنر کاروي، یا یوازې تاوده خوري یا یوازې ساړه خوري.

ابرهم مازلو وایي: (څوک چې ښه څټک وهلی شي، هره موضوع ورته میخ ښکاري).

دا هغه دریم فکتور دی چې د (خولې او زړې) ښځې، د عکس د توپیر په درک اغېز کوي. څوک چې د ماغزو له ښي یا چپې برخې ډېر کار اخلي، مسایلو ته په متفاوتو ډول ګوري.

نړۍ کې زیاتره خلک له چپې یا کیڼې برخې ډېر کار اخلي، په دې خاطر منطق، کلیمې او څېړنې ستایل کېږي، خو نوښت، ابتکار، احساس او د طبیعت هنرمندي ماتې خوري. زیاتره خلک په اسانه ښي برخې وړتیاوو ته لاسرسی نه شي پیدا کولای.

د ماغزو د ښي اړخ کارولو دوه لارې Two Ways to Tap the Right Brain

که موږ د ماغزو د برلاسي تیوري ومنو، نو دا څرګنده ده چې د لومړي پنځ وړتیا د ماغزو په ښي اړخ کې ده. څومره چې څان کې د ښي برخې کارولو

وړتیا پیدا کوو، هومره به د وخت او حالاتو له قیده وځو، په دې حالت کې موږ یو انځور وینو او هغه انځور موږ ته ښيي چې ژوند کې څه وکړو او څه راته جوړ شي.

خپل لرلید پراخه کړئ Expand Perspective

زیاتره وخت د چپې برخې له ترڅو خاطرو ښي برخې ته پناه وړو. د ملګرو او خپلوانو مړینه، سخته ناروغي، اقتصادي ستونزې یا بله سخته پېښه موږ اړباسي چې خپل ژوند ته ځیر شو او ځان ته دا سخته پوښتنه وکړو چې: (چې آیا ژوند په دې ارزي؟ ولې یې باید وکړم؟)

خو که تاسې پرواکتیف ووسئ، نو د خپل لرلید پراخولو تجربې لپاره به حالاتو یا بل چا ته په تمه نه کېنئ، تاسې به خپله دا وړتیا ولرئ چې ځانته پراخه لرلید رامنځته کړئ.

دا کار په څو طریقو کېږي، د خپل تصور په مرسته خپله جنازه لیدلای شئ، لکه د دې څېرکي په پیل کې مو چې ویلي وو، خپلې ښځګنې لیکلای شئ، دا کار به سخت وي، خو ویې لیکئ چې دربنکاره شي.

په همدې تصور کې د خپل واده پنځه ویشتمه او یا پنځوسمه کلیزه وګورئ، بلکې د خپل ژوند له ملګري- ملګرې سره په ګډه دا تجربه وکړئ، په دې دومره وخت کې مو کومې ښځګنې لرلې چې ستا خپلوي یې دومره خوږه کړې وه.

دا تصور کړئ چې له خپلې اوسنۍ دندې تقاعد شوئ. په خپل مسلک کې نورې کومې لاس ته راوړنې غواړئ؟ د تقاعد لپاره مو پلان څه دی؟ کوم بل کار پیلوئ که څنګه؟

خپل ذهن پراخه کړئ، هڅه وکړئ چې عادي چارې هم د خپل تصور په سترګه وګورئ، څومره ولولې او احساسات چې پرې ور زیاتولای شئ، ورزیات یې کړئ، له ډېر زیات حساسیته کار واخلئ.

د پوهنتون په دوره کې ما داسې ډېر تمرینونه کړي. زه خپلو شاګردانو ته وایم: (فرض کړئ د همدې سمستر تر پایه ژوند کوئ، خو غواړئ د دې سمستر ممتاز محصل شئ. نو څه به کوئ؟)

په دې تصور ناڅاپه هر څه ته په بله سترګه لیدل کېدای شي، هغه ارزښتونه چې تر اوسه یېځي په نظر نه راتلل، اوس ډېر زیات ستر ښکارېږي.

ما خپلو نورو زده‌کړیالانو ته دا هم ویلي چې یوه اونۍ دې په همدې لید یا تصور ژوند وکړي او خپلې تجربې دې یادښت کړي.

پایلې جالبې وې، خپل مور او پلار ته یې لیکونه لیکلي چې څومره مینه ورسره لري. کومو ملګرو او خپلوانو سره یې چې اړیکې ئتې شوې وې، هغوی سره یې د پخلاینې هڅې پیل کړې وې.

په دې تجربه کې د لیدلوري اصلي مرکز مینه وې. که مونږ دا احساس کړو چې څو ورځې وروسته مرو، نو ترخه لهجه، تریخ خوی، نور ملامتول او ورته شیان راته هسې بې ګټې ښکاري او د دې پر ځای د ارزښتونو او اصولو اهمیت لوړېږي.

داسې ډېر تکنیکونه شته چې موږ ځکې د خپل تخیل په مرسته له خپلو ارزښتونو سره نېغ په نېغه وصل کېدای شو، خو د دې ټولو تکنیکونو عمومي پایلې سره ورته وي. انسان چې ژوند کې په خپلو اصلي ارزښتونو پوه شي، بیا ورته دا هم ارزښت پیدا کوي چې دا څه کوي؟ څنګه انسان کېدل غواړي؟ او په دې توګه یې لرلید له یوې ورځې بلې ته پراخېږي.

تصور او تایید

Visualization and Affirmation

د ځان رهبري لنډې تجربه نه ده، دا نه د شخصي ماموریت په لیکلو پیل کېږي او نه پرې ختمېږي ناسې باید تل خپلو ارزښتونو ته ګورئ، پام پرې کوئ او سم ژوند ورسره کوئ. د ماغزو ښي اړخ درسره مرسته کوي چې خپل لیکلی ماموریت په شخصي ژوند کې عملي کړئ.

دا په پیل کې پای ته د پام، بله بېلګه ده. راځئ بېرته تېرې بېلګې ته ستانه شو، فرض کړئ زه داسې پلار یم چې خپل بچي راته سخت ګران دي او دا څېره د خپل شخصي ماموریت په لیکلو کې د یوه ارزښت په توګه ورزیاتوم، خو زما ستونزه دا ده چې ورځنیو چارو کې شیانو ته له اړتیا لوړ غبرګون ښیم.

د ماغزو د ښي برخې، د تصور په وړتیا کولای شم چې یوه (تاکیدي لیکنه) وکړم او تاکیدي لیکنه راسره مرسته کوي چې له خپلو ارزښتونو سره سم ژوند وکړم.

ښه تاکیدي لیک پنځه اساسي برخې لري:

- شخصي وي
- مثبت وي
- په اوسني وخت (حال) کې لیکل کېږي
- په تصور کې لیدل کېږي؛ او
- عاطفي وي

زه بنایي داسې یو څه ولیکم :

(زه چې د خپلو بچو، د بې ادبۍ پر وړاندې، په حکمت، مینه، استحکام او ځان باورۍ، ځواب ورکوم، نو زړه مې خوشاله شي).

پورته متن کې د ښه تاکیدي لیک پنځه ځانګړنې داسې راغلي دي:

- زه (شخصي)
- ځواب ورکړم (اوس مهال یا حال)
- په حکمت، مینه ،او ځان باوري (مثبت)
- زړه مې خوشاله شي (عاطفي)

زه بیا دا تصور کولای هم شم چې دا پنځمه ځانګړنه شوه. زه د ورځې څو دقیقې ذهن او بدن ته ارام ورکوم. ذهن ته داسې تصویرونه راوړلای شم چې بچي مې راسره بې ادبي وکړي، د هغوی چلند ښه په جزیاتو تصور کولای

شم، زه خپله ځوکۍ او هغه بنیان هم تصوروولای شم چې هغه شبېه کې مې اغوستی وي، د خپل بچي د څېرې تاثرات او د هغوی د جامو رنګ هم لیدلای شم، زه چې هر څومره دا چاپېریال په جزیاتو ذهن ته راوړم، همدومره به دا حالت ښه احساسولای شم، خو دا لیدل به د یوه ننداړچي په توګه نه، بلکې د هغه حالت د ګډونوال په توګه وي.

بیا زه ګورم، زما لور داسې کار کوي چې یو دم مې ورته اعصاب خرابېږي او له ډېرې غوسې مې د زړه درزا زیاتېږي، خو دې ځای کې د عام غبرګون پر ځای زه ځان سره کړې ژمنه، یانې (تاکیدي لیک) را یادوم، او حالت په ډېره مینه او ځان باورۍ قابو کوم، زه خپل پلان د خپل ماموریت او ارزښتونو سره سم سازوم.

که زه دا کار هره ورځ وکړم، چلند کې مې بدلون راځي، بیا زه په هغه لیکلي ماموریت یا ماموریت مخ ته نه ځم چې زما مور، پلار، کورنۍ یا ټولنې راته لیکلی دی، بلکې په هغه ماموریت ځم چې ما ځانته د خپلو ارزښتونو سره سم لیکلی دی.

ما خپل زوی سین Sean سره د فوټبال په لوبه د (تاکیدي لیک) په کارولو کې ډېره زیاتره مرسته کړې ده او هڅولای مې هم دی. دا کار مو هله پیل کړ چې هغه د ښوونځي په لوبډله کې په کوارټر بیک (له برید له کرښې) لوبېده، بیا مې ورو ورو دا ور وښودل چې زما له مرستې پرته دا کار څنګه کولای شي.

لومړی مو پرې دا تمرین کاوه چې ژوره ساه واخلي او پلې (عضلي) سستې کړي، په دې توګه به هغه ارامېده او د ډاډ احساس به یې کاوه. بیا مې دا تصور ورکاوه چې په ډېرو سختو شېبو کې دی.

هغه به داسې تصور کاوه چې توپ دې خوا ته په ډېر شدت را وهل کېږي، دی باید اټکل کړی وی چې مقابله لوبډله د څه ډول برید هوډ لري او ډېر ژر یې باید بېرته غبرګون ښودلی وی. په ذهن کې به یې تصور کاوه چې د مقابل

لور د برید د بڼې په اړه لومړی، دویم او درېیم مدافع څه اټکل کوي. بیا به یې ذهن کې توپ یا بال ته د غبرګون داسې بڼې راتلې چې له دې وړاندې به یې پرې فکر هم نه و کړی.

یو ورځ یې راته وویل چې: زه تل د نارامۍ احساس کوم، خبرې مې چې ورسره پیل کړې پوه شوم چې په خپل ذهن کې نارامي تصور کوي. بیا مو یو ګړه دا تصور وکړ چې دی د خپلې لوبډلې په بحراني حالت کې دی او په دې حالت کې خپله ارامتیا په ډېره ښه توګه ساتي. بیا موږ پوه شو چې تصور څومره ارزښتمن شی دی او که په ذهن کې مو ناسم کار تصور کړ پایلې به یې هم ناسمې وي.

ډاکټر چارلس ګارفیلډ (Dr. Charles Garfield) په تکړه لوبغاړو او تکړه کاروباري خلکو یوه څېړنه کړې ده.

په ناسا اداره کې په ستورمزلو، له الوت وړاندې په مصنوعي تشیال کې تمرین کاوه او تمرین یې تکراروه. د ډاکټر چارلس دا تنداره ډېره زیاته خوښه شوه، که څه هم په ریاضي کې یې دوکتورا لرله، خو له دې صحنې دومره اغېزمن شو چې بیا یې په ارواپوهنه کې دوکتورا پیل کړه او په کارونو کې د تکړه خلکو په ځانګړنو یې څېړنه کوله.

د ده د څېړنې یوه مهمه څېره دا ده چې په ټولو نړیوالو تکړه او وياړلو خلکو کې یوه ځانګړنه حتماً لیدل کېږي او هغه دا چې د دوی د تصور سترګه ډېره پراخه وي. دوی دا وړتیا لري چې خپلې چارې د خپل تصور په سترګه وويني. دوی یو کار یا عمل له کولو مخکې یو ځل ګوري، احساسوي یې او تجربه کوي یې، دا خلک پیل کې پای ته پام کوي.

تاسې هم د ژوند په هره برخه کې داسې کولای شئ. له وینا مخکې، له بازار موندنې مخکې، له ستونزې مخکې، یا په ورځني ژوند کې یوې موخې ته د رسېدو یا له خطر منلو مخکې ... دا چارې له ترسره کولو مخکې څو څو ځله

تصور کړئ، ویې وینئ، احساس یې کړئ، ځان سره یوازې شئ، بیا چې تاسې کله دې نالیدلي حالت سره مخ شئ، نو درته نابلده به نه وي او وېره به ترې نه لرئ.

د ماغزو ښي برخه د تصور سترګه درکوي او دا مهمه خدایي ورکړه (نعمت) ده. دا شخصي ماموریت یا ماموریت رامنځته کوي او ستاسې د ژوند برخه یې ګرځوي.

په تصور د لیدو او د دې عادت د خپلولو په برخه کې ډېر کار شوی دی او په دې لړ کې ډېر عزیز او انځوریز مواد شته. دې برخه کې په نږدې وخت کې ځینې نوې لاس ته راوړنې شوې لکه: subliminal programming, neurolinguistic programming او د ځان راحتولو او ځان سره غږېدلو لارې چارې او پروسې. دا ټول د لومړنې پنځ د اساسي اصولو وړاندې کولو بېلابېلې بڼې، توجیهات او بیان دي.

ما چې په بریا څېړنه او مطالعه کوله، نو په دې موضوع مې لسګونه کتابه له سترګو تېر شول. سره د دې چې مبالغه هم پکې وه او د ساینسي لیدلوري پر ځای پکې سُنتي کیسې شوې وې، خو عموماً ښه لیکنه وه او زیاتره د انجیل له مطالعې راخیستل شوې وه.

په اغېزناکې شخصي رهبرۍ کې تصور او تاکیدي لیک، په طبیعي ډول له ښه فکري موخو او اصولو ترلاسه کوي او د انسان د ورځني ژوند مرکز ګرځي. دې کې دا وړتیا وي چې له مخکې شته پروګرامونه او لیکونه بدل کړي. همدا انسان سره مرسته کوي چې د ده په زړه او ذهن کې د شته اصولو پر اساس نوې سکرېپټونه یا پروګرامونه ولیکي.

زه په دې نظر یم چې نن سبا نړۍ کې د ټولو ادیانو مرکزي اصول سره ورته دي، یوازې ژبه او د عملي طریقې یې بدلې دي. عبادت، لمونځ، الهي احکام،

دیني قوانین، تلاوت او نور شیان چې په وجدان او تصور دواړو کې کارول کېږي.

خو که دا تصور او تاکیدي لیک د شخصي اخلاقو برخه وګرځي او له اصولو او کرکټر سره یې اړیکه پرې شي، نو تاسم کارول کېدای شي. دا ښايي د نورو مرکزونو په خدمت کې وکارول شي او په دې ټولو کې مهم هغه یې زموږ د شخصیت مرکز دی.

تصور او تاکید د پروګرام لیکنې یا پلانګذارۍ جلا بڼې دي او موږ باید پام وکړو چې زموږ پلان باید زموږ له اصلي مرکز سره تضاد کې نه وي او د دې چارې لامل نور مرکزونه نه وي، مثلاً د ښمنۍ مرکز، د شخصیت مرکز یا هر داسې شی چې سمو اصولو سره په تضاد کې وي.

انسان خپل تخیل د لنډمهالې بریا په ترلاسه کولو هم ضایع کولای شي او دا هله کېږي چې د انسان مادي ګټه د انسان مرکز شي او په هره خبره کې همدا فکر وکړي چې زما پکې څه ګټه ده؟ خو زه وایم تخیل تر ټولو په ښه بڼه هله کارېږي چې پر بنسټ یې یو ژوند رامنځته شي او د دې ژوند موخه خدمت وي. دا ژوند به داسې اصولو ولاړ وي چې پر یو بل تکیه یې اصلي زوح وي.

د موخو او کرکټرونو پېژندل Identifying Roles and Goals

زموږ د ماغزو چپ اړخ منطقي او د خبرو اړوند ماغزه دي، دا هله مهم شي چې موږ د خپلو ښي ماغزو پنځولي خیالونه، احساسات او انځورونه د تورو په بڼه راوړو او خپل شخصي ماموریت لیکو. لکه څنګه چې ژوره ساه اخیستل او د دې تمرین د بدن او ذهن تر منځ سکون او همغږي پیدا کوي، همداسې دا چاره هم ده. په دې کې زموږ ذهن، ماغزه او بلې په داسې بڼه کارېږي چې زموږ د شعور او لاشعور تر منځ همغږي رامنځته کېږي. لیکل زموږ افکار سوچه کوي، تورېږي یې، رڼوي یې او مرسته کوي چې په څو برخو ووېشل شي.

Scanned by CamScanner

موږ په خپل ژوند کې بېلابېل کرکټرونه لوبوو او دې کرکټرونو سره مو مسئولیتونه هم بدلیږي. مثلاً زه یو شخص یم، کورنی یم، پلار یم، استاد یم، یا عبادتخای غړی یم او کاروباري انسان یم او دا ټول کرکټرونه په خپل ځای مهم دي.

خلک چې د اغېزناک ژوند تېرولو لپاره هلې ځلې کوي، نو تر ټولو لوی خنډ ورته دا وي چې فکر یې پراخ نه وي. دوی د تناسب احساس، توازن او هغه طبیعي چاپېریال له لاسه ورکوي چې اغېزناک ژوند ته ډېر اړین دی. بنايي خپل کار کې دومره ډوب شي چې په روغتیا یې بد اغېز وشي یا شاید د خپلې دندې او کاروباري بریا پسې دومره ورک شي چې خپنې ژوري او مهمې خپلوۍ ترې ماتې شي.

که متوازن ژوند غواړئ او د شخصي ماموریت د عملي کولو اسانه لاره غواړئ، نو خپل شخصي ماموریت ته د بېلابېلو کرکټرونو له مخې وګورئ او معلومه کړئ چې په دې کرکټرونو کې څه ترلاسه کول غواړئ، هغه موخې روښانه کړئ. خپل مسلکي کرکټر ته وګورئ. بنايي تاسې غواړئ چې پلورونکی، مدیر یا د پروژې مدیر شئ. په دې برخه کې مو موخې څه دي؟ ارزښتونه مو څه دي؟ د خپلو شخصي کرکټرونو په اړه فکر وکړئ: ښځه، مېړه، پلار، مور، ګاونډي، ملګری ... تاسې ځان په دې کرکټرونو کې څنګه غواړئ؟ څه درته مهم دي؟ په خپلو ټولنیزو کرکټرونو فکر وکړئ: سیاسي، ټولنیز، خیریه چارې ... او نور.

یو لوړ پوړي مامور د موخې او کرکټر د مفکورې په کارولو لاندې شخصي ماموریت لیکلی دی: زما ماموریت دا دی چې په صداقت ژوند وکړم او د نورو په ژوند کې مثبت بدلون راوړم.

د دې ماموریت عملي کولو لپاره:

ښېګڼه کوم

هر څوک راباندې ګران دی، دې ته نه ګورم چې څوک او په څه حال کې دی.

قرباني ورکوم

زه خپل وخت، خپلې وړتیاوې او خپلې سرچینې همدې ماموریت ته وقف کوم.

الهام بښم

زه ځان الګو ګرځوم او نورو ته بیا دا ورزده کوم چې موږ ټول د یوه مینه ناک پلار بچي یو او په هره ستونزه برلاسي کېدای شو.

اغېز کوم

زه چې هر کار کوم د نورو په ژوند اغېز کوي.

د خپل ماموریت د تکمیل لپاره زما د کرکټرونو لومړیتوب دا دی:

د مېړه په توګه:

زما د ژوند ملګرې زما د ژوند تر ټولو مهم انسان دی، موږ دواړه به په ګډه ژوند کې د همغږۍ، خوښۍ او هوساینې جذبه پیدا کولای شو.

د پلار په توګه:

د بچو د ژوند، تجربو او له ژونده خوند اخیستو کې ورسره مرسته کوم.

د زوی او ورور په توګه:

مینې، مرستې او ملاتړ ته تیار یم.

د انسان په توګه:

رب سره ژمنه کوم چې د ده د مخلوق خدمت به کوم.

د ګاونډي په توګه:

خپل خدای سره مینه به، نورو سره زما په چلند او کړو وړو کې ښکاري.

د بدلون د لامل په توګه:

د چارو په ښه ترسره کېدو کې مرسته کوم.

د کدر په توګه

هره ورځ نوی اړین شی زده کوم.

که په همدې توګه په هر کرکټر یا قالب کې خپلې دندې ولیکئ، نو ژوند کې به مو توازن او همغږي رامنځته شي او پوه به شئ چې په کوم کرکټر کې کومه دنده یا مسئولیت لرئ. تاسې چې هر وخت وغواړئ په هر کرکټر بیا له سره کته کولای شئ. دا لیدلی شئ چې په یوه کرکټر کې خو ډوب نه یئ او له دې امله خو مو تر دې بل مهم کرکټر ته نه ده شا کړې؟

خپل بېلابېل کرکټرونه مو چې وپېژندل، بیا اوږدمهالي موخې ټاکلی او دا پرېکړه کولای شئ، چې په دې کرکټرونو کې څه ترلاسه کوئ؟ دا ځان سره یادداشت کړئ، موږ یو ځل بیا د ماغزو ښي برخې ته خو او له تخیل، نوښت، وجدان او الهام کار اخلو.

که دا موخې ستاسې د لیکلي ماموریت په دوام او د سمو اصولو پر بنسټ ولاړې وي، نو له هغو موخو سره به توپیر ولري چې خلک یې عموماً د ځان لپاره ټاکي. دا به له طبیعي قوانینو او سمو اصولو سره همغږي وي او همدا ځانګړنه به یې ورته د رسېدو وړتیا درکوي. دا موخې تاسې ته نه نورو خلکو ټاکلې او نه د بل په درکړې لارې روان یئ. دا موخې تاسې ځانته پخپله ټاکلې او ستاسو له کرکټرونو رامنځته کېږي. اغېزناکه موخه، پروسې ته نه ګوري، پایلې ته ګوري. دا درته وايي چې تاسې کوم ځای ته رسېدل غواړئ او همدانه د رسېدو په برخه کې درسره مرسته کوي، تر څنګ یې دا هم درته ښيي چې تولو کارونو ته هدف او روښتیا ورکوي. بلاخره دا ستاسې هڅې او قوت سره را ټولوي او ستاسې عملي کېږي او تاسې قوي و پرواکټیف کوي. تاسې به خپل ژوند واکمن

کېږئ، ژوند کې هماغه کوئ چې ستاسې ماموریت او موخو ترلاسه کولو ته نږدې وي.

کرکټر او موخې ستاسې ماموریت ته یو چوکاټ او لوری ورکوي، که تراوسه مو ژوند کې خپل ماموریت نه وي لیکلی، نو دا یې د پیل ښه ټکی دی. که ژوند کې خو کرکټرونه وپېژنئ او د هغو کرکټرونو لپاره دوه یا درې موخې وټاکئ، نو د خپل ژوند یو لرلید (تناظر) به ومومئ او په ژوند کې به یو معلوم لوری احساس کړئ.

موږ چې درییم عادت ته ورسېږو، نو لنډمهالي موخې او ورته رسېدل به ښه په تفصیل وڅېړو. اوس باید خپل کرکټرونه وپېژنو او د خپل ماموریت اړوند اوږدمهالي موخې به روښانه کوو. دریم عادت ورځنی ژوند تنظیموي. اوس چې موخې او کرکټرونه وټاکئ، د ژوند اغېزناکې موخې او ورته د رسېدو لارې چارې موندلی شئ.

د کورني ماموریت لیکل Family Mission Statements

دا چې دویم عادت د اصولو په اصولو ولاړ دی، نو مطالعه یې هم لږه پراخه ده. که کورنۍ، اداري او ټولنې اغېزناکې غواړي، نو په پیل کې باید پای ته پام وکړي.

زیاتره کورنۍ د سمو اصولو پر ځای د احساساتو، فوري اصلاحاتو او لنډمهالو خوښیو او ستونزو پر اساس مدیریت کېږي. دلته چې کله ستونزه یا ځېګان رامنځته شي، نښې او علایم یې سمدستي را ښکاره کېږي. په داسې حالت کې خلک یا شور جوړ کړي یا غلي شي او د کورنۍ ماشومان به دې لیدلوري را لویېږي چې هرې ستونزې ته باید دستي غبرګون وښيي او شور جوړ کړي. په هره کورنۍ کې لیدلوري او ګډ ارزښتونه وي او دا هېڅکله نه بدلېږي او د کورني ماموریت په لیکلو یې تاسې همدې اساس ته رسېږئ.

Scanned by CamScanner

دا ماموریت یا د کورنۍ اساسي قانون او د هرې چارې او پرېکړې د تللو معیار وي. دا د کورنۍ د بقا، یووالي او همغږۍ لامل کېږي. د غړو شخصي ارزښتونه چې له کورنیو ارزښتونو سره سم وي، همغږي پیدا کېږي او د کورنۍ غړي یا ګډو ارزښتونو ته په ګډه کار کوي.

دلته هم پروسه د پایلې هومره مهمه ده. د ماموریت لیکلو پروسه او د دې د سمولو هڅه په خپل ځای کورنۍ کې د ښه‌والي رامنځته کولو مهمه وسیله ګرځي. په ګډه د کورنۍ ماموریت د همدې ماموریت عملي کولو PC وړتیا زیاتوي.

د کورنۍ له غړو سره مشوره، ماموریت لیکل، له خلکو یې نظر اخیستل او د هغو په رڼا کې یا اصلاح، په لیک کې د کورنۍ د ټولو غړو توري او کلیمات کارول .... دا ټول کورنۍ ته په مهمو مسایلو د بحث فرصت ورکوي. د کورنۍ ښه ماموریت هله لیکل کېږي چې ټول غړي یې د متقابل احترام په ژړلو همکاري وکړي، خپل نظرونه ورکړي او په ګډه داسې یو ماموریت رامنځته کړي چې د یوه کس له وسه پوره نه وي. د ټولې کورنۍ په ګډ نظر رامنځته شوي اصول او ارزښتونه باید وسائل شي او د دې ساتنې لپاره ښه دا ده چې دا وخت په وخت تازه شي. څکه که کوم نظر بدلون غواړي یا نوې موخه ورزیاتول غواړي، دا کار باید وشي.

کومه کورنۍ چې ماموریت ولیکي، ګویا یو قانون یې ساز کړ. یا چې ستونزه یا بحران رامنځته شي. نو قانون تیار وي. دا قانون د کورنۍ غړو ته ښیي چې څه مهم دي او د دې ستونزې اصولي حل څه دی؟

مور خپل کور کې کورنی ماموریت د کوټې په دېوال راځړولی دی. دا په دې خاطر چې هره ورځ مو پرې سترګې لګي او د دې په رڼا کې خپل چارې ارزوو.

موږ چې خپل کورنی ماموریت کې د مینې، اداري، خپلواکۍ، مرستې، وړتیاوو زیاتولو، د یو بل چارو سره لېوالتیا او د نورو د خدمت په اړه مادي لولو، نو په دې اړه راته د خپلو چلندونو د ارزولو لپاره یو معیار په لاس راځي او دا د یوې کورنۍ په توګه موږ ته ډېر مهم دی.

موږ چې خپلې کورنۍ ته کومه موخه یا برنامه ټاکو، نو وایو: (د خپلو دې اصولو په رڼا کې به په کومو موخو کار کوو؟ موخې ته د رسېدو لپاره به کړنلاره څه وي؟ او خپلو پلانونو ته به څنګه عملي جامه اغوندو؟

موږ وخت په وخت، په خپل ماموریت بیاکتنه کوو او په کال کې دوه څله خپلې موخې ارزوو. یو ځل په سپتمبر او بل ځل په جون میاشت کې. دا وخت د رخصتیو ختمېدو او ښوونځي یا پیلېدو وي. موږ حالت ارزوو، ښه والی پکې راوړو او لا یې قوي کوو. دا موږ ته په چارو کې د مسئولیت احساس راکوي او پوهېږو چې موخو ته د رسېدو لپاره باید ډېرې هڅې وکړو.

د اداري ماموریت لیکل Organizational Mission Statements

بریالی اداري باید ماموریت (Mission) ولري. ادارو سره د ښه او اغېزناک شعار او ماموریت په لیکلو کې مرسته، زما د مسلکي کار لویه برخه ده. که اداره غواړي چې ماموریت یې اغېزناک وي، له همدې اداري باید راووځي او یوازې د ادارو لوړپوړي چارواکي دې پکې برخه نه اخلي بلکې د اداري هر غړی باید پکې وي. یو ځل بیا وایم، د محصول د لیکلو پروسې کې ګډون، محصول ته د رسېدو او د دې د کاروونې د کیلي هومره مهم دی.

زه چې IBM دفتر ته ځم او هلته روزنیزې چارې ګورم ډېر خوند راکوي. ما څو څله لیدلي چې د اداري مشر (لارښود) د روزونکو ډلې ته راځي او ورته وایي چې د IBM مانا درې شیان دي: د فرد درناوی، ښه والی او خدمتونه.

دا درې شیان د IBM باور څرګندوي. دلته هر څه بدلېدی شي خو دا درې شیان نه بدلېږي. لکه څنګه چې اوبه جذبېږي همداسې دې فکر هم ټول

اداري ته سرایت کړی، دلته چې څومره خلک کار کوي، څېلو کې سره ګړ ارزښتونه او هر فرد شخصي امنیت لري.

یوه ورځ مې نیویارک کې د دې اداري یوه ډله روزله. ټول شل تنه وو. د روزنې په لړ کې یو کس ناروغه شو. کالیفورنیا کې یې څېلې مېرمنې ته زنګ وواهه، هغه اندېښمنه شوه. ځکه د دې ناروغي یوه ځانګړې درملنه غوښته. د IBM د روزنیزو چارو او د دې ټرېننګ مسئول یوه ښه روغتون سره اړیکه ونیوه او د ناروغ د لېږد اسانتیا یې برابره کړه. خو مېرمن یې لکه چې غوښتل ناروغ دې کور ته ور ورل شي او په څپل کور کې یې ځانګړې درملنه وشي.

دوی پرېکړه وکړه چې سړی به کور ته رسوي، که یې سړی موټر کې تر هوايي ډګره وړلی او هلته یې الوتکې ته انتظار ویستی، ناروغ ته خطر پېښېده، په دې خاطر یې یوه چورلکه کرایه کړه، ناروغ یې تر هوايي ډګره ورساوه او هلته یې ورته شخصي الوتکه کرایه کړه چې ناروغ تر کالیفورنیا ورسوي.

زه نه پوهېږم چې په دې چارې به څومره لګښت راغلی وي، فکر کوم زرګونه ډالر به وو، خو IBM د انسان په درناوي باور درلود او دا یې اساسي فکر دی. چا چې دلته کار کاوه هغوی د دې فکر عملي پېلګو سره بلد وو، خو په ما دې تولې کیسې زور اغېز وکړ.

یوه پله ورځ مې د یوه لوی پلورنځي ۱۷۵ مدیرانو ته یوه هوټل کې روزنه ورکوله. زه د دې هوټل د خدماتو معیار ته حیران شوم. ځکه دا خدمتونه یوازې همدې کچې ته نه وو، په هره کچه وو او د هوټل هر کارکوونکی د خدمت له ولولو ډک و، هر څه یې له غاړې ښه سم پر مخ تلل.

زه د شپې په څنډ ورسېدم، یوه خونه مې ونیوه، پوښتنه مې وکړه چې خونې کې راته خوراک څښاک هم راکوئ؟ ښه راغلاست ته ولاړ کس وویل: (نه ښاغلی کووی، خو که ته غواړې له پخلنځي درته سنډویچ یا سلاد راوړی شم یا به وګورم چې څه درته تیارولای شو). د سړي په چلند کې زما په اړه اندېښنه

وه او خواخوږي یې راسره لرله. راته یې وویل: (ستاسې د روزنیز ورکشاپ لپاره ځانګړی شوی تالار ګورئ؟ پروګرام به سبا همالته کېږي، ستاسې د اړتیا وړ ټول وسایل پکې شته، په دې برخه کې که هره اړتیا پېښه شوه، زه مو خدمت کې یم).

د دوی مشر نه و، چې د هغه د خوشالولو لپاره به یې ګټې ماسره دومره ښایسته او په خلوص خبرې کړې وی.

سبا راسره د پرېزنټېشن په نیمایې کې رنګه توش نه و، په دمې کې ژر د هوټل تالار ته ورغلم، چې ګورم د هوټل یو چوپړوال (شاګرد) له یوه تالاره بل ته په منډه دی، ورته مې وویل: (زه یوه ستونزه لرم، دلته خلکو ته روزنه ورکوم، لنډه دمه ده او رنګه توش راسره نشته).

هغه مخ را واړوه، د فکر په تمثیل یې په څېل تندي لاس راښکه، زما په سینه راځړېدلې د نوم ورې تختې ته یې ولیدل، ویې ویل: (ښاغلی کووی، زه مو ستونزه حلوم).

دا یې راته ونه ویل چې (زه نه پوهېږم، رنګه توش به درته له کومه کړم) نه یې دا وویل چې ته یو ځل د ښه راغلاست مېز ته لاړ شه، هلته به درسره مرسته وشي). ما چې ورته څنګه وویل سمدستي یې راسره مرسته پیل کړه. په دې کار یې ما داسې وګڼله لکه دی چې زما په خدمت کولو ویاړي.

شېبه وروسته مې د هوټل په لوی تالار کې په یوې ځړېدلې انځوریزې تابلو سترګې خښې وې، چې یو سړی راغی ویې ویل: (ښاغلی کووی، تاسې زموږ هغه کتابتون لیدل غواړئ چې د دې ټولو انځورونو په اړه پکې د تفصیلاتو کتابونه پراته دي؟) څومره له وړاندې یوه او د خدمت له جذبې ډک چلند و. بیا ګورم چې د هوټل یوه کارمند لوی تالار کې دېوال ته زینه اېښې او د درېڅې ښیښه پاکوي. له دې درېڅې یې بهر ولیدل چې یوه ښځه امسا لګوي او غواړي چې چېرته لاړه شي، خو تلل ورته سخت و. سړی ژر له زینې

رابنکه شو، بهر چې ووانه ښخه لوېدلې نه وه، خو د هوټل کارکوونکې یې یا هم اړینه او مناسبه مرسته وکړه، یا بېرته راغی، زینې ته وخاته او خپل پخواني کار یې پیل کړ.

ما غوښتل په دې پوه شم چې اداري ځنګه داسې کلتور رامنځته کړی، چې هر کارکوونکی یې د پیرودونکې د خدمت له ولولو ډک دی. ما د هوټل د هرې کچې کارکوونکو سره خبرې وکړې، چوپړوال، شاګردان، صفاکار. زه پوه شوم چې د خدمت دا جذبه د هرې کچې کارکوونکې کې شته او په زړه او ذهن کې یې ناسته ده.

زه د هوټل پخلنځي ته ننوتم او هلته مې دا اساسي ارزښت ولید چې: (بې تردیده شخصي خدمتونه)، اخر د هوټل مدیر (منیجر) ته لاړم او ورته مې وویل: (زما مسلک دا دی چې په ادارو کې د ډله ایز کار روح او شوق پیدا کوم، هغوی سره د داسې کلتور په رامنځته کولو کې مرسته کوم چې ټول په یوه جذبه یو بل سره مرسته وکړي، خو ستا د هوټل په لیدو حیران شوم، تا خو دلته کمال کړی دی).

هغه راته وویل: (غواړې چې په دلیل یې پوه شې؟) بیا یې راته د دې هوټلونو لیکلی ماموریت راکړ.

ما چې ولوست پوه شوم چې ډېر زیات اغېزناک و، ما د ډېرو ادارو ماموریتونه لوستي وو او ډېر زیات اغېزناک وو.

بیا یې راته وویل: (د دې هوټل لیکلی ماموریت هم درکړم؟)

- یانې ستاسې د دې هوټل ماموریت جلا دی؟
- هو!
- دا د دې هوټلونو د لړۍ له ماموریت سره توپیر لري؟
- هو! دا زموږ د لړۍ له ماموریت سره اړخ لګوي، خو موږ د دې هوټل د حالت او اړتیاوو په نظر کې نیولو، جلا جوړ کړی دی، دا واخلئ.

ما ترې کاغذ واخیست ومې پوښت:

- دا چا لیکلی؟
- ټولو
- ټولو؟ رښتیا ټولو په ګډه لیکلی؟
- هو!
- صفاکاران هم پکې وو؟
- هو!
- خدمتګار او کمپیوټرکاران؟
- هو! د هغو خلکو ماموریت لولې چې بیګا یې ستاسې خدمت کړی دی؟

بیا یې د هغوی لیکلی ماموریت را وویست، دا ماموریت له ټولو نورو سره همغږی و، هر څوک، په هره کچه پکې شامل وو.

د دې هوټل لیکلی ماموریت د یوې قوي کړۍ مرکز و او د دې له مخې د کارکوونکو نورو ډلو خپل ماموریتونه لیکلي وو. همدا یا د هرې پرېکړې لپاره معیار بلل کېده. د دې له مخې د هر سړي کرکټر روښانه و، هم د پیرودونکو او هم خپل منځي اړیکو له پلوه. په همدې خاطر د مدیرانو او مشرانو په بڼه کې توپیر و. متبادل سیستم رامنځته شوی و. دې په دې کار هم اغېز کړی و چې هوټل کې څه ډول خلکو ته دنده ورکړل شي او څنګه وروزل شي. په اصل کې د دې اداري هر اړخ له یوه مرکز سره تړلی و او هغه د دوی ماموریت و.

وروسته بیا د همدې لړۍ یوه بل هوټل ته لاړم، هلته چې لاړم لومړی مې وغوښتل چې د دوی ماموریت ولولم، هغوی ژر راکړ. دلته بیا په دې شعار ډېر ښه پوه شوم چې(د پیرودونکو په شخصي خدمت هیڅ ډول جوړجاړی (معامله) نه کیږي).

د پښتو PDF کتابونو لپاره موږ درسره وځاري!
ټیلګرام چېنل لینک:
https://t.me/AryanPashtoLibrary
واټساپ نمبر:
00971501455350
فیسبوک پاڼه:
آریان پښتو کتابتون

Scanned by CamScanner

دله مې درې ورځې ټول هغه حالات وڅارل چې د پېرېدونکي خدمت پکې کېده. ما ولیدل چې د اړتیا پر مهال به خدمت په ډېر ښه او اغېزناک ډول ترسره کېده او دا کار هر ځل په ډېر ځانګړي ډول کېده. مثلاً د لمبا حوض سره مې له يوه کارکوونکي پوښتنه وکړه چې د اوبو کولر چېرې دی؟ هغه راسره څېله تر کولره لاړ.

خو بيو شي رابانديې ډېر اغېز وکړ چې که دې اداره کې کوم کارکوونکي تېروتنه وکړي، هغه بايد پخپله مشر ته لاړ شي او په تېروتنه اعتراف وکړي. مثلاً موږ خپلې کوټې ته د خپنو خوراکي توکو د راوړلو فرمايش ورکړی و. راته يې وويل چې څومره وخت کې پکار دي؟ د خوړو راوړلو پر وخت د چوپړوال له لاسه تود چاکليټ توییې شو. هغه بېرته لاړ او په کراچۍ د توئېدلو يې وخت ونيوه. بېرته چې راته په بدل شوي وخت پنځلس دقيقې اوښتې وې، خو دا موږ ته دومره مهمه خبره نه وه، هر وخت کېدل. خو په سبا سهار د خونو د خدمتونو مدير زنګ راووهه، لومړی يې د تېرې شپې د ځنډ څه وغواړل، بيا يې وويل چې يا سهارنی وکړئ يا سهارنی او غرمنۍ کې به يو جبران کړو.

تاسې دا کلتور څنګه بولئ چې يو کارکوونکی پکې مدير ته د خپلې يوې داسې تېروتنې اعتراف کوي چې هېڅوک ترې خبر هم نه وو، دا په دې خاطر چې د ميلمنو نه پاملرنه وشي.

ما محکښنې مدير ته هم ويلې وو چې د ډېرو زياتو ادارو ماموريت مې لوستی دی، خو په دې خبره کې د ځمکې او اسمان توپير دی چې ماموريت څه ليکلی؟ د ادارې ټولو کارکوونکو پکې برخه اخيستې که يوازې خپنو لوړپوړو چارواکو ليکلی او په ديوال يې را ځړولی دی؟

د کورنۍ په شمول ادارو کې د خلکو لويه ستونزه دا وي، دوی دا نه مني چې په ژوند کې يې ګټې د نورو خلکو برخه او لاس وي، دوی هېڅ په دې خبره ځان نه پوهوي.

زه چې زياتره وخت ادارو کې کار کوم، ګورم چې اداري موخې د کارکوونکو له موخو سره سر نه خوري. زه ګورم چې هلته د ستاينې، هڅونې او ډاډګيرنې سيستم د ادارې له بدل شويو ارزښتونو سره څمکه اسمان توپير لري.

کومه اداره چې له مخکې ماموريت لري او زه ورسره کار کوم، نو دا پوښتنه لومړی کوم: (ادارې کې څومره خلک خبر دي چې دا اداره ليکلی ماموريت لري؟ تاسې څومره کسان پوهېږئ چې په دې کې څه دي؟ تاسې يې څومره په رامنځته کولو کې برخه اخيستې؟ څومره پرې باور لرئ او د پرېکړې پر وخت ورته پام کوئ؟)

چېرته چې ګډون (برخه) نه وي، هلته د کار جذبه هم نه وي. دا نوټ کړئ، کرښه ورلاندې کش کړئ، قوس کې يې بند کړئ، کړی ترې تاوه کړئ: (ګډون(برخه) چې نه وي، د کار جذبه به نه وي).

لومړيو کې، يانې کله چې کارکوونکي ادارې ته نوي راشي يا کورنۍ کې نوي ماشوم وزېږېږي، تاسې يې په ذهن کې يوه موخه کېنولای شئ او هغه به يې درسره وهم مني، خصوصاً که اړيکه او روزنه قوي وي.

خو وخت سره چې خلک پاخه او ماشومان لوی شي او ژوند يې نوې مانا پيدا کړي، نو دوی بيا برخه يا ګډون غواړي او که دا برخه يا ګډون ورنه کړل شي، نو هغوی يې بيا مني هم نه. بيا به خلکو کې د کار نه کولو جذبه د يوې ستونزې په توګه راڅرګنده شي او دا ستونزه بيا په هغه کچه نه حل کېږي، په کومه کچه چې پيدا شوې وي.

نو د اداري ماموريت د ليک پر وخت صبر، ګډون، مهارت او د نورو پوهولو ته اړتيا وي. يو ځل بيا يې وايم چې دا فوري مسئله نه ده، دا وخت، نيک نيت

او سم اصول غواړي. دا خېره یا حوصله، همت او ثبات غواړي چې اداري سیستم، جوړښت او مدیریت یې له تولنیز نظر او ارزښتونو سره همغږی شي. خو دا ټول په سمو او کره اصولو ولاړ وي او کار کوي.

د اداري ماموریت لیکل ستر یووالی رامنځته کوي، دا ماموریت اصلاً د هر کارکوونکي د ټولنیز نظر او ارزښتونو څرګندونه وي. دا د خلکو په زړه او ذهن کې یو ماخذ شي او یا له همدې چوړلېږي. بیا دا خلک لارښود، معیار، لارښوونې، کنټرول، نیوکې او ړنلو ته اړتیا نه ویني. ټول خلک د اداري په دنني فکر او ماموریت کې سره راتغاړل کېږي.

د پښتو PDF کتابونو لپاره موږ درسره وځاړئ!
ټیلګرام چینل لینک:
https://t.me/AryanPashtoLibrary
واتساپ نمبر:
00971501455350
فیسبوک پاڼه:
آریان پښتو کتابتون

عملي سپارښتنې

۱) د دې څپرکي په پیل کې چې د مړینې د تصور او جنازې منظر وړاندې شوی و، د هغه په اړه خپل تاثر ولیکئ، که غواړئ د لاندې جدول په مرسته خپل افکار منظمولای شئ:

د کار ساحه	کرکټر	برخه	ترلاسه شوی
کورنی			
ملګري- خپلوان			
کور			
عبادت- ښېګڼې			

۲) لږ وخت بېل کړئ او په ژوند کې په خپلو بېلابېلو کرکټرونو لیکنه وکړئ، داسې لکه اوس یې چې وینئ. تاسې چې ځان د ژوند په هنداره کې وینئ، نو ډاډه او مطمین ښکارئ؟

۳) لږ وخت جلا کړئ، په دې وخت کې ځان له ټولو دنیوي چارو راجلا کړئ او د خپل شخصي ماموریت په اړه فکر وکړئ او ویې لیکئ.

٤) د هغو غوره وینااوو، متلونو او محاورو راټولول پیل کړئ چې فکر کوئ شخصي ماموریت لیکلو کې به درسره مرسته وکړي.

۵) په نږدې راتلونکي کې خپله کومه پیلېدونکې پروژه وټاکئ. په اړه یې د ذهني پنځونې له اصولو سره سم فکر وکړئ. تاسې چې کومې پایلې غواړئ هغه ولیکئ او بیا هغه اړتیاوې ولیکئ چې د دې پایلو ترلاسه کولو لپاره مهمې دي.

۶) د دویم عادت اصول له خپلې کورنۍ او همکارانو سره بحث کړئ. هغوی ته وړاندیز وکړئ چې په ګډه د کورنۍ یا اداري ماموریت ولیکي.

Scanned by CamScanner

درېیم عادت

لومړی مهم کارونه

د شخصي مدیریت اصول

Things which matter most must never be at the mercy of things which matter least —Goethe

یو څو شېبې وېستی او لاندې پوښتنې لندې ځوابولای شئ؟ ستاسې ځوابونه به په درېیم عادت کار کولو ته ډېر مهم وي.

۱) هغه کوم شی دی چې تاسې یې کولای شئ (خو کوئ یې نه) او که یې په منظم ډول وکړئ، په شخصي ژوند کې به مو مثبت بدلون راوړي؟

۲) هغه کوم کار دی چې په کولو به یې ستاسې په کسب یا کاروبار کې مثبت بدلون راشي؟

د دې پوښتنو ځوابونو ته وروسته راځو، راځئ چې لومړی په درېیم عادت وغږېږو.

درېیم عادت اصلاً د لومړي او دویم عادت عملي کولو شخصي ثمره ده.
لومړی عادت وایي: (تاسې پنځوونکي یاست او واک له تاسې سره دی).
د دې اساس څلور خدایي نعمتونه دي: (تخیل، وجدان، خپلواکه اراده او په ځانګړي ډول ځان پېژندنه یا خودآګاهي). دا تاسې ته د دې وینا قوت درکوي چې: (ماته چې له ماشومتوبه ټولنې کوم پروګرام راکړی هغه ناسم دی، زه دا ناموثر سکرېپټ نه خوښوم او بدلون پکې راوړم).
دویم عادت، لومړي یا ذهني زېږون دی. د دې اساس تخیل دی. د تخیل په مرسته موږ د تصور سترګه موندلای شو او د دې سترګې په مرسته موږ لیدلای او په ذهني توګه هغه څه پنځولای شو چې اوس یې موږ په خپلو سترګو نه شو لیدی. بیا وروسته ضمیر دی چې په وسیله یې موږ خپله ځانګړنه پېژندی شو. همدا راته فردي او ماتوي لارښوونه کوي او بریا ته مو رسوي. دا زموږ

اساسي الګوګانو، ارزښتونو او دې لید سره نږدې اړیکه لري، چې موږ څه کېدای شو.

درېیم عادت، یا دویم زېږون یا فزیکي زېږون دی. دا لومړی او دویم عادت عملي کوي او د هغو طبیعي ثمره ده. دا د (خپلواکې ارادې independent will) په اصولو ولاړ مرکز باندې عمل دی او په ورځنۍ ژوند کې پر دې شبېه په شبېه د کار کولو نامه ده).

په درېیم عادت د عمل کولو لپاره لومړی او دویم عادتونه مهم شرط دی.

په پرواکتیف طبیعت پوهېدو او د هغه د ترلاسه کولو پرته، موږ د خپلو اصولو مرکز نه شو ترلاسه کولای. په همدې که د خپلو بېلګو او لیدلورو شعور ونه لرو او په دې پوه نه شو چې څنګه یې بدلولای شو، نو موږ د اصولو مرکز نه شو ترلاسه کولای. په اصولو ولاړ مرکز موندلو لپاره د یوه نظر موندل اړین دي، دا نظر باید موږ ته دا احساس راکړي چې موږ ژوند ته هغه څه ورکولای شو، چې یوازې موږ یې ورکولای شو.

که دا بنسټ رامنځته شو، نو بیا اصول خپل مرکز ګرځولای شو. دا چاره هره ورځ، شبېه په شبېه او په درېیم عادت د کار په کولو ممکنیږي. درېیم عادت موږ ته د شخصي مدیریت د عملي کولو اغېزناکه لاره راښیي.

دې ته پام کوئ چې مدیریت له رهبرۍ سره توپیر لري. رهبري د بنې ماغزو کار او له هنر ډېر زیات دی او اساس یې یوه فلسفه ده. تاسې چې د شخصي رهبرۍ له مسایلو سره مخ کېږئ، نو ډېرې زیاتې پوښتنې باید وکړئ.

خو یو ځل چې دې مسایلو سره مخ شوئ او حل یې کړئ، نو ژوند باید د دې پوښتنو له سمو ځوابونو سره سم مدیریت کړئ. که تاسې په سم ځنګل کې نه یاست نو یوازې د مدیریت وړتیا هم څه ګټه نه کوي، البته که تاسې سم ځنګل کې وئ، نو بیا د مدیریت وړتیا ډېر اغېز لري، بلکې اصلاً تاسې د همدې مدیریت د وړتیا په مرسته د دویم تخلیق یا زېږون شتون او د هغه معیار

ټاکئ. مدیریت یانې تجزیه، تحلیل، ارزونه، د لومړیتوبونو تشخیص، ځانګړې نګلارې ټاکل دي او دا ټولې چارې زموږ د ماغزو چپ اړخ کوي. د فردي اغېزناکۍ لپاره زما شخصي مقوله ده دا چې: مدیریت له کېڼ او رهبري له ښي اړخه کوئ.

د خپلواکې ارادې قوت The Power of Independent Will

د خودآګاهۍ، تخیل او شعور تر څنګ انسان یو بل خدایي نعمت هم لري او هغه خپلواکه اراده ده او اغېزناک فردي مدیریت په همدې ځانګړنې امکان مومي. دا د پرېکړې، ټاکنې او د دې له مخې د کار کولو وړتیا ده. د فعالېدو وړتیا ده، نه د مفعولېدو. په دې یو نورو وړتیاوو مو چې کومه برنامه ترتیب کړې، دا یې په پرواکتیف طریقه د عملي کولو وړتیا ده.

انساني هوډ یا اراده عجب شی دی، وخت په وخت یې له نه منونکو حالاتو بریا ګټلې ده. د دې ترې Hellen kellers موږ ته د خپلواکې ارادې بې سارې قوت ثبوت کړی دی.

خو موږ چې دا انساني وړتیا او خدایي نعمت د اغېزناک شخصي مدیریت په چوکاټ کې ارزوو، نو ګورو چې دا ناڅاپي شی نه دی، دا ښکاره ده او که څوک غواړي چې بریالی شي، نو یوازې یو ځل کارول یې ګټه نه کوي. که موږ غواړو چې بریالي شو، نو دا باید زده کړو چې په خپل ژوند کې له دې نعمته څنګه ګټه واخلو او په ورځنیو پرېکړو کې یې څنګه وکاروو.

موږ په خپل ورځني ژوند کې د خپلواکې ارادې نعمت څنګه کاروو؟ دا زموږ له شخصي ثباته معلومیږي. دا اصلاً په خپل ارزښت پوهېدل دي. دا زموږ د هوډ او بیا پرې د عمل کولو وړتیا ده. (څه چې وایم، هغه کوم). دا په ځان وېاړلو ته وایي او د کرکټر د اخلاقو اساسي برخه ده، دا د پرواکتیف ودې جوهر دی.

اغېزناک مدیریت لومړی د مهمو کارونو کول دي او رهبري دا ټاکي چې کوم کارونه مهم دي. مدیریت بیا دا کارونه ورځ په ورځ او شېبه په شېبه د لومړیتوب له مخې ترتیبوي. مدیریت نظم او دسپلین دی.

دسپلین کلیمه له Disciple اخیستل شوې چې د پلیوني (پیرو) یا مرید په مانا ده. د یوې فلسفې پلیوني، د ځینو اصولو پلیوني، د ځینو ارزښتونو پلیوني، د کومې لوړې موخې پلیوني یا د کوم شخص پلیوني چې د ده د موخې استازي وي.

په بله وینا، که تاسې د ځان اغېزناک مدیر شوئ، نو دسپلین له تاسې راوځي او سرچینه یې په تاسې کې وي. دا ستاسې د خپلواکې ارادې کار دی. تاسې د خپلو ژورو ارزښتونو او د هغو د سرچینې پیرو یاست او په تاسې کې د ثبات او ارادې هغه بخلی شته، چې له امله یې تاسې خپل احساسات، فوري غوښتنې او وضعیت، له دې ارزښتونو سره سم ساتئ.

زما د خوښې په لیکنو کې یوه د (E. M. Gray) لیکنه ده، دا لیکنه The Common Denominator of Success نومېږي. ګری ټول عمر د یوه ځانګړني په لټون تېر کړ او دا ځانګړنه په ټولو بریالیو خلکو کې موندل کېږي. د ده د خیړنې له مخې دا ځانګړنه نه زیار و، نه بخت و او نه ښې انساني اړیکې وې، که څه هم دا شیان ټول په خپل ځای مهم دي. خو کومه ځانګړنه چې دا ټول رانغاړي هغه دریم عادت دی. یانې لومړی مهم کارونه کول.

نوموړی وایې: (بریالي خلک هغه کارونه کوي چې ناکام خلک یې نه خوښوي. د بریالیو خلکو به هم دا کارونه نه خوښېږي، خو د دوی دا ناخوښي د دوی د ارادې د قوت تابع وي). یانې د دوی اراده دومره کلکه وي چې د خوښې او ناخوښې زور پرې نه رسېږي.

دا تابع کېدل یوه موخه او ماموریت غواړي. د دې لپاره د دویم عادت اړتیا ده. دویم عادت دا چې زموږ لوری او ارزښتونه باید روښانه وي. موږ باید په

ځان کې د (هو) داسې قوت ولرو چې نورو شیانو ته (نه) وویلی شي. دا خپلواکه اراده غواړي، داسې قوت غواړي چې یوه کار ته به ستاسې زړه نه وي، خو هغه کار به کوئ. دا کار باید تاسې د خپلو ارزښتونو له مخې وکړئ، نه د لنډمهالې غوښتنې له مخې. دا په خپل لومړني پړاو اکټیف پنځ، د ثابت چلند قوت دی.

د وخت د مدیریت څلور نسلونه Four Generations of Time Management

په دریم عادت کې موږ د ژوند او وخت د مدیریت له مهمو پوښتنو سره مخ کېږو. زه د دې برخې د زده‌کوونکي په توګه پر دې نظر یم چې د وخت د مدیریت په اړه د ټولو ښو نظریاتو اصلي مفهوم په دې فقره کې پروت دی: (د لومړیتوبونو پر اساس مدیریت او عمل). دا فقره د وخت د مدیریت د تیوری درې پړاوونه ښیي او دا هم وایي چې څنګه پرې ښه عمل کېدای شي. دا خبره له څو ډوله فکرونو او لارو چارو ممکنه ده.

شخصي یا فردي مدیریت هم د نورو انساني ورتیاوو په څېر د یوې الګو په بڼه رابکاره شوی دی. په دې برخه کې هره هڅه د الوین ټوفلر په وینا د یوې (څپې) په بڼه یو بل پسې راغلې او هر یوه پرې یو نوی اړخ ورزیات کړی دی. مثلاً په ټولنیز پرمختګ کې لومړی کرنیز انقلاب راغی، بیا صنعتي انقلاب شو او دې پسې بیا د معلوماتو انقلاب راغی، دې هرې څپې پر فردي او ټولنیز پرمختګ نوې زیاتونه وکړه.

همداسې د وخت د مدیریت په برخه کې هم هر نوی فکر په پخوانې پرمختګ زیاتونه وه او هر نوی ګام موږ په خپل ژوند لاپسې واکمنوي. لومړی پړاو یا نسل د یادښت اخیستو یا د کارونو لیست جوړولو پړاو نومولی شو. دې نسل د وخت د مدیریت ارزښت ته اشاره کوله او زموږ زیاتره هغه اړتیاوې او غوښتنې یې راټولولې چې وخت او انرژی ته یې اړتیا درلوده.

Scanned by CamScanner

دریم پړاو ته د کالېنډارو (جنتریو) او د کتنو د یادښت کتابچې پړاو ویلی شو. دا توپیر څه وه او هغه یې دا وه چې له وخت مخکې پلان گذاري وشي او په راتلونکي کې کارونه مدیریت شي.

دریم پړاو، د وخت د مدیریت په اړه اوسني نظریات دي. دا په پخوانیو پړاوونو مهمه زیاتونه ده. اوسنی نسل په لومړیتوبونو غږېږي، په ارزښتونو د پوهېدو درس ورکوي، گوري چې بېلابېل کارونه له ارزښتونو سره څه اړیکه لري او یا د همدې اړیکې له مخې پرله کېږي. د دې تر څنگ دا د موخو ټاکل خپل مرکز گرځوي. ځانگړي اوږدمهالي، منځ مهالي او لنډمهالي پلانونه ټاکي. دا په دې خاطر چې یا وخت او ورتیاوې له همدې سره همغږې شي او د موخو ترلاسه کولو لپاره وکارېږي. په دې کې ورځنی پلان جوړونه هم شامله ده، یانې موږ خپلو موخو ته د رسېدو لپاره ځانگړې پلانگذاري کوو.

دریم پړاو مهم زیاتونه کړې ده، خو خلک داسې فکر کوي چې د وخت گټوره پلانگذاري زیاتره وخت اپوټه پایلې ورکوي. گټورتیا (مثمریت) ته پام زیاتره وخت نمي زیاتوي، دغه نمې یا د ډېرو اړیکو سره، د انساني اړتیاوو پوره کولو سره او له ورځنیو فرصتونو گټې اخیستنې سره، په تضاد کې راځي. په دې خاطر زیاتره خلک د اوسني نسل د وخت د مدیریت دغه پلانونه نه قبلوي، ځکه دې سره انسان ځان ډېر زیات تړلی احساسوي. اوسني خلک دا پلانونه لرې کړې او بېرته د لومړي او دویم پړاو تخنیکونو ته مخه کړي، دا کار په دې خاطر کوي چې ورځنۍ اړیکې، ازاد ژوند او معیار ژوندی وساتي.

خو اوس د وخت د مدیریت څلورم پړاو هم شته او دا له هغو تورو جلا دی. دا پړاو لومړی وايي چې (د وخت مدیریت) اصطلاح ناسمه ده. مسئله د وخت مدیریت نه بلکې د ځان د مدیریت ده. اطمینان پوازې هیلې نه دي بلکې د هغو پوره کېدل هم دي او دا دواړه (هیلې او اطمینان) زمونږ د اغېز په کړۍ کې راځي.

څلورم پړاو وخت او شیانو ته پام نه کوي، بلکې د دې پر ځای د انسانانو تر منځ د اړیکو رامنځته کولو، پاللو او موخې ته پر رسېدو تمرکز کوي.

لنډه دا چې څلورم پړاو، د P/PC توازن ساتلو هڅه کوي.

دویمه ربعه *Quadrant II*

د وخت د مدیریت، د څلورم نسل تمرکز په لاندې میټریکس کې ښودل شوی دی، موږ عموماً خپل وخت په څلورو بڼو تېروو.

	بېړني	نابېړني
مهم	• د لومړۍ ربعې چارې بحران هغه ستونزې چې په انسان فشار راوړي. هغه پروژې چې ټاکلې موده لري.	• د دویمې ربعې چارې PC کارونه، مخنیوی د اړیکو سازول د نویو فرصتونو پېژندل پلانگذاري، تفریح
نامهم	• د دریمې ربعې چارې هغه کارونه چې د نورو کارونو د مخنیوي لامل کېږي، مثلاً ټیلیفوني اړیکې ځینې لیکونه او راپورونه ځینې ناستې فوري او اړین کارونه عمومي فعالیتونه	• د څلورمې ربعې چارې مخ ته پراته کارونه ځینې لیکونه ځینې زنگونه وخت ضایع کوونکي عناصر په زړه پورې چارې

په پورته میټریکس کې گورئ چې دوه فکتورونه د یو فعالیت ماهیت ښکاره کوي: بېړنيتوب او مهم والی.

Scanned by CamScanner

بېړني‌توب دا دی چې کار باید سمدستي وشي، دا کارونه موږ عمل ته اړباسي، مثلاً موبایل زنګ وهي، موږ دستي غبرګون ښیو، تلیفون بېړنی یا فوري دی، باید ځواب شي! زیاتره خلک د موبایل زنګ ته وار نه شي کولای، دستي یې ځوابوي.

تاسي ښایي یوې ناستې لپاره ډېر مواد راټول کړئ، ساعتونه تېر کړئ، ښایسته جامې واغوندئ، ځان چمتو کړئ او د یوه کس لیدو ته روان شئ. تاسې به هغه کس سره په مهمه موضوع غږېږئ، خو څنګه چې هلته ورسېږئ، کېدای شي د هغه کس تلیفون زنګ ووهي، داسې حالت کې که تاسې هر څومره مهمه خبره کوئ، د هغه سړي د تلیفون زنګ به ستاسې ناسته اخلالوي.

که تاسې چاته زنګ ووهئ دا درته نه شي ویلی چې تاسې یو پنځلس دقیقې په کرښه اوسئ زه ځواب درکوم، خو که یې دفتر ته ورغلئ او دا کس بل چا سره په ټیلیفون غږیږي، نو به تاسې پنځلس دقیقې انتظار کولای شي.

بېړني (اړین) کارونه ښکاره او معلوم وي. پر موږ فشار راوړي او عمل ته مو اړباسي. دې کارونو سره نور خلک هم بلد وي، زموږ مخکې کېږي، زیاتره وخت ښه هم وي او کول یې خوند کوي، خو ستونزه دا ده چې دا فوري یا بېړني کارونه مهم نه وي.

ارزښت یا له پایلو سره اړیکه لري، کوم شی چې مهم وي، زموږ ماموریت، ارزښتونو او مهمو موخو سره مرسته کوي.

موږ په بېړنیو شیانو زر غبرګون ښیو او یو کار کوو. خو کومې مهمې چارې چې بېړنۍ نه وي، هغه یا ډېر نوښت او Proactivity ته اړتیا لري. کار کولو لپاره باید له فرصتونو ګټه واخیستل شي. که موږ په دویم عادت عمل ونه کړو او دا احساس ونه لرو چې څه مهم دي او ژوند کې څه ډول پایلې غواړو، نو داسې خلک به یو چې یوازې بېړنیو شیانو پر وړاندې به غبرګون ښیو.

تاسې یو ځل بیا تېر متریکس ته وګورئ. لومړۍ ربعه بېړنۍ هم ده او مهمه هم ده. دا په ځانګړو پایلو پورې اړه لري او فوري پام باید ورته وشي. د لومړۍ ربعې چارې (بحران) یا (ستونزې) بلل کېږي او موږ ټول ژوند کې د لومړۍ ربعې کارونه لرو. خو ځینې خلک یوازې همدې برخې ته پام کوي، دا خلک د بحران مدیران وي، په ذهن یې مسایل سپاره وي او ټل هڅه کوي چې له ټاکل شوي وخته مخکې یې خلاص کړي.

که ستاسې ټول پام لومړۍ ربعې ته وي، دا ربعه لویږي او بلاخره دومره پراخېږي چې تاسې لاندې کوي. تاسې به یا هڅه وکړئ چې پرې دپاسه شئ، ستونزې حل کړئ، خو دا ځل دریاندې تر پخوا قوي برید کوي او بیا مو پر څمکه غورځوي. ځینې خلک هره ورځ همدا کړاو ګالي او خلاصون ترې هله مومي چې د څلورمې ربعې کارونو ته پښې سپکې کړي. د دې ربعې کارونه یا نه بېړني وي او نه مهم. که د متریکس عمومي جوړښت ته ځیر شو، نو ګورو چې خلک تقریبن ۹۰ سلنه وخت د لومړۍ ربعې په چارو تېروي او پاتې ۱۰ سلنه وخت کې یا څلورمې ربعې ته تښتي. له دې امله دویمې او دریمې ربعې ته چنداني پام نه کوي، دا داسې خلک دي چې ژوند په ژوند په بحران اداره کوي.

لومړۍ ربعه	دویمه
• خپګان، اضطراب، رواني فشار • بحرانونه • د بحرانونو مدیریت • ځان د بحرانونو اور ته غورځول	
دریمه	څلورمه

بله ډله خلک بیا ډېر وخت په دریمه ربعه کې تېروي، د دریمې ربعې کارونه بېړني یا عاجل وي، خو مهم نه وي او دوی داسې فکر کوي چې په لومړۍ

Scanned by CamScanner

ربعې کې ګنې لګیا دي. دا خلک ډېر زیاتره وخت د عاجلو چارو په غبرګون تېروي او داسې فکر کوي چې دا کار ګنې مهم دی، خو حقیقت دا دی چې د دوی د کارونو د اړینتابه اساس د نورو خلکو لومړیتوبو او غوښتنې وي.

لومړی	دویمه
دریمه ربعه پایلې: • لنډمهالې پاملرنه • د بحران مدیریت • بې ثباته شخصیت • طرحو او موخو ته بې ارزښته نظر • د قربانۍ یا بې ارادې توب احساس • تش یا له منځه تللې اړیکې	څلورمه

کوم خلک چې خپل ټول وخت په دریمه او څلورمه ربعه کې تېروي، دوی عموماً بې مسئوليته ژوند تېروي.

لومړی	دویمه
دریمه	څلورمه پایلې: • بشپړه مسئوليت نه اخیستل • له کاره وتل • اساسي مواردو کې په نورو خلکو یا سازمانونو تکیه

اغېزناک خلک له دریمې او څلورمې ربعې سره کار نه لري، ځکه د دې ربعو کارونه که بېړني وي که نه، مهم نه وي. دا خلک لومړۍ ربعې کې هم ډېر وخت نه تېروي او زیاتره وخت په دویمې ربعې کې وي.

لومړی	دویمه
	پایلې: • لیدلوری • تعادل • نظم (دسپلین) • کنټرول • کمزوري بحرانونه
دریمه	څلورمه

دویمه ربعه د اغېزناک فردي مدیریت قالب دی. دا هغه چارې دي چې عاجلې نه وي، خو مهمې وي. دلته داسې چارې وي، مثلاً اړیکې سازول او رغول؛ شخصي ماموریت لیکل؛ اوږدمهالې پلانګذاري؛ ورزش؛ احتیاطي تدابیر؛ راتلونکې ته چمتووالی ... . دا هغه چارې دي چې موږ پوهېږو باید وې کړو، خو د ځینو لاملونو له امله رانه پاتې وي او لامل یې دا دی چې عاجلې نه وي.

د پیټر ډارکر په وینا: اغېزناک خلک یوازې د ستونزو په اړه فکر نه کوي، بلکې فرصتونو ته یې هم پام وي. دا خلک فرصتونه تغذیه کوي او ستونزې وږې ساتي. دوی احتیاطي فکر کوي. دوی هم د لومړۍ ربعې له بېړنیو کارونو سره مخ کېږي، خو شمېر یې لږ وي. دا خلک مهم او نامهمو بېړنیو کارونو ته پام کوي او تر منځ یې د P/PC توازن ساتي. دا شیان په دویمه ربعه کې وي.

د وخت د مدیریت متریکس په ذهن کې وساتئ او یوه شیبه فکر وکړئ چې د دې څېرکي د پیل پوښتنې مو ځنګه ځواب کړې وې، ستاسې اوسنی ژوند په کومه ربعه کې راځي؟ کارونه مو مهم دي که بېړني؟ زه فکر کوم ستاسې اوسنی حالت به زیاتره د دویمې ربعې اړوند وي. دا کارونه اړین او مهم دي، خو دا چې بېړني یا فوري نه دي، په دې خاطر یې نه کوئ.

Scanned by CamScanner

اوس دې پوښتنو ته څیر شئ: هغه کوم کار دی چې که تاسې یې په منظم ډول وکړئ، ستاسې په شخصي او مسلکي ژوند مو مثبت اغېز کوي؟ د دویمې ربعې د کارونو اغېز همداسې وي، د دې کارونو په کولو زمونږ اغېزناکي په ډېر ښېرني ډول زیاتیږي.

ما د لویو مارکیټونو د مدیرانو له ډلې دا پوښتنه کړې وه: که تاسې داسې یو کار کولای شئ چې ستاسې په ژوند ژور مثبت اغېز وکړي، نو هغه به کوم کار وي؟ ټولو په ګډه ویل چې له کرایه ورکوونکو (دوکانداراتو) سره به اړیکې ښې کړي، دا د دویمې ربعې کار دی.

یا مو هغه وخت تحلیل کړ چې په دې کار مصرفیږي، د دې کار وخت یې د ټول وخت له ۵ سلنې هم لږ راغی. دوی ښه دلایل لرل. ستونزې یو پر بل پسې وې. راپوروونه یې باید لیکلي وی، ناستې یې باید کړې وی، لیکونه یې باید ځواب کړې وی، اړیکې یې باید نیولې وی او نور.... دا کارونه لومړۍ ربعې خوړلي وو.

دوی دوکاندارانو ته لږ وخت ورکاوه او هغه لږ وخت هم له منفي انرژۍ ډک و. دوکاندارانو ته به یوازې په دې خاطر ورتلل چې د تړون مادي عملي کړي. کرایه ګانې به یې راټولولې، په اعلاناتو به غږېدل، یا به یې داسې نور موضوعات مطرح کول چې د دې مارکیټونو له اصولو سره به سم وو.

دې دوکاندارانو د خپل موقعیت ساتلو لپاره ډېرې هلې ځلې وکړې او د کارکوونکو، بیو، راکړې ورکړې او نورو ستونزه سره مخ وو. زیاترو یې د مدیریت روزنې نه وې اخیستې. ځینې یې ډېر ښه کاروباریان وو، خو مرستې ته یې اړتیا لرله. دوی د مارکیټ خاوندان او مدیران نه لیدل، ځکه ځپلې ستونزې یې ډېرې وې.

نو د مارکیټ خاوندانو پریکړه وکړه چې پرواکتیف شي. مسئولیت یې واخیست، ځپلې موخې، ارزښتونه او لومړیتوبونه یې وټاکل، بیا یې دا شیان له

ځپلو لومړیتوبونو سره همغږي کړل او پریکړه یې وکړه چې ځپل درېیمه برخه وخت به له دوکاندارانو سره په ښو اړیکو او هغو سره په مرستې تېروي.

ما هغه اداري کې نږدې یو نیم کال کار وکړ او ومې لیدل چې دوکاندارانو سره ځپلې اړیکې یې څلور چنده کړې، د دې تر څنګ یې ځینې نور کارونه هم وکړل. مثلاً کرایه نشیانو سره د خبرو پر وخت به یې د هغوی خبرې اورېدې، د رهبر په توګه به یې هغوی ته لارښوونه کوله او خبرې و چلند یې له مثبتې انرژۍ ډک وو. دوی د وخت او لارو چارو پر ځای پایلو او اړیکو ته پام وکړ او دې کار حالاتو ته وده ورکړه. د نویو نظریاتو او مهارتونو له امله، پایلو ډېره وده وکړه او د کرایه نشینانو په ژوند د خوښۍ څپه راغله. له بلې خوا د مارکیټ خاوندانو هم ځانونه اغېزناک او هوسا احساس کړل. دوکانداران زیات شول او د مارکیټ عاید ورسره لوړ شو. اوس دا خلک د پخوا په څیر پولیس او څارونکي نه وو، دوی ستونزې حل کولې او مرسته یې کوله.

که تاسې زده‌کړې کوئ، که فابریکه کې کار کوئ، که کورونه سازوئ، که جامې ګنډئ او که د کوم شرکت مشر یئ؛ زه په دې باور یم چې، که تاسې د دویمې ربعې په اړه پوه شئ او په پرواکتیف طریقې د دې ربعې د کارونو ترسره کولو هڅه وکړئ، نو ښې پایلې به ترلاسه کړئ. اغېز به مو زیات شي، بحراني ستونزې به هوارې شي، بیا به یې حل کولای شئ، ځکه تاسې به مخکې فکر کوئ، په ریښو به کار کوئ، احتیاطي تدابیر به نیسئ، دې سره به حالات دومره نه خرابیږي چې بحراني بڼه دې ځپله کړي. د مدیریت په تخنیکې ژبه کې دې ته پریټو اصول (Pareto Principle) وایي. ۸۰ سلنه پایلې له ۲۰ کاره ترلاسه کیږي.

(نه) ویل څه لري؟ "What it Takes to Say "No

په پیل کې دویمې ربعې ته وخت موندلو اصلي ځای درېیمه او څلورمه ربعه ده. تاسې د لومړۍ ربعې په بېړنیو او مهمو کارونو سترګې نه شئ پټولای، خو

که چېرې د دویمې ربعې تدبیرې او له مخکې پلان شوې کارونه ډېر وشي، نو لومړۍ ربعه خپله کوچنۍ کېږي. خو په لومړیو کې باید د دویمې ربعې لپاره وخت له درېیمې او څلورمې ربعې پور واخیستل شي.

په دویمې ربعې کې د کار کولو لپاره باید پرواکتیف شئ، ځکه لومړۍ او درېیمه ربعه په تاسې کار کوي. د دویمې ربعې لومړیتوبونو ته د (هو) ویلو لپاره باید نورو چارو ته (نه) ویل زده کړئ، که څه هم ځینې شیان به یې درته ظاهراً ډېر عاجل ښکاري.

څه موده مخکې مې له مېرمنې غوښتنه شوې وه چې د یوې خیریه ټولنې مشره شي. مېرمن ته مې هغه وخت ځینې مهم کارونه پراته وو او په هماغو اخته وه. هغې اصلاً دا غوښتنه نه منله، خو فشار پرې ډېر شو او بلاخره یې ومنله.

بیا یې خپلې یوې خورلڼې سره اړیکه ونیوه او هغه یې غړیتوب ته را وبلله. خورلڼه یې خبرو ته ښایسته شېبه چپ وه بیا یې ورته وویل: (سندرا دا ماته ډېره ښه پروژه ښکاره شوه او باید کار پرې وشي. زه منته کوم چې ودې بللم. دا خپل درناوی گڼم. زه خپله د ډېرو دلایلو له مخې دا غړیتوب نشم اخیستی، خو دا درته وایم چې ستا بلنې ته ډېره په درنه سترگه گورمه).

سندرا (نه) اورېدلو ته نه وه چمتو. خو هغې ورته په ډېره ښه طریقه (نه) وکړل. بیا سندرا ماته مخ کړ او ویې ویل: (اه! کاشکې ما هم داسې (نه) کولای شوی).

زه دا نه وایم چې هغې باید خیریه چارو کې برخه نه وی اخیستې، دا شی مهم دی. خو تاسې باید دا پرېکړه وکړئ چې ستاسې مهم لومړیتوبونه څه دي؟ بیا باید دا وړتیا پیدا کړئ چې په ډېره خوښۍ، رضایت او ښه بڼه نورو کارونو ته (نه) ووایئ. د دې (نه) ویلو لپاره باید تاسې کې یوه توده (هو) را پیدا شي. د (غوره) دښمن (ښه) وي.

دا یاد ساتئ چې تاسې تل یوه شي ته (نه) وایئ. که دا (نه) ډېرو عاجلو او مهمو شیانو ته نه وي، نو ځینو سطحي او لږمهمو شیانو ته به وي. که څه هم عاجل او بېړني شیان به ښه وي، خو تاسې له غوره شیانو لرې کوي او په دې توگه به تاسې له ډېرو ښو فرصتونو بې برخې شئ.

زه په یوه ستر پوهنتون کې د اړیکو مسئول وم. هلته مې یو ډېر تکړه او پرواکتیف لیکوال وگوماره. له گومارنې څو ورځې وروسته یې شعبې ته لاړم، ورته مې وویل چې زما ځینې عاجل کارونه دي، په ما یې سخت فشار راوړی، دا راته وکړه.

هغه وویل: (ستیفینه! ته چې هر څه وایې درته به یې وکړمه. خو دومره وخت راکړه چې خپل حالت درته ووایم).

بیا یې زه خپلې د یادښتونو تختې ته بوتلم. دا یې د خپلې شعبې په دېوال را ځړولې وه. په تختې تر شلو ډېرو پروژو په اړه یادښتونه راځړېدلي وو او دې پرې یوځت و. د دې پروژو په اړه معیارونه هم لیکل شوي وو او د ځینو پراوونو حتمي نېټې یې هم څرگندې کړې وې. جالبه دا ده چې په دې ټولو شیانو زه او دی متفق هم وو. ډېر منظم انسان و او په همدې خاطر زه لومړی ده ته ورغلی وم.(که غواړئ رښتیا هم کوم کار وکړئ، نو تر ټولو بوخت کس ته یې وسپارئ).

بیا هغه کس وویل: (ستیفینه! ته چې کوم کار راسپارې که یې سم درته وکړم څو ورځې به ونیسي، اوس ته ووایه چې ستا د دې کار لپاره کومه یوه پروژه ځنډوم یا وځنډوم؟)

ما دا مسئولیت نه اخیست. زه د خپلې اداري د فعال انسان مخې ته ځکه ځنډ شوم چې ما په بحراني حالت کې کار کاوه. ما چې کوم کار کاوه هغه ډېر عاجل و خو مهم نه و. بیا مې یو بل بحراني مدیر پیدا کړ او دا کارونه مې ور وسپارل.

موږ هره ورځ خو ځلې خبرو ته (هو او نه) کوو. د سمو اصولو مرکز او خپل ماموریت ته پاملرنه موږ ته دا حکمت راکوي چې په اغېزناک ډول سمه پرېکړه وکړو.

زه چې پلاینګ ډلو سره کار کوم، زیاتره وخت خلکو ته وایم، د وخت او ژوند د مدیریت اساس دا دی چې پلانونه د متوازنو لومړیتوبونو په محور ساز او عملي کړئ. بیا زه دا پوښتنه کوم چې: که تاسې په دې درېیو ساحو کې پر ځان شک کوئ، کومه یوه به سمه وي؟

۱) لومړیتوبونه نه شئ ټاکلای.
۲) د دې لومړیتوبونو په محور د کارونو سازماندهي نه کوئ. یا یې نه شئ کولای.
۳) د دې لومړیتوبو د اجرا او ساتلو لپاره نظم یا دسپلین نه لرئ.

زیاتره خلک وایي چې اصلي ستونزه یې د لومړیتوبونو د اجرا او ساتلو لپاره د نظم یا دسپلین کمی دی. خو که لږ زور فکر وکړو ویه ګورو چې اصلي ستونزه دا نه ده. اصلي ستونزه دا ده چې لومړیتوبونو لا د دوی په زړه او ذهن کې ریښې نه دي غځولي او نه یې تر اوسه دوېیم عادت په ځان کې سم پیدا کړی دی.

زیاتره خلک د دوېیم ربعې کارونه مهم ګڼي، دا جلا خبره ده چې پېژندلای یې شي که نه. دا خلک غواړي ژوند کې د لومړیتوبونو پر اساس همدا د دوېیم ربعې کارونه وکړي. دوی دا هر څه پوازې د شخصي دسپلین له مخې کوي، خو که د اصولو مرکز نه وي او شخصي ماموریت ونه لري، نو دوی هغه بنسټ نه لري چې خپلې هڅې پرې دوامداري کړي. دوی د دسپلین لپاره د دوی باید خپلې ریښې وغځوي، بنسټیز لیدلوري وځېري، دا ځکه چې طبیعي لیدلورو او بیلګو په ورکړېو ادرسونو کار کوي او دې ته هیڅ پام نه وي چې لیوالتیاوې او چلندونه له همدې زېږي.

دوېیمې ربعې ته پاملرنه یو لیدلوری دی او دا لیدلوری د اصولو له مرکزه راوځي. که مرکز مو واده، ملګري، ښمني، تفریح یا بل بهرنی عنصر وي، نو تاسې به بیا بیا ځلې په لومړۍ او درېیمه ربعه کې غورځېږئ او په هغو بهرنیو قوتونو به غبرګون ښیئ چې ستاسې ژوند پرې متمرکز دی. تر دې، که چېرې تاسې په خپل شخصیت متمرکز یاست بیا به هم تاسې په لومړۍ او درېیمې ربعې کې ننبلئ او په لنډمهالو شیانو غبرګون ښیئ. یوازې ستاسې خپل اختیار، هوډ یا ځوښتنه تاسې له خپل مرکزه لرې کولو ته نه شي مدیریت کولای.

انجنیران وایي چې (شکل د عمل تابع دی) همداسې په کاروبار کې هم مدیریت د رهبرۍ تابع وي. تاسې چې خپل وخت څنګه تېروئ، دا د دې خبرې پایله ده چې تاسې خپل وخت ته څنګه ګورئ؟ یا په حقیقت کې خپلو لومړیتوبونو ته څنګه ګورئ؟ که ستاسې لومړیتوبونه د اصولو له مرکز او ستاسې له ماموریته راپورته شوې وي او ریښې یې ستاسې په زړه او ذهن کې قوي وي، نو بیا درته دوېیمه ربعه خپل طبیعي ځای ښکاري او وخت به همدلته تېروئ.

د درېیمې ربعې خوند او د څلورمې ربعې زړه راښکون ته (نه!) ویل تقریبن ناشونی کار دی. خصوصن هله چې تر دې (نه) ستر او تود (هو!) موجود وي. تاسې به موسکا او خپلواکې ارادې یو نامهم کار ته (نه!) هله کولای شئ چې له مخکې مو ځان پېژندلای وي یانې (خودآګاهي) ولرئ. د دې په مرسته تاسې خپل پلان تحلیلوئ، تخیل او شعور کاروئ او په اصولو ولاړ نوی پروګرام سازوئ، چې (هو) ورته وکړی شئ.

دوېیمې ربعې ته تګ Moving Into Quadrant II

که چېرې د دوېیمې ربعې کارونه ظاهراً د اغېزناک شخصي مدیریت مرکز (لومړی مهم کارونه) وي، نو بیا موږ د دې شیانو پلانګذارۍ او عمل څنګه کولای شو؟

Scanned by CamScanner

د وخت د مدیریت لومړی پړاو د لومړیتوبونو له تصور سره بلد هم نه و. دا خو یوازې یادښت او د کار کولو لیست راکوي چې کوم کار ترسره شي، کرښه پرې کش شي او د بشپړتیا موقت احساس یې وشي. خو په لیست کې لیکل شویو شیانو ته هیڅ لومړیتوب نه دی ورکړل شوی. د دې تر څنګ په لیست کې لیکلې چارې او زموږ اړین ارزښتونه او د ژوند موخه هم سره اړخ نه لګوي. بس څه چې راته دې کېدو ښکاري او زموږ د شعور کچې ته ورسېږي، نو موږ یې اخته کېږو.

زیاتره خلک خپل ژوند د همدې لومړي پړاو له لیدلوري سره سم مدیریت کوي. داد لږ مقاومت لاره ده. درد او کړاو پکې نشته. دا ډېره اسانه ده. یس د اویو له جریان سره روان اوسه. یو بهرنی پلان ساز شوی، د کار وخت ټاکل شوی او خلکو ته دا احساس ورکول شوی چې دوی د پایلو مسئول نه دي.

خو د تعریف له مخې د لومړي نسل یا پړاو مدیران اغېزناک خلک نه دي. د دوی تولید لږ وي او د ژوند بنه یې د تولید د زیاتولو په لاره کې ورسره مرسته نه کوي. دوی د بهرنیو قوتونو تر اغېز لاندې نامسئوله کېږي او داسې خلک بېودل کېږي چې تکیه پرې نه شي کېدای. دوی نه د کنټرول احساس لري او نه د ځان په اړه ښه نظر لري.

د دویم نسل یا پړاو مدیرانو کې بیا څه ناڅه کنټرول وي. دوی له مخکې پلان سازوي او عموماً همدوی ډېر مسئول ګڼل کېږي. لامل یې دا دی چې دوی د اړتیا پر وخت حاضر وي. خو دوی هم لومړیتوبونه نه لري او نه یې پلانونه له ارزښتونو سره اړخ لګوي. دوی خپلې لاس ته راوړنې لري. خو پلان محوره خلک وي.

د دریم نسل مدیران د ارزښت له مخې یو قدم مخکې وي. دوی خپل ارزښتونه روښانه کوي او موخې ټاکي، هره ورځ پلانوي او د کولو کارونه د لومړیتوب له مخې ترسره کوي.

لکه مخکې مې چې وویل د وخت مدیریت نن سبا په همدې پړاو کې دی. خو دا پړاو هم ځینې ضعفونه لري.... لومړی خو پکې لیرې لیدونکی نظر نشته. ورځنی پلان کې په زیاترو ځیزونو سترګې پټېږي، خو هغه ځیزونه موږ یوازې په پراخه لید کې لیدلای شو. د ورځني پلان مانا دا ده چې عاجلو شیانو ته ګوري، یانې هغه شیان چې (سمدستي) باید وشي. که څه هم دریم پړاو کې د شیانو لومړیتوبونه ټاکل کېږي. خو د دې شیانو د اساسي ارزښت موضوع ته را سېږي. دا نسل هم خپل کارونه د اصولو، ماموریت، کرکټر او موخو په چوکاټ کې نه کوي. د دریم پړاو ورځنی پلانګذارې د ارزښتونو پر اساس وي، خو په دې کې د لومړي او دریمې ربعې چارو او ورځنیو ستونزو ته لومړیتوب ورکول کېږي.

پر دې سربېره، دریم پړاو د کرکټرونو متوازن مدیریت ته هم څه نه کوي. دا واقع بینه (ریالیست) نه وي. دا امکان لري چې ستاسې ورځ له پلانه ډکه کړي، خو پایلې یې زیاتره وخت تهیلي وي او انسان وایي چې دا ټول پلانونه تر خاورو لاندې کړي، لاړ شي چېرته په څلورمه ربعه کې پناه واخلي. که د وخت مدیریت مرکز وګرځي، نو دا بیا اړیکې د ښه کولو پر ځای لا پسې خرابوي.

که څه هم دا درې واړه پړاوونه د مدیریت ارزښت مني، خو یو یې هم دا وړتیا نه لري چې انسان اصول محوره کړي، یانې د دویمې ربعې ارزښت ته را څرګند وي. د لومړي پړاو د یادښتونو کتابچه او د کارونو لیست یوازې دومره کوي چې کارونه راته رایادوي چې په خپل وخت باید وشي. د دویم پړاو جنتري او ورځني یادښتونه موږ د دې وړ کوي چې خپل راتلونکي کارونه ثبت کړو، دا په دې خاطر کوو چې په ټاکلي وخت خپلې ژمنې پوره کړو او کارونه وکړو.

په دریم پړاو کې پلان او نور شیان راسره دا مرسته کوي چې د لومړي او دریمې ربعې کارونو ته لومړیتوب ورکړو. که څه زیاتره ورځنۍ د دویمې ربعې په ارزښت پوهېږي، خو د دې پړاو د پلان ګذارۍ لارې چارې انسان ته داورښیا نه ورکوي چې څان د دویمې ربعې له ارزښت سره سم مدیریت کړي او له مخې یې کارونه ترسره کړي.

د هر نوي پړاو اساس او بنسټ تېر پړاو دی، په دې خاطر د تېر پړاو ښېګڼې په ځان کې رانغاړي او په دې توګه، تېر درې پړاوونه څلورم پړاو ته مواد برابروي، خو د توښت لپاره ځینې نور شیان هم بکار وي. د نوي لیدلوري اړتیا وي، چې په مرسته یې موږ دویمې ربعې ته ورشو. اصول خپل مرکز وګرځوو او ځان داسې مدیریت کړو چې ربښتیا هم مهمو کارونو ته متوجه شو.

د دویمې ربعې اوزار The Quadrant II Tool

په دویمې ربعې کې د مدیریت موخه ځان په اغېزناکه توګه مدیریت کول دي چې مرکز مو کره اصول شي او سرچینه یې زموږ شخصي ماموریت وي. پام مو مهمو شیانو ته واوړي او تر څنګ یې عاجلو شیانو ته هم شا نه کړو. موږ باید داسې فکر ولرو چې له امله یې د تولید په وړتیا PC کې توازن وساتو.

دا کار هغو ته سخت دی چې په دریمه او څلورمه ربعه کې بند وي، خو په دې برخه کې هڅې مو اغېزناکي زیاتولای شي.

د دویمې ربعې له مخې پلانګذارۍ شپږ مهم شرطونه لري:

انسجام: په فکر، ماموریت، کرکتر، موخو، لومړیتوبونو، پلانګذارۍ، غوښتنو او دسپلین کې باید یووالی او همغږي وي. ستاسې د پلانګذارۍ په جدول کې باید د شخصي ماموریت لیکلو ځای وي چې هغې سره سم پلانونه ساز کړئ. د دې تر څنګ باید بېلابېلو کرکټرونو او لنډمهالو او اوږدمهالو پلانونو لپاره هم ځای وي.

تعادل: اوزار یا وسایل باید ستاسې ژوند کې تعادل او توازن راوړي. دا وړتیا باید ولري چې ستاسې د بېلابېلو کرکټرو پېژندګلوي وکړي. د کرکټرونو دا پېژندګلوي باید تل ستاسې مخې ته وي، چې تاسې په مهمو شیانو سترګې پټې نه کړئ، په دې مهمو شیانو کې روغتیا، کورنۍ، مسلکي پرمختګ او شخصي وده شامل دي.

زیاتره خلک دا فکر کوي چې په یوه برخه کې بری به یې د بلې برخې د ماتې درمل شي، خو دا امکان لري؟ ځینو برخو کې ښایي د لنډمهال لپاره داسې وشي، خو ستاسې مسلکي پرمختګ مو د خراب شوي ګډ ژوند، ناروغه شوې روغتیا او شخصي کرکټر د کمزورۍ ستونزې نه شي هوارولای.

حقیقي اغېزناکي تعادل و توازن ته اړتیا لري او ستاسې اوزار باید دا وړتیا ولري چې دا توازن هم رامنځته کړي او هم یې په ساتلو کې درسره مرسته وکړي.

د دویمې ربعې مرکز: تاسې داسې اوزارو ته اړتیا لرئ چې انګېزه درکړي، حرکت درکړي او ربښتیا درسره مرسته وکړي او دا تول په دې خاطر وکړي چې تاسې په دویمه ربعه کې د اړتیا وړ وخت تېر کړئ او احتیاطي کارونه وکړئ، نه دا چې د لومړیتوبو په بحران کې ونښلئ. زه فکر کوم ښه لاره یې دا ده چې تاسې د ځان مدیریت په اونیزه بڼه وکړئ، دې صورت کې هم د ورځنیو لومړیتوبونو پر اساس کار کولای شئ، خو ډېر تمرکز به پر اونیز مدیریت کوئ.

د ورځنۍ پلانګذارۍ اپوته اونیزه پلانګذارۍ ډېر توازن راوړي او پراخه لید درکوي. اونۍ موږ له ټولنیز پلوه د وخت بشپړ واحد ګڼو. کاروبار، زده‌کړې او ځینې نورې ټولنیزې چارې د اونۍ له مخې ترتیبېږي. د اونۍ ځینې ورځې د کار او ځینې د فکر و ارام لپاره وي. دا رواج له پخوا را روان دی چې په اونۍ کې یوه ورځ سپېڅلې وي او همدا ورځ رخصت هم وي. یعنې په اوو ورځو کې یوه ورځ چې د لویو موخو لپاره وقف شوې وي.

Scanned by CamScanner

زیاتره خلک د اوني له مخې فکر کوي. خو د دریم پړاو زیاتره پلانګذاري د ورځې پر اساس وي. دا به درسره د لومړیتوبونو په ټاکلو کې مرسته وکړي، خو دا ورته نه درکوي چې له بحرانونو او بوختیاوو سره څنګه چلند وکړئ. حلاره دا ده چې د خپل مهالوېش په چارو کې لومړیتوب مه لټوئ، بلکې د لومړیتوبونو یو مهالوېش ساز کړئ او دا کار د اونیز پلان پر اساس ډېر ښه ترسره کېدای شي.

خلک: تاسې داسې اوزارو ته اړتیا لرئ چې نه یوازې مهالوېش، بلکې خلکو ته هم پام وکړي. که تاسې وخت سره د اغېزناک چلند فکر کوئ، نو اصول محوره خلک، خلکو سره د اغېزناک چلند فکر هم کوي. د دویمې ربعې په اصول محوره ژوند کې کله کله داسې حالت راځي چې تاسې به د مهالوېشونو پر ځای خلکو ته ډېر ارزښت ورکوئ. ستاسې وسایل باید دا وړتیا ولري چې کله مهالوېش نه تعقیبیږي، نو د پښېمانۍ پر ځای یې د عملي کړنلو لارې چارې په ګوته کړي.

انعطاف: ستاسې د پلانګذارۍ وسایل باید ستاسې تابع وي، نه دا چې تاسې یې تابع شئ. دا باید تاسې ته کار وکړي او ستاسې له وضعیت، اړتیاو او ځانګړي ټېلدلوري سره باید برابر شي.

ګرځنده: دا اوزار یا وسایل باید ګرځنده وي چې تاسې یې زیاتره وخت درسره وګرځوئ. ښایي تاسې د سفر پر مهال په خپل لیکل شوي ماموریت بیا کتنه وکړئ. ښایي تاسې د یوې نوې موضوع ارزښت په خپل پلان کې له پخوانۍ موضوع سره پرتله کوئ. که ستاسې پلان ګرځنده وي، نو مهمو معلوماتو ته به تل لاسرسی ولرئ.

دا چې دویمه ربعه د اغېزناک مدیریت اساس دی، نو تاسې هغو وسایلو ته اړتیا لرئ چې دویمې ربعې ته مو بوسي. په څلورمه ربعه کې زما موخه د داسې اوزارو یا وسایلو تیارول دي چې په پورتنیو معیارونو جوړ وي، خو د دریم

پړاو ځینې ښه او ګټور وسایل هم په اسانۍ راخیستل کېدای شي. خو دومره ده چې کارول یې په هر انسان کې توپیر کوي.

په دویمه ربعه کې ځان مدیریت کول Becoming a Quadrant II Self-Manager

که څه هم زما موخه د اغېزناکي اصول ښودل دي، نه د هغوی د عملي کولو لارې چارې، خو زه په دې باور یم چې که تاسې د دویمې ربعې اصول محوره اونیز مدیریت تجربه کړئ، نو د څلورم پړاو په اصولو او د هغو په قوت به ښه پوه شئ.

د کرکټرونو پېژندګلوي: لومړی ټول مهم کرکټرونه ولیکئ. که تر اوسه مو ژوند کې په شته کرکټرونو جدي فکر نه وي کړی، نو ذهن ته مو چې سمدستي څه راځي هماغه ولیکئ. د فرد په توګه تاسې یو کرکټر لرئ. همدارنګه د کورنۍ د غړي په توګه دوه درې کرکټره ولیکئ. د ښځې یا خاوند، مور یا پلار، زوی یا لور، کاکا زوی یا کاکا لور او نور.... ځینې هغه کرکټرونه هم ولیکئ چې تاسې پرې ډېر وخت لګوئ او همداسې به ځینې دیني او ټولنیز کرکټرونه هم لرئ.

تاسې اوس دا اندېښنه مه کوئ چې دا کرکټرونه باید ستاسې د ټول ژوند لپاره سم وي. ټول ژوند نه تېر شئ، یوازې یوه اونۍ په پام کې ونیسئ. دا ټول بیا په دې ترتیب ولیکئ چې راتلونکې یوې اونۍ کې تاسې په کوم یو ډېر وخت تېرول غواړئ. لاندې دوه بېلګې درکوو. دا ښیي چې خلک خپلو بېلابېلو کرکټرونو ته څنګه ګوري:

لومړی بېلګه		دویمه بېلګه	
۱	د فرد په توګه	۱	شخصي پرمختګ
۲	مېړه- پلار	۲	مېرمن
۳	د نویو محصولاتو مدیر	۳	مور
۴	د څېړنې مدیر	۴	د املاکو پلورونکی
۵	د پرسونل د پرمختګ مدیر	۵	یکشنبه په ښوونځي کې استاد
٦	د اداري چارو مدیر	٦	د کنسرت د بورډ غړی
۷	د یونایټډ وی مشر	۷	د شخصي ګټورتیا سلاکار

موخې ټاکل: دویم ګام دا دی، تاسې خپل هر کرکټر ته داسې درې مهمې پایلې وټاکئ چې غواړئ راتلونکې اونۍ کې یې ترلاسه کړئ. دا د موخو په توګه ثبت کړئ.

لږ تر لږه څو موخې باید د دویمې ربعې اړوند وي. ښه خو به دا وای چې دا وړې موخې ستاسې په ماموریت کې د لیکل شویو لویو موخو اړوندې وي، مګر که تاسې خپل ماموریت نه وي لیکلی بیا به هم دومره پوهېږئ چې کرکټر ته مو کومه موخه ډېره مهمه ده او په دې توګه هر کرکټر ته درې موخې وټاکئ.

مهالوېش سازول: اوس راتلونکې اونۍ ته د خپلو موخو او مهالوېش په پام کې نیولو سره وګورئ. مثلاً که ستاسې موخه د خپل لیکلي ماموریت لومړنی څانګړې کړئ. (یوازې جمعه نه، بلکې هره داسې ورځ چې تاسې ته د عقیدې مسوده جوړول وي، نو ښایي د جمعې په ورځ دوه ساعته دې چارې ته یا حالاتو له مخې ښه وي). زیاتره وخت دا ورځ د داسې غوره کارونو کولو

لپاره ښه وي او که په دې ورځ د راتلونکې اونۍ پلانګذاري وکړئ، نو ښه به وي. دا د فکر، احساساتو ښکاره کولو او ژوند کې اصولو او ارزښتونو ته د کتنې لپاره ښه ورځ ده.

شخصي وده	ماموریت لیکل
	د سیمینار نوم لیکنه
	روغتون کې ملګری لیدل
د مور و پلار په توګه	د کور کار، د لور ټولګې
	د لور د ساینس کورنۍ دنده
	د لور بایسکل
مدیر - نوی تولید	بازارونه لیدل
	د معاون بست لپاره مرکې
	د پیرودونکو سروې لوستل
مدیر - څېړنه	تېرې پایلې لوستل
	پر ستونزو کار کول
	کین او پیټر سره شبکه جوړول

Scanned by CamScanner

مدیر- د پرسونل پراختیا	په مسئولیتونو بیاکتنه
	جیني سره کتل
	سمویل سره کتل
مدیر- اداري	د میاشتني راپورونو پای
	د معاشونو راپول کتل
یونایټډ وې سازمان مشري	اجنډا جوړول
	یو کس سره لیدل
	د نوي کال پلان

که تاسې نیت کړی وي چې ورزش وکړئ او ځان چُست وساتئ، نو اوني کې باید ورته دوه ورځې او په ورځ کې یو ساعت وخت ورکړئ. دا هم شوني ده چې هره ورځ یو ساعت ورزش وکړئ. ځینې موخې به داسې وي چې تاسې یې یوازې د خپل کار په وخت پوره کولای شئ او په ځینو بنایي د رخصتیو په ورځو کې کار وکړئ چې ښځې مو هم په کور وي. آیا تاسې د کرکټرونو او موخو تر ټاکلو وروسته، د اونیزې پلانګذارۍ ګټه احساس کړې؟

اوني یوه ورځ ځانګړې کولای شئ. بنایي دا مو لومړیتوب یا کوم ځانګړی کار وي. تاسې خپله کلنۍ یا میاشتنۍ جنتري هم له سترګو تېره کړئ چې په هغه ورځ خو به مو کوم بل کار ته نیت نه وي کړی. که داسې وي، نو د موخو

په ارزښت یو ځل بیا فکر وکړئ، یا هغه کار بلې ورځ ته کړئ یا دا اوسنی ټاکلی کار څو ورځې وروسته یا مخکې کړئ.

د اونیز پلان جدول ته وګورئ چې څنګه ټولس واړه مهمې موخې مهالویش شوې؟ څنګه د عمل په پلان کې ځای پر ځای شوې او زیاتره کارونه یې د دویمې ربعې اړوند دي. د دې تر څنګ د (اره تېره کړئ) خانه هم وګورئ، دا اووم عادت دی او څلور عناصر لري، دا د دویمې ربعې کارونو په ترسره کولو کې ډېره مرسته کوي. دا اووم عادت دی او وروسته به پرې وغږېږو.

د پښتو PDF کتابونو لپاره موږ درسره وځارئ!
تیلګرام چینل لینک:
https://t.me/AryanPashtoLibrary
واټساپ نمبر:
00971501455350
فیسبوک پاڼه:
آریان پښتو کتابتون

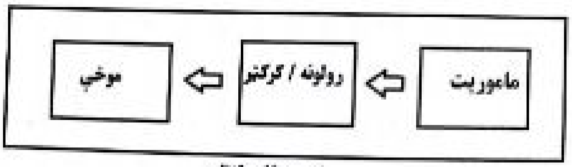
Scanned by CamScanner

په دې جدول کې د ټولسو کارونو لپاره وخت وېشل شوی دی، یا هم جدول ته وګورئ چې څومره اوزګار وخت پاتې. دا وخت چې ښکته وغوارئ مسې بې تېرولای شئ! د دويمې ربعې پر اساس اونيز پلان تاسې ته دا وړتيا درکوي چې مهم کار لومړی وکړئ او همدارنګه دا وړتيا درکوي چې ناڅاپي پېښو سره هم مخ شئ. دا ځيلواکي درکوي چې د اړتيا پر وخت له مخکې ټاکل شوي فعاليتونه بدلولای شئ. نورو سره اړيکو ته د ارزښت ورکولو په پار يې قوي کولای شي. د ځېل اونيز پرواکټيف مديريت په مرسته تاسې کولای شئ چې د ژوند په هره برخه کې ټاکل شويو موخو ته ورسېږئ او ځپله وړتيا په منظم ډول وکاروئ.

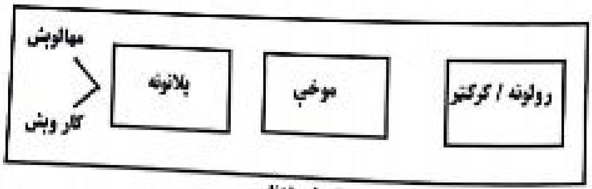
ورځنی ترتيب: د دويمې ربعې پر اساس مديريت کې ورځنی ترتيب اصلاً له حالاتو سره سم د شيانو ترتيب ته وايي. دا په کارونو کې د لومړيتوبونو ټاکلو، ناڅاپي شيانو سره د مخ کېدلو، اړيکو پالنو او په مانادراه بنه تجربي کولو په مانا ده.

ځيل مهالوېش ته سهار څو دقيقې ليدل مو د ارزښتونو پر اساس کړو پرېکړو سره تړلی ساتي. دا هغه پرېکړې دي چې تاسې د ټولې اونۍ د مديريت کولو په لړ کې کړې او ورسره د ناڅاپي پېښو راتګ ته چمتو کېږئ. د ورځنيو فعاليتونو مهالوېش ته په ليدو ګورئ چې ستاسې ټولې موخې په طبيعي ډول او د لومړيتوب له مخې ترتيب شوې دي او دا ترتيب ستاسې د توازن له دننې احساس سره سم دی. دا د لومړيتوب ټاکلو طبيعي پروسه ده او ستاسې د بنې ماغزو اړوند ده چې ريښتې يې ستاسې شخصي ماموريت ته رسېږي.
تاسې شايي اوس هم دا وګڼئ چې کارونو ته دريمې مرحلې يا د الف ب ت او ۳،۲،۱ له مخې لومړيتوب او ترتيب ورکولای شئ، څو کارونه يوازې په مهمو او نامهمو وېشل ناسم فکر دی. دا يوه لړۍ ده چې ځينې مهم کارونه

يکې د نورو په نسبت ډېر مهم وي. په اونيز مديريت کې د دريېم پړاو پر اساس لومړيتوبونه ټاکل ورځنې تمرکز ته نظم ورکوي.
خو که شخصي ماموريت ونه لرئ او په دې پوه نه شئ چې ژوند توازن سره څه اړيکه لري، نو د لومړيتوبونو له مخې جاري ترتيبول هم بې اغېزه کار دی.
ښايي تاسې د لومړيتوب پر اساس داسې کارونه وکړئ چې له سره يې کولو ته اړتيا نشته.
آيا تاسې د دويمې ربعې پر اساس اصول محوره اونيز او نور محوره ورځنې ترتيب په توپير پوه شوئ؟ او دا مو احساس کړه چې که دويمه ربعه مزکر شي، نو اغېزناکي مو ورسره څومره زياتېږي؟
زه په ځپل او د نورو لسګونو خلکو په ژوند کې د دويمې ربعې د قوت په ليدو دې ته قايل شوم چې دا ډېر زيات مثبت بدلون راوړي او څومره چې ستاسې اونيزې موخې ستاسې له ماموريت او سمو اصولو سره برابرې وي، هومره به مو ورسره اغېز زيات وي.



اوږدمهالی تنظيم



اونيز تنظيم

په پلان ژوند

که زه بیا د کمپیوټر بېلګه وکاروم، نو لومړی عادت وايي: (تاسې پروګرام لیکوال یئ)، دویم عادت وايي: (پروګرام- سکرېپټ ولیکئ) او دریم عادت وايي: (پروګرام راخپل یا عملي کړئ). او د دې خپلولو لپاره خپلواکه اراده په کار وي، دې سره باید شخصي دسپلین، تکامل یا ثبات او د ارادې پخلی هم وي. د دې ټولو شیانو مرکز باید لنډمهالي موخې او سمدستي اړتیاوې نه وي، بلکې مرکز یې باید ستاسې لوړ ارزښتونه او اصول وي، دا ستاسې ژوند او مهالوېش ته مانا ورکوي.

که اونیز پلان ساز او عملي کړئ داسې وخت به هم راشي چې تاسې به ازمایل کېږئ. زیاتره وخت به مو خېنې نامهم عاجل کارونه ځان ته راکاږي. ښایي د نورو خلکو او څلورمې ربعې دا نامهم لومړیتوبونه مو پام د دویمې ربعې له کارونو را واړوي. ځکه د دویمې ربعې مهمې چارې د څلورمې ربعې د اسانتیا دښمنې وي. که چېرې داسې وشي، نو په دې وخت کې به مو د اصولو مرکز، خودآګاهي او شعور دفاع وکړي. لاره به دروښيي او دا حکمت به درکړي چې خپله خپلواکه اراده او رونتیا د ربښتیا مهمو کارونو په پېژندو او ترسره کولو وکاروئ.

خو دا چې انسان نیمګړی وي، نو تل پر دې نه پوهېږي چې څه شی ربښتیا مهم دی. په کوم احتیاط چې تاسې اونیز ترتیب سازوئ، په هماغه احتیاط به خېنې وخت تاسې د یوه د اصول محوره شخص په توګه خپل ټول ترتیب او پلان د یوه ستر ارزښت تابع کوئ، ځکه تاسې اصول محوره انسان یئ او دا کار د یوه دننې اطمینان په مرسته کولای شئ

یو وخت زما یو زوی په مهالوېش او ګټورتیا (مثمریت) کې سخت ډوب شوی و. یوه ورځ یې مهالوطش ډېر بوخت و، یوه یوه دقیقه پکې پلان شوې وه. مثلاً کتابونه راخیستل، موټر مینځل، ملګرې سره خبرې او خېنې نور ...

هر څه له مهالوېش سره سم روان وو. خو د ملګرې وار چې راغی ګډوډي سازه شوه. زما زوی له خپلې ملګرې سره له ډېره وخته مینه کوله. خو بلاخره دې پایلې ته ورسېدل چې دا اړیکه سر نه نیسي او لارې باید جلا شي. نو د خپل مثمر مهالوېش پر اساس یې پنځلس دقیقې دې ته ورکړې وې چې ملګرې ته پکې په تلیفون دا خبره وکړي.

خو دا خبره یې ملګرې ته یو ټکان و او نږدې نیم ساعت تېر شو. خو دوی لا هماغسې په خبرو اخته وو. بیا یې هم لا خبرې خلاصې نه وې او دا دواړو ته دردوونکې تجربه وه.

بیا هم درته وایم چې تاسې خلکو سره مثمر (Effcient) نه شئ کېدای، بلکې خلکو سره به اغېزناک او شیانو سره مثمر یئ. ما ډېره هڅه کړې چې مخالفت او مخالفینو سره مثمر شم. خو بریالی شوی نه یم. ما دا هم کړي چې خپل بچي یا کارکوونکي ته لس دقیقې ډېره ښه پاملرنه وکړم او ستونزه یې ور حل کړم... خو دا ډول ګټورتیا (مثمریت) نوې ستونزې زېږوي او پخوانۍ هم سمې نه حل کوي.

خېنې مېندې او پلرونه، په ځانګړي ډول د وړو ماشومانو مېندې ټوله ورځ بازاب وي، ځکه د دوی ټوله هڅه دا وي چې د خپلو بچو اړتیاوې پوره کړي. دا یاد ساتئ چې دا عذاب (فشار او تهیلي) زموږ د تمو پایله وي او زموږ تمې یا زیاتره وخت زموږ د شخصي ارزښتونو او لومړیتوبونو پرځای د ټولنیزې هینداري غبرګون وي. یانې موږ چې کومې تمې لرو، دا زموږ د خپلو شخصي ارزښتونو او لومړیتوبونو له امله نه وي، بلکې د خلکو او ټولنې له مخې وي، مثلاً خلک به څه وايي.

خو که چېرې دویم عادت ستاسې د زړه او ذهن برخه وګرځي، نو دا په دې مانا ده چې لوړ ارزښتونه تاسې ته لارښوونه کوي. تاسې په رونتیا خپل مهالوېش د هماغو ارزښتونو تابع کولای شئ او په دې لړ کې به درکې یو

Scanned by CamScanner

انعطاف راپیدا شي، نو که تاسې یا خپل مهالویش ته ونه رسېدئ یا به مورد پکې بدلون راوړ، نو ځان به درته ملامته نه ښکاري.

د څلورم پړاو پرمختګونه Advances of the Fourth Generation

دا چې ولې خلک د درېیم پړاو اوزار او وسایل نه کاروي، یو لامل یې دا دی چې د خلکو خودجوشي ختمه شوې او خلک کلک او بې انعطافه شوې دي. دوی خلک د مهالوېشونو تابع کوي، ځکه د درېیم پړاو لیډلوری یا الګو (پارادیم) دا نه مني چې خلک دې تر شیانو مهم وي.

د څلورم پړاو وسایل پر دې اصل ولاړ دي. دا اصل وایي که په ژوند کې لومړی چانه د ګټورتیا (مثمریت) پر ځای د اغېزناکۍ (اثریت) له مخې ارزښت ورکول کېږي، نو هغه کس ته خپله یې. دا تاسې هڅوي چې په دویمه ربعه کې وخت تېر کړئ، په اصولو پوه شئ او د ژوند مرکز یې وګرځوئ، د هغو موخو او ارزښتونو په اړه روښانه پوهاوی درکوي چې تاسې یې په لاربنوونه خپل ژوند تېروئ. دا مو ژوند کې توازن راوړي. د ورځنۍ پلانګذارۍ له قیده مو راوباسي او اونیز مدیریت، سازماندهي او مهالوېش لور ته مو بیايي. که یا مو د پلان مخې ته کوم لوړ ارزښت راځي، نو دا وړتیا درکوي چې له خپلې خودآګاهۍ او شعور کار واخلئ. اصول او ارزښتونه پر ځای وساتئ او پلان مو بدل کړئ. دې ځای کې تاسې د سرک د نقشې پر ځای قطب نما کاروئ.

د ځان مدیریت (Self Management) څلورم پړاو ډېر پرمختللی او په پنځو لاملو تر درېیم پړاو غوره دی.

لومړی لامل دا چې (اصول محوره) دی. اصول محوره لیډلوری تاسې ته دا وړتیا درکوي چې خپل وخت په حقیقي مهمو او اغېزناکو چارو لګوئ.

دویم لامل دا چې وجدان (شعور) محوره دی. دا فرصت درکوي چې ژوند له خپلو لوړو ارزښتونو سره په همغږۍ برابر کړئ، خو تر څنګ یې دا

خپلواکي هم درکوي چې خپل مهالوېش په پوره ډاډ د لوړو ارزښتونو تابع کړئ.

درېیم لامل دا چې ستاسې د یې ساري ماموریت تر څنګ مو ارزښتونه او اوږدمهالي پلانونه هم ښيي، دا ستاسې د ژوند هرې ورځ ته هدف او لوری ورکوي.

څلورم لامل دا چې د بېلابېلو کرکټرونو په روښانولو، موخو ټاکلو او هره اونۍ د مهمو کرکټرونو لپاره د موخو ټاکلو په مرسته ستاسې ژوند ته تعادل او توازن راوړي.

او **پنځم لامل** دا چې د اونیزې سازماندهۍ له لارې پراخه ساحه درکوي. د هرې ورځې د لیډلورۍ له بندیزونو مو ازادوي او په خپلو مهمو کرکټرونو د کتنې په لړ کې مو خپلو لوړو ارزښتونو سره هم تړلی ساتي.

دا پنځه واړه ځانګړنې لومړي قدم کې پر اړیکو او پایلو او په دویم قدم کې پر وخت تمرکز کوي. یانې لومړی ارزښت اړیکو او پایلو ته ورکوي او دویم ارزښت وخت ته ورکوي.

Scanned by CamScanner

د واک وېش: P او PC زياتول

موږ چې څه ترلاسه کوو، په وېش يې ترلاسه کوو. دا وېش که په وخت وي او که په خلکو. که واک وخت ته ورکوو، نو مثمر (ګټور) فکر کوو او که واک خلکو ته ورکوو، نو اغېزناک (موثر) فکر کوو. زياتره خلک واک يا کار په دې خاطر نورو ته نه سپاري چې وايي وخت نيسي او په دومره وخت کې زه دا کار ښه‌ پخپله تر نورو ښه کولای شم يا د پښتنو په اصطلاح وايي چې (لاس سترې کول، تر زړه سترې کولو ښه دي). خو که واک او مسئوليتونه نورو خلکو ته په ښه او اغېزناک ډول وسپارل شي، نو دا ډېره ښه او ګټوره چاره ده او ښې پايلې به ولري.

نورو تکړه او ماهره خلکو ته واک سپارل تاسې ته دا فرصت درکوي چې خپله انرژي نورو مهمو کارونو ته ورکړئ. نورو سره واک او مسئوليت شريکول د شخص او اداري دواړو د پرمختګ په مانا دی. د (J. C. Penny) په اړه مشهوره ده چې ويل به يې: ما په خپل ژوند کې تر ټولو باحکمته پرېکړه دا کړې چې پوه شوی يم دا کار مې له وسه نه دی، نو نورو ته مې (پرېښی) دی. د ښې کلونه پخوانۍ پرېکړه د سلګونو نويو مغازو او خلکو د پرمختګ لامل شوه.

دا چې په واک سپارلو کې نور خلک هم شامل وي، نو دا د عمومي سوبې (برې) په برخه کې راځي او په څلورم عادت کې ځای ورکړل شوی دی. خو دا چې اوس د ځان مديريت په اصولو غږېږو او نورو ته واک سپارل د يوه مدير او خپلواک توليدوونکي د کرکټرونو ترمنځ مهم توپير دی، نو زه د واک وېش هم د ځان مديريت د مهارت له زاويې تشريح کوم. توليدونکی هغه کار کوي چې د مطلوبو پايلو ترلاسه کولو لپاره اړين وي، او د سرو زرو راوړي، مثلاً موږ د کور لوښي مينځي، انجنير تعمير جوړوي، سکرتر مکتوب ټايپ کوي ...او دا ټول خلک خپلواک توليدوونکي دي. خو که څوک نورو خلکو

يا سيستم سره په ګډه يا د هغوی په وسيله د سرو زرو هګۍ ترلاسه کوي، نو دا شخص د متقابلې تکيې په لړ کې مدير دی. موږ که لور ته لوښي مينځل وسپاري، نو مديره شي. انجنير که يو ټيم راساز کړي او بيا د هغوی کارونه څاري، نو مدير شي او که سکرتر د نورو کمپيوټر کارانو د ډلې مشر او څارونکی شي، نو دا هم د دفتر مدير شو.

توليدوونکی يو ساعت کار کوي او د پايلو يو واحد توليدوي، بيا داسې ګڼې چې کار يې ګڼي په ډېر ګټور (مثمر) ډول ترسره کړي.

بل خوا يو مدير په يوه ساعت کې نورو ته په واک سپارلو د پايلو لس، شل او تر سلو واحده توليدوي. مديريت د مرکز لېږدولو يا بدلولو اساس دی او د همدې مديريت د اغېزناکې کيلي د واک يا کار وېش دی.

Gofer Delegation

کار په دوو طريقو وېشل کېږي:

۱) Gofer Delegation

۲) Stewardship Delegation

لومړی وېش (GD) يانې (دې کار پسې لاړ شه، هغه پسې لاړ شه، دا وکړه!، هغه وکړه! او چې کار دې وکړ بيا ماته ووايه). زياتره توليدوونکي همدا د ګوفر

لیدلوری لري. ځینې خلک په غره کې ونې وهي، دوی تولیدوونکي وي، منتې بې رابډوهلي وي او خپل کار کوي. دوی که پرمختګ وکړي او موفق پیدا کړي، بیا به هم تولیدوونکي لیدلوری لري. دوی پر دې نه پوهېږي چې کار نورو سره څنګه په داسې طریقې ووېشل شي چې هغوی هم مسئولیت احساس کړي او پوره یې کړي. د دوی ټول تمرکز د کار په طریقو (لاروچارو) وي، نو د پایلو مسئولیت هم ور په غاړه شي.

یو وخت خپلې کورنۍ سره بحر ته د Water sking لوبې لپاره تللی وم، هلته په GD اخته شوم یانې کار مې د تولیدونکي په توګه ووېشه او یوازې امرونه مې کول. زوی مې ښه لوبېده، هغه اوبو کې و او ما کښتۍ چلوله. کامره مې سندرا ته ورکړه چې عکسونه واخلي.

لومړی مې ورته وویل چې عکسونه ښه په پام واخله. څکه رېل کې یوازې څو عکسونه پاتې دي. بیا مې فکر وکړ چې پاره کامرې سره بلده نه ده، نو زه لږ نور هم دقیق شوم. ورته مې وویل تر هغې تم شه چې لمر د کښتۍ مخې ته راشي او د زوی عکس هله واخله چې فلاني فلاني کارونه کوي.

خو ما به چې څومره رېل د کمښت او د سندرا د نابلدۍ په اړه فکر کاوه همدومره مې اندېښنه ورسره زیاتېده، اخر مې ورته وویل: (ګوره سندرا! ما چې درته څنګه وویل نه به د کامرې تڼۍ کېکاږې، سمه ده؟) څو شېبې وروسته مې همدا چیغې وهلې چې (واخله مه اخله، واخله ..). ماسره وېره وه چې که زه ورته شېبه په شېبه لارښوونه ونه کړم، نو کار به سم ونه شي.

دا اصلاً د کار د وېش GD یا د شېبه په شېبه څارنې میتود و ... زیاتره خلک واک همداسې وېشي او چالبه دا ده چې دوی واک همداسې ترلاسه کړی هم وي، نو داسې به څومره موخې ترلاسه شي؟ او که تاسې د هر یو کس هر کار او ګام جلا جلا څارئ، نو څومره خلک به وڅارلای شئ او مدیریت به یې کړئ؟

د وېش تر دې ښه او اغېزناکه طریقه هم شته. دا طریقه د یوه پارادیم یا لیدلوری پر اساس او دا لیدلوری د نورو د خودآګاهۍ، تخیل، وجدان (شعور) او د هغوی د خپلواکې ارادې درناوی او پرې باور دی.

Stewardship Delegation

دا د څارنې طریقه یا میتود هم بولي او تمرکز یې د طریقو او لارو چارو پر ځای په پایلو وي. دا طریقه خلکو ته د لارو چارو ټاکلو خپلواکي او د پایلو مسئولیت ورکوي. یانې هر انسان چې څومره خپلواک دی هومره مسئول هم دی. دا کار وخت نیسي، خو دا وخت نه ضایع کېږي. په دې طریقه مرکز بل چا ته لېږدولای او خپل نفوذ زیاتولای شئ.

د څارنیز وېش طریقه په لاندې پنځو برخو کې د خپلمنځي روښانه درک او ژمنتیا لامل کېږي.

مطلوبې پایلې: لومړی خپلو کې پر دې یوه شئ چې څه باید ترلاسه شي؟ (څه) ته پام وکړئ، (چا) ته یې مه کوئ ... (پایلو) ته پام وکړئ (لارو چارو) ته یې مه کوئ. وخت ورکړئ او صبر وکړئ. مطلوبې پایلې تصور کړئ. بل کس ته یې وښیئ چې ویې ویني، تشریح یې کړي او ووایي چې پایلې به څنګه ښکاري او کله به ترلاسه شي.

کرښې: کس ته د خپل کار پولې روښانه کړئ. دا کرښې باید لرې وي چې د لارو چارو خپلواکي ختمه نه شي، خو قوي محدودیتونه هم باید ولري. تاسې به دا هم نه غواړئ چې یو انسان پایلې ترلاسه کوي، خو بیا هم فکر وکړي چې ولا زه خو خپلواک یم، راځه چې څنګه مې خوښه وي هغسې به کوم. دا بیا ستاسې ارزښتونه او مرکزیت هم پښو لاندې کوي، که څوک داسې وکړي ټول خوځښت به ختم کړي او خلک به بېرته دې ته ستانه شي چې: (نه ووایه څه راته غواړې چې هماغه درته وکړم).

که د کار سختي او خنډونه درمعلوم وي، نو په ښه بې کړئ. ښه په اخلاص او خرګندو ټکو یې نورو ته ووایئ چې لاره کې څه ستونزې او کوم خطرونه دي. هره ورځ هر څه مه له سره کوئ. خلک پرېږدئ چې ستاسې او نورو له تېروتنو زده کړه وکړي. بالقوه ناسمې لارې ورته وښيئ. دا ورته وایئ داسې مه کوئ، خو دا ورته مه وایئ چې څه وکړي یا داسې وکړئ. د پایلو مسئولیت هماغو ته پرېږدئ، پرې یې ږدئ چې په راکتبل شویو کړنو کې دننه ښه په خلاص مټ کار وکړي.

سرچينې: د مطلوبو پایلو ترلاسه کولو لپاره شخص ته بشري، مالي، تخنیکي او اداري سرچینې په ګوته کړئ.

حساب ورکول: د چارو یا اجراتو ارزولو لپاره معیارونه وټاکئ. چارې به پر همدې معیارونو تلل یا ارزول کېږي او د ارزولو او راپور ورکولو وخت هم ورته وټاکئ.

پایلې: دا هم روښانه کړئ چې د مثبتې او منفي ارزونې په پایله کې به څه کېږي؟ نقد انعام، اروایي هڅونه، ترفیع او که بله جایزه... خو دا ټول شیان باید د اداري په ماموریت کې راغلي وي.

څو کاله مخکې مې خپل زوی سره د مسئولیت د وېش په برخه کې جالبه تجربه وکړه. زموږ کورنۍ جلسه وه، مخامخ راته په دېوال زموږ ماموریت را ځړېدلی و. د کورنۍ ټول غړي د دې داد لپاره حاضر وو چې پلان مو باید ارزښتونو سره اړخ ولګوي.

موږ به یوې لویې تورې تختې ښلې موخې ولیکلې، یانې هغه مهم کارونه چې موږ باید کړي وی، بیا مو هغه کارونه ولیکل چې دې موخو ته رسېدو لپاره اړین وو. بیا مې پوښتنه وکړه چې څوک په خپله خوښه کوم مسئولیت اخلي؟

- پوړ څوک پرې کوي؟

دې پوښتنې ته یوازې زما لاس پورته و، بیا مې پوښتنه وکړه:

- د بیمې قسطونه څوک خلاصوي؟
- د کور سودا څوک اخلي؟
- موټر به څوک ساتي؟

دې ټولو پوښتنو ته هم یوازې ما لاس پورته کولای شو. بیا مې وویل:

- نوي ماشوم ته به څوک خوراک څښاک ورکوي؟

دلته نورو خلکو کې هم لېوالتیا پیدا شوه، خو د دې کار لپاره زما مېرمن ډېره مناسبه وه.

موږ چې د لیست په نورو کارونو وغږېدو، نو معلومه شوه چې موږ ښځه او مېړه به ډېر کارونه کوو. تول چې پوه شول زموږ کارونه ډېر دي، نو هغوی هم په ځینو چارو کې لېوالتیا وښوده.

اووه کلن زوی مې د انګړ ساتلو مسئولیت واخیست. له دې مسئولیت ورسپارلو مخکې مې ښه وروزه. ما ویل ذهن کې یې باید دا روښانه وي چې ښه انګړ شنګه وي او شنګه ساتنه یې کېږي، نو په دې خاطر مې د ګاوندي انګړ ته ځان سره بوته.

ورته مې وویل:

- ګوره زویه! زموږ د ګاونډیانو انګړ شنګه پاک او تک شین دی، موږ هم وایو چې زموږ انګړ دې همداسې پاک او شین وي ... وګوره زموږ انګړ کې څومره شیان پراته دي، دا نه شین دی او نه پاک، دا چې ته یې اوس شنګه پاکوې او شین کوې دا ستا کار دی، ته یې چې هر رقم کوې هماغسې یې وکړه، خو که ستا په ځای دا کار ماته سپارل شوی وی، نو زه پوهېدم شنګه به مې کولای.
- شنګه دې کاوه پلاره؟

- ما فواره کاروله، خو ته سل هم کارولای شې، دا دومره لویه خبره نه ده، دومره توپیر نه کوي، خو اصلي خبره دا ده چې انګړ باید شین شي، پوه شوې زویه؟
- پوه شوم!
- ښه اوس د پاکوالي خبره کوو، پاکوالی دې ته وايي چې چټلي نه وي، لکه خځلې، کاغذونه، پلاستیکونه، لرګي او نورشیان... زه درته وایم چې پاکوالی څنګه راځي، دا ټیم انګړ به پاک کړو بیا به یې توپیر وګورو.

موږ پلاستیکي کڅوړې راواخیستې او د نیم انګړ پاکول مو پیل کړل، زوی ته مې وویل:

- اوس ته وګوره، دا ټیم انګړ وګوره او هغه بل وګوره، دې ته پاکوالی وايي.

زوی مې وویل:

- ښه ته ودریږه، د دې ونې لاندې یو کاغذ پروت دی.
- هو ما دا اخیار نه و لیدلی، تا ښه دی ولیده زویه.

بیا مې زوی ته وویل:

- اوس له دې مسئولیت درسپارلو مخکې درته څو خبرې کوم، څنګه دا مسئولیت چې دې واخیست بیا درته نور هیڅ نه وایم، دا به بیا نور ستا کار وي. دې ته Stweardship وايي، یانې په ځواږه زړه کار. زه ځواږه یم چې ته به دا کار ښه وکړې، اوس ستا رییس څوک دی؟
- ته یې پلاره!
- نه زه نه یم، ته خپله رییس یې، د مور او پلار رټل دې خوښیږي؟
- نه پلاره نه مې خوښیږي.

- زموږ هم رټل نه خوښیږي، دا کله کله بد احساس پیدا کوي، که؟ نو ته پخپله خپل رییس یې، اوس ووایه چې څوک به درسره مرسته کوي؟
- څوک به یې کوي؟
- زه به درسره مرسته کوم او ته به مې رییس یې.
- زه به ستا رییس یم؟
- هو ته به مې مشر یې، خو زه لږ وخت درسره مرسته کوم، زه کله کله په سفر ځم، بیا درسره مرسته نشم کولای، خو دلته چې یم ته به راته وايې چې څنګه مرسته درسره وکړم، نه چې هر څه وايې زه به هماغسې کوم.
- سمه ده.
- اوس ووایه چې ستا قاضي څوک دی؟
- څوک دی؟
- ته به پخپله خپل قاضي یې.
- زه خپله؟
- هو! اونۍ کې به دوه ځله موږ انګړ کې ګرځو او ته به راته د کار په اړه معلومات راکوې، هلته به ستا د قضاوت معیار څه وي؟
- پاکوالی او شین والی.

بلکل!

ما خپل زوی ته نږدې دوه اونۍ د دې دوو کلیمو روزنه ورکړه، تر دې وخته زه دومره ځواږه نه وم چې دی به دا کار وکړي، اخر هغه مهمه ورځ راغله، ورته مې وویل:

- ښه زویه زموږ تر منځ ژمنه (تړون) ده؟
- ژمنه ده.

- ته به څه کوې؟
- انګړ به پاک او شین ساتم.
- شین څه ته وايي؟

هغه انګړ ته وليدل، اوس لږ ښه ښکارېده، بيا يې د ګاونډي انګړ ته وليدل، ويې ويل:

- هغه رنګ ته شين وايي او زموږ انګړ به هم هماغسې شي.
- او پاکوالی څه ته وايي؟
- چې هيڅ چټلي نه وي.
- مشر به څوک وي؟
- زه خپله.
- مرسته به څوک کوي؟
- نه، خو چې کله اوزګار وې.
- قاضي به څوک وي؟
- زه به يم. اونۍ کې به دوه ځله انګړ کې ګرځو او زه به درته وايم چې کار څنګه روان دی.
- او موږ به هلته څه ګورو؟
- پاکوالی او شين والی.

تر دې وخت مې د معاوضې خبره نه وه کړې، خو داده وم چې که د معاوضې يادونه وکړم ستونزه نه لري.

دوه اونۍ او دوه کليمې. فکر کوم نور چمتو و.

د شنبې ورځ وه او ده هيڅ کار ونه کړ. بيا يې يکشنبه هم کار ونه کړ، همداسې دوشنبه هم تېره شوه، سه شنبه مې چې انګړ وليد ژېړ او مړاوی ښکارېده، د هلک ناپامي راته ښکاره شوه. د جولايي سور لمر و او انګړ ته ساتل کېده، ومې وويل چې تن به حتماً کار کوي. شنبه به يې په دې خاطر کار نه وي

کړی چې ايله ژمنه شوې وه. يکشنبه رخصت و يا به يې بل کار کاوه. خو دوشنبه يې ولې کار ونه کړ او نن خو لا سه شنبه ده. نن به حتماً کار کوي، په دې ګرمۍ کې به دی نور څه کوي؟

ټوله ورځ بېرته کور ته راتلو ته په تمه وم چې وګورم کار شوی که نه؟ زه چې کور ته راغلم هماغه سهارنی حالت و او زوی مې د انګړ مخ ته کوڅه کې لوبې کولې.

دا نو سخته وه، دوه اونۍ روزنه او له دومره ژمنو وروسته مې دا نه ګټل. سخت خپه شوم. په انګړ مو ډېر زيار کښلی و، پيسې مو لګولې وې او ډېر پرې نازېدو. اوس ورځ په ورځ خرابېده او موږ ورته خورېدو. تر څنګ مو د ګاونډيانو انګړ ښکلی و، ښه يې ساته. ما به چې هغه وليده خاته به خجالت شوم.

زړه مې و چې بېرته GD ته ستون شوم او ورته ووايم چې (زويه دلته راشه. دا څخله پورته کړه، ګني ..). زه پوهېدم چې په دې توګه به د سرو زرو هګۍ ترلاسه کړم. خو مرغاوی به څه کوي؟ د هغه کړې ژمنه به څنګه شي؟

له دې وروسته مې په شونډو يوه دروغجنه موسکا خپره کړه او زوی ته مې نعره کړه:

- څنګه چل دی وه هلکه! کار څنګه روان دی؟
- ښه روان دی.
- انګړ څنګه دی؟

زه پوه شوم چې په دې خبره مې ژمنه ورسره ماته کړه. څکه موږ ويلي وو چې زه د کار پوښتنه داسې نه کوم. نو هغه هم ژمنه ماته کړه او راته يې وويل:

- ښه دی پلاره!

ما شونډې وچيچلې. د شپې تر ډوډۍ مې سخت انتظار وويست او له ډوډۍ وروسته مې وويل:

Scanned by CamScanner

- راځه زويه، لکه څنګه مو چې ويلي وو انګړ ته به لاړ شو. ته به راته د کار په اړه ووايې چې ستا په نظارت کې انګړ څومره پرمختګ کړی دی؟

موږ چې څنګه په دروازې راووتلو د هلک شونډې مرې مرې شوې، غړيو وښيوه، له سترګو يې اوښکې وڅڅېدې او تر څو چې د انګړ منځ ته رسېدو هلک په ژړا وويل:

- دا ډېر سخت کار دی پلاره.

ځان سره مې وويل چې څه سخت دی، ته دومره کار هم نشې کولای، خو پوه شوم چې اصلي ستونزه څه ده. اصلي ستونزه د ځان مديريت او مسئوليت منل وو. زوی ته مې وويل:

- زه درسره څه شي کې مرسته وکړم؟
- رښتيا راسره مرسته کوې؟
- موږ څه ويلي وو؟
- تا ويلي وو چې که اوزګار يې مرسته به راسره کوې.
- ښه نو اوس اوزګار يم.

هغه ژر په منډه کور ته ننوت، دوه پلاستيکي کڅوړې يې راوړې، يوه يې راکړه ويې ويل:

- هغه څځلې راسره راټولوې؟

د شنبې ورځ د کبابو له مېلې پاتې څځلو ته يې لاس ونيوه راته يې وويل:

- دې ته مې زړه راځګېږي.

ما هغه څځلې پورته کړې. څنګه چې هغه ويل هغسې مې کول. هغه په همدې شېبې کې دا ژمنه په خپل زړه وليکله، دا انګړ نور د هغه شو او مسئوليت يې واخيست.

هغه اوړې کې يې يوازې دوه درې ځله مانه مرسته وغوښته. انګړ يې ښه وساته، ښه شين او پاک يې وساته. تر دې چې نورو ورونو خويندو به يې وړوکې کاغذ انګړ کې واچوه، دی به ورته غوسه کېده.

باور په انسان کې ډېرې سترې انګېزې او ولولې پيدا کوي. د خلکو ښېګڼې راڅرګندوي، خو وخت او صبر غواړي. دا په دې مانا نه ده چې ودې نه روزل شي او وده دې ورنه کړل شي؛ بلکې که دې شيانو ته پام وشي، نو په خلکو کې د باور کولو وړتيا لاپسې زياتيږي.

زه باوري يم چې که SD په سمه توګه وشي او کارونه ووېشل شي، خو په سمه توګه وڅارل شي، نو نه يوازې دواړه خواوې ترې ګټه اخيستی شي، بلکې کار به ډېر کيږي او وخت به لږ نيسي. زه وايم هغه کورنی منظمه ده چې په فردي کچه پکې کار په اغېزناک ډول وېشل کيږي او پر دې وېش وخت لګيږي. نو دا کورنی خپل ټول کارونه په دې توګه منظمولای شي چې د کورنۍ هر غړی د ورځې په يوه ساعت کې ټول کار وکړي، خو د دې لپاره پخپله د هر کار کولو پر ځای په ځان کې د مديريت غوښتنه مهمه ده او تمرکز دې د ګټورتيا پر ځای په اغېزناکۍ وشي.

تاسې د يوه ماشوم په پرتله خونه ښه منظمولای شئ، خو دا هم اړينه ده چې بچي مو دا کار زده کړي او دا زده کړه وخت نيسي. تاسې به د ماشوم په وده او روزنه خواري کوئ، خو دا خواري د راتلونکې لپاره ډېره مهمه ده او تاسې ته اسانتياوې راوړي.

دا طريقه د مسئوليت د وېش په اړه يو نوی ليدلوری رامنځته کوي او اصلاً د اړيکو ښه بدلوي. Steward يا څارونکی خپله مشر (رييس) کيږي او د خپل شعور (ضمير) تر واک لاندې کار کوي، د ده په شعور کې د ښه پايلو هيله او اراده وي او تخليقي قوتونه پکې راوېښيږي. بيا د مطلوبو پايلو ترلاسه کولو لپاره د سمو اصولو سره په همغږۍ هغه ټول کارونه کيږي چې اړين وي.

Scanned by CamScanner

د SD اصول هر چا ته په هر حالت کې سم و او د منلو دي. نوېو خلکو ته ورېږ پاېلې تاکل کېږي، ډېره لارښوونه ورته کېږي او سرچینې ورته راټولېږي، وخت په وخت ترې د کار پوښتنه کېږي او فورې پاېلې پرې عملي کېږي. پخوا یا مجربو کارکوونکو ته یا سخت کار سپارل کېدای او لوېې پاېلې ټاکل کېدای شي. ډېره لارښوونه نه غواړي، ډېره پوښتنه هم نه وي پکار، د کار ارزونې معیارونه یې د اندازې له پلوه لږ، خو د تشخیص وړ وي.

د مسئولیت اغېزناک وېش ښايي د اغېزناک مدیریت ښه څرګندونه وکړي، ځکه د مسئولیت اغېزناک وېش د شخصي او اداري ودې اساس دی.

د دویمې ربعې پاراډیم The Quadrant II Paradigm

د مسئولیت د وېش له مخې د ځان او نورو د اغېزناک مدیریت کیلي کوم بهرنی عنصر، وسایل او طریقه نه ده، بلکې دا په انسان کې دننه وي، د دویمې ربعې په لیدلوري یا پاراډیم کې وي او دا پاراډیم تاسې سره مرسته کوي چې مسایلو ته د بېړې (تادی) نه بلکې د ارزښت له زاویې وګورئ.

تاسې چې څومره د دویمې ربعې په لیدلوري کار کوئ او خپلوئ یې، هومره به د خپلې هرې اونۍ کارونه ښه منظمولای شئ او ترسره کولای شئ. پاتې تاسې چې څه واېئ، په هغه به عمل هم کوئ، په دې صورت کې بیا تاسې د خپلو او نورو چارو د اداره کولو لپاره له ځان پرته بل چا ته اړتیا نه مومئ او تکیه پرې نه کوئ.

جالبه دا ده چې دویمې ربعې کې اوه واړه عادتونه شته. هر یو یې د ډېرو مهمو څیزونو اړوند دی او که په منظم ډول عملي شي، نو زموږ په ژوند کې ژور مثبت بدلون راوړی شي.

عملي سپارښتنې

۱) د دویمې ربعې داسې یو کار په نښه کړئ چې تراوسه مو شاته غورځولی وي، داسې کار چې که په سم ډول ترسره شي ستاسې په شخصي او

مسلکي ژوند کې به لوی بدلون راوړي، دا کار ولیکئ او د عملي کولو هوډ یې وکړئ.

۲) د وخت د مدیریت جدول ساز کړئ او دا محاسبه یکې وکړئ چې په هره ربعه کې څومره وخت تېروئ. بیا درې ورځو لپاره خپل په پنځلس دقیقو موده وویشئ. ستاسې محاسبه څنګه وه؟ وخت مو چې څنګه تېر کړی پرې راضي یئ؟ د بدلون لپاره څه ته اړتیا لرئ؟

۳) د داسې مسئولیتونو یو لیست ساز کړئ چې تاسې یې وېشلای شئ او هغه کسان هم ولیکئ چې دې ساحو کې ورته کار سپارلی یا دوی روزلای شئ. دا معلومه کړئ چې د سپارلو او روزلو د پیل لپاره څه شي ته اړتیا ده.

٤) راتلونکې اونۍ تنظیم کړئ. د دې اونۍ لپاره خپلې موخې ولیکئ او بیا دا موخې د عمل پلان کې ځای پر ځای کړئ. د اونۍ په اخر کې دا ارزونه چې ستاسې پلان ستاسې په ژوند کې لوړو ارزښتونو او موخو سره څومره اړخ لګوي او تاسې د دې ارزښتونو او موخو په ساتلو کې څومره مخلص یئ.

۵) هوډ وکړئ چې وخت به د اونۍ پر اساس تنظیموئ او دې کار ته به منظم وخت ورکوئ.

٦) خپل اوسنی پلان له څلورم پړاو سره ساز کړئ او د دې لپاره د پلان وسایل یا بدل کړئ او یا یې ترلاسه کړئ.

عمومي بری

Public Vectory

د متقابلې تکيې پاراډيمونه

Paradigms of Interdependence

There can be no friendship without confidence, and no confidence without integrity (Samuel Johnson)

پر عمومي برې له غږېدو وړاندې به دا ياد ساتو چې پر يو بل اغېزناکه تکيه يوازې د حقيقي خپلواکۍ پر بنسټ رامنځته کېږي. شخصي بری تر عمومي برې مخکې راځي.

که موږ څان پسې وګورو او دا معلومه کړو چې اړيکو کې چېرې وو؟ چېرې يو او چېرې څو، نو دا معلومات راته کېږي چې که دا لاره مو نه وی نيولې، نن چې چېرې يو دلته نه را رسېدو. له دې پرته هېڅ يوه سرک او لنډې لارې موږ دې ځای ته نه شو را رسولای. موږ دلته په پراشوټ نه شو راښکته کېدای. مخکې لاره د خلکو د ماتو اړيکو له کډوړو ډکه پرته ده: دوی هڅه کوله چې په يو وار د اغېزناکو اړيکو چل زده کړي. نه يې نظر پوخ و او نه يې کرکټر قوي و. له دې شيانو پرته اړيکې نه نيول کېږي.

که په دې سرک لاړ نه شئ دا شيان نه شئ ترلاسه کولای. که موږ څان سره د برې هڅه نه وي کړې او دا يې مو نه وي بېرې کړې، نورو سره يې بريا نه شو ترلاسه کولای.

څو کاله مخکې مې Oregon Coast کې يو سيمينار ورکاوه. يو کس راغی راته يې وويل: (ستيفنه ته پوهېږې چې زما داسې سيمينارونو ته راتګ نه خوښېږي؟) سړي ته مې پام ور واوښت.

خبره يې وغځوله: (دلته راغلو کسانو ته وګوره، له کړکۍ بهر د بحر ښايست غاړې ته وګوره، زموږ چاپېريال کې دې زړه راښکونکو شيانو ته وګوره، خ

زه دلته خپه او اندېښمن ناست يم، ځکه زه پوهېږم چې بېګا ته مې مېره

زنګ راوهي، نو شخړه به راسره کوي. سېکې سپورې به راته کوي او به

مې رټي، زه چې له هغې لرې یم، نو سخت مې خوروي، سهارنی مې چېرته کړې؟ نور راسره څوک وو؟ ټوله ورځ مو جلسه وه؟ غرمه مې څه وخوړل؟ د شپې مې څه وخوړل؟ مازیگر څنګه و؟ ماښام مې څه تفریح وکړه؟ نور راسره څوک وو؟ او څه خبرې مو وکړې؟

په خوله یې نه وایي، خو غواړي چې زما ورکړې ځوابونه پر یو بل چا تصدیق کړي. زه چې چېرته لاړ شم هغه مې په اړه معلومات غواړي، پوښتنې رانه کوي، خوروي مې او دا کار یې زما د ټول کار مزه خرابه کړې، اوس هم همداسې یم، هېڅ خوند نه راکوي).

سړی رښتیا هم ډېر خپه ښکارېده، خو شیبې سره وغږېدو، بیا سړي ډېره په زړه پورې خبره وکړه، په لږ خجالت یې وویل: (زه فکر کوم هغې ته ټول پوښتنې معلومې دي، اصلاً ما او دې همداسې د پوښتنو یوه سیمینار کې سره لیدلې وو او هغه وخت ما بل چاسره واده کړی و).

زه یې په خبره یوه شوم ورته مې وویل: ستا سمدستي حللاره بکار ده کنه؟

- څنګه یاني؟
- نه غواړې چې د مېرمن کوږې دې وسېږې، یوه برزه پکې بدله کړې او دا چلند یې بدل کړې کنه؟
- زه له زړه دا غواړم چې هغه بدله شي، خو ... زه وایم هغه تل زما د داسې خورولو حق نه لري.
- ګوره یاره، ستا دا ستونزې یوازې په ویلو نه حل کېږي، ته چې څه غواړې، چلند دې د هغه پر ضد دی.

موږ د یوه مهم لیدلوري په بدلون غږېدو، د شخصیت رغونې په لارو چارو خپلې ټولنیزې اړیکې ښه کولای شي. خو دا کار مو ښایي د کرکټر رېښې پوهې کړي او بې له رېښو مېوه نه شي ترلاسه کولای. دا د ترتیب ګذاری اصل

دی: لومړی شخصي بری او ورپسې عمومي بری. په ځان واکمني او د ځان نظم اصلاً نورو سره د ښو اړیکو بنسټ دی.

ځینې وایي که په نورو ګرانبدل غواړې لومړی په ځان ګران شه. زه فکر کوم دې خبرې کې وزن شته، خو که تاسې ځان ونه پېژنئ، په ځان واکمن نه شئ او د ځان معلومات ونه لرئ، نو په ځان ګرانبدل به سخت وي، البته دا کار په ډېره سطحي توګه او د لنډمهال لپاره کولای شئ. د ځان اصلي درناوی (عزت نفس) په ځان له واکمنۍ او رښتیني تکیې ترلاسه کېږي. د لومړي، دویم او درېیم عادت مرکز همدا دی. خپلواکي لاس ته راوړنه ده او پر یو بل تکیه هغه ټاکنه ده چې یوازې خپلواک خلک یې کولای شي. ترڅو مو رښتیني خپلواکي نه وي ترلاسه کړې، د ښو اړیکو جوهر لټول هسې کم عقلتوب دی.

موږ ښایي هڅه وکړو او دا هم شونې ده چې په موافقو حالاتو کې لږ بریالي شو، خو که ناموافق حالات راغلل (چې حتماً راځي)، نو بیا به هغه ټغر نه لرو چې شیان برې راټول کړو.

خپلو اړیکو ته چې موږ کوم مهم شی ورکولای شو، نه هغه دي چې په خوله یې وایو او نه هغه دي چې عملاً یې کوو. اړیکو لپاره تر ټولو مهم موږ یو او که زموږ کار او خبرې زموږ له حقیقي درون (د کرکټر اخلاقو) پر ځای د سطحي انساني اړیکو له تخنیکونو راوتي وي، نو خلک به مو په دوه مخي پوه شي، بیا به پر یو بل د اغېزناکې تکیې بنسټ نه سازولای او نه ساتلای شو.

د انساني اړیکو ښه کولو ښه تخنیکونه هغه دي چې په طبیعي ښه له رښتیني خپلواک کرکټره راوتي وي. نو د هرې اړیکې د رغونې د پیل ټکی په موږ کې دننه دی. زموږ د اغېز په کړی کې دننه زموږ په کرکټر کې دی. موږ چې خپلواک شو (پرواکتیف شو)، سم اصول محوره شو، ارزښتونه راته لار وښیي او د خپلو ارزښتونو پر اساس په پوره اخلاص چلند او پرېکړې وکړو، نو بیا

Scanned by CamScanner

موږ پر یو بل تکیه کولای شو او نورو سره ښې، مناسبې، اوږدې او گټورې اړیکې رامنځته کولای شو.

موږ چې څومره د خپلو سترگو مخامخ منظر ته گورو، هومره به پوهېږو چې موږ یوې نوې ږي ته ننوځو. پر یو بل تکیه د فرصتونو د نوې نړۍ دروازه پرانیزي، دې نوې نړۍ کې یا زورې، قوي او ارزښتمنې اړیکې رامنځته کېږي. دا اړیکې یا ډېرې زیاتې مثبتې پایلې لري، د یو بل خدمت کوي، مرستندویه وي، انسان ترې زده کړه کوي او وده ورکوي. خو ترخنگ یې په دې کې تر ټولو ډېر درد، نهیلي او د بریا په لاره خنډونه هم لیدل کېږي او موږ له دې درد سره ښه بلد یو، ځکه دا اوږد درد وي.

موږ کلونه کلونه د خپل نظر نښتون او په ژوند کې د رهبرۍ او مدیریت د کمې په زاړه درد اخته یو. زیاتره وخت یو پټ غلی خپگان احساسوو او د ختمولو لپاره یې لنډمهالي اقدامات هم کوو، خو دا چې درد زوړ وي، نو موږ ورسره عادت کېږو او ژوند ورسره زده کوو.

خو له نورو سره اړیکو کې چې ستونزې راشي، نو دا درد یا سخت وي او دومره سخت وي چې موږ وایو ژر یې ختم کړو.

دې وخت کې یا موږ په فوري نسخو پسې گرځو او د شخصیت د اخلاقو پټۍ ته مخه کړو، خو دې ته مو پام نه وي چې دا درد ډېر زوړ دی، دا د زړورو او پخوانیو ستونزو له امله را پورته شوی او تر څو چې د پوهنکي پر ځای اصلي رنځ ونه پېژنو او درملنه یې ونه کړو، زموږ دا یوه فوري پټۍ هم گټه نه کوي، بلکې پایلې یې اپوټه راوځي او موږ اصلي مرض لا پسې پټوو.

اوس چې موږ نورو سره په اغېزناکو اړیکو غږېږو، نو راځئ چې د اغېزناکي پخواني تعریف ته ورستانه شو. موږ ویلي وو چې P/PC اصلي توازن دی، د سرو زرو هگۍ او مرغاوۍ د کیسې اصلي مفهوم همدا و.

پر یو بل تکیې کې د سرو زرو هگۍ اغېزناکې، همکارۍ او هغه پایلې دي چې نورو سره د ازادې مفاهمې او مثبتو اړیکو له امله رامنځته کېږي. که موږ هره ورځ دا د سرو زرو هگۍ غواړو، نو د مرغاوۍ ساتنه باید وکړو. موږ باید داسې اړیکې رامنځته کړو او ساتنه یې وکړو چې دغه پایلو ته حقیقي بڼه ورکوي.

نو د اروزني له برخې تر راوتو او څلورم، پنځم او شپږم عادت ته تر تلو دمخه، زه تاسې ته یوه خبره کوم. دا یوه قوي استعاره ده او د خپل منځي تکیې له حقیقت سره سمو اړیکو او P/PC توازن په اړه ده.

عاطفي بانکي حساب The Emotional Bank Account

بانکي حساب موږ ټول پېژنو. موږ بانک کې پیسې جمع کوو، سپما کوو او د اړتیا پر وخت یې ترې بېرته را اخلو. عاطفي بانکي حساب یوه استعاره ده، دا موږ ته وایي چې اړیکو کې څومره باور زېرمه شوی دی. دا بل انسان سره ستاسې د خوندیتوب احساس دی، که زه تا سره اړیکه کې ثبات، خوش اخلاقي، خوښي او په ژمنو ودریدل زېرمه کوم، نو زه یوه پانگه زېرمه کوم. زه به ځینې وخت تېروتنې هم کوم، خو زما په عاطفي حساب کې چې کومه پانگه پرته وي هغه به یې جبرانوي. که مې خبرې اترې او اړیکې درسره ډېرې روښانه نه وي، بیا به هم پرې ته پوهېږې. تاسې به ماته د گونگو خبرو سزا نه راکوئ، بلکې د باور کچه به مې درسره لوړېږي، په دې توگه به موږ کې مفاهمه اسانه، چټکه او اغېزناکه وي.

خو که بل خوا زما اخلاق ښه نه وي، درناوی درته نه لرم، هسې درته گوروم، بې ځایه غوسه کوم، پام درته نه کوم، سطحي چلند کوم، باور ماتوم، وېروم دې او بې رحمي درسره کوم، نو بیا زما عاطفي حساب په پور روان دی. د باور کچه را ټیټېږي او ماسره به د انعطاف کچه څومره وي؟ هېڅ به نه وي. زه به مخ پر خوړ روان یم. هره خبره باید ډېره په احتیاط وکړم، خبره به ښه تلم،

Scanned by CamScanner

... . زياتره اداري له ذهني فشار به راپاندې وي، خان به ساتم، سياست به کوم ... . زياتره اداري له ذهني فشار به راپاندې وي، خان به ساتم، سیاست به کوم همدې خبرو ډکې دي، ډېرو کورنيو کې همدا کيسې روانې دي او زياتره ګډ ژوند کې همدا کانې کېږي.

که په حساب کې د باور تاکلې کچه نه وي زيرمه شوي، نو د واده اړيکې خرابېږي. يا خلک د يو بل په چوپتيا نه پوهېږي. ښځه او خاوند دواړه ايله يو بل زغمي. دې حالت کې هر اړخ په خپله بېله ژوند تېروي او يو بل ته تش په خوله درناوی کوي. دا اړيکه تر دې خرابېدی او ان شخړو او جنګونو ته رسېدی شي. دې وخت کې چلند تريخ شي، دروازې په درز پورې کېږي، خبرې بندې شي، عاطفي اړيکې ختمې شي او په خان زړونه خوړېږي. دا شيان کور کې سړه جګړه راپيدا کړي. يا اړيکه يوازې د بچو، جنسي غريزې يا ټولنيز فشار له امله پالل کېږي او کله کله خو ښکاره جنګ شي. بيا يې سر تر محکمو رسېږي. د تيي شوي غرور له امله کلونه سړه وجنګېږي او خلک د خپل بخواني ملګري په ګناهونو اعتراف کوي. او دا چارې د هغوو دوو کسانو تر منځ رواني وي چې د نړۍ تر ټولو نږدې، ژورې، ښکلې، دادمنې او پنځګرې خپلوۍ کې سره تړلي وي.

د P/PC مثال داسې دی لکه د مېښد د غاړې د خړاغ غلی. دا په خپل ځای ولاړ وي، نور په مور پورې اړه لري چې تکر ورسره کوو او خپله بېړۍ ډوبوو او که د خړاغ په رڼا خانته لاره سيخوو.

زموږ زياترو راتلونکو اړيکو، مثلاً واده لپاره بايد بانکي حساب کې پرلپسې باور زېرمه شي، د هيلو او تمو له امله حساب ورغ تر بلې کمېږي. که تاسې ناڅاپي څو کاله وروسته له خپل يو ملګري سره مخ شئ، نو بېرته ورسره ملګري له هماغه ځايه پيلولای شئ په کوم ځای کې مو چې پرېښې وه، ځکه په حساب کې د اړتيا وړ باور له مخکې تيار پروت وي. خو کومو خلکو سره چې تاسې په منظم ډول مخ کېږئ، هغوی سره بايد په حساب کې په منظم

ډول باور زېرمه کړئ. زياتره وخت په ورځنيو چارو کې تاسې سره د مخ کېدونکو خلکو له حسابه يو دم په خپل سر ډېر مقدار وتی وي او تاسې خبر هم نه يئ. دا کار زياتره وخت نويو ځوانانو کې کېږي.

داسې وګڼئ چې ستاسې يو اوولس کلن زوی دی. ده سره ستاسې خبرې تل داسې وي چې: (کوټه دې پاکه کړه! جامې سمې کړه! راډيو ټيټه کړه! ويښته لنډ کړه! څخلې بهر وغورځوه!) او بلاخره ډېر زيات رقم د بانک له اکونټه وځي.

اوس فکر وکړئ چې ستاسې همدا زوی داسې پرېکړه کوي چې پر راتلونکي ټول ژوند يې اغېز کوي. خو ستاسې تر منځ باور دومره راکم شوی او اړيکې دومره کمزورې، تخنيکي او ناخوندي شوي چې هغه مو په نصيحت هيڅ غوږ نه ګروي. تاسې ښايي په دې برخه کې ښه ګټور معلومات، پوهه او حکمت ولرئ او مرسته ورسره وکړئ. خو دا چې بانکي حساب مو لږ يا تش دی، نو هغه به ستاسې نصيحت نه اوري او په احساساتو کې به د فوري پايلو ترلاسه کولو لپاره ناسمه پرېکړه کوي. کېدای شي چې د دې پرېکړې پايلې ډېرې منفي هم راووځي.

په دې نازکو مسايلو د خبرو اترو لپاره ستاسې په حساب کې رقم په کار دی. اوس به تاسې څه کوئ؟

که تاسې په دې حساب کې سېما پيل کړئ څه به وشي؟ وخت په وخت ورسره وړې ښېګڼې وکړئ، د هغه د خوښې مجله ورته راوړئ، يا ورسره د ښوونځي په کورني دنده کې مرسته وکړئ. ښايي څان سره يې فلم ليدو ته بوځئ، ايسکريم پرې وخورئ او ښايي په حساب کې تر دې ټولو مهم شی دا زېرمه کړئ چې هغه واورئ. يوازې هغه واورئ، نظر مه ورکوئ، نصيحت مه کوئ، خپل مشرتوب مه وريادوئ، يوازې هغه واورئ او د درک کولو هڅه

یې وکړئ. دا احساس ورکړئ چې تاسې یې پوره شخصیت گڼئ، خبرو ته یې ارزښت ورکوئ او په اړه یې فکر کوئ.

پیل کې بنایي هغه کوم غیرګون ونه ښیي او دا هم ممکنه ده چې شک درباندې وکړي، وایي به چې پلار مې یا کوم دام ایښی، یا مې مور یا کومه ګونه راسره کوي، خو څومره چې تاسې حساب ډېروئ، نو د باور کچه به لوړېږئ او شکونه به له منځه وځي.

دا یاد ساتئ چې د فوري حل نسخې سراب وي. د اړیکو په سازولو او رغولو کې وخت لګېږي، که څوک غبرګون ونه ښیي یا مو متندوی نه وي او تاسې سمدستي حوصله وبایلئ او صبر مو ختم شي. نو له خپل حسابه به ټول پیسې په یو دم راوباسئ او ټول ویستی زیار به په سیند لاهو کړئ.

صبر ډېر سخت دي، پرواکتیف کېده کرکټر غواړي، د اغېز کړی ته پام غواړي، د شیانو پراخې غواړي. داسې مه کوئ چې بوټي هره ورځ له بېخه را وباسئ او وګورئ چې ریښه یې کړې که نه. بوټي داسې ته را شنه کېږي. د فوري حل هېڅ نسخه نشته. د اړیکو سازول او وده داسې ده. لکه سړی چې د اوږد عمر لپاره پانګونه کوي.

شپږ لویې سپماوې Six Major Deposits

د عاطفي بانکي حساب پراتیستو لپاره درته شپږ لویې سپماوې ښیم:

1) **مقابل لوري درک کول**

په رښتیا د بل کس درک کول هغه بنایي تر ټولو مهمه پانګونه وي چې مونږ یې د عواطفو بانکي حساب کې کولای شو او دا د نورو ټولو سپماوو کیلي ده. که تاسې بل کس درک نه کړئ، نو په دې نه پوهېږئ چې هغه ستاسې تورو ته تګ، په یوه ګډه پروژه کار کول). بنایي مقابل کس ته هېڅ سپما نه

وي. که دا شیان د مقابل کس ګټو او اړتیاوو سره سم نه وي بنایي هغه دا هم له حسابه رقم ویستل وګڼي.

د یوه کس ماموریت بنایي بل کس ته بې ارزښته وي. د سپما لپاره چې بل کس ته یو شی څومره مهم وي، هومره باید تاته هم مهم وي. بنایي تاسې په یوې مهمې پروژې کار کوئ او شپږ کلن ماشوم درته په داسې شي مزاحمت پیل کړي چې تاسې ته هېڅ مهم نه وي خو هغه ته مهم وي. د مقابل کس لومړیتوب پېژندل او د هغه لومړیتوب خپلول لپاره دویم عادت ته اړتیا ده او د دویم کس له لومړیتوبونو سره سم خپلو چارو بدلولو ته دریم عادت پکار دی. د بل خبرې ته له هغه سره سم ارزښت ورکول، هغه کس ته دا احساس ورکول دي چې ته هغه درک کوې او دا په حساب کې تر ټولو لویه زیاتونه ده.

زما یو ملګری دی، د زوی یې کریکټ سره سخت شوق پیدا شو. ملګري مې کریکټ ته هېڅ ارزښت نه ورکاوه، خو اوړي کې یې زوی د ټولو لویو لیډو ته ورسره بوته، دې چارې شپږ اونۍ ونیولې او ډېرې پیسې ولګېدې، خو دا تجربه د دوی تر منځ د قوي او زوروې اړیکې وسیله شوه.

ملګری مې چې راستون شو ورته مې وویل چې: دا کریکټ دې دومره خوښ و؟

ویل یې: نه کریکټ مې چنداني خوښ نه دی، خو خپل زوی مې همدومره خوښ دی.

یو بل ملګری مې د پوهنتون استاد دی، تل یې زلمي زوی سره جنګ وي. زما د ملګري ټول عمر په علمي کارونو تېر شو او داسې ګڼي چې زوی یې ګټي د لاس په کسب و کار هسې خپل ژوند ضایع کوي. دی وایي چې زوی یې د ذهن په ځای د لاس کسب ته وده ورکوي. پس هره وخت خپل زوی بسې وې او تیوکې پرې کوي، په دې توګه دی غواړي چې حساب کې

پانګونه هم وکړي، خو یې ګټې ده. زوی یې د ده هڅې د ځان ردولو نوې لارې چارې ګڼې او فکر کوي چې دی له نورو خلکو سره پرتله کوي. له دې وروسته د دوی له حسابه لوی رقمونه ووتل، اړیکې سره ترخې کېدې او پلار یې ورته خوربده.

یوه ورځ مې خپل ملګري ته دا اصل وښوده: د نورو خلکو ارزښتونه هومره مهم وګڼه څومره چې درته هغه کس مهم وي. هغه دا اصل خپل کړ او زوی ته یې رویل چې کور کې د چین د دېوال یوه بېلګه (ماډل) سازه کړه. دا ډېر سخت او اوږد کار و او دې دواړو ترډې دوو کلونو کې پای ته ورساوه. د دې اړیکو له تجربې وروسته هلک د ژوند له دې پړاوه تېر شو. ذهن کې یې د پرمختګ شوق راپیدا شو. خو د دې تجربې اصلي ګټه یې خپل منځي اړیکو ته ورسېده. اوس د دې پلار او زوی ترخه اړیکه د دواړو د خوښۍ او قوت لامل شوه.

موږ زیاتره دې ته لېواله یو چې د نورو خلکو هیلې او غوښتنې د خپلې تجربې او فکر او چلندونه یې له خپلې خوښې سره سم تشریح کړو. موږ د خپلو هیلو او اړتیاوو له مخې دا پرېکړه کوو چې راتلونکې ته څه ښه دي او هغه به کومه چاره ښه سېما وګڼي. موږ د نورو په اړه له خپلې پوهې سره سم فکر کوو او که هغوی زموږ دا هڅې لویه سېما ونه ګڼي، نو بیا داسې ګڼو چې موږ له ښه نیته هڅې کوو او هغوی یې رد کوي، په دې خاطر هڅې هم پرېږدو.

زرین اصل دا دی چې: (نورو سره هغه چلند کوه، چې غواړې تاسره وشي).

د دې اسانه مانا دا ده چې: څه چې ځانته خوښوې هغه نورو ته هم خوښوه، خو زه فکر کوم مهمه مانا یې دا ده چې نور خلک ښه درک کړئ او بیا ورسره د همدې درک له مخې چلند وکړئ، په دې خاطر چې نور خلک هم تا درک کړي او د همدې درک پر اساس چلند درسره وکړي. یوې بریالۍ مور د بچو

د روزنې په اړه ویلي: (تولو بچو سره یو ډول چلند باید داسې وي چې هر یو سره جلا چلند وشي).

۲) ورو شیانو ته پام Attending to the Little Things

ورې ښېګڼې او اداب ډېر مهم وي. همدارنګه ورې بې ادبي، بدی او بې قدری ډېرې لویې سېماوې ضایع کوي. په اړیکو کې واړه شیان اصلاً لوی شیان وي.

لا مې هغه ماښام یاد دی چې څو کاله مخکې مې خپلو دوو زامنو سره تېر کړی و. دا د پلار او زامنو پلان شوې تفریح وه. جمناسټک هم پکې و، د پهلوانۍ (رسلنګ) لوبه هم پکې وه او د برګر او مالتو پر جوس سربېره پکې یو فلم هم و.

د فلم پر وخت زما څلور کلن زوی سین ویده شو، تر ده مشر شپږ کلن سټیفن ویښ و او فلم موږ دواړو تر اخېره ولیده. فلم چې خلاص شو سین مې غېږه کې واخیست، تر موټره لاړو او وروستي سیټ کې مې څملاوه. په هغه شپه یخني ډېره وه، نو ما پرې خپله کورتۍ هم واچوله.

کور ته چې راغلو سین مې ژر تر خپلې کوټې ورساوه او ښایسته مې په خپل کټ کې ویده کړ. کمپله کې مې راتاوه کړه او سټیفن چې د خوب جامې واغوستې، نو ماسره کټ کې ویده شو او د تېرې ورځ په اړه مو خبرې پیل کړې:

- سټیفنه نن ورځ څنګه وه؟
- ډېره ښه وه.
- خوند یې درکړ؟
- هو.
- څه ډېر ښه وو؟
- نه پوهېږم. ښایي هغه د ټوپ اچولو تریمپولین توته به ښه وه.

وهل.، که؟ هوا کې الوتل او توپوهنه

- هغه رښتیا هم ښه شی دی.

هغه چنداني په ښه زړه خواب نه راکاوه، ماته داسې ښکاره شوه چې زه ورسره غږېږم او ستړې نه غږېږي، عموماً به له داسې شیانو وروسته هغه ډېر جذباتي غږېده، زه لږ تهیلی غوندې شوم، لکه څه ستونزه چې وي، چې راتلو هم هلک غلی و او د خوب جامې یې چې اغوستې هم څه یې ونه ویل.

شپه وروسته ستړې په اړخ شو او دیوال ته یې مخ کړ، زه پوه نه شوم چې ده ولې داسې وکړل؟ زه لږ ورپاڅېدم، مخ مې د ده ولید، چې ګورم سترګو کې یې اوښکې ډنډ وې. ورته مې وویل:

- ولې زوی جانه؟ څه خبره ده؟ څه شوي؟

هغه بیرته ماته را مخ کړ او ما داسې وګڼل چې په خپلو اوښکو او غریو نیولي غږ پښېمانه شو، ویې ویل:

- پلاره! که زما یخنی کېدای په ما دې هم خپله کورتي اچوله؟

د هغه ماښام په ټولو سات تېریو او چکرو کې ده ته دا وړه ښکنه ډېره مهمه ښکاره شوې وه. دا د ده کشر ورور ته زما ناځایي او لاشعوري مینه وه.

ماته دې پېښې لوی سبق راکړ، چې خلک له دننه ډېر نازک او حساس وي، زه فکر نه کوم چې عمر او تجربه دې څه توپیر وکړي، په ظاهره ډېرو لویو او قوي خلکو کې دننه ډېر نرم زړه، عواطف او ولولې وي.

۳) ژمنې پوره کول Keeping Commitments

ژمنه پوره کول لویه سپما ده او ماتول یې له حسابه لوی رقم ویستل دي. زه وایم د عاطفي بانک له حسابه به تر دې نور لوی رقم نه ویستل کېږي چې څوک دې چاسره ژمنه وکړي، دا ژمنه دې هغه ته مهمه هم وي او دی دې یې ماته کړي، بل ځل چې ژمنه کېږي هغه به پرې باور نه کوي. خلک د ژمنو پر بنسټ د هیلو ماڼۍ ودروي، خصوصاً هغه ژمنه چې د ده له لومړنیو اړتیاوو سره اړیکه ولري.

د پلار په توګه مې تل د دې فلسفې راخپلولو هڅه کړې چې کومه ژمنه نشم پوره کولای هغه ونه کړم. په همدې خاطر لږې ژمنې کوم او چې کوم یې، نو ډېر احتیاط پکې کوم. څکه ډېرې داسې خبرې پېښېدای شي چې ما د دې ژمنو له پوره کولو منع کوي.

کله کله د دې ټولو احتیاطونو سره بیا هم ناڅاپه داسې څه راپېښ شي چې شاته نه شي غورځول کېدی او ژمنه پوره کول هم چنداني هوښیاري نه ښکاري، ښایي هوښیاري وي هم نه. په داسې وخت کې یا زه ژمنه پوره کوم یا په پوره اخلاص او رښتینولۍ مقابل کس ته رښتیا حال وایم او په دې هیله یم چې هغه راته د ژمنې ماتولو اجازه راکړي.

زه باوري یم، که دا عادت درکې پوخ کړئ چې بچو سره ژمنه وکړئ او بیا یې پوره کړئ، نو پوره باور رامنځته کولای شئ او هېڅ واټن به مو تر منځ نه وي. بیا که ستاسې بچي یو کار کوي، دا کار ستاسې خوښ نه وي او ستاسې تجربه درته وایي چې زیان به لري، خو بچي مو دا شعور نه لري، نو ورته به وایئ چې که دا کار دې وکړ، زه ژمنه کوم چې پایله به یې دا وي. بیا نو که ستاسې بچي ستاسې په خبره باور لري، خبره به مو هم ومني.

٤) تمې روښانول Clarifying Expectations

هغه سخته رایاده کړئ چې ستا او د رییس تر منځ مو لانجه وي او لانجه په دې وي چې په دندې کې د وظیفوي مسئولیتونو لیکل د چا مسئولیت دی؟ تاسې خپل رییس پوښتئ:

- زما د مسئولیتونو وظیفوي لایحه به کله ترلاسه کړم؟
- زه خو په دې تمه یم چې ته به یې خپله ماته راوړې او خبرې به پرې وکړو.
- ما خو ویل چې دا لایحه لیکل ګنې ستاسې کار دی.

Scanned by CamScanner

- دا زما کار نه دی، ځانه لګه چې هېر شول، اول مې درته ویلي وو دا تا پورې اړه لري چې کار دې خنګه کوې.
- زه فکر کوم تا راته وویل چې زما د کار کیفیت زما مسئولیت دی، خو زه تراوسه په دې نه یم پوه چې زما کار څه دی؟

د موخو په اړه هم ګونګې ټمې اړیکې او باور زیانمنوي.

- تا چې څنګه ویلي وو هغسې مې وکړل، دا یې راپور دی.
- زما راپور نه دی پکار، موخه یوازې د ستونزې حل او تحلیل وه، راپور نه و پکار.
- زه فکر کوم موخه دا هم ده چې ستونزه یو ځل بنه وپېژندل شي او که وشي چې نورو خلکو ته هم مسئولیت وسپارل شي.

زیاتره وخت موږ داسې خبرې کوو:

- تا ویلي وو...
- نه! نه یې پوه شوی، ما ویلي وو...
- زه وروره ما ویلي وو، ښه واضح مې درته ویلي وو چې...
- خو تا خو دا نه وو ویلي چې ...
- خو دا خیره خو شوې وه کنه چې....

نږدې د ټولو ستونزو ریښه د مسئولیتونو او موخو په اړه متضاد او ګونګ توقعات وي. که موږ دا پوښتنه حل کړو چې څوک به څه کوي؟ که لور ته د کرتې پاکولو په اړه لارښوونه کوو، یا وایو چې کبانو ته به دانه څوک اچوي او ځنځلې به څوک غورځو... په دې باید باور ولرو چې ګونګې ټمې موږ د ناسم پوهاوي، نهیلو او بې باورۍ خوا ته وړي.

زیاتره ټمې نامستقیمې وي، په ټکو کې نه راځي او نه اعلانېږي، خو خلک یې ګونګتیا یوه ټاکلې وخت پورې تړي. مثلاً د ښځې او مېړه تر منځ د واده اړیکه کې دا ټاکل شوې وي چې څوک څه رول لوبوي ... . که څه هم د

دوی په ټمو بحث نه کېږي او ځینې وخت یې انسان شعوري احساس هم نه لري، خو د دې ټمو پوره کېدل بانکي حساب کې د لویې سمپا اچول او نه پوره کول یې د لوی رقم ویستل وي.

په دې خاطر دا مهمه ده چې که تاسې کوم نوي حالت سره مخ یاست، نو لومړی د ټمو او غوښتنو په اړه وضاحت ترلاسه کړئ. خلک یو بل د همدې ټمو له مخې پېژني او که دا احساس وکړي چې اصلي ټمې یې نه دي پوره شوې، نو د باور شتمني له منځه ځي. موږ زیاتره وخت ځان ته په دې فکر منفي حالت زېږوو چې وایو زما ټمې خو ډېرې روښانه دي، بل به پرې پوهېږي او معلومات ورته شته.

اصل پاتګونه دا ده چې په پیل کې د ټمو او غوښتنو په اړه روښانه خبرې وشي، دا وخت او زیار دواړه غواړي، خو وروسته مو له ډېر بې ځایه کړاوه ساتي. ټمې چې ګونګې وي او نور خلک پرې پوه نه شي، نو خلک احساساتي کېږي او عادي تېروتنې پېچلې کېږي، یا تفاهم ختمېږي او په شخصیتونو کې ټکر راځي.

په ټمو د پوهېدو لپاره ځینې وخت لویې حوصلې ته اړتیا وي. ظاهراً دا تمثیل اسانه ښکاري چې زموږ تر منځ ګنې کومه ستونزه نشته او په دې ټمه کېنو چې حالت به خپله ښه شي. دې وخت کې یا موږ نه اختلافات منځ ته راوباسو، نه یې منو، نه پرې ګډ کار کوو او نه د ټمو او غوښتنو په اړه وضاحت ترلاسه کوو.

۵) شخصي ثبات ښودل Showing Personal Integrity

شخصي ثبات د باور لامل او د بېلابېلو لویو سپماوو لامل ګڼل کېږي.

که دا نه وي د باور موندلو ډېرې هڅې بې ګټې کېږي. خلک د نورو درک کولو هڅه کولای شي، د وړو وړو شیانو په ارزښت پوهېدی شي، ژمنې پوره کولای شي، ټمې پوره کولای شي، خو دې ټولو سره که پکې خپل ثبات و

اخلاص نه وي او له دغه دوه مخي وي، نو نورو سره د باور کچه نه شي لوړولی.

په ثبات کې رښتینولي وي، خو اصلاً دا تر رښتینولی لوړ وي. رښتینولي دا ده چې خبره له اصلي حقیقت سره سمه وشي. خو ثبات د خپلو خبرو رښتیا کولو نامه ده. یانې ژمنې پوره کول او په تمو پوره ختل. دا یو مخلص کرکټر غواړي، چې لومړی ځان او بیا جهان سره رښتیني وي.

د ثبات ښودلو یوه طریقه هغو خلکو سره وفاداري ده چې حاضر نه وي. له دې لارې په حاضرو خلکو کې باور موندلای شو. د غیرحاضرو خلکو په دفاع د حاضرو خلکو باور ګټلای شئ.

وګڼئ چې زه او ته دوه په دوه غږېږو، د خبرو موضوع زموږ مشر دی او داسې نیوکې پرې کوو چې د رییس په مخکې یې د ویلو جرات هم نه لرو. اوس فکر وکړئ، که موږ دواړه سره وران شو، نو ته به دې ښه پوهېږې چې زه به نورو ته ستا رازونه ښکاره کوم او غیبت به دې کوم، ځکه دا کار موږ دواړو د خپل مشر په غیاب کې کړی و. تاته به زما طبیعت معلوم وي چې مخامخ به درسره خوږ خوږ کېږم، خو شاته به دربسې لکۍ ترم. ځکه تا خپله زه په دې کار لیدلی یم. همدا دوه مخي یا منافقت وي، که زه داسې یم ته راباندې باور کولای شې؟

له بلې خوا فکر وکړئ چې ما په مشر ښې نیوکې پیل کړې، ته راته وایې چې ستا خبرې تر یوه حده سمې دي، راځه چې مشر ته یې مخامخ ووایو. ستونزې یې ورته په اغېزناکه توګه ووایو او وګورو چې حالت څنګه ښه کېږي. نو ته به په دې پوه شې چې که ماته څوک ستا غیبت وکړي زه به ورته څه وایم؟

بله بېلګه دراخلئ. ودې شي چې د ښو اړیکو په حرص زه تاته د هغه سړي یو راز ووایم او هغه په ډېر باور ماته دا راز ویلی وي. هغه به راته ویلي وي چې چا ته خو به وایې نه، ما به ورته ویلي وي چې نه زما ملګری یې ... نو

اوس ته ووایه چې که زه بل کس تېرباسم تاسره د خپل باور کچه لوړولی شم؟ ته به زړه کې همدا وایې چې یاره نن چې دې ما سره څه ووېل او وکړل سبا به یې ټکي په ټکي بل چا ته رسوي.

په دې منافقت ښايي تاسې دا وګڼئ چې مقابل لوري سره اړیکې ښه کوئ، خو په اصل کې لګیا یئ له بانکي حسابه رقم راوباسئ. ځکه اصلاً ته هغه کس نه دا ښېې چې په تا کې څومره ثبات او اخلاص دی. که ته چاته د بل کس غیبت کوې او بد یې وایې، ښايي د لنډ وخت لپاره مو اړیکې خوږې شي او (د سرو زرو هګۍ) ترلاسه کړئ، خو بل خوا مو د مرغاوې اورمېږ تاو کړی دی، دا مرغاوې ستاسې اړیکه ده چې راتلونکې کې مو د خوښۍ لامل کېدای شوه.

پر یو بل تکیه کې ثبات دا دی چې ټولو خلکو سره د ورته اصولو له مخې چلند وکړئ. که تاسې دا وکړئ، نو خلک به دربانډې ورو ورو باور پیل کړي. په لومړیو کې ښايي هغه سپین او ډانګ پیلي نظریات خوښ نه کړي، ځکه د نظر اختلاف هم ورسره کېدای شي. مخالفت هم حوصله غواړي او زیاتره خلک داسې لارې لټوي چې مخالفت پکې نه وي، دوی نقد او نیوکه بده مني. د نورو باور ته نه ګوري او د نورو په غیبت خوله تر ژامو شکوي.

خو په اوږدمهال کې به خلک ستاسې درناوی او پر تاسې باور هله کوي چې تاسې ورسره رښتیني ووسئ، سپینې خبرې ورسره وکړئ، پرې مهربانه ووسئ او جنګ ورسره ونه کړئ. وایي که څوک دربانډې باور کوي دا تر مینې غوره دی. زه باوري یم، که راتلونکې کې څوک په تاسې باور کوي، نو مینه هم درسره کولای شي.

زما زوی جوشوا چې وړوکی و زیاتره وخت به یې رانه یوه ژوره پوښتنه کوله. زه به چې چا سره ګرم شوم، بې صبرې به مې وکړه یا به تریخ شوم، نو دی به ډېر حساس شو. په ډېر اخلاص به یې زما سترګو ته را ولیدل او راته به یې

Scanned by CamScanner

وویل: (پلاره! زه به تا گران یم؟) هغه به ویل چې که زه بل چاسره د ژوند اساسي اصول ماتوم، نو ده سره به هم دا اصل ماتوم.

د پلار او ښوونکي په توگه زه به دې پوه شوم یم چې د ۹۹ کیلي به ۱ کې وي او دا ۱ د نورو د صبر او ښه چلند ازمېښت وي. دا ۱ د یوه ببچي یا شاگرد مینه او د هغه دسپلین وي چې نورو ته د مینې پیغام گرځي. له یوه سره ستاسي چلند د ۹۹ په اړه ستاسي چلند ښيي، ځکه هر څوک بلاخره یو وي.

ثبات له هغو اړیکو او خبرو اترو څخه ساتل هم دي چې په دروغو او ټگۍ ولاړې وي او د بل عزت ته پکې پام نه کېږي. د دروغو یو تعریف دا هم دی: (دروغ هغه خبره ده چې د ټگۍ په نیت کېږي) اوس که دا خبره موږ په ژبه کوو او که په چلند، که ثبات راکې وي، نو بل سره د ټگۍ نیت به پیخي نه لرو.

٦) په تېروتنې له زړه بښنه غوښتل Apologizing Sincerely When You Make a Withdrawal

موږ چې د عاطفي بانک له حسابه رقم راوباسو، نو باید بښنه وغواړو او د زړه له تله یې باید وغواړو. د زړه له تله غړېدل د احساساتو په بانک کې لویه سیما ده.

- زه تېروتی وم.
- زما ستونزه وه.
- ما ستا درناوی نه و کړی.
- ما هغه عزت درنه کړ چې باید درکړی مې وی، بښنه غواړم.
- ما ته د ملگرو مخکې ورټلې. که څه هم اړتیا یې نه وه. که څه هم زه درته خپل نظر وایم، خو ما باید داسې نه وی کړي، زه بښنه غواړم.

سمدستي د زړه له تله بښنه غوښتل قوي کرکټر ته اړتیا لري. په سمه مانا بښنه غوښتل دې اړتیا لري چې انسان په ځان پوره باور ولري او په ارزښتونو او بنسټیزو اصولو کې د خوندیتوب ژور احساس وکړي.

څوک چې ځان له دننه خوندي نه احساسوي، هغوی داسې نه شي کولای، د بښنې غوښتو فکر هغوی کمزوري کوي. داسې فکر کوي چې دوی گنې ډېر نرم شوي او بل څوک به یې له دې نرمۍ ناوړه گټه واخلي. د دوی د خوندیتوب احساس د نورو په نظر پورې تړلی وي او تل ورځ دا فکر کوي چې خلک به څه وایي. دوی چې هر څه کوي ځان ورته په حقه ښکاري، دوی د نورو تېروتنې بهانه کوي او خپلې تېروتنې سمې ثابتوي او که کله بښنه وغواړي هم ډېره رسمي وي.

(که چاته ټیټېږې، نو سم له زړه ټیټ شه)، دا د ختیځ فلسفه ده او عیسوي اخلاق وایي: (که څه غواړې، ډېر څه باید ورکړې).

په بانکي حساب کې پانگې اچولو لپاره رښتینې او د زړه له تله بښنه ډېره مهمه ده.

لیو روسکین (Leo Roskin) وایي: (کمزوری ظالم وي، یوازې قوي کس ته د اخلاقو نمه کېدای شي).

یو مازیگر خپل کورني دفتر کې ناست وم، د صبر په موضوع مې څه لیکل، له دالانه د ماشومانو د منډو غږ راغی، خوږ یې زیات شو او ورو ورو زما د صبر کاسه را ډکه شوه.

دې وخت کې زما زوی ډیوډ د تشناب دروازې ته سوکان وښول، چیغې یې وهلې چې دننه مې پرېږده.

زه ژر له دفتره راووتم، په غوسه مې ورته وویل:

- ډیوډ، نه پوهېږې چې دا چیغې دې راته څومره مزاحمت کوي؟ نه پوهېږې چې ذهن ارام ساتل او لیکنه کول څومره سخت کار دی؟ ورځه کوټې ته دې لاړ شه او تر هغې هلته اوسه چې ادب زده کړې.

زه چې بېرته ستنېدم بلې ستونزې ته مې پام شو، هلکانو دالان کې فوټبال کاوه، د یوه ځنگله د بل په خوله لگېدلې وه او هلک پرمخې پروت و، له خولې یې

وينې خځېدې، زه پوه شوم چې ډيوډ غوښتل له تشنابه لوند جانپاک را واخلي، خو تشناب کې يې خور ماريا لامبل، نو دروازه يې نه شوه پرانيستلای.

زه چې په کيسه پوه شوم، نو دا احساس هم راسره پيدا شوه چې څومره غلط فکر مې کړی و، هسې مې هلک وراټه، زړ لاړم او له ډيوډ مې بښنه وغوښتله. ما چې څنګه د کوټې دروازه ور پرانيسته دستي يې راته وويل چې: زه دې نه بښم.

ورته مې وويل: ولې ګرانه زوی جانه؟ رښتيا درته وايم، زه پوه نه شوم چې تا ګټي خپل ورور سره مرسته کوله، ولې مې نه بښې؟

- څکه چې تېره اونۍ هم تا همداسې ويلي وو.

په بله مانا يې دا راته ويل چې پلاره تا د باور له حسابه ډېري زياتې پيسې ويستې دي، اوس يوازې ستا په وينا زه دا باور تشم کولای چې ته به راتلونکې کې داسې نه کوې.

د زړه له تله بښنه غوښتل حساب کې پيسې ورزياتول دي او پرلپسې دروغ بښنې غوښتل پيسې ويستل دي، دا د اړيکو په کيفيت اغېز کوي.

تېروتل يوه خبره ده او له تېروتنې وروسته بښنه غوښتل بله. خلک تېروتنې بښي څکه دا د ذهن وي، خو د زړه، بد نيت او ناسمو ارادو تېروتنې په اسانۍ نه بښي، په لومړي ډله تېروتنو نسبتن اسانه سترګې پټېږي.

د ژوند او مينې اصول The Laws of Love and the Laws of Life

موږ چې د بې قيد و شرطه مينې (سپما) کوو او د مينې له اصولو سره سم ژوند تېروو، نو اصلاً موږ نور خلک هڅوو چې اصولو سره سم ژوند وکړي. په بله مانا، موږ چې چاسره بې شرط و قيده حقيقي مينه کوو، نو هغه سره مرسته کوو چې د پېژندګلوۍ، ارزښت او خلوص په برخه کې ځان ښه پوره خوندي او ډاډه احساس کړي. موږ د هغه د طبيعي ودې پروسه ستايو. قوانينو سره سم

ژوند ورته اسانوو. يعنې مرسته، د ځان مديريت او ثبات. موږ ورسره مرسته کوو چې هغوی خپلې ښې وړتياوې ولټوي او هغو سره سم ژوند وکړي؛ نه دا چې زموږ له اصولو او ټاکلو پولو سره دې سم لنډپاری ژوند وکړي. موږ دا خپلواکي ورکوو چې د خپل زړه له غږ سره سم ژوند وکړي. دا په دې مانا نه ده چې موږ نرم يا کمزوري شوي يو، دا فکر خپله باور ختمول دي. موږ هغوی ته مشورې ورکوو، زارې ورته کوو، حدونه ورته ښيوو او پايلې ټاکو. دا يوازې په دې خاطر کوو، چې موږ هغه سره مينه کوو.

موږ چې د مينې اصلي اصول مات کړو او حالات له دې خدايي نعمته د ګټې نه اخيستو لامل وبولو، نو اصلاً نور دې کار ته هڅوو چې د ژوند اصول دې تر پښو لاندې کړي. موږ هغوی دفاعي او د غبرګون حالت ته وړو، هلته بيا د دې د اثباتولو احساس کوي چې: (د فرد په توګه زه يو ارزښت لرم او ټاټه هيڅ اړتيا نه لرم).

اصلاً هغه خپلواک نه وي، خپل دننې غږ ته غوږ نه ږدي، درناوی ورته نه لري، بلکې لنډپاري شي او دفاعي حالت ته ورشي. د دوی د توجه مرکز يې دښمنان وي، يوازې له خپلو حقونو دفاع کوي او هغه مدارک لټوي چې د دوی پر شخصيت د ارزښت ټاپه ووهي.

بغاوت د ذهن نه؛ د زړه غوټه ده او دا غوټه په بې قيد و شرطه مينې خلاصېږي. زما يو ملګری د يوې سترې ښوونيزې ادارې مشر و. ده غوښتل چې خپل زوی په همدې ښوونيزې ادارې کې داخل کړي او د دې کار لپاره يې کلونه پلانګذارې او سپما کړې وه، خو وخت چې راغی، نو زوی يې وويل چې زه دې مرکز ته نه ځم.

پلار يې سخت خپه شو، دلته زده کړې يې زوی ته لويه سرمايه وه او بله دا چې دا يو کورنی رواج و، تر دې وړاندې درې نسلونو په همدې مرکز کې

Scanned by CamScanner

زده‌کړې کړې وې. پلار يې ورسره وغږېده، يوه بې کړ. زاری يې ورته وکړې، بيا يې د زوی نظر په دې خاطر واوړېده چې بنايي خپل نظر بدل کړي.

داسې يې په ډېره باريکۍ خپل زوی ته د مشروطې مينې پيغام ورکاوه. زوی يې ويل چې پلار په ما دې مرکز کې زده‌کړې کوي، دا د هغه ارمان دی، خو په ما يې د يوه زوی او فرد په حيث سترګې پټې کړې او دا ورته ډېره خطري خبره وه. بلاخره ده په خپل خلوص او هويت جګړه روانه وساتله او قوي پرېکړه يې وکړه چې دې پوهنتون ته به نه ځي، تر دې چې د خپلې دې پرېکړې سمې نايتولو لپاره يې هم هلې ځلې کولې.

له ډېر فکر او خپل ارمان شنلو وروسته پلار قرباني ورکړه، خپله مشروطه مينه يې ختمه کړه، پوهېده چې زوی يې بنايي د ده په خوښه پرېکړه ونه کړي، خو بيا هم بښې او مېړه وويل چې د زوی پرېکړې ته به نه ګوري او بې شرط و قيده مينه به ورکوي. دا کار ورته سخت و، ځکه په زړه کې يې د زوی د لوړو زده‌کړو ارمان ښې وهلې او دا پلان يې د دې زوی له پيدا کېدو سره سم ساز کړی و.

مور او پلار دواړه په دې لړ کې ستونزو سره مخ شول او هڅه يې کوله چې د بې شرطه مينې په حقيقت پوه شي. خپل زوی ته يې وويل چې دوی څه کوي او ولې يې کوي؟ بيا يې ورته وويل چې ته هره پرېکړه کوې، دا تاسره زمونږ په مينه هيڅ اغېز نه کوي. دوی خپل زوی سره کوم چل نه کاوه چې ګټي په دې چل به يې سم کړي. دوی دا کار د خپل کرکټر او د پرمختګ د منطقي ودې له امله وکړ.

زوی هغه وخت څه خاص غبرګون ونه ښوده. خو مور او پلار يې د بې شرطه مينې په ليدلوري پوه شوي وو او د ده پرېکړې يې په احساساتو څه اغېز نه لپاره نه ځي. مور او پلار يې دې خبرې ته ذهناً چمتو وو، هغوی ورسره خپله

بې شرطه مينه جاري وساتله. اوس هر څه ټاکل شوي وو او ژوند له معمول سره سم روان و.

څه وخت وروسته په زړه پورې کار وشو. هلک نور د خپل موقف دفاع ته اړتيا نه لرله. ځان يې چې ژور ولوست، نو پوه شو چې اصلاً دی خپله هم په همدې مرکز کې زده‌کړې غواړي. لاړه همدلته يې د داخلې وړانديز وکړ، بيا يې هغه پلار خبر کړ چې ده سره يې بې شرطه مينه کوله او هغه هم د خپل زوی پرېکړه ومنله. زما ملګری خوشاله و، خو ډېر زيات نه و، ځکه چې اوس يې بې شرطه مينه زده‌کړې وه.

د ملګرو ملتونو پخواني مشر داګ همرشولډ يوه پخه خبره کړې وه: (د ډېرو غلامانو د خلاصولو له هڅو، دا ښه ده چې خپل ځان د يوه کس خدمت ته وقف کړې).

ما له دې دا مانا واخيسته چې زه اونۍ کې د زرګونه خلکو په کارونو د ورځې لس دولس ساعته وخت تېروم، خو دومره وخت نه لرم چې خپلې مېرمنې، خپلوانو يا زلمي زوی سره نږدې او ژوره اړيکه رامنځته کړم، دا د کرکټر شرافت غواړي، ياني تواضع، حوصله او انرژي. د نورو خلکو په ډېرو پروژو له دومره وخت تېرولو دا غوره ده چې انسان په يوې اړيکې زيار وکاږي.

بېلابېلو ادارو سره د پنځه ويشت کلنې کارې تجربې په لړ کې زه څو ځله د دې خبرې په ارزښت پوه شوی يم. ادارو کې زياتره ستونزې د لوړ رتبه خلکو له خپل منځې شخړو او ستونزو را ولاړېږي. د شرکت د دوو شريکانو تر منځ، د رييس او معاون تر منځ، د مالک او اجرائيوي رييس تر منځ .... دا ربښتيا هم د کرکټر شرافت غواړي چې دوی په ورځنيو چارو او نورو خلکو وخت تېر نه کړي او لومړی دا خپلې ستونزې حل کړي.

ما چې په لومړي ځل دا وينا ولوسته، داسې ادارې سره مې کار کاوه چې زما او د ملګرې تر منځ مې تمې روښانه نه وې، ما دومره حوصله نه لرله چې خپلو

اختلافاتو سره مخ شم او د حل هڅه یې وکړم، خصوصاً هغه ستونزې چې د اداري چارو په اړه زموږ له اختلافه را زېږېدلې وې. په دې خاطر ما خو میاشتې حالاتو سره جوړجاړی کاوه، ما دې حالت سره ځان نه شو مخ کولای، ځکه دا امکان و چې حالت ډېر زیات خراب شي، خو په دې موده کې زموږ د دواړو په زړونو کې یو بل ته بدو فکرونو ریښې غځولې.

د ټولو خلکو د ژغورنې د هڅو نه دا ښه ده چې انسان ځان یوازې یوه کس ته وقف کړي، ما چې دا ولوستل، نو دې ته ډېر وهڅېدم چې هغه کس سره خپلې اړیکې بیرته ورغوم.

دې برخه کې ما په ځان یو جبر غوندې وکړ، ځکه زه پوهېدم چې مسایلو سره مخامخ کېدل، د حل لپاره یې ژوره پوهه پیدا کول او ګډه اراده سازول ډېر سخت کار دی. هغه ماته ډېر سخت انسان ښکارېده، خپلې لارې چارې یې کوټلې ګڼلې او خپل نظریات ورته سم ښکارېدل، خو دې سره هم ما د هغه وړتیاوو او انرژۍ ته اړتیا لرله. زه په دې وېرېدم چې د ستونزو بحث مو اړیکه بیخي پرې نه کړي او بیا دا ونه وایم چې له پاکې نه سپېره ښه وه.

ما ذهن کې دا ناسته یو څل تمرین کړه، دا وېره چې ناستې کې به څه کېږي، د دې وېرې پر ځای مې ځان اصولو کې راونغاړه. دې کار مې ذهن ډاډه کړ او د کار حوصله یې راکړه.

بلاخره چې سره مخ شو، نو زه په دې حیران وم چې هغه سړی هم له همداسې حالته تېرېده او همدې ناستې ته په تمه و، نو نه راته هغه کس سخت ښکاره شو او نه یې د ځان دفاع کوله.

زموږ د کارونو بنې جلا وې او ټولې اداري زموږ له دې اختلافه تاوره ګټه اخیسته، خو دې سره بیا هم موږ دا ومنله چې زموږ له اختلافه کومې ستونزې را ولاړې شوې دي. له څو ناستو وروسته مو په ژورو مسایلو خبرې پیل کړې چې رابرسېره یې کړو او په حل یې فکر وکړو. د مسایلو د حل په برخه کې مو

د متقابل احترام له احساسه کار اخیست. ورو ورو موږ داسې یوه ډله شو چې د اغېزناکو او ګډو موخو لپاره به مو د یو بل له وړتیاوو ګټه اخیسته. زموږ تر منځ مینه او د همکارۍ شوق هم پیدا شو.

اغېزناک کاروبار، کورنۍ او ژوند ... دې ټولو لپاره یووالی اړین دی او دا یووالی پیدا کول حوصله او انرژي غواړي. که د نورو خلکو لپاره هر څومره منظم او تخنیکي کار وشي، دا د شخصي شرافت او کرکټر نیمګړتیاوې نه شي پوره کولای او د دې نیمګړتیاوو پوره کول د شخصي اړیکو ودې ته مهم وي. د مینې او ژوند اصلي او اړین قوانین د شخصي اړیکو په کچه راځېلېدی شي.

P ستونزې د PC فرصتونه دي
P Problems are PC Opportunities

دې تجربې پر یو بل د تکیې یو بل مهم لیدلوری را وښود. دا په دې پورې اړه لري چې ستونزو ته څنګه ګورو. ما څو میاشتې په ستونزو سترګې پټولې او دا مې د خورېدو لامل او د لارې خنډ بللې، خو دې ستونزې یو فرصت راکړ چې له امله یې زه د یوې قوي خپل منځي اړیکې په رامنځته کولو بریالی شوم، دې اړیکې موږ یو ټیم کړو او اوس په ګډه کار کوو.

زه وایم، پر یو بل د تکیې په حالت کې هره P ستونزه اصلاً د PC یو فرصت دی. د عاطفي بانکي حساب پرانیستو فرصت، چې په ډېره مهمه توګه د خپل منځي تکیې د پرمختګ لامل کېږي.

مور و پلار چې د بچو له ستونزو هغوی سره د ښو اړیکو رامنځته کولو لپاره د فرصت په توګه وکاوري، نو دا چاره د دوی تر منځ اړیکو ته نوی لوری ورکوي. بیا مور او پلار د بچې ستونزه هسې منفي بار نه ګڼي، بلکې د حل لپاره یې ورسره مرسته کوي. بچی چې ورته یوه ستونزه راوړي دوی نه وایي چې دا لانجه بیا راغله. بلکې د دوی لیدلوری دا وي چې خپل بچي سره د مرستې کولو یو بل فرصت یې وموند او دا به یې اړیکه لا ښه کړي. زیاتره اړیکې د شنتې له کچې د پرمختګ کچې ته لاړې شي او بچي ځان لپاره د

Scanned by CamScanner

مور او پلار له لورې د مینې قوي ولولې احساسوي. د دې لامل د بچو دا احساس دی چې مور او پلار ګې د دوی ستونزو ته او دوی ته د فرد په توګه ډېر ارزښت ورکوي.

دا لېدلوری کاروبار کې هم مهم وي. د زنځيري مغازو لړی که دا لیدلوری حل کړي، په خپلو پېرېدونکو کې د وفادارۍ احساسات پیدا کوي. د دوی دوکان ته چې پېرودونکي ستونزه راوړي، که ستونزه یې هر څومره وړه وي، پلورونکي ورته د اړیکې تازه کولو د یوه فرصت په سترګه ګوري او راغلي کس سره په ورین تندي او مثبت بڼه مخ کېږي. هغه ته دا احساس ورکوي چې ستونزه یې به په اخلاص حل کړي. درناوی یې کوي او له هرې ممکنې لارې یې د خوشالولو هڅې کوي. دا په دې خاطر کوي چې دا پېرودونکي راتلونکې کې بل خای ته لاړ نه شي.

د خپل منځي تکیې د حقیقي اغېزناکۍ لپاره که د P/PC توازن په ارزښت پوه شو، نو ستونزې به د PC لوړولو فرصتونه راته ښکاري.

د متقابلې تکیې عادتونه The Habits of Interdependence

د عاطفي بانکي حساب پېلګې ته په کتو اوس مونږ چمتو یو چې خلکو سره د ګډون کار او عمومي بریا عادتونو ته لاړ شو. مونږ چې څومره په دې عادتونو پوهېږو او عملي کوو یې، هومره به دا عادتونه راته پر یو بل اغېزناکه تکیه رامنځته کوي. دا به هم وګورو چې په مونږ کې د فکر او چلند نوې بڼه څومره زوره خای پر خای شوې ده.

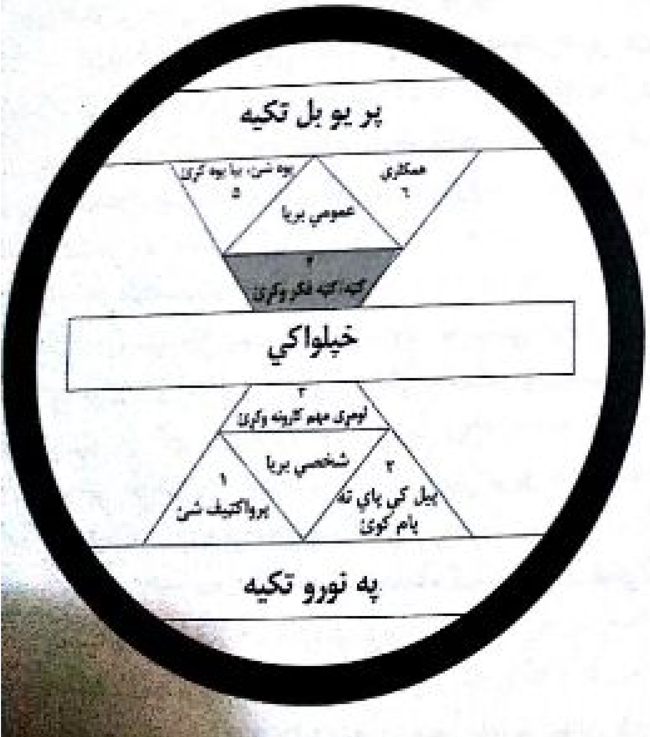
که لږ زور لاړ شو دا به هم ووینو چې پر یو بل د اغېزناکې تکیې لپاره رښتینې خپلواکي څومره مهمه ده. مونږ به په دې هم پوه شو چې که د کرکټر مهم بنسټ نه وي، نو یوازې د شخصیت په زور او (بازاري شعارونو او تخنیکونو) عمومي برې ته رسېدل څومره ستونزمن دي.

راځئ چې اوس د عمومي برې هر عادت لږ زور ووینو.

خلورم عادت

ګټه - ګټه، فکر وکړئ

Think Win-Win



د متقابلې رهبرۍ اصول

Principles of Interpersonal Leadership

We have committed the Golden Rule to memory; let us now commit it to life. -- Edwin Markha

یو وخت زما یوې ادارې د کار وړاندیز وکړ، د ادارې مشر سر ټکاوه چې خلک څېلو کې یو بل سره مرسته نه کوي، ما ته یې وویل:

- ستیفنه! ستونزه دا ده چې خلک ځانغواړي (ځانخوښي) دي. څپلو کې مرسته نه کوي او زه پوهېږم که مرسته یې پیل کړه تولید به مو څو چنده لوړ شي. آیا ته د (انساني اړیکو برنامې) سازولو کې زماسره مرسته کوې، دا به زموږ ټولې ستونزې حل کړي.

ما وپوښت: ستا ستونزه خلک دي که لیدلوري؟

- ته یې څېله وګوره.

ما ولیدل او پوه شوم چې رښتیا هم د ځانغوارۍ، نه مرستې، مراتبو لړۍ او ارتباطاتو ستونزې وې. ما ولیدل، د عاطفي بانک له حسابه دومره رقم ویستل شوی و چې د باور کچه یېخي راټیټه شوې وه. ومې ویل:

- راځئ چې لږ ژور یې وڅېړو، ستا خلک ولې یو بل سره مرسته نه کوي؟ دا مرسته نه کول ورته څه ګټه رسوي؟
- زه فکر کوم مرسته نه کول خو به ورته څه ګټه نه لري.... بلکې که مرسته وکړي، نو ډېر څه به ترلاسه کړي.
- څه به ترلاسه کړي؟

د هغه د دفتر د دېوال د پردې تر شا یو جدول را ځړېدلی و. چارټ کې په کرښه ډېر زیات آسونه تاخ ته چمتو ولاړ وو. د ټولو آسونو په مخونو د دې مدیرانو عکسونه سرېښ شوي وو. د ځغاستې د پای له کرښې ورهاخوا د چکر

د ښایسته ځای انځور ځړېدلی و. شین اسمان و او یوې جوړې د ساحل په سپینو شګو سره لاسونه ورکړي وو او ناسته وه.

دې سړي به هره اونۍ خپل مدیران راټولول او په خپل منځې مرستې به غږېدل، ویل به یې راځئ چې په ګډه کار وکړو، ټول په ګډه ډېره ګټه کولای شو. بیا به یې له چارټ پرده لرې کړه او ورته به یې وویل: اوس تاسې کې کوم یو د دې ساحل چکر غواړئ؟

دا داسې ده لکه سړی چې یو ګل ته وایي ته لوی شه او اوبه نورو ته ورکوي. یا لکه دا وینا چې خلک تر څو حوصله لوړه نه کړي، زه به یې له دندې شړم.

هغه مرسته غوښته، غوښتل یې ټول خلک همکاري وکړي، نظریات شریک کړي او ټول خلک له زیاره ګټه واخلي. خو په ټولو یې یو بل سره سیالي هم کوله، د یوه مدیر بری د نورو د ناکامۍ په مانا و.

سوداګریزو، کورنیو او نورو اړیکو غونډې دلته هم ستونزه په ناسم لیدلوري کې وه. مشر غوښتل چې د مرستې مېوه د سیالۍ له لارې ترلاسه کړي. په دې کار چې بریالی نه شو اوس داسې فوري حل یا تخنیک غواړي چې خلک څپلو کې سره مرسته پیل کړي.

خو ترڅو ریښې بدلې نه شي، مېوه نه بدلېږي. په چلندونو او تمایلاتو کار کول داسې دي لکه په پاڼو کار، نو موږ په شخصي او اداري کچه د ښه اجراتو لپاره په یوې جلا لارې کار پیل کړ. دې کې د معلوماتو او مکافاتو سیستم واضح شو چې له امله یې د مرستې ارزښت څرګندېده.

تاسې که د اداري مشر یئ که کشر، په کومه شېبه مو چې له څپلواکۍ، خپل منځې تکیې ته ګام واخیست، څپله د یوه رهبر کرکټر خپلوئ. تاسې په نورو د اغېز ښندلو موقف ته ځئ او په اغېزناکو اړیکو کې د رهبرۍ اصل دا دی چې ګټه - ګټه، فکر وکړئ.

Scanned by CamScanner

د انساني خپل منځي اړیکو شپږ لیدلورې

Six Paradigms of Human Interaction

ګټه- ګټه تخنیک نه دی، دا د خپل منځي اړیکو یوه فلسفه ده، بلکې اصلاً د خپل منځي اړیکو له شپږو لیدلورو یو دی. نور یې لاندې دي:

1) ګټه- ګټه
2) ګټه- بایلات
3) بایلات- ګټه
4) بایلات- بایلات
5) ګټه
6) ګټه- ګټه یا (نه سودا)

1) ګټه- ګټه

ګټه- ګټه د زړه او ذهن د یوه کیفیت یا فکر بڼه ده چې په هره انساني اړیکه کې ګډه ګټه لټوي. ګټه- ګټه، د ګډو ګټو او ګډو رضایت، حللارې او تړونونه دي. داسې چې ټول اړوند خلک پرېکړه ښه وګڼي او تاکل شوي شیان خپل اړخه. زیاتره خلک شیانو ته د قاطعیت په بڼه ګوري، نه د سیالۍ له یا نرم، بري یا ماته. خو دا فکر اصلاً کمزوري وي، دا د اصولو پر ځای د قوت او رتبې پر اساس وي. ګټه- ګټه لیدلوري په دې اساس دی چې یو شی ټولو لپاره دی او د یوه کس بری د نورو محرومیت یا ماته نه ګڼل کیږي.
ګټه- ګټه، د درېیمګري خبره ده، دا زما یا ستا طریقه نه ده، دا ښه او غوره طریقه ده.

ګټه- بایلات

د ګټه- ګټه یو بدیل (ګټه- بایلات) دی. دا برمودا ته د مثلوې لیدلوری دی. دا وایي: (که ما وګټله، ته یې بایلې). ګټه- بایلات، په رهبرۍ کې یو ډول مستبدانه چلند دی. (زه په خپله لاره ځم، ته په خپله مه ځه).
زیاتره خلک د ګټه-بایلات لیدلوری کارولای شي او همدا یې له ماشومتوبه ذهن کې ناست وي. په ډېره لومړنۍ او مهمه بڼه، کله چې ماشومان یو بل سره سیالي کوي او د پایلې په توګه ورته صبر، پوهه او مینه ورکړل شي یا ترې واخیستل شي، نو خلک د ګټې-بایلات له مخې عمل کوي. مینه چې په مشروط ډول ورکړل شي، څوک چې باید مینه وګټي، دا ورته اصلاً دا پیغام دی چې ته د مینې حق یا وړتیا نه لرې. د دوی ارزښت په دوی کې دننه نه بلکې بهر دی. دا ارزښت یې چاسره په سیالۍ کې پټ دی یا د چا له تمې سره تړلی دی.

د مشروطې مینې په اړه به داسې کوچنی او حساس ذهن کې څه تېرېږي چې بوازینۍ تکیه یې مور او پلار وي؟ ماشوم د ګټې-بایلات په لیدلوري کې ورک شي او سکرېپټ ورته همداسې ولیکل شي.

- که زه تر خپل ورور ښه وم، نو په مور او پلار به ډېر ګران یم.
- ماسره مور او پلار دومره مینه نه کوي، لکه خور مې چې کوي، زه به دومره ارزښت نه لرم.

یو بله اغېزناکه ډله د ملګرو وي. ماشومان تر ټولو لومړی د مور او پلار خپلولي غواړي او بیا د ملګرو ... دا ملګري که ورور وي، که خور وي او که کوم دوست وي، خو په دې موږ ټول پوهېږو چې ځینې ملګري څومره سخت زړي (بې رحمه) وي. هغوی د خپلو تمو او عادتونو له مخې یا دا کس خپلوي یا یې بیخي رد کوي، دا هم په موږ کې د ګټې-بایلات د فکر پیدا کېدو یو لامل

ښوونيز چاپېريال هم داسې دی، درجه بندي موږ ته وايي تاسې A درجه څکه اخيستې چې بل C درجه اخيستې. دا د انسان ارزښت هر څه کې د ده په پرتلې ټاکي. باطن ته څوک ارزښت نه ورکوي، د هر چا ظاهر ليدل او تلل کېږي.

- اوه نه مې چې د مور، پلار او ښوونکو ناسته کې وليدې ډېر خوښ شوم، نه بايد په خپلې لور کارولين وويارې، دا په لومړی لس سلنه کې راغلې ده.
- منه، خوښ شوم.
- خو ستا زوی جوني لږه ستونزه لري، هغه په ټيټه پنځه ويشت سلنه کې راغلی.
- رښتيا؟ دا خو ډېر بد شوي ولا، زه بايد څه وکړم؟

له دې ډول پرتليز چاج نه ترلاسه شوي معلومات موږ ته دا نه وايي چې جوني به ښايي نورو برخو کې ښه وي او کارولين به ټول پام يوازې درس ته کړی وي، نورو شيانو کې به ښه نه وي. خو ماشومانو ته درجه يا ګريډ د دوی د وړتياو يا د وړتياوو د کاروني له مخې نه ورکول کېږي، دا د دوو کسانو له پرتلې وروسته ورکول کېږي او په دې درجې کې ټولنيز ارزښتونه هم برخه لري، يا د بريا دروازې پرانيزي يا يې بندوي. زموږ ښووونيز سيستم د مرستې پر ځای په سيالی ولاړ دی او مرسته پکې تل درغلي ګنل کېږي.
همداسې بل قوي ليدلوری د خواناتو د ښوونځي او پوهنتون په ورزشي ډګر کې جوړېږي. هلته زياتره وخت همدا فکر پيچکاري کېږي چې ژوند يوه خملولو په مانا دی. ورزش کې برى د بل د
قانون هم همداسې درواخله... موږ قانوني ټولنه کې اوسېږو، چاته چې ستونزه پېښې لومړی د عريضې او محکمې فکر ورځي، محکمې ته په تلو د ګټې په فکر کې وي، خو دفاعي ماغزه نه پنځګر وي او نه په مرسته پوهېږي.

دا سمه ده چې ټولنه قانون ته اړتيا لري، دا قانون ټولنې ته تکيه ورکوي، خو عملاً يووالی نه ورکوي. که ډېره توره وکړې جوړجاړی به رامنځته کړي. قانون د سيالی پر بنسټ ولاړ دی. همدا اوس وکيلان او د قانون ښوونيزې اداري هڅول کېږي چې سوله ايزو مذاکراتو ته هم پام وکړي او د خصوصي محکمې تصور هم را روان دی. دې سره د ګټې-ګټې د تخنيکونو په کارولو هم فکر کېږي. دا به ښايي ټولې ستونزې هوارې نه کړي، خو د شته ستونزو په اړه مخ په زياتېدو نفوس ته يو پوهاوی دی.
د باور د کمي يا د رښتيني سيالی په صورت کې د ګټې- بايلات فکر شته، خو ژوند زياتره پرتليز نه دی. موږ اړ نه يو چې هره ورځ دې د ژوند ملګري سره په مبارزې تېره کړو. همداسې له ملګرو، ګاونډيانو او ملګرو سره يې ځايه سيالي څه پکار. (واده کې ګټونکی څوک وي؟) دا ډېره کم عقله پوښتنه ده. څکه که دواړه خواوې ګټونکې نه وي، نو دواړه به بايلونکې وي.
ژوند زياتره په ځان د تکيې نه؛ بلکې پر يو بل د تکيې پر بنسټ ولاړ دی. کومې پايلې چې غوښتل کېږي د هغو ترلاسه کول زياتره وخت په خپل منځي مرستې پورې اړه لري او د ګټې- بايلات فکر، دې ډول مرستو ته هيڅ ګټه نه لري.

بايلات-ګټه

ځينې خلک بيا اپوټه پروګرام شوې وي، ياني د بايلات-ګټې په ليدلوري رواڼ وي.
ما وبايلله- تا وګټله.
راځه مانه يې وګټه.
په ما پښې کېږده مخکې لاړ شه، ټول خلک همداسې کوي.
زه بايلونکی يم او تل مې بايللې ده.
زه د سولې پلوي يم او د سولې لپاره هر څه کوم.

بایلات- گټه له گټې- بایلات نه هم بده ده، ځکه په دې کې هېڅ معیار نه وي، نه غوښتنه وي، نه ثمه وي او نه تصور وي. ځوک چې د بایلات-گټې خبره کوي هغوی تاسې سمدستي خوشالوي. د دوی قوت او ښېگڼه د نورو په منلو کې وي. د خپلو افکارو او احساساتو د ښکاره کولو حوصله پکې بیخي لږه وي، د نورو درنښت او قوت یې سمدستي اغېز کوي او ځان ورته ټیټ ښکاري.

په خبرو او چارو کې هسې بایلات-گټه مني، یا د مقابل لوري پر وړاندې وسله غورځول کېږي یا خپله ماتې مني. په رهبرۍ (لیډرشپ) کې دا د سهل انگارۍ او بېنې یا نرمۍ روش دی. بایلات-گټه د ښه ماشوم کېدو په مانا دي، که څه هم دې ښه ماشوم دې ټول عمر بایللي وي.

د گټې-بایلات خلک د بایلات-گټې خلک ډېر ښه پېژني، ځکه همدا یې خوراک وي. (د ستو مال د چستو وي). د دوی یې کمزوري ډېرې خوښېږي او گټه ترې اخلي، د دویمو خلکو کمزوري د لومړیو قوت گرځي.

ستونزه دا ده چې د بایلات-گټې خلک خپل احساسات په ځان کې ځنډوي، خو ناویل شوي خبرې نه ختمېږي. دا ژوندۍ ځنډېږي او بیا په ډېره بده بڼه راڅرگندېږي. له ارواپي ستونزو څو بدني ناروغۍ راپیدا کېږي، مثلاً د ساه، د اعصابو او د وینې د جریان ناروغۍ. دا د شدیدو محرومیتونو او خپل شویو احساساتو څرگندونه وي او دا ټول همدا د بایلات-گټې لیدلوري رامنځته کوي. د خپل شویو احساساتو څرگندونه ځینې وخت ناڅاپه، بې وخته او په ډېره غوسه کې کېږي او په ډېره وړه خبره لویه شخړه سازه شي.

چا چې تل ځان خپلی وي هغه د ښه ژوند او لوړو موخو په اړه فکر نه کوي او نه ورته پام کوي، هغه په خپلو سترگو کې خپل ارزښت بایللی وي او اخر یې نورو سره هم اړیکې خرابې شي.

گټه-بایلات او بایلات-گټه، د دې دواړو اساس شخصي ناخوندیتوب دی. تر یوه وخت گټه-زیان ښې بایلې ورکوي، ځکه غوره خلک له خپلو وړتیاوو ښه گټه اخیستی شي، خو بیا چې بایلات-گټه پیل شي، نو دا بیخي کمزوري او گډوډ فکر دی.

زیاتره لوړپوړي رئیسان، مدیران او مور و پلار د گټې-بایلات د بې رحمۍ او د بایلات-گټې د نرمۍ ترمنځ ټالې خوري. دوی چې کوم جوړښت، لوري، ثمه او بې نظمي نه شي زغملی، نو بېرته د گټې-بایلات خوا ته گرځي، خو بیا چې ورته ځان ملامته ښکاره شي بېرته یې د بایلات-گټې خوا ته راستون کړي ، دلته تر هغې تم وي چې بېرته د گټې-بایلات خوا ته روان شي.

بایلات-بایلات

دوه گټې-بایلات فکر لرونکي چې سره مخ شي، نو دا هغه حالت دی چې دوه مغرور، قاطع او په ځان مئین خلک سره مخ شوي، د دې پایله به بایلات-بایلات وي او دواړه به یې بایلي. دې وخت کې دواړه کسان مدافع شي او غواړي چې سره معلومه یې کړي. دوی غواړي مقابل لوری راخملوي، خو دواړه ړانده په دې نه پوهېږي چې بل وژل، ځان وژل دي او غچ دوه مخې توره ده.

د طلاق په یوې قضیې کې قاضي مېړه ته وویل چې خپل ټول وسایل وپلوره او د ترلاسه شویو پیسو نیمې دې مېرمنې ته ورکړه. هغه دا امر ومانه، په دې لړ کې یې خپل د لسو زرو ډالرو موټر په پنځوس ډالره خرڅ کړ او پنځه ویشت ډالر یې خپلې مېرمنې ته ورکړل. مېرمنې چې نیوکه وکړه، د محکمې څېړنه پیل شوه او ولیدل شول چې خاوند خپل ټول جایداد په همدې طریقه پلوري. ځینې خلک دښمن خپل مرکز وگرځوي او د نورو د چلندونو سیوري یې په سترگو داسې راڅپور شي چې بیا ورته نور هېڅ نه ښکاري، بوازې همدا

غواړي چې خپل دښمن له منځه یوسي، که څه هم خپله ورسره له منځه لاړ شي. بایلات-بایلات فلسفه د جنګ او بربادۍ فلسفه ده.

بایلات-بایلات په نورو د تکیه خلکو فلسفه هم وي. دوی نه لوری لري، نه حلاوه لري او نه فکر کوي او غواړي چې ټول خلک همداسې شي. (که چا هېڅکله ګټه نه وي کړې، نو بیا به بایلات دومره لویه خبره نه وي).

ګټه

بل بدیل دا دی چې انسان یوازې د ګټې فکر وکړي. د ګټونکي فکر خلک حتماً دا نه وایي چې نور دې بایلونکي شي. دوی یې په کیسه کې نه وي، دوی ته یوازې دا مهمه وي چې خپله څه غواړي هغه ترلاسه کړي.

ورځني ژوند کې چې د سیالۍ احساس نه وي، نو ګټه ښایي په انساني اړیکو کې تر ټولو ډېر کېدونکی فکر وي. د ګټونکي فکر موخه یوازې د خپلې غوښتنې پوره کول وي، دا د نورو غوښتنې او د هغو پوره کول، نورو خلکو ته پرېږدي.

کوم یو ښه دی؟

تردې ځایه مو پر پنځو فلسفو خبرې وکړې:

- ګټه-ګټه
- ګټه- بایلات
- بایلات-ګټه
- بایلات-بایلات
- ګټه

خو دا چې کومه یوه یې اغېزناکه ده؟ ځواب یې دا دی: (حالاتو پورې اړه لري). که تاسې د کرېکټ لوبه وګټئ، نو په دې مانا ده چې سیالي لوبډلې وبایلله. که تاسې یو سیمه ایز دفتر کې کار کوئ، بله سیمه ایزه څانګه له تاسې لرې ده، ښایي تاسې هغې څانګې سره په دې خاطر د ګټې- بایلات سیالي

وکړئ چې کاروبار ښه کړئ، خو په خپل دفتر دننه به د ګټې- بایلات چاپېریال نه زېږوئ. دلته نورو خلکو او ډلو سره خپل منځي مرسته اړینه ده چې تاسې ډېر پرمختګ وکړئ.

که تاسې ریښتیا د چا د خپلوۍ یا اړیکې قدر کوئ او موضوع دومره جدي نه وي، نو کولای شئ چې په ځینو حالاتو کې د بایلات-ګټې چلند وکړئ، په دې خاطر چې مقابل لوري سره مو اړیکه ژوره شي.

- زه چې څه ترلاسه کوم تر هغې راته ستا دا اړیکه ډېره قدرمنه ده، ته څنګه وایې هغسې سمه ده.

ځینې وخت بایلات په دې خاطر هم منل کېږي چې ګټه ډېر وخت او زیار غواړي او که دومره وخت ورکوئ او زیار کاږئ، نو له امله یې ځینو مهمو او لویو ارزښتونو ته زیان اوړي. ښایي چې دې ګټې ته ډېره اړتیا هم نه وي.

ځینې وخت تاسې یوازې ګټه غواړئ، دې ته نه ګورئ چې ستاسې ګټه په نورو څه اغېز کوي او اړیکې مو ورسره څنګه کېږي. مثلاً ستاسې زوی سخت ناجوړه دی، تاسې سره به دې وخت کې د نورو خلکو اندېښنه نه وي، دې وخت کې به تر ټولو مهمه دا وي چې تاسې د خپل زوی ژوند وژغورئ.

نو تر ټولو ښه ټاکنه وخت پورې اړه لري. ننګونه پکې دا ده چې تاسې هغه وخت سم وپېژنئ او بیا چلند وکړئ. نه دا چې په هر حالت کې مو د ګټې- بایلات کیسه راخیستې وي.

ریښتیا دا ده چې زیاتره حالات پر یو بل تکیې پورې اړه لري او په دې داسې حالاتو کې ګټه-ګټه په پنځو واړو نورو بدیلونو کې غوره وي.

ګټه-بایلات کار نه کوي، ځکه ظاهراً خو یې تاسره په سیالۍ کې زه ګټم، خو دا چاره ستا په اړه زما په فکر او اړیکو هم اغېز کوي. مثلاً که زه ستاسې کمپنۍ ته خام مواد راوړم او په خبرو اترو کې خپل شرایط له تاسې ګټم یا پکې بریالی کېږم. دلته زه هغه څه ترلاسه کوم چې زما هدف و، خو آیا تاسې به بیا

Scanned by CamScanner

له ما مال واخلئ؟ او که تاسې یا ماته مال نه اخلئ او کاروبار راسره نه کوئ، نو زما دا لنډمهالې ګټه اوږدمهالې بایلات دی؟ نو بیا بیا هم یو بل تکیې کې ګټه. بایلات اوږد مهال کې بایلات-بایلات دی.

او که موږ د بایلات-ګټې طریقه خپله کړه، نو تر یوه وخته به داسې فکر کوو چې خپل هدف ته ورسېدو، خو دا به تاسې سره زما د کار تړون او څلند باندې څه اغېز وکړي؟ ښایي په ما کې ستاسې د رضایت ترلاسه کولو څومره شوق نه وي او دا هم ممکنه ده بلې ناستې ته پخوانۍ تېږنه ځان سره بیا راوړم. تاسې او ستاسې شرکت سره ښایي زما هغه پخوانۍ علاقه نوره نه وي او د دې پر ځای مې بل ځای ته تمایل زیات شوی وي، نو په دې حالت کې موږ بایلات-بایلات ته خو او دا هیڅ د مطلوب حالت نه دی.

او که یا زه یوازې د خپلې ګټې په غم کې شم او تاته هیڅ پام ونه کړم، نو بیا زموږ په اړیکه کې د پرمختګ اساس له سره نشته.

اوږدمهال کې بې که موږ دواړه ونه ګټو، نو دواړه به بایلو، نو پر یو بل تکیې کې ګټه-ګټه یوازینۍ چاره ده.

یو وخت مې د یوې سترې اداري مشر بایپار و. دا اداره د لویو مغازو لړۍ وه. یوه ورځ یې وویل:

- ستیفنه دا د ګټې-ګټې مفکوره په خبرو کې خوندوره ښکاري، خو دا ډېره زیاته تخیلي ده. اصلي کاروبار داسې نه وي، کاروبار کې یوازې ګټه-بایلات وي او که ته په دې سیالۍ کې نه وې، نو نه هیڅ به ونه مومې.
- ښا؟ ډېره ښه ده، ته دې پېرودونکو سره د ګټې بایلات طریقه وازمایه چې څه کېږي؟
- ام ... نه ولا نه یې ازمایم.
- ولې؟

- پېرودونکي به لاړ شي.
- ښه نو بیا بایلات-ګټه تجربه کړه، مغازه دې هماغو ته پرېږده، داسې کېږي؟
- نه! بیا خو به نه ګټه وي او نه هدف.

موږ په ډېرو بدیلونو فکر وکړ، خو په ټولو کې ګټه-ګټه تر ټولو حقیقي طریقه ښکاره شوه.

بیا یې وویل:

- یاره زه وایم دا طریقه پېرودونکو ته ښه ده، خو د خامو موادو راوړنکو ته کار نه ورکوي.
- ته د هغو خلکو پېرودونکی یې، اوس ولې دا اصول نه عملي کوې؟
- موږ څه وخت مخکې د خپلو دوکانونو خاوندانو سره خبرې وکړې، موږ خبرو ته د ګټې-ګټې په فکر ورغلي وو. پایلې یې ښه او مناسبې وې، خو زموږ چلند ورته ډېر نرم او کمزوری ښکاره شو، هسې یې راباندې فشار راوړ.
- نو وروره! ته ورسره ګټې-زیان ته ولې لاړې؟
- موږ نه یو تللي، زموږ خبره خو د ګټې-ګټې وه.
- نو تا خو اوس وویل چې هسې فشار یې درباندې راوړ او ناروا غوښتنې یې درباندې ومنلې؟
- هو همداسې وو کنه!
- یانې تاسې وبایلله نو؟
- هو، همداسې درواخله.
- هغوی وګټله؟
- دا هم ده.
- نو دې ته څه وایې؟

Scanned by CamScanner

سړي چې پوه شو، دوی د ګټې-ګټې په نیت تللي وو او کیسه بایلات-ګټې ته رسېدلې وه، نو سخت حیران شو. یا مو چې په اوږدمهال کې د بایلات-ګټې اغېزې، تېې شوې احساسات، مسخه شوې ارزښتونه او پټ خپګان اغېزې وشنلې، نو معلومه شوه چې دا ترون دواړو خواو ته د زیان سودا وه.

که د دې سړي چلند ربښتیا هم ګټه-ګټه وی، نو د دوکان خاوندانو سره به بې خبرې غځولې وی، د هغوی نظر به یې بنه په خیر اورېدلی وی او بیا به یې په ډېره حوصله ورته خپله خبره کړې وی. که دوی د ګټې-ګټې فکر کولای تر هغې به بې خبرې غځولې وی چې د دواړو په خوښه او رضایت پرېکړه شوې وی، یا به حللاره د درېیمګړي خبره وی او دوی به همکارۍ کولای. دا یا داسې شی و چې دې دواړو په یوازې ځان نه شو ترلاسه کولای.

ګټه-ګټه یا (نه سودا)

که دوی به ګټه د دواړو په خوښه حللارې ته نه وی رسېدلې، نو بیا د ګټې-ګټې یو بل غوره بدیل یاتې (ګټه-ګټه یا نه سودا) ته رسېدل.

(نه سودا) یا (هیڅ) په دې مانا ده چې که موږ په ګډه د خپلې خوښې او ګټې پرېکړې ته نه شو رسېدی، نو بیا په دې راضي یو چې نه شو راضي کېدای. (نه سودا) توقعات ختموي او تړونونه ماتوي. زه تا نه ګومارم یا دا سودا نه شو کولای ځکه ښکاره شوه چې زموږ ارزښتونه او موخې سره جلا دي، ښه به دا وي چې دا حقیقت په لوی زړه ومنل شي؛ نه دا چې نن دې په یو رقم تړون وکړو او سبا دې بیا دواړه خپه یو.

که ستاسې په ذهن کې د (نه سودا) امکان وي، نو ځان ازاد او خپلواک احساسوئ، یا نه د نورو تېرایستلو اړتیا وي، نه بې ځایه ټوپونه وهل وي او نه هغه کولای شئ چې په خبرو د لېدلورې له مخې پوه شئ. تاسې سینه خبره کولای شئ او دا

که د (نه سودا) امکان درسره وي، نو دا ښه په ښکاره ویلی شئ چې زه یوازې ګټه-ګټه غواړم. زه ځان او تا دواړو ته ګټه غواړم. زه نه غواړم چې زه دې ضد ونیسم او ته دې خپه یې، ځکه اخر به دا خبره راڅرګندېږي او موږ به سره جلا کېږو. زه وایم تاته به هم دا خوند نه درکوي چې ته خپل هدف ته ورسې او ما شاته وغورځوې، نو راځه چې د ګټې-ګټې کار وکړو. راځه چې همدا عملي کړو او که دا نه شي عملي کولای، نو بیا به دا ومنو چې موږ همکاري نه شو کولای.

زما او ستا له ورځني خپګانه به دا ښه وي چې هیڅ سودا ونه کړو، ښایي دا سترګې به مو پاتې وي چې بل وخت بیا سره همکاري وکړو.

(د ګټې-ګټې یا نه سودا) اصل زده کولو څه وخت وروسته مې د کمپیوټري پروګرامونو (سافټویر) د یوه شرکت مشر ولید، هغه راته خپله تجربه داسې وویله:

(موږ په یوه بانک خپل سافټویر د پنځو کالو لپاره وپلوره، د سودا پر وخت رییس خوښ و، خو کارکوونکي یې چنداني راضي نه وو.

څه وخت وروسته رییس بدل شو، نوي رییس ماسره اړیکه ونیوله او ویې ویل چې پخواني رییس دا سافټویر (پروګرام) بدل کړی، خو زموږ کارکوونکي ورسره عادت نه دي، نو زه هم ترې چنداني خوښ نه یم او هغوی یې کارونې ته تشم اړویستی.

هغه وخت زما خپل شرکت هم مالي ستونزو سره مخ و، که مې غوښتې وی په هغه رییس مې د خپل شوي تړون هره ماده منلی شوه، خو زه د ګټې-ګټې په اصولو پوه شوی وم، ورته مې وویل:

- زموږ تر منځ تړون شوی و، ستاسې بانک زموږ پروګرام اخیستی و او موږ ورته بدل کړی و، خو زه په دې هم پوهېږم چې تاسې په بدلون خوښ نه یاست، نو زه تاسې سره دا تړون ماتوم، البته که راتلونکې

کې د سافټوېر اړوند څه ستونزه او حللاره مو غوښته، نو موږ سره اړیکه ونیسئ.)

زه د ۸۴۰۰۰ ډالرو له قرارداده تېر شوم، خو خان سره مې وویل چې که دا اصول سم وي، نو راتلونکې کې به مې دا زیان ډک کړي.

درې میاشتې وروسته راته د بانک نوي رییس زنګ راووهه او ویل یې چې موږ خپل پروګرام بدلوو، زه غواړم چې تاسې یې راته بدل کړئ او په دې توګه یې راسره د ۲۴۰۰۰۰ (دوه سوه او څلوېښت) زره ډالرو تړون وکړ.

پر یو بل د تکیې په لړ کې تر ګټې-ګټې را ښکته هر شی یو جوړجاړی وي، چې راتلونکې کې ستاسې اړیکې خرابوي او د اړیکو خرابېدو په زیان ښه فکر وکړئ. که ریښتیا هم د ګټې- ګټې تړون نه شئ کولای، نو ښه خبره به دا وي چې هېڅ (سودا ونه کړئ).

په کورنیو اړیکو کې هم ګټه-ګټه یا هېڅ (نه سودا) ډېره عاطفي ازادي ښيي. که د کور ټول غړي فلم ته ګوري او ټولو ته خوند نه ورکوي، نو د دې پر ځای بله همکاري وکړئ، (نه سودا). نه سودا تر دې ښه ده چې یو انسان د بل پر چا په خپګان خان خوشاله کړي.

زما د یوه ملګري کورنۍ له څو کلونو راهیسې په ګډه سندرې وایي. وروکتوب کې یې موسیقۍ ته ډېر پام کاوه، خاص جامې به یې ورته ګنډلې، په پیانو به سره راټولېدل. لارښوونه به کېده او ټولو به سندرې ویلې.

ماشومان چې په غټېدو شول شوق یې هم ورسره په بدلېدو شو، دې وخت کې یې پلار د جامو او موسیقۍ په اړه هغوی ته ډېر غوږ کېښوده او څپله یې ډېره لارښوونه نه کوله.

ده څپله د سندرو ډېره تجربه لرله او د پخو خلکو په اړتیاوو او غوښتنو پوهېده، راتلونکې کنسرت یې همدې پخو خلکو ته و او ده فکر کاوه چې د دې کنسرت په اړه یې د بچو وړاندیزونه چنداني مناسب نه وو. خو دا یې هم

ورسره احساسوله چې هغوی باید خپل نظر وړاندې کړي او په دې پرېکړې کې برخه ولري.

نو سرې په ګټې-ګټې یا نه سودا، عمل پیل کړ. ورته یې وویل، زه غواړم چې موږ ټول په هرې پرېکړې راضي یو، ټول یې په اړه ښه احساس ولرو یا دا چې هر څوک په خپل زړه مخکې لاړ شو او همکاري ونه کړو. پایله دا شوه چې هر چا خان خپلواک وګاڼه، نظریات او وړاندیزونه یې ورکړل، ټولو په ګډه د ګټې-ګټې لاره ولټوله. دوی په دې هم پوه شول چې که په یوه موضوع ټول راضي وي که نه، دا چاره به یې په کورنیو اړیکو اغېز نه ښندي.

د ګټې-ګټې یا نه سودا فکر د کاروباري اړیکو په پیل کې ډېر مهم وي، په روغې او رواني اړیکې کې ښایي دا فکر چنداني ممکن نه وي او له امله یې ښایي ستونزې را ولاړې شي، خصوصن په کورنیو او د ملګرو تر منځ په شریکو کاروبارونو کې.

د اړیکو ساتلو لپاره خلک کلونه کلونه مصلحت کوي، که څه هم دوی په خوله د ګټې-ګټې خبره کوي، خو فکر یې د ګټې- بایلات یا بایلات-ګټې وي. دا چاره خلکو او کاروبار ته جدي ستونزې پېښوي.

له (نه سودا) پرته زیاتره کاروبارونه یا ورو ورو ناکامېږي یا مسلکي مدیرانو ته سپارل کېږي. تجربې ښيي چې په کورنۍ او د ملګرو په شریک کاروبار کې باید د (نه سودا) اصل ته ډېر پام وشي او لارې چارې یې هم باید په نظر کې ونیول شي. که داسې وشي، نو کاروبار بیا یې له دې وېرې پرمختګ کوي چې اړیکې به ګټې یکې خرابې شي.

ځینې اړیکې داسې وي چې (نه سودا) پکې نه کېږي. زه خپل زوی او مېرمن نشم پرېښودی او (نه سودا) ورسره نه شم کولای. (د اړتیا پر وخت ورسره جوړجاړی کولای شم چې دا د ټیټې کچې ګټه-ګټه ده). خو نورو زیاتره

چارو کې تاسې د ګټې-ګټې یا (نه سودا) اصل ساتلای او مراعتولای شئ، دا
چلند ډېره خپلواکي درکوي.

د ګټې- ګټې پنځه اړخونه Five Dimensions of Win-Win

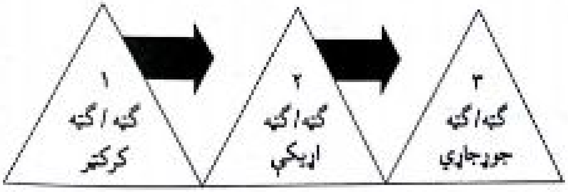
ګټه-ګټه د خپل منځي اړیکو د رهبري عادت دی. نورو سره په اړیکو کې د ټولو انساني وړتیاوو د تمرین اړتیا ده: خودآګاهي، تخیل، شعور او خپلواکه اراده. په دې کې انسان ګډه زده کړه کوي، اغېزناکه کېږي او له ګټو یې برخمنېږي.

د دې ګډو ګټو ترلاسه کولو لپاره ډېر فکر او حوصلې ته اړتیا ده، خصوصاً هغو خلکو سره په چلند کې چې فکر یې د ګټې-بایلات وي.

دا عادت په همدې خاطر د خپل منځي اړیکو د رهبرۍ اصول رانغاړي. د خپل منځي اړیکو اغېزناکه رهبري حکمت، پرواکتیف چلند، امنیت، لارښوونه او قوت غواړي او دا ټول شیان په اصول محوره رهبرۍ کې ترلاسه کېږي.

ګټه-ګټه اصول له هرې خوا زموږ د بریو بنسټ دی. دا ژوند پنځه واړه اړخونه بېې او پنځه واړه بیا پر یو بل تکیه وي. دا له (کرکټره) پیل کېږي، (اړیکو) ته ځي، دې ته بیا (مصلحت یا جوړجاړی) رامنځته کېږي. دا په داسې چاپېریال کې سر راپورته کوي چې د (جوړښت) او (سیستم) اساس یې د ګټې-ګټې اصول وي او د دې لپاره منظم (عمل) ته اړتیا ده. موږ د ګټې-ګټې منزل د ګټې-بایلات یا بایلات-ګټې له لارې نه شو ترلاسه کولای.

لاندې شکل ښیې چې دا پنځه واړه بُعدونه یو بل سره څه اړیکه لري:



ملاتړي سیستمونه (۴) او پروسې (۵).

۱) کرکټر Charatcter

کرکټر د ګټې-ګټې بنسټ دی او هر څه په دې بنسټ رامنځته کېږي.
د ګټې- ګټې لیډلورې لپاره باید کرکټر درې ځانګړنې ولري:

۲) روښتیا Integrity

روښتیا/ اخلاص یا ثبات موږ مخکې هم ویلي چې په خپل نظر کې د انسان ارزښت ته وایي. لومړی، دویم او درېیم عادت راسره د ثبات په رامنځته کولو او ساتلو کې مرسته کوي. څومره چې موږ خپل ارزښتونه پېژنو، په پرواکتیف بڼه ځان منظم کړو او ورځنی ژوند په همدې ارزښتونو برابر کړو، نو موږ د ماناداره ژمنو او وعدو په مرسته خودآګاهي او خپلواکه اراده رامنځته کولای شو.

تر څو چې برې ونه پېژنو، په رامنځته کوونکو اجزاو یې پوه نه شو او زموږ له خپلو ارزښتونو سره یې همغږي نه کړو، نو په ژوند کې برې موندلو ته لاره هم نه شو پیدا کولای. که موږ ژمنې ماتوو موږ هم برې پوهېږو او نور هم برې پوهېږي، نو هغوی حتماً زموږ منافقت احساسوي او احتیاط راسره کوي. دې حالت کې بیا په ګټې-ګټې هم باور نه وي او سطحي تکتیک ګڼل کېږي. روښتیا/ اخلاص د دې برخې د بنسټ تر ټولو ستره ډبره ده.

۳) بلوغ Maturity

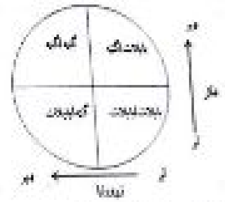
بلوغ د زړورتیا او فکر ترمنځ تعادل دی. که یو کس د نورو نظریاتو او احساساتو ته په پام خپل نظریات او احساسات په زړورتیا څرګندولای شي، نو دا شخص بالغ دی، خصوصاً که د بحث موضوع دواړو خواوو ته ډېره مهمه وي.

که تاسې د ګومارنې، پرمختګ یا روزنې په لړ کې اخیستل کېدونکو ارواېي ازموینو ته ځیر شئ، نو پوه به شئ چې دا ازموینې د همدې بلوغ اندازه کولو

Scanned by CamScanner

لپاره وي. دا ازموینې په بېلابېلو تخنیکونو اخیستل کېږي او په ټولو کې هدف دا ليدل کېږي چې د فکر او زړورتيا تر منځ څومره توازن موجود دی.

د اړیکو، مدیریت او رهبرۍ په تیوریو کې دې معیار ته درناوی کېږي. دا د P/PC توازن راښکاري. که زړورتيا د سرو زرو هگۍ ترلاسه کوي، نو فکر اوږدمهالي ښېگڼې او د نورو گټو ته پام کوي. د رهبرۍ اساسي مسئولیت دا دی چې د ټولو اړونده خلکو د ژوند معیار ښه کولو لپاره کار وشي.



ډېر خلک قاطع فکر کوي، یا داسې یا هسې. دوی وايي که تاسې ښه يئ، نو سخت به نه يئ. خو گټه-گټه فکر وايي چې انسان دې ښه هم وي... او سخت دې هم وي. دې کې د گټې-زيان په پرتله دوه چنده سختي وي. گټې-گټې ته يوازې ښه توب کفايت نه کوي، بلکې زړورتيا هم غواړي. تاسې يوازې د بل په احساس نه پوهېږئ، بلکې په ځان هم باید باور ولرئ. يوازې ستاسې حساسيت او د نورو په اړه فکر کافي نه دی، تاسې بايد زړور هم اوسئ او دا ټول د زړورتيا او فکر تر منځ توازن رامنځته کوي. اصل بلوغ د گټې-گټې بنسټ گرځي.

که ما کې زړه لوی او عقل کوچنی وي، نو فکر به څنگه کوم؟ گټې-بايلات کې به ډېر ټکړه يم، خو د خپل غرور غلام به يم. زما نظريات به ماته زړه راکړي، خو ستا د نظرياتو په کيسه کې به نه يم.

د خپل دننې بلوغ او عاطفي پخلي پوره کولو لپاره ښايي زه بيا له خپل موقف، واک، دندې، مشرۍ يا اړيکونه قوت را پور کړم. بيا که راکې پوهه او عقل زيات وي او زړور نه يم، نو د بايلات-گټې فکر به کوم. زه به ستاسې غوښتنو او نظرياتو ته ارزښت ورکوم، خو خپله به راکې دا زړه نه وي چې خپل نظريات دې څرگند کړم.

لوی زړه او عقل يا فکر دواړه گټې-گټې ته مهم دي. توازن د اصلي بلوغ نښه ده. که دا راکې وي، نو بيا زه اورېدل کولای شم، نور خلک درک کولای شم، خو بېرته يې ښه په زړورتيا مخې ته ودرېدلی هم شم.

٤) پراخ نظري ABUNDANCE MENTALITY

د گټې-گټې کرکټر درېيمه اړينه ځانگړنه پراخ نظري ده. دا ليدلوری وايي چې ټولو ته هر څه پريمانه دي.

د زياتره خلکو ذهن داسې ساز وي چې زه يې (تنگ نظري) بولم. دوی ژوند ته داسې گوري لکه هر څه چې پکې قحط او ببخي لږ وي. دوی ته ژوند وړوکی ټيکلی ښکاري او وايي که چا ترې غټه مړې واخيسته، نو د بل برخه به لږه شي. (تنگ نظري) په بله مانا د (Zero-Sum) ليدلوری دی.

تنگ نظرو ته دا ډېره سخته وي چې بل څوک دې خپلو برياوو، خيرو، قوتونو او شهرت کې شريک کړي، ان هغو خلکو سره يې هم نه شريکوي چې له امله يې دا هر څه ترلاسه کړي دي. دوی ان د خپلې کورنۍ، ملگرو او نورو خلکو په برې هم له زړه خوشالي نه شي کولای. څوک چې شهرت ومومي، بريا وگټي يا پرمختگ وکړي، تنگ نظرو ته سخت زور ورکوي، دوی داسې فکر کوي لکه له دوی چې څه اخيستل شوي، يا دوی څه ورک کړي او نورو موندلي دي.

دوی ظاهراً د نورو په بريا خوښي ښيي، خو زړه کې دننه سخت خورېږي. دوی ځان ته ارزښت نورو سره په سيالي او پرتلې ورکوي او د نورو گټه خپل بايلات گڼي. دوی وايي يوازې څينې خلک د الف درجې کې راتلی شي او

Scanned by CamScanner

يو کس اول نومره کېږي. د دوی په نظر ګټه يا بريا د نورو ځملول او نسکورول دي.

تنګ نظره خلک زياتره وخت د نورو خلکو ماتو او ناکاميو ته په تمه وي. دا ناکامي هم دومره لويه نه وي، بوازې دومره وي چې هغه کس يې وزغمي او د ده غوراوی ومني. داسې خلک تل د سيالۍ په مورچل کې ناست وي. دوی خپل ټول امکانات د نورو په ناکامولو مصرفوي چې د دوی ارزښت پر ځای وي او لا پسې ډېر شي.

تنګ نظري وايي ټول خلک دې هغسې وي چې زه يې غواړم. دوی زياتره وخت د هغوی پيښې کوي او له ځانه يې داسې خلک راټاو کړي وي چې د دوی خيرې ته (صيب) ووايي. دوی داسې خلک غواړي چې بېرته دوی ونه ننګوي او په هر صورت تر دوی کمزوري وي.

تنګ نظرو کې د ډله ايز کار شوق نه وي، دوی ډله ايز يا ټيمي کار نه شي کولای. دوی ته د نظر اختلاف هم بې ادبي ښکاري.

پراخ نظری ليدلوری يا د شخصيت د خونديتوب له ژوره احساس او ارزښتونو رامنځته کېږي. دا نظر وايي چې هر چاته هر څه پراخه او پرېمانه دي، د دې د پايلې په توګه درناوی، شهرت، ګټه او پرېکړې وېشل کېدای شي. دوی د امکاناتو، تبادلې او پنځونې دروازې پرانيزي.

پراخ ليده خلک له لومړي، دويم او درېيم عادت نه شخصي خوښي، ډاډ او مېښت اخلي او دا بيا د نورو خلکو د انفراديت، دننې لوري او پرواکتيف طبيعت په ستايلو کې کاروي. دوی د مثبتو اړيکو د ودې او پراخې پرېمانه امکانات ويني او (درېيمګړی فکر) رامنځته کوي.

د عمومي برې مانا په عامو خلکو برې موندل نه دي، بلکې دا په اغېزناکو اړيکو کې هغه بريا ده چې هر ښکېل شخص ته ګټه ورسوي. عمومي برې هغه

همکاري، تفاهم او چارو ته وايي چې په يوازې ځان نه ترسره کېږي. عمومي برې له پراخ ليد رامنځته کېږي.

په ثبات، بلوغ او پراخه ليد لرونکي کرکټر کې د انساني اړيکو د تکنيکونو لوړ او غوره اصليت پروت وي.

که د چا ليدلوری د ګټې-بايلات وي او غواړي د ګټې-ګټې ليدلوری ومومي، نو د دې لپاره ماسره يوه ګټوره طريقه دا ده چې دوی دې د ګټې-ګټې ليدلوري لرونکي کس سره کېني. په ګټې-بايلات کې ډوب خلک چې په منظم ډول دې خلکو سره ګوري، نو د ګټې-ګټې فلسفې د عملي کولو ښېګنې به ويني. زه د ګټې-بايلات ليدلوري لرونکو خلکو ته د داسې آثارو لوستو مشوره ورکوم چې په دې برخه کې پرې اغېز کولای شي، مثلاً د انورسادات ژوند ليک In Search of Identity، يا داسې فلمونه وګوري لکه Chariots of Fire او داسې ناولونه ولولي لکه د ويکتور هوګو بېوزلان (Les Miserables).... دا به تاسې د ګټې-ګټې له ليدلوري سره بلد کړي. خو دا ياد ساتئ! که مور ځان کې حقيقي پلټنه وکړو او تر خپلو زده کړو چلندونو او تمايلاتو ورهاخوا پلټنه وکړو، نو به خپل ژوند کې به د ګټې-ګټې او داسې نورو ښه اصولو د ګټورتيا شواهد ووينو.

۵) اړيکې Relationships

د کرکټر پر بنسټ د ګټې-ګټې اړيکې رامنځته کولای شو. باور زموږ د عاطفي بانک حساب دی او ګټه-ګټه يې قوي ساتي. باور چې نه وي که ډېره توره وکړو، جوړجاړی به وکړو. بې له باوره په خلاص مټ او سمه مانا سم کار نه شو کولای، نه څه زده کولای شو او نه څه څرګندولای شو.

خو که زموږ د عاطفي بانک حساب ډک وي، نو بيا به د باور اندېښنه نه وي. که دومره باور زېرمه شوی وي چې ما او تا دواړو ته معلوم وي، نو بيا به موږ

د یو بل درناوی کوو او د خپل شخصیت او موقف پر ځای به ډېر پام اصلي موضوعاتو ته کوو.

دا چې په یو بل باور لرو، نو سیمې خبرې کوو. خپلې ټولې پرې (د قطعو پاڼې) په مېز ږدو. موږ که مسایلو ته په هر نظر ګورو، خو زه په دې پوهېږم چې که زه (په عکس کې) د پېغلې تجلي په اړه غږېږم ته به مې ښه په احترام اورې او ته به هم پوهېږې چې که ته (په عکس کې) د زړې ښځې په اړه غږېږې زه به دې ښه په درناوي اورم. موږ دواړو ټاکلې چې د یو بل نظریات او لیډلوري به ښه ژور اورو، بیا به یې د پوهېدو هڅه به کوو او بیا به د دریېمګړي نظر رامنځته کولو لپاره همکاري کوو. دریېم بدیل به بیا د همکارۍ حللاره وي او دا زموږ دواړو په ګټه ده.

که په اړیکه کې د احساساتو بانکي حساب له باوره ډک وي او دواړه خواوې رښتیا هم د ګټې-ګټې په لیډلوري باور ولري، نو تر ټولو ښه (ایډیال) حالت هغه دی چې ټولې ورتیاوې او انرژي د همکارۍ لپاره رایوځای شي. (شپږم عادت) داسې اړیکه نه د موضوع ارزښت ټیټوي او نه د نظر اختلاف ختموي، خو هغه منفي انرژي دفع کوي چې د شخصیتونو او موقفونو د ټکر له امله رامنځته کېږي. د دې پر ځای کومک محوره مثبته انرژي رامنځته کوي، دا انرژي بیا په موضوع د پوهېدو لپاره مصرفېږي او داسې یې حل کوي چې دواړو خواوو ته ګټه ورسوي.

خو که داسې اړیکه نه وي نو بیا؟ که داسې کس سره ترون ته اړ شئ چې تراوسه یې ګټه-ګټه لیډلوری نه وي اورېدلی او په بله فلسفه کې ډوب وي، نو بیا؟

له ګټې-بایلات لیډلوري لرونکي انسان سره اړیکه د ګټې-ګټې لیډلوري لرونکي انسان لپاره یو ازمېښت دی. په زیاتره حالاتو کې ګټه-ګټه لږه ترلاسه کېږي. ژورو ستونزو او اساسي اختلافاتو سره باید انسان مخ شي، خو که د

دواړو خواو په حساب کې (باور) زیات وي، دواړه پرې خبر وي او نیت یې کړی وي؛ بیا نو کار ېیخي اسانه کېږي.

له ګټې-بایلات لیډلوري لرونکي انسان سره په معامله کې هم ښه او باوري اړیکه اصلي کیلي ده. تاسې باید د اغېز کړی ته پام وکړئ. که تاسې هڅه وکړئ چې بل کس درک کړئ، د هغه لیډلوری وګورئ او په ډېر درناوي پرې د پوهېدو هڅه وکړئ، نو دا اصل خپله ستاسې په بانک کې د باور لوی مقدار جمع کوي.

که تاسې چاسره تر ډېره مفاهمه کوئ، نور خلک ښه ډېر او په خیر اورئ او خپل لیډلوري په زړورتیا څرګندوئ، نو تاسې لنډپاري نه کوئ، بلکې په ځان کې دننه غوټه وهی او په پوره قوت د پرواکتیف کېدو هڅه کوئ. تاسې به ترهغې هڅه کوئ تر څو مقابل لوری په دې داډه نه شي چې تاسې رښتیا هم د دواړو خواوو په ګټه حللاره غواړئ او دا ستاسې دا کار په خپله عاطفي بانکي حساب کې لوی مقدار زېرمه کوي.

او تاسې چې څومره قوي شئ، یانې څومره مو چې کرکټر سوچه وي، څومره چې ډېر پرواکتیف یئ، څومره چې ذهناً ګټې-ګټې ته په تمه یئ، هومره به په نورو خلکو اغېز کوئ. همدا په خپل منځي اړیکو کې د رهبرۍ اصلي ازموینه ده. دا تر خپل منځي رهبرۍ (Transactional leadership) ور هاخوا، تبادله یي رهبري (Transformational leadership) خواته تګ دی او پر ښکېلو خلکو سربېره په اړیکه هم بدله کړي.

دا چې خلک د ګټې-ګټې د اصل تائید او ثبوت په خپل ژوند کې لیدلای شي، نو تاسې خلکو ته دا شعور ورکولای شئ چې که تاسې سره همکاري وکړي، له یوازې کار ډېره ګټه ترلاسه کولای شي. البته ځینو خلکو کې د ګټې-بایلات لیډلوری دومره پوخ شوی وي چې د ګټې-ګټې لیډلوری ېیخي نه منې، نو دا یاد ساتئ چې د (نه سودا) امکان تل موجود وي یا کله کله داسې

هم کېږي چې تاسې د ګټې-ګټې په کوچنۍ بڼه بسنه وکړئ، یانې جوړجاړي ته مخه کړئ.

په دې پوهېدل مهم دي! سره له دې چې ستاسې په بانکي حساب کې به ډېر باور زېرمه وي، خو بیا هم حتمي نه ده چې ټولې پرېکړې دې د ګټې-ګټې پر اساس وي. اصلي شی اړیکه ده. مثلاً که زه او ته همکاري کوو، ته راځې او ماته وایې چې:

- ستیفنه! زه پوهېږم دا پرېکړه به دې خوښه نه شي، زه دومره وخت نه لرم چې توضیحات درکړم یا دې پکې راګډ کړم. دا امکان شته چې ستا دې زما پرېکړه خوښه نه شي. خو دې سره بیا هم ته زما پرېکړه منې؟

اوس که زموږ عاطفي حساب ډک وي، نو زه به ستا ملاتړ کوم او هیله به کوم چې ستا پرېکړه سمه او زما ګومان ناسم وي، زه به ستا د پرېکړې عملي کولو لپاره هڅې کوم.

خو که حساب تش وي او زه هم لټپاري غوندې یم، نو ستا پرېکړه به نه منم او نه به یې ملاتړ کوم. ښایي مخامخ درته په خوله ووایم چې هو زه دې ملاتړ کوم، خو پس شا بیا دې موضوع ته لېواله نه یم او په خپلو هڅو جواري نه کوم. بیا به درته ووایم چې دا طریقه خو بریالۍ نه شوه، اوس وایه څه وکړم؟

که زه ډېر لټپاری یم، نو ستا د پرېکړې د ډوبولو هڅه به کوم او دا هڅه به هم کوم چې نور خلک دې هم زما تقلید وکړي. دا هم امکان لري چې زه ډېر منونکی شم، ستا خبرې ومنم، ستا په وینا عمل وکړم او د پایلو هېڅ مسئولیت ونه منم.

انګلستان کې ما پنځه کاله تېر کړل او دوه ځله مې ولیدل چې د اورګاډي کلېنډارو ټول هېواد په ګونډو کړ. لامل یې دا و چې کلېنډارنو په لایحو او کړنلارو سخت ټینګار او عمل کاوه.

که ستاسې کرکټر او د مقابل لوري اړیکې د مصلحت د تداوم اساس نه شي، نو ټول مصلحتونه بې ګټې دي. نو د ګټې- ګټې لپاره اړتیا دا ده چې موږ په پوره اخلاص او هیله مندۍ د اړیکو ټینګولو او ودې لپاره کار وکړو.

٦) تفاهمونه Agreements

له اړیکو داسې تفاهمونه یا جوړجاړي رامنځته کېږي چې ګټې-ګټې ته مانا او لوری ورکوي. دې ته کله کله د اجراتو او شریکوالی تفاهم هم وایي. دا تفاهمونه کاري اړیکې له عمودي او افقي کوي او انسان د بل په ځای خپله د خپل کار څارونکی شي. دواړو خواوې د موقفونو پر ځای په ګډه د ملګرو په توګه کار کوي.

د ګټې-ګټې تفاهم په لویه کچه خپل منځي (پر یو بل) تکیه رانغاړي. په دې اړه مو د واک د وېش په برخه کې ځینې خبرې کړې وې، په درېیم عادت کې به مو د (پاک او شین) کیسه یاده وي. هلته ښودل شوېو پنځو عناصرو د بادارانو او کارکوونکو تر منځ د ګټې-ګټې پر اساس د تفاهم جوړښت رامنځته کړی و. دا تفاهم یا جوړجاړی د هغو خپلواکو خلکو تر منځ کېږي چې په یوې پروژې همکاري کوي. یا د داسې ډلې تر منځ چې ټول په یوې ورکې پسې ګرځي. دا د شرکتونو او د هغوی د خامو موادو د پلورونکو تر منځ یا نورو خلکو تر منځ هم کېږي، خو په دې شرط چې د ګډې موخې لپاره په ګډه کار کوي. دا (پر یو بل تکیه) بوختو خلکو کې تمې او توقعات پ[illegible] اغېزناکه طریقه روښانه کوي.

د ګټې-ګټې تفاهم پنځه عناصر

مطلوبې پایلې (طریقې نه) دا ښیي څه وشي او کله وشي.

کړنلارې (اصول، پالیسی ..). هغه معیارونه یا پیمانې ټاکي چې پایلې پ[illegible] ترلاسه کېږي.

Scanned by CamScanner

سرچینې د موخو ترلاسه کولو بشري، مالي، تخنیکي او اداري ملاتړ په ګوته کوي.

خواب ورکول، د اجراتو معیار او د ارزیابۍ وخت ښيي.

پایلې په طبیعي توګه او منطقي توګه ښه او بد ښيي او دا چې د ارزیابۍ له پایلو وروسته به څه کېږي.

دا پنځه واړه عناصر د ګټې-ګټې تفاهمونو ته ژوند ورکوي. په دې برخو کې څرګند او زړور تفاهم داسې معیار رامنځته کوي چې خلک پرې خپلې بریاوې تللی شي.

سُنتي استبدادي نظارت د ګټې- بایلات لیدلوري دی. دا له عاطفي بانکه د پیسو د ویستلو پایله ده. که ستاسې تر منځ باور نه وي او د پایلو ترلاسه کولو لپاره ګډ نظر نه وي، نو بیا به یو بل ته غلي غلي کېږئ، څارنه به کوئ او امرونه به صادروئ. باور چې نه وي تاسې به هم د نورو کنټرولولو اړتیا احساسوئ.

خو که د باور په حساب کې مقدار زیات وي، نو بیا به ستاسې طریقه دا وي چې خلکو ته به لار ورکوئ. تر څو چې تاسې کې د ګټې-ګټې تفاهم وي او پوهېږئ چې څه غواړئ، نو ستاسې وندې به د یوه مرستیال وي او د پروژې د کاري بهیر په اړه راپور به غواړئ.

که تاسې خلک ارزوئ، تر دې دا ښه ده چې خلک خپله ځان وارزوي. چېرته چې د باور کلتور وي او کچه یې لوړه وي، نو هلته همدا چاره مناسبه هم ده. که کاغذونه هر څه ووایې، خو زیاتره خلک زړه کې پټ په حالاتو پوهېږي. زیاتره وخت د مشاهدې او تلې په پرتله حکمت سم معلومات ورکوي.

د ګټې-ګټې مدیریتي روزنه Win-Win Management Training

څو کاله مخکې مې یوه بانک کې کار کاوه، بانک په ټول هېواد کې څانګې لرلې. لوړپوړو چارواکو غوښتل چې د کارکوونکي مدیریتي روزنه ارزیابي کړي او بیا یې د ښه کولو لپاره نظر ورکړي. په دې کار یې اوه سوه او نېږدې ...

زره ډالر لګول. طریقه دا وه چې نوي فارغ شوي خوانان به یې ټاکل. بیا به یې بلابېلو څانګو کې، په شپږ میاشتو کې دولس دوه اونیز تمرینونه ورکول چې په ښه منظم ډول وپېژندل شي. دوه اونۍ به یې د سوداګریزو پوروڼو په شعبه کې تېرولې، دوه به یې د کاروباري پوروڼو په برخه کې، دوه د چارو په اداره کې ... او نور. شپږ میاشتې وروسته به یې بیا د بېلابېلو برخو د مدیرانو معاونین ګومارل.

زموږ کار د دې شپږ میاشتیني روزنیز پروګرام کره کتنه او ارزونه وه. کار مو چې پیل کړ، پوه شو چې تر ټولو سخت کار د مطلوبو پایلو په اړه سمه انګېرنه ده. موږ له لوړپوړو چارواکو یوه اساسي پوښتنه وکړه: تاسې څه وایئ چې شپږ میاشتې وروسته باید دا کسان د کومو کارونو وړتیا ولري؟ او د دې پوښتنې ځوابونه ډېر ګونګ او یو بل سره په ټکر کې وو.

د روزنیز پروګرام تمرکز د پایلو پر ځای په لارو چارو و. موږ د یوه (Pilot) روزنیز پروګرام وړاندیز وکړ، دا پروګرام د (Instruction learner – controlled) پر اساس او د ګټې-ګټې تفاهم و. په دې کې لومړی موخې او معیارونه ټاکل کېدل، بیا د هغو ترلاسه کولو لپاره کړنلارې، سرچینې، ځواب ورکول او نتایج روښانه کېدل. په دې لړ کې پایله دا وه چې د معاون مدیر پوسټ ته به یې ترفیع کوله، نوره ارزونه به یې هلته د کار په لړ کې کېده او وروسته به یې معاش کې د پام وړ زیاتوالی راته.

د موخو په ټاکلو مو سخت ټینګار وکړ:

- د حسابداری په اړه څه ور زده کوئ؟
- د بازار موندنې په اړه څه ورښیئ؟
- د املاکو د پوروڼو په اړه باید په څه پوه شي؟

همداسې ترتیب سره په ټولو عناصرو وغږېدو، بلاخره د نږدې سلو موخو یو لیست ساز شو او له پاکټنو وروسته ایله د ۳۹ موخو لیست پاتې شو. په دې لیست کې له هرې موخې سره معیار هم ټاکل شوی و.

د روزنیز پروګرام ګډونوالو کې انګېزه پیدا شوه. زړ یې معیار ته د رسېدو فرصت وموند. څکه دې فرصت یې معاش لوړاوه. دا دوی ته هم لویه بریا وه او بانک ته هم لویه بریا وه. څکه بانک اوس داسې معاون مدیران لرل چې د ټاکل شویو معیارونو له مخې یې پایلې ترلاسه کولې او د پخوا په څېر یې یوازې په دولسو برخو کې زده‌کړې نه کولې.

موږ دوی د learner controlled instruction او System controlled instruction په توپیر پوه کړل. موږ وویل: دا مو موخې او معیارونه او دا مو سرچینې، چې له یو بل زده‌کړه هم پکې راځي. د همدې له مخې کار کوئ. څنګه چې معیار ته ورسېدئ، د معاون مدیر په ترفیع به ونمانځل شئ.

دوی په درې نیمو اونیو کې خپل کار پای ته ورساوه. د روزنې لیدلورې مو چې بدل کړل، بې ساري انګېزه او تخلیق رامنځته شو.

د هر لیدلوري او نظر د بدلون په څېر دلته هم لږ مقاومت رامنځته شو. نږدې ټولو لوړپوړو چارواکو دا نه منل، خو پایلې چې راغلې- ویې لیدل چې معیار ترلاسه شوی، نو ویې ویل: (دې نویو روزل شویو تجربه نه ده ترلاسه کړې، دوی د تجربې په تنور کې نه دي پاخه شوي او موږ چې پکې د معاون مدیرانو په توګه کومې ځانګړنې غوړلو، هغه پکې لا نشته).

دوی سره وغږېدو، وروسته معلومه شوه چې د دوی اصلي خبره دا وه:

- موږ خو تر دوی ډېره او سخته روزنه لیدلې، په دوی څنګه داسې اسانه شوه؟

خو دا خبره دوی په دې توګه نه شوه کولای، نو مناسبه ورته دا ښکاره شوه چې د تجربې کمی بهانه کړي.

د دې تر څنګ اداري کسان په څېنو نورو لاملونو هم خپه وو. په دې کې شپږ میاشتیني پروګرامونه او (۷۵۰،۰۰۰) ډالر لګښت هم و.

موږ ورته وویل: سمه ده، راځئ چې نوې موخې وټاکو او نوي معیارونه ساز کړو. خو پرېکړه دا شوه چې زموږ الګو به Instruction Learner Controlled وي. موږ اته نورې موخې وټاکلې او سخت معیارونه مو ورته وټاکل چې مشران یا د تجربې بهانه ونه کړي. دا برخه مو د معاون مدیریت پوسټ ته له رسېدو وروسته مودې ته پرېښوده، یانې د کار په لړ کې روزنه. مشرانو مدیرانو چې له څو روزنو یوه ولیده (په دې کې موږ معیارونه هم ټاکلي وو). نو ټول په دې موافق شول چې که په دې معیارونو روزنه ورکړل شي، نو دا به له هغو ټولو شپږ میاشتي روزل شویو ښه وي.

موږ د دې خلکو ته مقاومت سره د مبارزې روزنه هم ورکړه. دوی ته مو خپلې اضافي موخې او معیارونه ور وړل، ورته مو وویل: اداره زموږ له تمې سره سم غواړي چې دا موخې هم ترلاسه شي، د دې معیارونه هم تر پخوا لږ سخت دي) او اداري موږ ته داډ راکړی چې که تاسې دې موخو ته ورسېږئ او په دې معیارونو پوره شئ، نو معاون مدیران به مو کړي.

دوی کار پیل کړ، خپلو مشرانو مدیرانو ته لاړل، ورته یې وویل: صیب! موږ د نوي پایلټ Learner Controlled Instruction پروګرام غړي یو او زموږ د معلوماتو له مخې موږ ته د نویو موخو او معیارونو په ټاکلو کې تاسې هم برخه لرئ.

یو بل نوي هلک وویل: (زه به خپل ډیپارټمنټ کې شپږ معیارونه پوره کوم، درېیو ته یې د پوهنتون په ترلاسه شویو مهارتونو کې رسېدلی یم، یو مې له کتابه زده‌کړی، پنځم راته ټام را وښوده. ټام تاسې تېره اونۍ روزلی و، اوس راته یوازې یو معیار پاتې دی، ستاسې په ډیپارټمنټ کې به داسې څوک وي

چې يو څو ساعته راسره واړوي او دا کار را زده کړي؟) يا بې په ډيپارټمنټ کې د دوو اونيو پر ځای څو ساعته تېر کړل.

دې روزل شويو يو بل سره ښه مرسته وکړه، بحثونه يې وکړل او ټولې اضافي موخې يې په يوې نيمې اونۍ کې ترلاسه کړې. د شپږو مياشتو پروګرام پنځه اونيو کې ختم شو او پايلې تر بخوا ډېرې ښې وې.

دا فکر د داسې ادارو په هر اړخ اغېز کوي، خو شرط دا دی چې خلک د نوي ليدلوري او الګو متلو حوصله ولري او ګټې-ګټې ته پام کول وغواړي. ترلاسه شويو پايلو ته به زه حيران وم. دا پايلې افراد او اداري دواړه ترلاسه کولای شي، خو په دې شرط چې دوی په مسئوليت، پرواکتيف ډول او داده زړه کار وکړي.

د ګټې-ګټې اجرائيوي جوړجاړي Win- Win Performance Agreements

د ګټې-ګټې اجرائيوي تفاهم لپاره د ليدلوري بدلون اړين دی. تمرکز په پايلو وي؛ نه په لارو چارو. زموږ زياتره خلک لارو چارو پسې ګرځي او همدا خاري، موږ واک وېشو، په دې مو دريیم عادت کې بحث کړی دی. دا طريقه ما ستدرا سره هغه وخت کارولې وه چې سپند کې يې زما او د زوی عکسونه اخيستل. خو د ګټې-ګټې اجرائيوي تفاهم تمرکز په پايلو وي، په دې کې فردي ورتياوې ډېرې ښه څرګندېږي او د عمل يووالی رامنځته کېږي. دې لړ کې ټول پام د P پر ځای PC ته وي.

د ګټې-ګټې حساب دهی کې خلک ځان خپله ارزوي. د ارزونې پخوانۍ لارې چارې او طريقې يو څه ستړې کوونکې او بې حسه وي. د ګټې-ګټې تاسې سم معيارونه ټاکلي وي، نو دا کار کولای شئ. په ګټې-ګټې حسابدهی يا ارزونه کې يو اوه کلن ماشوم هم دا ويلی شي چې انګړ بايد څنګه (شين او پاک) کړي.

پوهنتون کې زما ښې تجربې هغه وې چې د ګټې-ګټې په ګډې پوهې مو موخې وټاکلې.

موږ دا ترلاسه کول غواړو. دا د الف، ب، ت درجې ترلاسه کولو اساسي اړتياوې دي. زه به درسره د الف درجې ترلاسه کولو کې مرسته کوم. اوس تاسې خپله فکر وکړئ، تجربه وکړئ او پرېکړه وکړئ چې له خپلو ورتياوو سره سمه کومه موخه درته ټاکئ؟ يا به تاسې ټول په دې متفق شئ چې کومه درجه غواړئ او د هغې درجې لپاره به ستاسې ستراتيژي څه وي؟

د مديريت عالم او فيلسوف پيټر ډراکر (د مدير ليک) وړانديز کوي. د ده په اند دا ليک د مديرانو او مامورينو ترمنځ د اجرائيوي تفاهمونو اصلي انځورګر دی. په ټمو، کرنلارو او سرچينو له زور بحث وروسته مامورين داده شول چې دا ټول اداري موخو سره همغږي دي. دې مامورينو بيا خپل مدير ته يو ليک وليکه، دا ليک د ټول بحث لنډيز دی او دا په ګوته کوي چې راتلونکی اجرئيوي پلان به کله سازيږي؟ او کله به پرې بيا کتنه کيږي؟

د مديريت اصلي کار د ګټې-ګټې اجرئيوي تړون تفاهم رامنځته کول دي. که دا تړون رامنځته شو، مامورين ځان پخپله په همدې کې دننه اداره کوي. دې وخت کې مدير يوازې مخکې لار ګوري چې پاکه ده که نه، نور د مامورينو له لارې لرې کيږي او هغوی خپل مزل ته پرېږدي.

رييس چې خپله د کارکوونکي مرستيال شي، نو کنټرول خپل لوړ حد ته رسېږي. اداري او سرباري لګښتونه محدوديږي. داسې مدير د اوو او اتو پر ځای شل او پنځه ويشت مامورين اداره کولای شي.

په ګټه-ګټه اجراتو کې پايلې د اجراتو طبيعي او منطقي ثمره وي، دا که مکافات وي او که مجازات. د مکافاتو او مجازاتو په بنه دا پايلې په څلور ډوله وي او واک يې له مشرانو يا مور و پلار سره وي: مالي، فزيکي، فرصتونه او مسئوليتونه.

مالي پایلې لکه عاید، د ګټې فرصتونه، انعام او جریمه شامل وي.

ارواني پایلې لکه، ستاینه، منته، درناوی، ورتیاوې مثل یا د دې شیانو پایلل راځي.

(که خلکو د ژوند تېرولو لپاره پیسې نه ګټلی، نو فزیکي پایلې تر مالي هغو ډېره انګېزه ورکوي).

فرصتونه، د ترفیع، روزنې، اسانتیاوې او نور... .

مسئولیت، واک او پراختیا ده، دا دواړه زیاتېږي هم کمېږي هم.

د ګټې-ګټې تفاهم له همدې څو پایلې راخېلوي او دواړو خواوو ته یې څرګند معلومات ورکوي، نو لوبو او ګوتو ته پکې اړتیا نه وي، هر څه له لومړي سره روښانه وي.

د دې شخصي او طبیعي پایلو تر څنګ باید دا هم روښانه شي د اداري طبیعي پایلې څه دي؟ مثلاً که زه په څنډ راشم څه به کېږي؟ که نورو سره مرسته نه کوم څه به کېږي؟ که نه وده ونه کړم څه به کېږي؟ که ښې پایلې ترلاسه نه شي او زه خپلو ماموریتو سره حساب ونه کړم څه به کېږي؟ او که زه یې د مسلکي ودې په اړه فکر ونه کړم څه به کېږي؟

زما لور چې شپاړس کلنه شوه، د کورني موټر د کاروني په اړه مو د ګټې-ګټې یو تفاهم وکړ. موږ یې دې هوکړه وکړه چې هغه به ټول ټاکل شوي اصول مراعتوي او موټر به جوړ او پاک ساتي. دا مو هم وویل چې موټر به په مسئولیت کاروي او زما او د خپلې مور موټروانې به کوي. دا مو هم وویل چې نجلې به خپل نور کارونه هم روان ساتي او موږ به مجبور نه یو چې بیا یې ورياد کړو. دا زموږ ګټه وه.

موږ ځینې سرچینې هم په ګوته کړې: موټر، تېل او بیمه... . هوکړه مو وکړه چې اونۍ کې یوه ورځ د سه شنبې په مازیګر به هغه ماسره ګوري او ګورو به چې د تفاهم له مخې کارونه څنګه روان دي، پایلې روښانه وې. که هغې له

تړون سره سم کار کولای، نو موټر به یې کارولای او که یې تړون مات کړی وی، نو دا اسانتیا ترې اخیستل کېده، ترڅو چې بیا یې په تړون عمل نه وی پیل کړی.

د ګټې-ګټې دې تفاهم کې زموږ ټمې او خوښتې روښانه وې. د لور ګټه مې دا وه چې موټر یې چلولای شو او خپله هم پکې کار ته تللی راتللی شوه، مقابل کې زما او سندرا ګټه دا وه چې زموږ ځینې اړتیاوې یې هم پوره کولې. نور موږ د موټر ساتنې او پاکولو اندېښنه نه لرله. زموږ په تړون کې خواب ورکول هم وو، دا په دې مانا وه چې زه باید د هغې د لارو چارو په اړه اندېښنه ونه کړم. د هغې اخلاص، وجدان او درک او زموږ له باوره ډک بانکي حساب دا خبره پخوله چې هغه به په غوره ډول خان مدیریت کړي. موږ عاطفي اندېښنه نه لرله، څارنې ته اړتیا نه وه، دا فکر مو هم نه کاوه چې که هغه له اصولو سره سمه لاړه نه شي څه سزا به ورکوو. زموږ تر منځ د ګټې-ګټې تړون و، دې موږ ټول خپلواکه کړي وو.

د ګټې- ګټې تړون انسان ته ازادي او خپلواکي ورکوي، خو تر څو چې شخصي خلوص او په اړیکو کې باور رامنځته نه شي دا تړون کار نه کوي.

د ګټې-ګټې حقیقي تړون د لیډلورې، کرکټر او هغو اړیکو ثمره ده چې دا پکې وده کوي. په دې تناظر کې دا پر یو بل تکیه ښيي، لوری ورکوي او په همدې خاطر رامنځته کېږي.

سیستم System

اداره کې ګټې-ګټې لیډلوری هله کار کوي چې سیستم یې ملاتړ وکړي. که تاسې په خوله د ګټې- ګټې سیستم یادوئ او بنه درته د ګټې-جایلات سیستم ښکاري، نو ستاسې پروګرام به چنداني ګټه ونه لري.

تاسې چې څنګه مکافات ورکوئ، همغسې کار درته کېږي. که تاسې موخې ترلاسه کول غواړئ او دا موخې مو ماموریت کې د ارزښتونو په توګه ثبت

وي، نو بیا باید اداره کې د مکافاتو سیستم له موخو او ارزښتونو سره همغږی کړئ. که داسې ونه کړئ، نو به ژبه او عمل کې به مو توپیر وي. تاسې به د هغه مدیر کاته وکړئ چې په خوله یې همکارۍ او مرستې یادوله خو اداره کې یې چاپیریال د سیالۍ رامنځته کړی و، نو ټول خلک برمودا ته په منډه وو.

زه له څو کالو په منځني لویدیځ کې د املاکو د پېر و پلور یوې ادارې سره کار کوم. دوی سره زما تجربه له هغه ځایه راپیل شوه چې د ۸۰۰ پلورونکو کسانو د مکافاتو یا هڅونې کلنۍ غونډه وه. ډېره ګرمه غونډه وه، د موسیقۍ پروګرام هم پکې و او شور ما شور هم پکې ډېر و.

هلته په ۸۰۰ کسانو کې نږدې ۴۰ تنو ته د بېلابېلو غوره لاس ته راوړنو جایزې ورکړل شوې. چا د ډېر خرڅلاو جایزه واخیسته، چا د ډېر کمېشن او چا د ډېرو اړیکو. شور او ستاینې ډېرې زیاتې وې. دې کې هیڅ شک نه و چې دا د ۴۰ کسانو د بري پروګرام و، خو دا هم ربښتیا ده چې د پاتې ۷۶۰ کسانو ماته یا ناکامي هم نمانځل کېده.

موږ هغه وکړه چې اداري سیستم د ګټې-ګټې له لیدلوري سره برابر کړو او د دې لپاره مو د ودې او پرمختګ یو پروګرام ساز کړ. موږ د کارکوونکو نېږدې کچې ته لاړ و، چې دوی ته داسې پروګرام ساز کړو چې دوی وهڅېږي. موږ دوی وسایل چې یو بل سره مرسته وکړي، د کار یووالی رامنځته شي او تر څو چې کېږي ډېرې مطلوبې پایلې ترلاسه شي.

د راتلونکي کال پروګرام کې تر زرو ډېر کارکوونکي ګډونوال وو او نږدې ۸۰۰ پکې ایوارډونه واخیستل. یو څو پکې نورو سره د پرتلې له مخې ونازول شول. نورو ټولو د خپلو اجراتو د معیار ترلاسه کولو جایزې واخیستې یا مو ټیمونو ته د ښه اجراتو جایزې ورکړې. دا ځل د هسې بې ځایه موسیقۍ، شور و ځوږ، چکچکو او مصنوعي ستاینو اړتیا نه وه. خو دا ځل په طبیعي ډول

خوښ وو. خلکه د نورو په خوښیو شریکېدل یې زده کړي وو او ټیمونو ته په همکارۍ جایزې ورکول کېدې، ټول دفتر چکر ته هم یووړل شو.

دا ځل په زړه پورې دا وه چې سږنیو اتږو سوو کسانو په انفرادي توګه هماغه اجراات کړي وو، کوم چې تېر کال څلوېښتو کسانو کړي وو. د ګټې-ګټې جذبې د سرو زرو د هګیو شمېر هم زیات کړ او د مرغاوې ښه خدمت یې هم وکړ. دې سره د خلکو یې ساري ورتیا او انرژي رامخې ته شوه. د همکارۍ له امله رامنځته شویو پایلو ټول حیران کړي وو.

بازار کې سیالي روانه ده. خپل پروسږني کار سره هم سیالي پکار ده. ښایي بل دفتر یا کس سره هم سیالي وشي. خصوصن که پر یو بل تکیه پکې وي، نو د مرستې اړتیا نشته. خو د کار په ځای کې مرسته دومره مهمه ده لکه بازار کې سیالي. که سپینه یې ووایو د ګټې-ګټې لیدلوری د سیالۍ او پرتلې په چاپېریال کې ژوند نه شي کولای.

د ګټې-ګټې کار لپاره باید د سیستم لاسونه قوي وي. د روزنې، پلان، مفاهمې، بودیجې، معلوماتو ... بلاخره ټول سیستمونه باید د ګټې-ګټې په اصولو ولاړ وي.

ما یوه بل شرکت ته هم سلا ورکړې وه. دې شرکت غوښتل چې کارکوونکي یې د عامه اړیکو په برخه کې ورروزل شي او دوی فکر کاوه چې ستونزه د دوی په خپلو خلکو کې ده.

مشر یې وویل:

- تاسې زموږ مغازو ته لاړ شئ او وګورئ چې څنګه چلند درسره کوي. دوی یوازې فرمایش اخلي، د تولید په اړه نه پوهېږي او د توکو د پلور نه پوهه لري او نه مهارت، سره له دې چې دا چاره د تولید او اړتیا تر منځ اړیکه پیدا کوي.

زه دې مغازو ته لاړم، د سړي خبره رښتيا وه، خو زه په دې نه پوهېدم چې د دې چلند لامل څه دی؟

مشر وويل:

- ګوره موږ په ستونزې پوه شوي يو، زموږ د څانګو مشرانو بېلابېلې بېلتون ...
- ګوره موږ په ستونزې پوه شوي يو، زموږ د څانګو مشرانو ښه لېدلوري سازي کړې، موږ ورته ويلي چې دوه برخې کار يې پلور او بله برخه يې مديريت دی او هغوی ښه خرڅلاو لري، زه وايم چې ته دا پلورونکي را وروزې.

د ده دې خبرو راته سوړ خراغ راکړ، ورته مې وويل:

- راځئ چې لږ نور معلومات هم راټول کړو.

په سړي زما خبره ښه ونه لګېده، خکه هغه (پوهېده) چې ستونزه چېرته ده او غوښتل چې بس روزنه دې پيل شي. خو ما خپله پلټنه روانه وساتله او بلاخره مو په دوو ورځو کې اصلي ستونزه وموندله. مسئوليتونه او صلاحيتونه بېودل شوي وو، مديرانو به سودا کوله. په اوزګار وخت کې به دوی د خرڅلاو مېز ته ولاړ وو او سودا به يې کوله. په خوراکه فروشۍ کې نيمه ورځ کار لږ سوړ او نيمه ورځ سخت تود وي، دوی به په سوړ وخت کې پلورونکي سودا ته ودرول او چې کار به تود شو او ګڼه ګوڼه به زياته شوه، په پلورونکو به يې نور واړه کارونه (حسابونه کتل، ګودام سازول، ځای پاکول...). کول او خپله به سودا ته ودرېدل، په دې خاطر د دوی اجرات ښه وو، خو د پلورونکو خوارانو مزه نه وه.

موږ سيستم بدل کړ، د مکافاتو سيستم مو کړ او ستونزه په يوه شپه کې حل شوه. موږ داسې سيستم ساز کړ چې که پلورونکي ډېره سودا وکړي، نو د مديرانو حساب ته به هم ډېره سودا ورځي. موږ د مديرانو موخې او اړتياوې د پلورونکو له موخو او اړتياوو سره بدلې کړې او دې سره د پلورونکو د روزنې اړتيا ختمه شوه. اصلي خبره د ګټې-ګټې د مکافاتو سيستم رامنځته کول وو.

يوه بله بېلګه: ما د يوې کمپنۍ مدير سره کار وکړ، ده د اجراتو په ارزولو کې مرسته غوښته. مدير د اجراتو په ارزولو سخت تهېلی و ويل يې:

- د دريمې درجې وړ و، خو ما لومړی درجه ورکړه. (اعلی درجه، ياني د پرمختګ وړ).

ما وپوښت چې:

- تو تا لومړی درجه ولې ورکړه؟
- لومړي يې ډېرې اخيستي وې.
- نو بيا يې نه ولې د دريمې درجې وړ بولې؟
- څکه دا په داسې طريقه نومرې اخلي چې په نورو خلکو سترګې پټوي، د هغو په اوره پښه ږدي او مخکې ځي، ټل ستونزې جوړوي.
- زه داسې فکر کوم چې يوازې P توليد ته يې پام دی او په همدې نازول کېږي هم، خو که ته ورسره په اصلي موضوع خبرې وکړې او د PC په ارزښت يې پوه کړې، نو؟
- داسې مې هم کړي، خو څه ګټه يې نه ده کړې.
- نو بيا ورسره د ګټې-ګټې تړون وکړئ، دواړه په دې خبرې متفق شئ، هغه د کار دوه پر دريمه برخه د P ياني نومرو پر اساس ارزوه او يو پر درې برخه د PC ياني په دې اساس ارزوه چې د نورو په اړه څه نظر لري؟ څه وړ رهبر دی؟ او ټيم څنګه سازوي؟
- هو دا طريقه به يې لږ پام را وګرځوي.

زياتره ستونزې د خلکو په ځای سيستم کې وي، که ښه خلک خراب سيستم کې وګوماری خرابې پايلې به ووينئ. تاسې چې د څه وړ ګلانو تمه کوئ، هماغه وړ خړوب هم بايد وکړئ.

خلک چې د ګټې-ګټې فکر زده کړي، بيا داسې سيستم هم رامنځته کوي چې له ګټې-ګټې ملاتړ وکړي. د دې فکر خلک بيا دا وړتيا لري چې هسې يې

خایه پرتلیز حالت په گټور حالت واړوي او خپله اغېزناکي د P او PC دواړو په رغونه ولگوي.

کاروباری نړۍ کي لوړپوړي مدیران د سیستم په مرسته د داسې غوره خلکو ډله یا ټیم سازوي چي په گډه د اجراتو له بهرنیو معیارونو سره سیالي کوي.

ښوونه کي استادان په گډه د انفرادي اجراتو د درجو سیستم سازولای شي او زده‌کوونکي د مرستې، زده‌کړې او موخو ترلاسه کولو په برخه کې د سیالۍ پر ځای یو بل سره مرستې ته هڅول کېږي. مثلاً دوی لوبه کي د فردي امتیازاتو پر ځای ډله ایزو امتیازاتو ته ارزښت ورکوي او د پخواني ریکارډ ښه کولو لپاره په گډه هڅې کوي.

د گټې-گټې تړون او تفاهم په مرسته د کورنیو چارو مسئولیتونه هم سپارل او خوندي کېدای شي، په دې برخه کې بیا هسې گوربېدو حاجت نه وي او مور و پلار ټول پام بوازې خپل کار ته کولای شي.

یوه ورځ راته یوه ملگرې یو کارټون وښوده چې دوه کسان پکې یو بل سره غږېږي، یوه ماشوم بل ته وویل:

- که سبا مور په وخت راویښ نه کړم، نو ښوونځي ته تلو کې به وځنډېږم.

دې خبرو زما د ملگرې پام هغو ستونزو ته وگرځاوه چې په کورنیو کې د مسئولیتونو د گټې-گټې پر اساس نه وېشل کېدو له امله رامنځته کېدای شي. گټه-گټه انسان ته دا مسئولیت ورکوي چي ټاکل شوي کار په اصولو او مرجینو کې دننه ووسي. دا چاره انسان ته د پایلو ورکولو او ځان ارزولو مسئولیت هم ورکوي. گټه- گټه سیستم داسې چاپېریال رامنځته کوي چې د گټې-گټې اجرائیوي تړونونو ته قوت ورکوي.

پروسې Processes

د گټې- زیان د سرچینو یا وسایلو په کارولو د گټې-گټې منزل ته نه رسېږو. تاسې دا نه شئ ویلی چې :(که ستا خوښه وي که نه، زه به ټور د گټې-گټې فکر کوم).

راجر فېشر او ویلیم یوري په هارورډ پوهنتون کې د قانون د برخې پروفېسوران دي. دوی په مذاکراتو کې اصولي روش principled" approach له موقفي روش (Positional approach) سره پرتله کړی او دا پرتله یې په خپل کتاب (Getting to Yes) کې څېړه کړې ده. که څه هم دې کتاب کې د گټې-گټې کلیمات نه دي کارېدلي، خو اصلي روح او فلسفه یې د گټې-گټې له روش سره همغږې ده.

دوی وایي د اصولي مذاکراتو نچوړ دا دی چې فرد له موضوع جلا شي او د موقف پر ځای گټې ته پام وشي. د گډو گټو لارې چارې وضع شي او په هدفمندو معیارونو ټینگار وشي. یانې داسې بهرني اصول او معیارونه وټاکل شي چې دواړو خواو ته د منلو وړ وي.

ما داسې ډېرو ادارو سره کار کړی چې د گټې-گټې حللاره یې غوښته. ما سلا ورکړې چې دوی دې په لاندې څلور گامه پروسه کې گډون وکړي:

لومړی دې ستونزې ته له بلې زاویې یا لیدلوري وگوري، پرې د پوهېدو هڅه دې وکړي او هڅه دې وکړي چې د مقابل لوري په اړتیاوو او اندېښنو تر هغوی ډېر پوه شي.

دویم دا چې اساسي ستونزې او اندېښنې (نه موقفونه) دې وپېژني.

درېیم دا چې د ټولو د منلو وړ حللارې لپاره دې موخې وټاکي؛

څلورم دا چې د دې موخو ترلاسه کولو لپاره دې بدیلونه په گوته کړي.

پنځم او شپږم د دې پروسې د لومړیو دوو پړاوونو اړوند دی، پر دې به وروسته بحث وشي.

Scanned by CamScanner

خو اوس به د گټې-گټې له اصل سره د گټې-گټې د پروسې په ژوره طبيعي اړيکه وغږېږو. د گټې-گټې حلالاري بې له گټې-گټې پروسې نه ترلاسه کېږي.
لاره او منزل سره يو دي.

گټه-گټه د شخصيت تکنيک يا مهارت نه دی. دا د انساني اړيکو بشپړ ليډلوری دی. دا د کرکټر له خلوص، بلوغ او پراخ نظری نه رامنځته شوی ده. دا د ژورو باوري اړيکو ثمره ده. دا د هغو تفاهمونو حاصل دی چې په اغېزناکه توگه تمې روښانه او اداره کوي. دا په مرستندوی او همغږونکي چاپېريال کې بالل کېږي او له داسې پروسو ترلاسه کېږي چې موږ يې پنځم او شپږم عادت کې په تفصيل لوست ته چمتو يو.

عملي سپارښتنې:

۱) په داسې راتلونکي فرصت فکر وکړئ، چې تاسې پکې په خبرو اترو کوم تفاهم يا حل ته ورسېږئ. پرېکړه وکړئ چې په دې خبرو اترو کې به د زړورتيا او تفکر (عقل) تر منځ توازن ساتئ.

۲) د داسې شيانو لېست ساز کړئ چې د گټې-گټې ليدلوري عملي کولو کې درته خنډ دي.

۳) خپله داسې ځانگړې اړيکه وټاکئ چې تاسې پکې د گټې-گټې تړون غواړئ. هڅه وکړئ چې ځان د بل پر ځای کړئ او بيا فکر وکړئ، بيا دا وليکئ چې ستاسې په فکر مقابل کس د حل په اړه څه فکر کوي؟ بيا په خپل نظر کې د داسې پايلو يو لېست ساز کړئ چې ستاسې په نظر مو گټه يا بری کېدای شي. بيا بل کس سره اړيکه ونيسئ او پوښتنه ترې وکړئ: آيا ماسره تر هغې خبرې اترې او مفاهمه کولای شې، تر څو موږ دواړه يوه داسې تړون يا تفاهم ته ورسېږو چې د دواړو په گټه وي؟

٤) د خپل ژوند درې مهمې خپلوۍ وټاکئ، هغوی ته لږه اشاره ورکړئ، چې ستاسې په فکر مو ورسره عاطفي بانکي حساب کې څومره مقدار زېرمه دی؟ هغه لارې چارې وليکئ چې په مرسته يې تاسې د احساساتو په بانکي حساب کې لوی مقدار جمع کولای شئ.

٥) په خپل پروگرام (سکرېپټ) ژور فکر وکړئ، چې گټه-زيان خو به نه وي؟ ستاسې ليدلوری نورو سره ستاسې په اړيکو څه اغېز کوي؟ د دې ليدلوري اصلي سرچينه په گوته کولای شئ؟ دا څرگنده کړئ چې ستاسې دا ليدلوری مو موخو ته په رسېدو کې درسره څومره مرسته کولای شي؟

٦) د گټې-گټې ليدلوري لرونکی کس پيدا کړئ، داسې کس چې تل د خپل منځي گټې غوښتونکی وي. پرېکړه وکړئ چې دا کس به ښه په څير گورئ (مطالعه کوئ) او له ده به زده‌کړه کوئ.

پنځم عادت

لومړی پوه شئ، بیا پوه کړئ

Seek First to Understand, Then to Be Understood

د ګډاحساسه مفاهمې اصول

Principles of Empathic Communication

The heart has its reasons which reason knows not of .

-- Pascal

ښه داسې وګڼئ چې ستاسې نظر کم شوی او د سترګو ډاکتر ته ځئ. ډاکټر ستاسې خبره سرسري واورېده، خپلې عینکې یې را ښکته کړې او تاسې ته یې درکړې:

- دا عینکې واچوه، ما لس کاله کارولې، ښه کار یې راته کړی، ماسره کور کې بله جوړه شته، دا ته واچوه.

تاسې عینکې واچولې، خو نظر مو له پخوا هم خراب شو، ورچیغه مو کړه:

- دا څه حال دی؟ دې خو زما نظر نور هم خراب کړ.
- څه؟ هسې وایې ورروره، ماته خو پکې هر څه سم ښکارېدل، ته یې یو ځل بیا وګوره.
- ګورم یې کنه، هر څه راته تت تت ښکاري.
- څه در شوي ورروره، ته لږ مثبت فکر وکړه.
- ښه! ګوره، مثبته خبره هم دا ده چې دې عینکو کې ماته څه نه ښکاري.
- یاره تو خو ډېر ناشکره انسان یې، ما درسره څومره مرسته وکړه او ته...

.

اوس ووایئ که چېرې بیا ستاسې سترګې تکلیف پیدا کړي، څومره امکان شته چې تاسې به همدې ډاکټر ته لاړ شئ؟ زه فکر کوم هیڅ امکان یې نشته. تاسې به داسې انسان باور نه شئ کولای چې له تشخیص وړاندې درته درملنه کوي. خو به مفاهمې کې مو زیاتره وخت له تشخیص مخکې درملنه کوو.

- دلته راشه زویه، څنګه یې؟ زه پوهېږم چې دا کار ډېر سخت دی، خو زه به هڅه وکړم چې تاته یې در زده کړم.
- اوه زه نه پوهېږم مورجانې، تاته به زه ډېر کم عقل ښکارم.
- نه زه داسې فکر نه کوم، زویه نه وو وایه چې تاته به تر ما څوک ډېره اندېښنه وکړي، زه یوازې ستا ښېګڼه غواړم، ته ولې دومره خپه یې؟
- نه پوهېږم.
- نه راشه څه خبره ده؟
- ښه نو، رښتیا خبره دا ده چې ښوونځي مې نه دی خوښ.
- څه؟!!! یانې څه چې ښوونځي دې نه دی خوښ؟ زده کړې به دې یو ځای نه ورسوي، سختۍ پسې راحت وي، که څوک غونډې دې درس ته ډېر پام وکړې ستا به هم ښوونځي خوښ شي، ما درته څو ځله ویلي چې خپلو درسونو ته پام کوه، تا کې وړتیا شته خو پام ورته نه کوې، لږه هڅه وکړه، مثبت چلند وکړه.

دمه

ښه اوس ووایه چې ته څنګه یې؟

زموږ دې ته تادي وي چې ستونزې سمدستي په نصحیتونو حل کړو، خو په تشخیص وخت نه لګوو او هڅه نه کوو چې په موضوع ښه ژوره پوه شو. ما چې د خلکو تر منځ د مفاهمې کوم اصل په همدې ډګر کې زده کړی هغه دا دی: (لومړی هڅه وکړئ چې په نورو پوه شئ، بیا یې په خپله خبره پوه کړئ). دا اصل د خلکو تر منځ د اغېزناکې مفاهمې کیلي ده.

کرکټر او مفاهمه

Character and Communication

تاسې زما لیکلی کتاب لولئ. لیک او لوست دواړه د مفاهمې ډولونه دي. همداسې اورېدل او ویل هم د مفاهمې بڼې دي. اصلاً دا څلور واړه د مفاهمې اساسي ډولونه دي. اوس په دې فکر وکړئ چې په دې څلورو کې په کوم یو

ډېر وخت لګوئ؟ په ښه ښه د دې ټولو ترسره کول ستاسې اغېزناکې لپاره ډېر اړین دي.

مفاهمه د ژوند تر ټولو مهم هنر دی. په ویښه موږ زیاتره مفاهمه کوو، خو په دې ډېر فکر وکړئ چې تاسې په لیک او لوست زده کولو څو کاله تېر کړل، په خبرو زده کولو مو څومره کلونه تېر کړل، خو په اورېدو؟ د دې لپاره مو څه زده کړه او روزنه لیدلې چې نور خلک سم واورئ او د هغو له وینا سره سم یې درک کړئ؟

نسبتن لږ خلک د اورېدو منظمه روزنه لري. د دې روزنې زیاتره برخه هم د شخصیت د اخلاقو اړوند وي او کرکټر د اخلاقو له بنسټ لرې وي. دا بنسټونه د نورو خلکو اورېدو او ښې پوهېدو لپاره ډېر زیات اړین دي.

که تاسې ما، خپلې مېرمنې، بچو، ګاونډیو، رییس، ملګري یا نورو سره مانداره او اغېزناکه اړیکه ساتل غواړئ، نو لومړی باید موږ درک کړئ او دا درک په تکنیکونو نه کېږي. که زه پوه شوم چې ته تکنیکونه کاروې، نو په تا به مې د دوه مخې، منافقت او ټګۍ شک راشي. زما به دا اندېښنه وي چې ته ولې داسې کوې؟ نیت دې څه دی؟ تاسره چلند کې به ډېر احتیاط کوم او ځان به راته خوندي نه ښکاري.

په ما د اغېز ښندلو لپاره ښه شی ستا خپله بېلګه ده، یانې ستا کرکټر ستا له طبیعي چلند او طبیعت نه رامنځته کېږي. ستا کرکټر ستا دننه ناست انسان نه دی؛ نه د نورو خلکو نظریات او ستا هغه ګومان چې خلک یې باید پر تا وکړي. ستا کرکټر به ماته، تاسره په تجربې راڅرګند شي.

ستا کرکټر منظمې وړانګې او معلومات خپروي، څو ورځې وروسته به د همدې له مخې ستا د هڅو په پایله کې یا پر تا باور وکړم، یا به یې ونه کړم. که ستا په ژوند کې لوړې ژورې ډېرې وي، په یوه وخت کې غوسه ناک او مهربانه هم یې او خصوصن شخصي ژوند مو له ټولنیز ژوند سره توپیر ولري،

نو بیا به تاسره زما ګوزاره سخته وي. که زه هر څومره ستا مینه او پر ځان ستا اغېز وغواړم، خو زما خپل نظریات، تجربې او ځانګړي احساسات که درته وایم، ځان به راته څوندي نه ښکاري. ځکه څه باور؟

خو تر څو چې زه تاسره وخت تېر نه کړم، تر څو چې ته زما ځانګړي حالات او احساسات درک نه کړې، ته به دې نه پوهېږې چې ماته څنګه مشوره راکړې او څه نصیحت راته وکړې؟ تاسې چې هر څه وایئ، هغه به ډېر ښه وي، خو ښايي ماته به نه وي.

تاسې ښايي زما خیرخواه یئ او ډېر پام راباندې کوئ، زما به د دې منلو ته تادې وي، خو که ته ما درک کوې نه، نو څنګه خیرخواه مې یې؟ ماسره به یوازې ستا خبرې وي او په خبرو زه باور نشم کولای.

زه به غوسه یم، حالت به مې دفاعي وي، ښايي د جرم احساس به هم ولرم او په دې به هم وېرېږم چې ستا اغېز ومنم، که څه هم دا احساس به هم کوم چې ستا لارښوونې او مشورې ته اړتیا لرم.

ترڅو به تا زما د انفرادیت اغېز ونه شي، نصیحت دې په ما اغېز نه کوي. نو که خپل منځي مفاهمې کې اغېزناکي غواړئ، یوازې د تکنیک، چل یا روډې په مرسته یې نه شئ کولای. تاسې باید د ګډ احساس له مخې د اورېدو هنر پیدا کړئ، د دې اساس کرکټر وي. دا چاره باور او خلوص ته خلا ورکوي. د دې لپاره باید تاسې د احساساتو بانکي حسابونه هم پرانیزئ چې تر منځ مو راکړه ورکړه وشي.

په ګډ احساس اورېدنه Empathic Listening

لومړی په بل پوهېدو لپاره د لیدلوري زور بدلون پکار دی. عموماً موږ وایو چې خلک دې لومړی موږ درک کړي. زیاتره خلک خبره د دې لپاره نه اوري چې په مقابل لوري پوه شي، بلکې په دې خاطر یې اوري چې ځواب ورکړي.

دوی یا خبره کوي یا یې تیار ځان خبرې ته برابر کړی وي. دوی هر څه ته له خپلې زاويې ګوري او د نورو په ژوند کې خپل ژوندلیک لولي:

- زه ښه پوهېږم چې په تا څه تېرېږي.
- زه هم له همدې حالته تېر شوی یم، خپله تجربه درته وایم.

داسې خلک د نورو خلکو په چلندونو کې د خپل کور فلمونه ګوري او هر چا ته خپلې عینکې ورپاندې کوي.

د دوی چې هر چا سره ستونزه پیدا شي، که زوی، لور، مامور، مېرمن هر څوک وي، نو دوی وایي: (یاره دا خو په هېڅ هم نه پوهېږي).

یوه ورځ راته یوه پلار وویل:

- زه خپل بچي ښيخې نشم درک کولای، هغوی ماته ښيخې غوږ نه ږدي.
- ښه نه صبر زه دا ستا خبره درته تکرار کړم، تا وویل چې ته خپل زوی نشې درک کولای، ځکه چې خبره دې نه اوري؟
- هو همداسې.
- بیا خل یې بیا تکراروم، ته خپل زوی نه درک کوې، ځکه چې ستا خبره نه اوري؟
- هو هو همدا مې وویل کنه!
- ښه نو ... زه خو وایم چې د بل انسان درک کولو لپاره باید ته (هغه) ته غوږ واورې.
- اوه! اوه .... ښه ښیا .... امممم ... خو زه خو په هغه پوه یم، زه پوهېږم چې هغه له دې حالته تېرېږي، زه خپله هم له دې حالته تېر شوی یم، زه یوازې په دې نه پوهېږم چې هغه زما خبره ولې نه اوري؟

دا سړی ښيخي پوهېده چې د ده د زوی په ذهن کې څه روان دي، ده یوازې خپل ذهن ولیده او ویې ګڼله چې د خپل زوی په شمول یې ټوله دنیا ولیدله.

Scanned by CamScanner

مور ډېرو سره همداسې کېږي. مور له خپل (حقانيت) او خپلو تجربو ډک يو، مور غواړو چې نور خلک دې مور درک کړي، زمور پحتونه اصلاً ځان سره خبرې وي او دا احساس هم نه کوو چې د مقابل لوري په زړه او ذهن کې څه دي؟

مقابل لوری چې غږيږي، مور يې په څلورو طريقو اورو:

۱) يا د مقابل لوري په خبرو ځان کڼوو او د سره يې اورو نه.
۲) يا د اورېدو تمثيل کوو، (هو هو، ښه ښه، بلکل، هو).
۳) ځينې برخه اورو او په ځينو شيانو فکر کوو، داسې کار مور زياتره ورو ماشومانو سره کوو.
۴) يا دا چې مور خبرې ښه په ځير اورو، زمور پام ويل شويو کليمو ته وي... خو په مور کې به د ګوتو په شمېر داسې وي چې هغوی به خبره په ښه ښه اوري، ياني تلقيني اورېدل به کوي.

له ګډاحساسه (هم‌احساسه) اورېدنې زما موخه دا نه ده چې په مشمر ډول دې واورېدل شي او نه دا چې ښه په غور دې واورېدل شي، دا په دې مانا ده چې څوک څه وايي هغه وکړه. داسې اورېدل يو هنر وي او له کرکټر او اړيکو پورې هيڅ اړه نه لري، دا زياتره د وېناوال توهين وي، دا ستاسې د خپلې تجربې پر اساس اورېدل وي. که تاسې په داسې اورېدو روږدي ياست، نو ښايي د خبرو پر وخت خپل ژوند ليک را ونه سپړئ، خو فکر به مو په همدې ژوندليک کې وي. تاسې به د اورېدو پر مهال د ځان په اړه فکر کوئ، او په دې نيت به يې اورئ چې بيرته به ځواب ورکوئ، مفاهمه به کنټرولوئ او خپل هدف ته به يې راکش کوئ.

له هم‌احساسه اورېدنې مې موخه هغه غور اېښودل دي چې د پوهېدو په نيت يې شو، دا وايم چې لومړی بايد په بل د پوهېدو هڅه وشي، چې په سمه مانا دا جلا ليدلوری دی.

هم‌احساسه اورېدنه اصلاً د بل کس فکر او نظر ته د ننوتو په مانا ده. يا تاسې د دې په مرسته ليدل کولای شئ او ژوند ته داسې ګورئ، لکه مقابل لوری چې ورته ګوري. تاسې د هغه په ليدلوري پوهېږئ او احساسات يې درک کوئ.

هم‌احساسي خواخوږي نه ده. خواخوږي يو ډول رضايت دی، پرېکړه ده او ځينې وخت مناسبه ولوله او غبرګون وي، خو زياتره خلک په خواخوږی روږدي او بلا خبره په نورو تکيه شي. هم‌احساسه اورېدنه دا نه دي چې ته دې د بل کس هم‌نظره شې. بلکې دا په دې مانا ده چې تاسې مقابل لوری له ذهني او عاطفي پلوه درک کوئ.

په هم‌احساسه اورېدنه کې يوازې اورېدل او په کليماتو پوهېدل بسنه نه کوي. د مفاهمې د پوهانو د اټکل له مخې زمور په مفاهمه کې کارېدونکي نوري د مفاهمې ۱۰ سلنه برخه وي، ۳۰ سلنه برخه زمور د غږ وي او ۶۰ سلنه مو د بدن حرکات وي. په هم احساسه اورېدنه کې تاسې غوږونه کاروئ. خو مهمه دا ده چې د غوږونو تر څنګ مو زړه هم اوري. تاسې يې د احساساتو او مانا لپاره اورئ، تاسې يې چلند لپاره اورئ، تاسې خپل ښي او کيڼ ماغزه دواړه کاروئ، حسونه مو کاروئ او خپل احساس فعالوئ.

ګډ احساسه اورېدنه ډېره قوي وي، ځکه دا کار تاسې ته ډېټا DATA درکوي، يا تاسې د خپلو تجربو، فکرونو، احساساتو، نيتونو او تشريحاتو پر ځای د نورو خلکو په زړه او ذهن کې شته حقيقت باندې پوهېږئ. تاسې يې پوهېدو لپاره اورئ او ستاسې پام د مقابل لوري له اروا سره په مفاهمې متمرکز وي.

پردې سربېره ګډاحساسه اورېدنه د احساساتو په بانکي حساب کې رقم زياتول دي، ځکه که تاسې حساب کې له خپل لوري هر څومره مقدار زياتوئ، ترڅو يې مقابل لوری ونه مني، ګټه نه لري. که تاسې د سر په بيه د احساساتو بانک کې مقدار زيات کړئ، ترڅو چې مقابل لوري درک کړي

نه وي او په سمه مانا پوه نه شي، تېګې او درغلي به یې ګټې او دا کار به دې خاطر کېږي چې تاسې نه پوهېږئ، مقابل لوري ته څه شی ارزښت لري؟

په ګډاحساس اوربدل د احساساتو بانکي حساب کې مقدار زیاتول دي، دا درمله هم ده او ارام هم بښي او اروايي سکون ترې ترلاسه کېږي.

که تاسې کوټې کې دا کتاب لولئ او د کوټې ټوله هوا وويستل شي، نو تاسې نه به د کتاب لوست خوند درکړي؟ تاسې به کتاب هېر کړئ. څکه یوازې دې پسې به ګرځئ چې کوټې ته په څه طریقه هوا رانباسئ، ستاسې ټولې هلې ځلې به په ژوندي پاتې کېدو متمرکزې وي.

خو اوس چې هوا شته، نو دا اندېښنه نه لرئ. دا د انساني هلو ځلو په اړه هم ډېر څه وايي: (پوره شوې اړتیاوې تاسې هلو ځلو ته نه اړباسي) یوازې نېمګړې اړتیاوې مو په کار بوخت ساتي. له فزيکي ژوند وروسته د انسان لويه اړتیا اروايي ژوند وي، یانې درک کېدل، هڅېدل، باور کېدل او ستاینه کېدل.

که تاسې مقابل لوري ته په ګډاحساس واورئ، نو اصلاً ورته له اروايي پلوه تنفس لپاره اکسیجن ورکوئ او بیا چې دا شدیده اړتیا پوره شي، نو بیا اغېزناکې او نورو موضوعاتو ته پام کولای شئ.

د اروايي اکسیجن دا اړتیا د ژوند د هرې برخې په مفاهمې اغېز کوي.

دا فکر راسره شیکاګو کې پیدا شو، یوه سیمینار کې مې ګډونوالو ته وویل چې تر ماښام به په ګډاحساس اورېدنه تمرینوو. په سبا سهار یو کس راغی او یوې خبرې ته یې سخته تادې وه.

- زه درته دا وایم چې بېګا څه شوي... ما غوښتل دلته شیکاګو کې د جایداد یوه لویه سودا وکړم. ما د جایداد خاوندانو، وکیلانو او د جایدادونو یوه سوداګر سره ولیدل. دا سړی خپله هم دې سودا ته لېواله و او متبادل وړاندیز یې هم راوړی و.

داسې ښکارېده چې دا سودا مې له لاسه په وتو وه، له شپږو میاشتو مې پرې ډېر جدي کار کاوه او ټولې هیلې مې همدې سودا پورې تړلې وې. ډېر اندېښمن وم، څه مې چې باید کړي وی ټول مې وکړل او د دوکانداری ټول چمونه مې وکارول. اخیر مې ورته وویل چې ایا موږ دا سودا یو څو ورځې ځنډولای شو؟ خو خبرې ډېر زور اخیستی و او خلکو لا دمخه ویل چې معامله ختمه ده.

نو ما ځان سره وویل چې راځه دا تجربه وکړه، دا تمرین هم وکړه، دا مې دلته زده کړي وو چې لومړی د بل په خبره پوه شه بیا یې په خپله خبره پوه کړه.

مقابل کس ته مې وویل چې ته ما ګوره چې ستا په موقف او لیدلوري یو ځل پوه شم. ته چې یو ځل په دې ډاډه شې چې زه ستا په خبره پوه شوم، بیا پر دې فکر وکړه چې زما وړاندیز درته ګټور دی که نه.

زه د هغه موقف ته لاړم، د هغه غوښتې فکر مې بیان کړ او د هغه احساسات مې خبرو کې بیان کړل، دې سره مقابل لوری هم لږ را نرم شو.

څومره به چې زه د هغه د اندېښنې په اړه غږېدم، د هغه احساس به مې بیانوه او د هغه د هیلو پایلې به مې بیانولې، سړی هم راسره نرمېده. اخېر سړی د خبرو په منځ کې پاڅېده، مېرمنې ته یې زنګ وواهه، د تلیفون په غوږی یې لاس کېښوده او راته یې وویل: (سودا ستا شوه!) ما چې د سړي خبره واورېده هک پک شوم او تر نن سهاره دا دی په همدې حالت کې یم.

دې سړي مقابل کس ته اروايي اکسیجن ورکړی و، د احساساتو په بانکي حساب کې یې لوی رقم جمع کړی و. خبره چې دلته را ورسېږي، بیا که نور

شیان هر څومره مهم وي، خو د مسلې په تکنیکي اړخ انساني اړخ برلاسی کېږي.

دا هغه سخت کار دی چې لومړی دې بل څوک درک شي، یاني تشخیص دې وشي او دا ډېره اسانه ده چې خپلې له کلونو کارولې عینکې بل ته په سترګو کړي. خو په اوږدمهال کې دا P او PC دواړه کموي. که تاسې نور خلک درک نه کړئ او په ذهن یې پوه نه شئ، نو پر یو بل تکیه او له دې لارې تولید نه شئ کولای. او که نور خلک داسې ونه ګڼئ چې تاسې یې ګټي درک کوئ، نو بیا خپل منځي PC نه شئ ترلاسه کولای، یاني هغوی سره د احساساتو په بانکي حساب کې لوی مقدار نه شئ ورزیاتولای.

په ګډاحساسه اورېدنه کې خطر وي، څکه تاسې ځان د نورو اغېزناکۍ ته پرېږدئ او یو ډول ضعف درکې پیدا کېږي. دا یو ډول پراډاکس دی چې تاسې په نورو اغېز کولو لپاره ځان له هغوی اغېزمنوئ. د دې اصلي مانا دا ده چې تاسې باید نور په سمې مانا درک کړئ.

په دې خاطر لومړی، دویم او درېیم عادت بنسټونه دي، دا تاسې ته نه بدلېدونکی مرکز درکوي. د دې مرکز په وسیله بیا تاسې له بهرنیو کمزورې کوونکو عناصرو سره ښه په ډاډ او قوت مبارزه کولای شئ.

له نسخې مخکې تشخیص وکړئ Diagnose Before You Prescribe

که څه هم لومړی د بل درک کول او له مخکې تشخیص خطري او ستونزمن کار دی، خو دا د ژوند دوستانه اصل دی. دا د ټولو ريښتیامسلکه کسانو ترمغې باور نه شئ کولای، ترڅو یې په تشخیص باوري نه شئ.

په دې ورځ به زموږ سیمه کې د فوټبال سیالي وه او د ټولو ذهن په همدغه زما لور جیني د دوو میاشتو وه چې یوه ورځ ناجوړه شوه، دا د شنبې ورځ وه، بوخت و، په دې ورځ نو یېځي مهمه لوبه وه، نږدې اوه زره کسان لوبې لیدو

ته راغلي وو، ما او سندرا ویل چې لاړ شو، خو وړه جیني مو هم نه شوه پرېښودی، څکه کانګو یې اندېښمنولو.

ډاکټر هم لوبې لیدو ته تللی و، که څه هم دی زموږ ډاکټر نه و، خو نوکري همدا و، د جیني حالت چې خراب شو، نو موږ ته د طبي مرستې اړتیا پیښه شوه.

سندرا لوبغالي ته زنګ وواهه او ډاکټر صیب ته یې پیغام واستاوه، لوبه وروستیو شېبو کې وه او زه او سندرا د ډاکټر په بې پروایۍ پوه شو، په ډېره یې غوره یې وویل: بلې! څه خبره ده؟

- ډاکټر صیب زه مېرمن کووی خبرې کوم، موږ خپلې لور جیني ته ډېر اندېښمن یو.
- څنګه چل دی؟

سندرا چې ورته نښې وویلې، نو ډاکټر وویل:

- سمه ده، زه درملتون ته زنګ وهم، تاسې هلته لاړ شئ، درمل واخلئ.

سندرا چې اړیکه پرې کړه، وېې ګڼل چې په تادۍ کې یې ګټې د جیني په اړه بشپړ معلومات نه دي ورکړي، خو په هر حال، بیا یې ویل چې ورکړي معلومات به بس وي. ما سندرا وپوښتله:

- ته څه وایې، ډاکټر به پوهېږي چې جیني نوې زېږېدلې ماشومه ده؟
- هو پوهېږي به!
- نو هغه خو زموږ کورنۍ ډاکټر نه دی او نه یې مخکې د جیني درملنه کړې ده.
- هر څه چې وي، خو زه فکر کوم پوهېږي به.
- ښه نو، ته د دې ډاکټر درمل اخلې؟ په دې هم نه یې ډاډه چې ډاکټر واړه ماشوم ته نسخه لیکي که لوی ته؟
- نو اوس څه وکړو؟

- یا زنګ ور ووهه.
- نه دا خل یې نه ور ووهه.

ما چې ډاکټر ته زنګ وواهه ورته مې وویل، ته پوهېږې چې جینې دوه میاشتینۍ ماشومه ده؟ ډاکټر تقریبن په چیغه وویل:

- ته ازه څه خبر وم، ښه دی چې بیا دې زنګ راووهه، ته صبر وکړه زه درملتون ته زنګ وهم او درمل بدلوم.

که تاسې په کوم انسان باور ونه لرئ، نو په وړاندیز یې هم باور نه کوئ.

دا خبره پلورونکې ته هم سازه ده. اغېزناک پلورونکی باید لومړی د خلکو اړتیاوې او نظریات درک کړي. بې تجربې پلورونکی توکي پلورې او تجربه کار به خلکو د هغوی د ستونزې حل پلوري، دا دواړه بېخي جلا خبرې دي. مسلکي سړی تشخیص زده کوي، د نورو درک زده کوي، د هغوی اړتیا درک کوي او به دې پوهېږې چې له خپل تولید سره د پېرودونکي اړتیا څنګه وتړي. دا رښتینې هم وي، دا هم ویلي شي چې زما تولید ستاسې دا اړتیا نه شي پوره کولای.

له وړاندیز مخکې تشخیص ... دا اصول په قانون کې هم مهم دي. تکړه قانون پوه په قضیې د پوهېدو لپاره لومړی ټول حقایق راټولوي. ټولې ورته قضیې لولي او بیا خپلې قضیې ته ځان تیاروي. ښه وکیل لومړی د خپل مخالف وکیل له لیدلوري قضیه جوړوي او بیا ورته دلیلونه پیدا کوي.

د تولید یا محصول ډیزاین یا طراحي هم همداسې درواخلئ. که یوه شرکت کې څوک ووایي چې موږ د مصرفوونکو په اړتیاوو او غوښتنو نه پوهېږو، څوک شته هم نه چې دا شیان پیدا کړي، نو راځئ موږ خپله یو تولید ډیزاینوو، بانې د مصرفوونکو خوښې او رضایت ته پکې نه ګوري، یوازې تولید کوي، دا طریقه هېڅ کله نه کامیابیږي.

ښه انجنیر هم لومړی ټول مقابل قوتونه پېژني، له هغې وروسته بیا پل ډیزاینوي. ښه استاد له سبق مخکې ټولګی ګوري او درک کوي یې. ښه زده‌کوونکی له تجربې مخکې ځان په تیوري ښه پوهوي. ښه مور او پلار له امر مخکې بو خل حالت ښه له نږدې ګوري او ځان پرې پوهوي. ښه پرېکړې د ښه درک پر اساس کېږي. که لومړی حکم وشي، نو بیا وروسته خبره او موضوع نه درک کېږي.

لومړی په نورو ځان پوه کړه، دا اصول د ژوند هرې برخې ته یو ډول مهم او سم دي. دا رښتیني او اړین اصول دي او د خلکو تر منځ اړیکو کې قوي رول لوبوي.

څلور خپل‌ژوندلیکي غبرګونونه Four Autobiographical Responses

دا چې موږ نور خلک د خپل ژوندلیک له مخې اورو، نو څلور غبرګونه ښیوو:

۱) اتکل کوو: موافقه کوو یا مخالفت کوو.
۲) پلټنه کوو: له خپل نظره سمې پوښتنې کوو.
۳) نصیحت کوو: د خپلې تجربې له مخې مشورې ورکوو.
٤) تشریح کوو: خلک ارزوو، د خپل نیت او چلند سره سم یې په نیت او چلند د پوهېدو هڅه کوو.

دا طبیعي غبرګونونه په موږ کې پراته وي، موږ له همدې چاپېره ګرځو، خو دا زموږ د درک او پوهې وړتیا څنګه اغېزمنوي؟

که زه خپل زوی سره غږېږم او د هغه د خبرې له تشریح مخکې ورته خپل اتکل ووایم، نو هغه به راسره په ډاډه زړه وغږېږي؟ زه به اروایي اکسیجن ورکړی شم؟

او که زه یې خبره وپلټم، نو څه احساس به کوي؟ پلټنه یانې پوښتنې. دا شیان انسان د خپلې تجربې او ژوندلیک له مخې کوي، د همدې له مخې واک غواړي او د همدې له مخې برید کوي. دا منطقي خبره ده او د منطق ژبه د

احساساتو له زړې سره توپیر لري. تاسې تولې ورځ پوښتنې وکړې، خو په دې نه پوهېږئ چې بل ته څه مهم دي؟ همدا پلټنه یو له هغو لاملونو ده چې مور او پلار یې له امله بچو ته نه شي نږدې کېدای.

- څنګه چل دی زویه؟
- ارامي ده.
- څه دې وکړل؟
- هیڅ.
- ښوونځي کې کومه په زړه پورې خبره؟
- څه خاص نشته.
- یکشنبه څه کوې؟
- ولاکه پوه شم.

ستاسې بچی خپلو ملګرو سره په ساعتونو ساعتونو خبرې کوي، تلیفون ترې نه وزګارېږي، خو ستاسې خبرې داسې لنډې درخوابوي، ستاسې کور هغه ته یو هوټل دی چې دله اوسېږي، خوري څښي، خو نه خپل غم ښادي شریکوي او نه ځان ښکاره کوي.

یا که تاسې ښه په اخلاص د هغه په اړه فکر وکړئ، نو ښکاري چې تاسې هغه ښکاره کېدو ته پرېښی نه دی، چې خبره یې کړې تاسې ورته د خپلو تجربو او ژوند لیک سره سم نصیحتونه پیل کړې: ما خو درته ویلي وو کنه چې... .

دا لنډپاري په مورد کې دومره ژوره شوې ده چې اوس یې کوو، خو ورپام کېږي مو نه. ما دا تصور د هېواد په کچه زرګونو کسانو ته د سیمینارونو په لړ کې ښودلی او هر وخت مو چې په ګډه احساس د اورېدنې تمرین کړی، نو خلک یې کنګال کړي، بلاخره یې خپل عمومي غبرګون هم درک کړی دی. یا چې په دې پوه شوي چې عموماً څه ډول غبرګون ښيي او یو بل یې ګډ احساس له مخې اورېدلی. نو په مفاهمې کې یې ښکارند بدلون هم راوړی

دی. زیاترو ته یې په اوو وارو عادتونو کې دغه د (لومړی پوه شئ، بیا پوه کړئ) عادت ډېر په زړه پورې ښکاره شوی دی.

راځئ وګورو چې د پلار او زوی تر منځ عموماً خبرې اترې څنګه وي؟ تاسې د پلار خبرو ته غیر شئ او وګورئ چې پورته څلورو غبرګونونو سره څه اړیکه لري.

- پلاره زه ښوونځي ته نه ځم، د ښوونځي نه مې بد راځي.
- ولې زویه، څه خبره ده؟ (پلټنه)
- هسې چټي ځای دی، هیڅ مې یکې نه زده کېږي.
- زویه، اصلاً ته اوس د دې په ګټې نه پوهېږې. زه چې تا قدر وم ما هم داسې ویل. یادېږي چې مې ځینې مضامین راته چټیات ښکارېدل، خو هماغه مضامین راته وروسته ډېر زیات ګټور شول، ته لږ زغم نه کار واخله او لږ وخت ورکړه. (نصیحت)
- پلاره دا لس کاله یکې لګیا یم، ته ووایه چې د موټرو په مستریتوب کې X او Y څه پکارېږي؟
- د موټرو مستریتوب؟ توکې کوې؟
- نه پلاره رښتیا وایم، ته (جوی) وګوره، درس یې پرېښود، اوس موټرې جوړوي، ښې پیسې ګټي، ساټ یې تېر دی، عملاً خو همدا کار وي.
- ښه نو! تاته به همداسې ښکاري، خو څو کاله وروسته به جوی هم ارمان وکړي چې کاشکې مې تعلیم کړی وی، ته مستریتوب نه شې کولای، ته باید تر هغه لوړ او غوره انسان شې او د دې لپاره باید زیار وګالې. (نصیحت)
- زه نور نه پوهېږم، خو جوی ښې پیسې ګټي او ښه خوشاله دی.
- ګوره زویه؟ تا رښتیا درس کې هڅه کړې؟ (پلټنه)

Scanned by CamScanner

- لېسې کې دا دوه کاله وشو، ښه هڅه مې وکړه، خو هسې يې ځاېه راته ښکاري.
- يې ځايه نه دي، ښه ګټور کار دی، ته لږ وخت ورکړه. (نصيحت)
- خو نور هلکان هم ما غوندې وايي، نولو ته چټي ښکاري.
- ته نه پوهېږې چې ما او مور دې په څومره سختۍ دې ځای ته را ورسولې، اوس يې دلته نه شې پرېښودی. (ارزونه)
  ګوره زه خو وايم درس ته وخت ورکړه او تلويزون ډېر مه ګوره. (نصيحت)
- ګوره پلاره دا چندان کار نه دی... خو څه خير ... زه هسې هم په دې موضوع بحث نه غواړم.

دا پلار رښتيا د زوی خير خواه و، مرسته يې ورسره کوله، خو زوی يې درک کړی و؟

راځئ لږ يې زوی ته ځير شو، يوازې خبرې يې نه بلکې د هغه فکر او احساساتو ته هم. لاندې قوسونو کې وګورئ، تاسې يې قوسونو کې فکر او احساسات لوستی شئ او دې ته به مو هم پام شي چې پلار يې څنګه د خپل ژوندون له مخې ځيرګون ښودلی دی.

- پلاره زه ښوونځي ته نه ځم، د ښوونځي نه مې بد راځي. (زه تاسره غږيږم او ستا پام غواړم).
- ولې زويه، څه خبره ده؟ (ښه ته خبرې کوې! ښه خبره ده!)
- هسې چټي ځای دی، هيڅ مې پکې نه زده کېږي.(زه ښوونځي سره ستونزه لرم، خپه يم ورته).
  (اوهو، اوس به راته د خپل ژوندليک دريم څپرکي را واوروي، زه خو په هغې نه غږيږم، زما دې سره هيڅ علاقه نشته چې پلار مې واورو

کې پټې ابله ښوونځي ته څومره مزل کړی، زه خو خپله ستونزه ژاړم).
(په وخت ورکولو ستونزه نه حل کېږي. کاشکې دې زه درک کولای، کاشکې مې درته ويلی شوی).
(زما مستريتوب د هغه بيخی نه خوښېږي او ښوونځی پرېښودل مې هم نه خوښوي، اوس بايد خپلې خبرې کې وزن پيدا کړم).
(اوف خدايه نو، اوس به راته بيا د درس په ارزښت شپاړسم لکچر راکوي، پلاره ته پوهېږې چې زه څه جوړېدل غواړم؟)
(نو هغه خو څه ناکام انسان نه دی، ښوونځی يې نه دی خلاص، خو ناکام خو نه دی).
(مور هسې شاوخوا لګيا يو، اصلي خبرې ته نه راځو، پلاره کاشکې تا زه اورېدلی وی، زه تاسره ډېره مهمه خبره کوم).
(ښه نو اوس د ښوونځي د ښه توب خبرې پيل شوې، کاشکې مې درته خپله خبره کولای شوی).
(زما خبره درته هيڅ ارزښت نه لري، زه خو څه کم عقل نه يم).
(اوس راته د جرم احساس راکوي، زه رښتيا کم عقل يم، ښوونځی ښه دی، زما مور او پلار هم ښه دي، بس زه کم عقل يم).
(ته زما په خبره نه پوهېږې).
(دا خبره نه ده پلاره، دا خبره نه ده. زه درته بيخي دا خبره کولای نه شم، بيخي ګونګ يم).

ومو ليده چې مقابل لوری يوازې د هغه د کليماتو له مخې درک کړو، نو څومره به محدود يو. خصوصاً که له خپلو عينکو يې ګورو. ومو ليده چې زموږ د ژوندليک پر اساس ځيرګون بل کس ته څومره محدود وي، سره له

دي چې تاسې به د خپل ژوند پر اساس موږ ته د نږدې کېدو ږنښتیني هڅې کوئ.

ترڅو د بل انسان د درک ږنښتیني علاقه پیدا نه کړئ، کرکټر مو پوخ نه شي، د احساساتو مثبت حساب ونه لرئ او ورسره په ګډه احساس د اورېدو هنر پیدا نه کړئ؛ ترهغې نه بل انسان کې نفوذ کولای شئ او نه د هغو له سترګو لیدلی کتلای شئ.

په ګډاحساس د اورېدنې هنر اصلاً د څلند وړه برخه ده او د ده زده‌کړه په ترتیب څلور پړاوونه لري.

لومړی او بې اغېزې پړاو د نورو (پېښې) کول دي. دا پړاو اورېدو کې ښودل کېږي. د کرکټر او اړیکو له بنسټه پرته دا چاره د نورو سپکاوی دی او نور خلک ځان بند یا محدودوي، په هر صورت دا لومړی پړاو دی او دا درېیمې چې د نورو ویل شوې خبره باید واورېدل شي.

د خبرو پېښې (تقلید) اسانه دي، تاسې د مقابل لوري خبره اورئ او هغه تکراروئ. په دې کې خپله دفاع تمرین نه کاروئ.

- پلاره زه ښوونځي ته نه ځم، ښوونځی مې بد راځي.

(ته له ښوونځي تنګ شوی یې، واېې ښوونځی ګنې خوند نه کوي).

اصلاً تاسې ناویل شوې خبره تکرار کړه، نه مو خبره وشنله، نه مو وتلله، نه مو نصیحت وکړ او نه مو خبره تشریح کړه. خو دومره مو وښودل چې تاسې لږ تر لږه خبره ښه په خیر اورئ، خو په خبره پوهېدو ته به لا ډېر زیار کاږئ.

دویم پړاو خبره په خپلو ټکو کول دي. دا پړاو لږ اغېزناک دی، که څه هم موږ تراوسه لا د کلیماتو پر اساس مفاهیمي کې لګیا یو.

- پلاره زه ښوونځي ته نه ځم، ښوونځی مې بد راځي.

(بانې نور ښوونځي ته نه ځې؟)

دا ځل مو د ناویل شوې خبرې مفهوم په خپلو خبرو کې وړاندې کړ. تاسې په خبرې لږ فکر وکړ، که څه هم په کیڼ ماغزو او منطقي توګه و.

په ګډه احساس د اورېدو درېیم پړاو ستاسې د ماغزو ښي اړخ فعالوي. تاسې د احساس تر کچې رسوي:

- پلاره زه ښوونځي ته نه ځم ښوونځی مې بد راځي.

(ته اصلاً ډېر زیات نهیلی یې).

دا ځل مو د کلیماتو په پرتله احساس ته ډېر پام وکړ، د دې احساس له امله مقابل لوری دا خبره کوي.

په څلورم پړاو کې اصلاً دویم او درېیم پړاو ټول شامل دي، تاسې د شوې خبرې مفهوم هم په خپلو تورو کې راتولوئ او په احساس یې هم پوهېږئ.

- پلاره زه ښوونځي ته نه ځم، ښوونځی مې بد راځي.

(ته له ښوونځي ډېر نهیلی یې).

نهیلي احساس دی او ښوونځي متن دی، تاسې د خبرې په دواړو اړخونو د پوهېدو لپاره خپل ښي او چپ ماغزه دواړه کاروئ.

تاسې چې د ګډاحساسې اورېدنې څلورم پړاو عملي کوئ، نو حیرانوونکی حالت رامنځته کېږي. په مشمره توګه د پوهېدو هڅه کوئ او د هغه مفهوم په خپلو تورو بیانوئ، د هغه د احساس په نبض لاس ږدئ ... دا ټول مقابل لوري ته د اروایي اکسیجن ورکولو په مانا دي. تاسې هغه سره مرسته کوئ چې خپلو افکارو او احساساتو سره مخ شي. هغه وایي چې څوک مې سم او په اخلاص واوري، تاسې یې دغه هیله پوره کوئ او باور زېږوئ، بیا چې په هغه کې دننه څه روان وي، هماغه درته وایي، د زړه او خولې خبره یې یوه وي. اروا له اروا سره مخ شي، بیا داسې نه کېږي چې د هغه فکر و احساس یو ډول او خبره بل ډول وي، هغه پر ځان باور کوي او دا باور د ټولو دننیو نازکو احساساتو او فکر سره وي.

- پلاره زه ښوونځي ته نه ځم ښوونځی مې بد راځي . (زه تاسره خبرې غواړم، ستا پام غواړم).
- ته له ښوونځي تهيلی يې. (همداسې ده، زه همداسې احساسوم).
- رښتيا هم تهيلی يم، هسې چټيات دي، هيڅ پکې نشم زده کولای.
- ته داسې احساسوې چې ښوونځي کې څه نه شې زده کولای. (يوه شېبه د فکر وخت راکړه، زه همدا وايم؟)
- هو همداسې ده، ښوونځي کې داسې څه نشم زده کولای چې راتلونکې کې مې په درد وخوري، ياني زه دا وايم چې تاسې جوی ته وګورئ، هغه ښوونځي پرېښوده، اوس موټرې جوړوي، کار کوي او پيسې ګټي، دا عملي کار دی کنه.
- ته څه وايې چې د جوی دا فکر ښه دی؟ (يعنې زه وايم چې..).
- زه وايم په يوه سبب خو يې دا فکر ښه دی، اوس ښې پيسې ګټي، خو څو کاله وروسته به بيا په خپل دې فکر خپه وي.
- ته څه وايې چې جوی به دا احساس کړي چې پرېکړه يې ناسمه وه؟
- هو! ته وګوره کنه چې هغه څه پرېښودي دي، ياني زه وايم چې که تعليم دې نه وي دنيا کې لاره نشې موندی.
- تعليم رښتيا هم مهم دی.
- هو بلکل! زه وايم چې که تاسره سند نه وي او دنده وانخلې څېرته به خې؟ تعليم خو ډېر زيات مهم دی.
- دا ستا راتلونکې ته ډېر مهم دی.
- همداسې ده ... خو زه ډېر خپه يم، مور ته مې مه وايه ښه، نه وايې ورته؟
- ته نه غواړې چې مور دې خبره شي؟

- نه زما مطلب دا نه و، زه فکر کوم ورته ويلی شې. هغه هسې هم خبرېږي، ګوره نن مې ازموينه وه، د لوست ازموينه او پلاره هغوی ويل چې زه لوست کې د څلورم ټولګي شاګرد ښوندې يم، خو زه خو اوس لېسې کې يم).

رښتيني درک او پوهه څومره توپير راوړی شي! اصلي موضوع ته چې پام ونه کړئ او پرې پوه نه شئ د نړۍ ټول نصيحتونه هم څه ګټه نه کوي. موږ په موضوع ترهغې سم نه پوهېږو ترڅو د خپل ژونديک له کوڅو نه يو راوتي، له خپل ليدلوري بهر نه يو راوتي. خپلې عينکې مو لرې کړې نه وي او نړۍ ته مو د بل له سترګو کتلي نه وي.

- پلاره کېدای شي زه ناکام شم، بلکې زه په دې باور يم چې ناکام به شم، ښايي ښوونځي پرېږدم، که څه هم زه يې نه غواړم چې پرې يې پږدم.
- ته يېخي ښکېل ښوندې ښکارې، دوو کې ګير يې.
- پلاره ته څه وايې چې زه څه وکړم؟

پلار يې هڅه وکړه چې لومړی بل درک کړي، په دې کار يې د تېرېدنې فرصت د بدلون په فرصت بدل کړ. ستونزه يې هسې په سطحي ډول تېره نه کړه، بلکې داسې يو چاپېريال يې رامنځته کړ چې نه يوازې په خپل زوی، بلکې هغه سره په خپلې اړيکې يې هم ډېر ژور اغېز وکړ. دې پلار خپل ژونديک يو څنګ ته کړ، د زوی په خبره يې ځان پوه کړ او په دې توګه يې زوی سره په عاطفي بانکي حساب کې مقدار ورزيات کړ، زوی ته يې دا باور ورکړ چې هغه ورته ورو ورو ځان را وسپړي او تر اصلي ستونزې ورسېږي. دوی دواړه اوس سره خوله نه وهي او شخړه نه کوي، زوی يې خپله د پلار ژونديک ته مراجعه کوي او له پلاره مرسته او نصيحت غواړي. اوس پلار او زوی د خبرو اترو په تغر ناست دي او د ستونزې حلولو هڅه کوي.

Scanned by CamScanner

احساسات په نظر کې نیسي. ترڅو چې غبرګون پلاز چې پیل کوي د زوی احساسات په نظر کې نیسي. ترڅو چې غبرګون منطقي وي پلار به په اغېزناکه توګه پوښتنه هم کولای شي او مشوره به هم ورکولای شي، خو څنګه چې د زوی غبرګون عاطفي شي، نو پلار بې بیا باید ورسره ګډاحساسه شي او د هغه خبرې باید واوري.

- ښه، زما ذهن کې ځینې خبرې دي، ته یې په پرې بنایي ژر فکر وکړې.
- مثلاً څه پلاره؟
- مثلاً دا چې په درس کې درسره مرسته وشي، ستا په ښوونځي کې به داسې کوم پروګرام وي.
- ما یې له مخکې معلومات کړي، د دې لپاره د شنبې پوره ورځ او دوه شپې په کار دي، دومره ډېر وخت دی.

دلته غبرګون بیا عاطفي شو. پلار به بیا دا عاطفي حالت درک کوي او د ګډ احساس خوا ته به ځي.

- هو ولا، دا خو رښتیا هم ګرانه ده.
- بله دا چې زه به دې ورځ ورو زده کوونکو ته د ورزش روزنه ورکوم.
- او ته هغوی سره کړې ژمنه نه ماتوې؟
- خو زه درته یوه خبره کوم پلاره، که زه پوه شم چې کورس راسره رښتیا مرسته کوي، نو هره شپه به هلته ځان رسوم، ماشومانو ته بل روزونکی هم موندلای شم.
- یانې ته مرسته غواړې، خو شکمن یې چې کورس به درسره مرسته وکړي که نه؟
- پلاره، ته څه وایې چې مرسته به وکړي؟

زوی بیا څرګنده او منطقي خبره کوي. بیا د پلار ژوندلیک پرانیزي او پلار بې بیا پر ده د اغېز ښندلو او بدلون یو فرصت ترلاسه کوي.

ځینې وخت بدلون لپاره بهرنیو مشورو ته اړتیا نه وي. زیاتره وخت چې خلک د زړه سپړلو فرصت وموندي، نو خپلې ستونزې په څرګند ډول وایي او په دې لړ کې ورته د ستونزو حل هم خپله په ګوتو ورځي.

خو ځینې وخت دوی په رښتیا نوي لید او بهرنۍ مرستې ته اړ وي. اصلاً خبره دا ده چې په رښتیا د بل انسان د هوساینې هڅه وشي، په ګډ احساس واورېدل شي او دا فرصت ورکړل شي چې هغه په خپل چلند د خپلو ستونزو او د هغوی د حل تر حده ورسېږي. دا داسې وي لکه د پیاز پاڼې، څومره یې چې پرانیزي بلاخره دننه نرمې برخې ته رسېږي.

خلک چې واقعاً ځوروونکې خبرې کوي او تاسې یې رښتیا هم د درک پ[...] نیت اورئ، نو حیران به شئ چې خلک درته څومره ژر خپل زړه درسپړ[...] هغه زړه درسپړي او د ماشومانو خو بیا بیخي زړه تشولو ته تادي وي. دوی [...] تاسې سره تر خپلو ملګرو ډېر غږېږي. دا هله کېږي چې هغوی په دې باور[...] شي چې مور و پلار ورسره نامشروطه مینه کوي، له خبرې اورېدو وروس[...] ورسره ژمنه نه ماتوي او ملنډې ورپورې نه وهي.

که تاسې رښتیا غواړئ چې پوه شئ او هسې منافقت نه کوئ؛ نو ویه ګو[...] چې کله کله ځینې خلک څومره ستاسې په اړه پوهېږي او د اویو غوندې [...] بهېږي. د ګډاحساس موندلو لپاره خبرې اړینې نه وي او کله کله [...] کلیمات خنډ هم پېښېږي. که تکنیک مو هر ځل کار نه کوي، نو دا [...] لوی لامل دی. ګډاحساس تاسې تر تکنیکه لوړوي، تکنیک بیا یوا[...] لارې خنډ وي.

زه په ګډاحساس د اورېدنې پر هنر وغږېدم. هنر یا مهارت د عادت مهم[...] وي. مهارت اړین دی، خو بیا به دې ټینګار کوم، چې که د زړه له تا[...] چا د درک هیله ونه لرئ...

هرې هڅې ته بد ګورې، که تاسې له خپلو نږدې خلکو سره مخ پاست، نو ورته ووایئ چې تاسې ورسره څه کول غواړئ، دا به درسره مرسته وکړي.

ما د اورېدو او ګډاحساس په اړه دا کتاب لوستی او تاسره په خپلې اړیکې مې فکر وکړ. ما دا احساس کړه چې ته مې څنګه باید اورېدلی وی، هغسې مې نه یې اورېدلی، خو اوس یې غواړم، دا کار به راته ډېر سخت وي او ښایي څښې وخت تېروتنې هم وکړم، خو زه به خپله هڅه کوم. ته راته مهم یې او رښتیا غواړم چې تا درک کړم. زه هیله لرم چې ته به راسره دې برخه کې مرسته وکړې. نورو ته خپل نیت په اخلاص ښکاره کول، داسې دي لکه بانک چې لوی مقدار ورزیاتوې.

خو که تاسې کې اخلاص نه وي، نو زه به یې د ازمېښت هڅه هم نه کوم. څنګه که ما درته زړه را وسپړه، خپلې د ضعف نقطې مې درته وویلې، نو ښایي چې بیا یې راته زیان را واړوې. که ما دا احساس کړه چې زما هیڅ غم درسره نشته او ما اورېدل هم نه غواړې، نو که زه درته هر څه ووایم، بیا به زه خپله په دې کار خپه او پښېمانه یم. د تکنیک تر شا د کرکټر قوي بنسټ مهم دی.

ښې خلک نیوکه کوي چې په ګډاحساس اورېدنې ډېر وخت لګېږي. لومړیو کې رښتیا هم ډېر وخت اخلي، خو وروسته به مو بیا ډېر وخت وسپموي. که تاسې ډاکټر یئ او نسخه ورکوئ، نو تر ټولو اغېزناک کار مو دا دی چې تشخیص وکړئ. تاسې دا نه شئ ویلی چې:

- زما تادي ده او د تشخیص وخت نه لرم، بس دغه دوا درواخله.

زما یادېږي چې یوه ورځ د اوهایو هوایي ساحل په یوې کوټې کې ناست وم او بله څنګ ته، چې کوټه یخه وي، ما کړکی بېرته کړې وې، یوه مخامخ وه باره کړې وه. په یوه مېز مې کاغذونه (پیلابېل څپرکي) ناڅاپه باد تېز شو او کاغذونه والوتل. زه سخت وخورېدم، څکه ټول کاغذونه مې ګډوډ شول، دې کې داسې پاڼې هم وې چې ما پرې لا شمېرې نه وې وهلې. زه کوټې کې په منډو شوم چې کاغذونه راټول کړم. بیا مې ځان سره وویل تر دې دا ښه ده چې لس ثانیې مصرف کړم او یوه کړکی بنده کړم.

په ګډاحساسه اورېدنه وخت لګېږي، خو دا وخت تر هغه ډېر لږ وي چې د سوی تفاهم را پیدا کېدو او بیا رفع کولو کې مصرفېږي، هغه چې د کارونو په بیا کولو لګېږي، هغه چې د ناویل شویو ستونزو په حل کولو لګېږي او هغه چې خلکو ته د اروایي اکسیجن په نه رسېدو لګېږي.

ګډاحساسه اورېدونکی سمدستي پوهېږي چې شاته څه روان دي او داسې پوهه درښیي چې انسان یې له امله سمدستي ځان خوندي ګڼي او ورو ورو زړه سپړي، همدا خبره د ستونزې ریښه وي.

خلک غواړي چې درک شي، که په دې چارې هر څومره وخت ولګي، پایلې یې مهم وي. که تاسې د نورو په ستونزو سم پوه شئ، نو عاطفي بانکي حساب کې به لوی مقدار ورزیاتوئ او مقابل لوری به داسې احساسوي چې تاسې یې رښتیا درک کوئ.

پوهېدل او درک Understanding and Perception

څنګه مو چې د نورو اورېدل زده کړل، په دې به هم پوه شئ چې د خلکو په درک کې څومره بدلون راځي. دا به هم احساس کړئ چې خلګ همکاري کوي، نو دا بدلون پرې څومره اغېز ښندي.

- ته به څوانه ښځه ګورې او زه به زړه، خو خبره به د دواړو سمه وي.
- تاسې به نړۍ ته د ښځې - مېږه له مرکزه ګورئ او زه به هر څه ته د پیسو له زاویې ګورم.
- تاسې به ښایي پراخه ذهن ولرئ او زه به تنګ نظری یم.

- تاسي به خپزونو او موضوعاتو ته د ماغزو د ښي اړخ له زاويې ګورئ او زه به ورته د کيڼ اړخ له زاويې ګورم.

زموږ درک او ليدلوري ښايي بدل وي، خو کلونه کلونه بيا هم يو ځای اوسېدی شو، په دې فکر چې دا حقيقت دی او خوک چې حقيقت نه شي ليدی د هغه په خبرکيا او کرکتر شک کوو. دې وخت کې موږ له خپلو ټولو اختلافاتو سره بيا هم هڅه کوو چې همکاري وکړو، واده کې يا بلې د خير ښېګڼې ټولنې کې موږ وسايل منظموو او پايلې ترلاسه کوو. دا څنګه کولای شو؟ موږ د خپل درک له حدونو پورته کېدای شو، چې ژوره مفاهمه وکړو، يو بل سره د مرستې په وسيله ستونزې حل کړو او په ګټې-ګټې ولاړه حللاره ولټوو.

د دې خواب پنځم عادت دی، دا ګټې-ګټې ته لومړی ګام دی، که د بل کس ليدلوری جلا وي، نو لومړی پرې د پوهېدو هڅه وکړئ، دا اصول د لوړې کچې مديرانو ته ښه ثابت شوي وو، هغو راته خپله تجربه داسې وويله:

- ما يوه واړه شرکت کې کار کاوه او شرکت غوښتل چې له يوه لوی ملي بانک سره تړون (هوکړه ليک) وکړي. بانک له سان فرانسيسکو خپل وکيلان را وغوښتل، د مذاکراتو پوهان يې له اوهايو وغوښتل، له هغه ځايه يې د دوو څانګو مشران هم ور وغوښتل او د اتو کسانو مذاکراتي ډله يې سازه کړه. ماچې کوم شرکت کې کار کاوه دوی پتيلې وه چې يا به د ګټې-ګټې پرېکړه کوي ګټي (نه سودا) ته به ځي. دې شرکت غوښتل چې خپل لګښتونه او خدمتونه لوړ کړي، خو بانک يې غوښتنې نه منلې.

زموږ د شرکت مشر چې د خبرو اترو مېز ته کېناست ورته يې وويل: زه غواړم تاسي تړون په خپله خوښه وليکئ چې موږ هم ستاسي به

ليدلوري او اړتياوو پوه شو. موږ به ستاسي د دې اړتياوو او ليدلوري په اړه خپل غبرګون درته ووايو. بيا به په بيو وغږېږو.

د خبرو اترو د ډلې غړي حيران شول چې د تړون ليکلو فرصت په لاس ورغی، درې ورځو کې يې تړون وليکه او راغلل.

تړون يې چې را وړاندې کړ، نو زموږ رييس ورته وويل: راځئ اوس به پر دې ځان ډاډه کړو چې ستاسي په ليدلوري سم پوهېدی شو که نه؟ او بيا يې ليکل شوی تړون ښه په غور ولوست. جملې يې په خپله ژبه ولوستې، د متن تر شا احساساتو باندې پوه شو او تر هغې يې تړون لوسته چې مقابل لوری ډاډه شو، چې رييس زموږ په غوښتنو، اړتياوو او ليدلوري پوه شو.

- هو دا سمه ده. نه دا سمه ده نه ده، زموږ هدف دا و چې ... هو هو تاسي پوه شوئ.

د هغوی په ليدلوري چې ښه پوه شو، نو زموږ رييس ورته خپل فکر او ليدلوری هم ځرګند کړ او مقابل لوري ښه په غور واورېده. هغوی اورېدو ته چمتو وو. هغوی د اروايي اکسيجن لپاره نه جنګېدل. کوم چاپېريال چې پُرتکلفه، بې باوره او بريدګر ييل شوی و، اوس ډېر زرخېزه او د همکارۍ انځور و.

د بحث په پای کې د خبرو اترو ډلې وويل چې:

- موږ تاسي سره کار کوو او دا تړون درسره منو، يوازې دا راته ووايئ چې بيه به څه وي چې موږ درته لاسليک وکړو.

لومړی ځان د بل په خبره پوه کړئ، بيا خپله خبره وکړئ. دا چې بل به په خپله خبره څنګه پوهوو، د ۵ عادت دويمه برخه ده او د ګټې-ګټې حل موندلو لپاره اړينه چاره ده.

موږ مخکې بلوغ داسې تعریف کړې و چې د زړورتیا او پوهې تر منځ توازن ته وایي. د بل په خبرې پوهېدو لپاره پوهې ته اړتیا وي او په خپلې خبرې د بل پوهولو ته زړورتیا په کار وي. د ګټې-ګټې لپاره باید دا دواړه ښه وي. پر یو بل تکیې کې دا ډېره مهمه وي چې نور خلک هم موږ درک کړي.

د لرغونو یونانیانو یوه فلسفه ډېره عالي وه او په درې پرلپسې کلیمو کې بیان کړې وه. Ethos، Pathos او Logos . زه فکر کوم په دې درې کلیمو کې دا ټوله فلسفه پرته ده چې: لومړی هڅه وکړه د بل په خبره پوه شې او بیا یې په خپله خبره پوه کړه.

Ethos ستاسې شخصي شرافت دی، یانې ستاسې په اخلاص او وړتیا د خلکو باور، دا په تاسې د نورو باور دی، ستاسې عاطفي بانکي حساب دی.

Pathos ګډاحساس دی، یانې احساسات. دا په دې مانا ده چې تاسې د نورو خلکو په خبره کې د احساساتو دننۍ اړخ مومئ او پرې پوهېږئ.

Logos منطق دی، یانې د لیدلورې په وړاندې کولو کې دلایل.

دې ترتیب ته ژر فکر وکړئ. Ethos، Pathos او Logos. ستاسې کرېکټر، ستاسې اړیکې او ستاسې منطق. دا د لیدلورې د بدلون بله څرګندونه ده. زیاتره خلک په خبرو کې نېغ په نېغه Logos یا منطق ته رسېږي، یانې د کیڼو ماغزو منطق. دوی هڅه کوي چې نور خلک په خپل منطق پوه کړي، خو Ethos او Pathos یې لا نه وي رامنځته کړي.

زه داسې یو کس پېژنم چې د خپل رییس د نامسلکي رهبرۍ له ښې تهېلی و، ده به ویل چې رییس یې په خپله دې بنه (سټایل) کې نښتی دی. یوه ورځ یې ورته وویل چې:

- دا سړی ولې څه نه کوي؟ زه ورسره په دې موضوع غږېدلی یم، هغه ښه پوهېږي، خو بیا هم څه نه کوي.
- ښه نو، ته ورته خپل لیدلورې په اغېزناک ډول ولې نه وایې؟

- دا کار مې کړی.
- ته اغېزناک څه ته وایې؟ که پلورونکی سودا نه شي پلورلی، نو د مغازې خاوند څوک روزنې ته لېږي، پېرودونکی؟ اغېزناکي دا ده چې هغه کار وکړي، دا P/PC ده، ته چې څه بدلون بدل دې کړل؟ په دې لړ کې دې کومه اړیکه سازه کړه؟ ستا د لیدلورې په څرګندولو کې تو پیر راغی؟
- ما درته وویل کنه چې هغه هېڅ هم نه کوي، خبره بېخي نه اوري.
- بیا ورته خپل لیدلوری په اغېزناک ډول ووایه. ته باید د هغه په ذهن پوه شې، ته باید موضوعاتو ته د هغه له سترګیو وګورې، ته باید خپل لیدلوری ښه او اسانه وړاندې کړې او هغه بدیل باید وړاندې کړې چې هغه یې مني، د دې لپاره باید لومړی لږ زیار وګالې، ته زیار ګاللی شې؟
- نو زه ولې دا هر څه وکړم؟
- ښه نو، ته وایې چې هغه دې د خپلې رهبرۍ بنه بدله کړي، خو ته بیا د هغه په مقابل کې یوازې خپل لیدلوری نشې بدلولای؟
- یاره مانه به دا کار ونه شي.
- ښه نو، بیا موسکا زده کړه او همدا حالت ومنه، هغه سره ژوند زده کړه.
- خو زه دې حالت کې ژوند نشم کولای، ماته داسې ښکاري لکه په خپل لیدلورې مې چې سودا کړې وي.
- ښه نو، بیا دا زده کړه چې خپل لیدلوری په اغېزناک ډول وړاندې کړې، دا ستا د اغېز په کړۍ کې دی.

خو هغه سړي داسې ونه کړل، ځکه چې ډېر زیار پکار و.

یو بل بلدې مې پوهنتون کې پروفیسور و، بېې پرې کولو ته تیار و، یوه ورځ یې اړیکه ونیوه ویې ویل:

- ستیفنه! زه خپلې ځېرنیزې پروژې ته مالي فنډ نشم پیدا کولای، ځکه زما ځېرنیز ډیپارټمنټ ورته هېڅ لېواله نه دی.

له لنډو خبرو وروسته مې ورته وویل چې د Ethos، Pathos او Logos پر اساس خپل نظریات په اغېزناک ډول وړاندې کړه، په دې کار وکړه. ورته مې وویل:

- زه پوهېږم چې ته ډېر اخلاصمن یې او ته چې کومه څېړنه کوې ډېرې مثبتې پایلې به ولري. د نورو په ذهن کې چې کوم بدیلونه دي، هغه ورته تر هغوی ډېر روښانه کړه. دا احساس ورکړه چې هغوی پرې ژور پوهېږې. بیا چې ستا د وړاندیز تر شا کوم منطق دی هغه ورته بیه په احتیاط ووایه.
- ښه سمه ده، زه به هڅه وکړم.
- ماسره د دې کار تمرین کوې؟

دا پوښتنه مې چې وکړه د سړي خوښه وه، نو لومړی مو ښه تمرین وکړ.

سړي چې بیا دوسیه یوړه لومړی یې دا خبره وکړه: ښه راځئ لومړی به دا وګورو چې زه ستاسې په موخو سم پوه شوی یم که نه؟ زما د وړاندیز په اړه ستاسې په نظریاتو او په دې اړه ستاسې په پوهې او معلوماتو زه خبر یم که نه؟ سړي ورو ورو دا هر څه وکړل. هغه لګیا و د نورو د لیدلوري په پوهېدو یې خبرې کولې چې د خبرو په منځ کې یې یو مشر پروفیسور بل ته وکتل او ویې ویل:

- ستا د څېړنیزې پروژې لپاره به فنډ ورکړل شي.

که تاسې خپل فکر او نظریات په څرګند، ځانګړې او تر ټولو مهمه په سمه ښه وړاندې کړئ، نو د نورو خلکو په زړه کې ورته درناوی پیدا کېږي. سمه ښه یانې دا چې د نورو خلکو د لیدلوري او نظریاتو په اړه تاسې سم پوهېږئ.

تاسې یوازې خپله خبره نه کوئ او یوازې په خپل ملاتړ اورېدې ویناوې نه کوئ. تاسې واقعاً پوهېږئ چې کومه خبره کوئ هغه ښایي له هغې خبرې لږه بدله وي چې مخکې مو ګڼله. ځکه په نورو د پوهېدو په لړ کې ښایي تاسې هم څه زده کړي وي.

پنځم عادت تاسې ته د خپلو نظریاتو په څرګندولو کې سمون او درناوی درکوي او خلکو ته دا ډاډ ورکوي چې تاسې کوم نظریات وړاندې کوئ، خپله پرې باور لرئ. دا چې په دې اړه تاسې له غبرګه مخکې ټول حقایق هم راټول کړي او په اړه یې د نورو په درک هم پوه شوي یاست، نو تاسې چې هره خبره کوئ، هغه به د ټولو په ګټه وي.

یو په یو One-on-One

پنځم عادت ځواکمن دی. ځکه دا ستاسې د اغېز له کړۍ سره سم دی. پر یو بل د تکیې په لړ کې ډېر عناصر ستاسې د اندېښنې په کړۍ کې وي، ستونزې، د نظر اختلاف، حالات، د نورو خلکو چلندونه ... او که تاسې خپله انرژي په دې شیانو متمرکزه کړئ، نو ضایع کوئ یې او هېڅ به ترلاسه نه کړئ.

خو تاسې تل دا هڅه کولای شئ چې لومړی په نورو پوه شئ، دا خو ستاسې په واک کې وي. تاسې چې څومره دا کار کوئ، د اغېز په کړۍ متمرکز کېږئ او دې سره نور خلک ښه ژور درک کوئ. تاسې د کار کولو لپاره معلومات ترلاسه کوئ، د ستونزو تل ته رسېږئ، په عاطفي بانک حساب کې مو مقدار زیاتېږي. نورو ته د اړتیا وړ اروایي اکسیجن ورکوئ او د دې ټولو په پایله کې تاسې دا وړتیا مومئ چې نورو خلکو سره په لا ډېره اغېزناکه توګه کار وکړئ.

دا له دننه بهر ته طریقه (روش) ده او که دا مو عملي کړه، نو ویه ګورئ چې د اغېز په کړۍ مو څه کېږي. دا چې تاسې په رښتیا غوږ ږدئ، نو ښایي له نورو اغېزمن شئ او له نورو اغېزمن کېدل په نورو د اغېز ښندلو شرط دی.

Scanned by CamScanner

ستاسې د اغېز کړۍ پراخېږي او دا وړتیا مومئ چې د اندېښنې په کړۍ کې په ډېرو شیانو اغېز وښندئ.

بیا وګورئ چې تاسې سره څه کېږي، تاسې چې نور خلک څومره زور درک کوئ، همدومره به یې ستاین او همدومره به یې په قدر پوهېږئ. د یل کس اروا لمس کول په سپېڅلې لار مزل ته ورته دي.

پنځم عادت تاسې تمرینولای شئ. بل ځل چې چا سره غږېږئ، خپل ژوند لیک لړ لرې کېږدئ او هڅه وکړئ چې مقابل لوری په سمه مانا درک کړئ. که څوک درته د زړه خبره کوي که نه، تاسې ورسره په ګډاحساس وغږېږئ. تاسې د هغه زړه او تکلیف احساسولای او بیا ورسره غږېدی شئ، ورته ویلی شئ چې:

- ن خپه ښکارې؟

که هغه خواب درکوي که نه، تاسې خو خپله پوهه او درناوی ښرګند کړ.

مقابل لوری مه اړباسئ، صبر وکړئ او په درناوي چلند وکړئ. د نورو په احساس شریکېدل یوازې د خیرو له لارې نه کېږي، تاسې د خپل چلند له مخې د هغوی په احساس شریکېدای شئ. تاسې که له پوهې، حساسیت او اګاهي کار واخلئ، نو د اړتیا پر وخت خپل ژوندلیک یو څنګ ته ایښودی شئ.

که تاسې ډېر پرواکتیف یئ، نو داسې فرصتونه موندلای شئ چې تاسې به کې امنیتي اقدامات وکړئ. تاسې به دې ته په تمه نه کېنئ چې صبر وکړئ زوی یا لور مو ښوونځي کې ستونزه ولرې یا کومه کاروباري موضوع راشي او تاسې پکې (لومړی د بل په خبره ځان پوه کړئ، بیا خپله خبره وکړئ).

خپل هر بچي ته وخت ورکړئ، هغوی واورئ، درک یې کړئ، خپل کور ته وګورئ، ښوونځي ته وګورئ او دې ټولو ته وربېښې نګوښې وګورئ. دې

ټولو ته د هغوی له زاویې وګورئ، عاطفي بانکي حساب ساز کړئ او بچو ته اروایي اکسیجن ورکړئ.

مېرمن سره مو په منظم ډول بهر لاړ شئ، دوه‌ی وخورئ یا داسې کار وکړئ چې د دواړو خوښ وي. یو بل واورئ، د یو بل د درک هڅه وکړئ، ژوند ته د یو بل له سترګو وګورئ.

زه چې هره ورځ ساندرا سره کوم وخت تېروم دا په بل هېڅ شي نشم ورکولای. موږ هڅه کوو یو بل درک کړو او کله کله د ګډاحساس اورېدنې تمرین هم کوو، دا په دې خاطر چې خپلو بچو سره ښه مفاهمه وکړی شو.

موږ زیاتره وخت د یوه حالت په اړه یو بل ته خپل درک وایو او هڅه کوو چې د کورنۍ د غړو ستونزې په اغېزناک ډول ولټوو، په دې لړ کې موږ د هغو خلکو تمرین کوو چې د هغوی په خبره ښه پوه شو.

ښایي زه د خپل لور یا زوی پر ځای شم، یو څه وغواړم، ضد وکړم، ښایي ما د پلار په توګه خپل مسئولیت نه وي ادا کړی او ستدرا د یوې مور په توګه هر څه واوري.

موږ ډېر ځله داسې کوو چې حالت په سمه مانا درک کړو او ځان ورروزو چې بچي باید څنګه د روزنې له اصولو سره سم یو ډول ورروزو. په دې لړ کې تر ټولو مرستندویه چاره دا ده چې مخکې یوه شېبه تېره شوې وي، چا پکې کوم ورانی کړی وي یا یې حالت خراب کړی وي، موږ همدا شېبه بیا تمثیلولای شو.

که تاسې د خپلو خوړو او ګرانو انسانانو په درک هر څومره وخت ولګوئ، دا به بېرته د پرانیستې مفاهمې د ګټې په توګه در ګرځي. او که داسې مفاهمه رامنځته شوه، نو هغه ډېرې ستونزې به بیا نه راولاړېږي چې کورنۍ خوروي. مفاهمه دومره ربه او ښرګنده وي چې بیا ستونزې په نطفه کې ختمېږي. په

عاطفي بانکي حساب کې دومره باور وي چې ستونزې یې په اسانه نه شي برلاسي کېدای.

کاروبار کې هم خپل هر یو کارکوونکي سره جلا وخت تېرولای شئ، هغوی واورئ او درک یې کړئ. کاروبار کې داسې معلوماتي سیستم ساز کړئ چې ستاسې د کاروبار اړوند ټول خلک درته خپل نظر ویلی شي. په دې کې ستاسې پېرودونکي، د خامو موادو سوداګر او کارکوونکي هم شامل دي. انساني عناصر د تخنیکي او اقتصادي عناصرو هومره مهم وګڼئ او مهم یې کړئ. د کاروبار په هره کچه کې چې له انساني سرچینو کار اخلئ، اصلاً خپله انرژي، وخت او پیسې سپموئ.

تاسې چې اورئ نو زده کړه کوئ او خپل ځان او نورو همکارانو ته اروایي خېلواکي ورکوئ. تاسې په هغوی کې داسې وفاداري پیدا کوئ چې دا وفاداري له ۸ تر ۵ کاري ساعتونو نه ډېره غوره وي.

لومړی هڅه وکړئ چې په نورو پوه شئ او درک یې کړئ. د ستونزې له راتلو مخکې اټکل مه کوئ. نسخه مه ورکوئ او خپل نظر مه وړاندې کوئ. له دې مخکې هڅه وکړئ چې په نورو پوه شئ او درک یې کړئ. دا د خپل متقابل تکیې ډېر قوي عادت دی.

موږ چې یو بل درک کړو، نو د ستونزو د حللارو او بدیلونو دروازې پرانیزو. زموږ اختلافات د مفاهمې او پرمختګ په لاره کې خنډ نه وي بلکې همکارۍ خواته زموږ قدم وي.

عملي سپارښتنې Application Suggestions

۱) داسې اړیکه وټاکئ چې تاسې فکر کوئ عاطفي بانکي حساب مو ورسره تش شوی دی. حالاتو ته د مقابل لوري له زاویې وګورئ او ویې لیکئ. بل ځل مو چې هغه کس ولید، هغه واورئ او څه مو چې واورېدل هغه له خپلې لیکنې سره پرتله کړئ. بیا وګورئ چې ستاسې نظریات تر کومه سم وو او ریښتیا هم د هغه کس په لیدلوري پوهېدئ که نه؟

۲) د ګډاحساس د تصور په اړه خپل یو نږدې کس سره وغږېږئ. ورته ووایئ چې تاسې واقعن په دې کار کوئ چې نور خلک واورئ. ورته ووایئ چې اونۍ وروسته دې په دې اړه خپله مشاهده درته ووایي: ستاسې کار څنګه و؟ او مقابل لوري په دې اړه څه احساس کړی؟

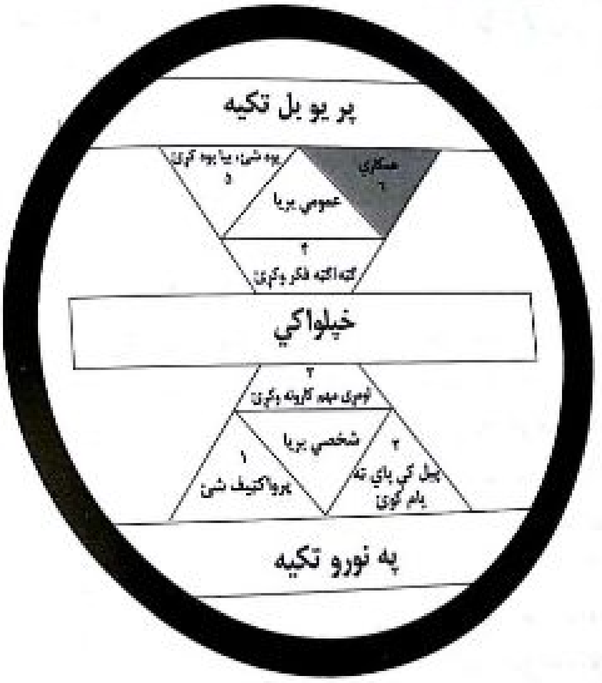
۳) بل ځل چې دوه کسان سره غږېدل تاسې یو څو شېبې په خپلو غوږونو کې ګوتې کېږدئ او یوازې وګورئ، هغوی داسې څومره احساسات څرګندوي چې هغه یوازې په خبرو کې نه شي څرګندېدی.

۴) که بل ځل مو چانه خپل ژوندلیک خلاص کړ، یانې پلټنې او نصیحتونه مو وکړل، نو په حالت اقرار وکړئ، بښنه وغواړئ او په مثبته توګه یې بدل کړئ. (زه بښنه غواړم، زه اوس پوه شوم چې ما اصلاً ستا د درک کولو هڅه نه کوله، بیا له سره خبرې کولای شو؟)

۵) بل ځل ورسره په احساس ورګډه شئ. هڅه وکړئ چې د هغوی لیدلوري تر هغوی ښه وړاندې کړئ، بیا هڅه وکړئ چې هغه ستاسې په لیدلوري په خپله ښه پوه شي.

شپږم عادت

همکاري Synergize



د خلاقې همکارۍ اصول

Principles of Creative Cooperation

I take as my guide the hope of a saint

in crucial things, unity –

in important things, diversity –

in all things, generosity --

Inaugural Address of President George Bush

دویمه نړیواله جګړه کې چې وینسون چرچل د بریتانا د جګړې مشرې ته وبلل شو، نو ده ورته وویل چې زه خپل ټول ژوند همدې شېبې ته چمتو کړی یم... په همدې توګه موږ تېرو پنځو عادتونو پر دې شپږم عادت کار کولو ته چمتو کړي یو.

که موږ په سمه مانا پوه شو، نو همکاري د ژوند تر ټولو غوره کار دی او نور ټول عادتونه د دې څرګندونه او ازموینه ده.

د همکارۍ غوره بېه د انسان په څلورو طبیعي شتمنیو تمرکز کوي، دا د ګټې-ګټې موخه ده او د ژوند په سختو ستونزو کې د ګډاحساس پر اساس د مفاهمې مهارت دی. د دې پایلې معجزه‌یي وي، موږ نوي بدیلونه رامنځته کوو او دا بدیلونه پخوا هېڅ نه وو.

همکاري د اصول محوره رهبرۍ اړتیا ده او که بچي اصول محوره روزو هم همکاري ورته اړینه ده. دا په خلکو کې ښې وړتیاوې ښکاره کوي او بیا یې سره یو ځای کوي. موږ چې تراوسه څومره عادتونه لوستي دې ټولو موږ د همکارۍ معجزې ښودلو ته چمتو کړي یو.

همکاري څه ته وایي؟ د یوې یوې برخې له مجموعي انرژۍ د ټولې انرژۍ قوت زیات دی. دا په دې مانا ده چې دا برخې چې په خپل منځ کې کوم

اړيکې لري، دا پخپله يوه برخه ده او دا برخه تر ټولو ډېره قوي، منسجمه، چټکه او خوندوره برخه ده.

نوښت سخت وي، ځکه انسان نه پوهېږي چې څه کېږي، څه به کوي، کومو نويو خطرونو او تنګونو سره به مخ کېږي. د خطر منلو لپاره ذهني داډ پکار وي او له همدې د پلټنې او پنځونې انګېزه رامنځته کېږي. بې شکه چې تاسې به د داډ له ساحې راوځئ، اسانتياوې به پرېږدئ او له نويو او نامعلومو خطرونو سره به مخ کېږئ. تاسې به نويو لارو پسې ګرځئ، د نويو امکاناتو، سيمو او نړيو دروازې پرانيزئ چې نور خلک درنه بيا تقليد وکړي.

همکاري د طبيعت په هر اړخ کې شته. که دوه بوټي خوا په خوا کېنوئ، نو ريښې يې سره يو کېږي، د خاورې کيفيت ښه کوي او بوټي ښه وده کوي. دا وده تر هغه حالت ښه وي چې بوټي دې جلا جلا کرل شوي وي. که دوه لرګي سره يو ځاى وتړئ، نو دواړه به يوه ځاى له جلا جلا حالته ډېر بار پورته کولاى شي. د همکارۍ پايله د جلا کارونو تر ټولو پايلو ډېره وي. يو جمع يو درې يا تر دې لوړ سره مساوي کېږي.

اوس خبره دا ده چې د همکارۍ دا طبيعي قوانين په خپلو ټولنيزو اړيکو کې څنګه عملي کړو؟ کورنۍ ژوند د همکارۍ ډېر فرصتونه رامنځته کوي.

ښځه او نر چې په ګډه دې نړۍ ته ماشوم راوړي، دا د همکارۍ يوه شهکار بېلګه ده. د همکارۍ جوهر دا دی چې د اختلافاتو درناوی وشي، قوت يې لا ډېر قوي شي او کمزورۍ پرې را ډکې شي.

مور د ښځې او سړي طبيعي توپير ته احترام لرو، آيا همداسې ټولنيزو، ذهني او عاطفي توپيرونو ته هم درناوی لرو؟ نو دا توپير د ژوند د نويو او غوره حالاتو د پيدا کولو لپاره نه شي کارېدی؟ آيا داسې نه شو کولاى چې دا توپيرونه د جنګ او شخړې لامل نه کړو، بلکې هغه حالت او چاپېريال پرې رامنځته کړو چې خلکو ته جرات ورکړي، په خپلو سترګو کې د هغوی د

درناوي لامل شي، په خلکو کې بلوغ يا پخلی پيدا کړي، خپلواکي ورکړي او بيا يې ورو ورو پر يو بل تکيې ته يوسي؟ آيا همکاري راتلونکي نسل ته نوې لاره نه شي رامنځته کولاى؟ داسې لاره چې مخه يې خدمت او مرستې ته وي، چې خانخاني او جګړې پکې نه وي، داسې لار چې خلاصه، داډمنه او نسبتن لږه سياسي او دفاعي وي؟ داسې لاره چې مينه، بخښش، پاملرنه پکې وي او حکمونه او امرونه پکې لږ وي.

همکاره مفاهمه Synergistic Communication

همکاره مفاهمه په دې مانا چې تاسې خپل زړه او ذهن نه د نويو څرګندونو، لارو چارو او بديلونو فرصت ورکوئ. ښايي تاسې داسې وګڼئ چې دويم عادت (په پيل کې پای ته فکر) ګنې هېروئ، خو اصلاً خبره د دې اپوټه ده. تاسې هغه پوره کوئ. تاسې چې همکاره مفاهمه کوئ، نو په دې ډاډه نه يئ چې څه به کېږي او انجام به څنګه وي، خو ستاسې په زړه کې ولوله، خونديتوب او مبارزه وي او دا احساس درسره حتماً وي چې هر څه کېږي تر پخوا به ښه وي. همدا هغه (پای) دی چې تاسې ورته په پيل کې پام کوئ. تاسې پر دې باور کار پيلوئ چې په دواړو خواو کې به ډېر درک، پوهه او انګېزه وي او دا به مو د لا ډېر حکمت، زده‌کړې او ودې ته يوسي.

زياتره خلکو په کورني ژوند او نورو اړيکو کې د منځنۍ کچې همکاري هم نه وي تجربه کړي. دوی داسې روزل شوي وي چې په مفاهمې کې دفاعي او د ځان خوندي کولو چلند خپلوي او دوی پر دې باور وي چې ژوند کې په چا باور نه شي کېدای، له دې امله کله کله پر دغه اصولو او شېږم عادت نه شي پوهيدای.

دا د ژوند يوه لويه ضايع او غميزه ده، ځکه داسې ډېرې وړتياوې ضايع کېږي، نه ترې کار اخيستل کېږي او نه وده کوي. بې اغېزه خلک ټول عمر ناکاربدلو

اړیکې لري، دا پخپله یوه برخه ده او دا برخه تر ټولو ډېره قوي، منسجمه، چټکه او خوندوره برخه ده.

نوبت سخت وي، ځکه انسان نه پوهیږي چې څه کیږي، څه به کوي. کومو نویو خطرونو او ننګونو سره به مخ کیږي. د خطر ملو لپاره ذهني ډاډ پکار وي او له همدې د پلټنې او پنځونې انګېزه رامنځته کیږي. بې شکه چې تاسې به د ډاډ له ساحې راوځئ، اسانتیاوې به پرېږدئ او له نویو او نامعلومو خطرونو سره به مخ کیږئ. تاسې به نویو لارو پسې ګرځئ، د نویو امکاناتو، سیمو او نړیو دروازې پرانیزئ چې نور خلک درنه بیا تقلید وکړي.

همکاري د طبیعت په هر اړخ کې شته. که دوه بوټي څوا په څوا کښېنوئ، نو ریښې یې سره یو کیږي، د خاورې کیفیت ښه کوي او بوټي ښه وده کوي. دا وده تر هغه حالت ښه وي چې بوټي دې جلا جلا کرل شوي وي. که دوه لرګي سره یو ځای وتړئ، نو دواړه به یوه ځای له جلا جلا حالته ډېر بار پورته کولای شي. د همکارۍ پایله د جلا کارونو تر ټولو پایلو ډېره وي. یو جمع یو درې یا تر دې لوړ سره مساوي کیږي.

اوس خبره دا ده چې د همکارۍ دا طبیعي قوانین به خپلو ټولنیزو اړیکو کې څنګه عملي کړو؟ کورنۍ ژوند د همکارۍ ډېر فرصتونه رامنځته کوي.

ښځه او نر چې په ګډه دې نړۍ ته ماشوم راوړي، دا د همکارۍ یوه شهکار بېلګه ده. د همکارۍ جوهر دا دی چې د اختلافاتو درناوی وشي، قوت یې لا ډېر قوي شي او کمزوري پرې را ډکې شي.

موږ د ښځې او سړي طبیعي توپیر ته احترام لرو، آیا همداسې ټولنیزو، ذهني او عاطفي توپیرونو ته هم درناوی لرو؟ نو دا توپیر د ژوند د نویو او غوره حالاتو د پیدا کولو لپاره نه شي کارېدی؟ آیا داسې نه شو کولای چې دا توپیرونه د جنګ او شخړې لامل نه کړو، بلکې هغه حالت او چاپېریال پرې رامنځته کړو چې خلکو ته جرات ورکړي، په خپلو سترګو کې د هغوی د

درناوي لامل شي، په خلکو کې بلوغ یا پخلي پیدا کړي، خپلواکي ورکړي او یا یې ورو ورو پر یو بل تکیې ته بوځي؟ آیا همکاري راتلونکي نسل ته نوې لاره نه شي رامنځته کولای؟ داسې لاره چې مخه یې خدمت او مرستې ته وي، چې خانخاني او جګړې پکې نه وي، داسې لار چې خلاصه، ډاډمنه او نسبتن لږه سیاسي او دفاعي وي؟ داسې لاره چې مینه، بخښش، باملرنه پکې وي او حکمونه او امرونه پکې لږ وي.

همکاره مفاهمه Synergistic Communication

همکاره مفاهمه په دې مانا چې تاسې خپل زړه او ذهن نه د نویو څرګندونو، لارو چارو او بدیلونو فرصت ورکوئ. بنایي تاسې داسې وګڼئ چې دویم عادت (په پیل کې پای ته فکر) ګنې هېروئ، خو اصلاً خبره د دې اپوټه ده. تاسې هغه پوره کوئ. تاسې چې همکاره مفاهمه کوئ، نو په دې ډاډه نه یئ چې څه به کیږي او انجام به څنګه وي، خو ستاسې په زړه کې ولوله، خوندیتوب او مبارزه وي او دا احساس درسره حتماً وي چې هر څه کیږي تر پخوا به ښه وي. همدا هغه (پای) دی چې تاسې ورته په پیل کې پام کوئ. تاسې پر دې باور کار پیلوئ چې په دواړو خواو کې به ډېر درک، پوهه او انګېزه وي او دا به مو د لا ډېر حکمت، زده کړې او ودې ته بوسي.

زیاتره خلکو په کورني ژوند او نورو اړیکو کې د منځنۍ کچې همکاري هم نه وي تجربه کړې. دوی داسې روزل شوي وي چې په مفاهمې کې دفاعي او د ځان خوندي کولو چلند خپلوي او دوی پر دې باور وي چې ژوند کې په چا باور نه شي کېدای. له دې امله کله پر دغه اصولو او شپږم عادت نه شي پوهېدای.

دا د ژوند یوه لویه ضایع او غمیزه ده، ځکه داسې ډېرې وړتیاوې ضایع کیږي، نه ترې کار اخیستل کیږي او نه وده کوي. بې اغېزه خلک ټول عمر ناکارېدلو

Scanned by CamScanner

وړتیاوو سره نېږدې او په ژوند کې د همکارۍ تجربه هم نه شي کولای او که یې کوي هم ډېره ناچیزه وي.

۰ دوی له ډېرو فوق العاده پنځگړو تجربو سره مخ کېږي، مثلاً د لوبې په میدان کې یې د ډله ایز کار تجربه کړې وي یا په بېړني حالت کې کور ته تللي وي او هلته یې ښه همکاري لیدلې وي، یا یې ښایي خپله خودي او غرور شا ته اچولی او د کوم انسان ژوند یې ژغورلای او له بحرانه د وتو لار یې موندلې وي.

زیاتره خلکو ته دا پېښې بې سارې او معجزه یي ښکاري، خو داسې نه ده. دا چارې خلک هره ورځ په منظم ډول ترسره کولای شي ،خو د دې لپاره د دننې امنیت احساس، سپړنه او د مبارزې جذبه پکار ده.

نړدې ټول نوښتونه نه اټکلېږي، زیاتره گونگ او د بخت خبره ښکاري چې کله کېږي او کله نه کېږي. ترڅو په خلکو کې د دې ابهام د زغملو زغم نه وي او د خپلو اصولو له مخې دننې داډ یا امنیت ترلاسه نه کړي، تر هغې به له نوښت وېرېږي او زړه به یې پرې اوبه نه څښي. په داسې خلکو کې د راتلونکې د اټکل او داډ اړتیا ډېره زیاته وي.

په ټولگي کې همکاري Synergy in the Classroom

د استاد په توگه په دې باوري شوی یم چې زیاتره تکړه ټولگي د بې نظمۍ ښکارې وي. د همکارۍ ازمېښت دا ښیي چې آیا استادان او زده کوونکي په دې پوهېږي چې د همکارۍ پایله تر جلا برخو لویه وي؟

زیاتره استادان او شاگردان په دې نه پوهېږي چې څه به کېږي. لومړیو کې چاپېریال خوندي وي او خلکو ته دا ډاډ ورکوي چې په خلاص زړه زده کړه وکړي او د یو بل مفکورې واوري. بیا بحث پیل شي، تمایل دا وي چې د یو بل په اړه دې نظر نه ورکول کېږي بلکې ټول دې په گډه نوښت وکړي، نوښت دې پراخه شي او د خلکو تر منځ دې ذهني تړاو پیدا شي. بیا یو نوی غوښتنه

کار وشي، ټول ټولگی یوه نوې ساه واخلي، د نویو مفکورو او حللارو په موندلو انرژي او خوښي پیدا کېږي، دا ټول بیانول سخت وي خو څوک چې پکې ښکېل وي هغه یې ان د لمس تر حده احساسولای شي.

همکاري داسې ده لکه یوه ډله چې په گډه دا پرېکړه وکړي چې دوی به خپل پخوانی لیدلوری (سکریپټ) ته لومړیتوب نه ورکوي او ځان ته به نوی سکریپټ لیکي.

د پوهنتون یو ټولگی زما نه هېرېږي، ما ورته د رهبرۍ فلسفې او بنې ښودې، د سمستر نږدې درې اونۍ مو پوره کړې وې چې یوه ورځ د لکچر په لړ کې یوه شاگرد د یادې موضوع په اړه خپله یوه شخصي تجربه راته وویله. تجربه ډېره لویه او ژوروه وه، په عین وخت کې عاطفي هم وه او لوی سبق هم پکې پروت و. ټول ټولگي افسوس وکړ، افسوس یې په خپل ټولگیوال کاوه، خو تر څنگ یې د ده زغم او حوصله هم ستایله.

د دې هلک جذبې ټولگي کې د همکارۍ او نوښت د تجربو لپاره ښکلی او مناسب چاپېریال برابر کړ. نور خلک هم زړور شول، دوی هم خپلې ورته مشاهدې، تجربې او ان شکونه د ټولگیوالو مخې ته کېښودل. د داډ او باور چاپېریال څېنو ته دا زړه ورکړ چې آن په ډېره زوره به یې ځان څرگند کړ. د تش لکچر پر ځای دوی د یو بل په نظریاتو پوه شول، بیخي جلا لیدلوري رامنځته شو او ټولگي پکې ځانته یوه مانا ولټوله.

په دې پروسه کې ما هم ښه برخه واخیسته، بلکې ریښتیا خو دا ده چې زه د دې تجربې جادو او ابتکار بیخي واخیستم، افسوس مې وکړ چې ټولگي کې مې په ټاکل شوې درسي پلان واک کمېږي او نوې امکانات مې ځانته جلبوي. دا مازې د تخیل الوت نه و، دې کې بلوغ و، استحکام و، زورواله وه او د دې ټولو له امله د ښوونې پخوانی جوړښت او پلان شاته پاتې شو.

موږ پخواني نصاب پرېښود، کتابونه مو وتړل، لکچر ودرېد او له یوې نوې موخې سره مو په نویو پروژو کار پیل کړ. دې تجربو موږ ته دومره جوش او ولوله راکړه چې بوازې درې اونیو کې موږ یوه اړتیا احساس کړه او هغه اړتیا په دې بوهېدل وو چې نورو خلکو سره څه روان دي.

موږ پرېکړه وکړه چې له دې تجربې مو څه زده کړل او یوه شوو په ګډه به پرې یو کتاب لیکو. د دې کتاب موضوع به هماغه زموږ د درس موضوع (د رهبرۍ اصول) وي. مسئولیتونه بدل شول، په نویو پلانونو کار پیل شو او نوې ډلې سازې شوې.

خلکو په ډېر زیار کار پیل کړ، دا زیار زموږ له تاکل شوي پلانه زیات و او په زړه پورې دا وه چې دا زیار د بېخي جلا لاملونو له مخې ګالل کېده.

له دې تجربې یو بېخي جلا، مرتبط او د همکارۍ پر اساس لیکچر رامنځته شو او دې سمستر سره پای ته ونه رسېده. تر راتلونکو څو کلونو د دې سمستر د فارغانو تر منځ ناستې پاستې کېدې، تر دې چې اوس څو کاله وروسته هم موږ سره مخ کېږو، په دې اړه غږېږو او هغه کوو ووایو چې څه شوي وو او ولې شوي وو.

ماته په زړه پورې دا ده چې دومره لږ وخت کې څنګه دومره داډ او خپل منځي باور پیدا شو، چې له امله یې دومره همکاري وشوه. زه فکر کوم لوی لامل یې دا دی چې خلک نسبتن ډېر بالغ او پاخه وو، د خپل وروستي کال په وروستي سمستر کې وو او دې ته چمتو وو چې د عادي درس پرځای یوه نوې او بڼله تجربه وکړي. دوی نوې او جالبې تجربې ته چمتو وو، داسې څه یې رامنځته کول چې رښتیني ارزښت یې درلود. دا دوی ته یوه مفکوره وه او وخت یې راغلی و. بله دا چې فورمول هم سم و، د همکارۍ تجربه په دې موضوع کې تر خبرو ډېره قوي وه، نوې پېښونه ډېره قوي او له زړو لیکنو لوستو ګټوره وه.

دا زما فکر او تجربه ده او ښايي د نورو خلکو هم وي چې د همکارۍ خپل وخت وي، دا کار د بې نظمۍ په برید ناڅاپه پیل کېږي. خو له بده مرغه د چا چې لومړۍ تجربه ښه نه وي، هغه نوی پیل هم د خپلو پخوانیو ماتو سیورې ته کوي، دفاعي حالت خپلوي او په دې توګه ځان د همکارۍ له فرصته لرې کوي.

دا داسې ده لکه د اداري مشر چې د ځینو خلکو د بې نظمۍ له امله داسې قوانین وضع کړي چې د نوښتګرو کارکوونکو د الوت ساحه هم ورسره محدوده شي. یا داسې کاروباري شریکان چې تر ټولو بد حالت په نظر کې ونیسي، بیا یو هوکړه لیک ساز کړي، په قانوني ژبه یې ولیکي او په دې کار د نوښت جذبه او د کاروباري همکارۍ امکان له منځه یوسي.

زه چې د خپلو روزنو او ښوونو تجربو ته ګورم، نو همکاري راته پکې له ورایه ښکاري. عموماً پیل کې یوه شېبه داسې وي چې لوی زړه غواړي او همدا شېبه تاسې ته دا باور درکوي چې د اداري یا کورنی دننې حقیقت سره مخ شئ. دا حقیقت باید وویل شي. خو د دې لپاره د مینې او جرات ترکیب په کار دی. تاسې چې دا کار پیل کړ نور هم درسره ملګري کېږي او زړه سېړي، دې سره همکاره مفاهمه پیل کېږي، دا بیا ابتکاري بڼه خپلوي او په داسې خودآګاهۍ او پلانونو پای ته رسېږي چې په پیل کې به یې هېڅ فکر هم نه کېده.

لکه کارل راجرز Carl Rogers چې ویلي: (ډېر شخصي، ډېر عمومي وي). ته چې په خپلو څرګندونو کې څومره مخلص او معتبر یې، هومره به خلک ځان ستاسې تجربو سره تړلي ګڼي او د خپلو تجربو په څرګندونه کې به ځان خوندي ګڼي. دا څرګندونه بیا د نورو خلکو په روان اغېز کوي، دا څرګندونه بیا ځانګړې ابتکاري ګډاحساس رامنځته کوي چې له امله یې نوی حکمت، پوهه او احساسات رامنځته کېږي، دا ټول بیا یاده پروسه روانه ساتي.

یا په خلکو کې د افهام او تفهیم لپاره تورو او کلیماتو ته اړتیا نه وي، خلک په نیمه پوهېږي، یا د خودآګاهی نوې نړۍ رامنځته کېږي، نوې اخیستنه یا برداشت رامنځته کېږي، نوې لیدلوري او ذهنیت نوي امکانات راوړي، نوي بدیلونه رامنځته کېږي او فکر پرې کېږي. څېنې وخت باید دا نوي فکرونه پرېښودل شي، خو زیاتره وخت عملي کېږي.

په کاروبار کې همکاري Synergy in Business

ما د همکارۍ له یوې تجربې خوند واخیست، دا کار هله وشو چې ملګرو سره مې په ګډه د کاروبار ماموریت یا ماموریت لیکه. د شرکت ټول کارکوونکي غرنۍ سیمې ته لاړو، ښکلې ځای و، موږ د خپل حساب له مخې د تر ټولو ښه ماموریت لومړنی مسوده سازه کړه.

په پیل کې خبرې محتاطې او مودبانه وې، خو څومره چې موږ په بدیلونو او امکاناتو غږېدو، نو خلک هم ورو ورو لږ راښکاره شول او ژور فکر یې پیل کړ. د ماموریت لیکلو اجنډا ګډې همکارۍ ته لار پرانیسته، خلکو د همکارۍ او زړورتیا نوې نوې مفکورې وړاندې کړې او موږ په ډېر احترام او پوهې د همکارۍ مفاهمې خواته روان شو.

هر چا احساسولای شوه، هر څه ډېر ښه وو، دا مفاهمه چې څنګه پخه شوه، موږ ټولو خپل عمومي فکر په کلیماتو کې وړاندې کړ. هره کلیمه ځانګړې وه او هر ګډونوال ته یې مانا لرله.

او د پایلې په توګه لاندې ماموریت رامنځته شو:

((زموږ ماموریت دا دی چې خلک او ادارې قوي شي، د کار ظرفیت یې لوړ شي، په اصول محوره رهبرۍ پوه شي او عملي یې کړي او خپلو ټاکلو موخو ته ورسیږي).)

موږ دا ماموریت په همکارۍ ولیکه او په دې خاطر د هر ګډونوال په زړه او ذهن کې کېناسته، دې کار ټولو ته یو پوهه ورکړه چې زموږ موخه څه ده؟

د همکارۍ یوه بله ښه تجربه مې هله وکړه چې د بیمې شرکت د پلانګذارۍ کلنی ناستې د بحث کوربه‌توب مې ومانه. څو میاشتې مخکې د شرکت د لوړپوړو چارواکو یوې کمیټې سره مخ شوم، د دوی مسئولیت د ناستې تنظیم و. دوی راته وویل: رواج خو دا دی چې هرې ناستې کې د پوښتنو او مرکو په مرسته څلور یا پنځه لویې ستونزې په نښه کېږي او بیا یې د حل لپاره وړاندیزونه اخیستل کېږي. زموږ ناستې ډېرې رسمي وي، کله کله پکې ان د ګټې حاصلات ستونزې او د خودۍ او غرور شخړې هم را ولاړې شي. دا ناستې ډېرې پلان شوې، پیکه او بې نوښته وي.

ما چې د همکارۍ خبره وکړه، نو ماموریتو یې ارزښت ومانه. له لږ بحث وروسته چمتو شول چې خپل زوړ رواج بدل کړي. خپلو مشرانو ته یې وویل چې مهم موضوعات به په سپین کاغذ لیکو، تر ناستې مخکې به پرې ښه بحث او فکر کوو چې د ستونزو ژورې وپېژندل شي او په اړه یې بېلابېل نظریات څرګند شي. دوی باید ناستې ته د لرې وینا او ډېرې اورېدنې لپاره راغلي وي، د دوی موخه همکاري وه، نه دا چې ځان دې خوندي کړي او دفاع دې وکړي.

د جلسې لومړی نیمه ورځ مو د څلورم، پنځم او شپږم عادت د اصولو په زده‌کولو تېره کړه او پاتې وخت مو په نوښتګرې همکارۍ تېر کړ.

د نوښت وړتیا ډېره وه، هره خوا ته جوش او ولوله وه او د جلسو پخوانۍ پیک توب پکې نه و. خلک د یو بل اغېز منلو ته تیار وو او په ګډه یې نوې پوه او فرصتونه رامنځته کړل. د جلسې په پای کې د شرکت د اساسي ستونزو ننګونو په اړه نوې پوهه او درک رامنځته شو، په سپین کاغذ لیکل شو موضوعات هېر شول، د نظر اختلاف ومنل شو، ارزښت ورکړل شو، قابو کړ، په ګډه مخکې لاړل او یو ګډ یا عمومي نظر یې رامنځته کړ.

ځوک چې یو ځل همکاري تجربه کړي، د تل لپاره بدلېږي، راتلونکې کې
بې مخ نه، تل د ورته تجربو امکانات پرانه وي.

زیاتره وخت هڅه کېږي چې د همکارۍ یوه تجربه تکرار شي، خو دا کار سخت وي، که څه هم د دې نوښت تر شا چې کومې موخې وي هغه ترلاسه کېږي، لکه د لرې ختیځ د خلکو فلسفه چې ده: (موږ د خپلو استادانو پېښې نه کوو، بلکې هغه لټون کوو چې دوی کاوه). موږ هم د پخوانیو نوښتونو پېښې یا تقلید نه کوو، بلکې ځینې وخت د نسبتن غوره موخو لپاره نوې تجربې کوو.

همکاري او مفاهمه Snergy and Communication

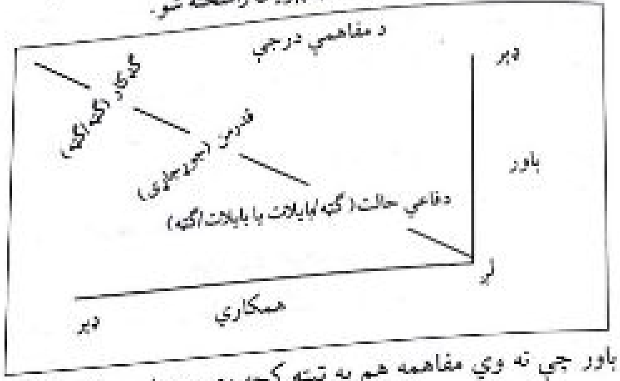
همکاري او نوښت انګېزې او ولولې زېږوي، د پراتیستې مفاهمې قوت بې ساري وي. دا دومره څه درکوي چې په خطر منلو ارزي.

له دویمې نړیوالې جګړې وروسته امریکا ډېویډ للیتال David liliental د اتومي انرژۍ د کمېسیون مشر وټاکه، للیتال د داسې خلکو ډله راسازه کړه چې هر یو یې په خپل ځای مشهوره اغېزناکه څېره وه. دې متنوع ډلې ته لوی کار پروت و، د ډلې هر غړي دې لوی کار ته تادي کوله او د رسنیو فشار هم پرې زیات و.

خو للیتال خو اونۍ کار وکړ، لومړی یې د احساساتو په بانکي حساب کې لوی مقدار باور جمع کړ. دا ټول خلک یې سره یو ځای کړل چې یو بل ښه وپېژني، یانې د یو بل په شوقونو، هیلو، موخو، وېرو، تاریخ، پوهې او ذهنیت پوه شي. دا خلک یې داسې سره راټول کړل چې یو بل درک کړي او تر منځ یې یوه اړیکه رامنځته شي. د ده په دې وخت ضایع کولو سختې نیوکې وشوې، خلکو ویل چې دا ګټور (مثمر) کار نه کوي.

خو د ده د هلو ځلو پایله دا شوه چې یوه ډله رامنځته شوه، دا ډله خپلو کې سره تړلې، بې تکلفه، نوښتګره او همکاره وه. د کمېسیون ټولو غړو یو بل ته

دومره درناوی کاوه. د نظر اختلاف به چې راغی، دوی به دفاعي حالت نه خپلوه، بلکې هڅه به یې کوله چې یو بل پوه کړي. په اختلاف کې به یې ویل: (که تا غوندې پوه، ماهره او ځاومن کس ماسره اختلاف کوي، نو د دې اختلاف لپاره به حتماً کره دلیل هم لري، زه به په دې دلیل نه پوهېږم، غواړم پوه شم، زه باید ستا په نظر او ماخذ پوه شم). هېڅ‌چا به یې خپل دفاع وخت نه ضایع کاوه، ډېر ښکلی کلتور او چاپېریال رامنځته شو.



باور چې نه وي مفاهمه هم په ټیټه کچه وي، په داسې مفاهمه کې دفاعي حالت خپلېږي، تاسې هڅه کوئ چې د ځان دفاع وکړئ او زیاتره وخت داسې قانوني ژبه کارول کېږي چې یو لوری خپله تله درنه کړي او که حالات خراب شي، نو په اسانه ترې ځان خلاص نه کړي. دا هېڅ اغېزناکه نه وي، د P/PC توازن پکې نه وي او انسان بیغې دفاع حالت نه وري.

د منځنۍ کچې جوړجاړی یا تفاهم ښه او قدرمن وي، په دې کچه کې زیاتره بالغ نظره خلک خپلو کې تفاهم کوي، دوی د یو بل درناوی کوي خو تر ځنګ یې په شعوري ډول هڅه کوي چې ځان له د مخالفت له حالته وساتي، نو د دوی تفاهم ښه وي، خو د یو بل په احساس پوهه پکې نه وي. دا خلک په طبیعي ډول یو بل درک کوي، خو دا هڅه نه کوي چې د یو بل د لیدلورې

او موقف تر شاشته نظريات په ژوره توګه مطالعه کړي او ځان پرې پوه کړي، دا چاره په اړيکو کې د نويو فرصتونو رامنځته کېدو مخه نيسي.

داسې مفاهمه زياتره هغو خلکو کې کېږي چې ځېلواک يا پر ځان تکيه وي، دا کار زياتره وخت پر يو بل تکيه خلکو کې هم کېږي. خو دلته بيا د نوښت مخه نه نيول کېږي او زياتره تفاهم وي. جوړجاړى يا تفاهم ياني ۱+۱ = ۱.۵ ... دواړه خواوې د څه ترلاسه کولو لپاره له څه تېرېږي. په داسې مفاهمه کې دفاعي موقف، غوسه او چالاکي نه وي، دا په پوره اخلاص، ربښتينولی او خپل منځي درناوي وي، خو نه نوښت او همکاري پکې نه وي . دا د ټيټې کچې بايلات-بايلات رامنځته کوي.

همکاري په دې مانا دی چې ۱+۱ د ۱۸، ۱٦ يا ۱٦۰۰ معادل هم کېداى شي. باوري او همکار موقف داسې حللاره رامنځته کوي چې له پخوانيو حللارو ښو خله به وي او ټول اړخونه پرې پوهېږي. پردې سربېره د نوښت له فرصتونو هم خوند اخلي. يو ځانګړى کلتور رامنځته کېږي، دا کلتور ټول خلک داوه کوي، که څه هم لنډ وي، خو بيا هم پکې د P/PC توازن وي.

څينې حالات بيا داسې وي چې نه پکې همکاري کېږي او نه د (نه سودا) امکان وي، خو په دې حالاتو کې هم ربښتيني هڅې زياتره وخت د ډېر اغېزناک جوړجاړي يا تفاهم وسيله کېداى شي.

دريمه لار لټول Fishing for the A Third Alternative

دا چې زموږ د مفاهمې کچه زموږ د خپل منځي تکيې په اغېزناکۍ څه اغېز کوي، لاندې کيسه کې يې ګورو:

رخصت دی او ميږه غواړي چې کورنۍ غرنۍ سيمې ته سيل لپاره بوځي، دا سيل سړي ته ډېر مهم دی او ټول کال يې ورته خواري کړې ده. هوټل يې لېواله دی. ژامن يې هم دې چکر ته سخت

خو مېرمن غواړي دې رخصتۍ کې خپل رنځورې مور کره لاړه شي او خدمت يې وکړي، رنځوره مور يې تقريبن ۲۵۰ کيلومېتره لرې اوسېږي، ښځه د مور ليدو لپاره ډېر وخت نه لري او غواړي همدې فرصت کې يې ووينې.

دلته د ښځې او مېړه تر منځ اختلاف د منفي تجربې بڼه خپلوي، مېړه ورته وايي:

- ټول پلان ساز دی، د هلکانو تلو ته تادي ده، مور بايد چکر ته لاړ شو.
- خو زما مور به يو څو ورځې ژوندۍ وي يا نه، زه وايم چې څو ورځې ورسره تېرې کړم، دا وروستی فرصت دی چې يو څو ورځې وخت ورکړم.
- مور ټول کال همدې تفريح ته په تمه وو، که زامن مو دا اونۍ نيا کره تېره کړي، ډېر به خپه شي، ټول به ترې خپه وي. او ستا مور هم دومره ناروغه نه ده، له کوره يو ميل لرې دې کشره خور اوسېږي، هغه يې بنه خدمت کولای شي.
- هغه زما مور ده او زه غواړم چې ورسره ووسېږم.
- ګوره نه ورته هره شپه زنګ ور وهلی شې، او موږ خو ويلي وو چې د نوي کال رخصتيو کې ورځو، ويلي مو وو که؟
- هو خو هغې ته لا پنځه مياشتې پاتې دي، خداى خبر تر هغې به مړه وي که ژوندۍ، مهمه دا ده چې هغه ماته اړتيا لري، وايي چې زه ورسره يو څو ورځې تېرې کړم.
- زه خو وايم بنه خدمت يې کېږي، موږ او ماشومان هم تاته اړتيا لرو که نه؟
- زما مور له دې چکره ډېره مهمه ده.
- ستا بچي او مېړه مهم دي.

د دې نظري اختلاف پایله به یو تفاهم وي، بنایي دواړه به خپلو لومړیتوبونو جلا عمل وکړي. مېړه بېچو سره چکر ته لاړ شي او ښځه مور کره لاړه شي، دواړه به خوښ هم وي او د جرم احساس به هم کوي، هلکان به هم دا احساس کړي او له رخصتۍ به سم خوند وانخلي.

بنایي مېړه د ښځې خبره ومني، په زړه یا نه زړه ورسره لاړ شي، خو په ارادي یا غیرارادي ډول به دا احساس ورکوي چې دا اونۍ څومره بده تېره شوه.

ودې شي چې ښځه د مېړه خبره ومني، خو ښځه به ټوله اونۍ اندېښمنه وي او زړه به یې مور سره وي، که مور یې ناڅاپه ډېره ناروغه شي او خدای مه کړه مړه شي، نو مېړه به یې ځان هېڅکله ونه بښي او نه به یې ښځه وبښي.

دوی چې کوم تفاهم ته ورسېږي، تر راتلونکو څو کالو به یې یاد وي، دواړه به د یو بل په بې احساسۍ، ناپامۍ او ناوړه پرېکړو خپه وي، تر څو کالو به همدا د جګړې لامل وي او بنایي د کورنۍ د ماتېدو لامل شي. زیاتره ودونه یو وخت له مینې او خوښۍ ډک وي خو همداسې پېښې یې له منځه یوسي.

ښځه او مېړه حالاتو ته له جلا زاویو ګوري او دا د نظر اختلاف په دوی کې کش مکش پیدا کوي، اړیکې یې سره دومره کړکېچنې شي چې بنایي سره جلا شي، یا بنایي همدا حالت دوی سره رابردې کړي او اړیکې لا ښې شي، که دوی په ځان کې پر یو بل د تکیې اغېزناک عادتونه پیدا کړي وي، نو هڅه به وکړي چې خپل اختلافات بېخي له جلا زاویې حل کړي.

که د احساساتو په بانکي حساب کې یې باور زیات وي، پر یو بل باور کوي، مفاهمه یې اسانه وي او د ګټې-ګټې فکر کوي، نو دوی په درېیم بدیل فکر کوي. داسې حللاره چې د دواړو په ګټه وي، د دوی له دواړو پخوانیو حللارو به وي. دا چې دوی یو بل ته پوره پام او احساس اوري او له اوله یې په خبره پوهېدو هڅه کوي، نو تر منځ یې د ارزښتو او لومړیتوبونو پراخه تصور هم ري او دوی سره به په سمې پرېکړې کې مرسته کوي.

او د دې ټولو مجموعه، یانې د احساساتو ډک بانکي حساب؛ د ګټې-ګټې فکر او د یو بل د درک هڅه ... دا ټول همکارۍ ته جوړ ایډیال حالت رامنځته کوي.

بودایان دې ته (منځنۍ لاره) وایي، دلته له (منځنۍ) موخه جوړجاړی نه دی، بلکې مانا یې (غوره یا لوړ) دی، لکه د مثلث پورتنی راس.

دوی چې خپلو کې غبرګې مېړه ربښیا هم د ښځې غوښتنه احساسوي چې مور سره څومره اوسېدل غواړي. دی پوهېږي چې ښځه یې اصلاً خپلې هغې خور سره مرسته کوي چې له اوږدې مودې د مور خدمت کوي. سربېره د خپلې خوابنې د ناروغۍ په شدت هم پوهېږي او خبر دی چې لږ وخت به ژوندی وي، نو په دې خاطر خوابنې تر چکر غوره ګڼي.

ښځه یا د خپل مېړه په غوښتنې ښه پوهېږي چې ماشومان چکر ته بوځي. دا احساس لري چې دې چکر ته څومره چمتووالی شوی دی، د کب نیونې وسایل اخیستل شوي، مصرف شوی او په دې هم پوهېږي چې دا سفر به یې د ژوند خوږې خاطرې وي.

نو دوی خپلې غوښتنې رامخې ته کوي او د یو بل مخالفت نه کوي، دواړه یوې خواته ولاړ دي او موضوع ته ګوري، په اړتیاوو پوهېږي او د درېیم بدیل په لټه کې دي، دا بدیل به دوی سره مرسته کوي.

- داسې هم کېږي چې مور د هستوګنې او کب نیونې ځای سره د مور کور ته نږدې ونیاکو، که څه هم دا به ډېر ښه ځای نه وي، خو بیا هم.... مور به سیل هم وکړي او اړتیاوې به هم پوره وي، هلکان به هم خوشاله وي، خپلو خپلوانو سره به د چکر پلان هم ساز کړو، دا به سرباري وي.

دوی خپلو کې همکاري پیدا کوي، تر هغې مفاهمه کوي چې یوې حللارې ته نه وي رسېدلي او دواړه نه وي مطمین شوي. دا د دوی تر انفرادي هغو ښه

Scanned by CamScanner

حلاره ده، دا له هر ډول جوړجاړي ښه ده، دا د همکارۍ حللاره ده چې P او PC دواړو ته قوت ورکوي.

د لانجو او دعوو پر ځای یې بدیل پیدا کړ - دواړو هغه څه ترلاسه کړل چې غوښتل یې او په دې لړ کې یې خپلې اړیکې ته هم وده ورکړه.

منفي همکاري Negative Synergy

دریم بدیل لټول د لیډلورۍ بدلون دی او دا بدلون له ویشل شوي ذهنه د نویو امکاناتو خواته تګ دی، پایلو ته وګورئ:

خلک چې پر یو بل د تکیې په حقیقت کې ستونزې حلوي یا پرېکړې کوي، څومره منفي انرژي مصرفیږي؟ د نورو د جرمونو په اعتراف، په سیاست، په سیالۍ، په شخصي مخالفت، په خپلې دفاع ... څومره وخت ضایع کېږي؟ دا داسې ده لکه تاسې چې په سرک موټر چلوئ، په یوه پښه ریز ورکوئ او په بله پښه مو بریک کلک نیولی وي. زیاتره خلک یا له بریکه پښه نه لرې کوي او ریز ورکوي. د دوی ډېر ټینګار په وینا، منفي معلوماتو رسولو او خپل موقف قوي کولو وي.

خبره دا ده چې پر بل تکیه خلک هغه کوي چې (پر یو بل د تکیې په حقیقت) کې بریالي شي. د دوی تکیه یا په خپل موقف وي یا یې نظر د ګټې-بایلات وي. یا دوی غواړي چې په خلکو کې مشهور شي د دې لپاره د بایلات-ګټې په لاره ځي، دوی به په خوله ګپه-ګپه کوي، خو د بل خبره نه اوري، چالاکي کوي او خبره تېروي، خو همکاري په دې حالت کې وده نه کوي.

وېرېدلي خلک غواړي چې حقایق د دوی له لیډلورۍ سره سم وي. د نورو ښې کول د دوی لویه اړتیا وي او د نورو خلکو فکر په خپله نامه وړاندې معلومولو کې دی. دوی پر دې فکر نه کوي چې د اړیکو اصلي قوت د لیډلورۍ په بدلېدو دی. یو ډول کېدل یو کېدل نه دي او نه یووالی دی. دا یو ډول

کېدل بیخي یې توبنته کار دی، انسان ستړی کوي، د همکارۍ اساس دا دی چې د نظري اختلاف درناوی وشي.

زه خو اوس په دې باور یم چې د نورو سره د همکارۍ کیلي په ځان کې همکاري پیدا کول دي. نورو خلکو کې د همکارۍ روح د لومړیو درېیو عادتونو په اصولو کې دی. دا مورږ ته اړین ذهني ډاډ راکوي او دا ډاډ په نورو باور او ورته زړه سپړلو لپاره اړین دی. د دې اصولو په خپلولو مورږ کې د پراخه فکر او ګټې-ګټې لیډلورۍ پیدا کېږي او ترڅنګ یې پنځم عادت پخېږي.

د اصول محورۍ یوه عملي پایله دا ده چې دا مورږ واقعاً منظموي. د ځینو خلکو لیډلورۍ چې منطقي او کیڼ مغزی وي، دوی دا درک کوي چې د ستونزو د حل لپاره یوازې منطقي فکر بسنه نه کوي، بلکې دې ته توبنتګره ښه هم پکار ده. دوی چې په دې خبره پوه شول ورو ورو ښي ماغزه هم فعالوي، داسې نه ده چې دوی ګټې ښي ماغزه نه لرل، خو بس کار یې ترې نه اخیسته. ښایي پلو (عضلو) به یې وده نه وه کړې، یا به یې د ښوونځي د زده کړو او نولتیزو عناصرو فشار ډېر و، له کاره به لوېدلي وو.

انسان چې د خپل ښي ماغزو شعوري، بصري او پنځوونکي یا توبنتګر قوت ته لاسرسی ومومي او عین وخت کې یې د کیڼو ماغزو د شننو، خبرو او منطق وړتیا هم په لاس کې وي، نو دا په دې مانا ده چې ټول ماغزه یې کار کوي. په بله وینا، زمورږ په خپلو ماغزو کې اروایي همکاري پیلیږي او دا ژوند ته ډېره نږدې وي، ځکه ژوند یوازې منطق نه دی، احساسات هم دي.

یوه ورځ مې اورلینډو فلوریډا کې یوه شرکت ته سیمینار ورکاوه. د سیمینار عنوان و: له کیڼ اړخه مدیریت وکړئ او له ښي اړخه رهبري وکړئ. په دمه کې د شرکت مشر راغی ویې ویل:

- ستیفنه! دا هر څه ډېر ښه دي، خو زه ستا خبرې له کاروبار ډېرې په خپل ژوند کې عملي وینم، زما او د مېرمن تر منځ مې د مفاهمې

جدي ستونزه ده، ته وخت لرې چې مور سره ډوډۍ وخورې او یوازې وګورې چې مور سره څنګه غږېږو؟

- سمه ده، ښه شي.

مور درې واړه یوځای کېناستو، له لومړنیو ادابو وروسته یې مېرمن ته وویل:

- ګراني ستیفن مې ډوډۍ ته رابللی دی، دا په راسره زموږ د مفاهمې په ستونزه کې مرسته وکړي، زه پوهېږم چې ته غواړې مېړه دې حساس او مینه ناک وي، ته ماته داسې یو کار ویلی شې چې زه یې وکړم او ستا په نظر کې ښه شم؟

ده سرې کیڼ ماغزه فعال وو او ښیخې منطقي ځواب یې غوښت، ده غوښتل چې مېرمن یې په اعدادو او شمېرو ځواب ورکړي. مېرمنې یې ورته وویل:

- ما درته مخکې هم ویلي چې کومه خاصه خبره نشته، زما ستونزه عموماً ستا لومړیتوبونه او په اړه یې ستا احساسات دي.

د ده ښې ماغزه فعال وو او اړیکه یې غوښته، د ده ستونزه د بېلابېلو برخو تر منځ اړیکه او د هغو په اړه احساس و.

- عموماً لومړیتوبونه او په اړه یې احساسات؟ یانې څه؟ ته څه وایې چې زه څه وکړم؟ ته ماته یو څه ووایه چې زه پرې پوه شم.

- بس دا زما احساس دی.

د دې د ماغزو کیڼ اړخ په انځورونو او شعوري احساساتو کې کار کاوه، ښځې یې خبره وغځوله:

- زه فکر کوم تاته زه دومره ارزښت نه لرم لکه څومره یې چې وایې.

- ښه نو ستا د مهمولو لپاره زه څه وکړم؟ ماته یوه او پخه خبره وکړه، چې زه هغسې وکړم.

دې وخت کې سړي ماته راوکتل، زه یې په سترګو کې پوه کړم چې ایا ته په ګډ ژوند کې دومره ګونګ حالت زغملی شې؟ ښځې وویل:

- زه داسې احساسوم او ډېر زور یې احساسوم.

- ګراني دا ستا ستونزه ده، ستا د مور هم همدا ستونزه ده، اصلاً څرک چې ما پېژني د ټولو ښځو همدا ستونزه ده.

بیا یې داسې خبرې پیل کړې لکه محکمې کې چې ولاړ وي او کومه قضیه پر مخ وړي. سړي وویل:

- دا ځای ستا په زړه دی که نه؟

- خبره دا نه ده .... دا خبره ېیخي نه ده.

- زه پوهېږم............

سړي په ځان جبر راوړ، خبره یې وغځوله:

- زه پوهېږم .... خو دا چې ته اصلي خبره نه کوې، نو زه وایم له تا د اصلي خبرې راویستلو طریقه دا ده چې څه نشته؟ آیا دا ځای دې په زړه دی؟

- فکر کوم هو.

- ګراني! ستیفن مور سره مرستې لپاره لنډ وخت ته راغلی، ته ژر په هو نه ځواب راکړه، آیا دا ځای دې په زړه دی؟

- هو.

- ډېر ښه، څه چې کوې په زړه دې دي؟

دا لړۍ تر ډېره همداسې روانه وه، ما ورسره هېڅ مرسته نه کوله. اخر مې ورته وویل:

- ستاسې اړیکه تل همداسې وي؟

سړي ژر وویل:

- هره ورځ همدا حال وي ستیفنه!...

ښځې اسویلی وکړ:

- دا زموږ د واده کیسه ده.

Scanned by CamScanner

ما دواړو ته وکتل او ذهن کې مې راغلل چې دا دواړه د نیمو نیمو ماغزو خلک دي او یو ځای اوسېږي ورته مې وویل:

- ستاسې بچې شته؟
- هو دوه!
- رښتیا؟!!! خنګه مو پیدا کړل؟
- یانې څه؟ چې خنګه مو پیدا کړل؟
- یانې تاسې کې همکاري وه؟ یو او یو عموماً دوه وي، خو تاسې یو او یو ځلور کړي دي، دا خو همکاري ده، پایله له خپلو برخو لویه ده، خو تاسې دا خنګه وکړل؟
- ته به پوهېږې چې خنګه مو وکړل.
- تاسې به حتماً د اختلافاتو درناوی کړی وي.

د اختلافاتو درناوی Valuing the Differences

د اختلافاتو درناوی د همکارۍ اساس دی. دا اختلافات ذهني، عاطفي او ارواپي کېدای شي. د اختلافاتو د درناوي اصلي لامل دا دی چې: نړۍ ته ټول خلک هغسې نه ګوري څنګه چې نړۍ ده، بلکې هغسې ورته ګوري، څنګه چې دوی دي.

که زه نړۍ ته داسې ګورم څنګه چې نړۍ ده، نو زه بیا نورو سره د خپل اختلاف درناوی ولې وکړم؟ زه ولې د هغه کس په اړه فکر وکړم چې هغه به پله بڼه فکر کوي؟ زما لیدلوری دا دی چې نړۍ ته په ډېر منطقي ډول ګورم. هر څوک نړۍ ته په خپل تنګ نظر ګوري خو زه نړۍ ته په خپل پراخه نظر ګورم او په همدې خاطر خلک ماته مشر وایي، ځکه چې زما نظر تر نورو غوره دی. که زه په همدې نظر یم، نو هېڅکله به پر بل تکیه نشم، بلکې حقیقت دا دی چې په ځان به هم اغېزناکه تکیه نه لرم، زما خپل لیدلوري به ما محدودوي.

په رښتینو اغېزناکو خلکو کې تواضع او طلب وي، د دې له امله دوی د خپل فکر او احساساتو پوله هم پېژني او د نورو په زړه او ذهن کې د شته ارزښتمنو شتمنیو درناوی هم کوي. داسې شخص د اختلافاتو درناوی کوي ځکه پوهېږي چې په اختلافاتو پوهېدل به یې علم زیات کړي او حقیقت ته رسېدو کې به ورسره مرسته وکړي. موږ چې یوازې تر خپلو تجربو محدود شو، نو بیا د مستقلو معلوماتو له کمي سره مخ کېږو.

دا شونې ده چې دوه کسان دې په یوه موضوع د نظر اختلاف ولري او دواړه دې په حقه وي؟ دا منطقي نه ده، خو ارواپي ده او بیخي سمه ده. ته ځوانه نجلۍ ګورې او زه زړه ښځه ګورم، موږ دواړه یوه انځور ته ګورو او دواړه په حقه یو، موږ دواړه یو ډول تورې کرښې او تر منځ یې سپین تش ځایونه ګورو، خو په جلا ډول یې بیانوو، ځکه چې موږ ورته د خپل فکر سره ګورو.

او ترڅو چې موږ د خپل درک د توپیر درناوی ونه کړو، ترڅو چې د یو بل درناوی ونه کړو، د دې امکان ونه منو چې دواړه په حقه یو او دا ونه منو چې تل د درییم بدیل ګنجایش وي؛ تر هغې د خپل لید له ځانګړې پنې مخکې نه شو تللی.

زه به یوازې زړه ښځه ګورم، خو زه به پوه شم چې ته بل څه ګورې او زه د دې خبرې درناوی کوم. زه به ستا د درک درناوی کوم او هڅه به کوم چې پرې پوه شم.

زه چې ستا د درک په توپیر پوه شم، نو درته به ووایم:

- ډېر ښه، ته یې په بله بڼه ګورې، ماسره مرسته وکړه، زه به هم هغه څه وګورم چې ته یې ګورې.

د دوو همفکره خلکو په خبرو کې یو زیات وي. که زه زړه ښځه ګورم داسې کس سره خبرې راته ګټه نه رسوي چې هغه هم زړه ښځه ګوري. زه داسې کس سره خبرې او مفاهمه نه کوم چې زما همفکره یا همنظره وي. زه تا سره

خبرې کوم څکه چې ته په بله بڼه ګورې او زه د نظر د دې اختلاف درناوی کوم.

په دې کار نه یوازې زه خپل علم زیاتوم بلکې تا هم مستند ګڼم. زه ستا د ارواېي قوت لامل کېږم، زه له بریکه ېڼه لېرې کوم او تاته دا فرصت درکوم چې ته خپله منفي انرژي خارج کړې. دا انرژي تا په هرصورت ځان په حقه ښودلو کې مصرفوله. زه همکارۍ ته چاپېریال سازوم.

د اختلافاتو د درناوي ارزښت د ښوونیزو چارو کارپوه ډاکټر ار. ایچ ریویس R. H. Reeves (د څاورو ښوونځي) کې ښه بیان کړی او زیاتره یې حواله ورکول کېږي:

(اولې څاورو پرېکړه کړې وه چې د (نوې نړۍ) ستونزو حلولو لپاره باید دوی څه لوی کار وکړي، په دې خاطر یې یو ښوونځي ساز کړ. د دوی په نصاب کې منډه، توپونه، لمبا او الوت شامل وو.

بطکه یا مرغاوی په لمبا کې تکړه وه، له استاده هم تکړه وه. الوت کې هم ښه وه، خو منډه کې یې چندان مزه نه وه. په دې خاطر یه له ښوونځي وروسته تمرین ته پاتې کېده او لمبا به یې هم ورته پرېښوده. دې به منډې وهلې تر دې چې لمبا ته جوړ د پښو رشپلونه یې پرې شول او په لمبا کې منځنۍ درجې ته رانښکته شوه. خو دا چې ښوونځي کې منځنی حالت روان و، نو یې له بطکې د بل چا دې خبرې ته پام نه شو.

سوې (خرګوش) منډه کې تر هر چا ښه وه، خو د لمبا له تومه هم وېرېده.

په توپ اچونه کې بیا موش خرما تکړه و، خو د الوت په ټولګي کې به نهېلی ناست و، استاد یې ورته ووېل چې د ځمکې پر ځای دې د ونې تېښې ځانګې ته والوځي. له ځمکې د الوتو روزنه به یې ورکوله، دا به دومره ستړی شو چې بیا به یې په ځمکه هم سم توپ نه شو وهلی او هر څه کې به یې نومرې لږې راتلې.

باز بیا ډېرې ستونزې لرلې او سمول یې اړین وو. د توپونو په ټولګي تر ټولو ښه و، خو ده به ټل ویل چې غواړي په خپله طریقه د ونې سر ته وخېژي. د کال په اخر کې یو لیوني غونډې مارماهي و. ده لامبا هم کولای شوه، منډه کې هم ښه و. توپونه یې هم وهلای شول او څه ناڅه الوت یې هم کولای شو. نومرې چې اعلان شوې اوسط کې دا تر ټولو مخکې راغی.

یو څو سپي له ښوونځي بهر وو او د ښوونځي د مالیاتو پر ضد یې مبارزه کوله. څکه اداري په پنځو ځمکه کېندل په خپل نصاب کې نه وو شامل کړي. دوی خپل بچي د ځان غونډې ځانګړو لرونکو مشرانو سره زده کړو ته کېنول او بیا یې هغوی سره په ګډه خصوصي ښوونځي ساز کړ.

Force Field Analysis

پر یو بل تکیې کې همکاري د منفي قوتونو دفع کولو لپاره ډېره اړینه ده. څکه دا منفي قوتونه د ودې او پرمختګ مخه نیسي. د کرټ لیون Kurt lewin په نوم یوه ټولنپوه یو ماډل ساز کړی او دې ماډل ته Force Field Analysis وایي. په دې ماډل کې دی وایي چې د هر کار معیار اصلاً د یوه توازن پایله وي او دا توازن د هڅوونکو او مخه نیونکو قوتونو تر منځ وي. هڅوونکي قوتونه پورته خواته زور کوي او مخه نیونکي هغه ښکته خوا ته زور کوي.

هڅوونکي قوتونو عموماً مثبت، د پوهېدو وړ، شعوري او کم مصرفه وي. اپوزه مخه نیونکي قوتونه یا منفي، احساساتي، نامنطقي او لاشعوري وي.

دواړه قوتونه طبیعي وي او د بدلون له مخې باید پرې فکر وشي.

مثلاً تاسي په کورني کې یوه ځانګړې فضا سازه کړې ده. مثبتې او منفي اړیکې په یوې ځانګړې کچې موجودې دي. تاسي د احساساتو په څرګندولو کې ځان خوندي ګڼئ یا نه. همداسې د کورنۍ د غړو تر منځ په مفاهمه کې د یو بل ډېر درناوی کېږي یا بېخي نه کېږي.

تاسي بنایي وغواړئ چې دا چاپېریال بدل کړئ. تاسي بنایي یوه داسې فضا رامنځته کړل غواړئ چې ډېره مثبته وي، یو بل ته درناوی پکې وي، څرګنده وي او باور ولري. په دې کار کې ستاسي منطقي دلایل هماغه هڅوونکي قوتونه دي چې د دې چاپېریال په رامنځته کولو کې درسره مرسته کوي.

خو یوازې دا قوتونه زیاتول بسنه نه کوي، ځینې قوتونه به ستا د هڅو پرضد کار کوي. د وړو تر منځ سیالي، ستا او د مېرمن د فکرونو توپیرونه، کورني عادتونه او تاسي ته پراته نور مسئولیتونه.....

د هڅوونکو قوتونو په زیاتولو بنایي تر یوه وخته ستاسي د اړتیا وړ پایلې ترلاسه شي، خو ترڅو چې مخالف قوتونه وي ستاسي کار به سخت وي. دا داسې ده لکه تاسي چې سپرینګ زور کوئ او څومره یې چې زور کوئ هومره به توپ وهي.

داسې لړ زوروونه چې وکړئ، یا دا احساس کوئ چې خلک خنګه وو هماغسې دي، هېڅ بدلون پکې نه دی راغلی. نو د دوی بدلول هم ډېر سخت کار دی.

خو یا چې تاسي همکاري پیل کړئ، نو تاسي د ۴ عادت ولولې، د ۵ عادت مهارت او د ۶ عادت اړیکې سره یو ځای کوئ او مخامخ یې د مخالفو قوتونو پر ضد کاروئ. تاسي داسې چاپېریال رامنځته کوئ چې د دې قوتونو په اړه

پکې څرګندې خبرې کېږي. دا قوتونه کمزوري کوئ، ویلې کوئ یې او داسې یوه نوې پوهه پیدا کوئ چې دا مخالف قوتونه موافقوي. تاسي د ستونزو د حل لپاره خلکو ته برخه ورکوئ او داسې برخه ورکوئ چې هغوی ته دا ستونزه خپله ښکاري او په ګډه یې د حل لپاره هلې ځلې کوي.

پایلې کې داسې موخې تاکل کېږي چې هغه یا د ټولو ګډې وي او دا هر څه په دومره مثبت ډول ترسره کېږي چې چا به یې فکر هم نه کاوه. دا هر څه په پورته ورونکو مثبتو قوتونو بدلېږي. په دې کې خوځښت او ولولې پیدا کېږي او یو نوی کلتور رامنځته کېږي. په دې کې شامل خلک یو بل ته له انسانیته ډک وي، د نویو بدیلونو او فرصتونو په برکت دې خلکو ته نوی فکر یو نوی قوت ورکوي.

زه ډېر ځله د مرورو خلکو په خبرو اترو کې ناست یم، دوی د خپل موقف دفاع کوي او د دې لپاره یې وکیل نیولی وي، دا چاره یې مفاهمه نوره هم خرابوي، ځکه قانوني باریکۍ پکې رامنځته کېږي. په دوی کې خپل منځي باور دومره راټیټ شوی وي چې د حل یوازینۍ لاره ورته محکمه ښکاري.

داسې خلکو ته به مې ویل چې:

- ستاسي د ګټې-ګټې حل لاره خوښېږي؟ دا به د دواړو په ګټه وي.

ماته به زیاتره خلکو (هو) کوله، خو دا باور به یې نه و چې داسې هم ګټې کېدای شي.

یا به مې ورته وویل:

- که زه مقابل لوری راضي کړم، نو تاسي ورسره په سمه ماتا خبرو اترو ته چمتو یاست؟

ځواب به یا هم (هو) و او تقریبن د هرې قضیې پایلې به حیرانونکې وې. په زیاتره قضیو به میاشتې میاشتې قانوني او ارواني پهلواني روانه وه، خو بیا به څو ساعتونو یا ورځو کې په ډېر ښه ډول حل شوې. دا حل به زیاتره د

محکمې د جوړجاړي غونډې هم نه و، بلکې دا به همکاري وه. زیاتره قضیو کې به اړیکې هم روغې وې، که څه هم پیل کې به باور دومره لږ او اړیکې دومره خرابې وې چې د بیا رغېدو تمه به یې نه وه.

یوه ورځ زموږ پرمختیایي پروګرام کې یوه مامور وویل چې د یوې فابریکې مالک د خپل صنعتي پیرودونکي له لوري محکمې ته غوښتل شوی دی او لامل یې دا وښوده چې د فابریکې د مالک کار ښه نه و. دواړو خواوو خپل موقف سم ګاڼه خو مقابل لوری یې ډېر بداخلاقه او بې باوره باله.

دوی چې څنګه پنځم عادت وازمایه دوه شیان څرګند شول: یو دا چې له پیله یخې د مفاهمې ستونزه وه، دې چارې سوی تفاهم رامنځته کړی و او خبره تر تورونو پورې رسېدلې وه. دویمه دا چې لومړیو کې د دواړو نیت سم او د محکمې سختو او مصارفو ته یې زړه نه و، خو بله لاره ورته نه وه پاتې.

دا دواړه شیان چې څرګند شول نو څلورم، پنځم او شپږم عادت خپل کار پیل کړ، ستونزه حل شوه، اړیکې په پخواني حالت بېرته باوري شوې او لا تر دې هم ښې شوې.

یوه بله ورځ وانه سهار وختي یوه ساختماني ټیکه دار زنګ راووهه او مانه یې مرسته غوښته. ده له بانک پور اخیستی و، اوس بانک پور فسخ کاوه. څکه ده نه په وخت خپلې پیسې ورکړې وې او نه د سود کومه لاره چاره وه. سرې غوښتل په بانک عریضه وکړي چې پور فسخ نه کړي. ده چې د کوم کار لپاره پور اخیستی و هغه نه لا د نورو پیسو اړتیا وه چې پروژه تکمیله شي او بیا یې په پیسو د بانک پور بېرته پرې کړي، خو بانک ورته نورې پیسې نه ورکولې. بانک وېل مور نورې پیسې تر هغې نه ورکوو چې دی د مهالوېش له مخې قسطونه رانه کړي. دا نو هماغه کیسه وه چې لومړی چرګه پیدا شوې که هګۍ. دې ستونزې په پروژې بد اغېز کاوه، سړې چې کوم ځای کې ابادي پیل کړې وه ځای کنډر بروت و، سړي چې له چا د کار ټیکه اخیستې وه هغوی هم

پرې فشار راوړی و، څکه د هغوی د شمکې ارزښت هم په کمېدو و، ښاروالي خله یې دوی ته ستونزې سازولې. په قضیې بانک او اجاره دار خو زړه چالر لګولې وو او ایله یې تر محکمې رسولې وه.

په دې زور خپګان کې اجاره دار وغوښتل چې د ۴، ۵ او ۶ عادت اصول وکاروي. د بانک مامورین تر ده ډېر غوسه وو، ده ورسره یوه ناسته ترتیب کړه، ناسته په اتو بجو د کنفرانسونو په تالار کې پیل شوه او پیل کې کش مکش او بې باوري ښکارېده. د بانک وکیل بانکي مامورینو ته ویلي وو چې څکه ده داسې څه نه غوښتل چې له امله یې په محکمه کې د بانک موقف اغېزمن شي.

لومړي یو نیم ساعت کې ما ۴،۵،۶ اصول تدریس کړل. نهه نیمې بجې سپینې تختې ته لاړم او د بانک لیدلوري مې پرې ولیکه. لومړیو کې د بانک مامورینو څه نه ویل، خو مور چې د ګښې-ګښې او د یو بل درک کولو خبره وکړه، نو دوی زړونه پرانیستل او خپل لیدلوري یې ووایه.

دوی دا احساس کړه چې خلک مو درک کوي، دې سره ټول چاپېریال بدل شو او د ستونزې د سوله ایز حل لپاره ولولې پیدا شوې. وکیل صیب چې نیوکې پیل کړې، بانکي مامورین نور هم راحت شول، بلکې شخصي نظر یې هم ښکې ووې:

- مور چې له دې ځایه ووځو د بانک رییس به رانه لومړی دا پوښتي چې زما پیسې مو ترلاسه کړې؟ مور به ورته څه وایو؟ ...،

تر یوولسو بجو بانکي مامورین په خپله خبره ولاړ وو، خو دا یې احساسوله چې خلک مو درک کوي، بیا یې د ځان دومره دفاع نه کوله او پخوا غونډې دفترې نه غرېدل. دوی اوس دې ته چمتو وو چې د اجاره دار خبره هم

واوري، دا خبره مو د تختې په بله خنډه لیکلې وه. دې سره د موضوع په اړه لا ډېر پوهاوی پیدا شو او دا احساس هم وشو چې لومړیو کې په مفاهمه کې ډېر سوی تفاهمونو او دروغجنې هیلې پیدا شوې وې. دا هم احساس شوه چې چې که مفاهمه د ګټې-ګټې په فکر مخ ته لاړه شي، نو وروسته د ډېرو ستونزو د زېږېدو او لویدو مخه نیول کېږي.

ستونزې وې، اوس هم وې او دا احساس پیدا شو چې خبره په مثبته توګه مخ ته ورل کېږي، په دې خاطر ټولو خلکو په ګډه خبرو کې برخه واخیسته. ماسپښین ناسته ختمېده، خلک په مثبته او ابتکاري توګه د همکارۍ په خبرو کې بوخت وو او ویل یې چې لا وغځول شي.

د اجاره له خوا لومړی وړاندیز، ټولو خلکو د ګټې-ګټې لومړنی هڅه وبلله. د همکارۍ په احساس پرې فکر وشو، زیاتونې پکې وشوې او تر پاوکم دوو بجو اجاره دار او بانکي مامورینو داسې یو پلان ساز کړ چې غوښتل یې د ښاروالۍ او د ځمکې د خاوندانو مخې ته یې کېږدي. تر دې وروسته د قانوني شخړو او ستونزو امکان ختم شو او ابادۍ پلان تر اخره په بریا پای ته ورسېده.

زه دا نه وایم چې خلک دې قانوني لاره نه کاروي، ځینو حالاتو کې دا لاره ډېره مهمه وي، خو محکمه دې وروستی حللاره نه بولي. که په لومړیو کې دا حللاره د ژغورنې لپاره وکارول شي هم وروسته قانوني لیدلوری په فکر او عمل منفي اغېز کوي او حالات له همکارۍ وځي.

طبیعت همکار دی All Nature is Synergistic

چاپېریالپېژندنه اصلاً په طبیعت کې همکاري تشریح کوي. دا وايي چې په طبیعت کې هر شی بل سره په اړیکه کې دی. پنځوونکي قوتونه په اړیکو کې پالل کېږي، داسې لکه د اووه عادتونو قوت چې یو بل سره په اړیکه کې دی، ګني دا اوه واړه عادتونه په جلا جلا ډول هېڅ قوت نه لري.

په کورنیو او ادارو کې هم د همکارۍ کلتور د بېلابېلو برخو له خپل منځي اړیکو رامنځته کېږي. څومره چې همکاري وي، څومره چې د ستونزو د حل لپاره نیک نیت او استحکام وي، هومره به په ګډه کار کېږي او هومره به د نوښت جوهر رابښکاره کېږي او همدومره به خلک هم نویو چارو سره تړل کېږي. زه په دې باور یم چې جاپانیانو په همدې طریقې کار کړی او نړیوال بازار یې خپل کړی دی.

همکاري تل کار کوي، دا سم اصول دي، د تېرو عادتونو ثمره او د سرتاج دي. دا پر یو بل د تکیې اغېزناکي ده. دا ډله ایز کار دی، د تیم یا ډلې سازول دي، د یووالي سازول دي او د نورو خلکو د پنځونې د ودې او پرمختګ نامه ده.

که څه هم پر یو بل د تکیې پر وخت د نورو په لیدلورو نه شو برلاسي کېدای، خو ستاسې دننني همکاري ستاسې د اغېز په کړۍ کې وي، تاسې د خپل طبیعت دواړو (د شنتې او پنځونې) مخونو ته درناوی کوئ، تاسې د دوی تر منځ د اختلاف درناوی کوئ او په ځان کې ابتکار (پنځونه) اسانه او ډېرولای شئ.

که بد حالت کې نښتي یئ بیا هم په ځان کې همکاري موندلای شئ، مهمه نه ده چې سپکاوی شخصي وګڼئ، په منفي انرژۍ سترګې پټې کړئ، په نورو کې ښېګڼې لټولای او کار ترې اخیستلی شئ، که څه هم تاسې سره یې ډېر توپیر ولري. دې سره ستاسې لیدلوری ښه کېږي او لید مو پراخه کېږي.

پر یو بل د تکیې پر وخت تاسې خپل نظریات، احساسات او تجربې ښه په ډاډه زړه او څرګند ډول شریکولای شئ، دا د دې لامل کېږي چې نور خلک هم وهڅېږي او خپلې تجربې درسره شریکې کړي.

نورو سره د خپل اختلاف درناوی کولای شئ، که بل درسره مخالفت وکړي ورته ویلی شئ: (ډېر ښه ... نو تاسې یې په بله ښه وینئ؟) دا مهمه نه ده چې

Scanned by CamScanner

تاسي ورسره همنظري شئ، خو د هغه د لید بېلې مثلې شئ او د هغه د درک رښتیني هغه کولای شئ.

که تاسي دوه بدیلونه لېدلای شئ چې یو ستاسي او بل د مقابل لوري (تاسم) نظر دی، نو تاسي درېیم بدیل هم لېدلای شئ. عموماً درېیم بدیل تل وي او که تاسي د گټې-گټې په فلسفې کار وکړئ او د نورو د درک رښتیني هڅه وکړئ، نو حلاره به وموندل او دا حلاره به د ټولو په گټه وي.

د پښتو PDF کتابونو لپاره موږ درسره وځارئ!
تیلګرام چینل لینک:
https://t.me/AryanPashtoLibrary
واټساپ نمبر:
00971501455350
فیسبوک پاڼه:
آریان پښتو کتابتون

عملي سپارښتني Application Suggestions

۱) د داسي کس په اړه فکر وکړئ چې موضوعاتو ته ستاسي اړوته په بل نظر گوري، داسي لارې چارې ولټوئ چې په مرسته یې د هغه مخالفت ختم کړئ او درېیم بدیل پیدا کړئ، دا ممکنه ده چې د خپلې موضوع یا پروژې په اړه د هغه نظر واخلئ او د نظر د مخالفت درناوی یې وکړئ.

۲) د داسي خلکو لست ساز کړئ چې تاسي ذهناً خوروي، هغه خلک چې جلا نظرونه لري تاسي ورسره همکاري کولای شئ، که څه هم دا هله کېږي چې تاسي کې د دښتني دام احساس وي او د اختلافاتو په قدر پوه شئ.

۳) داسي یو حالت په گوته کړئ چې تاسي په کې همکاري کول غواړئ. د همکارۍ رامنځته کولو او پاللو لپاره څنګه حالات پکار دي؟ او تاسي د دې حالاتو رامنځته کولو لپاره څه کولای شئ؟

۴) بل ځل مو چې چا سره ستونزه راغله، د مخالفت تر شا د هغه سړي فکر او نظر وګورئ. هڅه وکړئ پرې پوه شئ. بیا د هغه له فکره د نوښت او ګډې ګټې په بڼه بیرته هغه سره مخاطب شئ.

څلورمه برخه

تمدید RENEWAL

اوم عادت

اره تېره کړئ
د ځان د متوازن تمدید اصول

Sometimes when I consider what tremendous consequences come from little things.... I am tempted to think...there are no little things .

— Bruce Barton

فکر وکړئ تاسې ځنګل کې یو کس ګورئ چې ډېر په بیړه د یوې ونې په ار
کولو بوخت دی، تاسې ورته وایئ:

- څه کوې ورووره؟

هغه درته ژر وایي:

- ګورې نه؟ د ونې ډډ پرې کوم کنه.
- نه خو ولا ډېر ستړی ښکارې، له څه وخته لګیا یې؟
- دا پنځه ساعته کېږي، سخت یې ستړی کړم ولا، سخت کار دی
- بنه نو یو څو شېبې دمه ولې نه کوې، اره دې ولې نه تېره کوې
تېره شي ونه به ژر پرې کړې.

سړی په تادی وایي:

- دومره وخت نه لرم، ونې وهلو کې سخت بوخت یم.

اوم عادت ارې تېرې کولو ته وخت ویستل دي، دا د ټولو اووه ع
لېدلوری رانغاړي، ځکه د دې له امله پاتې نور عادتونه ممکنېږي.

د تمدید خلور اړخونه Four Dimensions of Renewal

اووم عادت شخصي PC یا د شخص د تولید ظرفیت دی. دا د تر ټولو لویې شتمنۍ ساتلو او زیاتولو عادت دی او دا لویه شتمني تاسې خپله یاست. دا د خپل طبیعت د څلورو اړخونو تمدید یا بیارغونه ده:

۱) فزیکي ابدني
۲) روحاني
۳) ذهني
٤) ټولنیز-عاطفي

ک څه هم بیلابیلې کلیمې کاروي، خو د ژوند په اړه زیاتره فلسفي پټې یا ښکاره د
مدي څلورو اړخونو اړوند وي. هرب شیفرډ Herb Sephend فلسفي روغ ژوند د
مدي څلورو ارزښتونو له مخې بیانوي:
کمت (روحاني)
بلواکي (ذهني)

اړیکي (ټولنیز)
ځښتي (فزیکي)،
د منډې استاد جورج شي کان (The Runing Guru: Gorge Shee kan) هم
څلور عناصر یادوي:
ښه حیوانیت (فزیکی)
ښه کاریګري (ذهني)
ښه ملګري (ټولنیز)
صوفي توب (روحاني)
Sound motivation and Organization تیوري هم همدا څلور اړخونه یا
انګیزې را اخلي:
اقتصاد (فزیکي)
څلکو سره څنګه چلند کیږي (ټولنیز)
څلک څنګه وده او کار کوي (ذهني)
خدمت، وظیفه او برخه چې اداره یې ورکوي (روحاني)
(اره تېره کول) یانې دا څلور واړه انګیزې تشریح کول. یانې په ځان کې دا څلور
واړه اړخونه په منظم، څیرک او متوازن ډول کارول.

د دې لپاره باید موږ پرواکتیف شو. ارې تېرې کولو ته وخت ورکول د دویمې ربعې کار دی. لومړی ربعه د تادی له امله په موږ کار کوي او فشار راباندې راوړي. شخصي PC باندې باید کار وشي او تر هغې پورې فشار راوړل پکار دي ترڅو چې زموږ د طبیعت برخه وګرځي او د روغتیایي اعتیاد بڼه خپله کړي. دا چې دا زموږ د اغېز په کړۍ کې وي، نو بل څوک یې زاته نه شي کولای او خپله به یې کوو.

که ژوند کې رښتیا هم کوم لوی کار کولای شو، نو هغه دا دی چې په ځان کار وکړو. څکه موږ خپله هغه وسله یو چې په مرسته یې د ژوند په ډګر کې جنګېدای شو او خپله برخه پکې کولای شو. موږ خپله د خپلو چارو مسئول یو او د چارو د اغېزناکې لپاره باید له څلورو اړخو خپلې ارې تېرې کولو ته د وخت ورکولو په ارزښت پوه شو.

The Physical Dimension فزيکي اړخ

فزيکي اړخ دا دی چې موږ په اغېزناکه توګه خپله بدن ته پام وکړو. سم خوراک، مناسب استراحت او منظم ورزش... دا ټول په دې کې راځي.

ورزش د دویمې ربعې کار دی، ګټې یې دېرې دي خو موږ یې منظمو څکه نه چې تادي مو ورته نه وي او چې نه یې کوو، نو ژر یا په ځنډ به ځان په لومړی ربعه کې وويتو. روغتيايي ستونزې به راته پيدا شوي شوي او د خپلې ناپامی له پايلو سره به لاس و ګريوان يو.

زموږ زیاتره خلک داسې ګڼي چې ورزش ته ګڼي وخت نه لرو، دا بد فکر دی، اصلاً موږ د ورزش نه کولو وخت نه لرو. موږ چې د ورزش خبره کوو، نو اصلاً په اونۍ کې د څلورو تر شپږو ساعتونو خبره کوو، یا هره دویمه ورځ نیم ساعت وخت. دا وخت که څه هم لږ ښکاري خو ګټه يې زموږ د اونۍ پاتې ۱۶۲-۱۶۵ ساعتونو ته سخته ډېره ده.

د دې لپاره کوم ځانګړي کار ته هم اړتيا نشته. که تکړښتغالي (جيم) ته ځئ، کريکټ يا بله لوبه کوئ، غوړي لا غوړي، خو دا د بدني اړې تيرې کولو لپاره اړين دي.

د ورزش تر ټولو ښه پلان هغه دی چې کور کې وشي او له بدني پلوه درې ګټې در ورسوي: زغم، انعطاف او قوت.

زغم له ايروبيک (اکسيجن زيرونکي) ورزشه پيدا کېږي، دا د وينې جريان تېزوي او زړه مو بدن ته وينه په چټکۍ پمپ کوي.

که څه هم زړه پله ده او مستقيم ورزش يې نشته، د دې ورزش په نامستقيم ډول د نورو پلو په مرسته کېږي او تر ټولو مهمې يکې د ښنو پلې دي. د مزل، ځغاستې، سايکل چلولو. لمبا او نور ورزشونه ورته ډېره ګټه رسوي.

تاسې بايد وکولای شئ چې د زړه چټکتيا له انتهايي حدې تر ٪۶۰ زياته کړئ او دا به هغه نهايي درزا وي چې ستاسې زړه يې کولای شي او بدن ته مو وينه پمپولای شي. د خپل زړه د نهايي درزا معلومولو فورمول دا دی:

له ۲۲۰ څخه د عمر کلونه منفي کړئ او بيا يې ۰٫۶ کې ضرب کړئ، نو که تاسې څلوېښت يئ هدف مو بايد ۱۰۸ وي: (۱۰۸ = ۰٫٦ * ۱۸۰ = ۴۰-۲۲۰). د روزنې يا ورزش اغېز عموماً ستاسې د زړه درزا له ۷۲ تر ٪۸۲ پورې ورلای شي.

انعطاف پذيري يا نرمي له کشښه پيدا کېږي. پوهان وايي چې اکسيجن زيرونکو ورزشونو نه مخکې بايد نرمښي حرکتونه وشي او له دې حرکاتو وروسته بايد بدن سوړ شي. وارم اپ يا نرمښي حرکتونه په پلو کې انعطاف پذيري پيدا کوي، پانې نرموي يې. دې سره تودېږي او ورزش ته چمتو کېږي. او سړول په دې مانا چې د ورزش په لړ کې پلې ستړې کېږي، نو که لږه دمه ورکړل شي ستاسې د ستړيا حس ورکېږي.

قوت له هغو ورزشونو پيدا کېږي چې په پلو فشار راوړي. مثلاً ناسته ولاړه، سينه کښې او وزن پورته کول. د پلو ورزش تاسې پوره اړه لري، که درون کار کوئ يا ورزشکار يئ، نو د پلو په ورزش به ښه پوهيږئ او مهارت بايد پکې ولرئ. البته که کار مو د ناستې وي او ډېرو قوي پلو ته اړتيا نه لرئ، نو بيا دومره عادي ورزش وکړئ چې تاسې چست وروسي. همدا مو بس دی.

يوه ورځ څپل ملګري سره تکړښت غالي (جيم) ته تللی وم. دې ملګري مې د ورزش فزيالوژۍ کې دوکتورا کړې وه او د خپلو پلو قوي کولو ته يې پام کاوه. مانه يې وويل چې د وزن په پورته کولو کې به راسره مرسته کوي. خو ترڅو چې درته ما نه وي ويلي لاس به نه راوړې ګوره!

نو زه ورته ولاړ وم او په تمه وم چې کله به راته وايي لاس واچوه. هغه ورزش يا تکړښت کاوه. ښکته پورته، ښکته پورته ... دا کار ورته ورو ورو سختېده. خو بيا يې هم کاوه. هغه به چې وزن پورته کاوه ما به زړه کې ويل چې ياره دا ځل يې نه شي پورته کولای خو بيا به يې پورته کړ. بيا به يې ورو ورو پرېښود چې ښکته شي او بيا به يې پورته کړ. لړۍ همداسې روانه وه.

بلاخره مې د سري مخ ته وليدل، مخ يې تک سور و. رګونه پکې راوتي وو. ما به ويل چې اوس به يې له لاسه وزن خوشې کېږي او په سينه به يې لوېږي. خان

Scanned by CamScanner

سره مې وویل چې اوس ورسره باید لاس واچوم، څکه هسې نه چې وزن یې له لاسه ووځي شي، دی په خبر هم نه وي، خو هغه یا وزن بېته سهي ښکته کړ او بېرته به یې ښه سهي پورته کړ. زما یېڅي باور نه کېده.

یا یې چې راته د لاس اچولو وویل، نو ما وپوښت چې دومره انتظار دې ولې وکړ؟ راته یې وویل:

- د ورزش اصلي ګټه په اخر کې وي سټیفنه! زه خپل قوت ډېروم او دا تر هغې نه جوړیږي چې د پلو ریښې ونه شلیږي او اعصاب یې درد احساس نه کړي. دا یا رب خپله بیرته رغوي او ۴۸ ساعتونو کې دا ریښې قوي کیږي.

زه یې په خبره پوه شوم، همدا اصول د احساساتو یا عاطفي په پلو هم عملي کیږي. مثلاً صبر داسې پیدا کیږي چې انسان له حده ډېر صبر وکړي، یا د احساساتو ریښې بړې کیږي او رب یې بیرته داسې سره ګنډي چې تر پخوا یې قوت زیات وي.

زما ملګري غوښتل چې پلې یې قوي شي او پوهېده چې دا کار څنګه کیږي، خو موږ تول د اغېزناکۍ لپاره هغسې تمرین ته اړ نه یو. (بې زحمته راحت نشته) مقوله په ځینو حالاتو کې سمه ده، خو دا د اغېزناکۍ په هر تمرین کې صدق نه کوي.

په فزیکي اړخ کار دا دی چې اره پرلپسې تېره کړو او په دې تو‌ګه خان کې د کار کولو، شیالو خپلولو او له ژونده د خوند اخیستو پرلپسې وړتیاوې پیدا کړو. په دې ورزشي پروګرام سازولو کې باید له ډېر حکمته کار واخلو، که تاسې ورزش نه کوئ، نو دا امکان شته چې په یو دم سخت ډېر ورزش وکړئ او هسې بکې خان ټپي کړئ، تر دې چې ځینې وخت انسان خانته لوی زیان اړوي. ښه دا ده چې پیل ورو ورو شي. د ورزش پلان مو باید د نویو څېړنو د پایلو پر اساس وي، په دې برخه کې د ډاکټر مشوره ښه ده او تر ټولو مهمه دا چې د خپل بدن اړتیاو په اړه باید وپوهیږئ او ورزش مو له دې سره سم وي.

که تاسې ورزش نه کوئ، نو په پیل کې به مو بدن احتجاج کوي، خو کې د را کوزېدو احتجاج دی، په لومړیو کې به خوند نه درکوي، دا د غره له خوند درنه کړي. خو په هر حال به یې روان ساتئ. ښایي ستاسې تل تکړښت یا ورزش پر وخت باران ووري، تاسې ورزش ته لاړ شئ، ووایئ: (اوهو باران دی، ښه خبر زه به مې د بدن تر څنګ ارادي قوت هم زیات کړم).

تاسې د فوري حل په فورمولونو کار نه کوئ، بلکې په دوېمې ربعې کار کوئ چې پایلې به یې څه وخت وروسته ووینئ. له پاخه ورزشکاره یې وپوښتئ، تاسې چې ورزش کوئ، ورو ورو به مو د زړه عادي درزا کمه شي، دا ستاسې د زړه او سرو د فعالیت او ګټورتیا (مثمریت) نتیجه ده. څومره چې له خپل بدنه سخت کار اخلئ هومره به درته عادي کارونه اسانه کیږي او خوند به درکوي. مازیګري به خان ډېر قوي احساسوئ، مخکې مو چې کومه ستړیا احساسوله اوس به د هغې ځای ستاسې نوې انرژي ونیسي او دې سره به هر کار خوند درکوي.

ورزش کې به تاسې ښایي بله ګټه دا وکړئ چې د لومړي عادت د پرواکتیفیتي پلې هم وده وکړي او قوي به شي. یا به تاسې د ورزش ضد کارونو پر وړاندې د غبرګون پر ځای په خپل فزیکي روغتیا کار کوئ. که تاسې د خپل ساټ تیري لپاره خپله دا غوښتنه عملي کوئ، نو دا به ستاسې په لیدلوري، پر خان باور او ثبات مثبت اغېز وکړي.

روحاني اړخ The Spiritual Dimension

د روحاني اړخ تمدید درته ژوند کې رهبري درکوي. دویم عادت سره ژوره اړیکه لري. روحاني اړخ یا بُعد تاسې کې دننه دی، ستاسې مرکز دی، له خپلو ارزښتونو سره ستاسې د تړون پخلی دی، دا ستاسې د ژوند شخصي او مهمه برخه ده. دا د ټولو هغو سرچینو یا وسایلو اړوند دی چې په تاسې اغېز کوي او پورته مو وړي، دا تاسې د وخت له قیده ازادوي او د انسانیت له ریښتینولې سره مو همغږي کوي. دا کار بېلابېل خلک په بېلابېلو بڼو کوي.

Scanned by CamScanner

زه ورځني عبادت کې خپل تمدید وینم. ځکه دا زما د ارزښتونو استازیتوب کوي. زه سپېڅلی کتاب لولم، عبادت کوم او ځان تازه احساسوم. زه ځان قوي او د خدمت له جذبې ډک ګڼم او دا چې زه ځانته د یوه مرکز احساس هم کوم. په اعلی ادب او موسیقۍ کې هم ډېری خلکو ته همداسې روحاني تازه والی ورکوي. ځینو خلکو ته دا کیفیت طبیعت سره په خبرو کې پټ وي. طبیعت هغه خلک ډېر ښه نازوي چې څوک پکې ښه ځان ډوب کړي. تاسې چې د ښار له شور و غوږه د طبیعت ارامې غېږې ته لاړ شئ او سندره یې ورسره زمزمه کړئ، نو بېرته چې راګرځئ تازه یا تمدید راګرځئ. تر یو وخته تاسې ته مزاحمت نه کېږي او ښه په ارام یئ. خو ورو ورو بېرته د ښار شور و غوږ ستاسې په دننني ارامۍ بریدونه پیلوي.

ارتهر ګوردن Arthor Gordon د خپلې روحاني تازه ګۍ (تمدید) ډېره شخصي کیسه کوي، د دې کیسې عنوان دی (The Turn of The Tide). دا کیسه له هغه وخت پیلېږي چې ده ژوند کې هر څه کنګل او بې مزې وګڼل. د ژوند جذبه یې مړه شوه او د لیکوال په توګه ده ته خپلې ټولې ښځونې عبث ښکاره شوې، بده دا چې دا حالت ورځ تر بلې بسې بدېده.

سرې فکر کوي چې ډاکتر ته لاړ شي، ډاکتر چې ګوري فزیکي ستونزه پکې نشته ورته وایي چې یوې ورځې ته زما مشوره منې؟

ارتهر یې چې منې، ډاکتر ورته وایي سبا ورځ داسې یوه ځای کې تېره کړه چې ته پکې ماشومتوب کې ډېر زیات خوښ وې. ده ځان سره ډوډۍ وړې شوه، خو اورېدلو. بیا یې ورته څلور نسخې ولیکلې چې یوه د ورځې نهه بجې خلاصه کړه، بله دولس بجې، بله درې او وروستۍ څلور بجې. د خبرو اجازه نه لره، نه د لیک، نه د لوست او نه د څه راډیو یا موسیقۍ.

ارتهر ورته وایي: ته جدي یې؟

ډاکتر ورته وایي:

- زما د فیس بیل چې درشي، خپله به مې جدي وګڼې.

بله ورځ ارتهر د بحر غاړې ته لاړ، لومړۍ نخسه یې چې پرانیسته پکې لیکلي یې وویل: (په غېر یې واوره!). ځان سره یې وویل چې ډاکتر لکه چې لیونی شوی دی. ځکه درې ساعته څه شي او څنګه واوري، خو دا چې ډاکتر سره یې د مشورې منلو ژمنه کړې وه، نو غوږ یې کېښود. د بحر او مرغانو عادي غږونه ورته نه را رسېدل، ده چې څومره غوږ کېښوده هغه خبرې ور یادېدې چې ماشومتوب کې یې د بحر په غاړه زده کړې وې، صبر، عزت، پر یو بل د تکیې ارزښت ... ارتهر غوږ غوږ و او دننه پکې یو سکون راپیدا کېده.

بیا یې دویمه پرچه خلاصه کړه، لیکلي یې وو: (تېر وخت ته لاړ شه). تېر وخت کې څه راياد کړم؟! سړی حیران شو، خپل ماشومتوب کې هغه ښه وختونه؟ سړي د خپل تېر وخت په اړه فکر پیل کړ او وړې وړې خوښۍ یې رایادې کړې. هغه شو چې ښه په شد و مد یې رایادې کړې او د دې یادونو په لړ کې یې پام شو چې جوش او ولولې پکې پیدا کېږي.

درې بجې یې دریمه نسخه خلاصه کړه، دوه نسخې اسانه وې خو دا عجیبه غوندې وه، لیکلي یې وو: (خپل نیت ته وګوره، چاج یې واخله). سړي لومړیو کې دفاعي موقف ونیوه، فکر یې وکړ چې څه غواړي؟ بریا، نفوذ او امنیت. او ټول یې سم ثابت کړل، بیا یې فکر وکړ چې دا خبرې خو دومره خاصې نه دي او ښايي په همدې فکر کې د دې د کنګل حالت ځواب هم وي.

په څلورو درې واړو نیتونو (انګېزو) یې فکر پیل کړ، په پخوانیو خوښیو یې فکر وکړ او اخر یې ځواب ومونډ.

یوه شېبه کې یې ولیکل:

(که د انسان نیت سم نه وي، نو هېڅ هم نه سمېږي. دا هېڅ توپیر نه کوي چې ته ناڅي یې، که پوسته رسان یې، که د بیمې شرکت کارکونکی یې یا د کور مېرمن یې ... هر څه چې یې تر څو چې دا ګڼې چې د خلکو خدمت کوې، نو هر څ

Scanned by CamScanner

سم کوئ، خو که نيت مو پولازې خپله شمه شوه، نو بيا يې سم نه شئ کولای، دا د خمکې د جاذبې غوندې کوټلی قانون دی.

بيايي وروستی نسخه پرانيسته، دا لړه اسانه وه، ليکلي يې وو چې: (اندېښنې دې په شګو وليکه) سړی شګو ته ټيټ شو، په ماتې سيېی يې پر شګو خو جملې وليکلې، بيا راپاڅېدو، شاته روان شو. خان پسې يې ونه ليدل، چوه و چې د سمندر څپې به يې اندېښنې خان سره وړې وي.

په روحاني تمديد يا تازه والي وخت لګي. خو دا د دوېمې ربعې کار دی او د دې پرېښودو لپاره وخت نه لرو.

د مارټين لوتهر په اړه ويل کېږي چې يوه ورځ يې ويل: ما نن دومره ډېر کارونه پراته دي چې دعا کې به يو ساعت ډېر تېروم. ده ته دعا عادي کار نه و، دا يې د قوت وسيله وه او د ده انرژي يې څو چنده زياتوله. د لرې ختيځ مشهور استاد زين (Zen) په اړه ويل کېږي چې ډېر زيات مطمئين و، هر څومره فشار به چې و دی به پکې ارام و. پوښتنه ترې وشوه چې دومره ډاډ او ارامتيا دې څنګه موندلې؟ خواب يې ورکړ: څکه چې ما خپل د عبادت ځای نه پرېښوده، سهار به مې پيل کړ، ټوله ورځ به پکې بوخت وم او د هغه شېبو ډاډ او سکون زما زړه او ذهن کې ځای پرځای کېده.

اصل خبره دا ده چې کله موږ ژوند کې د رهبرۍ په مرکز وخت لګوو، نو دا لکه چترۍ په نورو شيانو ودرېږي او په ژوند کې د رهبرۍ (ليډرشيپ) مرکز اصلي شی دی. دا موږ نوي کوي، تمديدوي مو او تازه کوي مو، خصوصاً که زموږ توجه پرې متمرکزه وي. څکه زه فکر کوم چې شخصي ماموريت همدومره مهم دی، که موږ د خپلې موخې او مرکز په اړه پوهېږو، نو بيا پرې پرلپسې دوېم ځل کته کولای شو او تازه کولای يې هم شو. په خپل ورځنې روحاني تمديد کې موږ د ټولې ورځې پېښې د تصور په سترګه د خپلو ارزښتونو په رڼا کې ليدلای شو.

د مذهبي مشر ډيويډ او ميکي (David O. Mckay) د تعليماتو له مخې د (ژوند) ستري جګړې روزانه د اروا په چوپړ يا خاموشو خونو کې ترسره کېږي. که تاسې دا جګړې وګټئ او دننني اختلافات حل کړئ، نو اصل سکون او اصلي خودآګاهي (خان پېژندنه) به ومومئ. وبه ګورئ چې عمومي برۍ مو په طبيعي توګه څنګه قدمونه ښکلوي. عمومي بريا دا ده چې تاسې نورو سره د مرستې په فکر کوئ، د نورو خلکو خير ښېګڼه غواړئ او د هغوی په بريا واقعاً خوشالېږئ.

ذهني اړخ The Mental Dimension

موږ زياتره په منظم ښوونيز نظام کې روزل کېږو او همدې کې ذهني وده هم کوو، خو څنګه چې ښوونځی، لېسه او پوهنتون ختم کړو، ذهنونه زنګ وهلو ته پرېږدو. موږ په جدي توګه ليک لوست نه کوو، له خپل مسلکه بهر مضامين ژور نه لولو او ځان پرې نه پوهوو، تحليلي فکر نه کوو او نه يې ليکو. باني تنقيدي ليکل نه کوو يا داسې ليک نه کوو چې موږ پرې خپله د اظهار وړتيا وتلو. داسې اظهار چې روڼ وي، څرګند وي او په کره ژبې وشي. د دې پر ځای موږ زياتره وخت ټلويزيون ګورو يا فېسبوک کاروو.

د يوې نوې سروې له مخې هر کور کې د اونۍ له ۳۵ تر ۴۵ ساعتو ټلويزيون ليدل کېږي، دا نږدې هومره وخت دی څومره چې خلک په دندو کې تېروي او تر هغه ډېر وخت دی چې خلک يې ښوونځيو کې تېروي. زموږ په ژوند د رسنيو اغېز ډېر شوی دی، موږ چې رسنۍ ګورو په لاشعوري توګه هغوی کې ښودل شوي ارزښتونه هم راخپلوو، موږ په ډېره ناڅرګنده او نازکه توګه د دوی د قوتونو د اغېز ښکار کېږو.

رسنيو څارلو لپاره د درېيم عادت اغېزناک ځان مديريت پکار دی. که دا درسره وي وي، نو بيا د خپلو موخو او ارزښتونو سره سم، معلوماتي، اغېزناک او تفريحي چينلونه کتلای شئ.

موږ کور کې د اوښ تر اوو ساعتو ډېر تلویزیون نه ګورو، باني اوسط په اوښی کې یو ساعت. دې پرېکړې لپاره زموږ ټولې کورنۍ یوه ناسته کړې وه، موږ د سروې بابلې ولیدې چې تلویزیون په کورنیو څه اغېز کوي. د کورنۍ په توګه مو پر دې موضوع په خلاص ذهن بحث وکړ، حقایقو ته مو پام وکړ او کورنۍ مو دا ومنله چې څېنو خانګړو عشقي ډرامو سره او خبرونو سره د اعتیاد تر حده عادت شوي یو.

زه د تلویزون د ځو ښوونیزو او تفریحي خپرونو مینه وال یم، دا زموږ د ژوند په موخو له ځو اړخه مانداره اغېز کوي، خو زیاتره خپروني زموږ وخت ضایع کوي، زموږ په ذهنونو منفي فشار راوړي او څېنې خپروني خو بېخي منفي اغېز کوي. د انساني بدن په څېر تلویزیون هم ښه نوکر دی، خو ښه بادار نه دی. موږ باید دریم عادت تمرین کړو چې ځان په اغېزناکه توګه مدیریت کړو او هره وسیله څېل هدف ته د رسېدا لپاره وکاروو.

زده‌کړې او پرلپسې زده‌کړې د ذهن د کاروني او پراختیا لامل کېږي. دا د ذهن د تازه کولو لپاره مهمې دي. زیاتره وخت دا پوره بهرني نظم یا دسپلین ته اړتیا لري، لکه ټولګي یا د ښوونیز پروګرام محدودیت، خو زیاتره وخت بیا دې ته اړتیا هم نه وي. پروااکتیف خلک د ځپلو زده‌کړو د دوام لپاره په ډېرو لارو چارو پوهېږي، دا ډېره اړینه ده چې ځپل ذهن داسې وروزو چې ځپله تحلیل وکړي. زه خو لیبرال تعلیم همدې ته وایم چې د ځپل ژوند د لویو پوښتنو، موخو او نورو لیدلورو له مخې تحلیل شي. که له داسې تعلیم پرته روزنه ورکړل شي هغه ذهن بندوي او د داسې روزنې ترشا پراته نظریات هېڅ نه لوستل او نه تحلیلیږي. نو ځپله مطالعه روانه ساتل او د لویو خلکو له ذهن اغېزمنېدل ډېر مهم دي.

د معلوماتو زیاتولو او ذهن پراخولو ښه لاره دا ده چې انسان ښه ادب لوستو سره عادت شي. دا هم د دویمې ربعې مهم کار دی. د دې په مرسته تاسې د نړۍ اوسني او پخوانۍ ستر ذهنونه پېژندی شئ او استفاده ترې کولای شئ. زه درته

یو نصیحت کوم چې پیل کې باید میاشت کې یو کتاب او وروسته دوو اونیو کې یو کتاب ولوستل شي.

(څوک چې کتاب نه لولي، هغو سره هېڅ توپیر نه لري چې کتاب نه شي لوستی).

ستر کتابونه، کلاسیک، ژوندلیکونه، نشنل جیوګرافیک او داسې نور مطبوعات زموږ کلتوري پوهه زیاتوي او په بېلابېلو موضوعاتو تازه کتابونه مو ذهن پراخوي او اره مو تېره کوي، خصوصن که موږ د لوست په لړ کې پنځم عادت جاري وساتو او لومړی د مقابل لوري په لیدلوري پوه شو. که موږ د لیکوال په څېرې له پوهېدو مخکې ځپل ژوندلیک پرانیزو او د ځپلې تجربې له مخې نظر ساز کړو، نو بیا د هغه له تجربې ګټه نه شو اخیستی.

د ارې تېرې کولو بله ښه لاره د لیک عادت دی. د فکرونو، نظریاتو، تجربو، علم او شعور لیک مو ذهني کش مکش ختموي. لید مو روښانه کېږي او په ځپل ذهن سم پوهېږو. د ښو لیکنو په لیکلو مو د فکر وړتیا روښانه کېږي. دلایل مو قوي کېږي او لیدلوری مو څرګندېږي. ښه لیکنه هغه مفاهمه ده چې په زور فکر وشي او د ورځنیو پېښو له کچې لوړه وي.

د ځپل ځان او احساساتو منظمول او پلانګذاري هم ذهن تازه کوي. دا له دویم او دریم عادت سره اړیکه لري. باني په پیل کې پای ته پام کوو او ذهن داسې منظم کړو چې موخو ته رسېدو کې درسره مرسته وکړي. دې سره ذهن کې د تصور ستړګه پرانیستل کېږي او تمرین کېږي، تاسې دا وړتیا مومئ چې ځپله تاکل شوې موخه له مخکې وګورئ او ورته د رسېدو بهیر هم احساس کړئ. که څه هم دا بهیر ګام په ګام نه شئ لیدی، خو عمومي احساس یې حتماً کوئ.

وایي جګړې اصلاً د جنرال په خېمې کې ګټل کېږي. له دریو اړخو د ارې تېرې کولو ته زه (ورځنۍ عمومي بریا) وایم او دا د ورورۍ مشوره درکوم چې د ورځې یو ساعت دې کار ته ورکړئ، هره ورځ دا ساده تمرین کوئ او د دې یو ساعت ورځنۍ عمومي بریا ساری نشته. دا ستاسې په هرې پرېکړې او هرې اړیکې اغېز کوي. دا به ستاسې د هر دویم ساعت کیفیت لوړ کړي او تاسې به دومره اغېزناک

Scanned by CamScanner

THE 7 HABITS OF HIGHLY EFFECTIVE PEOPLE

د پښتو PDF کتابونو اړیاره موږ درسره وځاری
ټیلګرام چینل لینک: https://t.me/AryanPashtoLibrary
واتساپ نمبر: 00971501455350
فیسبوک پاڼه: آریان پښتو کتابتون

Aksos

ISBN 978-9936-653-04-7
9 789936 653047
۲۸۰ 7.99$