



အမှတ် ၁၅၂၊ ဇေယျသုခလမ်း၊ က-ရပ်ကွက်၊ သုဝဏ္ဏ
သင်္ဃန်းကျွန်းမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။

ဝဇ္ဇ ဌာပနာ၊ ဝဇ္ဇ ဌာပနာ

sarpaymahar@gmail.com
www.facebook.com/maharsarpaypublishing
www.maharsarpay.com

ထုတ်ဝေခြင်း	ပထမအကြိမ်
	မတ်လ၊ ၂၀၂၅ ခုနှစ်
စောင်ရေ	၅၀၀
မျက်နှာပိုးဒီဇိုင်း	သိမ့်သူစိုး
ထုတ်ဝေသူ	ဒေါ်သိမ့်သူစိုး (၀၁၂၈၅)
ပုံနှိပ်သူ	ဦးဝင်းမိုးမိုး(နန်းသင်ပုံနှိပ်တိုက်-၀၀၄၄၁) ၀၉၂၅၀၅၁၃၆၃၆ အမှတ်-၁၉၄-၁၉၆၊ ၃၉-လမ်း၊ ကျောက်တံတားမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့
စာစစ်	ဟိန်းဆက်သွင်
စာအုပ်ချုပ်	ကိုမဲ (ငွေအိမ်စည်စာအုပ်ချုပ်လုပ်ငန်း) ၀၉၂၆၄၅၆၅၆၅၇
ဖြန့်ချိရေး	မဟာစာပေ အမှတ်-၁၅၂၊ ဇေယျသုခလမ်း၊ က-ရပ်ကွက်၊ သုဝဏ္ဏ၊ သာယာဝတီမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့ ဖုန်း - ၀၉၄၅၀၆၂၃၃၃၃ ၊ ၀၉၄၅၀၆၂၃၃၃၄
တန်ဖိုး	၆၅၀၀ ကျပ်

ထင်ဇော်မှူးသင်

ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင် ၊ ထင်ဇော်မှူးသင်

ရန်ကုန်၊ မဟာစာပေ ၊ ၂၀၂၅

စာ ၁၂၄ ၊ ၂၀.၅ × ၁၂.၅ ဝင်တီ

(၁) ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်

ကောင်းမွန်သော

လုပ်ငန်းခွင်

ထင်ရှားပုံစံသင်

WHY WE WORK
(TED Books)

B A R R Y S C H W A R T Z

မ ဟာ စာ ပေ (စာ စဉ် - ၁၄၀)

မာတိကာ

၁။ နိဒါန်း		၉
၂။ အခန်း (၁)	လွဲမှားနေတဲ့ အကြောင်းပြချက်	၁၅
၃။ အခန်း (၂)	အလုပ်က ကောင်းမွန်တဲ့အခါ	၂၃
၄။ အခန်း (၃)	ကောင်းမွန်တဲ့ အလုပ်တစ်ခုက ဘယ်လိုဆိုးရွားသွားတာလဲ (ဂုဏ်သိက္ခာအစား စည်းမျဉ်းများနဲ့ မက်လုံးများကို ဦးစားပေးမိတဲ့အခါ)	၅၅
၅။ အခန်း (၄)	အိုင်ဒီယာ နည်းပညာ 'လူ့သဘာဝ' ဆိုတာ ဥပစာတွေကြားထဲက တိုက်ပွဲ	၈၇
၆။ အခန်း (၅)	အနာဂတ်လုပ်ငန်းခွင် - လူ့သဘာဝကို ဒီဇိုင်းဆင်ခြင်	၁၁၇

ဘောဂဗေဒ ပညာရှင်တွေနဲ့ နိုင်ငံရေး ဒဿန ပညာရှင်တွေရဲ့ အိုင်ဒီယာတွေ
ဟာ မှားမှားမှန်မှန် လူတွေ နားလည်ထားတာထက် အများကြီး ပိုပြီး သက်ရောက်မှု
ရှိတယ်။ တကယ်တော့ ကမ္ဘာကြီးကို အုပ်စိုးနေတာ အဲဒါတွေက လွဲလို့ ဘာမှမရှိဘူး။
အတွေးအခေါ်တွေရဲ့ လွှမ်းမိုးမှုကို မခံရဘူးလို့ သူတို့ဘာသာ ယုံကြည်နေတဲ့ လက်တွေ့
သမားတွေဟာလည်း မရှိတော့ပြီဖြစ်တဲ့ ဘောဂဗေဒ ပညာရှင်အချို့ရဲ့ ကြိုးဆွဲရာ
ကတဲ့သူတွေ ဖြစ်နေလေ့ရှိတာ အမှန်တရားပဲ။

ဈန်မေနတ်ကိန်း

နိဒါန်း

ဘာဖြစ်လို့ လူတွေ အလုပ်လုပ်သလဲ။ မနက်တိုင်း အိပ်ရာထဲမှာပဲ နှပ်ပြီး ဘဝစည်းစိမ်ကို ခံစားမယ့်အစား အိပ်ရာထဲကနေ မဖြစ်မနေ ကုန်းရုန်း ထပြီး ဘာဖြစ်လို့ အလုပ်ကို သွားနေတာလဲ။ ကလေးတောင် သိနိုင်တဲ့ မေးခွန်းကို လာမေးနေတာလားလို့ ထင်စရာဖြစ်တယ်။ ငွေရဖို့ အလုပ် လုပ်တာပေါ့။ သေချာတာပေါ့၊ ဒါပေမဲ့ ဒီတစ်ခုတည်းကြောင့်ပဲလား။ အလုပ်မှာ ကျေနပ်ပျော်ရွှင်နေတဲ့သူတွေကို ဘာဖြစ်လို့ သူတို့ အလုပ် လုပ်သလဲဆိုတာ မေးကြည့်တဲ့အခါ ငွေကြောင့် လုပ်တယ်ဆိုပြီး ဖြေတာ မကြုံသလောက်ပဲ။ ငွေကြောင့်မဟုတ်တဲ့ အကြောင်းရင်းတွေဟာ လက် နှစ်ဖက် မဆုံအောင် အရှည်ကြီး ရှိသလို အင်မတန်လည်း စိတ်ဝင်စားစရာ ကောင်းတယ်။

စိတ်ကျေနပ်နေတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေဟာ သူတို့အလုပ်မှာ စိတ်ဝင် တစားရှိတယ်။ အလုပ်ထဲမှာ နစ်မြုပ်နေတတ်တယ်။ အချိန်တိုင်းတော့ ဘယ်ဟုတ်မလဲ။ ဒါပေမဲ့ သူတို့အတွက် အရေးပါတယ်လို့ ပြောနိုင်လောက် အောင်တော့ ဟုတ်တယ်။ စိတ်ကျေနပ်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေဟာ သူတို့အလုပ်က သူတို့ကို စိန်ခေါ်နေတယ်လို့ ခံစားရတယ်။ သက်သာစွာထဲကနေ ထွက်

လာအောင် သူတို့ကိုယ်သူတို့ တွန်းအားပေးကြတယ်။ အဲဒီ ဖိုးကံကောင်းတွေဟာ သူတို့ လုပ်နေတဲ့ အလုပ်က ပျော်စရာကောင်းတယ်လို့ ထင်ကြသေးတယ်။ ပဟေဠိ ဖြေရသလို၊ ဆိုဒိုကူ ဖြေရသလို ပျော်ဖို့ကောင်းတယ်တဲ့။

ဒါဆို တခြား ဘယ်အကြောင်းတွေကြောင့် လူတွေ အလုပ် လုပ်ကြသေးလဲ။ သူတို့အလုပ်ကို သူတို့ စိတ်ကျေနပ်တဲ့ သူတွေဟာ အဲဒီအလုပ်မှာ သူတို့ဟာ ကြီးစိုးခွင့်ရတယ်လို့ ခံစားရတာကြောင့် ဖြစ်တယ်။ တစ်နေ့တာ အလုပ်မှာ အတိုင်းအတာ တစ်ခုအထိ ကိုယ့်ခြေကိုယ့်လက်၊ စိတ်တိုင်းကျ လုပ်ခွင့်ရနေလို့ ဖြစ်တယ်။

အဲဒီလို လုပ်ခွင့်ရနေတာကို အသုံးချပြီး ကျွမ်းကျင်ပိုင်နိုင်မှု အဆင့် တစ်ခုရလာအောင် သူတို့က လုပ်ကြတယ်။ အကြောင်းအရာသစ်တွေကို သင်ယူကြတယ်။ ဝန်ထမ်းအနေနဲ့ရော လူပုဂ္ဂိုလ်အနေနဲ့ပါ သူတို့တွေဟာ တိုးတက်ပြောင်းလဲကြတယ်။

လူတွေ အလုပ်လုပ်ကြတယ်ဆိုတာ သူတို့အတွက် လူမှုပတ်ဝန်းကျင် တစ်ခု ရနေလို့ ဖြစ်တယ်။ သူတို့တွေဟာ တာဝန်အတော်များများကို အဖွဲ့တစ်ခုရဲ့ အစိတ်အပိုင်းအနေနဲ့ လုပ်ကိုင်ကြရတယ်။ တစ်ကိုယ်တော် လုပ်ကိုင်နေရတဲ့ အခါမှာတောင် အလုပ်ပါးနေတဲ့အချိန်မှာ တခြားဝန်ထမ်းတွေနဲ့ စကားစမြည်ပြောဖို့ အခွင့်အလမ်း အများအပြား ရှိနေတယ်။

နောက်ဆုံးအနေနဲ့ အဲဒီလူတွေဟာ သူတို့ လုပ်နေတဲ့ အလုပ်က အဓိပ္ပာယ် ပြည့်ဝတယ်လို့ ခံစားရတဲ့အတွက် ကျေနပ်နှစ်သက်ကြတယ်။ သူတို့အလုပ်က ကမ္ဘာကြီးအတွက် အပြောင်းအလဲ ဖြစ်စေနိုင်တဲ့ အလားအလာရှိတယ်။ တခြားလူတွေရဲ့ ဘဝကို ပိုပြီး ကောင်းမွန်လာစေမယ်။ အင်မတန်ကြီးမားတဲ့ သက်ရောက်မှုမျိုးတောင် ဖြစ်ကောင်း ဖြစ်စေနိုင်မယ်လို့ ယုံကြည်စိတ်ရှိကြတယ်။

ဟုတ်ပါတယ်။ ဒီလိုလက္ခဏာတွေ အားလုံးရှိတဲ့ အလုပ်အကိုင်မျိုးဆိုတာ အင်မတန်ကို ရှားပါးတယ်။ အဲဒီလက္ခဏာတွေ အကုန်လုံး အမြဲတမ်း ရှိနေတဲ့ အလုပ်အကိုင်မျိုးကတော့ ကျွန်တော့်စိတ်ထင် ရှိကို မရှိလောက်ဘူး။ ဒါပေမဲ့ ဒီလိုအလုပ်အကိုင်မျိုးတွေရဲ့ လက္ခဏာတွေဟာ ကျွန်တော်တို့ကို အိမ်ကနေ ထွက်လာစေတယ်၊ အလုပ်ကို အိမ်ပြန်သယ်လာစေတယ်၊ တခြားသူတွေနဲ့ ကျွန်တော်တို့ အလုပ်အကြောင်းကို ပြောဖို့ တိုက်တွန်းနှိုးဆော်ပေးတယ်၊ အငြိမ်းစားယူဖို့ တွန့်ဆုတ်စေတယ်။ လုပ်အားခ မရရင်တော့

ကျွန်တော်တို့ အလုပ် ဘယ်လုပ်မလဲ။ ဒါပေမဲ့လည်း လုပ်ခဆိုတာ ကျွန်တော်တို့ ဘာကြောင့်အလုပ် လုပ်ရသလဲဆိုတဲ့ အဓိက အကြောင်းရင်း မဟုတ်ဘူး။ ခြုံပြီးပြောရရင် ငွေကြေးကြောင့် အလုပ်လုပ်ရတယ်ဆိုတာ တော်တော် ဆိုးတာပဲလို့ ကျွန်တော်တို့ ထင်ကြတယ်။ “ဒီလူက ငွေကြောင့် လုပ်နေတာ” လို့ တစ်ယောက်ယောက်ကို ညွှန်းဆိုတဲ့အခါ ကျွန်တော်တို့ဟာ သရုပ်ဖော်ပြရုံသာမက ဝေဖန်ခွဲခြားမှုကိုပါ တစ်ပါတည်း ထည့်ပြီးသား ဖြစ်တယ်။ အလုပ်ကနေ ကျေနပ်မှုကို ရနိုင်တဲ့ ရင်းမြစ်တွေက ကွဲပြားခြားနားလွန်းတော့ ဧရာမမေးခွန်းတွေ မေးစရာ ဖြစ်လာတယ်။

ကမ္ဘာပေါ်မှာရှိတဲ့ လူအများစုအတွက် အလုပ်ဟာ ဘာဖြစ်လို့များ ဒီလိုဂုဏ်သတ္တိတွေ လုံးဝ မရှိရတာလဲ၊ ဒါမှမဟုတ် နည်းပါးစွာပဲ ရှိရတာလဲ။ ကျွန်တော်တို့ အများစုအတွက် အလုပ်ဆိုတာ ဘာဖြစ်လို့များ ပျင်းစရာကောင်းတဲ့၊ အဓိပ္ပာယ်မဲ့တဲ့၊ ဝိညာဉ်မဲ့အရာမျိုး ဖြစ်နေရတာလဲ။ အရင်းရှင်စနစ် ထွန်းကားလာတဲ့အခါ အလုပ်ကနေ ရနိုင်တဲ့ ရုပ်ဝတ္ထုပစ္စည်းမဟုတ်တဲ့ တခြားသော စိတ်ကျေနပ်စရာတွေဟာ (ပိုကောင်းမွန်တဲ့ အလုပ်လုပ်ဖြစ်အောင် လှုံ့ဆော်ပေးတဲ့ အရာတွေဟာ) ဘာဖြစ်လို့များ နည်းပါးလာရတာလဲ၊ ဒါမှမဟုတ် ပျောက်ကွယ်သွားရတာလဲ။ စက်ရုံတွေ၊ အမြန်ရ အသင့်စားစားသောက်ဆိုင်တွေ၊ အော်ဒါတွေကို ရှာဖွေဖြည့်ဆည်းပေးရတဲ့ ပိုထောင်တွေ၊ ဒါမှမဟုတ် ဥပဒေအကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းတွေ၊ စာသင်ခန်းတွေ၊ ဆေးခန်းတွေနဲ့ ရုံးခန်းတွေမှာ အဲဒီလိုအလုပ်မျိုးကို လုပ်နေရတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေဟာ သေချာပေါက်ကို လစာအတွက်ပဲ အလုပ်လုပ်နေကြတာ။ သူတို့တွေဟာ အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝတဲ့ အလုပ်မျိုး၊ စိန်ခေါ်မှုတွေရှိတဲ့ အလုပ်မျိုး၊ ကိုယ့်လက်ကိုယ်ခြေ လုပ်ခွင့်ရတဲ့ အလုပ်မျိုးကို ရှာဖွေဖို့ ကြိုးစားခဲ့မှာပါ။ ဒါပေမဲ့ သူတို့ လုပ်ငန်းခွင်က သူတို့ကို အနိုင်ယူသွားခဲ့တယ်။ သူတို့အလုပ်တွေကို တည်ဆောက်ထားတဲ့ နည်းလမ်းကိုက လစာအတွက် လုပ်ဖို့ကလွဲလို့ တခြားအကြောင်းကို တကယ် မရှိဘူး။

ဝါရှင်တန် ဒီစီ အခြေစိုက် စစ်တမ်းကောက်တဲ့ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်တဲ့ ဂါးလက်စစ်တမ်းက ၂၀၁၃ ခုနှစ်မှာ ထုတ်ဝေခဲ့တဲ့ အစီရင်ခံစာကြီး တစ်ခုအရ ကမ္ဘာပေါ်မှာ လုပ်ငန်းခွင်ထဲ ‘စိတ်မပါလက်မပါ ဖြစ်နေတဲ့’ လုပ်သားတွေဟာ သူတို့အလုပ်ကို သူတို့ ‘နှစ်ခြိုက်ပျော်ရွှင်တဲ့’ လုပ်သားတွေထက် နှစ်ဆ ပိုများတယ်တဲ့။ ဂါးလက်စစ်တမ်းက အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ

ဝန်ထမ်းများ စိတ်ကျေနပ်မှုကို တိုင်းတာလာတာ ဆယ်စုနှစ် နှစ်ခုနီးပါးရှိပြီ။ အားလုံးပေါင်းလိုက်ရင် နိုင်ငံပေါင်း တစ်ရာရှစ်ဆယ့်ကိုးနိုင်ငံက လုပ်သားပေါင်း နှစ်ဆယ့်ငါးသန်းကို သူတို့ စစ်တမ်း ကောက်ခဲ့ပြီးပြီ။ နောက်ဆုံးထုတ်ဝေထားတဲ့ ဗားရှင်းမှာ နိုင်ငံပေါင်း တစ်ရာလေးဆယ့်နှစ်နိုင်ငံက အချိန်ပြည့်၊ အချိန်ပိုင်း ဝန်ထမ်း နှစ်သိန်းသုံးသောင်းဆီကနေ အချက်အလက်ကောက်ခံခဲ့တယ်။ ဂါးလက်စစ်တမ်းမှာ တွေ့ရှိခဲ့တာက ယေဘုယျအားဖြင့် လုပ်သားထုရဲ့ ဆယ့်သုံးရာခိုင်နှုန်းကသာ သူတို့အလုပ်ထဲမှာ စိတ်ပါလက်ပါရှိတယ်။ သူတို့တွေဟာ ကိုယ်လုပ်နေရတဲ့ အလုပ်အပေါ်မှာ စိတ်အားထက်သန်မှုရှိတယ်။ ကိုယ့်အဖွဲ့အစည်း ရှေ့ကို ချီတက်နိုင်ဖို့ ကူညီနေရတာကို ကျေနပ်နေတယ်။ အများစု (ခြောက်ဆယ့်သုံးရာခိုင်နှုန်းလောက်ရှိမယ်) ကတော့ အလုပ်ထဲမှာ စိတ်မပါကြဘူး။ အလုပ်ထဲ ရောက်တာနဲ့ ပြန်ဖို့ပဲ စိတ်ရှိတယ်။ လုပ်ငန်းခွင်မှာ ရှိနေတဲ့အချိန် အသိစိတ်မဲ့တဲ့လူလို လျှောက်သွားနေတယ်။ ကိုယ့်အလုပ်ကို လိုအပ်တာထက်ပိုပြီး အားသွန်ခွန်စိုက် မလုပ်ဘူး။ ကျွန်တော်တို့ အများစုဟာ လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ တမင်ကို ရှောင်ဖယ်ရှောင်ဖယ် လုပ်နေကြတယ်။ တကယ်တော့ ကိုယ့်အလုပ်ကို ကိုယ် မုန်းတီးနေတာ။ တစ်နည်းပြောရရင် ကမ္ဘာ့လုပ်သားထုရဲ့ ကိုးဆယ်ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးသော သူတွေအဖို့ အလုပ်ဆိုတာ စိတ်ကျေနပ်စရာ ဆိုတာထက် စိတ်ပျက်စရာ နေရာသာ ဖြစ်နေတတ်တယ်။ ဒီကိန်းဂဏန်းတွေက ရည်ညွှန်းနေတဲ့ လူမှုရေး၊ စိတ်ခံစားချက်၊ ပြီးတော့ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အလေအလွင့်ဖြစ်သွားတဲ့ ပမာဏကို စဉ်းစားကြည့်ပါ။

အရွယ်ရောက်ပြီး လူဦးရေရဲ့ ကိုးဆယ်ရာခိုင်နှုန်းဟာ သူတို့တွေ နီးထနေတဲ့ အချိန်ရဲ့ တစ်ဝက်လောက်ကို သူတို့ ရှိမနေချင်တဲ့ နေရာမှာ သူတို့ မလုပ်ချင်တဲ့ အလုပ်တွေကိုလုပ်ပြီး အသက်ရှင်နေကြရတယ်။

ကျွန်တော် ခုနလေးတင် စာရင်းတင်ပြထားတဲ့ ဘာကြောင့် အလုပ်လုပ်ရသလဲ ဆိုတဲ့အကြောင်းရင်း တော်တော်များများကို ဂါးလက်စစ်တမ်း မေးခွန်းတွေက ထင်ဟပ်ပြသွားတယ်။ ကိုယ့်အလုပ်ကို ‘မှန်ကန်သင့်တော်အောင်’ လုပ်နိုင်တဲ့ အခွင့်အရေးရှိဖို့၊ ကိုယ့်မှာရှိတဲ့ အရည်အချင်း အလျောက် အကောင်းဆုံး လုပ်နိုင်ခွင့်ရှိဖို့၊ အမြဲမပြတ် တိုးတက်နေအောင် သင်ယူလေ့လာဖို့ တိုက်တွန်းအားပေးတာမျိုးရှိဖို့၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဘက်တွေ၊ အထက်လူကြီးတွေရဲ့ အသိအမှတ်ပြုမှုကို ခံစားရဖို့၊ ကိုယ်လုပ်တဲ့အလုပ်ဟာ

နိဒါန်း

အရေးကြီးတယ်လို့ ခံစားရဖို့၊ လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ မိတ်ဆွေကောင်းတွေရှိဖို့ ဆိုတဲ့အချက်တွေဟာ အလုပ်သဘောသဘာဝနဲ့ ပတ်သက်ပြီး အဲဒီစစ်တမ်း က တို့ထိထားတဲ့ ရှုထောင့်တွေဖြစ်တယ်။ လူအများစုအတွက် အလုပ်က မျှော်လင့်သလို မဖြစ်ဘူး။ တော်တော်လေးကို မှန်းချက်နဲ့ နှမ်းထွက်မကိုက် တာ။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတဲ့မေးခွန်းက မေးချင်စရာပါ။ ဒီစာအုပ်က အဲဒီ မေးခွန်းအတွက် အဖြေတစ်ခု ပေးနိုင်ပါလိမ့်မယ်။



အခန်း (၁)

လွဲမှားနေတဲ့ အကြောင်းပြချက်

အလုပ်နဲ့ လူသားတွေဆက်စပ်မှုနဲ့ ပတ်သက်လို့ မှားယွင်းနေတဲ့ အတွေးအခေါ်တချို့ကို ရာစုနှစ် နှစ်ခုကျော်ကျော်ကြာအောင် လူ့အဖွဲ့အစည်း အနေနဲ့ရော တစ်သီးပုဂ္ဂလချင်းစီအနေနဲ့ပါ ကျွန်တော်တို့ ဆုပ်ကိုင်နေခဲ့ မိတယ်။ ဒီအယူဝါဒဟာ စီးပွားရေးနယ်ပယ်မှာ လက်ခံသုံးစွဲလာခဲ့တာ နှစ်ပရိစ္ဆေဒ ကြာမြင့်လှပြီ။ စိတ်ပညာနယ်ပယ်က တချို့သိအိုရီတွေက ကျားကန် ထောက်ခံပေးထားတယ်။ အဲဒါကတော့ တစ်စုံတစ်ယောက် (ဝန်ထမ်း၊ ကျောင်းသား၊ အစိုးရဝန်ထမ်း၊ ကိုယ့်ကလေး၊ ဘယ်သူပဲဖြစ်ဖြစ်) ကို တစ်ခုခု လုပ်စေချင်တယ်ဆိုရင် လုပ်အားနဲ့ ထိုက်တန်တဲ့ လုပ်ခကို ပေးရလိမ့်မယ်။ လူတွေ တစ်ခုခု လုပ်တယ်ဆိုတာ မက်လုံးတွေ လိုချင်လို့၊ ဆုလာဘ်တွေ လိုချင်လို့၊ ပိုက်ဆံလိုချင်လို့သာ ဖြစ်တယ်။ ကမ္ဘာ့ လက်ရှိ ငွေကြေးအကျပ်အတည်းကို ဖြေရှင်းဖို့ ကြိုးစားတဲ့ အားထုတ်မှုတွေမှာ အဓိကကြီးစိုးနေတဲ့ ‘မုန်လာဥနဲ့ နှင်တံ’ ချဉ်းကပ်ပုံမျိုးဖြစ်တယ်လို့ ခင်ဗျား မြင်ကြည့်လို့ရတယ်။ ပညာရှင်တွေက ပြောကြတယ်။ အခုလိုမျိုး ငွေကြေး ဆိုင်ရာ ပြုလဲမှု ထပ်မဖြစ်ရအောင် ကာကွယ်ချင်တယ်ဆိုရင် ‘ခပ်ညံ့ညံ့’ မက်လုံးတွေအစား ‘စမတ်ကျတဲ့’ မက်လုံးတွေ ပေးဖို့ လိုအပ်တယ်တဲ့။

မှန်ကန်သင့်တော်တဲ့ မက်လုံးတွေ ပေးနိုင်ရမယ်ပေါ့။ တခြားဘာကိစ္စမှ အရေးမပါဘူး။ ဒီအတွေးအခေါ်က ဈေးကွက်စီးပွားရေးကို တီထွင်ခဲ့တဲ့ အဒမ် စမစ်ကို ပုံဖော်ပြနေတာပဲ။ ၁၇၇၆ ခုနှစ်မှာ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခဲ့တဲ့ **နိုင်ငံများ၏ ဥစ္စာဓန** ဆိုတဲ့ စာအုပ်မှာ သူက ဒီလို ရေးသားခဲ့တယ်။

လူတိုင်းရဲ့ မွေးရာပါဗီအေရ သူတို့ဟာ သက်သောင့်သက်သာ ဖြစ်နိုင် သမျှ နေချင်ကြတယ်။ တကယ်လို့ သူဟာ အလုပ်တွေကို ခွန်အား စိုက်ထုတ် လုပ်သည်ဖြစ်စေ၊ မလုပ်သည်ဖြစ်စေ ရလာမယ့် ခံစားခွင့်က အတူတူပဲဆိုရင် သူဟာ အာဏာပိုင်တွေ ခွင့်ပြုထားတဲ့ ဘောင်အတွင်းမှာ ပေါ့ပေါ့ဆဆ ဖြစ်ကတတ်ဆန်း လုပ်နိုင်သမျှ လုပ်ပေလိမ့်မယ်။

တစ်နည်းအားဖြင့်ပြောရရင် လူတွေဟာ လုပ်ခရလို့ အလုပ်လုပ် တယ်။ ဒါပဲ။ မက်လုံးအပေါ်မှာ စမစ်ရဲ့ ယုံကြည်ကိုးစားမှုကြောင့် သူဟာ အလုပ်တာဝန်ကို သေးငယ်လွယ်ကူပြီး အဓိပ္ပာယ်မဲ့တဲ့ ထပ်ခါတလဲလဲ လုပ်ရတဲ့ အစိတ်အပိုင်းငယ်တွေအဖြစ် ခွဲခြမ်းတည်ဆောက်ခဲ့တယ်။ လူတွေ ဟာ လုပ်ခ ရနေသေးသရွေ့ သူတို့ ဘာကို ဘယ်လိုလုပ်ရတာပဲဖြစ်ဖြစ် အရေးမကြီးဘူးလို့ ယူဆမိစေခဲ့တယ်။

အလုပ်တာဝန်ကို သေးငယ်တဲ့ အစိတ်အပိုင်းတွေအဖြစ် ခွဲခြမ်း လိုက်တဲ့အတွက် လူ့အဖွဲ့အစည်းအနေနဲ့ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား အင်မတန်ကို ထိရောက်လာတယ်။ အလုပ်တာဝန် ခွဲဝေဆောင်ရွက်တဲ့ ကိစ္စနဲ့ပတ်သက်ပြီး စမစ်က ပင်အပ်စက်ရုံတစ်ခုကို ဥပမာပေး ရှင်းပြခဲ့တယ်။ နောင်မှာ နာမည် ကျော်ခဲ့တဲ့ ဥပမာပေါ့။

လူတစ်ယောက်က ဝါယာကို ဆွဲထုတ်တယ်။ နောက်တစ်ယောက်က သေးမျှင်အောင်လုပ်တယ်။ တတိယလူက အဲဒါကို ဖြတ်တယ်။ လေးယောက် မြှောက်က ချွန်အောင် လုပ်တယ်။ ငါးယောက်မြှောက်က ထိပ်မှာ ပင်အပ်ခေါင်း တပ်နိုင်ဖို့ ကြိုတ်တယ်။ ဒီလိုအလုပ်မျိုးကို လုပ်ဖို့ လုပ်သား ဆယ်ယောက်ပဲ ခန့်ထားတဲ့ စက်ရုံငယ်တစ်ခု ကျုပ် မြင်ခဲ့ဖူးတယ်။ သူတို့ အားလုံးပေါင်းလိုက်ရင် တစ်နေ့ကို ပင်အပ်ပေါင်း လေးသောင်းရှစ်ထောင် အထက် ထုတ်လုပ်နိုင်တယ်။ ဒါပေမဲ့ သူတို့တွေဟာ ဒီလိုမျိုး တာဝန် ခွဲဝေခြင်းမရှိဘဲ တစ်ဦးချင်းစီ သီးသန့် လုပ်နေမယ် ဆိုရင်တော့ တစ်ဦးချင်းဟာ တစ်နေ့ကို အချောင်းနှစ်ဆယ်တောင် ပြီးအောင် လုပ်နိုင်မှာ မဟုတ်ဘူးဆိုတာ သေချာတယ်။

လူသားတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ အဒမ် စမစ်ရဲ့ အမြင်ဟာ အခုစာပိုဒ်

မှာ လေသံဖမ်းမိနိုင်တဲ့ အဓိပ္ပာယ်ထက် ပိုပြီးသိမ်မွေ့တယ်။ ရှုပ်ထွေးတယ်။ ကွဲပြားခြားနားတယ်ဆိုတာ နောက်ပိုင်းမှာ ကျွန်တော်တို့ တွေ့ကြရပါမယ်။ ‘လုပ်ငန်းခွင်ထဲက လူ’ ဟာ လူ့သဘာဝနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ဇာတ်လမ်းစုံကို အသာထား၊ အရေးကြီးဆုံး ဇာတ်လမ်းကိုတောင် ပြည့်စုံအောင် ပြောပြနိုင်တယ်လို့ သူက မယုံကြည်ဘူး။ ဒါပေမဲ့ စမစ်ရဲ့ နောင်လာနောက်သားတွေရဲ့ လက်ထက်မှာ အဲဒီသိမ်မွေ့တဲ့ ကွဲပြားခြားနားမှုတွေဟာ လက်ဆင့်ကမ်းရင်း တဖြည်းဖြည်း ပျောက်ဆုံးသွားခဲ့တယ်။ အလုပ်နဲ့ပတ်သက်တဲ့ စမစ်ရဲ့ အမြင်တွေဟာ နောက်ရာစုနှစ် တစ်ခုအကြာမှာ ‘သိပ္ပံနည်းကျ စီမံခန့်ခွဲမှု’ အရွေ့ကို ဦးဆောင်ခဲ့တဲ့ ဖရက်ဒရစ် ဝင်စလိုတေလာ^၁ လို ပုဂ္ဂိုလ်မျိုးကို လမ်းညွှန်မှု ပေးခဲ့တယ်။ တေလာဟာ စမစ်မြင်ခဲ့သလိုပဲ လုပ်သားတွေဟာ ဆီဝနေတဲ့ စက်ယန္တရားတွေရဲ့ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် ချောမွေ့စွာ လည်ပတ်နိုင်ဖို့ စက်ရုံတစ်ခုကို ဘယ်လိုမျိုး အသေးစိတ် တည်ဆောက်ရမလဲ ဆိုတဲ့ကိစ္စအတွက် အချိန်၊ ရွေ့လျားမှုနဲ့ ပတ်သက်ပြီး အသေးစိတ် လေ့လာမှုတွေကို အသုံးပြုခဲ့တယ်။ လုပ်သားတွေ ကြိုးကြိုးစားစားလုပ်ဖို့၊ လျင်လျင်မြန်မြန်လုပ်ဖို့၊ တိတိကျကျလုပ်ဖို့ တွန်းပေးနိုင်မယ့် လုပ်ခပေး အစီအစဉ်တွေကို သူက ဒီဇိုင်းဆွဲခဲ့တယ်။ မကြာခင်မှာပဲ စမစ်ရဲ့ အမြင်တွေဟာ နှစ်ဆယ်ရာစုအလယ် စိတ်ပညာနယ်ပယ်မှာ ဩဇာကြီးမားတဲ့ ဘီအက်ဖ်စကင်နာ^၂ရဲ့ အတွေးအမြင်တွေမှာလည်း ပဲ့တင်ထပ်လာခဲ့တယ်။ စကင်နာက ကြွက်တွေ၊ ခိုတွေနဲ့ စမ်းသပ်မှုတွေ လုပ်ခဲ့တယ်။ အစာနဲ့ ရေကို ဆူအနေနဲ့ ရဖို့ အဲဒီစမ်းသပ်ခံ တိရစ္ဆာန်တွေဟာ ရိုးရှင်းပြီး ထပ်ခါတလဲလဲ လုပ်ရတဲ့ တာဝန်တွေ လုပ်ရတယ်။ စကင်နာရဲ့ အဲဒီလေ့လာမှုတွေဟာ တေလာ တည်ဆောက်ခဲ့တဲ့ လုပ်ငန်းခွင် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုတွေအတွက် သီအိုရီပိုင်း စဉ်းစားပုံနဲ့ သိပ္ပံနည်းကျ စနစ်ကျမှုတို့ကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ခဲ့တယ်။ တိရစ္ဆာန်တွေရဲ့ အပြုအမူကို အဲဒီအပြုအမူကနေ ထွက်ပေါ်လာမယ့် အကျိုးကျေးဇူး ပမာဏနဲ့ အကြိမ်ရေကို စိတ်ကြိုက် အတိုးအလျော့ လုပ်ခြင်းအားဖြင့် ကြီးမားစွာ ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်တယ်။ တိကျစွာ ထိန်းချုပ်နိုင်တယ်ဆိုတဲ့ အချက်ကို စကင်နာက ပြသနိုင်ခဲ့တယ်။ ပုတ်ပြတ်အလုပ် (ပြီးမြောက်သွားတဲ့ အလုပ်အတွက် ကြိုတင်သတ်မှတ်ထားပြီးဖြစ်တဲ့ ပေးချေမှု) တွေဟာ စက်ရုံတွေမှာ ပိုမိုမြင့်မားတဲ့ လုပ်အားနှုန်းကို ဖြစ်စေ

၁။ Frederick Winslow Taylor ၂။ B. F. Skinner

တာကို တေလာ တွေ့ရှိခဲ့သလိုပဲ ဓာတ်ခွဲခန်းထဲမှာ ခိုတွေဟာလည်း ပုတ်ပြတ် လိုမျိုး အလားတူစနစ်နဲ့ဆိုရင် ပိုမိုမြင့်မားတဲ့ လုပ်ဆောင်မှုတွေ လုပ်နိုင်တာ စကင်နာလည်း တွေ့ရှိခဲ့တယ်။

ဘာဖြစ်လို့မျှား လူတွေက စမစ်ရဲ့ ပင်အပ်စက်ရုံမှာ အလုပ်လုပ်ဖို့ ရွေးကြမှာလဲလို့ ခင်ဗျား မေးချင်လိမ့်မယ်။ ပင်အပ်ခေါင်း တပ်ရတဲ့အလုပ်ကို တစ်မိနစ်ပြီး တစ်မိနစ်၊ တစ်နာရီပြီး တစ်နာရီ၊ တစ်နေ့ပြီး တစ်နေ့ လုပ်ကိုင်နေရတဲ့ အလုပ်ကိုလေ။ စမစ်ရဲ့ အဖြေက ဒီလိုမျိုး ပင်အပ်စက်ရုံမှာ အလုပ်လုပ်နေရတာကိုသာ လူတွေက မနှစ်ခြိုက်တာ မဟုတ်ဘူး။ ဘယ်မှာပဲ လုပ်လုပ် သူတို့တွေက နှစ်ခြိုက်မှာ မဟုတ်ဘူးတဲ့။ စမစ် ဆိုလိုချင်တာက လူတွေ ဘယ်လိုအလုပ်မျိုးကိုဖြစ်စေ လုပ်နေတယ် ဆိုတာဟာ အဲဒီအလုပ် ကနေ ပြန်ရတဲ့ လုပ်ခကြောင့်သာ ဖြစ်တယ်။ ဒါကြောင့် လုံလောက်တဲ့ လစာ ရနေသရွေ့ ဘယ်လို အလုပ်မျိုး လုပ်နေရသလဲ ဆိုတာ လုံးဝ အရေးမပါဘူး ဆိုတဲ့သဘောပဲ။

အလုပ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ ကျွန်တော်တို့ သဘောထားနဲ့ ရည်မှန်းချက် တွေကို အဒိမ်စမစ်ဟာ အနုမာန ကောက်ချက်ချတာ လွဲမှားခဲ့တယ်။

ဒါပေမဲ့ အရင်းရှင်စနစ်ဟာ သူ့အရိပ်အောက်မှာ ကြီးထွားလာခဲ့တာ မို့ (‘ဆုပေးဒဏ်ပေးစနစ်’ သီအိုရီရဲ့ ဆွဲဆောင်မှုအောက်မှာ) မက်လုံးကလွဲလို့ အလုပ်ကနေ ထွက်ပေါ်လာနိုင်တဲ့ တခြား စိတ်ကျေနပ်စရာ အားလုံးကို လျစ်လျူရှုထားတဲ့ ဒါမှမဟုတ် ဖယ်ရှားပစ်ထားတဲ့ လုပ်ငန်းခွင် ပုံစံတစ်ခုဟာ ဖြည်းဖြည်းချင်း ရပ်လုံးပေါ်လာခဲ့တယ်။ ဒီလိုနဲ့ ကမ္ဘာဂြိုဟ်တစ်ခုလုံးမှာ လူတွေဟာ အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝဖို့၊ စိတ်ဝင်တစားရှိဖို့၊ စိန်ခေါ်မှုတွေရှိဖို့ မျှော်လင့်ချက် အလျဉ်းမရှိဘဲ နေ့စဉ် အလုပ်ခွင်ထဲ တရွတ်တိုက်ဆွဲလာခဲ့ ကြတဲ့အဖြစ်ကို ရောက်လာခဲ့တယ်။ လုပ်ခကလွဲလို့ တခြား ဘာကိုမှ မျှော်လင့်စရာ မရှိတာမို့ သူတို့ဟာ ပိုက်ဆံအတွက်ပဲ အလုပ်လုပ်ခဲ့ကြတယ်။ ဒီလိုနည်းနဲ့ပဲ လူတွေ ဘာကြောင့် အလုပ်လုပ်သလဲ ဆိုတဲ့ စမစ်ရဲ့ မှားယွင်း တဲ့ အတွေးအမြင်ဟာ မှန်လာခဲ့တယ်။

ဒီလိုပြောမိလို့ စက်မှုတော်လှန်ရေး မတိုင်ခင်က လုပ်ရတဲ့အလုပ် တွေဟာ ပျော်ရွှင်ချမ်းမြေ့စရာတွေ ဖြစ်တယ်လို့ ကျွန်တော် မဆိုလိုပါဘူး။ ဖြစ်လည်း မဖြစ်နိုင်ဘူးလေ။ ဒါပေမဲ့ အဲဒီတုန်းက လယ်သမားတွေ၊ လက်မှု ပညာရှင်တွေနဲ့ ဈေးဆိုင်ပိုင်ရှင်တွေ လုပ်ရတဲ့အလုပ်ဟာ ဘယ်လောက်ပဲ

ခက်ခဲကြမ်းတမ်းစေဦးတော့ သူတို့ အလုပ်ပေါ်မှာ အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ကိုယ့်စိတ်ကြိုက်လုပ်နိုင်တယ်၊ ကိုယ့်လက်ကိုယ့်ခြေ ဆုံးဖြတ်နိုင်တယ်၊ တစ်နေ့တာ လုပ်ရတဲ့အလုပ်ဟာ အထိုက်အလျောက် စုံလင်တယ်။ ဒီလို ဖြစ်တဲ့အခါ ပြဿနာတွေ ပေါ်ပေါက်လာရင် သူတို့စဉ်းစားဉာဏ်ကိုသုံးပြီး ဖြေရှင်းနိုင်တဲ့ အခွင့်အရေး ရစေတယ်။ ပြီးတော့ သူတို့အလုပ် ပြီးမြောက် အောင် ပိုပြီး ထိရောက်တဲ့ နည်းလမ်းတွေ ကြံဆလာစေနိုင်တယ်။

အဲဒီလိုအခွင့်အလမ်းတွေဟာ လူတွေ စက်ရုံတံခါးပေါက်ကို ဖြတ်ပြီး လျှောက်သွားတဲ့အချိန်မှာ အကုန်လုံး နောက်မှာ ကျန်ခဲ့တော့တာပဲ။

မှားယွင်းနေတဲ့ အတွေးအခေါ်ကို အမှန်ဖြစ်သွားစေခြင်း

စမစ်ပြောတာ ခင်ဗျား သဘောတူကောင်း တူလိမ့်မယ်။ လူအများစု အတွက် သူတို့ပင်ကိုသဘာဝအရကို လစာအတွက်ပဲ အလုပ်လုပ်နေကြ တယ်လို့ ခင်ဗျား ယုံကြည်ကောင်း ယုံကြည်နေမယ်။ ‘အခွင့်ထူးခံ’ တွေ သာလျှင် သူတို့လုပ်နေတဲ့ အလုပ်ကနေ စိန်ခေါ်မှုတွေ၊ အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝမှု တွေ၊ စိတ်ပါဝင်စားမှုတွေကို လိုချင်ကြမှာ။ ပြီးတော့ အဲဒီလိုမျိုးက သူတို့ပဲ မျှော်လင့်လို့ရမှာ။ ဒီအမြင်က တော်တော်လေး အစွန်းရောက်သလို ရှိတဲ့ အပြင် မှန်လည်း မမှန်ဘူး။ သာမန် သူလိုငါလို အလုပ်တွေလို့ ကျွန်တော်တို့ ထင်နေတဲ့ သန့်ရှင်းရေးသမားတွေ၊ စက်ရုံအလုပ်သမားတွေ၊ ကောစင်တာ ဝန်ထမ်းတွေဟာ သူတို့ရနေတဲ့ လုပ်ငန်းထက် ပိုပြီး သူတို့အလုပ်ကို ဂရုစိုက် ကြတယ်။ ခုနတုန်းက ပရော်ဖက်ရှင်နယ်လို့ ဆိုတဲ့လူတွေထဲမှာ လစာ အတွက်ပဲ အလုပ်လုပ်နေတဲ့သူတွေ တစ်ပြုံကြီးရှိတယ်။ အလုပ်ထဲကနေ လူတွေ ဘာတွေရှာဖွေနေသလဲ ဆိုတာက အဲဒီလုပ်ငန်းခွင်မှာ ဘာတွေ ရနိုင်အောင် လုပ်ထားပေးလဲ ဆိုတဲ့အပေါ် အများကြီး မူတည်တယ်။ စက်မှုတော်လှန်ရေးကနေ ဖန်တီးပေးလိုက်ပြီး လူမှုသိပ္ပံပညာရပ် နယ်ပယ် ထဲက သီအိုရီတွေရဲ့ တစ်စိတ်တစ်ဒေသ ပတ်သက်နေတဲ့ ကျေးဇူးကြောင့် ဆက်လက်တည်တံ့နေတဲ့ လူသားလုပ်အားတွေရဲ့ အခြေအနေဟာ အလုပ် ကနေ လူတွေ စိတ်ကျေနပ်ပြည့်ဝတဲ့ ခံစားချက် ချို့ငဲ့နေအောင် စနစ်တကျ ကို ပုံသွင်းခဲ့တာပဲ။ ဒီလိုလုပ်လိုက်တဲ့အတွက် သူတို့ဟာ လူတွေအတွက် စိတ်ကျေနပ်မှု ရစေတဲ့ အရေးကြီးရင်းမြစ်တစ်ခုကို ဖယ်ရှားခဲ့ပြီး အပြန် အလှန်အနေနဲ့ အရည်အသွေးနိမ့် အလုပ်သမားတွေကို ထုတ်လုပ်ပေးခဲ့

တယ်။

ဒီနေရာမှာ သင်ခန်းစာတစ်ခုက လုပ်သားတွေအတွက် ရုပ်ဝတ္ထု မက်လုံးက ဘယ်လောက်အရေးကြီးမလဲဆိုတာ အဲဒီလူတွေ လုပ်နေတဲ့ လုပ်ငန်းခွင်ကို ဘယ်လိုပုံစံနဲ့ တည်ဆောက်ထားသလဲအပေါ် မူတည်မယ် ဆိုတာပဲ။ တကယ်လို့ လူတွေဟာ ပိုက်ဆံအတွက်ပဲ အလုပ်လုပ်တယ်ဆိုတဲ့ အတွေးမှားနဲ့ လုပ်ငန်းခွင်တွေကို ပုံစံထုတ် တည်ဆောက်မိရင် ကျွန်တော် တို့ဟာ အဲဒီအတွေးမှားကို မှန်လာစေမယ့် လုပ်ငန်းခွင်တွေကို ဖန်တီးမိရက် သား ဖြစ်နေလိမ့်မယ်။ ဒါကြောင့် ‘တူတူတန်တန် ကောင်းတဲ့ အလုပ်သမား တွေ မရှိတော့ပါဘူးကွာ’ ဆိုတဲ့ အချက်က မမှန်ဘူး။ ဝိညာဉ်မဲ့နေတဲ့၊ ပျင်းရိပြီးငွေဖွယ်ကောင်းတဲ့ အလုပ်တွေကိုလုပ်ဖို့ လူတွေကို ခိုင်းတဲ့အခါ မှာသာ တူတူတန်တန် ကောင်းတဲ့ အလုပ်သမားတွေ မရှိတော့ပါဘူး ဆိုတဲ့အချက်က မှန်လိမ့်မယ်။ ကောင်းမွန်ပြည့်စုံတဲ့ အလုပ်တစ်ခု လုပ်ဖို့ အတွက် ပြင်းပြတဲ့ ဆန္ဒဖြစ်လာဖို့ဆိုတာ ‘ကောင်းကင်က ကြယ်ကို စွတ်’ ရသလို မဖြစ်နိုင်တဲ့ အရာမျိုး မဟုတ်ဘူး။ ကျွန်တော်တို့ လက်တစ်ကမ်း မှာပဲ ရှိပါတယ်။

စီမံခန့်ခွဲမှု သီအိုရီနဲ့ လက်တွေ့အသုံးချ ကိစ္စရပ်တွေမှာ လုပ်ငန်း ခွင်ထဲကို လုပ်သားတွေ ယူဆောင်လာတဲ့ မတူကွဲပြားတဲ့ ရည်ရွယ်ချက်တွေကို အသိအမှတ် ပြုလာကြ (ပွဲတောင်ခံကြသေးတယ်) တဲ့ ခေတ်ကာလတွေကို ဖြတ်သန်းခဲ့တာ နှစ်အတော်ကြာခဲ့ပြီလို့ ဆိုရမယ်။ လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ ဝန်ထမ်း တွေအတွက် စိတ်ပါဝင်စားမှု ရစေမယ့်၊ အဓိပ္ပာယ် ပြည့်ဝနိုင်စေမယ့် အလုပ်ခွင်မျိုးကို ပုံစံယူ တည်ဆောက်ဖို့ မန်နေဂျာတွေကို တိုက်တွန်းတာမျိုး တွေ ရှိခဲ့တယ်။ ဒီလို အခြေအနေမျိုးက ဝန်ထမ်းအတွက်ရော အဖွဲ့အစည်း အတွက်ပါ အကျိုးများစေမယ်လေ။

ဒေါက်ဂလပ်စ် မက်ဂရီဂေါ့ရဲ့ ‘သီအိုရီ ပိုင်’ (“Theory Y”)^{၁။} ဟာ လွန်ခဲ့တဲ့ ရာစုနှစ်ဝက်လောက်တုန်းက အဲဒီလို လုပ်ငန်းခွင်တည်ဆောက်မှု

၁။ Douglas McGregor က စီမံခန့်ခွဲမှုနဲ့ ဝတ်သက်လို့ သူ့စာအုပ် The Human Side of Enterprise မှာ theory X နဲ့ theory Y ဆိုပြီး မိတ်ဆက်ပေးခဲ့တယ်။

၂။ သီအိုရီ Y ဆိုတာက လူတွေဟာ ကိုယ့်ဘာသာ လှုံ့ဆော်နိုင်တယ်၊ အလုပ်ထဲက စိန်ခေါ်မှုတွေကို နှစ်ခြိုက်တယ် လို့ သဘောထားတဲ့ သီအိုရီဖြစ်တယ်။ ဒီလိုမျိုး သဘောထားတဲ့ မန်နေဂျာတွေဟာ သူဝန်ထမ်းတွေနဲ့ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်တဲ့ သဘောပိုဆန်တဲ့ ဆက်ဆံရေးမျိုး တည်ဆောက်ထားနိုင်တယ်။ ဝန်ထမ်းတွေကို လုပ်ပိုင်ခွင့်၊ တာဝန် တွေ ပိုပြီးခွင့်ပြုပေးမယ်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကိုယ်တိုင်ချဖို့ ခွင့်ပြုထားတာမျိုး လုပ်မယ်။ သီအိုရီ X ဆိုတာကတော့ လူတွေဟာ အလုပ်ကို မကြိုက်ဘူး၊ ရည်မှန်းချက်လည်း မရှိဘူး၊ အတ္တကြီးတယ်၊ အပြောင်းအလဲ လုပ်ချင်စိတ် မရှိဘူး၊ ထိန်းချုပ်ထားဖို့ လိုတယ်၊ ခြောက်ပြီးခိုင်းမှ လုပ်ချင်စိတ်ရှိတယ် လို့ သဘောထားတယ်။ ဒီလိုမျိုး သဘောထားတဲ့ မန်နေဂျာတွေဟာ အာဏာရှင် ဆန်ဆန် အုပ်ချုပ်တတ်တယ်။

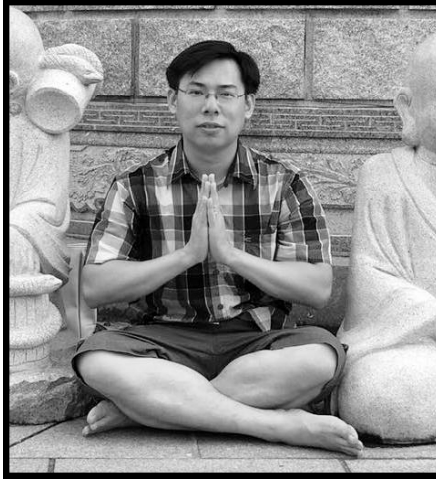
ပုံစံတွေအပေါ်မှာ ကြီးမားတဲ့ ဩဇာမျိုး သက်ရောက်ခဲ့တယ်။ စတီဗင် ဘာလေနဲ့ ဂစ်ဒီယွန် ခွန်ဒါတို့က ဒီလို စီမံခန့်ခွဲမှု အတွေးအခေါ်တွေဟာ ခေတ်ကာလတစ်လျှောက် ဘယ်လိုမျိုး ပေါ်လိုက်ပျောက်လိုက် ဖြစ်နေသလဲ ဆိုတာကို မှတ်တမ်းတင်ထားတဲ့ စာတမ်းတစ်ခုကို ရေးသားခဲ့တယ်။ ဒါပေမဲ့ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် အဲဒီလို အတွေးအခေါ်မျိုးတွေဟာ ဘယ်တော့မှ ခြေကုပ်ယူ စွဲမြဲနိုင်တာမျိုး မရှိခဲ့ဘူး။ သမားရိုးကျ မဟုတ်တဲ့ လူတွေ စိတ်ဝင်စားကြတဲ့ အလေ့အထမျိုးကို လုပ်ကြတဲ့ ဂူဂယ်နဲ့ တခြား အပျံ့စား ဆီလီကွန်တောင်ကြား ကုမ္ပဏီတွေကို ကြည့်ပြီး တပ်ဆင်လမ်းကြောင်းနဲ့ ငြီးငွေ့စရာ အလုပ်တွေကို တကုပ်ကုပ် လုပ်နေရတဲ့ လုပ်ငန်းခွင်ပုံစံမျိုးဟာ အတိတ်မှာ ကျန်ခဲ့ပြီလို့ ထင်ကောင်းထင်စရာ ရှိတယ်။ မဟုတ်ဘူးဗျ။ ကမ္ဘာ့ဆွင်ငင်အားလိုပဲ လူတွေ ဟာ ငွေအတွက်ပဲ အလုပ်လုပ်တယ်ဆိုတဲ့ အတွေးအခေါ်က ခုနတုန်းကလို လုပ်ငန်းခွင်အတွက် ကြီးကျယ်မြင့်မြတ်လှသော မျှော်လင့်ချက်တွေကို နောက်ဆုံးကျတော့ မြေပြင်ထက်ကို အကြိမ်ကြိမ် ပြန်ဆွဲခေါ်ချလာတာပါပဲ။ ရာစုနှစ်ပေါင်းများစွာကြာအောင် လူ့သဘာဝနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ စမစ်ရဲ့ အတွေး အခေါ်က တကယ်ကို အားကောင်းမောင်းသန် ကြံ့ကြံ့ခံနိုင်နေတုန်းပဲလို့ ပြောရမယ်။

လူ့သဘာဝနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အတွေးအခေါ်တွေ၊ သီအိုရီတွေဟာ သိပ္ပံပညာရပ်မှာ ထူးခြားတဲ့ အနေအထား ရှိတယ်။ စကြဝဠာကြီးနဲ့ ပတ်သက်လို့ ကျွန်တော်တို့ တွေးဆနေတဲ့ သီအိုရီတွေကြောင့် စကြဝဠာ ကြီး ပြောင်းလဲသွားမှာကို ပူနေစရာမလိုဘူး။ ကျွန်တော်တို့ သီအိုရီတွေ ထုတ်နေသည်ဖြစ်စေ၊ မထုတ်ဘူးဖြစ်စေ ဂြိုဟ်တွေဟာ ဂရုကိုမစိုက်ဘဲ သူ့အလုပ်သူ ဆက်လုပ်နေမှာပဲ။ ဒါပေမဲ့ လူ့သဘာဝနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ကျွန်တော်တို့ သီအိုရီတွေကြောင့် လူ့သဘာဝ ပြောင်းလဲလာမလား ဆိုတာ ကိုတော့ ကျွန်တော်တို့ သေချာပေါက် ကြောင့်ကြရှိရမယ်။ လူသားတွေ ဆိုတာ ‘လက်စမသတ်ရသေးတဲ့ သတ္တဝါတွေပဲ’ လို့ ထင်ရှားကျော်ကြား တဲ့ မနုဿဗေဒပညာရှင် ကလစ်ဖို့ဒ်ဂီယာဇ်က လွန်ခဲ့တဲ့ နှစ်ပေါင်း လေးဆယ်တုန်းက ပြောခဲ့ဖူးတယ်။ သူ ပြောချင်တာက ကိုယ့်ပတ်ပတ်လည် လူ့အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ပုံသွင်းခံထားရတဲ့ လူ့သဘာဝတစ်ခု ရှိဖို့ဆိုတာ လူ့သဘာဝပဲ။ အဲဒီလူ့သဘာဝဆိုတာဟာ ရှာဖွေတွေ့ရှိထားတာထက် ဖန်တီး ထားတဲ့ဘက်ကို ပိုရောက်တယ်။ လူတွေ နေထိုင်တဲ့ လူ့အဖွဲ့အစည်းတွေကို

ဒီဇိုင်းဆွဲခြင်းအားဖြင့် ကျွန်တော်တို့ဟာ လူ့သဘာဝကို ‘ဒီဇိုင်း’ ဖန်တီးလို့ ရတယ်။ ဒါဆိုရင် ကျွန်တော်တို့ဟာ ဘယ်လို လူ့သဘာဝမျိုးကို ဖန်တီး ချင်သလဲဆိုတာ ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် မေးခွန်းထုတ်ကြရမယ်။

အလုပ်ကနေ စိန်ခေါ်မှုတွေ၊ ကိုယ်ရောစိတ်ပါ ဝင်စားပြီး လုပ်နိုင် မှုတွေ၊ အဓိပ္ပာယ်တွေ၊ ကျေနပ်မှုတွေကို ရှာဖွေမယ့် လူ့သဘာဝတစ်ခုကို ကျွန်တော်တို့ ကူညီ ဒီဇိုင်းဖန်တီးချင်တယ်ဆိုရင် လူသားတွေရဲ့ စိတ်ဓာတ်ကို လှုံ့ဆော်ပေးနိုင်တာနဲ့ ပတ်သက်လို့၊ လူ့သဘာဝနဲ့ ပတ်သက်လို့ ရာစုနှစ် သုံးခုနီးပါး အလွဲလွဲ အမှားမှား ဖြစ်နေတဲ့ အတွေးအခေါ် တွင်းနက်ကြီးထဲ ကနေ ကျွန်တော်တို့ ထွက်လာနိုင်မှ ဖြစ်မယ်။ ဒါမှ စိန်ခေါ်မှု၊ စိတ်ပါ ဝင်စားမှု၊ အဓိပ္ပာယ်ရှိမှုနဲ့ ကျေနပ်မှုတို့ကို ရစေနိုင်တဲ့ လုပ်ငန်းခွင်မျိုးကို ကျွန်တော်တို့ ကူညီတည်ဆောက်ပေးနိုင်လိမ့်မယ်။





ဘာသာပြန်သူ ကိုယ်ရေးအကျဉ်း

အမည်ရင်းမှာ ကျော်စိုးမိုးနိုင်ဖြစ်သည်။ အဖ ဦးနေမျိုးနိုင်၊ အမိ ဒေါ်ဘောဘီတို့မှ ၁၄.၁၁.၁၉၈၃ ခုနှစ်တွင် မွေးဖွားခဲ့ပြီး မွေးချင်းသုံးယောက် အနက် အကြီးဆုံးဖြစ်သည်။ M.B., B.S ဘွဲ့ကို ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် ဆေးတက္ကသိုလ်(၂)မှ ရရှိခဲ့သည်။ ဘွဲ့ရရှိပြီးနောက် ဂျီပီဆေးခန်းတွင် နှစ်နှစ်ခန့်၊ ဇီဝိတဒါနသံဃာ့ဆေးရုံတွင် တစ်နှစ်ခန့်၊ ပန်းလှိုင်ဆေးရုံတွင် တစ်နှစ်ကျော် လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး မလေးရှားနိုင်ငံ University Malaya Medical Centre, Transfusion Medicine (သွေးသွင်းကုသခြင်းဆေးပညာ)ဌာနတွင် ငါးနှစ်ကြာ အလုပ်လုပ်ခဲ့သည်။

ထင်ဇော်မှူးသင် နာမည်ဖြင့် သုတပဒေသာအပါအဝင် ဂျာနယ်နှင့် မဂ္ဂဇင်းအချို့တို့တွင် ရေးသားခဲ့ဖူးသည်။ ဒေါက်တာကျော်စိုးမိုးနိုင်၊ ဒေါက်တာ KSMN နာမည်များဖြင့်လည်း ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာဆောင်းပါးများကို ရေးသားခဲ့ဖူးသည်။

လက်ရှိတွင် စာပေရေးသားခြင်းဖြင့် အသက်မွေးလျက်ရှိသည်။



မဟာစာပေတွင် ရရှိနိုင်သော စာအုပ်များ

အောင်သင်း	• တစ်ခါတုန်းက တပည့်တွေ	(၄၅၀၀ ကျပ်)
အောင်သင်း	• လူငယ်ရဲ့ဘဝနှင့်တန်ဖိုး	(၆၀၀၀ ကျပ်)
အောင်သင်း	• ပွဲဦးထွက်စာပေဆောင်းပါးများ	(၆၀၀၀ ကျပ်)
အောင်သင်း	• အမွေ	(၅၀၀၀ ကျပ်)
အောင်သင်း	• အောင်သင်း၏အတွေးစကား	(၅၀၀၀ ကျပ်)
အကြည်တော်	• မယ်သီတာဂျိုတာ	(၁၁၀၀၀ ကျပ်)
အကြည်တော်	• ဓမ္မာရုံ	(၇၀၀၀ ကျပ်)
အကြည်တော်	• ငမ့်လော့ဂျစ်	(၆၀၀၀ ကျပ်)
အကြည်တော်	• ကော်က ကနေသည်	(၆၀၀၀ ကျပ်)
အကြည်တော်	• ပြုံးရွှင်သည် ငိုတတ်သည်	(၁၀၀၀၀ ကျပ်)
ငဒိန်း	• တစ်ခိုင်းလုံးရွှေ	(၁၂၀၀၀ ကျပ်)
သဲဆုမွန်	• အတိတ်ရဲ့ အခြားတစ်ဖက်မှာ	(၁၂၀၀၀ ကျပ်)
ခတ္တာခင်	• ရေဒီယိုဖုန်းဆိုင်	(၁၅၀၀၀ ကျပ်)
ခတ္တာခင်	• အလွမ်းမြစ်ရိုးတစ်လျှောက်စီးမျောရင်းနှစ်မြုပ်နေ	(၆၀၀၀ ကျပ်)
ခတ္တာခင်	• အတိတ်စိုက်ခင်း	(၆၀၀၀ ကျပ်)
ခတ္တာခင်	• မြတ်ခင်းပြင်အလွတ်	(၄၀၀၀ ကျပ်)
ခတ္တာခင်	• ထုံးဆက်လက်ကျန်	(၅၀၀၀ ကျပ်)
ကျော်အောင်	• စားလွတ်တိုင်အာမူရိုင်း၏တိုတာတိုလာယဉ်ကျေးမှု	(၂၅၀၀၀ ကျပ်)
ကျော်အောင်	• ကုလီ	(၂၀၀၀၀ ကျပ်)
ကျော်အောင်	• ဆမ်းဒားဆတ်မွမ်ဝတ္ထုတိုများ	(၁၂၀၀၀ ကျပ်)
ကျော်အောင်	• အချစ်ခရီးလမ်း တစ်လျှောက်ဝယ်	(၇၅၀၀ ကျပ်)

ကျော်အောင်	• ကမ္ဘာ့ဝန်ကြီးချုပ်	(၁၃၀၀၀ ကျပ်)
ကျော်အောင်	• ချေးနှင့်သွေးနှင့်ရင်းသင်္ဃာ	(၆၀၀၀ ကျပ်)
ကျော်အောင်	• နှလုံးလှည့်ကန်	(၂၀၀၀ ကျပ်)
ကျော်အောင်	• နိဗ္ဗာန်ဘုံပျောက်ဆုံးခြင်း	(၁၅၀၀၀ ကျပ်)
ကျော်အောင်	• တောရိုင်းမြေ	(၁၅၀၀၀ ကျပ်)
ငွေတီဦး	• အတိတ်ရဲ့အလွန်	(၆၅၀၀ ကျပ်)
ငွေတီဦး	• လုံခြုံရာ	(၇၀၀၀ ကျပ်)
နေထွန်းလင်း	• ပိအားအောက်မှ ရုန်းထွက်ခြင်း	(၄၅၀၀ ကျပ်)
မဇကံ	• ဂေဟာ	(၈၀၀၀ ကျပ်)
မဇကံ	• ညီမလေး	(၄၅၀၀ ကျပ်)
မြသန်းတင့်	• အနုပညာလောက ရုပ်ဝါဒ	(၅၀၀၀ ကျပ်)
မြသန်းတင့်	• သမိုင်းဆိုင်ရာရုပ်ဝါဒ	(၈၀၀၀ ကျပ်)
မြသန်းတင့်	• မာကွဲဝါဒနှင့်တွေးခေါ်မြော်မြင်ရေး	(၁၀၀၀၀ ကျပ်)
မြသန်းတင့်	• ဝတ္ထုတိုပေါင်းချုပ် - ၁	(၆၀၀၀ ကျပ်)
မြသန်းတင့်	• ပီတိအိမ်၊ ဝတ္ထုတိုမီးအိမ်	(၅၀၀၀ ကျပ်)
မြသန်းတင့်	• ကြည်ညိုသင်းသော ရေဝတီမ	(၄၀၀၀ ကျပ်)
ကိုပေါက်(မန္တလေး)	• မကြည့်စကောင်းကြည့်စကောင်း	(၅၀၀၀ ကျပ်)
ကိုပေါက်(မန္တလေး)	• အရက်သည်းသည်း	(၃၅၀၀ ကျပ်)
ပျိုး	• နှင်းပန်း	(၁၀၀၀၀ ကျပ်)
ဆန်းမြထွန်းဝင်း	• မလေးရှားလေသော	(၅၀၀၀ ကျပ်)
ကိုနေ (Y.I.E)	• စီးပွားရေးသင်ခန်းစာတွေ	(၆၀၀၀ ကျပ်)
ဝင်းငြိမ်း	• ဗမာ့တပ်လက်	(၁၀၀၀၀ ကျပ်)
ဝင်းငြိမ်း	• လိပ်ပြာတူးထူးခြားသူများ	(၆၀၀၀ ကျပ်)

မြစ်ကျိုးအင်း	• မျှော်လင့်ခြင်းကို များတဲ့ ညနေ	(၁၀၀၀၀ ကျပ်)
မြစ်ကျိုးအင်း	• ပင်လယ်ဆီသို့	(၅၀၀၀ ကျပ်)
ဟိန်းဆက်သွင်	• နည်းနည်းနုနုစိမ်းပါစိမ်း	(၆၀၀၀ ကျပ်)
မောင်စိန်ဝင်း	• အပူသစ်နှင့် ရယ်ကြပါသည်	(၄၀၀၀ ကျပ်)
(ပုတီးကုန်း)+ဟိန်းဆက်သွင်		
လင်းခန့်	• ရေမွှေး	(၆၀၀၀ ကျပ်)
လင်းခန့်	• ငွေလရောင်တိုနီစာ	(၃၅၀၀ ကျပ်)
လင်းခန့်	• ဖုန်းဆိုးမြေ	(၂၂၀၀၀ ကျပ်)
ထင်ဇော်မူသင်	• ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်	(၄၅၀၀ ကျပ်)
ထင်ဇော်မူသင်	• စီးပွားရေးကျရုံးမှအတွက် ပညတ်ချက်(၁၀)ချက်	(၄၀၀၀ ကျပ်)
ထင်ဇော်မူသင်	• ခေါင်းဆောင်ကောင်းတို့၏ ပီသသေ	(၅၀၀၀ ကျပ်)
ထင်ဇော်မူသင်	• သတ်မှတ် ဂုဏ်ပြင်	(၁၂၀၀၀ ကျပ်)
နေဝန်းနီ(နတ်မောက်)	• ကြက်ခြေအခတ်ခံလိုက်ရတဲ့ ကြယ်တွေ	(၆၅၀၀၀ ကျပ်)
ချစ်ခိုင်စံ	• စီလီနီ	(၅၀၀၀ ကျပ်)
ချစ်ခိုင်စံ	• နေခြည်ဖြူ၍ လင်းစသော	(၆၀၀၀ ကျပ်)
ဖိုးနိုင်လင်း	• လမ်းပျောက်	(၃၀၀၀ ကျပ်)
ထွန်းတောက်ထွဋ်	• ခတ္တ ... နာကျင်ကြေကွဲခြင်း	(၅၀၀၀ ကျပ်)
ထွန်းတောက်ထွဋ်	• ညို	(၅၀၀၀ ကျပ်)
စံပယ်ဖြူနု	• အခါတစ်ပါး	(၃၅၀၀ ကျပ်)
စံပယ်ဖြူနု	• အရိပ်လေးသယ်	(၃၅၀၀ ကျပ်)
ရဲသျှမ်း	• တက္ကသိုလ်၏ ဝင်ရိုးတစ်ချောင်း	(၄၀၀၀ ကျပ်)
ရာပြည့်+မိုးမင်းသိန်း	• မမြင်နိုင်သောအလင်းတန်းများ	(၁၈၀၀၀ ကျပ်)
ဟိန်းလတ်	• အရူးထောင်	(၃၅၀၀ ကျပ်)

မိုးကျော်ဇင်	• မလှော်ရွှင်သောမြို့ ဝတ္ထုတိုစုစည်းမှု	(၄၅၀၀ ကျပ်)
အေထူးအောင်	• အချစ်ရယ်ပြယ်တလွင့်	(၄၀၀၀ ကျပ်)
အေထူးအောင်	• သက်ငြိမ်ညဝတ္ထုတိုစုစည်းမှု	(၅၀၀၀ ကျပ်)
ဇွဲခေတ်	• အမ်ဘရဲလား လျှို့ဝှက်စီမံတိန်း	(၅၀၀၀ ကျပ်)
ဆေးဆေ	• မောင်ရိပ်ကလိပ်ပြာမဂ္ဂဇင်းဝတ္ထုတိုများ	(၄၀၀၀ ကျပ်)
ဆေးဆေ	• ဒိုတွယ်ရာ	(၃၀၀၀ ကျပ်)
မယ်ကွို့	• နာဂီဒေးမိုင်ဒူဂူဂီ	(၃၅၀၀ ကျပ်)
မိုးသက်ဟန်	• အမရဌာန	(၅၀၀၀ ကျပ်)
ဝင့်ပြီးမြင့်	• ဘယ်ဘယ်ကို ဘယ်ကိုရယ်ခွဲ .. ရင်ကိုခွဲလို့	(၃၀၀၀ ကျပ်)
ဝင့်ပြီးမြင့်	• Me Not	(၃၀၀၀ ကျပ်)
လူစုံ	• စာသမားဂုဏ် အမှတ်တရစာစုများ	(၁၅၀၀ ကျပ်)