بسم الله الرحمن الرحیم

کتاب پیژندنه

د کتاب نوم: د رهبرۍ مدیریت

څانګه: اداره او منجمنټ او د تجارت اقتصاد

مولف: عبدالمتین شریفی

ژباړن: مجیب الرحمن امیری

د څار کمېټه:

- محمد آصف ننګ د تخنیکي او مسلکي زده کړو معین
- دیپلوم انجنیر عبدالله کوزابي د تعلیمي نصاب رییس
- محمد اشرف وحدت په تعلیمي نصاب کې د معینیت د مقام سلاکار

د تصحیح کمېټه:

- عبدالجمیل ممتاز
- محمد خالد

د ګرافیک او ډیزاین څانګې مسئول : محمد جان علیرضایي

ګرافیک او ډیزاین: محمد سلیم خان

چاپ کال: ۱۳۹۲ لمریز کال

تیراژ: ۶۰۰۰

چاپ ځل: لومړی

وېب پاڼه: www.dmtvet.gov.af

برېښنالیک: info@dmtvet.gov.af

ISBN کډ: ۹۷۸۹۹۳۶۳۰۰۶۳۷

د چاپ حق د تخنیکي او مسلکي زده کړو له معینیت سره خوندي دی

ملي سرود

دا وطن افغانستان دی — دا عزت د هر افغان دی

کور د سولې کور د تورې — هر بچی یې قهرمان دی

دا وطن د ټولو کور دی — د بلوڅو د ازبکو

د پښتون او هزاره وو — د ترکمنو د تاجکو

ور سره عرب، ګوجر دي — پامیریان، نورستانیان

براهوي دي، قزلباش دي — هم ایماق، هم پشه یان

دا هیواد به تل ځلیږي — لکه لمر پر شنه آسمان

په سینه کې د آسیا به — لکه زړه وي جاویدان

نوم د حق مو دی رهبر — وایو الله اکبر وایو الله اکبر

د پوهنې وزير پيغام

ګرانو زده کوونکو، محصلانو او درنو ښوونکو!

د يوې ټولنې وده او پرمختګ کاملاً د همغې ټولنې د پياوړو کاري کادرونو، بشري قوې او ماهرو فکرونو په کار او زيار پورې تړلي دي. همدا بشري قوه او کاري متې دي چې د هيواد انکشافي اهدافو ته د رسيدو لارې چارې طی کوي او د يوه نيکمرغه، مرفه او ودان افغانستان راتلونکی تضمينوي.

انسان په خپل وار سره د الله تعالی له جانبه او هم د خپل انساني فطرت له اړخه مؤظف او مکلف دی چې د ځمکې په عمران او د يوه سوکاله ژوند د اسبابو او ايجاباتو د تکميل لپاره خپل اغيزمن نقش، همدارنګه ملي او اسلامي رسالت ادا کړي.

له همدې ځايه ده چې د يوه ژوندي او فعال انسان نقش، د خپل ژوند د چاپيريال او خپلې اړوندې ټولنې په اړه، تل مطلوب او په هيڅ حالت کې نه نفی کيږي او نه هم منقطع کيږي.

په ټول کې د پوهنې نظام او په خاصه توګه د تخنيکي او مسلکي زده کړو معينت مسووليت او مکلفيت لري چې د اسلامي ارزښتونو، احکامو او همداراز معقولو او مشروعو قوانينو ته په ژمنتيا سره، د افغانستان په انکشاف کې فعاله، چابکه او موثره ونډه واخلي، ځکه دغه ستر او سپيڅلي هدف ته د رسيدو په خاطر د انساني ظرفيت وده، د حرفوي، مسلکي او تخنيکي کادرونو روزنه او پراختيا يو اړين مقصد دی. همدا په تخنيکي او مسلکي زده کړو مزين تنکي ځوانان کولی شي چې په خپلې حرفې او هنر سره په سيستماتيک ډول د هيواد انکشاف محقق او ميسر کړي.

جوته ده چې په افغانستان کې د ژوند تګ لاره، دولتداري او ټولنيز نظام د اسلام له سپيڅلو احکامو څخه الهام اخيستی، نو لازمه ده چې زموږ د ټولنې لپاره هر ډول پرمختګ او ترقي بايد په علمي معيارونو داسې اساس او بنا شي؛ چې زموږ د کارګر نسل مادي او معنوي ودې ته پکې لومړيتوب ورکړ شي. د حرفوي ظرفيت جوړونې تر څنګ د ځوانانو سالم تربيت او په سوچه اسلامي روحيې د هغوی پالنه نه يوازې پخپل ذات کې يوه اساسي وجيبه ده، بلکې دا پالنه کولی شي چې زموږ وطن پخپلو پښو ودروي، له ضعف څخه يې وژغوري او د نورو له سياسي او اقتصادي احتياج څخه يې آزاد کړي.

زموږ ګران زده کوونکي، محصلان، درانه استادان او مربيون بايد په بشپړه توګه پوه شي، چې د ودان او نيکمرغه افغانستان ارمان، يوازې او يوازې د دوی په پياوړو متو، ويښ احساس او نه ستړي کيدونکي جد او جهد کې نغښتی او د همدغو مسلکي او تخنيکي زده کړو له امله کيدای شي په ډيرو برخو کې د افغانستان انکشافي اهداف تر لاسه شي.

د دې نصاب له ټولو ليکوالانو، مولفينو، ژباړونکو، سموونکو او تدقيق کوونکو څخه د امتنان تر څنګ، په دې بهير کې د ټولو کورنيو او بهرنيو همکارانو له مؤثرې ونډې او مرستو څخه د زړه له کومې مننه کوم. له درنو او پياوړو استادانو څخه رجامندانه هيله کوم چې د دې نصاب په ګټور تدريس او فعاله تدريب سره دې د زړه په ټول خلوص، صميمي هڅو او وجداني پيکار خپل ملي او اسلامي نقش ادا کړي.

د نيکمرغه، مرفه، پرمختللي او وياړمن افغانستان په هيله

فاروق وردګ

د افغانستان د اسلامي جمهوريت د پوهنې وزير

لړلیک

څپرکي	سرلیکونه	پاڼې
لومړی	د رهبرۍ مفهوم او ماهیت	۱-۸
دویم	د رهبرۍ ځانګړي خصوصیات	۹-۲۰
دریم	د رهبرۍ کړنلارې	۲۱-۳۶
څلورم	د ادارې د رهبرۍ پر وړاندې ننګونې	۳۷-۴٤
پنځم	هغه دندې او پلانونه چې باید لومړیتوب ورکړل شي	٤۵-۷٤
شپږم	د مدیریت اصول	۷۵-۹٦
اووم	د رهبرۍ مدیریت او نظریه	۹۷-۱۰۲
	سرچینې او اخیستنې	۱۰۳
	د ښوونیز نصاب د پراختیا د ریاست پیغام	۱۰٤

سریزه:

مدیریت او رهبري د ننني انسانانو په ټولنیز ژوندانه کې یو مهم فعالیت ګڼل کېږي. د همدغو فعالیتونو د مرستې له امله د اداري موخې او ماموریت ترسره کېږي، له موجودو منابعو او امکاناتو ګټه اخیستل کېږي او د انسانانو وړتیاوې او توانایۍ له قوې څخه پر فعل باندې بدلېږي.

مدیران او رهبران د خپلو دندو په ترسره کولو کې داسې لارې لټوي او له داسې وسایلو کار اخلي، چې پلان جوړونه، سازمانول، څارنه او کنټرول، انګېزه ورکول، اړیکې، لارښوونه او تصمیم نیونه په کې شامل وي. د دغو فعالیتونو مجموعه مدیریت تشکیلوي او موخې ته رسېدنه شونې کوي.

مدیریت او رهبري بېلابېل تعریفونه لري، ځینو پوهانو د نورو په وسیله د کار د ترسره کولو هنر بللی او د نورو پر رول او د هغوی له خوا د موخې ترلاسه کولو پر منلو ټینګار شوی دی.

یوې ډلې پوهان مدیریت او رهبري په اداره کې د هڅو او کار د همغږۍ، ګډ کار او موخو ته د رسېدو په پار له منابعو څخه ګټه اخیستلو هنر بللي دي. بلې ډلې د یو شمېر دندو، لکه پلان جوړونې، سازمانولو او همغږۍ ترسره کولو ته مدیریت ویلی او مدیر یې یو تصمیم نیوونکی شخص بللی او دا دنده یې د یوه مدیر اصلي او مهم رول ګڼلی او ځینې بیا مدیر ته په نوې سترګه ګوري او د مدیر دندې، د اداري رهبري، اطلاعاتي منبع، د تصمیم نیونې عامل او له نورو ادارو سره اړیکې بولي.

په دې مجموعه کې داسې مطالب او موضوعګانې ترتیب او تنظیم شوې دي، چې زده کول یې د اداري او اقتصاد په څانګه کې د هر زده کوونکي لپاره اړین ګڼل کېږي او تر فراغت وروسته په ټولیزه توګه په بریالیتوب سره د دندو ترسره کول له همدې مطالبو او موضوعګانو سره تړلي دي.

په دې مجموعه کې هڅه شوې، چې رهبري او مدیریت په سمه توګه معرفي شي او د یوه رهبر دندې، چې پر ترسره کولو یې مکلف دی، وړاندې شوې دي. همداشان د رهبرۍ او مدیریت مفهوم، ماهیت، ځانګړنې، کړنلارې، ننګونې، د دندو لومړیتوب بندي، پلان جوړونه، د رهبرۍ او مدیریت اصول، نظریې او نور په مسلسله توګه توضېح او تشرېح شوي دي.

د یادونې ده، چې د دې مطالبو تدریس د تخنیکي او مسلکي زده کړو په معینیت کې له منظور شویو مفرادتو سره بشپړ مطابقت لري.

عبدالمتین (شریفي)

ټولیزه موخه:

د دې کتاب په لوستلو سره به تاسې د رهبرۍ او مدیریت له مفهوم، ماهیت، ځانګړنو، کړنلارو، ننګونو، د دندو لومړیتوب بندۍ، پلان جوړونې، د رهبرۍ او مدیریت اصولو، نظریو او نورو له څرنګوالي سره اشنا او په دې اړه به لازم اطلاعات ترلاسه کړئ.

لومړی څپرکی

د رهبرۍ مفهوم او ماهیت

ټولیزه موخه:
د رهبرۍ مدیریت له اصطلاحاتو، تعریفونو او دهغې له مفهوم او ماهیت سره آشنایي.

د زده کړې موخې: د دې څپرکي تر لوستلو وروسته به تاسې محصلان پر لاندې توکو لاسبري یاست:

١- د رهبرۍ د مدیریت له اصطلاحاتو سره بلدتیا.
٢- د رهبرۍ د مدیریت له تعریفونو سره بلدتیا.
٣- د رهبرۍ مفهوم او ماهیت.

نن ورځ د لویو او پرمختللو سازمانونو اداره د لایقو، پوهو او باکیفیته مدیرانو د زیار ګاللو پوروړې ده، چې د مدیریت د پوهې او فنونو په کارولو سره یې د دې مهمې چارې په ترسره کولو کې برى ترلاسه کړی دی. د ټکنالوژۍ د ورځ په ورځ ډېرېدونکي پرمختګ او په بېلابېلو سازمانونو کې د هغې د کارولو زیاتوالي، د مدیرانو پر غاړه دستوري دندې ور اچولي دي. د مدیریت په پروسه کې د مدیرانو تر ټولو مهمه دنده، د سازمان مشري یا رهبري ده. په واقعیت کې رهبري، هغه د پاملرنې وړ او ډېرېدونکی نفوذ دی، چې د رهبر په واسطه په تر لاس لاندې کسانو باندې کارول کېږي او د یوه مدیر د رسمي او سازماني دندو په راس کې ځای لري. د رهبرۍ دا ځانګړنه د هر واقعي مدیر له غښتلو ځانګړنو او اصلي جوهر څخه ده. مدیران باید په اداره کې د بریالیتوب او اغېزناك رول د لوبولو لپاره، د چاپېریالي بدلونونو پر وړاندې د اقتضایي کتنې په لرلو سربېره، سازمان او مدیریت د یوه سیستم په توګه په پام کې ونیسي او په دې کتنې سره د کارکوونکو د کړنو په ارزونې لاس پورې کړي او په دې توګه د خپلې رهبرۍ سبك او کړنلاره د شرایطو او واقعیت، د کار د څرنګوالي او د کارکوونکو د ځانګړنو او دندو پر بنسټ وټاکي.

نن ورځ مديران له ګڼو ستونزو سره مخ دي، پر دې بنسټ بريالي سازمانونه داسې رهبرانو او مشرانو ته اړتيا لري، چې په خپلو ژورليدلوري سره د سازمان راتلونکې تګلورې مشخص کړي، کارکوونکي پر هغه تګلوري رهبري کړي او په کارکوونکو کې د نوښت او بدلون انګېزه را ژوندۍ کړي.

د مديريت او رهبرۍ اصطلاح:

د اغېزناکې رهبرۍ کمښت، يوازې په اقتصادي تشکيلاتو پورې نه محدودېږي، بلکې په ښوونه او روزنه، حکومتونو، بنسټونو او د سازمانونو په ټولو ډولونو کې ترسترګو کېږي. پر دې بنسټ هغه وخت موږ په خپله ټولنه کې د وړتياوو کمښت او د رهبرۍ قريحه غندو. هغه څه چې موږ ځوروي، د هغو کسانو کمښت دی چې کولی شي په ټولنه کې د پياوړې رهبرۍ رول پر غاړه واخلي او کولی شي کارونه په ښه او اغېزناکه توګه ترسره کړي.

د تاريخ په اوږدو کې ثابته شوې، چې په جګړو، سوداګريزو چارو، سپورتي مسابقو، متعرضو سياسي ډلو او نورو کې بريالیتوب او ماتې تر ډېره بريده د هغو په رهبرۍ پورې تړلي دي. سربېره پر دې د رهبرۍ اهميت ته په پاملرنې سره، دا موضوع لا هم د يوه راز په توګه پاتې ده. پوهېږو چې د رهبرۍ پديده د انسان پر کړنو څرګند اغېز لري، خو پر دې نه پوهېږو، چې د هغې په غولي يا بساط کې داخلي کارګر څه شی دی؟ په دې وروستيو کې ډېرې انديالو او نظريه ورکوونکو د رهبرانو او مديرانو د توپير په هکله ټينګار کړی دی.

د بېلګې په توګه بنيس ګروهمن دی: په يوويشتمه پېړۍ کې د بقا او پايښت لپاره موږ د نوي نسل رهبرانو ته اړتيا لرو (رهبرانو، نه مديرانو ته)، د دې داوړو ترمنځ ټميز او توپير مهم دی.

رهبران پر غمځپلي، ناڅرګند او بې ثباته چاپېريال باندې غلبه مومي، چې کله د هغوی کړنې زموږ پر وړاندې توطيه جوړول په نظر راځي، خو که کار هغوی ته پرېږدو، قطعاً شورش او غوغا غلې کوي. حال دا چې مديران تسليمېږي. اصولاً رهبرۍ ته په نورو کې د نفوذ هنر وايي، مانا دا چې پيروان په خپله خوښه نه په جبر او زور سره، له رهبر څخه پيروي کوي. په دې ترڅ کې رهبري د مديريت له دندو څخه يوه دنده ده، پر دې بنسټ کېدای شي د دې هنر لرونکې وي، پرته له دې چې پر دې وتوانېږي د سازمان موخو ته ورسېږي. (مدير نه وي). احتمالاً يو شخص ښايي يو منظم مدير وي، خو کارکوونکي د وېرې او اجبار له امله خپلې دندې ترسره کړي (رهبر نه وي).

پر نفوذ سربېره، رهبري د ډلې، شخصيت، خوشحالۍ، کړنو په ځانګړې توګه ترغيب، قدرت، ترلاسه کولو، موخې، تعامل، ټمايز، رول، نوښت او يا د يادو توکو له دوو يا له دوو څخه زياتو د ترکيب او جوړښت په توګه پېژندل شوې دي. هغه څه چې اهميت لري هغه د ځانګړي نظري چارچوب په موجب د رهبرۍ بدلون او د رهبر د کار د اغېزناکتوب تشخيص دی.

د رهبرۍ تعریف: د رهبرۍ کلمه تر ډېره د ازادۍ، مینې او سولې له کلمو سره نژدې او ورته ده. هرڅومره چې هر یو انسان ادراکاً پوهېږي، چې له دې کلمو هره یوه څه مانا لري او هغه په ټوله مانا احساسوي، له دې سره سره د دې کلمو هره یوه کېدای شي د بېلابېلو خلکو لپاره بېلابېل تعریفونه ولري، مانا دا چې هر څوك د رهبرۍ پر تعریف پیل کوي، له ځنډ پرته پر دې پوهېږي، چې رهبري بېلابېل تعریفونه لري. په تېرو پنځوسو کلونو کې د رهبرۍ د موازن د تعریف لپاره تر پنځه شپېتو ډېرې بېلابېلې سیستمي ډلبندۍ وړاندې شوې دي. ښایي یو شمېر کسان پر دې توانېدلي وي، چې د هغې د دندو مدیریت تعریف کړي، په دې برخه کې تعریف وجود لري. ځینو رهبري په خپله خوښه او علاقه د دندو په ترسره کولو کې پر وګړو باندې اغېز بللې، خو ځینو بیا پر خپلو ترلاس لاندې کسانو باندې نفوذ بللې ده. خو ځینو نورو بیا د سازمان د موخو د تحقق لپاره د وګړو ترمنځ د اړیکو پر ټینګار، تر لاس لاندې کسانو باندې نفوذ توصیف کړې ده. یوه بل د نظر خاوند رهبري د یوې ډلې وګړو ترمنځ هغه ښودلې دي، چې په هغو کې یو تن هڅه کوي، ترڅو نور خلك د ټاکلې موخې په لوري سوق کړي.

د جرج ارتري له نظره رهبري پر وګړو باندې له اغېزناك عمل څخه عبارت ده، په داسې ډول چې د مینې او لېوالتیا له مخې د ډله ییزو موخو لپاره هڅه وکړي. رابرټ تنن بام رهبري د وګړو ترمنځ د اغېزې په توګه پېژني، او په داسې شرایطو کې کارول کېږي، چې د اړیکو په واسطه د ځانګړو موخو د ترلاسه کولو په لوري معطوفېږي. یو بل تعریف چې د رهبرۍ لپاره وړاندې شوی، داسې دی: د سازمان د غړو او ډلې پر کړنو باندې د نفوذ درلودلو او لارښوونې پروسې ته رهبري وایي.

هارولد کونتز او سریل ادانل رهبري داسې تعریف کړې ده: رهبري یوې ګډې موخې ته درسېدو لپاره د خلکو په خوښه او طبیعت پر هغوی نفوذ دی. په بېلابېلو نژدې او ورته مفاهیمو سره د رهبرۍ لپاره ځینې نور تعریفونه هم شوي دي. خو په ساده عبارت رهبري هغه پروسه ده، چې په ترڅ کې یې د سازمان مدیریت هڅه کوي چې د موثرو اړیکو او انګېزې په رامنځ ته کولو سره د خپلو دندو ترسره کول د سازمان د موخو په تحقق کې تشکیل کړي او کارکوونکي د هغوی د خوښې او لېوالتیا له مخې د خپلو دندو ترسره کولو ته چمتو کړي. له دې امله رهبري له مدیریت څخه د مستقل جز په توګه مطرح نه ده، بلکې د مدیریت له عمده او اصلي دندو څخه ګڼل کېږي. هر مدیر سربېره پر خپلو دندو، لکه پلان جوړولو، سازمان ورکولو او کنټرول، باید دا دنده هم پر غاړه واخلي.

لکه څنګه چې د رهبرۍ په تعریف کې لیدل کېږي، په رهبرۍ کې تر ټولو مهم ټکی، د سازمان پر غړو نفوذ او هغوی ته لورى او جهت ورکول دي. رهبري پر وګړو نفوذ او اغېز شیندلو سره مستلزمه ده او مدیر د رهبر په رول کې هغه څوك دی، چې پر خپلو ترلاس لاندې کسانو باند نفوذ او تاثیر ولري او یا په بله وینا تر لاس لاندې کسان د هغه قدرت او نفوذ ومني.

په ځانګړې توګه رهبري داسې وايي: مخامخ د يوې رهبرۍ کارونه ده، چې وګړي په تجربو، وړتياوو، هوش، لېواليتاوو يو له بل سره نژدې کوي او هغوی هڅوي، چې د مسووليت د منلو لپاره ګام پورته کړي او خپل پرمختګ ته دوام ورکړي او له خپلو همکارانو سره ور چلند او عمل ولري. لارښوونه او مربي توب د تکنيکونو، د لوړو برنامو د طرحه کولو او سيستمي پايلې پورې نه خلاصه کېږي، بلکې د انساني اړيکو له لارې خلکو ته واقعي پاملرنه او کارکولو ته د هغوی راجلبول دي. غښتلي مربيان معمولاً له خپلو شاګردانو څخه الهام اخلي او د خپلو ارواپوهنيزو مهارتونو، له د مخې هغې جملې له وګړو سره د چلند کړنلارې ته پراختيا ورکوي.

د رهبرۍ مفهوم: رهبري يو نړيوال کارېدونکی سرليك دی او په څېړنيزو مطالبو، ادبياتو او خپرونو کې يې په اړه ډېر څه ويل شوي دي. همداشان په اړه يې ډېرې ليکنې شوي او لا هم څېړونکي او ليکوال هڅه کوي، چې خلك د رهبرۍ پر مفهوم پوه کړي. رهبري يوه ډېره ارزښتمنه او پېچلې قاعده ده. د تاريخ په اوږدو کې رهبري په بېلابېلو بڼو تعريف او خلاصه شوې ده. د رهبرۍ په اړه ډېر مطالب راټول شوي او د ټولو مشترك نظر داسې دی، چې رهبري يوه اغېزناکه پروسه ده، چې د يوه سازمان له وګړو سره د سازمان د ټاکلو موخو د ترلاسه کولو په لار کې مرسته کوي، حال دا چې دا موخې ګډې عمومي موخې هم دي.

رهبران او پيروان دواړه د رهبرۍ په پروسه کې راځي، نو لازمه ده هغه توکي چې دواړه د يو بل په مقابل کې قرار ولري. په ښه توګه مطالعه او وپېژندل شي. رهبران او پيروان دې ته اړتيا لري، چې په ښه توګه يو بل وپېژني.

په لومړنيو څېړنو کې يې تر ډېره د رهبرۍ مطالعاتو او څېړنو ته له شخصيتي پلوه کتنه کوله، شخصيتي ليدلوری مدعي دی. چې په انسانانو کې په ځانګړې توګه په ننيو ټولنو کې د رهبرۍ صفات شته او پر همدې صفتونو زېږېدلي دي او همدا صفات له هغوی نه رهبران جوړوي. دا تعريف رهبري يوازې په هغو کسانو پورې محدودوي، چې د رهبرۍ شخصيتي صفات ولري او له هغو سره يو ځای زېږېدلي وي. برعکس ليدلوری بيانوي، چې په رهبرۍ کې داسې يو فرايند شته، کېدای شي هر څوك يې زده کړي او د ټولو لپاره د لاسرسي وړ وي.

رهبري دوې بڼې لري، يوه يې انتصابي او بله يې انتخابي ده. انتصابي رهبري د رسمي عنوان په لرلو سره د يوه سازمان په کورني اړخ پورې تړلې ده. انتخابي رهبري د هغه څه پايله ده، چې يو شخص يې د خپلو پيروانو د ملاتړ د جلبولو لپاره ترسره کوي. رهبري په دواړو ډولونو سره پر وګړو باندې د اعمال وړ ده. د رهبرۍ په اړوند، د قدرت يا توانايۍ، اغېز شيندلو او بدلون موضوع هم مطرح ده. دوه ډوله قدرت شتون لري، د شخصي مقام قدرت، د مقام د قدرت منشأ، چې تر ډېره له انتصابي رهبرۍ سره ورته ده، په هغه رسمي مقام او موقعيت سره چې وګړي يې په سازمان کې احرازوي، منځ ته راځي.

د قدرت منشأ له پیروانو څخه ده، دا قدرت له پیروانو څخه رهبرۍ ته ورکول کېږي، لکه څنګه چې عقیده لري، چې رهبران ارزښتمن صفات لري یا (له موخو یې ملاتړ کوي) له پیروانو سره د قدرت شریکېدل ډېر مهم دي، ځکه هغه رهبران چې د قدرت تږي دي، له منځه ځي. زور او رهبري یو شان نه دي. د کار په چاپېریال کې د تنبېه او پاداش، او نورو محدودیتونو کارول، د دې لپاره چې داسې کار نه کوي پیروان ټول د رهبرۍ د پروسې جز دي او د زور کارول په دې مانا دي، چې د رهبرۍ موخې او خلك یو له بله بېل دي.

رهبري او مدیریت یو له بله بېلې دوې مقولې دي، چې د پام وړ تداخل هم سره لري. د هغوی اختلاف له هغه ځایه پیلېږي، چې مدیران اغلب پر خپلو دودیزو دندو، لکه پلان جوړونې، سازمانولو او کنټرول باندې اتکا لري، حال دا چې رهبر د عمومي بدلونونو پر پروسه ټینګار او اتکا کوي.

د ځینو څېړونکو په اند مدیریت اغلب د ثبات او نظم د رامنځ ته کېدو په لټه کې دی، حال دا چې رهبري د جوړوونکو بدلونونو په لټه کې ده. ډېری څېړونکي وایي، په اصل کې مدیر او رهبر دوه متفاوت انسانان دي. مدیران تر ډېره عکس العمل ښیي او لږ احساساتي وي، خو رهبران تر ډېره د پیروانو حامیان او احساساتي وي.

د رهبرۍ او مدیریت د تداخل مشترك ټکی، د ټاکل شویو موخو د ترلاسه کولو لپاره په ډلو او کارکوونکو کې د بدلون د رامنځ ته کولو په څرنګوالي کې دی.

د رهبرۍ ماهیت: له سازماني پلوه، رهبري د یوې پروسې په توګه، له زور پرته د نفوذ له ګټې اخیستنې څخه د یوه صفت په توګه د یوې ډلې د غړو د فعالیتونو د همغږۍ او لارښوونې په مانا ده. رهبري په یوه سازمان کې د وګړي او ډلې پر کړنو ځواکمن نفوذ لري. هرڅومره چې یو سازمان د رهبرۍ له پلوه پیاوړی وي، بریالیتوب به یې ډېر وي. د سازمانونو د رهبرۍ بحث په عملي بڼه، د نور مباحثو په شان د هغه له تبلور او هڅو څخه پیل شو. د ۱۹۲۰ د لسیزې او د ۱۹۳۰ په لومړیو کلونو کې د انساني اړیکو نهضت په تدریج سره د تبلور د عملي روش ځای ونیو، چې د تکنالوژۍ پر مسئلې سربېره د پایلې او حاصل د ښه والي لپاره، انساني ځواك ته یې هم ځانګړې پاملرنه کوله. د نظریې له مخې یې خپل ترلاس لاندې کسان تشکیل کړل او د شخص د ودې لپاره فرصتونه رامنځ ته شول. د نهضت له پلوه انساني اړیکې او انساني اړیکو ته پاملرنه د ډېر اهمیت لرونکې ده، خو د تبلور د علمي مدیریت نهضت د کار او دندې پاملرنې ته ډېر اهمیت ورکړ.

رهبري د مدیریت یوه مشترکه رویه ده. په اغېزناکه توګه د رهبرۍ وړتیا او توانمندي د مدیر له ګټورو کېلي ګانو څخه ده. سربېره پر دې رهبري پر خلکو باندې د نفوذ او اغېز شیندلو مستلزم ده او مدیر د رهبر په رول کې هغه شخص دی، چې پر خپلو تر لاس لاندې کسانو نافذ او مؤثر وي، یا ترلاس لاندې کسان د هغه قدرت او نفوذ ومني.

رهبري عموماً د مدیریت دنده ده، خو ټول کار نه ور پورې اړوندېږي. د مدیرانو دنده پلان جوړونه او سازمانول دي، لېکن د یوه رهبر اساسي رول پر نورو باندې اغېز لرل دي، په داسې توګه چې ټاکل شوې موخې په لېوالتیا او مینه دنبال کړي. له دې جوتېږي، چې قوي رهبران ښایي ناتوانه مدیران وي او د هغوی کمزورې پلان جوړونه د دې لامل شي، چې د ډلې فعالیت په ناسم لوري روان شي. سره له دې چې هغوی پر دې قادر دي، چې د ډلې فعالیتونو ته دوام ورکړي، خو نه شي کولی هغوی په داسې تګلوري رهبري کړي، چې د سازمان موخو ته لار ومومي. بل دا چې مدیریت او رهبري په بشپړه توګه مترادف نه دي. په نارسمي سازمانونو کې هم رهبري شتون لري، خو مدیریت د تصور وړ موضوع ده، چې په سازماني جوړښت کې مخکې منځ ته راغلی وي. سربېره پر دې د مقام لرل نه شي کېدای چې مدیر د رهبر رول هم ترسره کړي. په رهبرۍ پورې هغه مهارتونه تړلي، چې د هغو په کارولو سره کولی شي وګړي د ټاکلو موخو د ترلاسه کولو لپاره په خپله مینه او خوښه وګوماري. په دې توګه ویلی شو، چې ټول مدیران رهبران دي، خو ټول رهبران مدیران نه دي.

د پرمختیا غوښتونکو ارمانونو د تحقق او د یوې غوره او پرمختللې راتلونکې لپاره کوم یو غوره او موثر دی؟

ایا رهبرانو ته ډېره اړتیا شته او که مدیرانو ته؟

د مدیریت او رهبرۍ ترمنځ کوم توپیرونه شتون لري؟

جان ناس بیټ د ټولنیزو چارو نوموتي وړاندویونکي د کار په چاپېریال کې د ځمونه یي بدلونونو په اړه مهمې او بنسټیزې مقالې لیکلې دي:

۱ – په رهبرۍ سره مدیریت

۲ – په اختیار او اقتدار سره بیالیدنه او کنټرول

۳ – په شبکه بندۍ سره د رتبو لړۍ

۴ – د ستراتیژیکې کتنې وروستی خط او ټولیزه پایله.

نن ورځ مدیران له ګڼو ننګونو، لکه بدلون راوړونکې رهبرۍ ته د بنسټیزې او حیاتي اړتیا، انساني منابعو مدیریت، د کیفیت مدیریت، د سیالیو د تلپاتې تداوم پراختیا، سازماني بدلون او تحول، شکل ورکولو، د سازمان د اصلي ارزښتونو ښه والي او سمون او نورو سره مخ دي.

دا ننګونې په ډېرېدونکې توګه مدیران دې ته اړباسي، چې د خپل سازمان په دننه کې د ټولیز بدلون د رامنځ ته کولو لپاره د رهبرۍ رول ولوبوي. د سبا ورځې بریالي مدیران هم له دې ننګونو څخه تښتېدلی نه شي او باید له راتلونکو ننګونو سره د مخامخېدو لپاره چمتوالی ولري.

د لومړي څپرکي لنډيز

د تاريخ په اوږدو کې ثابته شوې، چې په جګړو، سوداګريزو چارو، سپورټي مسابقو، متعرضو سياسي ډلو او نورو کې برياليتوب او ماتې تر ډېره بريده د هغو په رهبرۍ پورې تړلي دي. سربېره پر دې د رهبرۍ اهميت ته په پاملرنې سره، دا موضوع لا هم د يوه راز په توګه پاتې ده. پوهېږو چې د رهبرۍ پديده د انسان پر کړنو څرګنده اغېزه لري، خو پر دې نه پوهېږو، چې د هغې په غولي يا بساط کې داخلي کارګر څه شی دی؟ په دې وروستيو کې ډېری انديالو او نظريه ورکوونکو د رهبرانو او مديرانو د توپير په هکله ټينګار کړی دی.

د رهبرۍ کلمه، تر ډېره د ازادۍ، مينې او سولې له کلمو سره نژدې او ورته ده. هرځومره چې هر يو انسان ادراکاً پوهېږي، چې له دې کلمو هره يوه څه مانا لري او هغه په ټوله مانا احساسوي، له دې سره سره د دې کلمو هره يوه کېدای شي د بېلابېلو خلکو لپاره بېلابېل تعريفونه ولري، مانا دا چې هر څوك د رهبرۍ پر تعريف پيل کوي، له ځنډ پرته پر دې پوهېږي، چې رهبري بېلابېل تعريفونه لري. په تېرو پنځوسو کلونو کې د رهبرۍ د موزان د تعريف لپاره تر پنځه شپېتو ډېرې بېلابېلې سيستمي ډلبندۍ وړاندې شوې دي.

رهبري دوې بنې لري، يوه يې انتصابي او بله يې انتخابي ده. انتصابي رهبري د رسمي عنوان په لرلو سره د يوه سازمان په کورني اړخ پورې تړلې ده. انتخابي رهبري د هغه څه پايله ده، چې يو شخص يې د خپلو پيروانو د ملاتړ د جلبولو لپاره ترسره کوي. رهبري په دواړو ډولونو سره پر وګړو باندې د اعمال وړ ده.

د لومړي څپرکي پوښتنې

۱ – د رهبرۍ کلمه تر ډېره له کومو کلمو سره ورته او نژدې ده؟

۲ – د رهبرۍ په هکله وروستی وړاندې شوی تعریف کوم دی؟

۳ – په یوه اداره یا سازمان کې څو ډوله رهبري شته؟

۴ – د ادارې یا سازمان له نظره د رهبرۍ ماهیت شرحه کړئ؟

۵ – په رهبرۍ کې عمده او بنسټیزې ننګونې کومې دي؟

دویم څپرکی

د رهبرۍ ځانګړي خصوصیات

ټولیزه موخه:
د رهبرۍ اهمیت او ځانګړنې پېژندل، د مدیریت او رهبرۍ ترمنځ د یوشان وجوهاتو یا اختلافاتو درک کول. همدارنګه د رهبر او مدیر د فعالیت او رول په اړه معلومات

د زده کړې موخې: له محصلانو څخه هیله کېږي، چې د دې څپرکي په پای کې:
۱- د رهبرۍ پر اهمیت پوه شي.
۲- د رهبرۍ صفات او ځانګړنې تشریح کړای شي.
۳- د مدیر او رهبر ترمنځ کاري توپیرونه درك کړای شي.
۴- د مدیریت او رهبرۍ ترمنځ متشابه وجوهات او اختلافات درك کړای شي.
۵- د یوه رهبر رول له یوه مدیر سره پرتله کړای شي.

د رهبرۍ اهمیت دومره ډېر دی، چې د مدیریت د علم ځینې اندیال، د هر مدیر بریالیتوب د انساني ځواك د رهبرۍ د وړتیا په ولکه کې بولي. د همدې ټینګار پر بنسټ مدیریت عبارت دی له: (د پام وړ موخو د ترلاسه کولو لپاره د نورو په وسیله د کار ترسره کول دي.)
د رهبرۍ دکړنلارې په شدت سره د ټولنو د کلتوري چاپېریال تر اغېزو لاندې راځي، په داسې توګه چې ویلای شو په هر تمدن کې (د مدیریت او رهبرۍ کړنلارې) د هغه تمدن د کولتوري او فرهنګي بنې انځور او جلوه ده، چې د هرې ټولنې فرهنګي جوړښت هم د هغې ټولنې د ټولنیزو، اقتصادي، سیاسي، اعتقادي او هنري چاپېریالونو تر اغېزې لاندې وي، پر دې بنسټ د مدیر وګړنیز یا فردي چلند تر یوې اندازې د چاپېریال د فرهنګي بنې تابع وي.

د رهبرۍ تعریفونه یا Definitions of Leadership :

ځینو رهبري داسې تعریف کړې ده: رهبري د موسسې موخو ته د رسېدو لپاره د کارکوونکو د پاروني لپاره د مدیر پر هڅو دلالت کوي.

ځینې بیا رهبري داسې راپېژني: (ټاکلو موخو ته د رسېدو لپاره په لېوالتیا سره د نورو کسانو د ترغیب لپاره اقدام کولو ته رهبري وایي.)

خو ځینې نور بیا رهبري داسې تعریفوي: (هغه فعالیتونه چې خلك یې د لېوالتیا له مخې د ډله ییزو موخو د ترلاسه کولو لپاره ترسره کوي، تر اغېزې لاندې راولي، رهبري بلل کېږي.)

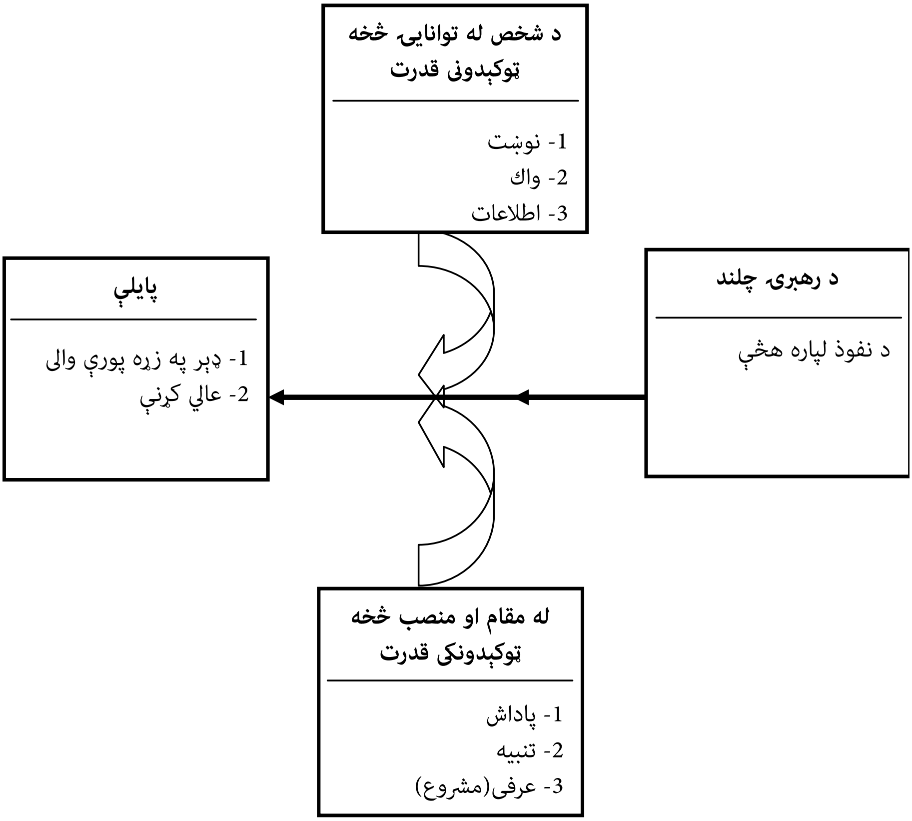
په بله وینا، (د ګډو موخو د ترلاسه کولو لپاره نور خلك تر اغېزې لاندې راوستلو ته رهبري وایي.)

توضیح: د مدیریت او رهبرۍ د مفهوم په توپیر کې هم کله کله ویل کېږي، چې رهبري یانې د موخو د ترلاسه کولو لپاره پر نورو باندې نفوذ لرل. اوس که چېرې دا نفوذ د موسسې موخې ته د رسېدو لپاره وي، هغه ته مدیریت وایي، ځکه د مدیر لپاره د موسسې موخو لومړیتوب لري، حال دا چې رهبر شایي ګټې او بېلابېلې موخې ولري. د بېلګې په توګه، که د ټیټې سطحې یو کارکوونکی د موسسې له لوی مدیر سره د اړیکې په ترڅ کې، د هغه تصمیمونه تر اغېزې لاندې راولي، هغه کارکوونکې په دې ځای کې یو ډول د (رهبرۍ کړنه) ترسره کړې ده. پر دې بنسټ په رهبرۍ کې د مراتبو لړۍ مطرح نه ده، یانې رهبر هغه څوك دی، چې د نفوذ پر کړنو او عملونو باندې بریالی وي، که څه هم د موسسې لوی مدیر هم وي، یا د ټیټې سطحې کارکوونکی او یا هم له موسسې بهر شخص وي. همداشان ویل کېږي، چې په رهبرۍ کې د موسسې ډول او څرنګوالی مهم نه دی، یانې په موسسه او یا کوم بل ځای کې، چې یو شخص د نورو پر کړنو باندې بریالی نفوذ ولرلای شي، په واقعیت کې یې د (رهبرۍ کړنه) ترسره کړې ده. د قدرت او نفوذ څخه د رهبر د ګټې اخیستنې کړنلارې ته د رهبرۍ سبك وایي. اوس شایي دا پوښتنه مطرح شي، چې (څنګه کولی شو د نورو پر کړنو باندې نفوذ ومومو؟)

ځواب دادی، چې نفوذ د قدرت د تصور د رامنځ ته کولو له لارې صورت مومي. د قدرت د تصور رامنځ ته کول د هغو منابعو ته د لاسرسۍ مستلزم پر دوو ډلو وېشل کېدای شي:

۱ – هغه قدرتونه، چې د مدیر پر مقام او منصب مبتني دي.

۲ – هغه قدرتونه، چې د مدیر د شخصي توانایيو او وړتیاوو باندې مبتني دي. لکه څنګه، چې په لاندې شکل کې څرګندېږي.



د رهبرۍ صفات او ځانګړنې Leadership Characteristics:

ځينې په دې اند دي، چې رهبران د ممتازو او ځانګړو صفاتو لرونکي دي. دا ډله صفتونه فهرست کوي او عقيده لري، چې رهبران د انصاف له پلوه له نورو وګړو سره توپير لري. د دې ډول، صفتونو فهرست په تدريج سره په اوږده فهرست بدل شوی، په داسې ډول چې پخپله څېړونکي د يوه ټوليز فهرست په اړه واحد او ټولمنلی نظر نه لري. په همدې ترڅ کې د لاس ته راغلو پايلو له مخې رهبران د ځانګړو صفتونو او ځانګړنو په درلودلو سره له نورو خلکو سره چندان توپير نه لري او د هغوی نسبي لوړوالی او برتري په سلو کې تر پنځلسو پورته نه ځي. البته دا ميزان د رهبرانو او بېلابېلو ډلو په برخه کې د بدلون په حال کې دی. د دې ډلې د پام وړ ځينې صفتونه او ځانګړنې په لاندې ډول دي:

۱ – هوش: معمولاً رهبران تر خپلو پيروانو باهوشه وي. د رهبر کار د ستونزو د تجزيې او تحليل او پېچلو مسايلو سره سروکار لري، له همدې امله رهبران بايد باهوشه او هوښيار خلك وي.

۲ - **روانه وينا او نفوذ:** له رواني وينا او نفوذ څخه رهبر ډېره ګټه اخيستی شي، څکه په رواني او رسا وينا او نفوذ سره په غوره توګه کولی شي نور خلك پيروۍ او اطاعت ته لېوال او وهڅوي.

۳ - **فکري بلوغ او د نظر پراختيا:** د رهبر فکري بلوغ او د نظر پراختيا بايد د ډېر صبر او قدرت لرونکي وي او له نورو سره دوښمني او کينې ته په خپل تصميم نيولو کې ځای ورنه کړي.

۴ - **د بريا غوښتنې احساس او انګېزه:** رهبران برياليتوب ته درسېدو لپاره بايد ډېر حساس او انګېزه ولري، په داسې ډول، چې يوې موخې ته له نژدې کېدو وروسته، د نورو لوړو او مهمو موخو ترلاسه کولو ته هم پاملرنه وکړي.

رهبر او مدير Leadership and Manager :

رهبر Leader	مدير Manager
• ابداع کوونکی دی.	• اداره کوونکی دی.
• متکبر دی.	• پلیونی یا مقلد دی.
• پراختيا ورکوونکی دی.	• ځانساتی يا محافظه کار دی.
• پر خلکو تمرکز لري.	• پر يوه جوړښت يا سيستم تمرکز لري.
• پر باور او اعتماد تکيه لري.	• پر کنټرول تکيه لري.
• لرليدی دی.	• لنډليدی او وړاندې فکر نه کوي.
• د څه؟ او ولې؟ پوښتنه کوي.	• تل د څنګه؟ او څه وخت؟ پوښتنه کوي.
• راتلونکي ته ځير وي.	• يوازې خپل شاوخوا ويني.
• بنسټګر دی.	• پيرو دی.
• د ښه والي هڅې کوي.	• شرايط چې هر ډول وي، مني يې.
• پرځان باوري دی.	• ښه عسکر دی.
• کار په سمه توګه ترسره کوي.	• کار په سمه توګه ترسره کوي.

د رهبرۍ نظريې: د بريالۍ او اغېزناکې رهبرۍ د مهمو عواملو د پېژندنې په برخه کې په تېرو کلونو کې ګڼې څېړنې او پلټنې ترسره شوې دي، چې هره يوه د ثابت عامل يا عواملو په توګه پېژندل کېدله او د رهبرۍ د ټولو موقعيتونو لپاره په يوه ډول ترې کار اخيستل کېده او په پايله کې د هرې نظريې د خاوند له ليدلوري هغه کسان بريالي رهبران بلل کېدل، چې د نظريې د خاوند

اړوند وړاندیزونه یې د کار په ټولو شرایطو کې پلي کول (هاوي ۱۹۸۶) هر یوه د کلاسیکو مکتبونو او مدیریتونو د چلند څخه د رهبرۍ د مفهوم په اړه کړنلارې صادرې کړې دي. کلاسیکیانو یوه سلسله اصول وضعه کړل، چې رهبران به یې اړ کول، چې د سازمان ماشیني اړخونو او د پایلو لوړلو ته پاملرنه وکړي.(عباس زاده ګان، ۱۳۷۲) له بله پلوه د (چلند یا رفتاري مکتب) پیروانو د سازمانونو انساني اړخونو او د نرمنښت ساتلو او ډلې ته پاملرنه وکړه. (هیکس او ګولیت)په همدې حال نن ورځ پر دې نیوکه کېږي، چې دواړه مکتبونه مصداق لري، اما هر یو په بشپړو متفاوتو شرایطو کې کولی شي کار وکړای شي. (مقدس او کاشفي، ۱۳۶۷) په بله وینا وضعي نظریه له موږ سره مرسته کوي، چې په خپلو سمو بریاؤ کې له کلاسیکو عقایدو او چلند څخه ګټه واخلو.

د دغو وګړو (وود، وارډ، ستاکر، برنز، لارنس او لوچ) څېړنې ښيي، چې د ټرلي سازمان غوره ډول په بریالیتوب سره بدلون کوي. په یوه قطب کې ماشیني سازمانونه قرار لري، چې یکرنګه او تکراري فعالیتونه ترسره کوي. د وړاندوینې وړ، لکه کتابداري او دې ته ورته نورې دندې مناسبې وي، چې په دې برخه کې پایلې ته ډېره پاملرنه کېږي او په بل قطب کې ژوندي سازمانونه قرار لري. چې ابداعي او خلاق فعالیتونه کوي او په کاري واحدونو، لکه سپورټ، هنر، څېړنیزو ازموینځایونو کې پیداکېږي. (ګویل کهن، ۱۳۷۲) د ۱۹۰۰ لسیزې په لومړیو کلونو کې د علمي مدیریت بنسټګر فردیك تبلور پر دې ګروهمن و چې په سازمان کې د حاصل او نتیجې د ډېروالي او ښه والي تر ټولو غوره لار هغه ده، چې د کارکوونکو د ګټې اخیستنې وړ کړنلارو کې فني رموز، ښه والی ومومي. ځکه د کار کوونکي د داسې ماشینونو په توګه تصور کېږي، چې له څه او ولې پرته د رهبر د لاښوونو مننونکي او مطیع وي. او رهبر یې هم دا شخص معرفي کاوه، چې خپله دنده یې د شخصي معیار د اجراکولو د پروسې پر برقرارولو سره، د سازمان د موخو د ترلاسه کولو لپاره او همداشان د سازمان د اړتیاوو په پاملرنې سره ترسره کوله. (بیان، ۱۳۷۲) په وروستیو کلونو کې یانې ۱۹۲۰ لسیزه او د ۱۹۳۰ لسیزې په پیل کې د انساني اړیکو نهضت د (التون مایو) په واسطه رامنځ ته شو، چې د علمي مدیریت د مکتب له نظریاتو سره په بشپړه توګه مخالف و. البته هغوی پر دې معتقد وو، چې د سازمان پایلو او نتایجو ډېروالي ته په پاملرنې سره، د سازمان اغېزناکتوب ډېروالي ومومي. په نتیجه کې د دې تیورۍ له لیدلوري د رهبر دنده، کارکوونکو ته د اداري د ګډو موخو د ترلاسه کولو لپار د اسانتیاوو برابرول او همداشان د کارکوونکو د شخصي ودې او پرمختګ لپاره د موکو یا فرصتونو برابروالی دی. (عباس زادګان، ۱۳۷۲)

د رهبرۍ د چلند نظریې:

تر پنځوسو ډېر کاله د رهبرۍ د مطالعې تر ټولو ساده لار د رهبر پر ممیزه صفتونو باندې تکیه وه. خلك په دې باور وو، چې ذاتي او شخصي خویونه او ځانګړنې، لکه هوش، ښه وینا، پوهه،

مناسب ظاهر او ... د یوه ښه رهبر ټاکونکي دي. خو دا وګړنيز مطالعات د رهبرۍ د روښانتيا لپاره کومې پايلې ته ونه رسېدل. له دې امله د رهبرۍ نظريې د رهبر په چلند پورې وتړل شوې. (هرسي او بلانچارډ) ډېرى خلك رهبري د انسان ذاتي خاصه او د انسان په خټه کې اخښلي بولي. حال دا، چې رهبري د پېچلو او کسب کېدونکو مهارتونو له ترکيب پرته بل څه نه ده. رهبران زېږول کېږي نه، بلکې روزنه مومي او په هڅو او هاند سره کولی شي په رهبرۍ پورې اړوند مهارتونه زده کړي. (هڅير، ۱۳۷۴) د نظرونو په دې ډله کې د دې پرځای چې د رهبرۍ د خصوصياتو او ځانګړنو د ټاکلو په لټه کې شو، په دې لټه کې چې د رهبرۍ سبك او کړنلاره څه ډول ده او رهبران تر خپلو لاس لاندې کسانو سره څه ډول چلند کوي. هغه څېړونکي چې د رهبرۍ د کړنلارو په اړه يې څېړنې کړي او تصميم يې نيولی، پر دې ګروهمن دي، چې رهبري دوه ډوله چلند لرونکې ده، عمومي چلند يانې وظيفه يي چلندونه (وظيفه مدار) دي. د دې څېړنې نچوړ د همدې دوو چلندونو پر بنسټ دی.

وظيفه يي چلندونه زموږ د موخې ترلاسه کول اسانه کوي، ترڅو کارکوونکي خپلې موخې ته ورسېږي. ارتباطي چلند ترلاس لاندې کسان له ځان او نورو سره مرسته کوي او د دې مطلب له توضيح څخه څرګندېږي، چې څنګه رهبران کولی شي د دې دوه ډوله چلند په ترکيب سره موخو ته د رسېدو لپاره تر لاس لاندې کسان تر اغېزې لاندې راولي. (هڅير، ۱۳۷۴) د (کار او ګټې اخيستنې) له پلوه د فردي او شخصيتي نظريو ترمنځ توپير د هغو مفروضاتو په ډله کې دی، چې يادې نظريې د هغو پر بنسټ قرار مومي. که په شخصي نظريو کې د اعتماد قابليت ثابتېدلای، په هغه صورت ويل کېدی شوای، چې ځينې کسان د رهبر په ډول نړۍ ته راځي، په هغه صورت کې شخص د هغو ځانګړنو درلودونکی کېده او يا نه کېده.

له بله پلوه که چېرې ځانګړو چلندونو کولی شوای، د برياليو رهبرانو څرګندوی شوي وای، په هغه صورت کې مو کولی شوای چې د رهبرۍ اصول تدريس کړو، يانې شونتيا يې درلودله، چې پروګرامونه او پلانونه مو طرحه کړي وای او وګړو ته مو د رهبرۍ نمونې ښوولې وای او له هغوی نه مو برياليي رهبران جوړ کړي وای. په دې کې شك نه شته، چې دا موضوع په کافي اندازه هيجان پاروونکې کېدله، ځکه دا په دې مانا وه، چې کولی يې شوای د برياليو رهبرانو شمېر يې لوړ کړی وای. که ښوونې کولی شوای، چې کار جوړونکې وای، هغه مهال مو کولی شوای ډېر اغېزناك رهبران مو روزلي او ټولنې ته وړاندې کړي وای. (پارسيان اعرابي، ۱۳۷۶) د غوره کړنلارو د موندلو لپاره ډېرې څېړنې ترسره شوې دي. يو شمېر لومړنۍ څېړنې د ۱۹۴۰ کال په وروستيو کې د اوهايو په دولتي پوهنتون کې د (ستاګديل ۱۹۴۸) د موندنو پر بنسټ د رهبرۍ د چلند پر اهميت باندې په ټينګار سره ترسره شوې.

يوې بلې ډلې څېړونکو د ميشيګان په پوهنتون کې څېړنې ترتيب کړې، ترڅو دا وښيي، چې په

وړو ډلو کې رهبري څنګه او څه ډول عمل کوي او په پای کې د ۱۹۶۰ کال په لومړیو کې (بلیك او موتون) وښووله، چې مدیران څه ډول د سازماني ترتیباتو لپاره له خپلو مدیرانه دندو او اړیکو ګټه پورته کوي. اګر، چې ډېری څېړنې د رهبرۍ د کړنلارو په توګه ډلبندي کېدای شي، خو د اوهایو، میشیګان، بلیك او موتون څېړنې، اصلي څېړنې دي، چې په شدت سره له دې کړنلارې ملاتړ کوي. دې دوو ډلو څېړنو ته په پاملرنې سره کولی شو د دې کړنلارې د کارونې او څرنګوالي د بنې لپاره روښانه انځور وموړو. (افجه ای، ۱۳۸۰)

د مدیریت او رهبرۍ ترمنځ د توپیر او ورته والي اړخونه:

که څه هم دا دوې اصطلاحګانې له یو بل سره نژدې اړیکې لري، خو مدیریت د چارو د تنظیم او رهبري د وګړو د تنظیم په مفهوم کارول کېږي او رهبري کېدای شي د ادارې د تشکیل د مراتبو له لړۍ بهر هم ملاحظه شي، خو مدیریت معمولاً په اداره کې مطرح کېږي.

په دې ټکي کې یوه جالبه موضوع نغښتې، هغه دا چې ډېری رهبران، مدیران نه دي. یو رهبر کېدای شي د قدرت او نفوذ خاوند وي، د یوه رسمي اداري سمت نه درلودونکی دی. هغه کېدای شي د یوې مذهبي، قومي، قبیلوي او نورو ډلو رهبر هم وي.

له بله اړخه په اداره کې ډېری وختونه مدیران هم د رهبرانو رول لوبوي، یانې هغوی ته ورسپارل شوې د رهبرۍ دندې، یوازې د هغوی د مدیریت د عمده دندو یوه برخه ده.

د ټیټې پایې مدیران، وروسپارل شوې اداري دندې ترسره کوي، د بېلګې په توګه د ورسپارل شویو دندو په هکله د هغوی د کارکوونکو او همکارانو سره د کتنې بودیجه، د مکتوبونو لیکل او د نورو ورته دندو ترسره کول، چې د رهبرۍ له دندو سره تړاو نه لري. خو کله چې دا مدیران، خپلو کارکوونکو ته د چارو د ترسره کولو لارښوونه کوي، نو د رهبرۍ موضوع مطرح کېږي، په دې توګه د مدیریت له پلوه رهبري د مدیریت تر چتر لاندې راځي.

غالباً مدیریت او رهبري یو او سره ورته تلقي کوي، سره له دې چې د دې دوو مفاهیمو ترمنځ د توپیر مهمه وجه شتون لري.

رهبري چې کله له ادارې بهر مطرح کېږي، ماهیتاً مفهوم یې تر مدیریت پراخ وي. په مدیریت کې د ادارې د ځانګړو موخو ترلاسه کېدل اهمیت لري. پر دې بنسټ د دې دوو مفاهیمو ترمنځ اصلي توپیر د ادارې په کلمه کې نغښتی دی. رهبري هم همداسې د موخو د ترلاسه کولو لپاره له کارکوونکو سره مستلزمه او د کارکوونکو په وسیله کېږي، خو دا موخې د ادارې موخې نه دي. کېدای شي یو رهبر د خپلو شخصي موخو د ترلاسه کولو لپاره ډېر ځله هڅه او هاند وکړي، خو د ادارې له موخو سره چندان علاقه ونه لري. له دې امله یو رهبر ښایي د خپلو شخصي موخو په ترلاسه کولو کې بریالی شي او د ادارې د موخو په ترلاسه کولو کې اغېزناك واقع نه شي.

لنډه دا چې داسې رهبران شته، چې د مدير رول نه لوبوي او داسې مديران شته، چې د رهبرۍ ځانګړنې نه لري. مديران سربېره د رهبرۍ پر دندو، د پلان جوړونې، سازمانولو، استخدام او کنټرول دندې هم ترسره کوي.

مديريت په عام او خاص مفهوم سره:

د مديريت اصطلاح کېدای شي پر دوو مفاهيمو (عام او خاص) سره وکارول شي.

مديريت په عام مفهوم د وګړو په مجموعې او په هغوی پورې د اړوندو دندو سره د يوه وګړي له ستاينې او تشريح څخه عبارت دی، ياني د چارو تنظيم او د وګړو يا کارکوونکو رهبرۍ ته ويل کېږي.

مديريت په خاص مفهوم سره، د چارو تنظيم او ترتيب ته وايي، لکه د لومړنيو معلوماتو تنظيم او ترتيب، د منابعو ارقام او شمېرې او نور. مديريت په خاص مفهوم سره پر کار ګومارلو، سازمانولو، همغږۍ، د صلاحيت تعويضولو، پراختيا، پر موخې باندې تمرکز، د ستونزو حل، کنټرول، اطلاع ورکولو او رپوټ ورکولو ته وايي. رهبري ترډېره د کارکوونکو د تنظيم په توګه کارول کېږي، چې د لارښوونې، وړاندوينې، د تحرك رامنځ ته کولو، تصميم نيولو، شخړو هوارولو، هڅونې او ملاتړ په توګه کارول شوې ده.

د رهبر کېدو لپاره عمده وړتياوې: د رهبرۍ د بېلابېلو سطحو لپاره مهمې وړتياوې او دا چې له ځانه ښه رهبر جوړ کړئ، په لاندې ډول دي:

د ځان رهبري کول: تاسې بايد د ځان لپاره د لارښود ټاکلو وړتيا ولرئ، لکه ځانګيزه پلان جوړونه، د وګړنيزې پراختيا پلان جوړونه او د ځان لپاره د موخو ټاکل او همداشان د مثمريت وړتيا هم ولرئ. د بېلګې په ډول به پر تصميم نيولو او د شخړو پر هوارولو لاسبري وئ.

د وګړو، ډلو او سازمانونو رهبري:

- ✓ لارښود ټاکلو او تصميم نيولو لپاره د وړتيا درلودل.
- ✓ له نورو سره د ډاډ وړ خبرو اترو يا مفاهمې د لرلو وړتيا.
- ✓ ښه او په دقت اورېدونکی به وئ.
- ✓ د پلان جوړونې، موخو ټاکلو او هغو ته د رسېدو د څرنګوالي وړتيا درلودل.
- ✓ د ستونزو د هواري وړتيا، د بېلګې په توګه د حل د لارو تحليل او تجزيه او د يو لړ اقداماتو غوره کول.

- ✓ تاسې باید پر نورو باندې د اغېز شیندلو او نفوذ او همداشان د انګېزې ورکولو وړتیا ولرئ. (د لارښوونې، مشورې او واك ورکولو له لارې.)
- ✓ باید د ټیم یا ډلې د تشکیل وړتیا ولرئ.
- ✓ تاسې باید لارښود او اجرایي موخې ولرئ.
- ✓ د باور د فضا د رامنځ ته کولو وړتیا باید ولرئ.
- ✓ د ډلو او وګړو ترمنځ د شخړو د هوارولو وړتیا ولرئ.
- ✓ پر نورو باندې د څارنې وړتیا ولرئ.
- ✓ تاسې باید د ډله ییزو شخړو د هوارولو، اسانتیاوو رامنځ ته کولو او تصمیم نیولو وړتیا ولرئ. (دا رهبري د غونډو په جوړولو کې شاملېږي.)

د سازمان په سطحه د خلکو رهبري:

- ✓ تاسې باید د تشکیلاتو د کتنې، د کاري ډلو پروسې او سازمانونو د سیستم په اړه د تفکر وړتیا ولرئ.
- ✓ د سازمان په سطحه باید د لارښود ټاکلو او ستراتیژیکي تحلیل (swot) یاني د ځواکمنتیا، کمزورۍ، فرصتونو او ګواښونو د تحلیل وړتیا ولرئ. همداشان د سازمان په سطحه د لرلید مدیریت له لارې د سازمان د موخو او ارزښتونو په تړاو د ستراتیژیکي لارښونې وړتیا ولرئ.
- ✓ تاسې باید په سازمان کې د بدلونونو راوستلو وړتیا ولرئ.

له یوه مدیر سره د رهبر د رول پرتلنه:

یو رهبر لاندې رولونه لوبولی شي:

- ✓ لارښوونه
- ✓ د تحرك رامنځ ته کول
- ✓ وړاندوینه او لیدلوری
- ✓ تصمیم نیونه
- ✓ د ستونزو هوارول
- ✓ انګېزه او ملاتړ
- ✓ د کارکوونکو تنظیم او اداره
- ✓ د ځان تنظیم
- ✓ د ډلو تنظیم

د یوه مدیر رول په لاندې ډول دی:

- ✓ د چارو تنظیم، لکه اسناد او مدرکونه، شمېر او ارقام.
- ✓ پلان جوړول او بودیجه جوړول
- ✓ د کارکوونکو پر کار ګومارل
- ✓ سازمانول، همغږي او د واك ورکول
- ✓ وده او پرمختیا
- ✓ تمرکز کول، اطلاع ورکول او رپوټ ورکول.

د دویم څپرکي لنډیز

د رهبرۍ اهمیت دومره ډېر دی، چې د مدیریت د علم ځینې اندیال، د هر مدیر بریالیتوب د انساني ځواك د رهبرۍ د وړتیا په ولکه کې بولي. د همدې ټینګار پر بنسټ مدیریت عبارت دی له: (د پام وړ موخو د ترلاسه کولو لپاره د نورو په وسیله د کار ترسره کول دي.)

د رهبرۍ کړنلارې په شدت سره د ټولنو د کولتوري چاپېریال تر اغېزو لاندې راځي، په داسې توګه چې ویلای شو، په هر تمدن کې (د مدیریت او رهبرۍ کړنلارې) د هغه تمدن د کولتوري او فرهنګي بڼې انځور او جلوه ده، چې د هرې ټولنې فرهنګي جوړښت هم د هغې ټولنې د ټولنیزو، اقتصادي، سیاسي، اعتقادي او هنري چاپېریالونو تر اغېزې لاندې وي، پر دې بنسټ د مدیر وګړنیز یا فردي چلند تر یوې اندازې د چاپېریال د فرهنګي بڼې تابع وي.

تر پنځوسو ډېر کاله د رهبرۍ د مطالعې تر ټولو ساده لار د رهبر پر ممیزه صفتونو باندې تکیه وه. خلك په دې باور وو، چې ذاتي او شخصي خویونه او ځانګړنې، لکه هوش، ښه وینا، پوهه، مناسب ظاهر او ... د یوه ښه رهبر ټاکونکي دي. خو دا وګړنیز مطالعات د رهبرۍ د روښانتیا لپاره کومې پایلې ته ونه رسېدل. له دې امله د رهبرۍ نظریې د رهبر په چلند پورې وتړل شوې. (هرسي او بلانچارډ). ډېری خلك رهبري د انسان ذاتي خاصه او د انسان په ختمه کې بولي. حال دا چې رهبري د پېچلو او کسب کېدونکو مهارتونو له ترکیب پرته بل څه نه ده. رهبران زېږول کېږي نه، بلکې روزنه مومي او په هڅو او هاند سره کولی شي په رهبرۍ پورې اړوند مهارتونه زده کړي.

د رهبر عمده رول

- ✓ لارښوونه
- ✓ د تحرك رامنځ ته کول
- ✓ وړاندوینه او لیدلوری
- ✓ تصمیم نیونه
- ✓ د ستونزو هوارول
- ✓ انګېزه او ملاتړ
- ✓ د کارکوونکو تنظیم او اداره
- ✓ د ځان تنظیم
- ✓ د ډلو تنظیم

د دويم څپرکي پوښتنې

۱ - د مديريت او رهبرۍ د مفهوم توپير په څه کې دی؟
۲ - د مستلزم قدرت تصور رامنځ ته کول څو ډلې کېدای شي؟
۳ - د رهبرانو ځانګړي صفتونه، چې د هغوی د يو شمېر له خوا فهرست شوي او پر هغو ګروهمن دي، کوم دي؟
۴ - د مدير او رهبر توپيرونه کوم دي؟
۵ - يو رهبر بايد کوم رولونه ولوبوي.

درېيم څپرکی

د رهبرۍ کړنلاري

ټولیزه موخه:
د یوه مدیر د رهبرۍ کړنلارې، د معنوي مدیریت د څېړنې کړنلارې پېژندل او همدارنګه د رسمي او نا رسمی رهبرۍ تفکیک.

د زده کړې موخې: محصلان به د دې څپرکي تر لوستلو وروسته پر لاندې څیزونو پوه شي:

۱- د یوه مدیر د رهبرۍ کړنلارې او په عمل کې یې پلي کول.

۲- د رسمي او نارسمي رهبرۍ تفکیك.

۳- د معنوي مدیریت د څېړنې کړنلارې.

۴- د خوشحال ژوندانه د فرضیوي ټکو او د کار په چاپېریال کې له هغو نه ګټې اخیستنې ته پاملرنه.

د یوه مدیر د رهبرۍ کړنلارې اساساً د کارکوونکو پر وړاندې د هغه په لید پورې تړاو لري. په بله وینا هغه عمده عامل، چې رهبر تر اغېزې لاندې راولي، د ځان او کارکوونکو پر وړاندې د مدیر د لید کړنلاره ده.

د رهبرۍ د کړنلارو د سمې کارونې انتخاب، چې د مناسبې بهرنۍ انګېزې سره نیول کېږي، کېدای شي د ادارې د موخو د ترلاسه کولو لامل شي.

که چېرې مدیر د رهبرۍ پر یوه نامناسبه کړنلاره او ناهمغږۍ تکیه ولري، د ادارې موخې زیانمنېږي او شایي کارکوونکي د نالېوالتیا، رنج، ناخوښۍ او ناامنۍ احساس وکړي.

د رهبرۍ چلند په یوه تیورۍ کې راغلی، چې د یوې ټولیزې ډلبندۍ پر بنسټ رهبران په دوه ډوله دي، انسان پال او سازمان پال.

انسان پال رهبران په یوه سازمان او یا یوه اداره کې کارکوونکو او غړو ته پاملرنه کوي، خو

سازمان پال رهبران د اداري موخې تر کارکوونکو لوړې بولي. انسان پال رهبران ټولیزو موخو اېښودنې ته ترجیح ورکوي، پر کارکوونکو باور لري او هغوی ته په ډېر درناوي او ارزښت قایل دي. خو سازمان پال رهبران تر ډېره قوانینو او مقرراتو ته درناوی لري او کارکوونکي تر سخت کنټرول لاندې راولي، ترڅو مقررات په سمه توګه پلي او ترسره کړي او په اړه یې ډاډه شي.

ترسره شویو څېړنو ښوولې، چې کارکوونکي تر ډېره انسان پالو رهبرانو ته میلان لري او هغه رهبران، چې پر سازمان ټینګار کوي، د کارکوونکو له نه لېوالتیا او کاري خنډوځنډ سره مخ وي. د یوې بلې نظریې پر بنسټ د رهبرۍ کړنلارې په څلور ډوله سیستم سره وېشل شوې او هره یوه د یوه سیستم په توګه یاده شوې ده، چې په لاندې ډول شرحه کېږي.

- د آمرانه رهبرۍ کړنلاره
- د پلرنۍ رهبرۍ کړنلاره
- د ګډې رهبرۍ کړنلاره
- د آزادې رهبرۍ کړنلاره

د آمرانه رهبرۍ کړنلاره:

په دې کړنلاره کې د اداري ټول تصمیمونه د تشکیلاتي هرم په سر کې نیول کېږي، چې په بشپړه توګه سازماني او آمرانه دي او تصمیمونه د مراتبو د لړۍ له لارې له پورته نه ښکته صورت مومي. رهبر پر خپلو ترلاس لاندې کسانو لږ باور لري او د رهبر او کارکوونکو اړیکې هم د وېرې، تنبېه او پاداش پر بنسټ وي.

اړیکې له پورته نه ښکته عمودي او یو اړخیزې وي. د عالي مدیریت په سطحه جدي کنټرل متمرکز وي. معمولاً په دې شرایطو کې یو نارسمي سازمان په ټولیزه توګه د رسمي سازمان د موخو مخالف ګڼل کېږي.

د آمرانه رهبرۍ د کړنلارې ښېګڼې:

- تصمیم له ځنډ پرته او ژر نیول کېږي، ځکه د تصمیم نیولو مرجع پخپله رهبري ده.
- دا کړنلاره د اداري په ټیټو سطحو کې مناسبه ده، ځکه کارکوونکي لږه پوهه لري او د اړوند مقام له وېرې ښایي دندې په سمه توګه ترسره نه کړي.
- له دې کړنلارې څخه په اضطراري حالاتو کې ډېره ګټه اخیستل کېږي. د اضطراري او ستراتیژیک تصمیم نیولو لپاره دا کړنلاره غوره ګڼل کېږي.
- په دې کړنلاره کې ټول حاکمیت په تر لاس لاندې کسانو پلی کېږي.

د آمرانه رهبرۍ د کړنلارې محدودیتونه:

- د ترلاس لاندې کارکوونکو اړیکې د رهبر پر وړاندې له کینو ډکېږي او د دندې پر وړاندې یې لېوالتیا کمېږي.
- تر لاس لاندې کسان له کاره ځان غړوي او که کار هم وکړي، مسوولیت یې پر غاړه نه اخلي.
- دا چې ترلاس لاندې کسان په تصمیم نیولو کې ګډون نه شي کولی، له استعداد او وړتیاوو یې کار نه اخیستل کېږي، نو ځکه دا پدیده د انساني منابعو پراختیا او انکشاف کمزوری کوي.
- رهبر کولی شي په لنډه موده کې بریالیتوب ترلاسه کړي، خو که کړنلاره اوږده شي، شایي ناوړې پایلې له ځانه سره ولري.

د ګډې رهبرۍ کړنلاره:

د رهبرۍ په دې کړنلاره کې په تر لاس لاندې کسانو باندې ډېر باور کېږي. د رهبرۍ او تر لاس لاندې کارکوونکو ترمنځ په ټولو چارو کې صمیمانه او له نزاکت ډکې اړیکې شتون لري.

د رهبرۍ په دې سبک کې تصمیم نیونه په بشپړه توګه مشارکتي او په ګډه توګه وي. رسمي او نارسمي سازمانونه تقریباً یو په بل کې مدغمېږي، له دې امله ټول ځواک او وړتیاوې د ټاکل شویو موخو د ترلاسه کولو لپاره کارول کېږي. عمودي، افقي او مایلې اړیکې شتون لري او د تصمیم نیونې قدرت په پراخ ډول په ټول سازمان کې تیتېږي. د کنټرول په پروسه کې د سازمان ټولې سطحې ګډون لري.

په دې کړنلاره کې رهبر د ترلاس لاندې کارکوونکو د پوهې د سطحې د لوړولو او همداشان د ټولنیزو او حقوقي ارزښتونو پلویتوب کوي.

د ګډې رهبرۍ د کړنلارې ښېګڼې:

- د ګډې رهبرۍ په کړنلاره کې تر لاس لاندې کارکوونکي ژمنتیا ته رابلل کېږي. د تصمیم نیولو پر مهال له ترلاس لاندې کسانو سره مشوره کېږي. هغوی تر ډېره د دې لېوال وي، چې نیول شوي تصمیمونه اجراکولو ته وړاندې شي.
- په دې کړنلاره کې تر لاس لاندې کسان ډېر هڅول کېږي، روحیه یې لوړېږي، له دندو سره یې لېوالتیا ډېرېږي او په پایله کې غوره انساني اړیکې رامنځ ته کوي.

د ګډې رهبرۍ د کړنلارې محدودیتونه:

- دا چې ډېری ترلاس لاندې کسان په تصمیم نیولو کې برخه اخلي، نو له دې امله د تصمیم نیولو پروسه چټکه پر مخ نه ځي.

- په دې کړنلاره کې د تصمیم نیولو په برخه له ترلاس لاندې کسانو سره د رهبر مشورې ښايي د رهبر په نه وړتیا او پوهې سره تلقي شي.
- که ناسم تصمیمونه نیول شوي وي، په دې صورت کې رهبر او ترلاس لاندې کسان یو بل مسوول ګڼي، دا ځکه چې دواړه اړخونه په تصمیم نیولو کې لاس لري.
- د عمده او ستراتیژیکو مسایلو په هکله د تصمیم نیولو پرمهال دا کړنلاره مناسبه نه ده.

د پلارولۍ رهبرۍ کړنلاره:

د رهبرۍ په دې کړنلاره کې، رهبر د خپلو ترلاس لاندې کارکوونکو پر وړاندې د پلار رول غوره کوي. رهبر او تر لاس لاندې کسان یو بل ته درناوی لري، خو د رهبر او پیروانو ترمنځ آمرانه اړیکې ټینګې وي، لکه د ارباب او خدمتګارانو ترمنځ اړیکې.

په دې کړنلاره کې تصمیم نیونه د رهبر پر غاړه ده او له ترلاس لاندې کارکوونکو څخه په آمرانه توګه د پاداش او تنبېه په ډول کار اخیستل کېږي. د رهبر او ترلاس لاندې کسانو ترمنځ اړیکې له ترحم او وېرې سره مل وي. که څه هم نارسمي سازمان جوړېږي، خو د رسمي سازمان د موخو پر وړاندې له ځانه مقاومت ښيي.

د پلارولۍ رهبرۍ د کړنلارې ښېګڼې:

- په دې کړنلاره کې ترلاس لاندې کسان د رهبر او سازمان پر وړاندې رښتیني او وفادار وي.
- په اداره کې غوره انساني اړیکې ټینګې وي.
- د ترلاس لاندې کسانو فعالیت غوره او ښه وي، ځکه د دواړو موازنو ترمنځ د ترحم او وېرې مسئله شتون لري.

د پلارولۍ رهبرۍ د کړنلارې محدودیتونه:

- په هغه صورت کې، چې د رهبر او تر لاس لاندې کسانو ترمنځ متقابل باور شتون ونه لري، د رهبرۍ دا کړنلاره مناسبه نه ده.
- په اضطراري وختونو کې که رهبر له سخت چلند څخه کار واخلي، ښايي ترلاس لاندې کسان یې پر وړاندې مقاومت وښيي.
- د رهبر پاملرنه د اداري مسایلو په نسبت، شخصي مسایلو ته ډېره وي.
- ښايي د رهبر له نېك او ښه چلند څخه ناوړه ګټه واخیستل شي.

د ازادۍ رهبرۍ کړنلاره:

په دې کړنلاره کې رهبر د ترلاس لاندې کارکوونکو په کارونو او فعالیتونو کې لاسوهنه نه کوي

او ترلاس لاندې کسان هم د رهبر له کنټرول پرته خپلې دندې په ازادانه توګه ترسره کوي.

د رهبرۍ له دې کړنلارې څخه هغه وخت ګټه اخیستل کېږي، چې ترلاس لاندې کسان د زده کړې او تجربې څښتنان وي، مهارتونه ولري او وکولی شي کارونه د رهبر له مشورې او لارښوونې پرته په ښه توګه ترسره کړي.

په ښوونیزو او تحصیلي موسسو کې هم له همدې کړنلارې ګټه اخیستل کېږي. د بېلګې په توګه په ښوونځیو او پوهنتونونو کې استادان په خپله خوښه تدریس کوي. د ښوونځي مدیر او یا د پوهنتون رییس د تدریس د مېتود په هکله استادانو ته لارښوونه نه کوي.

د ازادې رهبرۍ د کړنلارې ښېګڼې:

- په دې کړنلاره کې ترلاس لاندې کسان کولی شي په ازاده او پرلپسې توګه له خپلو استعدادونو څخه ګټه واخلي.
- د دندې په تړاو د ډاډ عالي احساس موجود وي.
- په دې کړنلاره کې د ترلاس لاندې کسانو له وړتیاوو څخه په بشپړه توګه ګټه اخیستل کېږي.
- ترلاس لاندې کسان فُرصت لري، چې د خپلو دندو په ترسره کولو کې خپل لوړ استعداد وښيي.

د ازادې رهبرۍ د کړنلارې محدودیتونه:

- په دې کړنلاره کې د رهبر رول پیکه دی او د ترلاس لاندې کسانو ترمنځ یې قدر او منزلت ټیټېږي.
- په دې کړنلاره کې د ترلاس لاندې کسانو فعالیتونه کمزوري وي، ځکه چې رهبر پر اوضاع بشپړ کنټرول نه لري. پر دې بنسټ نه شي کولی خپل مهارتونه د لارښوونې او هدایت له لارې تر لاس لاندې کسانو ته ولېږدوي.
- د رهبرۍ دا کړنلاره د هغو ترلاس لاندې کسانو لپاره چې لږ مهارتونه او لږ زده کړه لري او یا بېخي زده کړه نه لري او یا دا چې ظرفیت یې ټیټ وي، مناسبه نه ده.
- د رهبرۍ په دې کړنلاره کې د ترلاس لاندې کسانو په کارونو کې خپلسري لیدل کېږي.

د رهبرۍ یادو څلورو کړنلارو ته په کتنې سره ویلی شو، چې د رهبرۍ لپاره کومه ځانګړې کړنلاره نه شته، چې رهبران یې تل په خپلو ادارو کې وکاروي، بلکې د رهبرۍ کړنلارې، نظر دندې، شرایطو او خلکو ته توپیر لري او د بدلون وړ وي.

د بېلګې په توګه ښایي یو رهبر د نوي راغلي کارکوونکي پر وړاندې، چې پوهه، مهارتونه او ژمنتیا یې په ټیټه سطحه کې وي، تر یوې مودې پورې له آمرانه کړنلارې کار واخلي. وروسته چې کله دغه کارکوونکی یو څه وده وکړي، ښایي رهبر د هغه پر وړاندې د پلارولۍ له کړنلارې کار واخلي. کله چې کارکوونکی پوه او مهارتونه زده کړي او ادارې ته خپله ژمنتیا وښيي، رهبر کولی

شي د هغه پروړاندې له ګډې یا مشارکتي کړنلارې کار واخلي، بلاخره، کله چې د یاد کارکوونکي پوهه، تجربې او مهارتونه پراختیا ومومي، رهبر کولی شي د هغه پر وړاندې له ازادې کړنلارې کار واخلي.

سربېره پر دې د دندې د غوښتنو له مخې ښايي رهبر د ګډې یا مختلطې رهبرۍ له کړنلارې کار واخلي او ښايي ځينې وختونه د بېلابېلو خلکو پر وړاندې له بېلابېلو کړنلارو کار واخلي. دا هم شونتیا لري، چې رهبر د خپلو کارکوونکو هره یوه پر وړاندې د رهبرۍ له بېلابېلو کړنلارو کار واخلي.

لويه تېروتنه داده، چې کله يو رهبر په پرله پسې توګه یوازې له یوې یا دوو کړنلارو کار واخلي او يا دا چې د ټولو ترلاس لاندې کسانو پر وړاندې یوه کړنلاره وکاروي، ښايي ډېرې ناوړه پايلې ولري، چې هم به د ادارې موخو ته رسېدنه ناکامه کړي او هم به اړيکې خړې پړې شي.

رسمي او نارسمي رهبري:

رهبري کېدای شي رسمي اړخ ولري، لکه د بېلابېلو ادارو او سازمانونو رهبري او همداشان ښايي نارسمي اړخ ولري، لکه د مذهبي، قومي او نورو ډلو رهبري. که چېرې رهبري رسمي بڼه ولري، یانې د ادارې په چوکاټ کې مطرح شي، ترلاس لاندې کسان مادون بلل کېږي. خو که نارسمي بڼه ولري، یانې تر اداره بهر مطرح شي، ترلاس لاندې کسان پيروان بلل کېږي.

د مديريت له پلوه رهبري د هغې په رسمي بڼه مطرح کېږي او تر ډېره د مادونانو د تنظيم مفهوم ورکوي، چې د لارښوونې، هدایت ورکولو، لرليد، تحرك، د اشخاصو د تصميم، د شخړو هوارولو، هڅونې او ملاتړ له لارې صورت مومي.

د نوې سيالۍ لېد: نن ورځ نړيوال اقتصاد يو رقابتي لیدلوری رامنځ ته کړی، چې په هغو کې پېښې په دايمي توګه متغیرې او د وړاندوينې وړ نه وي او نه ډاډمنتيا او ابهام د سازمان پر ټولو برخو اغېزه کوي. په دربېمه پېړۍ کې د پوهې شريکو او اهرامي توب، د شخصي ملکيت ځايناستی او د شتمنيو کنټرول د مهم مزيت په توګه تلقي شو. تحول رامنځ ته کوونکې رهبري کولی شي سازمان پر مخ بوځي او کولی شي د ودې د بېلابېلو فُرصتونو څخه په ښه توګه ګټه واخلي.

تحول رامنځته کوونکې رهبري:ن ن ورځ په ادارو کې د تغیر د اجتناب نه منونکې پدیدې د توجبه لپاره، له تغییراتو سره د سم تطبیق په برخه کې د چارې د سنجونې اړتیا، (د ابهای نا آرام) له ليدلوري ګټه اخيستل کېږي. دا ليدلوری اداره له يوې داسې بېړۍ سره ورته بولي، چې بايد له تلاطم ډك سمندر څخه، چې د اوبو جريان يې توپاني وي تېره شي. په دې حالت کې هغه څه چې وضعه تر بد بدتره کوي، دا دي چې داسې کسان پر دې بېړۍ(قايق) سپاره دي، چې له دې مخکې يې همکاري نه درلوده او هېڅ یوه مخکې تر دې، له دې سمندر څخه تېر شوي نه دی. د سمندر په تګلورې کې داسې تنګي او پېچومي شته، چې قايق ورسره په غېرمنتظره توګه مخامخ کېږي. د بېړۍ موخه هم په سمه توګه مشخصه نه ده، هر وخت یو شمېر نوي کسان پر دې قايق

سپړېږي او يو شمېر هم قايق پرېږدي. لاکت په دې اړه ګروهمن دی، چې د سمندر څپه يوه وېروونکې تجربه ده، که پر وړاندې يې ودرېږئ، تاسې يوې څنډې ته واروي، خو پر هغه سپاره شئ، کولی شي په لنډ وخت کې تاسې يوه لرې ځای ته يوسي. په قاطع ډول ډېره ساده ده، چې د څپو د تغيير په ټمه وئ او پر هغو سپاره شئ، تر دې چې ټينګار وکړئ، بې حرکته پاتې شئ او پر يوه لوري بوتلل شئ.

ساکن او بې حرکته مديريت او رهبري نه شي کولی، تر ډېره دوام ومومي، يا يې څپه ډوبوي او د دې مديريت او رهبری بېړۍ په ختمو کې نښلي. ډېرى نور پوهان، لکه ناقله، شوان او برګ ګوبست هم په دې نظر دي، چې نني سازمانونه نه شي کولی، د بدلونونو پروسه او چټکتيا ودروي، بلکې يوازې کولی شي، شکونه، نوسانات او بې ثباتۍ د زده کولو، تطابق او مطلوبې هم رنګۍ پر فُرصتونو بدل کړي. له دې ډول نامطمئن چاپېريال او پټو تغييراتو سره د مقابلې لپاره د رهبر په رول کې وګړو ته ډېره اړتيا ليدل کېږي. په ټوليزه توګه کولی شو، تحول رامنځ ته کوونکې رهبري داسې تعريف کړو:

د وړاندوينې لپاره د شخص توانايي د آينده مساحت، نرمښت، ستراتيژيك تفکر او له نورو سره کار، چې د يوه سازمان لپاره د يوې وصول وړ راتلونکې د رامنځ ته کولو لپاره متغيير فرصتونه پېژني.

يانې د ګډې اخيستنې مشترك رسالت يا موخه او د رسالې وړتياوو ساتنه، د انساني پانګې پراختيا، د يوه اغېزناك سازماني فرهنګ ساتنه او ملاتړ، او د متوازن سازمان کنټرول رامنځ ته کول، د تحول رامنځ ته کوونکې رهبرۍ له کړنو څخه ګڼل کېږي.

معنوي مديريت:

موږ هر يو دوې دندې لرو، يوه دنده زموږ هغه کار دی، چې ترسره کوو يې او په مقابل کې يې حقوق او حق الزحمه ترلاسه کوو، بله دا چې بايد څېړنه وکړو او دا ومومو چې څنګه کولی شو لومړی کار په غوره توګه ترسره کړو.

زموږ د بحث موضوع د بل کار په اړه يا د مديريت د دويمې دندې په هکله ده. د دويم مديريت (دويمې دندې) د ښه والي لپاره بېلابېلې کړنلارې د نړۍ په سطحه وړاندې کېږي. احتمالاً زموږ د دولتي او نادولتي سازمانونو مديران، له دې ډول ډېرو کړنلارو څخه خبر دي او له دې کړنلارو څخه په ګډه اخيستنې سره تراوسه پر دې توانېدلي چې خپل مديريت د ښه والي پلو ته بوځي.

هغه مطالب او وړانديزونه چې دلته وړاندې کېږي، پر دې باور ولاړ دي، چې له معنويت څخه په برخمنېدو سره به مديران وکولی شي، چې نه يوازې د خپل کار په چاپېريال يا سازمان کې بهره ورۍ ته ښه والی ورکړي، بلکې تر هغو مهم به داوي چې وکولی شي د دندو د ارامۍ او د باطن رضايت ډېرې خوښۍ او سوکالۍ ته لاسرسی پيدا کړي او داسې چاپېريال برابر کړي، چې

خپل همکاران یې هم له دې حالت څخه برخمن شي. له معنویت څخه برخمن توب له لوړو انساني ارزښتونو څخه دی، چې په لاندې توګه ځینو ته یې اشاره شوې ده: پر نفس باور، راتلونکې ته هیله او امید، د نورو منل، کار ته لېوالتیا، تحرك، تحمل، تقوا، تواضع، توکل، ځوانمردي، خدمت، خیرغوښتنه، رضایت، مننه، مېرانه، صبر، تېرېدنه، د هیلو او ارزوګانو محدودول، پر ژمنه وفا او نور. د یادو ارزښتونو اهمیت ته په کتو سره په لنډه توګه د ژوند د موخې او دې موخې ته د رسېدو لارې څېړو.

د رهبرۍ ځانګې او په مدیریت کې یې پراوونه

لومړی د پوهې د مدیریت په تشرېح پیل کوو او وروسته په اوسنیو سازمانو کې د هغه پر اړتیا او اهمیت بحث کوو. په دې وروستیو کلونو کې د پوهې مدیریت، په ځانګړې توګه د ښوونې په برخه کې له ډېر شهرت څخه برخمن شوی دی، خو تر اوسه پورې د هغه د کارولو تر ټولو مطلوبو کړنلارو سره په تړاو له ابهاماتو خالی نه دی. پورتنۍ مقاله د پوهې د مدیریت له مفهوم سره د کارکوونکو د اشنایۍ د اغېزناکو کړنلارو د څېړنې په لټه کې ده، ترڅو له هغې لارې وکولی شي د هغې په غوره بڼې سره د موسسو په ډولونو کې ترې کار واخیستل شي. د پوهې د مدیریت له مفهوم سره د غړو د اشنایۍ پروسې د دې ټولو پړاوونو سرته رسول په سازمان کې اجرا کېږي او وړاندې. کېږي، د مدیریت د مفهوم د پړاونو ترسره کول، د هغو سازماني رهبرانو له لارې چې د وګړو د چلند او ادراك د تغییر په موخه له ډېرې پوهې او نفوذ څخه برخمن وي، صورت مومي.

په وروستیو لسیزو کې موسسې د جوړښت، کارکولو او د خپلو مدیرتي سبکونو په برخو کې د بنسټیزو بدولونو شاهدې دي. اوسنۍ موسسې د درك، انتطباق منلو او د چاپېریال د بدلونونو مدیریت په هکله له ډېر اهمیت څخه برخمنې دي او د عملیاتو د ښه والي او د مطلوبو محصولاتو او خدمتونو وړاندې کولو په موخه د پوهې د کارولو په ترلاسه کولو او ورځنیو اطلاعاتو سره مراجعینو ته مخکې والی موندلی. دا ډول سازمانونه د پوهې مدیریت په نامه د مدیریت د نوي سبك کارونې ته اړتیا لري.

د پوهې مدیریت څه شی دی او په کوم علت د مدیریت د دې سبك منل د موسسو په ډولونو کې لوړ اهمیت لري؟ څنګه کولی شو په اغېزناکه توګه د پوهې مدیریت په پخوانیو او اوسنیو موسسو کې وکاروو؟ په دې برخه کې د داډ وړ یوه لار، د سازمان د غړو ترمنځ د پوهې د مدیریت ټول منل دي. په سازمان کې د پوهې د مدیریت د بنسټیز کولو د پروسې په چټکتیا او اسانتیا کې د سازماني رهبرانو رول څه ډول دی؟ د پوهې د مدیریت رهبران څه ډول کسان وي او څنګه ټاکل کېږي؟ په سازمان کې د پوهې د مدیریت د بنسټیز کولو په پروسه کې په کوم علت د رهبرانو شتون د اهمیت وړ دی؟ په دې مقاله کې پورتني طرحه شوي موارد تر بحث او څېړنې لاندې نیول کېږي.

د پوهې مدیریت (پر مدیریت پوهېدنه)

د پوهې د مدیریت د پیدایښت او منځ ته راتګ دقیقه تاریخچه ناشونې ده. د پوهې مدیریت په حقیقت کې د بشر د ژوندانه په لومړیوکلونو او حتي د ښکار په زمانه کې هم شتون درلود او بشر د ښکار او ځان پېژندنې د درك د غوړېدو په موضوع پورې اړوندو اطلاعاتو او پوهې د لېږد او راټولولو لپاره په خپل شاوخوا کې د غذایي منابعو د میزان د فُرصتونو په زمینه کې او په خپل چاپېریال کې د موجودو ګواښونو پر وړاندې هلې ځلې کولې. انسانان په پټه توګه د خپلې بقا د ساتنې او له وحشي حیواناتو سره د مقابلې په موخه پوهې او ټېکنالوژۍ ته د لاسرسي په لټه کې وو.

د بشر ژوندانه ورو ورو پرمختګ وکړ او تجربې یې زیاتې شوې، یا دا چې که څه هم هغه مهال د پوهې د مدیریت د تسهیم او زېرمه کولو په موخه د نظام والۍ هېڅ ډول کړنلارې شتون نه درلود، خو پوهه له یوه نسل نه بل نسل ته لېږدېدله. پوهه د ټولنو د اړتیاوو د تامین په موخه، له هغه نه وروسته په تاریخي دورو کې په ځانګړې توګه د کرنې او صنعت په عصر کې د کارونې او مدیریت وړ وګرځېده. د پوهې مدیریت د بشر د ودې په تاریخ کې کوم نوی مفهوم نه ګڼل کېږي. دا په داسې حال کې ده، چې د پوهې د مدیریت کلمې په وروستیو کلونو کې ډېر عمومیت موندلی دی. که څه هم نن ورځ د پوهې مدیریت په پراخه توګه په موسسو او سازمانونو کې کارول کېږي، خو د هغه لپاره د یوه ځانګړي تعریف وړاندې کول بیا هم ستونزمن کار دی. دلته دا پوښتنه پیدا کېږي، چې له ګڼو تعریفونو سره سره، په واقعیت کې د پوهې مدیریت کوم مفهوم ته اشاره کوي؟ د پوهې د مدیریت د بېلابېلو تعریفونو د ارزونې له لارې کولی شو، هغه د (د خلق بهیر، انتشار او د سازمان موخو ته د رسېدنې په موخه د پوهې د کارونې) په توګه تعریف کړو.

یا په بل تعریف سره: (د پوهې مدیریت له هغې فلسفې څخه عبارت دی، چې د اصولو مجموعه، پروسې، سازماني جوړښتونه او کارول شوې ټېکنالوژي په کې شامله وي، چې له وګړو یا کارکوونکو سره د خپلې پوهې د کارونې او تسهیم په منظور، د هغوی له موخو سره مرسته کوي. (ګرتین، ۱۹۹۹).

کویتز د پوهې مدیریت داسې تعریفوي: (هغه پروسه چې له هغې لارې سازمان د غړو د فکر او اندېښې زېږنده پانګې او پر پوهې باندې د ولاړې شتمنۍ رامنځ ته کولو ته مخه کوي.

کلوپولوس او فراپایولو لیکي چې د پوهې مدیریت د لیدلوریو د بدلون په موخه د پروګرامونو د په کار اچولو له لارې، د تېرو کړنو او تجربو په بیا کارونې باندې ټینګار کوي.

د پوهې مدیریت خپل معروفیت او پېژندتیا په سازمانونو کې د هڅاندو تغییراتو د همغږۍ د

رامنځ ته کولو او همداشان د شاوخوا چاپېريال له بدلونونو سره د انطباق منلو سيستم د چټکتيا په موخه د نظامونو د ودې او پراختيا په موخه د پوهې او اطلاعاتو د کارونې له لارې ترلاسه کړی دی. نن ورځ چې ډول ډول موسسې په تازه چاپېريالونو کې فعاليت کوي، بايد خپلو موخو ته د رسېدو لپاره له نوې پوهې او تېرو تجربو څخه کار واخلي. په داسې حال کې، چې د پوهې مديريت د اطلاعاتو پر ټېکنالوژۍ ډېر ټينګار کوي او په ډېرو مواردو کې د فن پر بنسټ ولاړ مديريت په توګه تعريفېږي، خو په حقيقت کې تر هغه هم لوړ مفهوم لري. ډاون پورټ د پوهې د مديريت اساسي تأليفات لاندې توکي بولي:

۱ – فرهنګ: د پوهې او اطلاعاتو له مفاهيمو سره په تړاو د سازمان د غړو اعتقادات او ارزښتونه په کې شامل دي.

۲ – د عمل پروسه: په حقيقت کې وګړي څه ډول په خپلو موسسو کې له پوهې او اطلاعاتو څخه ګټه اخلي.

۳ – سياستونه: هغه موانع او خنډونه په کې شامل دي، چې په سازمان کې د پوهې او اطلاعاتو د تسهيم په پروسه کې منځ ته راځي.

۴ –ټېکنالوژي: هغه چې په موسسه کې کوم اطلاعاتي سيستمونه شتون لري.

د پوهې مديريت په سازمان کې د پوهې او اطلاعاتو د مناسب ترکيب په پروسه کې شامل او د انساني ځواک د روزنې او د پوهې د کارونې د تسهيم او توليد په موخه خلاق او نوښت راوړونکی دی. ولې د پوهې له مديريت څخه ګټه اخلو؟ د مطلوب مديريت په برخه کې د يوې موسسې مهمې دندې د سازمان د کليدي غړو حفظ او ساتنه، د انګېزه يي سيستم لوړوالی، د چاپېريال پېژندنه او د غوره خدمتونو وړاندې کول دي. څېړنو د پوهې له مديريت څخه د بېلابېلو موسسو او سازمانو څخه د ګټې اخيستنې ډېر موارد ئې په لاندې توګه ټاکلي دي:

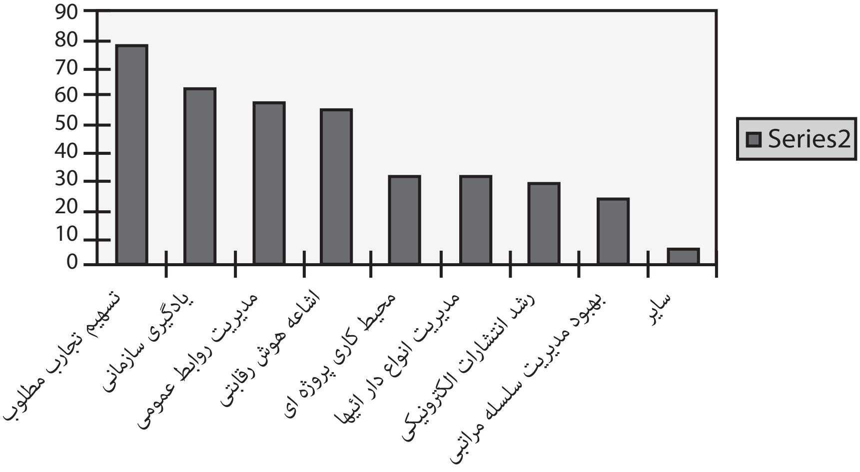
۱ – د پوهې تسهيم او ترلاسه کول (۷/۷۷٪)

۲ – مهارت زده کونه او سازماني زده کونه (۴/۶۲٪)

۳ – له مشتريانو سره مناسبې اړيکې (۵۸٪)

۴ – د سيالۍ د مزيت رامنځ ته کول (۷/۵۵٪). (دايرومك داناف، ۲۰۰۱)

۱-۱ شکل، د پوهې له مديريت څخه د بېلابېلو موسسو د ګټې اخيستنې موارد ښيي او په حقيقت کې د پوهې مديريت کارونه د تېروتنو د کمښت او بېرته د کارونو د ښه والي، د مسايلو د حل او تصميم نيولو د چټکوالي، د لګښتونو د کمښت، غړو ته د ډېرو واکونو د سپارلو، نېکو اړيکو او غوره خدمتونو لامل کېږي. (بکرا – فرنانډز، ۱۹۹۹)



۱-۱ شکل، د پوهې له مدیریت څخه د بېلابېلو موسسو د ګټې اخیستنې موارد

په بېلابېلو موسسو کې د پوهې د مدیریت د کارونې تر ټولو مهمه موخه، د ډېرې ګټې لاسته راوړولو د کچې د ارتقا په منظور د شاوخوا چاپېریال له بدلونونو سره چټک انطباق دی. په پایله کې د پوهې مدیریت په سازمان کې د خلق د څرنګوالي پروسې، انتشار او د پوهې کارونې ته اشاره کوي. یا په بله وینا، د پوهې د مدیریت وروستۍ موخه په سازمان کې د موجودې پوهې د لوړتیا په موخه، د کارکوونکو ترمنځ د پوهې تسهیم دی. د پوهې د مدیریت په حوزه کې هغه اصول او مفاهیم شاملېږي، چې په موسسو کې د پوهې د تسهیم او کارونې وړتیا لوړوي (د کارکوونکو مهارتونه، تخصصونه او تجربې لوړوي) او د سازمان د خلاقیت د ښه والي او پراختیا، ګټې اخیستنې او ګټورتیا په برخه کې کلیدي رول لوبوي.

د پوهې د مدیریت بنسټیز کول

نن ورځ په ټولو موسسو په تېره بیا ښوونیزو، صنعتي او سوداګریزو سازمانونو کې د پوهې د مدیریت کارونه اړینه بلل کېږي. له دې سره سره په دې وروستیو کلونو کې د پوهې د مدیریت پراختیا او غوړېدنې او له هغې څخه مناسبې ګټې اخیستنې ډېرى موسسې د نهیلۍ احساس کوي. دا ډول موسسې او سازمانونه د لاندې پوښتنو لپاره د مناسبو ځوابونو په لټه کې دي: په سازمان کې د پوهې د مدیریت اصول او مفاهیم څه ډول اجرا کړو؟ څنګه ډاډه شو چې کارکوونکي د خپلې پوهې پانګه په سازمان کې تسهیموي؟

موسسې باید د پوهې د مدیریت د مطلوبې کارونې په موخه، د پوهې د مدیریت د بنسټیز

کولو تر سرلیك لاندې پروسې له لارې د کارکوونکو ترمنځ د پوهې د تسهیم فرهنګ د رامنځ ته کولو اړتیا درك کړي. په یوه موسسه کې د پوهې د مدیریت بنسټیز کول له دې امله دي، چې لومړی د پوهې له مدیریت نه د کارکوونکو ناسم درك سم کړي او دویم دا، چې په اداره کې د پوهې د مدیریت د تسهیم د مزایاوو په درك کې له هغوی سره مرسته وکړي. په هر حال د لاسرسي وړ پوهې مناسبه کارونه، یوازې هغه مهال امکان لري، چې پر دې پوه شو، چې چېرته یې په لټه کې شو. معمولاً د یوې موسسې هره برخه، د نورو برخو کړنې تکراروي، ځکه دا امکان نه لري، چې هم د ټولو چارو په جریان کې واوسو او هم په نورو برخو کې له تولید شوې پوهې څخه مطلوبه ګټه ترلاسه کړو. څېړنو په ډاګه کړې چې په سازمانونو کې د پوهې د مدیریت د اغېزناکې اجرا تر ټولو مهم خنډونه او موانع د پوهې د تسهیم د فرهنګ نشتوالی او همداشان د کارکوونکو ترمنځ د پوهې د مدیریت د بې شماره مزایاوو د درك نشتوالی دی. په بله وینا په موسسو او سازمانونو کې د پوهې د مدیریت د نه بریالیتوب بنسټیز لاملونه په لاندې ډول دي:

- د کارکوونکو ترمنځ د کمزورو اړیکو له امله د سازماني یادونې نشتوالی. (۲۰٪)
- په ټولو ورځنیو فعالیتونو کې د پوهې د مدیریت په مطلوبه کارونه کې نه بریالیتوب. (۱۹٪)
- د پوهې د مدیریت او د هغه د پېچلتیاوو له درك څخه د مطلوبې ګټې اخیستنې د څرنګوالي په موخه د مناسب وخت نه تخصیصول. (۱۸٪)
- د کارکوونکو د زده کړو نشتوالی. (۱۵٪)
- د کارکوونکو ناسم برداشت، په دې دلیل چې د پوهې مدیریت د هغه په کارونې سره لږ مزایاوې وړاندې کوي. (۱۳٪)

هغه څه چې بیان شول، د دې څرګندوی دي، چې د پوهې د مدیریت د اغېزناك اجرا کولو په برخه کې مهمه ونډه او اندېښنه بیا هم په انساني اړخونو پورې تړلې ده. ډېری موسسې له دې امله د اغېزناك مدیریت په اجراکولو کې ناکامې دي، چې د پوهې د مدیریت مفاهیم یې په مطلوبه توګه کارکوونکو ته نه دي معرفي کړي. د پوتني مطلب تر درك وروسته دا پوښتنه مطرح کېږي، چې څه ډول د سازمان کارکوونکو ته د پوهې د مدیریت مفاهیم ورولېږدوو؟

وړاندیز کېږي، چې په موسسه کې د پوهې د مدیریت د بریالي اجرا کېدو په منظور دې د عالي مدیرانو موافقت جلب شي. ځکه بریالیتوب د پروګرام له ماتې سره تر ډېره بریده په سازمان کې د دې ډول وګړو له ملاتړ سره تړاو لري. په هر حال دا ډول پوهه، انتزاعي مفهوم لري او په سازمان کې د پوهې د تسهیم فرهنګ د هغه وګړو له لیدلوري سره تړلی، چې دا فرهنګ یې رامنځ ته کړی. په هغه صورت کې چې کارکوونکي د سازمان نورو غړو ته د خپلې پوهې د تقسیم تمایل او لېوالتیا ونه لري، ډېره به ستونزمنه وي، چې د پاداش ورکولو د سیستم یا قانوني الزاماتو له لارې، د هغوی ترمنځ د پوهې د تسهیم فرهنګ ته پراختیا ورکړو.

موسسو ته د نويو مفاهيمو د راتګ پر وړاندې تر ټولو مهمې ننګونې، د دغو مفاهيمو د منلو په موخه د فرهنګي بدلونونو رامنځ ته کول دي. په سازمان کې د پوهې د تسهيم د فرهنګ رامنځ ته کول، د مديرانو او د بدلون مديريت د پروسې کارکوونکو زده کړې ته اړتيا لري. رهبران د کارکوونکو د ليډلورو په تغيير او په سازمان کې د پوهې د مديريت د بنسټيز کولو او په بريالیتوب سره د پوهې د تسهيم د فرهنګ رامنځ ته کولو کې کليدي رول لري.

سازماني رهبران (د ادارو رهبران)

سازماني رهبران څه ډول کسان دي؟ په کلي توګه رهبران هغه کسان دي، چې د هغوی باورونه، کړنې او چلندونه د ادارې د نورو غړو د منلو او پام وړ ګرځي. کله چې د سازماني رهبرانو له خوا يو نوی مفهوم د ارزښت وړ تلقي شي او د منلو وړ وګرځي، نو په دې توګه به د کارکوونکو ترمنځ خپل ځای ومومي او په پايله کې به وګړي خپل راتلونکي تغييرات په ښه توګه ومني.

سولومون سازماني رهبران داسې کسان معرفي کوي، چې د بېلابېلو موضوعګانو په هکله پراخه پوهه لري او د هغوی مشورتي نظريې په اسانۍ سره د نورو له خوا منل کېږي (سولومون، ۱۹۹۴). دا ډول رهبران د ټولنې په بېلابېلو ډلو او قشرونو کې کېدای شي شتون ولري (ليتل جان، ۱۹۹۶) . هغوی اغلب تمايل لري، چې په بېلابېلو ټولنيزو فعاليتونو کې برخه ولري (سولومون، ۱۹۹۴).

په هر حال دا وګړي د نورو د رهبرۍ په موخه رسمي سازماني پوستونو ته اړتيا نه لري او حتي له هغو پرته هم واقعي رهبران ګڼل کېږي. سازماني رهبران ضرورتاً د قدرت د منابعو (سياسي، اقتصادي او ټولنيزو قدرتونو) پوهنيزو مهارتونو يا حرفه يي مهارتونو ته اړتيا نه لري، اګر چې معمولاً د دې مواردو لرونکي هم وي. په بله وينا د مطلوبو شرايطو د وجود په صورت کې، هر انسان قادر دی، چې پر يوه توانمند رهبر تبديل شي. رهبران کولی شي هم په وړکيو ټولنو، لکه کورنۍ او هم په لويو ټولنو لکه هېواد کې د پراخو ټولنيزو حرکتونو منشأ واوسي.

د سازماني رهبرۍ تيوري په بېلابېلو زمينو کې کارول کېږي. په دې مقاله کې هڅه شوې چې په بېلابېلو موسسو کې د پوهې د مديريت په بنسټيز کولو کې د رهبران رول وڅېړل شي. اګر چې معتقد يو چې په موسسه کې د قدرت توزيع به د پوهې د مديريت پر بنسټيز کولو ډېره اغېزه ولري. موږ پر دې معتقد يو چې په يوه موسسه کې د قدرت توزيع د پوهې د مديريت پر بنسټيز کولو باندې ډېره اغېزه لرلای شي. دغې مقالې سازماني رهبران د اطلاعاتي او ستراتېژيو تحليلوونکي او د سازمان د تګلورې ټاکونکي بللي دي، چې د پوهې مديريت اړتيا او د هغه اغېزناکه اجراکول يې په سازمان کې په ښه توګه درک کړي دي. په دې مقاله کې د سازماني رهبرانو تعريف په هغو

کسانو پورې محدودېږي، چې پر دې قادر وي چې د تسهیم کوونکي سازمان د رامنځ ته کولو په منظور د کارکوونکو پر لیدلوریو اغېز وکړي. سازماني فرهنګ، د پوهې د تولید او تسهیم بهیر او د سازماني زده کړې تسهیل مهم رول لوبوي. په موسسو کې د پوهې د مدیریت د بنسټیز کولو بهیر قوي رهبرۍ ته اړتیا لري، ترڅو د پوهې د مدیریت د مزیاوو د معرفي کولو او د کارکوونکو د پارونې له لارې وکولی شي په دې اړه موجود فرهنګي خنډونه له منځه یوسي. په دې اړه باید کارکوونکي ډاډ ترلاسه کړي، چې لومړی پوهه تر ټولو مهمه پانګه ګڼل کېږي او دویم دې قدرت ته د رسېدو لپاره تر ټولو مطلوبه لار په سازمان کې د پوهې تسهیم وګڼل شي.

د پانګونې او له سازماني پوهې د ګټې اخیستنې په منظور، د پوهې د مدیریت مفاهیم باید له پرمختللې ټېکنالوژۍ، سوداګریز بهیر او انساني کړنو سره پیوسته شي، ترڅو د پوهې د تسهیم لپاره د مطلوب چاپېریال د رامنځ ته کولو له لارې، د هغه د منځ ته راتګ لپاره د پام وړ ارزښت رامنځ ته شي. په موسسو کې د پوهې د تسهیم د فرهنګ رامنځ ته کول، د کارکوونکو ترمنځ د اغېزناکو ډله ییزو کارونو د تشویق او اربابانو ته له وړاندې شویو تولیداتو سره د غوره خدمتونو په موخه له سازماني پوهې څخه د هغوی د مطلوبې ګټې اخیستنې مستلزم دي.

د پوهې د مدیریت د بنسټیز کولو په بهیر کې ولې د سازماني رهبرانو شتون ته اړتیا لرو؟ لکه څنګه چې د بشر ژوند د ټولنیزوالي په لور ځي او اړیکې پراختیا مومي، همداشان یو بل ته د وګړو اړتیاوې او تړښت هم ډېروالی مومي. وګړي اړ دي، چې له نورو سره د اړیکو له لارې یو د بل له معلوماتو او اطلاعاتو خبر شي او خپل ذهني ابهامات رفع کړي او په دې برخه کې د رهبرانو رول، په سازمان کې د پوهې د تسهیم په موخه د کارکوونکو پارول دي. په هغه صورت کې چې کارکوونکي د پوهې د مدیریت پر مزایاوو او خوړلنیو باندې باور ونه لري، په موسسو کې به د پوهې د تسهیم د فرهنګ رامنځ ته کول له ستونزو سره مخ شي. پر دې بنسټ سازماني رهبران د پوهې د مزایاوو په اړه، له هغې جملې نه د دندې د مهارتونو د غوړېدا او حرفه یي ودې په هکله د خپلو ترلاس لاندې کسانو په متقاعد کولو کې کلیدي رول لري.

نن ورځ ډېری موسسې د سازماني بدلونونو په ترسره کولو کې د رهبرانو رول ته اهمیت ورکوي. د پوهې د مدیریت د بنسټیز کولو په بهیر کې د پوهې ارشد کارپوه (CKO) کولی شي د بالقوه رهبر په توګه په سازمان کې د پوهې د کشف او انتشار د بهیر د ښه والي لپاره او همداشان د پوهې د تسهیم د فرهنګ د منلو په موخه د کارکوونکو په هڅونه کې غوره رول ولوبوي.

د پوهې ارشد کارپوهان د پوهې پر مدیریت ډېر باور لري او د خپلو موسسو د موقعیت لپاره د ډېرو لوړو موخو په لټه کې دي. هغوی ډېر نرمښت او یا انعطاف منل لري او د دې توان لري چې له هر وګړي یا عامل سره چې په سازمان کې د پوهې د مدیریت د تقویې لامل شي، ګډ کار او همکاري وکړي. واسکاټ پر ۲۰۰۱ کال د بریالۍ پوهې د ارشدو کارپوهانو مهم رول د لاندې

مواردو په توګه یاد کړ:

١ – د کارپنځونې رول (په نویو کارونو کې د خطر قبولولو ته تمایل).

٢ – مشاوره(له چاپېریالي شرایطو سره د سازمان د غړو د نویو اډیاوو د همغږۍ وړتیا).

٣ – ټېکنالوژي (پر پرمخ تللو ټېکنالوژیو باندې لاسبري).

۴ – د ژوند د چاپېریال ساتنې پر وړاندې ژمنتیا (د شاوخوا چاپېریال د ساتنې په موخه د خپلې پوهې د لوړتیا لپاره د طرحو او د هڅو د ترسره کولو وړتیا).

پر مطرح شویو مواردو سربېره یو مهم رول چې د پوهې د ارشدو کارپوهانو پر غاړه دی، د کارکوونکو ترمنځ د پوهې د مدیریت د تسهیم د فرهنګ د رامنځ ته کولو په موخه سازماني رهبري ده. که څه هم موږ پر دې باور لرو چې د پوهې ارشد کارپوهان د سازماني بالقوه رهبرانو په توګه په سازمان کې د پوهې د مدیریت د بنسټیز کولو په بهیر کې غوره رول لوبولی شي، خو ضرورتاً تل داسې نه وي. د سازماني رهبرانو ټاکل تر ټولو مهمه ننګونه ده، چې د اوسنیو موسسو پر وړاندې پرته ده او تر ټولو اغېزناك عامل دی، چې د پوهې د مدیریت د بنسټیز کولو د بهیر د بریالي ترسره کېدو او د دې ستراتېژۍ له مزایاوو څخه د سازمان د مطلوبې ګټې اخیستنې لامل کېږي.

د درېيم څپرکي لنډيز

د يوه مدير د رهبرۍ کړنلارې اساساً د کارکوونکو پر وړاندې د هغه په ليدلوري پورې تړاو لري. په بله وينا هغه عمده عامل چې رهبر تر اغېزې لاندې راولي، د ځان او کارکوونکو پر وړاندې د مدير د ليدلوري کړنلاره ده.

د رهبرۍ د کړنلارو د سمې کارونې انتخاب، چې د مناسبې بهرنۍ انګېزې سره نيول کېږي، کېداى شي د ادارې د موخو د ترلاسه کولو لامل شي.

د رهبرۍ د کړنلارو ډولونه دادي:

- د آمرانه رهبرۍ کړنلاره
- د پلرنۍ رهبرۍ کړنلاره
- د ګډې رهبرۍ کړنلاره
- د ازادې رهبرۍ کړنلاره

چې هره يوه يې ځان ته مشخصې موخې، مزاياوې او نيمګړتياوې لري.

موږ هر يو دوې دندې لرو، يوه دنده هغه کار دی، چې ترسره کوو يې او په مقابل کې يې حقوق او حق الزحمه ترلاسه کوو، بله دا چې بايد څېړنه وکړو او دا ومومو چې څنګه کولی شو لومړی کار په غوره توګه ترسره کړو.

موسسو ته د نويو مفاهيمو د راتګ پر وړاندې تر ټولو مهمې ننګونې، د دغو مفاهيمو د منلو په موخه د فرهنګي بدلونونو رامنځ ته کول دي. په سازمان کې د پوهې د تسهيم د فرهنګ رامنځ ته کول، د مديرانو او د بدلون مديريت د پروسې کارکوونکو زده کړې ته اړتيا لري. رهبران د کارکوونکو د ليدلورو په تغيير او په سازمان کې د پوهې د مديريت د بنسټيز کولو او په برياليتوب سره د پوهې د تسهيم د فرهنګ رامنځ ته کولو کې کليدي رول لري.

د درېيم څپرکي پوښتنې

١ – د رهبرۍ کړنلارې په څو ډوله (سيستمونو) باندې وېشل شوې دي؟

٢ – د آمرانه رهبرۍ کړنلارې محدوديتونه تشريح کړئ؟

٣ – د رهبرۍ تر ټولو مناسبه کړنلاره کومه يوه ده؟

٤ – د مشارکتي رهبرۍ کړنلارې ښېګڼې توضيح کړئ؟

٥ – د رسمي او نارسمي رهبرۍ توپيرونه تشريح کړئ؟

٦ – د پوهې مديريت څه شی دی او د څه له امله د مديريت د دغه سبك منل په ډېرو موسسو کې لوړ اهميت لري؟

څلورم څپرکی

د ادارې د رهبرۍ پر وړاندې ننګونې

ټولیزه موخه:
د ادارې او سازمانونو پر وړاندې د ننګونو درک او همدارنګه د تحول راوړونکې رهبرۍ د بنې او کړنلارو پېژندل.

د زده کړې موخې: له محصلانو څخه تمه کېږي، چې د دې څپرکي په پای کې:

۱. د ادارې او سازمانونو پر وړاندې چاپېریالي ننګونې درک کړي.
۲. د تحول راوړونکې رهبرۍ بنې زده او په عمل کې يې پلې کړي.
۳. د تحول راوړونکې رهبرۍ کړنلارې درک او په عمل کې يې پلې کړي.

د سازمانونو پر وړاندې چاپېریالي ننګونې

د یوه بهرني چاپېریال د معرفي کولو لپاره د بهرني چاپېریال نه پایېدونکی مفهوم د بدلون او په نامطمئن حال کې کارول کېږي. د بهرني چاپېریال نه پایېدنه د سازمانو د بیاځلي جوړښت پر څرنګوالي او د هغوی د وړاندویونکو بدلونونو پر پلي کولو اغېزه اچوي.

فولر، ګیبز او ګلډسمیټ اشاره کوي، چې نړیوالتوب، مقررات رامنځ ته کول، الکترونیکه سوداګري او د ټېکنالوژۍ چټك بدلون شرکتونه د خپلو فعالیتونو د بیاځلي ارزونې کړنلارې ته اړباسي.

میلیکن د عیني چاپېریالي اطمینان نشتوالي او د ذهني چاپېریالي اطمینان د نشتوالي ترمنځ پر توپیر قایل دی. لومړنی د بهرني چاپېریال پر عیني ځانګړنو اطلاق کېږي، حال دا چې دوهمې بیا له چاپېریال څخه د سازمان د غړو ادراکاتو ته اشاره کوي.

جاج او کرافت بیانوي، چې د ټېکنالوژۍ نه اطمینان کېدای شي په عیني ډول د هغو شرکتونو د فعالیتونو د هڅو له لارې، چې په انحصاري توګه کار کوي، اندازه شي. چاپېریالي نه اطمینان،

نسبت په پام کې نيول شويو احتمالاتو ته، د راتلونکو پېښو پر کلي احتمال باندې اطلاقېږي.
ملیلیکن نه اطمينان د پېښو د سمې وړاندوينې لپاره د يوه وګړي د ناتوانۍ په توګه پېژني. هغه چاپېريالونه، چې په ډېرې نه ډاډمنيتا سره تصور کېږي، احتمالاً له ډېرو سترو خطرو سره مخ کېږي. سازماني جوړښتونه چې په هغو کې ناسم تصميمونه کېدای شي، د سازمانونو د مړاويتوب لامل شي او د هغوی بقا په خطر کې واچوي.
د چاپېريال په اړه د نه ډاډمنتيا بېلابېل ډولونه ليدل کېږي، چې ځينې يې دادي:
د ټېکنالوژۍ په اړه نه ډاډمنتيا، د مصرف کوونکي نه ډاډمنتيا، رقابتي نه ډاډمنتيا او د منابعو نه ډاډمنتيا. نه پايېدنه او پېچلتيا ښايي د چاپېريال د وړاندوينې قابليت ډېر راټيټ کړي او د يوه سازمان د ظهور په حال کې د رهبرۍ پر ډول اغېزه وکړي.
په يوه ناپايېدونکي چاپېريال کې، نوی مديريتي سبك چې د نامشهودې شتمنۍ پر پراختيا قادر کړي او هڅاند ظرفي خواوي پر فعاليت قادر کړي، ډېر مهم دی. سازمانونه نه شي کولی دا ډول نوی ستراتېژيك ايتلاف پر يوه تحول راوړونکي رهبر له ټينګار پرته رامنځ ته کړي.
ګيبنز د اړتيا وړ تحول راوړونکې رهبرۍ د اغېزناکو بهرنيو عواملو په توګه چاپېريالي کمښت او پېچلتيا ته پاملرنه کړې ده.

تحول راوړونکې رهبري

تحول راوړونکې رهبري هغه ده، چې په هغې کې رهبران د الهي موهبت لرونکي وي او د خپلو پيروانو لپاره معنوي انګېزه او ځانګړې پاملرنه کوي او د هغوی پر زړونو پر نفوذ سره هغوی ته لارښوونه کوي.
تحول راوړونکي رهبران يو هڅاند سازماني ليد رامنځ ته کوي، چې غالباً د نوښت د انعکاس لپاره په فرهنګي ارزښتونو کې يو ډول بدلون ډېر اړين يا ضروري کوي. تحول راوړونکې رهبري همداشان د وګړنيزو او ټوليزو علايقو ترمنځ د يوې اړيکې د ټينګښت په هڅه کې وي، چې د لوړو موخو لپاره ترلاس لاندې کارکوونکو ته د کارکولو اجازه ورکړي. (بس) الهي موهبت د تحول راوړونکې رهبرۍ يو له څلورو ځانګړنو څخه بولي. الهي موهبت يو اور دی، داسې اور چې د پيروانو انرژي او ژمنتيا مشتعل کوي او ډېرې پايلې او د هغوی د دندو د شرحې ماوراً رامنځ ته کوي.
په الهي موهبت پورې يو ډېر تړلی بُعد د الهام له لارې پارونه ده. الهام ورکوونکې انګېزه دې ته اړتيا لري، چې رهبران د سازمان غړو ته توان او انرژي ورکړي. تحول راوړونکي رهبران د ماموريت اهميت او د شرکت موخې په واضيحه توګه کارکوونکو ته ابلاغوي. دا ډول واضيح ابلاغ کارکوونکو ته د سختې هڅې او غالباً هغوی د دندو د شرحې ماوراً موخو ته لاس رسی مومي. د معنوي هڅونې په برخه کې ((بس)) ليکي: (هغه رهبران چې له معنوي هڅونې او تشويق څخه کار اخلي، د دې توان او وړتيا لري، چې کارکوونکو ته د پخوانيو مسايلو په اړه نوې لارې وښيي.

همداشان هغوی ته دا ور زده کوي، چې ستونزو ته د داسې مسایلو په توګه وګوري، چې د حل لار ولري او پر منطقي حل لارو ټینګار کوي.) پر الهامي انګېزې او معنوي تشویق سربېره، تحول راوړونکي رهبران خپلو پیروانو ته داسې ځانګړې پاملرنه کوي، چې هغوی ته د درناوي ښکارندویه وي او د مربي په توګه خدمت کوي.

تحول راوړونکي رهبران د څو دلایلو له امله اغېزناك دي: هغوی پر دې قادر دي، چې خپل پیروان یو موټی کړي او هم د خپلو پیروانو موخو او باورونو ته بدلون ورکړي. تحول راوړونکي رهبران خپلو پیروانو ته د راتلونکي لیدلوري یو تصویر وړاندې کوي. دا چې دا ډول رهبران پر دې قادر دي، چې یو روښانه او د اړتیا وړ لیدلوری برابر کړي، احتمالاً په هغه لیدلوري کې د ګډون لپاره د کارکوونکو پر پارونې هم قادر دي. تحول راوړونکي رهبران خپلو پیروانو او ترلاس لاندې کسانو ته د کارونو د ترسره کولو لپاره تر حد زیاته انګېزه ورکوي.

د پاوار او ایسټمن د نظریې پر بنسټ د یوه تحول راوړونکي رهبر اغېزناك توب د درېیو عواملو نتیجه ده: د سازماني منلتیا په ترون (د منلتیا تغیر) کې د سازمان نسبي موقعیت، د تحول راوړونکې رهبرۍ او سازمان د بریالیتوب لپاره د لازمي تحول راوړنې د پروسې د تطبیق درجه او تحول راوړنې د مناسبې پروسې د ترسره کولو لپاره د تحول راوړونکو رهبرانو وړتیاوې. نرمښت یا انعطاف منل دا ډاډمنتیا ورکوي، چې سازمان د تغییر په حال کې هڅاند فعالیت یا رقابتي شرایطو ته د چټك ځواب ویلو ظرفیت لري او پر دې بنسټ یوه رقابتي خوړلنتیا رامنځ ته کوي یا موجوده رقابتي خوړلنتیا ساتي. یو تحول راوړونکی رهبر په ټول سازمان کې تغییر القا کوي، او لیدلوری هم د مدیرانو او هم د کارکوونکو لپاره رامنځ ته کوي. په هر حال هغه بهرنی چاپېریال چې سازمان په کې فعالیت کوي، د اجرایي عملیاتو په تعبیر کې په اغېزناکه یا کم اغېزه توګه رول لوبوي. د تحول راوړونکې رهبرۍ نمونه پر ځانګړنو باندې د تمرکز پر ځای له خطر سره مخ ده، اغېزناکو ځوابونو ته پر ګټورو او کارنده ځوابونو باندې ترجیح ورکوي او احتمالاً له موجوده وضعې نه لرې ملاتړ کوي. پر دې بنسټ هغوی ښایي د بهرني چاپېریال د بدلونونو یا د هغو بدلونونو د وړاندوینې پر وړاندې اغېزناك غبرګون وښیي.

تحول راوړونکې رهبري ښایي په څو ډوله وي، برنز تحول راوړونکې رهبري پر دوو ډولونو وېشلې ده:

١ - اصلاح غوښتونکې

٢ - بشپړوونکې

اصلاح غوښتونکې پر اجزاوو کار کوي، حال دا چې بشپړوونکې پر کُل باندې کار کوي. اصلاح غوښتونکې له موجودو بهیرونو سره د همغږو اصطلاحاتو او له متداولو اصولو او تیوریو سره د هغو د همغږۍ په لټه کې ده. بشپړوونکې د تګلوري د ټاکنې، د تیوریو د نیمګړتیاوو یا مخنیوي او د اصولو د تغییر په لټه کې ده.

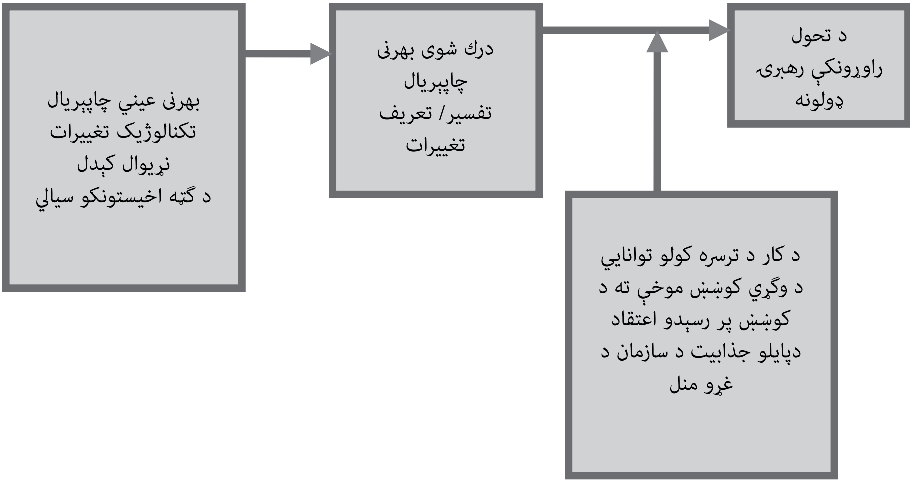
پاورا او ایستمن هم د تحول راوړونکې رهبرۍ لپاره دوه بعدونه وړاندې کړي دي:

- کنټرول کوونکې
- غبرګون واله

هغه تحول راوړونکې رهبري چې سازماني جوړښت تر اغېزې لاندې راولي، کنټرول کوونکې بلل کېږي او هغه تحول راوړونکې رهبري چې د سازماني جوړښتونو (بافتونو) پر وړاندې غبرګون ښيي، غبرګون واله رهبري بلل کېږي.

کنټرول کوونکې تحول راوړونکې رهبري هغه مهال د عمل وړ ګرځي چې تر ډېرو منلو لاندې وي او غبرګون واله تحول راوړونکې رهبري هغه مهال د عمل وړ ګرځي، چې منل يې په ټيټه سطحه کې وي. تحول راوړونکې رهبري پر هغو سازماني جوړښتونو باندې ټينګار کوي، چې د بدلون موجد وي، حال دا چې د ټيټې سطحې د منلو په شرايطو کې تحول راوړونکې رهبري د تغيير د رامنځ ته کولو لپاره يوه تخريبي پروسه او بهير اجرا کوي.

که څه هم دا ډلبندي د تحول راوړونکې رهبرۍ پر بنسټ وه، چې سازمان جوړښت ته په کتو سره د فعاليت ډګر ته راوځي، خو ځيني پر دې ګروهمن دي، چې له بهرني چاپېريال څخه اغېزمن موډل بايد د تحول راوړونکې رهبرۍ پر ظهور باندې هم د منلو اغېزه او هم د تحول راوړنې د بېلابېلو رهبرانو ډولونه چې ممکن د عمل ډګر ته راووځي، تر پاملرنې لاندې ونيسي. پر دې بنسټ مو يو مفهومي چوکاټ ته، چې د تحول راوړونکې رهبرۍ په ظهور کې بهرنی چاپېريال او د سازمان د غړو منل تر پاملرنې لاندې نيسي، پراختيا ورکوو. موږ دې موډل ته د (له چاپېريال څخه د اغېزمنې تحول راوړونکې رهبرۍ) نوم ورکوو.



۱ – شکل، د چاپېريال د يوې نه پايېدونکې پارچې موډل او د تحول راوړونکې رهبرۍ ډولونه

له چاپېریال څخه اغېزمن موډل

د (۱ شکل) تحول راوړونکې رهبرۍ له چاپېریال څخه د اغېزمن موډل اصلي ټینګار دادی، چې د بهرني چاپېریال نه پایېدنه د تحول راوړونکې رهبرۍ د یوه ځانګړي شکل پر ظهور باندې اغېزه اچوي. زموږ بحث دادی، کله چې بهرنی چاپېریال د یوه نه پایېدونکي چاپېریال په توګه محسوسېږي، چې د چاپېریال په نه وړاندوینه باندې منجر شوی، د تحول راوړونکې رهبرۍغالب شکل به وي، خو د دې موډل په پراختیا کې بحث کېږي، چې یوه تحول راوړونکې رهبري یوه شخصیتي ځانګړنه نه ده، چې یو رهبر یې ولري، بلکې هغه کړنه ده، چې له چاپېریال نه اغېزمنه وي او رهبر او سازمان ورسره مخ وي. بهرني عوامل لکه ټېکنالوژیك بدلونونه، نړیوال توب، لنډ رقابت او داسې نور، د یوه نه واقعي اطمینان رامنځ ته کوونکي واقعي عوامل دي.

لکه څنګه چې په (۱شکل) کې ښوول شوي، بهرنی موجود چاپېریال درې ډوله تحول راوړونکې رهبران ښیي: انقلابي تحول راوړونکې رهبري، بشپړوونکې تحول راوړونکې رهبري، تهاجمي تحول راوړونکې رهبري. د بهرني چاپېریال او د تحول راوړونکې رهبرۍ د نوع ترمنځ دا تړاو د سازمان د غړو د منلو په وسیله تعدیلېږي. په لاندې کرښو کې به موږ د تحول راوړونکې رهبرۍ درې واړه ډولونه توضېح کړو.

انقلابي تحول راوړونکې رهبري په بهرني چاپېریال کې د بدلونونو د منلو په موخه د سازمان د مجدد یو موټی کولو لپاره د عمل میدان ته راوځي. انقلابي تحول راوړونکې رهبري مناسب مدیریتي تفکر لري، چې د ستراتېژۍ نرمښت یا انعطاف منل رامنځ ته کوي او یوه هڅاند چاپېریال ته د ځواب ویلو په موخه د مهارتونو د مناسبې مجموعې د ترلاسه کولو لپاره انساني پانګې ته وده ورکوي. انقلابي تحول راوړونکی رهبر همداشان هڅه کوي چې چاپېریالي شرایطو ته شکل ورکړي او هغه خلق کړي. دا ډول رهبري په بهرني چاپېریال کې د تغییراتو د وړاندوینې په برخه کې له سازمان سره مرسته کوي. تحول راوړونکې رهبري د منلو د درجې د لوړې درجې له شتون پرته، د داخلي ګټه اخیستونکو، کارکوونکو او مدیرانو له خوا د عمل ډګر ته نه داخلېږي. پر دې بنسټ د موډل ادعا داده، چې منلتیا به د یوه تعدیلوونکي متغییر په توګه د بهرني چاپېریال د نه پایېدنې او تحول راوړونکې رهبرۍ ترمنځ عمل وکړي. د بهرني چاپېریال نه پایېدنه چې له چاپېریال سره د همغږۍ لپاره پر سازمان فشار راوړي، د منلتیا سطحه به نوره هم ډېره کړي. په یوه نه پایېدونکي چاپېریال کې د سازمان پایښت او بقا له ګواښ سره مخ ده او د سازمان غړي ښایي د بهرني چاپېریال د بدلونونو او هم هغو ته د ځواب ویلو څرنګوالي په نسبت کمزوري وي. دا چې سازمان ممکن له یوه وضعیت سره مخ وي، د سازمان غړي هېڅ انتخابي حق نه لري، خو کولی شي پر رهبرۍ اتکا وکړي، چې د هغوی لید د اجرا موقع او د سازمان بقا تضمینوي. په هر حال کله چې د چاپېریال نه پایېدنه لږه وي، د سازمان غړي ممکن یوازې هغه تغییرات ومني، چې مستقیماً

د هغوی په ګټه وي. یو نه پایېدونکی چاپېریال د یوه نوي تغییر اړتیا نه رامنځ ته کوي، خو یو شمېر چوکاټونه چې پخوا د تفسیر د وړاندې کولو لپاره کارول شوي دي، د هغو نااغېزناك توب د تشریح په ترڅ کې تغییر ورکوي. د نه پایېدونکي سازمان په جوړښت کې، حتي تحول راوړونکې رهبري هم د سازمان په غړو کې د ژمنتیا له رامنځ ته کولو عاجزه ده، دا مهمه نه ده، چې لیدلوری څومره جذاب او مناسب وي.

پاورا او ایستمن د تحول راوړونکې رهبرۍ منلتیا ته د تحول راوړونکې رهبرۍ د ظهور د اسانوونکي مهم عامل په توګه پاملرنه کړې ده. هغوی د تحول راوړونکې رهبرۍ سازماني منل داسې تعریف کړي، چې یو سازمان د تحول راوړونکې رهبرۍ دندو، لکه لید، د ارزښتونو او نویو اډیالوژیو ترزیق او د وګړنیزو او ډله ییزو علایقو پیوندولو ته ځواب وایي او یا له هغوی سره مرسته کوي. پر دې بنسټ بهرنی نه پایېدونکی چاپېریال ممکن د تحول راوړونکې رهبرۍ پر منلو د سازمان د غړو له خوا اغېزه پرېباسي. کله چې بهرنی چاپېریال ناثابت او د سازمان راتلونکی په خطر کې وي، د سازمان غړي ممکن په اسانۍ سره د یوه تحول راوړونکي رهبر تلاش د شرکت د بیاځلي انسجام لپاره د عمده تغییراتو د معرفۍ له لارې قبول کړي. د بېلګې په توګه:

لومړۍ بېلګه: انقلابي تحول راوړونکي رهبران په داسې سازمانونو کې د عمل میدان ته راوځي، چې په ډېرو ناثابتو چاپېریالونو کې فعالیت کوي او غړي یې د منلتیا لوړه درجه لري. انقلابي تحول راوړونکې رهبري په هر ځای کې د یوه حاضر غړي په توګه درك کېږي. دا نه یوازې په هغه ایډیا کې چې پورته یې یادونه وشوه پېښېږي، بلکې همداشان په هغو سازمانونو کې پېښېږي چې په ډېرو ناثابتو چاپېریالونو کې فعالیت کوي او غړي یې د منلتیا او استقبال په ټیټه درجه کې وي. هغه سازمان چې له یوې تجربې (مرګ ته نژدې) سره مخ شي، ممکن انتخابي حق ونه لري، خو کولی شي بنسټیز بدلونونه ومني. تر داسې شرایطو لاندې په رهبر اړ وي، چې غښتلي بدلونونه رامنځ ته کړي حتي که تر لاس لاندې کسان د دې بدلونونو د منلو ډېره ټیټه سطحه هم ولري.

دویمه بېلګه: انقلابي تحول راوړونکي رهبران په داسې سازمانونو کې د عمل میدان ته راوځي، چې په ډېرو ناثابتو چاپېریالونو کې فعالیت کوي او غړي یې د منلتیا ټیټه درجه لري. کله چې د سازمان د غړو منلتیا په ټیټه درجه کې وي، نو رهبر باید له موجود سیستم سره وجنګېږي او تهاجمي تحول راوړونکی رهبر شي. دا ډول تحول راوړونکې رهبري د غبرګون واله تحول راوړونکې رهبرۍ سره ورته او مشابه ده.

په هر حال د دې دواړو ترمنځ توپیر د بهرني چاپېریال له نقش څخه راپیدا کېږي. د پاورا او ایستمن په موډل کې تحول راوړونکې رهبري د بهرني چاپېریال له بدلونونو څخه نه اغېزمنېږي،

بلکې له سازماني جوړښت څخه اغېزمنېږي. په هر حال زموږ په چارچوب کې دا فرض شوې، چې حتي هغه سازمانونه چې په لږو ناثابتو چاپېریالونو کې فعالیت کوي په ډېره موده کې به د بدلونونو لرونکي شي. که څه هم دا بدلونونه لږ او تدریجي دي، پیل او پای ته رسېدل یې ممکن د تحول راوړونکې رهبرۍ یوه ځانګړې شکل ته اړتیا ولري.

درېیمه بېلګه: د بشپړوونکي تحول راوړونکي رهبران په هغو سازمانونو کې د عمل میدان ته راوځي، چې په کم ثابته چاپېریالونو کې فعالیت کوي او د هغو غړي د منلتیا او استقبال لوړه درجه ولري. کله چې د سازمان د غړو منلتیا په ټیټه درجه کې وي، نو رهبر باید له موجود سیستم سره وجنګېږي، پر دې بنسټ دا رهبر به تهاجمي تحول راوړونکی رهبر شي. دا ډول تحول راوړونکې رهبري له غبرګون واله تحول رواړونکې رهبرۍ سره ورته او مشابه ده، چې د پاورا او ایستمن له خوا پر (۱۹۹۷) کال توصیف شوې ده.

په هر حال د دې دواړو ترمنځ توپیر د بهرنې چاپېریال له نقش څخه راپیدا کېږي. د پاورا او ایستمن په موډل کې تحول راوړونکې رهبري د بهرنې چاپېریال له بدلونونو څخه نه اغېزمنېږي، بلکې له سازماني جوړښت څخه اغېزمنېږي. په هر حال زموږ په چارچوب کې دا فرض شوې چې حتي هغه سازمانونه چې په لږو ناثابتو چاپېریالونو کې فعالیت کوي، په ډېره موده کې به د بدلونونو لرونکي شي. که څه هم دا بدلونونه لږ او تدریجي دي، پیل او پای ته رسېدل یې ممکن د تحول راوړونکې رهبرۍ یوه ځانګړې شکل ته اړتیا ولري.

څلورمه بېلګه: تهاجمي تحول راوړونکي رهبران په هغو سازمانونو کې د عمل ډګر ته راوځي، چې په کم ثابتو چاپېریالونو کې فعالیت کوي او غړي د منلتیا او استقبال په ټیټه درجه کې وي.

د تحقیق او عمل لپاره نتیجه ګیري

د دې عبارت پر بنسټ چې تحول راوړونکي رهبران تر ناډاډمنو چاپېریالي شرایطو لاندې د عمل میدان ته راوځي، په دې برخه کې داسې یو موډل توضېح شوی دی، چې درې ډوله تحول راوړونکې رهبري وړاندې کوي: انقلابي، بشپړوونکې او تهاجمي. دا موډل کولی شي په لاندې تحقیقاتو سره په سازمانونو کې د تحول راوړونکې رهبرۍ ظهور ته لوری ورکړي او د مدیریتي فعالیت لپاره درسونه وړاندې کړي.

د ځلورم څپرکي لنډيز

د يوه بهرني چاپېريال د معرفي کولو لپاره د بهرني چاپېريال نه پايېدونکی مفهوم د بدلون او په نامطمئن حال کې کارول کېږي. د بهرني چاپېريال نه پايېدنه د سازمانو د بياځلي جوړښت پر ځرنګوالي او د هغوی د وړاندويونکو بدلونونو پر پلي کولو اغېزه اچوي.

تحول راوړونکې رهبري پر هغې رهبرۍ باندې اطلاق کېږي، چې په هغو کې رهبران د الهي موهبت لرونکي وي او د خپلو پيروانو لپاره معنوي انګېزه او ځانګړې پاملرنه کوي او د هغوی پر زړونو پر نفوذ سره هغوی ته لارښوونه کوي.

تحول راوړونکي رهبران يو پويا سازماني ليد رامنځ ته کوي، چې غالباً د نوښت د انعکاس لپاره په فرهنګي ارزښتونو کې يو ډول بدلون ډېر اړين يا ضروري کوي. تحول راوړونکې رهبري همداشان د وګړنيزو او ډوليزو علايقو ترمنځ د يوې اړيکې د ټينګښت په هڅه کې وي، چې د لوړو موخو لپاره ترلاس لاندې کارکوونکو ته د کارکولو اجازه ورکړي.

تحول راوړونکې رهبري ښايي په څو ډوله وي، برنز تحول راوړونکې رهبري پر دوو ډولونو وېشلې ده:

١ – اصلاح غوښتونکې

٢ – بشپړوونکې

اصلاح غوښتونکې پر اجزاوو کار کوي، حال دا چې بشپړوونکې پر کُل باندې کار کوي. اصلاح غوښتونکې له موجودو بهيرونو سره د همغږو اصطلاحاتو او له متداولو اصولو او تيوريو سره د هغو د همغږۍ په لټه کې ده. بشپړوونکې د تکلوري د ټاکنې، د تيوريو د نيمګړتياوو يا مخنيوي او د اصولو د تغيير په لټه کې ده.

تحول راوړونکي رهبران تر ناډاډمنو چاپېريالي شرايطو لاندې د عمل ميدان ته راوځي، په دې برخه کې داسې يو موډل توضېح شوی دی، چې درې ډوله تحول راوړونکې رهبري وړاندې کوي: انقلابي، بشپړوونکې او تهاجمي. دا موډل کولی شي په لاندې تحقيقاتو سره په سازمانونو کې د تحول راوړونکې رهبرۍ ظهور ته لوری ورکړي او د مديريتي فعاليت لپاره درسونه وړاندې کړي.

د ځلورم څپرکي پوښتنې

١ – د بهرني چاپېريال پر نه پايېدنه يا ناثابتوالي باندې کوم مسايل اغېزه کوي؟

٢ – هغه مسايل کوم دي، چې د بهرني چاپېريال د ناډاډمنتيا لامل کېږي؟

٣ – تحول راوړونکې رهبري په کوم ډول رهبرۍ باندې اطلاق کېږي؟

٤ – تحول راوړونکې رهبري په څو دليلونو ګټوره او اغېزناکه ده؟

٥ – تحول راوړونکې رهبري څو شکلونه لري، تشرېح يې کړئ؟

پنځم څپرکی

هغه دندې او پلانونه چې باید لومړیتوب ورکړل شي

ټولیزه موخه:
د انسان د شخصیت بېلابېلې برخې، د مدیریت بېلابېلې کړنلارې، د واک اصول او ګټې او همدارنګه د مهارت او انکشاف پلان جوړونه وپېژني.

د زده کړې موخې: له محصلانو څخه تمه کېږي، چې د دې څپرکي په پای کې:

۱- کوم کارونه باید لومړی ترسره کړي.
۲- د انسان د شخصیت بېلابېلې برخې وپېژني.
۳- د مدیریت پر بېلابېلو کړنلارو پوه شي.
۴- د واك ورکولو اصول او ګټې درك کړي.
۵- په دنده کې د بډاینې یا غني کولو له تخنیك څخه د ګټې اخیستنې پر کړنلاره پوه شي.
۶- د مهارت او انکشاف د پلان جوړونې تعریف او د پلې کولو کړنلارې یې زده کړي.

د دندو لومړیتوب بندي: دا اصل له تاسې سره مرسته کوي، چې لومړیتوبونه د کار او فعالیتونو د وېش له لارې پر څلورو کتګوریو ووېشئ:

الف- دندې: مهمې او بېړنۍ دي.
ب- دندې: ژرترژره یې پخپله ترسره کړئ.
د کار لپاره یو ضرب الاجل وټاکئ، ترڅو په مناسب وخت کې هغه ترسره کړئ او یا دا چې یوه پوه او وړ کارکوونکي ته یې وسپارئ.
ج- دندې: مهمې نه دي، خو بېړنۍ یا عاجلې دي.
دا کارونه باید ژرترژره نورو ته وسپارل شي. که لازمه وي، چې پخپله تاسې یې ترسره کړئ، نو د کاري ورځو په وروستیو کې او یا هم هغه مهال چې کارونه مو لږ وي، ترسره یې کړئ.

د- دندې: نه مهمې دي او نه هم بېړنۍ.

له ترسره کولو یې ډډه وکړئ، یانې نه تاسې او نه یې دې نور کسان ترسره کوي.

کله چې غواړئ خپلې دندې د لومړیتوبونو پر بنسټ ووېشئ، پورتنیو اصولو ته مراجعه وکړئ.

د شخصیت هېنداره: دا موډل چې د جوزف لافت او هاري انګام له خوا نومول شوی، د انسان د شخصیت د بېلابېلو برخو ښودونکی دی.

د دې موډل پر بنسټ د انسان شخصیت د لاندې څلورو برخو لرونکی دی:

څرګنده یا ښکارېدونکې ساحه:

څرګنده ساحه د هغو مواردو څرګندویه ده، چې شخص د ځان په اړه پوهېږي، او نور هم د هغه په هکله پوهېږي. دغه موارد کېدای شي احساسات، لېوالتیا، حقیقي کړنې او عادتونه وي. د بېلګې په توګه په یوه اداره کې یو کارکوونکی پر خپل د سګرېټ څکولو عادت باندې پوهېږي او د هغه همکاران هم پوهېږي.

کله چې په لومړي ځل له یو چا سره ګورو، د شخصیت څرګنده ساحه محدوده وي. ځکه د معلوماتو د تبادلې لپاره ډېر فُرصت شتون نه لري. د یو بل ډېره پېژندنه دې ساحې ته پراختیا ورکوي. لنډه دا چې څرګنده ساحه د انسان د شخصیت هغه برخه ښيي، چې خپله شخص او هم نورو ته معلومه وي.

ړنده ساحه: د هغو مواردو څرګندویه ده، چې شخص د ځان په اړه نه پوهېږي، خو نور خلك پرې پوهېږي. د بېلګې په توګه لومړی یا متکلم شخص د وینا کولو پر مهال ځینې کلمې سمې نه تلفظوي او یا د مکالمې پر مهال پر خپلو ګوتو بوخت وي او دویم یا مخاطب شخص ته نه ګوري. په دې توګه دویم شخص لومړی شخص د خپلې ستونزې په هکله وپوهوي. دا د مسوولینو مهمه دنده ده، چې د ځان او خپلو کارکوونکو د ړندې ساحې د برخې په کمښت کې هڅه او هاند وکړي.

پټه ساحه: له پټې ساحې څخه موخه هغه موارد دي، چې پخپله د شخص لپاره معلوم وي، خو نور خلكورباندې خبر نه وي. دا موارد هغه کړنې دي، چې ښایي شخص یې په ځانګړو مواردو کې له ځانه وښیي، نه د دندې پرمهال. د بېلګې په توګه یو څوك په پټه له ماشومانو سره له تاوتریخوالي ډك چلند کوي، په دې توګه موږ کولی شو، له نورو سره د دې ساحو په شریکولو سره د خپل شخصیت پټه ساحه راکمه کړو. دا پروسه د خودي اظهار په نامه یادېږي، چې په کاري چاپېریال کې د ډېر باور لامل کېږي.

تیاره ساحه: دا د انسان د شخصیت له هغې ساحې څخه عبارت ده، چې نه پخپله شخص او نه نور خلك ترې خبر وي. له جدي وضعیت سره په مخامخېدو سره به هغه معلومات څرګند شي،

چې تر هغه مهاله به نه شخص ته معلوم وي او نه نورو ته. دا ښايي تر ټولو سخت وضعيت وي، چې يو شخص ورسره په ټول ژوند کې په لومړي ځل مخ کېږي.

له بله پلوه دا ممکنه ده، د يوه انسان د شخصيت بعدونه پټ وساتي، چې هېڅکله خپله شخص او نورو ته د لاس رسي وړ نه وي.

ځرګنده ساحه (شخص او نورو ته معلومه وي)	پټه ساحه (شخص ته معلومه او نورو ته نامعلومه وي.)
ړنده ساحه (شخص ته نا معلومه او نورو ته معلومه وي)	تياره ساحه (نه شخص او نه هم نورو ته معلومه وي.)

د مديريت بېلابېلې کړنلارې: مديران په سازمان کې د مديريت له بېلابېلو کړنلارو ګټه اخلي، چې ځينې يې په لاندې ډول دي:

د موخې پر بنسټ مديريت: لومړی سازمان عمومي او ټوليزې موخې ټاکي، ورپسې مديران د هر کارکوونکي موخې مشخصوي.

د کنټرول او لارښوونې پر بنسټ مديريت: مديريت هڅه کوي، چې پرلپسې کنټرول ولري او کارکوونکو ته لارښوونه وکړي.

د واك ورکولو پر بنسټ مديريت: مديران هڅه کوي، تر ممکنه بريده کارونه کارکوونکو ته وسپاري. په دې ډول اصولو کې مسوولين د امکان تر بريده واکونه او فعاليتونه تر لاس لاندې کسانو ته سپاري او هغه وخت په کارونو کې لاسوهنه او مداخله کوي، چې اړتيا يې وليدل شي.

د مرخېړي شکولو پر بنسټ مديريت: په دې ډول مديريت کې هر يو کارکوونکی د مرخېړي (سمارق) غوندې د ختې په منځ کې ګير پاتې کېږي.

د ځرخی الوتکې پر بنسټ مديريت: په دې ډول مديريت کې، مدير د الوتکې غوندې دفعتاً ښکته راځي. ډېرې خاورې او دوړې شيندي او بېرته په چټکۍ سره پورته ځي.

د ټېنس د ميز پر بنسټ مديريت: په دې ډول مديريت کې کارکوونکي ټول کارونه لکه د ټېنس توپ غوندې يو بل ته پاس کوي، که څه هم کارونه ترسره شي او يا نه شي.

د ماموريت شرحه او د لرليد شرحه: سازمانونه خپلې موخې او مقصدونه د ماموريت په يوه شرحه او يا د لرليد په شرحه کې رانغاړي. ډېری خلك لرليد (دورنما) د ماموريت له شرحې سره ورته بولي، حال دا چې دا دواړه موضوعګانې له يو بل سره ډېر توپير لري.

د ماموريت شرحه: د سازمان د رامنځ ته کولو عمومي لامل او موخه تشريح کوي. د سازمان د غړو لپاره د ابهاماتو پر مهال يو لارښود وکارول شي او همداشان د لارښود ځراغ زماني چوکاټ نه

لري. په هغه صورت کې چې د ماموریت شرحه په دقیقه او سمه توګه لیکل شوې وي، کولی شي د څو لسیزو لپاره د اعتبار وړ وي.

د ماموریت شرحه لزوماً باید څرګنده، لنډه، له موجودو شرایطو سره سمه او د سازمان د غړو لپاره د اعتبار وړ وي.

د ماموریت د شرحې مثال:

موږ په افغانستان کې د خپلو هېوادوالو د مالونو د لېږد کیفیت ته په لږ لګښت او چاپېریال ته له زیان رسولو پرته ښه والی ورکوو.

هغه مهال د ماموریت شرحه اغېزناکه واقع کېږي، چې په سازمان کې له واکمن فرهنګ سره سمه وي. ځکه د ماموریت شرحه او ارزښتونه یو له بل سره موازي حرکت کوي. که چېرې د ماموریت شرحه په سازمان کې د موجودو ارزښتونو سره مغایره وي - کارکوونکي به دا احساس کړي، چې ټولې چارې ښې دي. پر دې بنسټ د ماموریت شرحه باید د سازمان د غړو په واسطه له تجربه شویو ارزښتونو سره موافقت ولري.

لرلید (دورنما):

لرلید ډېر مشخص دی، یانې د راتلونکي انځور دی، چې اداره یې د رامنځ ته کولو په لټه کې وي. لرلید هغه څه چې موږ یې په خپل ذهن کې مجسموو، تعریف او توصیفوي او یوازې هغه وخت کولی شي تجسم یې کړي، چې موږ په یو ډول نه یو ډول د پام وړ پایلې مجسمې کړو.

لرلید دا په مجسمه توګه تشریح کوي، چې اداره د خپلو موخو په ټاکلو کې کوم ټکي ته ګوري. همداشان دا څرګندوي، چې اداره څه ډول هغه پېښې چې د لسو - پنځلسو کلونو په ترځ کې، په داسې شان چې ټولې چارې په سمه توګه د پخوانیو هیلو مطابق مخ ته یوړل شي، مجسموي. لرلید باید د سازمان د غړو لپاره محسوس وي او مشخصې موخې ولري. دا به غوره وي، چې موخې (مشخصې، د سنجونې وړ، د ترلاسه کېدو وړ، رښتونې او د زماني محدودیتونو لرونکې) وي.

د اغېزناک لرلید د رامنځ ته کولو لپاره غوره ده، چې لاندې ځانګړنې په پام کې وساتو:

- څرګندتیا او له ګونګوالي څخه پاکوالی.
- له کارونو څخه د روښانه انځور ترسیمول.
- د یوې روښانه راتلونکې توصیف کول.
- له جالبو او په یاد پاتې کېدونکو کلمو او اصطلاح ګانو څخه ګټه اخیستل.
- د رښتینو او ترلاسه کېدو وړ ارمانونو لرل.

— د سازماني فرهنګ او ارزښتونو مطابق د لرليد مهارول.

که چېرې د موخې د ترلاسه کولو په هکله خبرې کوئ، لرليد مو بايد په وخت پورې مقيد وي.

د لرليد بېلګه په لاندې ډول ده:

١ – موږ په افغانستان کې تر پنځلس کلنۍ ښکته ماشومانو د سواد ميزان تر ١٣٩٢ پورې پنځه نوي سلنه لوړوو.

٢ – مهاتما ګاندي په هند کې د ډيموکراسۍ د تامين په اړه لرليد درلود، ترڅو د برېتانيا له واکمنۍ څخه خلاصون ومومي. هغه د دې لرليد په هکله په مناسبو فُرصتونو کې خبرې کولې او د برېتانيا تر وتلو وروسته يې د هند په اړه يو څرګند تصوير په ذهن کې درلود. د هغه ځواکمن لرليد او په يوه ساده او عامفهمه ژبه د هغه بيانول د هند په تاريخ د عطف د نقطې په توګه يادېږي. دا بېلګه ښيي چې د يوه سازمان او حتي د يوه هېواد لپاره څه ډول يو لرليد مهم او قدرتمند کېدلای شي.

که چېرې رهبران وغواړي، چې لرليد يې په ادارو کې اغېزناك واقع شي، بايد لاندې ټکيو ته پاملرنه وکړي:

١ – لرليد بايد په منظم ډول بيان شي.

٢ – لرليد بايد په څرګند تجسم او جذابو معلوماتو سره مجسم شي.

٣ – رهبران بايد لنډمهاله موخې له لرليد سره په مطابقت کې طرحه کړي.

۴ – رهبران بايد نور کسان داسې وهڅوي، چې خپل شخصي لرليد د سازمان له عمومي لرليد سره همغږی کړي.

د واك سپارلو اصل: د واك سپارل ډېرې ګټې لري، له يوې خوا تاسې ته سکون او ارامي درکوي او د اړوندو فعاليتونو لپاره کافي وخت درکوي، له بلې خوا په ټوليزه توګه د سازمان ظرفيت پر کار بوختېږي او د سپارل شويو دندو د ترسره کولو او کار کولو له لارې د کارکوونکو د ودې او پراختيا لپاره زمينه مساعدېږي. کارکوونکو ته د مسووليتونو سپارل تر ډېره د هغوی د ميلان او دندې ته د لېوالتيا لامل کېږي.

د واك سپارلو پر مهال لاندې قواعد په پام کې وساتئ:

١ – کوم کار بايد ترسره شي؟ دا پوښتنه د دندې په ځانګړې موخې پورې اړونديږي؟ په دقيق ډول دا کار څه دی او کوم موارد بايد په پام کې ونيول شي؟

د دې پوښتنې ځواب د هغه چا لپاره چې د هغې دندې د ترسره کولو مسووليت لري، روښانه او څرګند وي.

٢ – د دې کار د ترسره کولو مسوول څوك دی؟ د وزارت يا ډيپارټمنټونو په دننه کې د دې

کار لپاره تر ټولو وړ او مناسب شخص څوك دی؟ دنده باید د یوې ننګونې په بڼه وي، نه داسې چې د یوه کارکوونکي له توان څخه بهر وي. دا کار هم د یوه وړ او مناسب شخص د پیدا کولو لپاره یوه مفکوره ورکوي.

۳ – ولې باید دا کار ترسره شي؟ د کار د دلیل او اهمیت تشریح کارکوونکي ته دا احساس ورکوي، چې کار په ښه او غوره توګه ترسره کړي او له دې ډاډ ترلاسه کړي، چې شخص د کار د ترسره کولو لپاره په بشپړه توګه د مسوولیت احساس کړی دی.

۴ – کار څه ډول ترسره کړي؟ ایا شرحه یا مشخص محتویات شته، چې پر هغو تمرکز وشي؟ ایا ځانګړي مېتودونه او لارې شته، چې د کار څرنګوالی واضح کړي؟ څه وخت او تر کومه وخته باید دا کار ترسره شي؟ د دې پروسې په جریان کې باید په منظمه توګه نتیجه واخیستل شي او د اړتیا پر مهال لارښوونه وشي.

انګېزه ورکول:

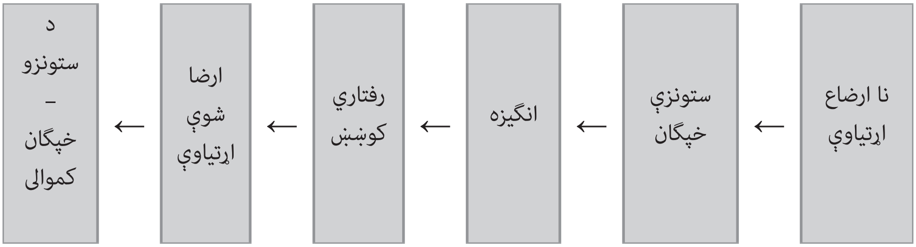
کله چې مور او پلار د خپلې لور یا زوی په هکله خبرې کوي، نو وایي کلونه کېږي، چې هغه هڅې کوي، هغه ډېرې توانایۍ لري، خو له هغو ټولو ګټه نه اخلي.

ډېر لږ داسې پېښېږي، چې له خپلو ټولو باالقوه وړتیاوو او توانايیو څخه ګټه واخلو او تر ډېره موږ دا واقعیت منو. نوموړې یوه انشتاین د هڅو او بریاوو د لاسته راوړلو په هکله په دې اند دی، چې لس سلنه نبوغ الهام تشکیلوي او نوي سلنه نور یې زیار ایستل او د خولو تویول دي. دا یو واقعیت دی، چې ځینې کسان د نورو په پرتله ډېر زیار باسي. په پایله کې په یوه سازمان کې دا ډول کسان د نورو په پرتله هوښیار او د خپلې پوهې په واسطه غوره کړنې وړاندې کوي. له همدې امله په سازمان کې د یوه وګړي کړنې یوازې د هغه په توانایۍ او وړتیا پورې اړه نه لري، بلکې انګېزه هم په دې بهیر کې غوره رول لري. په دې څپرکي کې په دې اړه بحث کوو، چې ولې ځینې کسان د نورو په پرتله ډېر زیار باسي او په ورپسې څپرکي کې د انګېزې د کړنلارو کارېدونکي اړخونه وړاندې کوو.

انګېزه ورکول څه ته وایي؟

کولی شو انګېزه یا انګېزه ورکول د چلند پر بنسټ تعریف کړو. هغه کسان چې وهڅول شي، د هغو کسانو په پرتله چې نه هڅول کېږي، ډېر زیار باسي، خو دا تعریف نسبي حالت لري او نه شي کولی، په دې اړه ډېر څه ووایي. هغه تعریف چې په دې اړه ډېر څه ویلی شي، خو لږ اهمیت لري، په دې ډول دی: انګېزه د کار د ترسره کولو پر وړاندې یو تمایل دی، چې د وګړي په وړتیا

پورې تړلی دی، تر څو په دې وسیلې سره د اړتیا ډول تامین شي. کولی شو د انګېزې دا بهیر په لاندې شکل کې وګورو:



یوه نا تامین شوې اړتیا د خپګان او ستونزو د رامنځ ته کېدو لامل کېږي، چې هغه هم په خپله اندازه په وګړي کې زیار ایستنه او تلاش را ژوندی کوي او په یوه لوري یې سوق کوي. زیار ایستنه او تلاش د ځانګړې موخې لپاره د هلو ځلو لامل کېږي، چې که چېرې هغه موخه ترلاسه شي، کولی شي اړتیاوې تامین کړي او د د خپګان او ستونزو د لږوالي لامل شي. هغه کار کوونکي چې هڅول شوي وي د خپګان او ستونزې په یوه حالت کې قرار مومي او له دې خپګان او ستونزو څخه د خلاصون لپاره په یو ډول کار یا فعالیت لاس پورې کوي، هر څومره چې تلاش زیات وي، ډېر فعالیت کوي، ترڅو له هغه نه خلاصون ومومي.

پر دې بنسټ، کله چې یو کارکوونکی ډېر تلاش او هڅه کوي، په پایله کې د هغه د تمایل شتون موخې ته رسېدنه اسانه کوي.

د انګېزې لومړنۍ نظریې

۱۹۵۰ لسیزه د انګېزې د مفاهیمو د وړاندې کولو له نظره یوه پیاوړې دوره وه، په دې لسیزه کې درې ځانګړې نظریې وړاندې شوې. که څه هم د اعتبار او باور له مخې تر ډېرو سختو نیوکو لاندې راغلې، خو کارکوونکو ته په انګېزه ورکولو کې ډېرې اغېزناکې پرېوتې. دا درې نظریې دادي: د اړتیاوو د مراتبو د لړۍ نظریه، د x او y نظریه او د انګېزې – د ښه والي نظریه، چې دا ټولې به په همدې څپرکي کې وړاندې شي. له هغې زمانې نه تر اوسه پورې د انګېزې په اړه ډېرې معتبرې او د باور وړ توجیح ګانې شوې دي، خو د دوو دلیلونو له امله باید لومړی هغه درې نظریې توضیح کړو:

۱ – دا د هغو نظریو د بنسټ ډبره ده، چې په دې کلونو کې وړاندې شوې دي.

۲ – په سازمانونو کې د عمل په پړاو کې مدیران د خپلو کارکوونکو د انګېزې د توجېه لپاره له دې نظریې او په هغې پورې له اړوندو فني اصطلاحاتو ګټه اخلي.

د اړتیاوو د مراتبو د لړۍ نظریه

د اړتیاوو د مراتبو د لړۍ نظریه، چې د ابراهام مزلو په وسیله وړاندې شوې، د انګېزې له مشهورو نظریو څخه ده. هغه فرض کړې وه، چې د هر انسان په دننه کې په ډلبندي شوې توګه پنځه ډوله اړتیاوې شته، چې په لاندې ډول دي:

۱ - فزیولوژیکي، چې لوږه، تنده او نورې فزیکي اړتیاوې په کې شاملېږي.

۲ - امنیتي، چې د فزیکي او عاطفي ګواښونو پر وړاندې امنیت او خوندیتوب په کې شامل دی.

۳ - ټولنیزې، چې عاطفه، مینه او دوستي په کې شاملېږي.

۴ - درناوی، چې دا اړتیا پر دوو برخو وېشل شوې: د ننه اړخ او بهر اړخ، د انسان په دننه پورې اړوند درناوی، چې د نفس حرمت، خپلواکي او پرمختګ په کې شاملېږي او د انسان د وجود د بهرني اړخ درناوی، چې مقام، شهرت، پاموړتیا او نور په کې شاملېږي.

۵ - پر ځان بسیا کېدل، چې په دې سخته اړتیا کې هڅه کوي، ترڅو هماغه څیز شي، چې د هغه استعداد لري او هغه هماغه څیزونو ته لاسرسي ده چې بالقوه وګړی هغو ته د رسېدو وړتیا لري او په اصطلاح پر ځان بسیا کېږي.

کله چې د دغو اړتیاوو هره یوه په کافي مقدار سره رضا شي، بله اړتیا ځان راڅرګندوي. د ۲-۴ شکل په پام کې نیولو سره یو وګړی یوه سلسله مراتب طی کوي. د انګېزې له لیدلوري، یاده نظریه د دې مطلب ښکارندویه ده، چې که څه هم هېڅ اړتیا په بشپړه توګه نه ارضا کېږي، خو که چېرې اړتیا په اساسي بڼه او لازم مقدار سره ارضا شي، بیا انګېزه نه رامنځ ته کوي او وګړی نه تحریکوي. که د یاد پوه د نظریې مطابق څوك وغواړي، بل څوك تحریك کړي، باید دا ومومي چې د اړتیاوو د مراتبو د لړۍ له نظره، هغه شخص چېرته قرار لري او هغه وخت د هماغه اړتیاوو د ارضا کولو لپاره اقدام وکړي.

مزلو دا اړتیاوې پر دوو ډلو پورته رده او ښکته رده باندې تقسیم کړې. فزیولوژیکي اړتیاوې او امنیت یې په ښکته رده کې او ټولنیزې اړتیاوې، درناوی او پر ځان بسیاکېدنه یې په پورته رده کې راوستلې. دا طبقه بندي له هغه اړخه ترسره شوه چې د پورته ردې اړتیاوې د انسان په دننه کې ارضا کېږي، په داسې حال کې چې د ټیټې ردې اړتیاوې اصولاً د بهرنیو عواملو په وسیله ارضا کېږي. په واقعیت کې هغه پایله، چې د یادې طبقه بندۍ څخه یې واخیسته داده، چې د اقتصاد د ودې او د نعمتونو په ډېرېدو تقریباً د ټولو کسانو، چې دایمي دندې لري، د ټیټې ردې اړتیاوې په بنسټیز توګه او په کافي مقدار سره ارضا کېږي. دا نظریه ډېره استقبال شوه، په ځانګړې توګه د سازمانونو مدیرانو له دې څخه ډېره ګټه واخیستله. ښایي د دې اصلي لامل منطقي بریالیتوب وي، چې د نظریې په بطن کې قرار لري او دا یې په اثبات ورسوله. مزلو ونه شوای کولی دې نظریې ته تجربي او ازمایښي بنسټ ورکړي او هغه کسان یې چې په ترڅ کې راووتل، ترڅو د تحقیق او څېړنې لارې هغه په اثبات ورسوي، خو کومې پایلې ته ونه رسېدل.

پخوانۍ نظريې، په ځانګړې توګه هغه، چې له شهودي پلوه معقولې او منطقي ښکارېدې، ظاهراً يې هېڅ پلويان نه درلودل. هغه څېړونکی چې د دې اړتياوو د ځينو د اثبات لپاره هڅې پيل کړې او دې پايلې ته ورسېد، چې (که څه هم يادې نظريې ډېر شهرت موندلی دی، خو په ندرت سره يې کولی شوي له تجربي نظره هغه تاييد کړي) فراتر دی. دې څېړونکي وويل: شته شواهد او نتيجه موږ دې ته اړباسي چې ونه شو کولی په نامشروط ډول د مزلو د نظريې کارونه ومنو.

يو بل څېړونکی هم دې پايلې ته ورسېد. په لاندې مواردو کې څوك نه دي توانېدلي چې د منلو وړ مدارك وړاندې کړي. د اړتياوو د نظم او د ساختاري کړنلارو وړاندوينه (د اړتياوو د مراتبو په لړۍ کې چې د مزلو له خوا وړاندې شوي)، دا چې نا ارضاع شوې اړتياوې انګېزه رامنځ ته کوي يا دا چې يوه ارضاع شوې اړتيا د دې لامل کېږي، چې وګړی د نوې اړتيا د ارضا په موخه حرکت کوي.

د x او y تيوري

داګلاس مك ګور د انسان په اړه دوه متمايز ليدلوري وړاندې کړل، يو ليدلوري چې اصولاً منفي دی، هغه يې x ونوماوه او بل چې مثبت دی، هغه يې y ونوماوه. مك ګرکور له کارکوونکو سره د مديرانو د چلند د ډول تر مشاهدې وروسته دې پايلې ته ورسېد، چې يو مدير له دې ليدلوري د انسان د نوع ماهيت ته پاملرنه کوي، چې ځانګړې مفروضات يې په نظر کې نيولي دي او پر دې بنسټ له ترلاس لاندې کسانو سره خپل چلند او کړه وړه تنظيموي. د x تيوري د لاندې مفروضاتو پر بنسټ ولاړه ده، مديران له دې زاويې خپلو کارکوونکو ته پاملرنه يا توجه کوي.

١ – کارکوونکي په فطري او طبيعي توګه له کار سره مينه نه لري او د امکان په صورت کې هڅه کوي، چې له ترسره کولو يې ځان ګوښه کړي.

۲ - دا چې کارکوونکي چې له کار سره مینه نه لري، باید هغوی اړ باسو، او کنټرول یې کړو او یا یې دې ته چمتو کړو، چې د پام وړ موخو ته لاسرسی ومومي.
۳ - کارکوونکي د مسوولیتونو له بار څخه اوږې خالي کوي، ځکه باید په رسمي توګه هغوی ته لارښوونه وشي او رهبري شي.
۴ - تر ډېره کارکوونکي په کار پورې اړوندو نورو عواملو په نسبت امنیت ته ډېر ارزښت ورکوي او هېڅ ډول د لوړ پرواز او جاه طلبۍ غوښتنه نه لري.
د y تیوري د لاندې مفروضاتو پر بنسټ ولاړه ده او مدیر له دې لیدلوري کارکوونکو ته پام کوي.
۱ - کارکوونکی کار یوه طبیعي چاره او د تفریح یا لوبې غوندې بولي.
۲ - ځوك چې موخو ته ځان ژمن بولي په خپل ذات کې کنټرول کوونکی او رهبر دی.
۳ - ډېری وګړي کولی شي، مسوولیتونه ومني او حتي د مسوولیتونو منلو ته مخه کړي.
۴ - خلاقیت یانې د ښو تصمیمونو د نیولو لپاره توانایي او د ټولنې ډېری وګړي د دې ځانګړنې لرونکي دي، چې دا یوازې په مدیرانو پورې اړه نه لري.
که چېرې موږ د مك ګور لیدلوری ومنو، د انګېزې تیوري څنګه کارېدلی شي؟ تر ټولو غوره ځواب کولی شو د مزلو په چارچوب کې مشاهده کړو. د x تیوري پر دې بنسټ قرار مومي، چې د ټيټې ردې اړتیاوې پر وګړي حاکمې وي. د y تیوري مفروضات پر دې بنسټ قرار مومي، چې د پورته ردې اړتیاوې پر وګړي حاکمیت ولري.
مك ګرګور په دې اند و، چې د y د تیورۍ مفروضات نسبت د x د تیورۍ مفروضاتو ته له ډېر اعتماد څخه برخمن دي. پر دې بنسټ هغه وړاندیز وکړ، چې په تصمیم نیولو کې ګډون، د مسوولیتونو منل او د سختو کارونو قبلول او همداشان کارګري اړیکې هغه لارې چارې دي، چې په مرسته یې کولی شو په وګړي کې شغلي انګېزه لوړه کړو.
له بده مرغه دy تیوري د مفروضاتو د باوري کېدو د اثبات لپاره هېڅ پېژندل شوی مدرك په لاس کې نه شته او کله چې د وګړي عملیات یا کړنې د هغه پر بنسټ قرار مومي، کولی شي د هغه د انګېزې موجبات برابر کړي. دا چې د کتاب په نورو برخو کې به یې هم وګورو، په ځینې ځانګړو شراطو کې هم د x یا y د تیورۍ مفروضات کارول کېږي.

د انګېزې د ښه والي تیوري

د انګېزې د ښه والي تیوري د یوه ارواپوه فدریك هرزبرګ له خوا وړاندې شوه. هغه په دې اند و، چې له کار سره د وګړي تړاو یو اصولي او بنسټیز تړاو دی او د کار پر وړاندې د وګړي کتنه یا ملاحظه کولی شو د هغه د بریالیتوب او یا ماتې د میزان پر بنسټ وټاکو.
هرزبرګ تل دا پوښتنه مطرح کوله، چې وګړي له خپلې دندې څخه څه غواړي؟ هغه له خلکو

غوښتل، چې په مفصله توګه د خپلې دندې په اړه د هغوی په نظر ښه یا بد شرایط شرحه کړي، هغه به دا ځوابونه د یوې صفحې پر مخ لیکل او بیا به یې طبقه بندي کول. هغو عواملو چې د وګړو پر شغلي کتنې (نګرش) اغېزه درلوده، د هرزبرګ له خوا مشخص شوي دي.

هرزبرګ د دې طبقه بندي شویو ځوابونو پر بنسټ دې پایلې ته ورسېد، هغه ځوابونه چې په هغو کې وګړو خپله دنده ښه یا عالي ګڼله، د هغو ځوابونو په پرتله چې وګړو د خپلې دندو په اړه ناخوښي ښوولې، ډېر توپیر لري. د دې ځانګړنو ځینو یې له شغلي رضایت سره تړاو درلود او ځینې نورې له کار څخه د وګړي د ناخوښۍ لامل کېدلې. باطني عواملو لکه د بریالیتوب ترلاسه کولو، د شهرت ترلاسه کولو او د کار ډول یا مسوولیت او پرمختګ له شغلي رضایت سره تړاو درلود. چا به چې خپل کار ښه باله، د دې لېوالتیا به یې درلودله، چې دا عوامل ځان ته نسبت ورکړي او چا چې به له خپل کار څخه نارضایتي ښودله، بهرني عوامل لکه سیاست، شرکت، د مدیریت کړنلاره، سرپرستي، د وګړو ترمنځ اړیکې او کاري شرایط به یې مطرح کول.

د هرزبرګ له لیدلوري هغه عوامل، چې د شغلي رضایت لامل کېږي، له هغو سره چې د شغلي نارضایتۍ لامل کېږي، د تفکیك وړ دي. پر دې بنسټ هغه مدیر چې د شغلي نارضایتیو د عواملو د له منځه وړلو په لټه کې کېږي، احتمالاً کولی شي دکارکوونکو د ارامۍ او سکون موجبات برابر کړي، خو الزماً ښایي د هغوی د تحریك او انګېزې لامل نه شي. دا مدیر کولی شي وګړي تسکین کړي، خو دا نه شي کولی چې هغوی تحریك کړي. په پایله کې هرزبرګ دا ځانګړنې (سیاست او د شرکت مدیریت، سرپرستي، د وګړو ترمنځ اړیکې، کاري شرایط او حقوق) د ښه والي (بهداشت) عوامل وبولې، کله چې دا ځانګړنې په کافي اندازه شتون ولري، وګړي به ناراضه نه شي خو دا به د هغوی د رضایت په مفهوم نه وي. که موږ وغواړو په سازمان کې د وګړو د انګېزې موجبات چې د هرزبرګ له خوا وړاندیز شوي، بریالیتوب، شهرت، مسوولیت او وده باندې ټینګار وکړو، دا هغه ځانګړنې دي، چې د کارکوونکو د باطني پاداش لامل کېږي. د انګېزې د ښه والي تیوري یو لړ نیمګړتیاوې هم لري. هغه نیوکې چې پر دغه تیورۍ باندې شوې دي، په لاندې ډول دي:

۱ – هغه کړنلاره چې هرزبرګ کارولې ده، تقریباً په وګړي پورې منحصره ده، کله چې چارې په عالي توګه اداره شي، غړي یا مدیران هغه په ځان پورې تړي، برعکس که سازمان له ماتې سره مخ شي، ګناه یې د چاپېریال د باطني عواملو پر غاړه اچوي.

۲ – د هرزبرګ د کړنلارې د اعتبار وړ کېدلو موضوع، چې ورکړې یې راټولې کړې، د پرستش وړ ګرځېدلې ده، چا چې ورکړې (داده ها) راټولې او په دې اړه یې نظر څرګند کړی، باید ورکړې تفسیر کړي. پر دې بنسټ کولی شي خپل شخصي نظر څرګند کړي او د یوه ځواب په اړه په ځانګړې کړنلارې سره یې تفسیر کړي، په داسې حال کې چې مشابه ځواب په متفاوتې کړنلارې سره تفسیر کړي.

۳ – له ټولو ځانګړنو او معیارونو څخه چې د وګړي د رضایت لامل کېږي، ګټه نه ده اخیستل شوې، ځوك چې د کار یا دندې یوه برخه یې نه خوښېږي، بیا هم خپل کار د قبول وړ یو ځیز بولي.
۴ – یاده تیوري له پخوانیو څېړنو سره منافات لري، د انګېزې د ښه والي تیوري موقعیتي متغییرونو ته پاملرنه نه کوي.
۵ – هرزبرګ د خپلې فرضیې بنسټ پر دې کېښود، چې د وګړي د شغلي رضایت او تولید ترمنځ اړیکه شته، خو په خپله څېړنه کې یې له دې کړنلارې څخه ګټه واخیستله چې یوازې یې شغلي رضایت ته پاملرنه وکړه، نه د وګړي تولید ته. د دې لپاره دا څېړنه معقوله شي باید خپله فرضیه پر دې کېږدو، چې د وګړي د شغلي رضایت او تولید ترمنځ ټینګه اړیکه شتون لري.

د انګېزې نوې تیوري ګانې:

پخوانۍ تیوري ګانې له ډېر شهرت څخه برخمنې دي، خو له بده مرغه ډېر لږ یې امکان درلودلی، چې د پورتنۍ ازمویني تر عهدې بریالۍ راووځي. خو دا په دې مانا نه ده، چې هغه دې له یاده ووځي، اوسمهال داسې تیوري ګانې شتون لري، چې د معتبرو اسنادو او مدارکو له امله کېدای شي ډېره تکیه پرې وشي.

هغه تیوري ګانې چې په لاندې ډول تشرېح کېږي، د اوسمهاله وضعې بیانوونکې دي او مدیران هڅه کوي چې له موجباتو څخه په ګټې اخیستنې د کارکوونکو انګېزه پیاوړې کړي یا په کارکوونکو کې رامنځ ته شوې انګېزه په دې وسیله توجېه کړي.

د درې ګونو اړتیاوو پر بنسټ ولاړه تیوري: ډېوېډ مېك کللنډ او یو شمېر نورو څېړونکو درې انګېزشي عاملونه یا اړتیاوې وړاندیز کړې، چې په لاندې ډول دي:
۱ – د بریالیتوب ترلاسه کولو ته اړتیا: یانې د ښې ځلېدنې په لار کې هڅې او د بریالیتوب په لار کې هلې ځلې کول.
۲ – د قدرت د ترلاسه کولو او د هغه د اعمال اړتیا: یانې د قدرت څښتن وګړي دې ته وادار کړي، چې په داسې ډول عمل وکړي، چې که له دې پرته وای، په بل ډول یې چلند کاوه.
۳ – د دوستۍ د رامنځ ته کولو اړتیا: یانې له نورو سره د صمیمانه اړیکو د ټینګښت او ملاتړ ترلاسه کولو ته تمایل. ځینې وګړي په ځان کې د بریالیتوب د ترلاسه کولو تومنه ویني، خو هغوی تل هڅه کوي چې یوازې بریالي شي او له بریالیتوب څخه ترلاسه شویو پاداشونو ته نظر نه کوي. دا ډول وګړي هیله لري چې وکولی شي له هغه څه سره په پرتلنې سره چې له هغو مخکې ترسره شوي، کارونه په لوړ موثریت سره ترسره کړي. دا کوشش او هڅې د بریالیتوب د ترلاسه کولو له اړتیا پرته بل څه نه دي. مېك کللند په خپل څېړنیز اثر کې چې د بریالیتوب د ترلاسه

کولو اړتیا په اړه یې لیکلی، دې پایلې ته رسېدلی، چې ډېری بریالي وګړي ځان تر نورو متمایز بولي او تل هڅه کوي. چې کارونه یې ښه ترسره شي. دا ډول وګړي په داسې اوضاع او شرایطو پسې ګرځي، چې وکولی شي د مسایلو د حل لپاره شخصي مسوولیتونه ومومي او په چټکۍ سره د خپلو کړنو د پایلې شاهد واوسي. دا ډول وګړي د ستونزمنو مسایلو حل ته ترجېح ورکوي او شخصاً د هغو د ماتې او بریالیتوب مسوولیت پر غاړه اخلي او هېڅکله خپل اختیار د چانس، اقبال یا د نورو د کارونو په لاس کې نه ورکوي.

هغه مهال دا ډول کسان بریالي کېږي، چې ۵۰ سلنه د خپل بریالیتوب احتمال وویني، یانې د خپل اټکل له مخې یې د ماتې او یا بریالیتوب احتمال پنځوس سلنه وي. هغوی دې ته تمایل نه لري، چې پر درنو قمارونو باندې لاس پورې کړي (یانې په داسې کار لاس نه پورې کوي، چې د ماتې احتمال یې ډېر وي.)، ځکه په دې مواردو کې بریالیتوب د چانس او حادثې په واک کې دی، نه د وګړي په توانایۍ کې او که د یوې پېښې له امله په یوه زمینه کې بریالي شي د رضایت او د بریالیتوب د ترلاسه کولو احساس نه کوي. په همدې ډول هغوی له دې سره مینه نه لري، چې د یوې پېښې یا حادثې پر بنسټ لویو بریاوو ته ورسېږي، ځکه په دې صورت کې نه شي کولی د خپلو مهارتونو تر ټولو له غوره شکل څخه ګټه واخلي.

دا ډول کسان تل په دې لټه کې وي، چې د ځان لپاره واقعي موخې په پام کې ولري، خو دا موخې باید نسبتاً ستونزمنې وي او په جسارت او تهور پورې تړلې وي، چې وګړی باید له ځانه وړتیا وښیي. کله چې د ماتې یا بري احتمال یو ډول او ۵۰٪ وي، یو طلایي فرُصت لاسته راځي او وګړی کولی شي د وجود څرګندویي وکړي او یا د خپلو هڅو او توانایيو په وړاندې کولو سره بریالیتوب ترلاسه کړي.

د قدرت د ترلاسه کولو اړتیا داده، چې پر نورو د کنټرول او نفوذ وړتیا پیدا کړي. هغه کسان چې د قدرت د ترلاسه کولو د اړتیا احساس کوي، تل هڅه کوي، چې د نورو مسوولیتونه پر غاړه واخلي او پر هغوی خپل نفوذ وچلوي او دې ته ترجیح ورکوي، چې په رقابتي شرایطو کې کار وکړي او تل د شهرت، اعتبار او حیثیت د ترلاسه کولو په هڅه کې وي او پرته له دې چې د موثرو کړنو یا بریالیتوبونو په فکر کې شي، پر نورو باندې د نفوذ د چلولو په لټه کې وي.

دریمه اړتیا چې د مېك کللند له خوا وړاندې شوې، هغه له نورو سره د صمیمي او نېکو اړیکو د رامنځ ته کولو اړتیا ده. دې اړتیا ته لږه پاملرنه شوې ده او دا له هغو موخو څخه ګڼل کېږي، چې دیل ګارنګي هم ترې یادونه کړې ده، یانې دوستۍ ته تمایل او د نورو د منلو او قبولۍ وړ کېدل. هغه وګړي چې په ځان کې دا ډول احساس لري، تل د دوستۍ او دوست موندنې په لټه کې وي او دا یې خوښېږي، چې په داسې شرایطو کې کار وکړي، چې د همکارۍ او مرستې روح په کې واکمنه وي او د رقابتي فعالیتونو په لټه کې نه وي. ډېر تمایل لري، چې د متقابل تفاهم پر بنسټ له نورو سره یو ډول غوره اړیکې ټینګې کړي.

څنګه کولی شو، داسې څوک پیدا کړو، چې د بریالیتوب د ترلاسه کولو په لټه کې وي؟ دا درې انګېزشي عاملونه د هغه ازموینې له لارې له وګړو څخه اخیستل کېږي، یو څرګند تصویر هغو ته ښیي او وروسته له هغه نه غواړي، چې د تصویر پر بنسټ داستان ولیکي. د بېلګې په توګه امکان لري تصویر په نر پورې اړوند وي، چې پر یوه مېز ناست وي او هغه په دقیق ډول یوې ښځې او دوو زامنو ته ګوري، چې د مېز خوا ته ناست وي، وروسته له دې شخص نه غوښتل کېږي، د هغه څه په اړه چې لیدلي یې وي، داستان ولیکي او ووایي چې په هغه تصویر کې څه تېرېږي او وروسته به څه پېښ شي. دا داستانونه داسې ازموینه زموږ په واك کې راکوي، چې کولی شو، ناخودآګاه او مړې انګېزې د وګړي په وجود کې وپېژنو. دې داستانونو ته نمره ورکول کېږي، وروسته یاد وګړی د یادو درېیو اړتیاوو پر بنسټ رتبه بندي کېږي.

په دې اړه چې کومې څېړنې ترسره شوې، د دې څرګندوی دي چې کولی شو پر دې بنسټ د بریالیتوب د ترلاسه کولو د اړتیا او د غوره کړنو د وړاندې کولو ترمنځ اړیکې وټاکو. که څه هم د قدرت د ترلاسه کولو د اړتیا او د دوستۍ د رامنځ ته کولو د اړتیا په هکله ډېرې څېړنې نه دي شوي، خو په دې برخه کې هم کارونه ترسره شوي دي. لومړی هغه کسان چې د بریالیتوب د ترلاسه کولو د اړتیا احساس کوي، ترجیح ورکوي، چې په داسې شرایطو کې قرار ومومي، چې شخصي مسوولیتونه پر غاړه واخلي، د کار پایله ژر وویني او تر یوې اندازې ډېر خطر پر ځان ومني. کله چې یو وګړی د دې ځانګړنو لرونکی وي، کولی شو، هغه تحریك او وهڅوو. د بېلګې په توګه شواهد او مدارك ښیي، هغه کسان چې د بریالیتوب د لاسته راوړنې له لټه کې وي، په سوداګریزو چارو او د کاري تولید په فعالیتونو کې، شخصي سوداګریزو واحدونو او ادارو او همداشان د لویو سازمانونو د واحدونو او ادارې په چارو کې بریالي وي.

د بریالیتوب د ترلاسه کولو شدید احساس الزاماً په دې مانا نه دی، چې یو څوك دې ښه مدیر وي، په ځانګړې توګه په لویو سازمانونو کې. د بریالیتوب د ترلاسه کولو شدید احساس الزاماً نه شي کولی، یو ښه خرڅلاو وړاندې کړي او یو ښه مدیر په یوه لوی پلورځي کې اصولاً د بریالیتوب د ترلاسه کولو شدید احساس ته اړتیا نه لري.

درېیم، د دوستۍ د رامنځ ته کولو اړتیا او له دې لارې د قدرت ترلاسه کول د بریالي مدیریت له رامنځ ته کولو سره ټینګه رابطه لري. غوره مدیران هغه څوك دي، چې په هغوی کې د قدرت د ترلاسه کولو لېوالتیا ډېره او د دوستۍ د ټینګښت احساس لږ وي.

په پایله کې په دغو مواردو کې د دې لپاره وګړو ته ښوونه ورکړل شوه، ترڅو په هغوی کې د بریالیتوب د ترلاسه کولو شدید احساس وده وکړي. که د کار ډول داسې وي، چې داسې وګړي ته اړتیا ولري، چې په هغه د بریالیتوب د ترسره کولو احساس پیاوړی وي. مدیریت کولی شي هغه څوك چې د بریالیتوب د ترلاسه کولو احساس کوي، غوره کړي او هغه ته په دې لار کې لازمه زده کړه او ښوونه وکړي.

د موخې د ټاکلو نظریه

د موخې د ټاکلو د نظریې پر تایید ولاړ ډېر شواهد او مدراك په لاس کې شته. یاده تیوري د دې څرګندوی ده، چې د وګړي یا سازمان قصد یا اراده (چې د موخې په بڼه ټاکل کېږي) کېدای شي د انګېزې د اصلي منبع په توګه وګڼل شي. په پوره ډاډ سره ویلی شو، چې ځانګړې موخې په لوړ فعالیت او کړنو سره ترسره کېږي او همداشان که د سازمان غړي ستونزمنې موخې ومني، لوړې کړنې او عملکرد به وړاندې کړي.

تر هغو چې ځانګړې او ستونزمنې موخې پر موثریت او لوړې سطحې منجر کېږي، د موخې ځانګړتیا پخپله د داخلي انګېزې د یوه عامل په توګه عمل کوي. د بېلګې په توګه، کله چې د یوې لارۍ چلوونکی ژمنه کوي، چې د دوو لرې نقطو ترمنځ څو ځلې تګ - راتګ کوي، دا ژمنه او عزم یا اراده د دې لامل کېږي، چې هغه هڅه وکړي، ټاکل شوي هدف ته ځان ورسوي. که عوامل، لکه د هدف منل او توانایي ثابت پاتې شي، موږ همداشان کولی شو دعوا وکړو، هر څومره چې دا هدفونه ستونزمن وي، د کړنو سطحه به لوړه وي، خو دا چاره هم منطقي ده، چې وګړي معمولاً ساده هدفونه ژر قبلوي. که یو کارکوونکی دروند او سخت کار ومني، تر ډېره بریده هڅه کوي، چې خپل هدف ته ځان ورسوي او که په دې لاره کې له ستونزو سره مخ شي، نو ښایي دنده هم پرېږدي.

که کارکوونکو ته فُرصت ورکړل شي، چې د هدف په ټاکلو کې ګډون وکړي، نو د هغه د تامین په لار کې به ډېرې هلې ځلې وکړي. په دې برخه کې د ترسره شویو څېړنو پایله چندان روښانه نه ده. په ځینو مواردو کې، هغه هدفونه چې د کارکوونکو په ګډون سره ټاکل شوي دي، د عالي کړنو لرونکي دي او په ځینو نورو کې چې هدفونه د چارواکو له خوا ټاکل شوي دي، کارکوونکو ډېره هڅه کړې ده او عالي کړنې یې ترسره کړې دي. د ګډون یا مشارکت یوه ښېګڼه داده، چې وګړي هدفونه یا موخې په غوره توګه مني او د کار پر وړاندې ډېره لېوالتیا ښیي.

لکه څنګه، چې مخکې مو وویل، که هدفونه ستونزمن وي، د مقاومت مسئله مطرح کېږي. هغه وګړي چې د ګډون کوونکي هدف د تامین په پروسه کې (که هدف ستونزمن وي، له هغه زمان سره په پرتلنې چې په بلې وسیلې سره ټاکل کېږي او پر هغوی تحمیل شي) هغه به په غوره توګه ومني، ځکه وګړی د هغه کار ترسره کولو ته ځان ژمن بولي، چې د هغه لپاره یې قول ورکړی دی.

پر دې بنسټ که فرض کړو، چې د سازمان کارکوونکي او غړي موخې یا هدفونه ومني، په هغه صورت کې د هغو هدفونو چې په مشارکتي بڼه ټاکل کېږي او د هغو هدفونو ترمنځ، چې د لوړو چارواکو له خوا ټاکل کېږي، هېڅ توپیر به شتون ونه لري، خو مشارکت یا ګډون د دې لامل ګرځي، چې ستونزمن هدفونه د قبول وړ وګرځي او ترلاسه شي.

هغه څېړنې چې د هدف د ټاکلو د نظريې په اړه ترسره شوي، د دې څرګندوی دي چې ځانګړې موخې يا هدفونه تل د انګېزې د رامنځ ته کولو او محرك ځواك د منابعو په توګه حسابېږي. که څه هم موږ به ونه شو کولی، دا نتيجه واخلو، چې د هدف په ټاکلو کې د کارکوونکو مشارکت تل يوه مطلوبه چاره ده، خو که د ستونزمنو او ننګوونکو هدفونو پر وړاندې مقاومت شتون ولري، دې ته ترجيح ورکول کېږي، چې وګړي د موخې د ټاکلو په پروسه کې ګډون وکړي. په ټوليزه توګه له دې بحث څخه دې پايلې ته رسېږو، چې موږ کافي مدارك او شواهد په لاس کې لرو، چې د قصد نوع، عزم او يا اراده د انګېزې د بالقوه رامنځ ته کوونکي او محرك عامل په توګه ګڼل کېږي.

داسې ښکاري، چې د بريالیتوب د ترلاسه کولو او د موخې د ټاکلو په اړه د څېړنو پايله د ترسره شوې انګېزې له مخې متناقضې پايلې درلودلې دي. ايا که د بريالیتوب د ترلاسه کولو انګېزه د نسبتاً سختو او ننګوونکو هدفونو له امله وي، ويلی شو، چې د موخې د ټاکلو نظريه هغه وخت د ډېرې انګېزې لامل کېږي، چې موخې ډېرې ستونزمنې وي.

په دوو دليلونو سره ځواب منفي دی، لومړی د موخې د ټاکلو په نظريه کې په ټوليزه توګه ټول خلك مطرح دي، د بريالیتوب د ترلاسه کولو د اړتيا په اړه، چې کومې څېړنې ترسره شوې، معمولاً د هغو کسانو په برخه کې دي، چې د بريالیتوب د ترلاسه کولو ډېر احساس ورسره وي او دا څرګنده ده، چې دا وګړي نه شي کولی تر لس يا شل سلنې زيات جميعت تشکيل کړي. پر دې بنسټ د هغو کسانو په مورد کې، په هغه کارونې سره چې هدف يا هدفونه ومني او ځان د هغو د تامين په نسبت ژمن وبولي، يوازې هغه وخت کړنې عالي کېدای شي، چې ستونزمن هدفونه د غړو او کارکوونکو د منلو وړ وګرځي.

د چلند د پياوړتيا او تقويې تيوري

د چلند د پياوړتيا تيوري د موخې د ټاکلو د نظريې متقابله نقطه ده. د موخې د ټاکلو په نظريه کې يوه پېژندل شوې کړنلاره شتون لري او د دې څرګندوی ده، چې د وګړي موخه او مقصد به د هغه عملي لارښود وي. د چلند د پياوړتيا په تيوری کې موږ له رفتاري لارو چارو سره سروکار لرو، په داسې ډول چې د رفتار ډول (چاپېريالي شرايطو ته په پام سره) پياوړی شي. دا دوې تيوريګانې له دوو فلسفي ليدلوريو سره توپير لري. د چلند يا رفتار د پياوړتيا د تيوری کارپوهان، د چلند يا رفتار ډول داسې يو عامل بولي، چې محيط د هغې سبب دی، دا نظريه ورکوونکي د وګړي يا وګړو د بدن داخلي پېښو ته پاملرنه نه کوي. هغه څه چې د چلند د کنټرول لامل کېږي، تقويه کوونکی عامل دی، يانې هر ډول چلند چې عالي ځواب يا غبرګون ولري، په ډېر احتمال سره تکرارېږي.

په پايله کې ويلی شو، چې د پياوړتياپه تيوری‌کې د علت او معلول د قانون بحث وجود لري

(يانې کړنې یا رفتار د هغو پایلو تابع دی، چې لاس ته راځي او ځانګړي شرایط د رفتار د پیاوړتیا لامل کېږي او دا چې وګړي کولی شي یو څه زده کړي) د علت او معلول قانون او د چلند پیاوړتیا له موږ سره مرسته کوي چې وکولی شو د انګېزې عامل توجېه کړو. په دې برخه کې د څېړنو پایلې دابنیي، چې که د خلکو رفتار یا چلند پیاوړی شي، هغوی د موخو د تامین په لار کې ډېرې هڅې کوي (د هغو مواردو په پرتله، چې رفتار په کې پیاوړی نه شي). په دې کې شك نشته چې د رفتار پیاوړتیا د وګړي د رفتار پر ډول (د کار پرمهال) اغېزه اچوي. د بېلابېلو کارونو لپاره د وګړي د فعالیت میزان له هغو پایلو سره تړلی دی، چې د ځانګړي رفتار په ترڅ کې ترلاسه شي. خو د کارکوونکو د انګېزې د ډولونو لپاره نه شو کولی پر هغه توجېه، چې د رفتار یا چلند په تیورۍ کې ځای پرځای شوې، بسنه وکړو. د بېلګې په توګه هدف د وګړي پر انګېزه شدیدې اغېزې لري او په همدې ډول د بریالیتوب د ترلاسه کولو میزان هم د وګړي د انګېزې لامل کېږي. په پاداش کې انتظار او نابرابري هم د وګړي پر رفتار منفي او مثبتې اغېزې لري.

د برابرۍ نظریه

د سازمان غړي او کارکوونکي په یوه خلا کې کار نه کوي، هغوی تل ځان له نورو سره پرتله کوي. فرض کړئ، یو سازمان یو چا ته چې نوی له پوهنتون څخه فارغېږي، په کال کې ورته د ۴۰ زره ډالرو وړاندیز کوي، هغه په ډېره مینه او لېوالتیا پر کار بوختېږي او د دې وضعیت په اړه خوښي ښيي، خو که یوه میاشت وروسته متوجه شي، چې یو بل همکار یې چې د ده همځولی وي او نوی یې د ده په څېر مدرك اخیستی وي او د کال ۴۵ زره ډالر پیدا کوي، هغه به څه احساس وکړي؟ په دې کې شك نه شته، چې ډېر به په غوسه شي، که څه هم ۴۰ زره ډالر هم لوړ رقم دی او هغه چا چې نوی مدرك یې پیداکړی وي، ډېر مناسب حقوق بلل کېږي، خو دلته مسئله بل ډول ده، یانې د حقوقو او پاداش د پرتلنې په اړه د تنګ نظرۍ مسئله راپورته کېږي او دا چې د سازمان کارونه نامنصفانه دي، ډېر موارد شته، چې د سازمان غړي او کارکوونکي کولی شي، هغه توان او نېرو چې مصرفوي یې (او هغه پیسې چې له دې اړخه یې ترلاسه کوي) د کار د ډول او د همکارانو له هڅو سره پرتله کړي، چې دلته بیا د عدالت یا برابرۍ مسئله مطرح کېږي.

د برابرۍ په نظریه کې ویل کېږي، چې د سازمان غړي او کارکوونکي ځان له نورو سره پرتله کوي. کارکوونکي له نورو سره د خپلو حقونو او کاري کړنو او د هغو د پایلو میزان پرتله کوي، که چېرې دوی له هغه چا سره چې ځان یې ورسره پرتله کړی برابر او سره ورته وي، نو وایي، چې مساوات رعایت کېږي او دا سې فکر کوي، چې په حق کې یې هېڅ ډول ظلم شوی نه دی. که چېرې دغه پرتلنه برابره نه وي، په دې صورت کې په اداره کې بې عدالتي کېږي او یا عدل او انصاف نه رعایت کېږي، یانې کارکوونکي دا انګېري، چې خپل حق ورته پوره نه ورکول کېږي او دا چې بې عدالتۍ ته یې پام کېږي، نو د له منځه وړلو په هڅه کې یې کېږي.

د برابرۍ په نظریه کې مرجع یا بل هغه څه چې وګړی ځان ورسره پرتله کوي، ډېر اهمیت لري. درې مرجع ګانې ډېرې د پاملرنې وړ دي: نور خلك، سیستم او ځان له نورو څخه موخه دوستان، ګاونډیان او همکاران دي، چې په هماغه سازمان کې مشابه کارونه ترسره کوي. د سازمان غړي کولی شي د ورځپاڼو، مجلو په لوستلو او د همکارانو د خبرو او د اجرایي چارواکو د حقونو د میزان او له هغو قراردادونو له خبرېدو پر بنسټ چې له کارګري اتحادیې سره تړل کېږي، ځان له نورو سره پرتله کړي.

له سیستم څخه موخه د حقونو او پاداش په برخه کې د سازمان د سیاستونو مخ ته وړل دي، هغه کسان چې له دې لیدلوري موضوع ته پاملرنه کوي، پټو او ښکاره ورکړو او پاداشونو ته پاملرنه کوي. هغه شرایط یا مقررات چې سازمان یې د حقونو او مزد د ورکړې لپاره ټاکي، له ټاکونکو عواملو څخه ګڼل کېږي.

له ځان څخه موخه، له وګړنیزو راکړو سره د ورکړو مقایسه او محاسبه ده. د هر شخص په مورد کې دا نسبت په وګړي پورې تړلی دی. هغه کسان چې له دې زاویې موضوع ته ګوري، د عواملو لکه پخوانیو کارونو یا کورنیو ژمنو تر اغېزې لاندې راځي.

د مرجع ټاکل (د پرتلنې په موخه) په هغو اطلاعاتو پورې تړلي دي، چې د مرجع په اړه لاس ته راځي او دا اطلاعات به معتبر وي. د برابرۍ په نظریه کې ویل کېږي، دا چې د سازمان غړي او کارکوونکي کوي، په لاندې ډول اقدام کوي:

١ – د خپل فعالیت له میزان څخه کمښت کوي یا خپل او د نورو مصرفي میزان ګډوډوي او یا مختلفوي.

٢ – په داسې ډول چلند کوي، چې کارکوونکي لږ کارکولو ته هڅوي.

٣ – هڅه کوي، چې د خپل مصرف له منځه (ورکړې) او پایلو څخه کمښت وکړي.

٤ – مرجع یا هغه څه ته، چې شخص ځان له هغه سره پرتله کوي، تغییر ورکړي.

٥ – سازمان ترك کوي.

د برابرۍ په نظریه کې نه یوازې د پیسو د مقدار یا پاداش، چې وګړی یې د کار له امله ترلاسه کوي، پاملرنه کېږي، بلکې هڅه کېږي چې دا مقدار یا هغه څه چې نور یې اخلي، پرتله کړي. وګړی کوښښ کوي د خپل کار مقدار او له هغه اړخه ترلاسه کوونکي حقوق د نورو له کار او حقوقو سره پرتله کړي او وروسته له دې لیدلوري یوه داور ته کېښني. د سازمان یو غړی د خپل کار مقدار، د فعالیت میزان، تجربه، د زده کړو میزان او وړتیا د هغو حقوقو له سطحې، د حقوقو د ډېروالي له میزان او شهرت سره چې په سازمان کې یې لري او همداشان له نورو عواملو سره پرتله کوي. کله چې وګړي له نورو سره په راکړه ورکړه کې د پرتلنې له امله ظلم، بې عدالتي او نابرابري ووینې، نو له یو ډول رواني فشار او غوسې سره مخ کېږي او دا ډول حالت د انګېزې لامل کېږي او وګړی د عدل او انصاف په لټه کېږي.

په دې نظريه کې په يوه سازمان کې د حقوقو د نابرابرۍ په برخه کې څلور وړانديزونه کېږي:
۱ – که مزدوري يا مزد د کاري ساعتونو پر بنسټ ورکړل شي، هغه کسان لوړ مزد اخلي، د هغو کسانو په پرتله چې برابر مزد اخلي، ډېر توليد لري. هغه کارکوونکي چې مزد يې په ساعتي ډول ورکول کېږي د دې لپاره چې د راکړې ورکړې په نسبت محاسبه کې د ورکړې مقدار ډېر کړي، د خپل توليد ميزان ډېروي، ترڅو په دې وسيله برابر حقوق واخلي او په اصطلاح عدل او انصاف ته ورسېږي.

که ورکړه د توليد د ميزان پر بنسټ وي، هغه کسان چې لوړ حقوق اخلي، لږ توليد به ولري، خو د توليد کيفيت به يې لوړ وي. هغه کسان چې مزد يې د يوې قطعې يا يوه توليدي محصول پر بنسټ محاسبه کېږي، ډېر کار به وکړي، ترڅو يې مزد له لومړۍ ډلې سره برابر شي.
۳ – که چېرې مزد د کاري ساعتونو پر بنسټ وي، هغه کسان چې دا احساس کوي، چې له واقعي مقدار څخه لږ مزد ترلاسه کوي، خپل توليد لږوي يا يې کيفيت راټيټوي، چې په دې سره د وګړو د کار او فعاليت ميزان راټيټېږي او په نتيجه کې يې توليد کمېږي.
۴ – که چېرې د مزد د توليد د مقدار پر بنسټ ورکړل شي او کارکوونکي دا وانګېري، چې مزد له مخې د هغوی په حقوقو کې احجاف شوی، د خپل توليد ميزان لوړوي، خو توليدات په ټيټه کچه وړاندې کوي. هغه کارکوونکي چې مزد يې د قطعې يا هر محصول پر بنسټ وي، هڅه کوي د کيفيت په راټيټولو سره د توليداتو کميت لوړ کړي، ترڅو په دې توګه د خپل ترلاسه کېدونکي مزد ميزان کافي اندازې ته ورسوي.

هغه څېړنې چې نوې ترسره شوې دي، د برابرۍ نظريه تاييدوي. د حقوقو او ښېګڼو مطلق ميزان او همدا شان د پرتلنې وړ نسبتونه د سازمان د کارکوونکو او غړو د پاروني او انګيزش لامل کېږي. کله چې د سازمان غړي احساس کړي چې په حقوقو کې يې احجاف شوی، د بې عدالتۍ د له منځه وړلو په لټه کې کېږي. امکان لري په دې لار کې د توليد او عرضې ميزان راټيټ کړي، د توليدي د محصولاتو کيفيت ښه کړي او هغه راټيټ کړي، ډېره غيرحاضري وکړي او يا سازمان پرېږدي.

پورتنی مطلب په دې مانا نه دی، چې (د برابرۍ نظريه) کمزوري اړخونه نه لري، بلکې په دې نظريه کې هم ځينې اړخونه ګونګ پاتې دي. د بېلګې په توګه کارکوونکي مرجع څه ډول انتخابوي او څه ډول کسان په کې ځای پر ځای کوي. مصرفي اقلام او محصول څنګه اندازه کوي. مصرفي اقلامو ته څه ډول ضريب يا وزن ټاکي او څنګه يې محاسبه کوي. د زمانې په تېرېدو سره دا عوامل څنګه او څه ډول بدلون مومي، د کمزورتيا دې ټکو ته په پام سره، د برابرۍ د نظريې مطلب ډېرو څېړنو ته اړتيا لري او دا هغه ليدلوری دی، چې کولی شو له دې زاويې د کارکوونکو د ميلان اړخونو ته پاملرنه وکړو.

د انتظار نظریه

د انتظار نظریه د روم د ویکتور یو له پېژندل شویو توجبهاتو څخه ده، چې د میلان په اړه کېږي. سره له دې ډېرې نیوکې هم پرې شوې دي، خو په دې برخه کې د ډېری ترسره شویو څېړنو په پایله کې دا نظریه تایید شوې ده.

په اصل کې د انتظار په نظریه کې دا استدلال کېږي، چې میلان د انتظاراتو په ولکه کې د یوه مشخص لوري د عمل نوع یا اقدام دی. چې پایله یې مشخصه وي او یاده پایله د عامل یا فاعل د منلو وړ وي. دا نظریه د درېیو رابطو لرونکې ده، چې په لاندې ډول دي:

١ – اهمیت: یانې هغه اهمیت چې وګړی یې پایلې، لاس ته راوړنې یا بالقوه پاداش ته ورکوي، چې د یاد کار د ترسره کولو له امله ترلاسه کېږي. په دې بهیر کې د وګړي ناارضا شوې اړتیاوې د پاملرنې وړ دي.

٢ – د پاداش او کړنې ترمنځ اړیکه: د وګړي د باور حدود یا میزان، پر دې بنسټ چې له کار څخه د معنی سطحه د لاس ته راوړنې یا پام وړ پاداش په نتیجې سره ترسره کېږي.

٣ – د هڅې او کړنو ترمنځ اړیکه: د وګړي له نظره یا لیدوري د کوښښ یا هڅې مقدر دی، چې احتمالاً په ټاکلې کړنې سره پای ته رسېږي.

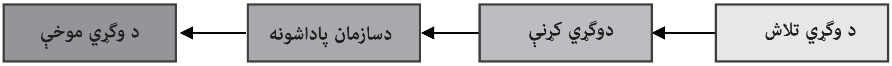
سره له دې چې دا نظریه یو څه پېچلې او ګونګه ده، خو واقعیت دادی، چې تجسم یې چندان ستونزمن نه دی. په هر سازمان کې د وګړي د پاموړ تولید میزان د هغه له ځانګړي هدف او د کړنو له نسبي ارزښت څخه د هغه له برداشت سره تړاو لري.

په (راتلونکي) شکل کې د انتظار نظریه په ساده ډول وړاندې شوې ده، خو هغه د مفهوم او محتوا له نظره نیمګړتیا نه لري. د یوه کار د ترسره کولو لپاره د وګړي د میلان میزان له دې موضوع سره تړاو لري، چې د هغه په باور د کار انجام او موفقیت ترکومې اندازې میسر او ممکن دی. که هغه شخص لوړو موخو ته ورسېږي، ایا مناسب پاداش به ترلاسه کړای شي او که چېرې قادر وي دا پاداش د سازمان په وسیله ورکړل شي، ایا کولی شي د هغه فردي موخې تامین او هغه ارضا کړي؟

هغه څلور اصلي لارې چې په دې نظریه کې شتون لري، په لاندې ډول یې راوړو:

لومړی یاد کار د وګړي لپاره څه نتیجه یا پاداش راوړلی شي، ښایي نتیجه مثبته وي، یانې د وګړي لپاره د حقوقو، امنیت، باور، هر اړخیزو ښېګڼو، د ذهني وړتیاوو څخه د استفادې د امکان او فردي مهارتونو یا د هر مشرب یا متجانس موندلو په بڼه وي. له بله اړخه د کار نتیجه د سرپرستۍ یا ریاست د عزل او له ادارې څخه د اخراج له وېرې د اضطراب په بڼه وي. مهمه خبره داده، چې په دې مرحله کې د واقعیت مسئله مطرح نه ده او د اړوندې موضوع په توګه نه ګڼل کېږي. مهمه مسئله داده، چې وګړی هغه د کار د پایلې په توګه ګڼي.

امکان لري چې وګړي د کار پایله منفي تلقي کړي، لکه ستړیا، ناکامي، استصال او سستیا.



دویم، د کار پایلې او نتایج ر کومې اندازې مهم بولي. څرګنده ده، چې دا مسئله داخلي اړخ لري او وګړی هغه ته وګړنیز او شخصي ارزښت ورکوي او یا هغه ته د اړتیا د تامین له زاویې ګوري. که چېرې کاري پایله د وګړي لپاره اهمیت ولري، یانې هغه ته مثبته درجه ورکړي، په هغه صورت کې نوموړی ترجیح ورکوي، چې هغه تامین کړي (البته د کار له نه ترسره کولو او یادو موخو ته له نه رسېدو سره په پرتلنې). که چېرې وګړی د کار پایله منفي وګڼي، په ترسره کولو به یې لاس پورې نه کړي او دې ته ترجیح ورکوي، چې د هغه نتیجې ته ونه رسېږي او داسې خلك هم شته چې د کار نتیجه خنثا بولي.

دریېم، وګړی د دې لپاره چې دې مهمې پایلې ته ورسېږي، څه ډول چلند باید غوره کړي. که وګړی په ښه توګه پوه نه شي، چې یادې موخې ته د رسېدو لپاره باید کومې کړنې ترسره کړي، په هغه صورت کې به احتمالاً د حاصل پایلې د هغه پر کړنو هېڅ اغېزه ونه لري. د بېلګې په توګه د کړنې د ارزونې له پلوه، ایا په ښه توګه د کار کولو مسئله به څه مفهوم ولري.

څلورم، له چا نه چې د کار د ترسره کولو غوښتنه کېږي، یاد وګړی د کار د ترسره کولو په اړه خپل چانس او طالع څه ډول بولي، وروسته له هغه چې وګړی د بدلونونو د کنټرول له پلوه چې د بریالیتوب ټاکونکي دي، ځان وړ او صالح بولي، په دې صورت کې هغه تر کومې اندازې ځان بریالی بولي.

له دې امله د انتظار نظریې اصلي راز د فردي هدفونو په درك او د کړنې او تلاش ترمنځ د اړیکې په تشخیص او بلاخره د پاداش او د وګړي د هدف د تامین ترمنځ پروت دی. که چېرې د انتظار نظریه د یوې اقتضایي نظریې په توګه ومنو، په هغه صورت کې ویلی شو، چې د وګړنیزو یا فردي انګېزو د توجیه لپاره هېڅ کُلي اصل شتون نه لري. له دې پرته که څه هم موږ پوهېږو چې وګړی د اړتیاوو د تامین په هڅه کې دی، خو دا ادعا نه شو کولی، چې یاد شخص داسې انګېري چې عالي کړنې، الزاماً د یادو اړتیاوو د تامین لپاره ترسره کوي.

اوس غواړو یو شمېر هغه مسئلې چې د انتظار نظریه یې رامنځ ته کړې، و ارزوو. لومړی په دې نظریه کې د پاداش پر مسئلې ټینګار کېږي. په نتیجه کې باید باور ولرو، هغه څه چې اداره یې یوه وګړي ته د پاداش په ډول ورکوي، د وګړي له غوښتنو سره همغږې وي او د دې نظریې پر بنسټ ده، چې د شخصي ګټې پر بنسټ اېښودل شوې دی. په داسې حال کې چې هر وګړی په دې هڅه کې دی، چې د پام وړ موخه یې په ښه توګه ترلاسه شي. د انتظار نظریه د محاسبې یوه بڼه ده او له رواني اړخه د لذت اخیستنې یو ډول دی، چې په هغه کې د انسان د عمل نهایي انګېزه په لوړ لذت سره څرګندېږي، چې دا د درك او آګاهۍ د هغه ارزښت مستلزمه هم ده، چې وګړی یې د سازمان پاداشونو ته ورکوي.

درېیم، د انتظار په نظریه کې د انتظار وړ مورد پر کړنو باندې ټینګار کېږي. ایا دا چې د انتظار وړ دي، وګړی له هغه نه خبرتیا لري او یا به هغه څه ډول و ارزول شي، بلاخره د بحث وړ نظریه انتظارات څېړي. په دې نظریه کې د واقعیت یا منطق موضوع یوه اړونده او ترلې مسئله نه ده، یو شمېر عوامل لکه له کړنې څخه د وګړي تمه یا انتظار، پاداش او هغه پایلې چې هغه ارضا کوي (د هغه موخه تامینوي)، د هغه د کوښښ د میزان ټاکونکي کېدای شي. یانې د هغه کوښښ او هڅو مقدار، چې نوموړی به یې وکړي او نه د بحث وړ موخو له تامین لاسته راغلې پایلې.

ایا د انتظار نظریه اغېزناکه ثابتېږي، هغه اقدامات چې د دې نظریې د باور وړتیا پیدا کولو لپاره ترسره شوي، د معیار د روش او سنجونې د کړنلارې په اړوند چندان روښانه نه دي. په پایله کې ډېری څېړنیزې پایلې، چې د دې نظریې د تایید لپاره خپرې شوې دي، باید په ډېر احتیاط سره وکتل شي. د اهمیت وړ ټکی دادی، چې ډېری څېړنې نه دي توانېدلې، چې په دې ډول وړاندې شوې کړنلاره کار وکړي. د بېلګې په توګه په دې نظریه کې وړاندیز کېږي، چې د تلاش بېلابېلې سطحې، چې په یوه واحد شخص کې وجود لري (تر بېلابېلو شرایطو لاندې) مشخصې شي، خو ډېری کسان چې د دې څېړنې په ترسره کولو پسې راوتي دي، هغه یې پر نورو بېلابېلو وګړو باندې ازمویلې دي، په هغو مواردو کې چې دا نیمګړتیا لرې شوې ده، د نظریې د اعتبار مسئله تر ډېره بریده منل شوې ده. یو شمېر کره کتونکي په دې اند دي، چې یاده نظریه ډېره محدوده کارول کېږي او داسې استدلال کوي، چې دا نظریه یوازې د کړنې او پاداش ترمنځ مطرح ده.

که چېرې سازمانونو د وګړو پاداشونه د هغوی د کړنو پر بنسټ ورکړي وای، په هغه صورت کې د یادې نظریې د باور د وړتیا پیدا کولو درجه په زیاته اندازه لوړېدله، کولی یې شوای چې له یاد انتقال نه یې ګټه اخیستې وای او د باوري کېدو لپاره د هڅو پر ځای یې، هغه یاده شوې نیوکه تایید کړې وای او دا موضوع یې توضېح کړې وای او یا یې توجیه کړې وای، چې ولې د کار د ځواک لویې برخې (د سپارل شویو مسوولیتونو د ترسره کولو په لار کې) لږه هڅه کړې ده.

د دندې بدلون:

د کارکوونکو ترمنځ د دندو او مسوولیتونو له بدلون څخه عبارت دی. له دې مېتود څخه موخه د کارکوونکو د چاپېریال د کاري ساحو د پوهېدو په وسیله د کارکوونکو د آګاهۍ او پوهې د سطحې لوړول دي. کارکوونکي کولی شي د خپلې مشخصې دندې عمومي موخې په غوره توګه درک کړي. له دې لارې به هغوی ته اسانه وي، ترڅو خپلې راتلونکې موخې د سازمان له عمومي موخو سره په مطابقت کې طرحه کړي. په مشخصه کاري ساحه کې د هغوی تجربې به له نورو کارکوونکو سره چې په دې برخه کې تجربه لري شریکې شي. دا کړنلاره به د پروسې او پروسېجر لپاره د حل لارو امکانات ډېر کړي. د دندو بدلون تر ډېره د کارکوونکو د ډېر خوځښت او تحرک

لامل کېږي. د دندو بدلون باید د کارکوونکو لپاره مستقیماً د هغوی په خپل کاري چاپېریال کې ترسره شي.

د دندې د ساحې پراختیا

د دندې د ساحې پراختیا، یانې د مکلفیتونو او مسوولیتونو د لمنې د پراختیا په وسیله د کار د حدودو ډېروالی دی. دا اصل د کار د وېش له اصل او کاري تخصص سره مغایرت لري. په دې اصل کې کار پر کوچنیو واحدونو وېشل کېږي، ترڅو د کارکوونکو په واسطه په پرلپسې توګه صورت ومومي.

د دندې د ساحې پراختیا له هغې ستړیا څخه مخنیوی کوي، چې د کار د نه موثریت لامل کېږي او د کاري تخصص د پروسې د مقطعي بیاراګرځېدو له لارې د کارکوونکو د تحرك په لټه کې وي.

د دندې بډاینه:

د کار د چاپېریال د غوره والي له پروسې څخه عبارت ده، چې د کارکوونکو لپاره ډېره د خوښۍ او رضایت وړ وي. ډېری دندې یوډول او بې پایلې وي.

کارکوونکي د ننګونې د نه شتون او د تکراري پروسېجر له امله له خپلو پوستونو او دندو څخه د ناخوښۍ احساس کوي. البته د دندې د غني کولو موثریت په خپله په کارکوونکي پورې اړه لري، ځکه داسې کارکوونکي هم شته، چې ساده کارونو ته ترجیح ورکوي. د دندې غني کول هڅه کوي چې دنده کارکوونکو ته جذابه کړي.

د دندې د غني کولو لپاره باید له کومو تخنیکونو څخه ګټه واخیستل شي؟

په دې اړه ډاډ ترلاسه کول، چې موخې د ټولو کارکوونکو لپاره څرګندې او د پوهاوي وړ دي. د ماموریت عمومي شرحه باید د کارکوونکو لپاره واضح وي او وګړنیزې یا انفرادي موخې هم باید د هر یوه کارکوونکي لپاره واضح وي. همداشان هر کارکوونکی باید پر دې پوه شي، چې څه ډول ځان له عمومي پروسې سره جوړ کړي او پر دې هم باید پوه شي، چې ترکومې اندازه پورې یې په سازمان او بلاخره په ټولنه کې همکاري او برخه اخیستنه اغېزناکه ده.

د دندې د ښه ترسره کولو لپاره باید د ټولو کارکوونکو لپاره کافي منابع برابر شي. په دې کې ټول اړخونه، لکه دفتر او نور اړین وسایل او د کارکوونکو ښوونه، انکشاف او نور شاملېږي. د دې په څنګ کې د ملاتړ د فرهنګ رامنځ ته کول، ښه روحیه ورکول او د نه باور توکو لرې کول هم ډېر اړین دي.

د ازادو معلوماتو له جریان څخه ډاډ ترلاسه کول او د هغو له پټ ساتلو څخه مخنیوی کول.

د تحسین او تمجید د فضا رامنځ ته کول او د نورو هڅوونکو لارو چارو برابرول.

د زده کړې لپاره د زمينې برابرول او د کارکوونکو د مهارت د پياوړتيا لپاره نور فُرصتونه.

په کارونو کې تنوع راوړل، دا کار د دندې د بدلون پروګرام له لارې صورت مومي.

دا په ياد ولرئ، چې د چارو مسوؤلين د کارکوونکو د هڅونې لپاره هېڅ ډول معجزه يي وسيله نه لري. له بله اړخه د ټولو کارکوونکو غوښتنې او اړتياوې سره ورته نه وي. د انګېزې ورکولو د تخنيك برياليتوب د يوه کارکوونکي په شخصيت، دندې او فرهنګي سابقې پورې اړه لري. د چارو مسوؤلين بايد د عاطفي ذکاوت لرونکي کسان وي، ترڅو پوه شي، چې د هر کارکوونکي د هڅونې لپاره له کوم ډول کړنلارې څخه ګټه واخلي.

د انکشاف او مهارت پلان جوړونه

د انکشاف پلان جوړونه له هغې پروسې څخه عبارت ده، چې د هغې په وسيله په سازمان کې مديريت، د کارکوونکو لپاره زده کړه ييز او انکشافي پلانونه رامنځ ته کوي. دا پلانونه بايد د کارکوونکو په ګډون سره برابر شي او د موخو په اړه توافق وشي.

د يوه سازمان له ليدلوري څخه د انکشافي پلان بنسټيزې موخې په لاندې ډول دي:

- د هغو کارکوونکو جذب، تداوم او د مهارتونو انکشاف، چې د خپلو کاري مکلفيتونو پر ترسره کولو برلاسي وي.
- د (بهرنيو عواملو او چاپېريالي) بدلونونو منل او د پرلپسې زده کړې له لارې د انکشاف تامين.
- د يوه موثر او کارنده سازمان په توګه رامنځ ته کېدل.

د کارکوونکو انکشاف نه شي کېداى، چې د بشري منابعو د نورو فعاليتونو او پاليسيو څخه بېل رامنځ ته شي. دا کار بايد د يوه سازمان له ارزښتونو، لرليد او ماموريت له بيان سره يو ځاى پر مخ لاړ شي.

د دې پروسې د اغېزناکتيا او موثريت لپاره د ټولو کارکوونکو ژمنتيا اړينه ده، د هغو ساحو د تشخيص لپاره، چې په وده او انکشاف پورې تړلې دي او همداشان د تشخيص شويو اړتياوو د پوره کولو په موخه د اقداماتولپاره ژمنتيا اړينه ده.

د انکشاف وګړنيز پلان بايد د انکشاف او زده کړې له سنتي يا دوديزو مفاهيمو له په پام کې نيولو پرته ادامه ومومي. له بېلابېلو مېتودونو څخه چې موخو ته په رسېدو کې مرسته کوي، کار واخيستل شي، چې په دې مېتودونو کې، د خدمت پر مهال زده کړه، د دندو بدلون، سيمينارونه، ټرېننګ، د کار په ساحه کې زده کړه کول او ځاني زده کړې ټول شاملېږي.

دا په بشپړه توګه څرګنده ده، کله چې ځينې زده کړې د کارکوونکو په ټولو سطحو پورې

اړوندې وي، نورې اړتیاوې تر یوې مشخصې او ټاکلې اندازې پوره کېږي او دا چاره د کار د ټاکل شویو شرایطو پر بنسټ ولاړه ده.

پنځه مهمې برخې چې په ډېری سازمانونو کې د زده کړې د مهمو وړتیاوو له جملې څخه ګڼل کېږي، په لاندې ډول دي:

۱ - عمومي مهارتونه

۲ - د اړیکو مهارتونه (د غونډو د جوړولو تخنیکونه، د وړاندې کولو د ډول تخنیکونه او نور)

۳ - د معلوماتي ټېکنالوژۍ مهارتونه (د کمپیوټر مهارتونه)

۴ - د مدیریت او رهبرۍ مهارتونه (اوسني او راتلونکي رهبران)

۵ - په کار پورې تړلي مهارتونه.

دا چې څوک د انکشاف د اړتیاوو د تشخیص مسوولیت لرلای شي، ټولو سطحو ته استخدامېږي، د بېلګې په توګه:

۱ - د وزیرانو، مرستیالانو، د ډیپارټمنټونو رییسانو سطحه، یاد چارواکي په یوه سازمان کې د ستراتېژیك پلان مسو ولیت پر غاړه لري. هغوی باید د راتلونکې زده کړې اړتیاوې له ستراتېژیك پلان سره سمې تشخیص کړي.

۲ - د منځنۍ سطحې مدیران د ډلې یا ټیم مشران، هغوی باید د وګړنیز او سازماني انکشاف اړتیاوې له کارکوونکو سره یو ځای مشخصې کړي، همداشان زمینه مساعده کړي، د زده کړې او انکشاف شرایط برابر کړي، ترڅو هغه اړتیاوې پوره شي.

۳ - کارکوونکي، هغوی باید د خپل انکشاف او زده کړې اړتیاوې د دندې له موقف سره سمې وټاکي او له خپلو مدیرانو سره دې خپلې اړتیاوې د لومړیتوب پر بنسټ ووېشي او له هغو فُرصتونو ګټه واخلي، چې د دوی وګړنیز کارنده ځواك پیاوړی کوي.

۴ - د بشري منابعو برخه، دا برخه د کارکوونکو په ودې او انکشاف پورې اړوندو پلان جوړولو، زده کړو برابرولو او نورو مېتونونو مسوولیت پر غاړه لري. ځکه د بشري منابعو څانګه د سازمان د ودې پلان تصویبوي. دا څانګه یا برخه د وګړنیزې ودې د پلانونو په پلي کولو کې توصیه او همکاري کوي.

انکشافي پلانونه باید لږترلږه په کال کې دوه ځلې و ارزول شي - د کال په منځ د کار پرمختګ وکتل شي او د کال په پای کې لومړیتوبونه تشخیص او د راتلونکي کال پلان چمتو شي.

ستراتېژیکه پلان جوړونه

ستراتېژیك پلان، ټاکل شویو موخو ته د رسېدو لپاره له انکشافي ستراتېژیو څخه جوړ شوی دی. که پلان جوړونې، ته ستراتېژي ووایو، هیله لرو چې یو جامع تصویر په یوه عالي میزان کې ولرو.

موږ کولی شو تکیکي پلان جوړونه چې تر ډېره له جزیاتو سره یوځای د وګړو د فعالیت پر فنونو تمرکز لري، له ستراتېژیکي پلان جوړونې سره، چې د راتلونکو مطلوبو موخو د پایلو د رامنځ ته کولو لار ده، تفکیك کړو، دا کار په دوه ډوله شونی دی:

١ – پر بهرنۍ دنیا د نفوذ له لارې

٢ – د پروګرامونو او جاري اقداماتو په همغږۍ سره، په داسې ډول چې مطلوبې پایلې په بهرني محیط کې وي.

ستراتېژیکه پلان جوړونه د دولتي فعالیتونو مهمه برخه ده، په ځانګړې توګه په وزارتونو کې. همداشان ستراتېژکه پلان جوړونه په نظامي برخو او سوداګریزو فعالیتونو کې هم ستر اهمیت لري.

ستراتېژیکه پلان جوړونه باید عمومي کړنلاره برابره کړي. دا کړنلاره کېدای شي، په بېلابېلو برخو، لکه بشري منابعو، د سازماني ودې ستراتېژیو، مالي ستراتېژیو، بازارموندنې ستراتېژیو او نورو کې وي.

مهمه داده، چې په دولتي سازمانونو کې ستراتېژیکه پلان جوړونه د عامه پالیسیو د بشپړتیا او تعدیل او عامه حقونو لپاره لارښود برابروي، چې د دې پالیسیو بېلابېلې ځانګې کولی شي، لاندې پړاوونه په ځان کې راونغاړي:

- د دندې پلان جوړونه، لکه ځمکنۍ ګټه اخیستنه، د لېږد رالېږد (ترانسپورټ) سیستم او د اوبو منابع
- د زېربناوو د مالي وجوه تامین(سړك، داوبو برابرول، د ابو رسولو وسایل، د چلتلتونونو لېږد او پارکونه.)

اغېزناکه ستراتېژي لاندې توکي په ځان کې رانغاړي:

١ – مطلوبو موخو ته د رسېدو وړتیا او توان ولري.

٢ – له دوو اړخونو (د سازمان له منابعو، بنسټیزو ظرفیتونو او یا بهرني چاپېریال سره) سمون او جوړښت ولري.

٣ – له تحرك ډکه او هڅانده وي او د شرایطو د بدلون پر وړاندې نرمښت ولري.

۴ – بشپړه وي (په یوازې توګه کافي وي)

۵ – باید استثنایي او تلپاتې وي، یانې سازمان په یوه ځانګړې ساحه کې ډېر بااهمیته کړي.

ولې ځینې وختونه ستراتېژیك پلانونه له ماتې سره مخ کېږي؟

د دې پوښتنې د ځواب لپاره دوه دلیله شتون لري:

١ – نیمګړې ستراتېژیك (نامناسب).

٢ – د نیمګړې ستراتېژۍ پلي کول.

نیمګړې(نامناسبه) ستراتېژي څه ډول منځ ته راځي؟

- د موخو او پایلو د سم تعریف د ناتوانۍ (کمزورتیا) په خاطر.
- د فُرصتونو، ګواښونو او قوتونو د ناسم تحلیل په خاطر.
- د نویو ستراتېژیو د موندنې لپاره د نوښت د نشتوالي په خاطر.
- په دې دلیل چې ټاکل شوې ستراتېژي د مطلوبو موخو د ترلاسه کولو وړتیا نه لري.
- له سازماني منابعو سره د بهرني چاپېریال د کمزوري سمون او جوړښت له امله.
- د ستراتېژۍ د کمزورو تطبیقاتو له امله، چې ممکن پېښ شي.
- د سازمان د وړتیاوو او منابعو په وړاندوینه کې د مبالغې له امله.
- د همغږۍ د نشتوالي (په همغږۍ کې د کمزورتیا) له امله.
- د ملاتړ د ترلاسه کولو لپاره د نااغېزناکو هڅو له امله یا د مقاومت (مخالفت) په خاطر.
- د وخت، کارکوونکو او مالي اړتیاوو د لږ اټکل کولو له امله.
- د پلان په پلي کولو کې د ناکامۍ له امله.

د پنځم څپرکي لنډيز

لومړيتوبونه د کار او فعاليتونو د وېش له لارې پر څلورو کټګوريو وېشل شوي:

الف، دندې: مهمې او بېړنۍ دي.

ب، دندې: ژرترژره يې پخپله ترسره کړئ.

د کار لپاره يو ضرب الاجل وټاکئ، ترڅو په مناسب وخت کې هغه ترسره کړئ او يا دا چې يوه پوه او وړ کارکوونکي ته يې وسپارئ.

ج، دندې: مهمې نه دي، خو بېړنۍ يا عاجلې دي.

دا کارونه بايد ژرترژره نورو ته وسپارل شي. که لازمه وي، چې پخپله تاسې يې ترسره کړئ، نو د کاري ورځو په وروستيو کې او يا هم هغه مهال چې کارونه مو لږ وي، ترسره يې کړئ.

د، دندې: نه مهمې دي او نه هم بېړنۍ.

له ترسره کولو يې ډډه وکړئ، يانې نه تاسې او نه يې دې نور کسان ترسره کوي.

کله چې غواړئ خپلې دندې د لومړيتوبونو پر بنسټ ووېشئ، پورتنيو اصولو ته مراجعه وکړئ.

د انسان شخصيت د څلورو ساحو درلودونکی دی (څرګنده ساحه، تياره ساحه، پټه ساحه، او ړنده ساحه)، چې هره يوه يې ځان ته ځانګړنې لري.

لرليد ډېر مشخص دی، يانې د راتلونکي انځور دی، چې اداره يې د رامنځ ته کولو په لټه کې وي. لرليد هغه څه چې موږ يې په خپل ذهن کې مجسموو، تعريف او توصيفوي او يوازې هغه وخت کولی شي تجسم يې کړي، چې موږ په يو ډول نه يو ډول د پام وړ پايلې مجسمې کړو.

د اغېزناک لرليد د رامنځ ته کولو لپاره غوره ده، چې لاندې ځانګړنې په پام کې وساتو:

- څرګندتيا او له ګونګوالي څخه پاکوالی.
- له کارونو څخه د روښانه انځور ترسيمول.
- د يوې روښانه راتلونکې توصيف کول.
- له جالبو او په ياد پاتې کېدونکو کلمو او اصطلاح ګانو څخه ګټه اخيستل.
- د رښتينو او ترلاسه کېدو وړ ارمانونو لرل.
- د سازماني فرهنګ او ارزښتونو مطابق د لرليد مهارول.

د انګېزې درلودل، کار او د سالمو انګېزو په خوا کار ته لوری ورکول، د انساني منابعو د سمې کارونې لپاره يوه مهمه اړتيا ګڼل کېږي. پر دې بنسټ له بېلابېلو نظريو څخه خبرتيا او د ميل او لېوالتيا په برخه کې د علمي څېړنو لاس ته راوړنې، د چارو د مسوولينو لپاره ډېر اړين دي.

د انسان په چلند کې د علت د اړيکې څېړل او د چلند د متفاوتو انګېزو پلټنه، له ډېر پخوا څخه د فيلسوفانو او پوهان د پاملرنې وړ وه او په بېلابېلو بڼو تعريف او توصيف شوې ده.

د يوه سازمان له ليدلوري څخه د انکشافي پلان بنسټيزې موخې په لاندې ډول دي:

- د هغو کارکوونکو جذب، تداوم او د مهارتونو انکشاف، چې د خپلو کاري مکلفیتونو پر ترسره کولو برلاسي وي.
- د (بهرنیو عواملو او چاپېریالي) بدلونونو منل او د پرلپسې زده کړې له لارې د انکشاف تامین.
- د یوه موثر او کارنده سازمان په توګه رامنځ ته کېدل.

د کارکوونکو انکشاف نه شي کېدای چې د بشري منابعو د نورو فعالیتونو او پالیسیو څخه بېل رامنځ ته شي. دا کار باید د یوه سازمان له ارزښتونو، لرلید او ماموریت له بیان سره یو ځای پر مخ لاړ شي.

پنځه مهمې برخې چې په ډېری سازمانونو کې د زده کړې د مهمو وړتیاوو له جملې څخه ګڼل کېږي، په لاندې ډول دي:

١ - عمومي مهارتونه

٢ - د اړیکو مهارتونه (د غونډو د جوړولو تخنیکونه، د وړاندې کولو د ډول تخنیکونه او نور)

٣ - د معلوماتي ټېکنالوژۍ مهارتونه (د کمپیوټر مهارتونه)

٤ - د مدیریت او رهبرۍ مهارتونه (اوسني او راتلونکي رهبران)

٥ - په کار پورې تړلي مهارتونه.

د پنځم څپرکي پوښتنې

۱ - کار او فعالیتونه پر څو کټګوریو وېشل شوي دي؟
۲ - څرګنده ساحه د کومو مواردو ښکارندویه ده؟
۳ - تیاره ساحه تعریف کړئ؟
۴ - د مدیریت د بېلابېلو کړنلارو نومونه واخلئ؟
۵ - د اغېزناك لرلید د رامنځ ته کولو په موخه باید کومې ځانګړنې په پام کې وساتو؟
۶ - د واك سپارلو ګټې توضېح او تشرېح کړئ؟
۷ - د دندې بدلون تعریف کړئ؟
۸ - د انکشاف او مهارت پلان جوړونه تعریف کړئ؟
۹ - ستراتېژیکه پلان جوړونه څه ته وایي؟
۱۰ - د ستراتېژیکې پلان جوړنې د ماتې عوامل تشرېح کړئ؟

شپږم څپرکی

د مدیریت اصول

ټولیزه موخه:
د رهبرۍ او د مدیریت عمده سبکونو، همدارنګه دلارښوونې د کړنلارو پېژندل.

د زده کړې موخې: محصلان به د دې څپرکي په پای کې:

۱- د لارښوونې کړنلارې درک او په عمل کې پلې کړي.

۲- د رهبرۍ عمده سبکونه درک کړي.

۳- د مدیریت عمده سبکونه درک کړي، چې تصمیم نیول، پلان جوړول، د رشتې طرحه، سازمانول، اړیکې او کنټرول په کې شامل دي، پرتله کړای شي.

لارښوونه:

ځینې مدیریت پوهان د مدیر د بریالیتوب راز د هغه تر سرپرستۍ لاندې د انساني ځواک د لارښوونې په توان او وړتیا کې ویني او له دې امله یې مدیریت له نورو سره کار او د هغوی له لارې د ادارې د موخو ترلاسه کول بللی دی. له بله پلوه په هر تمدن کې د مدیریت او رهبرۍ کړنلاره د هغه تمدن د فرهنګي جوړښت یوه نمونه او څېره بلل کېږي او دا جوړښت د مذهبي، فلسفي، هنري، سیاسي او نورو ارزښتونو له یوې ټولګې څخه جوړ دی، چې د مدیر په فردي رفتار او د سازمان په ټولنیز جوړښت کې څرګندېږي او دې ته په پاملرنې سره چې مدیریت په علمي بڼه په لوېدیځ کې مطرح شوی دی، د خپل حضور دا جوړښت د لوېدیځ مدیریت د بېلګو په وړاندې کولو سره څرګند شوی دی، له دې امله نه شو کولی په بېلابېلو ټولنو کې یې په ټولیزه توګه وکاروو. که څه هم د مناسبو بېلګو کارونه کولی شي اغېزې هم ولري.

د مدیر څلومه بنسټیز دنده، د ادارې د انساني ځواك سرپرستي او لارښوونه ده. دا دنده یانې د موخو د لاسته راړولو لپاره تر لاس لاندې کسانو کې لېوالیتا او د انګېزې منځ ته راوړلو لپاره د مدیر هڅې او تلاش د وګړي او پر ټولنه له حاکمو ارزښتونو سره تړاو لري. د مدیر د لارښونې دنده، درې برخې لري، رهبري، انګېزش او اړیکې.

رهبري:

د انساني علومو متفکران د رهبرۍ مفهوم له بېلابېلو اړخونو څخه تر بحث لاندې نیسي. یو شمېر یې رهبري د مدیر د دندو یوه برخه بولي، یو شمېر یې بیا رهبري نظر مدیریت ته پراخه بولي او هغه (ټاکلو موخو ته د رسېدو لپاره په لېوالیتا سره د نورو د ترغیب وړتیا او توانایي بولي)، یا هغه داسې یو فعالیت بولي، چې (خلك د ډله ییزو موخو د ترلاسه کولو لپاره په مشتاقانه ډول تر اغېزې لاندې راولي، او یو شمېر نور هم (د مشترکو موخو د ترلاسه کولو لپاره نور کسان تر اغېزې لاندې راوستل رهبري بولي.)

په لنډه توګه که چېرې د موخو د ترلاسه کولو لپاره پر نورو باندې نفوذ ته رهبري ووایو، نو مدیریت د ادارې د موخو د ترلاسه کولو لپاره پر نورو باندې نفوذ دی. په رهبرۍ کې کېدای شي موخې ډول ډول وي، خو په مدیریت کې د سازمان موخې لومړیتوب لري. که وګړی په عملیاتي رده کې د ادارې د لوی مدیر پر تصمیم اثر پرېباسي، په هغه صورت کې وګړی په دې برخه کې رهبر او لوی مدیر پیرو دی. په بله وینا په رهبرۍ کې د مراتبو لړۍ مطرح نه ده او رهبر کېدای شي د ادارې غړی نه وي.

د یادونې مهم ټکی دادی، چې په دې تعریف کې د ادارې ډول اهمیت نه لري، بلکې په هر وضعیت کې چې د یوه وګړي یا ډلې کړنې تر اغېزې لاندې راوستل شي، رهبرۍ صورت موندلی دی.

د رهبرۍ سبك:

هغه لار چې رهبر یې د موخو د ترسره کولو لپاره پر نورو باندې د نفوذ لپاره کاروي، د رهبرۍ سبك بلل کېږي. دلته پوښتنه پیداکېږي، چې څه ډول کولی شي پر نورو نفوذ پیداکړي؟ په ځواب کې باید ووایو، چې د نفوذ لار، د قدرت درلودل دي، چې په ټولیزه توګه پر دوو برخو وېشل کېږي، د مقام قدرت او شخصي قدرت.

د پوست او مقام په قدرت کې د نتېبه قدرت شاملېږي او شخصي قدرت له منتشب (مرجع) قدرت څخه مرکب او د مهارت (تخصص) قدرت دی. پنځم قدرت چې ذکر کوي یې، مشروع (قانوني) قدرت دی، چې کولی شو د شخصي او د پوست او مقام قدرت جز یې وبولو.

د رهبرۍ نمونې: د رهبرۍ د کړنلارو په هکله په تېرو کلونو کې ډېرې څېړنې ترسره شوې دي، چې ځینو ته به یې دلته نغوته (اشاره) وکړو:

الف/ د رهبر ځانګړنې:

د رهبر د ځانګړنو فهرست د هرې ورځې په تېرېدو سره لاپسې اوږدېږي. څېړونکي په دې برخه کې حتي په خپل منځ کې هم پر دې توانېدلي نه دي، چې يوې هوکړې ته ورسېږي. د رهبرانو ډېرى ځانګړنې چاپېريال ته په نه پاملرنې سره څېړل شوي او د رهبرۍ د کړنو او رهبر د ځانګړنو ترمنځ اړيکو ته پاملرنه نه ده شوې، حال دا چې رهبران بايد د ځانګړو ځانګړنو لرونکي وي. البته څېړنې ډاګيزوي، چې د رهبر ځانګړې ځانګړنې له عامو خلکو سره په پرتلنې چندان ډېرې نه دي او ښايي تر ۱۵ سلنې تجاوز ونه وکړي. د رهبرۍ ځانګړې ځانګړنې په لاندې ډول دي:

١ – هوش: معمولاً رهبران بايد تر خپلو پليونو (پيروانو) د ډېر هوش لرونکي وي، ځکه د رهبرۍ کار له پېچلو مسايلو او د ستونزو له تحليل او تجزيې سره تړاو لري.

٢ – روانه وينا: پر هوش سربېره رهبران بايد په خپلو پيروانو کې د نفوذ او ځان ته د هغوی د تابع کولو د ترغيب لپاره د روانې وينا او بيان درلودونکي وي.

٣ – داخلي انګېزش: رهبران برياليتوب ته ډېره لېوالتيا لري، نو يوې موخې ته تر رسېدو وروسته، د هغوی هيلې او توقعات نور هم پسې ډېرېږي او د لوړو يا لويو موخو د ترلاسه کولو په فکر کې کېږي. هره بريا د هغوی لپاره د نورو برياوو د ترلاسه کولو لامل کېږي، که څه هم د دوی ټولې هڅې د موخو لاسته راوړلو ته متوجه وي، غالباً خوښېږي يې چې په منصفانه توګه له مالي پاداشونو څخه هم برخمن وي. رهبر نه شي کولی د تلقۍ طرز او خپل داخلي ارزښتونه له خپلو پيروانو پټ کړي، ځکه پر خپل فکري ځواک او عمل سره هغوی تر اغېزې لاندې راولي. پر دې بنسټ رهبر بايد خپلو کارکوونکو ته داسې ارزښتونه وښيي، چې د درناوي ساتنې ترڅنګ په هغوی کې اغېزه وکړي، ځکه که رهبر يوازې د خپلو غوښتنو د پوره کولو په فکر کې وي او کارکوونکي د خپلو اوامرو په ترسره کولو محکوم وبولي، نو له خورا سختو ستونزو سره به مخ شي.

ب / د رهبري د چلند نظرېې

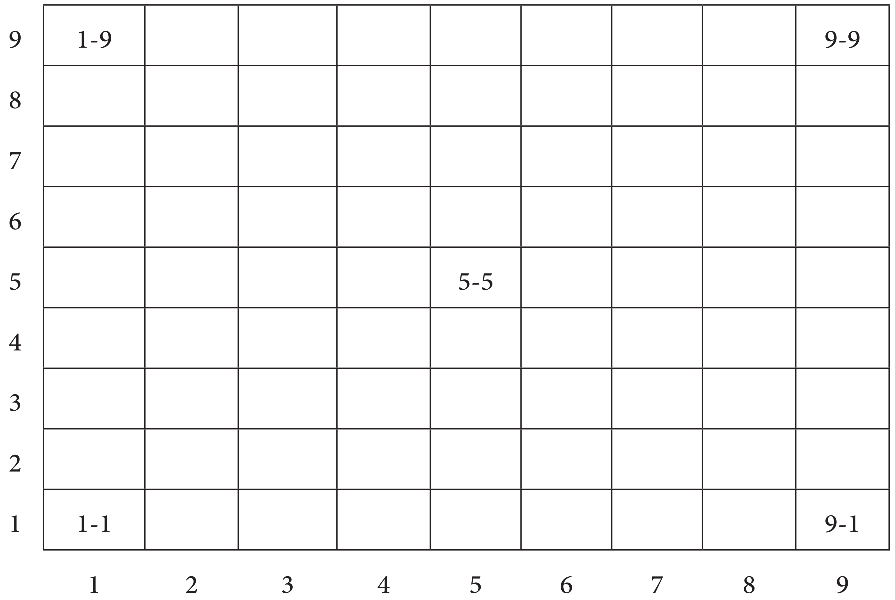
په دې څېړنو کې په ټوليزه توګه د رهبرانو لپاره پر دوه ډوله چلند ټينګار شوی دی:

الف/ دوديز آمرانه سبك (پر دندې ټينګار).

ب / ډېموکراټيك سبك، چې پر انساني اړيکو ټينګار کوي. له هر سبك څخه کار اخيستل د رهبر په اغراضو پورې اړه لري. هغه رهبر چې خپل قدرت د خپل مقام زېږنده بولي، انسان ته ذاتاً د ټنبل او بې باوره فکر کوي، هغه به آمرانه چلند لري او په هغه صورت کې چې خپل قدرت له خپلو پيروانو څخه وبولي او انسان د پياوړي او مسووليت منونکي موجود په توګه وبولي، نو ډېموکراتيك سبك به ولري، البته د دغو دوو حالتونو ترمنځ د رهبرۍ نور سبکونه هم شته.

د مديريت شبکه:

(بليك) او (موتون) د مديريت شبکې په نظريه کې د رهبرۍ کړنلارې ۸۱ ډولونه مطرح کړي دي. شبکه نسبت وګړو او توليد ته د مدير د ملاحظې د ډول او له تر لاس لاندې کسانو سره د رهبر يا مدير د اړيکو د څېړلو پر بنسټ لاس کار کوي. په دې شبکه کې د رهبرۍ کړنلارې د وړو مربع ګانو په بڼه په يوه لوی مربع کې محاطې شوې دي، چې د رهبرۍ پر محورونو باندې مختصات ښودل کېږي، چې په افوقي محور کې توليد ته پاملرنه او په عمودي محور کې وګړو ته پاملرنه ښودل کېږي. د (۷-۱) شکل د شبکې د شکل له ښودلو سره سره، د رهبرۍ پنځه نورې کړنلارې هم ښيي.



(۷-۱) شکل- د مديريت شبکه

ډېر__________ توليد ته پاملرنه

__________ کم

د مدیریت د شبکې عمده سبکونه

۱-۱ سبك: لږ ترلږه د کار د ترسره کولو لپاره هڅې، تر هغه بریده چې په اداره کې د غړیتوب ضامنې وي.

۹-۱ سبك: د کارونو د تنظیم پایله په داسې ډول ده، چې د ادارې په ګټورتیا کې د انساني عواطفو دخالت ممکن حداقل ته لږوالی مومي.

۵-۵ سبك: د کار د ترسره کولو او وګړو ترمنځ د غوره روحیې د توازن د رامنځ ته کولو له لارې د ادارې کافي موثریت شونتیا پیدا کوي.

۱-۹ سبك: د ښو اړیکو د رامنځ ته کولو لپاره د وګړو اړتیاوو ته بشپړه پاملرنه، په اداره کې د یوه غوره چاپېریال او د صبر او حوصلې پر بنسټ د کارونو د ترسره کولو لامل کېږي.

۹-۹ سبك: ژمن وګړي د کارونو ترسره کول پر غاړه لري. د وګړو ترمنځ د باور او درناوي پر بنسټ ولاړې اړیکې د یووالي او د ادارې د موخو د عملي کولو لامل کېږي.

د مدیریت سیستمونه

د میشګان پوهنتون د ټولنیزو څېړنو په موسسه کې لیکرټ او د هغه همکاران پر دې ګروهمن دي، چې په یوه موسسه کې ټولې انساني منابع (انساني او پانګوالې) یوه مناسب مدیریت ته اړتیا لري. په څلورګونو سبکونو کې د هغوی د څېړنو پایلې په لاندې ډول مطرح شوې دي:

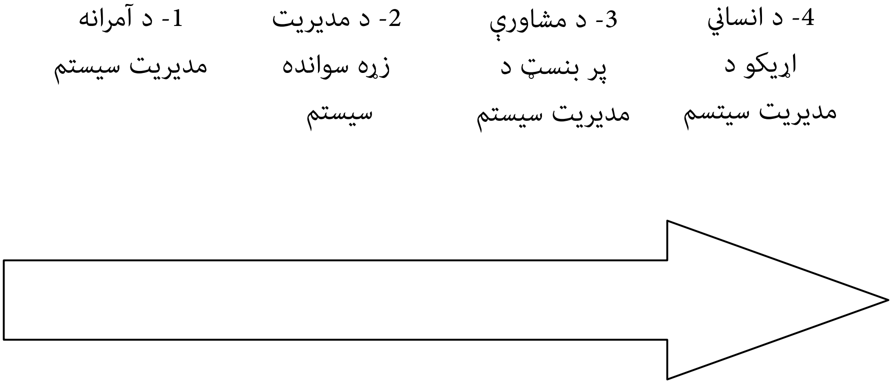
۱ – د لومړي سبك سیستم: مدیریت تر لاس لاندې کسانو باندې باور او ډاډ نه لري. ډېری تصمیمونه او د موخو ټاکل د ادارې په لوړه سطحه کې نیول کېږي او د مراتبو د لړۍ په وسیله ابلاغېږي. تر لاس لاندې کسان کار ته اړ ایستل کېږي او د کار پر محیط وېره، نتبېه او ګواښ حاکم وي. پاداش یوازې د جسمي او امنیتي اړتیاوو د پوره کولو په موخه وي، جزوي تعامل هم له وېرې او بې باورۍ سره ملګری وي. کنټرول د تمرکز په ډول له لوړو سطو څخه ترسره کېږي او غیر رسمي اداره په ټولیزه توګه د ادارې د موخو مخالفه شمېرل کېږي.

۲ – د دویم سبك سیستم: مدیریت پر ترلاس لاندې کسان نسبتاً ډېر باور او ډاډ لري، ډېری تصمیمونه چې مخکې له مخکې ټاکل کېږي، په ټیټو سطحو کې نیول کېږي. په کارکوونکو کې د انګېزې د رامنځ ته کولو لپاره له بالقوه او یا واقعي پاداش او تنبېه څخه کار اخیستل کېږي. له مادون سره د مافوق اړیکې له ترحم او زړه سوي سره یو ځای او د ادارې له پورته سطحې څخه په وېرې او احتیاط سره وي. ډېری تصمیم نیونې او د موخو ټاکل په لوړه سطحه کې ترسره کېږي. د کنټرول په بهیر کې تر یوه حده اختیار ورکول کېږي، که څه هم اداره غیر رسمي تشکیلېږي، خو تل د رسمي ادارې د موخو پر وړاندې له ځانه مقاومت نه ښیي.

۳ – د درېیم سبك سیستم: په دې سیستم کې مدیریت په بشپړه توګه نه، خو پر تر لاس لاندې کسانو د پام وړ باور او ډاډ لري، د موخو ټاکل او عمومي تصمیم نیونې د ادارې په لوړه سطحه کې ترسره کېږي، خو د مراتبو په لړۍ سره د ترلاس لاندې کسانو اړیکې دوه اړخیزې وي. په تر لاس لاندې کسانو کې د انګېزې د رامنځ ته کولو لپاره کله کله له پاداش او تنبېه څخه کار اخیستل کېږي. له مادون سره د مافوق اړیکې نسبتاً متقابلې او پر ښه ډاډ او باور ولاړې وي.

د کنټرول د بهیر لویه برخه د مراتبو د لړۍ په ټیټه سطحه تعویض او د مسوولیت په یوه حس سره په دواړو (پورته او ټیټه) سطحو کې ترسره کېږي. د کنټرول په دې کړنلارې سره ښایي غیر رسمي سازمان تشکیل شي، خو یا به د رسمي سازمان له موخې څخه ملاتړ وکړي او یا به د هغه پر وړاندې جزوي مقاومت وکړي.

۴ – د څلورم سبك سیستم: په دې سیستم کې مدیریت پر تر لاس لاندې کسانو باندې بشپړ باور او ډاډ لري. تصمیم نیونه په پراخ شکل په ټول سازمان کې غوړېدلې وي. اړیکې د مراتبو د لړۍ ترمنځ په افقي، عمودي او یا هم سطحه ډول جریان لري. د کنټرول بهیر د عملیاتي سطحو په ټولو برخو کې جریان لري. رسمي او نارسمي سازمانونه غالباً یو شان وي، پر دې بنسټ خپل ټول ځواك او کوښښونه د بیان شویو موخو د ترلاسه کولو لپاره په سازمان کې په کار اچوي. په پایله کې په لومړي سیستم کې د مدیریت سبك ډېر آمرانه او سازمان شوی دی او په څلورم سیستم کې مدیریتي سبك پر انساني اړیکو، ډله ییز کار او دوه اړخیز ډاډ او باور باندې ولاړ دی او دویم او درېیم سیستم د لومړي او څلورم ترمنځ ځای لري.



(۷ – ۲) شکل- د مدیریت څلورګونی سیستم

ج / غوښتونکې یا اقتضایي نظریې

لکه څنګه چې د نظریه ورکوونکو له نمونو او بېلګو ښکاري، چې پر دې نه دي توانېدلي چې د رهبرۍ لړۍ په بشپړه توګه توصیف کړي، (له شرایطو سره د رهبر د چلند انطباق) بحث منځ ته راغی.

یو شمېر پوهان رهبري د درېیو عواملو (رهبر، پیرو او وضعي بدلونونو) تابع بولي، چې په لاندې ډول سره یې ښودلی شو. (تانن باوم او شمیټ، ۱۹۷۳ ص ۱۴۲ – ۱۴۶)

[وضعي بدلونونه (S)، پیرو (F) او رهبر (L)] F = رهبري L

رهبر څوك دی؟ څه توانایی لري؟ پیروان یا تر لاس لاندې کسان څه توان او هیله لري؟ تر کومه بریده خپلې موخې د سازمان له موخو سره هم لورې یا همجهته کوي؟ د سازمان محیطي عوامل لکه اقتصادي، سیاسي وضعیت څه ډول دی؟ دا هغه عوامل دي چې اغېزناکې یا نااغېزناکې رهبرۍ ته شکل ورکوي.

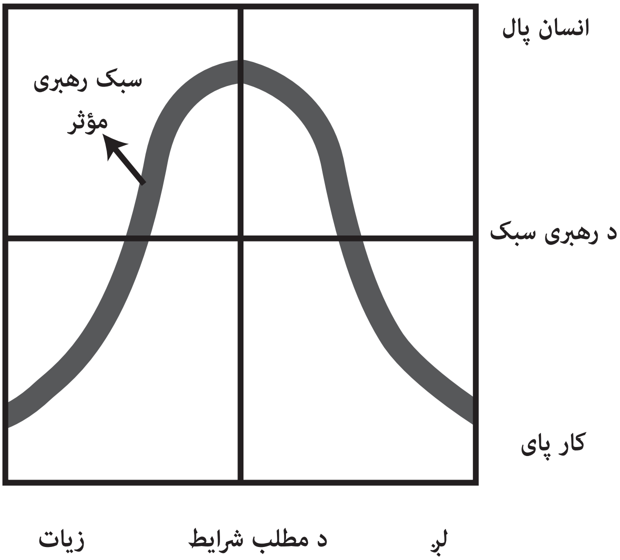
فیډلر د رهبرۍ د څېړنو په برخه کې تر پنځلس کاله څېړنو وروسته په سلګونو کاري ډلو کې وښوده چې د رهبرۍ سبك په انتخاب کې متغیره برسي لازمه ده.

۱ – د رهبر یا مدیر، پیرو او کارکوونکي اړیکه د شخص له قدرت سره: کارکوونکي د مدیر پر وړاندې څه احساس لري، ایا هغه د ډاډ او باور وړ بولي که نه؟

۲ – کار: ایا کار جاري او تکراري دی او که نه؟ ایا کار په بشپړه توګه تشخیص او پېژندل شوی یا ګونګ او پېچلی دی؟

۳ – د پوست او مقام قدرت: د ملاتړ هغه میزان په کې شامل دی، چې مافوق یې له مدیر څخه کوي او د هڅونې او تنبیهي قدرت لري.

که د مدیریت (رهبرۍ) لپاره شرایط په بشپړه توګه مناسب وي، یانې مدیر له خپل شخصي، پوستي او یا مقام قدرت څخه برخمن وي او د کار ابعاد هم په بشپړه توګه شخصي وي. یا برعکس که مدیر د کارکوونکو د منلو وړ نه وي او نه وي توانېدلی چې د مافوق ملاتړ ترلاسه کړي او کار هم په بشپړه توګه نوی وي، په دواړو حالتونو کې کارپال او آمرانه سبك ډېر اغېزناك دی. که د دوو نهایتونو ترمنځ شرایط مطلوب او نامطلوب وي، په هغه صورت کې د لیبرال سبك (انساني اړیکې) ښه کار ورکوي.



د (۷ – ۳) ګراف د سبك او درې ګونو بدلونونو ترمنځ اړیکې ښیي:

د شرایطو او رهبرۍ سبکونو ترمنځ اړیکه

د رهبرۍ عمده سبکونه:

لکه څنګه چې وویل شول د مدیریت ډېر پوهان پر دې ګروهمن دي، چې د مدیر د رهبرۍ سبك اساساً نسبت کارکوونکو ته د هغه د کتنې یا ملاحظې تر اغېزې لاندې دی. په بله وینا هغه عمده عامل چې د رهبرۍ سبك تر اغېزې لاندې راولي د کارکوونکو د رول پر وړاندې د مدیر د ملاحظې کړنلاره ده. که چېرې مدیر کارکوونکي داسې وګڼي وبولي چې د لارښوونې په وسیله کار کوي، سبك یې ځانساتي یا اقتداري سبك دی، که چېرې ځان له خپلو کار کوونکو سره همکار وبولي، نو په دې صورت کې یې سبك لیبرال (مشارکتي) دی.

ډېری مدیران د داسې سبکونو لرونکي دي، چې د ځان له ځانګړنو سره یې انطباق لري. خو یو شمېر مدیران هم شته چې کولی شي خپل سبك له شرایطو او ډول ډول وګړو سره منطبق کړي. د مدیریت ټول پوهان حتي د لیبرال سبك پلویان هم پر دې ګروهمن دي، هغه سبك چې په نړۍ کې هم پخوا او هم اوس غلبه لري، هغه ځانساتی(محافظه کار) سبك دی او د لیبرال سبك پلویان

بیا وړاندوینه کوي، چې په راتلونکي کې به لیبرال سبک برلاسی او غلبه ولري.

سربېره پر پورتنیو دوو عمده سبکونو منځنی سبک هم شته، داسې یو سبک چې د دواړو سبکونو ځانګړنې په کې شته. په منځني سبک کې مدیر د مدیریت د دندو د ځینو اړخونو پر وړاندې ځانساتی وي او د ځینو نورو پر وړاندې بیا لیبرال وي.

هڅول(انګېزه ورکول) : یو شمېر پوهانو انګېزې اړتیاوې، غوښتنې، تمایلات یا د وګړو داخلي قوا بللې دي. (هرسي او بلنچارډ، (۱۹۸۵ ص ۱۵).

انګېزې ته د (ولې) چلند هم وایي. په بله وینا وګړي تر هغو پورې چې محرکه انګېزه یا اړتیا شتون ونه لري، هېڅ ډول کار هم نه ترسره کېږي.

(۷-۱) جدول د مدیریت د دندو له مخې د مدیریت د عمومي سبکونو ترمنځ پرتله ښیي:

د مدیریت لیبرال سبک - مشارکتي	د مدیریت منځنی سبک	د مدیریت ځانساتی سبک(اقتداري)
تصمیم نیونه		
- غیر متمرکز - په هغو مواردو کې د تصمیم نیول چې د تصمیمونو د نیولو لپاره کافي اصلاحات شتون ولري. - وګړو ته د تصمیم نیولو مسوولیت سپارل. - د منطقي مخاطرو منلو ته د کارکوونکو هڅونه. - د تجربې او نظر غوښتنې پر بنسټ ولاړو نوښتګرو تصمیم نیولو ته هڅونه.	- مشورتي - د تصمیم نیولو په برخه کې د کارپوه سلاکارانو له نظریو څخه ګټه اخیستل. - د مخاطرو منل - په کارونو او تصمیمونو کې نوښتوب	- متمرکز - تصمیم د مدیریت په لوړه سطحه کې نیول کېږي. - مدیرانو ته د تصمیم نیولو د مسوولیت سپارل. - د مخاطرو د منلو پر وړاندې د کارکوونکو وېرول. - له مسوولینو څخه د نوښت تمه او د سازمان ټیټو سطحو ته د هغو رسونه.

پلان جوړونه		
- کارکوونکي په پلان جوړونه کې له مدیریت سره همکاري کوي. - کاري ډلې د مدیریت په مرسته موخې ټاکي. - څوګونې هم میدانه موخې	- مدیریت د پلان جوړونې ټوله شرحه وړاندې کوي. - د موخو ټاکل د مدیریت په وسیله ترسره کېږي. - مدیریت د موخو څرنګوالی (ماهیت) ټاکي.	- پلان جوړونه د مدیریت په وسیله ترسره کېږي. - پلان جوړونه د مدیر دنده ګڼل کېږي. - پلان جوړونه د ټول سازمان او واحدونو لپاره پېژندل کېږي.
د دندې طرحه		
د دندې د بډاینې او پراختیا کارول - د دندې کلي تعریف - د دندې شرحه ډېره کلي بیانېږي یا په ځینو مواردو کې شتون نه لري.		- د کار ساده او تخصصي کول. - د کار د څرنګوالي د جزیاتو تعریف - د دقیقې دندې له شرحې څخه ګټه اخیستل.
سازمانول		
- کار نه وېشل کېږي. - کار په رسمي ډول او یا له فورم او سند څخه په ګټې اخیستنې سره نه ترسره کېږي. - د اداري د پروسې له طرحې څخه استفاده« چې ډېره تخصصي نه کېږي» - له کړنلارې، روېش، مقرراتو او نورم څخه پیروي نه کېږي. - د سازمان لاندېنی جوړښت په محدودو سطحو سره ټاکل کېږي.		- د کار وېش په افقي ډول ترسره کېږي. - کارونه په رسمي او مکتوبي ډول د ځانګړو فورمونو په کارونې سره ترسره کېږي. - د وظیفه یي طراحي څخه استفاده، چې ډېره تخصصي کېږي. - له کړنلارې، روېش، مقرراتو او نورم څخه پیروي کېږي. - د سازمان لوړ جوړښت په ګڼو سطحو ټاکل کېږي.

	همغږي	
- په نارسمي او نا پلان شوي ډول ترسره کېږي. - په کاري ډلو کې همغږي پخپله د هغوی له خوا ترسره کېږي.	- مدیریت د همغږۍ د څرنګوالي کلي شرحه وړاندې کوي.	- په رسمي او پلان شوي شکل ترسره کېږي. - له کاري ډلو سره په اړیکو کې وګړی د همغږۍ رول پر غاړه لري.
	اړیکې	
- په نارسمي او پرانیستي ډول وي. - غیررسمي څوګونی نظام شتون لري. - د وګړو ترمنځ د اړیکو ټینګښت ستایل کېږي.	- د اړیکو د څرنګوالي کلي شرحه وړاندې کوي. - د اړیکو میزان او لوری ټاکي. - مدیر د اړیکو کیفیت ټاکي.	- په رسمي او تړلي ډول وي. - د مراتبو لړۍ کاملاً تثبیت شوې او اړیکې د مراتبو د لړۍ په وسیله له پورته نه ښکته تر سره کېږي. - د وګړو ترمنځ د اړیکو ټینګښت چندان نه ستایل کېږي. - اړیکې په دومره اندازه غیردقیقې وي، چې بشپړ نظام ته اړتیا لري.
	کنټرول	
- د مدیرانو د نظارت ساحه پراخه ده. - په کنټرول کې نه تمرکز شتون لري. - څو عمده عاملونه کنټرولېږي، کلي کنټرولونه ترسره کېږي.	- د مدیرانو د نظارت ساحه متوسطه ده.	- د مدیرانو د نظارت ساحه محدوده ده. - کنټرول په متمرکز ډول ترسره کېږي. - ګڼ شمېر عوامل کنټرولېږي - کنټرولونه په دقیق ډول ترسره کېږي.

د انګېزې تعریف:

انګېزه یا اړتیا له هغه داخلي حالت څخه عبارت ده، چې د هغې په وسیله انسان د یوه کار سرته رسولو لپاره اړ ایستل کېږي.

د دې تعریف پر بنسټ د مدیریت د کړنو اغیزناك توب د اداري د دوراني وګړو په تمایلاتو پورې اړه لري، له بله پلوه د وګړو ټولې کړنې هدف لرونکې دي. په واقعیت کې دوه عامله کړنو ته شکل ورکوي، چې هغه یو انګېزه او بله موخه یا هدف دی. (۴ – ۷) شکل. له دې امله د کار د ترسره کولو لپاره د کارکوونکو انګېزه د سازمان په بریالیتوب کې بنسټیز رول لري.

(۴ – ۷) شکل

د پاروني یا انګېزش نظریې: د پاروني نظریې کولی شو پر دوو عمده برخو ووېشو:

۱ – محتوایي نظریې، ۲ – د بهیر یا پروسې نظریې.

۱ – محتوایي نظریې: د کړنو د پاروني (انګېزې) یا (ولې) پر بنسټ دي. په دې نظریو کې هڅه کېږي چې کړنو ته شکل ورکوونکي توکي مشخص شي، چې لاندې موارد په کې شاملېږي:

الف/ د اړتیاوو د مراتبو د لړۍ نظریه،

ب / د رواني سلامتیا او پاروني نظریه،

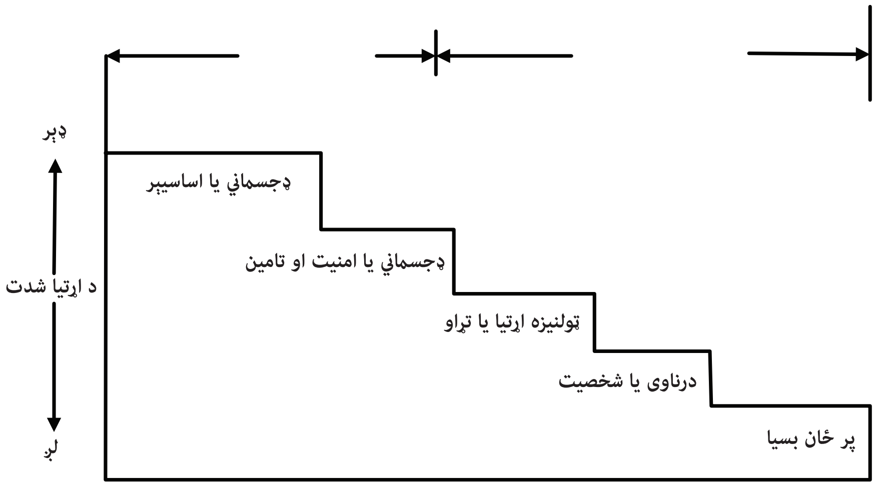
ج / د انساني دوه اړخیزه نظریه.

د بهیر او پروسې نظریې په وګړو کې د پاروني د رامنځ ته کولو پر بهیر او جریان باندې ټینګار کوي او هغه بدلونونه څېړي، چې په کاري چاپېریال کې د پاروني لپاره کارول کېږي او لاندې موډلونه لري: ۱ – د انتظار نظریه، ۲ – د برابرۍ نظریه.

الف/ د اړتیاوو د مراتبو د لړۍ نظریه

په دې نظریه کې بشري اړتیاوې پر پنځو طبقو وېشل شوي او هغو ته د اړتیاوو د مراتبو لړۍ وايي.

د اړتیاوو د مراتبو له لړۍ څخه موخه داده، کله چې یوه اړتیا تر یوه بریده رفعه شي، نورې اړتیاوې سر راپورته کوي. د بېلګې په توګه کله چې د یوه وګړي جسماني اړتیاوې پوره شي، یا په بله وینا شخص د خوراك، پوښاك او استوګنځي له پلوه ستونزه ونه لري، په شخص کې نوره دا اړتیا د حرکت په رامنځ ته کولو کې مهم رول نه شي لوبولی، بلکې له ځنډ پرته له وروستۍ طبقې څخه بله اړتیا سر راپورته کوي، چې هغه اړتیا په انسان کې حرکت یا خوځښت منځ ته راوړي.



(۵ – ۷) شکل- د انساني اړتیاوو د مراتبو لړۍ

د کلاسیك مکتب پیروان په دې عقیده دي، چې که چېرې د کارکوونکو جسماني اړتیاوې پوره شي، هغوی به تر ډېره بریده د سازمان د موخو د ترلاسه کولو لپاره هلې ځلې وکړي. دا ډول مدیران معمولاً له ځان نه دا پوښتنه کوي، چې ولې د سازمان ګټورتیا نه اضافه کېږي، حال دا چې موږ کافي پیسې ورکوو او د کار شرایط او طبیعت هم عالي دی!.

په حقیقت کې هغه پیسې چې د یوه سازمان کارکوونکو ته ورکول کېږي، ترڅو هغوی وربانديې خپلې جسماني اړتیاوې پوره کړي، هغه وخت مصرفېږي چې هغوی د خپل سازمان له چاپېریال څخه بهر وي او معمولاً هېڅوك د کار په موقع کې پیسې نه مصرفوي. پر دې بنسټ پیسې په یوازې توګه نه شي کولی د سازمان په کارکوونکو کې پارونه یا انګېزه رامنځ ته کړي، هغه څه چې د پارونې لامل کېږي، د هغو اړتیاوو پوره کول دي، چې د اړتیاوو د مراتبو په لړۍ کې په بعدي مراتبو کې ځای لري (په دې شرط چې د هغوی جسماني اړتیاوې پوره شوې وي). ټولنیزې او د تعلق اړتیاوې لکه امنیت، احترام او دې ته ورته نورې اړتیاوې په ندرت سره پوره کېږي، په ځانګړې توګه د هغو وګړو اړتیاوې چې د سازمان په ټیټه سطحه کې دي او فوق العاده پر پاداش متکي دي.

د قدر او منزلت اړتیا پوره کول چې د احترام د اړتیا له داخلي ابعادو څخه دي، یو شمېر احساسات لکه پر نفس باور، ارزښت لرل، صلاحیت، قابلیت لرل او نور په وګړي کې منځ ته راوړي. حال دا چې د دغو اړتیاوو نه پوره کېدل د دې لامل کېږي، چې شخص د کمي، ضعف او بې پناهۍ احساس وکړي او احتمالاً ښایي په هغه کې عصبي ناراحتۍ منځ ته راشي.

ب/ د رواني سلامتيا او پارونې (انګېزش) نظريه:

په دې نظريه کې د انسان طبيعت د ځاني اړتياوو د پوره کولو د کيفيت له اړخه دوه ګونی خصوصيت لري. يو خصوصيت داسې دی چې د لازمو شرايطو او عواملو په نشتوالي کې د نه رضايت احساس کوي او کله چې عوامل او شرايط ورته برابر شي، د نه رضايت احساس يې کمېږي او ورو ورو په بې تفاوتۍ باندې منجر کېږي. ډېری فزيولوژيك عوامل د دې ډول اغېزې لرونکې وي او دا ډول عوامل کولی شو (د سلامتيا عوامل) يا (د اوسنۍ وضعې ساتونکي) وبولو. د بېلګې په توګه تنده چې يوه نه تحمل کېدونکې ناراحتي او اړتيا ده، که چېرې را څرګنده شي، د انسان ټولې اړتياوې تر اغېزې لاندې راولي، خو کله چې د اوبو په څښلو سره پوره شي، دا احساس بيا پر بې تفاوتۍ او بلاخره د بېزارۍ لامل کېږي. دا ډول اړتياوې چې د بهرنيو او طبيعي عواملو په وسيله پوره کېږي، تر يوې مودې وروسته د ترلاسه شويو حقوقو په توګه تلقي کېږي او يوازې شخص د ډېرو مزاياوو د تحصيل او ترلاسه کولو لپاره پاروي.

د انسان بل خصوصيت د هغو اړتياوو شتون دی، چې له يوې خوا د هغه لپاره رضايت او بريا برابروي او له بلې خوا د رضايت نشتوالی او بې تفاوتي ده. د دغو اړتياوو د پوره کولو په مرسته چې د شغلي او داخلي عواملو – نه چاپېريالي ارضا کېږي عبارت دي له: د کار د ترسره کولو لپاره د تحسين او برياليتوب ترلاسه کول، ډېر مسووليت او په کار کې وده او پرمختيا.

دا رضايتونه که له شغلي محتوياتو سره په مطلوب ډول سره ترکيب شي، ښايي تلپاتې و اوسي. دغو دوو ګونو عواملو ته په پاملرنې سره مدير کولی شي ناراضي کوونکي عوامل محدود او راضي کوونکو عواملو ته پراختيا ورکړي. په دې حالت کې که څه هم د شغلي چاپېريال ښه والی هم لازم ګڼل کېږي، خو نه شو کولی پر هغه قناعت وکړو او د هغو په موازاتو سره کولی شو د انساني خلاق انګېزې را وپاروو، چې د کار د ذات، کيفيت او پايلې په برخه کې د واقعي رضايت پلټنه کوي. مدير له دغه دوه اړخيز برداشت څخه کولی شي د مديريت فلسفه او د انساني منابعو د رهبرۍ کړنلاره منقلبه کړي.

د اړتياوو د مراتبو د لړۍ نظريې او رواني سلامتيا او انګېزش د نظريې پرتله

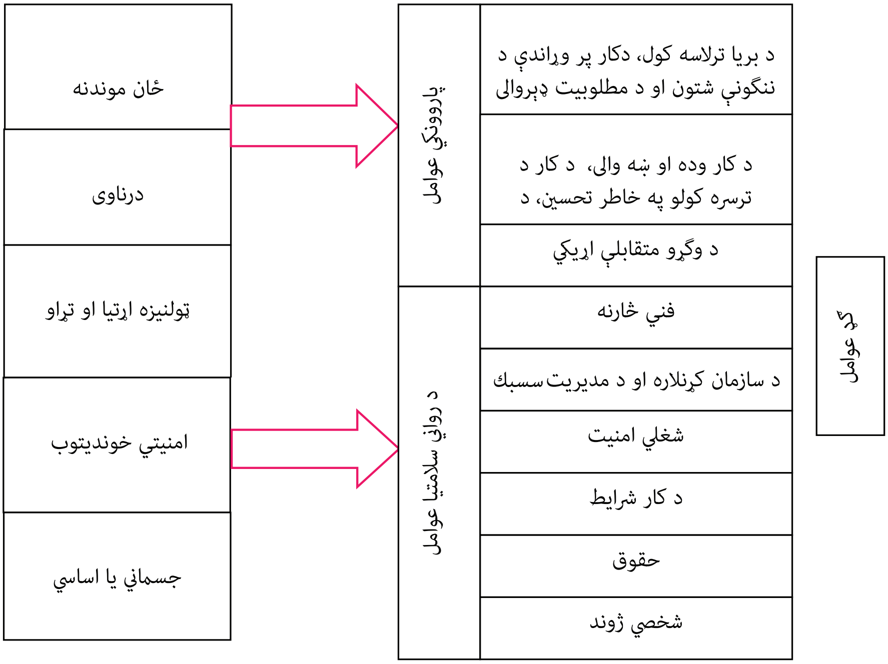
کله د اړتياوو د مراتبو د لړۍ نظريه او رواني سلامتيا او انګېزش نظريه سره پرتله شي، ليدل کېږي، چې دواړه د ځانګړو اړيکو لړۍ تاييدوي. د لومړۍ نظريې تکيه د کار په چاپېريال او د کار تر چاپېريال بهر د وګړي د رواني او انساني اړتياوو پر بنسټ ده، حال دا چې دويمه نظريه خپله پاملرنه د کار د شرايطو د اغېزو پر څرنګوالي او د هماغه شخص پر بنسټيزو اړتياوو باندې متمرکزوي.

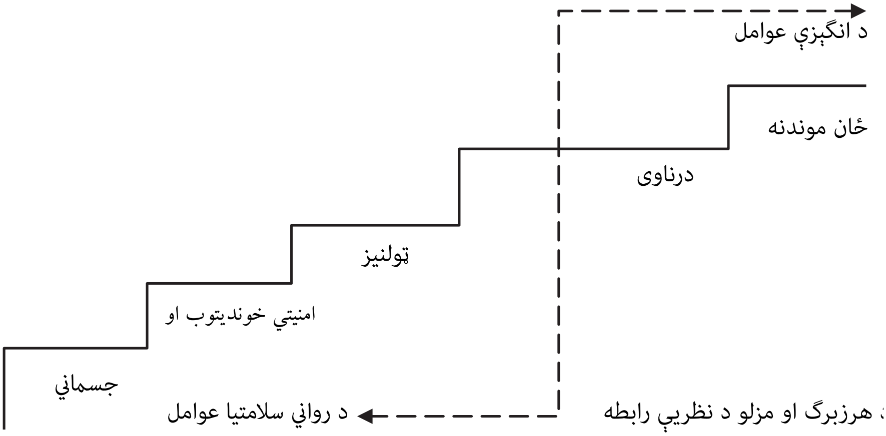
هغه څه چې د رواني سلامتيا د ساتنې عوامل ګڼل کېږي، په ټوليزه توګه هغه څه دي، چې فني

مدیران او کارکوونکي (او تر یوه بریده د دفتر کارکوونکي) په نوي ټولنه کې د ټولنیز او اقتصادي پرمختګ هغې درجې ته رسېدلي دي، چې اوس یوازې د لوړې درجې اړتیاوې کولی شي، د هغوی لپاره پاروونکي عوامل وبلل شي.

د ټيټې درجې درې ګونې اړتیاوې، نور د هېڅ کارکوونکي لپاره قوي پاروونکي عوامل نه ګڼل کېږي، بلکې په اوسنۍ سطحه کې د هغوی پرمختګ یوازې د هغوی د روحي سلامتیا لپاره اړین دی، څکه تجربو ښوولې، چې پیسې او مزیاوې د انساني ایمني او جسمي اړتیاوې پوره کوي، حال دا چې ټولنیزې اړتیاوې له وګړو سره د اړیکو له لارې پوره کېدای شي.

۶ – ۷ او ۷ – ۷ شکلونه د یادو نظریو د پرتلنې په ترڅ کې د هغوی اړیکې ښیي. د ۷ – ۷ شکل مطابق د جسماني، ایمني، ټولنیزو، قدر او منزلت اړتیاوو پوره کول د رواني سلامتیا عوامل دي او د ځانغوښتنې، قدر او منزلت اړتیاوو پوره کول د انګېزشي عوامل جز دي، یانې قدر او منزلت اړتیا پوره کول کېدای شي د دواړو ډلو اړتیاوو (رواني سلامتیا او انګېزشي) جز وبلل شي. کله چې دا اړتیاوې د وړتیا له مخې د سازماني پوست د ترلاسه کولو له لارې پوره شي، انګېزشي عوامل ګڼل کېږي. خو که د سازماني پوست ترلاسه کول د اړیکو په واسطه ترسره شي، د رواني سلامتیا د عواملو جز به وي.





د اړتياوو د مراتبو د لړۍ نظريې او رواني سلامتيا او انګېزش د نظريې پرتله

ج / د انسان دوه اړخيزه نظريه

۱ – مك ګريګور ۲ – د انسانانو د انګېزش او ماهيت په برخه کې اخيستنې (برداشت)، د مديرانو د انګېزش د تلقي کولو طرز پر دوو ډلو وېشي. د دې لپاره چې دا دوې ډلې لکه څنګه چې دي، هسې وپېژندل شي، هغه يې پر دوو تورو، (X او Y) باندې مشخصې کړې دي.

په دې ترتيب مديران او مديريتي سبکونه چې د انسان د دوه ساحتي نظريې پر بنسټ د سازمان د وګړو په لارښوونه لاس پورې کوي، د هره يوه مفروضاتو لپاره د ځانګړو مواردو په ترسره کولو باندې اعتماد لري، چې په جدول کې به روښانه شي.

پروسه يي (فرايندي) نظريې:

الف/ د انتظار نظريه ۳ : دا نظريه له دې امله چې ولې خلك يوه کړنه پر بلې کړنې غوره بولي او ترجيح ورکوي، انتخابوي يې او تشريح کوي يې او د ټولو کړنو انګېزه په لاندې مواردو باندې ټاکي.

د Y نظريې مفروضات	د X نظريې مفروضات
۱ – په مطلوبو شرايطو کې هغه وخت کار کېدای شي چې يوه طبيعي لوبه وي. ۲ – په ځانګړو شرايطو کې انسان نه يوازې مسووليت زده کوي، بلکې هغه ته په خپله خوښه باندې ځان رسوي. ۳ – که انسان د خپل فعاليت پر موخه او هدف باندې متيقن او معتقد وي، کولی شي ځان تر نورو ښه کنټرول کړي او داخلي احساس تر ټولو غوره پاداش او رضايت دی. ۴ – د حمل د له منځه وړلو او پټو استعدادونو د ودې لپاره د معلولو سازماني هڅو ماته او نارسايي. ۵ – د سازماني مسايلو په حل کې عمومي خلاقيت د نورمالې توزيع د قانون تابع دی.	۱ – ډېری انسانان ذاتاً ټنبل او له کار څخه زړه توري وي. ۲ – ډېری انسانان د مسووليتونو له منلو تېښته کوي. ۳ – انسانان بايد د مادي تشويقونو او يا اقتصادي او فزيکي محروميتونو له لارې فعاليت ته اړ کړای شي. ۴ – موهبتي علاقه ډېره لږه ده، چې يوازې مديران او رهبران يې لري. ۵ – د سازمان ماتېې د وګړو د محدوديتونو او ټنبلۍ له امله وي.

د ۳ – ۷ شکل – د X او Y پر بنسټ مديريتي سبکونه

د .... پر بنسټ مديريتي سبک	د اټکل پر بنسټ مديريتي سبک
۱ – پر ځان بسيا او د سازمان د اجزاوو عدم تمرکز ۲ – نتيجه اخيستنه او د ملاتړ او بشپړوونکي رول لوبول ۳ – د داخلي کنټرول له ميکانيزم څخه ګټه اخيستل ۴ – د اوږدمهاله پايلو د حصول تمه ۵ – د متقابل تړاو يا وحدت د شتون د امکان منل ۶ - د مولد د ظرفيت د پراختيا لپاره هڅې ۷ – داخلي انګېزو ته په پام سره د نورو خلکو په کار اچول (ديګر مداري)	۱ – تمرکز ۲ – مدير مداري (مجتمع) ۳ – د منابعو سم کنټرول، د پايلو اروزونه ۴ – له بهرنيو هڅونو او کنټرولونو څخه ګټه اخيستل ۵ – د لنډمهاله پايلو د حصول تمه ۶ – يوازې له موجودو قدرتونو او امکاناتو ګټه اخيستل. ۷ – د منابعو د فطري تضاد د شتون منل.

الف: د هغو پايلو يا پاداشونو څخه د وګړي تمه يا ادراك، چې له يوې ټاكلې كړنې څخه ترلاسه كېږي.
ب: د هغه د اړتياوو په پوره كولو كې د هغه پاداش جذابيت.

په دې ترتيب انګېزش د وګړي د ادراك حاصل دی، له هغه څه نه چې غواړي كسب او ترلاسه يې كړي. كه چېرې ځانګړې لار تعقيب كړي، ياده اړيكه د لاندې فورمول په بڼه بيانېږي:

د انتظار وړ پايلې x(E) د پايلو جذابيت (V) = انګېزش (M)

دا نظريه څرګندوي، چې يو وګړی يوازې هغه مهال د رفتار يا كړنې انتخاب ته اقدام كوي، چې پر دې ډاډمن شي، چې د مطلوبو پايلو د لاسته راوړلو ډېر احتمال شتون ولري او دا پايلې په كافي اندازه د اړتياوو د پوره كولو وړتيا ولري او هغه رفتار يا كړنه چې له هغې نه د مطلوبو پايلو تمه كمه وي، انتخاب به يې نه كړي. همداشان هغه كړنه يا رفتار چې د پايلو جذابيت يې ټيټ يا منفي وي، انتخاب به يې نه كړي. پر دې بنسټ د كار د ترسره كولو انګېزه هم د تمې وړ پايلو او هم د هغو له جذابيت سره تړاو لري.

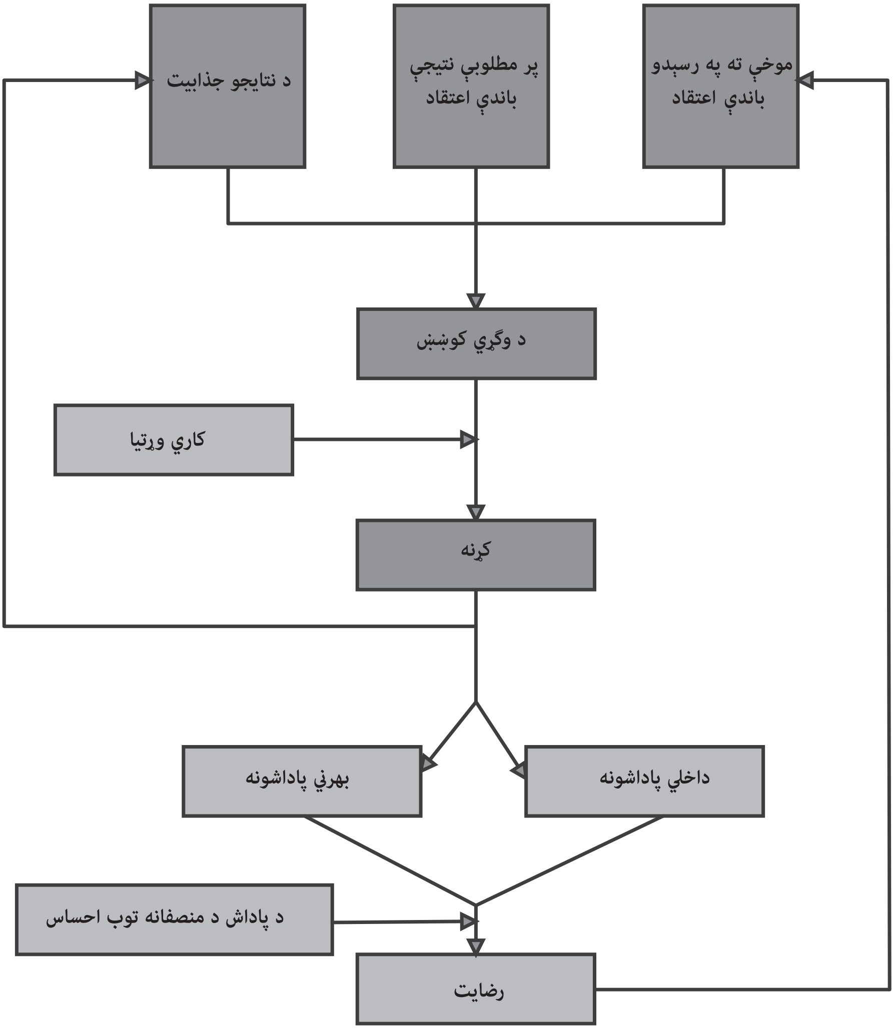
ب: د انتظار او برابرۍ نظريه (پورټر و لالر، ۱۹۶۸، ۱۵۰ – ۱۶۰ مخونه). په دې نظريه كې د وګړي انګېزش د لاندې توكو تابع دی:

الف: (E ⟶P) : پر دې باندې باور چې كوښښ د كار د ترسره كېدو لامل كېږي.
ب: (P ⟶ O): پر دې باندې باور لرل چې د كار ترسره كول په مناسبو پايلو سره پای مومي.
ج: د پايلو جذابيت: د هغه اړتيا شدت چې د دې پايلو په وسيله پوره كېدای شي، د لاندې فورمول مطابق دی:

EFFORT= (E⟶ P) x (P⟶ O) x V

د فورمول نښې په لاندې ډول دي:
كوښښ = E، پايلې = Q، كړنه = P، د پايلو جذابيت = V
د ياد فورمول پر بنسټ كړنه د انګېزش او توانايۍ تابع ده:
توانايي (A)x انګيزش (M) = كړنه (P)
يا:
توانايي x(A) د تلاش كچه (E) = كړنه (P)

همداشان رضايت د ترلاسه شويو پايلو تابع دی او د وګړي تصور له منظور شوي عدالت او انصاف څخه، د دغو پايلو د څېړلو په ولكه (ګرو) كې دی. پاداشونه هم په دوه ډوله دي:
الف: باطني پاداشونه، لكه ازمودني ننګونې، د كار شتون، د كار په ترسره كولو سره د اړتياوو پوره كول او نور.
ب: بهرني يا عارضي پاداشونه، لكه پيسې، مقام، موقعيت او نور. د عدالت او پاداشونو معيار هم هغه څه دي، چې شخص يې د هغو څه په پام كې نيولو سره چې نور يې د هماغه ډول كار ترسره كولو لپاره پيداكوي، احساس كوي چې بايد ويې مومي.



۸ – ۷ شکل – د وګړي د انګېزش د بهير، کړنې او رضايت ترمنځ اړيکې

د اړتياوو د پوره کولو نتيجه، په خپل وار سره انعکاس مومي چې د کوښښ په منجر کېدو سره د نتيجې او نتيجې پر پای د مطلوب په موخه او د پاداشونو د جذابيت پر اعتقاد باندې اغېز کوي، هغه ته تقويه ورکوي، چې دا اثر په خپله د وګړي پر لاندې انګېزش (کوښښ) باندې اثر $(P \rightarrow O)$ کوي او د هغه د تقويې لامل کېږي. دا چلند همداسې ادامه مومي او د حرکت د کيفيت په ښه والي کې په تدريج سره زياتوالی راولي. د انګېزش بهير، کړنې او رضايت ترمنځ اړيکې

ترسیموي. اجرايي مديران په دې مانا هدايت کوي، چې د تر لاس لاندې کسانو موخه عمده ستونزه نه ده او په توانايۍ او د هغوی په مهارتونو پورې اړه لري او د پاداش سيستم بايد د هغوی په غالبو اړتياوو پورې وتړل شي.

د مديريت انګېزه

هغه څه چې تر اوسه وويل شول، له تر لاس لاندې کسانو سره د مديرانو د چلند د څرنګوالي په هکله د څېړونکو د څېړنو لنډيز و، يا د انساني انګېزو په اړه کلي بحث و، چې په واقعيت کې په هغه کې د مديرانو د فردي انګېزش علت ته پاملرنه نه وه شوې. پر دې بنسټ د انګېزش په اړه وروستی مطلب د هغو عواملو په څېړلو سره پای ته رسوو، چې په مديرانو کې د انګېزش لامل کېږي. دا عوامل په لاندې ډول دي:

١ - ننګوونکې کار: په هغه صورت کې چې د کار ترسره کول نه چندان اسانه او نه هم محال وي، ويل کېږي يوه ننګونه ده. د ترسره کوونکو دندې، مسووليتونه او قدرت بايد د هغوی له وړتياوو او اړتياوو سره متناسب وي. په هر حال هغوی بايد په پرلپسې توګه د خپل کار کيفيت له بازخور سيستم څخه په ګټې اخيستنې سره بررسي کړي.

٢ – مقام: د انساني انګېزو له ډلې څخه يوه هم ټولنيز موقعيت دی، چې دا موقعيت په يوه اداري سازمان کې د پوست په بڼه څرګندېږي. په مقام کې عنوان، نظارت او دې ته ورته څيزونه شاملېږي.

٣ – د رهبرۍ انګېزه: په انسان کې د نورو همکارانو ترمنځ د رهبرۍ د نياز يا اړتيا احساس دی.

۴ – رقابت: د انسان تلاش د سازمان د ډېرو ښېګڼو (په ځانګړې توګه مقام او ...) د لاس ته راوړلو لپاره، چې نور يې هم په لټه کې دي، رقابت بلل کېږي، خو هغه څه چې په دې تلاش کې لازم دي، هغه د ارزښتونو مراعاتول دي.

۵ – پيسې: پيسې د انګېزش مهم عامل ګڼل کېږي، ځکه د هغو په وسيله د فرد د فعاليتونو د ډول د قدردانۍ ميزان سنجول کېږي.

په اسلام کې د مديريت انګېزه

په غير الهي ټولنو کې، مديران د مديريت له فن او پوهې څخه د کاري ابزارو په توګه نفساني او مادي غوښتنو ته د رسېدو، لکه پيسو، شهرت، قدرت او نورو په موخه کار اخلي، خو د اسلام په ارزښتمن نظام کې د انسانانو موخه، له الله ج سره د نژدېوالي او د هغه د رضايت ترلاسه کول دي، نه د دنيوي تشو موخو ترلاسه کول.

مسلمان مدير خپلې دندې ته په درنه سترګه ګوري او خپلې غوښتنې او موخې د اسلامي اصولو او قوانينو په رڼا کې ټاکي او د خير او شر هر حرکت که هغه ډېر جزوي هم وي، حسابوي.

مسلمان مدير د خپل کار په حوزه کې خپله دنده او مسووليت ترسره کوي، نه حکومت.

د شپږم څپرکي لنډيز

د انساني علومو متفکران د رهبرۍ مفهوم له بېلابېلو اړخونو څخه تر بحث لاندې نيسي. يو شمېر يې رهبري د مدير د دندو يوه برخه بولي، يو شمېر يې بيا رهبري نظر مديريت ته پراخه بولي او هغه (ټاکلو موخو ته د رسېدو لپاره په لېواليتا سره د نورو د ترغيب وړتيا او توانايي بولي)، يا هغه داسې يو فعاليت بولي، چې (خلك د ډله ييزو موخو د ترلاسه کولو لپاره په مشتاقانه ډول تر اغېزې لاندې راولي، او يو شمېر نور هم (د مشترکو موخو د ترلاسه کولو لپاره نور کسان تر اغېزې لاندې راوستل رهبري بولي.)

هغه لار چې رهبر يې د موخو د ترسره کولو لپاره پر نورو باندې د نفوذ لپاره کاروي، د رهبرۍ سبك بلل کېږي.

د مديريت د شبکې عمده سبکونه

۱-۱ سبك: لږ ترلږه د کار د ترسره کولو لپاره هڅې، تر هغه بريده چې په اداره کې د غړيتوب ضامنې وي.

۹-۱ سبك: د کارونو د تنظيم پايله په داسې ډول ده، چې د ادارې په ګټورتيا کې د انساني عواطفو دخالت ممکن حداقل ته لږوالى مومي.

۵-۵ سبك: د کار د ترسره کولو او وګړو ترمنځ د غوره روحيې د توازن د رامنځ ته کولو له لارې د ادارې کافي موثريت شونتيا پيدا کوي.

۱-۹ سبك: د ښو اړيکو د رامنځ ته کولو لپاره د وګړو اړتياوو ته بشپړه پاملرنه، په اداره کې د يوه غوره چاپېريال او د صبر او حوصلې پر بنسټ د کارونو د ترسره کولو لامل کېږي.

۹-۹ سبك: ژمن وګړي د کارونو ترسره کول پر غاړه لري. د وګړو ترمنځ د باور او درناوي پر بنسټ ولاړې اړيکې د يووالي او د ادارې د موخو د عملي کولو لامل کېږي.

هغه څه، چې تر اوسه وويل شول، له تر لاس لاندې کسانو سره د مديرانو د چلند د څرنګوالي په هکله د څېړونکو د څېړنو لنډيز و، يا د انساني انګېزو په اړه کلي بحث و، چې په واقعيت کې په هغه کې د مديرانو فردي انګېزش علت ته پاملرنه نه وه شوې. پر دې بنسټ د انګېزش په اړه وروستى مطلب د هغو عواملو په څېړلو سره پای ته رسوو، چې په مديرانو کې د انګېزش لامل کېږي. دا عوامل د کار له ننګوونې، مقام، رهبرۍ انګېزې، رقابت او پيسو څخه عبارت دي.

د شپږم څپرکي پوښتنې

۱ - د رهبرۍ تر ټولو غوره نمونه په کوم اساس غوره کولی شو؟
۲ - د مدير د انسان پېژندنې د ليدلوري رول د هغه د سبك پر ټاكنه څه اغېز لري؟
۳ - د اسلام له ليدلوري د انسان ځانګړنو ته په پام سره (د انسان ماهيت، ازادي، موخې ...) او همداشان هغه خصلتونه چې اسلام د ډله ييز يا جمعي كار لپاره بيان كړي، ستاسې په نظر سازماني هدايت د دې مكتب له نظره بايد كومې ځانګړنې او مشخصات ولري؟
۴ - دا نظريه چې د مديريت بهترين سبك شتون نه لري، د مديريت د كومې نظريې غورچاڼ دی؟
۵ - ايا ستاسې په نظر انسان د مزلو د مراتبو پر سلسلې باندې محكوم دی؟

اووم ځپرکی

د رهبرۍ مدیریت او نظریه

ټولیزه موخه:
د بې تفاوته، استبدادي، منځلارې، سپورټي او ډله ییزې رهبرۍ مدیریت منفي او مثبتو ټکو، د ټیمی او تبدیلي رهبرۍ نظریو د ارزښت او همدارنګه د تبدیلي او ټیمي نظریو د توپیر په اړه معلومات.

د زده کړې موخې: محصلین به د دې ځپرکي تر لوستلو وروسته:

- د بې تفاوته، استبدادي، منځلارې، سپورټي او ډله ییزې رهبرۍ مدیریت منفي او مثبت ټکي به زده کړي.
- د تبدیلي او ټیمي رهبرۍ نظریو ارزښت او اهمیت به درک کړي.
- د ټیمي یا رهبري نظریې ښېګڼې او د تبدیلي او ټیمي نظریې ترمنځ توپیرونه به درك او په عمل کې پلي کړي.
- د رهبرۍ د چلند مهمې او بنسټیزې نظریې به زده کړي.

د رهبرۍ مدیریت (بې تفاوته مدیریت)

په دې کړنلاره کې قدرت په ډېره کمه اندازه کارول کېږي او د مدیریت له څارنې پرته کارونه ترسره کېږي. دا ډول رهبران له ځانه د رهبرۍ کړنې او حرکات ښیي، خو هېڅکله ځان د رهبرۍ په ستونزو او مسایلو کې نه ښکېلوي.

دا ډول رهبران له خپلو پیروانو سره ډېرې لږې اړیکې لري او کېدای شي د بې تفاوته، بې ژمنې، بې عاطفې او بې مالګې په توګه یې هم یاد کړو.

د رهبرۍ مدیریت (استبدادي مدیریت): په دې سبک کې چې په بشپړه توګه وظیفه مدار او امرانه دی، رهبر پر خپلو تر لاس لاندې کسانو باور نه لري او د هغوی ترمنځ اړیکې د وېرې او

رعب پر بنسټ وي. کارونه باید سم او دقیق ترسره شي او د سازمان غړي د کار د ترسره کولو د وسیلې په توګه پېژندل کېږي.

د رهبرۍ مدیریت (منځلارۍ مدیریت): هممهاله د سازمان کړنو او د کارکوونکو شغلي رضایت ته پاملرنه کېږي. هم د سازمان د غړو تولید او هم یې د شغلي رضایت میزان لوړ وي. دا کړنلاره هغه رهبران توصیفوي، چې سازش کوونکي او مصالحه پال وي، دندې او د هغو کسانو ته چې دندې ترسره کوي متوسط اهمیت ورکوي.

د رهبرۍ مدیریت (ورزشي مدیریت): د وګړو اړتیاوو او غوښتنو ته ژوره پاملرنه کوي، ترڅو اړیکې ښې او په سازمان کې د دوستانه او نېکو اړیکو فضا واکمنه شي. هغوی هڅه کوي د موافقت منلو او مشتاق په مرسته مثبته فضا تامین او رامنځ ته کړي.

د رهبرۍ مدیریت (ډله ییز یا ګروپي مدیریت): د متعهدو وګړو په وسیله کارونه ترسره کېږي. په سازمان کې وګړي مشترکې ګټې لري او متقابلې اړیکې او همکارۍ د متقابل درناوي لامل کېږي. په سازمان کې د ډله ییزې یا ګروپي همکارۍ او مشارکت درجه تر ډېره بریده لوړېږي او په کارکوونکو کې د ژمنتیا او ښکېلتیا اړتیا تقویه کېږي. هغه جملې چې کولی شو، د دې ډول رهبرانو لپاره یې وکاروو، دادي: مشارکت ته هڅونه، د زیارګاللو تشخیص، د لومړیتوبونو تصریح، روښن فکر.

بې تفاوته مدیریت: د کار د ترسره کولو لپاره حداقل هڅه او په سازمان کې له انساني عواملو سره اړیکې ترسره کېږي.	**اقتدارانه مدیریت – استبدادی:** په کړنو کې ګټورتیا د کاري شرایطو مخکې کول دي، چې انساني عوامل تر ممکنه حده ټیټوالی مومي.
منځلارۍ یا د نیمې لار مدیریت: د سازماني کړنو کفایت ممکن د کار د ترسره کولو د اړتیاوو او د کارکوونکو د حال د رعایت د تعادل له لارې ترسره شي.	**ورزشي مدیریت:** په یوه سازمان کې له دوستانه موجودو اړیکو څخه د رضایت د څرګندولو په موخه د خلکو اړتیاوو ته تر اندازې ډېره پاملرنه، د دې سبك کار دی.
ګروپي یا ټیمي مدیریت: کارونه ژمن او متعهد خلك ترسره کوي. د سازمان د کړنو او موخو لپاره یو له بل سره تړاو د تعهد، درناوي او باور پر بنسټ ترسره کېږي.	

د تبدیلي رهبرۍ نظریه:

د رهبرۍ په اړه وروستی لید، چې د ۱۹۸۰ کال د اوایلو د څېړنو تر ټولو مهمه موضوع وه، تبدیلي دی. دا لید د (نوې رهبرۍ) د ټمونو یوه برخه ده. لکه څنګه چې له نامه نه یې ښکاري، تبدیلي رهبري هغه پروسه یا بهیر دی، چې وګړي یا افراد متغیر او بدلوي او له ارزښتونو، اخلاقو، موازینو او اوږدمهاله موخو سره تړلې ده.

تبدیلي رهبري د پیروانو د انګېزش د ارزونې، د هغوی د اړتیاوو د پوره کولو او له هغوی سره د بشپړ انساني چلند په لټه کې داسې یوه پروسه ده، چې د جذابې او ځرګندې رهبرۍ په طبقه بندۍ کې راځي.

د تبدیلي رهبري یو محاط لید دی چې کولی شي د رهبرۍ د توصیف لپاره پر پیروانو باندې د تاثیر لپاره په ټولو سطحو کې له جزئي هڅو څخه نیولې د سازمانونو تر تغییر او حتي ټول فرهنګ لپاره ګټه واخیستل شي.

که څه هم د تبدیلي رهبري د تغییر او بدلون په چټکتیا کې محوري او بنسټیز رول لوبوي، اما پیروان او رهبران د بیاني وړتیا نه لرلو په ډول د تبدیل (تغییر) په پروسه کې یو له بل سره تړلي دي.

د ګروپي یا ټیمي رهبرۍ نظریه:

د همکارۍ په ټیمونو یا سازماني ډلو کې رهبري د مشهورو او مخ پر ودې تیورۍ له ابعادو او څېړنو څخه ده. ټیمونه او ترکیب شوې سازماني ډلې یو له بل سره تړلي غړي دي، چې د مشترکې موخې لپاره کار کوي او خپلې کړنې سره همغږې کوي.

اوسمهاله علمي څېړنې د کاري ټیمونو او ډلو پر ځرنګوالي او د هغوی پر اغېزناك حل تکیه کوي.

په ټیمي کارونو کې د علاقې د زیاتولو او چټکتیا لپاره یو شمېر عوامل چې سازمانونه ورسره مخ دي، هغه د سازمان د جوړښت تجدید نظر، د نړیوالې سوداګرۍ سیالي، د کاري وړتیا او ځواك زیاتول او د تکنالوژۍ پراختیا ده. له دغو پرلپسې چاپېریالي بدلونونو څخه ښکاري چې د ډېرې ګټورتیا په موخه له سازماني ټیمونو څخه کار اخیستل، له منابعو د استفادې، تصمیم نیولو، د سازماني مسایلو د غوره حل، د خدمتونو د ښه توب ځرنګوالي، تولیداتو ډېروالي او نوښتونو لامل کېږي. همداشان د ټیمونو ماته هم ډېره دردوونکې او د پام وړ ده. په هر صورت کې دا ماتې د ټیم د ګټورتیا د درك د لارو چارو او د اغېزناکې رهبرۍ د ځرنګوالي په موخه د اطلاعاتو د راټولولو اړتیا د ننني سازمانونو لپاره ډېره مهمه ده.

په ننني سازمانونو کې د سازماني جوړښت تجدید په حقیقت کې په دودیزو سازمانونو کې بر ځان بسیا یا خودګردانه ټیمونو ته د تصمیم نیولو قدرتونه له پورته نه ښکته لېږدولي دي او هغوی ته یې د تجدید نوي اختیارونه ورکړي دي. دا نوي ټیمونه هنوز ممکنه ده په سنتي یا

دودیزه توګه یوه رهبري ولري یا دا چې د ټیم د غړو ترمنځ د رهبر رول تقسیم شوی وي. د ټیم د رهبر رسمي رول ممکن له ډلې څخه بهر یوازې د یوې واسطې په ډول وي. یا دواړه رهبری د دې نوي چارچوب په داخل کې لا هم لازمې اما پېچلې دي او څېړونکو ته نوې عرصه وړاندې کوي.

د عملیاتي او سازماني ټیمونو په زیاتوالي او د پېچلو او تغییر په حال کې د سازمانونو په جوړښت کې د هغو د رول پراختیا لپاره اړینه ده، چې د دې ټیمونو په داخل کې د رهبری رول ښه څرګند او تفهیم شي، ترڅو د ټیم د موقعیت په هکله ډاډ حاصل او له ماتې څخه یې ډډه وشي. د رهبری او سازماني ټیمونو د طبیعت عملي پوهېدل، د نوښت په موخه څېړنه او تیوري رهبري کوي. د رهبری لید او اغېزناکه ډله د عملیاتي ټیمونو او د هغو د رهبری لپاره د جاري تیوریو د پوهېدو لپاره ګټور کاري چارچوب برابروي.

همداشان نګرشي تیوریکه ده، له دې نظره چې د جوړښتي بهیر، وګړنیز او محتوایي عواملو باندې ټینګار، چې د ټیم له ګټورتیا او اغېزمنتیا سره اړیکې لري، د ټیمي کار له پېچلتیا څخه ګټېل کېږي او تر ټولو مهمه دا چې لید اغېزمنتیا او ګټورتیا ته درسېدو لپاره د ټیمونو په سرپرستی او طراحی کې د رهبری رول توضېح کوي. نګرش د رهبری اغېزمنتیا د ټیمي رهبری د ډېرو پېچلو بنسټونو د پوهېدو لپاره د هغې له بحراني فعل او انفعالاتو سره وړاندې کوي او پر کیفیت لرونکو محصولاتو باندې ټینګار کوي. (افجه، ۱۳۸۰)

رواني خوځښت او د بیداری نظریه

د اروپوهانو په اند د رهبری په اړه د انسان لومړنی تجربه د هغه په زیږېدنې پورې اړوندېږي. پلار او مور د ژوندانه د لومړیو کلونو لپاره، د خپلو زامنو رهبران دي. دا د رهبری په اړه د رواني بیداري د لید (نګرش) مقدماتي قاعده ده. والدین په ځانګړې توګه د ژوندانه په لومړنیو کلونو کې په انسان کې د رهبری تر ټولو ژور احساسات رامنځ ته کوي. د پلارولی او مورولی تصور هغه وخت چې یوه شرکت ته، د پلارولی (پدرخوانده) په توګه وکتل شي، ښه ترا څرګندېږي.

هیل د پلار د قانون په اړه لیکلي: ((د رهبری رواني بیداری ازموینه)) غالباً دا اصطلاح چې رهبران د سازمان موروپلار دي، په سازمان کې د کارکوونکو ترمنځ موجوده ده او ځان د یوې لویې کورنی غوندې ګڼي. د وړوکوالي ورځې او د ځوانی د دورې تجربې په کورنی کې، د پلارولی او مورولی په عکس العملونو او د رهبری او مدیریت په کورنیو طرحو کې نغښتې دي. ځینې خلک د سازمان مسوولینو ته درناوی لري او ځواب ورکوي او ځینې بیا تمرد کوي.

په هر حال او تر ټولو مهم د روان پېژندنې (ځان) پراختیا د شخصیت ډولونه منځ ته راوړي او د موثرې رهبری کېلي د دې شخصیتونو د پېژندنې او د هغوی ترمنځ د توپیرونو په ولکه کې ده. د رهبری د رواني خوځښت په لید کې مهمه موضوع، د کورنی تېرمهال، فردیت او بلوغ، تړاو او نه تړاو او بېرته ځان ته راګرځېدنه ده. هر یو د رهبری په بهیر کې مهم او ځانګړی رول ترسره کوي.

اقتضايي او وضعي نظريې

په دې نظريو کې پر يوه سبك او کړنلاره ټينګار نه دی شوی او په ناواقعي او ناعلمي رهبرۍ کې واحده کړنلاره قلمداد شوې ده. په وضعي او اقتضايي نظريو کې د شرايطو پر بنسټ او د موقعيتونو په اقتضا د رهبرۍ مطلوبه او مناسبه کړنلاره ټاکل شوې. په واقعيت کې د رهبرۍ سبك د بدلونونو لکه رهبر، پيرو او موقعيت تابع دی. هغه څه چې په دې نظريه کې مطرح دي له موقعيتونو سره د رهبرانو او پيروانو متناسب رفتار يا چلند دی. په واقعيت کې د رهبر وينا او چلند د بېلابېلو موقعيتونو او د پيروانو د شرايطو پر بنسټ دي. د دې نظريو تر ټولو مهمې يې دادي:

١ – د تنن بام و اشميت د رهبرۍ چلند نظريه

٢ – د مشروط فيډلر د رهبرۍ چلند نظريه

٣ –د – هدف هاوس – ميچل د رهبرۍ چلند نظريه

۴ –د هرسي – بلانچارډ د درې اړخيز اغېزناك موډل د رهبرۍ چلند نظريه.

د تنن بام او اشميټ نظريه

په دې نظريه کې درې ډوله عوامل د رهبرۍ په سبك کې اغېزناك پېژندل شوي دي:

١ – په رهبر پورې اړوند عوامل:

د رهبر پوهه او آګاهي، ارزښتونه او عقايد يې.

٢ – په پيروانو پورې اړوند عوامل:

مسووليت منل، د سازمان له موخو او تجربو سره همغږي

٣ – په موقعيت او شرايطو پورې اړوند عوامل:

اقتصادي، سياسي، ټولنيز، فرهنګي وضعيت او په لنډه توګه د دې نظريې پر بنسټ په رهبرۍ کې بايد دا مشخص شي، چې رهبر څوك دی، پيروان څوك دي، موقعيت او شرايط څه ډول دي، ترڅو وکولی شي سبك او مطلوبه کړنلاره بيان شي.

د اووم څپرکي لنډیز

د رهبرۍ د مدیریت په هکله د څېړنو له امله چې د وخت په تېرېدو سره د اشخاصو په وسیله ترسره شوي دي، د رهبرۍ مدیریت پر (بې تفاوته، استبدادي، منځلاري، ټیمي یا ډله ییز) مدیریت باندې وېشل شوی دی. چې هر یو یې د رهبرۍ بېلابېل او متفاوت خصوصیات لري او د دې ټولو له ډلې غوره مدریت ټیمي یا ډله ییز مدیریت یاد شوی دی او د عمل په جریان کې یې مثبتې پایلې لرلې دي.

د رهبر ۍ نظریې هم پر څو ګروپونو وېشل شوي، لکه د تبدیلۍ نظریه، د ټیمي رهبرۍ نظریه، د رواني پویایي رهبرۍ نظریه، وضعي او اقتضایي نظریې او د تنن بام و سمیټ نظریې.

د اووم څپرکي پوښتنې

۱- د بې تفاوته او استبدادي رهبرۍ مدیریتونو ترمنځ کوم بنسټیز توپیرونه شتون لري؟
۲- د ګروپي رهبرۍ مدیریت ښېګڼې شرحه کړئ؟
۳- د تبدیلۍ رهبرۍ نظریه شرحه کړئ؟
۴- د مهمو رفتاري نظریو نومونه واخلئ؟

سرچيني او اخېستني

۱- اصول مدیریت اثر داکتر علی رضائیان چاپ سال ۱۳۸۳
۲- مدیریت عمومی (ویراست سوم) اثر داکتر سیدمهدی الوانی چاپ سال ۲۳۸۵
۳- رفتار سازمانی اثر استیفن پی – رابینز مترجمان داکترعلی پارسیان و داکتر سیدمحمداعرابی چاپ دوازدهم سال ۱۳۷۸
۴- اساسات و مهارت های مدیریت چاپ بخش ارتقای ظرفیت ریاست عمومی اداری، کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی سال ۱۳۸۶
۵- مدیریت عمومی، الوانی، مهدی ، چاپ بیست و هفتم ، نشرات نی ، ۱۳۸۵
۶- مدیریت و اصول سرپرستی، دکتر سید رضا سید جوادین، چاپ نشرات دانش، ۱۳۸۵
۷- استفاده از بخش فارسی انترنت (گوگل)

د ښوونيز نصاب د پراختيا د رياست پيغام

د پوهنې وزارت د تخنيكي او مسلكي زده كړو معينيت دښوونيز نصاب د انكشاف رياست د ټولنې دعيني او ښكاره ضرورت په درک كولو سره چې د محصلينو او شاګردانو د درسي كتابونو په برخه كې يې تخنيكي او مسلكي رشتې درلودې او لري يې، په لومړي سركې يې تصميم ونيو، چې په ښوونيزو پلانونو او درسي مفرداتو باندې بياكتنه وكړي او ورپسې بيا د شاګردانو او محصلينو د درسي كتابونو د تاليف لپاره مبادرت او كوښښ وكړي. د خدای(ج) په فضل او مرحمت سره او د ادارې او حسابدارۍ څانګې د ښوونكو په ميړانې او همت سره د ادارې او حسابدارۍ درسي كتابونه تاليف شول تر څو په وړيا ډول د شاګردانو او محصلينو په واک او اختيار کې وركړل شي.

د علم او معرفت له ټولو لوستونكو، علاقمندانو، د ادارې او حسابدارۍ د مكاتبو له ښوونكو، ګرانو شاګردانو او د تخنيكي او مسلكي زده كړو د چارو له متخصصينو او همدا شان له ټولو څېړونكو او شنونكو څخه صميمانه هيله كيږي، چې د دې كتابونو په مطالعې سره چې په لومړي ځل د ښوونكو او د ادارې او حسابدارۍ څانګې د مسلكي غړو له لوري تاليف او تدوين شوي دي. د مسلكي، تخنيكي او علمي مطالبو او مفاهيمو د څرنګوالي په هكله خصوصاً د هغوی املايي او انشايي اشتباهاتو په اړهمونږ ته لارښوونه وكړي، ترڅو په راتلونكي كې وكړای شو، په همدې او نورو برخوكې ګرانو شاګردانو ته له دې څخه ښه، غوره، ګټور او ارزښتناكه موضوعات وړاندې كړو.

همدا شان له ګرانو شاګردانو او محصلينو څخه هيله كوو ترڅو د دې كتابونو د مطالعې او استفادې پر مهال د هيواد اقتصادي ستونزې، فقر او وروسته پاتې والی په نظركې ونيسي او د كتابونو په ساتنه كې كوښښ او زيار وباسي، ترڅو د ډېرو شاګردانو او محصلينو د ګټې وړ وګرځي.

پته: دپوهنې وزارت – دتخنيكي او مسلكي زده كړو معينيت د تعليمي نصاب د انكشاف رياست – دكتابونو د تاليف او د درسي ممدو موادو د برابرولو عمومي مديريت.