بىر لىدېردا چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك 21 سۈپەت

ئەركىن سىدىق

2011-يىلى 9-ئاينىڭ 17-كۈنى

2010-يىلدىكى بىر جۈمە كۈنى چۈشتىن كېيىن ، مەن ئىشلەيدىغان ئىدارە JPL دىكى مەن قاتنىشىۋاتقان بىر پروجېكتنىڭ باشلىقى ماڭا: «ئەركىن ، ئالدىمىزدىكى دۈشەنبە كۈنى بىزنىڭ پروجېكتنى كۆزدىن كەچۈرىدىغان بىر مۇھىم يىغىن بار. شۇ يىغىندا دوكلاد قىلىدىغانغا ماڭا بىر قانچە «PowerPoint » بېتى كېلىدىغان نەتىجىلەر كېرەك ئىدى. سەن ئۈنى دۈشەنبىگىچە تەييارلاپ بېرەلەرسەنمۇ؟ بۇ يىغىنغا NASA نىڭ باش شتابىدىكى مۇشۇ پروجېكتقا مەسئۇل خادىملارمۇ قاتنىشاتتى» دېدى. مەن بۇ ئىشنىڭ ناھايىتى مۇھىملىقىنى ھېس قىلىپ ، ئۇنىڭغا «مەن ئەتە ئۆيدە ئىشلەپ ، بۇ ئىشنى پۈتتۈرۈپ بېرەي» دەپ جاۋاب بەردىم. ئەتىسى مەن كومپيۇتېرىمنى ئۆيدىن ئىدارىدىكى كومپيۇتېرلارغا ئۇلاپ ، زۆرۈر ھېسابلاشلارنى قىلىشقا ئورۇنلاپ باقسام ، سۈرئەتنىڭ ئاستىلىقىدىن ئىچىم ناھايىتى پۇشۇپ كەتتى. شۇنىڭ بىلەن ئاشۇ شەنبە كۈنى 45Km يول يۈرۈپ ئىدارىگە بېرىپ ، بىر كۈن ئىشلەپ ، ئۇ ئىشلارنى پۈتتۈردۈم. دۈشەنبە كۈندىكى يىغىندا بىزنىڭ پروجېكتنىڭ باشلىقى مەن تەييارلىغان مەزمۇنلارنى دوكلاد قىلىشتىن بۇرۇن ، «مەن ھازىر دوكلاد قىلىدىغان مەزمۇنلارنى ئەركىن سىدىق شەنبە كۈنى ئارام ئالماي ئىشلەش ئارقىلىق تەييارلاپ بەردى. شۇڭا ئالدى بىلەن مەن ئۇنىڭغا رەخمەت ئېيتىمەن» دېدى. بۇ قېتىمقى يىغىننىڭ مۇھىملىقى بىلەن سېلىشتۇرغاندا ، مېنىڭ قىلغىنىم بىر ئۇنچىۋالا چوڭ ئىشمۇ ئەمەس بولۇپ ، باشلىقىمنىڭ مېنى بۇ يىغىندا ئالاھىدە تىلغا ئېلىشىنىڭ ھېچ قانداق ھاجىتى يوق ئىدى. لېكىن ئۇ ۋاقىتنىڭ قانچىلىك قىسلىقىغا قارىماي ، مېنىڭ تۆھپەمنى كۆپچىلىك ئالدىدا ئاشكارە ئېتىراپ قىلىش نۇقتىسىدا تۇرۇپ ، مېنى تىلغا ئالدى. مەن ئۆزەمنىڭ ئامېرىكىدىكى ئالىي مەكتەپ ۋە شىركەت ھاياتىمدا بۇنداق ئىشلارنى كۆپ قېتىم ئۇچراتتىم—باشلىقلار ئۆزىنىڭ قول ئاستىدىكى كىشىلەرنىڭ تۆھپىسىنى ئايرىم ۋە كۆپچىلىك ئالدىدا ئاشكارە ئېتىراپ (acknowledge) قىلىدۇ. بۇ نېمە ئۈچۈن بىلەمسىز؟ بۇنىڭ سەۋەبى ، بۇ باشلىقلار ياكى لىدېرلارنىڭ ھەممىسى لىدېرلىق ئىلمىدە مەخسۇس تەربىيە كۆرگەنلەر بولۇپ ، يۇقىرىقىدەك قىلىشنىڭ ئىنسان پسىخلوگىيىسىدە ئىنتايىن مۇھىملىقىنى ئۇلارنىڭ ھەممىسى ئوخشاش دەرىجىدە بىلىدىغانلىقىدىندۇر.

مەن ھازىرغىچە يازغان ماقالىلىرىمدا ئارزۇ ، نىشان ، غايە ، غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش ، شىركەت باشقۇرۇش ، داھىي ۋە مۇۋەپپەقىيەت قاتارلىق بىر قاتار مەسىلىلەر ئۈستىدە بىر ئازدىن توختالدىم. ھازىرغىچە توختالمىغان ئىلمىي ئۇقۇملارنىڭ بىرى لىدېرلىق ئىلمىدىن ئىبارەت. ئامېرىكا قاتارلىق غەرب ئەللىرىدە بۇ ئىلىم ناھايىتى كەڭرى ئومۇملاشقان بولۇپ ، مەن ئامېرىكىدىكى بىر قانچە شىركەتلەردە ئىنژېنىر ۋە باشلىق بولۇپ ئىشلەش جەريانىدا باشقۇرۇش ۋە لىدېرلىق توغرىسىدىكى مەخسۇس كۇرسلارغا بىر قانچە قېتىم قاتنىشىپ باقتىم. ئۆزەمنىڭ مۆلچەرلىشىچە ، ئۇيغۇرلار ھازىرغىچە بۇ ئىلىمغا ئانچە ئېتىبار بېرىپ كېتەلمىدى. شۇڭلاشقا بۇ ئىلىمنىڭ كۈچىدىنمۇ ئۈنۈملۈك پايدىلىنالمىدى. بىر مىللەتنىڭ گۈللىنىشىدە ، يېتەرلىك ساندىكى لىدېرلىق بىلىملىرىنى بىلىدىغان ھەمدە ئۇنى ئۈنۈملۈك ئىشلىتەلەيدىغان كىشىلەرنىڭ بولىشى ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينايدۇ. ھەممەيلەننىڭ خەۋرىدە بولغىنىدەك ، ھازىر ۋەتەن ئىچى ۋە سىرتىدىكى ئۇيغۇرلار جەمئىيىتىدە لىدېرلىق بىلىمى ۋە لىدېرلىق ماھارىتىنىڭ يېتەرسىزلىكى سەۋەبىدىن يۈز بېرىۋاتقان ناچار ئەھۋاللار ئىنتايىن كۆپ. شۇڭلاشقا مەن مەزكۇر ماقالىدە جون ماكسۋېل («John C. Maxwell ») نىڭ «بىر لىدېردە چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك 21 سۈپەت» دېگەن كىتابىدىكى مەزمۇنلارنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن. بۇ كىتابنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى «The 21 indispensable qualities of a leader » دۇر.

ئومۇملاشتۇرۇپ ئېيتقاندا ، لىدېرلىقنىڭ مۇنداق ئىككى تەرىپى بار. ئۇنىڭ بىرى ھەر بىر كىشىنىڭ ئۆز-ئۆزىگە قارىتىلغان لىدېرلىق ئىقتىدارى. يەنە بىرى بولسا باشقىلارغا قارىتىلغان لىدېرلىق ئىقتىدارى.

ھەر بىر ئادەمنىڭ ئوخشىمىغان ساندىكى گۈزەل ئارزۇلىرى ، نىشانلىرى ۋە غايىلىرى بار بولىدۇ. شۇنداقلا كۆپ ساندىكى كىشىلەر ئۆزىنىڭ تەپەككۇر دۇنياسىدا ئاشۇ گۈزەل ئارزۇ ، نىشان ۋە غايىلەرنى ئەمەلگە ئاشۇرغان ۋاقىتتىكى مەنزىرىلەرنى كۆرۈپ تۇرۇشقا ، ئاشۇ چاغدىكى ئەھۋاللار توغرىسىدا خىيال قىلىشقا ماھىر كېلىدۇ. ئۇنداقتا ئۆزىڭىز بىلەن سىزنىڭ گۈزەل ئارزۇلىرىڭىزنىڭ ئوتتۇرىسىنى ئايرىپ تۇرغان نەرسە نېمە بىلەمسىز؟ ئۇ سىزنىڭ لىدېرلىق ئىقتىدارىڭىز. لىدېرلىق ئىقتىدارى سىزنىڭ باشقىلارنى ئۈنۈملۈك يېتەكلەپ مېڭىشىڭىز ئۈچۈن كەم بولسا بولمايدۇ. شۇنداقلا سىزنىڭ ئۆز غايىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا كەم بولسىمۇ ھەم بولمايدۇ. شۇڭلاشقا مەيلى سىز باشقا بىر گۇرۇپپا ئادەملەرنى باشقۇرىدىغان ياكى ئۇلارغا يېتەكچىلىك قىلىدىغان بىر رەسمىي باشلىق ياكى بىر رەسمىي لىدېر بولۇڭ-بولماڭ ، مەزكۇر ماقالىنى چوقۇم بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىڭ.

«لىدېر» ياكى «باشلىق» دېگەن ئاتالغۇنىڭ ئۆزىدىنلا كۆرۈنۈپ تۇرغىنىدەك ، بىر گۇرۇپپا ئادەملەرنى باشقۇرىدىغان ياكى ئۇلارغا يېتەكچىلىك قىلىدىغان بىر رەسمىي باشلىق ياكى بىر رەسمىي لىدېر ئۈچۈن بۇ ماقالىدە تونۇشتۇرۇلىدىغان مەزمۇن تېخىمۇ مۇھىم. بىر رەسمىي لىدېرنىڭ لاياقەتلىك لىدېر بولالىغان-بولالمىغانلىقىنى ئۆلچەيدىغان بىر مۇھىم ئۆلچەم ، باشقىلارنىڭ ئۇنىڭغا ئۆزلىگىدىن ئەگىشىشنى خالايدىغان-خالىمايدىغانلىقىدۇر. ئەگەر سىز يېتەكچىلىك ياكى لىدېرلىق قىلىسىڭىز ، ئەمما سىزگە ھېچ كىم ئەگەشمىسە ، ئۇ ھالدا سىزنىڭ قىلغىنىڭىز باشقىلارنى يېتەكلەپ مېڭىش بولماستىن ، يالغۇز يول مېڭىش بولىدۇ. شۇڭلاشقا ئەگەر سىز بىرەر شىركەت قۇرغان ، قۇرماقچى بولغان ، ياكى بىرەر تەشكىلات ياكى شىركەتتە مەلۇم بىر دەرىجىدىكى بىر باشلىقلىق رولىنى ئالغان بىرسى بولسىڭىز ، بۇ ماقالىنى چوقۇم بىر قېتىم ئوقۇپ بېقىڭ.

جون ماكسۋېل ئەپەندى پۈتۈن دۇنيادىكى ھازىرغىچە ياشىغان ئۇلۇغ لىدېر ياكى داھىيلارنى تەتقىق قىلىپ ، ئۇلارنىڭ ھەممىسىنىڭ مەزكۇر ماقالىدە تونۇشتۇرۇلىدىغان 21 سۈپەتكە ئىگە ئىكەنلىكىنى يەكۈنلەپ چىققان. بۇ 21 سۈپەت ھەققىدىكى بىلىملەر سىزنىڭ ھەققىي تۈردە ئۈنۈملۈك يېتەكچىلىك قىلىدىغان ، ۋە كىشىلەر ئەگىشىشنى ئىستەيدىغان بىر لىدېر بولۇش ئۈچۈن ھازىرلىمىسىڭىز بولمايدىغان كىشىلىك خاراكتېرلەر بىلەن تونۇشۇپ چىقىش ، ئۇلارنى تەرەققىي قىلدۇرۇش ، ۋە ئۇلارنى توغۇرلارش ئۈچۈن ناھايىتى زور ياردەم قىلالايدۇ.

لىدېرلىق بىلىملىرىنى بىلىش بىلەن ئۇنى ئەمەلىيەتتە قوللىنىپ ، مۇۋەپپەقىيەتلىك لىدېرلىق قىلىش ئايرىم-ئايرىم ئىككى ئىش. «جەريان قانۇنىيىتى» نىڭ كۆرسىتىشىچە ، لىدېرلىق ھەرگىزمۇ بىر كۈننىڭ ئىچىدىلا يېتىلمەيدۇ ، بەلكى ئۇ ھەر كۈنى ئاز-ئازدىن تەرەققىي قىلىپ يېتىلىدۇ. ئۆزىڭىزنى لىدېرلىق بىلىملىرىنى بىلىدىغان بىر ئادەمدىن رېئال دۇنيادا مۇۋەپپەقىيەتلىك لىدېرلىك قىلالايدىغان بىرسىگە ئايلاندۇرۇشتىكى ئاچقۇچ سىزنىڭ كىشىلىك خاراكتېرىڭىزدىن ئىبارەت. سىزنىڭ كىشىلىك خاراكتېرىڭىز ياكى خاراكتېر جەھەتتىكى سۈپىتىڭىز سىزنىڭ لىدېرلىق ئىقتىدارىڭىزنى ھەرىكەتكە كەلتۈرۈپ ، ئۇنى كۈچ-قۇۋۋەتكە ئىگە قىلىدۇ. ياكى بولمىسا ئۇ سىزنىڭ مۇۋەپپەقىيەت يولىڭىزنى توسۇپ قويىدۇ. بىر ئادەمنىڭ ئۈنۈملۈك لىدېر بولۇش-بولالماسلىقىنى ئۇنىڭ ئىچكى جەھەتتە قانداق ئادەم ئىكەنلىكى بەلگىلەيدۇ. باشقىچە قىلىپ ئېيتقاندا ، لىدېرلىق ئادەمنىڭ ئىچىدىن سىرتىغا قاراپ تەرەققىي قىلىپ يېتىلىدۇ. ئەگەر سىز ئىچكىي جەھەتتە بىر لاياقەتلىك لىدېر بولالايدىكەنسىز ، تاشقىي جەھەتتىمۇ ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلغىنىدەك لىدېرلارنىڭ بىرى بولالايسىز. شۇڭلاشقا ئەگەر سىز لىدېرلىق بالدىقىنىڭ ئەڭ يۇقىرى پەللىسىگە چىقماقچى بولىدىكەنسىز ، چوقۇم ئۆزىڭىزدە ، ياكى ئۆزىڭىزنىڭ ئىچكى دۇنياسىدا ، مۇشۇ ماقالىدە تونۇشتۇرۇلىدىغان 21 سۈپەتنى يېتىلدۈرۈڭ. «ئەگەر سىز شۇنداق قىلالايدىكەنسىز ، سىز بۇ دۇنيادىكى باشقا ھەر قانداق ئىشنى قىلالايسىز».

ۋاقت ئېتىبارى بىلەن مەن بۇ ماقالىنى بىر قانچە قىسمغا بولۇپ تاماملايمەن.

كىتابنىڭ ئاپتورى توغرىسىدا

«بىر لىدېردە چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك 21 سۈپەت» دېگەن كىتابنىڭ ئاپتورىنىڭ ئىسمى جون ماكسۋېل («John C. Maxwell ») بولۇپ ، مەن ئۇ ئاپتور ھەققىدە ئۆزەمنىڭ «غايە تىكلەشنىڭ 10 ئۆلچىمى» دېگەن ماقالىسىدىمۇ ئازراق چۈشەنچە بەرگەن ئىدىم. ماقالىنىڭ تولۇق بولىشىغا كاپالەتلىك قىلىش ئۈچۈن ئوخشاش چۈشەنچىنى بۇ يەرگىمۇ كىرگۈزۈپ قويىدۇم. جون ماكسۋېل ئەپەندى بىر خەلقئارادا ئېتىراپ قىلىنغان لىدېرشۇناسلىق مۇتەخەسسىسى ، نوتۇق سۆزلىگۈچى ۋە ئاپتوردۇر. ئۇ 50 پارچىدىن ئارتۇق كىتاب چىقارغان بولۇپ ، ئۇلارنىڭ كوپپىيسىدىن ھازىرغىچە 16 مىليوندىن ئارتۇقى سېتىلغان. دۇنيادىكى 2 مىليوندىن ئارتۇق لىدېرلەرگە تەربىيلەش سېمىنارلىرى بەرگەن. ئۇ لىدېرلار تەۋە ئورۇنلاردىن دۇنيادىكى ئەڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك «Fortune 500 » تىزىملىكىدىكى شىركەتلەر ، ھەر قايسى ئەللەرنىڭ ھۆكۈمەتلىرى ، ئامېرىكىنىڭ ھەربىي ئاكادېمىيىسى ، ئامېرىكىنىڭ مەملىكەتلىك ئىسپورت بىرلەشلىمىرى ۋە ب دت نى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ («Fortune 500 » شىركەتلىرىنى دۇنيادا ناھايىتى نوپۇزلۇق بولغان «فورتۇنە» ياكى «تەلەي» جورنىلى ھەر يىلى تالالاپ بېكىتىدىغان بولۇپ ، ئۇلار دۇنيادىكى ئەڭ چوڭ 500 شىركەتنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ). جون ماكسۋېل ئەپەندى بىر قانچە مۇلازىمەت شىركەتلىرىنىمۇ قۇرغان. ئۇنىڭ «لىدېرلىقنىڭ ئاغدۇرۇپ تاشلىغىلى بولمايدىغان 21 قانۇنىيىتى» ، «ئۆزىڭىزنىڭ ئىچىدىكى لىدېرلىقنى يېتىلدۈرۈڭ» ، ۋە « بىر لىدېردە چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك 21 سۈپەت» دېگەن 3 پارچە كىتابىنىڭ ھەر بىرسى بىر مىليون نۇسخىدىن كۆپرەك سېتىلغان.

تۆۋەندە مەن بىر لىدېردە چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك 21 سۈپەتنى تونۇشتۇرۇشنى باشلايمەن.

1-كىشىلىك خاراكتېر——چوڭ تاشنىڭ بىر پارچىسى بولۇش (Character)

بۇ ھەقتە ئىشلىتىلگەن ئىنگلىزچە سۆز «Character » بولۇپ ، ئۇنىڭ يۇلغۇن لوغۇتىدىكى مەنىسى «خاراكتېر ، مىجەز ، خۇسۇسىيەت ، ئەخلاق ، پەزىلەت ، ئالاھىدىلىك ، ئۆزگىچىلىك ، پېرسوناج ، بەلگە» ئىكەن. يەنى ، بۇ سۆز جون ماكسۋېل ئەپەندىنىڭ كىتابىدا «كىشىلىك خاراكتېر» دېگەن مەنىدىمۇ ، ھەمدە «ئەخلاقلىق» دېگەن مەنىدىمۇ ئىشلىتىلگەن بولۇپ ، مەنمۇ ئىنگلىزچە «چاراكتەر» دېگەن سۆزنى ئاشۇنداق ئىككى خىل مەنىدە ئالىمەن.

بۇ يەردىكى كىشىلىك خاراكتېر دېگىنىمىز بىر ئادەمنىڭ ئەخلاقىي سۈپىتىگە ، سەممىي بولۇش ۋە جۈرئەتلىك بولۇش قاتارلىق كىشىلىك سۈپىتىگە قارىتىلغان. بىر لىدېرنىڭ ھاياتىكى ھەر خىل ئەھۋاللارغا قانداق مۇئامىلە قىلىدىغانلىقى ئۇنىڭ كىشىلىك خاراكتېرى ياكى پەزىلىتىنىڭ قانداق ئىكەنلىكىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. كرىزىس بىر ئادەمنىڭ خاراكتېرىنى يېتىلدۈرمەيدۇ ، ئەمما ئۇنىڭ خاراكتېرىنىڭ قانداقلىقىنى ئاشكارىلاپ بېرىدۇ. ئادەم بىر ئوڭۇشسىزلىققا يولۇققاندا ، مۇنداق ئىككى خىل يولدىن بىرىنى تاللاشقا مەجبۇرى بولىدۇ: ئەخلاقلىق بولۇش ياكى مۇرەسسە قىلىش. ھەر قېتىم ئەخلاقلىق بولۇشنى تاللىغان ئادەم ، بۇنداق تاللاش بىر سەلبىي ئاقىۋەتنى كەلتۈرۈپ چىقارغان تەقدىردىمۇ ، ھەر قېتىم بۇرۇنقىدىنمۇ كۈچلۈك بولۇپ ماڭىدۇ. ئۆزىمىزدە ئېسىل پەزىلەتلەرنى يېتىلدۈرۈش ئۆزىمىزنى بىر لىدېر قىلىپ تەرەققىي قىلدۇرۇش ئۈچۈنلا ئەمەس ، ئۆزىمىزنى بىر ياخشى ئىنسان قىلىپ يېتىلدۈرۈش ئۈچۈنمۇ ناھايىتى زۆرۈر.

سىزنىڭ خاراكتېرىڭىز سىزنىڭ كىم ئىكەنلىكىڭىزنى بەلگىلەيدۇ. سىزنىڭ كىم ئىكەنلىكىڭىز سىزنىڭ نېمىنى كۆرۈدىغانلىقىڭىزنى بەلگىلەيدۇ. سىزنىڭ نېمىنى كۆرىدىغانلىقىڭىز سىزنىڭ نېمە ئىشنى قىلىدىغانلىقىڭىزنى بەلگىلەيدۇ. شۇڭلاشقا بىر لىدېرنىڭ قانداق ئىش ئېلىپ بارىدىغانلىقىنى ئۇنىڭ خاراكتېرىدىن ئايرىپ قارىغىلى بولمايدۇ. ئەگەر بىر لىدېرنىڭ نىيىتى بىلەن ھەرىكىتى داۋاملىق ئۆز-ئارا قارىمۇ-قارشى بولۇپ ماڭىدىكەن ، سىز ئۇنىڭ كىشىلىك خاراكتېرىنى كۆزىتىش ئارقىلىق نېمە ئۈچۈن ئاشۇنداق بولىدىغانلىقىنى بايقىيالايسىز.

ئادەمنىڭ بىر قىسىم تالانتلىرى تۇغما بولىدۇ ، ئەمما كىشىلىك خاراكتېر خۇسۇسىي تاللاشتۇر. بىز ئۆزىمىزنىڭ ئاتا-ئانىسىنى ، تۇغۇلغان ۋە ئۆسۈپ يېتىلگەن يۇرتىنى ، ۋە ئۆزىمىزنىڭ تالانتلىرىنى ئۆزىمىز تاللىيالمايمىز. ئەمما ئۆزىمىزنىڭ خاراكتېرىنى ئۆزىمىز تاللىيالايمىز. يەنى بىز ھەر قېتىم بىر تاللاشقا دۇچ كەلگەندە ، ئۆزىمىز ئۈچۈن بىر خاراكتېرنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىمىز. بىزنىڭ ھاياتىمىز ئۆزىمىزنىڭ كىشىلىك خاراكتېرلىرىنى يېتىلدۈرۈش جەريانى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.

ھەقىقىي لىدېرلىق باشقا كىشىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالغان بولىدۇ——ئەگەر ھېچ كىم سىزگە ئەگىشىپ ماڭمىسا ، سىز باشقىلارنى يېتەكلەپ ماڭغان بولمايسىز ، بەلكى ئۆزىڭىز يالغۇز مېڭىپ كېتىۋاتقان بولىسىز. كىشىلەر ناچار خاراكتېرلىك ياكى ناچار ئەخلاقلىق لىدېرلارغا ئەگەشمەيدۇ. بۇرۇن ئەگەشكەن بولسىمۇ ، ئۇنىڭ خاراكتېرىنىڭ ياكى ئەخلاقىنىڭ ناچارلىقىنى بايقىغان ھامان ئۇنىڭغا ئەگىشىشتىن توختايدۇ.

لىدېرلار ئۆز خاراكتېرىنىڭ چەكلىمىسىدىن ئۈستۈن تۇرىدىغان بىر پەللىگە يېتەلمەيدۇ. بەزى ناھايىتى تالانتلىق كىشىلەر مەلۇم دەرىجىدىكى مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشىپ بولۇپلا ۋەيران بولۇپ كېتىدۇ. بۇنداق بولۇشتىكى ھالقىلىق ئامىل كىشىلىك خاراكتېردۇر. ھاۋارد ئۇنىۋېرسىتېتىنىڭ پروفېسسورى ستىۋېن بېرگلاس ("Steven Berglas ") نىڭ دېيىشىچە ، ئۇنداق ئادەم تۆۋەندىكى تۆت خىل ئەھۋالدىن كام دېگەندە بىرسىنى ئۆز بېشىدىن ئۆتكۈزىدۇ: ھاكاۋۇرلۇق قىلىش ، ئىنتايىن يالغۇزلۇق ھېس قىلىش ، بۇزغۇنچىلىق دەرىجىسىدە تەۋەككۈلچىلىك قىلىش ، ۋە زىنا قىلىش. بۇلارنىڭ ھەر بىرسى ئاجىز خاراكتېرلىك كىشىلەر تۆلەيدىغان ئېغىر بەدەل بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.

ئەگەر سىزدە يۇقىرىقىدەك تۆت خىل ئەھۋالنىڭ بىرسى كۆرۈلسە ، چوقۇم قىلىۋاتقان ئىشىڭىزنى توختىتىپ ، بىر ئاز ئارام ئېلىڭ. ھەمدە ئۆزىڭىز ئۈچۈن بىر چارە تېپىڭ. ئەگەر خاراكتېردىكى ئاجىزلىقلار ئۆز ۋاقتىدا ئۆزگەرتىلمەيدىكەن ، ۋاقىتنىڭ ئۆتۈشىگە ئەگىشىپ ئۇنداق ئاجىزلىق تېخىمۇ ئېغىرلىشىپ ماڭىدۇ. سىز ئائىلىڭىزدە ، خىزمىتىڭىزدە ۋە جەمئىيەتتە باشقىلارنى يېتەكلىگەن ۋاقتىڭىزدا ، سىز ئۈچۈن ئەڭ مۇھىم بايلىقىڭىز كىشىلىك خاراكتېر ياكى ئېسىل ئەخلاقىي پەزىلەت ئىكەنلىكىنى ھەرگىزمۇ ئۇنتۇلۇپ قالماڭ.

2-سېھرىي كۈچ——تۈنجى قېتىم بەرگەن تەسىر ھەل قىلغۇچ رول ئوينايدۇ (Charisma)

سېھرىي كۈچنى ئىنگلىزچىدە «چارىسما» دەيدىغان بولۇپ ، ئۇنىڭ ئىنگلىزچە لوغەتتىكى مەنىسى «بىر ئادەمنىڭ مەلۇم بىر ئادەم توپىغا تەسىر كۆرسىتىش ياكى ھوقۇق يۈرگۈزۈش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىدىغان روھىي كۈچى ياكى كىشىلىك سۈپىتى» دەپ چۈشەندۈرۈلگەن. ئاددىي سۆز بىلەن ئېيتقاندا ، سېھرىي كۈچ دېگىنىمىز باشقىلارنى ئۆزىگە جەلپ قىلىش ئىقتىدارىدىن ئىبارەت. ئامېرىكىلىق دەن رېيلاند (Dan Reiland) مۇنداق دەيدۇ: «سىز سېھرىي كۈچكە قانداق قىلىش ئارقىلىق ئېرىشەلەيسىز ؟ باشقىلارنى ئۆزلىرى توغرىسىدا ياخشى ھېسسىياتقا ئىگە قىلىشنى ئۆلارنى سىز ئۆزىڭىز توغرىسىدا ياخشى ھېسسىياتقا ئىگە قىلىشتىن ئۈستۈن ئورۇنغا قويۇش ئارقىلىق.» (ھە دېسىلا «ئىشنىڭ ھەممىسىنى مەنلا قىلىۋاتىمەن. باشقىلارنىڭ بولسا بۇ ئىشلار بىلەن ئانچە كارى بولمايۋاتىدۇ» دەيدىغان ئادەم سېھرىي كۈچكە ئىگە بولمايدۇ. ئۇنىڭ ئەكسىچە ، «ئىشنى ئاساسەن يۈكۈ-يۈكۈنلار قىلدى ۋە قىلىۋاتىدۇ ، مەن پەقەت سىرتتىن ئازراق ياردەمدە بولۇۋاتىمەن» دەيدىغان لىدېرلار ھەقىقىي سېھرىي كۈچكە ئىگە بولىدۇ.) سېھرىي كۈچ تۇغما بولمايدۇ. خۇددى باشقا كىشىلىك سۈپەتلەرگە ئوخشاش ، سېھرىي كۈچنىمۇ يېتىلدۈرگىلى بولىدۇ.

باشقىلارنى ئۆزىگە جەلپ قىلالايدىغان ، باشقىلارنى ئۆزىگە ئۆز ئىختىيارلىقى بىلەن ئەگەشتۈرەلەيدىغان بىر ئادەم بولۇش ئۈچۈن ، سىز تۆۋەندىكى ئىشلارنى قىلىشىڭىز كېرەك:

1.ھاياتنى قەدىرلەش. كىشىلەر ھاياتنى قەدىرلەيدىغان لىدېرلەرنى ياخشى كۆرىدۇ. سىز قانداق تىپتىكى كىشىلەر بىلەن بىرگە بولۇشنى خالايسىز ؟ چېچىلغاق ، ئاسان ئاچچىقلىنىدىغان ، چۈشكۈن ۋە كەچكىچە باشقىلاردىن ئاغرىنىپلا يۈرۈيدىغان ئادەملەر بىلەنمۇ ، ياكى داڭ چىقارغان ۋە تۇرمۇشنى ئىنتايىن قەدىرلەيدىغان كىشىلەر بىلەنمۇ ؟

2.باشقىلارنىڭ ياخشى تەرىپىنىلا كۆرىدىغان بولۇش. بىر تەتقىقاتچى ئۆزلىرى تىرىشىپ مىليونېر بولغان 100 دەك ئادەمنى تەكشۈرگىنىدە ، ئۇلاردىكى بىردىن-بىر ئورتاقلىق ، ئۇلارنىڭ ھەممىسى باشقىلارنىڭ ياخشى تەرىپىنىلا كۆرۈش ئىكەنلىكىنى بايقىغان. ئەگەر سىز باشقىلارنىڭ ياخشى تەرىپىنى كۆرسىڭىز ياكى ئېتراپ قىلسىڭىز ، ئۇنى ئۆزلىرىگە كۆرسىتىپ بەرسىڭىز ، ئۇلارنى ئىلھاملاندۇرۇپ تۇرسىڭىز ، ھەمدە ئۇلارنىڭ ئۆزىدىكى يوشۇرۇن كۈچلەرنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشىغا ياردەم قىلسىڭىز ، سىزنىڭ بۇ قىلغانلىرىڭىز ئۈچۈن ئۇلار سىزنى ئىنتايىن ياخشى كۆرىدىغان بولىدۇ. ئەنگلىيىنىڭ بۇرۇنقى باش باقىنى بېنجامىن دىسرائېلى (Benjamin Disraeli) ئەنە شۇنداق ئادەملەرنىڭ بىرى. بىر قېتىم ئۇ مۇنداق دېگەن: «سىز باشقا بىر ئادەمگە قىلىپ بېرەلەيدىغان ئەڭ چوڭ ياخشى ئىش ئۆزىڭىزنىڭ بايلىقىنى ئۇنىڭ بىلەن ئورتاقلىشىشلا ئەمەس ، بەلكى ئۇنىڭ بايلىقىنى ئۆزىگە تونۇتۇپ قويۇشتىن ئىبارەت.»

3.باشقىلارغا ئۈمىد ئېلىپ كېلىش. فرانسىيەلىك گېنېرال ناپولېيون بوناپارتى (Napoleon Bonaparte) لىدېرلەرگە «ئۈمىد سودىگەرلىرى» دېگەن ئېنىقلىمىنى بەرگەن. ئۇنىڭ قارىشىچە ، بىر ئادەمنىڭ بارلىق مال-مۈلكى ئىچىدە ، ئۈمىد ھەممىدىن ئۇلۇغ مال-مۈلۈك بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. ئەگەر سىز باشقىلارغا ئۈمىد ئېلىپ كېلەلىسىڭىز ، سىز ئۇلارنى ئۆزىڭىزگە يۇكسەك دەرىجىدە جەلپ قىلالايسىز. شۇنداقلا ئۇلار سىز ئۈچۈن بىر ئۆمۈر مىننەتدار بولىدۇ.

4.باشقىلار بىلەن ئۆز ئەھۋالىنى ئورتاقلىشىش. كىشىلەر ئۆزىنىڭ ئەھۋالىنى ۋە ھايات سەپىرىنى سۆزلەپ بېرىدىغان لىدېرلارنى ناھايىتى ياخشى كۆرىدۇ. سىز باشقىلارنى يېتەكلىگەندە ، ئۇلارغا ئۆزىڭىزنىڭ ئەھۋالىنى سۆزلەپ بېرىپ تۇرۇڭ. ئۆزىڭىزنىڭ ئوي-پىكىرلىرىنى ، ئۆزىڭىزدىكى ھەر خىل تەدبىر-چارىلەرنى ۋە ئۆزىڭىزنىڭ ئالاھىدە ئىشلىرىنى سۆزلەپ بېرىپ تۇرۇڭ. مەن ھازىرغىچە ئۆزەم ئۇچراتقان ئۇيغۇر قېرىنداشلار بىلەن پاراڭلاشقاندا ۋە ئۇيغۇر يىغىلىشلىرىغا سۆز قىلغاندا ، ئۆزەمنىڭ ئىشلىرىنى كۆپلەپ سۆزلەپ بېرىپ كەلدىم. ئۇلارنى «يازما سۆھبەت» ۋە «تەرجىمھال» شەكلىدە يېزىپ تورغىمۇ چىقىرىۋەتتىم. بۇنداق قىلىشتىكى مەقسىتىمنىڭ بىرى باشقىلارغا ئۆزەمنىڭ بىر ئاددىي ئۇيغۇر ئىكەنلىكىنى بىلدۈرۈپ قويۇش. يەنە بىرى بولسا ئۇلارنى ئۆزەمنىڭ سەرگۈزەشتىلىرى ، تەجرىبە-ساۋاقلىرى ۋە ھازىرغىچە ئىگىلىگەن بىلىملىرىدىن خەۋەردار قىلىپ ، شۇ ئارقىلىق ئۇلارنى ئىلھاملاندۇرۇشتۇر. باشقىلارنى ئۆزىدىن ئۈستۈن قويىدىغان ، ئۆزىگە كۆڭۈل بۆلۈشتىن بۇرۇن باشقىلارغا كۆڭۈل بۆلىدىغان لىدېرلەردە سېھرىي كۈچ بار بولىدۇ.

ماقالىنى ئوقۇپ مۇشۇ يەرگە كەلگەندە ، سېھرىي كۈچ جەھەتتە سىز ئۆزىڭىزنى بىر قېتىم باھالاپ بېقىڭ: سىز باشقىلارنى ئۆزىڭىزگە تەبىئىي ھالدا جەلپ قىلالامسىز ؟ سىزنى باشقىلار ياخشى كۆرەمدۇ ؟ ئەگەر بۇ سوئاللارنىڭ جاۋابى «ياق» بولسا ، سىزدە چوقۇم تۆۋەندىكىدەك ئىللەتلەر ياكى سېھرىي كۈچنىڭ توسالغۇلىرى مەۋجۇت بولۇشى مۇمكىن:

غۇرۇر: ھەر ۋاقىت ئۆزىنى باشقىلاردىن ئۈستۈن قويىدىغان لىدېرغا ھېچ كىم ئەگەشمەيدۇ.
ئەنسىزلىك: ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنى ئانچە ياخشى كۆرۈپ كەتمىسىڭىز ، سىزنى باشقىلارمۇ ياخشى كۆرمەيدۇ.
مەجەزى ئۇسال بولۇش: ئەگەر كىشىلەر سىزدىن نېمىنى ئۈمىد (expect) قىلسا بولىدىغانلىقىنى بىلەلمىسە ، ئۇلار سىزدىن بىرەر نەرسىنى ئۈمىد قىلىشتىن يۈتۈنلەي توختايدۇ.
مۇكەممەللىك: كىشىلەر بىرسىنىڭ كامالەتكە يېتىش ئارزۇسىغا ھۆرمەت قىلىدۇ ، ئەمما ئۇنىڭ رېئاللىققا ئۇيغۇن كەلمەيدىغان ئۈمىدى (expectation) دىن قاتتىق ئەندىشە قىلىدۇ.
شەخسىيەتچىلىك: كىشىلەر باشقىلارنىڭ سەلبىي تەرىپىنىلا كۆرىدىغان بىرسىنىڭ ئۆزلىرىگە قارىتا ھەممە يۈنىلىشلەردىن تەنقىد ياغدۇرۇشىنى ياقتۇرمايدۇ.

ئەگەر سىز يۇقىرىقىدەك ئىللەتلەردىن ئۆزىڭىزنى يىراق تۇتالىسىڭىز ، سىز ئۆزىڭىزدە سېھرىي كۈچنى يېتىلدۈرەلەيسىز.

3-سادىقلىق—ئۇ ئىش قىلغۇچىلارنى خىيالچىلاردىن پەرقلەندۈرۈپ تۇرىدۇ (Commitment)

بۇ سۆپەت ئىنگلىزچە «commitment» دەپ ئاتىلىدىغان بولۇپ ، ئۇنىڭ مەنىسى «باشلىغان ئىشىغا ئۆزىنى تولۇق ئاتاش ، باشلىغان ئىشىغا باشتىن-ئاخىر تولۇق كىرىشىش ، كۆزلىگەن نىشانىنى بويىلاپ باشتىن-ئاخىر سادىقلىق بىلەن قاتتىق تىرىشىش» دېگەنگە يېقىن كېلىدۇ. ئۇيغۇرچە-ئىنگلىزچە يۇلغۇن لۇغىتىدە بۇ سۆزگە ئەڭ يېقىن كېلىدىغان سۆز «سادىقلىق» بولغاچقا ، مەن بۇ يەردە شۇ سۆزنى ئىشلەتتىم.

«ئەتىھخ» شىركىتىنىڭ پرېزىدېنتى ۋە لىدېرى ستېفېن گرېگ (Stephen Gregg) مۇنداق دەيدۇ: «كىشىلەر ئۆزىنى بىر ئىشقا تولۇق ئاتىمىغان لىدېرلەرگە ئەگەشمەيدۇ. سادىقلىق تۆۋەندىكى بىر قاتار ئىشلاردا ئىپادىلىنىدۇ: ھەر كۈنى قانچە سائەت ئىشلەيدىغانلىقىڭىز ، ئۆزىڭىزنىڭ ئىقتىدارلىرىنى ياخشىلاش ئۈچۈن قانداق تىرىشچانلىقلارنى كۆرسىتىدىغانلىقىڭىز ، ۋە ئۆز مەنپەئەتىڭىزنى قۇربان قىلىش بەدىلىگە ئۆز خىزمەتداشلىرىڭىزغا نېمە ئىشلارنى قىلىپ بېرىدىغانلىقىڭىز.»

دۇنيادا ھازىرغىچە ئۆزىنى باشلىغان ئىشىغا تولۇق ئاتىمىغان بىرەرمۇ ئۇلۇغ داھىي كۆرۈلۈپ باققان ئەمەس. ئامېرىكا ھاۋا ئارمىيىسىنىڭ باشلىقى بۇ ھەقتە مۇنداق دەيدۇ: «سادىقلىق بىزگە يېڭى كۈچ-قۇدرەت ئاتا قىلىدۇ. كېسەل ، نامراتلىق ياكى بالايى-ئاپەتلەرنىڭ قايسىسى بېشىمىزغا كېلىشىدىن قەتئىي نەزەر ، (بىزدە سادىقلىقلا بولىدىكەن) بىز كۆزىمىزنى ئۆز نىشانىمىزدىن بىر دەممۇ ئايرىمايمىز.»

سادىقلىق دېگەن نېمە ؟ ھەر بىر ئادەم ئۈچۈن ئۇنىڭ ئوخشىمىغان مەنىسى بار:
--بىر چېلىشچى ئۈچۈن ، يېقىنتۇيېتىلگەن قېتىم ساندىن ئورنىدىن تۇرالىغان قېتىم سانى بىر سان كۆپرەك بولۇش.
--بىر مارافونغا (ئۇزۇنغا) يۈگۈرگۈچى ئۈچۈن ، ھېچ قانداق كۈچى قالمىغاندىمۇ يەنە 10 كىلومېتىر ئارىلىققا يۈگۈرۈش.
--بىر ئەسكەر ئۈچۈن ، ئۇ تەرەپتە ئۆزىنى قانداق ئەھۋال ساقلاپ تۇرۇۋاتقانلىقىنى بىلمەي تۇرۇپمۇ بىر دۆڭنىڭ قارشى تەرىپىگە ئۆتۈش.
--بىر لىدېر ئۈچۈن يۇقىرىقىلارنىڭ ھەممىسىلا ئەمەس ، ئۇنىڭدىنمۇ كۆپرەك ئىشلار ، چۈنكى ئۇ يېتەكلەۋاتقان ئادەملەرنىڭ ھەممىسى ئۇنىڭغا تايىنىدۇ.

ئەگەر سىز بىر ئۈنۈملۈك لىدېر بولماقچى بولسىڭىز ، سىز چوقۇم قىلىۋاتقان ئىشىڭىزغا سادىق بولۇشىڭىز كېرەك. ھەقىقىي سادىقلىق باشقىلارنى ئىلھاملاندۇرىدۇ ۋە باشقىلارنى ئۆزىگە جەلب قىلىدۇ. سىز پەقەت ئۆزىڭىز شۇغۇللىنىۋاتقان ئىشقا ئىشەنگەندىلا باشقىلارمۇ سىزگە ئىشىنىدۇ. «قايىل قىلىش قانۇنىيىتى» نىڭ دېيىشىچە ، كىشىلەر ئالدى بىلەن لىدېرگە قايىل بولۇپ ، ئاندىن ئۇ لىدېر شۇغۇللىنىۋاتقان ئىشقا («vision » گە) قايىل بولىدۇ.

سادىقلىقنىڭ ھەقىقىي ماھىيىتى نېمە ؟ تۆۋەندىكى ئۈچ نەرسىگە قاراپ بېقىڭ:

1)سادىقلىق سىزنىڭ يۈرىكىڭىزدىن باشلىنىدۇ. بەزى كىشىلەر بىر ئىشقا ئۆزىنى تولۇق ئاتاشتىن بۇرۇن ھەممە ئىشنىڭ مۇكەممەل بولۇشىنى ئىستەيدۇ. ئەمما ، سادىقلىق نەتىجىنىڭ ئالدىدا كېلىدۇ. دۇنياغا داڭلىق ۋاسكېتبولچى مايكۇل جوردان (Michael Jordan) مۇنداق دەيدۇ:

«ياخشى ئادەملەر بىلەن ئۇلۇغ ئادەملەرنى ئايرىپ تۇرىدىغان نەرسە ئۇلارنىڭ يۈرىكىدىن ئىبارەت.» ئەگەر سىز باشقىلارنىڭ ھاياتىدا بەلگىلىك ئۆزگىرىش پەيدا قىلالايدىغان بىر لىدېر بولۇشنى ئىستىسىڭىز، ئۆزىڭىزنى تولۇق ئاتىغان-ئاتىمىغانلىقىنى بىلىش ئۈچۈن ئۆزىڭىزنىڭ يۈرىكىنى تەكشۈرۈپ بېقىڭ.

2)سادىقلىق ئەمەلىي ھەرىكەت ئارقىلىق سىنىلىدۇ. سادىقلىق توغرىسىدا سۆزلەش بىر ئىش. ئۇ توغرىسىدا ئەمەلىي ئىش قىلىش يەنە بىر ئىش. سادىقلىقنىڭ ھەقىقىي ئۆلچىمى ئەمەلىيەتتىن ئىبارەت. يازغۇچى گوردون مۇنداق دەيدۇ: «سۆزدىن ئاسان ئىش يوق. قىلغان سۆزنى كۆڭۈلدىكىدەك ئىش-ھەرىكەتتە ئەمەلگە ئاشۇرۇشتىن تەس ئىش يوق.»

3)سادىقلىق مۇۋەپپەقىيەتنىڭ ئىشىكىنى ئاچىدۇ. بىر لىدېر بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن سىز نۇرغۇن توسقۇنلۇق ۋە قارشىلىقلارغا دۇچ كېلىدىغانسىز ۋە كېلىسىز. بەزىدە سىزنى ئالغا قاراپ ئىلگىرىلىتىدىغان بىردىن-بىر نەرسە سىزنىڭ سادىقلىقىڭىزلا بولۇپ قالىدۇ. يازغۇچى ۋە نۇتۇقچى دەيۋىد مەكنەلى (David McNally) نىڭ دېيىشىچە، «سادىقلىق قارشىلىقنىڭ دۈشمىنى. چۈنكى ئۇ سىزنىڭ قانچە قېتىم يىقىتىلىپ كەتكىنىڭىزدىن قەتئىينەزەر، سىزنىڭ ئورنىڭىزدىن قايتىدىن تۇرۇپ، توختىماي ئالغا ئىلگىرىلىشىڭىزنىڭ ھەقىقىي ۋەدىسى.»

سادىقلىق مەسىلىسىدە كىشىلەرنى مۇنداق 4 تۈرگە ئايرىشقا بولىدۇ:
1-نىشانى يوق بولۇپ، ئۆزىنى بىر ئىشقا ئاتىمىغان كىشىلەر
2-ئۆز غايىسىنىڭ ئەمەلگە ئاشىدىغان-ئاشمايدىغانلىقىنى بىلمەي، شۇنىڭ بىلەن ئۆز غايىسىگە ئۆزىنى بېغىشلاشتىن قورقىدىغان كىشىلەر
3-بىر غايىسى ئۈچۈن ئۆزىنى بېغىشلاپ ئىش باشلاپ، ئىشلار قىيىنلاشقاندا غايىسىدىن ۋاز كېچىدىغان كىشىلەر
4-ئۆزى ئۈچۈن غايە تىكلەپ، ئۇ غايىلىرىگە ئۆزىنى تولۇق ئاتاپ، تېگىشلىك بەدەل تۆلەش ئارقىلىق ئۇلارنى ئەمەلگە ئاشۇرىدىغان كىشىلەر.

سىز قايسى خىلدىكى كىشىلەرگە تەۋە؟ سىز ئۆز غايىلىرىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇپ بولدىڭىزمۇ؟ سىز «مەن چوقۇم قىلالايمەن» دېگەن ئىشلارنىڭ ھەممىسىنى قىلالاۋاتامسىز؟ كىشىلەر سىزگە ئىشىنىپ، سىزگە ئاسانلا ئەگىشەمدۇ؟ ئەگەر سىزنىڭ بۇ سوئاللارنىڭ بىرەرسىگە بېرىدىغان جاۋابىڭىز «ياق» بولىدىكەن، مەسىلە سىزنىڭ ئۆزىڭىزنى قىلىۋاتقان ئىشلىرىڭىزغا قايسى دەرىجىدە ئاتىغانلىقىدا بولۇشى مۇمكىن.

4-ئالاقىلىشىش ئىقتىدارى—ئۇنىڭسىز سىز سەپەرنى يالغۇز قىلىسىز (Communication)

بۇ سۆپەتنىڭ ئىنگلىزچىسى «**Communication** » بولۇپ، ئۇنىڭ ئىنگلىزچە لۇغەتتىكى مۇشۇ تېما بىلەن مۇناسىۋەتلىك مەنىسى «نۇتۇق، يازما ۋە قول ئىشارىتى ئارقىلىق باشقىلار بىلەن ئۆز-ئارا ئىدىيە، پىكىر ۋە ئۇچۇر ئالماشتۇرۇش» ئىكەن. ئۇنىڭ يۇلغۇن لۇغىتىدىكى مەنىسى مۇنداق بېرىلگەن: «ئالاقە، يەتكۈزۈش، تارقىتىش، ئالاقىلىشىش، خەۋەرلىشىش، قاتناش». ئالاقىلىشىش ئىقتىدارى غەرب ئەللىرىدە ناھايىتى كۆپ تەكىتلىنىدىغان بىر ئىقتىدار بولۇپ، باشلانغۇچ ۋە ئوتتۇرا مەكتەپلەرمۇ ياش-ئۆسمۈرلەردە بۇ ئىقتىدارنى يېتىلدۈرۈشكە ئالاھىدە ئەھمىيەت بېرىدۇ. ئامېرىكىدىكى ئىنتېرنېتكە قويۇلغان كەسپىي خادىملار توغرىسىدىكى خىزمەت ئېلانلىرىغا قارىسىڭىز، ئۇلارنىڭ مۇتلەق كۆپچىلىكىدە «ناھايىتى كۈچلۈك ئېغىزاكى ۋە يازما ئالاقىلىشىش ئىقتىدارى» (ئىنگلىزچە «strong oral and written communication skill ») دېگەن ئىبارىنىڭ بارلىقىنى بايقايسىز. كالىفورنىيە شتات ئۇنىۋېرسىتېتىدىن يىگىرمە توققۇزى (29) بار بولۇپ، بۇ مەكتەپلەرگە كىرگەن باكلاۋر ۋە ماگىستىرلىق ئوقۇغۇچىلىرىنىڭ ھەممىسى (تەبىئىي-پەن، ئىجتىمائىي-پەن، ئامېرىكىلىق، چەت ئەللىك) بىر ئىنگلىزچە ماقالە يېزىش ئىمتىھانىسىدىن ئۆتمىسە، باشقا دەرسلەردىكى نەتىجىسىنىڭ قانداق بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، ئۇنۋان ئالالمايدۇ. ئۇيغۇر دىيارىنىڭ بۇ جەھەتتىكى ھازىرقى ئەھۋالىدىن مېنىڭ خەۋىرىم يوق. لېكىن مەن ئۆزەم چەت ئەلگە ئوقۇشقا چىقىشتىن بۇرۇنقى ئۇيغۇر دىيارىدا ياشىغان ھاياتىم جەريانىدا، بۇنداق بىر ئىقتىدار ھەققىدە مەخسۇس بىر نەرسە كۆرگەن ياكى ئاڭلىغىنىم ئېسىمدە يوق. شۇڭلاشقا بۇ ئىقتىدار ھەققىدە يۇقىرىقى چۈشەنچىنى بېرىپ قويدۇم.

ئامېرىكىدىكى «مەملىكەتلىك يېرىم ئۆتكۈزگۈچ شىركىتى» نىڭ پرېزىدېنتى بىلەن لىدېرى گىلبېرت ئامېلىيو (Gilbert Amelio) مۇنداق دەيدۇ: «ياخشى ئالاقىلىشىش ئىقتىدارىنى يېتىلدۈرۈش ئۇنۇملۇك لىدېرلىقنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا كام بولسا بولمايدۇ. لىدېر باشقىلار بىلەن بىلىم ۋە ئىدىيە جەھەتتە ئورتاقلىشالايدىغان بولۇشى، شۇ ئارقىلىق باشقىلاردا جىددىيلىك ۋە قىزغىنلىق تۇيغۇسىنى پەيدا قىلالايدىغان بولۇشى كېرەك.

ئەگەر بىر لىدېر باشقىلارغا بىر ئۇچۇرنى ئېنىق يەتكۈزۈپ ، ئۇلارنى ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەت باشلاشقا قوزغىيالمايدىكەن ، ئۇنداق بىر ئۇچۇرنىڭ بولغىنىنىڭمۇ ھېچ قانداق ئەھمىيىتى قالمايدۇ.»

«تەربىيىلىگۈچىلەر بىر ئاددىي نەرسىنى مۇرەككەپلەشتۈرىۋېتىدۇ. خەۋەرلەشكۈچىلەر بولسا بىر مۇرەككەپ نەرسىنى ئاددىيلاشتۇرۇپ بېرىدۇ.» -- جون ماكسۋېل

ئالاقىلىشىش ئىقتىدارى يالغۇز چوڭ لىدېرلەر ئۈچۈنلا زۆرۈر بولۇپ قالماي ، ئادەتتىكى ئادەملەر ئۈچۈنمۇ ئىنتايىن مۇھىم. سىزنىڭ ئەر-خوتۇنلۇق تۇرمۇشىڭىز ، خىزمىتىڭىز ۋە كىشىلىك مۇناسىۋىتىڭىزنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش-بولماسلىقى سىزنىڭ ئالاقىلىشىش ئىقتىدارىڭىز بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك. ئەگەر كىشىلەر سىزنىڭ نېمىنى ئىستەيدىغانلىقىڭىز ۋە قايسى يۆنىلىشكە قاراپ كېتىۋاتقانلىقىڭىزنى بىلەلمەيدىكەن ، ئۇلار سىزگە ئەگەشمەيدۇ.

بىر ئۈنۈملۈك ئالاقىلاشقۇچى بولۇش ئۈچۈن ، تۆۋەندىكى تۆت ھەقىقەتكە ئەمەل قىلىڭ:

1)ئۇچۇرىڭىزنى ئاددىيلاشتۇرۇڭ. ئالاقىلىشىش سىزنىڭ نېمە دەيدىغانلىقىڭىزنىلا ئۆز ئىچىگە ئېلىپ قالماستىن ، سىزنىڭ ئۇنى قانداق دەيدىغىنىڭىزنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئۈنۈملۈك ئالاقىلىشىشنىڭ ئاچقۇچى ئاددىيلىقتۇر. باشقىلارنى چوڭ گەپلەر ۋە مۇرەككەپ جۈملىلەر بىلەن تەسىرلەندۈرۈشكە ئۇرۇنماڭ. ئەگەر سىز كىشىلەر بىلەن ھەقىقىي مۇناسىۋەت ئورناتماقچى بولىدىكەنسىز ، ئۇچۇرىڭىزنى ئاددىي قىلىڭ.

بىر قېتىم بىر ياش بالا بىر چوڭ گۇرۇپپا ئالدىدا تۇنجى قېتىم سۆزگە چىقماقچى بولۇپ ، باشلىقىدىن قانداق تەييارلىق قىلىش توغرىسىدا مەسلىھەت سوراپتىكەن ، باشلىقى ئۇنىڭغا مۇنداق دەپتۇ: «تىڭشىغۇچىلارنىڭ ھەممىسىنى ئۆزەڭگە جەلپ قىلىدىغان ، ھاياجانلىق بىلەن تولغان سۆز بەشىدىن بىرنى ياز. ئاندىن كىشىلەرنى شۇ زامانلا ھەرىكەتكە كەلتۈرۈۋېتىدىغان خۇلاسە ۋە ئاخىرقى سۆز قىسمىدىن بىرنى ياز. ئاندىن بۇ ئىككى قىسمىنى ئىمكان قەدەر بىر-بىرىگە يېقىن قوي (بۇ ئىككى قىسمىنىڭ ئوتتۇرىسىدىكى قىسمى قانچە قىسقا بولسا شۇنچە ياخشى ، دېمەكچى).»

2)ئادەمنى كۆرۈڭ. ئۈنۈملۈك ئالاقىلاشقۇچى زېھنىنى ئۆزى ئالاقىلىشىۋاتقان كىشىلەرگە مەركەزلەشتۈرىدۇ. تىڭشىغۇچىلارنىڭ قانداق ئادەملەر ئىكەنلىكى ھەققىدە بىر ئېنىق ئۇچۇرغا ئىگە بولماي تۇرۇپ ، ئۇلار بىلەن ئۈنۈملۈك ئالاقىلىشىشنىڭ مۇمكىن ئەمەسلىكىنى بىلىدۇ. سىز باشقىلار بىلەن ئالاقىلاشقاندا ، ئۇلارنىڭ بىر شەخسى ياكى بىر گۇرۇپپا بولۇشىدىن قەتئىينەزەر ، ئۆزىڭىزدىن تۆۋەندىكىدەك سوئاللارنى سوراڭ:
--مېنىڭ تىڭشىغۇچىلىرىم كىملەر ؟
--ئۇلارنىڭ قانداق سوئاللىرى بار ؟
--بۇ نۇتۇق ئارقىلىق قولغا كەلتۈرمەكچى بولغان نەتىجە قايسىلا ؟
--ماڭا بېرىلگەن ۋاقىت قانچىلىك ؟
ياخشى ئالاقىلاشقۇچى بولۇش ئۈچۈن تىڭشىغۇچىلارنى ئەڭ مۇھىم ئورۇنغا قويىدىغان بولۇڭ. ئۇلۇغ ئالاقىلاشقۇچىلار خەلققە ئىشەنگەنلىكى ئۈچۈنلا خەلقمۇ ئۇلارغا ئىشىنىدۇ.

3)ھەقىقەتنى نامايان قىلىڭ. ئىشەنچلىك بولۇش ئىناۋىتى (credibility) ئۈنۈملۈك ئالاقىلىشىشنىڭ ئالدىنقى شەرتى. ئۆزىڭىزنىڭ ئىشەنچلىك كىشى ئىكەنلىكىڭىزنى باشقىلارغا بىلدۈرۈشنىڭ مۇنداق ئىككى يولى بار. ئۇنىڭ بىرى ئۆزىڭىزنىڭ سۆزىگە ئالدى بىلەن ئۆزىڭىز ئىشىنىش. ئادەتتىكى ئادەملەر ئۆز-ئۆزىگە نىسبەتەن تولۇپ-تاشقان ئىشەنچكە ئىگە بولغاندىلا ئاندىن ئادەتتىن تاشقىرى دەرىجىدىكى ئالاقىلاشقۇچىلاردىن بولالايدۇ. يەنە بىرى قىلغان ۋەدىڭىزدە تۇرۇش. باشقىلارنى ئەمەلىي ئىش-ھەرىكىتىڭىز ئارقىلىق قايىل قىلىشتىن يۇقىرى تۇرىدىغان ئىشەنچلىك مەۋجۇت ئەمەس.

4)ئىنكاس ئىستەڭ. سىز باشقىلار بىلەن ئالاقە قىلىشقاندا ، بارلىق ئالاقىلىششلارنىڭ ئاخىرقى مەقسىدى ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەت ئىكەنلىكىنى ھەرگىزمۇ ئۇنتۇلۇپ قالماڭ. سىزنىڭ بىر قىسىم ئۇچۇرلارنى باشقىلارغا تۆكۈپ بېرىشىڭىز ھەرگىزمۇ ئالاقىلىشىش بولمايدۇ. ھەر قېتىم باشقىلارغا

سۆزلىگەندە ، ئۇلار ھېس قىلىدىغان ، ئۇلار ئەستە تۇتىدىغان ، ۋە ئۇلار ئىش-ھەرىكەت قوللىنىدىغانغا بىرەر نەرسە قالدۇرۇڭ. سىز ئاشۇنداق قىلىشتا مۇۋەپپەقىيەتلىك بولالايدىكەنسىز ، سىزنىڭ لىدېرلىق ئىقتىدارىڭىز بىر يېڭى پەللىگە كۆتۈرىلىدۇ.

ئامېرىكىدىكى MVM شىركىتىنىڭ پرېزىدېنتى دەنتو مەنكۇۋېز (Danto Manquez) مۇنداق دېگەن: «بىر لىدېر ئىشلارنى باشقىلار ئارقىلىق ۋۇجۇتقا چىقىرىدۇ. شۇڭا ئۇ باشقىلارنى رىغبەتلەندۈرەلەيدىغان ، مەقسەتلەندۈرەلەيدىغان (motivate) ، يېتەكلىيەلەيدىغان ، باشلىيالايدىغان ، ۋە باشقىلارنىڭ گېپىنى ئاڭلىيالايدىغان (باشقىلارنىڭ سۆزىگە قۇلاق سالىدىغان) قابىلىيەتلەرگە ئىگە بولىشى كېرەك. بىر لىدېر پەقەت ئالاقىلىشىش ئىقتىدارى ئارقىلىقلا ئۆزىنىڭ مەقسىتى بىلەن يىراقنى كۆرەرلىك ئىدىيىسىنى باشقىلارنىڭ ئىچكىي نەرسىسىگە ئايلاندۇرۇپ ، ئۇنى شۇ ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشۇرالايدۇ.»

5-ئورنىغا چۈشلۈق دەسمايە——سىز ئۇنى يېتىلدۇرسىڭىز ، باشقىلار ئۆزلىگىدىن كېلىدۇ (Competence)

بىر ئادەمنىڭ سەنئەتكار ، دۇنياۋى سەۋىيىلىك تەنھەرىكەتچى ، ياكى مۇۋەپپەقىيەت قازانغان كارخانا لىدېرلىرى قاتارلىقلارنىڭ قايسىسى بولۇشىدىن قەتئىي نەزەر ، ئەگەر ئۇ ئۆزىنىڭ خىزمەت ئورنىغا چۈشلۈق يېتەرلىك دەسمايە نامايان قىلالايدىكەن ، بىز ھەممىمىزنىڭ ئۇنىڭغا مەستلىكىمىز كېلىدۇ. ئەمما ، بۇ يەردە مۇنداق بىر ھەقىقەت بار: ئورۇنغا چۈشلۈق دەسمايىگە ئىگە (ياكى زىممىسىدىكى ئىشنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالايدىغان) بولۇش جەھەتتە يۇقىرى پەللىگە يېتىش ئۈچۈن ، سىزنىڭ بىر مەشھۇر كىشى بولىشىڭىز شەرت ئەمەس. ئەگەر سىز مۇشۇ سۈپەتكە ئىگە بولۇشنى ئىستىسىڭىز ، تۆۋەندىكى ئىشلارنى قىلىشىڭىز كېرەك:

1)ھەر كۈنى ئوخشاش بولۇش
مەسئۇلىيەتچان كىشىلەر كۆتكەن يەردىن چىقىدۇ. ئەمما ئورنىغا چۈشلۈق دەسمايىگە ئىگە كىشىلەر ئىشنى ئۇنىڭدىنمۇ بىر دەرىجە ياخشىراق قىلىدۇ: ئۇلار ھەر كۈنى ئىش ئورنىغا بەدەن جەھەتتىن كۆرۈنۈپ قويۇپلا قالماستىن ، ھەر كۈنى ئىشقا روھىي جەھەتتىنمۇ تولۇق تەييارلىق بىلەن كېلىدۇ. ئۇلارنىڭ ئۇ كۈندىكى مىجەزىنىڭ قانداقراق بولۇشى ، ئۇ كۈنى قانداق ئەھۋاللارغا يولۇقۇشى ، ياكى ئۇ كۈنى ئىشلارنىڭ قانداق قىيىن بولۇشىدىن قەتئىي نەزەر ، ھەر كۈنى ئۇلار ئۆز زىممىسىدىكى ئىشلارنى ئوخشاش دەرىجىدىكى ئېنېرگىيە بىلەن قىلىدۇ.

2)توختىماي ئىلگىرىلەش
مەن يېقىندا ئۆزەمنىڭ چەت ئەلدىكى ئۇيغۇرلارغا بەرگەن «ياخشى مەغلۇپ بولۇش ئۈچۈن قانداق قىلىش كېرەك ؟» دېگەن دوكلادىمدا ، مەڭگۈ ئوقۇغۇچى بولۇشنىڭ ئىنتايىن مۇھىملىقىنى چۈشەندۈرگەن ئىدىم. رىقابەت ئىقتىدارى ئىنتايىن يۇقىرى بولغان كىشىلەرنىڭ ھەممىسى داۋاملىق ئىزدىنىپ ، داۋاملىق يېڭى يول ۋە يېڭى چارىلەرنى تېپىپ ، توختىماي ئۆگىنىدۇ ، توختىماي ئىلگىرىلەيدۇ ، ۋە ئۆز ئىقتىدارلىرىنى توختىماي ياخشىلايدۇ. ئۇلار بۇنى ئۆز-ئۆزىدىن داۋاملىق «نېمە ئۈچۈن ؟» دەپ سوراش ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشۇرىدۇ. دېمىسىمۇ ئىشنى قانداق قىلىشنى بىلىدىغانلار خىزمەتسىز قالمايدۇ ، ئەمما ئىشلارنىڭ نېمە ئۈچۈن ئاشۇنداق بولىدىغانلىقىنى بىلىدىغانلار بولسا ھەممىشە باشلىق بولىدۇ.

3)ئىشنى ئاداققىچە ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ياخشى قىلىش
يۇقىرى رىقابەت كۈچىگە ئىگە كىشىلەرنىڭ ھەممىسى ئىشنى ئەڭ ئاخىرىغىچە ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ياخشى قىلىدۇ. ۋىللا فوستېر (Willa A. Foster) مۇنداق دەيدۇ: «كىشىلىك سۈپەت ھەرگىزمۇ تەسادىپىي پەيدا بولۇپ قالىدىغان نەرسە ئەمەس. ئۇ ھەممىشە يۇقىرى دەرىجىلىك مەقسەت ، قاتتىق تىرىشچانلىق ، ئاقىلانە يۆنىلىش ۋە ماھارەتلىك ئىجرا قىلىشنىڭ نەتىجىسىدۇر. ئۇ نۇرغۇن تاللاشلارنىڭ ئىچىدىكى ئەڭ ئاقىلانە تاللاشقا ۋەكىللىك قىلىدۇ.»

ھەممە ئىشنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ياخشى قىلىش بىر تاللاش بولۇپ ، ئۇ ئۆز ئارزۇسى ئارقىلىق ۋۇجۇتقا كەلگەن بىر ئىش-ھەرىكەتتىن ئىبارەت. ئەگەر بىز بىر لىدېر بولساق ، قول ئاستىمىزدىكى كىشىلەردىن نۆۋەتتە كەلگەندە ئىشنى ئاداققىچە داۋاملاشتۇرۇشنى ئۈمىد قىلىمىز. شۇنىڭ بىلەن بىللە ، بىز ئۇلارنىڭ لىدېرى بولغانلىقىمىز ئۈچۈن ، ئۇلار بىزدىن ئوخشاش ئىشنى ۋە ئۇنىڭدىنمۇ كۆپرەك ئىشنى ئۈمىد قىلىدۇ.

4)باشقىلار ئۈمىد قىلغاندىنمۇ كۆپرەك نەتىجە يارىتىش

يۇقىرى دەرىجىدىكى دەسمايىگە ئىگە كىشىلەر ھەرگىزمۇ باشقىلارنىڭ كۆتكىنىنى قىلىپلا توختاپ قالمايدۇ. ئۇلار ئۇچۇن ئىشلارنى «بېتەرلىك دەرىجىدە ياخشى قىلىش» ھەرگىزمۇ يېتەرلىك ئەمەس. لىدېرلاردا «ئىشلارنى كۈچىمىزنىڭ يېتىشىچىلا قىلىپ ماڭايلى» دەيدىغان پۇزۇتسىيە بولسا بولمايدۇ. ئۇلار ھەر كۈنى زىممىسىدىكى مەسئۇلىيەتنى تەلەپتىنمۇ ياخشىراق قىلىش ئۈچۈن پۈتۈن كۈچى بىلەن تىرىشىشى كېرەك.

5)باشقىلارنى رىغبەتلەندۈرۈش

يۇقىرى دەرىجىدىكى دەسمايىغا ئىگە لىدېرلار ئىشلارنى ئۆزلىرىلا يۇقىرى سەۋىيىدە قىلىش بىلەنلا چەكلىنىپ قالمايدۇ. ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ قول ئاستىدىكى كىشىلەرنىڭمۇ ئاشۇنداق قىلىشىغا ھەيدەكچىلىك قىلىدۇ ۋە رىغبەتلەندۈرىدۇ. بەزى كىشىلەر ئۆزىنىڭ كىشىلىك مۇناسىۋەتكە ئۇستا بولۇشتەك ماھارىتىگىلا تايىنىپ ئاران كۈن ئۆتكۈزۈپ ماڭىسمۇ، ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى لىدېرلار ئاشۇنداق ماھارەتنى ئۆزىنىڭ باشقا يۇقىرى دەرىجىلىك دەسمايىسى بىلەن بىرلەشتۈرۈپ، يۇقىرى پەللىگە يېتىش دەرىجىسى ۋە تەسىر-دائىرىسى جەھەتتە ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ تەشكىلاتلىرىنى بىر يېڭى سەۋىيىگە كۆتۈرىدۇ.

6-جاسارەت—جاسارەتلىك بىر كىشى كۆپ كىشىلەر بىلەن باراۋەر (Courage)

ئەنگىلىيىنىڭ باش باقىنى ۋىنستون چېرچىل (Winston Churchill) مۇنداق دېگەن: «جاسارەتنىڭ ئىنسان سۈپەتلىرىنىڭ بىرىنچىسى قاتارىدا ھۆرمەتلىنىشى ناھايىتىمۇ توغرىدۇر. چۈنكى مۇشۇ سۈپەت باشقا بارلىق ئىنسان سۈپەتلىرىنى كاپالەتكە ئىگە قىلىدۇ.»

جاسارەتنى ئۇرۇش قەھرىمانلىرىدا ئاسانلا تاپقىلى بولىدۇ. ئەمما ئۇ كارخانا، ھۆكۈمەت ۋە ھەر خىل تەشكىلاتلاردىكى ھەر بىر ئۇلۇغ لىدېرلاردىمۇ بار بولىدۇ. ھەر قېتىم سىز بىر تەشكىلاتتا ئالاھىدە ئىلگىرىلەشنىڭ بولغىنىنى كۆرگەندە، ئاشۇ تەشكىلاتنىڭ لىدېرى جۈرئەتلىك قارارلارنى ئالغانلىقىنى بايقايسىز. بىر لىدېرلىق ئورنى بىر كىشىگە جاسارەت ئاتا قىلالمايدۇ، ئەمما جاسارەت ئۇنىڭغا بىر لىدېرلىق ئورنىنى ئېلىپ كېلەلەيدۇ.

ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى لىدېرلەرنىڭ بىر ئورتاق ئالاھىدىلىگى شۇكى، ئۇلارنىڭ ھەممىسى تەۋەككۈلچىلىك قىلىشنى خالايدۇ.

سىز تاللاش ناھايىتى قىيىن بولغان قارارلارنى ئېلىش ئىشىغا دۇچ كەلگەندە، جاسارەت توغرىسىدىكى تۆۋەندىكى ھەقىقەتلەردىن پايدىلىنىڭ:

1)جاسارەت ئۆزىڭىزنىڭ ئىچكى دۇنياسىغا قارىتىلغان بىر جەڭ بىلەن باشلىنىدۇ

سىز بىر لىدېر بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن يولۇققان ھەر بىر سىناق سىز ئۆزىڭىز بىلەن باشلىنىدۇ. جۈرئەتنىڭ سىنىقىمۇ ھەم شۇنداق. ئۆزىڭىزدە ۋەھىمىنىڭ بولماسلىقى جۈرئەت ھېسابلانمايدۇ. جۈرئەت دېگىنىمىز سىز ئەڭ قورققان ئىشنى قىلىشتۇر. ئۇ سىزدە ئۆزىڭىزگە تونۇشلۇق بولغان نەرسىلەرنى بىر ياققا قايرىپ قويۇپ، يېڭى تېررىتورىيىلەرگە قەدەم تاشلاشقا كېتىدىغان كۈچ-قۇدرەتنىڭ بولىشىدۇر.

2)جاسارەت دېگىنىمىز ئىشلارنى توغرا تەرەپكە بۇراش بولۇپ، ئۇلارنى سىلىقلاپ ئۆتۈپ كېتىش ئەمەس

كىشىلىك ھوقۇق لىدېرى مارتىن لۇسېر كىڭ (Martin Luther King Jr.) مۇنداق دېگەن ئىدى: «بىر ئەرگە باھا بېرىشتىكى ئەڭ ئاخىرقى ئۆلچەم ئۇنىڭ راھەتلىك ۋە قولايلىق پەيتلەردە تاللىغان مەيدانىنىڭ قانداق بولغانلىقى ئەمەس، ئۆزىگە جەڭ ئېلان قىلىنغان ۋە تالاش-تارتىشلارنىڭ ئىچىدە قالغان ۋاقىتلاردا تاللىغان مەيدانىنىڭ قانداق مەيدان ئىكەنلىكىدۇر.» ئۇلۇغ لىدېرلەر كىشىلىك مۇناسىۋەتتە ناھايىتى يۇقىرى ماھارەتكە ئىگە بولۇپ، ئۇلار كىشىلەرنى بىر-بىرىگە مۇرەسسە قىلىپ بىللە ئىشلەيدىغان قىلالايدۇ. ئەمما ئۇلار زۆرۈر بولغاندا ئۆزلىرىگە خاس ئايرىم مەيدان تاللايدۇ. جۈرئەت پرىنسىپنىڭ ئاساسىغا قۇرۇلغان بولۇپ، ئۇ باشقىلارنىڭ قانداق چۈشىنىپ قالىدىغانلىقىنى ئاساس قىلمايدۇ. ئەگەر سىزدە قانداق ئەھۋال ئاستىدا ئۆزىڭىزگە بىر مەيدان تاللىشىڭىز كېرەكلىكىنى قارار قىلالايدىغان قابىلىيەت ۋە شۇنداق قىلىشقا نىسبەتەن ئىشەنچ بولمايدىكەن، سىز مەڭگۈ بىر ئۈنۈملۈك لىدېر بولالمايسىز. سىزنىڭ پۇرسەتلەردىن تولۇق پايدىلىنىش ئىرادىڭىز باشقىلارنى رازى قىلىش ئىستىكىڭىزدىن يۇقىرى تۇرۇشى كېرەك.

3)بىر لىدېردىكى جاسارەت ئەگەشكۈچىلىردە مەجبۇرىيەت تۇيغۇسى پەيدا قىلىدۇ

ھەر قانداق بىر ئادەم ئۆزىدىكى جاسارەتنى نامايان قىلغاندا، باشقىلارنىمۇ رىغبەتلەندۈرىدۇ (encourage). بىر لىدېر نامايان قىلغان جاسارەت بولسا باشقىلارنى ناھايىتى كۈچلۈك دەرىجىدە ئىلھاملاندۇرىدۇ (inspire). ئۇ باشقىلارنى ئاشۇ لىدېرگە ئەگىشىدىغان قىلىدۇ. جىم مىلادو (Jim Mellado) نىڭ دېيىشىچە، «لىدېرلىق جاسارەتنىڭ نامايەندىسى بولۇپ، ئۇ باشقىلارنى توغرا ئىشلارنى قىلىشقا مەجبۇرلايدۇ.»

4)سىزنىڭ ھاياتىڭىز سىزنىڭ جاسارىتىڭىزگە توغرا تاناسىپ ھالدا كېڭىيىپ ماڭىدۇ
قورقۇش بىر لىدېرنى چەكلەپ قويىدۇ. رىملىق تارىخشۇناس تاسىتۇس (Tacitus) مۇنداق دېگەن: «بىخەتەرلىككە بولغان ئىستەك ھەر بىر ئۇلۇغۋار ۋە يۈكسەك ئىشلارنىڭ دۈشمىنىدۇر.» جاسارەت ئىشىكنى ئېچىپ بېرىدۇ. مانا بۇ ئۇنىڭ ئەڭ زور پايدىسىدۇر. جاسارەت سىز قىلماقچى بولغان ئىشنى بىر ياخشى باشلىنىش بىلەن تەمىنلەپلا قالماستىن، ئۇنى بىر ياخشى ئىستىقبالغىمۇ ئىگە قىلىدۇ.

بىر جاسارەتلىك ئىش-ھەرىكەت ھەمىشە بۇرۇن كۈتمىگەن ئەجايىپ نەتىجىلەرنى ئېلىپ كېلىدۇ.

7-پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى (سەزگۈرلۈك)—ھەل قىلىنمىغان سىرلارغا خاتىمە بېرىش (Discernment)

ئەقىللىق لىدېرلەر ئاڭلىغان گەپلەرنىڭ پەقەت يېرىمىغىلا ئىشىنىدۇ. پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارىغا ئىگە (ياكى سەزگۈر) لىدېرلەر بولسا قايسى يېرىمىغا ئىشىنىش كېرەكلىكىنى بىلىدۇ. — جون ماكسۋېل.

تۆشۈكنىڭ 1-قائىدىسى: سىز بىر تۆشۈككە كىرىپ قالغاندا، ئۇنى داۋاملىق كولاشنى توختىتىڭ. —مولى ئىۋىنس (Molly Ivins)، ئوبزورچى.

پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى بىر مەسىلىنىڭ يىلتىزى ياكى تۈپ سەۋەبىنى تېپىش ئىقتىدارىنى كۆرسىتىدۇ. كىشىلەر مۇشۇنداق بىر ئىقتىدار ئارقىلىق مەسىلىنىڭ يىلتىزىنى تېپىشتا ھەم بىۋاستە تۇيغۇغا تايىنىدۇ، ھەم راتسىئونال (ئاڭلىق، مۇۋاپىق) تەپەككۇرغا تايىنىدۇ. ياخشى لىدېرلارنىڭ ئېچىدە بۇ ئىقتىدارنى دائىم نامايان قىلىپ كەتمەيدىغانلار بار بولسىمۇ، بىر ئۈنۈملۈك لىدېردە بۇ پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى چوقۇم بولۇشى شەرت.

پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى ئىش ئۈنۈمىنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىگە ئاپىرىشنى ئىستەيدىغان ھەر بىر لىدېردە چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك ئىقتىدارلارنىڭ بىرى. بۇ ئىقتىدار تۆۋەندىكى ئىشلاردا زور ياردەمدە بولىدۇ:

1)مەسىلىنىڭ يىلتىزى ياكى تۈپ سەۋەبىنى تېپىش
چوڭ ئىدارە ياكى چوڭ تەشكىلاتلارنىڭ لىدېرلىرى ھەر كۈنى چوڭ-چوڭ قالايمىقانچىلىق ۋە ھەر خىل مۇرەككەپ ئىشلارغا دۇچ كېلىپ تۇرىدۇ. ئۇلارنىڭ ھەر بىر ئىشنىڭ ھەممە تەرەپلىرىنى تولۇق چۈشەندۈرۈپ بېرىدىغان ئۇچۇرلارنىڭ ھەممىسنى توپلاپ تۇرالىشى مۇمكىن ئەمەس. شۇڭلاشقا ئۇلار پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارىدىن پايدىلىنىشقا مەجبۇرى بولىدۇ. پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى بىر لىدېرنىڭ بىر ئىشنىڭ پەقەت بىر قىسمىنىلا كۆرۈپ، بىۋاستە تۇيغۇغا تايىنىش ئارقىلىق كەم قالغان يەرلىرىنى تولدۇرۇپ، شۇ ئارقىلىق مەسىلىنىڭ يىلتىزىنى تېپىپ چىقىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىدۇ.

2) مەسىلىنى ھەل قىلىش ئۈنۈمىنى يۇقىرى كۆتۈرۈش
ئەگەر سىز بىر مەسىلىنىڭ يىلتىزىنى كۆرەلەيدىكەنسىز، ئۇنى چوقۇم ئۇنى ھەل قىلالايسىز. بىر مەسىلە بىر لىدېرنىڭ تۇغما تالانت دائىرىسىگە قانچە يېقىن بولسا، ئۇ لىدېرنىڭ بۇ مەسىلىگە بولغان بىۋاستە تۇيغۇسىمۇ شۇنچە كۈچلۈك بولۇپ، ئۇنىڭ يىلتىزىنى چۈشىنىش قابىلىيىتىمۇ شۇنچە كۈچلۈك بولىدۇ. ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنىڭ پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى جەھەتتىكى يوشۇرۇن ئىقتىدارىڭىزنى تولۇق جارى قىلدۇرماقچى بولىدىكەنسىز، سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش جەھەتتە كۆپرەك تىرىشچانلىق كۆرسىتىڭ.

مەن ئۆزەمنىڭ كېيىن يازىدىغان، ئادەملەرنىڭ ئۆز ئارتۇقچىلىقلىرىنى بايقاش ئۇسۇلى توغرىسىدىكى بىر ماقالەمدە، بۇ ئۇقۇم ئۇستىدە يەنە مەخسۇس توختىلىمەن.

3)تەسرنى ئەڭ يۇقرى دەرىجىگە ئاپىرىشتىكى سىزگە بار بولغان تاللاشلارنى باھالاپ چىقىش
پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارىنى جارى قىلدۇرۇش دېگىنىمىز يالغۇز بىۋاستە تۇيغۇ (intuition) غا تايىنىپلا ئىش ئېلىپ بېرىش ، ياكى يالغۇز ئەقىلگە تايىنىپلا ئىش ئېلىپ بېرىش دېگەنگە قارىتىلغان ئەمەس. پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى سىزنىڭ بىۋاستە تۇيغۇڭىز بىلەن سىزنىڭ كاللىڭىزنىڭ ھەر ئىككىسىنى ئىشقا سېلىپ ، ئۆز خەلقىڭىز ۋە ئۆز تەشكىلاتىڭىز ئۈچۈن ئەڭ ياخشى تاللاشلارنى تېپىپ چىقىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىدۇ.

4)سىزنىڭ پۇرسەتلىرىڭىزنى ھەسسىلەپ كۆپەيتىش
پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارىغا ئىگە ئەمەس كىشىلەر ئاساسەن توغرا پەيتتە توغرا ماكاندا بولالمايدۇ. ئۇلۇغ لىدېرلەر بەزىلەر ئۈچۈن تەلەيلىك كىشىلەردەك كۆرۈنگەن بىلەن ، ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارىنى جارى قىلدۇرۇش ، ئۆزلىرىنىڭ تەجرىبىلىرىدىن تولۇق پايدىلىنىش ، ۋە ئۆزلىرىنىڭ بىۋاستە تۇيغۇلىرى بويىچە ئىش كۆرۈش ئارقىلىق ئۆزلىرىنىڭ تەلىيىنى ئۆزلىرى ياراتقان.

مەن ھازىرغىچە ئارىلىشىپ باققان ۋە مۇڭدىشىپ باققان ئۇيغۇر قېرىنداشلارنىڭ بىر قىسمىغا ، مۇرەككەپ ئەھۋالدىمۇ ئىش ئۇنۇمىنى يۇقىرى كۆتۈرۈش ۋە ھەقىقىي نەتىجىلەرنى قولغا كەلتۈرۈشتە ، مۇنداق ئىككى پرىنسىپقا ئەمەل قىلىشنىڭ ناھايىتى مۇھىملىقىنى تەكىتلەپ كەلدىم. بىرىنچى ، مەركەزلەشتۈرۈش (focus). ئىككىنچى ، ئىشلارنى مۇھىم دەرىجىسىگە ئايرىش (prioritize). بۇ 2 پرىنسىپ مەيلى لىدېر بولسۇن-بولمىسۇن ھەممە ئادەمگە ماس كېلىدىغان بولۇپ ، ئەگەر سىز قىلمىسىڭىز بولمايدىغان ئىشلارنى مۇھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىپ ، پۈتۈن كۈچىڭىزنى ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى ئەڭ مۇھىمىغا يىغىش ئارقىلىق ئۇلارنى بىر-بىرلەپ قىلىپ تۈگىتىپ ماڭىدىكەنسىز ، ئاجايىپ يۇقىرى ئۈنۈمگە ئېرىشەلەيسىز. مەسىلەن ، سىز قىلمىسىڭىز بولمايدىغان ئىشلاردىن ئونى بار دەيلى. سىز ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى ئەڭ مۇھىمىنى 1-ئورۇنغا ، ئەڭ مۇھىم ئەمەسىنى 10-ئورۇنغا ، قالغانلىرىنى بولسا ئوتتۇرىدىكى ئورۇنلارغا تىزىپ چىقىڭ. ئاندىن ھازىردىن باشلاپ ، سىز ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى 1-ئىشنى ئەڭ ئالدىدا ، پۈتۈن كۈچىڭىزنى شۇنىڭغا مەركەزلەشتۈرۈپ تۇرۇپ قىلىڭ. ئۇنى قىلىپ بولغاندىن كېيىن 2-ئىشنى قىلىڭ. قالغانلىرىنىمۇ مۇشۇ تەرىقىدە قىلىڭ. ئىمكانقەدەر بىر قانچە ئىشقا تەڭلا تۇتۇش قىلماڭ. بۇ ئىشلار مەيلى بىر تەشكىلات ياكى شىركەتنىڭ ئىشى بولسۇن ، ياكى سىزنىڭ ئائىلىڭىزنىڭ ئىشى بولسۇن ، ياكى سىزنىڭ خىزمىتىڭىزدىكى ئىش بولسۇن ، قايسىسى بولسا بولۇۋەردۇ. بولسا سىز بۈگۈندىن باشلاپ بۇ 2 پرىنسىپنى سىناپ بېقىڭ. ماقالىنىڭ مەزكۇر قىسمىدا سۆزلەنگەن پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى ، سىزنىڭ ئىشلارنى ئاشۇنداق مۇھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىپ چىقىش ئىقتىدارىڭىز بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك.

8. مەركەزلەشتۈرۈش (Focus)

ئىككى توشقاننى تەڭ قوغلىسىڭىز ، ھەر ئىككىسىنى قاچۇرۇپ قويىسىز.

ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى لىدېرلەر مۇنداق ئىككى ئىقتىدارغا ئىگە بولىدۇ: قىلىدىغان ئىشلارنى مۇھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىش ۋە كۈچنى مەركەزلەشتۈرۈش. قىلىدىغان ئىشلىرىنىڭ مۇھىملىق دەرىجىسىنى بىلىدىغان ، ئەمما كۈچنى يىغالمايدىغان لىدېر قايسى ئىشلارنى قىلىشى كېرەكلىكىنى بىلىدۇ ، ئەمما ئۇ ئىشلارنى مەڭگۈ تاماملىيالمايدۇ. كۈچنى يىغالايدىغان ئەمما ئىشلارنى مۇھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىمايدىغان لىدېر بولسا ، ئىش قىلىشقا قادىر ئەمما ئىشتا يۈكسىلىش ھاسىل قىلالمايدىغان كېلىدۇ.

بەزى لىدېرلەر بارلىق كۈچنى كىچىك ئىشلارغا قارىتىۋالىدۇ. ئۇنداقتا قانداق قىلغاندا ۋاقىت بىلەن كۈچنى بىر ئىشقا ياخشى يىغقىلى بولىدۇ؟ بۇ ئىشتا تۆۋەندىكى تەكلىپلەردىن پايدىلىنىڭ:

1) يەتمىش پىرسەنت (70%) ۋاقتىڭىز بىلەن كۈچىڭىزنى ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقىغا مەركەزلەشتۈرۈڭ.
ئۆزىنىڭ يۇشۇرۇن كۈچىدىن تولۇق پايدىلانالايدىغان ، ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى لىدېرلەر ۋاقتىنىڭ كۆپ قىسمىنى ياخشى قىلالمايدىغان ئىشلىرىغا ئەمەس ، ياخشى قىلالايدىغان ئىشلارغا سەرپ قىلىدۇ. مۇۋەپپەقىيەتلىك لىدېر بولۇش ئۈچۈن ، ۋاقتىڭىز بىلەن كۈچىڭىزنى ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقىغا مەركەزلەشتۈرۈپ ، ئۇلارنى تېخىمۇ تەرەققىي قىلدۇرۇڭ.

2) يىگىرمە-بەش پىرسەنت (25%) ۋاقتىڭىز بىلەن كۈچىڭىزنى يېڭى نەرسىلەرنى ئۆگىنىشكە سەرپ قىلىڭ

تەرەققىي قىلىش ئۆزگىرىش بىلەن باراۋەر. ئەگەر سىز بىر جەھەتتە ياخشىلىنىشنى ئىستەسىدىكەنسىز ، توختىماي ئۆزگىرىشىڭىز ۋە ئىلگىرلىشىڭىز كېرەك. بۇ دېگەنلىك يېڭى ساھەلەرگە قەدەم تاشلاش دېگەنلىكتۇر. ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقى دائىرىسىدىكى بىر يېڭى ساھەگە مەخسۇس ۋاقىت چىقىرىدىكەنسىز ، سىز ئۆزىڭىزنىڭ لىدېرلىقىنى ئۆستۈرەلەيسىز. ئېسىڭىزدە بولسۇنكى ، ئەگەر سىز لىدېرلىق ساھەسىدىكى ھەممە نەرسىنى ئۆگىنىپ بولدۇم ، دەپ ئويلايدىكەنسىز ، ئۇ سىزنىڭ تۈگەشكىنىڭىزدىن دېرەك بېرىدۇ.

3) بەش پىرسەنت (5%) ۋاقتىڭىز بىلەن كۈچىڭىزنى ئۆزىڭىز ئاجىز ساھەلەرگە سەرپ قىلىڭ
ئۆزى ئاجىز بولغان ئىشلار بىلەنمۇ شۇغۇللىنىشتىن ھېچ كىم خالىي بولالمايدۇ. بۇ يەردىكى مۇھىم مەسىلە ئۇنداق قىلىشنى ئىمكانىيەتنىڭ بېرىچە ئازايتىش بولۇپ ، بۇ ئىشنى لىدېرلەر ئۆزى ياخشى قىلالمايدىغان ئىشلارنى ياخشى قىلالايدىغان كىشىلەرگە ئۆتكۈزۈپ بېرىش ياكى ئۇلارغا ۋەزىپە قىلىپ بېرىش ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشۇرالايدۇ.

ماقالىنى ئوقۇپ مۇشۇ يەرگە كەلگەندە ، ئەگەر سىز تېخى ئوقۇپ باقمىغان بولسىڭىز ، مېنىڭ «ئۈزمۈرلۈك كەسپىنى قانداق تاللاش كېرەك» بىلەن « ئارتۇقچىلىق ، ئاجىزلىق ، پۇرسەت ، ۋە تەھدىت » دېگەن ماقالەمنى بىر قېتىمدىن ئوقۇپ بېقىڭىزنى تەشەببۇس قىلىمەن. ئۇلارنىڭ تور ئادرېسلىرى مۇشۇ ماقالىنىڭ ئاخىرىدا بار.

9. مەردلىك—سىزدىكى شام يەنە بىر شامنى ياندۇرغاندا ئۆزىگە ھېچ قانداق زىيان بولمايدۇ (Generosity)

ھېچ قانداق بىر كىشى باشقىلاردىن ئالغان بىر نەرسىسى ئۈچۈن شان-شەرەپ قازانغان ئەمەس. ئۇ پەقەت باشقىلارغا بەرگەنلىرى ئۈچۈن شۆھرەت بىلەن مۇكاپاتلانغان. —كېلۋىن كۇلىج (Calvin Coolidge) ، سابىق ئامېرىكا پرېزىدېنتى

باشقىلارغا نىسبەتەن ئېيتقاندا ، بىر لىدېرنىڭ مەردلىكىدىن ئۈستۈن تۇرىدىغان ئاۋاز ياكى ئۇنىڭدىن ئۈستۈن تۇرىدىغان ياخشى خىزمەت يوق. ھەقىقىي مەردلىك قىسمەن ۋاقىتلاردىلا كۆرۈلۈپ قالىدىغان ئىش ئەمەس. ئۇ يۈرەكنىڭ چوڭقۇر قېتىدىن كېلىپ ، بىر لىدېرنىڭ تۇرمۇشىنىڭ ھەممە جەھەتلىرىگە سىڭگەن بولىدۇ. بىر لىدېرنىڭ مەردلىكى ئۇنىڭ ۋاقتى ، پۇلى ، تالانتلىرى ۋە مال-مۈلكى قاتارلىقلارنىڭ ھەممىسىدە ئىپادىلىنىدۇ. باشقىلار ئەگىشىشنى خالايدىغان ئۈنۈملۈك لىدېرلەر نەرسىلەرنى ئۆزلىرى ئۈچۈنلا توپلىمايدۇ. ئۇلار نەرسىلەرنى باشقىلارغا بېرىش ئۈچۈن توپلايدۇ.

ئۆزىڭىزدە مەردلىكنى يېتىلدۈرۈش ئۈچۈن تۆۋەندىكى ئىشلارنى قىلىڭ:

1)ئۆزىڭىزدە بار نەرسىلەر ئۈچۈن مىننەتدار بولۇڭ
بىر ئادەم ئۆزىدە بار بولغان نەرسىلەرگە قانائەتلەنمەيدىغان ۋاقىتتا ، ئۇنىڭ باشقىلارغا مەردلىك قىلىشى ناھايىتى تەس. مەردلىك رازىمەنلىكتىن كېلىدىغان بولۇپ ، ئۇ ھەرگىزمۇ كۆپرەك نەرسىنى قولغا كەلتۈرۈۋېلىش مەقسىتىدە ۋۇجۇتقا كەلمەيدۇ. ئەگەر سىز ئازراق نەرسىلەرگە رازى بولمىسىڭىز ، كۆپ نەرسىلەرگىمۇ رازى بولمايسىز. ئەگەر سىز ئازراق نەرسىلەر بىلەن مەردلىك قىلالمايدىكەنسىز ، باي بولغان تەقدىردىمۇ بىر دەمدىلا ئۆزگىرىپ قالمايسىز.

2) باشقىلارنى بىرىنچى ئورۇنغا قويۇڭ
بىر لىدېرنىڭ ئۆلچىمى ئۇنىڭغا قانچە ئادەم خىزمەت قىلىدىغانلىقى ئەمەس ، ئۇ قانچە ئادەمگە خىزمەت قىلىدىغانلىقىدۇر. مەردلىك باشقىلارنى بىرىنچى ئورۇنغا قويۇشنى تەلەپ قىلىدۇ. ئەگەر سىز شۇنداق قىلالىسىڭىز ، باشقىلارغا بېرىش كۆپ ئاسانغا توختايدۇ.

3) كۆپكە ئېرىشىش ئىستىكىنىڭ سىزنى كونترول قىلىۋېلىشىغا يول قويماڭ
ھازىر كۆپرەك نەرسىگە ئېرىشىش ئىستىكىگە قۇل بولۇپ قېلىۋاتقان كىشىلەرنىڭ سانى بارغانسەرى كۆپىيىپ مېڭىۋاتىدۇ. يازغۇچى رىچارد فوستىر (Richard Foster) مۇنداق دەيدۇ: «بايلىققا ئېرىشىش ھازىر بىزنىڭ مەدەنىيىتىمىزدىكى كىشىلەرنىڭ پۈتۈن ۋۇجۇدىنى قاپلىۋالدىغان بىر نەرسىگە ئايلىنىپ قالدى. ئەگەر بىز بايلىققا ئېرىشسەك ، بىز ئۇنى كونترول قىلالايدىغاندەك ھېس قىلىمىز. ئەگەر بىز ئۇنى كونترول

قىلالىساق، ئۇ بىزگە تېخىمۇ كۆپ شاتلىق ئېلىپ كېلىدىغاندەك ھېس قىلىمىز. ئەمەلىيەتتە بۇ بىر خاتا چۈشەنچە.» ئەگەر سىز ئۆز قەلبىڭىزنى ئۆزىڭىز كونترول قىلالماقچى بولىدىكەنسىز، بايلىق ياكى مال-مۈلۈكنىڭ سىزنى كونترول قىلىشىغا يول قويماڭ.

4) پۇلغا پەقەت بىر بايلىق مەنبەسى سۈپىتىدىلا مۇئامىلە قىلىڭ
بىرەيلەن پۇلنىڭ ئىشىغا كەلگەندە ھەرگىز ئۇتقىلى بولمايدىغانلىقىنى ئېيتقان ئىكەن. ئەگەر سىز كۈچىڭىزنى پۇل تېپىشقا مەركەزلەشتۈرسىڭىز، سىز ماتېرىيالىستىك ئادەم بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز پۇل تېپىشقا ئۇرۇنۇپ پۇل تاپالمىسىڭىز، سىز بىر يېڭىلگۈچى بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز نۇرغۇن پۇل تاپسىڭىز ھەمدە ئۇنى ساقلىسىڭىز، سىز بىر پىخسىق ئادەم بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز پۇل تېپىپ ئۇنى خەجلىۋەتسىڭىز، پۇلنى قالايمىقان خەجلەيدىغان ئادەم بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز پۇل تېپىشقا ھېچ قانداق كۆڭۈل قويمىسىڭىز، سىز بىر ئىرادىسىز ئادەم بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز نۇرغۇن پۇل تېپىپ، ئۇنى ئۆلگىچە خەجلىمەي ساقلىسىڭىز، سىز پۇلىڭىزنى گورغا ئۆزىڭىز بىلەن بىللە ئېلىپ كەتمەكچى بولغان بىر ھاماقەت بولىسىز. پۇلنىڭ ئىشىدا ئۇتۇپ چىقىشنىڭ بىردىن-بىر يولى، ئۇنى بەك چىڭ تۇتۇۋالماسلىق، ھەمدە ئۇنى ئەھمىيەتلىك ئىشلارغا ئىشلىتىش جەھەتتە مەردلىك قىلىش. ستەنلېي جونز (Stanley Jones .E) مۇنداق دېگەن: «پۇل بىر ناھايىتى ئېسىل خىزمەتچى، ئەمما ئۇ بىر قورقۇنچلۇق خوجايىن. ئەگەر ئۇ ئۈستۈنلۈككە چىقىپ، سىز ئۇنىڭ ئاستىغا چۈشۈپ قالىدىكەنسىز، سىز ئۇنىڭ قۇلى بولۇپ قالىسىز.»

5) باشقىلارغا بېرىش ئادىتىنى يېتىلدۈرۈڭ
مەن «غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى» دېگەن ماقالەمدە تونۇشتۇرغان ئاندرۇ كارنىگى (Andrew Carnegie) مۇنداق دەپ يازغان: بىر باينىڭ ھاياتى ئىككى دەۋرنى ئۆز ئىچىگە ئېلىشى كېرەك. ئۇنىڭ بىرى بايلىقنى قولغا كەلتۈرۈش دەۋرى، يەنە بىرى بولسا ئۇنى قايتا تەقسىم قىلىش دەۋرى. بىر مەردلىك ھالىتىنى ساقلاشنىڭ بىردىن-بىر ئۇسۇلى باشقىلارغا ۋاقىت، زېھىن، پۇل ۋە بايلىق مەنبەسىنى بېرىشنى ئۆزىنىڭ بىر ئادىتى قىلىش. ئەگەر سىز بېخىللىق (نەپسى يامانلىق) قا قۇل بولىدىكەنسىز، باشقىلارغا لىدېرلىق قىلالمايسىز.

10. ئىجادچانلىق—ئۇنىڭسىز سىز ئۆيىنىڭ سىرتىغا چىقالمايسىز (Initiative)

بۇ سۆز ئىنگلىزچە «ئىنتىئاتىۋە» دەپ يېزىلىدىغان بولۇپ، ئۇ يۇلغۇن لۇغىتىدە «تەشەببۇسكارلىق، ئىجابىيلىق، ئاكتىپلىق، ئىجادكارلىق روھى، ئىجادچانلىق» دەپ چۈشەندۈرۈلگەن. بىراق، مېنىڭچە يۇقىرىقى سۆزلەرنىڭ ھېچ قايسىسى ئىنگلىزچە سۆزنىڭ ھەقىقىي مەنىسىنى ئىپادىلەپ بېرەلمەيدىغان بولۇپ، ئۇ سۆزنىڭ ئەسلى مەنىسى «ھېچ كىم ئويلاپ باقمىغان بىر يېڭى ئىشنى ئويلاپ چىقىش، بىر يېڭى ئىشنى باشلاپ بېرىش، بىر يېڭى تەدبىر ياكى بىر ئىشنى ئېلىپ بېرىشنىڭ يېڭى يولىنى ئوتتۇرىغا قويۇش ئىقتىدارى» دېگەنگە يېقىن كېلىدۇ. يەنى بۇ سۆز ئىنگلىزچىدىكى «كرەئاتىۋە»، ئۇيغۇرچىدىكى يېڭى نەرسىنى ئىجاد قىلىش ۋە يېڭى نەرسىنى كەشىپ قىلىشقا قارىتىلغان «ئىجادكارلىق روھى، ئىجادچانلىق» بىلەن تۈپتىن ئوخشىمايدۇ. شۇنداق بولسىمۇ مەن باشقا بىر ئاددىي سۆز تاپالماي، بۇ سۈپەت ئۈچۈن يەنىلا «ئىجادچانلىق» دېگەن سۆزنى ئىشلىتىشكە مەجبۇرى بولدۇم.

لىدېرلەرنىڭ ئۆزى بىلەن ئەگەشكۈچىلەرنى ئۆز-ئارا باغلاپ تۇرىدىغان بىر مۇناسىۋەتنى باشلاپ بېرىش (initiate) مەجبۇرىيىتى بار. بىراق، لىدېرلەر ئىجادكارلىق روھىنى نامايان قىلىشقا تېگىشلىك ساھە يالغۇز يۇقىرىقىلارلا ئەمەس. ئۇلار ھەر ۋاقىت يېڭى پۇرسەتلەرنى ئىزدەپ تۇرۇشى، ۋە يېڭى ئىش-ھەرىكەت قوللىنىشقا تەييار تۇرۇشى كېرەك.

بىر لىدېرنىڭ ئىشلارنى ۋۇجۇتقا چىقىرالىشى ئۈچۈن زۆرۈر بولغان سۈپەتلەردىن مۇنداق تۆتى بار:

1)ئۇلار ئۆزلىرى نېمىنى ئىستەيدىغانلىقىنى بىلىدۇ
بىر ئىشنى قارار قىلالمايدىغان بىر ئادەمنىڭ ئىش قىلىشتا ئۈنۈملۈك بولالىشى مۇمكىن ئەمەس. خۇددى ناپولېيون خىلنىڭ ئېيتقىنىدەك، «ھەممە مۇۋەپپەقىيەتلەرنىڭ باشلىنىش نۇقتىسى ئىستەكتىن ئىبارەت.» ئەگەر سىز بىر ئۈنۈملۈك لىدېر بولۇشنى ئىستىسىڭىز، چوقۇم ئۆزىڭىزنىڭ نېمىنى ئىستەيدىغانلىقىڭىزنى بىلىشىڭىز كېرەك. يېڭى پۇرسەتلەرنى ئۇچراتقاندا ئۇلارنى بايقىيالايدىغان بولۇشنىڭ بىردىن-بىر ئۇسۇلى ئەنە شۇ.

2) ئۇلار ئۆزلىرىنى ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەت قوللىنىشقا مەجبۇرلايدۇ
يېڭىلىق ياراتقۇچىلار (initiators) باشقىلارنىڭ ئۆزلىرىنى مەقسەتلەندۇرۇپ ياكى قوزغاپ قويۇشىنى كۈتۈپ تۇرمايدۇ. ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ راھەت رايونىنىڭ سىرتىغا چىقىپ، ئۆزلىرىنى ئەمەلىي ئىش كۆرۈشكە مەجبۇرلاش ئۆزلىرىنىڭ مەسئۇلىيىتى ئىكەنلىكىنى بىلىدۇ. ھەمدە بۇنى ئۆزلىرى ئۈچۈن بىر ئادەت قىلىدۇ. شۇڭلاشقا سابىق ئامېرىكا پرېزىدېنتى رۇزۋېلت (tTheodore Roosevel) مۇنداق دېگەن: «مەن ئۈچۈن تۆۋەندىكى بىر ئىشتىن باشقا ئاقىلانە ياكى ھەممىدىن ئۇستۇن تۇرىدىغان ئىش بولماسلىقى مۇمكىن: مەن ئۆزەم قىلىشقا تېگىشلىك ئىشلار، دەپ ئويلىغان ئىشلارنى قىلىمەن. ھەمدە بىر ئىشنى قىلىش توغرۇلۇق بىر قارارغا كەلگەن ھامان، ئەمەلىي ئىش باشلايمەن.»

3) ئۇلار باشقىلاردىن كۆپرەك تەۋەككۇلچىلىك قىلىدۇ
لىدېرلەر ئۆزلىرىنىڭ نېمىنى ئىستەيدىغانلىقىنى بىلگەن ھەمدە ئۆزلىرىنى ئەمەلىي ھەرىكەت قوللىنىشقا مەجبۇرلىيالىغان تەقدىردىمۇ، ئۇلار يەنە بىر توساققا دۇچ كېلىدۇ. ئۇ بولسىمۇ تەۋەككۇلچىلىك قىلىش رازىلىقىدىن ئىبارەت. بىراق، ياخشى لىدېرلەر تەۋەككۇلچىلىك قىلىشقا رازى بولىدىغان سەۋەبلەرنىڭ يەنە بىرسى، ئۇلارنىڭ يېڭىلىقنى باشلىمىغاندا تۆلەيدىغان بەدەلنىمۇ تونۇپ يەتكەنلىكىدۇر. ئامېرىكىنىڭ سابىق پرېزىدېنتى جون كېنېدى (Kennedey .John F) مۇنداق دەپ كەسكىن ئېيتقان: «ھەر بىر ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەتنىڭ تەۋەككۇلچىلىكى ۋە تۆلەيدىغان بەدىلى بولىدۇ، بىراق، راھەتلىك ئىچىگە يوشۇرۇنۇۋېلىپ ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەت قوللانماسلىقنىڭ ئۇزۇن-مۇددەتلىك تەۋەككۇلچىلىكى ۋە چىقىمى بىلەن سېلىشتۇرغاندا، ئەمەلىي ئىش قىلغاننىڭ خەتىرى بىلەن چىقىمى كۆپ ئاز بولىدۇ.»

4) ئۇلار باشقىلاردىن كۆپرەك خاتالىق ئۆتكۈزىدۇ
يېڭىلىق ياراتقۇچىلارنىڭ ياخشى تەرىپى، ئۇلار ئىشلارنى ۋۇجۇتقا چىقىرالايدۇ. ئۇلارنىڭ يامان تەرىپى بولسا، ئۇلار ناھايىتى كۆپ خاتالىق ئۆتكۈزىدۇ. IBM شىركىتىنىڭ قۇرغۇچىسى ۋاتسون (Watson .J Thomas) مۇ بۇ نۇقتىنى تونۇپ يېتىپ، مۇنداق دېگەنىدى: «مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشنىڭ ئۇسۇلى مەغلۇپ بولۇش قېتىم سانىنى بىر ھەسسە ئۇستۇرۇشتىن ئىبارەتتۇر.» گەرچە يېڭىلىق يارىتىدىغان لىدېرلەر باشقىلاردىن كۆپرەك مەغلۇبىيەتكە ئۇچرىسىمۇ، ئۇلار بۇنىڭ ئۆزلىرىگە دەخلى قىلىشىغا يول قويمايدۇ. ئەگەر سىز بىر لىدېر بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن چوڭ-چوڭ ئىشلارنى ۋۇجۇتقا چىقارماقچى بولىدىكەنسىز، يېڭىلىق باشلاپ بېرىش ۋە سىز باشلىغان يولنىڭ ئەڭ ئالدىدا ئۆزىڭىز مېڭىپ بېرىشنى خالايدىغان بولىشىڭىز كېرەك.

11. ئاڭلاش—ئۆزىڭىزنى كىشىلەرنىڭ قەلبى بىلەن تۇتاشتۇرۇش ئۈچۈن، قۇلىقىڭىزنى ئىشلىتىڭ (Listen)

لىدېرلەر كىشىلەرنىڭ ياردىمىنى قولغا كەلتۈرۈشتىن بۇرۇن ئۇلارنىڭ يۈرىكىگە تەسىر كۆرسىتىدۇ. مانا بۇ مۇناسىۋەت قانۇنىيىتىدۇر. بىراق، بىر لىدېر باشقا بىر ئادەمنىڭ يۈرىكىگە تەسىر كۆرسىتىشتىن بۇرۇن، ، ئۇنىڭ يۈرىكىدە نېمە بارلىقىنى بىلىشى كېرەك. ئۇنىڭ يۈرىكىدىكىنى ئۇنىڭ گېپىگە قۇلاق سېلىش ئارقىلىقلا بىلىۋالغىلى بولىدۇ.

باشقىلارنىڭ سۆزىگە قۇلاق سېلىشنى خالىماسلىق سېلىشنى ناچار لىدېرلەردە كۆپ ئۇچرايدۇ. «ئامېرىكا باشقۇرۇش ئىلمىنىڭ ئاتىسى» دەپ ئاتالغان پىتېر دراكېر (Peter Drucker) نىڭ قارىشىچە، باشقۇرۇشتىكى ھەممە مەسىلىلەرنىڭ 60 پىرسەنتى ناتوغرا مۇناسىۋەت ياكى ئالاقىلىشىشتىن كېلىپ چىققان. ناتوغرا ئالاقىلىشىشنىڭ كۆپىنچىسى بولسا باشقىلارنىڭ گېپىگە قۇلاق سالماسلىقتىن كېلىپ چىققان.

باشقىلارنىڭ سۆزىگە قۇلاق سېلىشنىڭ ئىككى مەقسىتى بار: بىرى كىشىلەر بىلەن مۇناسىۋەت ئورنىتىش، يەنە بىرى بولسا ئۆگىنىش. شۇڭلاشقا سىز تۆۋەندىكى كىشىلەرنىڭ سۆزىگە قۇلاق سېلىشىڭىز كېرەك:

1)سىزنىڭ ئەگەشكۈچىلىرىڭىز
باشقىلار ئەگىشىشنى خالايدىغان ياخشى لىدېرلەر ئەگەشكۈچىلىرى بىلەن بىرگە بولغاندا، قىلىدىغان ئىشى يالغۇز بىرەر ئىشنى ھەل قىلىش بىلەنلا چەكلىنىپ قالمايدۇ. ئۇلار ھەر بىر ئادەمنىڭ قانداق ئادەم ئىكەنلىكىنى چۈشىنىۋېلىشقىمۇ مەخسۇس ۋاقىت ئاجرىتىدۇ. نۇرغۇن كىشىلەر ئۆزلىرىنىڭ سۆزىگە قۇلاق سالىدىغان لىدېرنى ئۆز تەلەپلىرىنى ئورۇنداپ بېرىدىغان، ئەمما گېپىگە قۇلاق سالمايدىغان لىدېرلەردىن ياخشىراق كۆرىدۇ. ئەگەر سىزدە پەقەت پاكىتلارغىلا قۇلاق سېلىپ، سىزگە ئاشۇ پاكىتلارنى يەتكۈزۋاتقان كىشىنىڭ باشقا سۆزلىرىگە قۇلاق سالمايدىغان ئادەت بولسا، ئۇنى ئۆزگەرتىپ، باشقىلارنىڭ سۆزىگە ھەقىقىي تۈردە قۇلاق سېلىڭ.

2) سىزنىڭ خېرىدارلىرىڭىز
بەزى لىدېرلەر ئۆز ئىدىيىسى بىلەنلا بولۇپ كېتىپ ، خېرىدارلارنىڭ ئەندىشىسى ، نارازىلىقى ۋە تەكلىپلىرىنى ئاڭلىمايدۇ. مىكروسوفت شىركىتىنىڭ لىدېرى بىل گېيتىس (Bill Gates) مۇنداق دەيدۇ: «نارازى بولغان خېرىدارلار ھەر ۋاقىت بىر مەسىلە. شۇنداقلا ئۇلار سىزنىڭ ئەڭ چوڭ ئۇستازىڭىز.» ئۇلۇغ لىدېرلەر ئۆزى خىزمەت قىلىۋاتقان كىشىلەر بىلەن يېقىن مۇناسىۋەت ساقلاشنى ئۆزلىرىنىڭ ئەڭ مۇھىم ئىشلىرىنىڭ بىرى قىلىدۇ.

3) سىزنىڭ رىقابەتچىلىرىڭىز
بىر لىدېر باشقا بىر تەشكىلاتنى ئۆزىنىڭ رىقابەتچىسى ھېسابلىغاندا ، ئۇ پۈتۈن دىققىتىنى ئۆز تەشكىلاتىغا قارىتىپ ، ئۆزىنىڭ ئىشنى ئەڭ يۇقىرى پەللىگە كۆتۈرۈش ئۈچۈنلا تىرىشىپ ، باشقا گۇرۇھلاردىن ئۆگىنىشنى ئۇنتۇپ قالىدۇ. ئامېرىكىدىكى دۇنياغا مەشھۇر تېلېۋىزور ۋە رادىئو باشقۇرغۇچىسى لەرى كىڭ (Larry King) مۇنداق دەيدۇ: «مەن ھەر كۈنى ئەتىگىنى ئۆز-ئۆزۈمگە مۇنۇلارنى ئەسلىتىپ تۇرىمەن: بۈگۈن دەيدىغان گەپلىرىم ماڭا ھېچ قانداق يېڭى نەرسە ئۆگەتمەيدۇ. شۇڭا مەن يېڭى نەرسە ئۆگەنمەكچى بولىدىكەنمەن ، چوقۇم باشقىلارنىڭ گېپىنى ئاڭلىشىم كېرەك.» بىر لىدېر بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن ، سىز ئۆزىڭىز قىلىدىغان ئىشنى باشقىلارنىڭ نېمە ئىش قىلىۋاتقىنىغا قاراپ تاللىسىڭىز بولمايدۇ. بىراق ، سىز باشقىلارنىڭ گېپىگە قۇلاق سېلىپ ، ئىمكانقەدەر كۆپ نەرسىنى ئۆگىنىۋېلىپ ، شۇ ئارقىلىق ئۆزىڭىزنى تېخىمۇ يۈكسەلدۈرۈشىڭىز كېرەك.

4) سىزنىڭ يېتەكلىگۈچىڭىز (Mentor)
ئامېرىكىدىكى نۇرغۇن ئىدارە-ئورۇنلاردا شۇ يەردە ئىشلەيدىغان خادىملار ئۆزلىرى ئۈچۈن بىر يېتەكلىگۈچى تاللىسا بولىدىغان مېخانىزىم بار. مەن ئىشلەۋاتقان جېل دىمۇ شۇنداق بولۇپ ، 2004-يىلى مۇشۇ ئىدارىگە يېڭى كەلگەندە ، مەن باشقا بىر گۇرۇپپىنىڭ «خەمىت» ئىسىملىك باشلىقىنى ئۆزەمگە يېتەكلىگۈچى قىلىپ تاللىدىم. ئۇ كىشى ئىرانلىق بولۇپ ، بىزنىڭ ئىدارىدە ئىشلىگىلى 25 يىلدەك بولغانىكەن. دەسلەپكى بىر ئاي ۋاقىت ئىچىدە مەن ئۇ كىشىدىن بىزنىڭ ئىدارىنىڭ كەسپىي خادىملار بىلەن باشلىقلارنى ئۆستۈرۈش مېخانىزمىنىڭ قانداق ئىكەنلىكى ، ئىلمىي ماقالە ئېلان قىلىش ، يىغىنلارغا بېرىش قاتارلىق بىر قاتار ئىشلاردىكى بەلگىلىمەلەرنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى ئۆگەنگەن ئىدىم. قىسقىسى ، ئامېرىكىدا «يېتەكلىگۈچى» (mentor) دېگەن رول ناھايىتى كەڭ ئومۇملاشقان بولۇپ ، بۇنىڭدىن ھەممە كىشىلەرنىڭ خەۋىرى بار.

ئۆزىڭگە بىر يېتەكلىگۈچىنى لازىم قىلمايدىغان دەرىجىدە يېتىلىپ بولغان ياكى تەجرىبىلىك بولۇپ كەتكەن لىدېر بولمايدۇ. ئەگەر سىزنىڭ بىرەر يېتەكلىگۈچىڭىز بولمىسا ، سىز دەرھال بىرنى تېپىڭ. ئەگەر سىزگە ئاشۇنداق بىر ئادەم تېپىش ئىمكانىيىتى بولمايدىكەن ، ئۇنداقتا بۇ جەرياننى كىتاپ ئوقۇشتىن باشلاڭ. بۇ يەردىكى ئەڭ مۇھىم مەسىلە ، قېشىڭىزدا سىزگە يول كۆرسىتىدىغان بىر ئادەم ياكى بىر قانچە كىتاپ بار بولۇشتۇر.

12. يۈكسەك قىزغىنلىق (Passion)

بۇ سۆپەتنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى «passion» بولۇپ ، يۇلغۇن لۇغىتىدە ئۇنىڭ مەنىسى «قايناق ھېسسىيات ، قىزغىنلىق ، كۈچلۈك ھېسسىيات ، مۇھەببەت» دەپ چۈشەندۈرۈلگەن. مەن ئۆزەمنىڭ «مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەڭلىمىسى » دېگەن ماقالىسىدە بۇ سۆپەتنى «يۈكسەك قىزغىنلىق» دەپ ئالغان بولۇپ ، مېنىڭچە مۇشۇنداق ئالسا ئۇنىڭ مەنىسى ئىنگلىزچىدىكى مەنىسىگە تېخىمۇ يېقىنراق كېلىدۇ. شۇنداق بولغاچقا ئۇنى بۇ يەردىمۇ «يۈكسەك قىزغىنلىق» دەپ ئالىمەن.

مۇتەخەسسىسلەر مۇۋەپپەقىيەت قازانغان كىشىلەر ئۈستىدە تەتقىقات ئېلىپ بارغاندا ، ئۇلارنىڭ ئۇنۋانى ، ئەقىللىقى ، ئوقۇش تارىخى ۋە باشقا ئامىللارغا نۇرغۇن كۈچ ئاجرىتىدۇ. ئەمما مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشتا يۈكسەك قىزغىنلىقنىڭ ئوينايدىغان رولى ناھايىتى زور بولىدۇ. ئەگەر سىز ئۆز خىزمىتىڭىزنى سۆيمەيدىكەنسىز ياكى ياخشى كۆرمەيدىكەنسىز ، ئۇنىڭدا مۇۋەپپەقىيەتلىك بولالمايسىز. ئادەتتىكى ئادەملەرنىڭ ناھايىتى چوڭ مۇۋەپپەقىيەتلەرنى قازىنىشىدا مۇھىم رول ئوينايدىغان نەرسىلەرنىڭ بىرى يۈكسەك قىزغىنلىقتۇر. بىر لىدېرنىڭ ھاياتىدا يۈكسەك قىزغىنلىقنىڭ ئورنىنى ئالالايدىغان باشقا نەرسە يوق.

تۆۋەندىكىسى ھەر بىر لىدېر چوقۇم بىلىشكە تېگىشلىك 4 ھەقىقەت (truths) تۇر:

1) يۈكسەك قىزغىنلىق مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشنىڭ 1-قەدىمى

سىزنىڭ ئىستىكىڭىز سىزنىڭ تەقدىرىڭىزنى بەلگىلەيدۇ. تۆۋەندىكى داھىيلەرگە قاراپ باقسىڭىز ، ئۇلارنىڭ يۈكسەك قىزغىنلىقىغا ھەيران قالىسىز: گەندىنىڭ ئىستىگىنى كىشىلىك ھوقۇق ، چېرچىل (Winston Churchill) نىڭ ئىستىگىنى ئەركىنلىك ، مارتىن لۇسېر كىڭ (Martin Luther King) نىڭ ئىستىگىنى باراۋەرلىك ، بىل گېيتس (Bill Gates) نىڭ ئىستىگىنى بولسا تېخنولوگىيە. ئادەتتىكى ھاياتتىن ئۈستۈن تۇرىدىغان ھاياتقا ئىگە بولغان كىشىلەرنىڭ ھەممىسىدە ئۇلۇغ ئىستەكلەر بولغان. بۇ سۆز ھەممە ساھەلەرگە ماس كېلىدۇ: ئاجىز ئىستەك پەقەت كىچىك نەتىجىلەرنىلا ۋۇجۇتقا كەلتۈرەلەيدۇ——بۇ خۇددى كىچىك ئوت ئازراق ئىسسىقنىلا ۋۇجۇتقا كەلتۈرەلىگەندەك ئىش. سىزنىڭ ئوتىڭىز قانچە كۈچلۈك بولىدىكەن ، سىزنىڭ ئىستىكىڭىز قانچە كۈچلۈك بولىدىكەن ، سىز قولغا كەلتۈرەلەيدىغان ئۇتۇقلارمۇ شۇنچە كۆپ بولىدۇ.

2) يۈكسەك قىزغىنلىق سىزنىڭ ئىرادىڭىزنى ئۆستۈرىدۇ

ئېيتىشلارغا ئاساسلانغاندا ، قىزغىنلىقى ئانچە يۇقىرى ئەمەس بىر يىگىت گرېتسىيىلىك پەيلاسوپ سوكرەتىس (Socrates) نىڭ يېنىغا كېلىپ ، «ئۇلۇغ سوكرەتىس ، مەن قېشىڭىزغا بىلىم ئېلىش ئۈچۈن كەلدىم» ، دەپتۇ. بۇ پەيلاسوپ ئۇ يىگىتنى دېڭىز بويىغا ئاپىرىپ ، سۇنىڭ ئىچىگە ئەكىرىپ ، ئاندىن ئۇنى بېشىدىن پەسكە بېسىپ ، 30 سېكونت سۇنىڭ ئىچىدە ساقلاپتۇ. ئۇ يىگىتنى قويۇپ بېرىپ ، ئۇ سۇنىڭ ئۈستىگە چىقارغاندىن كېيىن ، سوكرەتىس ئۇ يىگىتتىن «ھازىر نېمىنى ئىستەيسەن ؟» دەپ سوراپتۇ. ئۇ يىگىت «ئۇلۇغ ئۇستاز ، مەن بىلىم ئىستەيمەن » ، دەپ جاۋاب بېرىپتۇ. سوكرەتىس ئۇ يىگىتنى سۇغا يەنە چۆكتۈرۈپ ، سۇنىڭ ئىچىدە ئالدىنقى قېتىمدىنمۇ ئۇزۇنراق ساقلاپتۇ. ھەمدە ھېلىقى سوئالنى يەنە سوراپتۇ. بۇ جەرياننى بىر قانچە قېتىم تەكرارلىغاندىن كېيىن ، پەيلاسوپ ئۇ يىگىتتىن قايتىلاپ «سەن ھازىر نېمە ئىستەيسەن ؟» دەپ سورىغىنىدا ، ئۇ يىگىت: «ھاۋا. مەن ھاۋا ئىستەيمەن!» دەپ جاۋاب بېرىپتۇ. سوكرەتىس مۇنداق دەپتۇ: «ياخشى. سەن بىلىمگە خۇددى ھازىر ھاۋاغا تەشنا بولغاندەك تەشنا بولساڭ ، سەن ئۇنىڭغا چوقۇم ئېرىشىسەن.» يۈكسەك قىزغىنلىقنىڭ ئورنىنى ئالالايدىغان باشقا نەرسە يوق. ئۇ ئارزۇنىڭ جېنى. ئەگەر سىز بىر نەرسىگە ناھايىتى قاتتىق ئىنتىلىدىكەنسىز ، سىز ئۇنىڭغا ئېرىشىش ئۈچۈن زۆرۈر بولغان ئىرادىنى چوقۇم تاپالايسىز. ئاشۇنداق دەرىجىدىكى بىر ئىستەككە ئىگە بولۇشنىڭ بىردىن-بىر يولى ، ئۆزىدە يۈكسەك قىزغىنلىقنى يېتىلدۈرۈشتۇر.

3) يۈكسەك قىزغىنلىق سىزنى ئۆزگەرتىدۇ

ئەگەر سىز باشقىلارنىڭ قانداق چۈشىنىشى بويىچە ئەمەس ، ئۆزىڭىزنىڭ يۈكسەك قىزغىنلىقى بويىچە ئىش كۆرىدىكەنسىز ، سىز چوقۇم ئۆزىنى بىر ئىشقا تېخىمۇ ئاتىغان ، ناھايىتى ھوسۇللۇق ئادەم بولۇپ چىقالايسىز. بۇ سىزنىڭ باشقىلارغا تەسىر كۆرسىتىش كۈچىڭىزنىمۇ ئاشۇرىدۇ. ئەڭ ئاخىرىدا سىزنىڭ مىجەزىڭىزگە قارىغاندا سىزنىڭ يۈكسەك قىزغىنلىقىڭىز تېخىمۇ مۇھىم رول ئوينايدۇ.

4) يۈكسەك قىزغىنلىق مۇمكىن ئەمەس ئىشنى بىر مۇمكىنچىلىككە ئايلاندۇرالايدۇ

ئىنسانلار شۇنداق يارىتىلغانكى ، ئەگەر بىر نەرسە سىزنىڭ پۈتۈن ۋۇجۇدىڭىزنى قوزغۇتىدىكەن ، مۇمكىنسىزلىك ئۆزلىكىدىن غايىپ بولىدۇ. يۈرىكىڭىزدىكى بىر پارچە ئوت تۇرمۇشىڭىزدىكى ھەممە ئىشلارنى ئاسانلاشتۇرىۋېتىدۇ. شۇڭلاشقا يۈكسەك قىزغىنلىققا ئىگە لىدېرلەرنىڭ ئىش ئۈنۈمى ناھايىتى يۇقىرى بولىدۇ. يۈكسەك قىزغىنلىققا ئىگە ، بىراق ئانچە كۆپ ئىقتىدارغا ئىگە ئەمەس لىدېرلەر ناھايىتى كۆپ ئىقتىدارغا ئىگە ، بىراق ئانچە قىزغىنلىقى يوق لىدېرلەرگە قارىغاندا تېخىمۇ كۆپ ئۇتۇقلارنى يارىتالايدۇ.

ئىلاۋە: كىتابتىكى مەزكۇر قىسىمنىڭ بېشىدا ، ئاپتور ئۈنۈملۈك لىدېرلەرنىڭ ھاياتىنى خۇلاسىلاپ ، ئۇلارنىڭ بىر مۇقىم قېلىپقا چۈشمەيدىغانلىقىنى ئوتتۇرىغا قويغان. ھەمدە ئىنگلىزچە «500 companies » دەپ ئاتىلىدىغان ، دۇنيادىكى ئەڭ چوڭ 500 شىركەتلەرنىڭ لىدېرلىرىنىڭ تەڭدىن تولىسى ئالىي مەكتەپ باكالاۋۇرلىق ئوقۇشىدا ئوتتۇراھال (ك ياكى ك- نومۇر ئېلىپ) ئوقۇغانلىقىنى ، 75 پىرسەنتتىن ئارتۇق ئامېرىكا پرېزىدېنتلىرىنىڭ سىنىپىدىكى تۆۋەنكى يېرىم بالىلار قاتارىدا ئوقۇغانلىقىنى ، ھەمدە 50 پىرسەنتتىن كۆپرەك مىليونېر كارخانىچىلارنىڭ ئالىي مەكتەپنى تولۇق تۈگىتىپ ئوقۇمىغانلىقىنى مىسال قىلىپ چۈشەندۈرگەن. ئۇنىڭ بۇ يەردىكى دېمەكچى بولغىنى ، بىر ئادەمنىڭ ئوقۇشى بەك ياخشى بولۇپ كەتمىسىمۇ ، ئەگەر بىر ئىشقا نىسبەتەن ناھايىتى يۇقىرى دەرىجىدىكى قىزغىنلىقىلا بولىدىكەن ، ھەمدە ئاشۇ ئىشنى ۋۇجۇتقا چىقىرىش يولىدا تېگىشلىك بەدەلنى تۆلەيدىكەن ، ئۇ ئادەمنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشى يەنىلا پۈتۈنلەي مۇمكىن ئىكەنلىكىدۇر. مەن ئىككى

بالامنىڭ مەكتەپلىرىدىكى ھەر خىل يىغىنلارغا بارغاندا ، مەكتەپ ئەمەلدارلىرى ۋە ئوقۇتقۇچىلارنىڭ سىنىپتا ئىگىلىگەن بىلىم كېيىنكى ھاياتتا لازىم بولىدىغان بىلىملەرنىڭ پەقەت يېرىمىغىلا باراۋەر كېلىدىغانلىقى ، قالغان يېرىم بىلىملەرنى بولسا ئوقۇشتىن سىرتقى ھەر خىل ئىجتىمائىي پائالىيەتلەرگە قاتنىشىش ئارقىلىق ئىگىلەشكە توغرا كېلىدىغانلىقى ھەققىدە ئېيتقانلىرىنى كۆپ قېتىم ئاڭلىدىم. ئامېرىكىدا ئادەملەر ئۈچۈن بار بولغان پۇرسەتلەر ناھايىتى كۆپ بولۇپ ، ھەممە ئادەملەر ئاشۇ پۇرسەتلەر ئالدىدىمۇ باراۋەر. شۇنداقلا ھەر بىر ياش ئۈچۈن دەرسخانىنىڭ سىرتىدىمۇ جانغا ناھايىتى ئەرزىقاتىدىغان بىلىملەرگە ئېرىشىش ئىمكانىيىتىمۇ خېلىلا تولۇق بار. بىراق ، بۇنداق ئەھۋال باشقا دۆلەتلەرنىڭ ھەممىسىدە يوق ، بار بولغان تەقدىردىمۇ ئامېرىكىدىكى بىلەن ئوخشاش دەرىجە ئەمەس. شۇڭلاشقا ئامېرىكا دۇنيادا "پۇرسەتلەر ماكانى" ، دەپ ئاتىلىدۇ. جۇڭگو ۋە ئۇيغۇر دىيارىدىكى ئۇيغۇرلار ئۈچۈن ئەھۋالنىڭ قانداق ئىكەنلىكىنى بۇ يەردە تىلغا ئېلىپ ئولتۇرۇشنىڭ ھاجىتى يوق. مەن 1970-يىللىرى پۈتۈن جۇڭگو بويىچە زىيالىيلار كۆرەش قىلىنىۋاتقان ، «بىلىمنىڭ كېرىكى يوق» دېگەن سەپسەتە ھەممە يەرنى قاپلاپ كەتكەن بىر دەۋردە ئوتتۇرا مەكتەپتە ئوقۇغان. ئەينى ۋاقىتتىكى پۈتۈن جەمئىيەتنى قاپلىغان چوڭ ئېقىمغا قارىمۇ-قارشى يول تۇتۇپ ، «بىلىم چوقۇم ئەرزىقاتىدۇ» دېگەننى ئۆزەم ئۈچۈن بىر ئەقىدە قىلىپ تاللىغان ، ھەمدە قاتتىق تىرىشىپ بىلىم ئىگىلىگەن ئىدىم. مەن ۋەتەندىكى ياشلارنىڭ ھازىرمۇ ئاشۇنداق بىر ئەقىدە بىلەن ياشىشىنى ئۈمىد قىلىمەن. مەكتەپتە ياخشى ئوقۇيالمىغانلارنىڭ ئىچىدىنمۇ چوڭ-چوڭ ئىشلارنى قىلالايدىغان ئادەملەر چىقىدۇ. لېكىن چوڭ-چوڭ ئىشلارنى قىلىش ئۈچۈن مەكتەپتە ناچار ئوقۇش شەرت ئەمەس. ئۇنىڭ ئەكسىچە ، ياخشى ئوقۇغانلار ئۈچۈن مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش پۇرستى ناچار ئوقۇغانلارنىڭكىگە قارىغاندا سېلىشتۇرغىلى بولمايدىغان دەرىجىدە كۆپرەك بولىدۇ.

13. ئىجابىي پوزىتسىيە—بىر ئىشنى قىلالايدىغانلىقىڭىزغا ئىشەنسىڭىز ، ئۇنى چوقۇم قىلالايسىز (Positive Attitude)

--ئادەتتىن تاشقىرى ئەقىل ۋە تالانتنىڭ 99 پىرسەنتى تەردىن ، قالغان بىر پىرسەنتى بولسا ئىلھامدىن كېلىدۇ.

--بىز قولىمىزدىن كېلىدىغان ئىشلارنىڭ ھەممىسىنى قىلىدىغان بولساق ، ھەقىقەتەنمۇ ئۆز-ئۆزىمىزنى ھەيران قالدۇرالايمىز (astound).

--ئۆز ھاياتىدا مەغلۇبىيەتكە ئۇچرىغان كىشىلەرنىڭ نۇرغۇنلىرى قىلىۋاتقان ئىشلىرىدىن ۋاز كەچكەندە ، ئۆزلىرىنىڭ مۇۋەپپەقىيەتكە قانچىلىك ئاز قالغانلىقىنى ھېس قىلالمىغان كىشىلەردۇر.

يۇقىرىقىلار ھەممە ئوقۇرمەنلەرگە تونۇشلۇق بولغان ، دۇنياغا داڭلىق كەشپىياتچى توماس ئېدىسون (Thomas Edison) نىڭ دېگەن گەپلىرى. ئۇ ئۇدا 65 يىلنىڭ ھەر بىرىدە كام دېگەندە بىردىن يېڭىلىقنى كەشپ قىلغان بولۇپ ، ئۆز ئۆمرىدە 1093 خىل نەرسىنى كەشپ قىلغان. ئۇنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرگەن نەرسىلەردىن تەر ۋە ئىلھامدىن باشقا يەنە ئىجابىي پوزىتسىيىمۇ بار. ئۇ ئېلېكتىر لامپۇچكىنى ئىجات قىلىدىغاندا ، 10،000 دىن ئارتۇق ماتېرىيالنى سىناق قىلىپ ، ئاندىن بىر مۇۋاپىق ماتېرىيالنى تاپقان بولسىمۇ ، ھەرگىزمۇ «شۇنچە كۆپ قېتىم مەغلۇپ بولدۇم» دەپ ھېسابلىمىغان. ئېدىسون ياسىغان 14 بىنالىق تەجرىبىخانا دۇنياغا مەشھۇر بولۇپ ، ئۇ ئۇلارنى «كەشپىيات زاۋۇدى» دەپ ئاتىغان. 1914-يىلى ئېدىسون ھەممىدىن بەك قەدىرلەيدىغان بۇ تەجرىبىخانىغا ئوت كەتكەندە ، ئۇ كۆيۈۋاتقان ئوتقا قاراپ تۇرغان. ھەمدە «باللار ، دەرھال ئاپاڭلارنى چاقىرىڭلار. ئۇلار بۇنداق ئوتنى بۇنىڭدىن كېيىن ئىككىنچى كۆرەلمەيدۇ.» دېگەن. كۆپۈنچە ئادەملەر بۇنداق ھادىسىگە يولۇققاندا تۇگىشىپ كەتكەن بولاتتى. بىراق ، ئېدىسون ئۇنداق قىلمىغان. ئېدىسون يۇقىرىقى ۋەقەدىن كېيىن: «مەن 67 ياشقا كىردىم ، بىراق مەن ئىشنى يېڭىدىن باشلىسام بولمايدىغان دەرىجىدە قېرى ئەمەس. مەن ھازىرغىچە بۇنىڭغا ئوخشاش ئىشلارنى ئۆز بېشىمدىن نۇرغۇن قېتىم ئۆتكۈزۈپ باققان.» دېگەن. ئۇ 84 ياشقا كىرگەندە ۋاپات بولغان.

مەن ئوقۇرمەنلەرگە مەزكۇر ماقالىنى ئوقۇپ مۇشۇ يەرگە كەلگەندە ، ئۆزەم تەييارلىغان «ياخشى مەغلۇپ بولۇش ئۈچۈن قانداق قىلىش كېرەك ؟ » دېگەن نۇتۇق تېكىستىنى بىر قېتىم ئوقۇپ بېقىشنى تەشەببۇس قىلىمەن.

ئەگەر ئېدىسون ئاشۇنداق بىر ئىجابىي پوزىتسىيىلىك ئادەم بولمىغان بولسا ، ئۇ يۇقىرىقىدەك مۇۋەپپەقىيەتلەرگە ئېرىشەلمىگەن بولاتتى. ئەگەر سىز ئۆز ئۆمرىدە ناھايىتى زور مۇۋەپپەقىيەتلەرگە ئېرىشكەن كىشىلەرنىڭ ھاياتىغا قاراپ باقىدىغان بولسىڭىز ، ئۇلارنىڭ ھەممىسىنىڭ تۇرمۇشقا نىسبەتەن ناھايىتى ئىجابىي پوزىتسىيەدە بولىدىغانلىقىنى بايقايسىز.

ئەگەر سىز بىر ئۈنۈملۈك لىدېر بولۇشنى ئىستەيدىكەنسىز ، سىزدە ئىجابىي پوزىتسىيە بولۇشى شەرت. ئۇ يالغۇز سىزنىڭ بىر ئىنسان بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن بولغان ئىشلارغا قانائەت ھاسىل قىلىش دەرىجىڭىزنى بەلگىلەپلا قالماي ، يەنە باشقىلارنىڭ سىز بىلەن قايسى تەرىقىدە مۇناسىۋەت ئېلىپ بېرىشىغا تەسىر كۆرسىتىدۇ. ئىجابىي پوزىتسىيە بولۇش جەھەتتە تۆۋەندىكى ئىشلارنى بىلىشىڭىز كېرەك:

1) سىزنىڭ پوزىتسىيىڭىز بىر خىل تاللاشتۇر
ئوتتۇرھال ئادەملەر باشقىلارنىڭ ئۆزىنى بىر ئىشنى قىلىشقا قىزىقتۇرۇش ۋە قوزغىتىشىنى كۈتۈپ تۇرىدۇ. ئۇلارنىڭ چۈشىنىشىچە ، ئېتىراپىدىكى ئەھۋاللار ئۇلارنىڭ قانداق ئويلىشىنى بەلگىلەيدۇ. بىراق ، پوزىتسىيە بىلەن ئېتىراپىدىكى ئەھۋاللارنىڭ قايسىسى ئالدىدا كېلىدۇ ؟ بۇ خۇددى چۈجە بىلەن تۇخۇم مەسىلىسىگە ئوخشاش. ھەقىقەت شۇكى ، بۇ ئىككى نەرسىنىڭ قايسىسى ئالدىدا كېلىدىغانلىقى مۇھىم ئەمەس. تۇنۇگۈن سىزگە قانداق ئىش يۈز بەرگەنلىكىدىن قەتئىينەزەر ، سىزنىڭ بۈگۈنكى پوزىتسىيىڭىز سىزنىڭ تاللىشىڭىزدىنلا ئىبارەت. پسىخولوگ ۋىكتور فرانكۇل (Victor Frankl) مۇنداق دېگەن: «ئىنسان ئەركىنلىكلىرىنىڭ ئەڭ ئاخىرقى بىرسى ، ھەر قانداق شارائىت ئاستىدا ئۆزىمىزنىڭ پوزىتسىيىسىنى ئۆزىمىز تاللاشتىن ئىبارەت.»

2) سىزنىڭ پوزىتسىيىڭىز سىزنىڭ ئىش-ھەرىكىتىڭىزنى بەلگىلەيدۇ
ئائىلە تۇرمۇش مۇتەخەسسىسى دېنىس ۋېيتلىي (Denis Waitley) مۇنداق دەيدۇ: «يەڭگۈچىلەرنىڭ ئارتۇقچىلىقى ئۇلارنىڭ ئالاھىدە تۇغۇلغانلىقى ، ئۇلارنىڭ ئەق سىنىك يۇقىرى بولىشى ، ياكى ئۇلارنىڭ تالانتلىق بولىشى ئەمەس. يەڭگۈچىلەرنىڭ ئارتۇقچىلىقىنىڭ ھەممىسى ئۇلارنىڭ پوزىتسىيىسىدە بولۇپ ، ئۇلارنىڭ تەبىئىي ئىقتىدارىدا ئەمەس. پوزىتسىيە مۇۋەپپەقىيەتنىڭ ئۆلچىمىدۇر.» سىزنىڭ پوزىتسىيىڭىز سىزنىڭ قانداق ئىش تۇتىدىغانلىقىڭىزنى بەلگىلەيدۇ. شۇڭلاشقا ئۇ ئىنتايىن مۇھىم.

3) سىزنىڭ ئادەملىرىڭىز سىزنىڭ پوزىتسىيىڭىزنىڭ ئەينىكىدۇر
بەزى ئادەملەر ئىنتايىن ناچار پوزىتسىيە ھالىتىدە تۇرۇپ ، ئۆزىنىڭ ئادەملىرىدىن روھلۇق بولۇشنى ئۈمىد قىلىدۇ. بىراق ، «ماگنىتىزم قانۇنىيىتى» بىر ھەقىقەت بولۇپ ، ئۇنىڭغا ئاساسلانغاندا ، سىزنىڭ قانداق ئادەم ئىكەنلىكىڭىز سىزنىڭ ئۆزىڭىزگە قانداق ئادەملەرنى جەلب قىلىدىغانلىقىڭىزنى بەلگىلەيدۇ. (ئەسكەرتىش: بۇ «ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى» بىلەن ئوخشاش: ھەر بىر نەرسە ئۆزىگە ئۆزى بىلەن ئوخشاش نەرسىنى تارتىدۇ.)

4) بىر ياخشى پوزىتسىيىنى ساقلاش بىر ياخشى پوزىتسىيىگە قايتىدىن ئېرىشىشكە قارىغاندا ئاسانراق
يۇجىن پېتېرسون (Eugene H. Peterson) ئۆزىنىڭ «يەر شارى ۋە چىركاۋنىڭ مېھرابى» (Earth and Altar) دېگەن كىتابىدا مۇنداق دېگەن: «ئىچ ئاغرىتىش ئىنسانلار ئۈچۈن يارىتىلغان ئەڭ ئالىيجاناب ھېسسىياتلارنىڭ بىرى بولۇپ ، ئۆز-ئۆزىگە ئىچ ئاغرىتىش بولسا ئەڭ قەبىھ ھېسسىياتلارنىڭ بىرى بولىشى مۇمكىن. ئۇ بىر ئىقتىدارسىزلىق ، ۋە ئادەمنى مېيىپ قىلىپ قويىدىغان كېسەللىك بولۇپ ، بىزنىڭ رەئاللىققا بولغان چۈشەنچىمىزنى ئېغىر دەرىجىدە بۇرمىلىۋېتىدۇ.» ئەگەر سىز ئۆزىڭىزدە بىر ئىجابىي پوزىتسىيە ھاسىل قىلىپ بولغان بولسىڭىز ، ئۇنى ساقلاپ مېڭىڭ. ئەگەر سىز ئۆزىڭىز ۋە باشقىلاردىن ياخشىلىققا ئېرىشىشتە قىينىلىۋاتقان بولسىڭىز ، ھەرگىز ئۈمىدسىزلەنمەڭ. سىز ئۆزىڭىزنىڭ پوزىتسىيىسىنى ئۆزىڭىز تاللايدىغان بولغاچقا ، يۇقىرىقىدەك ئەھۋالنى ئۆزىڭىز ئۆزگەرتەلەيسىز.

ئۆزىڭىزنىڭ پوزىتسىيىسىنى ياخشىلاش ئۈچۈن ، تۆۋەندىكى ئىشلارنى قىلىڭ:
ئۆزىڭىزنى «توغرا ئوزۇق» بىلەن ئوزۇقلاندۇرۇڭ. سىزنى ئىجابىي پوزىتسىيەگە ئىگە قىلىدىغان كىتابلارنى ئوقۇڭ ، ئاشۇنداق كىنولارنى كۆرۈڭ ، ۋە ئاشۇنداق لېنتىلارنى ئاڭلاڭ.
ھەر كۈنى ئۆزىڭىزگە بىر نىشان تىكلەپ ، ئۇنى ئەمەلگە ئاشۇرۇڭ.
سىزنى ئەسلىتىپ تۇرىدىغان نەرسىلەرنى ، مەسىلەن سىز ئالغان مۇكاپاتلارنىڭ گۇۋاھنامىسىنى تېمىڭىزغا ئېسىپ قويۇڭ.

14. مەسىلە ھەل قىلىش—مەسىلىلەرنىڭ مەسىلە بولۇپ تۇرىشىغا يول قويماڭ (Problem Solving)

ئۈنۈملۈك لىدېرلەر قىيىن ئۆتكەللەرگە قارشى ئوتتۇرىغا چىقالايدۇ. مانا بۇ يەڭگۈچىلەرنى تولا قاخشايدىغان كىشىلەردىن پەرقلەندۈرۈپ تۇرىدىغان نەرسىلەرنىڭ بىرىدۇر. بىر لىدېرنىڭ قايسى ساھەگە تەۋەلىكىدىن قەتئىينەزەر ، ئۇ چوقۇم مەسىلىلەرگە دۇچ كېلىدۇ. مۇنداق 3 خىل سەۋەب تۈپەيلىدىن بۇ خىل ئەھۋالدىن ساقلانغىلى بولمايدۇ. (1) بىز بىر بارغانسەرى مۇرەككەپلىشىپ ۋە رەڭدارلىشىپ كېتىۋاتقان دۇنيادا ياشاۋاتىمىز. (2) بىز كىشىلەر بىلەن مۇناسىۋەتلىشىپ تۇرىمىز. (3) بىز دۇچ كەلگەن ئەھۋاللارنىڭ ھەممىسىنى بىز ئۆزىمىز كونترول قىلالمايمىز.

مەسىلىنى ئۈنۈملۈك ھەل قىلالايدىغان لىدېرلەر مۇنداق 5 خىل سۈپەتكە ئىگە بولىدۇ:

1) ئۇلار مەسىلىلەرنى ئالدىن مۆلچەرلىيەلەيدۇ
مەسىلىلەردىن ساقلانغىلى بولمىغاچقا ، ياخشى لىدېرلەر ئۇلارنى ئالدىن مۆلچەرلەيدۇ. يولنىڭ ئاسان بولۇشىنى ئۈمىد قىلىدىغان ئادەملەر داۋاملىق ئوڭۇشسىزلىققا ئۇچراپ تۇرىدۇ. ئەگەر سىز ئىجابىي پوزىتسىيىگە ئىگە بولسىڭىز ، ھەممە ئەڭ ناچار ئەھۋالغا ئالدىن تەييار بولۇپ تۇرسىڭىز ، ئالدىڭىزغا كەلگەن مەسىلىلەرنى ھەل قىلىشقا پايدىلىق شارائىتلارنى يارىتالايسىز.

2) ئۇلار ئەمەلىيەتنى ئەينەن قوبۇل قىلىدۇ
كىشىلەر مەسىلىلەرگە مۇنداق مۇئامىلە قىلىدۇ: بەزىلىرى مەسىلىلەرنى ئېتىراپ قىلمايدۇ. بەزىلەر مەسىلىلەرنى ئېتىراپ قىلسىمۇ ، ئۇلارنى بىر ياققا تاشلاپ قويىدۇ. يەنە بەزىلەر بولسا مەسىلىلەرنى ئېتىراپ قىلىدۇ ، ھەممە ئەھۋالنى ياخشىلاش يولىدا تىرىشىدۇ. لىدېرلەر ھەر ۋاقىت يۇقىرىقى 3-يولنى تاللىشى كېرەك.

3) ئۇلار ئومۇمىي مەنزىرىنى كۆرىدۇ
لىدېرلەر داۋاملىق ئومۇمىي مەنزىرىنى كۆرۈپ تۇرۇشى ، ياكى ئومۇمىي ۋەزىيەتنى چۈشىنىپ تۇرۇشى كېرەك. ئۇلار ھېسسىياتنىڭ كونتروللۇقىدا قالسا بولمايدۇ. شۇنداقلا ئۇلار كىچىك ئىشلارغا پېتىپ قېلىپ ، مۇھىم ئىشلارنى كۆرەلمەيدىغان بولۇپ قالسا ھەم بولمايدۇ. يازغۇچى مونتاپېرت (Alfred Armand Montapert) مۇنداق دەپ يازغان: «كۆپ ساندىكى كىشىلەر توسالغۇنى كۆرىدۇ. ئاز ساندىكى كىشىلەر بولسا مەقسەتنى چۈشىنىدۇ. تارىخ مەقسەتنى چۈشىنىدىغان كىشىلەرنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىنى خاتىرلەپ ، توسالغۇنىلا كۆرىدىغان كىشىلەرنى بولسا ئەستىن چىقىرىۋېتىش مۇكاپىتى بىلەن مۇكاپاتلايدۇ.»

4) ئۇلار بىر ۋاقىتتا پەقەت بىرلا مەسىلىنى ھەل قىلىدۇ
قىيىنچىلىققا كۆپ دۇچ كېلىدىغان لىدېرلەر مەسىلىلەرنىڭ كۆپلىكىدىن نەپەس ئالالماي قېلىپ ، مەسىلىنى قولنىڭ ئۇچىدىلا ھەل قىلىشقا ئۈرۈنىدىغان كىشىلەردۇر. ئەگەر ئالدىڭىزدا نۇرغۇن مەسىلىلەر بولىدىكەن ، سىز چوقۇم ھازىر تۇتۇش قىلغان مەسىلىنى ئالدى بىلەن ھەل قىلىپ ، ئاندىن يەنە بىر يېڭى مەسىلىگە ئۆتۈڭ.

5) ئۇلار ئوڭۇشسىزلىققا ئۇچرىغاندا ئاساسلىق نىشاندىن ۋاز كەچمەيدۇ
ئۈنۈملۈك لىدېرلەر چوققىدىن چوققىغا سەكرەش پرىنسىپى (peak-to-peak principle) نى چۈشىنىدۇ. ئۇلار ئوڭۇشسىزلىققا ئۇچرىغاندا ئەمەس ، ئىشلارنى ئىجابىي تەرەپكە بۇرىغان چاغدىلا چوڭ-چوڭ قارارلارنى ئالىدۇ.

ھەر بىر مەسىلە سىزنى ئۆز-ئۆزىڭىزگە تونۇشتۇرىدۇ. ئۇ سىزگە ئۆزىڭىزنىڭ قانداق تەپەككۇر قىلىدىغانلىقىڭىز ۋە سىزنىڭ نېمىدىن تۈزۈلگەنلىكىڭىزنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. مەسىلىنى ئۈنۈملۈك ھەل قىلىش ئىقتىدارى توسالغۇلارغا قانداق مۇئامىلە قىلىش ۋە ئۇلارنى قانداق يېڭىش تەجرىبىلىرىدىن كېلىدۇ. سىز ھەر قېتىم بىر مەسىلىنى ھەل قىلغاندا ، بۇ جەھەتتىكى ئىقتىدارىڭىزنى بىر بالداق ئۆستۈرۈسىز. ئەگەر سىز سىناپ بېقىش ، مەغلۇپ بولۇش ، يەنە سىناپ بېقىش جەريانىنى مەڭگۈ سىناپ كۆرمەيدىكەنسىز ، سىز مەسىلە ھەل قىلىش ئىقتىدارىڭىزنىمۇ مەڭگۈ ئۆستۈرەلمەيسىز.

مەسىلىلەرنى ھەل قىلىش ئىقتىدارىڭىزنى ئۆستۈرۈش ئۈچۈن ، مۇنۇ ئىشلارنى قىلىڭ:
چاتاق ئىزدەڭ. ئەگەر سىز ھازىرغىچە مەسىلىلەردىن ئۆزىڭىزنى قاچۇرۇپ كەلگەن بولسىڭىز ، ئەمدى چاتاقلارنى ئىزدەپ تېپىپ ، ئۇلارنى ھەل قىلىڭ.

مەسىلە ھەل قىلىشنىڭ توغرا ئۇسۇلىنى تېپىپ چىقىڭ.
ئەتراپىڭىزغا مەسىلە ھەل قىلالايدىغان ياكى قولىدىن ئىش كېلىدىغان ئادەملەرنى توپلاڭ. ئەگەر سىز مەسىلە ھەل قىلىشقا ماھىر بولمىسىڭىز ، قوشۇنىڭىزغا قولىدىن ئىش كېلىدىغان ئادەملەرنى كىرگۈزۈپ ، ئۇلارنى ئىشقا سېلىڭ.

15. مۇناسىۋەتتە ياخشى بولۇش——ئەگەر سىز باشقىلار بىلەن ياخشى چىقىشسىڭىز ، ئۇلار سىز بىلەن ھەمكارلىشىدۇ (Relationships)

--مۇۋەپپەقىيەت تەڭلىمىسىنىڭ ئەڭ مۇھىم تەركىۋى قىسمى كىشىلەر بىلەن قانداق چىقىشىشنى بىلىشتىن ئىبارەت. روسېۋېلت (Theodore Roosevelt)، ئامېرىكا پرېزىدېنتى

--كىشىلەر سىزنىڭ ئۇلارغا قانچىلىك كۆڭۈل بۆلۈدىغانلىقىڭىزنى بىلمىگۈچە ، سىزنىڭ قانچىلىك بىلىملىك ئىكەنلىكىڭىزگە پەرۋا قىلمايدۇ. جون ماكسۋېل (John C. Maxwell)

ئۈنۈملۈك لىدېرلەر ئۇچۇن ئېيتقاندا ، كىشىلەر بىلەن بىللە ئىش ئېلىپ بېرىش ۋە ئۇلار بىلەن ياخشى مۇناسىۋەت ئورنىتىش ئىقتىدارى كەم بولسا بولمايدىغان ئىقتىدارلارنىڭ بىرىدۇر. 1991-يىلى ئامېرىكىدىكى «ئايال لىدېرلەر» (Executive Female) جورنىلى ئېلىپ بارغان بىر قېتىملىق تەكشۈرۈشتە ، شىركەتلەرنىڭ ئۆز خىزمەتچىلىرىدە بار بولۇشنى ئۈمىد قىلىدىغان ئەڭ مۇھىم ئورۇندىكى نەرسە ئۇلارنىڭ باشقىلار بىلەن ياخشى مۇناسىۋەتتە بولۇش قابىلىيىتى بولۇپ چىققان. بۇ قابىلىيەت ئىنگلىزچە «interpersonal skill » دەپ ئاتىلىدۇ. ئەگەر ئادەتتىكى خىزمەتچىلەر ئۇچۇن ياخشى كىشىلىك مۇناسىۋەت ئىقتىدارى ئاشۇنداق مۇھىم بولسا ، لىدېرلەر ئۇچۇن ئۇنىڭ قانچىلىك مۇھىملىقىنى پەرەز قىلىپ بېقىڭ. كىشىلەر ھەقىقەتەنمۇ چىقىشالايدىغان ئادەملەر بىلەن ھەمكارلىشىشنى خالايدۇ. ياخشى كىشىلىك مۇناسىۋەت ئىقتىدارىغا ئىگە ئەمەس بىر ئادەمنىڭ ياخشى لىدېر بولالىشى مۇمكىن ئەمەس.

بىر لىدېر كىشىلەر بىلەن ياخشى مۇناسىۋەت ئورنىتىش ئۇچۇن ، تۆۋەندىكى 3 ئىشنى قىلىشى شەرت:

1) بىر لىدېرغا خاس كاللا بولۇش——كىشىلەرنى چۈشىنىدىغان بولۇش

كىشىلىك مۇناسىۋەتكە قادىر بىر لىدېرنىڭ بىرىنچى سۈپىتى كىشىلەرنىڭ قانداق ھېس-تۇيغۇلاردا بولىدىغانلىقى ۋە قانداق ئويلايدىغانلىقىنى چۈشىنىش قابىلىيىتىدىن ئىبارەت. سىز باشقىلار بىلەن بىللە ئىش ئېلىپ بارغاندا ، مەيلى ئۇلار بىر لىدېر بولسۇن ياكى ئەگەشكۈچىڭىز بولسۇن ، ئۇلاردا تۆۋەندىكىدەك ئورتاقلىق بارلىقىنى تولۇق تونۇپ يېتىشىڭىز كېرەك:
ئۇلار ئۆزلىرىنى بىر ئۆزگىچە (special) ئادەم ، دەپ ھېس قىلىشنى خالايدۇ. شۇڭا ئۇلارنى چىن كۆڭلىڭىزدىن ماختاپ تۇرۇڭ.
ئۇلار ئەتىنىڭ بۈگۈندىن ياخشىراق بولۇشىنى ئىستەيدۇ ، شۇڭا ئۇلارغا ئۈمىد ئاتا قىلىڭ.
ئۇلار باشقىلارنىڭ ئۆزلىرىگە يول كۆرسىتىشىنى ئىستەيدۇ ، شۇڭا ئۇلارغا يول باشلاڭ.
ئۇلار شەخسىيەتچى كېلىدۇ ، شۇڭا ئۇلارنىڭ ئېھتىياجىنى ئالدىنقى ئورۇنغا قويۇڭ.
ئۇلارنىڭ روھىي ئاسانلا چۈشۈپ كېتىدۇ ، شۇڭا ئۇلارنى ئىلھاملاندۇرۇپ تۇرۇڭ.
ئۇلار مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشنى ئىستەيدۇ ، شۇڭا ئۇلارنىڭ ئۇتۇپ چىقىشىغا ياردەم قىلىڭ.

لىدېرلەر يۇقىرىقى ھەقىقەتلەرنى تولۇق چۈشەنگەن ئاساستا ، كىشىلەرگە ئىندىۋىدۇئال (ئايرىم-ئايرىم شەخسلەر) سۈپىتىدە مۇئامىلە قىلالايدىغان بولۇشى كېرەك. ھەر بىر كىشىگە قاراپ ، ئۇنى چۈشىنىپ ، ئاندىن ئۇنىڭ بىلەن ئۆزى ئوتتۇرىسىدا بىر يېقىن باغلىنىش ھاسىل قىلىش ئىقتىدارى كىشىلىك مۇناسىۋەتتە مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشتىكى بىر مۇھىم ئامىلدۇر. بۇنداق سەزگۈرلۈكنى لىدېرلىقتىكى بىر يۇمشاق ئامىل ، دەپ ئاتاشقا بولىدۇ. سىز ئۆزىڭىزنىڭ لىدېرلىق قىلىش ئۇسلۇبىنى ئۆزىڭىز لىدېرلىق قىلىۋاتقان ئادەملەرگە ماسلاشتۇرالايدىغان بولۇشىڭىز كېرەك.

2) بىر لىدېرغا خاس يۈرەك بولۇش——كىشىلەرنى سۆيۈش

ئەگەر سىز كىشىلەرنى سۆيمىسىڭىز ، باشقىلار سىزگە ئەگىشىشنى خالايدىغان ھەقىقىي ئۇنۇملۇك لىدىردىن بىرى بولالمايسىز. داڭلىق فىزىكا ئالىمى ئېينىشتېيىن مۇنداق دېگەن: «بىزنىڭ يەر شارى ئۈستىدىكى ئەھۋالىمىز بىر ئاز غەلىتە. ھەر بىرىمىز بىر قىسقا زىيارەتكە كېلىمىز ، نېمىشقا شۇنداق قىلىدىغانلىقىمىزنى بىلمەيمىز ، بىراق بەزىدە ئۆزىمىز ئۈچۈن بىرەر مەقسەت تۇرغۇزغاندەك بولىمىز. ۋاھالەنكى ، كۈنلۈك تۇرمۇش نۇقتىسىدىن قارىغاندا ، بىز ھەممىمىز مۇنداق بىر ئىشنى بىلىمىز: ھەر بىر ئادەم باشقا ئادەملەر ئۈچۈن يارالغان.»

3) لىدېرلىق قولىنى سۇنۇش—كىشىلەرگە ياردەم قىلىش
كىشىلەر ئۆزلىرىنىڭ مەنپەئەتىنى نەزىرىدىن ئايرىمايدىغان لىدېرلەرگە ھۆرمەت قىلىدۇ. ئەگەر سىزنىڭ مەركىزىي نۇقتىڭىز باشقىلارغا نېمە بېرەلەيدىغانلىقىڭىز بولۇپ ، باشقىلاردىن نېمە ئالالايدىغانلىقىڭىز ئەمەس بولسا ، ئۇلار سىزنى سۆيىدۇ ۋە ھۆرمەتلەيدۇ. ھەمدە بۇ ئۇلار بىلەن ياخشى مۇناسىۋەت ئورنىتىشنىڭ پۇختا ھۇلىنى سالىدۇ.

16. مەسئۇلىيەتچانلىق—توپنى ئۆزىڭىز كۆتۈرۈپ ماڭمىسىڭىز ، كوماندا ئەزالىرىنى يېتەكلەپ ماڭالمايسىز (ibilityRespons)

ياخشى لىدېرلەر مەسئۇلىيەتنىڭ كىمدە ۋە نەدە ئىكەنلىكىنى ئوبدان بىلىدۇ. ئۇلار ئاتا-ئانىسىنىڭ ، ئېرى ياكى ئايالىنىڭ ، پەرزەنتلىرىنىڭ ، ھۆكۈمىتىنىڭ ، باشلىقىنىڭ ، ۋە خىزمەتداشلىرىنىڭ مەسئۇلىيىتى بىلەن كۆپ ھېسابلاشماي ، ئۆز مەسئۇلىيىتىنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى تولۇق چۈشەنگەن بولىدۇ. ئۇلار تۇرمۇش ئالدىغا تاشلىغان ئەھۋاللاردىن ئۆزىنى ئېلىپ قاچماي ، ئۇلارغا دادىللىق بىلەن جەڭ ئېلان قىلىپ ، كۈچىنىڭ بېرىچە ئۆز مەسئۇلىيىتىنى ئادا قىلىدۇ. ئۇلار ئۈچۈن شۇ نەرسە ناھايىتى ئېنىقكى ، ئۇلار پەقەت ئۆز مەسئۇلىيىتىنى ئادا قىلالايدىغانلىقىنى قول ئاستىدىكىلەرگە ئىسپاتلىغاندىلا ، ئاندىن قول ئاستىدىكىلەرگە يېتەكچىلىك قىلىش پۇرسىتىنى قولغا كەلتۈرەلەيدۇ.

ئۆز مەسئۇلىيىتىنى ئادا قىلىدىغان كىشىلەر تۆۋەندىكىدەك خاراكتېرلەرگە ئىگە بولىدۇ:

1) ئۇلار ئىشنىڭ ھۆددىسىدىن چىقىدۇ
مەلۇم بىر ئىلمىي تەكشۈرۈشتە «سىز نېمە ئۈچۈن كۈنىگە 12 سائەتتىن 14 سائەتكىچە ئىشلەيسىز ؟» دەپ سورالغان بىر مىليونېر مۇنداق دەپ جاۋاب بەرگەن: «مەن بىر چوڭ شىركەتتە 15 يىل ئىشلىگەندىن كېيىن شۇنى چۈشىنىپ يەتتىمكى ، بىزنىڭ جەمئىيەتتە بىز ھەر كۈنى 8 سائەت ئىشلەپ ئېرىشىدىغىنىمىز ئۆزىمىزنى ساقلاپ قېلىشلا بولىدۇ. يەنى ، ئەگەر سىز كۈنىگە 8 سائەت ئىشلىسىڭىز ، سىزنىڭ ئېرىشىدىغىنىڭىز ئۆزىڭىزنى ساقلاپ قېلىشلا بولىدۇ. ئاشۇ 8 سائەتنىڭ سىرتىدا قىلىدىغىنىڭىز سىزنىڭ كەلگۈسىڭىز ئۈچۈن سېلىنغان مەبلە غ بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.» بىر ئادەمنىڭ ئەڭ ئاز تىرىشچانلىق بىلەن ئەڭ زور مۇۋەپپەقىيەتلەرگە ئېرىشەلىشى مۇمكىن ئەمەس. قىلغان ئىشنى ۋۇجۇتقا چىقىرالايدىغان كىشىلەرنىڭ ھەممىسى ئۆزىنىڭ خۇسۇسىي شىركىتى بار بولۇپ ، ئۆز شىركىتى ئۈچۈن ئىشلەيدىغان كىشىلەرنىڭكى بىلەن ئوخشاش پوزىتسىيىگە ئىگە بولىدۇ. ئەگەر سىز ئىمكانقەدەر كۆپرەك نەتىجە قازىنىپ ، ئۆزىڭىزنىڭ ئەگەشكۈچىلىرىنىڭ ئىشەنچىسىگە ئېرىشمەكچى بولىدىكەنسىز ، سىزدىمۇ ئاشۇنداق روھىي ھالەت بولۇشى كېرەك.

2) ئۇلار ئىشنى تەلەپتىن يۇقىرىراق قىلىدۇ
مەسئۇلىيەتچان كىشىلەر ھەرگىزمۇ «ئۇ مېنىڭ ئىشىم ئەمەس» ، دەپ ئويلىمايدۇ. ئۇلار قانداق بەدەل تۆلەشتىن قەتئىينەزەر ، ئۆز تەشكىلاتى ئېھتىياجلىق بولغان ئىشلارنىڭ ھەممىسىنى ئۆز ئىشىدەك قىلىپ تاماملايدۇ. ئەگەر سىز مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشنى ئىستەيدىكەنسىز ، تەشكىلاتنى ئۆز مەنپەئەتىڭىزنىڭ ئالدىغا قويۇش روھىغا ئىگە بولۇشىڭىز كېرەك.

3) ئۇلار ھەر ۋاقىت نەمۇنىلىكنى ئىستەيدۇ
نەمۇنە بولۇش ئىستىكى ئادەمنى ئىلھاملاندۇرىدىغان كۈچلۈك قوزغاتقۇچى كۈچ. نەمۇنىلىكنى ئىستەيدىغان ۋە ئۇنىڭغا ئېرىشىش ئۈچۈن قاتتىق تىرىشىدىغان كىشىلەرنىڭ ھەممىسى داۋاملىق مەسئۇلىيەتچان كېلىدۇ. ھەمدە ئۇلار ئۆزىنىڭ بارلىقىنى ئۇمۇم ئۈچۈن تەقدىم قىلغاندا ، چوڭ راھەتكە چىققاندەك ھېس قىلىدۇ. مۇۋەپپەقىيەت مۇتەخەسسىسى جىم رون (Jim Rohn) مۇنداق دەيدۇ: «روھىي بېسىم ئۆزىڭىز قىلالايدىغان

ئىشلارنى تولۇق قىلماسلىقتىن كېلىپ چىقىدۇ.» ھەممە ئىشنى يۇقىرى سۈپەت بىلەن قىلىشنى ئۆزىڭىز ئۈچۈن بىر نىشان قىلىڭ. شۇنداق قىلسىڭىز مەسئۇلىيەتچانلىق سىزگە تەبىئىي ھالدا ئاتا بولىدۇ.

4) ئۇلار ھەر قانداق ئەھۋال ئاستىدا نەتىجە يارىتىدۇ
بىر مەسئۇلىيەتچان ئادەمنىڭ ئەڭ ئالىي سۈپىتى ئۇنىڭ باشلىغان ئىشنى ئاخىرغىچە داۋاملاشتۇرۇش ئىقتىدارىدىن ئىبارەت. ئەگەر سىز باشقىلارنى يېتەكلىمەكچى بولىدىكەنسىز ، چوقۇم نەتىجە يارىتىشىڭىز كېرەك.

مەن ماقالىنىڭ مەزكۇر قىسمىدا چۈشەندۈرگەن مەزمۇنلارنىڭ ئىچىدە ، مۇنداق ئىككى مۇھىم ئۇقۇم بار:
-1مەسئۇلىيەتچانلىق
2 بىر ئادەمنىڭ ھەر كۈنى 8 سائەتنىڭ سىرتىدا قىلغان ئىشى ، ئاشۇ ئادەم ئۆزىنىڭ ياكى ئۆز خەلقىنىڭ كەلگۈسى ئۈچۈن سالغان مەبلەغ بولۇپ ھېسابلىنىدۇ

مەسئۇلىيەتچانلىق ئادەم خاراكتېرىنىڭ 6 تۈۋرۈكىنىڭمۇ بىرى بولۇپ ، مەن بۇ ھەقتە ئۆزەمنىڭ « ئادەم خاراكتېرىنىڭ 6 تۈۋرۈكى » دېگەن ماقالىسىدىمۇ بىر ئاز توختالغان ئىدىم. مەن بۇ يىل 7-ئايدا كانادانىڭ تورونتو شەھىرىگە بېرىپ ، ئامېرىكا ئوپتىكا جەمئىيىتى تەرىپىدىن ئورۇنلاشتۇرۇلغان بىر 5 كۈنلۈك خەلقئارالىق ئىلمىي تەتقىقات يىغىنىغا قاتناشتىم ، ھەمدە ئۆزەمنىڭ كەسپىي ساھەسىدە بىر ئىلمىي دوكلاد بەردىم. بۇ يىل 8-ئايدا ئامېرىكىنىڭ سان دىيېگو (San Diego, California) شەھىرىگە بېرىپ ، خەلقئارا ئوپتىكا ئىنژېنېرلىرى جەمئىيىتى تەرىپىدىن ئورۇنلاشتۇرۇلغان بىر ھەپتىلىك خەلقئارالىق ئىلمىي تەتقىقات يىغىنىغا قاتناشتىم ، ھەمدە ئۇ يەردىمۇ ئۆزەمنىڭ كەسپىي ساھەسىدە ئىككىنچى بىر تېمىدا ئىلمىي دوكلاد بەردىم. ئۆز ئادىتىم بويىچە ، بۇ يىغىنلاردا دوكلاد بەرگۈچىلەرنىڭ دوكلاتىنى ئاڭلاش بىلەن بىرگە ، ئۇلارنىڭ قايسى دۆلەتتىن كەلگەنلىكىگە ، نېمە مىللەت ئىكەنلىكىگە ، ئۇلارنىڭ ئىلمىي تەتقىقاتىنى قانداق ئېلىپ بارغانلىقىغا ، ئىلمىي دوكلاتىنى قانداق بېرىدىغانلىقىغا دىققەت قىلىپ تۇردۇم. ھەمدە مەن ئۆزىمىزنى ، ياكى ئۇيغۇرلارنى ، ئۇلار بىلەن سېلىشتۇرۇپ ئويلىنىپ تۇردۇم. بىزنىڭ ئىدارىدە مەن بىلەن بىللە ئىشلەيدىغان ، يېشى 70 تىن ئاشقان بىر يەھۇدى مىللىتىدىن بولغان كىشى بار بولۇپ ، ئۇ شۇنچىلىك ياشانغىنىغا قارىماي ، ئىدارىمىز ئۈچۈن ھەر كۈنى 12 سائەتتىن ئارتۇق ئىشلەيتتى. ئۇنى يېقىندا بىر قېتىم يۇرەك كېسىلى تۇتۇپ ، ئۆلۈپ كەتكىلى تاسلا قالغاندىن كېيىن ، ئۇ ئاندىن پىنسىيىگە چىقتى. مەن بۇگۈن ماقالىنىڭ مەزكۇر قىسمىنى يېزىۋېتىپ ، يۇقىرىقى ئىشلار ۋە ئۇيغۇرلار ئۈستىدە يەنە چوڭقۇر ئويلاندىم. كۆڭلۈمدىن «بىزنىڭ ئۇلار بىلەن بولغان پەرقىمىز نېمە ؟» دېگەن سوئال زادىلا نېرى كەتمىدى. مەن بۇ ھەقتە ئويلىغانلىرىمنى يېزىش ئۈچۈن باشقا بىر يېڭى تېما ئاستىدا ئايرىم ماقالىدىن كام دېگەندە بىرنى يېزىشىمغا توغرا كېلىدۇ. شۇنداق بولغاچقا ، مەن بۇ يەردە «مەسئۇلىيەتچانلىق» بىلەن «كۈنىگە 8 سائەتتىن ئارتۇق ئىشلەپ ، ئۆزىنىڭ ۋە ئۆز خەلقىنىڭ كەلگۈسى ئۈچۈن مەبلەغ سېلىش» نىڭ قانداق بولىدىغانلىقى ھەققىدە ئۆزەمنىڭ ئەھۋالىدىن قىسقىچە سۆزلەپ بېرەي.

يېقىندا بىز تۇرۇۋاتقان رايوندىكى بىر ئۇيغۇر ۋەتەندىشىمىزنىڭ ئۇيغۇر دىيارىدىكى بىر قېرىندىشى ئۆلۈپ كېتىپتۇ (ياتقان يېرى جەننەتتە بولغاي). لوس ئانگېلېس رايونىدا ياشاۋاتقان بىر تۈركۈم ئۇيغۇرلار ئاشۇ مۇناسىۋەت بىلەن 2011-8-28-كۈنىدىكى دەم ئېلىش كۈنىمىزدىن پايدىلىنىپ ، ئۇنىڭ ئۆيىگە بېرىپ ، ئۇنى يوقلاپ كېلىشنى قارار قىلدۇق. ئۇنىڭ ئۆيى بىزنىڭ ئۆيدىن 165 كىلومېتىر يىراقلىقتا بولغاچقا ، كېلىشىۋالغان ۋاقىتتا ئۇنىڭ ئۆيىگە يېتىپ بېرىش ئۈچۈن ، مەن ئۆيۈمدىن ئەتىگەن سائەت يەتتە يېرىمدىلا يولغا چىقتىم. ئۇ ۋەتەندىشىمىزنىڭ ئۆيىدىن ئەتىگەن سائەت 10 لار ئەتراپىدا قايتىدىغان بولغاندا ، ئاشۇ رايونغا ئامېرىكىنىڭ باشقا يېرىدىن يىغىلىپ كەلگەن يەنە بىر ۋەتەندىشىمىز مېھمانلارنى ئۆيىگە بېرىپ ، بىر ئاز پاراڭلىشىپ ئولتۇرۇپ كېتىشكە تەكلىپ قىلدى. ئامېرىكىدا تۇرمۇش ئىنتايىن جىددىي ئۆتىدىغان بولۇپ ، ئۇيغۇرلارنىڭ مۇشۇنىڭغا ئوخشاش بىر يەرگە جەم بولۇپ ، پاراڭلىشىپ ئولتۇرۇش پۇرسىتى ئانچە كۆپ ئەمەس. ئەڭ كۆپ بولغاندىمۇ بۇنداق پۇرسەت ئايدا بىرەر قېتىم كېلىدۇ. ئۇنىڭ ئۈستىگە بىز ئۇيغۇرلارنىڭ ئادەمگە خۇمار بولىدىغان مىجەزىمىز بار. شۇنداق بولغاچقا ، مېنىڭمۇ باشقىلارغا قوشۇلۇپ ، ئۇ ۋەتەندىشىمىزنىڭ ئۆيىگە بېرىپ ، ۋەتەنداشلار بىلەن پاراڭلىشىپ ئولتۇرۇپ كەلگىم كەلدى. بىراق ، ئۇ يەرگە بارسام ، ئۆيگە كەچ قاراڭغۇ بولغىچە كېلەلمەسلىك ئېھتىمالى بار بولۇپ ، شۇ كۈندىكى بىر كۈنلۈك دەم ئېلىش ۋاقتىم شۇنىڭ بىلەن پۈتۈنلەي تۈگەپ كېتەتتى. شۇنداق بولغاچقا ، گەرچە شۇ كۈنى يىغىلغان ۋەتەنداشلارنىڭ كۆپىنچىسىنىڭ ئۇ يەرگە كەتكىنىگە قارىماي ، مەن ئۇ ۋەتەندىشىمىزنىڭ ئۆيىگە بارماي ، ئۆز ئۆيۈمگە قايتىپ كەلدىم. ھەمدە ماقالىنىڭ مەزكۇر قىسمىنى شۇ كۈنى قولدىن چىقىرىشنى ئۆزەمنىڭ بىر كۈنلۈك نىشانى قىلىپ ، ئىشقا كىرىشىپ كەتتىم.

بىر ئادەم باشقا كىشىلەرنىڭ ھۆرمىتىگە ئېرىشمەكچى بولىدىكەن ، ئالدى بىلەن ئۆزىنى ئۆزى ھۆرمەتلىشى ، ئۆزىنى ئۆزى قەدىرلىشى كېرەك. ئاندىن باشقىلارنىمۇ ھۆرمەتلىشى كېرەك. بۇ ھەقىقەت بىر مىللەت ئۈچۈنمۇ ئوخشاش. ئەگەر ئۇيغۇرلار باشقا مىللەتلەرنىڭ ھۆرمىتىگە ، ۋە كۆزگە ئىلىنىشقا ئېرىشمەكچى بولىدىكەن ، ئالدى بىلەن ئۆزىنى ئۆزى ھۆرمەتلىشى ، ئۆزىنى ئۆزى كۆزگە ئىلىشى كېرەك. بۇنداق قىلىش نۇرغۇن جەھەتلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئۇنىڭ بىرى ئۆزىنىڭ ئانا تىلىنى كۆزگە ئىلىش ، ئۆزىنىڭ ئانا تىلىغا ھۆرمەت قىلىش ، ۋە ئۆزىنىڭ ئانا تىلىنى قەدىرلەشتۇر. ئانا تىلنى ھۆرمەتلەش ھەر بىر كىشىدىن يۇقىرى دەرىجىدىكى ئاڭلىقلىق ۋە ناھايىتى كۈچلۈك مەسئۇلىيەتچانلىقنى تەلەپ قىلىدۇ.

مەن ئۇيغۇر تىلىدا ماقالە يازغاندا ، ئۇنى ئالدى بىلەن «ئې ، ئۆ ، ئۇ» ھەرپلىرىنىڭ چېكىتى بىلەن كارىم بولمىغان ھالدا ئۇيغۇر لاتىن يېزىقى (ULY) دا يازىمەن. ماقالە پۈتكەندىن كېيىن ، ئۇنى بىر قېتىم ئالدىرىماي ئوقۇپ ، ئۇنى بىر قېتىم ئەستايىدىل تەھرىرلەپ چىقىمەن. ئۇنىڭدىن كېيىن ماقالىنى باشتىن يەنە بىر قېتىم ئوقۇپ ، «ئې ، ئۆ ، ئۇ» ھەرپلىرىنىڭ ئۈستىدىكى چېكىت-بەلگىلەرنى بىر-بىرلەپ قويۇپ چىقىمەن. ئۇ ئىشتىن كېيىن ماقالىنى كىچىك-كىچىك بۆلەكلەرگە بۆلۈپ (ئادەتتە بىر ماقالىنى 15-30 بۆلەكلەرگە بۆلىمەن) ، ئۇنىڭ بىر بۆلىكىنى «يۇلغۇن يۇمشاق دېتالى» ئارقىلىق ULY دىن ئۇيغۇر ئەرەبچە يېزىقى (UEY) غا ئۆزگەرتىمەن. يۇلغۇندىكى بۇ ئۇئەل يېزىقتىكى تېكىستنى كۆچۈرۈپ ، ئۇنى «يۇلغۇن ئىملا» ئېكرانىغا چاپلاپ ، بىر قېتىم ئىملا تەكشۈرىمەن. ئىملا خاتالىقنى مۇشۇنداق ئۇسۇل بىلەن تاپقاندىن كېيىن ، ھەر بىر خاتالىقنى ماقالىنىڭ ئۇلي نۇسخىسىدا بىۋاستە ئۆزگەرتىمەن. بىر بۆلەكنى مۇشۇنداق تۈزىتىپ چىققاندىن كېيىن ، كېيىنكى بۆلەككە ئۆتىمەن. ھەممە بۆلەكنى مۇشۇنداق تۈزىتىپ بولغاندىن كېيىن ، تور بەت ھۆججىتىنىڭ ULY نۇسخىسى ، UEY نۇسخىسى ۋە PDF نۇسخىسىنى تەييارلاپ ، ئۇلارنى تورغا چىقىرىمەن. ھازىرقىسى مەزكۇر ماقالىنىڭ 4-قىسمى بولۇپ ، مۇشۇ 4-قىسىم بىلەن ئوخشاش ئۇزۇنلۇقتىكى بىر پارچە ماقالىنى يېزىشنى باشلاپ ، تورغا چىقىرىپ بولغىچە 30 سائەتتىن 50 سائەتكىچە ۋاقىت كېتىدۇ. مېنىڭ ھەپتە ئاخىرلىقلىرىدا ماقالە يېزىشقا ئاجراتقىدەك ۋاقىتىم بولمىغاچقا ، ئەگەر دەم ئېلىش كۈنلىرىنىڭ بىرىدە 10 سائەتتىن ئىشلىسەم ، مۇشۇنداق بىر ماقالىنى يېزىپ تەييارلاش ئۈچۈن مېنىڭ دەم ئېلىش كۈنلىرىمدىن 3-5 كۈن ۋاقتىم كېتىدۇ. بۇ ماقالىنى جەمى 5 قىسىمغا بۆلۈپ تاماملايدىغان بولۇپ ، پۈتۈن ماقالىنى تەييارلاپ چىقىش ئۈچۈن 10 سائەتلىك ئىشلەش كۈندىن (يەنى دەم ئېلىش كۈنۈمدىن) 15-25 كۈن ۋاقىت سەرپ قىلىمەن.

مانا بۇ مېنىڭ «مەسئۇلىيەتچانلىق» ۋە «بىر ئادەمنىڭ ھەر كۈنى 8 سائەتنىڭ سىرتىدا قىلغان ئىشى ، ئاشۇ ئادەم ئۆزىنىڭ ياكى ئۆز خەلقىنىڭ كەلگۈسى ئۈچۈن سالغان مەبلىغى بولىدۇ» دېگەن ئۇقۇم ھەققىدىكى چۈشەنچەم ۋە ئەمەلىيىتىمنىڭ بىر مىسالى. مەسئۇلىيەتچانلىق ئاڭلىقلىق ۋە سەممىيەتلىكنى تەلەپ قىلىدۇ. سەممىيەتلىك بىر قولايلىق شەرت-شارائىتمۇ ئەمەس ، بىر تاللاشمۇ ئەمەس. ئەخلاقىي مۇكەممەللىك ياكى ئەخلاقىي پۈتۈنلۈك (integrity) نى قەدىرلەيدىغان بىر ئادەم ئۈچۈن ، سەممىيەتلىك بىر خىل ئادەتتۇر. ئۇيغۇرلارنىڭ نۆۋەتتىكى ئەھۋالى ھەر بىر ئۇيغۇردىن ئەڭ كام دېگەندە ئۇيغۇرلۇق غۇرۇرى بىلەن ئۇيغۇرلۇق ۋىجدانى بولۇشنى ، مۇسۇلمانلىق ئىمانى بولۇشنى ، ۋە ئىنسانغا چۈشلۇق ئىنسابى بولۇشنى تەلەپ قىلىدۇ. ئۇنىڭلىق بىلەنلا چەكلىنىپ قالماي ، ئۇيغۇرلار بۇنىڭدىن كېيىن ئۆزىدە كەمچىل بولغان يېڭى بىلىملەرنى ئۆزلۈكسىز ئىگىلەپ ، شۇ ئارقىلىق ئۆز ساپاسىنى ئۆستۈرۈپ ، شۇنىڭغا تايىنىپ ئۆز تەقدىرىنى ئۆزگەرتىش يولىدا توختاۋسىز ھالدا تىرىشمىسا بولمايدۇ. ئۇيغۇرلار ئۈچۈن بىر مىللەت سۈپىتىدە ساقلىنىپ مېڭىشتا قىلمىسا بولمايدىغان ئەڭ مۇھىم ئىشلارنىڭ بىرى ئەنە شۇ. شۇنى كەسكىن ئېيتىشقا بولىدىكى ، ھازىر ئاشۇ يولدا ئۆزلۈكسىز تىرىشىۋاتقان كىشىلەر ، مىللەتنىڭ ئەڭ يۇقىرى دەرىجىلىك ئالقىشلىنىشىغا سازاۋەر بولىدىغان كىشىلەردۇر.

17. بىخەتەرلىك ئىشەنچىسى—ھوقۇققا چۈشلۇق دەسمايە ھەرگىزمۇ ئۆزگە بولغان ئىشەنچسىزلىكنى تولۇقلىيالمايدۇ (Security)

--ھەممە ئىشنى ئۆزى قىلىشقا ئۇرۇنىدىغان ، ياكى قىلىنغان ھەممە ئىشلارنىڭ تۆھپىسىنى ئۆزىنىڭكى قىلىۋالىدىغان ئادەم ھەرگىزمۇ ئۇلۇغ لىدېر بولالمايدۇ. ئاندرۇ كارنىگى ، سانائەتشۇناس.

بۇ سۆپەتنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى «security» بولۇپ ، يۇلغۇن لۇغىتىدە ئۇنىڭ مەنىسى «بىخەتەرلىك ، خەۋپسىزلىك ، ئامانلىق ، كاپالەت» دەپ چۈشەندۈرۈلگەن. لېكىن ، ئىنگلىزچە سۆزنىڭ بۇ يەردىكى مەنىسى مېنىڭچە «بىخەتەرلىك ئىشەنچىسى» دېگەنگە تېخىمۇ يېقىن كېلىدۇ. مەسىلەن ، «security» دېگەن سۆزنىڭ قارىمۇ-قارشى مەنىدىكى سۆز «insecurity» بولۇپ ، ئۇ يۇلغۇن لۇغىتىدە «خەتەر ، خەۋپ ، ئۆزىگە ئىشەنمەسلىك ، ئىشەنچسىزلىك ، ئەنسىرەش» دەپ ئىزاھلانغان. شۇنداق بولغاچقا مەن بۇ سۈپەتنى «بىخەتەرلىك ئىشەنچىسى» دەپ ئالدىم. مەزكۇر كىچىك تېما ئاستىدىكى مەزمۇننى تولۇق ئوقۇپ بولغاندىن كېيىن ، سىز بۇ ھەقتە تېخىمۇ چوڭقۇر چۈشەنچىگە ئىگە بولىسىز.

هازىرغىچە ئۆتكەن ئۇلۇغ لىدېرلەرنىڭ ھەممىسى ئۆزى ياكى ئۆزىنىڭ ئەقىدىسى ئۈستىدە قىلچىلىكمۇ گۇمان قىلمايدىغانلاردىن بولۇپ ، شۇنىڭ نەتىجىسىدە ئۆزلىرىنىڭ لىدېرلىق ئورنى ھەققىدە مۇتلەق بىخەتەرلىك ئىشەنچىسىگە ئىگە بولغان. ھەر بىر ئادەم ئۆز-ئۆزىگە بولغان چۈشەنچىسى بىلەن ئوخشاش دەرىجىدىكى سەۋىيىدە ياشايدۇ. ئەگەر بىر ئادەم ئۆز-ئۆزىنى بىر «يېڭىلگۈچى» دەپ ھېسابلايدىكەن ، ئۇ ئاخىرى مەلۇم يوللار بىلەن مەغلۇپ بولىدۇ. ئەگەر بىر ئادەمنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىنىڭ دەرىجىسى ئۇنىڭ ئۆز-ئۆزىگە بولغان بىخەتەرلىك ئىشەنچىسىنىڭ دەرىجىسىدىن ئېشىپ كېتىدىكەن ، ئۇ چوقۇم ئۆزى-ئۆزىنى ۋەيران (destruction-self) قىلىدۇ. بۇ ئىش يالغۇز ئەگەشكۈچىلەر ئۈچۈنلا شۇنداق بولۇپ قالماي ، لىدېرلەر ئۈچۈنمۇ ھەم شۇنداق بولىدۇ.

ئۆزىنىڭ بىخەتەرلىكىگە نىسبەتەن ئىشەنچىسىنى يوقاتقان لىدېرلەر ئۆزلىرى ئۈچۈن ، ئۆزلىرىنىڭ ئەگەشكۈچىلىرى ئۈچۈن ، ۋە ئۆزلىرى لىدېرلىق قىلىۋاتقان تەشكىلاتلار ئۈچۈن ناھايىتى خەتەرلىك كېلىدۇ. بۇنداق بولىشى ، بىر لىدېرلىق ئورنى ئاشۇ ئورۇننى ئىگىلەپ تۇرغان لىدېرنىڭ نۇقسانلىرىنى ھەسسىلەپ كۆپەيتىۋېتىشىدىندۇر. سىز ئۆزىڭىزگە بىر سەلبىي يۈكنى ئارتىۋېلىپ تۇرۇپ باشقىلارغا يېتەكچىلىك قىلماقچى بولىدىكەنسىز ، ئۇ يۈكنى كۆتۈرۈپ تۇرۇش بارغانسېرى تەسلىشىپ ماڭىدۇ.

ئۆز ھوقۇقىنىڭ بىخەتەرلىكىدىن ناھايىتى ئەندىشە قىلىدىغان لىدېرلەر مۇنداق خاراكتېرلەرگە ئىگە بولىدۇ:

1)ئۇلار باشقىلارغا بىخەتەرلىك ئېلىپ كېلەلمەيدۇ
سىز ئۆزىڭىزدە يوق نەرسىنى باشقىلارغا بېرەلمەيسىز. قابىلىيەتسىز كىشىلەرنىڭ باشقىلاردا قابىلىيەت يېتىلدۈرەلمىگەنلىكىگە ئوخشاشلا ، ئۆزىگە نىسبەتەن بىخەتەرلىك ئىشەنچىسى يوق كىشىلەر باشقىلارغىمۇ بىخەتەرلىك تۇيغۇسى ئاتا قىلالمايدۇ. ئۈنۈملۈك لىدېر ، يەنى باشقىلار ئۆزىگە ئەگىشىشنى خالايدىغان لىدېر بولۇشنى ئىستەيدىغان كىشىلەر ، چوقۇم باشقا كىشىلەردە ئاشۇ كىشىلەرنىڭ ئۆزلىرى توغرۇلۇق ياخشى تۇيغۇ پەيدا قىلىشى كېرەك.

2) ئۇلارنىڭ باشقىلاردىن ئالىدىغىنى باشقىلارغا بېرىدىغىنىدىن كۆپرەك بولىدۇ
ئۆز ھوقۇقىنىڭ بىخەتەرلىكىدىن ناھايىتى ئەندىشە قىلىدىغان كىشىلەر توختاۋسىز ھالدا ئۆزى قىلىۋاتقان ئىشلارنى باشقىلارغا تەستىقلىتىش ، ئېتىراپ قىلدۇرۇش ، ۋە ياخشى كۆرگۈزۈشكە ئۇرىنىدۇ. ئاشۇنداق سەۋەب تۈپەيلىدىن ، ئۇلار پۈتۈن زېھىن-كۈچىنى پەقەت ئۆزلىرىگە بىخەتەرلىك تېپىشقىلا قارىتىپ ، باشقىلارغا بىخەتەرلىك ئېلىپ كېلىش بىلەن كارى بولمايدۇ. ئۇلار ئاساسەن پەقەت باشقىلاردىن ئالىدىغان كىشىلەر بولۇپ ، ھەرگىزمۇ باشقىلارغا بېرىدىغان كىشىلەر بولالمايدۇ. شۇنىڭ بىلەن ھەرگىزمۇ ياخشى لىدېرلەردىن بولالمايدۇ.

3) ئۇلار داۋاملىق ئۆزلىرىنىڭ ئەڭ ياخشى ئادەملىرىنى بېسىپ (چەكلەپ) تۇرىدۇ
ئۆزىدە بىخەتەرلىك ئىشەنچىسى كەمچىل بولغان لىدېرلەر ئۆز ئادەملىرىنىڭ غەلىبىلىرىنى سەممىيلىك بىلەن تەبرىكلىيەلمەيدۇ. ئۇنداق لىدېرلەر ھەتتا ئۆز ئادەملىرىنىڭ بىرەر غەلىبىگە ئېرىشىپ قېلىشىنىڭ ئالدىنى ئېلىش يولىدا ئىش ئېلىپ بېرىشىمۇ مۇمكىن. ياكى ئۆز قوشۇنى قىلغان ئەڭ ياخشى ئىشلارنىڭ تۆھپىسىنى ئۆزىنىڭ شەخسىي تۆھپىسى قىلىۋېلىشى مۇمكىن. «ھوقۇق بېرىش قانۇنىيىتى» بويىچە قارىغاندا ، پەقەت ئۆز ھوقۇقىغا نىسبەتەن ئىشەنچىسى بار ، ياكى بىخەتەرلىك ئىشەنچىسى بار لىدېرلەرلا باشقىلارغا ھەقىقىي تۈردە ھوقۇق ئاتا (empower) قىلىدۇ. بىراق ، ئۆزىدە بىخەتەرلىك ئىشەنچىسى كەمچىل بولغان لىدېرلەر بولسا ھوقۇقىنى ئۆزى ئۈچۈن زاپاس ساقلايدۇ. ئەمەلىيەتتە ، بۇنداق كىشىلەر ئۆز ئادەملىرى قانچە كۈچلىنىپ ياكى ياخشىلىنىپ كەتكەنسېرى شۇنچە چوڭ تەھدىت ھېس قىلىپ ، ئۆز ئادەملىرىنى بېسىش ياكى چەكلەشكە شۇنچە قاتتىق تىرىشىدۇ.

4) ئۇلار تەشكىلاتنىمۇ داۋاملىق چەكلەپ تۇرىدۇ
ئەگەشكۈچىلەر ئاجىزلاشتۇرۇلغان ۋە قىلغان ئىشلىرى ئۈچۈن ھېچ قانداق تۆھپە ياكى ئېتىراپ قىلىنىشقا ئېرىشەلمىگەن ئەھۋال ئاستىدا ، ئۇلارنىڭ قىزغىنلىقىغا سوغاق سۇ سېپىلىپ ، ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ يوشۇرۇن كۈچلىرىنى ئەڭ زور دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇپ ئىشلەشتىن توختايدۇ. مۇشۇنداق ئىش يۈز بەرگەندە بولسا ، پۈتۈن تەشكىلات زىيان تارتىدۇ. بۇنىڭ ئەكسىچە ، بىخەتەرلىك ئىشەنچىسگە ئىگە لىدېرلەر ئۆزلىرىگىمۇ باشقىلارغىمۇ ئىشىنىدۇ. ئۇلار ھاكاۋۇرلۇق قىلمايدۇ. ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرى بىلەن ئاجىزلىقلىرىنى ئوبدان چۈشىنىدۇ ، ھەمدە ئۆز-ئۆزىگە ھۆرمەت قىلىدۇ. ئۆزىنىڭ قول ئاستىدىكى ئادەملەر ئىشلارنى ياخشى قىلغاندا ، ھەرگىزمۇ ئۇنى ئۆزلىرى ئۈچۈن بىر تەھدىت ، دەپ ھېسابلىمايدۇ. ئۇلار ئەڭ قابىلىيەتلىك كىشىلەرنى ئەتراپىغا توپلاپ ، ئۇ كىشىلەرنىڭ ئۆز قابىلىيەتلىرى بىلەن ئۆز رولىنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە جارى

قىلدۇرۇشى ئۈچۈن مۇۋاپىق شەرت-شارائىت هازىرلاپ بېرىدۇ. ئەگەشكۈچىلەردىن بىرىنىڭ ناهايىتى ياخشى ئىدىيىسى بولىدىكەن، ئۇنى قوللايدۇ. ئۆزىنىڭ بىختەرلىككە ئىشەنچىسى بار بىر لىدېرنىڭ ئادەملىرى مۇۋەپپەقىيەت قازانغاندا، بۇ مۇۋەپپەقىيەت ئۇ لىدېرغىمۇ ناهايىتى زور خوشاللىق ئېلىپ كېلىدۇ. بۇنداق مۇۋەپپەقىيەتنى ئۆزىنىڭ لىدېرلىق قابىلىيىتى ئۈچۈن بېرىلگەن ئەڭ يۇقىرى دەرىجىلىك قۇتلۇقلاش، دەپ هېسابلايدۇ.

لىدېرلەر ئۆزلىرىنىڭ بىختەرلىككە بولغان ئىشەنچىسىنى بەرپا قىلىش ۋە ئاشۇنداق ئىشەنچىسىنى كۈچەيتىش ئۈچۈن، مۇنداق ئىشلارنى قىلىشى كېرەك: (1) ئۆز-ئۆزىنى تولۇق ۋە توغرا چۈشىنىش، ئۆز-ئۆزىگە توغرا باها بېرىش. (2) باشقىلارغا تەۋە بولغان تۆهپىلەرنى ئۆز ئىگىسىگە بېرىش. (3) ئۆز-ئۆزىگە ئىشەنچىسى بولماسلىق كېسىلىنى ئۆزى داۋالاشقا قۇدرىتى يەتمىگەن لىدېرلەر كەسپىي خادىملارنىڭ ياردىمىگە ئېرىشىش.

يۇقىرىقىلار مەن كىتابتىن ئالغان مەزمۇنلار. بۇ مەزمۇنلارنىڭ ئۇيغۇرلارنىڭ ئەهۋالىغا نەقەدەر ئۇيغۇن كېلىدىغانلىقىنى، ئۇنىڭ ئۇيغۇرلار ئۈچۈن نەقەدەر مۇهىملىقىنى ئوقۇرمەنلەرمۇ مەندەك هېس قىلغان بولۇشى مۇمكىن. مەن ئۆزەمنىڭ هازىرغىچە بولغان ئۆمرىدە، نۇرغۇن ياخشى كىشىلەرنىڭ ساناقسىز ياردىمىگە، قىزغىن ۋە سەممىي قوللاپ-قۇۋۋەتلىشىگە، ۋە توختاۋسىز ئىلهام-مەدەت بېرىشىگە سازاۋەر بولۇپ كەلدىم. بۇنداق ئەهۋال هازىرمۇ ئوخشاشلا داۋاملىشىۋاتقان بولۇپ، ئۇ مېنىڭ هازىرقىدەك بىر هالەتكە كېلەلىشىمدە ۋە شۇ هالەتنى ساقلاپ ماڭالىشىمدا ناهايىتى مۇهىم رول ئويناپ كەلدى. شۇنىڭ بىلەن بىللە، مەن كىچىك ۋاقتىمدىن باشلاپلا، ئۆزىگە تولۇق ئىشەنچ قىلالمايدىغان كىشىلەرنىڭ بېسىمى ۋە چەكلىشىگىمۇ ئاندا-مۇندا ئۇچراپ كەلدىم. بۇنداق ئەهۋال هازىرمۇ ئازراق سادىر بولۇپ تۇرىۋاتىدۇ. سەزگۈر قېرىنداشلارنىڭ بەزىلىرى بۇنداق ئەهۋالغا دىققەت قىلىپ، ماڭا هېسداشلىقىنى بىلدۈرىدىغان، ۋە ماڭا ئىلهام-مەدەت بېرىدىغان ئېلخەتلەرنى يېزىۋاتىدۇ، هەمدە شۇنداق سۆزلەرنى تېلېفوندا ياكى ئۆزۈمگە بىۋاستە دەۋاتىدۇ. مەندىن «سىزدىكى هېلىقىدەك هۇجۇمغا باش ئەگمەيدىغان ئىرادە نەدىن كەلگەن؟» دەپ سورايدىغانلارمۇ بار. مەن مۇشۇ پۇرسەتتىن پايدىلىنىپ، ئۇ دوستلارنىڭ هەممىسىگە چىن كۆڭلۈمدىن رەخمەت ئېيتىمەن. شۇنىڭ بىلەن بىرگە، ئۇلارنىڭ مەندىن خاتىرجەم بولۇشىنى ئۈمىد قىلىمەن. مەن ئۆزىگە، ئۆز ئەقىدىسىگە، ئۆزى تۇتقان يولغا ياكى ئۆزى قىلىۋاتقان ئىشلارغا ناهايىتى چوڭقۇر ئىشەنچىسى ۋە مەسئۇلىيەتچانلىقى بار بىر ئادەممەن. مېنىڭ بۇنداق ئىشەنچەمنىڭ كەڭ دائىرىلىك ئەمەلىي ئاساسى بار. مەن «تۆمۈر ئايال» دەپ ئاتالغان، ئەنگلىيىگە ئۈچ قېتىم باش مىنىستەر بولغان مارگارېت ساچېر (Margaret Thatcher) خانىم ۋە شۇنىڭغا ئوخشاش باشقا بىر قىسىم داڭلىق ئەربابلارنىڭ سەرگۈزەشتىلىرىنى ئوقۇپ باققان. مەن بەزىبىر تەتۈر شاماللارغا بەرداشلىق بېرەلەيلا قالماي، ئۇلارغا ئۆزەمنى چېنىقتۇرۇش پۇرسەتلىرى سۈپىتىدە مۇئامىلىمۇ قىلالايمەن. ۋاقىتلىق «پايدا ئېلىش» ياكى «ئۇتۇپ چىقىش» مۇهىم ئەمەس. مۇهىمى ۋاقىتنىڭ ئۇزۇن مۇددەتلىك سىنىقىدىن ئۆتۈش——هەممە ئادەم ۋاقىتنىڭ سىنىقىغا دۇچ كېلىدۇ ۋە تارىخنىڭ باهاسىغا ئېرىشىدۇ.

18. ئۆز-ئۆزىنى ئىنتىزام بىلەن كونترول قىلىش——سىز يېتەكلەيدىغان بىرىنچى ئادەم سىز ئۆزىڭىز (Self-discipline)

بۇ سۆيەتنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى «self-discipline» بولۇپ، بۇ سۆز غەرب ئەللىرىدە ئىنتايىن كەڭ دائىرىدە قوللىنىلىدۇ. بۇ سۆز هەم پېئىل، هەم ئىسىم بولۇپ، ئىسىم بولغاندا «ئۆز-ئۆزى ئۈچۈن تۈزۈلگەن ئىنتىزام» دېگەن مەنىنى بىلدۈرىدۇ. پېئىل بولغاندا بولسا «ئۆز-ئۆزىنى ئىنتىزام بىلەن باشقۇرۇش، ئۆز-ئۆزىنى ئىنتىزام بىلەن كونترول قىلىش» دېگەن مەنىنى بىلدۈرىدۇ (بۇ سۆزنىڭ مەنىسى بۇنىڭدىنمۇ كۆپ بولۇپ، مەن بۇ يەردە پەقەت ئۇنىڭ مۇشۇ تېمىدىكى مەنىسىنىلا چۈشەندۈردۈم).

مەن ئۈرۈمچىدە ئالىي مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان ۋاقتىمدا، مېنىڭ بىر دىلمۇرات تۇرسۇن دېگەن ساۋاقدىشىم ۋە دوستۇم بار ئىدى. ئۇ قىسقا ئارىلىققا يۈگۈرۈش بىلەن ۋالىبولغا ئىنتايىن قىزىقىدىغان بولۇپ، شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتىدە ئوقۇغان 5 يىل جەريانىدا، مەكتەپنىڭ ۋالىبول كوماندىسىنىڭ باشلىقى بولۇپ ئىشلىگەن ئىدى. قىسقا ئارىلىققا يۈگۈرۈشتە ياخشى نەتىجە يارىتىش ئۈچۈن، ئۇ ئۆزىنى يۈگۈرۈشتە ئىنتايىن قاتتىق چېنىقتۇراتتى. يەنى، ئۇ هەر كۈنى 3 قېتىم يۈگۈرۈشنى ئۆزى ئۈچۈن بىر ئىنتىزام ياكى تۈزۈم قىلىۋالغان بولۇپ، ئۇ بۇ تۈزۈمگە ئىنتايىن قاتتىق رىئايە قىلاتتى. ئۇ يازدىكى تومۇز ئىسسىق كۈنلەرنىڭ چۈش ۋاقتىدىمۇ يۈگۈرەيتتى. قەهرىتان قىش كۈنلىرىنىڭ ئەتىگىنىمۇ يۈگۈرەيتتى. قاتتىق يامغۇر يېغىۋاتقاندىمۇ يۈگۈرەيتتى. قاتتىق قار يېغىۋاتقاندا ياكى قاتتىق بوران چىقىۋاتقاندىمۇ يۈگۈرەيتتى. هەرگىزمۇ بىرەر قېتىملىق يۈگۈرۈش ۋەزىپىسىدىن ۋاز كەچمەيتتى. ئۇ چاغلاردا بىزنىڭ تامىقىمىز ئىنتايىن ناچار بولۇپ، ئەتىگىنى بىلەن كەچتە بىز ئاساسەن قوناق نېنىنى قايناق

سۇغا ياكى قۇرۇق چايغا چىلاپ يەيتتۇق. دىلمۇرات بەدىنىنى ئازراق بولسىمۇ كۈچلەندۈرۈش ئۈچۈن نان چىلىغان قايناق سۇغا بىر ئوچۇم شېكەر بىلەن بىر سىقىم تۇزنى تەڭلا سالاتتى. ئۆز-ئۆزىنى ئاشۇنداق قاتتىق ئىنتىزام بىلەن باشقۇرۇۋاتقان، ھەر قانداق ۋاقىتتا ئاشۇنداق ئۆز-ئۆزى ئۈچۈن چىقارغان تۈزۈم بويىچە ئىش كۆرۈۋاتقان دىلمۇراتنى چۈشەنمىگەن بەزى ئوقۇغۇچىلار ئۇنى بەزىدە «دىلمۇرات ساراڭ»، دەپ مەسخىرە قىلىپ قوياتتى. دىلمۇرات ئۆز-ئۆزىنى ئاشۇنداق چېنىقتۇرۇش ئارقىلىق، 200، 400 ۋە 800 مېتىرلىق يۈگۈرۈش تۈرى بويىچە شىنجاڭ ئالىي مەكتەپ ئوقۇغۇچىلىرىنىڭ بىر قانچە قېتىملىق يېڭى رېكوردلىرىنى ياراتقان، ھەمدە بىز بىللە ئوقۇغان 5 يىل جەريانىدا ئاشۇ رېكوردلارنى ساقلىغان ئىدى. مەن ئەينى ۋاقىتتا دىلمۇراتنىڭ ئاشۇنداق شىجائىتىگە، غەيرىتىگە، ئىرادىسىگە ۋە ئاڭلىقلىقىغا ئىنتايىن قايىل بولاتتىم، ۋە ئۇنىڭدىن ناھايىتى تەسىرلىنەتتىم. پات-پات «ئەگەر ھەر بىر ئۇيغۇر دىلمۇراتتەك ئۆزىنىڭ تالانتى بار بىر ئىشتا غەيرەت قىلىپ، باشقىلارنىڭ ئالدىغا ئۆتۈپ كەتسە، ئۇيغۇرلارنىڭ كۈنى نەقەدەر ياخشى بولۇپ كېتەر ئىدى-ھە!؟»، دەپ ئويلايتتىم. مەن ھازىرمۇ شۇنداق ئويلايمەن. دىلمۇرات ھازىرمۇ كۆڭلۈمدە مەن ئەڭ قايىل بولىدىغان ئېسىل ئۇيغۇرلارنىڭ بىرى.

مەن ئۆز-ئۆزۈمگە چىقارغان تۈزۈملەردىنمۇ خېلە كۆپلىرى بار. ئۇلارنىڭ بىرى، ماڭا ئۇيغۇر ئوقۇغۇچىلاردىن كەلگەن ئېلخەتلەرگە 3 كۈن ئىچىدە جاۋاب بېرىپ بولۇشتۇر.

دىلمۇرات تۇرسۇن ئۆز-ئۆزىنى ئىنتىزام بىلەن باشقۇرۇشنىڭ كۈچ-قۇدرىتىنى نامايان قىلغان كىشىلەرنىڭ بىر مىسالى. بۇ سۈپەتكە ئىگە ئەمەس تۇرۇپ، مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشەلەيدىغان ۋە ئۇ مۇۋەپپەقىيەتنى ساقلاپ ماڭالايدىغان كىشىلەر ئاساسەن يوق. بىر لىدېرنىڭ قانچىلىك تالانتلىق بولۇپ كېتىشىدىن قەتئىينەزەر، ئەگەر ئۇ ئۆز-ئۆزىنى ئىنتىزام بىلەن باشقۇرمايدىكەن، ئۇ ھەرگىزمۇ ئۆزىنىڭ يوشۇرۇن كۈچىنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە جارى قىلدۇرالمايدۇ. ئۆز-ئۆزىگە ئىنتىزام تۇرغۇزۇش سۈپىتى بىر لىدېرنى لىدېرلىقنىڭ ئەڭ يۇقىرى بالدىقىغا يەتكۈزۈپ، ئۆزىنىڭ لىدېرلىق ئورنىنى ئۇزۇن مۇددەت ساقلاپ مېڭىشىنى كاپالەتكە ئىگە قىلىدۇ.

ئەگەر سىز ئۆز-ئۆزىگە ئىنتىزام تۇرغۇزۇشنى ئۆزى ئۈچۈن بىر مۇھىم بايلىق ھېسابلايدىغان لىدېرلەردىن بولۇشنى ئىستەيدىكەنسىز، تۆۋەندىكى ئىشلارنى قىلىڭ:

1) ئىشلارنى مۇھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىپ، ئۇلارنى ئەڭ مۇھىمىدىن باشلاپ قىلىپ مېڭىش ئادىتىنى يېتىلدۈرۈش
ئەگەر سىز چوقۇم قىلمىسىڭىز بولمايدىغان ئىشلارنى پەقەت كۆڭلىڭىز تارتقاندىلا ياكى سىزگە قولايلىق بولغاندىلا قىلماقچى بولىدىكەنسىز، سىز ھەرگىزمۇ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولالمايسىز. كىشىلەرمۇ سىزگە ھۆرمەت قىلمايدۇ، ھەمدە سىزگە ئەگەشمەيدۇ. سىز بىر لىدېر بولسىڭىز، سىزنىڭ ۋاقتىڭىز ناھايىتى قىس بولىدۇ. شۇڭا سىزدە پىلان بولۇشى كېرەك. ئەگەر سىز ھازىرقى ئەڭ مۇھىم ئىشنىڭ قايسى ئىكەنلىكىنى بىلەلمىسىڭىز، ئالدى بىلەن ئۆزىڭىزنى ئالدىڭىزدىكى ھەممە ئىشلاردىن بوشۇتۇڭ. ئاندىن قايسى ئىشنىڭ ئەڭ مۇھىملىقىنى تېپىپ چىقىڭ. بۇ ئۆز-ئۆزىنى ئىنتىزام بىلەن باشقۇرۇشتا كەم بولسا بولمايدىغان بىر نەرسە.

2) ئۆز-ئۆزى ئۈچۈن تۈزۈلگەن ئىنتىزام بىلەن ياشاشنى ئۆز نىشانلىرىنىڭ بىرى قىلىش
ئىنتىزام بىلەن ياشاشتا ئۆزىگە ئىنتايىن يۇقىرى تەلەپ قويىدىغان دىلمۇرات تۇرسۇندەك كىشىلەرنى ئوبدان كۆزىتىدىغان بولسىڭىز، مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشتا ئۆزىنى ئىنتىزام بىلەن باشقۇرۇش بىر قېتىملىق ئىش بولۇپ قالسا بولمايدىغانلىقىنى، ئۇنى بىر ئۆمۈرلۈك ئادەت قىلىش كېرەكلىكىنى چۈشىنىپ يېتەلەيسىز. بۇ ئىشنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشنىڭ ئەڭ ياخشى ئۇسۇلى، ئۆزى ئۈچۈن بىر سىستېما ۋە كۈندىلىك ئادەت تۈزۈپ چىقىش، بولۇپمۇ ئۆزىنىڭ ئۇزۇن مۇددەتلىك تەرەققىياتى ۋە مۇۋەپپەقىيىتى ئۈچۈن ھالقىلىق رول ئوينايدىغان ساھەدە شۇنداق قىلىش. مەسىلەن، مەن داۋاملىق ماقالە يېزىپ تۇرىدىغان بولغاچقا، كىتاپ ئوقۇش ۋە ماتېرىيال يىغىشنى ئۆزەمنىڭ كۈندىلىك ئادىتى قىلىۋالغان. ئۆزەمنىڭ ئۆمرىنىڭ ئاخىرىغىچە ئۇنۇملۇك ئىشلەشنى كۆزدە تۇتۇپ، كۈنىگە بىر سائەت ئەتراپىدا يول مېڭىپ چېنىقىشنىمۇ ئۆزەم ئۈچۈن بىر ئىنتىزام قىلىۋالدىم.

3) ئۆزىنىڭ باھانە-سەۋەبلىرىگە قارىتا جەڭ ئېلان قىلىش
ئۆزى ئۈچۈن تۈزۈلگەن ئىنتىزام بويىچە ياشاشنى بىر ئادەت قىلىپ يېتىلدۈرۈش ئۈچۈن، سىز قىلمىسىڭىز بولمايدىغان بىرىنچى ئىش، باھانە-سەۋەب ئىزدەش ئادىتىگە نىسبەتەن جەڭ ئېلان قىلىش ۋە ئۇنى يوقۇتۇش. سىزنىڭ ئۆزىڭىز ئۈچۈن تۇرغۇزۇلغان ئىنتىزام بويىچە ئىش

كۆرۈشكىنىزگە توسالغۇ بولۇۋاتقان سەۋەبلەر باھانىدىن باشقا نەرسە ئەمەس بولۇپ ، ئەگەر سىز لىدىر بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن يەنە بىر يۇقىرى بالداققا چىقماقچى بولىدىكەنسىز ، چوقۇم ئۆزىڭىزگە باھانە-سەۋەب ئىزدەيدىغان ئادىتىڭىزنى تاشلىشىڭىز كېرەك.

4) ئىشنى تولۇق پۈتتۈرۈپ بولمىغىچە ئۇنىڭ ئۈچۈن مۇكاپات ئىزدىمەسلىك
ئەگەر سىزدە ئۆزىڭىزنى ئىنتىزام بىلەن باشقۇرۇش ئىقتىدارى كەم بولىدىكەن ، ئۆزىڭىزدە غەلىبە قىلماي تۇرۇپ مۇكاپات ئېلىشقا ئالدىرايدىغان ئادەتنى يېتىلدۈرىۋالىسىز.

5) زېھنىنى نەتىجە چىقىرىشقا مەركەزلەشتۈرۈش
سىز ھەر قېتىم زېھنىڭىزنى بىر ئىشنىڭ نەتىجىسىگە ئەمەس ، ئۇ ئىشنى قىلىشتىكى قىيىنچىلىقلارغا قارىتىۋالىدىكەنسىز ، سىز ئۈمىدسىزلىنىپ قالىسىز. بۇنداق ئەھۋالغا ئۇزۇن مۇددەت پېتىپ قالىدىكەنسىز ، سىز ئۆز-ئۆزىڭىزگە ئىنتىزام تۇرغۇزۇشنىڭ ئورنىغا ئۆز-ئۆزىڭىزگە پۇشايمان پەيدا قىلىۋالىسىز. سىز كېلەر قېتىم بىر چوقۇم قىلمىسىڭىز بولمايدىغان ئىشقا دۇچ كەلگەندە ، قانداق قىلغاندا سىزگە قولايلىق بولىدىغانلىقى ئۈستىدە ئويلانماي ، زېھنىڭىزنى ئۇنىڭغا بەدەل تۆلەشكە مەركەزلەشتۈرۈڭ. توغرا ئىشنى قىلغاندىكى پايدىنى كۆزدە تۇتۇپ ، ئاشۇ ئىشنى ئاخىرغىچە داۋاملاشتۇرۇڭ.

ئۆز-ئۆزىڭىزنى ئىنتىزام بىلەن كونترول قىلىش ئىقتىدارىنى يېتىلدۈرۈش ئۈچۈن ، تۆۋەندىكىدەك ئىشلارنى قىلىڭ: (1) ئىشلارنى مۇھىملىق دەرىسجىسىگە ئايرىپ چىقىڭ. (2) تۈزۈم بىلەن ئىش قىلىشنىڭ پايدىلىرىنى تىزىپ چىقىڭ. (3) باھانە ئىزدەشتىن ئۆزىڭىزنى يىراق تۇتۇڭ.

19. مالايلىق—ئالدىغا ئۆتۈش ئۈچۈن ، باشقىلارنى بىرىنچى ئورۇنغا قويۇڭ (Sevranthood)

--ھەقىقي لىدىر باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ. خەلق ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ. خەلقنىڭ ئەڭ ياخشى مەنپەئەتى ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ. ئۇ شۇنداق قىلغانلىقى ئۈچۈنلا داۋاملىق ئاممىنىڭ كۆڭلىگە يېقىپ كەتمەيدۇ ، ھەمدە كىشىلەرنى تەسىرلەندۈرەلىشىمۇ بەزىدە مۇمكىن ئەمەس. بىراق ھەقىقي لىدېرلەر ئۆزىنىڭ شەخسىي شۆھرىتىنى ئەمەس ، باشقىلارنىڭ مەنپەئەتىنى ئۆزىنىڭ چىقىش نۇقتىسى قىلىدىغانلىقى ئۈچۈن ، ئۇلار بەدەل تۆلەشكە رازى بولىدۇ. يۈجىن خابېكېر (Eugene B. Habecker) ، يازغۇچى.

مالايلىق توغرىسىدا گەپ بولغاندا ، ھەرگىزمۇ ئىقتىدارسىز كىشىلەر قىلىدىغان تۆۋەن دەرىجىلىك ئىشلارنى كۆز ئالدىڭىزغا ئەكەلمەڭ. ئەگەر شۇنداق قىلسىڭىز ، مالايلىق توغرىسىدا خاتا چۈشەنچىگە ئىگە بولۇپ قالىسىز. مالايلىق خىزمەت ئورنى ياكى ئىقتىدار توغرىسىدىكى ئۇقۇم ئەمەس. ئۇ پوزىتسىيە توغرىسىدىكى ئۇقۇم. مەن سىزنىڭ مۇلازىمەت ساھەسىدە ئىشلەيدىغان ناچار پوزىتسىيىلىك كىشىلەرنى كۆپ ئۇچرىتىپ باققىنىڭىزغا ئىشىنىمەن. بىر خىزمەتچى كىشىلەرگە لايىقىدا خىزمەت قىلىشقا ئۇنىمىغان ۋاقىتتىكى ناچار ئەھۋالنى سىز ئاسانلا بايقىيالايسىز. خۇددى شۇنىڭغا ئوخشاش ، بىر لىدېردە مالايلىق قەلبىنىڭ بار-يوقلۇقىنىمۇ ئاسانلا بايقىۋالغىلى بولىدۇ. ھەقىقي لىدېرلەر ئۆزى ئۈچۈن ئەمەس ، باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىشنى ئىستەيدۇ.

مالايلىق پوزىتسىيىسىگە ئىگە لىدېرلەردە تۆۋەندىكىدەك ئالاھىدىلىكلەر بار بولىدۇ:

1)باشقىلارنىڭ مەنپەئەتىنى ئۆز مەنپەئەتىنىڭ ئالدىغا قويىدۇ
مالايلىق قەلبىنىڭ بىرىنچى ئىپادىسى باشقىلارنى ئۆزىنىڭ ئالدىغا قويۇشتىن ئىبارەت. بۇ ئۆزىنىڭ خۇسۇسىي ئىستەكلىرىنى بىر ياققا قايرىپ قويۇش بىلەنمۇ ئوخشاش بولۇپ ، مالايلىق قەلبىگە ئىگە بولۇش دېگىنىمىز مەقسەتلىك ھالدا ئاممىنىڭ ئېھتىياجىدىن خەۋەردار بولۇش ، ئۇلارغا ياردەم قىلىشقا تەييار تۇرۇش ، ھەمدە ئۇلارنىڭ تەلەپلىرىنى مۇھىم ئىشلار قاتارىدا قوبۇل قىلالايدىغان بولۇش قاتارلىق ئىشلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

2) ئۆزىگە ئىشىنىدۇ

مالايلقنى ئىشقا ئاشۇرۇشتىكى ئەڭ ھالقىلىق ئامىل ئۆزىدە بىخەتەرلىك ئىشەنچىسى بار بولۇش. «مەن بەك مۇھىم ئادەم بولۇپ ، باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلسام بولمايدۇ» ، دەپ قارايدىغان كىشىلەرنىڭ ھەممىسى ئۆزىگە بولغان ، ئۆزىنىڭ بىخەتەرلىكىگە بولغان ئىشەنچىسى كامىل ئەمەس كىشىلەردۇر. بىر ئادەمنىڭ باشقىلارغا قانداق مۇئامىلە قىلىدىغانلىقى ئۇنىڭ ئۆزىگە قانداق قارايدىغانلىقىنى ئەكس ئەتتۈرۈپ بېرىدۇ. پەيلاسوپ ۋە شائىر ئېرىك ھوفېر (fferEric Ho) يۇقىرىدىكى ئۇقۇمنى ناھايىتى ياخشى چۈشەندۈرۈپ بەرگەن: «دىققەت قىلىشقا ئەرزىيدىغان نەرسە شۇكى ، بىز خوشنىمىزنى ئۆزىمىزنى سۆيگەندەك سۆيىمىز. بىز ئۆزىمىزگە قانداق مۇئامىلە قىلساق ، باشقىلارغىمۇ شۇنداق مۇئامىلە قىلىمىز. بىز ئۆزىمىزگە نەپرەتلەنگەندە ، باشقىلارنىمۇ ئۆچ كۆرۈمىز. بىز ئۆزىمىزگە سەۋرچانلىق قىلغاندا ، باشقىلارغىمۇ كەڭ قوساق بولىمىز. بىز ئۆزىمىزنى ئەپۇ قىلغاندا ، باشقىلارنىمۇ كەچۈرىمىز. بۇ دۇنيانى ئازابلايدىغان مەسىلىلەرنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدىغان نەرسە ئۆز-ئۆزىمىزگە بولغان سۆيگۈ-مۇھەببەت ئەمەس ، ئۆز-ئۆزىمىزگە بولغان ئۆچلۈكتۇر.» باشقىلارغا ھوقۇق بېرىش (empowerment) قائىدىسىنى ئىشلىتىشتە ، يەنە بىخەتەرلىك ئىشەنچىسىگە ئىگە لىدېرلارلا باشقىلارغا ھوقۇق بېرىدۇ. خۇددى شۇنىڭغا ئوخشاش ، پەقەت بىخەتەرلىك ئىشەنچىسىگە ئىگە لىدېرلەرلا مالايلىقنى نامايان قىلالايدۇ.

3) باشقىلارغا خىزمەت قىلىشنى ئۆزى باشلاپ بېرىدۇ
ئەگەر مەجبۇرلىنىدىكەن ، ھەرقانداق ئادەم باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ. ھەمدە بەزىلەر بىرەر كرىزىس بولغاندا باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ. بىراق ئۇلۇغ داھىيلار ئېھتىياجنى ئۆزى بايقايدۇ ، پۇرسەتنى ئۆزى چىڭ تۇتىدۇ ، ھەمدە قىلغان ياخشىلىقىنى قايتۇرۇۋېلىشنى ئازراقمۇ ئويلاپ قويماي تۇرۇپ باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ.

4) ئۆز ھوقۇقى (خىزمەت ئورنى) غا ئانچە پەرۋا قىلىپ كەتمەيدۇ
مالايلىق قەلبىگە ئىگە ياكى خىزمەتچى لىدېرلار خىزمەت ياكى ھوقۇق دەرىجىسىگە ئۇنچىۋالا پەرۋا قىلىپ كەتمەيدۇ. لىدېرلىق ئورنى ئۇلارنىڭ ئۆز مەسئۇلىيىتىگە بولغان سەزگۈرلۈكىنى تېخىمۇ ئاشۇرىدۇ.

ئىلاۋە: بىزنىڭ ئىدارىدە بىر توپ ئادەملەر بىرگە ئىشلىگەن ۋاقتىمىزدا ، كىمنىڭ باشلىق كىمنىڭ ئادەتتىكى خادىم ئىكەنلىكىنى ئاساسەن ئەستىن چىقىرىپ قويىمىز. كىشىلەرنىڭ خىزمەت ئورنى ياكى ھوقۇق دەرىجىسىنى ئاساسەن سەزمەيمىز. كۆپۈنچە ئەھۋالدا تۆۋەندىكىلەر باشلىقلارغا مۇئامىلە قىلغاندىكى بىلەن سېلىشتۇرغاندا ، باشلىقلار قول ئاستىدىكىلەرگە ياخشىراق مۇئامىلە قىلىدۇ. خىزمەتچىلەر باشلىققا خوشامەت قىلىدىغان ئىشلارنى ھەرگىز كۆرگىلى بولمايدۇ. قول ئاستىدىكىلەر باشلىققا خوشامەت قىلىدىغان ئىشلار بولۇپ قالغاندىمۇ ، باشلىقلار خىزمەتچىلەرنىڭ خوشامىتىنى ئازراقمۇ ئېتىبارغا ئېلىپ قويمايدۇ.

5) كۆيۈمچانلىق نۇقتىسىدىن باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ
مالايلىق باشقىلاردىن پايدىلىنىۋېلىش ياكى ئۆز نامىنى ئۈستۈرۈش مەقسىتىدە ۋۇجۇتقا كەلمەيدۇ. ئۇ باشقىلارغا بولغان كۆيۈمچانلىقتىن كېلىپ چىقىدۇ. سىزنىڭ تەسىر دائىرىڭىزنىڭ ئەڭ ئاخىردا قانچىلىك كەڭ بولىدىغانلىقىنى سىزنىڭ باشقىلارغا قانچىلىك كۆيۈنىدىغانلىقىڭىز بەلگىلەيدۇ. شۇنىڭ ئۈچۈن لىدېرلەرنىڭ ئۆزى خالاپ تۇرۇپ باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىشى ناھايىتىمۇ مۇھىم.

مالايلىق ئىقتىدارىنى ئۈستۈرۈش ئۈچۈن ، مۇنداق ئىشلارنى قىلىڭ: (1) باشقىلارغا كىچىك-كىچىك ياخشىلىقلارنى قىلىپ تۇرۇڭ. (2) ئەتراپىڭىزدىكى ۋە يېڭىدىن ئۇچراشقان كىشىلەرگە يېقىنلىق قىلىڭ. (3) مالايلىق قىلىش يولىدا ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەت قوللىنىڭ.

20. ئۆگەتكىلى بولىدىغان بولۇش——داۋاملىق يېتەكلەپ مېڭىش ئۈچۈن ، داۋاملىق ئۆگىنىپ تۇرۇڭ (Teachability)

--ئاڭلاش ۋاقتىڭىز بىلەن ئوقۇش ۋاقتىڭىزنى سۆزلەش ۋاقتىڭىزغا قارىغاندا تەخمىنەن 10 ھەسسە بەكراق قەدىرلەڭ. بۇ سىزنىڭ توختاۋسىز ئۆگىنىشىڭىز ۋە ئۆز-ئۆزىڭىزنى توختاۋسىز ياخشىلاپ مېڭىشىڭىزنى كاپالەتكە ئىگە قىلىدۇ. گېرالد مەكجىنىس (Gerald McGinnis) ، ئامېرىكىدىكى بىر شىركەتنىڭ لىدېرى

1910- ۋە 1920-يىللىرىدىكى دۇنياغا تونۇلغان كىنو ئارتىسى چارلى چەپلىن (Charlie Chaplin) نى بىلمەيدىغان كىشىلەر بولماسلىقى مۇمكىن. بىر قېتىم مۇخبىرلار ئۇنىڭ بىلەن سۆھبەت ئۆتكۈزۈپ سوئال سورىغاندا ، سوئالغا جاۋابەن مۇنداق دېگەن: «مەن تاماشىبىنلەرگە قويۇپ بېرىلىۋاتقان كىنولىرىمدىن بىرىنى كۆرۈۋاتقاندا ، تاماشىبىنلارنىڭ نېمىگە كۈلمەيۋاتقانلىقىغا ئىنتايىن قاتتىق دىققەت قىلىمەن. مەسىلەن ، بىر قانچە تاماشىبىنلار مەن كۈلكىلىك بولىدۇ ، دەپ ئويلاپ كىرگۈزگەن بىر ھەرىكەتكە كۈلمىسە ، مەن ئۇ ھەرىكەتنى ئىنچىكىلىك بىلەن تەكشۈرۈپ ، ئۇنىڭدىكى خاتالىق ياكى ئۇنى ئىجرا قىلىشتىكى خاتالىقنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى تېپىپ چىقىشقا تىرىشىمەن. ئەگەر مەن كۈلكىلىك بولىدۇ ، دەپ ئويلىمىغان بىر ھەرىكەتكە تاماشىبىنلار ئازراق بولسىمۇ كۈلكە بىلەن ئىنكاس قايتۇرىدىكەن ، مەن ئۆز-ئۆزەمدىن ئۇ نەرسە نېمە ئۈچۈن كۈلكە پەيدا قىلىدۇ ، دەپ سورايمەن.»

چەپلىندا تالانت بىلەن ئىنتايىن كۈچلۈك ئىچكى ھەرىكەتلەندۈرگۈچى كۈچ بار بولغانلىقى ئۈچۈن ، ئۇ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان. بىراق ، ئۇنىڭ بۇنداق ئىقتىدارىغا ئورۇۋق بولۇپ بەرگەن نەرسە ئۇنىڭ ئۆگەتكىلى بولىدىغان خاراكتېرىدۇر. ئۇ تەرەققىي قىلىش ، ئۆگىنىش ، ۋە ئۆز ماھارىتىنى كامالەتكە يەتكۈزۈش يولىدا توختاۋسىز ھالدا ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە قاتتىق تىرىشقان. ئۇ دۇنيادىكى ئەڭ داڭلىق ۋە ئەڭ يۇقىرى مائاشلىق ئارتىسكە ئايلانغان ۋاقىتتىمۇ قانائەتچانلىق ھېس قىلمىغان. ئەگەر چەپلىن ئۆزىنىڭ ئۆگەتكىلى بولىدىغان مىجەزىنىڭ ئورنىغا پوچىلىق ۋە ئۆز-ئۆزىگە بولغان قانائەتچانلىق مىجەزىنى دەسسەتكەن بولسا ، ھازىر ئاللاقاچان ئۇنتۇلۇپ كەتكەن بىر ئادەتتىكى كىنو ئارتىسىغا ئايلىنىپ قالغان بولاتتى.

لىدېرلەر دۇچ كېلىدىغان خەتەرلەرنىڭ بىرى ، مەلۇم دەرىجىدىكى ئابرۇيغا ئېرىشكەندىن كېيىنلا ئۇنىڭ بىلەن قانائەتلىنىپ قېلىش. ئەگەر سىز مەلۇم دەرىجىدىكى تەسىر دائىرىگە ۋە ھۆرمەتكە ئېرىشىپ بولغان بولسىڭىزمۇ ، ئۆزىڭىزنى داۋاملىق تەرەققىي قىلدۇرۇشنى توختاتماڭ. بۇنىڭ سەۋەبى:

--سىزنىڭ تەرەققىياتىڭىز سىزنىڭ كىم ئىكەنلىكىڭىزنى بەلگىلەيدۇ

--سىزنىڭ كىم ئىكەنلىكىڭىز سىزنىڭ ئۆزىڭىزگە قانداق كىشىلەرنى تارتىدىغانلىقىڭىزنى بەلگىلەيدۇ

--سىزنىڭ ئۆزىڭىزگە كىملەرنى تارتىدىغانلىقىڭىز سىزنىڭ تەشكىلاتىڭىزنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىنى بەلگىلەيدۇ

ئەگەر سىز تەشكىلاتىڭىزنى تەرەققىي قىلدۇرماقچى بولىدىكەنسىز ، ئۆزىڭىزدە ئۆگەتكىلى بولىدىغان خاراكتېرنى ساقلاڭ.

ئۆزىڭىزدە ئۆگەتكىلى بولىدىغان پوزىتسىيىنى يېتىلدۈرۈش ۋە ساقلاش ئۈچۈن تۆۋەندىكى ئىشلارنى قىلىڭ:

1)ئۆزىڭىزدىكى قانائەتچانلىق كېسىلىنى ساقايتىڭ

ئۆگەتكىلى بولمايدىغان پوزىتسىيە ئېرىشكەن نەتىجىلەردىن كېلىپ چىقىدۇ. بەزى كىشىلەر خاتا ھالدا مەلۇم بىر نىشانىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇپ بولغاندىن كېيىن ، داۋاملىق تەرەققىي قىلىشنىڭ ھاجىتى يوق ، دەپ قارايدۇ. بۇنداق ئەھۋال يۈز بېرىش ئېھتىماللىقى بار ئىشلار ناھايىتى كۆپ ، مەسىلەن ، بىر ئۇنۋانغا ئېرىشىش ، بىر ئارزۇ قىلغان خىزمەتكە ئورۇنلىشىش ، بىر ئالاھىدە مۇكاپاتقا ئېرىشىش ، ياكى بىر ئىقتىسادىي سەۋىيىگە يېتىش. ئەمما ئۈنۈملۈك لىدېرلەر ئۇنداق ئويلىسا بولمايدۇ. ئۇلار تەرەققىي قىلىشنى توختاتقان كۈن ، ئۇلار ئۆزىنىڭ ۋە ئۆز تەشكىلاتىنىڭ بارلىق يوشۇرۇن كۈچىدىن ئايرىلىپ قالغان كۈن بولىدۇ. رېي كروك (Ray Kroc) مۇنداق دېگەن: «ئەگەر سىز يېشىللا تۇرسىڭىز ، داۋاملىق كۆكلەيسىز. سىز پىشىپ بولغان ھامان ، سېسىشقا باشلايسىز.»

2) مۇۋەپپەقىيەتتىن كېلىپ چىققان قانائەتچانلىق تۇيغۇسىنى بېسىپ چۈشۈڭ

كۆپۈنچە ئەھۋالدا مۇۋەپپەقىيەت كىشىلەرنىڭ ئۆگەتكىلى بولىدىغان پوزىتسىيىسىگە توسقۇنلۇق قىلىدۇ. ئۈنۈملۈك لىدېرلەر شۇنى بىلىدىكى ، ئۇلارنى ھازىرقى ھوقۇققا ئېرىشتۈرگەن نەرسە ھەرگىزمۇ ئۇلارنى ئاشۇ ئورۇندا ساقلىيالمايدۇ. ئەگەر سىز بۇرۇن مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇپ باققان بولسىڭىز ، دىققەت قىلىڭ. شۇنداقلا شۇنى ئەستە تۇتۇڭكى ، ئەگەر سىز تونۇلغۇن قىلغان ئىش سىز ئۈچۈن ھازىرمۇ چوڭ ئىش بولۇپ كۆرۈنىدىكەن ، سىز بۇگۈن ھېچ قانچە ئىش قىلمىغان بولىسىز.

3) ئۇدۇل يوللار (shortcut) دىن قەتئىي ۋاز كېچىڭ

نانسى دورنان (Nancy Dornan) مۇنداق دېگەن: «ئىككى نۇقتا ئوتتۇرىسىدىكى ئەڭ ئۇزۇن ئارىلىق ئۇدۇل يولدىن ئىبارەت.» بۇ ھەقىقەتەنمۇ توغرا گەپ. ھاياتتىكى مەلۇم قىممەتكە ئىگە نەرسىلەرنىڭ ھەممىسىگە سىز مەلۇم قىممەتتىكى بەدەل تۆلەيسىز. ئەگەر سىز مەلۇم بىر ساھەدە

تەرەققىي قىلماقچى بولىدىكەنسىز ، ئۇنىڭغا قانچىلىك ئىش كېتىدىغانلىقى ۋە قانچىلىك بەدەل تۆلىمىسە بولمايدىغانلىقىنى ئاڭقىرتىۋېلىڭ ، ئاندىن ئۇ بەدەلنى تۆلەشكە قەتئىي بەل باغلاڭ.

4) مەغرۇرلۇقنى تاشلىۋېتىڭ
ئۆگەتكىلى بولىدىغان پوزىتسىيە بىزدىن بىزنىڭ ھەممە نەرسىنى بىلىپ بولالمىغانلىقىمىزنى ئېتىراپ قىلىشنى تەلەپ قىلىدۇ. ئۇنىڭدىن باشقا ، ئەگەر بىز داۋاملىق ئۆگىنىپ ماڭساق ، بىز داۋاملىق خاتالىق ئۆتكۈزۈپمۇ تۇرىمىز. بىراق يازغۇچى ۋە قول ھۈنەر مۇتەخەسسىسى ئېلبېرت ھابارد (rdlbert HubbarE) دېگىنىدەك ، «بىر ئادەم ئۆز ئۆمرىدە ئۆتكۈزۈش ئېھتىماللىقى بار بولغان ئەڭ چوڭ خاتالىق ئۇنىڭ خاتالىق ئۆتكۈزۈپ قويۇشتىن داۋاملىق قورقۇپ تۇرۇشىدىن ئىبارەت.» سىز ھەم مەغرۇر ھەم ئۆگەتكىلى بولىدىغان ئادەم بولالمايسىز. سىز بىر نەرسىگە ئېرىشىش ئۈچۈن چوقۇم يەنە بىر نەرسىدىن ئايرىلىسىز. كىشىلىك تەرەققىياتنى قولغا كەلتۈرۈش ئۈچۈن ، چوقۇم مەغرۇرلىقىڭىزنى تاشلاڭ.

5) ئوخشاش خاتالىققا ئىككى قېتىم بەدەل تۆلىمەڭ
تېدى رۇزېۋېلت (Teddy Roosevelt) مۇنداق دېگەن: «خاتالىق ئۆتكۈزمەيدىغان ئادەم ئالغىمۇ ئىلگىرىلىمەيدۇ.» بۇ راس گەپ. بىراق ئوخشاش خاتالىقنى قايتا-قايتا تەكرارلاپ تۇرىدىغان لىدېرمۇ ئالغا ئىلگىرىلىمەيدۇ. سىز بىر ئۆگەتكىلى بولىدىغان لىدېر بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن ، چوقۇم خاتالىق ئۆتكۈزىسىز. شۇنداق ئەھۋالدا خاتالىقنى ئۇنتۇپ كېتىڭ ، لېكىن ئۇ خاتالىق سىزگە ئۆگەتكەن ئىشنى مەڭگۈ ئەستە تۇتۇڭ. ئۇنداق قىلمايدىكەنسىز ، سىز ئوخشاش خاتالىققا كۆپ قېتىم بەدەل تۆلەيسىز.

سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئۆگەتكىلى بولىدىغان خاراكتېرىنى ياخشىلاش ئۈچۈن ، مۇنۇ ئىشلارنى قىلىڭ: (1) خاتالىق ئۆتكۈزگەندە ئۇنىڭغا قانداق مۇئامىلە قىلىدىغانلىقىڭىزنى ئوبدان كۆزىتىپ بېقىڭ. ئەگەر سىز ئۇنىڭغا ناھايىتى ناچار مۇئامىلە قىلىدىكەنسىز ، ياكى زادىلا خاتالىق ئۆتكۈزمەيمەن ، دەپ ئويلايدىكەنسىز ، ئۆزىڭىزنىڭ ئۆگەتكىلى بولىدىغان پوزىتسىيىسى ئۈستىدە ئازراق ئىش ئېلىپ بارمىسىڭىز بولمايدىكەن. (2) يېڭى ئىشلارنى سىناپ بېقىڭ. (3) ئۆزىڭىزنىڭ ئىقتىدارى بار بىر ساھەدە يېڭى نەرسىلەرنى ئۆگىنىڭ. لىدېرلىق ياكى ئۆزىڭىزنىڭ كەسپىي ساھەسىدە يىلىغا 6-12 پارچە كىتاب ئوقۇڭ.

21. يىراقنى كۆرەرلىك——سىز پەقەت ئۆزىڭىز كۆرەلىگەن پەللىگىلا يېتەلەيسىز (Vision)

بۇ سۈپەتنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى «vision» بولۇپ ، يۇلغۇن لۇغىتىدە ئۇ «كۆرۈش قۇۋۋىتى ، يىراقنى كۆرەرلىك ، كەڭ نەزەر دائىرە ، خىيال ، نەزەر ، تەسەۋۋۇر ، گۈزەل مەنزىرە» دەپ ئىزاھلانغان. بۇ سۆزنىڭ ئىنگلىز تىلى تور لۇغىتىدىكى چۈشەندۈرىلىشىنىڭ بىر قىسمى مۇنداق ئىكەن:
--كۆز بىلەن سېزىش ئىش-ھەرىكىتى ياكى قابىلىيىتى
--كەلگۈسىدە بولىدىغان ياكى بولۇشى مۇمكىن بولغان ئىشلارنى ئالدىن پەرەز قىلىش ئىش-ھەرىكىتى ياكى قابىلىيىتى
--بىر جانلىق ۋە خىيالىي چۈشەنچە ياكى پەرەز
مەزكۇر ماقالىدە مەن بۇ سۈپەتنى «يىراقنى كۆرەرلىك» دەپ ئالدىغان بولۇپ ، ئوقۇرمەنلەردىن ئۇنىڭ مەنىسىنى «كەلگۈسىگە بولغان توغرا پەرەز» دەپمۇ چۈشىنىشىنى ئۈمىد قىلىمەن.

يىراقنى كۆرەرلىك بىر لىدېر ئۈچۈن ئەڭ مۇھىم نەرسە. لىدېرلەردە ئۇ كام بولسا قەتئىي بولمايدۇ. بۇنداق بولىشىدىكى سەۋەب ، يىراقنى كۆرەرلىك لىدېرنى يېتەكلەيدۇ. نىشاننى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. ئۇ ئادەمنىڭ ئىچىدىكى ئوتنى تۇتاشتۇرىدۇ ۋە ئۇنى يېقىلغۇ بىلەن تەمىنلەيدۇ ، ھەمدە ئادەمنى ئالغا قاراپ تارتىدۇ. ئۇ بىر لىدېرغا ئەگىشىدىغان كىشىلەر ئۈچۈنمۇ بىر ئوت تۇتاشتۇرغۇچى. يىراقنى كۆرەلمەيدىغان لىدېر ھەرگىزمۇ ئالغا ئىلگىرىلىيەلمەيدۇ. ئۇ ئەڭ كۆپ بولغاندىمۇ پەقەت بىر چەمبىرەكنى بويلاپ ئايلىنىپ يۈرۈيدۇ.

بىر لىدېر يىراقنى كۆرەلەيدىغان ئىقتىدارغا ئىگە بولۇشتا ، تۆۋەندىكى ئىشلارنى بىلىشى كېرەك:

1)يىراقنى كۆرەرلىك ئادەمنىڭ ئىچكىي دۇنياسىدىن باشلىنىدۇ
يىراقنى كۆرەرلىكنى سىز سېتىپ ئالالمايسىز ، تىلەپ ئالالمايسىز ، ياكى ئارىيەتكە ئالالمايسىز. ئۇ ئادەمنىڭ ئىچكىي دۇنياسىدىن كېلىشى كېرەك. ئەگەر سىزدە يىراقنى كۆرەرلىك كەمچىل بولىدىكەن ، ئۆزىڭىزنىڭ ئىچكىي دۇنياسىنى تەكشۈرۈپ كۆرۈڭ. ئۆزىڭىزنىڭ تەبىئىي تالانتلىرى بىلەن

ئىستىكىگە قاراپ بېقىڭ. سىزنى چاقىرىۋاتقان ئىچكىي ئاۋازغا قۇلاق سېلىپ بېقىڭ. ئەگەر سىز شۇنداق قىلىپمۇ بىر يىراقنى كۆرىدىغان ئەقىلگە ئېرىشەلمەيدىكەنسىز ، سىزگە ئاشۇنداق ئەقىلنى بېرەلەيدىغان بىر لىدېر بىلەن بىرلىشىڭ. ئۇنىڭغا شېرىك بولۇڭ.

2) يىراقنى كۆرۈش ئەقلى سىزنىڭ تارىخىڭىزدىن كېلىدۇ
يىراقنى كۆرەرلىك بەزى كىشىلەر ئويلىغاندەك بىر بوشلۇقتىن پەيدا بولىدىغان سىرلىق سۈپەت ئەمەس. ئۇ بىر لىدېرنىڭ ئۆتمۈشتىكى سەرگۈزەشتىلىرىدىن ۋە ئۇنىڭ ئەتراپىدىكى كىشىلەرنىڭ تارىخىدىن ۋۇجۇتقا كېلىدۇ.

3) يىراقنى كۆرەرلىك باشقىلارنىڭ ئېھتىياجىنى قاندۇرىدۇ
ھەقىقىي يىراقنى كۆرۈش ئەقلىنىڭ تەسىر دائىرىسى ئىنتايىن كەڭ بولىدۇ. ئۇ بىر شەخس يارىتالايدىغان نەتىجىلەرنىڭ چېگرىسىدىن ئۆتۈپ كېتىدۇ. ھەمدە ئۇنىڭ ھەقىقىي قىممىتى بار بولىدىكەن ، ئۇ پەيدا قىلىدىغان ئۇنۇم باشقىلارنى ئۆز ئىچىگە ئېلىشتىنمۇ كۆپ بولىدۇ—ئۇ باشقىلار ئۈچۈنمۇ قىممەت يارىتىدۇ. ئەگەر سىزدە بىر يىراقنى كۆرۈش ئەقلى بار بولۇپ ، ئۇ باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلمايدىكەن ، ئۇ ئەقىل ئېھتىمال بەك كىچىك بولىشى مۇمكىن.

4) يىراقنى كۆرەرلىك سىزگە زۆرۈر شارائىتنى يارىتىپ بېرىدۇ
يىراقنى كۆرەرلىكنىڭ ئەڭ قىممەتلىك پايدىلىرىنىڭ بىرى ئۇنىڭ بىر پارچە ماگنىتقا ئوخشاش رول ئوينىشى ، يەنى ئۇنىڭ باشقىلارنى ئۆزىگىزگە تارتىشى ، باشقىلارنى جەڭگە چاقىرىشى ، ۋە باشقىلارنى ئىتتىپاقلاشتۇرۇشىدىن ئىبارەت. ئۇ سىزگە ئىقتىساد ۋە باشقا مەنبەلەرنىمۇ ھەل قىلىپ بېرىدۇ. سىزنىڭ كەلگۈسىگە بولغان ئەقلىڭىز قانچە چوڭ بولسا ، ئۇ سىزگە شۇنچە كۆپ قابىلىيەتلىك كىشىلەرنى تارتىپ ئەكىلىپ بېرىدۇ. سىزنىڭ كەلگۈسىگە بولغان پىلانىڭىز قانچە قىيىن بولسا ، سىزنىڭ ئادەملىرىڭىز ئۇنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا شۇنچە قاتتىق كۆرەش قىلىدۇ.

خۇلاسە: 21 سۈپەت تىزىملىكى

تۆۋەندىكىسى يۇقىرىدا تونۇشتۇرۇلغان 21 سۈپەتنىڭ تىزىملىكى بولۇپ ، ئەگەر خالىسىڭىز ، ئۆزىڭىزنى ئەسلىتىپ تۇرۇش ئۈچۈن ، بۇ تىزىملىكنى بېسىپ چىقىرىپ ، ئۇنى سىز ھەر كۈنى كۆرۈپ تۇرىدىغان بىر جايغا چاپلاپ قويۇڭ.

21 سۈپەت جەدۋىلى

1. كىشىلىك خاراكتېر—چوڭ تاشنىڭ بىر پارچىسى بولۇش (character)
2. سېھرىي كۈچ—تۈنجى قېتىم بەرگەن تەسىر ھەل قىلغۇچ رول ئوينايدۇ (charisma)
3. سادىقلىق—ئۇ ئىش قىلغۇچىلارنى خىيالپەرەسلەردىن پەرقلەندۈرۈپ تۇرىدۇ (commitment)
4. ئالاقىلىشىش ئىقتىدارى—ئۇنىڭسىز سىز سەپەرنى يالغۇز قىلىسىز (communication)
5. ھوقۇقۇقا چۈشلۇق دەسمايە—سىز ئۇنى يېتىلدۈرسىڭىز ، باشقىلار ئۆزلىگىدىن كېلىدۇ (competence)
6. جاسارەت—جاسارەتلىك بىر كىشى كۆپ كىشىلەر بىلەن باراۋەر (courage)
7. پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى (سەزگۈرلۈك)—ھەل قىلىنمىغان سىرلارغا خاتىمە بېرىش (mentdiscern)
8. مەركەزلەشتۈرۈش (focus)
9. مەردلىك—سىزدىكى شام يەنە بىر شامنى ياندۇرغاندا ئۆزىگە ھېچ قانداق زىيان بولمايدۇ (generosity)
10. ئىجادچانلىق—ئۇنىڭسىز سىز ئۆيىنىڭ سىرتىغا چىقالمايسىز (initiative)
11. ئاڭلاش—ئۆزىڭىزنى كىشىلەرنىڭ قەلبى بىلەن تۇتاشتۇرۇش ئۈچۈن ، قۇلۇقىڭىزنى ئىشلىتىڭ (listen)
12. يۈكسەك قىزغىنلىق (passion)
13. ئىجابىي پوزىتسىيە—بىر ئىشنى قىلالايدىغانلىقىڭىزغا ئىشەنسىڭىز ، ئۇنى چوقۇم قىلالايسىز (positive attitude)
14. مەسىلە ھەل قىلىش—مەسىلىلەرنىڭ مەسىلە بولۇپ تۇرىشىغا يول قويماڭ (problem solving)
15. مۇناسىۋەتتە ياخشى بولۇش—ئەگەر سىز باشقىلار بىلەن ياخشى چىقىشسىڭىز ، ئۇلار سىز بىلەن ھەمكارلىشىدۇ (relationships)
16. مەسئۇلىيەتچانلىق—توپنى ئۆزىڭىز كۆتۈرۈپ ماڭمىسىڭىز ، كوماندا ئەزالىرىنى يېتەكلەپ ماڭالمايسىز (responsibility)
17. بىخەتەرلىك ئىشەنچىسى—ھوقۇقۇقا چۈشلۇق دەسمايە ھەرگىزمۇ ئۆزىگە بولغان ئىشەنچسىزلىكنى تولۇقلىيالمايدۇ (security)
18. ئۆز-ئۆزىنى ئىنتىزام بىلەن كونترول قىلىش—سىز يېتەكلەيدىغان بىرىنچى ئادەم سىز ئۆزىڭىز (discipline-self)
19. مالايلىق—ئالدىغا ئۆتۈش ئۈچۈن ، باشقىلارنى بىرىنچى ئورۇنغا قويۇڭ (servanthood)
20. ئۆگەتكىلى بولىدىغان بولۇش—داۋاملىق يېتەكلەپ مېڭىش ئۈچۈن ، داۋاملىق ئۆگىنىپ تۇرۇڭ (teachability)
21. يىراقنى كۆرەرلىك—سىز پەقەت ئۆزىڭىز كۆرەلىگەن پەللىگىلا يېتەلەيسىز (vision)

ئاخىرقى سۆز

شۇنداق قىلىپ بىر لىدېردە كام بولسا بولمايدىغان 21 سۈپەتنىڭ تونۇشتۇرۇلۇشى مۇشۇ يەردە ئاخىرلاشتى. مەن ھازىرغىچە يازغان داھىي ۋە لىدېرلەر توغرىسىدىكى ماقالىلەردىن يەنە ئىككىسى بار. ئۇلارنىڭ بىرى «داھىي ۋە لىدېرلىق نەزەرىيىسى توغرىسىدا ئومۇمىي چۈشەنچە » ، يەنە بىرى بولسا «ھونلارنىڭ داھىيسى ئاتتىلا ۋە ئاتتىلائىزم » بولۇپ ، ئەگەر سىز ئۇلارنى تېخى ئوقۇپ باقمىغان بولسىڭىز ، ھازىر ئۇلارنى بىر قېتىم ئوقۇپ بېقىشىڭىزنى تەشەببۇس قىلىمەن. مېنىڭ چۈشىنىشىمچە ، غەرب ئەللىرىدىكى بىرەر شىركەت ياكى تەشكىلات باشقۇرۇشنى ئۇنۇملۇك ئېلىپ ماڭالمىغان ، ياكى بىرەر ئېغىر كىرىزىسكە دۇچ كەلگەن ۋاقىتتا ، مۇتەخەسسىسلەرنى تەكلىپ قىلىپ ، ئۆز شىركىتى ياكى تەشكىلاتىنىڭ بارلىق باشلىقلىرىغا قارىتا بىر قانچە كۈن لىدېرلىق ئىلمى ھەققىدە مەخسۇس تەربىيىلەش ئېلىپ بارىدۇ. ئاندىن يولۇققان مەسىلىنى ھەل قىلىشقا باشتىن باشلاپ قايتا ئاتلىنىدۇ. ھەمدە مەسىلىنى شۇ ئارقىلىق ھەل قىلىپ ، داۋاملىق ئالغا قاراپ ئىلگىرىلەيدۇ. مەن ھازىرغىچە كۆپ قېتىم تەكىتلىگىنىمدەك ، بىر ئىشنى قىلىشتىكى ئەڭ توغرا ۋە ئەڭ ئۈنۈملۈك ئۇسۇل ، ئىلمىي ئۇسۇلدىن ئىبارەت. شۇڭلاشقا ئۇيغۇر دىيارىدا شىركەت

قۇرغان ۋە ئۇيغۇر شىركەتلىرىدە بىرەر باشلىقلىق رولىنى ئالغان بارلىق قېرىنداشلاردىن ئۆزلىرىنى يۇقىرىقى 21 سۈپەتنىڭ ئۆلچىمى بويىچە بىر قېتىم باھالاپ بېقىشىنى ئۈمىد قىلىمەن. ئەگەر خالىسىڭىز ، ئۆزىڭىزدىكى ھەر بىر سۈپەتكە 0 دىن 10 ئارىلىقىدا بىر نومۇر بېرىپ ، 21 سۈپەتنىڭ ھەممىسىگە بېرىلگەن نومۇرلارنى قوشۇپ ، چىققان نەتىجىنى 100 گە كۆپەيتىپ ، 21 گە بولۇپ كۆرۈپ بېقىڭ. بۇ سىزدە 21 سۈپەتتىن قانچە پىرسەنتى بارلىقىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. بىر خىزمەت ۋەزىپىسىگە بىر قانچە كاندىداتلاردىن بىرىنى تاللاشتا مۇشۇ ئۇسۇلنى قوللانسا ، ئۇ ناھايىتى ياخشى ئۈنۈم بېرىدۇ. ئەگەر سىزدە سۈپەتلەرنىڭ بەزىلىرى كام ياكى يېتەرلىك ئەمەس بولسا ، ئۇلارنى ھازىردىن باشلاپ يېتىلدۈرۈش ياكى سىزدە بارلىرىنى «قۇتقۇزۇپ قېلىش» مۇمكىنمۇ ؟ بۇ ھەقتىمۇ ئويلىنىپ بېقىڭ. ئۇيغۇر شىركەتلىرى بۇ 21 سۈپەتنىڭ تىزىملىكىنى بىر چوڭ قەغەزگە بېسىپ چىقىرىپ ، ئۇنى باشلىقلار يىغىن ئاچىدىغان مەجلىسخانا تېمىغا چاپلاپ قويسا ، ئۇنىڭ ئۈنۈممۇ ناھايىتى ياخشى بولىدۇ (بولسا بۇنىڭغا قوشۇپ ، «ئويلاشنىڭ 6 قالپىقى» نىمۇ شۇنداق قىلىپ قويۇڭ).

مەن مەزكۇر ماقالىنىڭ بەشىدا تىلغا ئالغىنىمدەك ، ھەر بىر ئادەم ئالدى بىلەن ئۆزى ئۈچۈن لىدىر بولىدۇ. ئەگەر خالىسىڭىز ، گەرچە سىز باشقىلار ئۈچۈن بىر رەسمىي لىدېر بولمىسىڭىزمۇ ، يۇقىرىدىكى ئۇسۇل بويىچە ئۆزىڭىزدىكى 21 سۈپەتكە بىر قېتىم نومۇر قويۇپ ، ئۆز-ئۆزىڭىزنى بىر قېتىم باھالاپ بېقىڭ. بىر ئادەمدە ئاشۇ سۈپەتلەردىن كۆپرەكى بار بولسا شۇنچە ياخشى بولىدىغانلىقى ھەممىمىزگە ئايان. شۇڭا بولسا ئۆزىڭىزدە كام بولغان ياكى كەمچىل بولغان سۈپەتلەرنى تولۇقلاش يولىدىمۇ تىرىشىپ بېقىڭ. بۇ 21 سۈپەت بىلەن يۇقىرى دەرىجىلىك نەزەرىيە سەۋىيىسىدە تۇرۇپ سىستېمىلىق ھالدا تونۇشۇپ چىقىشىم مېنىڭمۇ بۇ قېتىم تۇنجى قېتىم بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. بىراق ، بۇ قېتىم تونۇشتۇرغان مەزمۇنلار ياكى نەزەرىيىۋى ئۇقۇملار مەن ئۈچۈن ئانچە ياد تۇيۇلمىدى—بۇ سۈپەتلەر مېنىڭ ھازىرغىچە بولغان ھاياتىمدا ئىنتايىن ھالقىلىق رول ئوينىغان ، دېسەم ئارتۇق كەتمەيدۇ.

ئۇيغۇرلار ھازىر بىر ئىنتايىن ھالقىلىق تارىخىي دەۋردە ياشاۋاتىدۇ. ئۇيغۇرلار ئۈچۈن ئۈمىدۋارلىق ۋە ئىجابىي پوزىتسىيە (optimism) نىڭ قىممىتى بارغانسېرى ئۆسۈپ مېڭىۋاتىدۇ. ئۇنىڭغا بولغان ئېھتىياج بارغانسېرى كۈچىيىپ مېڭىۋاتىدۇ. ئۈمىد ئىنسانلاردا بار بولۇشقا تېگىشلىك ئەڭ مۇھىم ھېسسىيات. ئۈمىد بولمايدىكەن بىز ئۆز ھاياتىمىزنى ئاخىرغىچە داۋاملاشتۇرالمايمىز. ئۇيغۇرلارنىڭ ئۈمىدۋارلىقىنى ساقلاپ ۋە كۈچەيتىپ مېڭىشتا ھەر بىر لىدېر ، ھەر بىر ئەقىل ئىگىسى ، ھەر بىر بىلىم ئىگىسى ، ۋە ھەر بىر تەپەككۇر ئىگىسىنىڭ باش تارتىپ بولمايدىغان مەسئۇلىيىتى ۋە مەجبۇرىيىتى بار. مەن ئاشۇنداق بىر چۈشەنچە ئاستىدا ، ھازىرغىچە ئۆزەم ئېرىشكەن چوڭ-چوڭ نەتىجىلەرنى ئۇيغۇر مىللىتىنىڭ نەتىجىسى ھېسابلاپ ، ئۆزەم توغرىسىدىكى خوش خەۋەرلەردىن ئۇيغۇر دىيارىدىكى خەلقىمىزنى خەۋەردار قىلىپ تۇرۇشقا تىرىشىپ كەلدىم. مەن ئاشۇ ئادىتىم بويىچە ، بۇ يەرگە ئۆزەم توغرىسىدىكى يېقىنقى بىر قانچە خوش-خەۋەرنى كىرگۈزۈپ قويااي. مەن مۇشۇ ئاي (يەنى 2011-يىلى 9-ئاي) نىڭ 13-كۈنى ئامېرىكا ھاۋا قاتناش ۋە ئالەم تېخنولوگىيىسىنى باشقۇرۇش ئىدارىسى (National Aeronautics and Space Administration, NASA) نىڭ ئالاھىدە تۆھپە ۋە يېڭى كەشپىيات ئىشخانىسىدىن ئىككى پارچە ئېلخەت تاپشۇرۇپ ئالدىم. بۇ خەتلەر ماڭا بۇ يىل ناسا نىڭ ئىككى دانە يېڭى تېخنولوگىيە مۇكاپىتى بەرگەنلىكى ھەققىدە بولۇپ ، مەن ئۇ خەتلەرنى مۇشۇ ماقالىنىڭ ئاخىرىغا قوشۇپ قويدۇم. مەن بىر ئالىي دەرىجىلىك ئوپتىكا ئىنژېنېرى بولۇپ ، ھازىر 3 خىل ئالەم تېلېسكوپىنىڭ ئىشلىرى بىلەن شۇغۇللىنىۋاتىمەن. مېنىڭ ئاساسلىق ئىشىم تېلېسكوپلارنىڭ ئوپتىكىلىق لاھىيىلىرىنى كومپيۇتېر ئارقىلىق تەھلىل قىلىپ باھالاپ ، كۆتكەن ئىشنى قىلىش ئۈچۈن قايسى لاھىيەنى تاللاش كېرەكلىكىنى ، يولۇقىدىغان ئەمەلىي مەسىلىلەرنى ھەل قىلىش ئۈچۈن قوللىنىدىغان ئۇسۇلنىڭ نېمە بولۇشى كېرەكلىكىنى ، ھەمدە ھەر بىر ئوپتىكىلىق زاپچاسلارغا بولغان تېخنىكىلىق تەلەپلەرنىڭ نېمە بولۇشى كېرەكلىكىنى تېپىپ چىقىش. بەزى ئەمەلىي تېخنىكىلىق مەسىلىلەرنى ھەل قىلىش ئۈچۈن يېڭى ئۇسۇل ياكى يېڭى تېخنولوگىيە كەشىپ قىلىشقا توغرا كېلىدىغان بولۇپ ، مەن «پۈركۈپ ئىتتىرىش تېخنولوگىيىسى تەجرىبىخانىسى» (JPL ,Jet Propulsion Laboratory) دەپ ئاتىلىدىغان ھازىرقى ئىدارىگە كىرگەندىن بۇيان بۇ ساھەدە بىر قىسىم نەتىجىلەرنى قولغا كەلتۈردۈم (بىزنىڭ ئىدارە 1930-يىللىرى بىر راكېتا ياساش تەجرىبىخانىسى سۈپىتىدە قۇرۇلغان بولۇپ ، راكېتا پۈركۈپ ئىتتىرىش تېخنولوگىيىسى بىلەن ئالەم بوشلۇقىغا چىقىدىغان بولغاچقا ، بىزنىڭ ئىدارىگە ھېلىقىدەك ئىسىم قويۇلغان ئىكەن. دۇنيادىكى تۇنجى راكېتانى بىزنىڭ ئىدارە ياساپ چىققان. ھازىرقى ئايروپىلانلارنىڭ كۆپىنچىسىمۇ پۈركۈپ ئىتتىرىش تېخنولوگىيىسىنى ئىشلىتىدۇ). بۇ قېتىمقى ھېلىقى ئىككى مۇكاپات مەن ئىشلەپ چىققان ئاشۇنداق يېڭى تېخنولوگىيىلەر ئۈچۈن بېرىلگەن. ئۇنىڭدىن باشقا ، مۇشۇ 13- ۋە 15- سېنتەبىر كۈنلىرى جېل مۇ ماڭا يۇقىرىدىكى ناسا مۇكاپاتلىرىدىن باشقا يەنە ئىككى دانە ئالاھىدە تۆھپە مۇكاپىتى بەرگەن بولۇپ ، ئۇلارنىڭ تەغدىرنامىسىنىڭ رەسىملىرىنىمۇ مۇشۇ ماقالىنىڭ ئاخىرىغا قوشۇپ قويدۇم.

مەن مەزكۇر ماقالەمنى ئامېرىكىلىق داڭلىق پەيلاسوپ ۋە ۋاسكېتبول ترېنېرى (coach) جون ۋۇدەن (John Wooden، 1910-2010) نىڭ بىر قانچە ھېكمەتلىك سۆزلىرى بىلەن ئاخىرلاشتۇرىمەن:

--مۇكەممەللىك: مۇكەممەللىك مۇمكىن ئەمەس ، بىراق مۇكەممەللىككە يېتىش ئۈچۈن پۈتۈن كۈچى بىلەن تىرىشىش پۈتۈنلەي مۇمكىن. مۇھىمى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە تىرىشىش.
--باشقۇرۇش: يالغۇز باشقىلارنىڭ خىزمەتنى قانداق قىلىدىغانلىقىغىلا ئەمەس ، ئۇلارنىڭ ئائىلىسى ۋە قىزىقىشلىرىغىمۇ چىن كۆڭلىڭىزدىن قىزىقىدىغان بولسىڭىز ، سىز ياخشىراق ھەمكارلىق ۋە ياخشىراق نەتىجىلەرگە ئېرىشىسىز.
--ئۆگىنىش: مەڭگۈ ياشايدىغاندەك ئۆگىنىڭ. ئەتىلا ئۆلۈپ كېتىدىغاندەك ياشاڭ.
--مۇۋەپپەقىيەت: ئۆز خاھىشىڭىز بويىچە ئىش كۆرۈشكە ئەمەس ، ئەڭ ياخشى ئامالنى تېپىشقا تىرىشىڭ.
--ئىشىنىش: باشقىلارغا بەك ئىشىنىپ كەتسىڭىز بەزىدە ئازار يەپ قالىسىز ، بىراق باشقىلارغا يېتەرلىك دەرىجىدە ئىشەنمىسىڭىز ھەسرەت ئىچىدە ياشايسىز.
--شاد-خۇراملىق: ئىدېئالىزم (غايىچىلىك) بىلەن رېئالىزم (ئەمەلىيەتچانلىق) نى بىرلەشتۈرۈپ ، ئۇنىڭغا قاتتىق تىرىشچانلىقنى قوشۇڭ. شۇنداق قىلسىڭىز سىز بۇرۇن ئۈمىد قىلغاندىن كۆپ ياخشى نەتىجىلەرگە ئېرىشىسىز.
--ئۇتۇش: ئەگەر مۇۋاپىق تەييارلىق قىلسىڭىز ، باشقىلاردىن تۆۋەنرەك نومۇر ئېلىپ قالسىڭىزمۇ مۇسابىقىدە ھەرگىز ئۇتتۇرۇپ قويمايسىز. ئەگەر ئۆز قابىلىيىتىڭىزنىڭ ھەممىسىنى ئىشقا سېلىش يولىدا ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە تىرىشچانلىق كۆرسەتسىڭىز ، سىز مۇسابىقىدە ھەر دائىم ئۇتۇپ چىقىسىز.

September 13, 2011

Dear Dr. Erkin Sidick,

In recognition of your contribution of the subject item to the National Space Program, and to the mission of the Jet Propulsion Laboratory, it is a pleasure to inform you, on behalf of the Chairman, NASA Inventions and Contributions Board, that you have been awarded a NASA Tech Brief Award for NTR no 47711: "New Techniques for Down-Sampling a Measured Surface Height Map for Model Validation." We are pleased to congratulate you on the fine accomplishment signified by this award.

Thank You
Dr. Christopher H. Jaggers
Awards Liason Officer, NASA Space Act Awards

September 13, 2011

Dear Dr. Erkin Sidick,

In recognition of your contribution of the subject item to the National Space Program, and to the mission of the Jet Propulsion Laboratory, it is a pleasure to inform you, on behalf of the Chairman, NASA Inventions and Contributions Board, that you have been awarded a NASA Award for NTR no. 48003: "Adaptive Periodic-Correlation Algorithm for Shack-Hartmann Wavefront Sensing Using Extended Scenes." We are pleased to congratulate you on the fine accomplishment signified by this award.

Thank You
Dr. Christopher H. Jaggers
Awards Liason Officer, NASA Space Act Awards

ناسا دىن ئىككى پارچە تەبرىك ئېلىخېتى. ئۇلارنىڭ ئاساسىي مەزمۇنى: «دوكتۇر ئەركىن سىدىق ئەپەندى: مەن ناسا ئالاھىدە تۆھپە ۋە يېڭى كەشپىيات ئىشخانىسىنىڭ رەئىسىگە ۋاكالىتەن ، سىزگە ناسا يېڭى تېخنولوگىيە مۇكاپاتى بېرىلگەنلىكىنى خۇشاللىق بىلەن ئۇقتۇرىمەن. بۇ مۇكاپات سىزنىڭ 47711-نومۇرلۇق يېڭى تېخنولوگىيە دوكلادى (NTR ,New Technology Reporting) دا بايان قىلىنغان كەشپىياتىڭىز ئارقىلىق ، ئامېرىكا دۆلىتىنىڭ ئالەم بوشلۇقى پروگراممىسى (تەتقىقات خىزمىتى) گە قوشقان ئالاھىدە تۆھپىڭىز ئۈچۈن بېرىلدى. بىز بۇ مۇكاپات ئارقىلىق ، ئېتىراپ قىلىنغان ئالاھىدە مۇۋەپپەقىيىتىڭىز ئۈچۈن سىزنى قىزغىن تەبرىكلەيمىز.»

JPL
Certificate of Appreciation
This Team Bonus Award is presented to
Erkin Sidick
for outstanding contributions to the
ExEP Technology Demonstration Team
awarded on this 13th day of September 2011
Michael Devirian
Manager, Exoplanet Exploration Program Office
David Gallagher
Director for, Astronomy, Physics & Space Technology Directorate

ماڭا JPL دىن بەرگەن 1-مۇكاپاتنىڭ تەغدىرنامىسى

JPL
Certificate of Appreciation
This Mariner Bonus Award is presented to
Erkin Sidick
for outstanding performance in optical modeling including execution of a new high-resolution system model and prediction of performance in MOST in support of the Advanced Mirror Development Project
on this 15th day of September, 2011
Robert Laskin
Manager, AMD Project
David Gallagher
Director for, Astronomy, Physics and Space Technology

ماڭا JPL دىن بەرگەن 2-مۇكاپاتنىڭ تەغدىرنامىسى

بۇ ماقالىدە تىلغا ئېلىنغان باشقا ماقالىلارنىڭ تور ئادرېسلىرى:

ئۆمۈرلۈك كەسىپنى قانداق تاللاش كېرەك
http://www.meripet.com/Sohbet1/Erkinb4.htm

ئارتۇقچىلىق ، ئاجىزلىق ، پۇرسەت ، ۋە تەھدىت
http://www.meripet.com/Sohbet1/20100722_Swot1.htm

غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى
http://www.meripet.com/Sohbet1/20101018_Qanuniyet1.htm

مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەڭلىمىسى
http://www.meripet.com/Sohbet1/Erkinb3.htm

ياخشى مەغلۇپ بولۇش ئۈچۈن قانداق قىلىش كېرەك ؟
http://www.meripet.com/PDF/20110617_FailWell.pdf

ئادەم خاراكتېرىنىڭ 6 تۈۋرۈكى
http://www.meripet.com/Sohbet1/20110402_Xarakter.htm

«يۇلغۇن ئىملا» يۇمشاق دېتالى:
http://www.yulghun.com/imla

داھىي ۋە لىدېرلىق نەزەرىيىسى توغرىسىدا ئومۇمىي چۈشەنچە
http://www.meripet.com/Sohbet1/Erkind3_Lider.htm

ھونلارنىڭ داھىيسى ئاتتىلا ۋە ئاتتىلائىزم
http://www.meripet.com/Sohbet1/2010a0_Attila.htm

(تۈگىدى)

بۇ ماقالىنى ھېچ كىمدىن رۇخسەت سورىماي ، مەنبەسىنى ئەسكەرتكەن ھالدا باشقا ھەر قانداق تور بەتلىرىدە ئېلان قىلسىڭىز بولىۋېرىدۇ.