

CD



بەرزەو مەری بە کۆخو لە کۆ



ئینگیزی - کوردی

چیرۆکیک بخوینەرەوه که زیانت ئەگۆری!

نوسینی: د. سپینسەر چۆنسۆن
د. فەیلەسوف کینیس بلانچارد

وەرگیرانی: شەیمە عبدالله علی

2013

ئەم كۆنپە

لە ئامادە كۆنى پىگە

(مىنىرى ئۆزى ئىقافى)

WWW.IQRA.AHLAMONTADA.COM

بۆ سەردانى پىگە:

[/https://www.facebook.com/iqra.ahlamontada](https://www.facebook.com/iqra.ahlamontada)

بۆ سەردانى پىگە:

<http://iqra.ahlamontada.com>



بەرپۆۋە بەرى يەك خولەك

چىرۆكىك بخوینەرەوۋە كە ژىانت ئەگۆرى!

ئىنگلىزى — كوردى

نوسىنى: د. سېئىنسەر جۆنسۆن

د. فەيلەسوف كىئىئىس بلانچارد

وەرگىرانى: شەيما عبدلله على

چاپى يەكەم

2013

ناسنامەى كتيب

- ناوى كتيب: بەريۆه بەرى يەك خولەك
- نوسەر: د. سېئىنسەر جۆنسۆن د. فەيلەسوف كينيس بلانچارد
- وەرگيرانى: شەيما عبدالله على
- شويىنى چاپ: چاپەمەنى گەنج
- سالى چاپ: ۲۰۱۴
- نۆبەتى چاپ: چاپى يەكەم
- تىراژ: ۲۰۰۰ دانە

Shayma_abdula_ali@yahoo.com

پيشه‌گى:

ئەم كورته چىرۆكە زانستى رەفتار كىردن و ھونەرى بەرپۆھبىردىنت فىر ئەكات لە ژيانى پۆژانەدا بە شىۋەيەك كە بتوانى سەر كەوتن بەدەست بەينى لە ھەموو بوارەگانى ژياندا بە تايبەتى لە بوارى كار كىردن و بەرپۆھبىردىندا. ۋە ھەر ۋەھا يارمەتيدەرە تا بتوانى لەگەل سەر كەوتن دا متمانەى خەلكىش بەدەست بەينى. ئەم كورته چىرۆكە فىرت ئەكات چۆن سوود لە يەك خولەك ۋە رىگرى پۆژانە، بىرت ئەخاتەۋە كە بۇ ھەر پۆژىك يەك خولەك لە كاتى خۆت دابىنى بۇ سەير كىردنى پووخسارى ئەو كەسانەى كە مامەلەيان لەگەلدا ئەكەى پۆژانە تا ئەۋە بزانى كە ئەوان گىرنگىرە سەرچاۋەى داھاتى ئىمەن.

Increase productivity, profits, and your own prosperity

**رېژىمى بەرھەم ھېنان و قازا نچەكانت زياد بکہو
سەرکەوتن بەدەست بەھینە**

ئەم كىتېبە بۇ يەكەم جار لە ئەمەرىكا بلامو كراو تەوہ لە لايەن
دكتور سپېنسر جونسون و دكتور كينيس بلانچارد دواتر
وہرگېردراو تە سەر زۆربەى زمانە جىھانىيەكان. ھىزو
كارىگەرى ئەم كىتېبە بى سنورە بە شىوہىەك كە لە بەرنامە
تەلەفزيونىيەكان و پوژنامەو گوڤارو رادىو دا باسى لىوہ
دەكرىت لە ئەمەرىكا.

The Search

گه پان

ONCE there was a bright young man who was looking for an effective manager.

هه بوو نه بوو پياويكى زيرمكى لاو هه بوو كه بۇ بهر تو بهر توكى
سهر كه وتوو نه گه را.

He wanted to work for one. He wanted to become one.

ئو نه يويست كار بۇ كه سيك بكات. ئو نه يويست بييت به
كه سيك.

His search had taken him over many years to the far corners of the world.

گه پان كه ي ئو سالانينكى زورى پيچوو بوو بۇ دورترين
گوشه ي جيهان.

He had been in small towns and in the capitals of powerful nations.

ئەو بۇ شارۋچكە بچوكەكان و پايتەختى دەولەتە بەھىزەكان
پۇشتبوو.

He had spoken with many managers: with government administrators and military officers, construction superintendents and corporate executives, university presidents and shop foremen, utility supervisors and foundation directors, with the managers of shops and stores, of restaurants, banks and hotels, with men and women—young and old.

ئەو قسەى لەگەل زۆر بەرپۆەبەر كردبوو: لەگەل كاربەدەستانى
حكومت و ئەفسەرى سەربازى، سەرپەرشتيارانى بنايادنان و
ئاوهدان كردنەو وە كۆمپانىيائى جيبەجىكار، سەرۆكەكانى
زانكۆ و سەرۆكى دووكان، سەرپەرشتيارانى خزمەتگوزارى
گشتى و بەرپۆەبەرى رىكخراوەكان، لەگەل بەرپۆەبەرى
دووكان و كۆگاكان، بەرپۆەبەرى رىستورانن و بانك
هۆتيلەكان، لەگەل پياو وە ژن — گەنج و پير.

He had gone into every kind of office, large and small, luxurious and sparse, with windows and without.

ئەو پۇشتىبوو بۇ ھەموو جۆرە نوسىنگەكان، گەرەو بچوك،
خۇش و ناخۇش، بە پەنجەرەو بى پەنجەرە.

He was beginning to see the full spectrum of how
people manage people.

ئەو خەرىك بوو بەتەواوى تىنەگەشت لە شىۋازى مامەلەى
خەلك لەگەل بەرامبەرەكەيدا.

But he wasn't always pleased with what he saw.

بەلام ئەو ھەمىشە دلخۇش نەبوو بەوھى كە ئەيىنى.

He had seen many "tough" managers whose
organizations seemed to win while their people
lost.

ئەو زۆر بەرپۆھبەرى توندرەوى بىنى بوو كە پىكخراۋەكانىان
سەرکەوتوو ئەبوون لەكاتىكدا كە خەلكەكەيان ئەدۇران.

Some of their superiors thought they were good
managers.

ھەندى لە كاربەدەستەكانىان پىيان وابوو ئەوان بەرپۆھبەرى
باشن.

Many of their subordinates thought otherwise.

وہ زوربہی بہرہدہستہکانیان بہ پیچہوانہوہ بیریان ئە کردہوہ.

As the man sat in each of these tough people's offices, he asked, "What kind of a manager would you say you are?" Their answers varied only slightly.

ھلیدی

ھلیدی

ھەر کہ پیاوہ کہ دائەنیشت لە نوسینگە ی ھەر یەک لەم خەنکە توندپرەوانەدا، پرسسیاری ئەکرد، تو پیتوایە چ جورە بەرپۆہبەریکی؟ وەلامەکانیان تەنھا کەمیک جیاوازی ھەبوو.

"I'm an autocratic manager—I keep on top of the situation," he was told. "A bottom-line manager." "Hard-nosed." "Realistic." "Profit-minded."

"من بەرپۆہبەریکی تاکرہوم — "کۆنترۆلی تەواوی بارودۆخە کہ ئەکەم،" ئەو پینی وترا. "بەرپۆہبەری بەرزکەرەوہی داھات. "بە ئەزمون. "راستەقینە خواز. "قازانج خواز."

He heard the pride in their voices and their interest in results.

ئەو شانازی ئەببست لە دەنگیاندا وە گرنگی دانیان بە قازانج.

The man also met many "nice" managers whose people seemed to win while their organizations lost.

پیاوہ کہ ہر وہا زور بہر پڑوہ بہری پروخوشی بینی کہ
خہ لکہ کہیان سہرکہ وتو نہ بوون لہ کاتی کدا کہ
ریکخراوہ کانیاں شکستیاں نہ ہیئا.

Some of the people who reported to them
thought they were good managers.

ہندی لہو کہ سانہی کہ کاریان بوئوان نہ کرد پییان وابوو
ئوان بہر پڑوہ بہری باشن.

Those to whom they reported had their doubts.

وہ ہندی کی تریان گومانیاں ہہ بوو.

As the man sat and listened to these "nice"
people answer the same question, he heard,

ہر کہ پیاوہ کہ دانہ نیشٹ و گوئی لہ وہ لامی نہم خہ لکہ
پروخوشانہ نہ گرت بوہ مان پرسیار، نہ مانہی نہ بیست،

"I'm a democratic manager." "Participative."
"Supportive." "Considerate." "Humanistic."

"من بہر پڑوہ بہری کی دیموکراتیم." "ریگہ بہ کار بہ دہستہ کان
نہ دم بہ شداری بکن لہ بریار داندا." "یارمہ تیدہ رم." "گرنگی
بہ ئوانی تر نہ دم." "ہستی مروفاہ تیم ہہیہ."

He heard the pride in their voices and their interest in people. But he was disturbed.

ئەو شانازى ئەبىست لە دەنگياندا ۋە بايەخ پيئدانيان بۆ خەلك. بەلام ئەو نىگەران بوو.

It was as though most managers in the world were primarily interested either in results or in people.

ۋەك بليى زۆر بەي بەرپۆه بەرهكانى جيهان يان گرنگى بە قازانچ ئەدەن يان بە خەلك.

The managers who were interested in results often seemed to be labeled “autocratic.”

ئەو بەرپۆه بەرهانى گرنگيان بە قازانچ ئەدا بە زۆرىي "تاکرەو" دەرئەكەوتن.

while the managers interested in people were often labeled “democratic.”

لەكاتيكدە ئەو بەرپۆه بەرهانى گرنگيان بە خەلك ئەدا بە زۆرىي "دیموکراتى" بوون.

The young man thought each of these managers—the “tough” autocrat and the “nice”

democrat—were only partially effective. "It's like being half a manager," he thought.

پیاوه لاره که پیسی وابوو هر یهک لهه به ریوه بهرانه -
"توندیره" تاکره وه کان وه "پووخوش" دیموکراتییه کان -
تهننا له لایه که وه سهرکه وتوو بوون. "ئه وه وهک نیوه
به ریوه بهر وایه،" ئه و پیسی وابوو.

He returned home tired and discouraged.

ئه و گه رایه وه بو ماله وه ماندوو بی وره.

He might have given up his search long ago, but he had one great advantage. He knew exactly what he was looking for.

ئه و خوژگه ی نه خواست زور له مه و پیش وازی له گه ران
بهینایه، به لام یهک قازانجی گه وره ی کرد. ئه و به دروستی
ئه یزانی بو چی ئه گه را.

"Effective managers," he thought, "manage themselves and the people they work with so that both the organization and the people profit from their presence."

به پړيوه بهرې سهرکه وتوو، ښه بېرې کړده وه، "به شپوه يه که
مامه له لږه ځوان و ښه که سانه دا بکه که کاربان له لږه
ښه که که هر دوو لا پڅراوه که و ځه لک قازانچ بکه.

The young man had looked everywhere for an effective manager but had found only a few.

پياوه لاره که هه موو شوينک گه پرا بو به پړيوه بهرې کې
سهرکه وتوو به لام تنه چا چنه به پړيوه بهرې کې که می له
شپوه يه دوزيه وه

The few he did find would not share their secrets with him. He began to think maybe he would never find out what really made an effective manager tick.

ښه چنه به پړيوه بهرې که می که ښه دوزيه وه نه ينيه کانينان
به ش نه ښه لږه ځوان و ښه ځه ریک بوو بېرې له وه ښه کړده وه
که له وانه يه هه رگيز بوی دهرنه که وی چپيه ښه وهی که به پراستی
به پړيوه بهرې کې سهرکه وتوو دوست ښه کات.

Then he began hearing marvelous stories about a special manager who lived, ironically, in a nearby town. He heard that people liked to work for this man and that they produced great results together.

پاشان ئەو چەند چىرۆكىكى سەرسوپھىنى بىست لە بارەى بەرپۆه بەرپۆه تايبەتەوہ كە گالتەخووانانە ئەژيا لە شارۆچكەيەكى دراوسىيان. ئەو بىستى خەلك حەزئەكەن كار بۆ ئەم پياوہ بكن لەبەرئەوہى قازانجى گەرەيان كردوہ پىكەوہ.

The young man wondered if the stories were really true and, if so, whether this manager would be willing to share his secrets with him.

پياوہ لاوہكە ئەيوىست بزانى كە ئايا چىرۆكەكان راستن، وە ئەگەر راست بن، ئايا ئەم بەرپۆه بەرە ئەيوى نەينىيەكانى خۆى لەگەل ئەو بەش بكات.

Curious, he telephoned the special manager's secretary for an appointment. The secretary put him through immediately.

زانخووانانە ئەو تەلەفونى كرد بۆ سكرتيرى تايبەتى بەرپۆه بەرەكە بۆ چاوپىكەوتنىك. سكرتيرەكە دەستبەجى ئەوى

گواستەوہ بۆ بەرپۆه بەرەكە.

The young man asked this special manager when he could see him. He heard, "Any time this week is fine, except Wednesday morning. You pick the time."

پیاوه لاهکه پرسپاری لهه بهرپوهبهره تایبته کرد که ی بتوانی ببینی. ئەو ئەمهی بیست، "هەر کاتیگ بیت لهه ههفتهیه دا باشه، جگه له بهیانی چوارشه ممه. خۆت کاتیگ دانی."

The young man quietly chuckled because this supposedly marvelous manager sounded like a "kook" to him. What kind of manager had that kind of time available? But the young man was fascinated. He went to see him.

پیاوه لاهکه به هیمنی پیکه نی له بهرئوه وی ئەم بهرپوهبهره خه یالییه سه رسورهینه وه ک شیت دهرئه که وت لای ئەو. چ جۆره بهرپوهبهریک بهو شیوهیه کاتی ههیه؟ به لام پیاوه لاهکه شهیدا بوو. پۆشت بو ببینی ئەو.

The One Minute Manager

بەريۆه بەرى يەك خولەك

WHEN the young man arrived at the manager's office, he found him standing and looking out of the window.

كاتىك كە پياوھ لاوھ كە گەيشتە نوسىنگەي بەريۆه بەرەكە،
بىنى كە ئەو وەستاوھو سەيرى دەرەوھ ئەكات لە
پەنجەرەكەوھ.

When the young man coughed, the manager turned and smiled. He invited the young man to sit down and asked, "What can I do for you?"

كاتىك كە پياوھ لاوھ كە كۆكى، بەريۆه بەرەكە ئاوپرى داىەوھو
پىكەنى. ئەو داواي لە پياوھ لاوھ كە كرد كە دانىشى و
پرسىارى كرد، "من ئەتوانم چى بكم بۆ تۆ؟"

The young man said, "I'd like to ask you some questions about how you manage people."

پیاوہ لاوہ کہہ وتی، "ہزہ کہہ چہند پرسیارکت لی بکہم
لہبارہی ئوہی چوں مامہ لہ لہگہل خہ لکدا ئہ کہی."

The manager willingly said, "Fire away."

بہرپوہ بہرہ کہہ بہ پەرۆشہ وہ وتی، "دہست پی بکہ."

"Well, to begin with, do you hold regularly
scheduled meetings with your subordinates?"

"باشہ، بو دہست پیگردن، ئایا بہ زوری کوبونہ وہی بہ
بہرنامہ ئہ کہی لہگہل بہر دہستہ کانتدا؟"

"Yes, I do—once a week on Wednesdays from
9:00 to 11:00. That's why I couldn't see you
then," responded the manager.

"بہ لی، وا ئہ کہہ — ہفتہ ی جاریک چوار شہمہ لہ کاتر میر ۹
تا ۱۱. لہ بہرئہ وہ نہ مدہ توانی تو بیینم لہ و کاتہدا،"
بہرپوہ بہرہ کہہ وہ لآمی دایہ وہ.

"What do you do at those meetings?" probed the
young man.

"چی ئہ کہن لہ و کوبونہ وانہدا؟" پیاوہ لاوہ کہہ لی کولیہ وہ.

"I listen while my people review and analyze what they accomplished last week, the problems they had, and what still needs to be accomplished. Then we develop plans and strategies for the next week."

"گویی ئه گرم کاتیگ که بهردهسته کانم پیداچوونه وه و لیكدانه وه
ئه کهن بوئه وهی که ئه نجامیان داوه ههفته ی پیشوو، ئه و
کیشانه ی هه یانبوو، وه چی هیشتا پیویستی به ئه نجام
گه یاندنه. پاشان پیلانه کانمان فراواتر ئه کهین بو ههفته ی
داهاتوو."

"Are the decisions made at those meetings binding on both you and your people?" questioned the young man.

"ئایا ئه و بریارانه ی له م کۆبوونه واندا ئه درێ بهنده له سه ر
هه ردوو لا تۆو به رده سته کانت؟" پیاوه لاوه که پرسیا ری کرد.

"Of course they are," insisted the manager.
"What would be the point of having the meeting if they weren't?"

"بی گومان بهنده له سه ر هه ر دوو لا،" به ریوه به ره که دووپاتی
کرده وه. "ئه بی مه به ست له کۆبوونه وه چی بی ئه گه ر ئه وان
به شداری نه کهن له بریارداندا؟"

"Then you are a participative manager, aren't you?" asked the young man.

كهواته تۆ بهرئوه بهرئكى كه باوهرت به به شدارى ئهوانى تر ههيه، وانىيه؟ پياوه لاهه كه پرسىارى كرد.

"On the contrary," insisted the manager, "I don't believe in participating in any of my people's decision-making."

به پىچه وانه وه، بهرئوه بهر كه دوپاتى كرده وه، باوهر به به شدارى پىكردنى هىچ برىارىكى به رده سته كانم ناكه م.

"Then what is the purpose of your meetings?"

كهواته ئامانجى كو بونه وه كه تان چىيه؟

"I already told you that," he said. "Please, young man, do not ask me to repeat myself. It is a waste of my time and yours."

من پىشتىر ئه وه م به تۆ وت، ئه و وتى. تىكايه پياوى لاو، داوا مه كه دوپاره ي بكه مه وه. ئه وه به فېرودانى كاتى من و كاتى خۆته.

"We're here to get results," the manager continued. "The purpose of this organization is

efficiency. By being organized we are a great deal more productive.”

ئىمە لىرەين تا قازانچ بکەين، بەرپۆۋەبەرەكە بەردەوام بوو.
ئامانچى ئەم رېكخراۋە چوستىيە. بەھۆى بەرپۆۋەبردن و
رېكخستەنەۋە ئىمە زياتر بە بەرھەم ئەين.

“Oh, so you’re aware of the need for productivity. Then you’re more results-oriented than people-oriented,” the young man suggested.

ئۆھ، كەۋاتە تۆلە پىۋىستى بەرھەم ھىنانداى. پاشانىش تۆ
زىاتر گىرنگى بە قازانچ ئەدەى ۋەك لە خەك، پىاۋە لاۋەكە
پىشنىارى كرد.

“No!” the manager resounded, startling his visitor. “I hear that all too often.” He got to his feet and began to walk about. “How on earth can I get results if it’s not through people? I care about people and results. They go hand in hand.

نەخىر! بەرپۆۋەبەرەكە دەنگى بەرز كىردەۋە، مېۋانەكەى
راچلەكاند. مەن زۆر ئەۋە ئەبىستەم. ھەستايە سەر پى و دەستى
بە سۈرپانەۋە كرد. چۆن ئەتوانم لەسەر زەۋى قازانچ بکەم
ئەگەر لە رېگەى خەكەۋە نەبىت؟ گىرنگى بە خەك و

قازانچيش ئەدەم. ئەم دوروانە دەست لە زاو دەست ئەپۆن.
(واتە ئەبى رەزامەندى خەلك بە دەست بىنى بۇ قازانچ كەردن،
وہ قازانچ بگەى بۇ بە دەستەينانى رەزامەندى خەلك، واتە هيچ
يەككىيان بى ئەوى تر نابى)

“Here, young man, look at this.” The manager handed his visitor a plaque. I keep it on my desk to remind me of a practical truth: 6 : 3

ئەوھتا، پياوى لاو، سەيرى ئەمە بگە. بەرئوھبەرەكە
لەوھەيەكى دا بە ميوانەكەى. من ئەوھ لەسەر مېزەكەم
ئەپارئىزم تا راستىيەكى كاريگەرم بىر بەينىتەوھ:

**People Who Feel
Good About
Themselves Produce
Good Results**

**ئەو كەسانەى ھەستىكى باشيان
ھەيە بەرامبەر بە خويان
قازا نجى باش بەرھەم ئەھينن**

As the young man looked at the plaque, the manager said, "Think about yourself. When do you work best? Is it when you feel good about yourself? Or when you don't?"

كاتيڭ كه پياوه لاهه كه سهيري له وچه كه ي نه كرد،
به پړيوه به ره كه وتي، بير له خوټ بکه ره وه. كه ي به باشترين
شيوه كار نه كه ي؟ نيا نوه له كاتيڭدايه كه ههستيكي باشت
ههيه به رامبه ر به خوټ؟ يان كاتيڭ كه ههستيكي باشت نيه؟

The young man nodded as he began to see the obvious. "I get more done when I'm feeling good about myself," he responded.

پياوه لاهه كه سهري پراوه شاندا كاتيڭ كه خهريك بو له
راستيه كه تنده گه شت. كاري زياتر نه كه م كاتيڭ كه ههستيكي
باشم ههيه له باره ي خوټه وه، نه وه لامي دايه وه.

"Of course you do," the manager agreed. "And so does everyone else."

به دنيا ييه وه وايه، به پړيوه به ره كه له گه ل پراي نه بو. وه
هه موو كه سي تریش وهك تو نه كه ن له و باره ييه وه.

The young man raised his index finger with new-found insight. "So," he said, "helping people to feel good about themselves is a key to getting more done."

پیاوه لاوه که په نجه ی شایه تمانی بهرز کرده وه له گهل
دوژینه وه ی نهو تیروانینه نوییه دا. که واته، نهو وتی،
یارمه تیدانی خه لک تا هه سستیکی باشیان هه بیټ به رامبه ر به
خویان کلیلی کاری زیاتره.

"Yes," the manager agreed. "However, remember productivity is more than just the quantity of work done. It is also the quality." He walked over to the window and said, "Come over here, young man."

به لئى، به رپوه به ره که هاو را بوو له گهل نهو. به لام له بیرت بیټ
قازانج کردن له وه زیاتره که تنها له سهر ریژه ی کار کردن به ند
بیټ. به لکو کوالیتیش گرنگه. نهو پوشت بو لای په نجه ره که وه
وتی، وهره نیره پیاوی لاو.

He pointed to the traffic below and asked, "Do you see how many foreign cars there are on the road?"

ئەو ئىشارەتى بۇ ترافىكەكە خوارەۋە كىردى پىرسىيىرى كىردى،
تۆنەزىنى چەند ئۆتۈمبىلى بىيانى لەۋيىيە لەسەر پىگاكە؟

The young man looked out at the real world, and said, "I see more of them every day. And I guess that's because they're more economical and they last longer."

پىاۋە لاۋەكە سەيرى جىھانى راستى كىردى لە دەرهۋە، ۋە ۋتى،
زۆر لەۋانە ئەبىنم ھەموو پوژى. ۋە پىم وايە ئەۋە لەبەرئەۋەيە
ئەۋانە ھەرزاتىرن ۋە زىاتىر بەرگە ئەگىرن.

The manager nodded reluctantly and said, Exactly. So why do you think people are buying foreign cars? Because American manufacturers did not make enough cars? Or, the manager said without interrupting, because they did not make the quality car the American public really wanted?

بەپىۋەبەرەكە سەرى پراۋەشاندى بە نابەدىلى ۋ ۋتى، دروستە.
كەۋاتە تۆ بۇچى پىتۋايە خەلك ئۆتۈمبىلى بىيانى ئەكپىن؟
لەبەرئەۋەيە پىششەگەرە ئەمىرىكىيەكان بەشى پىۋىست
ئۆتۈمبىلىيان دروست نەكردۋە؟ يان، بەپىۋەبەرەكە ۋتى بە بى
پراۋەستان، لەبەرئەۋەيە ئەۋان ئەۋ ئۆتۈمبىلە كۋالىتىيەيان

دروست نه کړدووه که دانیشتوانی ته مریکا به پراستی
ویستویانه؟

"Now that I think of it," the young man answered,
"it's a question of quality and quantity."

نیستا که من بیر له وه نه که مه وه، پیاوه لاهه که وه لامی دایه وه،
"نه وه پرسیاری کوالیتی و چهنډیتییه."

"Of course," the manager added. "Quality is
simply giving people the product or service they
really want and need."

به دنیا یی وه، به پړوه به ره که درېژهی پیدا. "کوالیتی نه و
به ره مه یان نه و خزمه ته به خه لک نه به خشی که نه یانه وی و
پنویستیان پییه تی.

The older man stood at the window lost in his
thoughts. He could remember, not so long ago,
when his country provided the technology that
helped to rebuild Europe and Asia. It still amazed
him that America had fallen so far behind in
productivity.

پیاوه به ته مه تره که پراوه ستا له بهر په نجره که دا ون بوو له ناو
فکره کانیدا. نه و بیري که و ته وه، زور له مه و پیش نه بوو،

ولآتەكەى تەكنەلۇجىيەى دابىن كىرد كە يارمەتى بىيادنانەوہى
ئەوروپاۋ ئاسىيەى دا. ئەوہ ھىشتا ئەوہى سەرسام كىردوہ كە
دوای ئەوہ ئەمىرىكا شىكىستى ھىناوہ لە وەبەرھىناندا تا ئىستى.

The young man broke the manager's concentration. "I'm reminded of an ad I saw on television," the visitor volunteered. "It showed the name of the foreign car, and over it came the words If you're going to take out a long-term car loan, don't buy a short-term car."

پىاۋە لاۋەكە بىرىكىدەنەوہى بەرپۇۋەبەرەكەى بىرى. مەن بىرى
رىكلامىكىم كەوتەوہ كە لە تەلەفونۇن بىنىم، مىۋانەكە وتى.
ناۋى ئۆتۆمبىلىكى بىيانى پىشان ئەدا، وە ئەم دەرىپىنەى
لەسەر بوۋ ئەگەر ئۆتۆمبىل بە قىستى درىژ خايەن ئەكىرن،
ئۆتۆمبىلى كەم خايەن مەكىرن. (مەبەستى ئەوہىيە قىستەكە
تەۋاۋ نابى ئۆتۆمبىلەكە تىكىدەچى)

The manager turned and said quietly, "I'm afraid that's a rather good summary. And that's the whole point. Productivity is both quantity and quality."

به پړيوه بهر که ئاوپری دایه وهو به هیمنی وتی، به داخه وه ئه وه
ناوه پړوکی باسه که یه. وه ئه وه هه موو مه به سته که یه. به ره هم
هیئان هه ردو وکیانه چه ندیتی و کوالیتی. (مه به ست له
چه ندیتی و کوالیتی ئه وه یه که کاری زور و باشی به ره هم
هه ردو وک گرنگن)

The manager and his visitor began to walk back towards the couch. "And frankly, the best way to achieve both of these results is through people."

به پړيوه بهر که و میوانه که ده ستیان به گه رانه وه کرد به ره و
کورسیه کانیان. "وه له راستیدا باشتیرین ریگا بو
به ده سته هیئانی هه ردو و قازانجه که له ریگای خه لکه وه یه.

The young man's interest increased. As he sat down, he asked, "Well, you've already said that you're not a participative manager. Just how would you describe yourself?"

ئاره زوی پیاوه لاهه که زیادی کرد. کاتیک که دانیشته
پرسیاری کرد، باشه تو پیشتر وتت که تو به پړيوه به ریگی
باوهرت به وهرگرتنی رای ئه وانی تر نییه. که واته چون باسی
خوت ئه که ی؟

"That's easy," he responded without hesitation.
"I'm a One Minute Manager."

ئەو ئەسائە، ئەو ۋەلامى دايەۋە بە بى شلەژان. "من
بەريۆەبەرى يەك خولەكم.

The young man's face showed surprise. He'd never heard of a One Minute Manager. "You're a what?"

پوخسارى پياۋە لاۋەكە سەرسامى نیشان ئەدا. ئەو ھەرگىز
بەريۆەبەرى يەك خولەكى نەبىستبۇر. "تۆ چىت؟"

The manager laughed and said, "I'm a One Minute Manager. I call myself that because it takes very little time for me to get very big results from people."

بەريۆەبەرەكە پىكەنى و وتى، "من بەريۆەبەرى يەك خولەكم.
من بە ئەۋە بانگى خۆم ئەكەم لەبەرئەۋەى كاتىكى زۆر كەمى
پىئەچى بۇ من بۇ بەدەستەينانى قازانجى زۆر گەۋرە لە
خەلكەۋە.

Although the young man had spoken with many managers, he had never heard one talk like this. It was hard to believe. A One Minute Manager—

someone who gets good results without taking much time.

ھەرچەندە پیاوھ لارەكە قسەى لەگەل زۆر بەرپۆھبەر كەردبوو،

ئەو ھەرگىز لە كەسى نەيىستبوو بەو شىۋەيە قسە بىكات.
سەخت بوو باوھر بەرە بىكات. بەرپۆھبەرى يەك خولەك –
كەسىك كە قازانجى باش بەدەست ئەھىنى بە بى ئەوھى كاتى
زۆرى لى بىرات.

Seeing the doubt on his face the manager said,
“You don’t believe me, do you? You don’t believe
that I’m a One Minute Manager.”

بەرپۆھبەرەكە گومانى لە بوخسارى ئەودا ئەبىنى بۆيە وتى،
تۆ باوھر بە من ناكەى، واىھ؟ تۆ باوھر بەوھ ناكەى كە من
بەرپۆھبەرى يەك خولەكەم.

“I must admit it’s hard for me even to imagine,”
the young man responded.

ئەبى دان بەوھدا بىنم تەنانەت سەختە بو من بېھىنمە بەر
چارى خۆم، پیاوھ لارەكە وەلامى داىەوھ.

۵ : ۱۳

The manager laughed and said, "Listen, you'd better talk to my people if you really want to know what kind of manager I am."

بەریۆەبەرەكە پێكەنی و وتی، گوی بگرە، وا باشترە قسە
لەگەڵ بەردەستەكانم بكەي ئەگەر بەراستی ئەتەوی بزانی من

چ جۆرە

بەریۆەبەریكەم.

The manager leaned over and spoke into the office intercom. His secretary, Ms. Metcalfe, came in moments later and handed the young man a sheet of paper.

بەریۆەبەرەكە خۆی دانەرانندو بە گەیهنەری ئوسینگەكە قسەي
کرد. سكرتیرەكەي، خاتوو میتكاف، ساتێك دواتر هاتە
ژوورەوه و پارچە كاغەزێكی دا بە پیاوه لاوهكە.

"Those are the names, positions and phone numbers of the six people who report to me," the One Minute Manager explained.

ئەو بەریۆەبەرەكە گوتی، ئەو ناونەکان، پۆستەکان و نۆمەری تەلەفۆنی ئەو شەش کەسەیانە کە خۆی

ئەمە ناو و شوێن و ژمارە تەلەفۆنی ئەو شەش کەسەیانە کە خۆی
بۆ من ئەگەن، بەریۆەبەری یەك خولەك پێویستی کردووه.

بەریۆەبەرەكە گوتی، ئەو ناونەکان، پۆستەکان و نۆمەری تەلەفۆنی ئەو شەش کەسەیانە کە خۆی

"Which ones should I talk to?" the young man asked.

لهگهل کاميان نه کړی قسه بکه م؟ پياوه لاهه که پرسياړی کرد.

"That's your decision," the manager responded. "Pick any name. Talk to any one of them or all of them."

ئوه برياری تویه، بهړيوه بهره که وه لامی دايه وه. ناوینک هه لبریره. قسه لهگهل يه کيکيان يان هه موويان بکه.

"Well, I mean who should I start with?"

باشه، مه بهستم ئوه يه لهگهل کاميان دهست پی بکه م؟

"I already told you, I don't make decisions for other people," the manager said firmly. "Make that decision yourself." He stood up and walked his visitor towards the door.

پيشتر پيم وتی، من بريار بو خه لکی تر نادم، بهړيوه بهره که وتی به توندی. خوت ئه و برياره بده. ئه وه ستاو ميوانه که ی برد به ره و درگا که.

"You have asked me, not once, but twice, to make a simple decision for you. Frankly, young man, I find that annoying. Do not ask me to

repeat myself. Either pick a name and get started, or take your search for effective management elsewhere."

تۆ داوات لى كىردىم نەك جارىك بەلكو دوو جار، تا بېرىلگى سادە بەدەم بۇ تۆ، لە راستىدا پياوى لاو، ئەو بەزاركردنە. داوام لى مەكە دووبارەى بگەمەو. لە باتى ئەو ناويك ھەلبەزىرەو دەست پى بگە، يان لە شوينىكى تر بگەرى بۇ بەرپوۋەبردنى سەرگەوتتو.

The visitor was stunned. He was uncomfortable, very uncomfortable. A moment of embarrassed silence seemed like an eternity.

مىوانەكە سەرسام بوو. ئەو نااسودە بوو، زۆر نااسودە بوو. ساتىك لە بىدەنگىيەكى نااسودە ەك ھەتاهەتايى دەرئەكەوت.

Then the One Minute Manager looked the young man in the eye and said, "You want to know about managing people, and I admire that." He shook his visitor's hand.

پاشان بەرپوۋەبەرى يەك خولەك سەيرى ناو چاوى پياوۋە لاوۋەكەى كردو وتى، تۆ ئەتەوى بزانى لە بارەى چۈنىتى

مامەلە كۆردىنەنە لەگەل خەلكدا، وە من ئەو پەسەند ئەكەم.
ئەو تەوقەى لەگەل مېوانەكە كۆرد.

"If you have any questions after talking to some of my people," he said warmly, "come back and see me. I appreciate your interest and desire to learn how to manage.

ئەگەر ھەر پرسىيارىكت ھەبوو دواى قسەكۆردن لەگەل ھەندى لە بەردەستەكانم، ئەو وتى بە گەرمى، بگەرپۆھ بۇ بېنىنى من. من لە ئارەزوو خواستى تۆ تېئەگەم بۇ فېرېوونى چۆنىتى مامەلەكۆردن.

I would, in fact, like to give you the concept of the One Minute Manager as a gift. Someone gave it to me once and it's made all the difference to me. I want you to understand it fully. If you like it, you may want to become a One Minute Manager yourself someday."

لە راستىدا ھەزەكەم بېرۆكەى بەرپۆھبەرى يەك خولەكت وەك دىيارى پى بېھخشم. كەسىك جارىكىيان ئەوھى بە من بەخشى وە ئەو ھەموو جىاوازيبەكى دروست كۆرد بۇ من. ئەمەوى تۆ بە تەواوى لەو تېبگەى. ئەگەر ئارەزووت كۆرد ئەكۆرى خۆت بېت بە بەرپۆھبەرى يەك خولەك پۆژىك.

"Thank you," the young man managed.

سو پاس، پیاوه لاره که ناراسته ی کرد.

He left the manager's office somewhat dumbfounded. As he passed the secretary she said understandingly, "I can see from your dazed look that you've already experienced our One Minute Manager."

ئهو نوسینگی به ریوه به ره که ی به جیهیشت به
سه سامی. کاتیک که به لای سکر تیره که دا تیپه ری سکر تیره که
به تیگه شتنه وه وتی، "ئه توانم تیگه م له پوخساره
سه سامه که ت که ئه زمونی به ریوه به ری یه که خوله کی ئیمه ت
وه رگرتوه.

The young man said very slowly, still trying to figure things out, "I guess I have."

پیاوه لاره که زور به هیواشی وتی، هیشتا هول ئه دهم
شته کان پوون بکه مه وه، "پیموایه وه رگرتوه."

"Maybe I can help you," Ms. Metcalfe said. "I've phoned the six people who report to him. Five of them are here and they have each agreed to see you. You may be better able to understand our

'One Minute Manager' after you've spoken with them."

لهوانهيه بتوانم يارمهتيت بدهم، خاتوو ميٽكاف وتى. تهله فونم
بو ئه وشهش كهسه كردوه كه كار بو ئه و ئه كه ن. پينجيان
ليړهن وه هه موويان قايل بوون تو ببينن. لهوانهيه بتوانى
باشتر تيبگه ي له "به رپوه بهرى يهك خولهكى ئيمه" دواى
ئوه ي

قسه ت له گه ل ئه وان كرد.

The young man thanked her, looked over the list and decided to talk to three of them:

پياوه لاه كه سوپاسى ئه وى كرد، سه يرى ليسته كه ي كردو
برياريدا قسه له گه ل سيانيان بكات:

Mr. Trenell, Mr. Levy and Ms. Brown.

به ريز ترينيل، به ريز ليفى وه خاتوو براون.

.....

The First Secret: One Minute Goals

نهيئى يه كه م: ئامانجى يه ك خوله ك

WHEN the young man arrived at Trenell's office, he found a middle-aged man smiling at him. "Well, you've been to see the 'ole man.' He's quite a guy, isn't he?"

كاتىك كه پياوه لاره كه گه شته نوسينگه ي ترينيل، پياويكى ته من ناوه ندى بينى كه خنده ي بوئه و كرد. باشه، تو پياوه پووخوشه كه ت بينى. ئه و پياويكى به ريزه، وانبيه؟

"He seems that way," the young man responded.

به و شيويه دهرئه كه وي پياوه لاره كه وه لامى دايه وه.

"Did he tell you about being a One Minute Manager?"

ئو پيى وتى له باره ي بوون به به ريوه به رى يه ك خوله ك؟

"He sure did. It's not true, is it?" asked the young man.

به‌دنيايي‌وه پيئي وتم. ئه‌وه راست نيه، وايه؟ پياوه لاهه‌كه

پرسیاری کرد.

“You'd better believe it is. I hardly ever see him.”

واباشتره باوه‌پ بکه‌ی که ئه‌وه راسته. تهنانه‌ت منیش به
سه‌ختی ئه‌توانم ئه‌و ببینم.

“You mean you never get any help from him?”
puzzled the young man.

مه‌به‌ستت ئه‌وه‌یه تو هه‌رگیز هیچ یارمه‌تییه‌ک له ئه‌و
وه‌رناگری؟ پياوه لاهه‌كه ئه‌بله‌ق بوو.

“Essentially very little, although he does spend
some time with me at the beginning of a new
task or responsibility. That's when he does One
Minute Goal Setting.”

به شیوه‌یه‌کی سه‌ره‌کی زۆر که‌م، هه‌رچه‌نده هه‌ندی کات
ته‌رخان ئه‌کات بو من له سه‌ره‌تای ئه‌رکێک یان
به‌رپرسیاری‌تییه‌کی نویدا. له‌و کاته‌دا ئامانجی یه‌ک خوله‌ک پێک
ئه‌خات.

13 : 35

"One Minute Goal Setting. What's that?" said the young man. "He told me he was a One Minute Manager, but he didn't say anything about One Minute Goal Setting."

رېځخستنې ئامانجى يەك خولهك، ئەو چييه؟ پياوه لاههكه
وتى. ئەو پيى وىم ئەو بهرپوهبهرى يەك خولهكه، بهلام هيچى
نەوت له بارهى رېځخستنې ئامانجى يەك خولهك.

"That's the first of the three secrets to One Minute Management," Trenell answered.

ئەو يەكەم نەينىيە له كووى سى نەينى بهرپوهبردنى يەك
خولهك، ترينئيل وهلامى دايهوه.

"Three secrets?" the young man asked, wanting to know more.

سى نەينى؟ پياوه لاههكه پرسىارى كرد، ئەيويست زياتر
بزانى.

"Yes," said Trenell. "One Minute Goal Setting is the first one and the foundation for One Minute Management.

بهلى، ترينئيل وتى. رېځخستنې ئامانجى يەك خولهك يەكەم
نەينىيەو بناغەى بهرپوهبردنى يەك خولهكه.

You see, in most organizations when you ask people what they do and then ask their boss, all too often you get two different lists.

تینه‌گه‌ی، له زۆربه‌ی ریکخراوه‌کان کاتیک که پرسیار له خه‌لک
ئه‌که‌ی چی ئه‌که‌ن وه پاشان پرسیار له سه‌رۆکه‌که‌یان ئه‌که‌ی،
به‌زۆری دوو لیستی جیاوازی ده‌ست ئه‌که‌وی.

In fact, in some organizations I've worked in, any relationship between what I thought my job responsibilities were and what my boss thought they were, was purely coincidental. And then I would get in trouble for not doing something I didn't even think was my job."

له راستیدا، له هه‌ندیک له‌و ریکخراوانه‌ی که کارم تیدا
کردوو، په‌یوه‌ندی نیوان ئه‌وه‌ی که من پیموابوو ئه‌رکی من
چییه وه ئه‌وه‌ی که سه‌رۆکه‌که‌م پئی وابوو چییه، ته‌نها به
ریکه‌وت بووه. وه پاشان توشی کیشه ئه‌بووم بۆ نه‌کردنی
شتیک که ته‌نانه‌ت بیریشم لی نه‌کردۆته‌وه کاری من بوو بێت.

"Does that ever happen here?" asked the young man.

ئایا ئه‌وه قه‌ت لی‌ره‌ روو ئه‌دات؟ پیاوه لاوه‌که پرسیارێ کرد.

“No!” Trenell said. “It never happens here. The One Minute Manager always makes it clear what our responsibilities are and what we are being held accountable for.”

نه خير ترينيلّ وتى. نهوه هرگيز پرونادات ليره. بهرپوه بهرى
يهك خولهك هميشه پرونى نهكاتوه نهركى ئيمه چييه وه له
چى بهرپرسيارين.

“Just how does he do that?” the young man wanted to know.

نهو چون نهوه نهكات؟ پياوه لاهكه ويستى بزاني.

“Efficiently,” Trenell said with a smile.

به كارامه يى، ترينيلّ وتى به خندهوه.

Trenell began to explain. “Once he has told me what needs to be done or we have agreed on what needs to be done, then each goal is recorded on no more than a single page.

ترينيلّ دهستى به پروون كردنهوه كرد. هر كه پيى وتم چى
پيويسته بكرى يان كه ريكه وتين له سهر نهوه ي كه چى
پيويسته بكرى، پاشان هر نامانجيك تومار نه كرى له سهر
تهنها

يەك لاپەرە.

The One Minute Manager feels that a goal, and its performance standard, should take no more than 250 words to express. He insists that anyone be able to read it within a minute. He keeps a copy and I keep a copy so everything is clear and so we can both periodically check the progress.

بەريۆەبەرى يەك خولەك پىيى وايە ئامانجىك وە سنورى بەرپرسىيارىتى پىويستە لە ۲۵۰ وشە زياتر لەخۇنەگرى بۇ دەربىرەن. ئەو سوورە لەسەر ئەوۋى بەشيوەيەك بىت كە ھەر كەسىك بتوانى لە ماۋەى خولەكىكدا بىخوينىتەۋە. ئەو كۆپىيەكى لى ئەپارىزى وە من كۆپىيەك بەۋ شيوەيە ھەموو شتىك پرون ئەبىت وە ھەر دووكمەن ئەتوانىن بە بەردەۋامى چاۋدىرى ھەنگاۋەكان بىكەين.

“Do you have these one-page statements for every goal?”

تۆ ئەم بەياننامە تاك لاپەرەنەت ھەيە بۇ ھەر ئامانجىك؟

“Yes,” answered Trenell.

بەلى، تىرىنىل ۋەلامى داىەۋە.

“Well, wouldn't there be a lot of these one-page statements for each person?”

باشه، ئايا ئهه به ياننامه تاك لاپه رانه زور نابى بۆ ههه كه سىك؟

“No, there really aren't,” Trenell insisted. “The old man believes in the 80-20 goal-setting rule. That is, 80% of your really important results will come from 20% of your goals. So we only do One Minute Goal Setting on that 20%, that is, our key areas of responsibility—maybe three to six goals in all. Of course, in the event a special project comes up, we set special One Minute Goals.”

نه خىر له راستيدا زور نابى، ترينيل دووپاتى كرده وه. پيره پياوه كه باوه پرى به دهستورى ريكخستنى ئامانجى ۸۰-۵۲۰. به و شيوهيه له سههه ههشتاي قازانجهكانت له سههه بىستى ئامانجهكانته وه دى. بويه ئيمه تهنها له سههه ئه وه له سههه بىسته ئامانجى يه كه خولهك ريكنه خهين، نه وه كليلى ناوچهى ئهركهكانمانه - له وان هيه سى تا شهش ئامانج به هه مووى.

“Interesting,” the young man commented. “I think I understand the importance of One Minute Goal Setting. It sounds like a philosophy of ‘no surprises’—everyone knows what is expected from the beginning.”

سهرنجپراکيشه، پياوه لاهه که ناماژهي پيکره. پيموايه تينهگه م
له گرنگي ريکخستني نامانجي يهه خولهه. نهوه وهه
بيروکهي نا کوتوپر وايه – هه مووان نه زانن چي چاوه پري
نه کري له سهره تاره.

“Exactly,” Trenell nodded.

دروسته، ترينيل سهری له قانده.

“So is One Minute Goal Setting just understanding what your responsibilities are?” the young man asked.

که واته ريکخستني نامانجي يهه خولهه ته نهه تيگه شتنه
لهوهي که نه رکه کانت چييه؟ پياوه لاهه که پرسيايي کرد.

“No. Once we know what our job is, the manager always makes sure we know what good performance is. In other words, performance standards are clear. He shows us what he expects.”

نه خير. هه ر که زانيمان کاري نيمه چييه، بهرئوه بهره که
هه ميشه خوئي دنيا نه کاته وه لهوهي که نيمه نه زانين به

به‌رپرسياريٽي چييه. به مانايه‌كي تر، سنوري به‌رپرسياريٽي
پوونه. نهو پيشاني ئيمه نه‌دات پيشبيني چي نه‌كات.

“How does he do that—show you what he
expects?” asked the young man.

چون نه‌وه نه‌كات – پيشانتان نه‌دات پيشبيني چي نه‌كات؟
پياوه لاهه‌كه پرسيايى كرد.

“Let me give you an example,” Trenell
suggested.

با نمونه‌يه‌كت بده‌مى، ترينيل پيشنبارى كرد.

“One of my One Minute Goals was this: Identify
performance problems and come up with
solutions which, when implemented, will turn the
situation around.

يه‌كيك له ئامانجه‌كاني يه‌ك خوله‌كي من نه‌مه بوو: كيشه‌كاني
به‌رپرسياريٽي بناسه‌روه وه چاره‌سريان بو بدوزه‌روه به
شيويه‌ك كه له كاتي به نه‌نجام گه‌ياندندا بارودوخه‌كه
بگورى.

“When I first came to work here I spotted a
problem that needed to be solved, but I didn't
know what to do.

كاتيڭ كه بۇ يەكەم جار ھاتم بۇ كار ليڭره توشى كيشه يەك بووم
كه پيويست بوو چاره سەر بىرى، بەلام نەمدە زانى چى بىكەم.

So I called the One Minute Manager. When he answered the phone, I said, Sir, I have a problem. Before I could get another word out, he said, Good! That's what you've been hired to solve. Then there was a dead silence on the other end of the phone.

بۇ يە تەلەفونم بۇ بەرپوۋە بەرى يەك خولەك كرد. كاتىڭ كه
وہلامى تەلەفونەكەى دايەوہ، وتم، گەورەم، كيشه يەك ھەيە.
پيش ئەوہى وشەيەكى تر لہ دەمم بيتە دەرەوہ، ئەو وتى،
باشە! ئەوہ ئەوہ يەك تۇگرتوتە بۇ چارە سەر كردن. پاشان
بيدەنگيەكى تەواو پرويدا لەو سەرى تەلەفونەكە.

"I didn't know what to do. The silence was deafening. I eventually stuttered out, But, but, Sir, I don't know how to solve this problem.

نەمدە زانى چى بىكەم. بيدەنگيەكە گويى كەر ئەكرد. من لە
كوتاييدا زمانم بەربوو، بەلام، بەلام گەورەم، نازانم چۇن ئەم
كيشە يە چارە سەر بىكەم.

"Trenell, he said, one of your goals for the future is for you to identify and solve your own

problems. But since you are new, come on up and we'll talk.

ترينيل، ئەر وتى، يەككەك لە ئامانجەكانى داھاتووى تۆ ئەرئەوئە
خۆت كېشەكانى خۆت بزائىت و چارەسەريان بگەى. بەلام
لەبەرئەوئە تۆ نوئى، وەرە با قسە بگەين.

"When I got up there, he said, Tell me, Trenell, what your problem is—but put it in behavioral terms.

كاتىك كە گەشتە ئەرئەوئە، وتى، پىم بلى ترينيل، كېشەكەت
چىيە – بەلام بىخە بارى كردارىيەو.

"Behavioral terms? I echoed. What do you mean by behavioral terms?"

بارى كردارى؟ من دووبارەم كردهو. مەبەستت چىيە لە بارى
كردارى؟

"I mean, the manager explained to me, that I do not want to hear about only attitudes or feelings. Tell me what is happening in observable, measurable terms.

مەبەستىم ئۇدەيى، بەرپىۋەبەرەكە پوونى كىردەۋە بۇ مەن،
نامەۋى تەنھا لە بارەى ھەست و ھۆشەۋە بېيىستىم. پىم بلى
چى پوو ئەدات بە شىۋەيەكى پوون و پىۋانەيى.

"I described the problem the best I could.

ئەۋەندەى كە تۋانىم بە باشتىن شىۋاز كىشەكەم پوونكىردەۋە.

"He said, That's good, Trenell! Now tell me what
you would like to be happening in behavioral
terms.

ئەۋەۋتى باشە تىرىنىل! ئىستى پىم بلى تۇ ئەۋەۋى چى پوو
بىدات لە بارى كىردارىدا.

"I don't know, I said.

نازانم، مەن ۋەم.

"Then don't waste my time, he snapped.

كەۋاتە كاتى مەن بەفپىۋ مەدە، ئەۋەۋتى بە تۋندى.

"I just froze in amazement for a few seconds. I
didn't know what to do. He mercifully broke the
dead silence.

من سڀ ٻووم له سهرساميدا ٻو چهند چرڪهيهڪ. نهمدهزاني چي
بڪهم. ٺهو به سؤزهوه بيدهنگيههڪهي شڪاند.

"If you can't tell me what you'd like to be happening, he said, you don't have a problem yet. You're just complaining. A problem only exists if there is a difference between what is actually happening and what you desire to be happening.

ٺهگر ناتواني پيم بليي ٺهتهوي چي ڀووبدات، ٺهو وتي، ٺهوه
تو ڪيشهت نيهه هيشتا. تو تهنها سڪالا ٺهڪهي. ڪيشه تهنها
ڪاتيڪ هيهه ٺهگر جياوازييهڪ ههبي له نيوان ٺهوهي ڪه
بهپاستي ڀوو ٺهدات وه ٺهوهي ڪه تو ٺهخوازي ڀووبدات.

"Being a quick learner, I suddenly realized I knew what I wanted to be happening.

ٻووم به خويندڪاريڪي خيرا، لهناڪاو ههستم ڪرد ٺهمزاني
ٺهمويست چي ڀووبدات.

After I told him, he asked me to talk about what may have caused the discrepancy between the actual and the desired.

داوي ٺهوهي پيم وت، ٺهو داواي ليڪردم قسه بڪهم لهبارهي

ئەوھى چى جىياوازى دروستکردوھ لھ نىوان پراستى و
خوازاودا.

"After that the One Minute Manager said, Well,
what are you going to do about it?"

دواى ئەوھ بەرپۆھبەرى يەك خولەك وتى، باشە، بەنيازى چى
بکەى لھو بارەيەوھ؟

"Well, I could do A, I said.

باشە توانيم (ئەى) بکەم، من وتم.

"If you did A, would what you want to happen
actually happen? he asked. "No, I said.

ئەگەر (ئەى) ت کرد، ئايا ئەوھى کە بەپراستى ئەتەوى پووبدات
پوونەدات؟ نەخیر من وتم.

"Then you have a lousy solution. What else could
you do? he asked. "I could do B, I said.

کەواتە چارەسەرئىكى خراپت هەيە. توانيت چيتر بکەى؟ ئەو
پرسىياري کرد. توانيم (بى) بکەم.

"But if you do B, will what you want to happen really happen? He countered again. "No, I realized.

به لام نه گهر (بی) بکه ی، نه وه ی که نه ته وی پووبدات به پراستی
پوونه دات؟ نهو به ره له سستی کرد دیسان. نه خیر، پیمواییت.

"Then, that's also a bad solution, he said. What else can you do?"

که واته نه وه ش چاره سه ریکی خراپه، نهو وتی. نه توانی چی
تر بکه ی؟

"I thought about it for a couple of minutes and said, I could do C. But if I do C, what I want to happen won't happen, so that is a bad solution, isn't it?"

لهو باره یه وه بیرم کرده وه بو دوو خولهک وه وتم، توانیم (سی)
بکه م. به لام نه گهر (سی) بکه م، نه وه ی که نه مه وی پووبدات
پرونادات، که واته نه وه چاره سه ریکی خراپه، وانیه؟

"Right. You're starting to come around, the manager then said, with a smile on his face. Is there anything else you could do? He asked.

راسته. تو خه ریکه تیئه گهی، به ریوه به ره که پاشان وتی، به
خنده یه که وه له سه ر پوو خساری. هیچ شتیکی تر هیه
بتوانی بیکه ی. ئه و پرساری کرد.

“Maybe I could combine some of these solutions,
I said.

له وانیه بتوانم هندی له چاره سه رانه به یه که وه به ستمه وه،
من وتم.

That sounds worth trying, he reacted.

ئوه ئه بی هه ولی بو بده ی، ئه وه لایمی دایه وه.

In fact, if I do A this week, B next week and C in
two weeks, I'll have it solved. That's fantastic.
Thanks so much. You solved my problem for me.

له راستیدا نه گهر (ئه ی) بکه م ئه م هه فته یه، (بی) هه فته ی
داهاتوو وه (سی) دوو هه فته ی تر، ئه وه چاره سه ری ئه که م.
ئه وه باوه ر پینه کراوه. زور سوپاس. تو کیشه که ی منت
چاره سه ر کرد.

“He got very annoyed. I did not, he interrupted,
you solved it yourself. I just asked you
questions—questions you are able to ask

yourself. Now get out of here and start solving your own problems on your time, not mine.

ئەو زۆر توپرە بوو. مەن چارەسەرم نەکرد، قەسەكەى پى بىرى، تۆ خۆت چارەسەرت كەرد. مەن تەنھا پرسىيارم لى كەردى – ئەو پرسىيارانەى كە خۆشت ئەتوانى لە خۆتى بىكەى. ئىستىا بېرۆ دەرەوہ لىرە وە دەست بە چارەسەركەردنى كىشەكانى خۆت بىكە لەسەر كاتى خۆت نەك لەسەر كاتى مەن.

“I knew what he had done, of course. He'd shown me how to solve problems so that I could do it on my own in the future.

ئەزانم ئەو چى كەرد بە دۇنيايىيەوہ. ئەو نىشانى دام چۆن كىشەكان چارەسەر بىكەم بەو شىوہىيە ئەتوانم خۆم بە تەنيا چارەسەرى بىكەم لە داھاتوودا.

“Then he stood, looked me straight in the eye and said, you're good, Trenell. Remember that the next time you have a problem.

پاشان ئەو ھەستاو راستەو خۆ سەيرى ناو چاوى كەردم وە وتى، تۆ باشى تىرنىل. ئەوہت لەبىر بىت كە جارى داھاتوو

كىشەيەكت ئەبى.

"I remember smiling as I left his office."

له بیرم/نه بی پیکه نیم کاتیک که نوسینگه که م به جیهیشت.

Trenell leaned back in his chair and looked as if he were reliving his first encounter with the One Minute Manager.

ترینیل پالی دایه وه به کورسییه که یدا وه وا دیار بوو که به
یه که م کۆسپ دا تیپه ری له گهل به ریوه به ری یه ک خوله کدا.

"So," the young man began, reflecting on what he had just heard. ...

بویه پیاوه لاوه که دهستی به بیرکردن وه کرد له وه ی که ئیستا
بیستی ...

.....

One Minute Goals: Summary

ئامانجى يەك خولەك: ناوهرۆك

One Minute Goal Setting is simply:

رېكخستنى ئامانجى يەك خولەك بەم شىۋە يە دەيىت:

1. Agree on your goals.

قايىل بە بە ئامانجەكانت.

2. See what good behavior looks like.

دېقەت بدە چالاكى باش چۆنە.

3. Write out each of your goals on a single sheet of paper using less than 250 words.

هەموو ئامانجەكانت بنوسەرەوہ لەسەر تەنھا لاپەرەيەك كەمتر
لە ۲۵۰ وشە بەكاربەيئە بۆ دەرپرینی.

4. Read and re-read each goal, which requires only a minute or so each time you do it.

هەر ئامانجىڭ دووبارە دووبارە بخوینەرە، كە تەنھا يەك خولەكى دەۋى ھەر جارىڭ كە ئەيخوینىتەۋە.

5. Take a minute every once in a while out of your day to look at your performance, and

خولەكىڭ لە ھەر پوژىڭكى خۆت دانى بۆ سەيرکردنى بەرپرسىيارىتتىيەكانت، ۋە

6. See whether or not your behavior matches your goal.

بزانە تا چەند چالاكىيەكانت لەگەن ئامانجەكانتدا يەكئەگرىتەۋە.

“That’s it,” Trenell exclaimed, “you’re a fast learner.”

بەو شىۋەيەيە، ترينىل ھاۋارى كرد، تۆ بەخىرايى فىر ئەبى.

“Thank you,” the young man said, feeling good about himself. “But let me just jot that down,” he said, “I want to remember that.”

سوپاس، پياۋە لاۋەكە وتى، ھەستى باش بوو بەرامبەر بەخۆى. بەلام با بە پەلە بينوسمەۋە، ئەۋ وتى، ئەمەۋى بىرم

بکه ریته وه .

After the young man wrote briefly in the small blue notebook he carried with him, he leaned forward and asked, "If One Minute Goal Setting is the first secret to becoming a One Minute Manager, what are the other two?"

دوای ئه وهی پیاوه لاهه که به کورتی نویسیه وه له دهفته ره شینه بچوکه که یدا هه لیگرت لای خوی، ئه و بو پیشه وه پوشت و پرسیری کرد، ئه گهر ریگستنی ئامانجی یه که خوله که ئه بیته بو بوون به به ریوه بهری یه که خوله که، دووانه که ی تر چین؟

Trenell smiled, looked at his watch and said, "Why don't you ask Levy that? You are scheduled to see him this morning too, aren't you?"

ترینیل پیکه نی و سهیری کاتزمیره که ی کرد وه وتی، بوچی ئه وه له لیقی ناپرسی؟ تو وا بهرنامه ت داناوه که هه ره ئه به یانییه ئه ویش بیینی، وانیه؟

The young man was amazed. How did Trenell know that? "Yes," the young man said as he rose to shake Trenell's hand. "Thanks so much for your time, sir."

پیاوہ لاوہ کہ سہرسام بوو. چوں ترینیل ئوہی زانیوہ؟ بہلی،
پیاوہ لاوہ کہ وتی کاتیک کہ ہستا بؤ تہوقہ کردن لہگہل
ترینیل. سوپاس بؤ ئوہی کہ لہ کاتم گری گہورہم.

"You're welcome," Trenell answered. "Time is one thing I have a lot more of now. As you can probably tell, I'm becoming a One Minute Manager myself."

شایہنی نییہ، ترینیل وہلامی دایہوہ. کات ئو شتہیہ کہ ہمہ
ئیستا. تۆ لہوانہیہ ئیستا بلی منیش ئہبم بہ بہرپوہبہری یہک
خولہک.

.....

The Second Secret: One Minute Praisings

دووهم نهينى : ستايشه كانى يهك خولهك

As the young man left Trenell's office, he was struck by the simplicity of what he had heard.

هر كه پياوه لاره كه نوسينگه كهى ترننيلى به جيپهشت، نهو
سه رسام بوو به ناسانيى نهوهى كه بيستى.

He thought, "It certainly makes sense. After all, how can you be an effective manager unless you and your people are sure of what they are being asked to do. And what an efficient way to do it."

نهو بيري كرده وه، نهوه به دنيايي وه ژيري دروست نهكات.
سه ره پراى نهوهش، چوئن نه توانى ببیت به به پړوه به ريكي
سه كه وتوو هه تا وه كو توو خه لكه كهت دنيا نه بن له وهى كه
داواتان ليكراوه چي بكن. وه شيوه ريكي سه كه وتوو چيه بو
كردنى نهوه.

The young man walked the length of the building and took the elevator to the second floor. When

he got to Mr. Levy's office, he was surprised to meet so young a man. Levy was probably in his late 20's or early 30's. "Well, you've been to see the 'ole man.' He's quite a guy, isn't he?"

پیاوہ لاوہ کہ بہ ناو بینا دوورو دریزہ کہ دا پوشت وہ سواری
ناسانسوار بوو بو نہومی دووہم. کاتیگ کہ گہشتہ نوسینگہی
بہریز لیٹی، ئەو سہرسام بوو بہ بینینی پیاویکی زور لاو.
لیٹی لەوانہ بوو ۲۰ سال یان زور زور ۲۰ بیت. باشہ، تو
پیاوہ پوو خوشہ کہت بینی. ئەو پیاویکی بہریزہ، وانییہ؟

He was already getting used to the One Minute Manager being called "quite a guy."

ئەو پیشتر ئەمە ی بیستووہ کہ بہریوہ بہری یەك خولەك بہ
(پیاویکی بہریز) بانگ ئەکەن.

"I guess he is," responded the young man.

پیموایی وایہ، پیاوہ لاوہ کہ وہلامی دایہرہ.

"Did he tell you about being a One Minute Manager?" asked Levy.

ئەو پیی وتی لە بارہی بوون بہ بہریوہ بہری یەك خولەك؟ لیٹی
پرسیاری کرد.

"He sure did. It's not true, is it?" asked the young man, wondering if he'd get a different answer from Trenell's.

بەدنيايىيەره پىيى وىم. ئەو ە راست نىيە، وانىيە؟

"You'd better believe it's true. I hardly ever see him."

واباشترە باوەر بىكەى كە ئەو ە راستە. تەنانتە منىش بە سەختى ئەتوانم ئەو بىينم.

"You mean you never get any help from him?" pursued the young man.

مەبەستت ئەو ەيە تۆ ە ەرگىز ەيچ يارمەتییەك لە ئەو ەرنەگىرى؟ پىاوە لاو ەكە دووپاتى كىرەو ە.

"Essentially very little, although he does spend a fair amount of time with me at the beginning of a new task or responsibility."

بە شىو ەيەكى سەرەكى زۆر كەم، ەرچەندە ەندى كات تەرخان ئەكەت بىو من لە سەرەتاي ئەركىك يان بەرپىس يارمەتییەكى نویدا.

“Yes, I know about One Minute Goal Setting,” interrupted the young man.

به‌ئى، پىڭخستنى ئامانجى يەك خولەك ئەزانم، پياوۋە لاوۋەكە قسەى پى بىرى.

“Actually I wasn't thinking so much about One Minute Goal Setting. I was referring to One Minute Praisings.”

لە راستىدا زۆر بىرم نەكردۆتەوۋە لە پىڭخستنى ئامانجى يەك خولەك. من ئاماژەم بە ستايشەكانى يەك خولەك كىردوۋە.

“One Minute Praisings?” echoed the young man. “Are they the second secret to becoming a One Minute Manager?”

ستايشەكانى يەك خولەك؟ دووبارەى كىردەوۋە پياوۋە لاوۋەكە. ئايا ئەوۋە دوۋەم نەينىيە بۇ بوون بە بەرپۆۋەبەرى يەك خولەك؟

“Yes, they are,” Levy revealed. “In fact, when I first started to work here, the One Minute Manager made it very clear to me what he was going to do.”

به‌ئى ئەوۋە نەينى دوۋەمە، لىقى ئاشكراى كىرد. لە راستىدا كاتىك كە سەرەتا دەستم بە كار كىرد لىرە، بەرپۆۋەبەرى يەك

خولەك تەواو پرونى كردهوہ بۆمن كە ئەو بەنيز بوو چى
بكات.

“What was that?” the visitor asked.

بەنيز بوو چى بكات؟ ميوانەكە پرسىارى كرد

“He said that he knew that it would be a lot easier for me to do well, if I got crystal- clear feedback from him on how I was doing.

ئەو وتى كە ئەو ئەزانى كار كردن بە باشى زۆر ئاسانتر ئەيى
بۆمن، ئەگەر ئەو دەسكەوتە دۇنيايە بەدەستىيىم لە ئەوہوہ
لەسەر چۆنىتى كار كردن.

“He said he wanted me to succeed. He wanted me to be a big help to the organization, and to enjoy my work.

ئەو وتى ئەيەوى من سەرکەوتتو بىم. ئەو ئەيويست من بىم بە
يارمەتيدەرىكى گەرە بۆرىكخراوہكە، وە خوشى لە كارەكەم
بىيىم.

“He told me that he would try, therefore, to let me know in no uncertain terms when I was doing well, and when I was doing poorly.

ئەو پىيى وىم ھەول ئەدات من ئاگادار بىكاتەوہ لە كاتى نادىاردا
كاتىك كە بە باشى كارم كىردوہ، وە كاتىك كە بە خراپى كارم
كىردوہ.

“And then he cautioned me that it might not be
very comfortable at first for either of us.”

وہ پاشان ئەو منى ئاگادار كىردوہ لەوہى كە لەوانەيە ئەوہ لە
سەرەتاوہ زۆر خۆش نەبى بۆ كە سەمان.

“Why?” the visitor asked.

بۆچى؟ ميوانەكە پرسىياري كىرد.

“Because, as he pointed out to me then, most
managers don’t manage that way and people
aren’t used to it. Then he assured me that such
feedback would be a big help to me.”

لەبەرئەوہى ھەر وەك ئاماژەى پىكىردبوو ئەو كاتە، زۆرەيى
بەريۆەبەرەكان بەو شيوەيە مامەلە ناكەن وە خەلك رانەھاتوون
لەگەل ئەوہدا. پاشان ئەو منى دلىنيا كىردوہ ئەو دەسكەوتە

يارمەتيدەرىكى گەورە ئەبىت بۆ من.

"Can you give me an example of what you are talking about?" the young man requested.

ئەتوانى نموونەيەكم بۆ بەينىتەوہ لەسەر ئەوہى كە باسى ئەكەيت؟ پياوہ لاوہكە پرسىارى كرد.

"Sure," Levy complied. "Shortly after I started to work, I noticed that, after my manager had done One Minute Goal Setting with me, he would stay in close contact."

بەدنياييەوہ، لىقى قايل بوو. ماوہيەكى كەم دواى ئەوہى دەستم بە كار كرد، تىبىنى ئەوہم كرد، دواى ئەوہى بەرپوہبەرەكەم رىكخستنى ئامانجى يەك خولەكى تەواو كرد لەگەل مندا، ئەو لە پەيوەندى بەردەوامدا بوو لەگەل من.

"What do you mean by 'close contact'?" asked the young man.

مەبەست چىيە لە "پەيوەندى بەردەوام"؟ پياوہ لاوہكە پرسىارى كرد.

"There were two ways that he did it," explained Levy. "First of all, he observed my activities very closely. He never seemed to be very far away."

"What was that?" the young man wanted to know.

ئەو چى بوو؟ پياوھ لائوھكە ئەيويست بزانى.

"He was trying to catch me doing something right," Levy said.

ئەو ھەولنى ئەدا من بگري بەسەر كاريكى باشەوھ، ليقي وتى.

"Catch you doing something right?" echoed the young man. "Yes," responded Levy. "We have a motto around here that says:

تۆ بگري بەسەر شتيكى باشەوھ؟ پياوھ لائوھكە دووبارەي
كردەوھ. بەلى، ليقي وھ لامي دايەوھ. ئيمە دروشميكان ھەيە
ليزە كە ئەلى:

**Help People Reach Their
Full Potential**

یارمەتی خەلك بده تا به توانا
شاراوه‌كانی خوی بزانی

**Catch Them Doing
Something Right**

بیانگره به‌سه‌ر کاری باشه‌وه

Levy continued, "In most organizations the managers spend most of their time catching people doing what?" he asked the young man.

لېڻى بەردەوام بوو، لە زۆربەى رېڭخراوەکان بەرپۆه بەرهەکان
زۆربەى کاتى خۆيان بەسەر ئەبەن بۆ گرتنى خەلك بەسەر
چييهوه؟ ئەو پرسىارى لە پياوه لاوهکه کرد.

The young man smiled and said knowingly,
"Doing something wrong."

پياوه لاوهکه پيکهنى و شارەزايانه وتى، "بەسەر کارىكى
هەلەوه."

"Right!" said Levy, "Here we put the accent on
the positive. We catch people doing something
right."

پاسته! لېڻى وتى، ئيمه ليرە جهخت لەسەر لايەنى ئىجابى
ئەکهينهوه. ئيمه خەلك بەسەر کارى باشهوه ئەگرين.

The young man made a few notes in his
notebook and then asked, "What happens,
Mr. Levy, when the One Minute Manager catches
you doing something right?"

پیاره لاره که چند تیبنییه کی نویسه ره له دفته ره که یدا و

پرسیاری کرد، چی پرو ئه دا به پریز لیقی کاتیک که به پرتوه بهری
یه که خوله که تو نه گری به سهر کاریکی باشه وه؟

“That’s when he gives you a One Minute
Praising,” Levy said with some delight.

ئه و کاته بو ماوه ی خوله کی ستایشت نه کات، لیقی وتی به
دلخوشییه وه.

“What does that mean?” the young man wanted
to know.

ئه وه مانای چیه؟ پیاره لاره که ئه یویست بزانی.

“Well, when he has seen that you have done
something right, he comes over and makes
contact with you. That often includes putting his
hand on your shoulder or briefly touching you in
a friendly way.”

باشه، کاتیک که ئه بیینی کاریکی باشت کردوه، ئه و دیت و
لیت نریک ئه بیته وه. به زوری هاو پریانه دهست نه خاته سهر
شانت.

“Doesn't that bother you,” the young man wondered, “when he touches you?”

ئایا ئهوه بیزارتان ناکات، پیاوه لاوهکه ئه یویست بزانی،
کاتیک

که دهستان لی ئه دا؟

“No!” Levy insisted. “On the contrary, it helps. I know he really cares about me and he wants me to prosper. As he says, The more consistently successful your people are, the higher you rise in the organization.”

نه خیر! لیقی دوو پاتی کرده وه. به پیچه وانه وه، ئه وه یارمه تیده ره. ئه زانم ئه وه به پراستی گرنگی به من ئه دات وه ئه وه ئه یه وی من سه رکه وتوو بم. وه ک ئه لی، چند خه لکه که ت زیاتر سه رکه وتوو بن، زیاتر به رز ئه بیته وه له ناو ریخرا وه که دا.

“When he makes contact, it's brief, but it lets me know once again that we're really on the same side.

کاتیک که نزیک ئه بیته وه، ما وه یه کی کورته، به لام ئه وه ریگه به من ئه دات بزانی جاریکی تر که ئیمه به پراستی له سه ر یه ک لاین.

"Anyway, after that," Levy continued, "he looks you straight in the eye and tells you precisely what you did right. Then he shares with you how good he feels about what you did."

به هر حال دواى ئهوه، لىقى بهردهوام بوو، ئه و راسته وخو

سهيرى ناو چاوت ئهكات وه به وردى پىت ئهلى چ كارىكى
باشت كردوه. پاشان بهشى ئهكات لهگهل تو چهند هست به
خوشى ئهكات له بارهى ئهوهى كه كردوته.

"I don't think I've ever heard of a manager doing that," the young man broke in. "That must make you feel pretty good."

پىموانىيه ههركيز بىستىتم بهرپوهبهريك كارىكى ئاواى
كردىت، پياوه لاوهكه پىى برى. ئهوه وات لى ئهكات تهواو
هست به باشى بكهى.

"It certainly does," Levy confirmed, "for several reasons."

بهدلنياييه وه وات لى ئهكات، لىقى دوپاتى كردوه، له بهر
چهند هوكارىك.

First of all, I get a praising as soon as I've done something right." He smiled and leaned towards

his visitor. Then he laughed and said, "I don't have to wait for an annual performance review, if you know what I mean." Both men smiled.

یه کهم، ستایش نه کریم ده سته جی هر که کارینکی باشم کرد.

نهو خنده یه کی کردو به رهو لای میوانه که پوشت. پاشان
پیکه نی و وتی، پیویست ناکا چاوه پری بکه م بو تاقیکرنه وهی
چالاکی سالانه، نه گهر نه زانی مه به ستم چییه. هه ردوو پیاوه که
پیکه نین.

"Second, since he specifies exactly what I did right, I know he's sincere and familiar with what I am doing.

دووه م، کاتیک که نهو به وردی دیاری نه کات من چی باشم
کردوو، بوم دهر نه که وی که نهو راستگو یه وه ناگاداره له وهی
که من چی نه که م.

Third, he is consistent."

سینیهم، نهو جیی متمانه یه.

"Consistent?" echoed the young man, wanting to know more.

جیئی متمانه؟ پیاوه لاوهکه دوبارهی کردهوه، ئه یویست زیاتر بزانی.

“Yes,” insisted Levy. “He will praise me if I am performing well and deserve it even if things are not going well for him elsewhere. I know he may be annoyed about other things. But he responds to where I am, not just to where he is at the time. And I really appreciate that.”

بهئی، لیقی دوپاتی کردهوه. ئه ستایشم ئەکات ئەگەر به باشی کارهکان به ئەنجام بگهیهنم و شایهنی بم تهنانهت ئەگەر شتهکان به باشی نهروات بۆ ئه وه لایهکی ترهوه. ئەزانم لهوانهیه ئه وه توپ بیئت له بارهی شتهکانی ترهوه. بهلام ئه وه کاردانهوهی بۆ ئه وه شوینه ئەبیئت که منی لیم، نهک تهنهیا بۆ ئه وه شوینهی که ئه وهی لیه له و کاته دا. وه من به پرستی سوپازگوزارم بۆ ئه وه.

“Doesn't all this praising have to take up a lot of the manager's time?” the young man asked.

ئایا ئەم هه موو ستایشه زۆر له کاتی بهرپوه بهرکه ناگری؟ پیاوه لاوهکه پرسیاری کرد.

“Not really,” said Levy. “Remember you don’t have to praise someone for very long for them to know you noticed and you care. It usually takes less than a minute.”

نا له راستیدا، لیقی وتی. له بیرت بیت پیویست ناکات
ستایشی

که سیک بکهیت بو ماوهیه کی زور تا نه وان بزائن تو
چاودیریان نه کهیت و گرنگیان پی نه دهی. نه وه به زوری
که متر له یهک خوله کی نه وی.

“And that’s why it’s called a One Minute Praising,” the visitor said, as he wrote down what he was learning.

وه له بهر نه وه یه پنی نه وتری ستایشی یهک خولهک، میوانه که
وتی کاتیک که نه وهی فیبری بووه نه ینوسییه وه.

“Right,” Levy said. راسته، لیقی وتی.

“Is he always trying to catch you doing something right?” the young man asked.

نایا نه وه همیشه هول نه دات تو به سهر کاری باشه وه بگری؟
پیاوه لاره که پررسیاری کرد.

"No, of course not," Levy answered. "Just when you first start work here or when you begin a new project or responsibility, then he does. After you get to know the ropes, he doesn't seem to be around much."

نا، به دلتیاییه وه نا، لینی وه لای دایه وه. تهنه کاتیگ که

سه رتا دهست به کار نه که ی لیره یان کاتیگ که دهست به پروژه یه ک یان ئه رکیکی نوی نه که ی، نه و کاته ستایشته نه کات. به لام دوی ئه وی نه چیته ناو کاره که و شاره زا نه بیت، نه و زور به وشیه یه نامینیت.

"Why?" the young man wondered.

بۆچی؟ پیاوه لاهه که پرسیری کرد.

"Because you and he have other ways of knowing when your job performance is 'praiseworthy.' You both can review the data in the information system—the sales figures, expenditures, production schedules, and so on.

له به ره وه ی توو نه و ریگای ترتان نه بیت بو زانینی نه وه ی که ی به نه نجام گه یاندنی کاره که ت شایه نی ستایشه. ئیه وه ره دوو کتان نه توانن به زانیاریه کاندایه بچنه وه له سیستمی

زانیا ریډا – ریژهی فروشه‌کان، خه‌رجییه‌کان، خشته‌ی به‌ره‌م هیټان، وه به‌و شیوه‌یه.

And then,” Levy added, “after awhile you begin to catch yourself doing things right and you start praising yourself. Also, you’re always wondering when he might praise you again and that seems to keep you going even when he’s not around. It’s uncanny. I’ve never worked so hard at a job in my life.”

وه پاشان، لیټی دریژهی پیډا، دواى ماوه‌یه‌ک تو د‌ه‌س‌ت به‌وه نه‌که‌ی خوټ بگری به‌سه‌ر کاری باشه‌وه وه د‌ه‌س‌ت به‌ ستایش کردنى خوټ نه‌که‌ی. هه‌روه‌ها هه‌میشه نه‌ته‌وی بزانی که‌ی نه‌و ستایش‌ت نه‌کات دیسان وه نه‌مه وا له تو نه‌کات به‌رده‌وام بیت ته‌نانه‌ت کاتیکیش که نه‌و ستایش‌ت ناکات. نه‌وه نامویه. هه‌رگیز نه‌وه‌نده به‌ سه‌ختی کارم نه‌کردوه له هیچ پیشه‌یه‌کدا له ژیانمدا.

“That’s really interesting,” commented the young man. “So One Minute Praising is a secret to becoming a One Minute Manager.”

ئەو بەپراستی نایابە، ئامازەى پىكىرد پىاوه لاهەكە. كەواتە ستايشى يەك خولەك نەينىيەكە بۇ بوون بە بەرپۆهەبەرى يەك خولەك.

“It is, indeed,” Levy said with a gleam in his eye. He enjoyed watching someone learn the secrets of One Minute Management.

وايە لە پراستيدا، لىقى وتى لەگەل درەوشانەوہيەك لە چاويدا. ئەو خۆشى لە سەيرکردنى كەسيك ئەبىنى فيرى نەينىيەكانى بەرپۆهەبردنى يەك خولەك بىي.

As the visitor looked at his notes, he quickly reviewed what he had learned about the One Minute Praising.

كاتىك كە ميوانەكە سەيرى تىبىنيەكانى كرد، ئەو بە خىرايى چاوى بە ئەوانەدا خشاندەوہ كە فيرى بووہ لە بارەى ستايشى يەك خولەكەوہ.

.....

One Minute Praisings: Summary

ستایشه‌کانی یهك خولهك: ناوه‌پروك

The One Minute Praising works well when you:

ستایشی یهك خولهك كاردانه‌وهی باشی ئەبیت كاتیك كه تۆ:

1. Tell people up front that you are going to let them know how they are doing.

به خه‌لك ئەلێی به راستگویی كه تۆ پریگه‌یان ئەدهی بزانی ئەبێ چۆن بكهن.

2. Praise people immediately.

ستایشی خه‌لك ئەكهی ده‌ستبه‌جی.

3. Tell people what they did right—be specific.

به خه‌لك ئەلێی چی باشیان كردوه – به دیقته به.

4. Tell people how good you feel about what they did right, and how it helps the organization and the other people who work there.

بە خەلك ئەلئى چەند ھەست بە باشى ئەكەى بەھۆى ئەو كارە باشەى كە ئەوان كرددوویانە، وہ چۆن یارمەتى رېكخراوہكەو ئەو كەسانەیان داوہ كە لەوئى كار ئەكەن.

5. Stop for a moment of silence to let them “feel” how good you feel.

بۆ ساتئك لە بئدەنگیدا رائەوہستى تا رېگە بە ئەوان بدەى ھەست بکەن كە تۆ چەند ھەست بە باشى ئەكەى.

6. Encourage them to do more of the same.

ھانیاں بدە تا زیاتر ھەمان كار بکەن.

7. Shake hands or touch people in a way that makes it clear that you support their success in the organization.

تەوقە لەگەل ئەو كەسانە ئەكەى یان دەستیان لى ئەدەى بە شىۆہیەك كە ئەوہ پوون بکاتەوہ كە تۆ پشٹیگری لە سەرکەوتنیاں ئەكەى لە رېكخراوہكەدا.

"What's the third secret?" the young man asked anxiously.

سینیم نهینی چییه؟ پیاره لاره که پرسپاری کرد به
په روشه وه.

Levy laughed at the visitor's enthusiasm, rose from his chair and said, "Why don't you ask Ms. Brown? I understand you're planning to talk to her, too."

لیقی پیکه نی به په روشی میوانه که، ههستا لهسه
کورسییه که ی و وتی، بوچی پرسپاری له خاتوو براون ناکه ی؟
ئه زانم تو پیلانت داناوه له گهل نه ویش قسه بکه ی.

"Yes, I am," admitted the young man. "Well, thanks so much for your time."

به لی وانه که م، پیاره لاره که په سه ندی کرد. باشه، سوپاس بو
کاته که ت.

"That's OK," insisted Levy. "Time is one thing I have plenty of—you see I'm a One Minute Manager myself now."

ناساییه، لیقی دووپاتی کرده وه. من کاتی زورم هیه -
ئه بیینی من خوم به ریوه به ری یه ک خوله کم نیستا.

The visitor smiled. He'd heard that somewhere before.

میوانه که پیکه نی. نهو نهوهی بیستبوو له شوینیک پینستر.

He wanted to reflect on what he was learning. He left the building and took a walk among the trees nearby. He was struck again by the simplicity and common sense of what he had heard.

نهو نهویست بیر بکاتهوه لهوهی که فیتری بووه. نهو بیناکه ی بهجیهیشت وه پیاسهیهکی کرد به ناو درهختهکانی نزیک نهویدا. نهو سه رسام بوو دیسان به نهو سانایی و ژیرییه ناساییه کی بیستی.

“How can you argue with the effectiveness of catching people doing something right,” the young man thought, “especially after they know what they are to do and what good performance looks like.

چون نه توانی مشتومر بکهی له گهل توانای گرتنی خه لک بهسهر کاری باشه وه، پیاوه لاهه که بیری کرده وه، به تایبه تی دواي نهوهی نه زانن پیویسته چی بکن وه کاری باش چونه.

“But do One Minute Praisings really work?” he wondered. “Does all this One Minute

Management stuff really get results—bottom-line results?”

به لَام ئايا ستايشى يهك خولهك بهرآستى كاردانه وهى ئه بى؟
ئو ئه يويست بزانى. ئايا هه موو ئه م بابه تانهى بهر پيوه بردنى
يهك خولهك بهر آستى ئه نجامى ئه بى - ئه نجامى بنچينه يى؟

As he walked along his curiosity about results increased. So he returned to the One Minute Manager's secretary and asked Ms. Metcalfe to reschedule his appointment with Ms. Brown for some time the next morning.

ئو به ناو پهروشى خويدا ئه پروشت له باره ي گه شتته ئه نجام.
بويه گه پرايه وه بۆ لاي سكرتيره كه ي بهر پيوه بهرى يهك خولهك
وه داواى له خاتوو ميتكاف كرد كه خشته يهكى تر دابنى بۆ
ژوانه كه ي له گه ل خاتوو براون بۆ كاتيكى تر به يانى داهاتوو.

“Tomorrow morning is fine,” the secretary said as she hung up the phone. “Ms. Brown said to tell you to come any time except Wednesday morning.”

سبهى به يانى باشه، سكرتيره كه وتى كاتيك كه ته له فؤنه كه ي

ههنگرت. خاتوو براون وتى به تۆ بلىم هەر كاتىك دىي جگه له بهيانى چوار شه ممه.

Then she called downtown and made the new appointment he requested. He was to see Ms. Gomez, an official in the headquarters office.

پاشان ئه و ته له فۆنى كرد بۆ ناوچهى بازرگانى وه ئه و ژوانه نوپيهى دانا كه ئه و داواى كرد بوو. ئه و پيوست بوو خاتوو گويمز ببيني، كاربه ده ستىك له نوسينگه ي سه ره كى.

"They have information there about all the different plants and locations in the total company," Ms. Metcalfe said in a very knowing way. "I'm sure you'll find whatever you're looking for." He thanked her and left.

ئه وان زانيارىيان هه يه له وى له باره ي هه موو كه ره سته و شوينه جيا جياكانه وه له ته واوى كو مپانيا كه دا، خاتوو ميتكاف زور شاره زايانه وتى. دلنيام ئه وه ئه دوزيته وه كه بوى ئه گه رى. پياوه لاوه كه سوپاسى ئه وى كردو پوشت.

The Appraisal

هه‌لسه‌نگاندن

AFTER lunch the young man went downtown. He met with Ms. Gomez, a competent looking woman in her early 40's.

دوای نانی نیوه‌پۆ پیاوه لاره‌که رۆشت بۆ ناوچه‌ی بازرگانی. ئەو خاتوو گۆمیزی بینی، ژنیکی لیها‌توو دیار بوو که ته‌مه‌نی له چله‌کاندا بوو.

Getting down to business, the young man asked, "Could you please tell me what is the most efficient and effective of all your operations in the country? I want to compare it with the so-called 'One Minute Manager's.' "

ئەو راسته‌وخۆ رۆشته ناو باب‌ه‌تی بازرگانیه‌وه، پیاوه لاره‌که پرس‌یاری کرد، تکایه ئە‌توانی پیم‌بلێی سه‌رکه‌وتوو‌ترین و کاریگه‌رت‌رین کاره‌کانتان چیه‌ له ول‌اتدا؟ ئە‌مه‌وی به‌راوردی بکه‌م به‌ کاره‌کانی ئە‌و که‌سه‌ی که به‌ به‌رپۆه‌به‌ری یه‌ک خوله‌ک بانگی ئە‌که‌ن.

A moment later, he laughed, as he heard Ms. Gomez say, "Well, you won't have to look very far, because it is the One Minute Manager's. He's quite a guy, isn't he? His operation is the most efficient and effective of all of our plants."

ساتيک دواتر، ئەو پيکەنى، کاتيک که گوئي لى بوو خاتوو گۆمىز ئەلى، باشە، پيويست ناکات تو زور دوور سەير بکەى، لەبەرئەوهى ئەوه کارى بەرپۆهەرى يەك خولەکە. ئەو پياويكى بەرپۆهە، وانپيە؟ کارى ئەو سەرکەوتوو ترين و کارىگەرترينه له بەرامبەر هەموو کەرەستەکانى ئيمە.

"That's unbelievable," said the young man. "Does he have the best equipment?'" "No," said Ms. Gomez. "In fact, he's got some of the oldest."

ئەوه باوەر پى نەکراوه، پياوه لاوهکە وتى. ئايا ئەو باشترين کەرەستەى هەيه؟ نەخپىر، خاتوو گۆمىز وتى. له راستيدا ئەو هەندىک له کۆتيرينهکانى هەيه.

"Well, there's got to be something wrong out there," said the young man, still puzzled by the old man's management style. "Tell me, does he lose a lot of his people? Does he have a lot of turnover?"

باشه، ئه بى ھەلە يەك ھەبى، پياوھ لاهەكە وتى، ھىشتا سەرسام بوو بە شىۋازى بەرپۆھ بىردنى پىرە پياوھەكە. پىم بلى، ئايا ئەو زۆرىك لە خەلكەكەى لە دەست ئەدا؟ ئايا ئەو داھاتىكى زۆرى ھەيە؟

“Come to think of it,” Ms. Gomez said, “he does have a lot of turnover.”

وەرە بىرى لى بکەرەوھ، خاتوو گۆمىز وتى، ئەو داھاتىكى زۆرى ھەيە.

“Aha,” the young man said, thinking he was on to something.

ئەھا، پياوھ لاهەكە وتى، بىر لەوھ بکەمەوھ كە ئەو سامانى ھەيە.

“What happens to those folks when they leave the One Minute Manager?” the young man wanted to know.

ئەي ئەو كەسانە چىيان لى بەسەر دى كە بەرپۆھ بەرى يەك خولەك بەجىئەھىلن؟ پياوھ لاهەكە ئەيويست بزانى.

“We give them their own operation,” Ms. Gomez quickly responded. “After two years with him,

they say, 'Who needs a manager?' He's our best trainer of people. Whenever we have an opening and need a good manager, we call him. He always has somebody who is ready."

ئىمە كارى تايىبەت بە خۇيان ئەدەينى، خاتوو گۆمىزى بە خىرايى وەلامى دايەو. دواى دوو سال لەگەل ئەو، ئەوان ئەلەن، كى پىويستى بە بەرپۆەبەرە؟ ئەو باشتىن پراھىنەرى ئىمەيە. ھەر كاتىك كە دەرفەتەتەيمان ھەبى وە پىويستمان بە بەرپۆەبەرىكى باش بىت، ھانا بۇ ئەو ئەبەين. ئەو ھەمىشە كەسىكى نامادەى ھەيە.

Amazed, the young man thanked Ms. Gomez for her time—but this time he got a different response.

سەرسام بوو، پياوۋە لاوۋەكە سوپاسى خاتوو گۆمىزى كرد بۇ كاتەكەى — بەلام ئەم جارە وەلامىكى جياوازى وەرگرت.

"I was glad I could fit you in today," she said.
"The rest of my week is really jammed.

خۇشحال بووم توانىم كاتم ھەبى بۇ تۆ ئەمپۆ، ئەو وتى. لە

پاستىدا پۆژەكانى ترى ئەم ھەفتەيە سەرقالم.

I wish I knew what the One Minute Manager's secrets were. I've been meaning to go over there and see him, but I just haven't had time."

خۆزگە ئەمزانى نەينىيەكانى بەرپۆه بەرى يەك خولەك چىيە.
ئەمەوى بېرۆم بۆ ئەوى و ئەو بىينم، بەلام كاتم نىيە.

Smiling, the young man said, "I'll give you those secrets as a gift when I find them out myself. Just like he's giving them to me."

پياوھ لاهەكە پىكەنى و وتى، من ئەو نەينىيانەت وەك دىارى
پى ئەبەخشم كاتىك كە خۆم ئەياندۆزمەوھ. ھەر وەك چۆن ئەو
ئەيبەخشى بە من.

"That would be a precious present," Ms. Gomez said with a smile. She looked around her cluttered office and said, "I could use whatever help I can get."

ئەوھ دىارىيەكى بە نرخ ئەبى، خاتوو گۆمىز وتى بە
خەندەيەكەوھ. ئەو سەيرىكى ناو نوسىنگە نا رىكەكەى خۆى
كردو وتى، ئەتوانم ھەر يارمەتییەك بەكاربەينم كە بەدەستى
ئەھىنم.

The young man left Ms. Gomez's office and walked out onto the street, shaking his head. The One Minute Manager was absolutely fascinating to him.

پیاوه لاوهکه نوسینگهکهی خاتوو گوْمیزی بهجیهیشت وه پوْشته دهرهوه بوْسهر شهقامهکه، سهری ئەلهقاند. بهرپۆهبهری یهك خولهك تهواو نایاب بوو لای ئەو.

That night the young man had a very restless sleep. He found himself excited about the next day—about learning the third secret to becoming a One Minute Manager.

ئەو شهوه پیاوه لاوهکه خهویکی زۆر نا ئاسودهی کرد. ئەو پوْژی دواتر دلخۆش بوو – له بارهی فیربوونی نهیینی سینیهمهوه بوْ بوون به بهرپۆهبهری یهك خولهك.

.....

The Third Secret: One Minute Reprimands

نهیڼی سییهم: سه‌رزه‌نشتی یهك خولهك

THE next morning he arrived at Ms. Brown's office at the stroke of nine. A very smartly dressed woman in her late 50's greeted him.

به‌یانی داهاتوو نه‌و گه‌شته نوسینگه‌که‌ی خساتوو ب‌راون کاتر‌میر نو. ژنیکی زور جوان پوش که ته‌م‌نی له په‌نجاکاندا بوو به‌خیرهاتنی کرد.

He got the usual, "He's quite a guy, isn't he?" routine, but by now the young man was getting to the point where he could sincerely say, "Yes, he is!"

نه‌و هه‌مان قسه‌ی بیست، نه‌و پیاویکی به‌ریزه، وانیهه؟ بوو به پوتین، به‌لام نیستا پیاوه لاره‌که تیگه‌شت بوو وه راست‌گو‌یانه توانی بلّی، به‌لی، وایه!

"Did he tell you about being a One Minute Manager?" asked Ms. Brown.

ئەو پىيى وتى لە بارەى بوون بە بەرپۆەبەرى يەك خولەك؟
خاتوو براون پرسىياری کرد.

"That's all I've been hearing about," the young man said laughing. "It's not true, is it?" he asked, still wondering if he'd get a different answer.

ئەو ھەموو شتىكە كە ئەبىستم لە بارەىو، پياوھ لادەكە وتى
بە پىكەنىينەو. ئەو ھە راست نىيە، وانىيە؟ ئەو پرسىياری کرد،
ھىشتا ئەيوىست بزانی وھ لامينكى جياواز وھ رناگرى.

"You'd better believe it is. I hardly ever see him."

وا باشتە باوھ بکەى كە ئەو ھە راستە. تەنانتە منىش بە
سەختى ئەتوانم ئەو ببىنم.

"You mean you don't have much contact with him," pursued the young man, "outside your regular weekly meeting?"

تۆ مەبەستت ئەو ھە زۆر پەيوەندىت لەگەل ئەو نىيە، پياوھ
لادەكە بەردەوام بوو، جگە لە كۆبوونەوھى ئاسايى ھەفتانە؟

"Essentially very little. Except of course, when I do something wrong," said Ms. Brown.

به شیوهیه کی سهره کی زور کهم. به دنیا یه وه جگه له کاتیک که هه له یه که نه کهم. خاتوو براون وتی.

Shocked, the young man said, "You mean the only time you see the One Minute Manager is when you do something wrong?"

پیاوه لاوه که شوک بوو وه وتی، مه به ستت ئه وه یه ته نها کاتیک که تو به ریوه بهری یه که خوله که ئه بیینی ئه وه کاته یه که شتیکی هه نه ئه که ی؟

"Yes. Well, not quite," said Ms. Brown, "but almost."

به ئی. باشه، نه که به ته واوی، خاتوو براون وتی، به لام به زوری به وه شیوه یه یه.

"But I thought a key motto around here was catching people doing things right."

به لام پیما بوو کیلیی دروشم لیره گرتنی خه لکه به سه ر کاری باشه وه.

"It is," insisted Brown. "But you have to know some things about me."

وايه، براون دووپاتى كردهوه. به لام تو پيويسته شتيك بزاني
له باره ي منهوه.

“What?” asked the young man.

چي؟ پياوه لاهه كه پرسياى كرد.

“I’ve been working here for quite a few years. I know this operation inside and out. As a result, the One Minute Manager doesn’t have to spend much time with me, if any, on goal setting. In fact, I usually write out my goals and send them over to him.”

من بو چه ند سالانيكى كه مه لي ره كار نه كه م. شاره زاي نه م
كاره م له ناوه و دهره وه. له نه جامدا، به ريوه به رى يه ك خولوك
پيويست ناكات كاتى زور گهل من به سه ر ببات، ته نها كه مي ك
نه بي له سه ر ري كخستنى نامانج. له راستيدا، به زوري من
نامانجه كانم نه نوسمه وه و بوي نه نيرم.

“Is each goal on a separate sheet of paper?”
asked the young man.

نايا هر نامانجيك له سه ر لاپه ريه كي جيا نه بي؟ پياوه لاهه كه
پرسياى كرد.

"You bet. No longer than 250 words and each one takes me or the One Minute Manager only a minute to read.

راسته. زياتر نهبي له ۲۵۰ وشه وه هر ئامانچيك تهنا يهك خولهك له كاتي من يان بهرپوهبهري يهك خولهك نهگري بو خويندنهوه.

"Another thing about me that's important is that I just love my work. As a result, I do most of my own One Minute Praisings. In fact, I believe if you're not for yourself, who is? A friend of mine told me a motto I'll always remember: 'If you don't blow your own horn, someone else will use it as a spittoon.' "

شتيكي تر له باره ي منهوه كه گرنگه نهويه من كارهكهم خوشدهوي. له بهر نهوه من خوم ستايشي يهك خولهك بو خوم بهكار نهينم. له راستيدا من باوهريم وايه نهگه تو بو خوت نهبي، بو كسي شهبي؟ هارپويهكم پهنديكي پي. وتم ههميشه له بيرمه: نهگه خوت شاخي خوت نهوشيني، نهوه كه سيكي تر وهك تف دان بهكارينهيني.

The young man smiled. He liked her sense of humor. "Does your manager ever praise you?" he

asked.

پیاوہ لاوہ کہ پیکہ نی. ئو ہستی قوشمہیی ئوی بہ دل بوو.
ئایا بہرئوہ بہرہ کہت قہت ستایشت ئەکات؟ ئو پرسپاری کرد.

"Sometimes he does, but he doesn't have to do it very often because I beat him to the punch," answered Ms. Brown. "When I do something especially good, I might even ask the One Minute Manager for a praising."

ہندی جار ستایشم ئەکات، بہ لام پیویست ناکات زور ئوہ
بکات لہ بہرئوہ ہی من پیش ئو ستایشی خوم ئەکہم، خاتوو
براون وہ لامی دایہ وہ. کاتیئک کہ شتیئک ئەکہم بہ تاییبہ تی
شتیکی باش، داوا لہ بہرئوہ بہری یەک خولہ کیش ئەکہم
ستایشم بکات.

"How would you ever have the nerve to do that?"
asked the young man.

چون ئوہ وندہ نازایہ تیت ہییہ ئوہ بکہی؟ پیاوہ لاوہ کہ
پرسپاری کرد.

"It's easy. Just like making a bet where I either win or I break even. If he gives me the praising, I win."

ئاسانە. ھەر وەك گەرەو كۆردن وایە كە ئەكرى بېبەمەوہ یان
یەكسان بىم. ئەگەر ستایشى كۆردم، براوہم.

“But if he doesn’t?” the young man broke in.

ئەى ئەگەر ستایشى نەكۆردى؟ پیاوہ لاوہكە قسەى پى بېرى.

“Then I break even,” responded Ms. Brown. “I didn’t have it before I asked.”

ئەوہ یەكسان ئەبىم، خاتوو براون وەلامى داىەوہ. نەبوو پىش
ئەوہى داوا بكەم.

The young man smiled as he took note of Ms. Brown’s philosophy, and then continued.

پیاوہ لاوہكە پىئەكەنى كاتىك كە تىبىنىيەكانى شىوازى ژيانى
خاتوو براونى وەرئەگرت، وە پاشان بەردەوام بوو.

“You said he spends time with you when you do something wrong. What do you mean?” asked the young man.

تۆ ورتت ئەو كات لەگەل تۆ بەسەر ئەبات كاتىك كە تۆ شتىكى
ھەلە ئەكەى. مەبەستت چىيە؟ پیاوہ لاوہكە پرسىارى كۆرد.

"If I make a significant mistake, that's when I invariably get a One Minute Reprimand," Ms. Brown said.

ئەگەر هەلەيەكى گەورە بکەم، ئەو کاتە سەرزەنشتی يەك خولەك وەرئەگرم، خاتوو براون وتی.

"A what?" the startled young man asked.

چی؟ پیاوہ لاوہکە ئەبلەق بوو وە پرسىاری کرد.

"A One Minute Reprimand," Ms. Brown repeated. "That's the third secret to becoming a One Minute Manager."

سەرزەنشتی يەك خولەك، خاتوو براون دووبارەى کردەوہ. ئەوہ سىيەم نەينىيە بۆ بوون بە بەرپۆوہبەرى يەك خولەك.

"How does it work?" wondered the young man out loud.

كارىگەرى ئەوہ چۆنە؟ پیاوہ لاوہکە بە دەنگى بەرز پرسىاری کرد.

"It's simple," said Ms. Brown.

ئاسانە، خاتوو براون وتی.

"I figured you'd say that," said the young man.

وابزانم ئىدوت وت، پياوه لاهه كه وتى.

Ms. Brown joined his laugh and explained, "If you have been doing a job for some time and you know how to do it well, and you make a mistake, the One Minute Manager is quick to respond."

خاتوو براون پيکهنى و پوونى کردهوه، ئەگەر بۆ ماوه يهه
کارىک بکهى وه شارهزا ببیت چون به باشى بيکهى، وه
ههله يهه بکهى، به پرتوه بهرى يهه خولهه خيرايه بۆ
وه لامدانوه.

"What does he do?" asked the young man.

چى ئەکات؟ پياوه لاهه كه پرسىارى کرد.

"As soon as he has learned about the mistake he comes to see me. First he confirms the facts. Then he might put his hand on my shoulder or maybe just come around to my side of the desk."

هه رکه به ههله که ئەزانى دیت بۆ بينىنى من. سه ره تا خوئى
دنيا ئەکاته وه له راستىيه کان. پاشان له وانیه دهست بخاته
سه شانم يان ته نها دیته ته نىشتى من بۆ لای میزه که م.

“Doesn’t that bother you?” asked the young man.

ئەو بېزارت ناكات؟ پياوھ لاهكە پرسىياري كرد.

“Sure, it does, because you know what’s coming, especially since he doesn’t have a smile on his face.

بە دۇنياييەوھ بېزارم ئەكات، لەبەرئەوھى خۆت ئەزاني چى
پوو ئەدات، بە تايبەتى لەبەرئەوھى خەندەيەك لەسەر
پوخسارى نابىنى.

“He looks me straight in the eye,” she continued, “and tells me precisely what I did wrong. Then he shares with me how he feels about it—he’s angry, annoyed, frustrated or whatever he is feeling.”

ئەو راستەوخۆ سەيرى ناو چاوم ئەكات، خاتوو براون
بەردەوام بوو، وھ بە وردى پىم ئەلى چ ھەلەيەكم كردووھ. وھ
پاشان ھەستى خۆى لەگەل من بەش ئەكات لەو بارەيەوھ –
ئەو توپرەيە، بېزارە، نىگەرانە وھ ھەر شتىكى تر كە ھەستى
پى ئەكات.

“How long does that take?” asked the young man.

ئەو چەندى پى ئەچى؟ پياوہ لاهەكە پرسىياري كرد.

"Only about 30 seconds but sometimes it seems forever to me," confided Ms. Brown. The visitor couldn't help but remember the feelings he had when the One Minute Manager told him "in no uncertain terms" how annoyed he was with his indecision.

تەھا نزىكەى ۳۰ چركە بەلام ھەندى جار وەك ھەتا ھەتايى
وايە بو من، خاتوو براون ئەوہى دركاند. ميوانەكە نەيتوانى
يارمەتى بدات بەلام بىرى ئەو ھەستەى خۇى كەوتەوہ كاتىك
كە بەرپۆوہبەرى يەك خولەك پىيى وت بە پوونى و بەھىزى چەند
تورہ بوو ئەو بە ھۆى ئەو دوو دلىيەى ئەوہوہ.

"And then what happens?" the young man asked as he moved to the edge of his chair.

وہ پاشان چى پوونئەدات؟ پياوہ لاهەكە پرسىياري كرد كاتىك
كە ئەرۆشت بو سەن ليوارى كورسييەكەى.

"He lets what he said sink in with a few seconds of silence—boy, does it sink in!"

ئەو ئەوہى كە وتويەتى لە چەند چركەيەكى بىدەنگيدا
تيتنەگەيەنى - تىگەشتى كورہا

“Then what?” the young man asked.

پاشان چی؟ پیاوه لاهه که پرسپاری کرد.

“He looks me squarely in the eye and lets me know how competent he thinks I usually am. He makes sure I understand that the only reason he is angry with me is that he has so much respect for me.

ئو راسته و خو سهری ناو چاوم ئەکات وه ریگهه ئەدا بزانه
ئو چهند به توانا بیر له من ئەکاتهوه. ئو خوئی دنییا
ئەکاتهوه لهوهی که من تیئگهه تهنه هۆکاری تورپیی ئه وه له
من ئەوهیه که ئه و ریژیکی زوری ههیه بو من.

He says he knows this is so unlike me. He says how much he looks forward to seeing me some other time, as long as I understand that he does not welcome that same mistake again.”

ئو ئەلی ئەزانی که ئەمه له کاری من ناچی. ئو ئەلی چهند به
خوشحالییهوه چاوهپی ئەکات من بیینی جاریکی تر، هه ر که
من لهوه تیگهشتم ئه وه هه مان هه له قبول ناکات جاریکی تر.

The young man broke in. “It must make you think twice.”

پیاوه لاره‌که پیی بپی. ئه‌وه وات لی ئه‌کات دوو جار بیر
بکه‌یته‌وه.

"It certainly does," Ms. Brown nodded vigorously.

به‌دلتیاییه‌وه وایه، خاتوو براون سه‌ری له‌قاند چالاکانه.

The young man knew what Ms. Brown was talking about. He was taking notes now as fast as he could. He sensed that it wasn't going to take this woman long to cover several important points.

پیاوه لاره‌که زانی خاتوو براون له باره‌ی چیه‌وه قسه ئه‌کات.
ئهو زور به خیرایی تیبینییه‌کانی وهرده‌گرت ئیستا. ئهو
هه‌ستی کرد زوری پی ناچی بو ئه‌م ژنه که زور مه‌به‌ستی
گرنگ بشاریته‌وه.

"First of all," Ms. Brown said, "he usually gives me the reprimand as soon as I've done something wrong.

یه‌که‌م، خاتوو براون وتی، ئهو ده‌ستبه‌جی سه‌رزه‌نشتم ئه‌کات
هه‌ر که هه‌له‌یه‌ک ئه‌که‌م.

Second, since he specifies exactly what I did wrong, I know he is 'on top of things' and that I'm not going to get away with sloppiness.

دووم، له بهرئوهی که ئه و به دروستی دیاری ئه کات چ
هه له یه کم کردوو، ئه زانم ئه و هه موو شتیکی ئه زانی وه
له بهرئوه من که مته رخمانه خووم دوور ناخه مه وه له بابته که.

Third, since he doesn't attack me as a person—only my behavior—it's easier for me not to become defensive. I don't try to rationalize away my mistake by fixing blame on him or somebody else. I know he is being fair. And fourth, he is consistent.”

سییه م، له بهرئوهی که ئه و هیرش ناکاته سه ر من وه ک که سیکی
که ته نها له بهر ئه و ره فتاره م من هه لسه نگینی - ناساتر ئه بی
بو من که بهرگری له خووم نه که م. هه ول نادهم له هه له که م که م
بکه مه وه به وهی که لو مه ی ئه و یان که سیکی تر بکه م. ئه زانم
ئه و دادپهروه ره. وه چواره م، ئه و جیی متمانه یه.

“Does that mean he will reprimand you for doing something wrong, even if things are going well for him elsewhere?”

ئەو مانای ئەو یەك كە ئەو بو كۆرەن شەكە هەنە
سەر زەنشتە ئەكەت، تەنەت ئەگەر شەكەن باش بۆن بو ئەو
لە لایەكی ترەو؟

“Yes,” she answered.

بەلێ، ئەو وەلامی دایەو.

“Does the whole process really take only a minute?” the young man asked.

ئایا هەموو پروسەكە بەرەستە تەنە یەك خولەكی پێ ئەچی؟
پیاو لەو كە پرساری كۆر.

“Usually,” she said. “And when it’s over, it’s over. A One Minute Reprimand doesn’t last long but I can guarantee you, you don’t forget it—and you don’t usually make the same mistake twice.”

بە زۆری وایە، ئەو وتی. وە كە كۆتایی هات كۆتایی دی.
سەر زەنشتە یەك خولەك زۆری پێ ناچی بەلام ئەتوانم گرنەتە
ئەو هەت بەدەمی كە لە بیری ناكەی – وە هەمان هەنە ناكە
دوو جار.

“I think I know what you’re talking about,” the young man said. “I’m afraid I asked him ...”

پیموایه ئەزانم لە بارەى چییەوه قسە ئەکەى، پیاوه لاوهکه
وتى. بەداخەوه من داوام لیکرد....

"I hope," she interrupted, "you didn't ask him to repeat himself."

هیوادارم، خاتو براون پیتی بپری، داوات لى نه کردییت
دووبارەى بکاتەوه.

The young man was embarrassed. "I did," he confessed.

پیاوه لاوهکه شەرمەزار بوو. داوام لیکرد دووبارەى بکاتەوه،
ئەو دانى پیا نا.

"Then you know what it's like to be on the receiving end of a One Minute Reprimand," she said. "Although I expect, as a visitor, you got a rather mild one."

کەواتە ئەزانى سەرزەنشتى يەك خولەك چۆنە، ئەو وتى.
هەرۆهها پیموایه، وهك میوانیک تا رادهیهك میهره بان بووه
لهگه لێدا.

"I don't know if you'd call it mild," he said, "but I don't think I'll ask him to repeat himself very often. That was a mistake."

نازانم ئەگەر تۆبەو ئەلئى مېھرەبانى، ئەو وتى، بەلام
پېموانىيە داواى زۆر دووبارە لىكردنەوهم لى كرىتت. ئەو
هەنە بو.

"I wonder," the visitor said out loud, "if the One
Minute Manager ever makes a mistake. He
seems almost too perfect."

ئەمەوى بزەنم، مېوانەكە وتى بە دەنگى بەرز، ئايا بەرپۆبەرى
يەك خولەك قەت هەنە ئەكات. ئەو زۆر كامەل ديارە.

Ms. Brown began to laugh. "Hardly," she said.
"But he does have a good sense of humor. So
when he does make a mistake, like forgetting to
do the last half of the One Minute Reprimand, we
point it out to him and kid him about it.

خاتوو براون دەستى كرد بە پىكەنن. "بە دەگمەن"، ئەو وتى.
بەلام ئەو كەسىكى قۆشمە چىيە. بۆيە كاتىك كە هەنە يەك
ئەكات، وەك لەبىركردنى نېوھى كۆتايى سەرزەنشكردنى يەك
خولەك، ئىمە نامازە بە ئەو ئەكەين و گالتەى پى ئەكەين.

"After we've had time to recover from the
Reprimand, that is. We might, for example,
phone him later and tell him we know we were
wrong.

دوای تیپه‌راندنی سه‌رزه‌نشسته‌که بهم شیوه‌یه نه‌که‌ین. له‌وانه‌یه
بۆ نمونه ته‌له‌فۆنی بۆ بکه‌ین دواتر وه پیی بلیین نه‌زانین که
هه‌له بووین.

Then we might laugh and ask for the praising half
of the Reprimand, because we're not feeling too
good."

پاشان له‌وانه‌یه پیبکه‌نین و داوای نیوه ستایش بکه‌ین،
له‌به‌رئه‌وه‌ی زۆر هه‌ست به باشی ناکه‌ین.

"And what does he do then?" the young man
asked.

وه نه‌و چی نه‌کات پاشان؟ پیاوه لاره‌که پرسیاوی کرد.

"He usually laughs and says he's sorry he forgot
to remind me that I am an OK Person."

نه‌و هه‌میشه پیئه‌که‌نیت و نه‌لی داوای لی‌بوردن نه‌کات له‌بیری
کردوه بیرم بخاته‌وه که من که‌سیکی باشم.

"You can laugh about praisings and
reprimands?" the young man asked.

ئایا نه‌توانی به ستایش و سه‌رزه‌نشتیش پیبکه‌نی؟ پیاوه

لاوهکه پرسپاری کرد.

"Sure," Ms. Brown said. "You see, the One Minute Manager has taught us the value of being able to laugh at ourselves when we make a mistake. It helps us get on with our work."

به دنیاییهوه، خاتوو براون وتی. ئەزانی به پڕیوه بهری یهك خولهك گرنگی ئەوهی فیڤری ئیمه کردوه که بتوانین به خۆمان پێبکهین کاتیك که هه‌له‌یهك ئەکهین. ئەوه یارمه‌تیمان ئەدا دهست به کاره‌که‌مان بکهینهوه.

"That's terrific," the young man enthused. "How did you learn to do that?"

ئەوه سه‌رنج‌پراکی‌شه، پیاوه لاهه‌که به په‌رۆش بوو. چۆن فیڤر بون ئەوه بکه‌ن؟

"Simply," Ms. Brown answered, "by watching the boss do it himself."

به ناسانی، خاتوو براون وه‌لامی دایهوه، به سه‌هیرکردنی سه‌رۆک کاتیك که خۆی ئەوهی کردوه.

"You mean your boss can laugh at himself when he makes a mistake?" the astonished young man

asked.

مه به ستت نه وه يه سه رو كه كه ت نه توانی به خوئی پيښه نئ
كاتيک كه هه له يه ك نه كات؟ پياوه لاره سه رسامه كه پرسياړی
کرد.

“Well, not always,” Ms. Brown admitted. “He’s like most of us. Sometimes it’s tough. But he often can. And when he does laugh at himself, it has a positive effect on everyone around him.”

باشه، نه ك هه ميشه، خاتوو براون دانى به وه دا نا. نه وه ك
زوربه ي ئيمه وايه. هه ندی جار تونده. به لام به زوری نه توانی.
وه كاتيک كه به خوئی پيښه كهنی، كاريگه ريبه كي ئيجابى نه بی
له سه ر هه موو نه وانهی كه له دهوړی نه ون.

“He must be pretty secure,” the young man suggested.

نه بی نه وه ته واو دلنیا بیټ، پياوه لاره كه پيښياړی کرد.

“He is,” Ms. Brown answered.

ته واو دلنیا يه، خاتوو براون وه لامی دايه وه.

The young man was impressed. He was beginning to see how valuable such a manager was to an organization.

کاری له پیاوه لاره که کرد. نهو تیگهشت له وهی چند به نرخه
به پړیوه به ریکی ناوا بو ریخراویک.

"Why do you think the One Minute Manager's reprimands are so effective?" he asked.

بوچی پیتوایه سه رزنشستی به پړیوه به ری یه ک خوله ک نه وند
کاریگه ره. نهو پرسیری کرد.

"I'll let you ask the One Minute Manager," she said, as she rose from behind the desk and walked the young man to the door.

ریگهت نه ودم له به پړیوه به ری یه ک خوله ک پرسی، نهو وتی،
هر که هستا له پشت میزه که وه وه پیاوه لاره که ی برد بو
لای دهرگا که.

When he thanked her for her time, Ms. Brown smiled and said, "You know what the response to that is going to be." They both laughed. He was beginning to feel like an "insider" rather than a visitor, and that felt good.

کاتیڭ که پیاوه لاوه که سوپاسی ئهوی کرد بو کاته که ی،
خاتوو براون پیکنی و وتی، تو ئه زانی وه لامی ئه وه چی
ئه بی.

ههردووکیان پیکنین. ئه و خه ریک بو و اههستی ئه کرد که
که سیکه له ئه وان نهک میوانیک، وه له بهرئه وه ههستی به باشی
ئه کرد.

As soon as he was in the hall, he realized how
little time he'd spent with her and how much
information she had given him.

هه ر که هاته ناو هۆله که وه، ههستی به وه کرد کاتیکی چهند
که می به سه ربرد له گه ل خاتوو براون وه چهند زانیاری پی
به خشی ئه و.

He reflected on what she had said. It
sounded so simple. He reviewed in his own mind
what you should do when you catch an
experienced person doing something wrong.

ئه و بی ری له وه ئه کرده وه که خاتوو براون وتی. زۆر ئاسان دیار
بوو. ئه و پیداجوونه وه ی ئه کرد له ناو میشکی خۆیدا پیویسته
چی بکه ی کاتیڭ که که سیکی به ئه زمون ئه گری به سه ر
هه ئه وه.

.....

One Minute Reprimands: Summary

سەرزەنشەتتى يەك خولەك: ناوەرپۆك

The One Minute Reprimand works well when you:

سەرزەنشەتتى يەك خولەك كاريگەرى باشى ئەبىت كاتىك كە تۆ:

1. Tell people beforehand that you are going to let them know how they are doing and in no uncertain terms.

پېش وەخت بە خەك ئەللى كە رىگە ئەدەى بزانن ئەبى چۆن
بەن بە پروونى و بەهيزى.

the first half of the reprimand:

نيوهى يەكەمى سەرزەنشەتتەكە:

2. Reprimand people immediately.

دەستبەجى سەرزەنشەتتى خەك بەكە.

3. Tell people what they did wrong—be specific.

به خەلك بلى چ هەلەيه كيان كردوه – به ديقەت به.

4. Tell people how you feel about what they did wrong—and in no uncertain terms.

به خەلك بلى هەستت چۆنه به هۆى ئه وهه له يهى كه ئه وان
كردوويانه – وه به روونى و به هيزى.

5. Stop for a few seconds of uncomfortable silence to let them feel how you feel.

بو چه ند چركه يه ك راوه سته له بيدەنگيه كى نائاسوده دا تا
هەست به ئه وه بكن كه تو هەستت چۆنه.

The second half of the reprimand:

نيوهى دووهى سه رزه نشته كه:

6. Shake hands, or touch them in a way that lets them know you are honestly on their side.

ته و قه يان له گه ل بكه، يان ده ستيان لى بده به شيوه يه ك كه
بزانن تو به راستى لايه نگرى ئه وانى.

7. Remind them how much you value them.

بیریان بهینه‌وه ئه‌وان چهند به‌نرخن لای تو.

8. Reaffirm that you think well of them but not of their performance in this situation.

دَلنییان بکه‌وه له‌وه‌ی که تو به باشی بیر له ئه‌وان ئەکه‌یته‌وه به‌لام نه‌که له‌م کاره هه‌له‌یه‌دا که کردوویانه.

9. Realize that when the reprimand is over, it's over.

هه‌ست به ئه‌وه بکه کاتی‌ک که سه‌رزهنشته‌که کو‌تایی هات کو‌تایی دی.

The young man may not have believed in the effectiveness of the One Minute Reprimand if he hadn't personally experienced its effect. There was no doubt that he felt uncomfortable. And he did not want to experience it again.

پیاوه لاوه‌که له‌وانه‌یه باوه‌ری نه‌کردایه به کاریگه‌ری سه‌رزهنشته‌ی یه‌ک خوله‌ک ئەگه‌ر شه‌خسی خو‌ی ته‌جروبه‌ی کاریگه‌رییه‌که‌ی نه‌کردایه. هه‌یچ گومان‌ی تیا نییه که نه‌وه هه‌ستی به نانا‌سووده‌یی ئەکرد. وه ئه‌وه نه‌یده‌ویست ته‌جروبه‌ی بکات جارێکی تر.

However, he knew that everyone made mistakes now and then, and that he might very well receive another reprimand some day. But he knew if it came from the One Minute Manager, that it would be fair; that it would be a comment on his behavior and not on his worth as a person.

هەرچەندە ئەو ئەیزانی ھەموو کەس ھەلەى کردووہ جار جار،
وہ لەبەرئەوہ لەوانەىە زۆر باش سەرزەنشتیکى تر وەرگرت
پۆژیک. بەلام ئەو ئەیزانى ئەگەر ئەوہ لە بەرپۆہبەرى یەك
خولەکەوہ بیٔ، دادوہرانە ئەبیٔ، بە شیوہیەك کە لیدوانیک
ئەبىٔ لەسەر رەفتارى ئەو نەك لەسەر نرخى ئەو وەك
شەخسێك.

As he headed toward the One Minute Manager's office, he kept thinking about the simplicity of One Minute Management.

کاتیک کە بەرەو نوسینگەکەى بەرپۆہبەرى یەك خولەك
ئەپۆشت، ئەو بە بەردەوامى بیری لە سادەىی بەرپۆہبردنى یەك
خوہك ئەکردوہ.

All three of the secrets made sense—One Minute Goals, One Minute Praisings, and One Minute Reprimands. “But why do they work?” he

wondered. "Why is the One Minute Manager the most productive manager in the company?"

ھەر سى نھىئىيەكە ژىرييان دروستکردووھ - ئامانجى يەك خولەك، ستايشى يەك خولەك، سەرزەنشتى يەك خولەك. بەلام بۆچى كارىگەرييان ھەيە؟ ئەو بىرى ئەكردەوھ. بۆچى بەرپۆھبەرى يەك خولەك بە بەرھەمترىن بەرپۆھبەرە لە كۆمپانىياكەدا.

.....

The One Minute Manager Explains

به ریو بهری یهك خولهك پوونی ئەكاتوه

WHEN he got to the One Minute Manager's, his secretary said, "You can go right in. He's been wondering when you'd be back to see him."

كاتیک که گهشته نوسینگه که ی به ریو بهری یهك خولهك،
سکرتییره که ی وتی، ئەتوانی راسته و خو بپوئیته ژووره وه. ئەو
ئەویست بزانی تو که ی ئەگه پوئیته وه بو بینی ئەو.

As the young man entered the office, he noticed again how clear and uncluttered it was. He was greeted by a warm smile from the One Minute Manager. "Well, what did you find out in your travels?" he asked.

هەر که پیاوه لاوه که پوشته ناو نوسینگه که وه، دیسان تیبینی
ئەوه ی کرد نوسینگه که چه ند ساده و به تهرتیبه. ئەو
به خیرهاتنی لی کرا به خنده یه کی گهرم له لایه ن به ریو بهری

يەك خولەكەوہ. باشە، چیت بۇ دەرکەرت لە گەشتەكانتدا؟ ئەو
پرسیاری کرد.

"A lot!" the young man said enthusiastically.

زۆر! پیاوہ لاوہکە بە پەرۆشەوہ وتی.

"Tell me what you learned," the manager
encouraged.

پیم بلی چی فیربووی، بەرپۆه بەرەکە ورە ی بەرزکردوہ.

"I found out why you call yourself a One Minute
Manager. You set One Minute Goals with your
people to make sure they know what they are
being held accountable for and what good
performance looks like.

بۆم دەرکەوت تۆ بۆچی خۆت بە بەرپۆه بەری یەك خولەك بانگ
ئەكە ی. تۆ ئامانجی یەك خولەك ریکئەخە ی لەگەل خەلکەکەت
تا دنیایا بیت ئەوان ئەزانن لە چی بەرپرسیارن وە کاری باش
چۆنە.

You then try to catch them doing something right
so you can give them a One Minute Praising.
And then, finally, if they have all the skills to do

something right and they don't, you give them a One Minute Reprimand.”

پاشان تۆ ھول ئەدەي بيانگري بەسەر كاري باشەوہ بہو

شيويہ تۆ ئەتواني ستايشي يەك خولەكيان پي ببەخشي. وہ
پاشان، لە كۆتاييدا، ئەگەر زيرەكي تەواويان ھەبوو بۆ كوردني
كاريكي باش وہ نەيكەن، تۆ سەرزەنشتي يەك خولەكيان پي
ئەبەخشي.

“What do you think about all that?” asked the One Minute Manager.

پات چۆنە لە بارەي ھەموو ئەو شتانەوہ؟ بەرپۆہبەري يەك
خولەك پرسيارى كرد.

“I'm amazed at how simple it is,” said the young man, “and yet it works—you get results. I'm convinced that it certainly works for you.”

من سەرسام بووم بەوہي كە چەند سادەيە، پياوہ لاوہكە وتي،
وہ كاريگەريشي ھەيە – قازانج ئەكەي. من دۇنيام كە ئەوہ
كاريگەري ھەيە بۆ تۆ.

“And it will for you too, if you're willing to do it,” the manager insisted.

وہ بۆ تۆش کاریگەری ھەییە، ئەگەر بتەوی ئەوہ بکەى،
بەریۆہبەرەکە دووپاتی کردەوہ.

"Perhaps," said the young man, "but I would be more likely to do it if I could understand more about why it works."

لەوانەییە، پیاوہ لاوہکە وتى، بەلام زیاتر لەوانەییە ئەوہ بکەم
ئەگەر بتوانم زیاتر تیڭگەم بۆچی کاریگەری ھەییە.

"That's true of everyone, young man. The more you understand why it works, the more apt you are to use it. I'd be happy, therefore, to tell you what I know. Where do you want to start?"

ئەوہ راستە بۆ ھەموو کەسى، پیاوی لاو. چەند زیاتر تیڭگەى
بۆچی کاریگەری ھەییە، زیاتر ئەتوانى بەکارىبھینى. لەبەرئەوہ
خۆشحال ئەبم ئەوہى کەئەیزانم پیت بلیم. ئەتەوی لەکوئۆہ
دەست پى بکەى؟

"Well, first of all, when you talk about One Minute Management, do you really mean it takes a minute to do all the kinds of things you need to do as a manager?"

باشه، پیش هه موو شتیك، كاتیك كه تو قسه ئەكه ی له باره ی
به پریوه بردنی یه ك خوله كه وه، تو به راستی مه به ستت ئە وه یه
یه ك خوله كی پی ئەچی جیبه جیكردنی هه موو ئەو شتانه كه
وهك

به پریوه به ریك پیویسته بیكه ی.

“No, not always. It just is a way to say that being a manager is not as complicated as people would have you believe. And also managing people doesn't take as long as you'd think. So when I say One Minute Management, it might take more than a minute for each of the key elements like goal setting, but it's just a symbolic term. And very often it does take only a minute.

نه خیر، نه ك هه میشه. ئەوه ته نها ریگایه كه بو ئەوه ی كه بلیی
به پریوه به ری ئەوه نده ئالۆز نییه كه خه لك بیرى لی ئەكه نه وه.
وه هه روه ها مامه له كردن له گه ل خه لكدا ئەوه نده ی پی ناچی كه
بیری لی ئەكه نه وه. بویه كاتیك كه ئەلیم به پریوه بردنی یه ك
خوله ك، له وانیه زیاتر له خوله كی پی بچی بو هه ر کلیلیکی
بنچینه یی وهك ریكخستنی ئامانج، به لام ئەوه ته نها كاتیکی
ره مزیه. وه زۆربه ی جار ته نها خوله كی ئەوی.

"Let me show you one of the notes I keep on my desk."

با یه کتیک لهو تیبینییانه ت پیّ پیشان بدهم که له سه‌ر میزه کهم
پاراستومه.

When he looked, the young man saw:

کاتیک که سه‌یری کرد، پیاوه لاهه که بینی:

The Best Minute I Spend Is The One I Invest In People

باشترین خولهك كه به سهري نه بهم نه و
خوله كه يه كه نه ريگاي خه لكه وه قازانج
به دست نه هينم

"It's ironic," the manager said. "Most companies spend 50% to 70% of their money on people's salaries. And yet they spend less than 1% of their budget to train their people.

ئەو گالتە جاپىيە، بەرپۈۋە بەرەكە وتى. زۆربەى كۆمپانىياكان لە سەدا پەنجا تا لە سەدا ھەفتاي پارەكانيان بۇ موچەى مانگانەى خەلكەكەيان سەرف ئەكەن. ۋە كەمتر لە سەدا يەكى بودجەكەيان سەرف ئەكەن بۇ راھىنانى خەلكەكەيان.

Most companies, in fact, spend more time and money on maintaining their buildings and equipment than they do on maintaining and developing people."

زۆربەى كۆمپانىياكان لە راستىدا كاتى زياترو پارەى زياتر بۇ بەردەوام بوونى بيناكانيان و كەل و پەلەكانيان سەرف ئەكەن لە باتى ئەوئەى بۇ بەردەوام بوون و گەشەپىندانى خەلكەكانيان سەرفى بكن.

"I never thought of that," the young man admitted. "But if people get results, then it certainly makes good sense to invest in people."

هەرگیز بیرم له ئهوه نه کردۆتهوه، پیاوه لاوهکه دانی به وهدا نا.
به لام نهگەر خه لک قازانچ بکه ن پاشان به دنیاییه وه ئه توانی له
پزنگای خه لکه وه وه به رهینان بکه ی.

“Exactly,” the manager said. “I wish I had had someone invest in me sooner when I first went to work.”

دروسته، به پزیه به ره که وتی. خۆزگه که سیکم هه بوایه له
پزنگای منه وه قازانجی بکردایه پیشتر کاتیک که یه که م جار
پۆشتم بۆ کار.

“What do you mean?” the young man asked.

مه به ستت چیه؟ پیاوه لاوه که پرساری کرد.

“Well, in most of the organizations I worked in before, I often didn’t know what I was supposed to be doing. No one bothered to tell me. If you asked me whether I was doing a good job, I would say either ‘I don’t know’ or ‘I think so.’ If you asked why I thought so, I would reply, ‘I haven’t been chewed out by my boss lately’ or ‘no news is good news.’ It was almost as if my main motivation was to avoid punishment.”

باشه، له زۆریه ی ئه و ریکخراوانه ی که کارم تیدا کردوه

پیشتر، هه میسه نه مده زانی ئه بی چی بکه م. که س پیی نه ده وتم. نه گهر پرسیارت لی بکرده مایه که من نایا کاریکی باش نه که م، ده موت نازانم یان پیموایه. نه گهر پرسیارت بکرده یه بوچی پیموایه، وه لام ئه دایه وه، سزا نه دراوم له لایه ن سه روکه که مه وه له م دووایانده دا، یان هیچ هه والیک نییه. به زۆری وه که ئه وه ی بلیی هه مو بزوینه ری سه ره کی من ئه وه بو خۆم له سزا دوور بخره وه.

“That’s interesting,” the young man admitted.
“But I’m not sure I understand it.”

ئه وه سه رنجراکیشه، پیاوه لاوکه دوویاتی کرده وه. به لام دلنیا نیم تیگه شتیبتیم.

Then he added anxiously, “In fact, if it’s all right with you, maybe I could understand things better if I could get to some of my ‘why’ questions. Let’s start with One Minute Goal Setting. Why does it work so well?”

پاشان ئه و درێژه ی پیدا به په رۆشه وه، له راستیدا، نه گهر ناسایی بیته لای تو، له وانه یه باشته ربتوانم له شته کان تیگه م

ئەگەر وەلامى ھەندىٰ لە پىرسىيارە "بۇچى" يەكانم وەرگرم. با بە
پىكخستنى ئامانجى يەك خولەك دەست پى بکەين. بۇچى
ئەرەندە كاریگەرى ھەيە؟

.....

Why One Minute Goals Work

بۆچى ئامانجى يەك خولەك كاريگەرى ھەيە

“YOU want to know why One Minute Goals work,” the manager said. “Fine.” He got up and began to pace slowly around the room.

تۆنەتەوى بزانى بۆچى ئامانجى يەك خولەك كاريگەرى ھەيە،
بەپىۋەبەرەكە وتى. باشە. ئەو ھەستاۋ دەستى بە ھەنگاونان
کرد بە ھىۋاشى بە دەۋرى ژورەكە.

“Let me give you an analogy that might help. I've seen a lot of unmotivated people at work in the various organizations I've been employed in over the years. But I've never seen an unmotivated person after work. Everyone seems to be motivated to do something.

پىگە بدە لەيەكچوونىكت بدەمى كە لەوانەيە يارمەتيدەر بىت.
زۆر خەلكى بى ۋرەم دىۋە لە كار لە زۆر پىكخراۋى جيا جيا
كە خۆم لەۋى كارم كردۋوۋە بۇ چەند سالىك. بەلام ھەرگىز

كەسىكى بىۋى ورەم نەدىوۋە دواى كار. ھەمووان ورە بەرز ديارن
بۇ كردنى شتىك.

“One night, for example, I was bowling and I saw some of the ‘problem employees’ at work from my last organization. One of the real problem people, who I remembered all too well, took the bowling ball and approached the line and rolled the ball. Then he started to scream and yell and jump around. Why do you think he was so happy?”

شەويكىان، بۇ نمونە، يارى بۆلنم ئەكرد وە ھەندى لەو
كرىكارە بە كىشانەم بينى كە لە دوواين رىكخراو لەگەلمدا
بوون. يەكىك لەو كەسە بە كىشانە كە زور بە باشى بىرم
ئەھاتەرە، تۆپى بۆلنەكەى ھەلگرت و نرىك بووۋە لە
ھىلەكەو تۆپەكەى ھەلدا. پاشان دەستى بە قىژە قىژو ھاوار
كردو خوى ھەلنەدا بە دەورى خويدا. تۆ پىتوايە بۇچى
ئەۋەندە دلخوش بوو؟

“Because he got a strike. He had knocked down all the pins.”

لەبەرئەۋەى پىكاي. ئەو ھەموو دەرزىيەكانى خست.

“Exactly. Why don't you think he and other people are that excited at work?”

دروسته. تۆ پیتوایه بۆچی ئەو و ئەو کەسانە ی تر ئەوەندە

دلخۆش نین لەسەر کار؟

“Because he doesn't know where the pins are,” smiled the young man. “I get it. How long would he want to bowl if there were no pins?”

لەبەرئەوەی نازانی دەرزییهکان لە کوین؟ پیاوێ لاهه که
پینکەنی. تینەگەم. بۆ ماوێ چەند بەردەوام ئەبی لە یاری
بۆلینگ ئەگەر هیچ دەرزی لی نەبی؟

“Right,” said the One Minute Manager. “Now you can see what happens in most organizations. I believe that most managers know what they want their people to do.

راسته، بەرپۆهه بهری یهك خولهك وتی. نیستا ئەتوانی تیگیه ی
چی پووئەدات لە زۆر بهی ریکخراوهکان. پیموایه زۆر بهی
بەرپۆهه بهرەکان ئەزانن ئەیانەوی خەلکهه یان چی بکن.

They just don't bother to tell their people in a way they would understand. They assume they

should know. I never assume anything when it comes to goal setting.

ئەوان خۇيان بېزار ناكەن بەوھى بە خەلكەكايان بلىن بە
شيۆهيكە كە تىبگەن. ئەوان واى دائەنن كە پىويستە خۇيان
بزانن. ھەرگىز خەملاندن بۇ ھىچ شتىك ناكەم كاتىك كە دىتە
سەر رىكخستنى ئامانچ.

“When you assume that people know what’s expected of them, you are creating an ineffective form of bowling. You put the pins up but when the bowler goes to roll the ball, he notices there is a sheet across the pins. So when he rolls the ball, and it slips under the sheet, he hears a crack but doesn’t know how many pins he knocked down.

كاتىك كە تۆ وا بىر ئەكەيتەوھ خەلك ئەوھ ئەزانن كە چاوپرېيان
لى ئەكرى، تۆ شيۆهيكە نا كارىگەرى بۆلینگ دروست
ئەكەى. تۆ دەرزىيەكان دائەننى بەلام كاتىك كە يارىزانەكە
ئەپرات بۇ ھەلدانى تۆپەكە، تىبىنى ئەكات چوارچىۆهيكە
كراوھ بە دەورى دەرزىيەكاندا. بۆيە كاتىك كە تۆپەكە
ھەئەدات، وھ بە ژىر چوارچىۆهكەدا ئەپرات، شەقەيكە
ئەبىستى بەلام نازانى چەند دەرزى كەوتوون.

When you ask him how he did, he says, I don't know. But it felt good.

كاتىك كه پرسىارى لى ئەكەى چۆن بوو، ئەو ئەلى، نازانم.
به لام باش ديار بوو.

"It's like playing golf at night. A lot of my friends have given up golf and when I asked them why, they said, 'Because the courses are too crowded.' When I suggested that they play at night, they laughed because who would ever play golf without being able to see the pins?"

ئەو ۋەك ئەو ۋايە يارى گۆلف بگەى به شهو. زۆرىەى
هاورپىكانم وازيان له يالاي گۆلف هينا ۋە كاتىك كه ليم
ئەپرسين بوچى، ئەوان ئەيانوت، له بەرئەۋەى كۆرسەكان زۆر
قەرەبالخن. كاتىك كه پيشنبارى ئەو ۋەم ئەكرد به شهو يارى
بگەن، پينەكەنن له بەرئەۋەى كى ھەرگيز يارى گۆلف ئەكات
به بى ئەۋەى بتوانى دەرزيهەكان ببينى؟

"It's the same with watching football. How many people in this country would sit in front of their TV's on a Sunday afternoon or Monday night and watch two teams run up and down the field if there were no goals to shoot at or any way to score?"

ئەو ھەمان شتە لەگەڵ سەیرکردنی یاری تۆپى پى. چەند كەس لەم ولاتەدا دائەنیشن لەبەردەم تەلەفزیۆنەكانیاندا لە نیوهرۆى يەك شەممەدا يان لە شەوى دوو شەممەدا وە سەیری دوو تیپ ئەكەن كە رانەكەن بۆ سەرەو و خوارەو و گۆرەپانكە ئەگەر هیچ گۆلى لى نەبى بۆ شوت لیدان يان هیچ رینگایەك نەبى بۆ گۆل تۆمارکردن؟

"Yeah! Why is that?" asked the young man.

بەلى! بۆچی وایە؟ پیاوھ لاوھەكە پرسىاری كرد.

"It's all because clearly the number one motivator of people is feedback on results. In fact, we have another saying here that's worth noting:

ھەموو ئەمانە لەبەرئەوھىە بە پووتى بزوينەرى يەكەمى خەلك دەسكەوتنى ئەنجامە. لە راستیدا، وتەيەكى ترى بەنرخمان ھىە لەسەر ئەمە كە شايەنى باس كردنە:

'Feedback is the Breakfast of Champions.'

"دەسكەوت نانى بەيانىيە بۆ پالەوانەكان."

Feedback keeps us going. Unfortunately, however, when most managers realize that feedback on results is the number one motivator

of people, they usually set up a third form of bowling.

دەسكەوت يارمەتيمان ئەدات بەردەوام بىن. بەداخەو،
ھەرچەندە، زۆربەى بەرپۆھبەرەكان ئەزانن كە دەسكەوت
بزۆينەرى يەكەمى خەلكە، بەلام ھەمىشە شپۆھى سىيەمى
بۆلینگ رىكئەخەن.

“When the bowler goes to the line to roll the ball, the pins are still up and the sheet is in place but now there is another ingredient in the game—a supervisor standing behind the sheet. When the bowler rolls the ball, he hears the crash of the falling pins, and the supervisor holds up two fingers to signify you knocked down two pins. Actually, do most managers say you got two?”

كاتىك كە يارىزانەكە ئەپوات بۆ لای ھىلەكە بۆ ھەلدانى
تۆپەكە، دەرزییەكان ھىشتا پراوہستاون وە چوارچىوہكە لە
جىنى خۆبەتى بەلام ئىستا بەشىكى تر ھەيە لە يارىيەكەدا –
چاودىرىك رائەوستى لە پشت چوارچىوہكەوہ. كاتىك كە
يارىزانەكە تۆپەكە ھەلئەدات، شەقەى كەوتنى دەرزییەكان
ئەبىستى، وە چاودىرەكە دوو پەنجە بەرز ئەكاتەوہ بۆ

پيشاندانى ئەۋەى دوو دەرزىت خستووہ. لە راستىدا زۆربەى
بەرىئوہبەرەكان ئەلەين دووت بەدەست هەنا.

“No,” the young man smiled. “They usually say
you missed eight.”

نەخىر، پىاۋە لاۋەكە پىكەنى. ئەوان ھەمىشە ئەلەين ھەشتت
لەدەست دا. (واتە ئەگەر دەرزىيەكان دە بن ۋە دوويان بکەوى
ھەشت ئەمىنئىتەۋە)

“Right on!” said the One Minute Manager. “The
question I always used to ask was why doesn’t
the manager ‘lift the sheet up’ so both he and his
subordinate can see the pins. Why? Because he
has the great American tradition—Performance
Review—coming up.”

راستە! بەرىئوہبەرى يەك خولەك وتى. ئەو پرسىارەى ھەمىشە
راھاتووم بپرسم ئەۋە بوۋە بۆچى بەرىئوہبەرەكە چوارچىۋەكە
ھەلناگرى تا ھەردووكيان خوى ۋە بەردەستەكەى بتوانن
دەرزىيەكان ببىنن. بۆچى؟ لەبەرئەۋەى نەرىتى مەزنى
ئەمرىكى ھەيە – ھەلسەنگاندنى كار – جەخت لەسەر
کردنەۋە.

“Because he has Performance Review coming
up?” wondered the young man.

له بهرئوهی جهخت له سهر هه لسه نگانندی کار ئەکات؟ پیاوه
لاوهکه پرسای کرد.

“Right. I used to call that ‘NIHYSOB’ which
stands for ‘Now I have you—you SOB.’

راسته! من راهاتووم به ئه وه بلیم ‘NIHYSOB’ واته
تۆم به دهست هینا – کوپی بی نرخ.

Such managers don’t tell their people what they
expect of them; they just leave them alone and
then ‘zap’ them when they don’t perform at the
desired level.”

ئهو جوړه بهرئوه بهرانه به بهر دهسته کانیان نالین ئه بی چی
بکەن، به تەنیا به جییان ئه هینن وه ئه یان پروخینن کاتیک که له
ئاستیکی خوازوودا کاره کانیان به ئه نجام ناگه یه نن.

“Why do you suppose they would do that?” the
young man inquired, being very familiar with the
truth in the manager’s comments.

بوچی تو پیتوایه وا ئەکەن؟ پیاوه لاههکه پرسای کرد، ئهو
زۆر شارها بوو له راستی لیدوانی بهرئوه بهرکه.

“So they can look good,” said the manager.

که واته ئه توانن باش دیار بن. بهرئوه بهرکه وتی.

“What do you mean, so they can look good?”
asked the young man.

مەبەستت چىيە، كەواتە ئەتوانن باش ديار بن؟ پيارە لاهەكە
پرسىياري كورد.

“How do you think you would be viewed by your boss if you rated everyone that reported to you at the highest level on your performance review scale?”

پىتوايە چۆن دەرئەكەوى لاي بەرپۆه بەرەكەت ئەگەر ھەموو
ئەوانەى كارت بۇ ئەكەن بۇ بەرزتەرىن ئاست بەرز بەكەيتەو ھە
تەرازووى ھەئسەنگاندنى كارەكانتدا؟

“As a ‘soft touch,’ as someone who could not discriminate between good performance and poor performance.”

وھەكەسىكى خۇش باوەر كە نەتوانى جياوازى بكات ھە
نىوان كارى باش و كارى خراب دا.

“Precisely,” said the manager. “In order to look good as a manager in most organizations, you have to catch some of your people doing things wrong. You have to have a few winners, a few losers, and everyone else somewhere in the middle.”

دروستە، بەرپۆه بەرەكە وتى. بۇ ئەوھى باش دەرېكەوى وھە
بەرپۆه بەرىك ھە زۆر بەى رېكخراوھ كاندا، پىويستە ھەندى ھە

بەردەستەكانت بگىرى بەسەر كارى ھەلەوھ. پىيوستە چەند
براوھىيەكت ھەبى، چەند دۆراوئىك، وھ ھەموو ئەوانى تر
ناوھندى بن.

You see, in this country we have a normal-
distribution-curve mentality.

وھك ئەبىنى ئىمە لەم وئاتەدا دابەشكردنى ئاسايى زەينمان
ھەيە.

I remember one time when visiting my son's
school, I observed a fifth-grade teacher giving a
state capitals test to her class. When I asked her
why she didn't put atlases around the room and
let the kids use them during the test, she said, 'I
couldn't do that because all the kids would get
100 percent.' As though it would be bad for
everyone to do well.

لەبىرمە جارنىكان كاتىك كە سەردانى قوتابخانەى كۆرەكەم

كرد، سەيرى مامۇستايەكى پۆلى پىنجم كرد تاقىكردنەوھى
پايتەختى دەولەتەكانى پۆلەكەى خۆى ئەكرد. كاتىك كە
پرسىيارم لى كرد بۆچى ئەتلەسى دانەناوھ لە دەورى ژوورەكەو
رىگە بە منالەكان بەدات بەكارىبەينن لە كاتى تاقىكردنەوھەكەدا،

ئەو وتى ناتوانم ئەو بەكەم لەبەرئەوئەى ھەموو منالەكان سەد
لە سەد بەدەست ئەھيەن. وەك ديارە ئەو شتەكى خراپە كە
ھەمويان باش بن لە تاقىيەكردنەوئەكەدا

“I remember once reading that when someone asked Einstein what his phone number was, he went to the phone book to look it up.”

لەبىرمە جارىكىيان ئەوئەم خویندەوئە كەسەك پەرسىيارى لە
ئەنشتاين كەردوئە ژمارە تەلەفونەكەى چەندە، ئەو پۇشتوئە بۇ
لای دەفتەرى تەلەفوناتەكەو بۇى گەراوئە.

The young man laughed. “You’re kidding.”

پىاوئە لاوئەكە پىكەنى. تۇ گالئە ئەكەى.

“No, I’m not kidding. He said he never cluttered his mind with information he could find somewhere else.

نەخىر، من گالئە ناكەم. ئەو وتوئەتى كە ھەرگىز مەشكى
خۇى بە زانىارىيەكەوئە سەرقال ناكات كە بتوانى لە شوئىنىكى
تەربىدۇزئەوئە.

“Now, if you didn’t know better,” the manager continued, “what would you think of someone

who went to the phone book to look up his own number? Would you think he was a winner or a loser?"

ئىستا، ئەگەر ئەوئەت نەزانىيە، بەرپۆئەبەرەكە دريژە پيدا،
چۇن بىرت لە كەسنىك ئەكردەوہ كە برۇشتايە بۇ لای دەفتەرى
تەلفۇنات تا بۇ ژمارەى خۇى بگەرى؟ وا بىرت ئەكردەوہ
براوہيە يان دۇراو؟

The young man grinned and said, "A real loser."

پياوہ لاوہكە زەردەخەنەيەكى كردو وتى، "دۇراوئىكى تەواو"
"Sure," the manager responded. "I would, too,
but we'd be wrong, wouldn't we?"

بە دلتيايىيەوہ، بەرپۆئەبەرەكە وەلامى داىيەوہ. منيش وا بىرم
ئەكردەوہ، بەلام ئيمە ھەلەين، وانىيە؟

The young man nodded his agreement.

پياوہ لاوہكە قايىل بوونى خۇى بە سەر لەقاندن نيشان دا.
"It's easy for any of us to make this mistake," the
manager said. Then he showed his visitor the
plaque he had made for himself. "Look at this."

ئاسانە بۇ ھەر يەكىك لە ئيمە ئەم ھەلەيە بگەين، بەرپۆئەبەرەكە
وتى. پاشان ئەو لەوہەيەى پيشانى ميوانەكە دا كە بۇ خۇى
دروستكردبوو. سەيرى ئەمە بگە.

**Everyone Is A Potential
Winner.**

هه موو كه س براوهيه كي شاراوهيه .

**Some People Are Disguised
As Losers,**

هه ندي كه س وهك دوراوه دهرنه كه ون ،

**Don't Let Their
Appearances Fool You.**

رېگه مه ده پواڼه تيا فريوت بدات .

"You see," the manager said, "you really have three choices as a manager. First, you can hire winners. They are hard to find and they cost money.

ئەبىنى، بەرپۆۋەبەرەكە وتى، تۆتەنھا سى ھەلبىزاردنت ھەيە
وھك بەرپۆۋەبەرىك. يەكەم، ئەتوانى براۋەكان بگىرى. بەلام
دۆزىنەۋەي ئەوانە سەختەو پارەي تىدەچى.

Or, second, if you can't find a winner, you can hire someone with the potential to be a winner. Then you systematically train that person to become a winner.

يان دوۋەم، ئەگەر ناتوانى براۋەيەك بدۆزىتەۋە، ئەتوانى
كەسىك بگىرى كە لە ناخىدا براۋەيەكى شاراۋە ھەيە. پاشان بە
شىۋەيەكى زانستىانە راھىنان بە ئەو كەسە بگەي تا ببىت بە
كەسىكى براۋە.

If you are not willing to do either of the first two (and I am continually amazed at the number of managers who won't spend the money to hire a winner or take the time to train someone to become a winner), then there is only the third choice left—prayer."

ۋە ئەگەر ناخۋازى ھىچ يەكىك لەم دوۋانە ھەلبىزىرى (ۋە من بە
بەردەۋامى سەرسامم بەو بەرپۆۋەبەرەنەي كە پارە سەرف ناكەن

بۆ گرتنى براۋەيەك ۋە يان كات سەرف ناكەن بۆ پراھىنان بە
كەسىك تا بېيىت بە كەسىكى براۋە)، كەۋاتە تەنھا ھەلبېزاردنى
سىيەم ئەمىنىتەۋە – نزا كردن.

That stopped the young man cold. He put down
his notebook and pen and said, "Prayer?"

ئەۋە پياۋە لاۋەكەى سەرسام كرد. ئەۋ دەفتەرەكەۋ قەلەمەكەى
داناۋ وتى، نزا كردن؟

The manager laughed quietly. "That's just my
attempt at humor, young man. But when you
think about it, there are many managers who are
saying their prayers daily—I hope this person
works out."

بەپىۋەبەرەكە پىكەنى بە ھىمنى. ئەۋە تەنھا ھەۋلى كۆمىدى
منە، پياۋى لاۋ. بەلام كاتىك كە بىر لەۋە ئەكەيتەۋە، زۆر
بەپىۋەبەر ھەيە نزا ئەكەن پۆژانە – ھىۋادارم ئەم كەسە
پىشكەۋى.

"Oh," the young man said seriously. "Well, let's
take the first choice. If you hire a winner, it's
really easy to be a One Minute Manager, isn't it?"

ئۆھ، پياۋە لاۋەكە وتى بەپراستى. باشە، با يەكەم ھەلبېزىرىن.
ئەگەر براۋەيەك بگىرى، بەپراستى ئاسانە بېيىت بە بەپىۋەبەرى
يەك خولەك، وانىيە؟

"It sure is," said the manager with a smile. He was amazed at how serious the young man was now—as though being more serious made a person a better manager. "All you have to do with a winner is do One Minute Goal Setting and let them run with the ball."

به دنیاییه وه وایه، به پړیوه به ره که وتی به خنده یه که وه. نه و
سه رسام بوو له وهی که پیاوه لاره که چهند جدی بوو نیستا –
جدی بوونی زیاتر که سه که نکات به به پړیوه به ریکی باشتر.
هموو نه وهی پیویسته بیکه ی له گه ل براوه یه کدا ریکخستنی
نامانجی یه که خوله که وه نیتر با خوی نه رکی خوی به پړیوه
بیات.

"I understand from Ms. Brown, sometimes you don't even have to do that with her," said the young man.

له خاتوو براونه وه فیږ بووم، هندی جار پیویست ناکات
نه وه شی له گه ل بکه ی، پیاوه لاره که وتی.

"She's absolutely right," said the manager. "She's forgotten more than most people know around here. But with everyone, winner or potential winner, One Minute Goal Setting is a basic tool for productive behavior."

نه وه ته و او دروسته، به پړیوه به ره که وتی. نه و زوربه ی نه و
که سانه ی که نه یناسی له دهوری خوی له بیږی کردووه. به لام

لهگه ل هه موو كه سيكدا، براوه يان براوه ي شاروه، ريكخستنى
ئامانجى يهك خولهك ئامپرازيكى بنچينه ييه بو بهر هه مهينانى
کردارى.

“Is it true that no matter who initiates the One Minute Goal Setting,” the young man asked, “each goal always has to be written down on a single sheet of paper?”

ئايا ئوه راسته كه كيشه نييه كى دهست به جيبه جيكردى
ئامانجى يهك خولهك ئەكات، پياوه لاوه كه پرسىارى كرد،
هه موو ئامانجىك پيوسته بنوسرته وه له سهر تهنه
لاپه ريهك؟

“Absolutely,” insisted the One Minute Manager.
“Why is that so important?”

راسته، بهر ئوه بهرى يهك خولهك دوپاتى كرده وه. بوچى ئوه
ئوه نده گرنگه؟

“So people can review their goals frequently and then check their performance against those goals.”

بويه خهك ئه توان به ئامانجه كانياندا بچنه وه دوپاره وه
دووباره وه پاشان ئهركه كانيان هه لسه نكيئن له بهرام بهر
ئامانجه كانياندا.

"I understand you have them write down only their major goals and responsibilities and not every aspect of their job," the young man said.

تینه‌گه‌م که پیویسته تهنه‌ها نامانجه گه‌وره‌کان و به‌رپرسیاریتییه‌کان بنوسنه‌ره نه‌ک هه‌موو سیمایه‌کی کاره‌کانیان، پیاوه لاوه‌که وتی.

"Yes. That's because I don't want this to be a paper mill. I don't want a lot of pieces of paper filed away somewhere and looked at only once a year when it's time for next year's goal setting or performance review, or some such thing.

به‌ئی. له‌به‌ره‌وه‌ی که من کارگه‌ی دروستکردنی لاپه‌ره‌م ناوی. من لاپه‌ره‌ی زۆرم ناوی که تۆمار بکری و بکه‌وی له شوینیک وه سالی تهنه‌ها جاریک سه‌یر بکری کاتیک که وه‌ختی ریکخستنی نامانجی سالی داهاتوو بیت یان هه‌لسه‌نگاندنی نه‌رک، یان شتی له‌و شیوه‌یه.

"As you probably saw, everyone who works for me has a plaque near them that looks like this." He showed his visitor his copy of the plaque.

وه‌ک نه‌وه‌ی که له‌وانه‌یه بینیبیتت، هه‌موو نه‌وانه‌ی که کار بو من نه‌که‌ن له‌وحه‌یه‌کیان هه‌یه له‌ نزیک خویانه‌وه که له‌ نه‌مه نه‌چی. نه‌و په‌ندیکی تری له‌وحه‌که‌ی خوی پیشانی میوانه‌که دا.

Take A Minute: Look At Your Goals

خوله كيك دانى: سه يري ئاما نجه كانت بكه

Look At Your Performance

سه يري نه ركه كانت بكه

See If Your Behavior Matches Your Goals

بزانه ئايا رةفتاره كانت نه گه ن ئاما نجه كانتدا

يه كنه گريته وه

The young man was amazed. He'd missed this in his brief visit. "I never saw this," he said. "It's terrific. Could I get one of these plaques?"

پیاوه لاوره که سهرسام بوو. ئهو ئهمه ی له دهست چوو له سهردانه کورته کهیدا. ههرگیز ئهمه نه بینووه، ئهو وتی. ئهمه زور نایابه. ئه توانم یه کیك لهم له وحانه وهرگرم؟

"Sure," the manager said. "I'll arrange it."

به دننیا ییوه، بهرپووه بهرکه وتی. بو ت ریکنه خهم.

As he was writing down some of what he was learning, the aspiring manager said, without lifting up his head, "You know, it's difficult to learn everything there is to learn about One Minute Management in such a short time. There's certainly more I'd like to learn about One Minute Goals, for instance, but maybe I could do that later.

له کاتی کدا ئهو ههن دیک لهو شتانه ی که فیربوو بوو دهنوسییوه، بهرپووه بهر بهرزیخوازه که وتی، بی ئه وه ی سهری بهر بکاته وه، نه زانی، سهخته فیربوونی ههمو شتیک له باره ی بهرپووه بردنی یه ک خوله که وه له کاتی کی ئاوا که مدا. به دننیا ییوه زیاتر هیه که من ئهمه وی فیربیم له باره ی

ئامانجى يەك خولەكەرە، بۇ نمونە، بەلام لەوانەيە بتوانم ئەرە
بکەم دواتر.

“Could we move to One Minute Praisings now?”
asked the young man, as he looked up from his
notebook.

ئەتوانىن بېرۆينە سەر ستايشى يەك خولەك ئىستا؟ پياوہ
لاوہكە پرسىارى کرد، کاتیک کہ سەرى بەرز کردوہ لەسەر
دەفتەرەکەى.

“Sure,” said the One Minute Manager. “You’re
probably wondering why that works, too.”

بە دۇنيایيەوہ، بەرپۆہبەرى يەك خولەك وتى. تۆ لەوانەيە
بېرسى بۆچى ئوہوش کارىگەرى ھەيە.

“I certainly am,” the visitor responded.

بە دۇنيایيەوہ، ميوانەكە وەلامى دايەوہ.

.....

Why One Minute Praisings Work

بۇچى ستايشى يەك خولەك كاريگەرى ھەيە

LET'S look at a few examples," the One Minute Manager said. "Maybe then it will be clear to you why One Minute Praisings work so well."

با سەيرى چەند نمونەيەك بگەين، بەرئوبەرى يەك خولەك وتى. لەوانەيە دواتر پروون بىت بۇ تۇ بۇچى ستايشى يەك خولەك ئەۋەندە باش كاريگەرى ھەيە.

"I'd like that," said the young man.

ئارەزوى ئەۋە ئەكەم، پياۋە لاۋەكە وتى.

"I'll start with a pigeon example and then move on to people," said the manager. "Just remember young man, people are not pigeons. People are more complicated. They are aware, they think for themselves and they certainly don't want to be manipulated by another person. Remember that and respect that. It is a key to good management.

به نمونەى كۆترىك دەست پى ئەكەم پاشان ئەگۆيزمەوہ بۇ

خەلك، بەرپۆەبەرەكە وتى. تەنھا لەبىرت بىت پياوى لاو خەلك
كۆتر نىن. خەلك ئالۆزترن. ئەوان ھۆشيارن، ئەوان بىر لە
خۆيان ئەكەنەوہ وە بە دلىايىيەوہ نايانەوى بەكاربەيتىرن لە
لايەن كەسىكى ترەوہ. ئەوہت لەبىر بىت و رىزى ئەوہ بگرە.
ئەوہ كلىلى بەرپۆەبردنى باشە.

“With that in mind, let us look at several simple examples which show us that we all seek what feels good to us and we avoid what feels bad to us.

لەگەل ئەوہدا، با سەيرى چەند نمونەيەكى سادە بكەين كە
ئەوہمان پيشان ئەدا ھەموومان بۇ ئەوہ ئەگەرپىن كە باش
ديارە بۇ ئىمە وە خۆمان لە ئەوہ دوور ئەخەينەوہ كە خراب
ديارە بۇ ئىمە.

“Suppose you have an untrained pigeon that you want to enter a box in the lower left- hand corner and run across the box to the upper right-hand corner and push a lever with his right foot.

وايدانى كۆترىكى رانەھينراوت ھەيە كە ئەتەوى بىخەيتە ناو
سندوقىكەوہ لە گوشەى خوارەوہى دەستە چەپەوہ وە پراكات

به ناو سندوقه كه دا بۇ گۆشه‌ى دهسته راستى سهره وهو به پىي
راستى پال به نويله كه وه ئه‌نى.

Suppose that not too far from the entry point we have a pellet machine— that is, a machine that can release pellets of food to reward and reinforce the pigeon.

وايدانى نهك زور دور له خالى چوونه ژوره وه وه ئاميرىكى
توپمان هه‌يه – ئه وه ئاميره بتوانى خواردن هه‌ئدات بۇ
پاداشت كردن و به هيز كردنه وه‌ى كوتره كه.

What do you think is going to happen if we put the pigeon in the box and wait until the pigeon runs over to the upper right-hand corner and pushes the lever with his right foot before we give him any food?” asked the One Minute Manager.

تۇ پىتوايه چى روئهدات نه‌گه ر كوتره كه بخينه ناو
سندوقه كه وه وه چاره‌پى. بكه‌ين تا كوتره كه رائه‌كات بۇ
گۆشه‌ى دهسته راستى سهره وهو پال به نويله كه وه ئه‌نى به
پىي راستى پيش ئه وه‌ى هيج خواردينىكى بده‌ينى؟
به‌رئوه به‌رى يهك خولهك پرسيارى كرد.

“He would starve to death,” responded the young man.

ئەمرى له برسا، پياوه لاوهكه وهلامى دايهوه.

“You’re right. We’re going to lose a lot of pigeons. The pigeon is going to starve to death because he doesn’t have any idea what he is supposed to do.

تو پراست ئەكهى. ژمارهيهكى زور كووتر له دەست ئەدەين.
كوترهكه ئەمرى له برسا له بهرئەوهى ههچ بپروكهيهكى نيهه كه
ئەبى چى بكات.

“Now it’s actually not too hard to train a pigeon to do this task. All you have to do is to draw a line not too far from where the pigeon enters the box. If the pigeon enters the box and crosses the line—bang—the pellet machine goes off and the pigeon gets fed. Pretty soon you have the pigeon running to that spot, but you don’t want the pigeon there. Where do you want the pigeon?”

ئىستا له پراستيدا زور سهخت نيهه پراهينان به كووترىك بكهى
ئەم ئەركه جى به جى بكات. هه موو ئەوهى كه پيوسته بيكهى
كىشانى هيليكه كه زور دوور نه بيت له شوينهى كه كوترهكه

ئەپواتە ناو سندوقەكەوہ. ئەگەر كۆترەكە بېواتە ناو سندوقەكەوہو ھیلەكە تېپەپرینی و خوی لە ئامیری تۆپەكە بدات و بکەریتە ئیش كۆترەكە خواردن وەرئەگری. ھەر زوو كۆترەكە پائەكات بۆ ئەو شوینە، بەلام تۆ ناتەوی كۆترەكە لەو شوینە بیئت. ئەی تۆ ئەتەوی كۆترەكە لە كوی بیئت؟

"In the upper right-hand corner of the box," said the young man.

لە گوشەى دەستە راستى سەرھەوى سندوقەكە، پیاوہ لاوہكە وتى.

"Right!" the One Minute Manager confirmed.
"Therefore, after a while you stop rewarding the pigeon for running to that spot and draw another line which isn't too far from the last line, but is in the direction of the goal—the upper right-hand corner of the box.

راستە! بەرپۆھبەرى يەك خولەك دووپاتى كردەوہ. بەوشیوہیە پاش كەمىك تۆ وازئەھینی لە پاداشتكردنى كۆترەكە بۆ پاكردنى بۆ ئەو شوینە وە ھیلەكى ترئەكیشى كە زۆر دوور نىیە لە ھیلەكى ترەوہ، بەلام بە ئاراستەى گۆلەكەىە – گوشەى دەستە راستى سندوقەكە.

Now the pigeon starts running around his old spot and doesn't get fed. Pretty soon though, the pigeon makes it across the new line and—bang—the machine goes off again and the pigeon gets fed.

ئىستا كۆترەكە دەست بە پاكردن ئەكات بە دەورى شوينە
كۆنەكەى خۇيدا وە خواردن وەرناگرى. ھەر زوو كۆترەكە بە
دەورى ھىلە نوپپەكەدا ئەسورپتەو وە خوى لە نامپرەكە
ئەدات و ئەيخاتە ئىش ديسان وە كۆترەكە خواردن وەرئەگرى.

“Then you draw another line. Again this line has to be in the direction of the goal, but not too far away that the pigeon can't make it again. We keep setting up these lines closer and closer to the upper right-hand corner of the box until we won't feed the pigeon unless he hits the lever and then finally only when he hits the lever with his right foot.”

پاشان تۆ ھىلىكى تر ئەكىشى. ديسان ئەم ھىلە بە ئاراستەى
گۆلەكە ئەبى، بەلام ئەرەندە دوور ئەبى كە كۆترەكە نەتوانى
خوى لى بەدات ديسان. ئىمە بەردەوام ئەبىن لە كىشانی ئەم
ھىلانە نرىكترو نرىكترو لە گوشەى دەستە راستى سەرەوہى
سندوقەكە تا وای لى دى كە خواردن نەدەين بە كۆترەكە تا

خۆی نەدا لە نوێلەکه وه پاشان دواچار تەنها کاتیگ خواردن
وهربگری که به پینی راستی پال به نوێلەکه وه بنی.

“Why do you set up all these little goals?”
wondered the young man.

پوچی ئەم هه موو گوڵه بچوکانه دروست ئەکهی؟ پیاوه لاوه که
پرسیاری کرد.

“By setting up these series of lines, we are
establishing goals that the pigeon can achieve.
So the key to training someone to do a new task
is, in the beginning, to catch them doing
something approximately right until they can
eventually learn to do it exactly right.

به ئاماده کردنی ئەم زنجیره هیلانه، ئیمه ئامانج دروست
ئەکهین تا کۆتره که بتوانی به دهستی بهینی. که واته کلیلی
پراهنان کردن به که سیگ بو ئەنجامدانی ئەرکیکی نوی، له
سه ره تا وه بیانگره به سه ر کاری راسته وه هه تا له ئەنجامدا
بتوانن فیڕبەن تهاو دروست کاره که ئەنجام بهن.

“We use this concept all the time with kids and
animals, but we somehow forget it when we are
dealing with big people—adults. For example, at
some of these Sea Aquariums you see ‘round

the country, they usually end the show by having a huge whale jump over a rope which is high above the water. When the whale comes down he drenches the first ten rows.

ئىمە ئەم بىرۆكەيە ھەموو كاتىك بەكارئەھىنن لەگەل منال و ئارژەندا، بەلام بەھەر شىوہيەك بىت لە بىرى ئەكەين كاتىك كە مامەلە لەگەل خەلكى گەرەدا ئەكەين – خەلكى كامل. بۇ نمونە، لە ھەندى پيشانگاي زىندەوهرانى ئاودا ئەبىنى ھەمىشە كۆتايى بە پيشانگا كە ئەھىنن بەوہى كە نەھەنگىكى زەبەلاح خۆى ھەلئەدا بەسەر گورىسيكدا كە بەرز لە سەر و نوارەكەوہيە. كاتىك كە نەھەنگە كە دىتە خوارەوہ دە پىزى يەكەم تەرئەكات.

"The people leave that show mumbling to themselves, That's unbelievable. How do they teach that whale to do that?"

خەلکەكە پيشانگا كە بەجىئەھىلن بە بۆلە بۆل، ئەوہ باوہر پى نەكراوہ، ئەوان چۆن ئەو نەھەنگە فىر ئەكەن ئەوہ بكات؟

"Do you think they go out in the ocean in a boat," the manager asked, "and put a rope out over the water and yell, 'Up, up!'" until a whale jumps out

of the water over the rope? And then say, 'Hey, let's hire him. He's a real winner.' "

تۇ پىتوایە ئەوان بېرۇنە دەرەوہ بۇ ناو ئوقیانوسىك بە بەلەم،
بەپىوہبەرەكە پرسىيارى كرد، وہ گورىسىك ھەلدەنە سەر
ئاوہكەو ھاوار بکەن، باز دە باز دە! ھەتا نەھەنگىك خوی
ھەلئەداتە دەرەوہى ئاوہكە بەسەر گورىسەكەدا؟ پاشان بلىن،
ھىي، با بیگرین. ئەو براوہیەكى راستییە.

"No," laughed the young man, "but that really would be hiring a winner." The two men enjoyed the laugh they shared.

نەخیر، پیاوہ لاوہكە پىكەنى، بەلام ئەوان بەراستی براوہیەك
ئەگرن. ھەردو پیاوہكە خوشیيان لەو پىكەنینه ئەبىنى كە
بەشیان كردبوو پىكەوہ.

"You're right," the manager said. "When they captured the whale, he knew nothing about jumping over ropes. So when they began to train him in the large pool, where do you think they started the rope?"

تۇ راست ئەكەى بەپىوہبەرەكە وتى. كاتىك كە نەھەنگەكە
ئەگرن، ھىچ نازانى لە بارەى خو ھەلدان بەسەر گورىسدا. بویە

کاتیڭ که دەست بە راهینان پی کردنی ئەکەن لە ناو حەوزیڭکی
گەرەدا، تۆ پیتوایە گوریسەکه لە کوی دانەنین؟

“At the bottom of the pool,” answered the young man.

لە بنی حەوزەکه‌دا، پیاوێ لایه‌که وه‌لامی دایه‌وه.

“Of course!” responded the manager. “Every time the whale swam over the rope—which was every time he swam past—he got fed. Soon, they raised the rope a little.

بە دنیاییه‌وه! بەرپۆه‌به‌ره‌که وه‌لامی دایه‌وه. هەر کاتیڭ که
نه‌هنگه‌که به‌سه‌ر گوریسەکه‌دا مه‌له ئەکات – خواردن
وه‌رئەگری. یه‌کسه‌ر ئەوان که‌میڭ گوریسەکه به‌رز ئەکه‌نه‌وه.

“If the whale swam under the rope, he didn't get fed during training. Whenever he swam over the rope, he got fed. So after a while the whale started swimming over the rope all of the time. Then they started raising the rope a little higher.”

ئەگەر نه‌هنگه‌که به‌ ژێر گوریسەکه‌دا مه‌له بکات، خواردن
وه‌رناگری له‌ ماوه‌ی راهیناندا. هەر کاتیڭ که به‌سه‌ر
گوریسەکه‌دا مه‌له ئەکات خواردن وه‌رئەگری. بۆیه‌ دوای

ماوه يەك نەهەنگەكە دەست بە مەلە كردن ئەكات بەسەر
گوريسەكەدا ھەموو كاتێك. بۆيە ئەوان كەمبەز تر گوريسەكە
بەرز ئەكەنەو.

“Why do they raise the rope?” asked the young man.

بۆچی گوريسەكە بەز ئەكەنەو؟ پياوھ لاوھەكە پرسباری كرد.

“First,” the manager began, “because they were clear on the goal: to have the whale jump high out of the water and over the rope.

يەكەم بەرپۆھبەرەكە دەستی پێكرد، لەبەرئەوھى ئەوان دلنيان
لە ئامانجەكە: كەنەهنگەكە باز بە سەر ئاوھەكو گوريسەكەدا
ئەدات.

“And second,” the One Minute Manager pointed out, “it’s not a very exciting show for a trainer to say, ‘Folks, the whale did it again.’ Everybody may be looking in the water but they can’t see anything.

وھ دووھم، بەرپۆھبەرى يەك خولەك ئامازەى پێكرد، ئەوھ
پيشانگايەكى زۆر خوش نيبە بۆ راھينەريك تا بلێ، خەلكينە،

نهههنگه که نهوهی کرد جاریکی تر. ههمووان لهوانیه سهیری
ئاوهکه بکهن بهلام هیچ نابینن.

Over a period of time they keep on raising the rope until they finally get it to the surface of the water. Now the great whale knows that in order to get fed, he has to jump partially out of the water and over the rope. As soon as that goal is reached, they can start raising the rope higher and higher out of the water."

بۆ ماوهیهك ئهوان بهردهوام نهبن له بهرزکردنهوهی گوریسهکه
ههتاوهکو دواچار نهیهیننه سهر پووی ئاوهکه. ئیستا نههنگه
گهورهکه نهزانی بۆ نهوهی خواردن وهبرگری، پیویسته خۆی
ههلبداته دهرهوهی ئاوهکه به سهر گوریسهکهدا. ههر که نهو
ئامانجه بهدهستهینرا، ئهوان دهست به بهرزکردنهوهی
گوریسهکه نهکهن بۆ سهرو ئاوهکه.

"So that's how they do it," the young man said.
"Well, I can understand now how using that
method works with animals, but isn't it a bit much
to use it with people?"

کهواته بهو شیویه نهنجامی نهدهن، پیاوه لاوهکه وتی. باشه،
ئهتوانم تیبگهه ئیستا چون بهکارهینانی نهو شیوازه

كارىگەرى ھەيە لەگەل ئاژەندا، بەلام ئەو كەمىك سەختتر نىيە
بەكارھىنانى لەگەل خەلكدا؟

"No, it's very natural in fact," the manager said.
"We all do essentially the same thing with the
children we care for. How do you think you teach
them to walk?"

نا، ئەو زۆر سروشتىيە لە راستىدا، بەرپۆھبەرەكە وتى. ئىمە
ھەموومان بە شپۆھىەكى سەرەكى ھەمان شت ئەكەين لەگەل
ئەو منالانەدا كە گرنگىيان پى ئەدەين. پىتوايە چۆن فىريان
ئەكەى برون؟

Can you imagine standing a child up and saying
'Walk,' and when he falls down you pick him up
and spank him and say, 'I told you to walk.'

ئەتوانى بىھىنىتە بەر چاوى خۆت منائىك بە پىوھ بگرى وە
پىى بلىى برون، وە كاتىك كە بەردەبىتەوھ تۆ ھەلىبگرىتەوھو
زللەيەكى لى بدەيت و بلىى پىم وتى برون.

No, you stand the child up and the first day he
wobbles a little bit, and you get all excited and
say, 'He stood, he stood,' and you hug and kiss
the child. The next day he stands for a moment

and maybe wobbles a step and you are all over him with kisses and hugs.

نەخىر، منالەكە ئەگرى بە پىۋە ۋە لە يەكەم پۇژدا كەمىك
ئەلەرزى، ۋە تۆزۇر دلخۇش ئەبىت ۋ ئەلىي، ئەۋ ۋەستاۋە،
ئەۋ ۋەستاۋە، ۋە منالەكە لە باۋەش ئەگرىت ۋ ماچى ئەكەيت.
پۇژى دواتر بۇ ساتىك ئەۋەستى بە پىۋە ۋە لەۋانەيە
ھەنگاۋىك بىنى بە لەرزەۋە ۋە تۆ ماچى ئەكەيت ۋ لە ئامىزى
ئەگرى.

“Finally the child, realizing that this is a pretty good deal, starts to wobble his legs more and more until he eventually walks.

لە ئەنجامدا منالەكە، ئەزانى كە ئەمە ئىشىكى باشە، دەست بە
پەلە پەل ئەكات زىاترو زىاتر ھەتا لە كۇتايدا ئەپوات.

“The same thing goes for teaching a child to speak. Suppose you wanted a child to say, ‘Give me a glass of water, please.’ If you waited until the child said the whole sentence before you gave her any water, the child would die of thirst.

ھەمان شت پوۋئەدات بۇ ئەۋەي منالەكە فىرى قسە بكەي.
ۋايدانى ئەتەۋى منالەكە بلى، پەرداخىك ئاوم بەرى تكاية.

ئەگەر چاۋەپى بگەي ھەتا منالەكە ھەموو رېستەكە ئەلى پېش
ئەۋەي ھېچ ناۋى بەھىتى، منالەكە لە تۈينىتىدا ئەمرى.

So you start off by saying 'Water, water.' All of a sudden one day the child says, 'Waller.' You jump all over the place, hug and kiss the child, get grandmother on the phone so the child can say 'Waller, waller.' That wasn't 'water,' but it was close.

تۆ بە وتنى "واتە، واتە" دەست پى ئەكەي. لە ناكاو پۇژىك
منالەكە ئەلى "والە". تۆ خۆت ھەلئەدەي منالەكە لە ئامىز
ئەگرىت و ماچى ئەكەي، تەلەفۇن بۆ نەنكت ئەكەي منالەكە
ئەلى "والە، والە". ئەۋە "واتە" نەبوو بەلام نرىك بوو.

"Now you don't want a kid going into a restaurant at the age of twenty-one asking for a glass of 'waller' so after a while you only accept the word 'water' and then you begin on 'please.'

ئىستا تۆ ناتەۋى منالىك بېروات بۆ رېستورانىت لە تەمەنى
بىست و يەك سالىدا داۋاي پەرداخىك "والە" بىكات. بۆيە
داۋاي ماۋەيەك تۆ تەنھا وشەي "واتە" قبول ئەكەي وە پاشان
دەست بە "پلىز" ئەكەي.

“These examples illustrate that the most important thing in training somebody to become a winner is to catch them doing something right—in the beginning approximately right and gradually moving them towards the desired behavior.

ئەم نموونانە ئەو نیشان ئەدەن گرنگترین شت لە راھینانی
کەسێکدا تا بێت بە براوە ئەو یە کە بەسەر کاری باشەو
بیانگری – لە سەرەتاوە کاری باش تا وردە وردە بیانبە
بەرەو پەفتاری خوازاو.

With a winner you don't have to catch them doing things right very often, because good performers catch themselves doing things right and are able to be self-reinforcing.”

لەگەڵ براوەدا پێویست ناکات زۆر بەسەر کاری باشەو
بیانگری، لەبەرئەو یە کەسە کارامەکان خۆیان خۆیان بەسەر
کاری باشەو ئەگرن وە ئەتوانن خۆیان هیژ بە خۆیان
بەخشن.

“Is that why you observe new people a lot in the beginning,” asked the young man, “or when your more experienced people are starting a new project?”

له بهرئوهیه چاودیږی خه لکی نوی ئه که ی له سه ره تاوه، پیاوه
لاوه که پرسیاړی کرد، یان کاتیک که که سه به نه زمونه کانت
دهست به پرؤژه یه کی نوی ئه که ن؟

“Yes,” the One Minute Manager said. “Most managers wait until their people do something exactly right before they praise them.

به لئ، بهرئوه بهری یه ک خوله ک وتی. زؤربه ی بهرئوه به ره کان
چاوه پړئ ئه که ن تا خه لکه که یان شتیکی ته واو باش ئه که ن
پیش نه وه ی ستایشیان بکه ن.

As a result, many people never get to become high performers because their managers concentrate on catching them doing things wrong—that is, anything that falls short of the final desired performance.

له نه جامدا، زؤربه ی خه لک هرگیز نابن به کارامه له بهرئوه ی
بهرئوه به ره کان یان جه خت له سه ر نه وه ئه که نه وه بیانگرن به سه ر
کاری هه لوه – به و شیوه یه شکست نه هیئن له به نه جام
گه یان دنی کاره کان یان.

In our pigeon example, it would be like putting the pigeon in the box and not only waiting until

he hits the lever to give him any food but putting some electric grills around the box to punish him periodically just to keep him motivated.”

له نمونہی کۆترهکه ماندا، ئه وه وهك ئه وه وایه کۆترهکه
بخهیته ناو صندوقه که وه وه نهك تهنها چاوه پری بکهی تا پال به
نوئله که وه ئه نی تا خواردنی بداتی به لکو چهند ئامیرنکی
برژاندن دابنیی له دهوری صندوقه که بو سزادانی ئه وه بو
هاندانی ئه وه.

“That doesn’t sound like it would be very effective,” the young man suggested.

ئه وه زۆر کاریگهر نییه، پیاوه لاهه که پیشنیاری کرد.

“Well, it isn’t,” agreed the One Minute Manager.
“After getting punished for a while and not knowing what acceptable behavior is (that is, hitting the lever), the pigeon would go into the corner of the box and not move. To the pigeon it is a hostile environment and not worth taking any risks in.

به ئی، کاریگهری نییه، هاوړا بوو به پړیوه بهری یهك خولهك.
دوای سزادان بو ماوه یهك وه نه زانی پهفتاری خوازاو چیه
(که لیّدانی نوئله که یه)، کۆتره که ئه پروات بو گۆشه ی

سندوقەكەو ناجولۇ. بۇ كۆترەكە ئەو زىنگەي دوزمەنە وە
شايەنى ئەو نىيە خۇي بخاتە مەترسىيەو.

"That is what we often do with new, inexperienced people. We welcome them aboard, take them around to meet everybody, and then we leave them alone. Not only do we not catch them doing anything approximately right, but periodically we zap them just to keep them moving. This is the most popular leadership style of all. We call it the 'leave alone- zap' style. You leave a person alone, expecting good performance from them, and when you don't get it, you zap them."

ئەو يەكە ئىمە ھەمىشە ئەنجامى ئەدەين لەگەل خەلكى نوى و
بى ئەزموندا. ئىمە بەخىرھاتنىان ئەكەين، ئەيانبەين تا
ھەموو كەس بىيىنن، وە پاشان بە تەنھا بەجىيان ئەھىلن.
تەنھا بۇ ئەو نىيە بەسەر كارى باشەوە بىيانگرين بەلكو
ھەندى جار بۇ ئەو يە تا بەردەوام بن. ئەمە باوترين شىۋازى
بەريۋەبردنە. ئىمە پىي ئەلنن "شىۋازى جىھىشتن بە تەنيا بۇ
پاپەپاندن". كەسىك بەجىئەھىلى بە تەنيا، چاوپرىي كارى
باش ئەكەي لىيان، وە كاتىك كە بە دەستى ناھىنى، ھىرش
ئەكەيتە

سەریان.

“What happens to these people?” asked the young man.

ئەم خەلکانە چىيان لى بەسەر دى؟ پياوۋە لاوۋەكە پرسىياری کرد.

“If you’ve been in any organization, and I understand you’ve visited several,” the manager said, “you know, because you’ve seen them. They do as little as possible.

ئەگەر لە ھەر پىكخراوینكى، وە لە ئەو تىنەگەم كە تۆ سەردانى زۆرت كوردوۋە، بەرپۆۋەبەرەكە وتى، ئەزانى، لەبەرئەوھى تۆ ئەوانت بىنيوۋە. ئەوان زۆر كەم بە ئەنجام ئەگەيەنن.

“And that’s what’s wrong with most businesses today. Their people really do not produce—either quantity or quality.

وہ ئەو ھەلەى زۆربەى بازىرگانى ئەمپۆيە. خەلکەكەيان لە راستىدا وەبەرھىنان ناکەن – نە چەندىتى و نە كوالىتى.

“And much of the reason for this poor business performance is simply because the people are managed so poorly.”

وہ زۆربەى ھۆکارەكە بۆ ئەنجامدانى ئەم بازرگانىيە خراپە لەبەرئەوھىيە خەلكەكەى بە خراپى مامەلە ئەكەن.

The young man put his notebook down. He thought about what he just heard. He was beginning to see One Minute Management for what it is—a practical business tool.

پىاوە لاوھەكە دەفتەرەكەى دانا. ئەو بىرى لە ئەو ئەكردەوھ كە تۆزى لەمەوپىش بىستى. ئەو خەرىك بوو تىئەگەشت لە بەرپۆھبەردنى يەك خولەك بۆ ئالەتى بازرگانى كردارى.

It was amazing to him how well something as simple as the One Minute Praising worked—whether it was inside or outside the business world.

سەرسۆرھىن بوو بۆ ئەو شتىكى سادەى وەك ستايشى يەك خولەك چەند كارىگەرىيەكى باشى ھىيە – لە ناوھوھ يان دەرەوھى جىھانى بازرگانى بىت.

“That reminds me of some friends of mine,” the young man said. “They called me and said that

they'd gotten a new dog. They asked me what I thought of their planned method of training the dog."

ئەو چەند ھاورپىيەكم بىر ئەخاتەو، پياوھ لارەكە وتى. ئەوان تەلەفۇنيان بۆ كىردم و وتيان سەگىكى نوييان ھەيە. ئەوان پرسىاريان لى كىردم چۆن بىرم كىردۆتەوھ لە شىۋازى پىلانەكەيان بۆ راھىنانى سەگەكە.

The manager was almost afraid to ask, "How were they going to do it?"

بەرىتوھبەرەكە ئەترسا بىرسى، چۆن ئەو كارەيان ئەنجام داوھ؟

"They said if the dog had an accident on the rug, they were going to take the dog, shove his nose in it, pound him on the butt with a newspaper and then throw the dog out this little window in the kitchen into the back yard—where the dog was supposed to do his job.

ئەوان وتيان ئەگەر سەگەكە توشى روداويك بىيىت لە سەر مافورەكە، ئەوان سەگەكە ئەبەن، لە لوتى ئەدەن بە پوژنامەيەك لە داوھى ئەدەن پاشان سەگەكە لەم پەنجەرە بچوكەوھ فېرى ئەدەنە دەرەوھ بۆ ھوشەي پىشتەوھ — ئەو شوينەي كە سەگەكە بۆى دانراوھ كارەكەي بكات.

“Then, they asked me what I thought would happen with this method.

پاشان پرسیاریان له من کرد من پیموایه چی پوونهدات له گهڼ
نهم شیوازهدا.

I laughed because I knew what would happen.
After about three days the dog would poop on
the floor and jump out the window. The dog didn't
know what to do, but he knew he had better clear
the area.”

من پیکه نيم له بهر نه وهی نه مزانی چی پوونهدات. دواى
نزيکې سى پوژ سه گه که ماندوو نه بوو له سهر زه وييه که وه
خوی هه لئندا دهره وهی په نجره که. سه گه که نه يده زانی چی
بکات، به لام نه یزانی وا باشته نارچه که خاوين بکاته وه.

The manager roared his approval.

به پړيوه بهر که هاوړا بوو.

“That’s a great story,” he said. “You see, that’s
what punishment does when you use it with
somebody who lacks confidence or is insecure
because of lack of experience.

ئەو چىرۆكىكى مەزىنە، ئەو وتى. ئەيىنى، سزادان چى ئەكات
كاتىك كە لەگەل كەسىك بەكارىنەھىنى كە باوھېرى بە خۇي
ئىيە

يان لەبەرئەوھى كە ئەزموونى ئىيە.

If inexperienced people don't perform (that is, do what you want them to do), then rather than punish them we need to go back to One Minute Goal Setting and make sure they understand what is expected of them, and that they have seen what good performance looks like.”

ئەگەر خەلكى بى ئەزموون ئەنجامى نەدەن (كەواتە، ئەو بەكە
كە ئەتەوئى ئەوان بىكەن) پاشان لە باتى سزادان پىويستە
بگەپىنەوھ بۇ رىكخستنى ئامانجى يەك خولەك وھ دلىيا
بىنەوھ لەوھى ئەوان تىئەگەن چاوهپىنى چىيان لى ئەكرى، وھ
تىگەن لەوھى بەرپرسىارىتى چۇنە.

“Well, then, after you have done One Minute Goal Setting again,” the young man asked, “do you try to catch them doing something approximately right again?”

باشه، پاشان، دواي ئه وهى رېڭخستنى ئامانجى يهك خولهكتان تهواو كرد ديسان، پياوه لاههكه پرسىارى كرد، هول ئه وهى ديسان بيانگرى به سهر كارى باشه وه؟

“Precisely so,” the One Minute Manager agreed. “You’re always trying to create situations in the beginning where you can give a One Minute Praising.”

زور به ديقه ته وه، به رېئوه به رى يهك خولهك هاوپرا بوو. تو هميشه هول ئه وهى بارودوخيك دروست بكهى له سهره تا وه كه بتوانى ستايشى يهك خولهك پيشكش بكهى.

Then, looking the young man straight in the eyes, the manager said, “You are a very enthusiastic and receptive learner. That makes me feel good about sharing the secrets of One Minute Management with you.” They both smiled. They knew a One Minute Praising when they heard one.

پاشان راسته وخو سهرى ناو چاوى پياوه لاههكهى كرد، به رېئوه به ره كه وتى، تو فيرخوازيكى زور به پرؤش و كراوهى. ئه وه وام لى ئه كات ههست به باشى بكهى له بارهى دابه شكردى نهينيه كانى به رېئوه بردنى يهك خولهك له گهل تو.

هەدووکیان پیکەنین. ئەوان ستایشی یەک خولەکیان ئەزانی
کاتیک کە بیستیان.

"I sure enjoy a praising more than a reprimand,"
the young man laughed.

بە دنیایێهوه زیاتر خوشی لە ستایش ئەبینم وەک لە
سەرزەنشت، پیاوێه لاهەکە پیکەنی.

"I think I understand now why One Minute Goals
and One Minute Praisings work. They really do
make good sense to me."

پێموایە تێنەگەم نێستا بۆچی ئامانجی یەک خولەک و
ستایشی یەک خولەک کاریگەری هەیە. ئەوانە بەپراستی ژیری
دروست ئەکەن بۆ من.

"Good," said the One Minute Manager.

باشە، بەرپۆهەبەری یەک خولەک وتی.

"But I can't imagine why the One Minute
Reprimand works," the young man wondered out
loud.

به لام ناتوانم بیری لی بکه مه وه بوچی سه رزه نشتی یهك خولهك
کاریگه ری هیه، پیاوه لاهه که پرسپاری کرد به دهنگی بهرز.

“Let me tell you a few things about it,” said the
One Minute Manager.

پینگه بده چند شتیکت پی بلیم له و باره یه وه، به ریوه بهری
یهك خولهك وتی.

.....

Why One Minute Reprimands Work

بۆچى سەرزەنشتى يەك خولەك كاريگەرى ھەيە

“THERE are several reasons why the One Minute Reprimand works so well.

چەند ھۆكاريك ھەيە بۇ ئەۋەدى كە بۆچى سەرزەنشتى يەك خولەك كاريگەرى ئەۋەندە باشى ھەيە.

“To begin with,” the manager explained, “the feedback in the One Minute Reprimand is immediate.

بۇ دەستېيىكىردن، بەرپىۋەبەرەكە پوونى كىردەۋە، پەخنە گىرتن لە سەرزەنشتى يەك خولەكدا دەستېبەجىيە.

That is, you get to the individual as soon as you observe the ‘misbehavior’ or your data information system tips you off. It is not appropriate to gunnysack or save up negative feelings about someone’s poor performance.

بەو شىۋەيە ئەگەيتە كەسەكە ھەر كە تېبىنى كىردارى ھەئە
ئەكەي يان كاتىك كە سىستەمى زانىارى ناگادارت ئەكاتەوہ.
گونجاو نىيە ھەستى خراب لای خۆت ھەلگىرى لە بارەي
كىردارى خراپى كەسىكەوہ.

"The fact that the feedback is so immediate is an important lesson in why the One Minute Reprimand works so well.

ئەو پراستىيەي كە پەخنە گرتنەكە زۆر خىرايە وانەيەكى گىرنگە
كە بۇچى سەرزەنشتى يەك خولەك كاريگەرى زۆر باشى ھەيە.

Unless discipline occurs as close to the misbehavior as possible, it tends not to be as helpful in influencing future behavior.

ئەگەر دەستبەجى سزاي ئەو كەسە نەدرى كە كاريكى ھەئە
ئەكات، ئەوہ دواتز ھىچ كاريگەرىيەكى نابىت و يارمەتيدەر
نابىت بۇ پەقتارەكانى داھاتوو.

Most managers are 'gunnysack' discipliners. That is, they store up observations of poor behavior and then some day when performance review comes or they are angry in general because the 'sack is so full,' they charge in and 'dump everything on the table.' They tell people

all the things they have done wrong for the last few weeks or months or more.”

زۆربەى بەرپۆەبەرەكان سزاكان كو ئەكەنەو. بە شپۆەىە
تیببىنىیەكانیان بو كارە هەئەكان هەئەگرن وە پاشان پوژىك لە
كاتى هەئەسەنگاندنى بەرپرسىارىتیدا یان بە گشتى توپە بوو
لەبەرئەوئەى تورەكەكەى فول بوو، خویمان بەتال ئەكەنەو
هەموو شتىك هەئەپرژنە سەر مێزەكە. بە كەسەكە ئەلین
هەموو ئەو هەلانەى كردوویانە لە ماوئەى چەند هەفتەى
زابدوودا یان لە ماوئەى چەند مانگى زابدوودا.

The young man breathed a deep sigh and said,
“So true.”

پیاوە لاوەكە هەناسەىەكى قولى هەلكیشاو وتى زور راستە.

“And then,” the One Minute Manager went on,
“the manager and subordinate usually end up
yelling at each other about the facts or simply
keeping quiet and resenting each other.

وە پاشان، بەرپۆەبەرى یەك خولەك بەردەوام بوو، بەرپۆەبەرو
بەردەست هەمیشە بە هاوارکردن بەسەر یەكتریدا كوئایى پى
ئەهینن لە بارەى راستییەكانەو یان بەردەوام ئەبن بە
بێدەنگى و زویر ئەبن لە یەكترى.

The person receiving the feedback doesn't really hear what he or she has done wrong. This is a version of the 'leave alone-zap' form of discipline that I've spoken about earlier."

ئەو كەسەى كە رەخنەى لى ئەگىرى لە راستىدا ئەو نەبىستى
كە ئەو چ ھەلەيەكى كىردووە. ئەمە ئەو كۆپلەيەيە سزای
"جیھىشتن بە تەنیا بۆ راپەراندن" كە پىشتەر لەو بارەيەو
قەسەم كىردووە.

"I remember it well," responded the young man.
"That is certainly something I want to avoid."

بە باشى لە بىرمە، پىاوە لاوەكە وەلامى دایەو. ئەو بە
دنياييەو ئەو شتەيە كە ئەمەوى خۆمى لى دووربەمەو.

"Absolutely," agreed the manager. "If managers would only intervene early, they could deal with one behavior at a time and the person receiving the discipline would not be overwhelmed. They could hear the feedback. That's why I think performance review is an ongoing process, not something you do only once a year."

دروستە، بەرپۆەبەرەكە ھاوړا بوو. ئەگەر بەرپۆەبەرەكان زوو
دەست بۆخەنە كارەكەو، ئەتوانن لە يەك كاتدا مامەلە لەگەل

یهک رفتاردا بکهن و زیاده‌پڑییش نابیّ بوّ ئه و که‌سه‌ی که سزاکه وهرئه‌گریّ. ئه‌وان ئه‌توانن ره‌خنه‌که بییستن. له‌به‌رئه‌وه‌ی من پیموایه هه‌لسه‌نگاندنی به‌رپرسیاریتی ئه‌بیّ به‌رده‌وام بیّ، نه‌ک شتیّک بیّت که سالی جارێک بکریّ.

“So, one reason that the One Minute Reprimand works is that the person receiving the reprimand can ‘hear’ the feedback, because when the manager deals with one behavior at a time, it seems more fair and clear,” the young man summarized.

که‌واته یه‌ک هۆکار بوّ ئه‌وه‌ی که سه‌رزهنشتی یه‌ک خوله‌ک کاریگه‌ری هه‌یه ئه‌وه‌یه که ئه‌و که‌سه‌ی که سه‌رزهنشته‌که وهرئه‌گریّ ئه‌توانیّ ره‌خنه‌که بییستیّ، له‌به‌رئه‌وه‌ی کاتیّک که به‌رپوه‌به‌ره‌که له یه‌ک کاتدا مامه‌له له‌گه‌ل یه‌ک ره‌فتاردا ئه‌کات، دادوهرانه ترو پوونتر دهرئه‌که‌وی به‌و شیوه‌یه، پیاوه لاوه‌که به کورتی وه‌لامی دایه‌وه.

“Yes,” the manager said. “And secondly, when I give a One Minute Reprimand, I never attack a person’s worth or value as a person. Since their OK-ness as a person is not ‘up for grabs,’ they don’t feel they have to defend themselves.

بهلى، بهرئوبه بهر كه وتى. وه دووهم، كاتيك كه بو ماوهى يهك خولهك سهرزه نشتيان نه كه م، هه رگيز هيرش ناكه مه سهر نرخ و كه سايه تى كه سه كه. له بهرئوه وى وهك كه سيك به باشى هه وليان نه داوه هه ست به ئوه ناكه ن كه پيوست بكات بهرگري له خويان بكن.

I reprimand the behavior only. Thus, my feedback and their own reaction to it is about the specific behavior and not their feelings about themselves as human beings.

من تنها سهرزه نشتي رهفتاره كه نه كه م. له بهرئوه ره خنه كه ي من و كاردانه وى نه وان له باره ي رفتاريكى تايبه ته ويه نه هه سته كانيان به رامبه ر به خويان وهك مروقنيك.

“So often, when disciplining people, managers persecute the individual. My purpose in a One Minute Reprimand is to eliminate the behavior and keep the person.”

به زوري كاتيك كه ره خنه له خهك نه گرن، بهرئوبه بهر كه ن بازارى كه سه كه نه دن. نامانجى من له سهرزه نشتي يهك خولهك بو وازهينانى كه سه كه يه له رهفتاره كه و پاراستنى كه سه كه يه.

“So that’s why you make the second half of the reprimand a praising,” the young man said.
“Their behavior is not OK. They are OK.”

که واته له بهرته و هیه تو نیوهی دوه می سه رزه نشته که نه که ی
به ستایش، پیاوه لاهه که وتی. رهفتاره کانیاں باش نییه.
خویان باشن.

“Yes,” agreed the One Minute Manager.

به لئی، بهر نیوه بهری یه که خوله که ها ورا بوو.

“Why wouldn’t you give the praising first and then the reprimand?” suggested the young man.

بوچی یه که م جار ستایشیاں ناکه ی دواتر سه رزه نشته؟ پیاوه
لاوه که رینمایی کرد.

“For some reason, it just doesn’t work,” insisted the manager. “Some people, now that I think of it, say that I am Nice ’n’ Tough as a manager. But to be more accurate, I’m really Tough ’n’ Nice.”

له بهر چه ند هوکاریک، بهو شیوهیه کاریگه ری نابی،
بهر نیوه بهر که دوویاتی کرده وه. هندی که س، نیستا که بیر له
نه وه نه که مه وه، نه لئی من پوو خوشم له توند ره ویدا وه

بەريۆەبەريۆك. بەلام راستگويانەتر بليۆم، من بە راستى توندرەوم
لە پووخۆشيدا.

"Tough 'n' Nice," echoed the young man.

توندرەو لە پووخۆشيدا، پياوہ لاهەكە دووبارەى كردهوہ.

"Yes," insisted the One Minute Manager. "This is an old philosophy that has worked well for literally thousands of years.

بەلى، بەريۆەبەريۆى يەك خولەك دوپاتى كردهوہ. ئەمە
فەلسەفەيەكى كۆنە كە كاريگەرى باشى ھەبووہ بۆ ماوہى
ھەزاران سال.

"There is, in fact, a story in ancient China that illustrates this.

لە راستيدا چيۆكيۆكى چيني كۆن ھەيە كە ئەمە پوون
ئەكاتەوہ.

Once upon a time, an emperor appointed a second in command. He called this prime minister in and, in effect, said to him, Why don't we divide up the tasks? Why don't you do all the punishing and I'll do all the rewarding? The prime

minister said, Fine. I'll do all the punishing and you do all the rewarding."

جاریکیان ئیمپراتوریک کاربهدهستیکی ههلبژارد به فرمان.
ئهم سهرۆک وهزیره ی بانگ کرده ژوره وه پئی وت، بۆچی
ئهرکه کان دابهش نهکهین؟ بۆچی تو هه مو سزاکان ناده ی وه
من هه مو خه لاته کان ئه ده م؟ سهرۆک وهزیره که وتی، باشه. من
هه مو سزاکان ئه ده م وه تو هه مو خه لاته کان بده.

"I think I'm going to like this story," the young man said.

پیموایه ئاره زوی ئهم چیرۆکه ئه که م، پیاوه لاره که وتی.

"You will, you will," the One Minute Manager replied with a knowing smile.

ئاره زوی ئه که ی، ئاره زوی ئه که ی، به پیره بهری یه ک خوله ک
وه لامی دایه وه به خنده یه کی شاره زایانه وه.

"Now this emperor," the manager continued, "soon noticed that whenever he asked someone to do something, they might do it or they might not do it. However, when the prime minister spoke, people moved.

ئىستا ئەم ئىمپراتۇرە، بەرپۆەبەرەكە بەردەوام بوو، ھەر زوو تېبىنى ئەۋەى كىرد ھەر كاتىك كە داۋاى لە كەسىك ئەكىرد شتىك بكات، لەۋانەبوو بىكەن و لەۋانەبوو نەىكەن. بەلام كاتىك كە سەرۆك ۋەزىر قەسەى ئەكىرد، خەلكە كە ئەجولان.

So the emperor called the prime minister back in and said, Why don't we divide the tasks again? You have been doing all the punishing here for quite a while. Now let me do the punishing and you do the rewarding. So the prime minister and the emperor switched roles again.

بۆىە ئىمپراتۇرەكە بانگى سەرۆك ۋەزىرەكەى كىردەۋەۋ وتى، بۇچى ئەركەكان دابەش نەكەىنەۋە دىسان؟ تۇ ھەموو سزاكانت داۋە لىرە بۇ ماۋەىەكى تەۋاۋ. ئىستا پىنگە بدە من سزا بدەم و تۇ خەلات ببەخشە. بۆىە سەرۆك ۋەزىرو ئىمپراتۇر دەۋرەكانىان گۆرىيەۋە دىسان

“And, within a month the prime minister was emperor.

پاشان لە ماۋەى مانگىكدا سەرۆك ۋەزىر بوو بە ئىمپراتۇر.

The emperor had been a nice person, rewarding and being kind to everyone; then he started to punish people. People said, what's wrong with

that old codger? And they threw him out on his ear. When they came to look for a replacement, they said, you know who's really starting to come around now—the prime minister. So, they put him right into office.”

ئىمپىراتور كە سىڭى پۈخۇش بوۇ، خەلاتى ئەبەخشى و
مىھرەبان بوۇ لەگەل ھەموو كەستىكدا، پاشان دەستى بە
سزادانى خەلك كردد. خەلك وتیان، چى لى بەسەر ھاتوۋە ئەو
پىرە پىاۋە؟ ۋە فېرىيان دايە دەرەۋە. كاتىك كە ھاتن تا بگەرېن
بۇ جىنشىنىك، ئەوان وتیان، ئەزانن ئىستا كى دەور ئەبىنى –
سەرۇك ۋەزىر. بۇيە راستەوخۇ ئەويان خىستە ناو
نوسىنگە كەۋە.

“Is that a true story?” the young man asked.

ئايا ئەۋە چىرۇكىكى راستىيە؟ پىاۋە لاۋەكە پرسىياری كردد.

“Who cares?” said the One Minute Manager, laughing. “Seriously,” he added, “I do know this. If you are first tough on the behavior, and then supportive of the person, it works.”

كى گرنكى بە ئەۋە ئەدات؟ بەرپوۋەبەرى يەك خولەك وتى بە

پیکه نینه وه. له راستیدا، دریزه ی پید، ئەمه ئەزانم. ئەگەر
یه کهم جار توندڤه و بیت له رهفتاره کانتدا، وه دواتر میهره بان
بیت، کاریگه ری ئەبیت.

“Do you have any modern-day examples of where the One Minute Reprimand has worked other than in management?” the young man asked the wise manager.

ئایا نمونه ی هیچ پوژیکه ی مودیرنت هیه که سه رزه نشتی
یه که خوله ک تیدا کاریگه ری هه بو بیت له باتی به پووه بردن؟
پیاوه لاوه که پرسیا ری له به پووه به ره زاناکه کرد.

“Yes certainly,” the manager said, “Let me mention two: one with severe adult behavior problems and another in disciplining children.”

به ئی به دنیاییه وه، به پووه به ره که وتی، با باسی دوو بکه م:
یه کیکیان له گه ل کیشه ی رهفتاری که سیکی کامل دا وه ئهوی
تر له سزادانی مندالان.

“What do you mean when you say ‘severe adult behavior problems’?” the young man asked.

مه به ستت چییه که ئه ئی "کیشه ی رهفتاری که سیکی کامل؟

پیاوه لاره که پرسپاری کرد.

"I'm talking about alcoholics in particular," the manager answered. "About thirty years ago an observant clergyman discovered a technique which is now called 'crisis intervention.'

من به تایبته تی له باره ی ئه و که سانه وه قسه نه که م که ئالوده بوون به خواردنه وه کحولیه کانه وه، به پرتوه به ره که وه لامی دایه وه. نزیکه ی سی سال له مه و پیش قه شه یه کی وردبین ته کنیککی دوزیه وه که ئیستا پیی ئه وتری "میانگری خالی گۆران".

He made the discovery when he was helping a physician's wife. She was in a Minnesota hospital in critical condition and slowly dying from cirrhosis of the liver. But she was still denying that she had a drinking problem.

ئه و دوزینه وه که ی کرد کاتیک که یارمه تی ژنی دکتوریکی ئه دا. ئه و له نه خوشخانه ی مینیسوتا بوو له بارودوخیکی زور خراپدا وه به هیواشی گیانی ئه دا به هوی نه خوشی جه رگه وه. به لام ئه و هیشتا نکولی له ئه وه نه کرد که خواردنه وه توشی ئه و کیشه یه ی کردبیت.

When all her family had gathered at her bedside, the clergyman asked each of them to describe specific drinking incidents they had observed.

کاتیڭ که هه موو خیزانه که ی کۆبوونه وه لای ئه و، قه شه که داوای له هه ریه که یان کرد روداوی تایبته به خواردنه وه بگێرنه وه.

That's an important part of the One Minute Reprimand. Before giving a reprimand you have to see the behavior yourself—you can't depend on what someone else saw. You never give a reprimand based on 'hearsay.' ”

ئه وه به شیکێ گرنگی سه رزه نشتی یه ک خوله که. پێش ئه وه ی سه رزه نشتی بکه ی پێویسته خۆت ره فتاره که ببینی – ناتوانی پشت به ئه وه ببه سته که که سیکێ تر بینویه تی. نابێ سه رزه نشتی که سیک بکه ی به هۆی پرو پاگهنده وه.

“Interesting,” the young man broke in.

نایابه، پیاوه لاره که پێی بپری.

“Let me finish. After the family described specific behaviors, the clergyman asked each of the family members to tell the woman how they felt about those incidents.

پینگه بده ته‌واوی بکه‌م. درای ئه‌وهی خیزانه‌که پووداوی
تایبه‌تیاں گیزایه‌وه، قه‌شه‌که داواوی له هه‌ر یه‌ک له ئه‌ندامانی
خیزانه‌که کرد به ژنه‌که بلین هه‌ستیاں چۆن بووه له باره‌ی
پوداوه‌کانه‌وه.

Gathered closely around her, one by one they
told her first what she did, and second, how they
felt about it. They were angry, frustrated,
embarrassed.

کۆبوونه‌وه له ده‌وری ئه‌و، یه‌ک به یه‌ک یه‌که‌م هه‌له‌ی ئه‌ویان
وت، وه دووهم، هه‌ستیاں چۆن بووه ئه‌وان له و باره‌یه‌وه. ئه‌وان
توپه‌ بوون، بیزار بوون، نا ئاسوده بوون.

And then they told her how much they loved her,
and they instinctively touched her and gently said
how they wanted her to live and to enjoy life once
again. That was why they were so angry with
her."

وه پاشان پینان وت ئه‌ویان چه‌ند خو‌شویستوه، وه به
سۆزه‌وه ده‌ستیاں لی دا وه به نه‌رمی پینان وت چه‌ند
ئه‌یانه‌وی ئه‌و بژی و خو‌شی له ژیاں ببینی‌ت جا‌ریکی تر.
له‌به‌رئه‌وه بووه ئه‌وان زۆر توپه‌ بوون له ئه‌و.

"That sounds so simple," said the young man, "especially with something as complicated as a drinking problem. Did it work?"

ئەو زۆر ئاسان ديارە، پياوھ لاهەكە وتى، بە تايبەتى لەگەل
كىشەيەكى ئەوھندە ئالۆزى وەك خواردنەودا. ئايا كارىگەرى
هەبوو؟

"Amazingly so," the One Minute Manager insisted. "And now there are crisis intervention centers all over the country. It's not as simple as I've summarized it, of course. But these three basic ingredients—telling people what they did wrong; telling people how you feel about it; and reminding people that they are valuable and worthwhile—lead to significant improvements in people's behavior."

سەرسۆرھىن بوو، بەرپۆھبەرى يەك خولەك دووپاتى كردهوہ.
وہ ئىستا ميانگىرى خالى گۆران جىنى گرتووه لە سەرانسەرى
ولاتدا. ئەوھندەش سادە نەبوو كە من بەو شىوہيە كورتم
كردهوہ بە دئنياييەوہ. بەلام ئەم سى پىنكەتە بنچىزەييە – بە
خەلك بلى چ كارىكى هەلەيان كردهوہ، پىيان بلى هەستت
چۆن بوو لەو بارەيەوہ، وە بىريان بخەرەوہ كە ئەوان بە نرخ و
گرنگن – ئەمە ئەبىتتە ھۆى باشتەر بوونى رەفتارى مروؤ.

"That's nothing short of incredible," the young man said.

ئەو شەتتەكى باۋەر پى ئىكراۋ نىيە، پىاۋە لاۋەكە وتى.

"I know it is," the manager agreed.

ئەزانم وايە، بەرئوۋە بەرەكە ھاۋرا بوو.

"You said you'd give me two examples of how other people successfully use methods like the One Minute Reprimand," the young man said.

تۆ وتت دوو نمونە ئەدەي بە من كە چۆن خەلكى تر شىۋاۋى
سەرزەنشەتى يەك خولەك بە سەر كە وتوۋى بە كار ئەھىنن، پىاۋە
لاۋەكە وتى.

"Yes, of course. In the early 1970's, a family psychiatrist in California also made the same amazing discovery with children.

بەلى، بە دۇنيايىيەۋە. لە سالە كانى ۱۹۷۰، تويژەرىكى

خىزانى لە كاليفورنىيا ھەمان دۇزىنەۋەي سەرسۈرھىنى
ئەنجامدا لەگەل منالدا.

He had read a lot about bonding—the emotional ties people have to people. He knew what people needed. People need to be in contact with people who care about them—to be accepted as valuable just because they are people.

ئەو زۆرى خويندبوۋە لە بارەى خوشەويستى و سۆزى خەلك بۇ خەلك. ئەو ئەيزانى خەلك پيويستيان بە چييه. خەلك پيويستيان بە ئەويە پەيوەندييان لەگەل ئەو كەسانەدا ھەببەت كە گرنگيان پى ئەدەن-تا نرخى خۇيان بزەنن لەبەرئەۋەى كە مروفن.

“The doctor also knew that people need to have a spade called a spade—to be pulled up short by people who care when they are not behaving well.”

ھەرۋەھا دكتورەكە ئەيزانى خەلك پيويستيان بە ئەويە بىلگيان ھەببەت ۋە لە لايەن ئەو كەسانەۋە رابكىشەرىت كە گرنگيان پى ئەدەن لە كاتىكدا كە بە باشى رەفتار ناكەن.

“How does that translate,” the young man wanted to know, “into practical action?”

چۆن ئەمە ئەخرىتە بواری چالاكى كەردارىيەۋە، پياۋە لاۋەكە ئەويوست بزەنى؟

"Each parent is taught to physically touch their child by putting their hand on the child's shoulder, touching his arm, or if he is young actually sitting the child in their lap. Then the parent tells the child exactly what he did wrong and how the parent feels about it—and in no uncertain terms.

هه موو دايك و باوكيڭ فير كراون به شيويهه كي فيزيكي دهست له مناله كانيان بدن بهوهي كه دهست له سهر شاني مناله كه دابنين، دهستي بگرن، يان نه گهر ته واو منال بوو له باوهشي خوياندا داينيشينن. پاشان دايك و باوكه كه به دروستي به مناله كه يان نه ليين چ هه نه يهه كي كردووو ههستي دايك و باوكه كه چون بووه لهو باره يهوه - وه به وردى و به پوونى.

(You can see that this is very like what the family members did for the sick woman.) Finally, the parent takes a deep breath, and allows for a few seconds of silence—so the child can feel whatever the parent is feeling.

نه توانى نهوه ببيني كه نه مه وهك نهوه وايه كه نه ندامانى خيزانه كه له گهل ژنه نه خوشه كه دا كرديان. له كو تايدا دايك و باوكه كه هه ناسه يهه كي قول هه نه كي شن، وه چهند چركه يهه له بيدهنگيدا نه ميننه وه - بهو شيويهه مناله كه نه توانى ههست به نهوه بكات كه دايك و باوكي ههستي پي نه كهن.

Then the parent tells the youngster how valuable and important the child is to the parent.

پاشان دايك و باوكه كه به مناله كه نه لَين كه نه و چەند به نرخ و گرنه بۆيان.

“You see, it is very important when you are managing people to remember that behavior and worth are not the same things. What is really worthwhile is the person managing their own behavior. This is as true of each of us as managers as it is of each of the people we are managing.

ئەبىنى، ئەو زۆر گرنه كه بىرى خەلك بهينىتەو پەفتارو بهها هەمان شت نين. ئەو هى كه به راستى سوود بهخشە ئەو كەسەيه كه چاودىرى پەفتارەكانى خۆى ئەكات. ئەمە چۆن بۆ به پىو بەرىك راستە بۆ هەر يەككە له ئىمەش راستە له گەل هەموو ئەو كەسانەدا كه مامەلەيان له گەلدا ئەكەين.

“In fact, if you know this,” the manager said, as he pointed to one of his favorite plaques, “you will know the key to a really successful reprimand:

له راستيدا ئەگەر ئەمە بزانی، به پىو بەرەكه وتى، كاتيك كه ئاماژەى بۆ يەككە له خوشترين له وحه كانى كرد، كليلى سەرزەنشكردنى راستى سەر كه وتوو ئەزانی:

We Are Not Just Our Behavior

ئېمە تەنھا رەفتارەكانمان نېن

We Are The Person Managing Our Behavior

ئېمە ئەو كەسەين كە چاودىرى
رەفتارەكانمان ئەكەين

"If you realize that you are managing people, and not just their recent behavior," the manager concluded, "you will do well."

ئەگەر تۆھەست بە ئەو بەكەي مامەنە لەگەل خەلكدا ئەكەي،
وہ نەك تەنھا مامەنە لەگەل رەفتارە نوێیەكانیاندا،
بەریوەبەرەكە كۆتایی پێھینا، ئەو بە باشی ئەنجامی ئەدەي.

"It sounds like there's a lot of caring and respect behind such a reprimand," the young man said.

وا دیارە گرنگی و ریزینکی زۆر لە پشت ئەو سەرزەنشتەوہیە،
پیاوہ لاوہكە وتی،

"I'm glad you noticed that, young man. You will be successful with the One Minute Reprimand when you really care about the welfare of the person you are reprimanding."

خۆشحالم كە تیبینی ئەوہت كردوہ، پیاوی لاو. تۆ
سەرکەوتوو ئەبیت لەگەل سەرزەنشتی یەك خولەكدا كاتیك كە
بە راستی گرنگی بە سودی ئەو كەسە ئەدەي كە سەرزەنشتی
ئەكەي.

"That reminds me," the young man injected, "Mr. Levy told me that you pat him on the shoulder, or shake hands, or in some other way make contact with him during a praising. And now I notice that the parents are encouraged to touch their children during the scolding. Is touching an important part of the One Minute Praisings and Reprimands?"

ئەو ەبىر ئەخاتەو، پياو ەلاو ەكە قسەى پى بىرى، بەرپىز لىقى پىى وىم تو دەست ئەخەيتە سەر شانى، يان تەوقە ئەكەى، يان بە ەر شىو ەبەكى تر پەيو ەندى بە ئەو ەو ە ئەكەى لە كاتى ستايش دا. وە ئىستا تىبىنى ەو ە ئەكەم داىك و باوك ەان ئەدرپن دەست لە منالەكانيان بەن لە كاتى سەرزەنشت دا. ئايا دەست لىدان بەشىكى گرنگى ستايش و سەرزەنشتى بەك خولەكە؟

"Yes and no," the manager answered with a smile. "Yes, if you know the person well and are clearly interested in helping the person to succeed in his or her work. And no, if you or the other person has any doubts about that.

بەلى وە نەخىر، بەرپو ەبەرەكە وەلامى داىو ە بە خەندەو ە. بەلى، ئەگەر كەسەكە بە باشى بناسى وە ئارەزوو بكەى

يارمەتى كەسەكە بەدى تا سەركەوتوو بىت لە كارەكەيدا. وە
نەخىر: نەگەر تۆيان كەسەكەى تر هيچ گومانىكتان ھەبوو لەو
بارەيەو.

“Touch is a very powerful message,” the
manager pointed out.

دەست لىدان پەيوەندىيەكى زۆر بەھىزە، بەرپۆۋەبەرەكە
ئامازەى پىكرد.

“People have strong feelings about being
touched, and that needs to be respected. Would
you, for instance, like someone whose motives
you weren’t sure of, to touch you during a
praising or a reprimand?”

خەلك ھەستى بەھىزيان ھەيە لە بارەى دەست لىدانەو، وە
ئەو پىۋىستە پىزى لى بگىرى. ئايا تۆ، بۆ نمونە، ئارەزوو
ئەكەى كەسىك كە لە مەبەستەكانى دۇنيا نەبىت، دەستت لى
دات لە كاتى ستايش يان سەرزەشت دا؟

“No,” the young man answered clearly. “I really
wouldn’t!”

نەخىر، پىاۋە لاۋەكە ۋە لَامى دايەۋە بە پوونى. بەپاستى
نارەزۋى ئەۋە ناكەم!

“You see what I mean,” the manager explained.
“Touch is very honest. People know immediately
when you touch them whether you care about
them, or whether you are just trying to find a new
way to manipulate them.”

تېنەگەي مەبەستم چىيە، بەرپۈۋەبەرەكە پوونى كۈدەۋە. دەست
لېدان زۆر راستگۈيە. خەلك دەستبەجى ئەزانن كاتىك كە
دەستيان لى ئەدەي ئايا گرنگىيان پى ئەدەي يان تەنھا ھەول
ئەدەي رېنگايەكى نوي بدۆزىتەۋە بۇ بەكارھىنانيان.

“There is a very simple rule about touching,” the
manager continued. “When you touch, don’t take.
Touch the people you manage only when you
are giving them something—reassurance,
support, encouragement, whatever.”

ياسايەكى زۆر سادە ھەيە لە بارەي دەست لېدانەۋە،
بەرپۈۋەبەرەكە درىژەي پېدا. بۇ ۋەرگرتن دەستيان لى مەدە.
دەست لەۋ كەسانە بدە كە مامەلەيان لەگەندا ئەكەي تەنھا
كاتىك كە شتىكىيان پى ئەبەخشى - ھىۋا، يارمەتى، ھاندان،
ھەر شتىك.

“So you should refrain from touching someone,” the young man said, “until you know them and they know you are interested in their success—that you are clearly on their side. I can see that.

كەواتە پېيويستە خۆت دووربخەيتەوہ لہ دەست ليدانى
كەسيك، پياوہ لاوہكە وتى، ھەتا تۆ ئەوان ئەناسى وە ئەوان
بزانن كە تۆ ئارەزووى سەرکەوتنى ئەوان ئەكەى – وە ئەوہى
كە تۆ لايەنگى ئەوانى. ئەتوانم تېيگەم لہ ئەوہ.

“But,” the young man said hesitantly, “while the One Minute Praisings and the One Minute Reprimands look simple enough, aren’t they really just powerful ways for you to get people to do what you want them to do? And isn’t that manipulative?”

بەلام، پياوہ لاوہكە وتى بە دوو دلى، لہ كاتيكدا كە ستايشى
يەك خولەك و سەرزەنشتى يەك خولەك زۆر سادە ديارن، ئەى
ئايا رېنگاى بەھيز نين بۆ تۆ تا بتوانى ئەوہ بە خەلك ئەنجام
بەدى كە ئەتەوى ئەنجامى بەدن؟ وە ئەوہ بەكارھينان نيبە؟

“You are right about One Minute Management being a powerful way to get people to do what you want them to do,” the manager confirmed.

تۆ راست ئەكەى لەو بارەىەوہ كە بەرئوہبردنى يەك خولەك
پرئگاہەكى بەهئزە بۆ ئەوہى كە ئەوہ بە خەلك ئەنجام بەدەى كە
ئەتەوى ئەنجامى بەن، بەرئوہبەرەكە دوپاتى كردهوہ.

“However manipulation is getting people to do something they are either not aware of or don’t agree to. That is why it is so important to let each person know up front what you are doing and why.

بەلام بەكارهئنان ئەوہىە كە شتئك بە خەلك ئەنجام بەدەى نە
ئاگادار بن لئى وە نە قائل بن پئى. لەبەرئەوہىە زۆر گرنگە
پرئگە بەدەى ھەر كەسئك شارەزابئت لەوہى كە چى ئەكەىت و
بۆچى ئەىكەى.

“It’s like anything else in life,” the manager explained. “There are things that work, and things that don’t work.

ئەوہ وەك ھەر شتئكى تر وایە لە ژئاندا، بەرئوہبەرەكە پوونى
كردەوہ. چەند شتئك ھەىە كە كارىگەرئیان ھەىە وە چەند
شتئك ھەىە كە كارىگەرئیان نئىە.

Being honest with people eventually works. On the other hand, as you have probably learned in

your own life, being dishonest eventually leads to failing with people. It's just that simple."

راستگۇ بوون لەگەل خەلکدا کاریگەری ئەبیت لە ئەنجام دا. وه
لە لایەکی تره وه ، هەر وهک لەوانهیه لە ژيانی خۆتەوه فیئر
بووییت، راستگۇ نەبوون لە ئەنجام دا شکستت پی ئەهینی
لەگەل خەلکدا. ئەوه بهو شیوهیه سادەیه.

"I can see now," the young man said, "where the power of your management style comes from—you care about people."

ئەتوانم تیبگەم ئیستا، پیاوه لاوهکه وتی. هینی شیوازی
بهریوهبردنی تۆ له کوپوه دی - تۆ گرنگی به خەلک ئەدهی.

"Yes," the manager said simply, "I guess I do."

بەلین بهریوهبهرهکه وتی به سادەیی، پیموایه گرنگی به خەلک
ئەدهم.

The young man remembered how gruff he thought this special manager was when he first met him.

پیاوه لاوهکه بیرى كهوتەوه چەند بەدخوو بیرى ئەکردهوه لەم

به‌رێوه‌به‌ره تایبه‌ته کاتیک که یه‌که‌م جار بینى .

It was as though the manager could read his mind.

به‌رێوه‌به‌ره‌که توانى می‌شکى نه‌و بخوینیت‌وه .

“Sometimes,” the One Minute Manager said, “you have to care enough to be tough.

هه‌ندى جار به‌رێوه‌به‌رى یه‌ک خوله‌ک وتى ، بۆ ئه‌وه‌ى گرنگى ته‌واو به‌ خه‌لک بده‌ى پێویسته توندپه‌و بیت .

And I am. I am very tough on the poor performance—but only on the performance. I am never tough on the person.”

وه‌ من . من زۆر توندپه‌وم له‌ باره‌ى کارى خراپه‌وه‌ – به‌لام ته‌نها له‌گه‌ل کاردا . من هه‌رگیز توندپه‌و نيم له‌گه‌ل که‌سه‌که‌دا .

The young man liked the One Minute Manager. He knew now why people liked to work with him.

پیاوه‌ لاوه‌که به‌رێوه‌به‌رى یه‌ک خوله‌کى به‌دل بوو . نه‌و ئیستا زانى بۆچى خه‌لک ئاره‌زوو نه‌که‌ن له‌گه‌ل ئه‌ودا کار بکه‌ن .

"Maybe you would find this interesting, Sir," the younger man said, as he pointed to his notebook. "It is a plaque I've created to remind me of how goals—the One Minute Goals—and consequences—the Praisings and the Reprimands—affect people's behavior."

لەوانەییە ئەمە بۆ تۆ خوش بیئت گەورەم، پیاووە لاوەکە وتی
کاتیڤکە ئەمانژەیی بۆ دەفتەرەکەیی کرد. ئەمە لەو جەھەتە کە
دروستەم کردوووە تا بیرم بخاتەووە کە چۆن ئەمانجەکان –
ئەمانجی یەک خولەک – ئەنجام – ستایش کردن و سەرزنەنشست
کردن – کار لە رەفتاری خەلک ئەکەن.

Goals Begin Behaviors

ئاما نجه كان دهست به رهفتار ئه كهن

Consequences Maintain Behaviors

ئه نجامه كان به ردهوامي به رهفتار ئه دهن

"That's very good!" the manager exclaimed.

ئەو زۆر باشە، بەرپۆئەبەرەكە ھاواری كىرد

"Do you think so?" the young man asked, wanting to hear the compliment once again.

"Young man," the manager said very slowly for emphasis, "it is not my role in life to be a human tape recorder. I do not have time to continually repeat myself."

ئايا تۆ پىتتوایە باش بىت. پیاوہ لاوہكە پرسىياری كىرد، ئەو ئەيويست گويى لە ستایش بىت جارىكى تر. پیاوی لاو، بەرپۆئەبەرەكە وتى زۆر بە هیواشى بۆ سەلماندن، ئەو دەوری من نییە لە ژياندا بىم بە شىرىتى تۆماركەرى مروۆ. كاتى ئەوہم نییە خۆم دووبارە بكەمەوہ.

Just when he thought he would be praised, the young man felt he was in for another One Minute Reprimand, something he wanted to avoid.

تەنھا كاتىك كە ئەو پىنى وابوو ستایش ئەكرى، پیاوہ لاوہكە ھەستى كىرد ھەلەيەكى تىرى كىردووہ بۆ سەرزەنشتىكى تر، شتىك كە ئەيويست خۆى لى دوور بختاەوہ.

The bright young man kept a straight face and said simply, "What?"

پیاوہ زىرەكە لاوہكە وتى، چى؟

They looked at each other only for a moment and then they both burst into laughter.

ئەوانە سەیری یەکتریان کرد تەنھا بۆ ساتیک پاشان
هەردووکیان دەستیان کرد بە پیکەنین.

"I like you, young man," the manager said. "How would you like to go to work here?"

تۆم بە دلە، پیاوی لاو، بەرپۆه بەرەکه وتی. ئەتەوی چۆن
دەست بە کار بکە ی لێرە؟

The young man put down his notebook and stared in amazement. "You mean go to work for you?" he asked enthusiastically.

پیاوێ لاوێکە دەفتەرەکە ی دانائو سەیری کرد بە
سەر سوپمانەوێ. مەبەستت ئەوێه دەست بە کار بکەم بۆ تۆ؟
ئەو بە پەرۆشەوێ پرسیری کرد.

"No. I mean go to work for yourself like the other people in my department. Nobody ever really works for anybody else. I just help people work better and in the process they benefit our organization."

نەخێر. مەبەستم ئەوێه دەست بە کار بکە ی بۆ خۆت وەك ئەو
کەسانە ی تر کە لە فەرمانگەکە ی منن. کەس لە راستیدا کار بۆ
کەسێکی تر ناکات. من تەنھا یارمەتی خەلک ئەدەم باشتر کار
بکەن وە بە شیوێهێک کە قازانج بکەن لە ریکخراوەکە ی ئێمە.

This was, of course, what the young man had been looking for all along.

ئەمە بە دۇنيایىيەوہ ئەرە بوو کہ پیاوہ لاوہکہ بۆی ئەگەر
بەدریژایی ھەموو ئەو ماوہیە.

"I'd love to work here," he said. And so he did—
for some time.

حەزەکەم لیرە کار بکەم، ئەو وتی. وە لەوئى کارى کرد بۆ
ماوہیەک.

The time the special manager had invested in
him paid off. Because eventually, the inevitable
happened.

ئەو کاتى کہ بەرپۆئەبەرە تايبەتەکہ لەگەل ئەودا بەسەرى برد
ئەنجامى ھەبوو. لەبەرئەرەوى لە ئەنجامدا ئەوہى چاوەرپۆ
ئەکرا پرویدا.

HE became a One Minute Manager.

ئەو بوو بە بەرپۆئەبەرى يەك خولەك.

He became a One Minute Manager not because
he thought like one, or talked like one, but
because he behaved like one.

ئەو بوو بە بەرپۆئەبەرى يەك خولەك، نەك لەبەرئەرەوى وەك
يەكئىك بىرى ئەکردەوہ، يان لەبەرئەرەوى وەك يەكئىك قسەى
ئەکرد، بەلكو لەبەرئەرەوى وەك كەسئىك رەفتارى ئەکرد.

He set One Minute Goals.

ئەو ئامانجى يەك خولەكى رېڭخست.

He gave One Minute Praisings.

ئەو ستايشى يەك خولەكى ئەبەخشى؟

He gave One Minute Reprimands.

ئەو سەرزەنشتى يەك خولەكى ئەبەخشى.

He asked brief, important questions; spoke the simple truth; laughed, worked, and enjoyed.

ئەو بە كورتى پرسىياری ئەكرد، پرسىياری گرنگ، بە راستى قسەى ئەكرد، پيئەكەنى، كاری ئەكردو خوشى ئەبىنى.

And, perhaps most important of all, he encouraged the people he worked with to do the same.

وہ لهوانهيه له هه مووی گرنگتر، هانی ئەو كەسانهى دايتت كه كاریان له گه ئدا كرددوه تا هه مان شت بكن.

He had even created a pocket size "Game Plan" to make it easier for the people around him to become One Minute Managers. He had given it as a useful gift to each person who reported to him.

ئەو تەنانهت گيرفانيكى دروست كرددبوو "گهيم پلان" تا ئاسانتر بيتت بو ئەو كەسانهى كه له دەورى بوون تا ببن بە بەرپوهبەرى يەك خولەك. ئەو ئەوهى وەك ديارىيهكى بە سوود بەخشی بە هەر كەسيك كه كاریان بو ئەو ئەكرد.

.....

The One Minute Manager

Read A Story That Will Change Your Life!

Name of the book: The One Minute manager

Author: D. Spencer Johnson and Ph.D. Kenneth Blanchard

Translated by: Shayma Abdullah Ali

2013

THE ONE MINUTE MANAGER

Author: D. Spencer Johnson and Ph.D. Kenneth Blanchard

Translated by: Shayma Abdullah Ali

ئەم كتيبه زانستی رهفتار كردن و هونهری بهرپوهبردنت فير ئەكات له ژيانى روژانه دا به شيوه يهك كه بتوانى سهركه وتن به دهست بهيى له هموو بواره كانى ژياندا به تايبه تى له بواری كار كردن و بهرپوهبردندا. وه ههروهها يارمه تيدهره تا بتوانى له گه ل سهركه وتن دا متمانه ي خه لكيش به دهست بهيى. ئەم كورته چيروكه فيرت ئەكات چوڻ روژانه سوود له يهك خولهك وهربگرى،

له بلاوكراوه كانى

كتيبى زانستى. فيركارى. رومان. چيروك. فهلسه فه. زمانه وانى. مثالان

كتيخانهى بهختيارى



Bakhtiary Book Shop

سليمانى - شهقامى مهولوى - بهرامبهر چاپمهنى ديوان

٠٧٤٨٠١٥٥٧٠٥ - ٠٧٧٠٥٠٠٠١٢٢

نرخ (٤٠٠٠) دينار