

### အခန်း (၂)

### လှုံ့ဆော်မှု

#### အသိရခက်သောလုပ်ငန်းစဉ်

လှုံ့ဆော်မှု (MOTIVATION) ဟူသော ဘာသာရပ်သည်လွန်ခဲ့သည့် အနှစ်နှစ်ဆယ်ခန့်အတွင်းမှ စ၍ အထူးတလည်စိတ်ဝင်စားခြင်းခံရသော ဘာသာရပ်ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ချိန်က လခကောင်းကောင်းပေးလျှင် ကောင်းကောင်းအလုပ်လုပ်သည်ဟု ယုံကြည်ကြ၏။ ငွေနှင့်အခြားရုပ်ဝတ္ထုပစ္စည်းမက်လုံးများအပေါ် ပိုမိုအထင်ကြီးခဲ့ကြ၏။ လူအများ၏စိတ်ကို လှုံ့ဆော်ပေးသော အကြောင်းအချက်များ၊ စိတ်ဓါတ်မြှင့်တင်ခြင်း၊ ဖိအားများကို ပြောင်းပြန်လှန်အသုံးပြုခြင်းနှင့် အမှုထမ်းများ၏ဘဝလုံခြုံရေးအတွက် အကာအကွယ်ပေးခြင်း စသည့်အချက်များသည် ထိုက်တန်သော အလေးဂရုပြုမှုမခံခဲ့ကြရပေ။

လှုံ့ဆော်မှုနယ်ပယ်၌နက်ရှိုင်းသော သုတေသနပြုမှုများကို နှစ်ဆယ်ရာစု၏နောက်ဆုံး ဆယ်စုနှစ်များအတွင်း အကြီးအကျယ်ပြုလုပ်လာခဲ့ကြသောကြောင့် “လူသားများကို မည်သည့်အကြောင်းအရာများကလှုံ့ဆော်နေကြသနည်း” ဆိုသည့်အချက်နှင့်ပတ်သက်၍ သီအိုရီယူဆချက်များ အတော်အတန်ထွက်ပေါ်လာခဲ့ပါသည်။ ၎င်းအယူအဆများသည် တစ်ချက်ချင်းအားဖြင့် ရှုထောင့်တစ်မျိုးစီကိုသာ ကိုယ်စားပြုနိုင်သည် ဖြစ်သောကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် လှုံ့ဆော်မှုဘာသာရပ်ကို ခြုံငုံ၍နားလည်လိုကြပါလျှင် အမျိုးမျိုးအဖုံဖုံ ဖြစ်နေသော သီအိုရီ၊ အယူအဆများကိုပေါင်းစပ်ပြီး တစ်လုံးတစ်စည်းတည်းဖြစ်အောင် ပြုလုပ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့်ဤစာအုပ်တွင် လှုံ့ဆော်မှုဆိုင်ရာ အဓိကကျသော ခေတ်ပြိုင်သီအိုရီအယူအဆများ၊ သုတေသီများ၏ တွေ့ရှိချက်အသစ်များ၊ လုပ်ငန်းခွင်အပြုအမူဆိုင်ရာ လက်တွေ့ကျင့်သုံးနေမှုများကို စုစည်းလျက် ရှင်းလင်းလွယ်ကူစေရန် ခင်းကျင်းတင်ပြသွားပါမည်။

“အပြုအမူတစ်ခုသည် ဘယ်လိုစတင်ခဲ့သလဲ၊ ဘယ်လိုစွမ်းအားမြင့်လာခဲ့သလဲ၊ ဘယ်လိုထိန်းသိမ်းထားနိုင်သလဲ၊ ဘယ်လိုစီစဉ်ညွှန်ကြားခဲ့သလဲ၊ ဘယ်လိုရပ်တန့်သွားစေသလဲ၊ ယင်းသို့ဖြစ်ပျက်နေစဉ်ကာလအတွင်း အဖွဲ့အစည်းများ၌ မည်သည့်ဆန္ဒစွဲတုံ့ပြန်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့သလဲ” ဤအချက်များသည် လှုံ့ဆော်မှုပင်ဖြစ်သည်ဟု စောစောပိုင်းအပြုအမူပညာရှင်တစ်ဦးက အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခဲ့ပါသည်။ ‘လူများသည် စေတနာဖြင့်အလုပ်လုပ်ရာတွင် လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းစဉ်ကို လှုံ့ဆော်မှုဟုခေါ်သည်’ ဟု သုတေသီဘရွန်း (VROOM) ကနောက်ပိုင်းတွင် ထပ်မံရှင်းလင်းတင်ပြခဲ့၏။ လူတစ်ယောက်၏အပြုအမူ၊ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပုံကို တိုးတက်လာစေရန် ‘ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် တွန်းအားပေးနေသော အားတစ်မျိုး ရထိုက်သည်ဟု မထင်မှတ်သည်ကို ရရှိအောင်လုပ်လိုသည့် လူတစ်ယောက်၏ ဆန္ဒပြင်းပြမှုသည် လှုံ့ဆော်မှုပင် ဖြစ်သည်’ ဟု အက်စ်အယ်လ်ဒါးစ် (S.L.DAS) က ဆိုပြန်ပါသည်။ တစ်ဖန်ပေါ်လင် ကေဂါချ် (PULIN K.GARG) ကလည်း ‘လှုံ့ဆော်မှုသည် ပန်းတိုင်တစ်ခု၊ သို့မဟုတ် ရည်မှန်း

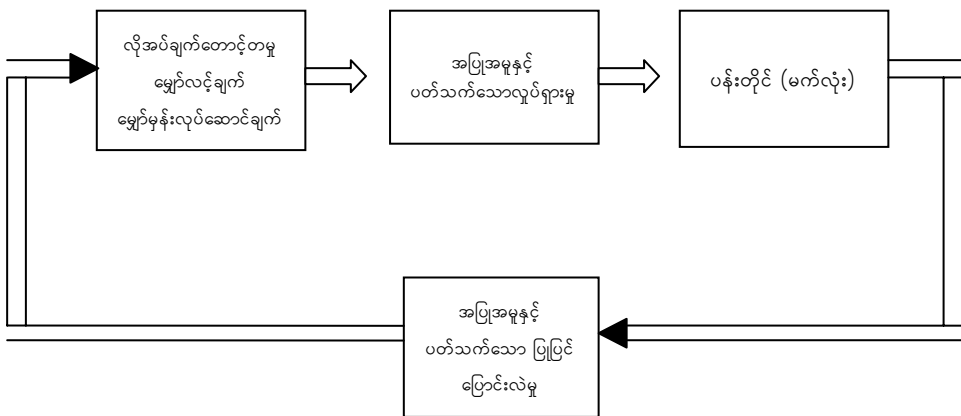
ချက်တစ်ခုနောက်သို့ လိုက်ပါဆွတ်ခူးရန်ဟု မိမိကိုယ်ကိုယ်မိမိ တွန်းအားပေးနေသောကြိုးပမ်းမှုတစ်ရပ် ဖြစ်သည်’ ဟု ရေးသားခဲ့သည်။ သုတေသီတို့၏ရှင်းလင်းဖော်ပြချက်အားလုံးကို ပေါင်းစပ်လိုက်လျှင် လှုံ့ဆော်မှုတွင် အောက်ပါ အကြောင်းအချက် သုံးချက်တို့ ပါဝင်နေကြသည်ကို တွေ့ရပါမည်-

- (က) လူသားတို့၏အပြုအမူကို စွမ်းအားမြှင့်တင်ပေးသောအကြောင်းအရာ။
- (ခ) ယင်းသို့ပြုမူရန်စီစဉ်ညွှန်ကြားသော အကြောင်းအရာ။
- (ဂ) ယင်းသို့သောအပြုအမူအား ဆက်လက်တည်တံ့စေရန် ထိန်းသိမ်းထားသောအကြောင်းအရာ။

အထက်ပါအကြောင်းအချက်တိုင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်၌လူသားတစ်ယောက်၏ အပြုအမူကို နားလည်သဘောပေါက်စေရန် အထောက်အကူပြုပါလိမ့်မည်။ လူတစ်ဦးချင်းစီ၌ စွမ်းအားမြှင့်တင်ပေးနိုင်သော အင်အားများတည်ရှိနေကြောင်းနှင့် အပြင်ပတ်ဝန်းကျင်မှ အင်အားတစ်ခုသည် အတွင်းအင်အားများကို နှိုးထလာစေရန် ခလုန်နှိပ်နိုင်ကြောင်းသုတေသီများက ထောက်ပြထားကြပါသည်။

သီအိုရီစကားများမသုံးဘဲ ရှင်းလင်းလွယ်ကူစေရန် လှုံ့ဆော်မှုစံပြပုံစံတစ်ခုကို တည်ဆောက်လျှင် အခြေခံအားဖြင့် အောက်ပါအချက်များပါဝင်နေသည်ကို တွေ့ရပါမည်-

- (က) လိုအပ်ချက်များ၊ သို့မဟုတ် မျှော်လင့်ချက်များ။
- (ခ) အပြုအမူ၊ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု။
- (ဂ) ပန်းတိုင်၊ သို့မဟုတ် မက်လုံး။
- (ဃ) လူတစ်ယောက်၏အပြုအမူ၊ သို့မဟုတ် အတွင်းသဏ္ဍာန်ကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲစေသည့် ပြန်လည်ဖြည့်ဆည်းမှု။



ပုံ (၂-၁) လှုံ့ဆော်မှုလုပ်ငန်းစဉ်

ဤစံပြပုံစံ ပုံ (၂-၁) ကို လေ့လာကြည့်လျှင် လူတစ်ဦးချင်း၌လိုအပ်ချက်၊ တောင်တမှုနှင့် မျှော်လင့်ချက်များသည် ပြင်းအား (INTENSITY) အမျိုးမျိုးဖြင့် တည်ရှိနေကြ၏။ ထိုသို့ လိုအပ်ချက် တစ်ခုဖြစ်လာသည့်အခါ လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ အတွင်းသဏ္ဍာန်၌ ယေဘုယျအားဖြင့် ချိန်ခွင်လျှာမညီမျှမှု

တစ်မျိုး အလိုမပြည့်မှု ပေါ်ပေါက်လာ၏။ ထိုမညီမျှမှုကပင် ပြန်လည်၍ ဟန်ချက်ညီမျှမှုဖြစ်လာစေရေး (ပန်းတိုင်ရရှိရေး) တစ်စုံတစ်ရာ ပြုလုပ်စေရန် (လှုပ်ရှားမှု) တွန်းပို့နေ၏။ ယင်းသို့သော လှုပ်ရှားမှု အစပျိုးခြင်းများနှင့် ပတ်သက်နေသော ပြန်လည်ဖြည့်ဆည်းခြင်းများ (အပြုအမူပြောင်းလဲမှုများ) ကြောင့် တုံ့ပြန်မှုအစဉ်များ သည် ဆက်တိုက် ဆက်လက်ဖြစ်လာသည်ကို တွေ့မြင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဤပုံစံကိုအပေါ်ယံအားဖြင့်ကြည့်လျှင် ရှင်းလင်းလွယ်ကူမှုရှိသော်လည်း ပို၍နက်ရှိုင်းစွာလေ့လာ လျှင် အသိရခက်ခြင်းများတွေ့ကြုံလာရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ပထမဆုံးအသိရခက်သည့်အချက်မှာ စေ့ဆော် မှုများ (MOTIVES) သည် အပြုအမူများအရသာသိရှိနိုင်ပြီး မမြင်မတွေ့နိုင်ခြင်းဖြစ်၏။ စေ့ဆော်မှုများကို အပြုအမူများမှ ကောက်ချက်ဆွဲထုတ်သည့်အခါ၌ပင်လျှင် အောက်ပါအခက်အခဲများထပ်မံ၍ တွေ့နိုင်ပါ သေးသည်-

- (က) လှုပ်ရှားမှုကလေးတစ်ခုသည် စေ့ဆော်မှုအမြောက်အမြားကို ဖော်ပြနိုင်သည်။
- (ခ) စေ့ဆော်မှုများသည် ပုံဖျက်ထားပြီးဖြစ်နိုင်သည်။
- (ဂ) စေ့ဆော်မှုအမြောက်အမြားကို ဆင်တူသော၊ သို့မဟုတ် ထပ်တူညီသောလှုပ်ရှားမှုများဖြင့် လည်း ဖော်ပြနိုင်သည်။
- (ဃ) ဆင်တူသောစေ့ဆော်မှုများကို ကွဲပြားခြားနားသောအပြုအမူများဖြင့်လည်း ဖော်ပြနိုင် သည်။
- (င) လူတစ်ဦးချင်း၏ နောက်ခံအကြောင်းများက စေ့ဆော်မှုများကိုဖော်ပြသည့် လမ်းကြောင်း များအား လွှမ်းမိုးနေနိုင်သည်။

ဒုတိယအသိရခက်သောအချက်မှာ စေ့ဆော်မှုများသည် ပြောင်းလဲနိုင်သည်သာမက အချင်း ချင်းလည်း ရင်ဆိုင်မှုများရှိနေနိုင်ခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ဥပမာ-လုပ်လက်စအလုပ်ကလေး ပြီးပြတ်သွား အောင် ရုံးတွင်အချိန်ပိုတစ်နာရီခန့်နေလိုသည့် လိုအပ်ချက်သည် အိမ်တွင်မိသားစုနှင့် ပို၍နေလိုသည့် တောင့်တမှု နှင့် တိုက်ရိုက်ရင်ဆိုင်နေနိုင်ပါသည်။ စေ့ဆော်မှု၏ပြောင်းလဲတတ်သော သဘာဝနှင့် စေ့ဆော်မှုများ အချင်းချင်းရင်ဆိုင်တတ်သော သဘာဝတို့ကြောင့် လူတစ်ဦးချင်းစီတွင်ရှိသော စေ့ဆော်မှု ပမာဏကို ခန့်မှန်းတိုင်းတာရန်မဆိုထားနှင့်၊ တွေ့မြင်အောင် စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုရန်ပင် အလွန်ခက်ခဲလှပါ သည်။

တတိယအသိရခက်သောအချက်မှာ လူတစ်ဦးချင်းစီ၌ စေ့ဆော်မှုရွေးချယ်သည့် နည်းလမ်းများ ကွဲပြားခြားနားခြင်းနှင့် စေ့ဆော်မှုတစ်မျိုးစီ၌ ၎င်းတို့ထားရှိသည့် ပြင်းအားမတူညီခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ-လူတစ်ယောက်သည် မြင့်မားသောလိုအပ်ချက်တစ်ခုကို ရရှိရန်အတွက် အပြင်းအထန်အလုပ်လုပ် သည်။ အလုပ်လုပ်၍ အောင်မြင်မှုရသည်။ အောင်မြင်ပြီးသောအခါ အခြားသောလိုအပ်ချက်တစ်ခု အတွက် ပြောင်းလဲသွားတော့၏။ (လျှော့ချခြင်း၊ လမ်းလွဲခြင်း)။ အခြားတစ်ယောက်ကမူ ပထမအောင်

မြင်မှုတစ်ခု ရလိုက်ခြင်းသည် သူ့အတွက်အနာဂတ်တွင် ပိုမိုကြီးမားသောနောက်ထပ် အောင်မြင်မှုကိုရရှိရန် မြှင့်တင်ပေးသကဲ့သို့ဖြစ်သွားပြီး ဆက်တိုက်ကြိုးစား၏။ (အရှိန်ပြင်းထန်လာခြင်း၊ ပိုမိုအားထုတ်ခြင်း) ၏ကျွန်ုပ်တို့ အထူးသတိပြုရမည့်အချက်မှာ “လူအများသည် ဘာကိုတောင့်တကြသလဲ၊ ဒီတောင့်တချက်များကို ဘယ်လို လုပ်ယူကြမလဲ” ဆိုသည့်အချက်နှင့် ပတ်သက်၍ လူတစ်ဦးချင်းစီ၌ ထင်ထင်ရှားရှား ကွဲပြားခြားနားချက်များ ရှိနေခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။

နောက်ဆုံးအသိရခက်သည့်အချက်မှာ ပန်းတိုင်ကိုရရှိလိုက်သည့်အချိန်၌ ရှိနေသောစေ့ဆော်မှုနှင့် အပြုအမူတို့၏ တုံ့ပြန်မှုအခြေအနေပင်ဖြစ်သည်။ ဆာလောင်မွတ်သိပ်ခြင်း၊ ရေငတ်ခြင်းစသည့် စေ့ဆော်မှုများသည် အလိုဆန္ဒပြည့်ဝသွားသည့်အခါ သိသိသာသာလျော့ကျသွားသည်။ ဤစေ့ဆော်မှုများ လျော့ကျသွားသောအခါ အခြားစေ့ဆော်မှုများက ရှေ့တန်းတက်လာကြသည်။ ထို့ကြောင့်တစ်စုံတစ်ရာသော ပန်းတိုင်များသို့ ရောက်ရှိခြင်းသည် အချို့သောစေ့ဆော်မှုများ၏ပြင်းအားကို ပိုမိုကြီးထွားလာစေကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ဥပမာ-ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကိုလစာတိုးပေးလိုက်ခြင်းသည် ငွေပို၍ရယူလိုခြင်းအတွက် ကျေနပ်မှု ဖြစ်ချင်မှဖြစ်နိုင်ပေလိမ့်မည်။ အခြားဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို ရာထူးတိုးပေးလိုက်ခြင်းသည် ပိုမိုမြင့်မားသော ရာထူးများရရှိလာရေးအတွက် အလုပ်ကြိုးစားမှုတိုးပွားလာခြင်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ တစ်စုံတစ်ရာသော လိုအပ်ချက်များ၊ တောင့်တချက်များနှင့် မျှော်လင့်ချက်များ ပြည့်ဝစေခြင်းသည် တစ်ခါတစ်ရံ လူတစ်ဦးချင်းကို အခြားစေ့ဆော်မှုဆီသို့ရွှေ့ပြောင်းသွားစေနိုင်ပြီး တစ်ခါတစ်ရံတွင် မူ မူလစေ့ဆော်မှု၏ ပြင်းအားကို ကြီးထွားလာစေနိုင်ပါသည်။

**လှုံ့ဆော်မှုအတွက် ချဉ်းကပ်နည်းများ**

လှုံ့ဆော်မှုနှင့် ပတ်သက်သော ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်လက်ခံထားကြသည့် ခေတ်ပေါ်သီအိုရီအယူအဆ များကို မစဉ်းစားမီ၊ ချဉ်းကပ်နည်းအဖုံဖုံဖြစ်ပေါ်ခဲ့ပုံကို အကျဉ်းချုံးဖော်ပြလိုပါသည်။ သို့မှသာအဓိပ္ပာယ် ပြည့်ဝသော အယူအဆပိုင်းဆိုင်ရာဘောင်ကန့်မှုကို အလွယ်တကူမြင်တွေ့နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

**မိရိုးဖလာပုံစံ (TRADITIONAL MODEL)**

စက်မှုတော်လှန်ရေးပြီးဆုံးပြီးနောက် ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့သော အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးက တောင်းဆိုခဲ့သော စီမံခန့်ခွဲမှုပုံစံဖြစ်ပါသည်။ ဤပုံစံနှင့်ပတ်သက်၍ ဖရက်ဒရစ်ဒဗလျူတေလာ (FREDERICK W TAYLOR) ၏ ‘၁၉၁၁’ ခုနှစ်တွင် ရေးသားချက်များ၌ ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားပါသည်။ ‘သိပ္ပံနည်းကျစီမံခန့်ခွဲမှုပညာသည် စီမံခန့်ခွဲသူများအတွက်နှင့် လုပ်သားများအတွက်ပါ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဆုလာဘ်ကြီးဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်အကိုင်တစ်နေရာအတွက် သင့်တော်သောလူတစ်ဦးကို ရှာဖွေရန်နှင့် ထိရောက်သောနည်းစနစ်များဖြင့် အလုပ်လုပ်နိုင်အောင် သင်ကြားလေ့ကျင့်ပေးရန်တို့သည် စီမံခန့်ခွဲရေး

အပိုင်း၌တာဝန်ရှိကြောင်း၊ လေ့ကျင့်ပြီးသော လုပ်သားကို မက်လောက်သောလုပ်ခကြေးငွေပေးသောစနစ် ထားရှိရမည်ဖြစ်ပြီး လုပ်သားသည်သူ၏ဝင်ငွေအများဆုံးရရှိရေးအတွက် စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းက ပေးအပ် သော အလုပ်မှန်သမျှ အမြန်ဆုံးပြီးစီးစေရန် ကြိုးစားလာလိမ့်မည်’ ဟု ရေးသားဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် သိပ္ပံနည်းကျစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်သည် စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းနှင့် လုပ်သားအပိုင်း နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အကျိုး ကျေးဇူးအတွက် ဖက်စပ်လုပ်ကိုင်သည့် အသွင်ဆောင်လာခဲ့ပြီး လုပ်ငန်းခွင်တိုးတက်မှုကိုရှေ့ရှုခဲ့သည်ကို တွေ့ခဲ့ရပါသည်။ သို့ရာတွင် ‘၁၉၃၀’ ပြည့်နှစ်ဝန်းကျင်မှစ၍ မိရိုးဖလာပုံစံသည် လူများအားလှုံ့ဆော်ရန် အင်အားလုံလောက် ခြင်း မရှိတော့ကြောင်း တွေ့ကြုံလာခဲ့ကြရပြန်သည်။

လူသားချင်းဆက်ဆံမှုပုံစံ (**HUMAN RELATION MODEL**)။ ‘၁၉၃၉’ ခုနှစ်တွင် ရော့သ်လစ်ဘာဂါ နှင့် ဒစ်ဆန် (**ROETHLIS BERGER AND DICKSON**) တို့က လူသားအဖြစ်စဉ်းစားရန် လိုအပ်ကြောင်း ထောက်ပြခဲ့ပါသည်။ ‘လုပ်သားများကိုအကောင်းဆုံး အလုပ်လုပ်လာရအောင် လှုံ့ဆော်ရာတွင် လူမှုရေး အပေါ် အလေးအနက်ထားရမည်’ ဟု ဆိုခဲ့၏။ လုပ်သားတိုင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ၎င်းတို့၏ အသုံး ဝင်မှု၊ အရေးကြီးမှုတို့ကို ခံစားနိုင်ရန် အသိအမှတ်ပြုပေးရမည်။ ၎င်းတို့စိတ်ကျေနပ်မှုရအောင် လူမှုရေး လိုအပ်ချက်များ ဖြည့်တင်းပေးရမည်။ စက်နှင့်သာဆက်ဆံရသောလုပ်သားဘဝမှ လုပ်ငန်းခွင်၌ အချင်း ချင်းနားလည်မှု ပိုရှိသောအဖွဲ့လိုက်ဆက်ဆံမှုသို့ ဦးတည်ပေးရမည်ဟုဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ထိုအချိန်က အထက်ပါအယူအဆကို အခြေခံသော စည်းရုံးလှုပ်ရှားမှုဗျူဟာများ အမြောက်အမြားထွက်လာခဲ့၏။ ၎င်းဗျူဟာများကိုခြုံငုံ၍ လေ့လာသော် အဓိကအားဖြင့် (တစ်) လုပ်သားများ၏ အရေးပါမှုကိုခံယူနိုင်ရန် (နှစ်) ထောင်လိုက် ဆက်ဆံရေး (အထက်အောက်) ပွင့်လင်းနေရန်။ (သုံး) ပုံမှန်ဆုံးဖြတ်ချက်များ ပြုရာ တွင် လုပ်သားများပိုမိုပါဝင်လာစေရန်။ (လေး) အုပ်စုလိုက်မက်လုံးပေးသည့်စနစ်ထားရှိရန်တို့ပင် ဖြစ်ပါ သည်။ သို့ရာတွင် လူသားချင်းဆက်ဆံမှုပုံစံသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် လူသားတစ်ဦး၏အပြုအမူကို ဖော်ပြ ရာ၌ မပြည့်စုံမှု၊ လိုအပ်သည်ထက်ပို၍လွယ်ကူအောင် ပြုလုပ်ထားမှုတို့ကြောင့် မကြာမီမှာပင် **စိန်ခေါ်မှု များနှင့် ကြုံတွေ့ခဲ့ရပေတော့သည်။**

လူသားအရင်းအမြစ်ပုံစံ (**HUMAN RESOURCES MODEL**)။ အချင်းချင်းအပြန်အလှန် မှီတွယ် နေသော အကြောင်းအချက်အစုအဝေးတစ်ခုကသာ လူများကိုထိရောက်သော လှုံ့ဆော်မှုပြုနိုင်သည်’ ဟူသော အယူအဆဖြစ်ပါသည်။ ငွေကြေးဩဇာကြီးမားသော အဖွဲ့အစည်းများအတွင်းသို့ ဝင်ဆုံးလိုမှု၊ အခွင့်အာဏာ ရယူလိုမှု၊ အဓိပ္ပာယ်ရှိသော အလုပ်လုပ်လိုခြင်း အစရှိသောအချက်များစုစည်းပြီး လိုအပ် ချက်များ ဖြစ်ပေါ်နေပါလိမ့်မည်။ တစ်ဖက်မှကြည့်ပြန်လျှင် လုပ်သားတစ်ဦးချင်းစီ၌ သီးခြားပန်းတိုင်များ အသီးသီးရှိနေကြပြီး ထုတ်လုပ်ပေးနိုင်သော စွမ်းရည်ကလည်းအမျိုးမျိုးကွဲပြားနေကြပါသည်။ ဤယူဆ ချက်အရ လုပ်သားများသည် စွမ်းရည်အရင်းအမြစ်များကို သိုလှောင်ထားသည့်ဆည်ကြီးအဖြစ် မှတ်ယူရ မည့်အပြင် စီမံခန့်ခွဲမှု အပိုင်းကလည်း ထိုအရင်းအမြစ်များကို အကောင်းဆုံးအသုံးချနိုင်ရန် တာဝန်ရှိလာ

ပါသည်။ ဤယူဆချက် များတွင် (တစ်) လူသားများသည် အလုပ်လုပ်လိုစိတ်ရှိကြသည်။ (နှစ်) လုပ်ငန်းခွင်သည် မနှစ်မြို့ဖွယ်နေရာမျိုး မဖြစ်အပ်။ (သုံး) ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် လုပ်သားများ၏ပါဝင်မှု အခန်းကဏ္ဍ မြင့်တင်ပေးရမည်။ (လေး) ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပိုမိုထိန်းကျောင်းလာနိုင်ခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်၌ ကျေနပ်အားရမှု တိုးတက်စေရမည်ဟူ၍ ပါရှိပါသည်။

**အယူအဆပိုင်းဆိုင်ရာ ဘောင်ခတ်ခြင်း။** လှုံ့ဆော်မှုသည် လူသားတို့၏အပြုအမူကို စွမ်းအားမြှင့်တင်ပေးရန်၊ ညွှန်ကြားကြပ်မတ်ပေးရန်နှင့် တည်မြဲအောင်ထိန်းသိမ်းရန်တို့ပင်ဖြစ်၏။ ထို့ကြောင့် လှုံ့ဆော်မှုဆိုင်ရာ ရှင်းလင်းပြည့်စုံသော သီအိုရီ (အယူအဆ) တစ်ရပ်၌ အောက်ပါအချက်သုံးချက်လုံး ပါဝင်စေရန် လိုအပ်ပါသည်-

- (က) လူသားတစ်ဦးချင်းစီ၏ အကျင့်စရိုက်များနှင့်ပတ်သက်၍ စဉ်းစားခြင်း။
- (ခ) အလုပ်၏ အင်္ဂါရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ စဉ်းစားခြင်း။
- (ဂ) အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်၏ အင်္ဂါရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ စဉ်းစားခြင်း။

အထက်ပါအချက်သုံးချက်ကို ပြီးပြည့်စုံစွာပါဝင်ဖော်ပြနိုင်သော လှုံ့ဆော်မှုသီအိုရီများကို ထပ်မံ၍ ခွဲခြားစိတ်ဖြာမည်ဆိုလျှင် ၎င်းသီအိုရီများ၌အောက်ပါအတိုင်း ချဉ်းကပ်နည်းနှစ်မျိုးသာ သုံးစွဲထားကြောင်း တွေ့ရမည်ဖြစ်ပါသည်-

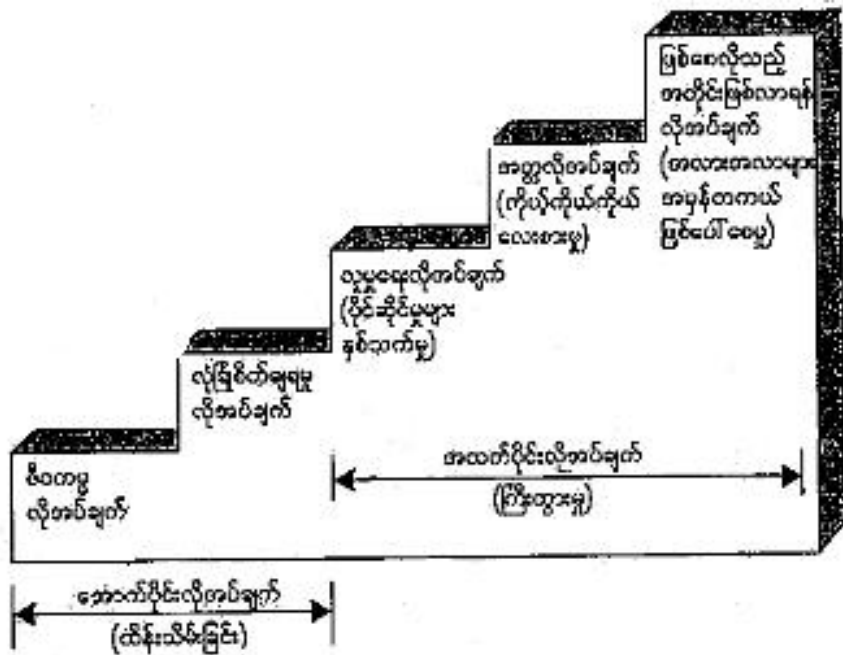
- (က) **တစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် လူကိုမဏ္ဍိုင်ထားသော ချဉ်းကပ်နည်းများ (INDIVIDUAL OR PEOPLE CENTERED APPROACHES)**
- (ခ) **အလုပ်ကိုမဏ္ဍိုင်ထားသော ချဉ်းကပ်နည်းများ (WORK CENTERED APPROACHES)**

**လူကိုမဏ္ဍိုင်ထားသော ချဉ်းကပ်နည်းများ**

**မားစလို၏အောက်မှအထက် လိုအပ်ချက်သီအိုရီ (MASLOW'S HIERARCHY OF NEEDS)။**  
လူကိုမဏ္ဍိုင်ထားသော ချဉ်းကပ်နည်းများသည် လှုံ့ဆော်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ အစောဆုံးပေါ်ပေါက်ခဲ့သည့် ချဉ်းကပ်နည်းများပင်ဖြစ်၏။ အလုပ်ကိုမဏ္ဍိုင်ထားသော ချဉ်းကပ်နည်းများကားဆယ်စုနှစ် အနည်းငယ်မျှသာ သက်တမ်းရှိပါသေးသည်။ အဘရာဟမ်မားစလို (ABRAHAM MASLOW) ၏ အောက်မှအထက် လိုအပ်ချက်သီအိုရီသည် (၁၉၀၈) ခုနှစ်တွင်ပေါ်ပေါက်ခဲ့ပြီး လူကိုမဏ္ဍိုင်ထားသော ချဉ်းကပ်နည်းများအနက် အစောဆုံးတစ်ခုဖြစ်၏။ ဤသီအိုရီသည် အောက်ပါအချက်များကို အခြေခံတည်ဆောက်ထားသည်-

- (က) **လူသည်အမြဲတမ်းလိုအပ်နေသော သတ္တဝါဖြစ်၏။** လိုအပ်ချက်တစ်ခုပြည့်စုံသွားလျှင် နောက်ထပ်လိုအပ်ချက်တစ်ခုပေါ်လာသည်။ မွေးရာမှသေသည်အထိ ဤလုပ်ငန်းစဉ်သည် မပြီးဆုံးတော့ပါ။

- (ခ) လူတစ်ယောက်၏အပြုအမူကို မပြည့်ဝသေးသော လိုအပ်ချက်များဖြင့် လှုံ့ဆော်ရသည်။ လိုအပ်ချက်တစ်ခုပြည့်ဝသွားပြီဆိုလျှင် ထိုလိုအပ်ချက်သည် အပြုအမူတစ်ခုကို လှုံ့ဆော် နိုင်စွမ်းမရှိတော့ချေ။
- (ဂ) လူတစ်ယောက်၏လိုအပ်ချက်များတွင် အရေးကြီးမှုသည် အောက်မှအထက် အစီအစဉ်အတိုင်းဖြစ်၏။ အောက်အဆင့်မှ လိုအပ်ချက်များပြည့်သွားလျှင် အထက်အဆင့်မှ လိုအပ်ချက်များပေါ်ပေါက်လာပြီး ကျေနပ်မှုရရှိရန် တောင်းဆိုလာပြန်သည်။ မားစလို၏ အောက်မှ အထက်လိုအပ်ချက်ပုံစံကို အောက်တွက် ဂရပ်ဖြင့်ဖော်ပြထားပါသည်။ပုံ(၂-၂)



ပုံ (၂-၂) မားစလို၏ အောက်မှအထက် လိုအပ်ချက် သီအိုရီ

**ဇီဝကမ္မဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များ (PHYSIOLOGICAL NEEDS)**။ လူသား၏သန္ဓေပါအခြေခံအကျ ဆုံးလိုအပ်ချက်ဖြစ်၏။ လေ၊ ရေ၊ အစားအစာ၊ အနားရရှိမှု၊ အလင်းရောင်၊ အပူအအေးစသည်တို့ ဖြစ်ကြပါ သည်။ လူသား၏ ခန္ဓာကိုယ်အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုစီ၏ လိုအပ်ချက်များဖြစ်ပြီး ဘဘာဝအားဖြင့် ထပ်တလဲလဲ လိုအပ်နေ၏။ သို့ဖြစ်၍ ဤလိုအပ်ချက်ကိုဖြည့်ဆည်းပေးသည့်အခါ ရေရှည်အစီအမံများ လိုအပ်ပါမည်။

**လုံခြုံစိတ်ချရမှုလိုအပ်ချက်များ (SAFETY AND SECURITY NEEDS)**။ ဇီဝကမ္မလိုအပ်ချက်ကို အထိုက်အလျောက်ရရှိပြီးသည့်အခါ လုံခြုံစိတ်ချရမှုသည် ရှေ့တန်းရောက်လာ၏။ ဘေးအန္တရာယ်၊ ခြိမ်းခြောက်ခံရမှုနှင့် အခြားမလုံခြုံသော ဘဝမျိုးမှလွတ်ကင်းလို၏။ ထို့အပြင်မိမိ၏လိုအပ်ချက်များ ရရှိရန် အခြားသူများအပေါ် မှီခိုနေခြင်းကိုလည်း မလိုလားပါ။ စနစ်တကျရှိပြီး ကြိုတင်မျှော်မှန်းတွက်

ဆနိုင်သော ကမ္ဘာလောကကြီးထဲ၌ နေလို၏။ ထို့ကြောင့် လုံခြုံရေးလိုအပ်ချက်သည် လူမှုရေးလိုအပ်ချက် များနှင့်လည်း ဆက်စပ်နေပါသည်။

**လူမှုရေးလိုအပ်ချက်များ (SOCIAL NEEDS)**။ အထက်ပါလိုအပ်ချက်များ အသင့်အတင့်ပြည့်စုံ လာသည့်အခါ လူမှုရေးလိုအပ်ချက်များက ကြီးစိုးလာပြန်သည်။ လူသည်အစုအဖွဲ့နှင့် နေတတ်သော သတ္တဝါဖြစ်၏။ အခြားလူများနှင့် ပေါင်းသင်းလိုသည်။ အတူနေလိုသည်။ ပိုင်ဆိုင်လိုသည်။ ရင်းနှီးလို သည်။ ချစ်ခင်လိုသည်။ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအထောက်အကူပေးလိုသည်။ ရလိုသည်။ လေးစားမှုလည်းခံလို သည်။ ဤ လိုအပ်ချက်များ ရရှိရန် မိမိ၏ကိုယ်ကျိုးနှင့် အတ္တစိတ်ကို အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ အဆုံးရှုံးခံနိုင်သည်။ သို့ရာတွင်လူမှုရေးလိုအပ်ချက်များကို နှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် လာရောက်ကြီးကြပ်ခြင်း များကိုကား မလိုလားချေ။ ထိရောက်သော ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်သူတိုင်းသည် လူမှုရေးလိုအပ်ချက်ကို အဖွဲ့အစည်းရည်မှန်းချက် ရရှိရေးအတွက် အသုံးပြုတတ်ကြပါသည်။

**အတ္တအတွက်လိုအပ်ချက်များ (EGO NEEDS)**။ လူသည် မိမိပုံရိပ်ကို မိမိဘာသာပေါ်လိုသည်။ အခြားသူများ၏အမြင်၌လည်း ပေါ်လာစေလိုသည်။ အားနည်းသည့်၊ ညံ့သည့်၊ အကူအညီမဲ့သည့်အဖြစ် သို့ မရောက်လိုပါ။ အထက်အောက်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ ချီးကျူးမှု၊ အသိအမှတ်ပြုလေးစားမှု ခံယူလို သည်။ လေးစားမှုခံယူလိုခြင်းသည် ယှဉ်ပြိုင်လိုစိတ်ကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ယှဉ်ပြိုင်လိုစိတ်နှင့် အချင်း ချင်းအပေါ် အသာရလိုသောစိတ်သည် လူသားတို့၏မပျောက်ဖျက်နိုင်သော သတ္တိတစ်မျိုးပင်ဖြစ်ပါသည်။

**မိမိဖြစ်စေလိုသည့်အတိုင်းဖြစ်လာရန် လိုအပ်ချက်များ (SELF ACTUALIZATION NEEDS)**။ အခြားလိုအပ်ချက်များပြည့်စုံနေသည့်တိုင် ဤလိုအပ်ချက်က ရှိနေဦးမည်သာဖြစ်၏။ “လူတစ်ယောက် သည် ဖြစ်နိုင်တာမှန်သမျှဖြစ်ကိုဖြစ်လာစေရမည်” ဟု မားစလိုက ဖော်ပြခဲ့သည်။ လူသည်မိမိ၏အလား အလာကိုသိရမည်။ အလားအလာတိုင်း အမှန်တကယ်ဖြစ်စေလိုခြင်းသည် ဖန်တီးနိုင်စွမ်းရှိသော အခြေ အနေတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်၏။ ဖြစ်စေလိုသည့်အတိုင်း ဖြစ်လာရန် လိုအပ်ချက်သည် လူသားတို့၏အပြုအမူ တွင် အထင်အရှား ပေါ်လွင်နေပေသည်။ ပန်းချီဆရာတစ်ယောက်သည် သူ့စိတ်တွင် ခံစားနိုင်သလောက် ပုံပေါ်အောင်ဆွဲ၏။ သိပ္ပံပညာရှင်တစ်ယောက်သည် သူသိလိုသောအကြောင်းအရာကို သိအောင်နှစ်ပေါင်း များစွာ အချိန်အကုန်ခံပြီး သုတေသနလုပ်၏။ သို့ရာတွင် ‘လူ့လောကတွင် တိုးတက်မှုမှန်သမျှသည် လူသားတို့၏ဖြစ်စေလိုသည့်အတိုင်း ဖြစ်လာရန်လိုအပ်ချက်ကြောင့် ဖြစ်ပါသည်’ ဟု ဆိုလျှင်မူ ချဲ့ကား လွန်းရာကျပါလိမ့်မည်။

**မဖြေဆိုခဲ့သောမေးခွန်းများ** ။ မားစလို၏ အောက်မှအထက်လိုအပ်ချက်သီအိုရီသည် လက်တွေ့ စမ်းသပ်စစ်ဆေးချက်များနှင့် ဝေဖန်ချက်အမြောက်အမြားကိုခံခဲ့ရပါသည်။ အပြုအမူဆိုင်ရာသိပ္ပံပညာရှင် များက နှစ်ပေါင်းများစွာကြာသည့်တိုင် မေးခွန်းများမရေအတွက်နိုင်အောင် မေးခဲ့ကြ၏။ ထိုမေးခွန်းများ



ကိုမူ မားစလိုကဖြေဆိုခဲ့ခြင်းမရှိ၍ စာရှုသူများကြိုက်သလိုအဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူနိုင်ကြပါသည်။ ပညာရှင်များ မေးခဲ့ကြသည့်မေးခွန်းအချို့မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- (က) လိုအပ်ချက်တစ်ခုသည် လိုအပ်သည့်အတိုင်းဖြစ်ပေါ်လာခြင်းမရှိခဲ့သော် ဘယ်လိုလုပ်၍ ကျေနပ်မှုဖြစ်စေမလဲ။
- (ခ) လိုအပ်ချက်တစ်ခု၏ ကြီးစိုးမှုဆိုတာ ဘာကိုဆိုလိုသလဲ။
- (ဂ) ဒီသီအိုရီကို လက်တွေ့အသုံးကျနိုင်အောင် ဘယ်လိုအခြေအနေမျိုးအောက်မှာ ထားရှိရမလဲ။
- (ဃ) လိုအပ်ချက်တစ်ခုမှအခြားတစ်ခုသို့ ဘယ်လိုရွေ့လျားမှုဖြစ်သွားသလဲ။
- (င) အစီအစဉ်အတိုင်းအောက်မှအထက်သို့မတက်ဘဲ အထက်မှအောက်သို့ပြန်ဆင်းလို့ရသလား။
- (စ) အခြေအနေတစ်ခုတိုင်းမှာ လွတ်လပ်သောအောက်မှအထက် အစီအစဉ်တစ်ခုစီ ရှိနေကြသလား၊ သို့မဟုတ် အခြေအနေအားလုံးအတွက် အထွေထွေအောက်မှအထက် အစီအစဉ်တစ်ခုပဲ လုပ်ထားရမှာလား။

**အယ်ဒါဖာစ်သီအိုရီများ (AKDERFER'S THEORY)**။ မားစလို၏သီအိုရီတွင် အဖြေမရနိုင်သော အကြောင်းအချက်များကြောင့် အပြုအမူဆိုင်ရာပညာရှင်များက ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအချို့ကို ပြုလုပ်ခဲ့ကြပါသည်။ မားစလို၏အောက်မှအထက် အဆင့်ငါးဆင့်ပုံစံအစား အောက်ပါအတိုင်း (ERG) ဟု အတိုကောက် ခေါ်သော အဆင့်သုံးဆင့်ပုံစံဖြင့် စဉ်းစားခဲ့ကြ၏။

- (က) **ဖြစ်တည်မှုလိုအပ်ချက်များ (EXISTENCE NEEDS)**။ ဇီဝကမ္မနှင့် လုံခြုံစိတ်ချရမှု လိုအပ်ချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ လူသားတစ်ယောက်၏ဖြစ်တည်မှုကို ထိန်းသိမ်းရန်အတွက် လိုအပ်ခြင်းဖြစ်၏။
- (ခ) **ဆက်စပ်ပတ်သက်မှုလိုအပ်ချက်များ (RELATEDNESS NEEDS)**။ လူတစ်ယောက်သည် ပတ်ပတ်လည်တွင်ရှိနေသော လူမှုရေးပတ်ဝန်းကျင်နှင့်လည်းကောင်း၊ အဓိပ္ပာယ်ရှိသော အချင်းချင်းအပြန်အလှန် ဆက်ဆံမှုများနှင့်လည်းကောင်း ဆက်စပ်ပတ်သက်မှုလိုအပ်ချက် ဖြစ်ပေသည်။
- (ဂ) **ဖွံ့ဖြိုးကြီးထွားမှုလိုအပ်ချက်များ (GROWTH NEEDS)**။ လိုအပ်ချက်များတွင် အမြင့်ဆုံး အမျိုးအစားဖြစ်၏။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် လေးစားမှု (အတ္တ) လိုအပ်ချက်နှင့် မိမိဖြစ်စေလိုသည့် အတိုင်းဖြစ်လာရန် လိုအပ်ချက်တို့ပါဝင်ပါသည်။

မားစလို၏သီအိုရီအရ လူတစ်ယောက်သည် အောက်မှအထက်သို့သာ လိုအပ်ချက်များကို ကျေနပ်မှုရအောင် တိုးတက်လုပ်ဆောင်ခဲ့ရသည်။ ERG သီအိုရီတွင် ကျေနပ်မှု (တိုးတက်မှုလုပ်ငန်း

စဉ်) (SATISFACTION-PROGRESS PROCESS) အပြင် စိတ်ပျက်ခြင်း (ဆုတ်ယုတ်မှု) လုပ်ငန်းစဉ် (FRUSTRATION-REGRESSION PROCESS) တို့ ပါဝင်လာ၏။ ဆိုလိုသည်မှာ လူတစ်ယောက်သည် သူ၏လိုအပ်ချက်များ ကျေနပ်အားရမှုရှိစေရန် အကြိမ်ကြိမ်ကြိုးစားသော်လည်း ဆက်တိုက်ရှုံးနိမ့်ပျက် ပြားလာသည့်အခါ ထိုသူသည်အထက်ပိုင်းမှ လိုအပ်ချက်များအစား အောက်ပိုင်းမှလိုအပ်ချက်များ ရရှိအောင် လမ်းကြောင်းပြောင်းပြီးအားထုတ်လာခြင်းဖြစ်ပါသည်။ မားစလိုသီအိုရီနှင့် နောက်ထပ်ခြားနားချက်တစ်ခုမှာ ERG ပုံစံ၌ အချိန်တစ်ချိန်တည်းတွင် လိုအပ်ချက်တစ်ခုထက်ပို၍ရှိနေနိုင်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

မက္ကလီလန်း၏လိုအပ်ချက်များသီအိုရီ (Mc. CLELLAND'S NEEDS THEORY)။ ဟားဗတ် တက္ကသိုလ်မှ စိတ်ပညာပါမောက္ခ ဒေဗစ်ဒီမက္ကလီလန်း က လှုံ့ဆော်ရေးတွင် လူသားတစ်ဦး၏ လိုအပ်ချက်များ အခန်းကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်၍ ချဉ်းကပ်နည်းတစ်မျိုးကို တင်ပြခဲ့ပါသည်။ ဖွံ့ဖြိုးပြီးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးဆဲ နိုင်ငံအများအပြားတွင် သုတေသနလုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီးနောက် သူကလူသားတစ်ယောက်၏ အပြုအမူ နှင့် ပတ်သက်၍ပင်မလိုအပ်ချက်သုံးခုကို ထောက်ပြခဲ့ပါသည်-

- (က) အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ရန်လိုအပ်ချက် (NEED FOR AFFILIATION)။
- (ခ) အောင်မြင်မှုရရှိရန်လိုအပ်ချက် (NEED FOR ACHIEVEMENT)။
- (ဂ) တန်ခိုးအာဏာရရှိရန်လိုအပ်ချက် (NEED FOR POWER)။

အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ရန်လိုအပ်ချက် မြင့်မားသူသည် အခြားသူများနှင့် နွေးထွေးသော၊ ရင်းနှီးသော၊ စာနာတတ်သောဆက်ဆံရေးရှိပြီး သဟဇာတဖြစ်မှုကိုလိုလားသည်။ လူသားတစ်ဦး၏ လူ့ဘောင်အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ရန် လိုအပ်ချက်သည် သူ့အားလူအများကကြိုက်နှစ်သက်ရေးကို ဦးစားပေးစေ၏။ ထို့ကြောင့်သူ့အား ထိရောက်သောခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရန် အားမပေးပေ။ အောင်မြင်မှုရရှိရန် လိုအပ်ချက်သည် လူသားတစ်ဦး၏ ယှဉ်ပြိုင်လိုသောစိတ်ဓါတ်ကို မြှင့်တင်ပေးသည်။ ယင်းသို့သောပုဂ္ဂိုလ်သည် အလုပ်ကို ပိုကောင်းအောင်ဘယ်လိုလုပ်မလဲ၊ တက်လမ်းရှိအောင်ဘယ်လိုလုပ်မလဲ၊ သာမန်မဟုတ်သော အရေးကြီးသည့် အလုပ်ကိုပြီးမြောက်အောင် ဘယ်လိုလုပ်မလဲ၊ သူများထက်သာအောင် ဘယ်လိုလုပ်မလဲဆိုပြီး အမြဲစဉ်းစားနေသူဖြစ်၏။ သူသည်တွန်းအားကောင်းသူဖြစ်သော်လည်း သူ၏လုပ်ဆောင်ချက်များသည် အခြားအဖွဲ့ဝင်များကို နာကြည်းမှုဖြစ်စေနိုင်သောကြောင့် အောင်မြင်မှုတချို့ နှောင့်နှေးသွားစေပြီး သူကိုယ်တိုင် အခြားသူများ၏အလုပ်ကို လိုက်လုပ်ရသူတစ်ယောက် ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။ တန်ခိုးအာဏာရရှိရန် လိုအပ်ချက်မြင့်မားသူသည် ကိုယ်တိုင်လုပ်ဆောင်ရန်ထက် အခြားသူများ၏လှုပ်ရှားမှုများကို ကြီးကြပ်၊ ထိန်းချုပ်ရန် ပိုစိတ်ဝင်စား၏။ ကိန်းခန်းကြီးသူဖြစ်၏။ လက်အောက်နှင့်ပတ်သက်၍ ခံစားချက်နည်းသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့အတွင်းမှ တချို့သည်အဖွဲ့အစည်း၏အကျိုးအတွက် ကိုယ်ကျိုးစွန့်ရန်

ဝန်မလေးသူများဖြစ်၏။ အတ္တနည်းသူများလည်း ဖြစ်၏။ ၎င်းတို့၏ လက်အောက်ငယ်သားများသည် ယုံကြည်မှုစွမ်းရည်ရှိသူများ ဖြစ်လာကြပါသည်။

ပါရိန်၏ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု (PAREEK'S MODIFICATION)။ မက္ကလီလန်း၏ သီအိုရီတွင် ပါရိန်က လိုအပ်ချက်အသစ်များ ထပ်မံဖြည့်စွက်တင်ပြခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ မှီခိုရန်လိုအပ်ချက် (NEED FOR DEPENDENCY)၊ တိုးချဲ့ရန်လိုအပ်ချက် (NEED FOR EXTENSION)၊ နှင့် တိကျပြင်းထန်ရန် လိုအပ်ချက် (NEED FOR RIGOR) တို့ပင်ဖြစ်၏။ မှီခိုရန်လိုအပ်ချက်သည် တန်ခိုးအာဏာရရှိရန်လိုအပ် ချက်၏ဆန့်ကျင်ဘက်ပင်ဖြစ်၏။ ပဒေသရာဇ်ခေတ်တွင်အထင်အရှားတွေ့ရမည်ဖြစ်ပြီး အမိန့်ဩဇာနာခံမှု တွင်လည်း ရောင်ပြန်ဟပ်လျက်ရှိပါသည်။ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ကြောက်ရွံ့ခြင်း၊ အထက်အောက် ဆက်ဆံမှုကို အလေးထားခြင်း၊ အခွင့်အရေးငုံလင့်နေခြင်း၊ အကူအညီမဲ့ခြင်း၊ တာဝန်ကိုရှောင်လွှဲလိုခြင်း စသည့်အခြေအနေများတွင် ဤအချက်သည်ပေါ်လွင်လာလေ့ရှိပါသည်။ တိုးချဲ့ရန်လိုအပ်ချက်ဆိုသည်မှာ မိမိ၏အတ္တစိတ်ကို ပိုမိုကြီးမားသောအဖွဲ့အစည်းနှင့်ပတ်သက်စေပြီး ၎င်း၏ရည်မှန်းချက်များအတွက် တိုးချဲ့ခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ ကူညီခြင်း၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ကရုဏာသက်ခြင်း၊ စွန့်လွှတ်ခြင်း၊ မျိုးချစ်စိတ်ဖြစ်ပေါ်ခြင်းစသည်တို့မှာ တိုးချဲ့ရန်လိုအပ်ချက်၏ ပုံသဏ္ဍာန်အမျိုးမျိုးပင်ဖြစ်ပါသည်။ တိကျ ပြင်းထန်ရန်လိုအပ်ချက်၌ လူတစ်ယောက်၏စည်းကမ်းလိုက်နာမှု၊ အလုပ်ကိုပြင်းပြင်းထန်ထန် အရည် အချင်းရှိရှိလုပ်လိုသော စိတ်ရှိမှုနှင့် အနာဂတ်တွင်ရရှိလာမည့် အောင်မြင်မှုအတွက် လတ်တလော ကျေနပ်နှစ်သက်မှုများကို ခေတ္တဖယ်ရှားနိုင်ခြင်းများပါဝင်ပါသည်။ လျင်မြန်သောတိုးတက်မှုနှုန်းဖြင့် တိုး တက်လာသည့် တိုင်းပြည်၊ အဖွဲ့အစည်းများ တွင် တွေ့ရသည့် မြင့်မားသောစောင့်စည်းခြင်း (HIGH INHIBITION) သည် ပြည်သူပြည်သား၊ အဖွဲ့ဝင်များ၏ တိကျပြင်းထန်သောလိုအပ်ချက်များကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။

**အလုပ်ကိုမဏ္ဍိုင်ထားသောချဉ်းကပ်နည်းများ**

လှုံ့ဆော်မှုအခြေခံသဘောတရားများကို ဆက်လက်လေ့လာရန်အတွက် ကျွန်ုပ်တို့သည် အတွင်း မှ လှုံ့ဆော်မှု (IN TRINSIC MOTIVATION)၊ အပြင်မှလှုံ့ဆော်မှု (EXTRINSIC MOTIVATION) နှင့် ဆုချီးမြှင့်ခြင်းစနစ် အကြောင်းတို့ကိုဦးစွာပထမ သိရှိလေ့လာထားရပါမည်။ အတွင်းမှလှုံ့ဆော်မှုသည် တစ်ဦးချင်း၏ လိုအပ်ချက်များကျေနပ်ပြည့်ဝမှုနှင့် ကိုယ်တိုင်စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ခြင်းတို့မှ ထွက်ပေါ်လာ သော လှုံ့ဆော်မှုဖြစ်၏။ အပြင်မှလှုံ့ဆော်မှုသည် ပြင်ပအကြောင်းအချက်များကြောင့် ပေါ်ပေါက်လာ သော အပြုအမူများနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ ဥပမာ . . . လစာ၊ အလုပ်လုပ်ဆောင်ရန်ပေးသောဖိအား၊ ခေါင်းဆောင်မှု အပြုအမူ၊ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းဆက်ဆံမှုအခြေအနေ စသည်တို့သည် ပြင်ပမှလာသော

လှုံ့ဆော်မှုပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဆုချီးမြှင့်ခြင်းစနစ်သည် အတွင်းအပြင် လှုံ့ဆော်မှုနှစ်မျိုးလုံးနှင့် ဆက်စပ်နေကြောင်း အောက်ပါဆုချီးမြှင့်ခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်များကို လေ့လာလျှင် တွေ့မြင်နိုင်ပါ သည်-

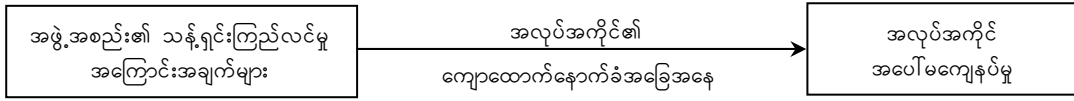
- (က) အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်တာဝန်က လိုအပ်သည့်အတိုင်း လူများ၏အသိပညာ၊ စွမ်းရည်နှင့် လိမ္မာတတ်ကျွမ်းမှုများကို ဆွဲဆောင်ရန်။
- (ခ) တန်ဖိုးရှိသော၊ ထိရောက်မှုရှိသော၊ ထုတ်လုပ်မှုကောင်းသော လက်အောက်ငယ်သားများအား ထိန်းထားရန်။
- (ဂ) လုပ်ဆောင်မှုများကို လိုအပ်သောအဆင့်အတန်းသို့ရောက်အောင် လှုံ့ဆော်ရန်။
- (ဃ) အဖွဲ့အစည်းအပေါ်လေးစားမှုနှင့် တာဝန်ယူမှုတိုးမြှင့်စေရန်၊ အလုပ်အကိုင်တွင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု အရှိန်မြှင့်တင်ရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်၌ကျေနပ်မှုရရှိစေရန်။

ဆုချီးမြှင့်ခြင်းကို အတွင်းနှင့်အပြင်အမျိုးအစားနှစ်မျိုး ခွဲခြားမည်ဆိုပါက အပြင်အမျိုးအစားတွင် လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အရေးတိုးတက်စေခြင်း၊ အထက်အကြီးအကဲများ၏ အားပေးအသိအမှတ်ပြုမှုခံရခြင်း၊ အဆင့်တံဆိပ်၊ ဘွဲ့ထူးဂုဏ်ထူးရရှိခြင်းနှင့် ငွေကြေးရရှိခြင်းတို့ ပါဝင်၍သိသာလွယ်ပါသည်။ အတွင်းအမျိုးအစား၊ သို့မဟုတ် အရင်းခံအမျိုးအစားတွင် အလုပ်တစ်ခုအောင်မြင်စွာ ပြီးမြောက်ခြင်းအတွက် ပီတိဖြစ်သောခံစားမှု၊ စိတ်ဝင်စားဖွယ်စိန်ခေါ်မှုများ ရှိနေသောအလုပ်ကို လုပ်ကိုင်ခွင့်ရရှိမှုနှင့် တာဝန်များတိုးယူရခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ “အရင်းခံဆုကို ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် ပေးသောဆု” ဟုလည်းခေါ်နိုင်ပါသည်။

**ဟာဇ်ဘတ်၏ အကြောင်းနှစ်ချက်သီအိုရီ (HERZBERG'S TWO FACTORS THEORY)**

ဟာဇ်ဘတ်က လူတစ်ယောက်ကို လုပ်ငန်းခွင်တွင် မည်သည့်အကြောင်းခြင်းရာများသည် ကျေနပ်ပျော်ရွှင်မှုကိုဖြစ်စေသလဲ၊ မည်သည့်အကြောင်းခြင်းရာများသည် မကျေနပ်ချက်များကို ဖြစ်စေသလဲဆိုသည့်အချက်ကို ကွဲကွဲပြားပြားသိရှိရန် သုတေသနပြုခဲ့သည်။ သူ၏တွေ့ရှိချက်များမှာ လူများသည်လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကျေနပ်အားရမှုကို ခံစားရသောအခါ သူတို့သည်သူတို့၏ အလုပ်အကိုင်စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝမှုကို ဖော်ထုတ်ပေးသည့် အလုပ်၏အရင်းခံ (အတွင်း) သဘာဝကို ကျေးဇူးတင်တတ်ကြ၏။ အလုပ်အကိုင်နှင့် ပတ်သက်၍ ကျေနပ်မှုမရှိသောအခါတွင်မူ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ (ပတ်ဝန်းကျင်) ကို အပြစ်တင်ကြပြန်သည်။ အထက်ပါတွေ့ရှိချက်ကို မူတည်၍ ဟာဇ်ဘတ်သည်အကြောင်းနှစ်ချက် သီအိုရီကိုထုတ်ဖော်ရေးသား ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းသီအိုရီအရ အလုပ်အကိုင်အပေါ်ကျေနပ်မှုသည် လှုံ့ဆော်ချက်များ (MOTIVATORS) ဟု ရည်ညွှန်းခေါ်ဆိုသည့် အကြောင်းအချက်အစုအဝေးတစ်ခုကြောင့်ဖြစ်သည်။ အလုပ်အကိုင်အပေါ် မကျေနပ်မှုသည် အဖွဲ့အစည်း၏ သန့်ရှင်းကြည်လင်မှု

အကြောင်းအချက်များ (HYGIENE FACTORS) ဟုခေါ်တွင် သည့်အကြောင်းအချက် အစုအဝေးတစ်ခု၏ ချို့တဲ့မှုကြောင့် ဖြစ်ရသည်ဟုဆိုပါသည်။ (ပုံ ၂-၃ ကိုကြည့်ပါ)



ကြီးကြပ်မှုအရည်အချင်း:

လစာ

အဖွဲ့အစည်းမူဝါဒ

ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေ

အခြားသူများနှင့်ဆက်ဆံရေး

အလုပ်အကိုင် လုံခြုံရေး



ရာထူးတိုးရန် အခွင့်အရေးများ

တစ်ဦးချင်း တိုးတက် ကြီးပွားရန် အခွင့်အရေးများ

အသိအမှတ်ပြုခံရခြင်း

တာဝန်ရှိမှု

အောင်မြင်မှုရရှိခြင်း

ပုံ (၂-၃) ဟာဇ်ဘတ်၏ အကြောင်းနှစ်ချက် သီအိုရီ

မက်ဂရီဂေါ့၏ သီအိုရီအိတ်စ် နှင့် သီအိုရီဝိုင် (MCGREGOR'S THEORY X AND THEORY Y)

“ရှေးရိုးအစဉ်အလာအဖွဲ့အစည်းများသည် ဗဟိုဦးစီးချုပ်ကိုင်သော ဆုံးဖြတ်ခြင်းစနစ်၊ ပိရမစ်ပုံထက် အောက်ဖွဲ့စည်းမှုနှင့် ပြင်ပမှကြီးကြပ်ထိန်းကျောင်းပေးမှုများကို အခြေခံ၍ စီမံခန့်ခွဲလျက်ရှိကြသည်” ဟု မက်ဂရီဂေါ့က ဆိုပါသည်။ အဆိုပါစီမံခန့်ခွဲမှုပုံစံသည် လူ့သဘာဝနှင့် လှုံ့ဆော်မှုအယူအဆများကို ကျင့်သုံးကြခြင်းဖြစ်ပြီး ၎င်းယူဆချက်များကို သီအိုရီအိတ်စ်နှင့် သီအိုရီဝိုင်ဟူ၍ ဒေါက်ကလပ်မက်ဂရီဂေါ့က ထပ်မံ၍အမျိုးအစားခွဲခြားဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ သီအိုရီအိတ်စ်ကို ရှေးဦးစွာဖော်ထုတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး ၎င်းသီအိုရီအရ လက်အောက်ငယ်သားများ၏ အားထားရမှုမရှိခြင်း၊ တာဝန်ယူမှုမရှိခြင်းနှင့် ရင့်ကျက်မှုမရှိခြင်းများကြောင့် အထက်တာဝန်ခံများက အသေးစိတ်စနစ်တကျ ကွပ်ကဲခြင်းနှင့် အနီးကပ်ကြီးကြပ်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်သည်ဟူသော အယူအဆဖြစ်ပါသည်။ မားစလို၏အောက်မှအထက် လိုအပ်ချက်အယူအဆမှဆွဲထုတ်ထားသော မက်ဂရီဂေါ့၏သီအိုရီအိတ်စ် သည် တကယ်

တမ်းကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ကျင့်သုံးသည့်အခါ မဟာဗျူဟာအရဆုံးရှုံးမှုများ တွေ့ရှိလာခဲ့ရပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ မက်ဂရီဂေါလ်က ဇီဝကမ္မလိုအပ်ချက်များနှင့် လုံခြုံစိတ်ချရမှုလိုအပ်ချက်များ ပြည့်စုံနေပြီး အဆင့်မြင့်လိုအပ်ချက်များကို နီးစပ်နေသူများအတွက်ရွေးချယ်ရာ အခြားနည်းဖြင့်ယူဆချက်တစ်ခုဖြစ်သည့် သီအိုရီဝိုင်ကို ဆက်လက်ဖော်ထုတ်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

(ပုံ ၂-၄ တွင် ကြည့်ပါ)

သီအိုရီ အိတ်စ်	သီအိုရီ ဝိုင်
<ul style="list-style-type: none"> <li>- လူအများစုအတွက် အလုပ်သည် ပင်ကိုအားဖြင့် မနှစ်မြို့စရာဖြစ်၏။</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- အခြေအနေကောင်းများ ဖန်တီးပေးလျှင် အလုပ်သည် ကစားခုန်စားကဲ့သို့ သဘာဝရှိသည်။</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- လူအများစုသည် ရည်ရွယ်ချက်ကြီးမားမှုမရှိ။ တာဝန်ယူလိုမှုနည်းသည်။ ခိုင်းတာပဲ ခံချင်ကြသည်။</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- မကြာခဏကိုယ့်ဘာသာကိုယ် ထိန်းကျောင်းခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်များ ရရှိရေးအတွက် လိုအပ်ချက်တစ်ရပ် ဖြစ်သည်။</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- လူအများစုသည်အဖွဲ့အစည်း၏ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာတွင်တီထွင်ဖန်တီးမှု စွမ်းရည်နည်းကြသည်။</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- အဖွဲ့အစည်း၏ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာတွင် တီထွင်ဖန်တီးမှု စွမ်းရည်ကို လူများအတွင်းကျယ်ပြန့်စွာ ဖြန့်ဝေထားရသည်။</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- လှုံ့ဆော်မှုသည် ဇီဝကမ္မအဆင့်နှင့် လုံခြုံစိတ်ချ ရမှုအဆင့်တွင်သာ ဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိကြသည်။</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- လှုံ့ဆော်ခြင်းသည် လူမှုရေးတန်ဖိုးထားခြင်းအဆင့်နှင့် မိမိဖြစ်စေချင်သည့် အဆင့်တို့တွင် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သကဲ့သို့ ဇီဝကမ္မနှင့် လုံခြုံစိတ်ချ မှုအဆင့်၌လည်း ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- လူအများစုကို အနီးကပ်ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်စေရန် မကြာခဏအတင်းအကြပ် လုပ်ခိုင်းရသည်။</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- မှန်မှန်ကန်ကန် လှုံ့ဆော်နိုင်ပါက လူအများသည် ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် လမ်းညွှန်ထိန်းကျောင်းနိုင်စွမ်းနှင့် တီထွင်ဖန်တီးနိုင်စွမ်း ရှိ ပါသည်။</li> </ul>

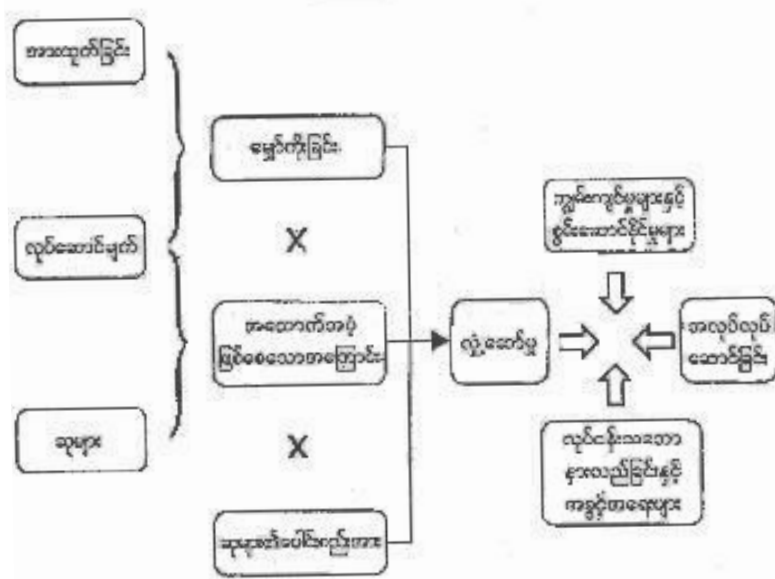
ပုံ (၂-၄) သီအိုရီ အိတ်စ်နှင့် သီအိုရီဝိုင်

**မျှော်ကိုးခြင်းသီအိုရီ ( EXPECTANCY THEORY )**

မျှော်ကိုးခြင်းသီအိုရီတွင် လှုံ့ဆော်မှုသည် ယုံကြည်မှု (BELIEFS) ပုံစံသုံးမျိုး၏ မြောက်လဒ်ပင် ဖြစ်ကြောင်း အောက်ပါအတိုင်းဖော်ပြထားပါသည်-

$$\begin{aligned}
 \text{လှုံ့ဆော်မှု} &= \text{မျှော်ကိုးခြင်း (EXPECTANCY)} \times \text{အထောက်အပံ့ဖြစ်စေသော} \\
 &\quad \text{အကြောင်း (INSTRUMENTALITY)} \times \text{ဆုများ၏ ပေါင်းစည်းအား} \\
 &\quad \text{(VALENCE OF REWARDS)}
 \end{aligned}$$

ဤနေရာတွင် မျှော်ကိုးခြင်းဆိုသည်မှာ လူတစ်ယောက်သည် မိမိ၏လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုကြောင့် တစ်စုံတစ်ရာသောရလဒ်ထွက်ပေါ်လာမည်ကို ယုံကြည်မှုရှိခြင်းပင်ဖြစ်၏။ တစ်နည်းအားဖြင့် ရလဒ် ထွက်ပေါ်လာမည့် လုပ်ဆောင်မှုအတွက် **အားထုတ်ခြင်း (EFFORT)** ပင်ဖြစ်ပါသည်။ အထောက်အပံ့ ဖြစ်စေ သောအကြောင်းဆိုသည်မှာ ဆုများရရှိစေမည့် **လုပ်ဆောင်ချက် (PERFORMANCE)** ပင်ဖြစ်ပါ သည်။ ဆုများ၏ပေါင်းစည်းအားဆိုသည်မှာ မျှော်လင့်ထားသော ဆုများ၏မြင်သိထားသည့် **တန်ဖိုး (VALUE)** ကို ခေါ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍လှုံ့ဆော်မှုသည် အလုပ်လုပ်ဆောင်ရာတွင်တာဝန်ရှိသော အကြောင်းအချက် များစွာအနက် ပင်ရင်းအချက်တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိလာရပါသည်။ (ပုံ ၂-၅ ကိုကြည့်ပါ)

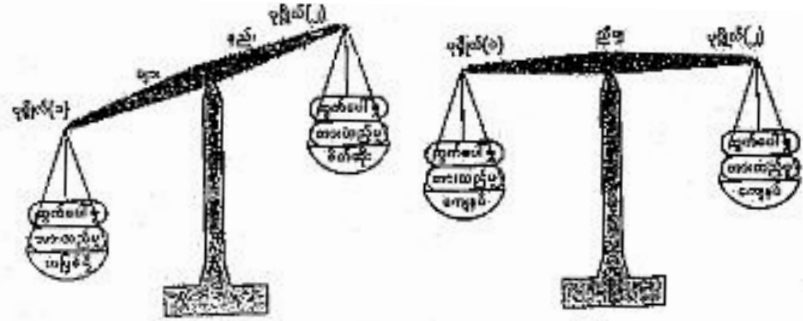


ပုံ (၂-၅)၊ မျှော်ကိုးခြင်းသီအိုရီ

**တရားမျှတခြင်းသီအိုရီ (EQUITY THEORY)**

လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေတစ်ခုတွင် အားထုတ်ခြင်း၊ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် ကျေနပ်မှုဖြစ်စေခြင်းများ ကို တရားမျှတခြင်းရှုထောင့်မှ ရှုမြင်ထားသောအယူအဆတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ဤအယူအဆအရ တရားမျှ တခြင်း ဒီဂရီအတိုင်းအတာသည် လူတစ်ယောက်၏ **အားထည့်မှု (INPUTS)** နှင့် **ထွက်ပေါ်လာမှု (OUTCOMES)** တို့၏အချိုးကို အခြားသက်ဆိုင်သူတစ်ယောက်၏ အလားတူအချိုးနှင့် နှိုင်းယှဉ်ခြင်းဖြင့် ရရှိနိုင်ပါသည်။ အားထည့်မှုဆိုရာတွင် အလုပ်အတွက်ထုတ်လုပ်လိုက်ရသော အားစိုက်ထုတ်ခြင်းအဆင့် အတန်းကို ဆိုလိုပါ သည်။ ထွက်ပေါ်လာမှုဆိုရာတွင် အသိအမှတ်ပြုခံရခြင်း၊ ဆု၊ ငွေကြေးရရှိခြင်း အစရှိသည်တို့ကို ဆိုလိုပါသည်။ နှိုင်းယှဉ်မှုသဘောထား ပါရှိသောကြောင့် ဤသီအိုရီကို **လူမှုရေးနှိုင်း ယှဉ်ချက်သီအိုရီ (SOCIAL COMPARISON THEORY)** ဟုလည်း ခေါ်ကြပါသည်။ တရားမျှတခြင်း သီအိုရီသည် အုပ်စုများ၏ လွှမ်းမိုးမှုနှင့် တစ်ဦးပေါ်တစ်ဦးထားရှိသည့် အမြင်များကိုအလေးအနက်ထား ကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ **လှုံ့ဆော်မှုအပြုအမူသည် အစစ်အမှန်အကြောင်းတရားများထက် ထင်မြင်**

ရသည့် အကြောင်းတရားများကို ပို၍ အခြေခံသည် ဟု လက်ခံထားရန်လိုပါမည်။ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်သမားတစ်ယောက်သည် သူ့နည်းတူအလုပ်လုပ်နိုင်သော အခြားအလုပ်သမားနှင့် နှိုင်းယှဉ်ရာ၌ သူသည်အသိအမှတ်ပြုခံရခြင်း၊ ဆုချီးမြှင့်မှုခံရခြင်း၊ ပို၍နည်းသည်ဟု ထင်မြင်လာသောအခါ မကျေနပ်မှု တိုးပွားလာပြီး အခြားနည်းလမ်း များဖြင့် ယင်းမမျှမတဖြစ်မှုကို ချေဖျက်နိုင်အောင် ကြိုးစားပေလိမ့်မည်။ တရားမျှတခြင်းသီအိုရီကို ချိန်ခွင်တစ်ခုဖြင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်နိုင်ပါသည်။

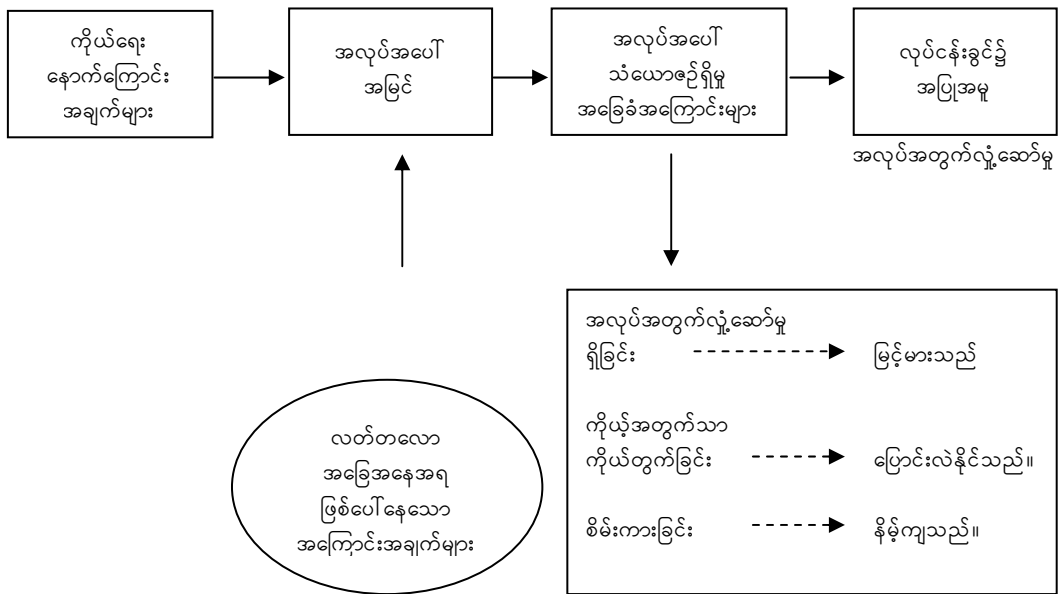


ပုံ (၂-၆) တရားမျှတခြင်း သီအိုရီ

**လူမှုရေးလှုပ်ရှားမှုပုံစံ (SOCIO-ACTION MODEL)**

လှုံ့ဆော်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ ချဉ်းကပ်နည်းအဖုံဖုံကို တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းမှုအစဉ်အတိုင်း အကျဉ်းချုံး တင်ပြခဲ့ရာ ယခုနောက်ဆုံးစိတ်ဝင်စားဖွယ် လေ့လာတွေ့ရှိချက်တစ်ခုကို ဆက်လက်တင်ပြသွားပါမည်။ “လူတစ်ယောက်အလုပ်ကိုဘာကြောင့် သွားလုပ်သလဲ၊ သူ့အလုပ်ကို သူဘယ်လိုမြင်သလဲ၊ သူ့အလုပ်ကို သူ ဘယ်လိုသံယောဇဉ်ထားသလဲ” ဤအချက်များကို လူမှုရေးလှုပ်ရှားမှုပုံစံက ရှင်းပြထားပါသည်။

(ပုံ ၂-၇)



ပုံ (၂-၇) လူမှုရေးလှုပ်ရှားမှုပုံစံ လှုံ့ဆော်မှု

လူများအလုပ်ကိုလုပ်ကြခြင်း၏ အခြေခံအကြောင်းတရားမှာ တစ်စုံတစ်ရာသောအခြေအနေ၏ တောင်းဆိုမှုများကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းတောင်းဆိုမှုများသည် စားဝတ်နေရေးလိုအပ်ချက်များမှသည် ပြင်းပြသော တီထွင်ဖန်တီးမှုဆိုင်ရာ အလိုဆန္ဒများကိုကျေနပ်နှစ်သိမ့်စေသည်အထိ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။



အလွန် မြင့်မားသောတီထွင် ဖန်တီးစိတ် ရှိသည့် လူတစ်ယောက်သည် အခြေအနေအကြောင်းတရား များကြောင့် သူများအခိုင်းခံရသော အလုပ်တစ်ခုကိုမလွှဲမရှောင်သာ လုပ်ရခြင်းရှိနိုင်ပါသည်။ ထိုအလုပ် ကို သူလက်ခံ လိုက်ရခြင်းမှာလည်း သူ၏ကိုယ်ရေးနောက်ကြောင်းအချက်များအပေါ် တည်ပါလိမ့်မည်။ ဥပမာ . . . ရည်မှန်းချက်မြင့်မားသော ကြေးရတတ်လူငယ်တစ်ယောက်သည် ပညာတစ်ပိုင်းတစ်စနှင့် ပြည်တွင်း အလုပ်အကိုင်တစ်ခုကို အလွယ်တကူမရနိုင်သောအခါ နိုင်ငံခြားသင်္ဘောတစ်စင်းတွင် အောက်ခြေသိမ်းလုပ်ရသည့် သင်္ဘောသားအလုပ်ကို ဝင်လုပ်၏။ ပင်လယ်ထဲတွင် အခြားသင်္ဘောသား များနှင့် ခရီးသည်များ၏ အဖက်မတန်သည့် အပြုအမူများကို အကြိမ်ကြိမ်ခံစားလာရသောအခါ သူ၏ အလုပ်အပေါ်အမြင်မှာ လုံးဝကျေနပ် ဖွယ်မရှိတော့ပါ။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်အပေါ်သံယောဇဉ်ရှိမှုသည် ကိုယ့် အတွက်သာ ကိုယ်တွက်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် စိမ်းကားခြင်းသာ ဖြစ်ပေလိမ့်မည်။ ထိုအခါသူ၏ လုပ်ငန်းခွင်၊ အပြုအမူမှာ အလုပ်အတွက် လှုံ့ဆော်မှု ပြောင်းလဲနိုင်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် နိမ့်ကျခြင်းသာ ဖြစ်မည်မလွဲပေ။ သို့ရာတွင်သူနှင့်အတူတူ ဝင်လုပ်သည့် အခြားသူတစ်ဦးမှာမူ ရည်မှန်းချက်မြင့်မားခြင်းမရှိသော လက် လုပ်လက်စားဘဝမှ လာခဲ့သည်။ သူ့ကိုယ်ရေး နောက်ကြောင်းအချက်များကြောင့် သူ၏သင်္ဘောသား အလုပ်အပေါ်ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းများထားရှိနိုင်ပြီး အလုပ်အတွက် လှုံ့ဆော်မှုမြင့်မားကောင်းမြင့်မား နေနိုင်ပေသည်။ လူမှုရေးလှုပ်ရှားမှုပုံစံတွင် ကိုယ်ကျင့်တရား ကောင်းရှိခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်းအပေါ် လေးနက်စွာသံယောဇဉ်ရှိမှုကို ဖြစ်စေပါသည်။ ထိုမှတစ်ဆင့် အဖွဲ့အစည်း၏ ပန်းတိုင်များ၊ တန်ဖိုးထားမှု များနှင့် စံနှုန်းထားများကို လေးစားလိုက်နာစေပြီး အထက်မှတာဝန် ရှိသူများ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ထောက်ခံမှုတိုးပွားစေပါသည်။

**သီအိုရီများပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း**

လှုံ့ဆော်မှုအတွက် ပင်မချဉ်းကပ်နည်းများဖြစ်သည့် လူကိုမဏ္ဍိုင်ထားသော ချဉ်းကပ်နည်းတွင် သီအိုရီလေးခု၊ အလုပ်ကိုမဏ္ဍိုင်ထားသော ချဉ်းကပ်နည်းတွင် သီအိုရီငါးခုကို ရွေးချယ်တင်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်၏။ ဤသီအိုရီများသည် လှုံ့ဆော်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ ယနေ့အထိ ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်ခဲ့သော သီအိုရီများအနက် ပင်မမဏ္ဍိုင်သီအိုရီများပင် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အကောင်းဆုံးသော သီအိုရီတစ်ခု၊ သို့မဟုတ် အခြေအနေမရွေး၊ အချိန်အခါမရွေးအသုံးပြုနိုင်သော အမြဲတမ်းမှန်ကန်နေသည့် မာစတာသီအိုရီတစ်ခုကို ရွေးချယ်ပေးရန်ကိုမူ မတတ်နိုင်ပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် စာရှုသူများသိရှိပြီးဖြစ်ကြသည့်အတိုင်း သီအိုရီတစ်ခုစီသည် ကွဲပြားခြားနားသော အခြေအနေတစ်မျိုးစီအတွက်သာ အကျုံးဝင်အောင် စဉ်းစားနိုင် စွမ်းရှိကြသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင်သီအိုရီအားလုံးသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခုဆန့်ကျင်ခြင်းထက် ပိုမိုပြည့်စုံအောင် ဖြည့်စွက်ခြင်းသဘောထားများ ရှိကြကြောင်းကိုလည်း သတိပြုမိကြရန်လိုပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ကျွန်ုပ်တို့သည် အကောင်းဆုံးသီအိုရီတစ်ခုတည်းကို ရွေးချယ်ရန်ထက် သီးခြားအခြေအနေ

တစ်ရပ်ကို မည်သည့်ချဉ်းကပ်နည်း၊ မည်သည့်သီအိုရီက ပိုမိုနားလည်ရန် အထောက်အကူပြုသည်ဆို သည့်အချက်ကိုသာ သိရှိထားရန်အရေးကြီးပါသည်။

**လှုံ့ဆော်ခြင်းအတွက် စစ်ဆေးရန်အချက်များ**

အလုပ်တစ်ခုကိုလုပ်ရာတွင် “ဘယ်လို” လုပ်ရသလဲဆိုတာသိသူသည် အလုပ်သမားဖြစ်ပြီး “ဘာကြောင့်” လုပ်ရသလဲဆိုတာသိသူသာလျှင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်၏ဟု အဆိုတစ်ခုရှိပါသည်။ အထက် ဌာတင်ပြခဲ့သော လှုံ့ဆော်မှုဆိုင်ရာသီအိုရီအယူအဆများသည် “ဘာကြောင့်လုပ်ရသလဲ” ဆိုသည့်ကိစ္စကို ရှာဖွေစူးစမ်းခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ယခုအချိန်အထိ ကျွန်ုပ်တို့ချန်လှပ်ထားခဲ့သော “ဘယ်လို လုပ်ရသလဲ” ဆိုသည့်အချက်နှင့် ပတ်သက်၍လည်း ယနေ့လက်တွေ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ခေါင်းဆောင် နေသူများအနေဖြင့် မသိလျှင်မဖြစ်ပါချေ။ “ဘာကြောင့်” ဆိုသည်ကို သိနားလည်ပြီးဖြစ်သောအခါ “ဘယ်လို” ဆိုသည့်အချက်မှာ နူးနပ်နေပြီဖြစ်သည့် ထမင်းဟင်းလျာများကို အလွယ်တကူခူးခပ်ယူသည့် သဘောမျှသာဖြစ်ကြောင်း တွေ့မြင်ကြရပါလိမ့်မည်။ အောက်ဖော်ပြပါလှုံ့ဆော်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံဥဒေသ (၁၄) ချက်သည် အဖွဲ့အစည်းများအပေါ် လှုံ့ဆော်ရာ၌ လက်တွေ့ကျင့်သုံးခြင်းနှင့် မိမိလုပ်ဆောင်ချက်ကို မိမိပြန်လည်စစ်ဆေး ပြုပြင်ခြင်းများအတွက် များစွာအသုံးဝင်ပါသည်။

- (က) **အဖွဲ့အစည်း၏ရည်မှန်းချက်တာဝန်နှင့် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏လိုအပ်ချက်များကို ထပ် တူညီအောင် လုပ်ထားသလား။** လူတိုင်းသည်မိမိ၏ လိုအပ်ချက်များ ကျေနပ်ပြည့်ဝ စေရန် အလို့ငှာ အဖွဲ့အစည်း၏လုပ်ငန်းတာဝန်များကို လိုလိုလားလားထမ်းဆောင်ကြ ကြောင်း လှုံ့ဆော်ခြင်း သီအိုရီများက ထောက်ပြထားခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။
- (ခ) **အဖွဲ့အစည်း၏ရည်မှန်းချက်တာဝန်ကို အထောက်အကူပြုသော လူတစ်ဦးချင်းနှင့် အစုအဖွဲ့အလိုက်ဆုချီးမြှင့်ခြင်း အစီအစဉ်ရှိသလား။** ဆုများ၏ပေါင်းစည်းအားကို မျှော်ကိုးခြင်းသီအိုရီရှိရင်းလင်းစွာ တွက်ချက်ဖော်ပြထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ ဆုချီးမြှင့်ခြင်း ဆိုတိုင်း ပြင်ပမှလာခြင်းမဟုတ်ကြောင်း၊ သိသာလွယ်သောအပြင်ဆုများနှင့်အတူ အရင်း ခံကျသောအတွင်းဆုများအကြောင်းကို အလုပ်မဏ္ဍိုင်ထားသော ချဉ်းကပ်နည်း၌ ဖော်ပြ ထားပါသည်။
- (ဂ) **အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်တာဝန်နှင့် အဆင့်အတန်းကို ဆန့်ကျင်စွာပြုမူသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းအား ဆွေးနွေးပြုပြင်ပေးခြင်း၊ သို့မဟုတ် အပြစ်ပေးခြင်းရှိ သလား။** သီအိုရီအိတ်စ်တွင် အနီးကပ်ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရန် လိုအပ်သူများအား အဖွဲ့ အစည်း၏ရည်မှန်းချက် အောင်မြင်ရေးအတွက်မကြာခဏ အတင်းအကျပ်ပြုရန် လိုအပ်

ကြောင်း၊ ထိုသူများသည်အဆင့်နိမ့်လိုအပ်ချက်ရှိသူများသာ ဖြစ်ကြကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

- (ဃ) **နေရာတိုင်းတွင် စံနမူနာပြသမှုရှိသလား။** လူတိုင်းတွင်အတ္တအတွက် လိုအပ်ချက်ရှိသည်။ ဤလိုအပ်ချက်သည် ယှဉ်ပြိုင်လိုစိတ်၊ အတုယူစိတ်နှင့် အချင်းချင်းအပေါ်အသာရလိုစိတ်ဖြစ်စေသည်။ လူများတွင်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ရန် လိုအပ်ချက်ရှိသည်။ မည်သူမျှဒေါင်းအုပ်အတွင်းမှ ကျီးမိုက်မဖြစ်လိုကြပါ။ ဤအချက်များသည် စံနမူနာပြသခြင်းဖြင့် လှုံ့ဆော်နိုင်ပုံကို ညွှန်းပြနေပါသည်။
- (င) **အဖွဲ့အစည်းစိတ်ဓါတ်မွှေးမြူထားသလား။** လူမှုရေးလှုပ်ရှားမှုပုံစံတွင် ကိုယ်ကျင့်တရား ကောင်းရှိခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်းအပေါ်လေးနက်စွာ သံယောဇဉ်ရှိမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေကြောင်း တင်ပြခဲ့ပါသည်။ ဤသံယောဇဉ်သည် လုပ်ငန်းခွင်အပြုအမူတွင် အလုပ်အကိုင်အတွက်လှုံ့ဆော်မှုကိုမြင့်မားစေကြောင်းပုံစံနှင့်တကွဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် ပါရိခံ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းသီအိုရီ၌ အဖွဲ့အစည်းစိတ်၊ တပ်ဖွဲ့စိတ်၊မျိုးချစ်စိတ်များသည် လူများတွင်ရှိသော တိုးချဲ့ရန်လိုအပ်ချက်၌ အကျိုးဝင်သည်ဟု အတိအကျရေးသားထားပါသည်။
- (စ) **ခက်ခဲသောပြဿနာများကို ရင်ဆိုင်ချင်အောင်လုပ်ထားသလား။** မားစလို၏အမြင့်ဆုံးလိုအပ်ချက်ပုံစံမှာ “လူတစ်ယောက်သည် ဖြစ်နိုင်တာမှန်သမျှကို ဖြစ်ကိုဖြစ်စေရမည်” ဟူသော အချက်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ မိမိ၏အလားအလာကို သိရှိပြီးနောက် လူတစ်ယောက်သည် အကြီးမားဆုံးအောင်မြင်မှုရရှိရန် အကြီးမားဆုံးအခက်အခဲကို ရင်ဆိုင်ကျော်လွှားလိုသည့် စိတ်ဓါတ်သည်အဖွဲ့အစည်းအတွက် ဖန်တီးနိုင်စွမ်းအကောင်းဆုံး အခြေအနေပင်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် စိတ်လှုပ်ရှားဖွယ်စိန်ခေါ်မှုများရှိနေသော အလုပ်ကို လုပ်ကိုင်ခွင့်ရရှိခြင်းသည် လူတစ်ယောက်၏အတွင်း၌ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော ဆုဖြစ်ကြောင်း စာရှုသူများ သိရှိကြပြီး ဖြစ်ပါသည်။
- (ဆ) **အဖွဲ့အစည်း၏စီမံကိန်းများ ရေးဆွဲရာ၌ငယ်သားများကို ပါဝင်စေသလား။** သီအိုရီပိုင်တွင် အဖွဲ့အစည်း၏ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာ၌ တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းရည်ကို ငယ်သားများအတွင်း ကျယ်ပြန့်စွာဖြန့်ဝေထားရန် ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် သီအိုရီပိုင်သည် ဇီဝကမ္မဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်နှင့် လုံခြုံစိတ်ချရမှုလိုအပ်ချက်များပြည့်စုံနေပြီး အဆင့်မြင့်လိုအပ်ချက်များနှင့် နီးစပ်သူများအတွက်သာ ဖြစ်ကြောင်းသတိချပ်ရန်လိုပါသည်။
- (ဇ) **အလုပ်ကိုအာရုံစိုက်လုပ်နိုင်အောင် ငယ်သားများ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စများကို ကူညီစောင့်ရှောက်မှု လုပ်ပေးသလား။** ဟာဇိဘတ်၏ အကြောင်းနှစ်ချက်သီအိုရီကို လေ့လာလျှင် အခြားသူများနှင့် ဆက်ဆံရေး၊ အလုပ်အကိုင်လုံခြုံရေးအစရှိသည့်

အလုပ်၏ သန့်ရှင်းကြည်လင်မှုအကြောင်းအချက်များ ပြည့်စုံမှုမရှိလျှင် လူအများက အလုပ်အကိုင်အပေါ် မကျေနပ်ဖြစ်စေကြောင်းနှင့် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများ၊ ဂရုစိုက် အသိအမှတ်ပြုခံရခြင်းများရရှိလျှင် အလုပ်အကိုင်အပေါ် ကျေနပ်မှုရရှိစေကြောင်း ဖော်ပြ ထားပါသည်။ ထို့အပြင် လူများ၏ကိုယ်ရေးကိစ္စများကူညီ စောင့်ရှောက်ပေးခြင်းသည် မျှော်ကိုးခြင်းသီအိုရီအရ လှုံ့ဆော်မှုအတွက် အထောက်အပံ့ဖြစ်စေသော အကြောင်း တစ်ရပ်ပင် ဖြစ်ပေသည်။

(ဈ) **အောင်မြင်မှုရရှိစေရေးအတွက် လူများကိုဂရုစိုက်စောင့်ရှောက်ရဲ့လား။ သူတို့တွင် လိုအပ်သော ပစ္စည်းကိရိယာများစုံလင်စွာ ရရှိကြသလား။** သီအိုရီပိုင်းအရ အလုပ် တစ်ခုတွင် လိုအပ်သောအခြေအနေကောင်းများ ဖန်တီးပေးထားလျှင် ၎င်းအလုပ်သည် အားကစားပြိုင်ပွဲတစ်ခုကဲ့သို့ တက်ညီလက်ညီနှင့် ပျော်ရွှင်စရာပင်ဖြစ်သည်ဟု ဆိုပါ သည်။ လိုအပ်သောအခြေအနေကောင်းဆိုသည်မှာ အသိပညာ၊ အတတ်ပညာ၊ ကျွမ်း ကျင်မှု၊ ငွေကြေးနှင့် လူ၊ ပစ္စည်းကိရိယာစုံလင်မှု၊ သက်သာချောင်ချိရေး၊ ဂရုစိုက်ပေးမှု များနှင့် ကောင်းမွန်သောစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ် ရှိခြင်းတို့ပင်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်များကို အောင်မြင်စွာ ပြီးမြောက်ခြင်းပီတိဆုကို အလုပ်လုပ်သူတိုင်းခံစားလိုခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ လည်း အတွင်းဆုအပိုင်း၌ရှင်းခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ဟာဇ်ဘတ်၏အကြောင်းနှစ်ချက်သီအိုရီ ၌လည်း အောင်မြင်မှုရရှိခြင်းကို လှုံ့ဆော်မှုတစ်ခုအဖြစ် ဖော်ပြထားသည်။ ထို့အပြင် မက္ကလီလန်း၏ သီအိုရီ၌ အောင်မြင်ရန်လိုအပ်ချက်အကြောင်း သီးခြားဖော်ထုတ်ထား သည်ကိုလည်း တွေ့ရပါမည်။

(ည) **အဖွဲ့အစည်း၏ရည်မှန်းချက်နှင့် စံနှုန်းထားများကို သေသေချာချာအသိပေးထား သလား။** ဆုချီးမြှင့်ခြင်း၏ရည်ရွယ်ချက်တစ်ခုမှာ အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက် တာဝန်ကတောင်းဆိုသည့်အတိုင်း လူများ၏စွမ်းရည်ထွက်ပေါ်လာစေရန် ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်များက ရည်မှန်းချက်တာဝန်နှင့် စံချိန်စံညွှန်းကိုမသိရှိ ကြလျှင် ဆုချီးမြှင့်ရန်ရှိမည်မဟုတ်ပါ။ ဆုချီးမြှင့်ခြင်းမရှိသည့်အခါ (တစ်နည်းအားဖြင့်) ဆုများ၏ ပေါင်းစည်းအားသည်သုညဖြစ်သည့်အခါ မျှော်ကိုးခြင်းသီအိုရီအရ လှုံ့ဆော်မှု မှာ လည်း သုညပင်ဖြစ်ပေလိမ့်မည်။

(ဋ) **ပြိုင်ဘက်များ၏ဖိအားကို အဖွဲ့အစည်းအကျိုးအတွက် အလုပ်ဖြစ်အောင် အသုံးပြု သလား။** မားစလို၏ သီအိုရီလူမှုရေးလိုအပ်ချက်တွင် လူသည်အစုအဖွဲ့နှင့် နေလို သည်။ ရင်းနှီးလိုသည်။ အထောက်အကူပေးလို၊ ရလိုကြသည်။ ဤလိုအပ်ချက်များ ပြည့်စုံရန် အတ္တကို အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ အဆုံးရှုံးခံနိုင်သည်။ သို့ရာတွင် မိမိ၏

လိုအပ်ချက်ကို အနှောင့်အယှက်ဖြစ်သည်အထိတော့ မလိုလားဟုဖော်ပြထားပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ လူသည်တူညီသောအကျိုးအတွက် အပြန်အလှန်အထောက်အကူပေးပြီး ရင်းနှီးစွာအလျှော့ ပေးနေလိုကြသော်လည်း မိမိ၏လူမှုရေးလိုအပ်ချက်ကို နှောင့်ယှက် လာသည်ဟုထင်လျှင် ပြိုင်ဘက်ဖြစ်သွား၏။ ထို့ကြောင့် မားစလိုက လူမှုရေးလိုအပ်ချက် ကို “ပိုင်ဆိုင်မှုများကို မြတ်နိုးခြင်း” ဟု ဖော်ပြထား၏။ မိမိ၏ပိုင်ဆိုင်မှုများကို ကာကွယ်ရင်းအခြားသူများ အတွက်ဖိအားဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ထိုဖိအားကို နည်းမှန် လမ်းမှန်မသုံးတတ်လျှင် နောက်ပြန် ယမ်းမီးကဲ့သို့ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ဒုက္ခအကျိုးဆက် များရရှိနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် တစ်ယောက်နှင့်တစ်ယောက် ကောင်းသောယှဉ်ပြိုင်ခြင်း ဖြင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော ဖိအားများကို အဖွဲ့အစည်းအကျိုးအတွက် ထိရောက်စွာအသုံးပြု နိုင်ပါသည်။ မက္ကလီလန်း၏သီအိုရီတွင် အောင်မြင်မှုရရှိရန် လိုအပ်ချက်သည် လူသား တစ်ဦး၏ ယှဉ်ပြိုင်လိုသောစိတ်ဓါတ်ကို မြှင့်တင်ပေးကြောင်း ဖော်ပြထားရာ ထိုယှဉ်ပြိုင် ခြင်းကို ကောင်းသောယှဉ်ပြိုင်ခြင်းဖြစ်အောင် ထိန်းကျောင်းနိုင်ရန်လို၏။ တစ်ဖန်ငယ် သားများ၏ ကောင်းသောယှဉ်ပြိုင်မှုကိုလည်း ခေါင်းဆောင်လုပ်သူသည် တရားမျှတခြင်း သီအိုရီတွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ လူမှုရေးနှိုင်းယှဉ် ချက်ချိန်ခွင့်၌မမျှမတ ဖြစ်စေခဲ့သော် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး စိတ်ဆိုးမာန်ဆိုးဖြစ်လာပြီး အဖွဲ့အစည်း၏တည်ငြိမ်မှုကို ပျက်ပြားစေ ပါလိမ့်မည်။ ချိန်ခွင့်၌ညီမျှမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သော် ကျေနပ်မှုဖြစ်စေပြီး အဖွဲ့အစည်းအား တည်ငြိမ်တိုးတက်လာစေမည် ဖြစ်ပါသည်။

(၅) လက်အောက်အဖွဲ့အစည်းများကို အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် လှုံ့ဆော်မှုပြုရာတွင် ကိန်းဂဏန်းများကို မဏ္ဍိုင်ထားခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်သလား။ ကိန်းဂဏန်းများကို အလွန် အကြူးအားကိုးခြင်းသည် လက်အောက်ခေါင်းဆောင်ငယ်များအား မရိုးမသားဖြစ်စေရန် သင်ကြားပေးသကဲ့သို့ ဖြစ်စေတတ်ပါသည်။ ထို့အပြင်စာရင်းဇယား ကိန်းဂဏန်းများ သည် တစ်ခါတစ်ရံအဖွဲ့အစည်း၏ ပကတိအခြေအနေမှန်ကို ဖုံးအုပ်ထားသော မျက်နှာဖုံး များနှင့် လည်းတူပါသည်။ မမှန်ကန်သောနည်းလမ်းများဖြင့် စာရင်းဇယားရေးဆွဲခြင်း သည် အဖွဲ့အစည်း၏ ယုံကြည်မှု၊ စိတ်ဓါတ်နှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုတို့ကို ပျက်ပြားစေ နိုင်ကြောင်း သတိပြုရန်လိုပါသည်။ လူမှုရေးလှုပ်ရှားမှုပုံစံသီအိုရီတွင် လတ်တလောဖြစ် ပေါ်နေသော အခြေအနေနှင့် အကြောင်းအချက်များသည် လူအများကအလုပ်အပေါ် အမြင်ကောင်းခြင်း၊ မကောင်းခြင်းဖြစ်စေနိုင်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ ထို့ကြောင့် ပကတိအခြေအနေအမှန်ကို ဖုံးကွယ်ထားနိုင်သော ကိန်းဂဏန်းများဖြင့်သာ အကဲဖြတ် ခြင်း မပြုကြရန်လိုပါသည်။

(၃) ပေးထားသော အလုပ်များသည် အဓိပ္ပါယ်ရှိသလား၊ စိတ်ဝင်စားဖွယ်ကောင်းသလား၊ စိန်ခေါ်ခြင်းများလည်းရှိသလား။ ပါရိနိဗ္ဗာန် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုသီအိုရီတွင် တိကျပြင်းထန်မှုအတွက် လိုအပ်ချက်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။ စည်းကမ်းတိတိကျကျ လိုက်နာစေလိုခြင်း၊ အလုပ်ကိုပြင်းပြင်းထန်ထန်နှင့် အရည်အချင်းရှိရှိ လုပ်လိုခြင်း၊ အနာဂတ်တွင် ရရှိမည့်အောင်မြင်မှုအတွက် လတ်တလောနှစ်သက်မှုများကို ခေတ္တဖယ်ရှားလိုခြင်းများသည် တိုးတက်သောအဖွဲ့အစည်း၏ တိကျပြင်းထန်သော လိုအပ်ချက်များ ဖြစ်သည်ဟုဆိုပါသည်။ ထမ်းဆောင်နေရသော အလုပ်များသည် အဓိပ္ပါယ်ရှိပြီး ရည်မှန်းချက်လည်းရှိလျှင် ပင်ပန်းဆင်းရဲခြင်းများရှိပင်ရှိငြားသော်လည်း ကျေနပ်မှုဖြစ်စေ၏။ စိတ်ဝင်စားဖွယ်၊ သို့မဟုတ် စိတ်လှုပ်ရှားဖွယ်အလုပ်ဖြစ်က လူတစ်ယောက်၏အရေးပါမှုနှင့် တန်ဖိုးမြင့်မားမှုကို ဖော်ညွှန်းပြသရာရောက်၏။ စိန်ခေါ်ခြင်းများသည် လူတစ်ယောက်၏စွန့်စားခြင်းနှင့် အရည်အချင်းရှိခြင်းအတွက် မှတ်ကျောက်အတင်ခံရန် အခွင့်အရေးတစ်ရပ်အဖြစ် နားလည် ထားကြပေသည်။

(၃) အဖွဲ့အစည်းကိုထိခိုက်စေသော အပြောအဆို၊ အပြုအမူမှန်သမျှကို လုံးဝသည်းမခံဘဲ အရေးယူဆောင်ရွက်သလား။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ကို ခေါင်းဆောင်မည့်သူတွင် တန်ခိုး အာဏာရရှိရန်လိုအပ်ချက် ရှိနေမှာမလွဲပါ။ မက္ကလီလန်း၏သီအိုရီအရ တန်ခိုးအာဏာရရှိရန် လိုအပ်ချက်ရှိသူများသည် အဖွဲ့အစည်းအကျိုးအတွက် အစွမ်းကုန် ကာကွယ်တတ်သူများ ဖြစ်ကြသည်။ လိုအပ်လျှင် ကိုယ်ကျိုးစွန့်ပစ်ရန် ဝန်မလေးသူများလည်းဖြစ်သည်။ အဖွဲ့အစည်း အကျိုးနှင့် မိမိအကျိုး တစ်ထပ်တည်းသဘောထားပြီး အဖွဲ့အစည်းအကျိုးထိခိုက် လာမည်ဆိုလျှင် ပြတ်ပြတ်သားသားအရေးယူ ဆောင်ရွက်ထားသူဖြစ်၏။ လက်အောက် ငယ်သားနှင့်ပတ်သက်၍လည်း ခံစားချက်နည်းသူဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ အကယ် စင်စစ်အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဦးသည် အဖွဲ့အစည်းကို ထိခိုက်စေမည့် အပြောအဆို၊ အပြုအမူပြုလာ သည်ဆိုပါက ထိုသူသည်မည်သည့်နည်းနှင့်မျှ အဖွဲ့အစည်းအကျိုးကို စွမ်းအားပြည့်သယ်ပိုး နိုင်မည့်သူ မဟုတ်ပေ။ ထို့အပြင် ထိုအပြုအမူသည် အဖွဲ့အစည်း၏ သန့်ရှင်းကြည်လင်မှု အခြေအနေကိုညွှဲဖျင်းလာစေပြီး အလုပ်အကိုင်အပေါ် မကျေနပ်မှုများ ကူးစက်ပြန့်ပွားစေနိုင်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်က မိမိ၏အဖွဲ့အစည်းသည် “ဘာကြောင့်အလုပ် လုပ်နေကြသလဲ” ဆိုသည့် အချက်ကို အနည်းဆုံးသိထားရန် လိုပါသည်။ သို့မှသာအဖွဲ့အစည်း၏ စွမ်းအားကိုမြှင့်တင်ပေးရန် သို့မဟုတ် တည်တံ့အောင်ထိန်းသိမ်းရန် တတ်နိုင်ပါလိမ့်မည်။ လှုံ့ဆော်မှုသည် အဖွဲ့အစည်းများကိုသာမက လူတစ်ဦးချင်းစီအထိ ထိရောက်စွာထိန်းချုပ်မောင်းနှင်နေသော စွမ်းအားရှိကြောင်း အထောက်အထားများနှင့်

တကွ တင်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုသည် လူများကိုလွှမ်းမိုးနိုင်သကဲ့သို့ လှုံ့ဆော်မှုသည် လူများကို အလုပ်လုပ်စေနိုင်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုပညာသည် ကျွန်ုပ်တို့နှင့် လက်ပွန်းတတီးရှိခဲ့သည်မှာ ကြာပြီဖြစ်၏။ လှုံ့ဆော်မှုပညာမှာမူ လွန်ခဲ့သည့်အနှစ်နှစ်ဆယ်ခန့်ကမှ ပို၍ဖွံ့ဖြိုးလာသောပညာရပ်ဖြစ်၍ စိမ်းနေသယောင် ရှိပါသည်။ အထက်ဖော်ပြပါသီအိုရီ (၉) ခုကို လေ့လာရုံဖြင့် အလိုလိုတတ်သိနားလည်ပြီးသား ပညာရပ်ဖြစ်သည်ဟုဆိုရန်လည်း ခက်ပါလိမ့်မည်။ သို့ဖြစ်၍ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိတို့အဖွဲ့အစည်းများကို ပိုမို ထိရောက်မှုရှိလာစေရေးအတွက် အရေးပါလှသော လှုံ့ဆော်မှုအတတ်ပညာကို နည်းလမ်းတကျကျင့်သုံးသွားရန် လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြလိုပါသည်။