رىغبەتلەندۈرۈش ئارقىلىق يېتەكلەش

ئەركىن سىدىق
2018-يىلى 7-ئاينىڭ 12-كۈنى

ھازىر ھەممىمىزنىڭ كۆرۈپ تۇرۇۋاتقىنىدەك، ۋەتەندىكى ئۇيغۇر خەلقىنىڭ بېشىغا كەلگەن زۇلۇمنىڭ كۈنسايىن ئېغىرلىشىپ مېڭىشىغا ئەگىشىپ، چەت ئەلدە ئۇيغۇر ۋەتەنداشلارنى قوزغاپ، ئۇلارنى مەلۇم ئىشلارنى قىلىشقا ئۈندەۋاتقانلار، مەلۇم ئىشلارنى قىلىشقا يېتەكلەشكە ئۇرۇنۇۋاتقانلار، ياكى بولمىسا بىر خىل لىدېرلىق قالپىقىنى كىيمەكچى بولغانلارنىڭ سانىمۇ ناھايىتى تېز كۆپىيىۋاتىدۇ. لېكىن، چەت ئەلدىكى ئۇيغۇرلار ئىچىدە لىدېرلىق ئىلمىدە ئوقۇغان ۋە لىدېرلىق كەسپىدە مەخسۇس تەربىيەلەنگەن كىشلەر ئاساسەن يوق بولغانلىقى، ھېلىقى لىدېرلىق رولىنى ئۆتەشكە تىرىشىۋاتقان قېرىنداشلارنىڭ لىدېرلىق ۋە باشقۇرۇش كەسپلىرىدە ئاساسەن تەربىيىلىنىپ باقمىغانلىقى تۈپەيلىدىن، ھازىر لىدېرلىق قالپىقىنى كىيمەكچى بولغان بىر قىسىم قېرىنداشلار ئۇسۇلدا كەتكۈزۈپ قويىۋاتىدۇ. نەتىجىدە ئۇلار كۆزلىگەن مەقسەتكە يېتەلمەيلا قالماي، ۋەتەنداشلار ئىچىدىكى زىددىيەتلەرنى تېخىمۇ كەسكىنلەشتۈرۈش، ئىتتىپاقلىقنى تېخىمۇ بۇزۇش، شۇنىڭ بىلەن ئۆزىمىزنى تېخىمۇ ئاجىزلاشتۇرۇش رولىنى ئويناۋاتىدۇ.

لىدېرلىق تالانتىنىڭ بىر قىسمى تۇغما بولىدۇ. يەنە بىر قىسمىنى بولسا كېيىنكى ھاياتتا يېتىلدۈرگىلى بولىدۇ. لىدېرلىق بىلىملىرى بىلەن لىدېرلىق قابىلىيەتلىرىنىڭ بىر قىسمىنىمۇ مەخسۇس تەربىيىلىنىش ئارقىلىق ئۆگىنىۋالغىلى بولىدۇ. لىدېرلىق ئىلمى غەرب ئەللىرىدە ناھايىتى تەرەققىي قىلغان بولۇپ، غەرب ئەللىرىدە شىركەت-كارخانا، ئىدارە-مەكتەپ قاتارلىق ئورۇنلارنىڭ رەھبىرىي خادىملىرىنى لىدېرلىق بىلىمى ۋە لىدېرلىق ماھارىتى جەھەتتە مۇددەتلىك ھالدا تەربىيىلەپ تۇرۇش بىر ئادەتكە ئايلانغان. بىزنىڭ ئىدارىمۇ ھەر يىلى بۇ جەھەتتىكى كۇرسلاردىن بىر قانچىنى ئورۇنلاشتۇرۇپ تۇرىدۇ. مەن بۈگۈن پۈتۈن دۇنياغا ناھايىتى تونۇشلۇق بولغان، ئىنتېرنېتتا كىتاب قاتارلىق ھەر خىل نەرسىلەرنى ساتىدىغان www.amazon.com تور بېتىگە «لىدېرلىق» (ئىنگلىزچە «leadership») دېگەن سۆزنى كىرگۈزۈپ ئىزدەپ باقسام، 500 گە يېقىن ئىنگلىزچە كىتاب چىقتى. ھەممىمىزنىڭ خەۋىرىدە بولغىنىدەك، ئۇيغۇر تىلىدا يېزىلغان، لىدېرلىققا ئائىت كىتاب-ماتېرىياللار ئاساسەن يوق.

مەن بۈگۈندىن ئون نەچچە يىل ئىلگىرى تۆۋەندىكىدەك سوئاللارغا جاۋاب تېپىش ئۈستىدە ئىزدىنىشنى باشلىدىم:

1) بىز ئۇيغۇرلار يېقىنقى بىر قانچە ئەسىر ئىچىدە ئۆتكۈزگەن قانداق سەۋەنلىكلەر تۈپەيلىدىن ھازىرقىدەك بىر ھالەت ئىچىگە كىرىپ قالدۇق؟

2) بىز ئۇيغۇرلار بۈگۈندىن كېيىن ئۆز ئەھۋالىمىزنى ياخشىلاش ئۈچۈن قانداق قىلىشىمىز كېرەك؟

شۇنىڭدىن كېيىن مەن ۋەتەندە ياشايدىغان بەزى ئۇيغۇر زىيالىيلىرى بىلەن پاراڭلىشىش جەريانىدا، ئۇلاردىن بەزىلىرىنىڭ «بىزنىڭ بۈگۈنكىدەك كۈنگە قېلىشىمىزدىكى ئەڭ چوڭ سەۋەب، يېقىنقى خېلى ئۇزۇن بىر مەزگىل ۋاقىت ئىچىدە ئۇيغۇرلار ئىچىدىن بىر ھەقىقىي داھىينىڭ چىقمىغانلىقى، بىر ھەقىقىي قەھرىماننىڭ چىقمىغانلىقى» دېگەنلىرىنى ئاڭلىدىم. مەن تارىخ تەتقىقاتى بىلەن شۇغۇللانمىغاچقا، يۇقىرىقىدەك يەكۈنلەرگە باھا بېرەلمەيمەن. شۇنداقلا مېنىڭ ھازىرچە ئالدىنقى بىر قانچە ئەسىر ئىچىدە داھىيلىق مەسىلىسىدە ئۇيغۇرلار قانداق ئەھۋاللارنى ئۆز بېشىدىن ئۆتكۈزگەنلىكى توغرىسىدىكى تارىخنى تەكشۈرۈپ ئېنىقلاپ چىقىش ئىمكانىيىتىممۇ يوق. مەن ئۈچۈن بۇرۇن نېمە ئىش بولغانلىقى ئۈستىدە ئىزدىنىشكە قارىغاندا، بۈگۈندىن كېيىن نېمە ئىشلارنى قىلىش كېرەكلىكى ئۈستىدە ئىزدىنىش تېخىمۇ

قۇلايلىق ۋە تېخىمۇ ئەھمىيەتلىك. شۇنداق بولغاچقا، مەن ئۆزىنى بىر يارامىلىق لىدېر قىلىپ يېتىلدۈرۈشنى ئويلاۋاتقان، ئاشۇ يولدا ئىزدىنىۋاتقان، ياكى ئاشۇنداق بىر سالاھىيەت ئۈچۈن ئۆزىنى بىر كاندىدات دەپ ھېسابلاۋاتقان ئۇيغۇر ياشلىرىغا پايدىسى بولسۇن ئۈچۈن، 2010-يىلىدىن باشلاپ لىدېرلىق ھەققىدە تۆۋەندىكى ماقالىلەرنى يېزىپ، ئۇلارنى ۋەتەندىكى تورلاردا ئېلان قىلدىم:

(1) داھىي ۋە لىدېرلىق نەزەرىيەسى توغرىسىدا ئومۇمىي چۈشەنچە (2010)
(2) ھونلارنىڭ داھىيسى ئاتتىلا ۋە ئاتتىلائىزم (2010)
(3) بىر لىدېردا چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك 21 سۈپەت (2011)

ئۇنىڭدىن باشقا بىر ئادەمنىڭ بىر لاياقەتلىك لىدېر بولۇپ يېتىشىپ چىقىشىدا كەم بولسا بولمايدىغان ئېلېمېنتلار ھەققىدە، ياكى كىشىلىك تەرەققىيات ھەققىدە يەنە كۆپلىگەن ماقالىلەرنىمۇ يېزىپ ۋەتەندىكى تورلاردا ئېلان قىلدىم.

يېقىندىن بۇيان چەت ئەلدىكى ۋەتەنداشلار ئارىسىدا يۈز بېرىۋاتقان بىر قىسىم ئەھۋاللار مېنى يەنە «ھازىر يۈز بېرىۋاتقان بىر قىسىم ناچار ئەھۋاللارنى ئۆزگەرتىش ئۈچۈن مەن نېمە ئىش قىلىپ بېرەلەيمەن؟» دەپ ئويلاشقا قىستىدى. ھازىرقى ناچار ھالىتىمىزنى ئۆزگەرتىش بىزدىن ناھايىتى كۆپ ئىشلارنى، ھەمدە توختاۋسىز ئېلىپ ئۇزۇن مۇددەتلىك تىرىشچانلىقلارنى تەلەپ قىلىدىغان بولۇپ، مەن بۇ يەردە پەقەت لىدېرلار ئۈچۈن ناھايىتى قىممەتلىك بولغان «رىغبەتلەندۈرۈش ئارقىلىق يېتەكلەش» ئۇسۇلى ئۈستىدە قىسقىچە توختىلىمەن.

ھوقۇق ۋە نوپۇزغا تايىنىپ ئىش قىلىدىغان لىدېرلار ئۈنۈمدار لىدېرلاردىن بولالمايدۇ. بەلكى باشقىلارنى ئۇلارغا تەسىر كۆرسىتىش، ئۇلارنىڭ تۆھپىسىنى ئاشۇرۇش، ۋە ئۇلارنىڭ ئورنىنىڭ ئۆسۈشىگە ياردەم قىلىشنى ئاساس قىلىپ تۇرۇپ يېتەكلەش ئارقىلىق ئۈنۈمدار لىدېرلاردىن بولغىلى بولىدۇ. باشقىلارغا ھەيۋە قىلىش ۋە تەھدىت سېلىشقا تايىنىپ ئىش ئېلىپ بارىدىغان لىدېرلار ياخشى ئۈنۈمگە ئېرىشەلمەيدۇ، بەلكى باشقىلارنى رىغبەتلەندۈرۈشكە تايىنىپ ئىش ئېلىپ بارىدىغان لىدېرلار ياخشى ئۈنۈمگە ئېرىشەلەيدۇ.

ئەگەر سىز بىر ئۈنۈمدار لىدېر بولاي دېسىڭىز، باشقىلارنىڭ ئاجىزلىقلىرىنى ۋە كەمچىلىكلىرىنى تەكىتلەش ئارقىلىق ئۇلارنىڭ ئىرادىسىنى سۇندۇرماڭ، بەلكى ئۇلارنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىرى ۋە ئېرىشكەن نەتىجىلىرىنى مەدھىيەلەش ئارقىلىق ئۇلارنى رىغبەتلەندۈرۈڭ.

ئەگەر سىز بىر ئۈنۈمدار لىدېر بولاي دېسىڭىز، كىشىلەرنىڭ ئالدىدا باشقىلارغا ۋارقىراش، باشقىلارنى ئەيىبلەش، باشقىلارنى ھاقارەتلەش ۋە باشقىلارنى تەنقىدلەشتىن ساقلىنىڭ. ھەمدە باشقىلارغا تەھدىت سېلىش ۋە باشقىلارغا كىچىك بالىلارغا گەپ قىلغاندەك گەپ قىلىشتىن ساقلىنىڭ. ئەگەر ئۇنداق قىلمايدىكەنسىز، سىز باشقىلاردا قارشىلىق، ئەندىشە ۋە قورقۇش پەيدا قىلىسىز. ئۇنداق قىلىش باشقىلاردا ئۆز-ئۆزىگە بولغان پەخىرلىنىش، ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىشەنچ ۋە ئۆزىدە يېڭى قىزغىنلىق پەيدا قىلىشقا قارىغاندا كۆپ ناچار نەتىجە بېرىدۇ.

بەزى كىشىلەر «سەلبىي تاكتىكا باشقىلارغا مەن بۇيرۇغان ئىشنى قىلدۇرۇشنىڭ ئەڭ ئۈنۈملۈك ئۇسۇلى»، دەپ ئويلايدۇ، ھەمدە كىشىلەرنى سەلبىي تاكتىكا بىلەن يېتەكلىمەكچى بولىدۇ. ئەمما، يېتەكلەنگۈچى كىشىلەر ئۈچۈن يۇقىرىقىدەك لىدېرلار قوپال، باشقىلارنى ئويلىمايدىغان، ۋە باشقىلارنى ھاقارەتلەيدىغان كىشى بولۇپ تۇيۇلىدىغان بولۇپ، ئۇنداق تاكتىكا يالغۇز ياخشى ئۈنۈم بەرمەيلا قالماي، بەلكى يامان ئاقىۋەتلەرگە ئېلىپ بارىدۇ. يەنى، سىز ھەرگىزمۇ سەلبىي تاكتىكا بىلەن باشقىلارنى

ھەرىكەتكە كەلتۈرەلمەيسىز. سەلبىي تاكتىكا ھەرگىزمۇ سىزنى تەلەپنى يۇقىرى قويىدىغان بىر لىدېر قىلىپ كۆرسەتمەيدۇ، بەلكى سىزنى بىر ئەقىلسىز ياكى دۆت لىدېر قىلىپ كۆرستىدۇ.

ئەگەر سىز بىر ئۈنۈمدار يېتەكلىگۈچى بولاي، دەيدىكەنسىز، سىز چوقۇم باشقىلارغا ھۆرمەت قىلىڭ. باشقىلارنى سىز قىلماقچى بولغان ئىشنىڭ بىر تۆھپىكارى قىلىڭ. باشقىلارغا مەدەت بېرىش ۋە ئۆزىڭىز ئۈلگە بولۇش ئارقىلىق كۈچ-قۇۋۋەت ئاتا قىلىڭ. ياخشى لىدېر باشقىلارنىڭ تالانتلىرىنى تولۇق ئىشقا سېلىش ئارقىلىق، ئۇلارنى ئۆز ئىقتىدارلىرى ۋە ئۆز تۆھپىلىرى ھەققىدە رازىمەنلىك تۇيغۇسىغا ئىگە قىلىدۇ. ناچار لىدېر بولسا باشقىلارنى قۇربان قىلىش بەدىلىگە ئۆزى ئۈچۈن قانائەتمەنلىك يارىتىشقا تىرىشىدۇ.

قىسقىسى، مەدەت بېرىش ھەيۋە قىلىشتىن كۆپ كۈچلۈك.

پايدىلىنىش مەنبەسى:

[1] Leading by Inspiration
http://whatwillmatter.com/2016/12/leading-inspiration/

بۇ ماقالىنى «پىداكار» ئىنىمىز تەھرىرلىدى.